

이슈 분석

청년층 해외취업 · 해외인턴 사업의 글로벌 역량 강화를 위한 과제

박성재 한국노동연구원 전문위원

I. 논의 배경과 목적

해외취업지원사업은 청년들의 글로벌 역량 증진 및 해외진출 활성화를 위해 범정부 차원에서 추진하는 사업이다. 정부는 사업목적을 달성하기 위해 지속적으로 사업을 개선하고 있는데 최근에도 ‘K-Move사업’으로 개편하여 해외취업사업에 대한 품질관리를 강화하고 해외인턴사업을 취업 연계형으로 재편한 바 있다. 이러한 노력에 힘입어 해외취업의 질이 개선되고 해외취업 국가 숫자가 증가하는 등의 성과를 달성하였지만 여전히 많은 문제점이 지적되고 있다. 해외취업지원사업의 낮은 취업률과 일자리 질, 해외인턴사업의 부실한 연수내용과 사후관리 미흡뿐 아니라 유사사업의 중복 추진, 사업수행기관에 대한 관리·감독 부실로 인한 문제, 중개기관에 대한 기준 미비와 관리·감독 부실에 따른 문제, 참여자 선발의 투명성 미흡, K-move사업의 ‘스펙쌓기’ 방편으로의 변질 가능성 등 많은 사항이 제기되고 있다.

글로벌 일자리 경쟁으로 각국이 고용문제를 핵심현안으로 다루고 있기 때문에 해외취업정책이 성과를 거두는 것이 용이하지만은 않다. 그럼에도 지난 10여년 동안 거의 동일한 비판이 반복적으로 제기되었음은 정책의 실효성을 제고시키기 위한 노력이 미흡하였음을 의미한다. 글로벌시대에 청년들에게 해외진출 기회를 제공하고 글로벌 역량 제고의 기회를 제공하는 것이 중요해졌음을 감안할 때 현행 해외취업지원사업의 제도개선이 시급하다. 더구나 국내 청년층 고용상황이 상당 기간 개선될 가능성이 낮아 해외취업사업 강화가 불가피한 바 제도적 미비점 개선 후 정책을 추진하는 것이 필요하겠다.

이 글은 현재 정부가 추진하는 해외취업지원사업이 청년들의 해외취업을 촉진하고, 뿐만 아니

라 글로벌 역량을 증진시켜야 한다는 관점에서 현행 추진사업의 문제점을 진단하고 이를 토대로 정책 개선방안을 제시하고자 한다.

II. 해외취업지원사업 추진현황 및 문제점

1. 해외취업지원사업 추진경과

우리나라는 예로부터 국내인력을 해외로 송출해 왔다. 구한말인 1902년 하와이 사탕수수농장 노동자 송출을 시작으로 일제하 많은 국민들이 자의반·타의반으로 중국, 일본 등과 같은 인접국으로 유출되었다. 정부수립 후에도 1960년대 서독에 간호사와 광부 송출을 시작으로 1970년대 중동에 건설노동자를 내보낸 바 있다. 하지만 1980년대 중반 이후 중동 건설경기 쇠퇴와 함께 경제 성장에 힘입어 해외취업규모가 감소하자 1994년 한국국제협력단의 해외취업사업 중단으로 공공부문 해외취업사업이 사실상 중단되었다.

그러나 외환위기 이후 실업자가 급증하자 1998년 6월 제7차 실업대책추진위원회에서 국외취업 활성화 방안을 마련함으로써 공공부문 해외취업사업이 재개되었다. 노동부(한국산업인력공단)가 주관하고 외교통상부와 한국국제협력단 등의 협조하에 해외취업희망자에 대한 취업정보 제공, 취업알선 및 상담 등의 서비스를 제공하였으나 해외취업실적은 기대에 미치지 못하였다(노동부, 2003).

해외취업지원사업은 2004년 청년실업완화 등을 위해 본격적으로 추진되기 시작하였다. 하지만 해외의 구인수요가 많지 않고 언어·자격 등 요건을 갖춘 적격인력이 부족하여 취업실적이 미미하였다. 정부는 2006년 3월 청년실업 완화 및 국가경쟁력 제고를 목표로하는 ‘해외취업촉진대책’을 추진하였다(관계부처 합동, 2006. 3.). 촉진대책은 지역별·직종별 맞춤형 취업촉진, 적극적인 구인업체 개척, 해외취업지원 인프라 구축, 해외취업지원사업의 효율적 관리를 주요 내용으로 하고 있다.

해외취업지원사업은 이명박정부 들어 더욱 확대되었다. 글로벌 경쟁시대에는 인적 경쟁력이 국가 경쟁력을 좌우하기 때문에 정부는 청년들의 취업무대를 세계시장으로 확대하고 다양한 해외

경험을 쌓도록 지원함으로써 국가 성장을 주도할 핵심 인력으로 양성하는 한편, 기업이 원하는 글로벌 인재로 육성하여 노동시장의 미스매치 및 마찰적 실업도 완화하기 위하여 ‘글로벌 청년리더 양성계획’(2008. 4.)을 마련하였다. 양성계획은 해외취업 촉진, 해외인턴 및 해외자원봉사 기회 제공 등을 통해 2009년부터 2013년까지 총 10만명의 글로벌 인재를 육성할 목적으로 8개 부처에서 14개 사업이 추진되었다.

