

한반도 르네상스 구현을 위한

VIP 리포트

- 외국인 전문인력의 국내 체류 현황 및 시사점
- 한국 체류 생활, 만족하지만 어려움 많아

발행인 : 하 태 형
편집주간 : 한 상 완
편집위원 : 주 원, 백흥기
발행처 : 현대경제연구원
서울시 종로구 율곡로 194
Tel (02)2072-6305 Fax (02)2072-6249
Homepage. <http://www.hri.co.kr>
인쇄 : 서울컴퓨터인쇄사 Tel (02)2636-0555

- 본 자료는 기업의 최고 경영진 및 실무진을 위한 업무 참고 자료입니다.
- 본 자료에 나타난 견해는 현대경제연구원의 공식 견해가 아니며 작성자 개인의 견해를 밝혀 둡니다.
- 본 자료의 내용에 관한 문의 또는 인용이 필요한 경우, 현대경제연구원 산업연구본부(02-2072-6245)로 연락해 주시기 바랍니다.

목 차

■ 외국인 전문인력의 국내 체류 현황 및 시사점

- 한국 체류 생활, 만족하지만 어려움 많아

Executive Summary	i
1. 개 요	1
2. 외국인 전문인력의 국내 체류 현황	4
3. 시사점	19
【별 첨】	20
【HRI 경제 통계】	25

< 요약 >

■ 개요

지적 자본의 확충, 저출산·고령화에 따른 인구구조 변화에 따라 외국인 전문인력 활용의 중요성이 강조되고 있다. 국내 외국인 전문인력의 유치 성과는 2008년 1.3만명에서 2014년 9월말 기준 2.5만명 수준으로 증가하였으나 아직까지 국내 전체 전문인력 대비 0.6% 정도에 불과할 정도로 미미한 수준이다. 외국인 전문인력이 한국으로 이주하더라도, 언어 장벽, 경직된 근로 문화 등 국내 체류 및 근로 상 어려움을 겪는 것으로 알려지고 있다. 효과적인 외국인 전문인력의 유치 및 체류 만족도 제고를 위해 실태 파악의 필요성이 제기되지만, **외국인 전문인력 대상의 실태조사는 제한적**으로 이루어지는 상황이다. 이에 본 연구에서는 설문조사를 통해 외국인 전문인력의 체류 실태를 파악해보고자 하였다.

■ 외국인 전문인력의 국내 체류 현황

(입국 전) 외국인 전문인력들이 **입국 전 한국에 대해 기대한 수준**을 '1점(매우 낮음)~5점(매우 높음)'으로 조사한 결과, **3.6점으로 보통~약간 높은 편**으로 나타났다. 유형별로는 30대, 미주 출신, 전문가의 기대수준이 상대적으로 높았다. 더불어 한국 이주를 선택하게 된 계기를 살펴보면, '발전가능성'이 가장 크게 작용하는 것으로 나타났다. 각 항목별로 외국인 전문인력이 한국으로 이주하기로 결정하는데 영향을 미친 정도 '1점(전혀 기여하지 않음)~5점(매우 기여함)'으로 조사한 결과, '**발전가능성**'이 **3.8점으로 가장 영향력 있는 요인**으로 나타났다. 그 외 '업무 내용'이나 '생활환경' 등도 이주 결정에 기여했다고 응답했다.

(입국 후) 외국인 전문인력들의 한국어 능력과 거주 현황으로 살펴보았다. **한국어 실력은 보통(3.3점)** 정도로 평가하였으며, 연령이 낮을수록, 그리고 아시아&오세아니아 출신 및 해외동포 집단이 본인의 한국어 실력을 높게 평가했다. **조사 대상 외국인 전문인력 중 기혼자의 비중은 43%**정도로, **이 중 모든 가족 구성원이 한국에 거주하는 비중은 54.2%**로 나타났다. 연령이 높아질수록, 특정활동에 종사할수록 기혼자의 비율이 높아지는데, 전 가족 구성원이 함께 한국에 체류하는 비율은 낮아지는 경향을 보였다.

외국인 전문인력들은 전반적인 한국 체류 생활과 관련해 어느 정도 만족하고 있는 것으로 보인다. 한국에 체류하면서 느끼는 체감 만족도를 '1점(매우 불만)~5점(매우 만족)'으로 조사한 결과, **체감 만족도는 3.8점**을 기록했다. 40대 이상, 아시아&오세아니아, 특정활동 자격 그룹의 체류 만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 일상생활 및 근로 여건에 대한 세부 항목에 대한 만족도는 체감만족도에 미치지 못했는데, 특히 '**차별**', '**배우자 취업기회**', '**일과 삶의 균형**'에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

한국생활에 대한 만족도는 한국에 대한 긍정적인 이미지 형성 및 추천 의향으로 연

결된다. 한국 입국 전후로 한국에 대한 인상 변화 수준을 조사한 결과, **한국에 대한 인상이 긍정적으로 변화했다고(‘매우 좋아짐’+‘상당히 좋아짐’) 응답한 비중이 전체의 49.6%**, 부정적으로 변화했다고(‘매우 나빠짐’+‘상당히 나빠짐’) 응답한 비중은 8.7%를 기록해 대체적으로 한국에 대한 인상이 긍정적으로 변했다고 응답했다. 이 중 30대, 아시아&오세아니아 출신, 특정활동 자격 외국인들이 한국에 대한 인상이 보다 긍정적으로 바뀌었다고 응답했다. 추가적으로 친구, 지인 등 주변인에게 한국에서 일하거나 생활하는 것을 추천할 의향이 있는지 여부를 조사한 결과, **추천 의향이 있다고(‘매우 높음’+‘높은 편’) 응답한 비중도 50.4%**를 기록해 한국에서의 취업을 추천할 만하다고 생각하는 것으로 보인다.

하지만 한국 생활의 면면에서 어려움도 겪고 있었다. 한국 체류 중 겪게 되는 사항들에 대해 어려움 수준을 조사한 결과, **‘일과 삶의 균형’에서 어려움을 느끼는 비중이(‘매우 어려움’+‘상당히 어려움’) 36.9%로 다소 높은 편으로 나타났다.** 그 외에도 ‘언어’(30.7%), ‘기업문화·가치’(24.6%)와 관련하여 어려움을 겪는 비율이 높았다. 특히 응답자의 연령이 높아질수록, ‘자녀교육’에 대한 어려움이 높은 것으로 나타났다. **한국 생활의 어려움을 덜어줄 지원 제도에 대해서는 특히 높은 비중으로 ‘언어훈련’을 선택했으며, ‘행정지원’, ‘기타 언어지원(통역 등)’ 등도 도움이 될 것으로 평가하였다.** 한국 체류 중 도움을 많이 주는 사람으로는 **직장 관계자(고용주, 직장 상사·동료)**를 꼽았는데, 이들로부터 ‘근로지/취업관련 문제’뿐만 아니라 ‘이민규제 충족’, ‘자녀교육’ 등 일상생활에서도 도움을 받는다고 응답하였다. 내·외국인 친구 및 이웃도 부분적으로 도움이 된다고 응답했으며, 반면 지역시설이나 정부기관으로부터는 크게 도움을 받지 못하는 것으로 나타났다.

(향후 체류 계획) 앞으로의 계획과 관련해, **외국인 전문인력들의 50.0%가 향후 3년 이상 한국에 체류할 것이라고 응답하였으며, 10년 이상 장기 체류할 것이라고 응답한 비율도 20%를 상회했다.** 체류 기간 종료 후에는 절반 가량이 본국, 또는 제 3국으로 출국을 계획하고 있었다. 출국을 계획하고 있는 응답자들을 대상으로 **출국을 결정하는데 영향을 미친 요인들을 조사한 결과, ‘기업문화가치’, ‘차별’, ‘일과 삶의 균형’ 등을 꼽았는데,** 이들 항목은 외국인 전문인력들이 비교적 어려움을 많이 느끼며 만족도도 낮다고 응답한 항목이라는 점을 주목할 만하다.

■ 시사점

중장기적으로 외국인 전문인력 유치 확대와 만족도 제고를 위해서는 **첫째,** 외국인 전문인력의 한국 적응 및 체류 **지원을 위해 언어훈련 및 자녀교육 지원을** 중점적으로 강화해야 한다. **둘째,** 외국인 전문인력들에게 **매력적으로 평가받을 수 있는 근로 환경 조성**이 필요하다. 외국인 전문인력들이 한국 이주를 결심하는 가장 큰 요인도, 출국을 결정하는 가장 큰 요인도 모두 직장 관련 사항인 만큼, 국내 기관 내 근로 환경 개선을 위한 정부와 기관, 공동의 노력이 요구된다. **셋째,** 정부기관·지역시설의 **외국인 대상 공공 서비스의 양적·질적 개선 및 활성화**를 도모해야 한다.

1. 개요

○ 연구 배경

- 지적 자본 확충, 저출산·고령화에 따른 인구구조 변화 대응 차원에서 외국인 전문인력 유치의 중요성이 강조되고 있음
 - 한국을 비롯한 주요국은 외국인 전문인력 확보를 위한 노력을 지속 확대
- 반면 국내 외국인 전문인력의 유치 성과는 제한적인 상황
 - 국내 체류 외국인 전문인력은 2008년 1.3만명에서 2014년 9월말 기준 2.5만명 수준으로 증가하였으나 여전히 국내 전체 전문인력 대비 0.6% 정도에 불과
- 외국인 전문인력을 유치하더라도 언어 장벽, 경직된 근로 문화 등 국내 체류 및 근로 상 어려움을 겪는 것으로 알려짐
 - 일상생활 및 직장에서의 언어적 어려움은 외국인의 한국 정착을 어렵게 하는 요인으로 작용할 수 있음¹⁾
 - 특히 직장에서의 과도한 근무시간에 따른 피로감, 자유로운 의견 제시가 어려운 위계 문화 등에 대한 어려움을 호소²⁾

< 국내 체류 외국인 규모 추이 >



자료: 출입국·외국인정책본부 통계를 바탕으로 현대경제연구원 집계.
주: 2014년 통계는 9월 말 기준.

