

---

## 고학력 여성 해외취업 지원사업 실태와 정책과제

---

연구책임자 : 김 남 희 (본원 연구위원)

공동연구자 : 신 선 미 (본원 연구위원)

박 성 정 (본원 연구위원)

위촉연구원 : 한 지 숙 (본원 위촉연구원)



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

## 발 간 사

최근 OECD 등 선진국에서는 국가 간 인적자원의 유입과 유출에 대하여 많은 관심을 기울이고 있습니다. 전통적으로 국가 간 인적자원의 이동을 두뇌유출이라고 보는 관점에서 전환하여 이제는 두뇌 순환이라는 적극적인 차원에서 이러한 현상을 주목하고 있습니다. 우리나라에서도 외환위기 이후 인력의 해외취업에 관한 논의가 정부와 언론의 주목을 받고 있고 있습니다. 특히 장기화된 청년실업문제 해결의 방안 중 하나로서 관심을 받으면서 정부부처와 고등교육기관, 지방자치단체 등을 중심으로 다양한 해외취업 지원사업이 전개되고 있으며 많은 여성들이 이러한 사업에 관심을 가지고 적극적으로 참여하고 있는 것으로 알려져 있습니다. 그럼에도 불구하고, 지금까지 여성정책의 관점에서 이러한 현상에 대해 본격적인 탐구와 분석이 이루어진 바는 없습니다.

인적자원의 국제적 활용 관점에서 여성의 해외취업은 가능성이 있는 새로운 시장을 개척하는 블루오션과 같은 정책영역이 될 수 있다고 볼 수 있습니다. 이제 한미 FTA의 성공적인 체결에 힘입어 향후 유사한 형태의 국가 간 협정이 확대되면서 그에 따른 교역 및 인구이동의 증가가 더욱 활발히 이루어질 것으로 예상되고 있고, 이런 상황 속에서 고학력 여성은 남성에 비해 상대적으로 뛰어난 외국어 능력과 국제 환경에서의 적응력 등으로 인해 해외취업에 성공할 수 있는 가능성이 높다고 합니다. 향후 다른 선진국에 비해 크게 저활용되고 있는 고학력 여성인력에게 해외취업이 새로운 기회가 될 수 있도록 하기 위한 보다 적극적인 국가의 관심과 지원이 필요할 현실점에서 본 연구는 고학력 여성이 참여하고 있는 각종 해외취업 지원사업의 현황을 파악하고 그 안에서의 여성의 참여와 경험을 분석함으로써 향후 고학력 여성의 해외취업에 대한 전망과 가능성, 개선점, 정책적 지원방안 등을 모색하였습니다.

연구의 특성상 물리적으로 연구진행에 어려움이 있었음에도 불구하고 최선을 다해준 연구진과 본 연구를 위해 협조를 아끼지 않은 해외취업 지원사업 관련 기관 관계자 분들께 감사드리며, 특히 어려운 여건 속에서도 해외취업에 성공하여 곳곳이 자기 인생을 개척해 나가면서 그 경험을 함께 나누어주신 면담 참여자 여성분들께 깊은 감사와 찬사를 보냅니다.

2007년 12월

한국여성정책연구원

원 장 김 경 애

## 연구요약

### 1. 연구의 개요

#### 가. 연구목적

OECD 등 선진국에서는 국가 간 인적자원의 유입과 유출에 대하여 많은 관심을 기울이고 있으며 최근에 들어서 두뇌 순환이라는 적극적인 차원에서 바라보고 있다. 우리나라에서도 외환위기 이후 청년인력의 해외취업에 관한 논의가 정부와 언론의 주목을 받고 있다. 특히 장기화된 청년실업문제 해결의 방안 중 하나로 관심을 받으면서 정부부처와 고등교육기관, 지방자치단체 등을 중심으로 다양한 해외취업 지원사업이 전개되고 있으며 많은 여성들이 이러한 사업에 관심을 가지고 적극적으로 참여하고 있는 상태이다. 한미 FTA의 성공적인 체결에 이어 향후 유사한 형태의 국가 간 협정이 확대되면서 그에 따른 교역 및 인구이동의 증가가 예상된다. 여성은 외국어 능력이나 국제환경에서의 적응력 면에서 남성보다 뛰어난 것으로 알려져 있고 국제 경험에 대한 욕구도 남성에 비해 뒤지지 않아서 해외취업에 대한 관심과 욕구가 점차 커지고 있다.

이에 본 연구에서는 고학력 여성이 참여하고 있는 각종 정부관련기관 및 고등교육기관에서 실시하고 있는 해외취업 지원사업의 현황을 파악하고 그 안에서 여성의 참여와 경험을 분석함으로써 향후 고학력 여성의 해외취업에 대한 전망과 가능성, 개선점, 정책적 지원방안 등을 모색하였다.

#### 나. 연구내용

- 1) 해외취업에 대한 이론적 논의와 추세, 현황 파악
- 2) 해외취업 지원사업의 실태와 여성의 참여 및 경험 분석
- 3) 향후 여성의 해외취업 관련 정책방안 도출

## 다. 연구방법

### 1) 문헌분석

- 선행연구, 정부부처 정책자료 및 보도자료 등

### 2) 통계자료 분석

- 노동부 노동백서
- 법무부의 출입국·외국인 정책본부의 출입국 통계
- 한국교육개발원 및 교육인적자원부의 고등교육기관 졸업생 취업 조사
- 한국직업능력개발원의 대학 재학생의 희망직업조사 및 석박사과정 재학생의 희망직업조사
- 각 해외취업 지원사업 기관의 사업관련 통계

### 3) 심층면담

- 사업 참가자 30여명 및 사업 담당자 20여명

### 4) 전문가 자문회의 및 관계자 워크샵

## 2. 주요 연구내용 및 결과

### 가. 해외취업에 대한 이론적 논의

- ☐ 국제적인 인적 물적 교류가 활발해지면서 세계적으로 인적자원의 국제적 활용에 대한 관심이 높아지고 있는 가운데 기존의 두뇌유출과 같은 소극적인 개념이 아닌 두뇌순환이라는 차원에서 인적자원을 적극적으로 활용하고자 하는 움직임이 나타나고 있다.
- ☐ 국가적으로 볼 때 취업에 따른 인구의 이동은 직접적으로는 송금 등을 통한 경제적 효과 뿐만 아니라, 장기적으로 사회, 문화, 외교 등에 있어서 자국의 영향력 증대나 국제교류 증대라는 간접적 효과를 가져오고 있으나, 한편으로는 두뇌유출에 대한 우려를 낳기도 한다.
- ☐ 선행연구에 따르면 사람들은 일정한 투자에 비해 얻을 수 있는 기대수익이 커지는 방향으로 움직인다. 즉, 지역을 이동함으로써 얻을 수 있는 수익으로 임금이 커지거나, 그 외의 다른 조건 즉, 교육기회, 사회제도, 생활여건 등이 나

아진다면, 이를 따르는 방향으로 이동이 일어날 수 있다고 본다.

- 인구의 국제이동에 있어 여성을 주목할 때 흥미롭게도 인구의 국제이동 인구에서 여성이 차지하는 비중은 절반 이상으로, 어떤 사회지표에서보다 여성이 잘 대표되고 있는 것으로 보고된다. 그럼에도 불구하고 최근까지 인구이동 연구에서 여성은 주체성이나 중요성을 인정받지 못한 경향이 있다.
- 우리나라 여성의 해외취업을 설명하는 요인을 살펴보면, 크게 사회경제적요인, 문화적 요인, 개인적 요인이 언급될 수 있다. 무엇보다 외환위기 이후 상당기간 지속되어온 청년실업문제는 고학력 여성들에게 일자리를 찾아 해외로 눈을 돌리게 하는 요인이 되었으며, 문화적으로는 조직 문화의 성차별적 관행이나 경력개발의 한계 등, 개인적으로는 그들이 지닌 뛰어난 언어능력과 이문화적응력 등의 요인으로 인하여 여성들이 해외취업에 많은 관심을 가지는 것으로 보인다.

#### 나. 한국인의 해외취업 역사와 최근 동향

- 1960년대 초반 독일로의 간호사와 광부로의 취업, 월남전과 중동건설 경기 붐, 해외인력진출정책으로 인해 활발했던 해외취업은 80년대 이후의 세계적인 경기침체와 고임금으로 인한 국내 노동력 경쟁력 상실로 쇠퇴기를 맞게 된다. 이 시기의 해외취업은 특정 산업과 지역에 편중해 있으며 집단취업의 형태를 띠고 있고 해외진출 국내기업을 통한 취업의 형태가 많았다.
- 외환위기 이후 국내에 실업대란을 일어나면서 그에 대한 하나의 해결방안으로 해외취업이 부상하게 되었고, 정부 및 지방자치단체에서 해외취업 지원사업을 적극적으로 실시하기에 이르렀다. 현재의 해외취업은 해외취업 연수 및 알선, 인턴쉽 등으로 그 형태가 다양화 되었으며, 개별취업 비중이 그 전보다 증가하고 있는 것으로 보인다. 또한, 해외취업의 분야나 지역이 다양해지고 분산되는 경향도 나타난다. 덧붙여 여성 해외취업자가 급증하고 있다.
- 여성 해외취업의 현황과 특성을 살펴보면 다음과 같은 사실이 발견된다. 먼저, 해외로 출국하고 있는 인구 중에 여성의 비율이 비약적으로 증가하고 있다. 또한, 거의 간호사 위주였던 외환위기 이전과 달리 최근에는 보건의료 분

야를 포함, IT 분야, 비즈니스나 무역 분야, 어학강사 등 교육분야, 승무원, 호텔 등 서비스 분야 등 다양한 분야로 여성들이 해외취업을 하고 있고, 이들 중에는 특히, 인문사회계 출신이 많다.

#### 다. 해외취업 정책 및 고학력 여성의 관련 사업 참여 실태

- 우리나라의 인적자원개발정책은 현재까지 국내에서 인재를 양성해서 국내에서 활용한다는 폐쇄적 인적자원개발정책 패러다임 수준에 머물러 있다. 인재 양성은 물론 활용에 있어서 국제화는 이제 필연적이라고 볼 때, 정부의 각종 중장기정책, 단기 대책이 인적자원개발 및 활용의 국제화를 지향하는 방향으로 변화할 것을 요구받고 있고 일부 정책목표에 이러한 내용이 제시된 바 있다. 지금까지의 관련 국내 정책의 기조는 여전히 국내인력이 외국으로 진출하는 것 보다는 외국인력을 국내로 유치하는 것에 정책의 강조점이 있다.
- 이러한 상황 속에서, 지금까지 정부가 추진해 온 해외취업 지원사업은 일부를 제외하고 대부분 국내 미취업인력의 실업해소방안의 일환으로 추진되어 왔다. 주목할 점은, 여성가족부 사업 외에는 특별히 여성을 정책 대상으로 지원하지 않았음에도 각종 해외취업사업에서 여성들의 참여가 높게 나타나고 있다는 점이며, 이는 여성인적자원의 활용 제고라는 점에서 매우 고무적인 성과라고 볼 수 있다.
- 현재 정부에서 실시하고 있는 해외취업 지원사업으로는 한국산업인력공단 해외취업 지원사업, 여성가족부 국제전문여성인력 양성사업, 외교통상부 JPO 사업, 교육인적자원부 전문대학생 해외인턴십 사업, 부산시 해외인턴사원 취업 지원사업, 중소기업청 해외시장개척요원 등이 있다. 이러한 사업에의 여성의 참여실태를 정리해보면, 다음과 같은 중요한 사실을 발견할 수 있다.
  - 정부에서 실시하고 있는 각종 해외취업 사업에 대한 여성의 참여는 점차 증가하고 있다. 구직자의 규모도 최근에는 여성이 더 높게 나타나고 있어 이 분야에 대한 여성의 관심과 참여가 향후에도 지속될 가능성이 높다.
  - 대부분의 해외취업 지원사업에서 인문사회계열 전공 여학생의 참여 및 성과가 두드러진다.

- 간호사 등 의료인력, 승무원 등의 항공 서비스 인력이 대표적으로 많은 수의 여성이 해외취업하고 있는 분야이며, 인원의 규모 자체는 많지 않으나 참가자 중 여성의 비율이 높은 분야는 한국어 강사, 교육 분야로 요약된다. 한편, IT 분야, 세무회계 분야, 비즈니스 사무 분야 등도 여성의 참여가 적지 않게 나타나고 있다.
- 여성이 취업하고 있는 취업처의 성격은 세 가지로 대별된다. 우선 동남아로의 취업처는 대체로 우리나라의 해외진출 기업이다. 이러한 기업의 중간 관리에 필요한 인력으로 한국어와 해당국가 언어가 가능한 인력들이 주로 사무나 무역직 등으로 채용되고 있다. 북미, 아랍 등 국가로의 취업처는 전문자격증을 필요로 하는 분야이거나(간호사나 교사) 혹은 서비스 분야이다(항공 승무원, 호텔 및 요식업 종사자 등). 이 경우 고용주는 해당국가 기업이나 조직이다. 소수지만 국제기구 등에도 여성우수인재들이 진출하고 있다.
- 대졸자들을 대상으로 하는 여성의 해외취업의 경우 대체로 간호사, 교(강)사, 승무원 등 직무의 특성이 뚜렷하면서 외국계 기업의 직접적 구인요청에 의하여 취업을 한다. 이 경우, 취업 준비나 연수 기간 등이 상당히 길고 따라서 취업 성공률이 높게 나타난다. 그러나, 인턴 등 대학 재학생들을 대상으로 혹은 대학을 통하여 실시되고 있는 취업의 경우에는 앞서와 같이 직무 등의 성격이 명확하지 않은 일반 사무직 등으로 한국계 기업의 해외 사무소와 같은 곳에서 일하게 되는 경우이다. 이러한 경우에 주어지는 사전 교육이나 연수 등이 비교적 간단하며 취업성공률은 전자에 비해 떨어지는 것으로 보고되고 있다.
- 여성의 참여성과를 여러 가지 차원에서 얘기할 수 있겠으나 본래의 목적이 취업 혹은 취업관련 경험이라고 볼 때, 취업률, 일부 가능한 자료를 통하여 본 해외취업 경험 만족도 등은 남성에 비해 떨어지지 않는 수준인 것으로 보고되고 있다.
- 사업 담당자 및 관련 전문가와의 심층면담 결과로 추정할 때, 특정 직종에서의 여성의 해외취업 전망은 밝다. 즉, 간호사, 승무원, 교사 등 업무의 특성이 분명한 직종에서는 여성들의 진출이 활발했으며 향후에는 외국의 인력수요

여부에 따라 확대 가능성이 있다. 또한, 디자인이나 마케팅 등 앞으로 새로운 취업분야로 발굴할 가능성이 높은 분야도 있다.

#### **라. 고학력 여성의 해외취업 경험**

- 고학력 여성들의 해외취업 동기를 분석한 결과, 해외 생활에 대한 호기심이나 도전의식, 장기간의 해외거주 경험, 전공학과나 인턴십 프로그램에 의한 동기 유발, 해외취업 시 채용 및 근로조건 상의 유리한 점, 장기적으로 경력 개발에 유리할 것이라는 판단 등에 의해 해외취업을 하는 것으로 나타났다. 일부 여성들은 충분한 정보 수집 없이 혹은 해외취업을 통해 이루고자 하는 목적도 분명히 하지 않은 채, 해외 생활에 대한 호기심으로 해외취업에 도전하였다가 실망하고 조기 퇴직하는 문제가 있는 것으로 나타났다.
- 정부나 지방자치단체의 해외취업 지원사업은 참가 여성들에게 심리적 안정감과 자신감을 부여하고, 해외취업 기회를 제공하며, 취업 후 직장생활에 적응하는 것을 도와주는 효과가 있는 것으로 나타났다. 거의 대부분의 여성들이 해외취업 지원사업으로부터 도움을 받았다고 하였으나, 일부 여성은 실질적으로 도움이 되지 않았다고 하였다. 후자의 경우 그 이유는 연수과정 이후 취업으로의 연계가 계획했던 대로 이루어지지 않았거나 취업한 이후 근로조건이 예상보다 나빠 실망하였기 때문이었다.
- 고학력 여성들이 해외취업 준비과정에서 겪는 가장 큰 어려움은 신뢰할 수 있는 정보 수집이 어렵다는 것이다. 해외취업은 국내 취업과 달리 취업처에 관한 정보를 상세히 얻기 어렵고, 정보가 있더라도 확인할 수 있는 가능성이 매우 낮고 비용도 매우 많이 든다. 또한 계획부터 취업하기 까지 상당한 시간과 비용 투자가 필요하기 때문에 정확한 정보의 필요성이 매우 높다. 취업 희망 사업체에 관한 정보는 물론, 지역 정보나 해외취업에 관한 일반적인 정보도 이해하기 쉽게 정리된 정보를 찾기 어렵다고 하였다.
- 고학력 여성들이 해외취업에 성공하기 위한 요건으로 가장 중요한 것은 언어 소통 능력, 취업하고자 하는 국가의 문화와 생활에 대한 이해, 해외취업 목적의 명료화, 체계적인 준비, 자신감 및 목표를 달성하고자 하는 의지 등으로



조사되었다.

- 업무의 전문성, 임금수준, 일과 개인생활의 균형, 근로환경과 직장 분위기, 발전 가능성 등의 측면에서 해외취업에 얼마나 만족하는가를 조사한 결과, 전반적으로 해외취업에 만족하는 여성들이 많았다. 근로시간이 불규칙하거나 장시간의 초과근로, 심리적 격리감, 낮은 임금, 문화적 이질감이나 인종차별, 성차별, 신변안전에 대한 우려 등과 같은 불만족 요인도 많았으나 국내 취업에서 누릴 수 없는 만족스러운 점 혹은 장기적인 경력개발에 유리할 것이라는 믿음으로, 전체적으로 만족하거나 적어도 긍정적인 의미를 부여하였다. 그러나 장기적인 경력개발 계획이 뚜렷한 여성들은 별로 없었다.
- 대다수의 조사대상자들은 각자가 취업한 국가와 직종에서 우리나라 고학력 여성의 해외취업 기회가 늘어날 것으로 생각하고 있다. 특히, 해외 호텔·리조트에 취업한 여성들과 유치원 교사로 취업한 여성들의 경우 긍정적인 전망이 강했다. 제조업체 관리직이나 가공무역회사의 생산관리 및 무역사무원으로 취업한 여성들의 경우 디자인 관련직과 여성의 섬세함이 필요한 분야에서 여성 인력 수요가 늘어날 것이라고 보았다. 반면에 IT분야에 진출한 여성들은 앞으로 해외취업 기회가 더 이상 늘어나지 않을 것이라고 보았는데, 그 이유는 남성 인력을 선호한다거나 한국인 인력을 더 이상 확대하지 않을 것이라고 생각하기 때문이다.

### 3. 정책과제

#### 가. 인적자원의 국제적 활용 관련 인프라의 성인지적 구축

- 1) 여성인적자원의 국제적 활용 정책 추진 체계 확립
- 2) 해외취업 관련 정보의 효율적 축적 및 성별 자료관리
- 3) 인적자원의 국제적 활용을 위한 재외공관의 역할 확대와 여성자문 강화
- 4) 해외취업에 대한 기초연구의 축적과 성별 실태 파악
- 5) 각종 자격기준, 특히 여성해외취업유망분야 자격기준의 국제화 추진
- 6) 재외 한인단체 등과의 연계를 통한 여성 해외취업자 지원 및 네트워크 형성

#### **나. 해외취업 지원사업의 효율적 운영 및 성인지적 개선**

- 1) 사업성과에 대한 평가기준 기간의 다각화 및 성별 지표 삽입
- 2) 민간기관에 대한 관리 감독 및 점검 강화
- 3) 여성인력 해외취업처의 적극적 발굴
- 4) 재외동포의 사업체(전문단체)와 여성인력활용 협력사업 추진
- 5) 해외취업자에 대한 공통 소양교육 제공 및 여성소양교육 프로그램 개발

#### **다. 고학력 여성의 해외취업 전략화 방안**

- 1) 고학력 여성의 해외취업 정책 개발
- 2) 여성해외취업전담팀을 보유한 여성고급인력경력개발센터(가칭) 설립
- 3) 여대생의 해외취업지도 확충

# 목 차

I. 서 론 .....	1
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	3
2. 연구의 내용 .....	9
3. 연구의 범위 .....	9
4. 연구의 방법 .....	11
II. 해외취업에 대한 이론적 논의 .....	13
1. 인구의 국제이동 동향과 관련 이슈 .....	15
2. 인구의 국제이동에 따른 효과 .....	16
3. 취업을 목적으로 하는 국제이동 .....	18
4. 여성의 국제이동과 해외취업 .....	20
5. 소 결 .....	27
III. 한국인의 해외취업 역사와 최근 동향 .....	29
1. 한국인의 해외취업 역사 및 최근 동향 .....	31
2. 한국여성의 해외취업 역사 및 최근 동향 .....	42
3. 소 결 .....	57
IV. 해외취업 지원사업 정책개요 및 고학력 여성의 관련 사업 참여 실태 .....	59
1. 한국산업인력공단 해외취업 지원사업 .....	64
2. 여성가족부 국제전문여성인력 양성사업 .....	76
3. 외교통상부 JPO 사업 .....	79
4. 교육인적자원부 전문대학생 해외인턴십 사업 .....	83

5. 부산시 해외인턴사원 취업지원사업 .....	89
6. 중소기업청 해외시장개척요원 .....	96
7. 기 타 .....	101
8. 소 결 .....	108
 V. 고학력 여성의 해외취업 경험 .....	113
1. 조사개요 .....	115
2. 해외취업 준비에서 취업까지 과정 .....	121
3. 해외취업 실태 .....	145
4. 해외취업 전망과 지원 방안에 대한 의견 .....	159
5. 소 결 .....	165
 VI. 정책제언 .....	169
1. 연구결과 요약 및 결론 .....	171
2. 정책제언 .....	174
 참고문헌 .....	187
 부 록 .....	191
1. 민간 해외취업 관계기관 관계자 워크숍 발표 내용 .....	193
2. 고학력 여성의 해외취업 실태조사지 .....	197
3. 고학력 여성의 해외취업 실태조사 사례 .....	202

## 표 목 차

<표 II-1>	고급인력의 국제이동으로 파생되는 국가적 경제 효과 .....	17
<표 II-2>	국가의 수준별 입국허가 정책 .....	20
<표 III-1>	정부 및 지방자치단체의 해외취업 지원사업 현황 .....	36
<표 III-2>	성별·전공계열별 전문대 및 4년제 대학 신규졸업자 해외취업 현황 .....	47
<표 III-3>	시·도별 전문대 및 4년제 대학 신규졸업자 해외취업 현황 .....	48
<표 III-4>	전문대·4년제 대학 재학생의 취업희망 기관(2005) .....	49
<표 III-5>	전문대·4년제 대학 재학생의 취업희망 기관(2003) .....	50
<표 III-6>	전문대·4년제 대학 재학생의 해외취업정보 제공 필요성에 대한 의견(2003) .....	51
<표 III-7>	석·박사과정 재학생의 학위취득 이후 해외취업 계획(2006) .....	51
<표 III-8>	석·박사과정 재학생의 해외취업 희망 이유(2006) .....	52
<표 III-9>	포스트닥을 희망하는 박사과정 재학생의 포스트닥 희망지역(2006) .....	53
<표 III-10>	외국에서 포스트닥을 희망하는 이유(2006) .....	53
<표 III-11>	외국에서 포스트닥 종료이후 취업 희망지역(2006) .....	54
<표 IV-1>	제2차 국가인적자원개발기본계획 핵심과제 1-4: 인적자원개발 및 활용의 국제화 .....	62
<표 IV-2>	정부의 해외취업촉진대책의 구체적 내용 .....	63
<표 IV-3>	한국산업인력공단 해외연수사업 취업 현황(2006) .....	68
<표 IV-4>	한국산업인력공단의 해외취업연수사업 참가자 특성(2003-2005) ..	70
<표 IV-5>	한국산업인력공단의 해외취업 구직자 현황 .....	74
<표 IV-6>	여성가족부의 국제전문여성인력 선발인원 현황 .....	76
<표 IV-7>	여성가족부 국제전문여성인력의 국제회의 및 국제기구 참가 현황 .....	77
<표 IV-8>	여성가족부 국제전문여성인력의 기 수료 인턴 현황(1기~4기) ...	78

<표 IV-9> JPO 선발 절차 .....	80
<표 IV-10> 성별 JPO 파견 현황 .....	82
<표 IV-11> 전문대학생 해외인턴십 1인당 지원규모(2006) .....	85
<표 IV-12> 전문대학생 해외인턴십 성별 참여 현황(2005-2006) .....	86
<표 IV-13> 전문대학생 해외인턴십 성별 · 계열별 참여 현황(2005-2006) .....	86
<표 IV-14> 전문대학생 해외인턴십 국가별 · 성별 파견 현황(2005-2006) .....	87
<표 IV-15> 전문대학생 해외인턴십 참가자 성별 취업 현황(2005-2006) .....	88
<표 IV-16> 부산시 해외인턴사원 취업지원사업 참여대학의 인턴교육 계획(2007) .....	93
<표 IV-17> 부산시 해외인턴사원 취업지원사업 참여자 성별 취업 현황(2006) .....	94
<표 IV-18> 부산시 성별 · 국가별 해외인턴사원 취업지원사업 참여 현황(2006) .....	95
<표 IV-19> 부산시 성별 · 전공계열별 해외인턴사원 취업지원사업 참여 현황(2006) .....	95
<표 IV-20> 중소기업청의 해외시장개척요원 파견 및 실적 추이 .....	98
<표 IV-21> 중소기업청의 해외시장개척요원 성별 참여 및 취업 현황 .....	99
<표 IV-22> 중소기업청의 해외시장개척요원 참여자의 성별에 따른 전공 현황 .....	99
<표 IV-23> 중소기업청의 해외시장개척요원 참여자의 성별 취업상태 .....	100
<표 IV-24> 중소기업청의 해외시장개척요원양성사업 참여자의 취업 및 창업 업종 .....	100
<표 IV-25> KOICA의 해외봉사단 사업의 진행 상황 .....	102
<표 IV-26> KOICA의 분야별 해외 봉사 단위파견 실적 .....	102
<표 IV-27> KOICA의 성별 파견인원 및 점유율 현황(1990~2006) .....	103
<표 IV-28> KOICA의 직종별 여성봉사단 파견 활동현황 .....	103
<표 IV-29> 정보통신부 · 한국정보문화진흥원 해외인터넷 청년봉사단 파견 사업누적 실적(2001~2006) .....	104

<표 IV-30> 정보통신부·한국정보문화진흥원 해외 인터넷 청년 봉사단원 성별 분류(2005~2006) .....	104
<표 IV-31> 산업자원부 청년무역 연수생 성별 분포 .....	105
<표 IV-32> 서울시 두바이 호텔 취업과정 지원자 통계자료 .....	107
<표 IV-33> 경기도 청년층 맞춤형 해외취업 지원사업 추진결과 .....	107
<표 IV-34> 경기도 청년층 맞춤형 해외취업 지원사업 내용 .....	108
<표 V-1> 심층면담 조사 영역별 내용 .....	117
<표 V-2> 해외취업 지원사업별 심층면담 대상자 연락시도 사례수 및 조사대상자 수 .....	119
<표 V-3> 심층면담 조사 대상자의 국가별·직종별 분포 .....	120
<표 V-4> 심층면담 조사 대상자의 취업 직종과 전공 분포 .....	124
<표 V-5> 심층면담 조사 대상자의 해외취업 상황 .....	145
<표 V-6> 심층면담 조사 대상자의 해외취업 유지 및 귀국 의사 .....	158

## 그 립 목 차

[그림 I-1]	고급인적자원의 국제적 활용 .....	6
[그림 II-1]	국제적 인구이동의 설명 요인 .....	23
[그림 II-2]	대졸 청년층 남녀 실업을 변화 추이(2001-2006) .....	24
[그림 II-3]	인사제도의 단계별로 나타나는 성차별 .....	25
[그림 III-1]	연도별 해외취업자수 변화 추이 .....	32
[그림 III-2]	대륙별 해외취업자수 변화 추이 .....	33
[그림 III-3]	직종별 해외취업자수 변화 추이 .....	33
[그림 III-4]	해외 구인·구직자의 취업 현황 .....	37
[그림 III-5]	출입국·외국인 정책본부 통계 전체 해외취업 표시자 규모 .....	38
[그림 III-6]	해외취업 알선·연수·인턴의 현황 .....	40
[그림 III-7]	직종별 해외취업 현황 .....	41
[그림 III-8]	국가별 해외취업 현황 .....	42
[그림 III-9]	출입국·외국인 정책본부통계 취업목적 출국자 규모 .....	45
[그림 III-10]	출입국·외국인 정책본부 통계 전체 출국자와 취업목적 출국자의 남녀 비율 .....	45
[그림 III-11]	출입국·외국인 정책본부 통계 대륙별 취업목적 출국자 중 여성비율 .....	46
[그림 III-12]	출입국·외국인 정책본부 통계 대륙별 취업목적 출국자 중 남성비율 .....	46
[그림 IV-1]	한국산업인력공단의 해외취업의 변천과정 .....	65
[그림 IV-2]	한국산업인력공단의 해외취업 업무 .....	66
[그림 IV-3]	한국산업인력공단의 해외취업 추진현황 .....	66
[그림 IV-4]	한국산업인력공단의 해외취업 연수 업무흐름도 .....	67
[그림 IV-5]	한국산업인력공단의 해외취업 알선 흐름도 .....	71
[그림 IV-6]	한국산업인력공단의 해외취업의 연도별 구직등록· 구직인원 현황 .....	71



[그림 IV-7]	한국산업인력공단의 해외취업 직종별 구직등록 현황 .....	72
[그림 IV-8]	한국산업인력공단의 해외취업 직종별 구인 인원 발굴 현황 .....	72
[그림 IV-9]	한국산업인력공단의 해외취업 직종별 알선 현황 .....	73
[그림 IV-10]	한국산업인력공단의 해외취업 성별 취업 현황 .....	74
[그림 IV-11]	중소기업청 해외시장개척요원 선발 및 양성절차 .....	97

# I

## 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	
2. 연구의 내용	9
3. 연구의 범위	9
4. 연구의 방법	1

## 1. 연구의 필요성 및 목적

OECD국가를 비롯한 주요 선진국에서는 최근 들어 국가간 인구이동, 특히 고급인력의 국제이동 동향에 매우 깊은 관심을 드러내고 있다. 특히, 2000년 이후 OECD에서는 이 이슈에 관한 많은 연구와 보고서들이 발간되고 있는 실정이다. 그런데, 이러한 문헌들을 보면, 국가간 인력이동에 대한 전통적인 관점인 두뇌유출(brain drain)과 두뇌획득(brain gain)의 관점이 상당부분 달라지고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 초기의 인력 국제이동 문헌들은 주로 저개발국인 인력 송출국의 두뇌유출, 그리고 이러한 인력을 받아들인 선진국 중심의 인력 수용국의 두뇌획득이라는 현상으로 대별하여 관찰하여 왔으나, 이제는 이를 전지구적 차원에서 두뇌의 순환(brain circulation)이라는 관점에서 조망하고 있다. 적어도 국제기구와 선진국이 국가간 인력이동이 향후 더욱 증대될 것이라는 전망아래 이 현상을 자국의 이익을 위해 적극적으로 활용하고자 하는 의도를 가지고 있음을 확인할 수 있다.

전통적으로 인력이동으로 인한 손실을 보아왔다고 여겨지던 저개발국들에게서도 변화는 나타나고 있다. 인력 송출국도 이제는 해외로 진출한 인적자원을 국제사회에서 자국의 위상을 높이거나 경쟁력을 강화하는 데 활용할 수 있는 협력의 거점으로 삼아 협조적 관계를 유지·발전시키하고자 하는 노력을 계속하고 있는데, 예를 들면 큰 규모의 해외인구를 자랑하는 중국, 인도, 이스라엘의 나라들이 재외동포, 해외유학생 등을 위시한 해외진출 자국민들과의 견고한 네트워크 구축에 힘쓰고 있다는 것은 익히 알려진 사실이다(김남희, 2005). 이들 국가들은 자국민의 해외로의 이동으로 인한 두뇌유출 관점의 폐해를 비판만 하는 것이 아니라, 어차피 해외로 이주한 동포집단을 어떻게 하면 국가차원에서 적극적으로 활용할 것인가를 고민하고 이를 정책적으로 지원하기 위한 방안을 강구하고 있다. 즉, 두뇌순환 관점에서 자국민의 해외진출도 하나의 기회로 보고 이것의 경제적, 정서적, 문화적 성과를 극대화하는데 관심을 기울이고 있다는 것에 주목하여야 한다.

여기에서 한 가지 고려해야 할 것은 두뇌순환의 관점이라는 것이 단지 해

외로 나간 인력이 국내로 다시 귀소해야 한다는 것을 전제로 하지 않는다는 점이다. 국가인적자원법에 의하면 인적자원이라고 하는 것은 인적자원 즉, 사람 그 자체를 의미하지 않는다. 한 개인 혹은 전체가 가진 지식, 기술, 태도 등의 능력을 의미한다(인적자원개발기본법 2조<sup>1)</sup>). 인적자원이 사람 그 자체라면 그 존재를 물리적으로 끌어안고 있는 것은 매우 중요할 것이나, 그 사람의 지식, 기술, 태도의 활용은 사람을 물리적으로 끌어안지 않더라도 충분히 가능할 것이다. 두뇌순환을 단지 물리적 실체가 움직이는 것으로 이해하는 것으로 인적자원의 국제적 활용을 논하게 되면 어느 순간 그 논리의 허공에 빠지게 될 가능성이 있음을 주의하여야 한다.

국제적인 인적 물적 교류가 활발하게 진행되면서 요즈음 우리나라의 인구 사회학적 구성과 비율에 있어 커다란 변화가 관찰되고 있다. 그 결과, 지금까지 자국민을 중심으로 논의되어 오던 인적자원개발정책에 있어 점차 그 대상을 확대하고 개발의 방식을 다양화하는 쪽으로 변화할 것을 요구받고 있고, 이에 따라 최근 들어 인적자원의 국제적 활용에 대한 관심이 고조되고 있음을 알 수 있다. 예를 들어, 정부에서 발표한 ‘비전 2030’과 ‘제2차 국가인적자원개발기본계획’ 등의 중장기계획에 인적자원개발 및 활용의 국제화 정책이 포함되었고, 보다 구체적인 대책으로는 ‘해외취업촉진대책(2006.3.22)’ 등이 수립된 바 있다.

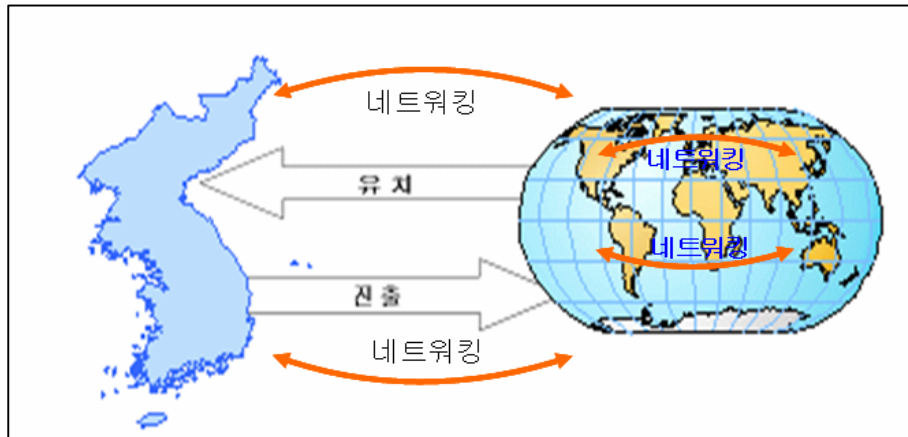
정부차원에서 두뇌순환의 관점에서 인적자원을 국제적으로 활용한다는 것은 크게 세 가지 차원에서 생각할 수 있다. 먼저, 인적자원을 외국으로부터 국내로 불러 들여와 한국 관련 일에 직접적으로 종사하게 하는 것을 의미할 수 있다. 주로 해외인재의 국내유치에 관한 정책이 이에 해당된다. 우리나라의 인적자원의 국제적 활용에 대한 정책은 현재까지도 주로 이러한 차원에 집중되어 있고 이와 관련된 정부지원이 여러 형태로 존재하고 있다. 이는 특히, 과학기술 분야에서 두드러지게 나타난다(김남희, 2004). 국제적 차원에서 보자면, 우리나라도 자국민이든 외국인이든 두뇌획득의 혜택을 염두에 두고

1) 제2조 (정의) 2. “인적자원”이라 함은 국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성을 말한다.

전개하고 있는 정책으로 보여진다.

둘째로 인적자원의 국제적 활용은 국내의 인적자원이 해외로 진출하여 국제사회를 무대로 활동하는 것을 의미할 수도 있다. 이 때, 반드시 자국의 이익을 위해 직접적으로 종사하지 않더라도, 모국과의 연계를 유지하면서 각자가 처한 위치에서 성공적인 삶을 살아간다면 그들이 현지에서 새롭게 취득한 지식, 기술, 태도는 장기적 관점에서 자국의 번영에 기여할 수 있는 여지를 가지고 있다. 이러한 차원의 인적자원 활용에 대하여 우리 정부는 아직까지 체계적인 접근을 하지 못하고 있는 것으로 보인다. 유일하게 정부가 관여하고 있는 정책은 IMF 외환위기 이후 노동부를 중심으로 전개되고 있는 해외취업 지원사업 등이며, 이 외 여러 부처에서 다양한 형태로 예산지원이 이루어지고는 있으나 대부분 우리사회가 당면한 청년실업의 해소라는 차원에서 개별 사업별로 전개되는 수준이며 정부차원에서 이에 대한 전략적 접근이나 논의가 체계적으로 이루어지고 있지는 않다.

마지막으로 고급인재유치 혹은 해외취업 등 인적자원의 물리적 위치를 뛰어넘는다면 인적자원의 활용은 한 단계 더 업그레이드 될 수 있다고 본다. 즉, 물리적 위치에 상관없이 우리나라의 인적자원들이 국내외를 막론하고 전 세계적인 네트워크를 유지하면서 각자가 가진 지식과 정보를 공유하고 함께 상생하도록 하는 것은 인적자원의 국제적 활용에 있어 가장 효율적인 접근방식이라고 볼 수 있다. 사실 전술한 인도나 중국, 이스라엘 등의 국가들은 이미 이러한 방식의 정책수단을 개발하여 상당한 성과를 거두고 있는 것으로 알려져 있다. 우리나라도 외교통상부를 중심으로 재외동포 간 네트워크의 중요성에 관한 이슈가 제기되어 왔고 실제로 다소간의 성과도 언론에 보도된 바 있다. 하지만 관련 정책 및 내용이 여러 부처에 산재되어 있고 이에 대한 통합적 관리가 이루어지지 못하고 있는 실정이라는 문제도 지적되고 있다(김남희, 2005).



[그림 I-1] 고급인적자원의 국제적 활용

이러한 맥락에서 본 연구는 인적자원의 국제적 활용이라는 차원에서 여성의 해외취업이라는 현상에 주목하고자 한다. 이미 밝힌 바와 같이 현재 정부 관련 기관에서는 청년실업해소라는 차원에서 다양한 해외취업 사업을 전개하고 있고 실제로 많은 여성들이 이러한 사업에 관심을 가지고 있거나 혹은 적극적으로 참여하고 있는 것으로 알려져 있다. 그럼에도 불구하고, 지금까지 여성정책의 관점에서 이러한 현상에 대해 본격적인 탐구와 분석이 이루어진 바는 없다.

인적자원의 국제적 활용 관점에서 여성의 해외취업은 가능성이 있는 새로운 시장을 개척하는 블루오션과 같은 정책영역이 될 수 있다고 보고 있다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 올해 한미 FTA의 성공적인 체결에 이어 향후 유사한 형태의 국가 간 협정이 확대되고, 그에 따른 교역 및 인구이동의 증가가 예상되는 시점에서, 해외취업이라는 현상은 국가적 차원에서 새로운 정책 발굴의 여지가 많다고 본다. 특히, 국가적으로 저활용되고 있는 고학력 여성 인력에게 국가간 교류는 새로운 기회를 열어줄 수 있는 여지가 많기 때문에 이에 대한 국가적 관심과 지원이 필요하다고 본다. 장기간에 걸친 청년실업 문제는 여성에게 더욱 불리하게 작용하고 있다. 물론 해외취업이 단지 청년실업의 해소방안이라는 차원에서 접근되는 것에는 근본적으로 한계가 있다

고 보지만, 그럼에도 불구하고 단기적으로 여성의 해외취업은 우선적으로 실업상태를 벗어나게 해준다는 순기능을 하게 됨을 부정할 수 없다. 다만, 이 차원을 넘어 일단 해외취업을 하는 여성, 그들이 현지에서 쌓는 직무경험, 국제경험 등을 국가적으로 활용할 수 있고, 활용하여야 하며, 어떤 식으로 활용할 것인가에 대해서는 두뇌순환의 관점을 가지고 논할 필요가 있을 것이다.

둘째, 여성이 외국어 능력이나 국제환경에서의 적응능력 면에서 남성보다 뛰어나다는 것은 주지의 사실이다. 해외취업을 위해 가장 중요하게 요구되는 능력이 외국어 구사능력이라는 사실은<sup>2)</sup> 해외취업에 있어 여성이 더욱 두각을 나타낼 수 있음을 대변한다. 또한, 여성이 전통적으로 이문화 적응능력이 높은 것으로 나타난다는 연구결과(Adler, 1995)는 여성이 가진 장점인 유연성과 섬세함이 이문화에서의 성공적 적응과 높은 업무성취도로 연결될 수 있는 가능성을 시사하고 있다. 따라서, 이러한 전망은 실제로 많은 해외취업사업에의 높은 여성참여도와 취업 성공률에서 확인되고 있다.

셋째, 이러한 상황에서 여성들 스스로 해외취업에 대한 관심이 점차 높아지고 그 의욕도 강한 것으로 나타나고 있다. 최근에 이루어진 몇 가지의 단편적인 조사만 보더라도 대졸 여성의 해외취업 참여의사는 남성과 최소한 비슷한 수준이거나 그보다 훨씬 높게 나타난다(잡코리아 조사, 2003<sup>3)</sup>; 류장수 외, 2006<sup>4)</sup>). 또한, 출입국·외국인 정책본부 통계에 의하면 해외로 나가는 전체 인구는 최근 수년간 큰 차이가 없으나, 취업을 목적으로 출국을 하는 사람 중에서 여성이 차지하는 비율은 지속적으로 늘고 있다. 이는 단지 우리나라에 국한된 현상은 아니어서, 국제이동에서 남성과 여성이 차지하는 비율은 거의 동일한 수준으로 나타나 대부분의 사회통계와 달리 여성이 매우 잘 대표되고 있는 것으로 보고되고 있고(Dumont, Martin & Spielvogel, 2007), 이

2) 본 연구진행과정 중 심층면담에 임했던 많은 해외취업 사업관계자들은 이 부분에 모두 동의하고 있다.

3) 잡코리아 2003.12.16일자 보도자료, “취업준비생 90%, 해외에서 돌파구 찾는다”

4) 부산지역의 대졸 실업자의 경우 해외취업 희망자 비율이 남성 39.6%, 여성 49.1%로 여성이 거의 10%p 높게 나타났으며, 대졸 예정자의 경우에도 남성 55.0%, 여성 60.0%로 여성이 5%p 더 높다(류장수 외, 2006).

러한 국제적 추세가 우리에게서도 그대로 관찰되고 있다.

넷째, 국내기업의 차별적 인사관행, 혹은 경직된 조직 문화 등으로 여성들은 남성들에 비해 직업생활을 영위하고 경력을 개발하는 데 많은 어려움을 겪고 있다. 능력 있는 많은 여성고급인력이 국내에서 안정된 일자리를 얻지 못하고 있는 작금의 현실은 개인적으로도 매우 불행한 일이지만 국가적인 인력 활용면에서도 매우 걱정스러운 일이 아닐 수 없다. 따라서, 사실 인적자원의 국제이동을 단지 국가적 차원에서 인력활용의 측면에서만 보아서도 안될 것이다. 개인적으로 자신이 가진 능력과 자질을 최대한 펼칠 수 있는 환경을 선택하는 문제는 개인의 삶의 질을 향상시킨다는 면에서도 중요한 이슈이며 정책적 고려에 있어 이러한 개인의 삶의 선택권도 무시해서는 안될 것이다. 여성의 직업생활에 대한 여러 가지 장애요인 중 여성자신의 노력으로 개선하기 어려운 구조적 문제, 즉 문화적 성차별 의식이나 관행으로부터 벗어나기 위해 여성들은 소극적으로는 국내 외국계 기업에의 취업을 선호하거나(해럴드생생뉴스, 2005.7. 20), 적극적으로는 해외취업을 선택하고 이를 적극적으로 추구할 가능성이 크다고 볼 때, 이러한 구조적 문제를 개선하기 위하여 내부적으로 장기간에 걸친 노력과 더불어 이 구조 속에서 나름대로 길을 찾아나가고자 하고 실제로 이를 실천하는 여성인력에 보다 많은 정책적 관심이 부여되어야 할 것이다.

요약하면, 두뇌순환의 관점에서 볼 때 해외취업은 국내에서 저활용되고 있는 고학력 여성인력에게 새로운 기회와 가능성을 열어주고 있다고 볼 수 있으므로 향후 정책적으로 보다 적극적인 관심이 요구된다. 궁극적으로 해외취업 지원사업에 보다 많은 고학력 여성이 참여하도록 하는 방안을 마련하고 이를 통하여 그들이 장기적으로 경력개발에 도움을 얻을 수 있도록 하기 위한 지원방안을 모색하는 데 본 연구의 목적이 있다.



## 2. 연구의 내용

연구목적을 효율적으로 달성하기 위하여 다음과 같은 내용을 중심으로 연구를 수행하였다.

### 가. 해외취업에 대한 이론적 논의 및 동향과 현황을 파악한다.

- 인구의 국제이동에 대한 이론적 논의 및 관련 이슈
- 인구의 국제이동 및 해외취업에 관한 최근 동향
- 한국인, 특히 한국여성의 해외취업 역사 및 현황

### 나. 해외취업 지원사업의 실태와 여성의 참여 및 경험을 분석한다.

- 정부부처 및 관련기관, 지방자치단체, 고등교육기관에서 실시하는 해외취업 지원사업 실태파악
- 해외취업 지원사업에의 고학력 여성 참여 및 경험 분석
- 고학력 여성의 해외취업 경험 분석

### 다. 향후 여성의 해외취업 관련 정책방안을 도출한다.

## 3. 연구의 범위

본 연구에서는 고학력 여성을 전문대학 및 4년제 대학에 재학 중이거나 졸업한 여성으로 보았다. 그리고, 정부 및 관련 기관, 지방자치단체, 전문대학 및 4년제 대학 등 고등교육기관에서 직·간접적으로 정부의 지원을 통해 해외취업을 지원하는 사업을 분석 대상으로 삼았다. 여기에서 해외취업 지원사업이란 외국의 기관에 취업 혹은 취업을 목적으로 하는 경험을 쌓는 것(인턴

쉽 포함)을 지원하는 사업을 의미한다. 다시 말해, 본 연구에서는 전문대 재학 이상의 학력을 가진 여성들이 정부부처 및 관련기관, 지방자치단체, (전문)대학에서 실시하는 해외취업 혹은 취업관련 경험을 목적으로 사업에 참여한 경우를 연구의 초점으로 삼고 있다.

한편, 본 연구의 주요한 내용 중 하나는 해외취업에 있어서 성공한 여성들의 경험을 분석하는 것이다. 해외취업에서의 성공이란 크게 보면 해외취업이라는 커리어(career)에서의 성공을 의미하는 것인데, 어떤 것을 성공으로 보느냐에는 이견이 있을 수 있을 것이다. 대체로 커리어에서의 성공은 두 가지 관점에서 접근한다(Kim, 2004). 첫째 전통적으로 학자들은 커리어에서의 성공을 객관적인 기준을 가지고 정의하곤 하였다. 예를 들면, 직위에서의 상승, 높은 임금, 권력의 확대 등 실제로 객관적으로 주어지는 조건을 가지고 성공 여부를 보는 것이다. 그런가 하면 최근 들어서는 주로 주관적 관점에서의 성공의 의미가 더욱 부각되는 경향이 있다. 실제로 개인이 가진 객관적 직위, 임금, 권력 등이 당사자의 심리적 만족감과 성공감을 대변하지는 못한다는 연구결과가 있다. 특히 주관적인 관점에서의 성공은 따라서 커리어에 대한 개인의 가치나 의식과 상당히 밀접한 관련이 있다고 한다(Kim, 2004).

이러한 논의에 근거하여 볼 때 본 연구에서 보고자 하는 범위는 객관적인 관점에서의 해외취업 경험이며, 이를 위해 정부에서 지원하는 해외취업 지원 사업에 참가한 여성이 그 경험을 통하여 해외에 취업을 하되 특히, 조사시점에서 적어도 6개월 이상 해외취업을 유지한 경험이 있을 경우에 한정하여 그 경험을 조사, 분석하였다. 면접대상자 선정시에는 취업이 얼마간 유지가 되었는가, 그 후에 국내로 귀국을 하였는가 혹은 현지에 남았는가, 해외취업에 심리적으로도 성공감과 만족감을 느끼는가 등의 여부는 일단 고려하지 않았으나, 일단 1차적인 기준에 의해 해외취업 성공자로 선정되어 면접을 한 사람들에게는 관련 질문을 주고 그 반응을 수집하여 정리하였다.

## 4. 연구의 방법

### 가. 문헌분석

고급인력의 국제이동에 관한 이론 및 최근 동향과 한국인의 해외취업의 역사, 국제화와 여성에 대한 선행연구를 포함하여, 해외취업에 관련된 정책 및 사업에 대한 관계부처의 정책자료 및 보도자료 등의 문헌분석이 이루어졌다. 그런데, 이론적 논의와 최근 동향에 관해서는 본 연구 주제 자체가 최근에 본격적으로 이슈화된 탓에 국내에서는 이 부분에 대한 심도있는 학문적 연구가 축적되어 있지 않은 상황이다. 특히 여성의 해외취업에 초점을 맞춘 연구나 자료는 더욱 희박하여, 이에 대하여는 주로 최신의 해외 선행연구를 참고로 하였다.

### 나. 통계자료 재분석

분석대상 통계자료는 다음과 같다. 첫째, 해외취업자 규모의 연도별 변화 추이와 양상을 알아보기 위하여 법무부 출입국·외국인 정책본부의 출국자 현황을 출국목적별, 출국국가별로 분석하였다. 둘째, 한국교육개발원 및 교육인적자원부에서 구축한 고등교육기관 졸업 및 취업실태조사에 나타난 해외취업자 통계자료를 분석하였다. 셋째, 고학력 인력의 해외취업 관심 및 경향을 알아보기 위해서 한국직업능력개발원에서 구축한 대학재학생 희망 직업 조사와 석박사 재학생 조사 원자료를 재분석하였다. 넷째, 고학력 여성의 해외취업을 지원하는 정부부처 및 지방자치단체 사업에 여성 참여 현황을 파악하기 위해 관계기관의 행정통계 원자료를 활용하였다.

### 다. 사례연구를 위한 심층면담

고학력 여성의 해외취업 성공사례를 분석하기 위한 목적으로 사업에 참여한 경험이 있는 참가자 33명을 대상으로 개별 심층면담을 실시하였다. 면접

대상자의 선정과 면접과정, 내용 등에 대한 설명은 V장에서 이어진다.

#### **라. 전문가 자문회의 및 관계자 워크숍**

연구 초반에 연구 전략을 구체화하기 위하여, 연구과정에서 진행방향 조정을 위하여, 그리고 마지막으로 정책개발 방향을 설정하고 구체적인 정책 방안을 검토하기 위하여 세 차례의 전문가 자문회의를 개최하였다. 그 밖에 연구의 진행 과정에서 어려운 문제를 해결하기 위하여, 혹은 정책 과제(안)을 구체화하기 위하여 사업기관의 업무 담당자 면담 및 관련 전문가의 개별자문도 구한 바 있다. 한편, 정부의 지원사업이 많은 부분 민간기관에 위탁, 운영되고 있음을 감안하여 민간기관의 해외취업 사업 담당자 워크숍을 통하여 실제 사업 진행방식과 향후 전망, 정책적 고려사항에 대한 정보를 획득하였다.

## II

### 해외취업에 대한 이론적 논의

1. 인구의 국제이동 동향과 관련 이슈	5
2. 인구의 국제이동에 따른 효과	6
3. 취업을 목적으로 하는 국제이동	8
4. 여성의 국제이동과 해외취업	9
5. 소 결	27

## 1. 인구의 국제이동 동향과 관련 이슈

전 세계 인구의 국제이동 규모는 지난 40년간 꾸준히 증가하여 왔다. 1960 년도에는 7천 5백만 여명이었는데 2000년에는 1억 7천 5백만 명까지 증가한 것으로 추정된다. UN에 따르면(UN, 2005), 이렇게 인구의 국제이동이 증가하는 원인은 몇 가지로 요약된다. 먼저, 세계경제의 글로벌화를 들 수 있다. 세계경제는 이제 하나가 되어 서로 영향을 주고받고 있다. 둘째, 인구통계상의 흐름상의 이유가 있다. 즉, 많은 선진국에서는 더 이상 인구 증가가 이루어지지 않고 있으며, 더욱이 인구노령화가 가속화되면서 노동시장에 빈자리가 생겨나고 있기 때문이다. 셋째, 운송수단이 혁명적으로 발달하면서 전 세계적으로 물적·인적교류가 급속도로 증가하고 있다. 넷째, 인터넷, 휴대폰 등의 커뮤니케이션의 혁명은 국경을 넘나드는 활발한 정보의 교류와 의사소통의 계기를 마련해 준다. 그 결과, 모국과 정착국가 양쪽 국적과 시민권을 지닌 사람들 규모가 증가하면서 이들이 양국을 이어주는 가교로서의 역할을 하게 되고 따라서 이러한 국제이주 인구의 중요성이 더욱 커지고 있는 실정이다.

일반적으로 인력의 국제이동은 세 가지 원인에 의해 발생하는 것으로 정리된다(UN, 2005). 즉, 타국으로부터의 인력수요, 모국(country of origin)으로부터의 공급, 타국의 수요와 모국의 공급을 이어주는 네트워크가 그것이다. 그런데, 그 결과 발생하는 취업을 목적으로 하는 국제이동은 일반적인 국내에서의 인사관리와 다른 이슈를 낳게 된다. 이는 크게 두 가지로 요약되는데, 먼저 국경과 국적을 초월하여 이루어지는 인력선발 방식이 자국 내에서 이루어지는 것과는 사뭇 다르다는 것이다. 예를 들면, 해외취업의 경우, 고용주가 자국민을 채용하는 것과는 다른 절차를 밟아야 하기 때문에, 중간 알선업자가 그 과정에 흔히 개입된다. 취업자들이 고용주와 직접적으로 의사소통을 하기 보다는 이들이 중간 역할을 하기 때문에 이 과정에서 간혹 문제 상황이 생기기도 한다. 둘째, 고용관계의 시작과 유지 뿐만 아니라, 새로운 문화에의 정착은 또 하나의 이슈가 된다. 문헌에 따르면, 해외 파견 근무자들이나 이민자들은 새로운 국가의 문화와 그들이 일하게 될 조직의 문화 등 새로운 이중

의 문화 속에서 적응을 해야 하는 부담을 얻고 있고, 이들의 해외생활에서의 성공이나 실패의 원인은 업무에 있어서의 능력부족 보다는 많은 부분 새로운 문화환경에의 사회심리적 적응 때문인 것으로 알려져 있다(Hammer & Martin, 1990).

## 2. 인구의 국제이동에 따른 효과

인구의 국제이동에 따른 효과는 관련된 삼자 즉, 이민자 자신(여기에서는 해외취업자 당사자들), 이들을 받는 나라(receiving country), 이들이 떠나는 나라(sending country)의 입장에서의 긍정적, 부정적 효과로 분석해 볼 수 있다. 먼저, 이동 당사자들은 자신의 가치에 대한 보다 나은 보상을 받을 수 있다는 점에서 장점이 있으나, 국가이동에 따른 가족문제, 문화적응 등은 상당한 심리적 비용의 지불을 요구하는 면이 있다. 인적자원 이동의 수혜국(receiving country)의 경우, 더 많은 인재 풀에서 사람을 골라 쓸 수 있다는 장점이 크나 노동시장에서의 자국민에 대한 인센티브가 감소한다는 측면이 있다. 한편, 유출국(sending)에의 효과에 대해서는 얼마 전까지만 해도 두뇌 유출이라는 관점에서 부정적으로만 보아 왔으나, 장기적 안목에서 유출된 두뇌의 재입국을 통해 연구기회와 사업의 창출 및 국제적 네트워크 형성이라는 측면에서 긍정적 효과가 논의되고 있다(Guellec & Cervntes, 2002).

<표 II-1> 고급인력의 국제이동으로 파생되는 국가적 경제 효과

구분	유출국		수혜국	
긍정적인 효과	과학 과 기술	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 지식의 유통과 협동, 외국교육을 받은 자국민의 귀국</li><li>◦ 기술의 해외수출 기회</li><li>◦ 해외교포 네트워크로부터의 송금과 벤처 자본</li><li>◦ 성공적인 해외 기업가의 경영 경험과 글로벌 네트워크의 활용</li></ul>	외국 연구 기관과의 연계	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 추가적인 고급인력으로 인한 R&amp;D 및 경제활동증가</li><li>◦ 고성장분야에서의 기업가 정신</li><li>◦ 지식의 유통과 인력수출국과의 협력</li><li>◦ 다양성 및 창의성 증가</li><li>◦ 기술수출 기회</li></ul>
	인적 자본 효과	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 고급 기술을 찾는 자국민에 대한 인센티브 증가</li><li>◦ 기술수출의 가능성, 개인적인 교육 투자회수에 대한 위험성 감소</li><li>◦ 기술에 대한 자국의 경제적 회수</li></ul>	고등 교육 체제	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 대학원과정에서의 등록을 증가/소규모 프로그램 유지가능</li><li>◦ 원로교수와 연구자의 휴학양성</li></ul>
			노동 시장	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 노동력이 부족한 고성장분야에서의 임금적정화</li><li>◦ 유입기업가의 사업체 및 직업 창출</li><li>◦ 다른 이민노동력에의 접근 효과</li></ul>
	부정적인 효과	인적 자본 효과	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 두뇌 유출과 고급기술자와 학생들의 부족으로 인한 생산자원의 손실</li><li>◦ 고등교육에 대한 공공투자의 회수 저조(국가의 공공자원 낭비)</li></ul>	고등 교육 체제
과학 기술				<ul style="list-style-type: none"><li>◦ 경쟁국과 외국 경쟁자에 대한 기술 전송</li></ul>
<p>전 지구적 차원에서의 효과</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◦ 국가간 지식의 유출, 연구소와 기술 클러스터의 형성(실리콘벨리, CERN)</li><li>◦ 직업매칭(노동자에 대한 더 나은 고용기회제공, 관심분야에서의 고용기회를 찾는 연구자에 보다 많은 기회제공, 희소·특수기술을 찾는 고용주에 보다 많은 기회제공)</li><li>◦ 중요한 인적자본에 대한 국제적 경쟁은 인적자본 투자를 촉진</li></ul>				

\*자료: 김남희(2004), 「국내에서 해외 고급인적자원의 활용방안연구」에서 재인용. p. 23.  
(Guellec & Cervntes(2002), 「International mobility of the highly skilled workers」, p. 86).

