

11-17 (통권 제 487호)

2011. 5. 11.

‘잠재성장률 2%p 제고’를 위한

# VIP REPORT



## ■ 주요국 외국인력 정책 비교 및 시사점 ②

- 지적 자산 확보를 위한 외국인 전문인력 유치 방안

발행인 : 김 주 현  
편집주간 : 한 상 완  
편집위원 : 주원, 임상수, 장후석  
발행처 : 현대경제연구원  
서울시 종로구 연지동 1-7  
Tel (02)2072-6241 Fax (02)2072-6249  
Homepage. <http://www.hri.co.kr>  
인쇄 : 서울컴퓨터인쇄사 Tel (02)2636-0555

- 본 자료는 기업의 최고 경영진 및 실무진을 위한 업무 참고 자료입니다.
- 본 자료에 나타난 견해는 현대경제연구원의 공식 견해가 아니며 작성자 개인의 견해임을 밝혀 둡니다.
- 본 자료의 내용에 관한 문의 또는 인용이 필요한 경우, 현대경제연구원 산업연구본부(02-2072-6241)로 연락해 주시기 바랍니다.

# 목 차

---

## ■ 주요국 외국인력 정책 비교 및 시사점 ②

- 지적 자산 확보를 위한 외국인 전문인력 유치 방안

Executive Summary .....	i
1. 개요 .....	1
2. 국가별 외국인 전문인력 및 유학생 정책의 비교 .....	3
3. 외국인 전문인력 정책의 평가와 시사점 .....	14
【별첨】 .....	18
■ HRI 경제 지표 .....	20

## 1. 개요

‘전문인력’이란 많은 교육과 경험이 필요한 전문직종에 속한 근로자를 지칭한다. 또한 외국인 유학생은 국내 대학에서 교육을 받고 장기간 유입국 문화에 노출되어 문화적 이질감이 적고 이중언어에 능숙하다는 점에서 잠재적인 전문인력으로 분류될 수 있다. 세계 각국은 인구감소에 대비하고 지적자산 확보를 위한 전문인력 유치에 적극 나서고 있다. 한국도 우수 외국인력 유치에 나서고 있으나 **국내 외국인 전문인력의 규모가 작고 유학생의 취업 전환 비율도 낮아 외국인 전문인력의 유입이 지지부진한 편이다.** 이에 효과적인 외국인 전문인력 유치 방안을 마련하기 위해 미국, 독일, 일본, 한국 4개국의 전문인력과 유학생 관련 정책을 비교해보고 시사점을 제시하였다.

## 2. 국가별 외국인 전문인력 및 유학생 정책의 비교

미국, 독일, 한국, 일본 4개국 모두는 전문업종 분야에 외국인 전문인력 근로허가 제도를 운영하고 있으며 유학생 유치에도 노력을 기울이고 있다. 4개국에서의 전문인력 자격조건이나 취업 가능 업종, 유학생을 위한 정보 제공 등 외국인 전문인력 유치 정책의 기본적인 틀은 비슷한 가운데 한국의 외국인 전문인력 정책의 문제점을 짚어보면,

**첫째, 외국인 전문인력 규모에 비해 이들을 유치하기 위한 노력이 부족하다.** 미국이나 독일은 이미 상당 규모의 외국인 전문인력을 확보하고 있다. 반면 한국과 일본은 외국인 전문인력 규모가 작은 편이라 더욱 적극적인 유치 전략이 요구된다. 근로허가제를 유지하고 있는 한국과는 달리 **일본은 점수평가제를 도입하여 외국인 전문인력을 적극적으로 도입하는 방향으로 전환하는** 방안을 추진 중에 있어 주목할 만하다.

**둘째, 한국은 영구이주에 요구되는 체류기간이 길고, 가족의 취업이 허용되지 않아 외국인 전문인력이 실질적으로 국내에 정착하는 데는 어려움이 있다.** 4개국 모두 전문인력에 대해 완화된 쿼터제 적용 및 긴 체류기간, 노동시장테스트 생략 및 입국절차 간소화 등의 출입국 편의를 제공한다. 추가적으로 미국과 독일은 일부 전문인력에 대해 영구이주를 허용하고 그 가족들의 취업 및 등교를 허용하고 있다. 아직까지 한국과 일본에서는 외국인 전문인력의 영구이주 요건이 까다롭고 가족 취업이 어려운 편이다.

**셋째, 한국은 외국인 전문인력의 가정에 대한 배려가 부족한 편이다.** 미국과 독일은 전문인력과 그 가족의 노동시장 및 사회통합을 위해 취업 허용 및 언어 문화 교육 제공, 복지 혜택 지원 등을 시행하고 있다. 반면 한국과 일본은 외국인 전문인력과 그 가족의 통합 정책이 거의 없는 상황이다. 또한 내국인과 외국인이 공존하는 다문화사회를 위해서는 미국처럼 전국민을 대상으로 하는 다문화 교과과정 도입이 요구되지만 한국의 대국민 인식 제고 정책은 홍보 캠페인 등에 그치고 있다.

**넷째, 한국은 국가 차원에서의 유학생 관리 체계가 없고 개별 교육기관이 유학생을**

**관리하면서 관리 소홀 등의 문제가 나타나고 있다.** 미국과 독일은 국가 및 개별기관 차원에서 유학생 관리·지원 시스템을 운영하고 있다. 특히 미국은 유학생 본인과 그 기관을 통합적으로 관리하는 체계적인 유학생 관리 체계를 갖추고 과학기술계통의 박사 학위 소지자에 대한 정보를 조사, 수집하여 과학기술 인력 자원 연구에 활용하고 있다. 일본도 성적이 불량한 유학생에 대한 재적 관리 체계를 운영하며 졸업 후 귀국 유학생의 취업 현황 등을 파악하여 유학생 네트워크를 관리하고 있다. 하지만 한국은 각 교육기관이 개별적으로 유학생 관리를 맡고 있어 전문적인 유학생 관리가 부재한 상황이다. **다섯째, 한국의 경우 유학생의 구직활동을 위한 체류기간 연장하는도는 6개월로 비교적 짧아 구직활동에 어려움이 있으며 유학생의 체류자격 변경도 까다로워 전문인력으로서의 전환이 미진한 편이다.** 반면 미국과 독일에서는 졸업후 유학생은 1년간 체류가 허용된다. 특히 미국 내 유학생은 졸업 전후에 취업경험을 쌓을 수 있으며 연간 최대 20,000명까지 취업 비자로의 전환이 가능하다. 일본은 보다 적극적으로 유학생을 유치하기 위해 일본 내 외국인 유학생의 50% 이상이 일본 내 취업할 수 있도록 하는 지원 체제 마련을 논의 중에 있다.

### 3. 외국인 전문인력 정책의 평가와 시사점

4개국을 비교해본 결과 한국의 외국인 전문인력 정책을 평가해보면 전문인력 및 유학생 유치를 위한 기본적인 정책은 마련되어 있으나 **전문인력의 정착 지원이나 유학생의 관리, 대국민 다문화교육 등 세부적인 제도는 미흡하다고 판단된다.**

이러한 관점에서 외국인 전문인력 정책의 효율성을 제고하기 위해서는 **첫째,** 인도의 IT 전문인력 등 개도국의 전문인력을 적극적으로 유치하고 유학생을 위한 학부 과정 및 프로그램 등을 확충하여 외국인 전문인력의 유입을 촉진해야 한다.

**둘째,** 전문인력의 국내 정착을 장려하기 위해 온·오프라인 사회 활동 편의를 제고해야 한다. 자녀 교육 등 실생활의 편의성을 제고하고 특히 온라인 사이트에서의 외국인 회원 가입 및 활동 허용을 의무화하여 외국인의 일상 활동을 보장해야 한다.

