

**글로벌경쟁력 강화를 위한  
해외 고급인력 유치 전략 연구**  
- 금융 및 물류 부문 인력을 중심으로 -

이남철 전현중 이미영

연구보고서 2008-18

**글로벌경쟁력 강화를 위한  
해외 고급인력 유치 전략 연구**  
**-금융 및 물류 부문 인력을 중심으로-**

이남철 전현중 이미영

본 연구는 한국직업능력개발원의 연구용역비로 수행되었으나, 이 연구에서 제시된 정책대안이나 의견 등은 한국직업능력개발원의 공식의견이 아니며, 연구진의 개인 견해를 밝히는 바이다.

## 머리말

글로벌 고급인력 확보가 국가·기업 경쟁력의 핵심 요소로 부상함에 따라 고급인력의 확보를 위한 국가 간 인력유치 경쟁이 심화되고 있다. 특히 FTA, 서비스시장 개방 등으로 고급인력의 글로벌 이동은 가속화 되고 있다. 세계은행에 따르면 OECD 국가 이민자 중 고학력자가 1990년 31.2%에서 2000년 35.4%로 증가하였다. 이에 따라 경쟁국의 단순노무인력 도입은 제한하는 반면, 고급인력 유치를 위해서는 영주권 부여 등 다양한 전략을 추진하고 있다.

국제적인 추세에 부응하고 우리 경제가 혁신주도형 성장을 지속하기 위해서는 고급인력을 적극 유치하여 총 생산성을 제고할 필요가 있다. 현 정부에서는 최고 수준의 글로벌 인재를 통한 국가 성장 비전을 제시하고 있다. 이를 위해서 필요한 사람을 찾기 쉽고, 쓰기 쉽게, 비자는 받기 쉽고, 출입국은 편리하게, 취업활동은 자유롭게, 체류환경은 편안하도록 하는 정책을 추진하고 있다. 그러나 현실은 국적포기, 해외유학 후 현지잔류 등으로 고급인력의 유출이 심화되고 있다. '98~'07년 중 국적 포기자 증가로 10.8만 명의 인력이 순유출되었으며, 해외유학의 급증에 따라 고급인력의 현지잔류도 증가하는 추세이다. 또한 국내 대학(원) 졸업생의 해외취업도 지속적으로 증가하고 있다.

지금까지 우리나라는 해외 단순노무인력의 도입에 역점을 두었고, 글로벌 고급인력 유치를 위한 국가적 관심과 정책적 노력은 미흡한 수준이었다. 또한 해외고급 인력 유치 및 활용에 대한 연구는 대부분 과학기술 고급인력에 한정되어 있어 본 연구는 국정지표인 “활기찬 시장경제” 및 “인재대국”을 건설하기 위한 핵심과제로 서비스산업 중 금융 및 물류 발전방안에서 가장 중요한 고급 인력 유치를 위한 전략적 정책 방안을 제시하였다.

이를 위해서 고급 노동인력의 이주 및 고급인력의 국제적 쟁점 상황 분석, 국내 기업, 출연연구소, 대학 및 정부의 해외고급인력 유치 현황 파악과 주요국의 해외고급 인력 유치 전략과 글로벌 기업의 유치 전략을 분석하여 연구 시

사점을 도출하였다. 이를 바탕으로 글로벌 국가경쟁력 증진을 위한 해외 고급 인력 유치 방안에 대한 전략적 정책 방안도 제시하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2008년 기본연구 2008-51번으로 진행되었으며, 이남철 박사가 연구책임을 맡고, 전현중 교수, 이미영 교수와 공동으로 수행하였다. 전현중 교수는 제3장의 한국 금융 및 물류 부문 노동시장 현황 분석과 제5장의 주요국의 해외 고급인력 유치 전략을 이미영 교수와 같이 중점적으로 연구를 수행하였다. 이미영 교수는 제4장 국내 해외 고급인력 유치를 위한 면담 조사를 위해 기업, 중앙부처 및 연구 기관과의 업무를 주도적으로 추진하였다. 본 연구보고서가 나오기까지 길지 않은 시간 동안 심혈을 기울여 수고한 연구진과 연구 수행과정에서 도움을 아끼지 않은 관련 전문가, 공무원 여러분들께 심심한 감사를 드린다. 특히, 본 연구를 위한 자료 수집 및 정리, 보고서 편집 등을 헌신적으로 도와 준 박선영 위촉연구원의 노고를 치하한다.

마지막으로 이 보고서에 수록된 내용은 연구진 개인의 의견이며, 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2009년 3월

한국직업능력개발원  
원 장 권 대 봉

## 목 차

### 제1장 서론

#### 제1절 연구의 필요성과 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 3

#### 제2절 연구의 내용과 방법 · 4

1. 문헌 분석 · 4
2. 전문가 활용 · 4
3. 국내 면담 조사 · 5
4. 국외 면담 조사 · 5
5. 전문가 협의회 · 6
6. 정책 간담회 · 6

#### 제3절 연구의 기대효과 및 활용 · 6

### 제2장 고급인력 국제이동의 이론적 분석

#### 제1절 고급인력의 정의 및 해외 인력 현황 · 7

1. 해외 고급 인력의 정의 · 7
2. 해외 인력의 현황 · 11

#### 제2절 두뇌 유출 개념, 원인 및 현황 · 17

1. 두뇌 유출의 개념 · 17
2. 두뇌유출의 원인 · 18
3. 두뇌 유출 현황 · 20

#### 제3절 고급인력의 국제이동의 원인 및 영향 · 21

ii 목차

1. 고급인력의 국제이동 원인 · 21
2. 고급인력의 국제적 이동의 영향 · 24

제3장 한국 금융 및 물류 부문 노동시장 현황 분석

제1절 한국의 경제 환경 변화 분석 · 29

1. 국내외 환경 변화 · 29
2. 글로벌 기업 동향 분석 및 산업 전망 · 30

제2절 한국의 금융 및 물류 부문 노동시장 현황 · 40

1. 한국의 노동시장 분석 · 40
2. 한국의 금융 및 물류 부문 노동시장 현황 · 45

제3절 한국의 금융 및 물류 부문 노동시장 문제점 분석 · 62

1. 금융부문 노동시장의 문제점 · 62
2. 물류부문 노동시장의 문제점 · 64

제4장 해외 고급인력 유치 및 양성에 대한 현황 분석

제1절 국내 금융 및 물류 부문 고급인력 유치 및 양성을 위한 인프라 구축  
현황 분석 · 67

1. 금융중심지원센터 · 67
2. 금융감독원 해외전문인력 채용 · 69
3. 코트라 콘택트 코리아(KOTRA Contact Korea) · 69
4. 금융인력네트워크센터 · 72
5. 물류부문 전문인력 양성 · 84

제2절 국내 대학, 기업, 연구소 및 정부의 해외 고급인력 유치에 대한 현황  
분석 · 87

1. 대학의 해외 고급 인력 유치 · 87

- 2. 기업의 해외 고급 인력 유치 · 92
- 3. 정부출연연구소의 해외 고급 인력 유치 · 96
- 4. 정부의 해외 고급 인력 유치 · 98

## 제5장 주요국의 해외 고급인력 유치 전략 분석

### 제1절 주요국의 해외 고급인력 유치 전략 분석 · 101

- 1. 주요국의 해외고급인력 유치전략 · 101
- 2. 주요국 고급인력 유치 전략이 주는 시사점 · 124

### 제2절 글로벌 기업들의 해외고급인력 유치 전략 · 126

- 1. 보잉사(Boeing Co.) · 126
- 2. 마이크로소프트사(Microsoft Co.) · 131
- 3. UPS · 133
- 4. 시사점 도출 · 135

## 제6장 해외 고급인력의 유치 및 확보 방안

### 제1절 해외고급인력 유치 정책의 전제 조건 및 기본 방향 · 139

- 1. 정책 마련을 위한 전제 조건 · 139
- 2. 해외 고급인력 유치 프로그램 설계의 기본방향 · 140

### 제2절 정부차원의 해외고급 인력 유치 및 확보방안 · 142

- 1. 동북아 금융중심지로 도약하기 위한 실천적 정책추진 · 142
- 2. 금융전문인력 육성을 위한 공익적 재원 확보 · 143
- 3. 금융 및 물류 부문 전문 인력의 고도화를 위한 평생교육 지원제도 마련 · 143
- 4. 이민제도의 탄력적이고 효율적인 제도 운영 체제 구축 · 144

### 제3절 기업차원의 해외고급 인력 유치 및 확보방안 · 145

iv 목차

1. 철저한 계획을 통해 우수 해외인력을 유치 · 145
2. 주요국의 현지에 활동 거점을 세우고 현지인을 채용, 활용하는 방안을 고려 · 145
3. 해외 고급인력 유치를 위한 금융투자회사의 역할 강화 · 146

제4절 대학, 기업 및 정부 출연연구소의 해외고급 인력 유치 및 확보 방안 · 147

1. 해외 유학생의 적극적 유치 및 활용 · 147
2. 해외 고급인력 단기유치 사업의 활성화 · 149
3. 협동 박사과정 지원 사업 · 150
4. 금융전문교육기관의 협력체계 구축 및 활용 · 151

제7장 결론

제1절 연구결과 요약 · 153

제2절 해외 고급인력 유치를 위한 정책 방안 · 155

1. 해외 고급인력 유치 · 활용을 위한 제도적 개선 방안 · 155
2. 재외 금융 및 물류 분야 고급인력 활용 방안 · 157
3. 해외 우수 인재에 대한 경제 및 사회적 보상 강화 · 158
4. 해외 우수 인력과 네트워크 구축 및 확산 · 161
5. 해외 한국인 고급인력 이동 실태에 대한 통계 인프라 확충 · 162
6. 해외 유학생 복귀를 유인할 수 있는 정책적 대안 마련 · 162
7. 국내 금융 및 물류부문 노동시장 경쟁력 강화 및 기존 인력 활용 · 163

SUMMARY · 165

참고문헌 · 179

## <표목차>

- <표 II-1> 대학과정 이상 학력소지 국외인적자원의 대상 · 8
- <표 II-2> 고급두뇌 유형별 특성 · 9
- <표 II-3> 이민자 고학력 인구 및 순 두뇌 유입 현황(1990, 2000) · 11
- <표 II-4> 국내의 해외 고급인적자원의 유량과 저량의 변화 추이 · 12
- <표 II-5> 장단기 체류외국인 자격 및 국적 · 13
- <표 II-6> 거주 자격별 제외동포 현황 · 14
- <표 II-7> 지역별 · 과정별 유학생 수 · 16
- <표 II-8> 국내외 유학생 연도별 현황 · 16
- <표 II-9> 주요국의 두뇌유출지수 현황 · 20
- <표 II-10> 고급인력 국제 이동의 영향 · 28
  
- <표 III-1> 글로벌 기업(2007) · 32
- <표 III-2> 글로벌 금융 기업(2008) · 33
- <표 III-3> 글로벌 기업 및 금융회사 추이 · 34
- <표 III-4> 글로벌 기업 및 금융회사 추이 · 35
- <표 III-5> '09년 금융업종별 성장전망 · 36
- <표 III-6> 2009년 국내 금융산업의 경쟁력 강화를 위한 최대 이슈 · 37
- <표 III-7> 자본시장통합법의 주요내용 · 38
- <표 III-8> 글로벌 물류 기업(2008) · 40
- <표 III-9> 주요고용지표의 변화 · 42
- <표 III-10> 활동상태별 비경제활동인구 · 44
- <표 III-11> 2009년 금융산업별 성장성, 수익성, 건전성 전망 · 46
- <표 III-12> 산업별 취업자 수 · 47
- <표 III-13> 금융부문 관련 전공 학생 수 추이 · 48
- <표 III-14> 금융부문 관련전공 취업률 · 49
- <표 III-15> 금융산업의 종사자수 · 50

- <표 III-16> 금융산업 산업중분류별 취업자 및 종사상 지위별 비중추이 · 51
- <표 III-17> 금융산업의 취업자 전망 · 52
- <표 III-18> 전체 산업 대비 금융산업 취업자 수 및 비중 · 53
- <표 III-19> 금융산업의 학력별 취업자 전망 · 53
- <표 III-20> 물류부문 관련 전공 학생 수 추이 · 57
- <표 III-21> 물류부문 관련전공 취업률 · 58
- <표 III-22> 물류인력 수급현황 · 58
- <표 III-23> 물류인력 부족부문 · 59
- <표 III-24> 물류전문인력의 학력별 현황 · 60
- <표 III-25> 물류전문인력 추이 · 60
- <표 III-26> 물류산업의 취업자 전망 · 61
- <표 III-27> 물류산업의 학력별 취업자 전망 · 62
  
- <표 IV-1> 금융연수기관의 연수 실적(2006년) · 76
- <표 IV-2> 한국형 MBA 현황 · 77
- <표 IV-3> 국적별 근무 유형 · 95
- <표 IV-4> 해외영업 담당 근무처 구분(총 68명) · 96
  
- <표 V-1> 영국의 HSMP 포인트제도 · 108
- <표 V-2> 보잉 사원현황 · 131
- <표 V-3> 직원 수와 수익 성장 · 132
  
- <표 VI-1> 대학원 졸업자에게 부족한 것 · 149

## [그림목차]

[그림 II-1] 글로벌 인재의 역량 요인 · 10

[그림 III-1] 국내 · 외 환경변화 · 30

[그림 III-2] 금융업종별 비중 추이(매출액 기준) · 36

[그림 III-3] 물류기능의 변화 · 54

[그림 III-4] 물류산업의 고용규모 추이 · 56

[그림 IV-1] 해외금융인력 채용 · 취업 절차 · 69

[그림 IV-2] '고급인력 유치지원 센터' 운영도 · 70

[그림 IV-3] 금융인력 네트워크 센터의 체제 · 73

[그림 IV-4] 온라인 비자추천·심사시스템 운영도 · 100

[그림 V-1] 보잉 리더십 모델 · 130

## 【요약】

### 1. 연구의 목적 및 방법

우리나라는 그동안 단순노무인력의 도입에 치중하였고 글로벌 고급인력의 유치를 위한 국가적 관심과 정책적 노력은 미흡한 수준이었다. '07년 말 전체 외국인 취업인력(47.6만 명) 중 글로벌 고급인력의 비중은 6.1%(2.9만 명)에 불과하며 회화강사를 제외할 경우 2.4%이다. 이는 선진국들의 외국인력 중 고급인력 비중 미국 41.1%, 캐나다 35.8%, 일본 19.0%에 비하여 매우 낮은 수준이다. 또한, 해외고급 인력 유치 및 활용에 대한 연구는 대부분 과학기술 고급인력에 한정되었다. 본 연구는 국정지표인 '활기찬 시장경제' 및 '인재대국'을 건설하기 위한 핵심과제인 서비스산업(금융, 물류) 발전방안에서 가장 중요한 고급 인력 유치를 위한 전략적 정책 방안을 제시하는 것이다.

이를 위해 고급 노동인력의 이주 및 고급인력의 국제적 쟁점 상황 분석, 국내외 글로벌 대학, 기업과 정부출연 연구기관 및 정부의 해외고급인력 유치에 대한 현황을 파악하여 글로벌 국가경쟁력 증진을 위한 해외 고급인력 유치 방안에 대한 전략적 정책 방안을 제시하는 것이 본 연구의 목적이다.

이 연구를 위해서 문헌 분석, 전문가 활용, 국내 면담 조사 및 국외 면담 조사를 시행하였다. 국외 면담 조사는 면담을 통해 해외 고급인력(금융 및 물류 부문)의 유치에 시사점을 도출하기 위한 것이 목적이다. 이를 위해 미국 우수 대학 금융 및 물류 부문 담당 교수 및 기업(보잉, MS, UPS)의 전문가와 면담을 실시하여 본 과제에 주는 시사점을 도출하였다. 세계 최대의 물류/유통 기업인 UPS, 보잉사, Microsoft사를 방문하

여 해외고급 인력 유치에 대한 현황과 전략을 파악하여 해외고급인력 유치 정책안을 제시하는 시사점을 도출하였다. 또한, 전문가 협의회 및 해외 고급인력의 유치에 대한 연구 결과에 대한 정책적 논의를 위하여 정책 간담회를 개최하였다.

본 연구는 금융 및 물류 부문 해외 고급인력에 대한 유치 방안을 제시함으로써 국정과제 수행에 구체적인 실행 방안으로 활용하고자 한다. 또한, 해외 고급인력 유치에 대한 전략적 정책방안을 제시함으로써 고급인력의 활용이 절실한 금융 및 물류 분야의 대학, 기업, 정부 등 다양한 주요 기관들에게 구체적인 활용 방안을 제시하였다.

## 2. 고급인력 국제이동의 원인 및 영향

고급인력의 국제이동의 원인으로 글로벌의 가속화와 이민 증가, 기업 경쟁의 글로벌화, 정보지식산업의 급속한 성장, 세계 인구의 고령화와 저출산, 국가 간 소득격차, 우수한 교육 시스템에 대한 수요 증가를 들 수 있다. 고급인력의 국제적 이동의 영향으로는 고급인력의 이동과 관련한 지식흐름이 유출국에도 혜택을 가져다 줄 수가 있다. 고급인력의 이동이 유출국의 손실과 유입국의 혜택이 일어나는 단순한 제로섬게임(Zero-Sum Game)이 아니라 모든 나라들이 인력이동으로 혜택을 누릴 수 있다는 것을 입증한다. 고급인력 국제이동의 영향을 유출국 측면, 유입국 측면 및 전 세계적인 측면에서 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 동시에 수반된다.

## 3. 금융 및 물류 부문 인력의 특징

금융부문 취업자 수는 지난 5년간 지속적으로 증가하였다. 금융부문

취업자 수는 2004년 73만 8천명에서 2008년 82만 7천명으로 약 9만 명이 증가한 것으로 나타났다. 그러나 2008년 글로벌 금융위기로 한국금융산업의 위축과 구조조정이 불가피하여 금융부문의 노동시장은 더욱 경색될 것으로 보인다.

대학의 금융부문 계열별 취업률은 2006년 66.2%에서 2008년 67.7%로 증가하였다. 대학원의 금융·회계·세무학 전공의 취업률은 2006년 77.6%에서 2008년 89.0%로 증가하였다. 금융부문 계열의 대학 및 대학원 졸업자의 취업률이 증가 추세를 보이고 있어서, 금융 분야 고급전문인력에 대한 수요가 늘어날 것으로 예상할 수 있다

물류산업의 학력별 취업자 전망은 대학 및 대학원 학력을 소지한 사람들의 취업자 전망이 해가 갈수록 증가할 것이다. 2007년부터 2017년까지 전체적인 학력별 취업자 증가는 9만 3백 명이며, 전문대학은 3만 7천 5백 명, 4년제 대학은 4만 5천 6백 명, 대학원은 7천 1백 명이다. 최근 물류산업의 인지도 증가, 다국적기업의 동북아 물류거점에 대한 수요도 증가와 더불어 자유무역 지역 및 경제 및 경제자유구역이 추진되고 있다. 따라서 물류사업에서 필요한 전문 인력의 필요성은 국내뿐만이 아니라 국제 물류까지 확산되고 있다.

#### 4. 금융부문 및 물류부문 노동시장의 문제점

금융부문의 노동시장의 문제점으로 첫째, 국내 금융시장은 선진국에 비해 낙후되어 있어서 금융전문인력의 국제경쟁력이 미흡한 수준이다. 둘째, 금융부문 인사관리제도가 비효율적이어서 전문 인력 양성이 한계를 가진다. 셋째, 금융전문인력 유치 및 양성을 위한 인프라가 취약하다. 넷째, 전문 인력양성 및 재교육을 위한 예산이 부족하고, 금융전문인력 관리전문가 양성에 대한 인식도 부족하다. 금융전문인력 교육에 중사하

는 전문가에 대한 보상과 지원이 미흡하여 효과적인 교육을 실시할 수 없다. 전문적인 인사관리 전문가를 개발하고 양성하기 위한 투자와 인식의 전환이 요구된다. 또한, 금융전문인력의 수급을 예측하고, 중장기적으로 이들을 양성하거나 유치하고 관리해나갈 전담기구를 설치하거나 지정할 필요가 있다.

물류부문의 노동시장의 문제점으로 첫째, 우리나라의 물류산업은 높은 인건비와 노동시장의 경직성으로 경쟁력이 제한되고 있다. 한국의 물류 인건비는 시간당 \$7.14인 싱가포르와 비슷한 수준으로 \$7.13이며, 중국 \$0.53, 홍콩 \$5.54에 비해 높은 수준을 유지하고 있어서 경쟁력 약화의 원인이 되고 있다. 둘째, 글로벌 물류 전문 인력이 부족하다. 물류분야 공무원의 순환 보직형 근무체제로 물류정책 전문가가 양성되지 않고 있다. 기능인력 중심의 인력 수급정책으로 기업물류에 대한 분석·기획·전략 수립 등에 필요한 고급전문인력이 부족한 편이다. 셋째, 물류전문인력 육성 체계가 미비 되어있다. 전문 인력의 양성기관이 부족하고, 교육과정의 전문화 수준이 국제수준에 미달되고 있다. 넷째, 물류시설의 급증에 따른 물류인력 수급 부족이 심화될 전망이다. 다섯째, 정부의 물류전문인력 육성정책의 가시적인 효과가 미흡하다고 할 수 있다. 따라서 외국의 글로벌 물류전문인력을 적극적으로 유치하여, 선진물류기술을 습득하고 공동현장업무 경험을 통해 학습할 수 있는 체계마련이 필요하다. 향후 항만, 항공, 육상 등 물류산업 세부 부문에 대한 통합적인 정책 수립, 연구 및 인력양성·유치 전략이 마련되어야 할 것이다.

##### 5. 국내 대학, 기업 및 정부출연연구소의 금융 및 물류부문 고급인력 유치의 문제점 및 개선 방안

국내 대학, 기업 및 정부출연연구소의 금융 및 물류부문 고급인력 유

치의 문제점으로 첫째, 복잡한 출입국 제도, 둘째, 자녀 교육문제, 셋째, 외국인 학교 이용의 어려움, 넷째, 연구 환경에서 영어생활화 측면에서 부자연스러움, 다섯째, 국제화(언어, 문화) 미흡, 여섯째, 대학(연구실)과 산업체의 네트워크 연계방안 부족, 일곱째, 연봉의 문제를 들고 있다.

이와 같은 해결 방안으로 첫째, 경제적, 문화적 및 사회적으로 우수한 국가로 인재의 이동이 있음을 인지하고 문제에 적극적 대처, 둘째, 국가적으로 국가이미지 홍보에 집중, 셋째, 해외 우수인력 확보를 위한 경쟁력이 뒤지지 않도록 타 국내외 대학, 기업 및 연구기관들보다 앞서서 신속하게 채용 절차를 진행하여 우수인력을 보충해야 한다.

#### 6. 주요국 및 기업의 해외고급인력유치 분석에 대한 시사점

미국, 영국, 캐나다, EU, 호주, 일본, 중국 등은 해외 고급인력 유치 전략을 분석한 결과 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 고급인력의 유치를 원활하게 할 수 있도록, 이주정책을 개선할 필요가 있다. 유치대상 고급인력을 부문별, 수준별, 국가별(선진국, 개도국 등)로 세분하여, 다양한 입국비자시스템을 마련하고 인력수급변화에 따라 유연하게 운영할 필요가 있다. 나아가 해외 고급인력 유치를 위해 국적제도와 병역제도를 개선해 나갈 필요가 있다.

둘째, 고급인력 유치를 위한 경제적 인센티브를 확대할 필요가 있다. 고급인재에 대해 수준별, 체류기간별로 다양한 경제적 인센티브를 마련해야 한다. 또한, 우선 유치대상 고급인력에 대해서는 국제노동시장의 임금수준을 참고하여 차별적인 경제적 인센티브를 제공할 필요가 있다. 이외에도 연구결과물 공유, 지적 소유권 인정, 연구여건 조성 등의 비금전적인 인센티브도 강화해나갈 필요가 있다.

셋째, 고급인력의 자격인정을 위한 기준마련이 필요하다. 고급인력의

이동을 촉진하기 위해 위해서는 국제간의 학위, 자격증, 경력 등을 비교하여 자격을 인정하는 기준을 마련해야 한다. 또한, 국제자격인정 관할기관을 설치하거나 지정하여, 국제자격 정보를 적기에 수렴하고 전반적인 자격인정업무를 관할해나가야 한다.

넷째, 고급인력의 정착을 위한 사회·문화적 지원을 확대할 필요가 있다. 고급인력이 연구 활동이나 전문분야에 전념할 수 있도록, 법률, 사회보장, 의료, 교육, 세금, 가족지원, 여가 등에 대한 지원을 강화할 필요가 있다.

다섯째, 고급인력 유치와 지원에 대한 종합정보를 제공하기 위해 포털 사이트를 구축하여 운영할 필요가 있다. 고급인력의 이동을 촉진하기 위해서는 대상별, 부문별, 수준별, 프로그램별로 다양한 정보를 제공할 수 있는 포털사이트를 구축하고 활성화해나가야 할 것이다.

마지막으로 해외연구 장려를 위해 지원을 강화할 필요가 있다. 일방적인 고급인력의 유치보다는 국내 우수인력의 해외유학, 연수, 공동연구 등을 위한 장단기 프로그램을 마련하고, 해외고급인력 진출과 재유치를 원활하게 하기 위한 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

세계적 글로벌 기업인 보잉사, 마이크로소프트사, UPS사의 해외고급인력 유치에 대한 면담 결과에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 해당 기업들이 Diversity를 추구, 둘째, Engineering Brain Drain에 대한 고민과 전략 모색, 셋째, 우수 인력 유치를 위한 대학과의 관계성 확보 노력, 넷째, 친환경 기업 경영을 통한 발전 전략 모색, 다섯째, Industry Benchmark Companies 운영이다. 본 프로젝트의 목적은 참여 기업 종업원들에 대하여 공통으로 설문 조사를 실시하여 각 기업의 현황을 파악(해당 기업들의 수준을 다른 기업들과 비교)하고 자기 회사의 발전 전략을 수립하여 추진하는 것이다.

결론적으로 해외 고급인력을 유치하기 위해서는 기업과 정부의 적극

적인 인력 유치를 위한 공동협력 체제 활용, 직업선택의 다양성, 근무환경 및 조건, 고용기회 제공 등이다.

#### 7. 해외고급인력 유치 정책의 전제 조건 및 기본 방향

해외고급인력 유치 정책의 전제 조건 및 기본 방향은 다음과 같다. 첫째, 해외 고급 인력 유치를 위한 우선순위 설정이 필요, 둘째, 적시성과 합리성이 있는 부문의 해외 고급인력 유치이다. 해외 고급인력 유치 프로그램 설계의 기본방향으로는 첫째, 국내 고급인력의 수급현황과 수요 예측에 기반을 두어야 한다. 이를 위해서 장단기적인 인력수급 전망이 필요하다. 특히, 해외 유치 고급인력이 필요한 기업, 대학, 정부출연연구소 및 정부에 대한 지원 금액의 확대가 선행되어야 한다. 둘째, 금융 및 물류 선진국에 비해 상대적으로 열악한 분야의 해외 고급 인력 유치를 통해 선진 인적 자원 능력을 구축할 수 있는 토대를 마련해야 한다. 셋째, 해외 고급 인력 유치사업 뿐만 아니라 산업적 우위성을 확보하고 있는 분야에 대한 교육훈련 사업도 활발히 전개할 필요가 있다. 넷째, 금융 및 물류 선진국에 현지 파견 사업을 확대해야 한다. 이는 국내 전문 인력의 선진산업기술 습득을 통한 아국의 국가경쟁력 증진을 위한 중요한 일이며 전략적인 분야별 지원을 해야 한다.

#### 8. 해외고급인력 유치를 위한 실천과제

정부차원에서는 첫째, 동북아 금융 중심지로 도약하기 위한 실천적 정책추진, 둘째, 금융전문인력육성을 위한 공익적 재원 확보, 셋째, 금융 및 물류 부문 전문 인력의 고도화를 위한 평생교육 지원제도 마련, 넷째, 이 민제도의 탄력적이고 효율적인 제도 운영 및 체제 구축 등이다.

기업차원의 해외고급 인력 유치 및 확보방안으로 첫째, 철저한 계획을 통해 우수 해외인력을 유치, 둘째, 주요국의 현지에 활동 거점을 세우고 현지인을 채용, 활용하는 방안을 고려, 셋째, 해외 고급인력 유치를 위한 금융투자회사의 역할 강화이다.

대학 수준에서는 첫째, 해외 유학생의 적극적 유치 및 활용, 둘째, 해외 고급인력 단기유치 사업의 활성화, 셋째, 협동 박사과정 지원 사업 활성화, 넷째, 금융전문교육기관의 협력체계 구축 및 활용이 필요하다. 해외 체류 한국인 고급두뇌 활용 방안 마련을 위해서 해외 고급 두뇌 활용 네트워크 구축, 해외 유학생 귀국 촉진책 마련 등을 통해 해외 체류 한국인 고급두뇌를 활용할 수 있는 방안 마련이 시급하다.

#### 9. 해외 고급인력 유치를 위한 정책 방안

1) 해외 고급 인력 유치 · 활용을 위한 제도적 개선 방안으로 첫째, 해외 고급 인력 정책수립 체계 재정비, 둘째, 비자 및 출입국 절차 등 기존제도 개선, 셋째, 외국인 고급인력에 대한 세제혜택 연장 등이다.

2) 재외 금융 및 물류 분야 고급인력 활용 방안으로 첫째, 병역특례 확대를 통한 해외유학 금융 및 물류 분야인력 유치를 해야 한다. 둘째, 최근에 선진 기업들은 인재 확보가 가장 핵심적인 미래 전략이라는 공감대가 확산되고 있으며, 우수 인재의 가치가 급등하고 있고 글로벌 차원에서 인재 확보 경쟁이 치열하게 전개되고 있다. 국제자본의 이동 못지않게 고급 인적 자원의 이동이 국가경제에 심각한 영향을 미치게 되었고, 이에 따라 미국, 독일 등 강대국은 물론 아일랜드, 네덜란드, 싱가포르, 대만 등 작은 나라들도 인력유치의 노력을 강화하고 있다. 우리나라의 경우 효과적 해외 고급인력 활용 프로그램 마련을 통해 국내 기업, 연구기관, 대학의 고급인력의 부족현상을 해소하고, 첨단 금융 및 물류 기법의 효과

적인 이진축진을 통해 고급인력 확충을 도모하는 것이 무엇보다 필요하다. 또한, 해외 우수 고급인력 유치사업의 활성화는 국내 금융 및 물류 교육의 활성화 및 청소년의 금융 및 물류 분야 진출 기회현상을 부가적으로 해소할 수 있는 정책대안이 될 수 있다.

3) 해외 우수 인재에 대한 경제 및 사회적 보상 강화 방안으로 첫째, 주거지원 차원의 정책방안, 둘째, 의료지원 차원의 정책방안, 셋째, 자녀 교육 지원 차원의 정책방안 등이다.

4) 해외 우수 인력과 네트워크 구축 및 확산 방안으로 우수 해외 고급인력을 무조건 영입하기보다는 네트워킹을 통해 필요시점에서 활용하는 방안을 모색할 필요가 있다. 평소 글로벌 네트워킹을 통해 필요한 경우 협력할 수 있도록 관계를 미리 구축할 필요가 있다.

5) 해외 한국인 고급인력 이동 실태에 대한 통계 인프라를 확충할 필요가 있다. 해외 한국인 우수 고급인력에 대한 인력정보의 DB 확충과 유입증대를 위한 국내 유치기반의 조성이 필요하다.

6) 해외 유학생 복귀를 유인할 수 있는 정책적 대안 마련이 필요하다. 고급인력의 귀국과 관련해 비전을 제시하고, 처우 개선 등을 하는 정책을 마련하여 유학생의 귀국을 장려할 필요가 있다.

7) 국내 금융 및 물류부문 노동시장 경쟁력 강화 및 기존 인력 활용이 필요하다. 이를 위해서 해외 고급인력 유치도 중요하지만 국내 금융 및 물류 부문 노동시장의 경쟁력을 강화해서 해외 고급인력들이 마음 놓고 자기의 능력을 발휘하면서 일할 수 있는 환경을 조성해야 한다.

## 제1장 서론

### 제1절 연구의 필요성과 목적

#### 1. 연구의 필요성

고급인력<sup>1)</sup>의 이동은 국제적 이민 흐름에서 규모는 작지만 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. OECD 발표에 따르면 '90~2000년간 500만 명의 고등교육을 받은 성인들이 저개발국에서 선진국으로 이동했고 200만 명이 선진국 간(間)이동을 하였다.

'03~'04년 기간 동안 미국 내 대학에 종사하는 외국인 학자 수는 총 82,905명 중 한국 국적자는 7,290명으로 중국(14,871명)에 이어 두 번째로 많고 '00~'01년 기간대비 증가율은 한국이 25.5%로 매우 높게 나타났다. 상당수의 국내 인력들이 미국박사학위 취득 이후 체류할 계획을 가지고 있는 이는 69.5%, 분명한 체류의사를 밝힌 이는 46.3%('00~'03)로 나타나 고급인력들이 해외에 체류할 의지가 강한 면을 보이고 있다.

우리나라는 60년대 이후로 해외유학을 통해 고급인력을 양성하였으며

---

1) 고급인력에 대한 논의는 본고 제2장 1절에서 구체적으로 기술됨.

KIST, 원자력연구소 등을 통해 우수인재의 국내확보 정책 추진하였으나 최근 글로벌화로 인해 국내 우수인력의 해외 유출이 증가하고 있다. 우리나라는 핵심성장산업 분야의 우수인력 유출이 심각한 수준이다. '05년 한 해 동안 반도체, 이동통신, 자동차 등 전문 인력 9,000명이 유출로 추정된다. 산기협 조사결과에 따르면 총 299개 기업 중 대기업 28.6%, 중소·벤처기업의 8.2%가 연구원의 해외유출을 경험하였으며 대기업은 박사급, 중소·벤처기업은 학/석사 급 인력이 주로 유출되고 있는 현실이다.

스위스 국제경제개발원(IMD)에 따르면, 2008년 우리나라의 두뇌유출 지수(Brain Drain Index)는 1995년 7.53에서 2006년 5.11로 하락한 것으로 나타났다(지수가 0이면 완전 두뇌유출을 뜻함). 이는 고급 인력에게 기회의 땅이었던 한국이 인재 유출국으로 바뀌고 있다는 것을 의미하는 것으로, 특단의 인재 유치 전략을 서둘러 마련해야 할 것이다. 특히, 금융·물류 부문은 자유무역협정(FTA) 체결 등 경제개방에 따른 빠른 성장이 예상되며 고급인력의 수요가 급증하고 경제적 파급효과도 클 것으로 예측된다. 금융부문의 경우 정부는 향후 전문 인력이 크게 부족할 것으로 예측하고 있으며<sup>2)</sup>, 물류부문은 제1차 산업에서 지식집약형 산업인 제4차 산업까지 포괄하는 복합적 미래 산업으로 국가 핵심 산업에 해당됨에 따라 고급인력의 수요가 급증할 것이다.

고급인력 이동은 정형화된 지식의 창출과 확산뿐만 아니라 tacit knowledge(서류, 학술논문, 강의, 회의 또는 다른 소통수단으로는 정형화되거나 전달되지 않는 지식을 지칭함)의 매개 수단으로서의 중요성을 가진다. 이명박 정부는 국정지표인 '활기찬 시장경제'를 달성하기 위해서 '서비스 경쟁력 강화 방안'을 핵심과제로 제시하고 있다. 이러한 차원에서 글로벌경쟁력 강화를 위한 해외 고급인력 유치에 대한 본격적인 정책적 논의의 필요성 대두와 함께 구체적이고 현실성 있는 정책적 방향 제시를 통하여 국정과제를 효과적으로 추진할 필요가 있다.

---

2) 한국금융연구원의 2005년도 금융 전문 인력 수급전망에 관한 조사에 의하면 금융 전문 인력은 3년 후 약 1,500명이 부족할 뿐만이 아니라 10년 후에는 10,000명의 전문 인력이 추가로 필요할 것으로 전망함.

## 2. 연구의 목적

고급인력의 국제적 이동에 관한 자료나 증거들을 살펴보면, 특히 과학자·기술자·연구자들에 있어서 OECD 국가들은 고급인력 유출보다 더 큰 유입으로 인해 수혜를 보고 있는 것으로 나타났다. 특히, 미국, 캐나다, 호주 및 프랑스는 대학 이상의 교육을 받은 이민자들의 유입 혜택을 가장 크게 받고 있는 나라들이다. 최근 OECD 통계에 따르면 이민자들의 귀국과 순환흐름을 알 수 있다. 많은 나라들에서 영구 이민자 또는 장기이민자들이 본국으로 귀국하는 경향을 보이고 있다. 이러한 경향은 국가 간(間) 상대적 노동시장의 변화에 따라 이동하는 노동시장의 글로벌화 개념과도 부합하다. 이들의 귀국 결정은 생활양식, 정보·지식의 시대에는 상품보다는 서비스, 지식에 대한 투자가 증가하고 인적자본(Human Capital)의 중요성이 강조되고 있다. 특히 고령화, 저출산이 진행되고 있는 선진국들은 국내 부족한 인적자원을 대체하고, 국가 경제에 이득을 증진시킬 수 있는 글로벌 인재 확보를 위해 이민·외국인 정책의 변화를 추구하고 있다.

이러한 글로벌 경제하에서 유능한 인력확보를 위한 각국의 경쟁은 점점 치열해 지고 있으므로, 정책의 일관성을 유지하면서 국내 인력 공급체계의 장애요인을 우선적으로 제거하는 노력을 강화할 필요가 있다. 고급인력의 이동에 영향을 미치는 요인은 경력개발에 대한 기회 추구, 연구비 확보, 연구 인프라 이용, 스타연구자와의 연구 기회, 토론의 자유, 연구·윤리·지식재산권 등에 대한 정책 그리고 가족관계 또는 인간적 유대관계 등이다. 특히, 우수인재는 자신의 능력을 잘 보상해주는 곳으로 이동(Homo Economicus)하고 있는 실정이다. 이와 같은 고급인력들의 이동성 정책의 장애요인은 법률·행정적 장벽, 자금 부족, 개인 사정 및 언어 등으로 나타난다. 따라서 국내 인재 유출방지와 해외 고급인력 유치를 위해서는 매력적인 환경, 경제적 보상강화, 직업안정성/비전 제공, 외국인관련 제도개선 등이 이루어져야 한다.

지금까지 우리나라는 그동안 단순노무인력의 도입에 치중하였고 글로벌 고급인력의 유치를 위한 국가적 관심과 정책적 노력은 미흡한 수준이었다. '07년 말 전체 외국인 취업인력(47.6만 명) 중 글로벌 고급인력의 비중은 6.1%(2.9만

명)에 불과하며 회화강사를 제외할 경우 2.4%이다. 이는 선진국들의 외국인력 중 고급인력 비중 미국 41.1%, 캐나다 35.8%, 일본 19.0%에 비하여 매우 낮다. 또한 해외고급 인력 유치 및 활용에 대한 연구는 대부분 과학기술 고급인력에 한정되어 있으나 본 연구는 국정지표인 ‘활기찬 시장경제’ 및 ‘인재대국’을 건설하기 위한 핵심과제인 서비스산업(금융, 물류)<sup>3)</sup> 발전방안에서 가장 중요한 고급 인력 유치를 위한 전략적 정책 방안을 제시하는 연구로 논의하려고 한다.

이를 위해서 고급 노동인력의 이주 및 고급인력의 국제적 쟁점 상황 분석, 국내외 글로벌 대학, 기업과 정부출연 연구기관 및 정부의 해외고급 인력 유치에 대한 현황을 파악하여 글로벌 국가경쟁력 증진을 위한 해외 고급인력 유치 방안에 대한 전략적 정책 방안을 제시하는 것이 본 연구의 목적이다.

## 제2절 연구의 내용과 방법

### 1. 문헌 분석

관련 논문 및 정책보고서, 국제기구(OECD, World Bank 등) 및 주요국의 정부 자료를 분석하였다. 이와 같은 자료 분석을 통하여 해외 고급인력 유치 방안을 분석·모색하고 주요국 및 국제기구의 해외 고급인력 유치 전략에 대한 분석을 통해 우리에게 주는 시사점 도출하였다.

### 2. 전문가 활용

해외 고급인력(금융 및 물류 부문)을 활용하고 있는 기관의 전문가들의 인

3) 금융업은 보험 또는 연금 이외의 목적으로 자금을 조성하고 이를 재분배, 공급 및 중개하는 산업 활동으로 통화금융기관과 비통화금융기관으로 구분함. 물류부문은 기본적으로 수송, 보관(창고), 하역, 포장, 정보활동 및 유통가공활동의 6대 기능으로 분류하고 있음. 물류의 형태별로 구분하면 조달, 생산, 사내, 판매, 반품, 회수 및 폐기물류로 구분할 수 있음.

력 풀을 구성하여 고급인력 유치 및 활용 현황과 문제점 파악을 위해 전문가를 활용하였다. 여기에 참여하는 전문가로서는 국책은행, 민간은행, 정부출연 연구소, 대학, 민간글로벌 기업의 금융 및 물류 부문의 전문가들이다.

### 3. 국내 면담 조사

해외 고급인력(금융 및 물류 부문)의 유치 현황 및 문제점 등에 대한 심층 분석을 통해 제기된 전반적인 내용을 확인하고 본 연구의 정책 제안을 할 수 있는 시사점을 도출하였다. 이를 위해 외교통상부, 지식경제부, 국토해양부, 교육과학기술부 등 관련 부처, 국내 대학교(서울대학교, 인하대학교, KAIST), 출연연구소(KDI, KIST 등), 국내 은행(국민은행, 외환은행 등), 국내에 진출한 외국 금융(Citi Bank, 리먼브러더스) 및 물류 분야 우수기업체(DHL, 한진해운, UPS 국내지점 등)의 인사담당자들과 면담을 실시하였다.

### 4. 국외 면담 조사

국외 면담 조사는 면담을 통해 해외 고급인력(금융 및 물류 부문)의 유치 현황 및 문제점 등에 대해서 본 연구의 정책 제안을 할 수 있는 시사점을 도출하기 위한 것이 목적이다. 이를 위해 미국 우수 대학 금융 및 물류 부문 담당 교수 및 기업(보잉, MS, UPS)의 전문가와 면담을 실시하였다. 우수 대학의 인력유치 방안을 모색하기 위해서 Allied Social Science Association(ASSA)의 연차 학술발표대회가 2009년 1월 3일부터 5일까지 미국 샌프란시스코에서 열어 연구책임자가 참가하였다. 이 모임에는 세계 각국의 수백 명의 학자들이 논문을 발표하고 대학은 물론 기업체들의 인사 담당자들이 본 행사에 참석하여 우수한 인재를 선발하고 있다. 따라서 각국에서 참석한 우수 대학과 선도 기업의 인사 담당자들과 우수인력 유치 방안에 대한 면담을 실시하여 본 과제에 주는 시사점을 도출하였다. 또한, 세계 최대의 물류/유통 기업인 UPS, 보잉사, Microsoft사를 방문하여 해외고급 인력 유치에 대한 현황과 전략을 파악하여

해외고급인력 유치 정책안을 제시하는 시사점을 도출하였다.

### 5. 전문가 협의회

해외 고급인력(물류 및 금융 부문)의 유치 현황, 문제점 등을 분석하고 효율적인 정책안을 제시하기 위해 전문가 협의회를 개최하였다. 이를 위해, 대학교, 기업, 국책연구소 등에서 해외 인사 담당자, 외교통상부 및 유관부처 담당 공무원, 이 분야 연구에 관심 있는 연구자 및 대학교수들과 심층적인 면담을 진행하였다.

### 6. 정책 간담회

해외 고급인력의 유치에 대한 연구 결과에 대한 정책적 논의를 위하여 정책 간담회를 개최하였다. 본 정책간담회에서는 대학교, 기업, 국책연구소 등의 해외 인사 담당자, 외교통상부 및 관련부처 담당 공무원, 이 분야 연구에 관심 있는 연구자 및 대학교수, 해외 고급인력자원 유치에 관심이 있는 자가 참석하였다.

## 제3절 연구의 기대효과 및 활용

본 연구는 금융 및 물류 부문 해외 고급인력에 대한 유치 방안을 제시함으로써 국정과제 수행에 구체적인 실행 방안으로 활용하고자 한다. 또한, 해외 고급인력 유치에 대한 전략적 정책방안을 제시함으로써 고급인력의 활용이 절실한 금융 및 물류 분야의 대학, 기업, 정부 등 다양한 수요 기관들에게 구체적인 활용 방안을 제시하였다.

## 제 2 장 고급인력 국제이동의 이론적 분석

### 제1절 고급인력의 정의 및 해외 인력 현황

#### 1. 해외 고급 인력의 정의

해외 고급인력에 대한 학술적 및 국제적으로 통일된 개념 정의는 뚜렷하게 없는 실정이다. 고급인력을 고등교육이상 수준(대학재학 혹은 졸업)의 학력을 지닌 인력으로 규정할 때<sup>4)</sup>, 해외 고급인적자원 정책 집단은 다음의 3그룹으로 파악해 볼 수 있다(<표 II-1> 참조).

첫째, 외국거주 한국인: 재외동포, 한국인 유학생, 국외 파견 전문인력,  
둘째, 한국거주 외국인: 외국인 유학생, 외국인 전문인력,

---

4) 고급인적자원에 대한 국제적인 표준적 정의는 없으며, 분석 목적에 따라 'Highly skilled personnel', 'Highly skilled workers', 'Professionals, technical, and kindred or related workers', 'Human Resources in Science and Technology(HRST)' 등 다양한 용어가 사용됨. 구체적인 분류에 있어서, 한 가지 혹은 복수의 기준을 동시에 적용하는 추세인데, 대체로 교육수준과 직업을 그 기준으로 사용함. 용어상, 교육수준을 중심으로 규정할 때는 'highly qualified'라는 용어가, 직업을 중심으로 할 때는 'highly skilled'라는 용어가 주로 쓰임. 교육수준을 따를 경우, 국제 교육 표준 분류(International Standard Classification of Education, ISCED)상의 고등교육기관 졸업 이상을 통상적으로 의미하나 가끔은 대학원 졸업이상(ISCED 7)으로 좁혀서 사용하기도 함(김남희 2005).

셋째, 외국거주 외국인: 지(친)한파 인사이다.

<표 II-1> 대학과정 이상 학력소지 국외인적자원의 대상

	국내 거주	국외 거주
순수 한국인	일반 국민	유학생, 국외 파견 전문인력
한국계 외국인	재외동포 모국 학생	재외동포, 입양인
순수 외국인	유학생, 전문인력	지한파, 친한파 인사

자료: 김남희(2005).

다음으로 고급인력과 유사한 개념으로 이용되고 있는 고급두뇌 및 글로벌 인재의 역량에 대하여 살펴보고자 한다. 고급두뇌에 대한 유형별 정의를 하면 다음과 같다. 이학과 공학에 제한을 두지 않고 미래 산업에 필요한 과학기술 기반의 고급 두뇌를 의미한다. 이 경우, 고급 두뇌는 이학, 공학, 의학 전공의 석사 이상 고등교육 및 전문교육을 받고 현장 경험을 축적해 창의적이고 고부가가치 활동을 하는 전문인력으로 정의한다. 글로벌 이동성을 생각할 때, 다문화 환경에서 일할 수 있는 능력을 가지고 있으면 금상첨화이다. 대체로 전공, 학위, 진출분야에 따라 고급 R&D 인력, 창의적 전문직종사자, 산업리더로 구분할 수 있다. 기본 원칙은 학부에서 이학, 공학, 의학 등의 과학기술 전공자이다(<표 II-2> 참조).

첫째, R&D 인력은 이학·공학·의학을 전공한 자로서 신기술을 연구, 개발할 수 있는 고급인력이다. 석사 이상의 학위를 받고, 대부분 연구직에 종사하는 인력과 연구직에 있는 의사도 포함된다.

둘째, 창의적 전문직은 기본적인 이공계 지식을 바탕으로 전문대학원이나 통합대학원에서 R&D 유관 전문지식을 습득한 특정 분야의 전문가이다. 금융공학(Financial Engineering), 특허/표준, 디자인, 물류, 유통 등에 종사하는 인력으로 구성되어 있다.

셋째, 산업리더는 기술경영군 혹은 연구직군에서 일하다가 High-end Manager, CEO로 성장하거나 또는 벤처 창업 등으로 성장 커리어를 갖는 인

력이다. 기본적으로 경영대학원(MBA) 교육을 받고 기업가정신을 지니고 있으며 산업의 흐름, 기술발전 추이 등을 조망하고, 창의적인 아이디어를 이용한 신사업 발굴 등에 민첩한 사람이다.

