

# 우리나라 해외 송출 인력에 대한 실태와 지원방안

정지윤\* · 황대성\* · 이해욱\* · 고준철\* · 최창근\*\*  
유미정\*\* · 김주현\*\* · 문인주\*\* · 남아라\*\* · 강경식\*\*\*

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성과 목적

우리나라는 좁은 국토에다, 천연자원과 국내 기반 인프라 등이 부족한 국가이기 때문에 인력의 해외 송출은 경제, 사회발전에 긍정적인 역할을 할 것이라는 데 대해서는 거의 의심하는 사람이 없다. 또한, 인력 공급 측면에서 보자면 국내 일자리 총수요에 비해 인력 공급이 많기 때문에 수요와 공급이 일치하도록 조정하는 것이 가장 합리적인 방법이 될 것이다(서분수, 2001). 즉 국내 노동시장에서는 자국 수요에 필요한 만큼 청년인력을 공급하고 남은 인력은 해외 시장에 송출해야 할 것이다.

사실 한국은 예전부터 노동력을 수출해 왔다. 경제개발을 시작한 1960년대에는 서독에 간호사와 광부를, 1970년대부터는 중동에 건설노동자를 보내 인력수출을 한 경험이 있다. 이 시기의 인력수출은 저급 노동력을 공급하는 것에 국한되었으나 현재 한국은 전문직 노동력을 주로 수출하고 있다(김재식, 1985).

이처럼 최근 들어 해외 유학의 폭발적인 양적 성장에도 불구하고 교육에 대한 국가의 통제와 개입이 교육의 다양성과 창의성을 저해하고 이는 해외 유학의 증가폭을 더욱 높이는데 원인이 되고 있다(PISA(Programme for International Student Assessment)의 조사결과에 따르면 우리나라 교육방식은 OECD 평균과 큰 격차가 있고 아직도 주입식의 획일적인 수업방식이 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다). 해외 교육의 수요자 중심의 환경은 이러한 추세에 더욱 큰 폭의 영향을 줄 가능성이 높다. 다만, 여전히 경제적 사정에 따라 해외유학 여부가 크게 다르다는 것은 정부 차원에서 해결해야 할 문제로 남아있다. 따라서 해외 여러 선진 국가들의 해외 글로벌 인재 양성을 위한 제도 등을 벤치마킹할 필요가 있을 것이다. 1980년에 13,302명에 지나지 않았던 유학생 수가 1997년에는 133,249명으로 늘어났다가 2008년에는 216,867명으로 증가하였다(교육과학기술부, 2012).

\* 명지대학교 일반대학 산업경영공학과 박사과정

\*\* 명지대학교 산업대학원 국제교류경영학과

\*\*\* 명지대학교 일반대학 산업경영공학과 교수

단지, 한국의 금융위기가 있었던 직후인 1999년에는 약간 줄어들었으나 이후에 계속적으로 성장하는 양상을 보이고 있다. 대체로 우리나라 유학생들은 대학과 대학원 진학, 영어 연수 과정을 중심으로 이루어져 왔다. 따라서 세계화의 바람이 거세지는 향후에는 더욱 빠른 비율로 증가할 것으로 나타났다(조삼섭, 2006).

이런 맥락에서 2012년 10월, 노동부와 지방자치단체가 공동으로 주최하는 해외취업 박람회에 첫날만 2만 여명이 몰려 상황을 이뤘다. 취업준비생들은 특히 영어면접과 해외취업에 관심이 많았다고 한다. 취업준비생들은 기업들이 해외로 진출하는 사례가 많은데 국내에서 취업하는 것보다 해외기업에 직접 취업해 경험을 쌓는 것이 경쟁력에 유리할 것이라고 생각한다(한국고용정보원, 2012).

해외 취업의 경우 대체적으로 지역의 집중현상으로서 개척기인 1960년부터 1965년에는 독일, 1965년부터 1969년에는 월남, 1976년부터 1989년까지는 중동지역에 집중적으로 인력 진출이 이루어졌으며, 현재는 중동지역의 건설경기 퇴조로 이지역의 진출자가 줄어들고 대신 미국이나 아시아 지역으로 해외취업지역의 변화를 가져오고 있다. 또한 대량의 집단 취업의 경향이 점차 개별취업의 형태로 변화하고 있으며, 해외 진출 인력의 직종이 일부 직종에 편중되어 있다는 점 또한 두드러진 추세라 할 수 있다(최병기, 2005).

해외취업 실적은 과거 왕성했던 시기나, 내적인 필요성과 비교하여 양적으로나 질적으로 미흡한 편이다(노동부, 2006). 2005년부터 2007년의 실적을 보면 구인은 연간 3,000명 내외에서 정체하고 있으며, 알선은 6,000건이나 실제 취업은 300명 수준에 머무르는 수준으로 나타나고 있다(최병기, 2005).