**셋째,** 유학생이 국내 유능한 전문인력으로 성장할 수 있도록 선발 과정에서부터 학업 수료 의지 및 국내 취업 의사를 검토하고 유학생의 재적 관리를 강화해야 한다.

**넷째,** 유학생의 체류기간 제한을 완화하고 비자 전환 편의성을 제고하여 유학생의 국내 취업을 장려해야 한다. 최근에는 많은 기업들이 졸업 전 인턴 제도를 통해 인력을 선발하는 점을 감안하여 유학생의 재학 중 근로를 허가하는 방안도 고려할 수 있다.

**다섯째,** 외국인과 내국인이 공존하는 다문화 사회를 마련하기 위해 전문인력과 그 가족에 대한 통합 교육 지원을 확대하고 전국민을 대상으로 다문화 교과과정을 도입하는 것이 바람직하다.

< 주요국 외국인력 정책 비교 및 시사점 ② >

연구의 필요성	
전문인력 정의	- 엔지니어, 기술자, 의사 등 많은 교육과 훈련이 필요한 전문직종에 속한 근로자 - 타국에서 학업의 일부 또는 전부를 수료하는 유학생도 잠재적 전문인력으로 구분됨
연구의 필요성	- 각국은 미래 경쟁력 확보 차원에서 우수한 외국인 전문인력 유치 노력을 기울임 - 4개 국가의 외국인 전문인력 및 유학생 정책을 연구

국가별 외국인 전문인력 및 유학생 정책의 비교	
전문인력 제도	- (미국) 외국인 전문인력 근로허가제를 운영하며 인력의 평가·도입 기준이 세세한 편 - (독일, 한국) 전문인력에게 입국 및 취업을 허용하는 고용허가제 운영 - (일본) 고용허가제를 운영하고 있으며 향후 점수제로 전환할 예정
전문인력 유입 장려책	- (미국, 독일) 출입국 편의 제공 및 일부 전문인력에 대해 정주와 가족의 취업을 허용 - (한국) 전문인력에 대한 출입국 편의를 제공하는 차원에서 그치고 있음 - (일본) 향후 외국인 전문인력의 비자 취득 및 취업 수속을 간소화할 계획
외국인력 통합	- (미국) 이주민에 대한 복지 혜택 지원, 전국민의 다문화 이해 제고를 위한 체계적인 교육 시스템이 특징 - (독일) 이주민에 통합교육을 의무화하고 이주민 2,3세의 교육·노동시장 통합에 주력 - (한국, 일본) 이주 전문인력과 그 자녀에 대한 정책이 따로 마련되어 있지는 않음
유학생 제도	- (미국) 전문인력 유치 전략의 일환으로 대규모의 유학생을 받아들임 - (독일) 독일 대학교 경쟁력 제고 및 글로벌화를 위해 유학생 유치를 추진 - (한국) 2012년까지 유학생 10만명을 유치한다는 계획 하에 정보·상담 등을 제공 - (일본) 저출산 문제 해결과 글로벌 전략의 일환으로 '유학생 30만명 계획' 채택
유학생 관리	- (미국) 학업기간 중의 관리는 물론, 졸업 후 현황까지 파악하여 정책에 반영 - (독일) 국가 및 개별 대학 차원에서 유학생 관리·지원 시스템 운영 - (한국) 정부주도의 유학생 관리 체계는 없으며 개별기관들이 직접 유학생을 관리하면서 관리 소홀 등의 문제가 나타나고 있음 - (일본) 유학생의 재적관리 및 귀국 유학생의 네트워크 관리 등을 지원
유학생 취업	- (미국) 졸업 전후로 직업 프로그램 활동이 가능하며 최대 12개월까지 구직 가능 - (독일) 유학생은 학업을 마친 후 1년 동안 구직을 위한 체류허가를 받을 수 있음 - (한국) 유학생의 졸업 후 구직 허용 기간은 6개월이며 비자 전환이 비교적 어려움 - (일본) 졸업 유학생의 일정 비율을 일본 내 취업으로 유도하는 제도 마련을 추진 중

시사점	
전문인력 유입 촉진 노력 확대	- 외국인 전문인력의 유입 경로를 다양화 - 유학생 유치 전략을 강화하여 잠재적 전문인력 풀(pool) 확충
전문인력의 국내 정착 장려	- 실생활의 불편 해소 및 거주환경의 편의성 제고 - 특히 외국인의 온라인 활동 제약을 제도적으로 완화해야 함
유학생의 관리 체계화	- 선발과정에서 학업 수료 의지 및 국내 취업 의사 검토 - 재학 중 유학생과 그 학업기관에 대한 관리 강화
유학생 취업 제약 완화	- 체류기간 제한을 현 6개월에서 1년으로 완화 - 취업이 확정된 유학생을 위한 비자 전환의 편의 제고
전국민 사회통합 교육 실시	- 전문인력과 그 가족에 대한 언어·사회 통합교육 지원을 확대 - 전국민을 대상으로 다문화 교과과정 도입

## 1. 개요

### ○ 연구의 필요성

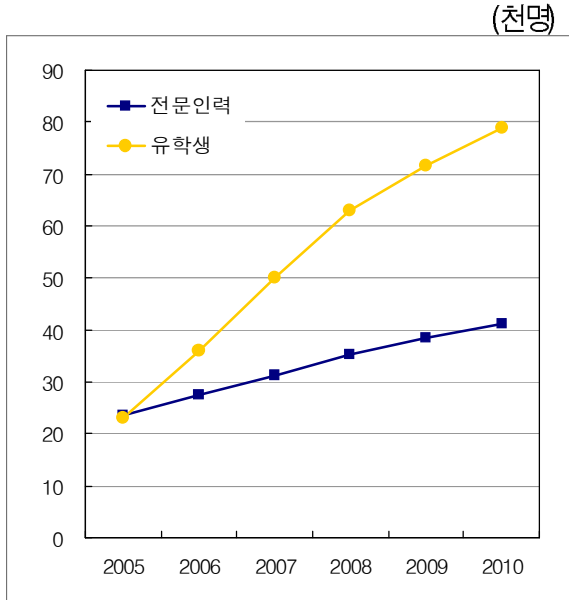
- **전문인력이란 많은 교육과 경험이 필요한 전문직종에 속한 근로자를 지칭하며 최근에는 유학생도 잠재 전문인력으로 주목을 받고 있음**
  - (전문인력) 변호사, 의사, 엔지니어, 기술자, 교수, 과학자, 경영관리자 등 많은 교육과 훈련이 필요한<sup>1)</sup> 전문적인 직종에 속한 근로자를 지칭
  - (유학생) 자국에서보다 확장된 교육 및 취업 기회를 얻기 위해 타국에서 학업의 일부 또는 전부를 수료하는 인구로 2개 이상의 언어에 익숙하고 교육수준이 높다는 점에서 잠재적인 전문인력으로 구분됨
- **각국은 미래 경쟁력 확보 차원에서 우수한 전문인력 유치에 나서고 있으며 한국도 세계의 고급 인적 자원을 확보할 필요성이 제기됨**
  - 전문인력의 증가는 지적자산의 증가, 경제 역동성 강화, 사회다양성의 확대 등의 긍정적 효과가 있음
  - 이에 세계 각국은 인구감소에 대비하고 지적자산 확보를 위한 전문인력 유치에 나서고 있음
  - 한국도 급격한 고령화, 인구 감소를 경험하고 있어 미래 성장 동력 확보 차원에서 고급 인적 자원을 확보할 필요성이 제기됨
- **한편 한국의 외국인 전문인력 규모가 매우 작고 유학생의 취업 전환 비율도 낮아 외국인 전문인력의 유입이 지지부진한 편**
  - 국내 체류하는 외국인 전문인력<sup>2)</sup>은 2010년 말 기준 4만 1천명 수준으로 전체 외국인력의 5% 정도에 불과함
  - 같은 기간 유학생<sup>3)</sup>은 상대적으로 빠르게 늘었으나 졸업 후 국내에 취업하여 전문인력으로 전환되는 사례는 드문 것으로 알려져 있음

1) 전반적으로 대학을 졸업하고 3~5년 이상의 추가교육을 이수하였으며 교육 후에도 상당기간 대학, 병원, 연구소 등의 전문기관에 종사함으로써 자발적이고 개인적으로 전문적인 활동을 유지할 수 있는 고급인력.