이 중에서 특히 해외진출(취업)이 가져오는 효과를 집중적으로 살펴보도록 한다. 해외취업의 효과는 직접적, 간접적 효과와 경제적 비경제적 효과로 나누어 볼 수 있다(아산재단, 1988). 무엇보다, 해외취업은 본질적으로 노동력이 해외에서 소득을 얻는 행위이기 때문에 직접적으로 경제적인 효과를 얻을 수 있다. 특히, 경제수준이 낮은 나라에서 높은 나라로의 해외취업은 대부분 해외취업자의 송금으로부터 많은 이득을 얻을 수 있다. 우리나라의 초기 해외취업자의 국내 송금액은 당시 우리나라 경제성장에 크게 기여하고 국제수



지 개선에도 도움을 준 것으로 알려져 있다. 그러나, 송출국의 경제수준이 높아질수록 이러한 효과는 떨어지기 마련이다. 오히려, 최근처럼 실업대책으로서의 매력 등이 부각되기도 한다. 그럼에도 불구하고 해외취업으로 인한 경제, 사회, 문화, 외교에 대한 간접적인 효과를 무시할 수 없다. 대표적으로 국민의 해외진출 성향이 증가하고, 이질문화와의 접촉 및 교류가 증가하며, 외교적으로는 진출국과의 관계개선 등에 기여한다. 부정적인 효과로는 여전히 우수인력의 해외유출(brain drain), 산업재해로 인한 인력손실, 이문화 적응의 어려움으로 인한 사회심리적 스트레스를 겪거나(정기선, 1994) 가족 내 갈등문제 등이 발생하기도 한다.

### 3. 취업을 목적으로 하는 국제이동

취업을 목적으로 국경을 넘나드는 이주자(international migrant)에는 크게 외국에의 영구정착을 목적으로 한 이주자(settlers), 일정기간 동안의 보통의(ordinary) 취업을 목적으로 한 근로자(contract workers), 고도의 기술이나 지식을 보유한 전문직(professionals), 불법적인 경로를 통해 입국하거나 입국 목적 이외의 활동에 종사하는 불법이주자(illegal immigrants), 난민이나 정치적 망명자(asylum seekers: refugees) 등이 있다(Stalker 1994). 본 연구에서는 불법이주자와 난민 등을 제외하고 취업의지를 가지고 합법적으로 지역간 이동(geographical mobility) 특히, 국가간 이동을 꾀하는 집단을 중심으로 살펴보고자 한다.

인적자본론에 따르면, 사람들은 일정한 투자에 비해 얻을 수 있는 기대수익이 커지는 방향으로 움직이게 되어 있다. 즉, 지역을 이동함으로써 얻을 수 있는 임금이 더 커지거나, 임금 외의 다른 조건(교육기회, 사회제도, 생활여건 등)이 나아진다면 이를 따르는 방향으로 인력의 이동이 일어나는 것이다. 이 때, 지역간 이동이 결정되는 구체적 요인들을 남성일(1999)은 다음과 같이 요약하고 있다. 첫째, 연령이다. 미국의 경우, 이동성이 가장 많은 나이가 2

0~24세인 것으로 알려져 있고, 35세가 되면 이동성은 20대 초반에 비해 절반으로 떨어지고 34세가 되면 삼분의 일로 떨어진다고 한다(Ehrenberg & Smith, 1994). 둘째, 교육수준이다. 일반적으로 교육을 많이 받은 사람일수록, 특히 대학졸업자들이, 지리적 이동을 할 확률이 높다. 대졸자의 노동시장이 더 넓기 때문이다. 셋째, 거리다. 거리가 멀어지면 이동에 따른 비용이 증가한다. 특히, 심리적 비용도 증가하게 되므로 많은 경우 지인이나 동족이 많은 곳으로 이동하는 경향이 있다. 넷째, 실업율이다. 높은 실업율은 사람들을 밀어내고 반대로 낮은 실업율은 사람들을 끌어들이는 효과가 있다. 다섯째, 소득분포이다. 특히 국가간 이동에서 소득분포의 차이가 크지 않은 나라의 고급인력은 그 상대적 차이가 큰 나라로 이동함으로써 많은 이득을 누릴 수 있게 된다. 여섯째, 유입국의 언어이다. 모국어가 아닌 언어로 일을 해야 한다는 심리적 비용이 만만치가 않기 때문이다. 일곱째, 정부의 정책이다. 정부의 정책이 노동력의 지역간, 크게 국가간 이동에 많은 영향을 미치고 있는 것으로 알려져 있다.

여기에서 각국이 외국인력을 통제하거나 유인하기 위해 가장 적극적으로 활용하고 있는 방법이 입국절차와 자격에 대한 정책이라는 점에 주목할 필요가 있다. Christine(2000)은 국가가 외국인력을 통제 혹은 유인하기 위해 활용하는 입국관련 정책요소를 다음의 <표 II-2>와 같이 분류하고 있다. 여기에는 입국자격을 분류하는 기준, 자격별 쿼터제 여부, 입국자격에 따른 요구 사항, 절차 주도자, 기타 입국 조건 등이 포함되어 있다.

&lt;표 II-2&gt; 국가의 수준별 입국허가 정책

정책요소	특색
등급	1. 단기 또는 장기 2. 지위분류 a. 상급 관리자 및 입원 b. 회사 내 이동 c. 전문가
쿼터	1. 단기체류 허가에 대한 쿼터할당 2. 장기체류 허가에 대한 쿼터할당
요구	1. 고용주 a. 노동시장 검증 b. 증명 2. 고용자 a. 교육 b. 경험
절차	1. 고용주 주도 2. 고용자 주도
조건	1. 기간제한 2. 영구 거주에 대한 조정 3. 고용주, 지역, 직위에 제한 4. 가족초청가능여부 5. 배우자 고용허용여부

\*자료: 김남희(2004). 「국내에서 해외 고급인적자원의 활용방안연구」에서 재인용. p. 41. (출처: Christian, P.(2000). 「Facilitating high-skilled migration to advanced industrial countries」, p. 82).

#### 4. 여성의 국제이동과 해외취업

##### 가. 여성의 국제이동 동향

오래전부터 여성은 국제이동 인구의 상당부분을 차지해왔고, 2000년 이후만 해도 9천만명의 여성들이 태어난 나라를 떠나 살고 있는 것으로 보고되고 있으며, 이는 전 세계 국제 이동인구 거의 절반에 해당한다(Zlotnik, 2003). 구체적으로 1960년대 초에는 전체 국제이동 인구 중에서 여성이 47%를 차지했고, 2005년에는 49.5%를 차지하는 것으로 나타나고 있으며, 특히 UN이 정의

한 선진국지역(유럽, 북미지역, 일본, 호주, 뉴질랜드)에서는 여성이주의 비율이 52%에 이른다. 또한, 서서히 여성은 국제이동에서 주체적 역할을 하고 있는 것으로 관찰되고 있다. 아직도 많은 여성들이 가족 구성원의 일원으로 이주를 하지만 여성 혼자서 이주하는 경우도 점점 늘어나고 있다(UN, 2005).

여성노동인구의 국제이동 분야를 European Community Labour Force Survey 조사결과를 토대로 정리해보면, 전반적으로 가사 서비스, 의료, 사회복지, 호텔, 외식업, 교육 등의 분야에서 1994년부터 2004년까지의 10년간 여성노동자의 국제이주가 가장 크게 증가하고 있으며, 반면에 연구개발이나 데이터프로세싱과 같은 과학 기술 분야에서의 여성 이주 인구는 아주 소수에 불과한 것으로 나타나고 있다

그러나, 최근까지 인구의 국제 이동에 있어서 여성문제는 오랫동안 간과되어왔고, 따라서, 이에 관련한 데이터나 정보가 턱없이 부족한 실정이다. 이러한 상황에서 현시점에서 여성인구의 국제이동이 현실적으로 어떻게 전개되는지 충분히 평가하기 어려운 실정이다(Dumont & Lemaitre, 2005). 대부분의 국제이동에 관한 선행연구는 남녀성별에 따른 관점의 차이를 충분히 고려하지 않고 있으며, 타겟 집단의 절반 이상을 차지하는 여성들의 이주 경험과 기여를 고려하지 않고 있다(Oso & Garson, 2005). 실제로 기존의 대부분의 연구는 남성들의 경험을 기반으로 한 이주 모델을 이용하면서 성별차이를 나타내지 않았다. 여성이 언급되어진 연구에서도 여성은 주로 가족상봉을 위해 이주하는 피부양자로서만 비추어졌고 이주국가에 대한 경제적인 기여도는 간과되었다고 볼 수 있다(Kofman, Phizacklea, Raghuram, & Sales, 2000). 실제로, 전통적으로 국제이주를 하는 대부분의 여성은 이미 길을 닦아놓은 남편이나 아버지에 합류하는 양상이었다. 정착국가에 계속 남아있을 수 있는 가능성은 여성의 가족관계에 크게 좌우되어 왔다. 그러나, 오늘날은 점점 더 많은 여성들이 자신이 주된 임금획득자로서 이주를 하고 있으며, 전통적으로 여성적인 직업군이었던 가사노동이나 의복산업, 간호업무, 교사업무 등에서 일을 하고 있는 상황이 전개되고 있어 이에 대한 독립된 연구와 논의가 절실한 상황이다(UN, 2005).

현실적으로 국제 이주에 있어서 분명 남녀 불평등이 존재하고 영향을 준다. 일부 성별 차이를 인정하는 선행연구는 성별간 불평등이 모국가(origin country)와 정착국가(destination country) 양쪽에 존재함을 밝히고 있다(Chafetz, 1999; Lorber, 1998). 또한 성별문제가 인종, 민족성, 종교 등과 연계를 맺으면서 남성 또는 여성에게 주어지는 해외이주의 기회는 다른 양상을 띠게 된다고도 보고하고 있다(UN, 2005).

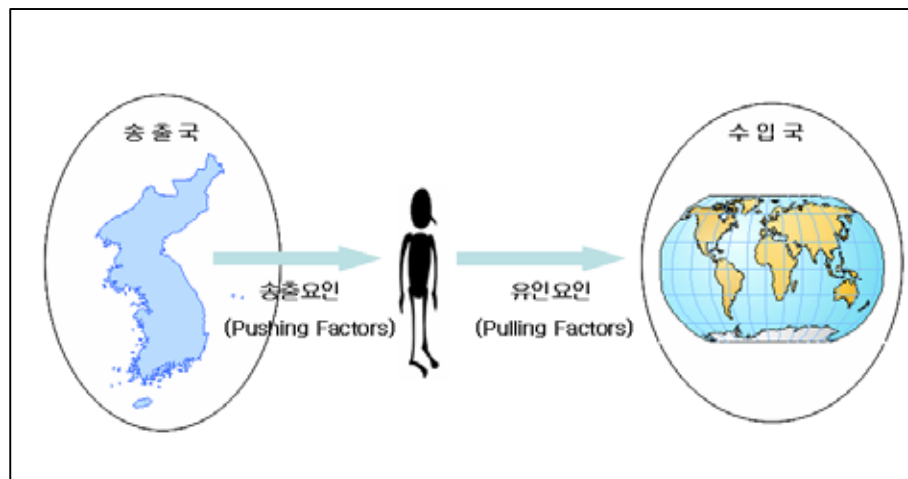
그러나, 한편으로 여성의 국제이동은 여성에게 권한을 부여하는 경험이 될 수 있다. 국제 이주 과정을 통해서 여성은 전통적이거나 가부장적인 권위로부터 벗어나 자신의 삶에 더 큰 자율권을 행사할 수 있게 된다. 국제 이주를 통해서 여성에게 경제적, 사회적, 정치적인 힘이 부여될 때 그 여성뿐만이 아닌 그들이 속한 확대된 지역사회 또한 이득을 얻게 된다. 확대된 여성의 능력은 여성자신의 자유와 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 남녀노소 모든 사람들의 삶에도 긍정적 영향을 미친다고 한다(Sen, 2000). 특히, 이주 여성이 시골에서 도시로 이주할 때, 비밀 이주 또는 비공식 이주가 아닌 공식적 이주일 때, 정착국가에서 여성이 가정 외에서 일을 할 때, 가족의 일원으로서가 아닌 독자적인 이주일 때, 공식적인 직업군에 합류할 때, 단기적이 아닌 장기적 또는 영구적 이주일 때 여성을 더욱 강화(empower)시킬 수 있다(Hugo, 2000).

#### 나. 여성의 해외취업 설명요인

앞서 살펴본 바와 같이 여성의 취업 목적의 국제이동을 독자적으로 분석하고 있는 연구는 국내외를 막론하고 매우 일천하다. 그럼에도 불구하고, 본 연구의 주제가 우리나라 고학력 여성의 해외취업을 다루고 있기 때문에 이를 설명하는 데 필요한 주요 요인들을 살펴볼 필요가 있다고 본다.

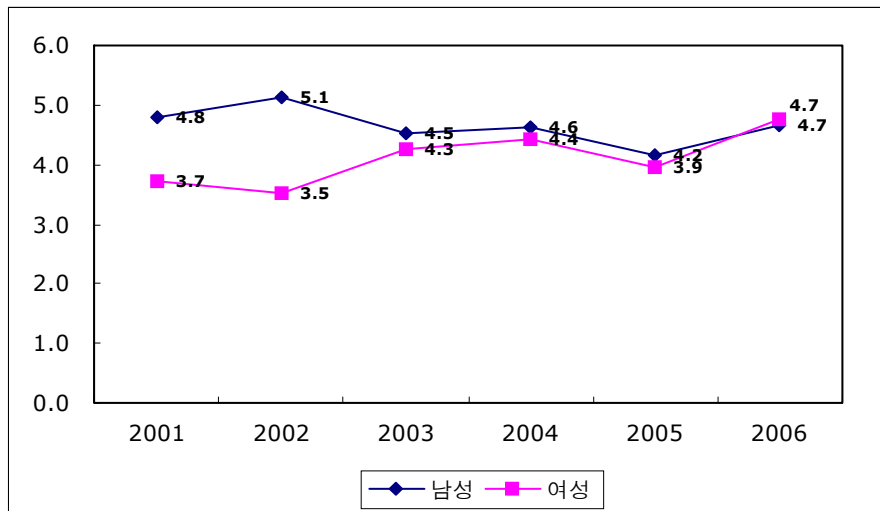
먼저, 일반적으로 인구의 국제이동을 설명하는 변인에는 인구를 외부로 내보내는 요인들(pushing factors)과 반대로 내부로 끌어들이는 요인들(pulling factors)이 있다. 즉, 우리나라에서 여성을 외국으로 일하러 내보내는데 기여하는 요인들이 무엇인가, 또 각국, 특히 여성들이 선호하는 국가들이 이들에

게 매력적인 요인들이 무엇인가 그 가능한 설명요인을 추정해 보는 것은 고학력 여성의 해외취업이 왜 증가하고 있는지 이해하는 데 도움을 줄 뿐만 아니라, 이에 대하여 정부차원에서 어떻게 대응해야 하는지에 시사를 줄 것이다.



[그림 II-1] 국제적 인구이동의 설명 요인

우선, 송출요인으로서는 사회경제적 요인, 문화적 요인, 개인적 요인을 언급할 수 있다. 사회경제적 요인이라 함은 기본적으로 해외취업이 일자리를 찾아가는 현상이기 때문에 여성들이 충분한 일자리를 찾을 수 없기 때문, 혹은 여성에게 주어진 일자리가 그들이 원하는 것이 아니기 때문이라는 문제를 생각해 볼 수 있다. 외환위기 이후 상당기간 지속되어 온 실업문제, 특히 청년 실업문제는 여성에게 더욱 불리하게 작용하고 있으며, 취업을 필수로 생각하고 있는 젊은 고학력 여성들에게 이는 대단히 위협적인 문제이다. 한편으로는 취업해 있는 여성들의 경우 남성에 비해 자신의 일자리에 대한 불만이 큰 것으로 나타나고 있다. 이러한 우리나라의 노동시장 및 일자리에 관한 문제가 여성을 괜찮은 일자리를 찾기 위해 해외로 나가는 선택을 하도록 하는 하나의 요인이 될 수 있다고 본다.



\*자료: 통계청(2006). 「경제활동인구조사」 원자료 재분석.

[그림 II-2] 대졸 청년층<sup>5)</sup> 남녀 실업률 변화 추이(2001-2006)

둘째로, 문화적 요인으로 취업 및 직업생활 유지에 있어서의 성별 차별의식 및 관행 등에 기인한 것으로도 해석할 수 있다. 즉, 여성의 직업생활에 대한 여러 가지 장애요인 중 여성 자신의 노력으로 쉽게 개선되지 않는 부분, 즉 문화적 성차별 의식과 관행으로부터 자유롭게 자신의 직업생활을 유지하고자 하는 발로로 볼 수도 있다. 다음 [그림 II-3]에서 보듯이 인사 관행상 여성은 입직 단계부터 퇴직까지 다양한 형태의 성차별을 경험할 수 있다. 노동부의 2006년 4월 5일 보도자료에 따르면, 직장 내 남녀고용차별의식에 대한 조사결과 직장에 대한 여성의 불만이 남성에 비해 크다고 하며, 직장 내 남녀차별이 심각하다고 응답한 여성이 전체 응답자 중 74.8%를 차지하고 있고, 특히 불만스러운 부분은 ‘승진기회 부여’(27.0%), ‘임금이나 임금외의 금품지급’(26.5%), ‘모집 및 채용과정’(18.3%) 등이라고 나타났다. 더욱이 인력 송출국과 수입국의 임금수준에 절대적인 차이가 그다지 크지 않음에도 증가하는 해외취업 욕구는 임금 이외의 부분에서 예를 들면 전반적인 근로조건이

5) 대졸 청년층: 34세 미만.

나 차별관행 등에 있어서의 이슈로 설명될 수 있을 것이다.

실제로 국내에서만 보더라도 국내 기업과 외국계 기업을 비교할 때, 외국계 기업이 고학력 여성인력을 훨씬 많이 활용하고 있으며 각종 여성친화적 제도를 갖추고 있는 것으로 드러나고 있어 외국계 기업에 대한 여성의 선호도는 매우 높게 나타나고 있다. 예를 들어, 최근 남녀 대졸 구직자를 대상으로 외국계기업의 선호도를 조사한 결과 여성(76.6%)이 남성(68.8%)보다 높았으며, 선호하는 이유로는 ‘능력에 따른 대우 및 승진’이 우선적으로 꼽혔고, 그 다음으로는 ‘출신배경에 따른 차별이 적다’와 ‘연봉 및 복리후생이 우수하다’순으로 나타났다(해럴드생생뉴스, 2005.7.20일자).

인사 제도의 단계	내용
모집채용	•여성들에게 고요의 기회를 아예 주지 않거나 고임금, 고안정성 직종으로부터 배제
배치	•남성은 핵심 관리 및 업무능력을 배양할 수 있는 업무, 여성은 단순 기능, 사무 및 보조 업무에 배치
승진	•자격 조건을 갖춘 여성을 주요 의사 결정직으로부터 가로막는 유리장벽
교육	•여성에게 남성과 동등한 직업 교육 및 연수 기회를 제공하지 않아, 핵심 업무 능력 및 지도 능력에서 차이 발생
임금	•직접 간접적인 방법으로 여성 노동의 가치를 남성 노동의 가치 보다 낮게 평가함
정년/퇴직/해고	•여성이 노동 시장을 떠나도록 종용하거나 그 시기를 앞 당김

\*자료: 매킨지(2003). 우먼코리아 리포트. 매일경제 신문사. p. 81.

[그림 II-3] 인사제도의 단계별로 나타나는 성차별



셋째, 개인적 요인으로는 여성들이 가진 뛰어난 언어능력을 예로 들 수 있다. 여성은 전통적으로 언어능력이 남성보다 우수하며, 이는 모국어 뿐만 아니라 외국어에도 적용된다<sup>6)</sup>. 더욱이 실제로 해외취업을 위해 가장 필요한 능력은 해당국가의 언어구사능력이라고 사업담당자들이 공통적으로 지적하고 있는 상황에서 이러한 연유로 여성의 고등교육기회가 증가하면서 외국어에 상대적으로 자신있는 여성들이 보다 더 적극적으로 해외취업에 관심을 갖게 될 수 있다. 또한, 이는 해외취업 성공률에서도 드러난다. 해외취업에서 가장 중요한 것이 해당언어 구사능력이라고 본다면, 이러한 점에서 남성보다 여성의 해외취업 성공률이 높다는 한국산업인력공단의 분석결과(IV장 참고)는 설득력이 있다.

또한, 여성은 전통적으로 이문화 적응력이 높은 것으로 나타나고 있다. 새로운 환경에 대한 적응능력이 높다는 것은 여성이 가진 유연성과 관련이 있는 것으로 보인다. Adler(1995)에 따르면 해외파견 근무자 중에 여성근로자의 환경적응력이나 업무성취도가 높다고 하는 결과가 있으며, 특히 여성이라는 점이 이문화에서의 적응에는 오히려 남성보다 강점으로도 작용한다고 보고하고 있다.

우리나라의 여성인력 송출요인은 다른 나라 입장에서 보면 반대로 인력의 유인요인이 되기도 한다. 특히, 사회경제적 측면에서 특정 국가에서 특정 직종(여성이 주로 종사하는 직종)에 인력이 부족할 경우, 이에 대한 인력수요가 발생하고 이 문제가 내부적으로 쉽게 해결되지 않을 경우 자연스럽게 해외인력에 대한 요구가 발생한다. 예를 들면, 1960년대 독일에서, 최근 미국에서의 간호사 인력부족이 외국 간호사의 수입으로 이어지는 사례가 그러하다. 한편, 임금조건이나 근무조건이 상대적으로 우수한 경우 외국인력을 유인하게 된다. 송출국과 수입국 사이에 경제적 발전 정도에 큰 차이가 있는 경우에는 주로 임금수준이 이슈가 되겠으나 이것이 크지 않은 경우에는 근무조건 등이

6) 최근 외국계 기업에 지원하는 남녀들의 토익점수를 비교해도 여성의 대부분은 900점을 넘지만, 남자는 10명 중 1명이나 2명만 900점 이상의 점수인 것으로 나타났는데, 이러한 현상은 외국계기업 채용시장에서 여초현상을 이끌기도 한다(동아일보, 2007.3.3일자. 「외국계기업 ‘여성천하’... 영어실력이 채용 우선조건」).

주된 이유가 된다. 또한, 개인적 차원에서 여성들이 특정국가에서의 삶의 환경에 더 매력을 느낄 수 있다. 최근 여성들의 해외취업 국가가 특정 국가로 모아지고 있는 것은 분야나 직종의 문제 외에도 생활환경 등에서의 여건이 작용하는 것으로 볼 수 있다. 물론 이는 남녀 공히 적용될 것이다. 취업희망자들이 특정국가로의 취업을 고려하는 데에는 보다 나은 생활환경에 대한 사항이 매우 크게 작용하는 것으로 나타나고 있다(한경비즈니스, 2007.4.27일자).

한편, 여성의 독립적인 국제 이주를 부적절하다고 보는 성차별적 시선, 여성의 사회적, 경제적 독립을 억압하는 가족 내 여성의 역할, 그리고 이주를 실행에 옮기고 정착국가에서 일자리를 얻는 데 필수적인 네트워크의 부재, 신체적 안전에 대한 두려움 등이 여성의 국제 이주를 막는 장애요인으로 작용하고 있다(Kanaiaupuni, 2000).

## 5. 소 결

국제적인 인적 물적 교류가 활발해지면서 세계적으로 인적자원의 국제적 활용에 대한 관심이 높아지고 있는 가운데 기존의 두뇌유출과 같은 소극적인 개념에서 벗어나 두뇌순환이라는 차원에서 적극적으로 인적자원을 활용하고자 하는 움직임이 나타나고 있다. 우리나라에서도 다양한 정부부처와 정부 관련기구에서 인적자원의 국제적 활용 측면에서 다양한 정책을 내놓고 있고 많은 고학력 여성들이 적극적으로 참여하고 있는 것으로 알려져 있다.

국가적으로 볼 때 취업에 따른 인구의 이동은 직접적으로는 송금 등을 통한 경제적 효과 뿐만 아니라, 장기적으로 사회, 문화, 외교 등에 있어서 자국의 영향력 증대나 국제교류 증대라는 간접적 효과를 가져오고 있으나, 한편으로는 두뇌유출에 대한 우려를 낳기도 한다.

선행연구에 따르면 사람들은 일정한 투자에 비해 얻을 수 있는 기대수익이 커지는 방향으로 움직인다. 즉, 지역을 이동함으로써 얻을 수 있는 수익으로 임금이 커지거나, 그 외의 다른 조건 즉, 교육기회, 사회제도, 생활여건 등이 나

아진다면, 이를 따르는 방향으로 이동이 일어날 수 있다고 본다.

인구의 국제이동에 있어 여성을 주목할 때 흥미롭게도 인구의 국제이동 인구에서 여성이 차지하는 비중은 절반 이상으로, 어떤 사회지표에서 보다 여성이 잘 대표되고 있는 것으로 보고된다. 그럼에도 불구하고 최근까지 인구 이동연구에서 여성은 주체성이나 중요성을 인정받지 못한 경향이 있으며, 이는 우리나라에서도 마찬가지이다.

자료나 정보의 부족으로 어려움이 있지만 제한된 범위에서 우리나라 여성의 해외취업을 설명하는 요인을 살펴보면, 크게 사회경제적요인, 문화적 요인, 개인적 요인이 언급될 수 있다. 무엇보다 외환위기 이후 상당기간 지속되어온 청년실업 문제는 고학력 여성들에게 일자리를 찾아 해외로 눈을 돌리게 하는 요인이 되었으며, 문화적으로는 조직 문화의 성차별적 관행이나 경력개발의 한계 등, 개인적으로는 그들이 지닌 뛰어난 언어능력과 이문화적응력 등의 요인으로 인하여 여성들이 해외취업에 많은 관심을 가지는 것으로 보인다.

# III

## 한국인의 해외취업 역사와 최근 동향

1. 한국인의 해외취업 역사 및 최근 동향 1
2. 한국여성의 해외취업 역사와 최근 동향 2
3. 소 결 57

본 장에서는 지금까지의 우리나라 사람들의 해외취업의 역사와 최근 동향을 살펴보고자 한다. 전반적인 역사와 동향을 개괄한 후, 특히 여성들의 해외취업 역사와 동향에 대해서는 집중적으로 살펴볼 것이다. 이를 위해서 현재까지 해외취업에 관한 선행연구와 문헌을 검토하였고, 해외취업에 관한 통계자료로서 노동부의 노동백서, 법무부의 출입국·외국인 정책본부의 출입국통계연보, 한국산업인력공단의 해외취업사업 관련통계, 한국교육개발원의 졸업생 취업자 실태조사, 한국직업능력개발원의 재학생 희망직업 조사 등에서 해외취업과 관련된 내용을 추출·재분석하였다<sup>7)</sup>.

## 1. 한국인의 해외취업 역사 및 최근 동향

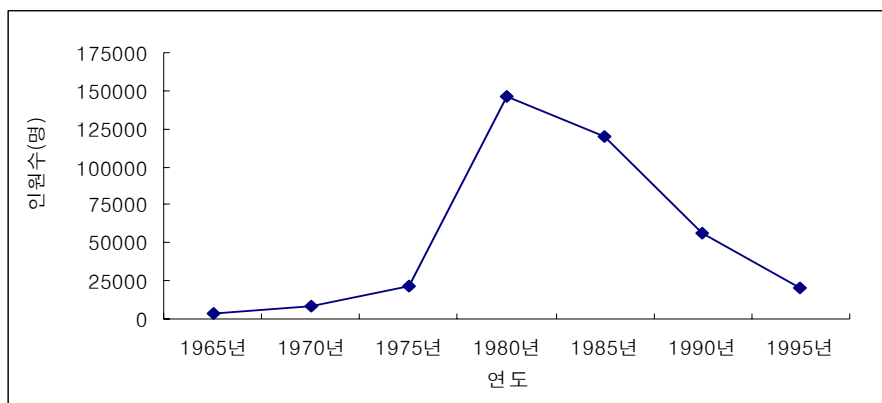
### 가. 외환위기 이전까지의 해외취업 역사

여기에서는 해방 이후부터 1990년대 외환위기 이전, 그리고 그 이후부터 현재까지의 두 시기로 나누어 한국인의 해외취업 역사를 간략히 살펴보고자 한다<sup>8)</sup>. 해방 이후 우리나라의 본격적인 해외취업의 역사는 1960년대 초반 독일 광부취업과 연이은 간호사 취업으로부터 시작된다. 1960년대 후반에는 월남전, 70년대 중반이후 중동 건설경기 붐으로 인해 해외취업이 크게 확대되었다. 이즈음의 해외취업은 수적인 규모에서도 커졌지만, 단순노무직 이외에 기능 기술에 이르기까지 직종이 다양해졌다는 특징을 보인다. 취업 형태에 있어서도 그 이전에는 주로 현지의 외국기업에 고용되는 형태였다가 이후 국

7) 각각의 데이터는 수집목적과 방법이 달라 일관된 사실을 발견하기 어렵지만, 해외취업에 대한 정확한 실증자료가 부족한 상황에서 관련 정보를 담고 있는 가능한 데이터를 모두 분석해 보는 것이 필요할 것으로 판단, 이를 모두 제시하였다.

8) 해방 이후 1990년대 중반까지의 해외취업의 역사는 아산재단에서 1988년 펴낸 ‘한국의 해외취업’의 내용을 기초로, 그리고 외환위기 이후부터 현재까지의 해외취업에 대한 내용은 정일성의 ‘외환위기 이후 해외취업실태 분석 및 개선방안’(1999)과 최병기의 ‘청년실업해소 대책으로서의 해외취업 활성화 방안’(2005)을 기초로 정리하였다.

내 기업의 해외사업장에 진출하는 형식으로 그 양상이 변화하였다. 특징적으로 이 당시의 해외취업에서 선원취업이 전체 해외취업 인력의 50% 이상을 차지하고 있다. 1970년대 중반이후 1980년대 중반기까지 우리정부는 취업 증대 및 외화획득을 목적으로 해외인력진출정책을 적극적으로 펼쳤던 것으로 파악되고 있고, 이에 힘입어 이 시기 우리나라 해외취업 규모는 획기적으로 증가한 바 있다. 1980년대 중반 이후 세계적인 경기침체 등의 이유로 해외 건설경기가 쇠퇴하고 외국에서 자국 근로자 보호를 위하여 외국 근로자의 유입을 제한하는 정책이 실시되는 한편, 국내의 임금상승 등으로 우리 노동력의 국제경쟁력이 약화되면서 우리 근로자의 해외진출은 쇠퇴기를 맞게 된다. 급기야는 반대로 우리가 외국인력을 다수 수입하는 형편에 이르고 있다.



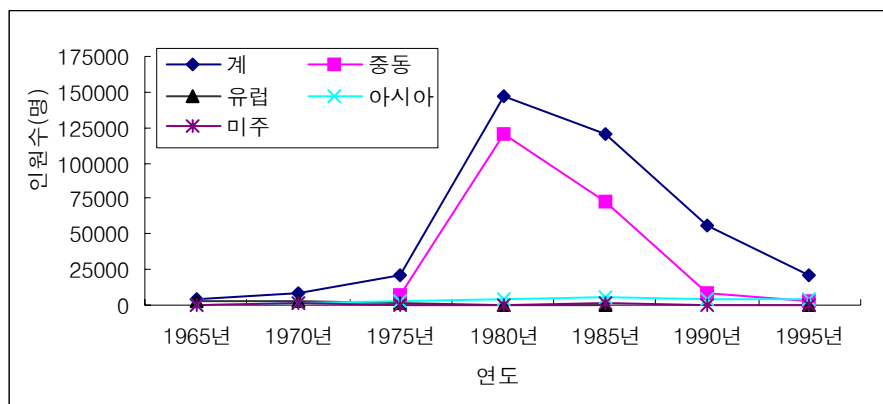
\*자료: 노동부(각년도). 『노동백서』<sup>9)</sup>.

[그림 III-1] 연도별 해외취업자수 변화 추이

이 시기의 해외취업의 추이를 지역과 직종별로 나누어 살펴보면, 아래 그림과 같다. 먼저 대륙별로 지역을 구분하여 볼 때, 전체 취업자 수 규모는 주로 중동지역의 건설인력 수의 추이와 유사하게 나타나고 있으며, 중동을 제

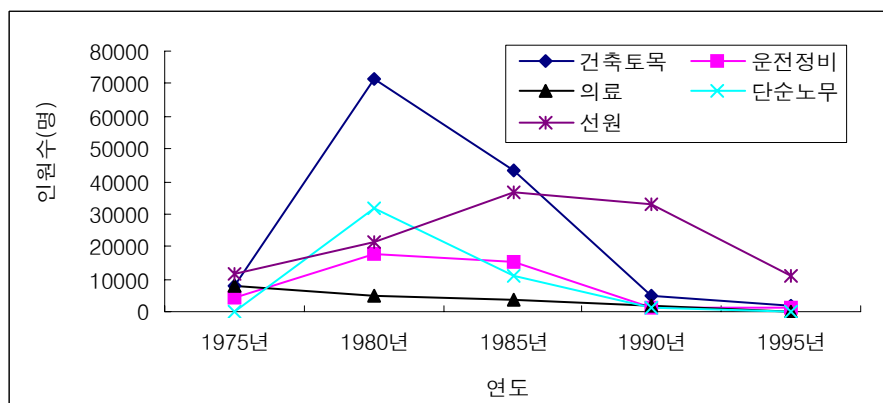
9) 노동부 노동백서의 해외취업통계는 정부의 관련사업을 통하여 해외취업을 한 경우만 집계되므로, 개인적인 루트나 민간기관을 통한 해외취업 실태 전체를 포함하지는 않는다.

외한 지역으로의 취업자 규모는 매우 적게 나타나고 있다. 또한, 직종별로 볼 때 초기에는 건축토목, 단순노무인력이 주로 많다가, 1980년대 중반부터는 선원이 가장 많은 규모를 차지한다. 본 연구의 대상집단인 여성이 주로 포함되었을 것으로 예상되는 의료인력(간호사 등)은 해외취업 초기에 가장 그 수가 많았으며 그 이후로 계속 규모가 줄어든 것으로 나타나고 있다.



\*자료: 노동부(각년도). 「노동백서」.

[그림 Ⅲ-2] 대륙별 해외취업자수 변화 추이



\*자료: 노동부(각년도). 「노동백서」.

[그림 Ⅲ-3] 직종별 해외취업자수 변화 추이

요약하면, 이 시기의 해외취업은 몇 가지 특징으로 요약될 수 있다(박광수, 1999). 첫째, 특정 산업, 특정 지역에 집중해 있다. 즉, 해외취업자의 절대다수가 중동건설경기 붐을 타고 취업한 건축토목, 단순노무, 운전정비 관련 노동자들이다. 둘째, 집단취업의 형태이다. 즉, 고용자와 개별 근로자 간의 고용계약으로 성립되는 개별 취업이 아니라 고용자와 다수의 근로자간에 성립하는 집단취업의 형태가 대부분을 차지한다. 셋째, 해외진출 국내 기업을 통한 해외취업이다. 독일로의 광부 및 간호사 진출을 제외하고는 현지의 외국인 업체 취업이 아닌, 해외 진출을 꾀하는 국내업체에 의해 고용되어 진출하는 형태였다. 따라서, 해외취업 알선 등의 업무가 그다지 활기를 띄지 않았다. 넷째, 이 시기 해외취업자는 -독일 간호사를 제외하고는- 그 산업이나 직종상 절대 다수가 남성들이었고, 가족을 동반하고 나가 생활을 하기 보다는 단신으로 현지에 나가 번 돈을 국내로 송금하는 형식이었다. 실제로 이들이 벌어들인 외화는 국내 경기진작과 우리나라 국제수지 개선에 크게 기여한 것으로 분석되고 있다(아산재단, 1988).

#### 나. 외환위기 이후 해외취업 동향

1997년 불어 닥친 우리나라의 외환위기는 초유의 실업대란을 가져오면서 이를 타개하는 하나의 방안으로 해외취업이 새롭게 부상하는 계기가 되었다. 그러나 우리나라 노동시장이 해외취업에서 처한 환경이 과거와는 판이하게 달라진 관계로 이후 해외취업의 직종별 구조, 취업 대상국, 취업의 제 양상 등에 있어서 많은 변화가 있다(남성일, 1999). 그 과정에서 이루어진 정책적인 변화와 그 영향을 요약하면 다음과 같다(최병기, 2005).

우선, 외환위기 직후 1998년 3월 정부는 경제대책 조정회의를 통해 국내 실업자 문제를 해결하기 위한 하나의 대안으로서 해외취업 알선기능을 강화하기로 결정하고 실업대책추진위원회에서 해외취업 활성화를 위한 추진체계를 결정한 바 있다. 그 결과, 민간에서는 국외직업소개업체가 해외취업 알선 기능을 하고, 공공기관인 외교통상부 산하 한국국제협력단과 노동부 산하 한국



산업인력공단이 이에 협력하는 체제를 갖추게 되었다. 이후 1999년 정부는 공공 해외취업 담당기관을 한국산업인력공단으로 일원화하기로 결정, 2001년부터는 이 기관에서 관련 업무를 전담하고 있다. 민간 해외 직업소개소는 2003년에 20곳, 2004년에 27곳, 2005년에 51곳, 2006년에 62곳으로 늘어났으며, 2006년 6월 기준 62개의 해외직업소개소 중 대부분이 서울지방노동청 지역이다. 또한 해외유료직업소개소의 해외취업근로자 수는 2003년에 287명, 2004년에 586명, 2005년에 819명, 2006년 6월까지 538명으로 2005년 등록업체 51곳의 평균 취업 인원수는 1개업체당 16명인 것으로 나타났다(조성래, 2006).

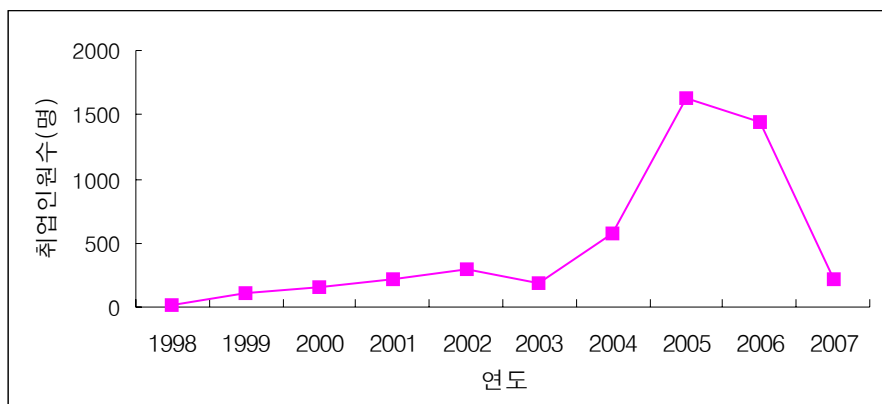
현재는 노동부를 비롯하여 다른 정부부처, 지방자치단체 등에서도 해외취업 지원사업을 실시하고 있는 상황이며 그 중 일부는 성과 문제로 사업이 중단된 경우도 있다. 현재 실시되고 있는 정부 및 지방자치단체에서 해외취업 지원사업의 현황은 다음 <표 III-1>과 같다. 한편, 목적 자체가 해외취업은 아니지만 정부로부터 임금성의 댓가를 받고 6개월 이상 장기에 걸쳐 해외에서 일(봉사 포함)을 하는 사업도 있다.

&lt;표 III-1&gt; 정부 및 지방자치단체의 해외취업 지원사업 현황

주관부처 (시행기관)	사업명	사업개요	인원	연예산
노동부 (한국산업 인력공단)	해외취업 지원사업	청년들에게 해외실무경험에 대한 기회를 부여해서 청년인력자원의 경쟁력을 확보하고자 하는 목적으로 해외취업 알선과 해외취업 연수 사업의 두 가지 형태로 수행됨.	연수: 1750명 (2006)	104억원
여성 가족부	국제전문 여성인력 양성사업	국제무대에서 활동할 수 있는 능력을 갖춘 차세대 여성을 선발하여 국제회의 및 국제기구 인턴쉽 진출 지원을 함으로써 한국여성이 국제사회에 진출할 수 있는 여건 및 기회를 제공함.	15명 (2006)	1억 9,400만원
외교 통상부	JPO사업	국제기구 초급 전문가를 양성하는 제도로써, 회원국 정부가 관련비용 일체를 부담하는 조건으로 국제기구 사무국에 수습직원을 파견하여 국제 기구 업무에 필요한 자질을 습득, 정규직으로 진출을 지원하는 사업임. 우리나라는 1996년부터 시행중.	총 파견인 43명 중 총 28명이 현직에 있음(2007)	12억
교육인적 자원부	전문대생 해외인턴십 사업	전문대학생에게 국제감각과 실무능력을 기를 수 있도록 해외 현장실습 기회를 제공하고, 이를 학점으로 인정하며, 양질의 취업기회를 확대하기 위한 사업임.	282명 (2006)	20억원
부산광역시	해외인턴 사원 취업지원 사업	부산지역 청년층 고학력자 실업 해소를 목적으로 졸업을 앞둔 재학생 혹은 최근 졸업생이 해외 현지 기업체 인턴사원으로 취업하는 것을 지원함.	478명 (2006)	16억 8천만원
중소기업청	해외시장 개척 요원	수출 전문인력 부족으로 애로를 겪고 있는 중소기업에 위하여 중소기업의 수출 촉진과 함께 우수 청년 인력을 중소기업 전담 수출 인력으로 양성·공급 및 취업·창업을 지원함.	895명 (2005)	87억원
기타	봉사성격	KOICA 해외봉사단, 전문가 파견사업 정보통신부 해외 인터넷 청년봉사단		
	종료사업	산업자원부 청년무역인력양성사업 서울시 해외취업사업 부산시 맞춤형 해외취업 지원사업		

외환위기 이후 현재까지의 해외취업자수의 규모와 진출국 등은 두 가지 방법으로 추정해 볼 수 있다. 첫째, 한국산업인력공단에서 정부사업을 통한 해외취업인원을 집계한 내용을 살펴볼 수 있다.

이에 따르면, 외환위기 이후 2002년까지 해외취업인원이 점진적으로 증가하다가 2003년 주춤하였고, 2004년 청년실업해소방안의 일환으로 정부의 공공부문 해외취업 지원사업이 활성화되면서 그 인원이 급속히 증가한 것으로 나타나고 있다. 즉, 2003년에는 193명이던 취업 인원이 2004년 571명, 2005년 1,621명으로 비약적으로 증가하였다.



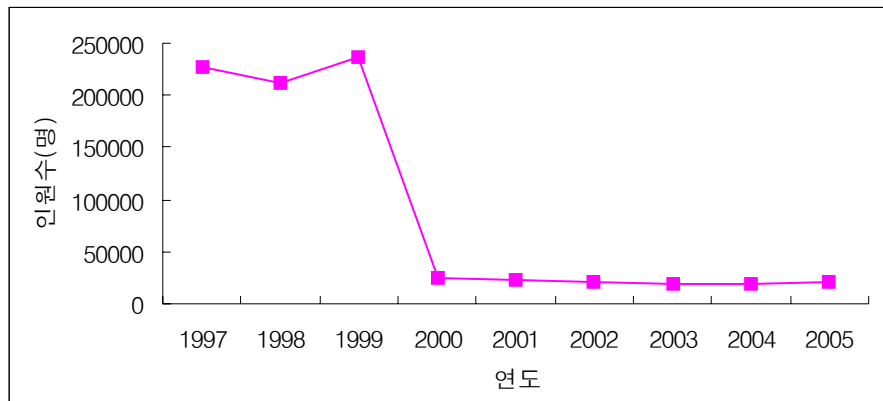
\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 「해외취업통계」.

[그림 Ⅲ-4] 해외 구인·구직자의 취업현황

둘째, 출입국·외국인 정책본부 통계에 의한 방법이 있는데, 이 방법에 의한 추정은 집단취업, 개별취업이 모두 포함되기 때문에 국가차원에서의 전체 규모는 추정할 수 있으나, 동일인이 중복 보고되어 있을 수 있다는 한계를 가지고 있다. 2000년 이후 현재까지 해외취업을 목적으로 출국을 한 사람은 매년 21,100명 전후로 나타나고 있다<sup>10)</sup>.

10) 법무부의 출입국·외국인 정책본부의 담당자에 의하면, 1999년도 이후 2000년도에 해외출국자가 급격히 증가함에 따라 이를 관리하는 부서의 담당 인원이 부족하게 되었으며, 이에 출국심사양식 기재 방식을 과거에 비해 약소화하였다고 한다. 즉, 그 전에 필수사항으로 출국 목적을 기재하였으나, 2000년 이후 이에 대한 기재 방식이 선택사항으로 변경화 되어 기재를 하지 않아도 출국심사시 확인하지 않고 있다.



\*자료: 법무부 산하의 출입국·외국인 정책본부(각년도). 『출입국 통계연보』.

[그림 III-5] 출입국·외국인 정책본부 통계 전체 해외취업 표시자 규모

외환위기 이후 현재까지 전개되고 있는 최근 해외취업의 제 양상과 동향에 나타난 특징은 다음과 같은 몇 가지로 정리될 수 있다.

#### 1) 해외취업과 취업이민의 결부

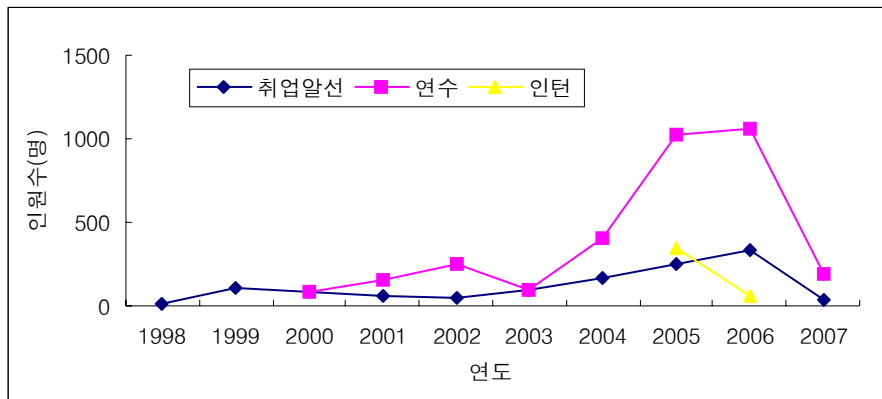
우리나라에서 초기 해외취업은 경제적인 수입을 목적으로 사람들이 직업 생활을 영위하기 위해 외국으로 자발적이고 일시적으로 이동하는 식으로 이루어졌다면, 최근의 해외취업은 이와는 다른 양상으로 전개되고 있다. 현재의 해외취업은 단지 취업만을 목적으로 일시적으로 이동하는 경우도 많지만, 취업을 통해 가족을 동반하여 거주지 자체를 일시가 아닌 영구적으로 이동하는 것을 염두에 두고 있는 경향이 짙다<sup>11)</sup>(정일성, 1999). 따라서, 결과적으로는 해외취업이 아닌 취업이민으로 귀결되는 경우가 점차 많아지고 있으나, 해외로 나아가는 당시의 원칙적인 이주 형태에 따르면 여전히 해외취업으로 분류될 수 있다.

11) 이는 해외취업 관련 사업 담당자들과의 심층면담에서 공통적으로 지적된 바다.

## 2) 해외취업연수, 해외인턴쉽 등 해외취업 경로 다변화

해외취업은 원칙적으로 고용주와 근로자가 직접적이든 간접적이든(대행기관을 거치는 형태) 고용계약을 통해 성립된다. 그런데, 이러한 원칙적 의미의 해외취업 이외에도 최근에는 해외취업 연수제도 활용되고 있다. 즉, 언어나 전문경력의 미비 등으로 즉각적인 업무 투입이 가능한 인력을 찾기 어려운 경우, 가능성 있는 인력을 선발, 일정기간 연수를 거쳐 어학 및 직무능력을 향상시킨 후 취업으로 연계하는 경우를 말한다. 또한, 해외인턴쉽도 활발하게 이루어지고 있다. 해외인턴쉽이란 해외의 기관에서 전공 혹은 커리어 실습을 통하여 개인이 원하는 전공/경력 분야에서 경험을 쌓도록 하는 프로그램을 조직하는 것을 말한다. 강영무(2006)에 따르면, 인턴쉽 참가자들은 이 경험을 통하여 직업선택의 폭을 넓히고 기업문화를 익히며 실무능력을 발전시킬 수 있다고 한다. 특히, 해외인턴쉽은 현지의 기업문화를 익히고 외국어능력을 향상시키는 물론 국제적 인적 네트워크 등을 형성하는 잇점이 있다<sup>12)</sup>. 해외취업연수, 해외 인턴쉽 등은 즉각적인 해외취업은 아니지만, 미래의 해외취업을 위하여 개인이 가진 경험과 능력을 증대시키는 방안으로 활용되는 형태로 외환위기 이전에 비해 최근의 해외취업 경로가 다변화되고 있다는 것을 보여주고 있다.

12) 이 외에도 기술연수라는 형태로도 실질적인 해외취업이 이루어지기도 하나, 이는 정상적인 고용계약에 의해 이루어지는 것이 아니기 때문에 외국인의 취업을 규제하는 법규를 피하거나 저임금 고용의 편법으로 활용되는 경향이 있어(정일성, 1999) 본 연구에서는 제외한다.



\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 「해외취업통계」.

[그림 III-6] 해외취업 알선·연수·인턴의 현황

### 3) 개별취업 비중의 증가 가능성

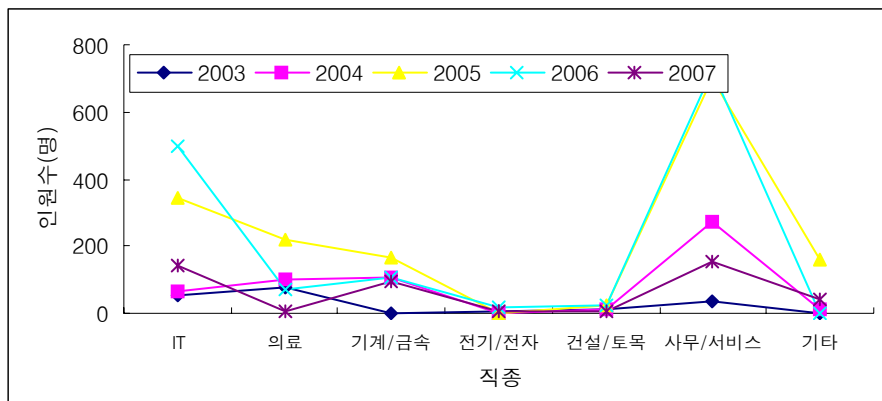
과거의 해외취업에서는 대량 집단취업 형태가 대세였다면, 최근에는 다양한 직종에 소수의 인원이 취업하거나 개인이 직접 일자리를 구하여 해외취업을 하는 개별취업 형태가 점차 늘어나고 있으나(최병기, 2005) 그 규모를 정확히 파악하기는 어렵다. 다만, 공공기관에서 지원하는 해외취업 사업에서 파악하고 있지 못한, 일반 대학의 졸업생 해외취업자 수나 출입국·외국인 정책본부 통계상에 출국목적은 취업으로 기입하고 있는 사람들의 숫자가 크게 증가하고 있다는 사실은 이러한 개연성을 뒷받침하고 있다. 이러한 양상은 특히 고학력자, 전문직 종사자 집단에서 보다 활발히 나타나고 있을 것으로 추정된다.

### 4) 해외취업의 분야, 지역의 분산과 다양화

해외취업이 활발한 분야나 지역이 상당히 분산되고 각각이 전체에서 차지하는 비중이 과거와는 많은 차이를 보이고 있다. 먼저, 해외취업의 분야가 다양해지고 규모가 달라진 기저에는 국내의 경제규모 및 노동시장의 변화가 있

다. 특히, 1990년대 이후 우리나라의 경제규모가 커지고 임금수준이 크게 높아지면서 인력의 국제경쟁력이 떨어짐과 동시에 해외취업으로 인해 얻을 수 있는 경제적 기대수익도 많이 감소하였다. 이러한 변화는 저임금 단순노무 중심의 해외취업에 대한 수요가 급감하는 데 기여하였고 이에 대규모 단순 노동 인력을 중심으로 하던 기존의 집단취업 형태가 비교적 일부 직종에서 상당한 경력을 요하는 인력 중심의 소규모 취업형태로 달라지고 있다(최병기, 2005).

또한 외환위기 이후 한국산업인력공단이 집계한 바에 의하면, 해외취업 직종이 사무/서비스직, IT, 간호사직, 항공승무원직 등이 다수를 차지하고 있어, 건설/토목 중심의 과거와는 판이하게 다른 양상을 보이고 있다. 여기서 주목할 점은 이러한 변화가 고학력 해외취업희망 여성의 규모나 실제 취업과 큰 관련이 있다는 것이다. 이에 대하여는 다음 절에서 상세히 살펴볼 것이다.



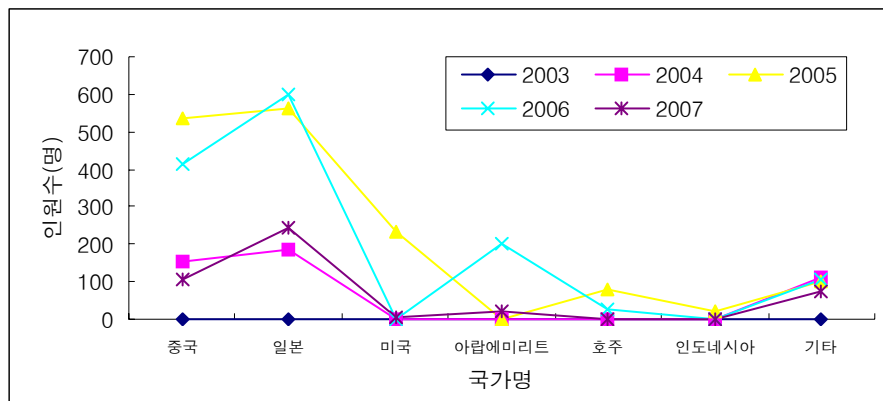
\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 「해외취업통계」.

[그림 Ⅲ-7] 직종별 해외취업 현황

직종별로 해외취업의 수요나 실제 취업 분야의 변화는 해외취업 진출국의 구성과 비중에도 커다란 변화를 가져오고 있다. 특히, 한국산업인력공단 통계에 따르면, 해외취업국으로 일본이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 일본으로의 해외취업자수가 가장 많이 나타나는 것은 소프트웨어 프로그래머 등

IT 분야로의 취업연수 프로그램에 기인한 것이다. 한편, 중국으로의 진출은 주로 중국진출 한국계 기업에의 취업에, 기타 지역은 간호사나 승무원 등의 취업에 기인한 것이다.



\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 『해외취업통계』.

[그림 III-8] 국가별 해외취업 현황

## 5) 여성 해외취업(희망)자의 급증

최근의 해외취업의 제 양상과 동향에서 한 가지 주목할 점은 여성의 참여가 매우 빠르게 증가하고 있다는 점이다. 이에 대한 자세한 논의는 다음절에서 이루어질 것이다.

## 2. 한국여성의 해외취업 역사 및 최근 동향

### 가. 외환위기 이전까지의 여성의 해외취업 역사

외환위기 이전 우리나라의 해외취업 역사에서 여성부문을 별도로 살펴 보기는 쉽지가 않다. 해외취업자들에 대한 인구학적 정보(성별, 연령별, 학력



별 등)가 축적됨으로서 성별 분석이 가능해진 것은 외환위기 이후 시작된 일부 해외취업 지원사업 정도이다. 따라서, 원론적으로 그 이전의 여성 해외취업 역사는 일부 가능한 실증자료를 기초로 추정을 해내는 수밖에 없다. 다행히 외환위기 이전 우리나라의 해외취업 역사에서 여성이 주로 참여했다고 보이는 직종은 간호사직이 유일하므로 이를 중심으로 살펴보고자 한다.

대한간호협회에 따르면(대한간호, 2004), 우리나라 간호사 해외취업의 시작은 1960년대 초 서독으로의 진출이다. 초기 민간차원에서 시작된 간호사의 해외취업은 1965년 이전까지 870명, 1966년 723명, 1967년 212명, 1968년 9명<sup>13)</sup>, 1969년 459명 등 총 2273명의 규모로 이루어졌다. 1969년부터는 정부의 인력수출정책과 맞물려 한독간호협정이 체결되어 대규모의 정부주도 사업으로 발전하여 1970년에 1707명, 1971년, 1348명, 1972년 1439명, 1973년 1182명, 1975년 407명이 파독되다가, 양국 사정의 변화로<sup>14)</sup> 1976년을 끝으로 사실상 정부차원의 서독 간호사 해외취업은 종결되었다. 1970년대는 주로 미국과 중동을 중심으로 간호사들이 진출하였는데, 이 때 미국으로의 진출은 취업이민의 형태로 이루어졌다는 특징이 있으나, 1977년 이후 미국 이민법의 개정으로 이러한 취업이민도 중단되었다. 중동의 경우, 이란, 바레인, 사우디아라비아, 쿠웨이트를 중심으로 1970년대 중반부터 1980년대 중반까지 진출한 바 있다. 1980년대 중반부터 주로 국내 경제발전과 이에 따른 임금수준의 상승으로 간호사의 해외취업은 쇠퇴기를 맞이하게 되었다.

