

# 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

민숙원·송창용·윤혜준·김혜정

KOREA RESEARCH

INSTITUTE

FOR VOCATIONAL

EDUCATION & TRAINING

K R I V E T



## 머 리 말

우리나라 고등교육기관의 외국인 유학생은 꾸준히 증가해 왔으며, 특히 대학원 외국인 유학생의 비중은 늘어나고 있다. 특히 학령인구 감소의 위기 속에서 외국인 유학생에 대한 정책적 관심이 증대되고 있다. 외국인 유학생 유치를 위한 다양한 노력에도 불구하고 그간 외국인 유학생들의 진로 선호나 졸업 후 진로 선택에 대한 연구는 상대적으로 많이 이루어지지 않았다.

이 연구는 우리나라 고등교육기관에 소속된 외국인 유학생들이 어떠한 진로 선택을 하고, 국내 노동시장에 진출한 경우 어떠한 분야에서 역량을 발휘하고 있는지에 대해서 살펴보았다. 또한 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계의 수요도 살펴봄으로써 외국인 유학생 제도의 운영과 향후 우리 사회 활용 가능성에 이르기까지 종합적인 정책 시사점을 도출하였다. 외국인 유학생의 진로 현황에 대한 데이터가 적은 상황에서 유학생 진로에 대한 기초 데이터를 수집 및 분석하고 국내 노동시장 진출자에 대한 현황을 파악하였다는 점에서 연구의 의미를 찾을 수 있으며, 향후에도 외국인 유학생의 진로 데이터 축적의 노력이 지속적으로 이루어져서 정책 마련에 활용되기를 기대한다.

이 연구는 한국직업능력개발원 민속원 부연구위원이 연구 책임을 맡았으며, 송창용 선임연구위원, 윤혜준 연구위원, 김혜정 연구원이 공동연구진으로 참여하였다. 연구 보고서의 1장은 민속원 부연구위원, 2장은 민속원 부연구위원과 송창용 선임연구위원, 윤혜준 연구위원, 제3장과 제4장은 민속원 부연구위원과 김혜정 연구위원, 제5장은 민속원 부연구위원과 윤혜준

연구위원, 제6장은 민숙원 부연구위원, 임희진 전문가(영국 사례), 김규립  
전문가와 최선경 전문가(일본 사례), 조장현 전문가(대만 사례), 제7장은 민  
숙원 부연구위원과 송창용 선임연구위원, 윤혜준 연구위원이 집필하였다.  
본 연구를 위해 설문조사나 FGI에 응해준 응답자분들과 연구 내용에 대해  
서 자문을 해준 전문가 분들께 깊은 감사를 드린다.

끝으로 이 연구보고서에 제시된 정책 제안 및 의견 등은 우리 원의 공식  
의견이 아니며, 연구진의 견해를 밝힌다.

2020년 12월

한국직업능력개발원  
원장 나 영 선

# 제목 차례

## 요 약

### 제1장 서 론\_1

제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	3
제2절 연구 내용 .....	7
제3절 연구 방법 .....	8

### 제2장 외국인 유학생 현황 및 선행연구 검토\_11

제1절 외국인 유학생 유치 현황 .....	13
제2절 외국인 유학생 유치 정책 변화 .....	16
제3절 선행연구 검토 .....	21

### 제3장 대학원 외국인 유학생들의 진로 선호\_31

제1절 외국인 국내 석사학위 취득자 현황 분석 .....	33
제2절 외국인 국내 박사학위 취득자 현황 분석 .....	60
제3절 소결 .....	85

### 제4장 대학원 외국인 유학생 국내 취업 실태\_89

제1절 외국인 유학생 국내 취업자 조사 개요 .....	91
제2절 외국인 유학생 국내 취업자 조사 결과 .....	93
제3절 소결 .....	118

### 제5장 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호\_121

제1절 조사 개요 .....	123
-----------------	-----

제2절 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호 조사 결과 ..... 127  
제3절 소결 ..... 148

**제6장 대학원 외국인 유학생 교육-고용 연계 제도\_151**

제1절 국내 제도 현황 ..... 153  
제2절 국외 제도 현황: 미국 ..... 157  
제3절 국외 제도 현황: 영국 ..... 162  
제4절 국외 제도 현황: 일본 ..... 172  
제5절 국외 제도 현황: 대만 ..... 179  
제6절 소결 ..... 183

**제7장 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을 위한 과제\_185**

제1절 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을 위한 정책 과제 ... 187  
제2절 결론 ..... 195

**SUMMARY\_197**

**참고문헌\_199**

**부록\_213**

본 저작물은 한국직업능력개발원에서 2020년도에 작성하여 제공한 ‘대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구’ (민속원)이며, 해당 저작물은 한국직업능력개발원 누리집([www.krivet.re.kr](http://www.krivet.re.kr))에서 무료로 다운 받으실 수 있습니다.

## 표 차례

〈표 2-1〉 연도별 외국인 유학생 현황 .....	13
〈표 2-2〉 연도별 학생 만 명당 외국인 유학생 현황 .....	14
〈표 2-3〉 외국인 유학생의 출신 국가별 현황 .....	15
〈표 2-4〉 유학형태에 따른 외국인 유학생 분포 .....	15
〈표 2-5〉 한국 정부 장학금 유형 .....	20
〈표 2-6〉 송영관과 양주영(2009)의 외국인 유학생 유치에 대한 정책 제언 .....	21
〈표 2-7〉 김중섭 외(2010)의 다변화 대상 지역 국가의 선정 .....	22
〈표 2-8〉 김중섭 외(2010)의 외국인 유학생 유치 다변화 전략 정책 제언 .....	23
〈표 3-1〉 신규 외국인 석사학위 취득자의 특징 .....	34
〈표 3-2〉 석사학위 과정 진학의 주요 목적 .....	35
〈표 3-3〉 한국에서 석사학위를 취득한 이유 .....	36
〈표 3-4〉 신규 외국인 석사학위 취득자의 학비 조달 방식 .....	37
〈표 3-5〉 신규 외국인 석사학위 취득자의 취업 비율 .....	38
〈표 3-6〉 외국인 석사 취업자의 직장 종류 .....	39
〈표 3-7〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 직장 종류(전체) .....	40
〈표 3-8〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 직장 종류(국내취업) .....	41
〈표 3-9〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 직장 종류(해외취업) .....	43
〈표 3-10〉 외국인 석사 취업자의 직장 종류별 일자리 유형 .....	44

〈표 3-11〉 외국인 석사 취업자의 직종 .....	45
〈표 3-12〉 외국인 석사 취업자의 직종별 일자리 유형 .....	46
〈표 3-13〉 외국인 석사 취업자의 일자리 유형별 연봉 .....	47
〈표 3-14〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 연봉(전체) .....	48
〈표 3-15〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 연봉(국내취업) .....	49
〈표 3-16〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 연봉(해외취업) .....	50
〈표 3-17〉 외국인 석사의 국내잔류 희망 비율 .....	52
〈표 3-18〉 외국인 석사 취업자의 국내잔류 희망 비율 .....	53
〈표 3-19〉 외국인 석사 구직 및 이직 희망자의 선호 직장(1순위) .....	54
〈표 3-20〉 외국인 석사 구직 및 이직 희망자의 최우선 고려사항 .....	55
〈표 3-21〉 외국인 석사 구직 및 이직 희망자의 희망 연봉 .....	55
〈표 3-22〉 박사과정 계획 .....	57
〈표 3-23〉 박사학위 과정 진학의 주요 목적 .....	57
〈표 3-24〉 박사과정 확정 국가 .....	58
〈표 3-25〉 한국으로 돌아올 계획 .....	59
〈표 3-26〉 신규 외국인 박사학위 취득자의 특징 .....	61
〈표 3-27〉 박사학위 과정 진학의 주요 목적 .....	62
〈표 3-28〉 한국에서 박사학위를 취득한 이유 .....	63
〈표 3-29〉 신규 외국인 박사학위 취득자의 학비 조달 방식 .....	64
〈표 3-30〉 신규 외국인 박사학위 취득자의 취업 비율 .....	65
〈표 3-31〉 외국인 박사 취업자의 직장 종류 .....	66
〈표 3-32〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 직장 종류(전체) .....	67
〈표 3-33〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 직장 종류(국내취업) .....	68
〈표 3-34〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 직장 종류(해외취업) .....	69

〈표 3-35〉 외국인 박사 취업자의 직장종류별 일자리 유형 .....	70
〈표 3-36〉 외국인 박사 취업자의 직종 .....	71
〈표 3-37〉 외국인 박사 취업자의 직종별 일자리 유형 .....	72
〈표 3-38〉 외국인 박사 취업자의 일자리 유형별 연봉 .....	73
〈표 3-39〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 연봉(전체) .....	74
〈표 3-40〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 연봉(국내취업) .....	75
〈표 3-41〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 연봉(해외취업) .....	76
〈표 3-42〉 외국인 박사의 국내잔류 희망 비율 .....	77
〈표 3-43〉 외국인 박사 취업자의 국내잔류 희망 비율 .....	78
〈표 3-44〉 외국인 박사 구직 및 이직 희망자의 선호 직장(1순위) .....	79
〈표 3-45〉 외국인 박사 구직 및 이직 희망자의 최우선 고려사항 .....	80
〈표 3-46〉 외국인 박사 구직 및 이직 희망자의 희망 연봉 .....	81
〈표 3-47〉 박사후과정 계획 .....	82
〈표 3-48〉 박사후과정 확정 국가 .....	83
〈표 3-49〉 한국으로 돌아올 계획 .....	84
〈표 4-1〉 외국인 유학생 응답자 특성 .....	92
〈표 4-2〉 국내 노동시장 진출 대학원 외국인 유학생 진로 현황 조사 주요 문항 .....	93
〈표 4-3〉 외국인 유학생의 일자리 유형 .....	95
〈표 4-4〉 외국인 유학생(석사)의 연봉 수준 .....	96
〈표 4-5〉 외국인 유학생(박사)의 연봉 수준 .....	97
〈표 4-6〉 외국인 유학생(석사)의 한국 취업 이유 .....	98
〈표 4-7〉 외국인 유학생(박사)의 한국 취업 이유 .....	98

〈표 4-8〉 외국인 유학생(석사)이 선정한 취업에 도움이 된 활동 .....	99
〈표 4-9〉 외국인 유학생(박사)이 선정한 취업에 도움이 된 활동 .....	100
〈표 4-10〉 외국인 유학생(석사)의 취업 정보 습득 경로 .....	101
〈표 4-11〉 외국인 유학생(박사)의 취업 정보 습득 경로 .....	101
〈표 4-12〉 외국인 유학생(석사)이 구직과정에서 느낀 어려움 .....	102
〈표 4-13〉 외국인 유학생(박사)이 구직과정에서 느낀 어려움 .....	103
〈표 4-14〉 외국인 유학생(석사)의 일과 전공 간 일치도 .....	104
〈표 4-15〉 외국인 유학생(박사)의 일과 전공 간 일치도 .....	105
〈표 4-16〉 외국인 유학생(석사)의 일과 학위 간 일치도 .....	106
〈표 4-17〉 외국인 유학생(박사)의 일과 학위 간 일치도 .....	106
〈표 4-18〉 외국인 유학생(석사)의 직장 만족도 .....	107
〈표 4-19〉 외국인 유학생(박사)의 직장 만족도 .....	108
〈표 4-20〉 외국인 유학생(석, 박사)의 직장에서의 지원 .....	108
〈표 4-21〉 외국인 유학생(석, 박사)의 한국에서 계속 일할 의향 .....	109
〈표 4-22〉 외국인 유학생(석사)의 한국 고등교육기관의 진로 서비스/교육에 대한 인식 .....	110
〈표 4-23〉 외국인 유학생(박사)의 한국 고등교육기관의 진로 서비스/ 교육에 대한 인식 .....	111
〈표 4-24〉 외국인 유학생(석사)의 한국에서의 학위에 대한 인식 .....	112
〈표 4-25〉 외국인 유학생(박사)의 한국에서의 학위에 대한 인식 .....	113
〈표 4-26〉 외국인 유학생(석사)의 한국 노동시장에 대한 인식 .....	114
〈표 4-27〉 외국인 유학생(박사)의 한국 노동시장에 대한 인식 .....	115
〈표 4-28〉 외국인 유학생(석사)의 한국의 외국인 활용 정책에 대한 인식 .....	116

〈표 4-29〉 외국인 유학생(박사)의 한국의 외국인 활용 정책에 대한 인식 .....	117
〈표 5-1〉 연구 참여 업체 정보 .....	124
〈표 5-2〉 조사내용 및 FGI 질문지 .....	125
〈표 6-1〉 대륙별 취업관련 비자 발급 현황(2020.1.31. 기준) .....	154
〈표 6-2〉 미국 내 유학생 출신 국가 상위 10개국 .....	158
〈표 6-3〉 미국 내 유학생 분야 .....	159
〈표 6-4〉 영국 내 유학생 출신 국가 현황 .....	164
〈표 6-5〉 영국의 대학원생 전공별 분포 특성 .....	166
〈표 6-6〉 영국의 외국인 취업 비자 종류 (기준) .....	169
〈표 6-7〉 일본의 고등교육기관 유학생 수 추이 .....	172
〈표 6-8〉 대만 내 학위과정 유학생 현황 .....	180
〈표 6-9〉 ‘평점제’ 점수 기준표 .....	182

## 그림 차례

[그림 2-1] 외국인 유학생 수(학위과정, 비학위과정 포함)(2004~2018년) ..	18
[그림 4-1] 재직 중인 직장 위치 .....	94
[그림 4-2] 재직 중인 직장 형태 .....	94
[그림 6-1] 2010-2020년 구직 및 취업비자 발급현황 .....	156
[그림 6-2] 고도 외국 인재 인정 건수 추이 .....	176
[그림 6-3] 고도 외국 인재로 인정된 자들의 속성 변화 .....	178

## 요 약

### 1. 서론

#### ○ 연구의 필요성 및 목적

- 글로벌 역량 강화와 고등교육기관의 재원 마련 등을 목적으로 2000년 대 초반부터 한국 대학들은 외국인 유학생 유치에 집중해왔음.
- 외국인 유학생 관련 고등교육기관의 노력과 정책적 관심은 유학생 유치에 대체로 집중되어 있으며, 재학생에 대한 지원 체계는 여전히 부실하다는 지적이 많음. 특히 향후 진로에 대한 관심은 많지 않음.
- 매년 증가하고 있는 외국인 유학생 그룹의 진로 선호를 이해하고, 그들의 유학 이후 진로 경로에 대해서 파악하는 것은 향후 외국인 유학생 정책을 디자인하는 데 매우 중요한 정보가 될 것임.
- 또한 다양한 문화적 경험과 언어적 능력을 갖춘 글로벌 인재를 유치하고 양성과 함께 활용하는 것은 향후 우리나라 노동시장의 경쟁력을 높이는 데 긍정적인 역할을 할 것으로 기대됨.

#### ○ 연구 내용

- 첫째, 우리나라 고등교육기관의 외국인 유학생 유치 현황에 대해서 파악하고, 출신 국가별, 전공계열별, 학위과정별 현황 등에 대한 통계 자료를 분석함. 또한 외국인 유학생 유치 정책의 역사 및 변천 과정에 대해서 논의함.

- 둘째, 석·박사 과정 외국인 유학생들의 진로 선호 및 취업 실태를 조사하고, 분석함. 그리고 그들의 우리나라 노동시장에 대한 인식 및 심리적, 제도적 진입장벽에 대해서 파악함.
- 셋째, 산업계의 고학력 외국인 인력에 대한 수요와 외국인 유학생 활용에 대한 선호를 파악하고 이를 외국인 유학생들의 선호와 비교하여 분야별로 분석함. 이를 통해 고학력 외국인 유학생 인력에 대한 국내 노동시장의 수요를 이해하고 향후 장기적인 측면에서 외국인 유학생 인력의 국내 노동시장 활용 가능성에 대해 논의함.
- 넷째, 외국인 유학생, 고등교육기관, 노동시장이 상생할 수 있는 제도 개선 방향을 주제로 논의하고, 고학력 외국인 유학생의 교육-고용 과정을 유연하게 하는 법령 검토 및 주요 국가의 교육-고용 연계 제도를 검토함.

#### ○ 연구 방법

- 문헌 및 자료 분석, 설문조사, FGI, 전문가 자문회의, 세미나 개최 등을 통해서 연구의 목적을 달성함.

## 2. 외국인 유학생 현황 및 선행연구 검토

#### ○ 외국인 유학생 유치 현황

- 국내 모든 고등교육기관의 외국인 유학생에 대한 통계 집계를 시작한 2004년도 이래로 우리나라 외국인 유학생은 지난 15여 년간 꾸준히 증가해 옴.
- 연도별 외국인 유학생 현황을 살펴보면 학생 수는 학사과정의 유학생

이 가장 많으나, 연도별 추이를 살펴보면 석·박사과정의 외국인 유학생이 급격히 성장세인 것으로 파악됨.

- 외국인 유학생의 출신 국가 분포를 살펴보면 2019년 기준으로 중국이 가장 높은 비중을 차지하였고, 베트남이 두 번째 높은 비중을 보임.

#### ○ 외국인 유학생 유치 정책 변화

- 한국의 유학생 정책은 ‘고등교육 국제화’라는 맥락에서 추진되었으며, 2004년 이후에는 국내 저출산 문제로 인해 유학생을 유치하고자 하는 기조가 형성되었음.
- 교육부는 2020년까지 유학생 20만명의 목표를 세웠으나 관리 부실이나 유학생 출신 국가 다양화 전략 등에서 한계를 드러내고 있음.

#### ○ 선행연구와의 차별성

- 다양한 기존 연구에도 불구하고, 대학원 외국인 유학생들에 대해 집중하여 살펴본 최신 연구는 많지 않으며, 자료 수집의 한계로 일부 대학의 일부 계열 학생들을 대상으로 논의가 이루어지고 있음.
- 본 연구에서는 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호와 그들의 국내 노동시장에 대한 인식 등을 다양한 출신국가, 지역, 전공 계열의 학생들을 대상으로 심층적으로 알아봄.
- 특히 산업계 수요 관점과 고학력 외국인 유학생의 활용 관점을 연구에 포함하였음.

### 3. 대학원 외국인 유학생들의 진로 선호

#### ○ 분석 내용

- 한국직업능력개발원의 최근 3년간 국내석사학위취득자조사(2016- 2018), 국내박사학위취득자조사(2017-2019) 자료를 이용하여 국내 외국인 석사 학위 취득자, 박사학위 취득자의 기본 특성 및 국내 학위과정 진학 동기, 졸업 당시 취업 현황과 진로 계획 등에 대해서 분석하였음.

#### ○ 국내 석사학위 취득자 진로 선호

- 국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 총 8,427명 중 취업자의 비율은 25.3%로 나타남.
- 취업자 2,130명 중 여성이 53.4%, 남성이 46.6%로 여성 취업 비율이 더 높은 것으로 나타났음. 연령대별로는 30세 미만이 가장 많았음.
- 외국인 국내 석사 취업자 중 약 84%가 대학과 공공 및 민간 연구소를 포함한 연구 관련기관에 취업한 것으로 나타남. 국내 취업자의 57.0%만이 정규직인 것으로 나타남.

#### ○ 국내 박사학위 취득자 진로 선호

- 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 유학생 총 2,647명 중 취업자의 비율은 53.6%로 나타남.
- 성별로는 남성이 여성보다 취업자 비율이 크게 높았으며, 연령별로는 30~39세가 75.1%로 가장 높은 취업자 비율을 보임.
- 외국인 국내 박사 취업자 중 83.7%가 대학과 공공 및 민간 연구소를 포함한 연구 관련기관에 취업한 것으로 나타났다. 국내 취업 외국인 국

내 박사의 비율은 42.3%이며, 이들이 취업한 직장의 종류를 살펴보면 대학이 73.1%로 대학에 집중됨.

- 외국인 국내 박사 취업자의 연봉을 살펴보면 응답자의 절반 이상이 3,000만원 미만을 받고 있으며, 약 70%가 4,000만원 미만을 받는 것으로 나타남.

#### 4. 대학원 외국인 유학생 국내 취업 실태

- 외국인 유학생 국내 취업자 조사는 설문 조사는 국내 노동시장에 진입한 유학생 650명(석사 출신 426명, 박사 출신 224명)을 대상으로 이루어졌음.
- 석사 출신 외국인 유학생들은 민간기업 취업이 두드러진 반면 박사 출신 외국인 유학생들의 경우 약 70%가 대학 또는 연구소(공공연구소 및 민간 연구소)에 취업한 것으로 나타났음.
- 한국에서 취업을 하게 된 이유로 석사 출신의 경우 급여 수준, 경력개발, 한국 생활환경, 전공지식 활용 등이 전체적으로 높은 응답률을 보였으나, 박사학위자의 경우 연구 환경을 중요한 요인으로 꼽고 있다는 점에서 석사학위자의 응답과 차이를 드러냄.
- 국내 취업에 도움되는 활동으로는 석사 출신의 경우 인턴십, 학술활동, 연구 프로젝트 참여가 상대적으로 취업에 도움이 된 것으로 나타났으며, 박사 출신의 경우 학술활동과 프로젝트 참여 경험이 가장 도움된 것으로 인식하고 있었음.

- 한국 취업이 어려운 부분에서 석사와 박사 출신들의 경우 기업이나 직장 정보와 구인 정보가 부족하다는 의견이 다수를 차지하였고, 박사과정에서는 부족한 한국어 실력이 걸림돌이라고 응답한 비율이 48.7%로 높게 나타남.
- 한국 고등교육기관의 진로 서비스/교육에 대한 인식에 있어서 석사와 박사 출신 모두 낮은 비율을 보였으며, 특히 석사 출신들의 경우 대학의 일자리 또는 취업비자정보 제공, 지도교수의 진로상담 등에 있어서 큰 불만족을 드러냈음.
- 일과 학위 수준에 있어서는 석사학위자의 경우 자신의 학위 수준과 비교하여 낮은 수준의 일을 하고 있다고 생각하는 응답자가 41%에 이르렀으며, 박사학위자의 경우 70% 이상이 학위에 맞는 적당한 수준의 일을 하고 있다고 인식하였음.
- 직장 만족도에 있어서는 대체로 보통 수준을 보였으며, 승진/발전기회와 관련하여 상대적으로 낮은 만족도를, 인간관계와 관련해서는 높은 만족도를 보이는 것으로 나타남.
- 한국에 머물 의향에 있어서는 석박사 출신 취업자의 대부분이 계속 한국에 머물며 일할 의향이 있다고 응답함.
- 한국 노동시장에 대한 외국인 유학생들의 인식을 살펴보면 석박사 출신 전반적으로 한국 노동시장에 대해 한국 대학의 학위가 유리하게 작용하며, 외국인에 대한 차별이 존재하고, 외국인 유학생 채용에 우호적이지 않다는 인식이 높은 것으로 나타남.

## 5. 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호

- FGI를 통해 고학력 외국인 유학생에 대한 산업계 선호를 분석하였으며, 분석결과를 요약하면 아래와 같음.
- 첫째, 고학력 외국인의 채용 목적은 국내 전문인력 및 관련 분야 경력직 부족 때문이며, 채용 분야 및 관련 직무는 R&D, 해외 영업 및 마케팅, 통번역 등으로 매우 다양하게 나타남.
  - 채용 단계에 있어서 국내 유학 경험 여부가 채용에서 주된 고려사항은 아니며 오히려 외국 현지에서 학위를 취득한 외국인을 선호하는 것으로 나타남.
- 둘째, 외국인 채용은 대체로 지인 추천으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 파악됨. 이때 한국어 능력과 직무에 대한 전문성이 산업계의 주된 고려 요소인 것으로 나타남.
  - 외국인 채용에 있어서 인력풀 자체는 부족하지 않으나 외국인 인력들의 조직적응 능력에 개인차가 커서 검증이 어렵다는 점을 공통적으로 인식하고 있는 것으로 드러남.
- 셋째, 일부 기업체에서는 복리 후생의 차원에서 외국인 인력에게 주거비 지원이나 교육비 지원, 연금 프로그램 지원 등이 이루어지는 것으로 파악됨.
  - 그리고 조사 참여 기업의 대부분은 외국인 인력의 조직 적응을 위한 제도화된 교육 프로그램을 갖추지 않고 있으며, 일부 사업체에서는 멘

토링 제도를 통해 외국인 인력을 지원하고 있는 것으로 나타남.

- 넷째, 고학력 외국인의 직무 역량에 있어서는 개인차가 크지만 기대한 수준에 부합한다는 의견.
  - 고학력 외국인 인력의 경우 내국인과 비교하여 협업능력이나 네트워크 능력이 상대적으로 부족하며,
  - 특히 한국어 능력이 유학 경험 여부와 상관없이 전반적으로 직무를 수행하기에 부족한 경우가 많은 것으로 파악됨.
  
- 다섯째, 고학력 외국인 인력에 대해서 내국인 지원들은 대체적으로 우호적인 편이며 외국인 인력의 전문성이나 업무 역량에 대한 평가가 좋은 편인 것으로 나타남.
  - 특히 기업에서는 고학력 외국인 인력 수요가 지속적으로 증대될 것으로 예상되나 선발을 위한 행정적 비용이 막대하고, 연구직을 위한 비자 쿼터 등의 제약으로 인해 고학력 외국인 고용이 쉽지 않다고 인식함.
  - Covid-19가 고학력 외국인 고용에 영향을 주었다고 응답한 기업들은 의료 관광 산업과 같이 외국인 수요 급감을 즉각적으로 경험한 일부 기업이었으며,
  - 전반적으로는 재택 근무 증가 등 근무 방식 변화를 야기하였을 뿐 채용 및 이직/퇴직에 있어서는 큰 영향이 없다고 밝힘.
  
- 여섯째, 향후 외국인 고용 제도에 있어서 인사담당자가 가장 바라는 것은 고학력 외국인 인력의 비자 발급에 대한 절차 간소화와 E7 비자 발급 요건의 완화 및 TO 확대, D10 비자 기간 연장 등이었음.

- 또한 전문 인력에 대한 외국인 인력풀에 대한 정보를 개별 기업이 얻기가 힘들기 때문에 통합적 인력풀 플랫폼 개발이 필요하다는 점도 강조함.
- 그리고 제도적으로 유학생들의 한국어 능력을 국내 교육기관에서 학생 선발 단계에서부터 강화하고, 학위 과정에서도 한국어 교육이 강조될 필요가 있다고 인식함.
- 또한 한국 기업 문화에 대한 워크샵이나 교육의 기회를 부여함으로써 그들이 향후 국내 노동시장에 진출하였을 때 적응력을 높이기 용이할 것이라고 의견을 개진함.

## 6. 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을 위한 과제

- 고등교육기관의 체계적 진로 교육 시스템 구축 및 맞춤형 취업 서비스 강화
  - 고등교육기관의 책무성을 고려하였을 때 교육과정 및 진로교육 개선에 대한 고등교육 기관의 노력이 시급함.
  - 외국인 유학생들에게 실질적으로 도움이 되는 진로 및 취업 교육을 위해서는 외국인 유학생들의 눈높이에 맞는 맞춤형 정보 제공 및 우리나라 기업 문화에 대한 교육 및 정보 제공이 고등교육 단계에서 필요함.
- 고학력 외국인 유학생 인력풀 관리 시스템 구축
  - 국내 취업을 원하는 외국인 유학생과 외국인 채용을 원하는 기업 간의 구직 및 채용 방법의 혁신이 필요함.
  - 현재 교육부의 한국유학종합시스템의 범위를 확장하여 학생의 취업 선호와 직무 역량 등의 자료를 자율적으로 입력받고, 학생들의 동의를 있

을 경우 관련 기업에서 해당 정보를 열람할 수 있도록 하는 시스템 운영도 검토 가능할 것으로 보임.

- 통계청에서 실시하는 이민자 체류실태 및 고용조사와 같이 외국인 유학생 대상으로 이들의 진로 선호 및 취업 실태에 대한 조사를 정례화하는 것도 향후 우리나라 외국인 유치 정책이나 외국인 고용 제도에 많은 시사점을 제공할 것임.

○ 고학력 외국인 유학생에 대한 취업비자제도의 유연화 전략 필요

- 고학력 외국인 인력을 우리나라 노동시장에서 활발하게 활용하기 위해서는 외국인을 고용할 때 발생하는 기업의 행정적 비용을 줄여주는 것이 중요함.
- 외국인 인력에 대한 수요가 높은 산업에 대해서는 비자 기간을 늘려주거나 행정적 절차를 간소화하는 등 탄력적이고 효율적인 제도 운용이 필요함.
- 한국에서 고등교육기관 과정을 수학한 외국인 유학생의 경우 그들의 신원이 보장된 만큼 기업이 고용계약을 원할 시, 제출해야 하는 서류를 간소화하거나 별도의 서류 없이 온라인 비자신청과 이를 통한 심사로 대체하는 방안을 검토해볼 수 있을 것으로 보임.

# 제1장

## 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 내용

제3절 연구 방법



## 제1장 | 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

글로벌 역량 강화를 목적으로 2000년대 초반부터 우리나라 고등교육기관은 외국인 유학생 유치에 집중해왔다(임천순 외, 2015). 그 결과 우리나라 고등교육기관의 외국인 유학생 수는 지속해서 증가했으며, 2019년에는 학위 과정과 비학위 과정을 포함한 외국인 유학생이 16만 명을 돌파하였다(교육부, 2019.11.18). 특히 학위 과정별로 살펴보면 학부보다는 대학원이, 지역별로는 수도권보다는 비수도권 대학의 외국인 유학생 의존도가 높아지는 추세를 보인다(KESS, 2019). 학령인구 감소, 지방 대학의 위기 등의 사회적 변화로 인해 대학원 과정의 외국인 유학생에 대한 의존도는 계속 높아질 것으로 전망된다. 하지만 외국인 유학생들을 위한 고등교육기관의 관리 부실이나 낮은 수업의 질 등의 문제는 지속적으로 외국인 유학생 유치 정책의 걸림돌이 되고 있으며, 특히 최근에는 COVID-19의 여파로 유학생들의 유치에 난항이 예상된다. 양질의 대학원 외국인 유학생 유치 및 유지(retention)가 지속해서 이루어지기 위해서는 이들의 교육적 요구에 대한 이해, 학교 생활 및 한국 생활 적응 지원 시스템 구축뿐만 아니라

#### 4 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선택 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

향후 졸업 후 진로경로(career path)까지 고려한 진로교육 및 취업을 위한 지원 서비스 제공 등에 대한 노력이 다각도로 이루어질 필요가 있다.

그간 외국인 유학생 관련 고등교육기관의 노력과 정책적 관심은 유학생 유치에 대체로 집중되어 있으며, 재학생에 대한 지원 체계는 여전히 부실하다는 지적이 많다. 특히 재학생에 대한 프로그램은 주로 대학생활 적응을 돕는데 초점을 맞추고 있으며, 유학생들의 학위 취득 후 향후 진로를 위한 지원 프로그램의 운영은 미비한 실정이다(김하나 외, 2016). 지속가능한 외국인 유학생 유치를 위해서는 기존 유학생들의 성공적인 국내·외 노동시장 안착 사례를 만들어가는 것이 매우 중요하다. 그뿐만 아니라 매년 증가하고 있는 외국인 유학생 집단의 진로 선택을 이해하고, 그들의 유학 이후 진로 경로에 대해서 파악하는 것은 향후 외국인 유학생 정책을 디자인하는 데 매우 중요한 정보가 될 것이다.

외국인 유학생 유치에 성공한 주요 국가의 경우를 보면, 외국인 유학생 유치 정책이 단순히 고등교육기관의 수요자 범위를 넓히는 차원뿐만 아니라 해당 국가 노동시장의 인력 양성 및 활용의 측면까지 연계하여 고등교육과 산업계 모두 시너지 효과를 거두는 사례를 찾아볼 수 있다(김성은·이교일, 2019). 예를 들어 미국이나 호주와 같은 국가의 사례를 보면, 졸업 후 외국인 학생들의 현지 노동시장 진입을 유연하게 하는 방향으로 제도를 개선하고 있다. 고등교육의 외국인 유학생 유치제도와 노동시장 연계가 유연하여 외국 전문인력 양성과 활용이 성공적으로 이루어지고 있다고 평가받는 미국의 경우, 고학력 외국인 유학생에 대해 학위 취득 후 일정 기간 동안 미국에서 합법적으로 일할 수 있는 기간을 보장하고 고숙련 노동자에 대한 비자발급 쿼터를 확대하는 등 취업 정책에서 개방성을 높이고 있다. 또 우수한 외국인 인재를 유치하기 위해서 비자 및 영주권 제도를

개선하는 등 노력을 기울이고 있다. 이러한 이점이 우수한 외국인 학생들을 새롭게 유입시키는 중요한 요인으로 인식되고 있다. 호주의 경우 역시 외국인 유학생의 교육-고용 연계 제도를 통해 고등교육 기관 및 노동시장의 국제경쟁력을 높이고 있다(김한나 외, 2016).

반면 우리나라의 외국인 유학생 정책은 양질의 유학생 인적자원을 추후 한국 사회를 위해 활용하는 측면에 대한 중요성을 간과해왔다. 현재 우리나라 정책은 외국인 유학생들의 노동시장 진입에 배타적이며, 한국 잔류를 희망하는 외국인 유학생들의 경우 불법 아르바이트나 불법체류의 유혹이 큰 상황이다. 현재 우리나라의 경우 청년 실업률이 높은 상황이라 외국 인력에 관한 관심이 상대적으로 낮은 상황이기도 하나, 인구절벽 시대에 향후 경제활동인구의 부족으로 경제성장의 어려움이 예상된다는 점을 고려했을 때 외국인 유학생을 우리 사회의 또 다른 인적 자본으로의 가능성에 대해서도 새롭게 인식할 필요성이 있다. 현재 우리나라 노동시장에 고용된 외국인 전문 인력의 경우 단기 체류하는 경향이 있으며, 부족한 한국어 능력과 한국 문화 이해도가 낮아 적응에 어려움을 겪는 경우가 많다. 한국 교육 시스템을 경험한 외국인 유학생 인력, 그 중에서도 특히 고학력자인 석·박사 학위 취득자를 적극적으로 활용하는 것은 장기적으로 외국인 전문 인력 양성 및 활용 정책에도 이바지할 수 있으리라는 것이 이미 인구 고령화로 인한 경제활동인구 감소를 경험하는 일본과 같은 국가 사례에서 논의되고 있다(하정봉 외, 2019). 따라서 다양한 문화적 경험과 언어적 능력을 갖춘 글로벌 인재를 유치하고 양성하는 것은 향후 우리나라 노동시장의 경쟁력을 높이는 데 긍정적인 역할을 할 것으로 기대되며, 이 부분에 있어서 석·박사 외국인 유학생 인력의 활용 가능성에 관한 관심이 필요한 시점이다.

## 6 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

기존 외국인 유학생 관련 연구는 학생들의 한국 사회 정착 및 문화 적응에 초점을 맞추고 있으며, 고학력 외국인 유학생들의 진로 선호에 관한 연구는 소수의 연구대상으로 행해진 바 있다. 그뿐만 아니라 한국 노동시장에 대한 외국인 유학생들의 인식과 산업계의 선호에 관해서는 거의 연구된 바가 없다. 또한 외국인 졸업생들의 학위 취득 후 진로 경로에 관해서는 거의 연구되지 않았고, 현재 재학 중인 학생들의 진로 선호의 특징, 진로 역량, 그들이 고등교육기관에서 지원받는 진로교육 실태 등에 관한 연구도 개별 학교 단위에서만 제한적으로 이루어지고 있다.

다문화 시대, 인구절벽 시대 등 시대적 변화에 따라 달라지는 교육 및 고용 현실을 반영한 연구가 필요하며, 특히 우리 사회의 또 다른 인적자본이 될 수 있을 고학력 외국인 유학생에 대한 진로 선호 및 한국 노동시장에 대한 인식 그리고 산업계의 요구에 대한 분석이 필요한 시점이다. 현재 우리나라는 외국인 근로자에게 고용지원 서비스나 외국국적동포 취업 교육 등은 제공하고 있기는 하나 국내에서 학위를 받은 고학력 외국인 유학생을 대상으로 비자 완화나 취업교육 등의 서비스를 따로 제공하고 있지는 않다. 따라서 외국인 교육-고용 연계 제도에 대한 논의 및 국내 법령 검토 그리고 교육-고용 연계가 활발한 국가들의 제도 및 법령 등에 대한 검토도 이루어질 필요가 있다. 본 연구에서는 점점 대학의 의존도가 학부에서 대학원 유학생으로 옮겨가는 현실과 노동시장 활용성을 고려하여 학부생을 제외한 대학원 유학생에 한정하여 논의를 진행하였다.

## 제2절 연구 내용

본 연구의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 우리나라 고등교육기관의 외국인 유학생 유치 현황에 대해서 파악하고, 출신 국가별, 전공계열별, 학위 과정별 현황 등에 대한 통계 자료를 분석하였다. 그리고 외국인 유학생 유치 정책의 역사 및 변천 과정에 대해서 논의하고, 정책 변화에 따라 외국인 유학생 수는 어떠한 영향을 받았는지 그 추이를 검토하였다.

둘째, 석·박사 과정 외국인 유학생들의 진로 선호 및 취업 실태를 조사하고, 이를 유학생들의 출신 국가별, 전공 분야별로 분석하였다. 그리고 우리나라 노동시장에 진출한 우리나라 고등교육기관 학위 취득자의 고용 실태와 그들의 우리나라 노동시장에 대한 인식 및 심리적, 제도적 진입장벽에 대해서도 파악하였다.

셋째, 산업계의 고학력 외국인 인력에 대한 수요와 외국인 유학생 활용에 대한 선호를 파악하고 이를 외국인 유학생들의 선호와 비교하여 분야별로 분석하고자 하였다. 이를 통해 고학력 외국인 유학생 인력에 대한 국내 노동시장의 수요를 이해하고 향후 장기적인 측면에서 외국인 유학생 인력의 국내 노동시장 활용 가능성에 대해 논의하였다.

넷째, 외국인 유학생, 고등교육기관, 노동시장이 상생할 수 있는 제도 개선 방향을 주제로 논의하고, 고학력 외국인 유학생의 교육-고용 과정을 유연하게 하는 제도 검토 및 주요 국가의 사례에 대한 검토도 진행하였다.

### 제3절 연구 방법

#### 가. 문헌 및 자료 분석

우리나라의 대학원 유학생 유치 현황과 유학생 정책에 관한 자료 검토, 고학력 외국인 유학생의 교육-고용 연계 관련 국내외 제도 검토 등을 위하여 문헌분석 방법이 활용되었다. 그리고 대학원 외국인 유학생들의 국내 고등교육기관 진학 동기, 진로 계획, 취업 현황 등을 파악하기 위하여 한국 직업능력개발원의 국내석사학위취득자실태조사(2016, 2017, 2018) 자료와 국내박사학위취득자조사((2017, 2018, 2019) 중 외국인 유학생 자료를 분석하였다. 분석 대상은 2016년 8월, 2017년 2월 및 8월, 2018년 2월 및 8월 석사학위취득자 중 조사에 응답한 외국인 석사학위취득자 8,427명이다.

#### 나. 설문조사

대학원 학위과정 외국인 유학생의 우리나라 노동시장에 대한 인식을 알아보기 위해서 우리나라 고등교육기관에서 석사 이상의 학위 취득 후 우리나라 노동시장에 진출한 학생들을 대상으로 직장 특성, 취업 시 중요하게 고려한 항목, 우리나라와 자국의 비교, 직장 만족도, 우리나라 노동시장에 대한 인식 및 심리적·제도적 장벽에 대해서 설문조사를 수행하였다. 구체적인 조사대상은 2016~2018년의 국내신규석사학위취득자조사와 2017~2019년의 국내신규박사학위취득자조사에서 우리나라 노동시장에 취업했다고 밝힌 졸업생을 대상으로 하였다. 총 유학생 650명(석사 출신 426명, 박사 출신 224명)을 대상으로 설문조사 데이터를 수집하였으며, 설문조사는 2020년 7월 10일부터 2020년 8월 10일에 이루어졌다. 설문조사는 온라인 설문 시스템을 통해 이메일 및 모바일 조사로 실시되었다.

#### 다. FGI

대학원 학위과정 출신의 외국인 유학생을 채용하는 것에 대한 우리나라 노동시장의 인식 및 요구를 파악하기 위하여 본 연구는 FGI를 실시하고자 하였다. 조사 대상은 산업별 기업 인사담당자 및 HRD 담당자 30인이며, 조사 내용은 전반적인 외국 인재에 대한 산업별 선호 및 수요 파악, 고학력 외국인 유학생의 한국 노동시장 활용에 대한 기업의 인식 파악을 위한 심층 인터뷰가 진행되었다. 또 외국인 유학생의 한국 노동시장 활용성을 높이기 위한 제도 개선의 방향성에 대해서 산업계의 의견을 수렴하였다.

#### 라. 전문가 자문회의

본 연구는 우리나라 노동시장 잠재 인력으로서 고학력 외국인 유학생 인력의 가능성과 한계에 대해서 논의하고, 양질의 외국인 유학생 인력 양성을 위한 고등교육 제도 개선 방향에 대한 의견을 수렴하기 위해서 전문가 자문회의를 실시하였다. 그리고 고학력 외국인 유학생의 교육-고용 연계 필요성에 대한 다양한 전문가들의 의견을 수렴하였고, 국내외 관련 제도에 대해서는 전문가 자문을 통해 연구 내용의 정확도와 전문성을 높이고자 하였다.

#### 마. 세미나 개최

본 연구 결과를 공유하고, 전문가들의 의견 교환을 통해 연구의 한계 파악 및 향후 고학력 외국인 유학생 유치 및 활용 방향을 모색하기 위하여 외국인 유학생 진로지도 경험이 있는 고등교육기관의 교원과 관련 연구 경험 있는 전문가를 초빙하여 10월 22일 목요일에 세미나를 개최하였다.



## 제2장

# 외국인 유학생 현황 및 선행연구 검토

제1절 외국인 유학생 유치 현황

제2절 외국인 유학생 유치 정책 변화

제3절 선행연구 검토



## 제2장 | 외국인 유학생 현황 및 선행연구 검토

### 제1절 외국인 유학생 유치 현황

국내 모든 고등교육기관의 외국인 유학생에 대한 통계 집계를 시작한 이래로 지난 15여 년간 꾸준히 증가해 왔다. 교육부(2019. 11.18)에 따르면 학위과정과 비학위과정을 포함한 우리나라 고등교육기관의 외국인 유학생은 2019년에 16만 명을 돌파하였다. <표 2-1>의 연도별 외국인 유학생 현황을 살펴보면 학생 수는 학사과정의 유학생이 가장 많으나, 연도별 추이를 살펴보면 석·박사과정의 외국인 유학생이 급격히 성장세인 것으로 파악된다.

〈표 2-1〉 연도별 외국인 유학생 현황

(단위: 명)

구분	계	학위과정				비학위과정	
		전문 학사	학사	석사	박사	어학 연수생	기타 연수생
2010	83,842	3,267	40,442	12,480	3,811	17,064	6,778
2015	91,332	1,595	31,377	16,441	6,326	22,178	13,415
2017	123,858	2,264	43,702	18,753	7,313	35,734	16,092
2018	142,205	3,729	52,368	21,429	8,510	41,661	14,508
2019	160,165	5,140	60,688	23,605	10,782	44,756	15,194

- 주 1. 외국인 유학생 수는 전체 고등교육기관의 학위과정 및 비학위과정 외국인 유학생 수임.  
 2. 비학위과정의 기타 연수생에는 교육과정공동운영생, 교환연수생, 방문연수생, 기타연수생을 포함함.  
 3. 교육과정공동운영생은 2014년도부터 별도 구분되었으며, 학위과정 및 비학위과정과 관계없이 비학위과정(기타 연수생)에 포함함.

출처: 한국교육개발원(2019). 2019 간추린 교육통계 (국문). p.44. 그림 '연도별 외국인 유학생 현황' 인용.

14 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

또한 <표 2-2>의 학생 만 명당 외국인 유학생 현황을 살펴보면 대학원 과정의 학생 만 명당 유학생 수가 일반대학 과정보다 현저히 높은 수치를 보인다.

<표 2-2> 연도별 학생 만 명당 외국인 유학생 현황

(단위: 명)

구분		2000	2005	2010	2017	2018	2019
고등교육기관 전체	유학생 수	3,963	15,577	60,000	72,032	86,036	100,215
	학생 만명당 유학생 수	11.8	43.9	164.6	209.6	254.7	301.2
일반대학	유학생 수	1,846	6,926	37,491	42,371	50,997	59,233
	학생 만 명당 유학생 수	11.1	37.2	184.8	206.6	251.2	295.9
전문대학	유학생 수	183	2,153	3,262	2,238	3,702	5,107
	학생 만 명당 유학생 수	2	25.2	42.5	33	56.2	79.3
대학원	유학생 수	1,877	5,742	16,291	26,066	29,939	34,387
	학생 만 명당 유학생 수	81.8	203.5	514.5	798.8	929.1	1077.2

주 1. 학생 만명당 유학생수 = (유학생수/재적 학생수)×10,000

2. 유학생수는 학위과정 중인 유학생수

3. 대학원은 대학부설대학원과 대학원대학 포함

출처: 한국교육개발원(2019). 2019 간추린 교육통계 (국문). p.45. 그림 ' 연도별 학생 만 명당 외국인 유학생 현황' 인용.

외국인 유학생의 출신 국가 분포를 살펴보면 2019년 기준으로 중국이 약 44%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 베트남이 약 23%로 두 번째 높은 비중을 보였다. 그 다음으로는 우즈베크, 몽골, 일본 순으로 나타나 아시아 국가 출신이 우리나라 외국인 유학생의 다수를 차지하고 있다. <표 2-3>을 통해 알 수 있듯이, 우리나라 외국인 유학생의 출신 국가 분포는 중국 중심에서 점차 다양화되고 있지만, 여전히 중국인 유학생 비중이 외국인 유학생 전체의 약 절반을 차지하고 있다(교육부, 2019. 11. 18).

〈표 2-3〉 외국인 유학생의 출신 국가별 현황

(단위: 명)

		중국	베트남	우즈벡	몽골	일본	미국	기타	계
2017	N	68,184	14,614	2,716	5,384	3,828	2,767	26,365	123,858
	%	55.1%	11.8%	2.2%	4.3%	3.1%	2.2%	21.3%	100.0%
2018	N	68,537	27,061	5,496	6,768	3,977	2,746	27,620	142,205
	%	48.2%	19.0%	3.9%	4.8%	2.8%	1.9%	19.4%	100.0%
2019	N	71,067	37,426	7,492	7,381	4,392	2,915	29,492	160,165
	%	44.4%	23.4%	4.7%	4.6%	2.7%	1.8%	18.4%	100.0%

출처: 교육부(2019. 11. 18). 2019년 국내 고등교육기관 외국인 유학생 통계, 표 '주요 국가별 현황' 인용. URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=350&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0309&opType=N&boardSeq=79011>. 검색일자: 2020. 5. 2.

우리나라 외국인 유학생의 유학 형태에 따른 분포를 살펴보면, 〈표 2-4〉에 나타난 바와 같이 자비유학생이 약 91%에 달하며, 그 밖에도 대학초청장학생이 약 5%, 정부초청장학생이 약 2%에 해당한다.

〈표 2-4〉 유학형태에 따른 외국인 유학생 분포

(단위: 명)

유 학 형 태	2018년	2019년	증감	비율
자비유학생	127,647	146,247	18,600	91.3
정부초청장학생	2,758	2,943	185	1.8
대학초청장학생	8,093	8,147	54	5.1
자국정부파견장학생	663	548	-115	0.3
기타	3,044	2,280	-764	1.4
합 계	142,205	160,165	17,960	100.0

출처: 교육부(2019. 11. 18). 2019년 국내 고등교육기관 외국인 유학생 통계, 표 '유학형태별 유학생수' 인용. URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=350&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0309&opType=N&boardSeq=79011>. 검색일자: 2020. 5. 2.

## 제2절 외국인 유학생 유치 정책 변화

한국의 유학생 정책은 ‘고등교육 국제화’라는 맥락에서 추진되었다(남수경, 2012; 배소현·김희수, 2014; 김한나 외, 2016; 김성은·이교일, 2019; 이토·데스빈파, 2019). 우리나라에서 외국인 유학생에 관한 제도는 1967년에 처음 만들어졌지만, 초반에는 적극적으로 시행되지는 못하였다(오정은 외, 2013; 김성은·이교일, 2019). 특히 국내적으로 경제성장에 힘을 쏟던 상황에서 정부의 예산 부족 문제로 외국인 유학생에 대한 활발한 투자가 어려웠으며, 외국인 유학생 문제를 외교적, 정치적 목적으로 접근하였기 때문에 세부 정책으로까지 발전시키지는 않았다(김성은·이교일, 2019).

1995년 WTO(World Trade Organization)가 출범한 이후로 교육 또한 ‘상품’이 되어, 대학의 교육서비스를 개방하게 되었다(이만희, 2002; 채재은, 2010; 김성은·이교일, 2019). 이후 2000년대를 기점으로 전체적인 유학생의 수가 증가세를 보이기 시작하였다(오정은 외, 2013; 김성은·이교일, 2019). 특히 중국인 유학생의 수가 급증하기 시작하였는데 이는 한중수교 이후 중국과의 교역이 전반적으로 많아짐에 따라 2000년대부터 유학생의 수 역시 영향을 받은 것이기도 하지만, 중국 내 정책적 노력으로 인해 중국의 유학생 수 자체가 증가하였기 때문에 단순히 대한민국 정부 정책의 영향으로 보기는 어렵다(김성은·이교일, 2019).

