

## 해외취업자 실태조사를 통한 청년 해외취업전략 연구

# Developing Strategies for Youth Overseas Employment Through a Survey of the Overseas Employed: Focusing on the K-Move Program

유재홍<sup>1</sup>, 엄기용<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>㈜액트에듀, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 산업경영학부

Jaehong Yoo<sup>1</sup>, Kiyong Om<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Actedu Inc., Seoul 06241, Korea

<sup>2</sup>School of Industrial Management, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

### [요약]

최근 우리나라 청년실업은 경제사회적 측면에서 부정적인 영향을 미치며 심각한 사회문제로 부각되고 있다. 이러한 청년실업에 대한 하나의 대안으로서 글로벌 일자리 창출이 오래 전부터 대두되어 왔으며, 정부는 2013년부터 기존의 해외진출 사업들의 내실화를 위해 해외 취업, 인턴, 봉사 및 창업 지원을 “K-Move” 브랜드로 통합하여 추진하고 있다. 그러나 2018년 기준으로 볼 때 해외취업 희망자 중 실제로 해외취업에 성공하는 비율은 24.5%에 불과한 수준이다. 본 연구는 해외취업자를 대상으로 한 설문조사 결과를 분석하고, 이를 토대로 해외취업의 성공률을 높이기 위한 전략방향을 제시하고자 하였다. 설문조사 결과가 주는 주요 해외취업 전략방향은 다음과 같다. 첫째, 해외취업의 명확한 목표설정이 필요하다. 둘째, 해외취업을 위한 사전준비 활동이 보다 강화되어야 한다. 셋째, 해외취업과 관련한 정보인프라의 고도화가 필요하다. 그리고 넷째, 지역 및 국가별 차별화된 취업전략이 필요하다. 이러한 연구결과는 해외취업 희망자 뿐만 아니라 해외취업 지원정책을 수립하고 실행하는 정부기관에도 유용한 시사점을 줄 것으로 기대된다.

### [Abstract]

Recently youth unemployment has long remained a nagging problem in Korea, contributing to aggravating the economy as well as the society. As an alternative solution to this problem overseas employment has been encouraged by the government who started the “K-Move” program in 2013 by integrating existing overseas employment, internship, service, and entrepreneurship support programs administered by several governmental ministries. However, employment rate of overseas job seekers was only 24.5% in 2018. This study aimed to recommend strategic directions for increasing the overseas employment rate through a questionnaire survey of the overseas employed. The factual survey results showed the following four strategic directions. First, job seekers should set clear career goals for overseas employment. Second, overseas job seekers should thoroughly prepare in advance in terms of language and related certificates. Third, IT infrastructure for offering information on overseas employment should be improved and

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2021.369>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 28 July 2021; Revised 10 August 2021

Accepted 18 August 2021

\*Corresponding Author

E-mail: kyom@koreatech.ac.kr

upgraded. And, fourth, overseas employment strategies should be tailored to the specific regional or national environment. These strategic directions are expected to be of great help to overseas job seekers as well as government policymakers for formulating and implementing overseas employment support programs.

**Key Words:** Government support program, K-Move, Overseas employment, Survey

## I. 서론

최근 우리나라 청년실업은 경제·사회 전 분야에서 심각하게 부정적인 영향을 미치며 중요한 사회문제 중의 하나로 부각되고 있다. 통계청 경제활동인구조사[1]에 따르면, 2021년 6월 15-29세 청년실업률은 8.9%로 실업률 3.8%에 비해 월등히 높은 수준이었다. 취업준비생까지 포함한 청년층 확장 실업률은 23.5%에 달하였는데, 청년 다섯 명 중 한 명이 사실상 실업상태임을 의미한다. 청년들이 실업 장기화에 노출될 경우 중장기적 측면에서 인적자본의 형성을 저해하며, 이는 생애소득 감소 등으로 이어져 개인적 및 사회적 손실을 야기할 수 있으며, 국가의 잠재성장률에도 악영향을 미친다.

이러한 청년실업에 대한 하나의 돌파구로서 글로벌 일자리 창출이 대두되어 왔다. 경기불황, 해외에서 유입된 외국인 근로자의 내국인력 대체, 인력수급 미스매치 등의 현실적인 문제들로 인하여 국내 인력수요의 지속적 창출을 기대하기 어려운 상황이므로 우리나라의 청년인력을 해외시장으로 원활하게 공급하는 방안을 고려해볼 필요가 있었다[2].

정부는 우리나라 청년인력을 국제 노동시장에 공급하기 위하여 “글로벌 청년리더 양성계획”을 국정과제로 수립하여 추진해왔다. 2008년에 노동부 장관 주제로 산·학·관 협의회를 개최하여 2013년까지 해외취업연수자 5만 명, 해외인턴 3만 명 및 해외봉사자 2만 명을 배출하는 글로벌 청년리더 양성목표를 설정하고, 2009년부터 본격적으로 사업을 추진하였다. 2013년부터 추진되고 있는 청년 해외진출 프로젝트인 “K-Move”를 통해 우리나라 청년들이 세계로 진출하여 글로벌 인재로 거듭나도록 해외취업연수사업, K-Move 멘토링 등과 같은 여러 가지 지원정책을 시행하여 왔다. 2014년을 기준으로 미국 실리콘밸리, 일본 도쿄, 인도네시아 자카르타, 독일 함부르크, 아랍에미리트 두바이, 베트남 호치민, 중국 베이징 등 7개국에 설치된 K-Move센터는 2019년 현재 11개국 16개소로 확대되었으며, 이를 통해 새로운 글로벌 일자리 발굴, 해외 취업 및 창업 지원, 기존 취업자에 대한 사후관리 등의 업무를 수행하여 왔다.