< 외국인 전문인력의 체류상 어려움 >

구분	내용
일상 생활	- 언어 소통의 어려움 - 자녀 교육 인프라 부족 - 외국인에 대한 차별 - 거주지 마련
직장	- 과도한 근무시간 - 경직된 위계질서 - 언어 장벽에 따른 소외감 - 사생활에 대한 존중 부족

자료: KISTEP, 언론보도 종합.

1) KISTEP, '해외 우수인재 유치·활용 정책 동향 및 방향 도출'(2013.12).
2) 비즈니스위치, '[꿈의 직장]③외국인, 한국 기업문화에 대실망'(2014.5.23).

- 효과적인 외국인 전문인력의 유치 및 체류 만족도 제고를 위해 외국인 전문인력의 체류 실태 파악 필요성이 제기되는 상황
 - 외국인 전문인력의 주거 현황, 일상생활 및 직장에서의 어려움, 특히 도움이 필요한 부문 등을 파악하여,
 - 전반적인 체류·근로 여건 개선을 통해 외국인 전문인력의 유치 및 체류 장기화를 도모하는 노력이 필요

- 하지만 체류 외국인에 대한 실태조사가 확대되는 것과 달리, 외국인 전문인력 대상의 실태조사는 제한적으로 이루어지는 상황
 - 국내 체류 외국인 규모가 확대되면서 단순기능 근로자, 결혼이민자, 영주권자(귀화자) 등 다양한 부류의 외국인에 대한 실태조사가 증가하는 추세
 - 반면 외국인 전문인력에 대한 연구는 사용자 대상의 수요조사, 또는 해외 제도 분석 등 외국인 전문인력의 필요성을 강조하는데 머무르고 있으며,
 - 실태조사는 지난 10년간 2008년과 2013년 총 4건 실시된 것이 전부
 - 이 중 2008년 조사는 시행된 지 오랜 기간이 지났다는 점, 2013년 조사는 외국인 연구자(교수, 연구, 기술지도 등)에 한해 실시되었다는 점에서, 일반 외국인 전문인력의 최근 체류 동향을 파악하기에는 제약이 존재

- 이에 본 연구에서는 일반 기업체 종사자를 포함하여 외국인 전문인력의 체류 실태를 파악해보고자 하였음

< 연도별 국내 체류 외국인 실태조사 현황(건 수) >

	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	계
단순기능 근로자	0	2	1	1	1	1	4	1	0	2	13
전문인력	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	4
결혼이민자, 다문화가정 자녀	0	1	1	0	3	2	2	0	1	0	10
유학생	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3
영주권자, 귀화자	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3
기타	1	1	0	0	4	2	3	2	0	0	13
합계	1	4	2	1	11	7	11	3	2	4	46

자료: IOM 이민정책연구원, 현대경제연구원.

주: 2004년부터 2013년까지 공공기관(정부부처, 정부출연 연구기관 등)이 주관하여 전수, 또는 표본을 기반으로 실시된 전국 규모의 실태조사연구를 대상으로 집계.

○ 연구 목적 및 방법

- (목적) 외국인 전문인력의 전반적인 국내 체류 현황을 살펴보고 시사점 제시
 - 국내 체류 외국인 전문인력을 대상으로 한국 이주를 선택하게 된 계기, 체류 중 애로사항, 체류 만족도, 출국을 계획하는 배경 등을 파악
 - 이를 통해 외국인 전문인력 유치에 위한 개선점 및 정책적 시사점을 도출
- (조사 대상 및 방법) 일반적인 외국인 전문인력 및 우수 인력을 대상으로 이메일을 통해 약 2주간 설문조사를 실시
 - 조사 대상: 교수·연구·교육(E-1, -3, -4), 전문직업(E-5), 특정활동(E-7) 자격을 보유한 일반적인 외국인 전문인력과 주로 대기업에 종사하고 있는 해외동포(F-4), 거주(F-2) 자격 소지자³⁾ 등 총 115명⁴⁾
 - 조사 기간: 2014년 10월 31일~2014년 11월 11일 약 2주
 - 조사 방법: 이메일을 통한 설문 배포 및 회수

< 조사 항목 개요 >

부 문	항 목
입국 전	- 한국에 대한 기대 수준 - 한국 이주 결정 요인
체류 여건	- 한국어 능력: 말하기, 읽기, 쓰기, 듣기, 전반적 수준 - 혼인 여부 및 가족 거주 현황
체류 만족도	- 체감 만족도 - 세부항목별 만족도: 언어, 거주지, 업무 내용, 발전가능성 등 - 한국에 대한 인상 변화 - 한국 취업 추천 의향
체류 중 어려움	- 세부항목별 어려움 정도: 언어, 거주지, 업무 내용, 발전가능성 등 - 필요로 하는 외국인 지원 제도: 언어훈련, 행정지원 등
국내 인적 네트워크	- 도움을 주는 주체
체류 계획	- 예상 체류 기간 - 체류기간 종료 후 계획 - 출국 결정 기여 요인(출국 예정자 대상 조사)

3) 사증 종류에 대한 자세한 내용은 【별첨1】 참고.

4) 응답자에 대한 자세한 내용은 【별첨2】 참고.

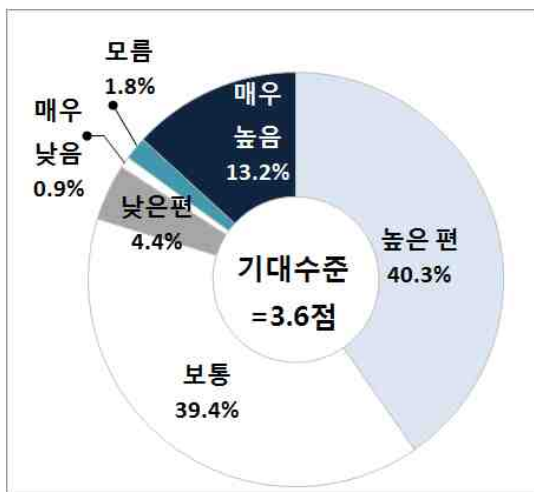
2. 외국인 전문인력의 국내 체류 현황

(1) 입국 전

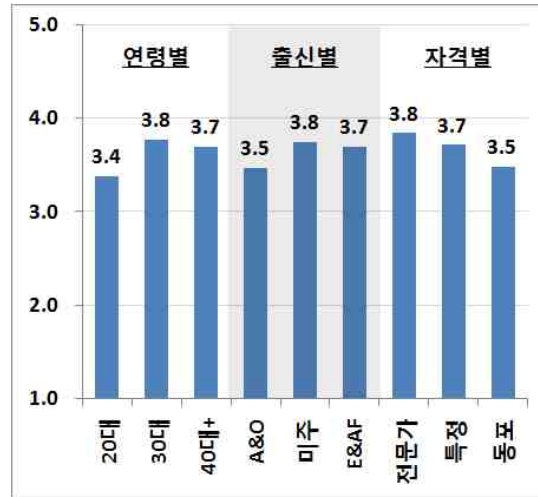
○ 한국에 대한 기대 수준

- 입국 전 외국인 전문인력들이 한국에 대해 기대한 수준은 3.6점으로 보통~약간 높은 편
 - 입국 전 한국에 대한 기대 수준을 '1점-매우 낮음~5점-매우 높음'으로 조사
 - 기대수준이 높았다고('매우 높음'+ '높은 편') 응답한 비중은 53.6%
 - 기대수준이 낮았다고('매우 낮음'+ '낮은 편') 응답한 비중은 5.3%, '보통'이라고 응답한 비중은 39.5%를 차지
- (유형별 분석) 30대, 미주 출신, 전문가 그룹의 입국 전 한국에 대한 기대 수준이 높은 것으로 나타남
 - 연령별: 20대의 기대수준이(3.4점) 가장 낮고 40대 이상(3.7점), 30대(3.8점) 순
 - * 정보 장벽이 낮은 20대 그룹은 입국 전부터 한국에 대해 잘 알고 있어 상대적으로 기대감이 낮게 형성되어 있을 가능성 제기
 - 출신별: 미주 출신의 기대수준(3.8점)이 가장 높고 그 다음으로 유럽&아프리카(3.7점), 아시아&오세아니아(3.5점)
 - 자격별: 전문가(3.8점) 그룹이 가장 높고 특정활동(3.7점), 동포(3.5점) 순

< 한국에 대한 기대 수준 >



< 유형별 한국에 대한 기대 수준(점) >



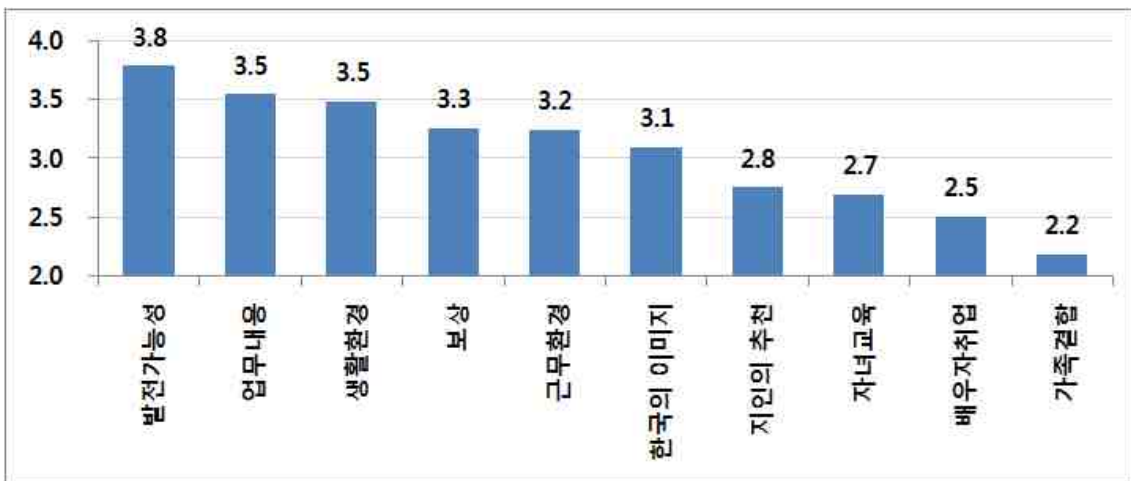
주: 1) 점수는 5점 만점 기준(1점-매우 낮음~5점-매우 높음).