2004년 이후에는 국내 저출산 문제로 인해 유학생을 유치하고자 하는 기조가 형성되었다(김성은·이교일, 2019). 특히 2004년부터 등장한 ‘스터디 코리아 프로젝트(Study Korea Project)’는 유학생 유치를 통해서 국내 대학의 경쟁력을 강화하는 것을 목표로 삼았다(오정은 외, 2013). ‘동북아 중심국가로의 도약’이라는 비전을 내세우고 인프라 개선, 네트워크 형성 및

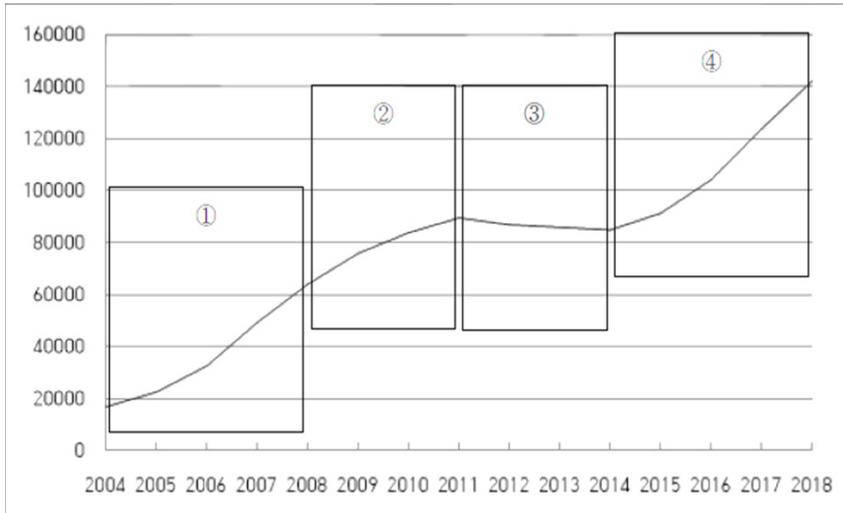
활성화, 홍보 강화, 행정 지원 체제 구축 등 중점 추진 과제를 설정하였다(오정은 외, 2013). 하지만 이는 국내 대학의 경쟁력을 높여 외국인 유학생들이 찾아오게 만들어야 하는 것과 선후 관계가 바뀐 것이라 할 수 있다(김성은·이교일, 2019).

한국 유학생 유치 정책을 분석한 이은화(2015: 163-165)의 연구에 따르면 2012년까지의 한국 유학생 유치 정책은 크게 세 가지 시기로 구분된다. 이 연구에서는 1967년 이후 2000년까지의 시기를 ‘초기 한국 유학’ 시기, 2001년부터 2007년까지의 시기를 ‘양적 확대 시기’, 2008년부터 2012년까지의 시기를 ‘질적 관리 시기’로 보았다. 유사하게 배소현과 김희수(2014)의 연구에서도 2001년부터 2007년까지를 외국인 유학생의 ‘양적 확대 시기’, 2008년부터~2011년까지를 외국인 유학생의 ‘질적 관리 시기’로 구분하고 있다. 이현주·이미정(2019)도 이은화(2015)와 마찬가지로 외국인 유학생 지원 정책 시기를 세 단계로 구분하였다. 차이점이 있다면 이현주와 이민정의 연구에서는 교육부와 법무부의 정책에 따라 시기 구분도 다르게 한다는 점이다. 먼저 교육부 정책에서는 2001~2007년을 ‘양적 확대 시기’, 2008~2013년을 ‘질적 관리 시기’, 2014~2016년까지를 ‘통합 관리 시기’로 구분한다. 법무부 정책에서는 2001~2006년을 ‘양적 확대 시기’, 2007~2012년을 ‘질적 관리 시기’, 2013~2016년을 ‘통합 관리 시기’로 구분하고 있다.

이와 다르게 김성은과 이교일(2019, pp. 70-72)은 2004년부터 2018년까지의 유학생 수를 [그림 2-1]과 같이 크게 네 가지 시기로 구분한다. 첫째, 2004~2008년은 스터디 코리아 프로젝트가 시행된 시기이다. 스터디 코리아 프로젝트는 외국인 유학생을 적극적으로 유치하기 위한 프로젝트로서 2007년에 5만 명 외국인 유학생이라는 목표를 조기에 달성하였다. 2003년

까지는 국내 외국인 유학생이 1만 명을 넘기지 않았다가, 2004년 이후로 급증하기 시작한 것(김중섭·조향록·이미혜, 2010)은 이 시기의 영향이다.

[그림 2-1] 외국인 유학생 수(학위과정, 비학위과정 포함)(2004~2018년)



출처: 한국교육개발원(2014:2018). 교육기본통계; 김성은·이교일(2019). 한국정부 유학생 교육 정책의 계보와 과제. 교육문화연구, 25(5), p. 70 그림 2에서 재인용.

둘째, 2009년부터 2011년은 기존에 진행되던 스티디 코리아 프로젝트와 더불어 정부 초청 장학제도가 확장되었다. 이 시기에는 유학생 지원관리 개선방안, 유학생 유치 다변화 전략 방안, 정부초청장학사업(Global Korea Scholarship, GKS) 등 다방면으로 유학생에 대한 전략을 세운 시기이다. 정부초청장학금은 한국 정책에서 중요한 위치를 차지하며, 한국은 이에 대해 현실적인 운영방안을 세우고 있다(이천문·이일용, 2014). 또한 정부초청 장학사업(GKS)은 2008년 이후 규모가 대폭 증가하였는데(남수경, 2012; 이은화, 2015), 그 영향이 이 시기에 미치게 되었다.

셋째, 2012~2014년은 외국인 유학생 유치 관리를 위해 엄격한 기준을 세우게 되었다. 2010년 실태조사에 이어 교육과학기술부는 2011년에 인증제를 시행하여, 점수가 낮은 대학에는 각종 조치를 하고자 하였다(교육과학기술부, 2011). 이후 국제화 지표, 유학생 지원 평가지표, 기타 등 각종 정량적인 지표를 제시하고 평가하기 시작하였다. 또한 2010년부터 2012년까지 고등교육 부문 국제화 관련 예산은 줄어들었고(서영인 외, 2012, p. 80), 결과적으로 이 시기에 유학생이 감소하게 된 것으로 파악된다. 민귀식 외(2014)는 한국으로 유학 온 1세대 유학생이 각자 고국으로 돌아간 이후 좋은 경쟁력을 보이지 못한 것 또한 유학생 수가 정체되는 원인이 되었다고 설명한다. 또한 이 시기에 교육과학기술부(2012)는 2020년까지 우수 외국인 유학생 20만 명을 유치하겠다는 목표를 세웠으나, 이 목표가 실현 불가능하다는 비판 또한 제기되었다(민귀식 외, 2014).

넷째, 2015년부터 2018년에는 앞선 시기에 대한 반작용으로 유학생이 더욱 한국에 쉽게 정착할 수 있도록 도왔다. 2014년부터 교육부는 '전략적 유학생 유치 및 정주 지원방안'을 발표함으로써 유학생 지원을 강화하고자 하였다(교육부, 2014). 그리고 다음 해 교육부는 외국인 유학생에 대한 유치 및 관리 역량 강화, 우수 지방대에 외국인 유학생 유치 확대 등의 정책적 목표를 중심으로 한 '유학생 유치 확대방안'을 발표하고 2023년까지 우리나라에 20만 명의 외국인 유학생을 유치하려는 목표를 세웠다(교육부, 2015). 이를 위해 외국인 유학생의 국내 소재 대학교 입학을 위한 한국어 능력시험(TOPIK) 자격을 낮추고, 취업 지원과 제반 규제 완화 등의 세부적인 정책도 폈다. 하지만 유치확대 전략은 그다지 달라지지 않았다는 비판이 제기되었다(김성은·이교일, 2019).

20 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선택 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

오정은 외(2013, p. 36)의 연구에 따르면 한국유학을 선택한 주요인으로 과반수가 '장학금 등 경제적 이유'를 꼽았다. 이은화(2015)에서 제시한 한국 정부에서 제공하는 장학금 유형은 아래 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 한국 정부 장학금 유형

명칭	신청경로	신청대상	유형	생활비
정부초청장학생사업 (1967년부터)	출신국 재외공관, 국내 위탁대학	초청대상국 국적 소지자	학부	80만원/월
			석사, 박사	90만원/월
우수교환학생지원 (2010년 신규)	선정대학 추천 후 국립국제교육원에서 심사	선정된 대학의 교류협정을 맺은 국가의 학생		80만원/월
우수자비유학생지원 (2010년 신규)	대학→국립국제교육원	국내 대학에 재학 중인 외국인 자비 유학생1)		50만원/월
주요국가대학생 초청연수 (2004년부터)	공관 추천	각국 대학 재학생		기타2)

- 주 1. ① 신청일 현재 국내 4년제 대학 2, 3, 4학년에 재학하고 있는 외국인 자비유학생  
 ② 전체 재학 기간 동안 100점 만점에 평균 80점 이상인 자  
 ③ 직전 학기 학점이 100점 만점에 평균 80점 이상인 자  
 ④ 한국어능력시험 4급(TOPIK) 이상인 자  
 2. 장학금 지원내역은 항공료 제공, 체재비 지급, 보험료 지원임.

출처: 이은화(2015). 한-중 양국 외국인 유학생 유치정책의 발전과 주요 제도 비교 연구. 중국학, 53, p. 171. 표 5 인용.

### 제3절 선행연구 검토

외국인 유학생에 대해 선행연구에서 다루어 지고 있는 이슈는 크게 외국인 유학생 유치, 진로, 취업 지원 및 활용 등의 3가지 이슈이다. 다음은 3가지 이슈에 관해 구체적으로 정리해 보았다.

#### 1. 외국인 유학생 유치

송영관과 양주영(2009)은 외국인 유학생 유치정책을 통해 외국 전문인력 유치정책에 대해 다음과 같이 제언하였다.

〈표 2-6〉 송영관과 양주영(2009)의 외국인 유학생 유치에 대한 정책 제언

외국인 유학생 유치 정책	세부 정책
1) 우수 외국 유학생 유치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유학생 유치기구 도입</li> <li>• 유학생 관리체계 확립</li> <li>• 대학에 대한 재정지원정책</li> </ul>
2) 우수 외국 유학생의 노동시장 편입	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비자 정책</li> <li>• 취업박람회</li> </ul>

출처: 송영관·양주영(2009). 외국 유학생 유치정책을 통한 외국 전문인력 활용방안, pp. 37-60.

2010년에는 유학생의 출신국가 분포를 다변화하기 위한 정책연구들이 시행되었다(김중섭·조항록·이미혜, 2010; 문홍호 외, 2010). 아시아에 편중된 유학생 출신 국가를 다변화하기 위해서 사우디아라비아, 카타르, 터키 등과 같은 중동 국가 유치는 물론 아프리카, 중남미, 중앙아시아 등의 국가로의 확대도 검토되었다(문홍호 외, 2020; 김중섭 외, 2010).

〈표 2-7〉 김종섭 외(2010)의 다변화 대상 지역 국가의 선정

지역	세부 국가
중동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사우디아라비아</li> <li>• 아랍에미리트</li> <li>• 이스라엘</li> <li>• 요르단</li> </ul>
아프리카	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 나이지리아</li> <li>• 남아프리카공화국</li> <li>• 알제리</li> <li>• 가나</li> <li>• 에티오피아</li> </ul>
중남미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 멕시코</li> <li>• 칠레</li> <li>• 파나마</li> </ul>
중앙아시아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 카자흐스탄</li> <li>• 우크라이나</li> <li>• 우즈베키스탄</li> <li>• 아제르바이잔</li> </ul>

출처: 김종섭·조항록·이미혜(2010). 외국인 유학생 유치 다변화 전략 방안, pp. 339-345.

문흥호 외(2010)는 유학생 수용 및 관리방안 개선을 위하여 크게 네 가지를 제시하였다(pp. 128-132). 첫째는 ‘스터디 코리아 프로젝트 활성화 방안’으로, 스터디 코리아 프로젝트를 통해 유학 정책을 통합 및 관리할 수 있는 기구를 만들자고 제안하였다. 둘째, ‘감독·인센티브 없는 교육과학기술부의 유학생 관리 개선’이다. 유학생관리의 질적 향상을 위한 모니터링 제도에 대한 제안이다. 셋째, ‘국가 브랜드 제고하기 위해서 장기적인 관점에서 외국인 유학생 정책을 펼치고 관리해야 한다고 주장하였다. 넷째, 유학생 비자 발급을 간소화하고 문·이과 차등 등에 대한 안을 제시하였다. 또한 유학생 현지 채용 박람회 활성화하고 취업과 연계하는 유학생 유치 정책에 대해서 주장하였다. 이와 더불어 유학생 관리에 대한 평가지

표 개발이나 정원 외 선발 원칙 등을 포함한 유학생 수용정책 개선방안과 유학생을 전담하는 직원 배치에 대한 사항과 민원센터 구축 등에 대한 내용을 담은 대학 내 유학생 교육 및 관리 강화 방안을 구체적으로 제시하였다(문흥호 외, 2010: 126-127). 김중섭·조항록·이미혜(2010)는 외국인 유학생 유치 다변화를 위한 전략으로 다음과 같이 제시하였다.

〈표 2-8〉 김중섭 외(2010)의 외국인 유학생 유치 다변화 전략 정책 제언

다변화 전략	세부 정책
1) 기존 추진 사업 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제장학(GKS) 프로그램의 규모 확대 및 국제장학기금 설치 운영</li> <li>• 현지 한국 유학 안내 콜센터 운영 및 한국유학생유치위원회 구성, 유학 박람회 연계</li> <li>• ODA 연계 전략 개발</li> <li>• 국가 간 협력 연계 전략 개발</li> </ul>
2) 신규 사업 추진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역 기반 유학생 다변화 전략 수립</li> <li>• 정부 초청 유학생에 대한 책임 있고 성과 있는 지원 관리를 위한 Gate-way 대학의 선정</li> <li>• 지원→심사→입국 절차에 대한 정책적, 제도적 수월성 제고 (특정 지역 유학생 유치 자율 책임제)</li> <li>• 한국 유학을 위한 현지 pre-school 프로그램(자비 유학생 대상) 운영 지원</li> <li>• 다변화 지역 유학생을 위한 Korea Academic-linkage Program 개발 운영</li> <li>• 유학생 다변화 선도 대학 선정</li> <li>• 유학생 풀 운영 및 현지 공관, 기업의 유학생 활용 방안 적극 추진</li> </ul>

출처: 김중섭·조항록·이미혜(2010). 외국인 유학생 유치 다변화 전략 방안, pp. 350-363.

민귀식 외(2014, pp. 65-66)는 유학생 학습수준의 다층화 추진을 위해 개성화 교육, 생활관리 강화, 지방대학의 특성화 대학 전환 유도, 지원 우선시 정책 등이 필요하다고 제시하였다. 더불어 외국인 유학생 유치 확대에 대해 정부의 전반적인 유학생 정책에 대한 방향성 제시, 유치 관리 인 증제의 개선 방안, 행정제도 보완에 대한 세부 정책을 담은 내용을 제시하였다(민귀식 외, 2014: 151-156).

## 2. 외국인 유학생의 진로

선행연구를 살펴보면 우리나라의 많은 유학생들의 학위 취득 후 선택하는 진로 경로 및 취업 선호가 연구마다 다양하게 나타난다(엄미정 외, 2012, p. 72; 오정은 외, 2013; 김동기, 2017; 김남산, 2018; 고은선·전한성, 2019; 안진영·안근아, 2019; 전재은, 2019).

우선, 일부 연구에서는 외국인 유학생들의 국내 노동시장 취업 의지가 높지 않음을 주장한다. 오정은 외(2013: pp. 52-54)의 연구에 따르면 국내 재학 중인 외국인 유학생들 중 1년 내 본국으로 귀국하겠다는 응답이 36.5%, 한국취업이 32.3%, 한국 내 상급학교 진학이 10.0%로 한국 내에 남겠다는 응답이 전체의 절반 이하를 차지한 것으로 나타났다. 김남산(2018)의 연구에 따르면 본국으로 취업을 희망하는 뷰티전공 유학생들은 40.3%, 고국 내 한국기업으로의 취업이 17.0%로 조사된 것으로 나타났다. KOICA 연수생들의 경우에는 자국에 대한 책임감으로 돌아가려는 경우가 많았다(전재은, 2019). 한국에서 배운 것을 바탕으로 귀국하여 자국의 정책에 이바지하고 싶은 꿈을 가지게 된 연수생들이 많았다. 동시에 자국의 공직으로 돌아가지 않고 국제기구나 상위 과정으로의 진학을 고려하는 경우도 공존하는 것으로 나타났다. 고은선과 전한성(2019)의 연구에서는 유학생들이 한국에서 취업을 희망하는 비율(8%)보다 자국에서 취업을 희망하는 비율(92%)이 압도적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 스포츠 관련 유학생의 경우 자국으로 돌아가서 자국의 스포츠를 이끌고자 하는 경우가 많았다(김동기, 2017; 안진영·안근아, 2019). 이처럼 국내 외국인 유학생들은 많은 경우 유학을 마치고 본국으로 돌아가 본국에서 일을 하기 원하는 것으로 나타났다.

반면, 일부 연구에서는 외국인 유학생들의 국내 취업 의지가 낮지 않음을 밝혀냈다. 예를 들어 엄미정 외(2012, p. 72)의 연구에서는 한국에서의 취업을 원한다는 응답률이 본국에서의 취업을 원한다는 응답률보다 높게 나타났다. 김홍수·이상직(2019)의 최근 연구에서도 국내 취업 의사를 보인 유학생은 44.2%로 낮은 수치가 아니었다. 방현희와 이미정, 레기영짱(2015)의 연구에서는 본국으로 환국, 한국 체류, 제3국으로의 유학 등 다양한 의견이 있었다. 본국으로 돌아가서는 가르치는 일을 선호하였고, 한국에서는 통역, 제3국으로의 유학 등 유학생들이 다양한 선택지를 고려하고 있음을 알 수 있다.

국적에 따라 유학생들의 진로선택도 영향을 받는 것으로 나타났다(이태현·김민지, 2016; 김미영·이유아, 2019; 김홍수·이상직, 2019). 김미영과 이유아(2019)의 연구에 따르면 다수의 베트남 유학생들의 경우 졸업 후에 한국기업에 취업하겠다는 의향이 있는 것으로 나타났다. 그러나 베트남 유학생들의 진로 결정은 취업 그 자체가 목표였을 뿐, 자신의 적성과 흥미를 고려하지 않아 혼란을 겪는 유학생들이 많았다. 또한 취업불안을 피하기 위해 단기적 처방으로 대학원 진학을 하는 경우도 있었으나, 이후 스트레스가 심화되어 자신감 저하와 위축감 등이 나타나게 되었다. 동남아시아, 중앙아시아, 남북미의 개발도상국에서 온 유학생들은 일본과 중국에 비해 취업동기가 높았다(김홍수·이상직, 2019). 이 연구에서는 한국의 급여와 안정성 등이 취업 동기에 큰 영향을 준 것으로 해석하고 있다.

진로결정요인에 대해서 다른 기존 연구에 따르면, 외국인 유학생들이 진로를 결정할 때 가족의 영향을 많이 받는 것으로 나타났다(김홍유·이종구·강재식, 2009; 허형원·손은령, 2011; 진 아이링·오인수, 2017; 오재림·이숙정, 2018; 이준희·유기용, 2018; 김미영·이유아, 2019). 중국 유학생의 경

우 핵가족 중심 구조이다 보니 자녀에 대한 부모의 개입이 많은 것으로 나타났다(김홍유·이종구·강재식, 2009; 허형원·손은령, 2011). 베트남 유학생들 또한 부모와의 의견 충돌로 진로스트레스를 받는 것으로 나타났다(김미영·이유아, 2019). 오재림과 이숙정(2018)의 연구에서는 어머니의 영향이 큰 것으로 나타났다.

진로를 위한 정보는 동일 국적의 선배에게 의존하는 경향이 많이 나타났다(김홍유·이종구·강재식, 2009; 김미영·이유아, 2019). 베트남 유학생들은 대학원을 결정할 때에 특정 대학을 짚어서 추천할 정도로 구체적으로 조언을 하였다(김미영·이유아, 2019). 고은선과 전한성(2019)의 연구에서도 취업한 선배와의 만남에 대한 욕구가 큰 것으로 나타났다.

또한 진로를 위한 정보는 한국인 선생님으로부터 얻으려는 경향도 나타났다(김홍유·이종구·강재식, 2009; 이준희·유기웅, 2018; 김미영·이유아, 2019; 이토·데스빈파, 2019). 한국인 교사(선교사)가 유학과 진로 결정 전반에 영향을 준 경우도 있었으며(이준희·유기웅, 2018), 베트남 유학생들은 한국어 어학당의 선생님뿐 아니라 대학 내 국제교류처의 담당자에게도 조언을 구하며 진로를 준비하고자 하였다(김미영·이유아, 2019). 하지만 국제교류처의 담당자가 반대의 효과를 내기도 하였다. 유학생 관련 정책과 정보를 제공해야 하는 국제교류원(국제교류센터, 국제교류처 등)은 실효성이 없다고 느껴질 뿐만 아니라 깊은 상처와 “고립감이나 배신감” 등을 유발하기도 하였다(이토·데스빈파, 2019, p. 75).

한국에서의 진로를 결정하게 된 요인으로 임금 또한 큰 요인으로 작용한다(이준희·유기웅, 2018). 한국보다 경제적인 여건이 좋지 않은 국가에서 취업하는 것보다 한국에서 취업하는 것이 금전적으로나 복지적으로 더 나은 선택이 될 수 있기 때문이다. 진로를 결정할 때 고국으로 돌아가는 경

우는 자국에 대한 모종의 책임감을 느끼는 경우도 많았다(김동기, 2017; 안진영·안근아, 2019; 전재은, 2019). 앞에서 살펴본 바와 같이 KOICA 연수생들이나 스포츠 관련 유학생의 경우 자국으로 돌아가서 자국 내 자신의 분야를 바꾸고자 하는 의지가 드러났다.

우수 유학생들의 진로와 관련하여 조사한 오정은 외(2013)의 연구에 따르면, 유학생들이 본국으로 돌아가려는 가장 큰 이유는 본국에서 더 나은 직업을 택할 수 있을 기대감 때문이었다. 특히 한국보다 사회적·경제적 여건이 좋지 않은 국가의 유학생의 경우에는 한국에서 유학한 것이 큰 장점으로 작용하여 공적 영역이든 사적 영역이든 다양하게 작용할 수 있는 것으로 보인다. 이외에 한국 내 취업이 힘들다는 의견과 가족에 대한 그리움이 큰 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 반면 외국인 유학생들이 한국에서의 취업을 계획한 혹은 취업한 이유는 한국에서 공부한 것을 활용하기에 한국에 취업하는 것이 더 적합하다는 의견과 좋은 직업을 구하기에 한국이 나을 것이라는 기대 때문인 것으로 나타났다(오정은 외, 2013: 56-60).

한국에 체류하면서 취업을 하는 이유로 가장 큰 것은 한국에서 공부한 것을 활용하기 위함이었다. 이는 앞에서 살펴본 것처럼 본국과 한국과의 통역이나 자국의 언어나 문화를 가르치는 등의 일을 통해 자신의 정체성과 유학생들의 의미를 잊고자 하는 것으로 보인다. 또한 한국에서 취업할 경우 급여나 복지 등이 본국에서의 취업보다 나을 가능성도 있기에 한국에서의 취업도 적극적으로 고려하는 것으로 해석된다.

외국인 유학생들이 경험하는 진로장벽에 대해서 다룬 연구도 일부 존재한다. 우선 재한 중국유학생이 생각하는 진로장벽에 대해서 다룬 허형원과 손은령(2011)의 연구에 따르면 재한 중국유학생들은 ① 대학의 진로지원

부족, ② 주변 사람의 기대, ③ 직업능력 부족, ④개인적 특성 부족, ⑤ 낮은 직업 준비도 등으로 인해 진로 선택에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 민귀식 외(2014)의 연구에서 외국인 유학생 취업의 장애요인으로는 ① 의사소통의 장벽, ② 한국기업의 채용만족도 부족, ③ 유학생의 낮은 국내취업 의지, ④ 비자문제 등 까다로운 행정규제, ⑤ 전문 인력 채용경로 활용 부족 등으로 나타났다(pp. 144-146). 외국인 유학생의 국내 취업에 대한 부정적 인식은 ① 급여와 복지 등 대우 차이, ② 한국기업 내 외국인 출신 임원이 없기에 승진 기회 제한 문제, ③ 직장 문화에 대한 부적응 등이 있는 것으로 조사되었다(민귀식 외, 2014, pp. 148-149).

이상 종합하면 외국인 유학생에게 진로장벽이 되는 것들은 몇 가지로 추려진다. 먼저 외국인 유학생에게 졸업 후 취업 프로그램에 대한 한계는 매우 뚜렷하였다(김홍유·이종구·강재식, 2009; 김미영·이유아, 2019; 양정르함·김사훈, 2019; 이토·데스빈따, 2019). 이토·데스빈따(2019)의 연구에 따르면 우리나라 정부 정책에 대한 정보 자체를 유학생들은 얻기 힘든 상황이며, 정책과 방안이 유학생들의 피부에 와 닿지 않는 것으로 드러났다. 또한 한국 문화에 대한 적응도는 외국인 유학생들의 진로 준비에 영향을 주는 것으로 나타났다(정혜선, 2016; 진·오인수, 2017; 김효선·김은수, 2018; 박순희, 2019). 특히 유학생의 입장에서 문화적응 스트레스는 진로 스트레스와도 연관이 있으며, 이는 우울감과도 연관되는 것으로 나타났다(정혜선, 2016). 마지막으로, 한국어 언어장벽이 곧 취업장벽처럼 인식되기도 하는 것으로 선행 연구에서는 지적하고 있다(조은희·유기웅, 2017).

### 3. 외국인 취업 지원 및 활용

여러 연구에서 유학생의 유치와 관리 뿐만 아니라 우수 유학생의 효과적으로 활용하는 방안을 모색해야한다고 주장하였다.(서영인 외, 2012; 오정은 외, 2013; 민귀식 외, 2014).

서영인 외(2012)는 외국인 유학생 관리 및 지원 체제 강화를 위해 기본방향으로서 ① 전 주기적 관리 및 지원 체제 구비, ② 질 관리 체제 내실화, ③ 보상적·지원적 인센티브 연계, ④ 범정부 정책 연계, ⑤ 한국 대학의 역량 강화 등을 제안하였다(pp. 278-281). 이어 해결해야 할 과제로서 ① 외국인 유학생의 전략적 유치, ② 평가와 모니터링 체제 완비, ③ 유학생에 대한 취업과 진로 지도 강화, ④ 행·재정 지원 강화, ⑤ 유학생 학업 및 생활 지원 강화를 꼽았다(pp. 282-283). 특히 유학생에 대한 취업과 진로지도 강화에 있어서 유학생 졸업자 취업 브리지 운영지원, 유학생 취업 허용 직종제 다양화, 유학생 진로 및 취업 지원센터 운영을 제안하였다. 그뿐만 아니라 유학생들이 재학 중에 일할 수 있도록 허용하는 시간제 취업 기회 제공과 졸업자 대상 특별연구원제 운영 사업 개발에 대해서도 제안하였다(서영인 외, 2012).

오정은 외(2013) 역시 유학생의 생활 관리뿐만 아니라 우수 유학생을 효과적으로 활용하는 방안을 모색해야 한다고 주장하였으며, 이 목표를 달성하기 위한 세부 전략으로 ‘우수 유학생 취업박람회 활성화’, ‘정부초청 장학생에 대한 졸업 후 의무규정 개발’, ‘산학 컨소시엄을 통한 유학생 인턴십 확대’ 등과 같은 단기 전략과 ‘우수 유학생을 위한 차별화된 유학생 정책 수립’, ‘국외인적자원관리시스템(HURIK) 활성화 방안 마련’, ‘우수 유학생 출신국과 귀국유학생 정보 공유 체계 구축’ 등과 같은 중장기적 전략으

로 나누어서 제시하였다(오정은 외, 2013: 165-175).

다양한 기존 연구에도 불구하고, 대학원 외국인 유학생들에 집중하여 살펴본 최신 연구는 많지 않으며, 자료 수집의 한계로 일부 대학의 일부 계열 학생들을 대상으로 논의가 이루어지고 있어서 정책적 시사점을 얻기에 어려움을 드러내고 있다. 뿐만 아니라 적은 인원 또는 특정 대학이나 지역에 치우쳐진 샘플을 바탕으로 조사가 이루어진 경우가 많아서 조사 결과의 편차도 크게 나타나는 경우가 많았다. 따라서 본 연구에서는 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호와 그들의 국내 노동시장에 대한 인식 등을 다양한 출신국가, 지역, 전공 계열의 학생들을 대상으로 심층적으로 알아보았다.

## 제3장

# 대학원 외국인 유학생들의 진로 선호

제1절 외국인 국내 석사학위 취득자 현황 분석

제2절 외국인 국내 박사학위 취득자 현황 분석

제3절 소결



## 제3장 | 대학원 외국인 유학생들의 진로 선호

### 제1절 외국인 국내 석사학위 취득자 현황 분석

#### 1. 조사개요

현재 우리나라에서 석사학위를 취득한 외국인의 연구지원, 진로 등에 대한 자료는 한국직업능력개발원에서 실시하는 국내석사학위취득자조사(승인통계 제920009호)를 통해 확인할 수 있다(The HRD Review, 2015. 01). 본 절에서는 한국직업능력개발원의 국내석사학위취득자조사(2016-2018) 자료를 이용하여 국내 외국인 석사학위 취득자의 기본 특성 및 국내 학위 과정 진학 동기, 취업 실태, 진로 계획 등을 분석하였다.

분석 대상은 2016년 8월, 2017년 2월 및 8월, 2018년 2월 및 8월 석사학위취득자 중 조사에 응답한 외국인 석사학위취득자 8,427명이다. 세부적으로 살펴보면 2017년도(2016년 8월 및 2017년 2월 졸업자) 외국인 석사학위취득자 3,177명, 2018년도(2017년 8월 및 2018년 2월 졸업자) 외국인 석사학위취득자 3,338명, 2019년도(2018년 8월 졸업자) 외국인 석사학위취득자 1,912명을 포함한다.

## 2. 외국인 국내 석사학위 취득자 기본 특성

〈표 3-1〉는 국내 대학에서 석사학위를 취득한 외국인의 기본 특성을 나타낸다. 이에 따르면 전체 8,427명의 학위취득자 중 38.9%가 남성이며, 61.1%가 여성인 것으로 나타났다. 지역별로는 52.9%가 수도권 대학에서 학위를 취득하였으며, 나머지 47.1%는 비수도권 대학에서 학위를 취득하였다. 학위 취득의 평균연령은 29세로, 연령대별로는 30세 미만이 71.9%로 가장 많았으며, 30~39세가 24.7%로 뒤를 이었다. 40~49세와 50세 이상은 각각 2.6%와 0.7%인 것으로 나타났다. 출신 국가의 경우 중국이 54.8%로 가장 많았으며, 기타가 29.1%로 뒤를 이었음. 이외에 베트남이 7.6%, 몽골이 3.2%, 인도네시아가 2.9%, 미국이 2.3%인 것으로 나타났다. 전공계열의 경우 사회계열이 42.5%로 가장 많았으며, 공학계열이 19.9%, 인문계열이 15.5%로 뒤를 이었음. 다음으로는 예체능 계열과 자연계열이 각각 7.3%와 7.1%를 차지하였으며, 교육(사범)계열과 의약계열은 각각 4.1%, 3.4%로 나타났다.

〈표 3-1〉 신규 외국인 석사학위 취득자의 특징

(단위: 명, %, 세)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
전체		8,427	100.0	출신 국가	중국	4,617	54.8
성별	남성	3,279	38.9		베트남	643	7.6
	여성	5,144	61.1		몽골	270	3.2
지역	수도권	4,458	52.9		인도네시아	246	2.9
	비수도권	3,969	47.1		미국	198	2.3
연령	30세 미만	6,054	71.9	기타	2,453	29.1	
	30~39세	2,080	24.7	전공 계열	인문	1,308	15.5
					사회	3,584	42.5
				공학	1,677	19.9	

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
연령	40~49세	221	2.6	전공 계열	자연	601	7.1
	50세 이상	60	0.7		의약	289	3.4
	평균	29.0			교육(사범)	348	4.1
예술/체육					618	7.3	

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-2〉는 외국인 유학생들의 석사학위 과정 진학의 주요 목적을 나타낸다. 석사학위 과정 진학을 결심하게 된 이유를 살펴보면, 직장에서 취업이나 이직을 하기 위함이 28.7%로 가장 많았으며, 학업을 지속하기 위함이 23.9%로 뒤를 이었음. 또한 연구원이 되기 위함은 14.4%, 직장에서 직위를 높이거나 급여를 더 받기 위함은 12.5%로 나타났다. 반면, 전문성 향상을 위함은 5.8%, 명예를 얻기 위함은 6.6%로 가장 낮은 수치를 보였다. 이를 볼 때 실용적인 목적을 위해 석사학위 과정 진학을 결심하게 되는 것으로 보인다.

〈표 3-2〉 석사학위 과정 진학의 주요 목적

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	8,067	100.0
연구원이 되기 위해	1,158	14.4
직장에 취업이나 이직을 하기 위해	2,318	28.7
직장에서 직위를 높이거나 급여를 더 받기 위해	1,008	12.5
명예를 얻기 위해	531	6.6
학업을 지속하기 위해*	1,929	23.9
전문성 향상을 위해**	467	5.8
그 외 기타	656	8.1

주 1. \*는 2017년 및 2018년 문항에만 존재하는 응답 항목이며, \*\*는 2019년 문항에만 존재하는 응답 항목임.

2. '그 외 기타'에는 자격증 취득을 위해, 자기 성취를 위해, 기타 등이 포함됨.

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-3〉는 외국인 석사 졸업생들의 한국에서 석사학위를 취득한 이유에 대한 결과를 보여준다. 이에 따르면 한국 대학에서 공부하고 싶었기 때문이라는 응답이 32.2%로 가장 많았고, 교육의 질이 좋기 때문이라는 응답이 23.7%, 연구 환경이 좋기 때문이라는 응답과 학비 지원이 많기 때문이라는 응답이 각각 16.4%, 12.6%로 나타났다. 한편, 한국에서 일자리를 얻고 싶기 때문이라는 응답이 7.4%로 가장 낮았다.

〈표 3-3〉 한국에서 석사학위를 취득한 이유

(단위: 명, %)

구 분	빈도	비율
전체	3,862	100.0
장학금, RA 등 학비지원이 많아서	486	12.6
연구시설 등 연구 환경이 좋아서	633	16.4
교수진과 교육과정 등 교육의 질이 좋아서	916	23.7
한국 대학에서 공부하고 싶어서	1,247	32.3
한국에서 일자리를 얻고 싶어서	286	7.4
그 외 기타	294	7.6

주: 2018년 8월 및 2019년 2월 졸업자 조사표의 경우 응답 대상에 외국인이 포함됨. 그 이전 조사표에는 해외 학석사학위 취득자만 응답 대상임.  
 자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-4〉는 외국인 석사 과정생들의 학비 조달 방식을 보여준다. 외국인 국내 석사의 학비 조달 방식은 본인 부담이 39.5%로 가장 많았으며, 특별 연구비가 28.3%, 기타 장학금이 23.6%로 뒤를 이었음. 한편, 국외장학금은 5.2%, 재직 직장지원은 0.8%로 가장 낮았다. 남성보단 여성이, 비수도권 지역보다는 수도권 지역에서 본인 부담율이 더 높았으며, 50세 이상의 연령은 절반 이상(55.8%)이 본인이 학비를 부담하는 것으로 나타났다. 국가 별로는 중국(56.8%), 몽골(48.6%), 미국(49.9%)국적 출신의 본인 부담율이 높은 편이었으며, 베트남(17.3%)과 인도네시아(9.5%), 기타국가(15.9%) 출신의 본인 부담비율은 낮은 편이었다.

〈표 3-4〉 신규 외국인 석사학위 취득자의 학비 조달 방식

(단위: %)

구분		본인 부담	특별 연구비	국외 장학금	기타 장학금	재직직장지원
전체		39.5	26.3	5.2	23.6	0.8
성별	남성	32.3	31.1	5.2	25.8	1
	여성	44.1	23.2	5.2	22.2	0.6
지역	수도권	41.3	25.5	5.8	22.5	0.6
	비수도권	37.4	27.2	4.6	24.9	1
연령	30세 미만	41.4	23.2	5.2	24.8	0.7
	30~39세	35.2	32.6	5.4	21.2	0.8
	40~49세	22.4	52.6	4.4	15.7	1.7
	50세 이상	55.8	23.1	0.4	12.7	3.5
출신 국가	중국	56.8	10.3	5.3	22.5	0.5
	베트남	17.3	38.9	6	31.5	1.8
	몽골	48.6	19.2	5.3	19.1	1.7
	인도네시아	9.5	51	10.7	25.6	2.2
	미국	49.9	24.3	3.9	16	2.8
	기타	15.9	49.7	4.4	24.5	0.6
전공 계열	인문	52.2	14.6	4.7	23.1	0.8
	사회	45	23.4	4.8	21.5	0.4
	공학	18.4	41.2	6.3	29.1	1.4
	자연	18.8	37.5	4.8	30.3	2.1
	의약	23.3	41.5	4.4	26.5	0.4
	교육(사범)	56	14.7	4.7	20.8	0.2
	예술/체육	60.7	12.8	6.5	15.6	0.3

주: 기타 장학금은 기부금, 연구조교(R.A.), 수업조교(T.A.) 및 기타 행정조교, 성적장학금을 포함함.  
 자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

### 3. 외국인 국내 석사학위 취득자의 진로 실태

#### 가. 외국인 국내 석사학위 취득자의 취업 현황<sup>1)</sup>

국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 총 8,427명 중 취업자의 비율

1) 취업 현황은 외국인 석사학위 취득자 8,427명 중 취업 현황 문항에 응답한 8,133명만을 분석 대상으로 함.

은 25.3%로 나타났다. <표 3-5>에 나타난 외국인 국내 석사학위 출신 취업자의 성별, 지역, 연령, 출신 국가, 전공계열에 따른 비율을 살펴보면, 전체 2,130명 중 여성이 53.4%, 남성이 46.6%로 여성 취업비율이 더 높은 것으로 나타났다. 지역별로는 수도권이 51.8%, 비수도권이 48.2%로 수도권 대학 학위취득자의 취업비율이 약간 더 높은 것으로 나타났다. 연령대별로는 30세 미만이 57.5%로 가장 많았으며, 30~39세가 34.4%로 뒤를 이었다. 40~49세는 6.6%, 50세 이상은 1.5%로 가장 적었다. 국가별로는 중국이 43%로 가장 많았으며, 기타가 37.3%로 뒤를 이었다. 나머지 국가(베트남, 몽골, 인도네시아, 미국)는 10% 미만인 것으로 나타났다. 전공계열별로는 사회계열이 45.5%로 가장 많았으며, 공학계열이 20%, 인문계열이 13.5%로 뒤를 이었음. 자연, 의약, 교육(사범) 예체능 전공계열은 10% 미만이었다.

**<표 3-5> 신규 외국인 석사학위 취득자의 취업 비율**

(단위: 명, %)

구분		인도	비율	구분			
전체		2,130	100.0	구분	인도	비율	
성별	남성	992	46.6	출신 국가	중국	915	43.0
	여성	1,138	53.4		베트남	193	9.1
					몽골	50	2.3
지역	수도권	1,103	51.8		인도네시아	92	4.3
	비수도권	1,027	48.2		미국	85	4.0
					기타	795	37.3
연령	30세 미만	1,222	57.5	전공 계열	인문	288	13.5
	30~39세	731	34.4		사회	969	45.5
	40~49세	141	6.6		공학	426	20.0
	50세 이상	32	1.5		자연	139	6.5
					의약	77	3.6
교육(사범)					77	3.6	
				예술/체육	154	7.2	

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-6〉는 국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 중 취업자의 직장 종류를 분석한 결과이다. 이에 따르면 외국인 국내 석사 취업자 중 83.7%가 대학을 포함한 연구 관련기관에 취업한 것으로 나타났다. 외국인 국내 석사 취업자 현황을 직장 종류에 따라 구분하여 살펴보면, 국내 취업의 경우, 민간기업(35.5%)과 대학(20.8%) 취업 비율이 높은 편인데 반해, 정부·지자체(1.3%) 취업 비율은 낮은 편이었다. 특히, 국내 취업자들의 민간기업 취업 비율을 해외 취업비율(17.2%)과 비교해 보았을 때 그 차이가 2배 가량 되었으며, 반대로 국내 취업자들의 정부·지자체 취업 비율을 해외 취업비율(28.3%)과 비교해 보았을 때 상당히 낮은 수준이었다.

〈표 3-6〉 외국인 석사 취업자의 직장 종류

(단위: 명, %)

구분	전체		국내취업		해외취업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1,977	100.0	684	34.2	1,293	64.7
대학	354	17.9	142	20.8	212	16.4
초·중·고등학교	42	2.1	19	2.8	23	1.8
정부·지자체	375	19.0	9	1.3	366	28.3
공공연구소	73	3.7	17	2.5	56	4.3
민간연구소	30	1.5	15	2.2	15	1.2
공기업	204	10.3	30	4.4	174	13.5
민간기업	465	23.5	243	35.5	222	17.2
창업/자영업	104	5.3	58	8.5	46	3.6
기타 교육기관	84	4.2	49	7.2	35	2.7
병원 및 의료기관	42	2.1	19	2.8	23	1.8
재단/사단법인, 협회 등	91	4.6	32	4.7	59	4.6
기타	113	5.7	51	7.5	62	4.8

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 취업자 현황을 전공계열별 직장종류에 따라 구분하여 살펴본 <표 3-7>에 따르면, 전 전공계열에서 민간기업과 대학 취업 비율이 높은 것으로 나타났다. 인문계열의 경우 다른 전공계열에 비해 기타 교육기관(11.3%) 재단/사단법인 협회 등(11.3%)의 취업비율이 높은 편이었다. 사회계열과 자연계열의 경우 정부·지자체 취업 비율이 각각 32.7%와 14.5%로 높은 편이었으나, 그 이외의 전공계열에서는 5% 이하의 취업비율을 보였다. 공학계열과 예체능계열의 경우 다른 전공계열과 비교하였을 때 공기업(각각 17.3%, 14.4%)에 비교적 높은 취업 비율을 보였다. 의약계열은 다른 전공계열과 비교해보았을 때 병원 및 의료기관(28.8%) 취업 비율이 높은 편이었으며, 교육계열은 기타 교육기관(15.1%) 취업 비율이 높은 편이었다.

<표 3-7> 외국인 석사 취업자의 전공계열별 직장 종류(전체)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	257	100	900	100	404	100	131	100	73	100	73	100	139	100
대학	44	17.1	86	9.6	93	23.0	49	37.4	23	31.5	19	26.0	40	28.8
초·중·고등학교	9	3.5	14	1.6	1	0.2	2	1.5	2	2.7	9	12.3	5	3.6
정부·지자체	13	5.1	294	32.7	44	10.9	19	14.5	0	0	0	0	5	3.6
공공연구소	3	1.2	18	2.0	32	7.9	14	10.7	2	2.7	4	5.5	0	0
민간연구소	0	0	8	0.9	14	3.5	4	3.1	1	1.4	1	1.4	2	1.4
공기업	10	3.9	86	9.6	70	17.3	6	4.6	5	6.8	7	9.6	20	14.4
민간기업	64	24.9	208	23.1	118	29.2	24	18.3	8	11.0	13	17.8	30	21.6
창업/자영업	23	8.9	58	6.4	5	1.2	2	1.5	3	4.1	2	2.7	11	7.9
기타 교육기관	29	11.3	30	3.3	4	1.0	1	0.8	3	4.1	11	15.1	6	4.3
병원 및 의료기관	4	1.6	8	0.9	1	0.2	3	2.3	21	28.8	3	4.1	2	1.4



42 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
공공연구소	1	0.7	2	0.8	8	5.7	4	8.2	1	3.6	1	2.3	0	0
민간연구소	0	0	3	1.3	5	3.6	4	8.2	1	3.6	1	2.3	1	2.1
공기업	6	4.3	15	6.3	6	4.3	0	0	1	3.6	2	4.7	0	0
민간기업	38	27.5	103	43.3	60	42.9	9	18.4	4	14.3	10	23.3	19	39.6
창업/자영업	16	11.6	31	13.0	2	1.4	2	4.1	0	0	1	2.3	6	12.5
기타 교육기관	18	13.0	15	6.3	3	2.1	1	2.0	0	0	10	23.3	2	4.2
병원 및 의료기관	2	1.4	4	1.7	0	0	2	4.1	8	28.6	3	7.0	0	0
재단/사단법 인 협회 등	13	9.4	12	5.0	3	2.1	3	6.1	0	0	0	0	1	2.1
기타	21	15.2	14	5.9	6	4.3	2	4.1	0	0	0	0	8	16.7

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 해외 취업자 현황을 전공계열별 직장종류에 따라 구분하여 살펴본 <표 3-9>에 따르면, 국내 취업자 현황과 유사하게 전 전공계열에서 민간기업과 대학 취업 비율이 높은 편으로 나타났다. 인문계열의 경우 다른 전공계열에 비해 재단/사단법인 협회 등(13.4%)의 취업비율이 높은 반면, 공기업(3.4%) 취업 비율은 낮은 편이었다. 사회계열의 경우 정부·지자체 취업 비율(43.7%)은 전 전공계열 중 가장 높은 반면, 대학 취업 비율(8.5%)은 전 전공계열 중 가장 낮았다. 자연계열의 대학 취업비율은 35.4%로 전 계열의 대학 취업비율 중 가장 높은 비율을 차지하였다. 의약계열의 경우 병원 및 의료기관 취업 비율(28.9%)이 높은 반면, 민간기업 취업비율(8.9%)의 경우 다른 전공계열에 비해 낮은 편이었다. 교육계열의 경우 초·중·고등학교 취업비율(13.3%)이 다른 전공계열에 비해 높은 편이었다. 예체능 계열의 경우 공기업 취업 비율(22%)이 다른 전공계열에 비해 높은 편이었다.

〈표 3-9〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 직장 종류(해외취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	119	100	662	100	264	100	82	100	45	100	30	100	91	100
대학	30	25.2	56	8.5	47	17.8	29	35.4	11	24.4	9	30.0	30	33.0
초·중·고등학교	3	2.5	10	1.5	0	0	0	0	1	2.2	4	13.3	5	5.5
정부·지자체	10	8.4	289	43.7	44	16.7	19	23.2	0	0	0	0	4	4.4
공공연구소	2	1.7	16	2.4	24	9.1	10	12.2	1	2.2	3	10.0	0	0
민간연구소	0	0	5	0.8	9	3.4	0	0	0	0	0	0	1	1.1
공기업	4	3.4	71	10.7	64	24.2	6	7.3	4	8.9	5	16.7	20	22.0
민간기업	26	21.8	105	15.9	58	22.0	15	18.3	4	8.9	3	10.0	11	12.1
창업/자영업	7	5.9	27	4.1	3	1.1	0	0	3	6.7	1	3.3	5	5.5
기타 교육기관	11	9.2	15	2.3	1	0.4	0	0	3	6.7	1	3.3	4	4.4
병원 및 의료기관	2	1.7	4	0.6	1	0.4	1	1.2	13	28.9	0	0	2	2.2
재단/사단법인, 협회 등	16	13.4	27	4.1	10	3.8	1	1.2	2	4.4	2	6.7	1	1.1
기타	8	6.7	37	5.6	3	1.1	1	1.2	3	6.7	2	6.7	8	8.8

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

취업자의 일자리 유형에 따른 정규직 비율을 국내와 해외 간에 비교해 본 <표 3-10>에 따르면 외국인 국내 석사 취업자 중 해외 취업자의 84.4%가 정규직인 반면 국내 취업자의 57.0%만이 정규직인 것으로 나타났다. 그리고 국내에서 정부 지자체(37.5%), 기타 교육기관(22.7%)의 정규직 비율이 특히 낮은 것으로 나타났다. 국내 취업 일자리 중 정규직 비율이 가장 높은 유형인 민간연구소(71.4%), 민간기업(66.2%)의 정규직 비율은 해외취업 일자리 중 정규직 비율이 가장 낮은 유형인 재단/사단법인, 협회

44 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

등(66%), 기타 교육기관(68%)의 정규직 비율과 유사하였다. 국내취업과 해외 취업간 정규직 비율 격차가 가장 심한 일자리 유형은 정부·지자체로 국내에서는 37.5%만이 정규직이었으나, 해외에서는 대부분(92.2%)이 정규직이었다. 한편, 정규직 비율이 가장 유사한 일자리 유형은 재단/사단법인, 협회 등으로 국내(63%)와 해외(66%)간 큰 차이가 없었다.

〈표 3-10〉 외국인 석사 취업자의 직장 종류별 일자리 유형

(단위: 명, %)

구분	전체				국내취업				해외취업			
	정규직		비정규직		정규직		비정규직		정규직		비정규직	
전체	1,320	75.0	441	25.0	344	57.0	260	43.0	976	84.4	181	15.6
대학	211	70.3	89	29.7	74	59.2	51	40.8	137	78.3	38	21.7
초·중·고등 학교	31	79.5	8	20.5	11	61.1	7	38.9	20	95.2	1	4.8
정부·지자체	334	91.0	33	9.0	3	37.5	5	62.5	331	92.2	28	7.8
공공연구소	52	80.0	13	20.0	8	50.0	8	50.0	44	89.8	5	10.2
민간연구소	20	76.9	6	23.1	10	71.4	4	28.6	10	83.3	2	16.7
공기업	163	82.7	34	17.3	15	51.7	14	48.3	148	88.1	20	11.9
민간기업	317	73.7	113	26.3	149	66.2	76	33.8	168	82.0	37	18.0
창업/자영업	32	58.2	23	41.8	18	51.4	17	48.6	14	70.0	6	30.0
기타 교육기관	27	39.1	42	60.9	10	22.7	34	77.3	17	68.0	8	32.0
병원 및 의료기관	28	77.8	8	22.2	9	56.3	7	43.8	19	95.0	1	5.0
재단/사단법인, 협회 등	52	65.0	28	35.0	17	63.0	10	37.0	35	66.0	18	34.0
기타	53	54.6	44	45.4	20	42.6	27	57.4	33	66.0	17	34.0

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 취업자의 직종을 살펴보면 〈표 3-11〉과 같다. 국내 및

해외 취업자의 직종을 비교해보면, 국내 취업자의 경우 공학 전문가 및 기술 관련직이 14.4%로 가장 많았으며, 교육 전문가 및 관련직이 12.5%로 뒤를 이었다. 해외 취업과 비교해보았을 때 국내취업에서는 사무직 및 서비스 판매직 10.3%로 해외 취업(각각 5.8%, 3.4%)에 비해 비교적 높은 비율을 보였다. 다만, 해외 취업에서는 관리직이 8.9% 경영, 금융 전문가 및 관련직이 5.9%로 해외취업(각각 14%, 10%)에 비해 비교적 낮은 비율을 보였다.