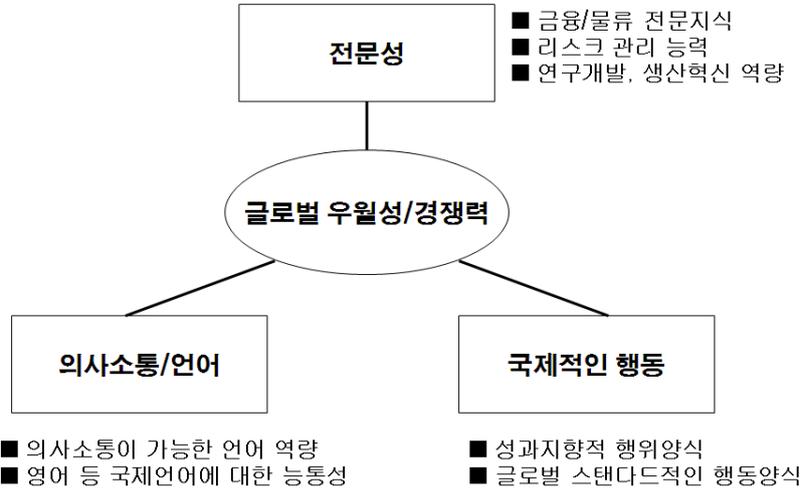
<표 II-2> 고급두뇌 유형별 특성

유형	전공	학위	진출분야
R&D 인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>공학</li> <li>이학</li> <li>의학</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>이공계 석·박사</li> <li>의학 MD, Ph.D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업 연구직</li> <li>공공기관 연구직</li> <li>학계(대학 등)</li> </ul>
창의적 전문직	<ul style="list-style-type: none"> <li>이공계 Base+ 특정 분야 전문분야</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문대학원 과정</li> <li>통합학과 과정 (석사이상)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>금융 R&amp;D, 특허/표준, 물류/유통, 디자인/설계, 환경 등</li> </ul>
산업리더	<ul style="list-style-type: none"> <li>이공계 Base+ 경영 공학, MBA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학부이상</li> <li>특히, IT 벤처는 CEO 석사 이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>High-end Manager (프로젝트 리더)</li> <li>벤처 사업가</li> <li>CEO</li> </ul>

이와 같은 고급 두뇌들은 시대와 환경이 바뀌면 변화하는 환경에 적합한 인재의 모습도 변화가 필요하다. 강한 애사심, 농업적 근면성의 산업화 시대 인재상에서 정보화 사회, 창조화 시대의 인재상은 상식과 기존의 틀을 깨는, 지적창의력과 자기분야에 대한 전문성이 필요하고 변화대응, 모험심, 도전정신, 상식과 기존 틀을 깨는 창조적 인재가 필요하다.

따라서 고급두뇌는 창조적 인재(잠재능력, 가치창출)이어야 한다. 세계로, 미래로 비전을 창출하고 기존의 형식주의를 타파, 발상과 인식을 전환할 수 있는 인재이며, 목표의식과 위기의식 하에 새로운 사고와 꿈을 가지고 끊임없는 연구와 노력으로 정진하여야 한다.

[그림 II-1] 글로벌 인재의 역량 요인



또한, 도전적 인재(변화에 적극적으로 도전하는 인재)이어야 한다. 용기와 소신, 배짱을 가지고 남들이 꺼리고 기피하는 분야에 과감히 도전, 변화와 개혁을 선도하고 모험정신과 경쟁심, 행동력이 강하며 실패를 두려워하지 않는 정신을 갖고 있어야 한다. 특히, Specialized Generalist(전문능력과 일반능력의 조화를 이루는 인재)이어야 한다. 전문적인 지식은 기본이고 관련 분야의 지식까지도 섭렵하고 있고 유기적 조합, 창출이 가능하기 때문이다. 우리나라 비자 체제에서의 글로벌 고급인재의 정의는 교수(E-1), 연구 인력 중 우수 인력(E-3), 특정활동자(E-7)로 규정하고 있다. 특정활동자의 경우 E-7지침에서는 경제이탁단체 고위 임원, 기업고위임원으로 표준직업분류상에서는 의회위원, 고위공무원 및 공공단체임원, 기업 고위임원이며 고용직업분류상으로는 고위 공무원 및 공공단체임원, 기업 고위임원이다. 글로벌 인재의 요구 역량으로는 글로벌 마인드, 리더십 역량, 글로벌 기초 및 전문적 역량이다([그림 II-1] 참조).

이상과 같이 고급인력, 고급두뇌 및 글로벌 인재를 구분하는 기준과 범주가 다소 상이하지만 고급인력의 경우 학력과 경력 등 일정한 자격과 전문적인 능력을 전제로 하고 있다는 것이다.

## 2. 해외 인력의 현황

## 가. 국내 거주 외국인 인력

최근 OECD 국가로 유입하는 외국인 인력이 꾸준히 증가하고 있으며, 특히 전문 인력의 비중이 증가하고 있다. 국내에 체류 중인 외국인 근로자 중 전문직 취업자는 7.6%(2004년 기준)에 불과한 반면, 연수취업자나 비전문 분야 취업은 91.1%를 차지하고 있다. 미국은 취업 이민의 41.1%, 영국은 취업허가의 37.4%, 캐나다는 경제이민의 84.8%를 전문 인력이 차지하고 있다. 우리나라(1998년) 자국 내 외국인 비율은 미국 11.7%, 캐나다 19.2%, 독일 9.1%, 영국 3.9%보다 현저히 낮은 0.4%이며, 고급기술인력의 임시 근로자 입국 추이도 미국 312.2(천명), 일본 119(천명), 영국 48.5(천명) 보다 적은 11.1(천명)수준이다.

&lt;표 II-3&gt; 이민자 고학력 인구 및 순 두뇌 유입 현황(1990, 2000)

국가명	이민자 고학력인구(%) <sup>1)</sup>			순 두뇌유입(%) <sup>2)</sup>		
	1990(A)	2000(B)	변화율(B-A)	1990(C)	2000(D)	변화율(C-D)
호주	33.8	37.8	4.0	10.0	11.4	1.4
캐나다	50.7	58.8	1.9	8.3	10.7	2.4
프랑스	8.6	16.4	7.8	0.2	0.7	0.5
독일	17.0	21.0	4.0	-0.3	0.2	0.1
아일랜드	26.5	41.1	14.6	-5.9	-4.0	1.9
일본	30.7	34.6	3.9	0.1	0.1	0
한국	30.7	34.6	3.9	-1.3	-1.4	1.1
룩셈부르크	12.8	25.6	12.8	2.1	7.3	5.2
스웨덴	22.4	27.4	5.0	1.5	2.3	0.8
영국	20.5	34.5	14.0	-1.5	-0.5	1.0
미국	40.1	42.5	2.4	3.6	5.4	1.8
EU-15	17.1	23.1	6.0	-0.5	-0.1	0.4
OECD	31.2	35.4	4.2	1.0	1.6	0.6

주: 1) 고학력 이민자 수 / 전체 이민자 수, 2) (고학력 이민 유입-고학력 해외 이민 유출) / 국내 노동 인구.

자료: World Bank 보고서.

OECD로 유입되는 고학력 이민 인구는 증가 추세를 보이고 있다. World Bank가 최근 분석한 자료에 의하면 OECD 국가로 이동한 이민자중 고학력 인구가 1990년 31.2%에 2000년 35.4%로 4.2% 증가하였고, 순 두뇌유입도 1990년 1.0%에서 2000년 1.6%로 0.6% 상승하였다.

2000년 호주(11.4), 캐나다(10.7), 룩셈부르크(7.3), 미국(5.4) 등이 높은 두뇌 유입을 기록한데 반해, 아일랜드(-4.0), 한국(-1.4), 영국(-0.5) 및 EU-15개국(-0.1)은 마이너스를 기록하여 두뇌유출이 일어나고 있는 것으로 나타났다. 또한, 동년 캐나다(58.8), 아일랜드(41.1), 미국(42.5) 등이 이민자 고학력인구의 비중이 40% 이상으로 높은 것으로 나타났고, 조사대상 국가 대부분의 이민자 고학력 비중이 1990년에 비해 높아진 것으로 나타났다. 이는 조사대상인 OECD 및 EU 국가의 고학력자 유입이 증가한 것과 전반적인 교육수준이 높아진 두 가지 요인이 혼재하는 것으로 보인다.

1990년부터 2000년까지 이민자 고학력인구 비율이 가장 큰 국가는 아일랜드(14.6)이며 가장 적은 국가는 캐나다(1.9)이다. 또한 동 기간 동안 순 두뇌 유입율의 변화가 가장 큰 국가는 룩셈부르크(5.2)이며 일본이 경우는 변화가 없었다.

최근 수년간의 국내의 해외 고급인적자원(고등교육기관, 연구기관, 기업 등에서 활동)의 변화추이를 볼 때, 유량과 저장 모두 전반적인 증가추세에 있지만, 이 역시 OECD국가에 비해서는 미미한 수준이다(<표 II-4> 참조).

<표 II-4> 국내의 해외 고급인적자원의 유량과 저장의 변화 추이

연도	2000	2001	2002	2003
저장(stock)	1450	1614	1952	2288
유량(flow)	944	974	1248	1399

자료: 김남희(2005).

2004년 우리나라에 등록되어 있는 외국인인 총 728,339명으로 매년 증가추세에 있다. 장·단기 체류 중인 외국인 취업자 중 전문직 취업자는 2004년 17,916명으로 전체의 7.6%에 불과한 수준이다. 연수취업의 경우 54,440명으로

전체 취업자 중 23.2%, 비전문 취업이 67.9%를 차지하여 우리나라의 외국인 취업이 저숙련 노동자에 집중되어 있음을 알 수 있다(<표 II-5> 참조).

지역별로는 북미지역 출신이 전문직 취업자의 51%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 회화지도 관련 취업자의 다수가 북미지역 출신이기 때문이다. 전문직에서 회화지도가 11,296명으로 전문직 취업의 63%를 차지하는 반면 과학·기술 분야의 전문기술(외국인력9)의 유입은 1,792명으로 저조한 수준이다.

2001년부터 2004년까지 장단기 체류 외국인인 226,381명이 증가하였으며 자격 수준에서 취업 관련 체류자가 203,594명이 증가하였다. 그 중 전문취업 관련자는 4,244명, 비전문취업(연수취업, 기타 취업 등)이 159,408명이다.

<표 II-5> 장단기 체류외국인 자격 및 국적

(단위: 명)

구분 \ 연도	2001(A)	2002(B)	2003(C)	2004(D)	증감(D-A)
총계	501,958	609,797	656,380	728,339	182,822
취업관련 체류	31,022	43,498	211,979	179,974	148,706
전문취업	13,672	17,528	17,760	17,916	4,244
아시아	2,996	3,767	4,130	4,461	1,465
북미	6,847	8,635	8,769	9,095	2,248
유럽	1,989	2,631	2,601	2,544	555
오세아니아	1,390	1,880	1,709	1,329	-61
기타	450	615	551	487	37
비전문취업	-	-	159,755	159,408	159,408
연수취업	9,684	18,609	28,761	54,440	44,756
기타취업	7,666	7,361	5,307	2,650	-5,016
기타목적체류	470,936	566,299	473,558	548,365	77,429

주: 1) 연수취업: 산업연수생이 1년 체류기간 이후 일정 조건을 갖출 경우 2년간 취업 가능한 연수취업 자격 획득.

2) 과학기술분야 전문 인력은 사증 E-3, 4에 해당.

나. 해외거주 한국인 인력 : 재외동포, 유학생, 파견/현지근무 인력

1) 재외동포

재외동포는 우리나라의 귀중한 국외 인적자원이며 우리나라가 추구하는 세계화의 첨병으로 학력 구성을 불문한 우리나라의 재외동포 현황은 다음과 같다(<표 II-6> 참조).

2007년 5월 1일 기준으로 세계 170여 개국에 약 704만 명이 거주하고 있다. 지역적으로 중국(276만 명), 미국(201만 명), 일본(89만 명), 독립국가연합(53만 명)에 집중(4개 국가 집중도 87%)되어 있다.

<표 II-6> 거주 자격별 재외동포 현황

(단위: 명)

지역별	시민권자	영주권자	체류자		총계
			일반	유학생	
아시아지역	2,577,953	546,919	751,288	164,216	4,040,376
일본	296,168*	499,553	80,530	17,489	893,740
중국	2,244,398 (1,923,800)**	3,112	438,238	76,412	2,762,160
기타	37,387	44,254	232,520	70,315	384,476
미주지역	938,650	878,696	396,439	127,378	2,341,163
미국	825,420	732,329	354,031	105,131	2,016,911
캐나다	95,062	78,497	21,536	21,533	216,628
중남미	18,168	67,870	20,872	714	107,624
구주지역	531,062	24,456	47,981	41,753	645,252
독립국가연합	528,437	3,342	9,052	3,145	533,976
유럽	12,625	21,114	38,929	38,608	111,276
중동지역	82	15	9,139	204	9,440
아프리카지역	187	1,260	6,301	737	8,485
총계	4,047,934	1,451,346	1,211,148	334,288	7,044,716

주: 1) 재일동포 귀화자 총수(1952~2005년, 조선족 포함) : 일본 법무성 통계.

2) 2000년도 중국 전국인구조사상의 조선족(중국 국적) 총수.

3) 2007년 5월 1일 기준.

자료: 외교통상부 『재외동포현황』, 2007.

<표 II-6>은 지역별 체류자격별로 재외동포의 구성을 나타낸 것이다.<sup>5)</sup>

재외동포 중 상당수가 고급인력에 속하며 최근 들어 그 활동이 두드러지고 있는 것은 틀림없으나, 이들 고급인력의 비중이나 종사업종, 활동내용, 기타 세부적인 특성은 체계적으로 조사된 바가 없다.

정치 분야에서는 재외동포 차세대 정치지도자들의 등장이 주목할 만하다(미국, 중국 등). 미국의 경우, 변호사, 의사, 정부 관련 전문 직종에 종사하는 현재 이민 2세대 혹은 차세대들이 자체적인 모임을 조직화하고 이를 통해 미국 내에서 입지를 확보하기 위해 적극적으로 활동하고 있다. 기업체에서도 정보통신분야, 벤처사업 등을 중심으로 거주 국내에서 탁월한 경영능력을 인정받는 재외동포 중에서 기업인들도 증가하는 추세이다.

## 2) 국외 한국인 유학생

우리나라는 세계적으로 유학생이 많은 나라 중 하나로 2008년 현재 총 21만 6천 명의 유학생이 있다(<표 II-7> 참조). 지역적으로는 아주지역이 10만 9천 명 정도로 제일 많은 유학생이 분포하고 있는 것으로 나타났고 그 다음이 북미 지역으로 7만 명의 유학생들이 분포하고 있다. 구주지역의 경우 3만 3천 명의 학생이 분포해 아주지역과 북미 그리고 구주 지역이 전체 유학생의 99.7% 이상이 거주하고 있는 것으로 나타났다.

5) 전체적으로 이민 역사가 길고 이민 2~4세가 주류를 이루는 지역에서는 시민권자의 비율이 높고, 이민 역사가 짧고 이민 1세가 주류를 이루는 지역에서는 영주권자와 체류자의 비율이 높음.

<표 II-7> 지역별·과정별 유학생 수

(단위: 명)

지 역	학위과정		어학연수	합 계
	대학원	대학		
아 주	7,843	41,867	59,475	109,185
북 미	24,471	37,412	11,369	73,252
중남미	14	48	189	251
구 주	4,607	10,563	18,722	33,892
중 동	32	22	103	157
아프리카	2	119	9	130
합 계	36,969	90,031	89,867	216,867

주: 2008년 4월 기준.  
 자료: 교육과학기술부(2008).<sup>6)</sup>

'05년까지 해외유학은 계속 늘어나는 반면, 국내 유학생은 미미하여, 유학은 심각한 역조 상태에 있었다. 그러나 '06년부터 점차 증가세를 보이고 있어 국내 외국인 유학생의 유치 및 관리를 강화할 필요가 있다(<표 II-8> 참조).

<표 II-8> 국내외 유학생 연도별 현황

(단위: 명)

연 도	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
국내 외국인 유학생	16,832	22,526	32,557	49,270	63,952
국외 한국인 유학생	187,683	192,254	190,364	217,959	216,867
합 계	207,515	214,780	222,921	267,229	280,819

주: 1) 2008년 4월 기준.  
 자료: 교육과학기술부(2008).

6) 자료 수집은 전 재외공관에 공문을 발송하여 129개국 141개 재외공관에서 제출한 자료를 집계 (일부 공관은 이웃국가를 겸입)하였음.

## 제2절 두뇌 유출 개념, 원인 및 현황

### 1. 두뇌 유출의 개념

두뇌유출(Brain Drain)에 대한 개념은 2차 대전 이후 영국과학자들이 미국으로 이동하는 것을 설명하였으며 최근에는 ‘고급인력’의 이동에 대한 정책적 관심이 증대되고 있다. 두뇌유출이란 ‘과학자나 기술자와 같은 고급인력이 한 국가로부터 다른 국가로 이동해 가는 현상’을 의미한다. 최근에는 ‘저개발국가 혹은 개발도상국의 고급두뇌들이 임금 및 생활환경이 좋은 선진국으로 이주해 가는 현상’을 포함하고 있다.

두뇌 유치 및 유출에 관한 경제학적 논의에서 Strak(1998)은 개발도상국에서 선진국으로의 숙련노동자(Skilled Worker)의 이동이 선진국에서의 인적자본 형성(Human Capital Formation) 뿐만 아니라, 인력 유출이 일어나는 개발도상국에서의 인적자본 형성에도 긍정적인 영향을 준다는 주장을 하였다. 이 주장은 기본적으로 인력부분에서 이루어지는 국제교역 역시 신고전학과 경제학의 비교무역이론의 장점을 취한다는 전제를 취하고 있다. 특히, 인력 유출이 이루어지는 국가에서는 우수인력이 빠져나간 상태에서, 남은 인력들이 보다 높은 인적자본을 형성하기 위해 노력한다는 주장을 한다. 이러한 견해는 선진국과 개도국의 이민정책이 양자의 복지를 상호 증진시킬 수 있는 방향으로 추진될 수 있다는 실용적인 시사점을 던져주고 있다. 그러나 대체로, 선진국으로 빠져나간 연구인력 때문에, 개도국은 음의 외부성(Negative Externality)을 경험하게 되는데, 무엇보다 개도국에 남겨진 노동인력들이 느끼는 상대적 박탈감 등이다.

많은 학자들이 두뇌유출에 대해 다각적인 측면에서 연구를 수행하였다. 두뇌유출이 유출국에 어떠한 영향을 미치는지를 연구한 논문에서 긍정적 효과를 분석한 대표적인 학자로는 Johnson(1965)이다. Johnson은 두뇌유출로 인해 장기적으로 유출국의 기술진보 효과를 주장하였다. 반면에 두뇌유출의 부정적 효

과를 연구한 대표적인 학자로는 Thomas(1967)이다. Thomas는 두뇌유출이 고급두뇌의 교육에 소요된 사회적 비용을 증가시켜 유출국의 복지를 감소시킨다고 주장하고 있다. 또한 두뇌유출의 상대적 영향을 분석한 대표적인 학자로는 Blomqvist(1986)이다. Blomqvist는 인적자본 수익률과 물적 자본 수익률의 상대적 크기에 따라 두뇌유출의 영향이 상이하다고 주장하였다.

Ghosh(1981)는 두뇌유출과 두뇌범람을 포함하는 의미로 두뇌이동(Brain Migration)이란 용어를 사용했다. 고급두뇌의 이동이 상대적으로 용이해진 최근에는 고급인력의 해외이동을 단순히 고급 인적자원의 손실이라기보다 이들이 자신의 나라에 되돌아 와서 기여한다는 긍정적 측면을 고려하여 두뇌순환(Brain Circulation)의 개념이 대두되고 있다.

두뇌유출 개념의 변화를 살펴보면, 국내 전문 인력이 자신의 전문역량을 발휘하지 못해 선진국으로 이주하는 경우로 설명할 수 있다. 많은 개발도상 국가들은 두뇌유출을 자국 발전을 저해하는 중요 요소로 간주하고 해외 우수인재를 유치하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 요즘 많은 국가들은 해외에서 활동 중인 고급인력들과의 네트워크를 강화해 이들을 효과적으로 활용하고자 하는 '이산전략'을 추진하고 있다.

즉, 고급인력의 이동을 글로벌 환경 내에서의 '순환'과정으로 바라보는 시각이 '두뇌 순환'의 개념까지 발전되었다. 두뇌순환은 인력이동의 복잡성과 고급인력의 보상기제를 고려할 수밖에 없다.

## 2. 두뇌유출의 원인

두뇌유출의 원인은 다양한 경제사회적 및 개인적 요인들이 복합적으로 작용하고 있다.

두뇌유출의 요인으로 크게 정치적 요인, 경제적 요인, 개인적 요인으로 나눌 수 있다. 첫째, 정치적 요인은 정치적 안정성, 정치문화, 정치활동의 자유도 등을 포함하고 있다. 둘째, 경제적 요인은 직업선택의 다양성과 근무환경/조건, 고용기회 등으로 설명될 수 있다. 셋째, 개인적 요인은 생활조건, 가족/친척의

존재, 자아실현들의 요소가 얼마나 만족스럽냐에 따라 결정된다.

이와 같은 두뇌유출에 대한 대응 전략은 두뇌유출로 인한 손실로 간주하고 방지하는 억제정책, 유인정책, 보상정책과 실질적 두뇌획득을 위한 노력인 환원정책 및 이산정책을 들 수 있다(유희열, 2006).

최근 고급인력의 이동은 보다 매우 역동적으로 이루어지고 있기 때문에 기존의 두뇌유출에 대한 논의만으로 설명하기에는 부족하다. 따라서 고급인력의 역동적인 이동현상을 효과적으로 설명할 수 있는 입체적인 개념 틀이 요구되고 있으며, 이에 따라 ‘고급인력 순환(Brain Circulation)’의 개념이 등장하고 있다. 이는 고급인력의 국제적 이동을 단순히 고급두뇌를 빼앗기는 것이라기보다 이들이 자신의 나라에 귀국하여 기여할 수 있는 긍정적인 측면을 고려한 것이다. 기존의 두뇌유출 개념의 경우 자국의 고급인력이 다른 나라로 빠져나가는 현상을 설명하기 위한 것인 반면에 고급인력 순환은 고급인력의 유입과 유출이 비교적 자유로운, 보다 과정적이고 동적인 측면을 강조하는 개념으로 정의할 수 있다(송하중 외, 2002).

### 3. 두뇌 유출 현황

<표 II-9> 주요국의 두뇌유출지수 현황

구분	1996년	2006년	1996~2006년 변화 폭
호주	6.77	6.10	-0.67
브라질	6.20	5.73	-0.47
캐나다	5.87	5.70	-0.17
칠레	6.25	7.58	1.33
중국	4.20	3.22	-0.98
핀란드	6.56	7.59	1.03
프랑스	7.77	5.51	-2.26
독일	7.22	6.36	-0.86
아이슬랜드	5.31	8.36	3.05
인도	3.07	6.76	3.69
아일랜드	5.15	8.14	2.99
이스라엘	6.21	6.98	0.77
이탈리아	5.05	4.31	-0.74
일본	7.89	6.75	-1.14
한국	6.94	4.91	-2.03
네덜란드	7.78	6.74	-1.04
뉴질랜드	6.00	3.43	-2.57
노르웨이	7.72	7.83	0.11
필리핀	4.39	3.02	-1.37
러시아	2.05	2.71	0.66
남아공	1.35	2.38	1.03
스페인	7.07	6.02	-1.05
스웨덴	4.85	6.51	1.66
스위스	8.00	7.29	-0.71
대만	6.75	5.43	-1.33
영국	6.61	5.89	-0.72
미국	8.80	7.84	-0.96

자료: IMD, The World Competitiveness Yearbook. 각년도.

스위스 국제경영개발원(IMD)에 따르면 우리나라의 두뇌유출지수(Brain Drain Index)는 1996년 6.94에서 2006년 4.91로 하락하였다. 이는 고급인력에 게 기회의 국가였던 한국이 인재유출국으로 전화되었음을 증명해 주고 있다. 최근 몇 년간 나타난 이공계 기피 현상과 고급두뇌 인력이 해외유출은 한국의 과학기술 미래를 어렵게 만드는 요인이 되고 있다. 전체 대학생 대비 이공계 비율은 1999년 45.4%에서 2006년 35.2%로 박사 과정 이공계 비율은 이 기간에 49.8%에서 36.4%로 감소하였다(<표 II-9> 참조).

### 제3절 고급인력의 국제이동의 원인 및 영향

#### 1. 고급인력의 국제이동 원인

##### 가. 글로벌의 가속화와 이민 증가

국가 간, 지역 간 자유무역협정(FTA)과 글로벌화의 가속화로 국가 간 물품 및 서비스의 이동이 쉬워지고 있다. 결과적으로 국가 간 이민, 여행 등의 이동도 급속히 증가하고 있다. 1991~2004년 사이 세계 무역규모는 7조 1,480억 달러에서 18조 6,480억 달러로 급증하였다.

UN에 의하면 1990년 1억 5,400만 명이었던 이민 인구가 2000년에는 1억 7,500만 명으로 증가한 것으로 나타났다. 이는 전체 세계인구의 2.9%에 해당<sup>7)</sup>하는 수치이다. 1990년 경제 상위그룹 국가에 전체 이민인구의 53%가 거주했던 것에 반해 2000년에는 60%가 거주하였으며, 아시아지역 국가의 이민 순수출입이 -1.3백만 명으로 해외 이민이 가장 활발한 것으로 나타났다.

7) International Migration 2002, UN · Department of Economic and Social Affairs · Population Division.

#### 나. 기업 경쟁의 글로벌화

기업이 세계 경제의 무한경쟁 속에서 승리하기 위해서는 범세계적으로 통용되면서 국가적·문화적 특징을 적절히 반영한 핵심제품 및 서비스의 개발, 타 기업과의 네트워크를 통한 기술·자본 및 노하우 획득 등 사업 운영의 다양한 측면에서 경쟁력을 갖춰야 한다. 기업의 해외진출 확대로, Global Production이 가능해 지고, 다국적 기업이 증가하면서, 현지 채용 및 외국인력 활용에 대한 관심이 증가하고 있다. 국내 외국인투자 기업에서 일하는 인력이 2000년 19만 3천명에서 2003년 27만 5천명으로 증가하여 국내 전체 고용인원 가운데 6.6% 차지하였다(산업자원부). 노동비 절감, 인력수급불균형 등의 이유로 기업의 해외 아웃소싱과 Global Workforce가 증가하였다.

#### 다. 정보지식산업의 급속한 성장

IT, BT 등 지식기반산업이 급성장함에 따라, 산업구조 또한 지식 집약적 업종을 중심으로 재편되고 있으나, 관련 분야 전문가 육성 및 공급이 수요를 따라가지 못하여 인력수급 불균형이 발생하고 있다. 이러한 불균형은 국가 및 기업들이 국적을 막론하고 인재 확보를 위해 경쟁하는 원인이 되고 있다. 정보·지식의 시대에서는 상품 보다는 서비스, 아이디어에 대한 투자가 증가하고 인적자본과 이들과의 네트워크가 기업의 승패를 좌우하는 지식기반경제 시대가 도래 하였다. 핵심 인재의 확보가 기업의 흥망성쇠를 좌우하고, 한 명의 스타급 인재가 한 기업의 가치를 결정한다.

#### 라. 세계 인구의 고령화와 저출산

2000년 전체인구의 10%였던 60세 이상 인구가 2050년에는 22.1%로 큰 폭 증가할 것으로 예상된다. 우리나라도 65세 이상 고령화 비율이 2004년 7.2%로 이미 고령화 사회로 진입했고 2026년에는 20%로 초고령 사회에 들어설 것으

로 전망된다(UN, 2008).

고령화와 더불어 저출산이 진행되고 있는 선진국들을 중심으로 국내 부족한 인력을 대체할 뿐 아니라 국가 경제에 혜택을 가져올 수 있는 Global Talent 확보 경쟁이 갈수록 치열해지는 양상이다.

#### 마. 국가 간 소득격차

10대 경제국의 GDP가 전 세계 GDP의 71.3%(2004년 기준)를 차지할 만큼의 국가 간 경제규모 및 소득수준의 격차로, 우수한 인력이 높은 임금과 복지 수준을 보장하는 국가로 이동한다. 동종 업종이라 하더라도 국가 간의 경제수준 및 산업발달 정도에 따라 임금격차가 크게 나타난다. 특히, IT를 비롯한 과학·기술 분야의 국제적 통용성이 높은 것에 반해, 국가 간 임금격차는 기타 임금수준보다 오히려 높게 나타나 이 분야의 국제간 이동을 더욱 촉진하고 있다. 동일한 수준의 소프트웨어 개발자에 대한 임금이 미국은 한국에 비해 3.2배, 일본이 2.9배 이상 높은 것으로 나타났다. 이는 국제노동기구의 'LABoRSTAT'에서 파악한 국가별 임금규모에서 한국(월 182만원)의 임금수준이 미국(월 331만원)과 일본(월 322만원)의 절반 수준임을 감안하더라도 상대적으로 낮은 금액이다.

#### 바. 우수한 교육 시스템에 대한 수요 증가

미국, 영국의 경우 인재유치와 대학교육의 경쟁력이 밀접한 연관성을 가지고 있다. 유학생들의 상당수가 학업을 마친 후 그 국가에 정착하는 경우가 많아 주요 선진국의 대학 교육이 인재 유치의 중요한 공급원 역할을 한다. 1983년~2003년 사이 미국에서 과학기술분야 박사학위를 취득한 외국인이 학위 취득 후 정착하는 비율은 점차 높아지고 있다. 1983년 40%에 머물렀던 잔류 의사자의 비중이 2003년에는 72.6%로 증가하였다.

## 2. 고급인력의 국제적 이동의 영향

세계화가 급속히 진행되면서 인력이동은 규모가 커지고 이동양상도 더욱 복잡해지고 있다. 외국인직접투자, 무역 및 연구개발 국제화의 지속적 증가와 함께, 인력이동은 세계화의 핵심적인 요소로 작용한다. 인력이동은 OECD에서 숙련노동력 양성에 중요한 역할을 담당하고 있으며, 대부분의 OECD 국가들은 고급인력의 유출보다 더 많은 유입을 통해 수혜를 받고 있는 상황이다.

이동규모의 증가와 복잡성은 OECD 국가들로 하여금 인력이동에 대한 영향과 정책적 의미에 대한 이해의 제고를 촉구하고 있다. OECD 각국은 인력이동을 혁신정책의 핵심전략의 하나로 채택하는 등 인력유치 경쟁을 벌이고 있는 상황이다. 인력이동은 지식의 창출과 확산 면에서 매우 중요하다. 인력이동은 전형적인 R&D, 저술 및 특허 등과 같은 정형화된 지식의 생산과 확산뿐만 아니라 tacit knowledge<sup>8)</sup>의 매개 수단으로서의 중요성을 가지기 때문이다.

고급인력의 이동에 영향을 미치는 요인으로는 고수익과 경력개발에 대한 기회 추구, 더 많은 연구비와 같은 경제적 혜택과 고급 연구 인프라 이용, 스타급 연구자들과 연구할 기회, 토론의 자유, 연구·윤리·지식재산권 등에 대한 정책 등을 들 수 있다. 정부 정책에서는 크게 고려되지 않지만 가족관계나 인간적 유대관계가 고급인력들의 근무 장소를 결정하기도 한다.

이동한 고급인력은 새로운 국가에서 직·간접적으로 지식의 확산에 기여한다. 직장에서는 접촉이 많거나 주위에 있는 동료들에게 전파되고 지식은 지리적으로 가까운 개인이나 조직에 흘러들어 특정분야의 활동중심지로 부상할 수 있게 작용한다. 정보통신 기술의 발달로 원거리에 있는 동포와 동료들에게까지 지식 유통이 가능하게 되었지만 대면접촉을 완전 대체하지는 못한다.

고급인력 이동의 영향은 인력이 옮겨간 새로운 나라에서 지식이 공유되고 확장되는 정도에 의존한다. 조직문화와 직위와의 부합성, 지식의 흡수능력, 이주자의 개인적·문화적·언어적 배경 등이 동료 간 지식 공유 능력에 영향을

8) tacit knowledge는 서류, 학술논문, 강의, 회의 또는 다른 소통수단으로는 정형화되거나 전달되지 않는 지식을 지칭함.

미친다.

고급인력 유입국(Receiving Country)에 대해서는 지식흐름, 연구개발 및 창의성 제고 등의 측면에서 긍정적 효과를 미치고 있다. 추가적 고급인력의 수요에 따른 R&D 및 경제적 효과, 유출국과의 지식 이전 및 협력의 증가, 대학원 과정에의 등록 증가, 이전한 기업가에 의한 잠재적 기업과 일자리의 창출이 이에 해당 한다. 또한, 연구의 국제화 촉진, 개방형 혁신의 진전을 추구하고 국내 기업에게 해외 지식과의 연계 기회 제공, 해외 연구개발 자원을 현지 연구기관 및 경제계로 유입할 수 있도록 유도한다.

인력 유출국(Sending Country)의 입장에서 볼 때, 특히 개발도상국들은 해외 송금 및 두뇌 유출(Brain Drain)에 초점을 맞추고 있다. 해외 송금은 개발도상국에서 하위·중간층 가구에서 중요한 수입원으로 작용하며 생산과 고용을 촉진하고 어린이의 건강과 취학, 아동노동에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 두뇌 유출(Brain Drain)은 고학력 인력(Highly Educated People)의 유출은 아시아 국가들에서 절대적인 숫적 우위를 나타내지만, 두뇌 유출은 지난 수십 년간 내전이나 정치적 불안정을 겪은 중미와 아프리카의 사하라 이남 국가들에서 가장 높게 나타난다. 두뇌 유출과 관련한 우려는 노동생산력의 손실, 해외로 이주한 인력의 교육에 투자한 비용, 그리고 제도 개발과 구조적 변화를 위해 필요한 잠재력의 손상 등으로 나타난다. 그러나 이러한 우려는 고급인력들이 그들의 본국에서 생산적인 일자리를 찾을 수 있을지를 고려하여 균형적으로 판단할 사항이다.

고급인력의 이주는 유출국의 지식 창출과 확산에 유익한 효과를 가져 온다. 해외 이주 가능성은 유출국에서의 기술 창출의 욕망을 불러일으킬 수 있고, 유익한 두뇌 유출을 통해 인적자원의 수준과 경제성장을 높일 수도 있기 때문이다. 또한, 고급인력이 밀집도가 높은 큰 나라로 이주하는 것은 그들이 본국에 있을 때보다 더 높고 나은 지식을 창출하고 보다 빠른 인적자본 축적과 생산성을 향상시킴으로써 본국의 지식흐름을 촉진할 수 있다. 따라서 유능한 인력에 대한 경쟁은 유능한 인력의 숫자뿐만 아니라 세계적 차원의 지식 축적 향상에 기여할 수 있다. 한편, 지식을 유출국에 전달함으로써 ‘두뇌 순환(Brain

Circulation)'의 혜택을 누릴 수도 있다. 두뇌순환은 일정기간 해외에 체류하다가 본국에 돌아가는 고급인력의 역이민 또는 본국과 외국간의 일시적이고 순환적인 패턴을 지칭한다.

고급인력들이 획득한 지식을 본국에 확산할 뿐만 아니라 해외의 지인이나 동료들과 지속적인 네트워크를 유지함으로써 지식교류와 경제적 연계를 촉진시킨다. 두뇌순환 메카니즘을 최대로 활용하기 위해서는 귀국하는 고급인력이 그들의 지식과 기술에 적합한 노동시장으로 유입될 수 있도록 적절한 수준의 흡수 역량이 선행되어야 한다. 보다 심화된 지식이전 효과는 국외이민(Diaspora)을 통해서 나타난다. 해외에 체류하는 고급 인력의 축적은 한 개인이 다른 곳으로 이동한 이후에도 지속적으로 본국으로의 지식과 정보 흐름의 매개 역할을 수행 한다. 성공적인 이민 네트워크의 구축은 동기를 가진 개인, 다양한 역할 수행과 구체적인 목표와 성과가 동시에 주어졌을 때 가능하다.

종합적으로, 이러한 효과들은 고급인력의 이동과 관련한 지식흐름이 유출국에도 혜택을 가져다 줄 수 가 있으며, 고급인력의 이동이 유출국의 손실과 유입국의 혜택이 일어나는 단순한 제로섬게임(Zero-Sum Game)이 아니라 모든 나라들이 인력이동으로 혜택을 누릴 수 있다는 것을 입증한다. <표 II-10>은 고급인력 국제이동의 영향을 유출국 측면, 유입국 측면 및 전세계적인 측면에서 긍정적인 효과와 부정적인 효과를 비교 분석하였다.

#### 가. 인력 유입국 측면의 영향

유입국의 입장에서 볼 때 고급인력의 유치는 긍정적인 요인을 제공한다. 예를 들면, 가용한 인적자본의 축적, 안정적인 인력 수급 및 핵심인재 확보로 인한 기업 경쟁력 강화, 기업의 글로벌화 추진, 다양한 지식, 문화, 기술의 축적가능, 새로운 일자리 창출 및 산업발전에 장점 요인이 있다. 1998년 기준 실리콘 벨리의 회사 중 4분의 1이 중국 및 인도 이민자들에 의해 설립되어진 것으로 나타났고 이들은 약 170억 달러의 매출과 52,300개의 일자리를 창출하고 있는 것으로 나타났다(OECD, 2002).

그러나 유입국에서도 해외 인력유치로 인한 자국민의 일자리 기회 박탈, 이민자 증가로 인한 내부 갈등의 심화, 경제의 외부 의존도 심화, 자국 인력양성에 대한 투자 저하라는 동시에 부정적인 요인을 야기 시킬 수 있다.

#### 나. 인력 유출국 측면의 영향

인력 유출국의 입장에서 볼 때 긍정적인 효과로 인력의 글로벌화, 선진 기술의 도입, 해외 네트워크 구축, 투자 유치 및 외화유치(송금)등을 들 수 있다. 반면 부정적인 효과로 인력 공동화 현상, 기업·국가 경쟁력 약화, 산업 발달 저해 및 기술 격차 심화, 빈곤의 고착화를 들 수 있다.

#### 다. 전세계적인 측면의 영향

해외고급 인력의 유출국 및 유입국 측면에서의 긍정적인 효과와 부정적인 효과가 병존하고 있다. 그러나 전세계적인 측면의 효과로는 지식의 국제적인 유통의 활성화, 일자리 창출을 위한 고용주와 구직자의 일자리 궁합을 극대화할 수 있다. 또한, 국제화 시대에서 개인의 경쟁력을 강화 할 수 있는 고급 인적 자본을 증진할 수 있는 동기를 부여한다.

<표 II-10> 고급인력 국제 이동의 영향

구분	부정적 효과	긍정적 효과
유출국 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고급인력 공동화 현상</li> <li>- 고등교육 인적자원 부문에 대한 공공투자지원 감소</li> <li>- 국가·기업 경쟁력 약화</li> <li>- 빈곤의 토착화</li> <li>- 국가의 투자비용 상실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내국인의 고급지식 획득 기회 증가</li> <li>- 교육에 대한 개인의 기대수익을 높이고, 고학력자의 실업 가능성 감소</li> <li>- 지식의 흐름과 국제 협력의 극대화</li> <li>- 해외연구기관과의 협력관계 증대</li> <li>- 지식 및 기술수출 기회의 증가</li> <li>- 유출된 인력의 재유입시 해외기술의 동시 이전이 가능</li> <li>- 해외취업자의 소득이 국내로 송금</li> <li>- 해외 네트워크를 통해 국내 고급 지식 활용에 도움을 받을 수 있음</li> </ul>
유입국 측면	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 내국인이 고급기술을 획득할 동기가 감소</li> <li>- 일류 학교로부터 내국인이 구축(crowd-out)될 수 있음</li> <li>- 내국인과 유입된 외국인과의 언어, 문화적 차이로 인해 생산성이 저하될 수 있음</li> <li>- 경쟁국으로의 기술 유출 우려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안정적인 고급 인력 수급</li> <li>- 지식의 흐름과 협력 증대</li> <li>- 새로운 일자리 창출</li> <li>- 해외연구기관과의 협력관계 증대</li> <li>- 기술수출 기회의 증가</li> <li>- 기업의 글로벌화 촉진</li> <li>- 임금 안정</li> <li>- 다양한 지식·문화·기술의 축적이 가능</li> </ul>
전세계적인 측면		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지식의 국제적인 유통의 활성화</li> <li>- 구직자와 고용주 모두 선택의 폭이 넓어짐에 따라 일궁합(job match)이 개선</li> <li>- 국제적인 연구·산업 집적지가 형성될 수 있음</li> <li>- 고급기술 확보를 위한 국제적인 경쟁이 심화되는 과정에서 개인의 인적자원 축적 동기가 높아짐</li> </ul>

자료: OECD(2001)를 보완하였음.

## 제 3 장

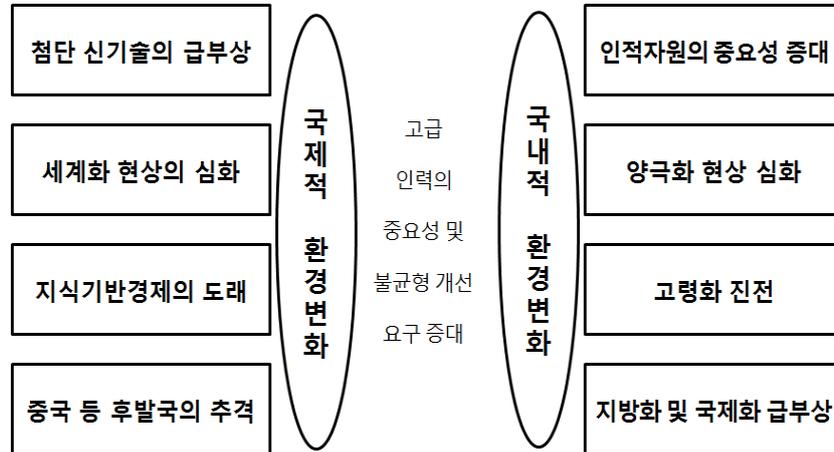
### 한국 금융 및 물류 부문 노동시장 현황 분석

#### 제1절 한국의 경제 환경 변화 분석

##### 1. 국내외 환경 변화

[그림 III-1]은 국내·외적 환경변화와 해외고급 인력의 중요성을 도식화한 것이다. 그림에서 보는 바와 같이 국제적 환경변화는 첨단신기술의 급부상, 세계화 현상의 심화, 지식 기반 경제의 도래와 중국, 인도 등 후발국의 추격을 들 수 있다. 국내적 환경변화는 자본과 노동의 요소 투입 성장 모형의 한계 극복을 위해서 인적자원 및 지식의 중요성 증대, 계층 간 소득격차와 지역 간 양극화 심화, 초고속 고령화 진전으로 요약할 수 있다. 또한, 균형발전 및 지역혁신 전략으로서의 지역인적자원 개발의 중요성이 대두되고 있다. 특히, 고급 인적자원 확보를 위한 기업 간·국가 간 경쟁이 격화되고 있다.

[그림 III-1] 국내·외 환경변화



## 2. 글로벌 기업 동향 분석 및 산업 전망

### 가. 글로벌 기업 동향 분석

우리나라의 경우 15개의 글로벌 기업을 보유하고 있어 세계 10위 수준을 유지하고 있으며, 이중 금융 산업의 경우 일부 금융회사(삼성생명 247위, 신한금융그룹 278, 우리금융지주 279, 국민은행 461위)는 영업규모 등의 면에서 글로벌기업으로 성장하기 위한 요건을 갖추었다. 잠재적인 글로벌 금융회사의 수도 다른 산업에 비해 많은 등 성장가능성도 높은 편이어서 금융산업의 글로벌화에 국가역량을 집중하여야 할 필요성이 있는 것으로 나타났다<sup>9)</sup>.

2008년도 글로벌 500대 기업의 매출은 23조 6000억 달러로 전 해에 비해 13% 성장했으며 이익은 1조 6000억 달러로 전년대비 3.9% 늘었다. 1위는 2년 연속으로 월마트(Walmart)로 나타났다. 2위는 고유가로 재미를 본 엑손모빌(Exxon Mobile)이었다. 엑손모빌은 매출에서는 월마트에 밀렸지만 이익(profits)은 500대 기업 중 1위였다. 가장 큰 매출감소를 보인 것은 전체 9위에

9) Fortune, 2008, 500대 기업.

오른 제너럴모터스(GM)로 387억 3200만 달러가 줄었다. 이로써 GM은 2006년에 이어 2년 연속으로 매출감소를 보였다. 반면 매출액이 가장 크게 증가한 것은 315위를 차지한 인도의 타타스틸(Tatasteel)로 앵글로 더치 코러스(Anglo-Dutch Corus)라는 기업을 합병한 후에 353%의 매출 증가를 보였다.

달러화 약세가 미국 회사들에게 불리하게 작용했다. 그래서 지난 십여 년 이래 가장 적은 153개 미국 기업이 올해 리스트에 포함됐다. 2007년 162개에서 9개나 줄었다. 대신 신흥 시장의 기업들이 많아졌다. 십 년 전만 해도 인도나 멕시코 러시아는 오직 한 개 정도의 기업만이 포함됐으나 올해 인도는 7개, 멕시코와 러시아는 각각 5개 기업들이 진입했다. 브라질, 러시아, 인도는 석유, 철광을 찾아 흘러 들어온 현금 유입으로 승자가 됐다. 하지만 이번 해의 주역은 뭐니뭐니 해도 중국이다. 유례가 없을 정도로 많은 29개의 회사들이 리스트에 이름을 올렸다. 이 숫자는 이탈리아와 스페인, 호주 기업 수를 합한 것과 같았다. 한국의 경우 <표 III-1>에서 보는 바와 같이 500대 글로벌 기업에 15개 기업이 포함되었다. 그 중 삼성전자 38위, LG 67위, 현대자동차 82위로 100대 기업에 4개 회사가 선정되었다.

<표 III-1> 글로벌 기업(2007)

(단위: 백만 달러)

순위	기업명	매출액
38	삼성전자	106,006.5
67	LG	82,095.6
82	현대자동차	74,899.8
86	SK홀딩스	70,716.9*
224	포스코	34,013.8
245	한국전력	31,355.2
247	삼성생명	30,905.4
267	GS홀딩스	29,476.7*
278	신한금융그룹	28,728.6
279	우리금융지주	28,678.7
329	한화	24,372.5
378	현대중공업	22,482.7
387	KT	21,687.0
461	국민은행	18,084.5
475	삼성물산	17,584.9

자료: Fortune(2008).

나. 금융부문의 글로벌 기업 동향

<표 III-2>는 Fortune지 선정한 100대 기업 중 금융 부문을 설명한 것이다. 이 중 미국기업이 11개로 가장 많고 영국 5개 기업, 프랑스 4개 기업, 독일 3개 기업 등으로 나타났다.

## &lt;표 III-2&gt; 글로벌 금융 기업(2008)

(단위: 백만 달러)

순위	기업명	영업구분	국가	수입	수익
7	ING Group	저축은행	네덜란드	201,516	12,649
12	General Electric	다각적 금융	미국	176,656	22,208
14	Fortis	저축은행	벨기에 / 네덜란드	164,877	5,467
15	AXA	생명보험	프랑스	162,762	7,755
17	Citigroup	저축은행	미국	159,229	3,617
19	Dexia Group	저축은행	벨기에	147,648	3,467
20	HSBC Holdings	저축은행	영국	146,500	19,133
21	BNP Paribas	저축은행	프랑스	140,726	10,706
22	Allianz	자산보험	독일	140,618	10,904
23	Credit Agricole	저축은행	프랑스	138,155	8,172
26	Deutsche Bank	저축은행	독일	122,644	8,861
28	Bank of America Corp.	저축은행	미국	119,190	14,982
30	Berkshire Hathaway	자산보험	미국	118,245	13,213
31	UBS	은행	미국	117,206	-3,654
32	J.P.Morgan Chase & Co.	저축은행	미국	116,353	15,365
34	Assicurazioni Generali	생명보험	이탈리아	113,813	3,991
35	American International	자산보험	미국	110,064	6,200
36	Royal Bank of Scotland	저축은행	영국	108,392	15,103
43	Societe Generale	저축은행	프랑스	103,443	1,296
45	HBOS	저축은행	영국	100,267	8,093
58	Santander Central Hispano Group	저축은행	에스파냐	89,295	12,401
61	Goldman Sachs Group	증권	미국	87,968	11,599
62	Morgan Stanley	증권	미국	87,879	3,209
70	Barclays	저축은행	영국	80,347	8,837
74	Credit Suisse	저축은행	스위스	78,206	6,467
77	UniCredit Group	저축은행	이탈리아	77,030	8,159
94	Prudential	건강보험	영국	66,358	2,045
98	munich Re Group	자산보험	독일	64,774	5,275
100	Merrill Lynch	증권	미국	64,217	-7,777

자료: Fortune 2008, 500대 기업.

글로벌 선도 기업은 하위기업에 비해 성장성, 수익성, 시장점유율 측면에서 우수하고 그 격차도 확대되면서 세계 경제를 선도하고 시장지배력을 강화하고 있다. 국가별로는 브라질, 러시아, 인도, 중국(BRICs) 등 신흥시장 국가의 글로벌 기업 수가 큰 폭으로 증가하였다. 특히, 호주, 캐나다 등 금융개혁을 추진한 국가의 경우 금융회사를 중심으로 글로벌 기업 수가 크게 증가한 것으로 나타났다.

금융감독원에서는 이번 500대 기업 분석결과와 개별회사의 사례연구를 바탕으로 우리나라 금융회사를 글로벌 플레이어로 육성하기 위한 방안을 마련할 계획이다<sup>10)</sup>. <표 III-3>에서 보는 바와 같이 캐나다, 호주 및 영국은 글로벌 기업 수 및 글로벌 금융회사 수는 계속 증가한 것으로 나타났다. 글로벌기업 수에 있어서 1995년부터 2005년까지 캐나다 8개, 호주 4개, 영국 7개가 증가하였으며 동기간 동안 글로벌 금융 회사 수는 캐나다 5개, 호주 3개, 영국 2개가 증가하였다.