정부는 양성사업 추진 4년차를 맞아 그간의 성과와 문제점을 점검하고 이를 토대로 개선방안을 마련하였다(국무총리실, 2012. 8.). 점검결과 2009년 사업 시행 후 2012년 6월까지 총 4.4만 명이 해외에 파견되었으며, 부처별로 분산 추진되던 사업에 대해 통합 관리체제를 구축하고, 파견국가를 다변화하는 등의 성과가 있었다. 그러나 사업이 해외취업·해외인턴·해외봉사 사업이 통합 추진되면서, 각 사업별 특화발전 부족, 양질의 일자리 발굴 미흡 등 일부 문제가 지적됨에 따라, 개선방안을 마련하였는데 우선 사업을 「글로벌 일자리 사업(취업)」과 「글로벌 인재양성 사업(인턴·봉사)」으로 나누어 사업별로 특화시키기로 하였다.

사업유형별로 개선사항을 살펴보면, 해외취업 사업은 글로벌 일자리 사업으로 육성하기 위해 해외 리크루트사·KOTRA 등과의 협업을 통해 수요처 발굴을 위한 인프라를 확충하고, 개도국 진출 시 훈련비 부담금(기존 30%)을 면제하는 등 인센티브를 강화해 신흥시장 진출을 확대해 나가는 방향으로 개선방안이 마련되었다. 해외인턴사업은 교육과학기술부를 중심으로 통합관리를 추진하되 국가 간 MOU 또는 인턴십 교류협정 체결 등을 통해 해외 인턴 수요처를 안정적으로 확보하고, 참여자에 대한 취업지원 등 사후관리를 강화하기로 했다. 해외봉사사업은 정부지원이 긴요한 취약계층의 참여기회를 넓히기 위해 저소득층에 대한 해외봉사 참가비 지원을 확대하고, 나아가 민간의 해외봉사 활동을 체계적으로 지원하기 위한 제도를 정비하기로 하였다.

2013년 출범한 박근혜정부는 국정비전인 ‘국민행복, 희망의 새 시대’를 달성하기 위하여 5대 분야별 국정목표와 140개의 국정과제를 설정하였는데, 해외취업지원사업은 청년친화적 일자리 확충 기반 조성이라는 8번째 국정과제에 해당된다. 정부는 청년들의 해외진출을 지원하는 한편 창직·창업 활성화, 공공부문 일자리 확대 등을 지원함으로써 청년의 일할 기회 확대를 목표로 설정하고 과제목표를 달성하기 위하여 ‘글로벌스펙초월취업지원시스템’을 구축·운영하고 열정과 잠재력이 있는 청년에게 전문가멘토링, K-Move School 및 맞춤형 교육훈련 등을 제공해 글로벌인재로 양

성하여 해외진출을 지원하겠다고 밝혔다. 또한 'K-Move 포털'을 구축·운영해 현지 일자리정보를 통합·관리하며, '해외취업장려금제도'를 도입하여 현지정착을 지원하는 정책을 추진할 것이라고 발표하였다(제18대 대통령직인수위원회, 2013. 3.).

이에 따라 정부는 2013년 9월 기존의 청년 해외진출지원사업을 K-move로 브랜드화하고 해외취업활성화를 위한 K-move사업을 본격 추진키로 하였다(고용노동부, 2013. 9). 즉, 고용노동부는 지난 정부에서 추진한 글로벌 취업지원사업의 미흡한 점을 보완, 양질의 일자리 발굴 및 해당국 취업을 위한 현지정보 제공, 사후관리 등을 위한 국내외 인프라 구축에 중점을 두고 정책을 추진할 것임을 밝혔다. 구체적인 사업내용을 살펴보면 2014년까지 K-move센터를 10개소로 확대하고 K-move 센터를 통해 해외취업국의 노동시장조사 및 일자리수요를 파악할 계획이다. 맞춤형 인재를 양성해 해외취업까지 연계해주는 K-move스쿨을 도입·확대하고 해외진출 경험과 노하우를 가진 K-move멘토단 100명을 선정해 해외취업에 대한 상담과 정보제공 등 멘토링 시스템을 활성화하며, 해외진출에 필요한 정보를 종합적으로 제공하는 통합정보망도 갖출 계획이다. 이 계획은 2013년 10월 대외경제장관회의를 거쳐 'K-move 추진현황 및 향후계획(관계부처, 2013. 10. 24.)'으로 발표되었다.

한편 K-move사업으로 개편해 유사·중복 사업을 통폐합하고 품질관리에 집중하였음에도 일자리 질에 대한 논란이 지속되자 지난해 말에는 청년위원회 등을 통해 추진상황을 점검하고 개선사항을 발굴한 '청년 해외취업 촉진방안(2014. 11. 21.)'이 발표되었다. 점검결과 해외수요 분석 등 체계적 대응이 미흡하고 해외진출에는 상당한 준비와 시간이 필요하나 각 단계별 지원이 부족한 것으로 나타났다. 이에 국가별 상황을 고려해 전략적 일자리 발굴을 강화하고 취업단계별(준비단계, 구직단계, 프로그램 참여단계, 취업단계) 맞춤형 서비스 제공, 해외취업 전달체계 개선을 주요 내용으로 하는 보완계획을 수립하여 추진하고 있다. 최근 대통령의 중동 및 남미 순방을 계기로 K-move사업에 대한 사회적 관심이 제고되자 정부는 사업성과 제고를 위한 정책개선 노력을 더욱 강화하고 있다.

2. 해외취업지원사업 현황

해외취업지원사업이 청년고용대책의 주요 정책방안으로 다루어졌고, 이명박정부에 이어 현 정

부에서도 국정과제로 추진됨에 따라 예산 규모가 지속적으로 확대되었다. 즉, 2009년에는 해외취업지원사업이 983억원에 그쳤으나(하현선, 2012) 2015년에는 1,784억원에 달한 것으로 나타나 6년만에 약 1.8배가 증액되었다. 2015년 기준 분야별 예산비중을 살펴보면 해외봉사가 60.3%로 가장 많은 비중을 차지하고 이어서 해외취업(19.3%), 해외인턴(11.4%), 해외창업(9.0%) 순이다. <표 1>은 2012년 이후 해외취업지원사업 분야별 지원예산 추이로 연수·알선분야와 해외인턴분야 예산은 감소하였지만 취업과 관련성이 상대적으로 적은 봉사예산이 크게 증가해 전체 예산이 소폭 증가하였음을 확인할 수 있다. 정부가 2010년 10월 ‘국제개발협력 선진화 방안’을 통해 ODA규모를 2015년까지 국민총소득(GNI) 대비 0.25% 수준으로 확대하기로 결정하였고 개발원조 증액이 해외봉사 규모 확대로 이어졌기 때문이다.