〈표 3-11〉 외국인 석사 취업자의 직종

(단위: 명, %)

구분	전체		국내취업		해외취업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1,601	100.0	542	100.0	1,059	100.0
관리자	196	12.2	48	8.9	148	14.0
생명 및 자연과학 관련 전문가 및 시험원	119	7.4	40	7.4	79	7.5
인문 및 사회과학 관련 전문가	81	5.1	29	5.4	52	4.9
정보통신 전문가 및 기술 관련직	71	4.4	25	4.6	46	4.3
공학 전문가 및 기술 관련직	227	14.2	78	14.4	149	14.1
보건, 사회복지 및 종교 관련직	66	4.1	24	4.4	42	4.0
교육 전문가 및 관련직	195	12.2	68	12.5	127	12.0
경영, 금융 전문가 및 관련직	138	8.6	32	5.9	106	10.0
문화, 예술, 스포츠 전문가 및 관련직	68	4.2	23	4.2	45	4.2
사무 종사자	117	7.3	56	10.3	61	5.8
서비스, 판매 종사자	92	5.7	56	10.3	36	3.4
그 외 기타	231	14.4	63	11.6	168	15.9

주1: 일자리 유형의 경우 응답 항목 변경으로 인해 2016년 8월 졸업자는 분석 대상에서 제외함.

주2: 그 외 기타의 경우 법률 및 행정 전문직, 기능·조립 종사자, 군인, 기타 등이 포함됨.

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 취업자의 직종별 일자리 유형을 살펴본 <표 3-12>에 따르면 보건, 사회복지 및 종교, 교육, 경영 및 금융계 종사자들의 정규직 비율이 낮은 것으로 드러났다. 외국인 국내 석사 취업자들의 직종별 일자리 유형을 동일 직종 해외취업자들과 비교해보면 아래와 같다. 먼저, 보건, 사회복지 및 종교 관련직에 국내 취업하는 석사 취업자의 36.4%만이 정규직이었다. 이는 동일 직종 해외 취업자의 정규직 비율(67.6%)의 약 절반 정도의 수치였다. 또한, 교육 전문가 및 관련직 그리고 경영, 금융 전문가 및 관련직에 국내 취업하는 석사 취업자의 40%만이 정규직이었는데, 이는 동일 직종 해외 취업자의 정규직 비율(각각 83.8%, 88.8%)의 절반 아래 수준이었다. 반면, 동일 직종 해외 취업자의 정규직 비율과 비교하였을 때 비교적 차이가 적게 나는 직종은 정보통신 전문가 및 기술 관련직(72.7%) 및 공학 전문가 및 기술 관련직(76.8%)이었다.

**<표 3-12> 외국인 석사 취업자의 직종별 일자리 유형**

(단위: 명, %)

구분	전체		국내취업		해외취업	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
전체	75.0	25.0	56.8	43.2	84.2	15.8
관리자	81.6	18.4	66.7	33.3	85.6	14.4
생명 및 자연과학 관련 전문가 및 시험원	84.1	15.9	68.4	31.6	92.0	8.0
인문 및 사회과학 관련 전문가	70.1	29.9	60.9	39.1	75.0	25.0
정보통신 전문가 및 기술 관련직	81.3	18.8	72.7	27.3	85.7	14.3
공학 전문가 및 기술 관련직	83.7	16.3	76.8	23.2	87.1	12.9
보건, 사회복지 및 종교 관련직	55.9	44.1	36.4	63.6	67.6	32.4
교육 전문가 및 관련직	68.4	31.6	40.0	60.0	83.8	16.2
경영, 금융 전문가 및 관련직	77.3	22.7	40.0	60.0	88.8	11.2

구분	전체		국내취업		해외취업	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
문화, 예술, 스포츠 전문가 및 관련직	70.2	29.8	61.9	38.1	75.0	25.0
사무 종사자	68.5	31.5	64.2	35.8	72.7	27.3
서비스, 판매 종사자	50.0	50.0	42.3	57.7	64.3	35.7
그 외 기타	79.8	20.2	50.0	50.0	90.3	9.7

주1: 일자리 유형의 경우 응답 항목 변경으로 인해 2016년 8월 졸업자는 분석 대상에서 제외함.  
 주2: 그 외 기타의 경우 법률 및 행정 전문직, 기능·조립 종사자, 군인, 기타 등이 포함됨.  
 자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 취업자의 연봉을 살펴본 <표 3-13>에 따르면 비정규직의 경우 정규직에 비해 연봉이 낮은 구간에 더 많은 비율이 분포하는 것으로 나타났다. 이는 비정규직 종사자들이 더 낮은 연봉을 받는 경향을 보임을 의미한다. 국내 취업자 중 정규직의 경우 50% 이상이 2,000만원~4,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타난 반면 비정규직의 경우 56.4%가 2,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났다. 해외 취업자의 경우에는 일자리 유형에 상관없이 절반 이상이 2,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났다.

〈표 3-13〉 외국인 석사 취업자의 일자리 유형별 연봉

(단위: 명, %)

구분	전체				국내취업				해외취업			
	정규직		비정규직		정규직		비정규직		정규직		비정규직	
전체	1,251	100	424	100	342	100	257	100	909	100	167	100
2,000만원 미만	573	45.8	255	60.1	86	25.1	145	56.4	487	53.6	110	65.9
2,000~3,000만원 미만	346	27.7	109	25.7	128	37.4	79	30.7	218	24.0	30	18.0
3,000~4,000만원 미만	148	11.8	35	8.3	68	19.9	23	8.9	80	8.8	12	7.2

48 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

구분	전체				국내취업				해외취업			
	정규직		비정규직		정규직		비정규직		정규직		비정규직	
4,000~5,000만원 미만	67	5.4	11	2.6	33	9.6	5	1.9	34	3.7	6	3.6
5,000~6,000만원 미만	30	2.4	9	2.1	10	2.9	4	1.6	20	2.2	5	3.0
6,000~7,000만원 미만	22	1.8	2	0.5	2	0.6	0	0.0	20	2.2	2	1.2
7,000~8,000만원 미만	16	1.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	1.8	0	0.0
8,000만원~1억원 미만	16	1.3	0	0.0	4	1.2	0	0.0	12	1.3	0	0.0
1억원 이상	33	2.6	3	0.7	11	3.2	1	0.4	22	2.4	2	1.2

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 취업자의 연봉을 전공계열별로 살펴본 <표 3-14>에 따르면, 인문, 사회, 자연계열의 50% 이상이 2,000만원 미만 연봉을 받는 것으로 나타났다. 반면, 의약계열의 경우 20%이상이 4,000만원 이상 연봉을 받는 것으로 나타났다.

<표 3-14> 외국인 석사 취업자의 전공계열별 연봉(전체)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	252	100	840	100	390	100	125	100	66	100	73	100	135	100
2,000만원 미만	126	50.0	433	51.5	169	43.3	72	57.6	24	36.4	33	45.2	58	43.0
2,000~3,000만원 미만	77	30.6	225	26.8	113	29.0	29	23.2	15	22.7	20	27.4	38	28.1
3,000~4,000만원 미만	17	6.7	80	9.5	51	13.1	11	8.8	10	15.2	15	20.5	23	17.0
4,000~5,000만원 미만	11	4.4	36	4.3	26	6.7	2	1.6	5	7.6	1	1.4	4	3.0
5,000~6,000만원 미만	6	2.4	19	2.3	9	2.3	6	4.8	2	3.0	1	1.4	3	2.2

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율										
6,000~7,000만원 미만	4	1.6	11	1.3	6	1.5	2	1.6	2	3.0	1	1.4	2	1.5
7,000~8,000만원 미만	1	0.4	9	1.1	6	1.5	0	0	0	0	0	0	5	3.7
8,000만원~1억원 미만	2	0.8	7	0.8	2	0.5	0	0	5	7.6	1	1.4	1	0.7
1억원 이상	8	3.2	20	2.4	8	2.1	3	2.4	3	4.5	1	1.4	1	0.7

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

국내 취업자를 대상으로 외국인 국내 석사 취업자의 연봉을 전공계열별로 살펴본 <표 3-15>에 따르면 예술/체육계열의 55.3%가 2,000만원 미만의 연봉을 받는 반면, 의약계열의 25.9%만이 2,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났다. 특히, 예술/체육계열의 약 13%만이 4,000만원 이상의 연봉을 받는 반면, 의약계열의 경우 약 절반가량이 4,000만원 이상의 연봉을 받는 것으로 드러났다.

<표 3-15> 외국인 석사 취업자의 전공계열별 연봉(국내취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	140	100	234	100	140	100	47	100	27	100	44	100	47	100
2,000만원 미만	65	46.4	84	35.9	46	32.9	22	46.8	7	25.9	15	34.1	26	55.3
2,000~3,000만원 미만	45	32.1	88	37.6	49	35.0	14	29.8	7	25.9	15	34.1	14	29.8
3,000~4,000만원 미만	10	7.1	36	15.4	25	17.9	6	12.8	5	18.5	12	27.3	4	8.5
4,000~5,000만원 미만	8	5.7	14	6.0	12	8.6	2	4.3	3	11.1	1	2.3	1	2.1
5,000~6,000만원 미만	4	2.9	5	2.1	4	2.9	0	0	1	3.7	1	2.3	0	0

50 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율								
6,000~7,000만원 미만	1	0.7	2	0.9	0	0	0	0	1	3.7	0	0	0	0
7,000~8,000만원 미만	0	0	1	0.4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2.1
8,000만원~1억원 미만	2	1.4	1	0.4	1	0.7	0	0	1	3.7	0	0	0	0
1억원 이상	5	3.6	3	1.3	3	2.1	3	6.4	2	7.4	0	0	1	2.1

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-16〉은 해외 취업자를 대상으로 외국인 국내 석사 취업자의 연봉을 전공계열별로 살펴보았다. 이에 따르면 국내 취업자와 대조적으로, 해외취업 종사자의 경우 인문, 사회, 자연, 교육계열의 50% 이상이 2,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났다. 특히, 자연계열의 경우 64.1%, 교육계열의 경우 62.1%가 2,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 드러났다. 반면, 예술/체육계열의 경우 36.4%만이 2,000만원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났다.

〈표 3-16〉 외국인 석사 취업자의 전공계열별 연봉(해외취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	112	100	606	100	250	100	78	100	39	100	29	100	88	100
2,000만원 미만	61	54.5	349	57.6	123	49.2	50	64.1	17	43.6	18	62.1	32	36.4
2,000~3,000만원 미만	32	28.6	137	22.6	64	25.6	15	19.2	8	20.5	5	17.2	24	27.3
3,000~4,000만원 미만	7	6.3	44	7.3	26	10.4	5	6.4	5	12.8	3	10.3	19	21.6
4,000~5,000만원 미만	3	2.7	22	3.6	14	5.6	0	0	2	5.1	0	0	3	3.4

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율								
5,000~6,000만원 미만	2	1.8	14	2.3	5	2.0	6	7.7	1	2.6	0	0	3	3.4
6,000~7,000만원 미만	3	2.7	9	1.5	6	2.4	2	2.6	1	2.6	1	3.4	2	2.3
7,000~8,000만원 미만	1	0.9	8	1.3	6	2.4	0	0	0	0	0	0	4	4.5
8,000만원~1억원 미만	0	0	6	1.0	1	0.4	0	0	4	10.3	1	3.4	1	1.1
1억원 이상	3	2.7	17	2.8	5	2.0	0	0	1	2.6	1	3.4	0	0

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

#### 나. 외국인 국내 석사학위 취득자의 국내 잔류 희망

국내에서 석사학위를 취득한 외국인 중 국내 잔류를 희망하는 비율을 살펴본 <표 3-17>에 따르면 전체 8,126명 중 43.7%이 국내잔류를 희망하는 것으로 나타났다. 국내 잔류를 원하는 비율을 성별, 지역, 연령, 출신 국가, 전공계열에 따라 살펴보면, 남성(45.9%)이 여성(42.3%)보다, 수도권(45.3%)이 비수도권(41.9%)보다 국내 잔류를 희망하는 비율이 높았다. 50세 이상(57.9%)에서 국내 잔류 희망비율이 가장 높았고, 40-49세(36%)에서 가장 낮았다. 미국(61.3%), 몽골(58.5%), 베트남(53.5%)에서 국내 잔류 희망 비율이 높은 반면, 인도네시아(29.3%) 및 중국(40.3%)에서는 낮은 비율을 보였다. 인문(51.3%)계열은 국내 잔류 희망비율이 절반 이상이었지만, 그 밖의 전공계열에서는 절반 이하였다. 특히, 예체능(36.4%) 및 사회(39.7%)계열의 비율이 낮았다.

〈표 3-17〉 외국인 석사의 국내잔류 희망 비율

(단위: 명, %)

구분		전체	국내잔류 희망비율	구분	전체	국내잔류 희망비율
전체		8,126	43.7	중국	4,474	40.9
성별	남성	3,172	45.9	베트남	622	53.5
	여성	4,950	42.3	몽골	260	58.5
지역	수도권	4,308	45.3	인도네시아	242	29.3
	비수도권	3,818	41.9	미국	194	61.3
연령	30세 미만	5,872	42.6	기타	2,334	44.9
	30~39세	1,983	47.0	인문	654	51.8
	40~49세	203	36.0	사회	1,356	39.7
	50세 이상	57	57.9	공학	756	46.1
				자연	267	45.8
			의약	129	47.4	
			교육(사범)	167	48.7	
			예술/체육	221	36.4	

주: 해당 문항의 무응답자를 제외한 분석 결과로 앞부분의 전체 현황과 수치가 상이할 수 있음.  
 자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 취득자 중 취업자인 2,059명에 한하여 국내 잔류 희망을 조사한 결과, 〈표 3-18〉에 나타난 바와 같이 34.5%가 국내에 잔류하기를 희망하는 것으로 나타났다.

취업자 중 국내 잔류를 희망 비율을 성별, 지역, 연령, 출신 국가, 전공 계열에 따라 살펴보면, 여성(36.9%)이 남성(31.7%)보다, 수도권(39.7%)이 비수도권(28.8%)보다 국내 잔류를 희망하는 비율이 높았다. 50세 이상(51.6%)에서 국내 잔류 희망비율이 가장 높았고, 40~49세(26%)에서 가장 낮았다. 미국(67.1%)은 국내 잔류 희망 비율이 절반 이상이었지만, 그 밖의 국가에서는 절반 이하였다. 특히, 인도네시아(20%)의 국내 잔류 희망 비율

이 낮았다. 인문(53.4%) 및 교육(53.2%)의 국내 잔류 희망비율은 높은 편이었으나, 사회(27.7%)계열의 국내 잔류 희망비율은 낮은 편이었다.

〈표 3-18〉 외국인 석사 취업자의 국내잔류 희망 비율

(단위: 명, %)

구분		취업자	국내잔류 희망비율	구분	취업자	국내잔류 희망비율
전체		2,059	34.5	중국	896	37.2
성별	남성	965	31.7	베트남	187	40.1
	여성	1,094	36.9	몽골	48	35.4
지역	수도권	1,076	39.7	인도네시아	90	20.0
	비수도권	983	28.8	미국	85	67.1
연령	30세 미만	1,205	37.3	기타	753	27.9
	30~39세	693	30.2	인문	279	53.4
	40~49세	127	26.0	사회	927	27.7
	50세 이상	31	51.6	공학	418	33.7
				자연	137	36.5
				의약	70	37.1
			교육(사범)	77	53.2	
			예술/체육	151	30.5	

주: 해당 문항의 무응답자를 제외한 분석 결과로 앞부분의 전체 현황과 수치가 상이할 수 있음.  
자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

#### 다. 외국인 국내 석사학위 취득자의 구직 및 이직 희망

국내에서 석사학위를 취득한 외국인 중 구직 및 이직 희망자가 가장 선호하는 직장 유형을 보여주는 〈표 3-19〉에 따르면, 대학이 30.1%로 가장 높았으며, 민간기업(18.7%)과 공기업(12.2%)이 뒤를 이었다. 가장 선호하지 않는 직장은 초·중·고등학교(2.1%) 및 기타 교육기관(2.1%)으로 나타났다.

〈표 3-19〉 외국인 석사 구직 및 이직 희망자의 선호 직장(1순위)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	4,980	100.0
대학	1,501	30.1
초·중·고등학교	105	2.1
정부·지방자치 단체	420	8.4
공공연구소	332	6.7
민간연구소	126	2.5
공기업	607	12.2
민간기업	931	18.7
창업/자영업	377	7.6
기타 교육기관	106	2.1
병원 및 의료기관	70	1.4
재단/사단법인, 협회 등	295	5.9
그 외 기타	110	2.2

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

국내에서 석사학위를 취득한 외국인 중 구직 및 이직 희망자가 직장 선택 시 최우선으로 고려하는 사항을 보여주는 〈표 3-20〉에 따르면 전공 관련성이라는 응답이 26.3%로 가장 높았으며, 급여(22.6%) 및 직장 장래성(20.2%)이 뒤를 이었다. 가장 고려하지 않는 부분은 복리후생(0.2%)으로 나타났다.

〈표 3-20〉 외국인 석사 구직 및 이직 희망자의 최우선 고려사항

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	4,944	100.0
급여	1,118	22.6
고용 안정성	495	10.0
전공 관련성	1,300	26.3
직장 장래성	1,000	20.2
사회적인 명예	124	2.5
직장의 지역적 위치	171	3.5
직장 내 조직문화	367	7.4
복리후생	11	0.2
개인 적성	127	2.6
그 외 기타	231	4.7

주: 응답항목 변경으로 인해 '복리후생' 및 '개인 적성'은 2018년 8월 및 2019년 2월 졸업자 조사표에만 존재함.

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

외국인 국내 석사 구직 및 이직 희망자의 희망 연봉을 살펴본 〈표 3-21〉에 따르면, 외국인 국내 석사 구직 및 이직 희망자의 절반 이상이 2,000만원~4,000만원 이상을 희망하는 것으로 나타났다. 2,000~3,000만원 미만 이 38.1%로 가장 많았으며, 3,000만원 이상이 27.5%로 뒤를 이었다.

〈표 3-21〉 외국인 석사 구직 및 이직 희망자의 희망 연봉

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	4,894	100.0
2000만 원 미만	391	8.0
2000~3000만 원 미만	1,863	38.1
3000~4000만 원 미만	1,348	27.5

구분	빈도	비율
4000~5000만 원 미만	525	10.7
5000~6000만 원 미만	289	5.9
6000~7000만 원 미만	113	2.3
7000~8000만 원 미만	81	1.7
8000~1억 원 미만	107	2.2
1억 원 이상	177	3.6

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

#### 라. 외국인 국내 석사학위 취득자의 박사과정

〈표 3-22〉는 외국인 국내 석사학위 취득자의 박사과정 계획 여부를 나타낸다. 이를 살펴보면, 62.8%가 박사과정을 계획하거나 확정하지 않은 것으로 드러났다. 전체 12.2%만이 박사과정을 확정된 상태였으며 25%는 계획 중이었다. 남성의 경우 16.3%가 박사과정을 확정하고 29.4%가 계획 중인 반면, 여성의 경우 9.4%가 박사과정을 확정하고 22.1%가 계획 중이었다. 수도권 지역의 경우 9.1%가 박사과정을 확정하고 21.1%가 계획 중인 반면, 비수도권지역의 경우 15.4%가 박사과정을 확정하고 28.8%가 계획 중이었다. 연령별로는 30세 미만이 박사과정을 확정된 비율(12.8%)이 가장 높았지만 동시에 박사과정은 확정하거나 계획 중이 아닌 비율(66.1%)도 가장 높았다. 이는 박사과정을 계획하고 있는 비율(21.1%)이 가장 낮았기 때문이다. 반대로, 40-49세가 박사과정을 계획하고 있는 비율이 가장 높은 반면(44.6%) 박사과정을 확정하거나(8.2%) 확정 혹은 계획하지 않는 비율(47.2%)이 가장 낮았다. 의약계열(30.2%), 자연계열(21.5%)이 박사과정을 확정된 비율이 가장 높았으며, 계획하고 있는 비율(각각 34.1%, 32.1%)도 가장 높았다.

〈표 3-22〉 박사과정 계획

(단위: %)

구분		박사과정 확정	계획 중	해당 없음	구분	박사과정 확정	계획 중	해당 없음	
전체		12.2	25.0	62.8	중국	12.5	16.1	71.4	
성별	남성	16.3	29.4	54.3	베트남	13.7	29.0	57.4	
	여성	9.4	22.1	68.5	몽골	6.8	27.9	65.3	
					인도네시아	6.3	46.4	47.3	
지역	수도권	9.1	21.5	69.4	미국	9.5	25.0	65.5	
	비수도권	15.4	28.8	55.8	기타	12.6	36.9	50.5	
연령	30세 미만	12.8	21.1	66.1	인문	10.4	21.7	67.9	
	30~39세	11.0	33.4	55.6	사회	6.8	23.5	69.7	
	40~49세	8.2	44.6	47.2	전공 계열	공학	17.6	26.7	55.7
						자연	21.5	34.1	44.4
	의약	30.2	32.1	37.8					
	교육(사범)	9.8	26.2	64.0					
50세 이상	10.4	39.6	50.0	예술/체육		12.4	22.1	65.5	

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-23〉은 박사학위 과정 진학의 주요 목적을 나타낸다. 이에 따르면, 교수 및 연구원이 되기 위함이 절반 이상(54.6%)을 차지하였으며, 학업을 지속하기 위해(15.3%) 그리고 직장에 취업이나 이직을 하기 위해(13.0%)가 뒤를 이었다. 명예를 얻기 위해(3.6%)혹은 전문성 향상을 위해(3.8%) 박사 과정에 진학하려고 하는 비율이 가장 낮았다.

〈표 3-23〉 박사학위 과정 진학의 주요 목적

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	2,529	100.0
교수·연구원이 되기 위해	1,381	54.6
직장에 취업이나 이직을 하기 위해	329	13.0
직장에서 직위를 높이거나 급여를 더 받기 위해	123	4.9
명예를 얻기 위해	90	3.6

구분	빈도	비율
학업을 지속하기 위해*	387	15.3
전문성 향상을 위해**	96	3.8
그 외 기타	123	4.9

주 1. \*는 2017년 및 2018년 문항에만 존재하는 응답 항목이며, \*\*는 2019년 문항에만 존재하는 응답 항목임.

2. '그 외 기타'에는 자격증 취득을 위해, 자기 성취를 위해, 기타 등이 포함됨.

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-24〉는 외국인 국내 석사학위 취득자 중 박사과정이 확정된 경우 해당 국가가 어떤 국가인지를 보여준다. 이에 따르면, 국내 소재대학이라는 응답이 68%로 해외 소재 대학이라는 응답률인 32%의 두 배를 넘는 수치를 보였다. 성별에 따른 차이는 거의 없었지만, 지역, 연령, 국가, 전공계열에 따른 차이는 존재했다. 지역의 경우 비수도권 지역(69.9%)이 수도권 지역(65.3%)보다 국내 박사과정 확정 비율이 더 높았다. 연령별로는 50세 이상에서 국내 박사과정 확정 비율(78.3%)이 두드러지게 높았다. 국가별로는 중국의 국내 박사과정 확정 비율이 81.3%로 가장 많았으며, 인도네시아가 37.2%로 가장 적었다. 전공계열별로는 인문 및 예체능계열이 80% 이상으로 국내 박사과정에 확정된 비율이 높은 편인 반면, 공학계열(62%) 및 자연계열(64.3%)은 낮은 편이었다.

〈표 3-24〉 박사과정 확정 국가

(단위: %)

구분		국내	해외	구분		국내	해외
전체		68.0	32.0	출신 국가	중국	81.3	18.7
성별	남성	68.1	31.9		베트남	60.7	39.3
	여성	67.9	32.1		몽골	65.3	34.7
지역	수도권	65.3	34.7		인도네시아	37.2	62.8
					미국	55.2	44.8

구분		국내	해외	구분		국내	해외
연령	비수도권	69.9	30.1	전공 계열	기타	60.8	39.2
	30세 미만	68.2	31.8		인문	81.0	19.0
	30~39세	67.1	32.9		사회	65.8	34.2
	40~49세	66.7	33.3		공학	62.0	38.0
	50세 이상	78.3	21.7		자연	64.3	35.7
					의약	66.9	33.1
					교육(사범)	73.5	26.5
			예술/체육	80.1	19.9		

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-25〉는 외국인 국내 석사학위 취득자 중 해외 박사과정으로 확정된 경우 추후에 한국으로 돌아올 계획 여부에 대한 응답 결과를 나타낸다. 이에 따르면 절반 이상인 52.9%가 한국으로 돌아올 계획 없이 계속 해외에 거주할 예정으로 나타났다. 박사과정 마치고 직장 및 연구경험을 쌓은 후가 21.3%로 뒤를 이었고, 취업시 바로 돌아오거나(12.7%) 박사과정 마친 후 돌아올 계획(13.1%)은 상대적으로 적었다.

〈표 3-25〉 한국으로 돌아올 계획

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	750	100.0
박사과정 마친 후	98	13.1
박사과정 마치고 직장·연구 경험 쌓은 후	160	21.3
취업 시 바로	95	12.7
계속 거주	397	52.9

자료: 한국직업능력개발원(2016~2018), 국내석사학위취득자조사 재구성.

## 제2절 외국인 국내 박사학위 취득자 현황 분석

### 1. 조사개요

현재 외국인 국내 박사학위 취득자 관련 연구 환경 및 진로 전반에 대한 자료는 한국직업능력개발원의 국내신규박사학위취득자조사(승인통계 제 920009호)가 존재한다(The HRD Review, 2015. 01). 본 절에서는 한국직업능력개발원의 최근 3년간 국내신규박사학위취득자조사(2017-2019)를 통해 국내 외국인 박사학위 취득자의 연구 현황 및 취업 실태, 진로 계획 등을 분석하였다.

분석 대상은 2016년 8월, 2017년 2월 및 8월, 2018년 2월 및 8월, 2019년 2월 박사학위취득자 중 조사에 응답한 외국인 박사학위취득자 2,767명이다. 세부적으로 살펴보면, 2017년도(2016년 8월 및 2017년 2월 졸업자) 외국인 박사학위취득자 837명, 2018년도(2017년 8월 및 2018년 2월 졸업자) 외국인 박사학위취득자 876명, 2019년도(2018년 8월 및 2019년 2월 졸업자) 외국인 박사학위취득자 1,054명을 포함한다.

### 2. 외국인 국내 박사학위 취득자의 기본 특성 정보

〈표 3-26〉는 국내 대학에서 박사학위를 취득한 외국인의 기본적인 특성을 나타낸다. 우선 성별로는 남성 60.1%, 여성 39.9%로 절반 이상이 남성인 것으로 나타났다. 지역별로는 수도권 46.0%, 비수도권 54.0%로 비수도

권 대학의 박사학위 취득 비율이 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 30~39세가 77.6%로 가장 높았으며, 40~49세 10.4%, 30세 미만 9.9%, 50세 이상 2.1% 순이었으며, 평균 연령은 35.0세였다. 그리고 출신 국가별로는 중국 42.4%로 국내 박사학위 취득자 중 약 절반이 중국 출신이며, 베트남 10.8%, 파키스탄 8.9%, 인도 8.8% 순으로 나타났다. 전공 계열별로는 공학계열이 36.0%로 가장 높고 다음으로는 자연계열 19.2%, 사회계열 14.3%, 인문계열 9.8%, 의약계열 9.5%, 예술/체육계열 7.6%, 교육(사범)계열 3.5% 순이다.

〈표 3-26〉 신규 외국인 박사학위 취득자의 특징

(단위: 명, %, 세)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
전체		2,767	100.0	중국	1,174	42.4	
성별	남성	1,662	60.1	출신 국가	베트남	300	10.8
	여성	1,105	39.9		파키스탄	245	8.9
지역	수도권	1,273	46.0		인도	244	8.8
	비수도권	1,494	54.0		기타	804	29.1
연령	30세 미만	274	9.9		전공 계열	인문	272
	30~39세	2,146	77.6	사회		397	14.3
	40~49세	288	10.4	공학		996	36.0
	50세 이상	59	2.1	자연		532	19.2
	평균	35.0		의약		264	9.5
				교육(사범)		96	3.5
			예술/체육	210		7.6	

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-27〉은 외국인 유학생의 박사학위 과정 진학 결심의 이유를 나타낸다. 이에 따르면 교수 및 연구원이 되기 위해서라고 응답한 비율이

68.9%로 가장 높은 것으로 나타났다. 그 밖에도 직장에 취업이나 이직을 하기 위해(9.3%), 직장에서 직위를 높이거나 급여를 더 받기 위해(3.7%) 등의 응답이 있었다.

〈표 3-27〉 박사학위 과정 진학의 주요 목적

(단위: 명, %)

구 분	빈도	비율
전체	2,701	100.0
교수연구원이 되기 위해	1,860	68.9
직장에 취업이나 이직을 하기 위해	251	9.3
직장에서 직위를 높이거나 급여를 더 받기 위해	101	3.7
명예를 얻기 위해	65	2.4
학업을 지속하기 위해*	143	5.3
전문성 향상을 위해**	154	5.7
그 외 기타	127	4.7

주 1. \*는 2017년 및 2018년 문항에만 존재하는 응답 항목이며, \*\*는 2019년 문항에만 존재하는 응답 항목임.

2. '그 외 기타'에는 자격증 취득을 위해, 자기 성취를 위해, 기타 등이 포함됨.  
 자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-28〉은 외국인 유학생들이 한국에서 박사학위를 취득한 이유를 나타낸다. 이에 따르면 연구시설 등 연구 환경이 좋아서라고 응답한 비율이 33.8%로 가장 높은 수치를 보였다. 다음으로는 교수진과 교육과정 등 교육의 질이 좋아서(20.9%), 한국 대학에서 공부하고 싶어서(16.4%), 장학금, RA 등 학비지원이 많아서(13.4%) 등으로 나타났다. 한국에서 일자리를 얻고 싶어서라고 응답한 비율은 3.8%로 비교적 낮은 수치를 보였다.

〈표 3-28〉 한국에서 박사학위를 취득한 이유

(단위: 명, %)

구 분	빈도	비율
전체	1,941	100.0
장학금, RA 등 학비지원이 많아서	261	13.4
연구시설 등 연구 환경이 좋아서	657	33.8
교수진과 교육과정 등 교육의 질이 좋아서	406	20.9
한국 대학에서 공부하고 싶어서	318	16.4
한국에서 일자리를 얻고 싶어서	73	3.8
그 외 기타	226	11.6

주: 2018년 8월 및 2019년 2월 졸업자 조사표의 경우 응답 대상에 외국인이 포함됨. 그 이전 조사표에는 해외 학석사학위 취득자만 응답 대상임.

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-29〉는 외국인 국내 박사학위자의 학비 조달에 대한 정보를 보여 준다. 이에 따르면 특별 연구비(37.7%), 본인 부담(27.3%), 기타 장학금(26.4%) 순으로 나타나 특별 연구비 비중이 높은 것으로 나타났다. 성별에 따라 살펴보면, 남성의 경우 특별 연구비(43.1%), 여성의 경우 본인 부담(35.9%) 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 40세 미만에서는 특별 연구비 비율이 높고, 40세 이상의 경우 본인 부담 비율이 높은 것으로 나타났다. 국가별로는 인도(61.1%)와 파키스탄(53.2%)의 특별 연구비 비율이 장학금 비율이 높은 것으로 나타났으며 중국의 경우 본인 부담 비율이 44.7%로 가장 높은 것으로 나타났다. 전공 계열별로는 자연 및 공학 계열의 본인 부담 비율이 각 13.0%, 13.5%로 낮게 나타났다.

〈표 3-29〉 신규 외국인 박사학위 취득자의 학비 조달 방식

(단위: %)

구분	본인 부담	특별 연구비	국외 장학금	기타 장학금	재직 직장 지원	구분	본인 부담	특별 연구비	국외 장학금	기타 장학금	재직 직장 지원	
전체	27.3	37.7	5.0	26.4	2.1	중국	44.7	21.5	4.1	25.8	2.0	
성별	남성	21.7	43.1	5.1	26.6	2.2	베트남	9.4	48.4	3.6	36.6	1.3
	여성	35.9	29.5	4.9	26.3	1.8	파키스탄	5.5	53.2	16.9	20.7	2.0
	지역	수도권	25.6	37.6	7.5	26.8	1.4	인도	13.3	61.1	2.1	19.0
비수도권		28.8	37.8	2.9	26.1	2.6	기타	19.6	45.6	4.0	27.4	1.9
연령	30세 미만	22.3	40.1	4.7	29.5	2.2	인문	48.6	18.6	6.3	24.5	1.0
	30~39세	25.5	38.5	5.2	27.2	1.9	사회	44.4	23.2	5.3	24.8	0.9
	40~49세	39.0	33.5	4.1	19.3	3.3	공학	13.5	48.6	6.0	28.1	2.4
	50세 이상	61.4	15.0	4.2	17.6	0.0	자연	13.0	50.0	3.4	28.5	3.3
							의약	21.1	40.5	2.5	32.8	1.6
							교육(사범)	47.8	21.0	2.6	26.5	1.0
						예술, 체육	72.4	7.2	6.3	9.8	1.7	

주: 기타 장학금은 기부금, 연구조교(R.A), 수업조교(T.A) 및 기타 행정조교, 성적장학금을 포함함.  
 자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

### 3. 외국인 국내 박사학위 취득자의 진로 실태

#### 가. 외국인 국내 박사학위 취득자의 취업 현황<sup>2)</sup>

〈표 3-30〉은 국내에서 박사학위를 취득한 외국인의 취업자 비율을 나타낸다. 이에 따르면 총 2,647명의 박사학위 취득자 중 취업자의 비율은 53.6%이다. 외국인 국내 박사학위 취득자 중 취업자를 성별, 지역, 연령,

2) 취업 현황은 외국인 박사학위 취득자 2,767명 중 취업 현황 문항에 응답한 2,647명만을 분석 대상으로 함.

출신 국가, 전공계열에 따라 살펴보면, 성별로는 남성 63.2%, 여성 36.8%로 남성 취업자 비율이 크게 높았다. 지역별로는 수도권 44.9%, 비수도권 55.1%로 비수도권 대학의 취업자 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 30~39세가 75.1%로 가장 높은 취업자 비율을 보였으며 40~49세 14.2%, 30세 미만 8.4%, 50세 이상 2.3%로 나타났다. 출신 국가별로는 중국이 42.2%로 중국 출신 국내 박사 취업자 비율이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 베트남 13.7%, 파키스탄 8.6%, 인도 6.8% 순으로 나타났다. 전공계열별로는 공학계열이 35.8%로 취업자 비율이 가장 높게 나타나고, 자연계열 18.1%, 사회계열 13.4%, 의약계열 10.7%, 인문계열 10.1%, 예술/체육계열 8.8%, 교육(사범)계열 3.2% 순으로 나타났다.

〈표 3-30〉 신규 외국인 박사학위 취득자의 취업 비율

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
전체		1,420	100.0				
성별	남성	898	63.2	출신 국가	중국	599	42.2
	여성	522	36.8		베트남	195	13.7
지역	수도권	637	44.9		파키스탄	122	8.6
	비수도권	783	55.1		인도	97	6.8
연령	30세 미만	119	8.4		기타	407	28.7
	30~39세	1,066	75.1	전공 계열	인문	143	10.1
	40~49세	202	14.2		사회	190	13.4
	50세 이상	33	2.3		공학	508	35.8
					자연	257	18.1
			의약		152	10.7	
				교육(사범)	45	3.2	
				예술/체육	125	8.8	

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-31〉은 외국인 국내 박사 취업자의 직장 종류를 나타낸다. 이에 따르면 외국인 국내 박사 취업자 중 83.7%가 대학을 포함한 연구 관련기관에 취업한 것으로 나타났다. 국내에 취업한 외국인 42.3%이며, 직장 종류에 따라 살펴보면 73.1%로기 대학에 집중되었다. 그 외에는 민간기업 8.0%, 민간연구소 4.3%, 공기업 2.1% 등의 순이며, 대학포함 연구 관련 기관에 79.5%가 집중되었다.

해외 취업 외국인 국내 박사 비율은 57.7%이며, 직장 종류를 보면 78.1%가 대학에 집중되었다. 그 외에는 공공연구소 8.4%, 병원 및 의료기관 4.0%, 정부·지자체 3.9% 등의 순서로 나타나며, 연구 관련기관에 86.8%가 집중되었다.

〈표 3-31〉 외국인 박사 취업자의 직장 종류

(단위: 명, %)

구분	전체		국내취업		해외취업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1,328	100.0	562	42.3	766	57.7
대학	1,009	76.0	411	73.1	598	78.1
정부·지자체	36	2.7	6	1.1	30	3.9
공공연구소	88	6.6	24	4.3	64	8.4
민간연구소	15	1.1	12	2.1	3	0.4
공기업	16	1.2	11	2.0	5	0.7
민간기업	62	4.7	45	8.0	17	2.2
병원 및 의료기관	47	3.5	16	2.8	31	4.0
기타	55	4.1	37	2.8	18	1.4

주1: '기타'에는 초·중·고등학교, 창업/자영업, 기타 교육기관, 재단/사단법인, 협회 등이 포함됨.  
 자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-32〉는 외국인 국내 박사 취업자 현황을 전공계열별 직장종류에 따라 구분한 결과이다. 이에 따르면 전 전공계열에서 대학으로의 취업 비

율이 높은 편으로 나타났다. 특히 예체능계열이 92.2%로 대학 취업비율이 가장 높았으며, 의약(66%), 및 자연계열(66.9%)계열의 대학 취업비율이 상대적으로 낮은 편이었다. 다만, 자연계열은 상대적으로 공공연구소(17.6%)에 취직하는 비중이 높았으며, 의약계열은 상대적으로 병원 및 의료기관(22.2%)에 취업하는 비율이 높았다.

〈표 3-32〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 직장 종류(전체)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율								
전체	132	100	178	100	477	100	239	100	144	100	43	100	115	100
대학	113	85.6	137	77.0	359	75.3	160	66.9	95	66.0	39	90.7	106	92.2
정부, 지자체	1	0.8	13	7.3	14	2.9	6	2.5	0	0	1	2.3	1	0.9
공공연구소	2	1.5	1	0.6	35	7.3	42	17.6	8	5.6	0	0	0	0
민간연구소	2	1.5	1	0.6	5	1.0	5	2.1	2	1.4	0	0	0	0
공기업	2	1.5	3	1.7	9	1.9	2	0.8	0	0	0	0	0	0
민간기업	1	0.8	13	7.3	34	7.1	8	3.3	3	2.1	1	2.3	2	1.7
병원 및 의료기관	0	0	2	1.1	7	1.5	6	2.5	32	22.2	0	0	0	0
기타	11	8.3	8	4.5	14	2.9	10	4.2	4	2.8	2	4.7	6	5.2

주: '기타'에는 초·중·고등학교, 창업/자영업, 기타 교육기관, 재단/사단법인, 협회 등이 포함됨.  
자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-33〉은 외국인 국내 박사 국내 취업자 현황을 전공계열별 직장종류에 따라 구분하여 살펴본 결과이다. 위의 표와 마찬가지로 전 전공계열에서 대학으로의 취업 비율이 높은 편으로 나타났다. 다만, 교육계열의 대학 취업비율이 80%로 가장 높게 나타났으며, 사회계열(66.1%), 예체능계열(70%), 공학계열(72%)의 대학 취업비율이 가장 낮은 편이었다. 사회, 예체능, 공학계열의 경우 민간기업 취업 비율이 10% 이상으로 다른 전공계열과 비교하였을 때 높은 편이었다.

〈표 3-33〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 직장 종류(국내취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	55	100	62	100	236	100	110	100	74	100	15	100	10	100
대학	41	74.5	41	66.1	170	72.0	85	77.3	55	74.3	12	80.0	7	70.0
정부·지자체	0	0	3	4.8	2	0.8	1	0.9	0	0	0	0	0	0
공공연구소	1	1.8	1	1.6	12	5.1	8	7.3	2	2.7	0	0	0	0
민간연구소	2	3.6	1	1.6	5	2.1	2	1.8	2	2.7	0	0	0	0
공기업	0	0	2	3.2	8	3.4	1	0.9	0	0	0	0	0	0
민간기업	1	1.8	7	11.3	26	11.0	6	5.5	3	4.1	1	6.7	1	10.0
병원 및 의료기관	0	0	2	3.2	4	1.7	2	1.8	8	10.8	0	0	0	0
기타	10	18.2	5	8.1	9	3.8	5	4.5	4	5.4	2	13.3	2	20.0

주: '기타'에는 초·중·고등학교, 창업/자영업, 기타 교육기관, 재단/사단법인, 협회 등이 포함됨.  
 자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-34〉는 외국인 국내 박사 해외 취업자 현황을 전공계열별 직장종류에 따라 구분하여 살펴본 결과이다. 위의 표와 마찬가지로, 전 전공계열에서 대학으로의 취업이 집중된 모습을 보였다. 다만 전공계열 간 대학 취업비율의 편차가 크게 나타났다. 교육계열이 96.4%, 예체능계열이 94.3%, 인문계열이 93.5%로 높은 수치를 나타냈으나, 의약계열은 57.1%, 자연계열은 58.1%로 비교적 낮은 수치를 보였다. 이는 자연계열은 공공연구소(26.4%) 그리고 의약계열의 경우 병원 및 의료기관(34.3%)에도 비교적 많이 취직하기 때문에 대학으로의 쏠림 현상이 줄어든 것으로 보인다.

〈표 3-34〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 직장 종류(해외취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	77	100	116	100	241	100	129	100	70	100	28	100	105	100
대학	72	93.5	96	82.8	189	78.4	75	58.1	40	57.1	27	96.4	99	94.3
정부·지자체	1	1.3	10	8.6	12	5.0	5	3.9	0	0	1	3.6	1	1.0
공공연구소	1	1.3	0	0	23	9.5	34	26.4	6	8.6	0	0	0	0
민간연구소	0	0	0	0	0	0	3	2.3	0	0	0	0	0	0
공기업	2	2.6	1	0.9	1	0.4	1	0.8	0	0	0	0	0	0
민간기업	0	0	6	5.2	8	3.3	2	1.6	0	0	0	0	1	1.0
병원 및 의료기관	0	0	0	0	3	1.2	4	3.1	24	34.3	0	0	0	0
기타	1	1.3	3	2.6	5	2.1	5	3.9	0	0	0	0	4	3.8

주: '기타'에는 초·중·고등학교, 창업/자영업, 기타 교육기관, 재단/사단법인, 협회 등이 포함됨.  
 자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-35〉는 외국인 국내 박사 취업자의 일자리 유형을 나타낸다. 이에 따르면 해외 취업자의 89.5가 정규직인 반면 국내 취업자의 65.0만이 정규직이었다. 외국인 국내 박사 취업자의 일자리 유형을 분석해 보면 정규직 79.2%, 비정규직 20.8%로 정규직 비율이 크게 높았다. 외국인 국내 박사 취업자 다수가 재직하는 대학의 경우 정규직이 78.4%, 비정규직 21.6%로 정규직 비율이 3배 이상 높았다.

국내 취업자의 경우 정규직 65.0%, 비정규직 35.0%로 절반 이상이 정규직으로 나타났다. 외국인 국내 박사 중 60% 이상이 재직하는 대학은 정규직이 62.2%, 비정규직이 37.8%로 정규직 비율이 높은 것으로 나타났다. 민간기업의 경우 정규직 86.4%, 비정규직 13.6%로 정규직 비율이 타 직장

에 비해 높은 것으로 나타났다.

해외 취업자의 경우 정규직 89.5%, 비정규직 10.5%로 정규직 비중이 큰 것으로 나타났다. 이는 국내에 취업하는 외국인 박사학위취득자들이 국내 노동 시장에 진입 시 상대적으로 처우가 낮은 것으로 나타났다. 적절한 처우를 받지 못하고 있는 것으로 보인다.

〈표 3-35〉 외국인 박사 취업자의 직장종류별 일자리 유형

(단위: 명, %)

구분	전체				국내취업				해외취업			
	정규직		비정규직		정규직		비정규직		정규직		비정규직	
전체	995	79.2	262	20.8	344	64.9	186	35.1	651	89.5	76	10.5
대학	755	78.3	209	21.7	246	62.1	150	37.9	509	89.6	59	10.4
정부·지자체	30	85.7	5	14.3	4	66.7	2	33.3	26	89.7	3	10.3
공공연구소	76	88.4	10	11.6	14	63.6	8	36.4	62	96.9	2	3.1
민간연구소	10	66.7	5	33.3	8	66.7	4	33.3	2	66.7	1	33.3
공기업	13	81.3	3	18.8	8	72.7	3	27.3	5	100	0	0.0
민간기업	52	86.7	8	13.3	38	86.4	6	13.6	14	87.5	2	12.5
의료기관	30	73.2	11	26.8	6	50.0	6	50.0	24	82.8	5	17.2
기타	29	72.5	11	27.5	20	74.1	7	25.9	9	69.2	4	30.8

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-36〉은 외국인 국내 박사 취업자의 직종을 보여준다. 이에 따르면 교육, 생명 및 자연과학, 공학관련 직종이 70% 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 교육전문가 및 관련직이 36.5%로 가장 높았으며, 생명 및 자연과학 관련 전문가 및 시험원(19.2%), 공학 전문가 및 기술 관련 직(16.3%)이 뒤를 이었다.

〈표 3-36〉 외국인 박사 취업자의 직종

(단위: 명, %)

구분	전체		국내취업		해외취업	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	1,019	100	425	100	594	100
관리자	42	4.1	22	5.2	20	3.4
생명 및 자연과학 관련 전문가 및 시험원	196	19.2	117	27.5	79	13.3
인문 및 사회과학 관련 전문가	54	5.3	16	3.8	38	6.4
정보통신 전문가 및 기술 관련직	16	1.6	7	1.6	9	1.5
공학 전문가 및 기술 관련직	166	16.3	95	22.4	71	12.0
보건, 사회복지 및 종교 관련직	27	2.6	7	1.6	20	3.4
교육 전문가 및 관련직	372	36.5	100	23.5	272	45.8
법률 및 행정 전문직	6	0.6	1	0.2	5	0.8
경영, 금융 전문가 및 관련직	11	1.1	3	0.7	8	1.3
문화, 예술, 스포츠 전문가 및 관련직	36	3.5	5	1.2	31	5.2
그 외 기타	93	9.1	52	12.2	41	6.9

주 1. 일자리 유형의 경우 응답 항목 변경으로 인해 2016년 8월 졸업자는 분석 대상에서 제외함.

2. 그 외 기타의 경우 사무 종사자, 서비스·판매 종사자, 기능·조립 종사자, 군인, 기타 등이 포함됨.

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-37〉은 외국인 국내 박사 취업자의 직종별 일자리 유형을 보여준다. 이에 따르면 정규직이 79.1%, 비정규직이 20.9%로 정규직 일자리 유형이 더 많았으며, 국내취업(65.2%)보다 해외취업(89.1%)시 정규직 일자리를 더 많이 가지는 것으로 나타났다. 직종별로는 법률 및 행정 전문직의 경우 100%가 국내외 모두 정규직 일자리를 가져 가장 높은 정규직 비율을 보인 반면, 인문 및 사회과학 전문가는 70.4%로 가장 낮았다. 취업한 국가에 따른 직종별 일자리 유형의 차이는 크게 나타났다. 특히, 인문 및 사회과학 관련 전문가, 정보통신 및 전문가 및 기술 관련직, 경영 및 금융 전문가 및 관련직의 경우 국내취업 시 정규직 비율이 절반도 되지 않았다.

〈표 3-37〉 외국인 박사 취업자의 직종별 일자리 유형

(단위: 명, %)

구분	전체		국내취업		해외취업	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
전체	79.1	20.9	65.2	34.8	89.1	10.9
관리자	81.0	19.0	72.7	27.3	90.0	10.0
생명 및 자연과학 관련 전문가 및 시험원	75.5	24.5	70.1	29.9	83.5	16.5
인문 및 사회과학 관련 전문가	70.4	29.6	31.3	68.8	86.8	13.2
정보통신 전문가 및 기술 관련직	68.8	31.3	42.9	57.1	88.9	11.1
공학 전문가 및 기술 관련직	77.1	22.9	71.6	28.4	84.5	15.5
보건, 사회복지 및 종교 관련직	85.2	14.8	57.1	42.9	95.0	5.0
교육 전문가 및 관련직	82.8	17.2	60.0	40.0	91.2	8.8
법률 및 행정 전문직	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
경영, 금융 전문가 및 관련직	81.8	18.2	33.3	66.7	100.0	0.0
문화, 예술, 스포츠 전문가 및 관련직	91.7	8.3	80.0	20.0	93.5	6.5
그 외 기타	73.1	26.9	63.5	36.5	85.4	14.6

주 1. 일자리 유형의 경우 응답 항목 변경으로 인해 2016년 8월 졸업자는 분석 대상에서 제외함.

2. 그 외 기타의 경우 사무 종사자, 서비스판매 종사자, 기능·조립 종사자, 군인, 기타 등이 포함됨.

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-38〉은 외국인 국내 박사 취업자의 연봉을 보여준다. 이에 따르면 응답자의 절반 이상이 3,000만원 미만을 받고 있으며, 약 70%가 4,000만원 미만을 받고 있는 것으로 나타났다. 특히, 정규직을 비교해 보았을 때 국내에 취업할 경우 2000만원 미만의 연봉을 받고 있는 경우가 18.1%에 불과하였으나 해외로 취업하는 경우 51.9%에 이르렀다.

