

지속가능 성장을 위한

VIP 리포트

한독(韓獨) 외국인재 유치 기반 비교 및 시사점

발행인 : 한 상 완

편집주간 : 김 동 열

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

■ 한·독(韓·獨) 외국인재 유치 기반 비교 및 시사점

Executive Summary	i
1. 개요	1
2 한·독 외국인재 유치 기반 현황	4
3. 결론 및 시사점	15
【HRI 경제 통계】	20

< 요약 >

■ 개요

외국인 전문인력은 첨단 지식 확보, 기업 경쟁력 강화 등에 기여할 뿐만 아니라, 저출산·고령화에 대응하는 성장동력 확보 방안으로도 주목받고 있다. 때문에 한국을 포함해 세계 각국에서 외국인재 확보를 위해 노력하고 있으나 아직까지 국내 외국인재 유치 성과는 미흡한 편이다. 한편 경제·사회적 측면에서 한국과 비슷한 여건을 지닌 독일은 최근 '블루카드 제도' 도입 등 적극적인 외국인재 유치 정책으로 빠른 성과를 얻고 있는 것으로 평가받고 있다. 이에 한국, 독일의 외국인재 유치 기반을 비교하고 시사점을 제시하고자 한다.

■ 한·독 외국인재 유치 기반 비교

(분석 내용) 외국인재란 유학생, 외국인 전문인력 등 국가가 필요로 하는 '전문적인 지식, 기술 및 기능을 지닌 외국 인력'이라 할 수 있다. 본 고에서는 한·독의 외국인재 유치 여건을 유치·활용 단계별로 비교분석을 실시하였다.

(1) 입국 단계

(외국인재의 자격 요건) 한·독 모두 외국인 전문인력에 대해 근로계약의 증명, 급여 기준, 학력 요건 등을 요구하는 점 등 대체로 비슷한 편이다. 다만 독일은 외국인재의 영주권 발급에 대해 보다 개방적인 정책을 시행하고 있다.

(외국인재 유치 제도) 독일은 정부차원에서 외국인재 수요조사-홍보-유치 제도가 정착, 활성화되어 있다. 반면 한국은 외국인재와 관련해 별도의 수요조사가 미흡하며, 홍보 및 유치 제도의 체계성이 부족한 것으로 평가된다.

(2) 정착 단계

(외국인재 규모) 외국인 전문인력 규모는 한·독 양국에서 빠르게 증가하고 있다. 독일 내 외국인 전문인력은 2002년 19.9만명에서 2011년 25.9만명으로 증가했으며, 2011년 기준 전체 외국인근로자(단순노무+전문인력) 중 차지하는 비중은 13.3% 수준이다. 국내 외국인 전문인력은 동기간 10,561명에서 27,090명으로 증가하였으나 2011년 기준 국내 전체 외국인 근로자(단순노무+전문인력) 중 차지하는 비중은 3.8%에 불과하다. 다음으로 유학생 규모 측면에서, 2011년 기준 독일 내 유학생 규모는 26.5만명, 전체 재학생 대비 유학생 비율은 10%를 상회하는 반면, 한국의 재학생 대비 유학생 규모는 2% 수준으로 매우 낮다.

(외국인에 대한 사회적 태도) 한국인은 상대적으로 국민의 정체성을 엄격하게 적용하는 편이며, 이민규제 강화에 찬성하는 비율이 높고 외국인 유입·이주민 확대가 자국에 도움이 된다고 생각하는 비율은 낮아 타인종, 이주민에 대한 개방도가 낮은 것으로 평가된다. 또한 외국인근로자의 34.5%, 결혼이민자·귀화자의 41.3%가 차별을 경험했다고 응답해 외국인에 대한 차별 빈도가 높은 것으로 판단되지만, 차별 제한 장치나 관련 법제도가 상대적으로 미흡한 편이다.

(외국인 통합 촉진 제도) 한·독일 양국은 이주자를 위한 사회통합 프로그램을 운영하고 있다. 한국에서 본 프로그램은 희망자에 한해 제공되고 있으나, 독일의 경우 이주자에 대

한 '사회통합강좌(Integrationkurs)' 이수를 의무화하고 있다. 사회통합 프로그램의 강제성 여부에 따라 양국의 통합 성과도 차이를 보이는데, 독일은 전체 체류 외국인의 2% 정도가 교육을 이수하고 있으나, 한국의 경우 본 비율이 0.9% 수준이다.

(3) 활동 단계

(기관 경쟁력) 입국, 정착 단계를 거쳐 외국인재가 국내 활동을 지속하는 데에는 근무하고 있는 기업 또는 대학·연구기관의 위상이나 경쟁력이 중요한 요인으로 작용한다. 다시 말해, 속해 있는 기관의 근로 여건 및 만족도가 높을수록 외국인재가 장기적으로 국내에 체류할 가능성이 높아질 것이다. 이에 기관별 경쟁력을 살펴보면, 먼저 **기업 부문의 경우** 국내 기업은 독일 기업에 비해 글로벌 위상이 낮고 근무 매력도가 낮은 것으로 판단된다. 포춘(Fortune) 등 3개 기관에서 발표하는 세계 기업 순위에 따르면 상위 500대 기업 중 독일 기업은 20여개, 한국기업은 10여개로 그 수가 적고, 상위 한국 기업에 대한 평가도 상대적으로 저조하다. 또한 인재의 유치·유지 능력이나 혁신역량, 기업의 직원 교육 등 전반적인 경쟁력이 열위인 것으로 나타난다. **대학, 연구기관 부문**에서도 한국은 독일에 비해 글로벌 상위대학의 수가 적고, 대학 및 연구기관의 질이나 산학협력 등 비교항목이 열위로 나타난다.

■ 결론 및 시사점

한·독 비교 결과 한국은 전반적인 유치-정착-활동 단계에서 외국인재의 유치 유인이 상대적으로 미흡한 것으로 평가된다. 이에 정부, 기관은 외국인재 유치 성과 제고를 위한 장단기 계획 마련 및 인프라 개선 노력이 요구된다.

첫째, 정부는 외국인재 유치를 위한 국가 목표 설정 및 과제를 개발해야 한다. 대학·해외기관과 협력해 유학생 규모 확충을 위한 노력을 기울이는 한편, 유학생의 국내 취업, 장기 체류를 장려하기 위한 취업 알선 제도 및 체류 지원 프로그램을 마련하는 것이 필요하다. 장기적으로는 외국인 전문인력의 국내 체류 여건 개선을 위한 사회 인프라 확충 및 제도 개정 등을 추진해야 한다.

둘째, 내·외국인 모두를 대상으로 사회통합을 촉진하기 위한 관련 법제도 강화 및 교육 프로그램 참여 장려해야 한다. 먼저 내국인을 대상으로 외국인과의 공존에 대한 교육 과정을 개발하고 운영하며, 외국인에 대한 차별 및 부당한 대우를 방지하고 처우 개선을 위한 관련 법제도 개정 및 관련 내용 홍보를 지속해야 한다. 또한 국내 취업 등으로 일정 기간 이상 국내 체류가 예상되는 외국인에 대해서는 사회통합프로그램을 적극 홍보하는 한편, 교육비(일부)를 지원하는 등 참여를 촉구해야 한다.

셋째, 기업, 대학, 연구기관 등 각 기관은 경쟁력 제고 방안을 마련해야 한다. 기업은 투자 활성화 및 기업 경쟁력 강화를 통해 외국인재 유치 유인을 강화하는 한편, 기업·연구기관 내 근로 문화를 글로벌 스탠다드에 부합하도록 개선하고 다양한 문화를 존중하는 분위기를 형성하는 것이 필요하다. 또한 해외 기관과의 네트워크 강화를 통해 한국 체류에 관심 있는 외국인재를 선별하고 적극 유치하는 방안을 고려할 수 있다.

