
우수외국인력 유치 활성화 방안 연구

2011. 12.



제 출 문

미래기획위원회 위원장 귀하

본 보고서를 미래기획위원회 수탁과제 『우수외국인력 유치 활성화 방안 연구』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2011. 12.

다산경제연구원
원장 이 중 원

— 연구 진 —

연구책임자 : 이종원(다산경제연구원 원장)
참여연구자 : 이규용(한국노동연구원 연구위원)
강동관(이민정책연구원 연구위원)
박성재(한국노동연구원 책임연구원)

목 차

제1장 서론 1

제2장 외국인력 제도와 우수인재 유치정책 6

 제1절 외국인력 제도의 현황 6

 1. 외국인력의 개념과 범위 6

 2. 지속된 외국인력 제도 11

 3. 전문외국인력 제도 17

 제2절 전문외국인력 유치 지원제도 19

 1. IT 카드 제도 19

 2. 골드카드제도 21

 3. 사이언스카드 제도 24

 4. 한국과학기술단체총연합회 - 브레인풀제도 (www.brainpool.or.kr) 25

 5. 중소기업진흥공단 - 해외고급기술인력 도입지원사업 27

 6. 한국과학재단 - 외국인 과학기술자 국내초청 연수사업 28

 7. 경남테크노파크 - 해외기술자 초청 기술지도사업 31

제3장 전문외국인력 활용실태와 사례연구 33

 제1절 전문외국인력 현황과 특징 33

 1. 법무부 자료에 나타난 특징 33

 2. 외국인 전문인력 고용관리 실태 42

 제2절 전문외국인력 사례연구 54

 1. 중국인 엔지니어, 전문직 면담 54

 2. 베트남 엔지니어들과의 인터뷰 90

제4장 외국의 전문인력 제도와 시사점	127
제1절 외국인력제도 유형	128
제2절 주요국의 전문외국인력 제도	130
1. 미국	130
2. 영국	139
3. 캐나다	146
4. 싱가포르	156
5. 대만	166
6. 시사점	173
제5장 전문외국인력 유치 활성화 방안	176
제1절 기본방향	176
제2절 세부과제	176
참고문헌	182

표목차

<표 1-1> 체류 외국인 현황 (2011년 4월말 기준)	2
<표 1-2> 주요 체류 자격별 체류 외국인의 변화	2
<표 1-3> 전문인력 체류자 비중추이	3
<표 1-4> 체류자격별 전문외국인력 추이	4
<표 2-1> 체류자격 유형	6
<표 2-2> 체류자격별 체류기간의 상한	7
<표 2-3> 주요 체류 자격별 체류 외국인의 변화	9
<표 2-4> 취업활동이 가능한 사증(실무상 “취업사증”이라고 함)	10
<표 2-5> 국내체류 외국인수	12
<표 2-6> 전문 외국인력의 체류자격별 활동범위 및 체류기간	18
<표 2-7> 전문인력에 대한 주요 우대조치 내용(2010년 현재)	19
<표 2-8> 외국인 고용 추천제도 개선 사항 요약	20
<표 2-9> 출입국 상의 특혜	22
<표 2-10> 8개 첨단 기술 분야	23
<표 2-11> 교육과학기술부 사이언스카드 발급현황	25
<표 2-12> 사이언스 카드 발급기관별 실적 (2001~2010.12.26)	25
<표 2-13> 해외고급기술인력 도입지원사업의 자격요건	27
<표 2-14> 해외고급기술인력 도입지원사업의 지원내용 및 한도	28
<표 2-15> 외국인과학기술자 국내초청사업의 업무프로세스	30
<표 3-1> 체류자격별 전문외국인력 추이	33
<표 3-2> 비자유형별 전문인력의 연령 및 입국년 분포	34
<표 3-3> 비자유형별 전문인력의 주요 출신국	36

<표 3-4> 비자유형별 평균연령 및 평균체류기간	37
<표 3-5> 전문인력 고용사업체의 업종별 분포	38
<표 3-6> 비자유형별 취업사업장 규모	39
<표 3-7> E7 비자 취득자의 주요 직종명	40
<표 3-8> 주요 국가별 취업 직종	41
<표 3-9> 연구개발 및 전문기술 인력 현황	43
<표 3-10> 인터뷰 결과 요약	87
<표 3-11> 인터뷰 결과 요약	123
<표 4-1> 공급주도적제도와 수요주도적제도의 차이점	129
<표 4-2> Permanent Worker Visa Preference Categories	132
<표 4-3> EB-3비자의 Eligibility Criteria	134
<표 4-4> H-1비자의 Eligibility Criteria	137
<표 4-5> 이주 노동인력의 구분	143
<표 4-6> highly skilled worker category의 항목별 point	144
<표 4-7> 신청자 유형별 연령에 따른 배점	145
<표 4-8> 학력 및 이전소득 유형별 배점	145
<표 4-9> 항목별 배점	149
<표 4-10> 학력수준별 배점	151
<표 4-11> 언어 평가영역별 배점	152
<표 4-12> 연령별 배점	152
<표 4-13> 일자리지체의 유형별 배점	153
<표 4-14> 캐나다 적응가능성 평가 항목별 점수	154
<표 4-15> 싱가포르의 주요 업종별 외국인력 고용변화를 추이	157
<표 4-16> Employment Pass의 비자유형별 요건	159
<표 4-17> 업종별 숙련리스트	161
<표 4-18> 외국인력에 대한 업종별 고용부담금	165

그림목차

[그림 2-1] 체류 외국인 증감추이	9
[그림 3-1] 총 연구개발 및 전문기술인력 현황(기업 평균)	43
[그림 3-2] 인력부족 발생 이유 - 부족해결 방법: 단기	44
[그림 3-3] 인력부족 발생 이유 - 부족해결 방법: 장기	44
[그림 3-4] 전문 외국인력 채용 시 고려사항	45
[그림 3-5] 전문외국인력 고용 이유: 코스피 기업 (최고4점 최하 1점)	46
[그림 3-6] 전문외국인력 고용 이유: 코스닥 기업 (최고4점 최하 1점)	47
[그림 3-7] 전문외국인력을 채용하는 경로: 코스피기업	47
[그림 3-8] 전문외국인력을 채용하는 경로: 코스닥기업	48
[그림 3-9] 외국인 연구개발 및 전문기술지원제도-GOLD CARD제도	48
[그림 3-10] 휴넷 코리아 인지 여부	49
[그림 3-11] 휴넷 코리아를 이용하지 않은 이유	50
[그림 3-12] 전문외국인력 고용 및 문제점: 코스피	51
[그림 3-13] 전문외국인력 고용 및 문제점: 코스닥	51
[그림 3-14] 내국인과 외국인의 근무비교 I	53
[그림 3-15] 내국인과 외국인의 근무비교 II	54
[그림 4-1] 내국인과 외국인간 연고용변화를 추이	157
[그림 4-2] 싱가포르 외국인력제도의 3층 구조(3-tier structure)	158

제1장 서론

□ 체류 외국인의 증가와 외국인력 수요 증가

- 저출산 및 인구 고령화로 인한 생산가능인구의 변동은 우리 경제의 활력을 감퇴시킬 것으로 예상되므로 '지속가능한 경제성장과 사회'를 이루기 위한 외국인·이민정책의 중요성이 확대되고 있음
- 국내 체류 외국인은 2000년 482천명에서 2006년 910천명으로 1.9배 증가하였으며 2010년말에는 1,261천명으로 2000년말 대비 2.6배 증가하였으며 2011년 4월말 현재 1,354천명에 이룸
 - 전체 인구대비 체류 외국인의 비율은 2000년 1.01%에서 2006년에 1.86%, 그리고 2010년에 2.50%로 증가
- 2011년 4월말 기준 체류 외국인은 1,354천명으로 이중 외국인 인력이 712천명이며 외국인력 중 비전문인력은 486천명이고 전문인력은 43천명임
 - 비전문 외국인 인력 중 E9 비자는 189천명이고 방문취업비자는 297천명임 한편 불법체류자는 168천명이며 결혼이민자는 144천명이고 유학생은 66천명임

<표 1-1> 체류 외국인 현황 (2011년 4월말 기준)

(단위 : 명)

총 외국인(1,354,414)										
외국인 인력(711,861)								유학생 (D-2)	결혼이 민자*	기타
전문인력 (E-1-E-7)	비전문인력 (485,657)		불법체류 자	단기취업 등(15,072)						
	E9 (188,938)	H2 (296,689)		단기취업 (C-4)	산업연수 (D-3) 연수(D-8)	기업투자 연수(D-8)	신원취업 (E-10)			
42,587			168,545	798	1,909	6,826	5,539	66,081	143,646	432,823

주 : 총 결혼이민자는 194,737명 이중 국적취득자는 51,733명, 국적비취득자는 143,004명.

자료 : 법무부·출입국·외국인정책본부, '출입국·외국인정책 통계월보'.

<표 1-2> 주요 체류 자격별 체류 외국인의 변화

(단위 : 명)

연도	총체류자	유학생	전문인력	비전문 인력	결혼이민자
2001년	576,835	7,428	21,710	110,250	25,182
2002년	629,006	7,288	21,955	128,229	34,710
2003년	678,687	9,708	22,431	291,572	44,416
2004년	750,873	9,705	21,729	285,087	57,009
2005년	747,467	24,797	24,785	173,549	75,011
2006년	910,149	38,649	29,011	231,773	93,786
2007년	1,063,273	56,006	33,502	442,677	110,362
2008년	1,158,896	71,531	37,304	511,299	122,552
2009년	1,168,477	80,985	40,698	511,160	125,087
2010년	1,261,415	87,480	44,320	513,621	141,654

주 : 1) 비취업비자로 입국하여 취업에 종사하고 있는 외국인은 인력통계에서 제외하였으며, 해당 체류자격으로 입국하여 불법체류로 된 경우도 해당 비자에 포함

2) 유학생 통계에는 일반유학생외에 어학연수자도 포함.

자료 : 법무부·출입국·외국인정책본부, 『출입국·외국인정책 통계연보』 각년도.

<표 1-3> 전문인력 체류자 비중추이

(단위 : 명, %)

연도	취업자격 외국인력	전문인력	비전문인력	전문인력비중
2001년	131,960	21,710	110,250	16.5
2002년	150,184	21,955	128,229	14.6
2003년	314,003	22,431	291,572	7.1
2004년	316,816	21,729	295,087	6.9
2005년	198,334	24,785	173,549	12.5
2006년	230,784	29,011	201,773	11.1
2007년	476,179	33,532	442,647	7.0
2008년	548,573	37,304	511,269	6.8
2009년	551,858	40,638	511,160	7.4
2010년	557,941	44,320	513,621	7.9

주 : 합법체류자가 포함된 수치임.

자료 : 법무부 출입국/외국인정책본부(<http://www.immigration.go.kr>).

- 연도별 전문외국인 인력 추이를 보면 전문 외국인 인력 중 특정활동(E-7) 등 상대적으로 전문성을 갖고 있는 인력의 유입이 꾸준히 증가하고 있지만 규모 자체가 많지 않은 실정
- 2010년 말 현재 국내에 체류하는 전문외국인력은 43,350명이며 회화지도와 예술총행을 제외한 순수한 의미의 전문인력 중 특정활동(E-7)이 10,712명으로 가장 많고 그 다음이 연구 2,324명, 교수 2,266명임
- 그 동안 정부는 전문외국인력 유치에 위한 노력을 추진하여 왔으며 이에 따라 전문 인력이 증가세에 있으나 전체 외국인력에서 차지하는 비중은 높지 않으며 전문인력의 질적 구성면에서도 우수 인재 유치라는 점에서 미흡한 실정

<표 1-4> 체류자격별 전문외국인력 추이

연도	교수	연구	기술 지도	전문 직업	특정 활동	소계I	회화 지도	예술 총행	소계II
1999.12	906	659	508	435	3,883	6,421	5,620	3,233	15,304
2002.12	806	1,211	212	422	3,323	5,994	11,524	3,323	20,841
2003.12	952	1,411	219	363	3,471	6,416	11,344	4,671	22,431
2004.12	955	1,601	191	298	3,813	6,858	11,296	3,813	21,967
2005.12	1,094	1,765	199	303	4,533	7,894	12,439	4,452	24,785
2006.12	1,159	2,095	166	351	5,729	9,500	15,001	4,510	29,033
2009.12	2,056	2,095	197	536	8,806	13,661	22,642	4,305	40,608
2010.12	2,296	2,324	233	594	10,712	15,871	23,317	4,162	43,350

주 : 여기서의 전문인력은 합법체류자만을 대상으로 하였음.

자료 : 법무부 출입국/외국인정책본부(<http://www.immigration.go.kr>).

- 경제환경의 변화에 따른 우수인력 유치의 필요성 증대
 - 세계화·지식정보화에 따라 국가간 경쟁이 심화되는 국제사회에서 국가경쟁력 제고 차원에서 외국의 고급 전문기술인력 유치를 위한 보다 적극적인 노력이 요청
 - 국가 간 교역규모의 확대와 세계화로 인해 전 세계적으로 노동력의 국제이동이 급격히 확대되어 왔으며 앞으로 더욱 가속화될 전망
 - '12개월 이상 해외거주자'로 정의되는(UN 정의) 이주자(migrants)의 숫자 가 20세기 후반부터 급증 추세
 - 특히 FTA협정에서의 인력이동에 관한 협약이 확대되면서 국가간 인력이동이 더욱 활발해지고 있으며 이러한 추세는 보다 확대될 전망
 - 세계화에 따른 무한경쟁의 가속화로 인해 해외로부터의 우수인재 유치를 위해 국가와 기업이 치열한 경쟁을 보이고 있으며, 이러한 추세는 한 층 더 강화될 전망
 - 또한 지식정보화 사회로의 진입에 따라 지식과 정보력을 갖춘 우수한 지식근로자(knowledge workers)를 양성하고 확보하는 것이 국가 및 기업의 경쟁력을 좌우

- 지식정보화를 촉진할 수 있는 전문기술인력의 유치를 위해 많은 나라들이 Green card제, Gold card제 등 전문기술인력의 자유로운 출입국과 취업을 보장하는 비자 제도를 도입하고
 - 해외로부터 양질의 지식근로자를 선별적으로 도입하기 위해 Point System(캐나다, 영국, 호주, 뉴질랜드 등), Preference System(미국) 등 이민자 선별 메커니즘을 발전시키고 있음
- 이러한 세계화·지식정보화 사회에서의 경쟁력은 지식근로자의 확보에 있으므로 해외의 우수인력을 적극 유치·활용하기 위한 전략적 접근이 필요
- 본 연구는 이러한 취지하에 우수외국인력 유치 및 활용 활성화를 위한 제도개선방안을 모색하고자 함

제2장 외국인력 제도와 우수인재 유치정책

제1절 외국인력 제도의 현황

1. 외국인력의 개념과 범위

가. 체류자격 유형

- 한국에서 외국인의 입국과 체류에 관한 사항은 ‘출입국관리법’이 규정하고 있는데, 외국인은 체류자격의 범위 내에서 활동이 가능하다. 출입국관리법 및 동 시행령에 규정된 외국인의 입국과 체류자격은 활동내용에 따라 <표 2-1>과 같이 분류

<표 2-1> 체류자격 유형

계열	세부자격구분				
	A-1(외교)	A-2(공무)	A-3(임정)		
A	A-1(외교)	A-2(공무)	A-3(임정)		
B	B-1(사증면제)	B-2(관광통과)			
C	C-1(일시취재)	C-2(단기상용)	C-3(단기종합)	C-4(단기취업)	
D	D-1(문화예술)	D-2(유학) D-6(종교)	D-3(산업연수) D-7(주재)	D-4(일반연수) D-8(기업투자)	D-5(취재) D-9(무역경영) D-10(구직)
E	E-1(교수)	E-2(회화지도) E-6(예술총행)	E-3(연구)	E-4(기술지도)	E-5(전문직업) E-10(선원취업)
F	F-1(방문동거)	F-2(가주)	F-3(동반)	F-4(재외동포)	F-5(영주)
G	G-1(기타)				
H	H-1(관광취업)	H-2(방문취업)			

자료 : 출입국관리법 시행령 별표

- 1회에 부여하는 체류자격별 체류 기간의 상한은 출 입국관리법 시행규칙에서 규정하고 있는데 취업비자의 경우 고용허가제와 방문취업제 입국자는 3년이며 전문인력의 경우에는 회화지도 2년, 예술총행 1년, 특정활동 2년이고 교수·연구·기술지도·전문직업 등은 5년으로 규정

<표 2-2> 체류자격별 체류기간의 상한

출입국관리법 시행규칙 [별표 1] <개정 2009.4.3>			
1회에 부여하는 체류자격별 체류기간의 상한(제18조의2관련)			
체류자격(기호)	1회에 부여하는 체류기간의 상한	체류자격(기호)	1회에 부여하는 체류기간의 상한
1. 외교(A-1)	제임기간	18. 무역경영(D-9)	2년
2. 공무(A-2)	공무수행기간	18의2. 구직(D-10)	6개월
3. 협정(A-3)	신분존속기간 또는 협정상의 체류기간	19. 교수(E-1)	5년
4. 사증면제(B-1)	협정상의 체류기간	20. 회화지도(E-2)	2년
5. 관광통과(B-2)	법무부장관이 따로 정하는 기간	21. 연구(E-3)	5년
6. 일시취재(C-1)	90일	22. 기술지도(E-4)	5년
7. 단기상용(C-2)		23. 전문직업(E-5)	5년
8. 단기종합(C-3)		24. 예술총행(E-6)	1년
9. 단기취업(C-4)		25. 특정활동(E-7)	2년
10. 문화예술(D-1)	2년	25의2. 삭제 <2007.6.1>	
11. 유학(D-2)	2년	25의3. 비전문취업(E-9)	3년
12. 산업연수(D-3)	2년	25의4. 선원취업(E-10)	1년
		26. 방문동거(F-1)	2년
		27. 거주(F-2)	3년
		28. 동반(F-3)	동반하는 본인에 정하여진 기간
13. 일반연수(D-4)	2년	28의2. 제외동포(F-4)	3년
14. 취재(D-5)	2년	28의3. 영주(F-5)	상한 없음
15. 종교(D-6)	2년	29. 기타(G-1)	1년
16. 주재(D-7)	2년	30. 관광취업(H-1)	협정상의 체류기간
17. 기업투자(D-8)	영 별표 1의 17. 기업투자(D-8)의 가목에 해당하는 사람 : 5년	31. 방문취업(H-2)	3년
	영 별표 1의 17. 기업투자(D-8)의 나목에 해당하는 사람 : 2년		

자료 : 법무부, 출입국관리법 시행규칙, 2010.

○ 외국인의 체류유형을 보면 체류기간에 따라 단기체류, 장기체류, 영주로 구분되며 단기체류는 체류기간이 90일 이하이고 장기체류는 체류기간 91일 이상을 의미하며 영주는 체류기간에 제한을 두지 않음

- 장기체류와 영주의 경우 입국일로부터 90일 이내에 외국인등록 또는 국내거소신고를 해야 함
- 외국인은 체류자격과 체류기간의 범위 내에서 체류할 수 있으며, 법률이 정하는 경우를 제외하고는 정치활동을 할 수 없음

○ 외국인이 우리나라에 체류하면서 취업을 하고자 할 때에는 취업을 할 수 있는 체류자격을 소지하여야 하며, 지정된 근무장소에서만 근무하여야 한다. 지정된 근무장소를 변경하고자 하는 경우 사전에 혹은 일정한 기간 내에 관할 출입국관리사무소에 허가를 받거나 신고를 해야 함

나. 등록 외국인

○ 외국인 등록 대상은 다음과 같음

- 첫째, 대한민국에 입국한날부터 90일을 초과하여 체류하려는 외국인이며
- 둘째, 대한민국 국적을 상실하고 외국국적을 취득하였거나 우리나라에서 출생한 외국인들이 체류자격을 부여받아 그날부터 90일을 초과하여 체류하려는 외국인이 이에 해당된다. 다만, 다음의 외국인에 대하여는 외국인등록이 면제

- 외교, 공무, 협정 수행자 및 그 가족(A-1, A-2, A-3)
- 외교, 산업, 국방상 중요한 업무에 종사하는 자 및 그의 가족과 기타 법무부장관이 특별히 외국인등록을 면제할 필요가 있다고 인정되는 외국인
- 6월 미만 체류하려는 외국인 중 다음 체류자격에 해당되는 활동을 하려는 외국인
→ 문화예술(D-1), 종교(D-6), 방문동거(F-1), 동반(F-3), 기타 (G-1)

- 한국에 체류하는 외국인인 2000년 이후 지속적인 증가 추이를 보이고 있다. 연도별 체류외국인 추이를 보면 2000년 482천명에서 2006년 910천명으로 1.9배 증가하였으며 2010년말에는 1,261천명으로 2000년말 대비 2.6배 증가
- 체류 외국인 규모를 전체 인구인 대비로 계산하면 2000년 1.01%에서 2006년 1.86%, 그리고 2010년에는 2.50%수준

[그림 2-1] 체류 외국인 증감추이



<표 2-3> 주요 체류 자격별 체류 외국인의 변화

(단위 : 명)

연도	총체류자	유학생	전문인력	단순인력	결혼이민자
2001년	576,885	7,428	21,710	110,250	25,182
2002년	629,006	7,288	21,955	128,229	34,710
2003년	678,687	9,708	22,431	201,572	44,416
2004년	730,873	9,705	21,729	235,087	57,099
2005년	747,467	24,797	24,785	173,549	75,011
2006년	910,149	38,649	29,011	231,773	93,786
2007년	1,066,273	56,006	33,502	442,677	110,362
2008년	1,158,866	71,531	37,304	511,269	122,552
2009년	1,168,477	80,985	40,698	511,160	125,087
2010년	1,261,415	87,480	44,320	513,621	141,654

자료 : 출입국외국인정책본부, 출입국외국인정책 통계연보

다. 외국인력의 개념과 범주

- 체류 뿐 만 아니라 취업활동까지 가능한 취업사증으로는 단기취업자에게 발급되는 단기취업사증(C-4)과 전문기술인력에게 발급되는 전문인력사증(E-1에서부터 E-7), 단순기능인력에게 발급되는 사증(비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2) 그리고 관광취업사증(H-1)이 있음
- 전문인력에게 발급되는 사증은 전문인력유형에 따라 세분화되어 있는데, 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술총행(E-6), 특정활동(E-7)이 있음
- 취업자격 비자는 비자유형에 따라 다른데 전문인력의 경우 회화지도 2년, 특정활동 2년, 회화지도는 1년이며 나머지 비자는 5년의 체류자격을 부여하며 비전문인력의 경우 비전문취업 3년 방문취업 3년이며 선원취업은 1년의 체류자격을 부여

<표 2-4> 취업활동이 가능한 사증(실무상 "취업사증"이라고 함)

유 형	1회에 부여하는 체류기간의 상한
단기취업(C-4)사증	90일
교수(E-1)사증	5년
회화지도(E-2)사증	2년
연구(E-3)사증	5년
기술지도(E-4)사증	5년
전문직업(E-5)사증	5년
예술총행(E-6)사증	1월
특정활동(E-7)사증	2년
비전문취업(E-9)사증	3년
선원취업(E-10)사증	1년
관광취업(H-1)사증	협정상의 기간
방문취업(H-2)사증	3년

자료 : 출입국관리법 시행령 별표

- 그러나 위의 범주 외에 언론인(D-5), 종교인(D-6), 상사주재원(D-7), 기업투자자(D-8), 무역경영자(D-9), 유학생(D-2), 구직연수자(D-10) 등도 넓은 의미의 전문인력에 포함가능
- 여기서 D-10은 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 특정활동(E-7) 자격에 해당하는 분야에 취업하기 위하여 연수나 구직활동 등을 하려는 자에게 부여하는 자격을 의미
- 또한 국민의 배우자(F-2)·제외동포(F-4)·영주권자(F-5)·등록외국인의 배우자(F-3)도 취업자 범주에 포함

2. 지속된 외국인력 제도

가. 산업연수생제도에서 고용허가제로

1) 산업연수생제도의 도입

- 1980년대 중반 이후부터 소득수준의 향상에 따라 3D 업종에 취업하려는 사람들이 급격히 감소
- 1980년대 중반 이후 단순기능인력에 대한 인력부족이 본격화되면서 1987년부터 외국인 3D 업종에 불법 취업하는 사례가 발생
- 1990년대 들어 3D 업종의 인력부족 현상이 더욱 심화되고 불법취업 외국인이 급증하자, 중소기업체에서 외국인근로자의 채용을 합법화시켜 줄 것을 요구
- 중소기업의 인력난이 심화되고 불법취업 외국인이 계속 증가하자, 정부는 1991년 11월에 해외투자업체 연수제도를 도입하고, 1993년 12월에는 '외국인 산업기술연수제도'를 도입
- 3D업종 인력난이 심화됨에도 불구하고 외국인의 공급은 '연수'제도라는 명분 때문에

- 11 -

매우 제한적으로 이루어졌으며, 인력수요에 비해 공급이 크게 부족하자 사업주들이 불법적으로 외국인을 고용

- 또한 연수생보다 불법취업자의 임금이 높은 것을 알게 된 연수생의 연수업체 이탈 사태도 빈발
- 산업연수생제도는 외국인력을 사실상 노무에 종사하게 하면서 근로자 신분이 아닌 연수생 신분으로 활용함으로써 외국인력의 편법활용, 사업장 이탈, 체불임금, 외국인 근로자의 인권침해 등의 문제를 야기
- 또한 편법적인 산업연수제도의 한계 때문에 합법적인 외국인력 공급이 제대로 이루어지지 않아 불법체류 외국인을 양산하는 주요 요인으로 작용한다는 비판이 지속적으로 제기
- ※ 산업연수생제도는 송출국가별로 민간 영리 송출기관이 해당기관에 배정된 정원 내에서 연수생을 선정하여 국내 연수추천단체(중기협, 건설협회, 수협, 농협)에 송부하면 국내 연수추천단체가 최종 연수생을 선정하는 시스템으로 연수생 선발과정에서 비리 발생
- '02.12월 국내체류 외국인력 363천명 중 불법체류자는 290천명(80%)에 달하여 각종 사회문제(인권침해 등)와 사회적비용(주택, 의료, 공공재 무임승차 등)이 발생하는 등 문제가 많아 외국인력에 대한 효율적인 관리체계가 요구

<표 2-5> 국내체류 외국인수

연 도	'97년	'98년	'99년	'00년	'01년	'02년
불법체류자	148천명	99천명	135천명	189천명	255천명	290천명
외국인근로자	245천명	156천명	217천명	286천명	330천명	363천명

2) 산업연수생제도에서 고용허가제도로

- 1990년대 중반부터 산업연수생제도의 문제점을 근본적으로 해결하기 위하여 외국인 고용허가제의 도입을 수차례 시도하였으나, 경영계의 반대로 그 뜻을 이루지 못함
- 고용허가제의 도입이 지연되자 정부는 2000년 4월부터 연수취업제를 시행하여, 산업연수생이 일정기간 연수생으로 근무한 후 근로자 신분으로 전환하여 취업할 수 있도록 허용
 - 당초에는 연수취업기간을 「연수2년+취업1년」으로 하였으나, 출입국관리법 시행령(2002.4.18) 및 시행규칙(2002.4.27) 개정으로 「연수1년+취업2년」으로 조정
 - 연수취업제는 1년 또는 2년의 취업기간에는 근로자 신분으로 취업하기 때문에 사실상 고용허가제적 성격을 지니고 있으며 2002년 12월부터 서비스분야에 외국국적동포를 대상으로 취업활동을 허용하는 취업관리제를 도입
- 이후 계속되는 생산적 인력난을 완화하고 외국인력 고용관리체계의 기틀을 확립하기 위한 방안으로 고용허가제의 도입 필요성이 요청됨에 따라, 2003년 8월 16일 「외국인근로자의고용등에관한법률」을 개정하여 2004년 8월 17일부터 고용허가제를 시행
 - 외국국적동포에게 방문동거 체류자격을 부여하고 국내에서 취업활동을 하도록 한 취업관리제는 고용허가제에 흡수 통합되었으며, 기존의 산업연수생제도는 2006년까지는 고용허가제와 병행하여 시행하고 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 통합

3) 고용허가제의 개념 및 의의

- 국내 인력을 구하지 못한 기업에게 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도(외국인근로자의 도입 · 관리를 정부<공공>에서 관장)

① 내국인 고용기회를 보장하면서 외국인력 활용

- 13 -

- 상시근로자(고용보험 기준) 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 중소기업에 외국인 고용허가
- 인력수급 동향과 연계해 적정 수준의 도입규모 결정
- 내국인 구인노력 의무(7일~14일)부과

② 송출비리 방지 및 외국인력 선정 · 도입절차 투명화

- 정부간 양해각서(MOU)를 체결하여 공공부문에서 외국인근로자 선정 · 도입 담당(고용센터, 한국산업인력공단)

③ 사업주의 수요에 맞는 적격자 선정 가능

- 기능수준, 한국어 능력 등을 충족하는 적격자 선정

④ 외국인근로자의 기본적 인권 보장

- 취업기간 3년 만료 후 재고용 절차가 없었던 산업연수제와 달리 고용허가제에서는 사용자가 원하는 숙련된 외국인근로자를 원활히 확보할 수 있도록 하기 위하여 재고용 제도를 신설('05. 5.31. 외국인고용법 개정)

나. 방문취업제

1) 방문취업제 실시 이전

- '92년 한중수교 이후 국내 친족이 있는 동포만을 대상 친족범위 및 연령인하 등을 통해 입국문호를 단계적으로 확대
- '99년에는 “재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률(재외동포법)”을 개정하여 재미, 제일동포 등 선진국 거주 동포에 한해 국민에 준하는 자유로운 출입국 및 경제활동 보장하였는데 재외동포 자격 소지자는 단순노동 및 사행행위를 제외한 분야에서

- 14 -

자유로운 취업 가능한데 주로 구주·미주지역의 동포들이 이러한 자력을 부여 받음

- '02년에는 “취업관리제”를 도입 하였는데 40세 이상 국내 연고가 있는 동포를 대상으로 8개 분야 서비스업종에서 취업활동을 허용
 - 취업관리제는 고용허가제 시행('04.8월)으로 고용허가제 특례로 운영
 - 중국, 구소련 동포의 입국번호 확대 및 취업업종도 20개 업종으로 확대 허용
 - 단, 고용허가제 특례의 경우 고용지원센터를 통해서만 취업 가능
 - 고용허가제의 특례 내용을 보면 만 25세 이상의 국내 친족·호족이 있는 연고동포에 대해 방문동거(F-1-4) 사증을 발급, 일정한 절차를 거쳐 단순노무분야에서 취업을 허용(무연고 동포는 배제)하였으며 방문동거 자격으로 입국하여, 취업후 비전문 취업자격으로 자격변경을 해야 하는 등 취업절차가 복잡하다는 비판이 제기

2) 방문취업제 실시

- '07년 3월에 방문취업제를 시행
 - 그 내용을 살펴보면 국내 연고동포(쿼터설정X) 및 무연고동포(쿼터설정)에 대해서도 취업기회를 확대(제조업, 서비스업 등 34개 업종 취업허용)하였으며 방문취업(H-2) 체류자격을 신설, 5년 유효한 복수사증을 발급
 - 즉, 25세 이상 중국·구소련지역 동포에 대해 고국을 자유롭게 방문·취업가능한 5년 유효 “방문취업(H-2)” 복수사증이 발급
 - 비자의 유효기간(5년) 동안 별도의 절차를 거치지 않고 무제한 출입국이 가능
 - 최장 5년간 국내에서 체류 가능한 방문취업(H-2) 체류자격을 신설하였으며 종전부터 자유왕래가 보장되고 있는 국내 친족·호족이 있는 연고동포 등은 연간 비자발급 쿼터제한 없이 비자가 발급되며 국내 호족 또는 친족이 없는 무연고 동포는 국내 노동시장 보호차원에서 매년 쿼터를 정하여 입국을 허용
- 방문취업제 동포의 취업 허용업종은 단순노무분야 36개 업종으로 취업희망자는 취업교육 이수 및 구직신청 후 구직알선을 받거나 자율구직으로 취업할 수 있고, 근무처

- 15 -

변경도 신고만으로 가능

- 방문취업 비자는 복수비자(5년 유효)로 국내 체류 중 일시 출국 시 재입국허가를 받지 않고 자유로운 출입국이 가능
- 국내 연고 유무에 따른 사증발급이 차등 적용되는데 국내 친족이 있는 자는 쿼터제한을 받지 않지만 무연고동포는 노동시장 상황을 고려, 매년 쿼터 범위 내에서만 사증을 발급하며 무연고동포 연간 쿼터는 외국인력도입규모 심의기관인 “외국인력정책위원회에서 결정

3) 방문취업제 제도 변화

- 방문취업제 유입동포수가 증가하자 정부는 국내 노동시장을 고려, 방문취업 사증 입국인원을 적정 수준으로 축소하였는데 즉, '09년에는 전년도 도입규모(연고 3만, 무연고 3만 등 총 6만 명)의 80% 수준으로 축소
 - 친족초청에 의한 연고동포 입국을 관리가능 범위 내로 최소화함으로써 한국말시험 통과 후 전산추첨 대기 중인 무연고동포에게 입국기회를 부여
 - 또한 재입국 대상자(방문취업 자격 간주자) 재입국 시기를 분산하였으며 취업신고 이행강화 및 인력부족 업종으로의 취업 적극 유도
 - 즉, 제조업 및 농업분야 등 장기근무 동포에 대해 친족 2명 초청(2년), 영주자격 취득요건 완화(10년→4년6월) 등 다각적인 인센티브를 부여하였으며 타 업종에 비해 구인난이 심각한 지방 제조업체나 농축산업에 무연고동포 우선 공급 방안을 추진
- 방문취업비자(H-2)로 입국한 외국국적동포는 한국산업인력공단에서 소정의 취업교육을 이수한 후 고용지원센터에 구직등록 후 고용지원센터의 알선이나 자율적인 구직활동을 통하여 근로계약을 체결하고 취업
 - 방문취업제를 통하여 외국인 근로자의 고용이 허가된 업종의 사업장 고용주는 일반 고용허가제와 마찬가지로 7일 이상 내국인 구인노력 후 특례고용가능확인서를 고용지원센터에 신청하여 발급받을 수 있음

- 16 -

- 고용지원센터는 구인조건에 적합한 구직자 명단을 3배수로 선별하여 사용자에게 알선
- 특례외국인근로자와 특례고용가능확인서를 받은 사용자는 고용지원센터 이외의 자로부터 알선을 받아 근로계약 체결이 가능
- 근로계약기간 1년을 초과할 수 없고, 외국국적동포를 고용한 사용자는 근로개시 10일 이내에 고용노동부 고용지원센터에 근로개시신고를 하여야 함
- 방문취업 동포(H2) “건설업종 취업등록제” 시행(09.5월 시행), 건설업에 취업하고자 하는 동포는 소정의 취업교육을 이수하고 「건설업 취업 인정 증명서」를 발급받아야 함

○ 방문취업(H-2) 소지자 제외동포(F-4)자격 부여 확대(10.4.26)

- 제조업, 농축산업, 어업, 간병인, 가사보조인으로 1년 이상 동일 직장에서 근무한 경우 제외동포 자격으로 변경
- 제조업, 농축산업, 어업분야 6개월 이상 장기근속하고 국내에서 관련분야 기능사 자격을 취득한 자는 제외동포 자격으로 변경
- 최근 2년간 연평균 200일 이상 국외 체류자, 만 63세 이상인 자는 제외동포 자격으로 변경

3. 전문외국인력 제도

○ 전문외국인력이란 ‘전문적인 지식, 기술 또는 기능을 가진 외국인력’을 말함 (제한외국인처우기본법 제16조)

- 비자유형별로는 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 자를 지칭하나 단기취업(C-4)자격 해당자도 전문지식 등을 가진 전문인력범주로 포함 가능
- 또한 언론인(D-5), 종교인(D-6), 상사주재원(D-7), 기업투자자(D-8), 무역경영자(D-9), 유학생(D-2), 세계적인 기업 및 대학 출신 구직연수자(D-10) 등도 넓은 의미의 전문인력에 포함
- 이외에 전문지식 등을 갖춘 국민의 배우자(F-2) · 제외동포(F-4) · 영주권자(F-5) · 등록외국인의 배우자(F-3)도 전문외국인력에 해당

- 17 -

※ 그러나 실제 통계 집계시에는 단기취업(C-4), 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격자만을 대상으로 집계

○ 체류자격 및 직종별로 정한 학력·경력·자격증 등의 요건구비여부 및 고용주 적격 및 허위초청 여부 등을 종합 심사

○ 단순노동 외국인력과는 달리 취업 시 내국인구인노력 등 불필요한 노동시장테스트 등 각종 규제조치 적용 배제

○ 다만, 국내노동시장 보호 등의 차원에서 필요시 관계부처에 의견을 조회하며, 일부 직종의 경우 관계부처장관의 고용추천서를 반드시 발급받아 제출하도록 함

<표 2-6> 전문 외국인력의 체류자격별 활동범위 및 체류기간

	체류자격 해당자 또는 활동범위	1회 체류 기간 상한
교수(E-1)	고등교육법에 의한 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학 이상의 교육기관 또는 이에 준하는 기관에서 전문분야의 교육 또는 연구지도활동에 종사하고자 하는 자	5년
회화 지도(E-2)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체부설 어학연수원 기타 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하고자 하는 자	2년
연구(E-3)	대한민국 내의 공·사기관으로부터 초청을 받아 각종 연구소에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하고자 하는 자[교수(E-1)자격에 해당하는 자는 제외]	5년
기술 지도(E-4)	자연과학분야의 전문지식 또는 산업상의 특수한 분야에 속하는 기술을 제공하기 위하여 대한민국 내의 공·사기관의 초청을 받아 해당 업무에 종사하고자 하는 자	5년
전문 직업(E-5)	대한민국의 법률에 의하여 자격이 인정된 외국의 변호사, 공인회계사, 의사 기타 국가공인 자격을 소지한 자로서 대한민국의 법률에 의하여 해당 직업활동을 할 수 있도록 되어 있는 법률, 회계, 의료 등의 전문업무에 종사하고자 하는 자[교수(E-1)자격에 해당하는 자는 제외]	5년
예술 흥행(E-6)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션모델 기타 이에 준하는 활동을 하고자 하는 자. 예술연예(E-6-1), 호텔유홍(E-6-2), 운동(E-6-3)	1개월
특정 활동(E-7)	대한민국 내의 공·사기관 등과의 계약에 의하여 법무부장관이 특히 지정하는 활동에 종사하고자 하는 자	2년

자료: 출입국관리법 시행령 별표

- 성장동력 확보 및 경쟁력 강화에 도움이 되는 전문인력의 유치를 지원하기 위해 사 증발급 및 체류관리 절차 간소화 등 우대조치 등 시행

<표 2-7> 전문인력에 대한 주요 우대조치 내용(2010년 현재)

<ul style="list-style-type: none"> ○ 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 외국인력에 대해서는 취업사증 발급과 체류허가 절차에서 우대하고 5년 이상 체류 시 영주(F-5)자격으로 변경 허용 ○ 일정요건을 갖춘 고액투자자 및 첨단기술분야 박사학위증 등 소지자, 특정분야 능력소유자 및 특별공로자 등에 대해서는 체류기간과 무관하게 영주(F-5)자격을 부여, 사실상 취업이인을 허용 ○ 국내에서 학사이상의 학위를 취득한 유학(D-2)자격 소지자 및 세계적인 기업·대학출신 구직(D-10)자격자 등이 전문직종에 취업할 경우 취업자격으로 변경 허용 ○ 취업사증 없이 체류 중인 우수전문인력이 취업활동을 하려는 경우 취업자격 등으로 체류자격 변경 허용 ○ 전문직종 중 사 외국인의 학력·연령·한국어능력 등을 점수로 평가하여 일정 기준을 충족할 경우 취업제한이 없는 거주(F-2)자격으로 변경하고, 3년 체류 후에는 영주(F-5)자격으로 변경 허용 ○ 법무부장관이 정하는 부동산 등에 투자한 외국인에 대해서는 취업제한이 없는 거주(F-2)자격으로 변경하고, 5년 간 부동산을 보유하고 체류한 경우에는 영주(F-5)자격으로 변경 허용 ○ 50만 불 이상 고액투자자 및 고급과학기술(SCIENCE카드)·첨단기술(GOLD카드)·정보기술(IT카드)인력 등에 대해 가사보조인 고용 허용 ○ 50만 불 이상 투자 후 3년 이상 체류자, 일반자격으로 7년 이상 체류자에 대해 거주(F-2)자격으로 변경을 허용하고, 5년 체류 후에는 영주(F-5)자격으로 변경을 허용

제2절 전문외국인력 유치 지원제도

1. IT 카드 제도¹⁾

- IT CARD제도를 정보기술(IT) 및 마케팅과 관련한 해외의 우수인력을 국내기업이 고용할시 취업비자(E-7) 취득에 필요한 추천장을 발급하는 제도로서, 2002년부터 2005년까지 588개 IT기업에 891명의 외국 IT인력을 추천하여 국내 IT분야 인력난 해소 등에 기여
- 이에 따라 정보통신부는 맞춤형 IT중소기업 정책(IT SMERP)의 일환으로 IT기업 기술 및 해외 마케팅 인력난 등 현실적 애로사항이 완화될 수 있도록 2005년 12월부터 2006년 2월까지 법무부 등 관계 중앙부처와 협의를 거쳐 IT기업 외국인 고용추진제

1) www.koit.co.kr의 news section.