〈표 3-38〉 외국인 박사 취업자의 일자리 유형별 연봉

(단위: 명, %)

구분	전체				국내취업				해외취업			
	정규직		비정규직		정규직		비정규직		정규직		비정규직	
전체	953	100	255	100	337	100	179	100	616	100	76	100
2000만 원 미만	381	40.0	81	31.8	61	18.1	54	30.2	320	51.9	27	35.5
2000~3000만 원 미만	262	27.5	72	28.2	115	34.1	56	31.3	147	23.9	16	21.1
3000~4000만 원 미만	129	13.5	55	21.6	84	24.9	44	24.6	45	7.3	11	14.5
4000~5000만 원 미만	68	7.1	23	9.0	33	9.8	12	6.7	35	5.7	11	14.5
5000~6000만 원 미만	42	4.4	13	5.1	17	5.0	7	3.9	25	4.1	6	7.9
6000~7000만 원 미만	18	1.9	1	0.4	7	2.1	0	0.0	11	1.8	1	1.3
7000~8000만 원 미만	20	2.1	0	0.0	8	2.4	0	0.0	12	1.9	0	0.0
8000~1억 원 미만	11	1.2	7	2.7	4	1.2	4	2.2	7	1.1	3	3.9
1억 원 이상	22	2.3	3	1.2	8	2.4	2	1.1	14	2.3	1	1.3

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-39〉는 외국인 국내박사 취업자의 연봉을 전공별로 나타낸 결과이다. 이에 따르면 2000만원 미만의 연봉을 받는 비율이 인문(48.4%) 및 예체능(46.9%)에서 가장 높은 반면, 공학(34.6%) 계열에서 가장 낮았다. 특히, 예체능계열은 2000~3000만원 미만의 연봉도 다른 전공계열과 비교하였을 때 더 많이 받는 것으로 나타났다.

〈표 3-39〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 연봉(전체)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율								
전체	128	100	177	100	456	100	229	100	133	100	42	100	113	100
2,000만 원 미만	62	48.4	69	39.0	158	34.6	82	35.8	49	36.8	15	35.7	53	46.9
2,000~3,000만 원 미만	30	23.4	41	23.2	127	27.9	70	30.6	34	25.6	11	26.2	34	30.1
3000~4000만 원 미만	21	16.4	29	16.4	81	17.8	33	14.4	15	11.3	5	11.9	4	3.5
4000~5000만 원 미만	9	7.0	15	8.5	41	9.0	14	6.1	9	6.8	3	7.1	4	3.5
5000~6000만 원 미만	4	3.1	5	2.8	21	4.6	16	7.0	9	6.8	3	7.1	9	8.0
6000~7000만 원 미만	1	0.8	2	1.1	13	2.9	1	0.4	2	1.5	1	2.4	0	0
7000~8000만 원 미만	1	0.8	5	2.8	6	1.3	5	2.2	3	2.3	0	0	2	1.8
8000~1억 원 미만	0	0	4	2.3	3	0.7	6	2.6	5	3.8	2	4.8	5	4.4
1억 원 이상	0	0	7	4.0	6	1.3	2	0.9	7	5.3	2	4.8	2	1.8

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-40〉은 외국인 국내박사 중 국내취업자의 연봉을 전공별로 나타낸 결과이다. 2,000만원 미만 연봉을 받는 비율이 인문계열(36.4%)에서 가장 높았으며, 공학계열(15.9%)에서 가장 낮았다. 단, 공학계열은 2000만~3000만원의 연봉을 받는 비율(37.9%)이 가장 높았다.

〈표 3-40〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 연봉(국내취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	55	100	64	100	227	100	106	100	70	100	15	100	10	100
2,000만 원 미만	20	36.4	18	28.1	36	15.9	23	21.7	20	28.6	4	26.7	2	20.0
2,000~3,000만 원 미만	12	21.8	11	17.2	86	37.9	44	41.5	19	27.1	3	20.0	4	40.0
3,000~4,000만 원 미만	17	30.9	20	31.3	60	26.4	21	19.8	9	12.9	4	26.7	0	0
4,000~5,000만 원 미만	3	5.5	7	10.9	22	9.7	8	7.5	5	7.1	1	6.7	1	10.0
5,000~6,000만 원 미만	1	1.8	2	3.1	10	4.4	5	4.7	7	10.0	1	6.7	2	20.0
6,000~7,000만 원 미만	1	1.8	0	0	5	2.2	1	0.9	1	1.4	0	0	0	0
7,000~8,000만 원 미만	1	1.8	1	1.6	4	1.8	2	1.9	1	1.4	0	0	0	0
8,000~1억 원 미만	0	0	1	1.6	1	0.4	2	1.9	4	5.7	2	13.3	1	10.0
1억 원 이상	0	0	4	6.3	3	1.3	0	0	4	5.7	0	0	0	0

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-41〉은 외국인 국내박사 중 해외취업자의 연봉을 전공별로 살펴본 결과이다. 이에 따르면 2,000만원 미만 연봉을 받는 비율이 인문계열(57.5%)에서 가장 높았으며, 의약계열(46%)에서 가장 낮았지만, 전반적으로 국내취업보다 소득이 적은 것으로 나타났다. 단, 공학계열은 2,000만~3,000만원의 연봉을 받는 비율(37.9%)이 가장 높았다.

〈표 3-41〉 외국인 박사 취업자의 전공계열별 연봉(해외취업)

(단위: 명, %)

구분	인문		사회		공학		자연		의약		교육		예술/체육	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전체	73	100	113	100	229	100	123	100	63	100	27	100	103	100
2000만 원 미만	42	57.5	51	45.1	122	53.3	59	48.0	29	46.0	11	40.7	51	49.5
2000~3000만 원 미만	18	24.7	30	26.5	41	17.9	26	21.1	15	23.8	8	29.6	30	29.1
3000~4000만 원 미만	4	5.5	9	8.0	21	9.2	12	9.8	6	9.5	1	3.7	4	3.9
4000~5000만 원 미만	6	8.2	8	7.1	19	8.3	6	4.9	4	6.3	2	7.4	3	2.9
5000~6000만 원 미만	3	4.1	3	2.7	11	4.8	11	8.9	2	3.2	2	7.4	7	6.8
6000~7000만 원 미만	0	0	2	1.8	8	3.5	0	0	1	1.6	1	3.7	0	0
7000~8000만 원 미만	0	0	4	3.5	2	0.9	3	2.4	2	3.2	0	0	2	1.9
8000~1억 원 미만	0	0	3	2.7	2	0.9	4	3.3	1	1.6	0	0	4	3.9
1억 원 이상	0	0	3	2.7	3	1.3	2	1.6	3	4.8	2	7.4	2	1.9

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

## 나. 국내 박사 취득 외국인 유학생의 국내 잔류 희망 비율

〈표 3-42〉는 국내 박사학위를 취득한 외국인 중 잔류를 원하는 비율을 보여준다. 이에 따르면 전체 2,626명 중 37.7%가 국내잔류를 희망하는 것으로 나타났다. 국내 잔류를 원하는 비율을 성별, 지역, 연령, 출신 국가, 전공계열에 따라 살펴보면, 성별로는 남성 42.1%, 여성 31.0%로 남성 취업자의 국내 잔류를 원하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 지역별로는 수도권 38.7%, 비수도권 36.7%로 지역별 국내잔류 희망 비율에는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 연령별로는 30세 미만 34.4%, 30~39세 37.7%, 40~49세 36.6%, 50세 이상 57.7%로 50세 이상의 국내잔류 희망 비율이 높은 것으로 나타났

다. 출신 국가별로는 인도 61.9%, 베트남 49.5%, 파키스탄 42.5%, 중국 21.9%로 인도 출신의 박사는 절반 이상이 국내 잔류를 원한 반면, 중국 출신 박사의 경우 20% 정도만이 국내에 잔류하기를 희망한 것으로 나타났다. 전공계열별로는 공학 45.2%, 자연 41.1%, 의약 38.4%, 사회 34.0%, 인문 32.8%, 교육(사범) 28.6%, 예술/체육 9.6%로 이공계열(의약계열 포함)의 희망 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-42〉 외국인 박사의 국내잔류 희망 비율

(단위: 명, %)

구분		전체	국내잔류 희망비율	구분	전체	국내잔류 희망비율
전체		2,626	37.7	중국	1,126	21.9
성별	남성	1,578	42.1	베트남	291	49.5
	여성	1,048	31.0	파키스탄	226	42.5
지역	수도권	1,216	38.7	인도	226	61.9
	비수도권	1,410	36.7	기타	757	47.8
연령	30세 미만	256	34.4	인문	262	32.8
	30~39세	2,042	37.7	사회	377	34.0
	40~49세	276	36.6	공학	949	45.2
	50세 이상	52	57.7	자연	499	41.1
				의약	250	38.4
				교육(사범)	91	28.6
			예술/체육	198	9.6	

주: 해당 문항의 무응답자를 제외한 분석 결과로 앞부분의 전체 현황과 수치가 상이할 수 있음.  
자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-43〉은 외국인 국내 박사 취업자의 국내잔류 희망 비율을 나타낸다. 이에 따르면 1,379명 취업자 중 35.5%가 국내에 잔류하기를 희망하는 것으로 나타났다. 취업자의 국내잔류 희망 비율을 성별에 따라 살펴보면, 남성 39.3%, 여성 28.9%로 나타나 취업자 중 국내 잔류를 원하는 외국인 박사는 여성에 비해 남성이 10.4%p 높은 것으로 나타났다. 지역별로는 수

도권 38.1%, 비수도권 33.3%로 수도권 박사학위취득자의 국내 잔류 희망 외국인 비율이 4.8%p 높은 것으로 나타났다. 연령별로는 50세 이상 53.3%, 30세 미만 36.8%, 30~39세 36.3%, 40~49세 27.3%로 50세 이상의 국내잔류 희망자의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 출신 국가별로는 인도 70.2%, 베트남 45.0%, 파키스탄 35.9%, 중국 22.0%로 인도 출신 외국인 박사 취업자의 국내 잔류 희망에 대한 비율이 다른 국가 출신에 비해 높은 수치를 보였다. 전공계열별로는 공학계열 43.2%, 의약계열 40.8%, 자연계열 40.6%, 인문계열 31.2%, 사회계열 28.6%, 교육(사범)계열 23.8%, 예술/체육계열 5.8%로 국내에 취업한 공학계열 외국인 박사의 국내 잔류를 희망하는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-43〉 외국인 박사 취업자의 국내잔류 희망 비율

(단위: 명, %)

구분		취업자	국내잔류 희망비율	구분		취업자	국내잔류 희망비율
전체		1,379	35.5	중국		582	22.0
성별	남성	873	39.3	출신 국가	베트남	191	45.0
	여성	506	28.9		파키스탄	117	35.9
지역	수도권	620	38.1		인도	94	70.2
	비수도권	759	33.3		기타	395	42.3
연령	30세 미만	114	36.8		전공 계열	인문	138
	30~39세	1,041	36.3	사회		185	28.6
	40~49세	194	27.3	공학		495	43.2
	50세 이상	30	53.3	자연		251	40.6
				의약		147	40.8
교육(사범)				42		23.8	
예술/체육	121	5.8					

주: 해당 문항의 무응답자를 제외한 분석 결과로 앞부분의 전체 현황과 수치가 상이할 수 있음.  
 자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

### 다. 외국인 국내 박사학위 취득자의 구직 및 이직 희망

〈표 3-44〉는 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 중 구직 및 이직 희망자가 선호하는 직장을 나타낸다. 가장 선호하는 직장 유형은 대학이 76.2%로 압도적으로 높게 나타났다. 다음으로는 공공연구소가 8.9%, 민간기업이 5.0% 등으로 나타났다.

〈표 3-44〉 외국인 박사 구직 및 이직 희망자의 선호 직장(1순위)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	1,495	100.0
대학	1,139	76.2
초·중·고등학교	1	0.1
정부·지방자치 단체	25	1.7
공공연구소	133	8.9
민간연구소	31	2.1
공기업	29	1.9
민간기업	75	5.0
창업/자영업	12	0.8
기타 교육기관	5	0.3
병원 및 의료기관	26	1.7
재단/사단법인, 협회 등	12	0.8
그 외 기타	7	0.5

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-45〉는 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 중 구직 및 이직 희망자가 직장 선택 시 최우선으로 고려하는 사항을 나타낸다. 이에 따르면 전공 관련성이 34.8%로 가장 높았고, 급여(20.7%), 직장 장래성(15.2%), 고용 안정성(12%) 등 고려하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-45〉 외국인 박사 구직 및 이직 희망자의 최우선 고려사항

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	1,486	100.0
급여	308	20.7
고용 안정성	178	12.0
전공 관련성	517	34.8
직장 장래성	226	15.2
사회적인 명예	31	2.1
직장의 지역적 위치	50	3.4
직장 내 조직문화	51	3.4
복리후생	48	3.2
개인 적성	34	2.3
그 외 기타	43	2.9

주: 응답항목 변경으로 인해 '복리후생' 및 '개인 적성'은 2018년 8월 및 2019년 2월 졸업자 조사표에만 존재함.

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-46〉은 외국인 국내 박사 구직 및 이직 희망자의 희망 연봉을 나타낸다. 이에 따르면 3,000~4,000만원 미만(28.8%)로 가장 높았으며, 다음으로 4,000~5,000만원 미만(20.3%), 2,000~3,000만원 미만(17.9%) 순이었다.

〈표 3-46〉 외국인 박사 구직 및 이직 희망자의 희망 연봉

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	1,471	100.0
2000만 원 미만	73	5.0
2000~3000만 원 미만	263	17.9
3000~4000만 원 미만	424	28.8
4000~5000만 원 미만	298	20.3
5000~6000만 원 미만	180	12.2
6000~7000만 원 미만	77	5.2
7000~8000만 원 미만	56	3.8
8000~1억 원 미만	41	2.8
1억 원 이상	59	4.0

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

## 라. 외국인 국내 박사학위 취득자의 박사후과정

〈표 3-47〉은 외국인 국내 박사학위 취득자의 박사후과정 계획을 나타낸다. 이에 따르면 박사후 과정 확정(13%)되었거나 계획 중(35.6%)인 비율보다 해당사항이 없는 비율(51.4%)이 훨씬 높았다. 다만, 성별, 지역, 연령, 국가, 전공계열에 따라 비율에 약간의 편차가 있었다. 우선 남성이 여성보다 박사후 과정이 확정되었거나 계획하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 지역적으로는 수도권 지역이 박사후 과정이 확정된 비율(13.4%)과 박사후 과정을 고려하지 않는 비율(53.7%) 모두 비수도권 지역(38%)보다 높은 것으로 나타났다. 비수도권 지역은 박사후 과정을 계획하고 있는 비중(38%)이 높았다. 그리고 연령이 증가할수록 박사후 과정을 고려하지 않는 비율이 높았다. 40세 미만인 경우 절반 이상이 박사후과정이 확정되거나 계획하고 있었거나, 40대 이상의 경우 박사후 과정을 고려하지 않는 비율이

40대에는 63.5%, 50세 이상은 78%였다. 중국을 제외하고 대부분의 국가에서 박사후과정이 확정되거나 계획하고 있는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 중국은 66.4%가 박사후 과정을 고려하지 않고 있었다. 전반적으로 이공계열에서는 절반 이상이 박사후 과정이 확정되거나 계획 중인 반면, 인문사회, 교육, 예체능 계열에서는 고려하지 않는 비중이 더 높았다.

〈표 3-47〉 박사후과정 계획

(단위: %)

구분		포닥 확정	계획 중	해당 없음	구분	포닥 확정	계획 중	해당 없음
전체		13.0	35.6	51.4	중국	10.0	23.6	66.4
성별	남성	14.8	38.3	46.9	베트남	21.7	40.0	38.3
	여성	10.2	31.5	58.3	파키스탄	13.5	48.2	38.4
지역	수도권	13.4	32.8	53.7	인도	21.7	55.7	22.5
	비수도권	12.6	38.0	49.5	기타	11.3	41.5	47.1
연령	30세 미만	16.4	36.5	47.1	인문	2.6	19.1	78.3
	30~39세	13.6	36.8	49.6	사회	5.5	24.9	69.5
	40~49세	6.9	29.5	63.5	공학	16.0	42.5	41.6
	50세 이상	3.4	18.6	78.0	자연	16.7	44.7	38.5
					의약	19.3	38.3	42.4
					교육(사범)	5.2	24.0	70.8
				예술/체육	12.4	23.3	64.3	

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-48〉은 외국인 국내 박사학위 취득자 중 박사후과정이 확정된 국가의 정보를 보여준다. 이에 따르면 국내에서의 박사후과정이 확정된 경우가 70.7%로 해외(29.3%)보다 많았다. 다만, 성별, 지역, 연령, 국가, 전공계열에 따라 비율에 편차가 있었다. 성별에 따른 차이를 살펴보면 남성의 국내 박사

후과정(75.4%) 확정 비율이 여성(39.6%)보다 더 높은 것으로 나타났다. 지역 별로 살펴보면 비수도권 지역(73.9%)에서 수도권 지역(67.1%)보다 국내 박사 후과정에 가는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 50세 이상의 경우 국내와 해외의 박사후과정 시작 비율이 동일한 반면, 나머지 연령대에서는 국내 박사후과 비율이 더 높게 나타났다. 중국 출신의 경우 국내와 해외에서의 박사 후과정 비율이 거의 동일한 반면, 나머지 연령대에서는 해외보다는 국내 박사 후과정을 시작하는 비율이 더 높았다. 특히, 파키스탄 출신의 외국인 유학생의 경우 국내 박사후과정을 선택하는 비율이 96.85%에 달하는 것으로 나타났다. 전공계열별로 살펴보면, 인문, 사회, 예체능계열의 경우 해외에서 박사 후과정을 하는 경우가 국내보다 더 많았지만, 공학, 자연, 의약계열의 경우 국내에서 하는 경우가 더 많았다. 반면, 교육계열은 비율이 동일하였다.

〈표 3-48〉 박사후과정 확정 국가

(단위: %)

구분		국내	해외	구분	국내	해외	
전체		70.7	29.3	출신 국가	중국	50.9	49.1
성별	남성	75.4	24.6		베트남	79.7	20.3
	여성	60.4	39.6		파키스탄	96.8	3.2
지역	수도권	67.1	32.9		인도	86.3	13.7
	비수도권	73.9	26.1		기타	71.4	28.6
연령	30세 미만	66.7	33.3	전공 계열	인문	28.6	71.4
	30~39세	71.2	28.8		사회	42.9	57.1
	40~49세	73.7	26.3		공학	83.0	17.0
	50세 이상	50.0	50.0		자연	75.0	25.0
					의약	68.6	31.4
				교육(사범)	50.0	50.0	
				예술/체육	20.0	80.0	

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

〈표 3-49〉는 외국인 국내 박사학위 취득자 중 해외 박사후과정으로 취업이 확정된 경우 한국으로 돌아올 계획에 대해 설문한 결과이다. 이에 따르면 향후에 한국으로 돌아오지 않을 계획이라고 응답한 비율이 58.3%로 가장 많았고, 직장 및 연구경험을 쌓은 후 돌아올 계획이라고 응답한 비율이 23.3%로 뒤를 이었다.

〈표 3-49〉 한국으로 돌아올 계획

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
전체	103	100.0
박사후과정 마친 후	8	7.8
직장·연구 경험 쌓은 후	24	23.3
취업 시 바로	8	7.8
계속 거주	60	58.3

자료: 한국직업능력개발원(2017~2019), 국내박사학위취득자조사 재구성.

### 제3절 소결

국내 대학에서 석사학위를 취득한 외국인의 특성을 살펴본 결과, 석사학위 과정 진학을 결심하게 된 가장 큰 이유는 직장에서 취업이나 이직을 하기 위함이었다(28.7%). 이들이 특히 국내 대학으로의 진학을 결심하게 된 주된 이유는 한국 대학에서 공부하고 싶었기 때문이었다(32.2%). 이들은 본인 부담(39.5%), 특별 연구비(26.3%), 기타 장학금(23.6%)으로 학비를 조달하는 것으로 나타났다.

국내에서 석사학위를 취득한 외국인 총 8,427명 중 취업자는 총 2,130명(25.3%)이었으며, 이중 684명(34.2%)가 국내에 취직하였다. 국내 취업의 경우, 민간기업(35.5%)과 대학(20.8%) 취업 비율이 높은 편인데 반해, 정부·지자체(1.3%) 취업 비율은 낮은 편이었다.

한편, 국내 취업자의 정규직 비율(57.0%)은 해외 취업자의 정규직 비율(84.4%)보다 낮은 편이었으며, 특히 정부·지자체(37.5%), 기타 교육기관(22.7%)의 정규직 비율이 낮았다. 직종별로 살펴보면 보건(36.4%), 사회복지 및 종교 관련 직종(36.4%), 교육 전문가 및 관련 직종(40%) 그리고 경영, 금융 전문가 및 관련 직종(40%) 취업자의 정규직 비율은 동일 직종 해외 취업자의 정규직 비율의 절반 정도에 불과하였다.

외국인 국내 석사 취업자의 연봉을 보면 비정규직의 경우 정규직보다 연봉이 낮은 구간에 더 많이 분포하는 것으로 나타났다. 이는 비정규직 종사자들이 더 낮은 연봉을 받는 경향을 보임을 의미한다.

외국인 국내 석사 취업자 중 34.5%가 국내 잔류를 희망하는 것으로 나타났다. 이들 중 구직 및 이직 희망자가 가장 선호하는 직장 유형은 대학이 가장 높았으며(30.1%), 민간기업(18.7%)과 공기업(12.2%)이 뒤를 이었

다. 이들은 직장 선택 시 전공 관련성(26.3%), 고용 안정성(22.6%) 및 직장 장래성(20.2%)을 고려하며, 절반 이상이 2000만 원~ 4000만원 정도의 연봉을 희망하는 것으로 나타났다.

외국인 국내 석사학위 취득자의 박사과정 계획을 살펴보면 12.2%만이 박사과정을 확정된 상태였으며 25%는 계획 중이었다. 이들이 박사학위 과정 진학을 결심하게 된 이유는 교수 및 연구원이 되기 위함이 절반 이상(54.6%)을 차지하였다. 박사과정이 확정된 경우 해당 국가를 살펴보면 국내(68%)가 해외(32%)의 두 배 이상이었다. 그러나 해외 박사과정으로 확정된 경우 절반 이상(52.9%)이 한국으로 돌아올 계획 없이 계속 해외에 거주할 예정으로 나타났다.

국내 대학에서 박사학위를 취득한 외국인의 특성을 살펴본 결과, 박사학위 과정 진학을 결심하게 된 가장 큰 이유는 교수연구원이 되기 위함이었다(68.9%). 특히 국내 대학으로의 진학을 결심하게 된 주된 이유는 연구시설 등 연구 환경이 좋아서였다(33.8%). 이들은 특별 연구비(37.7%), 본인 부담(27.3%), 기타 장학금(26.4%)으로 학비를 조달하는 것으로 나타났다.

국내에서 박사학위를 취득한 외국인 총 2,647명 중 취업자는 총 1,420명(53.6%)이었다. 취업자들은 대부분 대학(76%)에 취업하는 양상을 보였다. 특히 예체능계열이 92.2%로 대학 취업비율이 가장 높은 편이었다.

외국인 국내 박사 취업자 가운데 국외에서 취업하는 유학생의 89.5%가 정규직인 반면, 국내 취업 외국인 유학생의 65.0%만이 정규직이었다. 이는 외국인 국내 박사 중 60% 이상이 재직하고 있는 대학의 정규직 비율(62.2%)이 해외(89.6%)에 비해 낮기 때문이다. 직종별로 살펴보면, 인문 및 사회과학 관련 전문가(31.3%), 정보통신 및 전문가 및 기술 관련 직종(42.9%), 경영 및 금융 전문가 및 관련 직종(33.3%)의 경우 국내 취업 시

정규직 비율이 해외 취업과 비교해 보았을 때 절반도 되지 않았다.

외국인 국내 박사 취업자의 연봉을 보면 전체의 절반 이상이 3000만원 미만을 받고 있으며, 전체 약 70%가 4000만원 미만을 받고 있는 것으로 나타났다. 전공계열별로 살펴보면, 2000만원 미만의 연봉을 받는 비율이 인문(48.4%) 및 예체능(46.9%)에서 가장 높은 반면, 공학(34.6%) 계열에서 가장 낮았다. 특히 인문계열의 경우 해외취업에서도 2000만원 미만 연봉을 받는 비율이 높았다(57.5%).

외국인 국내 박사 취업자 중 37.7%만이 국내에 잔류하기를 희망하는 것으로 나타났다. 이들 중 구직 및 이직 희망자가 가장 선호하는 직장 유형은 대학이 압도적으로 높았다(76.2%). 이들은 직장 선택 시 전공 관련성(34.8%), 급여(20.7%), 직장 장래성(15.2%), 고용 안정성(12%) 등을 고려하고 있었으며, 절반 정도가 3000만 원~ 5000만 원 정도의 연봉을 희망하는 것으로 나타났다.

외국인 국내 박사학위 취득자의 박사후과정 계획을 살펴보면 박사후과정이 확정(13.0%)되었거나 계획 중(35.6%)인 비율보다 해당사항이 없는 비율(51.4%)이 훨씬 높았다. 박사후과정이 확정된 경우 해당 국가를 살펴보면 국내(70.7%)가 해외(29.3%)의 두 배 이상이었다. 그러나 해외 박사후과정으로 확정된 경우 절반 이상(58.3%)이 한국으로 돌아올 계획 없이 계속 해외에 거주할 예정으로 나타났다.

대학원 외국인 유학생에 대한 분석 결과를 종합해 보면, 석사학위취득자와 박사학위취득자 간에 진학 목적, 취업자의 직장 유형, 연봉 등에서 다소 차이가 있는 것으로 나타났다. 국내 대학에 진학한 목적에 대해서는 석사 취득자는 한국 대학에서 공부하고 싶어서, 박사 취득자는 연구시설 등 연구 환경이 좋아서라고 답했다. 학비조달 방법의 경우 석사 취득자는 본

인부담이 39.5%로 가장 높은 비율을 나타냈으나, 박사 취득자의 경우 특별 연구비가 37.7%로 가장 높은 비율을 보였다. 취업자들의 직장 유형을 살펴본 결과 석사 취득자는 민간기업 35.5%, 대학 20.8%로 절반 이상이 민간기업과 대학에 취업한 것으로 나타난 반면, 박사 취득자의 경우 76.0%가 대학에 취업하여 대학으로의 편중이 심한 것으로 나타났다. 이는 구직자 및 이직 계획자의 희망 직장 유형에서도 동일하게 나타났다. 연봉의 경우 석사 취득자에 비해 박사 취득자가 더 많이 받는 것으로 나타났으며 구직자 및 이직 희망자의 희망 연봉 수준도 박사 취득자가 더 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 석사 취득자의 경우 박사과정 진학, 박사 취득자의 경우 박사후과정 확정된 경우의 70% 가까이가 국내 대학에서 이행하는 것으로 나타났다.

외국인 유학생들의 경우 석사와 박사 취득자에 따라 진학 목적, 취득 이후 취업의 길 등이 상이한 것으로 보여진다. 이에 국내 대학에서 공부하고자 하는 외국인을 지원하는 제도 또한 지원 대상을 구분하여 제공할 필요가 있을 것으로 보인다.

## 제4장

# 대학원 외국인 유학생 국내 취업 실태

제1절 외국인 유학생 국내 취업자 조사 개요

제2절 외국인 유학생 국내 취업자 조사 결과

제3절 소결



## 제4장 | 대학원 외국인 유학생 국내 취업 실태<sup>3)</sup>

### 제1절 외국인 유학생 국내 취업자 조사 개요

#### 1. 조사개요

설문 조사는 국내 대학에서 2016년~2019년 사이에 석사 학위를 취득한 유학생과 2015년~2019년 사이에 박사 학위를 취득한 외국인 유학생 중 자문단 동의서를 제출한 학생들을 대상으로 조사를 위한 접촉이 이루어졌으며, 그 중 국내 노동시장에 진입한 유학생 650명(석사 출신 426명, 박사 출신 224명)을 대상으로 설문조사 데이터를 수집하였다. 설문조사는 2020년 7월 10일부터 2020년 8월 10일에 이루어졌으며, 온라인 설문 시스템을 통해 이메일 및 모바일 설문조사 실시되었다. 본 연구의 응답자 특성은 아래 표와 같다.

〈표 4-1〉의 응답자 특성 중 성별을 살펴보면 석사 응답자는 여성(63%)이 박사 응답자는 남성(65%)의 비율이 높다. 응답자의 최종 학위 대학의 소재지는

---

3) 본 장은 The HRD Review(2020. 12). '국내 취업 대학원 외국인 유학생의 특성 및 노동시장 성과'. 46-59쪽 한국직업능력개발원의 내용을 수정 및 보완하였음.

석사, 박사 모두 수도권 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 전공계열은 석사 응답자의 경우 사회(36%), 공학(23%), 인문(19%) 순으로 많았고, 박사의 경우 공학(40%), 자연(20%) 등 응답자의 약 60%가 이공계 전공이었다. 출신 국가를 살펴보면 석사의 경우 절반가량이 중국 출신 응답자였고, 박사 응답자는 중국 외 아시아 국가 출신(58%)이 대다수이고 중국 출신(29%)이 그 뒤를 이었다.

〈표 4-1〉 외국인 유학생 응답자 특성

구분		석사	박사	합계
전체		426	224	650
성별	남자	158	145	303
	여자	268	79	347
최종 학위 소재지	수도권	281	116	397
	비수도권	145	108	253
최종 학위 전공 계열	인문	82	32	114
	사회	153	27	180
	공학	97	90	187
	자연	29	44	73
	의약	15	25	40
	교육	22	2	24
	예술·체육	28	4	32
	기타	2	2	4
출신 국가	중국	209	65	274
	중국 외 아시아	142	130	272
	기타	75	29	104

자료: The HRD Review(2020. 12). 49~50쪽 표 2, 그림 2를 수정 및 보완함.

〈표 4-2〉는 본 연구의 설문조사에 사용된 주요 문항의 항목과 세부 항목을 보여준다. 설문은 ‘학적 및 경제 활동 상태’, ‘일자리 특성’, ‘취업 배경 및 준비 활동’, ‘직장 생활’, ‘학위 및 한국 노동시장 인식’, ‘한국의 외국인 활용 정책’ 등 6개 항목을 토대로 전체 16개 세부 항목으로 구성하였다.

〈표 4-2〉 국내 노동시장 진출 대학원 외국인 유학생 진로 현황 조사 주요 문항

항목	세부 항목
학적 및 경제 활동 상태	응답자의 취업 여부 및 시점
일자리 특성	직장 특성
	연봉수준
취업 배경 및 준비 활동	한국 취업 이유
	취업 준비 활동
	한국 취업의 어려움
직장 생활	전공 및 학력 일치도
	직장 만족도
	직장 내 차별
	직장 생활 어려움
	직장에서의 지원
	한국에 머물 의향
학위 및 한국 노동시장 인식	한국 고등교육기관의 진로 서비스/교육에 대한 인식
	학위에 대한 인식
	한국 노동시장에 대한 인식
한국의 외국인 활용 정책	한국의 외국인 활용 정책에 대한 인식

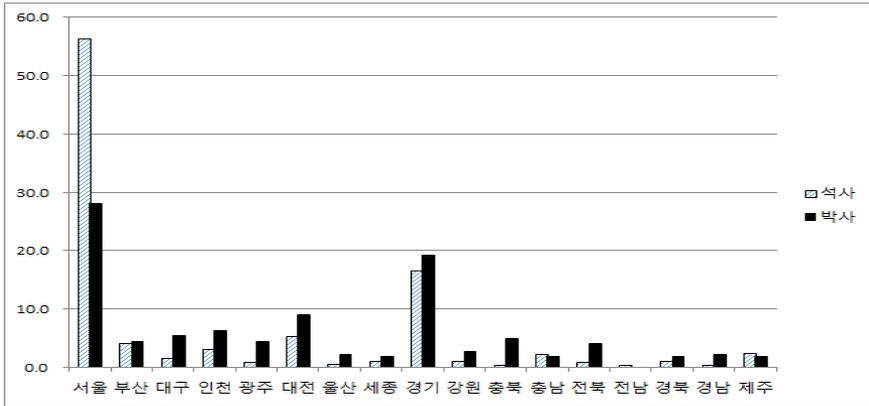
자료: 연구진 작성

## 제2절 외국인 유학생 국내 취업자 조사 결과

### 1. 일자리 특성

[그림 4-1]은 국내 노동시장에 진출한 외국인 유학생의 재직 중인 직장 위치 분포를 보여준다. 석·박사 출신 외국인들이 전반적으로 서울 및 경기지역에 주로 재직중인 것으로 나타났다. 특히 석사 출신들의 서울 소재 취업은 절반을 넘는 것으로 나타나 수도권 밀집이 경향이 뚜렷하였다.

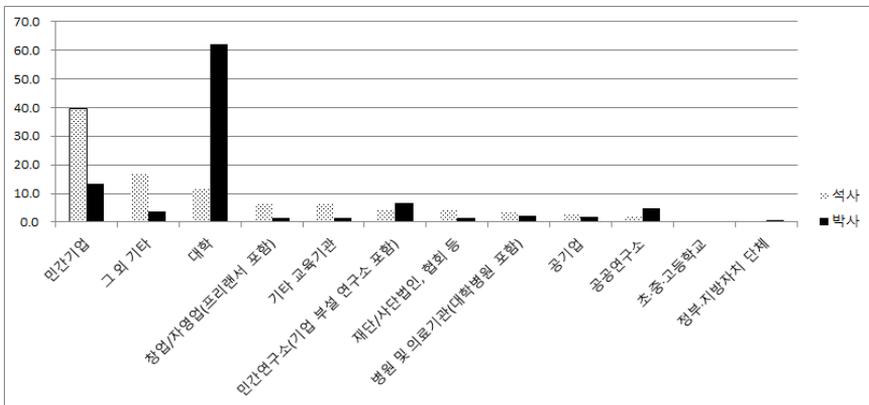
[그림 4-1] 재직 중인 직장 위치



자료: 연구진 작성.

[그림 4-2]는 국내 노동시장에 진출한 외국인 유학생의 재직 중인 직장 형태를 보여준다. 석사 출신 외국인 유학생들은 민간기업 취업이 두드러진 반면, 박사 출신 외국인 유학생들의 경우 약 70%가 대학 또는 연구소(공공 연구소 및 민간 연구소)에 취업한 것으로 나타났다.

[그림 4-2] 재직 중인 직장 형태



자료: The HRD Review(2020. 12). 51쪽 표 3을 수정 및 보완함.

〈표 4-3〉은 국내 노동시장에 진출한 응답자의 일자리 유형을 보여준다. 석박사 응답자 모두 정규직에 진출하는 비율이 비정규직보다 높게 나타났다. 그러나 석사의 경우 정규직의 비율이 남성(75%), 여성(72%) 양 성별에서 유사한 수치를 보인 반면 박사의 경우 정규직 비정규직 비율에서 남성(8:2), 여성(6:4) 간에 다소 차이를 보였다. 계열별로 살펴보면 석사 응답자에서는 공학과 자연계열에서 박사 응답자에서는 교육, 공학, 의약 계열 순으로 정규직 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-3〉 외국인 유학생의 일자리 유형

(단위: 명, %)

구분		석사			박사		
		사례수	정규직	비정규직	사례수	정규직	비정규직
성별	남자	158	75.3	24.7	145	79.3	20.7
	여자	268	72.4	27.6	79	60.8	39.2
계열	인문	82	69.5	30.5	32	43.8	56.3
	사회	153	72.5	27.5	27	59.3	40.7
	공학	97	83.5	16.5	90	83.3	16.7
	자연	29	75.9	24.1	44	75.0	25.0
	의약	15	66.7	33.3	25	80.0	20.0
	교육	22	59.1	40.9	2	100.0	-
	예술·체육	28	67.9	32.1	4	75.0	25.0
	계	426.0	100.0	100.0	224.0	100.0	100.0

자료: The HRD Review(2020. 12). 52쪽 표 5를 수정 및 보완함.

〈표 4-4〉는 응답자 중 석사학위자의 연봉 수준을 나타낸다. 석사학위자의 36%는 2천만 원 이상 3천만 원 미만, 27%는 3천만 원 이상 4천만 원 미만의 연봉을 받고 있었다. 2천만 원 미만의 연봉을 받는 응답자도 16%에

이르렀다. 전체 석사 응답자의 79%가 4천만 원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났다. 반면, 박사 응답자의 80%는 2천만 원 이상 5천만 원 미만의 구간에 속하여 석사학위자에 비해 연봉 수준이 상향된 것으로 조사되었다.

〈표 4-4〉 외국인 유학생(석사)의 연봉 수준

(단위: 명, %)

구분	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	평균
2,000만 원 미만	18.3	9.8	9.3	34.5	33.3	22.7	28.6	15.7
2,000~3,000만원 미만	37.8	40.5	28.9	27.6	26.7	54.5	32.1	36.2
3,000~4,000만원 미만	23.2	30.7	25.8	27.6	13.3	18.2	35.7	27.0
4,000~5,000만원 미만	11.0	12.4	15.5	3.4	6.7	4.5	3.6	11.0
5,000~6,000만원 미만	3.7	2.6	14.4	-	6.7	-	-	5.2
6,000~7,000만원 미만	-	1.3	2.1	6.9	-	-	-	1.4
7,000~8,000만원 미만	-	0.7	3.1	-	6.7	-	-	1.2
8,000~1억 원 미만	1.2	1.3	-	-	-	-	-	0.7
1억 원 이상	4.9	0.7	1.0	-	6.7	-	-	1.6
총 인원	82	153	97	29	15	22	28	426

자료: The HRD Review(2020. 12). 52쪽 표 4를 수정 및 보완함.

〈표 4-5〉에 따르면 2천만 원 미만의 연봉을 받는 응답자는 5%가량으로 석사 학위자(16%)에 비해 크게 낮았고, 4천만원 이상 5천만 원 미만의 연봉을 받는 응답자는 약 22%로 석사학위자(11%)에 비해 높게 나타났다.

〈표 4-5〉 외국인 유학생(박사)의 연봉 수준

(단위: 명, %)

구분	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	평균
2,000만 원 미만	9.4	3.7	3.3	4.5	8.0	-	-	4.9
2,000~3,000만 원 미만	37.5	29.6	21.1	34.1	28.0	50.0	25.0	28.1
3,000~4,000만 원 미만	40.6	18.5	37.8	27.3	12.0	-	-	29.9
4,000~5,000만 원 미만	6.3	25.9	26.7	15.9	28.0	50.0	25.0	21.9
5,000~6,000만 원 미만	3.1	11.1	3.3	9.1	16.0	-	-	6.7
6,000~7,000만 원 미만	3.1	-	4.4	4.5	-	-	-	3.1
7,000~8,000만 원 미만	-	-	1.1	2.3	-	-	50.0	1.8
8,000~1억 원 미만	-	11.1	2.2	2.3	4.0	-	-	3.1
1억 원 이상	-	-	-	-	4.0	-	-	0.4
총 인원	32	27	90	44	25	2	4	224

자료: The HRD Review(2020. 12). 52쪽 표 4를 수정 및 보완함.

## 2. 취업 배경 및 준비 활동

〈표 4-6〉에 따르면 석사학위자들이 한국에서 취업을 하게 된 이유로 급여 수준, 경력개발, 한국 생활환경, 전공지식 활용 등이 전체적으로 높은 응답률을 보였다. 특히 인문, 사회 계열은 급여 수준이 공학, 자연 계열은 경력개발이 상대적으로 중요하게 고려된 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 외국인 유학생(석사)의 한국 취업 이유

(단위: 명, %)

구분	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육
급여 수준	30.5	34.0	27.8	17.2	6.7	27.3	17.9
경력개발	19.5	25.5	32.0	31.0	13.3	13.6	25.0
한국 생활환경	23.2	19.0	12.4	6.9	26.7	27.3	28.6
전공지식 활용	13.4	9.8	13.4	17.2	26.7	18.2	7.1
고용안정성	8.5	7.2	3.1	6.9	-	4.5	10.7
연구 환경	-	1.3	7.2	6.9	26.7	4.5	3.6
인적 네트워크	3.7	1.3	4.1	6.9	-	-	7.1
자녀교육 환경	1.2	2.0	-	6.9	-	4.5	-
총 인원	82	153	97	29	15	22	28

자료: 연구진 작성

〈표 4-7〉은 박사학위자의 한국 취업 이유를 보여준다. 박사학위자의 경우 계열별로 다양한 요인에 대해 고루 응답하였는데 그중에서 연구 환경을 중요한 요인으로 꼽고 있다는 점에서 석사학위자의 응답과 차이를 드러냈다. 연구 환경에 대해 의약 계열을 제외한 대부분의 석사학위자들이 낮은 응답률을 보인 반면 박사학위자 그룹에서는 그 비율이 높게 나타났다.

〈표 4-7〉 외국인 유학생(박사)의 한국 취업 이유

(단위: 명, %)

구분	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육
연구 환경	12.5	11.1	26.7	25.0	28.0	-	-
전공지식 활용	34.4	18.5	14.4	27.3	24.0	-	25.0
경력개발	12.5	18.5	18.9	27.3	20.0	50.0	50.0
급여 수준	12.5	22.2	18.9	9.1	12.0	50.0	-
한국의 생활환경	9.4	25.9	10.0	4.5	8.0	-	-
자녀교육 환경	12.5	-	2.2	4.5	8.0	-	-

구분	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육
인적 네트워크	3.1	-	6.7	-	-	-	-
고용안정성	3.1	3.7	2.2	2.3	-	-	25.0
총 인원	32	27	90	44	25	2	4

자료: 연구진 작성

〈표 4-8〉은 취업에 도움이 된 활동에 대한 석사학위자들의 응답 결과를 보여준다. 석사학위자들에게는 인턴십, 학술활동, 연구 프로젝트 참여가 상대적으로 취업에 도움이 된 것으로 나타났다. 계열별로는 다소 차이를 보이는데 인문, 사회, 교육, 예술·체육 계열은 인턴십 활동이 유용하였고, 공학, 자연, 의약 계열은 연구 프로젝트 참여와 각종 학술활동이 도움 되었다는 응답이 많았다. 박사학위자의 취업에 도움이 된 활동은 각종 학술 활동, 연구 프로젝트 참여, 강의 순으로 나타났다.

〈표 4-8〉 외국인 유학생(석사)이 선정한 취업에 도움이 된 활동

(단위: 명, %)

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
인턴십 활동	56.1	60.8	24.7	20.7	13.3	63.6	67.9	47.9
각종 학술활동	36.6	34.6	59.8	58.6	80.0	27.3	32.1	43.4
연구 프로젝트 참여	20.7	26.8	73.2	58.6	60.0	18.2	25.0	39.0
강의(수강 제외)	37.8	28.1	11.3	31.0	6.7	54.5	39.3	27.7
취업스터디 참여	30.5	31.4	14.4	17.2	20.0	13.6	17.9	24.2
조교(TA/RA) 활동	18.3	18.3	16.5	13.8	20.0	22.7	17.9	17.8
총 인원	82	153	97	29	15	22	28	426

주: 해당 비율은 1순위와 2순위를 합한 수치임.

자료: 연구진 작성

〈표 4-9〉는 취업에 도움이 된 활동에 대한 박사학위자들의 응답 결과를 보여준다. 결과에 따르면 인문, 사회, 교육 계열은 강의 활동 경험이 특히 유용하였고, 공학, 자연, 의약, 예술·체육 계열은 연구 프로젝트 참여와 각종 학술활동이 도움이 된 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 외국인 유학생(박사)이 선정한 취업에 도움이 된 활동

(단위: 명, %)

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
각종 학술활동	71.9	63.0	78.9	86.4	96.0	-	100	79.0
연구 프로젝트 참여	25.0	25.9	88.9	84.1	76.0	-	50.0	68.3
강의(수강 제외)	84.4	66.7	11.1	4.5	12.0	100	25.0	28.1
조교(TA/RA) 활동	9.4	18.5	10.0	2.3	8.0	50.0	-	9.4
취업스터디 참여	3.1	3.7	5.6	20.5	4.0	-	-	7.6
인턴십 활동	6.3	22.2	5.6	2.3	4.0	50.0	25.0	7.6
총 인원	32	27	90	44	25	2	4	224

주: 해당 비율은 1순위와 2순위를 합한 수치임.

자료: 연구진 작성

본 연구의 설문 응답자들은 다양한 경로로 취업 정보를 얻고 있었다. 〈표 4-10〉은 석사학위자의 취업 정보 습득 경로를 보여준다. 인터넷 구직 사이트 이용, 지인의 추천, 채용박람회 참여, 지도교수의 추천순으로 많은 응답을 이루고 있는데, 특히 전 계열에서 인터넷 구직 사이트를 이용하는 것이 가장 빈번하게 활용되는 정보 습득 경로인 것으로 나타났다. 반면 박사학위자의 경우 지도교수의 추천, 인터넷 구직 사이트 이용, 지인의 추천, 연구 프로젝트 참여 순으로 높은 응답률을 보인다.

〈표 4-10〉 외국인 유학생(석사)의 취업 정보 습득 경로

(단위: 명, %)

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
인터넷 구직 사이트 이용	84.1	75.8	66.0	69.0	60.0	68.2	71.4	73.5
지인의 추천	48.8	46.4	33.0	44.8	20.0	50.0	53.6	43.4
채용박람회 참여	15.9	30.1	34.0	6.9	26.7	18.2	14.3	24.9
지도교수의 추천	12.2	12.4	27.8	37.9	40.0	27.3	28.6	20.4
유학생 커뮤니티 이용	18.3	20.3	8.2	10.3	13.3	13.6	14.3	15.5
대학의 취업지원 서비스 이용	13.4	12.4	14.4	3.4	20.0	18.2	10.7	12.9
연구 프로젝트 참여	7.3	2.6	16.5	27.6	20.0	4.5	7.1	9.4
총 인원	82	153	97	29	15	22	28	426

주: 해당 비율은 1순위와 2순위를 합한 수치임.

자료: 연구진 작성

〈표 4-11〉에 따르면 인문, 사회, 교육, 예술·체육 계열을 중심으로 여전히 인터넷 구직 사이트나 지인의 추천을 통한 정보 습득 비율이 높게 나타나고 있지만, 공학, 자연, 의약 계열을 중심으로 지도교수의 추천이나 연구 프로젝트 참여가 박사학위자들에게는 취업 정보를 얻는 중요한 창구로 활용되었다.

〈표 4-11〉 외국인 유학생(박사)의 취업 정보 습득 경로

(단위: 명, %)

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
지도교수의 추천	31.3	55.6	57.8	47.7	56.0	-	25.0	50.4
인터넷 구직 사이트 이용	65.6	40.7	43.3	43.2	44.0	100	75.0	47.3

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
지인의 추천	59.4	59.3	27.8	29.5	32.0	50.0	50.0	37.5
연구 프로젝트 참여	15.6	3.7	40.0	54.5	36.0	50.0	25.0	34.4
유학생 커뮤니티 이용	6.3	11.1	15.6	9.1	8.0	-	-	11.2
대학의 취업지원 서비스 이용	15.6	18.5	6.7	6.8	16.0	-	25.0	10.7
채용박람회 참여	6.3	11.1	8.9	9.1	8.0	-	-	8.5
총 인원	32	27	90	44	25	2	4	224

주: 해당 비율은 1순위와 2순위를 합한 수치임.  
 자료: 연구진 작성

### 3. 한국 취업의 어려움

〈표 4-12〉는 석사학위자들이 한국에서 취업하는 과정에서 기업/직장 정보 부족, 구인 정보 부족, 비자문제, 한국어 이해 및 소통 등의 어려움을 겪고 있음을 보여준다. 공학, 의약 계열에서는 특히 한국어를 이해하고 소통하는 것이 가장 큰 어려움으로 지적되었다.

〈표 4-12〉 외국인 유학생(석사)이 구직과정에서 느낀 어려움

(단위: 명, %)

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
기업/직장 정보 부족	50.0	51.6	48.5	44.8	33.3	63.6	42.9	49.5
구인 정보 부족	51.2	54.2	43.3	44.8	40.0	50.0	42.9	49.1
비자문제	53.7	56.2	26.8	41.4	40.0	59.1	67.9	48.4
한국어 이해 및 소통	23.2	24.2	50.5	27.6	40.0	18.2	21.4	30.3

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
한국 문화 이해	15.9	9.8	26.8	27.6	13.3	-	14.3	16.0
지도교수의 협조 부족	6.1	3.9	4.1	13.8	33.3	9.1	10.7	6.8
총 인원	82	153	97	29	15	22	28	426

주: 해당 비율은 1순위와 2순위를 합한 수치임.

자료: 연구진 작성

〈표 4-13〉에 따르면 박사학위자들이 겪는 어려움은 구인 정보 부족, 한국어 이해 및 소통, 기업/직장 정보 부족, 비자문제 순으로 나타난다. 전체적으로 석사학위자들이 겪는 어려움과 유사한데 조사결과 공학, 자연, 의약 계열 박사학위자들이 느끼는 언어장벽은 더욱 두드러진다.

〈표 4-13〉 외국인 유학생(박사)이 구직과정에서 느낀 어려움

(단위: 명, %)

구분	계열별							전체
	인문	사회	공학	자연	의약	교육	예술·체육	
구인 정보 부족	81.3	74.1	50.0	36.4	64.0	100	75.0	57.1
한국어 이해 및 소통	18.8	22.2	57.8	70.5	52.0	-	25.0	48.7
기업/직장 정보 부족	68.8	51.9	34.4	40.9	44.0	-	75.0	44.2
비자문제	21.9	22.2	20.0	18.2	20.0	-	-	19.6
지도교수의 협조 부족	6.3	22.2	20.0	18.2	4.0	50.0	-	16.1
한국 문화 이해	3.1	7.4	17.8	15.9	16.0	50.0	25.0	14.3
총 인원	32	27	90	44	25	2	4	224

주: 해당 비율은 1순위와 2순위를 합한 수치임.

자료: 연구진 작성

#### 4. 직장생활 - 전공 및 학력 일치도

〈표 4-14〉와 〈표 4-15〉에 따르면 석사학위자(3.2점)에 비해 박사학위자(4.3점)가 일과 전공의 일치도가 높은 것으로 나타났다. 석사학위자의 경우 계열별로는 인문, 사회, 교육, 예술·체육 계열이 보통 또는 그 이하의 일치도를 보였고, 공학, 자연, 의약 계열은 상대적으로 일과 전공이 일치하는 경향을 보였다. 반면 박사학위자들은 교육 계열을 제외하고 전체 계열에서 평균 4점 이상의 높은 일치도를 보이는 것으로 조사되었다.