1. 개요

- (연구 배경) 인구구조 변화 대응, 성장잠재력 제고를 위한 외국인재 유치 필요성이 높아지는 가운데 한·독의 외국인재 유치 기반을 비교하고 시사점을 제시
 - 외국인 전문인력은 국가 지식역량 제고, 기업 경쟁력 강화 등에 기여할 뿐만 아니라, 저출산·고령화의 대응 방안으로도 주목받고 있음
 - 외국인재란 유학생, 외국인 전문인력 등 국가가 필요로 하는 ‘전문적인 지식, 기술 및 기능을 지닌 외국 인력’이라 할 수 있음
 - 외국인재는 기업·제품의 국제화기반 마련, 국가 지식역량 제고 등에 기여
 - 또한 외국인 전문인력의 유입은 저출산·고령화에 따른 노동인력 감소, 성장잠재력 하락을 완화, 개선할 수 있는 방안으로 꼽힘¹⁾
 - 이에 따라 선진국을 중심으로 외국인재 확보를 위한 노력이 가시화되고 있으며 국내에서도 해외 우수 인재 유치·활용이 과제로 부상
 - 미국, 독일, 일본 등 여러 선진국이 외국인 전문인력 유치를 위해 취업이민 쿼터 상향, 전문직 취업비자 제도, 점수제 등을 추진했거나 운영 중
 - 한국 정부도 2014년 1월 창조경제 구현을 위한 “경제개혁 3개년계획”을 발표하고 외국인 투자 활성화, 해외 석학급 인재 및 우수 신진연구자 유치를 통한 중소기업·대학의 글로벌 경쟁력 제고 등을 과제로 제시

<외국인 전문인력의 채용 이유 >

항 목	점수(점)
국내에서 구할 수 없는 연구/기술 능력	3.00
제품의 시장경쟁력 강화	2.79
해외 기술 및 지식의 이전	2.73
국내 부족한 연구/기술 전문 인력 충원	2.87
해외시장진출, 국제화 기반 마련	2.70
해외 시장 정보수집의 용이성	2.67

자료 : IOM이민정책연구원.

주 : 4점-매우 중요하다, 3점-다소 중요하다, 2점-그저 그렇다, 1점-전혀 중요하지 않다.

<최근 주요 선진국 외국인재 유치 정책 >

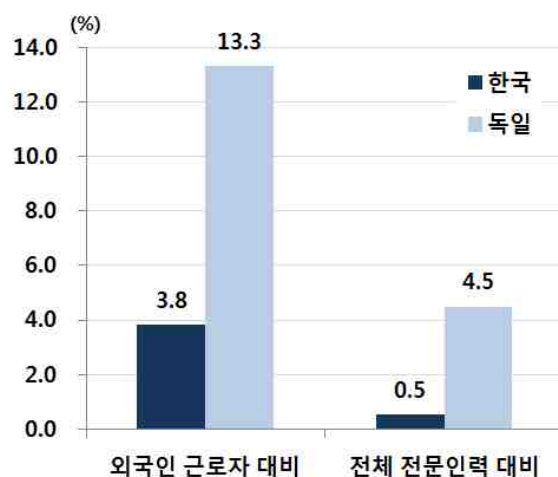
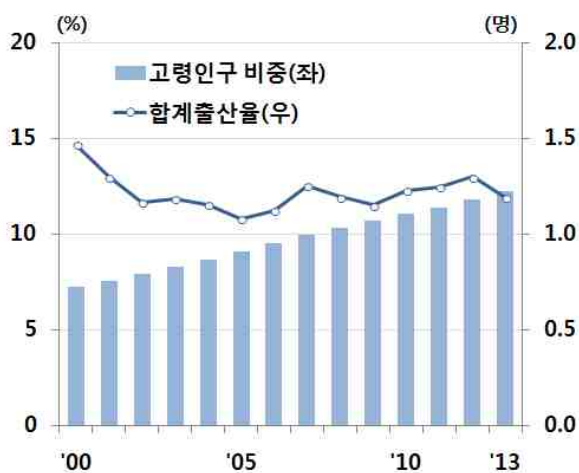
국가	내 용
미국	- 취업이민 쿼터 상향 (현행 연간 14만개 → 23만 5천개, 2013년 기준) - 전문직 취업비자(H-1B) 확대(2013년부터 검토 중)
독일	- 이민절차 간소화(2012년) - 외국인 엔지니어의 취업 및 체류를 허용하는 ‘블루카드 제도’ 도입(2012년)
일본	- ‘점수제’ 도입(2012년) - 외국인 전문인력 배우자의 경제활동 허용(검토 중, 2014년 기준)

자료 : 현대경제연구원 정리.

1) ‘유엔미래보고서’는 이민 유입만이 저출산 극복의 유일한 대안이라고 지적한 바 있으며, OECD 또한 ‘세계이민보고서’에서 향후 몇 십 년간 노동공급 부족현상이 예상됨에 따라 노동이주의 수용을 권고

- 외국인 전문인력 유치의 중요성에도 불구하고, 국내 외국인재 유치 성과는 미흡2)
 - 한국도 2000년 ‘고령화사회(전체 인구 중 65세 인구 비중 7% 이상)’ 진입, 2008년 합계출산율이 세계 최저수준인 1.19명 기록하는 등 저출산·고령화 현상이 심화
 - 한편 2011년 기준 국내 체류 중인 외국인 전문인력이 전체 외국인근로자 중에서 차지하는 비중은 3.8% 수준이며,
 - 특히 전체(내국인+외국인) 전문인력 중 외국인이 차지하는 비중은 0.5%에 불과
- 반면 한국과 비슷한 여건을 지닌 독일은 최근 ‘블루카드 제도’ 도입 등 적극적인 외국인재 유치 정책으로 빠른 성과를 얻고 있는 것으로 평가
 - 독일은 제조업 위주의 산업구조 뿐만 아니라 혈통을 중시하는 사회적 분위기와 폐쇄적인 외국인(이주) 정책 기조3) 등 경제·사회의 여러 면에서 한국과 비슷
 - 최근 독일에서는 ‘블루카드 제도’(2012년 8월 도입)로 2014년 7월말까지 2년간 17,157명의 외국인 전문인력을 유치하는 등, 외국인재 정책을 대폭 개방하여 빠른 성과를 얻고 있는 것으로 평가받고 있음
- 이에 한국, 독일의 외국인재 유치 기반 비교를 통해 시사점을 제시

<한국 고령인구 비중 및 합계출산율 추이> <한·독 외국인 전문인력 규모 비교>



자료 : OECD, 통계청.

- 주 : 1) 고령인구= 65세 이상 인구.
 2) 합계출산율= 가임기(15~49세) 여성 1명의 예상 평균 출생아 수.

자료 : 독일노동시장연구원(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung), 통계청, 출입국·외국인정책본부, 현대경제연구원.

주 : 외국인 전문인력 = 고위임직원 및 관리자, 전문가.

2) 자세한 내용은 현대경제연구원 ‘VIP리포트: 외국인재 유치현황과 시사점(2014.8.25 통권 582호)’ 참조.

3) 자국 수요에 기반한 외국인 노동자 순환 도입제도 운영(60년대), 경기 침체시 외국인 노동자 채용 중단(70년대), 영구적으로 독일을 떠나는 외국인(이주자)에게 보상을 지급하는 이민자 귀환프로그램 실시(80년대) 등.

