

부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사

2024. 12.



〈조사개요〉

1. 조사 명

- 부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 관련 인식 및 의견 조사

2. 조사 목적

- 부산지역에는 매년 1만여 명이 넘는 외국인 유학생이 전문 인력으로 양성되고 있으며 지역기업 구인난 해소의 대안으로 주목받고 있으나 아직까지 채용 연계가 효과적으로 이뤄지지 못하고 있음
- 이에 지역 기업의 외국인 유학생 채용에 관한 인식과 의견을 수렴하여 지원 방안 수립의 기초로 활용코자 본 조사를 시행함

3. 조사 대상

- 부산지역 기업 2,000개 사(응답기업 503개 사)
※ 업종분포: 제조업 316개 사, 운송업 70개 사, 도소매업 61개 사, 서비스업 27개 사, 건설업 24개 사, 기타산업 5개 사

4. 조사 방법

- 구조화된 조사표를 통한 온라인 조사
- 조사표 회수 용역: 리서치한국

5. 조사 내용

- 외국인 유학생 채용 경험
- 외국인 유학생 신규 채용 의향
- 외국인 유학생 채용 시 선호 조건
- 외국인 유학생 일자리 유형
- 외국인 유학생 채용 관련 애로 및 지원방안

I 부산지역 기업체 외국인 유학생 채용 경험

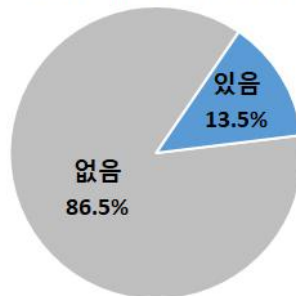
- 외국인 유학생 채용 경험 있는 기업 13.5%, 대체로 E-7 비자를 통한 채용
- 채용 후 만족도는 매우 높은 편, 다른 유형 외국인 근로자 대비 전문성과 생산성 우수

□ 외국인 유학생 채용 경험

○ 외국인 유학생 채용 경험이 있는 지역기업은 13.5% 수준

- 외국인 유학생 채용이 체계적으로 이뤄지지 못하고 있는 상황에서 응답기업의 13.5%가 이미 외국인 유학생 채용 경험이 있는 것으로 확인됨

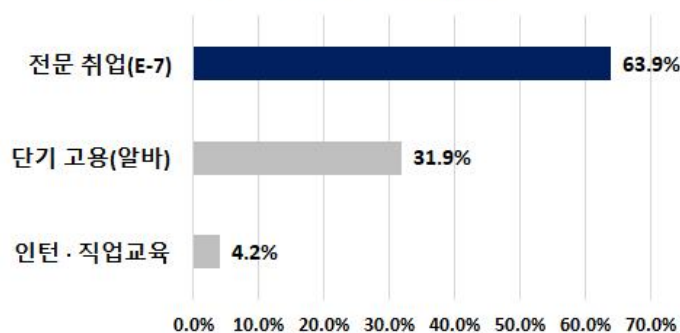
외국인 유학생 채용 경험



○ 외국인 유학생 채용 유형은 E-7 비자를 통한 채용이 63.9%

- 전문취업비자인 E-7을 통한 채용이 63.9%로 가장 비중이 높으며 ‘아르바이트를 포함한 단기 고용’ 31.9%, ‘인턴 및 직업 교육’은 4.2% 수준