표 1. K-Move 사업별 예산 추이

(단위: 억 원)

연도	합계	해외취업				해외인턴	해외봉사	해외창업
		소계	연수	알선	장려금			
2012	1,518	310	296	14	-	322	887	-
2013	1,660	337	208	84	45	254	911	158
2014	1,690	306	153	120	33	226	1,002	155
2015	1,784	344	218	72	54	204	1,075	160

자료: 고용노동부(2015, 5), 내부자료.

현 정부 들어서 해외창업이 새롭게 포함됨에 따라 K-Move사업은 해외취업, 해외인턴, 해외봉사, 해외창업의 4가지 분야로 구분되어 추진되고 있다. K-Move사업은 2015년 현재 10개 부처에서 24개 사업을 추진 중인데, 2015년 예산규모는 1,784억 원이며, 지원인원(해외창업 제외)은 1만 2천명이다(<부표 1> 참조). 해외취업지원사업 추진체계를 살펴보면 해외취업은 고용노동부, 해외인턴은 교육부·고용노동부, 해외봉사는 외교부, 해외창업은 미래창조과학부·중소기업청이 주로 담당하고 있으며, 사업 집행은 한국산업인력공단, KOTRA, KOICA, 국립국제교육원, 창업진흥원, 정보통신진흥협회 등이 담당하고 있다. 이 글의 목적이 청년들의 글로벌 취업역량 제고를 위한 정책개선방안 도출에 있으므로 이하에서는 해외취업과 해외인턴사업에 한하여 살펴본다.

해외취업사업은 고용노동부, 국토교통부, 산업통상자원부가 각각 추진하고 있다. 국토교통부 사업은 국내 중소·중견건설업체가 채용한 취업자를 해외건설현장에 파견해 현장 OJT를 실시하는 사업이기 때문에 해외취업지원사업으로 보기 어렵고, 산업통상자원부 사업은 해외 구인처와 국내 구직 청년 간 채용 주선을 위한 해외취업상담회로 인프라구축사업으로 볼 수 있기 때문에 고용노동부 사업을 중심으로 해외취업사업 현황을 살펴본다. 고용노동부 해외취업사업은 연수운영기관(유·무료 직업소개 사업자 및 대학)이 먼저 일자리 발굴 후 맞춤형 교육과정을 통해 취업과 연계시키는 K-move스쿨을 중심으로 이루어지고 있다. K-move스쿨은 일자리 확보형, 자격취득 또는 훈련(교육)과정 이수형, 도제제도 연계형의 3가지 유형으로 구분되는데, 비자 및 급여수준을 기준으로 장기와 단기 과정으로 구분된다. 연수과정은 5명을 과정구성 최소인원으로 하며, 1년 미만 취업제한비자(자격취득 또는 훈련과정 이수형은 조건부 예외인정) 및 단순노무직종(청소원, 마사지사, 주유원, 세차원, 가정부, 웨이터 등)은 제외된다.

이 외에도 국내외 민간취업알선업체가 양질의 일자리에 취업알선 시 1인당 200만 원의 수수료를 지원하는 민간취업알선사업, 해외일자리발굴 및 취·창업지원, 취업자 사후관리 등을 위한 K-move센터 설치, 해외에서 다양한 노하우를 가진 멘토를 선정하여 청년들에게 다양한 취업·창업정보와 노하우를 멘토링 방식으로 전달하는 K-move멘토단 운영, 해외취업에 성공한 청년에게 최대 3백만 원의 정착비용을 지원하는 취업성공장려금 등의 사업이 추진되고 있다.

표 2. 고용노동부 K-Move 지원사업 주요 내용

구분	주요 사업 내용	
K-Move 스쿨	선 일자리 발굴 후 맞춤형 교육과정을 통해 취업 연계(단기과정 1인당 580만원, 장기과정 1인당 800만원)	
민간취업알선	국내외 민간 취업알선 업체가 양질의 일자리에 취업알선 시 수수료 지원(1인당 200만원)	
해외취업 성공장려금	해외취업에 성공한 청년에게 정착비용 지원(최대 300만원)	
인프라	K-Move센터	현지 일자리 발굴, 취·창업지원, 기취업자 사후관리 등을 위한 해외 인프라 구축
	K-Move멘토단	해외에서 다양한 노하우를 지닌 멘토 선정, 온·오프라인 멘토링
	해외통합 정보망	해외진출(취·창업, 인턴, 봉사 등) 관련 정보 통합 제공, 안내
	일자리 발굴-홍보	해외 거점 무역관 지원, 해외취업 박람회, K-Move 사업 홍보

해외취업사업의 성과를 살펴보면, 최종목표인 해외취업 건수는 2013년 2,088명, 2014년 2,445명으로 나타났다. 정부는 해외취업성과를 2016년부터 큰 폭으로 높이는 것으로 목표를 설정하였지만, 2014년 기준 예산 10억 원당 해외취업자가 90.0명에 불과할 만큼 사업성과는 기대에 미치지 못하고 있다. 사업별로 구분해 보면 산업통상자원부 사업이 10억 원당 202.5명으로 가장 높고, 다음으로 교육부 142.5명, 국토교통부 98.0명, 고용노동부 78.6명 순이다. 하지만 국토교통부 사업은 국내 중소·중견건설업체 취업자를 파견하기 때문에 취업률로 보기 어렵고, 산업통상자원부 사업은 취업상담회를 통한 취업알선이므로 예산 대비 사업효율성이 높은 것으로 나타났다.