○ (분석 개요) 한국과 독일, 양국의 제도적·환경적 측면에서 외국인재(전문인력+유학생) 유치 요인에 대한 현황 파악

- (연구 내용) 본 고에서는 한·독의 외국인재 유치·활용 단계별 여건을 비교
 - **입국 단계:** 외국인재의 이주, 취업, 체류 전반에 걸쳐 체류 촉진, 또는 입국·체류 제한 요인으로 작용하는 외국인재의 자격요건 및 유치 프로그램을 비교
 - **정착 단계:** 외국인재의 사회 적응 및 정주 장려를 촉진하는 측면에서 외국인재 규모, 외국인에 대한 사회적 태도, 외국인 사회통합 촉진 제도 등을 비교
 - **활동 단계:** 외국인재들이 활동하는 기관(기업, 대학, 연구기관 등)의 근로 여건 및 위상은 외국인재의 체류만족도와 장기체류 결정과 관련이 있음
- (연구의 한계 및 의의) 한·독의 제도적 특성에 따른 연구의 한계가 존재하나, 한국과 비슷한 여건의 독일과 비교분석을 시도했다는 점에서 의의가 있음
 - 한국과 사회·경제적 배경이 비슷한 독일과 비교를 시도했다는 점, 법·제도적 측면 및 사회·경제적 여건을 포괄적으로 분석했다는 점에서 연구의 의의가 있음
 - 다만 한·독 양국의 정책적·제도적 특성으로 인해 외국인재의 조작적 정의에 차이가 있다는 점⁴⁾, 일부 외국인재가 누락된 점⁵⁾ 등의 연구 한계가 존재

<한·독 외국인재 유치 기반 비교 내용 >

단계	지 표	세부 항목	의 의
입국	외국인재의 자격 요건	-외국인재의 정의 -외국인재의 자격 요건	해당 국가 내 체류·취업을 위한 외국인재의 요건을 비교
	유치 제도	-인력수요 조사연구 -외국인재 대상 정보 포털 -유치 프로그램	외국인재 수요 발굴 노력 및 유치 제도는 외국인재 이주 성과로 연결
정착	외국인재 규모	-외국인 전문인력 규모 -잠재인력(유학생) 규모	기존 체류 외국인 규모가 클수록 외국인 친화적인 사회·문화적 여건이 조성되었을 가능성이 높음
	외국인에 대한 사회적 태도	-이민·이주민에 대한 태도 -외국인의 차별 경험률	외국인에 대한 개방성과 외국인의 빠른 사회 통합은 내·외국인 간의 상호작용을 원활하게 하고 외국인의 체류 만족도 및 적응 가능성을 높임
	외국인 통합 촉진 제도	-운영 현황 -운영 성과	
활동	기업 경쟁력	-세계 500대 기업 수 -인재 유치 경쟁력	기관의 글로벌 위상 및 경쟁력은 외국인재의 근로 여건 및 만족도, 장기 체류 결정과 관련이 있음
	대학·연구기관 경쟁력	-세계 500대 대학 수 -교육·연구 시스템 경쟁력	

4) 자세한 내용은 【첨부】 참조.

5) 한국에서는 일부 외국국적의 동포가 방문취업(H-2), 거주(F-2), 영주(F-5) 등의 비자로 입국해 전문인력(관리자 및 전문가)으로 활동하고 있으나, 이에 대한 통계 파악이 어려운 상황.

2. 한·독 외국인재 유치 기반 현황

(1) 입국 단계

① 외국인재의 자격 요건

- 대부분 측면에서 양국이 비슷한 수준이나, 독일은 외국인재 분류가 보다 세분화되어있고 영주권 발급 요건이 상대적으로 보다 유연하다는 특징이 있음
- (외국인재의 정의) 한·독은 각국이 필요로 하는 외국인재를 관련법 및 비자제도 상 구분하여 출입국 상의 혜택을 제공
 - 독일: 학자나 상급직의 학문종사자인 ‘고급인력(Hochqualifizierte)’⁶⁾과 일정 수준 이상의 교육수준과 직능을 갖춘 ‘전문인력(Fachkräfte)’⁷⁾으로 분류
 - 한국: 관련 법상 외국인재에 대해 명시적 정의는 없으며, 일반적으로 ‘국가가 필요로 하는 전문적인 지식, 기술 및 기능을 지닌 외국 인력’이자 출입국 상의 혜택을 제공받는 점에서 교수(E-1), 연구·기술지도(E-3~4), 전문직업(E-5), 특정활동(E-7) 및 기업가형 외국인투자자(부동산 투자자 제외)를 외국인재로 볼 수 있음
 - 양국 모두 가족 동반 및 배우자의 취업 허용⁸⁾ 등 출입국 상의 우대혜택을 제공
 - 추가적으로, 외국인 전문인력으로서의 잠재성을 감안해 유학생까지 외국인재 범주에 포함 가능
- (자격 요건) 외국인재에 대해 생계수단의 증명, 급여 기준, 학력 요건 등을 요구하는 것은 한·독 양국이 동일
 - 생계수단의 증명: 양국은 외국인 전문인력의 체류 조건으로 생계수단의 증명(공·사기관과의 근로계약 체결 등⁹⁾)을 전제
 - 노동시장테스트 삭제: 외국인 전문인력의 고용에 앞서 내국인¹⁰⁾ 구인 노력을 요구하는 노동시장테스트가 없는 점도 동일
 - 급여 기준: 독일에서는 외국인재에게 최소 연봉 44,800만 유로(2013년 현재), 한국은 최소 월급여 150만원 이상(2014년 현재)을 요구

6) 체류법 19조 2항에 근거해 ①특별한 전문지식을 가진 학자 및 ②상급직의 교육자 및 상급직의 학문종사자로 정의.

7) 체류법 제 19a조(블루카드 조항)에 따라 규정된 고등교육기관(①독일대학, ②국가에서 인정하는 외국대학, ③독일대학 졸업에 상응하는 외국대학 등)의 졸업생, 또는 최소 5년 동안의 직업경력을 통해 규정고등교육기관 졸업생에 상응하는 자질을 갖추었다고 인정되는 자.

8) 단 한국에서는 외국인재의 가족이 단순노무 부문에 취업하는 것을 금지.

9) 독일의 경우, 외국인재의 근로계약 체결을 명시적으로 요구하고 있지는 않지만, 외국인재의 체류(영주)허가 발급을 위해서는 체류법 18조 5항에 따라 “독일연방공화국 생활환경에의 통합 및 생계확보가 국가보조금 지원 없이도 보장되어 있다는 사실이 확인가능”해야 함.

10) 독일의 경우 내국인 및 내국인과 동등한 취업권리를 지니는 협정국 국민까지 포함.

- **학력 요건:** 양국 모두 고등교육을 마친 자, 또는 고등교육을 수료해야만 수행이 가능한 직업군 종사자를 외국인재로 정의하고 있으며, 한국은 창업을 원하는 외국인재에게도 학사학위 이상을 요구

- (영주 요건) 다만 독일은 외국인재의 영주권 발급에 개방적인 정책을 시행

- **독일:** 일반적으로 체류기간 48개월 경과 후 영주 허가를 발급받을 수 있음
 - * 다만 고급인력의 경우, 체류허가 단계를 건너뛰고 영주허가를 발급받을 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있으며¹¹⁾, 전문인력도 조건 충족 시 최소 21개월 이후 영주허가를 발급받을 수 있음¹²⁾
- **한국:** 일반적으로 최초 5년 체류 후 거주자격으로 3년을 추가 체류한 다음 영주자격 신청이 가능(총 8년 소요)
 - * 다만, 점수제를 통해 최초 1년 체류 후 거주자격으로 전환하여 3년 체류 후 영주자격 신청이 가능(최소 4년 소요)

<한·독 외국인재 자격 요건 비교 >

	독일		한국
	고급인력	전문인력	
정의	-특별한 전문지식을 가진 학자 -상급직의 교육자 및 상급직의 학문종사자	-규정된 고등교육기관의 졸업생 -최소 5년의 직업경력을 통해 규정기관 졸업생에 상응하는 자질을 갖추었다고 인정되는 자	-교수(E-1), 연구·기술지도(E-3~4) -전문직업(E-5) -특정활동(E-7) -외국인투자자
생계수단의 증명필요 여부	○	○	○
급여기준	(-)	-최소 연봉 44,800유로 (단, 일부 인력 부족 업종은 34,900유로)	-E-7(특정활동)의 경우, 계약 급여가 동일 경력 내국인의 60% 이상, 월 150만원 이상
영주자격 신청 요건 (체류 기간)	(-)	최소 21개월~48개월	최소 48개월~96개월

주 : (-)는 기준이나 요건이 없음을 의미.