외국인 유학생 채용 유형

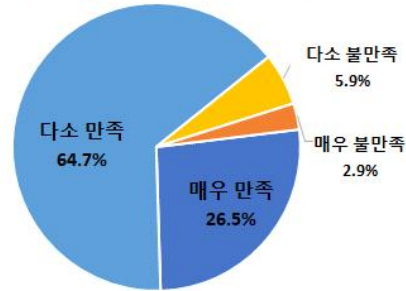


□ 외국인 유학생 채용 만족 수준

○ 외국인 유학생 채용 경험이 있는 기업의 91.2%가 생산성을 비롯한 성과에 만족

- 외국인 유학생 채용 경험이 있는 기업의 대다수가 생산성을 비롯한 성과에서 만족도가 높은 것으로 나타남

외국인 유학생 채용 만족 수준

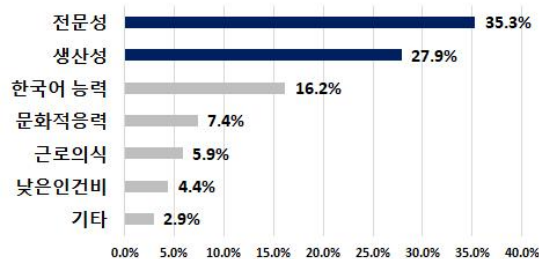


- 비교적 한국 채용 기간이 길어 문화적 적응력과 언어 소통 능력이 뛰어나고 고등 교육을 바탕으로 전문성을 보유하고 있는 만큼 채용 만족도가 높은 편

○ E-9 등 다른 유형의 외국인 근로자 대비 뛰어난 점은 전문성

- 외국인 유학생이 E-9을 비롯한 다른 유형의 외국인 근로자와 비교해 우수하다고 평가된 부분은 '전문성'이 35.3%로 가장 높음
- 이어 '생산성' 27.9%, '한국어 능력' 16.2%, '문화적응력' 7.4% 등의 순

타 유형의외국인력 대비외국인 유학생 장점



- E-9은 단순노무 인력으로 전문적 영역에서 내국인을 대체하기 어려웠던 반면 외국인 유학생은 전문성을 바탕으로 지역 기업이 필요로 하는 직무의 대안이 될 가능성이 있음

II 외국인 유학생 신규 채용 의향

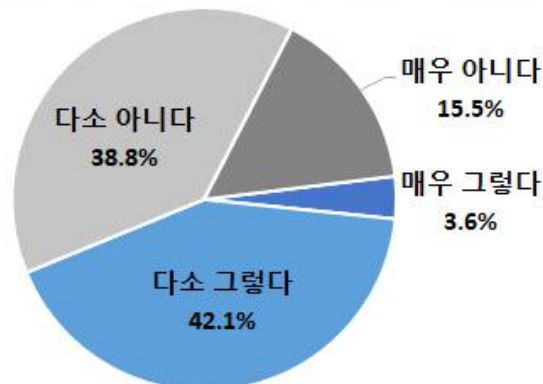
- 지역 기업 구인난 해소 대안으로 외국인 유학생 채용은 의견 양분
- 채용 기회 확대 시 외국인 유학생 채용 의향 있는 기업은 25.6% 수준

□ 구인난 해소 대안으로써 외국인 유학생 채용

○ 외국인 유학생이 구인난 해소의 대안이 될지는 의견 양분

- 외국인 유학생 채용이 구인난 해소의 도움이 될 것이라고 보는 비중이 45.7%인 반면 대안이 되기 어려울 것으로 여기는 비중은 54.3%로 소폭 높음

외국인 유학생 채용을 통한 구인난 해소 기대

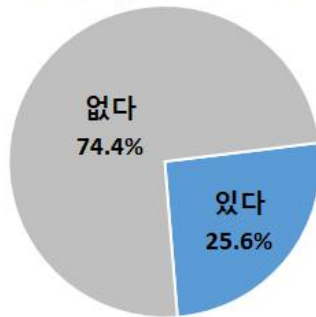


- 지역 기업의 구인난이 가장 심각한 분야는 제조·생산이지만 외국인 유학생은 비자 요건 상 단순 생산인력으로는 채용할 수 없기에 구인난 해소에 대한 기대감이 양분되는 것으로 사료됨

○ 외국인 유학생 채용 기회가 확대될 경우 채용을 희망하는 기업은 25.6% 수준

- 외국인 유학생이 지역 기업이 일반적으로 인력을 공급하는 방법이 아니고 각종 제도 및 절차에 대한 이해 부족, 외국인 인력에 대한 거부감 등으로 채용 의향 비중은 높지 않은 편