이와 같이 간호사직은 1960년대부터 본격적으로 시작된 우리나라의 해외취업 역사에서 유일하게 여성이 참여하는 분야이면서 당시 이루어지던 다른 집단취업의 분야와는 달리 비교적 전문인력의 해외취업이었다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

13) 서독 간첩단 사건으로 한독 양국관계 악화의 영향으로 그 인원이 적었다.

14) 국내에서는 국내의료인력의 수급지장에 대한 우려가 있었으며, 서독에서는 외국노동력 도입중지 방침이 발표되었다.

## 나. 외환위기 이후 여성의 해외취업 동향

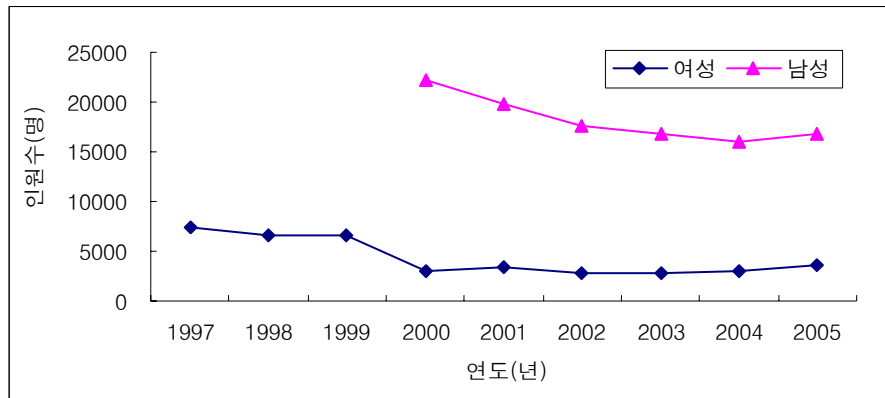
### 1) 전반적 추세

외환위기 이후 국내에서 실업율이 급증하면서 여성의 실업문제는 더욱 심각해졌다. 특히, 최근 들어 경제적 성장의 둔화로 인한 청년실업과 고용불안이 주요한 사회적 문제로 대두되면서 앞서 살펴본 바와 같이 해외취업에 대한 관심이 높아지고 있고 특히, 고학력 여성들의 해외취업에 대한 열망이 남성보다 점차 더 진지해지는 것으로 드러나고 있다. 이는 외환위기 이후 진행된 각종 해외취업 지원사업에의 여성참여 실태에서도 확인되고 있으며 사업별 현황에 대한 내용은 다음 장에서 살펴보게 될 것이다.

외환위기 이후 우리나라 전체의 여성 해외취업자 규모나 추세에 대한 정보를 법무부 산하의 출입국·외국인 정책본부 통계를 중심으로 살펴보면<sup>15)</sup>, 2000년 이후 연 3000명 내외의 여성이 취업을 목적으로 출국을 하고 있음을 알 수 있고 특히 2004년 이후 그 증가세가 두드러지게 나타난다. 한편, 전체 출국자 중에 여성의 비율과 취업목적의 출국자 중의 여성의 비율을 비교해 보면, 남녀 전체에서 여성의 해외취업의 규모를 보다 실질적으로 알 수 있다. 즉, 2000년 이후 출국자에서 여성은 약 40%대를 지속적으로 유지해왔으나, 취업목적의 출국자에서 여성의 비율은 1999년 3%대에서 2005년 17%대로 비약적으로 증가하였다. 다시 말해서, 해외로 나가는 전체 인구 중에서 여성의 비율은 외환위기 이후 지금까지 큰 차이가 없으나, 취업을 목적으로 나가는 사람 중에서 남성은 계속 줄어들고 그 자리를 여성들이 채워가고 있다는 것이다. 이를 다시 대륙별로 살펴보면, 전반적으로 남녀 모두 아시아지역으로의 해외취업이 가장 두드러지나 그 비중은 점차 줄어들고 있고, 그 대신 북미로의 진출이 늘었다. 다만 북미로의 진출에서 여성이 남성보다는 많이 상회

15) 정부의 해외취업 지원사업을 통한 해외취업 통계는 한국산업인력공단에서 관리하며, 2003년 참가자부터 성별 분리집계가 되고 있다. 2003년 이후 최근까지의 정부의 해외취업 지원사업에의 여성참여 특성은 한국산업인력공단의 해외취업 지원사업 현황을 다룬 절에서 다시 자세히 살펴볼 것이다.

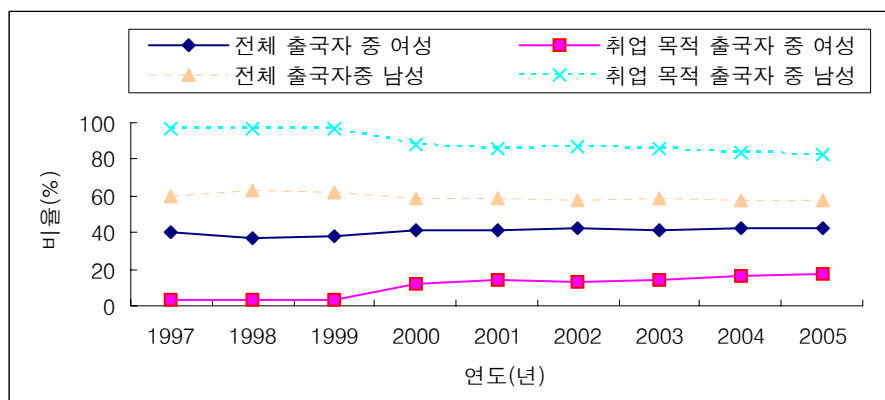
하고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 차이는 남녀 간의 해외취업 직종에 있어서의 차이에 기인하는 것으로 보인다.



\*주: '97, '98, '99 남성의 출국자 규모는 약 20만 전후임.

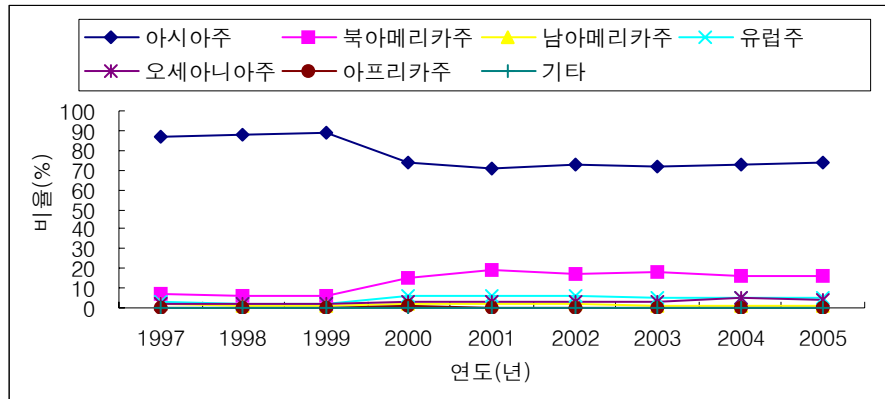
\*자료: 법무부 산하의 출입국·외국인 정책본부(각년도). 「출입국 통계연보」.

[그림 Ⅲ-9] 출입국·외국인 정책본부통계 취업목적 출국자 규모



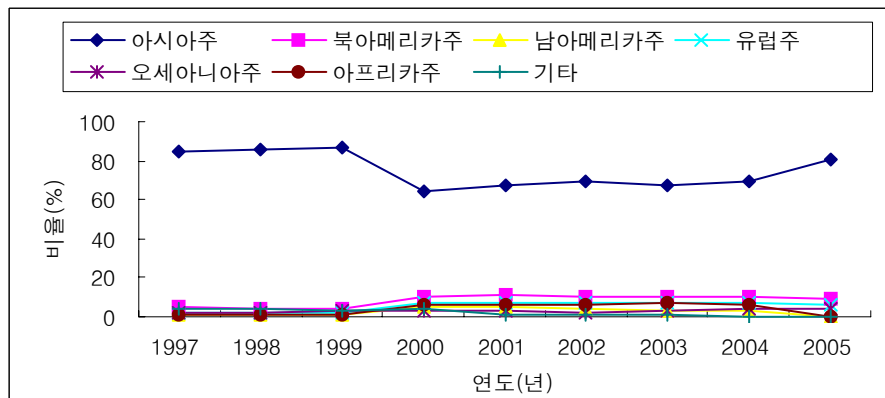
\*자료: 법무부 산하의 출입국·외국인 정책본부(각년도). 「출입국 통계연보」.

[그림 Ⅲ-10] 출입국·외국인 정책본부 통계 전체 출국자와 취업목적 출국자의 남녀 비율



\*자료: 법무부 산하의 출입국·외국인 정책본부(각년도). 「출입국 통계연보」.

[그림 III-11] 출입국·외국인 정책본부 통계 대륙별  
취업목적 출국자 중 여성비율



\*자료: 법무부의 출입국·외국인 정책본부(각년도). 「출입국 통계연보」.

[그림 III-12] 출입국·외국인 정책본부 통계 대륙별  
취업목적 출국자 중 남성비율

## 2) 고학력 여성의 해외취업 동향 및 선호도

지금까지 살펴본 자료가 외환위기 이후 우리나라 여성 전체의 해외취업 현황을 파악하는 데 도움이 되었다고 하면, 다시 이 중에서 특히 고학력집단(전

문대졸이상)으로 한정하여 해외취업의 현황을 살펴볼 수 있는 자료는 한국교육개발원에서 구축하고 있는 졸업생 취업실태조사와 한국직업능력개발원의 대학재학생 희망직업 조사와 석박사과정생 조사가 있다.

먼저 한국교육개발원의 졸업생 취업 조사를 통해서 보면, 전문대학 졸업자의 경우 2005년에 155명, 2006년에 207명이 해외에서 취업하였고, 4년제 대학 졸업자의 경우 2005년에 821명, 2006년에 916명이 해외에서 취업하였다. 이는 전체 전문대졸 신규취업자의 0.1~0.2%, 4년제 대졸 신규취업자의 1.1~1.3% 정도이다.

이를 성별, 계열별로 비교해보면 전문대학 졸업자의 경우 남성보다 여성 해외취업자 수가 더 많고 이공계보다 인문사회계 전공자가 월등히 많다. 반면에 4년제 대학의 경우 2005년에는 남성이 2006년에는 여성이 더 많다. 4년제 대학 전공계열별로는 남성의 경우 인문사회계 출신자와 더불어 이공계 출신자도 많은데 비하여, 여성의 경우에는 주로 인문사회계 출신이며 이공계, 예체능계, 사범계 출신의 비중은 적다.

<표 III-2> 성별·전공계열별 전문대 및 4년제 대학 신규졸업자 해외취업 현황  
(단위: 명)

	전문대학				4년제 대학			
	2005년		2006년		2005년		2006년	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
인문계	16	51	26	63	310	448	239	464
사회계	20	49	56	71	218	197	215	247
교육계	-	7		4	9	18	9	19
공학계	20	3	40	5	349	42	295	68
자연계	18	14	50	30	91	52	71	66
의약계	1	4	10	6	1	2	2	2
예체능계	14	27	25	40	42	62	68	50
합계	89	155	207	219	1,020	821	899	916
비고 (전체 취업자수)	80,833	97,086	83,061	94,303	80,368	74,147	84,700	77,474

\*자료: 한국교육개발원(각년도). 「교육통계센터 취업자조사」 원자료 재분석.

대학 소재 지역별로 해외취업 현황을 살펴보면 전문대학이나 4년제 대학 모두 서울, 경기, 부산 등과 같이 대학이 많은 지역에서 해외취업자도 많은 것으로 나타났다. 그렇지만 대도시 이외의 전 지역에서 해외취업자가 배출되어 해외취업이 특정지역에 국한된 경향으로 보기는 어렵다.

<표 III-3> 시·도별 전문대 및 4년제 대학 신규졸업자 해외취업 현황  
(단위: 명)

대학 소재 지역	2005년				대학 소재 지역	2006년			
	전문대		4년제대학			전문대		4년제 대학	
	남자	여자	남자	여자		남자	여자	남자	여자
서울	7	27	160	226	서울	12	23	144	206
부산	9	13	298	172	부산	23	33	204	245
인천	0	2	15	10	인천	4	5	20	18
대구	1	2	23	18	대구	14	26	28	31
대전	4	20	46	49	대전	14	11	67	64
광주	4	3	32	21	광주	2	5	28	28
울산	1	1	13	8	울산	2	1	13	8
강원	3	4	26	22	강원	7	2	21	23
경기	33	54	127	117	경기	66	57	105	104
경남	3	0	29	27	경남	16	15	35	36
경북	12	6	54	37	경북	17	14	59	47
전남	1	4	32	11	전남	2	2	20	9
전북	3	2	37	16	전북	8	3	44	23
충남	2	14	98	64	충남	8	5	78	42
충북	5	2	28	19	충북	4	6	29	26
제주	1	1	2	4	제주	8	11	4	6
합계	89	155	1020	821	합계	207	219	899	916

\*자료: 한국교육개발원(각년도), 「교육통계센터 취업자조사」 원자료 재분석.

전문대학과 4년제 대학을 졸업한 신규취업자 중 해외취업자의 비율은 매우 낮은 편이지만 해외취업을 희망하는 대학생과 대학원생의 비율은 그보다 높다. 특히 대학원생 중에서 해외취업을 희망하는 학생이 매우 많다. 이러한 실태는 한국직업능력개발원에서 전문대학, 4년제 대학, 대학원 석·박사과정

학생들을 대상으로 희망직업을 조사한 자료를 통해 확인할 수 있다. 전문대학과 4년제 대학 재학생의 희망직업조사는 2002년, 2003년, 2005년에 걸쳐 세 차례 조사되었고, 석·박사과정 재학생을 대상으로 한 조사는 2006년에 실시되었다. 동 조사의 원자료를 재분석한 결과를 살펴보면 다음과 같다.

2003년과 2005년의 조사규모는 거의 비슷한데, 2003년보다 2005년에 해외에 취업하고 싶다는 학생의 비율이 약간 더 높다. 전문대학 재학생의 경우 2003년에 1.9%, 2005년에 3.0%의 학생이 해외취업을 희망하였고, 4년제 대학의 경우 2003년에 2.1%, 2005년에 2.6%의 학생이 해외취업을 희망하였다. 성별 차이를 살펴보면 두 해 모두 남학생보다 여학생의 해외취업 희망자 비율이 높다.

<표 Ⅲ-4> 전문대·4년제 대학 재학생의 취업희망 기관(2005)  
(단위: 명, %)

	전문대학			4년제 대학		
	남학생	여학생	합계	남학생	여학생	합계
정부기관	149 (12.1)	126 (10.2)	275 (11.1)	402 (19.4)	296 (17.7)	698 (18.6)
국영기업체 및 공사	148 (12.0)	112 (9.1)	260 (10.5)	315 (15.2)	192 (11.5)	507 (13.5)
대기업체	308 (25.0)	177 (14.3)	485 (19.6)	381 (18.4)	211 (12.6)	592 (15.8)
중소기업체	163 (13.2)	76 (6.1)	239 (9.7)	194 (9.4)	59 (3.5)	253 (6.8)
외국계회사	45 (3.6)	56 (4.5)	101 (4.1)	103 (5.0)	103 (6.1)	206 (5.5)
해외취업	27 (2.2)	47 (3.8)	74 (3.0)	43 (2.1)	56 (3.3)	99 (2.6)
창업(자영업)	145 (11.8)	116 (9.4)	261 (10.6)	142 (6.9)	57 (3.4)	199 (5.3)
교육기관	41 (3.3)	208 (16.8)	249 (10.1)	177 (8.6)	410 (24.5)	587 (15.7)
어떤 유형이든 상관없다	144 (11.7)	179 (14.5)	323 (13.1)	211 (10.2)	198 (11.8)	409 (10.9)
기타	63 (5.1)	140 (11.3)	203 (8.2)	101 (4.9)	93 (5.6)	194 (5.2)
전체	1233 (100.0)	1237 (100.0)	2470 (100.0)	2069 (100.0)	1675 (100.0)	3744 (100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2005). 「대학재학생 희망직업조사」 원자료 재분석.

&lt;표 III-5&gt; 전문대·4년제 대학 재학생의 취업희망 기관(2003)

(단위: 명, %)

	2년제 대학			4년제 대학		
	남학생	여학생	합계	남학생	여학생	합계
정부기관	223 (15.4)	215 (15.6)	438 (15.5)	391 (18.8)	377 (22.5)	768 (20.5)
국영기업체 및 공사	285 (19.7)	285 (20.6)	570 (20.1)	484 (23.3)	409 (24.4)	893 (23.8)
민간 대기업체	245 (16.9)	264 (19.1)	509 (18.0)	456 (21.9)	266 (15.9)	722 (19.2)
일반 중소기업체	199 (13.7)	134 (9.7)	333 (11.8)	167 (8.0)	104 (6.2)	271 (7.2)
벤처 회사	161 (11.1)	95 (6.9)	256 (9.0)	81 (3.9)	56 (3.3)	137 (3.7)
외국계 기업	87 (6.0)	100 (7.2)	187 (6.6)	200 (9.6)	201 (12.0)	401 (10.7)
해외취업	18 (1.2)	37 (2.7)	55 (1.9)	37 (1.8)	41 (2.4)	78 (2.1)
창업(자영업)	177 (12.2)	139 (10.1)	316 (11.2)	169 (8.1)	86 (5.1)	255 (6.8)
기타	55 (3.8)	112 (8.1)	167 (5.9)	94 (4.5)	134 (8.0)	228 (6.1)
전체	1,450 (100.0)	1,381 (100.0)	2,831 (100.0)	2,079 (100.0)	1,674 (100.0)	3,753 (100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2003). 「대학 재학생 희망직업조사」 원자료 재분석.

다른 취업희망 기관에 비해 해외취업을 희망하는 학생의 비율이 높은 것은 아니지만 해외취업에 관한 정보의 필요성에 대해서는 전문대학생의 55.1%, 4년제 대학생의 66.3%가 필요하다고 응답하였다. 성별에 따른 차이를 살펴보면, 남학생보다 여학생이 해외취업에 관한 정보의 필요성을 더 많이 주장했다. 전문대학의 경우 남학생은 51.9%, 여학생은 58.3%, 4년제 대학에서는 남학생 63.5%, 여학생 68.7%가 해외취업에 관한 정보가 필요하다고 응답하였다. 여학생들이 해외취업을 더 많이 희망하고 그에 따라 해외취업에 관한 정보를 필요로 하는 학생들이 더 많은 것으로 해석된다.



<표 Ⅲ-6> 전문대·4년제 대학 재학생의 해외취업정보 제공 필요성에 대한 의견(2003)

(단위: 명, %)

	전문대학			4년제 대학		
	남학생	여학생	합계	남학생	여학생	합계
필요없다	52 (3.7)	30 (2.2)	82 (2.9)	32 (1.6)	11 (0.7)	43 (1.1)
별로 필요없다	112 (8.0)	87 (6.3)	199 (7.2)	134 (6.5)	70 (4.2)	204 (5.5)
그저 그렇다	511 (36.4)	458 (33.2)	969 (34.9)	585 (28.4)	429 (25.5)	1,014 (27.1)
필요하다	479 (34.2)	540 (39.2)	1,019 (36.7)	818 (39.7)	716 (42.5)	1,534 (41.0)
매우 필요하다	248 (17.7)	263 (19.1)	511 (18.4)	490 (23.8)	458 (27.2)	948 (25.3)
전체	1,402 (100.0)	1,378 (100.0)	2,780 (100.0)	2,059 (100.0)	1,684 (100.0)	3,743 (100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2003). 「대학재학생 희망직업조사」 원자료 재분석.

2006년 석·박사과정 학생의 희망직업 조사 결과에 따르면, 해외취업을 위한 구체적인 계획을 가지고 있는 학생은 3% 미만으로 매우 적었지만 막연하게 해외취업을 희망하는 학생들은 매우 많았다. 석사과정 학생의 경우 남학생의 40.3%, 여학생의 30.7%, 박사과정 학생의 경우 남학생의 61.0%, 여학생의 62.6%가 “구체적인 계획은 없으나 가능하면 해외에서 취업하고 싶다”고 응답하였다.

<표 Ⅲ-7> 석·박사과정 재학생의 학위취득 이후 해외취업 계획(2006)

(단위: 명, %)

	석사과정			박사과정		
	남자	여자	합계	남자	여자	합계
구체적인 계획을 가지고 있다	12 (2.3)	12 (3.2)	24 (2.7)	5 (2.0)	3 (2.4)	8 (2.1)
구체적인 계획은 없으나 가능하면 해외에서 취업하고 싶다	211 (40.3)	114 (30.7)	325 (36.4)	93 (37.1)	43 (35.0)	136 (36.4)
전혀 없다	300 (57.4)	245 (66.0)	545 (61.0)	153 (61.0)	77 (62.6)	230 (61.5)
전체	523 (100.0)	371 (100.0)	894 (100.0)	251 (100.0)	123 (100.0)	374 (100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2006). 「석박사과정 재학생 조사」 원자료 재분석.

석·박사과정 학생들이 해외에서 취업하고 싶은 이유로 가장 많이 언급하는 것은 “전문성 신장에 도움이 되어서” 혹은 “근무여건(연구환경 등)이 좋아서”이다. 두 가지 이유로 해외에 취업하고 싶다는 응답이 석사과정 학생의 82.2%, 박사과정 학생의 76.8%이다. “외국에 정착하고 싶기 때문에” 해외에 취업하고 싶다는 학생의 비율도 해외취업 희망자의 7~8%에 해당된다.

<표 III-8> 석·박사과정 재학생의 해외취업 희망 이유(2006)  
(단위: 명, %)

	석사과정			박사과정		
	남자	여자	합계	남자	여자	합계
일자리가 많아서	3 (1.3)	2 (1.7)	5 (1.4)	4 (4.1)	1 (2.4)	5 (3.6)
임금수준이 높기 때문에	22 (9.7)	7 (5.8)	29 (8.4)	6 (6.2)	2 (4.9)	8 (5.8)
근무여건(연구 환경 등)이 좋아서	76 (33.5)	44 (36.7)	120 (34.6)	40 (41.2)	13 (31.7)	53 (38.4)
전문성 신장에 도움이 되어서	109 (48.0)	56 (46.7)	165 (47.6)	34 (35.1)	19 (46.3)	53 (38.4)
자녀들 교육 때문에	-	-	-	3 (3.1)	1 (2.4)	4 (2.9)
앞으로 외국에 정착하고자 하기 때문에	16 (7.0)	9 (7.5)	25 (7.2)	7 (7.2)	4 (9.8)	11 (8.0)
기타	1 (0.4)	2 (1.7)	3 (0.9)	3 (3.1)	1 (2.4)	4 (2.9)
전체	227 (100.0)	120 (100.0)	347 (100.0)	97 (100.0)	41 (100.0)	138 (100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2006). 「석박사과정 재학생 조사」 원자료 재분석.

박사과정 학생 중에서 포스트닥을 희망하는 학생을 대상으로 포스트닥을 희망하는 지역을 조사한 결과, 국외의 대학, 연구소, 기업체 등에서 포스트닥을 하고자 하는 학생이 절대적으로 많았다. 남학생은 전체 조사대상자의 78.9%, 여학생도 전체 조사대상자의 78.6%가 해외 포스트닥을 희망하였다.

<표 Ⅲ-9> 포스트닥을 희망하는 박사과정 재학생의 포스트닥 희망지역(2006)  
(단위: 명, %)

	성별		합계
	남자	여자	
박사학위과정과 동일한 국내 대학원	24(9.9)	17(13.0)	41(11.0)
박사학위과정과는 다른 국내 대학원 또는 기관	27(11.2)	11(8.4)	38(10.2)
외국의 기관(대학, 연구소, 기업체 등)	191(78.9)	103(78.6)	294(78.8)
전체	242(100.0)	131(100.0)	373(100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2006). 「석박사과정 재학생 조사」 원자료 재분석.

해외 포스트닥을 희망하는 이유로는 “교육과 연구 등 연수환경이 더 좋아서”와 “내 전공분야는 향후 취업이나 승진 시 외국에서의 포스트닥이 유리해서”라는 의견이 압도적으로 많았다. 여학생들의 경우 특히 “교육과 연구 등 연수환경이 더 좋아서”나 “내가 참여하기를 원하는 프로젝트가 외국기관에 있기 때문에”라는 응답이 많았다. 다른 한편으로 “앞으로 외국에 정착하고자 하기 때문에”나 “외국 포스트닥 보수가 국내보다 높기 때문에”라는 의견은 남학생보다 매우 적었다.

<표 Ⅲ-10> 외국에서 포스트닥을 희망하는 이유(2006)  
(단위: 명, %)

	1순위			2순위		
	남자	여자	합계	남자	여자	합계
내가 참여하기를 원하는 프로젝트가 외국기관에 있기 때문에	17 (8.7)	14 (13.0)	31 (10.2)	8 (4.3)	5 (5.0)	13 (4.5)
지도받고 싶은 교수(연구자)가 외국에 있어서	20 (10.3)	11 (10.2)	31 (10.2)	14 (7.5)	15 (14.9)	29 (10.1)
교육과 연구 등 연수환경이 더 좋아서	84 (43.1)	50 (46.3)	134 (44.2)	67 (36.0)	34 (33.7)	101 (35.2)
내 전공분야는 향후취업이나 승진 시 외국에서의 포스트닥이 유리해서	64 (32.8)	30 (27.8)	94 (31.0)	58 (31.2)	30 (29.7)	88 (30.7)
외국 포스트닥 보수가 국내보다 높기 때문에	3 (1.5)	1 (0.9)	4 (1.3)	20 (10.8)	10 (9.9)	30 (10.5)
앞으로 외국에 정착하고자 해서	3 (1.5)	1 (0.9)	4 (1.3)	11 (5.9)	4 (4.0)	15 (5.2)
기타	4 (2.1)	1 (0.9)	5 (1.7)	8 (4.3)	3 (3.0)	11 (3.8)
전체	195 (100.0)	108 (100.0)	303 (100.0)	186 (100.0)	101 (100.0)	287 (100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2006). 「석박사과정 재학생 조사」 원자료 재분석.

포스트다을 해외에서 할 경우 포스트다 종료 이후 취업을 희망하는 지역을 조사한 결과, 남학생의 55.1%, 여학생의 62.2%가 한국에서 취업하기를 희망하였다. 포스트다을 이수한 국가에서 취업하고 싶다는 학생의 비율은 남학생 37.2%, 여학생 34.2%였고, 기타 외국에 취업하고 싶다는 학생의 비율은 남학생 7.7%, 여학생 3.6%로 매우 낮았다

<표 III-11> 외국에서 포스트다 종료이후 취업 희망지역(2006)

(단위: 명, %)

	성별		합계
	남자	여자	
포스트 다 이수 국가	73(37.2)	38(34.2)	111(36.2)
기타 외국	15(7.7)	4(3.6)	19(6.2)
한국	108(55.1)	69(62.2)	177(57.7)
전체	196(100.0)	111(100.0)	307(100.0)

\*자료: 한국직업능력개발원(2006). 「석박사과정 재학생 조사」 원자료 재분석.

이상의 대학 및 대학원 재학생을 대상으로 한 희망직업 조사결과는 현재 졸업 후 해외에 취업하는 취업자 규모보다 더 많은 재학생들이 졸업 후 해외에 취업하기를 희망하고 있음을 보여준다. 특히, 구체적인 계획이 없지만 가능한 해외에 취업하고 싶다는 학생들의 비율이 매우 높아 잠재적인 해외취업 희망자가 매우 많은 것을 짐작해 볼 수 있다.

### 3) 최근 고학력 여성의 해외취업에 나타난 특성

앞에서 정리한 바와 같이 외환위기 이후 해외취업의 제 양상과 동향에 정리된 특징은 여성에게도 모두 해당되는 것이다. 여기에서는 이에 더하여 여성에 초점을 두고 살펴볼 때 더욱 두드러지게 나타나는 몇 가지 특징을 정리해 보고자 한다. 아쉬운 점은 최근의 해외취업에 있어서 여성의 경험과 결과, 이에 대한 정책적 고려 사항 등에 대한 보고나 선행연구는 아직까지 거의 전무한 실정이라서<sup>16)</sup>, 현 단계에서는 실증적으로 수집되는 한정된 자료에 근거

하여서만 정리할 수 있다는 점이다.

#### (1) 해외취업에 대한 고학력 여성의 관심 및 그로 인한 참여 증대

최근 이루어진 해외취업에 대한 몇 가지 단편적인 조사결과를 통해서 볼 때 전반적으로 해외취업에 대한 여성의 관심이 오히려 남성보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 2003년 리쿠리팅업체인 잡코리아에서 남녀 취업준비생 1,354명을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 여성 취업준비생의 90.6%(남성 89.9%)가 해외취업을 원한다고 한다. 또한, 류장수 등(2006)이 부산지역의 대졸 실업자와 대졸 예정자를 대상으로 해외취업 선호도를 조사한 바에 따르면, 대졸 실업자의 경우 해외취업 희망자 비율이 남성 39.6%, 여성 49.1%로 여성이 거의 10%p 높게 나타났으며, 대졸 예정자의 경우에도 남성 55.0%, 여성 60.0%로 여성이 5%p 더 높다. 기타 대학 재학생 조사 등에서도 이와 같은 추세가 일관되게 관찰되고 있다.

이와 같은 해외취업에 대한 여성의 관심 증가는 실제로 해외취업 지원사업에의 참여비율 증대로 그대로 이어지고 있다. 정부에서 운영하는 각종 해외취업 지원사업에서 여성참여비율은 최근에 매우 많이 증가하여 현재는 반 이상을 여성이 참여하는 사업도 여럿 존재한다. 이에 대해서는 다음 장에서 자세히 살펴볼 것이다. 또한, 앞서 살펴본 바와 같이 출입국·외국인 정책본부 통계에 해외취업을 목적으로 출국한 사람 중에 여성이 차지하는 비율이 많이 늘었으며, 그 규모 자체도 점차 커지고 있는 실정이다. 이러한 사실로 미루어 볼 때 해외취업에 대한 여성의 관심과 참여가 점차 확대되고 있다는 것이 뚜렷이 확인된다. 그리고 이러한 현상이 나타나고 있는 데에는 사회경제적인 요소, 여성의 개인적인 취업의지나 선호도 등 다양한 요소가 복합적으로 작용했을 것으로 보이나, 이에 대해 분석하고 있는 선행연구나 자료는 찾기 어렵다.

16) 관련 선행연구로 유일한 것은 ‘여성의 국제화: 중국으로의 해외 인턴쉽과전 사례를 중심으로’(최지영, 2005) 정도이다.

### (2) 취업분야 및 직종의 확대

여성이 어떤 분야로 해외취업을 하고 있는지를 전반적으로 파악할 수 있는 자료는 없다. 다만, 정부에서 지원하는 사업별로 주된 직종이 무엇인지, 여성이 주된 참여자인지를 읽으로서 간접적으로 파악하는 것이 가능할 뿐이다. 이를 위하여, 가장 광범위하고 다양한 분야로의 해외취업 지원사업을 벌이고 있는 한국산업인력공단의 자료를 통하여 살펴보면, 여성의 해외취업 분야 및 직종이 다양화되고 있다는 것이 드러난다. 즉, 외환위기 이전의 여성의 해외취업 직종으로 유일하다시피 한 분야는 간호사이다. 외환위기 이후에는 간호사 뿐만 아니라, 치위생사, 방사선사 등을 포함하는 보건의료 분야가 여성의 해외취업에서 여전히 큰 비중을 차지하고 있으며, 한편으로는 최근에 IT나 무역, 어학강사 등과 같은 분야나 항공승무원, 호텔서비스 인력 등의 서비스 분야로도 확대되고 있는 것으로 나타나고 있다(IV장 참고).

### (3) 한정된 취업국가 선호

출입국·외국인 정책본부 통계에서 파악할 수 있는 해외취업 출국자의 행선국을 남녀별로 비교하면 차이가 드러난다. 이는 물론 취업분야나 직종과 관련이 있겠으나, 한편으로는 여성들이 특정의 취업국가나 환경을 선호한다는 것과는 관련지어 볼 수 있다. 여성과 남성 모두 아시아주 지역으로의 진출이 가장 많긴 하지만, 여성의 경우 남성 보다 북아메리카주에 대한 선호도와 진출비율이 더 높은 것으로 나타났다.

류장수 등(2006)이 부산의 대졸 실업자 및 대졸 예정자를 대상으로 조사에서도 북미(미국, 캐나다)지역, 오세아니아, 일본을 선호하는 경향이 뚜렷한데 비하여(약 40%) 중국, 동유럽, 동남아시아 지역에 대한 선호도는 낮게 나타났다(10% 이하). 다만, 남성 대졸 실업자(17%)의 경우 여성 대졸 실업자(7%)나 남녀 졸업 예정자(8~9%)에 비하여 중국 선호도가 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 통계자료에서 나타나는 경향은 해외취업 지원사업 담당자(IV장 참고) 및 해외취업여성의 경험에 대한 심층면담(V장 참고)에서도 확인될 수 있었다.

### 3. 소 결

우리나라 국민의 해외취업 실태를 정확하게 파악할 수 있는 국가 통계자료가 존재하지 않는다. 이 장에서는 「출입국관리 통계연보」, 한국산업인력관리공단 행정통계, 교육통계센터의 취업자조사 원자료, 한국직업능력개발원의 대학 및 대학원 재학생 희망 직업 조사 등을 활용하여 대략적으로 고학력 여성의 해외취업과 해외취업 희망 실태를 파악할 수밖에 없었다. 해외취업 지원정책의 방향을 설정하려면 인적자원의 국제적 이동과 활용이라는 관점에서 국가와 개인에게 얼마나 이익이 되는가를 면밀히 검토해야 하며, 이를 위해서는 관련 통계자료의 수집이 필수적이다. 향후 성별 분리된 통계자료의 수집이 요망되고 있다.

제한된 자료와 정보 속에서 한국인의 해외취업 역사를 정리하면, 크게 외환위기를 기준으로 나누어 볼 수 있다. 1960년대 초반 독일로의 간호사와 광부로의 취업, 월남전과 중동건설 경기붐, 해외인력진출정책으로 인해 활발했던 해외취업은 80년대 이후의 세계적인 경기침체와 고임금으로 인한 국내 노동력 경쟁력 상실로 쇠퇴기를 맞게 된다. 이 시기의 해외취업은 특정 산업과 지역에 편중해 있으며 집단취업의 형태를 띠고 있고 해외진출 국내기업을 통한 취업의 형태가 많았다.

외환위기 이후 국내에 실업대란을 일어나면서 그에 대한 하나의 해결방안으로 해외취업이 부상하게 되었고, 정부 및 지방자치단체에서 해외취업 지원 사업을 적극적으로 실시하기에 이르렀다. 현재의 해외취업은 해외취업연수 및 알선, 인턴쉽 등으로 그 형태가 다양화되었으며, 개별취업 비중이 그 전보다 증가하고 있는 것으로 보인다. 또한, 해외취업의 분야나 지역이 다양해지고 분산되는 경향도 나타난다. 더불어 여성 해외취업자가 급증하고 있다.

외환위기 이후 여성의 해외취업은 비약적으로 증가하였다. 취업목적의 출국자 전체에서 여성이 차지하는 비율이 크게 증가한 것을 볼 때, 남성보다 여성의 해외취업이 더 빨리 증가하고 있는 것으로 보인다. 이러한 경향은 신규 졸업자 중 해외취업자 수와 대학과 대학원 재학생 중 해외취업 희망자 수에

서도 동일하게 발견되었다. 즉, 남학생보다 여학생 중에 해외취업 희망자 비율이 높고, 해외취업에 관한 정보제공 요구도 더 크며, 졸업 후 해외취업자 수도 여자 졸업자 쪽이 더 빨리 늘어나고 있다. 취업 분야도 거의 간호사 위주였던 외환위기 이전과 달리 최근에는 보건의료분야를 포함, IT분야, 비즈니스나 무역 분야, 어학강사 등 교육분야, 승무원, 호텔 등 서비스 분야 등 다양한 분야로 여성들이 해외취업을 하고 있고, 이들 중에는 특히, 인문사회계 출신이 많다. 특히, 많은 여성들이 미국, 캐나다, 일본, 호주 등의 선진국에 전문직으로 취업하기를 희망하고 있는 것으로 파악된다.



# IV

## 해외취업 지원사업 정책개요 및 고학력 여성의 관련 사업 참여실태

1. 한국산업인력공단 해외취업 지원사업	4
2. 여성가족부 국제전문여성인력 양성사업	6
3. 외교통상부 JPO 사업	7
4. 교육인적자원부 전문대학생 해외인턴십 사업	8
5. 부산시 해외인턴사원 취업지원사업	9
6. 중소기업청 해외시장개척요원	6
7. 기 타	101
8. 소 결	108

우리나라의 정부지원 해외취업 사업이 어떠한 정책적 배경을 가지고 전개되고 있는지 이해하는 것은 정부 내에서 해외취업 지원사업의 현재 위치와 향후 전개방향을 도출하는 데 큰 도움이 될 수 있다. 따라서, 본 장에서는 해외취업에 관한 정부의 큰 그림을 이해하기 위해 정부의 해외취업 관련 정책 기반 및 개요를 먼저 정리한 후에, 개별 사업의 현황 및 여성참여 실태를 분석하고자 한다.

비교적 근래에 정부는 ‘비전 2030’과 ‘제2차 국가인적자원개발기본계획’ 등의 중장기계획에 인적자원개발 및 활용의 국제화 정책을 포함시켰고, 보다 구체적인 대책으로 ‘해외취업촉진대책(2006.3.22)’을 수립한 바 있다.

먼저, ‘비전 2030’에서는 미래 우리사회의 발전을 위한 국가 장기 종합전략으로서 50대 핵심과제를 제시하고 있다. 그 가운데 인적자원의 고도화를 위해 ‘해외 고급인적자원의 효율적 활용’을 50대 과제에 포함시키고 있다. 특히, 국적과 국경을 초월한 고급인재 개발과 활용을 위해 통합DB 등 글로벌 인력 관리체제 구축, 해외 인적자원 활용 인프라 구축, 유학생 유치 및 취업연계 지원, 해외 우수기관 유치 등 제도적·환경적 기반 마련을 세부과제로 제시하였다. 여기에서는 해외취업을 국내의 당면 문제(청년실업해소)해결의 대안으로 접근하는 보완적 입장을 취하기보다는 고급인재 활용을 통한 국가경쟁력 강화라는 적극적 입장을 취하고 있다.

한편 ‘제2차 국가인적자원개발기본계획’(2006-2010)의 4대 정책영역에는 ‘국제경쟁력 있는 핵심인재 양성’이 포함되어 있고 구체적인 정책과제로 ‘인적자원개발 및 활용의 국제화’가 제시되어 있다. 해외취업과 관련된 구체적 내용으로는 해외 인턴십을 통해 해외전문가 양성, 의료인력(간호사) 등 비교우위에 있는 인력의 해외취업 확대 지원사업 등이 있다. 또한, 글로벌시대에 부응하는 해외 부문 인력수급전망 계획도 담고 있다. 본 계획 자체가 교육인적자원부의 주관으로 마련되었다는 특성상, 인적자원의 양성에 중점이 있고 활용에 대한 계획은 미흡하다고 보여진다. 특히, 해외 인재의 국내 유치와 활용에 더 관심이 있고, 해외취업 지원 확대는 의료인력 분야에 국한하는 소극적 접근을 취하고 있다.

&lt;표 IV-1&gt; 제2차 국가인적자원개발기본계획 핵심과제 1-4: 인적자원개발 및 활용의 국제화

정책	세부 과제
1. 국제화·개방화시대에 맞는 국민의 외국어 능력 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 의사소통 중심의 초·중등 영어교육 강화</li> <li>- 경제특구 및 국제자유도시 내 영어서비스 확대 추진</li> <li>- 한국인에 맞는 영어활용능력평가제도 확립 및 영어평가 도구의 질 관리 대책의 단계적 추진</li> </ul>
2. 국외인적자원의 전략적 유치 및 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인 유학생 유치: Study Korea 프로젝트</li> <li>- IT분야 해외인력 유치, 활용 확대(정통부)</li> <li>- 국내 거주 외국인의 한국어 교육여건 강화</li> </ul>
3. 국내교육의 국제화·세계화를 통한 교육경쟁력 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 교육·훈련프로그램과 학위·자격의 국제 통용성 확보</li> <li>- 우리 교육의 해외 진출 촉진 및 고등교육과 연구의 국제화</li> <li>- 우수 인재의 해외 유출 방지를 위한 국립대 교원 겸직제도 개선</li> <li>- 외국의 우수교육프로그램과 교육기관 유치 확대</li> </ul>
4. 인적자원의 국제적 활용체제 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재외동포 교육지원 및 국외 인적자원 활용 인프라 구축, 국외 인적자원의 통합DB 구축</li> <li>- 해외전문가 육성 및 국제경쟁력 있는 인력 해외취업 활성화 ※대한간호협회에 가칭 '해외취업지원센터'를 설치하여 간호사 해외취업 알선('06-'10년 연간 300명, 복지부)</li> <li>※간호학과를 포함한 3년제 전문대학 졸업생들의 4년제 대학의 4학년으로 편입이 가능하도록 대학편입제도 개선(교육부, '06)</li> <li>- 해외 진출 한국기업 활동 지원을 위한 전문인력 양성</li> </ul>

\*자료: 제2차 국가인적자원개발기본계획.

이에 비해, 보다 구체적인 해외취업지원정책을 다루기 위해 정부<sup>17)</sup>가 마련한 '해외취업촉진대책(2006.3.22)'은 기존 해외취업 지원사업의 효율성을 점검하여 효율성이 낮은 사업에 대한 개선방안과 해외 인력수요가 많은 분야에 대한 대학의 인력양성과정 계획이 담겨져 있다. 초기의 정부 해외취업 지원사업은 IMF 외환위기 이후 실업대책차원에서 1998년부터 실시되었고 2004년부터 청년실업 완화 등을 위해 본격 추진하고 있다. 지금까지 전개된 해외취업 지원사업의 문제점으로는 해외 구인업체에서 요구하는 요건을 충족하는 적격인력의 부족, 적극적인 취업처 발굴 미흡, 해외취업 정보서비스 제공 미흡 등이 지적된 바 있다. 2006년 3월 마련된 '해외취업촉진대책'은 다음의 <표 IV-2>와 같은 지역·직종별 맞춤형 취업촉진, 적극적인 구인업체 개척, 해외취업인프라 확충 정책을 제시하고 있다.

17) 노동부, 교육인적자원부, 산업자원부, 기획예산처, 중소기업청 참여.

<표 IV-2> 정부의 해외취업촉진대책의 구체적 내용

정책	세부과제
지역·직종별 맞춤형 취업촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역별·직종별 적격인력 양성 및 관리: 해외취업연수과정 확대, 실업자직업훈련과정 활용</li> <li>- 해외 구인수요가 많은 직종에 대한 적격인력 양성 확대(간호사, IT인력), 해외취업 목표 고급IT 실업자훈련과정 개설(지역별 과정 개설), 항공승무원 구인개척노력 강화, 비즈니스전문인력 연수과정 확대 및 해외취업 연결, 비즈니스전문인력 실업자훈련 실시</li> <li>- 학교교육과 해외취업의 연계</li> <li>- 단기 집중교육과정 운영, 진로지도에 해외취업 정보 제공, 문대학졸업자의 4년제 학사학위취득기회 확대, 해외취업유망직종교육 대학에 인센티브 부여</li> </ul>
적극적인 구인업체 개척	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현지 취업설명회, 홍보</li> <li>- 해외공관, KOTRA, 재외동포재단 등 유관기관과 협력 강화</li> </ul>
해외취업지원인프라 확충	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외취업 통합전산망 구축, 원스톱서비스 제공www.worldjob.or.kr</li> <li>- 고용안전센터에서 해외취업 안내</li> <li>- 공단 해외취업지원부를 해외취업지원센터로 확대 개편</li> <li>- 해외취업 활성화 추진협의회 구성·운영</li> </ul>
해외취업 지원사업 효율적 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사전교육 내실화로 현지 적응력 강화, 사후관리 강화</li> <li>- 해외취업 알선시 구인업체 심사 강화, 분쟁 해결</li> <li>- 지방출신 참여자의 접근성 강화, 취약계층 지원 강화</li> <li>- 고졸 및 전문대 졸업생 대상 연수 및 취업알선 지원 강화</li> </ul>

\*자료: 노동부 외, 해외취업촉진대책(2006.3.22).

이처럼 정부는 국내 실업문제의 완화와 인적자원의 국제적 활용을 통한 국가경쟁력 강화를 위한 전략을 마련하고 있으며, 국제경쟁력 있는 인력의 해외취업 활성화, 우수 인재의 유치, 해외 인적자원의 활용 등을 핵심 정책과제로 추진하고 있다.

그럼에도 불구하고 해외취업을 희망하거나 취업 중인 여성의 상황을 고려한 정책에는 아직 관심을 기울이지 못하고 있다. 여성가족부도 여성의 저조한 경제활동참가, 고학력여성인력의 심각한 저활용, 열악한 여성고용의 질, 여성일자리 부족 등의 문제를 해결하기 위해 범정부적 ‘여성인력개발종합계획’(’06~’10)을 수립하였으나, 해외취업에는 특별한 과제를 제시하지 않고 있다. 높은 청년실업을 속에서 많은 대졸이상 고학력 여성은 취업에 더욱 어려움을 겪고, 이들이 남성에 비해 외국어에 능통하고, 환경 적응능력이 뛰어나다는 점을 감안할 때 해외취업은 큰 가능성을 제시할 수 있을 것이다. 그러

나 한편으로 여성들은 해외취업 준비나 적응에 있어 남성과는 다른 장애나 어려움에 직면할 수 있으므로 이를 고려한 정책적 접근이 요구된다고 본다.

이와 같은 배경 속에서 지금부터 정부와 지자체의 해외취업 지원사업 현황(<표 III-1> 참고)과 여성의 참여실태 등을 구체적으로 살펴볼 것이다. 이를 위해 먼저 해당 사업에 대한 보도자료 및 기사를 참고하였고, 한편으로 각 사업을 주관하고 있는 기관을 방문하여 해외취업담당자와 심층면담 혹은 워크숍을 실시하였다. 그들로부터 얻은 여성참여정도 및 특성, 향후 전망 등에 대한 질적 정보도 여기에 포함하였다.

이 과정에서 각 기관이 가지고 있는 사업현황 및 여성참여 실태에 관한 내부자료를 수집할 수 있었는데 대부분의 기관에서 여성 참여자에 대한 구체적 정보(연령, 취업분야, 학력, 전공 등)를 체계적으로 수집, 관리하고 있지 않았기 때문에 가능한 성별자료는 대체로 취업분야 정도였다. 일부 기관에서는 해당 사업에 대한 자체 보고서 등을 펴내고 있었는데, 그러한 보고서에 성별 데이터를 담은 자료가 있는 경우 이를 일부 참고할 수 있었다.

## 1. 한국산업인력공단 해외취업 지원사업

### 가. 사업목적과 배경

한국산업인력공단은 외환위기 직후인 1998년부터 본격적으로 국내인력의 해외노동시장 진출 촉진을 위하여 해외취업 지원사업을 시작하였고, 2001년 이후에는 정부(공공)해외취업지원창구로서 중요한 역할을 수행하고 있다. 특히, 2004년부터는 계속되는 청년실업에 대한 대책의 하나로 해외취업이 주목받으면서 한국산업인력공단의 각종 해외취업 지원사업이 더욱 활성화되고 있고, 그 예산도 연 100억원을 넘는다(한국산업인력공단 내부자료, 2007).



\*자료: 한국산업인력공단 내부자료.

[그림 IV-1] 한국산업인력공단의 해외취업의 변천과정

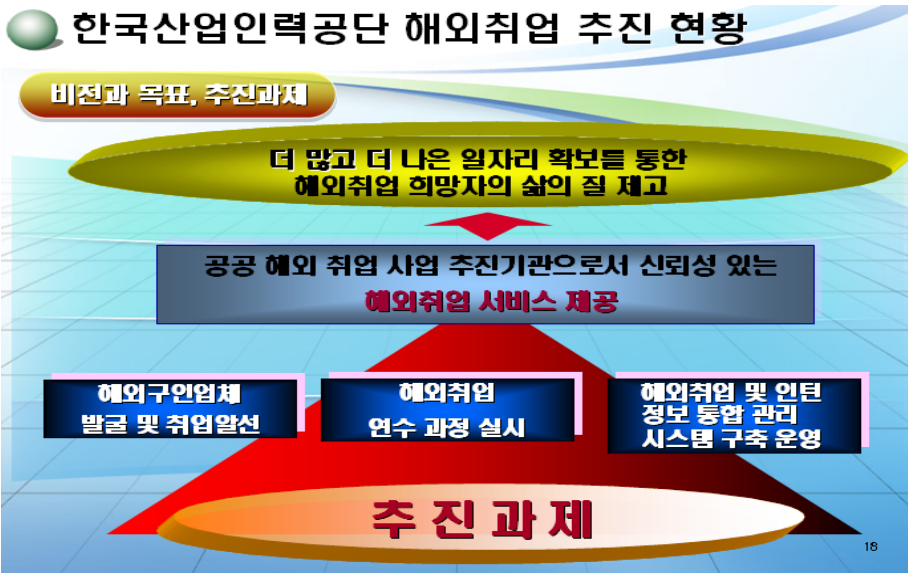
한국산업인력공단의 해외취업 지원사업을 구체적으로 살펴보면, 이 사업은 한국사회의 심각한 청년실업을 해소하기 위해 청년들에게 해외실무경험에 대한 기회를 부여해서 청년인력자원의 경쟁력을 확보하고자 하기 위한 목적을 가지고 있으며, 그 형태는 해외인턴 사업, 해외취업 알선, 해외취업 연수 등의 세가지 형태로 진행되다가 2007년부터는 해외인턴사업을 제외한 알선과 연수의 두가지 형태의 사업만 수행되고 있다<sup>18)</sup>.

18) 2006년 기획예산처의 해외인턴지원사업 평가 결과, 해외인턴 사업은 그 효과가 크지 않은 것으로 판정, 2007년부터는 예산지원이 중단되었다.



\*자료: 산업인력공단 내부자료.

[그림 IV-2] 한국산업인력공단의 해외취업 업무



\*자료: 한국산업인력공단 내부자료.

[그림 IV-3] 한국산업인력공단의 해외취업 추진현황

## 나. 사업내용과 현황

### 1) 해외취업 연수사업

한국산업인력공단에서 실시하고 있는 해외취업 사업 중 현재에도 진행되고 있는 사업의 하나인 해외취업 연수사업은 연수기회(직무 및 어학 관련 프로그램 개설, 연수비 지원 등)를 통해 구인업체의 구인조건을 충족할 수 있는 우수한 인력의 양성과 공급을 목적으로 실시하는 것이다. 이러한 기회를 통하여 해외취업 희망자들은 해외취업에 필요한 능력을 향상시킬 수 있다. 연수 형태는 고용주가 어학능력 향상을 전제로 채용을 결정한 자를 대상으로 하는 연수와 취업을 전제로 하는 맞춤형 연수 등이 있다. 이 사업의 진행과정을 살펴보면, 우선 연수기관이 모집되면 연수생 모집공고 후 대상자가 결정되며, 그 후 그 대상자들에게 연수교육을 실시하여, 취업 면접을 보도록 한다. 취업을 결정된 자들에게는 근로계약을 체결하고 출국을 할 수 있도록 서비스를 제공한다.



\*자료: 한국산업인력공단 내부자료.

[그림 IV-4] 한국산업인력공단의 해외취업 연수 업무흐름도

실제로 2006년 해외연수 사업의 내용과 그에 따른 참가자 현황을 확인해본 결과, 연수의 내용은 IT인력, 의료인력, 비즈니스, 한국어 강사 등으로 구분된다. IT인력은 일본으로, 의료인력은 북미로, 비즈니스 인력은 중국으로 지



역적으로 그 취업분야가 확연히 구별되는 특징이 있다. 2006년 시작되어 2007년 상반기까지 종료된 연수사업의 경우 취업률은 프로그램에 따라 다소 간에 차이를 보이고 있으나, IT 인력과 한국어 강사 인력의 경우 취업률이 상당히 높게 나타나고 있다.

<표 IV-3> 한국산업인력공단 해외연수사업 취업 현황(2006)<sup>19)</sup>  
(단위: 명)

연수 분야	연수과정	연수 기간	실 적						
			입학	여성	중도 탈락	수료	현원	취업	취업률
	계	1,500	1,992	915	122	859	1,011	335	0
IT 인력	소계		768	181	47	294	427	90	0
	일본IT(정보통신인력센터)	10개월	90	30	9	52	29	5	
	일본IT(중앙일보ITEA)	10개월	160	46	5	78	77	1	0
	일본IT(디지털조선학교)	10개월	70	12	4	32	34		
	일본IT(호서직업전문학교)	10개월	72	12	6	34	32	3	0
	일본IT(상명대학교)	4개월	47	12	2	45	-	28	62.20%
	일본IT(명지대학교)	4개월	23	8	-	23	-	23	100.00%
	일본IT(인제이컨설팅)	4개월	41	10	11	30	-	30	100.00%
	일본IT(살롬 컴퓨터직교)	8개월	25	6	2		23		
	일본IT(동서대학교)	8개월	30	6	3		27		
	일본IT(호서대학교)	8개월	30	4			30		
	일본IT(영남대학교)	10개월	23	5	2		21		
	일본IT(우송대학교)	8개월	13	3			13		
	일본IT(한국무역협회)	10개월	24	3	1		23		
IT 인력 자체 연수	일본IT(중앙일보ITEA)	8개월	60	17			60		
	일본IT(살롬 컴퓨터직교)	8개월	30	6	2		28		
	일본자동차설계(CIES)	8개월	30	1			30		
의료 인력	소계		227	211	41	24	162	-	-
	미국간호사(에이원알앤솔루션)	10개월	83	83	28	24	31		
	미국간호사(PSI)	8개월	29	29	1		28		
	미국간호사(로알커리어)	9개월	31	30	7		24		

(계 속)

19) 취업률이 집계되지 않은 경우는 2007. 5. 31. 현재 프로그램이 종료되지 않은 경우이다.

<표 IV-3> 한국산업인력공단 해외연수사업 취업 현황(2006) (계속)  
(단위: 명)

연수 분야	연수과정	연수 기간	실 적						
			입학	여성	중도 탈락	수료	현원	취업	취업률
의료 인력	계	1,500	1,992	915	122	859	1,011	335	0
	캐나다치기공사(비전)	8개월	30	17			30		
	미국간호사(휴메나)	10개월	4	4			4		
	미국간호사(USB)	8개월	30	29			30		
	미국간호사(토마스앤앰코)	8개월	20	19	5		15		
비즈니스	소계		448	199	10	272	166	155	57.00%
	중국비즈니스(시에시에)	6개월	180	56	3	177	-	67	37.90%
	중국마케팅(동아대학교)	6개월	50	34	-	50	-	36	72.00%
	중국비즈니스(한겨레플러스)	6개월	46	26	1	45	-	34	75.60%
	중국중간관리(차이나네트웍스)	6개월	30	9	3		27	18	
	중국세무회계(한중친선협회)	6개월	32	11	1		31		
	중국문화예술인력(KIAST)	6개월	27	24			27		
	중국비즈니스(북경한시에)	6개월	83	39	2		81		
한국어 강사	소계		75	69	-	41	34	37	90.20%
	한국어강사(호서대학교)	6개월	32	29	-	32	-	29	90.60%
	한국어강사(코어피플)	6개월	9	8		9	-	7	77.80%
	한국어강사(에이원아카데미)	6개월	34	32			34	1	
기타	소계		474	255	24	228	222	53	23.20%
	중국동방항공	4개월	133	133	-	133	-	31	23.30%
	일본자동차설계(CIES학원)	10개월	160	11	4	77	79	15	19.50%
	국제회계전문가	8개월	41	20	2		39		
	캐나다태권도	6개월	23	2	4		19		
	중국취업전문교사(국제)	8개월	24	12	3		21	3	
	중국취업전문교사(IOA)	8개월	16	10			16		
	일본캐드패션디자인	8개월	19	16	8		11		
	미국교사	8개월	28	21	3	18	7	4	22.20%
	외국항공사(아바)	3개월	30	30			30		

\*자료: 한국산업인력공단 내부자료.

2003년부터 현재까지 해외취업 연수사업에 참여한 대상자들의 숫자는 많

이 증가하였다. 그리고 참가자의 연령, 학력, 성별 분포를 보면, 대체로 연령별로는 20-30대가 다수를 차지하며, 학력별로는 대졸이상의 고학력자가 계속 증가하고 있는 것으로 나타난다. 또한, 성별로는 여성의 숫자가 크게 늘어났다는 점도 확인할 수 있다. 이것은 연수사업의 분야나 직종과 관련이 있는 것과 관련지어 볼 수 있다.

<표 IV-4> 한국산업인력공단의 해외취업연수사업 참가자 특성(2003-2005)  
(단위: 명)

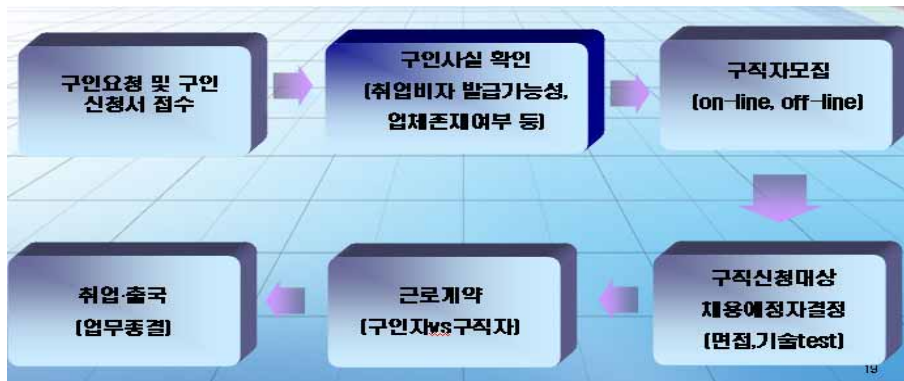
	구분	2003	2004	2005
연령별	29세 이하	133	951	1,204
	30~34세	79	380	293
	35세~39세	39	122	94
	40세 이상	41	111	71
학력별	고졸	3	12	13
	전문대졸	68	304	319
	대졸	218	1,236	1,305
	대학원 이상	3	12	25
성별	남	16	601	790
	여	276	963	872
연수인원		292	1,564	1,662

\*자료: 한국산업인력공단 내부자료.