2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

○ 한국 이주 결정 요인

- ‘발전가능성’이 외국인 전문인력들의 한국 이주 결정에 미치는 영향력은 3.8점(5.0점 만점)으로 가장 높음
 - 한국에 오기 전 각 항목별로 한국으로의 이주 결정에 영향에 미친 정도를 ‘1점-전혀 기여하지 않음~5점-매우 기여함’으로 조사
 - ‘발전가능성’이 3.8점으로 가장 영향력 있는 요인으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘업무내용’, ‘생활환경’, ‘보상’ 순
- (유형별 분석) 40대는 ‘자녀교육’, 유럽&아프리카 출신은 ‘지인추천’, 해외동포는 ‘가족결합’ 등이 이주 결정에 다소 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 연령별: ‘업무’, ‘발전가능성’, ‘보상’, ‘근무 환경’ 등이 이주결정에 미친 영향은 전 연령대에서 비슷하게 나타나는데, 기혼자 및 자녀가 있는 사람의 비중이 높은 40대 이상의 경우 ‘자녀교육’(3.1점)과 ‘배우자의 취업기회’(2.7점)도 어느 정도 이주 결정에 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 출신별: 유럽&아프리카(E&AF) 출신의 경우 ‘지인추천’(3.1점), ‘한국의 이미지’(3.5점)의 영향력이 높게 나타남
 - 자격별: 체류자격에 따른 차이는 미미하며, 다만 해외동포의 경우 ‘가족결합’(2.9점)을 부분적으로 고려하는 것으로 나타남

< 요인별 한국 이주 결정에 미친 영향(점) >



주: 점수는 5점 만점 기준(1점-전혀 기여하지 않음~5점-매우 기여함).

5) 자세한 내용은 【별첨3】 참고.

(2) 입국 후

① 체류 여건

○ 한국어 능력

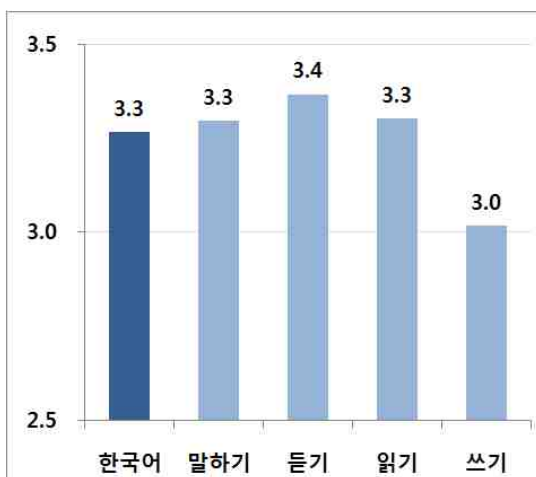
- 외국인 전문인력들의 한국어 실력은 보통 수준

- 외국인 전문인력들에게 본인의 한국어 실력을 '1점-거의 못함~5점-원어민 수준'으로 평가하게 한 결과, 전반적인 한국어 실력은 보통(3.3점) 정도
- '말하기', '듣기', '읽기'는 비슷한 수준이며, '쓰기' 실력은 3.0점으로 비교적 낮은 편

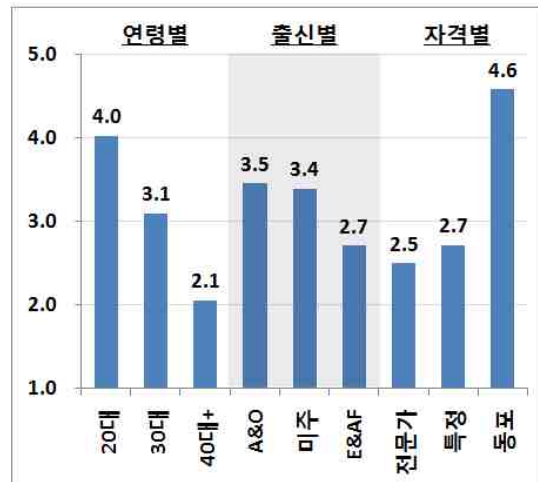
- (유형별 분석) 연령이 낮을수록, 아시아&오세아니아 출신 집단, 해외동포 집단이 본인의 한국어 실력을 높게 평가

- 연령별: 연령이 낮을수록 한국어 능력이 우수한 편으로, 자가평가한 한국어 실력은 20대가 4.0점(잘함), 30대는 3.1점(보통), 40대 이상은 2.1점(약간)
- 출신별: 아시아&오세아니아 출신이 3.5점, 미주 출신이 3.4점으로 비슷하고 유럽&아프리카 출신은 2.7점으로 다소 낮은 편
- 자격별: 전문가(2.5점)와 특정활동(2.7점) 그룹은 비슷하게 낮은 수준이며, 해외동포는 4.6점으로 한국어 능력이 우수하다고 평가

< 외국인 전문인력의 한국어 능력 >



< 유형별 외국인의 한국어 능력 >

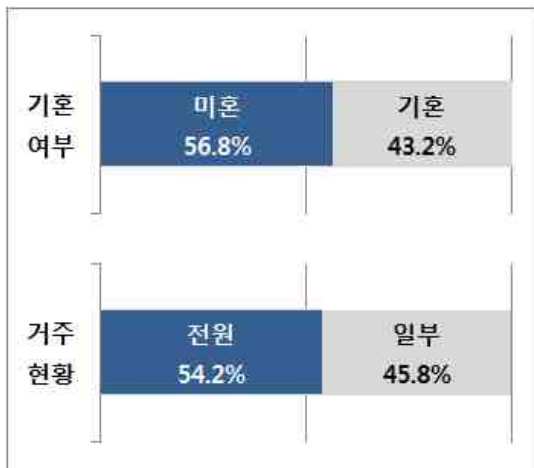


주: 1) 점수는 5점 만점 기준(1점-거의 못함~5점-원어민 수준).
 2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

○ 외국인 전문인력과 가족의 거주 현황

- 외국인 전문인력 중 기혼자의 비중은 절반 이하이며, 이 중 본인만, 또는 일부 가족 구성원만 한국에 거주하는 경우가 절반 가량 차지
 - 기혼 여부에 응답한 111명 중 미혼이 63명(56.8%), 기혼이 48명(43.2%)
 - 기혼자 총 48명 중 모든 가족 구성원이 한국에 거주한다고 응답한 비중이 54.2%, 본인 또는 일부 가족구성원만 한국에 거주한다고 응답한 비중이 45.8%
 - 추가적으로 자녀 유무에 따라, 자녀가 있을수록 응답자 본인만 한국에서 체류하는 비율이 보다 높아지는 것으로 나타남
- (유형별 분석) 연령이 높아질수록, 특정활동에 종사할수록 기혼자의 비율이 높아지는데, 전 가족 구성원이 함께 한국에 체류하는 비율은 낮아짐
 - 연령별: 연령이 높아질수록 기혼자의 비율은 높아지지만, 모든 가족 구성원이 한국에 함께 사는 비율은 낮아짐
 - * 자녀의 연령이 높아지면서 학업 등의 이유로 일부 가족 구성원이 해외 체류하는 경우로 판단됨
 - 출신별: 미주 출신 그룹은 기혼자의 비율이 타 지역 출신 그룹에 비해 낮은 편이며, 한국과 출신지역간의 지리적 거리가 멀어질수록 모든 가족 구성원들이 한국에 함께 사는 비율이 높아짐
 - 자격별: 기혼자의 비율은 특정활동, 전문가, 해외동포 순으로 높는데, 모든 가족 구성원이 한국에 함께 사는 비율은 역순으로 높음

< 외국인 전문인력과 가족의 한국 거주 현황 >



< 유형별 외국인 전문인력과 가족의 한국 거주 현황 >

	기혼자 비율	전원 한국 체류 비율
20대	9.8%	50.0%
30대	58.8%	60.0%
40대이상	73.7%	42.9%
A&O	47.7%	38.1%
미주	36.6%	60.0%
E&AF	48.0%	75.0%
전문가	43.5%	50.0%
특정활동	57.1%	35.0%
해외동포	32.3%	80.0%

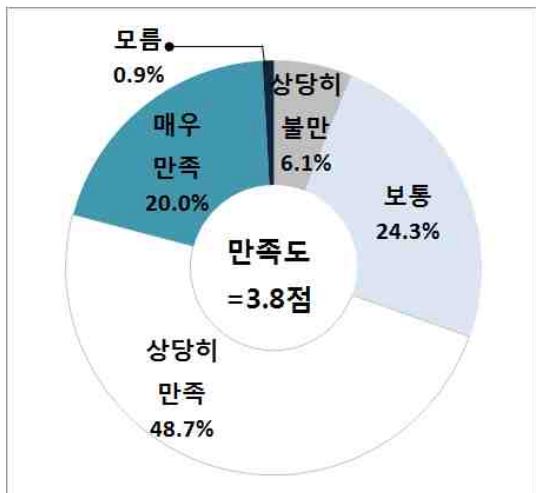
주: 1) '전원 한국 체류 비율'은 전 가족 구성원이 한국에 체류하는 비율을 의미.
 2) 전원 한국 체류 비율 = 전 가족 구성원이 한국에 체류하는 기혼자 / 전체 기혼자.
 3) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