〈표 4-14〉 외국인 유학생(석사)의 일과 전공 간 일치도

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	일과 전공의 일치도(5간 척도)					평균 (점)	
		①	②	③	④	⑤		
계열	인문	82	20.7	19.5	22.0	22.0	15.9	2.9
	사회	153	11.1	17.6	36.6	24.8	9.8	3.0
	공학	97	8.2	8.2	16.5	37.1	29.9	3.7
	자연	29	13.8	13.8	17.2	27.6	27.6	3.4
	의약	15	6.7	6.7	20.0	40.0	26.7	3.7
	교육	22	9.1	31.8	27.3	22.7	9.1	2.9
	예술·체육	28	28.6	3.6	35.7	21.4	10.7	2.8
전체	426	13.4	15.0	26.8	27.5	17.4	3.2	

주: ①은 '전혀 일치하지 않는다', ②는 '일치하지 않는다', ③은 '보통이다', ④는 '일치한다', ⑤는 '매우 일치한다'에 해당함.

자료: The HRD Review(2020. 12). 53쪽 그림 3을 수정 및 보완함.

〈표 4-15〉 외국인 유학생(박사)의 일과 전공 간 일치도

(단위: 명, %, 점)

구분	사례수	일과 전공의 일치도(5간 척도)					평균 (점)	
		①	②	③	④	⑤		
계열	인문	32	3.1	6.3	15.6	34.4	40.6	4.0
	사회	27	-	11.1	14.8	22.2	51.9	4.1
	공학	90	1.1	3.3	10.0	31.1	54.4	4.3
	자연	44	-	2.3	4.5	25.0	68.2	4.6
	의약	25	-	-	4.0	36.0	60.0	4.6
	교육	2	-	-	100.0	-	-	3.0
	예술·체육	4	-	-	25.0	-	75.0	4.5
전체	224	0.9	4.0	10.7	29.0	55.4	4.3	

주: ①은 '전혀 일치하지 않는다', ②는 '일치하지 않는다', ③은 '보통이다', ④는 '일치한다', ⑤는 '매우 일치한다'에 해당함.

자료: The HRD Review(2020. 12). 53쪽 그림 3을 수정 및 보완함.

〈표 4-16〉과 〈표 4-17〉은 본 연구의 설문 응답자들이 졸업 후 취업한 일의 수준과 학위의 수준을 비교한 결과를 보여준다. 석사학위자의 경우 학위 수준과 비교하여 적당한 수준의 일을 하고 있다는 응답이 전체 응답자의 56%를 차지한다. 그러나 자신의 학위 수준과 비교하여 낮은 수준의 일을 하고 있다고 생각하는 응답자도 41%에 이른다. 반면 박사학위자의 경우 자신이 맡은 일이 학위 수준보다 낮다고 생각한 응답자의 비율은 21% 정도로 석사학위자보다 적었고, 약 72%의 응답자는 박사학위에 맞는 적당한 수준의 일을 찾은 것으로 나타났다.

〈표 4-16〉 외국인 유학생(석사)의 일과 학위 간 일치도

(단위: 명, %)

구분		사례수	일과 학위의 일치도		
			적당하다	학위수준 보다 낮다	학위수준 보다 높다
계열	인문	82	56.1	42.7	1.2
	사회	153	46.4	51.0	2.6
	공학	97	67.0	28.9	4.1
	자연	29	72.4	24.1	3.4
	의약	15	66.7	33.3	-
	교육	22	50.0	45.5	4.5
	예술·체육	28	53.6	46.4	-
전체		426	56.1	41.3	2.6

자료: 연구진 작성

〈표 4-17〉 외국인 유학생(박사)의 일과 학위 간 일치도

(단위: 명, %)

구분		사례수	일과 학위의 일치도		
			적당하다	학위수준보다 낮다	학위수준보다 높다
계열	인문	32	50.0	50.0	-
	사회	27	59.3	25.9	14.8
	공학	90	76.7	16.7	6.7
	자연	44	81.8	11.4	6.8
	의약	25	80.0	8.0	12.0
	교육	2	50.0	50.0	-
	예술·체육	4	100.0	-	-
전체		224	72.3	20.5	7.1

자료: 연구진 작성

## 5. 직장생활의 만족도 및 직장에서의 지원

〈표 4-18〉과 〈표 4-19〉는 외국인 대학원 유학생들의 한국에서 취업 후 직장생활 만족도를 보여준다. 석박사 학위 수준과 관계없이 급여수준, 복지후생, 고용안정성, 직장내 지위 등에 대하여 전체적으로 보통 수준의 만족도를 보이는 것으로 나타났다. 석사학위자 박사학위자 모두 직장 내에서 승진/발전기회와 관련하여 상대적으로 낮은 만족도를 보인 반면 인간관계에는 높은 만족도를 보였다.

〈표 4-18〉 외국인 유학생(석사)의 직장 만족도

(단위: 점)

구분	급여수준	복지후생	고용 안정성	직장내 지위	승진/ 발전기회	인간관계	
계열	인문	3.1	2.8	3.3	3.3	2.8	3.5
	사회	3.0	3.1	3.3	3.2	2.7	3.4
	공학	3.0	3.2	3.5	3.4	3.1	3.5
	자연	3.1	3.2	3.3	3.2	3.1	3.5
	의약	2.8	2.9	3.1	3.1	2.9	3.1
	교육	2.7	2.9	3.0	3.3	2.9	3.5
	예술·체육	2.7	2.7	2.9	3.3	2.7	3.8
평균	3.0	3.0	3.3	3.3	2.8	3.5	

자료: The HRD Review(2020. 12). 55쪽 그림 5, 그림 6을 수정 및 보완함.

〈표 4-19〉 외국인 유학생(박사)의 직장 만족도

(단위: 점)

구분	급여수준	복지후생	고용 안정성	직장내 지위	승진/ 발전기회	인간관계	
계열	인문	2.8	3.0	2.7	3.0	2.4	3.5
	사회	2.8	3.1	2.8	3.0	2.2	3.3
	공학	3.0	3.0	2.9	3.4	2.8	3.5
	자연	3.2	3.2	3.0	3.3	2.8	3.6
	의약	3.6	3.3	3.3	3.7	3.1	3.8
	교육	3.0	3.0	2.5	4.0	2.5	3.0
	예술·체육	4.0	4.5	4.5	4.3	3.8	4.3
평균	3.1	3.1	3.0	3.3	2.7	3.5	

자료: The HRD Review(2020. 12). 55쪽 그림 5, 그림 6을 수정 및 보완함.

〈표 4-20〉은 외국인 대학원 유학생(석, 박사)이 한국에서 취업 후 직장  
에서 받은 지원 사항을 나타낸다. 석사의 경우 주거지원과 자녀교육비를  
지원받은 경우는 각각 응답자의 15%, 8% 정도였고, 4대 보험(82%)과 비자  
업무 등 행정지원(51%)이 높은 비중을 차지하고 있었다. 이러한 결과는 박  
사학위자의 경우에도 유사하게 나타나, 대부분 4대 보험과 비자업무 등 행  
정지원에 국한된 경향을 보였다.

〈표 4-20〉 외국인 유학생(석, 박사)의 직장에서의 지원

(단위: %)

구분	주거지원	자녀교육비	비자업무 등 행정지원	4대 보험
석사	14.8	7.7	51.2	81.9
박사	17.0	10.3	45.5	87.1

주: 해당 비율은 '예'라고 응답한 수치임.

자료: 연구진 작성

## 6. 한국에 머물 의향

〈표 4-21〉은 국내에서 석·박사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 한국에서 계속 머물며 일할 의향이 있는지 여부를 보여준다. 이에 따르면 석사 85.2%, 박사 89.7%가 한국에서 계속 일을 하고 싶다고 응답했다. 특히 석사의 경우 교육 및 예술·체육계열의 90% 이상이 한국에서 계속 일을 하고 싶어 하는 것으로 나타난 반면, 의약계열은 상대적으로 낮은 60.0%만이 한국에서 계속 일을 하고 싶어 하는 것으로 나타났다. 반면, 박사의 경우 의약계열의 96.0%가 한국에서 계속 일을 하고 싶어하는 것으로 나타나 석사학위취득자와는 상반된 결과를 보여준다.

〈표 4-21〉 외국인 유학생(석, 박사)의 한국에서 계속 일할 의향

(단위: 명, %)

구분	석사		박사		
	사례수	비율	사례수	비율	
계열	인문	82	79.3	32	90.6
	사회	153	86.3	27	88.9
	공학	97	86.6	90	87.8
	자연	29	89.7	44	90.9
	의약	15	60.0	25	96.0
	교육	22	95.5	2	50.0
	예술·체육	28	92.9	4	100.0
전체	426	85.2	224	89.7	

주: 해당 비율은 '예'라고 응답한 수치임.

자료: The HRD Review(2020. 12). 57쪽 그림 8을 수정 및 보완함.

## 7. 학위 및 한국 고등교육기관에 대한 유학생의 인식

〈표 4-22〉는 국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 느낀 한국 고등교육기관의 진로 서비스 및 교육에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 한국 대학에서의 학위과정 중 한국의 지도교수로부터 진로에 대한 충분한 상담을 받았는지에 대한 평균은 2.8점으로 가장 높게 나타났다.

한국 대학에서 일자리 정보를 충분히 제공했는지와 외국인 유학생의 취업 및 진로 상담을 전담하는 인력이 있었는지에 대한 평균은 2.5점으로 나타났다으며, 취업비자와 관련된 정보를 충분히 제공했는지에 대한 평균은 2.4점으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 4-22〉 외국인 유학생(석사)의 한국 고등교육기관의 진로 서비스/교육에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균 (점)
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않음	보통임	그려함	매우 그려함	
대학으로부터의 일자리 정보제공	426	17.8	31.5	34.3	15.0	1.4	2.5
대학의 취업비자정보 제공	426	20.2	31.9	33.3	12.2	2.3	2.4
지도교수의 진로상담	426	16.4	25.8	30.3	19.5	8.0	2.8
외국인 진로전담 인력 여부	426	21.1	30.0	31.2	15.3	2.3	2.5

자료: 연구진 작성

〈표 4-23〉은 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 느낀 한국 고등교육기관의 진로 서비스 및 교육에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 한국 대학에서의 학위과정 중 한국의 지도교수로부터 진로

에 대한 충분한 상담을 받았는지에 대한 평균은 3.2점으로 가장 높게 나타났다. 한국 대학에서 일자리 정보를 충분히 제공했는지, 취업비자와 관련된 정보를 충분히 제공했는지에 대한 평균은 2.7점으로 나타났으며, 한국 대학에서 외국인 유학생의 취업 및 진로 상담을 전담하는 인력이 있었는지에 대한 평균은 2.6점으로 가장 낮게 나타났다.

전반적으로 석사학위 취득자에 비해 박사학위 취득자들이 한국 고등교육기관의 진로 서비스 및 교육에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-23〉 외국인 유학생(박사)의 한국 고등교육기관의 진로 서비스/교육에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균(점)
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않음	보통임	그려함	매우 그려함	
대학으로부터의 일자리 정보제공	224	13.8	29.9	35.3	17.0	4.0	2.7
대학의 취업비자정보 제공	224	14.7	25.9	33.9	22.3	3.1	2.7
지도교수의 진로상담	224	10.3	18.8	28.1	30.4	12.5	3.2
외국인 진로전담 인력 여부	224	18.8	28.1	32.1	18.3	2.7	2.6

자료: 연구진 작성

〈표 4-24〉는 국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 느낀 한국 대학의 학위에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 한국 대학에서의 학위가 취업에 도움이 됐는지에 대한 평균은 3.6점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 한국 대학에서의 학위가 업무수행에 필요한 지식/경험을 제공했는지가 3.4점, 한국 대학에서의 학위취득으로 인해 경력에 대한

비전이 명확해졌는지가 3.3점 순으로 나타났으며, 본국에 있는 지인에게 한국 유학을 추천하겠는지가 3.2점으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 4-24〉 외국인 유학생(석사)의 한국에서의 학위에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균 (점)
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않음	보통임	그러함	매우 그러함	
한국에서의 학위가 취업에 도움이 됨	426	4.2	8.0	27.2	45.1	15.5	3.6
업무수행에 필요한 지식/경험 제공	426	5.9	12.9	31.7	38.7	10.8	3.4
경력에 대한 비전 명확화	426	5.2	15.5	37.6	32.4	9.4	3.3
지인에게 한국 유학을 권함	426	7.7	13.1	35.9	35.7	7.5	3.2

자료: 연구진 작성

〈표 4-25〉는 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 느낀 한국 대학의 학위에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 한국 대학에서의 학위가 취업에 도움이 됐는지와 업무수행에 필요한 지식/경험을 제공했는지에 대한 평균이 4.1점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 한국 대학에서의 학위취득으로 인해 경력에 대한 비전이 명확해졌는지가 3.8점, 본국에 있는 지인에게 한국 유학을 추천하겠는지가 3.5점으로 가장 낮게 나타났다. 전반적으로 석사학위 취득자에 비해 박사학위 취득자들이 한국 대학에서의 학위취득에 대해 더 긍정적으로 인식하고 있으나 본국의 지인에게 한국으로의 유학을 추천하는 것에 대해서는 다소 소극적인 것으로 나타났다.

〈표 4-25〉 외국인 유학생(박사)의 한국에서의 학위에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균 (점)
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않음	보통임	그러함	매우 그러함	
한국에서의 학위가 취업에 도움이 됨	224	2.7	2.2	14.7	39.7	40.6	4.1
업무수행에 필요한 지식/경험 제공	224	2.2	1.8	16.5	47.3	32.1	4.1
경력에 대한 비전 명확화	224	1.3	4.9	26.3	43.8	23.7	3.8
지인에게 한국 유학을 권함	224	4.0	9.4	34.4	37.9	14.3	3.5

자료: 연구진 작성

## 8. 한국 노동시장에 대한 외국인 유학생들의 인식

〈표 4-26〉은 국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 느낀 한국 노동시장에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 한국에서 학위를 취득한 것이 일반 외국인보다 노동시장에서 유리한지에 대한 평균이 3.8점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 한국 노동시장에서 외국인 유학생 취업에 대한 규제가 많은 편인지에 대한 평균은 3.6점, 한국에서 취업한 것이 삶의 질에 도움이 되는지에 대한 평균은 3.3점, 한국 노동시장에서 외국인에 대한 차별이 심한지와 한국에서의 취업이 인적 네트워크를 풍부하게 했는지에 대한 평균은 3.2점으로 나타났다.

한국에서 취업한 것이 경력개발에 다양한 기회를 제공하는지에 대한 평균은 2.9점, 한국 기업은 외국인 유학생 채용에 우호적인지에 대한 평균은 2.6점으로 가장 낮게 나타났다. 한국 노동시장에 대해 한국 대학의 학위가

유리하게 작용하며, 외국인에 대한 차별이 존재하고, 외국인 유학생 채용에 우호적이지 않다는 인식이 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-26〉 외국인 유학생(석사)의 한국 노동시장에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균 (점)
		①	②	③	④	⑤	
외국인에 대한 차별이 심함	426	2.8	17.8	41.5	29.1	8.7	3.2
한국에서 학위 취득한 것이 일반 외국인 보다 노동시장에서 유리함.	426	1.9	6.3	26.8	44.6	20.4	3.8
한국기업은 외국인 유학생 채용에 우호적임	426	9.6	33.3	41.1	14.8	1.2	2.6
외국인 유학생 취업에 대한 규제가 많은 편임	426	2.1	10.1	32.9	37.3	17.6	3.6
한국취업은 경력개발에 다양한 기회 제공함	426	5.4	21.8	48.4	21.8	2.6	2.9
한국취업은 삶의 질에 도움이 됨	426	3.8	11.0	40.8	39.9	4.5	3.3
한국취업은 인적 네트워크를 풍부하게 함	426	3.5	15.0	40.6	37.1	3.8	3.2

주: ①은 '전혀 그렇지 않음', ②는 '그렇지 않음', ③은 '보통임', ④는 '그리함', ⑤는 '매우 그리함'에 해당함.

자료: 연구진 작성

〈표 4-27〉은 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 느낀 한국 노동시장에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 한국에서 학위를 취득한 것이 일반 외국인보다 노동시장에서 유리한지와 한국 노동시장에서 외국인 유학생 취업에 대한 규제가 많은 편인지에 대한 평균이 3.5점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 한국에서 취업한 것이 삶의 질에 도움이 되는지에 대한 평균은 3.4점, 인적 네트워크를 풍부하게 했는지와 외국인에 대한 차별이 심한지에 대한 평균은 3.3점, 경력개발에 다양한 기회를 제공하는지에 대한 평균은 3.1점으로 나타났다.

한국 기업은 외국인 유학생 채용에 우호적인지에 대한 평균은 2.5점으로 가장 낮게 나타났다. 한국 노동시장에 대해 석사학위 취득자들과 마찬가지로 한국 대학의 학위가 유리하게 작용하며, 외국인에 대한 차별이 존재하고, 외국인 유학생 채용에 우호적이지 않다는 인식이 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-27〉 외국인 유학생(박사)의 한국 노동시장에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균 (점)
		①	②	③	④	⑤	
외국인에 대한 차별이 심함	224	3.1	18.3	37.5	30.4	10.7	3.3
한국에서 학위 취득한 것이 일반 외국인 보다 노동시장에서 유리함.	224	2.2	9.4	34.4	45.5	8.5	3.5
한국기업은 외국인 유학생 채용에 우호적임	224	15.2	30.4	42.9	9.4	2.2	2.5
외국인 유학생 취업에 대한 규제가 많은편임	224	1.8	8.5	41.5	34.8	13.4	3.5
한국취업은 경력개발에 다양한 기회 제공함	224	4.9	14.3	54.5	22.8	3.6	3.1
한국취업은 삶의 질에 도움이 됨	224	3.1	8.0	42.4	41.1	5.4	3.4
한국취업은 인적 네트워크를 풍부하게 함	224	1.8	9.8	45.1	39.3	4.0	3.3

주: ①은 '전혀 그렇지 않음', ②는 '그렇지 않음', ③은 '보통임', ④는 '그려함', ⑤는 '매우 그려함'에 해당함.

자료: 연구진 작성

## 9. 한국의 외국인 활용 정책에 대한 인식

〈표 4-28〉은 국내에서 석사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 생각하는 한국의 외국인 활용 정책의 효과에 대한 인식 정도를 5점 척도로 보여준다. 외국인 전문인력에 대한 비자 유연화 제도의 효과에 대한 평균이 3.8점으로 가장 높게 나타났다.

다음으로 연구 및 업무 환경개선, 연구 수행을 위한 입출국 절차의 간소화, 중·단기 동안 체류하는 연구자를 위한 편의시설 제공, 국내 교수직 및 연구직의 겸임 허용 정책의 효과에 대한 평균이 3.7점으로 나타났으며, 국내 연구프로젝트의 지원 자격 완화 정책의 효과에 대한 평균이 3.6점, 자녀교육 지원(국제학교 등)과 배우자의 취업 지원 정책의 효과에 대한 평균은 3.5점으로 나타났다. 석사 외국인 유학생이 느끼는 한국의 외국인 활용 정책에서 가장 필요한 부분은 비자 유연화 제도, 입출국 간소화, 중·단기 체류를 위한 편의시설 제공과 같은 출입국의 완화 제도인 것으로 나타났다.

〈표 4-28〉 외국인 유학생(석사)의 한국의 외국인 활용 정책에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균(점)
		①	②	③	④	⑤	
자녀교육 지원 정책	426	5.4	10.1	29.8	35.2	19.5	3.5
배우자의 취업지원	426	7.0	10.8	29.3	32.2	20.7	3.5
연구 및 업무 환경개선	426	2.1	9.9	28.4	31.7	27.9	3.7
입출국 간소화	426	4.0	4.5	30.8	34.3	26.5	3.7
중·단기체류 연구자를 위한 편의시설 제공	426	3.5	6.1	29.3	36.9	24.2	3.7
국내 연구프로젝트의 지원자격 완화	426	2.8	8.5	31.0	36.6	21.1	3.6
국내 대학의 교수직과 연구직의 겸임(dual position) 허용	426	2.8	5.9	32.6	39.4	19.2	3.7
외국인 전문인력에 대한 비자유연화제도	426	3.5	8.2	25.8	25.6	36.9	3.8

주: ①은 '전혀 효과적이지 않음', ②는 '효과적이지 않음', ③은 '보통임', ④는 '효과적인 편임', ⑤는 '효과적임'에 해당함.

엄미정 외(2010)의 p.229 문항 51의 1~7번 항목을 인용하였음.

자료: 연구진 작성

〈표 4-29〉는 국내에서 박사학위를 취득한 외국인 유학생 취업자들이 생각하는 한국의 외국인 활용 정책의 효과에 대한 인식 정도를 5점 척도로

보여준다. 외국인 전문인력에 대한 비자 유연화 제도의 효과에 대한 평균이 3.8점으로 가장 높게 나타났다.

다음으로 글로벌 연구프로젝트 수행을 위한 입출국 절차 간소화, 국내 연구프로젝트의 지원 자격 완화에 대한 평균이 3.7점으로 나타났으며, 연구 및 업무 환경개선, 중·단기 체류 연구자를 위한 편의시설 제공 정책의 효과에 대한 평균이 3.6점, 자녀교육지원(국제학교 등)과 국내 대학의 교수직과 연구직의 겸임 허용 정책의 효과에 대한 평균이 3.5점, 배우자의 취업 지원 정책의 효과에 대한 평균은 3.4점으로 가장 낮게 나타났다.

박사 외국인 유학생이 느끼는 한국의 외국인 활용 정책에서 가장 필요한 부분은 가족에 대한 지원보다는 출입국의 완화 제도와 연구프로젝트 지원 자격 완화와 관련된 제도인 것으로 나타났다.

〈표 4-29〉 외국인 유학생(박사)의 한국의 외국인 활용 정책에 대한 인식

(단위: 명, %)

구분	사례수	응답(5간 척도)					평균(점)
		①	②	③	④	⑤	
자녀교육 지원 정책	224	10.7	12.5	22.3	26.3	28.1	3.5
배우자의 취업지원	224	13.8	9.8	26.8	24.6	25.0	3.4
연구 및 업무 환경개선	224	6.7	8.0	27.2	30.4	27.7	3.6
입출국 간소화	224	3.6	7.6	32.6	29.0	27.2	3.7
중·단기체류 연구자를 위한 편의시설 제공	224	4.9	10.3	27.7	32.6	24.6	3.6
국내 연구프로젝트의 지원자격 완화	224	4.9	7.1	30.4	31.7	25.9	3.7
국내 대학의 교수직과 연구직의 겸임(dual position) 허용	224	5.8	9.4	32.6	29.9	22.3	3.5
외국인 전문인력에 대한 비자유연화제도	224	4.0	4.0	27.7	41.5	22.8	3.8

주: ①은 '전혀 효과적이지 않음', ②는 '효과적이지 않음', ③은 '보통임', ④는 '효과적인 편임', ⑤는 '효과적임'에 해당함.

자료: 연구진 작성

### 제3절 소결

외국인 유학생 국내 취업자 조사는 설문 조사는 국내 노동시장에 진입한 유학생 650명(석사 출신 426명, 박사 출신 224명)을 대상으로 이루어졌다.

석·박사 출신 외국인들이 전반적으로 서울 및 경기지역에 주로 재직중인 것으로 나타났으며, 석사 출신 외국인 유학생들은 민간기업 취업이 두드러진 반면 박사 출신 외국인 유학생들의 경우 약 70%가 대학 또는 연구소(공공연구소 및 민간 연구소)에 취업한 것으로 나타났다.

일자리 유형으로 보면 석박사 응답자 모두 정규직에 진출하는 비율이 비정규직보다 높게 나타났으나 성별, 계열별 격차가 존재하는 것으로 드러났다. 연봉 수준을 살펴보면 전체 석사 응답자의 79%가 4천만 원 미만의 연봉을 받는 것으로 나타났으며, 박사 응답자의 경우 80%가 2천만 원 이상 5천만 원 미만의 구간에 속하는 것으로 나타났다.

한국에서 취업을 하게 된 이유로 석사 출신의 경우 급여 수준, 경력개발, 한국 생활환경, 전공지식 활용 등이 전체적으로 높은 응답률을 보였으나, 박사학위자의 경우 연구 환경을 중요한 요인으로 꼽고 있다는 점에서 석사학위자의 응답과 차이를 드러냈다. 국내 취업에 도움되는 활동으로는 석사 출신의 경우 인턴십, 학술활동, 연구 프로젝트 참여가 상대적으로 취업에 도움이 된 것으로 나타났으며, 박사 출신의 경우 학술활동과 프로젝트 참여 경험이 가장 도움된 것으로 인식하고 있었다. 석사 학생들의 경우 취업 정보 습득을 위해서 인터넷 구직 사이트 이용하는 비율이 압도적으로 높았고(73.5%), 박사 출신의 경우 지도교수의 추천과 인터넷 구직사이트 이용 비율이 각각 50.4%, 47.3%로 비슷하게 나타났다.

한국 취업이 어려운 부분에서 석사와 박사 출신들의 경우 기업이나 직

장 정보와 구인 정보가 부족하다는 의견이 다수를 차지하였고, 박사과정에서는 부족한 한국어 실력이 걸림돌이라고 응답한 비율이 48.7%로 높게 나타났다. 전공 및 학력 일치도에서는 석사학위자에 비해 박사학위자들의 일-전공 일치도가 높은 것으로 나타났으며, 특히 공학, 자연, 의약계열의 경우 상대적으로 높은 일-전공 일치도를 보였다. 일과 학위 수준에 있어서는 석사학위자의 경우 자신의 학위 수준과 비교하여 낮은 수준의 일을 하고 있다고 생각하는 응답자가 41%에 이르렀으며, 박사학위자의 경우 70% 이상이 학위에 맞는 적당한 수준의 일을 하고 있다고 인식하였다. 학위 수준과 관계없이 급여수준, 복지후생, 고용안정성, 직장내 지위 등으로 본 직장 만족도에 있어서는 대체로 보통 수준을 보였으며, 승진/발전기회와 관련하여 상대적으로 낮은 만족도를, 인간관계와 관련해서는 높은 만족도를 보이는 것으로 나타났다. 한국에 머물 의향에 있어서는 석박사 출신 취업자의 대부분이 계속 한국에 머물며 일할 의향이 있다고 응답하였다.

한국 고등교육기관의 진로 서비스/교육에 대한 인식에 있어서 석사와 박사 출신 모두 낮은 비율을 보였으며, 특히 석사 출신들의 경우 대학의 일자리 또는 취업비자정보 제공, 지도교수의 진로상담 등에 있어서 큰 불만족을 드러냈다. 그리고 대학의 외국인 진로전담 인력 여부에 대한 질문에서도 부정적인 의견이 많았다. 한국 대학의 학위에 대한 인식을 살펴보면 전반적으로 석사 출신의 인식이 박사 출신자들에 비해 부정적 인식이 높게 나타났다. 한국 노동시장에 대한 외국인 유학생들의 인식을 살펴보면 석박사 출신 전반적으로 한국 노동시장에 대해 한국 대학의 학위가 유리하게 작용하며, 외국인에 대한 차별이 존재하고, 외국인 유학생 채용에 우호적이지 않다는 인식이 높은 것으로 나타났다.



## 제5장

# 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호

제1절 조사 개요

제2절 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계  
선호 조사 결과

제3절 소결



## 제5장 | 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호

### 제1절 조사 개요

본 장에서는 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호를 분석하기 위하여 고학력 외국인을 채용하고 있는 산업계 인사 담당자 및 팀장급 인사를 대상으로 FGI를 실시하였다.

#### 1. 연구 참여자

연구 참여자 선정은 고학력 외국인에 대한 수요가 많은 제조업과 관광업을 위주로 검토되었으며, 현재 고용 중인 고학력 외국인 규모와 업종 등을 고려하여 최종적으로 15개 업체를 선정하였다. 연구 참여 업체 정보는 아래의 <표 5-1>과 같다.

〈표 5-1〉 연구 참여 업체 정보

업체	업종	전체 종사자 수	매출액	고학력 외국인
A 업체	자동차제조	69,035명	49조 1500억	100~ 150명
B 업체	외국인환자 유치	8명	10억	1명
C 업체	의료용기구 소매업	17명	21억	3명
D 업체	전자부품제조업	549명	185억	3명
E 업체	시스템소프트웨어개발, 비메모리반도체 제조, 설계	73명	162억	4명
F 업체	플랜트설비의 유량계 제조	9명	26억	1명
G 업체	자율주행기술 개발 업체	35명	30억	4명
H 업체	인공지능 빅데이터 소프트웨어 개발	160명	171억	3명
I 업체	인공지능 플랫폼 기업	10명	1.3억	1명
J 업체	임상시험 연구개발용역	310명	268억	3명
K 업체	반도체 검사장비 제조	122명	434억	4명
L 업체	항만크레인 구동 전기장치 제조업	122명	640억	5명
M 업체	보건교육용품 제조, 의료기기, 의료용품 도소매	11명	40억	3명
N 업체	강관제조업	638명	1조 2200억	5명
O 업체	기초화합물 제조	43명	22억	4명

자료: 연구진 작성

15개 업체를 대상으로 기업의 인사 정보와 인력 관리에 대한 정보를 가지고 있는 인사 담당자 및 팀장급 인사를 추천받아 연구 참여자로 포함하였다.

## 2. 조사 내용

대학원 유학생에 대한 산업계 선호를 분석하기 위하여 선행연구 분석과 연구진 회의를 통해 주요 조사 내용을 선정하고, 이에 따른 하위 질문을 도출하였다. 주요 조사 내용은 고학력 외국인 채용 경험, 채용과정, 인력관리 및 개발, 고학력 외국인 인력의 역량, 고학력 외국인 인력에 대한 산업계 선호, 향후 외국인 고용제도 개선에 대한 의견이다. <표 5-2>를 통해 조사의 주요 질문과 하위 질문에 대한 내용을 알 수 있다.

〈표 5-2〉 조사내용 및 FGI 질문지

주요질문	하위 질문
고학력 외국인 채용 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용된 고학력 외국인이 주로 담당하는 직무는 무엇입니까?</li> <li>• 고학력 외국인을 채용한 목적은 무엇입니까?</li> <li>• 고학력 외국인의 국적과 전공은 주로 어떻게 됩니까?</li> <li>• 고학력 외국인 채용 시 선호하는 국적이나 전공이 있습니까?</li> <li>• 채용한 고학력 외국인 중 국내 유학생이 있습니까?</li> </ul>
고학력 외국인 채용과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고학력 외국인은 어떤 과정을 통해 채용됩니까?</li> <li>• 고학력 외국인 지원자의 인력풀은 충분합니까?</li> <li>• 고학력 외국인 지원자의 경쟁률은 어떻게 됩니까?</li> <li>• 고학력 외국인 채용시 중요하게 고려하는 요소는 무엇입니까?</li> <li>• 고학력 외국인 채용시 부족한 역량은 무엇입니까?</li> </ul>
외국인 인력관리 및 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고학력 외국인의 근속기간과 이직률은 보통 어떻게 됩니까?</li> <li>• 외국인 인력과 내국인 인력의 인력관리에는 차이가 있습니까?</li> <li>• 외국인 인력의 조직 적응을 돕기 위한 교육이나 멘토링 프로그램이 있습니까?</li> </ul>
외국인 인력의 역량	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외국인 인력의 직무 역량은 보통 어떻게 됩니까?</li> <li>• 국내 유학생 출신과 비유학생 출신 외국인의 역량을 비교해보았을 때 차이가 있습니까?</li> <li>• 고학력 외국인 인력이 향상해야 하는 역량은 무엇이라고 생각하십니까?</li> </ul>

주요질문	하위 질문
고학력 외국인 인력에 대한 산업계 선호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고학력 외국인 인력에 대한 일반 직원의 인식은 어떻습니까?</li> <li>• 고학력 외국인 인력 활용 시 어려운 점은 무엇입니까?</li> <li>• 앞으로 고학력 외국인 인력 수요는 어떠한 것으로 예측하십니까?</li> <li>• 코로나가 고학력 외국인 고용에 영향을 주었거나, 앞으로 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?</li> </ul>
향후 외국인 고용제도 개선에 대한 의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외국인 채용에서 개선할 점에는 어떤 것들이 있다고 생각하십니까?</li> <li>• 향후 외국인 고용제도가 어떻게 개선되어야 한다고 생각하십니까?</li> <li>• 외국인 유학생 국내 취업 장려를 위한 제도가 어떻게 개선되어야 한다고 생각하십니까?</li> <li>• 고학력 외국인 유학생 인력 채용 및 국내 노동시장 활용에 대한 기타 의견을 말씀해주시면 감사하겠습니다.</li> </ul>

자료: 연구진 작성

### 3. 연구 절차 및 자료 분석

FGI는 8월 11일부터 8월 13일까지 3일간 세 그룹으로 나누어 진행되었고, 소요 시간은 평균 약 120분이 소요되었다. FGI 진행 전 연구 참여자들에게 사전 질문지를 배부하였고, FGI 진행방식에 대한 안내가 이루어졌다. 모든 FGI 내용은 참가자의 동의하에 녹음되어 전사 후 분석에 사용하였다. 전사된 자료는 주요 질문을 중심으로 공통요인을 범주화하였으며 이 과정에서 연구진들은 수차례 논의와 의견 교환을 통하여 면담 결과를 도출하고 종합적인 해석을 시도하였다.

## 제2절 대학원 외국인 유학생에 대한 산업계 선호 조사 결과

### 1. 고학력 외국인 채용 경험

학력 외국인은 R&D, SW개발, 해외 영업 및 마케팅, 통·번역, CRO 등 다양한 직무를 담당하고 있었다. 이들의 국적은 다양했으며, 전공은 컴퓨터공학, 전기·전자공학, 컴퓨터사이언스, 기계공학 등 주로 IT 분야였다. 국제경영, 디자인, 기술경영, 화학 분야도 일부 있었다.

대다수의 업체(11개)에서는 고학력 외국인을 채용할 때 선호하는 국적이 따로 없었다. 다만, 일부 업체(2개)에서는 시장 개척을 위해 유럽, 북미를 선호하는 경향이 있었다. 성향이 한국인과 비슷하여 베트남 국적의 외국인을 선호하는 업체(1개), 전문역량이 있다고 판단하여 인도 국적의 외국인을 선호하는 업체(1개)도 있었다. 선호하는 전공이 특별히 없는 업체도 꽤 있었으나(6개) 컴퓨터공학, 전자공학, 기계공학, 임베디드소프트웨어 분야 등 IT계열에 대한 선호가 높았다(7개). 약학 전공(1개) 또는 경영학 전공(1개)을 선호하는 업체도 있었다.

또 산업체에서는 국내 유학생 출신을 특별히 선호하지 않았고, 국내 유학생과 비유학생을 구분하지 않고 채용하고 있었다. 다만, 국내에서 공급되지 않는 분야의 경력자, 예컨대 IOS 개발인력, 의약품 안전성 연구인력 등의 경우는 비유학생 출신을 채용하고 있었다.

산업체에서 고학력 외국인을 채용하는 주된 이유는 국내 전문인력 및 경력직이 부족하기 때문이었다. 특히, 중소기업에서는 국내인력의 경우 대체로 대기업을 선호하거나 높은 연봉 등 좋은 조건을 요구하기 때문에 “인재 구하기가 힘들어서” 외국인 인력을 채용할 수밖에 없다고 하였다.

“딤러닝이라는 기술이 국내에서도 그렇고 해외에서도 떠오른 지 얼마 안 됐고, 대기업에서도 수요가 많을 거잖아요. 그래서 국내 석사 출신들은 대기업을 많이 선호해서 그쪽으로 많이 가니까 인재 구하기가 힘들어서…….” *G업체*

“(국내 전문인력은) 환경이 좋은 데서, 서울에서 일하려고 하는 거지. 현장에서, 시골에서 막노동하면서 하려고 하지 않아서…….” *F업체*

“IOS 쪽 개발자들은 고스펙과 높은 연봉을 요구하는 국내 사람이 많아서 희귀성이 높다 보니까, 해외 계신 석사 출신 인원을 충원하게 된 계기로 보입니다.” *M업체*

다만, 국내인력이 부족하다는 이유로 고학력 외국인을 채용하는 것은 아니었다. 해외시장 개척 또는 해외 영업 등을 위해 현지 이해도가 높은 외국인 인력을 채용하기도 하였다.

“저희 주 거래처가 90% 이상이 중국이다 보니까 중국 문화를 잘 알아야 해서 중국 국적 분들을 채용하기도 했고…….” *O업체*

“저희 매출의 90% 이상이 해외에서 이뤄지고 있어서, (중략) 그 사람들에게 맞는 걸 제공해 주는 사람들이 국내에서 필요해서…….” *E업체*

## 2. 고학력 외국인 채용 과정

고학력 외국인은 임원급의 경우 지인이나 임직원 추천을 통해 채용되고 있었고, 직원급의 경우 링크드인(Linkedin), 인디드(Indeed), 잡코리아 등 다양한 잡사이트나 해외 구인·구직사이트, 대학교수 추천, 유학생 박람회,

헤드헌터를 통해 채용하고 있었다. 즉, 주로 공개채용 형태가 아닌 형태로 고학력 외국인을 뽑고 있었다. 이에 산업체 인사담당자 및 팀장급 인사들은 경쟁 심사라기보다는 적정성 여부를 판단하여 채용하기 때문에 경쟁률을 이야기하기는 다소 무리가 있다고 답변하였다.

다만, 이들은 채용 과정상의 어려움에 대해 크게 네 가지 정도를 언급하였는데, 먼저 평판 조회의 어려움이 있었다. 특히 임원급의 경우 조직적응 능력 등에 대한 검증 기간이 필요한데 사람들을 좋게 평가하는 경우가 많다 보니까 진솔한 답을 듣기 어려워서 판단의 어려움이 있다는 측면이었다. 두 번째는 비자 문제가 있었는데, 비자발급이 어려워 채용 후 계속 근무하지 못해 이 점이 문제로 작용한다는 것이었다.

“임원급에 대해서는 레퍼런스 체크가 어렵다. 동률적인 이슈이거나 문화적으로 서구권들은 사람들을 좋게 평가하는 경우가 많다 보니까 그런 측면에서 진솔한 답을 듣기 어려워서 사람을 판단하기 어려운 게 있는 거 같고요.” *A업체*

“작년에도 프랑스에서 오신 외국인이 있었어요. 그분은 석사 출신이었는데 H1 비자를 받고 우리 회사에서 1년 근무하다가 계속 일을 하고 싶다고 해서 E7을 발급하려고 했는데 프랑스의 한국대사관에서는 비자발급하는 걸 전혀 도와줄 생각이 없더라고요. 프랑스 사람이 한국을 알아보는데 그런 식으로 비자발급이 어려우면 계속 채용해서 근무하기도 어렵고…….” *B업체*

세 번째는 인력난 문제가 있었다. 산업체에서는 의사소통이 원활하게 가능하면서 전문인력이나 해당 경력자를 찾고자 하였는데, 이에 걸맞은 “출만한 인력”을 찾기 어렵다는 것이었다. 이에 산업체에서는 학부생부터 인턴 운영을 하거나 대만에 지사 설립을 계획하는 등 대안을 모색하고 있었다.

“저희 눈높이에 맞는 분 모시기가 굉장히 어려웠고요. (중략) 그래서 우리 기업 문화나 저희와 핏이 맞는지 보고 광의의 인력풀, 채용풀로서 유지하려고 저희가 인턴을 굉장히 많이 운용하는 편이에요.” *J업체*

“적절한 사람을 구하는 게 저희가 말했듯이, 저희 분야에 경력이 있어야 하고, 영어도 잘해야 하고, 이런 사람을 구하는 게 어렵더라고요. 그 사람이 한국에 와서 살고 싶어 해야 하고, 그게 어려웠던 점 중 하나인데…….” *J업체*

“꾸준히 (채용 알선) 요청도 하는 데 특별히 쓸 만한 인력을 추천해 주지 못하고 있더라고요.” *K업체*

이러한 인력난 문제의 원인은 고학력 외국인 지원자 인력풀이 부족했기 때문이었다. 대기업의 경우 채용 때마다 적게는 100명, 많게는 700~800명 정도 지원하는 등 인력풀이 충분했지만, 중소기업은 특히 인공지능 등 4차 산업혁명 관련 분야의 인력을 모집하고 있는 경우 인력풀 자체가 충분하지 않았다.

“데이터사이언스 같은 경우는 4달 동안 구인을 하고 있는데도 구해지지 않아서 지금 외국인이고 뭐고 상관없이 일할 수 있는 분이라면 다 모시고 싶다고 채용을 진행하고 있어요.” *H업체*

“저희 쪽으로서는 잡코리아에 내거나 링크드인에도 내 봤는데 수요가 없더라고요. (중략) 저희는 (IOS 개발) 인력풀을 기대하는 상황은 아니고 경쟁률도 기대할 수 있는 상황은 아니에요.” *M업체*

이처럼 적절한 인력을 구하지 못함에 따라 산업체에서는 상당한 비용을 소비하고 있다고 언급하였다. 현지 채용의 경우 채용 비용이 과다하고, 또한 좋은 조건을 제시하지 않으면 인력 채용이 되지 않아 인건비 부담이 있

었다. 즉, 인력난 문제가 비용 문제까지 연결되고 있던 것이었다.

“아무래도 IT 인재들이 대기업을 선호하기 때문에 채용 면접을 보기 위해서 직접 베트남으로 간 적이 있고요. (중략) 시간이 많이 소요됐고요. 사증 발급하는 데 최소 2~3주 걸리거든요. 비용도 거기까지 가야 하는 점과 한국 들어오게 되면 비행기 표도 끊어 줘야 하고…….” *G업체*

“저희가 국내에서는 유일한 제조를 하는 회사지만 세계적으로 보면 경쟁력이 많이 뒤쳐진 회사인데 당연히 경쟁사 분들을 모시려면 지금 소속된 곳보다 더 좋은 오피를 제시해야 하고 그분들도 경쟁력을 갖고 있어서 요구하는 사항이 많죠. 부담감이 있는 거 같습니다.” *D업체*

즉, 고학력 외국인을 채용할 때 겪는 어려움은 평판 조회의 어려움, 비자발급의 어려움, 인력난 문제 그리고 비용 문제로 요약될 수 있었다. 고학력 외국인 채용의 어려움에도 불구하고 산업체에서는 적합한 인재를 채용하고자 하였다. 산업체에서 찾고 있는 고학력 외국인의 인재상은 첫째, 우수한 업무 역량을 갖춘 인재였다. 특히 업무 역량을 우선으로 보는 이유는 석사 또는 박사학위를 취득한 고학력 인재의 경우 연구직으로 많이 배정되기에 연구능력과 연구 분야에 대한 전문지식과 기술의 보유 여부가 가장 중요하기 때문이었다. 단, 석·박사학위를 취득한 고학력 외국인이라도 연구개발이 아닌 교육, 테스트 등 의사소통이 필요한 분야에 투입될 경우 의사소통 능력도 중요하게 고려하였다.

“석사, 박사분들은 다 연구직 아니면 사용자 교육이나 테스트, 그것도 그분들이 저희 기계에 대한 이해가 있어서 설명해주셔야 해서 그런 기술이 필요하신 거고. 연구직은 의사소통을 못 해도 상관없는데 고객 사용자 교육하시는 분들은 의사소통이 중요합니다.” *L업체*

“연구에서 가장 기준으로 보는 건 유기화학이에요. 유기화학이 이해를 한 번 못 하기 시작하면 계속 뒤쳐지고 이해를 못 한다고 하시더라고요. 그쪽 관련돼서 대학교부터 대학원까지 꾸준하게 하셨나 안 하셨나 전공 여부를 보고 그리고 전공 여부도. 그런데 만약에 교수님과 일을 할 때도 논문이나 이런 것에 대해서 자기가 주도적으로 하려고 했는지 아니면 자기가 어떤 성과에 대해서 내가 이런 걸 개발해보고 싶는데 할 수 있나 이렇게. (중략) 저희는 개발 쪽이라서 한국말 아무리 잘해도 합성 못 하면 한국인 직원 쓰는 거랑 똑같으니까…….” *O업체*

두 번째, 한국어 능력이 우수한 인재를 채용하고자 하였다. 특히 부서 간 협업이 중요한 직무에 외국인을 채용할 경우 한국어 능력을 중요하게 고려하고 있었다. 다만, 대기업의 경우 상대적으로 한국어 가능 여부를 중요하게 평가하지 않았는데, 이는 외국인이 올 경우 그 팀 전체가 영어로 일을 할 수 있기 때문이었다. 다만, 중소기업의 경우 소수의 외국인을 위해 조직원이나 팀원들이 영어로 회의를 진행하는 등 조직문화를 바꾸지 않기 때문에 한국어 능력은 중요한 역량으로 고려되었다.

“저희는 외국인들이 오시면 그 팀 전체가 영어로 일을 하셔서 역량이 있으면 일단 뽑겠다. (중략) 그 사람이 실제로 활용될 포지션의 직무를 수행할 역량이 있는가, 이게 제1의 우선순위 같고요. 그다음에 의사소통, 어느 정도 한국어가 가능하다고 하면 그건 그냥 우대할 수 있는 조건이고 필수 조건은 아니거든요.” *A업체*

“A업체에서 영어로 대화한다고 하셨는데, (저희는) 영어가 가능하지만 선호하지 않아요. 그 직원을 대할 때만 영어를 사용하거나 채팅이나 대화를 할 때만 사용하거든요. 미팅을 진행하거나 회의할 때에도 외국인이 있다고 해서 영어로 진행하지는 않아요. 해외에서 적합한 인력이라고 하더라도 한국어가 부족하다고 하면 현업에서 기피하는 경향이 있어요.” *E업체*

“업무환경이 가장 중요한데, 사실 한국어는 어느 정도 기본적인 부분은 할 수 있는

분을 선호하긴 해요. 물론 직원들이 영어가 된다고 하더라도 전체적인 우리 회사의 조직 문화가 있을 것이고, 다른 부서와의 협업도 있을 것이고…….” *H업체*

“저희도 업무 역량을 우선시하고 있고요. 의사소통 때문에 한국어 하시는 분을 선호하고…….” *G업체*

반면 국내 유학 여부, 국적, 한국에 거주한 기간 등은 채용 시 중요한 요소가 아니었다. 그보다는 앞서 언급한 업무 역량이나 한국어 능력이 더 중요하게 여겨졌다. 국내에서 유학했더라도 한국어를 못할 경우 업무에 차질이 발생하고 협업이 불가능했기 때문이다.

I업체: 저희도 완전히 업무 역량만 봅니다. 저희 팀 자체도 그렇게 하고 있고.

진행자: 한국에서 학위를 취득하나 아니냐도 중요하지 않고?

I업체: 예.

“한국에서 학위 취득 여부가 중요하게 고려되거나 하지는 않는 거 같고요. 제조 특성상 공장 이런 데에 커뮤니케이션하는 경우가 많거든요. 그래서 한국어 능력이 너무 떨어진다가거나 그러면 바로 컴플레인 되고 제품이 잘못 제조되거나 그럴 수 있기도 해서…….” *N업체*

“석사, 박사를 다 하셨는데도 한국말을 한마디도 못하는 분들이 있어요. 우리 회사에 한국에서 박사 하신 분이 계시는데, 참 난감해요. 우리 회사는 업종이 특이하기 때문에 한국인 직원하고 함께 해외 출장을 오래 가시는 경우가 있거든요. 그런데 전혀 의사소통이 안 되니까. 끝나면 의사소통하고 서로 얘기하고 협업도 해야 하는데 오로지 혼자 (일을) 하시는 거예요.” *L업체*

이에 따라 산업체에서는 채용 당시에 고학력 외국인의 부족한 역량에 대해 크게 느끼지 못하는 경우가 많았다. 다만, 막상 채용하고 보면 기대

에 못 미치는 게 많아 업무에 차질을 겪는 경우가 다소 있었다. 이에 대해서는 외국인 인력의 역량 부분에서 더욱 자세히 다루도록 하겠다.

“막상 채용하고 보면 기대에 못 미치는 게 많아요. 서류상에서는 학교에서 성적도 되게 잘 받았고 한국어 자격증도 있고, 뭐도 있고, 뭐도 있고 끊임없이 보여주는 데 막상 업무에 투입하면 ‘저 몰라요.’ 자기 불리하면 모른다고 하는 게 많아서. ‘그게 무슨 말이에요?’라고 해버리니까.” *O업체*

### 3. 외국인 인력관리 및 개발

외국인 인력관리 및 개발 차원에서는 고학력 외국인의 근속기간 및 이직률, 외국인 인력과 내국인 인력의 인력관리 차이, 외국인 인력의 조직적응을 돕기 위한 사내 교육이나 멘토링 여부에 대한 답변을 들었다. 먼저, 고학력 외국인의 근속기간이나 이직률과 관련해서 전반적으로 고학력 외국인 인력의 근속기간은 비교적 긴 편이고 이직률은 낮은 편이라고 하였다. 다만, 유학생과 비유학생 출신의 근속기간 및 이직률 차이는 거의 차이가 없다고 하였다. 산업체에서는 유학생과 비유학생의 차이보다는 근속기간이나 이직률과 관련해서 개인차가 더 큰 편이며, 경력이 화려하고 능력이 뛰어난 인력은 이직을 쉽게 하는 경향도 있다고 하였다. 반면, 동료관계가 구축되어 있으면 업무에 적극적이어서 근속기간이 좀 더 긴 부분이 있다고 말하였다.

“(고학력 외국인) 친구나 동료가 구축돼 있으면 그만큼 업무적으로도 적극적이기 때문에 성과도 인정받고, 정서적이든 업무적이든 어느 정도 본인의 기준을 충

족하기 때문에 남아 계시는 분이 많은데, 그렇지 않은 분들은 상대적으로 빨리 나가시는 것 같고요. (중략) 단순 비교를 하기는 어렵지만 비유학생 출신들이 조금 더 근속이 짧고 이직이 높은 건 사실인 거 같고요. 정서적 지지가 한국 유학을 했으면 조금 더 높을 테니까. 그런데 사실 유의미한 차이라고 생각하지는 않아요.” *A업체*

“업무적으로 말은 업무에 따라 이직이 활발하거나 그런 점이 있는 것 같아요. 우리 회사에 계신 분이 투자 쪽에 있었는데 워낙에 경력도 화려하고 하다 보니까 금방 가시더라고요.” *N업체*

“제가 보기에는 한국에서 유학하신 분과 그렇지 않은 분과 차이가 없었어요.” *L업체*

다음으로, 외국인 인력과 내국인 인력의 인력관리를 비교해 보았을 때 보수 및 승진 체계의 경우 내국인과 차이가 전혀 없었다. 복리후생 측면에서는 내국인 인력과 차이가 있었는데, 외국인 인력 일부에게 주거비를 지원해 주거나 휴가 기간을 내국인보다 조금 길게 주고, 본국 왕복 항공권을 지급해주는 기업이 있었다. 일부 기업에서는 국제학교 학비 지원 등 자녀 교육을 지원해 주거나 어학훈련비 등 교육비를 제공해 주기도 하였다. 대기업의 경우 임원진에 서포팅센터, 글로벌 건강보험(global health insurance), 차량 및 운전기사, 연금프로그램 등을 지원해 주었는데, 지원 기준이 내국인보다 낮았다.