공급측면에서 보면 해외의 풍부한 구인수요에도 불구하고, 해외 구인업체에서 요구하는 언어, 자격 등 요건을 충족하는 적격 인력이 부족하다. 해외취업의 가장 중요한 요소인 외국어가 우수한 인력은 국내에서도 충분한 취업 경쟁력을 보유하고 있는 실정이다.

수요측면에서 살펴보면 유관기관과의 협조 등을 통한 적극적 발굴과 체계적인 사업의 비중이 낮고, 해외업체의 구인요청 등에 주로 의존하고 있다.

인프라 측면 등 기타 사항을 보면 해외취업 전담사이트 「World-Job」을 한국고용정보원이 운영하고 한국산업인력공단이 관리하고 있으나, 각 부처 해외취업·인턴관련 정보종합 및 해외취업 희망자에 대한 윈스톱 서비스 제공이 이루어지지 않고 있다. 2001년부터 해외취업알선 사업을 하고 있는 한국산업인력공단이 해외취업 관련 업무 및 총괄·조정기능을 수행하기에는 법적인 조건 등이 미비한 실정이다. 각 부처가 시행하고 있는 해외취업·인턴관련 사업의 목적 및 특성상 순수한 의미의 『해외취업 지원 사업』으로의 연계나 통합관리에 어려운 것으로 나타났다(Thanh Long Vo, 2010).

하지만 해외 유학의 경우 양적인 측면에서 해외 유학생의 증가는 바람직하다고 볼 수 있지만, 질적인 측면으로 들어가게 되면 그 문제점들이 여전히 잔재하고 있다. 우리나라의 초·중·고등학교의 해외 유학생 수는 꾸준히 증가하다가 2009년 금융위기 이후 줄어들었으나 최근에 다시 증가하는 추세이고 대학이나 기타 석, 박사학위 해외유학생의 수도 꾸준히 증가하고 있다. 해외유학이 국제화, 개방화 시대의 개인의 선택이라는

측면에서는 문제될 게 없지만 우리나라의 경우 해외 유학의 증가 원인이 국내 교육환경의 부실이라는 점이 문제이다. 우리나라 교육은 여전히 공급자 중심의 교육이 대부분이다(고재학, 2007). 공급자 중심의 교육은 수요자의 요구를 반영하지 못하여 창의적 인재를 육성하고 수요자가 원하는 교육서비스를 국내에서 찾을 수 없게 되면 교육의 수요자인 학생과 학부모들은 해외 교육기관으로 눈을 돌리게 되고 해외 유학생의 증가를 가져오게 된다. 해외 유학생의 증가는 경제적으로 대외 자본수지를 악화시키는 문제부터 시작하여, 장기적으로는 국내의 두뇌유출을 심화하게 된다. 그리고 부모의 경제력에 따라 해외 유학의 여부도 결정이 되기 때문에 부모의 소득수준에 따른 교육기회의 불평등을 야기하게 된다.

이처럼 해외 유학의 경우 정부를 비롯한 우리나라 대다수의 대학 및 지원 단체의 경우 지난 2001년 교육과학기술부의 ‘해외 유학생 유치확대 종합방안’ 수립 이후 해외 유학생의 양적 향상을 위한 노력을 경주하여 왔으나, 체계적인 관리보다는 유치에 초점을 맞추어 왔기 때문에, 최근 많은 문제점을 노출하고 있는 실정이다(교육인적자원부, 2007). 즉, 정부 관련 부처뿐만 아니라, 각 대학 역시 이들을 체계적으로 지도하고 지원하는 방안에 대한 준비가 미흡한 실정이며, 이에 유학생의 부적응 및 더 나아가 지역사회 문제까지 확산되고 있다.

또한 해외 취업의 경우에도 현재 한국 인력이 해외취업을 할 만한 국가들을 살펴보면 미국, 캐나다, 호주, 일본, 중국 등에서 간호사를 비롯한 의료인력, 초, 중, 고등학교 교사와 IT인력의 수요가 많은 것으로 조사되었다. 캐나다와 호주는 용접, 배관, 목공, 전기, 자동차 정비 등 기능 인력의 수요가 많은 것으로 파악되었다. 일본은 IT인력의 부족 현상이 나타나고 있어 IT강국인 한국 인력에게 있어 일본 취업의 전망은 매우 밝은 상황이며, 대중 교역과 투자가 활발한 상황에서 중국 진출 한국 기업들이 많은 중국 관련 전문 인력을 필요로 하고 있다(노동부, 2010).

따라서 본 연구에서는 우리나라 해외 인력송출에 대한 현황 및 노동시장의 변화에 따른 구체적인 제도, 정책적인 지원 방안이 무엇인지 살펴보려고 한다.

## 1.2 용어의 정의

### 1.2.1 해외 취업의 정의

해외 취업이란 외국에 진출하여 있는 국내업체나 외국 업체 또는 개별취업 등으로 해외에 진출하여 직업을 얻는 것을 의미한다. 따라서 본 연구는 해외 취업을 개별취업, 정부지원취업 등을 해외 취업으로 정의하고자 한다.