외국인 유학생 채용 의향



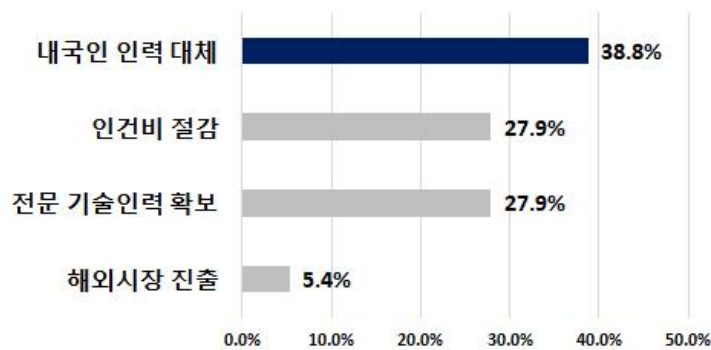
- 다만 외국인 유학생 채용과 관련된 제도와 체계가 갖춰지고 관련 지원책이 확대될 경우 구인난 해소의 대안으로 보는 비중이 높은 만큼 채용 의향도 높아질 여지가 있다고 판단됨

※ 응답기업 503개 사 중 외국인 유학생 채용 의향이 있는 기업은 129개 사
 업종별로는 제조업이 89개 사로 가장 많고, 이어 건설업 14개 사, 운송업 10개 사, 도소매업 9개 사, 서비스업 6개 사, 기타 1개 사 수준

○ 내국인 인력 대체가 가장 큰 채용 희망 사유

- 외국인 유학생 채용에 의향이 있는 이유는 ‘내국인 인력 대체’가 38.8%로 가장 비중이 높았으며 ‘인건비 절감’ 27.9%, ‘전문 기술인력 확보’ 27.9%, ‘해외시장 진출’ 5.4% 등의 순

외국인 유학생 채용 희망 이유



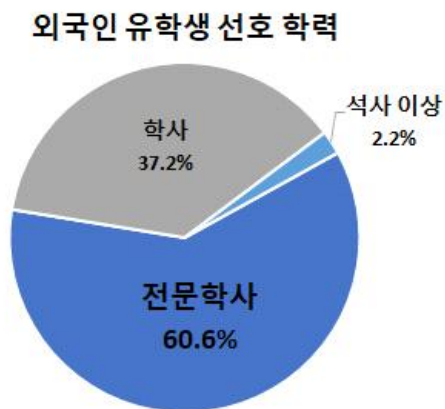
- 한편, 전문기술인력을 확보하는 방안으로 외국인 유학생 채용을 희망하는 기업도 다소 확인되는 만큼 기업 수요에 부합하는 인재 양성이 필요할 것으로 보임

Ⅲ 외국인 유학생 채용 시 선호 조건

- 선호 학력 수준은 전문학사, 선호 국적은 지역 내 커뮤니티가 잘 형성된 동남아
- 외국인 유학생에게 가장 중시하는 역량은 근무태도와 원활한 업무 수행 위한 한국어 능력

□ 외국인 유학생 채용 시 선호 학력 수준

- 지역 기업이 선호하는 외국 유학생 학력 수준은 전문학사 60.6%
 - 전문학사 수준의 학력을 가장 선호하는 것으로 나타난 가운데 ‘학사’ 37.2%, ‘석사’ 2.2% 등의 순으로 나타남

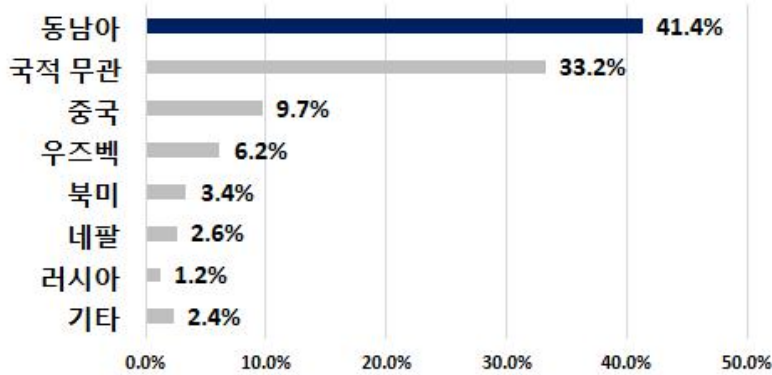


- 지역기업의 선호 학력 수준을 고려할 때 지역 전문대를 중심으로 취업 연계를 확대할 수 있는 맞춤형 인재 양성 전략이 필요할 것으로 보임
- 반면 석사 이상 학력의 연구 중심 인력은 수요가 높지 않음