11) 고급인력은 체류법 19조 1항에 따라 ①연방노동중개청이 체류법 39조 5항에 근거해 영주허가의 교부에 동의하거나 ②체류법42조에 따른 법규명령 내지는 국가 간 협정에 의거해 연방노동중개청의 동의 없이도 영주허가가 교부될 수 있다고 규정하는 경우 체류경험없이 곧바로 영주허가를 발급받을 수 있음.

12) 전문인력은 최초 입국 시 48개월의 체류비자(블루카드)를 발급받게 되는데, 전문인력이 33개월간 지속적으로 자신의 능력을 증명하면 영주허가 교부가 가능하며, 추가적으로 B1수준의 독일어구사능력을 갖춘 경우 최소 21개월 이후 영주허가 교부가 가능함.

② 외국인재 유치 제도

- 독일에서는 정부 차원의 수요 발굴-홍보-유치 제도가 정착, 운영되고 있음
 - (수요 조사연구) 독일은 주기적인 인력부족 업종 조사를 토대로 적시적소의 외국인재 유치 노력을 기울이고 있음
 - 독일: 주기적으로 지역 노동사무소에서 인력수급에 대한 조사를 실시해 연방고용 노동청이 취합, 전국 인력부족 직업 리스트를 작성하여 외국인재 정책에 반영
 - 한국: 외국인재와 관련해 별도의 인력 부족 현황 조사는 없음
 - (외국인재 대상 정보 제공) 독일은 다양한 공공기관에서 외국인재 대상 취업 및 정착과 관련한 종합 정보 제공 포털 사이트를 운영
 - 독일: ‘독일에서의 연구’(독일학술교류처 운영), ‘make-it-in-germany.com’ 등 정보 포털에서 외국인 지원 제도 및 체류 정보 등에 대한 포괄적인 정보 제공¹³⁾
 - 한국: 서울글로벌센터(global.seoul.go.kr) 등에서 일부 체류 관련 정보 등을 제공하고 있으나, 외국인재의 취업 및 정착에 관한 종합 정보 포털은 부재한 상황
 - (인재 유치 프로그램) 양국 정부-기관 협력 하에 인재 유치 프로그램을 전개
 - 독일: 대표적으로 훔볼트연구Humbolt Research Fellowships¹⁴⁾
 - 한국: 2008년 WCU사업¹⁵⁾, 2012년 브레인리턴500사업¹⁶⁾ 등을 추진하는 한편, 외국인재 채용 지원 서비스인 ‘Contact Korea’¹⁷⁾ 운영

< 한·독 외국인재 유치 제도 비교 >

	독일	한국
주기적 수요조사	○	(-)
외국인재 대상 정보 포털	-‘독일에서의 연구’(연구직) -‘유라제스 독일’(연구직) -‘fachkraefte-offensive.de’(전문인력) -‘make-it-in-germany.com’(전문인력)	-‘비자 정보 포털’(간소화된 비자 서비스) -‘서울글로벌센터’(생활 관련 정보)
인재 유치 프로그램	-‘훔볼트연구Humbolt Research Fellowships’	-‘WCU사업’(2009~2013) -‘브레인리턴500’(2012~2017) -‘Contact Korea’사업

주 : (-)는 관련 제도 및 프로그램이 없음을 의미.

13) 일례로 ‘유라제스 독일’에서는 자녀 수당, 국외취득자격에 대한 인정, 보험, 거주지 마련 등에 대한 정보를 제공.
 14) 독일학술재단인 훔볼트 재단이 일정 기간 해외 우수 신진·중견 과학자들의 연구 및 독일 체류를 지원하는 프로그램.
 15) 세계수준연구중심대학사업: 2009~2013년 기간 총 8,250억원을 투자해 해외 우수인력을 유치, 세계 수준의 연구중심 대학을 육성하는 것을 목표.
 16) 2017년까지 국제과학비즈니스벨트에 해외 우수인력을 500명 유치 목표의 프로젝트.
 17) 외국인재를 채용하고자 하는 기관(기업, 대학연구소, 정부부문)을 대상으로 해외 인재를 발굴하고 인터뷰, 이력 검증 등 과정을 거쳐, 고용 계약, 비자 발급, 정착 지원 등을 지원하는 서비스.

(2) 정착 단계

① 외국인재 규모

○ (외국인 전문인력) 한·독 양국에서 외국인 전문인력이 상대적으로 빠르게 증가하고 있으나, 한국의 경우 외국인 전문인력 비중이 낮은 편

- (독일) 외국인 전문인력 규모는 2002년 19.9만명에서 2011년 25.9만명으로 연평균 2.9% 증가

- 동기간 독일 내 전체 외국인 근로자(단순노무+전문인력) 증가율인 0.6%보다 ('02년 185.4만명 → '11년 195.0만명) 빠르게 증가
- 이에 따라 독일 내 전체 외국인 근로자 중 전문인력이 차지하는 비중은 2002년 10.7%에서 2011년 13.3% 확대
 - * 독일 내 전체(독일인+외국인) 전문인력 대비 외국인 비중: '02년 3.7% → '11년 4.5%

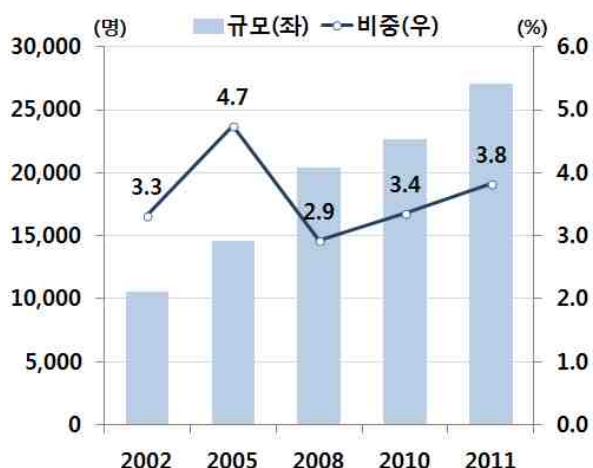
- (한국) 국내 외국인 전문인력은 2002년 10,561명에서 2011년 27,090명으로 연평균 11.0% 증가

- 하지만 동기간 국내 전체 외국인 근로자(단순노무+전문인력)도 31.8만명에서 70.8만명으로 연평균 9.3% 증가하면서
- 전체 외국인 근로자 중 전문인력이 차지하는 비중은 2002년 3.3%에서 2011년 3.8% 소폭 확대
 - * 국내 전체 전문인력 대비 외국인 비중: '02년 0.3% → '11년 0.5%

<독일 외국인 전문인력 규모 및 비중>



<한국 외국인 전문인력 규모 및 비중>



자료 : 독일노동시장연구원(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung), 현대경제연구원.
 주 : 비중은 독일 내 전체 외국인 근로자(단순노무+전문인력) 대비.

자료 : 출입국·외국인정책본부, 현대경제연구원.
 주 : 비중은 국내 전체 외국인 근로자(단순노무+전문인력) 대비.