한국산업인력공단에서 발표하는 해외취업 종합통계에 따르면, 2019년에 해외취업자가 가장 많은 국가는 일본이었다

[3]. 2019년 해외취업자 수는 총 6,816명이며, 그 중 일본이 2,469명으로 36.2%를 차지하였고, 뒤이어 미국 1,524명, 베트남 483명, 싱가포르 474명, 호주 340명, 중국 206명 등의 순이었다. 해외취업자 수는 2013년에는 1,607명에 불과하였으나, 그 이후 해마다 증가하는 추세를 보였다. 그러나 구직인원을 고려할 때 해외취업률은 상대적으로 저조한 것으로 나타났다. 2018년 기준 구직등록 인원은 23,614명인 반면, 해외취업자 수는 5,783명으로 취업률이 24.5% 수준에 불과하였다. 업종별로 비교하면 사무·서비스가 3,567명으로 가장 많았고, IT 1,065명, 기계·금속 223명 등이 그 뒤를 이었다.

이와 같이 실제 해외취업자 수는 희망자 수에 비해 매우 적어 이를 개선하기 위한 방안의 마련이 요구되어 왔다. 본 연구는 이러한 문제의 해결에 도움을 주고자 해외취업자를 대상으로 한 실태조사 결과를 분석하여 효과적인 청년 해외취업전략을 제시하고자 하였다. 본 연구는 다음과 같이 구성되었다. 제2장에서는 정부의 대표적인 해외취업지원사업인 K-Move사업에 대해 살펴보고, 제3장에서는 K-Move사업을 통한 해외취업자를 대상으로 한 설문조사 결과를 분석하며, 제4장에서는 실태조사 결과를 토대로 효과적인 해외취업전략을 제시하고, 제5장에서는 연구의 한계와 향후 연구방향을 제시하였다.

## II. 정부의 청년 해외취업 지원사업 현황

현대적 의미의 해외취업은 1963년 체결된 한·독 양국 정부간의 “서독과건 한국광부 임시고용계획”에 의거하여 광부가 서독에 취업한 것을 계기로 시작되었으며, 1965년에는 간호사의 서독 진출이 이루어졌다[4]. 1982년에는 해외취업 희망자 등록 및 알선 제도를 처음으로 실시하였고, 1983년에는 해외취업 알선업무를 노동부 각 지방사무소에 위임하게 하였으며, 1984년부터는 해외취업 희망인력 등록제도를 도입하고 업무를 전산화 하였다. 특히 1997년 IMF 외환위기 이후 실업문제를 해소하기 위해 해외취업 희망 구직자의 취업알선을 정부 차원에서 적극적으로 추진하였다. 고용노동부는 1993년에 중단된 공공부문의 해외취업 업무를 1998년에 외

교통상부와 협의하여 한국국제협력단과 한국산업인력공단으로 이원화 하여 다시 시작하였으며, 한국산업인력공단 내에 해외취업센터를 설치하였다.

2013년부터는 해외진출 사업의 내실화를 위해 해외 취업, 인턴, 봉사 및 창업을 “K-Move”로 브랜드화 하여 연계 추진하였다. 2008년에는 “글로벌 리더 10만 양성계획”을 수립하여 각 부처가 각각 해외취업·인턴·봉사 등 해외진출을 위한 사업을 추진하였으나, 저임금 등 질 낮은 일자리, 사후관리 미흡 등의 문제점이 나타났다. 2013년에는 K-Move로 브랜드화 하여 기존 사업을 양 중심에서 질 중심으로 수정하고, 유사 및 중복사업들을 통폐합하여 사업을 추진하였다. 2015년 K-Move사업은 해외취업, 해외인턴, 해외봉사 및 해외창업의 네 가지 분야를 중심으로 10개 부처에서 24개 세부 사업을 추진하였다. 2016년에는 IT 등의 틈새 유망직종을 중심으로 대학 저학년 때부터 해외취업을 준비할 수 있도록 도와주는 중장기적 통합프로그램인 청해진대학 사업을 시작하였다. 2017년에는 K-Move센터를 개소하여 심층상담과 홍보 인프라를 구축함으로써 해외취업 정보에 대한 접근성을 높이고 취업과정을 단계화 하여 지원을 확대하였다.

고용노동부 및 한국산업인력공단은 해외취업을 희망하는 구직자를 대상으로 해외취업 관련정보 제공, 상담, 구직자 역량 강화 및 알선, 사후관리 및 지원, 경력개발 지원 등 해외취업을 위한 사전·사후 지원을 제공하여 왔다. 해외취업 정보제공 및 상담을 위하여 해외취업설명회, 해외취업아카데미, 국가별 정보박람회, 1:1 심층상담, 국가별 가이드북 제작, K-Move 멘토링, 월드잡플러스 운영 등의 프로그램을 수행하였으며, 구직자 역량강화를 위해서는 K-Move스쿨, 청해진대학 프로그램을 운영하였다. 그리고 일자리 알선을 위하여 공공 및 민간 해외취업알선을 실시하였으며, 사후 관리 및 지원을 위하여 해외취업정착지원금, 해외취업자커뮤니티 등의 프로그램을 운영하였다[5].