도(IT CARD)를 개선하였는데 주요 개선사항은 다음과 같음

- IT카드 추천장 발급 기간이 종래의 반으로 줄었음
 - 그동안 IT 카드 추천장은 관계부처 장관 명의로 발급되어 주관기관인 IT벤처연합회(KOIVA)의 1차 심사와 정부의 2차 심사로 인해 신청 후 추천장 발급까지 약 2주 정도 소요되었으나 앞으로는 IT벤처연합회(KOIVA) 회장 명의로 발급이 가능해져 7일 이내에 처리가 가능
- 신청기업의 자격요건이 완화
 - 향후 신설법인으로 재무자료 제출이 불가능한 기업이나 전년도 영업이익이 손실인 업체도 별도 기술심사를 통해 추천이 가능하도록 개선
- 도입인력의 자격요건 확대
 - 우리 IT기업이 해외수출 등을 위해 꼭 필요로 하는 인력이라면 IT비전공자 혹은 실무경력 미달자일지라도 IT 벤처연합회(KOIVA) 내의 기술자문단 종합심사와 정보통신부의 심사를 거쳐 정통부장관의 추천장을 발급

<표 2-8> 외국인 고용 추천제도 개선 사항 요약

구 분	현행 기준	개선된 기준
발급 기관 (소요 시간)	○ 정통부장관만 추천 (약 2주일 소요)	○ 정통부장관이외 KOIVA에 추천권 부여 (약 1주일 소요)
기 업	○ 신설 기업 미 추천	○ 매출액이 없는 신설 기업도 추천 가능
인 력	○ IT CARD 기준을 만족할 경우에만 정통부장관 추천장을 발급	○ IT CARD 기준 만족할 경우 - IT벤처연합회(KOIVA)의 직접 추천으로 추천기간 및 절차를 간소화 ○ IT CARD 기준을 만족하지 못하는 경우에도 추천 가능도록 제도 개선 - 인력 수급상황, 수출 기여도 및 타 부처 추천사태 등을 고려하여 추천

○ 외국인 고용추천제(IT CARD) 기준

- IT관련분야에 5년 이상 종사한 경력이 있는 기술개발 엔지니어 또는 해외 마케팅 분야 인력
- IT 관련학과와 학사 이상 학력소지자로서 해당분야에 2년 이상 종사한 경력이 있는 기술개발 엔지니어 또는 해외 마케팅분야 인력(국내 학사학위 소지자는 종사경력 없어도 가능)
- IT 관련학과와 석사이상 학력소지자인 기술개발 엔지니어(해당분야 종사경력 없어도 가능)

○ IT카드 제도개선으로 해외 IT전문 인력의 발굴 및 국내 IT기업 유치지원을 위한 정부부의 고용추천장 발급(IT CARD) 절차 및 기준이 대폭 개선될 경우 인력난으로 어려움을 겪고 있는 IT기업의 국제경쟁력 제고와 수출시장 교두보 마련을 위한 인적 네트워크 확보에 기여할 것으로 기대

2. 골드카드제도²⁾

- 골드카드제도는 해외우수기술인재를 고용하고자 하는 공/사기관에게 지식경제부 장관의 위임을 받아 KOITRA 사장 명의의 고용추천장 (골드카드) 발급을 통해 특정 활동비자 (E-7) 발급을 지원하여 출입국 상의 특혜를 부여하는 제도임
- 이제도는 해외 기술 인력의 공급을 통한 국내 핵심기술인력 부족현상을 타개 하고 지역 공/사기관의 인력난 해소가 그 주된 목적이라 할 수 있음
- 또한 국내 중소기업에게 우수 해외기술인력 유치 지원을 통한 선진기술 개발 및 기술이전을 촉진하고 해외 인력의 활용을 통한 중소기업의 해외 시장개척활동 활성화에도 기여할 것으로 기대

2) www.contactkorea.go.kr.

<표 2-9> 출입국 상의 특혜

비자발급 상한기간	- 최대 5년: 실제로는 고용계약기간으로 발급됨 - 고용 기간 연장 시 E-7비자도 무한 연장 가능
복수 비자	- 복수 비자 발급 → 새 입국허가 불필요
영주권 발급 우대	- 국내 거주 3년 후 영주비자 신청 가능 - 일반 비자 취득자는 거주기간 5년 이상 필요
배우자 취업 허용	- 동반 (F-2)비자에서 취업 비자로 국내에서 변경 가능 - 골드카드 미소지자의 배우자는 해외로 출국 필요
가사보조원 동반	- 가사 보조원 동반비자 발급 허용 - 외교관에 준하는 혜택
이직	- 국내에서 이직하여 근무처 변경 가능 (원고용주 동의서 필요) - 체류 자격 외 활동 허가 가능 (유학, 원어민 교사 등)

○ 자격 요건은 8개 분야 (IT, 기술경영, 나노, 디지털 전자, 바이오, 수송 및 기계, 신소재, 환경 및 에너지) 첨단 기술 인재로서 다음에 해당 하는 자

- 해외 석사학위 이상 소지자 (경력 불필요)
- 국내 학사학위 이상 소지자 (경력 불필요)
- 해외 학사 학위 +해당 분야 경력 1년 이상 소지자
- 해당 분야 경력 5년 이상 소지자

※ 최소 연봉 삼천만원 이상의 고급 기술인재 채용 시 발급 가능 (기능 인재 제외)하며 본 자격요건을 만족하면서 증빙서류 (학위 혹은 경력 증명서)를 첨부한 인재에 한해 골드카드 신청 가능.

<표 2-10> 8개 첨단 기술 분야

해당 분야	개정 전 (업종)	개정 후 (직종)
IT	IT 전자 상거래 (e-business)	정보통신 관련 관리자 영업 및 판매관련 관리자 컴퓨터 하드웨어 기술자 통신공학 기술자 컴퓨터시스템 설계 및 분석자 시스템 소프트웨어 개발자 응용소프트웨어 개발자 데이터베이스 개발자 네트워크 시스템 개발자 컴퓨터 보안 전문가 웹 및 멀티미디어 기획자 웹 개발자 전자공학 기술자
기술경영	연구개발 관리 분야 기술개발 전략과 정책 국제기술경영 및 정책 시장분석 및 마케팅 기타 이공계 출신 경영전문가	경영 및 진단전문가 -경영 컨설턴트 및 회계사 -상용기획 전문가 -해외 상용기획자, 해외 마케팅 전문가 기술 영업원 -무역사무원 제외 기술경영 전문가 -연구개발 전략, 기술인프라, 기술사업화, 제품 및 생산기술 전문가 조사 전문가
나노	나노부품 소재 분야 나노소재 재료 분야 나노바이오 (침, 약물등) 분야 나노 장비 나노 에너지	물리학 전문가 화학 전문가 화학공학 전문가 금속 재료공학 전문가 기계공학 전문가
디지털전자	스마트 홈 관련 분야 디지털가전 분야 Post-PC 및 텔레메틱스 분야 디스플레이 분야 침팬 계측, 제어기기 분야 반도체 분야 기타 첨단 디지털전자 분야	컴퓨터 하드웨어 기술자 통신공학 기술자 시스템 소프트웨어 개발자 네트워크 시스템 개발자 전기공학 기술자 전자공학 기술자
바이오	생물의약품 연구 개발 및 제품생산 분야 생물화학 및 생물전자 분야 바이오에너지 및 자원 분야 생물환경정화기술 분야	생명과학 전문가 -생물학 (식물학, 생태학, 세균학, 유전학)에 관한
수송 및 기계	자동차, 제도소개, 건설 자격요건 및 분야 철도차량 분야	기계공학 기술자
신소재	조선 해양 분야 조선 기계계 분야 금속 재료, 소재 분야 배터리 분야 화학 신물질 분야	화학공학 기술자 금속, 재료공학 기술자 섬유공학 기술자
환경 및 에너지	하, 폐수 재이용 기술 분야 폐기물 처리 및 재활용 기술 분야 환경오염 측정용 센서 및 장비 시술 분야 정장생산 설계 및 공정기술 분야 생태산업단지(EIP)조성 기술 분야	화학 전문가 화학공학 기술자 환경공학 기술자 전기공학 기술자 가스에너지 기술자

3. 사이언스카드 제도³⁾

- 사이언스 카드 제도는 교육과학기술부가 2001년 12월 1일부터 주관하여 실행해 온 제도로 이 제도의 목적은 외국인 고급 과학기술인력에게 우리나라의 사증 취득과 국내 체류관련 (자격, 활동, 기간) 등에서의 편리함을 제공
- 주요 대상은 전문대학 이상의 교육의 교육기관이나 정부 출연(연), 국·공립(연), 기업부설(연) 등 이공계 연구기관에 연구하고자 하는 외국인으로 교육과학기술부장관의 고용추천이 필요
- 카드를 지급 받기 위한 자격으로는 이공계 석사학위 이상의 소지자로서 해당 분야의 연구 개발 업무에 3년 이상의 경력이 있거나 혹은 이공계 박사학위를 소지하고 있어야 함
- 자격기준에 해당되어 대학 등에 고용 예정인 외국인 과학기술자가 국내 입국과 관련하여 취득하는 사증, 체류자격, 체류기간에 대해 살펴보면, 발급되는 사증은 복수사증으로 유효기간은 5년임
- 복수사증발급협정 체결 국가의 국민 여부에 관계없이 발급되며 체류허가 기간 내에는 횟수에 상관없이 자유로운 출입국이 가능
- 체류자격은 교수 또는 연구원
 - 교수 (E-1) 라 함은 교육법에 의한 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학이상의 교육기관 또는 이에 준하는 기관에서 전문분야의 교육 또는 연구지도 활동에 종사하고자 하는 자
 - 연구 (E-3)는 대한민국의 내의 공사기관으로부터 초청되어 각종 연구소에서 자연과학 분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하고자 하는 자 [단 교수

3) www.scard.go.kr.

(E-1)자격에 해당하는 사람은 제외]를 뜻함

- 체류기간은 고용계약기간 범위 안에서 최대 5년임

<표 2-11> 교육과학기술부 사이언스카드 발급현황

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011.09.28	합계
1	89	107	105	136	164	180	179	235	160	91	1507

<표 2-12> 사이언스 카드 발급기관별 실적 (2001~2010.12.26)

대학	정부출연(연)	국·공립(연)	기업부설(연)	기타	합계
811	302	46	326	0	1057

4. 한국과학기술단체총연합회 - 브레인풀제도 (www.brainpool.or.kr)

- 브레인풀 제도는 과학기술의 국제화 추진을 위해 과학기술기본법 제 18조, 국제과학기술협력규정 제 5조 (재외과학기술자 국내 유치 및 활용에 관한 법률)를 근거로 1994년 2월부터 실행되고 있는 제도임
- 브레인풀 제도의 목적은 세계화 정보화에 따른 국가경쟁력 강화를 위하여 우수한 해외교포 및 외국인 과학 기술자를 조직적으로 초빙 활용함으로써, 연구개발단계의 최첨단과학기술 및 know-how 등을 조기에 습득하는데 있음
 - 또한 세계적 수준의 해외과학기술자를 국내연구개발현장에 투입하고, 연구개발 수준을 높임으로써 선진국들의 핵심기술이전 기피 등 기술보호주의 장벽을 타파, 연구분위기를 조성하는 것에도 그 목적이 있음
- 우리나라 과학기술이 선진화에 필요한 국가 전략적 추진과제로써 해외 고급과학 두뇌활용이 필요한 과학기술 모든 분야 기초과학 (수학 · 물리학 · 화학 · 생물 · 지구과학 · 측정 · 표준 · 천문 등), 기계·소재·항공우주분야 (기계 · 선박 · 항공 · 우주 · 소재 등), 전기·전자·정보통신분야 (전기 · 동력 · 전자 · 컴퓨터 · 통신 · 광기술 · 응용물리 등), 화공·생명 과학 분야 (응용화학 · 화공 · 생명공학 · 농수산 · 보건

- 25 -

등), 자원·해양·환경·건설분야 (자원 · 해양 · 환경 · 건설 등), 에너지분야 (원자력 등)등 다양한 분야가 포함

- 전 세계 국가를 풀의 기본으로 하며 해당 자격으로는 해외거주자로서 박사학위 취득 후 해외 현지에서 5년 이상의 연구개발 경험을 가진 외국인 및 교포 과학기술자 (학력이나 경력에도 불구하고 세계적으로 탁월한 연구 성과를 보유한 경우는 예외)가 그 대상이 됨
 - 또한 기업부설연구소에서 초빙하는 경우, 박사학위 소지와 관계없이 해외현지 산업체에서 5년 이상의 연구 개발경험을 가진 자도 가능하며 첨단 과학기술 유치를 위해 팀 단위 (2-5명)유치도 가능
- 브레인 풀제도는 주로 정부 출연 연구기관, 국공립연구기관, 대학 및 대학부설 연구기관, 비영리 재단법인 연구기관, 기업부설연구기관들에 의해 활용
 - 활용기간은 3개월 이상 1년 이내를 원칙으로 하고 기한 만료 후에는 예산 범위 내에서 연장도 가능
- 초빙 대상자의 연구경력 및 해당 국가에서의 현지보수, 과학논문 인용색인지수(SCI) 저널논문 게재 실적, 특허 건수, 활용의 당위성 및 기대효과 등을 고려한 산정기준에 따라 지원을 받으며 기업부설연구기관의 경우 중소기업은 체재비의 90%를 지원하고, 대기업(상호출자·채무보증 제한 기업 집단 제외)은 50%를 지원
- 또한 Economy Class 왕복 항공료를 지원하며, 초빙기간 6개월 이상인 경우 배우자의 왕복 항공권 지원도 지원 받을 수 있음
- 초빙과학기술자 본인에 한하여 상해 질병 보험료가 지급되며 활용기관이 보험회사에 직접 가입해야 함
 - 위원회에서 초빙과학기술자 등의 활동 실적에 대해 중간 평가(1년 단위) 및 활용 중

- 26 -

료 시점에 결과 평가하여 '계속 지원', '지원 중단', '회수' 여부를 결정

5. 중소기업진흥공단 - 해외고급기술인력 도입지원사업4)

- 이사업의 목적은 중소기업이 기술개발, 마케팅 등에 필요한 전문 인력을 국내에서 확보하기 어려운 경우, 해외우수인력의 발굴·채용을 지원하여 중소기업의 전문 인력난 해소 및 대외 경쟁력 강화에 있음
- 지원규모는 200명 (기술분야 180명/해외마케팅 분야 20명) 이며 지원대상은 중소기업 기본법상의 중소기업자로서, 전업율 30%이상의 제조업과 지식기반 서비스업임

<표 2-13> 해외고급기술인력 도입지원사업의 자격요건

구 분	기술분야	마케팅분야
학·경력	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규 대학(원)의 기술분야 - 박사학위자 - 석사학위자 + 2년이상 경력 (국내대학 석사학위자 경력무관) - 학사학위자 + 5년이상 경력 ○ 10년이상의 관련 경력보유자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규 대학(원)의 경영분야 - 박사학위자 + 3년이상 경력 - 석사학위자 + 5년이상 경력 (국내대학 석사학위자 2년이상 경력) - 학사학위자 + 7년이상 경력
채류자격	<ul style="list-style-type: none"> ○ E-3(연구), E-7(특정활동) 사증소지자 및 이에 준하는 자격 보유자 - 전자공학 기술자 등 기술분야 직종 	<ul style="list-style-type: none"> ○ E-7(특정활동) 사증소지자 및 이에 준하는 자격 보유자 - 영업 및 판매관련 관리자 등 마케팅분야 직종

주 : 1. 보조금 지원 없이 사증추천만 신청하는 경우에는 법무부 사증발급 요건에 따름
 2. 학위증, 경력증명서, 자격증 등 해당자격 증명서류 제출 및 이력검증 실시
 3. 선진국 : 네덜란드, 독일, 덴마크, 미국, 스웨덴, 스위스, 아이슬란드, 영국, 이탈리아, 일본, 캐나다, 프랑스, 핀란드에 한함 단 선진국 인력은 3개월 미만 활용 가능.

4) www.sbc.or.kr

<표 2-14> 해외고급기술인력 도입지원사업의 지원내용 및 한도

체 제 비	연간 1,000만원/인 ~ 2,000만원/인 이내 인력의 학력, 경력, 연봉수준 등 고려하여 지원금 차등화 1년미만 단기활용은 연간지원금 기준으로 일할계산 지급
항 공 료	도입인력의 입국항공료 지원(Economy 기준, 편도)
인력발굴	중진공 선정 "인력발굴 전문기관(리스트 별첨)"에 의뢰하여 인력발굴(또는 신청기업이 자체적으로 발굴) 발굴비용 지원 : 수도권 200만원/인, 비수도권 300만원/인 한도
사증추천	E-7(특정활동) 사증(Visa) 취득을 위한 고용추천서 발급 법무부 관련지침에 따른 중진공 추천대상 직종에 한함
지원기간	3개월이상 활용시 1년까지 지원 2년 연속지원 : 선정평가시 장기프로젝트 여부를 심사하여 1년초과 2년 이내 지원 대상 선정. 선정업체는 사후관리 점검 후 지원기간 연장
지원한도	업체당 연간 4명 이내 지원의 행평을 고려, 보조금지원 신청인원 대비 선정인원 적의 조정 보조금지원 없이 사증추천만 신청하는 경우에는 지원한도 적용 제외 (필요인원, 직무연관성, 도입필요성 등을 심사하여 적정인원 추천)

6. 한국과학재단 - 외국인 과학기술자 국내초청 연수사업5)

- 사업의 목적
 - 외국의 젊고 유능한 신진과학자들에게 일정기간 국내 연구기관에서 연수기회를 제공하여, 신진 연구 인력의 연구능력 향상시키고, 향후 장기적으로 지속적인 협력기반을 구축하여 국내 연구기관의 연구 인력을 보강하기 위해 도입
 - 이 사업을 통한 연구 활성화를 통해 과학기술 수준 향상을 앞당길 수 있다는 그 의의가 있음
- 창의적인 내용의 연수과제로 우리나라 과학기술분야의 육성에 기여할 수 있어 국가와 공동연구로 발전할 수 있는 가치를 가진 과제에 대해 지원을 하고 있으며 지원 분야는 모든 과학 분야임

5) www.nrf.re.kr.

- 지원 국가는 방글라데시, 이집트, 인도, 폴란드, 수단, 태국, 베트남, 우즈베키스탄, 말레이시아, 루마니아, 아제르바이잔 이상 12개국이며 지원인원은 10명 이내에서 지원
- 연수기간은 6개월 이상 1년 이내이며 지원내용으로는 체제비 (1,700,000원/월), 왕복항공료 (PTA 지원), 활용기관보조비 (500,000원/인, 보험료 등 제반비용), 국내 산업시찰 (연수기간 중)등임
- 신청자격은 박사학위를 취득한 신진 과학기술자로 심신이 모두 건강한 자이며 신청 마감일 현재 만 40세 이하여야 함
 - 해당분야의 연구수행 능력이 탁월하여 연구 성과가 기대되는 자, 한국어 혹은 영어로 의사소통이 가능한 자에게도 우선권이 주어짐

<표 2-15> 외국인과학기술자 국내초청사업의 업무프로세스

업 무 명	업 무 내 용	추진주체 및 일정
사업계획수립	· 사업기본계획수립	· 주관 : 한국연구재단 · 2011년 3월 말
↓		
사업안내	· 사업안내 · 문서홍보 및 인터넷홍보	· 주관 : 한국연구재단 · 2011년 3월 4월
↓		
신청서접수	· 국내 초청기관(활용책임자)을 통해 신청서 제출	· 주관 : 초청기관 · 2011년 4월
↓		
요건심사 (1단계심사)	· 서류심사 · 신청자격요건 및 구비서류 완비여부 검토	· 주관 : 한국연구재단 · 2011년 5월
↓		
패널심사 (2단계심사)	· 과제 및 패널별 심사 (해당분야 전문가 3~4인) · 심사결과 종합심사 상정	· 주관 : 한국연구재단 · 2011년 5월
↓		
종합심사 (3단계심사)	· 종합심사단 구성 및 최종지원대상자 선정 · 패널별/국가별 배경인원 및 예산 고려	· 주관 : 한국연구재단 · 2011년 5월
↓		
심사결과통보	· 협력기관, 국내초청기관 및 신청자 · 초청장(선정자) 및 행정업무요령(국내기관) 송부	· 주관 : 한국연구재단 · 2011년 5월 말
↓		
입국준비	· 선정자 및 국내 연수기관 간 입국비자관련서류 및 여행일정협의 (주택 및 기타사항 포함)	· 연수대상자 및 초청기관
↓		
입 국 및 연수 개시	· 국내초청기관 : 여행일정 재단 통보 및 경비지원 요청, 보험가입 · 한국연구재단 : 항공권 발권 및 연수경비 지원	· 2011년 6월 ~ 8월 말 (3개월)
↓		
연수착수보고	· 국내초청기관 : 연수 착수보고서 제출	· 국내초청기관 입국 후 15일 이내 제출
↓		
연수중간보고	· 국내초청기관 : 연수 중간보고서 제출	· 국내초청기관 연수 중간시점 1개월 이내
↓		
연수결과보고	· 국내초청기관 : 디스켓과 함께 연수결과보고서를 제단에 제출	· 연수종료 후 1개월 이내

7. 경남테크노파크 - 해외기술자 초청 기술지도사업⁶⁾

○ 사업의 목적

- 세계적 수준의 해외기술자를 도내 산업현장에 투입하여, 집중적인 기술개발 및 지도를 하고 산업현장의 애로기술 해결과 경남지역 4대 전략산업(기계, 로봇, 지능형휴, 바이오)의 기술수준을 향상시키고, 수출중심의 산업구조로 전환할 수 있는 계기 마련하는 데 있음
- 또한 세계적인 첨단기술의 이전을 촉진시켜 4대 전략산업관련 기술개발 능력 및 국제화 마인드를 배양

○ 지원 분야

- 기계산업: 조립금속, 일반기계, 전기기계, 수송기계, 정밀기계, 기계부품·소재, 과학 및 기술서비스업종중 구축물 및 제품검사업 등 한국산업분류에 의한 기계산업
- 로봇산업: 로봇제조, 로봇부품 등의 한국산업분류에 의한 로봇기계 산업
- 기계산업 관련기술분야: 지능형휴, 정보통신 및 소프트웨어분야
- 바이오산업분야: 음식료품제조업, 의약품제조업, 기타 화학제품제조업, 기타 기초유기화학물

○ 국적에 관계없이 해당분야 우수 기술을 가진 자(한국 국적자 제외) 이거나 동 사업과 관련한 핵심기술을 보유한 자라면 누구나 초청 대상자가 될 수 있음

○ 우선지원 대상이 되는 경우는 초청 해외기술자들 2개 이상 업체가 동시 활용할 경우나 최종 평가 결과 우수 과정은 계속 활용 신청 시 우선 지원된다. 중소기업이 신청할 경우도 가산점이 부여

- 다만 활용 업체별 2명 이내의 제한을 두고 해외기술자 동일인 계속 활용은 3년 이하로 제한을 둔다. 또한 내부 규정에 의거 3회 이상 동일기업에서 신청할 수는 없으

6) <http://w2.gntp.or.kr>.

며 지원내용으로는 자문료, 항공료(초청 대상자 및 배우자), 이진료 (6개월 이상, 월 15일 이상 장기 체류자), 주택임차료 (활용기간이 1년 이상, 월 근무일수가 15일 이상 장기 체류하는 해외기술자), 알선료 등이 지원

제3장 전문외국인력 활용실태와 사례연구

제1절 전문외국인력 현황과 특징

1. 법무부 자료에 나타난 특징

가. 체류자격별 현황

- 국내 체류 전문외국인 인력은 1999년 말 15,304명에서 2010년 말 43,350명으로 증가하였음
- 2010년 기준으로 회화지도와 예술홍행을 제외한 순수한 의미의 전문인력 중 특정활동(E-7)이 10,712명으로 가장 많고, 다음으로 연구 2,324명, 교수 2,266명 순임
- 취업비자로 입국하여 체류하고 있는 비전문 외국인력이 빠르게 증가하여 전문인력의 비중은 2010년 7.9% 등 높지 않은 실정

<표 3-1> 체류자격별 전문외국인력 추이

(단위 : 명, %)

	분 야							계	전문인력 비중
	교수	연구	기술 지도	전문 직업	특정 활동	회화 지도	예술 홍행		
1999.12	926	659	508	435	3,893	5,620	3,233	15,304	
2002.12	826	1,211	212	422	3,323	11,524	3,323	20,841	14.6
2003.12	952	1,411	219	363	3,471	11,344	4,671	22,431	7.1
2004.12	955	1,601	191	238	3,813	11,296	3,813	21,967	6.9
2005.12	1,094	1,765	199	303	4,533	12,439	4,432	24,785	12.5
2006.12	1,159	2,095	166	351	5,729	15,001	4,510	29,033	11.1
2009.12	2,056	2,066	197	536	8,806	22,642	4,305	40,608	7.4
2010.12	2,266	2,324	233	594	10,712	23,317	4,162	43,350	7.9

주 : 전문인력은 합법체류자만을 대상으로 하였으며, 다만 비중 산정시에는 불법체류자도 포함하여 계산
 자료 : 법무부 출입국/외국인정책본부(<http://www.immigration.go.kr>)

나. 전문외국인력의 인적특성

- 이규용 등(2008)은 전문기술인력비자로 입국한 외국인의 인적, 사업장 특성을 파악하기 위하여 법무부로부터 제공받은 원 자료와 고용보험 사업장DB를 연결해 분석함.
- 법무부 원자료는 2007년 10월 기준으로 해당 시점에서의 스톱 통계량이다. 고용보험 사업장DB는 2007년 3월 기준임
- 전문인력의 연령을 보면 30~40대가 대부분이며 50세 이상은 많지 않음
- 비자유형별로 구분해보면 E3와 E7은 30대가 차지하는 비중이 높지만 E4와 E5는 50대가 가장 많은 비중을 차지. E4는 50세 이상이 전체 비자 취득자의 50.0%에 이르고 E5는 50대가 53.4%를 차지

<표 3-2> 비자유형별 전문인력의 연령 및 입국년 분포

		2005년 이전	2005년	2006년	2007년	2008년	전체		
							명	%	
E3	30세미만	13.2	27.5	28.7	25.1	25.9	400	23.4	
	30대	47.2	47.5	52.2	52.6	49.8	1,050	50.1	
	40대	20.1	15.4	10.7	12.3	13.1	301	14.4	
	50세이상	19.5	9.6	8.4	9.9	11.3	255	12.2	
	소계	508	240	429	513	406	2,006		
		30세미만	0.0	12.5	0.0	7.5	5.3	8	5.2
E4	30대	25.0	12.5	8.3	17.0	22.8	30	19.5	
	40대	16.7	25.0	16.7	35.8	28.1	43	27.9	
	50세이상	58.3	50.0	75.0	38.6	43.9	73	47.4	
	소계	24	8	12	53	57	154		
		30세미만	1.2	3.4	0.0	0.9	1.0	5	1.1
		30대	1.2	0.0	3.0	17.4	9.1	32	6.7
E5	40대	26.2	24.1	37.3	43.1	58.6	182	38.2	
	50세이상	71.5	72.4	59.7	38.5	31.3	257	54.0	
	소계	172	29	67	109	99	476		
		30세미만	16.0	27.7	31.9	38.2	37.5	2,060	32.4
		30대	39.1	43.9	45.4	43.8	41.7	2,743	43.1
		40대	20.3	18.1	14.9	10.2	12.2	885	13.9
E7	50세이상	24.6	10.3	7.8	7.7	8.6	677	10.6	
	소계	921	697	1,338	2,235	1,154	6,335		

주 : 입국년정보 부재(9명)로 비자유형별 전체인원 상이.
 자료 : 법무부, 외국인력 DB.

- 비자유형별 출신국 분포를 보면 전문인력은 100여개 국가로부터 입국한 것으로 나타났지만 몇몇 특정 국가출신 비중이 현저히 높음
 - 중국출신 전문인력이 30.6%(2,782명)로 가장 많으며, 그 다음으로 인도(11.9%), 미국(10.2%), 일본(7.8%), 필리핀(4.4%) 순으로 나타나 아시아 국가 출신 전문인력의 비중이 높음
 - 비자유형별로 구분해보면 E3는 인도가 27.4%로 가장 높은 비중을 차지하고 다음으로 중국, 일본, 러시아 순으로 선진국출신의 전문인력 비중은 높지 않고 대부분 개발도상국이나 전사회주의국가 출신들의 비중이 높음
- E5는 외국의 변호사, 공인회계사, 의사 기타 국가공인 자격을 소지한 자로서 법률, 회계, 의료 등의 전문 업무에 종사하고자 하는 자에게 발급되는 비자로, 미국, 캐나다, 영국과 같은 선진국 외에 인도네시아, 브라질, 말레이시아가 차지하는 비중이 높음
- E7은 중국이 전체 취득자의 36.8%를 차지하는 등 한국계중국인까지 포함할 경우 중국이 차지하는 비중이 40%에 이르고 있는데 주로 음식업 종사자 비중이 높음

<표 3-3> 비자유형별 전문인력의 주요 출신국

(단위 : 명, %)

E3			E4			E5		
국가	명	%	국가	명	%	국가	명	%
인도	575	27.4	일본	25	16.2	미국	64	13.4
중국	431	20.5	러시아(연방)	19	12.3	캐나다	45	9.5
일본	302	14.4	필리핀	17	11.0	인도네시아	40	8.4
러시아(연방)	206	9.8	독일	16	10.4	브라질	35	7.4
한국계중국인	98	4.7	미국	15	9.7	오스트레일리아	33	6.9
미국	59	2.8	프랑스	15	9.7	필리핀	30	6.3
우크라이나	47	2.2	영국	11	7.1	영국	26	5.5
베트남	46	2.2	인도	5	3.2	말레이시아	26	5.5
방글라데시	31	1.5	덴마크	4	2.6	러시아(연방)	22	4.6
프랑스	24	1.1	중국	3	1.9	타이완	17	3.6
벨로루시	22	1.0	터키	3	1.9	불가리아	14	2.9
독일	21	1.0	오스트리아	3	1.9	독일	11	2.3
네덜란드	18	0.9	우크라이나	2	1.3	멕시코	11	2.3
파키스탄	18	0.9	인도네시아	2	1.3	벨기에	9	1.9
우즈베키스탄	17	0.8	캐나다	2	1.3	남아프리카공화국	9	1.9
기타	183	8.7	기타	12	7.8	기타	84	17.6
전체	2,098	100.0	전체	154	100.0	전체	476	100.0

E7			전체		
국가	명	%	국가	명	%
중국	2,348	36.8	중국	2,782	30.6
미국	788	12.4	인도	1,081	11.9
인도	500	7.8	미국	926	10.2
일본	378	5.9	일본	706	7.8
필리핀	337	5.3	필리핀	401	4.4
캐나다	203	3.2	러시아(연방)	367	4.0
베트남	198	3.1	한국계중국인	290	3.2
한국계중국인	192	3.0	캐나다	262	2.9
영국	141	2.2	베트남	244	2.7
타이	141	2.2	영국	186	2.0
러시아(연방)	120	1.9	타이	152	1.7
오스트레일리아	83	1.3	오스트레일리아	120	1.3
프랑스	73	1.1	독일	119	1.3
독일	71	1.1	프랑스	116	1.3
네덜란드	63	1.0	인도네시아	105	1.2
기타	736	11.6	기타	1,243	13.7
전체	6,372	100.0	전체	9,100	100.0

자료 : 법무부, 외국인력 DB

○ 전문인력의 비자유형별 평균체류기간을 보면 평균 체류기간은 29.0개월임

- 비자 유형별로 비교해보면 E5가 48.5개월로 평균체류기간이 가장 길고, 다른 비자는 큰 차이가 없음.
- 연령별로 비교해보면 E5의 30세미만 집단을 제외하고 대체적으로 연령이 많을수록 평균 체류기간이 긴 것으로 나타남

<표 3-4> 비자유형별 평균연령 및 평균체류기간

		E3	E4	E5	E7	소계
		연령				
	30세미만	25.1	13.3	155.7	20.7	21.6
	30대	28.6	28.8	14.7	24.5	25.6
	40대	35.1	18.9	32.6	32.9	33.0
	50세이상	42.2	32.5	60.2	42.8	45.7
분법여부	분법	28.8	42.4	71.6	31.7	32.9
	합법	31.0	25.5	47.2	26.7	28.7
입국년도	2005년이전	68.2	109.1	104.9	77.4	77.9
	2005	38.9	38.7	37.7	37.7	38.0
	2006	25.9	27.3	26.6	26.4	26.3
	2007	14.3	13.5	14.7	14.8	14.7
	2008	5.3	4.5	5.7	4.5	4.7
전체		30.8	27.5	48.5	26.9	29.0

자료 : 법무부, 외국인력 DB.

다. 전문외국인력의 사업장 현황

- 전체 전문인력의 24.3%가 음식숙박업에 고용되어 있고 제조업 21.2%, 사회서비스업 16.0%, 교육서비스업 14.2% 순으로 이들 4개 업종이 전체 전문인력의 75.7%를 점하고 있음. 나머지 업종은 그 비중이 미미한 수준임
- 비자 유형별로 취업업종을 비교해보면 E3는 제조업이 38.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 이어서 사업서비스업(25.1%), 교육서비스업(21.2%), 공공행정, 국방 및 사회보장행정(12.0%) 순으로 나타나 E3비자 전문인력을 활용하는 업체는 몇 개 업종에 집중되어 있음

<표 3-5> 전문인력 고용사업체의 업종별 분포

	E3		E4		E5		E7		전체	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
농림및업	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0
어업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	0.1	3	0.0
광업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0	1	0.0
제조업	753	38.7	64	53.8	0	0.0	903	16.2	1,720	21.2
전기·가스·수도사업	3	0.2	1	0.8	0	0.0	5	0.1	9	0.1
건설업	24	1.2	8	6.7	0	0.0	357	6.4	389	4.8
도소매업	16	0.8	2	1.7	0	0.0	333	6.0	351	4.3
숙박·음식점업	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1,970	35.4	1,971	24.3
운수업	1	0.1	0	0.0	465	98.5	114	2.0	580	7.2
통신업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	25	0.4	25	0.3
금융·보험업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	165	3.0	165	2.0
부동산업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	33	0.6	33	0.4
사업서비스업	488	25.1	38	31.9	0	0.0	769	13.8	1,295	16.0
공공행정, 국방 및 사회보장행정	233	12.0	4	3.4	0	0.0	30	0.5	267	3.3
교육서비스업	413	21.2	0	0.0	0	0.0	739	13.3	1,152	14.2
보건·사회복지사업	6	0.3	0	0.0	7	1.5	6	0.1	19	0.2
오락·문화·및운동 관련 서비스업	1	0.1	0	0.0	0	0.0	65	1.2	66	0.8
기타공공, 수리 및 개인서비스업	5	0.3	1	0.8	0	0.0	51	0.9	57	0.7
전체	1,944	100	119	100	472	100	5,569	100	8,104	100.0

자료 : 법무부, 외국인력 DB.

- E3비자는 각종 연구소에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구 개발에 종사하고자 하는 자에게 발급되는 비자인데, 교육서비스업 취업자 비중이 높은 것이 특징임
- E4는 제조업(53.8%)과 사업서비스업(31.9%) 비중이 85.7%로 거의 대부분을 차지하며 나머지 업종은 1~2명에 불과
- E5비자의 경우 변호사, 회계사 등공인자격증을 소지한 자에게 발급하는 비자임에도 우리나라의 경우 항공기조종사만이 활용하고 나머지 전문가자격증 취득자의 활용은 거의 없음이 특징
- E7은 음식숙박업이 35.4%로 가장 많고 제조업(16.2%), 사업서비스업(13.8%), 교육서

비사업(13.3%) 순으로 E7비자의 경우 비교적 다양한 성격의 직종이 혼재되어 있는데 상대적으로 요리사의 비중이 높음

- 전문인력 고용사업체의 사업장 규모를 살펴보면 30인 미만 사업체 취업자가 전체 전문인력의 40.2%를 차지하는 등 43.7%가 100인 미만 사업체에 취업하고 있음
 - 반면 1000인 이상 대규모 사업장에 취업한자도 24.8%로 나타나는 등 36.6%가 300인 이상 사업장에 고용되어 있는 것으로 나타남.
 - 비자유형별로 비교해보면 E3는 300인 이상 규모 사업체 취업자가 60.2%에 이르고 E4 역시 74.7%가 300인 이상 사업체에 취업.
 - E5는 대부분이 항공기 조종사인 관계로 99.4%가 300인 이상 사업장 취업자인데 비해 E7은 30인 미만 사업장 취업자가 53.8%에 이르고 300인 이상 사업장 취업자는 22.5%에 그치고 있음.
 - 결론적으로 E7을 제외한 전문인력 대부분이 사업장규모가 큰 업체에 고용되어 있지만, E7만 음식숙박업 취업자 비중이 높은 관계로 30인 미만 사업장 취업자 비중이 상대적으로 높음

<표 3-6> 비자유형별 취업사업장 규모

	E3		E4		E5		E7		전체	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
30인 미만	212	11.9	11	9.9	0	0.0	2,840	53.8	3,063	40.2
30-99인	207	11.6	2	1.8	1	0.2	819	15.5	1,029	13.5
100-299인	292	16.3	15	13.5	2	0.4	430	8.2	739	9.7
300-999인	437	24.5	43	38.7	131	23.3	291	5.5	902	11.8
1000인 이상	638	35.7	40	36.0	313	70.0	885	17.0	1,886	24.8
전체	1,786	100.0	111	100.0	447	100.0	5,275	100.0	7,619	100.0

주 : 불법체류자는 분석에서 제외함.

자료 : 법무부, 외국인력 DB.