한편, 외국인 인력의 조직적응을 돕기 위해 제공하는 공식적이고 제도적인 교육이나 멘토링은 별도로 없었다. 이는 외국인 인력이 주로 수시채용 형태로 고용되고 있었기 때문이다. 체계적인 교육을 제공하지 않는 대신, 산업체에서는 이러한 교육이나 멘토링을 부서별로 알아서 진행하는 편이었다. 예컨대, 조직적응에 불편함이 없도록 한국어 교육, 통역, 거주지 주

변 정보를 제공해 주거나 1:1 점심을 먹는 경우가 있었다. 일부 기업에서는 내국인과 동일한 멘토링을 받게 하지만, 외국인의 경우 멘토링 기간을 좀 더 길게 가져가는 것으로 차이를 두었다.

“멘토링 시스템이 없기는 한데 인도분이 여자분이셨고 나가서 식사해야 하는 상황이라서. 그분이 식사할 수 있는 게 없거든요. 암묵적으로 순서를 정해 놓고 수요일, 목요일마다 1:1로 밥을 먹어야 하는 날이 있어요. 서로 마음을 놓고 각자 맡은 사람이 그날은 같이 식사하고 얘기도 하고. 거의 안착이 됐죠.” *M업체*

“중국에 계신 분을 데리고 왔을 때는 숙소를 제공해 드렸고 (중략) 명절이나 이럴 때 집에 가려고 하면 그때에는 저희가 휴가를 길게 드리기는 해요. 인도분은 아이 낳았다고 해서, 사실 그때 연차가 없으셨는데 그래도 아기 낳은 거면 집에 좋은 일 아니냐 해서 보름 정도 다녀오시고. 외국인 직원들은 그런 걸 자유롭게 쓰도록.” *O업체*

“임원들만 해당하는 거고요. 주거나 차량 지원도 기준을 많이 낮춰서 다른 임원보다 많이 해 드리고, 운전기사 지원, 글로벌 건강보험 지원, 펜션프로그램도 별도로 해 드리고 (중략) 한국으로 오시는 데 전혀 불편함 없이 일만 하실 수 있도록 최대한 지원해 드릴 수 있도록 하고 있어요.” *A업체*

#### 4. 외국인 인력의 역량

먼저, 외국인 인력의 직무 역량에 대해 산업체에서는 전반적으로 대학 수준이라고 말하였으며, 비교적 좋은 평가를 받고 있었다. 업무를 수행하는 태도 차원에서는 개인차가 크기에 일관된 답변을 내놓을 수 없다는 의견이 지배적이었다. 다만, 일부 기업에서는 과거 국내 유학생을 채용했었

지만 업무습득, 조직 적응력 등 종합적으로 보았을 때 내국인의 업무 역량이 더 뛰어나 국내 유학생을 “비용을 주고 쓰기에는 효용 가치가 있지 않다.”라고 판단해 국내 유학생 채용을 중단했다고 언급하였다.

“저희는 인사평가를 팀별로 하거든요. 외국인 직원들을 보면 업무 역량 결과가 높은 편이에요.” *G업체*

“저희는 국적은 중국. 이분은 원천기술 개발하시는 분이고, 여자분이신데, 나이가 어리신 편이고, 근무하신 지 기간은 좀 돼서 능력을 보여주셔서 직책도 맡고 있고, 원래 한국분인 줄 알았는데 제가 좌담회를 오게 되면서 확인해 봤을 때 알고 보니 대만분이었어요. 외형적으로는 구별이 전혀 안 되어서. 너무 잘하셔서 전혀 생각지도 못했는데…….” *H업체*

“첫 번째로는 역량이 부족하다고 생각했고 그 역량을 판단했을 때 동일한 연봉을 받는 사람 대비 역량이 떨어진다. 왜냐하면, 한국계보다도 커뮤니케이션이나 업무 습득하는 속도가 느리고 우리 회사에 적응하는 속도도 느리기도 했고 종합적으로 봤을 때 ‘동일 임금이라면 그냥 한국계를 쓰겠다.’라는 판단이 든 거고 동일 연봉 플러스알파 혜택을 많이 줬거든요. 주거도 지원해 주고. 그리고 비용을 주고 쓰기에는 효용 가치가 있지 않다고 생각했어요.” *A업체*

다음으로, 국내 유학생 출신과 비유학생 출신의 역량을 비교해 보았을 때 모든 역량에서 유학생 및 비유학생 차이보다는 개인차가 더 큰 것으로 나타났다. 문화적 적응 및 이해도도 유학생이 초반에 우수하기는 하나, 시간이 지나면 비슷해지고, 한국어 능력도 유학생이 다소 우수한 편이긴 하나 한국어 소통이 어려운 유학생도 일부 있었다. 국내 유학생 출신과 비유학생 출신의 직무능력을 비교해 보았을 때는 대체로 차이가 없다고 말하였다.

“큰 차이를 못 느껴요. 우리 회사에 지원하신 비유학생 출신의 외국인 다들 한국

에 관한 관심이 높은 편이라서. 국내 유학생 출신이 한국어 능력이 조금 더 높기는 한데 문화에 대한 이해는 비슷한 거 같아요.” B업체

“한국어는 당연히 유학생 출신이 우수하기는 한데 문화적 적응 및 이해도는 초반에는 유학생이 높기는 하지만 근속이 길어지면 유사해지므로 별반 차이가 없다고 보이고 직무 역량도 사람마다 상이인 거 같습니다.” A업체

“저도 사람마다 다르다고 생각하고 있고요. 비유학생 출신분들도 PhD 과정에 있는 분들이라서 지금 오래 한국에 머무르셔서 한국어 능력도 비슷합니다.” C업체

한편, 산업체에서는 고학력 외국인이 향상해야 하는 역량으로 한국어 능력을 손꼽았다. 이는 한국어 능력이 부족함으로 인해 업무에 투입되었을 때 차질이 빚어지는 경우가 종종 발생하였기 때문이다. 대다수의 산업체에서는 국내에서 내국인과 소통을 하려면 당연히 한국어로 이야기를 해야 하는데, 의사소통될 정도로 한국어 능력을 갖춘 인재가 생각보다 많지 않아 업무에 어려움이 있다고 토로하였다.

“외국인 직원분이 회의하거나 하면 한국어가 가능하다고 하더라도 회의에서 사용하는 단어나 이런 것들이 어려운 경우가 있어서 따로 적어 놓고 나중에 물어본다든가 이런 어려움이 있어요.” E업체

“그분(고학력 외국인) 말고는 다 한국인이다 보니까 한국어로 회의를 진행해요. 요약하고 팀원들한테 공유해야 하는데, 잘 안 되는 느낌.” G업체

“생각보다 국내 석사 출신의 외국인들이 한국어 실력이 좋지 않아요. 일하다 보면 국내병원 사람들과 일해야 하는데 당연히 한국어로 소통을 하고 한국문화도 이해해야 하는데, 어느 정도 커뮤니케이션이 될 정도로 한국어 하시는 분이 생각보다 많지 않다는 점.” B업체

다음으로, 고학력 외국인이 부족한 역량으로는 융통성 또는 수용성이 있었다. 산업체에서는 특히 한국문화에 부적응하거나 개인주의적 성향을 보이는 부분이 다소 부족한 부분이라고 평가하였다. 특히, 산업체에서는 한국의 조직문화에 융화되지 못한 고학력 외국인들이 본인들끼리 뭉치려는 경향을 보이며, 조직 내부에 융화되려는 노력이 저조함을 지적하였다. 또 초과근로 등에 대해 융통성과 수용성이 부족한 측면 또한 고학력 외국인의 부족한 역량으로 지적되었다. 즉, 언어적인 부분에서 더 나아가 문화적인 부분에서 고학력 외국인의 역량이 부족하다고 판단하였다.

“외국인이 부족하다고 생각하는 역량은 국내 직원들보다는 개인주의적인 경향이 매우 강한 편인 것 같아요.” *N업체*

“그 친구(고학력 외국인)가 새로 들어왔을 때 회사 주거래은행 계좌를 만들어서 거래하잖아요. 그 친구가 물어보더라고요. ‘내가 왜 이걸 해야 하나. 다른 계좌가 있는데.’ 우리는 ‘회사에서 정책적으로 다 같이 한다.’ 이걸 몇 번 설명하다가 포기했어요. 그게 회사 입장에서는 엄청난 득이 되는 건 아니지만 일관성을 유지하고 주거래은행 관계도 유지하는 차원인데 그 친구한테 중요하지 않은 거죠.” *M업체*

“한국에서 어학당 다닐 때 한국문화를 배우기는 하는데 그게 충분치 않은 것 같아요. 한국문화에 대한 이해도가 떨어지고. 특히나 일하게 될 때 예절이라든가 이런 것들을 모르시는 분들이 많아서. 전반적으로 한국문화에 대한 이해도가 떨어져서 한국인이 외국인한테 얘기했을 때 무슨 말인지 정확하게 이해를 하지 못하는 거죠. 눈치가 없다 이런 느낌.” *B업체*

“우리 문화에 융화되려는 노력이 필요하다. 예를 들어서 저희가 요즘에 주 40시간 근무에 대해서 워낙에 많이 이야기하고 있지만 어쩔 수 없이 추가 근로가 발생할 수 있고 어느 때는 업무량이 적지만 어느 때에는 많아질 수 있는데 이런

부분에 대한 융통성이나 수용성이 한국인과 비교하면 부족함이 많이 느껴졌고, 그 외에도 업무적인 네트워킹이 부족하고 본인들끼리 뭉치려는 경향을 보이는 인원이 있어서…….” *A업체*

마지막으로, 산업체에서는 “협업능력”과 “네트워킹 능력”을 향상해야 할 필요가 있다고 언급하였다. 본인의 업무가 다른 부서의 업무와 무관한 듯 보이나 결국에는 모두 연결되어 있기 때문이다. 일부 기업에서는 일부 고학력 외국인들이 기술공유를 꺼리며 소극적인 태도를 보임을 지적하기도 하였다.

“저희가 자동차를 만드는 게 메인인 회사이다 보니까 디자인하고 R&D, 판매, AS 기능이 이어져야 하거든요. 그러다 보면 R&D 하더라도 시장이 어떻게 반응해야 되지, 디자인이 어떻게 되지 하는 유관되는 부분이 많아요. 본인이 업무를 하려면 결국에는 다양한 부분과 커뮤니케이션해야 하므로 협업능력이 필요하다고 보이고…….” *A업체*

“업무적으로 보면 조직 간의 조직 내부에서 의사소통인데 말씀드렸듯이 개발자분들이 소극적인 게 있어요. 기술공유를 안 하려고 하는 그런 부분은 아쉽다는 생각이 들고요.” *D업체*

## 5. 외국인 인력에 대한 산업계 선호

외국인 인력에 대한 산업계 선호를 파악하기 위해, 먼저 외국인 인력에 대한 산업계 일반 직원의 인식에 대해 알아보았다. 우선 직무 역량에 관해서는 대체로 편견이 없었으며, 내국원 직원들과 다르지 않게 생각하였다. 반면, 조직문화나 조직적응 등 직무 역량 이외의 부분에 대해서는 개인차가 있는 편이라고 언급하였다. 적극적인 사람도 있지만 그렇지 않은 사람도 있다는 의견이었다. 인사팀 담당자 및 팀장급 인력들은 대체로 기업 입장에서는 외국인 인력이 한국문화에 대해 서툴다고 생각해서 배려해주려고 하는데, 간혹 돈이나 휴가 일정 관련해서 역차별 수준이라고 생각이 들었을 때는 내국인 직원들이 불평하는 경우가 있다고 덧붙였다.

“외국인에 대해서 배려를 하려고 생각하고 있는데 같은 회사의 구성원이고 같이 일하다 보니까 배려나 케어해 주려고 하는 그런 베이스는 다 마인드는 갖고 있지만, 한계치가 있는 거 같아요. 이걸 역차별 아니냐고 느낄 정도면 거기에 대해서 컴플레인을…….” *N업체*

“우리 직원 입장에서는 ‘당신이나 나나 둘 다 직장 생활하는데 내가 왜 너를 배려해야 해?’ 이렇게 하는 부분이 있어서 저희는 임원분은 ‘외국인이잖아. 배려해 줘’ 하는데 그렇게 되면 내국인 직원의 불만은 다 저한테 와요. 진짜 한동안 제 개인 연락이 매일 다 불평불만으로 가득 찼었어요.” *O업체*

“우리 회사도 이제 업무 역량에 대해서는 특별히 문제점은 없어요. 그리고 중국인이다 보니까 한국의 문화에 대해서 어느 정도 이해는 하고 있어요. 출퇴근이나 업무 외적으로도 문제는 없었거든요.” *K업체*

고학력 외국인 인력 활용 시 어려운 부분에 대해서는 주로 비자발급 및 언어문제로 인한 인력관리의 어려움이 주를 이루었다. 일부 산업체에서는 요구조건이 많고 까다로울 때도 있다고 하였다. 이에 관해서는 제도 개선 부분에서 후술하도록 하겠다.

다음으로, 산업체에서는 향후 고학력 외국인 인력 수요에 대해 분야마다 다를 것이라는 예측을 하였다. 예를 들면, OLED 분야의 경우 현재가 정점 시점이라 해당 분야 인력 채용은 증가하지 않을 것이라는 의견이 있었다. 반면, 전 세계적으로 인력 수요가 증가하고 있는 4차 산업 관련 업종이나 산업이 점차 성장하고 있는 의료서비스 및 임상 분야의 경우 인력 채용 증가가 예상된다고 하였다. 특히, 유망한 업종을 전공한 국내 공급인력의 경우 대다수 대기업으로 취업하기 때문에 중소기업의 경우 외국인 인력을 채용할 수밖에 없다고 하였다. 또 국내 유학생 인력 공급이 증가하고 있어 채용할 만한 인력이 과거보다 많아지고 있는 점도 인력 수요의 증가가 예상되는 추가적인 이유였다. 단, 국내 선진기술이 부족한 경우 비유학생 출신 인력 채용이 증가한다고 덧붙였다.

“전반적으로 OLED 자체가 많이 계속 가느냐, 멈출 것이냐의 기로에 놓인 사업이 다 보니까 늘지는 않을 것 같아요.” *O업체*

“비디오 IP라는 특수한 부분을 개발하는 회사이기 때문에 저희 업계에서는 늘어나고 있고 늘어날 것으로 생각하고 있어요. 연구인력에 대한 수요가 높아지고 있고 랩투어나 잡페어 가보면 대학원에서도 외국인분들의 비율이 굉장히 높아지고 있더라고요. 업계에서는 아마도 당연히 늘어날 것으로 생각하고 있고…….” *E업체*

“약이 개발되면 국내에서만 임상시험을 했는데, 이제는 해외 진출을 되게 많이 해서 글로벌 임상시험을 하는 거예요. 그러기 위해 언어소통이 되는 사람이 필요하

다 보니까 아무래도 증가하지 않을까 추측하고 있습니다. 수출하기 위해서 그 나라에서 임상시험을 해야 하니까.” *J업체*

한편, 산업체에서는 코로나-19로 인한 고학력 외국인 고용 상황에는 큰 변화가 없으리라 예측하였다. 물론 전반적인 근무 방식이 바뀌거나 회식 문화가 사라지는 등의 변동은 있었지만, 채용 및 이직·퇴직에는 코로나 영향이 크지 않다는 측면이었다. 단, 코로나로 전체적인 시장 수요가 감소하는 분야의 경우에는 고용이 축소될 수 있다고 하였다.

“증가나 감소는 특별히 없을 것 같아요. 현시점에서는 코로나 때문에 해외 출장이 제한되기 때문에 중국이나 아니면 유럽, 멕시코 현지에서 채용하고…….” *K업체*

“올 초부터 코로나 사태 때문에 실리콘밸리나 싱가포르나 이스라엘에서 지금 lay-off 얘기가 나오고 있습니다. 소프트웨어, 엔지니어 이 분야에서도 일자리가 부족해지는 현상이 곧 가시화될 수도 있고요. 하지만 인공지능 분야나 데이터 사이언스 분야는 예외가 될 가능성이 커 보입니다.” *I업체*

“프로세스만 바뀌겠죠. 채용하는 데는 문제 없고. 저희는 재택근무하고 있기 때문에.” *E업체*

## 6. 향후 외국인 고용제도 개선에 대한 의견

향후 외국인 고용제도 개선에 대한 산업체의 의견을 수렴하기 위해 현재 외국인 채용에서 개선되어야 할 점과 이에 따른 개선방안에 대해 알아보았다. 더불어 외국인 유학생의 국내 취업 장려를 위한 제도 개선 방향과 고학력 외국인 유학생 인력 채용 및 국내 노동시장 활용에 대한 기타 의견을 청취하였다.

첫째, 현재 외국인 채용에서는 크게 비자발급 문제, 금융 제도 관련 문제, 세금 제도 관련 문제 등이 있었다. 우선 비자발급 문제는 현재 신규 비자발급 시 고용사유서를 쓰거나 챙겨야 할 것이 많아 부담되고 절차가 까다롭다는 의견이 있었다. 또 발급 당시는 까다롭지만 정작 이후 관리는 허술하다는 지적도 있었다. 이와 관련해서 산업체에서는 비자발급 절차를 간소화하고 비자 TO를 늘려야 하며, 특히 E7 비자의 발급요건을 완화해야 한다는 의견을 제시하였다. 그리고 비자발급 관련 콜센터의 전문성을 강화해야 한다는 의견을 추가로 제시하였다. 더불어 온라인으로 비자신청, 졸업예정증명서로 졸업장을 대체하는 등 비자 문제를 원활히 대처할 방안을 제시하였다.

“비자는 발급 자체에 대한 이슈는 없지만, 행정적인 처리가 번거로운 게 많은 것 같고요. 그리고 신규 비자발급할 때 고용사유서 쓰거나 챙겨야 할 게 많으니까”  
A업체

“행정적인 지원을 법무부에서 굉장히 많이 해줘야 할 것 같아요. 비자를 발급받기 위해서 콜센터 문의를 하면 그분들은 그냥 서류에 있는 걸 읽어 주시지만 하세요. 추가적인 질문이 있으면 직접 목동에 있는 서울신청소 가라고 하는데 매번

예약해서 방문하기 번거롭고. 그리고 지금 같은 시대에 온라인으로 서류 접수가 안 된다는 게 말이 안 되는 거 같아요. 이걸 직접 가서 제출하는 것도 말이 안 되고 예약을 하고 가더라도 예약 시간에 맞추지 않고 40분에서 1시간 대기해야 하고 이런 부분이 불편한 것 같아요.” *B업체*

“E7 비자라고 전문인력 채용하는 비자인데요. 그게 자격조건에 국내 대학 석사 졸업장이 필요해요. 저희가 뽑아 났는데 5월에 채용이 됐는데, 데려오려고 보니 8월 졸업이어서 그때부터 3개월을 기다렸거든요. 졸업예정증명서로 대체가 되면 5월에 바로 데려올 수 있거든요.” *G업체*

두 번째, 금융 제도와 관련해서는 입국 시 신용등급이 없어서 국내 신용 카드나 대출이 되지 않아 채용 후 처우 협상 시 이탈하는 경우가 발생하는 문제가 있었다. 따라서 이와 관련하여 더욱 유연성 있는 제도가 필요하다는 의견이 있었다.

“이분들(고학력 외국인)이 오실 때 신용등급이 없기 때문에 신용카드나 대출이나 이런 게 아무것도 안 되잖아요. 저희가 임원급들은 주거 지원해 드리고 있지만, 박사급들 책임이나 매니저급을 데리고 오면 아무것도 안 되는 거예요. 회사에서는 더 많은 혜택을 주기는 어려운데 개인이 혼자 문제를 해결할 수는 없고 그러다 보니까 처우 협상이나 안내 과정에서 떨어져 나가는 분들도 생기고…….” *A업체*

세 번째, 세금 제도와 관련해서는 외국인이 연말정산이나 4대 보험 등에 대한 이해도가 낮고 설명이 어렵다는 문제가 있었다. 또 갑자기 변하는 제도에 대해 기업에 바로 전달이 되고 있지 않다는 의견이 있었다. 이에 영문으로 된 세금 관련 설명서가 필요하며, 변하는 제도에 대해 기업에 정확하게 바로 고지될 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

“저희 쪽으로서는 하다못해 연말정산 하더라도 앉혀놓고 설명해야 하니까. 이게 굉장히 어렵더라고요. 무슨 얘기를 해도 못 알아듣고 하니까. 그뿐만 아니라 기타 규정들 어려운데. 이럴 땐 이 사람들하고 의사소통이 되면 좋겠다는 생각을 많이 하죠.” *M업체*

“임원급들은 워낙 연봉이 높아서 단일 세율을 신청하는데 연도 기준으로 5개년밖에 지원이 안 돼서 그런 부분에 대한 설명이 힘들었던 경우가 있고. 4대 보험도 제도가 매년 바뀌잖아요. 그게 소득액에 따라서 요율이 정해지는데 그거에 대해서 이해를 못 하는 경우가 많고 본인이 그걸 납부했을 때 궁극적으로 혜택을 받지 못하지 않냐. 이걸 왜 내야 하는지 모르겠다. 면제처리해 다오 하는 경우가 많은데 건강보험도 작년 7월에 법이 바뀌어서 AIS 넘버가 나오기 전에 보험을 따로 가입하면 면제처리해 줬는데 그 이후에는 면제처리가 안 된다고 바뀌었다고요. 기업 담당자가 놓치고 가면 저희는 회사에서 협상 차원으로 별도의 사보험에 가입해 드렸는데 국가보험까지 이중으로 지원해줘야 하는 상황들. 법적인 게 바뀌면 기업에 정확하게 고지되어야 하는데 기업이 찾지 않으면 그냥 부과되는 부담이 컸던 거 같고…….” *A업체*

이 외에도 일부 기업에서는 기업의 소통 부담을 완화하기 위해 제도적으로 한국어 능력 등급을 상향 조정해야 한다는 의견, 한국의 조직관리 기준이 글로벌 기준은 아니므로 기업 내부에서도 유연하게 변화를 줄 필요가 있다는 의견 등이 있었다.

다음으로, 외국인 유학생 국내 취업 장려를 위해서는 비자와 인력풀 문제가 제도적으로 개선되어야 한다는 의견이 있었다. 먼저 D10 비자 기간을 연장해야 한다는 제안이 있었는데, 수습 기간으로 일해보고 판단할 수 있는 시간이 회사에 필요하다는 측면이었다. 또 학교와 노동시장이 같이 볼 수 있는 통합적인 인력풀 플랫폼 개발이 필요하다는 의견이 있었다. 현재는 개인적으로 헤드헌터를 통하는 식으로 진행되어 서비스는 진행되지만, 정보가 흩어져 있고 기관에서 취합된 정보를 보기 어려운 상태이기 때문이

다. 또 인력풀에 대한 소개를 해 줄 수 있는 공통된 안내데스크나 특수 분야에서 일하는 석·박사 인력풀 리스트(DB)도 필요하다는 의견이 있었다.

“D10 비자 같은 경우에도 완화를 많이 해 줘야 할 거 같아요. 최대 6개월 정도 밖에 쓸 수 없다고 하는데 그리고 그 비자가 있으셔야지 인턴으로 수습 기간으로 일을 해볼 수 있잖아요. 어떤 회사 취업하셨다가 우리 회사에 왔는데 D10 비자를 사용할 수 없다고 하면 저희는 그분의 어떤 걸 보고 비자를 발급해 줘야 할지도 모르겠고 그분의 역량을 모르는데 비자발급을 해 줘야 하는 거잖아요. 그런 점에서 어려움이 있는 거 같아요.” *B업체*

“막상 기업에서 루트 확보가 잘 안 되는 것 같아요. 기존에 알고 있었거나 그런 경험이 있으면 확장해서 아는 것도 있겠지만 대부분이 채용을 많이 안 하는 업체들은 모르니까 그런 걸 어디에 문의하면 정보를 알려 준다거나 그런 게 있으면 좋겠다.” *N업체*

“저희는 무역협회를 통해서 알선 의뢰를 해요. 그런데 거기 같은 경우에는 무료로 진행하고 무역교육을 받는 사람들 한해서만 알선해 주거든요. 그러다 보니까 대학원이나 다니는 사람들이 그쪽을 통해서 다시 교육을 받지는 않겠죠. 그쪽에서 오는 건 다 학부생들뿐이에요. (중략) 그쪽에서 만약에 학교를 콘택트해서 인력을 추천받아 각 기업에 추천해 준다고 하면 조금 더 루트는 많아지겠죠.” *K업체*

마지막으로, 고학력 외국인 유학생 인력 채용 및 국내 노동시장 활용에 대한 기타 의견으로는 비자발급 시 국가별 차별이 존재한다는 의견이 있었다. 또 외국인 인력 활용 시 정책적으로 풀 수 없는 복잡한 문화적인 이슈들이 존재한다는 의견도 있었다.

“외국인들 많은데 나라마다 좀 차별을 많이 하시는 것 같아요. 영국하고 미국은 비자발급이 수월한데 의외로 프랑스도 안 나오고 러시아나 동남아 국가 분들 굉장히 추가로, 제가 생각했을 때 왜 그런 서류들까지 내야 하는지 모르겠는 서류

도 말씀하셔서. 특히나 매뉴얼에도 없는데 담당자에 따라 그런 요구하는 서류를 저희가 거부할 수가 없는 거죠. 그 서류를 내지 않으면 비자를 발급해 주기 어렵다고 하시니까.” *B업체*

“한국에 부인(인도네시아분)을 모셔와서 한국 생활을 같이하면서 지낼 수 있을 것 인지 많은 고민을 했겠소. 포기하고 한국에서 적지 않은, 인도네시아 평균 월급 보다 10배 높은 월급을 줬음에도 본국으로 돌아가는, 해결할 수 없는 문화적인 것들이 존재하고…….” *F업체*

### 제3절 소결

이상 FGI를 통해 고학력 외국인 유학생에 대한 산업계 선호를 분석하였다. 분석 결과를 요약하면 아래와 같다.

첫째, 고학력 외국인의 채용 목적은 국내 전문인력 및 관련 분야 경력직의 부족 때문이며, 채용 분야 및 관련 직무는 R&D, 해외 영업 및 마케팅, 통·번역 등으로 매우 다양하게 나타났다. 채용 단계에서 국내 유학 경험 여부가 주된 고려사항은 아니며, 국내 교육기관에서 양성되지 않는 분야의 경우 오히려 외국 현지에서 학위를 취득한 외국인을 선호하는 것으로 나타났다.

둘째, 외국인 채용은 구인·구직사이트나 유학생 박람회 등의 공개적인 기회를 통해 이루어지기도 하지만 대체로 지인 추천으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 파악된다. 이때 한국어 능력과 직무에 대한 전문성이 산업계의 주된 고려요소인 것으로 나타났다. 외국인 채용에 있어서 인력풀 자체는 부족하지 않으나 외국인 인력들의 조직적응 능력에 개인차가 커서 검증이 어렵다는 점을 공통으로 인식하고 있는 것으로 드러났다.

셋째, 고학력 외국인의 인력관리에 있어서 내국인 인력과 큰 차이를 두고 있지는 않으나 일부 기업체에서는 복리후생의 차원에서 외국인 인력에 주거비 지원이나 교육비 지원, 연금프로그램 지원 등이 이루어지는 것으로 파악되었다. 그리고 조사 참여 기업의 대부분은 외국인 인력의 조직 적응을 위한 제도화된 교육 프로그램을 갖추지 않고 있으며, 일부 사업체에서는 멘토링 제도를 통해 외국인 인력을 지원하는 것으로 나타났다.

넷째, 고학력 외국인의 직무 역량에서는 개인차가 크지만 기대한 수준에 부합한다는 의견이 많았으며, 유학생 출신의 경우 문화적 적응 및 이해도가 유학 경험이 없는 외국인보다 높으나 시간에 따라 비슷해지는 것으로 나타났다. 고학력 외국인 인력의 경우 내국인과 비교하여 협업능력이나 네트워킹 능력이 상대적으로 부족하며, 특히 한국어 능력이 유학 경험 여부와 상관없이 전반적으로 직무를 수행하기에 부족한 경우가 많은 것으로 파악되었다. 기업 관계자들은 특히 유학생들의 한국어 실력에 대한 기대가 높은 편이었으나 이 점에서 기대가 충족되지 못하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

다섯째, 고학력 외국인 인력에 대해서 내국인 지원들은 대체로 우호적인 편이며 외국인 인력의 전문성이나 업무 역량에 대한 평가가 좋은 편인 것으로 나타났다. 하지만 언어적 문제나 문화적 차이로 불편해하거나 외국인에 대한 배려를 역차별로 인식하는 내국인도 적지 않은 것으로 파악되었다. 특히 기업에서는 고학력 외국인 인력 수요가 지속해서 증대될 것으로 예상하나 선발을 위한 행정적 비용이 막대하고, 연구직을 위한 비자 쿼터 등의 제약으로 인해 고학력 외국인 고용이 쉽지 않다고 인식하였다. COVID-19가 고학력 외국인 고용에 영향을 주었다고 응답한 기업들은 의료 관광 산업과 같이 외국인 수요 급감을 즉각적으로 경험한 일부 기업이

었으며, 전반적으로는 재택근무 증가 등 근무 방식 변화를 일으켰을 뿐 채용 및 이직·퇴직에서는 큰 영향이 없다고 밝혔다.

여섯째, 향후 외국인 고용제도에 있어서 인사담당자가 가장 바라는 것은 고학력 외국인 인력의 비자발급에 대한 절차 간소화와 E7 비자발급 요건의 완화 및 TO 확대, D10 비자 기간 연장 등이었다. 또 전문인력에 대한 외국인 인력풀에 대한 정보를 개별 기업이 얻기가 힘들어서 통합적 인력 풀 플랫폼 개발이 필요하다는 점도 강조하였다. 그리고 제도적으로 유학생들의 한국어 능력을 국내 교육기관에서 학생 선발 단계에서부터 강화하고, 학위과정에서도 한국어 교육이 강조될 필요가 있다고 인식하였다. 또 외국인 유학생들에 대한 취업 정보 제공뿐만 아니라 한국 기업 문화에 대한 워크숍이나 교육의 기회를 부여함으로써 그들이 향후 국내 노동시장에 진출하였을 때 적응력을 높이기 쉬울 것이라고 의견을 개진하였다.

## 제6장

# 대학원 외국인 유학생 교육-고용 연계 제도

제1절 국내 제도 현황

제2절 국외 제도 현황: 미국

제3절 국외 제도 현황: 영국

제4절 국외 제도 현황: 일본

제5절 국외 제도 현황: 대만

제6절 소결



## 제6장 | 대학원 외국인 유학생 교육-고용 연계 제도

### 제1절 국내 제도 현황

#### 1. 외국인 유학생 취업관련 발급비자 유형

외국인 유학생이 국내에 취업하고자 할 때 발급받을 수 있는 비자의 종류에는 취업 이전 구직활동을 준비하는 데 필요한 구직(D-10) 비자와 취직이 확정된 이후 발급받을 수 있는 비자(E)이다(StudyinKorea, 2020). E 비자는 업종 유형에 따라 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7)으로 나누어진다(StudyinKorea, 2020). 구직(D-10)비자는 학사학위(국내 전문학사 포함) 이상의 학위를 소지한 외국인 중 구직활동 등을 하려는 자 혹은 기출 창업 준비를 하려는 자에게 발급되는 비자이며, 1회 발급 시 6개월 동안 구직(D-10) 비자를 활용할 수 있다(하이코리아, 2020). 체류기간은 2년까지 연장할 수 있으나, 체류경비 입증서류를 제출해야 한다. 한편, 취업이 확정된 경우 발급되는 E비자의 경우 그 유형에 따라 자격요건 및 체류기간의 상한연도가 상이하나, 대체로 국내 대학 학위소지자에 대한 특례가 주어지며, 2-5년간의 체류기간이 제공된다(하이코리아, 2020).

## 2. 취업비자 발급 현황

대륙별 취업 관련 비자발급 현황은 <표 6-1>과 같다. 2020년 1월 기준으로 구직(D-10)비자 및 취업비자(E)를 발급받은 외국인은 총 349,116명이었다(법무부, 2020). 이 중 구직비자는 총 5,325명이 발급받았으며, 취업비자는 343,791명이 발급받았다. 취업비자 중 교수(E-1)비자는 2,193명, 회화(E-2)비자는 13,894명, 연구(E-3)비자는 3,122명, 특정활동(E-7)비자는 총 21,661명이 발급받았다. 구직비자와 일부 취업비자(E1,E2,E3,E7)를 선정하여 살펴보면, 총 46,195명이 관련 비자를 발급받았다(법무부, 2020).

**<표 6-1> 대륙별 취업관련 비자 발급 현황(2020.1.31. 기준)**

대륙	구직(D-10)+ 취업(E) 비자 합계	D10 (구직)	취업비자 (E) 합계	E1 (교수)	E2 (회화)	E3 (연구)	E7 (특정 활동)	부분 합계 (D10+E1 +E2+E3+ E7)
총합계	349,116	5,325	343,791	2,193	13,894	3,122	21,661	46,195
아시아	327,977	4,639	323,338	831	791	2,642	17,829	26,732
북아메리카	11,931	128	11,803	762	8,808	79	1,807	11,584
남아메리카	502	48	454	21	14	22	189	294
유럽	5,129	161	4,968	432	1,994	245	1,405	4,237
오세아니아	862	11	851	69	466	17	213	776
아프리카	2,713	336	2,377	78	1,821	117	218	2,570
기타	2	2	0					2

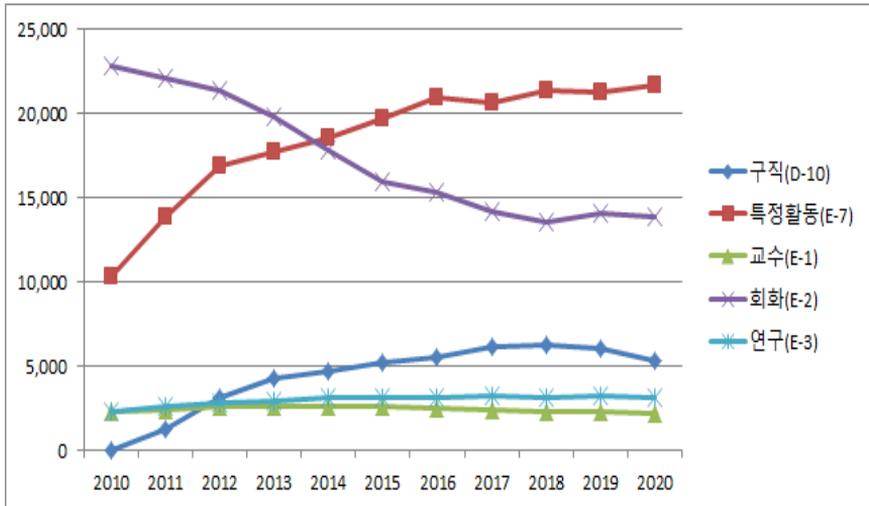
출처: 법무부(2020). 국적(지역) 및 체류자격별 장단기체류외국인. URL: [http://viewer.moj.go.kr/skin/doc.html?rs=/result/bbs/227&fn=temp\\_1583877796677100](http://viewer.moj.go.kr/skin/doc.html?rs=/result/bbs/227&fn=temp_1583877796677100). 검색일자: 2020.5.28.

지난 10년간 구직 및 취업비자 발급현황을 살펴보면, 2010년 총 266,378명에서 2020년 총 349,116명으로 약 1.3배 증가하였다(Kosis, 2020; 법무부, 2020.09.03). 구직비자 및 취업비자 일부(E1,E2,E3,E7)를 한정하여 살펴보면, 2010년에는 37,736명에서 46,195명으로 약 1.2배 증가하였다. 이는 10년간 전체 장기체류자격 비자 발급수가 약 1.9배 증가(2010년: 918,917명, 2020년: 1,767,468명)했다는 것을 감안한다면 비교적 적은 수의 취업 관련 비자가 발급되고 있음을 알 수 있다(Kosis, 2020; 법무부, 2020.09.03).

단, 비자 유형에 따라 매년 비자발급 증감도가 상이한 것으로 나타났다. 구직(D-10) 비자의 경우 2010년 단 4명에 불과했지만, 2011년에는 1,271명, 2012년에는 3,147명, 2013년에는 4,335명, 2014년에는 4,738명, 2015년에는 5,251명으로 2010년도 초반에 폭발적으로 증가하였으며, 2020년 현재는 총 5,325명이 구직비자를 발급받았다. 특정활동(E-7)비자의 경우 2010년 10,382명에서 2015년에는 19,737명으로 약 2배 증가했고, 2020년도 현재 21,661명이 이 비자를 발급받았다(Kosis, 2020; 법무부, 2020.09.03).

한편, 회화(E-2)비자의 경우 10년동안 발급되는 비자수가 급감하는 모습을 보였다. 2010년에는 약 2만 3천여명이 발급받은 반면, 2020년에는 약 1만 4천여명으로 약 절반 가까이 발급 수가 감소하였다(Kosis, 2020; 법무부, 2020.09.03.). 교수(E-1), 연구(E-3)비자의 경우 10년간 발급되는 비자수에 있어 큰 차이를 보이지 않았다(Kosis, 2020; 법무부, 2020.02.14.; 법무부, 2020.09.03.). [그림 6-1]은 2010년에서 2020년까지 구직 및 취업비자 발급현황을 보여준다.

[그림 6-1] 2010-2020년 구직 및 취업비자 발급현황



자료: Kosis(2020), 법무부(2020.02.14.), 법무부(2020.09.03.) 데이터를 바탕으로 연구진 작성

최근 정부는 구직비자 및 특정활동 취업비자에 대해 지속적으로 발급조건을 완화하는 추세이다. 예를 들어 비자 발급에 있어서 직종 제한이나 전공 제한, 학점 제한, 자격증 제한 등의 규정을 완화함으로써 유학생들의 구직비자 취득을 비교적 용이하게 하고 있다<sup>4)</sup>. 뿐만 아니라, 2019년에는 특정활동 비자(E-7) 제도 개선 시에는 외국인 고용 특례 기준 및 고용요건을 완화함으로써 양질의 외국인 인력 유치를 위한 제도적 발판을 마련하기도 하였다<sup>5)</sup>.

4) 법률신문뉴스(2015). 외국인 유학생 취업비자 발급 완화. URL: <https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News-View?serial=91014>, 검색일자: 2020.8.28.

5) KOTRA(2019). 법무부 외국인 채용 E7 비자 요건 완화. URL: <https://contactkorea.kotra.or.kr/ko/help/HelpBoardDetail.do?paramVo.language=0&paramVo.boardType=0&paramVo.boardNum=3426&paramVo.readCnt=295&paramVo.rnum=1>, 검색일자: 2020. 8.28.

## 제2절 국외 제도 현황: 미국<sup>6)</sup>

### 1. 미국의 외국인 유학생 유치 현황<sup>7)</sup>

외국인 유학생 유치에 있어서 그간 성공적인 성과를 거뒀은 대표적인 국가는 미국이다. 2019~2020학년도 미국 고등교육기관에 등록된 학생은 총 19,720,000명이고, 이 중 외국인 유학생 수는 107만 명 이상으로 전체 고등교육기관 학생 수 비중의 5.5%를 차지하는 것으로 나타났다(Institute of International Education, 2020). 이 중 대학원 과정 유학생은 비율은 약 37만 4천여 명으로 예년에 비해 약 1% 감소한 것으로 나타났다(Institute of International Education, 2020).

〈표 6-2〉에서도 확인할 수 있듯이, 외국인 유학생의 출신 국가를 살펴보면 아시아 국가 출신 학생이 차지하는 비중이 큰 것으로 나타난다. 특히 미국의 외국인 유학생 출신 국가 중 가장 높은 비중을 차지하는 국가는 중국이며, 그 다음으로는 인도가 높은 비중을 차지한다. 우리나라의 경우는 최근 감소세를 보이고 있기는 하지만 중국, 인도에 이어서 세 번째로 미국에 유학생을 많이 보내는 국가로 나타난다. 이외에도 사우디아라비아(4위), 베트남(6위), 대만(7위), 일본(8위) 등의 아시아 국가들이 그 뒤를 잇고 있다(Institute of International Education, 2020).

6) 본 절의 내용은 민숙원(2019). 미국의 외국인 유학생 유치 현황 및 유학생의 노동시장 진출. The HRD Review, 22(4)의 내용을 수정·보완함.

7) 본 장의 내용은 국제교육기관(Institute of International Education, 2020)에서 발표한 오픈도어스 보고서(Open Doors Report)와 홈페이지 공개 자료를 분석하여 재구성하였음.

〈표 6-2〉 미국 내 유학생 출신 국가 상위 10개국

(단위: 명, %)

국가	2018-2019년	2019-2020년	비율	증감
총합	1,095,299	1,075,496	100.0	-1.8
중국	369,548	372,532	34.6	0.8
인도	202,014	193,124	18.0	-4.4
대한민국	52,250	49,809	4.6	-4.7
사우디아라비아	37,080	30,957	2.9	-16.5
캐나다	26,122	25,992	2.4	-0.5
베트남	24,392	23,777	2.2	-2.5
대만	23,369	23,724	2.2	1.5
일본	18,105	17,554	1.6	-3.0
브라질	16,059	16,671	1.6	3.8
멕시코	15,229	14,348	1.3	-5.8

출처: Institute of International Education(2020). Fast Facts 2020. 표 'Top places of origin of international students'의 일부를 한국어로 번역하여 인용함. URL: [https://opendoo.rsdata.org/fast\\_facts/fast-facts-2020/](https://opendoo.rsdata.org/fast_facts/fast-facts-2020/). 검색일자: 2020.12.13.

〈표 6-3〉에서도 확인할 수 있듯이, 미국 내 유학생이 많이 분포한 분야는 공학 분야로 2018-2019년에 비해 2019-2020년도에 약 4.4% 학생 수가 감소하였음에도 불구하고 전체 유학생의 약 20.5%에 달하는 것으로 나타났다(Institute of International Education, 2020). 공학 다음으로 유학생이 많이 분포하는 분야는 수학·컴퓨터 분야로 나타나 전반적으로 이공계에 대한 외국인 유학생들의 선호가 높은 것으로 나타났다. 그 밖에도 경영학과 사회과학, 물리·생명과학 분야가 그 뒤를 이었다(Institute of International Education, 2020).

〈표 6-3〉 미국 내 유학생 분야

(단위: 명, %)

분야	2018-2019년	2019-2020년	비율	증감
공학	230,780	220,542	20.5	-4.4
수학·컴퓨터과학	203,461	205,207	19.1	0.9
경영학	182,170	174,470	16.2	-4.2
사회과학	84,320	84,440	7.9	0.1
물리·생명과학	81,580	81,971	7.6	0.5
순수·응용 예술	63,097	64,501	6.0	2.2
보건학	35,446	34,934	3.2	-1.4
언론학	24,017	23,925	2.2	-0.4
영어학	22,026	21,301	2.0	-3.3
인문학	17,013	16,992	1.6	-0.1
교육학	16,786	16,269	1.5	-1.3
법학	16,483	15,700	1.5	-6.5
농학	13,754	13,134	1.2	-4.5

출처: Institute of International Education(2020). Fast Facts 2020. 표 'Selected Fields of Studys를 한국어로 번역하여 인용함. URL: [https://opendoorsdata.org/fast\\_facts/fast-facts-2020/](https://opendoorsdata.org/fast_facts/fast-facts-2020/). 검색일자: 2020.12.13.

## 2. 미국의 외국인 유학생 대상 노동시장 연계 제도 : OPT 제도<sup>8)</sup>

미국에서 학업을 마친 외국인 유학생이 미국 내에서 취업을 하고자 하는 경우 Optional Practical Training(OPT) 제도를 활용한다. OPT 제도는 유학생이 졸업 후 전공 관련성이 높은 분야에 취업할 시 미국 내에서 합법적으로 일할 수 있는 권한을 일정 기간동안 부여하는 제도로서 유학생들의 현지 노동시장 진출을 용이하게 하는 도구로 활용되고 있다(장명명, 2019). OPT

8) 본 장의 주요 내용은 U.S. Citizenship and Immigration Services(n.d.)의 공개 자료를 번역, 재구성하였음.

제도는 학위 종료 전 활용하는 ‘학업 종료 전 OPT(Pre-completion OPT)’, 학위 취득 후 활용하는 ‘학업 종료 후 OPT(Post-completion OPT)’로 나누어져서 운영되고 있어서 학생들이 본인의 상황에 따라 유연하게 제도를 활용할 수 있다. 모든 OPT는 학생들의 전공 분야와 관련성이 있어야 한다는 전제를 두고 있다(U.S. Citizenship and Immigration Services, n.d).

‘학업 종료 전 OPT(Pre-completion OPT)’는 정규 등록을 한 미국 이민국에서 인증한 교육 기관에 등록된 외국인 학생에 한해서 신청이 가능하며, 이 제도는 유학생이 정규 학기 중 주당 20시간 이하로 합법적으로 일할 수 있도록 허용한다. ‘학업 종료 후 OPT(Post-completion OPT)’는 학업이 종료된 후부터 실행할 수 있으며, OPT 승인을 받게 될 경우 전일제나 반일제 모두 허용된다는 점에서 차이가 있다(U.S. Citizenship and Immigration Services, n.d).

미국의 외국인 유학생 중 OPT를 발급자는 최근 5년 간 꾸준한 증가세를 보여왔다. Institute of International Education(2020)에 따르면 2015-2016년도 OPT 신청자 수는 약 14만 7천 명이었으며 매년 꾸준히 증가하여 2019-2020년도에는 약 22만 3천여 명이 OPT 제도를 신청한 것으로 나타났다. 특히 과학, 기술 분야(STEM) 전공자들의 OPT 발급자 수의 증가 추세는 더욱 두드러지는 것으로 나타났다(U.S. Immigration and Customs Enforcement, n.d.). OPT 제도는 과학, 기술, 공학, 수학(STEM) 분야의 전공자들에 한하여 관련 분야의 취업을 24개월까지 연장할 수 있도록 허용하는 STEM OPT extension이라는 제도를 따로 두어 해당 분야 학생들의 미국 내 노동시장 진출 및 취업의 연장을 장려하고 있다(U.S. Citizenship and Immigration Services, n.d).

OPT 제도 이외에도 미국에서는 ‘우수 인재 그린카드(EB-1A Green Card)’ 시스템을 운영하고 있다. 이를 신청하기 위해서는 특정 분야에서

특출한 인재로서 높은 수준의 명성과 성취가 요구된다. 이러한 자격요건을 증명하는 것은 어렵지만, 해당 비자는 고용주 등이 따로 필요하지 않기 때문에 더 자유롭게 일할 수 있다는 큰 이점이 있다. ‘우수 인재 그린카드’는 미국이 훌륭한 인재들을 끌어들이는 효율적인 방안으로 꼽힌다(장명명, 2019).

### 제3절 국외 제도 현황: 영국<sup>9)</sup>

#### 1. 영국의 외국인 유학생 유치 현황

영국은 미국에 이어 세계에서 두 번째로 가장 많은 유학생을 유치하는 국가로서 외국인 유학생 유치를 통한 수익 창출은 물론 우수 인재를 유입하여 자국의 경제 활성화에 적극적으로 활용하고 있다. 교육산업(education industry)은 금융업, 관광업에 이어 영국 경제를 지탱하는 핵심 산업으로 알려져 있다(Tysome, 2004). 이러한 외국인 유학생 유치에 대한 영국 정부의 관점 및 정책은 시기별로 다양한 변화가 나타났다. 1967년까지 영국은 학생들의 출신 국가와 관계없이 모두에게 무상 고등교육을 지원하였으나 점차 증가하는 외국인 유학생 규모로 인한 재정 부담 수준이 증가함에 따라 1977년부터는 외국인 유학생 쿼터제를 시행하며 규모를 제한하기도 하였다(Bolsmann & Miller, 2008). 그 후 1981년부터는 비EU 지역 출신 유학생들을 대상으로 최대치의 등록금(full tuition fee)을 부여하기 시작하였는데 이는 유학생에 대한 영국 정부의 관점이 지원(aid)에서 거래(trade)의 개념으로 이동하는 핵심적인 계기가 되었다(De Wit et al., 2013).

한편, 영국 정부 차원에서 외국인 유학생을 유치하기 위한 본격적인 정책적 노력이 이루어진 시점은 1990년대 후반 Tony Blair 정권을 기점으로 시작되었다(Lomer, 2018). 당시 영국 정부는 1999년부터 2004년까지 50,000명의 추가적인 외국인 유학생을 유치하는 것을 목표로 적극적인 흥

---

9) 본 절은 임희진 전문가(한국교원대학교)의 원고 및 자문을 통해 작성되었음.

보가 이루어졌다. 유학생 유치를 위한 두 번째 캠페인은 2006년부터 2011년까지 이어졌으며 이 시기에는 외국인 유학생들의 경험을 개선하기 위한 다양한 프로그램 강화가 중점적으로 이루어졌다(Lomer, 2018). 한편, 외국인 유학생 유치 및 활용 정책은 2010년 이후 보수당이 집권하기 시작하며 많은 변화를 맞게 되었으며 유학생 대상 영어 성적 조건 기준과 학생 비자 발급 조건이 강화되기 시작하였다. 2011년 David Cameron 정권에서는 연간 유학생 비자 발급 규모를 80,000명 수준으로 제한하겠다는 방침이 발표되기도 하였다(Cameron 2011; Lomer, 2018 재인용). 이처럼 그동안 영국의 외국인 유학생 정책은 정치적 환경에 의해 큰 영향을 받아왔다고 할 수 있으며 최근 영국의 유럽연합 탈퇴 결정으로 인해 새로운 국면에 접어들고 있다.