고용노동부의 사업실적을 보다 자세히 살펴보면 2010년 2,719명에서 2012년 4,007명으로 크게 증가하였다가 이후 감소하여 2014년 1,679명에 그쳤다. 2013년에 해외취업자 수가 급격히 감소한 것은 취업인정기준을 강화함에 따라 취업자 수가 감소하였기 때문이다. 그동안 해외취업의 질이 낮다는 언론과 국회 등으로부터의 비판이 많았으나, 최근 자료를 보면 취업의 질이 향상된 것으로 보여진다. 과거에는 서비스직, 단순직 비중이 높았으나 최근에는 전문직과 사무직 비중이 증가하였다. 즉, 2013년 전체 취업자 중 관리전문직 14.8%, 사무직 19.5%, 판매서비스직 54.7%이었으나 2014년에는 각각 34.4%, 29.5%, 32.6%로 집계되어(고용노동부, 2015) 고용노동부의 취업의 질 제고를 위한 정책이 어느 정도 성과를 거둔 것으로 판단된다. 하지만 취업성과는 취업 여부 뿐만 아니라 취업일자리 특성(직종), 임금 등 일자리 질, 취업비자 발급 여부, 취업기간 등을 종합적으로 고려하는 것이 필요한데, 현재 해외취업의 내용을 파악할 수 있는 자료가 구축되어 있지 않은 관계로 해외취업의 질을 평가하기에는 다소 이르다.

표 3. 해외취업사업의 해외 취업 성과

(단위: 명)

부처	사업명	2013년 성과	2014년 성과	2015년 목표	2016년 목표	2017년 목표
고용부	해외취업지원(연수)	956	861	1,183	2,100	2,100
	해외취업지원(알선)	651	734	846	1,180	1,653
교육부	세계로프로젝트	0	434	0	0	0
국토부	해외건설현장훈련(OJT)지원	424	335	300	400	400
산업부	글로벌 취업상담회	57	81	80	85	90
소계		2,088	2,445	2,409	3,765	4,243

자료: 고용노동부(2015, 5.), 내부자료.

표 4. 고용노동부 해외취업사업 실적 추이

(단위: 명)

	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
알선취업자	570	505	607	651	818
연수취업자	2,149	3,552	3,400	956	861
소계	2,719	4,057	4,007	1,607	1,679

자료: 고용노동부(2015. 5.), 내부자료.

해외인턴사업은 고용노동부 등 7개 부처 11개 사업이지만 고용노동부 사업이 11개 세부사업으로 구분되기 때문에 전체 해외인턴사업은 21개에 달한다. 2014년 교육부의 취업연계형 해외인턴 사업을 고용노동부 해외인턴사업으로 통합함에 따라 해외인턴사업은 ‘취업연계형’과 ‘역량증진형’으로 구분된다. 각 사업별 사업목적, 수행기관, 인턴기간, 인턴기업은 <부표 2>와 같다. <부표 2>에서 확인할 수 있듯이 해외인턴사업은 과거 각 부처별로 추진했던 사업이 하나의 해외인턴사업으로 묶인 관계로 사업별로 선발기준, 인턴기간, 지원금액 등이 상이하다. 선발기준은 사업 특성을 감안하여 대체적으로 관련 분야 전공자를 우선적으로 선발하며, 보통 졸업예정자나 대학 3~4학년생을 해외인턴생으로 선발하고 있다. 인턴선발기준은 학점, 외국어성적이 주된 요건이며 취업계층을 우대하는 요건을 갖춘 사업이 있는 반면 그렇지 않은 사업도 존재한다. 인턴기간은 최소 2개월에서 최대 18개월까지인데 대략적으로 6개월 내외이다. 인턴교육은 일정기간 국내에서 사전교육을 받고 해외로 파견되는 방식이 일반적이며, 인턴기업은 국내 기업의 해외법인·지사, 사업소, 교포기업이 대부분이고, 일부사업은 해외 현지기업에서 인턴을 경험하기도 한다. 인턴생에 대한 정부지원규모는 사업별로 상이하다. 항공료, 체재비, 교육비, 비자수수비, 보험료 등이 지급되는데, 2015년 기준 1인당 550~2,330만원으로 집계되어 편차가 큰 편이다.

해외인턴사업 실적을 살펴보면 2014년의 경우 수수료율이 97%에 달해 중도 탈락률은 높지 않은 편이다. 그러나 K-Move 사업의 최종 목표인 해외취업 실적을 살펴보면 성과가 매우 미흡하다. 글로벌 역량강화나 국제개발 지원을 목표로 하는 사업의 경우 해외취업 실적조차 집계되어 있지 않으며 해외취업 실적을 제공하는 사업의 취업실적이 저조해 해외인턴사업의 해외취업 실적이 극히 미미한 실정이다.

표 5. 해외인턴사업의 해외 취업 성과

(단위: 명)

부처	사업명	2013년 성과	2014년 성과	2015년 성과	2016년 목표	2017년 목표
고용부	해외인턴(취업연계형)		152	201	210	300
국토부	항공인턴십	5	1	8	8	8
산림청	해외산림인턴	13	11	13	14	15
산업부	글로벌 마케팅인턴	35	40	120	120	120
농진청	해외농업연구인턴	미집계				
교육부	WEST프로그램	미집계				
	대학글로벌 현장학습					
	전문대학글로벌 현장학습					
	교사대졸업자 해외진출					
기재부	EDCF 해외인턴	미집계				
	YKSPian					

자료: 고용노동부(2015. 5.), 내부자료.