- 전문인력 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 E7 비자 취득자의 세부 직종별 분포를 보면 주방장 및 조리사가 2,107명으로 전체 취득자의 33.1%를 차지

- 이어서 외국학교 교사(12.6%), 자동차, 조선, 비행기, 철도차량 분야 공학분야 전문가(5.0%), 음식서비스 관련 관리자(4.3%), 플랜트 공학 기술자와 해외 영업원(각각 3.1%) 순으로 나타남

- 표에서 확인할 수 있듯이 E7비자의 경우 매우 다양한 유형의 직종이 혼재되어 있음

- 이는 E7비자가 국내 공·사기관 등과의 계약에 의하여 법무부장관이 특히 지정하는 활동에 종사하고자 하는 자에게 발급되기 때문인데 즉, 해당분야 관리자에서부터 기술관련 전문가, 조리사, 디자이너, 어학분야(교사, 통역가) 까지 직무분야가 매우 다양. 그만큼 동일한 비자유형임에도 전문성의 정도가 이질적인 직업이 존재
- 주방장 및 조리사 외에 판매사무원, 운송서비스종사자, 항공운송 사무원, 조선 용접기능공도 전문인력으로 분류되어 있지만 이들 직종이 다른 직종들만큼 높은 지식과 학력 및 전문성을 요하는 직무라고 보기는 어려운 것 또한 사실임

<표 3-7> E7 비자 취득자의 주요 직종명

(단위 : 명, %)

직종명	명	%	직종명	명	%
주방장 및 조리사	2,107	33.1	경제지원 관리자	100	1.6
외국인학교/외국교육기관, 국제교과사	804	12.6	통신공학 기술자	97	1.5
자동차, 조선, 비행기, 철도차량 공학전문가	318	5.0	상품기획 전문가	91	1.4
음식서비스 관련 관리자	277	4.3	정보통신 관련 관리자	82	1.3
플랜트 공학 기술자	196	3.1	금융 및 보험 전문가	81	1.3
해외 영업원	196	3.1	판매사무원	78	1.2
번역가, 통역가	192	3.0	기계공학 기술자	77	1.2
전자공학 기술자	149	2.3	영업 및 판매 관련 관리자	74	1.2
시스템 소프트웨어개발자	109	1.7	기타 교육관련 전문가	62	1.0
응용소프트웨어 개발자	107	1.7	경영 및 진단 전문가	61	1.0
건축가 및 건축공학 기술자	105	1.6	보험 및 금융관리자	61	1.0
			전체	6,372	100.0

주 : E7비자만 분석함.

자료 : 법무부, 외국인력리스트DB.

○ 끝으로 E7비자 취득자 중 국적별로 취업자 비중이 높은 상위 5개 직종을 살펴보면 국적별로 직종구성에 큰 차이가 나타남

- 미국출신 전문인력의 경우 영어 관련 교육이나 통·번역분야(64.7%) 종사자가 가장 많고 그 다음으로 금융 및 보험분야 전문가, 경영 및 진단전문가 순으로 나타나 미국출신 전문인력은 대부분 교육이나 금융·경영분야에 종사하고 있는 것으로 나타났음
- 일본은 전자공학 기술자가 10.3%로 가장 많은 비중을 차지하고 기술경영 전문가, 통·번역 순으로 기술이나 공학분야에 고용되는 비중이 높음

<표 3-8> 주요 국가별 취업 직종

(단위: 명, %)

미국			일본			러시아		
직종	명	%	직종	명	%	직종	명	%
외국인학교, 외국교육기관, 국제고등학교 교사	478	60.66	전자공학 기술자	39	10.32	번역가, 통역가	19	15.83
번역가, 통역가	32	4.06	기술경영 전문가	31	8.20	해외 영업원	12	10.00
금융및보험 전문가	24	3.05	기계공학 기술자	27	7.14	자동차, 조선, 비행기, 철도차량공학전문가	9	7.50
경영및진단 전문가	23	2.92	번역가, 통역가	27	7.14	상품기획 전문가	8	6.67
기타교육관련전문가	22	2.79	자동차, 조선, 비행기, 철도차량공학전문가	26	6.88	영업 및 판매 관련 관리자	7	5.83
소계	579	73.48	소계	150	39.68	소계	55	45.83
전체	788	100	전체	378	100	전체	120	100
인도			중국			한국계 중국인		
직종	명	%	직종	명	%	직종	명	%
자동차, 조선, 비행기, 철도차량공학전문가	118	23.6	주방장 및 조리사	1,646	70.10	주방장 및 조리사	44	22.92
주방장 및 조리사	109	21.80	음식서비스관련관리자	247	10.52	해외 영업원	15	7.81
플랜트 공학기술자	43	8.60	해외 영업원	64	2.73	번역가, 통역가	12	6.25
통신공학 기술자	29	5.80	정보통신 관련관리자	33	1.41	운송서비스 종사자	11	5.73
시스템소프트웨어개발자	28	5.60	운송서비스 종사자	31	1.32	정보통신 관련 관리자	10	5.21
소계	327	65.4	소계	2,021	86.08	소계	92	47.92
전체	500	100	전체	2,348	100	전체	192	100

주: E7비자만 분석함.

자료: 법무부, 외국인력리포트DB.

2. 외국인 전문인력 고용관리 실태⁷⁾

○ 전문인력은 먼저 전문기술인력과 연구개발 인력으로 나눌 수 있음

- 전문기술인력의 정의: 비자분류에 따라 정보 및 전자통신(IT분야), 기계 소재 및 광학, 생명공학, 화학 및 화공기술, 에너지 및 자원분야, 원자력분야 전문지식을 갖춘 자를 말함
- 연구개발인력의 정의: 연구소에서 연구 및 개발업무를 담당하고 있는 연구소에서 연구 및 개발업무를 담당하고 있는 인력으로 정보 및 전자통신(IT분야), 기계, 소재 및 광학, 생명공학, 화학 및 화공기술, 에너지 및 자원분야, 원자력분야 등에서 자격을 갖춘 사람들을 말함

○ 한편 현재 전문인력이 없는 46개 기업 중 향후 5년 이내에 전문인력을 채용할 계획에 대해서는 13.0%인 6개 기업만이 '그렇다'라고 답하여 현재 전문인력이 없는 기업들은 전문인력에 수요가 거의 없고 현재 수준을 그대로 유지하고자 하는 것으로 나타났다

- 구체적으로는 코스피의 경우 35개 기업 중 3개 기업이, 코스닥의 경우 11개 기업 중 3개 기업이 향후 5년 이내에 전문인력을 채용할 계획이라고 밝히고 있음 (<그림 3> 참조)

○ 코스피의 연구개발 전문인력의 경우, 내국인은 평균 349.9명, 외국인 인력은 6.3명으로 조사되었음. 코스닥의 경우 내국인은 평균 29.6명, 외국인 근로자 0.08명으로 나타났다 (그림 3-11, <표 3-9> 참조)

※ 전문기술인력의 경우 코스피 기업체는 내국인이 평균 620.3명, 외국인은 9.2명이었고, 코스닥 기업체는 내국인이 13.4명, 외국인이 0.04명으로 나타나, 코스피 기업체보다 코스닥 상장 기업체가 전문기술인력을 많이 보유하고 있는 것으로 조사되었음

7) 강동관 외(2010), 「기업체 외국인 전문인력 수요 및 고용현황」, 이민정책연구원에서 요약경리.

[그림 3-1] 총 연구개발 및 전문기술인력 현황(기업 평균)

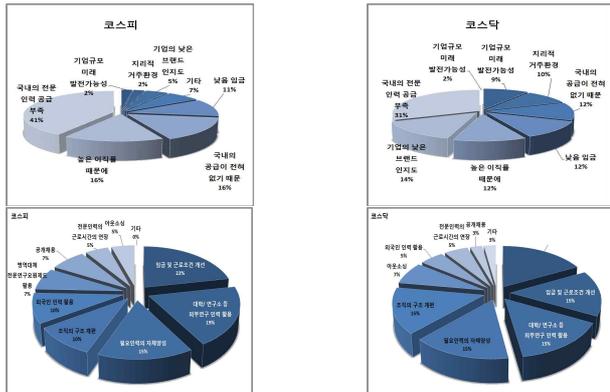


<표 3-9> 연구개발 및 전문기술 인력 현황

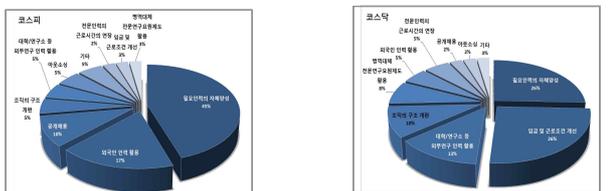
기업구분		연구전문인력		전문기술인력		총계	
		내국인	외국인	내국인	외국인	내국인	외국인
코스피	평균	349.9	6.32	620.3	9.23	970.2	15.6
	기업수	36	19	29	16	38	26
	최대값	3,507	90	4,917	106	4,917	180
	최소값	0	0	0	0	0	0
코스닥	평균	29.65	0.08	13.41	0.04	43.05	0.12
	기업수	71	5	46	2	73	7
	최대값	212	2	90	2	90	2
	최소값	0	0	0	0	0	0

- '전문인력이 부족한 상황인가'에 대한 물음에서는 코스피의 48개 기업 중 24개 기업, 코스닥의 86개 기업 중 23개 기업이 전문인력이 '부족하다'고 답하였음: 가장 큰 이유는 국내의 인력 공급문제인 것으로 조사되었음(그림 3-2 참조)
- 이러한 전문인력의 해소방안으로 단기에는 임금 및 근로조건개선(18.5%)과 대학이나 연구소 등 외부연구 인력 활용(17.3%)이 가장 높은 우선순위로 나타났음
- 코스피 기업의 경우 단기에는 임금 및 근로조건개선(9개 기업)이, 코스닥의 경우 병역대체 전문연구요원제도 활용(7개 기업)이 가장 높은 순위로 나타났음(그림 3-2 참조)

[그림 3-2] 인력부족 발생 이유 - 부족해결 방법: 단기

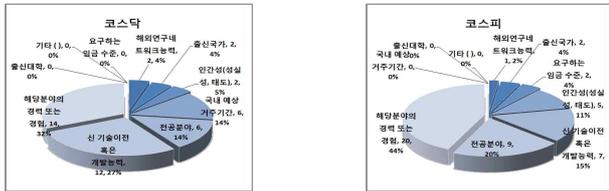


[그림 3-3] 인력부족 발생 이유 - 부족해결 방법: 장기



- 장기적으로는 필요인력의 자체양성(35.4%)과 임금 및 근로조건 개선(13.9%)을 각각 1, 2위로 꼽고 있음(그림 3-3 참조)
- 외국인 인력을 활용하겠다는 기업은 단기적으로 4.9%인 4개 기업(코스피 및 코스닥 전체), 장기적으로는 3.8%인 3개 기업으로 나타났음 이러한 결과로부터 외국 인력에 대한 수요가 그리 크지 않음을 짐작할 수 있음

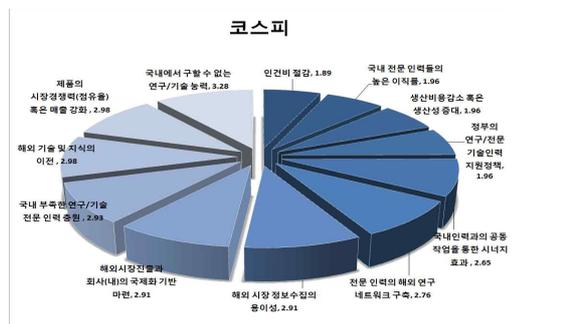
[그림 3-4] 전문 외국인력 채용 시 고려사항



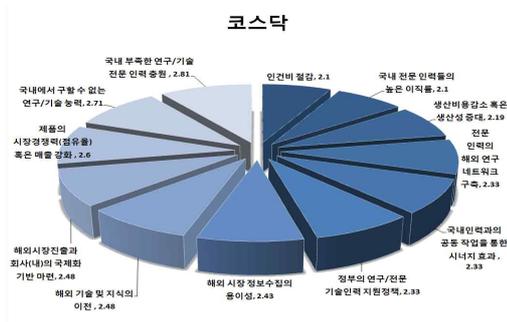
- 외국인력 채용 시 가장 고려하는 사항으로는 해당분야의 경력 또는 경험이 42.0%로 가장 높았고, 다음으로 신기술이전 혹은 개발능력이 23.5%, 전공분야(18.5%) 순으로 나타나 개인의 능력을 우선시하는 경향을 보이고 있음
- 코스닥의 기업들이 코스피의 기업들보다 신기술 이전이나 개발능력을 전공보다 우선 시하고 있는 이유([그림 3-4] 참조)는 벤처기업의 특성으로 부터 기인하는 것으로 보임
- 전문외국인력을 고용하는 이유로 국내에서 구할 수 없는 연구 인력 및 국내 부족한 연구/기술전문인력 충원이라는 응답이 각각 3.00, 2.87점(4점 만점)으로 가장 높게 나타났음([그림 3-5], [그림 3-6] 참조)
 - 코스피 기업의 경우 국내에서 구할 수 없는 연구/기술 능력(3.28점), 신기술개발 혹은 기술혁신 등을 통한 제품의 시장경쟁력(점유율) 혹은 매출 강화(2.98점) 및 해외 기술 및 지식의 이전(2.98점) 국내에서 구할 수 없는 연구인력(2.93점) 순으로 나타났음
 - 코스닥 기업의 경우에도 국내에서 구할 수 없는 연구인력 및 국내 부족한 연구 기술전문인력 충원이 각각 2.81점, 2.71점으로 나타남
- 전문외국인력을 채용하는 경로를 복수답안으로 묻은 결과, '구인광고(23.4%)'를 압도적으로 선호하는 것으로 나타났음

- 코스피 상장 기업체의 경우 '해외에서 채용하여 국내에 이용'하는 경우도 전체의 1.1%인 반면, 코스닥의 기업들은 0%로 나타나고 있음 이것은 상장100대 상위 기업이 대부분 글로벌기업인 국제기업인 것에 반해 코스닥의 벤처기업은 중소기업의 해외진출 비율이 낮기 때문에 여겨짐
- 이러한 점은 코스피 기업이 '국내 또는 해외 자사 직원의 소개'로 채용하는 비율이 높은 것과 '채용박람회'를 통하여 채용하는 것과 연관됨
- 또한 코스피 기업 중에는 '인력 pool제도를 운영하는 기업도 있다'는 것은 흥미로운: 상장100대 상위 기업이 대부분 글로벌기업인 국제기업으로서 브랜드에 대한 인지도가 있기 때문으로 여겨짐
- 반면 코스닥 기업들은 '채용박람회'나 '인력 pool제도' 및 '해외에서 채용하여 국내 이용'하는 경우 등 능동적인 구인보다는 '외국인력의 자발적 방문이나 자기소개' 혹은 '정부 또는 관련 공공기관의 소개' 등 수동적인 구인이 대조를 이룸 ([그림 3-7] 과 [그림 3-8] 참조)

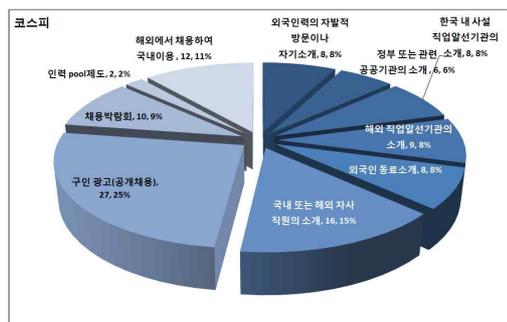
[그림 3-5] 전문외국인력 고용 이유: 코스피 기업 (최고4점 최하 1점)



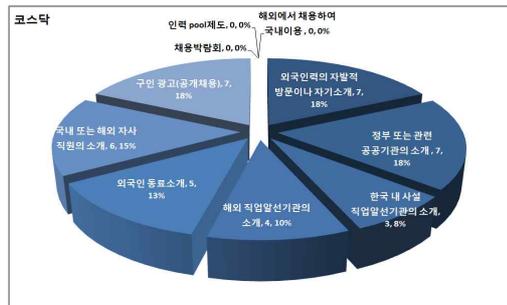
[그림 3-6] 전문외국인력 고용 이유: 코스닥 기업 (최고4점 최하 1점)



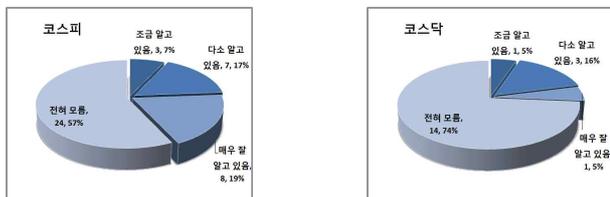
[그림 3-7] 전문외국인력을 채용하는 경로: 코스피기업



[그림 3-8] 전문외국인력을 채용하는 경로: 코스닥기업



[그림 3-9] 외국인 연구개발 및 전문기술지원제도-GOLD CARD제도

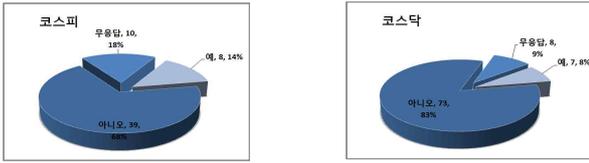


○ 현재 정부에서 시행하고 있는 기술전문인력 도입을 위한 제도에 대해 대부분의 기업들의 인지도가 매우 낮은 것으로 나타남

- GOLD CARD 제도의 경우 전혀 모른다는 응답이 62.3%로 코스피 기업체가 57.1%, 코스닥 기업체가 73.7%로 조사되었으며, 다소 알고 있거나 매우 잘 아는 경우는 31.2%로 나타났음([그림 3-9] 참조)
- IT CARD 제도에 대해서 전혀 모른다는 응답이 전체의 77.0%로 코스피 기업은 76.2%, 코스닥 기업은 78.9%로 높게 나타났음

- SCIENCE CARD 역시 전체 77.0%가 모른다고 응답하였으며, 코스피 기업체의 경우 전혀 모른다는 응답이 76.2%로 조사되었고, 코스닥 기업체는 78.9%로 조사되었음
- 해외고급기술인력도입지원사업의 경우 전체 기업의 53.2%가 전혀 모르는 것으로 나타났으며, 코스닥 기업체는 54.8%, 코스피 기업은 52.6%로 나타났음
- 한편 외국인 연구개발 및 전문기술 고급인력지원제도에 대해 잘 알고 있거나 다소 알고 있는 경우는 GOLD CARD 제도는 31.2%, IT CARD 제도는 16.4%, SCIENCE CARD 제도는 14.7% 정도에 불과함
- 이러한 결과는 정부의 외국인 연구개발 및 고급인력제도가 제대로 홍보되고 있지 않고 있음을 뜻함

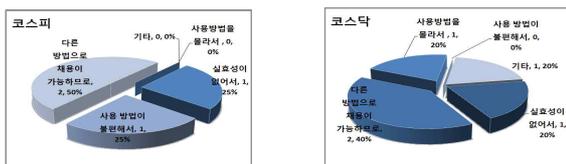
[그림 3-10] 휴넷 코리아 인지 여부



○ 정부에서 운영하고 있는 휴넷코리아(HuNet Korea) 시스템의 인지여부를 묻는 질문에서도 위와 유사한 결과가 나타남 ([그림 3-10] 참조)

- 코스피의 경우 57개 기업 중 무응답이 10개 기업, 모른다는 기업이 39개 기업으로 이는 전체 응답자의 83.0%임
- 코스닥의 기업 역시 80개 기업 중 73개 기업이 모른다고 응답하였으며 이는 전체의 91.2%에 해당됨

[그림 3-11] 휴넷 코리아를 이용하지 않은 이유



○ 코스피 기업의 경우 휴넷코리아 시스템을 아는 8개 기업 중 이를 이용하는 기업은 불과 3개 기업으로 그 이유가 실효성이 없거나, 다른 방법이 가능하거나, 사용방법을 모르거나 불편해서였음

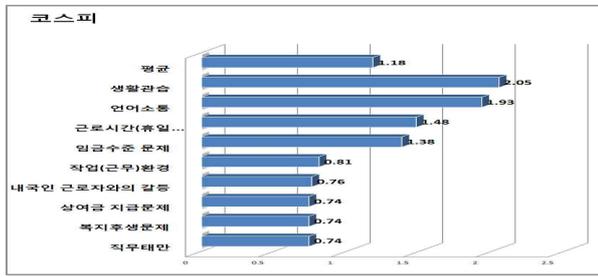
○ 코스닥 기업의 경우 휴넷코리아 시스템을 아는 7개 기업 중 이용하는 기업은 불과 2개 기업이며 이용하지 않은 이유 역시 실효성이 없거나, 다른 방법이 가능하거나, 사용방법을 모르거나 불편해서였음([그림 3-11] 참조)

○ 이러한 결과는 정부가 기업이 필요로 하는 인재를 공급하기 위해 여러 방면으로 애 쓰고 있는 것은 분명하나 사후관리나 홍보가 전혀 되고 있지 않음을 간접적으로 보여주는 결과라 할 수 있음

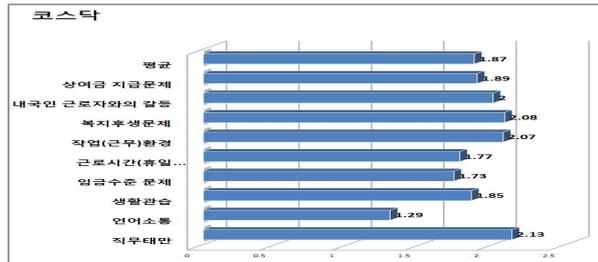
○ 향후 전문 외국인력을 현재와 비교하여 계획이 없다는 응답이 코스피의 경우 77.1%, 코스닥의 경우 95.7% 높게 나타났으며, 특히 코스닥 기업체에서 높게 나타나고 있음

- 코스피의 경우 2개 기업이 외국인력을 줄이려는 이유로 '자체 내에서 해결할 수 있어서,' '인건비 대비 효율성이 낮아서(요구하는 임금수준이 높아서),' '요구조건이 많아서(인건비 외),' '내국인과 갈등 문제(문화적 사회적 관습 등의 차이로 인한)'를 들고 있음
- 물론 분석 대상 샘플이 지나치게 작아 이러한 분석의 결과를 그대로 받아들일 수는 없지만 하나의 참고 사항은 될 수 있을 것임

[그림 3-12] 전문외국인력 고용 및 문제점: 코스피



[그림 3-13] 전문외국인력 고용 및 문제점: 코스닥



○ 전문외국인력 고용 및 문제점의 경우 코스피 기업(평균 1.18) 코스닥 기업(평균 1.87)에 비해 상대적으로 덜 심각한 것으로 나타났음

- 전체적으로 57.1% 정도가 별로 심각하지 않은 것으로 나타났으며, 35.3%가 다소 심각한 것으로 나타났음
- 코스피의 경우 언어소통(14.0%)과 생활관습(11.9%)이 고용에 있어 가장 비중이 높

은 문제로 나타났으며 평점 역시 2.05와 1.93으로 상대적으로 높게 나타난 반면, 코스닥의 경우 직무태만(25.0%)이 가장 심각한 문제로 나타났으며, 평점 역시 2.13으로 가장 높게 나타났고, 상대적으로 언어문제나 생활관습은 낮은 편이어서 코스피 기업과 대조를 이룸([그림 3-12] 및 [그림 3-13] 참조)

- 이러한 문제는 기업 내의 작업환경, 복지후생 문제, 임금수준과 관련이 있는 것으로 보임
- 코스피의 경우 기업 내의 작업환경이 평점 0.81, 복지후생 문제가 평점 0.74, 임금수준은 평점 1.38, 상여금 지급은 평점 0.74로 상대적으로 매우 낮은 수준인 반면, 코스닥의 경우 기업 내의 작업환경이 평점 2.07, 복지후생 문제가 평점 2.08, 임금수준은 평점 1.73, 그리고 상여금 지급은 평점 1.89로 나타나 상대적으로 매우 높음
- 코스피의 경우 기업 내의 작업환경이 평점 0.81, 복지후생 문제가 평점 0.74, 임금수준은 평점 1.38, 상여금 지급은 평점 0.74로 상대적으로 매우 낮은 수준인 반면, 코스닥의 경우 기업 내의 작업환경이 평점 2.07, 복지후생 문제가 평점 2.08, 임금수준은 평점 1.73, 그리고 상여금 지급은 평점 1.89로 나타나 상대적으로 매우 높음
- 이것은 내국인 근로자와의 갈등과 직무태만으로 연결될 수도 있음: 실제적으로도 코스피의 경우 각각 0.76과 .074인 반면 코스닥의 경우 각각 2.00 및 2.13으로 가장 심각한 문제로 나타나고 있음

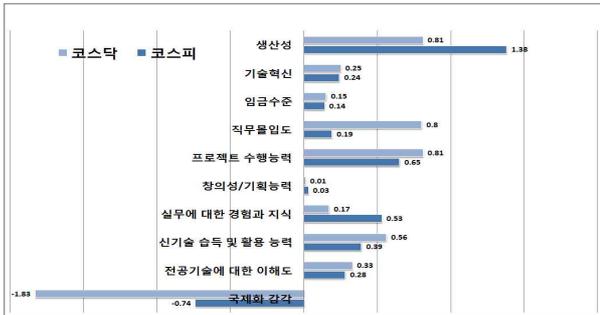
○ 이러한 위의 결과는 전문 외국 인력을 고용함으로써 실제적으로 얻을 수 있었던 고용효과의 설문 결과와 관련이 있어 보임: 우선 국제화를 제외하고는 전반적으로 내국인 보다 고용효과가 낮게 나타났으며 생산성과 프로젝트 수행능력(팀워크 및 문제해결 능력) 등에서는 공통적으로 가장 높은 괴리도를 보여주고 있음

- 국제화감각의 경우에 있어서는 일반적인 예상과 같이 내국인 보다 외국인이 우월하다는 조사결과를 보여주고 있음
- 최고 10점 만점을 기준으로 비교해보면 코스피의 경우 내/외국인간의 고용효과 차이가 0.21인 반면, 코스닥의 경우 0.31로 15배가 높음
- 이러한 상대적 괴리는 위의 결과에서 코스닥의 기업이 내국인 근로자와의 갈등과 직무태만이 상대적으로 높은 이유와 관련이 있을 수 있음 ([그림 3-14] 참조)

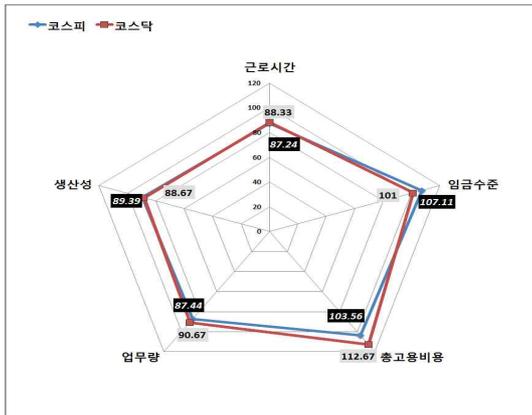
○ 근로시간, 임금수준, 총고용비용, 업무량, 생산성을 내국인과 비교([그림 3-15] 참조) 결과 코스피의 경우 근로 시간은 내국인에 비해 87.2%, 업무량 87.4%, 생산성은 89.4%이지만 임금과 고용비용은 각각 107.1%, 103.6%로 나타나고 있음

- 코스닥 역시 근로 시간은 내국인에 비해 88.3%, 업무량 90.7%, 생산성은 86.7%이지만 임금과 고용비용은 각각 101.0%, 112.7로 나타나고 있음
- 앞의 설문 결과를 토대로 주목해야할 점은 투입비용대비 고용의 효율성이 낮다는 점임
- 국제화를 제외하고는 전공기술에 대한 이해도, 신기술 습득 및 활용 능력, 실무에 대한 경험과 지식, 창의성과 기획능력, 프로젝트 수행능력, 직무몰입도, 임금수준 대비 효율성, 기술혁신, 생산성 등등 모든 면에서 내국인이 우월하다는 점은 중요한 결과임
- 이러한 결과는 향후 전문 외국인력을 현재와 비교하여 계획이 없다는 응답이 코스피의 경우 77.1%, 코스닥의 경우 95.7%로 나타난 앞의 설문조사 결과가 당연할 수밖에 없음을 설명하는 것이라 할 수 있음

[그림 3-14] 내국인과 외국인의 근무비교 I



[그림 3-15] 내국인과 외국인의 근무비교 II



제2절 전문외국인력 사례연구

○ 여기서는 국내에 취업하고 있는 전문외국인력에 대한 심층면담을 통해 전문외국인력의 실태 및 제도개선에 대한 시사점을 도출하였음

1. 중국인 엔지니어, 전문직 면담

가. 피면담자 이름 : 왕맹맹(王萌萌)

1) 개인적 질문내용

- **교향, 나이, 가족 관계, 혼인여부**

교향: 吉林省 白城市, 나이: 29세, 가족관계: 부모와 남편 (외동딸)

- **고등학교, 대학교, 대학원은 어디에서 나왔으며, 대학교와 대학원에서의 전공은 각각 무엇인가?**

고등학교: 조남(洮南)제일고등학교
대학교: 延邊과학기술대학교 조선어학과
대학원: 고려대학교 소비자심리학과(석사과정)

- **이제까지 직장 경력**

인턴사원으로 SK회사 필름전략계획부에서 열수축필름을 중국으로 수출하는 프로젝트를 담당할 적이 있으며 정직원으로는 이번이 첫번째 직장임
한국만물행 5명- 컨설팅 회사 중국이나 대만 시장조사

2) **한국기업 취업 계기, 일본 기업 취업 의향**

- **어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?**

중국대사관 학생연합회에서 학생들을 조직해서 울산에 가서 한국 중소기업면담회에 참석하게 한 계기로 지금 다니는 회사에 취직하게 됨

- **중국에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?**

남편이 이미 한국에 취직했기 때문에 같이 있기 위해 한국에서 취직했음

- **왜 일본으로 가지 않고 한국으로 왔는가? 그리고 앞으로 기회가 닿으면 일본으로 가 볼 생각은?**

남편이 현재 한국에서 경영학과 대학원에서 학위를 하고 있고 또 본인도 조선어를 전공하여 한국에 왔기 때문에 일본에 갈 생각도 없고, 가려고 해도 일본어를 다시 배워야 하는 부담 때문에 일본에 취업하여 갈 계획은 전혀 없음

- **한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?**

작년 10월에 취직해서 지금까지 거의 10개월이나 다 났음. 남편이 한국에 있는 한

한국에 있을 것이고 아마 2,3년을 더 머물 예정으로 있음

- **E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?**

복잡하지 않았지만 고려대 심리학과를 졸업한 첫번째 외국학생이었기 때문에 학과에서 경험이 없어서 증명서류를 제공하는데 협조를 잘 해주지 않아서 어려운 점이 있었음. 하지만 회사측에서는 필요한 서류를 제공하는데 협조를 잘 해주었음(석사 이상 학위 취득한 학생이면 E7비자를 받는 것은 그렇게 어렵지 않음)

3) **현재 한국기업에서의 생활**

o **당신이 취업한 한국기업에서의 생활**

- **취업한 한국기업에서 주되게 하는 역할은 무엇인가? 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?**

한국 회사를 도와서 중국이나 대만으로 수출하거나 대리상을 찾아주는 일을 하고 있음. 중국어를 잘한다는 점에서 필요하다고 생각함

- **현재 당신이 하는 역할을 하는 다른 한국인 전문가가 없는가?**

있음. 주로 중국이나 대만에서 유학하고 온 한국인임

- **당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?**

중국이나 대만기업인들과의 상담회를 준비하고 방문단을 영접하며 무역하는 면에서 기여해 왔음

- **한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 주된 의사소통 수단은 영어, 한국어, 중국어?**

원활한 편임. 주로 한국어와 중국어를 사용함

- **의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?**

풀어서 말하거나 body language를 사용함

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은 편인가? 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있는가?

한국인 동료와의 관계는 보통이라고 생각하며 각자 주로 독자적으로 자기가 담당하는 일을 하고 있음

- 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

특별한 배려 같은 것은 없고 지금 회사에서 다른 아르바이트를 중국인 5명이 있는데 항상 식사할 때 중국인 중국인끼리 한국인 한국인끼리 따로 따로 식사를 하고 있음

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

많음. 도움이 많이 될 것임

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 중국과 달라서 당황한 적이 있나?

없음. 방식이나 관행이 다를 때 보통 자기 방식대로 함

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?

퇴근시간을 잘 지키지 않는 점에서 가장 불편함. 이미 퇴근 시간이 다 됐는데 상사가 아직 가지 않으면 밑에 일하는 사람이 일을 다 끝내더라도 퇴근하지 못하는 것임. 그럴 때마다 상사에게 혼나도 역시 자기 방식대로 먼저 퇴근함

- 중국인 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?

없음

- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?

한국인이 아주 부지런히 일하는 것과 책임감이 강하다는 것을 배울 수 있음
예를 들어 자기가 해야 할 일이 퇴근시간 때 끝나지 않으면 야근비가 없어도 야근해서 끝낼 것이고, 자꾸 일자리를 잃어서 생활이 곤란해질까 봐 다른 동료보다 잘해

- 57 -

야겠다고 생각하기 때문에 항상 많은 일을 하고 좋은 업적을 달성하기 위해서 최선을 다하는 것이며, 아무리 사소한 전화를 받거나 자기 업무와 관련되지 않아도 상사에게 보고하고 받을 수 있는 전화인지, 어떻게 처리해야 할지 확인하고 응답하는 태도가 강한 책임감을 보여주었다고 함

0 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가? 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?

100만원 좌우
120만원 가량. 100만원 가량

- 현재 한국기업에서의 월급수준은 중국에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?

예) 2배 정도 높다, 1.5배 높다. 같은 수준 등등
비슷함

- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?

만족하지 않음

- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?

50만원을 쓰며 50만원을 저축함

4) 한국에서의 생활

- 한국에서는 친한 한국친구들을 여러명 사귀었는가? 아니면 중국인 친구들과 주로 어울리는가?

친한 한국친구가 별로 없고 주로 중국인 친구들과 어울림

- 한국에서 의로울 때는 어떻게 시간을 보내는가? 휴일에는 시간을 어떻게 보내는가?

- 58 -

남편과 같이 있어서 외로울 때는 없음. 주말에 한국 학원에서 중국어를 가르치기 때문에 항상 바쁘게 지냄

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?
거의 없음

- 한국에서 어디에서 사는가? 한달에 방세로 얼마를 지출하는가?
서울에서 살고 한달에 방세 70여만원을 지출함

- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가? 음식은 사서 먹는가 아니면 스스로 만들어 먹는가?
괜찮음. 보통 스스로 만들어서 먹음

- 식비로는 얼마를 지출하는가?
30여만원

- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?
한국에서 영원히 살 생각이 없음

- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?
위에 말한 퇴근시간을 잘 지키지 않는 것 외에 복잡한 선후배관계와 상하관계에도 불편함. 법들이 건전하고 서비스를 잘하는 점이 좋음

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가 아니면 그 반대라고 생각하는가?
처음 만날 때는 아주 친절하고 잘해주는데 나중에 깊이 접근하려면 다른 나라사람, 즉 다른 민족에 대한 거부감이 강함

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?
중국 한족이 비자를 받는데 한정 조건이 너무 많음. 학부생이 졸업하고 E7비자를

- 59 -

받으려면 아주 어렵고 단지 10개 전공만 가능하고 회사에 이미 취직해도 신청하기 불가능함

o 중국의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

전화하거나 중국 전문적인 채팅 프로그램 QQ를 이용함

- 자주 연락을 하나요?
거의 매일 부모님과 통화함

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 중국에는 얼마나 자주 갔나요?
단 한번도 집에 가지 않았음. 회사에서 일한 지 일년 이하인 직원이 휴가를 신청해도 7일 밖에 안 주는데 길에서 왕복 거의 6일 동안 걸리기 때문에 가지 못함(한국에서 길림성 백성시에 가는 직행 비행기가 없기 때문임)

나. 피면답자 이름: 박복선(林福善)

1) 개인적 질문내용

- 고향, 나이, 가족 관계, 혼인여부

고향: 吉林省 汪清市, 나이: 27세, 가족관계: 부모, 여동생
혼인여부: 미혼, 中國 국적의 朝鮮族 同胞

- 고등학교, 대학교, 대학원은 어디에서 나왔으며, 대학교와 대학원에서의 전공은 각각 무엇인가?

고등학교: 길림성 왕청시 제이고등학교
대학교: 연변대학교 의학원 약학과
대학원: 광주조선대학교 약학대 약물합성학과(석사과정)

- 60 -

- 이제까지 직장 경력

2009년7월1일- 지금까지 워드관제회사

2) 한국기업 취업 계기, 일본 기업 취업 의향

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

어려 구직 사이트를 통해서 찾게 됨

- 중국에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

외국에서 일한 경험을 쌓으려고 함

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

1년 1개월이나 되었음. 조선족 동포에게 발급되는 F4비자의 경우가 좀 다른데 제외 동포로서 얼마든지 언제든지 한국에 있을 수 있음

- F4 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?

복잡하지 않았음. 모두 대학원을 다니면서 스스로 만들었음

3) 현재 한국기업에서의 생활

o 당신이 취업한 한국기업에서의 생활

- 취업한 한국기업에서 주되게 하는 역할은 무엇인가? 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

유기 합성을 연구하고 있음. 연구에 필요하면 중국어로 된 논문을 번역할 수 있다는 점에서 필요하다고 생각함

- 현재 당신이 하는 역할을 하는 다른 한국인 전문가가 없는가?

있음

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

유기 합성 연구는 물론이고 중국 논문에 관련된 것이 있을 때 한국어로 번역하는 데서도 많이 기여를 해 왔음

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 주된 의사소통 수단은 영어, 한국어, 중국어?

아주 원활한 편임. 조선족이기 때문에 중국어 보다 한국어를 오히려 더 잘하고 있고 주된 의사소통 수단은 한국어임

- 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

의사소통에 전혀 문제 없음

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은 편인가? 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있는가?

한국인 동료들과의 관계는 좋은 편이고 장기적인 연구는 한국인 동료들과 같이 협력해 가면서 일하고 단기적인 연구는 혼자서 해 내고 있음

- 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

한국인 동료들이 아주 잘 대해 줌

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

같이 일하는 동료가 대부분이 박사들이데 함께 일하면서 전공분야에 관련된 분야에서 많은 것을 배울 수 있고 앞으로의 장래 경력에는 도움이 될 것으로 판단됨

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 중국과 달라서 당황한 적이 있나요?

현재 취업해 다니고 있는 곳이 첫 번째 직장이기 때문에 중국기업에서 일하는 방식이나 관행이 어떤지 잘 모르고 있으나 현재 한국직장에서 일하면서 당황한 적이 없음

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?
의사소통에 문제가 없는데다가 부모님이 모두 한국에 계셔서 지금까지 어려움과 불편함이 아직 없음
- 중국인 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?
없음
- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?
한국어로 의사소통하는 것은 자기에겐 아주 편함

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가? 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?
4대 보험과 세금을 내기 전의 월급은 170만원이고 낸 뒤에 실제로 통장에 들어오는 것은 150만원임
- 현재 한국기업에서의 월급수준은 중국에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?
예) 2배 정도 높다, 1.5배 높다. 같은 수준 등등
2배 높음
- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?
만족하지 않음
- 한 달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?
한 달에 생활비로 약 70만원을 쓰며 80만원을 저축할 수 있음

4) 한국에서의 생활

- 한국에서는 친한 한국친구들을 여러명 사귀었는가? 아니면 중국인 친구들과 주로 어울리는가?
동료 중에서 몇 명 친한 한국친구를 사귀었는데 그래도 주로 중국 친구들과 어울림
- 한국에서 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가? 휴일에는 시간을 어떻게 보내는가?
집에서 컴퓨터를 하면서 보내거나 밖에 나가서 쇼핑함
- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?
전혀 없음.
- 한국에서 어디에서 사는가? 한달에 방세로 얼마를 지출하는가?
경기도 안산에서 살고 한 달에 방세로 30만원을 지출함
- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가? 음식은 사서 먹는가 아니면 스스로 만들어 먹는가?
조선족이기 때문에 한국음식이 입에 맞고 주로 스스로 만들어 먹음
- 식비로는 얼마를 지출하는가?
20여만원
- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?
한국에서 영원히 살 생각은 없음. (남자친구가 중국에서 이미 취직했기 때문임)
- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?
불편한 점은 없고 가장 좋은 점은 의사소통 문제가 없는 것임

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가 아니면 그 반대로 생각하는가?