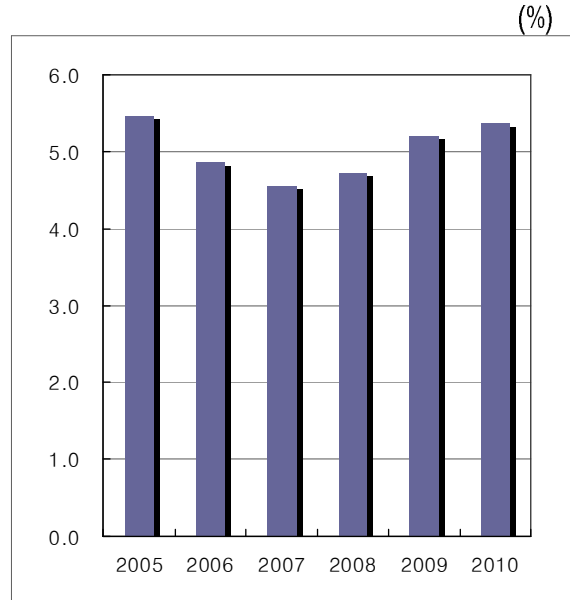
2) 본 보고서에는 교수·회화지도·연구·기술지도·전문직업·예술총행·특정활동(E-1~E-7)비자로 입국한 외국인을 전문인력으로 집계하였음.

3) D-2(유학)과 D-4(국어연수)비자 보유자로 집계.

< 국내 외국인 전문인력 추이 >



< 전체 외국인력 중 전문인력 비중 >



자료: 법무부, '출입국·외국인정책 통계연보', 각년호, 통계청.

- 이에 효과적인 외국인 전문인력 유치 방안을 마련하기 위해 한국과 주요국의 외국인정책을 비교해보고 시사점을 찾아보고자 함

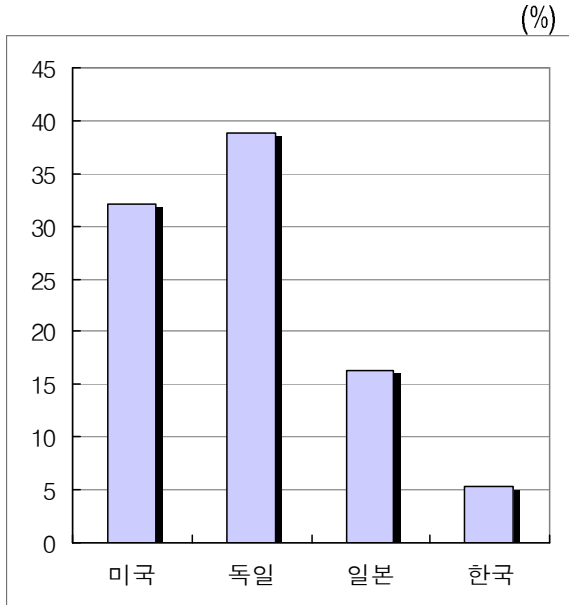
## ○ 연구 방법

- (연구대상) 본 보고서에서는 미국, 독일, 일본, 한국 4개국의 전문인력과 유학생 관련 정책을 비교
  - 미국은 산업 부흥기마다 전문 외국인력 정책을 전략적으로 활용하여 자국 산업의 경쟁력을 강화해왔다는 평가를 받고 있음<sup>4)</sup>
  - 독일과 일본은 고령화 극복 및 성장동력 확보 차원에서 외국인 전문인력 유치 노력을 강화하고 있어 검토할만함

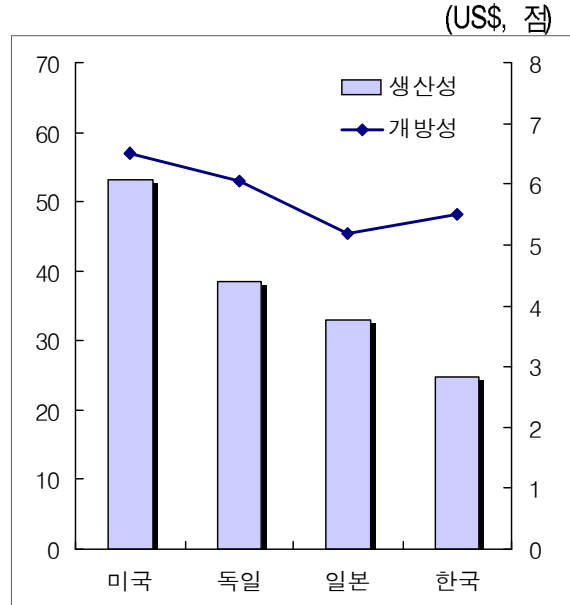
4) 가장 최근에는 IT벤처 붐이 일어난 2000년대 초반 전세계 IT기술자들에 파격적인 체류 혜택을 제공하면서 인도계 기술자들이 대거 미국으로 유입된 바 있다.



< 국가별 외국인 전문인력 비중 >



< 국가별 생산성 및 개방성 비교 >



자료: OECD, 법무부, IMD.

- 주: 1) 미국, 독일, 일본은 2000년 기준 외국인력 데이터를 이용. 한국은 2010년 기준.  
 2) '생산성(Productivity)' 항목은 구매력 기준 국민 1인의 노동시간당 국내총생산(GDP(PPP) per person employed per hour)임  
 3) '개방성(National Culture)' 항목은 10점 만점을 기준으로 외부 문화에 대한 자국 사회의 개방 수준을 설문조사를 통해 산출된 수치임.

## 2. 국가별 외국인 전문인력 및 유학생 정책의 비교

### (1) 전문인력

#### ○ 외국인 전문인력 제도와 내용

- (제도) 한국을 포함한 4개국 모두는 외국인 전문인력 근로허가<sup>5)</sup> 제도를 운영하고 있으며 미국은 여타 국가에 비해 전문인력 평가·도입 기준이 세세하고 체계적인 특징이 있음

· 미국의 전문인력 정책은 크게 단기체류 목적의 외국인과 이주희망 외국인 대

5) 공식적으로 근로허가제라는 제도는 없음. 다만 사용자의 요청이 반드시 필요한 단순인력과는 달리 일부 전문인력은 사용자의 요청이 선제되지 않아도 취업이나 근로가 가능하다는 점에서 본 보고서에서는 외국인력에 대한 제도를 근로허가제로 명명하였음.