□ 외국인 유학생 채용 시 선호 국적

- 외국인 유학생 채용 시 대체로 베트남을 포함한 동남아 선호 국적을 고려하지 않는다는 응답도 다수
 - 외국인 유학생 채용 시 선호하는 국적은 베트남을 포함한 ‘동남아’가 41.4%로 가장 높았으며 이어 ‘국적 무관’ 33.2%, ‘중국’ 9.7%, ‘우즈벡’ 6.2%, ‘북미’ 3.4%, ‘네팔’ 2.6%, ‘러시아’ 1.2% 등의 순

외국인 유학생 선호 국적



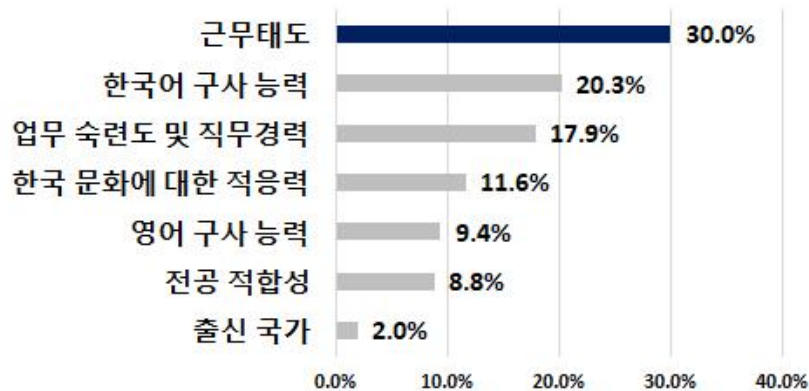
- 동남아의 경우 E-9 비자로 취업한 근로자들의 커뮤니티가 형성되어 있어 관리 측면에서 이점이 많은 만큼 외국인 유학생의 동남아 출신 선호도가 높은 것으로 보임

□ 외국인 유학생 채용 시 중요 역량

○ 외국인 유학생 채용 시 가장 중요하게 여기는 역량은 근무태도

- 다양한 직무 역량 중 지역기업이 채용 시 가장 중요하게 여기는 역량은 ‘근무태도’가 30.0%로 가장 높은 비중을 차지
- 이어 ‘한국어 구사 능력’ 20.3%, ‘업무 숙련도 및 직무 경력’ 17.9%, ‘한국 문화에 대한 적응력’ 11.6%, ‘영어 구사 능력’ 9.4%, ‘전공 적합성’ 8.8% 등의 순

외국인 유학생 채용 시 고려하는 역량

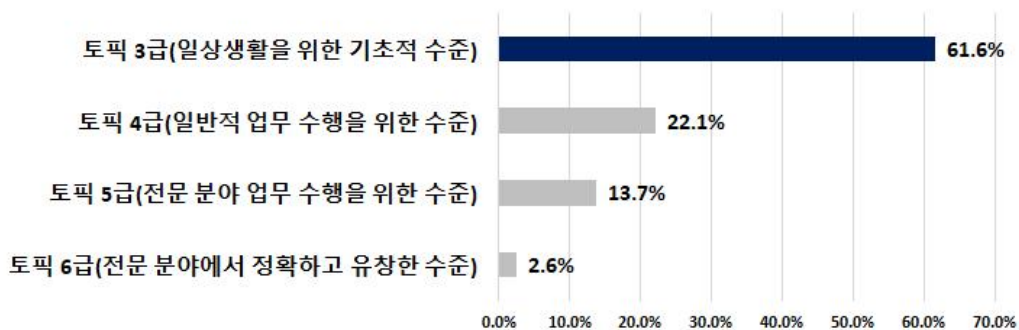


- 외국인 근로자가 이직과 근무지 이탈 등 인력 관리적 측면에서의 애로가 컸던 만큼 외국인 유학생 채용에서도 근무 태도를 가장 중요하게 여기는 것으로 나타남
- 이어 한국어 능력과 직무 경력, 문화 적응력 등 종합적인 역량을 중시하는 만큼 대학 교육에서 외국인 유학생이 실무 역량을 갖추 수 있도록 맞춤형 교육 체계가 마련될 필요가 있음