② 체류 만족도

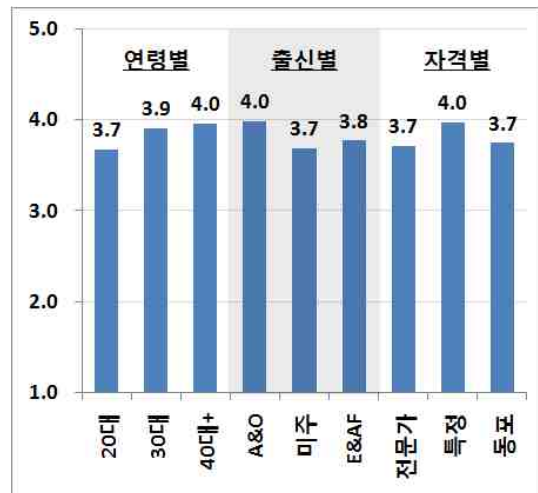
○ 체감 및 세부 항목별 만족도

- (체감 만족도) 외국인 전문인력들이 체감상 느끼는 한국 체류 만족도는 3.8점으로, 전반적으로 한국 체류 생활에 만족하는 편
 - 외국인 전문인력들이 체감하는 전반적인 수준에서의 한국 체류 만족도(체감 만족도)는 3.8점(1점-매우 불만~5점-매우 만족)
 - 참고로 이는 결혼이민자, 귀화자(3.64점)⁶⁾, 고용허가제와 방문취업제로 체류 중인 외국인 근로자(3.51점)⁷⁾, 외국인 영주권자(3.25점)⁸⁾ 등과 비교해 높은 편
- (유형별 분석) 40대 이상, 아시아&오세아니아, 특정활동 자격 그룹의 체류 만족도가 높은 것으로 나타남
 - 연령별: 연령이 높아질수록 만족도가 높아져 20대의 만족도가 3.7점으로 가장 낮고 30대(3.9점), 40대이상(4.0점) 순
 - 출신별: 아시아&오세아니아 출신(4.0점)이 가장 높고 그 다음으로 유럽&아프리카(3.8점), 미주(3.7점)
 - 자격별: 특정활동 그룹(4.0점)이 가장 높고 전문가와 동포는 각각 3.7점

< 외국인 전문인력의 체감 만족도 >



< 유형별 외국인의 체감 만족도(점) >



주: 1) 점수는 5점 만점 기준(1점-매우 낮음~5점-매우 높음).
 2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

6) 한국 체류 만족도 점수(5점 만점). 출처: 여성가족부, '2012년 전국 다문화가족 실태조사연구'.
 7) 직장 생활 만족도(5점 만점). 출처: 출입국·외국인정책본부, '2013년 체류외국인 실태조사'.
 8) 한국 체류 만족도 점수(5점 만점). 출처: 출입국·외국인정책본부, '국내 영주권자 실태조사 및 사회통합도 측정', 2010.

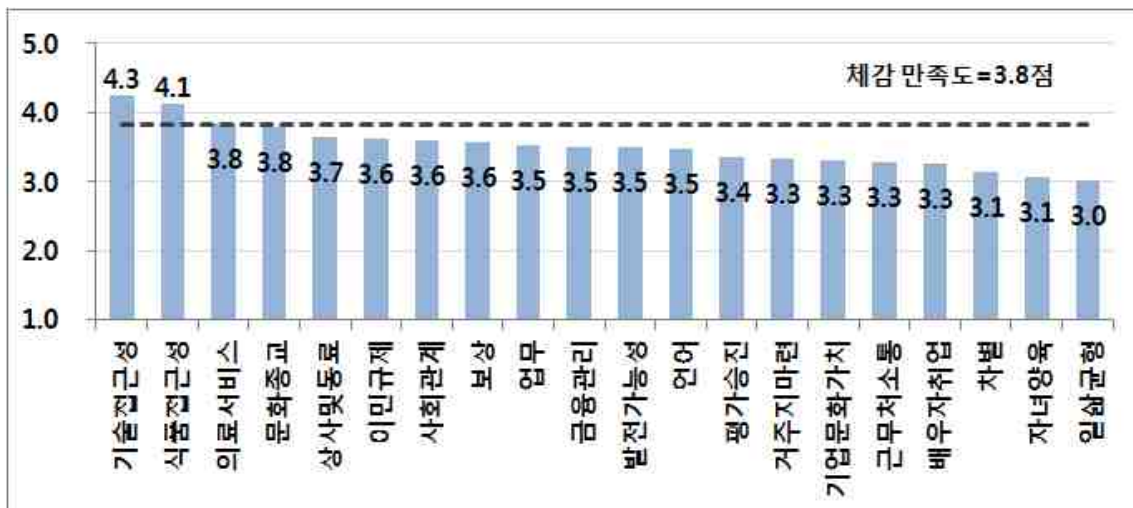
- (세부 항목별 만족도) 세부 항목에 대한 만족도는 대체적으로 체감 만족도 대비 낮은 편

- ‘기술접근성’ 및 ‘식품접근성’을 제외한 18개 항목의 만족도가 모두 체감 만족도(3.8점)보다 낮은 것으로 평가됨
- 직장 생활 관련 항목 중 ‘상사 및 동료’(3.7점), ‘보상’(3.6점), ‘업무내용’(3.5 점) 등은 만족도가 3.5점 이상(보통~상당히 만족)으로 어느 정도 만족
- 반면 ‘기업문화·가치’(3.3점), ‘근무처 내 소통’(3.3점), ‘일과 삶의 균형’(3.0점) 등에 대해서는 만족도가 낮음
- 일반 체류·생활 관련 항목 중 ‘기술접근성’(4.3점), ‘식품접근성’(4.1점), ‘의료 서비스’(3.8점) 등에서는 만족하는 편
- 하지만 ‘거주지 마련’(3.3점), ‘배우자취업’(3.3점), ‘차별’(3.1점) 항목에 대해서는 만족도가 낮은 것으로 나타남

- (유형별 분석) 40대, 아시아&오세아니아 출신, 해외동포의 체류 만족도가 높은 편⁹⁾

- 연령별: 연령이 높아질수록 대부분의 항목에서 만족도가 상승하며, 특히 직장생활 관련 항목에서 이러한 경향이 관찰됨
- 출신별: 아시아&오세아니아 출신은 대부분 항목에 비교적 만족하는 반면, 미주 출신은 직장 생활 관련 항목 및 ‘차별’(2.9점)에 불만을 표시
- 자격별: 체류자격 유형별로 만족도의 큰 차이는 없으며, 다만 언어적 소통이 원활한 해외동포의 일반 체류·생활 관련 항목 만족도가 상대적으로 높은 편

< 세부 항목별 외국인 전문인력의 체류 만족도(점) >



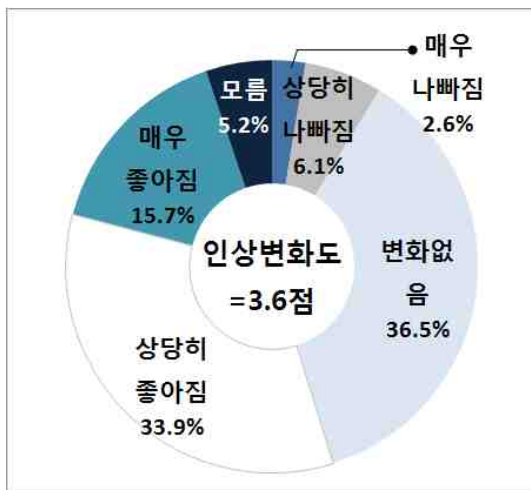
주: 점수는 5점 만점 기준(1점-매우 불만~5점-매우 만족).

9) 자세한 내용은 【별첨4】 참고.

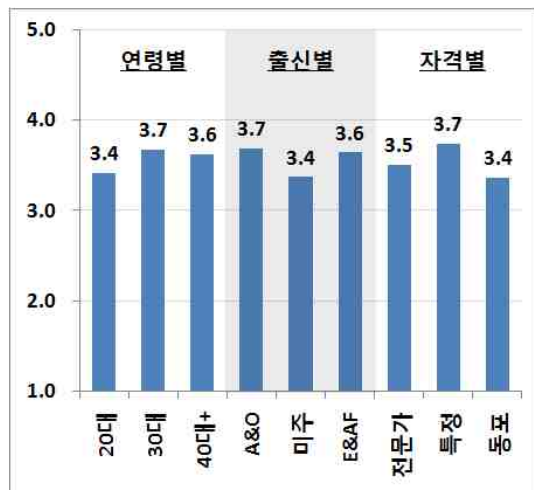
○ 한국의 이미지

- (한국에 대한 인상 변화) 외국인 전문인력들은 한국 입국 후 한국에 대한 인상이 보다 좋아졌다고 응답
 - 한국 입국 전후로 한국에 대한 인상 변화 수준을 '1점-매우 나빠짐~5점-매우 좋아짐'으로 조사
 - 긍정적으로 변화했다고('매우 좋아짐'+ '상당히 좋아짐') 응답한 비중이 전체의 49.6%를 차지
 - 부정적으로 변화했다고('매우 나빠짐'+ '상당히 나빠짐') 응답한 비중은 약 9%이며 '변화없음'이라고 응답한 비중은 36.5%
 - 점수로는 3.6점에 해당
- (유형별 분석) 30대, 아시아&오세아니아 출신, 특정활동 자격 외국인들이 한국에 대한 인상이 보다 긍정적으로 바뀌었다고 응답
 - 연령별: 30대 그룹의 인상변화도가 3.7점으로 가장 높고 그 다음으로 40대 이상(3.6점), 20대(3.4점) 순
 - 출신별: 아시아&오세아니아 출신 그룹의 인상변화도가 3.7점으로 가장 높고 그 다음으로 유럽&아프리카(3.6점), 미주(3.4점) 순
 - 자격별: 특정활동 그룹의 인상변화도가 3.7점으로 가장 높고 그 다음으로 전문가(3.5점), 해외동포(3.4점) 순