상으로 구분되며,

- 단기체류 전문인력에게는 고용허가제를 적용<sup>6)</sup>하고, 이주희망 외국인에 대해서는 '다중 우선순위'<sup>7)</sup>에 기반하여 비자와 정주허가를 발급하고 있음
- 독일은 1990년대 들어 전문인력에 대한 취업조건을 완화<sup>8)</sup>하고 개정된 이민법<sup>9)</sup>에 따라 고기능인력(highly qualified persons)<sup>10)</sup> 취업을 허용하고 있음
- 한국은 약 9개 업종<sup>11)</sup>과 기타 전문인력에게 확인절차 등을 걸쳐 취업이 가능한 비자를 내어주는 근로허가제를 운영하고 있음
- 일본은 1989년<sup>12)</sup> 출입국관리법 및 난민인정법(이하 '입관법'(入管法)이라고 함)을 개정하여 전문 외국인력 근로허가제를 운영해왔으며,
- 최근 '고도인재영입추진회의'는 노동인구 부족 및 장기 경기침체를 극복하기 위한 방안으로 외국인 전문인력을 대상으로 점수평가제<sup>13)</sup>를 도입하여 일정 수준을 상회하면 일본에서의 취업을 인정하는 방안을 검토 중에 있음

**- (전문인력의 자격) 대부분 전문인력에 대한 자격요건을 두고 이를 통과한 외국인에게 입국 및 구직을 허용**

- 예를 들어 미 이민서비스국의 '다중 우선순위'에 따라 1순위 이민자격을 부여 받기 위해서는 '지속적인 국가적 또는 국제적 찬사'로 증명된 과학·연구 분야 종사자 및 예술·체육인이라는 조건을 만족시켜야 하며,

6) 미국인 사용자가 요청하는 경우 전문직종에 대해 H-1B 비자 등을 발급하고 있음.

7) 1990년 미국 출입국관리법은 '취업(employment-based)' 이민 범주를 포함해 이민자에 대한 다중 우선순위 제도(multi-track preference system)를 수립하였으며 이민서비스국(Bureau of Citizenship and Immigration Services)은 이 법에 따라 140,000건의 취업이민 비자를 이 우선순위에 의해 배분함.(자세한 내용은 별첨 참조)

8) 과거 독일은 외국인 전문인력이라 하더라도 까다로운 취업 조건을 요구했으며 전문인력을 고용하는 사업장에 대해서도 사업장이 갖추어야 할 조건을 명시하였으나 고령화 및 성장동력 약화 등으로 고급 외국인력 도입의 필요성이 제기되면서 이 같은 정책을 중단하였음.

9) '이민을 조정·제한하며 EU 시민과 외국인의 체류와 통합을 규율하는 법률(Act to Control and Restrict Immigration and to Regulate the Residence and Integration of EU Citizens and Foreigners; Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsburgern und Ausländern)', 약칭 이민법 (The Immigration Act; Zuwanderungsgesetz) 제19조 제1항.

10) 고기능인력이란 이민법 제19조 제2항에 따라 특별한 기술적 지식을 지니는 과학자, 탁월한 지위에 있는 교수, 혹은 과학자, 건강보험법규정상 최고수입의 적어도 2배의 수입을 받는 특별한 직업경험을 지닌 전문가 혹은 간부임원으로 규정됨.

11) 해외기관에 소속되어 주재(D-7) 및 기업투자(D-8)자격에 포함된 기업 내 전근자, 무역경영(D-9) 자격에 포함된 기계나 장비설치·관리·수리를 위해 파견된 자와 교수·회화지도·연구·기술지도·전문직업·예술홍행(E-1~E-6) 부문의 전문 업종 등을 포함함.

12) 이전까지 일본은 전문인력을 포함한 모든 외국인력에 대해 배타적인 태도를 취해왔음.

13) 학력과 언어 능력 등을 점수로 환산하여 인력의 질을 평가하는 제도로 캐나다, 호주 등에서 시행하고 있음.

- 그 외에도 고급 학력 증빙, 근로자의 숙련도(경력) 등을 추가적으로 요구함
- 독일의 고기능인력은 학위나 경력, 고소득 고용계약서 등을 증빙해야함
- 한국에서도 일정한 학력, 경력 등을 요구하고<sup>14)</sup>, 검증되지 않은 외국 전문인력<sup>15)</sup>을 고용하고자 할 경우 관련부처 장관의 추천절차를 거치도록 하고 있음
- 일본의 전문기술인력 자격은 체류자격별로 상이하나 증명 가능한 학력이나 경력(또는 보수)을 가지고 자격증을 필요로 하는 경우가 많음
- 일본이 시행할 '점수제'에 따르면 외국인 전문인력은 일본 내 취업을 위해 학력과 연간 수입, 모국에서의 실무 경험, 일본어 능력 등의 측면에서 평가를 받게 될 전망<sup>16)</sup>

- (취업 업종) 외국인 전문인력은 과학·기술의 연구 및 지도 및 기타 고급 학위 및 경력을 요구하는 직종에 종사하도록 규정되어 있음

- 미국은 의사, 엔지니어, 연구원 및 컴퓨터전문가 등 전문인들의 단기 취업을 장려하기 위해 H-1B비자를 광범위하게 발급하며 시장상황에 따라<sup>17)</sup> 본 비자 발급을 위한 노동시장테스트는 생략될 수 있음
- 독일은 2000년 8월 1일부터 2008년 7월 31일까지 「정보·통신기술 분야의 외국인 고급전문인력에 대한 취업허가 시행령」을 바탕으로 소위 그린카드제<sup>18)</sup>를 통한 IT고급인력의 취업을 권장한 바 있음<sup>19)</sup>
- 한국에서 전문인력은 해외기관 소속으로 주재(D-7), 기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9) 자격으로 파견되어 근무하거나 교수·회화지도·연구·기술지도·전문직업·예술홍행·특정활동 업종에서 근무할 수 있음

14) 교수(E-1)의 경우 고등교육법에 의한 자격요건을 갖추고 전문대 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 교육 또는 연구지도 제안을 받아야 하며, 회화지도(E-2) 비자는 해당 외국어를 모국어(미국, 영국, 캐나다, 뉴질랜드, 호주, 아일랜드, 남아공)로 하는 국가 국민으로서 학사학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력을 보유한 자여야 함.

15) 연구(E-3) 및 기술지도(E-4)의 경우 명문화된 자격조건이 없으며 전문가 이상의 지식 및 경력을 보유하고 해당 수요를 충족시킬 수 있는 인력에게 주어짐. 전문직업(E-5)는 건설교통부장관 및 보건복지부장관의 추천을 받은 전문자격 보유자에게, 예술홍행(E-6) 비자는 수익이 따르는 예술활동에 참여하는 예술가 및 예술가의 동행자를 포함하며 특정활동(E-7)은 기타 정의되지 않은 전문가에 대해 부여될 수 있음.

16) 조선일보, 2011.3.8자 기사.

17) 새로운 산업의 부흥기에 특정 업종 수요가 급증할 경우 내국인력으로도 수요를 충족하기 어렵기 때문에 단기 전문인력을 대규모로 도입하기 위해 한시적으로 쿼터를 완화하기도 함.

18) 과거 미국의 영주권이 녹색(그린)이었던데서 비롯된 용어로, 통상 영주권을 지칭함.

19) 현재는 운영되고 있지 않음.

- 일본은 외교·공용을 포함하여 연구, 교육, 의료 등 16개 분야<sup>20)</sup>에서 전문인력으로 활동할 수 있음

< 국가별 전문인력 정책 >

	미국	독일	일본	한국
제도	근로허가제	고기능인력 고용허가제	(현)고용허가제 점수제(예정)	근로허가제
근로자 자격	학력, 숙련도(경력 보수, 자격증 보유 등)	숙련도(경력 보수)	학력, 숙련도(경력 보수, 자격증 보유 등)	학력, 숙련도(경력 보수, 자격증 보유 등)
취업업종	주로 의사, 과학·기술분야 연구 등 시장상황에 따라 탄력적으로 운용	과학·기술분야	외교·공용을 포함하여 연구, 교육, 의료 등 16개 분야	연구·기술 및 고급 학위나 경력을 요하는 직종