3. 청년 해외진출사업의 문제점

해외취업과 해외인턴사업의 경우 사업 프로세스 전반에 걸쳐 여러 문제점이 지적되고 있다. 우선 해외취업의 기준, 즉 어디까지를 해외취업으로 볼 것인지 글로벌역량증진의 개념은 무엇인지에 대한 분명한 기준이 제시될 필요가 있다. 가이드라인이 명확해야 수행기관이 해당 사업목적을 달성할 수 있도록 적합자를 선발하고 프로그램을 구성할 수 있을 것이다. 해외취업에 대한 관심이 증가했지만 여전히 관련정보 획득에 어려움이 있으며 영세 운영기관과 전문성이 낮은 협회·단체를 통한 사업진행으로 인한 부실운영 가능성, 해외취업의 경우 해외 에이전시 관리·감독문제, 사후관리 부실 등 다양한 차원에서 문제점이 제기되고 있는 실정이다(하현선, 2012; 국민권익위원회, 2013. 4.; 한국정책학회, 2013).

해외취업의 경우 최근 취업기준 강화로 사업 내실이 강화되고 있는 것으로 나타났지만 청년위원회(2014. 7.)와 박동열 외(2013)에 따르면 여전히 해외취업사업 전 과정에 걸쳐 많은 개선이 요구되고 있다. 해외취업 정보획득에서부터 영세 연수기관의 난립에 따른 부실 연수교육과 사후관리가 문제점으로 지적되었다. 정부가 연수기관에 국비만 지원하고 나머지는 연수기관에 맡겨놓은 양상인데 해외취업에 대한 정확한 가이드라인을 제시하고 관리·감독을 강화해 사업내실을 도모할

필요성이 있다.

해외인턴사업에 대한 평가(국민권익위원회, 2010; 장원섭, 2012; 조희경 외, 2014)를 살펴보면 지나치게 짧은 인턴기간으로 우수인력 양성이 쉽지 않으며, 직무관련 교육을 받지 못하고 업무에 투입되거나 업무수준이 낮은 단순업무만을 수행하는 경우가 존재하는데 그만큼 해외인턴프로그램의 체계성이 떨어지는 것으로 보여진다. 또한 일부 학생들은 스펙향상과 해외문화체험을 목적으로 사업에 참여해 사업성과를 낮춘 것으로 나타났는데 사업목적에 맞게 참여자를 선별하는 장치를 갖춰야 하며 인턴종료 후 취업으로의 연계를 위한 사후관리가 보다 강화될 필요가 있다는 지적을 받고 있다.

여러 문제점 중에서 가장 핵심적인 점은 해외취업 및 해외인턴 경험이 글로벌 직무역량을 제고하거나 경력개발(career development)을 할 수 있는 기회여야 한다는 점이다. 최근 고용노동부가 해외취업인정기준을 강화해 취업직종이나 평균임금이 상승한 것으로 긍정적으로 평가할 수 있지만 여전히 해외취업처가 대부분 교포기업이며 반복참여 비중이 높은 실정이다. 이는 해외 에이전시가 안정적인 일자리 확보를 위해 대부분 한상기업을 활용하기 때문이다. 하지만 한상기업에서 제시하는 일자리가 단순 서비스·판매직 비중이 높고 일자리의 질이 낮아 그만큼 경력개발로 이어질 가능성이 높지 않을 것으로 보여진다. 해외인턴의 경우도 국내기업의 해외법인·지사가 아닐 경우 대부분 교포기업에서 인턴경험을 쌓는데 대부분 소규모 사업장이다. 이들 기업이 체계적인 교육훈련 프로그램을 갖추거나 경력개발을 할 수 있는 기회를 제공할 수 있을지 의문이다. 해외취업지원사업의 내실을 기하기 위해서는 단순히 해외취업을 늘리는 데 목적을 두지 말고 청년들의 (글로벌)직무역량을 개발하는 데 일차적 목적을 두고 추진될 필요가 있다.

해외취업 희망자의 인적자본 수준을 고려할 때 글로벌기업이나 해외 현지기업에 취업하는 것이 현실적으로 용이하지 않기 때문에 단기적으로 한상기업을 활용하는 것이 불가피하다. 하지만 일부 한상기업의 경우 저임금인력 확보 차원에서 해외취업사업에 참여하고 있는데 해외취업사업이 자칫 '해외 교포사업가 지원사업'으로 전락하지 않도록 하는 장치를 마련하는 것이 중요하다. 한상기업일지라도 국내에 관련 산업이 미발달한 신성장분야이거나 국내기업 진출 시 해외 파트너로서 기여할 수 있는 분야를 적극적으로 발굴하고, 중소기업일지라도 실무역량을 증진시킬 수 있는 인력양성체계를 갖춘 경우 해외취업기업으로 적극 활용할 필요가 있다.

해외인턴사업 중 글로벌 역량 증진을 목적으로 하는 사업은 사업을 통해 달성하고자 하는 글로벌 역량이 무엇이며, 이를 어떻게 측정할 수 있는지 분명하게 제시하는 것이 필요하다. 단순히 주관적 만족도 조사나 우수 사례 발굴, 수기 공모 등의 수준에서 사업성과를 관리하고 있음은 비판의 여지가 높다. 글로벌 역량강화형 사업의 경우 글로벌 역량이 무엇이며 사업참여를 통해 역량이 제고되었는지 여부를 측정할 수 있는 시스템을 갖출 필요가 있다. 일부 수행기관만이 지난 2006년 교과부와 한국직업능력개발원이 주도하여 개발한 대학생 핵심역량 진단 시스템(K-CESA)을 통해 글로벌 역량을 평가하고 있는 실정인데, 적어도 사업참여 전·후 글로벌역량의 변화를 제시할 수 있어야 하며, 인턴참여자의 직무역량을 개발할 수 있는 체계적인 프로그램을 갖출 수 있도록 유도하는 정책을 강화해야 할 것이다.