## 2) 해외취업 알선사업

한국산업인력공단에서 제공하고 있는 해외취업 알선사업은 해외에 있는 구인회사와 국내에 있는 구직자를 연결해주는 일종의 취업 중개역할에 해당하는 것으로 다음과 같은 추진과정을 통해 서비스가 제공된다. 우선 해외의 업체로부터 구인요청 및 구인 신청서가 접수되면 한국산업인력공단에서는 그 업체의 존재여부와 취업 비자 발급 가능성을 통해 구인사실을 확인한다. 확인 후에는 on-line과 off-line 등을 통해 구직자를 모집하며, 모집된 구직자 중에서 면접과 기술테스트 등을 통해 채용예정자를 결정하는데 필요한 도움을 제공하며, 채용이 결정된 구직자에게는 구인자와의 근로계약 체결과 출국을

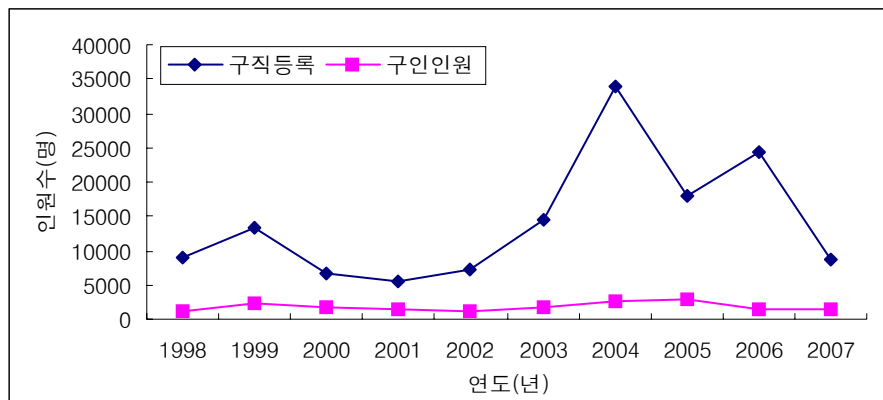
을 위한 서비스를 제공한다.



\*자료: 한국산업인력공단 내부자료.

[그림 IV-5] 한국산업인력공단의 해외취업 알선 흐름도

외환위기 이후 이 기관에 구직등록을 한 개인이나, 구인등록을 한 업체의 현황을 살펴보면, 2003년 해외취업 지원사업의 본격적 확대와 더불어 구직등록인원이 현저하게 증가하였다는 것을 알 수 있으며, 반면에 구인인원은 큰 차이를 보이지 않고 있다.

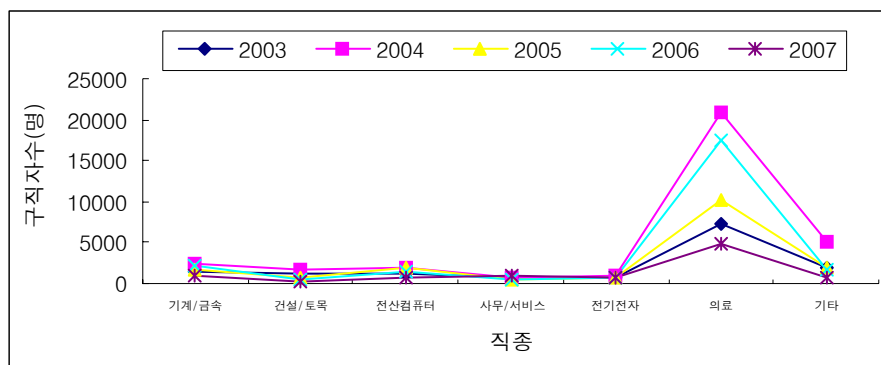


\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 「해외취업통계」.

[그림 IV-6] 한국산업인력공단의 해외취업의 연도별 구직등록·구직인원 현황

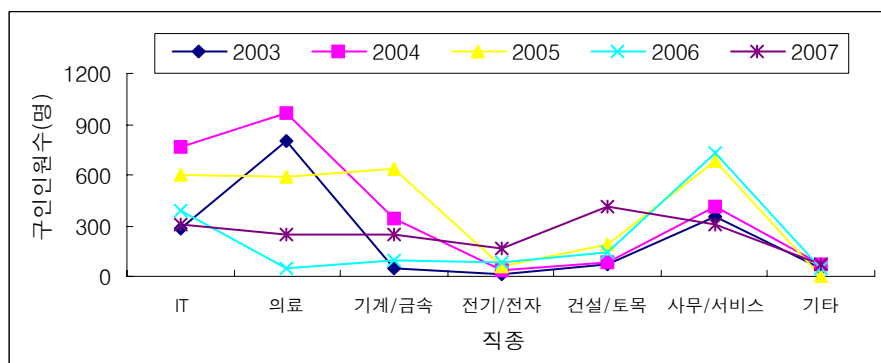
직종별로 구직등록자와 구인인원을 살펴보면, 의료분야의 구직자수가 전반적으로 많았으며, 다른 분야는 큰 차이가 없다. 의료분야에는 간호사가 절대 다수인 것을 주목해 볼 필요가 있다. 구인분야의 경우, 역시 의료분야가 가장 많으며, 그 다음으로 대체로 IT, 사무/서비스 분야 순으로 나타나고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 이 세 분야 중 의료분야와 사무/서비스 분야에는 여성의 참여비율이 월등히 높은 편이며, IT 분야에도 최근 여성의 참여가 증가하고 있는 것을 확인한 바 있다.



\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 『해외취업통계』.

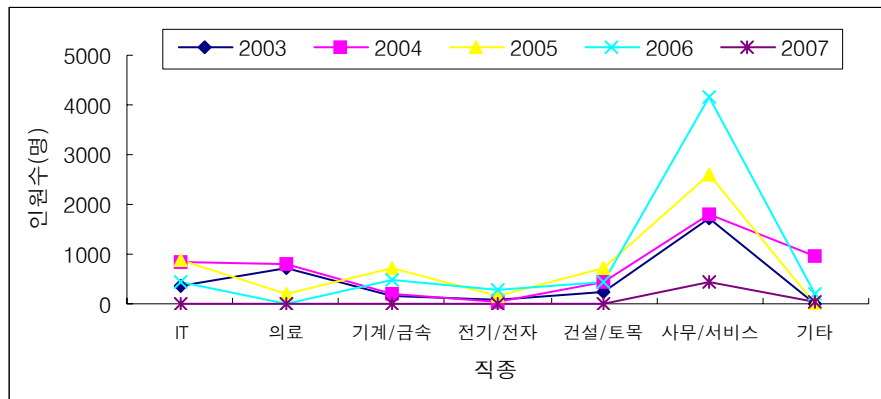
[그림 IV-7] 한국산업인력공단의 해외취업 직종별 구직등록 현황



\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 『해외취업통계』.

[그림 IV-8] 한국산업인력공단의 해외취업 직종별 구인 인원 발굴 현황



\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 「해외취업통계」.

[그림 IV-9] 한국산업인력공단의 해외취업 직종별 알선 현황

#### 다. 여성참여 실태<sup>20)</sup>

한국산업인력공단에서 실시하고 있는 해외취업 연수사업과 알선사업에 참여하고 있는 여성인력의 실태를 몇 가지 측면에서 요약해 볼 수 있다. 먼저, 여성의 참여정도의 추이를 살펴보면, 여성참여자의 수가 현저히 증가하였다. 해외취업 연수와 알선사업 참여자의 성별 집계는 2003년 이후부터 실시되었다. 우선 이 기관을 통하여 해외취업을 희망하는 구직자 현황을 보면, 2007년 3월 1일 현재 남자 4,308명, 여자 5,016명으로 여성 구직자가 더 많은 것으로 나타나고 있다. 한편, 취업률에 있어서도 남성에 비해 여성의 취업률이 지속적으로 더 높은 성과를 보이고 있다.

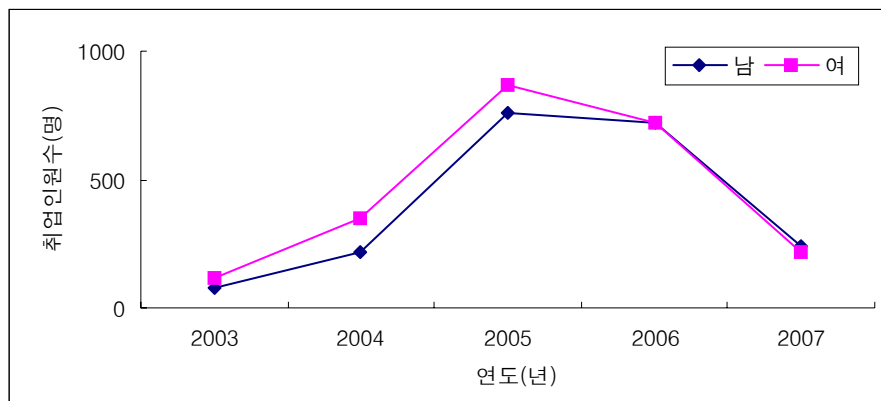
20) 한국산업인력공단의 대부분의 해외취업 사업은 거의 외부 민간기관에 의해 실제적으로 운영되고 있다. 따라서, 이들 민간기관의 사업담당자들이 파악하고 있는 여성의 참여특성과 주요 이슈, 향후 전망 등을 수집하는 것도 중요한 의미가 있다고 본다. 이를 위하여 중국 비즈니스 사업 관계자, 일본 IT 사업 관계자, 아랍, 중국 등 항공 승무원 사업 관계자, 해외취업 알선 사업 관계자를 통하여 각 분야에서의 여성 해외취업에 대한 정보를 수집한 바 있는데 자세한 내용은 부록 1에 수록되어 있다.

&lt;표 IV-5&gt; 한국산업인력공단의 해외취업 구직자 현황

(단위: 명)

	여	남	합계
구직자 수	5016	4308	9324

\* 2007.3.7.15:30 현재.



\*주: 2007년도 통계수치는 5월말 기준임.

\*자료: 한국산업인력공단(각년도). 「해외취업통계」.

[그림 IV-10] 한국산업인력공단의 해외취업 성별 취업 현황

둘째, 여성의 참여분야는 직종별로 살펴볼 수 있다. 여성이 집중적으로 참여하고 있는 즉 참가자의 절대다수가 여성인 직종은 간호사 등의 의료인력과 승무원 등의 서비스 인력이다. 그 다음으로 IT인력과 비즈니스분야 사무직에도 상당수의 여성이 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다. 인원규모는 적지만, 한국어 강사, 패션디자인, 회계전문가 등의 분야에서의 여성 비율도 상당히 높게 나타난다. 이를 통해서 볼 때, 전통적인 여성분야에서 역시 여성의 참여가 두드러지고 있으면서(예를 들면, 간호사와 승무원, (한국어)강사 등의 분야) 이는 모두 대졸 이상의 고학력을 요구하는 분야이며, 이 외에도 다양한 분야에서 여성의 참여 정도가 비약적으로 증가하고 있다는 것을 알 수 있다.

셋째, 현재 여성이 많이 취업하고 있는 직종이나 분야는 향후에도 인력 수요가 있을 것으로 예상되며, 특히 전공보다는 영어와 같은 어학실력이 뛰어

난 여성들의 취업이 더 용이한 상황이다. 즉, 인문사회계열 출신 어학능력 우수 여학생에게 해외취업은 중요한 가능성을 열어줄 수 있다.

넷째, 여성들은 특정의 국가를 선호한다. 남성에 비해 여성들은 대체로 경제여건이나 생활여건이 우리나라보다 나은 국가를 취업국으로 희망하는 비율이 높으며, 따라서 구직자 비율도 특정국가에 집중되고 있다.

다섯째, 해외취업의 질은 경제적 대우나 근무환경만으로 일괄적으로 판단하기 어려운 면이 있다. 왜냐하면 국가마다 처한 상황과 물가수준, 근로환경, 조직문화 등에 있어서 많은 차이가 있기 때문에 일률적인 비교는 불가능하다. 그러나, 대체로 현지 물가수준으로 비교할 때 임금 등 복리후생이 현지인의 평균 임금수준 및 대우 이상의 수준이며 해외근무라는 특수성 때문에 많은 부분을 저축으로 확보할 수 있다는 장점이 있다. 특히, 현지의 문화가 여성친화적이거나 여성의 권위가 높은 경우 한국여성도 이에 준하여 대우를 받게 되므로 자기개발이나 능력성취에 유리하게 작용하기도 한다. 물론 그 반대의 상황도 가능하다.

여섯째, 참가자들은 해외취업시 이를 일시적인 실업해소의 수단 정도로 여기고, 본인의 장기적인 경력개발 관점에서 접근하고 경력을 관리하는 마인드를 갖지 못하는 경향이 있다. 출국 전 국내에서의 연수과정에는 국제매너나 현지 생활정보 등에 대한 내용 정도만 포함될 뿐, 개인적인 경력개발 의식이나 관리 방법 등에 대한 체계적 교육이 부족한 실정이다. 여성 참여자들의 경우 안이하거나 지나치게 높은 기대를 가지고 해외취업에 임했다가 현실적 어려움에 부딪치면 조기에 이를 포기하는 사례가 더러 있는 것으로 나타나고 있다.



## 2. 여성가족부 국제전문여성인력 양성사업

### 가. 사업목적과 배경

여성발전기본법 제 27조 여성국제협력에 관한 조항에 따르면, 국가 및 지방자치단체는 국제기구나 국제회의에 있어서 여성의 참여를 확대하고 여성의 국제적 평화증진운동과 국제협력강화를 위한 활동을 지원하여야 한다고 되어 있다. 이에 기반하여 여성가족부는 국제무대에서 활동할 수 있는 능력을 갖춘 차세대 여성을 선발하여 국제회의 및 국제기구 인턴십 진출을 지원함으로써 한국여성이 국제사회에 진출할 수 있는 여건 및 기회를 제공하고자 국제전문여성인력양성사업을 실시하고 있다. 본 사업은 본격적으로 고학력 우수 여성인력의 해외진출을 목적으로 한다는 것이 특징이다.

이 사업에 참여하는 참가자들은 국제회의 참가시 1회에 한하여 경비를 지원(항공료, 체재비 일부)받으며, 국제기구 인턴십 진출시 최장 6개월간 경비를 지급(항공료, 체재비 일부)받고 있다. 결과적으로 참가자의 해외취업이 담보되지는 않더라도 본인의 전공 및 관심 분야의 국제기구에서 경험을 쌓을 수 있는 일종의 해외인턴사업이라고 볼 수 있다.

### 나. 사업내용과 현황 및 여성참여 실태

국제전문여성인력사업에서는 전년도에 당해 연도 인턴을 선발하는데, 매년 예산이 정해져 있어 동일한 수준의 인원이 지속적으로 참여하고 있다. 2001년부터 2005년까지 총 76명이 선발되어 활동하였다.

<표 IV-6> 여성가족부의 국제전문여성인력 선발인원 현황

선발연도	2001	2002	2003	2004	2005	계
인원(명)	15	15	16	15	15	76

\*자료: 여성가족부 내부자료.

이 사업에의 참가자들은 국제기구에서 인턴쉽을 수행하게 되며, 필요에 따라 국제회의 참석을 지원받게 된다. 초기에는 개인적인 사정 등으로 인턴신청이 되고도 인턴쉽 활동을 마친 참가자가 적었는데 이러한 사례를 방지하고 보다 많은 희망자에게 인턴쉽 기회를 제공하기 위해 2004년부터는 선발대기제를 도입한 바 있다.

참가자들은 대체로 대학 및 대학원 재학생들인데 상당한 수준의 외국어 실력을 갖춘 인재들로 대부분 20대 중후반으로 나타나고 있다. 이들의 전공은 점차 더 다양해지고 있는 추세이며, 최근에는 의대나 법대 출신의 전문분야 참가자들도 지원하고 있다. 이 사업에의 선발자는 계속 15명으로 동일하였으나 지원자는 매년 늘어나고 있는 추세이며, 가장 최근 선발시 4:1의 경쟁률을 보인 바 있다. 이들은 매월단위의 인턴활동 보고서를 작성하며, 분기별로 활동보고회 참가, 사업 종료시에 최종보고서를 개별적으로 제출하도록 되어 있다. 또한, 기수료 인턴을 위한 재교육 및 세미나가 정기적으로 실시되고 있다.

<표 IV-7> 여성가족부 국제전문여성인력의 국제회의 및 국제기구 참가 현황

	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
국제기구 인턴쉽지원	3개 기구 4명	5개 기구 10명	7개 기구 16명	11개 기구 14명	2개 기구 3명
국제회의 참가지원	10회 11명	11회 12명	13회 16명	10회 14명	11회 12명

\*자료: 여성가족부 내부자료.

2001년부터 2005년까지 인턴을 수료한 61명의 진로현황을 살펴보면, 절반 정도가 학생으로 남아 있으며, 10명이 실제로 국제기구에 취업을 하였고 10명은 국제기구는 아니지만 국제관련 업무를 수행하고 있으며 12명은 외국관련분야에 취업을 한 것으로 집계되고 있다. 결과적으로, 순수하게 국제기구 진출에 성공한 참가자는 16%, 국제기구 진출을 포함, 국제관련 업무를 수행하거나 외국관련 분야로 취업한 경우는 전체의 52%로 나타나고 있다.

&lt;표 IV-8&gt; 여성가족부 국제전문여성인력의 기 수료 인턴 현황(1기~4기)

국제기구 진출	국제관련업무수행	외국관련분야취업	학생	계
10명	10명	12명	29명	61명

\*자료: 여성가족부 내부자료(2006.8.8 현재).

전반적으로 이 사업에의 참가자들은 그 능력수준이나 의욕면에서 매우 우수하고 적극적인 것이 특징이다. 이들은 반드시 국제기구 진출에 성공하지 않았다 해도 이들의 취업분야가 대체로 관련업무나 기관으로 이어지는 경향이 있다. 국제기구의 정식직원으로 곧장 취업을 하지 않는 경우에도, 인턴 후에 인턴이 아닌 임금을 받는 컨설턴트 등으로 일정기간 활약을 하는 경우도 있다. 또한, 많은 수가 대학원 기간 중 본 사업에 참여하기 때문에 본 사업 참가 이후에 다시 대학원에서의 학업을 마치기 위해 돌아오게 되므로 일시적으로는 취업의 성과로 나타나지 않는다. 따라서, 장기적인 차원에서 국제인턴사업의 성과를 논해야 할 필요성이 야기되고 있고 1인당 투입비가 많은 것이 사실이나 이를 즉각적인 투자 대비 획득의 개념이 아니라 장기간에 걸쳐 발생하는 파급효과와 투자효과를 감안해야 한다는 요구가 있다. 특히, 국제기구에 우리나라가 내는 국가적 분담금 수준에 비해 국제기구 근무 인력 중 한국인이 차지하는 비중이 여전히 낮은 상황이기 때문에<sup>21)</sup> 앞으로 국가적인 차원에서 이를 확대하기 위한 노력은 지속될 필요가 있으며 특히 어학능력이 우수한 여성고급인력의 가능성에 대한 투자는 여성들 자신의 해외취업 차원이 아니라 국제사회에서 우리나라의 영향력을 확대하는 차원에서도 의의가 있다.

21) OECD국가 중 한국의 국제분담금은 1.79%로 11위를 차지하고 있는데(2005년 기준), 우리와 비슷한 수준의 분담금을 내는 다른 국가들에 비해, 현재 절반정도의 인력만이 진출해 있다(외교통상부 유엔과).

### 3. 외교통상부 JPO 사업

#### 가. 사업목적과 배경

외교통상부의 대표적인 해외취업지원제도로는 국제기구 초급전문가제도(JPO)를 들 수 있다. 외교통상부에 따르면 JPO(Junior Professional Officer)는 회원국 정부가 관련비용 일체를 부담하는 조건으로 국제기구 사무국에 수습 직원을 파견하여 근무토록 함으로써 현장교육을 통해 국제기구 업무에 필요한 자질을 습득, 정규직으로의 진출을 지원하는 제도로 우리나라는 1996년부터 시행중이다.

JPO 제도는 총23개국에서 시행하고 있어 우리나라에 한정된 제도는 아니지만 정부 추천을 받아 국제기구에서 인턴으로 활동할 수 있는 기회를 부여받는다는 면에서 중요한 해외취업 지원기능을 하고 있다. 국제기구는 인력채용시 업무 경험이나 지식을 갖춘 인재를 원하기 때문에 학창시절부터 인턴 기회를 통해 현장 업무를 익힐 수 있는 국제기구 인턴 경력은 필수적이라 할 수 있다. 또한 국내외 대학 출신 인재들의 국제기구 진출 수요증가와 분담금 규모에 비해 상대적으로 적은 국제기구의 한국인 직원 수 등은 국제기구 취업에 대한 정부차원의 지원을 요구하고 있다.

#### 나. 사업 내용과 현황

일본이나 선진국들은 이미 오래전부터 JPO제도를 활용해 국제기구의 자국민 직원을 발굴, 육성해 왔다. 우리나라는 1996년 이래 2007년까지 총 53명의 JPO를 파견해 왔다. 외교통상부가 주관하는 JPO의 선발 절차는 1차 객관식 영어시험(TEPS)과 2차 종합평가로 이루어져 있다.

&lt;표 IV-9&gt; JPO 선발 절차

	1차 시험	2차 시험	
기준	TEPS 930점 이상 획득자	필수과목 (75점)	국문면접(30점), 영어면접(20점), 영어작문(25점)
		추가배점항 목 (25점)	제2외국어면접(8점), 석사(3점), 박사(6점)학위, 전문분야자격증(3점), 유관분야근무경력(5점), 유관분야경연대회입상(3점)
선발 인원	기준 충족자 전원 단 최종선발자 6배수 초과 못 하는 경우 최종선발자 6배수 까지, 최종선발자 10배수 초과 시 10배수까지	매년 상이	
선발 위원회	-	국제기구국장을 위원장으로 부내인사 1인과 외부인사 2인	

선발된 최종합격자들은 국제기구와의 관계, JPO의 전공, 경력, 선호, 정규 직원 진출 전망 등을 고려, 국제기구와의 협의를 거친 후 파견기구가 결정된다.<sup>22)</sup> 직급은 P-2<sup>23)</sup>로 부여받고 파견기간은 1년이며 이후 1년간 연장 가능하여 통상 2년 근무하게 된다. 보통 파견자들은 인턴 신분으로 국제기구 업무를 시작하게 된다. 현 JPO 파견기간은 2년으로서 한국인 JPO는 대부분 1년 반의 경력을 쌓은 뒤 타부서 및 국가 사무소의 정규직에 지원하게 된다. 하지만 UN의 P-2급 정규직은 3년의 경력을 기본 사항으로 요구하므로 관련 경력이 부족한 JPO는 정규직 전환에 어려움이 있다. 1998년에는 IMF 외환위기로 인한 예산을 배정받지 못하여 파견하지 못하였으나 지금까지 파견기간이 만료된 JPO 43명 중 총 35명이 국제기구 진출에 성공하였고 2007년 현재 현직에 남아 있는 인원은 총 28명으로 나타난다.

22) - 유엔/산하기구: UN, UNDP, UNICEF, UNHCR, WFP, UNEP, UNCDF,  
- UNV유엔전문기구/독립기구: ILO, WIPO, FAO, ICAO, UNIDO, IAEA, UNESCO, WHO  
- 정부간기구: IOM

23) 유엔을 기준으로 살펴보면 국제공무원들의 지위는 일의 내용에 따라 국장 이상급(사무총장, 사무차장, 사무차장보), 관리직(D1~5급), 전문직(P1~5급), 일반사무직 등으로 나뉘며, 한국인이 주로 지원하는 분야는 전문직이다. P-2급은 초급관리자 급에 해당한다(우리나라 정부의 사무관급에 상응).

정부는 파견 만료 후에도 이들이 국제기구 및 유관기관에 정식 직원으로 채용되어 계속 근무하도록 장려하고 지원하고 있다. JPO 제도 이외에도 외교통상부에서는 국제기구 후보자등록 제도를 운영하고 있다. 학사학위 이상 학력과 관련분야에서 2년 이상 경력자를 대상으로 외교통상부 국제기구 인사센터 후보자 명단에 등록하도록 하고 UN기구 어디든지 응모자의 조건이 맞는 자리가 나면 연락을 해줌으로써 지원하는 형식이다.<sup>24)</sup> 또한 유엔사무국 전문직원 채용을 위한 국별 경쟁시험(National Competitive Recruitment Examination)을 주관하면서 직접 UN에 진출하도록 유도하고 있다. 하지만 유엔국별 경쟁시험은 2004년 사례를 볼 때 140명 응시에 1명만이 합격할 정도로 선발인원쿼터가 적을 뿐 아니라 경쟁도 치열하다. 현재 우리 국민이 국제기구 공석에 응모<sup>25)</sup>시 외교통상부는 국제기구 측과의 적극적인 교섭을 통하여 보다 많은 젊은 인력이 국제지구에 진출할 수 있도록 하기 위한 다각적인 지원을 하고 있다.

#### 다. 여성참여 실태

그동안 선발된 JPO 총 53명 중 여성은 총 45명으로 약 85%의 비중을 차지하고 있다. 여성들이 많이 지원하고 있으며 최근 3~4년간 합격자를 보면 대부분이 여성이다. 국제기구는 여성을 채용해 성비 균형을 맞추고자 노력하고 있다. 일례로 유엔사무국은 여성비율을 50%이상 유지하기 위한 방침을 정하고 있다. 유엔 국별 경쟁시험의 경우도 응시자격에 여성을 우대한다고 명시하고 있다. 따라서, 국제기구로의 여성의 진출은 매우 고무적이라고 할 수 있다.

24) 국제기구 채용정보 홈페이지([www.unrecruit.go.kr](http://www.unrecruit.go.kr))

25) 공개 모집 정보 사이트 : [jobs.un.org/learn/production/home.html](http://jobs.un.org/learn/production/home.html)

&lt;표 IV-10&gt; 성별 JPO 파견 현황

(단위: 명)

		'96	'97	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	계
성별	남	2	1	1	0	2	0	0	1	0	1	8
	여	3	3	4	5	3	5	7	6	5	4	45
	계	5	4	5	5	5	5	7	7	5	5	53
현직수		2	3	4	2	5	3	3	6	-	-	28

\*자료: 외교통상부 국제연합과 내부자료. 'JPO 파견현황'을 재분석함.

또한 유엔의 4만여석 직위 중 3000석 정도를 각국이 내는 분담금 규모와 인구 규모 등을 기준으로 지역별로 안배하고 있는데, 우리나라의 분담금이 증액되면서 진출할 수 있는 자리가 두 배 정도 증대하였으나 현재 그 자리를 반 정도밖에 채우지 못하고 있어 향후 진출 여지가 더 있다. 유엔의 여성우대 및 지역안배 정책이 우리나라 여성의 국제 진출에 도움이 될 수 있으나, JPO사업 예산의 제약상 선발인원이 소규모여서 배정된 자리에 진출시킬만한 규모의 지원을 하지 못하는 것이 가장 큰 문제로 지적되고 있다. JPO 지원규모가 확대되면 여성들의 국제기구 진출도 더 활발해질 것으로 기대된다.

JPO 참가자들은 성공요건으로 국제기구 및 업무에 대한 사전학습과 정보, 업무수행에 필요한 책임감과 리더십이 요구되며, 정규직 취업을 위해서는 JPO 선발시 영어 외 유엔공용어 능력과 경력 평가를 강화하고 JPO 파견이후 정부차원의 체계적 관리와 지원 필요성을 요구하고 있다. 특히 여성들은 어학능력 외에 다양한 경험을 쌓고 자신만의 전문분야를 구축하여 경쟁력을 강화할 필요가 있으며, 도전정신과 창조성 함양에 더 노력할 필요가 있다고 한다. 그리고 국제기구 근무 특성상 여성들의 생애직업으로서의 일과 가정 양립의 어려움에 대한 준비와 각오가 요구된다.

#### 4. 교육인적자원부 전문대학생 해외인턴십 사업

##### 가. 사업목적과 배경

교육인적자원부는 2005년부터 전문대학 재학생을 대상으로 해외인턴십 사업을 수행하고 있다. 동 사업의 관리를 담당하고 있는 한국전문대학교육협의회에서 작성한 2006년도 사업보고서(이교종 외, 2006)에 따르면 이 사업을 추진하게 된 배경과 사업목적은 다음과 같다.

첫째, 전문대학 졸업생에 대한 사회적 대우가 매우 열악하기 때문에 나타난 전문대학 기피현상 및 4년제 대학 선호 현상을 개선할 필요가 있다. 이를 통해 전문대학과 4년제 대학 간의 양극화 현상을 완화시킨다.

둘째, 취업난을 겪고 있는 전문대학생들에게 ‘해외인턴십’을 경험하도록 하여 산업체 현장에 대한 적합성과 국제경쟁력을 갖춘 인력을 양성한다.

셋째, 글로벌 시대의 산업수요에 대처할 수 있는 국제감각과 실무능력을 겸비한 중견 산업인력 배출을 통해 창업, 국내에 진출 외국기업과 해외에 진출한 국내기업에 졸업생 취업을 확대한다.

넷째, 참여한 전문대학으로 하여금 해외대학 및 대외기관 협력을 통하여 국제교류 및 산학협력을 활성화하도록 한다.

그 밖에 사업에 참여한 전문대학의 보고자료를 근거로 위의 사업목적과 배경을 부연 설명하면 다음과 같다. 해외인턴십 사업에 참여하는 전문대학들은 국내 노동시장에서는 전문대학 졸업생에 대한 사회적 인식이 매우 낮고 이를 극복하기가 매우 어려운데 비하여, 해외 노동시장에서는 그러한 편견이나 인식을 극복하기가 훨씬 유리하다고 판단하고 있다. 또한 아시아 국가들의 경우 우리나라와 문화적으로 유사성을 가지고 있고 한국인에 대한 이미지가 긍정적인 편이므로 해외인턴십 기회를 발굴할 가능성이 크다.

대학들은 이 사업이 전문대 학생들의 자신감을 향상시키고, 학습 의욕을 고취하며, 직업기초능력을 향상시키는 데에도 기여할 것으로 기대한다. 사실 전문대학생들은 일반적으로 초등학교에서 대학까지 “성공”한 경험보다 “실



패”한 경험이 많아서 자신감이 매우 약하다(신선미, 오은진, 2004). 게다가 기초학습능력이 부족하기도 하고 졸업 후 진로 개발에도 어려움이 많아서 학습의욕 자체를 상실한 학생들도 많다. 해외인턴십 사업은 취업에 실질적인 도움을 줄 뿐만 아니라, 학교 성적 B<sup>0</sup> 이상과 파견국가의 언어능력을 요구하기 때문에 이 사업에 참여를 희망하는 학생들은 학습의욕이 높을 수밖에 없다. 그리고 파견 대상으로 선발되어 해외인턴십을 성공적으로 마친 학생들은 취업이 용이할 뿐 아니라 자신감도 크게 향상되고 있다.

#### 나. 사업내용과 현황

이 사업은 매년 졸업을 앞둔 전문대학 재학생 약 300명을 대상으로 실시된다. 학생들은 국내교육(4주 이상), 해외 현지 적응교육(4주), 해외 산업체 인턴십(12주)에 참여하며 그 결과로 최대 20학점까지 학점 인정을 받을 수 있다.

국내교육은 언어교육의 심화과정과 함께 현지의 문화와 일상생활에 대한 안내, 선배 초청 강연, 건강과 안전을 위한 주의사항 등에 관한 교육 등으로 구성된다. 이 사업의 관리기준에 따르면 국내교육 기간이 4주로 되어 있으나 실제로 많은 대학들이 1년 이상의 준비교육을 실시한다. 안산 1대학의 경우에는 해외인턴십에 필수적인 외국어 능력 향상을 위하여 국제영어캠프와 토익사관학교를 운영한다. 1학년 학생들은 여름방학을 이용하여 국제영어캠프에 참여할 수 있다. 이 캠프를 통해 영어에 대한 자신감을 얻은 학생들이 보다 체계적인 영어능력 향상을 희망할 경우 토익사관학교에 지원할 수 있다. 그러나 해외인턴십을 위한 어학교육 프로그램을 제공하지 않는 대학도 있다. 이 경우 개인적으로 어학능력을 증명하여야 한다.

인턴십에 참여한 산업체 유형은 매우 다양한데 예를 들면 면세점, 스포츠(헬스)센터, 호텔, 병원, 여행사, 제약회사, 무역회사 등이 있다. 인턴십 참여 산업체를 발굴하고 협력 관계를 유지하는 일은 대학별로 개별적으로 이루어지고 있으나, 이를 전문대학교육협의회에서 적극적으로 지원해 주고 관련 자료를 DB화하여 공유하여야 한다는 요구가 있다.

한편, 이 사업에 참여하고자 하는 전문대학은 다음과 같은 조건을 갖추어야 한다(이교종 외, 2006).

- “산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률” 제25조에 의한 ‘산학협력단’을 설치하고 운영 중이어야 한다.
- 해외인턴십을 학점으로 인정받을 수 있도록 학칙 개정이 완료되어야 한다.
- 국고보조금의 1/5 이상에 해당되는 금액을 교비로 대응 투자하여야 한다. 참고로 해외인턴십 1인당 지원규모는 다음과 같다.

<표 IV-11> 전문대학생 해외인턴십 1인당 지원규모(2006)

	국고지원	교비(대응투자)	합계	학생체제비
영어권	800만원	160만원	960만원	190만원 이상
일본어권	670만원	130만원	800만원	160만원 이상
중국어권	500만원	100만원	600만원	120만원 이상

\*주: 일본은 동경, 중국은 북경과 상해를 기준으로 작성됨.

\*자료: 이교종 외(2006). 2006년도 전문대학생 해외인턴십 사업 보고서. p. 3.

참여 학생이 갖추어야 할 요건은 다음과 같다.

- 신청일 현재 40학점 이상을 이수했어야 한다.
- 성적은 누계 평점 성적이 3.0/4.5(B<sup>0</sup>) 이상이어야 한다.
- 1학년 2학기 이상을 수료하여야 한다.
- 비자 발급 등 해외인턴십 참여에 결격 사유가 없어야 한다.
- 해외인턴십으로 취업 연계와 산학협력 목적을 달성할 가능성이 높고, 기대 효과가 큰 전공분야의 학생으로 한다(공학계열 가산점 부여).
- 건강 등의 개인적 문제가 없어야 한다.
- 해외인턴십 수행에 어려움이 없을 정도의 언어 능력을 갖춘 학생이어야 한다.
  - 영어권의 경우 TEPS 450점, TOEIC 550점, ESPT 3급, PELT 3급, G-TELP 2등급 42점, TOEFL(CBT) 170점 이상
  - 일본어의 경우 JPT 550점, JLPT 3급, 니켄 450점 이상
  - 중국어의 경우 HSK 3급, CPT 300점 이상

- 동일 언어권 국가 1년 이상 거주 경험이 있는 학생은 관련 서류로 대체  
(출입국에 관한 사실증명원 첨부)
- 기타: 영어권, 일본어권, 중국어권 이외의 기타 국가 파견시 해당 어학성  
적증명서 제출(단, 선정은 평가위원회의 심사를 통해 결정함).

#### 다. 여성참여 실태

전문대학생 해외인턴십 사업 참여 학생수는 2005년에 368명, 2006년에 282명이었으며 여학생 비율이 76~77%에 이를 정도로 높다.

<표 IV-12> 전문대학생 해외인턴십 성별 참여 현황(2005-2006)

	2005년		2006년	
	인원(명)	%	인원(명)	%
남학생	84	22.8	67	23.8
여학생	284	77.2	215	76.2
전체	368	100.0	282	100.0

\*자료: 한국전문대학교육협의회 내부자료.

<표 IV-13> 전문대학생 해외인턴십 성별·계열별 참여 현황(2005-2006)

구분	2005년도		2006년도	
	남학생(명)	여학생(명)	남학생(명)	여학생(명)
인문계열	23	138	15	79
사회계열	22	67	18	33
교육계열	-	3	1	1
공학계열	16	7	14	5
자연계열	-	2	-	1
의약계열	22	62	18	89
예체능계열	1	5	1	7
총계	84	284	67	215

\*자료: 한국전문대학교육협의회 내부자료.

전공계열별로 참여 학생수 분포를 살펴보면 성별에 관계없이 이공계에 비해 인문·사회계 학생이 압도적으로 많고, 여학생의 경우 의약학 계열 학생 수도 상당히 많다.

해외인턴십 파견 국가는 대부분 미국, 일본, 호주, 캐나다 등의 선진국이며, 그 밖에 중국에도 많은 학생이 파견되었다. 성별에 따라 특정 국가에 파견 학생 수가 집중되는 경향은 없었다(<표 IV-14>참고). 2005년과 2006년에 전문대학생 해외인턴십에 참여한 학생 가운데 2007년 4월 현재 취업대상 인원 중 취업률은 남학생보다 여학생이 높다. 2005년도 인턴십 참가자의 취업률은 남학생이 78.6%, 여학생이 84.2%이며, 2006년도의 경우에는 남학생이 76.1%, 여학생이 79.6%이다. 이 취업률은 국내와 해외에 취업한 취업자를 합산하여 계산한 것이다. 해외에 취업한 사례 수는 2005년도 참여자 중 35명, 2006년도 참여자 중 32명이다(<표 IV-15>참고). 전체 취업자 수에 비해 해외취업자 수가 적은 것은 동 사업이 재학생을 대상으로 한 인턴십 사업이기 때문에 직접 해외취업으로 연계되는 비율이 낮기 때문이다.

<표 IV-14> 전문대학생 해외인턴십 국가별·성별 파견 현황(2005-2006)

구분	2005년도		2006년도	
	남학생(명)	여학생(명)	남학생(명)	여학생(명)
미국	13	51	20	82
일본	23	97	18	66
중국	13	66	6	29
호주	21	40	20	12
캐나다	10	20	3	16
뉴질랜드	2	5	-	6
아일랜드	1	4	-	1
영국	-	-	-	3
필리핀	1	1	-	-
총계	84	284	67	215

\*자료: 한국전문대학교육협의회 내부자료.

<표 IV-15> 전문대학생 해외인턴십 참가자 성별 취업 현황(2005-2006)  
(단위: 명, %)

구분	2005년도			2006년도		
	취업대상	취업자 (해외)	취업률	취업대상	취업자 (해외)	취업률
남학생	70	55(16)	78.6	46	35(9)	76.1
여학생	247	208(19)	84.2	152	121(23)	79.6
전체	317	263(35)	82.9	198	156(32)	78.8

\*주1: 취업대상자는 총 파견 학생 수에서 조사시점 현재 전문대학을 졸업하지 않은 재학생, 진학생, 군입대자 등을 제외한 인원임.

\*주2: 취업자 중 ( )안은 해외에 취업한 사례수임.

\*자료: 한국전문대학교육협의회 내부자료. (2007년 4월 기준).

동 사업에 참여하는 대학 관계자를 통하여 여학생의 참여 성과와 특징을 조사한 결과, 남학생에 비하여 특별히 여학생에게 나타나는 문제점을 발견하기 어려웠다. 위의 통계자료에서 보는 바와 같이 전체적으로 여학생의 참여율이 높기 때문에, 개별 대학 수준에서도 여학생의 참여율이 높다고 응답하였다. 직접적으로 해외취업을 목적으로 하고 있는 사업의 경우, 구인처에서 여성인력보다 남성인력을 선호하는 경향이 있는 것으로 나타났는데, 동 사업은 인턴십이기 때문에 여학생을 기피하는 경향도 없었으며, 오히려 여학생의 적응력을 더 높게 평가하기도 하였다.

동 사업에 참여한 학생들의 해외취업 성과는 성별에 관계없이 전반적으로 낮은 것으로 평가되었다. 물론 국내취업까지 고려한다면 전체적인 취업 성과는 양호한 편이라고 한다. 해외취업 성과가 낮은 까닭은 다음과 같이 지적되었다. 첫째, 해외취업 조건이 매우 좋지 않은 이상 참여자들이 졸업 이전에 해외에 서둘러 취업하려고 하지 않는 등, 인턴십을 했던 기관에서 인력을 요구하는 시점과 학생들의 취업 희망 시점이 일치하기 어렵다. 둘째, 국내에 더 좋은 조건의 취업처가 있어서 국내에 취업하는 학생들이 있다. 동 사업에 참여하는 학생들이 일련의 선발과정을 거친 학생들이고, 게다가 해외인턴십 경험까지 있는 경우 국내 전문대 졸업 예정자 중 가장 경쟁력을 갖춘 집단일 가능성이 높다는 점에서, 이들이 국내에서도 “괜찮은” 일자리를 찾을 수 있

는 가능성이 높을 것으로 추측된다. 셋째, 취업보다 진학을 더 희망한다든가, 연령이 많아서 해외취업에 적극적이지 않은 학생들이 있다. 제5장에서 다룬 해외취업 중이거나 해외취업 경험이 있는 여성인력에 대한 조사에서도 연령이 많은 여성들의 경우 도전의식이 낮고, 결혼 등의 이유로 해외취업에 적극적이지 않다는 조사결과가 나왔다.

## 5. 부산시 해외인턴사원 취업지원사업

### 가. 사업목적과 배경

부산광역시는 2004년부터 부산지역 대학을 대상으로 해외인턴사원 취업지원사업을 추진하고 있다. 이 사업은 부산지역 청년층 고학력자의 실업난을 완화하려는 목적을 가지고 있다. 정인수 등(2004)의 선행연구에 따르면 부산지역의 청년층 실업률은 전국 평균에 비해 1-3% 포인트 높다. 류장수 등(2006)의 연구도 부산 지역이 서울이나 전국 평균에 비하여 대졸 인력 배출 규모 대비 대졸자 일자리 비중이 낮다고 분석하였다. 즉, 부산 지역의 인구 1,000명 당 전문대 이상 재학생 수는 서울이나 전국 평균에 비해 높는데 비하여, 전문대 이상 대졸자가 차지하는 일자리의 비중은 서울과 8%p 격차를 보이며 전국 평균과 거의 동일하다는 것이다. 위 연구들이 보여주는 바와 같이 부산 지역의 청년층 실업 문제가 다른 지역에 비해 심각하여 이를 완화할 목적으로 해외인턴사업 취업지원사업이 시작되었다.

그런데 이 사업에 참여하는 부산 지역의 대학들은 대졸 청년층 취업난 해소 이외에도 다음과 같은 몇 가지 추가적인 파급효과를 기대하고 있다. 첫째, 해외에 진출한 국내 기업체에 우수한 인력을 공급함으로써 기업의 경쟁력을 제고하는 데 기여한다는 것이다. 해외에 진출한 중소기업은 외국어 능력은 물론 회계, 인사관리, 대외협력 등 다양한 분야에 두루 능력을 갖춘 한국인 인력을 필요로 하는데, 대기업의 경우 해외 근무에 필요한 인력을 조달하기

쉽지만 중소기업의 경우 임금수준이 높지 않아서 원하는 인력을 구하기 쉽지 않다고 한다. 둘째, 장기적 관점에서 부산 지역의 청년 인력이 세계 각국으로 배치되어 부산과의 인적·물적 교류를 활성화시키는 교두보 역할을 할 것으로 기대한다. 즉, 세계 각국에 “글로벌 부산 인력”을 양성하고 확보한다는 점에도 의의를 둔다. 셋째, 해외 진출 기업이 필요로 하는 기초 소양, 현지 언어, 업무 능력을 미리 훈련시킨 후 인턴과정에 들어가므로 기업이 필요로 하는 인력을 맞춤형으로 키워내는 역할을 한다는 점이다. 이를 통해 대학과 산업현장 간 인력수급의 질적 불일치를 해소하는 데 기여한다고 본다.

이 사업은 부산 지역 대학의 경쟁력을 높이는 데에도 기여할 것으로 보인다. 대학마다 신입생 유치를 위해 많은 노력을 기울이는 상황에서 졸업생들에게 해외취업의 가능성을 열어주고, 궁극적으로 졸업생의 취업률을 향상시킬 수 있다면 대학의 발전에도 큰 도움이 될 수 있을 것이다. 실제로 부산 지역 대학들은 이 사업에 적극적으로 참여하고자 하며, 첫 해인 2004년에 5개 대학이 참여한 후로, 2005년에 8개 대학, 2006년에 13개 대학이 참여하였고, 2007년에는 16개 대학이 참여하고 있다.

## 나. 사업내용과 현황

### 1) 참여 대상 수와 선발기준

2004년에는 부산 지역 거주자이면서 부산 지역 대학의 당해 연도 졸업생이나 차기 연도 졸업예정자 478명이 참여하였다. 2005년부터 당해 연도 졸업자만이 아니라 졸업한지 2년 미만인자로 대상이 확대되었다. 참여자 수는 2005년에 505명, 2006년에 580명, 2007년에 580명(예정)이다. 2005년 사업실적에 따르면 505명의 참여자 중 375명(74.3%)이 중국에 파견되었다. 그 밖에 베트남에 24명, 인도네시아에 20명, 일본에 16명, 러시아와 캄보디아에 각각 15명, 독일에 11명, 필리핀에 10명, 기타 6개 국가에 약간 명씩 파견되었다.

2004년부터 이 사업에 적극적으로 참여해 온 동서대학교는 초창기에 중국

에만 인턴사원을 파견하였으나 2005년부터 다변화를 꾀하기 시작하여 중국 파견 인력을 한 지역에 집중해서 보내지 않고 여러 지역으로 나누어 파견하고 있으며, 향후에는 중국, 베트남, 러시아 이외에 미국, 일본, 호주, 인도, 캐나다 등의 나라에서 협력 기업을 확보하고자 노력 중이다.

각 대학은 우수 인력이 사업에 참여하도록 인터넷 등을 통하여 학내·외에 홍보하고, 인성, 외국어 능력, 전공 학점 등을 고루 고려하여 예비 인턴을 선발한다. 예비 인턴은 실제 파견 인턴 수보다 많이 선발하여 경쟁을 유도한다. 즉, 국내에서의 인턴 교육이 끝나는 시점에서 면접과 성적을 고려하여 최종적으로 파견 대상자를 선정한다. 지나치게 우수한 조건을 가진 지원자는 오히려 선발 대상에서 제외될 수도 있다. 그런 지원자는 국내 취업의 가능성도 높기 때문에 궁극적으로 취업을 목적으로 하지 않고 해외 인턴 경험을 목적으로 할 가능성이 높기 때문이다. 실제로 인턴기간이 끝나고 기업 측에서 채용 의사를 밝혔으나 취업을 거절하는 참가자들이 있었다.

## 2) 해외 기업체 발굴

인턴사원 파견 대상 해외 업체는 거의 대부분이 해외에 진출한 한국 중소기업이나 교포가 운영하는 해외 기업이다. 이 사업의 성공에 가장 중요하면서도 어려운 일은 실제로 채용 의사가 있는 해외 기업체를 발굴하는 것이다. 일부 영세소기업 혹은 서비스업체의 경우 해외인턴사업을 공짜 노동력 대체 수단으로 악용하는 사례가 발생하기도 했다(류장수 외, 2006).

해외 기업체 발굴은 직접 현지 방문을 통해 이루어지기도 하고 세계해외한인무역협회(OKTA)와 같은 단체를 통하기도 한다. 동서대의 해외취업지원센터 초대 센터장이었던 권세진 교수가 중국의 8개 도시 120여개 기업을 방문하여 100여명의 졸업생을 인턴사원으로 파견했던 사례는 일간지에 기사화되기도 하였다(조선일보 2004. 11. 26). 또한 학교에 따라 국제협력 지원을 담당하는 기구의 도움을 받기도 한다. 2006년도 해외 인턴사원 취업지원사업 중간보고회(부산광역시, 2006. 11. 21) 자료에 나타난 해외 협력 업체 발굴 방법



은 다음과 같다. 동의대학교는 중국(상해)과 상해(둥경, 오사카)의 협력업체 대표자 간의 간담회를 통해 협력관계를 유지하고 있다. 동아대학교는 미국으로 인턴을 파견하기 위하여 미국 내 국제인턴십 추진기관(ICCE, LA소재)과 협력 협정을 체결한 바 있으며, 미국 내 한국상공회 및 미국한인총연합회 등으로부터 파견지역과 인원 확대를 위해 도움을 받고 있다. 부경대는 KOTRA의 해외진출정보, 현지 한인상공회, 교민잡지사 등 해외 현지 인적네트워크를 통해 협력 기업을 발굴하고 있다.

### 3) 국내 인턴 교육 및 현지 교육

예비 인턴으로 선발된 재학생 혹은 졸업생은 지원한 대학에서 준비교육을 받고, 최종적으로 선발된 지원자는 현지에 파견되어 인턴사원으로 일하기 전에 현지교육을 받는다. 국내 교육기간은 학교에 따라 다양한데 최소 1개월에서 최대 6개월이며, 대부분이 3-4개월이고 5-6개월도 적지 않다. 해외 현지교육은 2-3개월 실시하기도 하는데 2007년에 참여하는 대학들은 대체로 1개월을 계획하고 있다.

인턴교육의 내용은 해외 근무에 적응할 수 있도록 하는 소양교육, 언어교육, 컴퓨터 활용교육, 무역교육 등이다. 해외 현지교육은 현지에서의 어학교육과 현지의 일상생활에 익숙해지기 위한 각종 활동으로 구성된다. 구체적인 교육내용은 학교마다 달라서 일반적인 경향을 살펴보기는 어렵다. 따라서 이 사업에 가장 활발하게 참여하고 있는 동서대학교와 경성대학교의 사례를 중심으로 인턴교육의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

동서대학교는 해외취업지원센터에서 해외인턴사원 취업지원사업을 수행하고 있다. 이 센터는 4개월 간 국내교육을 실시하는데 그 내용은 영어교육 90시간(2시간씩 45회), 중국어교육 90시간(2시간씩 45회), 기업실무교육(2시간씩 45회), 기본소양교육(2시간씩 10회)으로 구성된다. 이 중에서 기업실무교육은 무역실무와 수출입통관실무 교육을 실시하며, 기본소양교육은 현지의 문화교육, 현지의 유명한 상공인 초청 특강, 인턴십 경험자 초청 특강 등

으로 구성된다. 국내교육이 종료되면 평가를 통하여 최종 파견 대상자를 선발하기 때문에 경쟁을 통해서 파견대상이 결정된다. 해외 현지교육은 2006년의 경우 2-3개월 간 동서대학교의 해외현지교육장(중국 심천대학교, 상해대학교 등)에서 실시된다.

경성대학교는 글로벌 비즈니스 인력혁신센터에서 해외인턴사원 취업지원 사업을 수행한다. 이 학교는 국내에서 3개월 간 사전교육을 실시하는데 직무교육(60시간), 인성교육 및 집합교육(20시간), 현지 적응 및 언어교육(100시간)을 하고 있다. 직무교육의 주요 내용은 현지 시장환경(20시간), 무역실무(10시간), 전산실무(10시간), 회계실무(10시간), 관리 및 기획(10시간) 등으로 구성되어 있다. 해외 현지 어학연수와 현지 적응교육은 현지 대학 주관으로 1개월 간 실시된다.

참고로 2007년에 해외인턴사원 취업지원사업에 참여하는 대학들의 국내 및 해외 현지 교육 계획은 아래 <표 IV-16>과 같다.

<표 IV-16> 부산시 해외인턴사원 취업지원사업 참여대학의  
인턴교육 계획(2007)

학교명	모집 인원	대상국가	교육내용
경성대학교	55	중국, 베트남, 인도네시아	- 국내교육 3개월 - 해외현지교육 1개월
동서대학교	85	중국, 베트남, 일본, 러시아, 미국, 호주	- 국내교육 4개월 - 해외현지교육 1개월
동아대학교	20	미국	- 국내교육 3개월 - 해외현지교육 1개월
동의대학교	50	중국, 캄보디아, 일본	- 국내교육 5-6개월 - 해외현지교육 4주
부경대학교	35	중국, 인도네시아, 베트남, 태국	- 국내교육 2개월
부산대학교	20	중국, 인도, 일본	- 국내교육 2개월
부산외국어 대학교	50	중국, 멕시코, 베트남, 독일, 일본 등 14개국	- 국내교육 1개월(학교부담)
신라대학교	80	중국, 태국, 필리핀, 미국, 일본	- 국내교육 3개월 - 해외현지교육 1개월

(계 속)

<표 IV-16> 부산시 해외인턴사원 취업지원사업 참여대학의  
인턴교육 계획(2007) (계속)

학교명	모집 인원	대상국가	교육내용
영산대학교	60	중국, 베트남, 앙골라, 독일 등 9개국	- 국내교육 3개월 - 해외현지교육 1개월
한국해양대학교	35	중국, 베트남, 미국, 독일, 일본	- 국내교육 4개월
경남정보대학	20	중국, 대만, 베트남, 미국, 일본	- 국내교육 3개월
동의과학대학	25	중국, 필리핀, 일본, 캐나다, 뉴질랜드	- 국내교육 5-6개월 - 현지어학 연수
부산 경상대학	20	일본, 캐나다	- 국내교육 4개월 - 해외현지교육 4주
고신대학교	10	중국, 인도네시아	- 국내교육 6개월 - 해외현지교육 1개월
동명대학교	10	중국	- 국내교육 2개월 - 해외현지교육 3개월
부산가톨릭 대학교	5	캐나다	- 국내교육 5개월

\*자료: 부산광역시 내부자료.

#### 다. 여성참여 실태

2006년도 사업결과에 따르면 전체 파견 학생(졸업생, 이하 동일) 수는 580명이고 이중 48.4%인 281명이 여성이다. 이들의 취업 상황은 2007년 5월 시점에서 조사한 결과는 <표 IV-17>과 같다. 남녀 학생의 취업률을 비교해 보면, 남학생(66.2%)보다 여학생(56.6%)이 10%p 가량 낮다.

<표 IV-17> 부산시 해외인턴사원 취업지원사업 참여자 성별 취업 현황(2006)  
(단위: 명, %)

	미취업	취업	연수중	기타	합계	취업률
남성	84	198	16	1	299	66.2
여성	100	159	16	6	281	56.6
전체	184	357	32	7	580	61.6

\*주1) 기타: 진학, 어학연수.

\*주2) 조사대상자는 2006년 사업 참여자이나 취업여부 조사 시점은 2007년 5월 현재임.

\*자료: 부산광역시 내부자료.

국가별 파견 학생 수 분포를 살펴보면, 전체 파견 학생 수의 절반 이상이 중국에서 인턴십을 수행하였고 다음으로 일본, 베트남, 미국 등으로 진출 빈도가 높았다. 국가별 파견 학생 수 분포는 남녀에 따라 차이가 없다.

<표 IV-18> 부산시 성별·국가별 해외인턴사원 취업지원사업 참여 현황(2006)  
(단위: 명)

국가 성별	중국	베트남	일본	미국	인도 네시아	독일	캄보 디아	기타	합계
남성	153	36	37	13	19	6	7	28	299
여성	164	18	35	17	7	7	3	30	281
전체	316	54	72	30	26	13	10	58	580

\*주: 기타국가: 러시아, 자카르타, 과테말라, 말레이시아, 멕시코, 우즈베크, 캐나다, 터키, 인도, 브라질, 인니, 감비아, 남아공, 세네갈, 수단, 가나, 탄자니아, 필리핀.

\*자료: 부산광역시 내부자료.

전공계열별로는 인문·사회계 학생이 자연·공학계 학생보다 월등히 많다. 여학생의 경우 이는 자연·공학계 학생이 본래 적기 때문이기도 하지만, 어문학을 전공하는 여학생들이 우수한 외국어 능력을 갖추고 있어서 해외취업에 유리하기 때문이기도 하다.

<표 IV-19> 부산시성별·전공계열별 해외인턴사원 취업지원사업 참여 현황(2006)  
(단위: 명)

전공 성별	인문 계열	사회 계열	교육 계열	공학 계열	자연 계열	의약 계열	예체능계 열	전체
남성	51	105	-	93	31	-	19	299
여성	131	87	2	22	13	-	26	281
전체	182	192	2	115	44	-	45	580

\*자료: 부산광역시 내부자료.

부산시의 사업관리자나 대학에서 동 사업을 담당하고 있는 관계자나 교수들은 여학생의 해외취업에 대하여 특별한 문제의식을 가지고 있지 않은 것으로 파악된다. 다만, 동 사업에 가장 활발히 참여하고 있다고 평가받고 있는

동서대학교와 경성대학교를 중심으로 여학생 참여의 장애요인이 있는가를 조사한 결과, 해외 구인처에서 여학생보다 남학생 인턴사원을 선호하는 경향이 있다는 점이 발견되었다. 이점이 인턴 선발과정에서 여학생들에게 불리하게 작용할 가능성이 없지 않다. 그러나 파견 분야에 따라 여성 인력을 요구하는 분야가 있고, 선발조건(학점, 외국어 능력 등)이 여학생에게 유리한 측면이 있어서 여학생들이 실제로 얼마나 불리한 조건을 가지고 있는가를 정확히 파악하기는 어려웠다. 동서대학교의 경우 여학생 참여자들은 대체로 어학 전공자들이거나 경영학부(회계, 무역, 마케팅 전공 등) 학생들이 많다고 하였다. 해외 인턴십 기간 동안의 적응력 면에서는 여학생들이 우수한 것으로 평가되었다. 그러나 해외에 취업한 후 이직이나 퇴직은 여성의 경우 더 빈번하다고 한다.

## 6. 중소기업청 해외시장개척요원

### 가. 사업목적과 배경

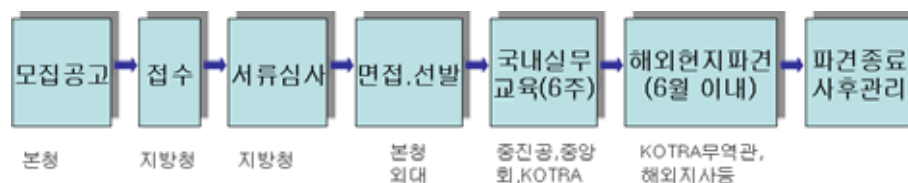
1999년부터 중소기업청에서 주관하는 해외시장개척요원사업은 중소기업 진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률 제17조의 규정(국외판로지원사업)에 의거 중소기업 근로자 및 청년 미취업자를 해외시장개척요원으로 양성함으로써 중소기업의 해외시장 진출 및 확대를 목적으로 하고 있다. 이는 수출전문인력 부족으로 애로를 겪고 있는 중소기업을 돕는 것이 일차적 목적이며, 이를 위하여 우수 청년인력을 중소기업의 전담 수출인력으로 공급하고자 하는 것이다. 이 사업을 통해 현지 언어소통이 가능한 미취업자 및 중소기업 근로자들이 전세계 해외시장에 파견되어 해외 미개척 틈새시장을 공략, 해외시장 개척활동을 전개하거나 중소기업의 수출촉진을 도모하게 된다.