한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각함

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

한국 대형회사는 막노동을 맡기는 課題를 개발하거나 연구하는데 보통 외국인을 쓰지 않음. 기술비밀 유출 등 문제 때문에 연구를 외국인에게 개방하는 경향이 있음. 어떤 회사는 한국인과 외국인이 똑같은 일을 하지만 대우는 같지 않은 경우도 있다는 점에서 한국 정부에서 다시 고려해줬으면 함

o 중국의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

- 부모님이 모두 한국에 계시기 때문에 자주 만나고 전화함

- 자주 연락을 하나요?

자주 연락함. 일주일 3~4번임

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 중국에는 얼마나 자주 갔나요?

취직한지 불과 일 년인데 중국에는 이미 3번이나 갔음

다. 피면담자 이름: 장아정(張雅晶)

1) 개인적 질문내용

- 고향, 나이, 가족 관계, 혼인여부

고향: 山東省 연태시(煙臺), 나이: 26세, 가족관계: 부모, 오빠
혼인여부: 미혼

- 고등학교, 대학교, 대학원은 어디에서 나왔으며, 대학교와 대학원에서의 전공은 각각 무엇인가?

고등학교: 연태시 서하(栖霞)제이고등학교

대학교: 연변대학교 기계공학과

대학원: 경북대학교 기계공학과(석사과정)

- 이제까지 직장 경력

2009년 9월1일- 지금까지 한국생산기술연구원(한국정부 지식경제부 산하 출연연구기관)

2) 한국기업 취업 계기와 일본 기업 취업 의향

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는데? 누구 소개로? 광고를 보고?

대학교수님 추천을 받아서 취직하게 됨

- 중국에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

외국에서 일하는 경험을 쌓으려고 한국에서 취업을 했음

- 일본을 가지 않은 이유?

연변대학을 다닐 때 한국어를 공부했고, 한국으로 자연스럽게 대학원을 진학하게 되어 한국어를 더욱 친숙하게 익힐 수 있었기 때문에 한국으로 옴

- 향후 일본에 가서 일할 생각은?

일본으로 가서 일할 생각은 없음. 현재 한국에서 잘 적응하고 있으며 좋은 직장이 다니고 있기 때문에 일본이나 다른 외국에 나갈 생각은 없고 다만 중국으로 좋은 직장을 잡아 돌아갈 생각을 갖고 있음

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

11개월이나 되었음. 1~2년을 더 머물 예정임

- E3 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?

비자신청 절차가 복잡하지 않았으나 반드시 취업하기로 한 회사(조직)과 계약서가 있어야 했고, 연구원에서 많이 도와주었음

3) 현재 한국기업에서의 생활

o 당신이 취업한 한국기업에서의 생활

- 취업한 한국기업에서 주되게 하는 역할은 무엇인가? 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

기계부품의 가공방법을 개발하는 일을 하고 있음. 평상시 한국어로 교류하지만 논문 발표를 할 때 영어로 함으로써 자기는 영어가 비교적으로 잘하는 편이라는 점에서 필요로 한다고 생각함. 게다가 한국 경북대학의 지도교수님께 성적이 꽤 좋았기 때문에 한국기업에서도 필요한 사람으로 추천해 주신 것으로 알고 있음)

- 현재 당신이 하는 역할을 하는 다른 한국인 전문가가 없는가?

있으나 외국인으로서 영어를 상대적으로 잘 하고 영어로 논문을 작성하는데 교정이 덜 필요하다는 점에서 다른 한국인 전문가에게 비해 유리한 점이 있다고 생각함

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

취업한 지 얼마 안 돼서 아직 성과같은 것을 거두지 못했음

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 주된 의사소통 수단은 영어, 한국어, 중국어?

의사소통은 보통이고 주된 의사소통 수단은 한국어임

- 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

다시 영어로 말했음

- 67 -

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은 편인가? 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있는가?

좋은 편으로 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있음

- 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

한국인 동료들이 대체로 잘 대해 주지만, 어떤 점에서는 약간의 문제가 있음

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

한국조직에서 배울 점이 아주 많으며 한국조직에서 일한 경력이 도움이 될 것임

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 중국과 달라서 당황한 적이 있나요?

없음

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?

1. 점심 시간이 너무 짧아서 잠깐이라도 눈을 붙이는 시간이 없는 것임. 따라서 오후 1시쯤은 자꾸 졸림
2. 연구원에서 기숙사와 식사를 제공해 주지 않는 것임. 그러므로 매월의 지출이 많음

- 중국인 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?

상사인 분이 지금까지 본 한국사람 중에서 가장 좋은 분이시라며, 중국에 대해서 잘 알고 계셔서 중국에 대한 선입견이 없으시고 외국사람을 잘 배려해주신다고 함. 그래서 그 분에게 하고 싶은 말은 '거의 일년 동안에 잘 배려해주셔서 정말 감사드립니다.' 라고 함

- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?

월급은 중국보다 높다는 것임

- 68 -

o) 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가? 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?
첫 해는 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급은 200만원이고 낸 뒤에 실제로 통장에 들어오는 것은 180만원임
- 현재 한국기업에서의 월급수준은 중국에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?
예) 2배 정도 높다, 1.5배 높다. 같은 수준 동등
중국 중규모 도시에 비하면 2배 정도 높음. 하지만 복경, 상해 등에 이 정도는 받을 수도 있음
- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?
보통
- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?
한달에 생활비로 70~80만원을 쓰며 100만원을 저축할 수 있음

3) 한국에서의 생활

- 한국에서는 친한 한국친구들을 어떻게 사귀었는가? 아니면 중국인 친구들과 주로 어울리는가?
없으며 중국 친구들과 주로 어울림
- 한국에서 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가요? 휴일에는 시간을 어떻게 보내는가요?
코미디 영화를 보거나 컴퓨터를 하거나 잠을 잘
- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?

- 69 -

거의 없음. 있으면 영어로 해결하고 있음

- 한국에서 어디에서 사는가? 한 달에 방세로 얼마를 지출하는가?
경기도 안산에서 살고 한 달에 방세35만원을 지출함
- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가? 음식은 사서 먹는가 아니면 스스로 만들어 먹는가?
한국 음식은 입에 맞지 않기 때문에 주로 스스로 만들어 먹음
- 식비로는 얼마를 지출하는가?
30여만원
- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?
아직 생각해 보지 않았음
- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?
한국음식이 입에 맞지 않는 것은 가장 불편하고 좋은 점은 치안이 좋고 은행에서 서비스를 잘하는 것임
- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가 아니면 그 반대로 생각하는가?
아님
- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?
한국은 미국을 선호하고 중국에 대한 편견이 있는데 이런 선입견과 편견은 주로 대중 매체를 통해서 가지게 된 것 같음. 따라서 한국 대중 매체는 앞으로 중국에 대해 객관적으로 보도했으면 함

o) 중국의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

전화함

- 70 -

- 자주 연락을 하나요?

자주 연락함. 일주일 1~2번임

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 중국에는 얼마나 자주 갔나요?

휴가가 없기 때문에 지금까지 중국에 돌아가지 않았음. 올 8월에 한번 돌아갈 생각임

라. 피면담자 이름: 진소강(陳小康)

1) 개인적 질문내용

- 교향, 나이, 가족 관계, 혼인여부

교향: 江蘇省 숙천시(宿遷市), 나이: 30세, 가족관계: 부모, 큰누나, 작은누나
혼인여부: 미혼

- 고등학교, 대학교, 대학원은 어디에서 나왔으며, 대학교와 대학원에서의 전공은 각각 무엇인가?

고등학교: 강소성 泗陽崇興고등학교
대학교: 2003년 10월 고려대학교 경제학, 사회학(학부 복수전공)

- 이제까지 직장 경력

2002년7월~2003년9월 중국상해尼龍국제무역회사 회계
2008년12월~지금까지 WISEfn주식회사(기업의 투자분석솔루션 제공 회사)

2) 한국기업 취업 계기와 일본기업 취업 의향

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

아는 사람의 소개로 취직하게 되었음

- 중국에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

중국에 취직하다가 한국에 공부하러 오서 학부를 졸업한 후에 한국에 취직한 이유는 외국에서 공부하는 경험과 일하는 경험을 쌓기 위해서

- 일본으로 공부하러 가지 않은 이유는?

유연한 기회에 지인을 통해서 한국에 오게 되었고, 계속 공부를 하면서도 지인을 통해서 공부를 할 수 있게 되었음. 한국에서 더 좋은 직장이 생기면 좀 더 오래 머물 생각은 있으나 계속 살 생각은 없음

- 향후 일본 회사에 취업할 생각은?

기회가 많으면 일본, 대만, 홍콩 등으로 진출하고 싶은 생각도 있음. 결국은 부모님이 계시는 중국으로 돌아가야 하지만, 개인 경력을 쌓고 발전을 위한 기회가 있으면 중국과 가까운 일본, 한국, 대만, 홍콩 등을 가리지 않고 옮겨가서 일하고 싶음

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

한국기업에 취업한지 일년 반이 되었고 앞으로 3년을 더 머물 예정임

- E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?

복잡하지 않았음. Wisefn이라는 회사는 전에도 외국인 직원이 있어서 이런 E7 비자를 처리해 준 경험이 있었기 때문에 비자를 발급받도록 많이 도와주었음

3) 현재 한국기업에서의 생활

o) 당신이 취업한 한국기업에서의 생활

- 취업한 한국기업에서 주되게 하는 역할은 무엇인가? 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

중국 금융database (주식시장 data, 상장회사data, 외감법인, Pre IPO기업data)를 가공하여 한국 증권회사, 자산운용회사, 연구기관에 제공함

중국의 금융database 서비스에 대한 수요가 점점 늘어나기 때문에 중국시장에 관한 것을 잘 알거나 자문(資問)도 가능한 사람을 필요로 하고 있음

- 현재 당신이 하는 역할을 하는 다른 한국인 전문가는 없는가?

중국시장 금융database를 담당하는 한국인 전문가가 없음

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

같은 중국의 업종들과 협력하여 database를 구입하고 다시 한국고객에게 제공하여 서비스를 하고 또한 해외고객을 관리함

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 주된 의사소통 수단은 영어, 한국어, 중국어?

현재 다니는 회사에서 다른 직원들과의 의사소통은 원활한 편이며 주된 의사소통 수단은 한국어임

- 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

중국과 한국의 자본시장은 발전과정과 단계가 다르기 때문에 자료를 찾아 구체적인 예를 들어서 설명해야 할 때가 있음

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은 편인가? 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있는가?

아주 좋은 편으로 모두 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있음

- 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

한국인 동료들이 아주 잘 대해 줌

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

한국기업에서 배울만한 점이 많고 한국기업에서 일한 것이 앞으로 장래 경력에 도움이 된다고 생각하기 때문에 졸업하고 한국기업에서 취직했음

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 중국과 달라서 당황한 적이 있나요?

거의 없음

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?

중국에 대해 잘 알지 못하거나 중국에 대한 선입견을 가지는 것은 가장 불편하다고 생각함

- 중국인 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?

월급을 더 많이 올려 주면 좋겠음 (加薪)

- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?

한국인은 아주 꼼꼼하고 세심하게 일하는 것임

o) 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가? 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?

4대 보험과 세금을 내기 전의 월급은 250만원이고 낸 뒤에 실제로 통장에 들어오는 것은 220 - 230만원임

- 현재 한국기업에서의 월급수준은 중국에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?

비슷하지만 경험이 많으면 심지어 높을 수도 있음

- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?

만족하지 않음

- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?

한달에 생활비로 120만원 좌우를 쓰며 100만원 정도를 저축할 수 있음

4) 한국에서의 생활

- 한국에서는 친한 한국친구들을 여러명 사귀었는가? 아니면 중국인 친구들과 주로 어울리는가?

몇 명 친한 한국친구를 사귀었지만 주로 중국 친구들과 잘 어울림

- 한국에서 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가요? 휴일에는 시간을 어떻게 보내는가요?

친구를 찾아서 놀거나 같이 여행 가거나 그리고 한달 에 한두번 주말 모임도 있음 주말 모임에 참석하거나 공부함

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?

없음

- 한국에서 어디에서 사는가? 한 달에 방세로 얼마를 지출하는가?

서울 대흥동 마포에서 살고 한달에 방세 40여만원을 지출함

- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가? 음식은 사서 먹는가 아니면 스스로 만들어 먹는가?

한국음식에 익숙해 있으며 주로 사서 먹고 있음

- 식미로는 얼마를 지출하는가?

40~50만원

- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?

한국에서 영원히 살 생각은 없는데 그 이유는 아무래도 외국에서 일하는 것은 자기 발전에 한계가 있다고 생각하기 때문임

- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?

불편한 점은 문화차이나 중국에 대한 좋지 않은 인식 때문에 초래되는 불편과 스스

- 75 -

로 아무리 적극적으로 적응해도 불유쾌한 경우는 있을 수 밖에 없는 것이고 가장 좋은 점은 발달한 교통과 공공시설로써 생활이 아주 편리한 것임

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가 아니면 그 반대라고 생각하는가?

한국이 외국인에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하지 않음. 동양사람의 얼굴을 가지지 않았으면 한국사회에서 어울리기 아주 어려울 것이라고 함. 비자 신청절차와 서류가 복잡하고, 시간이 많이 걸리고 있어 불편함

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

외국인이 옮겨 살거나 한국에 있는 가족을 방문하는데 한정조건이 비교적으로 많고 한국은 단일 민족임으로써 타 민족에 대한 거부감이 아주 심한 편임. 따라서 한국 정부에서 더욱 많고 좋은 외국인계를 이끌어오는 정책을 세우면 나라 경제 발전에 도움이 많이 될지도 모른다고 함

o 중국의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

전화함

- 자주 연락을 하나요?

한 달에 2~3번 부모님과 통화함

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 중국에는 얼마나 자주 갔나요?

- 자주 중국에 출장 감. 취직 한 후에 이미 6~7번이나 중국에 출장갔음. 거의 한 분기에 한 번 씩임

- 76 -

1) 개인신상

- 고향, 나이, 가족 관계, 혼인여부

고향: 山東省 濟南市, 나이: 30세, 가족관계: 부모, 아내, 누나
혼인여부: 결혼했음

- 고등학교, 대학교, 대학원은 어디에서 나왔으며, 대학교와 대학원에서의 전공은 각각 무엇인가?

고등학교: 제하(濟河)제일고등학교
대학교: 연변과학기술대학교 조선어학과와 경영관리학과 (복수전공)
대학원: 고려대학교 경영대학 (석박통합)

- 이제까지 직장 경력

2010년3월- 지금까지 XXX대학교 교수

2) 한국기업 취업 계기와 일본기업 취업 의향

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

인터넷 광고를 보고 취직하게 됨

- 중국에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

아직 박사 졸업할 예정, 즉 ABD(all but dissertation)이기 때문에 한국에 취업했음

- 왜 초기에 일본으로 가지 않고 한국을 택하였나요?

미국으로 갈 생각을 하다가, 가지 못할 사정이 생겼고 중국에서 조선어 전공을 했기 때문에 한국에 자연스럽게 오게 되었음. 한국에서 현재 만족스럽게 대학에서 가르치고 있기 때문에 한국의 대학에서 계속 이어달라는 요구가 있으면 한국에 머무를 수도 있음

- 77 -

- 향후 일본에서 취업할 생각은 없나요?

그러나 향후 기회가 생기더라도 일본으로 가고 싶은 생각은 없으며, 홍콩이나 마카오에 기회가 생기면 가고 싶은 생각이 있고 중국으로 돌아갈 수도 있음

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

올해 3월에 취직해서 지금까지 거의 5개월이나 다 됨. 2,3년을 더 머물 예정임

- E1 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?

복잡하지 않았음. 모두 학교에서 발급받도록 도와주었음

3) 현재 한국기업에서의 생활

o 한국기업에서의 생활

- 취업한 한국기업에서 주되게 하는 역할은 무엇인가? 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

영어로 국제경영전략과 China Business 수업을 함. 중국인이어서 China Business에 관한 것을 비교적으로 잘 알고 있고 게다가 학교에 영어로 국제경영전략과 China Business 강의를 하는 교수가 없었기 때문이라고 생각함

- 현재 당신이 하는 역할을 하는 다른 한국인 전문가가 없는가?

국제경영전략과 China Business를 연구하는 한국인 교수는 없음 (구인광고에 외국인, 박사, 영어로 강의할 수 있는 사람에 이미 한정됐음)

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

한국기업들이 중국시장에 진입하는 경영전략, 직면할 문제, 중국 시장조사를 연구해왔고 학생들더러 하여금 중국시장의 거시적인 환경과 한국 이외의 다른 나라와 경쟁하는 환경을 이해하도록 해 왔음

- 78 -

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 주된 의사소통 수단은 영어, 한국어, 중국어?

가끔 문제가 있음. 주로 학생 쪽은 수업자체가 어렵고 영어로 수업할 때 경제영어전 문술어를 이해하는데 의사소통이 가끔 문제가 있음. 주로 영어와 한국어를 사용함

- 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

더 구체적으로 설명하거나 지도해 왔음

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은 편인가? 한국인 동료들과 협력을 해 가면서 일을 하고 있는가?

좋은 편임. 공동 프로젝트를 연구하는 경우는 협력을 해 가면서 일을 하고 기타인 경우는 독자적으로 일을 하고 있음

- 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

다른 한국 교수님은 자기와 상하관계가 아니기 때문에 잘 대해 줌

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

다른 교수님과 같이 연구하면서 배울 것이 아주 많음. 그리고 학생이 창의력이 강하며 수업 분위기가 활기참. 게다가 학생들과의 나이 차이가 다른 교수에게 비하면 크지 않아서 학생들과 잘 어울림. 이상으로 앞으로의 장래 경력에도 도움이 많이 될 것임

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 중국과 달라서 당황한 적이 있나요?

없음. 방식이나 관행이 다른 것은 다른 교수님과 미팅하려는 경우 반드시 이틀 전에 미리 예약해야 하는 것임. 하지만 당황한 적이 없음

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?

아침은 빵 말고 정식을 먹을 수 있는 식당이 없는 것임

- 79 -

- 중국인 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?

감사드린다며 앞으로 더욱 잘해보겠다고 함

- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?

학교에서 연구에 많이 지지하고 연구하는 환경도 아주 좋다는 것임

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가? 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?

4대 보험과 세금을 내기 전의 연봉은 4천만원 좌우이고 낸 뒤에 실제로 통장에 들어오는 것은 3천여만원임

- 현재 한국기업에서의 월급수준은 중국에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?

비슷함. 중국 교수 보다는 훨씬 많은 편인데 아주 잘 나가는 교수들의 연봉도 20 ~ 30만원 RBM정도임. 중국에서는 강의, 컨설팅 등으로 부수입이 많은 것으로 알고 있음

- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?

보통

- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?

각각 50%임

4) 한국에서의 생활

- 한국에서는 친한 한국친구들을 여러명 사귀었는가? 아니면 중국인 친구들과 주로 어울리는가?

- 80 -

몇 명 있음. 한국친구이든 중국친구이든 모두 잘 어울리지만 아주 친한 친구는 역시 중국친구가 많음

- 한국에서 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가요? 휴일에는 시간을 어떻게 보내는가요?

아내와 같이 있어서 외로울 때는 없음. 책을 보거나 아니면 그냥 쉬

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?

거의 없음

- 한국에서 어디에서 사는가? 한달에 방세로 얼마를 지출하는가?

서울에서 살고 한 달에 방세로 70 ~ 80만원을 지출함

- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가? 음식은 사서 먹는가 아니면 스스로 만들어 먹는가?

괜찮음. 평일은 외식을 주로 하고 휴일은 스스로 만들어 먹음

- 식비로는 얼마를 지출하는가?

50여만원

- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?

생각해 볼 만함

- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?

아침밥을 먹을 수 없는 것은 가장 불편하고 은행, 마트 등에서 서비스를 아주 잘하는 것은 가장 좋은 점임

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가 아니면 그 반대라고 생각하는가?

괜찮음. 한국 대학에서 일자리를 잡는다는 중국 BUSINESS 전공자를 찾고 있었고

- 81 -

중국 Business를 전공한 사람도 없고 영어를 비교적 잘 해서 오히려 한국에서 경영학을 공부한 사람 보다 더 경쟁력이 있었기 때문에 취업이 쉬운 편이었다

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

자전거 전용 차도를 빨리 개선할 수 있었으면 함. 자전거를 사 놓고 몇 번밖에 타보지 못했음

o 중국의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

전화하거나 화상채팅을 통해서 연락함

- 자주 연락을 하나요?

자주 연락함

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 중국에는 얼마나 자주 갔나요?

출장 때문에 한 두번 갔음

바. 중국인 엔지니어(이름 밝히지 않음)

1) 개인 인적사항

- 출신지역은? 중국

내몽고 출신

- 학력?

회사에 18세에 들어가서 일을 하던 중 내몽고 소재 2년제 전문대학 화공과를 졸업한 뒤 20년 가량 같은 일을 계속해 온 엔지니어

- 나이: 43살

- 82 -

- **직위:**

중국에서 한국 오기 전에 주인으로서 현장 관리자 역할도 함. 경험이 많아 다른 기능도 갖고 있으며 주인이 되기는 전문대학을 졸업하고 3년 정도 걸림

- **가족관계?**

혼인여부(부인), 고등학생 2학년 자녀

2) 한국기업 취업 계기

- **어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?**

현 동양유지 한국사장이 한국에 피마자유를 처리·가공하는 기업을 세우기 위해 내가 다니고 있던 중국 회사에 요청하여 나를 파견형식으로 자기가 세운 동양유지에 일하도록 요청하여 동양유지에서 파견근무하다가 중국회사를 사직하고 한국 동양유지회사에 취업하고 일하고 있음

- **왜 일본으로 가지 않고 한국으로 왔는가?**

한국에 오게 된 계기는 우연히도 현 동양유지 사장님이 내가 갖고 있는 기술을 필요로 하여 중국인 기술자를 보내달라고 해서 한국에 파견형식으로 오게 되었으므로 일본에서 그런 식의 제안이 없는 상태에서 일본으로 갈 여지가 없었음

- **혹시 일본에서 일할 기회가 있다면 일본에 가고 싶은 생각은?**

한국을 떠나 일본에서 근무할 기회가 있더라도 일본에 갈 생각은 없음

- **한국에서는 얼마나 근무할 예정인가?**

현재 한국회사에서 근무한 지 6년이 되었고, 현재 만족하고 있는 편이며, 가족과 자주 만나지 못하는 점이 불편함. 한국에서 더 살고 싶은 생각도 있으나 가족들이 있는 중국으로 돌아갈 것임

- **E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?**

E7비자로 전문기술자로 초청을 받아서 한국에 올. 회사가 도와주어서 그렇게 복잡하지 않았음
대출자 2명 정도를 뽑아 쓰고 있음. 대출자를 총원하기가 쉽지 않음. 교통수단 불편

3) 현재 한국기업에서의 생활

- **일하고 있는 회사?**

DOC(동양유지)라는 회사로 피마자유, 정제해서 화장품 원료, 의약품 원료, 수소첨가해서 기름을 고체화하여 윤활유나 왁스 등 광택제를 생산하고 있으며 년 매출액이 50억원, 경쟁회사가 없고 다만 완제품을 수입하여 판매하는 회사는 있음

- **규모 - 10명, 원료수입 repacking 가공 - 내수 중심, 중국인 2 - 3명이 있었으나,**

현재는 1명이 남음, 다른 사람은 중국으로 돌아감
현재 노동자로 조선족 근로자 52세가 있음

- **한국회사에서는 어떤 일을 하고 있는가?**

Castor Oil(피마자유)를 인도에서 수입하여 제가공하고 정제하는 20년 경력으로 생산기술피마자유 정제와 관련하여 상당한 경험과 노하우를 필요로 하는 일을 하고 있음

- **한국에서는 유사한 기술을 가진 엔지니어가 없었는가?**

처음에는 이 기술을 가진 기술자를 한국에서는 구할 수 없는 핵심적인 기술이었기 때문에 핵심적인 엔지니어로 의존도가 높았음. 현재는 다른 한국 엔지니어들도 배워서 중국인 엔지니어가 없어도 공장이 돌아갈 수 있음. 이 중국인 엔지니어는 이쪽 분야에서 오래동안 일한 숙련기술자로 주로 피마자유 정제와 관련된 기계장치를 조작하는 노하우를 갖고 있음

- 한국회사에서의 경력은?

2004년에 중국회사에서 한국 동양유지에 피견형식으로 왔다가 중국회사를 사직하고 한국회사에 취업하여 한국에 온지 2010년 현재까지 6년 동안 일을 하고 있음

- 한국에 있음으로써 유리한 점은?

배울 것이 많다. 임금이나 처우가 좋다. 기술을 배우는 것도 좋은 것 같음. 기후가 좋다. 내뭉고는 춥다

- 한국에 있어서 불리하거나 불편한 점? 회사나 동료들과의 관계?

한국 친구들이 있음. 2년전까지 중국인이 있어서 외롭지 않았음

- 임금, 기타 인사에 있어서 대우는 적절하게 해 주었다고 보는가?

개인적인 성격이나 음식에도 잘 적응하고 있는 편이고 문화생활, 취미생활을 하기 어려운 점이 있음

o 보상수준

- 중국에서는 얼마를 받았고 한국에서는 얼마를 받고 있는가?

중국에서 2,500위엔을 받고 있었으나 한국에 파견된 초기인 2004년 월 110만원을 받다가 현재 월 200만원을 받고 있음

현재는 4대 보험을 가입하고 있음

대학을 나오고 군산대학에서 석사과정을 마친 중국인 직원이 1년간 중국과의 무역 분야에서 근무하였으나 중소기업이라서 급여 수준 연봉 1,800만원 정도 밖에 되지 않아 중국으로 돌아감

한국인 신입사원 - 연봉 2000 - 2,500만원 정도인 점에 비추면 무역분야를 담당했던 중국인 여성은 상대적으로 낮은 임금을 받았던 셈. 퇴장은 현재 4년 근속에 연봉 3,000만원을 받고 있음

중국 조선족 노동자 기능직의 임금이 월 140만원으로 급여가 낮고, 한국인 노동자를 구하기는 어렵기 때문에 조선족을 쓰고 있는데 한국인 노동자는 조선족 노동자 보다 월 20~30만원 더 받음

- 순수형액과 생활비 그리고 고향 송금액은?

178만원 정도 순수수령액(국민연금, 건강보험, 고용보험을 제외하고)에서 순생활비 40만원 정도를 제외하고 나머지 송금 130여만원을 고향에 송금하고 있음

4) 한국에서의 생활

- 의식주생활은 어떻게 하고 있는가?

같은 회사의 한국인 직원들과 함께 회사 아파트에서 생활하고 있으며, 한국음식 등에 적응을 잘 하고 있음

- 주말에는 어떻게 시간을 보내는가?

주말에 집에서 TV를 보거나 함

- 중국인 가족과의 연락은?

중국 가족과는 정기적으로 전화를 하고 있고 중국 가족들에게 휴가를 이용해서 갈 뿐 중국에 있는 가족을 데려오기는 초청절차가 복잡함

- 얼마나 자주 얼마동안 중국으로 휴가를 가는가?

1년에 1~2회 장기 휴가 부여(2주~1개월)하여 이 기간 동안 중국의 가족들에게 다녀옴

야간근로를 하는 경우 연장근로수당을 줌

사. 인터뷰한 중국인 전문직, 엔지니어들의 인터뷰 결과 비교

<표 3-9> 인터뷰 결과 요약

	왕병명 (王明明)	박복선 (朴福善)	장아정 (張雅晶)	진소강 (陳小康)	조수봉 (趙樹峰)	이명
성사/이혼	여/29세/결혼	여/27세/미혼	여/26세/미혼	남/30세/미혼	남/30세/결혼	남/43세/결혼
학력/전공	고려대소비자 심리학과석사, 중국연변대 조선어학과	조선족, 중국연변대졸, 한국조선대 약학과 석사	중국연변대 철학, 한국경북대 기계공학석사	고려대경제학, 사회학 학사	연변과학기술대조선어학과/경영학과졸, 고려대경영대학 박사예정	중국내몽고선 문대학화공과 졸업
직장경력	SK 인턴			2002.7- 2003.9 중국상해 尼龍국제무역 회사 회계		중국 내몽고의 피마자정류공장에서 20년 근무
현재 직장	2009. 10 - 한국만물행 중국대만 시장조사업체	2009. 7월 - 워드캐런	2009년 9월- 한국생산기술연구원	2008년12월 - Wisefn(부자 분석솔루션서비스 제공)	2010년3월 ** 대학교수	2004년 - 현재 한국중앙유脂
한국기업취업계획	중국학생연합회가 조직한 출신중국기업 면담회참석	한국의 무직인터넷사이트	한국교수님의 추천으로 취업	한국에 유학하면서 어느 분 소개로 취업	인터넷광고	한국인사장이 중국회사에 중국기술자라 권 요청
왜 중국이 아닌 한국취업?	남편이 한국기업취직	외국경력축적	외국경력축적	외국경력축적	한국에서 박사학위취득	-
왜 일본취업은 아니었나?	남편/본인이 조선어 전공 한국대학원 학위취득,	조선족으로 한국어 능통	언변대학 재학중 한국어 공부할 하여 한국에 올.	유연히 아는 부분 통해 한국어 공부하러 왔음	중국에서 조선어 전공으로 자연스레 한국에 올	일본에서 그런 제안이 없었음
향후 일본취업 의사는?	일본어공부부담 때문에 일본취업의사는 없음		한국에 잘 적응하고 있어 일본/외국에 취업의사없음	향후경험과 경력을 위해 일본, 대만, 한국에 취업의사	일본취업의사는 없고 홍콩, 마카오에취업의사	없음.
E7비자	절차간단, 회사가 잘 협조	조선족 동포에 F4 비자발급, 발급용이	비교적 간단 회사에서 도와줌.	간단 회사에서 도와줌	비교적 간단, 학교에서 도와줌.	전문기술자로 초청회사가 지리
한국기업에서의 역할	중국/대만 수출 대리	유기합성연구 중국논문번역	기계부품의 가공방법개발	중국금융database를 가공하여 한국금융기관 등에 제공	영어로 중국경영 강의 중국시장의거시적완강과 경쟁환경소개	피마자유(Cast or Oil)의 경제기술과 노하우
기업의사소통수단	원할/한국어, 중국어	전혀 문제없음	보통, 한국어, 소통이 어려울 땐 영어	원활, 한국어	가급 문제 영어와 한국어	한국어, 중국어
회사내 동료관계	보통, 각자 역할달리, 중국인끼리 어울림	좋은 편, 동료들이 잘 대해줌, 연구에서 협력	좋은 편, 협력, 약간의 문제도	아주 좋은 편, 협력, 잘 대해 줌	좋은 편, 동료프로젝트 협력	한국인 근로자들과 공동생활

한국기업에서 배울 점	많이 있음	동료박사에게서 전문관련 배운 것 배움	많은, 경력에 도움이 됨	많은 경력에 도움이 될 것임	공동연구에서 많이 배움, 수 업분위기 좋음	
회사내 어려움과 불편함	퇴근시간 미준수, 복잡한 선후배, 상하 관계	조선족으로 불편함이 없음	짧은 점심시간, 줄음, 기숙사, 식당부재로 지출이 많음	-		잘 적응
한국기업사장에 하고 싶은말	없음	없음.	잘해 주셔서 감사하고 있음	원금을 더 올려주셨으면	감사	-
한국기업의 좋은 점	부지런함, 강한책임감, 최선을 다함	의사소통이 아주 편함.	보상이 좋음	편하고 세심한업무처리	연구를 뒷받침하고 연구환경이 좋음	임금과 처우가 좋음.
월급 수준	120만원, 중국과 비슷함, 현재 불만족	170만원, 공제후 150만원, 중국의 2배 만족하지않음	200만원,공제 후 180만원, 중국 2배, 보통	250만원, 공제후 220-230만원, 중국과 유사한 수준	연봉 4000만원, 3000여만원(공제후)중국고수월급 전이나건설행, 강의수입포함 시 유사	처음에는 중국의 4배 가량 많다가 현재 월 200만원,공제 후 178만원
생활비	50만원	70만원	70-80만원	120만원	150만원	40만원
방세	70만원	30만원	35만원	40만원	70-80만원	130여만원
식비	30만원	20여만원	30만원	40 - 50만원	50여만원	송금함
한국인 친구	없음, 중국친구와 어울림	한국친구사귀 중국친구와 어울림	없음, 중국친구와 어울림	소수 한국친구사귀, 중국친구와 어울림	한국친구몇 명 사귀, 중국친구들과 친함	회사동료 등 한국친구들이 있음
기업요청시 영구거주의사	영구거주 의사 없음	남자친구가 중국에 취업하여 영구거주의사 없음.	생각해본 바 없음.	영구거주의사 없음, 승전에 제한	고려해 불만함	영구거주의사는 없음.
한국의 좋은 점	별들이 아름답고 좋은 서비스	단순노동에 외국인화음, 외국인전문직을 한국인 보단 낮게 대우	치안이 좋고 은행 등에서 서비스가 좋음	발전된 교통, 공공시설로 생활편리	은행이나 마트 등에서 서비스가 좋음	기후가 좋고 임금과 처우가 좋은 편.
한국의 불편한점	다른 민족에 대한 거부감	없음.	음식이 맞지 않음	중국과 문화적 차이와 선입견	이질을 제대로 먹을 수 있는 식당이 없음	음식이나 생활에 적응하여 없음.
한국이 개선해야 할 점	E7비자신청에서 10개 질문을 제안하곤 조건이 많음		미국선호, 중국 편견 개선	중국가족들이 한국방문에 제한조건이 많고 타 민족에 대한 거부감이 강함.	자전거 전용도로 설치/개선	

- 위의 표에서 보는 바와 같이 한국에 취업한 중국인 전문직이나 엔지니어들은 대체로 중국에 있을 때부터 조리어를 배운다든지, 한국에 있는 대학으로 유학을 오는 등 한국과 일정한 연계를 갖고 있어 한국에 취업할 수 있었음
- 한국기업에 취업을 하려는 것은 한국기업에서 유익한 경험을 쌓아 나중에 경력에 보탬이 되기 위한 것이며, 실제로 한국기업에서 많은 실무경험을 쌓고 배우고 있는 것으로 보임
- 현 직장에 취업을 하게 되는 계기는 인터넷을 통한 구직이 2명, 지인을 통한 소개, 추천, 파견요청 등이 3명, 중소기업 간담회를 통해서 1명으로 나타남
- 위의 중국인 전문직과 엔지니어들은 한국에 오기 전에 대체로 일본어를 배우거나, 일본인과의 연계가 없었기 때문에 일본으로 공부를 하러가거나 일본에 취업할 의사를 갖기 어려웠음
- 중국인 전문직이나 엔지니어들은 한국회사나 조직에서 구하기 어려운 언어, 정보, 지식, 기술 등을 갖고 있으며, 나름대로 경쟁력이 있는 지식, 기술, 숙련을 갖추고 한국기업이나 조직들에 기여를 하고 있는 것으로 보임
- 한국에서는 대체로 잘 적응하고 있고 한국인 동료직원들과의 관계는 괜찮거나 좋은 편이지만, 한국인 친구들을 사귀는다는 어려움을 겪거나 소수만을 사귀고 있음을 알 수 있음
- 이들 중국인 전문직이나 엔지니어들이 한국회사에서 받는 임금수준은 대체로 중국 보다는 2배 가량 높지만 대부분 여기에 만족하지는 않고 있음
- 대체로 같은 지식, 학력, 숙련 수준을 가진 한국인과의 차이는 없어 보이지만, 중국인들에게는 승진의 기회가 제한되어 있는 것으로 보임
- 중국인 전문직이나 엔지니어들은 월급의 1/2 가량을 생활비(방세, 식대 및 기타)로

- 89 -

사용하고 나머지를 저축하는 것으로 보임

- 회사에서 의사소통은 대체로 한국어, 중국어 등을 사용하지만, 잘 통하지 않을 때는 영어를 사용하고 있어 크게 의사소통에 문제가 있지는 않음
- 한국생활에서는 한국인 친구들을 잘 사귀지 못하거나 사귀더라도 소수밖에 없으며, 퇴근시간과 관계없이 늦게까지 일하거나 선후배간의 수직적인 관계, 음식의 불편함 등 일정한 문화적 차이, 한국인들의 중국에 대한 편견 등으로 심리적 갈등을 겪고 있음
- 향후 일본으로 취업할 의사에 대해서도 보다 적극성을 보이는 1명 이외에는 일본어를 추가로 배워야 한다는 부담감, 일본과의 친밀한 연계 부족 등으로 취업할 의사가 없는 것으로 보임
- 한국에 계속 머물 의사를 가진 사람은 한 사람 밖에 없었고 모두 결국 중국으로 되돌아가 취업하여 가족이나 친구들과 더불어 살 의사를 갖고 있음

2. 베트남 엔지니어들과의 인터뷰

가. 또 쉘안 이에우(Do Xuan Dieu)

1) 개인적 질문내용

이름(tên): 또 쉘안 이에우(Do Xuan Dieu)

나이: 30세, 남자, 베트남 타이빈 출신

- 가족 관계, 혼인여부

형제가 4명이고, 누나와 저는 결혼했으며, 동생 두 명은 학생입니다

- 현재 한국 내 거주지

현재 인천시 서구

- 90 -

- 출신학교

하노이 공과대학교 (2004년 졸업), 자동차 공학 전공, 학사

대학원 석사: (), 대학원 박사: ()

- 이제까지 직장 경력

베트남 건설공사 (LILAMA)에서 근무 전기시스템을 설계 감독하는 업무 수행, 월급이 적고 잦은 출장 때문에 사직함

2) 한국기업 취업 계기와 일본기업 취업 의향

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

베트남의 한 세미나서 우연히 한국 사장님을 만났고 외국에서 일해보고 싶었음

- 베트남에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

짧은 기간 동안 한국에서 새로운 방식으로 일을 하는 경험을 가지고 싶었으며, 또한 자기 발전의 기회를 갖고 싶었습니다

- 일본에서 일자리를 구할 생각은 해 보았는가? 예 일본으로 가지 않았는가?

일본에서 일할 생각은 해본 적이 없습니다

- 타이완, 홍콩, 중국이나 싱가포르를 갈 생각이 없었는가?

한국에서 일할 생각이 있지만 다른 나라에 갈 생각은 없습니다

- E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와주었는가?

문제가 조금 생겼는데 회사가 도와주었습니다

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

한국회사에 일하는 지 3년이 되었고 6개월 정도 일을 더 일할 예정입니다

3) 현재 취업해 있는 회사

- 회사에서의 업무

KOSAIN, 식품과 음료수를 만드는 기계를 제작 판매하는 회사에서 design engineer(실제 기술자)로 일하고 있음. 일반 평직원의 직위

- 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

내 전공인 전문 지식이 필요함

- 회사에서 사용하는 언어

영어 (v), 한국어 (v), 베트남어 ()

- 현재 일하고 있는 한국기업에서 당신이 하는 업무나 역할을 하거나 할 수 있는 한국인 전문가는 없는가?