아울러 해외취업이나 해외인턴사업 수행기관에 대한 정기적인 관리·감독을 통해 프로그램이 내실 있게 추진될 수 있도록 하는 것도 중요하다. 현재처럼 정부가 예산만 지원하고 해외 에이전트나 현지 인턴기관에 전적으로 위임하는 것은 프로그램뿐 아니라 현지체류 및 사후관리 차원에서 여러 부작용을 야기할 수 있으므로 프로그램 내실화를 위한 기관 간 역할을 정확히 분담할 필요가 있다.

Ⅲ. 향후 과제


세계경제의 통합가속화로 국가 간 인력이동이 증가하고 있기 때문에 청년들의 해외진출을 지원하는 정책을 추진하는 것이 필요하다. 우리나라의 경우 지난 2000년대 중반부터 관련 정책을 추진하였고, 그동안 수차례에 걸쳐 미비점을 수정·보완하여 정책 실효성을 제고해 왔다. 그러나 여전히 제도개선의 여지가 크다. 특히 동 정책을 통해 어떻게 청년들의 취업역량 및 글로벌 직무역량을 제고시킬 것인지에 대한 검토가 시급하다. 해외취업이나 인턴사업 참여를 통해 청년들에게 현장실무를 경험하게 하거나 해외체류경험을 제공하고 어학실력을 증진시키는 것도 중요하지만, 보다 중요한 점은 해외취업지원사업 참여가(글로벌) 직무역량 증진과 경력개발을 위한 전환점이 될 수 있도록 프로그램을 내실화하는 것이다. 글로벌 취업역량 제고라는 측면에서 향후 제도개선 사

항을 몇 가지 제시하고자 한다.

첫째, 해외취업이나 해외인턴사업의 궁극적 목적을 분명히 설정하고 정부는 사업수행기관이 내실 있는 프로그램을 운용할 수 있도록 관리·감독을 강화해야 한다. 일례로 해외취업의 경우 어떤 일자리까지를 해외취업으로 볼 것인지가 큰 쟁점이다. 해외취업의 인정기준(국내외, 장단기, 정규직 여부, 임금수준, 직무 등)을 명료하게 제시해야 해외취업지원사업의 체계적 추진이 가능할 것이다. 해외취업 기준이 명료하지 않았기 때문에 일부 민간기관들이 편의적으로 단순 일자리에 취업을 알선했고 그만큼 경력개발이나 취업역량증진으로 이어지는 데 한계가 있었다. 해외취업 기준을 분명히 설정하고 수행기관은 사업목적을 달성할 수 있도록 내실있는 프로그램을 운영할 수 있도록 유도해야 한다. 해외인턴사업의 경우 크게 취업연계형과 글로벌역량증진형으로 구분할 수 있는데 글로벌역량증진형의 경우 글로벌역량이 무엇이며 어떻게 측정할 수 있는지, 글로벌역량을 증진시키기 위해서는 해외인턴프로그램을 어떻게 프로그램화하는 것이 필요한지 등에 대한 구체적인 가이드라인을 제시해 프로그램의 체계성을 강화하는 것이 필요하다.

둘째, 취업직무능력 및 글로벌역량을 향상시킬 수 있는 해외 취업처(인턴기업)를 적극 발굴할 필요가 있다. 해외 취업처는 일부 국가를 제외하면 대부분 한상기업이다. 현지 언어나 기업문화에 대한 낮은 이해 때문에 현지기업 취업이 용이치 않고, 해외취업 참여자의 취업역량을 감안할 때 글로벌 기업이나 현지기업 취업은 가능성이 낮기 때문일 것이다. 다만 한상기업일지라도 해외취업 및 인턴참여 시 직무를 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 것이 중요하다. 현재처럼 한상기업에서 단순직무를 수행하거나 저임금 노동력 활용을 목적으로 사업에 참여한 기업에서 취업(인턴)경험을 쌓는 것은 직무능력 향상에 도움이 되지 않는다. 한상기업일지라도 직무를 향상시킬 수 있고 경력개발이 가능한 업체를 발굴해 현지에서의 취업지속성을 강화하거나 귀국하더라도 경력으로 연결될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 연수기관 선정 시 해외취업(인턴기업)처를 평가할 수 있는 방안을 도입하거나 해외취업(인턴) 참여자를 대상으로 하는 실태조사를 정기적으로 실시하여 활용하는 것도 방법이다. 일례로 한국기술교육대의 IPP(Industry Professional Practice)는 한국형 Co-op 모델로 높은 성과를 나타내고 있는데, 동 프로그램을 해외에 적용한 해외 IPP 사업과 같은 모범사례를 발굴·확산하는 것을 검토해 볼 필요가 있다(고용노동부, 2015. 5.).