해외시장개척요원이라고 할 때, 여기에는 중소기업 근로자와 인턴 및 미취업자가 모두 포함된다. 재직자를 중심으로 전개되던 본 사업은 2004년부터

청년실업이 사회문제로 대두됨에 따라 정책적인 차원에서 대졸 미취업자를 중심으로 그 사업인원과 예산이 크게 증가한 바 있다<sup>26)</sup>. 그러나, 본 사업에 대한 평가 결과에 따라 2007년부터는 사업목적 및 진행방법이 대폭 수정되어 현재는 실업에 대한 대책으로 활용되기 보다는 중소기업의 무역전문인력 양성을 통한 해외시장개척 성과제고에 초점이 맞춰지고 있다.

### 나. 사업내용과 현황

여기에서는 미취업자에 대한 사업내용과 현황을 중심으로 살펴보고자 한다. 미취업자 중심으로 사업이 전개되기 시작한 2004년 이후 약 900명이 본 사업에 참가하여, 70여개국 100여 지역으로 파견된 바 있다. 본 사업에서는 모집공고를 통하여 참가 희망자를 접수하고 서류심사를 한 후, 최종 선발된 인원에게 한해 국내실무교육을 실시하고 있다. 이 때 실무교육의 내용은 무역 실무, 해외시장조사, 마케팅 계획 작성 등을 포함하며, 해외현지에 파견된 후에는 6개월 이내로 각종 무역촉진 활동을 전개하게 된다. 이들에게는 국내교육 및 왕복항공료 전액과 현지활동비가 지원된다.



\*자료: 중소기업청 내부자료.

[그림 IV-11] 중소기업청 해외시장개척요원 선발 및 양성절차

2004년 이후 최근의 사업현황을 살펴보면, 약 900명의 참가자 중 37%정도가 창업이나 취업에 성공하였다고 집계되고 있다.

26) 본 사업은 2006년 기획예산처의 해외인턴지원사업 평가 결과, 대졸 해외인턴사업은 그 효과가 크지 않은 것으로 판정, 2007년부터는 중소기업의 재직자를 중심으로 추진되고 있는 실정이다.

&lt;표 IV-20&gt; 중소기업청의 해외시장개척요원 파견 및 실적 추이

년도	파견인원			예산 (억원)	파견기간 (개월)	수출실적 (백만불)	창·취업 비율(%)	1인당파견 비용 (백만원)
	계	근로자	미취업 자					
'99년	197	-	197	15	4	13	50.8	7.7
'00년	134	61	73	10	5	43	72.6	7.5
'01년	118	69	49	10	5	18	77.6	8.5
'02년	111	75	36	10	5	41	63.9	9.0
'03년	112	78	34	10	5	40	52.9	8.9
'04년	884	217	667	85	4	55	36.9	9.6
'05년	895	126	769	85	3+3	-	-	9.5
계	2,451	626	1,825	225	-	210	45.3	8.7

\*자료: 김익성 (2005). 「2005년 해외시장개척요원양성사업의 성과분석 및 개선 방안」, p. 21.

#### 다. 여성참여 실태

본 사업의 경우, 참가자에 대한 성별 구분이 이루어진 것이 2004년 이후이기 때문에 그 이전의 사업참가자에 대한 성별 특성 등을 파악하는 것이 불가능하다. 2004년 이후의 자료에 근거하여 볼 때, 참가자들은 대체로 20-30대 대졸의 학력을 가진 청년층이며, 여성과 남성 참가자 사이에 두드러진 차이가 나타나는 것으로 보이지는 않는다. 다만, 여성들이 대체로 중소기업을 덜 선호하고, 영업 등의 업무에 대한 관심이 적다는 일반적인 경향과 달리, 본 사업에의 여성의 참가율과 취업률이 매우 두드러진다는 것을 알 수 있다.

구체적으로 보면, 여성참가자들은 2004년에 약 38%, 2005년에 약 46% 정도에 이른다. 이들 중 취업에 성공한 사람들만을 집계했을 때, 전체 참여자에서 차지하는 비율보다 취업자에서 여성이 차지하는 비중이 더 높거나 비슷하게 나타난다. 즉, 2004년의 경우 취업자의 42%가 여성이었으며, 2005년에는 46%였다. 또한, 참여자 대비 취업자를 취업성공률로 보았을 경우, 2004년과 2005년 모두 여성의 참여자 대비 취업성공률이 더 높게 나타나고 있다. 이를 통하여 적어도 이 부분에 있어서의 성과는 남성보다 여성에게서 더 높다고 볼 수 있다.

<표 IV-21> 중소기업청의 해외시장개척요원 성별 참여 및 취업현황  
(단위: 명, %)

구분		2004	2005
총괄	남	553(62.1)	492(54.1)
	여	337(37.9)	418(45.9)
	합계	890(100.0)	910(100.0)
취업현황	남	123(58.0)	98(53.8)
	여	89(42.0)	84(46.2)
	합계	212(100.0)	182(100.0)

\*자료: 중소기업청 내부자료.

한편, 2005년 해외시장개척요원양성사업 성과분석에 관한 연구에서는 해외시장개척요원사업에 참여했던 434명을 대상으로 그들의 성별에 따른 전공 등을 살펴본 바 있다. 응답자 중 남성은 경상계열과 공학계열이 각각 33.9%와 30.2%로 가장 많았으며, 여성은 인문계열과 경상계열이 각각 59.0%와 32.4%로 나타나고 있다.

<표 IV-22> 중소기업청의 해외시장개척요원 참여자의 성별에 따른 전공현황  
(단위: 명, %)

		전 공				
		경상계열	인문계열	공학계열	예체능계열	기타
성별	남성	100(33.9)	81(27.5)	89(30.2)	6(2.0)	19(6.4)
	여성	45(32.4)	82(59.0)	9(6.5)	3(2.2)	0(0.0)
합계		145(33.4)	163(37.6)	98(22.6)	9(2.1)	19(4.4)

\*자료: 김익성 (2005). 『2005년 해외시장개척요원양성사업의 성과분석 및 개선 방안』, p. 28.

이들 중 대졸 미취업자만을 골라 성별로 취업상태를 살펴본 경우, 응답자 중 취업자의 비중은 약 50%로 나타나며, 후견(소속)중소기업에 취업한 비율은 남녀가 비슷한 반면, 다른 중소기업으로 취업을 한 비율은 여성이 36.4%로 남성보다 훨씬 높게 나타나고 있다. 반면, 창업을 한 사람에 있어서는 여성이 남성보다 현저히 떨어지는 5.4%에 머무르고 있다.



<표 IV-23> 중소기업청의 해외시장개척요원 참여자의 성별 취업상태  
(단위: 명, %)

		취업 상태			
		후건(소속) 중소기업에 취업	후건(소속)중소기업 외에 취업	창업	미취업
성별	남성	14(6.0)	54(23.0)	62(26.4)	105(44.7)
	여성	5(6.2)	47(36.4)	7(5.4)	67(51.9)
합계		22(6.0)	101(27.7)	69(19.0)	172(47.3)

\*자료: 김익성 (2005). 『2005년 해외시장개척요원양성사업의 성과분석 및 개선 방안』, p. 29.

또한, 성별에 따른 취업 및 창업업종은 절반 이상의 비중을 차지하는 무역업에 있어서는 남녀차이가 크게 나지 않으나, 제조업종의 경우 여성이 남성보다 적으며 대신 여성은 기타 업종의 비율이 남성보다 많이 높게 나타난다.

<표 IV-24> 중소기업청의 해외시장개척요원양성사업 참여자의  
취업 및 창업 업종  
(단위: 명, %)

		취업 상태			
		무역업	제조업	서비스업	기타
성별	남성	96(52.7)	47(25.8)	29(15.9)	10(5.5)
	여성	39(54.2)	13(18.1)	0(0.0)	20(27.8)
합계		135(53.1)	60(23.6)	29(11.4)	30(11.8)

\*자료: 김익성 (2005). 『2005년 해외시장개척요원양성사업의 성과분석 및 개선 방안』, p. 29.

전술하였듯이 2007년부터는 본 사업이 중소기업 근로자를 중심으로 진행되고 있기 때문에 청년의 해외취업 지원사업으로서의 성격은 없어졌다고 볼 수 있으나, 중소기업의 해외시장개척 업무에 보인 여성들의 관심과 참여도를 감안할 때, 향후 유사한 형태의 해외진출에 대하여 여성들이 참여할 가능성에 대해서는 긍정적인 전망을 하게 된다.

## 7. 기 타

지금까지는 정부부처, 정부관련 기관, 지방자치단체 등에서 현재 실시하고 있는 해외취업 지원사업의 현황과 여성의 참여실태를 개괄하였다. 그러나, 이 외에도 살펴보아야 할 몇 가지 관련 사업이 있다. 그것은 두 가지 형태로 구분되는데, 첫 번째는 엄밀한 의미에서는 해외취업을 목적으로 하는 사업에 포함되지는 않지만, 내국인이 일정금액 이상의 지원금을 받고 취업 외 다양한 목적으로 해외로 진출하고 있는 사업이다. 주로 봉사를 목적으로 인력을 장기간에 걸쳐 해외로 내보내는 사업이 해당된다. 여기에는 한국국제협력단에서 실시하고 있는 해외봉사단 및 전문가 파견사업과 정보통신부와 한국정보문화진흥원에서 실시하고 있는 해외인터넷 청년봉사단 파견사업 등이 포함된다. 두 번째는 해외취업 지원사업에 해당되나 2007년 현재 이미 종료된 사업이다. 산업자원부의 청년무역인력양성사업과 서울시의 해외취업 지원사업, 경기도의 맞춤형 해외취업 지원사업 등이 이에 해당된다. 이 두 가지 형태의 사업은 연구범위에 직접 해당되는 사업은 아니나, 여성의 해외진출과 관련하여 성별 추세 및 여성의 참여 특성을 파악하는 데 도움을 줄 것으로 판단하여 간략히 살펴보려고 한다.

### 가. 봉사성격의 해외진출 사업

한국국제협력단(KOICA)에서는 1990년대 초반부터 봉사성격의 해외진출 사업으로 국제협력단 해외봉사단과 전문가 파견사업을 진행하고 있다.

해외봉사단 파견사업은 우리 젊은이의 해외봉사단 파견을 통한 해외경험을 확대하고 지역전문가를 양성하기 위한 목적으로 진행되고 있으며, 참가 자격은 봉사정신이 투철한 20세 이상 61세 이하의 대한민국 국적을 가진 남녀에게 주어진다. 파견인원은 2004년 이후 급격히 증가하여 연 약 800명 수준이며, 2007년 3월 15일 현재 32개국에 1,112명의 봉사단원이 활동 중이다.

&lt;표 IV-25&gt; KOICA의 해외봉사단 사업의 진행 상황

해외봉사단 파견 연역	
1989. 4월:	청와대 한국청년 해외 봉사단 창설계획 발표 유네스코 한국위원회를 집행기구로 지정
1990. 9월:	유네스코 한국위원회 아시아 4개국 44명 최초 파견
1991. 4월:	한국국제협력단 설립 (봉사단 업무 이관)
2001.	: 파견인원(126명→181명)확대 및 년2회 파견제도 도입
2003. 9월:	정부, 2994년부터 파견인원을 720명 수준으로 대폭 확대방침 결정
2004.	: 729명 신규봉사단 파견
2005.	: 723명 신규봉사단 파견
2006.	: 773명 신규봉사단 파견
2007.	: 800명 파견계획
※ 2007년 3월 15일 현재, 32개국에 1,112명 활동 중	

\*자료: KOICA 내부 통계자료.

분야별로 보면, 교육 분야가 28%로 가장 많으며, 그 다음으로 정보통신(18%), 보건의료(16%), 산업에너지(14%), 농촌개발(13%), 환경 및 기타(9%), 행정제도(2%) 순으로 나타난다.

<표 IV-26> KOICA의 분야별 해외 봉사 단원파견 실적  
(단위: 명, %, 건)

	총계	점유율	'90	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06
총계	3,776	100%	44	37	52	51	59	106	131	138	108	103	126	181	207	208	729	723	773
교육	1,053	28%	8	10	8	11	13	34	51	51	34	36	41	53	56	57	195	178	217
농촌개발	496	13%	13	9	17	15	15	25	18	18	13	14	14	33	22	21	121	82	46
보건의료	596	16%	7	4	7	8	7	16	23	19	13	20	34	28	44	36	74	123	133
산업에너지	535	14%	9	3	8	8	11	12	8	17	19	10	13	24	32	18	111	117	115
정보통신	701	18%	1	6	6	5	7	16	28	26	18	17	18	34	39	59	141	128	152
행정제도	68	2%	1			2	3				1						12	5	44
환경 및 기타	327	9%	5	5	6	2	3	3	3	7	10	6	6	9	14	17	75	90	66

\*자료: KOICA 내부 통계자료.

한편, 현재까지 파견된 봉사단원을 성별로 보면, 사업이 진행됨에 따라 여성의 비중이 점차 높아져 왔으며, 결국 누적적으로 볼 때 여성이 절반을 넘는다.

&lt;표 IV-27&gt; KOICA의 성별 파견인원 및 점유율 현황(1990~2006)

구분	계	남	여
인원(명)	3,776	1,807	1,969
점유율	100%	47.9%	52.1%

\*자료: KOICA 내부 통계자료.

여성들이 봉사단원으로 주로 파견되고 있는 상위 10개의 직종을 살펴보면, 한국어 교육분야가 13.7%로 많으며, 그 다음으로 간호(13.7%), 컴퓨터(7.3%) 분야로 나타나고 있다.

<표 IV-28> KOICA의 직종별 여성봉사단 파견 활동 현황<sup>27)</sup>

활동직종	인원(명)	총 파견인원(3,776명) 대비비율
총계	1,463	38.7%
한국어교육	519	13.7%
간호	342	9.1%
컴퓨터	276	7.3%
유아교육	95	2.5%
봉제	49	1.3%
임상병리	43	1.1%
물리치료	41	1.1%
지역개발	40	1.0%
원예	29	0.8%
음악교육	29	0.8%

\*자료: KOICA 내부 통계자료.

한편, 전문가 파견사업은 대외 무상원조 사업의 일환으로 개발도상국가들의 경제 사회 발전을 지원하는 사업이다. 특히, 우리나라의 전문가가 개발도상국에 전문지식과 기술을 이전하도록 하는 것으로 전문가를 요청하는 국가에 해당 분야 전문가를 선발, 파견하는 것으로 연간 30-40명이 파견되고 있

---

27) 상위 10개 직종.

다. 2005년의 경우 40명 파견 인력 중 여성이 2명(기상예보분야, 건축분야) 포함되었고, 2006년에는 범죄예방분야에 3명이 파견된 바 있다. 봉사단에는 다수의 여성이 참여한 것과 달리 전문가 파견산업에는 극소수의 여성만이 참여하고 있다는 차이가 있다.

정보통신부와 한국정보문화진흥원에서는 2001년부터 해외인터넷 청년봉사단 파견사업을 실시하고 있다. 이는 대학생, 전문가 등으로 구성된 청년봉사단을 주요 IT전략국가 및 개도국에 파견하여 IT봉사활동을 전개하는 활동을 벌이는 사업이다. 이 사업에 참여하는 사람은 기본적으로 IT활용능력과 현지 교육생과의 의사소통이 가능하여야 하며 봉사정신이 투철해야 할 것을 요구받고 있다. 이 사업에 참여하는 봉사단은 체재비를 지급받으며, 최근 들어서는 연 300여명의 인원이 참여하고 있는데 그 중 약 37% 정도가 여성이었던 것으로 집계되고 있다.

<표 IV-29> 정보통신부·한국정보문화진흥원 해외인터넷 청년봉사단 파견 사업누적 실적(2001~2006)

(단위: 명)

지역	2001	2002	2003	2004	2005	2006	총파견인원
아시아	137	129	151	152	148	196	913
유럽	33	38	75	68	68	64	346
CIS권	3	4	0	0	0		7
중동		12	36	20	40	12	120
중남미		13	43	36	28	20	140
계	175	206	345	300	320	304	1,650

\*자료: 한국정보문화진흥원내부 통계자료.

<표 IV-30> 정보통신부·한국정보문화진흥원 해외 인터넷 청년 봉사단원 성별 분류(2005~2006)

(단위: 명, %)

구분	남	여	계
%	393(62.8)	231(37.2)	624(100.0)

\*자료: 한국정보문화진흥원내부 통계자료.

## 나. 기종료 해외취업 지원사업

산업자원부에서는 한국무역협회에 위탁하여 2000년부터 2007년 상반기까지 청년무역인력양성사업을 진행한 바 있다. 이는 진취적이고 벤처정신을 갖춘 청년을 전세계에 분포하고 있는 해외 우리 기업에 파견하여 6개월간 현지 마케팅 교육을 실시하였던 사업이다. 참가대상자는 어학능력이 우수한 대학(원) 재학생 중 학장 이상의 추천을 받은 자로 2개월간 국내에서 무역실무를 교육한 후 해외로 파견되었다. 지금까지 연 2회 선발, 8년간 891명이 선발되어 활동하였다. 이 중에서 여성 참가자 비율은 54.2%로 절반을 넘는다<sup>28)</sup>.

<표 IV-31> 산업자원부 청년무역 연수생 성별 분포

기수	연수기간	남(명)	비율(%)	여(명)	비율(%)	총인원(명)
1	00. 7 - 01. 1	58	60.4	38	39.6	96
2	01. 7 - 02. 2	24	48.0	26	52.0	50
3	02. 1 - 02. 8	27	51.9	25	48.1	52
4	02. 7 - 03. 2	23	46.9	26	53.1	49
5	03. 7 - 03.12	20	50.0	20	50.0	40
6	04. 1 - 04. 8	37	42.0	51	58.0	88
7	04. 7 - 05. 2	44	41.9	61	58.1	105
8	05. 1 - 05. 8	29	33.0	59	67.0	88
9	05. 7 - 06. 2	49	48.5	52	51.5	101
10	06. 1 - 06. 8	38	38.8	60	61.2	98
11	06. 7 - 07. 2	43	50.6	42	49.4	85
12	07. 2 - 07. 8	16	41.0	23	59.0	39
계		408	45.8	483	54.2	891

\*자료: 한국무역협회 내부자료.

한편, 지방자치단체 중 서울시와 경기도에서도 최근 1-2년간 해외취업 지원사업을 실시한 적이 있다. 먼저, 서울시는 글로벌 인재양성 및 취업 희망자

28) 본 사업은 2006년 기획예산처의 해외취업 인턴사업 성과 평가 결과 무역인력 인재 양성 취지에 부합되지 않는다는 이유로 예산지원이 중단되었다.

들에게 실질적인 혜택을 주는 해외취업 지원을 목표로 지자체로는 가장 규모가 큰 ‘해외취업지원시스템’을 2005년에 본격적으로 구축하였다. 이를 산하출현기관인 서울산업통상진흥원(SBA; Seoul Business Agency)과 함께 공동으로 추진한 바 있다. 구체적으로 서울산업통상진흥원은 해외취업정보 종합포털사이트와 해외취업교육센터를 개설하고 ‘맞춤형 해외취업교육’을 통한 취업지원과 ‘해외구인정보 제공’을 통한 취업지원 등의 서비스를 제공하였다. 특히, 맞춤형 해외취업 교육과정으로는 ‘중국 비즈니스 전문가 과정’, ‘일본 IT 분야 취업과정’, ‘중국 대련 아시아국제콜센터 취업과정’, ‘두바이 호텔 취업과정’ 등이 있었다. 그러나 서울시의 해외취업 지원사업은 두바이호텔취업 지원사업의 실패, 지자체 중복사업에 대한 비판적 여론, 예산부담 등의 문제점에 의해 2006년으로 종결되었다.

해외취업 교육과정 중에서 여성의 참여비율이 높은 두바이 호텔 취업과정의 참가자를 살펴보면, 여성 지원자가 76.3%로 남성보다 월등히 많았고, 연령대별로는 21~25세가 55%로 절반 이상을 차지했으며, 경력별로는 경력 1년 이하 사회초년생이 높은 비율을 보였다. 이미 국내 여성들이 아랍에미리트 항공사 승무원으로 취업한 사례가 언론에 보도되는 등 아랍에미리트에 대한 국내여론이 긍정적이었고, 아랍에미리트 두바이지역이 세계 호텔산업의 메카로 불리우는 점, 능력을 갖춘 외국 인력에 대한 거부감이 없는 두바이 지역의 특수성과 승진기회가 외국인, 남녀 구분 없이 공평하게 주어지는 점, 정규직으로서 근무경력을 쌓을 수 있는 점 등이 국내 취업시장에서 남성보다 불리한 임금을 받고 특히 비정규직으로 사회 초년생활을 시작해야 하는 젊은 여성인력을 유인한 요소로 평가된다. 또 3년 이상 호텔 근무 경력 있는 지원자는 전체의 10% 내외에 불과한 것처럼, 영어 구사능력과 서비스 마인드 등이 있다면 취업이 가능하도록 교육과정을 개설함으로써 호텔경영학을 전공하지 않은 20대 초반 여성들의 해외취업 진입장벽을 낮췄다고 분석된다.

&lt;표 IV-32&gt; 서울시 두바이 호텔 취업과정 지원자 통계자료

구분	지원자 통계자료 (176명)
성별	여성 76.3%, 남성 23.7%
연령대별	21-25세 (55%), 26-30세 (33.1%), 31-35세 (7.1%), 20세 이하 (4.7%)
경력별	1년 이하 (75.7%), 1-3년 (14.8%), 3-5년 (6.5%), 5년 이상 (3.0%)
영어 구사능력	상 (40.8%), 중 (42.6%), 하 (4.7%)

\*자료: 서울산업통상진흥원(SBA) 보도자료(2006.7.31). 『SBA 해외취업 지원사업, ‘두바이 호텔 취업과정’에 청년 구직자 지원 확대』.

이 밖에 구체적인 성별에 따른 지원자, 전공계열 자료가 없다는 점이 아쉽지만, ‘중국 비즈니스 전문가 과정’과 ‘중국 아시아국제콜센터 취업과정’ 등을 통해 인문·사회계 학생이 많은 여학생 특성과 어문학을 전공하는 여성의 우수한 외국어 능력 등이 해외취업에 유리하게 작용했던 것으로 보인다.

경기도는 해외취업을 원하는 도내 청년들이 능력과 적성에 맞는 해외기업체에 취업할 수 있도록 지원하여 청년실업을 완화하고, 청년층의 해외실무경험 지원으로 세계화 시대에 필요한 글로벌 인재육성을 목적으로 2005년 5월부터 청년층 맞춤형 해외취업 지원사업을 실시하여 호주(회계분야)와 아일랜드(IT분야)에 파견할 18~32세의 청년 35명을 선발한 바 있다. 호주에 파견된 지원자는 영어와 회계를 중심으로 호주 취업교육기관에서 교육을 받은 후 1~5개월의 인턴기간을 가졌다. 이 기간 중 취업알선이 동시에 이루어졌으며, 호주 사업의 취업률은 16%이었고 아일랜드 사업의 취업률은 78%로 나타났다.

<표 IV-33> 경기도 청년층 맞춤형 해외취업 지원사업 추진결과<sup>29)</sup>  
(단위: 명)

구분	대상자	해외취업자(률)	인턴수행중	국내귀국자
계	33	14(42%)	6	13
호주(회계분야)	19	3(16%)	3	13
아일랜드(IT분야)	14	11(78%)	3	0

\*자료: 경기도 내부자료.

29) 2006년 6월 기준.



&lt;표 IV-34&gt; 경기도 청년층 맞춤형 해외취업 지원사업 내용

구분		내용	내용
취업국가/ 분야		호주/ 회계분야	아일랜드/ IT분야
계인원/ 예산		19명/ 170백만원	14명/ 170백만원
교육기관		ACT(호주취업교육기관)	국립 Carlow 대학
진행 일정	교육	1개월 (05.10.17-11.13)	9개월 (05.9-06.5)
		영어+직무	학 위 취 득 과 정 - Bachelor of Science in Computing - Bachelor of Science in Computing Systems Management
	인턴	1-5개월(05.11월-)	없음
	취업알선	인턴기간 중(05.11월-5월)	교육 종료 후(06.6월-8월)
1인당 소요 경비	도 지원	5,056천원(직접비용)	7,750천원(직접비용)
	개인부담	1,705천원	3,706천원

\*자료: 경기도 내부자료.

성별에 따른 전공계열, 국가별 지원 등의 자료구축이 되어 있지 않아 여성 참여실태를 구체적으로 파악하는 데는 한계가 있다. 다만 최종 해외취업 지원대상자(출국자) 33명 중 여성은 17명으로 약 52%를 차지한 것으로 집계된 바 있다. 본 사업은 낮은 취업률 때문에 2006년 종료되었다<sup>30)</sup>

## 8. 소 결

우리나라는 현재 청년실업, 양질의 일자리 부족, 여성취업의 어려움, 경직된 인사관행 등 쉽게 해결이 어려운 노동시장의 문제를 안고 있는 상황에서 우리 사회의 모든 국면에서 인적, 물적 국제교류가 더욱 활발해져가고 있다. 이러한 상황에서 인재를 국내에서 양성해서 국내에서 활용한다는 폐쇄적 인적자원개발정책 패러다임은 한계를 가진다. 인재양성은 물론 활용에 있어서

30) CBS 노컷 뉴스 2006. 7. 4. 「실업자만 늘린 경기도 해외취업 지원사업」.

국제화는 이제 필연적이라고 볼 때, 정부의 각종 중장기정책, 단기 대책이 인적자원개발 및 활용의 국제화를 지향하는 것은 이러한 변화에 대한 당연한 대응이라고 볼 수 있을 것이다.

그러나 현재까지의 우리나라 관련 국내 정책의 기조는 여전히 국내인력이 외국으로 진출하는 것 보다는 외국인력을 국내로 유치하는 것에 정책의 강조점이 있다. 국내인력의 해외취업을 단순히 “유출”이라고 볼 것이 아니라 좀 더 적극적으로 인재의 “순환” 관점에서 보고 접근할 때 이는 개인은 물론 국가적으로 경쟁력을 키울 수 있는 중대한 기회를 제공할 수 있다고 본다.

이러한 상황 속에서, 지금까지 정부가 추진해 온 해외취업 지원사업은 일부를 제외하고 대부분 국내 미취업인력의 실업 해소 방안의 일환으로 추진되어 왔다. 주목할 점은, 여성가족부 사업 외에는 특별히 여성을 정책대상으로 지원하지 않았음에도 각종 해외취업사업에서 여성들의 참여가 높게 나타나고 있다는 점이며, 이는 여성인적자원의 활용 제고라는 점에서 매우 고무적인 성과라고 볼 수 있다. 특별한 지원이 없음에도 남성들에 뒤지지 않는 열의와 성과를 보이고 있는 여성들의 해외취업을 정부가 적극적으로 지원한다면 더 큰 성과를 거둘 수 있을 것이다.

현재 정부에서 실시하고 있는 해외취업 지원사업은 지향하고 있는 목적, 추진방식, 성과, 대상국가, 취업 분야, 참가자 특성 등이 매우 다르기 때문에 일괄하여 정리하기가 쉽지 않다. 이러한 현실적 한계를 안고 여성의 참여실태를 정리해보면, 다음과 같은 중요한 사실을 발견할 수 있다.

첫째, 참여 추이를 주목할 필요가 있다. 정부에서 실시하고 있는 각종 해외취업 사업에 대한 여성의 참여는 점차 증가하고 있다. 실제로 국내 각 분야 취업자 중 여성이 차지하고 있는 비중과 비교해 볼 때, 해외취업에서 여성이 차지하는 비중은 결코 떨어지지 않는 것으로 보인다. 또한 구직자의 규모도 최근에는 여성이 더 높게 나타나고 있어 이 분야에 대한 여성의 관심과 참여가 향후에도 지속될 가능성이 높다. 이와 같은 현상은 앞서 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 국내에서 고학력 여성의 취업환경이 좋지 못한 요인, 그리고 외국에서의 직업생활, 직장생활이 여성들에게 매력적으로 느껴지고 있는

요인, 그리고 또 한편으로는 고학력 여성들이 보이고 있는 적극성 등과 관련이 있을 것으로 추정된다.

둘째, 참여 여성의 전공에 나타난 특성이 있다. 가능한 자료를 통해서 살펴본 결과 대부분의 해외취업 지원사업에서 인문사회계열 전공 여학생의 참여 및 성과가 두드러진다는 평가가 있다. 무엇보다 외국어 실력이 중요한 성공요인으로 작용하는 사업의 성격상 외국어에 우수한 여성, 특히 인문사회계열 전공 여성들의 참여가 높고 또한 그 성과도 높게 나타난다는 측면에서 인문사회계열 전공에 집중적으로 포진하고 있는 대졸 여성에게 해외취업은 경력개발을 위한 새로운 가능성을 열어주고 있는 것으로 보인다.

셋째, 여성의 취업 분야는 크게 몇 가지로 요약된다. 간호사 등 의료인력, 승무원 등의 항공 서비스 인력이 대표적으로 많은 수의 여성이 해외취업하고 있는 분야이며, 인원의 규모 자체는 많지 않으나 참가자 중 여성의 비율이 높은 분야는 한국어 강사, 교육 분야로 요약된다. 한편, IT분야, 세무회계분야, 비즈니스 사무 분야 등도 여성의 참여가 적지 않게 나타나고 있다. 특정 분야의 경우 남성보다 여성의 섬세함 등이 직무상 필요하기 때문에 남성보다 여성이 선호되는 경우도 있는 것으로 파악되고 있다.

넷째, 여성이 취업하고 있는 취업처의 성격은 세 가지로 대별된다. 우선 동남아로의 취업처는 대체로 우리나라의 해외진출 기업이다. 이러한 기업의 중간관리에 필요한 인력으로 한국어와 해당국가 언어가 가능한 인력들이 주로 사무나 무역직 등으로 채용되고 있다. 북미, 아랍 등 국가로의 취업처는 전문자격증을 필요로 하는 분야이거나(간호사나 교사) 혹은 서비스 분야이다(항공 승무원, 호텔 및 요식업 종사자 등). 이 경우 고용주는 해당국가 기업이나 조직이다. 소수지만 국제기구 등에도 여성 우수인재들이 진출하고 있다.

다섯째, 여성의 직무(종)별 참여특성을 보면, 대졸자들을 대상으로 하는 취업의 경우 대체로 간호사, 교(강)사, 승무원 등 직무의 특성이 뚜렷하면서 외국계 기업의 직접적 구인요청에 의하여 취업을 하게 된다. 이 때에는 취업준비나 연수 기간 등이 상당히 길고 따라서 취업 성공률이 높게 나타난다. 그러나, 인턴 등 대학 재학생들을 대상으로 혹은 대학을 통하여 실시되고 있

는 취업의 경우에는 앞서와 같이 직무 등의 성격이 명확하지 않은 일반 사무직 등으로 한국계 기업의 해외 사무소와 같은 곳에서 일하게 된다. 이러한 경우에 주어지는 사전 교육이나 연수 등은 비교적 간단하며 취업성공률은 전자에 비해 떨어지는 것으로 보고되고 있다. 졸업자들은 취업을 직접적으로 목적하는 경우이며 인턴은 취업을 위한 경험을 쌓는다는 근본 취지가 다르다는 점에서 그 원인을 찾을 수 있겠다.

여섯째, 여성의 참여성과는 상당히 고무적이다. 물론 여성의 참여특성에 따른 여성 집단내의 성과는 앞서도 이미 서술하였지만, 남성과 비교해 보았을 때의 성과도 살펴보는 것이 맞다. 이는 모든 사업에 있어서 성별 수료율이나 취업률이 집계되어야 가능한데 자료가 미비한 경우가 있어 확정적 결론을 도출하기는 어렵다. 다만 일부 가능한 판단 근거는 각 사업별로 누적적 취업률이 성별로 집계된 경우 뿐이다. 여성의 참여성과를 여러 가지 차원에서 얘기할 수 있겠으나 본래의 목적이 취업 혹은 취업관련 경험이라고 볼 때, 취업률, 일부 가능한 자료를 통하여 본 해외취업 경험 만족도 등은 남성에 비해 떨어지지 않는 수준인 것으로 보고되고 있다. 다만 해외에 진출한 한국기업의 경우 여성보다 남성인력을 선호하는 경향이 있기는 하나 서서히 변화하고 있고, 현재도 기회 자체가 주어지지 않는 정도는 아니며, 본인의 적극성과 의지, 실력에 따라 극복할 수 있는 수준이라고 한다.

일곱째, 참여자들의 사후관리이다. 대부분의 사업은 민간단체에 위탁 운영되고 있고 이들 기관에서는 철저한 사후관리를 하기에 여러 가지 면에서 애로점이 있는 것으로 밝혀졌다. 위탁기관에 대한 평가 등은 사업종료 시점에서의 취업률 등으로 이루어지므로 그 이후 사후관리에 대한 필요성을 크게 느끼지 못하는 경우도 있고 사업의 특성상 참여자에 대한 지속적 사후관리가 어려운 측면도 있다고 한다. 따라서, 장기간에 걸친 참여자들에 대한 정보도 축적될 수 없고 이들의 향후 경력경로 등에 대해서도 현재로서는 거의 알려진 바가 없다. 그러나, 궁극적으로 이들은 정부차원에서 볼 때 중요한 국외 인적자원이 될 수 있으며 이들이 모국과 지속적인 네트워크를 형성하는 것은 개인적으로, 국가적으로 대단히 중요한 의미를 가질 수 있으므로 이에 대한

관심이 요구되고 있는 실정이다.

여덟째, 여성의 관점에서 살펴본 해외취업의 향후전망이다. 사업 담당자 및 관련 전문가와의 심층면담 결과로 추정할 때, 특정 직종에서의 여성의 해외취업 전망은 매우 밝다. 즉, 간호사, 승무원, 교사 등 업무의 특성이 분명한 직종에서는 여성들의 진출이 활발했으며 향후에는 외국의 인력수요 여부에 따라 충분히 확대 가능성이 있다. 또한, 디자인, 마케팅 등에서의 새로운 취업처 발굴도 가능할 것으로 보인다. 그러나, 직무의 성격이 명확하지 않고 업무가 다양한 일반 사무직 등은 여성들이 취업을 원하기는 하나 한국계 기업을 제외하고는 현지 기업으로의 취업이 용이하지 않을 수 있다. 다만, 해외진출 우리나라 기업의 현지회사가 점차 많아지고 있으며 이 경우 우리나라 측에서 인력수요와 공급에의 예측과 대응이 비교적 가능하기 때문에 업무성격이나 내용을 구체적으로 공지하고 교육, 준비시킨다면 향후에 인력진출이 확대될 수 있는 여지가 있다고 볼 수 있다.

이와 같은 객관적 자료 분석만 가지고 선행연구가 많지 않은 여성의 해외취업이라는 현상을 온전히 이해하는 것은 어렵다. 특히, 지금까지 본 자료는 대체로 사업 공급자의 입장에서 산출된 사업현황과 여성의 참여실태 등과 사업 담당자의 분석이므로, 수요자 입장에 있는 실제 참여 여성들이 가지고 있는 동기, 의도, 참여경험, 애로, 보람, 향후의 계획 등을 설명하는 데 한계를 갖는다. 이 부분에 대해서는 참여자들을 대상으로 하는 심층면담을 통하여 질적 정보를 수집하여야 할 필요성이 있다. 이에 대한 내용은 다음 장에서 다룬다.

# V

## 고학력 여성의 해외취업 경험

1. 조사개요	115
2. 해외취업 준비에서 취업까지 과정	121
3. 해외취업 실태	145
4. 해외취업 전망과 지원 방안에 대한 의견	159
5. 소 결	165

## 1. 조사개요

### 가. 조사 목적

제Ⅳ장에서 정부와 지방자치단체가 추진하고 있는 해외취업 지원사업의 실태를 해당기관의 정책 자료와 담당자 면접조사를 통하여 주로 사업 공급자 입장에서 주어진 정보를 토대로 살펴보았다면, 이 장에서는 사업 수요자 입장에서 동 사업에 참여한 고학력 여성들이 해외취업을 준비하는 과정부터 실제 취업해서 겪은 경험을 구체적으로 파악하고자 하였다. 이 조사는 각 사업별로 해외취업 실태를 비교·분석하기보다는 국가별, 직업분야별로 고학력 여성들이 경험한 해외취업 실태의 다양성을 파악하는데 중점을 두었다.

여성들이 해외취업에 상당한 관심을 가지고 있고 실제로 해외취업 지원사업에 여성들이 활발히 참여하고 있으나, 정부와 지방자치단체의 정책 입안과 추진과정에서 여성의 특성이 고려되는 경우는 거의 없는 실정이다. 이는 여성의 해외취업에 관한 연구가 미비하여 관련된 정책 이슈가 발굴되지 못했기 때문이라고 할 수 있다. 따라서 이 조사에서는 고학력 여성의 해외취업 지원사업 참여 경험과 해외취업 경험을 분석하여 향후 고학력 여성의 해외취업 지원정책에 고려할 시사점을 추출하고자 하였다.

### 나. 조사 내용과 방법

조사대상자의 대부분이 해외에 취업 중이므로 연구진과 조사대상자 간의 의사소통 수단이 원활하지 못한 점을 고려하여 조사내용을 간소화하였다. 조사내용은 자기소개, 해외취업 준비에서 성공까지 과정, 해외취업에 대한 만족도와 향후 계획 등 세 가지 영역으로 구분된다. 각 영역별 조사내용은 다음과 같다.

첫째, 자기소개 영역에서는 최종학위, 학위수여 년도, 학교명, 학교 소재지, 전공학과명, 국내 취업경력, 해외취업경력 등을 조사하였다. 이를 통해 조사대상자

의 최종학위 종료 시점에서 현재까지의 주요 경력 경로를 파악하고자 했다.

둘째, 해외취업 준비에서 성공까지의 과정에 관해서는 해외취업 준비 동기나 목적, 해외취업에 관한 정보나 자료 수집 방법과 어려웠던 점, 참여했던 해외취업 지원사업으로부터 받은 도움, 해외취업 성공 조건, 해외취업을 위한 노력, 해외취업 과정에서의 시행착오 등을 조사하였다. 이를 통해 해외취업에 성공한 고학력 여성들이 어떤 목적으로 어떠한 준비과정을 거쳐 취업하였는가를 파악하고자 하였다.

셋째, 해외취업에 대한 만족도와 향후 계획에 관해서는 업무의 전문성, 임금 수준, 일과 개인생활의 균형, 근로환경, 직장분위기, 발전가능성 등 다섯 가지 측면에서 본 만족도를 조사하였고, 그 밖에 현재 취업처에서 겪고 있는 문제점, 앞으로 개인적인 계획, 동일 국가 동일 취업분야에서 우리나라 여성의 취업 전망, 고학력 여성의 해외취업을 위해 필요한 지원 등을 조사하였다. 이러한 조사를 통하여 고학력 여성 해외취업의 질적 특성, 문제점, 향후 전망 등을 파악하고자 하였다.

조사는 주로 이메일을 통하여 이루어졌다<sup>31)</sup>. 조사대상자로 선정된 사람들에게 간단한 안내문과 더불어 조사지를 첨부하여 발송하고, 답신이 없는 경우 이메일과 전화를 통해 수신을 확인하였다. 일부 조사대상자의 경우 전화 연락처가 없기 때문에 이메일 수신을 하지 않을 경우 조사를 포기할 수밖에 없었다. 전화 통화가 이루어진 경우에는 조사의 취지를 구두로 설명하였고, 설명을 들은 응답자들은 모두 조사에 참여하였다.

일차적으로 조사지를 작성해 보내 온 경우 내용을 확인하고 질문 사항을 이메일로 발송하였다. 몇몇 조사대상자의 경우 조사지를 매우 상세히 작성하였기 때문에 추가 질문 사항이 없었으나 대부분의 조사대상자에게 추가 질문

31) 본 조사가 형식상 이메일을 이용한 개방형 설문조사로 보일 수 있으나, 개방형 설문조사와 같이 응답자의 일방적인 반응을 그대로 분석한 것이 아니라, 그 응답의 반응 내용에 대하여 의미가 있는 새로운 추가 질문이 필요하거나 상세한 설명이 요청되는 경우 다시 응답자로부터 후속적인 반응을 얻어내고자 하였고, 이 점에서 면접의 기본인 조사자와 응답자 쌍방간에 이중적인 상호작용이 있었다고 본다. 다만, 면접 대상자의 지리적, 물리적 특성 때문에 개개인 대면면접을 통한 장시간, 수차례의 심층접촉을 통한 정보획득을 하지는 못하였다는 제한점이 있다.



이 발송되었다. 추가 질문의 내용은 조사대상자가 보내온 내용을 충분히 이해하는데 필요한 부가 질문, 응답 내용이 너무 추상적이거나 간단하여 구체적으로 묻는 질문 등이다. 추가 질문에 대한 답은 전량 회수 되었으나 응답 내용이 충분하지 못한 경우도 있다.

전화 조사도 고려하였으나 시차 문제, 근무시간에 개인적인 전화를 받기 어려운 문제 등으로 이메일 조사가 보다 쉽게 이루어질 수 있었다. 두 명의 조사대상자만 추가 질문을 전화로 하였다.

<표 V-1> 심층면담 조사 영역별 내용

조사영역	조사내용
자기소개	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최종 학력 사항(최종학위, 졸업년도, 학교명, 학교 소재지, 전공학과명)</li> <li>- 국내 취업경력(근무처, 근무기간, 직종, 직위)</li> <li>- 해외취업경력(국가, 근무처, 근무기간, 직종, 직위)</li> </ul>
해외취업 준비에서 성공까지 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외취업 동기·목적</li> <li>- 해외취업에 필요한 정보·자료 수집 방법과 어려웠던 점</li> <li>- 해외취업 지원사업으로 받은 도움</li> <li>- 해외취업에 성공하기 위해 가장 중요한 것과 그것을 위한 노력</li> <li>- 해외취업에 성공하기까지 시행착오</li> </ul>
해외취업에 대한 만족도와 향후 계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외취업 경험에 대한 만족도 (업무의 전문성, 임금수준, 일과 개인생활의 균형, 근로환경, 직장 분위기, 발전 가능성)</li> <li>- 현재 해외취업에서 겪고 있는 문제점과 대처 방법 (여성으로서의 어려움 포함)</li> <li>- 앞으로 해외취업 유지 의사 및 국내 귀환 계획</li> <li>- 현지에서 우리나라 여성의 취업 가능성</li> <li>- 고학력 여성의 해외취업 지원을 위한 아이디어</li> </ul>

## 다. 조사 대상

이 연구의 조사대상자는 전문대학 졸업 이상의 학력을 가지고 해외취업 경험을 한 여성 33명이다. 1명은 예비조사를 위해 연구자가 임의로 선정하였으며, 나머지 32명의 조사대상자는 해외취업 지원사업 관리기관의 협조를 받아 선정하였다<sup>32)</sup>. 가능한 한 다양한 사례를 수집하기 위해 다음과 같은 방식으로 추천을 의뢰하였다. 먼저 각 기관별로 전체 사업규모를 고려하여 참가자 수가

많은 사업에 보다 많은 사례를 요청하였다. 그리고 해외취업 지원사업 담당자 면담조사를 통해 취업이 이루어지는 국가와 직종을 파악하고 국가별, 직종별로 다양한 사례가 조사될 수 있도록 협조를 요청하였다. 또한 접촉 성공률이 낮을 것을 고려하여 목표로 하는 조사대상자 수의 3-4배 정도의 사례를 요청하였다. 사례 추천을 요청에 대한 협조는 비교적 순조롭게 이루어졌다<sup>32)</sup>.

30여명의 조사대상자를 확보하기 위하여 연구진이 연락을 시도한 사례수는 모두 110건이다. 그 중 조사에 참여한 사례수가 26명이므로 응답률은 25%이다. 몇 개 대학에서 직접 졸업생을 대상으로 연락을 시도하였으나 그 중 2개 대학에서 각각 1명과 5명의 응답지를 보내왔다. 그 결과 총 33명의 사례를 수집할 수 있었다. 노동부의 해외취업 지원사업의 경우 49명에게 연락을 시도하여 14명의 조사대상자를 확보하였다. 여성가족부의 국제전문여성인력 양성사업의 경우에 4명에게 연락하여 3명이 조사에 참여하였다. 그 밖에 교육인적자원부의 전문대학생 해외인턴쉽 사업, 부산광역시의 해외인턴사원 취업 지원사업, 외교통상부의 해외봉사활동 사업에 참여했던 여성 중에서도 각각 5명, 9명, 1명을 조사대상자로 확보하였다. 외교통상부의 JPO 사업 담당자로부터 추천받았던 2명의 사례는 연락이 불가능하였으며, 대신 여성가족부의 국제전문여성인력 양성사업에 참여했던 3명의 조사대상자 중 한 명이 현재 JPO로 근무 중이었다.

32) 해외취업 지원사업 담당기관에서 추천해 준 32개 사례 중 1명은 조사결과 해당기관의 지원사업에 참여한 적이 없었다. 이를 확인한 결과 담당자가 개인적으로 알고 있는 우수 해외취업 사례를 연구자에게 추천한 것으로 밝혀졌다. 동 사례(아랍에미레이트, 호텔 판촉지배인)와 예비조사를 위해 임의로 선정한 1명의 사례(미국, 간호사 취업)는 정부나 지방자치단체의 해외취업 지원사업 참여 경험이 없다. 따라서 이 두 사례는 <표 V-1>의 조사내용 중 해외취업 지원사업으로부터 받은 도움에 응답하지 않았다.

33) 일부 기관은 개인정보 보호를 위해 스스로 조사지를 배포하고 수거(6명)해 주기도 하였다.

&lt;표 V-2&gt; 해외취업 지원사업별 심층면담 대상자 연락 시도 사례수 및 조사대상자 수

부처/ 지방자치단체	사업관리기관	사업명	연락 시도	응답자 (명)
노동부	한국산업인력공단	해외취업 지원사업	49	13
여성가족부	여성가족부 국제협력팀	국제전문여성인력 양성사업	4	3
외교통상부	외교통상부 국제연합과	JPO	2	0
교육인적자원부	전문대학교육협의회	전문대학생 해외인턴십	13	5
부산광역시	부산소재 대학교	해외인턴사원 취업 지원사업	27	9
외교통상부	한국국제협력단(KOICA)	해외봉사활동	13	1
기타	개별적으로 취업한 사례	-	2	2
합계	-	-	110	33

\*주: 부산 소재 2개 대학이 연락 시도한 사례수는 여기에 합산되지 않았고, 수집한 사례수만 합산되었다.

조사대상자가 취업한 국가와 직종을 살펴보면 <표 V-3>과 같다. 우선 국가별로 살펴보면 중국에 취업한 사례가 14명으로 가장 많고, 미국 4명, 인도네시아 3명, 일본 2명, 그 밖에 10개국에 각각 1명씩 취업해 있다. 직종별로는 제조업체 관리직이나 무역사무원으로 일하고 있는 여성이 7명으로 가장 많고, 다음으로 호텔이나 리조트 직원 6명, 일반 사무직 6명, 교사나 강사 4명, 항공사 승무원 3명, 국제기구 직원 3명, 간호사 2명, IT분야 기술자 2명을 조사하였다.

제조업체 관리직으로 일하는 여성은 모두 4명이며 각각 가발공장, 완구회사, 식품회사, 봉제업체에 근무한다. 그 밖에 약세사리나 원단을 만들어 외국으로 판매하는 회사에서 생산관리와 더불어 무역업무를 담당하는 여성들이 3명이다. 일반 사무직은 구체적으로 병원코디네이터, 해외지사 영업관리, 마케팅 업무 담당, 한국대사관 행정원 등이다. 교·강사는 유치원 교사, 한국어 강사, 학원<sup>34)</sup> 영어강사이다.

34) 현지에 거주하는 한국인 자녀 대상의 학원이다.

전체 조사대상자 33명 중에서 6명은 이미 국내로 귀국해 다른 회사에 취업했거나 공부하면서 새로운 진로를 모색 중에 있다. 나머지 27명은 해외에서 취업 중이다. 해외에 취업 중인 조사대상자 중 2명은 올해 9-10월에 귀국할 준비를 하고 있다.

<표 V-3> 심층면담 조사 대상자의 국가별·직종별 분포

	제조업 관리직/ 무역사원	호텔 리조트 직원	일반 사무직	교사/ 강사	항공사 승무원	국제 기구 직원	간호사	IT분야 기술자	합계 (명)
중국	5	1	3	3	2				14
미국		1		1			2		4
인도네시아	1	1	1						3
일본		1						1	2
멕시코			1						1
방글라데시	1								1
괌		1							1
과테말라								1	1
캄보디아			1						1
아랍에미리트		1							1
카타르					1				1
스위스						1			1
벨기에						1			1
이탈리아						1			1
합계	7	6	6	4	3	3	2	2	33

\*주: 중국의 제조업 관리직 취업자 중 1명은 중국의 호텔 서비스직에 취업 경험이 있고, 강사 취업자 중 1명은 기술분야 통·번역사로 취업한 경험이 있다. 나머지 조사대상자 중에서도 해외에서 이직 경험이 있는 사례가 있으나 동일 직종 내에서 이직하였다.

## 2. 해외취업 준비에서 취업까지 과정

### 가. 해외취업 동기와 준비 과정

#### 1) 해외취업 동기

조사대상자들의 해외취업 동기는 크게 문화적 다양성에 대한 추구, 해외취업에 유리한 전공학과나 해외 인턴쉽 등 교육적 요인에 의한 동기 유발, 채용 조건이나 근무조건 상의 유리한 점, 장기적인 경력개발에서 유리한 점 등 네 가지 정도로 축약해 볼 수 있다. 한 사람이 여러 가지 동기를 가지고 있는 경우도 많았다. 가장 많은 여성들이 언급했던 동기는 타 문화에 대한 호기심과 해외생활에 대한 도전의식, 그리고 장기적인 경력개발에 유리하다는 점이다. 각각의 내용을 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

##### (1) 해외 생활에 대한 호기심, 도전의식

조사대상자의 약 1/4 가량은 해외 생활에 대한 호기심이나 도전의식이 해외취업의 동기가 되었다고 응답하였다. 이들은 해외체류 경험이 없거나 있더라도 단기 체류 경험만을 가지고 있었다. 해외생활에 대한 호기심과 도전의식은 상당한 긴장을 동반하고 결단력과 노력을 요구한다. 두 명의 여성은 자신들이 젊기 때문에 실패할지도 모른다는 두려움을 이겨낼 용기를 가질 수 있었다고 하였다. 이와 관련하여 해외취업 지원사업을 담당하고 있는 대학 관계자 면담 및 민간기관 담당자들과의 간담회에서도 여성의 경우 해외생활에 대한 두려움으로 부모의 반대가 많다고 언급된 바 있다.

“다른 문화권에서 살아본다는 것은 아무에게나 주어지는 기회가 아니라고 생각했고, 좀 더 많은 경험을 해보고 싶었다. 더욱이 나이가 들수록 여러 가지 요인으로 인해 해외생활을 할 수 없을 것 같아서 과감하게 결정하고 행동에 옮기게 되었다.” (중국, 한국어강사)<sup>35)</sup>

35) 이하 면담자료의 출처는 해당자와 취업한 국가와 취업 직종으로 표시하였다.

“신문에서 해외취업에 관한 글과 함께 웹사이트에 소개된 것을 보고 나서 준비를 해 보자는 생각이 들었습니다. 국내가 되었건 해외가 되었건 첫 발을 내딛는 것 자체에서 발생할 수 있는 두려움과 동시에 설레임을 느끼게 된다면, 어디가 되었건 상관이 없다고 생각을 했고, 해외에서 유학중인 지인들이 공부를 마치고 돌아오지 않고 정착하여 새로운 기회를 접하게 되는 경우를 많이 보았고, 국내와는 다른 곳에서 색다른 경험을 해보고 싶다는 생각도 들었습니다.” (악세사리 무역회사 대리)

그러나 철저히 준비하지 않고 호기심이나 가벼운 도전의식을 가지고 해외에 취업한 여성들 중에는 실망하는 여성도 여럿 있었다. 어떤 여성은 중국에 언어 연수, 해외취업 지원을 위한 인턴쉽 등의 경험을 가지고 있어서, 중국 취업의 실태를 어느 정도 파악하고 있다고 생각하고 취업하였으나 결국에는 취업 상황이 기대했던 바와 너무 달라 실망하고 현재 국내에 취업 중이다.

“사실 해외취업에 대해서 막연한 환상을 가지고 있는 학생들이 많습니다. 저 또한 한국에서 취업하는 것보다 배로 힘들 수 있는 해외취업에 대해서 긍정적인 부분만 생각했습니다. (중략) 하지만 막상 취업을 하고 보면 일하기에는 너무 어려운 여건이었습니다. 시내와 1시간 정도 떨어진 곳에 공장만 있고 문화생활도 전혀 없이 7시 30분부터 밤 10시 11시까지 일하면서 거의 노동력 착취라는 생각까지 하게 되었습니다. 인턴생활을 하고 돌아와서 그래도 혹시나 하는 기대를 가지고 다시 중국 취업을 했는데 역시나 저의 생각을 더 부정적으로 만들었습니다.” (중국, 완구회사 사원)

## (2) 장기간의 해외 거주 경험

위와는 반대로 장기간의 해외 거주 경험이 있어 외국에서의 생활이 편하고 자유롭기 때문에 해외취업을 선택했다는 여성들이 있다. 이들은 대체로 언어 능력도 우수하고 해외취업에 대한 두려움이 거의 없었다. 해외 현지와 한국간의 문화적 차이도 극복해야 할 문제라기보다 오히려 직업 만족도를 높이는 방향으로 긍정적인 역할을 하였다.

“해외에서 생활해 본 경험이 있어서 그런지 한국보다는 해외의 생활이 더욱 자유롭고, 남들의 시선을 의식하지 않아도 되며 한국에서보다 심리적으로, 경제적으로 편한 생활을 할 수 있기 때문에 선택했습니다.”(과테말라, 전산 사원)

“유년 시절의 대부분을 해외에서 보내면서 자연스럽게 다양한 문화적, 사회적 배경을 지닌 사람들과 어울릴 수 있는 환경에서 근무하고 싶다는 생각을 품게 되었고, 대학 시절 좀 더 구체적으로 국제 관계, 개발 문제, 해외 원조 등의 분야에 관심을 갖게 되면서 국제기구 취업 준비를 하게 됐습니다.” (이탈리아 세계식량계획)

### (3) 전공학과나 인턴십 프로그램의 영향

조사대상자의 절반 정도는 전공학과가 해외취업에 유리했거나, 해외취업을 지원하는 인턴십 프로그램에 참여한 경험이 해외취업을 결정하는데 도움이 되었다고 하였다. 두 가지 모두 교육적 배경 요인이 해외취업 동기를 부여하는데 영향을 주었다는 점에서 함께 살펴보기로 한다.

해외취업에 유리했다고 하는 전공학과(부전공 혹은 복수전공 포함)는 국제관계학, 국제관광 경영학, 외국인을 위한 한국어 교육, 중어중문학, 법학, 외교학, 무역학 등이다(아래 사례 참조). 조사대상자들이 이공계 전공보다는 주로 인문사회계 전공의 유리함을 언급하였으나, 그들의 전공학과와 취업 직종을 비교해보면 간호학, 컴퓨터공학 전공자도 전공분야의 전문성이 해외취업 동기를 뒷받침했다고 볼 수 있다.

“국제 관계학 전공과 국제관광 경영학을 부전공한 나에게 이론적인 지식을 현장에서 이용할 수 있는 기회라 해외취업을 어렵지 않게 결정할 수 있었다.” (관, 호텔 세일즈 & 예약 담당 사원)

“복수전공인 한국어교육은 외국에서 취업을 하기에 좋은 조건이어서 취업을 통해 외국에 나오기로 결정했다.” (중국, 한국어강사)

“학부에서 법학, 대학원에서 국제학을 공부하면서 인권관련 국제기구에서 근무를 하고 싶다는 계획을 세웠으며, 나아가 박사과정에 진학하여 외교학을 공부하면서 이를 바탕으로 국제기구에서 근무하고 싶다는 생각을 하게 되었습니다.” (벨기에 유니세프)

“대학교 재학시절 무역학을 전공하면서 중국어를 복수전공 하였습니다. 때마침 우리 대학교에서 ‘해외취업지원인턴사원’ 모집 공고를 보게 되었고, 공부하고 있던 중국어와 무역학을 활용 할 수 있는 좋은 기회란 생각으로, 인턴 연수생에 지원하게 되었고 해외취업에 문을 두드리게 되었습니다.” (중국, 엔터테인먼트회사 직원)

<표 V-4>를 보면 조사대상자의 대부분이 전공과 아주 밀접한 직종, 혹은 전공이 직무수행에 도움이 되는 직종에 종사하고 있음을 알 수 있다. 그 중 간호학과 출신의 간호사 취업, 컴퓨터 공학 전공자의 전산분야 취업, 국제관광과 혹은 관광영어과 출신의 호텔 취업, 무역실무 전공자의 무역사원 취업 등은 익히 알려진 전공분야 해외취업 사례라고 할 수 있다. 이러한 전공분야의 경우 해외로부터의 인력 수요가 일정한 수준으로 상존하고 있는 것으로 파악된다. 그러나 한국어교육 전공자의 중국 대학 한국어 강사 취업, 유아교육 전공자의 미국 유치원 교사 취업은 잘 알려지지 않은 전공분야 해외취업 사례이다. 그렇지만 이 여성들은 해외 현지에서 자신의 직종에 잠재적인 인력수요가 더 있다고 보았다.

조사대상자의 일부는 전공분야나 국내 취업 경력과 전혀 관계없는 분야에서 해외에 취업하였다. 예를 들면 간호학과 출신으로 간호사 경력이 거의 2년인 한 여성은 중국 항공사의 객실승무원으로 취업하였고, 도시계획 및 설계학 석사인 여성은 외국의 한국대사관에 계약직 사무원으로 취업하였다. 간호사 경력을 가진 여성은 인턴쉽 프로그램을 통해 항공사 승무원으로서의 교육훈련을 받았다. 반면에 주 외국 주재 한국 대사관에 취업한 여성은 전공분야의 해외봉사활동을 마친 후 전공과 관련은 없지만 현지에서 일자리를 찾아 취업한 것이다.