<표 III-3> 글로벌 기업 및 금융회사 추이

(단위: 개, 십억 달러)

국 가	글로벌 기업 수			글로벌 금융회사 수		
	'95년 (A)	'05년 (B)	증감 (B-A)	'95년 (C)	'05년 (D)	증감 (D-C)
캐 나 다	6	14	8	2	7	5
호 주	4	8	4	1	4	3
영 국	31	38	7	9	11	2

주: 글로벌 기업 수에는 글로벌 금융회사 수 포함.

자료: 금융감독원(2007).

반면, <표 III-4>에서 보는 바와 같이 일본, 독일, 프랑스 등의 국가는 자본 시장 혁신 미흡 등으로 글로벌 금융회사가 크게 감소하였다.

10) 본 내용은 금융감독원 '글로벌 500대 기업의 동향 및 시사점(2008.7)을 요약 및 수정·정리한 것임.

1995년부터 2005년까지 글로벌 기업수의 경우 독일 5개, 프랑스 5개, 일본 70개로 크게 감소하였다. 동 기간 동안 글로벌 금융회사 수의 경우에서도 독일 2개, 프랑스 4개, 일본 23개가 감소하였다.

<표 III-4> 글로벌 기업 및 금융회사 추이

(단위: 개)

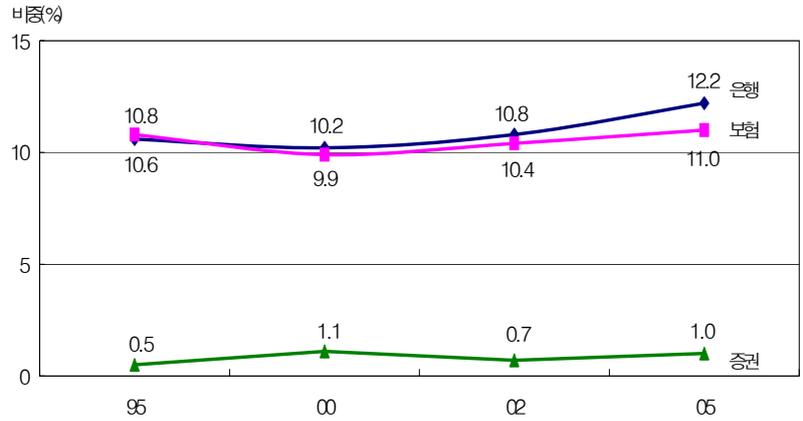
국 가	글로벌 기업 수			글로벌 금융회사 수		
	'95년 (A)	'05년 (B)	증감 (B-A)	'95년 (C)	'05년 (D)	증감 (D-C)
독 일	40	35	△5	11	9	△2
프 랑 스	43	38	△5	11	7	△4
일 본	140	70	△70	35	12	△23

주: 글로벌 기업 수에는 글로벌 금융회사 수 포함.

자료: 금융감독원(2007).

[그림 III-2]는 1995년부터 2005년까지의 금융업종별 비중 추이를 나타낸 것이다. 금융권역별 매출액 비중('05년 기준)은 은행업 12.2%, 보험업 11.0%, 증권업 1.0%이며, 지난 10년간 모두 증가세를 보였다. 글로벌 기업 중 금융회사 비중은 16.6%(12개중 2개사)로 일본(17.1%)과 비슷한 수준이지만, 최근 금융 개혁을 추진한 영국(29%), 캐나다(50%), 호주(50%) 등과 비교하면 매우 낮은 수준을 나타내고 있다.

[그림 III-2] 금융업종별 비중 추이(매출액 기준)



다. 2009년 금융산업 전망 조사

대한상공회의소가 최근 국내 금융기업 187개사를 대상으로 실시한 “2009년 금융산업 전망” 조사 결과에 따르면, 올해 금융산업은 6.7%의 마이너스 성장률을 기록할 것으로 전망됐고, 업종별로 “은행업” -7.1%, “증권업” -8.2%, “보험업” -2.1%, “카드업” - 5.9%으로 나타났다(<표 III-5> 참조).<sup>11)</sup>

<표 III-5> '09년 금융업종별 성장전망

(단위: %)

구분	금융업	은행	증권	보험	카드
성장률	-6.7	-7.1	-8.2	-2.1	-5.9
영업이익증가율	-6.0	-6.4	-6.5	-1.4	-5.9

금융기업들은 내년 금융환경을 둘러싼 불안요인으로 “실물경기침체의 장기화”(32.6%)가 가장 많았고 다음으로 “글로벌 신용경색 지속”(32.0%), “PF부실

11) 대한상공회의소(2009) 자료를 수정 및 보완· 요약한 것임.

규모 확대”(16.2%), “가계대출 불안 심화”(12.8%) 등을 꼽았다. 한편, 조사대상 업체들의 48.9%는 “현재 금융권의 인위적 구조조정이 필요하다”고 응답하였고 “별로 필요치 않다”는 51.1%로 나타났다. 금융권 구조조정이 필요한 이유로는 “부실채권의 신속한 정리”(48.4%), “조직효율성 제고”(33.3%), “M&A를 통한 대형화·수익성 제고(18.3%)등으로 나타났다.

아울러 실제 현재 금융권이 취하고 있는 구조조정 방식이 무엇이냐는 질문에 대해서는 “인력조정”(47.6%)이라는 응답이 가장 많았다. 다음으로는 “자체 조직중심 구조조정”(29.4%), “인력과 조직, 계열사 축소 병행”(14.0%), “계열사 축소 및 매각”(9.0%) 순으로 응답했다.

<표 III-6>은 2009년 국내 금융 산업의 경쟁력 강화를 위한 최대 이슈를 설명한 것이다. 올 한해 국내 금융산업이 경쟁력을 갖기 위해서는 “자산건전성 강화”(60.6%), “대형화를 통한 경쟁력 확보”(13.9%), “고객수신(예금) 기반확대”(12.2%) 등이 필요하다고 답했다.

<표 III-6> 2009년 국내 금융산업의 경쟁력 강화를 위한 최대 이슈

(단위: %)

구분	대형화를 통한 경쟁력 강화	자산건전성 강화	예금 등 거래(고객) 수신기반 확대	신속한 구조조정 마무리	선진 금융상품 개발 및 운용	합계
전체	13.9	60.0	12.2	3.9	9.4	100.0

올해 자본시장통합법(<표 III-7> 참조) 시대를 맞아 금융권의 75.0%는 금융투자업으로 거듭나게 되는 증권업이 가장 큰 도약을 할 것으로 전망했다. 다음으로 은행업(9.4%), 보험업(8.9%) 등이 선정됐다. 반면, 가장 고전할 것으로 예상되는 업종은 은행업(43.4%), 여신전문업(23.3%), 보험업(20.0%), 투자자문업(13.4%) 등의 순으로 나타났다.

<표 III-7> 자본시장통합법의 주요내용

기본 방향	주요 내용
금융투자상품의 포괄화	- 포괄주의 도입으로 금융투자회사의 취급가능 상품 대폭 확대 - 금융투자상품을 투자성(원본손실 가능성)이라는 특징을 갖는 모든 금융상품을 포괄하는 개념으로 정의
기능별 규율체제 도입	- 현행 금융회사를 중심으로 규율하는 기관별 규율체제에서 금융회사가 수행하는 업무의 경제적 기능을 기초로 한 기능별 규율체제로 전환 - 금융회사 간 형평성을 맞춰 공정한 경쟁이 가능하도록 유도
업무 범위 확대	- 투자매매업 투자중개업 집합투자업 투자일임업 투자자문업 신탁업 등 6가지 금융투자업 간 겸영 허용 - 전문금융투자업자의 신규진입 활성화를 위해 기존인가, 등록단위를 세분화
투자자 보호 강화	- 투자권유규제 도입, 설명의무, 적합성 원칙 신설 - 발행 공시 적용 범위 확대

자료: 금융위원회, 금융감독원.

‘자본시장통합법의 보완과제’로는 금융기관 건전성확보(41.1%), 고객투자 보호강화(30.0%), 파생상품 선진화 방안 마련(15.0%), 금융투자사 자금중개 역량강화(12.2%), 기타(1.7%)등이 지적되었다.

금융산업은 고부가가치 산업이면서 세계경제의 핵심 산업으로 성장하는 가운데, 최근 들어서는 금융환경의 불확실성에도 불구하고 오히려 안정성이 높아지는 경향을 보이고 있다. 지난 10년간 은행, 증권, 보험 등 금융업은 성장성과 수익성면에서 업종별 최고 수준을 유지하였다.

’00년 이후 글로벌 금융회사의 안정성(생존율)은 72%로 전체 업종 중에서 최고 수준이며, 과거보다 높아지는 추세이다. 금융산업을 전략적인 신성장동력 산업으로 육성한 국가는 글로벌 금융회사를 중심으로 금융산업이 자국 경제를 선도하고 있다. 영국, 캐나다, 호주 등은 금융개혁 추진 등으로 금융업이 자국 내 핵심 산업으로 성장하였다. 이들 국가는 글로벌 금융회사 수가 크게 증가하면서 글로벌 기업의 약 30~50%를 차지하여 전체 평균(22%)을 상회하고 있다.

반면에, 일본, 독일 및 프랑스는 자본시장 혁신 미흡 등으로 글로벌 금융회사가 크게 감소하면서 글로벌 기업수도 각각 감소하는 것으로 나타났다. 일본,

독일, 프랑스는 지난 10년간 글로벌 금융회사가 29개 감소하면서 글로벌 기업도 총 80개가 감소하였다.

우리나라 금융 산업의 경우 비슷한 경제규모를 가진 국가에 비해 글로벌 금융회사 수가 적은 수준이나, 일부 은행 및 보험사는 영업규모 등에서 글로벌 기업으로 성장하기 위한 기본 요건을 갖추었고, 잠재적인 글로벌 금융회사 수도 다른 산업에 비해 많은 등 성장 가능성이 높은 편이다<sup>12)</sup>.

금융업을 제외한 여타 업종의 경우 글로벌 기업이 속한 산업도 국내 경제를 선도하는 점을 고려하여 대표업종 중심으로 글로벌 기업을 육성할 필요가 있다. 우리나라의 경우 글로벌 기업이 속한 산업이 우리나라 전체 산업 매출액의 69%를 보여주고, 당기순이익의 77%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

#### 라. 물류부문의 글로벌 기업 동향

<표 III-8>에서 보는 바와 같이 Fortune 선정 500대 기업 물류부문 중 100대 기업은 미국 6개 기업, 독일 2개 기업, 프랑스 1개 기업, 영국 1개 기업이 선정되었다. 우리나라는 500대 기업 중 물류 부문에 포함되는 기업은 하나도 없는 상태이다.

12) 'Fortune2008' 발표에서 신한금융그룹이 278위, 우리금융지주가 279위로 처음 선정되었음.

<표 III-8> 글로벌 물류 기업(2008)

(단위: 백만 달러)

순위	기업명	영업구분	국가	수입	수익
33	Carrefour	식약판매	프랑스	115,585	3,147
51	Tesco	식약판매	영국	94,703	4,253
55	Deutsche Post	우편택배	독일	90,472	1,901
56	Metro	식약판매	독일	90,267	1,129
60	Cardinal Health	건강식품도매	미국	88,364	1,931
65	Home Depot	전문소매	미국	84,740	4,395
80	CVS Caremark	식약판매	미국	76,330	2,637
83	U.S. Postal Service	우편택배	미국	74,778	-5,142
87	Kroger	식약판매	미국	70,235	1,180
99	Costco Wholesale	전문소매	미국	64,400	1,083

자료: Fortune(2008).

## 제2절 한국의 금융 및 물류 부문 노동시장 현황

### 1. 한국의 노동시장 분석

#### 가. 노동시장 동향과 특징

##### 1) 실물경제 동향과 전망

최근 한국경제는 5%대의 성장률을 보이다가 2008년 하반기부터 경기하강과 물가상승을 보이며 뚜렷한 하강국면에 접어들고 있다. 우리나라는 2007년 5.0%의 경제성장률을 보인 후, 2008년 상반기까지는 5.3%의 비교적 안정된 성장세를 유지하였다. 이는 제조업 생산의 견실한 증가세와 수출호조에 따른 것

이다. 반면, 유가상승으로 물가불안이 심화되고, 경상수지와 자본수지는 적자를 기록하였다.

미국발 금융위기에 따른 글로벌 경제의 침체와 유동성 경색으로 금융시장은 위기에 빠지게 되었다. 2008년 하반기부터 유가상승에 따른 소비와 투자가 위축되고, 미국발 금융위기의 전세계 확산으로 세계경제가 불황에 접어들어 수출이 급감하면서 한국경제도 하강국면으로 전환하였다. 환율상승과 유동성 경색에 따른 물가불안으로 금리가 상승하면서 기업의 금융비용이 늘어났고, 외국 투자자금의 유출로 주가가 하락하면서 기업 가치는 더욱 감소하였다.

2009년 이후에도 글로벌 금융위기의 여파로 한국경제는 침체에서 쉽게 벗어날 수 없을 것으로 보인다. 미국발 금융위기가 당분간 지속될 것으로 보이며, 경기불황에 따른 기업의 파산도 증가할 것으로 전망된다. 선진국의 경기침체에 영향을 받아 중국, 인도 등 신흥 경제 강국도 성장세가 둔화할 것으로 예상되고 있다. 하지만, 경기침체에 따른 석유수요의 하락으로 유가가 안정될 것으로 보여 추가적인 경기하락은 막아줄 전망이다.

## 2) 노동시장 동향

최근 생산가능인구와 경제활동인구는 매년 증가세를 유지해오고 있다. 15세 이상 생산가능 인구는 매년 30~40만 명의 증가를 보여 2008년에는 39,598천명에 이르렀다(<표 III-9> 참조). 경제활동인구도 매년 20~30만 명의 증가세를 보이다가 2008년도에는 12만 명 선으로 증가폭이 줄어들어 24,347천명에 달하는 것으로 나타났다. 경제활동참가율은 2004년 62.1%를 기록한 이래 매년 지속적으로 줄어들어 2008년 61.5%를 기록하였으며, 남성의 경제활동이 상대적으로 더욱 위축되고 있는 것으로 나타났다. 남자의 경제활동참가율은 2004년 74.7%로 정점을 기록한 이래 매년 감소하여 2008년 73.5%를 나타냈다. 반면, 여자의 경제활동참가율은 2004년 49.9%에서 소폭 상승하여 50% 수준을 유지하고 있다. 전체 실업률은 2004년 3.7%를 기록한 다음 소폭이나마 감소세를 유지하였으며, 여자가 더욱 커다란 실업률 감소폭을 나타냈다. 남자의 실업

률은 지난 5년 동안 0.3% 감소한 반면, 여자의 실업률은 같은 기간 0.8%가 줄어들어 더욱 큰 폭의 감소세를 보였다.

<표 III-9> 주요고용지표의 변화

(단위: 천명, %)

성별	항목	2004	2005	2006	2007	2008
계	15세 이상 인구	37,717	38,300	38,762	39,170	39,598
	경제활동인구	23,417	23,743	23,978	24,216	24,347
	취업자	22,557	22,856	23,151	23,433	23,577
	실업자	860	887	827	783	769
	비경제활동인구	14,300	14,557	14,784	14,954	15,251
	경제활동참가율(%)	62.1	62	61.9	61.8	61.5
	실업률(%)	3.7	3.7	3.5	3.2	3.2
	고용률(%)	59.8	59.7	59.7	59.8	59.5
남자	15세 이상 인구	18,312	18,616	18,863	19,084	19,324
	경제활동인구	13,727	13,883	13,978	14,124	14,208
	취업자	13,193	13,330	13,444	13,607	13,703
	실업자	534	553	533	517	505
	비경제활동인구	4,584	4,734	4,885	4,960	5,117
	경제활동참가율(%)	75	74.6	74.1	74	73.5
	실업률(%)	3.9	4	3.8	3.7	3.6
	고용률(%)	72	71.6	71.3	71.3	70.9
여자	15세 이상 인구	19,405	19,683	19,899	20,086	20,273
	경제활동인구	9,690	9,860	10,001	10,092	10,139
	취업자	9,364	9,526	9,706	9,826	9,874
	실업자	326	334	294	266	265
	비경제활동인구	9,716	9,823	9,898	9,994	10,134
	경제활동참가율(%)	49.9	50.1	50.3	50.2	50
	실업률(%)	3.4	3.4	2.9	2.6	2.6
	고용률(%)	48.3	48.4	48.8	48.9	48.7

자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사.

## 나. 노동시장의 특징과 전망

### 1) 노동시장의 특징

일자리 창출 규모가 줄어들고 있으며, 임금근로자를 중심으로 일자리가 축소되고 있다. 2008년도의 취업자 수는 2,357만 7천명으로 전년도에 비해 14만 4천명이 증가하는데 그쳤다. 같은 기간 남자는 약 9만 6천명이 증가한데 비해, 여자는 4만 8천명이 늘어났다(<표 III-9> 참조). 일자리 창출규모가 줄어드는 원인은 임금근로자 특히, 임시직과 일용직이 크게 감소하는데서 원인을 찾을 수 있다. 한편, 자영업부문의 구조조정이 지속되고 있어서 도소매업을 중심으로 비임금근로자가 계속해서 줄어들고 있다. 사실상 실업과 같은 성격을 갖는 유사 실업이 증가추세를 보이고 있다<sup>13)</sup>. 한편, 실업률이 노동시장의 실태를 정확하게 반영하지 못하고 있다고 할 수 있다. 유사 실업자에 해당하는 한계근로자, 구직 단념자, 불완전취업자가 늘어나는 추세를 보였다. 비경제활동인구가 2004년 1,430만 명에서 지속적으로 증가하여 2008년 1,525만 1천명으로 지난 5년간 약 95만 명이 늘어났다. 비경제활동인구를 활동 상태별로 보면, 가사와 통학의 비중이 매우 크며, 최근에는 통학, 가사 이외에도 취업준비 등으로 비경제활동인구가 증가하고 있다. 비경제활동인구 중에서 단순히 쉬었음으로 분류되는 자도 지난 5년간 31만 9천명이 늘어나 노동시장이 매우 복합적인 성격을 띠어가고 있음을 반영하고 있다(<표 III-10> 참조).

---

13) 허재준 외(2009).

&lt;표 III-10&gt; 활동상태별 비경제활동인구

(단위: 천명)

활동 상태별	2004	2005	2006	2007	2008
계	14,300	14,557	14,784	14,954	15,251
육아	1,510	1,502	1,508	1,496	1,559
가사	5,212	5,223	5,265	5,343	5,404
통학	3,830	3,835	4,005	4,148	4,262
정규교육기관통학	3,548	3,521	3,704	3,855	3,946
입시학원통학	82	91	75	74	81
취업을 위한 학원·기관통학 (고시원, 직업훈련기관 등)	200	223	226	220	234
연로	1,544	1,524	1,502	1,442	1,518
심신장애	467	477	470	447	437
그 외	1,737	1,996	2,034	2,077	2,072
취업준비	183	234	299	326	364
진학준비	112	124	126	137	125
군입대대기	63	66	56	51	43
쉬었음	1,033	1,238	1,277	1,321	1,352
기타 등	345	324	276	241	187

자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사.

한편, 중소기업의 고용 유지력은 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 내수부진에 따라 중소기업과 대기업간 생산성격차가 확대됨에 따라, 중소기업의 고용 유지력이 상대적으로 감소하고 있다. 2007년 하반기부터 주로 100인 미만 사업장의 임금근로자 증가추세가 둔화되고 있다.<sup>14)</sup>

14) 허재준 외(2009).

## 2) 노동시장의 전망

2009년 이후에도 경기침체의 지속으로 당분간 소비, 투자 및 수출이 크게 위축될 것으로 보여 기업은 신규채용을 제한할 것으로 보인다. 1997년 외환위기는 한국과 아시아 몇 개국에 국한된 문제였지만 최근의 경제위기는 주요 선진국에서 발생한 글로벌 경제위기로 규정할 수 있다. 따라서 고용부진도 훨씬 더 강도가 심하고 지속적으로 영향을 미칠 것으로 전망된다.

민간부문 및 공공부문의 경쟁력 회복을 위해 구조조정이 진행될 것으로 보여 노동시장의 여건은 더욱 악화될 것으로 보인다. 세계적인 경기침체로 글로벌 시장에서의 기업 간 경쟁은 더욱 치열해지고 기업은 경쟁력을 회복하거나 유지하기 위해 인력의 감축 등 구조조정을 강화해나갈 것으로 보인다. 공기업 을 비롯한 공공부문도 방만한 경영에 대한 비난이 거세짐에 따라 유휴인력을 감축하도록 압력을 받을 것으로 보인다.

또한, 강한 노조의 기조가 후퇴하고, 잡 셰어링(Job Sharing)과 같은 사회적 연대가 강화될 것으로 보인다. 세계적인 경제위기를 맞아 한국경제의 경쟁력을 저해하는 것으로 평가를 받아온 일부 강성노조가 후퇴할 것으로 보이며, 협조적 노사관계의 새로운 문화가 진전될 것으로 보인다. 재직근로자의 임금을 낮추는 대신 근로자의 해고를 줄이고 신규근로자의 채용을 늘리는 일자리 나누기에 대한 사회적인 인식이 확산되면서 새로운 노동시장 여건이 조성될 것으로 보인다.

## 2. 한국의 금융 및 물류 부문 노동시장 현황

### 가. 금융부문 노동시장의 현황

#### 1) 금융부문의 동향

2008년 미국발 국제금융위기로 한국금융산업의 성장성과 수익성은 악화되고 있다. 금융관련 제도 개편이 가속화하여 금융산업 간 또는 금융산업 내에서

경쟁이 가속화되고 있다. 은행산업은 경기침체에 따른 대출감소와 금융위기에 따른 안정성 중시경영으로 성장성이 둔화되고, 신용비용 증가와 판매수수료 감소로 수익성도 악화되고 있다. 비은행산업도 경기불황에 따라 성장성과 수익성이 둔화되고 있으며, 프로젝트 파이낸싱 부실화 등으로 건전성도 악화될 전망이다. 보험산업도 생명보험과 손해보험 모두 성장성과 수익성이 완화될 전망이다. 2009년 이후는 각종 제도 개편으로 금융산업이 더욱 커다란 변화를 맞을 것으로 예상된다. 자본시장통합법 시행으로 투자대상과 금융상품이 다양화되어 단기적으로 금융산업의 혼란이 가중될 전망이다.

<표 III-11> 2009년 금융산업별 성장성, 수익성, 건전성 전망

구분	은행산업	비은행산업	증권/자산운용산업	보험산업
성장성	둔화	정체 또는 둔화	둔화	둔화
수익성	둔화	정체 또는 둔화	둔화	둔화
건전성	둔화	정체 또는 둔화	단기: 약화 장기: 현상유지	단기: 약화 중장기: 개선

자료: 한국금융연구원(2008), 금융산업 환경변화와 전망, 금융동향, 겨울호.

## 2) 금융부문 노동시장의 현황과 특징

금융부문 취업자 수는 지난 5년간 지속적으로 증가하였다. 금융부문 취업자 수는 2004년 73만 8천명에서 2008년 82만 7천명으로 약 9만 명이 증가한 것으로 나타났다. 그러나 2008년 글로벌 금융위기로 한국금융산업의 위축과 구조조정이 불가피하여 금융부문의 노동시장은 더욱 경색될 것으로 보인다(<표 III-12> 참조).

&lt;표 III-12&gt; 산업별 취업자 수

(단위: 천명)

산업별	2004	2005	2006	2007	2008
계	22,557	22,856	23,151	23,433	23,577
농림. 어업	1,825	1,815	1,785	1,726	1,693
농업 및 임업	1,749	1,747	1,721	1,670	1,633
어업	76	68	64	56	60
광공업	4,306	4,251	4,185	4,137	4,101
광업	16	17	18	18	21
제조업	4,290	4,234	4,167	4,119	4,079
사회간접자본 및 기타 서비스업	16,427	16,789	17,181	17,569	17,784
전기, 가스 및 수도사업	72	71	76	86	91
건설업	1,820	1,814	1,835	1,850	1,819
도소매. 음식숙박업	5,862	5,806	5,762	5,726	5,677
사업. 개인. 공공서비스 및 기타	6,558	6,923	7,251	7,600	7,900
전기. 운수. 통신. 금융	2,187	2,246	2,333	2,393	2,389
도매 및 소매업	3,805	3,748	3,713	3,677	3,635
숙박 및 음식점업	2,057	2,058	2,049	2,049	2,042
운수업	1,128	1,149	1,163	1,214	1,203
통신업	248	279	308	284	269
금융 및 보험업	738	746	786	809	827
부동산 및 임대업	453	497	500	505	488
사업서비스업	1,461	1,540	1,669	1,845	1,920
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	768	791	801	797	840
교육서비스업	1,507	1,568	1,658	1,687	1,747
보건 및 사회복지사업	594	646	686	745	852
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	458	501	499	493	532
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	1,169	1,226	1,282	1,353	1,356
가사서비스업	125	130	138	161	150
국제 및 외국기관	24	24	20	15	16

자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사.

금융부문 계열별 학생 수(대학 및 대학원)는 최근 증가 추세를 보이고 있다. 대학 재학생은 크게 증가하고 있으나 석사이상 고급인력은 거의 동일한 수준을 유지하고 있다. 금융부문 전공의 대학 재학생 수는 2004년 18,436명에서 2008년 24,225명으로 증가하였다. 특히, 2006년부터 매년 2,000명 정도의 커다란 증가를 보이고 있다. 석사과정 학생 수는 2004년 1,899명을 기록한 이래 감소하였는데, 2005년 1,640명으로 줄었다가 다시 소폭이나마 증가추세로 돌아섰다. 2008년은 거의 5년 전 수준인 1,839명을 기록하였다. 박사과정 학생 수는 2006년까지 281명으로 증가하였으나, 2008년 228명까지 줄어들었다(<표 III-13> 참조).

<표 III-13> 금융부문 관련 전공 학생 수 추이

(단위: 명)

연도	전공 구분		금융·회계·세무학
2004	대 학		18,436
	대학원	석사	1,899
		박사	261
2005	대 학		18,575
	대학원	석사	1,640
		박사	246
2006	대 학		20,537
	대학원	석사	1,680
		박사	281
2007	대 학		22,609
	대학원	석사	1,763
		박사	269
2008	대 학		24,225
	대학원	석사	1,839
		박사	228

자료: 한국교육개발원(각년도), 교육통계서비스.

대학의 금융부문 계열별 취업률은 2006년 66.2%에서 2008년 67.7%로 증가하였다. 대학원의 금융·회계·세무학 전공의 취업률은 2006년 77.6%에서 2008년 89.0%로 증가하였다. 금융부문 계열의 대학 및 대학원 졸업자의 취업률이

증가 추세를 보이고 있어서, 금융분야 고급전문인력에 대한 수요가 늘어날 것으로 예상할 수 있다(<표 III-14> 참조).

<표 III-14> 금융부문 관련전공 취업률

연도	전공 구분	금융·회계·세무학
2006	대 학	66.2
	대학원	77.6
2007	대 학	67.5
	대학원	81.3
2008	대 학	67.7
	대학원	89.0

주: \* 대학원은 일반대학원 졸업자의 취업률임.  
자료: 한국교육개발원(각년도), 교육통계서비스.

### 3) 금융 산업의 인력 현황과 전망<sup>15)</sup>

<표 III-15>는 우리나라 금융산업을 금융업, 보험연금업, 금융 및 보험관련 서비스업으로 구분하여 2002년과 2006년을 비교하여 종사자수를 설명한 것이다. 표에서 볼 수 있듯이 금융업의 경우 5년 사이 17,848명, 금융 및 보험관련 서비스업은 3,089명이 감소하였으며 보험 연금업은 550명 증가하였다. 본 연구의 주 대상인 금융업에 있어서 신용카드 및 할부금융업에서 가장 큰 감소를 보였으며 금융리스업의 경우는 다소 증가를 보였다.

15) 인력수급 전망은 이상돈(2008) '금융 및 물류산업의 중장기 인력수급 전망'을 요약·정리한 것임.

## &lt;표 III-15&gt; 금융산업의 종사자수

(단위: 명, %)

구분	2002년		2006년		증감	
	417,093	100.0	396,706	100.0	- 20,387	0
금융업	266,827	64.0	248,979	62.8	- 17,848	-1.2
중앙은행	2,179	0.5	2,130	0.5	- 49	0
국내은행	123,602	29.6	134,132	33.8	10,530	4.2
외국은행	2,652	0.6	2,552	0.6	- 100	0
신용조합	79,694	19.1	72,766	18.3	- 6,928	- 0.8
기타저축기관	7	0.0		0.0		0
개발금융기관	2,693	0.6	2,980	0.8	287	0.2
신용카드 및 할부금융업	31,097	7.5	18,421	4.6	- 12,676	- 2.9
금융리스업	584	0.1	1,526	0.4	942	0.3
그외기타여신금융업	10,959	2.6	5,711	1.4	- 5,248	- 1.2
투자신탁회사	5,359	1.3	3,862	1.0	- 1,497	- 0.3
기타 투자기관	6,497	1.6	3,302	0.8	- 3,195	- 0.8
공공기금 관리회사	1,210	0.3	952	0.2	- 258	- 0.1
그외 기타 금융업	294	0.1	645	0.2	351	0.1
보험연금업	93,579	22.4	94,129	23.7	550	1.3
생명보험업	37,060	8.9	35,683	9.0	- 1,377	0.1
개인공제업	1,203	0.3	933	0.2	- 270	-0.1
사업공제업	2,901	0.7	3,172	0.8	271	0.1
연금업	4,311	1.0	6,613	1.7	2,302	0.7
손해보험업	27,312	6.5	26,850	6.8	- 462	0.3
보증보험업	6,241	1.5	5,491	1.4	- 750	- 0.1
의료보험업	11,044	2.6	11,689	2.9	645	0.3
산업재해 및 기타 사회보장보험업	3,238	0.8	3,380	0.9	142	0.1
생명보험 재보험업	269	0.1	8	0.0	- 261	- 0.1
비생명보험재보험업		0.0	310	0.1		0.1
금융및 보험관련서비스업	56,687	13.6	53,598	13.5	- 3,089	- 0.1
증권 및 선물거래소	583	0.1	726	0.2	143	0.1
기타 금융시장관리업	2,153	0.5	1,962	0.5	- 191	0
증권중개업	34,440	8.3	28,236	7.1	- 6,204	- 1.2
선물중개업	487	0.1	625	0.2	138	0.1
유가증권 관리 및 보관업	782	0.2	418	0.1	- 364	- 0.1
어음교환업	1,234	0.3	810	0.2	- 424	- 0.1
투자자문업	1,648	0.4	1,759	0.4	111	0
그외기타 금융관련 서비스업	3,276	0.8	4,049	1.0	773	0.2
보험대리 및 중개업	8,763	2.1	9,873	2.5	1,110	0.4
손해사정업	1,907	0.5	3,131	0.8	1,224	0.3
기타 보험 및 연금관련 서비스업	1,414	0.3	2,009	0.5	595	0.2

<표 III-16>은 금융산업 중 금융업의 취업자 중 임금근로자를 상용직, 임시직 및 일용직으로 구분하여 살펴 본 것이다. 표에서 보듯이 1993년에는 전체 금융산업에서 금융업종사자가 차지하는 비중은 49.2%이며, 외환위기를 겪으면서 2000년까지는 금융업종사자 비중보다 보험연금업 종사자 비중이 더 높아졌다. 그러나 2000년 이후 부터는 다시 역전되어 금융업 종사자가 보험연금업 종사자수보다 더 많은 것으로 나타났다. 전체적으로 보았을 때 금융업과 보험연금업 종사자 비중은 감소추세를 보이고 있는 반면에 금융 및 보험관련서비스업 종사자의 비중은 증가추세를 보이고 있는 점이 특징이다.

고용형태별로 보면, 금융산업 전체적으로 비정규직의 비중이 늘어나고 있는 점은 공통적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 즉, 금융업의 경우 임시직 비중이 1993년 4.7%에서 2008년(10월 누계기준)에는 9.8%p 증가한 14.2%로 증가한데 비해, 보험연금업의 일용직 비중은 1993년 0.7%에서 2008년에는 이보다 0.9%p 증가한 1.6%를 기록하였다. 상용직의 경우 1993년 94.6%에서 2008년 10.2% 감소한 84.2%를 차지하였다.

<표 III-16> 금융산업 산업중분류별 취업자 및 종사상 지위별 비중추이

(단위: 천명, %)

구분	1993	1997	1998	1999	2000	2002	2004	2006	2007	2008 1-10	
금융산업 계	654 (3.4)	782 (3.7)	774 (3.9)	737 (3.6)	751 (3.6)	734 (3.3)	738 (3.3)	786 (3.4)	809 (3.5)	829 (3.5)	
금융업	취업자	322 (49.2)	337 (43.1)	352 (45.4)	330 (44.8)	332 (44.2)	376 (51.3)	369 (50.0)	372 (46.0)	377 (45.6)	
	임금 근로자	314 (97.6)	328 (97.3)	343 (97.4)	320 (96.9)	321 (96.6)	361 (96.1)	361 (97.6)	352 (97.8)	365 (98.1)	366 (97.0)
	상용직	297 (94.6)	302 (92.0)	318 (92.8)	278 (87.0)	269 (83.9)	286 (79.1)	313 (86.7)	294 (83.5)	304 (83.3)	308 (84.2)
	임시직	15 (4.7)	23 (7.0)	21 (6.2)	35 (11.0)	45 (14.0)	59 (16.4)	45 (12.4)	55 (15.6)	57 (15.5)	52 (14.2)
	일용직	2 (0.7)	3 (0.9)	4 (1.0)	7 (2.0)	7 (2.1)	16 (4.4)	3 (0.8)	3 (0.9)	5 (1.2)	6 (1.6)

자료: 이상돈(2008). 수정·보완.

## 가) 업종별 취업자수 전망

<표 III-17>에서 볼 수 있듯이, 금융산업 종사자의 취업자 수는 2007년 현재 81만 명으로 2012년에는 4만 3천명 증가한 85만 3천명으로 전망되며, 2017년에는 95만 4천명으로 2007년 대비 14만 4천명 증가할 것으로 전망된다. 금융산업의 업종별 취업자 전망을 보면, 2007~2017년 기간 동안 금융업의 연평균 취업자 증가율은 2.0%(취업자 수 8만 2천명 증가)전망되고, 보험 및 연금업 취업자는 같은 기간 동안 0.6%증가(2만 1천명 증가)하며 금융 및 보험관련 서비스업 취업자는 3.5% 증가(4만 1천명)할 것으로 전망된다.

&lt;표 III-17&gt; 금융산업의 취업자 전망

산업명	취업자수			취업자 증감			취업자 연평균 증감률		
	2007	2012	2017	07~12	12~17	07~17	07~12	12~17	07~17
금융업	373	408	455	35	48	82	1.8	2.2	2.0
보험 및 연금업	337	333	357	-4	24	21	-0.2	1.4	0.6
금융 및 보험 관련 서비스업	100	112	142	11	30	41	2.2	4.9	3.5
금융산업 전체	810	853	954	43	102	144	1.0	2.3	1.7

자료: 이상돈(2008). 재인용.

이에 따라 금융산업 취업자가 우리나라 전체 산업에서 차지하는 비중은 지속적으로 증가할 전망이다. 즉, 2007년도 금융산업 취업자 비중은 3.46%였으나 2012년에 3.51% 증가할 전망이며 2017년에는 3.79%로 지속적으로 증가할 것으로 전망된다. 세부 업종별로 보면 가장 뚜렷한 비중 증가세를 보이는 것은 금융업으로 2007년 금융업이 우리나라 전체산업에서 차지하는 비중은 1.59%였으나 2017년에는 1.81%로 증가할 전망이다(<표 III-18> 참조). 이와 같은 금융산업의 약진은 Fortune 2008년 500대 기업 중 신한금융그룹이 278위, 우리금융지주가 279위로 처음 선정되었다.

&lt;표 III-18&gt; 전체 산업 대비 금융산업 취업자 수 및 비중

(단위: 천명, %)

구분	2007	2012	2017
전 산업	23,433 (100.0)	24,290 (100.0)	25,152 (100.0)
금융 산업	810 (3.46)	853 (3.51)	954 (3.79)
금융업	373 (1.59)	408 (1.68)	455 (1.81)
보험 및 연금업	337 (1.44)	333 (1.37)	357 (1.42)
금융 및 보험 관련 서비스업	100 (0.43)	112 (0.46)	142 (0.56)

## 나) 학력별 취업자 전망

금융산업 종사자의 학력별 취업자 전망을 보면 고학력자 취업자증가율이 더 클 것으로 전망되어 향후 금융산업의 고학력 취업자 비중은 더욱 더 높아질 전망이다. 대졸자 취업자 수는 2007년 31만 8천명에서 2017년에는 9만 1천명 증가(연평균 2.6%)한 41만 명으로 전망되며, 전문대졸 취업자 수는 2007년 13만 2천명에서 2017년 3만 1천명 증가(연평균 2.1%)한 16만 3천명으로, 대학원졸 취업자 수는 2007년 3만 5천명에서 2017년에는 2만 8천명 증가(연평균 6.1%)한 6만 3천명으로 전망된다. 이에 따라 금융산업의 학력별 취업자 구성을 보면 2007년의 경우 전체 취업자 중 대졸자 비중이 39.3%에서 2017년에는 42.9%로 증가하며, 전문대졸업자는 같은 기간 16.3%에서 17.0%로 그리고 대학원 졸업자는 4.3%에서 6.6%로 비중이 증가할 전망이다(<표 III-19> 참조).

&lt;표 III-19&gt; 금융산업의 학력별 취업자 전망

구분	취업자 수			취업자 수 증감			연평균 취업자 수 증가율		
	2007	2012	2017	07~12	12~17	07~17	07~12	12~17	07~17
전학력	810	853	954	43	102	144	1.03	2.28	1.65
전문학사이상	485	556	635	71	79	150	2.76	2.69	2.72
전문대	132	152	163	20	10	31	2.87	1.34	2.10
대 학	318	359	410	40	51	91	2.41	2.70	2.55
대학원	35	45	63	10	17	28	5.41	6.69	6.05

이와 같은 업종별 취업자와 학력별 취업자 전망분석을 통해 금융전문인력 양성의 필요성이 나타나고 있다. 우리나라는 동북아 금융허브 달성을 위해서 금융전문인력 양성이 필수 불가결하지만, 우리 여건은 미흡한 현실이다. 우리나라의 높은 교육수준에도 불구하고 금융전문인력은 국제적으로 비교할 때 매우 저조한 실정이다. 스위스 경영개발원(IMD) 발표에 따르면 우리와 경쟁국인 홍콩 5위, 싱가포르 4위에 훨씬 뒤쳐진 42위이다.

나. 물류부문 노동시장의 현황

1) 물류부문의 동향

최근 물류의 기능과 영역이 확대되고 있다. 물류의 기능은 단순화물처리(수송/보관/하역)에서 글로벌 공급사슬 효율성 제고 활동으로 확대되고 있다. 물류의 영역도 물류시설 중심에서 물류산업 중심으로 전환하고 있으며, 물류경영과 첨단기술, 국내 및 국제물류의 융합추세가 진행 중이다([그림 III-3] 참조).

[그림 III-3] 물류기능의 변화

개념 변화	과거	현재	미래
영역 및 목표	단순한 화물의 취급, 보관, 하역, 운송 (Physical Distribution)	전체 글로벌 공급사슬(SC) 효율성 제고를 위한 활동 (Supply Chain Mgmt.)	고부가가치 창출과 함께 지속가능 녹색성장 실현 (Green Logistics)
참여 주체	개별 (물류)기업	공급사슬 참여주체 (물류 및 화주기업)	공급사슬 참여주체 + 정부 및 공공분야
물류 산업	제조업 및 타산업에 종속된 산업	공급사슬 효율성 제고 핵심 산업	신성장 동력

자료: 오계학(2008).

국가경제 내 물류부문의 비중이 확대되고 있으며, 기업물류비용이 높은 수준을 유지하고 있다. 2005년 기준 물류부문이 국가경제 내에서 차지하는 부가가치 규모는 67조 1,633억 원(총 GDP의 8.3%) 수준이다. 같은 연도 기준 우리나라의 물류부문 직간접 비용은 131조 5,490억 원(전체 GDP의 16.3%)으로 나

타났다.

지난 10년간 한국기업의 총매출액에서 물류비용이 차지하는 비중은 지속적인 감소추세를 보였다. 물류비용의 비중은 2001년 11.1%에서 2005년 9.7%로 줄어들었지만 일본(4.8%)과 미국(7.5%)에 비해 높은 수준을 유지하고 있다.

물류산업의 글로벌화가 가속화되고 물류보안이 강조되는 추세를 보였다. 국제 무역자유화가 진전되고 아웃소싱이 확대됨에 따라 글로벌 공급사슬이 요구되고 있다. 생산시스템의 글로벌화가 진전됨에 따라, 글로벌 M&A가 확대되고 대형 국제물류기업이 등장하고 있다. 글로벌 해운·항공 및 해운 물류허브의 중요성이 부각되고 있으며, 안전하고 가시적이고 예측 가능한 글로벌 공급사슬이 요구되고 있다. 특히, 세계 각국의 물류보안이 강화되고 있으며 글로벌 물류전문가와 물류보안분야 전문가의 필요성이 증가하고 있다.<sup>16)</sup>

그린물류에 대한 국내외 요구도 증대되고 있다. 발리 로드맵에 따라 2013년부터 온실가스 감축이 의무화에 따라 물류산업에 커다란 파급효과를 미치고 있다. 환경 친화적인 물류산업의 변화가 요구되고 있으므로, 그린물류의 파급효과를 분석하고 그린물류를 관리해나갈 전문가에 대한 요구가 증대하고 있다.<sup>17)</sup>

또한, 물류시스템의 효율화를 위한 지속적인 기술개발이 요구 된다. 복합운송수단 물류네트워크 구축 및 확장이 요구되며 육상, 해운 및 항공을 연계하는 물류 네트워크 구축이 필요하다. 특히, 글로벌 기준에 따라 물류표준화와 정보화를 실현할 전문가의 필요성이 증대하고 있다.

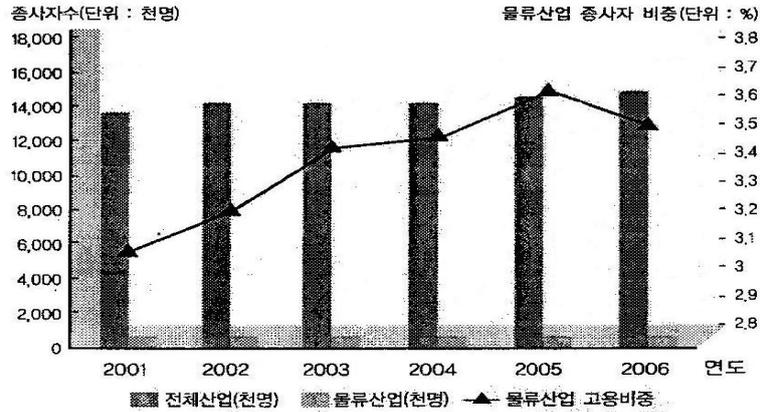
## 2) 물류부문 노동시장의 현황과 특징

물류산업의 고용규모는 증가추세를 보이고 있다. 2006년 기준으로 물류산업 종사자는 약 55만 명으로 전체 산업 고용자 1,543만 명 중에서 3.6%를 차지하고 있다([그림 III-4] 참조).

16) 오재학(2008).

17) 오재학(2008).

[그림 III-4] 물류산업의 고용규모 추이



자료: 한국은행(2008).18)

물류업을 포함하는 운수업에 종사하고 있는 취업자 수는 지난 5년간 소폭적인 증가를 보였다. 운수업 취업자 수는 2004년 112만 8천명에서 2008년 120만 3천명으로 증가하였으며, 물류산업 취업자 증가율은 금융산업 취업자의 증가율 보다 낮은 비율을 보였다.

물류부문 계열별 학생 수(대학 및 대학원)는 대학생을 중심으로 증가세를 보이고 있는데, 2007년부터 산업공학전공과 무역·유통학 전공을 중심으로 학생 수가 크게 증가하고 있다(<표 III-20> 참조). 물류관련 전공 대학 재학생수는 2004년 83,884명에서 2008년 89,022명으로 약 5,000명 정도 증가한 것으로 나타났다. 공학계열은 산업공학전공이 가장 큰 비중을 보이고 있고, 지상교통공학전공과 함께 증가추세를 나타내고 있으며, 항공학과 해양공학전공은 줄어들고 있는데 항공공학전공의 감소폭이 크게 나타났다.

사회계열에서는 물류전공이 무역·유통학 전공에 포함되는데, 2004년 36,403명에서 2008년 44,332명으로 8,000명 가까이 대폭 증가하였다. 석사과정 재학생은 같은 기간 6,388명에서 6,167명으로 줄어드는 추세를 보인 반면, 박사과정학생은 1,170명에서 1,411명으로 늘어나고 있다.

18) <http://ecos.bok.or.kr>.

&lt;표 III-20&gt; 물류부문 관련 전공 학생 수 추이

(단위: 명)

연도	전공 구분	공학계열				사회계열	계	
		산업공학	지상 교통공학	항공학	해양공학	무역· 유통학		
2004	대 학	21,317	717	12,741	12,696	36,403	83,884	
	대학원	석사	2,878	296	733	598	1,883	6,388
		박사	415	70	187	199	299	1,170
2005	대 학	21,415	768	12,682	12,099	36,915	83,889	
	대학원	석사	2,673	285	739	604	1,997	6,298
		박사	410	82	192	176	323	1,183
2006	대 학	20,080	801	9,725	12,891	39,395	82,892	
	대학원	석사	2,487	264	752	590	2,135	6,228
		박사	436	103	216	189	370	1,314
2007	대 학	22,818	991	9,273	11,604	41,015	85,701	
	대학원	석사	2,548	289	820	587	2,118	6,362
		박사	503	124	246	207	367	1,147
2008	대 학	22,823	1,112	8,705	12,050	44,332	89,022	
	대학원	석사	2,213	302	785	620	2,247	6,167
		박사	488	122	231	212	358	1,411

자료: 한국교육개발원(각년도), 교육통계서비스.

대학의 물류부문 계열별 취업률은 전반적으로 증가추세에 있으며, 전공별로 다른 양상을 보여주고 있다(<표 III-21> 참조). 산업공학전공 대학 졸업자의 취업률은 2006년 73.3%에서 2008년 74.4%로 증가하였으나, 항공학 전공 대졸자의 취업률은 같은 기간 73.7%에서 69.5%로 감소하였다. 반면, 대학원의 물류부문 계열별 취업률은 전공별로 차이를 보이고 있다. 해양공학전공 대학원 졸업자의 취업률은 2006년 83.7%에서 89.9%로 증가하였다. 또한, 사회계열의 무역·유통학 전공 대학원 졸업자의 취업률은 같은 기간 60.4%에서 80.6%로 증가하였다. 이상의 결과로 볼 때, 물류부문에 대한 고급인력에 대한 수요가 지속적으로 증가할 것으로 전망된다.

<표 III-21> 물류부문 관련전공 취업률

(단위: %)

연도	전공 구분	공학계열				사회계열
		산업공학	지상 교통공학	항공학	해양공학	무역· 유통학
2006	대 학	73.3	66.3	73.7	77.9	66.1
	대학원	85.2	89.8	81.4	83.7	60.4
2007	대 학	73.9	70.3	71.0	80.5	66.7
	대학원	82.5	76.8	87.1	94.7	75.1
2008	대 학	74.4	76.8	69.5	81.2	67.9
	대학원	81.7	83.9	84.5	89.9	80.6

주: \* 대학원은 일반대학원 졸업자의 취업률을 나타냄.  
 자료: 한국교육개발원(각년도), 교육통계서비스.

3) 물류 산업의 인력 현황과 전망

가) 물류 산업의 인력 현황

2006년 12월 31일 기준 우리나라의 물류관련 산업에 종사하는 종사자수는 1,014,171명으로 조사되었으며,<sup>19)</sup> 여객업을 제외한 실제 물류종사자수는 583,306명으로 조사되었다.

<표 III-22> 물류인력 수급현황

구분	규 모		전 체
	대 기 업	중소기업	
만성적으로 부족	28.9%	16.1%	21.3%
약간 부족	39.5%	41.1%	40.4%
적 당	31.6%	41.1%	37.2%
약간 과잉	-	1.8%	1.1%
합 계	100%	100%	100%

자료: 대한상공회의소(2008).

19) 통계청, 『2006년 기준 운수업통계조사 잠정결과』, 2007년 8월.

<표 III-23>에서 보는 바와 같이 기업들이 물류인력의 부족함을 제기하고 있는 것으로 나타났다. 동 조사에 따르면 물류인력이 부족하다는 응답이 61.7%나 되었으며, 이 가운데 21.3%는 만성적으로 인력수급에 어려움을 겪고 있다. 이와 같은 인력부족의 원인에 대해서 동종 기업 간의 잦은 인력이동(29%), 인력공급의 절대인원수 부족(22%), 3D 기피 현상(22%), 물류업무량 폭증(12%) 등을 꼽았다. 물류인력 부족현상은 기업의 규모에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 예를 들면, 대기업의 경우는 물류인력이 부족하다고 68.4%, 중소기업은 57.2%로 나타났다.