○ (유학생) 독일 내 전체 재학생 대비 유학생 비율은 10%를 상회하는 반면, 한국의 재학생 대비 유학생 규모는 1% 수준

- (독일) 2011년 독일 내 유학생 규모는 26.5만명으로 독일 내 전체 고등교육 재학생 대비 11.1% 수준

· 독일 고등교육¹⁸⁾ 과정에 재학 중인 유학생 규모는 2002년 22.7만명에서 2011년 26.5만명으로 연평균 1.7% 증가

· 다만 독일 내국인 재학생이 보다 빠르게 증가하면서(2002년 171.2만명→2011년 211.6만명, CAGR 0.5%) 유학생 비중은 11.7%에서 11.1%로 소폭 하락

* 동기간 독일 내 외국인 전문인력은 19.9만명에서 25.9만명으로 증가하면서 독일 내 외국인 전문인력 대비 유학생 비율은 114.0%에서 102.6%로 하락

- (한국) 전문대를 포함한 국내 고등교육 기관에 재학 중인 유학생 규모는 2011년 기준 6.4만명으로 전체 고등교육 재학생 대비 1.7% 수준

· 국내 기관에서 수학 중인 유학생은 2002년 5,759명에서 2011년 63,653명으로 연평균 30.6% 증가

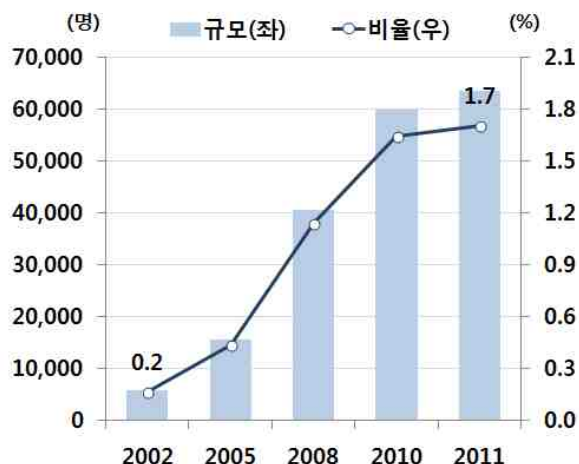
· 이에 따라 국내 전체 고등교육 기관 재학생 대비 유학생 비중이 동기간 0.2%에서 1.7%로 증가하였으나, 독일에 비해 매우 낮은 수준

* 동기간 국내 외국인 전문인력은 1.1만명에서 2.7만명으로 증가하는데 그쳐 국내 외국인 전문인력 대비 유학생 비율은 54.5%에서 235.0%로 급증

<독일 유학생 규모 및 비중 추이>



<한국 유학생 규모 및 비중 추이>



자료 : 독일 연방통계청(Statistisches Bundesamt), 한국교육개발원, 현대경제연구원, 독일노동시장연구원, 현대경제연구원. 주 : 비율은 국내 전체 고등교육 재학생 대비.
주 : 비율은 독일 전체 고등교육 재학생 대비.

18) 중등교육과정을 수료 후 진학하는 모든 종류의 고등교육으로, 직업교육(Bildung) 등을 포함.

② 외국인에 대한 사회적 태도

○ 한국인은 상대적으로 국민의 조건을 엄격하게 평가하며, 이주자에 대한 개방도나 긍정적 인식이 낮은 편

- (국민 정체성 관련) 한국인은 독일인에 비해 국민으로서의 조건을 엄격히 평가
 - 86.5%의 한국인이 한국인으로서 한국인 조상이 있는 것이 중요하다고 답한 반면 독일인은 48.4%만이 그렇다고 답변
 - 그 외에도 한국인으로서 한국에서 출생하거나(82.7%), 한국에 거주하는 것(77.8%), 한국 국적을 보유하는 것(91.5%)이 중요하다고 답한 비율이 독일보다 높아 한국인으로서의 조건을 보다 엄격하게 적용하는 것으로 판단
- (이민·이주인에 대한 태도) 한국은 독일에 비해 이민과 이주인에 대한 개방도가 낮고 긍정적으로 생각하는 비율도 낮음
 - 정책적 측면에서, 70.0%의 한국인이 이민 규제 강화에 찬성하여 독일(66.0%)보다 높은 수준
 - 이주자 유입이 (국가 내) 문화다양성을 확대하고, 국가에 기여한다고 생각하는 비율도 각각 31.2%, 49.8%로 독일보다 낮아 이민·이주인에 대한 인식도 낮은 상황
 - 특히 이주민·외국인 근로자를 이웃으로 찬성한다는 비율은 한국은 44.2%로 독일의 78.1%에 비해 매우 낮은 수준

<국민 정체성에 대한 국민 인식 비교(%)> <이민·이주인에 대한 국민 인식 비교(%)>

	독일	한국		독일	한국
자국에서의 출생	79.3	82.7	문화다양성 확대	56.5	31.2
자국 출신의 조상	48.4	86.5	국가에 기여	57.0	49.8
자국에 거주하는 것	66.2	77.8	문화 공존	66.4	36.2
자국의 언어사용	94.4	90.7	동등권리 부여	59.6	53.2
자국의 법·제도 존중	89.6	90.7	이민 규제 강화 찬성	66.0	70.0
자국 사람임을 느낌	74.4	93.4	이주민/외국인 근로자를 이웃으로 찬성	78.1	44.2
국적 보유	79.3	91.5			

자료 : ISSP(International Social Survey Program), 여성가족부.

주 : 국민으로서 각 항목의 충족 여부가 '중요 (매우 중요+중요)'하다고 답한 비율.

자료 : Eurobarometer, ISSP, Pew Research Center, ESS(European Social Survey), WVS(World Value Survey), 여성가족부.

주 : 각 항목(이민·이주민의 긍정적 효과, 이민규제 강화, 외국인 이웃)에 찬성하는 비율.

○ 한국은 상대적으로 외국인에 대한 차별 빈도가 높고 차별 제한 장치나 관련 법제도가 상대적으로 미흡

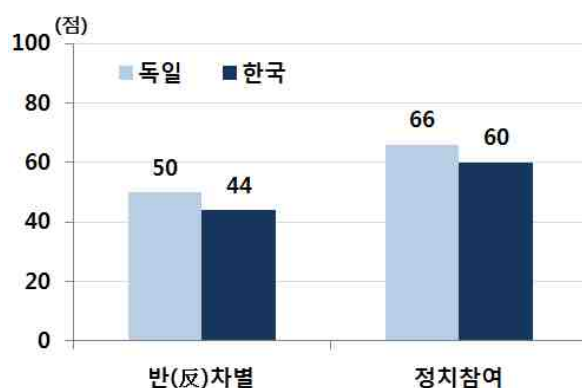
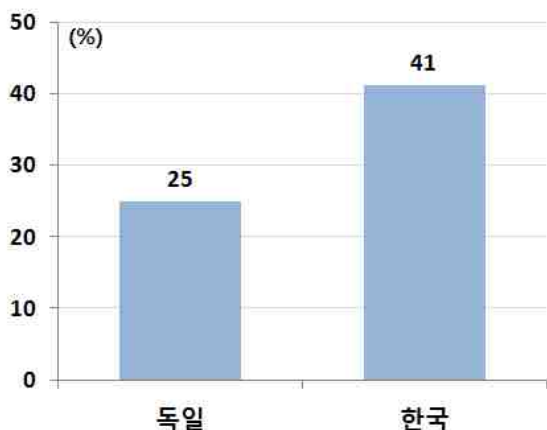
- (차별 경험) 한·독 모두 외국인에 대한 차별이 존재하나, 한국에서의 차별 발생률이 보다 높은 것으로 판단

- (독일) (소수인종이) 출신 배경으로 인해 차별을 경험한 비율이 25% 정도이며¹⁹⁾, 이민자의 17%가 차별로 인해 구직의 어려움을 경험하였다고 응답²⁰⁾
- (한국) 외국인근로자의 34.5%, 결혼이민자·귀화자의 41.3%²¹⁾가 외국인이라는 이유로 차별이나 무시를 당한 경험이 있는 것으로 조사

- (법제도) 국내에서는 외국인이 차별 피해를 입더라도 차별금지 규정이 없어 처벌이 불가하고 (법개정 추진을 위한) 외국인의 정치참여도 어려운 상황

- (차별 금지) 독일에서는 인종 등을 근거로 차별이 금지되어 있는 반면 국내에서는 일상 생활 및 취업(직업 훈련)에서의 외국인 차별 금지법이 부재²²⁾
- (정치적 자유) 독일에서는 거주권 소지자에 대해 정당 가입 및 활동 등 정치적 자유를 허용하는데 반해, 한국에서는 외국인의 정치적 활동이 제한적

<한·독 내 체류 외국인의 차별 경험을 > <외국인에 대한 반(反)차별 및 외국인의 정치참여 제도의 한·독 비교 >



자료 : Eurobarometer 2009, 여성가족부.