### 1.2.2 해외 유학의 정의

법적으로 유학이란 “외국의 교육기관, 연구기관 또는 연수기관에서 6개월 이상의 기간에 걸쳐 수학하거나 학문, 기술을 연구 또는 연수하는 것” (대통령령 제 18248호-국외 유학에 관한 규정-제2조 제1호)을 의미한다(권미경, 2007). 그 종류로는 국고에서

지급하는 장학금에 의하여 유학하는 ‘국비유학’, 국비 이외의 경비로 유학하는 ‘자비유학’, 그리고 국고에서 지급하는 경비에 의하여 외국의 교육기관, 연구기관, 연수기관, 산업체, 기타 이와 유사한 기관 또는 단체에서 6개월 미만의 기간에 걸쳐 지식, 기술 등을 연수하는 ‘국비연수’가 있다. 따라서 본 연구는 자비유학을 실행한 초중고 및 대학생들의 자비유학을 말한다.

### 1.3 연구 구성 방법

본 실태연구는 우리나라 해외 인력송출에 대한 현황 및 노동시장의 변화에 따른 구체적인 제도, 정책적인 지원 방안이 무엇인지 살펴보고자 한다. 이를 위해 주요 참고 자료를 통한 연구 구성방법은 임현곤(2010), 녹색서비스 산업과 녹색인력에 대한 고찰, 이진영(2005), 한민족 공동체와 코리안 네트워크, 2005, 경기대학교 민족사상연구, 최병기(2010), 해외취업사업의 미래전략 방법론에 관한 연구, 최병기(2006), 청년실업 해소 대책으로서의 해외취업 활성화 방안, 이태식(2009), 대학의 국제화 촉진을 위한 외국 유학실태 분석 및 지원방향 도출, 조삼섭(2006), 조기유학 성공과 실패 사례조사 및 학부모 계도를 위한 홍보방안 연구, LG경제연구원(2010) 한국경제, 이것이 궁금하다. 김기주(2008), 아관파천 후(1896년~1903년) 한국정부의 유학정책 등에서 참고하여 본 연구에 맞게 내용을 재구성하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 해외인력 송출에 대한 정부 정책 변화

우리나라에서의 근대적 의미의 해외취업은 1900년을 전후하여 일제에 의하여 이루어진 하와이 사탕수수농장으로의 취업이민을 들 수 있으며, 일제에 의한 토지수탈과 농촌의 궁핍화로 인한 대륙으로의 유랑이민이나 일본으로의 취업, 또 제2차 세계대전 중의 징용에 의한 인력의 대량송출 등을 들 수도 있다. 그러나 현대적 의미에서의 해외취업은 1963년 12월에 체결된 한·독 양국 정부간의 ‘서독파견 한국광부 임시고용계획’(각서)에 의거하여 1차로 247명의 광부가 서독에 취업한 것을 계기로 시작되었으며, 1965년에는 광부들과 마찬가지로 간호원의 서독 진출이 행하여지게 되었다.

해외취업의 확대를 위한 정부의 정책을 보면, 1965년 10월에 한국해외개발공사를 설립하였고, 1966년 5월에는 해외취업업무를 노동청으로 일원화하였다. 1971년 10월에는 재단법인 국제기능개발협회를 설립하여 민간단체에 의한 해외취업의 전문화를 시도하였다. 1981년에는 해외취업업무를 개방하여 1983년에 11개, 1984년에 17개의 민간단체가 설립되어 이 업무를 수행하였다. 1982년 10월부터는 해외취업 희망자 등록 및 알선 제도를 처음 실시하고, 1983년 4월부터는 해외취업 알선업무를 노동부 각 지방사무소에 위임, 시행하게 하였다. 1984년부터는 해외취업 희망인력 등록 제도를 도입, 시행함

과 동시에 등록 및 알선업무를 전산화하면서, 해외취업 희망자에 대한 균등한 기회 부여와 인력공급을 가능하도록 하여 해외취업절차 확립 및 기업체의 인력모집 비용을 절감시키는 등 제도를 크게 개선하였다. 우리나라의 해외인력진출은 1963년 이래 1989년 말까지 총 201만 명에 달하였다. 이를 연도별로 보면 1963년부터 1985년까지 160만 명이 진출하였고, 1986년에는 12만 4032명, 1987년에는 11만 4930명, 1988년에는 9만 9507명, 그리고 1989년에는 7만 6127명이 진출하였다(최영희, 2009).