부족한 부문에서는 사무 관리직이 전체의 31.3%, 전문/기술직(연구직 포함)이 전체의 21.3%에 달하여 단순히 현장기능직에 대한 부족뿐 아니라 물류전문인력<sup>20)</sup>에 대한 필요성도 크게 대두되고 있으며, 특히 대기업의 경우 전문/기술직이 24.2%가 부족하다고 조사되었다(<표 III-23> 참조).

<표 III-23> 물류인력 부족부문

구분	규 모		전 체
	대 기 업	중 소 기업	
사무관리직	15.2%	42.6%	31.3%
전문, 기술직 (연구직포함)	24.2%	19.1%	21.3%
기능직	18.2%	19.1%	18.8%
단순노무직	21.2%	10.6%	15.0%
풀타임 (주36시간 이상)	15.2%	2.1%	7.5%
파트타임	6.1%	6.4%	6.3%
합 계	100%	100%	100%

<표 III-24>는 물류인력의 학력별 현황을 살펴본 것이다. 표에서 볼 수 있

20) 물류전문인력 개념은 학술적으로 통일된 정의는 없지만 일반적으로 “물류에 대한 기능적인 전문성과 더불어 전반적인 물류 chain을 기획하고 통제할 수 있는 chain 상의 관련된 조직 및 인력을 coordinate하여 효율적으로 물류서비스를 구축할 수 있는 전문가”임.

듯이 물류자격증을 취득한 학력수준별 대학재학 이상이 전체의 83.0%를 차지하고 있다.

<표 III-24> 물류전문인력의 학력별 현황

(단위: 명)

횟수	학력별					계
	대학원이상	대학졸업	대학재학	고교졸업	기타	
1	31	548	450	118	11	1,158
2	15	200	192	30	2	439
3	40	774	819	183	11	1,827
4	12	79	241	16	-	348
5	29	212	336	34	7	618
6	31	75	343	25	4	478
계	158 (3.2)	1,888 (38.9)	2,381 (40.9)	406 (8.3)	35 (0.7)	4,868 (100)

주: 횟수는 물류관리사를 취득한 사람들의 자격시험임.

<표 III-25>는 물류전문인력의 연도별 추이를 살펴본 것이다. 표에서 볼 수 있듯이 물류전문인력 중 종합관리자보다는 운송사무원의 증가가 두드러진 현상을 볼 수 있다. 2001년부터 2005년까지 물류전문인력의 변화를 살펴 보면 운송사무원이 18.0%로 가장 큰 변화를 보였고, 그 다음은 종합관리자로 0.3%이며 생산관리자의 경우는 변화가 없다.

<표 III-25> 물류전문인력 추이

(단위: 천명)

연도	종합관리자	생산관리자	운송사무원	합계	증가율 (%)
2001	6.9	3.0	29.6	39.5	-
2002	7.1	3.1	32.7	42.9	8.60
2003	7.1	3.0	33.7	43.8	2.09
2004	7.3	3.1	39.7	50.1	14.38
2005	7.2	3.0	45.6	55.8	11.37
변화 (2001~2005년)	0.3	0	18.0	16.3	

## 나) 물류 산업 인력전망

<표 III-26>은 물류 산업의 취업자 전망이다. 표에서 볼 수 있듯이 직종별로는 운전원 및 관련 종사자가 가장 큰 폭으로 증가할 것으로 전망되며 일반사무관련 종사자, 서비스 관련 단순노무종사자, 고객서비스 사무 종사자 등이 크게 증가할 것으로 예상된다. 2007년부터 2012년까지 택배업, 육상운송업 및 운송관련서비스업(4만 2천명)의 성장세에 따라 직접 차를 운전하는 운전원의 수요가 많을 것이며, 관련 업무의 증가로 사무관련 종사자 및 대고객서비스 향상에 따른 고객서비스 사무 종사자 등의 증가가 예상된다.

&lt;표 III-26&gt; 물류산업의 취업자 전망

구 분	취업자수(천명)			취업자 증감(천명)			연평균 증감률(%)		
	2007	2012	2017	07~12	12~17	07~17	07~12	12~17	07~17
계	594	723	808	129	84	213	4.0	2.2	3.1
육상운송업	197	223	244	26	21	47	2.5	1.8	2.2
수상운송업	27	37	44	10	7	17	6.2	3.5	4.9
항공운송업	28	31	38	4	6	10	2.6	3.7	3.2
운송관련 서비스업	117	159	175	42	17	59	6.3	2.0	4.2
보관및창고업	38	51	57	14	5	19	6.3	2.0	4.2
택배업	188	222	250	34	28	62	3.4	2.4	2.9

자료: 이상돈(2008). 재인용.

<표 III-27>은 물류산업의 학력별 취업자 전망이다. 표에서 볼 수 있듯이 대학 및 대학원 학력을 소지한 사람들의 취업자 전망이 해가 갈수록 증가하고 있음을 알 수 있다. 2007년부터 2017년까지 전체적인 학력별 취업자 증가는 9만 3백 명이며, 전문대학은 3만 7천 5백 명, 4년제 대학은 4만 5천 6백 명, 대학원은 7천 1백 명이다.

&lt;표 III-27&gt; 물류산업의 학력별 취업자 전망

(단위: 천명)

구분	2007(A)				2012(B)				2017(C)				증감(C-A)			
	계	전문대	대학	대학원	계	전문대	대학	대학원	계	전문대	대학	대학원	계	전문대	대학	대학원
계	154.0	64.6	83.9	5.6	203.8	85.0	110.0	8.9	244.3	102.1	129.5	12.7	90.3	37.5	45.6	7.1
육상 운송업	30.0	15.4	13.5	1.1	34.8	17.8	15.7	1.3	38.4	19.7	17.2	1.4	8.4	4.3	3.7	0.3
수상 운송업	13.2	1.2	11.8	0.2	17.1	1.6	15.2	0.3	20.6	1.9	18.3	0.3	7.4	0.7	6.5	0.1
항공 운송업	9.9	2.8	6.8	0.2	12.6	3.7	8.1	0.7	16.0	4.7	9.4	1.9	6.1	1.9	2.6	1.7
운송 관련서 비스업	49.5	21.4	26.1	2.0	73.3	32.0	37.6	3.7	92.5	40.9	46.3	5.3	43.0	19.5	20.2	3.3
보관및 창고업	16.1	6.9	8.5	0.7	23.3	9.9	12.3	1.1	29.0	12.4	15.1	1.5	12.9	5.5	6.6	0.8
0.8 택배업	35.4	16.8	17.1	1.5	42.7	19.9	21.0	1.8	47.9	22.6	23.2	2.2	12.5	5.8	6.1	0.7

자료: 이상돈(2008). 수정·보완하였음.

최근 물류산업의 인지도 증가, 다국적기업의 동북아 물류거점에 대한 수요도 증가와 더불어 자유무역 지역 및 경제 및 경제자유구역이 추진되고 있다. 따라서 물류사업에서 필요한 전문인력이 필요성은 국내뿐만이 아니라 국제물류까지 확산되고 있다.

### 제3절 한국의 금융 및 물류 부문 노동시장 문제점 분석

#### 1. 금융부문 노동시장의 문제점<sup>21)</sup>

2008년에 발생한 세계적 금융위기의 여파로 우리나라 금융부문은 위기에 직

21) 김병연(2008).

면하고 있다. 금융부문 노동시장도 구조조정 등으로 크게 위축될 것으로 보인다. 하지만 최근 금융부문 대학원 졸업자의 취업률이 크게 증가하여 고급인력에 대한 수요가 증가하고 있는 것으로 추정된다. 한편, 자본시장통합법의 도입을 계기로 우리나라 금융부문이 선진국 수준으로 발전하기 위해서는 고급금융인력을 확보가 매우 중요하다. 단기간에 고급금융인력을 확보하기 위해서는 미국 등 선진국 금융산업의 유휴인력 중 우리나라가 취약한 부문의 고급인력을 적극 유치해 나가야 할 것이다. 우리나라 금융부문의 문제점을 진단하고 간단하게 개선방안을 제시한다.

첫째, 국내금융시장은 선진국에 비해 낙후되어 있어서 금융전문인력의 국제 경쟁력이 미흡한 수준이다. 2008년 IMD(국제경영개발원) 발표에 따르면 국제 금융인력 구인 수준은 조사대상 55개국 가운데 44위이며, 금융교육수준도 매우 낮은 39위 수준이다. 국내금융 업무가 소매금융의 범위에 머물고 있어서 선진국 수준의 전문인력이 양성되지 못하고 있다. 은행의 대출심사역, 보험의 계리사 및 증권사의 개발역 등 전문직의 전문성은 선진국 수준에 크게 미달한다. 금융공학 등 핵심부문에 대해서는 글로벌 전문인력을 적극적으로 유치할 필요가 있다. 금융부문의 국제적인 고급전문인력을 유치하기 위해서는 보수수준, 제도적 지원, 사회·문화적 지원 등을 국제수준으로 개선해나가야 할 것이다. 또한, 국제수준의 전문가들이 참여하는 공동프로젝트나 해외금융기관 파견근무에 우리나라 금융인력의 참여를 확대하여, 신진금융지식을 습득할 수 있는 기회를 확대해나가야 할 것이다.

둘째, 금융부문 인사관리제도가 비효율적이어서 전문인력 양성이 한계를 가진다. 금융전문인력양성을 위한 인센티브와 동기부여가 부족한 편이다. 직군별 채용 및 인사관리, 직무급제도의 도입 및 경력개발제도의 정착 등 선진국수준의 금융전문인력 인사관리체계의 도입이 필요하다.

셋째, 금융전문인력 유치 및 양성을 위한 인프라가 취약하다. 금융전문자격증제도의 국제화를 통해 금융전문인력 국제이동을 촉진할 수 있는 체계가 미비하고 금융교육프로그램의 낙후로 전문인력의 양성 및 재교육이 미흡한 편이다. 특히, 현업에서 자격증활용도가 낮으며, 산학협력과 연계도 부족한 편이다.

또한, 사내연수제도가 효율적이라고 보기 어려우며, 실무연수교육도 한계를 보인다. 따라서, 금융자격증제도를 국제기준에 맞추어 정비하고, 금융교육프로그램을 개선해나갈 필요가 있다.

넷째, 전문인력양성 및 재교육을 위한 예산이 부족하고, 금융전문인력 관리 전문가 양성에 대한 인식도 부족하다. 금융전문인력교육에 종사하는 전문가에 대한 보상과 지원이 미흡하여 효과적인 교육을 실시할 수 없다. 전문적인 인사 관리 전문가를 개발하고 양성하기 위한 투자와 인식의 전환이 요구된다. 또한, 금융전문인력의 수급을 예측하고, 중장기적으로 이들을 양성하거나 유치하고 관리해나갈 전담기구를 설치하거나 지정할 필요가 있다.

## 2. 물류부문 노동시장의 문제점

세계 주요국이 동시에 불황의 늪에 빠지면서, 우리나라의 수출입 물량도 상당 수준 감소되고 있다. 단기적으로 우리나라의 물류부문은 상당부분 위축될 수밖에 없을 것으로 전망된다. 중국 등 주요 물류 경쟁국의 부상도 물류산업을 위협하고 있다. 이에 따라 물류부문 노동시장은 더욱 위축될 것으로 보인다. 더구나 우리나라 물류부문 노동시장은 항만, 항공, 육상 등으로 나누어져 있어서, 물류부문 노동시장 규모와 인력 수급체계를 분석하기가 쉽지 않은 편이다. 한편, 우리나라 대학의 물류관련 전공의 학생 수와 취업률은 전공마다 차이를 보이고 있지만, 최근 전반적으로 모두 증가하고 있는 추세이다. 따라서, 물류부문 세부전공별로 차별적인 인력수급대책의 마련이 요구된다.

싱가포르, 네덜란드 등 물류 선진국의 선진물류시스템을 학습하여 효율적인 한국형 물류시스템을 단기에 구축하려면, 선진국의 고급물류인력을 적극적으로 유치할 필요가 있다. 한편, 물류부문별로 수요 증가가 예상되는 전문대 및 대졸 중급 물류인력을 효과적으로 양성할 수 있는 체제도 보완해 나가야 할 것이다. 여기에서는 우리나라 물류부문 노동시장의 문제점을 분석하고 간단하게 대안을 제시해 본다.

첫째, 우리나라의 물류산업은 높은 인건비와 노동시장의 경직성으로 경쟁력

이 제한되고 있다. 한국의 물류인건비는 시간당 \$7.14인 싱가포르와 비슷한 수준으로 \$7.13이며, 중국 \$0.53, 홍콩 \$5.54에 비해 높은 수준을 유지하고 있어서 경쟁력 약화의 원인이 되고 있다.<sup>22)</sup> 화물연대 파업, 항공사 파업 등으로 물류업계의 노사관계 경직성이 심화되어 경쟁력 저하의 또 다른 원인이 되고 있다. 노사분규 등은 글로벌 물류기업의 유치에 어려움을 가중시키고 있다. 물류 부문의 노사화합과 노동시장 경직성을 해소하여 글로벌 기업유치 환경을 조성해 나가야 한다.

둘째, 글로벌 물류 전문인력이 부족하다. 물류분야 공무원의 순환 보직형 근무체제로 물류정책 전문가가 양성되지 않고 있다. 기능인력 중심의 인력 수급 정책으로 기업물류에 대한 분석·기획·전략 수립 등에 필요한 고급전문인력이 부족한 편이다.<sup>23)</sup> 국제화 능력과 물류전문기술을 동시에 갖춘 글로벌 물류전문인력이 부족하며, 외국의 물류전문가를 유치할 수 있는 보수, 교육, 의료, 사회보장 등 제반여건이 미흡한 편이다. 물류부문의 국제화를 위해서는 고급인력을 해외에서 유치하거나 해외 파견, 연수 등으로 양성해 나가야 한다.

셋째, 물류전문인력 육성체계가 미비 되어있다. 전문인력의 양성기관이 부족하고, 교육과정의 전문화 수준이 국제수준에 미달되고 있다. 단기적으로 고급인력은 해외에서 적극 유치하고, 전문대졸·대졸 등 물류부문 중급 인력은 국내 양성하는 물류인력공급 이원화 체제마련이 필요하다. 물류선진국의 교육시스템과 교육과정을 국제수준으로 업그레이드 해 나가야 할 것이다.

넷째, 물류시설의 급증에 따른 물류인력 수급 부족이 심화될 전망이다. 구체적으로 항만, 공항, 복합물류단지 등 핵심거점을 운영할 전문인력이 부족하다. 항만, 항공, 육상, 복합물류단지 등 물류 부문별·수준별 전문인력 수요를 예측하여, 공급방안을 마련해 나가야 한다.

다섯째, 정부의 물류전문인력 육성정책의 가시적 효과가 미흡하다고 할 수 있다. 물류관련 부처별 물류관련 전문인력 육성 정책을 추진하고, 정부차원에서 100억 원 지원규모로 물류전문대학원을 육성하고 있다. 또한, 외국인 고용

22) IMD(2002) The World Competitiveness Yearbook.

23) 건설교통부(2006).

허가 가능 업종과 병역특례 허용 업종에 물류업을 포함하는 노력을 기울이고 있다. 정부의 물류전문인력 육성정책에도 불구하고 글로벌 핵심물류전문인력을 적기에 공급하는 가시적 효과가 미흡한 실정이다. 따라서 외국의 글로벌 물류전문인력을 적극적으로 유치하여, 선진물류기술을 습득하고 공동 현장업무 경험을 통해 학습할 수 있는 체계마련이 필요하다. 향후 항만, 항공, 육상 등 물류산업 세부 부문에 대한 통합적인 정책 수립, 연구 및 인력양성·유치 전략이 마련되어야 할 것이다.

## 제 4 장

### 해외 고급인력 유치 및 양성에 대한 현황 분석

#### 제1절 국내 금융 및 물류 부문 고급인력 유치 및 양성을 위한 인프라 구축 현황 분석

본 절에서는 국내 금융 및 물류 부문 고급인력 유치 및 양성을 위한 인프라 구축과 활용에 관한 사항을 설명하였다.

##### 1. 금융중심지원센터

###### 가. 해외 금융전문인력 채용·취업 지원

금융중심지원센터(Financial Hub Korea)는 최근의 세계 금융위기를 국내 금융산업 경쟁력 제고를 위한 기회로 활용하고자 해외 금융전문인력의 국내 취업 및 채용을 지원하는 업무를 2008년 12월 4일부터 개시하였다. 금융중심지원센터는 국내외 금융회사의 해외진출 및 국내진입을 지원하고 국내에서의 금융업 영위와 관련한 경영환경을 개선하기 위한 추진기구로 「금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률」에 따라 금융감독원에 설치('08.9.9일)하였다. 이는

투자은행(IB) 등 해외 금융회사에서 근무하고 있는 우수 금융인력을 국내 금융회사 등에서 채용·활용할 수 있도록 지원함으로써, 자통법 시행('09.2월) 등에 따른 자본시장 관련 전문인력에 대한 금융회사의 수요를 충족시키고, 금융중심지 조성을 위한 인적 인프라를 구축하기 위함이다. 지원센터는 금융회사 등의 해외 금융인력에 대한 수요를 조사하여 DB를 구축하고, 홈페이지(www.fnhubkorea.kr)를 통해 퇴직 또는 이직을 희망하는 해외 금융인력의 취업의뢰를 받아 이를 연계해 주는 시스템을 개발하여 운영할 예정이다.

#### 나. 해외 금융전문인력 채용·취업 절차

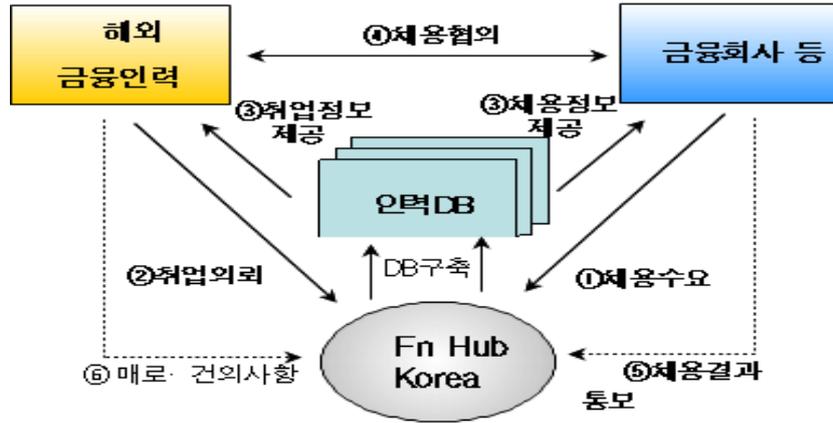
금융중심지지원센터가 금융회사 등의 채용 수요 및 해외 금융인력의 취업의뢰를 받아 이를 연계·지원하는 방식으로 추진한다([그림 IV-1] 참조). 전 금융회사(금융관련 공공기관 포함)를 대상으로 해외 금융인력에 대한 채용 수요를 조사(DB 구축)한다. 해외 금융인력 지원센터 홈페이지<sup>24)</sup>를 통해 금융회사 취업의뢰(DB 구축)하고 뉴욕, 런던, 홍콩, 동경 지역에서 금감원 사무소 등을 중심으로 설명회를 개최한다. DB에서 서로 일치되는 정보를 국내 금융회사 및 해외 금융인력(취업의뢰자) 양방향으로 제공(Matching Service)한다.

해외 금융인력(취업의뢰자)과 금융회사 간 근무조건 협의, 인터뷰 등 채용협의 절차를 통해 진행한다. 채용협이는 원칙적으로 금융회사와 해외 금융인력 간 개별적으로 진행되되 협의과정에서 요청이 있는 경우 지원센터가 인터뷰 주선 등 중계역할 수행한다. 금융회사가 채용협의 결과를 지원센터로 통보하면 채용이 확정된 해외 금융인력에게 비자추천, 국내 정착 등을 지원한다. 채용·취업상의 애로·건의사항이 있는 경우 이를 파악하여 개선방안을 강구(유관기관 협의)한다.

---

24) www.fnhubkorea.kr.

[그림 IV-1] 해외금융인력 채용·취업 절차



## 2. 금융감독원 해외전문인력 채용

금융감독원은 금융감독의 전문성 제고 및 국제경쟁력 강화를 위해 1999년 이후 해외전문인력을 신규채용하고 있으며 채용과 관련한 세부사항은 금융감독원 홈페이지(<http://www.fss.or.kr>)를 통해 이루어지고 있다. 금융감독원은 '99년 설립 이후 현재까지 총 322명의 외부전문인력을 채용한 바 있으며, 앞으로도 대외공모를 통해 고급 전문인력을 지속적으로 채용함으로써 금융감독업무에 대한 전문성을 제고시켜 나갈 예정이다.

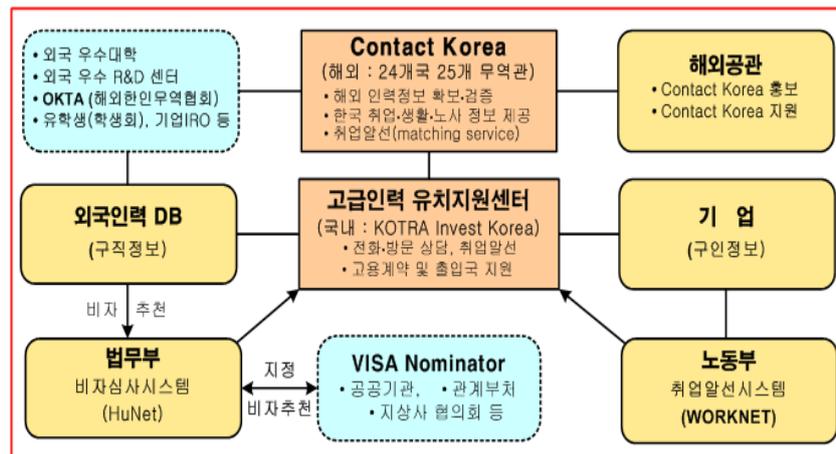
## 3. 코트라 콘택트 코리아(KOTRA Contact Korea)

한국무역진흥공사(KOTRA)는 국내에 부족한 글로벌 고급인력이 필요한 우리 기업을 위해 해외우수전문 인력 유치 지원 포털<sup>25)</sup>을 운영하고 있다. 이는 기업에 원하는 글로벌 우수인재를 적극 유치하여 국가경쟁력을 강화하고 있다. 또한, 외국 우수대학, R&D센터, 유학생, 기업 IRO(국제인력채용실) 등으로부

25) [www.contactkorea.go.kr](http://www.contactkorea.go.kr)

터 확보한 인력정보를 DB로 구축해 기업에 제공한다. 해외에서는 인력정보 확보·검증, 한국취업정보 제공, 취업알선 등의 서비스를 제공한다. 미국, 중국, 인도 등 국내기업의 인력수요가 많은 국가의 KOTRA 해외무역관(24개국, 25개 무역관)에서 우선적으로 운영하고 있다. 국내 KOTRA의 「고급인력 유치지원 센터」에서 법무부, 노동부 등과 공동으로 전화·방문 상담, 취업알선 및 출입국관리 서비스를 지원한다([그림 IV-2] 참조). 최근 중국은 50개국에 인사청사사무소를 통해 해외 고급인력과 화교를 유치하고 있으며, 싱가포르에는 6개국에 「Contact Singapore」를 설치하고 취업 및 생활정보를 제공하고 있다.

[그림 IV-2] '고급인력 유치지원 센터' 운영도



해외 전문인력 유치에 관심 있는 기업은 Contact KOREA 포털 사이트에 온라인 회원으로 가입하면 검증된 해외인력 DB를 실시간 검색할 수 있다. 원하는 인력이 특수직종이라 DB에 등재된 인력이 없을 경우, 온라인으로 요청하면 코트라 해외 지사를 통해 우수인재를 발굴해 준다. 그러나 단순노무인력의 경우 Contact KOREA 발굴대상이 아니며, 해외 전문 인력 발굴 신청 방법은 다음과 같다.

가. Contact KOREA의 기업회원으로 가입 후 로그인을 한다.

로그인을 위해 **아이디와 비밀번호를 입력**해 주시기 바랍니다. (기업회원 전용입니다.)  
(아직 회원으로 가입하지 않으셨거나 아이디/비밀번호를 잊으신 경우에는 좌측에서 회원가입 혹은 아이디/비밀번호 찾기를  
아용하시기 바랍니다.)

아이디	<input style="width: 90%;" type="text"/>
비밀번호	<input style="width: 90%;" type="password"/>

나. 로그인을 하시고 “해외전문인력발굴신청” 메뉴의 “해외전문인력발굴 신청” 메뉴로 이동하여 “해외전문인력발굴신청서” 작성을 한다.



다. 발굴신청서 화면에서 정보를 상세히 입력하신 후 [발굴신청]버튼을 클릭한다.

\* 항목은 필수사항이 아니 반드시 입력하여 주시기 바랍니다.

회사명(국문) *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	영문 *	<input style="width: 90%;" type="text"/>
업종선택 *	Select Business <span style="float: right;">▼</span>		
상장여부 *	상장여부 <span style="float: right;">▼</span>		
기업형태 *	기업형태 <span style="float: right;">▼</span>		
사업자등록번호 *	<input style="width: 25%;" type="text"/> - <input style="width: 25%;" type="text"/> - <input style="width: 25%;" type="text"/>		
법인등록번호 *	<input style="width: 25%;" type="text"/> - <input style="width: 25%;" type="text"/>		
대표자명(국문) *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	영문 *	<input style="width: 90%;" type="text"/>
주요사업내용 *	(※ 예: 서버관리 제품 판매 유통)		
전화번호 *	<input style="width: 25%;" type="text"/> - <input style="width: 25%;" type="text"/> - <input style="width: 25%;" type="text"/>	FAX	<input style="width: 90%;" type="text"/>
이메일 *	<input style="width: 90%;" type="text"/>	홈페이지	<input style="width: 90%;" type="text"/>
우편번호	<input style="width: 25%;" type="text"/> - <input style="width: 25%;" type="text"/>	<input type="button" value="우편번호 검색"/>	
주소(자동입력)	<input style="width: 90%;" type="text"/>		
상세주소 *	(※ 예: 132-85 도원빌딩 3층)		
설립년도 *	선택 <span style="float: right;">▼</span>	사원수 *	<input style="width: 90%;" type="text"/>
자본금 (만원)	<input style="width: 90%;" type="text"/>	매출액 (만원)	<input style="width: 90%;" type="text"/>
기업개요/비전	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 30px;"></div>		
연혁 및 실적	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 30px;"></div>		
첨부파일	<input type="button" value="+ 추가"/> <input type="button" value="- 삭제"/>		

전경 인재를 찾기 위해 필요한 귀사의 영문 소개서 및 구직자에 대한 세부요구사항을 첨부해 주시기 바랍니다.

(다음페이지 계속)

라. 발굴 신청하신 내용은 Contact Korea의 인증과정을 거친 후 인재정보를 받을 수 있다.

마. 발굴 신청하신 내용은 'My Page'에서 확인한다.

- 발굴신청한 내용은 '해외전문인력발굴 신청 현황'에서 확인가능 하다.



#### 4. 금융인력네트워크센터

##### 가. 센터 소개

###### 1) 센터설립의 목적

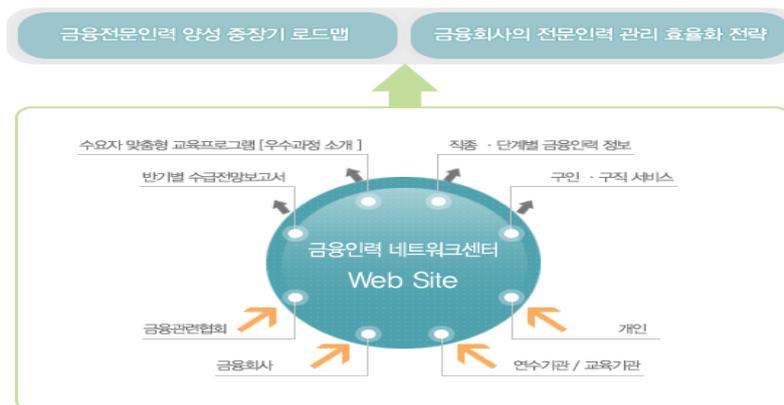
우리나라 경제는 지속가능한 성장을 유지하기 위해 새로운 성장 동력이 필요한 상황이다. 금융산업은 90년대 이후 GDP에 대한 비중이 점차 높아지고 있으며, 고용창출 및 부가가치 생산에 있어서 타 산업군보다 높은 특성을 지니고 있다. 우리나라 금융산업의 경쟁력은 현재 주요 선진국에 비해 낮은 수준이지만 산업의 성장 잠재력을 감안할 때 우리의 노력 여하에 따라 크게 향상될 가능성이 높다.

이를 감안하여 지난 2003년 12월 대통령 주재 국정과제회의에서는 2007년까지 금융허브 기반을 구축하고 우리나라를 2020년까지 아시아 3대 금융허브로 발전시킨다는 동북아 금융허브 추진전략을 확정하였다. 이 전략이 성공적으로 이행된다면 우리나라 금융산업의 경쟁력이 획기적으로 향상되고 국가 경쟁력도 한 단계 도약하여 우리나라가 진정한 의미의 선진국 대열에 합류할 수 있을 것으로 기대된다.

최근 금융산업은 정보를 토대로 창출된 지식이 생산성과 경쟁력의 핵심이 되는 지식기반산업의 특성이 강화되고 있다. 그 결과 금융회사의 중장기적인 생존능력과 경쟁력은 금융환경 변화에 대응하는 데서 더 나아가 새로운 환경을 창출할 수 있는 지식과 능력을 겸비한 인적자원을 확보하는 데 달려 있다. 우리나라가 금융허브로 도약하기 위해서는 금융기관의 경쟁력을 높이는 것이 우선이기 때문에 핵심역량을 지닌 금융전문인력을 충분히 양성하여 금융기관에 공급할 수 있는 시스템을 갖추는 것이 시급한 과제이다.

금융인력 네트워크센터는 금융기관, 금융연수기관, 금융인력 양성기관간의 네트워크를 형성하고, 이를 기반으로 금융전문인력을 체계적이고 효율적으로 양성 관리할 수 있는 토대를 마련함으로써 금융허브 구축에 기여하기 위한 목적으로 설립되었다([그림 IV-3] 참조).

[그림 IV-3] 금융인력 네트워크 센터의 체제



## 2) 센터의 업무

센터의 업무는 회원기관 간 네트워크를 구축하는 것이다. 센터는 금융협회, 연수기관, 대학원, 금융회사 등 회원기관을 대상으로 네트워크를 구축하여 금융교육 및 금융인력 정보를 제공하고 금융인력 양성에 관한 중장기 전략을 마련한다.

세부사업으로는 다음과 같다.

첫째, 금융인력 및 금융교육 정보시스템 구축을 한다. 이를 위해 센터는 「금융인력기초통계조사」를 정기적으로 실시하여 우리나라 금융인력의 현황을 영역별 및 분야별로 파악하고 있다. 또한, 전문인력 양성에 필요한 교육정보를 금융업무 분야별 또는 직급별로 수집하고, 이를 종합적으로 관리한다.

둘째, 금융전문인력 수급전망보고서를 발간하고 있다. 이를 위해 센터는 금융인력 분류결과를 바탕으로 회원기관에 대한 설문조사를 정기적으로 실시하고, 금융전문인력 수급전망 보고서를 발간한다.

셋째, 맞춤형 금융교육프로그램 개발 및 보급을 하고 있다. 센터는 금융회사들의 수요에 부응한 맞춤형 교육프로그램을 개발하고, 이를 보급할 수 있는 시스템을 구축한다.

넷째, 금융교육 역량강화 방안을 수립하고 있다. 금융전문인력 양성과 관련된 교과과정을 조사하고, 이를 토대로 금융교육을 강화할 수 있는 방안을 마련한다.

마지막으로, 금융전문인력 양성 및 관리 전략을 수립하고 있다. 금융전문인력 수급전망 보고서의 결과를 토대로 금융전문인력을 효율적으로 양성·관리할 수 있는 전략을 마련한다.

### 나. 금융인력정보

#### 1) 추진배경

금융산업의 경쟁력을 강화하고, 나아가 금융허브를 달성하기 위해서는 우수

한 금융 전문인력의 확보가 핵심 과제이다. 정부는 2005년 6월 대통령 주재 금융허브회의에서 「금융전문인력양성」을 정책 핵심과제로 선정하였다. 민간전문가 중심으로 「금융인력양성 분과위원회」를 구성, 중장기적 관점의 「금융전문인력양성기본계획」을 마련하고 2006년 6월 14일 부총리 주재 「금융허브추진위원회」에서 이를 확정하는 바 있다.

금융인력 양성계획의 실효성 확보를 위해서는 금융인력 현황에 대한 기초통계를 토대로 금융환경 변화에 따른 체계적인 인력 수급전망을 제시, 공급기관(대학·연수기관)과 수요기관(금융회사)의 신속·효과적인 적응을 유도할 필요가 있다. 이를 위해 「금융인력 네트워크 센터」(www.fnet.or.kr)는 2006년에 이어 2007년 6월 18일~29일 6개 업종 108개 금융회사를 대상으로 인력구조 현황에 대한 기초통계조사를 실시하였다. 이에 따라, 은행, 증권, 생보, 손보, 자산운용, 선물회사 220개사를 대상으로 설문 실시하였으며 이중 108개사가 설문에 응답했다. 본 조사결과 및 통계 데이터는 센터의 연간 인력 통계 D/B로 관리되며, 매년 동일 형식의 조사를 실시, 인력구조 변화추이 등을 판단하는 기초 인프라로 금융계·학계와 공유하고 있다.

#### 다. 금융인력양성을 위한 체제

##### 1) 국내 연수기관

###### 가) 개요

우리나라 금융산업의 대표적인 교육기관으로는 금융연수원, 증권연수원, 보험연수원 등이 있다. 이들 전문연수기관은 각 업무별 회원사의 초임·중견사원 및 초급관리자를 대상으로 집합연수 및 사이버연수(1주~2개월)를 운영하고 있다. 또한, 동 연수기관은 다양한 자격시험제도를 통해 국제경쟁력을 갖춘 금융전문인력 양성에 이바지하고 있다. 2006년 중 이들 연수기관은 총 787개 강좌를 통해 20만 3천여 명의 금융인력을 대상으로 교육프로그램을 제공하고 있다(<표 IV-1> 참조).

## &lt;표 IV-1&gt; 금융연수기관의 연수 실적(2006년)

(단위: 과정 수/명)

구분	집합연수	통신·사이버연수	합계
금융연수원	161개/8,482명	88개/95,428명	249개/103,910명
증권연수원	113개/3,772명	259개/29,402명	372개/33,174명
보험연수원	64개/18,067명	102개/48,393명	166개/66,460명
전체	338개/30,321명	449개/173,223명	787개/203,544명

자료: 금융인력네트워크센터.

최근 경영학을 전공하는 석사급 인력의 배출이 해마다 증가하고 있음에도 불구하고 이들은 금융회사가 요구하는 실용적인 경영지식, 국제 감각, 외국어 구사능력 등을 갖추고 있지 못한 것으로 평가되었다. 대학원 배출 인력에 대한 기업체의 만족도도 낮아 배출 인력과 기업 요구 간에 질적인 불일치가 나타났다.<sup>26)</sup>

한국과학기술원(KAIST)은 재정경제부의 사업수행기관으로서 금융전문인력을 체계적으로 양성하기 위해 2006년 3월 금융전문대학원을 개설하였다. 또한, 교육인적자원부는 지난 3월 15일 서울대와 연세대, 고려대 등 6개 대학에 경영전문대학원(MBA) 예비 인가를 내줘 국제적인 수준의 한국형 경영전문가들을 키울 수 있는 토대를 마련하고 있다.

2006년 9월부터 도입된 한국형 MBA는 국제적 수준의 경영능력을 갖추고 한국적 기업특성에도 밝은 우수 경영전문인력을 체계적으로 양성하는 경영학 석사과정의 프로그램으로 아래와 같은 특징을 갖고 있다(<표 IV-2> 참조).

26) 2005년 10월 교육부 조사결과 보통이하가 72%로 나타남.

&lt;표 IV-2&gt; 한국형 MBA 현황

대학	대학원 명칭	학위과정	정원 (명)	수업 현황	이수 학점
고려대	경영전문대학원 http://biz.korea.ac.kr	Global MBA(주간)	100	1년	45
		금융MBA(주간)		1년	45
		MBA(주간)		2년	45
		E-MBA(주말)	215	2년	45
		Korea MBA(야간)		2년	45
동국대	경영전문대학원 http://mba.dongguk.ac.kr	MBA(주간)	40	2년	45
		MBA(야간/주말)	100	2년	45
		CO-MBA(야간)	30	2년	45
서강대	경영전문대학원 http://gbiz.sogang.ac.kr	MBA(주간)	70	2년	45
		MBA(야간)	120	2.5년	45
		SEMBA(주말)	40	2년	45
서울대	경영전문대학원 http://gsb.snu.ac.kr	G-MBA(주간)	50	1년	45
		SNU MBA(주간)	50	1년	45
성균관대	경영전문대학원 http://biz.skku.edu	Asia MBA(주간)	40	1.5년	54
		EMBA(야간)	150	2년	45
	SKK GSB http://gsb.skku.edu	성균관대-MIT MBA(주간)	60	1.5년	50
연세대	경영전문대학원 http://ysb.yonsei.ac.kr	주간과정(Global MBA, Corporate MBA)	100	1년	48
		야간과정(금융 MBA, Corporate MBA)	100	2년	48
		주말과정(Global MBA, Corporate MBA)	100	2년	48
이화여대	경영전문대학원 http://mba.ewha.ac.kr	EMBA(주간)	60	1.5년	45
		FEMBA(야간)	80	2년	45
전남대	경영전문대학원 http://mba.chonnam.ac.kr	PAC MBA(주간)	40	2년	45
		PAC EMBA(야간)	60	2년	45
		CEMBA(주말)	20	2년	45
중앙대	경영전문대학원 http://mba.cau.ac.kr	Global BRICs MBA(주간)	40	2년	48
		CAU-Leader MBA(야간)	80	2년	45
한양대	글로벌테크노 경영대학원 http://mba.hanyang.ac.kr	Evening MBA(야간)	200	2년	45
		자산운용 MBA(주간)	60	2년	45

주: 1) 금융 및 일반경영학 분야의 MBA 과정을 개설한 대학원에 한정함.

2) 2007년 10월 현재 개설·운영 중인 과정 기준.

자료: 금융인력네트워크센터. 홈페이지.

대학 학사과정 졸업 후 직업경험이 있는 자를 우선 선발하여 사례연구 및 실무중심의 교육과정을 편성 운영하고, 최소 45학점 이상을 이수하도록 하며, 인턴십 및 국제교류(복수학위 또는 공동학위 과정)를 강조하고 있다. 특히, 주간 MBA 과정은 모든 교과목의 영어 강의를 원칙으로 하며, 야간 및 주말과정 교과목도 대부분 영어로 강의하고 있다.

#### 나) 교육훈련비 지원 안내

노동부는 금융연수원, 증권연수원, 보험연수원을 직업능력개발훈련시설로 지정하여 근로자 직업훈련 촉진법에 따라 고용보험 해당사업자가 재직 중인 고용근로자로 하여금 직무 능력개발과 향상을 위해 이들 연수기관에서 교육과정을 이수케 한 경우 노동부로부터 교육훈련비를 지원하고 있다. 수강료 지원 대상은 연수기간 3일 이상이고, 연수시간이 20시간 이상인 교육과정으로 진행하고 있다.

##### ① 금융연수원

한국금융연수원은 1976년 개원 이후 약 118만 명을 대상으로 연수를 실시하였으며, 이곳에서 연수를 받은 금융인들은 각 금융전문분야에서 중요한 역할을 수행하고 있다. 연수프로그램은 연수 방식에 따라 집합연수, 통신연수, 사이버연수 등 세 가지로 분류된다. 금융연수원은 금융관련 연수가 필요한 금융회사 및 기업체로부터 교육위탁을 받아 위탁기관에 적합한 맞춤형연수도 병행 실시하고 있다. 또한, 미국 일리노이주립대와 공동으로 1년 단기의 재무석사학위과정(MSF)을 운영하고 있으며, 2006년 3월부터 세계적인 국제자산운용전문가 양성을 위한 GPMP(Global Portfolio Manager Program)과정을 개설하고 있다.

한편, 금융연수원에서는 금융업분야 국가공인 민간자격시험을 주관한다. 동연수원이 수여하는 자격증으로는 신용분석사, 여신심사역, 국제금융역, 자산관리사(FP), 신용위험분석사(CRA) 등 5가지가 있다.

## ② 증권연수원

증권연수원은 수요자중심의 교육과정 개발과 더불어 다양하고 체계적인 실무교육을 통해 교육효과의 극대화를 도모하고 있다. 연수 프로그램은 교육 내용에 따라 일반연수와 전문연수, 자격연수로 분류된다. 동 연수원은 전문인력 양성을 위해 금융MBA과정과 해외(연계)연수도 운영하고 있다. 또한 증권연수원은 금융시장을 선도하는 증권전문인력 양성을 위해 공신력 및 전문성을 갖춘 증권관련 전문자격시험을 주관하고 있다.

자격시험의 종류는 증권투자상담사, 선물거래상담사, 금융자산관리사(FP), 재무위험관리사(FRM), 증권분석사(CIA) 등 5가지가 있다.

일반연수(3개)는 증권시장 전반에 관한 내용을 신입사원부터 부점장까지 직급별로 편성하여 운영하고 있다. 전문연수(42개)는 증권시장의 분야별 전문 지식과 실무능력을 습득하고 모든 교육과정이 야간(17:00~20:50)에 이루어지며, 고용보험 적용대상으로 하고 있다. 자격연수(8개)는 증권 전문자격 취득을 위한 준비과정과 자격 취득 후 의무적으로 받아야 하는 등록연수 및 직무보수연수를 진행하고 있다. 애널리스트 직무보수를 제외한 나머지 교육과정은 야간강의로 이루어지며 연금계리기본과 연금계리전문의 상세 일정은 아직 확정되지 않은 사항이어서, 추후 일정확정 후 증권연수원 홈페이지에 공시하고 있다.

## ③ 보험연수원

보험연수원은 1994년 설립 이후 보험회사(생보사 및 손보사) 임직원에 대한 교육훈련, 보험전문인(손해사정사, 보험계리사) 양성을 위한 교육훈련을 담당하고 있다. 연수프로그램은 교육방식에 따라 집합과정, 사이버과정으로 분류하고 있으며, 집합과정은 보험경영과정, 보험의학과정, 보험전문인 시험과정, 생·손보 직무과정 등 모두 5가지 분야로 진행하고 있다. 사이버과정에서는 보험일반 및 전문과정 이외에도 교양, 금융일반, 마케팅, 인사조직, 직무관리, 영어 등 다양한 교육프로그램을 편성하여 운영하고 있다.

#### ④ 자산운용협회

1996년 투자신탁협회로 출범한 자산운용협회는 간접투자자산운용업법에 의하여 자산운용사를 비롯한 187개 회원사의 권익보호, 회원사간 업무의 원활한 협조 및 투자자 보호를 통해 자산운용업의 건전한 발전을 도모하고 있다. 또한 회원 임직원의 연수 및 투자자에 대한 교육을 실시하고, 운용전문인력의 등록 및 시험제도를 운영하고 있다. 운용전문인력(RFM, Registered Fund Manager)이란 신탁재산, 고유재산 및 투자자문계약 재산 등의 투자, 운용과 관련된 업무에 종사하는 인력을 말한다. 투자신탁운용사(5인 이상), 자산운용사(5인 이상) 및 투자자문사(투자자문업 2인 이상, 투자일임업 4인 이상) 등은 반드시 일정 수 이상의 운용전문인력을 확보하도록 법제화하고 있다.

동 협회는 운용전문인력 및 간접투자상품 판매인력 양성과 자산운용산업에 대한 전문지식 보급을 위한 전문연수과정을 기획, 개설하여 운영하고 있다. 연수과정은 자산운용관련연수, 실무지원을 위한 직능별 연수, 비정규 연수과정 등 세 가지로 분류하며 맞춤형 교육프로그램인 비정규 연수과정은 간접투자상품 판매직원들을 대상으로 간접투자 기초, 간접투자 상품 및 세일즈기법 등에 관한 내용을 중심으로 진행하고 있다.

#### ⑤ 기타연수기관

##### (a) 한국생산성본부(KARP)

한국생산성본부는 1957년 우리나라 산업의 근대화를 위해 설립된 이래 미래지향적인 컨설팅기법과 교육훈련 프로그램을 집중적으로 개발하여 기업에 보급하고 있다. 특히, 경영환경 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 미래지향적 인재육성과 핵심역량강화를 위한 교육체계 구축에 주도적인 역할을 하고 있다. 교육분야는 교육내용에 따라 전략/혁신/감사/기획, 재무관리/투자/자금/금융/경영분석, 원가/관리회계 등 30여개로 분류하며 교육과정 대부분이 1주일 정도의 단기로 운영되고 있다. 한편, 한국생산성본부에서는 컨설팅을 통해 각 기업

에 적합한 교육체계를 수립하고, 교육과정을 개발함으로써 전문인력 양성에 이바지하고 있다.

(b) 한국금융리스크관리전문가협회

1991년 금융기관 실무자들의 자생적 스터디그룹에서 시작된 파생상품연구회는 2001년 금융감독위원회로부터 사단법인 설립인가를 얻어 한국금융리스크관리전문가협회(KARP)를 출범하였다. 동 협회는 금융기관들의 리스크관리기법 도입 및 정착에 기여하고, 금융전문가들이 공동으로 협력할 수 있는 포럼 역할을 수행함으로써 공정한 경쟁윤리와 자율규범 확립에 이바지하고 있다. 또한 국내 금융기관들이 국제 경쟁력을 제고할 수 있도록 다양한 커리큘럼으로 편성된 국내외 연수과정을 운영하고 있으며, 첨단 금융공학이론 및 기법에 대한 연구조사와 국제적 금융IT 세미나 개최 등 다양한 활동을 전개하고 있다.

KARP는 2005년부터 대한수학회와 공동으로 금융공학과정(QFE, Quant in Financial Engineering)을 개설하고 있다. 동 과정에서는 상경계 학생의 경우 2개월간 금융수학이론을, 이공계 학생의 경우 2개월간 금융재무이론을 습득한 다음 KARP의 금융실무 전문가로 구성된 강사진들로부터 3개월간의 금융실무 과정을 이수토록 체계화하고 있다. KARP는 QFE 과정을 우수한 성적으로 이수한 자에게 호주 금융기관 인턴, 뉴욕 리스크관리 연수 등 해외 금융기관 연수 프로그램에 직접 참여할 수 있는 기회를 부여하고 있다. 2006년 1월에는 실무중심의 예비 금융공학 전문가 양성을 목적으로 금융공학센터(Financial Technology Center)를 설립하여 운영하고 있다. 동 센터는 Bloomberg, INFOMAX, S&P, Summit, 한국채권평가, KIS 채권평가, Risk Matrix Group, Fitch Risk 등으로부터 프로그램을 제공받아 1인 1PC를 이용한 실무중심의 강의가 진행된다.

(c) 한국국제금융연수원

1995년 설립된 한국국제금융연수원은 국제금융에 관한 교육, 신용장업무의 종합적 컨설팅, 금융전문인력을 추천하는 헤드헌팅 등 서비스를 제공하고 있다. 교육과정은 국제금융기본과정, 파생상품리스크 관리과정 등 7개 교육과정

으로 편성된 정규과정과 기업의 실정을 배려한 맞춤형과정으로 구성하고 있다. 2006년 5월 한국산업인력관리공단/노동부 지원 중소기업 핵심 직무능력 향상 무료교육 기관으로 지정됨에 따라 실시되는 중소기업 정부지원 무료과정도 운영하고 있다. 한편, 한국국제금융연수원은 2005년부터 국제공인신용장전문가(CDCS, Certified Documentary Credit Specialist) 자격시험 대행기관으로서 인증을 받아 국내에서 동 자격시험을 주관하고 있다. CDCS는 영국은행협회 산하 금융연수원(IFS)와 미국국제금융협회(IFSA)가 공동으로 개발하고 국제상업회의소(ICC)가 인증한 신용전문가 자격증이다.

#### (d) 한국감사협회

1977년 4월 창립된 (사)한국감사협회는 현재 약 180개 업체의 공기업과 대기업의 상임감사, 감사위원, 감사부(실)장으로 구성되어 있는 감사연구단체이다. 동 협회는 "국내외 연수" 감사관련책자 및 기관지 발간, CIA 시험, 감사세미나, 유관기관과의 업무제휴 등을 통하여 감사의 자질향상과 기업의 경영합리화를 도모하고 있다.

한편, (사)한국감사협회는 1987년 6월 국제감사인협회(IIA, Institute of Internal Auditors)의 한국지부(Korea Chapter)로 공식적으로 승인을 받았다. 1941년에 설립된 IIA는 내부감사, 지배구조 및 내부통제, IT감사, 교육 등을 제공하는 범세계적인 감사전문연구기관이다. 동 협회에서는 해외 감사제도에 대한 견문을 넓혀 감사인의 자질과 업무능력을 향상하기 위해 매년 단기 해외연수프로그램을 실시하고 있다. 또한 공인내부감사사(CIA, Certified Internal Auditor) 시험을 통해 전문가로서의 자격증을 수여하고 있으며, 이와 관련한 교육프로그램 개설하고 있다.