< 한국에 대한 인상 변화 >



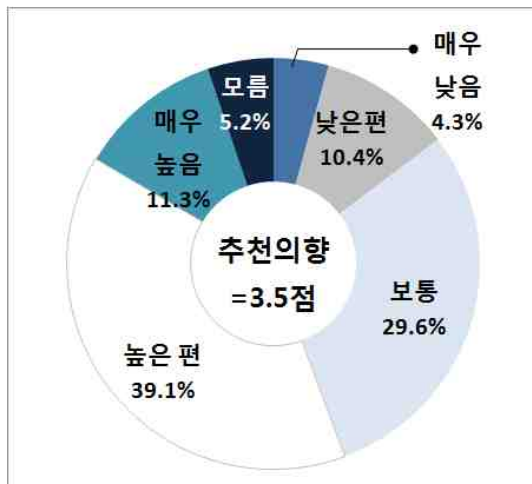
< 유형별 외국인의 한국 인상 변화도 >



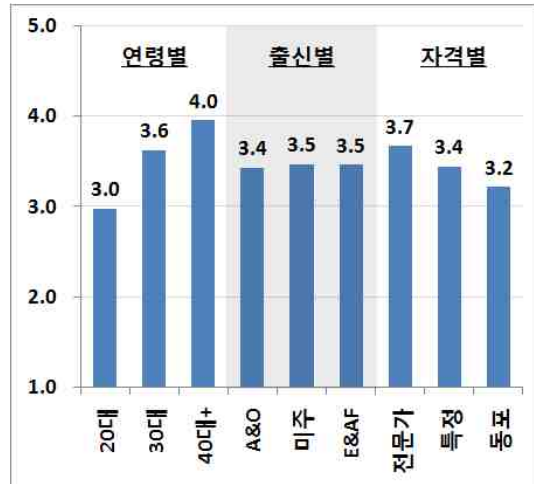
주: 1) 점수는 5점 만점 기준(1점-매우 나빠짐~5점-매우 좋아짐).
 2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

- (한국 취업 추천 의향) 외국인 전문인력들이 주변인들에게 한국 취업·체류를 추천할 의향은 3.5점으로 나타나 추천의향이 다소 있다고 응답
 - 주변인에게 한국에서 일하거나 생활하는 것을 추천할 의향이 있는지 여부를 '1점-매우 낮음~5점-매우 높음'으로 조사
 - 추천 의향이 있다고('매우 높음'+ '높은 편') 응답한 비중이 전체의 50.4%를 차지해 한국에서의 취업을 추천할 만하다고 생각하는 것으로 판단
 - 낮거나('매우 낮음'+ '낮은 편') '보통'이라고 응답한 비중은 각각 14.7%, 29.6%
- (유형별 분석) 40대, 미주 및 유럽&아프리카 출신, 전문가 자격 그룹의 추천의향이 가장 높은 것으로 나타남
 - 연령별: 추천의향은 연령이 높아질수록 상승하며, 20대의 경우 추천의향이 3.0점으로 '보통'에 그침
 - 출신별: 미주 및 유럽&아프리카 출신 그룹의 추천의향이 3.5점, 아시아&오세아니아 출신의 추천의향이 3.4점으로 미미한 차이
 - 자격별: 추천의향이 높은 순서대로 전문가(3.7점), 특정활동(3.4점)이며, 해외동포는 3.2점으로 추천의향이 '보통'

< 외국인 전문인력의 한국 취업 추천 의향 >



< 유형별 외국인의 한국 취업 추천 의향 >



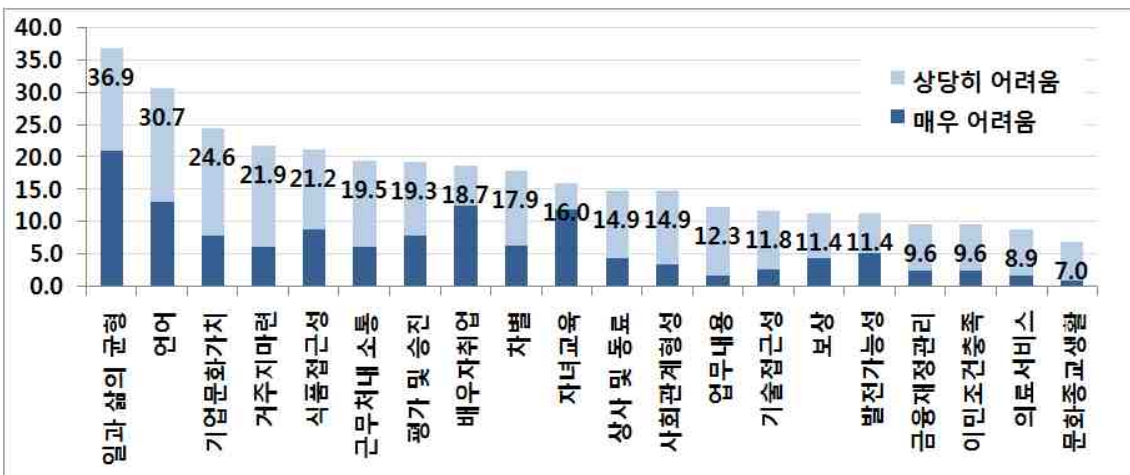
주: 1) 점수는 5점 만점 기준(1점-매우 낮음~5점-매우 높음).
 2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

③ 체류 중 어려움

○ 세부 항목별 어려움 정도

- 외국인 전문인력들은 특히 '일과 삶의 균형'에 대해 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남
 - 한국 체류 중 겪게 되는 사항들에 대해 어려움 수준을 '1점-매우 어려움~5점-어렵지 않음'으로 조사
 - '일과 삶의 균형'에서 어려움을 느끼는 비중은(매우 어려움+상당히 어려움) 36.9%로 상대적으로 높은 편
 - 그 다음으로 '언어'(30.7%), '기업문화·가치'(24.6%), '거주지 마련'(21.9%) 순으로 어려움을 느끼는 것으로 나타남
- (유형별 분석) '일과 삶의 균형' 항목의 경우 특히 20대, 미주 및 유럽&아프리카, 해외동포 그룹이 어려움을 느끼는 것으로 나타남
 - 연령별: 2·30대는 '일과 삶의 균형'을 가장 큰 어려움으로 지목했으며, 40대 이상은 '언어'(2.3점), '배우자 취업기회'(3.1점) 등 생활 관련 항목을 꼽음
 - 출신별: 아시아&오세아니아 출신은 크게 어려움을 느끼는 항목은 없었으며, 미주 출신은 '일과 삶의 균형'(2.6점)을 포함해 주로 근무처 관련 항목과 관련해 어려움을 겪는 정도가 높다고 응답
 - 자격별: 전문가와 특정활동 그룹은 '언어'(2.7점)를 가장 큰 어려움으로 꼽음

< 세부 항목별 어려움 정도(%) >



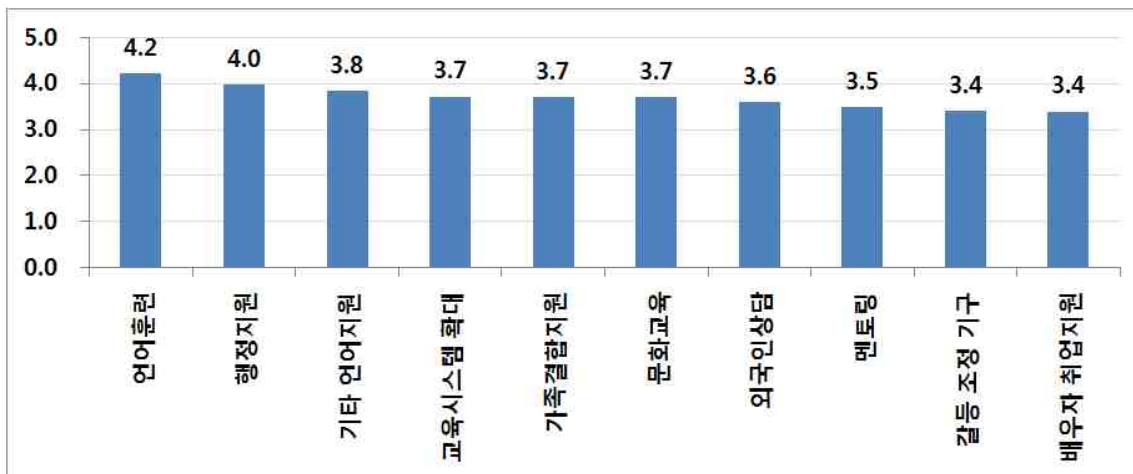
주: 수치는 어려움을 느끼는 비중 합계(매우 어려움+상당히 어려움).

○ 필요로 하는 외국인 지원 제도

- 외국인 전문인력들은 특히 ‘언어훈련’이 한국 생활에 도움이 될 것이라고 응답
 - 외국인들에게 도움이 되었거나, 제공된다면 도움이 될 만한 외국인 지원 제도의 효과 정도를 ‘1점-도움 안됨~5점-매우 도움’으로 조사
 - 외국인 전문인력들은 ‘언어훈련’(4.2점)을 한국 체류에 가장 도움이 되었다고 (또는 될 것이라고 생각) 응답했으며
 - 그 외 ‘행정지원’(4.0점), ‘기타 언어지원(통역 등)’(3.8점) 등이 도움이 될 것으로 평가

- (유형별 분석) 상위 3개 항목 외에도 각 그룹별 니즈에 따라 3·40대는 ‘교육시스템 확대’ 및 ‘가족결합지원’을, 전문가는 ‘문화교육’ 등이 도움이 될 것이라고 응답¹⁰⁾
 - 연령별: 언어 및 행정지원 외에도 기혼자 비중이 높은 30, 40대는 각각 ‘교육시스템 확대’(3.8점), ‘가족결합 지원’(4.2점)이 도움이 될 것이라고 응답
 - 출신별: 출신지역별로 순서의 차이가 있을 뿐, ‘언어훈련’, ‘행정지원’, ‘기타 언어지원’ 등 3개 항목이 가장 도움이 될 것이라고 응답
 - 자격별: 전문가 그룹은 ‘문화교육’(3.7점), 특정활동 그룹은 ‘가족결합 지원’(4.0점), 해외동포는 ‘교육시스템 확대’(3.9점)가 도움이 될 것이라고 응답

< 외국인 지원 제도 평가(점) >



주: 점수는 5점 만점 기준(1점-매우 도움 안됨~5점-매우 도움).