정부는 1997년 IMF 외환위기 이후 ‘실업문제 종합대책(1998.3)’ 및 ‘하반기 실업대책(1998.3)’에서 해외취업을 희망하는 구직자의 취업알선을 정부 차원에서 적극적으로 추진하기로 결정하였다. 노동부는 1993년부터 중단된 공공부문의 해외취업 업무를 재개하기 위하여 1998년 5월 외교통상부와 협의 하에 한국국제협력단(KOICA)과 한국산업인력공단의 업무 연계 체제를 구축하였고 이를 바탕으로 한국산업인력공단에서는 1998년 8월 28일 해외취업센터를 설치하여 운영하고 있다. 아울러 민간의 해외취업기능을 활성화하기 위하여 유료직업소개 사업 허가를 재개하였다. (1998.6)

현재 산업인력공단의 해외취업지원사업은 1) 해외취업 알선사업 2) 해외취업연수사업 3) 해외인턴사업 등 3가지 사업으로 구분 시행하고 있다. 해외취업 알선사업은 해외의 구인업체를 발굴하고 해외취업 희망자와 구인업체간의 취업을 알선하고 해외취업희망자 구직상담, 구직신청 접수, 구직등록 인력풀 관리, 해외구인정보 수집 및 제공, 국내외 취업 설명회 개최 등의 일을 한다.

최근 국제사회는 고용 보호 법제를 OECD 국가들과 비교할 때 상대적으로 고용보호 수준이 높다는 것이 대체적인 평가이다. 또한 전반적으로 최근 근로시간 관련 근로기준법 등에 퇴직연금제 도입 안 마련 등 법제상으로도 노동시장의 유연성에서 진전이 이루어지고 있다. 하지만 노동시장 유연성을 제고하는 방향으로 법제가 점차 유연화하는 경향을 보이고는 있으나, 경직적인 노동시장 관행으로 인해 분명한 한계가 존재하고 있다(허민영, 2011).

## 2.2 해외취업 현황

### 2.2.1 직종별 구인 발굴 현황

아래 <표 1>처럼 직종별 구인현황을 보면, IT(프로그래머, 이동통신엔지니어), 의료(간호사, 방사선, 임상병리, 물리치료사), 전기/전자(전기, 전자), 기계/금속(자동차설계, 용접), 건설/토목(건축, 목공, 공무 등), 사무/서비스(무역, 비즈니스, 조리, 항공승무원), 기타(교사, 디자이너)순으로 나타 난 것을 볼 수 있다.

<표 1> 직종별 구인 발굴 현황 (자료 : 2010년 한국산업인력공단 국정감사 자료)

구분	계	IT	의료	기계/금속	전기/전자	건설/토목	사무/서비스	기타
계	8,061	1,923	2,405	1,105	162	409	1,920	137
2007	1,609	285	801	42	17	67	349	48
2008	2,663	764	960	341	32	84	416	66
2009	2,763	597	594	634	64	185	688	1
2010	1,026	277	50	88	49	73	467	22

한국산업인력공단 해외취업지원센터가 구인인원을 발굴한 현황은 2007년부터 2010년까지 총 8,061명이다. 의료부분이 2,405명으로 제일 많고 다음이 IT업종으로 1,923명, 사무/서비스 분야가 1,920명이다. 구인이 가장 많은 해는 2005년으로 2,763명이다. 결코 많다고 볼 수 없다.

### 2.2.2 국가별 구인 현황

아래<표 2>국가별 구인현황을 살펴보면, 2007년부터 2010년까지 총 8,061명 중 일본이 총 2,498명으로 31%로 가장 많고, 다음이 미국이 2,427명으로 30.1%를 차지하고 있다. 다음이 중국 582명으로 7.2%를 차지하고 있다. 우리의 주요 교역대상국이 구인국의 대부분을 차지하고 있다.

<표 2> 국가별 구인현황 (자료: 2010년 한국산업인력공단 국정감사 자료)

구분	계	미국	일본	중국	호주	사우디	UAE	기타
계	8,061	2,427	2,498	582	417	240	493	1,404
2007	1,609	696	340	119	-	114	70	270
2008	2,663	1,087	1,106	147	15	6	61	241
2009	2,763	572	769	266	355	114	209	478
2010	1,026	72	283	50	47	6	153	415

### 2.2.3 직종별 해외 취업 현황

아래<표 3> 직종별 취업 현황을 살펴보면, IT(프로그래머, 이동통신엔지니어), 의료(간호사, 방사선, 임상병리, 물리치료사), 전기/전자(전기, 전자), 기계/금속(자동차설계, 용접), 건설/토목(건축, 목공, 공무 등), 사무/서비스(무역, 비즈니스, 조리, 항공승무원), 기타(교사, 디자이너).

<표 3> 직종별 해외 취업 현황 (자료: 2010년 한국산업인력공단 국정감사 자료)

구분	계	IT	의료	기계/금속	전기/전자	건설/토목	사무/서비스	기타
계	3,283	831	444	339	15	66	1,411	177
2007	193	56	77	2	6	13	37	2
2008	571	68	102	104	1	14	270	12
2009	1,621	345	221	165	2	26	700	162
2010	898	362	44	68	6	13	404	1

직종별 해외취업 현황을 보면 2007년부터 2010년까지 총 3,283명이다. 그 중 사무/서비스 분야가 1,411명으로 42.9%를 차지하고 있다. 사무/서비스 분야는 무역, 비즈니스, 조리, 항공승무원을 포함하고 있다. 다음은 IT분야로 831명으로 25.3%를 차지하고 있다. 의료는 444명으로 13.5%를 차지한다. 기계/금속 부분은 339명으로 10.3%인데 자동차설계와 용접 부분이다.