<표 V-4> 심층면담 조사 대상자의 취업 직종과 전공 분포

직종	인원(명)	전공 종류
제조업 관리직 또는 무역사무원	7	의상학, 마케팅학과, 경제학, 중국학, 신문방송학, 무역실무, 국제통상정보
호텔/리조트 직원	6	영어영문, 국제관광학, 관광영어학, 중국어 통역, 국제관계학, Bachelor of Arts(호주 대학)
일반 사무직	6	세무회계학, 중국어 통역, 중어중문학, 통상경제학, 도시계획 및 설계학, 영어학
교사/강사	4	불어/한국어 교육, 유아교육학, 컴퓨터공학, 비즈니스 중국어
항공사 승무원	3	간호과, 사회복지학, 화학
국제기구직원	3	법학, 공공정책, 국제학
간호사	2	간호과(2명)
IT분야 기술자	2	컴퓨터공학, 컴퓨터 과학



대학 재학 중에 해외취업을 지원하는 인턴십 프로그램에 참여했던 여성들의 경우에는 인턴십이 해외취업에 대한 동기를 강화시키는 역할을 하기도 하였다. 즉, 그 이전에 막연했던 해외취업 희망이 인턴십을 통해 구체적인 목표로 발전하였다(아래 사례 참조)<sup>36)</sup>. 참고로 이 사업을 담당하는 한 대학교수에 따르면 면접을 통해 적절한 학생들을 선발하고 있음에도, 일부 학생들은 취업보다 해외 인턴십 그 자체에 참여하려고 하기 때문에 프로그램 종료 후에 취업으로 연계되지 않는 경우가 발생한다. 그런데 조사대상자들에 따르면 취업보다 인턴십에 관심을 가졌던 학생들 중, 인턴십 과정을 거치면서 해외 취업 동기를 갖게 되는 학생들이 있는 것으로 나타났다.

“작년에 국가에서 하고 있는 해외 인턴십에 뽑혀서 인턴십을 하는 동안 해외에서 취업을 하는 것에 대해 좋은 인상을 받았습니다.” (중국, 병원 코디네이터)

“인턴십이 끝나갈 때 쯤 교수님께서 중국에 남아 취직을 한 번 해보는 게 어떠하겠냐고 권유를 하셔서 솔직히 제 입장에선 나이도 있던 터라 귀가 솔깃했던 거였죠.” (중국, 호텔 한국시장 담당 매니저)

#### (4) 채용 및 근로조건 상의 유리한 점

소수(5명)이기는 하지만 해외취업이 국내취업에 비하여 채용조건이나 근로조건 면에서 유리한 점이 있는데, 그것이 해외취업의 동기가 되었다고 응답한 여성들이 있다. 이들이 언급한 해외취업의 이점을 열거하면 다음과 같다.

- 연령 제한이 없다.
- 경력 위주로 채용한다.
- 취업 후에 굳이 허드렛일부터 배우지 않아도 된다.
- 임금이 국내취업에 비해 높은 것은 아니지만 체류비용이 거의 들지 않아서 저축을 많이 할 수 있다.

36) 전문대학교육협의회 연수 사례집에서는 인턴십이 부정적인 효과를 가져온 경우도 있었다.

이러한 이점이 모든 해외취업자들에게 공통으로 적용되는 것은 아니다. 연령 제한이 없다는 점은 연령이 많아도 차별받지 않는다는 것 뿐만 아니라, 연령이 적다고 폄하되는 일이 없다는 것을 의미한다. 외국항공사에 취업한 한 여성은 국내 대학에서 비서로 4년 5개월 취업 경력이 있고 해외취업을 하면서 직업을 전환하였는데, 국내에는 “20대 중반을 넘어선 여자를 환영하는 일 자리가 거의 없다”고 보았다. 호텔 리조트에 취업한 다른 여성은 국내 한 여자대학을 2001년에 졸업하고 2003년부터 해외에 취업해 있는데 “나이가 많지 않은 여성이라는 이유로 정당하지 못하게 폄하되는 일이 없다”는 것을 해외취업 동기로 기술하였다.

“평소에 마케팅 쪽에 관심이 많았는데... 국내에서 직종을 전환하여 신입으로 입사한다는 것이 많은 부담이 되었습니다. 적지 않은 나이에 마케팅 신입으로 들어가는 일도 쉽지 않을 뿐더러 급여 부분 등 여러 가지 면에서 걸림돌이 많았습니다. 그래서 해외취업을 선택하게 되었고 마케팅을 배우는 동시에 언어공부의 효과도 누릴 수 있어 저에겐 금상첨화였던 것입니다.” (인도네시아, 의류회사, 마케팅 매니저)

“굳이 허드렛일부터 배우지 않아도 된다”고 한 여성은 방글라데시의 한국인 섬유무역회사에서 일하고 있는데, 중국이나 동남아시아에 진출한 한국회사들의 경우 한국인 직원은 주로 관리자로 채용하고 생산직은 현지인을 채용하기 때문에, “허드렛일”부터 배우지 않아도 되었던 것이다.

임금이 높지는 않아도 체제비용이 거의 들지 않는다는 장점은 많은 사례에서 발견되었으나, 이것이 해외취업의 동기라고 언급한 여성은 두 명이다. 체제비용 지원은 회사마다 다른데 해외취업을 지원하는 민간기관 담당자 워킹 결과에 따르면 개인적으로 생활비가 거의 들지 않을 정도로 지원되기도 하고, 주택임대 비용과 교통비와 같이 부분적으로 지원되기도 한다. 조사대상자 중 한 명은 돈 모으기가 수월한 점이 해외취업의 가장 큰 동기이자 목적이라고 기술하였다. 그러나 체제비용 지원이 전혀 없는 경우도 있다.

“한국에서 직장생활을 하면 여러 세금과 동시에 생활비, 문화비 등 들어가는 돈도 많고, 여자인지라 자신을 가꾸는 데에도 돈이 많이 들어가게 마련인 반면 해외에 나올 경우 회사에서 대부분의 비용을 지불하기 때문에(기숙사, 식비, 차량유지비, 차량 보험료 전액, 핸드폰, 핸드폰 요금 전액, 차량 유류비, 각종 보험을 전액 지원함) 월급의 대부분을 저축할 수 있다는 것이 가장 큰 장점이라고 생각합니다. 한국에서 1천만원을 1년에 모으기가 뻘뻘한데 비해 여기는 6개월에 1천만원을 편하게 모을 수 있기 때문에 그 점이 가장 큰 동기이자 목적입니다.” (과테말라, 전산사원)

#### (5) 장기적으로 경력개발에 유리함

해외취업이 장기적으로 경력개발에 유리하다는 점도 많은 여성들에게 해외취업의 동기가 되었다. 국내에서 다니던 직장을 그만두고 경력 전환을 모색하고자 했던 여성들 중에서 해외취업 기회를 찾은 경우도 있다. 대학 졸업 후 바로 해외에 취업한 사례들에서는 해외취업 경력이 향후 국내에서 원하는 일자리 혹은 좋은 일자리를 찾는 데 도움이 될 것으로 예상하였다. 특히 중국에 취업한 한 여성들은 중국 경제의 성장이 자신들의 경력개발에 유리한 환경을 제공할 것으로 보았다. 사례별로 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

“(국내에서) 간호사로 재직 중 새로운 사회와 새로운 분야에서 근무하고 싶다는 생각을 하게 되었습니다. 다양한 직업들을 알아보던 중 ○○항공에 대해 접하게 되었고 중국의 발전가능성과 승무원이라는 직업에 매력을 느끼게 되어 지원하게 되었습니다.” (중국, 항공사승무원)

“평소에 마케팅 쪽에 관심이 많았는데 때마침 해외취업 사이트를 접하게 되었고 국내보다는 더 큰 해외무대에서 폭넓게 마케팅 공부를 시작하고 싶었습니다. 사실 국내에서 직종을 전환하여 신입으로 입사한다는 것이 많은 부담이 되었습니다.” (인도네시아, 의류회사, 마케팅 매니저)

“(국내의) 국제학교에 취업하고 싶었으나 requirement에 서구 학제에서 2년 이상의 경력을 요하는 것을 보고 해외에서 교사로 일해야겠다는 생각을 했습니다.” (미국, 유치원 교사)

“중국에서 한국어교육의 경력을 쌓으며 중국어 실력을 키워놓는다면 이후에 한국어 강사로 국내취업을 할 때 유리하기도 하다.” (중국, 한국어강사)

## 2) 해외취업을 위한 정보 및 자료 수집

### (1) 정보·자료 수집 통로

정부나 지방자치단체의 해외취업 지원사업에 참여했다가 해외에 취업한 여성들은 주로 해당 사업 담당기관으로부터 정보나 자료를 수집했던 것으로 나타났다. 개인적으로 정보나 자료를 수집하는 것이 현실적으로 매우 어렵기 때문이다. 한국산업인력공단 사업에 참여한 여성들은 주로 공단 혹은 공단의 해외취업 지원사업에 참여하는 기관으로부터 해외취업처에 관한 정보를 얻었으며, 일부 여성들은 개인적으로 인터넷 카페나 아는 사람을 통해서도 정보를 수집하였다. 전문대학교육협의회의 해외인턴쉽사업에 참여했던 여성들은 주로 출신 학교로부터 정보를 수집하였고, 그 밖에 다니던 외국어 학원이나 지인을 활용한 여성도 있다. 인터넷 사이트를 이용한 정보 수집은 취업을 예상하는 회사에 관한 정보 정도이다. 부산광역시의 해외인턴사원 취업지원 사업에 참여했던 여성들도 출신 학교의 사업 담당자로부터 가장 많은 도움을 받았고, 그 밖에 중국에 취업한 선배나 동기, 혹은 어학연수 등으로 만난 외국 친구를 통해 정보를 수집하였다. 한 여성은 대학 재학 중 학교에서 해외취업에 관심 있는 친구들과의 소그룹 활동을 통해 정보를 얻기도 하였다.

소수이지만 개인적으로 취업처를 발굴하여 해외에 취업한 여성도 있다. 여성부의 국제기구 인턴쉽에 참여했던 여성들이나 KOICA 국제봉사단에 참여했던 여성의 경우, 동기나 선배, 신문기사, 인터넷 검색 등을 통해 스스로 해외취업처를 발굴하여 취업하였다.

해외취업에 관한 인터넷 사이트 정보의 유용성에 대한 평가는 조사대상자에 따라 큰 차이가 있다. 인터넷 사이트가 유용했다는 여성은 2~3명 정도 밖에 되지 않으며 나머지 대부분은 오히려 불만이 더 많았다. 불만의 내용은 정보가 불충분하거나, 신뢰성이 낮다거나, 여성에 관한 정보가 없다는 등이

다. 그러나 인터넷에서 만족스러운 정보를 얻은 여성들도 있다. 일반적으로 소개 받은 회사에 관한 정보나 구인 구직 정보와 같이 구체적인 정보를 찾았던 경우에는 불만족스러웠고, 해당 국가에 관한 정보나 해외취업 경험담을 찾았던 경우에는 만족했던 것으로 보인다.

“인터넷 상으로 자료를 찾을 때 해외취업에 대한 전문 사이트가 적고 사이트를 찾게 되더라도 취업 자료에 대한 내용이 간단하게 적혀 있었고 자료에 대해 믿을 수 없는 경우도 있었습니다. 그리고 정보를 찾게 되더라도 여성들이 찾을 수 있는 직종이 한정되어 있다든가 남성들을 찾는 정보가 많았습니다.” (중국, 병원코디네이터)

“해외에 취업하고 계시는 경험자들의 경험담이나 조언이 필요했기에 인터넷 카페를 가입해서 해외취업정보를 얻게 되었습니다. 각 나라의 문화 환경이나 실생활에서의 어려운 점, 한국에서 준비해야 할 것들 등 여러 유용하고 다양한 정보를 얻을 수 있게 되었습니다. 그 뿐만 아니라 어디 어디 해외 구인 광고 중 어느 업체는 조심하라는 구체적인 정보도 얻을 수 있었고 마케팅과 회계사무원으로 해외에 나갔더니 마케팅·회계업무는 시키지 않고 그와 무관한 업무를 한 달 동안 하면서 회사이름도 당초 지원했던 회사의 명칭이 아닌 다른 이름으로 회사를 운영한다는 등 여러 사기 관련한 경험자들의 이야기를 접할 수 있었습니다.” (인도네시아, 의류회사, 마케팅 매니저)

## (2) 해외취업 정보·자료 수집에서의 문제점

조사대상자의 약 1/3은 해외취업 이전에 정보가 부족했다는 문제의식이 있었다. 이들은 해외취업 지원사업 담당기관으로부터 교육이나 연수를 받은 후에 취업까지 알선 받았던 경우가 대부분이다. 그 중 일부 여성들은 개인적으로 정보 수집한 정보가 거의 없었음에도 불구하고 정보부족의 문제를 거론하지 않았으며, 다른 일부는 개인적으로 충분하다고 여길 만큼의 정보를 수집하기도 했다. 국제기구에 취업한 여성들도 정보 수집이 어려웠다거나 문제가 있었다고 생각하지 않았다.

“○○대학에서는 지속적으로 여러 나라의 업체와 관계를 맺고 있기 때문에 담당하는 교수님으로부터 가장 많은 정보와 자료를 구할 수 있습니다. 취업 지역과 회사는 웹 검색으로 정보를 얻을 수 있습니다. 기본적인 정보는 위 방법으로 얻을 수 있고, 실

질적으로 업무를 할 때 필요한 요소들(사고방식, 예절, 업무방법 등)은 직접 경험을 해야 할 수 있을 것 같습니다.” (꿈, 호텔사원)

“대부분의 자료들은 인터넷을 통해서 구입할 수 있었다. 해외취업관련 사이트들이 많이 생겨나면서 필요한 정보는 언제고 찾아볼 수 있고, 상담도 가능하며, 특히 어떤 이들의 경험담은 취업준비에 큰 도움이 되었다. 정보가 많을수록 현장에 도움이 많이 되기에 나라에 대한 기후, 명소, 문화 조사같은 사소한 것부터, 일과 관련된 공부(나의 경우 호텔용어, 호텔 서비스)도 빼먹지 않았다.” (꿈, 호텔세일즈&예약사원)

그러나 조사대상자 중 나머지 2/3 정도는 정보나 자료 수집에 문제가 있었다고 기술하였다. 한 여성은 자신이 참여했던 해외취업 지원사업 담당기관이 정보 제공에 매우 소홀하였다고 호소하였다(아래 사례 참조). 이들이 정보수집에서 겪은 문제들은 다음과 같다. 첫째, 취업대상 기관에 관하여 자세한 신뢰할 수 있는 정보를 얻기 어렵다. 해외취업이기 때문에 회사를 직접 방문하고 현지를 조사할 수 없기 때문에 회사에 관한 기본 정보는 물론 가능한 상세한 정보들이 필요하지만 그러한 정보를 얻는 것이 어렵다. 또한 정보를 수집한 경우에도 얼마나 신뢰할 수 있는 정보인가를 확인할 수 없는 문제가 있다. 둘째, 해외취업이나 일자리 정보에 관해 이해하기 쉽게 나온 자료들이 별로 없다. 셋째, 여성들이 취업할 수 있는 직종 정보가 한정되어 있고 남성 인력을 찾는 구인 정보가 많다. 넷째, 취업을 희망하는 기관(국제기구, 대학)에 이미 취업한 사람으로 직업 조언을 구할 수 있는 사람, 혹은 도움을 줄 수 있는 선배를 찾을 수 없었다.

“공고를 낸 회사에 대해 믿을 수 있는 회사인지 아닌지를 가늠할 수 없다는 것이 어려웠습니다. 한국에서는 어떤 회사에 채용된다고 하더라도 막상 자신이 생각했던 것과는 다른 일의 경우 그만두고 다시 job을 알아볼 수 있지만 해외의 경우는 다르기 때문에, 그리고 혹시라도 사기이지 않을까 하는 (여성이기에 음지로 빠지게 될 수도 있기 때문) 걱정도 앞서게 되었습니다.” (파테말라, 전산사원)

“일단 제일 중요한 것은 그 회사는 어떤 회사이며 어떤 일을 할 사람을 필요로 하는 것인지에 대한 정보가 가장 필요하다고 봅니다. 기업에서도 필요한 사람이 있고 인

턴사원 지원한 학생들도 자기가 가고 싶은 곳이 있을 것이라고 봅니다. 그런데 그런 것은 상관없이 아무 곳이나 학생들을 보내고, 보내고 나서 관리도 허술하고, 솔직히 실적을 위해 아무 곳이나 넘기는 것 같은 느낌이 많이 들었습니다. 그리고 장소도 어디인지 정확히 알지 못하고, 근무시간 계다가 얼마정도 받게 되는지, 아무런 정보가 없이 가는 경우가 허다했습니다. 제일 먼저 회사에 대한 정보, 가서 하게 될 업무, 근무시간, 월급 정도 최소한의 기본 정보는 제공이 되어야 한다고 봅니다. 한국도 아닌 외국에서 취업인데, 인턴사원이라고 해서 월급 적게 주고 학생들을 부려먹는 회사도 많기 때문에, 그러한 정보와 그리고 하나의 계약서도 필요하다고 봅니다.” (중국, 가발공장 주임)

## 나. 해외취업 지원사업의 효과

해외취업 지원사업의 효과에 대해서는 거의 모든 조사대상자가 긍정적인 평가를 내렸다<sup>37)</sup>. 해외취업 지원사업이 조사대상자들에게 어떤 도움을 주었는가를 분석해 본 결과 심리적 안정감이나 자신감을 주었다는 의견, 취업기회를 얻게 되었다는 의견, 취업 후 직장생활에 적응하는데 도움이 되었다는 의견 등이 있었다.

### 1) 심리적 안정감 · 자신감 부여

한국산업인력공단, 교육인적자원부, 부산광역시의 해외취업 지원사업은 참가자들에게 심리적 안정감과 자신감을 부여하는 효과가 있었다. 동 사업에 참여한 모든 여성들이 이러한 효과가 있었다고 진술하지는 않았지만 모든 참가자들에게 다소간 이러한 효과가 있었을 것으로 짐작할 수 있고, 특히 미지의 나라로 취업하러 나간다는데 두려움이나 긴장감이 높았던 여성, 외국 사람들과 함께 일할 수 있다는 자신감이 부족했던 여성들에게 더 큰 효과가 있었던 것으로 보인다. 어떤 점에서 심리적 안정감과 자신감을 가질 수 있게 되었는가를 파악한 결과는 다음과 같다.

37) 단 한 명의 조사대상자(항공사 승무원)만 실질적으로 도움된 것이 없다고 응답하였는데, 응답한 내용으로 보아 기대했던 것에 비해 임금 수준이 낮아 현재의 해외취업에 불만족스럽고, 그 때문에 해외취업 지원사업이 도움이 되지 못하였다고 응답한 것으로 보인다.

### (1) 믿을 만한 정보 제공

해외취업에 두려움을 가지고 있는 여성들에게 믿을 수 있는 정보를 제공하는 것만으로도 심리적 안정감을 준다. 요즈음에는 민간회사에서도 해외취업을 위한 구인-구직 서비스를 제공하는데 조사대상자들은 민간회사가 제공하는 정보를 신뢰하지 않는 경향이 있었다. 또한 정부와 지방자치단체 해외취업 지원사업 담당기관의 정보가 민간회사가 제공하는 정보에 비해 신뢰성이 높다고 본다<sup>38)</sup>.

“정부에서 지원하는 사업이라는 점이 가장 먼저 안심이 되었고 단순히 에이전시를 통하는 것보다 믿고 일을 진행할 수 있었습니다.” (미국, 유치원 교사)

“일반 리크루트자료보다는 정부기관에서 얻을 수 있는 취업 자료는 심리적으로 구직자에게 해외근무지에 관한 염려를 덜어준다.” (방글라데시, 섬유무역회사 대리)

### (2) One-stop 서비스

인턴십 과정이 포함된 해외취업 지원사업의 경우 출국 전 국내 교육, 출국 준비, 인턴십 회사 배정, 취업 알선 등 전 과정을 지원기관에서 도와주기 때문에, 대학생으로서 정부나 지방자치단체의 해외취업 지원사업에 참여했던 참가자들 중에는 동 사업에 참여하지 않고 해외에 취업하려는 생각 자체를 가지기 어려웠다고 하였다. 또한 부산지역 대학을 졸업한 한 여성은 누군가로부터 지원을 받고 있다는 든든함과 신뢰, 믿음이 있었고 외국에 나가 학교를 대표한다는 생각도 들었다고 하였다.

“우선 누군가의 서포트를 받고 있다는 든든함과 신뢰, 믿음이 가장 컸으며, 학교의 이름으로 외국에 나와 일을 하는 것이기 때문에 마음가짐부터 일하는 곳에서의 몸가짐에 항상 주의를 하게 된다. ○○대학교는 학생의 가능성을 보며, 인턴십은 물론 취업까지에 적극적인 지원을 아끼지 않기 때문에 학생들이 더 큰 비전을 설계해 나갈

38) 이 조사에서 그렇지 못한 사례가 한 명 발견되었는데 그에 대하여 해당 참가자가 매우 신랄한 비판을 하였다(위의 중국, 가발공장 주임 사례).



수 있도록 큰 힘이 되어 주고 있다.” (꿈, 호텔 세일즈&예약사원)

### (3) 외국어 능력 향상

인턴십 과정에서 외국어 능력이 향상되고 외국인을 상대로 실질적인 업무 경험을 하게 됨으로써 해외취업에 대한 자신감이 생긴다. 외국인과의 의사소통 경험이 없거나 적은 여성들로서는 아무리 국내에서 외국어 공부를 했다고 하더라도 실제로 외국인을 상대로 일한다는 것이 어렵게 느껴지기 마련이다. 이후에 살펴보겠지만 조사대상자의 상당수가 해외취업 성공 요인으로 외국어 능력을 언급할 만큼 해외취업에서 외국어 의사소통능력이 중요하므로, 인턴십을 통한 외국어 능력 향상이 해외취업에 자신감을 부여하는 역할을 하는 것이다.

“해외 업무에 대한 자신감이 생겼습니다. 해외에서 인턴십 활동을 하면서 외국인을 상대로 실질적인 업무를 직접 경험 할 수 있었기에 다시 해외취업을 준비할 때 두려움이 없었습니다.” (꿈, 호텔 직원)

### (4) 동료들과의 정보교환 및 심리적 의지

해외취업 지원사업에 함께 참여한 동료들이 있어 서로 정보를 교환하면서 도움을 주었고, 서로에게 의지하여 심리적인 어려움을 극복하기도 쉬웠다고 응답한 사례들이 있다. 이것은 일부 해외취업 지원사업의 경우 해외 현지에서 일정 기간 동안 단체로 현지생활 적응 및 현지 언어 교육이 이루어지는데, 이 기간 동안 동료들 간에 서로 의지함으로써 심리적 안정을 얻을 수 있었다는 것으로 보인다.

“혼자 했으면 막연했을 테지만 ○○의 지원사업을 통해 일단 중국에 발을 들여놓을 수 있었고, 처음부터 혼자 뛰어야 하는 것이 아니라 다른 연수생들과 함께 시작할 수 있기 때문에 타지에 대한 두려움을 이겨내고 용기를 낼 수 있었다.” (중국, 한국어강사)

그러나 적응교육 이후로는 각자 인턴쉽을 하게 될 회사나 기관에 배치되고, 이후로 동료와 함께 지내는 경우는 매우 드물다. 일부 여성들은 모든 한국인 직원들이 회사 안에서만 생활하고 시장을 보러 나갈 때도 안전상의 이유로 회사 사람들과 함께 나가야 하는 고립된 생활을 한 경우도 있다. 그렇게 고립된 생활을 하지 않는 경우에도 대부분의 여성들이 해외취업의 어려움으로 심리적 고립 문제를 들고 있다.

#### (5) 경제적 지원

해외취업 지원사업으로부터 경제적 지원이 해외 도착 초기에 안정적인 생활을 유지하는데 도움을 주었다는 여성도 있다. 한국산업인력공단의 해외취업 지원사업에 참여하는 한 공공기관(직업교육기관) 관계자도 부모로부터 경제적 지원을 받기 어려운 해외취업 지원자들에게 초기 비용이 부담이 되고 있다고 보았다.

“부산시와 ○○대에서 지원해 주는 인턴쉽은 많은 학생들에게 새로운 기회를 제공하였습니다. 일단 처음 몇 달간은 한국에서 돈이 지원되기 때문에 학생들이 안정적인 생활을 할 수 있습니다. 중국 현지에서 인턴을 하는 3개월 기간 동안 회사에서 교통비 정도 약간의 월급을 주는데, 만약 시나 학교의 지원이 없다면 집에서 생활비나 용돈을 받아서 사용해야 하기 때문에 비용적인 부담으로 학생들의 인턴 참여가 힘들 것입니다. 하지만 지원금으로 인해 많은 학생들이 인턴을 지원하고, 현지에 와서도 안정적으로 보낼 수 있습니다.” (중국, 한-중교육문화서비스회사 사원)

## 2) 취업기회 제공

### (1) 해외취업 지원사업 담당 기관의 소개

정부와 지방자치단체의 해외취업 지원사업은 참가자들의 해외취업 성공을 목표로 하기 때문에 참가자들과 현지 기업 간의 구인-구직을 연결시키는 역할도 적극적으로 수행한다. 해외취업 지원사업에 참여하는 기관들은 제IV장에서 살펴본 바와 같이 한국인 인력을 필요로 하는 현지기업을 발굴하기 위

해 많은 노력을 기울이고 있다.

그렇지만 해외취업 지원사업에 참가하는 모든 여성들이 담당 기관의 소개로 취업에 성공하는 것은 아니다. 현지 회사의 인턴쉽에 참여하는 것을 지원하는 사업의 경우, 어떤 여성들은 인턴쉽이 종료된 후 취업하지 않고 국내로 귀국하기도 하고 개인적으로 다른 취업처를 찾아 가기도 하기 때문에, 일부 여성만 인턴쉽을 했던 회사에 남아 취업한다. 인턴쉽 자체가 취업으로 바로 연결되지 않기 때문에 한국으로 돌아와 해외취업을 준비해야 하는 경우도 있다. 또한 현지에서 연수과정을 이수한 후에 취업으로 연계되는 사업의 경우, 취업기회가 있을 때 연수 담당기관이 연수생 중에서 적합한 후보를 선발하여 면접에 참여시킨다.

“현지에 도착해 전문 업체에서 현지 적응교육을 시키고, 회사배치까지 해 주는데, 만약 여기서 전문업체가 아닌 개인적인 친분이나 동문 등의 수단을 이용해 학생들의 회사 배치가 되는 경우, 취업으로 연결되지도 않고, 인턴을 하는 동안에도 배울 것이 없을 것입니다. 하지만 ○○프로그램은 전문적인 회사가 발 벗고 나서서 도와줌으로써 많은 학생들의 해외취업 성공에 도움이 되었습니다.” (중국, 한-중교육문화서비스회사 사원)

“상하이에서 6개월간 연수를 받았으며, 위에서 서술한 바와 같이 연수 담당 실장님 소개로 취업을 하게 되었습니다. 인재를 필요로 하는 각 기업에서 이쪽 실장님께로 고용의사를 밝히면 조건에 맞추어 실장님께서 적합한 몇 명을 뽑은 뒤 면접이 진행되는 방식입니다. 현지에서 막연히 취업을 준비하시는 취업준비생들보다는 기회가 빨리 돌아왔던 것 같습니다.” (중국, 무역사원)

## (2) 인턴쉽 경력을 통한 취업

해외취업 지원사업 참가자들 중에는 사업 종료와 더불어 바로 해외에 취업하지 못했지만 이후에 그 경력을 바탕으로 해외에 취업하기도 한다. 예를 들어 꿈에 있는 호텔에 취업한 여성은 해외 인턴쉽 경험(미국 포트랜드 소재 호텔)이 고용인으로부터 신뢰를 얻을 수 있는 요인이 되었다고 보았다.

“해외인턴십 경험은 고용인으로부터도 신뢰를 가질 수 있게 하는 요인이 되었습니다. 이미 몇 개월 동안 해외에서 실제 업무를 경험하고 익혔다는 것은 국제적인 마인드를 지니고 있기에 다른 국적이지만 국제적인 직원으로의 자질을 갖추고 있다고 평가 된 것 같습니다.” (팜, 호텔 직원)

그 밖에 국제기구에서 JPO로 근무 중인 여성은 여성가족부의 국제기구 인턴십 경험이 JPO로 선발되는데 도움이 되었다고 하였으며, KOICA 해외봉사활동단원으로 2년간 캄보디아 국토개발부에서 일했던 한 여성은 그 경험 덕분에 현재 외국 주재 한국대사관에서 계약직 행정원으로 일하고 있다. 교육인적자원부 사업을 통해 중국에서 해외 인턴십을 마친 전문대 졸업 여성 한 명은, 인턴십 이후에 개인적으로 아는 사람을 통하여 중국에 있는 한국 유치원에 취업하였다. 이 경우에도 중국에서의 해외 인턴십 경력이 도움이 되었다고 한다.

“KOICA 봉사단원으로 2년 동안 현지에서 일하고 생활하여 현지 사정을 보다 잘 이해하고, 현지어에 대한 지식으로 대사관에서 행정원으로 일할 수 있는 기회를 얻을 수 있었습니다. 재외공관의 행정원에 대한 정보는 사실 한국에서는 접하기 어려운 정보일 텐데, ○○에 있었기 때문에 행정원 공석에 대한 정보를 더 빠르고 쉽게 접할 수 있었던 것 같습니다.” (외국주재 한국대사관, 행정원)

### 3) 취업 후 직장생활 적응이 수월함

#### (1) 직무수행능력 형성

해외취업을 지원하는 인턴십에 참여했던 여성들 중에서 일부는 직무수행능력을 획득함으로써 취업 이후에 직장생활에 적응하기 쉬웠다고 하였다. 이는 인턴십이 본래 추구했던 목적을 어느 정도 달성하였음을 의미한다. 그러나 인턴십 형태의 지원사업에 참여한 여성 모두가 이러한 효과가 있었다고 한 것은 아니다.

“해외 인턴십 과정 중 처음으로 중국 4성급 호텔에서 도합 6개월 정도 호텔 내 프론트 데스크, 식음료 서비스 그리고 비즈니스 센터에서 업무 실습을 받았습니다. 학교

에서 배웠던 이론적인 지식들을 실무에서 접하게 되었던 거죠. 그리고 작년 2월 청도 시내 5성급 호텔에 취직을 하게 되었습니다. 호텔에 취직하고 나서는 처음에 참 많은 시행착오가 있었는데, 인턴십 과정 중 배운 실무 경험이 생각보다 많은 도움이 되어 한 달 안에 프론트 데스크 업무를 파악할 수 있게 되었습니다. 물론 중국인들과의 관계 형성도 포함해서요.” (중국, 호텔 한국시장 담당 매니저)

“여성가족부의 국제기구 인턴 프로그램을 통하여 뉴욕에서 6개월간 생활하는 동안 다양한 경험을 하였고, 특히 국제기구와 같은 다문화 환경에서 적응하고 일할 수 있는 경험을 하게 되어 저에게는 매우 소중한 기회가 되었습니다. 유엔본부에서의 경험이 현재 직장에 많은 도움이 되고 있습니다.” (스위스, 세계지적재산권기구, 법률 사례 매니저)

## (2) 현지생활 적응

해외 인턴십 기간 동안 현지에서의 일상생활 경험이 취업 후 직장 생활 적응에 도움이 되었다는 여성도 있다. 대졸 신규 여성이 해외에 취업하는 경우 해외 현지의 일상생활과 문화에 적응하는 기간이 필요하다. 해외 인턴십은 여성들에게 이러한 적응기간의 역할을 함으로써 빠른 시간 내에 직장 생활에 안착하는 것을 도와준다.

“해외 인턴십을 통해서 중국에서 생활한 경험이 있기 때문에 중국 현지 취업 후에 해외에서의 생활이, 경험이 없는 사람보다 수월해서 금방 일에 집중 할 수 있어서 좋았고, 중국 생활을 통해 중국인들의 문화와 생활과 그들의 습관들을 어느 정도 알고 있었기에 이곳에서 중국인들과 지낼 때에 어려움이 별로 없었습니다. 어학연수와 인턴십을 하면서 쌓아놓은 어학 실력 덕에 이곳에서 물건을 사거나 집과 회사 외에 다른 장소에 갈 때도 대화가 통하기 때문에 보다 수월한 중국 생활을 할 수 있었습니다.” (중국, 유치원 교사)

## (3) 진로개발에 도움이 됨

해외취업 지원사업은 참여한 여성들의 진로개발에도 도움을 주고 있다. 해외취업 동기에서 살펴본 바와 같이 상당수의 여성들은 해외 생활에 대한 호기심이나 도전의식을 가지고 해외로 취업하고 있다. 이러한 여성들에게 인턴

쉽은 해외취업의 현실을 직접적으로 파악할 수 있는 기회를 제공하며, 동료나 일을 통해 만나는 사람들과 사회적 관계망을 만들어가는 계기를 마련해 준다.

“우선 학생의 신분에서 인턴쉽을 하면서 자신이 나가야 할 방향을 정확히 알 수 있었던 계기가 되었습니다. 사실 해외취업에 대해서 막연한 환상을 가지고 있는 학생들이 많습니다. 저 또한 한국에서 취업하는 것보다 배로 힘들 수 있는 해외취업에 대해서 긍정적인 부분만 생각했습니다. 해외 인턴쉽을 통해서 내가 생각했던 막연한 해외취업에 대해 다시 한 번 생각해 볼 수 있는 계기가 되었고 어떤 점을 준비해야 하는지 올바르게 방향 제시를 해줬습니다. 또한 졸업 전에 인턴쉽은 졸업 후 취업에 대해서 많은 도움이 되었던 거 같습니다. 꼭 해외취업이 아니더라도 졸업 후 사회 초보생인 저에게 비록 몇 개월인 직장 생활이었지만, 인턴쉽을 하지 않았던 학생보다는 취업에 대해 준비를 좀 더 해 볼 수 있었던 기회였던 거 같습니다.” (중국, 완구회사 사원)

#### 다. 해외취업 성공 요건과 시행착오

##### 1) 해외취업의 성공 요건

조사대상자들에게 해외취업에 성공하기 위해 가장 중요한 것을 질문한 결과 언어소통능력, 취업한 국가의 문화와 생활에 대한 이해, 해외취업 목적의 명료화, 체계적인 준비, 자신감과 목표를 달성하고자 하는 의지 등이 중요하다고 응답하였다. 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

##### (1) 언어소통 능력

언어소통 능력은 업무 수행을 위해 필수적이지만 그 밖에도 여가생활을 위해서, 혼자 고립되거나 한국인과만 교류하지 않고 교류의 범위를 넓혀 직장 안팎에서 원활한 인간관계를 유지하기 위해서도 필요하다. 필요한 외국어의 종류는 취업한 국가나 직종에 따라 다르지만, 대체로 영어, 취업한 국가의 언어, 그 밖에 국제적으로 많이 쓰이는 언어의 필요성이 제기되었다. 대부분의 여성들이 구두로 의사소통할 수 있는 능력이 필요하다고 했지만, 한 두 명의 여성은 읽기, 말하기 이외에 쓰기 혹은 작문 능력도 필요하다고 하였다. 말하

기 능력과 관련해서 전화통화가 어려웠다고 하는 여성들이 있다. 특히 전화 통화로 외국어 면접을 해야 하는 경우에 어려웠다고 하였다.

“해외취업에 성공하기 위해 가장 중요한 것은 아무래도 언어와 대인관계 두 가지가 핵심일 것 같습니다. 대부분의 한국인이 언어, 특히 말하기(Speaking)에 취약한 바, 회의나 컨퍼런스에 참석해서도 적극적으로 프로그램에 참석하기보다는 그저 청취만 하는 소극적인 자세로 임하는 경우가 대부분이며, 보고서 만들기에 급급한 모습을 보여 이는 인간관계를 형성하는데도 많은 애로점으로 작용하고 있습니다.” (외국주재 한국대사관, 행정원)

## (2) 취업한 국가의 문화와 생활에 대한 이해

조사대상자의 상당수가 해외생활에 대한 호기심, 도전의식, 혹은 해외생활이 주는 편안함과 자유로움 때문에 해외취업에 관심을 가지게 되었다고 하였으므로, 이들이 해외취업 이전에 문화적 차이를 이해할 자세를 갖추었을 것으로 추측해 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 실제로는 문화적 차이를 이해하고 적절한 행동방식을 취하는 것이 쉽지 않다는 것을 깨달았다고 한 여성들이 많았다. 문화적 차이를 인식하지 못할 경우 현지인 직원들과의 갈등이 발생할 소지가 매우 많은 것으로 보인다. 또한 개발도상국에 취업한 여성의 경우, 한국인의 관점에서 현지인들이 가지고 있는 문제 때문에 발생하는 갈등도 있지만, 한국인들이 현지인들을 존중하지 않기 때문에 발생하는 갈등도 있다고 보았다. 조사대상자들은 이러한 문제를 최소화하기 위한 방안으로 취업 준비 단계에서 취업할 국가에 대해 충분한 조사와 공부가 필요하다고 하였다.

“개발도상국으로 취업을 가는 경우, 자신이 한국인이라는 자부심에, 일을 할 때 현지 문화나 현지인들을 꺼리거나, 무시하는 사람이 종종 있는데, 소수의 한국인이 다수의 현지인들과 함께 일을 하기 위해서는 현지 문화를 존중하고, 현지인들로부터 배운다는 자세로 일해야 한다. ○○인들의 경우, 대부분 책임을 회피하려는 경향이 많고, 잘못을 해도 인정하지 않고 변명을 잘 하며, 1시간에 할 일을 5시간동안에 할 수도 있다(게으름). 이런 국민성에 성격이 급한 한국 사람들이 분통을 터뜨리는 경우가 많으나, 같이 일을 하기 위해서는 인내심을 가지고 한국인 관리자로서 이런 단점들을 끊임없이 개선시키고, 교육시켜야 한다.” (인도네시아, 봉제업체 품질관리 주임)

### (3) 해외취업 목적의 명료화

해외에 취업한 여성들은 해외취업에 성공하려면 그 목적을 분명히 해야 할 필요가 있다고 본다. 즉, 해외취업에 막연한 기대를 가지고 취업을 시도한다든가, 일이 아닌 다른 목적으로 취업하면 궁극적으로 성공하기 어렵다는 것이다. 목적이 불분명하면 해외취업 상황과 국내에서 취업했을 경우를 자주 비교하게 되고, 해외취업을 후회하기도 한다. 대학생으로 해외취업을 위한 인턴쉽에 참여한 여성의 경우에는 인턴쉽도 일종의 직장 생활인데 당시에 학생이라는 생각을 버리지 못했었다고 회고하였다.

“중국의 경우 대우가 그다지 좋지 않다 보니, 종종 한국에서 취업하는 게 낫겠다는 생각을 하곤 했다. 급여의 문제뿐만 아니라 문화적인 차이로 인해 교사에 대한 인식도 달라서 국내 취업과 해외취업을 자주 대조해보게 된다. 그러다보면 해외취업에 대한 회의에 빠지게 되기도 한다. 그렇기 때문에 처음부터 자신이 해외취업을 하려는 목적을 정확히 구체적으로 정리해보고, 앞으로 자신이 계획하는 일에 어떤 도움이 될 수 있을지 잘 고려해본 후 신중히 결정해야 한다. 해외취업을 위해 자신이 어느 정도까지 포기할 수 있는지 생각해보고 포기할 건 포기하고 해외취업을 누린다면 좋은 시간이 될 거라고 생각한다.” (중국, 한국어 강사)

### (4) 체계적인 준비

이 연구의 조사대상자들은 정부나 지방자치단체의 해외취업 지원사업이 해외취업에 도움을 주기는 하지만 자기 스스로 체계적인 계획을 세워 실천하지 않으면 해외취업에 성공하기 어렵다고 생각한다. 조사대상자들은 체계적인 계획이 중요한 이유와 계획을 세울 때 고려해야 할 사항을 다음과 같이 이야기하였다. 첫째, 좋은 조건과 뒷받침은 정착하기까지 도움을 줄 수 있지만 그 이후의 생활은 오로지 자기 자신에게 달려있다. 따라서 원하는 목표에 도달하려면 스스로 계획을 세워서 실천하는 일이 중요하다. 더욱이 해외취업 지원사업 담당기관이 준비 부실로 취업처를 연계시켜 주는데 실패할 경우 개인적으로 취업기회를 찾아야 한다. 둘째, 해외취업에 관한 정보를 찾기가 어렵기 때문에 정보를 수집하는데 시간과 노력이 요구된다. 해외취업 지원사업



기관이 정보 수집을 도와주기는 하지만, 실질적인 도움을 받기 어렵기 때문에 개인적인 노력이 많이 요구된다. 셋째, 취업하게 될 회사에 관해 충분히 알아보지 않았을 경우 임금을 제대로 받지 못하고 사기를 당할 수 있다. 따라서 신뢰할 수 있는 정보를 근거로 계획을 세워야 한다. 넷째, 전공분야의 전문성을 발휘할 수 있는 취업처를 찾는 경우, 해당 취업처가 요구하는 능력 사항을 명확히 검토하고, 이를 충족시킬 계획을 세워야 한다. 대학원 이상의 학력을 요구하는 직종의 경우 해외 노동시장에서의 인력수요를 고려하여 전공분야를 선택하는 것도 고려할 필요가 있다.

“가장 우선시 되어야 할 것은 사전에 미리 충분한 정보와 준비를 마쳐야 한다는 것입니다. 채용의 기본조건을 먼저 파악하고 준비를 해야 한다는 것입니다. 자칫 준비하지 않았다가는 이도 저도 아닌 상황으로 변해버리게 될 것이 불을 보듯 뻔한 일이기 때문입니다. 저 역시도 꼼꼼한 준비를 하지는 못한 상황이라 많은 어려움이 있었던 것이 사실입니다. (중략) 해외취업 준비생들에게 그들을 뒷받침 해주는 협력업체만을 믿는다면 아무것도 얻을 수 없다는 것을 말해주고 싶습니다. 협력업체에서도 많은 도움을 준다고는 하지만, 취업 준비생들이 정작 원하는 도움은 몇 없을 것이라고 생각합니다. 협력 업체에서 구할 수 있는 정보는 취업준비생들도 충분히 구할 수 있는 정보가 대부분이기에 많은 노력과 부지런함이 필요합니다. 취업 준비생들은 ‘협력 업체들이 어떻게든 취업을 시켜주겠지...’라는 생각을 하게 됩니다. 저 역시 그런 생각을 했었지만 내 노력이 없이는 아무것도 이루어지지 않는다는 것을 경험을 통해 느꼈기에 제 스스로 찾아보지 않을 수 없었습니다.” (중국, 약세사리 가공무역 회사 대리)

##### (5) 자신감 및 목표 달성 의지

맡은 일에 대한 자신감, 적극적이고 진취적인 태도, 해외취업의 목표를 달성하려는 의지가 필요하다는 의견도 많다. 실제로 취업하고 나면 생각했던 바와 다른 점들을 많이 발견하기도 하고, 사소한 문제 때문에 심리적으로 위축되기도 하기 때문이다. 한 여성은 “현지에서 느끼는 나라는 존재는 너무나 작고 값어치가 없다고 느껴지는 때가 많다”고 하였다. 또 다른 여성은 “해외 취업을 결심했을 때에는 큰 포부와 희망을 가지고 있어도 시간이 지남에 따라 마음이 약해지는 것을 발견하게 된다”고 하였다. 이러한 문제를 극복하려

면 인내심과 추진력, 자기 자신에 대한 자신감, 의사소통 능력에 대한 자신감, 맡겨진 일을 해낼 수 있다는 자신감, 목표 달성을 위한 부단한 노력 등이 필요하다고 본다.

“가장 중요한 것은 헝그리 정신입니다. 정말 강한 정신력이 아니고서는 해외에서 일하는 것이 쉽지가 않습니다. 학생에서 직장인이 되었을 때, 그 스트레스도 엄청난데 더군다나 해외에서 일하면 그것과 함께 외로움이 크기 때문에 처음에는 다들 많이 힘들어 합니다. 특히 여자들의 경우 웬만해서는 살아남지 못하고 많이 돌아가는 편입니다. 저도 어느 정도 힘들 것이라고 생각했지만, 하루 종일 회사에 있어야 하고, 친구도 부모님도 아무도 없는 곳에서 지낸다는 게 보통 힘든 것이 아니었습니다. 그렇지만 제가 여기서 포기하고 돌아간다면 이것도 저것도 안 된다는 것을 알았기에 꼭 참았고 그리고 언어라도 배워가자는 심정으로 버티었습니다.” (중국, 가발공장 주임)

## 2) 시행착오

해외취업에 성공하기까지 시행착오에 관한 질문에 대한 답변으로는 위에서 살펴본 해외취업 성공 요건을 갖추지 못했다는 의견이 많았다. 그 내용은 해외취업 기대와 현실 간의 격차로 인한 실망, 의사소통이 원활하지 못해서 경험했던 불편함, 막연한 두려움, 해외취업 목표가 불명확했던 점 등으로 구별해 볼 수 있다.

### (1) 기대와 현실 간의 격차로 인한 실망

가장 흔히 발생하는 시행착오는 취업 당시 기대했던 것이 실제 취업 현실과 차이가 있었다는 것이다. 이러한 격차가 발생하는 이유는 여러 가지이다. 먼저 취업자 자신이 해외취업 목표를 명확히 하지 못했거나 충분히 정보를 수집하지 않고 막연한 기대에 의존하여 취업하기 때문에 이러한 문제가 발생한다. 특히 임금 수준, 근로시간, 작업조건, 회사의 위치와 주변 환경, 주거지 등의 측면에서 매우 악조건을 만나는 경우 기대와 현실 간의 격차가 매우 크다. 둘째로, 해외취업 지원기관을 믿었으나 그 기관의 준비 부실로 취업 연계가 예상했던 바대로 이루어지지 않았던 사례도 있다. 셋째, 취업 알선 혹은

지원기관에서 과장된 정보를 제공했다고 여기는 사례도 있다. 둘째와 셋째의 경우에 해당하는 여성들은 모두 해외취업 지원기관을 믿지 말고 스스로 정보를 확인하고 가능한 상세한 정보를 수집할 필요가 있다고 주장하였으나, 이미 살펴보았듯이 개인적으로 만족할 만한 정보를 수집하기 어려운 상태이다.

“개인적으로 이미 중국에서 1년 이상의 어학연수를 했기 때문에 중국을 잘 안다고 생각했습니다. 하지만 학생의 신분으로 공부를 하는 것이 아니고 일을 하러 온 중국이었기에 전에 알고 있던 중국이랑 너무 달랐습니다. 주변에 만나는 사람도 또래 친구들에서 사업을 하시는 사장님들, 부장님들 등 높은 지위의 사람들, 그리고 또래라 하더라도 어느 회사의 누구 이런 식으로 사람을 만나게 되는 것 같습니다.” (중국, 한중교육문화서비스회사 사원)

## (2) 외국어 준비 부족

고학력 여성들은 해외취업을 통해 부수적으로 얻을 수 있는 이익 중 하나로 흔히 외국어 능력 향상을 든다. 실제로 해외 인턴쉽이나 취업을 통해 외국어 능력이 향상되고 자신감을 갖게 되었다는 여성들이 적지 않다. 그러나 반대로 외국어 준비 부족으로 직장생활에 적응하는데 어려움을 겪었다는 여성들도 많다. 여기에서 언어 능력은 단순한 의사소통만이 아니라 해당 국가의 문화에 대한 이해를 포함하기도 한다. 이 연구의 조사대상자들에 따르면 언어능력이 부족하여 현지에서 취업을 포기하거나 취업했다가도 적응하지 못하고 귀국하는 사례들이 종종 있다. 이 연구의 조사대상자들은 일단 취업한 경험이 있는 여성들만을 대상으로 하였으므로 언어능력이 부족해서 취업에 실패한 여성들의 경험을 직접 조사하지는 못하였다. 그렇지만 언어 능력이 부족하여 적응에 어려움이 있었다거나 조기 귀국의 한 가지 요인이 되었다는 여성들이 있었다.

“언어의 벽도 많은 적응하는데 있어 많은 걸림돌이 되었습니다. 영어가 아닌 현지 언어를 익히고 그 나라의 문화를 익혀서 현지인들과 자연스러운 소통을 하면서 하루 빨리 업무의 흐름을 파악해야하는데 그런 부분들이 매우 어려웠습니다. 당초 생각했던 것과 근무환경이 많이 달랐던 터라 조금은 당황이 되었고 그냥 먼저는 몸으로 부

뒤틀려있던 다짐이 무모한 생각이라 판단되었고 조기귀국을 결정하게 되었습니다.”  
(인도네시아, 의류회사 마케팅메니저)

### (3) 막연한 두려움

해외취업은 상당수의 여성들에게 두려움을 준다. 두려움은 충분한 정보를 파악하지 못한 채 해외로 떠나야 하기 때문에, 혹은 자신의 능력과 가능성을 확신할 수 없기 때문에 생긴다. 혹시 사기를 당하는 것은 아닌지, 현지에서 신변 안전을 도모할 수 있는지, 외국어로 의사소통하면서 맡은 업무를 처리할 수 있을지, 해외취업 경험이 이후 귀국해서 얼마나 도움이 될 수 있을지 등에 대한 걱정이 가장 많은 편이다.

“시행착오까진 아니데요, 일을 시작하면서 막연한 두려움을 느꼈죠. 과연, 중국어를 하고 호텔에 경험이 있다고 해서 한국에 들어가서 취업을 할 수 있을까 하는 막연한 두려움. 지금 또한 다르지 않지만 스스로에게서 오는 자신감, 어디 가서 뭘 해도 잘 할 수 있다는 마음이 일을 하다 보니까 생겨나더군요.” (중국, 호텔 한국시장 담당 메니저)

### (4) 현지 직원들과의 인간관계

직장 내 인간관계 면에서 시행착오를 겪은 사례는 거의 발견되지 않았지만, 현지의 생산직 직원들과의 관계에서 시행착오를 겪었다는 사례가 한 건 있었다. 사례의 성격을 고려할 때 비슷한 직종에서 얼마든지 발생할 수 있는 것으로 볼 수 있어 아래에 소개하기로 한다.

“입사 초기에 현지인 부하 직원들이 내가 하는 말도 잘 이해 못하고 서로 답답하고, 일은 급해서, 내가 그들의 일을 밤새며 해버린 경우가 많았는데, 지금 생각해 보면 매우 어리석은 것이었다. 나의 업무량이 계속 늘어날 뿐 아니라, 업무 분담이 제대로 이루어 지지 않아 시스템 없이 비효율적이고, 현지인들은 자기계발이 늦어진다. 반대의 경우도 있다. 인도네시아어를 전공한 한 신입이, 본인은 손이나 까딱 안 하고 모든 일을 현지인들에게 시키면서 일한 나머지, 몇 개월이 지나도록 업무에 대해 제대로 아는 것이 없다. 이런 경우 인도네시아어를 잘 하는 것이 독이 된 경우다.” (인도네시아, 봉제업체 질관리 주임)

### 3. 해외취업 실태

#### 가. 조사대상자의 해외취업 상황

이 연구의 조사대상자들은 모두 해외취업 경험이 있는 사람들이다. 그 중 일부는 해외 인턴쉽이나 봉사활동과 같은 해외 직업경험을 한 후 취업하였다. 취업시점과 귀국한 여성의 경우 귀국 시점을 고려해 볼 때 길게는 5년 남짓 짧게는 6개월 정도의 해외취업 경력을 가지고 있다. 해외에 취업한 지 오래된 여성 중에는 동일 직종 내에서, 혹은 직종을 달리하여 이직한 사례도 있다. 취업한 국가를 달리하여 이직한 경우도 있다. 직업의 종류는 매우 다양한데(참고 <표 V-5>), 조사대상자를 선정할 때 해외취업의 다양한 양태를 살펴보기 위하여 가능한 다양한 직종의 사례를 선택했기 때문이다. 국제기구에 취업한 여성이나 간호사로 취업한 경우를 제외하고는 전문직으로 취업한 사례가 거의 없다.

<표 V-5> 심층면담 조사 대상자의 해외취업 상황

사업 구분	고유 번호	최종 학위	졸업 년도	출신 지역	전공 학과	취업 국가	직업	취업 시점
노동 부/ 한국 산업 인력 공단	1	전문 학사	2004	서울	간호과	중국	항공사 승무원	2006.7
	2	전문 학사	2001	서울	간호과	미국	간호사	2005.5
	3	학사	2006	서울	불어/한국어교육	중국	한국어 강사	2007.8.
	4	학사	2002	서울	신문방송	방글라데시	섬유무역사 대리	2003.12.
	5	학사	2002	충주	유아교육	미국	유치원 교사	2006.7
	6	학사	2001	서울	영어영문	인도네시아/ 말레이시아	리조트 고객관리직원	2003.
	7	학사	2005	천안	컴퓨터공학	과테말라	전산 사원	2006.6
	8	전문 학사	2004	인천	무역실부	중국	원단 가공무역회사 무역사원 및 생산관리	2006.11
	9	학사	1994	수원	컴퓨터공학	중국	영어통번역사, 학원강사	2006.3

(계 속)

&lt;표 V-5&gt; 심층면담 조사 대상자의 해외취업 상황 (계속)

사업 구분	고유 번호	최종 학위	졸업 년도	출신 지역	전공 학과	취업 국가	직업	취업 시점
노동부 / 한국 산업 인력 공단	10'	전문 학사	2003	경기	세무회계학	인도네시아	의류회사 마케팅 매니저	2006.4
	11	학사	2006	서울	컴퓨터과학	일본	IT분야 사원	2007.1
	12''	학사	2006	서울	의상학	인도네시아	봉제업 회사 질관리 주임	2006.2
	13	석사	2004	서울	사회복지학	카타르	항공사승무원	2006.12
여성 가족부	14	학사	2005	서울	법학과	스위스(WIPO)	법률사례매니저	2006
	15	석사	2005	서울	공공정책	이탈리아 (WFP)	JPO	2003.11
	16	석사	2006	서울	국제학	벨기에 (유니세프)	Programme officer	2007.1
교육 인적 자원부 / 전문 대학 교육 협의회	18	전문 학사	2007	대전	국제관광과	일본	리조트 기념품 판매원	2007.
	19	전문 학사	2007	안산	관광영어	괌(미국령)	호텔 사원	2006.3
	20	전문 학사	2007	성남	비즈니스중국어	중국	한국인 유치원 교사	2007.2
	21	전문 학사	2006	대구	중국어 통역	중국	호텔 한국시장 담당 매니저	2006.2
	22	전문 학사	2007	대구	중국어 통역	중국	병원 코디네이터	2007.
부산 광역시 / 부산 소재 대학	23	학사	2007	부산	중어중문학	중국	한중교육문화서비스회사 사원	2006.9
	24	학사	2006	부산	영어학	멕시코	국내대기업 해외영업사원	2006.12
	25'	학사	2007	부산	화학	중국	항공사 승무원	2007.2
	26''	학사	2007	부산	마케팅학과	중국	가발공장 주임	2006.9
	27	학사	2006	부산	국제통상정보	중국	악세사리 무역회사 대리	2006.12
	28'	학사	2005	부산	통상경제학	중국	엔터테인먼트회사 사원	2005.8
	29'	학사	2005	부산	경제학	중국	식품회사 대리	2004.7
	30	학사	2007	부산	국제관계학	호주/ 괌(미국령)	사무보조/ 호텔 세일즈-예약 사원	2005.6
	31'	학사	2005	부산	중국학	중국	완구회사 품질관리/영업사원	2004.7
개인 취업	17	석사	2004	청주	도시계획 및 설계학	캄보디아	한국대사관 행정원	2004.5
	32	학사	2003	호주, 멜버른	Bachelor of Arts	아랍에미리트/ 호주	관촉지배인/ 프론트 사원	2002.
	33	학사	1966	서울	간호학	미국	간호사	2004.

\*주: \* 표시된 사례(6명)는 이미 귀국하였으며 \*\*표시된 사례(2명)는 귀국 준비 중임.

## 나. 해외취업에 대한 만족과 불만족

해외취업에 대한 만족 여부는 업무의 전문성, 임금수준, 일과 개인생활의 균형, 근로환경, 직장 분위기, 발전 가능성 등으로 나누어 조사하였다. 전반적으로 해외취업에 만족하는 여성들이 많았다. 비록 불만족스러운 점이 있기는 하지만 국내 취업에서 누릴 수 없는 만족스러운 점이 있어 전체적으로 만족하거나 적어도 긍정적인 의미를 부여하였다. 불만족스러운 점을 더 강조한 조사대상자는 두 명, 양자를 고루 언급한 조사대상자는 8명 정도였고 나머지 22명은 만족하는 점만을 기술하거나 그 점을 훨씬 강조하였다<sup>39)</sup>. 만족 혹은 불만족의 구체적인 내용을 조사 항목별로 살펴보기로 한다.

### 1) 업무의 전문성

4명을 제외한 29명의 조사대상자는 업무의 전문성 면에서 해외취업에 만족하는 편이거나 매우 만족하고 있다. 그 이유나 배경을 구체적으로 열거하면 다음과 같다. 첫째, 스스로 원하던 직무에 배치되었다. 둘째, 관리직이므로 주체적으로 일할 수 있다. 셋째, 업무에 외국어 활용, 외국인을 상대로 한 업무처리 등 국제적 경험을 쌓을 수 있다. 넷째, 국제기구나 국제적으로 유명한 회사에서 일한다는 것 자체가 자부심을 준다.

원하는 직무에 배치된 사례로는 간호사, 유치원 교사, 국제기구 직원, 호텔이나 리조트 직원, 항공사 승무원들이 많았다. 관리직으로 취업한 사례는 주로 일반 제조업체에 취업한 여성들이다. 이들 회사는 생산라인에 현지인들을 고용하고 관리직으로 한국인을 고용하고 있다. 국내에서는 대학을 갓 졸업한 신규 여성인력이 관리직으로 취업하기 어려운데 비하여 해외에 진출한 소규모 한국인 기업은 신규 여성 인력도 관리직으로 활용하고 있다<sup>40)</sup>.

39) 이 연구는 소수의 연구대상자를 대상으로 질적인 자료를 조사하였으므로 해외취업자들의 취업 만족도에 관한 통계자료를 제공할 수는 없다. 다만, 조사대상자 33명에 한하자면 전반적으로 해외취업에 대한 만족도가 높은 편이라고 할 수 있다.