제 역할을 할 수 있는 한국인이 있습니다

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

마케팅에서 제품에 대한 설명 방식을 개선하였으며, 공개 입찰에 필요한 원서를 좀 더 전문적인 방법으로 작성하는데 기여했습니다

o 취업한 회사에서의 생활

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은가? 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

보통입니다

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

회사 규칙을 잘 지키는 것을 배웠고 한국은 (베트남보다 규칙이 더 엄격함. 그리고 일을 업무 효율을 높이는 능력을 키웠고 또한 업무에 대한 시간관리를 배울 수 있었으며 이런 것들이 앞으로 제 경력에 도움이 될거라고 생각함

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 베트남과 달라서 당황한 적이 있나?
분명히 베트남과 달라서 한국 회사에 적응하려고 제가 많이 노력해 왔음
- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?
의사소통에는 문제가 없음. 만일 어려운 경우는 영어를 잘하는 부사장님께 부탁하여 해결함
- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?
가장 중요한 것은 바로 언어라고 생각함
- 베트남 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?
없음
- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?
직원들의 일에 대한 책임감이 강하므로 감독 업무가 원활하게 진행됨.
- 현재 일하고 있는 회사에서의 만족도(degree of satisfaction)?
아주 만족(), 만족(), 보통(V), 약간 불만족(), 아주 불만족()
- 위의 만족도 이유는?
매일 같은 일을 반복하므로 지루합니다
- 직무(job)에 대한 만족도(degree of satisfaction)?
아주 만족(), 만족(), 보통(V), 약간 불만족(), 아주 불만족()
- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?
그런 생각이 없습니다

- 93 -

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가? 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?
세금을 제하고 실제로 통장에 들어오는 금액은 2,100,000원임
- 현재 한국기업에서의 월급수준은 베트남에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?
2배 정도 높음
- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?
만족스럽지 않음

4) 한국에서의 생활

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?
한국에서 생활할 때는 의사소통에 문제가 있지만 심각하지 않고 한국어로 먼저 표현하고, 이것이 어려울 때는 영어를 사용함. 만약 상대방이 이해를 못 하면 그냥 지나쳤습니다
- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?
한달에 800,000원을 쓰고 1, 200,000정도 저축할 수 있습니다
- 한국에서는 친한 한국인 친구들을 여러 명 사귀었는가? 아니면 베트남인 친구들과 주로 어울리는가?
주로 베트남 친구와 어울립니다
- 한국에서 휴일이나 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가?
친구를 만나고, 운동하고, 쇼핑을 합니다

- 94 -

- 한국에서 어디에서 사는가? 한 달에 방세로 얼마를 지출하는가?

인천에서 살고 방세로 월 300,000원 지출함

- 식비로는 얼마를 지출하는가? 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가?

식비로는 250,000원이고, 한국음식을 먹는 것은 문제가 없음

- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?

가장 어려운 것은 한국인과 어울리는 것이고, 가장 좋은 것은 한국 날씨임

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가?

이 질문에 대해서 정확한 대답이 없습니다

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

외국인 고급인력을 개발할 때 한국인 고급인력을 개발하는 정책과 비교하여 비슷한 수준으로 하는 것이 좋겠음

o 베트남 가족과의 연락

- 베트남의 가족들과 어떻게 연락을 하나요? 자주 연락을 하나요?

가족과 전화로 자주 연락하고 집에 자주 갑니다

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 베트남에는 얼마나 자주 갔나요?

일년 2번 정도 베트남 집에 갑니다

5) 앞으로의 계획과 진로

- 한국의 현 직장에서는 얼마나 오래 일할 생각인가? 오래 일하고 싶다면, 그 이유는?

한국의 현 직장에서 일을 그만둘 예정임

- 95 -

- 현 직장에서 떠나려는 이유는?

고향인 베트남에서 가족과 함께 살고 싶고, 또 그곳에서 안정된 직업을 갖고 싶습니다.

- 앞으로 다른 곳으로 옮기려 한다면 어디로 가려고 하는가?

- (1) 어느 나라: 베트남
- (2) 어느 지역: 하노이
- (3) 업종: 경공업
- (4) 언제/시기: 직장을 그만둔 후에 2,3 개월 뒤에 개인사업을 찾아 새로운 일을 구하고 싶습니다

- 일본기업으로 옮겨가서 일을 할 생각은 없는가? 그 이유는?

일본으로 가서 일할 생각이 없음. 일본과 일본인들을 잘 모르기 때문임

- 베트남으로 돌아가서 일할 생각인가? 언제쯤?

2010년말에 베트남에 돌아갈 생각임

나. 루홍롱 (Luu Hoang Long)

1) 개인적 질문내용

나이: 26세, 남성, 베트남 호치민시 출신

모국어: 베트남어

현재 거주지 한국: 서울 서초구

- 가족 관계, 혼인여부

형제 두 명이 있고, 본인은 미혼

- 출신학교:

고등학교: 자라이 (굼 둠) 고등학교(Gia Lai, Kum Tum province), 2003년 졸업

- 96 -

대학: 호치민 대학교 자연대학, 2007년 졸업, software engineer 컴퓨터 프로그래머 전공, 공학 학사

- 이제까지 직장 경력?

푸지아(Phu Gia) 베트남 증권회사에서 증권거래를 위한 컴퓨터 프로그램의 개발과 관리 엔지니어로 10개월간 근무함. 한국정부로부터 IITA장학금을 받아 한국의 국민 대학교에서 석사과정을 공부하게 되어 일을 그만두었음.

2) 한국기업으로 취업하게 된 계기

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

한국회사가 한국대학으로 찾아와서 IITA 장학생 중 취업을 원하는 사람들을 고용했음

- 베트남에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

한국에서 업무 경험을 쌓고 좋은 월급을 받고 싶었음

- 일본에서 일자리를 구할 생각은 해 보았는가?

생각을 하고 있다

- 왜 일본으로 가지 않았는가?

기회가 있으면 가고 싶다

- 타이완, 홍콩, 중국이나 싱가포르로는 갈 생각이 없었는가?

싱가포르는 가고 싶으나, 다른 나라는 가고 싶지 않다

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

한국기업에 취업한 지 5개월이 되었고 앞으로 얼마를 더 머무를지는 여러 요소를 좀더 생각해 봐야 알겠음

- E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와 주었는가?

절차가 복잡하지 않았다. 회사가 다 도와주었다.

3) 현재 취업해 있는 회사

- 회사에서의 업무

RIAs (Rich Internet Applications)이라는 프로그램을 제공하는 Actstone이라는 회사에서 컴퓨터 프로그래머(computer programmer)로 일하고 있음

- 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

어려운 프로그램 개발을 할 수 있음

- 기업에서 사용하는 언어:

영어를 주로 사용하고 한국어를 제한된 범위 내에서 사용하고 있음

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

의사소통에 가끔 문제가 있다. 이때는 본인이 아는 언어(영어, 한국어)를 최대한 사용하여 이해시켜 왔음

- 현재 일하고 있는 한국기업에서 당신이 하는 업무나 역할을 하거나 할 수 있는 한국인 전문가가 없는가?

영어를 잘 하는 한국인은 할 수 있음

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

회사에서 일하는지 얼마 안 돼서 예기를 못 함

o 회사에서의 생활

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은가? 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?
한국인 동료들이 친절하게 잘 대해 줌
- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?
배우는 것이 많고 한국에서 일한 경험이 앞으로 경력에 도움이 된다고 생각함
- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 베트남과 달라서 당황한 적이 있나?
베트남회사와 다르다. 예를 들면 한국회사는 일하는 시간이 너무 길지만 한국회사의 한국인 직원은 열정이 있음
- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?
한국말을 몰라서 의사소통이 제일 어렵다
- 베트남 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?
베트남 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들은 해당 직원에게 업무에 관하여 어느 위치나 어떤 일을 좋아하는지 먼저 물어봐야 한다. 그래야 그 직원은 자기가 원하는 분야에서 일을 해야 그 능력을 잘 발휘할 수 있음. 외국인 직원에게 너무 긴 근무시간을 요구하고 있다. 규정된 근무시간을 지키면 좋겠다. 일하는 시간이 너무 많으면 능률이 안 오른다
- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?
업무 환경이 좋고, 업무와 관련하여 배우는 것이 많음
- 현재 일하고 있는 회사에서의 만족도(degree of satisfaction)?
아주 만족 (), 만족(X), 보통(), 약간 불만족 (), 아주 불만족 ()

- 위의 만족도 이유는?
동료들이 잘 대해주고, 업무 환경이 좋음
- 직무(job)에 대한 만족도(degree of satisfaction)
아주 만족 (), 만족(), 보통 (X), 약간 불만족 (), 아주 불만족 ()
- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?
업무 조건이 좋고, 회사 복지나 복리에 관한 대우가 좋으면 오래 일하고 싶음

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가?
약 월 2,300,000원
- 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?
월 2,100,000원
- 현재 한국기업에서의 월급수준은 베트남에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?
2배 정도 높다
- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?
만족하지 않음
- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?
약 1,000,000원 생활비로 쓰고 1,000,000원을 저축할 수 있다

4) 한국에서의 생활

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?
가끔 문제가 있다. 그때는 본인이 아는 외국어 능력을 최대한 사용해 본다
- 한국에서는 친한 한국인 친구들을 여러명 사귀었는가? 아니면 베트남인 친구들과 주로 어울리는가?
베트남인 친구들과 주로 어울리나, 때론 친한 한국인 친구 몇 명과도 어울린다
- 한국에서 휴일이나 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가?
놀이 가고, 영화를 보고, 음악을 감상함
- 한국의 어디에서 사는가? 한달에 방세로 얼마를 지출하는가?
서울 서초구에 살며, 한달 방세는 520,000원이다
- 식비로는 얼마를 지출하는가?
약 500,000원 정도
- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가?
그저 그렇다
- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?
가장 불편한 점은 의사소통이고 가장 좋은 점은 공공서비스임
- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가?
본인은 그렇게 생각한다
- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?
없음

- 101 -

o 베트남 가족과의 연락

- 베트남의 가족들과 어떻게 연락을 하나요? 자주 연락을 하나요?
전화와 인터넷을 사용함. 일주일 한번 한다
- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 베트남에는 얼마나 자주 갔나요?
일년에 한 번 정도

5) 앞으로의 계획과 진로

- 한국의 현 직장에서는 얼마나 오래 일할 생각인가?
아직 결정을 못함. 여러 조건을 생각해 보아야 함
- 오래 일하고 싶다면, 그 이유는?
회사의 대우 조건이 좋다
- 현 직장에서 떠나려는 이유는?
대답이 없음
- 앞으로 다른 곳으로 옮기려 한다면 어디로 가려고 하는가?
(1) 어느 나라: 미국, 호주
(2) 어느 지역: 무응답
(3) 업종: IT 분야
(4) 언제/시기? 아직 모른다.
(3) 그 이유는? 무응답
- 일본기업으로 옮겨가서 일을 할 생각은 없는가?
있다

- 102 -

- 그 이유는?

일본 회사는 일하는 방식에 전문성이 있다고 생각하기 때문임

- 베트남으로 돌아가서 일할 생각인가?

생각이 있다

언제쯤: 아직 모르겠다

다. 땅 띠 푸옹 니(Dang Thi Phuong Nhi)

1) 개인적 질문내용

이름:DANG THI PHUONG NHI. 28살, 여성, 베트남 중부지방 후에서 출신
현재 거주지 한국: 서초구 양재동332-5 정경 빌딩

- 출신학교:

고등학교: 후에 고등학교, 2001년 졸업, 후에 국립대학교 자연대학 2005년 졸업. IT 전공, 학사학위

- 이제까지 직장 경력

말레이시아 Nwith라는 회사에서 2년 5개월을 컴퓨터 프로그래머로 일했음. 5년 동안 일했음

- 사직 이유:

월급과 일하는 환경이 더 좋은 회사를 찾기 위해서

- 가족 관계, 혼인여부

형제자매가 4명이 있으며, 미혼

2) 한국기업 취업제기와 일본기업 취업 의향

- 한국기업에 취업하게 된 이유는?

베트남에서 보다 월급이나 생활수준이 높고 지축을 많이 할 수 있다

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

인터넷에서 모집 공고를 봤다

- 베트남에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

베트남에서는 월급 수준이 낮음

- 일본에서 일자리를 구할 생각은 해 보았는가? 왜 일본으로 가지 않았는가?

생각해 보았는데 기회가 별로 없었음

- 타이완, 홍콩, 중국이나 싱가포르로는 갈 생각이 없었는가?

만약에 기회가 생기면 싱가포르로 가고 싶다

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

한국기업에 일한 지 2년 6개월 되었고, 오래 일을 하면 좋다

- E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와 주었는가?

복잡하지 않았다. 회사가 다 해주었음

3) 현재 취업해 있는 회사

- 회사에서의 업무

Actstone이라는 IT 관련 회사에서 컴퓨터 프로그래머, 주임 직책으로 근무하고 있음

- 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?
부지런하고 영어와 한국어를 할 수 있고, 업무 능력이 있음
- 기업에서 사용하는 언어
영어와 한국어를 사용하고 있음
- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?
의사소통은 문제가 없음
- 현재 일하고 있는 한국기업에서 당신이 하는 업무나 역할을 하거나 할 수 있는 한국인 전문가가 없는가?
한국사람이 할 수 있다
- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?
지금까지 맡아온 많은 프로젝트에서 좋은 결과를 냈음

o 취업한 회사에서의 생활

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은가? 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?
한국인 동료들과의 관계가 좋다
- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?
별로 많지 않다
- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 베트남과 달라서 당황한 적이 있나?
베트남과 달리 한국회사는 직원들의 근무시간이 길고 뒷사람보다 먼저 퇴근하는 것을 좋지 않게 본다

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?
사람을 사귀는 문화와 언어가 다른 점이다
- 베트남 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?
고급인력을 고용하려면 월급 문제가 제일 중요하다는 점을 알았으면 좋겠음
- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?
모든 사람이 서로 배려해 주고 자주 인사함
- 현재 일하고 있는 회사에서의 만족도(degree of satisfaction)?
아주 만족 (), 만족 (), 보통(V), 약간 불만족 (), 아주 불만족 ()
- 직무(job)에 대한 만족도(degree of satisfaction)
아주 만족 (), 만족 (), 보통 (v), 약간 불만족 (), 아주 불만족 ()
- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있는가?
한국이 좋아서 한국에서 살고 싶음

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가?
월 2,000,000원, 연봉으로 24,000,000원/년
- 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?
세금을 낸 후에 실제로 통장에 들어오는 월급은 약 1,941,000원
- 현재 한국기업에서의 월급수준은 베트남에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?
2배 정도 높다

- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?

만족하지 않는다

- 한 달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?

월 1,000,000원 정도 쓰고 1,000,000원을 저축할 수 있음

4) 한국에서의 생활

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?

의사소통에 문제가 없다

- 한국에서는 친한 한국인 친구들을 여러 명 사귀었는가? 아니면 베트남인 친구들과 주로 어울리는가?

한국친구가 많이 있고 그 때문에 한국문화를 이해하고 있음

- 한국에서 휴일이나 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가?

친구와 놀러 간다

- 한국에서 어디에서 사는가?

서울 양재동에서 살고 있다

- 한 달에 방세로 얼마를 지출하는가?

한 달 방세는 350,000원임

- 식비로는 얼마를 지출하는가?

약 450,000원이다

- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가?

한국음식이 입에 맞는다

- 107 -

- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?

불편한 것이 없고 공공교통이 편리하고 싸며 식당이 많고 가격이 저렴함

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가?

한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각한다

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

한국정부가 외국사람을 보호하는 정책이 없다고 생각한다. 예를 들면 은행에서 신용 카드를 만들 때 쉽지 않다. 또는 한국회사가 외국인 근로자와 맺은 계약을 위반하더라도 외국인 근로자의 입장에서 법으로 쉽게 해결하기 어려운 점이 많음

o 베트남 가족과의 연락

- 베트남의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

이동전화나 Skype로 가족과 자주 연락한다

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 베트남에는 얼마나 자주 갔나요?

일년 한번 설날에 집에 간다

5) 앞으로의 계획과 진로

더 좋은 회사를 찾고 결혼해서 한국에 살 계획임

- 한국의 현 직장에서는 얼마나 오래 일할 생각인가?

아직 모른다. 좋은 회사를 찾으면 옮겨서 그곳에서 오래 일을 하고 싶다

- 현 직장에서 떠나려는 이유는?

월급이 많지 않다

- 앞으로 다른 곳으로 옮기려 한다면 어디로 가려고 하는가?

(1) 어느 나라: 한국

- 108 -

- (2) 어느 지역: 서울
- (3) 업종: IT 관련 회사 (프로그램)
- (4) 언제/시기: - 아직 모르겠다.
- 그 이유는: - 월급 문제와 일하는 조건

- 일본기업으로 옮겨가서 일을 할 생각은 없는가? 그 이유는?

일본기업으로 옮겨서 일을 할 생각은 없다. 일본말을 배우고 싶지 않기 때문이다

- 베트남으로 돌아가서 일할 생각인가? 언제쯤?

베트남으로 돌아가는 생각이 없다

라. 한복손(HAN NGOC SON)

1) 개인적 질문내용

- 인적사항

이름 한복손, 28세, 남성 미혼, 현재 대전시 유성구 거주, 베트남 탄화[Thanh Hoa] 출신

- 가족 관계

누나 한 명, 여동생 한 명

- 출신학교

고등학교: 람선 교등학교(Thanh Hoa province), 2001년 졸업
 하노이 국립대학교 공과대학, 2006년 졸업, 응용수학 전공, 공학사

- 직장 경력

VDC라는 곳에서 2006년 6월부터 2007년 3월까지 IT 분야 (Internet)에서 연구개발

- 109 -

업무에 중사

- 사직 이유

한국에 유학오기 위하여 직장을 사직함

2) 한국기업으로 취업하게 된 계기:

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

한국회사의 홈페이지에서 직원 모집 광고를 봤다

- 베트남에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

한국에서 학교를 졸업하고, 한국 회사에서 체험을 해보고 싶었다

- 일본에서 일자리를 구할 생각은 해 보았는가? 왜 일본으로 가지 않았는가?

없었음

- 타이완, 홍콩, 중국이나 싱가포르로는 갈 생각이 없었는가?

없었음

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

한국기업에 취업한지 1년 되었고 1년 더 일할 예정이다

- E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와 주었는가?

복잡한 것은 없었다. 회사가 다 도와주었다

3) 현재 취업해 있는 회사

o 취업한 회사에서의 업무

- 110 -

- 회사 이름

한국전자통신연구원

- 회사의 업종

통신 분야

- 회사에서의 당신의 직무

연구 개발 업무

- 직위/직책(status)

연구원

- 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

업무에 대하여 전문적인 능력을 가지고 있음

- 기업에서 사용하는 언어?

한국어

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

의사소통에는 문제가 거의 없고, 만약 어려운 경우가 있으면 영어를 사용한다

- 현재 일하고 있는 한국기업에서 당신이 하는 업무나 역할을 하거나 할 수 있는 한국인 전문가는 없는가?

내가 회사에 입사할 때 시험을 보았고, 많은 한국인을 이겼다

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

CODEC project에 참가하여 성공시켰다

o 회사에서의 생활

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은가? 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

회사에서 한국인 동료들과 관계가 좋음

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

배우는 것은 있는데, 앞으로 본인의 경력에 도움이 될지는 아직 확신할 수 없다

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 베트남과 달라서 당황한 적이 있나?

베트남과 조금 다르지만 당황한 경우는 아직 없다

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?

한국사람이 일을 해결하는 방법이 본인과 다르기 때문에 좀 어렵다

- 베트남 전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?

베트남은 고급인력이 풍부하고 앞으로의 전망도 좋다. 고용회사들의 일하는 방식이 조금 더 전문적이고 신용을 지킨다면 고급인력을 쉽게 모집할 수 있다

- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?

질서를 잘 지킨다. 또한 회사의 규칙이 엄격하다

- 현재 일하고 있는 회사에서의 만족도(degree of satisfaction)?

아주 만족(), 만족(o), 보통(), 약간 불만족(), 아주 불만족()

- 위의 만족도 이유는?

업무 환경이 좋음

- 직무(job)에 대한 만족도(degree of satisfaction)

아주 만족 (), 만족(o), 보통(), 약간 불만족(), 아주 불만족()

- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있느냐?

한국에서 영원히 살 생각은 없다

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가?

본인이 잘 모른다

- 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?

세금을 낸 뒤에 실제로 통장에 들어오는 월급은 2,500,000원이다

- 현재 한국기업에서의 월급수준은 베트남에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?

3배 정도 높다

- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?

만족하지 않는다

- 한 달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가

2,000,000원을 생활비로 쓴다. 그리고 500,000 원을 저축할 수 있다

4) 한국에서의 생활

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?

의사소통에는 문제가 없다

- 한국에서는 친한 한국인 친구들을 여러 명 사귀었는가? 아니면 베트남인 친구들과 주로 어울리는가?

한국 친구 몇 명이 있다

- 한국에서 휴일이나 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가?

여행을 한다

- 한국에서 어디에서 사는가? 한 달에 방세로 얼마를 지출하는가?

대전에 있는 회사 기숙사에서 산다. 한 달에 150,000원이다

- 식비로는 얼마를 지출하는가?

한 달에 500,000원 정도 지출한다

- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가?

한국 음식을 먹는 것에는 문제가 없다

- 한국생활에서 가장 불편한 점은?

한국에 대한 문화를 완전히 이해 못한다

- 가장 좋은 점은?

한국 날씨가 좋다

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가?

그렇게 생각한다

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

외국인 고급인력과 그들 가족에 대한 비자 절차를 간소화해 주면 좋겠다

o 베트남의 가족들과 어떻게 연락을 하나요?

전화나 인터넷을 이용한다

- 자주 연락을 하나요:

자주 연락한다

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 베트남에는 얼마나 자주 갔나요?

한국에서 일자리를 구한 뒤 5개월 후에 베트남에 갔었다. 일년에 2번 정도 집에 간다

5) 앞으로의 계획과 진로

- 한국의 현 직장에서는 얼마나 오래 일할 생각인가? 오래 일하고 싶다면, 그 이유는?

한국의 현 직장에서 2년 정도 일할 생각이다

- 현 직장에서 떠나려는 이유는?

고향에 돌아가서 고향을 발전시키고 싶다

- 앞으로 다른 곳으로 옮기려 한다면 어디로 가려고 하는가?

- (1) 어느 나라: 베트남
- (2) 어느 지역: 하노이(Ha Noi)
- (3) 업종: 아직 모릅니다.
- (4) 언제/시기: 회사와 계약기간을 끝난 후
- (3) 그 이유는?
고향에 돌아가고 싶습니다.

- 일본기업으로 옮겨가서 일을 할 생각은 없는가? 그 이유는?

일본기업으로 옮겨가서 일을 할 생각이 없습니다

- 베트남으로 돌아가서 일할 생각인가? 언제쯤?

일 년 후에 계약기간이 끝나면 베트남에 돌아갈 겁니다

마. 부이 딘 띠(Bùi Đình Thi)

1) 개인적 질문내용

- 나이: 30살, 남, 형제 5명, 미혼

- 현재 한국내 거주지

서울특별시 송파구 송파동 39번지 16호 202호

- 출신국 고향

베트남 탄호아(Thanh Hoa)

- 출신학교

Thanh Hoa, Ba Đình 고등학교, 1999년 졸업, 하노이 국립대학 자연대학2003년 졸업, 응용수학 전공, 학사

- 직장 경력

2003년부터 2008년 사이에 베트남에 소개하는 FPT Software라는 컴퓨터프로그램 개발회사와 (Fsoft)company라는 통신회사, 한국 소개 Nwith라는 통신회사에서 일을 함

- 주된 업무(job)

주로 컴퓨터 프로그램 개발

- 사직 이유

본인의 경력을 쌓고 싶었고, 경제적 조건을 개선하고 싶었음

2) 한국기업 취업 계기?

- 한국기업에 취업하게 된 동기는?

베트남에서는 월급이 낮으므로 한국에서 일하면 월급도 많이 받고 경력을 쌓는데도 도움이 되고, 배우는 것도 많을 것이라고 생각했습니다. 그리고 외국어능력을 향상

을 시킬 수 있어서 좋습니다

- 어떻게 한국기업/조직에 취업하게 되었는가? 누구 소개로? 광고를 보고?

친구로부터 소개를 받았습니다

- 베트남에서 일자리를 구하지 않고 한국에 취업한 이유는 무엇인가?

베트남에서는 월급이 낮기 때문입니다

- 일본에서 일자리를 구할 생각은 해 보았는가? 왜 일본으로 가지 않았는가?

일본에서 일자리를 구할 생각을 해보았는데 일본회사는 일본말 능력에 대하여 중급, 고급 수준을 요구했기 때문에 본인 일본말을 배우는 시간을 투자해야 합니다. 본인은 전에 4개월정도 일본말을 배운 적이 있습니다

- 타이완, 홍콩, 중국이나 싱가포르를 갈 생각이 없었는가?

없습니다

- 한국기업에 취업한지 얼마나 되었는가? 앞으로 얼마를 더 머물 예정인가?

한국기업에 취업한 지 2년만 되었고 2010년 9월에 베트남에 갈 예정입니다

- E7 비자를 받을 때 절차는 복잡하지 않았는가? 회사가 비자를 발급받도록 도와 주었는가?

E7비자를 받을 때 절차는 간단했습니다. 회사가 많이 도와주었습니다

3) 현재 취업해 있는 회사

o 취업한 회사에서의 업무

- 회사의 이름: PayGate

- 117 -

- 현재하는 일

회사의 통신 계통 프로그램을 연구해서 개선된 컴퓨터 프로그램 개발

- 직위/직책(status):

Developer (개발 담당자)

- 취업한 한국기업에서 당신을 어떤 점에서 필요로 한다고 생각하는가?

한국회사는 장기 근속을 하고, 열심히 일하며, 창조력과 지식, 성실한 성격을 가진 직원을 필요로 합니다

- 기업에서 사용하는 언어

영어

- 한국기업에서 의사소통은 원활한 편인가? 의사소통이 어려울 때 어떻게 해 왔는가?

영어를 할 줄 아는 동료하고만 얘기하고, 그 외의 사람과 의사소통할 때 어려운 것이 있으면 영어를 할 줄 아는 한국인 친구에게 도움을 요청합니다

- 현재 일하고 있는 한국기업에서 당신이 하는 업무나 역할을 하거나 할 수 있는 한국인 전문가가 없는가?

제가 하는 업무는 한국인이 담당할 수 있습니다

- 당신이 취업한 한국 기업에서 당신은 어떤 점에서 기여를 해 왔는가?

회사의 통신정보를 관리하는 시스템을 개선했습니다. 그외에 제가 회사의 외국 협력 부분을 담당합니다

o 회사에서의 생활

- 한국기업에서 한국인 동료들과 관계는 좋은가? 한국인 동료들이 잘 대해 주는가?

한국 동료들과의 관계가 좋습니다. 그 분들은 친절합니다

- 118 -

- 한국기업에서 배울만한 점은 많이 있는가? 한국기업에서 일한 것이 앞으로 당신의 장래 경력에 도움이 되는가?

많은 것을 배웠습니다. 그것들이 미래에는 제 경력에 도움이 될 것 입니다

- 한국기업에서 일하는 방식이나 관행이 베트남과 달라서 당황한 적이 있으나요?

베트남과 일하는 방식이나 관행이 다르지만 큰 차이를 쉽게 발견을 못 합니다. 그래서 당황하는 일까지는 없습니다

- 한국기업에서 일하면서 겪는 가장 큰 어려움과 불편함이 있다면 어떤 것인가?

언어가 가장 큰 어려움 요소라고 생각합니다

- 베트남전문직을 고용하고자 하는 한국기업의 사장님들에게 하고 싶은 말이 있다면?

한국회사는 업무 경력이 많은 베트남 고급 기술자를 요구할 것 같습니다. 2, 3년 일 했던 경력을 가진 베트남 기술자가 한국회사에서 일을 잘 할 수 있습니다. 4, 5년 경력을 가진 기술자를 찾는 것은 쉽지 않습니다

- 한국기업에서 일하면서 가장 좋은 점은 무엇인가?

한국통신 제품은 실용적이고, 한국인은 책임감이 강하며, 동료들끼리 서로 의견을 잘 받아들인다

- 현재 일하고 있는 회사에서의 만족도(degree of satisfaction)?

아주 만족(), 만족(X), 보통(), 약간 불만족(), 아주 불만족()

- 위의 만족도 이유는?

본인의 급여나 업무가 다 좋기 때문입니다

- 직무(job)에 대한 만족도(degree of satisfaction)?

아주 만족(), 만족(x), 보통(), 약간 불만족(), 아주 불만족()

- 119 -

- 한국기업에서 계속 일해 달라고 요청하면 한국에서 영원히 살 생각도 있느냐?

본인은 한국에서 오래 살 생각이 없습니다

o 현재의 월급 수준

- 현재 매월 얼마를 받고 있는가?

세금을 내기 전의 월급은 약 2,300,000원이고

- 4대 보험과 세금을 내기 전의 월급 총액? 4대 보험, 세금을 낸 뒤 실제로 통장에 들어오는 월급은?

실제로 통장에 들어오는 월급은 약 2,200,000원

- 현재 한국기업에서의 월급수준은 베트남에서 취업한다면 받을 수 있는 월급 수준과 비교하여 어느 정도인가?

현재 한국기업에서의 월급이 베트남에서 취업한다면 2배 정도 높습니다

- 현재 한국에서의 월급 수준에 만족하는가?

만족합니다

- 한달에 생활비로 얼마를 쓰며 얼마를 저축할 수 있는가?

생활비는 600,000원이고 1,600,000원을 저축할 수 있습니다

4) 한국에서의 생활

- 한국에서 의사소통에는 문제는 없는가? 있다면 어떻게 해결해 왔는가?

한국말을 모르기 때문에 한국사람과 사귀는 것이 어렵습니다

- 한국에서는 친한 한국인 친구들을 여러명 사귀었는가? 아니면 베트남인 친구들과 주로 어울리는가?

주로 베트남친구와 어울립니다

- 120 -

- 한국에서 휴일이나 외로울 때는 어떻게 시간을 보내는가?

집에서 쉬거나 뉴스를 보고 영화를 보거나 친구를 방문합니다

- 한국에서 어디에서 사는가?

회사가 방을 구해주기 때문에 얼마인지 정확하게 모릅니다. 아마 약 500,000원입니다

- 식비로는 얼마를 지출하는가? :

300,000원

- 한국에서 먹는 음식은 입에 맞는가?

한국음식을 먹음만 합니다

- 한국생활에서 가장 불편한 점은? 가장 좋은 점은?

한국생활에서 가장 불편한 점은 언어라고 생각합니다. 가장 좋은 점은 생활 수준이 높으며 생활이 편하고 보안도 잘되어 있고 한국사람은 친절하고 책임감이 강합니다

- 한국은 외국인들에게 친절하고 접근하기 좋은 곳이라고 생각하는가?

한국의 젊은이와 쉽게 사귀지 못 합니다. 한국 어른들이 나에게 친절하고 나에게 얘기하고 싶어하는데 나는 한국말을 몰라서 얘기를 못 했습니다

- 한국 정부에게 이런 정책은 고치라고 말하고 싶은 점이 있다면?

아무 문제도 없다고 생각합니다

o 베트남 가족과의 연락

- 베트남의 가족들과 어떻게 연락을 하나요? 자주 연락을 하나요?

집에 전화로 자주 연락합니다

- 한국에서 일자리를 구한 뒤로 베트남에는 얼마나 자주 갔나요?

한국에서 일자리를 구한 뒤로 1년반 후에 집에 갔습니다. 지금까지 집에 한번 갔

- 121 -

습니다

5) 앞으로의 계획과 진로

- 한국의 현 직장에서는 얼마나 오래 일할 생각인가? 오래 일하고 싶다면, 그 이유는?

한국의 현 회사와 계약이 한달 남았습니다. 계약이 끝난 후에 베트남에 돌아갈 예정입니다

- 한국에서 오래 일하고 싶다면 그 이유는?

한국이 베트남보다 보안이 잘 되어있고, 월급에 비해서 물가가 비싸지 않아서 지출을 많이 할 수 있습니다. 또한 한국은 기후가 좋고 문화 수준이 높은 것입니다

- 현 직장에서 떠나려는 이유는?

가족과 친구가 베트남에 있습니다. 또한 승진할 기회가 있습니다

- 앞으로 다른 곳으로 옮기려 한다면 어디로 가려고 하는가?

- (1) 어느 나라: 베트남
- (2) 어느 지역: -무응답
- (3) 업종: -무응답
- (4) 언제/시기? 2010년 9월
- (5) 그 이유는?

가족과 친구가 베트남에 있습니다. 또한 승진할 기회가 있습니다

- 일본기업으로 옮겨가서 일을 할 생각은 없는가? 그 이유는?

없습니다. 그 이유는 언어와 일하는 사고방식이 다르기 때문입니다

- 베트남으로 돌아가서 일할 생각인가? 언제쯤?

2010년 9월입니다

- 122 -

바. 인터뷰한 베트남 엔지니어들의 인터뷰 결과 비교

<표 3-11> 인터뷰 결과 요약

이름	도우안띠에우 (Do Xuan Dieu)	루호양롱(Luu Hoang Long)	명띠 푸응니 (Dang Thi Phung Nhi)	한글손(Han Ngoc Son)	부이 민 티 (Bui Dinh Thi)
성/나이/혼인	남/30세/결혼	남/26세/미혼	여/28세/미혼	남/28세/미혼	남/30세/미혼
학력/전공	하노이공대, 자동화공학 전공	호찌민대학 자연대공학, 한국국립대 석사(한국정부IT학학급)	후에국립대학 자연대학 IT전공.	하노이국립대공대 응용수학 학사, 한국대학원	하노이국립대학 자연대학 응용수학
직장경력	베트남건설공사 전기시스템 설계감독으로 근무	베트남 쯔치아 증권회사에서 증권거래프로그래밍 개발과 관리	2년 5개월 말레이시아 Nwith에서 computer programmer	2006-2007.3 VDC, IT분야 연구개발업무	2003년 - FPT Software FPT통신회사 컴퓨터프로그램개발
현재 직장	2007년- 현재 KOSAIN 설비/유류수기계제 작원매회사	2010.3 - 현재 한국 Actione회사	2008.2 - 현재 한국 Actione회사	2009. 6 - 현재 한국전자통신연구원	PayGate
한국기업취업 계기	베트남세미나서 한국사장 만남	회사가 IITA 장학생중 취업희망자 고용	인터넷 모집공고	홍콩이제에서 직원모집공고를 보고 지원	친구소개로
왜 베트남이 아닌 한국취업?	외국회사경험	한국에서 업무경험, 좋은 월급	월급/생활수준이 높아 상당한저축가능	외국회사경험	보상이 낮음데 비해, 경력축적, 배울점이 많고 것 학습, 외국어능력향상
왜 일본취업은 아니었나?	아무 연계도 없어 생각은 해본적이 없음	기회가 없어서 못 갔음	기회가 별로 없었음	아무런 기회가 없었음.	일본회사에서 일본어 중급/고급요구
향후 일본취업 의사는?	일본/일본인을 모르기때문에 일본취업의사없음	업무의 전문성이 있어 기회가 있으면 가고 싶음	일본만부담 때문에 일본취업의사없음	일본취업의사 없음	언어/인하는 방식차이로 일본취업의사없음
향후 계획	2010년말, 하노이 개인사업을 위해 베트남 귀국	미국, 호주 등에서 일하고 싶음	한국이 좋아서 계속 살고 싶음. 귀국하지않음.	계약기간(2년) 후 귀국, 하노이	2010. 9월 계약만료후 귀국 계획
E7비자	약간의 문제를 회사가 해결함	비교적 간단 회사가 도와줌	비교적 간단 회사 지원	비교적 간단회사 지원	절차 간단 회사에서 지원
한국기업에서의 역할	기계제작설계기술 자로서전문기술	컴퓨터프로그래머로 어려운 프로그래밍 개발	컴퓨터프로그래머, 주임	연구원으로 연구개발업무	컴퓨터프로그램 개발
기업의사소통, 소통수단	한국어 영어 특별한 문제없음	영어, 부분적으로 한국어사용, 문제가 있음	영어와 한국어 사용, 문제가 없음	한국어, 부분적으로 영어, 문제가 없음	영어, 의사소통에 문제 있음.
회사내 동료관계	보통	괜찮은 편 친결과대해줌	좋음.	좋음.	좋고, 친절하게 대해 줌
한국기업에서	규칙엄격.	업무관련	별로 많지 않음	배울 점이 있음	많음, 경력에

배울 점	살중수한 업무효율제공능력, 시간관리능력도 배움	배우는 것이 많음			도움
회사내 어려움과 불편함	관행이 달라서 적응노력	의사소통에 어려움	장시간노동, 상사보다 면치 되던연단	일을 하는 방식이 달라 어려움	언어때문에 의사소통문제
한국기업사장에 하고 싶은말	없음.	전문직의희망업무 과잉 업무배치필요,장시간노동개설	전문직 고용에는 높은 보수가 중요	기업들이 더 전문적이고 신뢰를 주어야 함	2-3년경력의 베트남고급기술 자 채용가능
한국기업의 좋은 점	책임감이 강해 감독이 원활함	업무환경이 좋고 복지나 대우가 좋음	상호 배려와 인사	질서준수, 규칙엄격	강한책임감, 동료들끼리 도움
만족도	보통, 지루한 일이 반복	만족, 동료들이 잘되고 업무환경좋음	보통	만족, 업무환경이 좋음.	만족, 업무환경과 보상이 좋음
월급 수준	공제후 210만원, 베트남의 2배, 만족스럽지 않음.	230만원, 공제후 210만원, 베트남의 2배	300만원, 공제후 194만원, 베트남의 2배, 만족하지않음	공제후 250만원, 베트남의 3배, 만족하지않음	230만원, 공제후 220만원, 베트남의 2배, 만족함
생활비	80만원, 120만원 저축	100만원, 100만원 저축	100만원, 저축100만원	200만원, 저축 50만원	60만원, 160만원 저축
방세	30만원	52만원	35만원	15만원	30만원
식비	25만원	50만원 정도	45만원	50만원	50만원(?)
한국인 친구	한국친구 사귀기 어렵고 베트남친구와 어울림	소수의 한국친구, 베트남친구와 어울림	한국친구가 많고 한국문화 이해	한국친구 몇 명 사귀	한국어를 하지못해 한국친구 없음, 베트남친구와 어울림
기업요청시 영구거주 의사	영구거주 의사 없음	오래 근무의사 있음	한국이 좋아서 결혼해서살고 싶다.	영구 거주 의사 없음	영구거주 의사 없음
한국의 좋은 점	날씨가 좋음	공공서비스가 좋다.	공공교통이 싸고 편리, 식당이 많고 저렴	날씨가 좋음	높은 생활수준, 편리한생활, 높은보안,강한책임감과 친절함
한국의 불편한점	친구사귀기	언어와 의사소통	별로 없음.	한국문화를 이해하지 못함	언어
한국어 개선해야 할 점	외국전문인력을 한국인과 같은대우필요	크게 없음	은행신용카드발급관련, 한국회사의 근로계약이나 법규방식정문란	외국고급인력과 그 가족에 대한 비차별차 간소화	없음

- 베트남에서 좋은 대학을 나와 주로 컴퓨터 프로그래머 등 경력을 가진 고급엔지니어들이 한국기업에 취업하여 상대적으로 괜찮은 대우를 받으며 일하고 있는 것을 볼 수 있는데 이들이 한국에 진출한 동기는 좋은 보수와 환경, 외국회사 근무경험 축적에 있음