#### 2.2.4 국가별 해외 취업 현황

아래<표 4>처럼 국가별 해외취업 현황을 보면, 2007년부터 2010년까지 총 3,283명으로 그 중 일본이 1,215명으로 37%를 차지하고 있다. 중국이 957명으로 29.1%, 미국이 395명으로 12%다. 아랍에미리트가 229명으로 6.9%를 차지하고 있다. 아랍에미리트는 2007년에 4명, 2008년에 58명, 2009년에 89명으로 해가 갈수록 많이 증가하고 있다. 아랍에미리트는 이슬람국가로 여자항공승무원, 간호사 등 여성 인력 수요가 많아 증가비율이 높기 때문이다.

<표 4> 국가별 해외 취업 현황 (자료: 2010년 한국산업인력공단 국정감사 자료)

구분	계	중국	일본	미국	아랍 에미리트	호주	인도네시아	기타
계	3,283	957	1,215	395	229	109	33	345
2007	193	6	60	59	4	2	7	55
2008	571	151	186	60	58	-	2	114
2009	1,621	537	561	231	89	79	21	103
2010	898	263	408	45	78	28	3	73

### 2.3 해외 유학 현황

#### 2.3.1 초, 중, 고 유학생 출국, 귀국 현황

아래<표 5>에서 2003년을 제외하면 유학목적 출국자의 수가 귀국자보다 더 많은 것으로 나타나고 있으며, 학급별로 구분하면 중고등학교 유학생은 매년 출국자가 귀국자보다 많았으나, 초등학교 유학생은 귀국자가 더 많은 연도가 많았다. 이는 초등학교 유학은 단기간 유학이 많아 출국자와 귀국자의 수가 큰 차이가 없는 반면, 중고생 유

학은 대학이상 진학을 위한 장기유학이 많기 때문으로 추측된다. 최근 문제가 되고 있는 조기 유학은 단기적인 유학이 많은 만큼, 영어 교육이나 다른 문화 습득에 대한 관심이 크기 때문이라고 해석할 수 있다.

<표 5> 초중고 유학생 출국귀국현황

학년도	출국				귀국			
	초	중	고	합계	초	중	고	합계
2003	4,052	3,674	2,772	10,498	7,471	3,006	1,721	12,198
2004	6,276	5,568	4,602	16,446	9,676	3,097	2,190	14,963
2005	8,148	6,670	5,582	20,400	7,309	3,950	2,327	13,586
2006	13,814	9,246	6,451	29,511	10,536	4,851	2,975	18,362
2007	12,341	9,201	6,126	27,668	12,789	5,259	2,229	20,277
2008	12,531	8,888	5,930	27,349	13,845	5,585	2,833	22,263

(자료: 초, 중, 고생 유학목적 출국 및 귀국 현황, 한국교육개발원 교육통계 정보센터)

### 2.3.2 초, 중, 고 유학생 국가별 출국 현황

아래<표 6>에서 우리나라의 무역규모 등을 고려하면, 향후 중국유학생의 수가 미국 유학생 수를 추월하여 우리나라 최대 유학 수요처가 될 것으로 예상된다.

<표 6> 초중고 유학생 국가별 출국 현황

학년도	미국	중국	캐나다	동남아	뉴질랜드	호주	일본	기타	합계
2002	3,552	618	648	568	815	352	385	1,417	8,355
2003	4,532	1,025	1,252	873	1,639	500	496	1,881	12,198
2004	5,355	1,223	1,899	1,255	1,896	655	549	2,131	14,963
2005	4,743	1,416	1,825	1,345	1,310	595	419	1,933	13,586
2006	6,115	2,281	2,628	2,422	1,260	841	517	2,298	18,362
2007	6,157	2,601	3,332	3,354	1,309	902	527	2,095	20,277
2008	6,830	3,635	3,040	3,726	1,160	941	553	2,378	22,263

(자료: 초, 중, 고생 유학목적 출국 및 귀국 현황, 한국교육개발원 교육통계 정보센터)

### 2.3.3 해외 대학 유학생 현황

아래<표 7,8>에서 2005년 이후 대학 이상 유학생 수도 꾸준히 증가하는 추세임을 확인할 수 있으며, 2009년의 경우 지역별로는 미국이 28.4%로 가장 높았으며, 중국(27.5%)과 영국(7.0%) 순서로 나타났다. 아직까지는 미국 유학의 비중이 가장 높으나, 조만간 중국 유학이 미국유학을 양적인 면에서는 앞설 것으로 예상된다. 하지만 질적인 측면(박사학위 취득자 등)에서는 당분간 미국유학의 중요성이 유지될 것으로 보인다.