### III. 청년 해외취업 실태조사

#### A. 청년 해외취업자 현황 분석

본 연구의 조사대상은 고용노동부와 산업인력공단의 해외취업 지원정책을 활용하여 2016년 8월 기준 해외 취업 중인 1,504명(이메일 수신 동의자)이었으며, 이 중 104명이 설문문에 응답하였다. 설문조사는 2016년 10월 5일부터 10월 16일까지 총 12일 동안 이메일을 활용하여 진행되었고 조사 내용은 인구통계학적 질문, 취업 중인 기업 및 업무에 관한 질문,

표 1. 응답자의 성별/연령별 분포(단위: 명(%))

Table 1. Distribution of respondents by age and gender

	1970년대	1980년대	1990년대	계
남자	2(4.4)	38(84.4)	5(11.2)	45(100.0)
여자	0(0.0)	34(57.6)	25(42.4)	59(100.0)
계	2	72	34	104

해외 취업 전 준비현황, 취업 중인 직장 및 업무 만족도에 대한 질문으로 구성되었다.

응답자의 성별은 남성 45명, 여성 59명으로 여성이 약간 많았으며, 연령대는 1974년생부터 1994년생까지 다양하게 분포하였으나 조사시점을 기준으로 20대 후반인 1986~1990년생이 전체의 61.5%를 차지하여 젊은 층에서 해외취업이 가장 활발하였다. 특히 여성이 남성보다 젊은 층의 비중이 높았다(표 1 참조). 최종학위는 학사가 전체의 86.5%(90명)로 가장 많았으며, 석사 7명, 전문학사 6명, 고졸 이하 1명 순이었다. 전공은 인문·사회계열이 68명(65.4%)으로 가장 많았고 공학 18명, 예체능 8명, 자연과학 5명 및 의학 5명 순이었다.

표 2에 제시된 바와 같이, 해외취업 동기는 ‘해외취업을 통해 경력개발 후 글로벌 기업 취업’과 같이 디딤돌 유형의 취업이 25.0%로 가장 많았지만, ‘국내보다 나은 생활환경을 찾아서(22.1%),’ ‘국내에 원하는 일자리가 없어서(18.3%)’와 같이 국내환경의 어려움을 극복하기 위한 국내회피 유형과 해외생존기회 발굴 유형도 높은 비중을 차지하였다. 한편 해외취업에 대한 개인의 강한 의지에 비해 준비는 충분하지 않았던 것으로 파악되었다. 해외취업에 대한 의지가 강했다고 응답한 비중이 81.8%인 반면, 해외취업을 준비한 기간은 1년 미만인 74.0%로 가장 많아 준비기간이 짧았던 것으로 판단되었다. 또한 취업 희망국가를 결정하고 있던 응답자는 65.4%, 희망기업을 결정하고 있던 응답자는 25.0%, 희망직무를 결정하고 있던 응답자는 52.9%에 불과하였다. 해외취업을 위한 구체적인 활동도 다소 미흡하였다. 응답자 중 68.2%만이 해외취업에 필요한 다양한 정보를 적극적으로 수집했다고 응답했으며, 해외 취업에 필요한 지식·기술·능력을 습득하기 위해 열심히 노력했다고 응답한 비중은 58.7%, 현지 사회·문화 이해도가 충분하였다고 응답한 비중은 53.3%에 불과하였다.

해외취업에 필수적인 능력인 외국어에 대한 준비는 주로 토익(TOEIC)을 활용하고 있었으며, 토익 점수를 취득한 비중은 전체 응답자의 74.0%였다. 그 외 일본어 및 중국어 시험 점수를 보유한 응답자의 비중은 각각 30.8%와 13.5% 수준으로 나타나 외국어에 대한 준비가 미흡했던 것으로 판단

표 2. 해외취업 동기 및 준비 수준(단위: 명(%))

Table 2. Overseas employment motivation and preparation level

구분	내용			
	경력개발후 해외취업	국내보다 나은 생활환경	국내에 원하는 일자리가 없어서	기타
해외 취업동기 <sup>1)</sup>	26(25.0)	23(22.1)	19(18.3)	36(34.6)
해외 취업의지	매우그렇다, 그렇다 85(81.8)		보통, 그렇지않다. 매우그렇지않다 19(18.2)	
해외 취업준비기간	1년 미만 77(74.0)	1년 이상~2년 미만 16(15.4)	2년 이상~3년 미만 7(6.7)	3년 이상 4(3.8)
취업 희망국가 결정	매우그렇다, 그렇다 68(65.4)		보통, 그렇지않다, 매우그렇지않다 36(34.6)	
취업 희망기업 결정	매우그렇다, 그렇다 26(25.0)		보통, 그렇지않다, 매우그렇지않다 74(75.0)	
취업 희망직무 결정	매우그렇다, 그렇다 55(52.9)		보통, 그렇지않다, 매우그렇지않다 49(47.1)	
취업에 필요한 다양한 정보수집	매우그렇다, 그렇다 71(68.2)		보통, 그렇지않다, 매우그렇지않다 34(31.8)	
취업에 필요한 지식/기술/능력 습득	매우그렇다, 그렇다 61(58.7)		보통, 그렇지않다, 매우그렇지않다 43(41.3)	
외국어 점수보유 (중복응답)	토익 77(74.0)	일본어 32(30.8)	중국어 14(13.5)	기타 9(8.7)
자격증 보유	국제자격증 보유 39(37.5)		국내자격증 보유 51(49.0)	

<sup>1)</sup> 상위 3개 항목만 제시하였으며 나머지 항목은 기타로 처리

되었다.

한편 해외취업자들은 1인당 평균 0.7개의 국제자격증과 1.0개의 국내자격증을 보유하고었는데, 국제자격증이 전혀 없는 응답자가 65명, 국내자격증이 없는 응답자도 53명으로 나타나 전문적인 직무를 수행하기에 필요한 역량은 부족한 것으로 유추되었다.