○ 한국어 역량은 최소 E-7 비자 발급 요건인 한국어능력시험 3급 수준

- 지역기업이 요구하는 외국인 유학생의 한국어 능력 수준은 최소 E-7 비자 발급에 필요한 한국어능력시험(TOPIC) 3급 수준으로 확인됨

외국인 유학생 채용 시 요구되는 한국어능력 수준



- 특히 뉴스나 신문의 내용을 이해할 수 있는 수준인 4급 22.1%, 전문 분야의 업무를 수행할 수 있는 수준인 5급 13.7% 등 고급 수준의 능력을 요구하는 비중도 높음

IV 외국인 유학생 일자리 유형

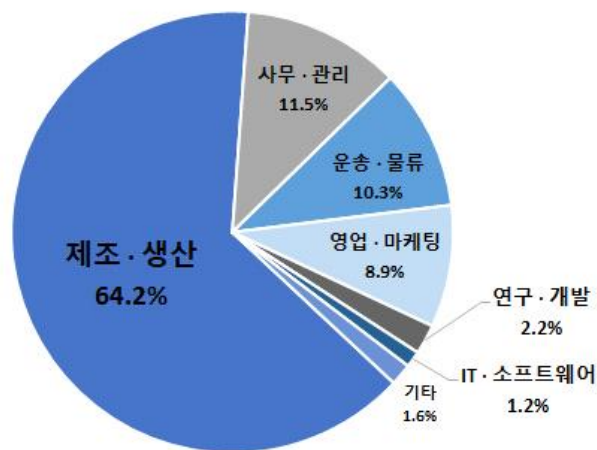
- 외국인 유학생 수요가 많은 직무는 제조·생산이지만 외국인 유학생 채용에 필수적인 E-7 비자는 전문·숙련직만 발급이 가능한 상황
- 지역 기업도 전문·기능적 역량을 활용할 수 있는 일자리 창출에 고민 필요

□ 외국인 유학생 채용이 필요한 직무

○ 외국인 유학생 채용이 가장 필요한 직무는 제조·생산 64.2%

- 이어 ‘사무·관리’ 11.5%, ‘운송·물류’ 10.3%, ‘영업·마케팅’ 8.9%, ‘연구·개발’ 2.2%, ‘IT·소프트웨어’ 1.2% 등의 순
- 지역 기업의 구인난이 가장 심각한 직무가 생산 분야인 만큼 해당 직무에서 외국인 유학생을 활용코자 하는 비중이 가장 높음

외국인 유학생 채용 필요 직무



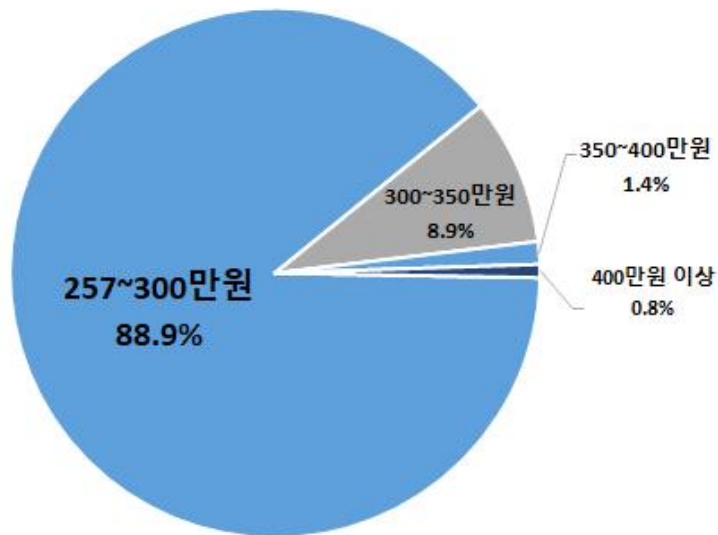
- 하지만 외국인 유학생이 취득하는 E-7 비자는 전문, 숙련 기능직에 허가되는 비자이므로 단순 생산직 대체를 목적으로만 외국인 유학생을 채용할 수는 없는 상황임
- 지역 기업이 외국인 유학생을 활용하기 위해선 단순 생산직을 넘어 전문·기능적인 역량을 요구하는 일자리 창출에 고민이 필요함