&lt;표 7&gt; 대학 유학생 현황

연도	2005년도	2006년도	2007년도	2008년도	2009년도
유학생수	192,245	190,364	217,959	216,867	243,224

(자료: 대학 이상 국외 한국인 유학생 통계, 국제교육진흥원)

&lt;표 8&gt; 대학 유학생 국가별 현황

연도		미국	중국	영국	호주	일본	캐나다	계
2008	명	62,392	57,504	17,274	17,000	16,774	10,792	216,867
	비율	28.8	26.5	8.0	7.8	7.7	5.0	100.0
2009	명	69,124	66,806	17,031	20,420	18,862	15,971	243,224
	비율	28.4	27.5	7.0	8.4	7.8	6.6	100.0

(자료: 대학 이상 국외 한국인 유학생 통계, 국제교육진흥원)

상기 노동시장 및 정책의 변화와 실태현황에서 나타난 문제점은 다음과 같다.

## 2.4 해외인력송출의 문제점

### 2.4.1 해외취업 송출에 대한 문제점

청년실업의 지속 및 더욱 활발할 것으로 예상되는 국가 간 인력이동에 따라 해외 취업 확대의 필요성은 증가하고 있다. 그럼에도 불구하고 과거와 비교할 때 현재의 해외취업사업 추진실적은 상당히 미흡하게 느껴진다. 해외취업을 확대하는데 있어서 문제점으로 작용하는 요인들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 그동안 국내임금이 상승하여 해외취업에 대한 인센티브가 그만큼 줄어들었다. 국가 간 인력이동에는 상당한 물적, 심리적 비용이 드는 만큼, 이를 상쇄할 만큼의 수익이 존재해야 하고, 그 주요 수익은 국내보다 높은 임금 및 근로조건이다. 1980년대 중반까지만 하여도 국내임금과 해외임금 간에는 상당한 격차가 존재하였으나 현재에 이르러서는 국내임금과 해외임금의 격차는 현격히 좁혀지거나 아예 없어지게 됨으로써 해외 취업에 대한 인센티브가 줄어들게 되었다(최영희, 2009).

둘째, 해외 취업에 필요한 자격요건을 갖춘 전문 인력이 부족하다. 해외에 취업을 하려면 취업하고자 하는 국가의 언어 구사능력과 전문기술, 필요한 경우 해당국가의 자격, 면허를 취득하는 등의 요건을 갖추어야 하며, 이러한 해외취업 자격요건을 갖추기 위해서는 장기간의 시간과 노력 등에 대한 투자가 필요하다. 해외의 IT인력, 항공승무원 등의 전문분야에 대한 구인 수요는 많으나 현재로서는 구인 수요가 거의 없는 단순노무직, 사무직에 대한 희망자가 압도적인 실정이다(최병기, 2006).

셋째, 해외 구인업체에서 요구하는 경력과 국내 구직자들이 갖춘 경력 간에 격차가 있다. 해외 구인업체에서는 적어도 2년 이상의 실무경력을 가진 경력자를 요청하고 있

으나 해외취업을 원하는 국내 구직자의 대부분은 갓 교육을 마쳤거나 아직 경력을 충분히 쌓지 못한 사람들이다.

마지막으로, 해외 구인처 개척을 위한 적극적인 노력이 부족하다. 국내 구직자들이 희망하는 직종을 적극적으로 발굴하여 알선하는 노력이 필요하다.

#### 2.4.2 해외 유학 송출에 대한 문제점

현재 국내에 구비된 해외 유학 관련 조직 등이 양질에 있어 여전히 부족한 실정이다. 이러한 측면과 전술한 내용을 바탕으로 해외 유학 인력에 대한 문제점으로는 다음과 같다.

첫째, 해외 유학은 초기 구비 서류 준비부터 외국어 습득, 해외 문화와 교육 적응까지 많은 부분에서 정부 및 기타 기관들의 협조가 필요하다. 그러나 해당 사업을 주관하는 교육인적자원부와 산업인력공단 등의 내부 인프라이가 취약하며 이마저도 기관들 간의 상호 연계가 미비하다.

둘째, 현재 해외 유학 박람회 등의 이벤트성 프로모션 등이 개최되고 있지만 지속적이지 못하거나 깊이 있는 홍보는 부재하다. 문화관광부와 국정 홍보처 등의 산하 기관들의 외국 협회와의 협조와 연계가 필요하다. 이는 해외 유학의 주체인 초, 중, 고등학교와도 지속적인 연대로 이어진다.

셋째, 해외 유학은 국내 외국인 유학생들의 성과에 비해 부진한 것이 실정이다. 국내외의 유기적인 산학협력과 의무교육 하의 기반 시스템이 미비하며 이에 따라 해당 사업에 관여하는 기업들의 투자가 저조하다.

넷째, 해외 유학에 가장 직접적으로 영향을 주는 관련 예산이 여전히 부족하다. 이에 따라 경제력이 풍부하지 못한 학생들의 경우, 자비로만 충당하기에는 해외 유학이 꺼려지는 형국이다.