자료 : MIPEX, 출입국·외국인정책본부.

주 : 독일은 소수인종, 한국은 결혼이민자·귀화자 기준.

주 : 100점 만점 기준.

19) 본 수치는 유로 27개국에 대해 조사된 평균값으로, 독일의 경우 일반적으로 유로27개국 평균과 비슷하거나 우수한 편(출처: Eurobarometer 2009).

20) 출처: King Baudouin Foundation and Migration Policy Group, 'Immigrant Citizens Survey(2012)'.

21) 2012년 기준(여성가족부).

22) 단, 소수자에 대한 공공선동, 위협, 비방 등 선동은 금지되어 있어 모욕죄 등으로 처벌 가능.

③ 외국인 통합 촉진 제도

○ (제도 비교) 한·독일 양국은 이주자를 위한 사회통합 프로그램을 운영

- (독일) 독일은 독일 내 거주자의 조건 중 하나로 '언어'와 '독일문화에의 통합'을 강조하며²³⁾ 이주자에 대한 '사회통합강좌(Integrationkurs)' 이수를 의무화
 - '사회통합강좌(Integrationkurs)'란 이민자가 독일어를 익히고 독일 사회에 대한 기본 지식을 습득하도록 지원하는 강좌
 - 본 강좌는 크게 독일의 역사와 문화, 독일 시민의 권리와 의무 등 독일에 대한 배경 지식을 배우는 '오리엔테이션(45시간)'과 '독일어 수업(600시간)'으로 구성²⁴⁾
 - 독일 전역 총 1,302개 기관에서 해당 프로그램을 제공해 이주자들을 지원
- (한국) 일반 외국인 대상으로 '사회통합프로그램' 등을 제공하고 있으나 독일의 사례에 비해 교육시간이 짧고, 강제성이 없으며, 접근성이 떨어짐
 - '사회통합프로그램'은 외국인이 한국사회를 이해하고(한국사회이해과정) 한국어를 습득할 수 있도록(한국어과정) 지원하는 이민자 사회통합과정(총 465시간 과정)
 - 한편 프로그램 제공 기관이 278개소에 불과해 이주자들의 접근성이 제한적

<한·독 사회통합교육 프로그램 비교 >

	독일	한국
대상	-독일에 일정기간 이상 체류 예정인 신규 이주자	-결혼이민자, 이주근로자 등 체류 외국인
강제성 여부	O -비독일 문화권의 신규 이주자 -독일어 능력이 부족한 구직자	X -희망자에 한함
교육시간	645시간	465시간
운영기관 수 (2013년 기준)	1,302개소	278개소

자료 : IOM이미정책연구원, 법무부, 독일 연방이민난민청(Bundesamt für Migration und Flüchtlinge).

23) 2003년 ISSP(International Social Survey Programme: 국제사회조사프로그램)의 조사결과에 따르면 국민으로서(그 나라의) 언어를 할 수 있는 것이 중요[매우 중요+중요]하다고 생각하는 독일 국민의 비중은 94.0%(서독 및 동독 평균)로 34개국 평균 88.2%보다 높음.

24) 2010년 앙겔라 메르켈 총리는 “독일에서 독일어를 못하는 사람은 환영 받지 못할 것이고, (독일 내 이주자들은) 독일 문화의 근간인 기독교적 가치 역시 받아들여야 한다”라고 주장. 즉, 이민자에 대해 출신국의 언어, 문화를 포기하고 이민국(독일)의 사회로의 완전 통합을 요구.

- (교육참여생 비교) 독일은 '사회통합강좌'의 강제성으로 인해 전체 체류 외국인의 2% 정도가 교육을 이수하고 있으나, 한국의 경우 본 비율이 0.9%에 불과
- (독일) '사회통합강좌(Integrationkurs)' 참여생은 2009년 145,934명에서 2013년 167,516명으로 증가
 - 동기간 독일 내 외국인 규모는 718.6만명에서 770.0만명으로 증가
 - 이에 따라 독일 내 전체 외국인 대비 사회통합강좌 참여생 비율은 2.0%에서 2.2%로 소폭 증가
- (한국) 사회통합프로그램 교육참여자 규모는 동기간 1,920명에서 14,014명으로 증가하였으나, 독일의 1/10 수준
 - 동기간 국내 체류 외국인은 116.8만명에서 157.6만명으로 증가
 - 체류 외국인 보다 사회통합프로그램 교육참여생이 빠르게 증가하면서 국내 체류 외국인 대비 교육참여생 비중이 2009년 0.2%에서 2013년 0.9% 수준으로 증가하였으나 여전히 매우 낮은 수준
 - 특히 사회통합프로그램 존재를 인지하는 체류 외국인의 비중은 29.8% 수준으로 조사되어 사회통합프로그램의 인지도가 다소 낮은 것으로 판단

<독일 교육참여생 규모 및 비중 추이>



자료 : 독일 연방이민난민청(Bundesamt für Migration und Flüchtlinge), Eurostat.

주 : 비중은 독일 내 외국인 대비 비중.

<한국 교육참여생 규모 및 비중 추이>



자료 : 출입국·외국인정책본부.

주 : 비중은 한국 내 (체류)외국인 대비 비중.

(3) 활동 단계

○ (기업 경쟁력) 국내 기업은 독일 기업에 비해 글로벌 위상이 낮고 근무 매력도가 낮은 것으로 판단

- (글로벌 위상) 세계적으로 알려진 한국기업의 수가 적고, 상위 한국기업에 대한 평가도 상대적으로 저조

- 포춘(Fortune) 등 3개 기관에서 발표하는 세계 기업 순위에 따르면 상위 500대 기업 중 독일 기업은 20여개, 한국기업은 10여개가 포함되는 것으로 나타남
- 한편 취업정보사이트인 글래스도어(www.glassdoor.com)²⁵⁾에 따르면 위 3개 기관의 순위에 공통으로 오른 한국기업 6개사²⁶⁾와 독일기업 14개사²⁷⁾에 대해 직원들이 평가한 점수는 각각 평균 3.2점(5점 만점), 3.6점으로 국내 기업이 열위²⁸⁾

- (경쟁력) 한국은 인재 유치·유지 능력이나 혁신역량, 기업의 직원 교육 등 측면에서 열위인 것으로 평가

- WEF²⁹⁾에 따르면 국가적 차원에서 인재를 유치하고 유지하는 능력도 독일은 각각 4.7점(7점 만점), 5.1점인데 비해 한국은 4.2점, 4.4점으로 비교적 열위
- 한국의 혁신역량도 4.7점으로 독일(5.6점)에 비해 열위이며, 기업들의 직원 교육·훈련 수준도 4.2점(독일 5.0점)으로 낮은 편

<한·독 세계 500대 기업 수 비교 >



자료 : Fortune, Financial Times, Forbes.

<한·독 인재 유치 경쟁력 비교 >

	독일	한국
인재 유치 능력	4.7 (18)	4.2 (28)
인재 유지 능력	5.1 (10)	4.4 (23)
혁신역량	5.6 (4)	4.7 (24)
직원 교육·훈련	5.0 (13)	4.2 (53)

자료 : WEF.

주 : 1) 점수는 7점 만점 기준.

2) 괄호 안은 국제 순위(2014년 기준 144개국).

25) 전세계 약 30만개 기업에의 근무 경험을 보유한 직원들이 익명으로 남긴 평가를 조회할 수 있음.

26) 삼성전자, SK, 현대자동차, POSCO, 기아자동차, 현대모비스.

27) 폭스바겐, E.ON, Daimler, Allianz, Siemens, BMW, BASF, Munich Re Group, Deutsche Telekom, Deutsche Post, Deutsche Bank, Bayer, Continental, Fresenius.

28) 2014.10.13일 기준.

29) WEF는 매년 전세계 국가들을 대상으로 '국제경쟁력지수(The Global Competitiveness Index)'를 산출.