취업 국가(지역)는 동남아시아와 일본이 전체 응답자의 58.8%를 차지하였으며, 중동, 미국, 유럽, 중국 등의 순으로 다양하였다(표 3 참조). 취업한 기업(기관)의 국적은 현지 국가의 기업(기관)과 현지 진출한 한국기업(기관)이 각각 44명

(42.3%), 43명(41.3%)으로 비슷한 수준이었다. 응답자의 현재 신분은 정규직이 80명(76.9%)으로 가장 많았지만, 인턴을 포함한 비정규직도 24명(23.1%)으로 신분의 안정성에 대한 우려를 갖고 있는 응답자의 비중도 높은 편이었다. 응답자의 연봉은 3000만원대가 39명(37.5%)으로 가장 많았으며 다음으로 2000만원대(29.8%), 4000만원대(15.4%) 순이었다. 이는 응답자의 65.4%가 신입직원이며, 근속기간이 1년 이상~3년 미만이 51.0%인 것이 주원인인 것으로 추정되었다. 한편 국가별 연봉 액수의 차이는 크지 않았다.

표 4에 제시된 바와 같이, 응답자들은 업무와 인간관계에 대해서는 만족도가 비교적 높지만 임금에 대한 만족도는 상대적으로 낮았다. 업무에 만족한다고 응답한 비중은 63.5%였으며, 인간관계에 대해 만족하는 비중은 69.2%였다. 인간관계의 만족도는 직무에 따라 차이가 있었는데, 소매/영업, 마케팅, 물류, 소프트웨어 직무를 가진 응답자의 만족도는 5점 만점에 4점 이상으로 나타나 타 직무보다 만족도가 높았다. 반면 현재 임금에 만족하는 응답자의 비중은 34.6%에 불과하였는데, 응답자 전공이 예체능인 경우 만족도가 가장 높았으며, 의학 전공자의 경우 가장 낮았다. 직무별로는 소프트

표 3. 취업 국가(단위: 명(%))

Table 3. Country of employment

취업지역(국가)	빈도	취업지역(국가)	빈도
동남아시아	32(30.8)	중국	4(3.8)
일본	30(28.8)	호주/뉴질랜드	3(2.9)
중동	16(15.4)	멕시코	2(1.9)
미국	10(9.6)	남미	2(1.9)
유럽	5(4.8)	총계	104(100.0)

표 4. 직장 및 업무 만족도(단위: 명(%))

Table 4. Organization and job satisfaction

항목	전혀그렇지않다	그렇지않다	보통	그렇다	매우그렇다
현재 업무	3(2.9)	10(9.6)	25(24.0)	48(46.2)	18(17.3)
현재 임금	11(10.6)	20(19.2)	37(35.6)	28(26.9)	8(7.7)
인간 관계	3(2.9)	4(3.8)	25(24.0)	52(50.0)	20(19.2)
승진기회 불공평성	7(6.7)	17(16.3)	39(37.5)	26(25.0)	15(14.4)
이직 의향	4(3.8)	11(10.6)	25(24.0)	37(35.6)	27(26.0)
조직 충성도	10(9.6)	11(10.6)	44(42.3)	34(32.7)	5(4.8)
직무 긴장감	7(6.7)	28(26.9)	34(32.7)	30(28.8)	5(4.8)
이직 시 손실감	26(25.0)	32(30.8)	25(24.0)	20(19.2)	1(1.0)

웨어 분야의 만족도가 가장 높았고, 회계분야의 만족도가 가장 낮았다. 한편 현재 회사에 충성할 가치를 느끼는 응답자는 37.5%로 낮게 나타났고, 응답자의 61.6%는 조건이 지금보다 좋은 회사가 있다면 이직 의향이 있는 것으로 응답하여 현재 조직에 대한 충성도 및 몰입도는 낮은 것으로 유추되었다.

**B. 청년 해외취업자의 지역간 비교분석**

응답자 104명의 취업 지역(국가)의 분포는 동남아시아 32명, 일본 30명, 중동 16명, 미국 10명, 유럽 5명, 중국 4명 등의 순이었다. 이중 표본이 10명 이상인 4개 지역(국가)인 동남아시아, 일본, 중동, 미국에 대해 상세분석을 실시하였으며, 표 5에 4개 지역(국가)에 대한 주요 지표를 비교하여 제시하였다.

**1) 해외취업자 현황 비교**

해외취업자의 여성비율이 가장 높은 지역(국가)은 중동(75.0%)이었으며, 그 다음으로는 동남아(56.2%), 일본(46.7%), 미국(40.0%)의 순이었다. 중동지역의 여성비율이 높은 이유는 다른 지역에 적은 항공승무원과 간호사 취업자의 수가 영향을 미친 것으로 판단되었다. 응답자의 연령분포는 국가별로 다소 차이를 보이는데 중동지역 취업자의 연령대가 가장 젊고 동남아, 일본, 미국의 순이었다. 취업자의 최종학위는 동남아, 일본, 중동에서 학사의 비율이 가장 높았고, 미국의 경우 석사와 고졸이 각각 40.0%의 비중을 차지하고 있었다. 한편 취업자의 전공은 모든 지역(국가)에서 인문사회 계열과 공학의 비중이 가장 높았는데, 예외적으로 중동지역의 경우 의학 전공자의 비율이 인문사회 계열 다음으로 높았다.

해외취업자의 취업기업(기관)의 국적은 동남아시아에서는 현지 진출한 한국기업(기관)이 62.5%로 가장 높았으며, 일본과 중동은 현지국가의 기업(기관)이 각각 70.0%와 75.0%

였으며, 미국은 현지 진출한 한국기업(기관)의 비율이 50.0%로 가장 높았다.