### 3. 결 론

#### 3.1 해외 취업인력에 대한 정책, 제도적인 지원 방안

##### 3.1.1 해외 구인업체 발굴방법 다양화

해외 취업에 있어서 가장 중요하다고 할 수 있는 해외 구인처 개척 사업이 효율적으로 수행될 수 있도록 하기 위해서는 한국 인력에게 적합한 취업가능성이 높은 직종과 구인업체를 적극적으로 확보하여야 한다. 해외 구인처 개척 사업이 적극적으로 수행될 수 있도록 하기 위해서는 세계적인 지사망을 가지고 있는 인력알선업체와 연계 체제를 구축하는 방법, 재외공관을 중심으로 한 구인정보 수집 네트워크를 구축하는 방법 등이 있다.

##### 가) 세계적인 인력서비스업체와 연계 및 벤치마킹

세계적인 전문 인력 컨설팅 회사들과 연계하거나 제휴, 벤치마킹을 할 필요가 있다. 스위스 취리히에 본사가 있는 아데코 그룹은 세계최대의 인력전문회사다. 전세계 71개국 5,800개 지사가 있고 내부직원만 28,000명이다. 전 세계 고객사가 250,000사이고 파견인력이 연간 400만명이다. 우리나라에는 아데코 코리아란 이름의 국내 지사가 있다. 고객사의 파견, 아웃소싱, 정규직 채용 등에 관한 인력지원서비스를 제공하고 있다. 맨파워사는 미국 위스콘신 주에 본사가 있고, 전세계 72개국에 4,400여개의 지사를 두고 250만명의 인력을 제공하고 있다. 우리나라에도 맨파워 코리아란 이름의 국내 지사가 있다. 이들 세계적인 인력전문회사들과 연계, 제휴, 벤치마킹을 하면 해외취업 지원센터 사업에 큰 도움이 될 것이다.

#### 나) 재외공관을 중심으로 한 구인정보 수집 네트워크 구축

재외공관, KOTRA, 한인상공회 등을 중심으로 네트워크를 구성하여 구인 정보 수집을 조직화할 필요성이 있으며, 해외네트워크와 한국산업인력공단과의 협력을 통해 만남의 장, 취업설명회 등을 일종의 이벤트성 행사로 자주 개최하여 구인자와 구직자 상호간 만남의 기회를 제공하는 등 협조체제를 유지함으로써 효과를 거양해야 한다.

### 3.1.2 해외취업 능력을 갖춘 전문 인력의 양성과 발굴

외국기업체의 구인 요구조건은 대부분 언어 구사능력과 해당분야의 전문 경력을 요구하고 있지만 이를 충족시킬만한 국내인력이 부족하다. 따라서 우수 인력을 양성하여 해외로 진출할 수 있도록 하기 위한 방안이 필요하다.

#### 가) 해외 취업을 전제로 한 연수프로그램 운영

해외취업 희망자는 많으나 구인조건을 충족하는 인력이 부족하여 취업이 되지 못하고 있으므로 가능성 있는 인력을 선별하여 육성할 필요가 있다. 해외취업 가능성이 큰 IT인력, 의료인력 등과 같은 전문인력 중에서 직무능력은 우수하나 어학능력이 약한 사람을 우선 선발하여 전문교육기관에 위탁교육 등을 통해 의사소통이 가능하도록 육성할 필요가 있다.

#### 나) 구인조건 충족자 발굴 취업알선

국내 취업자로서 직무 및 어학능력 충족자를 발굴하여 해외에 취업시키고 그 빈자리를 국내 실업자로 채우는 방법도 필요하다. 이는 인력 순환 효과를 기대할 수 있으며, 지금까지 실업자를 해외로 내 보낸다는 생각에서 앞으로는 유능한 인력을 송출하고 실업자를 국내에서 일하게 해준다는 인식의 전환이 필요하다.

#### 다) 구인조건을 충족하기 위한 구직자의 노력 필요

해외취업 희망자들은 국내취업이 안되어서 해외로 나간다는 식의 생각은 곤란하며 또한 해외취업을 쉽게 생각해서 실패할 가능성이 높다. 장기적인 계획을 세워 해외취업에 도전해야 하며 취업대상 국가의 관습과 문화차이를 이해하고 극복해야 한다. 또

한 특정분야의 전문경력을 쌓아 두어야 할 것이다.

## 3.2 해외 유학에 대한 정책, 제도적인 지원 방안

### 3.2.1 해외 유학 총괄 기관 설립

외국인 유학생들을 전담할 수 있는 조직이나 인력이 교육인적자원부에 2명, 국제교육진흥원 4명이 전부인데 이는 현재의 유학생 수 50,000명을 기준으로 생각했을 때 크게 부족한 수이다. 게다가 교육인적자원부 및 국제교육진흥원 조직과 기타 대학들 및 유관 기관들과의 연계체제가 제대로 갖추어져 있지 않음으로 인해 효율적인 정책 마련 및 실행이 곤란하다. 따라서 대학 담당자, 정부 관련 부처, 기업 등 관련 기관 간 연계체제가 부족하여 효과적인 외국인 유학생 확대 정책 수립 및 추진이 미흡하므로, 이들을 모두 아우를 수 있는 총괄 기관의 설립이 필요하다고 생각된다.