○ (대학·연구기관 경쟁력) 한국은 독일에 비해 글로벌 상위대학의 수가 적고, 대학 및 연구기관의 질이나 산학협력 등이 열위인 것으로 나타남

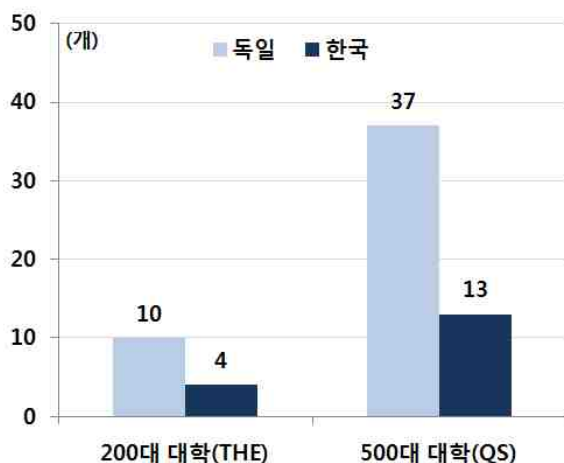
- (대학 부문) 대학의 위상이나 교육시스템의 질적 측면에서 국내 대학이 독일 대학에 비해 열위로 나타남

- 매년 세계 대학 순위를 조사해 발표하는 THE와 QS에 따르면, 세계 200대 대학 중 한국 및 독일 대학은 각각 4곳, 10곳, 그리고 500대 대학 중에는 각각 13곳, 37곳이 있음
- 또한 교육시스템, 수학·과학교육, 경영대학의 질(Quality)평가에서 한국은 각각 3.6점(7점 만점), 4.7점, 4.2점을 기록하여 독일(5.2점, 5.1점, 5.0점)보다 낮으며, 세계 순위도 140여개국 중 중간 정도 수준인 것으로 나타남

- (연구 부문) 전반적으로 연구기관에 대한 질적 개선의 여지가 있는 것으로 판단되며, 연구 기회 등이 제한적일 가능성 제기

- WEF에 따르면 한국 내 연구기관의 질적 수준은 5.0점으로 독일의 5.8점에 비해 낮음
- 또한 산학협력의 수준도 4.6점으로 독일(5.3점)보다 낮아 연구자 입장에서 연구 기회나 연구 규모가 상대적으로 제한적일 가능성이 제기

<한·독 순위권 내 대학 수 비교 >



자료 : THE(세계 200대 대학), QS(세계 500대 대학).

<한·독 교육·연구 시스템 비교 >

	독일	한국
교육 시스템의 질	5.2 (12)	3.6 (73)
수학·과학 교육의 질	5.1 (20)	4.7 (34)
경영대학의 질	5.0 (29)	4.2 (73)
연구·교육서비스 지원	6.0 (3)	4.7 (36)
연구기관의 질	5.8 (10)	5.0 (27)
산학협력	5.3 (18)	4.6 (26)

자료 : WEF.

주 : 1) 점수는 7점 기준.

2) 괄호 안은 국제 순위(2014년 기준 144개국).

3. 결론 및 시사점

(1) 소결

- 한국은 전반적인 유치-정착-활동 단계에서 외국인재의 유치 유인이 상대적으로 미흡한 것으로 판단
 - (유치 단계) 한국은 전략적 유치 필요성이 강조되는 고급인력에 대한 우대 혜택이 부족하고 외국인재 유치 제도의 체계도가 열위
 - 독일은 세계적 수준의 고급인력 유치를 위해 즉각적인 영주자격을 부여하는 한편, 외국인재를 대상으로 종합 정보 제공 등 유치 제도를 운영
 - 한국도 외국인재에 대해 일반 외국인 대비 우대 혜택 등을 제공하고 있으나 정보 제공 및 안정적인 유치 프로그램 측면에서 부족한 편
 - 한국에서의 외국인재 근로 유인이 다소 열위인 점을 감안할 때, 외국인재 자격 요건 완화 및 유치 프로그램 강화 필요성이 제기
 - (정착 단계) 한국은 특히 외국인재 규모 측면에서 큰 격차를 보이고 있으며, 외국인에 대한 개방성, 사회통합노력 측면에서도 다소 미흡한 것으로 판단
 - 한국 내 체류 외국인재 규모는 내국인 및 일반 체류 외국인 대비 매우 작은 편
 - 외국인에 대한 태도와 관련해 한국인은 이주자 유입에 따른 긍정적 효과를 의문시하는 비중이 높고 외국인에 대한 개방도는 낮은 편
 - 또한 외국인의 초기 적응 및 체류 만족도 향상을 도모할 수 있는 사회통합프로그램이 희망자에 한해 제공되고 있어 그 성과가 낮은 상황(한국 사회통합프로그램 참여생 규모는 독일의 1/10 수준)
 - (활동 단계) 국내 기업과 연구기관의 인재 유치 경쟁력도 열위인 것으로 나타남
 - 한국 기업의 글로벌 위상은 독일 기업에 비해 낮고, 특히 외국인재가 직접 평가한 기업 근무 매력도가 낮은 편
 - 한국의 연구기관 또한 글로벌 위상이 열위인 가운데, 연구기관의 질도 낮은 것으로 나타남

(2) 시사점

- 정부, 기관 차원에서 외국인 전문인력 유치 성과 제고를 위한 장단기 계획 마련 및 인프라 개선 노력이 요구
 - 정부는 유학생 포함 외국인재 유치를 위한 국가 목표 설정하고 특히 국가 차원에서 전략적 유치가 요구되는 외국 인재에 대해 차별화되는 혜택을 강화
 - 유학생은 언어·문화적 이질감이 적고 일정 수준 이상의 자질이 검증되어 있다는 특성이 있어 독일을 비롯한 주요국들의 이민 유치대상으로 부상
 - 정부는 대학·해외기관과 협력해 유학생 규모 확충을 위한 노력을 기울이는 한편, 유학생의 국내 취업, 장기 체류를 장려하기 위한 취업 알선 제도 및 체류 지원 프로그램을 마련해야 함
 - 장기적으로 외국인 전문인력의 국내 체류 여건 개선을 위한 사회 인프라 확충 및 제도 개정 등을 추진
 - 또한 내·외국인 모두를 대상으로 사회통합을 촉진하기 위한 관련 법제도 강화 및 교육 프로그램 참여 장려
 - 내국인을 대상으로 외국인과의 공존에 대한 교육과정을 개발하고 운영하며,
 - 외국인에 대한 차별 및 부당한 대우를 방지하고 처우 개선을 위한 관련 법제도 개정 및 관련 내용 홍보 지속
 - 더불어 외국인재의 초기 사회 적응을 지원하고 한국 체류에 대한 만족도 향상 및 체류 장기화 기반을 마련하기 위해 일정기간 이상 국내 체류가 예상되는 외국인을 대상으로 사회통합프로그램 홍보 및 교육비 지원 추진
 - 기업, 대학, 연구기관 등 각 기관은 경쟁력 제고 방안을 마련
 - 기업은 투자 활성화 및 경쟁력 강화를 통해 외국인재 유치 경쟁력을 제고
 - 또한 기업·연구기관 내 근로 문화를 글로벌 스탠다드에 부합하도록 개선하고 다양한 문화를 존중하는 분위기를 형성
 - 외국인재의 애로점 등 파악
 - 해외 기관과의 네트워크 강화를 통해 한국 체류에 관심 있는 외국인재를 선별하고 적극 유치 **HRI**

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

【첨부】 한·독 외국인 전문인력 집계 방법

○ 한국

- (조작적 정의) 비자 유형 중 국제표준직업분류(ISCO)상 1. 관리자, 2. 전문가, 3. 기술공 및 준전문가에 해당하는 항목을 추출하여 '외국인 전문인력'으로 정의
- (이용 통계) 출입국·외국인정책본부의 '출입국 통계연보(각년호)'의 통계 정보를 활용해 '외국인 전문인력'의 규모를 집계