셋째, 취업(인턴)기업이 자체적으로 체계적인 직무능력개발 프로그램을 운용할 수 있을 때 사업성고가 제공된다는 점에서 우수 취업처를 발굴하는 노력과 함께 해외취업(인턴)기업에 직무역량을 증진시킬 수 있는 가이드라인을 제시하는 것을 고려할 필요가 있다. 해외취업의 경우 현재 기관별로 연수생 모집기준 및 사전교육, OJT 등이 상이한데, 정부가 모범사례를 참고하여 가이드라인을 제공하고 참여기업은 사업장 특성에 맞게 준용해 프로그램을 운영하는 것을 고려해 볼 수 있다. 해외인턴의 경우 직무역량을 개발할 수 있는 프로그램 구비가 보다 용이하고 성과를 제고할 수 있는 여지가 높다. 또, 우수 기관의 모범사례를 발굴·보급해 인턴기업이 자체적으로 내실 있는 연수프로그램을 운용할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

넷째, 사업의 효과성 평가 및 효과적인 사업 추진을 위해 인턴생 및 취업자에 대한 사후관리를 강화해야 한다. 현재 해외취업이나 인턴사업 모두 참여자에 대한 사후관리가 미흡한 실정인데, 해외체류경험을 국내외에서 활용할 수 있도록 사업종료 후 일정기간동안 해외취업 관련 정보를 제공하고 적합자를 해외진출 국내기업에 알선해주는 시스템을 갖추는 것이 필요하다. 개별 기관별로 별도의 사후관리시스템을 갖추는 것은 비용 대비 효율성이 떨어지므로 현재의 한국산업인력공단의 월드잡(world job)이나 정부해외인턴사업 사이트(www.ggi.go.kr)를 개선·운용하는 것이 적절할 것이다. 

참고문헌

- 고용노동부(2015. 5.). 「K-move사업 재정비방안(안)」. 내부자료.
- 관계부처 합동(2006. 3.). 「해외취업 촉진대책」.
- 관계부처 합동(2008. 4.). 「글로벌 청년리더 양성계획」.
- 관계부처 합동(2013. 10.). 「K-move 추진현황 및 향후계획(해외취업활성화방안)」.
- 관계부처 합동(2014. 11.). 「청년 해외취업 촉진방안: K-move 성과점검 및 보완계획」.
- 국무총리실(2012. 8.). 「글로벌 청년리더 양성사업 보완·발전방안 마련」.
- 국민권익위원회(2010. 9.). 「해외취업연수 및 해외인턴사업 관련 관리·운영 실효성 제고방안」.
- 국민권익위원회(2013. 4.). 「청년 해외일자리 사업집행의 실효성 제고방안」.
- 노동부(2003). 『국민의 정부 5년(1998~2002) 실업대책백서』.
- 고용노동부(2013. 9. 10.). 「하반기청년고용대책정책추진 보도자료」.
- 박동열·조정윤·황영아·정송이(2003). 『해외취업연수과정 평가를 위한 평가지표 개발·보완 및 운영기관(과정)평가 실시』. 한국산업인력공단.
- 장원섭(2012). 『정부해외인턴사업 중장기 발전방안 정책연구』. 국립국제교육원.
- 제18대 대통령직인수위원회(2013. 3.). 『박근혜정부 희망의 새 시대를 위한 실천과제』.
- 조희경·박동열·김민규(2014). 『정부 해외인턴사업 현황 파악 및 해외취업연계를 위한 추진방안 연구』. 한국직업능력개발원.
- 청년위원회(2014. 7.). 「K-move 현장 모니터링 해외취업 연수사업」.
- 하현선(2012. 9.). 「글로벌 청년리더 양성사업 집행실태 분석」. 국회예산정책처.
- 한국산업인력공단(2015. 5.). 「2015년도 K-move스쿨 혁신방안」.
- 한국정책학회(2013). 『해외취업 일자리확대 전략수립을 위한 연구』. 한국산업인력공단.

이슈 분석

부표 1. K-move 사업유형별 예산 및 지원인원

(단위: 백만 원, 명)

구분	부처	사업명	2014년		2015년	
			예산	인원	예산	인원
총계			169,009	11,879	178,381	12,862
해외 취업	고용부	해외취업지원(연수+알선)	23,729	4,144	30,737	5,300
	교육부	세계로 프로젝트*	3,100	450	-	-
	국토부	해외건설현장인력지원	3,420	300	3,270	300
	산업부	글로벌취업상담회	400	65	400	80
	소계		30,649	4,959	34,407	5,680
해외 인턴	고용부	(취업연계형) 해외인턴	5,250	700	4,900	700
	농진청	해외농업연구인턴	1,890	120	1,874	120
	국토부	항공인턴십	700	30	700	30
	산림청	국제산림협력 해외인턴	380	30	380	40
	교육부	글로벌 현장학습	11,974	1,165	10,101	1,080
	기재부	EDCF 청년 인턴	311	30	311	24
		YKSPian	304	28	334	26
	산업부	글로벌 마케팅인턴	1,800	120	1,800	120
	소계		22,609	2,223	20,400	2,140
	해외 봉사	외교부 (코이카)	해외봉사단	78,100	940	80,700
코이카-NGO 봉사단			6,300	340	7,700	400
대한민국IT 봉사단			3,100	550	3,500	600
대학생 해외봉사단			1,900	2,350	2,300	2,480
개도국 과학기술지원단			1,889	45	2,800	50
ODA 수행기관 청년인턴			3,380	170	4,402	230
해외사무소 청년인턴			4,103	280	4,688	320
다자협력전문가(KMCO)			1,423	22	1,423	22
소계		100,206	4,697	107,513	5,042	
해외 창업	중기청	글로벌 청년창업 활성화 사업	3,000	50팀	3,300	50팀
	미래부	미래글로벌창업지원센터 운영	4,685	1,000건	4,685	1,000건
		글로벌 엑셀러레이터육성사업	2,000	5개	3,000	6개
		해외IT지원센터운영	5,400	4개	5,616	4개
	코트라	글로벌 청년예비창업가 육성사업	460	4건	460	5건
소계		15,546	-	16,061	-	

주: *교육부 '세계로 프로젝트'는 2015년부터 고용노동부 해외취업지원사업으로 통합
자료: 고용노동부(2015. 5.), 내부자료.