한국감사협회는 공인내부감사사(CIA) 연수를 실시하고 있다. CIA 연수는 (사)한국감사협회가 주최하고 한국생산성본부가 주관하고 있다, 내부감사 실무이론 습득 및 CIA 시험대비 교육을 실시하고 있으며 연 2~3회 실시하고 있다. 연수대상으로는 감사, 기획, 심사분석, 여신심사, 진단지도 부서 관리자 및 실무자, 준법감시부서 및 내부통제업무 부(팀)장 및 담당자, 컨설턴트, AICPA,

KICPA, 세무사 등 전문자격취득자, CIA 국제공인자격취득 희망자 등이다.

(e) AMA Korea(미국경영자협회 한국지부)

AMA Korea는 미국 'Business Week'가 세계 20 Best Executive Education Program의 하나로 선정한 미국경영자협회(AMA, American Management Association) 교육프로그램들을 한국 경영인들의 요구에 맞추어 보급하고 있다. 또한 HR분야 국내 최고의 교육기관인 PSI컨설팅에서 제공하는 교육과정을 운영 및 서비스를 제공하고 있다. AMA는 지난 80년간 전 세계 경영인들에게 Global Standard의 경영지식과 노하우를 제공해 온 세계 최대 비영리 경영 교육기관이다. AMA Korea가 제공하는 학습솔루션은 경영자육성, 프로젝트매니지먼트, 세일즈&마케팅, 재무&회계 등 크게 네 가지 분야로 구성되어 있다.

(f) 매경교육센터

매경 교육센터는 매일경제신문이 운영하고 있다. 직장인 전문교육 기관으로 경영일반, 금융, 재무, 부동산에 대한 오프라인 강좌를 개설하고 있다. 교육프로그램을 워크샵 위주로 편성하여 직장인의 실무능력 향상을 도모하며, 기업의 실정에 적합한 맞춤형 연수과정도 병행 실시하고 있다. 또한 금융, 부동산 등과 관련된 자격증 시험에 대비한 강의를 온라인으로 제공하고 있으며 세부 교육과정은 기획/창의력, 영업/마케팅, 재무/회계/금융/보험, 조직/성과관리, 커뮤니케이션, 핵심인재, IT 등 7개 분야로 구성된다.

매경 교육센터에서는 국내 대학 교수진들이 강사로 참여하는 Executive MBA과정과 영국 맨체스터 경영대학원 교과과정을 연계한 맨체스터 MBA과정을 개설하고 있다. 또한 직장인의 실무능력 향상을 겨냥하여 현업 전문가들을 강사로 초빙하여 사례 중심으로 강의가 진행되는 특별강좌도 마련하여 운영하고 있다.

매경 Executive MBA는 주요 기업들의 임원 및 임원 후보자에 대한 장기 교육을 통해 역량을 체계적으로 개발/관리할 수 있는 교육과정으로 Case Intensive Executive MBA 프로그램이다. 교육과정은 경영전략, 마케팅, 재무/

회계와 의사결정, 조직관리/글로벌경영/기술전략 등 4가지로 구성되며 글로벌 시장에서 신속하고 정확한 의사결정으로 경쟁력을 창출 및 유지할 수 있는 핵심인력 양성을 목표로 하고 있다.

매경 맨체스터 MBA 과정은 영국 Manchester Business School과 제휴하여 개설된 전일제 MBA 과정이다. 교육일정으로 국내수업 6개월과 해외수업 12개월로 (국내 수업은 현지 교수가 국내에 방문하여 수업 진행) 진행한다. 국내수업은 총 12과목 180학점이며 해외수업 총 12과목 180학점이다.

(g) 한경아카데미

한경 아카데미는 한국경제신문이 설립한 전문 산업교육센터이다. 직장인 전문교육 기관으로 재무금융, 마케팅, 자기개발, 영업, 부동산, 경영 등의 공개프로그램 외에 수요자의 요구에 따라 오프라인 맞춤형 교육을 실시하고 있으며 각 교육과정은 실습, 실무 위주로 구성되어 있다.

5. 물류부문 전문인력 양성

가. 인하대학교

'08년 9월 물류전문대학원 전격 개원 및 건교부에서 10년까지 총 100억 원을 지원하고 있다. 전문교육기관에서의 물류관련 교육과정이라면 우선 인하대학교의 물류전문대학원이 꼽힌다. 작년 9월 전격적으로 개원한 동 대학원은 동북아 물류허브를 실현하고 우리나라 물류산업의 혁신을 주도할 수 있는 고급 물류전문인력을 양성한다는 기치아래 건교부가 지정, 지원하는 과정이다. 지원금은 2010년까지 매년 20억 원씩 총 100억 원이다 지원규모가 비교적 커, 선정과정에서부터 관심의 대상이었다.

현재 인하대학교에서 개설하고 있는 교육프로그램으로는 글로벌 물류전문 석사, 물류학 학술석사 및 박사과정, 물류전문석사과정 등이 있다.

2009년 입학정원은 80명이며 80명 중 주·야간 30명씩 합하여 60명의 MBA

과정과 20명의 순수 석·박사 과정으로 구성되어 있다. MBA과정 중 야간 30명의 경우는 현재 산업체에 근무하고 있는 학생들이다. 정부 장학금이 지원되는 프로그램은 글로벌 물류전문석사과정과 물류학 학술석사 주간과정이다. 이 과정에 진학하는 모든 학생에게는 작년기준 90%의 장학금이 지급되고 있으며 졸업과 동시에 취업이 가능할 수 있도록 기업 인턴 과정을 거치도록 하고 있다. 또한, 실무 능력 향상을 위해 토론과 사례분석, 현장체험 교육 등을 통한 문제 해결능력 배양에 중점을 두고, 마지막 한 학기는 기업 인턴제로 운영되고 있으며 인하대 전문대학원의 교수진과 함께 해외대학 교수진이 90% 이상 영어로 강의하는 것이 특징이다. 대학원이 개설된 지 불과 2년 밖에 경과되지 않아 2009년 현재 박사학위 배출은 없으며, MBA과정을 마치고 박사과정으로 계속하여 교육과정 중에 있는 학생은 1명이며, 졸업생의 경우 취업률은 100% 수준이다.

#### 나. 인하대학교+한국생산성본부 '21C 글로벌 물류/SCM 컨설턴트' 과정 개설

'21C 글로벌 물류/SCM 컨설턴트' 양성과정이 개설되었다. 이 과정은 한국생산성본부와의 산학협력 프로그램으로 전문적이고 체계적인 물류/SCM 이론과 컨설팅 기법 및 사례연구, 프로젝트 수행 등을 통해 전문적인 물류컨설팅 능력을 배양하는 프로그램으로 17주간 진행되고 있다.

인하대학교와 한국생산성본부는 물류부문 공동 협력에 대한 협약식을 맺고 교육 콘텐츠 확보 및 전문 프로그램 개발, 기업물류혁신 지원 및 홍보활동, 기타 향후 전문심화과정 및 국내·외 세미나 및 연수 등 물류전문인력 양성을 위한 교육관련 사업을 추진해 나가고 있다. '21C 글로벌 물류/SCM 컨설턴트' 양성과정은 양 기관의 첫 번째 협력 사업이다.

#### 다. 인천대학교

2004년 동북아물류대학원 개설 및 교육부 재정지원 사업으로 매년 18억 4,000만 원을 지원받고 있다. 인천대학교의 동북아 물류대학원도 물류전문과정

이다. 글로벌 SCM/물류전문가의 양성을 목표로 해운물류, 항공물류, 물류·교통시스템, 기업물류, SCM, e-Business 분야 등 다양한 교과목을 개설해 해외 인턴십, 물류시설 견학 등을 통해 물류이론과 실무능력을 겸비한 국제수준의 물류전문가를 양성한다는 것이 동 대학원의 교육 목표이다.

동 대학원에는 물류경영학과, 물류시스템학과 석·박사 과정이 운영되고 있으며 동 대학은 2004년부터 2009년까지 물류통상인력 특성화사업에 교육부로부터 매년 18억 4,000만원의 재정지원을 받고 있다. 현재까지 동 대학원에서는 10명의 석사가 배출되었으며 현재 석사과정 29명, 박사과정 24명이 재학 중이다.

#### 라. 서경대학교

산업대학원 내에 물류학과를 운영하고 있다. 서경대학교에는 산업대학원에 물류학도가 개설·운영 중이다. 물류에 대한 기본적인 이해를 함양하고 물류문제를 심도 있게 분석하는 능력과 현장의 문제를 해결할 수 있는 물류전문가를 양성한다는 것이 동 학과의 목표이다. 교과과정은 물류관리론, 보관하역론, 화물운송론, 물류유통관계법, 물류회계론, 물류정책론, 물류보험론 등 물류전반을 다루고 있다.

#### 마. 무역협회+인하대학교

글로벌 물류 비즈니스 최고경영자과정이 개설되어 있다. 이 과정은 한국무역협회 아카데미와 인하대학교 물류전문대학원가 산학협동으로 운영하는 것으로 국내 최초의 물류전문 최고경영자과정이다. 동 과정은 제조·무역·유통업체/단체의 최고경영자 및 물류담당 임원 해운·물류·운송업체/단체의 최고 경영자 및 임원, 관련 부처 고위 공무원 및 공기업 물류담당 임원, 정계, 군, 법조계, 언론계, 문화계 등 사회 각계 지도급 인사 등을 대상으로 하고 있으며 매주 월요일 저녁과 매주 수요일 아침을 이용해 교육받게 된다. 한편 지금까지 이 과정을 수료한 170여명이 총동창회를 창립해 그 관계를 지속해 나가고 있다.

## 제2절 국내 대학, 기업, 연구소 및 정부의 해외 고급인력 유치에 대한 현황 분석<sup>27)</sup>

### 1. 대학의 해외 고급 인력 유치

#### 가. 현황

##### 1) 교원현황

교원은 전임교원, 비전임 교원, 방문교원 등 다양한 형태로 구성되며 이공계 중심이므로 대다수가 다 해외파이다. 국내 박사들도 해외에 나가 포닥(Post Doctor)을 밟고 오던지 어떤 형태로든 해외에서 공부를 하였다. 그리고 대부분의 박사 케이스 90% 이상이 해외 박사학위를 취득하고 해외에서 체류하고 경력을 쌓다가 이제 스카우트 되서 국내에 들어오는 것이 대다수이다. 전임교원은 연간 10여명 채용, 전체규모는 250명 규모. 매년 신규로 뽑는 인력은 한 10~20명 정도이다. 비전임 교원 같은 경우에는 케이스가 또 몇 가지가 있다. 교수님이 연구프로젝트에 필요해서 채용하는 연구원들은 연구 교원 형태로 채용되고 있다. 모두 박사 학위 소지자고, 일하게 되면 전공 관련 프로젝트인 분야에서 근무하게 되는 상황이다. 짧게는 1년부터 몇 년 동안 그 프로젝트를 진행하는데 참여하고 있으며 아니면 교수님께서 계속 붙잡아 놓기 위해 그 교수님 프로젝트에 집중적으로 참여하는 형태도 있다. 그것도 대부분 외국에서 많이 들어오고 일부는 국내에서 들어오는 상황이며 이렇듯, 연구 교원 형태로 설명할 수 있다.

방문 교원 형태는 해외 대학에 근무하시는 분이 교육 혹은, 공동 프로젝트를 하기 위해서 모셔오는 부분이 있다. 연구원의 경우 일반적으로 전체 연구원이

---

27) 본 절의 내용은 연구진이 직접 면담 조사한 내용을 요약 정리한 것으로 가능한 한 면담 녹취록에 충실하였음. 또한, 정보 공개의 문제 상 해당 기관을 명기하지 않았음.

860여명 규모, 병역특례 인원들이 200여명 정도이다. 전임 교원만 250명이고, 비전임 교원은 대략 합치면 비전임이 거의 80여명이며 연구진들은 대부분 석·박사 학위자이다.

## 2) 교수님과 co-work하는 연구진들 현황

교수님 같은 경우에는, 연간 5억 정도의 프로젝트를 수행하고 있으며 프로젝트가 한 5억 정도 하면, 연간 1개/1억 짜리 프로젝트라고 보면 교수님들이 5개의 프로젝트를 진행 중이다. 많게는 5,000만 원부터 산업체까지 하면 10~12개 정도이다. 평균 교수님 1명당 5억 짜리 프로젝트를 수행하는데 그 교수님이 이제 연구원을 데리고 오면, 이 연구원이 대부분 한 개의 핵심적인 것을 하겠지만 그렇다고 한 프로젝트 다 하는 게 아니다. 몇 개의 프로젝트를 같이 하고 결국은 프로젝트 하나가 끝나더라도 다음 프로젝트로 계속 이어진다. 연구원이 능력 있다고 판단하면 이 프로젝트가 끝나더라도 다음 프로젝트로 교수님이 다시 채용하는 형태를 취하며 대부분 1년 단위로 계약한다.

그래서 비전임 같은 경우에는 대략 길게는 2년 정도를 하는데, 교수님이 판단하면, 아 이 사람은 충분히 역량도 되고 우리 연구실에서 봤을 때 시너지 효과도 된다면 계속 연장시켜 붙잡아 둔다. 인건비라든지 이런 부분을 인상을 시켜주면서, 매년 연봉이 오르는 부분이 있다.

## 3) 연봉 및 인센티브

사람에 따라, 학과에 따라 다르고, 높은 곳은 실적에 따라 다르기 때문에 평균적으로 이야기하기가 어렵다. 예를 들면, 박사 학위 받고, 5년~7년차라면 5,000만 원 정도 받고 있다. 급여 인상이 어려울 땐 또 다른 방식으로 해서 계약을 연장하거나, 또 다른 다음 프로젝트에 연결해서 진행하는 식으로 운영한다. 인센티브의 경우 교수님들의 프로젝트별로 정확하게 인건비가 편성되어 있다. 그것은 연봉부분이다. 그 다음에 이 프로젝트가 정말 잘 됐다 하면 교수님의 판단에 의해 별도의 인센티브를 주는 항목이 있다. 그 편성 예산으로 교수

님이 '고생했다' 그러면 거기에 충분히 인센티브를 주는 형태이다. 이러한 상황은 교수님의 연구비이니까 대학본부에서 컨트롤 할 수 없는 부분이다.

#### 나. 문제점

##### 1) 국내외 입·출입

국내외 입·출입의 경우 우리 동포라면 모르겠지만 순수 외국 국적을 가진 사람이 들어오기가 아주 어려웠다. 최근에 들어서는 아주 많이 풀렸지만 아직까지 단계의 폭이라든지 대학에 들어올 수 있는 부분하고, 외국국적을 가진 쪽에서 하는 교류는 확연히 차이가 난다. 우리나라의 경우에는 영주권하고 그런 걸주는 게 너무 인색하기 때문에 이제 그런 부분을 우리도 뭐 좁은 땅에 인구가 많으니까 그런 정책을 생각도 안하겠지만, 정말 우수한 인재라면 그런 걸 검토하는 것도 조금은 선별해가지고 하는 것도 고려는 해볼 수 있다.

##### 2) 자녀문제

동포/순수 외국인으로 고급인력을 인증별로 나눌 수 있다. 이 둘의 가장 큰 문제는 외국인 학교를 많이 설립하지만, 결국 자녀 학교문제가 제일 어려운 상황이며 초중고 유치원까지 운영을 해야 되지 않나 고민된다.

##### 3) 외국인 학교 문제 심각

단기 정착을 하려면 외국인 학교에서 자녀들이 안심하고 정착할 수 있는 환경조성이 시급하며 이게 가장 큰 걸림돌이다. 사람들의 분포를 보면 초등학교 들어가기 전 자녀를 갖고 있는 사람들, 자녀를 다 키워가지고 고등학교 다니게 한다든지, 아니면 그걸 포기하고 본인만 오든지 그런 상황이다. 국내근무에서 고려할 중요한 사항은 교육적인 문제가 가장 크다.

4) 연구 환경에서 영어생활화 측면

P공대도 나름대로 잘 되어 있고, K도 스쿨 존 만들어서 나름대로 잘 되어 있다고 하지만 아직도 멀었다고 생각된다. 그게 제일 큰 고민이다.

5) 국제화(언어, 문화)

국제화라는 게 엄청난 비용과 노력과 시간이 필요한 부분이다. 사회 전체적으로 국제화가 되기 위한 인프라 확충이 필요한 상황(언어, 문화적으로)이다. 단기간 효과가 나타나거나 가시적인 부분이 없어서 추진할 때 어려움이 있다. 장기적 관점에서 한 세대 정도가 바뀌면, 지금 초등학생 정도가 되면 외국어 실력이 어느 정도 기본이 된 상황이다. 컴퓨터 실력도 마찬가지이다. 그 애들이 커서 직장을 잡거나 사회생활을 하게 되면 영어생활화 환경이 지금보다는 한결 나아질 수 있다(장기적으로 가능성이 보임).

P공대의 경우 1차적으로 커뮤니케이션이 잘 되어 있다. 학부생, 대학원생, 교수님 모두 프로젝트에 참여하는데 결국은 언어적인 문제에서 1차적으로 해결이 되는 상황이다.

6) 대학(연구실)과 산업체의 네트워크 연계방안 모색

경쟁력을 강화하기 위해서는 결국은 대학이, 산업체와 연계해서 파급효과를 내는 게 중요하다. 이 사람들도 연구를 목적으로 왔지만 결국은 그 연구가 실질적으로 산업체에 어떤 파급 효과를 미치는지 그게 같이 연결해서 연구하는 것도 좋을 것 같다. 단계적으로 봤을 때에는 이 사람이 단기적으로 왔다고 하면 연구만 하면 되지만, 자기가 연구하고 있는 부분이 결국은 산업체에 연관시켜서 거기에 관여하고 싶은 사람들도 꽤 많을 것 같다. P공대의 경우, 테크노파크까지 연계되어서 인위적으로 아주 잘 연결되어 있다. 외국인이 여기에 정착할만한 메리트를 어떻게 주느냐가 중요한 문제인데 환경 부분은 나름대로 확실히 되어 있다.

## 7) 문화, 언어를 극복할 수 있는 건 연봉의 문제로 해결

연구원 같은 경우에는 우리 조직에는 전임이 있고, 비전임이 있듯이 연구원도 어떻게 보면 신분을 봤을 때는 대학에서는 100% 책임을 지는 게 아니고, 그거는 교수님 연구비에서 책임을 지는 인력이라고 보시면 된다. 그런데 그런 사람까지도 전부 대학에서 복리후생 제도를 가져가야 한다면, 대학이 엄청난 자금과 전형적인 역할이 있어야 되는 상황이다. 그래서 그렇게 못하고 교수님이 데리고 온 분이 직접 판단을 해야 되는데 그것도 이제 문제가 있다. 결국은 연봉으로 해결하는 수밖에 없는 상황 발생하게 된다. 연봉 만족도는 화폐가치에 따라, 국가별로, 동남아나 인도에서 온 분들은 만족도가 높다. 반면, 선진국에서 온 경우, 예를 들어 영국이나 그런데서 온 인력은 적지만, 상대적으로 아무리 대우를 해주더라도 문화적인 수준의 차이 측면에서 상대적으로 느낄 수 있는 부분이 있다.

## 8) 기타

학부부터 100% 전부 희망을 하면 기숙사 생활 가능한 환경을 제공한다. 하지만, 공급 측면에서 엄청난 아파트를 가지고 있는데도 수요가 늘어나다 보니 까 지금 공급이 좀 부족한 실정이며 현재는 포화상태이다. 현 상황으로는 전임 교원 우리 300명 해가지고 전임교원들 다 들어가 있다. 비전임 교원도 보면 한 95% 이상이 거의 다 들어가 있다. 대학원생 중에 기혼자들의 경우 14평, 15평 되는 아파트를 제공된다. 결국, 많은 주거단지와 환경이 형성되어 있는데도 불구하고 공급이 늘어나다 보니 다 통제할 수 없는 상황이 발생하는데 이 부분에 대해 고민하고 있다.

## 다. 개선 방안

## 1) 경제적, 문화적 및 사회적으로 우수한 국가로 인재의 이동

고급인력들이 미국에 가면 우리나라에 안 돌아오는 가장 큰 이유가 뭔지 찾

아보면 거꾸로 답이 나올 수 있는데 결국은, 제3에 있는 인도, 동남아에 있는 사람들은 어떻게 보면 삶의 여건이 자기네 나라보다 우리나라가 훨씬 낫기 때문에 이곳에 와서 연구를 하고 있다. 거꾸로 생각해보면, 우리나라 사람이 봤을 때는 미국이 우리나라보다 삶의 질이 더 좋으니까 다시 돌아올 이유가 없는 것은 아닌지 생각해볼 필요가 있다.

## 2) 국가적으로 국가이미지 홍보에 집중할 필요가 있음(문화적인 부분)

미국 분들이 한국을 알게 되면서 한국에는 이런 부분이, 이런 에티켓과 이런 부분이 좋다 이런 것을 영상물로 만들어서 우리도 보고 동영상 올려놓으면 그럼 외국인들이 이 사이트에서 한국에 대해 이해하는 폭이 넓어질 것 같다. 또한, 시대가 흐르면 흐를수록 더 업그레이드되면 좋을 것 같다. 한국의 이미지를 어떻게 보면 크게 해주고, 그 조직은 그 조직 나름대로 오리엔테이션 하는 것이고, 한국에 대한 오리엔테이션을 국가가 나서서 해주면 인력유치에 큰 역할을 할 수 있을 것이다. 인력유치에서 문화적 부분이 크게 작용하는 것과 같다. 연봉을 아무리 많이 주어도 여기 문화적인 인프라라든지 그런 것들에 대해서 또한, 한국 이미지에 관한 것들, 연구 환경, 등등이 고급인력 이동에 있어서 많이 작용하지 않을까 싶다. 선진국에서 올 때, 예를 들어 영국 사람이 오게 된다면 만족도가 아무래도 자국보다 높아야지 그게 안 되니까 아무래도 한국에 오는 것을 꺼려하는 경향이 있는 것 같다. 그렇기 때문에, 대다수 고급인력의 인종은 인도계열에서 많이 오는 상황이다. 경제적 이유로 많이 오는 것 같은데 대부분 한 2년, 3년 있다가 본국에 정착하려는 그런 분들 많은 실정이다.

## 2. 기업의 해외 고급 인력 유치

### 가. 은행의 외국인 인력 활용 현황<sup>28)</sup>

2009년 현재 은행의 외국인 직원 현황은 전체 임직원수는(국내 근무외국인

28) 국적기준임.

직원 수) 국민은행 2만 6,600명(20), 신한은행 1만 2,834명(6), 하나은행 1만 97명(4), 한국산업은행 2,422명(1), 한국수출입은행 727명(3) 기업은행 9,307명(2)으로 전체 은행원 수 7만 6,837명 중 36명 수준이다.

은행들이 해외 진출 등을 통해 ‘글로벌화’를 추진하고 있지만 ‘토종’ 시중은행, 국책은행의 임직원 가운데 한국에서 근무하는 외국인인 2,000명 중 1명 정도인 것으로 나타났다. 해외근무 인력과 비정규직을 포함한 이들 7개 은행의 전체 임직원 수는 7만 6,837명이다. 이 가운데 외국 국적을 가진 직원은 모두 746명으로 전체의 1% 미만이다. 이 중 710명은 각 은행 해외지점이 자체 채용한 인력으로, 대체로 사무보조 등 단순 업무를 맡고 있다. 이들을 빼고 국내 본사에 채용돼 일하는 외국인 직원은 36명(전체은행원의 0.05%)에 불과하다. 또한, 고위직에서도 외국인을 찾아보기 힘든 것은 마찬가지다. 7개 은행의 본부장급 이상 임원 312명 중 외국인은 국민은행의 도널드 매킨지(캐나다) 재무관리 부행장 한 명뿐이다.

이에 따라 금융 전문가들은 한국의 은행들이 향후 세계적인 금융회사로 성장하려면 “순혈주의”를 탈피해 국제적으로 뛰어난 인재 확보에 서둘러 나서야 한다고 지적한다. 국내에 근무하는 외국인 인력 수를 은행별로 보면 K은행이 20명으로 가장 많다. “토종은행”을 표방하는 W은행은 국내에 근무하는 외국인이 단 한 명도 없다. S은행(6명)과 H은행(4명)도 국내 근무 외국인 직원이 10명 미만이다. 기타 국책은행인 I은행, EX은행 및 IN은행의 국내 외국인 직원은 각각 1명, 3명, 2명이다.

#### 나. 국내은행의 글로벌화 미진 원인

한국의 은행들도 해외 진출에 대비해 2, 3년 전부터 조금씩 다국적 인재를 채용하기 시작했다. 금융위원회도 최근 민영화를 추진하고 있는 국책은행은 S 총재 자리에 외국인 최고경영자(CEO)의 영입을 검토하겠다고 밝혔지만 채용된 외국인 직원들은 아직까지 한국계 교포나 일부 아시아 국가 출신으로 국한돼 있다.

글로벌화가 부진한 다른 이유는 은행들은 외국인 직원 수가 적은 것에 대해 “필요성이 아직 크지 않기 때문”이라고 설명했다. 국내 은행들이 아직 글로벌 투자은행(IB)들처럼 국제적 네트워크를 갖추는 단계가 되지 않아 외국인 직원을 채용할 일이 많지 않다는 것이다. 그러나 금융 전문가들은 실력 있는 외국인 임직원을 채용할 만한 성과보상 체계가 마련돼 있지 않은 것을 가장 큰 이유로 꼽는다.

한 국책은행의 관계자는 “단일 호봉제 등을 극복하는 데 한계가 있어 적절한 성과보상을 하지 못하다 보니 세계적인 IB에서 외국인 임직원을 스카우트 하기는 커녕 오랜 기간 육성한 직원을 외국계 IB에 뺏기고 있다”고 말했다.

#### 다. K은행의 외국인 인력 활용 실태

##### 1) 개요

K은행의 외국인직원은 해외채용 전문 인력과 해외현지직원으로 구분하여 관리하고 있으며, 근무유형에 따라 해외채용 전문 인력과 해외현지 직원으로 나눈다. 해외채용 전문 인력은 국내 본부부서에서 해외사업 추진업무 담당하고 있으며, 해외현지직원은 해외영업업무를 담당하고 있다.

##### 2) 현황

<표 IV-3>은 국적별 근무 유형이다. 표에서 보는 바와 같이 외국인 근무자 총 78명 중 중국인 26명, 캄보디아인 19명으로 각각 전체 외국인의 33.3%, 23.4%로 57.7%를 차지하고 있으며 영국 3명(3.8%), 미국 1명(1.3%)으로 나타났다. 또한, 총 외국인 근무자 중 본점 근무자는 전체 13%(10명)이며 나머지 87%(68명)는 해외영업을 하는 근무자들이다.

##### 3) 해외 고급 인력 인력유치의 한계

해당 은행의 경우 은행의 고유 업무인 예금 업무는 세계적인 능력과 업무

기능을 가지고 있다고 자부하고 있다. 다만 위기관리 능력 및 투자 기법 등은 다소 부족하지만 구지 막대한 예산을 투자해서 외국인을 채용할 필요성이 없다고 생각한다. 그러나 세계적인 금융 전문가 초청으로 구성원들에게 단기적으로 선진화된 금융기법을 습득할 수 있는 교육의 장점을 경험하였다. 단점으로는 해외 전문가 단기연수는 금융 기법의 성패가 개인적 역량 및 의사결정에 의존하게 된다는 것이다.

<표 IV-3> 국적별 근무 유형

국적구분	근무유형			비율
	본점근무	해외영업	합계	
중국	2명	24명	26명	33.3%
캄보디아		19명	19명	24.4%
홍콩		8명	8명	10.3%
일본		6명	6명	7.7%
카자흐스탄	1명	5명	6명	7.7%
베트남	3명	1명	4명	5.1%
인도네시아	4명		4명	5.1%
영국		3명	3명	3.8%
미국		1명	1명	1.3%
우크라이나		1명	1명	1.3%
계	10명	68명	78명	100%

주: 국적별 기준.

<표 IV-4>는 해외 근무유형 중 영업 담당 근무처를 설명한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 해외 영업 담당자는 총 68명이며 해외지점 31명, 현지법인 11명, 사무소 5명, 해외 사업부 2명 및 지분투자 19명이다. 대부분 내국인이 지점이나 현지법인에서 근무하는 비율이 전체 61.8%(42명)를 차지하고 있음을 알 수 있다.

&lt;표 IV-4&gt; 해외영업 담당 근무처 구분(총 68명)

(단위: 명)

지점	현지법인	사무소	해외사업부	지분투자	총
31	11	5	2	19	68

### 3. 정부출연연구소의 해외 고급 인력 유치

#### 가. 현황

K연구소는 구조상으로 순수 연구 업무를 하는 연구부와 사업 업무를 진행하는 경제연구 센터인 경제정보센터, 그리고 문화 사업까지 더욱 전문화된 업무를 보는 경제관리센터와 대학원으로 구성되어 있으며, 경제정보센터의 인력 채용은 공채모집을 실시하여 채용하고 있다. 경제관리센터에는 회계사, 기술사, 변호사 등 석.박사 학위 분야가 다양하다. 인적 구성원들의 학위취득 국적은 미국이 95%를 차지하며, 그 가운데 경제학 전공자들이 95%를 차지하고 있으며, 그 외 경영학과 요즘 관심 있는 연구 분야를 구성하여 다양화하고 있다.

K연구소를 지원하는 지원자들의 대부분은 내국인이 전체 인원을 차지하고 있으며, 현재 전문적인 editing 업무를 담당하고 있는 2명의 외국인이 있다. 공채의 경우는 현재 3년 계약직으로 운영하고 있으며, 향후 국가 법률개정에 의해 변동이 있을 것으로 추정하고 있으며, 해외 우수인력 채용의 경우에는 연봉이 채용확정 유무의 관건이 되고 있다. 거의 90% 이상이 공채를 통하여 채용하고 있으며, 필요한 해외 우수인력은 Fellow recruit 절차를 통하여 채용을 하고 있다.

Fellow recruit 절차는 다음과 같다

첫째, AEA(American Economic Association)가 매년 초에 개최하는 ASSA Annual Meeting시에 당해 연도 박사학위 취득예정자 및 기취득자 등을 대상으로 하는 Job Market이 개최된다. K연구소를 비롯한 전 세계 연구기관, 학교

등의 경제 분야 기관에서는 상기 내용과 관련된 AEA 측의 공지내용을 토대로 하며 fellow recruiting을 준비하고 있다.

둘째, K연구소는 AEA측에서 제공하는 관련 내용을 토대로 하여 당해 연도 연구사업, 중점 연구과제등의 연구수요를 고려하여 채용 연구 분야를 최종정리 후 Job of Employment(JOE)측에 fellow recruiting 관련 광고를 게재한다.

셋째, JOE에 게재된 광고문을 접한 박사학위 취득예정자 및 기취득자 등은 자신의 연구 분야 등을 고려하여 응시한다. K연구소는 해외 우수 연구인력 채용을 위해, 각 대학 학위 과정에 있는 학생들에 대한 리스트를 확보하여 관련 학생들에게 연구소 안내 자료 등을 송부한다.

넷째, K연구소는 지원한 박사학위 취득예정자 및 기취득자 가운데 서류심사를 통해 인터뷰 대상자를 선정하고 ASSA Annual Meeting시에 인터뷰를 실시한다. 서류심사는 연구소 전체 fellow 평가(부서별)로 진행되며 기준에 관리 중인 학생 리스트와 비교하여 미지원 학생에 대해서는 연구소 지원을 적극적으로 유도한다.

다섯째, 인터뷰 대상자 가운데, Job Seminar 대상자를 최대한 빨리 선발하여 해당 지원자에게 통보한다. Job Seminar는 K연구소 본원에서 실시하며, 면접방식은 평가위원 5인 및 원장, 부원장, 기획조정실장, 부서장, 공공투자관리센터 소장 등이 참석한 가운데 지원자의 논문을 중심으로 세미나를 실시한다.

마지막으로, Job Seminar 실시자에 대한 원내 심층평가를 통해 최종 선발한다. 2008년 지원자들의 리스트 현황으로 볼 때, 해외 박사학위 소지자 60여명이 지원하였으며, 면접을 참여하여 15명을 1차 선별하였고, 2차 선별과정을 통하여 최종 5명을 확정하였다. 2007년에 비해 지원 경쟁률이 다소 높았으며, 최근 연구기관에 채용된 자들의 연령대가 두드러지게 낮아지고 있다. 미국 유명 대학의 내국인 재학생들이 졸업하기 전에, 그 재학생들에게 K연구소에 대한 관심을 갖도록 안내책자 등으로 연구기관을 소개하여 우수인력 유치를 도모하고 있다. K연구소에서 국가정책 연구를 함으로써 자부심을 가질 수 있어 연초 발생하는 이직률은 약 10% 미만 정도를 보이고 있다.

#### 나. 문제점

실질적으로 연봉, 복리후생 등 인력 유치를 위한 지원이 부족한 실정으로 미국, 캐나다 등 선진국에서 박사학위를 취득한 내국인의 우수인력들이 선진국 체류를 선택하는 사례가 많이 나타나고 있으며, 채용 된 후 장기 근무하지 않고 다시 해외로 이직하는 사례들도 여전히 나타나고 있는 실정이다.

또한, 채용 박람회에서도 해외 우수인력 채용을 확보하려는 중국과도 크게 경쟁이 되고 있다. 해외 우수인력 채용의 경우에는 연봉이 채용확정 유무의 관건이 되고 있으며, 교수직에 있던 우수인력이 채용되어 2년 만에 연구 국장 직위에 있거나, 연임을 하고 있다. 그러나 자녀의 교육을 위한 지원을 제공해 주지 않고 있으므로 자녀의 교육문제는 본인들이 해결해야하며, 이것이 향후 채용 조건에서 문제로 작용될 수도 있을 것으로 추정된다.

#### 다. 제안점

우수인력 확보를 위한 경쟁력이 뒤지지 않도록 타 국내의 연구기관들보다 앞서서 신속하게 채용 절차를 진행하여 채용 실시함으로써 인력을 보충해야 한다.

### 4. 정부의 해외 고급 인력 유치

정부 부문에서 해외 고급 인력 유치를 위한 현황 파악하기 위하여 외교통상부, 지식경제부, 국토해양부, 교육과학기술부, 노동부의 담당 공무원을 상대로 면담을 실시하였다. 그러나 정부 부문에서의 해외 고급 인력의 유치 실태 파악에는 한계점이 있다. 왜냐하면 공무원 채용의 경우 국가 공무원법에 근거하여 인재를 선발하는 정형화된 방법을 통해 이루어지고 있기 때문이다. 다만 특정 분야 인재의 경우는 임시직의 형태로 채용하는 경우가 있다(예, 외교통상부의 국제 분야 담당자 등).

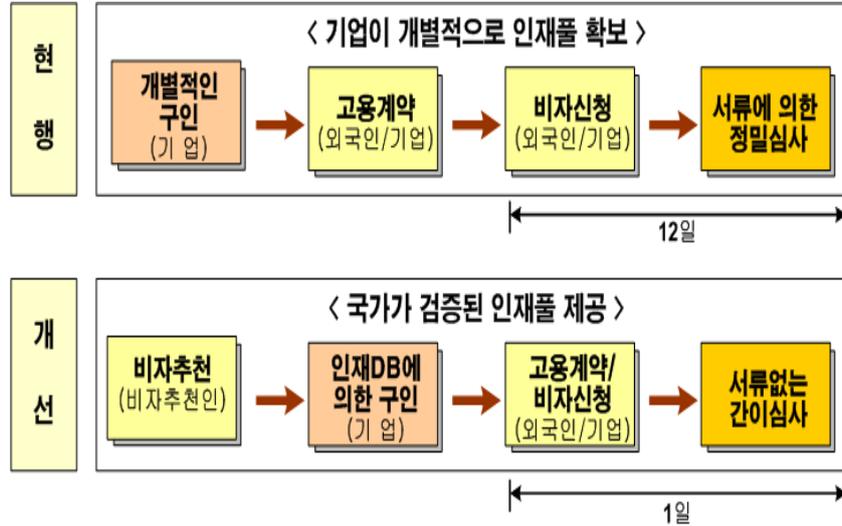
따라서 현행 외국인 공무원을 계약직 신분에서 정무직 또는 별정직으로 확대하여야 한다.<sup>29)</sup> 또한, 현행 외국인 공무원에게 취업활동이 제한되는 취업비자를 안정적 취업활동을 위한 거주비자를 발급하여야 한다.

현재 우리 정부도 다각적인 차원에서 해외 고급 인력을 유치하기 위한 노력을 적극적으로 추진하고 있다. 예를 들면 기획재정부가 관계부처와 합동으로 “2009년 경제운용방향”에서 정부는 해외역량 극대화를 위한 방안의 하나로 “글로벌 코리아 네트워크(Global Korea Network)”를 구축하고 정치, 경제, 교육, 문화 등 분야별로 동포사회와 모국과 상호교류협력을 위한 인적 연결망을 올해부터 2011년까지 단계별로 구축 할 것이다.

법무부는 동포우수인재 유치를 지원하기 위해 온라인 비자 추천, 심사 시스템인 휴넷 코리아(HuNet Korea)를 도입할 것이다([그림 IV-4] 참조). 휴넷 코리아의 채택은 코트라가 해외 고급인력 발굴, 취업상담, 정착 등 위해 운영하는 콘택트코리아(Contact Korea)를 지원하기 위한 것이다. 휴넷 코리아는 비자 추천인으로 지정된 대한무역진흥공사(KOTRA), 경제단체 등 민간 전문가들이 해외에서 글로벌 고급인력을 발굴해 비자 발급을 추천함으로써 국가적인 인재풀을 구축하기 위해 마련된 것이다. 추천된 인재는 온라인 비자 신청에서부터 심사에 이르기까지 일사천리로 절차가 진행된다. 휴넷 코리아 서비스가 제공되면 해당자의 비자 신청 및 심사가 2~3일로 단축된다.

29) 「국가공무원법」은 '08.2월 개정, 「지방공무원법」은 개정 추진하였으며, 외국인 공무원 채용 현황('08.3) : 국가공무원(31명), 지방공무원(18명)임.

[그림 IV-4] 온라인 비자추천·심사시스템 운영도



법무부는 또 중국·구소련(CIS)지역 동포에게 방문취업비자 대신 재외동포(F-4)비자를 확대 발급하고 내국인이 기피하는 업종인 농수산업과 지방 중소제조업체 등에 취업하는 동포에 대해 영주자격을 주는 방안을 추진할 것이다. 특히, 법무부는 2009년 3월 26일 제11차 국가경쟁력강화 회의에서 “국적제도 개선 방안”을 발표하였다. 본 발표 내용의 핵심은 우수인재에 이종 국적 허용을 검토하는 내용이다<sup>30)</sup>. 한편, 지식경제부는 세계해외한인무역협회(World-OKTA)를 통해 에너지, IT 분야의 동포경제인 네트워크 구성과 함께 한인동포 1~4세가 참여하는 “해외한인동포 시장개척요원 양성사업”을 시작해 해외 진출을 원하는 국내 중소기업을 돕기 위한 준비도 하고 있다.

정부차원의 경우 글로벌 고급인력에 대한 정보 부족 등으로 고급인력의 적시 공급 곤란하다 또한, 고급인력 정보 제공 등 기업의 글로벌 인력 유치를 위한 국가차원의 지원이 다른 선진국과 비교해서 현재로써는 미흡한 수준이다.

30) 본 자료는 법무부(2009. 3. 26) 보도자료 및 국가경쟁력 강화 회의 11차 자료 참조.

## 제 5 장 주요국의 해외 고급인력 유치 전략 분석

### 제1절 주요국의 해외 고급인력 유치 전략 분석<sup>31)</sup>

#### 1. 주요국의 해외고급인력 유치전략

##### 가. 미국

미국은 21세기 미국 경쟁력법(AC21; American Competitiveness in the Twenty-first Century Act), Omnibus Appropriation Act 등을 제정하여 국가적인 차원의 해외 고급 두뇌 유치를 위해 노력하고 있으며, 영주 비자인 EB1 비자와 EB2 비자, 단기 비자인 H1B 비자와 같은 고급 두뇌 유치를 위한 장치를 마련하고 있다. 21세기 미국 경쟁력법은 IT 기업과 IT 업계단체의 로비로 2000년에 의회를 통과한 법으로 2001~2003년까지 3년간 H1B 비자 발급 규모가 19.5만 명으로 상향 조정되었다.

Omnibus Appropriation Act는 2005년에 가결된 법으로 H1B 비자 발급 이외에 미국의 교육기관에서 석사 이상의 고등교육을 받은 외국인에 대해 별도

---

31) 주요국의 해외고급인력 유치 전략에 관련된 내용은 모든 국가의 통일된 제도 및 법을 체계화하는데 어려움으로 각국의 전략을 소개하고 시사점을 도출하였음.

의 체류자격으로 2만 명을 규정하여 이를 2005년 3월부터 시행<sup>32)</sup>하고 있다.

미국의 우수인력 유치를 위한 이민 관련 정책<sup>33)</sup>은 다음과 같다.

첫째, EB1(최우선 취업 제1순위, Priority workers) 교부 조건은 과학, 예술, 비즈니스, 경기에 있어서 탁월한 능력을 가진 자로 국제적인 명성이 있는 자, 우수한 대학교수 및 연구자, 다국적기업의 간부 또는 관리직 종사자로 최근 3년 동안 1년간의 해당 직무 경험이 있는 자에 주어진다. 비자 발급 규모는 연간 4만 명으로 우선순위 4(특수이민, 1만 명) 및 5(고용창출자, 1만 명)의 잔여분을 포함한다.

둘째, EB2(전문직 제2순위, Aliens who are members of the professional holding advanced degrees or aliens of exceptional ability) 교부 조건은 석사 또는 박사 학위를 보유하고 있는 전문직 노동자와 과학, 예능, 비즈니스에 있어서 비범한 능력을 보유하고 있는 자에게 교부되나, 통상적으로는 노동증명(Labor Certification)이 필요하다. 비자 발급 규모는 연간 4만 명으로 최우선 취업 제1순위의 잔여분을 포함한다.

셋째, H1B(특수기능종사자) 교부 조건은 전문직, 패션모델, 패션모델이 아닌 경우에는 최소한 해당 전문분야에 대한 학사학위를 보유하고 있거나 자격증을 보유하고 있는 자에게 교부되나, 노동조건허가신청(Labor Condition Application)이 필요하다. 비자 발급 규모는 연간 6.5만 명으로 규정되어 있으나 2003년에는 19.5만 명으로 확대되었으나 2004년부터 다시 6.5만 명으로 축소, 단 대학이나 연구기관 등 비영리기관은 쿼터제의 적용을 받지 않고 있다. 체류 기간은 최초 3년, 최대 6년간의 체류 자격이 부여되나 노동조건허가 신청 또는 영주권신청 후 1년 이상이 경과한 경우 심사종료까지 1년 단위로 갱신이

32) 21세기 미국 경쟁력법 시행이 종료 된 후 H1B 비자 발급 규모가 6.5만 건으로 축소되자 이로 인한 해외 고급 두뇌 유출 차질을 방지하기 위한 조치임.

33) 고급인력유치를 위해, 취업 목적의 영주 비자인 EB1(최우선 취업 제 1순위), EB2(전문직 제 2순위), 단기 비자인 H1-B(특수기능 종사자)등의 비자 제도를 운영하고 있으며, 한 해 14만 명 이상에게 발급하고 있음. 또, 뛰어난 연구자와 교수를 대상으로 하는 EB1 비자에 취업이민의 28.6%를 할당하고 있음. 전문 인력을 대상으로 하는 H1-B 비자를 확대하고 있으나 빌 게이츠는 고급 기술인력 확보를 위해 미국 정부가 현재 연간 6만 5,000건으로 제한한 H1-B 비자 발급 건수를 대폭 확대할 것을 미 상원에 요구한 바 있음(2007년 3월).

가능하다.

미국의 경우 세계적 수준의 대학경쟁력과 국가매력도를 앞세워 고급두뇌의 육성과 직접 유치를 병행하고 있다. 국가차원에서 필요한 분야의 이공계 박사를 매년 5,000명씩 집중 육성할 계획<sup>34)</sup>을 가지고 있으며 해외 우수인재를 유치하기 위해 비자 발급 및 시민권 부여 기회를 확대하고 있음은 물론, 이에 더해 산업계에서는 더욱 적극적인 조치를 요구하고 있다.

최근 오바마 대통령은 첨단기술력 확충을 강조하고 있다. 미국 취업 비자(H-1B)는 연간 6만 5천 명의 해외 숙련 기술자에게만 발급되고 있다. 첨단기술업계는 해외우수인력을 보다 많이 유치하기 위해 이를 확대해야 한다고 주장하고 있다.

#### 나. 캐나다

2002년 신이민법인 Immigration and Refugee Protection Act 도입 등 국가차원의 고급두뇌 유치 노력을 하고 있으며, 기술이민과 인적 자원국의 취업허가서(Labor Market Opinion)를 받아야 하는 일반적인 단기비자제도를 통해 고급두뇌를 유치하고 있다. Immigration and Refugee Protection Act는 기존의 특정 직업 분류에 의한 이민 정책에서 자질 평가를 중시하는 이민 모델인 Human Capital Model로 변화되었다. 영향으로는 이민심사관의 개인재량의 축소가 이루어지는 등 해외 고급 두뇌의 자국 이민 대상자에 대한 평가방법의 객관성과 고용주의 니즈에 대한 대응성 제고 뿐 아니라 이민자의 질적 수준의 획기적인 개선이 이루어지고 있다.

기술이민(Skilled Worker Immigrants)은 캐나다의 노동시장에서 필요한 교육, 어학력, 직업 경험을 보유한 숙련노동자를 대상으로 한 이민으로 포인트제도에 따라 67점 이상이면 비자가 발급된다. 일반 단기비자제도를 통한 고급두뇌 유치제도는 캐나다에는 존재하지 않는 기능이나 지식 획득, 캐나다 노동자への 기술이전, 자국 국내기업의 국제경쟁력 향상에 기여 등이 가능한 자에

34) NAS(National Academy of Science), Rising Above the Gathering Storm, 2005.

대해 수량 및 명시적 요건 규정 없이 발급한다. 취업기간은 통상 2-3년 이내로 취업허가 기간이 종료된 경우에는 취업허가서를 재발급 받아야 한다.

#### 다. 유럽연합(EU)

EU는 세계에서 최고의 경쟁력과 역동성을 가진 지식기반경제를 만든다는 목표 아래 해외 고급인력과의 교류 프로그램에 대폭 투자하고 있다. 유럽연합은 2000년 ERA(유럽연구영역, European Research Area)를 지정하였으며, 2010년까지 유럽을 세계에서 가장 역동적이고 경쟁력 있는 지식경제지역으로 만들기 위해 노력 중이다. 2002년 유럽의회(European Council)는 연구투자율 회원국 GDP의 평균 3%수준으로 늘이도록 의결하고 있다. 유럽연합의 인적자원관리전략은 고급직 구직자에게 동기부여를 하여, 유럽출신 연구자들이 유럽에 머물도록 하고 전세계 연구자들이 유럽으로 유입되도록 하는 등 최고연구자들에게 좀 더 유리한 여건을 조성하는 것이다.

이는 경력개발을 위해 노동이동을 장려함으로써 유럽 연구자의 연구역량을 향상시키려고 노력하는 정책이다. 유럽의 과학기술력 강화를 위한 공동연구개발 프로그램으로서 1984년에 시작한 EU의 RFP(Research Framework Program)를 현재 7차까지 실시 중이다. EURFP 7차(2007-2013년)에서는 해외 고급인력과의 교류 및 공동 연구 등 과학기술인력 지원에 71억 2,900만 유로의 예산을 투입하고 있다.

##### 1) 해외고급인력 이동의 인센티브

제7차 EURFP(FP7, 2007-2013)는 두 가지 방식, 즉 PEOPLE 프로그램과 IDEA 프로그램으로 개별 연구자들을 지원하고 있다. 두 방식 모두 연구자가 상향식(bottom-up방식)으로 해당분야의 연구 프로젝트를 결정한다. PEOPLE 프로그램은 연구이동, 경력개발을 위해 상당한 지원을 하는데, 마리퀴리조치(Marie Curie Actions)를 통하여 수행된다.

IDEA 프로그램은 개별 연구팀의 첨단연구 수행을 위해 국가기금 이외에 범 유럽 차원의 경쟁력 있는 기금 형성에 목적이 있다. 이 프로그램은 유럽연구협의회(ERC, European Research Council)를 통하여 수행되어지며, 연구지원금(grants)은 유럽에서 일하고 있는 경우 출신지를 고려하지 않고 젊고 인정받는 연구자들을 우선으로 공개경쟁을 거쳐 선정한다. 유럽연구협의회(ERC) 신진연구자지원금(Starting Independent Researcher Grants)은 EU 회원국으로 이동하고자하는 신진연구팀이나 연구자들을 지원한다. 유럽연구협의회 선도연구자지원금(ERC Advanced Investigator Grants)은 RFP(Framework Programme)에 참여하는 EU회원국 전체 선도연구자가 추진하는 프로젝트를 지원한다.

## 2) 해외고급인력의 이주

과학비자(Scientific Visa)<sup>35)</sup>는 제3국 연구자들의 입국허가를 위한 빠른 트랙을 제공한다. 공인연구조직은 효과적으로 프로젝트를 수행할 수 있도록 초청 국내 연구자 위상 즉, 연구자의 과학적 재능, 재정적 수단, 건강보험 등을 인정한다. 일단 회원국이 연구자에게 체류허가를 제공하면, 연구자는 유럽연합회원국 안에서 과학적 프로젝트의 목적으로 이동하는데 자유롭다. 또한 체류허가를 제공하기위해 매우 빠르게 행정적 절차<sup>36)</sup>를 진행한다. 연구자는 해당 국가 내 합법적인 거주자라면 체류허가를 위해 직접 유럽연합회원국인 초청국의 담당 부서에 신청서를 제출할 수 있다.