**2) 해외취업 동기 및 준비 수준 비교**

해외취업 동기는 국가별로 차이를 보였다. 개발도상국인 동남아시아 취업자들은 ‘해외취업을 통한 경력개발 후 글로벌 기업 취업’의 비중이 가장 높았고, 다음으로 ‘국내에 원하는 일자리가 없어서’라는 이유가 높은 비중을 차지하였다. 반면 선진국인 일본의 경우 ‘국내보다 나은 생활환경’을 동기로 선택한 응답자의 비중이 가장 높았다. 한편 중동지역의 취업자들의 동기는 ‘해외취업을 통한 경력개발 후 글로벌 기업 취업’의 비중이 가장 높았지만, 2순위로 ‘해외문화 경험’을 선택하여 다른 지역과 다른 취업동기를 보여주었다. 미국의 경우 모든 항목이 동일한 비중을 차지하여 특별한 경향을 보이지 않았다.

해외취업에 대한 의지는 모든 지역(국가)에서 높게 나타났으며, 미국(90.0%), 중동(81.3%), 동남아(81.2%), 일본(76.6%)의 순이었다. 반면 높은 취업의지에 비해 모든 지역(국가)에서 취업에 대한 준비기간은 1년 미만이 가장 많았으며, 중동(87.5%), 일본(76.7%), 동남아(75.0%), 미국(60.0%)의 순으로 1년 미만의 준비기간을 가진 응답자의 비중이 높았다.

한편 해외취업을 위한 구체적인 목표 설정이 미흡한 것으로 나타났다. 해외취업 전 취업희망국가를 결정한 응답자는 일본이 73.3%로 가장 높았으며, 미국(70.0%), 동남아(59.4%), 중동(43.8%)의 순이었다. 또한 취업자의 전공 및 역량과 밀접한 관계가 있는 직무를 사전에 결정하고 있던 응답자의 비중은 중동(75.0%), 동남아(56.2%), 미국(50.0%), 일본(43.3%)의 순으로 중동을 제외하고 낮은 수준으로 나타났는데, 이것은 해외취업이 각 개인이 보유한 자원과 역량을 기반으로 전략적으로 추진되지 않았음을 의미한다.

한편 해외취업을 위한 취업희망자의 구체적인 준비 활동도 부족하였다. 해외취업을 위해 다양한 정보를 적극적으로

표 5. 4개 지역(국가)의 주요 지표 비교

Table 5. Comparison of key indicators in 4 regions (countries)

지표	동남아	일본	중동	미국
응답자 수(명)	32	30	16	10
여성 비율(%)	56.2	46.7	75.0	40.0
응답자 중26~30세 비율(%)	59.4	46.7	81.3	30.0
최종학위(최빈값) 비율(%)	학사(87.5)	학사(90.0)	학사(93.8)	석사/고졸(80.0)
전공(1,2위) 비율(%)	인문사회(68.8)	인문사회(76.7)	인문사회(50.0)	인문사회(40.0)
	공학(18.8)	공학(16.7)	의학(25.0)	공학(40.0)
취업기업(기관)의 국적(1위) 비율(%)	현지한국기업(기관)(62.5)	현지기업(기관)(70.0)	현지기업(기관)(75.0)	현지한국기업(기관)(50.0)
현재 신분/직급(최빈값)	정규직/신입	정규직/신입	정규직/신입	정규직/신입
현재 연봉(최빈값)	3,000만원대	3,000만원대	3,000만원대	5,000~7,000만원
취업동기(1,2위) 비율(%)	경력개발후 해외취업(37.5)	국내보다 나은 생활환경(33.3)	경력개발후 해외취업(37.5)	모든 항목이 동일
	국내에 일자리가 없어서(18.8)	국내에 일자리가 없어서(26.7)	해외문화 경험(18.8)	
해외 취업의지(%) <sup>1)</sup>	81.2	76.6	81.3	90.0
준비기간(최빈값) 비율	1년 미만(75.0)	1년 미만(76.7)	1년 미만(87.5)	1년 미만(60.0)
희망국가 결정(%) <sup>1)</sup>	59.4	73.3	43.8	70.0
희망기업 결정(%) <sup>1)</sup>	28.1	6.7	43.8	40.0
희망직무 결정(%) <sup>1)</sup>	56.2	43.3	75.0	50.0
직무(1,2위) 비율(%)	경영/관리/사무/행정(28.1)	호텔조리(20.0)	고객서비스(37.5)	디자인(20.0)
	물류(18.8)	소프트웨어(20.0)	의료/간호(25.0)	교육, 회계 등(10.0)
다양한 정보수집 노력(%) <sup>1)</sup>	65.6	60.0	68.8	90.0
지식/기술/능력 습득(%) <sup>1)</sup>	53.2	63.3	62.6	60.0
현지 사회문화 이해(%) <sup>1)</sup>	62.6	73.3	62.5	30.0
어학능력 준비(%) <sup>1)</sup>	78.2	70.0	50.0	40.0
토익 800~900점대 보유비율(%)	86.2	64.7	84.6	83.2
국제자격증 보유비율(%)	21.9	65.3	25.0	30.0
국내자격증 보유비율(%)	50.0	46.7	43.7	60.0
보유한 자격증 도움(%) <sup>1)</sup>	18.7	53.3	31.3	0.0
인턴 등 현장경험 도움(%) <sup>1)</sup>	59.4	56.7	56.7	68.8
업무만족도(%) <sup>1)</sup>	59.4	60.0	75.1	50.0
임금만족도(%) <sup>1)</sup>	33.4	23.4	37.5	50.0
인간관계 만족도(%) <sup>1)</sup>	75.0	60.0	56.3	70.0
발전 및 승진기회 불공평성 <sup>1)</sup>	18.7	23.3	25.0	20.0
이직 의향(%) <sup>1)</sup>	56.2	80.0	56.3	30.0
조직 충성도(%) <sup>1)</sup>	43.9	20.0	33.8	40.0
직무 긴장감(%) <sup>1)</sup>	37.6	30.0	50.0	20.0
이직 시 손실감(%) <sup>1)</sup>	12.6	20.0	25.0	20.0
해외취업 정보획득 채널(1순위)	국가기관사이트	국가기관사이트	국가기관사이트	학교
필요한 지원 프로그램(상위2개)	어학교육	일자리 정보	어학교육	일자리 정보
	일자리정보	어학교육	해외인턴십	어학교육

<sup>1)</sup> '그렇다' 또는 '매우그렇다'라고 답한 응답자의 비율.