영국의 외국인 유학생 규모는 2000-2001학년도에 약 21만 6천명에서 2018-19학년도에는 약 48만 5천여명으로 20년간 두 배 이상으로 빠르게 증가하였다(Study-in-UK, 2020a). 이는 영국 내에서 2018~2019학년도 고등교육을 받는 전체 인원 238만 3,970명 중 20%를 차지하는 비율이다(Study-in-UK, 2020a). 영국의 유학생 규모는 오랜 기간 지속해서 증가하였으나 2010~2011학년도와 2016~2017학년도에 정체기를 경험하였다. 이러한 정체기에는 영국 파운드화 가치 증가로 인한 유학생 재정 부담 가중 및 이민 정책 변동 등에 의한 환경적 요인이 영향을 미친 것으로 보고되었다(Chouhada, 2017).

주요 학위 과정별 외국인 유학생 규모를 살펴보면 2018~2019학년도에 전일제 학부 과정에 등록한 유학생 규모는 총 25만 4,335명(EU 출신 9만 4,200명과 비EU 출신 16만 135명)으로 집계되었다. 같은 기간 전일제 대학원과정에는 총 19만 4,340명의 유학생이 등록했으며, EU 출신 3만 4,910명과 비EU 출신 15만 9,430명으로 이루어져 있다(Study-in-UK, 2020a).

〈표 6-4〉에서도 확인할 수 있듯이, 영국으로 유학생을 가장 많이 보내는 국가는 중국이며 중국인 신규 유학생 규모는 지속해서 증가 추세이다(Study-in-UK, 2020a). 중국 외 기타 주요 송출 국가는 인도 2만 6,685명, 미국 2만 120명, 홍콩과 말레이시아가 각각 1만 6,135명, 1만 3,835명인 것으로 나타났다(Study-in-UK, 2020a). EU 국가 출신 중에서는 이탈리아 유학생의 규모가 가장 크며, 그 뒤를 이어 프랑스, 독일, 스페인이 뒤따랐다(Study-in-UK, 2020a).

〈표 6-4〉 영국 내 유학생 출신 국가 현황

(단위: 명, %)

국가	유학생 수	비율
총계	485,645	100
비EU	342,620	70.5
중국	120,385	35.1
인도	26,685	7.8
미국	20,120	5.9
홍콩	16,135	4.7
말레이시아	13,835	4.0
기타	145,460	42.5
EU	143,025	29.5
이탈리아	13,965	9.8
프랑스	13,675	9.6
독일	13,475	9.4
스페인	10,380	7.3
기타	91,530	64.0

자료: Study-in-UK(2020a)의 내용을 바탕으로 연구자 작성, URL: <https://www.studying-in-uk.org/international-student-statistics-in-uk/#:~:text=Statistics%20show%20that%20the%20total,outside%20of%20the%20European%20Union/>, 검색일: 2020.8.20.

〈표 6-5〉에서도 확인할 수 있듯이 2018~2019학년도 대학원 과정에 재학 중인 전공별 학생 분포 특성을 살펴보면 전체 재학생 58만 5,730명 중 영국 자국민 학생들이 36만 8,410명(62.9%), EU 출신 외국인 유학생이 4만 4,235명(7.6%), 비EU 출신 외국인 유학생이 17만 3,020명(29.5%)으로 이루어져 있다(HESA, 2020a)<sup>10</sup>). 이 중 연구 중심(research) 트랙에 재학 중인 학생들은 전체 중 11만 2,815명으로 약 19.3%에 해당한다(HESA, 2020a)<sup>11</sup>). 전체 대학원생들의 전공별 분포를 살펴보면 이공계열에 재학 중인 학생이 25만 6,235명(43.7%), 비이공계열이 32만 9,495명(56.3%)으로 인문·사회계열을 포함한 비이공계 재학생 규모가 상대적으로 더 높게 나타나고 있다(HESA, 2020b)<sup>12</sup>).

---

10) HESA(2020a). 'HE student enrolments by HE provider', URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-1>.에서 Show 항목의 'Domicile' 선택 후, Level of study 항목에서 'All postgraduate'을 선택하여 얻은 표의 내용 중 Total UK, Other EU, Non EU, Total 항목의 합계값을 인용함(검색일자: 2020.12.13).

11) HESA(2020a). 'HE student enrolments by HE provider', URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-1>.에서 Show 항목의 'Domicile' 선택 후, Level of study 항목에서 'Postgraduate(research)'을 선택하여 얻은 표의 내용 중 Total 항목의 합계값을 인용함(검색일자: 2020.12.13).

12) HESA(2020b). 'HE student enrolments by subject of study and domicile', URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-22>.에서 Show 항목의 'Domicile' 선택 후, Level of study 항목에서 'All postgraduate'을 선택하여 얻은 표의 내용 중 Total science subject areas, Total non-science subject areas 항목의 합계값을 인용함(검색일자: 2020.12.13).

〈표 6-5〉 영국의 대학원생 전공별 분포 특성

세부 유형 및 전공계열		출신 지역			
		UK	EU	Non-EU	합계
Research	Science <sup>13)</sup>	42,105	9,745	19,910	71,765
	Non-Science	24,240	4,320	12,490	41,050
	총계	66,345	14,065	32,400	112,815
Taught	Science	133,430	10,660	40,375	184,475
	Non-Science	168,635	19,510	100,240	288,440
	총계	302,065	30,170	140,615	472,915
전체	Science	175,540	20,400	60,285	256,235
	Non-Science	192,870	23,835	112,730	329,495
	총계	368,410	44,235	173,020	585,730

자료: HESA(2020b). 'HE student enrolments by subject of study and domicile', URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-22>. 에서 Show 항목의 'Domicile' 선택 후, Level of study 항목에서 'Postgraduate(research)', 'Postgraduate(Taught)', 'All postgraduate', 을 각각 선택하여 얻은 표의 내용 중 Total science subject areas, Total non-science subject areas 항목의 합계값을 인용함(검색일자: 2020.12.13).

영국의 외국인 유학생 유치 전망은 Brexit 및 COVID-19 등의 환경 변화로 인해 상당한 타격을 입을 것으로 보인다. Brexit은 그동안 유럽연합 가입국 간에 이루어지던 '이동 및 거주 자유(mobility)'에 상당한 제약을 발생시키며 그로 인해 유럽 지역 내 우수 인재를 영국에 유치하는 것에 어려움이 증가할 것으로 예측된다(Faulkingham et al., 2018). 실제로 Brexit과 외국인 유학생들의 졸업 후 영국 잔류 계획 간의 관계를 실증적으로 살펴본 Faulkingham et al.(2018)의 연구에 따르면 비EU 출신 유학생보다 EU 출신의 유학생일수록, 졸업 직후 영국을 떠날 가능성이 유의하게 높게 나타나

13) 영국의 공식 데이터에서 나타나는 전공계열 분류 기준은 Science/Non-Science로 구분되며 Science 계열의 경우 이공계열 및 의지학·보건 계열이 모두 포함되었음. 본 장에서는 표현의 국내의 맥락을 고려하여 '이공계열'로 통칭하여 작성하였음.

고 있다. 영국의 유럽연합 탈퇴 결정은 그동안 영국 학생들에 준하는 동일한 혜택을 받았던 EU 지역 출신 유학생들의 재정 부담과 불안감을 가중하는 데 큰 영향을 미치고 있으며, 이로 인해 EU 지역 외국인 유학생들의 규모가 상당 수준 감소할 수 있다고 예측된다(Faulkingham et al., 2018).

그뿐만 아니라 Brexit 이후 영국은 EU 내에서 이루어지던 Erasmus 프로그램에서도 제외될 가능성이 크므로 해당 경로를 통해 유입되는 외국인 유학생 규모가 더욱 감소할 것으로 예측된다(김선희·황기식, 2019). 또 영국의 고등교육기관에서 이루어지는 다양한 연구 활동에 대한 유럽연합의 재정지원이 많았기에 Brexit는 유럽 지역 외국인 유학생 유치뿐만 아니라 대학의 운영 측면에도 더 큰 파급력을 미칠 것으로 보인다(김선희·황기식, 2019). 이러한 맥락 속에 그동안 영국에서 ‘순수’ 외국인 유학생을 지칭하는 범위는 더 넓은 경제적 수익을 가져다주는 ‘비EU’ 지역 출신으로 협소하게 정의되기도 하였으나, 이러한 관점을 Brexit에 따른 EU 출신 지역 유학생들에게 비EU 유학생들과 동일한 등록금 정책이 시행됨에 따라 달라질 것으로 예상된다. 이에 따라 영국의 고등교육기관 및 산업 분야는 우수 해외 인재를 지속해서 유치하고 활용하기 위해 이민 정책의 유연화 필요성이 제기되어 왔으며, 이러한 환경적 변화를 반영하여 최근 새로운 외국인 유학생 관련 비자 정책 방안이 발표되기도 하였다.

## 2. 영국의 외국인 유학생 대상 노동시장 연계 제도

### 가. 기존 및 현행 제도

1999년 이후 약 10여 년 동안 영국 정부는 외국인 유학생들을 대상으로 상당히 우호적인 post-study 비자 프로그램을 운영해 왔다. 해당 기간 영국 고등교육기관에서 학위를 취득한 모든 학생은 졸업 후 2년 동안 추가로 체류하며 정규 직업을 찾을 수 있는 시간을 가질 수 있었다. 하지만 급증하는 외국인 이민자에 대한 비판적인 사회적 인식이 강화됨에 따라 이러한 정책은 2012년 4월 이후 폐지되었다. 해당 시기 이후부터 외국인 유학생은 졸업 후 4개월 동안 추가로 체류할 수 있게 되었으며 Tier 2의 일반취업 비자로 전환하기 위해서는 최소 연간 2만 800파운드 이상의 급여를 받을 수 있는 직업에 한정되어 구직활동을 하였다. 이러한 정책은 2018년 12월에 다시 한번 개정되었는데 이 시기 이후부터 외국인 유학생은 졸업 후 체류 가능 기간이 6개월로 소폭 연장되었으나 최소 급여 기준이 연간 3만 파운드로 상향 조정되었다(Conlon, Halterbeck, & Hedges, 2019). 구체적인 내용은 <표 6-6>에서 확인할 수 있다.

하지만 이러한 영국 정부의 보수적인 유학생 비자 정책으로 인해 2013~2017년 동안 영국 경제에 약 8.2 billion 파운드의 손실이 나타났다고 추정한 연구 결과가 보고되기도 하였다(Choudaha, 2017). 결국, 우수 해외 인력 확보를 위한 유학 선택지로서 영국의 경쟁력을 강화하려는 방안 중 하나로 2019년 9월 영국 정부는 새롭게 개정된 유학생 비자 정책을 발표하였다(Finaccourses, 2019).

〈표 6-6〉 영국의 외국인 취업 비자 종류 (기준)

비자 종류	내용
[Tier 2] General visa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인 취업비자로, 유학생이 졸업 후 영국에서 취업하기 위해 신청하는 가장 흔한 유형의 비자</li> <li>- 고용주가 Tier 2 스폰서로 등록되어 있어야 하고, 연봉이 3만 파운드가 넘는 사람만 신청 가능</li> <li>- 최대 거주 가능 기간: 5년 14일</li> </ul>
[Tier 4] Doctorate Extension Scheme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 박사학위를 마친 후 기존의 학생 비자를 연장함으로써 영국에 12개월 더 체류할 수 있도록 허용한 제도</li> <li>- 연장된 기간 동안 구직활동 및 취업을 할 수 있고, 사업체도 설립 가능</li> <li>- 최대 거주 가능 기간: 1년</li> </ul>
[Tier 5] Youth Mobility Scheme visa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특정 국가 출신 청년들(18~30세 대상)만 신청 가능한 비자</li> <li>- 호주, 캐나다, 홍콩, 일본, 모나코, 뉴질랜드, 한국, 대만 출신 학생들이 학위 취득 후 영국에서 일할 수 있는 비자(한국 출신 학생일 경우 별도의 스폰서십 필요함.)</li> <li>- 비자발급 수도 제한적이며, 영국 내에서는 신청 불가능함. 부양가족 동반 거주 불가능함.</li> <li>- 최대 거주 가능 기간: 2년</li> </ul>
[Tier 5] Temporary Worker	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부 공인 교환 비자 루트(Government Authorised Exchange visa route)를 통해 유학생들이 학업 후 직장 경험, 인턴십, 교육 또는 연구 목적으로 영국에 체류할 수 있음.</li> <li>- 비자 기간은 12~24개월로 신청 목적에 따라 다름.</li> <li>- 영국 내에서는 신청할 수 없으며, 이 제도에서 정한 요건의 스폰서가 있어야 함.</li> <li>- 최대 거주 가능 기간: 1~2년</li> </ul>
Start-up visa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영국에서 창의적이고 성공 가능한 사업체를 설립하고자 하는 외국인 졸업생이라면 신청 가능함.</li> <li>- 다만 기존에 사업가를 지원한 이력이 있는 영국 대학교 또는 사업체의 보증서가 필요함.</li> <li>- 최대 거주 가능 기간: 2년</li> </ul>

자료: Finaccourses(2019). URL: <https://finaccourses.com/5-types-of-post-study-work-visa-in-uk/>의 내용을 번역하여 표로 정리함, 검색일: 2020.9.12.

나. 2020년 이후로 바뀌는 제도(The Graduate Route)<sup>14)</sup>

영국 정부는 외국인 유학생 대상 새로운 비자 정책을 발표함으로써 유학생들은 학위를 취득한 후 영국에 2년간 추가로 체류하며 구직 또는 취업할 수 있는 길을 열어주었다(Study-in-UK, 2020b). 외국인 유학생들이 대학뿐만 아니라 영국의 문화 및 경제에 상당히 이바지하고 있다는 점을 고려하여 유학생들이 학업이 끝나고 영국에 남을 수 있는 기간을 늘리는 것이 제도의 주요 내용이다. 영국은 학업 후 비자 기회를 제공함으로써 세계 최고의 인재들을 계속해서 영국으로 유입시킬 것을 기대하고 있다(Trevena, 2019). Graduate Route의 주요 내용은 다음과 같다(Study-in-UK, 2020b; UK Government, 2020a).

우선 영국 내무성 기준에 부합하는 고등교육기관<sup>15)</sup>에서 학부 이상의 학위를 취득하고, 신청 시점에 유효한 학생비자(Tier 4)를 보유하고 있는 유학생을 대상으로 한다. 또한 비자 승인을 받으면 최대 2년 동안 영국에 체류하거나, 일하거나, 구직활동이 가능하다. 그리고 2021년 여름부터 시행될 예정이므로, 현재 수학 중인 학생을 포함하여 2021년 여름학기 이후에 졸업하는 학생이라면 해당 루트에 지원할 수 있다. 박사과정을 졸업한 유학생의 post-study 비자 기간은 3년으로 1년의 추가 시간이 부여된다. 기존 제도에서는 박사학위 취득 후 1년간 체류 가능하였던 것을 감안하면 고학력 외국인 유학생들의 체류 및 취업 기회가 증대된 것이다(Study-in-UK, 2020b; UK Government, 2020a).

새롭게 개정된 비자 정책은 인원수에 제한을 두지 않으며, 전공 분야도

14) Study-in-UK(2020b)와 UK Government(2020a)을 번역하여 재구성하였음.

15) 2019년 12월 31일 기준 1,169개 교육기관이 이에 해당하며, 구체적인 기관 목록은 'UK Government (2019). Register of Sponsors(Tier 4) 자료에서 확인 가능함.

제한하지 않는다. 다만, 영국 정부는 수학, 공학, 기술 분야에서 우수한 졸업생을 모집하는 것이 이 정책의 목표 중 하나라고 밝히고 있다. 이 새로운 정책은 영국 정부의 교육 부문에 대한 지원 및 '국제 교육 전략(International Education Strategy)'의 책무를 반영하고 있다(UK Government, 2020b). '국제 교육 전략'에는 2030년까지 교육 수출을 350억 파운드까지 늘리고 고등 교육 유학생 수도 60만 명으로 증가시키고자 하는 영국 정부의 목표를 제시하고 있다(UK Government, 2020b).

## 제4절 국외 제도 현황: 일본<sup>16)</sup>

### 1. 일본의 외국인 유학생 유치 현황

〈표 6-7〉에서도 나타나는 바와 같이 일본의 외국인 유학생 수는 2015년도에 20만 명을 돌파한 이후 2019년에는 31만 명을 돌파하였다(일본학생지원기구, 2020). 일본 국내의 전체 외국인 유학생 수는 2011년도 동일본대지진 이후 감소 또는 소폭 증가에 머물렀지만 2014년도부터 시행된 슈퍼글로벌대학사업(スーパーグローバル大学創成支援) 이후 2015년도부터 10% 이상의 증가율을 보여왔다(일본학생지원기구, 2020). 즉 동일본대지진이나 도쿄복지대학 사건과 같은 특정 시점을 제외하면, 일본 내의 외국인 유학생 수는 전반적으로 증가해왔다.

〈표 6-7〉 일본의 고등교육기관 유학생 수 추이

(단위: 명)

년도	총 유학생 수	전년대비 증감률	고등교육기관				일본어 교육기관
			대학원	학부, 단기대학, 고등전문학교	직업전문 학교	준비 교육기관	
2011	163,697	—	39,749	71,244	25,463	1,619	25,622
2012	161,848	-1.10%	39,641	71,361	25,167	1,587	24,092
2013	168,145	3.90%	39,567	69,339	24,586	2,027	32,626
2014	184,155	9.50%	39,979	67,782	29,227	2,197	44,970
2015	208,379	13.20%	41,396	69,405	38,654	2,607	56,317
2016	239,287	14.80%	43,478	74,323	50,235	3,086	68,165

16) 본 절은 김규립 전문가(SMBC NIKKO SECURITIES INC.)와 최선경 전문가(히로시마 대학)의 원고 및 자문을 통해 작성되었음.

년도	총 유학생 수	전년대비 증감률	고등교육기관				일본어 교육기관
			대학원	학부, 단기대학, 고등전문학교	직업전문 학교	준비 교육기관	
2017	267,042	11.60%	46,373	80,020	58,771	3,220	78,658
2018	298,980	12.00%	50,184	87,806	67,475	3,436	90,079
2019	312,214	4.40%	53,089	92,952	78,844	3,518	83,811

주: 2000년도부터 준비 교육기관의 유학생 수와 2011년도부터 일본어 교육기관 유학생 수를 포함한 준비 교육과정: 중등 교육과정의 수료까지 12년을 요구하지 않는 국가에 대해서 문부과학 대신이 지정한 일본 대학 입학에 위한 준비 교육을 하는 과정임.

출처: 일본학생지원기구(2020). 2019년도 외국인 유학생 재적상황 조사결과. URL: [https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2020/08/date2019z.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf). 표 1과 표 2 내용을 재구성함. 검색일자 2020.10.18.

이러한 증가의 배경에는 일본 정부의 외국인 유학생 증가 정책이 있다. 일본 문부과학성이 2008년에 책정한 “유학생 30만 명 계획(留学生30万人計画)”과 그에 준하는 “국제화 거점 정비 사업(国際化拠点整備事業)” 소위 “글로벌 30(グローバル30)” 사업이 그 정책에 해당한다. “유학생 30만 명 계획”이란 2020년도까지 일본 국내 유학생 수를 30만 명으로 증가시키는 것을 목표로 한 일본의 정책이다(문부과학성, 2008). 이 정책의 주요 내용으로는 1) 일본 유학의 동기부여를 위한 원스톱 서비스의 전개, 2) 일본 유학의 원활화를 위한 입시·입학·입국 절차의 개선, 3) 수용 환경 만들기, 4) 졸업·수료 후 사회 진출 추진이 있다(문부과학성, 2008).

그리고 위의 “유학생 30만 명 계획”을 달성하기 위한 주요 사업이 2009년에 시작된 “국제화 거점 정비 사업”인 “글로벌 30”이다. 일본 대학의 국제화를 추진함으로써 국내외의 우수한 학생의 수용을 촉진하기 위한 사업으로서 각 대학의 국제화 구상에 대해 심사를 진행한 후 보조하였다(문부과학성, 2009). 대학 내에 영어로 진행되는 수업으로 학위 취득이 가능한 코스 도입 등이 주요 국제화 촉진 구상에 해당한다(문부과학성, 2009).

2014년부터는 “슈퍼 글로벌 대학 창성 지원 사업”이라는 이름으로 국제화를 철저하게 진행한 대학을 슈퍼 글로벌 대학으로 채택, 보조금을 지급하는 사업이 시작되었다(문부과학성, 2020). 세계 수준의 교육 연구를 하는 대학 “A형(탑)”과 일본 사회의 세계화를 견인하는 대학 “B형(세계화 견인형)”의 두 종류로 나누어 채택되며, 2019년도에 A형 대학으로는 13개 대학, B형 대학으로는 24개 대학이 채택되었다(문부과학성, 2020).

## 2. 일본의 외국인 유학생 대상 노동시장 연계 제도

일본의 외국인 유학생 대상 노동시장 연계 제도에는 대표적으로 2개의 제도가 존재한다. 첫 번째는 “특정 활동 9(特定活動9)”로, 대학을 졸업한 유학생이 졸업 후 구직활동을 하고자 하는 경우 신청할 수 있는 체류자격이다. 이는 대학 졸업생이 졸업후 취직 활동을 위해 일본에 거주하는 것을 최대 1년동안 허가하는 체류자격으로, 체류 기간동안 자격 외 활동 신청을 통해 정해진 시간 내에 일하는 것이 가능하다(법무성, 2020). 두 번째는 “고도 인재 포인트제(高度人材ポイント制)”로 취득이 가능한 고도전문직(高度専門職1号, 2号) 체류자격이다. 이는 일정 조건을 충족시키는 외국인들을 대상으로 각종 법적 혜택을 주는 체류자격으로, 일본에서 대학을 졸업한 경우 가산점이 부여되어 조건 충족이 쉬워진다(법무성 입국관리국, 2020). 요약하면 “특정 활동 9” 체류자격은 외국인 유학생이 일본에서 대학을 졸업한 후 일본에서 구직활동을 할 수 있도록 유예기간을 주는 체류자격이고, “고도전문직” 체류자격은 일본에서 대학을 졸업한 외국인에게 각종 법적 혜택을 제공함으로써 대학 졸업 후 일본에서 취업을 유도하는 체류자격이라고 볼 수 있다.

### 가. 특정 활동 9 체류자격

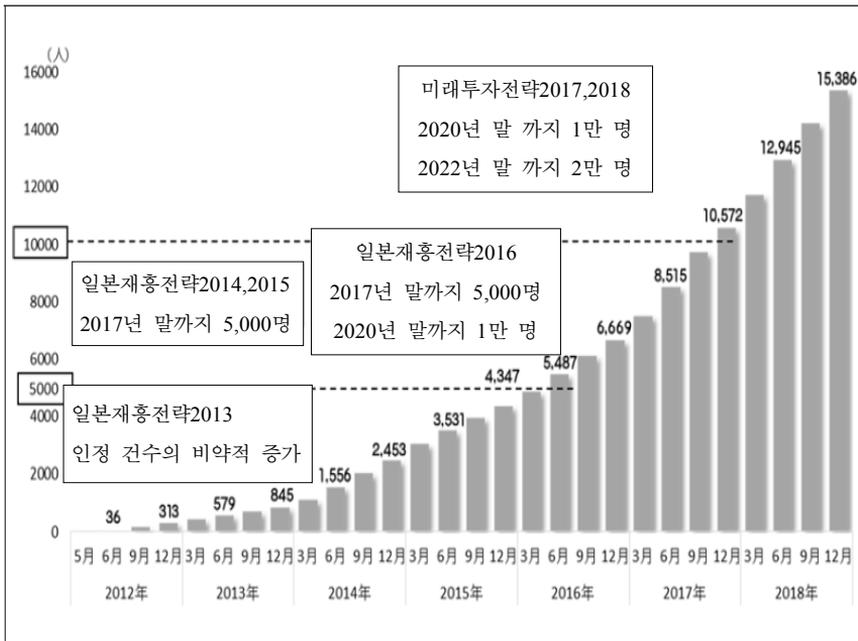
특정 활동 9 체류자격의 사회적 배경으로는 일본의 구직활동과 유학비자의 특징을 들 수 있다. 일본 기업의 채용방식은 면접에 의한 일괄 채용이며, 일본계 기업들의 대부분은 정식채용 전 학생을 채용하지 않는다. 따라서 학부 졸업자가 일본 기업에 취직하는 과정에서 정식채용 전의 인턴십 등은 불가하며, 정부 관계 부처 등에 의해 정해진 취업 활동 기간 내의 구직활동만 요구된다(후생노동성, 2020).<sup>17)</sup> 특정 활동 9 체류자격은 예외적인 경우를 대비한 체류자격이다. 이는 미국의 F1 비자와 달리 일본의 유학 체류자격은 신청을 통해 정해진 시간 내에서 일본에서 일하는 것이 가능하므로 체류자격 신청 시 허가를 받으면 정해진 시간 내에 채용되어 일하는 것이 가능하다(법무성, 2018).

### 나. 고도 인재 포인트 제도

고도 인재 포인트 제도는 2012년에 시작된 제도로 고급 외국 인력의 활동 내용을 고급 학술 연구 활동, 고도의 전문 기술 활동, 고급 경영 관리 활동의 세 가지로 분류하고 각각의 특성에 따라 ‘학력’, ‘경력’, ‘연 수입’ 등의 항목마다 포인트를 마련해 포인트의 합계가 일정 점수 이상에 도달하면 출입국 체류 관리 인센티브를 제공하여 일본에 고급 외국 인력의 수용 촉진을 도모하는 것을 목적으로 하는 제도이다(법무성 입국관리국, 2020). [그림 6-2]는 고도 외국 인재 인정 건수 추이를 보여준다.

17) 2020년 5월, 일본 정부 관계 부처(내각관방, 문부과학성, 후생노동성, 경제산업성)에 의한 경제 단체·업계 단체 등에 대한 취업 활동 일정 준수 등의 요청이라는 프로세스를 통해 정해진 취업 활동 일정으로 존폐 여부를 주제로 논의가 이어지고 있다.

[그림 6-2] 고도 외국 인재 인정 건수 추이



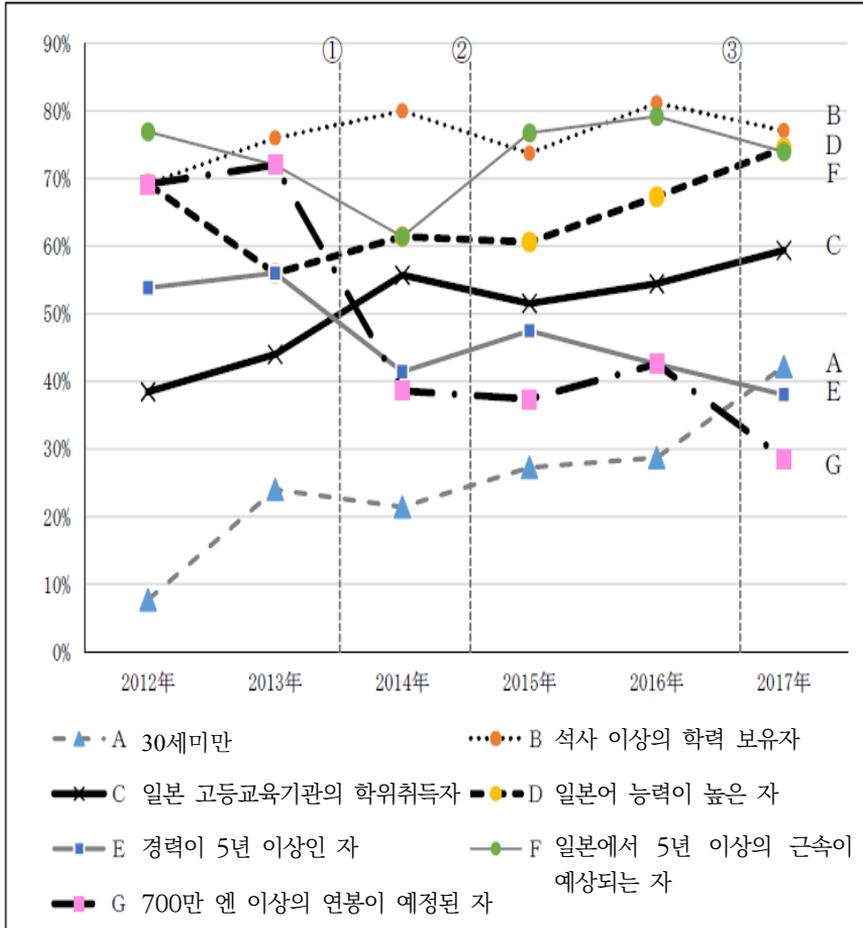
주: 일본법무부의 발표 자료 등을 바탕으로 총무성이 작성함.  
출처: 일본 총무성(2019. 6). 고급 외국 인력의 수용에 관한 정책 평가서. URL: [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000627735.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000627735.pdf). 표 1-(3)-① 번역하여 인용함.  
검색일:2020.05.12.

고도 인재 포인트 제도의 3번의 개정 중에 외국인 유학생과 가장 관련 있는 개정은 2013년 12월에 이루어진 고도 인재 인정조건이 일부 완화, 변화된 개정이다(일본 총무성, 2019. 6). 외국인 유학생과 가장 관련 있는 조건 개정으로는 두 가지를 들 수 있다. 첫 번째, 일본의 고등교육기관에서 학위를 소유할 경우 부여되는 포인트가 5점에서 10점으로 증가하였다(일본 총무성, 2019. 6). 두 번째, 연 수입 기준이 완화되었다. 연령 구분마다 설정되어 있던 최저 기준이 고도 학술 연구 활동은 0엔으로, 고도 전문

기술 활동 및 고도 경영 관리 활동은 300만 엔으로 설정되었다(일본 총무성, 2019. 6). 이 개정 이후 고도 인재로 인정된 자들의 속성이 변화하였다. 주로 변화한 두 가지는 연 수입과 학위이다. 첫째로, 개정 이후 2013년도와 2014년도 사이에 고도 인재로 인정된 자들중 연 수입이 700만 엔 이상인 자들의 비중이 크게 감소하였다. 둘째로, 일본의 고등교육기관의 학위취득자가 44%에서 55.7%로 증가하였다. 결론적으로, 2013년 이후 고도 인재 포인트 제도는 일본에서 대학 학부 또는 대학원을 졸업한 자들이 취득하기 유리하도록 개정되었으며, 실제로 인정 건수에서 일본 고등교육기관을 졸업한 자들의 비율이 늘어났다(일본 총무성, 2019. 6). 아래 그림은 이러한 추이를 도식화해서 보여주고 있다.

[그림 6-3] 고도 외국 인재로 인정된 자들의 속성 변화

(단위:%)



출처: 일본 총무성(2019. 6). 고급 외국 인력의 수용에 관한 정책 평가서. 도표 1-(3)-⑤<sup>18)</sup>를 번역하여 인용함. URL: [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000627735.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000627735.pdf). 검색 일자:2020.05.12.

18) 원문에서 페이지 번호를 제시하지 않고 있어서 본 보고서에서는 원문의 도표 번호만 제시함.

## 제5절 국외 제도 현황: 대만<sup>19)</sup>

### 1. 대만의 외국인 유학생 유치 현황

대만의 교육 당국은 외국인 유학생 유치를 위해서 노력하고 있으며, 유학생 유치는 대만 고등교육기관의 중점 과제로 인식되고 있다. 특히 대만의 고등교육기관은 최근 정부의 고등교육 국제화 정책과 감소하는 출산율 문제 등을 고려하여 외국인 유학생 유치를 통해 자생책을 마련하고 있다.

대만의 외국인 유학생 수는 매년 꾸준히 증가세를 보인다. 대만의 외국 유학생은 중국, 홍콩, 마카오 및 해외 화교 학생들을 모두 포함한다. 2008~2009학년도 3만 3,582명에 불과했던 대만 내 외국인 유학생의 수는 2011~2012학년도에 5만 명을 넘어섰고, 2013~2014학년도에는 8만 명에 달했다(대만 교육부 통계청, 2018). 이후로도 지속해서 증가하여 2017~2018학년도에 마침내 12만 명을 돌파하였다(대만 교육부 통계청, 2019).

2018년 대만에 있는 외국인 유학생은 12만 6,997명이며 2017년에 비해서 5,536명이 증가하였고 비율로 보면 4.6% 증가하였다(대만 교육부 통계청, 2019). 2018년 외국인 유학생 12만 6,997명 중 학위과정이 6만 1,970명, 비학위과정은 6만 5,027명이며, 학위과정이 차지하는 비율이 48.8%이다(대만 교육부 통계청, 2019). <표 6-8>은 대만 내 학위과정 유학생 변화를 보여준다.

19) 본 절은 조장현 전문가(대만무역협회)의 원고 및 자문을 통해 작성되었음.

〈표 6-8〉 대만 내 학위과정 유학생 현황

(단위: 명, %)

구분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
총 외국인 유학생(명)	40,078	46,470	51,741	55,916	61,970

출처: 대만 교육부 통계청에서 발표한 2018년 고등교육과정 외국 유학생 보고서(대만 교육부 통계청, 2019) 및 2017년 고등교육과정 외국 유학생 보고서(대만 교육부 통계청, 2018)의 '대학 및 대학원의 해외 학생 분포' 표의 통계 자료를 종합하여 재구성하였음.

2018년 외국인 유학생 중 사립대학 유학생은 3만 7,047명으로 약 60%를 차지하고, 국립대학 유학생은 2만 4,923명으로 약 40%를 차지하고 있다(대만 교육부 통계청, 2019). 학교 유형으로 보면, 2018년 일반 종합대학에서 유학한 외국인 유학생은 4만 2,477명이고, 전문대학에서 유학한 외국인 유학생은 1만 8,872명으로 나타난다(대만 교육부 통계청, 2019). 2018년 외국인 유학생 중 학사과정은 4만 6,795명으로 75.5%를 차지하고, 석사과정이 9,714명으로 15.7%, 박사과정이 4,827명으로 7.8%를 차지한다(대만 교육부 통계청, 2019).

2018년 기준 외국인 학위과정 유학생 중 가장 숫자가 많은 나라는 말레이시아 유학생으로 1만 3,091명을 차지하며 전체 외국인 학위과정 유학생의 약 21%를 차지한다(대만 교육부 통계청, 2019). 두 번째는 중국 유학생으로 2018년 중국 학위과정 유학생은 9,006명이며 전체 학위과정 유학생의 약 14.5%를 차지한다(대만 교육부 통계청, 2019). 세 번째로 많은 유학생은 베트남으로 2018년 베트남 학위과정 유학생은 7,854명이며 전체 학위과정 유학생의 약 12.6%를 차지한다(대만 교육부 통계청, 2019). 한국인 학위과정 유학생은 2018년 기준 944명으로 1.52%를 차지한다(대만 교육부 통계청, 2019).

대만 내 학위과정을 배우고 있는 외국인 유학생은 매년 늘어나고 있으

며, 2014년 4만 78명이었던 외국인 학위과정 유학생은 2018년에 6만 1,970명으로 증가하였다(대만 교육부 통계청, 2018, 2019). 대만은 동남아 국가에서의 유학생이 매년 늘고 있고 전체 외국인 유학생 대비 한국인 유학생의 비율은 크지 않다(대만 교육부 통계청, 2019). 대만 내 비학위과정을 배우고 있는 외국인 유학생은 거의 매년 증가하고 있고, 2009년 1만 8,857명의 비학위 유학생은 2013년에는 4만 6,444명으로 증가하였으며, 2017년에는 6만 5,545명으로 역대 최대치를 기록하였다(대만 교육부 통계청, 2019). 다만, 2018년에는 소폭 감소하여 6만 5,027명의 비학위과정 유학생이 대만에서 공부하였다(대만 교육부 통계청, 2019).

## 2. 대만의 외국인 유학생 대상 노동시장 연계 제도

대만에서 학업을 마친 외국인 유학생들의 일부는 대만에 남아 현지 노동시장에 유입되며, 졸업 후 대만에 남아 취업을 하는 외국인인은 점점 늘어나는 추세이다(대만 국가발전위원회, 2019). 대만의 졸업 유학생 및 졸업 후 대만에 남아 취업하는 유학생은 계속 늘어나고 있으며, 대만 노동청은 더 많은 유학생의 취업을 위해 '평점제(New Scoring Criteria for Foreign and Overseas Chinese Students to Work In Taiwan)'를 시행하고 있다(대만 노동청, 2019). 이 제도를 통해 유학생들의 전문인력으로서의 대만 비자 획득이 용이해졌다. 평점제는 학력, 월급, 경력, 직무능력, 중국어 능력, 외국어 능력(모국어와 중국어를 제외한 언어), 외국 거주경험 등으로 서류를 평가하며 총 70점 이상만 받으면 대만 노동청으로부터 거류 허가를 받을 수 있다(대만 노동청, 2019). <표 6-9>는 평점제 점수 기준표를 보여준다.

〈표 6-9〉 ‘평점제’ 점수 기준표

(단위: 점)

구분	내용	점수
학력	박사	30
	석사	20
	학사	10
월급	매월 평균 월소득이 4만7971 NTD 이상	40
	매월 평균 월소득이 4만 NTD 이상, 4만7971NTD 미만	30
	매월 평균 월소득이 3만 5000NTD 이상, 4만NTD 미만	20
	매월 평균 월소득이 3만 1520NTD 이상, 3만5000NTD 미만	10
경력	2년 이상	20
	1년 이상 2년 미만	10
직무능력	기업에서 요구하는 직무 능력 구비	10
TOCFL (화어문능력 시험) 급수	‘Fluent’ 레벨 이상	30
	‘Advanced’ 레벨 이상	25
	‘Intermediate’ 레벨 이상	20
외국어능력	중국어 이외의 외국어 2개 이상 구사	20
	중국어 이외의 외국어 1개 구사	10
외국거주경 험	외국거주경험 6년 이상	10
정부추진정 책기업	정부 추진 정책 관련 기업 근로자	20

출처: 대만 노동청(2019). ‘평점제’ 점수 기준 표. URL:

<https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/cp.aspx?n=2991AC80BCDA014A&s=AA9D36CA55662CED>. 검색일:2020.4.29.

평점제 실시 후 기존의 까다로운 일반취업비자 제도로 대만 취업에 어려움을 겪었던 외국인 유학생들의 대만 취업이 한결 쉬워졌다. 그 외에도 대만 내 유학생 중 졸업 예정자만 졸업 한 달 전에 대만 내 인턴직을 구한 유학생에게 인턴허가증을 내어준다(대만 교육부 법규 검색 시스템, 2019). 교육부의 승인을 받은 학생은 졸업 후 최장 12개월간 대만 내에서 합법적으로 일을 할 수 있다(대만 교육부 법규 검색 시스템, 2019).

## 제6절 소결

최근 세계 주요국에서 고등교육의 경쟁력을 위해 외국인 유학생 유치 등의 인재 유입과 교육 서비스 산업의 수익 창출을 통해 자국의 경제 활성화에 적극 활용하고 있다. 학령기 인구의 감소는 필연적으로 외부에서 유입에 의존해야 하는 구조이며, 대학 재정의 많은 부분을 학생들이 지불하는 등록금에 의존하고 있다. 이는 우리나라뿐만 아니라, 영미와 경우에도 이미 1980년대 대학에 대한 급격한 재정지원 축소로 해외 유학생에 눈을 돌리고 수업료를 인상하는 등 대학 재정 기여의 일환으로 유학생 유치가 중요한 정책이 되고 있고 대학생존의 수단이 되었다. 우리나라의 경우, 2000년 이후 본격적으로 유학생 유치 정책을 펴고 있다. 하지만 대학 재정과 국가 교육산업서비스의 일환으로 유학생 유치가 중요한 정책이 된 영미와는 교육환경의 질과 다양성의 수준 차이로 유학생 유치 성과에는 한계를 보이고 있다.

한편, 유학생의 유치는 우수인재의 활용이라는 또 다른 경제적인 이점을 갖고 있다. 보다 쉽고 저렴하게 자국의 노동시장에서 우수한 인재를 활용할 수 있는 것이다. 인재 활용정책에는 크게 유학생 취업지원 정책, 취업 시 비자 특혜 등의 정책이 나타나고 있다. 비자 정책의 경우, 자국의 국가에서 고등교육을 이수한 경우에는 유학생에 한해 체류기간과 자격요건 등에서 특혜가 주어지고 있다. 미국에서는 학업을 마친 외국인 유학생들이 미국 노동시장에 대한 사전 체험 및 학위 취득 후 일정 기간 취업 비자 기회를 제공하는 제도를 두고 있다. 또한 영국에서도 2019년 새로운 비자 정책을 발표함에 따라, 유학생들은 학위 취득 후 영국에 추가적으로 체류하며 구직 또는 취업할 수 있게 된다.

최근 우리나라 정부는 지속적으로 구직비자 및 특정활동 취업비자에 대해 발급조건을 완화하고 있다. 특히 취업직종에 대한 제한을 완화하는 추세이며, 인재 고용 기준 등 다양한 기준을 완화하여 외국인 인력 유치를 확장하고자 하고 있다. 이러한 비자 정책의 변화는 향후 외국인 유학생 유치 정책에도 적지 않은 영향을 줄 것으로 예상된다.

## 제7장

# 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을 위한 과제

제1절 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을  
위한 정책 과제

제2절 결론



## 제7장 | 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을 위한 과제

### 제1절 대학원 외국인 유학생 인적자원 활용을 위한 정책 과제<sup>20)</sup>

#### 1. 고등교육기관의 체계적 진로교육 시스템 구축 및 맞춤형 취업 서비스 강화

본 연구에서 고학력 외국인 채용 대상 기업 담당자와 인터뷰한 결과에 따르면, 고학력 외국인 유학생 출신은 유학 경험이 없는 외국인 인력에 비해 비교적 우리나라 문화와 기업 풍토에 대한 이해도가 높은 것으로 나타났다. 하지만 한국어 능력이나 기업에 대한 이해, 직무 역량 등에 있어서 큰 차이를 보이지 않는다는 의견도 많았으며, 무엇보다도 유학생 출신 인력들의 부족한 한국어 능력에 대한 문제를 지적하는 기업 담당자가 많았다. 외국인 유학생 유치에 있어서 한국어 능력이 부족한 학생들이 무분별하게 입학하는 문제를 방지하기 위하여 외국인의 입학서류로 어학 성적 자료의 증빙을 의무화하는 정책적 노력이 이루어졌음에도 불구하고, 이는

---

20) 외국인 유학생 대상 설문조사, 산업계 종사자 대상 FGI 결과, 전문가 협의회 및 세미나에서 논의된 내용을 종합하여 작성하였음.

한국에서 학위 교육과정을 수학하기 위한 최소한의 조건일 뿐 실제 국내 노동시장에 진출하는 상당수 유학생의 한국어 수준은 기업에서 실무를 담당하기에 부족한 수준인 것으로 나타났다. 또 직무 역량에서도 한국인이나 유학 경험이 없는 외국인 인력에 비해서 뚜렷한 경쟁력을 보이지 않는 경우도 많은 것으로 나타났다. 기업에서 고학력 외국인을 고용하고자 하는 직무는 연구직이 다수를 차지하며, 이 경우 연구 분야에 대한 전문지식 및 기술 보유가 중요하게 고려되는 것으로 나타났다. 이 점에서 일부 외국인 유학생들의 경우 유학 경험이 없는 외국인들에 비해 경쟁력을 갖지 못하는 사례가 기업 담당자와의 면담 결과 나타나기도 하였다.

우리나라 고등교육기관에서 양성되는 고학력 외국인 유학생들의 노동시장 성과를 적어도 국내 노동시장으로 한정해서 볼 때 아직은 성공적인 수준이라고 판단하기 어려워 보인다. 이는 고등교육기관의 책무성을 고려하였을 때 교육과정 및 진로교육 개선에 대한 고등교육기관의 노력이 시급함을 보여준다. 고등교육의 국제화를 위해서 고등교육기관이 유학생 유치에 꾸준히 힘쓰고 있지만 입학한 유학생들에 대한 교육 서비스의 질이 높지 않다는 비판은 꾸준히 제기되고 있다. 고학력 외국인 유학생들의 국내 노동시장 활용도에 대해서 지속적인 담론이 이루어지기 위해서는 이들의 취업 역량을 높이기 위한 고등교육기관의 체계적 교육 시스템 마련이 선행되어야 할 것이다.

최근 대학에서 진로교육이 강조되는 추세이며 고등교육기관에서 학생들에게 제공하는 진로 및 취업 프로그램의 수는 늘어나고 있지만, 대학 관계자와의 면담 결과 대부분은 외국인 유학생들을 위한 정보보다 일반적으로 다수를 차지하는 한국 학생들을 대상으로 하는 정보가 많고 외국인 유학생을 맞춤형으로 진행되는 프로그램은 많지 않은 것으로 파악된다. 즉, 외

국민 유학생들에게 실질적으로 도움이 되는 진로 및 취업 교육을 위해서는 외국인 유학생들의 눈높이에 맞는 맞춤형 정보 제공 및 우리나라 기업 문화에 대한 교육과 정보 제공이 고등교육 단계에서 필요하며, 이러한 시도를 통해 외국인 유학생들의 취업 역량 강화를 기대할 수 있다.

우선 대학 본부 차원에서는 정기적인 유학생 대상 수요 조사 및 만족도 조사를 실시하여 외국인 유학생들의 진로 및 취업 역량 강화를 위해 실질적으로 필요한 지원 요소들을 파악하는 한편, 유학생 지원 서비스 센터의 인력을 확충하고, 해당 조직을 역량을 강화하여 외국인 유학생들에게 개별화된 맞춤형 지원 서비스를 제공할 필요가 있다. 특히, 외국인 유학생들의 국내 취업에 있어 가장 큰 걸림돌 중 하나인 한국어 능력 부족 문제를 해소하기 위하여 외국인 유학생들을 대상으로 한국어 읽기 및 쓰기 역량 강화 비교과 프로그램을 개설, 운영하고, 유학생 지원 서비스 센터 및 한국어교육센터, 한국어교육과 등과의 연계 하에 외국인 유학생 대상 멘토링 시스템을 개발하여 운영할 필요가 있다.

외국인 유학생의 진로/취업 역량 함양은 대학 본부 및 일부 부속 기관의 노력만으로는 부족하며, 실제 이들이 속한 학과 및 단과 대학 차원의 노력이 병행되어야만 한다. 특히, 지도교수와의 정기 또는 비정기적인 면담을 통하여 전공 관련 전문성을 함양함은 물론, 해당 분야로의 취업을 위한 지도 및 멘토링을 받을 수 있도록 이를 제도화하기 위한 방안을 고민할 필요가 있다. 예를 들어 외국인 유학생 대상 상담 및 멘토링 제공 교수에게는 추가적인 학생 상담 실적 부여하는 방안이 있을 수 있다. 이를 통해 국내 학생뿐만 아니라 외국인 유학생들의 취업에 있어서도 학과 및 단과 대학의 책무성을 확보할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다.

또한 학위 단계별로 외국인 유학생들이 경험하는 취업 과정에서의 어려

음 및 직무 미스매치에 대한 인식, 채용 경로 등이 다름을 고려하여 학위 단계에 따른 맞춤형 취업 지원 서비스를 개발, 운영할 필요가 있다.

## 2. 고학력 외국인 유학생에 대한 취업비자제도의 유연화 전략 필요

본 연구에서 고학력 외국인 채용 대상 기업 담당자와 인터뷰한 결과에 따르면, 고학력 외국인을 채용할 때 겪는 기업의 어려움 중 큰 비중을 차지하는 문제가 바로 비자발급의 어려움이었다. 특히 연구직에 대한 비자에서 쿼터 제한 문제는 고학력 외국인을 선발하고자 하는 기업들이 공통으로 어려움을 느끼는 부분이었다. 고학력 외국인 인력을 우리나라 노동시장에서 활발하게 활용하기 위해서는 외국인을 고용할 때 발생하는 기업의 행정적 비용을 줄여주고 현행의 취업비자 제도를 유연하게 개선하는 방안을 포함한 고학력 외국인 유학생과 기업이 체감할 수 있는 제도 개선 방향에 대해서 검토가 이루어져야 한다.

현재 외국인 인력 비자신청의 경우 오프라인 기반으로 운영되고 있어 기업들의 불편한 목소리가 크며 행정적 낭비도 많은 상황이다. 무엇보다도 외국인 인력에 대한 수요가 높은 산업에 대해서는 비자 기간을 늘려주거나 행정적 절차를 간소화하는 등 탄력적이고 효율적인 제도 운용이 필요하다. 한국의 고등교육기관에서 과정을 이수한 외국인 유학생의 경우 그들의 신원이 보장된 만큼 기업이 고용계약을 원할 시 제출해야 하는 서류를 간소화하거나 별도의 서류 없이 온라인 비자신청과 이를 통한 심사로 대체하는 방안을 검토해 볼 수 있다.

외국인 유학생의 취업비자 문제와 관련하여 외국인 유학생의 전공이 국

내수요가 적은 경우에는 어려우므로 전공별로 수요가 많은 전공에 대한 취업비자 지원을 용이하게 하는 것부터 해결하는 것이 현실적일 수 있다. 본 연구 결과에서는 석사학위 소지자에 비해 박사학위 소지자가, 그 중에서도 공학, 자연, 의약계열의 경우 일-전공 일치도가 높은 것으로 나타나는데 이는 전공별로 노동시장에서의 수요가 확연히 차이가 나는 것을 보여준다. 미국의 경우 고학력 외국인 인력 수요가 높은 STEM(Science, Technology, Engineering and Mathematics) 관련 분야에 대해서는 고학력 외국인이 학위 취득 후 미국 내 기업에 취업할 수 있는 유예기간을 더 길게 보장하고, 영주권 취득을 쉽게 하는 등 제도적으로 지원함으로써 고급 인력에 대한 유치에 적극적으로 힘쓰고 있다. 이처럼 우리나라 역시 전공별 수요에 대한 검토가 필요하며, 이에 기반한 정책 개선이 이루어져야 할 것이다.