## 3) 해외고급인력의 자격 승인

NARIC 네트워크는 유럽집행위원회가 주도하여 1984년 창설되었다. 네트워크의 목적은 EU 및 EEA 회원국과 중앙·동 유럽의 준회원국에서 취득한 학위 인증 및 학업기간 인정을 개선하는데 있다. EU 및 EEA 회원국과 준회원국은 다른 나라에서 받은 수업기간과 학위의 학술적 승인과 관련된 자문과 정보를

35) 유럽집행위원회 명령 2005/71(European commission Directive 2005/71)에 의함.

36) 유럽연합 회원국 이민담당부서는 30일 안에 체류허가를 제공하도록 요구됨.

제공함으로써, 학생, 교사, 연구자의 이동을 촉진하기 위해 국가센터를 지정한 다. 이 서비스의 주요 이용자들은 고등교육기관, 학생, 어드바이저(adviser), 부모, 교사, 고용주 등이다<sup>37)</sup>

ENIC 네트워크는 European Cultural Convention이나 UNESCO Europe Region 회원국의 국가정보센터로 구성되어 있다. ENIC은 국가당국에 의해 세워진 기관이며, 규모와 권한이 확대되면서 다음과 같은 정보를 제공하고 있다. 즉, 외국 졸업증서, 학위, 기타 자격인증, 외국과 회원국의 교육제도, 해외유학정보(연구자이동과 학력인정 정보 및 대출이나 장학금정보 등)를 제공하고 있다.

#### 4) 해외고급인력을 위한 사회·문화적 지원

연구자는 유럽이동센터네트워크(European Network of Mobility Centres)인 ERA-MORE에 의해서 제공되는 범유럽 맞춤형지원 서비스에 자유롭게 진입할 수 있다. 32개국의 200개의 이러한 센터들은 법률적 이슈, 사회보장, 건강, 세금, 가족지원과 같은 일상생활정보를 포함하여, 연구자의 전문적이고 일상적인 생활과 관련된 모든 일들을 지원한다. 연구자이동에 대한 정보를 제공하는 웹포털사이트가 구축되어 있는데, 이 포털사이트는 유럽집행위원회와 유럽 제7차 EURFP에 참가하는 34개국이 주도하고 있다. 이는 연구자가 다른 나라로 이동함으로써 경력개발이나 개인적인 발전을 증진하도록 지원하는 윌스톱 사이트라고 할 수 있다. 이 사이트는 훈련 및 직업에 대한 정보 뿐 아니라 국내 연구이동 포털의 네트워크를 확장하여 유럽국가와 관련된 생활, 일, 여가에 관한 실용적인 정보를 제공하는 창구역할을 하고 있다.

#### 5) 해외고급인력을 위한 기타정책

최근 유럽차원에서 추진되고 있는 몇 가지 정책은 개별 연구자가 유럽연합 어디에서 일을 하든 동일한 권리와 의무를 갖도록 하는데 목적이 있다. 이는 유럽에서의 연구경력을 지방(local), 지역(regional), 국가(national)별 또는 부

---

37) NARIC 네트워크와 연계하여 UNESCO와 유럽의회가 설립한 ENIC 네트워크가 있음.

문별 구분하여 과학적 잠재력을 최대한 발휘하도록 도움을 주고 있다.

유럽연구자강령(European Charter for Researchers)은 연구자의 역할, 책임, 권리, 고용주나 기금지원기관에 대해 규정하고 있다. 연구자강령은 이해당사자간의 관계가 성공적인 성과달성과 지식의 전달과 공유에 기여하고, 연구자의 경력을 개발하는데 목적이 있다.

연구자채용규정(Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)은 연구자채용을 촉진하고 선발과정을 더욱 투명하고 공정하게 하며, 평가기준을 제시하는데 목적이 있다. 이 제도의 장점은 연구자를 단지 연구실적물의 양만이 아니라, 강의능력, 지도, 팀워크, 지식전달, 관리, 공적활동 등과 같은 폭넓은 평가기준에 따라 측정한다는 데 있다.

#### 라. 영국

##### 1) 해외고급인력 유치를 위한 출입국 제도

영국은 고급인력의 유치를 용이하게 하기위해 2002년부터 HSMP(Highly Skilled Migrant Programme)를 운영하고 있으며, 고급인력은 1년 체류 비자 발급 후 4년 동안 연장이 가능하도록 하고 있다. 학력, 직업, 수입, 취업 분야 업적, 배우자(동거인) 업적 등 5개 항목 평가 후 영주권이 발급된다.

##### 가) GATS

GATS Scheme, HSMP(The Highly Skilled Migrant Programme), Innovator Scheme 도입을 통해 해외 고급 두뇌를 유치하고자 노력하고 있다. 노동허가제도 개정은 전문가, 기술자 등 고도의 숙련노동자만을 유치한다는 기본 방침 하에 부족한 노동력의 원활한 확보를 위해 노동허가제도를 간소화하고 있다. GATS(General Agreement on Trade and Services) Scheme는 서비스 무역에 관한 일반협정에 따라 영국 내에 취업하고자 하는 외국인에게 노동허가를 제공하여 외국 고급두뇌를 유치하는 제도이다.

## 나) HSMP

HSMP는 영국의 고급두뇌 유치를 위한 핵심프로그램으로 포인트제도로 운영되며, 2002년 1월부터 운영되고 있다(<표 V-1> 참조). 본 제도의 목적은 숙련노동자의 유치 및 영국 내 개업을 통한 이주 허가이며, 자격은 대졸자, 의사 및 수의사 자격 취득자, 금융전문가이다. 또한, 특징은 국내 노동자가 부족할 경우에 한하여, 1년 간 체류 허가가 주어질 후 연속 4년의 체류자격 연장이 가능하며, 이후에는 학력, 직업, 과거의 수입, 취업 희망분야 관련 업적, 배우자 또는 동거인의 업적 등의 5개 항목에 대한 평가점수를 바탕으로 영주권이 주어진다.

&lt;표 V-1&gt; 영국의 HSMP 포인트제도

구분	내용
학 력	- 학사 15점, MBA 등 석사 25점, 박사 30점 - 단, 영국의 자격기준에 적합할 경우에 한함. 이외의 자격 등에 대해서도 점수가 주어지는 경우가 있음
실무경험	- 학사 졸업 후 최저 5년간 또는 박사 후 3년간 25점 - 이후 시니어 수준 또는 전문분야 2년 경험 35점 - 10년간 실무경험과 그 가운데 5년간의 시니어 경험 50점 등
과거의 수입	- 국가별로 차이가 있음
전문분야 업적	- 자국 내 전문분야 주요 업적 15점, 국제적인 주요 업적 25점
고도숙련배우자 또는 동거인의 업적	- 학사 이상 또는 그에 준하는 거도전문자격 보유 10점

## 다) Innovator Scheme

Innovator Scheme는 과학기술분야 관련 사업을 진흥하기 위한 외국인에 대해 본인 관계 사항, 사업 계획, 경제적 이익 창출 전망에 대한 평가를 바탕으로 지원한다. 조건은 제안된 사업을 통해 정규직 고용을 2건 이상 창출하거나 자신이 설립한 회사의 주식을 보유할 것 등이 있다.

## 2) 해외고급인력 이동의 경제적 인센티브

영국아카데미 방문연구지원(British Academy Visiting Fellowships)은 외국 신진연구자가 영국에서 적어도 두 달 정도 연구 목적으로 체류를 할 수 있도록 지원하며, 최대 연구지원금(grant)은 15,000 파운드이다. 왕립협회연구교수지원(Royal Society Research Professorships)<sup>38)</sup>은 우수한 업적으로 국제적으로 인정받는 과학자에 대한 지원이며 10-15년간 제공한다. 지원은 현재 영국 외에 거주하거나 다시 귀국하기를 원하는 과학자들을 대상으로 한다. 교수 지원규모는 연봉 72,000파운드이고 정착금(1회) 35,000파운드 이상이며, 연구비는 각 학년도 별로 16,000파운드 이상 제공된다.

왕립공학아카데미(Royal Academy of Engineering)는 영국 내 대학교의 공과대학이 최대 한 달 동안 해외우수학술연구센터의 특별연구원들을 초청할 수 있도록 특별방문연구지원(Distinguished Visiting Fellowship Scheme)을 제공한다. 또한 중국과 인도의 대학교 연구자들이 영국 내 대학교에서 연구할 수 있도록 하는(또는 영국 연구자들이 중국이나 인도에 체류하는 반대의 경우도 가능함) 중국-인도연구교류(Research Exchanges with China and India)프로그램을 제공한다. 재정지원은 현지방문이나 네트워킹을 위해 한 달 정도의 방문이나 프로젝트와 연관된 3-12개월 정도의 방문을 위한 것이며, 생활비, 여행비와 숙박 등 편의비용을 포함한다.

영국은 과학과 혁신에 대한 국제적인 협력을 고취시키는 다양한 프로그램을 제공한다. 글로벌 과학·혁신 포럼(Global Science and Innovation Forum[GSIF])의 ‘국제연구·개발참여전략(Stratgy for International Engagement in Research and Development)’은 많은 프로그램 목록을 열거하고, 인재이동과 연관된 사항을 자세히 규정하고 있다. 특별한 목적을 가지고 있지 않는 국제적 인재이동을 위한 연구지원(fellowship) 프로그램은 영국과 협약이 체결된 국가에게 기회를 주고 있다.

유럽과학재단(European Science Foundation[ESF])은 유럽국가 연구자들을

38) Royal Society는 왕립협회 또는 영국학술원을 의미함.

연계하는 네트워크 체계를 갖추고 컨퍼런스 기회를 제공하는데, 영국연구자문위원회(Research Councils UK[RCUK])가 운영에 참여한다. 국제과학교류 프로그램(International Scientific Interchange Scheme)은 생명공학·생물과학연구위원회(Biotechnology and Biological Sciences Research Council [BBSRC])에 의해서 지원을 받는다.

생명공학·생물과학연구위원회 제휴장학금(BBSRC Partnering Awards)은 BBSRC 지원금 수혜자와 연구자가 BBSRC이 후원하는 연구소에서 상호교류나 워크숍, 방문을 통해 4년 이상의 장기적인 협력활동을 할 수 있도록 지원한다. 경제사회연구위원회(Economic and Social Research Council[ESRC]) 방문프로그램(Visits Programme)은 미래의 연구계획을 장려하기 위해 국제적인 교환방문이 가능하게 한다.

공학·물리학연구위원회(Engineering and Physical Science Research Council[EPSRC]) 방문연구자프로그램(Visiting Researchers scheme)은 연구협력과 지식공유를 통해 전문적인 지식을 영국으로 유입될 수 있도록 한다. 전 응용물리·천문연구위원회(Particle Physics and Astronomy Research Council [현재 과학기술응용위원회(Science and Technology Facilities Council(STFC)])가 제공하는 연구지원은 영국 연구소에서 펠로우십을 갖기 원하는 해외 연구자를 지원한다.

글로벌워치서비스 국제과견근무지원 프로그램(Global Watch Service International Secondment scheme)은 과학혁신사무소(Office of Science and Innovation)를 통해 지원을 받으며, 중소기업이 외국의 핵심인재를 유치하거나 해외로 인재를 과견하여 영국 내에서 획득할 수 없는 기술이나 지식을 얻을 수 있도록 지원한다.

영국수상의 국제교육지원이니셔티브(Prime Minister's Initiative for International Education)는 혁신·대학 및 숙련국(Department for Innovation, Universities and Skills, DIUS)을 통해 고등교육기관의 국제학생 모집과 영국 학생의 해외이동을 촉진하는데 목적을 두고 있다. 대학원생에게 연구기회를 제공하기위해 장학금을 제공하고 있다.

중국우수인재장학금(China Scholarships for Excellence)은 영국대학에서 과학기술 분야에 대해 공부하는 박사후과정(post-doctora)과 박사과정(PhD)의 중국학생에게 제공되는 장학금이다. 이 장학금은 중국에서 공부하는 영국인 박사후과정 학생에게도 제공된다. 왕립협회(Royal Society)는 영국연구기관이 주관하는 단기방문지원금(grant)과 연구 파트너들의 2-3년 이상의 상호방문 비용을 포함하는 공동프로젝트지원금(joint project grant)을 박사후과정의 과학자에게 제공한다.

영국문화협회 연구자교류프로그램(British Council Researcher exchange Programme)은 영국 내 실험실에서 2주 내지 3개월 동안 연구하게 되는 신진 연구자에게 여행, 생활비, 기타 지출을 위한 비용을 제공한다.

영국-인도 교육/연구이니셔티브(UK-India education and Research Initiative)는 영국과 인도 간 과학 및 사회과학 분야의 연구 활동 장려를 목적으로 하며, 연구지원금, 장학금, 펠로우십과 기관 간 연계 등을 기반으로 학생 및 대학 간 교류, 장학금, 연구협력 등을 지원한다.

도로시호킨 대학원생장학금(Dorothy Hodgkin postgraduate awards)은 영국 최고의 연구 환경에서 박사학위과정을 이수할 선진국의 우수 학생을 유치하는데 목적이 있다. 왕립협회(Royal Society), 영국아카데미(British Academy), 왕립공학아카데미(Royal Academy of Engineering)와 영국연구자문위원회(Research Councils UK)는 상호협력을 통해 2008년 9월에 새로운 국제연구지원 프로그램(International Fellowships Scheme)을 기획하였다.

### 3) 해외고급인력의 이주 및 자격 승인

영국수상의 국제교육지원이니셔티브(Prime Minister's Initiative for International Education)의 추가기준에 따르면 외국학생이 학위취득 후 취업허가서 없이 1년 동안 영국에 머무르면서 일하는 것을 허용하도록 한다. 또한 영국은 점수기반의 고급인재이주프로그램을 제공하고, 비유럽경제권 국가의 지원을 받는 연구자(Sponsored Researchers)의 취업허가영역을 신설한다.

UK NARIC센터는 외국의 직업적, 학문적, 전문적 기능과 자격에 대한 정보와 자문서비스를 제공한다. 이는 자격승인센터의 광역유럽네트워크의 일부이다.

#### 4) 해외고급인력을 위한 사회·문화적인 지원

영국은 ERA-MORE 네트워크의 일부인 Network UK(국가차원의 인재이동 포털 및 헬프데스크)를 운영하며, 이는 영국전역의 12개 인재이동센터가 추진하는 인재이동을 원활하게 하는 데 목적이 있다.

#### 5) 해외고급인력 연구

왕립공학아카데미(Royal Academy of Engineering)는 해외우수센터의 프로젝트를 수행하면서 현재 연구개발에 참여하는 기술자에게 글로벌 연구 장학금(Global Research Awards)을 제공한다. 과건근무는 요구조건에 따라 3-12개월간 이루어지며, 임금, 여비, 생활비, 필요경비, 가족동반비용을 제공받는다. 국제방문연구지원금(International Travel Grants)은 기술연구자들이 해외방문, 특히 컨퍼런스 참여를 위한 여비를 지원한다. 중국-인도연구교류지원(Research Exchanges with China and India) 프로그램도 해외 인재이동을 용이하게 하는 사업이다.

유럽연구위원회회장단회의(European Heads of Research Council's [EuroHORC])의 Money Follows Researcher Scheme은 영국 연구위원회의 지원금 수혜자가 연구지원금의 잔여분을 충당하는 조건으로 다른 유럽국가내 기관으로 이동하는 것을 허용한다. EPSRC INTERACT scheme은 워크샵과 방문을 통해 협력을 시작하고 발전시킨다.

EPSRC 해외방문연구지원금(Overseas Travel Grants)은 영국 연구자들이 현재 진행되고 있는 연구프로그램에 대한 연구협의를 위해 해외 연구기관을 방문할 수 있도록 한다.

OECD 협력연구프로그램(Co-operative Research Programme)은 환경, 식량 및 농촌 업무국(Department for Environment, Food and Rural Affairs

[Defra])이 관할하는데, 농업의 생물학적 자원에 대한 다른 OECD 회원국과의 협력연구를 위해 박사후연구자에게 연구지원금을 제공한다.

왕립협회지원(Royal Society schemes)은 영국 과학자들에게 해외 컨퍼런스에 참석하도록 돕는 컨퍼런스 지원금, 단기방문지원금과 공동프로젝트지원금을 제공한다. 이외에도 해외연구를 장려하는 지원프로그램이 있다.<sup>39)</sup>

영국문화위원회 SISTER 데이터베이스(British Council SISTER database)는 영국 내 과학자, 공학자 및 기술자에게 지원기금에 대한 정보를 제공하고 있다.

#### 6) 해외고급인력을 위한 기타 정책

연구위원회(Research Councils)의 전 중앙실험실위원회(Council of Central Laboratory)(현재 과학기술설비위원회(Science and Technology Facilities Council[STFC])가 보유하고 있는 연구시설을 연구자 평가를 조건으로 외국 연구자가 사용할 수 있도록 한다. 일부 영국 연구문화위원회 구성원(Research Council UK member)은 국제적 연구시설 및 프로그램 지원금을 제공하여 영국 연구자가 접근할 수 있는 기회를 제공하고, 연구자와 다른 국제적 이용자 간의 공동 연구를 지원한다.

영국은 과학 및 혁신네트워크(Science and Innovation Network[SIN])를 관리한다. SIN은 글로벌과학자 네트워크를 포함하고 있는데, 이 네트워크는 지역특화지식을 제공하고, 과학 분야의 전문가·자원·설비를 공유하고 접근을 용이하게 한다. 또, 영국에 대한 우호적인 여론형성을 도우며, 영국의 R&D 파트너 선택을 돕고 있다. 이 네트워크는 청년연구자가 노하우, 시설과 전문적 기술 그리고 외국의 투자에 접근할 수 있도록 돕는다.

39) International Scientific Interchange Scheme(BBRSC), BBRSC Partnering Awards, Visits programme (ESRC), Global Watch Service International Secondment scheme, British council Researcher Exchange Programme, UK-India Education and Research Initiative 등이 있음.

## 마. 핀란드

### 1) 해외고급인력 이동의 경제적 인센티브

핀란드우수교수지원프로그램(Finland Distinguished Professor Programme (FiDiPro)은 2-5년 동안 우수한 능력을 가진 국제적 연구원(외국인, 또는 핀란드 국적을 가지고 있지 않은 자)을 채용하는 핀란드 연구 프로젝트를 위해 기금을 제공한다. 핀란드 정부는 또한 임시법안에 따라 고등 교육 기관에 종사하는 교사와 연구원에게 세금혜택을 준다.

### 2) 해외고급인력의 이주 및 자격인정

공식적인 규정은 존재하지 않지만, 이민국과 고등교육 기관의 협력을 통해 외국인 연구원에 대한 지원을 신속하게 처리한다.

핀란드 교육위원회(Finnish National Board of Education)는 핀란드 내의 공공서비스직을 위한 해외 자격인정과 비교평가에 대한 책임을 가진다. 이기관은 European ENIC-NARIC 네트워크의 핀란드 연락사무소의 역할을 한다.

### 3) 해외고급인력을 위한 사회·문화적 지원

주목받는 프로그램이 존재하지 않지만 고등교육 기관의 지원뿐만 아니라 다양한 사회적 지원이 가능하다. 핀란드연구자이동포털(Researcher's Mobility Portal Finland)에서 많은 정보를 이용할 수 있다.

### 4) 해외고급인력 연구

핀란드아카데미(Academy of Finland)와 핀란드기술혁신기금(Finnish Funding Agency for Technology and Innovation[Takes])이 제공하는 연구지원금은 연구수주기회를 얻고 해외연구 수행에 필요한 여비를 제공한다.

## 바. 일본

### 1) 해외고급인력 이동의 경제적 인센티브

아시아 과학기술전략 협력프로그램(Asia Science and Technology Strategy Cooperation Program)<sup>40)</sup>은 아시아지역 공동어젠다(Asian Regional common Agenda) 해결을 위한 국제 심포지엄 시리즈와 공동연구를 통해 일본과 아시아 연구자간의 네트워킹을 증진시킨다. 이 프로그램은 3-5년 동안 기금을 제공한다. 해외박사후과정연구자지원(Postdoctoral Fellowship for Foreign Researchers)은 일본대학이나 연구소내의 초청연구자(host researcher)의 지도하에 협력연구를 수행할 박사학위 소지자인 유능한 젊은 외국 연구자를 지원하는데 목적이 있다. 연구지원은 1-2년 동안이며, 일본의 3차 과학기술기본계획(3rd Science and Technology Basic Plan)이 요구하는 것처럼 일본 내에서 외국연구자의 활동을 지원하기 위한 중앙정책을 반영한다.

북미·유럽 박사후과정연구자단기지원(Postdoctoral Fellowship[short-term] for North American and European Researchers)은 일본 내 대학이나 연구소에서 초청연구자의 지도하에 협력연구를 수행할 목적으로 미국, 캐나다, 유럽국가로부터 젊고 유능한 박사 전 또는 박사 후 과정 외국인 연구자를 지원하는데 목적이 있다. 연구지원은 1-12개월 동안이며, 외국 시민권자는 정규 국가연구기관에서 최소 3년 동안 석사나 박사과정 이상을 마쳤다면 지원 자격이 있다.

일본초청연구지원(단기)프로그램(Invitation Fellowship Programmes for Research in Japan[Short-term])은 공동연구를 위해 14-60일 동안 초청된 연구자를 일본 내 지정연구기관이나 연구실에서 고용할 수 있도록 지원한다. 이 프로그램은 중견과학자, 대학교수 및 기타 유능한 경력을 가진 전문가를 지원하는 데 목적을 둔다. 또 장기프로그램인 일본초청연구지원(장기)프로그램

40) 과학기술진흥특별조정기금(Special Coordination Funds for Promoting Science and Technology).

(Invitation Fellowship Programmes for Research in Japan[Long-term])은 일본은 방문하는 연구자들에게 2-10개월 동안 기금을 제공한다. 이 장기프로그램은 교수요원 또는 일본대학 내 연구진과 대등한 경력을 가진 연구자를 지원하는데 목적을 둔다. 전략적 국제협력프로그램 (Strategic International Cooperative program)은 일본과학기술국(Japan Science and Technology Agency)이 양국 간 또는 다국 간 정부 협약(교육·문화·스포츠·과학·기술부[MEXT]에 의해 정해진)에 기초를 둔 특정 연구영역의 연구자간의 국제교류 증진을 위해 제공된다. 이는 연구자 교류와 심포지엄 및 세미나 개최를 지원한다.

일본정부장학금제도(Japanese Government Scholarship System)는 일본과 외국 간 상호이해를 증진시키고 강한 인적 네트워크를 형성하는데 목적이 있다. 또한 국제적으로 매력 있는 프로그램(MEXT가 선정한)을 제공하는 대학이 장학금의 우선순위를 가지고 국제우선졸업생프로그램(International Priority Graduate Programs[PGP])을 통해 외국 학생들을 받을 수 있다. 32개 대학에서 60개의 프로그램을 운영하고 있다.

명예장학금(Honour Scholarships)은 경제적인 이유로 학업을 수행하기 어려운 매우 뛰어난 성적을 보이는 학생에게 개인적으로 장학금을 제공한다. 장학금은 1년 동안 주어지며, 고등교육기관에 진학하기를 희망하는 일본 언어학교(Japanese language schools) 소속 학생도 지원을 받을 수 있다. 단기학생교류(유치)촉진프로그램(Short-term student Exchange [In-bound] Promotion)은 대학 간 교류협약에 따라 외국대학에서 재학 중인 학생이 단기(3개월-1년) 수업을 위해 일본대학에 입학할 수 있도록 허용하고 있다.

## 2) 해외고급인력 이주

특별구조혁신지역(Special Zones for Structural Reform)에 위치한 기업에 고용된 외국인 연구자는 체류허가 신청 시 우선처리의 혜택을 받고, 특정범주의 연구자는 3년 후 영주권자(Permanent Resident)의 지위를 요구할 수 있다.

단기 체류를 위해 입국하는 연구자들과 학자들은 1-3년의 유효기간을 가진 복수입국(multi-entry) 비자를 받는다. 이 프로그램은 1996년 16개국을 대상으로 도입되었으며 지금은 거의 대부분의 나라를 포함한다.

특별한 전문가를 요구하는 특수 분야 관련 연구와 교육, 특수설비에 대한 서비스 활동을 위해서는 최대 체류승인기간을 3-5년간으로 연장되어진다. 아시아 태평양 경제기구 비즈니스 방문카드(APEC Business Travel Card [ABTC])는 경제기구를 방문하는 전문가는 비자 없이 여권과 ABTC를 가지고 APEC 경제기구를 방문할 수 있도록 한다.

### 3) 해외고급인력 자격인정 및 해외연구

일부 사회·문화적 지원은 대학의 국제본부설립전략기금(Strategic Fund for Establishing International Headquarter)을 통해 제공된다.

박사후과정 해외연구지원(Postdoctoral Fellowships for Research Abroad)은 2년 동안 일본의 신진연구자에게 외국 연구 환경을 경험하는 기회를 제공하고, 과학적 활동의 협력을 증진시킨다. 이 프로그램은 제3차 과학기술 기본계획(3rd Science and Technology Basic Plan)에서 요구하는 대로 해외에서 일하는 일본연구자를 지원하는데 중점을 둔다. 국제연수프로그램(International Training Programme)은 일본 신진연구자에게 해외 연구기회와 교육기회를 제공한다. 2007년 8월 기금을 받기위해 지원한 61개 대학 가운데 10개 대학이 선정되었으며 기금은 5년 동안 제공된다.

해외인재이동을 장려하는 다른 정책으로 일본정부지원해외파견제도(Japanese Government Sponsored Dispatch Abroad system)가 있는데, 이 제도는 일본학생을 석사·박사 학위취득을 목적으로 2-3년 동안 해외대학원으로 파견하는 제도이다. 수혜자는 학업을 마친 후에 대학이나 연구기관에 남아야만 하며, 일본의 국제경쟁력을 높이고 사회에 지적인 공헌을 할 수 있는 교육 및 연구 활동에 종사해야만 한다. 또 국제대학교류협약 규정에 의해 일본대학에 재학하고 있는 학생이 단기수학을 위해 (3개월-1년) 외국대학에 입학할

수 있도록 지원하는 단기학생교류(파견)장려프로그램(Short-term Students Exchange Promotion Program(dispatch))<sup>41)</sup>이 있다.

#### 4) 해외고급인력을 위한 기타 정책

MEXT와 일본과학진흥협회(Japan Society for the Promotion of Science [JSPS])는 대학의 국제본부설립전략기금(Strategic Fund for Establishing International Headquarters in Universities) 프로그램에 참여하는 20개 대학을 선정한다. 이 본부는 대학의 다양한 조직간 협력을 통해 대학의 범국제활동(university-wide international activities)을 지원하는데 목적이 있다. 기금은 프로젝트 제3차년도에 평가과정을 거쳐 5년 동안(2005-2009년) 제공된다. 이 프로그램은 외국연구자에게 약간의 사회·문화적 지원을 하며, 또 연구자에게 해외 연구기회를 확대해나가는데 목적이 있다.

### 사. 호주

#### 1) 해외고급인력 이동의 경제적 인센티브

국제적인 연구자나 이주희망 연구자를 유치하기 위해 호주정부가 관리하고 지원하는 많은 연구지원금이 있다. 호주연구위원회 국제연구지원(Australian Research Council[ARC] International Fellowships)은 호주에서 일을 하는 12개월 동안 우수한 연구자에게 임금과 기금을 제공한다. 호주연구위원회 연맹연구지원(ARC Federation Fellowship)은 국제적으로 경쟁력 있는 보수를 제공함으로써, 호주가 선도 연구자의 유출을 방지하고 국제적으로 유능한 연구자를 유치하기 위해 고안되었다. 대학과 같은 연구지원 행정조직은 대응투자를 해야 하는데, ARC이 제공하는 것과 동등한 현물을 제공해야 한다. 이는 호주 정부의 'Backing Australia's Ability' 기금패키지의 핵심 안이다.

호주연구위원회 디스커버리 프로젝트(ARC Discovery Projects)는 개인이나

---

41) 일본학생서비스협회(Japan Student Services Association, JASSO)가 제공함.

팀이 뛰어난 기초 연구를 할 수 있도록 지원하는데 목적을 둔다. 4개의 연구지원 프로그램이 있으며, 이와 관련된 프로그램으로 호주 박사후과정 연구지원(Australian Postdoctoral Fellowship), 신진연구자(early-career researchers) 지원, 호주연구자지원(Australian Research Fellowship), 퀸엘리자베스2세 연구지원(Queen Elizabeth II Fellowship, 전도유망한 박사후과정 연구자 대상과 호주전문연구지원(Australian Professional Fellowship, 국제적 평판에 의해 능력이 입증된 저명한 연구자 대상)이 있다.

국가보건·의료연구위원회 호주보건·의료연구지원(National Health and Medical Research Council (NHMRC) Australia Fellowship for Health and Medical Research)은 보건·의료 전문분야의 저명한 연구자를 유치하고 보유하는데 목적을 두며, 기금은 5년간 제공된다. NHMRC Howard Florey Centenary Fellowship은 박사후 2-5년차 호주 신진연구자가 해외연구에 활발하게 참여한 후 다시 호주로 돌아올 수 있도록 하며, 생명의학·보건과 관련된 분야에서 연구경력을 계속 이어나가도록 한다. 기금은 2년 동안 제공되고 장학금은 2년마다 주어진다. 풀브라이트 장학금(Fulbright awards)은 호주에서 3-12개월 동안 연구수행이나 학업을 하는 전 분야의 미국 시민권자에게 주어진다.

## 2) 해외고급인력의 이주

호주의 일반인재이주(General Skilled Migration) 프로그램은 기술이나 뛰어난 능력을 가진 이주연구자가 호주경제에 공헌하도록 하는데 목표를 둔다. 지원자는 나이, 기술, 자격증, 영어능력과 직업경험을 포함한 여러 기준에 따라 평가된다. 2004-2005년 호주는 자연과학 및 물리학 직종(의학 및 생명 과학자를 포함함)을 원하는 726명의 전문인력을 유치하였다.

임시사업장기체류비자 457(Temporary Business Long-Stay Visa 457)은 고용주가 외국 노동자가 호주에서 정해진 기간 동안(3개월-4년) 일할 수 있도록 지원하게 한다. 이 비자는 지원자가 지정된 직업에 국한하여 일하도록 한다.

이 비자를 취득한 기술자의 비중은 2004-2005년 호주에 이주한 기술방문자 52,820명의 절반 이상에 해당된다. 교육비자 418(Educational Visa 418)은 호주의 고등교육기관 및 연구기관이 학교가 3개월에서 4년 동안 학자, 사서, 기술자, 실험실 조수, 연구원이나 교사의 지위를 갖고 있는 교육직 근로자를 지원할 수 있도록 한다.

학술방문비자 419(Visiting Academic Visa 419)는 호주의 고등교육기관이나 연구조직에 의해 초청된 후에 호주에서 연구프로젝트를 수행하는데 연관되어진 해외 학자에게 제공된다. 이 비자는 12개월까지의 체류를 가능하게 한다.

### 3) 해외고급인력의 자격인정

호주국립해외인재인정국(Austria's National Office of Overseas Skills Recognition[AEINOOSR])은 해외 자격증 인정을 용이하게 하기 위해 종합적 평가서비스를 제공한다. 이러한 서비스는 어떤 특별한 학위나 자격증의 등급에만 초점을 두는 것이 아니라 외국인 연구자나 과학기술인력(HRST)을 유치하는데 목적을 둔다. 평가의 가이드라인과 자문은 교육, 이민과 고용을 결정하는 정부기관, 고용주, 교육기관을 돕기 위해 관련내용을 명시된다. 호주는 교육, 과학 및 훈련국(Department of Education, Science and Training, DEST)을 통하여 해외자격 인정에 대한 세부사항을 제시하고 있다. 리스본인정협약(Lisbon Recognition Convention)과 아시아·태평양 고등교육의 학업수준, 졸업증서, 학위에 대한 지역협약(Regional Convention on the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees in Higher Education in Asia and the Pacific)을 포함한 국제적 인정 협정의 이행에 참여하고 있다.

이러한 협약은 학생, 연구자, 학자 및 전문가가 학업과 고등교육자격에 대한 인정을 통해 인재이동을 증대시킬 수 있도록 국제적인 협력을 촉진하는데 목적이 있다. DEST, AEI-NOOSR는 호주국가정보센터(Australian National Information Centre)와 같이 리스본인정협약(Lisbon Recognition Convention)을 실천하고 있다. AEI-NOOSR은 주로 고등직업·기술교육 분야에서 해외 중

등교육이후 과정의 인정을 촉진시키는데 중점을 두고 있다. 호주와 비교한 외국의 경쟁력에 대한 안내지침과 100개국 이상의 교육제도에 대한 정보를 제공하는 온라인국가교육프로필(Country Education Profiles Online)을 제작하고 있다.

교육기관, 정부기관, 평가기관, 고용주 및 직업 기관(Employers and Professional Bodies)에게 자격증 인정에 대한 정보와 자문을 제공한다. 일반 고용 또는 교육 목적의 외국 자격에 대한 교육적 평가자문을 개인들에게 제공하고 있다.

#### 4) 해외고급인력을 위한 사회·문화적 지원

호주 정부는 외국 연구자나 과학기술인력(HRST)유치를 위해 특별히 고안된 사회·문화적 지원 메카니즘을 제공하지 않으며, 지역사회나 개별적인 연구기관이 스스로 주도적으로 실행하고 있다. 호주로 전입해오는 이주자와 노동자를 지원하는 서비스로는 성인이주자영어프로그램, 외국학생의료지원 등이 있다.

#### 5) 해외고급인력의 연구

호주연구위원회 국제연구지원(Australian Research Council [ARC] International Fellowships)은 프랑스, 독일, 이스라엘, 한국의 관련 기관과 장기적 국제협의를 통해 해외 연구 활동의 지원을 가능하도록 한다. 호주연구위원회 연계 국제장학금(ARC Linkage International Awards)은 해외 연구자와 협력을 강화하도록 하며, 국제적 연구를 경험할 수 있는 공동연구 프로젝트에 참여하는 호주출신 연구자에게 기금을 제공한다.

ARC Internationally Coordinated Initiatives(ICI)는 ARC가 해외기금기관과 국제적으로 대등한 협력을 하도록 기금을 제공한다. ARC는 미국국립과학재단(US National Science Foundation)과 재료과학 연구협력을 지원하며, 영국경제사회연구위원회(UK Economic and Social Research Council)와 함께 사회과학연구협력을 지원한다. ARC Discovery Projects fellowships는 해외

연구를 지원하고 있다.

NHMRC CJ Martin Overseas Biomedical Fellowship은 생물과학분야의 기초연구를 위해 해외와 호주에서 풀타임 연수를 제공한다. 이 프로그램은 보통 호주의 지원자(박사학위 소지자)를 4년간 지원하며, 2년은 호주에서, 2년은 해외에서 진행된다. General Sir John Monash Awards는 호주 대학을 졸업한 호주 시민권자가 해외의 대학에서 졸업후과정을 수학할 수 있도록 하기위해 만들어졌는데, 신진연구자나 젊은 학생(early career/younger students)을 우선시한다. 국제과학연계프로그램(International Science Linkages[ISL] Programme)은 교육, 과학 및 훈련국(Department of Education, Science and Training)을 통해 지원된다. 즉, 호주연구자가 일류 국제과학연구와 기술협력에 전략적으로 참여하도록 하기 위해서, 국제교류, 연구지원 파견과 워크샵을 통해 세계 선도 연구설비, 연구네트워크와 프로그램에 접근할 수 있도록 한다. 이는 외국과 호주의 양자간, 다자간 과학과 기술 관계를 정립할 수 있도록 한다.

풀브라이트 장학금(Fulbright Awards)은 3-12개월 동안 미국에서 연구나 수업을 할 수 있도록 호주 시민권자에게 장학금을 제공한다. 교육, 과학 및 훈련국 웹사이트(Department of Education, Science and Training Website)는 호주와 외국 학생, 연구자 모두에게 제공되는 장학금에 대한 정보를 제공한다. 또한 많은 대학과 기관은 서로 연계하여 국내외의 교육 및 연구 기회에 대한 정보를 제공하고 있다.

#### 아. 싱가포르

싱가포르의 경우는 인적자원이 부족한 현실을 감안해 해외 유명대학과 스타급 과학자를 적극적으로 유치하고 있다. 예를 들면, 스탠퍼드, MIT 등의 분교 유치를 통해 '우수인재 풀을 구성하여 글로벌 기업 유치하고 일자리 창출과 글로벌 인재 유치'라는 선순환구조를 형성하고 있다. 특히, 바이오를 미래 전략사업으로 육성하기 위해 복제 양 돌리의 연구자인 영국의 콜먼 박사를 영입하였다. 한편, 싱가포르의 우수인력 유치를 위한 이민 관련 정책으로는 기업이 원

하는 고급인력은 2주일 내 고용비자 발급, 고용비자 취득 후 일정기간이 지나면 영주권 취득도 용이하다.

#### 자. 중국<sup>42)</sup>

중국은 중화인민공화국 중앙 사무처에서 (정부 인재 작업 협조 팀의 해외 고급 인재 유치 계획에 관한 의견(中央人才工作協調小組關於實施海外高層次人才引進計劃的意見)을 전달하며, 각 지역 및 각 부처들이 메커니즘을 정비하고 정책 조치를 완비하여 더 넓은 안목과 사고로 해외 고급 인재 유치 작업을 해야 한다고 요구하고 있다. 해외 고급 인재의 대대적인 유치는 대외 개방 확대, 국제 경쟁력 강화에 꼭 필요하며, 과학 발전관 심화, 혁신형 국가 건설, 샤오캉(小康-의식주 해결)사회 실현이라는 목표를 위해서 매우 중요하다고 생각하고 있다.

이를 위해서 다음과 같은 전략을 제시하고 있다.

첫째, 단계별로 해외 고급 인재 유치 계획을 수립하고 추진해야 한다. 국가 발전 전략 목표를 기본으로 핵심 기술 개발, 하이테크 산업 발전, 신흥 과학 전략을 이끌 수 있는 과학자와 과학 기술 리더들을 끌어들이야 한다.

둘째, 국가 중점 혁신 프로젝트, 중점 학과와 중점 실험실, 중앙 기업과 국유 비즈니스 금융 기관, 하이테크 산업 개발 단지 중심의 다양한 연구 단지 등이 해외 고급 인재들의 귀국을 독려하고 창업할 수 있도록 지원해야 한다.

셋째, 조건에 부합하는 중앙 기업, 고등 교육 기관과 과학 연구 기관 및 일부 국가급 하이테크 기술 산업 개발구들은 해외 고급 인재 혁신 창업 기지를 만들고, 산학연의 긴밀한 협력을 추진하고, 국제적으로 통용되는 과학 연구와 과학 기술 R&D, 창업 메커니즘을 모색하고, 해외 고급 창업 인재와 인재 군단을 결집시켜야 한다.

넷째, 국가 관련 부처는 계속 '장강학자장려계획(長江學者獎勵計劃)',<sup>43)</sup> '백

42) [http://www.stdaily.com/gb/stdaily/2009-01/08/content\\_897300.htm](http://www.stdaily.com/gb/stdaily/2009-01/08/content_897300.htm)

43) 중국 정부와 교육부, 홍콩 기업가 리자청(李嘉誠)이 중국 고등 교육 기관의 학술적 지위를 향상시키고, 중국 고등 교육을 진흥시키기 위해 공동으로 설립한 계획임.

인계획(百人計劃),<sup>44)</sup> ‘국가 걸출한 청년 과학 기금(國家杰出青年科學基金)’<sup>45)</sup> 등 인재 프로젝트를 강화해야 한다. 동시에 프로젝트 계획을 제정 실시하여, 각 산업 발전에 필요하고 부족한 해외 고급 인재를 유치해야 한다.

다섯째, 각 성(자치구, 직할시)은 경제 사회 발전과 산업 구조 조정과 함께 각 지역의 해외 고급 인재 유치 계획을 연구 제정하고, 필요한 인재를 유치해야 한다. 조건이 구비된 지방 특히 동북 연해 지역과 중심 도시는 경제 기술 개발구, 하이테크 기술 산업 개발구, 유학생 벤처 단지, 대학 과학 기술 단지 등을 기반으로 특색 있는 프로젝트를 제시하고, 해외 고급 인재들이 귀국하여 창업하고 혁신 활동을 하도록 독려해야 한다.

또한 해외 고급인력 유치를 위해 인사청을 두고 세계 주요 50개국에 사무소를 운영하고 있으며, 주택·차량과 같은 각종 혜택이 지원되고 및 그린카드(10년 거주)를 발급한다.

## 2. 주요국 고급인력 유치 전략이 주는 시사점

주요국의 금융부문과 물류부문의 고급인력 확보전략은 주로 인재유치보다는 인재양성에 초점을 두고 있다. 2008년 미국에서 시작한 세계금융위로 미국 월가의 우수한 금융인력이 남아돌게 되었다. 중국 등 개발도상국에서 금융부문 유휴고급인재를 유치하려고 시도하고 있으나, 보수 등 여러 가지 여건을 충족하지 못하여 성공을 거두지 못하고 있다. 우리나라의 경우 일단 한국계를 중심으로 월가의 유휴우수인력을 유치하기위해 적극적인 정책을 펼칠 필요가 있다.

물류부문에서는 싱가포르, 일본, 유럽 등 물류선진국을 중심으로 스스로 인재를 양성하는데 중점을 두고 있다. 해양, 항공, 육상 물류분야 가운데 우리나라가 취약한 부문의 핵심인력을 적극적으로 유치하는 방안을 마련할 필요가 있다. 이를 위해서는 단기 또는 장기의 다양한 프로그램을 마련할 필요가 있다.

44) 중국 과학원이 고급 인재 군단의 전략적인 구상으로, 100명의 우수 과학자를 중점 지원하는 프로그램.

45) 청년 과학자와 기술자의 성장 추진, 해외 학자의 귀국 독려, 세계 과학 기술에서 앞장서는 우수한 학술 리더를 양성.

앞에서 살펴본 주요국의 고급인력 유치 전략은 금융부와 물류부문에 적 용할 수 있을 것이다. 먼저, 국내에서 필요하지만 양성하는데, 시간을 필요로 하는 금융과 물류부문의 핵심인재 유형과 규모를 확정하여 적극적으로 유치 전략을 마련할 필요가 있다.

주요국의 해외 고급인력 유치 전략을 분석한 결과 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 고급인력의 유치를 원활하게 할 수 있도록, 이주정책을 개선할 필요가 있다. 유치대상 고급인력을 부문별, 수준별, 국가별(선진국, 개도국 등)로 세분하여, 다양한 입국비자시스템을 마련하고 인력수급변화에 따라 유연하게 운영할 필요가 있다. 나아가 해외 고급인력 유치를 위해 국적제도와 병역 제도를 개선해 나갈 필요가 있다.

둘째, 고급인력 유치를 위한 경제적 인센티브를 확대할 필요가 있다. 고급인 재에 대해 수준별, 체류기간별로 다양한 경제적 인센티브를 마련해야 한다. 또 한, 우선 유치대상 고급인력에 대해서는 국제노동시장의 임금수준을 참고하여 차별적인 경제적 인센티브를 제공할 필요가 있다. 이외에도 연구결과물 공유, 지적소유권 인정, 연구여건 조성 등의 비금전적인 인센티브도 강화해나갈 필 요가 있다.

셋째, 고급인력의 자격인정을 위한 기준마련이 필요하다. 고급인력의 이동을 촉진하기위해 위해서는 국제간의 학위, 자격증, 경력 등을 비교하여 자격을 인 정하는 기준을 마련해야 한다. 또 국제자격인정 관할기관을 설치하거나 지정하 여, 국제자격 정보를 적기에 수렴하고 전반적인 자격인정업무를 관할해나가야 한다.

넷째, 고급인력의 정착을 위한 사회·문화적 지원을 확대할 필요가 있다. 고 급인력이 연구활동이나 전문분야에 전념할 수 있도록, 법률, 사회보장, 의료, 교육, 세금, 가족지원, 여가 등 에 대한 지원을 강화할 필요가 있다.

다섯째, 고급인력 유치와 지원에 대한 종합정보를 제공하기위해 포털사이트 를 구축하여 운영할 필요가 있다. 고급인력의 이동을 촉진하기 위해서는 대상 별, 부문별, 수준별, 프로그램별로 다양한 정보를 제공할 수 있는 포털사이트를 구축하고 활성화해나가야 할 것이다.

마지막으로 해외연구 장려를 위해 지원을 강화할 필요가 있다. 일방적인 고급인력의 유치보다는 국내 우수인력의 해외유학, 연수, 공동연구 등을 위한 장단기 프로그램을 마련하고, 해외고급인력 진출과 재유치를 원활하게 하기 위한 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

## 제2절 글로벌 기업들의 해외고급인력 유치 전략

### 1. 보잉사(Boeing Co.)

#### 가. 회사개요

##### 1) 보잉사의 경영 현황

미국 시카고에 본사를 둔 보잉은 매출액 기준으로 세계 최대 항공우주 업체이다. 지난해 매출 615억 달러(약 56조원), 순 이익은 22억 달러(약 2조원)로 전 세계 145개국 고객에게 다양한 민간항공기, 군용항공기, 인공위성, 방위산업 및 우주 항공과 관련된 시스템과 서비스를 제공하고 있다.

보잉에서 근무하는 사람들은 160,000명으로 미국 49개주와 70개국의 인력으로 운영되고 있다. 하지만 항공업계의 불황으로 지난 89년 무려 6만 여명의 종업원을 해고해야 했다. 92년 매출 호조를 보였으나 93년 이후 18개월 동안 종업원의 19.5%에 달하는 2만8천여 명을 감축하기도 했다. 2008년 들어 1만여 명의 신규 종업원을 채용키로 하는 등 글로벌 기업답지 않는 신속한 대응으로 위기를 기회로 반전시키고 있는 기업이다.

고객만족을 최우선으로 전환한 86년부터 시작된 전략은 팀, 조직으로 업무 수행, 책임의 다양화, 전 조직의 목표부과 및 매트릭스 업무추진, 다양한 정보에 의한 의사결정, 고객 지향적 사업추진 등 다양한 형태로 나타난다. 여기에

강인하고 억세며, 일할 때 일하고 놀 때 놀며, 회사의 운명을 걸고 과정을 중시하는 보잉만의 독특한 기업문화가 결합해 시너지 효과를 창출하게 되었다.

한편, 보잉이 결정적으로 탈바꿈한 것은 2008년 회장으로 취임한 Jim McNerney의 역할이 크다고 할 수 있다. 80년 보잉 역사상 7번째로 최고경영자(CEO)자리에 오른 Jim은 CEO에 오르자마자 록웰인터내셔널의 방산 및 우주사업 부문을 32억 달러에 인수, 보잉이 야심적으로 추진해 온 우주산업에서 우위를 점할 수 있는 기회를 마련하게 되었다. 특히, 2007년 11월 미국 국방부가 추진하고 있는 차세대 전투기 사업에 록히드마틴사와 함께 사업 최종주자로 선정되는 실적을 이뤄냈다. 또한, 2007년 12월에는 신형 중거리 항공기인 B737-700기를 출하한 데 이어 MD와의 합병을 일궈낸 장본인이기도 하다. 무엇보다도 보잉사는 컴퓨터 베테랑인 Jim 회장이 CEO취임이후 제품생산에 컴퓨터디자인시스템 등과 같은 컴퓨터설계시스템을 도입해 최대 라이벌인 에어버스와 차별화는 물론 원가절감과 항공기 제작기간을 획기적으로 단축하는 등 경영변신을 시도하는 데 성공하게 되었다. 항공기처럼 거대한 상품을 디자인하려면 일반적인 컴퓨터 설계와는 달리 엄청난 고성능 컴퓨터가 필요한 탓에 모든 상용항공기의 경우 모형제작방식으로 제작됐으나 이 방식은 서로 치수가 맞지 않아 손실이 많은 데다 제작기간도 지연되는 것이 일반이었다. 하지만, 보잉은 B777기종을 개발하면서 슈퍼컴퓨터 8대를 동원, 「CATIA」라는 설계시스템을 도입해 3백만 개에 달하는 부품을 3차원 영상으로 미리 조립, 이 방식으로 인한 제작기간 지연이나 낭비요인을 극복하고 생산성을 대거 높일 수 있었다.

보잉사는 창립 1백주년이 되는 2016년을 대비한 중기경영전략으로 최근 「비전 2016」 프로그램을 마련, 새로운 도약에 속도를 붙이고 있다. 이 프로그램의 핵심은 크게 △성실 △고객만족 △주주에 대한 존중 △다함께 일하는 것 등 4가지로 나뉜다.