수집한 응답자의 비율은 미국이 90.0%로 가장 높았지만, 다른 지역(국가)은 중동(68.8%), 동남아(65.6%), 일본(60.0%)의 순이었다. 이처럼 정보수집 활동의 수준이 높지 않은 이유는 취업자 개인의 노력 부족과 함께 해외취업에 필요한 정보를 얻을 수 있는 채널이 부족하기 때문인 것으로 판단되었다. 해외취업자들은 해외취업에 필요한 정보를 국가에서 운영하는 월드잡플러스와 K-Move 사이트, 그리고 학교에서 제공하는 정보에 주로 의존하였는데, 이러한 제한적 정보채널이 양질의 일자리 정보를 제공하기에는 많이 미흡한 것으로 판단되었다. 또한 해외취업에 필요한 지식/기술/능력을 습득하기 위해 열심히 노력한 응답자의 비율도 일본(63.3%), 중동(62.6%), 미국(60.0%), 동남아(53.2%)의 순이었으며, 현지 사회문화에 대한 이해도도 일본(73.3%), 동남아(62.6%), 중동(62.5%), 미국(30.0%)의 순이었다.

해외취업에 필수적으로 요구되는 어학능력이 잘 준비되었다고 답한 응답자의 비율은 동남아(78.2%), 일본(70.0%), 중동(50.0%), 미국(40.0%)의 순이었으며, 일본을 제외하고 주로 토익 중심의 준비를 하였다. 해외취업자의 자격증 보유는 국가별로 차이가 있었는데, 일본 취업자의 경우 국제자격증 보유 비율이 가장 높았으며, 미국 취업자의 경우 국내자격증 보유 비율이 가장 높았다. 그러나 보유한 자격증이 해외취업에 도움이 되었다고 응답한 취업자는 일본(53.3%)을 제외하고 중동(31.3%), 동남아(18.7%), 미국(0.0%)의 순으로 매우 낮게 나타나 보유한 자격증이 해외취업에 효과적인 도움을 주지 못했던 것으로 판단되었다. 이러한 현상은 보유한 자격증과 무관한 직무의 해외취업이 많았던 것이 원인인 것으로 유추되었다. 반면 인턴 등의 현장경험이 도움이 되었다고 응답한 비율이 자격증보다 높았으며, 미국(68.8%), 동남아(59.4%), 일본 및 중동(56.7%)의 순이었다.

### 3) 직장 및 업무 만족도

해외취업자의 지역(국가)별 업무만족도는 중동지역이 75.1%로 가장 높았고, 그 다음으로 일본(60.0%), 동남아(59.4%), 미국(50.0%)의 순이었으며, 현직장의 인간관계 만족도는 동남아(75.0%), 미국(70.0%), 일본(60.0%), 중동(56.3%)의 순이었다. 한편 임금만족도는 미국(50.0%), 중동(37.5%), 동남아(33.4%), 일본(23.4%)의 순으로 전체 지역(국가)에서 상대적으로 낮았다. 일본의 임금만족도가 가장 낮은 이유는 미국을 제외한 다른 지역과 임금이 비슷한 반면에 생활물가 수준이 높기 때문인 것으로 판단되었다.

회사에 충성할 가치를 느끼는 응답자는 동남아 지역이 43.9%로 가장 높았으며, 다음으로 미국(40.0%), 중동(33.8%), 일본(20.0%)의 순이었다. 반면 이직의향은 일본(80.0%), 중동(56.3%), 동남아(56.2%), 미국(30.0%)의 순으로 일본이 다른 지역(국가)보다 월등히 높았다. 해외취업자가 조직에서 느끼는 직무 긴장감은 중동(50.0%), 동남아(37.6%), 일본(30.0%), 미국(20.0%)의 순이었는데, 중동지역 취업자의 긴장감이 높았던 것은 응답자 중 의료기관 종사자의 비율이 25.0%나 되었기 때문이다. 한편 이직 시 손실감은 중동(25.0%), 일본 및 미국(20.0%), 동남아(12.6%)로 해외취업자 대부분이 이직에 따른 손실감을 거의 느끼지 못하였다.

### C. 청년 해외취업의 성과 분석

표 6에서 국가별 해외취업 성과를 살펴보면, 일본과 미국을 중심으로 취업자가 증가하였으며, 이들이 2019년 기준 전체 해외취업자의 약 58.6%를 차지하였다. 또한 일본, 미국 등 주요국의 취업자 수가 증가한 가운데, 기타 국가의 해외취업자 수도 증가하는 추세를 보였다[3].