부표 2. 해외인턴사업의 사업별 수행기관, 인턴기간, 인턴기업, 사업목적

부처	사업명	수행기관	인턴기간	인턴기업	사업목적
고용부	글로벌무역전문가 해외인턴	한국무역협회	6개월	국내무역기업의 해외법인·지사	국내기업 해외법인·지사 파견을 통해 무역실무 및 글로벌경영 마인드를 갖춘 무역전문가 양성
	글로벌지역전문가 해외인턴		2~6개월	국내기업 해외법인·지사	무역이론과 현장실무 경험을 통해 무역, 산업, 지역 전문성을 갖춘 융합형 글로벌무역인재 양성
	플랜트해외인턴	한국플랜트 산업협회	2~3개월	건설기업 해외법인·지사	해외 플랜트 건설현장 파견을 통해 해외 플랜트 전문인력 양성
	전시회해외인턴	한국전시 산업진흥원	6개월	공공기관 및 전시관련기업 해외법인, 사무소, 자회사, 해외 교포기업 등	해외무역전시회 파견을 통해 무역전시 전문인력 양성
	해외한인기업 해외인턴	세계한인 무역협회	3개월	해외한인기업	해외한인기업의 네트워크를 활용하여 한국의 우수인재를 세계각지에 인턴으로 파견
	물류인력해외인턴	한국통합 물류협회	3~5개월	물류기업의 해외현지법인·지사	글로벌 물류기업 육성을 위해 해외인턴을 통한 전문물류인력 양성 및 대학생 취업지원
	국제전문여성 인력양성	국제여성가족 교류재단	5개월	OECD, UNESCO 등 국제기구	여성인재의 국제분야 활동 기회제공, 우리나라 여성의 국제기구 진출확대
	섬유 및 패션 해외인턴	경기중소기업 종합지원센터	12~18개월	LA, 뉴욕 등 패션기업	선진국의 섬유패션산업 트렌드를 익혀 글로벌 인재양성
	글로벌중간관리자 양성 해외인턴	서울고용포럼	3개월	현지 리테일·마케팅기업	글로벌 비즈니스 환경에서 역량 및 취업경력강화 기회를 제공하여 글로벌 중간관리자로 성장
	판매 및 마케팅 전문 해외인턴		3개월		글로벌 비즈니스 환경에서 역량 및 취업경력강화 기회를 제공하여 판매·마케팅 전문가로 성장
	호텔관광인턴	백석문화 대학교	4개월 이상	주로 동남아 지역호텔	호텔 관광분야 글로벌 창의인재 양성 및 해외취업 비전과 기회제공
농진청	해외농업연구인턴	직접수행	6개월 (연구원) / 11개월 (책임연구원)	해외농업기술 개발센터 실습국	외국농업연구기관 연수를 통해 국제농업 동향에 대한 이해가 깊은 글로벌 농업청년리더 양성
국토부	항공인턴십	항공진흥협회	12개월 (국내, 국외 각 6개월)	국내 항공관련 기업의 해외법인·지사	항공분야로의 취업기회를 확대하고 실무지식을 습득한 우수인력을 항공산업에 공급

〈표 계속〉

이슈 분석

부표 2. 해외인턴사업의 사업별 수행기관, 인턴기간, 인턴기업, 사업목적

부처	사업명	수행기관	인턴기간	인턴기업	사업목적
산림청	해외산림인턴	녹색사업단	3~5개월	관련기업의 해외법인·지사, 현지기업	산림분야 해외 직장체험을 통한 글로벌 인재양성과 기업 맞춤형 인력지원을 통한 해외산림자원개발 활성화 및 국제산림협력사업의 촉진지원
교육부	WEST프로그램	국립국제교육원	최장 18개월 (어학 4~5개월, 인턴 3~12개월, 여행 1개월)	미국의 항공, 패션, 교육기관, NGO, IT, 금융, 연구소, 공공기관, 미디어, 언론, 법률 기관 등	대학생들에게 어학연수와 다양한 해외인턴십 기회를 제공하여 경력 및 진로설계를 돕고 글로벌 감각을 갖춘 핵심인재로 양성
	대학글로벌 현장학습	대학교육 협의회	4~6개월	현지기업 및 연구기관	대학생들의 진로 및 경력설계를 돕고 전공과 연계한 글로벌 현장학습으로 언어능력과 전공실무능력을 배양하여 취업역량을 강화
	전문대학글로벌 현장학습	전문대학교육협의회	4~6개월	현지기업, 병원, 연구기관 등	전문대학생들에게 다양한 해외현장실습기회를 제공하여 글로벌 역량 및 취업역량의 향상 지원
	교사대졸업자 해외진출	한국연구재단	10개월	미국 뉴저지 소재 고교	중등 수학과학 예비교사에게 해외학교실습과 현지교사자격증 취득을 위한 전문교육과정을 제공해 사범대 졸업자의 글로벌 역량증진 및 해외진출 기회확대
기재부	EDCF 해외인턴	수출입은행	10개월(본부 5개월, 해외사무소 5개월)	EDCF 본부 및 해외사무소	EDCF사업에 대한 국민적 공감형성 및 원조사업의 원활한 추진 도모
	YKSPian	KDI	15개월(해외파견 없음)	KSP	KSP정책자문 사업에 참여할 수 있는 기회를 제공함으로써 실천 경험을 갖춘 글로벌 인재로의 육성
산업부	글로벌 마케팅인턴	KOTRA	6~9개월	인도네시아, 일본, 베트남, 인도, 말레이시아 5개국	취업난을 겪고 있는 청년들에게 해외취업 기회 제공 및 해외 진출 국내 중소·중견기업의 글로벌 경쟁력 강화

with you

행복한 일자리, 역량있는 직업인
한국직업능력개발원이 동행합니다