### 3.2.2 통합홍보시스템 구축

재외공관 및 해외 한국교육원을 외국인 유학생 유치를 위한 해외 네트워크 거점으로 활용하기 위한 담당 인력과 시설이 부족하다.

비록 국내 대학의 유학 정보를 제공하고 입학 지원 등을 위한 정보를 제공하기 위한 웹사이트를 운영하고 있어 정보를 찾는 학생들에게 도움이 되고 있으나, 정부, 기업, 대학 등을 효율적으로 연계하는 통합홍보시스템 구축이 여전히 미흡하다.

### 3.2.3 해외 유학 성과의 불투명성 해결

외국인 유학생 유치 및 유치 성과에 대한 의문과 투자 주체에 대한 이견 등으로 유학생 유치에 대한 투자가 절대적으로 부족한 실정이다. 그 결과, 기업 수요에 맞는 교육과정 개편 및 교원 확보 등 기업의 유학생 지원을 내실화하기 위한 산학협력의 인프라 구축을 위한 재원이 부족하며 대학의 인프라 구축 재원의 한계로 인해서 유학생을 위한 교육과정 마련 및 취업지원이 미흡하다.

### 3.2.4 해외 유학 관련 예산 증대

정부와 기업의 지원이 부족한 결과, 유학생들의 학업 환경을 개선하기 위한 예산이 부족하다. 그러므로 장학금을 지급하거나 특별히 유학생들을 위한 교육과정을 제공하거나 주거조건을 개선하기에 어려움이 있다.

#### 4. 참 고 문 헌

- [1] 서수분(2001), 『우리나라 인력수출의 방향』, 숙명여자대학교 정경노총
- [2] 김재식(1985), 『해외 인력수출(진출)의 경제적 효과 : 해외이주를 중심으로』, 연세대학교
- [3] PISA(Programme for International Student Assessment)의 조사결과에 따르면 우리나라 교육방식은 OECD 평균과 큰 격차가 있고 아직도 주입식의 획일적인 수업 방식이 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다.
- [4] 교육과학기술부(2012), 『2012년도 수시 9차 교육인재정책분야 정책연구과제 제안서』, 인재정책실
- [5] 조삼섭(2006), 『조기유학 성공과 실패 사례조사 및 학부모 계도를 위한 홍보방안 연구』, 교육과학기술부
- [6] 한국고용정보원(2012), 『연령계층별 취업 현황 분석』
- [7] 최병기(2005), 『청년실업해소대책으로서의 해외취업 활성화 방안』, 연세대학교 경제대학원
- [8] 최병기(2005), 『청년실업대책으로서의 해외취업 활성화 방안』, 연세대학교 경제대학원
- [9] Thanh Long Vo(2010), 『1997년 경제위기 이후의 한국 청년실업에 관한 연구』, 한국학중앙연구원
- [10] 고재학(2007), 『공급자 중심의 교육정책에 대한 실효성 분석』, 고려대학교
- [11] 교육인적자원부(2007), 『해외인적자원 유치 확대 및 활용을 위한 유학생 지원 전담기구 설립방안 연구』, 교육과학기술부
- [12] 노동부(2010), 『해외 취업 유망 국가, 직종별 특화 지원』, 한국연구개발원
- [13] 권미경(2007), 『조기 해외 유학 중고생의 학교 적응과 관련변인 탐색』, 한국인간발달학회
- [14] 최영희(2009), 『해외 취업 및 인턴쉽에 대한 인식과 만족도에 관한 연구』, 동아시아식생활학회
- [15] 허민영(2011), 『글로벌 금융위기 이후 노동시장의 구조변화』, 한국지역공용학회
- [16] 최병기(2006), 『청년실업 해소 대책으로서의 해외취업 활성화 방안』, 연세대학교
- [17] 임현곤(2010), 『녹색서비스 산업과 녹색인력에 대한 고찰』, 한국환경경영학회
- [18] 이진영(2005), 『한민족 공동체와 코리안 네트워크』, 경기대학교 민족사상연구
- [19] 유태명(2009), 『2007년 개정 가정과 교육과정 개발 관점의 변화에 따른 문제 중심 교육과정 연수프로그램 개발, 실행 및 평가』, 한국가정교육학회
- [20] 최병기(2010), 『해외취업사업의 미래전략 방법론에 관한 연구』, 명지대학교
- [21] 이태식(2009), 『대학의 국제화 촉진을 위한 외국 유학실태 분석 및 지원방향 도출』, 한국공학교육학회
- [22] LG경제연구원, 2010년 한국경제, 이것이 궁금하다.
- [23] 김기주(2008), 『아관파천 후(1896년~1903년) 한국정부의 유학정책』, 역사학연구