표 6. 국가별 해외취업 성과

Table 6. Number of overseas employment by country

국가	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2019년 비중(%)
일본	632	1,103	1,427	1,828	2,469	36.2
미국	640	1,031	1,079	1,380	1,524	22.4
싱가폴	364	642	505	405	474	7.0
호주	75	353	385	397	340	5.0
중국	199	218	268	198	206	3.0
베트남	205	288	359	383	483	7.1
UAE	158	323	70	90	40	0.6
캐나다	58	56	65	86	122	1.8
기타	572	797	960	1,016	1,158	17.0

표 7. 업종별 해외취업 성과

Table 7. Number of overseas employment by occupation

업종	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
IT	335	644	814	1,065	1,365
의료	29	78	74	95	91
기계/금속	39	118	177	223	299
전기/전자	27	16	41	74	97
건설/토목	65	72	101	114	136
사무/서비스	2,151	3,453	3,419	3,567	4,112
기타	257	430	592	345	716

표 7에서 업종별 해외취업 성과를 살펴보면, 사무/서비스 분야 중심에서 점차적으로 IT, 기계/금속, 의료 등 선도기술 분야의 해외취업이 확대되었다. 한편, 사무/서비스 업종 취업자는 2019년 기준 전체 해외취업자의 60.3%를 차지하여 여전히 1위를 기록하고 있었으며, 계속 증가하는 추세에 있었다[3].

#### IV. 청년 해외취업 촉진을 위한 전략적 시사점 도출

청년 해외취업에 대한 분석결과를 보면 취업 전 전체 응답자의 82.8%가 해외 취업에 대한 의지가 강했던 반면, 취업 후 지금보다 좋은 조건의 회사가 있다면 이직하겠다는 응답자의 비중이 61.6%에 달했다. 또한 취업 전 가장 희망하는 기업(기관)의 유형은 글로벌 기업이었지만, 실제 취업한 기업(기관)의 유형은 현지 기업(기관)이나 현지 진출한 한국기업(기관)이 전체의 83.6%로 실제 글로벌기업에 취업한 비율은 16.4%에 불과하였다. 이러한 결과는 해외취업의 질적 수준을 높이기 위한 노력이 필요함을 말해준다.

본 절에서는 앞서의 분석결과를 토대로 청년 해외취업 지원사업의 고도화에 필요한 전략적 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, 해외취업의 명확한 목표 설정이 필요하다. 표 2에서 볼 수 있었던 것처럼 해외취업자가 취업 전 취업 희망국가를 결정한 비율은 65.4%이었으며, 희망직무를 결정한 비율은 52.9%에 불과하였다. 희망국가를 결정하는 것은 해당 국가의 언어 습득과 사회문화 이해를 위한 전제조건이며, 희망직무를 결정하는 것은 취업자의 중장기 경력개발의 첫걸음이라고 할 수 있다. 따라서 해외취업을 준비하는 단계에서 해외취업의 명확한 목표설정 및 취업국가를 결정하는 과정이 요구되며, 이후 해당 국가와 직무에 필요한 역량을 준비하는 것이 바람직하다.

둘째, 해외취업을 위한 사전준비 활동이 보다 강화되어야 한다. 해외취업을 위한 사전준비 사항으로는 어학, 지식·기술·능력, 현지 사회문화 이해, 국내의 자격증, 인턴십 등을 들

수 있다. 특히 어학능력은 해외에서 생존하는데 필수적인 사항임에도 불구하고 응답자의 67.3%만이 해외취업에 충분한 어학실력을 갖춘 것으로 나타났으며, 언어의 종류도 주로 영어에 집중하고 현지어에 대한 준비는 미흡한 것으로 나타났다. 그러나 단기출장 형태가 아닌 장기체류를 기반으로 하는 해외취업의 경우에는 현지어에 대한 학습이 해당 국가의 적응과 경력개발에 도움이 되므로 영어와 함께 현지어에 대한 병행학습이 필요하다. 해외취업을 위한 두 번째 사전준비 사항은 직무역량 개발이다. 응답자 중 68.5%만이 취업에 필요한 지식·기술·능력을 습득하기 위한 노력을 했던 것으로 나타나 직무능력에 대한 사전준비가 미흡했던 것으로 판단된다. 이것은 취업 전 직무를 결정하는 비율이 낮은 사실과도 관련되는데, 취업 전 희망직무를 결정하고 이에 필요한 직무역량을 준비하는 활동이 강화되어야 할 것이다. 한편 직무역량은 관련 자격증의 획득 과정을 통해서 향상될 수 있기 때문에, 자격증 획득에 대한 전략적 활용이 필요하다. 비록 전체 응답자 중 소수인 31.8%가 보유한 자격증이 해외취업에 도움이 되었다고 응답하였지만, 소프트웨어개발이나 호텔조리 직무분야에 취업이 많은 일부 취업자의 경우 평균 이상인 53.3%가 자격증이 도움이 되었다고 응답한 사실은 관련 자격증이 해외취업에 도움이 됨을 보여주고 있다. 따라서 희망 직무에 도움이 될 수 있는 자격증을 정확하게 파악한 후 국제자격증을 획득하기 위한 준비를 면밀하게 하는 것이 필요하다. 세번째 사전준비 사항은 인턴십이다. 인턴십은 본격적인 취업 전 직장생활을 통하여 관련된 직무역량을 경험하고 사회생활에 필요한 소양 및 태도 등을 익힐 수 있는 기회이다. 본 연구의 응답자인 해외취업자 중 64.4%도 인턴이나 아르바이트와 같은 현장경험이 해외취업에 도움이 되었다고 응답하여 보유한 자격증보다 큰 도움을 얻은 것으로 나타났다. 따라서 직장생활 경험이 부족한 해외취업 희망자의 경우 해외취업 전 국내의 인턴십을 경험할 수 있도록 하는 단계별 사업추진이 필요하다.