40) 해외취업 지원사업 관리기관 담당자들에 따르면 사업주들이 남성을 더 선호한다. 그러나 남성 인력을 원활히 공급받지 못하고 있기 때문에 여성 인력도 활용되고

“중국에서 관리자 입장으로 일하면서 성과가 생길 때 성취감을 느낄 수 있었습니다.” (중국, 완구회사 사원)

“전반적인 행정업무와 대외관계 업무를 주로 담당하고 있습니다. 업무 수행면에서 만족합니다.” (인도네시아, 호텔 고객관리사원)

“기념품이나 여러 가지 선물을 파는 가게에서 일을 했습니다. 무척 만족합니다.” (일본, 리조트회사 사원)

“멕시코라는 국가 환경 및 업무의 특성 상 다양한 국가의 바이어들과 업무를 진행해 볼 수 있어서 좋습니다.” (멕시코, 해외지사 영업 관리 사원)

업무의 전문성 면에서 만족하지 못하는 여성들의 경우에도 심각한 불만 상태라기보다 전문성이 높지 않다는 정도이다. 예를 들면 중국에서 한국어 강사로 취업했던 여성은 대학에서 한국어교육을 복수전공 하였는데, 한국인이면 누구나 일을 하고 있다는 점에서 업무의 전문성이 높다고 보지 않았다. 또한 컴퓨터 공학을 전공하고 과테말라에서 전산 사원으로 근무하는 여성은 전산프로그램 설계만이 아니라 서버·네트워크 관리, 웹 프로그램을 혼자 맡고 있기 때문에 “다양한 것을 알게 만지고 있다”고 하였다.

## 2) 임금수준

조사대상자의 절반 정도는 현재의 임금에 만족하고 나머지 절반은 낮은 편이거나 불만족스럽다고 응답하였다. 취업한 국가나 직종에 따라 임금수준에 차이가 있다. 중국, 중동, 동남아시아 국가에 취업한 경우 임금이 낮은 편이며, 일본이나 미국(팜), 유럽(국제기구)은 높은 편이다. 직종으로는 간호사나 국제기구 직원이 가장 높은 임금을 받고 있다. 선진국에 취업한다고 모두 임금이 높지는 않다. 미국에 유치원 교사로 취업한 여성은 유치원 교사라는 직종이 미국에서 저임금 직종이라고 하였다.

---

있는 것으로 보인다.



임금에 만족하는 여성들이 모두 높은 임금을 받는 것은 아니다. 미국에 간호사로 취업한 사례와 국제기구에 취업한 경우에는 임금 자체가 높아서 만족하였고<sup>41)</sup>, 나머지 사례는 임금 자체가 국내 취업에 비해 높기 보다는 수당이나 복리후생제도가 좋아서 임금을 보완해 주기 때문에 만족하였다. 임금 이외에 제공되는 수당이나 복리후생제도는 취업한 회사에 따라 다르기 때문에 국가별, 직종별 공통점을 찾기 어려웠다. 다만, 일본에 취업한 여성들이나 일본으로 IT인력을 공급하고 있는 민간기관의 한 담당자는 일본의 경우 추가 노동에 대한 수당이 정확하게 지급된다고 하였다.

“임금수준은 상당히 높은 편이다. 연 10만불(1억원 정도). 물론 정말 세금을 많이 낸다. 그래서 퇴직금이 좋다. 한국에서는 연 3천 5백만원 정도 받았다.” (미국, 간호사)

“임금 수준은 국내 대기업과 비교하여 조금 더 많은 편이고 각종 복지혜택도 국내 기업에 비하여 비슷하거나 좀 더 나은 편입니다.” (스위스, 세계지적재산권기구 법률 사례 매니저)

“회사에서 기숙사, 식비, 차량유지비, 차량보험료 전액, 핸드폰, 핸드폰 요금 전액, 차량 유류비, 각종 보험을 전액 지원하기 때문에 월급의 대부분을 저축할 수 있다는 것이 가장 큰 장점이라고 생각합니다. 한국에서 1천만원을 1년에 모으기가 뻘뻘한데 비해 여기는 6개월에 1천만원을 편하게 모을 수 있기 때문에 그 점이 (해외취업의) 가장 큰 동기이자 목적입니다.” (과테말라, 전산사원)

임금이 낮거나 불만족스러운 여성도 절반이나 될 정도로 많았는데, 그들 중 상당수는 낮은 임금에도 불구하고 국내에서는 얻을 수 없는 직업 경험이나 새로운 것을 배우는 데 대한 만족감, 앞으로의 발전 가능성 등에 만족하였다. 혹은 현지 물가가 매우 낮기 때문에 저임금에 대한 불만을 자제하는 경향이 있었다.

41) 이 경우에는 세금이 많은 것이 불만이였다.

“공장에 취업했을 때나 학원 강사로 취업했을 때 모두 하루 8시간 근무 기준으로 한 달 100만원 수준입니다. 물가 대비 아주 낮은 임금은 아니라고 할 수 있지만 결코 만족스러운 처우는 아니라고 생각합니다.” (중국, 학원강사)

“저희 항공사 승무원들이 현지에서 받는 연봉은 2,000만원도 채우기 어렵습니다. 이런 열악한 실정 때문에 계약기간을 반도 채우지 못하고 한국으로 돌아가 다른 일 자리를 찾는 경우가 허다합니다. 중동 땅까지 돈을 벌러 온 것을 감안하면 만족할 수 없는 연봉입니다. 해외취업을 준비하면서 투자한 금액을 충당하기도 어렵습니다.” (카타르, 항공사승무원)

### 3) 일과 개인생활의 균형

일과 개인생활의 균형은 주당 근로시간이나 근로시간의 리듬에 크게 좌우되는데, 국가별 차이보다 직종별 차이가 더 분명하게 나타났다. 개인적으로 차이가 있기는 하지만 주로 호텔이나 리조트의 서비스직, 교사나 강사, 간호사, IT기술자들이 일과 개인생활의 균형 측면에서 만족도가 높은 편이었다.

개인적으로 사용할 수 있는 시간이 많은 여성들 중 일부는 여행, 외국어 공부 등의 여가생활을 즐기고 있다. 그러나 섬 지역이나 치안이 불안한 지역에 취업한 여성들은 근무시간이 적어도 여가활동에 제약을 받고 있다.

“일단 출·퇴근 시간이 정확하고 주 5일 근무라서 비교적 제 시간이 많아요. 그래서 저녁 시간에는 학원을 갈 수 있고, 외국 친구들과 대화를 할 수 있는 장점도 있죠... 노동절 국경일 때 일주일 간 휴식을 취할 수 있으며, 그 외에 15일간의 유상 휴가를 줍니다. 시간적으로 여유가 있다 보니 휴가 때는 중국 내로 짧게 여행을 갈 수 있습니다.” (중국, 호텔, 한국시장 담당 매니저)

“일이 그리 많지는 않지만 저녁시간에 무엇을 배운다는 것 자체가 힘들고(그 시간에 오픈하는 학원이나 교육시설도 없거니와 치안이 좋지 않기 때문) 여기서 누리는 개인생활이라고 해 봐야 한 달에 1~2번 보는 영화, 가끔 치러가는 볼링, 사우나 정도인 것 같다.” (과테말라, 전산사원)

반면에 제조업 관리직이나 가공무역회사 무역사무원 등의 직종에 취업한

여성들, 혹은 그러한 직종 이외에도 회사가 제공하는 숙소에 직원들과 함께 거주하는 경우 근로시간도 많을 뿐만 아니라 사생활이 거의 없다는 불만이 있었다.

“7시에 출근하여 5시에 퇴근하는 걸로 정해져 있지만 실제로 근무 특성상 6시 30분에 출근하여 7시에 퇴근하는 경우가 많았습니다. 공장과 사무실, 기숙사가 같은 공간 안에 있어 업무 시간 개념을 두지 않은 채 근무에 정진해야 하는 상황이었으며 매니저로서의 입장이었기에 공장에서 출고일이 되면 새벽 2시, 3시까지 거래처를 기다리며 현지 직원들과 함께 일을 마무리 지어야 하는 입장이었습니다.” (인도네시아, 의류회사, 마케팅 매니저)

#### 4) 근로환경과 직장 분위기

물리적인 근로환경이 열악한 곳에 취업한 여성은 거의 없었다. 중국에서 가공무역회사<sup>42)</sup>에 취업한 한 명의 여성만이 근로환경이 열악하다고 응답하였다. 제조업이나 가공무역업 분야의 회사에 취업한 여성들도 기숙사 시설이나 회사의 작업환경 측면에서 문제가 있다는 언급이 거의 없었다.

그보다는 회사 내에서의 인간관계와 직장 분위기, 업무상 만나는 한국인, 현지인, 그 밖의 외국인과의 마찰이 훨씬 중요한 근로환경으로 인식되고 있다. 조사대상자들은 이 점에서 대체로 긍정적인 환경에서 일하고 있는 것으로 응답하였다. 특히 국내 취업에 비하여 장점이 많다고 본다. 즉, 회사 내의 상사나 동료 간에 서로 존중해 주거나 가족과 같은 분위기를 느낄 수 있는 회사에 근무하고 있다는 응답이 많았다. 다만, 사고방식이 다른 상사 혹은 업무상 만나는 사람들 중에 사고방식이 다른 현지인이나 서양의 외국인, 혹은 권위주의적이거나 타인을 존중하는 습관이 없는 한국인으로 인한 스트레스가 있다는 응답이 간혹 있었다.

“자연스러운 직장 분위기에 만족합니다. 한국에서는 사회 초년생의 경우 직장 내에서 눈치를 보는 경우가 많고 딱딱한 분위기가 많지만, 여기에서는 자유롭게 의견을

42) 악세사리를 제작하여 수출하는 회사이다.

나눌 수 있습니다. 우선 제일 마음에 드는 점은 술 문화를 들 수 있는데 한국처럼 여성들에게 술을 권하는 것이 없습니다.” (중국, 병원코디네이터)

“옛날 사고방식을 가지고 있는 한국 상사들과 보조를 맞추는 것이 쉽지 않다. 특히 회사동료/상사들과 기숙사 생활을 하는 점도 크게 고려해 보아야 하는 일 중 하나이다.” (방글라데시, 가공무역사 관리직 사원)

“역시 이곳에서도 문제되는 것은 현지에 방문하거나 거주하고 있는 한국인들의 경직성과 비논리적인 권위주의입니다. 단지 나이가 더 많다거나 남자라는 이유만으로 비상식적인 것들을 강요할 때가 있거든요.” (인도네시아, 리조트 고객관리사원)

미국에 간호사로 취업한 한 여성 중 한 명은 근로환경은 좋으나 심각한 전염질환(AIDS 등) 환자가 한국보다 더 많다는 문제점이 있다고 응답하였고, 역시 미국에 간호사로 취업한 다른 한 명은 근무시간 중 1시간을 휴식시간으로 보내고 돌보아야 하는 환자 수도 적어 격무에 시달리는 국내 간호사들에 비해 매우 좋은 근무환경에서 일하고 있었다.

“환자를 2명 보면서 1시간 휴식시간을 꼭 맞추어서 쉰다. 간호사 한 명(우리가 부르기 “휴식 간호사”라고 함)이 돌면서 한 시간 동안 내 환자를 봐 주기 때문에 맘 편하게 쉬고 돌아온다.” (미국, 간호사)

## 5) 발전 가능성

대부분의 조사대상자는 해외취업을 통한 자기 발전 가능성에 대해 전반적으로 긍정적이라고 생각하고 있다. 즉, 부분적으로 발전 가능성을 저해하는 요인이 있는 경우에도 해외취업 경험이 이후의 경력 개발에 도움이 될 것으로 생각하고 있다. 외국어 능력이 향상되었다거나 각 직종에서의 실무 업무 처리 능력이 크게 향상되었다고 생각하는 여성들이 많았다. 발전 가능성을 저해하는 요인으로는 비자기간이 1~2년으로 제한되어 있다거나, 취업한 회사의 운영 상태가 부실하다거나, 혹은 취업한 국가의 경제상태가 악화되고 있다는 등의 이유가 거론되었다.

“발전 가능성(자기 사업이나 더 나은 조건의 외국계 기업으로 취업을 한정한다)에 대해 생각해 보면, 한국에서 근무하는 것보다 긍정적이라고 본다. 저개발 국가에서는 아이디어와 적은 자본으로 자기 사업이 가능하다. 한인 사회의 네트워크를 이용한 인맥형성도 장점으로 작용한다. 외국인의 신분으로 다른 외국인들과의 교류가 수월하고, 다른 외국계 회사의 취업자료를 현지에서 얻을 수 있는 기회도 있다.” (방글라데시, 섬유무역회사 대리)

“원한다면 (취업)연장이 가능하고, 리조트에서의 경험이기 때문에 서비스업종에서 계속 일하게 될 사람으로 서비스 마인드 쪽으로 많은 도움이 되었습니다.” (일본, 리조트회사 사원)

## 다. 해외취업의 문제점

### 1) 문화적 차이/인종차별

문화적 차이로 인한 갈등이나 인종차별 문제는 현지 직원이나 현지인들과의 갈등이나 이해하기 어려운 상황에 직면하는 것, 혹은 한국인이나 동양인에 대한 인종차별 등을 의미한다. 미국령 괌이나 일본에 취업한 여성들 중에 국적이거나 인종 차별을 느낀다는 여성들이 있었다. 멕시코에서 근무하는 여성은 멕시코 문화를 이해하기 어려울 때가 있다고 하였다. 그 밖에도 현지의 한국인 동료나 상사, 한국인 교포, 한국인 방문객들이 보이는 인종차별적 무례함이나 그 밖의 바람직하지 못한 행태로 인해 창피감을 느낀다는 여성들도 있다.

“이곳은 미국령이기 때문에 대체적으로 남녀차별이 눈에 보이게 있는 것은 아니지만 세계 각국의 사람들이 모여서 일하는 곳이다 보니 인종차별이 심한 것을 느끼곤 한다. 동양인에 대한 선입견과 영어를 하지 못하면 당하는 수모는 겪어 보지 못한 사람은 알 수 없는 서러움이다. 나는 한국인인 것이 너무도 자랑스럽기 때문에 누구도 무시하지 못하게 더 당당하게 산다.” (괌, 호텔 세일즈 & 예약부 사원)

### 2) 성차별

조사대상자의 상당수는 외국에 진출한 한국기업에 취업한 여성들이므로 국내에서 여성들이 경험하는 직장 내 성차별이 해외에서도 얼마든지 발생할

수 있다. 예를 들어 행정 사무직으로 일하고 있는 한 여성은 한국인 상사가 여성 직원을 개인 비서 취급하는 일이 있다고 불평하였다. 그러나 이 여성은 이런 문제가 국내에서도 얼마든지 발생하는 일로 해외취업의 문제는 아니라고 보았다. 다른 한편으로 현지 직원들과 문화적 차이로 인한 성차별도 보고되었다. 예를 들어 방글라데시에서 근무하는 여성은 이슬람 국가이기 때문에 여성 차별이 강해서, 현지 직원들이 여성인 자신의 지휘를 잘 따르지 않는 문제가 있다고 하였다.

“이곳은 무슬람 국가이다. 엄연한 계급이 존재하며 여성에 대한 차별은 피부에 와 닿을 정도로 업무에 심한 방해가 되는 지경이다. 현지 가정부나 운전사도 남자의 지시와 여자의 지시를 따르는 정도가 다르다. 여자를 하급으로 여기는 문화적인 특수성 때문이다. 현지 직원을 관리하는 외국 여자의 경우, 거칠게 업무를 진행하는 일이 빈번해진다.” (방글라데시, 섬유무역회사 대리)

### 3) 심리적인 외로움 및 신변 안전 우려

심리적인 외로움 또한 많은 여성들에게 어려움을 주고 있다. 조사 대상 여성의 대다수가 대학을 갓 졸업한 청년 미혼 여성들이었기 때문에 심리적 외로움이 더욱 문제가 된 것으로 생각된다. 심리적 외로움의 원인은 단지 한국의 부모나 친구들로부터 떨어져 있기 때문만은 아니다. 일부 여성들의 경우에는 근무지역의 특수성이나 안전 문제로 회사 밖으로 외출하는 일이 매우 드물다. 심리적 외로움을 극복하기 위해 외국인 동료나 현지 친구들을 적극적으로 사귀는 여성들도 있으나, 근무 여건상 이러한 노력이 불가능한 조건에 취업한 여성들도 있다. 게다가 회사 내에 한국인 여성 동료가 한 명도 없는 경우 회사 내에서도 대화를 나눌 상대가 없으므로 심각한 격리감을 느낀다.

“공장 내에 있는 기숙사에서 생활을 하였고, 차량을 공동으로 쓰기 때문에 (인도네시아는 외국인 혼자서 대중교통을 이용하면 매우 위험), 주말에도 밖에 잘 나가지 않고 자연히 혼자 기숙사에 여가생활을 보내게 되었다. 몇 개월 동안은 괜찮았으나, 6개월이 지나면서 휴일이 오는 것이 무서워지고, 휴일, 연휴가 되면 무인도에 있는 듯한 우울해지는 현상이 나타났다. (중략) 젊은 여성이 회사에 나 한 명 밖에 없어,

나머지 남자 직원들과는 휴일에 거의 어울릴 일이 없었다. (이곳 대부분의 한국 남자들은 사우나, 가라오케, 이발소, 골프장이 여가생활의 전부임). 그나마 혼자 기숙사의 식량을 사러 일주일에 한 번 시내 백화점에 나가는 것이 유일한 낙이었는데, 시장을 보는 것 이외에 딱히 만날 사람도, 갈 곳도 없는 내 처지가 너무 한심했다.” (인도네시아, 봉제업체 주임)

“제가 근무하는 지역이 아직 발전이 되지 않은 곳이라 혼자 다니기에 위험한 곳입니다. 나가는 것이 쉽지 않으니 항상 숙소에만 있는 것이 가장 큰 힘든 점이며 그리고 회사사람들 외에는 다른 사람들을 만난다는 게 쉽지 않아 점점 도태된다는 느낌이 듭니다. 그리고 회사에서 저 혼자 여자이기에 공감대를 형성할 사람이 없다는 것도 힘듭니다. 그래도 일요일에는 교회도 나가서 사람들을 그나마 만나고 그리고 위험하더라도 혼자 돌아다니며 보려고 노력 중에 있습니다.” (중국, 가발공장 주임)

#### 다. 해외취업 유지 의사 및 귀국 계획

##### 1) 이미 귀국한 사례했거나 귀국 예정인 사례

조사대상자 중에서 6명은 이미 귀국하여 국내에 취업 중이거나 준비 중이고 2명은 조만간 귀국하기 위해 준비 중이다. 이들의 귀국 사유는 대체로 중국 혹은 인도네시아 취업에 더 이상 만족하지 않기 때문에 국내로 돌아와 공부를 더 하거나 혹은 다른 취업처를 구하기 위해서이다. 이들이 해외취업에 만족하지 못했던 구체적인 이유는 매우 복잡하지만, 전반적으로 앞에서 설명한 바 있었던 취업 당시 기대와 현실 간의 격차가 커져서 더 이상 중국에 체류할 생각이 없어진 것으로 생각된다.

“저는 총 14개월의 중국 생활을 마치고 올해 6월 한국 기업으로 다시 취직하여 돌아온 사례입니다. 올해 5월 중국에서 한국으로 입사 면접을 보고 돌아온 후 최종 합격 후 돌아와 6월 11일부터 한국에서 근무하고 있습니다. 중국 현지에서도 이와 같은 구직활동은 꾸준히 해왔으나 수요가 적었고, 중국에 진출해 있던 미국 기업에 합격한 적이 있었으나 처우조건과 업무 내용 등을 고려하여 한국 기업으로 최종 결정하였습니다.” (중국, 영어통번역사 및 학원강사)

## 2) 중·장기적으로 귀국할 의사가 있는 사례

조사대상자 중에서 11명은 장기적으로 귀국하고자 하지만 그 시점이 정확하지 않고 당분간 해외취업 상태를 유지하고자 한다. 이들은 대체로 해외취업에 만족하지만 여러 가지 이유로 국내로 귀국하고 싶어하거나 혹은 귀국하여야 하는 사정이 있다. 그 중 한 명은 국내로 취업했다가 다시 해외로 취업하기를 희망하였다. 이들이 계속해서 해외에 남지 않고 중·장기적으로 국내로 귀국하려는 이유는 다양하다. 우선 장기 해외 체류로 인한 심리적 격리감이 있고, 해외취업 경험을 살려 국내에서 “괜찮은” 일자리를 구할 수 있을 것이라는 기대도 있다. 예를 들어 중국에서 한국어 강사 경험을 살려 국내에서 외국인을 위한 한국어 강사로 취업한다거나, 미국 유치원 교사 경력으로 국내 국제학교에 취직할 수 있는 가능성을 타진하기도 하고, 중국 취업 경험으로 국내에서 중국 통역 가이드 취업을 희망하기도 한다. 일부 여성은 매우 막연하게 해외취업 경력으로 국내에서 일자리를 찾을 수 있지 않을까 생각하고 있다. 그 밖에 귀국 후 석사과정이 진학하기를 희망하는 여성들도 있다.

“한 2년간 여기서 중국어 실력과 업무능력을 향상시킨 후 다시 간호직 쪽이나 국내 선 쪽으로 (취업) 계획을 세우고 있습니다. 여기서 배운 중국어 실력과 서비스 능력으로 국내 입점계획인 병원 서비스 강사나 외국인 진료소 쪽으로의 취업에 대해서도 생각하고 있습니다.” (중국, 항공사 승무원, 국내 간호직 경력 있음)

“국제학교에 취업이 목표이므로 아직 더 경력을 쌓을 생각입니다. 국내 귀환은 5-6년 후를 생각하고 있습니다. 한국에 있는 국제 학교에 취직이 된다면 들어갈 생각입니다.” (미국, 유치원 교사)

“비자 허용 기간이 1년이기 때문에 다시 한국으로 돌아갈 수밖에 없습니다. 한국으로 돌아가서 해외에서 일한 경험을 최대한 살려 취업을 우선적으로 할 생각입니다.” (괌, 호텔 직원)

“지금 현재로서는 먼 미래까지 내다볼 수 있는 상황이 아니기에 정확히 생각을 해보지는 않았지만 앞으로 계속 이 곳에서 직장생활을 유지하고 싶은 마음은 없습니다.



(중략) 어느 정도 경력을 쌓고 나면 국내로 귀환할 생각입니다. 일단 해외에서 직장 생활을 한 자체가 나 자신에게 큰 도움이 될 것입니다. 그것을 발판으로 삼아 새로운 시도를 할 것입니다. 그 도움은 비단 나 자신에게만 오는 도움이 아니라 훗날 국내로 귀환하여 등지를 틀게 될, 나의 능력을 원하는 회사에 있어서도 큰 도움이 될 것입니다.” (중국, 약세사리 무역회사 대리)

### 3) 귀국 의사가 없는 사례

조사대상자 중 14명은 구체적인 귀국 의사나 계획이 없었다. 이들은 간호사, IT분야 기술자, 국제기구 취업자와 같은 전문직종 취업자이거나 호텔·리조트 직원과 같은 서비스 업종 취업자, 교사나 강사 취업자들이다.

“JPO는 최초 1년간 파견, 이후 근무 성적에 따라 1년간 추가 파견을 합니다. 따라서 최장 2년간 근무를 할 수 있는데, 극히 예외적인 경우를 제외하고는 모두 2년간 근무를 하게 됩니다. 본인 역시 2년간 JPO로 활동을 한 후 국제기구에서 계속 근무하기를 희망하고 있습니다. 당분간 국내 취업 계획은 없습니다.” (벨기에 유니세프)

“아마, 장기간 해외에 있을 것 같습니다. 여기가 아니더라도 싱가포르, 말레이시아 등의 해외에서 거주할 계획입니다. 부모님이 현재 싱가포르에 계시므로.” (인도네시아, 리조트 고객관리담당 직원)

“별다른 큰 일이 없다면 앞으로도 계속 해외에 있을 생각입니다. 한국보다 높지 않은 물가가 저에게는 가장 큰 메리트로 작용하였고 이곳에서 제가 알지 못하던 많은 부분들을 배우고 더 많이 배워야 하기 때문에 이곳에서 계속 생활할 계획입니다.” (중국, 한국인 유치원 교사)

&lt;표 V-6&gt; 심층면담 조사 대상자의 해외취업 유지 및 귀국 의사

사업 구분	고유 번호	취업 국가	직업	취업 시점	조사시점(2007. 7-9월)에서 장래 계획
노동부 / 한국 산업 인력 공단	1	중국	항공사 승무원	2006.7	2년 후 귀국하여 간호직으로 재취업 혹은 국내선 항공사 취업
	2	미국	간호사	2005.5	가능한 오래 미국 취업
	3	중국	한국어 강사	2007.8.	1년 후 귀국하여 대학원 진학 (한국어 강사 취업에 필요)
	4	방글라데시	섬유무역사 대리	2003.12.	귀국 계획 없음
	5	미국	유치원 교사	2006.7	5-6년 후 국내귀국 한국 국제학교에 취직가능시 귀국예정
	6	인도네시아/ 말레이시아	리조트 고객관리직원	2003.	장기간 해외취업
	7	과테말라	전산 사원	2006.6	조만간 귀국 후 KOICA 해외봉사활동 지원예정
	8	중국	원단 가공무역회사 무역사원 및 생산관리	2006.11	2008년 하반기 귀국예정
	9	중국	영어통번역사, 학원강사	2006.3	2007.6월 귀국하여 국내취업중
	10	인도네시아	의류회사 마케팅 매니저	2006.4	귀국하여 언어능력 향상 중. 2008년 하반기 해외취업 희망
	11	일본	IT분야 사원	2007.1	귀국 계획 없음
	12	인도네시아	봉제업 회사 질관리 주임	2006.2	2007년 10월 귀국예정
	13	카타르	항공사승무원	2006.12	계속 해외취업
여성 가족부	14	스위스(WIPO)	법률사례매니저	2006	2008년 미국로스쿨 진학 (입학허가받은 후 연기상태임)
	15	이탈리아 (WFP)	JPO	2003.11	현 직장에서 2-3년 더 근무 후 귀국희망
	16	벨기에 (유니세프)	Programme officer	2007.1	국제기구에 계속 취업희망
KOICA	17	캄보디아	대사관 행정원	2004.5	국제기구, 국제 NGO 취업희망
교육 인적 자원부 / 전문대 학교육 협의회	18	일본	리조트 기념품 판매원	2007.	국내취업 후 다시 해외취업 희망
	19	괌(미국령)	호텔 사원	2006.3	비자 허용기간(1년)후 귀국하여 국내취업
	20	중국	한국인 유치원 교사	2007.2	계속 해외취업
	21	중국	호텔 한국시장 담당 매니저	2006.2	계속 해외취업
	22	중국	병원 코디네이터	2007.	5개월 후 국내귀국하여 중국통역가이드 취업 희망

(계 속)

&lt;표 V-6&gt; 심층면담 조사 대상자의 해외취업 유지 및 귀국 의사 (계속)

사업 구분	고유 번호	취업 국가	직업	취업 시점	조사시점(2007. 7-9월)에서 장래 계획
부산 광역시 / 부산 소재 대학	23	중국	한중교육문화서비스회사 사원	2006.9	계속 중국취업 희망
	24	멕시코	국내대기업 해외영업사원	2006.12	2008년에 석사과정 입학을 위해 귀국예정
	25*	중국	항공사 승무원	2007.2	귀국하여 공부 중, 2년후 취업계획
	26**	중국	가발공장 주임	2006.9	9월 취업시기에 국내귀국하여 취업희망
	27	중국	악세사리 무역회사 대리	2006.12	어느정도 경력을 쌓은 후 국내취업 희망
	28*	중국	엔터테인먼트회사 사원	2005.8	2006.1월 귀국, 현재 대학 (해외취업지원업무)조교로 취업 중
	29*	중국	식품회사 대리	2004.7	2005.6월 귀국, 현재 국내 취업 중.
	30	호주/ 괌(미국령)	사무보조/ 호텔 세일즈-예약 사원	2005.6	현재 취업처에 만족하며 구체적인 귀국 계획 없음.
개인 취업	31*	중국	완구회사 품질관리/영업사원	2004.7	2006.3월 귀국, 대학의 대외협력팀 근무중.
	32	아랍 에미레이트/ 호주	판촉지배인/ 프론트 사원	2002.	해외직장 유지할 계획
	33	미국	간호사	2004.	국제병원 취업 가능 시 귀국예정

\*주: \* 표시된 사례(6명)는 이미 귀국하였으며 \*\*표시된 사례(2명)는 귀국 준비 중임.

#### 4. 해외취업 전망과 지원 방안에 대한 의견

##### 가. 해외취업 전망

대다수의 조사대상자(24명)는 각자가 취업한 국가와 분야에서 우리나라 고학력 여성의 해외취업 기회가 늘어날 것으로 생각하고 있으며, 7명은 반대로 더 증가하지 않거나 오히려 줄어들 것이라고 본다. 나머지 2명은 증가 요인과 감소 요인이 모두 있다고 생각한다. 해외취업 전망에 관한 의견을 직종에 따라 살펴보기로 한다.

### 1) 제조업체 관리직·무역사무원

제조업체에 관리직이나 무역사원으로 취업한 여성들은 향후 추가적인 고학력 여성의 취업 가능성에 부정적 의견보다 긍정적 의견을 더 많이 가지고 있다. 이들은 특히 디자인 분야나 봉제업과 같이 섬세함을 요구하는 업종에서 여성 인력의 취업 가능성이 열려있다고 보았다. 그러나 현지 한국 기업이 여성보다는 남성인력을 선호하는 경향이 있기 때문에 여성의 취업 가능성이 넓지 않다고 보는 여성도 있었다. 그 중 한 명은 남성이 현지에 더 오래 남아 일하는 경향이 있기 때문에 기업이 남성을 선호하는 것을 이해할 수 있다고 하였다.

“제가 속해 있는 이 나라의 이 지역에는 여성이 취업할 가능성은 더욱 넓어질 것이라고 생각합니다. 이 지역에 주얼리 무역회사가 널리 분포하고 있는 것도 사실이고, 그에 따라 남다른 감각의 젊고 센스 있는 여성 주얼리 디자이너를 원하게 되는 것도 사실이고, 실제로 그런 디자이너들이 많이 입사하는 것도 사실입니다. 이러한 시각으로 봤을 때, 앞으로 여성들의 취업은 당연히 늘어날 것으로 보입니다.” (중국, 악세사리 무역회사 대리)

“보통 해외에 나와 있는 기업에서 여자를 뽑기를 꺼려합니다. 결혼이라든지 그리고 조금만 힘들면 들어가 버리기에 그럴 바에는 남자를 쓰자는 분들이 많으십니다. 사실 제가 있어보면서도 이래서 남자를 뽑으려 하는구나 하는 생각이 들었습니다. 웬만한 여자들은 다 들어가고 1~2명밖에 남지 않으니 기업 입장에서나 뽑힌 여성분들이나 모두에게 좋지 않다고 생각합니다. 그렇지만 그렇게 견뎌낸 여성들이 나중에는 남자들 보다 더 잘 되어있는 경우를 많이 볼 수 있습니다. 아직까지는 제 소견은 여성 취업 가능성이 별로 크지 않을 것이라 생각되어 집니다.” (중국, 가발공장 주임)

### 2) 호텔·리조트 직원

해외의 호텔이나 리조트에 취업한 여성들은 모두 6명이 조사되었는데 이들 모두가 우리나라 고학력 여성의 취업 가능성이 더 넓어질 것으로 보았다. 이들이 취업한 국가도 중국, 미국, 미국령 괌, 인도네시아, 일본, 아랍에미리트 등으로 다양한데 모두 같은 의견을 가지고 있다. 앞에서 살펴본 해외취업 만족 여

부에서 동 직종에 취업한 여성들의 만족도가 높았는데, 이 점을 함께 고려해 볼 때 이 분야의 고학력 여성 해외취업은 앞으로도 증가할 가능성이 높다.

이 분야에서 우리나라 고학력 여성 인력이 가진 장점으로는 유연한 업무 태도, 신속한 업무처리 등이 언급되었다. 그 밖에도 외국 항공사의 여자 승무원 인력 수요 측면에서도 향후 여성인력의 취업 가능성이 넓다고 본다. 중국에 취업한 여성은 북경 올림픽을 앞두고 인력 수요가 증가하고 있다고 하였고, 괌에 취업한 여성은 한국과 일본 관광객 증가로 이에 대처하기 위한 한국인, 일본인 직원 채용이 늘어나고 있다고 설명했다.

“현재 괌은 점차 한국 관광객이 늘어남에 따라 호텔들도 꾸준히 일본과 한국직원을 모집하고 있는 추세이다. 이미 여러 나라에서는 한국인이 일도 책임감 있게 잘하는 것으로 이미지가 심어져 있기 때문에 해외취업의 가능성은 충분하다고 생각한다.”  
(괌, 호텔 세일즈 & 예약 사원)

### 3) 교사·강사

교사나 강사로 취업한 경험이 있는 여성으로 4명이 조사되었다. 그 중 미국에서 유치원 교사로 일하는 여성과 중국의 한 대학에서 한국어 강사로 일하는 여성의 경우 앞으로도 추가적인 취업 가능성이 있다고 응답하였다. 전자의 경우 미국에서 유치원 교사가 비인기 직종이기 때문에 자국 인력이 부족하여 외국인 인력에게 일자리를 제공하고 있다고 하였고, 후자의 경우 중국의 경제성장과 한국과의 교류가 증가하면서 한국어 강사 인력 수요가 크게 늘어나고 있다고 하였다. 그러나 중국에서 한국인을 위한 학원 강사와 한국인 유치원 교사로 취업했던 여성들은 해당 직종에서 우리나라 여성인력의 추가적인 취업 가능성을 언급하지 않았다.

“각 센터마다 교사가 부족함을 많이 느끼고 있습니다. 또한 교사 인력을 뽑아도 1년 이상 꾸준히 하는 교사가 드물기에—센터마다 다름—교사가 많이 필요할 것이라 보여줍니다. 영어가 된다면 또한 전공분야가 맞다면 이 곳에서 많은 교사를 뽑으려 할 것이라 생각합니다.” (미국, 유치원 교사)

#### 4) 항공사 승무원

항공사 승무원으로 일하는 여성들은 앞으로 우리나라 여성인력의 추가 취업 가능성이 있다고 보았다. 중동 지역 항공사에 취업한 여성의 경우, 해당 국가에서 여성인력을 서비스직에 활용하지 않기 때문에 한국 여성 인력의 수요가 꾸준히 요구된다고 보았다. 중국 항공사에 취업한 여성은 중국의 서비스부문 성장 전망이 밝고 한국인 여성인력에 대한 평가가 좋다고 하였다.

“중동은 자국 여성을 서비스직에 종사시키지 않기 때문에, 한국 승무원을 채용하는 횟수는 더욱 늘어나 지금 저희 항공사에서 종사하는 한국 승무원은 거의 300명에 이릅니다. 그렇지만 채워지는 숫자만큼 빠져나가는 숫자도 많습니다. 아직도 승무원 직을 선망하는 젊은 인재들이 많고, 해외취업이 그들의 인생에 어쨌거나 득이 되면 되었지 실은 아닙니다.” (카타르, 항공사 승무원)

“제가 취업한 중국의 항공사는 앞으로도 더욱 더 많은 한국인 승무원의 채용을 희망하고 있는 걸로 알고 있습니다. 그리고 아직 중국이 서비스부분으로 발전되어 있지 못하기에 우리나라 여성들의 서비스 부분을 높이 사고 있는 걸로 알고 있습니다.” (중국, 항공사 승무원)

#### 5) 국제기구 직원

국제기구에 취업한 3명의 조사대상자는 앞으로 우리나라 고학력 여성의 국제기구 진출 가능성이 더 열릴 것으로 보았다. 한 명은 우리나라 여성의 학력수준이 높고 실무 성취도가 높은 편이라고 하였고, 다른 한 명은 자신이 근무하는 국제기구에서 우리나라의 채용 적정 인원수를 채우지 못하고 있다고 하였다.

“객관적으로 한국인 국적에 여성이라면 국제 기구 취업 시 유리하게 작용할 가능성이 높은 가운데 한국 여성들 개개인의 학업 및 실무 성취도가 전반적으로 높은 점을 감안할 때 낙관할 수 있다고 봅니다.” (세계식량계획, JPO)

## 6) IT분야 기술자

IT분야 기술자로 취업한 여성은 과테말라에 1명, 일본에 1명 있었다. 과테말라에 취업한 여성은 기업들이 오래 근무할 수 있는 사람을 선호하기 때문에 남성인력을 채용하고자 한다고 보았다. 일본에 취업한 여성은 한국 사람들이 경력을 실제보다 부풀려서 일본에 취업한 사례가 언론을 통해 보도된 후로 남성이든 여성이든 앞으로 일본 취업은 어려울 것이라고 하였다.

“과테말라로 여성이 취업할 수 있는 가능성, 특히 IT 분야로 취업할 수 있는 가능성은 좁아질 것으로 예상된다. 그리 넓은 편도 아니었지만, IT 분야만 봐도 편견이긴 하지만 여성보다는 남성을 선호하며, 여성이 혼자 나와 있으면 회사에서도 남자보다 좀 더 편의를 제공해야 한다는 부담감도 있기 때문이다. (중략) 여성의 경우 어학은 남자들보다 잘하는 것을 확인할 수 있었고(물론 점수로 판단하는 것은 다소 무리가 있긴 하지만), 컴퓨터 프로그래밍 능력도 비슷하게 보였다. 하지만, 회사입장에서는 오래 일할 수 있는 사람을 찾는 것이 보통이고(해외에선 사람을 1명 뽑는다는 것은 비행기 표와 그 외의 다른 편의를 제공함으로 부담이 있기에 오래 일할 수 있는 사람을 뽑고자 한다.) 여성보다는 남성이 해외생활에 강할 것이라는 편견이 있기에 남성을 선호하는 것 같다.” (과테말라, 전산 사원)

## 나. 지원 방안

### 1) 정보 제공

해외취업 여성들이 가장 많이 요구하는 지원은 신뢰할 수 있는 정보 제공, 다양하고 상세한 정보 제공이다. 이들이 요구하는 정보의 범위는 상당히 넓다. 한 여성은 해외기업, 국제기구, 국제 NGO를 총체적으로 망라하는 취업정보를 제공해 줄 것을 요청하였다. 또한 NGO 구인광고 중에 여성에게 가산점을 준다는 광고도 있는데 이러한 정보도 함께 수집해 줄 것을 요구하였다. 구인 정보의 경우 임금수준 및 기타 근무조건, 요구하는 자격조건(자질, 능력, 전공분야 등), 기업정보(사업장 사진, 프로필, 재무현황 등)을 상세히 알려줄 것을 요구한다. 그 밖에도 해외취업의 장·단점, 해외취업 하기 전에 검토해야 할 사항 및 준비 사항, 취업자 사례(수기), 일반적인 자녀교육비·

생활비 정도 등도 필요하다고 하였다. 정보의 전달 통로에 대해서는 주로 인터넷 사이트를 언급하였으나, 그 밖에 해외취업 지원자들과 해외취업자들과의 교류 필요성이 제기되었다.

“외국에 나와 있는 여성들끼리 정보를 얻고 설만한 곳을 제공해 주는 것도 한 가지 방편이라고 생각합니다. 어디거나 한국이 모임이 있기는 하나 거의 대부분이 사장님들의 모임이고 남자들의 모임이라 어디하나 여성들이 만날 기회가 잘 없습니다. (중략) 해외 기업들의 경우 직접 방문이 불가능하기에 그저 그 회사 사람이 말하는 것만 믿고 무작정 가다보니 자신의 생각과 많이 틀린 경우가 있습니다. 해외취업 사이트에 게시판과 같은 기능이 있어 현지에 사는 사람들의 의견도 들어볼 수 있게끔 어떻게든 정보를 얻을 수 있는 도구가 필요하다고 보입니다.” (중국, 가발공장 주임)

국가적 차원의 정보제공은 해외취업자들에게만 필요한 것이 아니라 해외취업 지원기관을 대상으로 한 정보 제공도 필요하다는 의견이 있었다. 이 의견을 낸 여성은 참가했던 해외취업 지원사업 담당기관의 준비 부실로 수십명의 참가자들이 전혀 취업하지 못했다고 하면서, 현지 기업의 인력 수요를 정확하게 파악해 줄 것을 요청하였다.

## 2) 해외취업 지원사업 홍보와 사후관리 강화

일부 여성들은 해외취업 지원에 관한 사업이 널리 알려져 있지 않으므로 여러 가지 사업들에 대한 홍보를 좀 더 적극적으로 해 줄 것을 요청하였다. 사후관리에 대한 요구는 해외취업 지원기관이 사업을 부실하게 운영하여 참가자들에게 피해가 발생하는 것을 예방하기 위해서, 그리고 취업자들의 취업 실태 모니터링을 통해 수집된 자료를 해외취업 지원자들에게 제공해 주기 위해서 필요하다고 하였다. 한 여성은 해외취업 지원사업의 절차를 다음과 같이 개선할 것을 제안하였다.

“첫째, 각국의 기업에 종사하는 사람들을 대상으로 ‘해외에서 일하면서 장/단점’, ‘이런 것은 해외 나오기 전에 한번 생각해봤으면 하는 점’, ‘해외 오기 전에 준비해야 할 사항’, ‘일반적인 자녀교육비, 생활비 등의 평균비용’, ‘각 기업의 주된 업무와 근로현



장 상황' 등에 대해 설문조사 결과와 각 기업에서 주는 profile을 통해 각국 기업들의 작업장 현황과 그곳에서 일하는 사람들의 만족도 등을 데이터베이스화한다.

둘째, 해외취업을 희망하는 이들에게 각국 기업에 대한 정보, 작업장에 대한 정보를 제공하며, 해외에서 일하는 이들의 살아있는 조언을 기초로 한 질문지를 만들어 해외취업을 준비하는 사람들에게 이력서와 그 질문들에 대한 대답을 받아서 이 사람이 정말로 해외취업을 원하는지 혹은 그냥 도피처로 생각하고 있는지를 구별할 필요성이 있는 것 같다.

셋째, 구별된 사람들에게 한해 취업을 알선한다.

넷째, 취업이 확정된 사람들에게 이미 해외로 취업된 사람들에게 대한 조언이 집약된 자료를 제공하여 빨리 적응할 수 있도록 도와준다.

다섯째, 취업한 사람에 대해 취업한지 1개월, 3개월, 1년, 2년의 Report를 받아서 그 자료를 다시 DB화 하여 지속적인 정보가 업데이트 될 수 있도록 한다.” (과테말라, 전산사원)

### 3) 해외취업자 모임 활성화

해외에 취업한 여성들 간의 오프라인 모임을 활성화해 주기를 바라는 여성들도 있다. 유사한 요구로 대사관에서 주민들을 관리해 주었으면 좋겠다는 의견도 있었는데, 이는 구체적으로 대사관이 아니더라도 문제가 있을 때 상담하고 최소한 연락이라도 할 수 있는 곳이 있었으면 하는 바람이라고 해석해 볼 수 있다.

“해외취업자들을 현지에서 관리하는 사람을 두어 취업자들에게 근로환경, 적성, 개인에 문제가 생겼을 때 상담이나, 격려를 해주는 역할을 하면 좋을 것 같다. 또한 기수 모임, 같은 지역 모임과 같은 공동체를 만들어 서로 정보를 주고받는 관계를 형성해도 좋을 것 같다.” (인도네시아, 봉제업체 질관리 담당 주임)

## 5. 소 결

이상의 조사결과에서 고학력 여성의 해외취업 지원정책을 수립하는 데 고려해야 할 사항을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 해외취업 지원자들이 해외취업의 장·단점을 균형있게 고려하여 합

리적인 기대를 형성하도록 할 필요가 있다. 정확한 실태를 파악하기는 어렵지만 막연하게 해외취업의 장점만을 생각하고 도전했다가 실패했거나 중도 탈락한 여성들이 적지 않을 것으로 추측된다. 이는 취업 희망자 개인 뿐만 아니라, 국가나 지방자치단체의 지원을 받았을 경우 국가적으로도 상당한 손실을 수반한다. 설령 취업을 한다 하더라도 오래 근무하지 못하기 때문에 이들을 고용한 회사 입장에서도 채용과 신규사원 교육에 수반되는 비용 부담이 생긴다.

둘째, 정부와 지방자치단체의 해외취업 지원사업들은 여러 가지 측면에서 긍정적인 효과를 거두고 있다. 일부 여성들은 대상 범위 확대, 지원기간 확대, 지방대 출신 여성인력 참여 확대 등을 희망하기도 하였다. 그러나 부분적으로 해외취업의 단점이나 문제점에 관한 정보를 충분히 제공하지 않는 문제, 취업처 연계를 위한 준비가 부실한 문제, 사후관리가 거의 이루어지지 않는 문제 등이 있었다. 또한 해외에 진출한 한국 기업이 여성인력을 기피하는 문제도 있는데 이러한 문제에 적극적으로 대처하지 하지 못하고 있는 것으로 보인다. 이 문제를 완화하기 위해서는 한편으로 현지 한국기업의 여성 인력에 대한 이미지 개선이 필요하고, 다른 한편으로 해외취업을 준비하는 여성들을 대상으로 사업 참여 목적의식과 책임감을 심어줄 필요가 있다.

셋째, 특히 해외취업 지원자들에게 정확한 정보 없이 과도한 기대나 희망을 주고 있지 않은지 검토할 필요가 있다. 해외취업 지원사업 담당기관들이 고의적으로 그러한 오류를 범하지는 않으리라 여겨지지만, 참가 희망자들이 이미 과도한 기대나 희망을 가지고 지원하는 경우에 이를 지도할 의무가 있다. 또한 정부나 지방자치단체의 해외취업 지원사업에 참여하지 않는 여성들 중에도 해외취업에 관심을 가지고 있는 여성들이 많으므로, 이들이 공동으로 이용할 수 있는 정보망을 통하여 해외취업에 관한 정보를 상세히 제공함으로써 해외취업에 대하여 과도한 기대나 희망을 가지는 것을 예방할 필요가 있다.

넷째, 해외취업 지원사업의 목적도 재검토해야 할 필요가 있다. 현재의 해외취업 지원정책은 청년층 실업난을 완화하기 위한 수단으로 간주되고 있다. 이 조사를 실시해 본 결과, 채용조건, 고용의 질적 측면, 장기적인 경력

개발에 도움이 될 수 있는 점 등을 고려할 때, 해외취업이 국내에서 취업하기 어려운 여성들에게 관심을 끌 수 있는 장점을 가지고 있는 것이 사실이라는 점을 확인할 수 있었다. 특히, 지방 대학 혹은 전문대학 출신의 우수 여성인력, 인문사회계열 여성 인력에게 해외취업의 장점이 더욱 부각되고 있는 것으로 보인다.

그런데 해외취업은 또한 해외에 진출한 한국 기업의 인력수요를 충족시키고 있으며, 해외에서 경력을 쌓은 인력을 장차 국내에서 활용할 수 있는 가능성도 충분히 존재한다. 이 조사에 참여자의 절반 정도는 해외에서 만족할만한 경력을 쌓고 중·장기적으로는 국내로 귀국하여 자신의 능력을 활용하고자 하였다. 국내 기업의 해외투자는 해외에서 관리직이나 기술직으로 일할 수 있는, 일정 정도의 고급 인력에 대한 수요를 유발하고 있으며, 향후 국내 기업의 해외투자가 늘어날수록 그 수요도 증가할 것으로 보인다. 따라서 청년층 실업난 문제만이 아니라 기업의 해외투자로 인한 인력 수요를 충족시키고 일하는 장소가 국내이든 해외이든 장기적으로 우리나라가 활용할 수 있는 우수 인력 확보라는 차원에서 해외취업 지원정책을 재구조화할 필요가 있다.

다섯째, 믿을 만한 기관을 통해 해외취업에 관한 종합정보를 제공하는 서비스가 필요하다. 해외취업 경험이 있는 여성들이 가장 필요로 하는 지원책이 신뢰할 수 있는 정보제공이라고 할 수 있다. 해외취업 지원사업을 직접 담당하는 기관들의 경우에는 우수한 인력을 모집하기 위해 해외취업의 장점을 부각시키고 단점이나 문제점에 관해서는 충분한 정보를 수집하여 제공하지 않는 것으로 보인다. 따라서 해외취업의 장점과 단점에 관한 정보를 균형적으로 제공할 수 있는 기관을 통해, 해외취업에 관한 종합 정보를 제공할 필요가 있다. 특히 여성들에게 중요한 근로조건이나 지역 환경, 여성을 대상으로 한 가산점 제도, 여성들이 진출할 수 있는 다양한 취업 분야와 국가에 관한 정보 등을 포함하여야 한다.

여섯째, 해외취업에 관한 정보제공과 더불어 해외에 취업한 여성들 간의 온라인 및 오프라인 교류의 장이 요청된다. 이 장은 해외취업을 준비하는 여성들을 위한 정보제공의 장으로도 활용될 수 있다. 상당수의 여성들은 현지

에서 지리적 여건, 신변안전의 문제, 여성 동료의 없거나 극소수인 문제 등으로 심각한 심리적 격리감을 겪고 있다. 또한 해외취업이 장기적으로 경력개발에 도움을 줄 것으로 기대하고 있으나, 실제로 구체적인 경력개발 계획을 가지고 있는 여성이 거의 없었다. 그 이유는 현지에서 경력개발을 위한 정보 수집과 사회적 관계망을 만들기가 매우 어렵기 때문이다.

마지막으로, 해외취업 지원자를 중심으로 대학과 해외취업 지원사업 담당 기관에서 다문화 사회에 대한 교양교육이 필요하다. 이는 해외취업 지원자뿐만 아니라 국내에 취업할 인력들에게도 필요하지만, 해외취업 지원자들에게 우선적으로 실시하는 것이 바람직하다. 이를 통해 여러 국가와 지역 간의 문화적 차이에 대한 이해와 상호존중, 다문화적 직업 환경에 적응할 수 있는 능력, 다문화적 인적 구성을 가진 조직에서 필요한 리더쉽 등을 훈련시킬 필요가 있다. 많은 해외취업 여성들이 취업한 국가의 문화와 생활에 대한 이해가 해외취업의 성공 요건이라고 하였다.

# VI

## 정책제언

1. 연구결과 요약 및 결론	Ⅱ
2. 정책제언	174

## 1. 연구결과 요약 및 결론

본 연구에서는 지금까지 인구의 국제이동, 특히 취업을 위해 국가간에 이루어지는 인구의 이동에 관한 선행연구, 한국인의 해외취업 역사와 동향, 특히 여성의 해외취업 추세, 그리고 현재 진행되고 있는 정부의 해외취업 지원 사업 현황과 고학력 여성의 참여경험을 양적, 질적 정보를 통하여 다각적으로 분석하였다. 지금까지의 연구결과를 요약하고, 이를 통하여 도출된 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

□ 범국가적 차원에서 해외취업에 대한 정책기조는 실질적으로 아직까지 국내 현안이슈인 청년실업 해결이라는 단순한 차원에 머물러 있다. 세계적으로 인력의 국제이동이 활발해지고 그 규모가 지속적으로 증가할 것으로 예상되는 가운데 이를 인적자원의 국제적 활용이라는 차원에서 새롭게 접근하여 두뇌순환이라는 관점에서 적극적으로 활용하는 정책적 기조를 마련할 필요가 있다. 이 때, 특히 국가발전의 커다란 원동력이 될 수 있는 우수 인적자원 풀(pool)이면서 저활용되고 있는 고학력 여성들에 대한 집중적인 논의와 정책개발이 요구된다. 이는 단지 해외로 인력을 어떻게 내보내는가 하는 고민 수준에서 끝나서는 안되며 궁극적으로는 해외취업 이후 이들의 경험이나 노하우가 국가적 차원에서 어떻게 활용될 수 있는가에 대한 장기적이고 전반적인 사항에 대한 논의까지 포함하여야 할 것이다.

□ 해외취업과 관련한 통계자료나 정보의 축적이 효율적으로 이루어지고 있지 못한 상황이다. 따라서, 현재 정확한 실태파악을 위하여 가용한 데이터나 정보 자체가 미흡하여 본 연구의 진행자체에 상당한 어려움이 있었다. 특히 성별 데이터 및 정보는 아주 최근에 들어서야 축적이 되기 시작하였다. 이같은 현상은 기존에 정부가 가지고 있는 인적자원의 국제적 활용이라는 정책목표가 실제적인 정책 및 사업단계로 구현되지 못하였고, 그 가

운데 국제무대에서 여성인력의 활용에 대한 비전이나 인식도 부족하였다는 것에 기인한 것으로 보인다. 향후에 인구의 국제이동에 대한 통계 관리, 특히 해외취업 관련 정보의 포함과 성별 데이터 구축, 인적자원의 국제적 활용에 대한 기초연구, 실증적 자료를 이용한 해외취업 기초실태 파악이 절대적으로 필요할 것으로 보인다.

□ 고학력 여성의 해외취업 지원사업 참여실태와 경험을 포괄적으로 살펴본 결과, 현재 고학력 여성의 해외취업은 상당히 다양한 방식으로 전개되고 있음을 알 수 있었다.

- 구체적으로 학력별로 보자면 전문대 및 대학졸업 정도의 학력 수준과 석사나 박사 이상의 학력수준으로 대별하여 볼 때, 대체로 현재까지의 정부지원사업은 전자의 학력수준에 초점을 맞추고 있다. 그러나, 본 연구과정에서 이루어진 전문가 자문회의 및 관련 선행연구(신선미 외, 2006)에서는 특정분야(예를 들면, 과학기술분야)의 석박사급 여성고급 인력은 해외포닥이나 해외인턴 등 국제경험에 대한 요구가 크고 실제로 이러한 경험들이 그들의 경력개발에 상당히 도움이 되는 것으로 밝혀진 바 이러한 부분에 대한 고찰과 정책적 지원 방안에 대한 탐색도 필요할 것으로 보인다.
- 전공별로는 대체로 인문사회계열 여성이 해외취업 지원사업에 많이 참여하고 있고 그 이유는 이들의 높은 어학실력이라는 분석이 일반적이다. 인문사회계열 고학력 여성의 취업의 어려움이나 높은 실업율을 감안할 때 해외취업은 이들 인문사회계열 여학생의 취업 및 경력개발에 유리한 새로운 시장이 될 수 있다.
- 취업 분야별로 볼 때 여성의 직종이나 업무는 몇가지 대표적 형태로 요약이 된다. 서비스 분야(주로 항공, 호텔, 요식 등 서비스 분야), IT 관련 분야, 교육 분야(주로 한국어교육, 기술교육), 비즈니스 사무분야(주로 일반관리직, 무역 등), 의료분야(주로 간호사) 등이 그것이며 현재 뿐만 아니라 앞으로도 이 분야에 대한 해외수요는 유지될 것으로 보인

다. 한편, 이상과 같은 기 발굴 취업분야 뿐만 아니라, 디자인이나 마케팅 계열 등 여성의 취업이 가능하리라고 예상되는 새로운 분야에 대한 발굴이 요망되고 있는 실정이다.

이와 같이 다양한 형태로 전개되고 있는 현재의 고학력 여성 해외취업 실태에 비추어 각 특성별로 해외취업전략을 특화시켜 추진하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

□ 대학 재학이상 여학생들의 해외취업에 대한 관심과 의욕은 매우 높다. 그러나 대학이 해외취업 지원사업에 직접 참여하고 있는 경우를 제외하고는 학교안에서 여학생들이 해외취업에 대한 상세한 정보와 교육을 받을 수 있는 경우는 그다지 많지 않아서 관심 있는 학생들은 개별적으로 외부의 자료나 정보를 찾아야만 하는 실정이다. 학교별로 여대생 진로직업지도과정에서 해외취업을 주요 분야로 다루고 이를 통한 경력개발 가능성 등에 대한 지도가 필요할 것이다. 또한 이를 위한 정부와 대학의 협력방안이 모색될 수 있을 것이다.

□ 현재 해외취업의 경우 일단 취업결정 및 성사에 들어가는 물리적 심리적 비용이 워낙 크기 때문에 해외취업이라는 목표를 설정하는 단계에서부터 정확하고 신뢰성 있는 정보의 획득이 매우 중요하다. 현재, 해외취업 정보를 수합 제공하는 포탈 사이트(월드잡)가 한국산업인력공단에 의해 운영되고는 있으나 아직까지 많은 참가자들이 정보의 부족과 획득과정의 어려움에 대해서 아쉬움을 토로하고 있는 것을 볼 때 이에 대한 보강이 필요할 것으로 보인다. 그나마 현재 제공되는 정보도 해외취업에서 여성들이 마주하게 될 애로나 반드시 확인하고 알아야 할 사항에 대한 지침이 따로 주어지지 않는다. 특히, 여성의 취업이 많지 않은 분야의 경우 성차별 관행이라든가 여성의 입장에서 알고 싶은 정보를 얻는 것이 어려울 수 있으므로, 여성들끼리 경험을 공유할 수 있는 장이 필요할 수 있다. 한편,



여성의 해외취업의 가능성을 밝게 전망하는 사업담당자 혹은 전문가일수록 해외취업에 대한 홍보의 중요성을 언급하고 있다. 좀 더 공격적으로 해외취업에 대한 홍보가 필요하다고 본다.

- 현실적으로 정부가 지원하는 해외취업 지원사업은 해외취업이 되는 순간에 종결된다. 연구결과, 어느 사업주체도 그 이후의 취업자 관리에 대한 여력을 가지고 있지 못하다는 사실을 알 수 있었다. 다만 대학이나 일부 기관의 경우 한정된 기간 동안 개인적인 상담이나 애로 등에 대한 비공식적 도움을 주고 있는 것으로 나타난다. 그러나 해외취업이라는 것은 취업국에서 공식적으로는 외국인의 취업에 관련된 많은 법적 규제나 규정을 준수해야 하며 또 한편으로는 비공식적으로 그 나라의 문화나 조직문화에 적응을 해나가야 하는 어려움이 있다. 이러한 어려움에 직면했을 때 신뢰할 만한 정보를 얻거나 상담을 받을 수 있도록 지원하는 다양한 형태의 방안이 강구될 수 있을 것이다.
- 본 연구는 개별적인 정부의 해외취업 지원사업에 대해서 성과 평가를 한 다거나 문제점 등을 찾아내는 것을 주목적으로 하지는 않았지만, 지금까지 살펴본 결과, 여성의 참여확대 및 이를 통한 성과 제고라는 측면에서 몇가지 공통적인 개선사항이 파악되었다. 이에 대한 정책마련이 필요할 것이다.

## 2. 정책제언

이러한 사실에 기반하여 본 연구에서는 다음과 같은 정책과제를 제시하고자 한다. 고학력 여성의 해외취업 역시 전체 해외취업정책의 틀 내에서 이루어지므로, 우선 해외취업정책의 전반적인 틀의 개선 방안을 모색하고 다음으로 고학력 여성의 해외취업 지원방안을 제시하고자 한다.

### 가. 인적자원의 국제적 활용 관련 인프라의 성인지적 구축

여성에 대한 해외취업 정책은 기본적으로 우리나라 정부의 국제적인 차원에서 인적자원 활용에 대한 정책방향과 함께 갈 것이다. 따라서, 거시적 차원에서 우리나라 해외취업 정책의 전반적인 정책기반과 틀의 개선과 더불어 해당 정책의 성인지적 접근방안이 논의되어야 할 것이다.