○ 전문인력 유입 장려책

- (출입국 편의 제공) 각국은 전문인력에 완화된 쿼터제 적용 및 긴 체류기간, 노동시장테스트 생략 및 입국절차 간소화 등의 출입국 편의를 제공함
  - 미국은 노동시장의 필요에 따라 H-1B비자의 쿼터제를 탄력적으로 운영하여 전문인력의 취업을 장려하고 있으며 상대적으로 긴 체류기간(6년)을 허용
  - 독일에서 외국인 고기능인력은 연방노동청의 허가가 있거나<sup>21)</sup>, 승인이 필요하지 아니한 것으로 규정한 취업유형<sup>22)</sup>에 한해 정주허가를 받을 수 있음<sup>23)</sup>
  - 한국은 외국인 전문인력 유치확대를 위해 쿼터나 체류기간 연장 회수 제한, 노동시장심사 등을 생략하고 복수사증을 부여하는 출입국 우대제도<sup>24)</sup> 등을 시행하고 있음
  - 일본은 전문기술을 보유한 외국인의 일본 취업과 체류를 장려하기 위해 '점수

20) 교수, 예술, 종교, 보도, 투자·경영, 법률·회계 업무, 의료, 연구, 교육, 기술, 인문지식·국제업무, 기업내 전근, 흥행, 기능. 상기 체류자격 외국인에 대해 도입을 적극적으로 추진.  
 21) 이민법 제39조(외국인 취업에 대한 취업허가).  
 22) 이민법 제42조(규율의 승인).  
 23) 이민법 제19조.  
 24) 연장된 체류기간과 근무처 추가 및 변경을 허용하는 Gold카드, 연장된 체류기간을 허용하는 Science카드 등.

제'를 통과한 외국인 전문인력에 대해 비자취득 및 취업 수속을 간소화하는 우대정책을 마련하는 방침을 고려하고 있음

- (이주 및 정착) 또한 전문인력의 정착을 위해 조건에 따라 영구이주를 허용하고 그 가족들의 취업 및 교육을 허용

- 미국은 '다중우선순위'에 따라 영주허가를 받은 전문인력의 가족에게도 영주 및 취업을 허용하고 그 자녀의 공립학교 등록이 가능함
- 독일 내 취업 및 정주허가 허용된 외국인 고기능인력의 가족도 이민법 제 29조에 따라 독일 입국 및 취업이 가능함
- 한국은 2007년 전문인력에 대한 영주권취득요건을 기존 12년 이상 체류에서 10년<sup>25)</sup>으로 단축하여 전문인력 이주를 장려하고 있음
- 일본은 '점수제'를 통과한 외국인 전문인력에 대해 '연속 10년 체류'였던 영주 허가 요건을 5년으로 완화하는 방침을 고려하고 있음

< 국가별 전문인력 인센티브 제도 >

	미국	독일	일본	한국
쿼터제 완화 또는 면제	○	○	○	○
긴 체류기간	○	○	○	○
복수사증 등 출입국 우대	○	○	○	○
(제한적) 영주권 부여	○	○	○	○
가족 통합 허용	○	○	X	○
가족구성원 취업 허용	○	○	X	X

주: ○는 관련 제도나 조건이 있음을 의미하고 X는 관련 제도나 조건이 있음을 의미함

○ 외국인력의 통합 방안

- (정책 마련 배경 및 방향성) 전문인력을 비롯한 체류외국인이 증가하면서 이들의 사회 적응을 돕고 경제·사회 활동에 통합될 수 있도록 지원할 필요성

25) 10년 이전이라고 하더라도 5년 이상 전문인력 자격으로 체류한 전문인력에게는 거주자격(F-2)를 부여.

**이 증가하고 있음**

- 외국인의 경우 전문인력이라고 하더라도 언어적 장벽, 문화적 차이 등으로 인해 노동시장 및 사회 적응에 어려움을 겪을 가능성이 높음
- 선진국의 사례를 보면, 독일은 외국인력을 대거 도입하고 15년 정도 지난 후 외국인 2,3세의 사회부작용 현상을 경험하면서 통합정책을 시행해왔음
- 이에 따라 각국은 체류외국인의 언어적·경제적·사회적 통합을 지원하기 위해 학교, 상담소, 지원센터 등 사회시설 위주의 지원 방안을 시행하고 있음

**- (외국인력 사회 통합) 각국은 외국인력의 노동시장 및 사회통합을 위해 취업 허용 및 언어·문화 교육 제공, 복지 혜택 지원 등을 시행하고 있음**

- 미국은 내 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국가에 근거한 고용차별 금지<sup>26)</sup>를 공표하여 외국인에 대한 차별을 지양하고 고용평등기회위원회<sup>27)</sup>를 운영하여 이주 외국인력의 노동시장 통합을 위한 제도적 기반을 갖추고 있음
- 또한 이주민의 언어적 통합<sup>28)</sup>과 정규교육과정 적응<sup>29)</sup> 지원을 위한 다양한 제도를 갖추고 있음
- 독일은 이주민 2,3세의 취업지원<sup>30)</sup>을 중점 과제로 삼고 있으며 2005년 1월 신 이민법 시행을 계기로 이민자들에 대해 연간 630시간의 통합교육<sup>31)</sup>의 의무를 부과하고 참가자 1인당 시간당 2.05유로의 지원금을 지급하는 등 이민자 사회 통합을 강화하였음
- 또한 이주민 2,3세대의 독일사회 적응을 위해 정상적인 학교교육과 직업양성 교육을 받을 수 있도록 지원함

26) 민권법 제7장(1964).

27) Equal Employment Opportunity Commission.

28) 영어습득국(OELA)는 영어구사능력 제한 학생(LEP Students)을 위해 학교와 주정부에 금전적 지원(Grants)을 수여하고 있으며 이민자녀를 위해 주정부 재정지원, 학생에 대한 재정지원, 교육프로그램 지원 등을 실시함. 이주민 2세를 위한 교육프로그램으로는 1965년 발표된 초중등 교육법(ESEA)의 수정 1조에 근거하여 연방교육부의 초중등 교육국(OESE)이 주관하는 EVEN START 프로그램은 저소득가정, 고등교육을 받지 못한 가정, 청소년 가장 가정 외에도 이민자 가족을 대상으로 가족 중심적 언어능력 향상을 지원하고 있음.

29) 2002년에 입법된 NCLB법(No Child Left Behind)은 생활수준과 교육성취도가 낮은 소외계층의 학생, 소수민족 학생, 이민자 학생들이 일정 수준의 학업성취 기준을 달성할 수 있도록 교육 프로그램을 보강하고 교사 훈련, 재정 지원 등을 강화하였음.

30) 독일 이민 2세대는 언어 및 문화, 정체성 측면에서 실질적으로 독일인인 반면 법적으로는 인정을 받지 못하고 사회·경제활동에서 소외되면서 이민 2,3세대의 범죄가 큰 문제점으로 부각되었음.

31) 630시간 중 600시간은 독어 교육으로 채워지며 나머지는 기초소양교육을 이수.

- 한국의 이주민 정책은 다문화가정의 구성원들을 위주로 구성되어 있어 이주 전문인력과 그 자녀에 대한 배려가 부족한 편
- (대국민 인식 제고) 내국인과 외국인이 공존하는 다문화사회를 위해서는 전 국민의 다문화 이해도 제고가 필수적이거나 한국의 대국민 인식 제고 정책은 홍보 캠페인 등에 그치고 있음
  - 한국과 독일은 국민의 다문화 이해 증진을 위해 프로그램 전시, 다문화 체험, 인식 제고 캠페인 등을 펼치고 있으나 체계적인 다문화 교육은 부족한 편
  - 반면 미국은 전국민의 다문화에 대한 이해도를 높이기 위해 국제이해교육의 교과목과 사회 교과목 위주의 이민자 교육과 다문화 교육 프로그램 운영을 제도화<sup>32)</sup>하고 이에 상응하는 교사 교육과정<sup>33)</sup>을 마련하고 있음

< 국가별 외국인력의 통합 정책 >

	미국	독일	일본	한국
관리				
취업지원	X	O	X	O
언어적 통합	O	O	X	O
문화·사회 교육	O	O	X	O
의무적 통합교육	X	O	X	X
이주민 2세 정규교과과정 이수 및 취업지원	O	O	X	O
복지 지원	O	O	X	O
대국민 인식 제고				
캠페인, 홍보	O	O	X	O
다문화 이해 교과과정 개발·적용	O	X	X	X

주: O는 관련 제도나 조건이 있음을 의미하고 X는 관련 제도나 조건이 있음을 의미함

32) 미국은 1960년대 중반 이후부터 다양한 민족과 인종집단에 관련된 주제를 교과서에 포함시키기 시작하였으며, 이 같은 다문화교육이 발전하여 현재는 타문화와 인종에 대한 이해, 문화적 자아정체성 형성, 다른 문화에 대한 경험 등이 교육과정의 주요 내용으로 다루어지고 있음.