세번째 전략적 시사점은 해외취업에 필요한 정보인프라

의 고도화이다. 전체 응답자의 32.7%는 해외취업을 위해 가장 필요한 프로그램으로 다양한 일자리 정보를 꼽았으며, 전체 응답자의 44.2%가 해외취업에 필요한 정보를 국가기관 사이트인 월드잡플러스 및 K-Move에서 얻는다고 응답하였다. 그러나 해당 국가기관 사이트를 포함한 다른 채널을 통해서도 해외취업에 필요한 다양하고 정확한 정보를 충분히 획득하지 못하는 것으로 나타났다. 다양하고 정확한 기업 및 일자리 정보는 해외취업 희망자가 목표를 설정하는 데 반드시 필요한 정보이므로 청년 해외취업을 담당하는 기관은 직종별 기업(기관) 및 직업에 대한 정확하고 다양한 정보를 제공하는 데 많은 투자를 해야 한다.

마지막 전략적 시사점은 지역(국가)별 차별화된 취업전략이 필요하다는 것이다. 표 5에서처럼 지역(국가)별 취업동기는 다소 차이가 있고, 해당 지역(국가)에서 필요로 하는 인력 유형도 상이하다. 예를 들어 동남아는 경제성장이 지속되고 국내의 기업들의 진출이 지속되면서 단순 사무직부터 전문직까지 다양한 직업기회가 제공되고 있다. 반면 일본은 안정적인 근무 및 생활환경이 조성되어 있어 하이테크 분야가 아니더라도 특별한 기술을 갖고 있거나 특정 분야의 경험을 쌓고자 하는 취업희망자에게 유리할 수 있다. 따라서 지역(국가)별 인력 수요를 분석하고 수요에 부합하는 취업대상자를 매칭하고 필요한 역량을 육성할 경우 해외취업의 가능성과 함께 취업자의 만족도도 높일 수 있을 것으로 기대된다.

## V. 결론

청년 해외취업자들은 취업 전 높은 취업의지에도 불구하고 취업 후 이직의향이 높았으며, 조직 충성도도 높지 않았다. 또한 청년 해외취업 지원사업을 활용하여 해외에 체류하는 기간이 1년 이상~2년 미만인 경우가 52.4%임을 고려하면 청년 해외취업 지원사업의 질적 고도화가 필요한 것으로 판단된다.

질적 고도화를 위해서는 해외취업을 희망하는 개인 및 해외취업을 지원하는 정부의 노력이 병행되어야 한다. 개인 차원에서 해외취업 희망자는 해외취업을 위한 구체적인 목표 설정을 하여야 한다. 취업을 하고자 하는 국가와 직무는 물론이고 취업을 희망하는 기업까지 구체적인 목표 설정이 필요하다. 취업 국가, 직무 및 기업에 대한 구체적 목표 설정 없이는 해외취업에 필요한 준비활동이 부족할 수밖에 없다. 또한 해외취업을 위한 준비활동도 보다 강화되어야 한다. 취업에 필요한 어학능력 뿐만 아니라 직무수행에 필요한 지식·기술·능력을 배양해야 하며, 해당 직무와 관련성이 높은 국제자

격증도 도움이 된다.

정부차원에서는 해외취업 희망자들에게 다양하고 정확한 일자리 정보를 제공하기 위해 노력해야 할 것이다. 특히 국가별 인력수요 분석은 개인 차원에서 수행할 수 없으므로 정부 차원의 지원이 요구된다. 또한 해외취업 희망자가 취업이 가능한 기업과 직종에 대한 정확한 정보를 제공해야 한다. 정부가 우량기업으로 소개한 기업이 현지에서 문제기업으로 확인되는 경우도 종종 있다고 일부 응답자가 답한 경우도 있었다.

본 연구에서는 해외취업자의 취업현황과 준비수준 및 취업만족도에 대해 기술적(descriptive) 분석을 실시하였고, 분석 결과로부터 청년 해외취업 지원사업에 대한 개선점을 파악할 수 있었다. 이러한 개선점을 좀 더 구체적으로 보완해 나간다면 높은 청년실업률을 완화하고, 궁극적으로 대외 경제의존도가 높은 한국경제의 미래역군을 양성하는 데 기여할 것으로 기대된다. 한편 자료의 한계로 인해 본 연구에서는 해외취업자의 조직몰입도를 높일 수 있는 영향요인을 파악하지 못했는데, 이에 대한 후속연구가 필요하다. 그럼에도 불구하고 해외취업자에 대한 선행연구가 부족하고, 자료 수집 또한 매우 어렵다는 점을 감안한다면 본 연구가 주는 시사점은 가치가 클 것으로 기대된다.

## 감사의 글

이 논문은 2020학년도 한국기술교육대학교 교수 교육연구진흥과제 지원에 의하여 연구되었음.

## 참고문헌

- [1] Statistics Korea, Employment Trends Survey, 2021.
- [2] Human Resources Development Service of Korea, "A study on the activation of youth overseas employment in the CIS region," 2015.
- [3] Human Resources Development Service of Korea, "Comprehensive statistics for overseas employment," 2019.
- [4] Human Resources Development Service of Korea, "Medium and long-term development strategies for overseas employment support programs," 2018.
- [5] Human Resources Development Service of Korea, "The presentation workshop for overseas employment support programs in 2016," 2016.



**유재홍 (Jaehong Yoo)\_정회원**

1990년 2월 : 고려대학교 응용통계학과 학사

1995년 2월 : 고려대학교 통계학과 석사

2010년 2월 : 한국기술교육대학교 산업경영학과 박사

2013년 11월 ~ 현재 : (주)액트에듀 대표

<관심분야> 기술경영, 혁신역량진단, 조직문화진단, 교육훈련컨설팅



**엄기용 (Kiyong Om)\_정회원**

1991년 2월 : 한국과학기술원 경영과학과 학사

1993년 2월 : 한국과학기술원 경영정책학과 석사

1998년 2월 : 한국과학기술원 테크노경영대학원 박사

2004년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 산업경영학부 교수

<관심분야> 기술경영, R&D평가, 하이테크조직관리, 교육훈련평가