10) 자세한 내용은 【별첨5】 참고.

<참고> 외국인 전문인력을 위한 기타 개선 필요 항목(주관식 문항)

- 외국인 전문인력들은 가족지원부터 이주 절차·제도 등에 이르기까지 다양한 부문에서 개선이 필요하다고 지적
- 일상 생활 부문: 외국인 전문인력들은 영어 안내 부족, 신용카드 발급, 인터넷 가입 등 기본적인 일상 생활에서 불편을 겪고 있다고 밝혔으며, 외국인에 대한 차별과 문화적 폐쇄성도 문제점으로 지적
- 기업·근로문화 관련: 고용 불안정성, 외국인에게 배타적인 근로 문화 및 제도 등을 문제점으로 제시
- 이주 절차·제도 관련: 까다로운 비자 발급·연장 절차와 정부기관의 서비스 미흡 등을 지적하기도 함

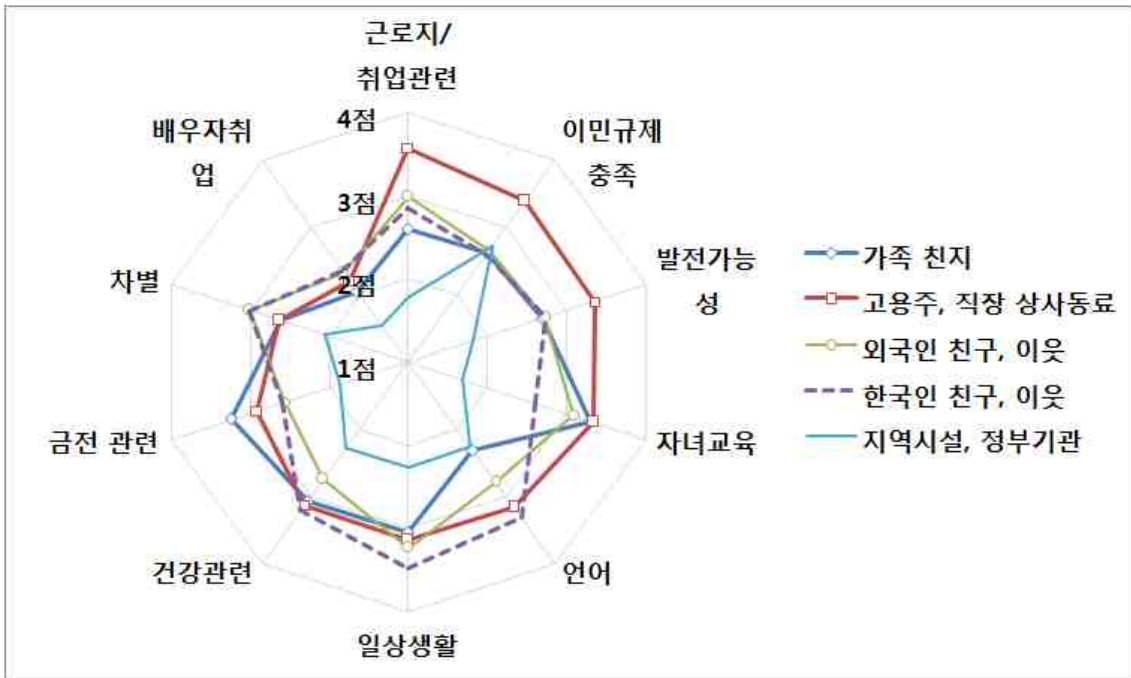
< 기타 외국인 전문인력을 위한 기타 개선 필요 항목 (주관식 문항) >

	내 용
사회·문화적 요인	- 차별(백인 우대, 동양인·흑인 무시) - 외부 문화에 대한 폐쇄성 - 외국인에 대한 고정관념
제도·인프라	- 공공장소에서의 영어 표지판/안내판 - 인종주의, 차별, 민족우월주의 등 규제하는 정책 필요 - 외국인 지원 기관 확대
일상 생활	- 한국 생활 정보를 얻을 수 있는 외국어 포털 사이트 부재 - 다국적 식료품 가게 부족 - 신용카드 발급, 인터넷 가입 등 제한적 - 언어 소통 어려움/영어 사용 확대 필요
가족 지원	- 자녀 교육 기관 확대 및 자녀 교육비 지원 - 배우자의 취업 기회 제공 - 가족을 위한 적당한 주거지 마련 및 주거지 비용 지원
기업·근로문화 관련	- (1년 단위의 고용 갱신에 따른) 고용 불안정성 - 일과 삶의 불균형 심각 - 외국인을 위한 커뮤니케이션 채널 확대 - 외국인 근로자를 위한 합리적인 평가 보상 제도 필요 - 낮은 보수 - 고용주들의 법규 위반으로부터 외국인[근로자]을 보호하기 위한 제도적 장치
이주 절차·제도·유관기관	- 까다로운 비자 발급·연장 절차 - 이민법, 자격요건, 관련 서류, 수수료 등에 대한 정보 부족 - 외국인 대상 온라인 민원 서비스(HiKorea) 이용 어려움 - 외국인을 대하는 정부기관에서 일하는 직원들의 불친절

○ 도움을 주는 주체

- 외국인 전문인력들은 한국 체류 중 고용주, 직장 상사·동료로부터 상대적으로 도움을 많이 받는 것으로 나타남
 - 한국 체류 중 각 개인, 또는 기관으로 받은 도움 정도를 '1점-도움 안됨~5점-매우 도움'으로 조사
 - 이에 따르면 외국인 전문인력의 고용주, 직장 상사·동료는 가족·친지, 친구, 정부기관과 비슷하거나 더 많은 도움을 주는 것으로 나타남
 - 이들은 '근로지/취업관련 문제', '발전가능성' 등 직장 관련 항목 외에도 '자녀교육', '언어' 등 일상 생활에서도 도움을 제공하는 것으로 나타남
- 내·외국인 친구 및 이웃은 일부 부문에서 도움을 주며, 지역시설이나 정부기관은 큰 도움이 되지 못한다고 응답
 - 외국인 친구·이웃은 '근로지/취업관련 문제', 한국인 친구·이웃은 '일상생활' 및 '언어' 부문에서 도움이 되는 것으로 나타남
 - 한편 지역시설이나 정부기관은 큰 도움이 되지 못한다고 응답

< 주체별 외국인 전문인력에게의 도움 정도(점) >



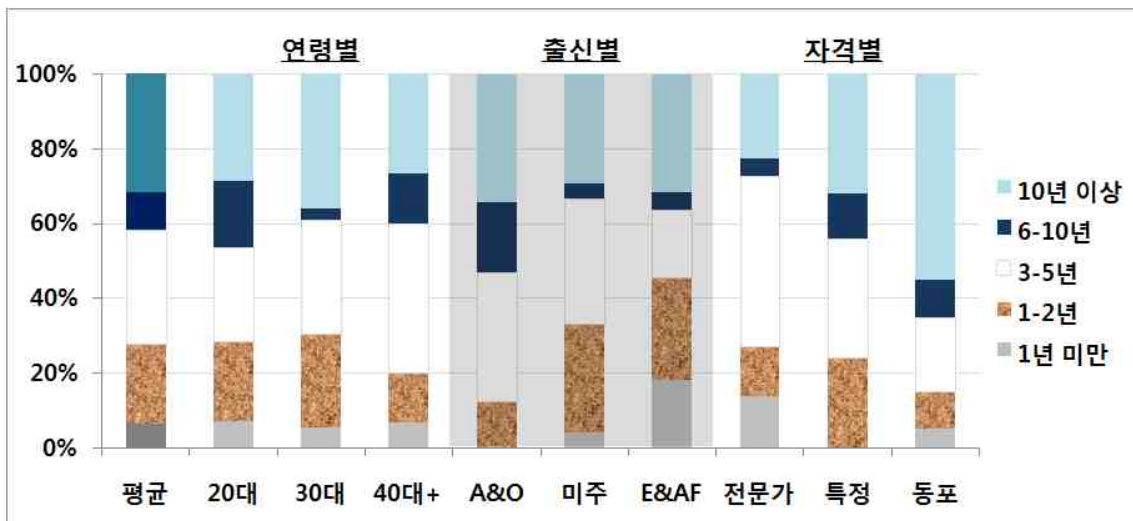
주: 점수는 5점 만점 기준(1점-도움 안됨~5점-매우 도움).

(3) 향후 계획

○ 예상 체류 기간

- 상당수의 외국인 전문인력들이 향후 3년 이상 한국에 체류할 것이라고 응답했으며, 10년 이상 체류 예정자 비중도 20%를 상회
 - 예상 체류 기간별로, 10년 이상(21.9%) 비중이 가장 높고 그 다음으로 3-5년(21.1%), 1-2년(14.9%), 6-10년(7.0%), 1년 미만(4.4%) 순이며, '미정'은 30.7%
 - '미정'(응답수 35개)을 제외하면 10년 이상이 31.6%, 3-5년이 30.4%, 1-2년이 21.5%, 6-10년이 10.1%, 1년 미만이 6.3% 등
- (유형별 분석) 30대, 아시아&오세아니아출신, 해외동포 그룹이 10년 이상 장기 체류 예정자 비중이 높음
 - 연령별: 20, 30대는 10년 이상 체류 예정자 비중이 높고, 40대 이상은 3-5년 체류 예정자 비중이 높음
 - * 연령이 높아질수록 귀국하려는 유인이 높은 것으로 판단
 - 출신별: 아시아&오세아니아의 경우 5년 이상 장기 체류자 비율이 높은 편이며, 유럽&아프리카 출신은 단기(2년 이하) 체류자가 45.5%, 10년 이상 장기 체류 예정자가 31.8%를 차지해 체류기간의 양극화 현상이 관찰됨
 - 자격별: 전문가는 5년 이하 단기 체류 예정자 비중(72.7%), 해외동포는 10년 이상 체류 예정자 비중(55.0%)이 높음