33) 미국의 교원연수에서 교사들은 다문화 학습 자료를 구성하는 방법과 인종 집단 간의 긍정적인 관계를 촉진하는 수업방법을 습득하고 있으며 대부분의 주에서 이중언어나 ESL(English Second Language)교육 프로그램을 통해 다문화교사 자격증을 발급하고 있음.

## (2) 유학생

- 근래 들어 유학생이 잠재적인 전문인력이라는 점이 부각되면서 많은 국가들이 유학생 유치를 위해 노력하고 있음
  - 국내에서 학위를 취득한 외국인 유학생은 국내 대학에서 교육을 받고 장기간 유입국 문화에 노출되어 문화적 이질감이 적고 이중언어에 능숙하다는 점에서 유능한 전문인력으로 분류될 수 있음
  - 외국인 전문인력의 유입이 부진한 상황에서 외국 유학생의 취업은 외국인 전문인력 유입 통로가 될 수 있음
  - 미국의 경우 대학을 통한 유학생 유입이 두뇌유입의 주요 경로 중 하나임<sup>34)</sup>
- 이에 각국은 유학생 유치를 위해 유학 정보제공 안내, 통합관리 제도 운영, 취업기회 제공, 비자 전환 등의 지원을 제공하고 있음

### ○ 유학생 관련 제도와 유치 노력

- (제도) 각국은 우수한 유학생을 유치하기 위한 정책과 제도를 운영함
  - 미국 국토안보부는 2003년 6월 이민·관세 집행국 산하에 SEVP(Student and Exchange Visitor Program)을 설립하여 유학생 정책을 조율하고 관련 업무를 주관하고 있음
  - 또한 2000년 「교육에 있어서 국제교류·협력에 관한 방침」에 따라 유학생 비율이 낮은 학교를 지원하고 비자와 세금 수속 등 교류에 장애가 되는 사항에 대한 제재 완화를 추진하는 등 법제도 정비도 병행하고 있음
  - 독일은 '학습의 장으로서의 독일의 국제경쟁력 향상을 위한 연방 및 주 수장 공동선언'(1996)을 발표하고 유학생을 대상으로 비자 수속 간략화, 영어수업 확대, 국제 통용성을 갖는 학위 도입 등을 추진해왔음
  - 한국에서는 2005년 6월 법무부가 유학생의 편의 도모를 위해 사증 및 체류허

34) 미국의 대학에서 박사학위를 받은 많은 과학 기술자들, 특히 중국이나 인도 등의 개발도상국 출신 학위자의 삼분의 이 정도가 미국에 정착하기를 원하는 것으로 알려짐.



가 절차를 간소화하고 복수사증 제도를 도입하였음

- 또한 교육과학기술부는 2012년까지 유학생 10만명을 유치한다는 계획 하에, 초청 외국인 장학생 규모 확대, 한국유학 정보 제공 등을 지원하고 있음
- 일본은 2008년 저출산 문제 해결과 글로벌 전략의 일환으로 2020년 외국인 유학생을 30만명까지 증가시키는 것을 목적으로 하는 '유학생 30만명 계획'을 채택하고, 일본학생지원기구<sup>35)</sup>에 외국인 유학생 지원 및 학생생활 지원 프로그램 주관을 맡기고 있음

**- (유학생의 유치) 국가별로 정보 제공 및 상담, 장학금 지급, 교과과정 등을 확대하여 유학생을 유치하기 위해 노력하고 있음**

- 미국은 국무성 교육문화부 산하에 유학생 상담 기관인 EducationUSA<sup>36)</sup>를 두고 전세계 170여국의 잠재 유학생들에게 미국 교육기관에 대한 다양한 정보와 서비스를 제공<sup>37)</sup>하여 유학생에게 편의를 제공함
- 독일은 DAAD<sup>38)</sup> 홈페이지 등을 통해 예비 유학생에게 독일 유학 정보와 장학금 지원 등을 제공하고 있음
- 한국정부는 정보 및 상담서비스 제공<sup>39)</sup>, 정부 초청 외국인 장학생 규모 확대, 학부과정 신설 등을 통해 유학생 유치를 지원하고 있음
- 일본의 일본학생지원기구는 유학생 장학금 지원, 일본유학시험, 유학생생활 지원, 귀국 유학생 지원, 유학정보 센터 운영 등의 사업을 수행하며,
- 최근에는 취업 등 졸업 후 진로에 이르기까지 유학생 정책을 체계화하고자 노력하고 있음

35) 일본학생지원기구(JASSO: Japan Student Services Organization)는 학생생활 지원사업을 종합적으로 시행하기 위해 2004년에 설립된 기관.

36) 전세계 170여국에 450개 이상의 지사를 두고 있음.

37) 미국 입국전에 필요한 학문적·문화적 준비사항, 고등 교육기관의 교수진, 학사과정, 행정, 학생 서비스 등 학교에 대한 자세한 정보 등의 정보를 유학상담 서비스 미국 대학 설명회, 비자 세미나 등의 개최를 통해 제공하고 있으며 경우에 따라 에세이 작성 워크숍이나 증명서 번역 등의 서비스를 제공하기도 함.

38) 독일 대학의 글로벌화, 해외에 독일 언어 및 문화 전파, 개발도상국 지원 등을 목표로 설립된 독일 기관으로 정식명칭은 'Deutscher Akademischer Austausch Dienst; German Academic Exchange Service'. 독일의 학생 교류 및 유학생 지원을 주관함.

39) 'Study Korea Project' 등 한국의 외국인 유학생 유치정책에 따라 홈페이지를 통해 비자발급, 한국어 능력 시험 및 한국의 교육기관 등 한국유학을 소개하고, 중국·몽골·베트남·우즈베키스탄 등 한국의 주요 외국인 유학생 출신지역에서 유학박람회를 개최하는 등의 활동을 벌이고 있음.

< 국가별 유학생 유치 정책 >

	미국	독일	일본	한국
정책 및 프로그램	SEVP(Student and Exchange Visitor Program)	DAAD(German Academic Exchange Service)	유학생 30만명 계획	2012년까지 유학생 10만명을 유치한다는 계획
유학생 유치				
정보·상담 제공	O	O	O	O
장학금 지원	O	O	O	O
교과과정 확대	X	O	O	O
수속 간소화 등 법제도 정비	X	O	X (예정)	O

주: O는 관련 제도나 조건이 있음을 의미하고 X는 관련 제도나 조건이 있음을 의미함

○ 유학생의 관리와 취업

- (유학생의 관리) 미국은 오랜 경험을 바탕으로 체계적인 유학생 관리 체계를 갖추고 있는 반면, 한국과 일본은 유학생 관리가 미흡한 편
  - 미국의 SEVP는 SEVIS<sup>40)</sup>라는 전산망을 운영하여 유학생의 체류기간 중 유학생 본인과 그 가족, 미국의 교육기관을 통합적으로 관리하고 있음
  - 또한 미국 내 대학에서 과학기술계통의 박사 학위 소지자에 대한 정보를 수집하고<sup>41)</sup> 특히 이들의 근로환경을 조사<sup>42)</sup>하여 과학기술 인력 자원 연구에 활용하고 있음
  - 또한 대학 차원에서도 유학생 관리기구를 두고 유학생에 편의를 제공함<sup>43)</sup>
  - 독일은 국가 및 개별 대학 차원에서 유학생 관리·지원 시스템을 운영함
  - 한국의 경우 정부주도하에 유학생을 관리하는 시스템은 없으며 전문성이 부족한 개별 교육기관이 유학생을 관리하면서 문제점들이 드러나고 있음<sup>44)</sup>

40) Student and Exchange Visitor Information System.