제도적으로 석·박사 과정의 유학생의 경우 주중 주당 30시간의 시간제 취업이 가능하므로<sup>21)</sup> 방학 기간을 활용하여 학교 차원에서 중소기업과의 산학연계 등을 통해 인턴십 프로그램 등을 만들고 이를 통해 일 경험을 쌓을 수 있도록 지원하는 노력도 검토해볼 수 있다. 최근 지방 중소기업의 인력난이 심화되면서 정부는 인력난을 겪는 기업을 위해서 학부 출신의 이공계열 외국인 유학생이 전문인력으로 취업할 수 있는 제도를 추진하겠다고 발표하였다.<sup>22)</sup> 하지만 전문성이나 직무 역량 등을 고려하였을 때 대학원 학위자에 대한 제도 개선에 더욱 힘쓸 필요가 있다. 본 연구에서 국내에 취업한 유학생들을 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면, 석·박사

21) 찾기쉬운 생활법령정보(2020). 아르바이트: 시간제 근로. URL:

<http://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=508&ccfNo=3&cciNo=7&cnpClsNo=1&menuType=cncls>. 검색일자: 2020.11.30.

22) 파이낸스투데이(2020.08.27.). '이공계 대졸 외국인 유학생에 비전문인력 취업 길 터준다', URL: <http://www.fntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=229824>. 검색일자: 2020.11.30.

출신 외국인은 서울과 경기지역에 주로 근무하고 있는 것으로 나타났으며 지방으로의 유입은 많지 않은 것으로 나타났다. 지방의 중소기업에서는 인력난을 고려하였을 때, 이들 기업과의 산학연계가 활발해지면 학교 차원에서는 학생들의 취업에 도움을 줄 수 있고, 중소기업은 구인난을 해결함과 동시에 우수한 외국인 석박사 유학생의 인력을 확보할 수 있다는 점에서 긍정적 효과를 기대할 수 있다.

### 3. 고학력 외국인 유학생 진로 교육 역량 강화를 위한 제도 개선

본 연구 결과에도 나타나듯이 유학생들이 인식하는 고등교육기관의 진로교육이나 진로서비스의 질은 매우 낮은 수준이며, 외국인 유학생 정책의 유지를 위해서는 고학력 외국인 유학생 진로교육 역량 강화를 위한 제도 개선이 필요한 시점이다. 현재 교육부에서는 '교육국제화 역량 인증제'를 시행하고 있으나, 역량 인증 평가가 대부분 학부과정에 맞추어져 있다. 전체 외국인 유학생에서 대학원 과정생이 차지하는 비중과 이들의 증가 속도를 감안하였을 때, 고등교육기관이 대학원 과정생에게 제공하는 서비스 역시 인증 평가의 영역으로 고려될 필요가 있다. 역량 인증 평가 대상을 학부는 물론 대학원까지 확장하는 방안과 더불어 대학이 진로교육과 취업 서비스를 강화하도록 유도하기 위하여, 현재 국제화 역량 세부 지표를 수정해서 학부 및 대학원의 진로교육과 취업 서비스를 포함하는 방안을 검토해볼 수 있다. 특히 유학생 관리의 영역을 생활지도나 상담률 등에 한정하기 보다는 유학생 진로교육과 취업 서비스까지 평가 지표에 포함하여 관리의 범위를 확장하는 방안에 대한 논의가 필요하다.

하지만 고등교육기관만의 자체적인 노력만으로 외국인 유학생들의 진로 역량 강화가 이루어지기는 어렵다. 특히 학생 수 감소로 인해 재정적인 압박을 받고 있는 지방사립대들의 경우, 외국인 유학생을 대상으로 한 진로 프로그램을 개발하고 운영하는데 필요한 재원을 확보하는 데 어려움이 많을 것이다. 따라서 정부 차원에서 개별 대학의 외국인 진로 역량 강화를 위한 노력에 재정적인 지원을 검토할 필요가 있다. 무엇보다도 외국인 유학생의 진로 역량 강화를 위해 필요한 핵심 요소인 인력 확보 및 운용과 관련하여 대학혁신지원사업을 위시한 정부재정지원사업 예산 일부를 해당 목적을 위한 사업 집행 및 인력 확보에 활용할 수 있도록 제한을 완화하는 등 행·재정적인 지원이 뒤따라야 할 것이다. 이와 함께 외국인 유학생들이 국내 기업에 취업한 이후에도 안정적으로 조직에 적응하고, 역량을 발휘할 수 있도록 정부 차원에서는 조직 적응 프로그램 및 멘토링 시스템 등을 운영하는 기업에게 관련 예산 지원 및 세제 혜택 등의 인센티브를 제공하는 방안 등에 대해 검토가 필요하다.

#### 4. 고학력 외국인 유학생 인력풀 관리 시스템 구축

본 연구에 따르면 외국인 유학생들은 국내 노동시장에 관한 관심이 있더라도 취업 정보 취득에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 한국 취업을 준비하는 데 어려웠던 점이 무엇이라는 질문에 석사와 박사 출신 모두 기업이나 직장 정보와 구인 정보가 부족하다는 의견이 다수였고, 취업 정보 습득을 위해서 인터넷 구직사이트를 이용한다는 응답이 대다수를 차지하였다. 반면, 외국인 유학생의 고용을 원하는 기업들은 주로 박람회나 공채 등의 공식적

루트보다는 여전히 지인 추천 등의 비공식적 경로를 통해 외국인 인력을 추천받고 있다고 밝히고 있어 국내 취업을 원하는 외국인 유학생과 외국인 채용을 원하는 기업 간의 구직 및 채용 방법의 개선이 필요해 보인다.

무엇보다도 고등교육기관과 기업들의 정보 교류 활성화를 통해서 상호 간의 윈윈(win-win) 전략을 모색하려는 노력이 중요하다. 기업의 경우 채용하고자 하는 직무에 적합한 인재의 풀을 넓혀서 선택할 수 있으므로 도움이 될 수 있으며, 학교에서는 외국인 유학생들에게 맞춤형 정보를 제공하고 학생들은 고용 가능성을 높일 수 있다는 점에서 상호 이익이 될 수 있다. 이를 위해서는 고등교육기관 차원에서 단순한 외국인 유학생 현황 정보뿐만 아니라 학생들의 취업 의사와 진로 선호, 그들의 직무 역량 등에 대한 보다 세부적인 데이터를 기관 차원에서 정기적으로 수집하고 DB화하여 기업의 요구가 있을 때 맞춤형 정보를 제공하려는 노력이 필요하다.

그리고 현재 교육부의 국립국제교육원에서 운영 중인 한국유학종합시스템의 범위를 확장하여 학생의 취업 선호와 직무 역량 등의 자료를 자율적으로 입력받고, 학생들의 동의가 있으면 관련 기업에서 해당 정보를 열람할 수 있도록 하는 시스템 운영도 검토 가능할 것으로 보인다. 그뿐만 아니라 통계청에서 실시하는 이민자 체류실태 및 고용조사와 같이 외국인 유학생을 대상으로 이들의 진로 선호 및 취업 실태에 대한 조사를 정례화하는 것도 향후 우리나라 외국인 유치정책이나 외국인 고용제도에 많은 시사점을 제공할 것으로 기대한다.

또한 외국인 유학생의 유치부터 진로까지 관할하는 조직 체계를 갖추는 방안도 필요하다. 일본의 경우 '일본 학생 서비스 조직: Japan Student Service Organization: JASSO'을 설치하여 외국인 유학생 유치부터 일본에서 수학 후 취업 지원까지 일체의 업무를 담당하고 있다<sup>23)</sup>. 한국의 경

우, 해외 유학생 유치를 정책 과제로 내걸고 있으면서도 외국인 학생의 유치에서 취업까지를 일체적으로 책임지는 조직이 존재하지 않는다. 체계적인 외국인 유학생 유치 제도 운영을 위해서는 일원화된 조직 체계를 갖추는 논의가 필요한 시점이다.

## 제2절 결론

우리나라는 2000년대 초반 이래로 고등교육기관의 글로벌 역량 강화를 위한 외국인 유학생 유치에 적극적으로 힘써왔다. 그 후 매해 외국인 유학생이 지속적으로 유입되었으며, 국내 학생 유치에 어려움을 겪는 지방 대학의 경우 특히 외국인 유학생, 그 중에서도 석사, 박사 과정생에 대한 의존도가 높아지고 있다. 향후 감소하는 국내 학령인구를 고려하였을 때 고등교육기관의 외국인 유학생 유치 경쟁은 앞으로도 이어질 것으로 전망되고 있다. 하지만 외국인 유학생들의 유치에 대한 관심과는 달리 국내로 유입된 학생들이 어떠한 진로 선호를 가지고 있으며, 졸업 후 어떠한 방향으로 사회 진출을 하는지에 대한 관심은 미미한 수준이다. 외국인 유학생들의 진로 역량과 졸업 후 진로 경로의 경향성을 파악하는 것은 국인 유학생 양성에 대한 고등교육기관의 교육 성과를 이해하기 위한 중요한 절차이며 향후 고등교육기관의 교육 방향성을 설정하는데 있어 중요한 정보가 될 것이다.

본 연구에서는 외국인 유학생들의 진로 경로를 파악하고, 졸업 후 국내 노동시장에서 정착한 외국인 유학생의 경험과 그들의 한국 노동시장에

---

23) JASSO(2020). History of JASSO. URL:

<https://www.jasso.go.jp/en/about/organization/history.html>. 검색일자: 2020.12.24.

대한 인식에 대해서 파악하였다. 나아가 산업계의 외국인 유학생 수요를 파악하고 향후 외국인 유학생의 국내 노동시장 활용 가능성에 대해서도 논의하였다. 본 연구에서는 전문성 활용의 측면에서 보다 강점을 가지는 고학력 외국인 유학생, 즉 석사와 박사생을 대상으로 논의를 한정하였다. 다양한 분야에 고르게 진출하여 취업 성과를 내고 있는 분석 결과에도 불구하고, 국내 고등교육기관에서 양질의 진로 지도나 취업 지원 서비스를 받지 못하고 있다는 결론은 외국인 유학생 유치나 생활 관리에 주로 집중해온 고등교육기관에 많은 시사점을 준다. 또한 업무 역량을 보유하고 있더라도 산업계 진출 후 의사소통 문제나 문화 적응의 측면에서 어려움을 겪는 외국인 유학생들이 많다는 결과 역시 향후 고학력 외국인 유학생의 교육에 있어서 어떠한 부분에 강점을 두어야할지 여실히 보여주고 있다.

향후 연구에서는 고학력 외국인 유학생에 대한 산업계 수요를 보다 체계적으로 이해하는 시도가 필요하며, 유학생의 진로 경로를 장기적인 측면에서 추적하여 이를 통해 외국인 유학생의 선호를 이해하려는 노력이 이어져야 할 것이다. 그리고 무엇보다도 다양한 문화적 경험을 보유한 글로벌 인재를 유치하고 양성과 함께 활용하는 것은 향후 우리나라 고등교육 및 노동시장의 경쟁력을 높일 수 있다는 인식의 전환 역시 수반될 필요가 있다.

## SUMMARY

### A Study on the Career Preference of International Graduate Students in Korea and the Implication for HRD

Sookweon Min, Changyong Song,

Hea Jun Yoon, Hye Jeong Kim

The numbers of international students in higher education institutions in Korea have been steadily increasing, and in particular, the proportion of international students in graduate levels is increasing. Despite much research on the experience of international students in Korean higher education institutions, relatively few studies have focused on their career preference or career choices after completing their degrees. This study is to understand the career preference of international graduate students in Korea and their perceptions on Korean labor market. We first examined the patterns of international graduate students in higher education institutions in Korea by country of origin, the fields of study, and the levels of education. Also this study investigated the policy of recruiting

international students in Korea over last 20 years and showed how the changes of policy have affect the numbers of international students in Korea, especially the graduate levels. Moreover, we analyzed the career preference and the employment status of international graduate students in higher education institutions in Korea as well as students' perceptions on Korean labor market.

In addition, we interviewed HR manajors across various fields in order to understand the demands for international graduate students in the Korean industry, and then analyzed their response. Furthermore, this study reviewed laws and regulations that are related to the employment of international graduate students after completing their degree. This study suggestes that in order to attract high performing and high skilled international graduate students, it is necessary to modify the current regulation for international students and also to improve the links between higher education and the labor market in a long run. The results of this study also emphasize that it is important for universities to understand the demands of the labor market and to prepare international graduate students to improve their knowledge and skills.

## 참고문헌

- 강은애(2019). 「저출산 '문제'의 담론적 구성과 정책 형성 과정에 관한 연구」, 미출판 박사학위 논문, 서울: 중앙대학교.
- 고은선·전한성(2019). 「외국인 유학생의 교양 교육과정에 대한 만족도 및 요구 분석 -D 대학교 학생들을 대상으로-」, 『교양교육연구』, 제3권 제6호, 403~427쪽, 한국교양교육학회.
- 교육과학기술부(2011). 「대학의 외국인 유학생 유치·관리 역량 인증제 실시」, 교육과학기술부 보도자료(2011년 8월 12일자).
- 교육과학기술부(2012). 『고등교육 국제화 추진전략 보고』, 서울: 교육과학기술부.
- 교육부(2019. 11. 18). 2019년 국내 고등교육기관 외국인 유학생 통계. URL: <https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=350&lev=0&statusYN=W&s=moe&m=0309&opType=N&boardSeq=79011>.
- 검색일자: 2020.5.2.
- 교육부(2014). 「전략적 유학생 유치 및 정주 지원방안」, 교육부 보도자료(2014년 3월 6일자).
- 교육부(2015). 『유학생 유치확대 방안(안)』, 교육부.
- 김남산. (2018). 「국내 뷰티전공 유학생 현황 및 만족도 조사」, 『한국융합학회논문지』, 제9권 제6호, 279~286쪽, 한국융합학회.
- 김동기(2017). 「골프전공 중국 유학생들의 삶에 대한 질적 탐구」, 『한국스포츠학회지』, 제15권 제4호, 335~347쪽, 한국스포츠학회.
- 김미영·이유아(2019). 「베트남 유학생들의 진로스트레스와 진로탐색활동

- 에 관한 질적 연구」. 『동아연구』, 제38권 제1호, 41~72쪽, 서강대학교 동아연구소.
- 김선희·황기식(2019). 「브렉시트(BREXIT)와 영국의 유학생 교육정책 방향 연구: 에라스무스(Erasmus) 프로그램을 중심으로」. 『세계지역연구논총』, 제37권 제2호, 231~251쪽, 한국세계지역학회.
- 김성은·이교일(2019). 「한국 정부 유학생 교육정책의 계보와 과제」. 『교육문화연구』, 제25권 제5호, 61~78쪽, 인하대학교 교육연구소.
- 김중섭·조항록·이미혜(2010). 『외국인 유학생 유치 다변화 전략 방안』, 서울: 교육과학기술부.
- 김하나·우한솔·이승호(2016). 「한·중·일 3국의 외국인 유학생 유치정책 비교 연구」, 『아시아교육연구』, 제17권 제4호, 311~337쪽, 서울대학교 교육연구소.
- 김홍유·이종구·강재식(2009). 「재한국·중국 유학생의 직업의식 특성에 따른 효율적 진로상담 방안에 관한 연구」, 『국제지역연구』, 제13권 제2호, 687~712쪽, 국제지역학회.
- 김효선·김은수(2018). 「외국인 유학생의 한국 적응이 진로성숙에 미치는 영향: 중국 및 베트남 유학생의 차이를 중심으로」, 『인문논총』, 제47권, 51~67쪽, 경남대학교 인문과학연구소.
- 김홍수·이상직(2019). 「외국인 유학생의 개인 특성이 국 취업 동기에 미치는 영향 분석: TOPIK과 유학 동기, 전공만족도 중심으로」, 『벤처창업 연구』, 제14권 제5호, 187~200쪽, 한국벤처창업학회.
- 남수경(2012). 「한·중·일 3국의 정부지원 유학생정책 비교 분석」, 『비교교육연구』, 제22권 제4호, 75~98쪽, 한국비교교육학회.
- 대만 교육부 법규 검색 시스템(2019). 고등교육과정 외국 유학생 졸업 후 인

턴 신청 요강, URL:

<https://edu.law.moe.gov.tw/LawContent.aspx?id=GL000516&KeyWord=%e7%95%a2%e6%a5%ad%e5%be%8c>. 검색일자: 2020.5.16.

대만 교육부 통계청(2019). 국가별 학위별 학위과정 유학생 수 통계 2014~2018, URL:

<http://stats.moe.gov.tw/files/brief/107%E5%B9%B4%E5%A4%A7%E5%B0%88%E6%A0%A1%E9%99%A2%E5%A2%83%E5%A4%96%E5%AD%B8%E7%94%9F%E6%A6%82%E6%B3%81.pdf>. 검색일자: 2020.4.29.

대만 교육부 통계청(2018). 2018년 고등교육과정 외국 유학생 보고서, URL:

<http://stats.moe.gov.tw/files/brief/106%E5%B9%B4%E5%A4%A7%E5%B0%88%E6%A0%A1%E9%99%A2%E5%A2%83%E5%A4%96%E5%AD%B8%E7%94%9F%E6%A6%82%E6%B3%81.pdf>. 검색일자: 2020.4.29.

대만 국가발전위원회(2019). 외국인 유학생 대만 취업 현황 2012-2018, URL:

[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=039607ED1B9EF460](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=039607ED1B9EF460). 검색일자: 2020.4.29.

대만 노동청(2019). ‘평점제’ 점수 기준 표, URL:

<https://ezworktaiwan.wda.gov.tw/cp.aspx?n=2991AC80BCDA014A&s=AA9D36CA55662CED>. 검색일자: 2020.4.29.

문부과학성(2008). 「留学生30万人計画」骨子の策定について, URL:

[mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm](http://mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm).

검색일자: 2020.12.13.

문부과학성(2009). 平成21年度国際化拠点整備事業(グローバル30)公募要領, URL:

[mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afield](http://mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afield)

file/2009/05/13/1260324\_01\_1.pdf. 검색일자: 2020.12.13.

문부과학성(2020). Top Global University Japan web page, URL:

<https://tgu.mext.go.jp/>. 검색일자: 2020.09.02.

문흥호·전성홍·이희옥·김인·민귀식(2010). 『한·중 양국의 상호 유학생 실태와 개선방안』, 경제·인문사회연구회.

민귀식·정순기·조복수·김지영·김진영(2014). 『외국인 유학생 유치·지원 확대를 위한 정책연구』, 세종: 교육부.

민숙원(2019). 「미국의 외국인 유학생 유치 현황 및 유학생의 노동시장 진출」, 『The HRD Review』, 제22권 제4호, 142~157호, 한국직업능력개발원.

박순희(2019). 「외국인 유학생의 문화적응 스트레스 및 자기효능감, 진로 준비 행동에 관한 융복합 연구」, 『한국융합학회논문지』, 제10권 제5호, 351~357쪽, 한국융합학회.

방현희·이미정·레기영짱(2015). 「한국 대학원 유학생들의 진로 결정요인에 관한 연구」, 『교육문화연구』, 제21권 제4호, 309~334쪽, 인하대학교 교육연구소.

배소현·김희수(2014). 「한국 고등교육 국제화 정책 분석 -유학생 유치 및 관리 정책의 변화와 개선 방향-」, 『교육연구』, 제37집, 67~89쪽, 전남대학교 교육문제연구소.

법무부(2020.02.14). 등록외국인 지역별 현황 - 2019년, URL:

<http://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/227/519937/artclView.do>. 검색일자: 2020. 11.30.

법무부(2020.09.03). 등록외국인 지역별 현황 - 2020년, URL:

<http://www.immigration.go.kr/bbs/immigration/227/530375/artcl>

- View.do. 검색일자: 2020.11.30.
- 법무부(2020). 국적(지역) 및 체류자격별 장단기체류외국인, URL:  
[http://viewer.moj.go.kr/skin/doc.html?rs=/result/bbs/227&fn=tem\\_p\\_1583877796677100](http://viewer.moj.go.kr/skin/doc.html?rs=/result/bbs/227&fn=tem_p_1583877796677100). 검색일자: 2020.5.28.
- 법무성(2020). 在留資格「特定活動」, URL:  
[http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU\\_HENKO/zairyu\\_henko10\\_21\\_10.html](http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU_HENKO/zairyu_henko10_21_10.html). 검색일자: 2020.5.10.
- 법무성(2020. 5). 기술·인문 지식·국제 비즈니스, URL:  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_0093.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_0093.html). 검색일자: 2020.5.13.
- 법무성(2018). インターンシップをご希望のみなさまへ, URL:  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_0109.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_0109.html). 검색일자: 2020.5.13.
- 법무성 입국관리국(2020). 고도 인재 포인트 제도, URL:  
[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/system/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/system/index.html).  
 검색일자: 2020.5.13.
- 법률신문뉴스(2015). 외국인 유학생 취업비자 발급 완화, URL:  
<https://www.lawtimes.co.kr/Legal-News/Legal-News-View?serial=91014>, 검색일자: 2020.8.28.
- 서영인·김미란·김은영·채재은(2012). 『대학의 외국인 유학생 관리 및 지원 체제 강화 방안 연구』, 서울: 한국교육개발원.
- 송영관·양주영(2009). 『외국 유학생 유치정책을 통한 외국 전문인력 활용 방안』, 서울: 대외경제정책연구원.
- 안진영·안근아(2019). 「태권도학과 외국인 유학생들을 위한 개선방안 연

구」, 『한국스포츠학회지』, 제17권 제1호, 715~722쪽, 한국스포츠학회.

양징르함·김사훈(2019). 「재한 몽골 유학생의 중도 탈락 경험에 관한 질적 연구」, 『예술인문사회융합멀티미디어논문지』, 제9권 제5호, 219~226쪽, 인문사회과학기술융합학회.

엄미정·이윤지·박동오·김도훈(2012). 『이공계 분야 외국인 석·박사 유학생 현황과 유치방안』, 서울: 과학기술정책연구원.

엄미정·김석현·김형주·조가원·오승현(2010). 『2009년 이공계 유출입 수지와 실태』, 서울: 과학기술정책연구원.

오재림·이숙정(2018). 「한국 여대생과 외국인 유학생의 Self-authorship과 진로 결정의 관계에 대한 비교 분석」, 『예술인문사회융합멀티미디어논문지』, 제8권 제8호, 373~382쪽, 인문사회과학기술융합학회.

오정은·고지영·김경미·김안나·안상욱·장지은·한유경(2013). 『우수 유학생의 효과적 활용을 위한 장단기 전략 연구』, 고양: IOM 이민정책연구원.

이만희(2002). 「WTO 체제에서의 고등교육시장의 개방과 쟁점」, 『한국교육』, 제29권 제2호, 477~502쪽, 한국교육개발원.

이은화(2015). 「한·중 양국 외국인 유학생 유치정책의 발전과 주요 제도 비교 연구」, 『중국학』, 제53호, 161~184쪽, 대한중국학회.

이준희·유기웅(2018). 「한국 대학으로 유학을 온 아시아 유학생의 진로 정체성 형성 과정 탐색」, 『인문사회21』, 제9권 제5호, 543~557쪽, 아시아문화학술원.

이천문·이일용(2014). 「중국과 한국의 외국인 유학생 유치·관리 정책에 대한 비교 분석 -중국 외국인 유학생 정책에 주는 시사점-」, 『비교교

- 육연구』, 제24권 제1호, 31~52쪽, 한국비교교육학회.
- 이태현·김민지(2016). 「유학생의 진로정체감이 대학 생활을 적응에 미치는 영향」, 『취업진로연구』, 제6권 제1호, 71~88쪽, 한국취업진로학회.
- 이토 히로코·테스빈따 아우 이리아니(2019). 「외국인 유학생 유치정책과 현실의 차이 -유학생 내부 갈등과 국제교류원의 역할-」, 『다문화와 디아스포라 연구』, 제15호, 55~85쪽, 한국다문화·디아스포라학회.
- 이현주·이미정(2019). 「외국인 유학생을 위한 국내 지원 정책 연구」, 『인문사회21』, 제10권 제4호, 235~250쪽, 아시아문화학술원.
- 일본 총무성(2019. 6). 고급 외국 인력의 수용에 관한 정책 평가서, URL: [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000627735.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000627735.pdf) 검색일자: 2020.05.12.
- 일본학생지원기구(2020). 2019년도 외국인 유학생 재적상황 조사결과, URL: [https://www.studyinjapan.go.jp/ja/\\_mt/2020/08/date2019z.pdf](https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2020/08/date2019z.pdf). 검색 일자: 2020.10.18.
- 임천순, 고장완, 한경구, 이기정, 김영식(2015). 『고등교육의 국제화 역량제고 및 지원조직 개선방안』, 교육부.
- 장명명(2019). 「미국의 유학생 수용 현황 및 정책 연구-중국인 유학생을 중심으로」, 미출판 박사학위논문. 완주: 우석대학교 대학원.
- 전재은(2019). 「KOICA 석사학위연수과정 외국인 유학생의 한국 유학 경험: 공적-사적 영역의 사이성」, 『학습자중심교과교육연구』, 제19권 제8호, 1131~1158쪽, 학습자중심교과교육학회.
- 정혜선(2016). 「중국인 유학생의 우울 영향요인: 문화적응 스트레스, 학업 스트레스 및 진로 스트레스 중심으로」, 『한국콘텐츠학회논문지』,

제16권 제7호, 63~72쪽, 한국콘텐츠학회.

조은희·유기웅(2017). 「아시아 유학생의 진로 선택 및 일 경험에 관한 내러티브 탐구」, 『한국교육학연구』, 제23권 제2호, 77-111쪽, 안암교육학회.

진 아이링·오인수(2017). 「중국인 유학생의 문화적응 유형별 사회적 지지와 진로장벽이 대학생활 적응에 미치는 영향」, 『상담학연구』, 제18권 제4호, 209~224쪽, 한국상담학회.

찾기쉬운 생활법령정보(2020). 아르바이트: 시간제 근로, URL:

<http://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csMSeq=508&ccfNo=3&cciNo=7&cnpClsNo=1&menuType=cnpcls>. 검색일자: 2020.11.30.

채재은(2010). 「외국대학 유치정책 비교 분석 -한국, 싱가포르, 두바이 사례를 중심으로-」, 『비교교육연구』, 제20권 제4호, 29~51쪽, 한국비교교육학회.

파이낸스투데이(2020.08.27.). '이공계 대졸 외국인 유학생에 비전문인력 취업 길 터준다', URL:

<http://www.fntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=229824>. 검색일자: 2020.11.30.

하이코리아(2020). '사증업무 자격별 안내 매뉴얼', URL:

[https://hikorea.go.kr/board/BoardNtcDetailR.pt?BBS\\_SEQ=1&BBS\\_GB\\_CD=BS10&NTCCTT\\_SEQ=330&page=1](https://hikorea.go.kr/board/BoardNtcDetailR.pt?BBS_SEQ=1&BBS_GB_CD=BS10&NTCCTT_SEQ=330&page=1). 검색일자: 2020.7.30.

하정봉·이광원·권경득(2019). 「외국인 노동인력 수용정책에 관한 한·일 비교 및 정책적 함의」, 『국가정책연구』, 제33권 제2호, 89~120쪽, 중앙대학교 국가정책연구소.

- 한국교육개발원(2019). 『2019 간추린 교육통계 (국문)』, 한국교육개발원.
- 한국교육개발원 (2018). 『교육기본통계』, 한국교육개발원.
- 한국교육개발원 (2014). 『교육기본통계』, 한국교육개발원.
- 한국직업능력개발원(2019). 『박사조사-국내박사학위취득자조사』, 한국직업  
능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2018). 『박사조사-국내박사학위취득자조사』, 한국직업  
능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2018). 『석사조사-국내석사학위취득자조사』, 한국직업  
능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2017). 『박사조사-국내박사학위취득자조사』, 한국직업  
능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2017). 『석사조사-국내석사학위취득자조사』, 한국직업  
능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2016). 『석사조사-국내석사학위취득자조사』, 한국직업  
능력개발원.
- 허형원·손은령(2011). 「제한 중국 유학생의 진로장벽, 진로결정 자기 효능  
감, 진로준비행동의 관계」, 『진로교육연구』, 제24권 제1호, 51~66쪽,  
한국진로교육학회.
- 후생노동성(2020). 2020年度以降に卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に  
ついて(2020년도 이후 졸업·수료 예정자의 취업·채용 일정), URL:  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184189\\_0002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184189_0002.html). 검색일자: 2020.5.13.
- Bolsmann, C., & Miller, H.(2008). International student recruitment to  
universities in England: Discourse, rationales and globalisation. G

lobalisation, *Societies and Education*, 6(1), 75-88.

Cameron, D.(2011). Immigration [Speech to Conservative Party Members], London. URL: <https://www.theguardian.com/politics/2011/apr/14/david-cameron-immigration-speech-full-text>. 검색일자: 2020.9.12.

Choudaha, R.(2017). Three waves of international student mobility (1999-2020). *Studies in Higher Education*, 42(5), 825-832.

Colon, G., Halterbeck, M., & Hedges, S.(2019). The UK's tax revenues from international students post-graduation. URL: <https://www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2019/03/The-UK-tax-revenues-from-international-students.pdf>, 검색일자: 2020.9.12.

De Wit, H., Ferencz, I., & Rumbley, L. E.(2013). International student mobility: European and US perspectives. *Perspectives: Policy and practice in higher education*, 17(1), 17-23.

Falkingham, J., Giulietti, C., Wahba, J., & Wang, C. (2018). *The Impact of Brexit on International Students' Return Intentions*. IZA Discussion Papers No. 12032. Institute of Labor Economics(IZA), Bonn, URL: <http://ftp.iza.org/dp12032.pdf>. 검색일자: 2020.10.21.

Finaccourses(2019). 5 types of post study work visa in UK, URL: <https://finaccourses.com/5-types-of-post-study-work-visa-in-uk>, 검색일자: 2020.9.12.

HESA(2020a). 'HE student enrolments by HE provider', URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-1>. 검색일자: 2020.12.13.

- HESA(2020b). 'HE student enrolments by subject of study and domicile',  
URL: <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-22>.  
검색일자: 2020.12.13.
- Institute of International Education. (2020). Fact Facts 2020. URL: [https://opendoorsdata.org/fast\\_facts/fast-facts-2020/](https://opendoorsdata.org/fast_facts/fast-facts-2020/). 검색일자: 2020.12.13.
- JASSO(2020). History of JASSO. URL: <https://www.jasso.go.jp/en/about/organization/history.html>. 검색일자: 2020.12.24.
- KESS(2019). 유학생 현황. URL: [https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1534](https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1534). 검색일자: 2020.5.2.
- Kosis(2020). 국적·지역 및 체류자격별 등록외국인 현황 . URL: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=111&tblId=DT\\_1B040A7&conn\\_path=I3](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=111&tblId=DT_1B040A7&conn_path=I3). 검색일자: 2020.10.28.
- KOTRA(2019). 법무부 외국인 채용 E7 비자 요건 완화. URL: <https://contactkorea.kotra.or.kr/ko/help/HelpBoardDetail.do?paramVo.language=0&paramVo.boardType=0&paramVo.boardNum=3426&paramVo.readCnt=295&paramVo.rnum=1>. 검색일자: 2020.8.28.
- Lomer, S.(2018). UK policy discourses and international student mobility: the deterrence and subjectification of international students. *Globalisation, Societies and Education*, 16(3), 308-324.
- StudyinKorea(2020). 외국인유학생 취업관련 정보. URL: [https://studyinkorea.go.kr/popup/employment\\_regulations\\_full\\_ko.jsp;jsessionid=1C13DB93585A1345FFA0D535CDB3624F.node\\_20](https://studyinkorea.go.kr/popup/employment_regulations_full_ko.jsp;jsessionid=1C13DB93585A1345FFA0D535CDB3624F.node_20).  
검색일자: 2020.12.5.

Study-in-UK(2020a). International Student Statistics in UK 2020. URL: <https://www.studying-in-uk.org/international-student-statistics-in-uk/#:~:text=Statistics%20show%20that%20the%20total,outside%20of%20the%20European%20Union/>. 검색일자: 2020.8.20.

Study-in-UK(2020b). Post-study work opportunities. URL: <https://study-in-uk.britishcouncil.org/after-your-studies/post-study-work>. 검색일자: 2020.11.29.

The HRD Review(2020. 12). 「국내 취업 대학원 외국인 유학생의 특성 및 노동시장 성과」, 『The HRD Review』, 제23권 제4호, 46-59쪽. 한국직업능력개발원.

The HRD Review(2015. 01). 「외국인 국내 박사학위 취득자 현황」, 『The HRD Review』, 제18권 제1호, 126~138쪽. 한국직업능력개발원.

Trevena, P.(2019). Post Study Work Visa Options: An International Comparative Review. URL: <https://dera.ioe.ac.uk/33953/1/post-study-work-visa-options-international-comparative-review.pdf>. 검색일자: 2020.9.10.

Tysome, T.(2004). UK market worth £10 billion. Times Higher Education Supplement, URL: <http://www.timeshighereducation.co.uk/story.asp?storyCode=188199&sectioncode=26>. 검색일자: 2020.9.10.

UK Government(2020a). Fact sheet: Graduate Immigration Route. URL: <https://homeofficemedia.blog.gov.uk/2019/10/14/fact-sheet-graduate-immigration-route/>. 검색일자: 2020.11.29.

UK Government(2020b). International Education Strategy: global potent

- ial, global growth. URL:  
<https://www.gov.uk/government/publications/international-education-strategy-global-potential-global-growth>. 검색일자: 2020.11.29.
- UK Government.(2019). Register of Sponsors (Tier 4). URL:  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/855489/2019-12-31\\_Tier\\_4\\_Register\\_of\\_Sponsors.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/855489/2019-12-31_Tier_4_Register_of_Sponsors.pdf). 검색일자: 2020.1.8.
- U.S. Citizenship and Immigration Services.(n.d.). Optional Practical Training (OPT) for F-1 Students. URL: <https://www.uscis.gov/opt>. 검색일자: 2020.5.25.
- U.S. Immigration and Customs Enforcement(n.d.). 2007 to 2019 Annual Growth in OPT, STEM OPT and CPT Authorizations and Employment Authorization Document (EAD) Issuances. URL: <https://www.ice.gov/doclib/sevis/pdf/data-ApprovedEmploymentAuthorizations-2007-2019.pdf>. 검색일자: 2020.12.13.



## 부 록

1. 외국인 유학생 국내 취업자 대상 설문조사 문항
2. 외국인 유학생 채용 기관 인사담당자 대상 FGI 조사지



## 부록 1. 외국인 유학생 국내 취업자 대상 설문조사 문항

## 〈외국인 유학생 국내 취업자 대상 설문조사 문항〉

## ■■ 응답자 일반 정보 ■■

1. 귀하의 국적은 어떻게 되십니까?

---

2. 귀하의 이름은 어떻게 되십니까?

---

3. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남자      ② 여자

4. 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까?

--	--	--	--	--	--

 년

## ■■ 경제 활동 상태 ■■

5. 귀하는 현재 한국에서 유학한 경험이 있으십니까?

- ① 예      ② 아니요 (☞ 설문 종료)

6. 귀하는 현재 한국에서 취업(아르바이트 제외)한 상태입니까?



9-1. 위 직장형태에서 ⑦ 민간기업을 선택하신 경우 해당 기업의 규모를 선택해 주십시오

- ① 1~29인                      ② 30~99인                      ③ 100~299인  
 ④ 300~999인                      ⑤ 1,000인 이상

9-2. 위 직장형태에서 ⑤ 민간기업 연구소와 ⑦ 민간기업을 선택하신 경우 해당 기업의 산업 유형을 선택해 주십시오.(부록1. 한국표준산업분류 코드 참고)

(산업코드)

10. 귀하의 일자리 유형은 무엇입니까?

- ① 정규직                      ② 비정규직

11. 귀하의 현 직장에서의 종사상 지위는 무엇에 해당합니까?

- ① 상용근로자                      ② 임시근로자  
 ③ 일용근로자                      ④ 고용원이 있는 자영업자(고용주)  
 ⑤ 고용원이 없는 자영업자(단독자영업자) ⑥ 무급가족종사자

- ※ 상용근로자 : 고용계약기간이 1년 이상인 임금근로자, 근무기간이 1년 이하일지라도 정규직원으로 채용된 자
- ※ 임시근로자 : 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 임금근로자
- ※ 일용근로자 : 고용계약기간이 1개월 미만인 임금근로자
- ※ 고용원이 있는 자영업자(고용주) : 연속적으로 일하는 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사람
- ※ 고용원이 없는 자영업자(단독자영업자) : 연속적으로 일하는 근로자를 고용하지 않고 자기 혼자 또는 1인 이상 파트너(무급가족종사자 포함)와 함께 일하는 사람
- ※ 무급가족종사자 : 자영업자의 가족이나 친인척(동일가구내로 한정하지 않음)으로서 임금을 받지 않고 해당 사업체 정규 근무시간의 1/3 이상 종사하는 사람

**[연봉 수준]**

12. 귀하가 현재 직장에서 수령하는 연봉 수준은(세전)?

- ① 2,000만원 미만                      ② 2,000~3,000만원 미만
- ③ 3,000~4,000만원 미만            ④ 4,000~5,000만원 미만
- ⑤ 5,000~6,000만원 미만            ⑥ 6,000~7,000만원 미만
- ⑦ 7,000~8,000만원 미만            ⑧ 8,000~1억원 미만
- ⑨ 1억원 이상

**■■ 취업 배경 및 준비 활동 ■■**

13. 귀하가 한국에 취업한 주요 이유는 다음 중 무엇입니까? 1순위와 2순위에 해당하는 이유를 각각 선택해주시기 바랍니다.

(1순위: \_\_\_\_\_, 2순위: \_\_\_\_\_)

- ① 급여 수준 (Salary)

- ② 고용안정성 (Job security)
- ③ 경력개발 (Career Development)
- ④ 전공지식 활용 (Education-job match)
- ⑤ 인적 네트워크 (Opportunities for academic network)
- ⑥ 연구 환경 (Research Environment)
- ⑦ 자녀교육 환경 (Educational environment for children)
- ⑧ 한국의 생활환경 (Life Environment)

14. 귀하가 취업하는데 가장 도움이 되었다고 생각하는 활동은 무엇입니까?  
1순위와 2순위를 응답하여 주시기 바랍니다.

(1순위: \_\_\_\_\_, 2순위: \_\_\_\_\_)

- ① 강의(수강 제외)
- ② 조교(TA/RA) 활동
- ③ 학회 활동, 논문 출간 등 각종 학술활동
- ④ 연구 프로젝트 참여
- ⑤ 취업스터디 참여
- ⑥ 인턴십 활동

15. 귀하는 취업 정보를 주로 어떤 방법으로 얻었습니까? 1순위와 2순위를  
응답하여 주시기 바랍니다.

(1순위: \_\_\_\_\_, 2순위: \_\_\_\_\_)

- ① 대학의 취업지원 서비스 이용

- ② 지도교수의 추천
- ③ 채용박람회 참여
- ④ 인터넷 구직 사이트 이용
- ⑤ 유학생 커뮤니티 이용
- ⑥ 연구 프로젝트 참여
- ⑦ 지인의 추천

16. 귀하가 구직 과정에서 가장 어렵다고 생각한 1순위와 2순위 항목을  
응답해주시기 바랍니다.

(1순위: \_\_\_\_\_, 2순위: \_\_\_\_\_)

- ① 비자문제
- ② 구인 정보 부족
- ③ 기업/직장 정보 부족
- ④ 한국 문화 이해
- ⑤ 지도교수의 협조 부족
- ⑥ 한국어 이해 및 소통

■■■ 직장 생활 ■■■

17. 현재 직장에서 수행중인 업무와 본인이 한국에서 취득한 최종 학위  
(석사학위 또는 박사학위)의 전공과 얼마나 일치합니까?

- ① 전혀 일치하지 않는다    ② 일치하지 않는다    ③ 보통이다
- ④ 일치한다    ⑤ 매우 일치한다

18. 현재 하고 계시는 일의 수준은 귀하가 취득한 학위 수준에 적당하다고 생각하십니까?

- ① 적당하다 (☞ 19번 문항으로)  
 ② 학위수준보다 낮다 (☞ 18-1번 문항으로)  
 ③ 학위수준보다 높다 (☞ 18-1번 문항으로)

18-1. 현재 귀하께서 하고 계시는 일의 수준에 적절한 학력은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 학사 ② 석사 ③ 박사 ④ 포스트 닥

19. 귀하는 현 직장에서 다음 조건들에 대해서 얼마나 만족하십니까? 해당 되는 보기에 체크해 주시기 바랍니다.

항목	① 전혀 만족하지 않음	② 별로 만족하지 않음	③ 보통임	④ 만족하는 편임	⑤ 매우 만족하는 편임
1) 급여 수준	①	②	③	④	⑤
2) 복지후생	①	②	③	④	⑤
3) 고용안정성	①	②	③	④	⑤
4) 직장 내 지위	①	②	③	④	⑤
5) 승진/발전기회	①	②	③	④	⑤
6) 업무성과에 대한 공정한 보상체계 수준	①	②	③	④	⑤
7) 인간 관계	①	②	③	④	⑤

20. 직장 생활에서 다음의 항목에 대해 외국인으로서 귀하가 차별을 받는다고 느낀 적이 있습니까?

항목	① 전혀 그렇 지 않음	② 별로 그렇 지 않음	③ 보통 임	④ 그려 함	⑤ 매우 그려 함
1) 급여 수준	①	②	③	④	⑤
2) 복지후생	①	②	③	④	⑤
3) 고용안정성	①	②	③	④	⑤
4) 직장 내 지위	①	②	③	④	⑤
5) 승진/발전기회	①	②	③	④	⑤
6) 업무성과에 대한 공정한 보상체계 수준	①	②	③	④	⑤
7) 인간 관계	①	②	③	④	⑤

21. 직장 생활에서 귀하가 가장 어려움을 느끼는 점이 무엇인지 1순위와 2순위를 선택하여 주시기 바랍니다.

(1순위: \_\_\_\_\_, 2순위: \_\_\_\_\_)

- ① 한국어로 의사소통
- ② 조직 문화 이해
- ③ 역량의 부족
- ④ 대인 관계
- ⑤ 근무환경 (근무시간, 사무실 환경 등)
- ⑥ 업무 자율성 부족

22. 귀하는 현 직장에서 아래 항목의 지원을 받으십니까?



25. 귀하는 다음 문항에 얼마나 동의하십니까? 해당되는 보기에 체크해 주시기 바랍니다.

항목	① 전혀 그렇지 않음	② 그렇지 않음	③ 보통임	④ 그렇함	⑤ 매우 그렇함
1) 한국에서 취득한 학위는 나의 현재 일자리를 얻는데 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤
2) 한국에서 취득한 학위는 내가 현재 일자리에 업무 수행하는데 필요한 지식과 경험을 제공하였다	①	②	③	④	⑤
3) 한국에서 학위 취득 후에 내가 어떠한 경력 기회를 열망하고 있는지 명확해졌다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 본국에 있는 지인들에게 한국에서의 학위 취득을 권하고 싶다	①	②	③	④	⑤

26. 귀하는 다음 문항에 얼마나 동의하십니까? 해당되는 보기에 체크해 주시기 바랍니다.

항목	① 전혀 그렇지 않음	② 그렇지 않음	③ 보통임	④ 그렇함	⑤ 매우 그렇함
(1) 한국의 직장은 외국인에 대한 차별이 심하다	①	②	③	④	⑤
(2) 한국에서 학위를 취득한 외국인이 그렇지 않은 외국인에 비해서 한국에서 취업하기 유리하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
(3) 한국의 기업은 외국인 유학생을 채용하는데 우호적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
(4) 한국은 외국인 유학생 취업에 대한 규제가 많은 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
(5) 한국에서의 취업은 경력개발을 위한 다양한 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
(6) 한국에서의 취업은 전반적인 삶의 질을 높이는데 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
(7) 한국에서의 취업은 인적 네트워크를 풍부하게 한다.	①	②	③	④	⑤

### ■■ 한국의 외국인 활용 정책 ■■

27. 귀하는 우수 외국인 유학생의 한국 노동시장 진출을 위해 다음의 정책이 얼마나 효과적이라고 생각하십니까?

항목	① 전혀 효과적 이지 않음	② 효 과 적 이 지 않 음	③ 보 통 임	④ 효 과 적 인 편 임	⑤ 매 우 효 과 적 임
(1) 자녀교육지원(국제학교 등)	①	②	③	④	⑤
(2) 배우자 취업지원	①	②	③	④	⑤
(3) 연구 및 업무 환경개선 (연구의 자율성, 행정업무부담 최소화, 개인시간/사생활 존중, 휴가 지원, 야근 최소화)	①	②	③	④	⑤
(4) 글로벌 연구프로젝트 수행을 위한 입출국 절차 간소화	①	②	③	④	⑤
(5) 중, 단기 체류 연구자를 위한 편의시설제공 (숙박, 인터넷, 회의실, 화상 회의 시설, 통번역 등 완비)	①	②	③	④	⑤
(6) 국내 연구프로젝트의 지원 자격 완화 (외국 국적자의 연구책임 가능)	①	②	③	④	⑤
(7) 국내 대학의 교수직과 연구직의 겸임(dual position) 허용	①	②	③	④	⑤
(8) 외국인 전문 인력에 대한 비자 유연화 제도	①	②	③	④	⑤

자료: 엄미정 외(2010).의 p.229 문항 51 문항의 1~7번 항목을 인용하였음.

## 부록 2. 외국인 유학생 채용 기관 인사담당자 대상 FGI 조사지

- 조사 대상: 기업 인사 담당자, 팀장
- 조사 분야: 뷰티산업, 의료산업, 식품업, 기타 제조업 등
- FGI 질문지

### □ 외국인 채용 경험 여부

1. 귀하의 직장에서는 고학력(석사 이상) 외국인 채용 경험이 있습니까?
2. 고학력 외국인 채용 경험이 있다면, 주로 어떤 직무에 채용하였으며, 귀하의 사업체에서 외국인을 채용하는 주요 목적은 무엇입니까?
3. 귀하의 직장에서는 어떤 국적, 어떤 전공 출신의 외국인을 주로 채용하였습니까?

### □ 외국인 채용 과정

4. 고학력 외국인 채용은 어떠한 과정을 거쳐서 이루어지는지 설명해주십시오.

- 외국인 채용 공고는 주로 어디에 내고 있습니까?
- 내국인 채용과 다른 과정이 있습니까? (지인 추천, 외국인 유학생 취업 박람회 참여, 대학과 연계 등)

- 외국인 구인 과정의 어려움은 무엇입니까?

5. 고학력 외국인 채용에 있어서 귀하의 직장 또는 분야에서는 특별히 선호하는 국적이나 전공 계열이 있습니까? 있다면 무엇입니까?
6. 고학력 외국인 지원자의 Pool은 충분한 편입니까? 고학력 외국인 지원자의 경쟁률은 대략 어느 정도 되며, 지원자 중 외국인 유학생의 비중은 대략 어느 정도 됩니까?
7. 고학력 외국인 채용 시 고려하는 요소는 무엇입니까(한국어 능력, 학위, 한국 거주기간 등)? 지원자의 한국 유학 경험 여부는 채용 단계에서 중요한 요소로 고려됩니까?
8. 유학생 출신과 비유학생 출신의 고학력 외국인을 채용해보았을 때 문화적 적응 및 이해도, 한국어 능력 등에서 차이를 느끼십니까?

□ 외국인 인력 관리 및 개발

9. 귀하의 직장에서 고학력 외국인 인력의 근속기간, 이직률은 대략적으로 어떠합니까?
10. 귀하의 직장에서는 외국인 인력에 대한 차별(보수, 승진, 문화적인 차별 포함)이 존재한다고 생각하십니까? 이를 보완하기 위한 회사내 제도가 있습니까?

11. 외국인 인력의 조직 적응을 돕기 위한 교육이나 멘토링 등의 제도적 지원이 존재합니까? 존재한다면, 구체적인 설명을 부탁드립니다.
12. 귀하의 직장에서 채용한 고학력 외국인 인력은 그들의 학력 수준에 맞는 역량을 보유하고 있다고 생각하십니까?
13. 석사 이상의 외국인 인력이 대학원 교육과정을 통해 길러졌으면 하는 역량은 무엇입니까?(예. 협업능력, 의사소통능력, 한국어 능력 등)

**□ 고학력 외국인 인력에 대한 산업계 선호**

14. 귀하의 직장에서 고학력 외국인 직원에 대한 조직 구성원의 전반적인 평가는 어떠하다고 생각하십니까?(역량의 측면, 조직 문화 적응의 측면 등)
15. 고학력 외국인 인력 활용에 있어서 귀하의 직장이 경험하는 어려움은 무엇입니까?(예. 높은 이직률, 낮은 적응도 등)
16. 고학력 외국인이 해당 업계에서 더욱 경쟁력을 갖기 위해서는 어떠한 능력을 보완해야 한다고 생각하는가?
17. 고학력 외국인(유학생 포함)에 대한 수요가 해당 업계에서 점차

증가할 것으로 생각하십니까? 수요가 증가한다면, 주로 어떤 직장에서 수요가 늘어날 것이라고 생각하십니까?

18. 코로나로 인해 귀하의 직장에서 고학력 외국인 채용이 위축될 것으로 보십니까? 코로나 경험이 고학력 외국인 채용에 어떤 영향을 끼칠 것으로 예상하십니까?

□ 향후 외국인 고용 제도 개선에 대한 의견

19. 외국인 채용 시 어렵거나 불편한 점이 있다면 무엇입니까(취업비자, 행정적 비용 등)?
20. 향후 외국인 고용 제도를 개선한다면 어떤 방향으로 개선이 이루어져야 한다고 생각하십니까?
21. 한국 유학 경험이 있는 고학력 외국인 유학생들의 국내 취업을 장려하는 방향으로 현재보다 제도를 완화하는 것에 대해서 귀하는 어떻게 생각하십니까?
22. 그 밖에 고학력 외국인 인력 채용 및 국내 노동시장 활용 등에 대하여 의견이 있으시면 자유롭게 말씀해주시시오.



## □ 저자 약력

- 민숙원
  - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 송창용
  - 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 윤혜준
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 김혜정
  - 한국직업능력개발원 연구원

## 대학원 학위과정 외국인 유학생의 진로선호 탐색과 인적자원 활용 방안 연구

- 발행연월일 2020년 12월 27일 인쇄  
2020년 12월 27일 발행
- 발행인 나 영 선
- 발행처 한국직업 능력개발원  
30147, 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전화: (044)415-5000, 5100  
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-339-9032-0 93370
- 인쇄처 (주)다원기획 (044)865-8115