20년 후 보잉사의 전망은 항공 화물량의 3배가 증가 할 것으로 예측하고 있다. 보잉사의 2008년 시장 동향 보고서에 의하면 세계 항공화물 시장은 20년 이후에 현재의 3배에 달하는 항공 화물량을 기록하며 지속적인 강세와 장기적

인 성장세를 유지할 것으로 전망하였는데 이는 향후 20년에 걸쳐 세계적으로 연간 5.7%의 꾸준한 화물 성장률이 기대되기 때문이다. 미래 시장으로써 가장 높은 가치를 지니고 있는 항공 수송 운항 횟수가 가장 빈번한 지역으로써 아시아 태평양 지역이 1위에 올랐고, 북미와 유럽이 근사치로 2위와 3위를 기록했다. 이 보고서는 또한 현재 국제적으로 운영되고 있는 화물 운송기 대수가 1,948대에서 3,892대로 증가할 것으로 예측하였다. 이 성장세를 통하여 우리는 2027년까지 1,414대의 비행기들이 폐기처분될 것으로 예상되며, 반면 3,358대의 새로운 비행기가 추가될 것임을 알 수 있다. 이러한 추가 조치로 새롭게 생산된 863대의 수송기들은 물론 2,495대의 수송기들을 개조하는 일에 착수하게 되었다 여객기 용도에서 전환된 노후화된 상당수의 비행기들이 운송기로 개조하기에 적합한 것으로 보고서는 발표하였다. 2007년 현재 사용되고 있는 모델보다 더 효율적인 운송기들이 등장하게 될 것이며, 이런 운송기들은 현재의 운송기보다 40%가량 더 많은 물동량을 운반할 수 있게 될 것이다. 따라서 운송에 필요한 비행기의 수량은 감소할 것으로 예상된다. 보다 큰 화물 운송기를 선호하는 추세로 변화함에 따라 항공 화물 운송에 있어 운임은 앞으로 20년간 계속적으로 인하될 것으로 나타난다.

보잉사는 또한 그 동안 사각 지대에 놓여있던 지역에 서비스를 제공하기 위하여 새로운 무역 항로를 개설하게 될 것으로 전망하고 있다. 보고서는 무역 항로와 전반적인 무역 패턴의 변화로 서남아시아와 같은 곳에서 큰 성장세를 보이게 될 것이며, 이는 곧 전체적인 항공 화물 시장을 자극하는 데 도움이 될 것이라고 밝히고 있다. 도로와 철도 시설이 부족한 세계 여러 지역들에게 있어 항공 운송은 아주 중요한 운송수단으로 자리매김할 것으로 기대 된다.

## 2) 인적자원 관리

보잉은 비행기 사업 외에 최고로 숙련된 노동력이 필요한 갖가지 첨단 분야를 두루 갖추고 있다. 우주 정거장 건설에도 깊숙이 참여하고 있으며, 340개 위성을 지구 궤도로 쏘아올리고 있다. 또 위성항법장치(GPS)를 개발해 전 세계

교통시스템이 원활하게 작동할 수 있도록 도와주며, 보잉이 만드는 군용기는 전 세계 23개국에서 이용되고 있다. 이런 첨단 작업은 모두 보잉에 근무하는 최고 우수 인력들이 있기에 가능하다. 보잉의 경우 지난해 매출액 600억 달러 가운데 해외 비중이 70%를 차지하고 있다. 그런 만큼 글로벌 인적자원 확보가 아주 중요하다.

2007년 기준으로, 전 세계 99개 지사에는 15만 명의 직원이 근무하고 있는데 이렇듯 보잉의 인적자원 관리는 회사 경영전략의 핵심 요소 중 하나이다.

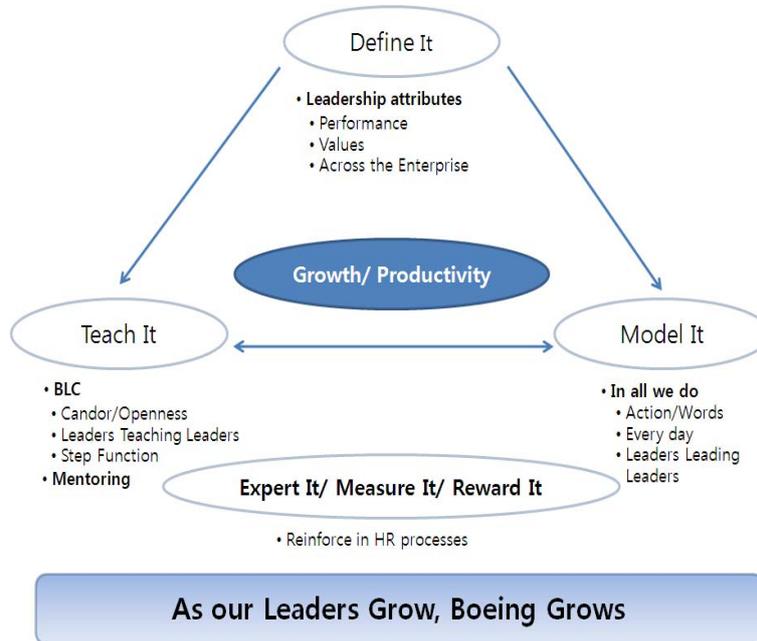
1997년 보잉이 맥도널 더글러스를 인수할 당시에도 양사 최고경영자(CEO)가 만나 회사 통합에 앞서 리더십센터를 설립해 인재양성에 투자해야 한다는 것을 합병의 전제조건으로 제시할 만큼 인적자원 관리를 중요하게 여기고 있다. 보잉의 인재관리를 맡고 있는 곳은 1999년 설립된 보잉리더십센터다. 설립 당시 벤치마크 대상은 바로 GE(제너럴일렉트릭)의 사내대학이었다. 최근까지 2만 6,349명의 졸업생을 배출했으며, 이들이 보잉의 핵심 사업 분야를 이끄는 실무 리더로 참여하고 있다. 보잉은 리더십센터에 지금까지 모두 700만 달러를 투자했다. 물론 아직은 가시적인 수익이 나오진 않고 있지만 이로 인해 미래에 얻게 될 수혜는 측정이 불가능할 정도로 크다고 본다.

보잉은 직원들의 재교육에 가장 적극적으로 투자하고 있는 글로벌 기업 중 하나다. 직원들이 사내 대학이나 외부 교육기관을 통해 재교육에 나갈 경우 등록금 등 학비는 물론 생활비까지 100% 회사가 지원해 준다. 그 결과 현재 보잉의 전 세계 직원 중 2만 9,000명이 석사 학위 이상 소지자일 정도로 학력 수준이 높다. 보잉에서 중요하게 생각하는 인재 요소로는 첫째, 문제과약 능력이 뛰어나고 둘째, 어려운 질문을 던질 줄 아는 사람이어야 하며 셋째, 협업할 줄 알고 넷째, 리더십을 갖고 설득할 수 있는 능력이 있어야 한다. 특히, 간부급들의 경우 팀원으로 하여금 자발적인 참여를 유도하는 리더십과 엔지니어링 능력, 프로그램 관리력도 갖춰야 한다.

회사 HR부서가 인사계획을 잘 짜는 것도 매우 중요한데 직원들이 평소 일하면서 자신의 커리어를 어떻게 관리하고, 향후 몇 년 후에는 어떤 분야로 자신의 영역을 확대해야 하는지 등에 관한 미래 예측능력을 갖도록 하는 것이 필

요하다. 한편, 대학들과 협력관계를 지속적으로 가져가는 것도 요구되는 사항 중 하나다. 그래야만 해당 분야 인력이 갑자기 필요할 때 곧바로 채용할 수 있는 시스템이 마련되는 것이다.

[그림 V-1] 보잉 리더십 모델



[그림 V-1]에서 볼 수 있듯이 보잉은 기업의 성장전략으로서 리더십과 전문가 양성을 강조하고 있다. 특히, 철저한 경영성과에 근거한 인적자원관리와 글로벌화를 지속적으로 추진하고 있다. 인적자원관리 부서가 중점을 두는 사업으로는 글로벌인재 유치, 리더십 양성, 조직문화 강화, 기업 글로벌화 촉진을 위한 혁신 추구하고 다양성 증대이다. 글로벌 인력유치를 위해서는 인재채용 단계부터 여러 단계의 심도 있는 인터뷰를 통해 자사와 해당 업무에 가장 적합한 인재를 발탁하고 있다. 이를 위해서 보잉사의 명성을 쌓고 이를 적극적으로 흡수하는 적극적 자세를 취하고 있다.

&lt;표 V-2&gt; 보잉 사원현황

(단위: %)

종업원 구분	1. 31, 2008	2. 29, 2008	3. 31, 2008	4. 30, 2008	5. 31, 2008	6. 30, 2008	7. 31, 2008	8. 31, 2008	9. 30, 2008	10. 31, 2008	11. 30, 2008	12. 31, 2008
Intergrated Defense System	44.3	44.2	44.0	43.8	43.7	43.6	43.5	43.4	43.4	43.4	43.3	43.1
Commercial Airplanes	40.3	40.5	40.7	40.9	41.0	41.1	41.3	41.4	41.4	41.5	41.5	41.7
Engineering, Operations & Technology	7.6	7.6	7.6	7.6	7.6	7.7	7.7	7.7	7.7	7.6	7.6	7.7
Finance & Shared Services	6.4	6.4	6.3	6.3	6.3	6.2	6.2	6.2	6.2	6.1	6.2	6.1
HR & Administration	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
Corporate	0.8	0.7	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8
Total Company	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<표 V-2>는 보잉사의 2008년도 1월부터 12월까지 직무별 인력현황을 설명한 것이다. 표에서 볼 수 있듯이 재정부문 담당자의 비율이 상당히 높게 차지함을 알 수 있다.

## 2. 마이크로소프트사(Microsoft Co.)

### 가. 회사개요

1975년 빌 게이츠 회장이 창립하였고 본사는 시애틀 인근 Redmond市에 위치해 있다. 연간 매출액(2008년 6월 기준)은 순수익 \$604억 달러이며 전 세계 111여 개국에 지사가 있다. 직원 규모는 71,172명으로 구성되어 있고 주요 업종은 컴퓨터 소프트웨어 개발 및 판매를 담당하고 있다.

Microsoft사 약사를 살펴보면, 1975년 설립한 마이크로 소프트는 1979년 뉴멕시코에서 워싱턴 주 벨뷰로 이주하였다. 1981년, IBM이 MS사 운영프로그램인 MS-DOS 1.0 채택하여 MS의 성장에 크게 기여하였고 1986년, 본사를 워싱턴 주에서 Redmond로 이전하였다. 1990년 Window 3.0 출시, 1995년

Windows 95 출시, 2000년 Windows 2000출시, 2001년 Windows XP 출시, 2007년, Windows Vista, Microsoft Office 출시하여 컴퓨터 사용자들의 편의에 크게 기여하였다. 2008년 6월에는 빌 게이츠 회장 은퇴, 빌&멜린다 게이츠 자선 사업에 전념하고 있다.

주요 사업 분야는 3개의 파트로 나누어져 있다. Platforms & Service 분야는 서버용 프로그램 개발 및 판매를 하고 있고 Business 분야는 비즈니스 솔루션 개발 및 판매를 담당하고 있다. 마지막으로 Entertainment & Device 분야는 홈 엔터테인먼트 분야 프로그램 개발 및 판매를 하고 있다.

지역별 주요 사업부서 위치를 살펴보면, 라이선싱·제조·운영 및 지원의 경우 아일랜드 더블린에 위치하고 있고, 제조는 푸에르토리코 후마카오(Humacao)에서 하고 있다. 라이선싱 및 운영은 네바다 주 르노에서 하며, 운영 및 지원은 싱가포르에서 담당하고 있다. 한편, 마이크로소프트의 자회사는 전 세계 111개국에 설립되어 있어 글로벌 기업의 특징을 나타내고 있다. 2008년 6월 기준, 매출액은 총 수익 \$604억 달러의 수익을 나타냈고 성장률은 18%, 순소득 176억 달러이다.

#### 나. 인적자원 관리

<표 V-3> 직원 수와 수익 성장

회계년도	수	수익	성장률	순이익	성장률
6. 30, 2008	91,259	\$ 60.42B	18%	\$ 17.68B	26%
6. 30, 2007	78,565	\$ 51.12B	15%	\$ 14.07B	12%
6. 30, 2006	71,172	\$ 44.28B	11%	\$ 12.60B	3%
6. 30, 2005	61,000	\$ 39.79B	8%	\$ 12.25B	50%
6. 30, 2004	57,086	\$ 36.84B	14%	\$ 8.17B	8%
6. 30, 2003	54,468	\$ 32.19B	13%	\$ 7.53B	29%
6. 30, 2002	50,621	\$ 28.37B	12%	\$ 5.35B	-28%
6. 30, 2001	48,030	\$ 25.30B	10%	\$ 7.35B	-22%
6. 30, 2000	39,170	\$ 22.96B	16%	\$ 9.42B	21%
6. 30, 1999	31,575	\$ 19.75B	29%	\$ 7.79B	73%

직원 현황(2008년 9월 기준)을 살펴보면, 전 세계에서 근무하고 있는 해외 직원은 91,286명이고 미국 내 직원은 56,654명이며, 퓨젯 사운드(워싱턴 주)의 경우 34,632명으로 구성되어 있다. 직원 연령대(미국 내 직원 기준)는 29세 이하가 10,311명(18.2%), 30~39세 26,098명(46.1%), 40세 이상 20,245명(35.7%)이다. 부문별 직원배치(전 세계 기준)는 비즈니스 그룹은 48,552명, 판매 및 마케팅 지원 그룹은 35,567명, 운영 그룹은 10,166명으로 되어 있다. 특히, 본사내 한국계 직원(2005년 기준)은 약 200명(추정)(Senior Vice President급 포함)이 근무하고 있다.

#### 다. 해외 인력유치 전략

마이크로소프트사는 개개인의 능력과 창의성을 중요시하고 있다. 특히, 이러한 능력과 창의성은 뛰어난 두뇌, 선도 기술에 대한 끊임없는 혁신정신, 그리고 자유롭고 유연한 조직구조 속에서 마음껏 발휘되고 있다.

### 3. UPS

#### 가. 회사개요

UPS는 1907년 미국에는 개인 메신저 및 배달 서비스에 대한 요구가 증대되었었는데 이러한 필요성을 충족시키기 위해, 진취적인 19세 James E. ("Jim") Casey는 친구에게 100달러를 빌려서 워싱턴 주 시애틀에 American Messenger Company를 설립하였다. 본사는 미국 조지아 주 애틀랜타에 위치해 있고 홈페이지 주소는 'www.ups.com'이다. 회장은 Scott Davis, CEO로 있으며 2007년 기준으로 수입은 US\$49,7억이다. 직원은 전 세계 425,000명이 근무하고 있다(미국 355,000, 전 세계 70,000).

소화물 처리현황을 살펴보면, 2007년 배달 물량은 4,000억 화물 및 서류를 취급했고 일간 배달 물량은 1,580만 개의 화물 및 서류로 나타났다. 일간 미국

항공 물량은 230백만 화물 및 서류인 반면 일간 국제 운송 물량 190만 개의 화물 및 서류로 나타나 미국 항공물량이 더 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 서비스 지역은 전 세계 200여개 이상의 국가 및 영토에 운송 서비스 제공하고 있으며 북아메리카 및 유럽의 모든 주소지에 물류 처리가 가능하다. 또한, 하루 평균 1,850만 명이 UPS.com에 방문하여 발송물 조회 이용하고 있으며 소매점 The UPS Store®, 4,682개, Mail Boxes Etc.®, 1,316개(전 세계)가 운영 중에 있다. 한편, UPS 고객 센터는 1,000개, UPS 서비스 취급점은 17,000개로 구성되어 있다. UPS 드롭 박스는 40,000 개, 운영 설비는 1,801, 배달 차량은 99,474대의 화물차, 밴, 트랙터, 오토싸이클(1,570대의 대체 연료 차량 포함)을 이용하여 세계최대 물류 회사의 시스템을 간접적으로 알 수 있다. 뿐만 아니라, UPS 제트 항공기 항공대는 266대, 전 세계 9위 규모의 항공사를 자랑하며 전세 항공기는 307대로 물류를 이동하고 있고 일간 비행을 구분하였을 때 국내는 1,130건, 국제는 796건으로 나타났다. 또한, 운항되는 공항은 국내는 424곳, 국제는 389곳으로 나타났다.

UPS의 항공 중심지를 살펴보면 미국은 켄터키 주 루이즈빌(US 주요 항공 중심지), 펜실베이니아 주 필라델피아, 텍사스 주 달라스, 캘리포니아 주 온타리오, 일리노이 주 락포드, 사우스캐롤라이나 주 콜롬비아, 커네티컷 주 하트포트이다. 유럽은 독일 쾰른/본이며, 아시아 태평양 지역은 타이완 타이베이, 필리핀 팜팡가, 홍콩, 싱가포르이다. 캐나다는 온타리오 주 해밀턴이다.

UPS 공급망 솔루션은 크게 3파트로 나눌 수 있다. 첫째, 핵심 서비스는 물류와 유통으로 수송과 화물 운송(항로, 해로, 육로, 철로), 화물 선적, 국제 무역 관리, 그리고 세관 통관으로 볼 수 있다. 둘째, 특화 서비스는 서비스 부품 물류로 기술적인 수리와 구성, 공급망 관리 설계 및 기획, 반송 관리이다. 셋째, 운영 설비는 120개국 이상에 991개 이상의 운영 설비, 4천6백만 평방피트의 규모를 갖고 있다.

UPS 화물의 주요서비스는 미국 전역에 제공되는 less-than-truckload 서비스의 선두 주자로 운영차량은 8,065대의 트랙터, 22,097대의 트레일러를 사용하고 있다. 또한, 운영시설로는 215개 이상의 서비스 센터를 갖고 있다.

#### 나. 인적자원 관리

UPS의 인력 유치의 경우 UPS 홈페이지에서 이루어지는 채용정보를 통해 구인/구직이 이뤄지고 있다. 아래 그림과 같이 홈페이지 채용 상에서 ‘북남미/유럽, 중동, 아프리카/아시아, 오세아니아’ 3지역으로 구분되어 이루어지고 있으며 대륙별 카테고리를 클릭하면 해당 국가로 연결되는 시스템을 갖고 있다. 특히, 미국은 job search 지역별로 할 수 있는 체계적인 시스템이 마련되어 있어 수시 채용이 활발하게 이루어지고 있다.

UPS는 설립초기부터 “직원은 UPS의 가장 소중한 자산이다”라는 철학을 갖고 있으며 노사 간 신뢰를 바탕으로 하는 경영을 중시해왔다. 이런 기업 문화의 영향으로 UPS의 인사제도는 다른 미국 기업과는 달리 내부에서 인재를 찾아 승진 시키는 경우가 대부분이다.

UPS는 공식적으로 파트타임 소포담당(Package Handler)부터 UPS에서 시작하는 것을 권한다. 파트타임으로 시작해서 회사에서 제공하는 교육을 이수하면서 개인에게 맞는 커리어를 지속적으로 개발하는 것이 유리하며 UPS 문화에 적응하는 면에서도 유리하다. 또한 파트타임이라고 해서 풀타임 직원에 비해 혜택이 뒤떨어지지 않는다. UPS에서 근무하는 대부분이 매니저들도 이와 같은 길을 걸었기에 말단 소포분리나 배달을 시작했다 하더라도 나중에는 매니저로 성장할 수 있는 길이 충분하다. UPS 지원은 아주 간단하며 파트타임 패키지 핸들러로 입사하는 것은 어렵지 않다. UPS 채용 웹 사이트에서 본인의 위치를 입력하고 현재 채용중인 직업을 검색하면 항상 10개에서 20개 정도는 일자리가 있는데 이는, 파트타임을 많이 채용하기 때문에 항상 일자리가 존재하기 때문이다. 대학생들도 지원이 가능하며 지원자의 능력에 따라 학비 지원도 한다.

#### 4. 시사점 도출

세계적 글로벌 기업인 보잉사, 마이크로소프트사, UPS사의 해외고급인력

유치에 대한 면담 결과에 대한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

가. 해당 기업들이 Diversity를 추구함

Boeing, MS, UPS는 인력 충원 시 특정대학에 치중하지 않고 전국적으로, 전 세계적으로 인재를 유치하고 있다. 예를 들면 Boeing은 2008년도 신규 채용에서 미국 150개 대학에서 각 1명을 선발하였다. MS는 대학졸업자 선발에서 같은 주의 대표적인 대학이라고 할 수 있는 University of Washington, Seattle에서 Electronic Engineering과 Philosophy를 복수 전공한 학생을 채용하는 등 채용에 있어서 다양성을 추구하고 있다. MS Director에 따르면 창의적인 일이 중요하고 이 점을 강조하는 MS는 이런 학생들을 선호하고 있다고 한다. "To be the employer of choice with an inclusive work environment in which everyone demonstrates respect for differences and feel valued by the enterprise".

나. Engineering brain drain에 대한 고민

미국의 경우 일 년에 110,000명의 Engineers가 배출되고 있다. 그러나 중국 600,000명, 인디아 350,000명에 비하여 매우 적은 수이다(Aviation Week & Space Technology 연구, 2008. 12, Louise Wilkinson). 이를 위해서 기업들은 많은 예산을 투자하고 있다(Engineering is our lifeblood. It is at the heart of everything we do. We need to find ways to fill the engineering pipeline and then draw from the best of the best" 2009; Boeing Director, 출장자와 인터뷰 중에서).

다. 우수 인력 유치를 위한 대학과의 관계성 확보 노력

세계적 글로벌 기업인 보잉, 마이크로소프트사, UPS는 University

scholarship programs을 적극 활용하고 있다. 예를 들면, 보잉사의 경우 Boeing Welliver Faculty Fellowship Program(1995년 이래 139대학이 참여), UEFP(The University Executive Focal Program) 등이다. UEFP는 Boeing의 간부들이 전 세계대학의 학교에 재학하는 항공분야 전공 또는 Boeing에 관심을 갖는 학생들과 1:1일 관계성을 정립하고 있다(장학금 지급, 졸업 후 보잉이 요구하는 일정 수준에 달하는 학생을 정규 직원으로 채용). 미국의 주요 금융기관들은 미국의 Top 10 MBA School에서 talented 학생을 국적 불문하고 채용하지만 한계적인 요인으로 Boeing의 경우는 여러 분야에서 미국 시민권자만 채용 자격을 주고 있다.

#### 라. 친환경 기업 경영을 통한 발전 전략 모색

Boeing은 Pioneering environmentally progressive technology를 추구하고 있다. UPS는 Making conscious decisions to think and act green is as much as a part of UPS as Brown. We call Decision Green. Because the more ways we find to renew, reduce, and reuse resources in our global transportation network and in the services we offer, the better stewards we are of the planet. UPS's commitment to operating in an environmentally responsible way spans decades. We incorporate and even invent new technology and process that save time and resources. From alternative fuel vehicles to routing technology, UPS finds ways to operate more efficiently and help our customers green their supply chains. Boeing과 UPS의 친환경 기업경영은 현재 우리 정부가 적극적으로 추진하는 핵심과제인 녹색성장과 맥을 같이한다고 할 수 있다.

#### 마. 산업벤치마크회사(Industry Benchmark Companies) 운영

산업벤치마크 회사운영 참여 기업은 Microsoft, 3M, Citigroup, Sears,

State Farm Insurance, Dow Chemical Company, Ritz-Carlton, Boeing, UPS 등 총 22개 기업이다. 본 프로젝트의 목적은 참여 기업 종업원들에 대하여 공통으로 설문 조사를 실시하여 각 기업의 현황을 파악(해당 기업들의 수준을 다른 기업들과 비교)하고 자기 회사의 발전 전략을 수립하여 추진하는 것이다. 본 프로젝트를 조사하는 기관은 The Mayflower Group이며, 2007년 조사 항목은 Exit survey, Donating vacation, Total rewards programs, College campus recruiting, Competencies to enhance employee engagement, Succession planning analysis, Academic-degree and promotions to management level positions, Integrated performance management systems, Employee lifecycle surveys, Background checks, Leave policies, Job rotation programs, Effectiveness of compliance and ethics programs, Skip-level promotions, Global public affairs 등이다.

결론적으로 해외 고급인력을 유치하기 위해서는 정부의 적극적인 인력 유치 정책 추진, 직업선택의 다양성, 근무환경 및 조건, 고용기회 제공 등이다. 왜냐하면, 고급 인력의 경우 사회, 경제, 개인적인 이유로 해외로 이동하고 낮은 경제적 보상, 직업의 불안정성, 개인적 동기가 주원인이기 때문이다.

## 제 6 장

# 해외 고급인력의 유치 및 확보 방안

### 제1절 해외고급인력 유치 정책의 전제 조건 및 기본 방향

#### 1. 정책 마련을 위한 전제 조건

문화적, 사회적 및 경제적 여건이 다른 상황에서 금융 및 물류 분야의 해외 고급두뇌를 유치하는 것은 그리 단순한 문제가 아니다. 따라서 다양한 차원의 이슈들을 고려하여 현실적으로 실천가능하고 상황 변화에 유연하게 대처할 수 있는 다음과 같은 정책을 마련하기 위한 전제 조건이 필요하다.

##### 가. 해외 고급 인력 유치를 위한 우선순위 설정이 필요

해외 고급두뇌의 유치를 위한 기반여건을 조성하기 위해서는 명확한 정책목표를 설정하고 어떤 분야에, 어떠한 방식으로, 어떠한 외국인 고급인력을 대상으로 우선적으로 지원할 것인지 우선순위를 설정하는 것이 중요하다. 해외 고급인력의 유치·활용의 의의에 따라 금융 및 물류 기법의 습득, 금융 및 물류 수준의 향상에 근거한 우선순위 설정이 명확하게 설정되어야 한다. 해외 고급두뇌의 유치에 있어서 우선순위의 설정과 관련된 문제는 어느 분야에 우선적

으로 고급인력을 유치·활용할 것인가에 대한 정책적 과제와 결부된다. 해외 고급인력을 우선적으로 유치·활용할 분야는 선진국과 비교하여 아직 금융 및 물류 분야의 수준 및 기법 등이 취약한 분야를 중심으로 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 또한, 국가적으로 필요성이 인지되는 전략적 분야의 발전을 위해 외국인 고급인력을 유치·활용하는 방안도 검토가 이루어져야 할 것이다.

#### 나. 적시성과 합리성이 있는 부문의 해외 고급인력 유치

해외 고급두뇌의 유치·활용분야에의 우선순위 설정문제가 해결되면 다음으로 어떤 고급두뇌를 유치·활용하는 것이 바람직한지를 검토하고 그 대상을 고려해야 한다. 왜냐하면 이들 국가 간은 물론이고 기업 간의 금융 및 물류 부문의 산업수준과 유치·활용 비용이 상이하기 때문이다. 즉, 해외 인력을 전략적·효과적으로 유치하기 위해서는 이러한 제반 요인을 동시에 고려한 전략적 결정이 요구된다. 예를 들어 미국이나 일본, 유럽 등의 선진국들은 우수한 기법, 고도화 된 산업 수준 및 연구개발능력을 가지고 있는 고급인력을 보유하고 있지만 이들에 대한 지나친 인건비 부담과 자국 내의 경쟁에 의한 새로운 산업 발전과 연구개발과제에 대한 참여기회가 제한되는 문제를 가지고 있다.

따라서 우리의 금융 및 물류 분야에 해외 고급 인력들이 적극 참여할 수 있도록 유치 방안을 제시한다면 이들을 적극적으로 유치·활용할 수 있다. 특히 싱가포르를 비롯한 동남아시아, 러시아를 비롯한 동구권 국가의 경우 우수한 고급인력을 보유하고 있으면서도 국가적 현실이나 경제적 여건이 미비하여 이들의 능력을 충분히 활용하지 못하고 있는 상황에서 이들을 금융 및 물류 분야에 유치할 경우 서방 선진국의 금융 및 물류 고급인력에 비해 보다 저렴한 비용으로 우수인력을 활용할 수 있다는 장점이 있다.

## 2. 해외 고급인력 유치 프로그램 설계의 기본방향

인재대국 및 서비스 경쟁력 강화 추진을 통한 시장경제 활성화 전략으로 국

가 선진화를 달성하겠다는 이명박 정부의 국정운영 철학을 실현시키기 위한 국가경쟁력 강화 사업 추진이 절실히 요구된다. 이를 위한 금융 및 물류 부문 해외 고급 인력 유치를 위한 기본 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 국내 고급인력의 수급현황과 수요예측에 기반을 두어야 한다. 이를 위해서 장단기적인 인력수급 전망이 필요하다. 특히, 해외 유치 고급인력이 필요한 기업, 대학, 정부출연연구소 및 정부에 대한 지원 금액의 확대가 선행되어야 한다.

둘째, 금융 및 물류 선진국에 비해 상대적으로 열악한 분야의 해외 고급 인력 유치를 통해 선진 인적자원 능력을 구축할 수 있는 토대를 마련해야 한다. 해외 고급 인력의 국내 유치는 국내 고급인력 발전을 위해 지속적으로 추진되는 것이 가장 바람직하다. 그러나 실행가능성을 고려할 때 장기유치 보다는 단기유치 전략을 구사하면서도 해외 고급 인력 확보에 도움이 되는 방향으로 해외 고급인력 유치 프로그램을 설계할 필요가 있다. 예를 들면, 해외 고급인력을 유치해서 국내로 유입하는 것보다는 국내 전문인력으로 해결하기 어려운 부분에 대해서 전문가 초청 프로그램을 활용하는 것이다. 이를 통해서 금융 및 물류 부문 전문가들을 대상으로 전문 교육을 연수시키는 방법도 하나의 방안으로 생각할 수 있다.

셋째, 해외 고급 인력 유치사업 뿐만 아니라 산업적 우위성을 확보하고 있는 분야에 대한 교육훈련 사업도 활발히 전개할 필요가 있다. 우리나라는 국가경쟁력에서 13위 국가에 걸맞게 이제는 국제 경쟁력을 확보한 금융 및 물류 분야에 있어서 개도국 등의 젊은 고급인력을 적극 유치해 석·박사 과정을 개설할 필요가 있다. 이는 장기적인 측면에서 친한파 네트워크를 형성할 수 있는 기회가 될 것이다. 또한, 인력교류에 있어서 국제화를 실현하고 국내 연구역량 강화를 도모해야 한다.

넷째, 금융 및 물류 선진국에 현지 파견 사업을 확대해야 한다. 이는 국내 전문 인력의 선진산업기술 습득을 통한 아국의 국가경쟁력 증진을 위한 중요한 일이며 전략적인 분야별 지원을 해야 한다.

## 제2절 정부차원의 해외고급 인력 유치 및 확보방안

### 1. 동북아 금융중심지로 도약하기 위한 실천적 정책추진

동북아 금융중심지(허브) 구축은 지난 2003년 로드맵이 수립되면서 한국투자공사(KIC) 출범, 금융전문대학원 설립, 자본시장통합법 제정 등을 추진하는 등 단계적 진척을 보이고 있다. 그러나 금융인력 확보 용이성, 금융시장에 대한 접근성은 물론 사무실 입차의 용이성, 교통망 등 사회적 인프라, 도시의 물가와 생활 편의성, 영어 통용여부, 문화적 생활여건 등 일반적 도시경쟁력까지 감안한 2008년 런던시의 '세계 50대 금융센터지수(GFCI)'를 보면 세계금융전문가들은 한국은 뭍바이(48위)에도 뒤진 51위에 불과하다.

정부는 '07년 '금융 중심지의 조성 및 발전에 관한 법률'을 제정하고 보다 적극적인 금융 중심지 구축을 추진하고 있지만, 금융 중심지가 되기 위해서는 더 많은 금융규제완화와 보험과 법률, 회계, 세금 등 방대한 인프라 조성이 이뤄져야 가능하고 특히 근본적으로는 언어와 의료, 교육 서비스까지 뒷받침해야 한다는 것을 잊어서는 안 될 것이다.

2009년 초 정부의 부산을 금융 중심지 지정은 동북아 금융 중심지 구축을 가속화할 수 있기를 기대하고 있다. 이는 금융 중심지 지정으로 부산은 동북아 금융허브를 지향하는 부산의 10년 숙원이 실현될 기반이 마련됐다. 금융 중심 도시가 본 궤도에 오르면 적게는 국제영화제 10개, 많게는 100개 이상의 전후방 파급효과를 얻을 수 있다는 것이 전문가들의 분석이다. 그렇다고 동북아 금융허브가 저절로 이루어지는 것은 아니다. 이번 지정으로 금융 중심도시로 발돋움하기 위한 법적 제도적 근거가 마련됐을 뿐이다.

금융 중심지로서 적절한 금융투자환경과 금융시장이 조성되고, 고급 금융인력의 인적교류가 발생함으로써 국내 금융 전문 인력 또한 그 활동 영역을 높일 수 있는 계기가 확대될 수 있다면 금융 전문 인력의 수준은 자연적으로 업그레이드 될 수 있을 것이다.

## 2. 금융전문인력 육성을 위한 공익적 재원 확보

금융전문인력의 집중적 육성을 위해서는 효율적인 교육지원이 가능하도록 공익 목적의 재원확보가 필요하다. 싱가포르, 말레이시아의 거래소 상장차익기금 등이 벤치마킹 사례가 될 것이다. 증권협회에서는 증권업계 내 인력을 스스로 양성하기 위해 2008년 ‘금융투자전문인력 양성 마스터플랜’에 따라 업계 스스로 고급인력 양성을 위해 연간 약 30억 원의 재원을 투입, 영국 헨리 비즈니스 스쿨, 홍콩과학기술대, 중국 북경대학교, KAIST 등과 글로벌 산학연계 프로그램을 운영하고 있다.<sup>46)</sup> 이와 같은 방법으로 지속적이고 집중적인 인력양성을 위해 안정적 재원확보방안을 모색하고 이를 효율적으로 관리·지원할 필요가 있다.

## 3. 금융 및 물류 부문 전문 인력의 고도화를 위한 평생교육 지원제도 마련

평생교육을 통한 전문 인력의 고도화를 도모하는 제도 및 지원 장치 마련이 필요하다. 대학 또는 대학원을 끝으로 하는 제도권 공교육에 그치지 않고 산업 현장에서의 업무경험 및 재개발(교육)과 이를 공인해주는 역량검증체계를 통해 지속적인 자기개발과 평생교육(Life Long Education)이 이루어지도록 유도하여야 한다.

이러한 과정을 통해 국내 금융 및 물류 시장의 전문 인력을 더욱 고급화하여 인력 Pool을 체계적으로 확대할 수 있을 것이다. 싱가포르의 FICS는 역량의 체계적 개발이라는 일차적 목적 외에 자국민의 금융업무 전문성을 검증해 줌으로써 다국적 금융투자회사에서 정당한 대우를 받고 역량을 발휘할 수 있도록 지원하기 위한 이면의 목적이 있음도 벤치마킹할 필요가 있다.

46) 2008년 하반기 한국증권협회 증권연수원은 국제 경쟁력을 갖춘 고급 금융투자전문인력 육성을 위해 영국 Henley Business School의 ICMA Centre와 연계한 ‘글로벌 Asset Management (자산운용) 프로그램’을 개설하였음. 이 과정은 국제 금융시장에서의 선진 자산배분전략과 투자 운용전략 등을 습득함으로써 최고 수준의 글로벌 자산운용전문가를 육성하기 위해 개설되었으며, 증권사 직원은 교육비 전액을 협회에서 무료 지원함. 본 연수는 약 1개월의 국내 수업과 영국 런던에서 10여일간 현지 자산운용전문가 등에 의한 현장학습을 받게 됨.

4. 이민제도의 탄력적이고 효율적인 제도 운영 체제 구축<sup>47)</sup>

비자 기간 조정, 객관적이고 적시성이 높은 이민평가시스템 마련, 외국인 및 이민 관련 기구의 통합 등을 통해 탄력적이고 효율적인 이민제도 운영 체제 구축이 필요하다. 이를 위해서 다음과 같은 정책 방안을 제시한다.

첫째, 비자 기간 조정을 통해 한국의 해외 고급 두뇌에 대한 체류 기간은 대체로 2년, IT Card 등 3종류의 카드는 3년으로 짧아 비자기간 연장을 통한 정주율의 제고로 이들에 대한 활용도를 높일 필요가 있다.

둘째, 객관적이고 적시성이 높은 이민 평가시스템 마련이 필요하다. 캐나다, 미국과 같이 보다 객관적인 이민 평가시스템을 마련할 필요가 있으며, 학계나 산업계 등 국내 수요에 적절히 대응할 수 있는 전략 마련이 필요하다. 한편, 객관적인 이민 평가시스템 마련을 통해 유치 대상 해외 고급 두뇌에 대한 객관적인 검증을 통해 질적 수준의 향상을 꾀하고, 이들에 대한 영주권 부여 등의 인센티브를 부여함으로써 국내 회귀 유인을 제공할 필요가 있다.

셋째, 국내 산업 및 고급 두뇌 수급 구조 변화에 대한 분석을 바탕으로 한 적시성이 높은 이민제도의 마련이 시급하다. 국내 대학 및 대학원 졸업자 등에 대한 창업 비자 도입이 필요하다. 더욱이 이미 국내에서 고도의 직업 훈련이나 교육을 받은 외국인에 대한 ‘창업 비자’ 등의 발급으로, 이들의 국내 정주율을 제고하고 국내 경제에의 기여도를 높여야 한다.

넷째, 외국인 및 이민 관련 기구의 통합을 이루어야 한다. 국가 차원의 이민 제도의 원활한 추진을 위해 현재 다양한 기관에 산재된 외국인 및 이민 관련 기구의 통합이 필요하다. 현재 출입국관리, 국적 취득, 재외동포, 귀화는 법무부, 고용허가제 및 취업 관리제는 노동부와 법무부, 산업연수제도는 중기청, 농

47) 2009년 3월 26일 국가경쟁력강화위원회 11차회에서 "우수 외국인재 이중국적 허용"에 대한 논의가 있었음. 이는 국익에 부합하는 것이 명백한 외국 우수인재에 한하여 이중국적을 허용한 것이며, 국내 거주기간 요건(5년)이 필요하지 않은 특별귀화 대상자로 하면서 귀화시험도 면제할 예정이다. 이를 통하여 국익에 기여할 수 있는 우수 외국인재의 안정적 확보를 할 수 있음. 향후 일정으로는 입법예고 및 당정협의(4월), 공청회 등(5월)을 거쳐 6월 중 국적법 개정안을 국회에 제출 계획이며, 향후 국민적 공감대 형성 여부를 보아가면서 유형별로 단일국적주의 완화 범위와 방식을 단계적으로 검토 할 계획임.

림수산식품부, 국토해양부 등의 부처로 외국인 및 이민 관련 기구들이 산재해 있다.

### 제3절 기업차원의 해외고급 인력 유치 및 확보방안

#### 1. 철저한 계획을 통해 우수 해외인력을 유치

사전에 우수 해외 고급인력의 유치 이유와 활용 방안, 수요 등을 정확하게 파악하여 전략적인 활용이 될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 기업경쟁력 제고 차원에서 필요성과 활용성을 기준으로 고려해야 한다. 우수 해외 고급인력을 대상으로 발굴부터 유치 및 육성, 퇴직까지 차별화된 인력 관리 프로그램을 준비하고 금전적 보상과 함께 이문화 환경 적응이 용이할 수 있도록 여건을 조성함으로 입사 후 업무 및 생활 등에서 불편함이 없게 지원해야 한다.

#### 2. 주요국의 현지에 활동 거점을 세우고 현지인을 채용, 활용하는 방안을 고려

첫째, 우수 외국 인력의 국내 유치 및 활용이 쉽지 않은 경우 현지 법인에서 우수인력을 활용하여 R&D를 진행하는 것이 대안으로 고려할 수 있다. 현지 조직은 분점 개념이 아닌 독립기관으로 현지에 맞춘 운영방식을 적용할 수 있다. 예를 들면, 삼성의 요코하마 연구소는 일본의 핵심기술 및 자원의 전략적 활용을 통한 세계 일류기술 확보를 위해 1992년 요코하마에 현지 법인을 설립하였으며 '07년 현재 현지인 120명, 주재원 5명으로 구성된 현지인 위주의 연구소를 운영하고 있다.

둘째, 주요역할은 국제화 거점으로서의 역할 수행은 현지 우수인력 채용, 국제 기술 표준화에 능동적으로 참여하고 전자, 전기, SDI, 기술원 등에서 수주

받아 현지의 인력이 과제를 진행한다. 또한, 기업 활용도를 제고할 필요가 있다. 중소기업과 국내 고급 두뇌와의 공동연구 지원 프로그램 개발, 금융 및 물류부문의 선진화된 기법 습득, 과학기술 고급 두뇌 기업 인턴 지원 등 기업 활용도 제고를 통해 국내 고급 두뇌의 활용도를 높여야 한다. 중소기업과 국내 고급 두뇌와의 공동연구 지원해야 한다. 중소기업의 애로기술, 신기법 또는 신상품 개발에 국내 유휴 고급 두뇌를 활용하는 공동연구 지원 프로그램을 도입함으로써 고급 두뇌 활용도 개선, 중소기업의 고급 두뇌 인력난 해소, 기술개발 애로 해소 등을 꾀해야 한다.

셋째, 기업에서는 금융 및 물류 부문의 고급 두뇌 인턴을 적극적으로 지원해야 한다. 고급 두뇌의 재학 중 인턴 활용 기업에 대해 각종 국책 연구 개발사업 참여 평가 시 가산점을 부여 하는 등의 인센티브를 제공하고, 이들이 기업 니즈에 적합한 경쟁력을 갖추도록 할 필요가 있다.

넷째, 국내 고급두뇌의 창업 촉진 지원책 마련이 이루어져야 한다. 최저자본금 규제에 대한 특례 조치 마련, 고급 두뇌 창업클러스터 지원, 고급 두뇌 사업 아이디어 박람회 개최 등의 국내 고급 두뇌의 창업을 통한 자립 지원을 위한 다양한 지원책 마련이 필요하다. 특히 고급 두뇌 사업아이디어 박람회는 벤처창업지원 정책과의 연계 추진을 통해 국내 고급두뇌에 대한 투자 유인책으로 활용, 시너지를 유도해야 한다.

### 3. 해외 고급인력 유치를 위한 금융투자회사의 역할 강화

최근 국내 자본시장에 새로 진입하는 기업이 늘면서 교육을 통해 육성한 직원이 다른 회사로 이직하는 사례가 빈번해짐에 따라 금융투자회사는 교육투자보다는 스카우트에 의지하려는 경향이 짙어지고 있다. 그러나 이는 매우 단기적인 사고로 자체 인력육성을 통한 공급기능 없이 수요만을 쫓김으로써 결과적으로 업계 전체적인 인력부족현상을 초래하는 위험을 자초하고 있다. 국내 증권사의 고급 금융전문가를 양성하기 위한 투자는 일부 대형증권사를 제외하고는 매우 부족한 상태이다. 대형 증권사의 경우에도 MBA 등 고급교육에 참

여하고 있는 인원은 최대 10명 정도에 불과하다. 해외 MBA 졸업자들은 현재의 연봉이 아니라 업무나 경험, 교육을 통해 성장할 수 있는 기회가 어떻게 주어지는지가 가장 중요한 회사선택의 기준임을 잊지 말아야 한다. 금융투자회사는 글로벌 금융기업으로 성장하기 위해 국내외 대학(원) 또는 MBA 스쿨의 우수인력 확보에 많은 노력을 기울여야 한다.

최소의 투자은행이라고 할 수 있는 골드만삭스도 우수대학의 금융관련 Club 등에 대한 지원을 통해 우수한 인력이 자사에 입사할 수 있도록 유도하고 있다. 금융전공 학생에 대한 인턴십 프로그램을 제공함으로써 학생은 산업현장에서 직무지식을 직접 습득할 수 있고, 기업은 우수한 인력을 선발할 수 있는 기회를 가질 수 있을 것이다. 한편, 자율규제 측면에서 협회가 업계전체 금융인력의 학력, 경력 등에 대한 정보와 전문인력의 수급현황을 체계적으로 관리함으로써 인력의 과부족에 선제적 대응이 가능해야 한다. 또한, 금융투자회사의 인력보유 및 양성실태를 평가하고 그 결과를 발표함으로써 고객 또는 구직자들에게 해당 금융투자회사에 대한 중요한 정보를 제공함은 물론 금융투자회사로 하여금 인력양성을 촉진하게 하는 한 방안이 될 수 있을 것이다.

금융산업의 특성상 회사 경영에 있어 인건비 비중이 가장 클 수밖에 없다. 그러나 금융인력을 성장을 위한 원천이 자본(Human Capital)이 아니라, 경영 여건에 따라 절감이 가능한 비용(Cost)으로 인식하는 관행이 지속되는 한 인력의 부족현상은 계속 될 수밖에 없을 것이다.

#### 제4절 대학, 기업 및 정부 출연연구소의 해외고급 인력 유치 및 확보방안

##### 1. 해외 유학생의 적극적 유치 및 활용

해외 유학생 귀국 촉진책을 마련해야 한다. '유학생 창업특구', '유학생 창업

펀드' 등 실질적이고 다양한 해외 유학생 귀국 촉진책 마련을 통해 고급두뇌의 해외 잔류율을 개선할 뿐 아니라 국가적인 활용도를 제고해야 한다. 중국은 유학생창업원구 설치하여 운영하고 있다. 귀국한 유학생의 창업을 지원하기 위해 중국 정부가 도입한 제도로 '창업원구(創業園區)'라 불리는 지역을 설정하고 토지나 시설의 제공 및 자금 등의 지원을 하고 있으며, 현재 50개 이상의 유학생창업원구에 2,000건 이상의 창업 실적을 보이고 있다.<sup>48)</sup>

교육시스템 개혁이 필요하다. 공교육의 강화, 음성적인 사교육의 퇴출, 산업 니즈 대응형 교육과 연구 중심 교육의 양립을 통한 대학 교육의 경쟁력 강화 등을 통해 교육시스템 전반에 걸친 개혁으로 학생들의 국외 유출 급증 현상을 개선하고, 나아가 해외 우수 학생 또한 유치할 수 있도록 해야 할 것이다. 스위스 국제경영개발원(IMD)의 발표한 08년도 경쟁력 보고서에 따르면 한국은 '대학 교육의 경제·사회 요구 부합도'에서 55개 조사 대상국 중 53위에 그쳤다. 이 순위는 국내 기업의 최고경영자 600명을 대상으로 '대학 교육이 산업계가 원하는 내용을 얼마나 다루고 있는지'에 대한 설문 조사 결과이다.

'05년 재정부의 설문에서도 일반대학원의 교육과정은 학술 연구자의 양성을 목표로 하고 있으므로 실무지식에 대한 교육이 곤란하며, 금융관련 과목도 극히 일부에 불과한 것으로 조사되었다(<표 VI-1> 참조). 대학원을 졸업한 최고 인력이 실무지식 부족 등 산업계의 요구수준에 미흡하다는 것은 결국 대학(원) 졸업자에 대한 기업의 재교육 비용이 그만큼 증가한다는 것을 의미한다. 최근 정부는 금융전문대학원을 설립하고, 12개의 경영전문대학원을 확대하는 등 대학을 통한 고급전문가 육성을 독려하고 있다.

고등교육기관이 업계의 수요와 요구에 부합하고 나아가 미래 필요인력에 대한 예측과 선제적인 공급기능을 수행할 수 있도록 산업현장과 연계된 커리큘럼을 구성하고 프로그램을 개발하는 등 업계와의 협력체계를 구축해야 한다. 더불어 외국인 강사진 확대 등 대학자체의 글로벌화를 통해 해외 MBA와 견줄 수 있는 경쟁력 있는 대학(원)으로의 혁신을 수요자 모두에게 매력적인 고급인

48) 財団法人國際經濟交流財団, 『外國人勞働者問題にかかる各國の政策・實態調査研究事業』, 2005年3月.

력 배출기관으로 도약해야 할 것이다.

<표 VI-1> 대학원 졸업자에게 부족한 것

금융실무지식	영어	금융이론지식	기타
75%	18%	2%	5%

자료: 금융회사 대상 설문조사, 재정경제부(2005년).

## 2. 해외 고급인력 단기유치 사업의 활성화

국내 기업, 대학 등이 보유하고 있지 않은 금융 및 물류기법 효과가 큰 분야에서 단기간 해외석학을 초청하여 국내 교수 및 연구원을 대상으로 세미나 개최 또는 신기법 및 전략 개발 과정에서 기술자문을 수행할 수 있도록 지원한다.<sup>49)</sup> 해외 우수대학 석좌 교수로서 해당 분야의 국제적 선도자 또는 노벨상 또는 필즈상 수상자의 경우 우선순위로 지원함으로써 유치성과의 극대화를 촉진 할 수 있다.

유치기간은 해외 석학의 활용 가능성을 고려할 때 중·장기적 활용이 바람직할 수 있으나, 재정적 지원 가능성 및 세계적 석학의 유치 활용가능 기간을 고려한 실행 가능성 측면에서 볼 때 단기 사업으로 추진하는 것이 현실적인 대안이 될 것이다. 유치대상 전문가 선정 시 유치 활용기간 및 활용자의 적합성, 유치 분야의 중요성, 유치 대상자의 학문적 성과 및 활용계획의 구체성 및 타당성 등을 고려함으로써 우수인력이 선정될 수 있도록 노력할 필요가 있다.

선진 고급 인력의 효율적 활용을 통한 국내 금융 및 물류 부문 측면에서 해외 우수 인력을 유치 활용해야 한다. 해외 고급인력 유치·활용사업은 세계적 석학의 유치활용 사업에 비해 선진 금융 및 물류기법 획득 측면에서는 다소 그 비중이 낮을 수 있으나 첨단기술 획득이 전략적 측면과 더불어 선진 연구기법

49) 교육과학기술부는 2009년 해외학자 유치·활용을 통해 신 성장동력을 창출할 수 있는 기술개발 및 학문의 융복합 분야 연구와 인력양성을 집중 지원하는 세계수준의 연구중심대학(World Class University : WCU) 육성 사업을 추진하고 있음. 자세한 관련 사업은 한국과학재단 홈페이지 참조([www.kosef.re.kr](http://www.kosef.re.kr)).