< 유형별 외국인 전문인력의 예정 체류 기간 >

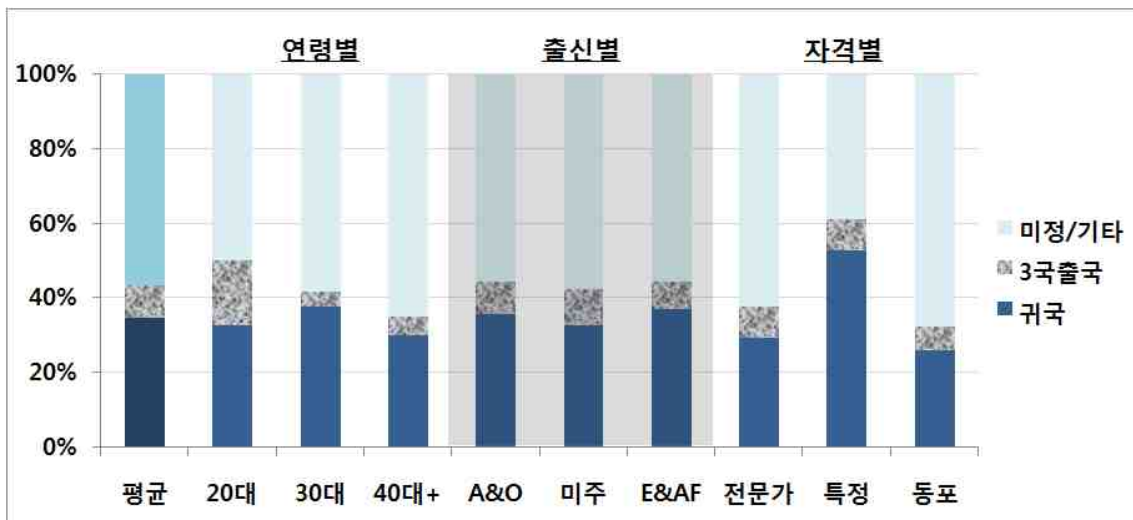


주: 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

○ 체류 기간 종료 후 계획

- 체류 기간 종료 후 출국하겠다는 답변과 '미정'이라는 답변이 각각 반 정도 차지
 - 본국이나 제3국으로 출국하는 비중은 43.4%, 미정 또는 기타 계획이라는 비중은 56.6%를 차지
 - 출국하겠다는 응답자 중에서는 '본국으로 귀국'하겠다는 비중이 79.6%, '제3국으로 출국'하겠다는 비중은 20.4%를 차지해 대부분 본국으로 귀환할 계획
- (유형별 분석) 20대, 특정활동 자격자는 체류 기간 종료 후 출국하겠다는 비중이 높은 편
 - 연령별: 체류 기간 종료 후 본국이나 3국으로 출국하겠다는 비중이 20대가 (50.0%) 가장 높고 그 다음으로 30대(41.5%), 40대 이상(35.0%) 순
 - 출신별: 출신지역별로 체류 기간 종료 후 출국하겠다는 비중은 아시아&오세아니아 출신이 44.4%, 유럽&아프리카 출신이 44.4%, 미주 출신이 42.5% 등
 - 자격별: 특정활동 자격자의 경우 체류 기간 종료 후 출국하겠다는 비중이 61.1%로 높은 편이고, 전문가(37.5%)와 해외동포(32.3%)는 비슷한 수준

< 외국인 전문인력의 체류 기간 종료 후 계획(%) >

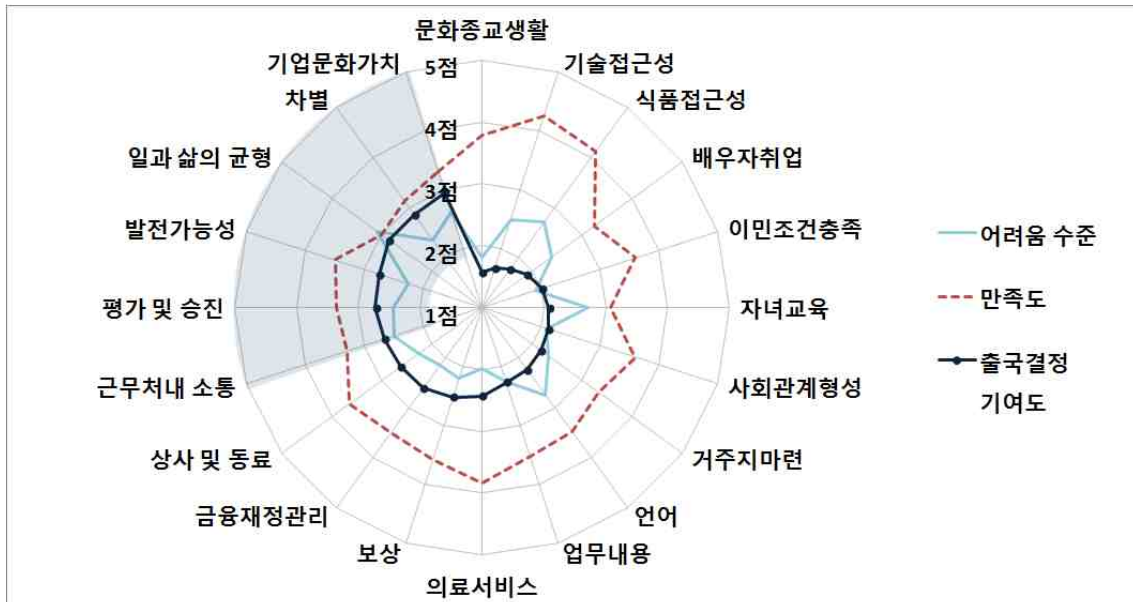


주: 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

○ 출국 결정 기여 요인

- 조사 대상 외국인 전문인력들은 ‘일과 삶의 균형’ 등 주로 근로지 관련 항목이 출국 결정에 영향을 미치는 정도가 높다고 응답
 - 체류 기간 만료 후 출국을 계획하는 외국인 전문인력(총 48명)을 대상으로 각 항목이 출국을 결정하는 데 영향을 미친 정도를 ‘1점-기여하지 않음~5점-매우 기여’로 조사
 - ‘기업문화·가치’, ‘차별’, ‘일과 삶의 균형’, ‘발전가능성’, ‘평가 및 승진’, ‘근무처 내 소통’ 순으로 외국인 전문인력의 출국 결정에 영향을 미치는 정도가 비교적 높다고 응답
 - 분석대상별 출국 결정 기여 요인은 샘플 수 부족으로 인해 분석 제외.
- 출국 결정에 높은 영향을 미치는 항목은 외국인 전문인력들이 비교적 어려움을 많이 느끼며 만족도도 낮다고 응답한 항목이라는 점을 주목할 만함
 - 예를 들어 외국인 전문인력의 출국 결정에 높은 영향을 미치는 ‘일과 삶의 균형’의 경우, 외국인 전문인력이 어려움을 느낀다고 응답한 비율이 36.9%로 높은 편이며, 만족도 점수도 3.0점으로 조사 대상 20개 항목 중 20위
 - 그 외에도 출국 결정에 미치는 영향이 높은 ‘기업문화·가치’, ‘근무처 내 소통’ 등 항목 또한 어려움 수준이 높고 만족도는 낮은 편

< 외국인 전문인력의 출국 결정 기여 요인(어려움 수준 및 만족도와 비교), (점) >



주: 점수는 5점 만점 기준(출국결정 기여도: 1점-기여하지 않음~5점-매우 기여함. 만족도: 1점-매우 불만~5점-매우 만족. 어려움 수준: 1점-어렵지 않음~5점-매우 어려움).

3. 시사점

- 외국인 전문인력 체류 만족도 제고 및 체류 장기화를 유도하기 위해 체류 지원 강화, 근로 환경 제고, 지원 방식 개선 등이 필요
- 외국인 전문인력의 한국 적응 및 체류 지원을 위해 언어 훈련 지원을 강화하고 가족에 대한 지원을 확대
 - 다수의 외국인 전문인력이 특히 ‘언어’에서 어려움을 겪고 있으며, ‘언어훈련’이 도움이 될 것이라고 응답한 만큼, 한국 정부가 2009년부터 제공하고 있는 사회통합교육을 확대·활성화할 필요성이 제기
 - 한편 외국인 전문인력이 가족과 함께 한국에 삶의 기반을 마련하여 장기 체류할 수 있도록 거주지 마련 및 배우자의 취업 기회 알선, 자녀 교육 등 지원을 제공
- 외국인 전문인력들에게 매력적으로 평가받을 수 있는 근로(연구) 환경 조성 필요
 - ‘발전가능성’은 외국인 전문인력들이 이주를 결심하는 가장 큰 요인이며, 출국을 결정할 때에도 ‘일과 삶의 균형’처럼 근무(지) 관련 요인이 크게 작용하는 것으로 나타남
 - 따라서 효과적인 외국인 전문인력 유치와 체류를 도모하기 위해서는 국내 기관 내 업무 환경 개선을 위한 정책적 노력이 필요
- 지역시설, 정부기관의 외국인 전문인력 대상 서비스의 양적·질적 개선을 도모하는 한편, 외국인 전문인력들이 근무하는 기관과 연계한 외국인 전문인력 지원 제도 개발 및 활성화 방안을 고려
 - 외국인 전문인력 지원을 위한 지역 시설, 정부 기관 서비스의 도움 정도가 낮고 서비스에 대한 불만이 제기되는 상황에서 외국인 전문인력 대상 공공 서비스의 양적·질적 개선이 필요한 것으로 판단
 - 또한 외국인 전문인력이 고용주, 상사, 동료들로부터 도움을 많이 받고 있다는 점을 감안하여 외국인 전문인력들이 근무하고 있는 기관과 연계해 외국인 전문인력 지원 제도 개발 및 활성화를 도모하는 방안을 고려 **HRI**

산업전략본부 전해영 선임연구원 (2072-6241, hjeon@hri.co.kr)