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 및 기타 우수인 력	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-6-1	예술연예	수익이따르는음악,미술,문학등의예술활동;예술가.예술활동에관한지도를하는 자
	E-6-3	운동	축구·야구·농구 등 프로 운동선수 및 그 동행 매니저 등으로 운동 분야에 종사하는 자
	E-7	특정활동	대한민국 내의 공사기관 등과의 계약에 의하여 법무부장관이 특히 지정하는 활동에 종사하고자 하는 외국인 전문인력
	F-4-16	법인대표	법인기업체 대표 및 등기임원 및 관리직 직원
	F-4-18	다국적기업	다국적기업 임직원, 언론사 임원과 기자, 변호사, 회계사, 의사, 거주국 정부 공인 1급(대학교수 상당)·2급(대학 부교수에 상당) 예술가, 산업 상 기술연구 개발 연구원, 중급 이상 농업 기술자, 선박 또는 민간항공 분야 고급 기술자
	F-5-9	첨단박사	국외에서 첨단기술분야(정보기술IT, 전자상거래 등

			기업정보화(e-business), 생물산업BT, 나노기술NT, 신소재분야, 수송기계, 디지털가전, 환경·에너지분야 등 분야의 박사 학위를 취득한 사람으로서 영주(F-5)체류자격 신청 시 국내 기업 등에 고용된 사람
	F-5-10	첨단학사	법무부장관이 정하는 분야의 학사 학위 이상의 학위증 또는 법무부 장관이 정하는 기술자격증이 있는 사람으로서 국내 체류기간이 3년 이상이고, 영주(F-5)체류자격 신청 시 국내 기업 등에 고용되어 법무부장관이 정하는 금액 이상의 임금을 받는 사람
	F-2-7	점수우수인력	전문취업(E-1~7, 단 E-6-2 제외) 및 유학(D-2, D-10) 자격으로 1년 이상 합법 체류 중이며 점수표에 의한 평가항목별(연령, 학력, 한국어능력, 소득) 취득 점수의 합계가 기준점수(80점, 총 120점) 이상인 자
	F-4-13	DE체류자	문화예술(D-1), 취재(D-5) 내지 무역경영(D-9), 교수(E-1) 내지 특정활동(E-7) 자격으로 국내에서 6개월 이상 체류한 사실이 있는 사람
	F-5-11	특정능력	과학·경영·교육·문화예술·체육 등 특정 분야에서 탁월한 능력이 있는 사람 중 법무부장관이 인정하는 사람
	F-5-15	국내박사	국내 대학원에서 정규과정을 마치고 박사학위를 취득한 사람 중 법무부장관이 인정하는 사람
	F-5-16	점수제	점수제로 거주(F-2)자격 취득 후 3년 이상 체류자 및 그 가족
외국인 투자자	D-8-1	기업투자	외국인투자촉진법의 규정에 의한 외국인투자기업의 경영·관리 또는 생산·기술 분야에 종사하려는 필수 전문인력[국내에서 채용하는 자는 제외]
	D-8-3	국민기업투자	「외국인투자촉진법」에 따라 대한민국 국민이 경영하는 기업에 투자하고 그 기업의 경영, 관리, 또는 생산, 기술 분야에 필수전문인력으로 근무하려는 자
	D-8-2	벤처기업	우수한 기술을 보유하고 「벤처 기업육성에 관한 특별조치법」 제2조의 2 제1항 제2호 다목에 따른 벤처기업을 설립(또는 설립예비) 하는 자로서 벤처기업확인(예비벤처기업확인을 포함함)을 받은 자
	D-8-4	법인창업	학사 이상의 학위를 가진 사람으로서 지식재산권을 보유하거나 이에 준하는 기술력 등을 가진 법인 창업자
	F-2-5	고액투자	「외국인투자촉진법」에 따라 다음 어느 하나에 해당하는 사람 1. 미화 50만달러 이상을 투자한 외국인으로서 기업투자(D-8) 체류자격으로 3년이상 계속 체류하고 있는 사람 2. 미화 50만달러 이상을 투자한 외국법인이 「외국인투자촉진법」에 따른 국내

			외국인투자기업에 파견한 임직원으로서 3년 이상 계속 체류하고 있는 사람 3. 미화 30만 달러 이상을 투자한 외국인으로서 2명 이상의 국민을 고용하고 있는 사람
F-4-17	10만불 기업가		전년도 기준 매출액이 미화 10만달러 이상인 개인기업(자영업 대표)
F-4-22	개인 사업가		국내에서 본인의 자산으로 3억 이상 또는 2억이상(1인 이상 국민을 6개월 이상 계속 고용하는 경우) 투자하여 개인 사업체를 경영하고자 하는 사람
F-5-5	고액투자		「외국인투자촉진법」에 따라 미화 50만달러 이상을 투자한 외국인투자자로서 5명 이상의 국민을 고용하고 있는 사람

○ 독일

- (조작적 정의) 국제표준직업분류(ISCO)상 1. 관리자, 2. 전문가, 3. 기술공 및 준전문가에 해당하는 직업군 종사자 중 외국인을 '외국인 전문인력'으로 정의
 - 직업분류는 독일노동시장연구원(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)의 분류를 참고
- (이용 통계) 독일노동시장연구원의 직업분류별 통계 정보를 활용해 '외국인 전문인력'의 규모를 집계

독일표준직업분류		국제표준직업분류 (ISCO)		한국표준직업분류 (KSCO)	
분류 번호	명칭	분류 번호	명칭	분류 번호	명칭
76	입법가 및 고위공무원	1	관리자	1	관리자
75	기업가, 고위 관리자, 공인회계사·세무사				
61	화학자, 물리학자, 수학자	2	전문가	2	전문가 및 관련 종사자
60	엔지니어				
88	인문·자연과학 부문 종사자				
84	일반의사, 약사				
87	교육자				
81	법률 전문가				
82	홍보 전문가, 번역가, 사서 및 기록물관리사				
83	예술가 및 관련 종사자				
62	기술자				
63	기타 전문 기술자				
03	부동산 관리자 및 농림어업 관리자	3	기술공 및 준전문가		
30	정밀 기능원 및 관련 기능 종사자				
85	기타 의료진료 준전문가				
80	산업안전보건 관련 종사자				
89	성직자				

HRI 경제 통계

주요 경제 지표 추이와 전망

< 국내 주요 경제 지표 추이 및 전망 >

구분	2012년	2013년	2014년			2015년(E)			
			상반	하반	연간	상반	하반	연간	
국민계정	경제성장률 (%)	2.3	2.9	3.7	3.0	3.3	3.5	3.6	3.6
	민간소비 (%)	1.9	1.9	2.1	1.5	1.8	3.0	2.6	2.8
	건설투자 (%)	-3.9	5.5	1.8	0.4	1.0	1.8	4.3	3.0
	설비투자 (%)	0.1	-0.8	7.5	4.2	5.8	4.2	6.0	5.1
	지재투자 (%)	8.6	4.4	6.4	2.9	4.6	7.3	7.0	7.1
대외거래	경상수지 (억 달러)	508	812	394	498	892	320	360	680
	무역수지 (억 달러)	283	440	199	273	472	192	234	426
	수출 (억 달러)	5,479	5,596	2,832	2,895	5,727	2,949	3,074	6,023
	(증가율, %)	(-1.3)	(2.1)	(2.4)	(2.2)	(2.3)	(4.1)	(4.7)	(4.4)
	수입 (억 달러)	5,196	5,156	2,633	2,622	5,255	2,757	2,840	5,597
	(증가율, %)	(-0.9)	(-0.8)	(2.7)	(1.2)	(1.9)	(4.8)	(5.0)	(4.9)
소비자물가 (평균, %)	2.2	1.3	1.4	1.2	1.3	2.0	1.9	1.9	
15~64세 고용률 (%)	64.2	64.4	65.0	65.7	65.3	66.0	66.5	66.2	

주 : E(expectation)는 전망치.