- 취업의 계기는 인터넷 모집공고, 친구소개, 회사가 학교방문 장학생 채용, 회사 사장과

의 만난 등 다양했으나 대체로 베트남 엔지니어들이 한국기업에서 일하고 싶은 동기가 있었기 때문에 그런 계기가 자연스럽게 취업으로 연결됨

- 일본에는 대부분 아무런 연계나 기회가 없거나 일본어를 일정한 수준으로 할 것을 요구하는 전제조건 때문에 취업할 생각을 하지 못한 것으로 드러남
- 의사소통은 영어와 한국어를 이용하여 원활한 경우도 있고 영어를 잘하는 한국인 직원이 없거나 부족한 경우에는 문제가 있는 경우도 있었음
- 한국기업에서 여러 가지 배울 점이 많다고 느끼고 있었으며 업무환경이 베트남에 비해 좋고, 한국직원들의 강한 책임감, 규칙 준수, 협력적인 작업, 복지 등에 대해 좋게 평가하고 있으며 한국기업에서의 생활에 대해 대체로 만족하고 있는 편이었음
- 한국기업에서 어려운 점은 의사소통의 곤란, 늦은 퇴근시간, 일하는 방식의 차이 등이 거론되었음
- 회사내 동료관계는 좋은 편이었고 한국인 동료직원들이 친구하게 대해주는 편이었으나 한국인 친구들을 사귀지는 못하여 베트남 엔지니어들은 베트남 친구들과 어울리는 경향이 있음
- 한국에서 베트남 고급엔지니어들의 월급수준은 월 200 - 250만원 한국이 베트남의 2배 정도가 되고, 그 가운데 생활비로 60 - 100만원을 쓰고 나머지 만 이상을 저축하고 있었으며 그 외에도 업무환경, 각종 복지 등에서 베트남 기업 보다 높게 평가되고 있음
- 한국기업이 요구하는 경우 5명중 2명이 오래 거주할 의사가 있는 것으로 드러났으며 3명은 베트남으로 귀국할 것을 표명함
- 향후 일본 취업의사에 대해서는 5명 가운데 1명만이 긍정적으로 대답했고, 4명은 부정적으로 답하여 일본 취업의사가 매우 약한 것으로 판단됨

- 한국의 좋은 점으로는 날씨와 좋은 공공서비스, 비교적 저렴한 식당, 생활수준 등이 꼽히고 있으나 개선해야 할 점으로는 베트남 고급엔지니어들을 한국 엔지니어들과 동등한 대우를 해 줄 것, 방문가족들의 비자절차 간소화, 한국기업들의 외국인 근로자에 대한 계약위반 시정 등을 꼽고 있음
- 중국인 전문직이 한국에 진출하기 전에 조건어를 배우거나, 한국에 유학을 오는 등 한국과의 연계관계를 사전에 갖추어 진출하는데 비해 베트남에서는 한국어를 사전에 배우거나 한국과의 연계관계가 없는 상태에서 한국 정부의 장학금을 받거나 혹은 한국기업의 선발, 개별적, 우연한 연계에 의해 한국에 진출하여 차이를 보이고 있음
- 그럼에도 불구하고 전체적으로 중국 보다는 베트남에서 엔지니어를 중심으로 하는 고급 인력이 한국에 진출하여 일정기간 성공적으로 근무를 하다가 귀국하는 모습을 보이고 있음

제4장 외국의 전문인력 제도와 시사점

- 경제의 글로벌화에 따른 무한경쟁 시대의 도래로 기업 기술혁신이 가지는 중요성이 그 어느 때보다 중요해짐
 - 기업들은 경쟁우위를 차지하기 위해 지식과 정보력을 갖춘 지식근로자를 양성하고 선진기술을 확보하기 위해 외국기업과의 전략적 제휴, 해외 전문기술 수입 및 공동 개발 등과 같은 다양한 방식의 전략을 활용하여왔음
 - 글로벌 기업들은 연구개발 및 기술혁신을 담당하는 전문외국인력을 직접 고용하거나 활용하고 있음
 - 핵심역량 확보가 기업경쟁력에 사활적인 영향을 미치는 요소가 되었기 때문에 글로벌기업뿐 아니라 중소기업들도 외국전문인력 유치에 큰 관심을 기울이고 있음
- 이러한 분위기는 2000년대 들어 전문인력 유치를 둘러싼 국가 간 경쟁으로 확산되고 있음
 - 지식경화시대에 국가의 생존과 발전은 노동력의 양보다는 질이 얼마나 우수한가에 달려있기 때문에 많은 국가들이 전문인력을 적극적으로 유치하기 경쟁하고 있음
 - 따라서 저숙련인력과 달리 전문인력 유입에 대해서는 대체적으로 우호적인 분위기가 존재
 - 미국은 비자발급시 전문인력에게 우선권을 주고 있으며 캐나다, 영국, 싱가포르, 독일, 프랑스 거의 모든 국가가 전문인력 유입을 촉진하기 위해 이주 및 조세정책을 대폭 완화하는 조치를 잇 따라 취하고 있음
- 우리나라는 그동안 단순노무인력도입 부문에 비하여 해외 우수인력 유치에 대한 국가적 관심의 정도는 낮았음

- 127 -

- 그간 외국인의 국내취업은 해당 직종의 전문성과 특수성으로 인해 국내에서 인력을 구하기 어려운 특정직종의 전문기술인력(E1~E7비자)에 한하여 허용하여 왔음
 - 전문인력에 대해서는 저숙련인력과 달리 사증발급 쿼터, 노동시장 심사(labor market test), 체류기간 연장횟수제한 등과 같은 규제를 두지 않음으로써 전문인력을 입국·체류 상 우대하는 조치를 취하고 있음
 - 전문기술인력을 유치하기 위한 IT카드, science 카드, Gold 카드 같은 고용추천카드 제도와 중소기업진흥공단의 해외기술인력도입지원사업 등이 있지만 선진외국과 비교하면 외국인력 활용수준은 극히 미미한 수준임
- 국가 및 기업경쟁력 확보를 위해 외국전문인력을 적극 활용하는 것이 필요하다면 이들의 유입을 위하여 어떤 정책적 노력이 필요한가를 살펴보기 위하여 이 장에서는 대표적으로 몇 개 외국 제도를 검토하고 우리나라 전문외국인력정책수립에 주는 시사점을 찾고자 함

제1절 외국인력제도 유형

- 외국인력정책은 해당 국가의 성장전략 및 경제·인구구조로부터 영향을 받아 국가별로 차이가 존재하지만 대체적으로 공급주도적 제도(supply-driven systems)와 수요주도적 제도(demand-driven systems)로 유형화가 가능(유길상 외, 2004)
- 공급주도적 제도는 이주를 희망하는 외국인근로자 중 해당국이 자체적인 선별기준에 의해 적격자를 선발하는 방식임
 - 외국인력 수입국(host country)은 양질의 외국인력을 선별하기 위한 장치를 갖추고 있는데, 대표적인 방법이 미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 싱가포르 등이 사용하는 점수제(point systems)임
 - 점수제는 교육수준, 직업수행에 필요한 전문지식과 기술, 언어능력, 연령, 기타 이주 후 성공적으로 적응하는데 영향을 미칠 수 있는 자산상태 등 제반 요소들을 점수화하여 일정 점수 이상인 외국인에게만 이주와 취업을 허용하는 제도임

- 128 -

- 반면 수요주도적 제도는 인력공급부족 등의 이유로 고용주가 외국인 고용을 허가해 줄 것을 요청하고 정부가 외국인고용을 허가하는 방식의 제도임
- 이 제도는 대체적으로 저숙련인력을 대상으로 하는 제도인 관계로 수입국 정부는 외국인 고용이 내국인 노동시장에 영향을 미치지 않는 범위내에서 외국인 고용을 허가하며, 외국인고용을 허가받은 사용자는 허가받은 인원을 선발·도입하며 사중에서 허가된 범위내에서 일정 기간동안만 고용할 수 있음
- 따라서 수요주도적 제도를 시행하는 국가는 외국인력을 일정 기간 동안만 한시적으로 고용할 수 있으며, 외국인력을 고용할 수 있는 분야도 해당 국가의 고용구조 및 인력수급을 감안하여 특정분야로 제한됨.
- 그러나 숙련인력에 대해서는 이러한 규제가 느슨하거나 없으며 일부 국가는 체류허가를 수차례 갱신할 수 있도록 함으로써 일정기간 이상 체류하는 외국인의 경우 영주를 허용하기도 함

<표 4-1> 공급주도적제도와 수요주도적제도의 차이점

	공급주도적 제도	수요주도적 제도
개요	이주를 희망하는 외국인력이 비자신청을 하면 수입국이 일정한 절차를 거쳐 적합한 인력을 선발하고 관련 비자를 발급하는 방식	외국인력 수요가 있는 고용주가 정부에 외국인고용을 신청하고 정부가 이를 심사 후 외국인 고용여부를 허가하는 방식
신청주체	이주를 희망하는 외국인력	외국인 고용을 희망하는 사용자
선발방식	비자신청시 일정한 기준에 의해 외국인력을 선발 * 선발방법은 대체적으로 점수제 (point systems) 활용	외국인고용이 내국인 노동시장에 미치는 영향경도와 외국인력 공급의 불가피성 여부를 검토하여 허가 여부 결정
주요대상	전문숙련인력	저숙련인력
장점	객관적 기준이 미리 공표되기 때문에 외국인력선발의 투명성·일관성·효율성이 높음	사용자의 수요에 맞는 적합한 외국인력을 선발할 수 있기 때문에 미스매치 가능성 낮음
단점	이주인력과 수입국(host country) 사용자간 인력수요 불일치 가능성	고용주와 국민경제간 이해관계의 상충가능성(주로 영세중소기업들이 저숙련인력을 활용하고 있는데 기업 구조조정을 지연시켜 장기적으로 국가경쟁력 저하)과 저숙련인력 유입에 따른 사회적비용 발생
주요국	미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 싱가포르 등	미국, 독일, 영국, 한국, 대만, 싱가포르 등

- <표 4-1>은 수요주도적 제도와 공급주도적 제도를 비교한 표로 특정 국가가 단일한 제도를 활용하는 것은 아님
- 우리나라의 경우 저숙련 인력에 대해서는 업종, 체류기간이 엄격하게 적용되지만 전문인력에 대해서는 사용자들의 고용의사가 있을 경우 비자발급이 용이함. 또한 출입국상의 우대조치와 비자갱신 등을 허용하는 등 상대적으로 엄격한 요건을 요구하지 않음
- 이처럼 외국인력정책은 국가별로 상당한 차이가 있지만 수입국의 경제와 사회발전 에 크게 도움이 되는 인력을 선별하여 활용하기 위해 노력하고 있다는 점에서는 공통적임

제2절 주요국의 전문외국인력 제도

1. 미국

- 미국에서 고용관련 비자는 크게 임시 비이주(temporary worker)와 영구 이주노동(permanent worker)로 구분할 수 있음
- 임시 비이주 비자는 E-1(Treaty traders), E-3(Treaty Investors), H-1B(Specially Occupations and Fashinn Models), H-1C(Registers Nurses), H-2A(Agricultural Workers), H-2B(Non-Agricultural Workers) 등 17개 비자유형이 있으며, 전문인력과 관련된 비자는 H-1비자가 대표적임⁸⁾

8) 임시 비이주관련 비자종류는 아래와 같음
<Temporary (Nonimmigrant) Workers>

Temporary Workers and Trainees	
H-1B	Workers in a specialty occupation. For example, architecture, engineering, medicine, accounting.
H-1B1	Free Trade Agreement professionals from Chile and Singapore.
H-1B2	Specialty occupations related to Department of Defense Cooperative Research and Development projects or Co-production projects.
H-1B3	Fashion model of distinguished merit and ability.
H-1C	Registered nurse working in a health professional shortage area as determined by the

- 영구이주노동관련 비자는 우선순위에 의거해 배분되는데 EB-1(최우선 취업근로자)부터 EB-5(투자자비자)까지 5단계로 구성되어 있는데, 이는 1990년 제정된 미국의 출입국관리법에서 규정한 이민자에 대한 다중 우선순위 제도(multi-track preference system)를 따르고 있음

	U.S. Department of Labor. (This visa classification expired on June 13, 2005.)
H-2A	Temporary or seasonal agricultural worker
H-2B	Temporary or seasonal nonagricultural worker. For example, ski instructor, hotel employee, theme park worker, etc. (Returning H-2B workers are given the classification H-2R)
H-3	Trainees other than medical or academic. This classification also applies to practical training in the education of handicapped children. For example, management training or nurse training for whom equivalent training is not available in home country.
O-1, O-2, O-3	Persons with extraordinary ability in sciences, arts, education, business, or athletics. Includes O-2 persons accompanying to assist O-1 and O-3 spouse or children of O-1 or O-2. (See the "O-1 Individuals with Extraordinary Ability or Achievement" link to the left)
O-1B	Person with extraordinary ability in motion picture or TV production (see the "O-1 Individuals with Extraordinary Ability or Achievement" link to the left)
P-1A	Internationally recognized athlete
P-1B	A member of an internationally recognized entertainment group
P-2	Individual performer or part of a group entering to perform under a reciprocal exchange program
P-3	Artist or entertainer, either an individual or group, to perform, teach, or coach under a program that is culturally unique
P-4	Spouses and children of P-1, P-2, P-3
Q-1	Persons participating in an international cultural exchange program for the purpose of providing practical training, employment, and to share the history, culture, and traditions of the alien's home country.
R-1, R-2	Religious workers. R-2 is for spouses and Children of R-1
TN	North American Free Trade Agreement (NAFTA) temporary professional from Mexico and Canada. TD is for spouses and children of TN.
Intracompany Transferees	
L-1A	Intracompany transfer in a managerial or executive position
L-1B	Intracompany transfer in a position utilizing specialized knowledge
L-2	Spouse or child of an L-1A or L-1B
Treaty Traders and Investors	
E-1	Treaty Traders and their spouses and children
E-2	Treaty Investors and their spouses and children
E-3	Free Trade Agreement professionals from Australian including spouses and children
Representative of Foreign Information Media	
I-1	Representatives of foreign press, radio, film or other foreign information media and their immediate family members

가. 영구이주노동비자

- 미국의 전문외국인력제도는 전문능력의 정도에 따라 순위를 정하고 그 순위에 의해 따른 우대조치를 취하고 있음
- 1990년 미국 의회에서 제정된 법률에 의해 매년 140,000명의 해외인력이 취업이민을 통해 미국에 입국하고 있으며, 취업이민은 다음과 같이 다섯 종류로 구분
- 영구이주노동에 속하는 EB-1부터 EB-5까지의 비자발급 대상자를 살펴보면 아래의 <표 4-2>와 같음

<표 4-2> Permanent Worker Visa Preference Categories

Preferences	General Description	Labor Certification Required?
First Preference EB-1	This preference is reserved for persons of extraordinary ability in the sciences, arts, education, business, or athletics; outstanding professors or researchers; and multinational executives and managers.	No
Second Preference EB-2	This preference is reserved for persons who are members of the professions holding advanced degrees or for persons with exceptional ability in the arts, sciences, or business.	Yes, unless applicant can obtain a national interest waiver (See the "Labor Certification" link to the right for more waiver information.)
Third Preference EB-3	This preference is reserved for professionals, skilled workers, and other workers.	Yes
Fourth Preference EB-4	This preference is reserved for "special immigrants," which includes certain religious workers, employees of U.S. foreign service posts, retired employees of international organizations, alien minors who are wards of courts in the United States, and other classes of aliens.	No
Fifth Preference EB-5	This preference is reserved for business investors who invest \$1 million or \$500,000 (if the investment is made in a targeted employment area) in a new commercial enterprise that employs at least 10 full-time U.S. workers.	No

자료 : <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem>

- 영구이주 관련 비자는 숙련인력 유치에 주안점을 두고 있음을 확인할 수 있으며, 매년 약 14만여명에게 발급되고 있음

○ 1순위 최우선 취업 근로자는 지속적인 국가적 또는 국제적 찬사로 증명된 과학, 예술, 교육, 사업 또는 운동에 비범한 능력자(미국인 고용주가 없어도 됨)와 선임급 직위에 취업하려는 '뛰어난'(국제적으로 인정받고 3년 이상의 경력이 있는) 교수 및 연구원(미국인 고용주가 신청서를 제출해야) 그리고 최근 3년 동안 해당 기업에서 1년 이상 근무한 다국적 기업의 중역 및 매니저(미국인 고용주가 신청서를 제출해야)가 대상임

- 해당 비자를 발급받을 경우 다른 취업이민에 요구되는 고용주나 노동허가 없이 자신의 능력과 경험만으로(탁월한 능력을 가지고 있는 사람) 혹은 영주권을 스폰서해 줄 대학이나 연구기관만 있으면(저명한 연구원이나 교수) 영주권 신청이 가능함
 - 또한 빠른 기간 내에 영주권 취득이 가능(영주권 신청 후 약 15일 이내 영주권 승인 여부 결정)하고 배우자와 만 21세 미만의 미혼자녀 영주권 동반 취득의 혜택이 부여됨

○ 2순위는 고급 학위를 요하는 직종 종사자 및 과학, 예술 및 비즈니스에서 특별한 능력을 가진 외국인이 대상임. 미국인 고용주가 신청서를 제출해야 하지만, 국익에 도움이 된다고 판단되는 경우에는 국토안보부 장관이 이 조건을 면제할 수 있음

- 석사학위 이수자는 다른 취업이민 (EB-3)과 마찬가지로 고용주의 스폰서와 노동허가가 필요하지만, 박사학위 이상자로 미국의 국익과 관심이 부합되는 경우는 영어 실력과 고용주가 불필요
 - 프리미엄 프로세싱 서비스를 이용할 수 있어 15일 이내에 영주권 승인 여부를 확인할 수 있음
 - 한편, NIW 이민법에서 규정하는 특별한 재능을 가진 자는 아래 규정 중 3가지가 충족되면 Exceptional Ability에 해당됨. (1) 고학력을 증명할 수 있는 학위증서 (2) 10년 이상의 전문 경력을 증명할 수 있는 경력 증명서 (3) 해당 분야의 면허 (License)증 및 자격증 (4) Exceptional Ability를 증명할 수 있는 급여 (5) 국내의 전문단체에 소속된 소속증명서, 회원증(ex: National Cancer Society) (6) 해당 분야

에 기여한 업적 및 공헌(Achievement, Contribution)을 나타내는 자료들(예: 상패, 논문 등)

○ 3순위는 숙련 근로자, 전문가 및 기타 근로자로 이들은 고용허가서와 정규직 풀타임 일자리를 제외받았음을 증명해야 비자를 발급받을 수 있음

- 숙련근로자는 2년 이상의 직업 연수나 경험을 가진 숙련 근로자, 전문가는 학사 학위 보유 전문가가 대상임
 - EB-3의 Eligibility Criteria는 다음의 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> EB-3비자의 Eligibility Criteria

Sub-categories	Evidence	Certification
Skilled Workers	You must be able to demonstrate at least 2 years of job experience or training You must be performing work for which qualified workers are not available in the United States	Labor certification and a permanent, full-time job offer required.
Professionals	You must be able to demonstrate that you possess a U.S. baccalaureate degree or foreign degree equivalent, and that a baccalaureate degree is the normal requirement for entry into the occupation You must be performing work for which qualified workers are not available in the United States Education and experience may not be substituted for a baccalaureate degree	Labor certification and a permanent, full-time job offer required.
Unskilled Workers (Other Workers)	You must be capable, at the time the petition is filed on your behalf, of performing unskilled labor (requiring less than 2 years training or experience), that is not of a temporary or seasonal nature, for which qualified workers are not available in the United States.	Labor certification and a permanent, full-time job offer required.

○ 4순위는 특수 이민자로 종교 목회자와 종교단체에서 일하는 사람, 외국 의대 졸업생, 해외 주재 미국공관의 외국인 직원, 국제단체에서 은퇴한 외국인 직원 등이 대상임

○ 5순위는 고용 창출(투자자) 비자로 1백만 불 이상의 투자자가 대상이며 투자로 10명

이상의 미국인을 위한 고용이 창출되어야 함

- 투자자들은 2년간 조건부로 합법적 영주권자(LPR) 신분이 주어짐

나. 임시 비이주노동 비자

○ 상기의 순위와 상관없이 전문기술인력에 문호가 개방된 비자가 있는데 여기에 해당되는 비자는 임시 비이주노동 비자임

○ 임시 비이주 비자 중에서는 H-1비자가 전문기술인력에 해당되는 비자 유형임

- H-1비자는 외국인의 입국 우선순위를 단순기능 이주자에서 전문기술 이주자로 변경해야 한다는 권고를 받아들이면서 신설된 비자로, 전문직업에 종사하는 근로자와 정보기술분야에 종사하는 근로자를 포괄하는 'H-1' 임시 비이민비자제도가 도입되어 1992년부터 시행중임
- 전문인 비자는 미국에서 취업이 보장되는 비자 가운데 가장 수속기간이 짧고 절차가 간편한 비자이나 매년 쿼터 할당량이 있어 단기간에 마감됨

○ H-1비자 신청자격은 전문화된 이론과 실기를 요구하는 직종으로 학사학위나 그와 동등한 학력이나 경력을 소유하고 그 직업 자체가 일반적으로 학사학위를 요구하는 직종에 종사하여야 함

- 해당 비자를 신청할 수 있는 직종은 건축기사, 경영관리직, 도서관원, 목사, 사회복지사, 산업디자이너, 엔지니어, 영상사, 의료기사, 의사, 점골의사, 정형외과 의사, 패션 디자이너, 한의사, 컴퓨터 소프트웨어 설계사, 재무·영업·관리·회계 등의 사무직 등 업무 영역이 넓고 막중한 책무를 가진 직종
- 위에 해당되지 않는 직종으로 신청할 경우에는 그 직업이 특별하다는 것을 증명해야 함

○ H-1비자 자격조건은 다음의 <표 4-4>와 같음

- (1) 학사학위 이상을 요구하는 전문분야의 종사자: 학위가 필수적이지 않는 직종은 전문직이 아니지만 학위에 상응하는 경력을 보유해야 함(예를 들어, 준학사(전문대졸)인 경우 6년 이상의 경력, 고졸인 경우 12년 이상의 경력)
- (2) 상근직(Full-time): 노동부 약식에 적시된 최소 평균임금(Prevailing Wage)을 상회해야 함
- (3) 경력없이 학위만 있어도 전문인 신분을 얻을 수 있지만, 경력이 있으면 관련 직무가 꽤 복잡하고 고도의 것임을 나타낼 수 있으며 보통 3년 경력을 그 분야의 대학교육 1년으로 취급함
- (4) 이민국에서 인정하는 교육평가원의 학위 평가서
- (5) 면허가 필요한 직업이라면 면허를 갖고 있거나, 직무를 해나갈 수 있는 임시면허가 있거나, 미국에 들어가면 곧바로 면허를 딸 수 있다는 증명서류(대학학위와 전공관련 성적증명서, 학위를 마친 경우 성적은 따지지 않음(학위와 직종이 맞아야 하지만 광고, 언론, 컨설팅 같은 분야는 다양한 학위가 허용됨))
- (6) 기존에 전문인 신분을 취득 한 적이 있는 자가 다시 전문인 신분을 신청하기 위해서는 1년간 미국 밖에서 체류해야 함

<표 4-4> H-1비자의 Eligibility Criteria

Visa Category	General Requirements	Labor Condition Application Required?
H-1B Specialty Occupations	<p>For the job to qualify as a specialty occupation one or more of the following criteria must be met: Bachelor's or higher degree or its equivalent is normally the minimum entry requirement for the position The degree requirement for the job is common to the industry or the job is so complex or unique that it can be performed only by an individual with a degree The employer normally requires a degree or its equivalent for the position The nature of the specific duties is so specialized and complex that the knowledge required to perform the duties is usually associated with the attainment of a bachelor's or higher degree.*</p> <p>For you to qualify to accept a job offer in a specialty occupation you will need: Full state licensure, if the job requires a license to practice the specialty occupation in the state Completion of a U.S. bachelor's or higher degree (or its foreign equivalent) in the specific specialty or a related field Education, training, or experience in the specialty that is equivalent to the completion of such a degree.**</p>	<p>Yes. Your prospective employer must file an approved Form ETA-9035, ETA-9035, ETA-9035 (EC3), with the Form I-129, petition for non-immigrant worker. See the links to the forms to the right.</p> <p>For more information see the "Information for Employers & Employees" link to the left.</p>
H-1B2 Department of Defense Researcher	<p>To be eligible for this visa category you must: Be coming to the United States temporarily Perform services of an exceptional nature requiring exceptional merit and ability Participate in a cooperative research and development project or a co-production project provided for under a government-to-government agreement administered by the U.S. Department of Defense.</p>	No.
H-1B3 Fashion Model	<p>To be eligible for this visa category you must be a fashion model who is nationally or internationally recognized for achievements and you will be employed in a position requiring someone of distinguished merit and ability.</p>	<p>Yes. Your prospective employer must file an approved Labor Condition Application (LCA), Form ETA-9035, with the petition - Form I-129. To get forms, see "Foreign Labor Certification" link to the right for Form ETA-9035 and Form I-129 petition.</p>

- H-1비자 신청은 고용주가 단기 취업비자의 신청을 해야 하며, 신청기업은 미 국세청 (IRS)의 세금번호를 반드시 부여해야 하며 전문분야에서 일하는 인원을 고용, 해고, 급여지급, 감독 등에 대한 내용을 조정하는 고용자와 피고용자의 관계를 수립해야 함
 - 고용기업은 비자 인가 전에 반드시 미 노동청의 노동허가서를 받아야 하며, 동 노동 허가서를 첨부하여 비자 신청서를 이민국에 제출해야 함
 - 체류 및 거주기간은 처음 3년까지 체류가 허용되고 후에 한 번 더 3년을 연장을 해 총 6년까지 체류가 가능함
- 최근 H-1 비자는 쿼터 할당량을 확대할 것인지 혹은 축소내지는 H-1비자제도를 전면 폐지할 것인지 여부를 놓고 논쟁중임
 - 많은 기업인들이 비자발급 확대를 지지하고 있음. 이들은 관련 산업의 인력부족이 경제성장을 저해한다고 지적하면서, 국가 경쟁력 강화를 위해서는 부족 인력을 외국인 노동자로 채워야 한다고 주장
 - 그러나 The USA Jobs Protection Act of 2003이 입안되면서 기존의 H-1 비자 발급의 축소 및 전면 폐지를 주장하는 법안들이 입안되고 있음. 이 법안은 인력 부족을 외국 노동자로 충당하는 대신에 미국인 근로자에 대한 연수를 강화하여 자국인으로 충당해야 한다는 것임
- 현재까지 H-1 비자 제도에 대한 법안은 확정되지 않았으며 2003년 10월 이후로 쿼터 할당량이 65천명 선을 유지하고 있음
 - 현재 H-1B 비자발급 연간한도(cap)은 65천명인데 이는 의회가 설정한 쿼터할당량임
 - 그러나 모든 H-1B 신청자가 연간한도를 적용받는 것은 아니며 고등교육기관이나 비영리 연구기관, 정부 연구기관 등으로부터 고용되었거나 고용예정인자는 연간한도 적용을 받지 않음
 - 또한 2004년 H-1B비자법 개정에 의거해 미국대학에서 석사이상 학위를 취득한 2만 명에게 연간한도와 무관하게 비자를 발급하고 있음
 - 2010년 회계연도의 경우 64,200개의 H-1B비자가 발급될 예정이며, H-2B 비자는 매

2. 영국

○ 영국 역시 숙련노동자의 부족 현상과 동시에 영국인들이 취업을 기피하는 저임금 직종에서의 인력난을 동시에 겪고 있음

- 또한 서유럽 국가들과 마찬가지로 영국도 인구 감소와 고령화 추세를 경험하고 있음
- 이러한 이유로 영국은 이주노동자의 유입을 구조적으로 피할 수 없는 상황으로 받아들이고 있으며, 외국인력 유입이 노동시장의 인력난과 인구 변화에 따른 불가피한 결과라고 보고 있음

○ 영국의 이주노동자정책은 제한주의적(restrictionist)이며 동시에 도구주의적(instrumentalist)인 성격을 띠고 있었음

- 영국 정부는 정치적 망명자와 이주노동자(특히, 비유럽 국가 출신의 저숙련 노동자)의 유입을 가급적 제한하고 현재 체류하는 이주노동 인력을 최대한 자국 경제에 유리한 입장으로 활용하기 위한 정책적 노력을 모색해 왔었음
- 영국은 2002년에 「국적, 출입국 및 망명에 관한 법률」을 제정하여 합법적으로 외국인력에 대해 문호를 확장하기 시작함
- 특히 전문직이 요구되는 산업분야, 예를 들어 공학, 교육, 보건 부문 등의 노동인력 부족을 해소하기 위해 고급기술외국인력 프로그램(Highly Skilled Migrant Programme: 이하 HSMP)을 시행하였음
- 이러한 의도는 2005년 2월 노동당 정부가 발표한 ‘정치적 망명과 이주노동정책 5개년 계획’에 잘 나타나 있음. 5개년 계획은 ‘이주노동인력이 영국 경제에 핵심이 된다는 사실에 근거하여 영국 기업에 유용한 이주노동 인력을 적극적으로 받아들이고 그들의 노동시장 참여를 넓히는 ‘이주관리 체제(the ‘managed migration’ regime)의 도입을 골자로 함
- 영국 정부는 효율적인 ‘이주관리 체제’의 운영을 위해서 새롭게 통일된 포인트 제도를 도입하였음. 또한 전문외국인력 유입경로를 5 단계(Tier)로 구분하고 2007년 이

후 시행해왔음

○ 이처럼 영국은 2002년부터 전문기술인력 유입을 적극적인 자세를 취하기 시작하였으나 성과는 높지 않았음

- 영국은 2002년부터 ‘고급기술이민프로그램(HSMP: Highly Skilled Migrant Programme)’, ‘혁신가 프로그램’, ‘파라엔지니어링 졸업생 프로그램’ 등 고급두뇌 유치방안을 시행했으나 성과가 부족하자 보다 적극적인 조치를 내놓음
- 2008년부터 이민 신청자 중 의사, 과학자, 최고경영자 출신은 1등급으로 분류해 영국에 직장이 없어도 무조건 받아들이고 있으며, 이민 점수(50점 이상 때 허가) 부여 시 박사에게 15점, 석사에게 10점의 가점을 주는 방안도 마련함

○ 전문인력유입을 촉진하기 위한 대표적인 정책인 ‘고급기술이민프로그램(HSMP)’은 교육 및 보건서비스, 전문기술 분야의 심각한 인력난을 해결하고자 2002년도에 도입된 제도로, 몇 차례 수정을 거쳐 고급기술외국인력 도입 프로그램으로 정착되었음

- 이 제도는 신청자 해당 분야에서의 교육정도, 직장경력, 과거수입 및 기타 성취를 바탕으로 점수를 매기는 점수제를 기반으로 함. 그러나 이 제도가 영국에 필요한 기술을 적절히 유치하지 못했다는 비판이 제기됨에 따라 2003년 1월 직장경력을 보다 강조하는 방향으로 수정되고, 저소득국가 출신자에게는 소득 하한선을 조정하는 조치가 취해지기도 하였음
- HSMP 비자를 신청하기 위해서는 연령이 32세 이하여야 하며, 학위(MBA 포함)를 취득하고, 영국정부가 정하는 전문가 수준의 자격을 갖추어야 함
- 또한 이전 소득 수준도 일정 수준 이상이어야 하며, 영국에서의 노동 경험 역시 존재해야 함
- 이러한 요건을 합산한 점수가 최소한 75점을 획득해야 신청 가능
- 하지만 이 제도는 2008년 7월 종료되었고, 현재는 highly skilled worker Tier 1(General)로 신청가능함

- 고용허가제에서는 고용허가를 신청할 책임이 사용자에게 있고 유럽경제구역(European Economic Area: EEA) 내의 노동시장 테스트를 거쳐야 했던 것과 달리 HSMP는 이주신청자가 입국허가를 받기에 앞서 사용자가 고용허가를 받지 않아도 되며 외국인 근로자들이 직접 고용허가를 신청할 수도 있음
 - 신청이 받아들여지면 최초에는 1년간의 입국허가를 받게 됨. 이 경우 신속히 취업을 하거나 자영업자의 경우 사업체를 설립해야 하며, 자신의 기술 분야에 맞는 수준의 일자리를 얻으면 추가적으로 체류허가가 연장됨
 - HSMP 제도는 쿼터가 없으며 적절한 기술수준의 일자리를 얻었음을 증명한다면 고용주를 변경할 수 있음
 - 이 제도 하에 입국한 이주자들은 고급기술인력으로서 4년 이상 영국에서 체류하면 영주권을 신청할 수 있고, 배우자 및 피부양 자녀의 입국도 추진할 수 있으며 배우자의 취업도 가능함
- 이주노동자정책 변화의 결과로 이주노동자가 큰 폭으로 증가하였음
 - 고용허가 신청의 승인 사례는 1997년 54,050건에서 2003년 154,645건으로 증가했고, 이주노동자에 대한 영주권 발급수는 1997년 9,910건에서 2003년 29,600건으로 증가함
 - 1993년과 2003년 사이 국가보건서비스(National Health Service: NHS)에 고용된 외국인 의사수는 50%가 증가하였음(Institute for Public Policy Research: IPPR, 2004)
 - 또한, 2004년 EU의 확장으로 새로 가입한 A-8 동유럽 회원국 출신 이주노동자의 수는 2006년 약 487,000명으로 추정되어 급격한 이주노동자 인구 증가의 중요한 요인으로 작용하고 있음
- 1990년대 이후 외국 인력의 유입이 꾸준히 증가하여 2000년 이후에는 연간 20~30만 명이 신규로 유입되고 있음
 - International Passenger Survey(IPS)에 따르면, 2005년의 경우 외국 인력의 입국이 약 41만 명, 출국이 약 16만 명으로 순유입 규모가 25만 명 수준에 이룸
 - 특히 2004년 동유럽 8개국이 EU에 신규 가입하면서 동유럽 출신자들이 취업을 목

- 141 -

- 적으로 대거 영국으로 이주하고 있음
 - 이에 따라 2003년까지는 단순기능인력은 비 EU회원국에서 충당해 왔으나 2004년 이후 구 동구권 국가로부터의 인력유입이 크게 늘면서 2007년부터는 인력유치를 루마니아와 불가리아 근로자로 한정하고 있음
- 현재 영국은 고숙련노동(highly skilled worker)비자는 점수제에 의거하고 있음
 - 영국정부는 총래 80종에 달하던 외국인력 유입경로를 2005년 5계층으로 단순화한 새로운 제도를 마련하고, 이를 2007년 이후 시행하고 있음⁹⁾
 - <표 4-5>는 노동인력 단계별 범주 및 기준, 체류기간을 보여줌
 - 계층 1과 2는 숙련인력 계층3은 저숙련인력, 계층4는 학생, 계층 5는 임시 및 특별 체류자에게 발급되는 비자임
- highly skilled worker는 영국에서 일자리를 구하거나 자영업의 기회를 얻기 위해서 전문기술인력이 영국으로 입국하는 것을 허용하기 위해 고안되었음
 - 고용허가 혹은 사업가(투자자, 혁신가 포함) 프로그램과는 달리, 계층1(Tier 1) 유형의 비자에 지원하기 위해서는 고용주로부터의 일자리 제안이나 자세한 사업계획이 필요 없음
 - 해당 비자 신청을 위한 자격, 과거 수입, 영국에서의 직장경력, 나이, 영어능력, 자금 지원(fund) 등의 기준에 의해 산출된 점수를 가지고 있어야 함

9) 계층1은 고급기술인력, 계층2는 일반기술인력으로 영구거주가 가능, 계층3은 단순기능인력, 계층4는 학생, 계층5는 기타 임시 체류 인력으로 단기체류만 가능.

<표 4-5> 이주 노동인력의 구분

구분	평가 기준	체류 기간
계층1 (Tier 1)	· 기능자격 · 이직수입 · 나이 · 영국 내에서의 학위, 기능 취득 등에 따라 가산점 부여. * 영국 내 대학원 졸업자에 한해 1년간 취업 준비 기간허용 후, 취업 시 고용허가 부여	· 5년(5년 후 또는 2년 후 영주권 취득 신청 자격 부여) · 가족 동반 가능
계층2 (Tier 2)	· 영국 내에 취직이 된 자에 한 함(민약 인력 부족을 겪고 있지 않은 직종에 취직될 시, 예비 이주노동자는 자 테스트를 통과해야 함). · 기능 자격과 이직 수입 등에 따라 가산점 부여 * 인력 부족 직종은 새로 설치된 '기능 고문단 (Skills Advisory Body)'에 의해 결정됨.	· 고용 계약 기간 · 5년 후 영주권 신청 자격 부여 · 계층으로 체류 자격 변경 가능 · 가족 동반 가능
계층3 (Tier 3)	· 영국 또는 EU 회원국 출신 노동자로 기업의 인력 충당이 안될 시, 사업주에게 고용허가 부여 · 할당제로 유입 인력수 제한	· 최대 12개월 · 가족 동반 불가 · 영주 권리 제한 · 기타 계층으로 체류 자격 변경 불가
계층4 (Tier 4)	· 학생 · 영국 교육기관으로부터 입학허가를 받은 자	· 학위 과정 기간 · 가족 동반 가능 · 일주일에 20시간(학기중), 상근(방학 중) 취업 활동 가능
계층5 (Tier 5)	1) 예술/운동 분야 2) 종교(영국 내 정기간 체류시, 계층2로 분류될 수 있음.) 3) 교환 프로그램(Working Holiday makers Scheme, Au Pairs) 4) 자원 봉사 5) 국제협약 관련 업무 종사자(외교관 포함)	· 최대 24개월 · 체류 자격 변경 불가

자료 : 이규용 외(2008).

○ 다음의 경우에 해당하는 전문기술 외국인력은 이 제도에 의한 비자를 신청할 수 있음

- 해당 외국인력이 이미 영국에 체류하고 있으며, 계층1(Tier 1)의 범주에서 최초로 근무하기를 원하는 경우
- 이미 계층1(Tier 1) 하에서 근무를 하면서 영국에 체류하고 있으며, 현재의 범주에서 계속 머물기 위해 연장을 원하는 경우

- 143 -

- 이미 HSMP 제도에 의해 영국에 거주하고 있으며, 계층1(Tier 1)로 상태를 바꾸어 연장 체류를 원하는 경우
- 인도의 국적을 가진 전문기술인력이 계층1(Tier 1)로 영국에 들어가기 위해 고용허가를 신청하는 경우

○ 이처럼 고숙련노동자란 영국에서 취업이나 자영업을 구하는 자에게 허용된 카테고리 로 일반 기술인력(sponsored skilled workers: tier 2)과 달리 일자리 여부와 관계없이 학력, 과거수입, 영국에서 직장경험, 연령, 영어구사능력, 영국체류 유지비(available maintenance money)를 기준으로 부여됨

- highly skilled worker category를 신청하기 위해서는 아래 평가를 반드시 통과해야 함.
- 75점(연령, 학력(qualifications), 이전 소득(previous earnings), 영국 체류경험)
- 10점(영어)
- 10점(영국체류 유지비)
- 위 3가지 항목에서 각각 75점, 10점, 10점을 상회하지 못할 경우 비자를 발급받을 수 없음
- 다만, 이 요건은 신청자가 처음으로 신청하는지(initial applications), 체류자격을 연장하거나, HSMP 비자를 변경할 경우 상이함

<표 4-6> highly skilled worker category의 항목별 point

Attributes	Points
Age	5 - 20
Qualifications	30 - 50
Previous earnings	5 - 45
United Kingdom experience	5

자료 : <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/eligibility/pointsassessment/pointssecretocopy/>.