및 연구문화 습득의 전략적 측면을 동시에 포함하고 있다. 유치대상 해외고급 인력의 학위 수준은 박사학위 소지자를 중심으로 하고 해외 고급인력의 수요 조사에서 나타난 바와 같이 가급적 4년 이상의 경력을 보유한 금융 및 물류분야 전문가의 유치 활용을 장려토록 한다. 유치 금융 및 물류전문가에 대해서는 체제비, 왕복 항공료 및 초기 정착비용 등을 정부가 지원함으로써 국내 연구기관이 보다 많은 해외 고급인력을 활용할 수 있도록 장려할 필요가 있다.

### 3. 협동 박사과정 지원 사업

외국 박사과정 희망자들이 외국에서 박사과정을 수행하는 과정에서 발생할 수 있는 장기간 학업과정에서 오는 소외감, 고국에서 강의자리 상실, 학위취득 국가에서 정착 유혹 등과 같은 어려움을 최소화하고, 보다 나은 조건에서 박사학위를 취득할 수 있도록 지원한다.

외국 박사과정 학생들은 미리 학업일정을 세워, 국내기관의 지속적인 관리·감독 하에 자신의 고국과 한국에서 선택적으로 학업과 연구를 수행, 학업 일정에 관한 내용은 고국 및 국내 지도 교수와 함께 세울 수 있도록 한다. 외국 박사과정 학생들은 고국의 대학에서 장학제도 혜택을 받을 수 있다.

국내 대학교수는 논문의 최종 수정 및 외부 심사관으로의 참여 등을 위해 박사과정 학생의 고국을 방문하고 지원 대상자는 외국에서 박사과정을 수행중이거나, 진학을 희망하는 학생으로 하며 학업 성적에 따라 최대 2년까지 지원한다. 체제비, 의료보험, 지도교수 여행 경비 등 지원을 통해 박사과정의 원활한 수행을 지원한다.

대학의 특성화와 질 향상에 노력해야 한다. 일본은 대학교육에 대한 외기감에서 ‘개성 있는 대학’ 만들기에 돌입, 기초와 응용학문을 결합하는 퓨전 교육의 시도와 함께 첨단 기술 분야에서 세계 수준의 거점 대학원을 설립하였다. 리즈메이칸(立命館) 대학은 경제·경영·이공학부가 협동하여 1999년 4월에 학제적 프로그램인 “文理 綜合 Institute”를 가동하였으며, 히토츠바시(一橋) 대학은 2000년 가을학기부터 기존의 경영대학원과는 차원이 다른 비즈니스 스

쿨을 개설<sup>50)</sup>하였다.

#### 4. 금융전문교육기관의 협력체계 구축 및 활용

해외 체류 한국인 고급두뇌 활용 방안 마련을 위해서 해외 고급 두뇌 활용 네트워크 구축, 해외 유학생 귀국 촉진책 마련 등을 통해 해외 체류 한국인 고급두뇌를 활용할 수 있는 방안 마련이 시급하다. 이를 위해서 해외 고급두뇌 활용 네트워크 구축해야 한다. 해외 금융 및 물류 단체를 적극 활용하여 해외 고급 두뇌 활용 네트워크를 구축하고, 해외 고급 두뇌 유치의 장으로 활용해야 한다. 각종 재외 금융 및 물류 전문 단체들과의 공동연구 지원, 재외 금융 및 물류 단체 소속 고급인력들에 대한 DB 구축 및 국내 수요처 정보 제공 네트워크 구축 등 구체적이고 실질적인 해외 거주 고급두뇌 활용 네트워크 구축이 필요하다.

50) 국제 수준 비즈니스 리더의 전략적 육성을 위해 Morgan Stanley, Accenture(구 앤더슨컨설팅)와 히토츠바시 대학, 일본 정부가 공동으로 '지적연립(Intellectual alliance)' 체제를 구축하였다. 기업측은 첨단기술, 관련 리서치자료 및 DB 등을 학교에 제공하고, 재계 저명인사를 강사로 초빙하였다. 학교와 기숙사가 동경 시내에 위치하여 현장학습과 네트워크 구축에 유리하였고, 장학금 제공 등 일본 정부의 전략적 지원(Young Leader Program)하에 국외의 우수인재 유치에도 노력하고 있음.



## 제 7 장 결 론

### 제1절 연구결과 요약

지식기반경제 사회는 모든 분야에서 점차 고급 인력을 필요로 한다. 특히 글로벌 사회에서는 지식의 강도가 증가하면서 국가 간의 인력의 이동이 급증하고 있다. 최근 OECD 주요국의 외국인력 규모는 '95~'04년간 외국인 노동력 규모가 2배 이상 증가했고, 특히 스페인·영국·이태리·스웨덴에서의 증가 폭이 커졌다. OECD 회원국에서 외국인 노동력이 증가하고 있는 주된 이유는 베이비붐 세대의 노동시장 은퇴와 저출산 경향에 대응하여 외국인력 활용을 유력한 정책수단으로 고려하고 있다. 또한, 각국의 고급인력 유치 경쟁에 따라 금융 및 물류, IT와 간호·의료기술분야 등의 고급인력 수요증가 한 데 기인하고 있다.

인력의 국제적 이동은 새로운 현상이 아니다. 사람들은 항상 다른 국가로 이동했으며 역사적으로 기술의 보급은 인간의 이동에 의해 대부분 이루어졌다. 그러나 최근에 인간의 이동은 경제 활동이 보다 글로벌화 되면서 활발해졌다.

현 이명박 정부도 '글로벌 고급인력 유치 방안'을 제시하였다.<sup>51)</sup> 경영, 기술, 교육, 지식서비스 등의 분야에서 특별한 지식, 경험 등을 보유한 자로서 경제

51) 교육과학기술부, 법무부, 행정안전부, 지식경제부, 노동부, 국가경쟁력강화위원회가 공동으로 방안을 마련하였음(2008. 04. 30).

발전에 기여하는 외국인 전문인력(경영자, 연구원, 과학자, 엔지니어, 교수, 금융·의료·디자인·건설·첨단산업: IT, BT, 신소재 등) 관련 전문가 등이 주요 대상을 유치하는 전략 방안이다.

따라서 해외 고급 인재들이 충분한 역할을 발휘할 수 있도록 좋은 조건을 만들어 주어야 한다. 시대에 어긋나는 각종 틀과 규제는 과감하게 타파하고, 정책적 조치를 정비하며, 유치한 해외 고급 인재들을 이해하고 신뢰하며 열정을 가지고 관심을 가져야 한다. 또한 해외 고급 인재들의 환경과 분위기를 존중하고 관심을 가지며 지원해야 하며, 합당한 대우와 사업으로 인재를 끌어들이고 서비스를 제공하여 그들이 혁신과 창업 활동에 최선을 다할 수 있도록 하여, 혁신형 국가 건설에 공헌하고 성과를 내도록 독려해야 한다.

아울러 해외 고급인재 유치작업 체제와 메커니즘을 세워야 한다. 이를 위해서 국가적인 차원에서의 해외 고급두뇌 유치노력 필요하다. 미국, 캐나다, 일본 중국 등과 달리 한국은 국가 차원의 해외 고급두뇌 확보전략이 마련되어 있지 않아 국가 차원의 이민 정책을 바탕으로 한 해외 고급 두뇌 확보 전략 마련이 필요하다. 국내 고급두뇌 활용 지원 방안 마련이 필요하다. 한국은 정부출연연구소 초차 인력의 절반 정도가 비정규직인 등 국내 고급두뇌 활용도가 낮아 고급 두뇌와 중소기업과의 공동연구 지원 등을 통해 기업 활용도를 제고하고, 창업 촉진 지원책을 마련함으로써 국내 고급 두뇌 활용도를 높여야 한다.

세계 각국의 인재유치 경쟁을 적극적으로 추진하고 있다. 미국은 능력 등에 따라 5개의 카테고리 나뉘, 전문적·기술적 분야의 인력을 수용하고 있다. 또한, 공학, 수학, 물리학, 의학·위생, 건축, 교육, 경영학, 회계, 법률 등 특수 기능을 필요로 하는 직종에 대해 특수 기능 종사자 비자(H-1B)를 발급하여 해외 고급인력 유치를 추진하고 있다.

일본은 향후, 고부가가치 제품을 생산하기 위해서는 다양한 문화를 가진 사람들이 유입되어 이노베이션 창출과 국제 경쟁력 강화하라는 관점에서 필요하다는 인식을 하고 있다. 이를 위해서 외국인이 가진 다양한 가치관, 경험, 노하우를 살려 부가가치, 창조력을 높여 가는 것이 중요함을 강조하고 있다.

이를 위해서 각 부처별로 대응방안을 제시하고 있다. 예를 들면 문부과학성

은 교원·연구자 등 수용 촉진대책, 2020년 유학생 30만명 계획, 유학생에 대한 취직 지원책을 추진하고 있다. 경제산업성은 고도 인재의 활용 촉진(기업의 유입 확대), 유학생의 유입 촉진, 고도 기능 인재의 활용 방안을 제시하고 있다. 후생노동성은 일본내 취직 촉진관련 현황 분석, 대책 수립, 법무성은 고급 인력 및 IT 분야 전문가들을 위한 출립국 관련 정책을 추진하고 있다.

싱가포르는 우수인력 패스(The Personalised Employment Pass)를 도입하였고 입국 시부터 완전 자유취업 허용 및 동반가족에게 동일한 혜택 부여하고 있다. 홍콩은 우수인력 유치이민 프로그램 실시('06.6)하고 있으며 점수제에 의해 해외 및 중국 우수인재를 적극 유치하고 있다. 또한, 해외 고급인력의 유치를 위해 각국은 대학의 구조조정과 시장원리 적용하고 있다. 영국 뿐 아니라 전체적으로 대학 경쟁력을 높이기 위한 구조조정, 제휴·연합, 합병 등의 노력 전개하고 있다. 영국은 1979년 이후 대학의 역할과 기능을 재조명하고 대학교육의 경쟁력 향상을 위한 정책을 본격적으로 추진, 대학재정의 95%에 달하던 보조금 비율을 낮추어 지구노력을 촉구하고 있으며, 교수 업적평가, 학과영역, 대학 전체의 '생산성 평가'에 이르기까지 엄정한 평가를 실시하고 있다. 중국은 '학문의 시장화'를 대학의 기본 전략으로 설정하고 스핀오프, 제휴, 합병 등을 활발하게 추진하고 있다.

## 제2절 해외 고급인력 유치를 위한 정책 방안

### 1. 해외 고급인력 유치·활용을 위한 제도적 개선 방안

#### 가. 해외 고급인력 정책수립 체계 재정비

금융 및 물류 부문 해외 고급 인력정책 자문위원회를 구성·활용(국무조정실 등)을 해야 한다. 이 위원회에서는 금융 및 물류 부문 해외 고급 인력 활

용 종합정책, 선진국 제도 연구, 국제 노동력 이동에 관한 정책방향 등을 검토하고 정책 방향을 제시한다.

현재 금융인력 양성의 경우 주무부처는 금융위원회이며 금융전문인력 양성에 관한 기획 및 총괄·조정하고 있다. 물류부문의 경우는 주무부처는 국토해양부이며 교육과학기술부는 경영·금융·물류 분야 인력양성정책 수립 및 관련 전문대학원제도의 개선과 운영 활성화를 담당하고 있다. 또한 지식경제부는 유통산업 전문인력의 양성에 관한 사항 및 물류전문기업의 육성 및 지원에 관한 사항을 관장하고 있다. 물류관리사 등 물류전문인력의 양성에 관한 사항과 해운·항만물류 전문 인력 양성에 관한 사항을 관장한다.

#### 나. 비자 및 출입국 절차 등 기존제도 개선

비자 기간 연장을 포함하여 외국인 우수 기술 인력에 대해 친화적인 이민 제도로 전환이 필요하다. 현행 비자는 미국, 영국 등에 비해 허가기간이 짧고 자격요건도 까다로워 해외 고급두뇌의 국내 정주율을 높이는 데 한계가 있다. 해외 고급인력 대상의 영주권 부여조건도 실효성이 떨어지는 등 제도상 고급인력 유치를 위한 전략적 접근이 부재하고 있다.

반면, 선진국은 국가차원의 이민정책을 전략적으로 운영하고 있으며 고급인력의 영주권 취득이 용이하다. 예를 들면 싱가포르의 우수인력 패스(The Personalised Employment Pass)를 도입하고 입국 시부터 완전 자유취업을 허용하며, 동반가족에게 동일 혜택을 부여한다. 미국, 캐나다, 호주 등은 세계적 우수 인재에 대해 본인 및 배우자의 취업활동이 자유로운 영주비자를 적극 발급하고 있다.

세계적 우수인재를 유인할 수 있는 출입국서비스 제공하여야 한다. 본인과 배우자의 경제활동에 제약이 없는 영주비자 발급하고 선별된 글로벌 고급인력에 대하여 경제활동이 자유로운 영주비자를 입국 전 발급하여야 한다. 또한 전문인력 체류 상한기간을 2년에서 3년으로 확대하고 체류 연장신청의 불편 해소 및 장기체류 전문인력에 대한 영주권 취득기간 간소화해야 한다. 외국인이 근무처를 변경하고자 하는 경우 출입국관리사무소를 방문하여 허가를 받는 것

보다는 원칙상 온라인 신고만으로 이동 가능하도록 편리성을 제공해야 한다.

기업 차원에서는 기업 수요에 부합하는 비자체계 개선이 필요하다. 현재 해외에 진출한 우리기업에서 고용한 외국인이 국내 본사에 파견 근무하면서 경영기법, 기술 등을 전수받을 수 있는 비자제도가 부재하다. 일본의 경우 해외에 진출한 일본 기업의 외국 직원이 국내본사 파견근무 시 기업 내 전근 비자를 발급하고 있다. 미국은 학사 이상의 학위소지자에 대하여 전문직 비자(H1-B)를 발급하고 있다. 따라서 국내로 파견되는 전문 인력에 대해 주재(D-7)비자를 발급하도록 해야 한다.

#### 다. 외국인 고급인력에 대한 세제혜택 연장

세제혜택 연장은 이중과세 방지 협정 등으로 실제 세수 확보가 크지 않아 면제 조항을 연장하는 데 무리가 없는 반면 외국인 고급인력을 유치하는 데는 상징적인 인센티브를 제공하는 효과가 있다.

### 2. 재외 금융 및 물류 분야 고급인력 활용 방안

최근 세계적인 금융 한파로 글로벌 금융 기관에서 오랜 경험을 가진 외국인은 물론 재외 동포들을 유치하여 적극적으로 활용할 필요가 있다. 이를 위해서 다음과 같은 정책을 추진해야 한다.

첫째, 병역특례 확대를 통한 해외유학 금융 및 물류 분야인력 유치를 해야 한다. 병역특례(전문연구요원)를 확대할 경우 병역자원 확보 및 국적포기 등을 예방하는 효과가 있을 것이다. 또한 기업 입장에서는 해외 유학출신 고급인력을 전문 연구요원으로 활용할 수 있는 이점이 있어 기업 경쟁력 제고에도 기여할 수 있다.

둘째, 최근에 선진 기업들은 인재 확보가 가장 핵심적인 미래 전략이라는 공감대가 확산되고 있으며, 우수 인재의 가치가 급등하고 있고 글로벌 차원에서 인재 확보 경쟁이 치열하게 전개되고 있다. 국제자본의 이동 못지않게 고급 인

적자원의 이동이 국가경제에 심각한 영향을 미치게 되었고, 이에 따라 미국, 독일 등 강대국은 물론 아일랜드, 네덜란드, 싱가포르, 대만 등 작은 나라들도 인력유치의 노력을 강화하고 있다. 우리나라의 경우 효과적 해외 고급인력 활용 프로그램 마련을 통해 국내 기업, 연구기관, 대학의 고급인력의 부족현상을 해소하고, 첨단 금융 및 물류 기법의 효과적인 이전촉진을 통해 고급인력 확충을 도모하는 것이 무엇보다 필요하다.

또한, 해외 우수 고급인력 유치사업의 활성화는 국내 금융 및 물류 교육의 활성화 및 청소년의 금융 및 물류 분야 진출 기회현상을 부가적으로 해소할 수 있는 정책대안이 될 수 있다.

### 3. 해외 우수 인재에 대한 경제 및 사회적 보상 강화

#### 가. 주거지원 차원의 정책방안

우리나라에 유치된 해외 고급인력들을 대상으로 한 지원내용은 그 사업의 내용과 주체에 따라 약간씩 상이한 모습을 보이고 있다. 일반적으로 체재비, 항공료, 보험 분야에 대한 지원은 공통적으로 이루어지고 있으나 지원수준은 사업에 따라 매우 다르게 나타나고 있다. 주거지원은 대부분 외국인 고급인력들을 유치·활용하는 기관에서 담당하고 있는 실정이다. 이에 따라 외국인 고급인력들의 대부분이 소속기관의 기숙사나 사택을 이용하고 있으며, 시설의 낙후성 등의 이유로 주택에 대한 불만이 높아 이들에 대한 주거지원 개선책이 빠른 시일 내에 마련되어야 한다. 앞에서 살펴본 바와 같이 각국의 해외고급인력 유치와 지원은 민간차원의 접근보다는 정부차원의 장기적인 계획으로 적극적으로 이루어지고 있다. 비단 외국인 고급인력을 위한 일시적인 주거를 지원하는 것보다는 장기적인 수급과 활용이 가능하도록 하는 것이 중요하다. 이를 위하여 일본, 싱가포르, 중국과 대만의 경우에는 미국, 유럽 등의 제도와 시설을 벤치마킹하여 연구 단지를 만들고 이러한 제도와 시설을 자기나라의 실정에 맞게 운영하려고 노력하고 있다. 우리나라의 경우에도 외국인 금융 및 물류분

야 전문가를 초청하는 개별 기관 및 사업에 따라 달라지는 지원체계를 재정비 하고, 단순히 거주하기 위한 주거시설의 지원보다는 연구 활동을 독려할 수 있는 인프라 차원의 주거지원이 필요하다.

이러한 맥락에서 주거지원 차원에서 고려될 수 있는 정책방안으로는 첫째, 각 대학, 연구기관이 현재 소유하고 있는 기존 기숙사를 현대식으로 리모델링 하여 활용하는 방안과 둘째, 민간 기업이 건설한 아파트나 오피스텔 등을 연구 소 차원에서 장기 임대하여 외국인 고급인력들에게 제공하는 방안, 셋째, 외국인 전용주택(Guest House)을 건설하는 방안 등을 고려할 수 있다. 특히 외국인 전용주택 건설안의 경우 단순히 주거지원을 위한 건물의 건설이라는 의미 뿐만 아니라 외국인 고급인력을 위한 지원체계의 신설이라는 의미까지도 포함 된 개념이다.

#### 나. 의료지원 차원의 정책방안

현재 해외 고급두뇌들을 대상으로 한 의료지원은 사업에 따라, 그리고 고급 인력의 체류기간에 따라 상이하다. 특히, 3개월 미만의 체류 고급두뇌들의 경우에는 단기 취업(C-4)으로 분류되어 의료보험에 가입하지 못하고 있는 것은 가장 시급히 해결되어야 할 문제로 지적될 수 있다.

현재 일부 해외 고급인력 유치·활용사업의 경우 외국인들에게 상해보험과 여행자보험이 지원되고 있지만, 이러한 보험체계만으로는 일상적으로 발생할 수 있는 가벼운 질환에 대한 지원이 전혀 이루어질 수가 없다. 실제로 중국이나 인도와 같은 우리나라보다 환율이 낮은 나라에서 온 외국인 고급인력들은 의료보험 혜택이 없으면 진료비 전체를 자비로 지출해야하는 것에 상당히 부담스러워 할 수도 있다. 따라서 효과적인 해외 과학기술 고급두뇌의 유치·활용을 위해서는 이들에 대한 의료보험 지원에 대한 제도적 재정비가 이루어져야 할 것으로 보인다.

이러한 맥락에서 해외 금융 및 물류 부문 고급두뇌들에 대한 의료지원과 관련된 정책방안으로는 첫째, 외국인 고급인력의 의료보험 지원범위를 통일·지

원하는 방안이다. 이 방안은 현재 각 기업, 대학, 연구기관별로 다르게 적용되고 있는 의료보험을 정부차원의 지원으로 동일하게 가입할 수 있도록 하는 방안으로서, 모든 외국인 고급인력들은 의무적으로 의료보험에 가입하도록 하고, 일정액의 의료보험료를 지원하는 것이다. 둘째, 외국인 고급인력을 위한 새로운 의료보험 체계를 마련하는 방안을 고려해볼 수 있다. 이 안의 경우 현재의 의료보험 체계로는 6개월 미만의 해외고급인력은 의료보험 혜택을 받을 수 없기 때문에(의료보험 가입절차에만 3개월 소요) 해외고급인력이 손쉽게 의료보험에 가입하여 의료 혜택을 받을 수 있도록 하는 것으로 교육과학기술부가 보건복지가족부, 국민건강보험공단, 각 대학, 기업, 연구소 등과의 협의를 통하여 실질적인 의료보험을 제공할 수 있는 근거를 마련하여 주는 방안이다. 셋째, 외국인 전용 병원을 신설하여 의료서비스를 제공해주는 방안이 제시될 수 있다.

#### 다. 자녀교육 지원 차원의 정책방안

외국인학교에 대한 학력 불인정, 배우자의 취업절차 불편 등으로 고급인력의 동반가족을 위한 체류환경 조성이 미흡하다. '08.2월 체류 중인 외국 고급인력 29,523명 중 가족동반자는 2,562명(8.7%)에 불과하다. 이들은 언어소통, 근무처 변경 과정 등에서 고급인력이 체류상의 불편을 경험하고 있다. 최근 국책연구기관의 한 연구 결과에 따르면 국내체류 전문 인력의 직장생활 애로 사항으로 언어소통 문제(63.2%), 근무환경(24.8%), 외국인에 대한 배타성(12.8%)을 들고 있다. 특히 국내에 유치된 해외 고급두뇌들의 자녀교육에 대한 지원은 어떠한 사업에도 포함되어 있지 않은 실정이다. 앞에서 살펴보았듯이 현재 우리나라의 외국인 학교 설립과 운영은 거의 서울 및 수도권에 편중되어 이루어지고 있으며, 외국인 고급 두뇌들의 유입이 상대적으로 크게 나타나는 대덕연구단지 등의 경우 외국인학교가 1개교에 불과해 추후에는 과부족 상태에 이를 것으로 예상되고 있다. 또한, 우리나라의 외국인학교 등록금이 상대적으로 비싸기 때문에 대부분의 외국인 고급두뇌들이 우리나라의 외국인학교의 교육비를 부담스러워하는 것으로 나타나고 있다. 그러나 우수한 고급두뇌를 장기간 활용

하기 위해서는 가족을 동반하여 입국한 고급두뇌들의 자녀교육에 대한 지원책이 강구되어야 한다. 따라서 외국인 고급두뇌들의 자녀들이 외국인 학교에 진학할 수 있게끔 정부차원에서의 제도적 지원이 절실히 요구된다.

금융 및 물류부문 해외 고급두뇌들의 자녀교육지원 차원에서 고려될 수 있는 정책방안은 다음과 같다.

첫째, 기존 초·중·고등학교에 외국인(국제) 학급을 설치하여 운영하는 방안이다. 즉, 일반 초·중·고등학교에 외국인(국제)학급을 설치하여 운영하는 것으로, 시설 및 운영비를 정부가 보조하고, 학사운영은 학교가 자율적으로 편성하는 방안이다.

둘째, 교육과학기술부 등 정부지원을 통해 기존 외국인 학교를 이용하는 방안이다. 이 안의 경우 기존에 설립되어 있는 외국인 학교에 외국인 고급두뇌들의 자녀가 다닐 수 있도록 하는 방안으로 교육과학기술부가 학비를 지원하고 외국인 고급인력의 자녀 수요에 맞게 학급을 신설하거나 증설시키는 방안을 포함하여 유치기관이나 교육과학기술부 등 정부차원에서 일정부분 학비를 지원하는 방안이다.

셋째, 외국인 고급두뇌 자녀들을 위한 신규 외국인 학교를 건설하는 방안으로, 교육과학기술부 등 유관기관과 협의하여 신규 외국인 학교를 설립하되 외국인 고급인력 자녀들에 대해서는 일정부분 학비를 지원하는 것이다.

#### 4. 해외 우수 인력과 네트워크 구축 및 확산

해외 우수 고급인력은 이동성이 높기 때문에 국내로 유치하기가 힘들며 유치했다더라도 지속가능한 유지가 쉽지 않다. 또한, 경우에 따라서 한시적으로만 특정 분야의 지식(기술)을 필요로 하는 상황도 있으므로 우수인력의 영구 영입만이 항상 옳은 것은 아니다. 산업이나 국가적으로 필요로 하는 해외 거주 우수 고급 인력을 모두 국내로 유치하는 것은 한계가 있다. 따라서 우수 해외 고급 인력을 무조건 영입하기보다는 네트워크를 통해 필요시점에서 활용하는 방안을 모색할 필요가 있다.

평소 글로벌 네트워킹을 통해 필요한 경우 협력할 수 있도록 관계를 미리 구축할 필요가 있다. 글로벌 공공 연구소 간, 혹은 기업-연구소-대학 간 사전 협약에 의한 협력 체계 등이 필요하다. 네트워킹을 통한 사업 및 연구 진행이 원활히 이루어질 수 있도록 지원체계 구축 및 관련 제도를 정비해야 한다. 국내 연구원이 외국 연구소 연구에 참여하거나 외국의 우수 고급인력이 국내주관 연구에 원활하게 참여할 수 있도록 제도적 지원이 필요하다. 그러나 금융 및 물류 부문의 민간 차원의 해외 우수 인력의 네트워크 구축 및 활용은 해당 기업의 특성을 잘 반영하여 독자적으로 추진해야 한다. 특히, 재외동포재단을 활용하여 “전 세계 한인 네트워크를 형성해 내외동포가 상생 발전할 수 있는 기회를 형성”할 필요가 있다.

#### 5. 해외 한국인 고급인력 이동 실태에 대한 통계 인프라 확충

해외 한국인 우수 고급인력에 대한 인력정보의 DB 확충과 유입증대를 위한 국내 유치기반의 조성이 필요하다. 그동안 고급인력 유치지원 사업에 대한 인력채용기관(기업, 연구소)의 최대 애로사항은 인력유치에 관한 정보 부족이었다. 해외 고급 인력에 대한 DB 및 국내외 인력 알선업체와의 협력망 구축을 통해 인력정보 접근도를 높이는 것이 무엇보다 중요하다. 해외교포 가운데 금융 및 물류전문가를 관련분야에 활용하기 위해서는 전문인력정보 DB를 해외 한국인 단체 등과 협력 체제를 구축할 필요가 있다. 재외 한국인 인물DB 구축과 함께 재외동포의 국내활동을 촉진하기 위해 선천적 이주 국적자에 관련한 제도를 개선하여, 금융, 과학 분야의 동포인력을 유치할 필요가 있다.

#### 6. 해외 유학생 복귀를 유인할 수 있는 정책적 대안 마련

고급인력의 귀국과 관련해 비전을 제시하고, 처우 개선 등을 하는 정책을 마련하여 유학생의 귀국을 장려할 필요가 있다. 금융 및 물류 전문인력의 귀국을 위한 정보제공 서비스나 제반 경비 등을 지원이 필요하다. 자녀교육 및 주거

여건, 금융 등에 대한 정보 제공 및 이주비용 등을 지원할 필요가 있다. 또한, 귀국 후 창업을 희망하는 경우에도 적극적으로 지원해나가야 할 것이다.

#### 7. 국내 금융 및 물류부문 노동시장 경쟁력 강화 및 기존 인력 활용

외국 금융기관의 핵심 인재의 경우 연봉이 3-4억 원을 요구하며 근무지를 한국으로 옮기는데 따른 리스크 비용과 자녀 교육비 등을 추가로 요구하는 실정이다. 금융기관들이 내부 인재 양성 프로그램도 점차 다양해지고 있지만 아직까지 외부 기관 위탁교육이 대부분이어서 체계적이고 전문적인 전문가 양성엔 미흡한 실정이다. 국내 금융 인력의 전문성은 선진은행은 물론 아시아권에서도 최하 위권으로 평가받고 있다. 2008년 스위스 국제경영개발원(IMD)이 세계 55개국을 대상으로 조사한 “금융 전문 인력 국제 순위”에 따르면 우리나라는 42위로 4위인 싱가포르와 5위 홍콩에는 물론 25위인 중국보다도 한참 뒤진 상태이다.

물류산업은 개별 산업과 지역, 국가를 연결하는 핏줄로서 전반적 경제 상황과 유기적으로 연결될 수밖에 없다. 그러나 우리나라는 물류 관련 인력 양성 및 활용이 매우 취약한 실정이다. 세계 최대의 물류 기업인 UPS는 외부에서 인력을 유치하는 것보다 내부 승진을 통한 인력 활용을 하고 있는데 노사간의 신뢰 경영이 주원인이라고 한다.

따라서 해외 고급인력 유치도 중요하지만 국내 금융 및 물류 부문 노동시장의 경쟁력을 강화해서 해외 고급인력들이 마음 놓고 자기의 능력을 발휘하면서 일할 수 있는 환경을 조성해야 한다. 또한, 기존 우수 금융 기관의 인력 유치해야 한다. 금융사들은 최근 금융위기 속에 파산 신청한 투자은행의 관련 전문 인력 확보에 적극 나설 필요가 있다. 이는 기존의 전문 인력을 최대한 활용할 수 있는 큰 장점을 가지고 있다. 예를 들면, 일본 노무라 증권은 리먼 브러더스의 아시아 및 유럽 지역 사업을 인수하기로 합의하면서 리먼의 인력을 대거 흡수하였으며, 메린치사는 리먼 브러더스의 아시아지역 인력관리팀 6명을 한번에 흡수하였다.



SUMMARY

**Strategic Analysis for Attracting High Skilled Human Resources  
to Enhance the Global Competitiveness  
- Focused on Finance and Distribution -**

Nam-Chul Lee, Hyun-joong Chun, Mi-young Lee

1. Introduction

This research is to suggest the strategic, politic proposals for attracting high skilled human resources, the most important one of the proposals to growth the service industry which are the core task to establish 'the economy of the active market' and 'the talented human resource powers', the politic directions which Lee Myung-bak's government drives.

The purpose of this study is to propose the strategic policy for attracting high skilled human resources to enhance the global national competitiveness by analyzing the migration of highly skilled human resources and the state of its international issue and grasping the present state for attraction of highly skilled human resources in domestic and non-domestic global universities and industries, research institutes which the government contributes to and government's organs.

For this study, researches are conducted on the analysis of literature, utilization of experts and domestic and non-domestic interviews.

This study is intended to be usage as the plan for the specific

execution of the government's tasks by proposing the policies to attract non-domestic highly skilled human resources. Also, it suggests the specific plan to universities, industries, government's organs and various demand organizations in the fields of the finance and the distribution which is keenly in need of the utilization of highly skilled human resources by proposing the strategic policy to attract non-domestic highly skilled human resources.

## 2. Cause and effect for the migration of highly skilled human resources

The causes for the international migration of highly skilled human resources are the accelerating of globalization, the increase of emigration, the globalization of competitiveness among industries, the rapid growth of the information knowledge industry, the globalization of aging population and the decrease of a birth rate, earning differentials among countries and the increasing for the demand of the superior system of education.

It is possible that its effect of the flowing of knowledge relating to the migration of highly skilled human resources gives benefit even to a brain drain country(a receiving country). It is not merely the (Zero-Sum Game) that causes the loss of a brain drain country(a receiving country) and the benefit of a brain gain country(a sending country), but it proves that both of the countries have the possibility of benefit owing to the migration of human resources. It leads to the positive and negative effects simultaneously in terms of a brain drain country (a receiving country), a brain gain country(a sending country) and the whole world.

### 3. Features of human resources in the fields of the financial and distribution

The number of employees in the field of the financial industry has been increasing continuously over the last five years. It shows the increase of 90,000 employees approximately from 738,000 in 2004 to 827,000 in 2008. However, the labor market of the field of the financial industry is assumed to be stringency owing to the inevitable contraction and restructure of Korean financial industry caused by the global financial crisis of 2008.

The percentage of employment in the field of the finance by department of the university increased from 66.2% in 2006 to 67.7% in 2008. The percentage of employment for graduate students who majored in finance, accounting and taxation increased from 77.6% in 2006 to 89.0% in 2008. The demand of highly skilled human resources in the field of the finance can be assumed to rise because the percentage of employment for graduates from universities and graduate schools tends to increase.

For the level of education of the distribution industry, the prospects of employment for graduates from universities or graduate schools will high with the year. The percentage of employment by the level of education will increase 93,000 people from 2007 to 2017 on the whole, 37,500 for junior colleges, 45,600 of universities and 7,100 of graduate schools. As the degree of recognition for the distribution industry and the demand for East-North Asia Distribute hub of multinational industries have recently increased, Free Trade Area and Economy Free Area have been promoted. Therefore, the necessity of the special human resources for distribution business has

been spreading domestic as well as non-domestic distribution.

#### 4. The problems of the labor market in the fields of Finance and Distribution

The problems of the labor market in the field of the finance include:

First, compared with advanced countries, the domestic financial market falls behind them and the international competitiveness of special human resources is in the weak level.

Second, the system of human resources management in the field of the finance is inefficient, so the training for special human resources has its limits.

Third, the infra to attract and train human resources is weak.

Fourth, the budget to train and reeducate the special human resources is insufficient and also, the recognition of training administrations for the financial special human resources is low.

The effective education can not be operated because remuneration and supporting for experts who work for the education of the financial special human resources are insufficient. The investment and change of recognition to develop and train the experts for the human resources management are demanded. It is also necessary to establish or assign the organization that has exclusive responsibilities for expecting demand and supply of the financial special human resources and training or attracting and managing them in a mid- or long-term.

Fifth, It would say that the visual effect of the government's policies for training special human resources in the field of the distribution is

weak. Therefore, it is necessary to arrange the system to attract actively the global foreign special human resources in the field of the distribution and attain the advanced distribution technology and learn through joined field working experiences

The problems of the labor market in the field of the distribution include:

First, the competitiveness of Korean distribution industry has limits owing to the high labor costs and the stiffness of the labor market. The labor costs of the distribution in Korea are \$7.13 per hour that is similar to \$7.14 in Singapore and is on the high level, compared with \$0.53 in China and \$5.54 in Hong Kong. It makes the competitiveness of them weak.

Second, the special human resources in the field of the distribution is insufficient. The experts on distribution's policies haven't been trained by the working system of the circular assignment for the government's officials in the field of the distribution.

The highly skilled human resources required to the analysis, plans, strategy and establishment on the distribution industry tend to be insufficient by the manpower demand and supply policy of the skill-centered human resources are insufficient.

Third, the system of training for the special human resources in the field of the distribution is not established. The organizations to train special human resources are insufficient and the level of specialization of its curriculum falls behind the international level.

Fourth the lack of its demand and supply (demand for supply) of the human resources in the field of the distribution caused by the rapid

increase of distribution facilities is expected to appear seriously.

It will be necessary to arrange the establishment and studies of the integrated policies and strategy to attract and train human resources for harbor, airports and overland divisions of the distribution industry hereafter.

5. The problems and proposals to improve the attraction of the highly skilled human resources in the fields of the finance and distribution in domestic universities, industries and government research institutes

The problem with the attraction of the highly skilled human resources in the fields of the finance and distribution in domestic universities, industries and government research institutes include:

First, the complicated emigration and immigration system. Second, the problem of education for children. Third, the difficulty in using foreign schools. Fourth, the unnaturalness from the use of the English language in life and circumstances of research.

Fifth, not coming up to the internationalization of (the language and culture)

Sixth, the unsatisfaction of plans for a network of university (laboratory)-industry link. Seventh, the problem of the annual salary.

Plans to solve these problems include:

First, the recognition of migration into superior countries for talented human resource in the economic, cultural and social aspects and the treatment of the difficulties actively. Second, the concentration on public relations for the image of the country nationally. Third, it is necessary to

secure the highly skilled manpower through the speed proceeding of employment so that competitiveness for attaining non-domestic highly skilled human resources may not fall behind other domestic and non-domestic universities, industries, and research institutes

6. The suggestions for the analysis on the attraction of the non-domestic highly skilled human resources of major countries and industries

This analysis of strategy for attraction of the non-domestic highly skilled human resources of the U.S., the U.K., Canada, Australia, Japan and China shows the suggestions as the following. First, it is necessary to improve the migration policy so that the non-domestic highly skilled human resources may be attracted smoothly.

It is necessary to divide the highly skilled human resources to be attracted into fields, levels and nations (advanced countries, developing countries and so on) and establish the various systems of formalities for obtaining an entry visa and operate them flexibly according to the manpower demand and supply changes. Furthermore, it is necessary to improve the acquirement system of the nationality and the system of the military service to attract non-domestic highly skilled human resources.

Second, it requires that the various kinds of pecuniary incentive to attract highly skilled human resources are extended by levels of quality and lengths of stay.

In addition to providing the pecuniary incentive preferentially according

to the remuneration standard of the international labor market for the highly skilled human resources to be attracted, it requires to intensify the non-pecuniary incentive such as the community that research results can be shared, the approval of intellectual property rights, and the constitution of research conditions.

Third, it requires to arrange the accrediting criteria of the qualifications for the highly skilled human resources to promote their migration by comparing degrees from various nations, qualifications, careers.

The information on international qualifications is collected in proper time and general duties about accrediting international qualifications have to be controlled by constituting or assigning the accrediting organization of international qualifications.

Fourth, it requires to extend the social and cultural supporting for the resettlement of the highly skilled human resources and to intensify the support of the law, social security, medical service, education, tax, family, and leisure to concentrate on activities of research in the special fields

Fifth, it requires to constitute and operate the portal site to offer the comprehensive information to attract and support highly skilled human resources. For promoting the migration of the highly skilled human resources, it requires to constitute and activate it to offer the various information by subjects , fields, levels and programmes

The last, it requires to intensify the support to promote non-domestic researches. It requires to arrange a long- and a short-term programmes for studying abroad and training and the joint researches of the domestic

highly skilled human resources ,not a unilateral attraction of them, and the systemic device to advance and reattract them smoothly

The results of the interviews with Boeing, Microsoft and UPS, global industries that have been attracting non-domestic highly skilled human resources show the following suggestions.

First, for the appropriate industries, the pursuit of Diversity Second, the consideration and finding of strategy on Engineering Brain Drain. Third, the endeavor to ensure the relativity with universities to attract non-domestic highly skilled human resources. Fourth, the finding of strategy for development through the ecofriendly, industrial management. Fifth, the operation of Industry Benchmark Companies

The aim of this project is to acknowledge the present state of industries and establish and push forward the strategy for development of their own industries by conducting the same questionnaire survey investigation to the employees in the participated industries .

As results, industries and the government for attracting non-domestic highly skilled human resources require to utilize the joint cooperation system to attract them actively and to offer the variety of choosing jobs, working environments and conditions, and chances of employment.

#### 7. The practical tasks for attracting the non-domestic highly skilled human resources

First, on the level of the government, pushing forward practical policies to leap into the financial center of East-North Asia. Second, securing

public resource to train the highly skilled human resources in the field of finance. Third, arranging the long life education system to improve the human resources in the fields of the finance and distribution highly. Forth, constituting and enforcing the flexible, efficient system of immigration.

The proposals for attracting and ensuring the highly skilled human resources on the level of the industry include:

First, attracting highly skilled human resources through exhaustive plans. Second, establishing a field place for activity in major countries and considering the plans to hire and utilize the natives. Third, strengthening the roles of the finance investment trust companies to attract highly skilled human resources.

On the level of the university, first, attracting and utilizing the students studying abroad actively. Second, activating the short-term project for attracting highly skilled human resources. Third, activating and supporting the projects for the joint course for a doctorate. Fourth, establishing and utilizing the cooperation system of finance specialized education organizations. Fifth, establishing the network to utilize highly skilled human resources so that plans for utilizing the highly skilled Koreans staying abroad may be made. It requires urgently to draw up the plans to utilize the highly skilled Koreans staying abroad by arranging the policies to promote the return of the students studying abroad.

8. The politic proposals for attracting highly skilled human resources

1. The plans to improve attracting and utilizing highly skilled human

resources systematically include:

First, the reorganization system to establish the policies of the non-domestic highly skilled human resources. Second, the improvement of the formalities for obtaining visas and emigration and immigration and the existing system. Third, the extension of tax benefits for highly skilled foreigners.

2. The proposals to utilize the non-domestic highly skilled human resources in the fields of the finance and distribution include:

First, It requires to attract the human resources studying abroad in the fields of the finance and distribution through the extension of special cases of the military service. Second, it has been spreading that the advanced industries have the same opinion that ensuring highly skilled human resources is the core of future strategy, and the value of highly skilled human resources has recently risen sharply and the competition to ensure highly skilled human resources has been developing keenly.

The migration of the highly skilled human resources has serious influence on the national economy, not less than the migration of the national capital. Therefore, the small countries like Ireland, Netherlands, Singapore and Taiwan as well as the powerful countries like America and Germany have strengthened the efforts to attract human resources

For Korea, the solution of the phenomenon that there's a shortage of the highly skilled human resources in domestic industries and research institutes and universities through arranging the effective program to utilize non-domestic human resources. Above all, it also requires to strive the extension of the highly skilled human resources through the effective

promotion of migration with the high technology of the finance and distribution.

Also, the activation of the project to attract non-domestic highly skilled human resources can be a politic alternative to solve the activation of the domestic education and the phenomena that young people avoid participating in the fields of the finance and distribution additionally.

3. The proposals to strengthen the economic and social remuneration for the non-domestic highly skilled human resources include:

First, the politic proposals of housing support. Second, medical support. Third, the support for children's education.

4. For the proposals to extend non-domestic highly skilled human resources and to establish the network, it requires to find the proposals to utilize them through networking at the time of necessity, not the unconditional admittance of them. it always requires to establish the relationship to cooperate in advance through the global network in case of necessity.

5. It requires to extend the infra of the statistics presented in the actual state of the migration for the non-domestic highly skilled human resources. It requires to extend DB of information on the highly skilled Korean human resources and constitute the domestic infra to increase the attraction of them.

6. It requires to organize a politic alternative to attract the return of the students studying abroad. It requires to encourage the return of the

students studying abroad by offering prospects relating to returning for the highly skilled human resources and organizing the policies that improve the treatment of them.

7. It requires to strengthen the competition of the labor market and utilize the existing human resources in the fields of the domestic finance and distribution. To accomplish this, it requires to constitute the circumstances that the non-domestic highly skilled human resources can work while displaying their abilities comfortably by strengthening the competition of the labor market in the fields of the domestic finance and distribution, although it is important to attract non-domestic highly skilled human resources.



## 참고문헌

- 건설교통부(2006). 「2006년도 업무보고」.
- 금융감독원(2007). 「글로벌 500대 기업의 동향 및 시사점」. 『조사연구 제20호』.
- 금융인력네트워크센터(2009). 「금융연수기관의 연수실적」.
- 김기완 외(2006). 『이공계인력 해외 유출·입 현황조사 및 수지 지표 분석』. 과학기술부.
- 김남희 외(2005). 「해외 고급인적자원의 국내 유치 실태에 관한 연구: 입국과 체류 생활을 중심으로」. 『교육행정학연구』. 제23권 제1호. 357-374쪽.
- 교육과학기술부(2008). 『교육통계연보』.
- 김병연(2008). 「금융전문인력양성을 위한 제 여건의 조성」. 『주간금융브리핑』. 한국금융연구원.
- 대한상공회의소(2009). 「2009년 금융산업 전망」.
- 박종오(2007). 「과학기술분야 글로벌화의 기본 관점과 전략」. 『과학기술정책』, 1월, 2월, 과학기술정책연구원.
- 박세인(2003). 『해외과학기술인력유치 활용사업의 효율적 추진 방안』. 한국과학기술정책연구원.
- 송하중 외(2001). 『고급과학기술인력 해외유출 현황 조사·분석 및 대응방안 연구』. 과학기술부.
- 오재학(2008). 「국가물류 발전 비전과 전략」. KOTI 종합물류연구본부 창립기념세미나, 『녹색성장과 물류』. 한국교통연구원.
- 유희열(2006). 「이공계 인력 두뇌유출의 현황과 대응」. R&D와 HRD포럼 발표문.
- 이규용 외(2005). 『전문기술 외국인력 노동시장 분석』. 한국노동연구원.
- 이남철(2008). 『핵심인재 양성과 지식서비스 분야 인재 정책』. 한국직업능력개발원.
- 이상돈(2008). 『금융 및 물류산업의 중장기 인력수급전망』. 교육과학기술부.
- 이홍제(2005. 4). 「해외 과학기술 고급두뇌 유치 활성화를 위한 정책방안」. 『현

- 대사회와 행정』, 제15권 제1호, 47-76쪽.
- 외교통상부(2007). 「재외동포현황」.
- 재정경제부(2005). 「재정운용계획」.
- 전현중 외(2003). 「지역경쟁력 향상을 위한 인적자원개발」, 『부산광역시인적자원개발기본계획 HUMAN-POLIS』, 부산광역시.
- 최명중(2004). 『금융서비스의 전략산업화-5대과제와 추진방안』, 한국해양연구원, 107-121쪽.
- 통계청(2007). 「2006년 기준 운수업 통계조사 잠정경과」, 경제활동인구조사.
- 하현구(2005). 「우리나라 물류정책의 평가원 제언」, 인하대학교 내부 자료.
- 한국교육개발원(2008). 「교육통계서비스」.
- 한국금융연구원(2008). 「금융산업 환경변화와 전망」, 금융동향 겨울호.
- 한국은행(2008). 『조사통계월보』.
- 허재준 외(2009). 「최근 노동시장 평가와 2009년 전망」, 『월간노동리뷰』, 1월호, 7-21쪽.
- 현대경제연구원(2007). 「세계 물류산업의 트렌드 변화와 활용방안」, 신성장동력 리포트.
- 현대경제연구원(2007). 「한국의 고급두뇌 공동화 현상과 대응방안」, 신성장동력 리포트.
- Arvantitis, S. and Wörter, M.(2005). *The Swiss Innovation System: Governance, Public Policy, Performance and Assessment of Strengths and Weaknesses: Background Report to the OECD Country Review of Switzerland's Innovation Policy*. on behalf of the Swiss Innovation Promotion Agency(KTI), April, Zurich.
- Blomqvist, A.(1986). "International Migration of Educated Man Power and Social Rate of Return to Education in LDSS", *International Economic Review*. V.27, N.1, Feb. 1986.
- Coe, D.(2008). *Les Emplois Exportables*. Problèmes et économiques, n°. 2,951.

- Dumont, J-C. and G. Lemaître(2005). "Counting Immigrants and Expatriates in OECD Countries: A New Perspective", *OECD Social, Employment and Migration. Working Papers No.25, DELSA/ELSA/WD/SEM(2005)4*, OECD, Paris.
- European Commission(2006). *Europeans and Mobility: First Result of an EU-wide Survey*.
- Eurostate(2007). 'How Mobile are Highly Qualified Human Resources in Science and Technology?'. *Statistics in Focus: Science and Technology*, IMD(2002, 2008). *The World Competitiveness Yearbook*.
- Fortune(2008). *Fortune 500*.
- Janiak, A. and Wasmer, E.(2008). *Mobility in Europe- Why it is Low, the Bottlenecks and the Policy Solutions*. European Commission.
- Johnson, H. G.(1965). *The Economics of Brain Drain: The Canadian Case*, Minerva, spring 1965.
- Oded Starka, b.(2008) *Christian Helmensteinc and Alexia Prskawetzd*.
- OECD(2007a). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2007: Innovation and Performance in the Global Economy*. OECD, Paris.
- \_\_\_\_\_(2007b). *Education at a Glance 2007*, OECD, Paris.
- \_\_\_\_\_(2007c). *International Migration Outlook. 2007. Annual Report*. OECD, Paris.
- \_\_\_\_\_(2007d). *Jobs for Immigrants Volume 1: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*. OECD. Paris.
- \_\_\_\_\_(2008a). *A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century: Data from OECD Countries*. OECD, Paris.
- \_\_\_\_\_(2008b). *Tertiary Education for the Knowledge Society. OECD Thematic Review of Tertiary Education: Synthesis Report: Volume 2*. OECD, Paris.
- \_\_\_\_\_(2008c). *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly*

*Skilled*. OECD, Paris.

Strak et al.(1998). "Migration". *Economics Letters*. 55(2), pp. 227-234.

Thomas Brinley(1967). *The International Circulation of Human Capital*.  
Minerva, Summer 1967.

■ 저자 약력

- 이남철
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 전현중
  - 동서대학교 교수
- 이미영
  - 한국관광대학 교수

글로벌경쟁력 강화를 위한 해외 고급인력 유치 전략 연구  
-금융 및 물류 부문 인력을 중심으로-

- |           |  |
|-----------|--|
| · 발행연월일   | 2009년 3월 30일 인쇄<br>2009년 3월 31일 발행   |
| · 발 행 인   | 권 대 봉  |
| · 발 행 처   | 한국직업능력개발원<br>135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1<br>홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a><br>전 화: (02)3485-5000, 5100<br>팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처   | 크리홍보(주) (02_737-5377)  |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일   |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호  |
| · I S B N | 978-89-6355-029-9 93370  |

©한국직업능력개발원

< 값 6,000원 >