41) 미국 NSF(National Science Foundation)은 20세기 초반부터 과학기술계통 박사학위 수여자들에 대한 정보인 Survey on Earned Doctorates(SED)를 수집하고 있음.

42) 조사의 명칭은 Survey of Doctoral Recipients(SDR)이며 1993년부터 격년으로 과학 기술(Sciences and Engineering)계통에 종사하는 박사 학위자들의 직장환경(직장의 종류, 교육 연구 환경, 직업 만족도, 봉급 등)에 관한 자료를 모집하고 있음.

43) 유학생이 많은 USC(University of Southern California)나 뉴욕대, 컬럼비아대와 하버드대 등은 각기 유학생 전담기구를 운영하며 신입생 오리엔테이션 및 입학시 필요한 법적 절차와 이민법규에 대한 설명회 개최, 각종 서류 작성, 개별 상담서비스 등을 제공.

44) 특히 학생 정원을 채우는데 어려움을 겪고 있는 지방의 중소대학들이 유학생 유치에만 치중하여 유학생들이 수강할 수 있는 프로그램 개설에 소홀히 하거나, 영세대학들의 유학생 관리가 소홀한 점을 틈타 등록금만 내고 불법으로 취업하는 등의 폐해가 언론 등을 통해 보도되고 있음(조선일보, 2011.4.4).

- 2009년 9월에서야 교육과학기술부가 유학생 50명 이상 대학은 전담직원 1명 이상을 배치하고 유학생 200명 이상의 대학은 전담조직을 설치하고 '외국인 유학생 콜센터'를 운영하는 내용의 시책을 발표하였음
- 일본은 성적이 불량한 유학생에 대한 재적 관리 체계를 운영하며 졸업 후 귀국 유학생에 대해서는 인적 데이터를 확보해두었다가 정보, 네트워크 등을 지원하고 있음

< 국가별 유학생 관리 제도 >

	미국	독일	일본	한국
재학생 본인 및 관련기관 파악·관리	O	X	X	X
졸업생 네트워크 관리	O	X	O	X
유학생 지원조직 운영	O	O	X	O
성적불량자 관리	X	X	O	X

주: O는 관련 제도나 조건이 있음을 의미하고 X는 관련 제도나 조건이 있음을 의미함

- (유학생의 취업) 각 국가는 유학생의 취업을 허가하고 있으나 법제도나 장려 정책은 큰 차이가 나고 있음

- 미국 내 유학생들은 졸업 전후에 직업훈련 프로그램<sup>45)</sup>을 신청하여 졸업 후 최대 12개월까지 취업경험을 쌓을 수 있음
- 유학생이 미국 내 취업을 원하는 경우 각 학교의 학생취업지원 센터를 통해 내국인 학생과 동등한 지원을 받으며 취업을 준비할 수 있고, 최대 20,000명<sup>46)</sup>까지 취업 비자(H-1B)로의 전환이 가능함
- 무엇보다도 미국은 유학생 출신 전문인력에게 취업이민<sup>47)</sup> 및 가족 통합<sup>48)</sup>을 허용하는 우대정책을 시행하고 있어, 상당수 유학생들이 학위 취득 후 미국에 남아 지식기반사회의 혁신과 성장을 이끌고 있음<sup>49)</sup>

45) Optional Practical Training(OPT).

46) H-1B비자의 쿼터는 최대 65,000명으로 제한되어 있으나 취업 유학생은 이로부터 제외됨.

47) 졸업 후 H-1B비자를 취득한 전문인력은 H-1B 비자기간 내에 취업 이민을 신청하여 영주권을 받을 수 있음.

48) 영주권 취득자인 본인을 포함하여 배우자, 자녀 모두 미국 공립학교에 입학할 수 있음.

49) 특히 과학·기술·엔지니어링·수학 분야는 역사적으로 미국 경제의 기술격차 해소를 위해 외국인 유학생에 대한 의존도가 높은 부문으로, 전체 석사·박사 학위 수여자의 3분의 1 이상이 외국인 유학생이고, 이 분야에서 미국에 필요한 인력을 외국인 학위 취득자로부터 충당하기 위해 미국에서의 취업을 증진시킬 수 있는 정책이 검토되고 있음.

- 독일내 외국인 유학생들은 이민법 제 16조 4항에 따라 학업을 마친 후 1년 동안 일자리를 찾기 위해 체류허가를 받을 수 있음
- 한국의 경우 외국인 유학생에 대해 구직활동을 위한 체류기간 연장한도는 6개월로 비교적 짧아 구직활동에 어려움이 있으며 유학생의 체류자격 변경<sup>50)</sup>도 비교적 최근에서야 단계적으로 허용되었음
- 일본은 「유학생 30만명 계획」의 달성을 위해 일본에서 유학하는 외국인 학생의 50% 정도가 졸업 후 일본에서 취업할 수 있도록 하는 지원체제 마련을 논의 중에 있음

< 국가별 유학생 취업 정책 >

	미국	독일	일본	한국
직업훈련 프로그램 운영	○	X	X	X
졸업 후 취업활동을 위한 체류 허가	○	○ (1년)	○	○ (6개월)
용이한 취업 비자 전환	○	○	X (예정)	X

주: ○는 관련 제도나 조건이 있음을 의미하고 X는 관련 제도나 조건이 있음을 의미함

### 3. 외국인 전문인력 정책의 평가와 시사점

#### ○ 국가별 정책의 특징과 평가

- 각국은 전문인력 유입을 위해 편의 제공 및 정착 지원 방안을 시행하고 있으며 특히 유학생의 유치에 노력하고 있음
- (미국) 전문인력을 평가하는 체계적인 기준과 몇십년간 축적해온 유학생 관리 노하우가 특징임
  - 미국은 '다중 우선순위'에 따라 엄선한 전문인력과 그 가족을 자국민으로 받아들이고 있음
  - 이들의 노동시장, 사회 통합을 촉진하기 위해 체계적인 교육 제도를 시행함

50) 이공계 학사 이상의 학위 취득자, 이공계 전공 7학기 이상 수요자, 인문계 석사 이상의 학위 취득자, 인문계 학사 이상의 학위 취득자, 인문계 학사 이상 학위취득자(총(학)장의 추천 필요) 순으로 일정분야 '교수(E-1)' 또는 '특정활동(E-7)'에서 취업할 수 있도록 체류자격 변경이 허용됨.