□ 외국인 유학생 급여 수준

○ E-7 비자 발급 최소 기준인 월 257만원에서 300만원 미만 88.9%

- 이어 '300만원 이상~350만원 미만' 8.9%, '350만원 이상~400만원 미만' 1.4%, '400만원 이상' 0.8% 등의 순

외국인 유학생 채용 시 월 급여 수준



- 일부 기업에선 비자 발급 기준 이상의 고임금을 고려하는 경우도 있지만 대체로 인건비 절감에 대한 기대가 기저에 있는 만큼 E-7 비자 발급을 위한 최저 수준을 응답한 비중이 가장 높음

V 외국인 유학생 채용 관련 애로 및 지원방안

- 외국인 유학생 채용 시 가장 큰 걸림들은 ‘비자 관련’ 문제
- 제도에 대한 기업 이해 제고하고 ‘광역비자’ 등 신규 제도에 기업 의견 반영 필요

□ 외국인 유학생 채용 시 예상되는 애로사항

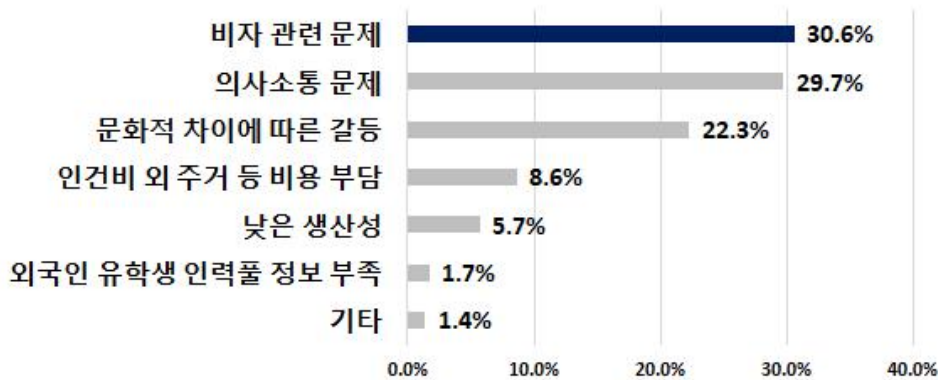
○ 외국인 유학생 채용의 가장 큰 걸림들은 비자 관련 문제 30.6%

- 외국인 유학생 채용을 위해선 선행돼야 하는 E-7 비자 제도에 대해 이해가 부족하고 비자 발급을 위한 요건 충족에도 부담이 큰 것으로 확인됨

※ 현행 E-7 비자 제도에 대한 지역기업의 이해 수준은 ‘모름’이 65.0%로 가장 높고 ‘잘 알고 있음’ 14.5%, ‘대략 알고 있음’ 20.5%로 높지 않은 편

- 이어 ‘의사소통 문제’ 29.7%, ‘문화적 차이에 따른 갈등’ 22.3%, ‘인건비 외 주거 등 비용부담’ 8.6%, ‘낮은 생산성’ 5.7% 등의 순

외국인 유학생 채용 시 애로사항



- 설명회, 컨설팅 등을 통해 기업의 이해도를 높이는 노력이 필요할 것으로 보이며 향후 도입을 앞둔 ‘부산형 광역비자’에도 지역 기업의 의견과 애로를 반영하여 원활한 외국인 유학생 채용을 지원할 수 있는 체계 구축 필요