【별첨1】 조사대상 외국인 전문인력의 사증 유형 및 내용

부문	사증	명칭	내용
연구 · 교육	E-1	교수	고등교육법에 의한 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 교육 또는 연구지도하려는 자
	E-3	연구	대한민국내의 공사기관으로부터 초청되어 각종 연구소에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하고자 하는 자
	E-4	기술지도	공/사기관에서 자연과학분야의 전문지식 또는 산업상의 특수 분야에 속하는 기술을 제공하는 자
전문직	E-5	전문직업	대한민국의 법률에 의하여 자격이 인정된 외국의 변호사/공인회계사/의사 기타 국가공인 자격을 소지한 자로서 대한민국의 법률에 의하여 행할 수 있도록 되어 있는 법률/회계/의료등의 전문업무에 종사하고자 하는 자
	E-7	특정활동	대한민국 내의 공사기관 등과의 계약에 의하여 법무부 장관이 특히 지정하는 활동에 종사하고자 하는 외국인 전문인력
해외 동포	F-4	재외동포	대한민국 국적을 보유하고 있던 자로서 외국국적을 취득한 사람, 부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국국적을 취득한 자

【별첨2】 응답자 특성

- 금번 조사의 응답자는 40대 미만, 남성, 미혼, 2006년 이후 입국, 기업체에 근무하는 외국인이 다수를 차지
- 총 응답자 수: 115명
- 연령별: 30대(46.1%), 29세 이하(35.7%), 40대(13.9%), 50세 이상(3.3%) 순
- 성별: 남성이 68.4%, 여성이 31.6%를 차지
- 가족형태별: 미혼(55.3%), 유자녀 기혼(21.9%), 무자녀 기혼(20.2%)
- 사증(체류자격)별: 특정활동(E-7) 자격소지자가 31.3%로 가장 높은 비중을 차지하며 해외동포(27.0%), 전문가【교수·연구·지도 및 전문직업 종사자】(21.7%) 순
- 한국에서의 근로 시작 시기별: 2005년 이전(3.5%), 2006~2010년 사이(34.2%), 2011년 이후(62.3%)
- 출신지역별: 아시아&오세아니아(40.0%), 미주(35.7%), 유럽&아프리카(23.5%) 순

< 응답자 특성(%) >

	비중		비중
연령별	100.0	근로시작 시기별	100.0
29세 이하	35.7	2000년 이전	0.9
30대	46.1	2001~2005	2.6
40대 이상	18.3	2006~2010	34.2
성별	100.0	2011년 이후	62.3
남성	68.4	가족형태별	100.0
여성	31.6	미혼	55.3
사증별	100.0	유자녀 기혼	21.9
전문가	21.7	무자녀 기혼	20.2
특정활동	31.3	출신지역별	100.0
해외동포	27.0	아시아&오세아니아	40.0
기타	20.0	미주	35.7
종사기관 유형별	100.0	유럽&아프리카	23.5
기업체	82.5	종사기관 규모별	100.0
대학·연구기관	11.4	50명 미만	17.5
기타	5.2	50명 이상 250명 미만	7.9
		250명 이상	74.6

【별첨3】 유형별 외국인 전문인력의 이주 결정 영향 요인

(단위: 점)

	연령별			출신지역별			체류자격별		
	20대	30대	40대 이상	A&O	미주	E&AF	전문가	특정 활동	동포
발전가능성	3.8	3.7	3.8	4.1	3.6	3.5	3.7	3.9	3.8
업무 내용	3.7	3.5	3.5	3.9	3.3	3.4	3.7	3.7	3.4
생활환경	3.5	3.4	3.8	3.7	3.3	3.5	3.7	3.6	3.5
보상	3.2	3.3	3.3	3.6	3.0	3.1	3.3	3.5	3.0
근무환경	3.1	3.3	3.4	3.5	3.0	3.0	3.3	3.6	3.2
이미지	2.8	3.1	3.6	3.1	2.9	3.5	3.5	3.1	2.9
지인추천	2.6	2.8	2.9	2.8	2.5	3.1	3.0	2.9	2.5
배우자 취업	2.0	2.1	2.7	2.1	2.5	1.8	2.0	2.0	2.5
가족결합	2.0	2.2	2.2	2.0	2.5	1.7	1.8	1.9	2.9
자녀교육	1.7	1.9	3.1	2.2	1.8	1.7	2.3	2.0	1.8

주: 1) 노란색으로 표시된 항목이 각 조사 대상별로 이주 결정에 영향을 미친 순서대로 상위 3개 항목.

2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

【별첨4】 유형별 외국인 전문인력의 세부항목별 만족도 비교

(단위: 점)

	연령별			출신지역별			체류자격별		
	20대	30대	40대 이상	A&O	미주	E&AF	전문가	특정	동포
일삶균형	2.8	3.0	3.4	3.4	2.7	2.8	3.2	3.1	2.7
자녀양육	3.0	2.9	3.4	3.2	2.6	3.3	3.0	2.8	3.4
차별	3.0	3.2	3.3	3.3	2.9	3.2	3.0	3.1	3.4
배우자취업 기회	3.4	3.3	3.0	3.5	2.9	3.1	3.1	3.1	3.9
근무처 내 소통	3.3	3.3	3.3	3.5	3.0	3.4	3.2	3.1	3.5
기업문화· 가치	3.0	3.4	3.6	3.6	3.0	3.3	3.3	3.4	3.3
거주지마련	3.2	3.3	3.6	3.6	3.1	3.2	3.3	3.3	3.3
평가·승진	3.1	3.5	3.6	3.6	3.2	3.2	3.2	3.4	3.5
언어	3.9	3.3	3.1	3.4	3.5	3.5	2.9	3.2	4.1
발전가능성	3.5	3.5	3.7	3.7	3.2	3.6	3.7	3.5	3.5
금융관리	3.2	3.7	3.7	3.6	3.3	3.5	3.2	3.5	3.4
업무내용	3.5	3.5	3.6	3.9	3.2	3.4	3.5	3.5	3.5
보상	3.4	3.7	3.7	3.8	3.4	3.4	3.6	3.8	3.2
사회관계	3.5	3.7	3.7	3.7	3.8	3.3	3.5	3.5	3.9
이민규제	3.5	3.5	4.0	3.6	3.6	3.6	3.3	3.6	4.0
상사및동료	3.6	3.6	3.9	3.8	3.4	3.8	3.7	3.5	3.7
문화종교	3.9	3.7	3.8	3.7	3.8	3.8	3.4	3.9	3.9
의료서비스	3.9	3.8	3.8	3.8	4.0	3.6	3.5	3.7	4.1
식품	4.2	4.2	3.8	4.1	4.2	4.1	4.0	4.0	4.5
기술 접근성	4.0	4.4	4.3	4.1	4.4	4.4	3.8	4.4	4.2

주: 1) 노란색으로 표시된 항목이 각 조사 대상별로 가장 만족도가 낮은 것으로 평가된 3개 항목.

2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

【별첨5】 유형별 외국인 전문인력의 외국인 지원제도 평가 결과

(단위: 점)

	연령별			출신지역별			체류자격별		
	20대	30대	40대 이상	A&O	미주	E&AF	전문가	특정	동포
언어훈련	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	4.3	4.1	4.4	3.9
행정지원	3.8	4.0	4.2	3.8	4.2	4.0	3.7	3.9	4.2
언어지원	3.8	3.7	4.1	3.8	3.7	4.0	4.0	3.9	3.5
교육시스템 확대	3.4	3.8	3.6	3.7	3.4	3.9	3.3	3.7	3.9
가족결합지원	3.4	3.5	4.2	3.8	3.4	3.4	3.2	4.0	3.4
문화교육	3.5	3.7	4.0	3.7	3.7	3.8	3.7	3.9	3.4
외국인 생활고충 상담	3.4	3.6	3.9	3.6	3.6	3.5	3.4	3.6	3.4
멘토링제도	3.5	3.4	3.6	3.7	3.2	3.5	3.5	3.7	3.1
근로자 갈등 조정 기구	3.5	3.3	3.4	3.6	3.5	3.1	3.2	3.3	3.5
배우자취업 기회제공	3.4	3.3	3.2	3.6	3.2	3.2	3.0	3.2	3.8

주: 1) 노란색으로 표시된 항목이 각 조사 대상별로 가장 도움이 될 것이라고 평가한 상위 3개 항목.

2) 출신지역 구분: A&O-아시아&오세아니아, E&AF-유럽&아프리카.

HRI 경제 통계

주요 경제 지표 추이와 전망

< 국내 주요 경제 지표 추이 및 전망 >

구분	2012년	2013년	2014년			2015년(E)			
			상반	하반(E)	연간(E)	상반	하반	연간	
국민계정	경제성장률 (%)	2.3	3.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.6	3.6
	민간소비 (%)	1.9	2.0	2.0	2.6	2.3	3.0	2.6	2.8
	건설투자 (%)	-3.9	6.7	1.9	1.8	1.9	1.8	4.3	3.0
	설비투자 (%)	0.1	-1.5	7.5	3.9	5.7	4.2	6.0	5.1
	지재투자 (%)	8.6	7.3	6.5	5.9	6.2	7.3	7.0	7.1
대외거래	경상수지 (억 달러)	508	799	392	408	800	320	360	680
	무역수지 (억 달러)	283	440	202	231	433	192	234	426
	수출 (억 달러)	5,479	5,596	2,833	2,936	5,770	2,949	3,074	6,023
	(증가율, %)	(-1.3)	(2.1)	(2.5)	(3.7)	(3.1)	(4.1)	(4.7)	(4.4)
	수입 (억 달러)	5,196	5,156	2,631	2,705	5,336	2,757	2,840	5,597
	(증가율, %)	(-0.9)	(-0.8)	(2.6)	(4.4)	(3.5)	(4.8)	(5.0)	(4.9)
소비자물가 (평균, %)	2.2	1.3	1.4	1.9	1.7	2.0	1.9	1.9	
15~64세 고용률 (%)	64.2	64.4	65.0	65.6	65.3	66.0	66.5	66.2	

주 : E(Expectation)는 전망치.