#### 1) 여성인적자원의 국제적 활용 정책 추진 체계 확립

이미 정부는 국가인적자원개발정책의 범주에 인적자원의 국제적 활용에 관한 정책목표를 채택하여 두고 있다. 그러나, 이러한 정책목표가 구체적인 정책과제나 추진과제로 범부처적으로 발전, 진행되지 않고 있다. 다른 한편으로는 인적자원의 국제적 활용에 대한 국가적 차원의 비전과 전망이 부족하여 이 부분에 대한 체계적 관점이 아직 정립되지 못하였다. 예를 들면, 아직까지 일부에서는 두뇌유출만을 걱정하고 있고 해외취업의 의미를 소극적으로 해석하려는 경향이 있다. 이러한 이슈에 대한 정부내에서 보다 활발한 논의와 토론이 필요하다.

독립된 주체가 이 부분에 대한 정책이슈를 전담할 수도 있을 것이고, 혹은 정부내 특정 부처와 부서가 이에 대한 책임을 맡을 수도 있을 것이다. 어느 부처가 이 일을 맡고 어떤 형태로 역할 분담을 할 것인지 등에 대한 것은 좀 더 상세한 검토가 필요할 것으로 보인다. 중요한 것은 인적자원의 국제적 활용에 대한 열린 시각과 향후 미래사회 인력의 국제이동에 대한 대비, 이에 대한 정부차원의 적극적 활용 대책 마련 등이 일관된 정책기조 속에서 확립된 정책체계를 통하여 조정되고 관리되어야 한다는 점이다.

특히, 지금까지의 실적을 볼 때 여성인적자원의 국제 진출 및 활용 가능성이 상당히 큰 것으로 판단된다. 이 점에서 여성가족부를 비롯하여 관련 정부 부처에서는 여성인적자원의 국제적 활용을 위한 정책방안을 보다 적극적으로 모색해야 한다고 볼 수 있다.

또한, 정부는 국제적 인적자원 활용에 대한 안목과 전문지식을 갖춘 전문가를 중심으로 한 자문위원단을 운영할 필요가 있다. 이를 위해서 학계, 산업계, 정부기관 및 단체, 민간단체 등의 국제협력 관련 인사들 중심으로 관련 이슈를 발굴, 해석, 대비하는 데 필요한 자문을 구하고 이를 정책적으로 어떻게 수용할 것인가에 대한 정부내 합의를 도출해내는 노력이 필요하다. 이 때 여성 전문가의 참여는 필수적이다. 인적자원의 국제적 활용 측면에서 볼 때 그리고 해외취업이라는 면에서 볼 때 여성은 매우 중요한 주체이자 훌륭한 자원의 보고이다. 여성이 가진 애로나 요구, 생애주기상 특성 등을 충분히 인지하고 있는 전문가를 통하여 보다 양성평등한 정책이 유도될 수 있을 것이다.

## 2) 해외취업 관련 정보의 효율적 축적 및 성별 자료관리

해외취업 관련 정보의 효율적 축적과 관리는 사실 정부가 수행해야 할 실제적인 역할 중에 가장 중요하게 부각되는 부분이므로 정부가 주도적으로 나서 필요성이 있다. 구체적으로는 그 이유를 네 가지 측면에서 지적할 수 있다.

첫째, 자료의 충분성과 접근 용이성에 관한 것이다. 현재 해외취업에 대한 정보의 포털 사이트로서 월드잡(worldjob)이 한국산업인력공단에 의해 운영되고 있으나, 여기에는 그 기관을 통해서 이루어지는 사업에 대한 자료와 정보만 담겨져 있다. 국민 입장에서는 통합정보망에 접속함으로써 필요한 정보를 손쉽게 얻을 수 있어야 하므로, 향후에는 정부 각 부처가 보유하고 있는 관련 정보의 통합관리체제를 확립할 필요가 있다. 한 곳에서 모든 기관에서 수행되고 있는 사업이 소개되도록 하고, 국가별, 업종별 취업정보나 취업사례를 보다 상세히 다루는 한편, 이 사이트를 통하여 유사한 국가, 분야로 진출하기 원하는 사람들간의 네트워킹이 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

둘째, 자료의 신뢰성 문제이다. 해외취업의 특성상 제한된 범위내에서 특정 매체를 통하여만 자료를 접할 수 있다. 그러므로, 주어진 자료의 신뢰성 문제는 매우 중요하다. 허위 자료나 과장된 정보는 사업 자체의 신뢰성과 참가자들의 취업 성공여부에 결정적인 영향을 미칠 수 있으므로 적어도 사업

주관기관 차원에서 최소한의 정보에 대한 확인 작업을 거칠 필요가 있다. 또한, 취업국이나 취업회사 및 기관 등에 대하여 알아볼 수 있는 정보의 소스에 대한 안내도 필요하며, 더욱 중요한 것은 선행경험을 한 경험자들을 통하여 질적인 정보를 나눌 수 있는 장(場)의 마련도 필요하다. 참가희망자와 기 참가자들간의 네트워킹은 매우 중요한 정보소통의 통로가 될 수 있기 때문이다. 사업 주관기관에서는 지속적인 취업처 관리라는 차원에서 취업기관이나 회사의 실태에 관한 정보를 수집, 향후의 취업알선이나 연수사업시 이를 참고할 필요가 있다.

셋째, 성별 자료의 분리 문제이다. 해외취업 사업에 따라 어떤 경우는 성별로 해외취업 실태자료가 축적되지 않는 경우도 있어서 여성참여의 특성이나 애로 등을 파악하는 것 자체가 불가능하기도 하였다. 관련 모든 사업에서 참가자나 성과를 성별로 분리하도록 해야 한다. 특히, 출입국·외국인 정책본부통계 등에서 해외취업 목적의 출국자에 대한 성별 정보 등을 지속적으로 축적하는 것은 향후 취업목적 출입국 동향과 추세, 전망 등을 파악한다는 점에서 매우 중요하다. 이러한 자료가 자동적으로 축적되도록 하는 출입국 시스템의 정비가 필요할 것으로 보인다.

넷째, 자료 축적의 필요성과 활용에 대한 문제이다. 현재는 취업자 추적에 어려움이 있으나, 취업이후에 대한 실태 파악을 통해서 현재 추진 중인 사업의 중장기 성과에 대한 평가와 사업개선을 위한 피드백이 가능할 것이다.

여성의 관점에서도 정보의 효율적 축적과 관리는 매우 중요하다. 여성들의 해외취업 경험에 따르면 개인적으로는 해외취업에 대한 부담이 매우 크며, 가족의 이해와 지지를 받기가 쉽지 않은 상황에서 신뢰롭고 정확한 정보는 개인의 결심과 가족의 지원을 확보하는 데 도움을 줄 수 있다. 특히 여성들이 궁금해하고 알고자 하는 내용 등이 고려되어 수합되고 분석된 정보가 절대적으로 부족한 상황이라는 참가자들의 지적은 이러한 정보축적 및 관리에 있어 여성의 요구를 반영해야 할 필요성을 뒷받침해 주고 있다.

### 3) 인적자원의 국제적 활용을 위한 재외공관의 역할 확대와 여성자문 강화

인적자원을 국제적으로 활용한다는 것은 필연적으로 인적 물적 국가간 접촉을 수반하기 때문에 외국에서 우리나라를 대표하는 공식적 업무를 담당하는 재외공관의 역할이 중요하다. 재외공관은 재외 국민의 안전과 안녕을 책임지는 정부의 대표로서 인적자원개발 및 활용에 대한 정부의 관심을 공유할 필요가 있다. 재외공관이 가진 정보력과 영향력을 생각할 때, 인력의 국제적 활용 측면에서 재외공관이 기여할 수 있는 바는 매우 크다고 본다. 특히, 해외취업 정보 수집, 취업자 지원 및 관리 등의 기능을 적극적으로 지원하기 위해서 전담인력을 지정하는 등의 방안을 모색할 수 있다.

이 때, 여성의 국제적 경력개발과 문화적응의 특성을 이해하고 이를 고려한 접근이 필요하다. 재외공관의 행정라인에서 공식적으로 이러한 부분까지 고려할 수 있는 여건이 되지 못한다면, 현지의 재외동포 중 여성인력에 관심이 있으며 이해가 깊은 인사 등을 자원인사로 활용한다든가 이를 위한 자문단 등을 운영하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

### 4) 해외취업에 대한 기초연구의 축적과 성별 실태 파악

우리나라에서 해외취업은 한국전쟁 이후부터 시작되어 진행되다가, 외환위기 이후 그 양상이 다르게 진행되고 있는 것으로 파악된다. 그러나, 지금까지 이 이슈에 관한 연구나 논문은 매우 일천하여 그 역사와 효과, 성별 실태 등을 파악하는 것이 매우 어렵다. 인구의 국제이동이 증가하는 일로에 있고 또한 젊은 청년층의 해외취업에 대한 관심과 의욕이 증대되고 있는 상황에서 앞으로 이러한 현상이 지속될 것으로 예상된다. 유사한 동향이 국제적으로도 관찰되고 있으므로 이에 대한 기초자료 및 연구의 축적은 향후의 정책적 대안을 마련하는 데 결정적인 도움을 줄 수 있다고 본다.

한편, 해외취업을 노동시장의 확대라는 측면에서 바라보고 분석하는 정보와 자료의 축적도 시급하다. 노동시장의 글로벌화 관점에서 인력수급동향을 예측하고 현황을 분석하는 작업이 필요할 것이나, 국내에서는 아직 이러한

부분에까지 정책적 관심이 이르지 못하고 있는 현실이다. 해외취업에 관심이 있는 사람들은 제한된 범위에서만 정보와 자료를 얻을 뿐 과학적 계량적 방법에 의해 생산된 인력수급에 대한 정보를 구하지 못하고 있다.

따라서, 다음과 같은 이슈에 관한 기초연구가 반드시 필요할 것이다.

- 해외취업의 국가적 파급효과
- 해외취업이 갖는 개인의 경력개발상의 의미
- 해외취업자의 2-3년간 커리어패스(career paths)
- 해외취업자의 귀국 동향 및 귀국의지, 그 향후의 경력개발
- 공급자적 입장과 수요자적 입장에서의 해외취업 사업평가
- 귀국 해외취업자에 대한 국가차원의 장기적 활용방안
- 글로벌 차원에서의 노동시장 분석 및 인력수급동향

특히 이 때 현상을 성별을 나누어 살펴보는 것은 향후의 여성의 해외취업 정책을 발굴하는 데 큰 도움이 될 것이다. 더 이상 국경을 넘는 여성의 이동이 단지 수동적이거나 보조적인 차원에서 전개되고 있지 않다는 최근의 선행연구 결과는 여성을 이동의 주체로 보고 이들의 경험과 이를 통한 효과를 분석해야 할 필요성을 제시하고 있다.

#### 5) 각종 자격기준, 특히 여성해외취업유망분야 자격기준의 국제화 추진

FTA 협상 체결 등 국제교류의 증대로 인해 국제사회에서 통용될 수 있는 자격에 대한 관심이 증가하고 있다. 현재 취업시 자격증이 필요한 경우, 해외취업을 위해서는 우리나라 자격과 별도로 그 나라의 자격증을 취득하여야만 한다. 예를 들면, 우리나라 간호사가 미국 간호사로 취업하려면 미국간호사 시험에 합격하여야 한다. 정부는 각 분야별 국제교류 증대에 대비하여 각종 자격기준을 국제수준에 맞추는 한편, 우리나라 자격증이 국제사회에서 일정 부분 인정되고 통용될 수 있도록 하는 국제인증 등의 방안을 강구하여야 한다. 특히, 해외취업이 유망한 분야에 대해서는 해당국가와 적극적으로 자격

호환에 관한 국가 간 협약 내지 규정을 마련할 필요가 있다. 정부가 주도권을 가지고 분야별 전문가 협의회나 자격협회 등과 협력하여 이 부분에 대한 정책적 노력을 기울여야 것이다.

특히, 의료, 교육, 서비스 분야와 같이 여성의 해외취업이 활발한 분야에서 우리 고학력 여성들은 국제적인 자격시험 등에서 뛰어난 성취를 보이고 있다. 그러나, 한국여성이 이를 위해서 지불하는 시간과 노력이 상당하다. 따라서, 여성해외취업이 유망한 분야의 국내 자격기준을 국제화하고 한편 이것이 국제사회에서도 일정 부분 인정받고 통용될 수 있도록 하는 조치를 정부가 주도적으로 강구하여야 한다.

#### 6) 재외 한인단체 등과의 연계를 통한 여성 해외취업자 지원 및 네트워크 형성

해외취업시에는 취업국의 노동법, 노무관리 등에 대한 지식이 자주 요구된다. 취업을 준비하는 시점에서도 그러하지만, 취업 이후에 발생하게 되는 노사관계, 근무지 변경이나 이동관계, 임금이나 복지문제 등과 관련하여 노무전문가의 도움을 필요로 하는 경우가 많은데 이 때 해당국가의 교포나 한인단체를 통하여 이 부분에 대한 정보를 얻을 수 있다면 큰 도움이 될 것이다. 해외취업자를 위한 교포나 한인회의 자원적 지원활동을 유도하고 이를 위한 네트워크 기반을 형성할 필요가 있다고 보며, 이렇게 형성된 새로운 취업자와 기존 교포 및 한인사회와의 연계는 장기적으로 국가발전에 기여할 수 있는 여지가 크다. 한편으로 현지에서 취업하게 된 해당분야 한인과의 유대관계는 이들의 향후 경력유지 및 개발을 위한 정보의 수집 등을 이해 하는데 커다란 도움이 될 수 있을 것으로 기대한다.

특히, 사회적 역할모델을 찾기 어렵고 심리적 지원의 필요성을 많이 느끼는 여성들을 위해서 재외한인 여성단체나 여성인사들의 관심과 지지는 많은 도움을 줄 수 있다. 이는 단지 사회심리적 역할 기능 뿐만 아니라 이들의 지속적인 경력개발의 차원에서 필요한 네트워킹을 형성하는 데에도 매우 효과

적으로 작용할 수 있다.

#### 나. 해외취업 지원사업의 효율적 운영 및 성인지적 개선

개별 해외취업 지원사업에 대한 개선방안을 제시하는 것이 본 연구의 주목적은 아니지만, 연구결과 해외취업 지원사업이 어떻게 하면 효율적으로 운영되고 평가될 수 있을 것인가를 어느 정도 정리할 수 있었다. 이에 해외취업 지원사업에 있어 일반적으로 개선이 필요한 사항, 여성의 관점에서 반드시 개선되어야 할 사항을 제시해 본다.

##### 1) 사업성과에 대한 평가기준 기간의 다각화 및 성별 지표 삽입

해외취업이라는 것은 특성상 단기간에 달성가능하지 않다. 해외취업을 하겠다고 개인적으로 결정을 하는 단계까지도 수년이 걸릴 수 있고, 일단 결정을 내린 단계부터 자료수집, 가능성 타진, 필요자격이나 교육이수, 취업처 선정, 응모 및 결정, 그리고 출국 단계까지 상당히 장기간에 걸친 작업이다. 또한, 이 작업이 순조롭게 진행되지 않을 경우 몇 단계씩을 되짚어 돌아가야 하는 일도 생긴다. 정부사업의 특성상 모든 해외취업 사업이 사업종료 후 즉각적인 성과를 보고하여야 한다. 그러나 이러한 평가방식에는 한계가 따른다. 또한 취업의 수준이나 난이도, 취업의 성격 등에 따라서도 취업의 시점이나 취업성공률이 다를 수 있다. 예를 들면, 국제기구 등에서의 취업은 단기적으로는 인턴이나 비정규직 취업을 통해서 점차 정규직으로 이동하게 되는 일이 많다. 당장 취업이 되지 않았을 경우, 이러한 과정을 거쳐서 취업을 하게 되는 경우 해당사업의 성과로 포함되지 않을 가능성이 많다. 그러므로, 사업평가 방식에 있어서 그 기간설정에 유연성을 가질 필요가 있다고 본다.

한편으로는 평가기준에 성별지표를 삽입하여 여성취업 성과를 평가하는데 활용할 수 있다. 여성이 과반수 이상을 차지하는 해외취업 사업이 많으나 정작 그 성과나 만족도를 평가하는 데 있어서 여성에 특화된 지표가 고려되



지 않는 것으로 보인다. 여성참여자들의 입장에서선 그들이 필요로 하는 지원과 서비스의 내용이 충분히 고려되지 않았다는 느낌을 많이 받는다는 점에서 성별 지표의 삽입은 반드시 필요하다.

## 2) 민간기관에 대한 관리 감독 및 점검 강화

대부분의 정부지원 해외취업 사업은 대학에서 운영하고 있는 경우를 제외하고 민간기관에 위탁 운영되고 있다. 따라서, 이들 기관의 사업운영의 질이나 수준이 이 사업의 결과를 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 그 결과, 실제적인 취업연수 알선과정, 취업, 그 이후 사후 관리 부분에 대해서 어떤 일이 벌어지고 있는지에 대한 정보는 정부기관에서 축적하고 있지 못하다. 더욱이 사업운영에 대한 평가가 참가율, 즉각적인 취업성공률 등으로만 이루어질 경우, 실제 참여자들이 겪는 애로나 문제점, 그들이 받은 서비스에 대한 만족도 등이 누락될 수 있다. 따라서 사업참여 민간기관 뿐만 아니라 사설 해외취업 알선 업체에 대한 점검 및 관리가 필요할 것으로 보인다. 이 과정에서 신뢰할 수 있는 해외취업 우수기관에 대한 인증제, 여성취업 우수기관 추천제 등을 도입한다면 참가자들의 불안을 해소하고 프로그램 선택시 도움을 줄 수 있을 것이다.

## 3) 여성인력 해외취업처의 적극적 발굴

지금까지 이루어지고 있는 해외취업 사업은 그 분야나 내용에 있어서 그다지 다양하지 못하다. 특히, 여성의 해외취업 업종이나 국가 등은 몇가지 특성으로 간략히 요약될 수 있을 정도이다. 그러나, 해외취업 사업관계자 등과의 면담 및 회의 과정에서 정부부처가 새로운 취업처 발굴이나 새로운 분야 개척에 그다지 적극적으로 대처하지 못하다는 지적이 많이 나왔다. 국가간 인력이동, 산업발전, 인력수급 전망, 국제교류상의 특성 등에 대한 통합적 이해 속에서 여성 해외취업처를 체계적으로 발굴할 필요가 있다.

#### 4) 재외동포의 사업체(전문단체)와 여성인력활용 협력사업 추진

우리나라의 재외동포의 규모는 세계적이다. 관련 연구에 의하면(강일규, 2001; 김남희, 2005; 윤인진, 2005), 이들은 각자 정착국에서 눈부신 활약을 펼치고 있으며, 경제 사회적으로 상당한 성공을 이룬 경우도 많다. 해외취업 활성화 방안에 대한 자문회의에서, 재외동포들이 모국의 인력활용에 관심을 가지고 있으며 정부의 체계적 관심과 지원이 주어질 경우, 향후 정부와 이들의 사업체나 전문단체와 인력교류를 위한 협력사업의 여지가 있다는 지적이 있었다. 이미 중국이나 동남아시아로의 취업처는 대부분 그 나라에 진출한 국내 기업의 현지법인 등으로 파악된바 있고 향후에 국내기업의 해외진출이 증가하면 할수록 유사한 인력요구가 많아질 것으로 보인다. 이와 같이 새롭게 진출하는 우리 기업을 한축으로 하면서, 또 한축으로는 이미 해외에 기반을 잡고 있는 재외동포 사업체나 전문단체와의 협력사업 등을 통하여 국내에서 충분히 활용되지 못하는 고학력 여성인력을 위한 해외취업처를 안정적으로 발굴, 확대할 수 있을 것으로 기대한다.

#### 5) 해외취업자에 대한 공통 소양교육 제공 및 여성소양교육 프로그램 개발

해외취업 지원사업시 각 운영기관별로 일정부분 해외취업에 필요한 기본 소양교육이나 준비교육을 실시하는 것으로 파악되기는 하였으나, 그 내용과 수준에 상당한 차이가 있는 것으로 보인다. 해외취업자들이 현지에서 겪는 어려움은 크게 업무와 적응 문제이다. 업무에 관한 사항은 분야별 차이가 있어 개별 프로그램에서 다루어야겠지만, 적응에 관한 문제는 몇 가지 공통적인 이슈로 요약되고 있고 이를 위한 사전조치를 필요로 하고 있다. 따라서, 모든 사업을 통해 해외취업을 하여 출국을 앞둔 참가자들을 대상으로 국제적 시민의식, 조직적응, 이문화적응, 글로벌 경력개발계획 등에 관한 공통준비교육을 제공할 필요가 있다. 특히, 여성 참가자들에게는 생애주기에 따른 경력개발계획 및 다문화환경에서의 여성 리더쉽 등에 대한 내용을 특화하여 다루어 주어야 할 것이다.

## 다. 고학력 여성의 해외취업 전략화 방안

전체 해외취업지원 인프라의 성인지적 개선과 함께, 여성의 해외취업을 지원할 수 있는 특화전략의 마련과 추진이 효율적일 것이다.

### 1) 고학력 여성의 해외취업 정책 개발

정부부처, 특히 여성가족부가 주도권을 가지고 고학력 여성의 해외취업을 도모할 수 있는 지원정책을 발굴할 필요가 있다. 이미 많은 다른 부처에서 실시하는 해외취업 지원사업에 여성이 핵심적으로 관여하고 있는데 정작 여성가족부에서는 여성국제인턴사업이라는 제한된 범위에서만 관련 정책을 개발 수행하고 있고 여성인력의 국제적 활용에 대한 비전 등을 정립하고 있지 못하다.

본 연구에서 살펴본 바와 같이 국제이동에 있어 여성은 다른 어느 사회지표에서보다 매우 잘 대표(represent)되어 있고 향후에도 이같은 추세가 지속될 전망이다. 여성의 해외취업을 두뇌유출의 관점에서 보고 이를 우려하는 일부 학자는(Dumont, Martin & Spielvogel, 2007) 주로 저개발국에서 선진국으로 이루어지는 여성 단순노동인력의 이동이나 특정 전문분야의 집중적인 이탈현상에 대해 주목하고 있다. 이와 달리 우리나라의 경우, 국내 노동시장에서 취업이 어려운 인문사회계열 전공 여성을 중심으로 해외취업이 주로 이루어지고 있고 특정 전문분야 인력의 해외취업도 우리나라 해당 분야의 존립을 위협할 정도의 규모도 아니며, 또한 언어장벽이라는 이유 때문에 그것이 대규모 이탈로 전개될 가능성은 희박하다고 볼 수 있다. 또한 많은 취업자들이 중국에는 귀국을 염두에 두고 있기 때문에 항구적으로 인력이 유출되기 보다는 일정 시간이 흐른 후에 그 경험과 능력이 다시 우리나라로 되돌려질 가능성이 크다. 따라서, 두뇌순환의 관점에서 해외취업은 효과적인 고학력 여성인적자원의 활용 방안으로 적극적으로 고려할 만한 가치가 있다고 본다.

## 2) 여성해외취업전담팀을 보유한 여성고급인력경력개발센터(가칭) 설립

위에서 제시한 이유에서 여성가족부는 여성고급인력경력개발센터(가칭)의 설립을 고려할 수 있다. 현재 노동부에서 지원하고 있는 고용안정센터 등은 노동인력의 학력수준이나 기술수준에 관계없이 포괄적 서비스를 제공하고 있다. 여성고급인력에 대한 취업, 알선에 특화된 기관은 존재하지 않을 뿐더러 현재 운영되고 있는 여성인력개발센터나 여성회관 등은 주로 고졸이나 초대졸 정도의 중장년 여성의 직업훈련에 치중하는 경향이 강하다(박성정 외, 2005). 한편, 20대 청년여성을 위해서는 대학별로 여대생커리어개발센터 등이 취업지도를 하고 있지만, 개별 대학에서 해외취업에 대한 충분한 정보와 지식을 가지고 학생들을 지도하기는 쉽지 않다.

이에 여성가족부가 여성고급인력경력개발센터를 설립하여 취업을 원하는 대졸 혹은 석박사급 여성고급인력의 경력개발에 관한 서비스를 제공케 하되, 그 안에 해외취업전담팀을 개설하는 방안을 검토해볼 수 있다. 이미 언급된 바와 같이 고학력 여성들이 해외취업에 관심을 가지고 참여하고 있으나 이들이 가지고 있는 기대나 요구는 단편적이거나 근시안적인 경우가 많다. 여성 참가자들은 해외취업을 결정하고 선택하는 시점 뿐만 아니라, 해외취업을 끝내고 돌아온 경우 이를 향후의 취업이나 진로와 연계하여 전략적으로 사고할 수 있는 능력이 부족하다는 점에서 고학력 여성들의 졸업과 그 이후 취업지도 시점은 물론 그 이후의 지속적인 경력개발에 대한 철저한 준비와 교육이 필요할 것이다. 특히, 해외취업 경험을 가진 인력들이 귀국할 경우, 취업정보를 제공한다거나 취업상담 서비스를 제공한다거나 할 수 있는 고학력 여성대상의 경력개발 지원기구의 필요성이 부각되고 있다. 구체적으로 해외취업전담팀에서는 주로 아래와 같은 사업을 구상할 수 있을 것이다.

- 인문사회계열 여학생 해외취업 능력 증대방안
- 전문대 우수여학생 해외인턴 확대 방안
- 지방대 우수여학생 해외취업 확대 방안
- 자연계, 이공계 여성의 해외 진출방안

- 석박사 여성고급인력의 해외연수 및 인턴 사업
- 분야별 여성 해외취업 희망자 네트워크 구축 및 기 취업자와의 멘토링
- 새로운 여성 해외취업유망분야 발굴
- 여성 해외취업 상담 및 컨설팅 기능
- 여성에 특화된 해외취업 기본 소양교육과정 개발
- 여성해외취업자간의 성공 및 실패사례 공유
- 성통합적인 해외취업 성공사례 발굴
- 여성해외취업박람회 개최
- 해외취업 후 귀국하는 여성인력의 지속적인 경력개발 방안

### 3) 여대생의 해외취업지도 확충

현재 여대생들에 대한 취업지도는 대학자체의 내부기관이나 외부지원을 받은 기관설립을 통하여 이루어지고 있다. 현재의 대학생 취업지도시 특히 여대생들에게는 해외취업을 적극 홍보하고 이를 소개하는 과정을 개설할 수 있을 것이다. 이를 위하여 취업지도 담당자에 대한 해외취업관련 교육이나 정보제공도 중요하다. 이 부분에 대해서는 일부 노력이 이루어지고 있으나, 학생들이나 사업관계자들과의 면담과정에서 아직도 많은 부분 홍보가 부족하다는 사실이 지적되었다. 특히, 여학생들은 부모들의 반대, 사회문화적 제약, 자신감 결여 등으로 인해 해외취업의 가능성 자체를 외면하는 경향이 있어, 정확한 정보를 담은 홍보가 매우 중요하다고 보인다. 또한, 많은 여학생들이 해외취업에 비현실적 기대를 가지고 있어 이들이 현실적 기대를 걸고 해외취업을 선택하고 임할 수 있도록 하기 위한 정확한 정보의 제공이 필요할 것이다.

- 여성 해외취업 현황 및 전망 제시
- 여성 해외취업의 분야별 국가별 정보 제공
- 관련 정부지원정책 및 사업 소개
- 해외취업을 통한 경력개발 프로그램 제공 및 계획 수립
- 해외취업 여성인력과의 온라인 멘토링

## 참고문헌

- 강영무(2006). 대학의 해외인턴십을 위한 인터넷에 기초한 국제 NGO 협력 Network Model: CBMC와 협력사례를 중심으로. 한국정보시스템 학회. 정보시스템연구, 15(3), pp. 150-174.
- 강일규 외(2001). 재외 동포 인적자원 및 활용 촉진 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 김남희(2004). 국내에서 해외 고급인적자원의 활용방안연구. 교육인적자원부.
- 김남희(2005). 국외인적자원개발 및 활용에 관한 정책연구. 교육인적자원부.
- 김익성(2005). 2005년 해외시장개척요원양성사업 성과분석. 중소기업청·중소기업진흥공단·중소기업연구원.
- 남성일(1999). 해외취업 전망 및 촉진방안 연구. 서강경제논집, 28(2), pp. 109-132.
- 노동부(2006). 해외취업촉진대책 내부자료.
- 노동부(각년도). 노동백서.
- 대한간호(2004). 간호사의 해외취업의 역사. 대한간호, 7(8), pp. 12-17.
- 동아일보(2007). 「외국계기업 ‘여성친화’... 영어실력이 채용 우선조건」 2007.3.3일자.
- 류장수 외(2006). 부산지역 대졸자 및 대졸예정자의 취업실태와 직업훈련 활성화 방안. 부경대학교.
- 매킨지(2003). 우먼코리아 리포트: 2010년 한국, 일하는 여성들이 만드는 새로운 세상. 매일경제신문사.
- 박영범(1999). 국외취업의 국제적 추세와 전망. 한국노동연구원. 심포지움 자료집, pp. 33-78.
- 부산광역시(2006). 2006년도 해외 인턴사원 취업지원사업 중간보고회 자료집.
- 부산광역시(2007). 해외인턴사원 취업지원사업. 내부자료.
- 서울산업통상진흥원(SBA). 「SBA 해외취업 지원사업, ‘두바이 호텔 취업과정’에 청년 구직자 지원 확대」. 보도자료 2006.7.31일자.
- 신선미·김남희(2006). 차세대 성장동력 산업분야 여성고급과학 기술인력 양성방안. 한국여성개발원.
- 신선미·오은진(2004). 전문대학의 여성인적자원 개발 현황과 정책과제. 한국여성개발원.
- 아산재단(1998). 한국의 해외취업: 어제, 오늘, 그리고 내일. 아산사업복지사업재단.

- 여성가족부(2006). *국제전문여성인력 양성사업*. 내부자료.
- 외교통상부(2006). *국제연합과의 JPO 관련 사업*. 내부자료.
- 윤인진 외(2005). *재외동포 차세대 현황과 육성 방안: 미주지역을 중심으로*. 우리 정책협력연구원.
- 이교종 외(2006). *2006년도 전문대학생 해외인턴십 사업 보고서*. 한국전문대학교육협의회.
- 잡코리아(2003). 「취업준비생 90% “해외에서 돌파구 찾는다”」. 2003.12.16일자.
- 정기선(1994). 해외일시취업과 스트레스. *한국사회학*, 28, pp. 115-141.
- 정인수 외(2004). *부산지역 청년층 실업대책에 관한 종합연구*. 부산광역시.
- 정일성(1999). *외환위기 이후 해외취업실태 분석 및 개선방안*. 서강대학교 학위논문.
- 조선일보(2004). 「부산지역 전문대 취업률 최상위」. 2004.11.25일자.
- 조성래(2006). *해외취업 지원사업의 실태와 개선방안*. 2006국정감사 정책보고서Ⅱ.
- 중소기업청(2005). *해외시장개척요원 양성사업 업무 매뉴얼*. 내부자료집.
- 최병기(2005). *청년실업 해서 대책으로서의 해외취업 활성화 방안*. 연세대학교 경제대학원 학위논문.
- 최지영(2005). 여성의 국제화: 중국으로의 해외 인턴십 파견 사례를 중심으로. *부산여성 정책연구*, 3, pp. 175-223.
- 출입국·외국인 정책본부(각년도). *출입국 관리 통계연보*.
- 통계청(2006). 「경제활동인구조사」.
- 한경비즈니스(2007). 「미국, 취업수요 수직 상승, 한인기업 인기」. 2007. 4. 27일자.
- 한국교육개발원 교육통계센터 취업자조사 원자료.
- 한국국제협력단(KOICA). *해외봉사단 내부통계자료*.
- 한국산업인력공단(2006). *해외취업 지원사업 내부자료*.
- 한국산업인력공단(각년도). *해외취업 현황 통계자료*.
- 한국전문대학교육협의회(2006). *해외인턴십 사업 보고*. 내부자료.
- 한국정보문화진흥원(2006). *해외인터넷 청년봉사단 내부통계자료*.
- 해럴드생생뉴스(2005). 「가장 입사하고 싶은 외국계 기업은 ‘한국HP」」. 2005.7.20일자.
- CBS 노컷 뉴스(2006). 「실업자만 늘린 경기도 해외취업 지원사업」. 2006. 7. 4일자.

- Adler, N. J. (1995). Expatriate women managers. In J. Selmer (Ed), *Expatriate Management* (pp. 255-275). London: Quorum Books.
- Chafetz, J. S. (1999). The varieties of gender theory in sociology. In J. S. Chafetz (Ed), *Handbook of the Sociology of Gender*, New York: Kluwer Academic Plenum Publishers.
- Christine, B. P. (2000). *Facilitating high-skilled migration to advanced industrial countries: comparative policies*. An ISIM working paper. Institute for the Study of International Migration.
- Dumont, J. & Lemaitre, G. (2005). Beyond the headlines: New evidence on the brain drain. *Revue Economique*, 56, pp. 1275-1300.
- Dumont, J., Martin, J. P., & Spielvogel, G. (2007). *Women on the move: The neglected gender dimension of the brain drain*. Paper presented at OECD World Forum on Statistics, Knowledge, and Policy, Istanbul, Turkey, 27-30, June.
- Ehrenberg, R., & Smith, R. (1994). *Modern Labor Economics*. New York: Harper Collins.
- Guellec, D., & Cervntes, M. (2002). *International mobility of the highly skilled worker: from statistical analysis to policy formulation*. Paris: OECD.
- Hammer, M. R., & Martin, J. N. (1990). *The effect of cross-cultural training on informational exchange, uncertainty reduction and anxiety reduction of American managers in a Japanese/American joint venture*. Paper presented at the annual convention of the International and Intercultural Division of the Speech Communication Association, Chicago.
- Hugo, G. (2000). Labor migration from East Indonesia to East Malaysia: recent trends. *Revue Europeenne Des Migrations Internationales*, 16(1), pp. 97-126.
- Kanaiaupuni, S. M. (2000). Reframing the migration question: An analysis of men, women, and gender in Mexico. *Social forces*, 78(4), pp. 1311-1347.
- Kim, N. (2004). Career success orientation of Korean women bank employees. *Career Development International*, 9(6), pp. 595-808.
- Kofman, E., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R. (2000). *Gender and international migration in europe: Employment, welfare and politics*. London and New York: Routledge.
- Lorber, J. (1998). *Gender inequality: Feminist theories and politics*. Los



Angeles: Roxbury Publishing Company.

Oso Casas, L. & Garson, J. P. (2005). *Migrant women and the labour market: Diversity and challenges*. OECD and European Commission Seminar, Brussels, 26-27 September.

Sen, A (2000) Population and gender equality fertility rates drop when women gain opportunities and a voice in society. *The nation*, 271(4), pp. 16-17.

Stalker, P. (1994). *The work of stranger: A study of international labour migration*. Geneva: International Labour Office.

United Nations. (2003). *Trends in total migrant stock, 1960-2000: 2003 Revision*. NY: UN, Population Division.

United Nations. (2005). *2004 World survey on the role of women in development*. Women and International Migration, New York: UN, Department of Economic and Social Affairs, Division for the Advancement of Women (A/59/287Add.1,ST/ESA/294).

Zlotnik, H. (2003). *The global dimensions of female migration*, Migration Information Source, 1 March, 2003 ([www.migrationinformation.org](http://www.migrationinformation.org)).

<웹 사이트>

국제기구 채용정보 홈페이지 [www.unrecruit.go.kr](http://www.unrecruit.go.kr)

JPO 공개 모집 정보 사이트 [jobs.un.org/elearn/production/home.html](http://jobs.un.org/elearn/production/home.html)



## 부 록

1. 민간 해외취업 관계기관 관계자 워크숍  
발표 내용 193
2. 고학력 여성의 해외취업  
실태조사지 197
3. 고학력 여성의 해외취업  
실태조사 사례 202

<부록 1>

## 민간 해외취업 관계기관 관계자 워크숍 발표 내용

### 1. 중국 해외취업 관계자

#### □ 진출현황

- 중국으로의 해외취업 지원이 2004년부터 일반사무직으로 확대되기 시작.
- 2004년 1기를 시작으로 현재 9기 모집 중에 있음. 취업연수생의 60~70%가 취업을 하고 있음.

#### □ 진출분야 및 전망

- 일반 사무관리, 무역, 마케팅, 영업, 생산관리 등 회사 업무 전반에 걸쳐 있으며, 무역, 기획, 영업, 사무쪽으로 유리함.
- 여성인력을 선호하는 패션, 액세서리 브랜드 진출을 위해 영업, 마케팅 분야의 여성 고급인력이 중요하며, 이들에 대한 언어 및 소양교육이 뒷받침되어야 할 것임.

#### □ 파견인원중의 여성비율

- 언어 문제로 인해 중국어 관련 학과 전공자의 중국취업율이 높는데, 특히 중문과에는 여성의 비율이 높음. 따라서 8기까지 총 627명 파견중 여성이 345명으로 55%를 차지하고 있음.
- 1기 때 여성비율이 44.6%였지만, 그 후 60%로 증가하는 추세였음. 그러나 최근 해외진출분야의 다양성 증가와 중국에 대한 저개발국에 대한 이미지로 점차 줄어들고 있음.

□ 중국취업의 여성인력의 유리한 점

- 국내의 연령 및 학별 차별이 중국은 다소 완화되어 있으므로 지방대학의 실력 있는 여성인력에 대한 중국취업 지원이 활발해져야 할 것임.

□ 문제점 및 제언점

- 주로 중국에 진출한 한국기업을 대상으로 구인처 모집을 하고 있으며, 설명회 또한 개최하고 있으나 구인기업이 이직과 경력단절, 열악한 근무환경과, 현지인과의 적응 등의 문제로 인해 여성인력을 기피하는 경향이 있음.
- 연수 후 취업한 사람들에 대한 추후 관리가 부족한 실정임.
- 연수 담당기관은 구인처 확보를 위한 예산, 교육비 지출비용에 대한 압박이 있음. 따라서 정부의 투자가 확대되어야 할 것임.
- 해외취업에 대한 정확하고 신뢰도 있는 언론 홍보가 적극적으로 이루어져야 할 것임.

## 2. 일본 IT 사업 관계자

□ 여성의 일본 진출현황

- 여성참여율은 현재로서는 17%로 낮은 편에 속하나 향후 높아질 가능성이 있음.
- 일본은 선진국이며, 안정성과 사생활 보호 측면에서 여성들에게 최적의 조건이나, ‘해외’라는 점에 대한 부모들의 반대와 ‘해외에 대한 두려움’의 장애요인으로 인해 참여율이 저조한 것으로 사료됨.

□ 근무여건

- 한국계 회사는 임금 수준이 다른 회사에 비해 더 높으며, 일본기업은 경

력과 언어능력, 우수인력과의 공동작업, 야간수당과 교통비 지급등의 장점이 있음.

- 일본 회사에서는 주거비용의 일부를 부담해 주거나, 교통비, 식비를 지원해 주는 경우가 많으므로 저축을 많이 할 수 있음.
- 개발직 분야는 여성들의 적응도가 높은 편인데, 이는 대안관계가 별로 필요하지 않는 근무여건 때문임.

#### □ 진출분야 및 전망

- 일본 IT분야 뿐 아니라 자격을 갖춘 여성들의 간병인 분야와 패션분야 진출이 향후 전망이 있으나, 기술과 언어능력이 확고히 바탕이 되어야 함.

#### □ 문제점 및 제언점

- 취업에 성공한 여성들의 초기정착을 위한 지원금이 현재 약 650만원정도이나 추가 지원이 필요함.
- IT와 같은 기술변화가 심한 분야는 구인처를 연 3회 방문해서 정보를 수집해야만 차후 교육계획에 반영할 수 있으므로, 이에 대한 비용을 정부가 지원해 주어야 할 것임.

### 3. 항공 승무원 사업 관계자

#### □ 진출현황

- 여성취업자가 100%이며, 주로 아랍, 동남아, 호주로 진출하고 있으며, 영주권자만 채용하는 미주는 제외되고 있음.
- 국내 취항 항공사 대상으로 세일즈를 하고 있으며, 한국의 여성인력에 대한 평은 부지런하고 적응도가 높은 측면에서 긍정적임.

□ 선발조건 및 근무여건

- 구인처의 70%는 고졸이상의 학력, 전공을 불문하나, 30%는 대졸자를 요구하기도 함. 언어, 피부, 키가 중요선발조건이며, 나이제한은 거의 없음.
- 국제적인 항공승무원의 근무규정에 따르며, 아랍항공사는 주택, 셔틀, 세탁의 일체 비용을 회사가 부담함.
- 취업에 성공할 경우 취업기간은 대략 3년 정도임.

□ 전망

- 아랍항공은 자국민을 고용할 수 없는 여건 상 향후 지속적인 수요가 있을 예정임.
- 동남아 항공을 이용하는 90%가 한국인이므로, 이를 위해 서비스 인력으로 한국인력을 고용하고 있음.

4. 해외취업 알선사업 관계자

□ 문제점 및 제안점

- 해외취업 담당 범위가 미국, 일본 등 여러 나라이며, 이 뿐 아니라 마케팅, 광고, 회계 등 회사전반을 담당하고 있으므로 업무 범위가 넓음.
- H1 비자만 취업으로 인정할 경우 미국 해외취업 지원사업은 할 수 없으므로, J1비자와 함께 노동계약서가 제출될 경우 또한 취업으로 인정해 주어야 함.
- 향후 선진국으로 해외취업의 영역을 넓혀야 할 것임.
- 장기적인 인력개발 차원에서 정책 개발이 필요할 것임.

## &lt;부록 2&gt;

## 고학력 여성의 해외취업 실태조사지

안녕하십니까?

한국여성정책연구원은 국무총리실 산하에 설치된 정부출연 연구기관입니다. 저희 원은 정부나 지방자치단체의 지원을 받아 해외에 취업한 여성들의 취업실태를 파악하여 이를 바탕으로 고학력 여성의 해외취업을 지원하기 위한 정책을 개발하고자 이 조사를 실시하고 있습니다. 해외에서 매우 바쁜 생활을 보내고 계시겠지만 귀하의 경험을 우리나라 고학력 여성의 해외진출 방안을 모색하는데 중요한 자료로 활용하고자 하오니 도와주시면 감사하겠습니다.

한국여성개발원장 김경애

조사기간 : 2007. 7. 23. - 2007. 9.20.

## 1. 자기소개

문1. 귀하의 최종 학력사항을 다음과 같이 작성해 주시기 바랍니다.

학위수준	졸업년도	학교명	소재지	전공과명

학위수준의 예: 전문학사, 학사, 석사, 박사

문2. 국내에서 취업경력이 있는 경우 다음과 같이 작성해 주시기 바랍니다.

근무처	근무기간	직종	직위

문3. 귀하의 해외취업 경력을 다음과 같이 작성해 주시기 바랍니다.

(이전경력+현재 취업처)

국가	근무처	근무기간	직종	직위

## 2. 해외취업 준비에서 성공까지 과정

문4. 귀하가 해외취업을 준비하게 된 동기나 목적은 무엇입니까?

분량에 관계없이 자유롭게 작성해 주시기 바랍니다.

문5. 해외취업에 필요한 정보나 자료는 어떻게 구했습니까? 어려웠던 점을 자세히 기술해 주십시오.



문6. 귀하가 참여한 해외취업 지원사업은 이후 해외에서 취업하는데 어떤 점에서 도움이 되었습니까?

문7. 해외취업에 성공하기 위해 가장 중요한 것을 무엇이라고 생각하십니까?  
그리고 귀하는 그것을 위해 어떻게 노력하였습니까?

문8. 해외취업에 성공하기까지 시행착오가 있었습니까? 만약 후배들에게 시행착오를 겪지 않도록 조언한다면 어떤 권고를 하시겠습니까?

### 3. 해외취업에 대한 만족도와 향후 계획

문9. 귀하의 해외취업 경험에 얼마나 만족하십니까? 어떤 점이 만족스러운지 기술해 주십시오. 업무의 전문성, 임금수준, 일과 개인생활의 균형, 근로 환경, 직장분위기, 발전가능성 등.

문10. 현재 해외취업에서 겪고 있는 문제점이 있습니까? 있다면 귀하는 어떻게 대처하고 있습니까? 혹시 여성이기 때문에 특별히 겪어야 하는 어려움이 있습니까?

문11. 귀하는 앞으로도 계속 해외에서 직장생활을 유지할 생각입니까? 국내로 귀환할 계획이 있다면 그 이유와 대략적인 시기는 언제입니까?

문12. 귀하가 취업한 국가와 취업분야에 우리나라 여성이 취업할 수 있는 가능성이 앞으로 더욱 넓어질 것으로 예상하십니까? 어떤 점에서 그렇게 생각하십니까?

문13. 고학력 여성들의 해외취업에 대한 관심이 날로 높아가는 것으로 알려지고 있습니다. 정부가 이러한 관심을 적극적으로 수용하여 정책적으로 해외취업 지원사업을 뒷받침하고자 한다면 어떤 형태의 지원이나 도움이 필요하다고 보십니까? 본인의 경험에 비추어 구체적인 아이디어를 주시면 감사하겠습니다.

<부록 3>

## 고학력 여성의 해외취업 실태조사 사례

안녕하십니까?

한국여성정책연구원은 국무총리실 산하에 설치된 정부출연 연구기관입니다. 저희 원은 정부나 지방자치단체의 지원을 받아 해외에 취업한 여성들의 취업실태를 파악하여 이를 바탕으로 고학력 여성의 해외취업을 지원하기 위한 정책을 개발하고자 이 조사를 실시하고 있습니다. 해외에서 매우 바쁜 생활을 보내고 계시겠지만 귀하의 경험을 우리나라 고학력 여성의 해외진출 방안을 모색하는데 중요한 자료로 활용하고자 하오니 도와주시면 감사하겠습니다.

한국여성개발원장 김경애

조사기간 : 2007. 7. 23. - 2007. 9.20.

조사담당자 : 신선미(02-3156-7125, seonshin@kwdi.re.kr)

### 1. 자기소개

문1. 귀하의 최종 학력사항을 다음과 같이 작성해 주시기 바랍니다.

학위수준	졸업년도	학교명	소재지	전공과명
학사	2002년	○○대학교	서울 ○○동	신문방송

학위수준의 예 : 전문학사, 학사, 석사, 박사

문2. 국내에서 취업경력이 있는 경우 다음과 같이 작성해 주시기 바랍니다.

근무처	근무기간	직종	직위
○○산업(주)	2년8개월	건축	사원
○○	2년	건축	대리

문3. 귀하의 해외취업 경력을 다음과 같이 작성해 주시기 바랍니다. (이전경력+현재 취업처)

국가	근무처	근무기간	직종	직위
방글라데시	○○실업	3년 8개월	섬유무역	대리

## 2. 해외취업 준비에서 성공까지 과정

문4. 귀하가 해외취업을 준비하게 된 동기나 목적은 무엇입니까?

분량에 관계없이 자유롭게 작성해 주시기 바랍니다.

대학졸업후 어학연수(호주)를 마치고, 직종에 상관없이 영어권국가에서 근무희망  
어학연수 이후, 영어를 계속 사용하고 싶었고, (가장 근본적인 이유)  
방글라 취업 이후 느낀 해외취업의 장점(경력위주 채용, 나이제한이 없는 점, 굳이 허드렛일부터  
배우지 않아도 되는 효율성)으로 더욱 해외취업을 희망하게 되었음.

문5. 해외취업에 필요한 정보나 자료는 어떻게 구했습니까? 어려웠던 점을  
자세히 기술해 주십시오.

특별히 어려운 점은 없었으며, 어학연수 후 한국에 귀국하자마자 한국산업인력공단에 해외취  
업등록을 하고, 영어공부를 하는 동안 3개월만에 한국산업인력공단에서 현 근무처를 소개했으  
며, 면접을 통해 취업이 성사되었다. 해외취업경우, 취업자료의 신빙성이 가장 신경 쓰이는 부분  
이다. 근무지(현지)의 신뢰도를 짐작하게 하는 가장 중요한 부분이 취업자료이기 때문이다. 취업  
전 근무지를 확인하고, 현지 조사하는 것이 사실 불가능하다.

문6. 한국산업인력공단의 해외취업지원사업 참여는 이후 해외에서 취업하는  
데 어떤 점에서 도움이 되었습니까?

취업자료 출처의 신빙성이다. 일반 리크루트자료보다는 정부기관에서 얻을 수 있는 취업자료  
는 심리적으로 구직자에게 해외근무지에 관한 염려를 덜어준다.

문7. 해외취업에 성공하기 위해 가장 중요한 것을 무엇이라고 생각하십니까?  
그리고 귀하는 그것을 위해 어떻게 노력하였습니까?

근본적인 노력은 희망근무지역의 언어공부라고 생각한다. 그리고 세계 거의 모든 국가에 한  
인회가 형성되어 있으므로, 한인사회 홈페이지에 들어가 각 지역의 근무분위기를 파악하는게  
도움이 된다. 한국기업 해외파견이 아닌, 해외기업취업의 경우라도, 일단 해외근무를 하게되면  
본인이 각 국가의 한인사회에 일원이 된다는 점을 명심해야 한다. 나의 경우, 현재 다른 국가들  
의 한인회운영 간부들의 연락처를 파악하고, 메일을 통해 자료를 얻고 있다.

문8. 해외취업에 성공하기까지 시행착오가 있었습니까? 만약 후배들에게 시행착오를 겪지 않도록 조언한다면 어떤 권고를 하시겠습니까?

각 지역 문화의 이해가 절대적으로 필요하다. 예를들어 방글라데시의 경우, 무슬람국가라서 토요일/일요일 휴일인 한국과는 달리, 휴일이 금요일/토요일이다. 근무리듬부터 한국과는 다르다. 그리고 책임감이 없고, 거짓말을 쉽게 하는 방글라데시 국민들의 특성을 이해하고 (부정부패가 고급공무원부터 일반상점의 직원들에게까지 만연하다) 같이 업무진행하는 데는 상당한 노력과 시간이 필요하다. 각 지역의 문화적인 차이를 극복하는 것만큼 힘든 점은, 자신이 한인사회의 일원이 된다는 점인데, 각 국가에 이미 형성된 한인회의 성격이 해외근무성격을 크게 좌우한다. 방글라데시의 경우, 한국사람들이 대부분 섬유산업에 종사하고, 한국사람들이 모여 사는 지역이 한정되어 있어서 사생활이 쉽게 공개된다. 특히 현지 섬유종사자들의 경우, 한국에서 1970년대 공장기술자로 일했던 사람들이 많아서 그 사람들의 교육수준, 연령, 사고 방식 등이 한인회에 고스란히 반영되어 있다. 한국에서 신세대 교육을 받은 젊은 사람들이 이런 사회에 적응하고 근무하는 것이 결코 만만하지 않다.

### 3. 해외취업에 대한 만족도와 향후 계획

문9. 귀하의 해외취업 경험에 얼마나 만족하십니까? 어떤 점이 만족스러운지 기술해 주십시오. 업무의 전문성, 임금수준, 일과 개인생활의 균형, 근로환경, 직장분위기, 발전가능성 등.

나의 경우, 해외취업의 만족도를 설명하긴 어렵다. 방글라데시의 한국기업에서 근무하기 때문에 해외취업의 특성을 갖추고 있지 못하기 때문이다. 현지직원들을 관리하고, 업무진행하는 것이 한국에서보다는 주체적이라는 장점이 있지만, 한국보다 과도한 업무량과 옛날사고방식을 가지고 있는 한국상사들과 보조를 맞추는 것은 쉽지 않다. 특히 회사동료/상사들과 기숙사생활을 하는 점도 크게 고려해 보아야 하는 일 중 하나이다. 업무와 사생활의 구분이 정확하지 않기 때문이다. 또한 방글라데시 문화수준상 자기개발을 위한 배움의 기회가 거의 전무한 실정이다. 발전 가능성(자기사업이나 더 나은 조건의 외국계기업취업으로 한정한다)에 대해 생각해 보면, 한국에서 근무하는 것 보다는 긍정적이라고 본다.

저개발 국가에서는 아이디어와 적은 자본으로 자기 사업이 가능하다. 한인사회의 네트워크를 이용한 인맥형성도 장점으로 작용한다. 외국인의 신분으로 다른 외국인들과의 교류가 수월하고, 다른 외국계회사의 취업자료를 현지에서 얻을 수 있는 기회도 있다.

임금수준은 한국근무자와 마찬가지로 수준이며, 임금수준에는 만족하지 못함. 이곳에 오래전에 정착한 상사들은 해외수당을 많이 받지만, 최근 실업난으로 몸값을 낮추려는 구직자때문에 회사 입장에서 굳이 해외근무자에게 더 많은 급여를 지불하지 않아도 직원을 구할수 있기때문.

업무의 전문성에 관해선 만족함.

현지직원들을 관리하는 관리자 입장으로, 한국기업체 신입사원들이 겪어야 하는 비효율적인 시간낭비 (밑바닥 허드렛일을 해야하는 기간)를 줄일수 있으며, 바이어와 의사소통하며 주체적으로 업무를 진행할 수 있음.

문10. 현재 해외취업에서 겪고 있는 문제점이 있습니까? 있다면 귀하는 어떻게 대처하고 있습니까?혹시 여성이기 때문에 특별히 겪어야 하는 어려움이 있습니까?

이곳은 무슬렘 국가이다. 엄연한 계급이 존재하며 여성에 대한 차별은 피부에 와닿을 정도이며, 업무에 심한 방해가 되는 지경이다. 현지가정부나 운전사도 남자의 지시와 여자의 지시를 따르는 정도가 다르다. 여자를 하급으로 여기는 문화적인 특수성 때문이다. 현지직원을 관리하는 외국여자의 경우, 거칠게 업무 진행하는 경우가 빈번해진다.

현지직원 관리보다 더 어려운 건 한인사회의 분위기이다. 자기계발을 위한 여가활동이 거의 전무한 분위기에서, 한인사회 주부들은 육아 외에 할 일이 없다. 적은 비용으로 가정을 고용한 주부들은 육아를 가정부들에게 맡기고, 골프나 종교활동에 심취하는데 대체적으로 가십이 심하며, 미혼여성들이 가십의 대상이 되는 경우가 많다.

사회성이나 사교성이 부족한 사람은 이런 분위기에 적응하기 힘들다. 나의 경우, 직장동료나 한국친구들보다는 외국친구들과 어울리며 영어를 쓰고, 개인시간을 활용한다.

문11. 귀하는 앞으로도 계속 해외에서 직장생활을 유지할 생각입니까?  
국내로 귀환할 계획이 있다면 그 이유와 대략적인 시기는 언제입니까?

국내로 귀환할 계획은 현재 없으며, 해외 근무를 희망한다.

문12. 귀하가 취업한 국가와 취업분야에 우리나라 여성이 취업할 수 있는 가능성이 앞으로 더욱 넓어질 것으로 예상하십니까? 어떤 점에서 그렇게 생각하십니까?

방글라데시 섬유산업의 주체들은 거의 50~60대의 남성들이다. 유럽/미주 쪽 바이어와 의사소통하고, 섬유무역의 디테일을 관리하는 일에 여성인력의 역할이 크다고 생각한다. 하지만 이곳에 정착한 한국사람들의 연령과 사고방식을 고려해보면, 여성인력에 대한 기대 자체가 낮은 편이다. 방글라데시의 섬유무역이 중국으로 옮겨가는 실정으므로, 중국시장에 좀더 젊은 관리자들과 여성인력이 필요할 듯 싶다.

문13. 고학력 여성들의 해외취업에 대한 관심이 날로 높아가는 것으로 알고  
지고 있습니다. 정부가 이러한 관심을 적극적으로 수용하여 정책적으로  
해외취업 지원사업을 뒷받침하고자 한다면 어떤 형태의 지원이나 도움  
이 필요하다고 보십니까? 본인의 경험에 비추어 구체적인 아이디어를  
주시면 감사하겠습니다.

섬유무역 쪽으로 한정지어 생각해 보면, 섬유무역은 여성인력이 필요한 직업군이다. 대체적으로 여성은 외국어와 업무의 디테일한 부분을 관리하는 데 재능을 가진 경우가 많고, 대체적으로 해외의류업계에서도 한국여성의 패션감각을 긍정적으로 평가하는 실정이다. (패션관련 지식/섬유관련 지식을 의미하는 것이 아니다) 그러나 섬유산업 경우, 낮은 인건비로 제조업이 가능한 저개발국가 특히 무슬람 국가에 많이 분포되어 있는 것이 현실이다. 하지만 한국은 현재까지도 무슬람문화에 대한 이해와 기초지식이 절대적으로 부족하다고 생각한다.

개인적인 생각으로는

1. 정부에서 섬유무역이 분포되어 있는 국가에 관한 조사와, ex. 한국/외국기업진출현황
2. 섬유무역 종사자를 위한 교육프로그램 지원을 진행하면 좋을 듯 싶다.

교육에는 섬유에 관한 기초지식, 무역업무지식, 무슬람문화에 관한 이해 교육 등이 필요하다.

3. 또한, 섬유무역의 경우 저개발국가에서 물건을 생산해 대체적으로 미주/유럽쪽의 의류바이어에게 수출하는 형태를 띤다. 그러므로 미주/유럽 의류바이어에게도 한국여성인력이 필요하다. 실제로 이곳에 의류주문을 하기 위해 미국/유럽에서 오는 바이어들은 한국여성인 경우가 종종 있다.

정부에서 섬유제조업이 이루어지는 국가조사와, 대상무역국가에 관한 조사가 이루어진다면, 외국어 실력을 갖춘 여성인력에게 좀더 구체적인 취업정보를 제공할 수 있을 것이다.

4. 해외취업의 경우, 특히 무슬람국가 근무 경우 해외안전수당 지급 및 안전에 관한 보험이 필요하다. 대중교통을 이용하기가 쉽지 않으며, 치안이 보장되어 있지 않고, 각종 풍토병 및 열악한 의료수준으로 늘 건강관련 문제를 걱정하게 된다. 하지만 현재 한국에는 낮은 급여로도 구직을 희망하는 사람들이 많아, 기업체들의 방글라데시근무자 대우수준은 한국근무수준인 (해외파견수당 없이) 경우가 많다. 정부차원에서 보호와 정책이 필요하다고 생각한다.



2007 연구보고서-1

고학력 여성  
해외취업 지원사업 실태와 정책과제

---

2007년 12월 26일 인쇄

2007년 12월 28일 발행

발행인 : 김 경 애

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

ISBN 978-89-8491-195-6 93330 <정가 11,000 원>