- 오랫동안 쌓아온 유학생 관리 노하우와 유학생 데이터 베이스를 활용한 과학적인 유학생 활용 정책이 체계적임
- (독일) 전문인력 유치를 위한 노력은 비교적 평범하지만 이주민과 그 자녀를 위한 노동시장·사회통합 노력이 다른 국가에 비해 높은 수준
  - 독일의 경우 70년대 이후 다소 폐쇄적인 외국인력 정책을 견지해온 결과, 전문인력 정책도 평범한 수준
  - 한편 이주민에 대한 의무적 통합 교육과 이주민 자녀를 위한 정규과정 수료 및 취업훈련 지원 수준은 높은 편
- (일본) 아직까지 전문인력에 대한 법제도는 미흡한 편이나 점수제 도입 및 유학생 30만명 계획 등은 매우 야심찬 것으로 판단됨
  - 점수제는 이민에 호의적인 캐나다, 호주 등 일부 국가에서만 시행되는 제도로 본 제도의 도입을 통해 외국인 전문인력을 유치하려는 일본의 의지가 돋보임
  - 특히 유학생의 50%이상을 졸업 후 일본 내에 취업 시킨다는 계획은 이중 언어에 능통한 전문인력 유치 및 일본의 세계화에 큰 도움이 될 것으로 전망됨
- (한국) 전문인력 및 유학생 유치 정책은 마련되어 있으나 유학생 관리 등 관련 제도나 다문화교육은 미흡함
  - 전문인력과 유학생 정책에 있어서는 적극적인 유치전략이 부족함
  - 특히 유학생에 대한 재학기간 및 졸업 후 관리 체계가 부재하여 실질적인 전문인력 유치로 이어지지 못하고 있음
  - 외국인, 이주민을 이해하고 공존하기 위해 필요한 의무적 다문화교육이나 지도체계 등 다문화교육 체계가 부재함

## ○ 시사점

첫째, 전문인력의 유입을 촉진하기 위한 노력을 확대해야 한다.

- 선진국 출신 전문인력 위주의 유치 전략에서 벗어나 개도국의 전문인력을 적극적으로 유치하는 등 외국인 전문인력 유입 경로를 다양화할 필요가 있음

- 또한 국비 유학생 규모를 확대하고 유학생들이 참여할 수 있는 학부 과정 및 프로그램 등을 확충하여 잠재적 전문인력 유치 노력을 강화해야 함

**둘째, 외국인 전문인력의 국내 정착을 장려하기 위해 온·오프라인 사회 활동 및 거주 편의를 제고해야 한다.**

- 외국인 전문인력이 실제 장기 체류 내지는 이주를 고려할 수 있도록 실생활의 불편 해소부터 자녀 교육 등 거주환경의 편의성을 제고해야 함
- 특히 다수의 경제·사회 활동이 온라인 상에서 이뤄지는 국내 여건 상, 온라인 사이트에서의 외국인 회원 가입 및 활동 허용을 의무화하여 외국인이 온라인에서 소외되지 않도록 배려해야함

**셋째, 유학생이 실질적으로 국내 유능한 전문인력으로 성장할 수 있도록 선발 과정 및 재학 관리를 철저히 해야 한다.**

- 유학생의 전문인력 전환율을 높이기 위해 선발 과정에서부터 학업 수료 의지 및 국내 취업 의사를 감안하여 선발해야 함
- 또한 재학 중 유학생의 무단 이탈 및 불법 취업을 막기 위해 유학생 본인의 재적 관리와 그의 가족과 학업 기관에 대한 관리를 강화하고,
- 졸업 후에는 유학생의 취업 현황을 데이터베이스화 하여 유학생을 활용하려는 기업과 잠재 유학생들에게 정보를 제공하고 외국인 전문인력 정책에 반영

**넷째, 유학생의 체류기간 제한을 완화하고 비자 전환 편의성을 제고하여 유학생의 국내 취업을 장려해야 한다.**

- 졸업 후 6개월만 체류할 수 있는 유학생의 체류기간 제한을 1년 정도로 완화하고, 취업 유학생을 위해 비자 전환 편의성을 제고해야 함

- 최근에는 많은 기업들이 졸업 전 인턴 제도를 통해 인력을 선발하는 점을 감안하여 유학생의 재학 중 근로를 허가하는 방안을 고려할 수 있음

**다섯째, 외국인과 내국인이 공존하는 다문화 사회를 마련하기 위해 외국인 뿐만 아니라 내국인을 대상으로 한 사회통합 교육을 실시해야 한다.**

- 전문인력 본인에 대해 사회통합교육을 의무화하고 그 가족에 대해서는 정규교과과정 수행 및 취업을 위한 재정적·인적 지원을 확대해야 함
- 또한 국민을 대상으로 다문화 교과과정을 도입하고 이를 위한 프로그램과 교사 자격제도를 적용하는 것을 고려할 수 있음 **HRI**

전혜영 연구원 (haloween@hri.co.kr, 02-2072-6241)

[별첨]

< 미국의 이민자 다중 우선순위 제도 >

	조건
1순위	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (지속적인 국가적 또는 국제적 찬사로 증명된) 과학, 예술, 교육, 사업 또는 운동에 비범한 능력을 지닌 자</li> <li>- 선임급 직위에 취업하려는 “뛰어난” 교수 및 연구원으로 미국인 고용주가 신청서를 제출한 자</li> <li>- 다국적기업의 중역 및 매니저(이상 배우자 및 자녀 포함)</li> </ul>
2순위 (비자 4만건)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고급학위를 요하는 직종의 종사자 및 과학, 예술 및 비즈니스에서 특별한 능력을 가진 외국인(배우자 및 자녀 포함)</li> </ul>
3순위 (비자 4만건)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 숙련근로자, 전문가 및 학사 학위 소지자(배우자 및 자녀 포함)</li> <li>- 기타근로자(미숙련 근로자, 10,000건으로 제한됨)</li> </ul>
4순위 (비자 1만건)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 종교 목회자와 종교집단에서 일하는 자</li> <li>- 외국 의대 졸업생</li> <li>- 해외 주재 미국 공관의 외국인 직원</li> <li>- 국제 단체에서 은퇴한 외국인 직원(이상 배우자 및 자녀 포함)</li> </ul>
5순위 (비자 1만건)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용창출(투자자)<sup>51)</sup></li> </ul>

51) 100만달러 이상의 투자자로 해당 투자로 10명 이상의 미국인을 위한 고용이 창출되어야 함.



## HRI 經濟 指標

---

### ■ 主要 經濟 指標 推移와 展望

---

主要 經濟 指標 推移와 展望

구 분		2008	2009 <sup>P</sup>	2010 <sup>P</sup>					2011 <sup>E</sup>	
				1/4	2/4	3/4	4/4	연간		
국 민 계 정	경제성장률 (%)	2.3	0.2	8.1	7.2	4.4	4.8	6.1	4.3	
	민간소비 (%)	1.3	0.2	6.3	3.7	3.3	3.2	4.1	3.8	
	건설투자 (%)	-2.8	4.4	2.3	-2.9	-2.3	-4.7	-2.3	1.5	
	설비투자 (%)	-1.0	-9.1	29.9	30.2	24.3	16.0	24.5	8.5	
대 외 거 래	경상수지 (억 \$)	32	328	3	89	99	92	282	197	
	통 관 기 준	무역수지 (억 \$)	-133	426	30	145	114	128	417	304
		수출 (억 \$)	4,220	3,635	1,011	1,203	1,171	1,289	4,674	5,168
		증감률 (%)	(13.6)	(-13.9)	(35.8)	(33.1)	(23.6)	(24.0)	(28.6)	(10.8)
		수입 (억 \$)	4,353	3,231	981	1,057	1,507	1,161	4,257	4,864
		증감률 (%)	(22.0)	(-25.8)	(37.4)	(43.0)	(24.6)	(25.1)	(31.8)	(14.4)
소비자물가 상승률 (%)	4.7	2.8	2.7	2.6	2.9	3.6	2.9	3.0		
실업률 (%)	3.2	3.6	4.7	3.5	3.5	3.3	3.7	3.5		
국제유가 (평균, Dubai, \$/배럴)	94	62	76	78	74	82	78	88.7		
원/달러 환율 (평균, 원)	1,103	1,276	1,143	1,165	1,184	1,132	1,156	1,090		

주: P(Preliminary)는 잠정실적치, E(Expectation)는 전망치.