- 144 -

<표 4-7> 신청자 유형별 연령에 따른 배점

연령	첫 신청자		비자연장자		HSMP비자 변경자	
	구분	점수	구분	점수	구분	점수
	28세미만	20	31세이하	20	30세이하	20
28-29세	10	31-32세	10	30-31세	10	
30-31세	5	33-34세	5	32-33세	5	

<표 4-8> 학력 및 이전소득 유형별 배점

유형	구분	배점
학력	박사	50
	석사	35
	학사	30
이전소득	£16,000 - £17,000 (Extension applications only)	5
	£18,000 - £19,999 (Extension applications only)	10
	£20,000 - £22,999	15
	£23,000 - £25,999	20
	£26,000 - £28,999	25
	£29,000 - £31,999	30
	£32,000 - £34,999	35
	£35,000 - £39,999	40
	£40,000 +	45

- highly skilled worker 비자를 신청하기 위해서는 아래의 증빙서류를 제출해야 함
 - 졸업장(qualifications), 이전소득(previous earnings), 영국 체류여부 및 영어능력을 증명하는 서류, 체류유지비(maintenance funds) 등
- 혁신가 프로그램은 새롭고 창의적인 아이디어로 영국에서 사업을 하려는 기업가들을 대상으로 하여, 특히 과학기술 분야에서 영국에 뛰어난 경제적 혜택을 가져올 사업계획을 가진 기업가들의 유치 및 선별을 목적으로 2000년 9월에 2년간의 시범제도로 도입되었으며, 그동안 수차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있음
 - 이 범주의 신청자는 일정 금액을 투자하거나 개인자본을 투자할 의무가 없으며, 단지 영국에 뛰어난 경제적 혜택을 가져올 능력이 있는지 여부에 따라 평가 받는다는 점에서 다른 투자자 비자 범주와 다름

- 신청자는 기업가로서의 능력, 기술력 및 영국에서 전자상거래나 기타 신기술을 개발할 좋은 사업계획이 있음을 증명해야 함
- 해당 비자의 신청을 위한 자격기준은 다음과 같음
 - 계획하는 사업에서 2명의 풀타임 인원 또는 이에 준하는 다수의 파트타임 인원을 영국인 중에서 고용
 - 영국에 등록된 5% 이상의 회사지분을 보유
 - 사업으로 충분한 수입을 창출할 때까지 여타 취업이나 공공자금에 의존하지 않고 자신과 부양가족을 부양·숙박할 능력
 - 영국 도착 후 첫 6개월간 사업자금을 조달할 충분한 수입이 있는지 여부
- 영국정부는 해당 외국인력 신청자가 이러한 기준을 만족하면 그 자격을 점수로 평가함
 - 신청자의 사업 경험 및 사업계획이 현실적이며, 일자리를 창출할 수 있다는 증거에 따라 최소한의 점수를 얻어야 자격을 획득할 수 있음
 - 혁신가로서 입국하려면 대개 사전에 입국허가를 획득해야 하지만, 일단 영국에 입국한 뒤 신청하는 것도 가능. 단, 영국에 방문자 자격으로 체류하는 사람은 신청할 수 없음
 - 혁신가로서 자격요건이 충족된 신청자는 18개월간의 체류허가를 받으며 상기요건의 충족여부에 따라 최고 4년까지 연장을 신청할 수 있음. 또한, 4년 연속 체류한 후에 무기한 체류허가를 받을 수 있음
 - 배우자와 부양 자녀는 신청자와 함께 입국신청을 할 수도 있고 나중에 합류할 수도 있음

3. 캐나다

- 캐나다 전문인력 이민제도는 캐나다 내 노동, 산업, 경제상황을 고려하여 인력공급이 부족하다고 판단된 기술이나 전문 지식, 또는 그에 따른 경력을 보유하고 있는 필요한 고급인력을 유치하기 위하여 시행되는 제도

- 캐나다가 전문인력 유치를 위해 활용하는 비자는 Skilled workers and professionals 비자가 대표적임
 - 캐나다 내 노동시장의 수요-공급을 안정시키는 동시에 산업기술을 발전시키기 위한 목적으로 영주권을 발급하고 있음
- 캐나다에서 전문인력 비자발급은 1978년 출입국관리법에 따라 교육수준, 직장경력, 연령 등을 포함한 일련의 기준에 따라 점수로 취임이민 신청자를 평가하는 체계를 갖추
- 캐나다 외국인력제도는 공급 주도적이라는 점이 특징으로 이주비자 발급여부는 자신의 경제적 성공과 사회적응력의 지표 역할을 하는 점수제에 의해 평가받음
 - 점수는 2002년 큰 변화를 겪었음. 이는 상당수의 이주자가 복지제도에 지나치게 의존한다는 우려가 제기되었기 때문인데, 이러한 우려가 2002년 6월 이주 및 난민보호법(Immigration and Refugee Protection Act)을 개정해 반영되었음
- 2002년 법 개정에 의해 기술인력 선별절차가 큰 변화를 겪음
- 새로운 선별 프로세스에서는 교육, 직장경력 및 언어능력이 보다 강조되었음
 - 변화된 내용을 살펴보면 (1) 2개 이상의 학위나 전문자격이 있는 신청자에 가산점 부여 (2) 영어 및 불어 언어능력의 최고점수 상향 조정 (3) 고학력이지만 실제경력 이 적은 젊은 이민자를 유치하기 위해 1, 2년의 직장 경력에도 점수를 부여 (4) 21세에서 49세 사이의 신청자가 최고점수를 받도록 연령척도 조정 (5) 합격점이 너무 높으면 많은 기술이민자가 제외될 수 있다는 우려에 따라 합격선을 70점으로 하향 조정함
- 캐나다의 전문인력은 Federal Skilled Worker Program에 의해 운영되는데 퀘벡(Quebec)외의 지역 출신자를 위한 프로그램이고 퀘벡주에서는 자체 기준에 의해 전문기술인력을 선발하고 있음
- 이 제도는 다른 유형의 비자와 달리 상당한 자산규정과 거주조건에 예치금, 사업조건에 기부금이 없이 학업, 취업, 사업 등에서 자유로운 활동을 할 수 있지만 신청자

- 147 -

는 다음의 세 가지 요건을 충족시켜야 신청이 가능함

- 첫째, 신청한 직종이 캐나다 직업군 목록(NOC List)의 Type O, A, B 직종에 최소 1년 이상의 경력 보유(Type O: 관리직종, Type A: 정규대학 졸업자의 직종, Type B: 전문대 및 기술학교 졸업자의 직종)
 - 둘째, 가족들을 부양할 수 있는 충분한 자산을 증명해야 하며 그 금액은 4인 기준으로 했을 경우 약 C\$20,000불 이상 보유하고 있어야 함. 다만 캐나다 내 보장된 직업이 있으면 자산증명은 불필요
 - 셋째, 자가진단(Self-Assessment)을 통해 신청자의 학력, 언어능력, 경력, 나이, 고용계약, 현지적응 등의 6가지 항목에서 예상 취득점수가 67점 이상이어야 하지만, 캐나다 노동시장의 변화에 따라 변동이 가능함
- Federal Skilled Worker Program 신청은 2008년 2월 이후 접수되고 있으며 이국성(Citizenship, Immigration and Multiculturalism)에서 정한 기준에 부합할 경우 자격이 발급됨
- 신청은 3단계를 거침
 - 첫 단계에서는 적격기준에 의거해 신청이 타당한지를 검토함. 이 단계에서는 캐나다 고용주가 신청자에게 정규직 일자리를 제의하였는지, 외국인이지만 단기노동자(temporary foreign worker)나 혹은 학생으로서 1년 이상 합법적으로 캐나다에 체류하였는지 혹은 캐나다 정부가 정한 1개 이상의 직종에서 1년 이상의 취업경력이 있는지 여부를 검토함
- 첫 번째 요건을 충족한 경우 2번째 단계로 아래의 요건을 충족해야 함
- 1년 이상의 풀타임 정규직이나 동등한 수준의 파트타임 고용을 지속한 경험 여부
 - 일자리 경력이 직장경력이 캐나다 직업분류표상 Skill Type O(managerial occupations) 혹은 Skill Level A(professional occupations) 혹은 Skill Level B(technical occupations and skilled trades)에 속해야 하며
 - 이러한 일자리 경력이 지난 10년 이내여야 함

- 148 -

<표 4-9> 항목별 배점

Selection Factor	Points
Education	Maximum 25 points
Ability in English and/or French	Maximum 24 points
Experience	Maximum 21 points
Age	Maximum 10 points
Arranged employment in Canada	Maximum 10 points
Adaptability	Maximum 10 points
Total	Maximum 100 points
Pass mark	67 points

자료 : <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp>.

- 3번째 단계에서는 아래의 6가지 요건(skilled worker points grid)을 충족해야 함
 - (1)학력, (2)영어 혹은 프랑스어 구사능력, (3)직업경력, (4)연령, (5)캐나다 고용주로부터 정규직일자리 제의 받았는지 여부, (6)적응성(adaptability)
 - 6가지 요건의 점수는 아래와 같으며 비자발급을 위해서는 최소 67점을 획득해야 함
 - 이 외에도 캐나다 입국 후 자신이나 가족이 충분히 생활할 수 있는 정도의 재정을 구비하고 있는지도 요건임
- 참고로, 캐나다 이주 및 난민보호법(Immigration and Refugee Protection Act)에서 정한 직종은 아래와 같음
 - 직종은 캐나다 직업분류표(Canadian National Occupational Classification list)에서 Skill Type O(managerial occupations), Skill Level A (professional occupations) 및 Skill Level B(technical occupations and skilled trades)에 속하는 직업들임..
 - 0111: Financial Managers
 - 0213: Computer and Information Systems Managers
 - 0311: Managers in Health Care
 - 0631: Restaurant and Food Service Managers
 - 0632: Accommodation Service Managers
 - 0711: Construction Managers

- 1111: Financial Auditors and Accountants
- 2113: Geologists, Geochemists and Geophysicists
- 2143: Mining Engineers
- 2144: Geological Engineers
- 2145: Petroleum Engineers
- 3111: Specialist Physicians
- 3112: General Practitioners and Family Physicians
- 3141: Audiologists and Speech Language Pathologists
- 3143: Occupational Therapists
- 3142: Physiotherapists
- 3151: Head Nurses and Supervisors
- 3152: Registered Nurses
- 3215: Medical Radiation Technologists
- 3233: Licensed Practical Nurses
- 4121: University Professors
- 4131: College and Other Vocational Instructors
- 6241: Chefs
- 6242: Cooks
- 7213: Contractors and Supervisors, Pipefitting Trades
- 7215: Contractors and Supervisors, Carpentry Trades
- 7217: Contractors and Supervisors, Heavy Construction Equipment Crews
- 7241: Electricians (Except Industrial and Power System)
- 7242: Industrial Electricians
- 7251: Plumbers
- 7252: Steamfitters, Pipe fitters and Sprinkler System Installers
- 7265: Welders and Related Machine Operators
- 7312: Heavy-Duty Equipment Mechanics
- 7371: Crane Operators
- 7372: Drillers and Blasters - Surface Mining, Quarrying and Construction
- 8221: Supervisors, Mining and Quarrying

- 8222: Supervisors, Oil and Gas Drilling and Service
- 9212: Supervisors, Petroleum, Gas and Chemical Processing and Utilities

- 또한 3번째 단계에서의 6가지 항목별 배점은 다음의 <표 4-10>과 같음
 - 먼저 학력은 학위나 학습기간으로 평가받음

<표 4-10> 학력수준별 배점

Education	Maximum 25 points
You have a master's degree or PhD and at least 17 years of full-time or full-time equivalent study.	25 points
You have two or more university degrees at the bachelor's level and at least 15 years of full-time or full-time equivalent study.	22 points
You have a three-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 15 years of full-time or full-time equivalent study.	22 points
You have a university degree of two years or more at the bachelor's level and at least 14 years of full-time or full-time equivalent study.	20 points
You have a two-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 14 years of full-time or full-time equivalent study.	20 points
You have a one-year university degree at the bachelor's level and at least 13 years of full-time or full-time equivalent study.	15 points
You have a one-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 13 years of full-time or full-time equivalent study.	15 points
You have a one-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 12 years of full-time or full-time equivalent study.	12 points
You completed high school.	5 points

자료 : <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp>.

- 영어 및 프랑스어 능력은 듣기, 말하기, 읽기 그리고 작문의 4가지 영역에서 평가됨.
 - 평가는 언어 테스트를 거치거나 언어능력을 증명할 수 있는 문서를 제공하는 방식으로 이루어짐
 - 4가지 평가는 각각 4가지 수준(high, moderate, basic, no)으로 평가받으며 분야별 배점은 아래와 같음
 - 언어능력 평가시 제1 언어는 영어나 프랑스어 중 자신이 선택한 언어가 됨

<표 4-11> 언어 평가영역별 배점

First Official Language	Speaking	Listening	Reading	Writing
High proficiency	4	4	4	4
Moderate proficiency	2	2	2	2
Basic proficiency	1	1	1	1
No proficiency	0	0	0	0
Second Official Language	Speaking	Listening	Reading	Writing
High proficiency	2	2	2	2
Moderate proficiency	2	2	2	2
Basic proficiency	1	1	1	1
No proficiency	0	0	0	0

자료 : <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp>.

- 직업경력: 풀타임(37.5시간)의 임금근로자 근무한 횟수만큼 점수를 부여받음
 - 경력이 1년인 경우 15점, 2년은 17점, 3년은 19점, 4년은 21점임
 - 최대 획득 가능한 포인트는 21점임
- 연령은 최대 10점이며 21~49세는 만점을 부여하고 이보다 연령이 작거나 높으면 획득점수가 낮아짐

<표 4-12> 연령별 배점

Age	Points	Age	Points
16 or under	0	21 - 49	10
17	2	50	8
18	4	51	6
19	6	52	4
20	8	53	2
		54+	0

- 숙련노동자로 캐나다 입국하기 전에 캐나다 고용주로부터 정규직 일자리를 제의받은 경우인데 아래에 해당될 때임

<표 4-13> 일자리제의 유형별 배점

If	And	Points
You currently work in Canada on a temporary work permit.	Your work permit is valid at the time of the permanent resident visa application and at the time the visa is issued. And Your employer has made an offer to employ you on an indeterminate basis if the permanent resident visa is issued.	10
You currently work in Canada in a job that is exempt from confirmation by Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) under an international agreement or a significant benefit category (for example, an intra-company transferee).	Your work permit is valid at the time of your application for a permanent resident visa and at the time the visa is issued. And Your employer has made an offer to employ you on an indeterminate basis if your permanent resident visa is issued.	10
You do not currently have a work permit and you do not intend to work in Canada before you have been issued a permanent resident visa.	You have a full-time job offer that has been approved by HRSDC. And Your employer has made an offer to give you a permanent job if your permanent resident visa is issued. And You meet all required Canadian licensing or regulatory standards associated with the job.	10

- 마지막으로 캐나다 적응가능성은 친척의 캐나다체류여부, 이전에 캐나다에서 취업이나 학업경험, 배우자의 교육수준 등을 기준으로 평가

<표 4-14> 캐나다 적응가능성 평가 항목별 점수

Adaptability	Maximum 10 points
Spouse or common-law partner's level of education Secondary school (high school) diploma or less: 0 points A one-year diploma, trade certificate, apprenticeship or university degree, and at least 12 years of full-time or full-time equivalent studies: 3 points A two or three-year diploma, trade certificate, apprenticeship or university degree, and at least 14 years of full-time or full-time equivalent studies: 4 points A master's degree or PhD and at least 17 years of full-time or full-time equivalent studies: 5 points	3-5
Previous work in Canada You, or your accompanying spouse or common-law partner, have completed a minimum of one year of full-time work in Canada on a valid work permit.	5
Previous study in Canada You, or your accompanying spouse or common-law partner, have completed a program of full-time study of at least two years' duration at a post-secondary institution in Canada. You must have done this after you were 17 years old and on a full-time study permit. There is no need to have earned a degree or diploma for these two years of study to earn these points.	5
Arranged Employment in Canada You can claim five additional points if you have arranged employment as described in the Arranged Employment selection factor.	5
Relatives in Canada You, or your accompanying spouse or common-law partner, have a relative (parent, grandparent, child, grandchild, child of a parent, sibling, child of a grandparent, aunt or uncle, or grandchild of a parent, niece or nephew) who is residing in Canada and is a Canadian citizen or permanent resident.	5

- 사업이민 프로그램(the business immigration program)은 1978년 제정된 출입국관리법(Immigration Act 19078)을 근거로 하여 캐나다 경제 발전에 공헌할 수 있다고 여겨지는 사업 경험이 있는 이민자들을 유치하기 위한 프로그램임

- 사업이민 프로그램은 40만 캐나다달러를 투자하거나 기업을 경영하는 자에게 발급

되는 비자로 이민 목적에 따라 투자자(investors), 경영인(entrepreneurs) 그리고 자영자(self-employed persons)로 구분됨

- 투자자는 캐나다에 40만 캐나다달러 규모의 투자를 하는 자로 신청자가 기업경영 경력이 있고 총 자산이 최소 80만 캐나다달러이상이어야 함
- 경영인은 뛰어난 경영능력을 갖춘 경영인을 유치함으로써 캐나다 경제발전에 기여함을 목적으로 하며 신청자는 경영능력이 있음을 보여주어야 하며 최소 30만 캐나다달러의 총자산을 보유하고 캐나다 입국 후 기업을 경영할 상황임을 증명해야 함
- 마지막으로 자영자는 캐나다에서 자영업을 할 계획이 있는 자가 대상으로 캐나다인들의 문화나 운동분야에 기여할 수 있는 분야에서의 관련 경험이 있거나 농장경영 경험이 있거나 캐나다에서 농장을 구입하거나 경영할 의사가 있는자가 대상임
- 이들 모두는 위에서 언급한 지원자격 외에 캐나다 정부가 제시하는 선별 기준(selection criteria)에 총 35 point 이상을 획득해야 하며, 건강 검사와 보안 및 범죄 관련 검사를 통과해야 비자를 발급받음

○ 단기 취업이주 비자 중 전문기술인력에 해당 하는 직종이 존재

- 이에 해당하는 직업군은 소프트웨어 산업에 속하는 일련의 직종으로 아래와 같음
 1. Senior Animation Effects Editor(NOC 9990.1)
 2. Embedded Systems Software Designer(NOC 9990.2)
 3. MIS Software Designer(NOC 9990.3)
 4. Multimedia Software Developer(NOC 9990.4)
 5. Software Developer-Services(NOC 9990.5)
 6. Software Products Developer(NOC 9990.6)
 7. Telecommunications Software Designer(NOC 9990.7)
- 상기의 직종은 심각한 공급부족을 겪고 있기 때문에 캐나다 정부는 입국절차를 간소화하고, 외국근로자 고용 시 필요한 HIRSDC(Human Resources and Social development Canada)로 부터의 확인서도 요구하지 않음
- 또한 고용허가증이 우선적으로 발급됨

4. 싱가포르

○ 싱가포르는 1970년대 들어 고도성장으로 인력부족 현상이 심화되자 외국으로부터 외국인력을 제한적으로 도입하기 시작

- 처음에는 인접국인 말레이시아로부터 인력을 도입하다가 1970년대 후반부터 도입대상 국가를 확대함
- 싱가포르는 급속한 경제성장을 배경으로 개방적인 이민정책을 채택하고 있으며 2008년 10월 현재 전체 경제활동인구 29,524백명 중 외국인이 10,577백명으로 전체 노동력의 36.0%에 이르는 수준임
- 2008년에도 전년 대비 156,9000명(17%)가 증가하였으며 이는 주로 서비스업 (73,400명)과 건설업(58,900명)에서 증가하였으며 제조업은 24,100명으로 상대적으로 그 증가율이 낮음
- 업종별로 외국인력 고용비용을 살펴보면 건설업과 제조업의 경우 외국인노동자 비용이 매우 높는데 2008년 10월 현재 해당 업종 취업자의 69.3%, 50.6%를 차지하고 있음. 서비스업은 일부 업종을 제외하고 외국인력의 취업을 제한하고 있기 때문에 상대적으로 그 비용이 낮지만 25.6%에 이르는 수준임

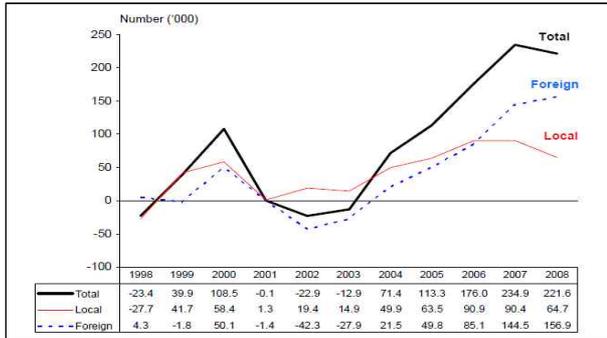
<표 4-15> 싱가포르의 주요 업종별 외국인력 고용변화를 추이

(단위: 천명)

	Employment Change										Employment Level as at Dec 08	
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007		2008
Overall												
Total	-23.4	39.9	108.5	-0.1	-22.9	-12.9	71.4	113.3	176.0	234.9	221.6	2,952.4
Local	-27.7	41.7	58.4	1.3	19.4	14.9	49.9	63.5	90.9	90.4	64.7	1,894.7
Foreign	4.3	-1.8	50.1	-1.4	-42.3	-27.9	21.5	49.8	85.1	144.5	156.9	1,057.7
Manufacturing												
Total	-27.6	4.4	25.8	-15.2	-5.4	-5.0	27.0	28.1	41.6	49.3	19.5	586.3
Local	-19.9	0.4	4.8	-11.0	-4.2	-1.1	7.4	9.7	11.0	7.3	-4.6	289.4
Foreign	-7.7	4.0	21.0	-4.2	-1.2	-3.8	19.6	19.4	30.6	42.0	24.1	296.9
Construction												
Total	-4.7	-18.0	1.1	-20.5	-34.3	-17.5	-9.1	8.7	20.5	40.4	64.0	300.0
Local	-3.0	1.6	1.7	-3.4	-3.4	1.4	-1.6	2.2	5.3	4.4	5.2	110.5
Foreign	-1.7	-19.6	-0.6	-17.1	-30.9	-18.8	-7.5	6.5	15.2	36.0	58.9	289.4
Services												
Total	8.6	53.2	80.5	37.5	16.5	9.9	54.9	73.8	112.7	143.1	136.4	1,985.1
Local	-5.2	39.5	50.8	17.8	26.8	15.0	45.7	50.4	73.7	77.2	63.1	1,477.9
Foreign	13.8	13.7	29.7	19.7	-10.3	-5.1	9.2	23.4	39.0	65.9	73.4	508.1

자료: MOM, 『labor market 2008』, 2009. 3.

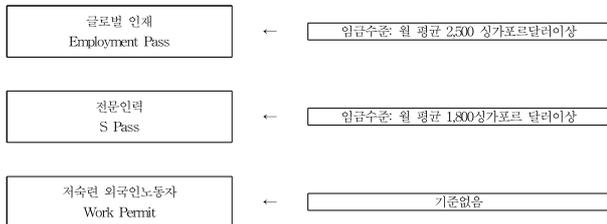
[그림 4-1] 내국인과 외국인간 연고용변화를 추이



자료: MOM, 『labor market 2008』, 2009. 3.

- 싱가포르 사업주가 주도가 되어 외국인력을 도입하는 수요주도적 제도를 운영하는 국가이며, 숙련적 및 전문직 외국인은 적극적으로 유치하고 비숙련 외국인은 필요한 부분에 한하여 제한적으로 수입한다는 정책을 사용하고 있음
 - 싱가포르는 고용허가제도에 의해 외국인력을 도입하고 있는데 외국인력제도는 3층 구조 형태를 취하고 있음(그림 4-2참조)
 - 단순기능 외국인력은 Work Permit제도에 의해 도입되고, 전문기술과 글로벌인재는 Employment Pass 및 S Pass제도에 의해 도입되고 있음
 - 저숙련 인력은 싱가포르 정주를 방지하기 위해 일정 기간이 지나면 반드시 출국할 수 있도록 엄격한 규제와 통제를 가하는 정책(revolving policy)을 사용하고 있음. 다만, 산업수요에 부응할 수 있도록 필요한 인력은 충분히 공급할 수 있도록 노력하고 있음
 - 전문인력은 양과 질 측면에서 충분한 능력과 기능을 갖춘 인력을 공급하는 것을 그리고 글로벌 인재는 싱가포르 경제에 기여할 수 있는 인력을 공급하는 것을 목표로 함

[그림 4-2] 싱가포르 외국인력제도의 3층 구조(3-tier structure)



- 싱가포르의 3층 구조는 임금수준과 연동되어 있다는 특징이 있음
 - 비자발급시 임금수준을 주요한 기준으로 활용하는 것은 임금수준이 인적자원 수준을 드러내는 가장 주요한 지표이기 때문
 - 싱가포르 정부는 외국인력을 고용하려는 고용주의 결정을 존중해 임금수준을 비롯

한 제반 요건이 충족되면 해당 비자를 발급해주고 있음

- 비자유형별로 제시되는 임금수준은 P 혹은 Q Pass는 싱가포르 대학졸업자, S Pass는 폴리텍대학 졸업자의 초임 평균 임금수준이며, 매년 임금근로자의 임금수준을 검토(Report on Wage in Singapore)하여 비자발급시 필요 요건으로 활용

○ Employment Pass제도는 전문자격을 갖춘 외국인으로서 싱가포르에서 취업을 희망하는 경우 발급되는 자격임

- EP는 전문가, 관리자 혹은 숙련된 글로벌 인재를 유치하기 위한 비자로 2가지 요건을 충족될 경우 비자가 발급됨
- 2가지 요건은 첫째, 월평균 소득이 최소 2,500싱가포르달러이상이어야 하며 둘째, 관련 자격을 보유해야 함
- 여기서 관련 자격이란 학위나 전문자격증 혹은 전문 기술을 의미하며, 싱가포르 인력부(MOM: Ministry of Manpower)는 관련 자격 요건을 명료하게 제시하지 않고 세계 유수대학 졸업자(우리나라의 경우 서울대를 비롯한 49개 대학), 싱가포르 일류 기업 근무 경력자, 주요국가의 HR 컨설턴트로 경력 등 비교적 광범위한 기준을 활용하고 있음

<표 4-16> Employment Pass의 비자유형별 요건

Pass Type	Factor One	Factor Two	Factor Three
P1	Fixed monthly salary > \$7,000	and Professional, Managerial, Executive, Specialist jobs	
P2	Fixed monthly salary > \$3,500	and Professional, Managerial, Executive, Specialist jobs	and recognised qualifications
Q1	Fixed monthly salary > \$2,500	and recognised qualifications	In lieu of recognised qualifications, we may also consider compensatory factors such as skills and years of experience (we recommend a minimum of five years relevant work experience)

자료 : http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/employment_pass/about_the_pass.html#Eligibility.

○ Employment Pass는 P pass와 Q pass 2가지 유형으로 구분되고 P pass는 다시 P1과 P2로 구분됨

- P pass는 교수, 행정, 경영과 특정 직업을 찾는 외국인에게 발급되고 Q pass는 인정한 학위, 전문자격 또는 기술을 갖춘 경우로 Q pass를 발급받기 위해서는 숙련수준과 경력이 추가적으로 고려됨
- 하지만 이들 3가지 비자는 보다 기본적으로 월평균 급여수준에 의해서 구분되는데 P1 pass는 월평균 급여가 7,000달러를 초과할 경우, P2 pass는 월평균 급여가 3,500~7,000달러인 경우 그리고 Q pass는 월평균 급여가 2,500달러 이상인 경우임
- 비자발급시 임금수준 외에 취업하고자 하는 일자리가 관련된 직종의 일자리인지, 관련 자격증을 보유하고 있는지 여부를 요건으로 함
- Q Pass의 경우 신청자의 숙련수준과 경력(관련 직종에서 최대 5년 이상의 경력)이 추가적으로 요구됨

○ Employment Pass는 인원제한을 받지 않으며 고용세(levy)도 징수되지 않음

- Employment Pass를 소지하고 있는 자는 동반가족을 위한 Dependant's Pass와 Long-Term Social Visit pass를 신청할 수 있음
- Dependant's Pass는 배우자와 미혼자녀 그리고 21세 미만 양자녀를 대상으로 하며 Long-Term Social Visit pass는 사실혼 관계에 있는 배우자, 21세 이상 된 미혼딸, 장애자녀, 의붓자식, 친부모, 장인(사부모)가 대상임
- P Pass는 Dependant's Pass와 Long-Term Social Visit pass를 모두 신청할 수 있으나 Q Pass는 Dependant's Pass만 신청가능함

○ 싱가포르 정부는 향후 싱가포르에서 수요가 높을 것으로 기대되는 숙련 리스트(The Strategic and Skills-in-Demand List)를 작성하고 있음

- 숙련리스트에서 제시된 기능을 가지고 있는 외국인은 월 평균 소득이 \$2,500 혹은 \$1,800이상일 경우 각각 Employment Pass, S Pass를 발급받을 수 있음
- 이 리스트 산입제와 정부간 협의를 거쳐 생산되며 인력부는 정기적으로 리스트를

갱신하고 있음

- 2009년 11월 1일 갱신된 업종별 숙련리스트는 6개 업종의 관련 직종을 제시하고 있음

<표 4-17> 업종별 숙련리스트

산업	직종
Manufacturing-Electronics & Precision Engineering	Firmware R&D Engineer, HDD-related R&D Engineer, Media Process, Network Storage Engineer, Wafer Fabrication Process Engineer
Manufacturing-Chemicals and Biomedicals	Chemist/Process Development Chemist, Electrical Engineer/Technician, Environment (Water) Engineer
Manufacturing-Aerospace and Marine & Offshore	Design Engineer, Petroleum Engineer, Project Engineer, Reservoir Engineer, Well Engineer, Nano Engineer
Construction	Civil/ Structural/ Bridge Engineer, Design Engineer, Geotechnical Engineer, Mechanical &Electrical/Aircon/Fire/Instrumentation Engineer, Quantity Surveyor, Resident Technical Officer/ Engineer, Testing &Commissioning Engineer, Supervisor and General Foreman, Crane &Hoist Operator/BC Cutter, Operator/Bored Piling Operator/Drilling Operator, Draftsman structural/ M&E/architectural/Autocad Operator, Architectural Assistant/Technician, Marine Investigation Diver/Specialist, Resident Technical Officer, Jet-grouting Specialist
Healthcare	Auditory Verbal Therapist, Clinical Audiologist, Dietician, Doctor, Medical Diagnostic Radiographer, Medical/Laboratory Technologist, Nurse, Occupational Therapist, Pharmacist, Physiotherapist, Podiatrist, Radiation Therapist, Respiratory Therapist, Speech Therapist
Finance	Trust Professional, Shipping Financier, Risk Manager &Controller, Compliance Officer, Financial IT Engineer, Accountant
Information Communication and Digital Media	Analyst Programmer, Business Processing Outsourcing (BPO) Manager, Chief Information Officer, Database/Network and Computer Systems Administrator, Game Producer, Game Programmer, IT Analyst/ Architect/ Consultant, Software Architect, Software Engineer, Systems Designer and Analyst, 2D and 3D Artist, Animator, Character Artist, Character Designer, Computer Graphic (CG) Artist, Concept Artist, Director (TV/Film, Animation &Games), Environment Artist, Gaffer, Games Designer/Level Designer, Grip, Lighting and Rendering Artist, Line Producer, Matchmove Artist, Modeler and Texture Artist, Producer (Film/TV, Animation &Games), Production Assistant (Animation &Games), Rigger, Rotoscope Artist, Screenwriter/ Scriptwriter, Software Designer, Storyboard Artist, Technical Artist, Visual Effects (VFX) Artist/ Technician, Visual Effects (VFX) Supervisor/ Lead
Tourism/ Retail	Lighting Designer, Production Manager, Set Designer, Sound Designer, Stage Designer

자료 : <http://www.mom.gov.sg>.

○ 싱가포르의 글로벌 인재(global talent)를 싱가포르로 유치하기 위해 새롭게 The Personalised Employment Pass(PEP)제도를 도입함

- Employment Pass(EP)는 특례 고용주와 연동되어 있기 때문에 고용주가 바뀌면 새롭게 비자를 발급받아야 함. 만약 EP비자 소지자가 이직하면 EP가 취소되고 새로운 일자리를 구하지 못한 경우 싱가포르를 떠나야 하는 빈고통윤이 존재
- 새롭게 도입된 PEP비자는 특례 고용주와 연결되어 있지 않고 6개월 이내에 새로 일자리를 구한 경우 싱가포르에 계속 거주할 수 있도록 허용됨

○ PEP 비자는 아래의 경우에 해당될 경우 신청가능

- 해외 외국전문가로서 월 소득이 \$7,000 이상이고 비자 신청 6개월 이내에 소득이 있었던 자
- 현재 해외거주자이지만 과거 P1 Pass 소지자로 신청시점으로부터 실업기간이 6개월 이상 경과하지 않은 자
- P1 Pass 소지자로서 PEP비자 신청 요건을 갖춘자
- P2 Pass 소지자로서 P Pass로 적어도 2년 이상 취업경험이 있고 전년소득이 적어도 \$30,000 이상인 자
- Q1 Pass 소지자로 Q1 pass로 적어도 2년이상 취업경험이 있고 전년소득이 \$30,000 이상인자
- 싱가포르 소재 대학을 졸업한자로 싱가포르에서 P 혹은 Q1 Pass로 2년이상 취업경험이 있는자로 전년소득이 \$30,000 이상인자

○ PEP 비자 취득자에게는 취업 업종 제한이 없으며 직업을 바꾸더라도 새로운 pass를 취득할 필요가 없음

- PEP 소지자는 최대 6개월의 미취업기간까지 싱가포르에 머무를 수 있고, 부양가족은 당초 취득 비자에 따른 혜택을 누릴 수 있음
- P1, P2 및 Q1 Pass 소지자는 Dependant's Passes에 의거해 배우자와 21세 이하 자녀를 동반할 수 있고, P Pass 소지자 Long-Term Visit Passes에 의거해 자신과 배

- 우자의 부모를 데려올 수 있음
 - 다만, 최대 실업기간은 6개월을 넘을 수 없으며 연 소득이 적어도 \$30,000 이상이어야 함. PEP 소지자와 해당 고용주는 PEP 비자 소지자의 고용상태(고용개시 혹은 종료)와 연락처가 변경될 때마다 인력부에 내용을 통지해야 함
 - PEP는 5년간 유효한 비자가 1회만 발급되며 갱신되지 않음
- EPEC(Employment Pass Eligibility Certificate)는 싱가포르 기업에 취업을 희망하는 우수인재를 유치하기 위해 이들이 1년 동안 구직활동을 할 수 있는 비자임
- EPEC 비자는 work pass가 아니기 때문에 근로가 허용되지 않음
 - EPEC 비자를 발급받기 위해서는 싱가포르 정부가 인정한 유수의 대학(우리나라의 경우 5개 대학만 인정)을 졸업했거나 과거에 혹은 현재 Selected Skilled Migrant Visa를 보유하고 있는 자여야 함
 - EPEC 역시 1회만 발급되며 갱신은 불가능함
 - EPEC 신청자가 싱가포르에 머무르기 위해서는 Immigration and Checkpoint Authority(ICA)에 1년짜리 Visit Pass를 신청하는 것이 필요
- 싱가포르에서 사업을 하기를 원하는 외국인 전문 경영자에게 발급되는 비자로 EntrePass가 있음
- 싱가포르 인력부는 2009년 9월 28일 EntrePass 제도를 약간 수정했는데, 새로운 EntrePass 신청 요건은 아래와 같음
 - (1)회사가 반드시 주식회사로 등록되어야하고, (2)신청자가 회사 주식 30%이상을 소유해야 하며, (3)회사 납입자본(paid-up-capital)이 \$50,000 이상일 것, (4)마지막으로 회사등록은 EntrePass 신청시점으로부터 6개월 이내인 경우일 것
- 준전문인력(mid-level skilled workers)을 위한 비자로는 S Pass가 있음
- S Pass는 월평균소득이 1,800달러 이상인 중간단계의 숙련노동자에게 발급하는 비자이며, S Pass는 점수제에 의해 평가되는데 임금(최저 \$1,800 이상), 교육자격(학사

- 163 -

- 학위), 숙련수준, 직업유형(전문가나 기술자 수준의 직업), 직업경력(관련직종 경력년수) 등의 기준이 활용됨
 - 상기 기준을 충족시키는지 여부를 기준으로 점수가 누적되어 S Pass 발급여부가 결정됨
 - Work Permit 소유자로 S Pass 를 신청하고자 하는 자는 반드시 상기의 조건을 충족시켜야 함
 - 회사가 S Pass 보유자를 고용할 수 있는 규모는 부문별로 상이하지만 대체적으로 회사 전체 노동력의 25%임¹⁰⁾. 과거에는 사업장 쿼터가 15%였으나 2008년 1월 1일부터 25%로 확대되었음. 쿼터가 확대된 것은 싱가포르에서 공급되는 인력으로는 인력수요를 충족할 수 없다고 판단되었기 때문임
 - S Pass 보유자로 월평균 소득이 2,500달러를 상회하는 자는 Dependant's Pass를 신청할 수 있지만, 그 이하 소득자는 배우자와 자녀 등 다른 가족을 동반할 수 없음
 - S Pass 보유자의 입원치료나 간단한 수술(day surgery)을 위한 1인당 최소 \$5,000의 의료보험 보호를 제공해야하며 위해 보장범위는 Work Permit 혹은 S Pass에 따라 달라짐
- 이외에 저숙련인력 대상 비자로 Foreign Worker(FW)와 Foreign Domestic Worker(FDW)이 있음
- 고용허가인원은 업종별로 상이하며, FW와 FDW을 고용하기 위해서는 고용부담금을 부담해야하는데, 고용부담금은 업종별로 상이함
 - 사용자에게 고용부담금을 징수하는 것은 단순기능인력에 대한 의존도가 높아지는 것을 방지하기 위한 목적임

10) 쿼터는 업종별, 비자유형별로 상이한데 S Pass 비자의 업종별 쿼터를 살펴보면 제조업과 서비스업은 23%, 건설업 20%, 해운업 15%임(MOM, GUIDELINES ON COMPUTATION OF COMPANY'S QUOTA BALANCE, 2009).

(단위 : 싱가포르달러)

업종	고용한도(dependency ceiling)	외국인근로자유형	고용부담금(SS)	
			월	일
제조업	전체노동력의 40%미만	숙련	150	5
		미숙련	240	8
	전체노동력의 40~55%	숙련	150	5
		미숙련	280	10
전체노동력의 55~65%	숙련/미숙련	450	15	
건설업	상시근로자 1인당 7명까지	숙련	150	5
		경력자로 MYE면제자1)	300	10
		미숙련	470	16
가공업	상시근로자 1인당 7명까지	숙련	150	5
		경력자로 MYE면제자1)	300	10
		미숙련	300	10
해운업	상시근로자 1인당 5명까지	숙련	150	5
		미숙련	265	10
서비스업	전체 노동력의 30%	숙련	150	5
	전체 노동력의 30~40%	숙련/미숙련	280	10
		숙련/미숙련	450	15
부두하역업	-상시근로자 1인당 9명까지 -선원수*2 -낮은 쿼터가 적용됨	면허소지자	150	5
		비면허소지자	240	8
가정부	없음	정상 율	265	9
		양보 율2	170	6
S Pass 소유자	전체 노동력의 25%	숙련	50	2

자료 : http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/work_permit/application.

- 전문인력제도와 관련해 특정한 점은 『직업소개기관법(Employment Agencies Act)』에 의해 싱가포르 정부로부터 '공인받은 민간기관들(licensed employment agencies)'이 사용자를 대신하여 외국인력을 수입·관리하는 것을 허용한다는 점과 민간기업의 전문인력 발굴을 돕기 위하여 정부가 적극 지원한다는 점임
- 대부분의 기업들이 민간 에이전시를 통해 필요한 외국인력을 도입하고 있고, 민간에 이진시는 저숙련인력을 전달하는 업체와 전문인력을 전달하는 헤드헌트로 구분
- 싱가포르는 외국인력 도입에서부터 관리, 출국에 이르기까지 엄격한 규정을 제시하

고 있는데 이러한 규정을 준수하지 못한 경우 벌금이나 실형을 통해 강력하게 통제하고 있음

- 인력부내 국제인력국(International Manpower Division)은 외국인력 도입 관련된 해외홍보 및 행정지원 업무를 수행토록 하고 있음
- IMD는 주요 전문인력 도입국인 중국(상하이), 인도(첸나이), 영국(런던), 미국(보스톤) 및 싱가포르에 사무소를 개설하고¹¹⁾ 싱가포르에 취업을 희망하는 전문 외국인력에게 필요한 정보(싱가포르의 일반현황, 싱가포르 노동시장 구조 및 현황, 취업비자발급절차 등)를 제공하거나 인력 박람회 및 기업의 취업설명회 등을 개최하는 것을 지원하고 있음
- IMD(<http://www.contactsingapore.org.sg>)는 싱가포르 취업을 갖는 장점과 싱가포르가 필요로 하는 전문분야, 경영 및 생활환경(교육, 교통, 사회보험 등), 전문직종별 월평균 임금수준, 세금 및 비자관련 정보 등 비교적 다양한 정보를 제공
- 싱가포르가 유입을 희망하는 주요 업종에 대해서는 업종별 산업현황과 주요 업체 리스트뿐 아니라 필요한 일자리 정보를 검색할 수 있는 다양한 구직사이트(job site), 민간고용 에이전시, 현재 전문인력을 구인하고 있는 업체리스트, 월별 싱가포르 국내 외에서 개최되고 있는 직업 박람회(Career Fairs) 캘린더 정보를 제공하고 있음
- 이외에도 싱가포르에 취업하고자 할 경우 필요한 구비서류 및 절차, 담당 부처, 자녀 교육과 주택 관련 정보 등을 얻을 수 있음

5. 대만

- 대만은 사업주가 주도하여 외국인력을 도입하는 수요주도적 제도를 운영
- 고용허가제(Work Permit)를 통해 외국인 근로자를 도입하고 있는데, 저숙련 근로자와 전문기술인력의 고용허가를 위한 요건에 차이가 존재
- 저숙련 근로자의 경우 고용을 위한 요건이 매우 까다롭고 복잡함. 반면 전문기술인력은 요건이 상대적으로 까다롭지 않음
- 대만은 우리나라와 달리 민간 알선업체가 인력 선발 및 알선과 관련된 업무를 담당

11) 호주의 경우에는 대표사무소가 해당국가에서 싱가포르 국내로 이전하였다.

하며 교육훈련과 관련된 업무도 일부 수행한다는 특징이 있음

- 2008년 2월 현재 전문기술 외국인력은 약 13만 7천명 수준으로 2000년대 초반에 비해 그 인원이 크게 증가하였음

○ 행정원 노동위원회(CLA: The Council of Labor Affairs)가 외국인 근로자 정책과 관련된 정책 및 제도와 관련된 업무를 수행

- 외국인으로서 대만 기업에 취업을 희망할 경우에는 대만 노동위원회(council of labor affairs)로부터 취업허가(work permit)을 받아야 함. 노동위원회가 직접 취업허가를 발급한 것은 2004년 1월 15일부터임
- 다만 선원은 노동위원회가 아닌 교통통신부예, 과학산업단지예 입주한 대만제조업체에 취업을 희망하는 전문기술자는 과학산업단지청(Science-based Industrial Park Administrations)에 그리고 수출가공지구예 입주한 제조업체에 채용된 전문기술자는 해당 지구예 신청서를 제출해야 함

○ 고용주가 고용허가를 신청하지 않은 경우(고용서비스법(Employment Service Act) 제 43조) 외국인은 근로할 수 없음

- 중앙정부나 지방정부 혹은 공공학술연구기관에서 컨설턴트나 연구자로서 활동하는 자
- 배우자가 중국국적이고 취업허가 없이 중국에서 체류가 허용된 외국인
- 난민이나 중국에서 가구등록이 된 직계가족과 함께 등거하는 자
- 영주권을 취득한 자만이 취업허가가 요구되지 않음(고용서비스법 제48조)

○ 외국인은 다음과 같은 아홉 가지 부문에서만 취업이 가능

- 전문직 또는 기술직 업무
- 정부의 비준을 거친 회교 또는 외국인이 투자하거나 설립한 사업의 주권자
- 공립 혹은 입안을 통과한 사립전문대 이상의 학교 혹은 외국교민학교의 교사
- 보충학습교육법에 의거하여 입안된 단기 보충학습반의 전임외국어 교사
- 운동코치 및 운동선수
- 종교·예술 및 연예 공연

- 167 -

- 가정부
- 국가 중대건설 혹은 경제사회개발의 필요로 인하여 중앙주무기관이 지정한 업무
- 기타 업무성질의 특수성으로 인하여 국내에 해당 업무의 인계가 부족하고 업무상 외국인을 고용하여 업무를 수행할 필요가 있어 중앙주무기관이 특별히 허락한 업무

○ 위의 9개 분야는 숙련수준을 기준으로 전문기술인력과 단순인력으로 구분할 수 있는데, 1~6번 항목은 전문기술인력에 해당되고, 7~9번 항목은 단순기능인력과 관련된 항목임

- 전문기술인력으로 구분되는 직종은 (1)전문기술작업 (2)중국정부로부터 승인을 받은 국외거주 중국인이나 외국인이 수행하는 투자 프로젝트를 위한 임직원 (3)학교 외국인강사 (4)임시준비학원 풀타임 외국어강사 (5)스포츠 코치와 운동선수 (6)종교, 예술, 연예분야 직업 (7)상선, 작업선(working ship) 혹은 교통통신부로부터 허가를 선박의 선원임
- 전문인력은 위의 직종에만 취업 가능

○ 전문인력의 체류기간은 노동위원회의 심사·평가에 의해 고용허가기간이 규정되는데 기본적으로 3년이며 1회 연장이 가능

- 그러나 만약 고용주와 근로자가 1년 계약을 체결한 경우에는 최대 체류기간은 1년이 됨. 5년 계약일 경우에는 최대 체류기간은 3년을 상회할 수 없음
- 거류증을 취득하면 무한 연기가 가능
- 전문인력으로서 Work permit을 연장 받지 못한 경우 대만을 출국하여야 하나 사용자가 계약 연장을 희망할 경우에는 계속 체류할 수 있음
- 고용허가는 종료 4개월 이전에 연장을 신청해야 하며(대만은 연장승인이 늦어져 외국인이 불법체류자가된 경우 사업주에게 책임을 부과하고 있음.) 근로계약이 종료된 경우 사업주는 외국인 노동자를 출국하는 조치를 취해야 함
- 근로자가 사업장을 이탈하면 사용자는 반드시 3일 이내에 소속 관청과 경찰서에 문서로 신고해야 하고 노동위원회에도 사본을 제출해야 함

- 168 -

○ 고용허가기간 중 고용주가 변경되거나 2명이상의 사용자로부터 고용된 경우에는 새로운 고용주는 반드시 새로운 고용허가를 신청해야 함

- 근로자가 새롭게 고용을 신청하면 고용주는 외국인의 이전 사업장에서의 고용계약 종료와 관련된 문서를 제출해야 함
- 전문인력 비자를 취득한 자는 지속력인력으로 비자를 변경할 수 없음

○ 전문인력은 아래의 요건을 충실히 따라야 함

- 건강검진: 입시학원 외국인강사로 일하는 외국인은 work permit 신청서와 보건국이 지정한 병원에서 발급한 건강검진증명서를 제출해야 함. 외국병원에서 발급된 증명서는 중구대사관이나 해외대표부의 인증이 필요
- 임금: 전문기술직으로 고용된 외국인의 임금은 정부가 공표한 동일 분야 평균임금수준보다 낮아서는 안되며, 여기서 임금은 고정급과 특별급을 합산한 것임
- 불법근로 금지: 외국인근로자는 여하한 경우에도 아래와 같은 불법근로를 해서는 안됨. 고용허가 없이 근로하거나 고용허가가 취소 혹은 종료되었음에도 계속 근로하는 행위, 정부로부터 승인받지 받은 직무에 종사하는 행위, 당초 사용자로부터 벗어나 다른 사용자 밑에서 일하는 행위가 이에 해당됨
- 불법으로 외국인을 고용한 사실이 발견되면 해당 사용자는 15만에서 75만 대만달러에 상응하는 벌금을 추정당함(고용서비스법 63조). 만약 5년 이내에 제2차 범을 위반하면 벌금액은 120만 대만달러로 상향되며 최대 3년 이하의 징역형에 처해질 수도 있음
- 불법 취업한 외국인 역시 3만에서 15만 대만달러의 벌금을 부여받고 그 즉시 추방됨(고용서비스법 68조)

○ 외국인을 고용할 수 있는 사업체는 영업개시 1년 미만 업체는 자본금이 5백만 대만달러이상이어야 하며 영업개시 1년이상인 업체는 지난해 혹은 3년 평균 총수입이 1천만 대만달러 이상이어야 함

- 년평균 수출입이 1천만 미국달러, 연평균 알선수수료(agent commission)가 400만 미국달러여야 함

- 169 -

○ 취업허가를 받기 위해서는 신청서, 취업증인서, 고용합의서의 3가지 서류를 제출해야 함

- 사용자가 전문외국인력 채용신청서를 제출할 때 마다 500대만달러의 비용이 소요되는데 이는 일종의 levy임
- 대체적으로 취업허가 신청기간은 대략 7~10일정도 소요됨

○ 대만은 전문인력 도입시 노동시장 테스트를 하지 않고 임금수준이 전문인력에 준하는 임금수준인지 그리고 신청조건에 따른 자격증을 보유하고 있는지를 기준으로 판단

- 대만 역시 싱가포르처럼 임금을 기준으로 전문인력 여부인지를 판단하고 있는 셈임.
- 대만 통계치는 1년에 1회 화이트칼라뿐 아니라 블루칼라 인력의 임금수준을 공표하고 있는데, 이는 일종의 최저임금으로 작용하며 내국인은 모두 적용받음
- 노동위 고용·직업훈련국(Bureau of Employment and Vocational Training)은 웹사이트를 통해 주기적으로 전문인력의 임금수준을 수정·공표하고 있음
- 정부가 전문직종 임금수준을 결정하는 것은 전문직 채용이 자국민의 고용기회를 보호하고 고용주들이 전문인력 고용이라는 명분하에 지속력 인력을 고용하려는 것을 방지하기 위한 것임
- 따라서 고용주는 법에 규정된 최저 임금이상을 전문인력에게 지급해야 하며 외국인 전문인력 또한 법(고용서비스법 46조)에서 정한 최저임금 이하의 임금을 받아서는 안됨

○ 전문외국인력 도입절차를 살펴보면 전문외국인력을 도입하고자 하는 기업이 노동위원회에 신청서를 접수하는 것으로부터 시작됨

- 노동위원회는 신청서를 심사하여 전문인력도입 기준에 부합하는지 여부를 결정해 허가여부를 신청기업에 통보함
- 허가증을 발급받은 업체는 이 허가증을 고용하고자 하는 전문인력에게 전달하고 해당 인력은 비자취득에 필요한 서류를 구비한 후 입국하는 절차를 거침
- 고용허가 신청은 사업주가 하도록 되어 있으나, 대개는 사업주의 의뢰를 받은 인력 중개회사(헤드헌터업체)가 이를 담당하고 있음. 이는 외국인 근로자의 고용허가 신청

- 170 -

청시 준비해야하는 서류의 양도 상당히 많고, 서류미비 또는 오류 시 벌금도 상당 수준이기 때문

- 사업주는 자국내 인력중개회사를 방문하여 인력을 선발한 후 중개회사에 고용허가 신청을 의뢰하고, 인력중개회사는 수수료를 받고 해당업무를 대행하는 체계임

○ 사용자 및 외국노동자의 자격요건 그리고 전문기술인력을 고용할 수 있는 직종은 “Qualifications and Criteria standards for Foreigners undertaking in the Jobs Specified in Article 46.1.1 to 46.1.6 of the Employment Service Act”에 명시되어 있음

- 고용서비스법 46조 1항 1절부터 6절에 의거해 전문외국인력이 취업할 수 있는 전문 기술직업의 자격 및 기준조항은 매우 자세하게 규정되어 있음

- 전문기술인력을 고용할 수 있는 직업 역시 업종별로 정해져 있음

- 예를 들어 제조업의 경우 조작관리, 연구, 분석, 디자인, 기획, 유지, 자문, 기계설치, 기술감독의 직무를 수행하는 자를 채용할 수 있음

- 도매업은 조작관리, 디자인, 기획, 기술감독 직무에 한정됨

○ 전문인력 유치를 정부차원의 지원제도 여부를 살펴보면 대만은 보조금 등의 임금적인 측면에서는 정부의 지원이 없음

- 그럼에도 대만의 경제활동인구에 비해 외국전문인력의 비율이 다소 높은 것은 대만에 다국적기업이 다수 존재하여, 일반적으로 기업이 외국인 전문기술인력을 고용할 경우 내국인에 비해 더 높은 임금을 지급하기 때문임

○ 참고로, 저숙련 인력은 어업, 가사서비스(Household care), 제조, 건설, 병원과 가사 간호, 번역, 음식준비 분야 취업자에게 비자 발급

- 비자 유효기간은 최대 2년이며 고용주가 해당근로자와 계약을 연장하고 할 경우에는 비자만료 60일전에 노동위에 신청해야 하며 최대 1년을 한도로 1회 연장이 가능함. 따라서 저숙련 인력의 경우 최대 체류기간은 3년임

- 외국인근로자가 주요한 건설공사에 관련되어 있을 때에는 최대 6개월, 음식준비나

- 171 -

번역에 종사하는 경우는 최대 3개월까지 체류기간을 연장할 수 있음

- 외국인근로자는 work permit이 만료되기 이전에 대만을 떠나야 하며 대만 체류기간 동안 위법사실이 없을 경우 재고용될 수 있음. 그러나 저숙련인력의 최대 고용기간은 9년을 상회할 수 없음

○ 대만 역시 우리나라처럼 저숙련인력의 노동이동은 허가하지 않고 있음

- 고용주가 사망하거나 이민을 떠나 고용계약이 종료된 경우, 고용주 선박이 압류되거나 침몰 혹은 수리로 근로를 지속하기 어려운 경우, 공장폐업이나 체불임금 발생의 경우에만 직장변경이 가능

- 직장변경의 경우에도 당초 직종으로 변경되며 만약 해당 외국인이 귀국을 희망하는 경우 당초 사업주는 외국인근로자의 귀국에 책임을 지야 함

○ 대만 기업들의 전문인력 탐색방법은 싱가포르와 동일하게 대부분 민간 에이전시(주로 Head Hunter업체)를 활용하고 있음

- 대만기업은 국가과학발전위원회와 경제부(Ministry of Economic Affairs)에 존재하는 투자업무처(DOIS: Department of Investment Services) 창구에서 해외 인력에 대한 정보를 제공받을 수 있으며, 각국에 주재하는 대만대표부가 핵심 분야 전문인력에 대한 정보를 수집하기도 함

- 경제부 투자업무처는 대만 기업의 해외투자자를 초진하고 해외자본의 대만투자자를 유치하기 위해 필요한 정보를 제공하고 있음. 부가적으로 DOIS는 해외의 과학과 기술 분야 전문인력을 발굴하여 데이터베이스화하여 대기업들이 전문인력 구인시 활용할 수 있도록 지원하고 있음

- DOIS는 Hirecruit라는 웹사이트(<http://hirecruit.nat.gov.tw/english/index.asp>)를 운영하고 있기도 함(www.http://investintaiwan.nat.gov.tw).

- 따라서 대만의 경우 해외인력 전반에 대한 대부분의 정보는 공공기관을 통해 정보를 얻을 수 있다는 장점이 존재

- 반면 의사, 법률가 등의 인력에 대한 정보는 인력 알선업체를 통해 정보를 얻을. 대체적으로 엔지니어 및 연구원 그리고 제조업에서 필요로 하는 인력은 대부분 공공

- 172 -

6. 시사점

○ 지금까지 주요 5개국의 전문인력제도를 개괄적으로 살펴보았음

- 대부분의 국가가 자국의 경제와 사회발전에 이익이 될 수 있는 고숙련인력을 유치하기 위해 다양한 노력을 하고 있음이 공통적
- 그러나 구체적인 제도 및 운용방식은 해당 국가가 처한 경제상황 및 인력구조에 따라 다소 상이하였는데, 우리나라 전문인력제도 활성화라는 측면에서 시사점을 도출함

○ 첫째, 전문기술인력의 범주를 명확히 할 필요가 있음

- 나라마다 산업발전단계가 상이하고 인력수요 또한 다르기 때문에 숙련인력에 대한 개념이 상이할 것임
- 우리나라가 전문기술인력을 유입을 확대코자 한다면 현재 우리나라의 산업구조와 인력구성에 비춰볼 때 어느 직종의 유입이 필요한지, 해당 직무를 수행하기 위해서는 어느 수준의 교육과 직장경력 그리고 해당되는 직업은 어떤 직무를 수행할 수 있는지, 적격자인지 여부를 확인할 수 있는 기준은 무엇인지를 명료하게 정의하는 것이 전제되어야 함
- 싱가포르는 산업구조 변화에 맞춰 향후 인력 공급이 필요한 세부 직종별 숙련리스트를 발표하고 있는데 이 리스트는 노동이주를 고려하는 자를 싱가포르로 끌어들이는 유인효과가 존재하는 것으로 보여짐
- 우리나라 역시 체류자격 유형별로 자격 요건을 상충하고 있지만 그 구성은 상대적으로 떨어지는 것으로 보이며 해당 분야의 노동시장 구조와 인력수급구조 분석 또한 충분치 못함
- 외국전문인력 유치를 위한 토대를 구축하기 위해서는 일차적으로 직종별 노동시장 분석이 수행이 전제되어야 함. 이러한 분석을 기초로 향후 어떤 직종에서 노동력 부족률이 커질 것이며 어느 시점에 가서야 이러한 부족정도가 완화될 것인지 여부를 판단할 수 있을 것임

- 이를 기초로 우리나라가 생각하는 전문기술인력은 어떤 범주의 인력이며 적합인력인지 여부를 판별할 수 있는 지표는 무엇이지를 정의하는 것이 필요. 해당 직종 전문인력을 도입한다고 할 경우 도입규모 및 비자유효기간은 얼마로 할 것인지에 대한 구체적인 계획 수립이 가능하기 때문임

○ 이런 관점에서 현재 전문인력 비자체제 정비하는 것이 시급

- 전문기술인력은 대체적으로 E-3와 E-7비자를 의미하고 있지만 앞에서 살펴본 것처럼 E-7비자에는 숙련수준이나 직종이 매우 이질적인 직종이 하나의 비자로 분류되고 있음. 일부 직종은 학력수준에 비춰볼 때 전문직종으로 분류하기 어려운 점도 존재
- 기술관련 인력은 E3와 결합하여 연구개발인력, 고급기술인력, 기술인력으로 구분하는 것을 검토할 필요가 있으며, E-7 비자도 직종 특성에 따라 세분할 필요가 있음
- 숙련수준 및 관련 분야를 기준으로 한 재분류를 통해 정책지원대상의 구체화, 관련 인력에 대한 노동시장 상황에 적합한 탄력적 공급정책, 행정체계의 일원화 등의 실효성을 기대할 수 있을 것임

○ 둘째, 우수 전문인력을 적극 유치하기 위한 인력선발방식을 채택할 필요성이 큼

- 앞에서 살펴본 5개국 중 미국을 제외한 모든 국가가 전문인력에 대한 쿼터제한 없이 일정한 자격 요건을 구비하고 있는 경우 관련비자를 발급하는 개방적인 정책을 구사하고 있음. 이는 우수인재의 유입이 해당 국가 기업의 경쟁력강화에 도움이 된다고 보기 때문일 것임
- 우리나라는 이들 나라에 비해 전문인력의 규모가 낮고 입국한 전문인력 역시 어학이나 요식업과 같은 일부 직종비중이 지나치게 높은 현실로 그간의 전문인력정책이 그다지 효율적이지 않았음을 의미함
- 전문인력 유입정도가 낮은 것은 비자제도나 사회적·문화적요인도 영향을 미쳤겠지만 일차적으로 현행 외국전문인력 도입방식을 검토해 전문인력을 유치하기 위한 보다 적극적인 대책을 수립할 필요가 있음
- 이는 전문인력 유치에 공급주도적 제도가 적합한지 아니면 수요주도적 제도가 적합한지에 대한 논의로 연결되는데 대부분의 국가가 수요주도적 제도를 채택하고 있는데,

전문기술인력은 상대적으로 인력풀이 제한적이고 직종에 따라 기준이 너무도 상이하
기 때문에 저숙련인력처럼 단일한 기준으로 인력을 유입하는 것이 불가능하기 때문에
사업주의 고용의사를 허가하거나 일정 요건을 가진 자에게 비자를 발급할 것임
- 또한 현장에서 전문인력을 활용하는 자는 사업주이므로 사업주의 니즈(needs)에 필
요한 인력을 유지할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다고 본다면 수요
주도적 제도가 보다 적합한 제도라고 보여짐

○ 셋째, 전문인력 활용업체를 보면 중소기업에서 활용하는 정도가 높았고 중소기업의
학습·혁신역량제고에 큰 기여를 한 것으로 나타났기 때문에 중소기업이 필요한 전문
인력이 어디에 있으며 필요할 경우 쉽게 고용할 수 있도록 도움을 주는 인프라를 구
비하는 것이 필요

- 대기업의 경우 현지법인이나 글로벌 네트워크를 이용해 필요한 숙련인력을 채용하고
있지만 중소기업은 국내전문기술인력의 중소기업 기치로 인한 측면이 강하므로 전문
기술인력제도 설계시 대기업형과 중소기업형으로 구분해 정책을 설계하는 것이 필요
- 중소기업들은 전문인력 탐색(search)에 현실적으로 많은 어려움을 느끼고 있는 실정.
이들 기업들은 개인적 네트워크를 통해 인력을 찾거나 산업기술계단 등이 개최하는
채용박람회에 참여하여 숙련인력을 구인하는 실정이므로, 전문기술인력고용문제를
개별 사업장에 맡겨놓지 말고 공공기관이 적극적으로 개입하는 것이 필요함
- 싱가포르나 대만처럼 공공기관이 해당 분야 인력DB를 구축해 기업에게 제공하는
것이 필요할 것이며, 외국전문인력 고용시 경험할 수 있는 문제점을 상담할 수 있
는 통로도 구비되어야 할 것임
- 또한 싱가포르 국제인력국처럼 해외 전문인력에게 외국인력 도입과 관련된 해외홍
보 및 행정지원 업무를 수행하는 기구를 설치하는 것도 적극 검토할 필요가 있음.
즉, 한국에 취업을 희망하는 전문 외국인력에게 필요한 정보(한국의 일반현황, 한국
의 노동시장 구조 및 현황, 취업비자발급절차 등)를 제공하거나 인력 박람회 및 기
업의 취업설명회 등을 개최하는 것을 지원하는 체계를 구축할 필요가 있을 것임

제5장 전문외국인력 유치 활성화 방안

우수 외국인력의 개념 및 범주

- 경영, 기술, 교육, 지식서비스 등의 분야에서 특별한 지식, 경험 등을 보유한 자로서 경제발전
에 기여하는 외국인 전문인력
- 경영자, 연구원, 과학자, 엔지니어, 교수, 금융·의료·디자인·건설·첨단산업(IT, BT, 신소재 등)
관련 전문가 등이 주요 대상
- 출입국통계에서는 단기취업(C-4), 전문인력 취업비자(E1~E7)로 파악하고 있으나
- 넓은 의미로는 연문인(D-5), 종교인(D-6), 상사주체원(D-7), 기업투자자(D-8),
무역경영자(D-9), 유학생(D-2), 세계적인 기업 및 대학 출신 구직인수자(D-10) 등도
전문인력에 포함가능
- 또한 전문지식 등을 갖춘 국민의 배우자(F-2)· 제외동포(F-4)· 영주권자(F-5)· 동북외국인의
배우자(F-3)도 전문외국인력에 해당

제1절 기본 방향

- 목표 : 우수 인재 유치를 통한 국가경쟁력 강화와 국민의 삶의 질을 개선
- 우수인재 유치를 위한 종합적인 정책 추진체계의 정립 및 전략수립
- 우수인재 부문별 다변화된 정책을 통해 실효성 있는 유인체계의 마련 및 체류지원
의 효율화
- 중장기 전략에 입각한 적극적이고 지속적인 정책 방안의 수립
- 우수인재 유치정책과 국내 인력의 해외진출 전략의 조화를 위한 전략적 사고의 필요

제2절 세부 과제

- 전문외국인력 수요의 다양화에 부합하는 정책지원체계의 마련

○ 우수 전문인력의 활용은 중소기업형 우수인재 유치전략과 대기업형 글로벌 인력 활용전략, 단기 체류형 글로벌 재능 보급형 등 다양한 수요가 존재

- 따라서 정책대상별 다양화에 부합하는 유인체계의 강화, 선별 및 체류지원방안을 모색

○ 고급기술인력의 경우 이들을 유치하기 위해 소득세 감면 등 공급측면에서의 인센티브를 부여함으로써 이들이 우리나라 기업에 취업할 수 있는 유인을 제공

○ 중소기업 필요인력의 경우 거래비용 절감차원에서 수요측면의 지원방안, 가령 인력의 발굴 및 채용과정에서의 지원 등의 노력이 요청

→ 기업의 거래비용 감소를 위한 행정지원체계의 강화와 우수인재 활용에 따른 세계 혜택 및 체류지원의 효율화를 통해 기업의 인건비 부담을 완화하여 수요와 공급 측면에서의 활 및 유치전략을 추진지원전략을 추진

○ 전문인력의 범주와 개념에 대한 재정비와 더불어 관련 행정지원체계의 정비가 요청

- 해당 분야의 인력의 출입국행정, 노동시장상황과의 연계, 인력의 선별 및 알선과 관련하여 다양한 정책진달체계를 기능적 특성에 맞게 재정비

□ 목표집단별 우수인재 범주의 개편과 유치전략의 유연화

○ 전문외국인력 범주를 임금수준 및 포인트 제도 등을 통해 글로벌 고급인력, 전문인력, 준전문인력 3단계로 대별하고 인력에 따른 유치지원전략의 재정립

○ (글로벌 고급인력) 과학, 예술, 교육, 사업, 체육 등 본인이 속한 분야에서 국제적으로 인정을 받은 사람이 이에 해당

- 영주나 비자체계의 유인보다는 이들의 자유로운 왕래 및 전문지식의 보급 및 전수라는 관점에서 일정한 심사기준을 마련하고 필요한 경우 과감한 혜택을 부여

→ 수요측의 제도적 규제로 인해 활용상의 애로가 나타나고 있는 만큼 이에 대한 적극적인 대책을 마련

○ (전문인력) 전문인력은 숙련수준의 관점에서 볼 때 국내에서 구할 수 없는 매우 우수한 인력 뿐 만 아니라 국내에 유사한 기능과 역량을 갖춘 내국인력이 존재하지만 기업의 여건을 고려할 때 활용이 불가피한 인력이 해당

- 숙련수준별로 다양한 스펙트럼의 인력이 혼재되어 있기 때문에 숙련 대상별 정책집행의 효율화를 위해 전문인력을 일정한 기준에 의해 구분

- 점수제(point system)를 적용하여 일정한 기준이상일 경우 인센티브를 부여하지만 낮은 점수의 인력에 대해서는 노동시장 여건을 고려하여 수량을 할당

○ (준전문인력) 현행 E-7 직종 중 전문인력 범주에 포함되지는 않지만 고용허가제와 같은 저숙련 외국인력 범주에 해당하지 않는 인력으로 현재 E-7의 조건융합 공이나 판매사원 등이 이에 해당

- 준전문직업은 향후 산업구조 선진화, 고령화 진행 등에 따라 사회복지분야(예, 간호사 등)나 중간숙련도를 요구하는 직종 수요가 증가할 것으로 예상

- 준 전문인력의 경우 내국인 노동시장을 교란할 가능성이 있는 만큼 필요한 경우 미국(H-1B)과 같이 3년+3년으로 최대 체류기간 상한을 두고 내국인 고용침해 방지를 위한 다양한 제도 즉, 업종별·직종별 쿼터 설정, 가족동반 제한 등 일정한 제한을 두어 처우를 구분

- 아울러 저임금 시장화 방지 및 내국인고용시장 보호를 위해 내국인 평균임금과 비교하여 합리적 수준의 임금 하한선 규정을 검토

- 한편, 준전문인력도 전문인력과 마찬가지로 점수제를 적용하여 노동시장 환경 변화에 맞추어 수량할당 등 탄력적인 정책수립이 가능하도록 함

□ 노동시장의 탄력적 대응

- 노동시장 변화에 따른 선별 기준 조정의 융통성은 외국인력정책의 실제적 실행에 있어 매우 중요
 - 우수 인력의 유치가 목표이지만 노동시장 환경변화에 따라 필요인력에 대한 수요도 변화
- 따라서 정책의 효율성을 제고하기 위해서는 변화하는 경제상황에서 특정 직종에 대한 선별기준을 신속히 개정할 수 있는 제도적 메커니즘을 수립
 - 이런 점에서 직종별로 점수제의 변화를 통해 필요인력에 대한 수요를 조절
- 우수인력의 유치 및 활용을 위한 민간 인력서비스 시장의 활성화
 - 인력의 채용 및 발굴의 공적지원 체계의 구축의 효율화 외에 민간알선 시장의 촉진기능을 마련하여 수요변화에 적극적으로 대응

□ 기업내 인력관리의 효율화 지원체계의 마련

- 그 동안 강조되어 온 교육여건 및 사회 문화적 환경 조성을 적극적인 추진 외에 활용기업에서의 외국인 우수인력 인적자원관리의 효율화 지원이 필요
- 기업내 이질적인 문화격차 해소, 차별적인 인사관리의 개선 등 실질적인 사회통합정책의 효과성 제고를 위한 기업내 인적자원관리 지원체계의 개선방안을 마련

□ 유학생 유치 및 활용전략의 전면적 검토

- 유학생의 유입정책은 국제수지 개선, 한국의 국제화 촉진, 해외 우수인재의 유치 등 다양한 차원의 실익을 동반

- 현행 유학생정책은 유치전략에 초점을 맞추고 있으며 활용전략은 부재
- 유학생 활용전략의 관점에서 중소기업의 해외진출과 연계한 인턴십 제도의 활성화, 유학생의 노동시장 이행 촉진 등 국내취업 촉진정책 뿐 만 아니라 해외진출과 관련한 다양한 활용전략을 모색

□ 통상협상의 효율적 활용

- 그 동안 FTA 인력이동 협상은 인력이동에 따른 국내 노동시장 영향 등을 고려하여 소극적인 입장을 견지하여 왔으나 우리 인력의 해외진출모색이라는 측면과 우수외국인력의 유치라는 관점에서 보다 적극적인 접근이 요구
- 기존의 비자체계를 통한 우수 외국인력의 유입과 더불어 통상전략을 모색
 - 통상협상의 경우 특정국가 및 특정분야의 전문인력을 활용할 수 있을 뿐 만 아니라 인력의 발굴 및 검증, 그리고 자격증의 상호협정의 모색 등 인력이동 및 활용 촉진에 긍정적
- 특히 통상협상을 통한 국내 인력의 해외진출은 거래비용의 감소, 국가별 진출전략의 모색이라는 점에서 긍정적인 만큼 통상협상을 통한 우수인재유치와 국내인력의 해외진출 전략을 함께 모색

□ 외국인력 추진체계의 효율화 및 종합적인 정책기능의 마련

- 현행 비전문외국인력과 전문인력으로 양분되어 있는 외국인력 정책을 결혼이민자, 유학생, 기타 단기취업 및 FTA에 따른 인력이동문제까지 포괄하여 종합적인 정책으로 통합
 - 특히 현행 다양한 전문인력 지원체계의 재정비 및 유기적 연계체계를 마련

- 산업구조, 인구구조 및 노동시장의 구조변화 등 한국사회의 중장기 변화에 부합하는 외국인력 정책 추진체계 및 관련제도를 정비
- 외국인력 유입에 따른 사회경제적 편익을 높이는 방향으로 관련 제도를 정비

참고문헌

- 강동관 외 (2010), 『기업체 외국인 전문인력 수요 및 고용현황』, 이민정책연구원.
- 박영범 등 (2007), 『(준)전문인력 도입체계 연구』 (한국정책과학학회 용역보고서), 산업인력공단.
- 백필규 외 (2008), 『적정 외국인력 도입규모 결정을 위한 수급모델 개발 및 고용허가제 제도 개선에 관한 연구』, 노동부.
- 유길상 (2007), 『고용허가제 시행 3년째 대한 평가 및 발전방향』, 고용허가제 시행 3주년 기념 『동아시아의 저숙련 외국인력정책』에 관한 국제세미나 발표 논문.
- 유길상·이규용·박의경·김용현 (2004), 『적정외국인력 도입규모 및 도입국가 선정에 관한 연구』, 한국노동연구원 고용보합연구센터.
- 유길상·이규용·설동훈·박성제 (2005), 『이민정책에 관한 연구』, 대통령자문 고령화및미래사회위원회.
- 유길상·이정혜·이규용 (2004), 『외국인력체제의 국제비교』, 한국노동연구원.
- 이규용 외 (2005), 『전문기술 외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- _____ (2008a), 『해외우수기술인력 유치지원제도 발전방안』 (한국노동연구원 연구용역보고서).
- _____ (2008b), 『외국인력 고용현황과 노동시장 효과』, 한국은행 발표 논문.
- _____ (2009), 『동포취업에 따른 국내 노동시장 영향분석』, 노동부.
- _____ (2011), 『외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 이규용·유길상·이해춘·설동훈·박성제 (2007), 『외국인력노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방향 연구』, 한국노동연구원.
- 통계청, KOSIS(<http://kosis.nso.go.kr/>).
- _____ (각년도), 『경제활동인구조사』 원자료, 각년도.

한국고용정보원 (2009), 「2008 고용보합통계연보」.
한국노동연구원 (2009), 「외국인력 실태조사」.
_____ (2010), 「2009년 외국인고용 사업체 실태조사」.
한국산업인력공단 (2006), 「외국인근로자 사후관리서비스 시범실시 평가회의자료」.
한국은행, 「국민소득계정」, 2010. 4.

<http://www.eps.go.kr/wem/kh/index.jsp>.
http://www.mof.gov.sg/budget_2010/key_initiatives/raising_productivity.html.
http://www.mom.gov.sg/publish/momportal/en/communities/work_pass/work_permit/application/requirements.html.
<http://www.scard.go.kr/>.

일본 國際研修協力機構 (2009), 「J I T C O 総合パンフレット」.

Castles, Stephen, and Godula Kosack (1985), *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Second Edition, New York: Oxford University Press.
Centre of Policy Studies and Impact Project (2002), *Dynamic General Equilibrium Modelling for Forecasting and Policy: A Practical Guide and Documental of MONASH*.
_____ (2002), *ORANIGRD: A Recursive Dynamic Version of ORANIG*.
Cornelius, Wayne A., Takeyuki Tsuda, Philip L. Martin, and James F. Hollifield (eds.) (2004), *Controlling Immigration: A Global Perspective*, 2nd Edition. Stanford, CA: Stanford University Press.
Ehrenberg and smith (2005), *Modern Labor Economics*.
European Commission (2005), *Confronting Demographic Change: A New Solidarity Between the Generations*, Brussels: European Commission.
Goto, J. (1998), "The Impact of Migrant Workers on the Japanese Economy: Trickle vs.

Flood," *Japan and the World Economy* 10, pp.63~68.
Greenwood, M. J. and G. L. Hunt (1995), "Economic Effects of Immigrants on Native and Foreign-Born Workers: Complementarity, Substitutability, and Other Channels of Influence," *Southern Economic Journal* 61, pp.1076~1097.
Grip, Andries de, et al. "Beyond Manpower Planning: A Labour Market Model for the Netherlands and Its Forecasts to 2006," *Forecasting Labour Markets in OECD Countries*, pp.185~223.
Grossman, J. B. (1982), "The Substitutability of Natives and Immigrants in Production," *Review of Economic and Statistics*, November, pp.596~603.
Heckman, J. (1992), "Randomization and Social Policy Evaluation," in C. Manski and I. Garfinkel, (eds.), *Evaluating Welfare and Training Programs*, Harvard University Press, Cambridge, MA, pp.201~230.
Herman, Alexis M. and Katharine, G. Abraham (2000), "Occupational Projections and Training Data,"
IMF (2003), *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, IMF.
International Monetary Fund (2004), *World Economic Outlook 2004*, Washington, DC: International Monetary Fund.
International Labor Office (2004), *ILO Sub-regional Training Workshop on Labour Migration Policy and Management*.
Jackman, R. (1995), "What Can Active Labour Market Policy Do?," Centre for Economic Performance, Discussion Paper No.226.
Lalonde, R. J. and R. H. Topel (1991a), "Immigrants in American Labor Market: Quality, Assimilation, and Distributional Effects," *American Economic Review, papers and Proceedings*, pp.297~302.
Layard, R., Nickell, S. and R. Jackman (1991), *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
Mark Horridge (2003), *ORANI-G: A Generic Single-Country Computable General Equilibrium Model*, Centre of Policy Studies and Impact Project, Monash

University, Australia.

- Martin, Phillip (2004), "Enhancing National Capacity for Migration Management", ILO Sub-regional Training Workshop on Labour Migration Policy and Management, Ayutthaya, Thailand, 2-6 August.
- Massey, D. S. (1987), "Do Undocument Migrants earn Lower Wages Than Legal Immigrants? New Evidence from Mexico", *International Migration Review* 121(2), pp.236-274.
- Moulier-Boutang, Y. (1991), "Dynamique des Migrations Internationales et Economie Souterraine: Comparaison Internationale et Perspectives Europeennes", in *Espaces et Travail Clandestin*, Montagne-Vilette, Paris, Masson, pp.113-121.
- OECD (2000), *Combating The Illegal Employment of Foreign Workers*.
- Seol, Dong-Hoon, and John D. Skrentny (2004), "South Korea: Importing Undocumented Workers," in Wayne A. Cornelius, Takeyuki Tsuda, Philip L. Martin and James F. Hollifield (eds.), *Controlling Immigration: A Global Perspective*, 2nd Edition, Stanford, CA: Stanford University Press, pp.481-513.
- SOPEMI (Système d'observation permanente des migrations) (2000), *Trends in International Migration: Continuous Reporting System on Migration*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Stalker, Peter (2001), *The No-Nonsense Guide to International Migration*, Oxford: New Internationalist Publications. (김보영 역(2004), 『국제이주』, 이소출판사).
- Tapinos, Georges (2000), "Irregular Migration: Economic and Political Issues", *Combating the Illegal Employment of Foreign Workers*, OECD, pp.13-43.
- United Nations (1998), *World Population Prospects: The 1998 Revision*, New York: United Nations.
- _____(2001), *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?*, New York: United Nations.
- Wickramasekara, Piyasiri (2004), "Irregular Migration in Asia: Issues and Policies", ILO Sub-regional Training Workshop on Labour Migration Policy and

Management, Ayutthaya, Thailand, 2-6 August.

- Yoo, Kil-sang, Lee, June, and Lee, Kyu-yong (2004), *Comparative Study on Labour Migration Systems*, Korea Labour Institute and International Organization for Migration.