

Ⅱ. 그간의 성과 및 평가

1. 성 과

- (외환위기 시기) '98년 IMF 외환위기 상황에서 청년 실업난 완화를 위한 단기 실업대책의 일환으로 해외취업 추진
 - 해외 구인수요 발굴 등을 위한 인프라가 구비되지 않은 상태에서 해외취업 연수 등 단기 교육훈련 중심으로 진출
- (이명박 정부) '08년 「글로벌 리더 10만 양성계획」을 수립, 각 부처가 각각 해외 취업·인턴·봉사 등 해외진출을 추진
 - 저임금 등 질 낮은 일자리, 사후관리 미흡 등 한계 노출
- (박근혜 정부) 「K-Move」로 브랜드화 추진
 - ① K-Move 사업을 해외취업(고용부)·인턴(교육부 등)·봉사(외교부)·창업(미래부·중기청) 4개 분야로 구성, 사업간 연계 추진
 - 부진사업 폐지, 유사사업 통폐합을 통해 10개 부처 26개 세부 사업을 9개부처 21개 사업으로 조정 추진 중

【 2015년 청년 해외진출 지원 사업 현황 】

구 분	합 계	해외취업	해외인턴	해외봉사	해외창업
부 처 수	10	3	8	1	3
사업개수	26	3	13	5	5
예산(억원)	1,802	367	301	970	164
예산비중(%)	100	20.4	16.7	53.8	9.1

- ② 연수취업을 『양 → 질』 중심으로 개편 ⇒ 일자리의 질적 향상
 - 해외취업 연수과정을 「先 구인처 발굴 후 맞춤형 교육」을 실시하는 K-Move 스쿨로 개편
 - 성과가 높은 장기훈련 중심으로 개편, 취업 인정기준 강화
 - * 단순노무직 배제, 연봉기준 설정(단기과정 1,500만원, 6개월 이상 장기과정 2,400만원), 1년 미만 비자 제외 등

- ❖ 평균취업률: '13년 58.8% → '14년 65.1% ('15.10월말 기준)
- ❖ 평균연봉: (장기) '13년 27백만원 → '14년 34백만원
(단기) '13년 20백만원 → '14년 21백만원
- * '14년 총 113개 연수과정 중 취업인정이 완료된 48개 과정 기준

③ 알선취업 강화: 해외일자리 정보제공 및 상담 강화

- 현지 일자리 발굴, 취업자 고충상담 등을 위해 **K-Move** 센터 설치 ('13.8)
 - * '13년 미국·일본·인니 설치 → '14년 독일·베트남·UAE·중국 → '15년 호주·싱가포르·캐나다·브라질 추가 (총 11개소)
- 월드잡⁺('15.5월 개통), 모바일 앱('15.10월) 등 온라인을 통한 정보제공을 강화
- 국가별 해외취업 전략 설명회(9~12월), 해외취업 상담센터('15.6월 개소) 등을 통한 오프라인 상담 및 정보제공도 강화

❖ '15.11.20 기준 해외취업자는 전년 대비 31.9% 증가(1,679명→2,215명)

2. 한 계

- 국가별·직종별로 차별화된 진출 전략 부족으로 단순 서비스 직종 중심으로 취업
- 공공·민간 알선 기능도 아직은 취약한 가운데 스스로 취업을 준비할 수 있도록 돕는 정보제공 미흡
 - * 2~3년 경력이 있는 알선취업자 연봉(32백만원)은 갓 대학을 졸업한 연수취업자(23백만원)에 비해 약 1천만원 가량 높음
- 민간과의 협업 부족: 글로벌 리크루트사, 다국적 기업, 국내 경제계 등과의 전략적 협업 미흡
- 비자, 자격상호인정 등 해외진출 확대 기반 미약

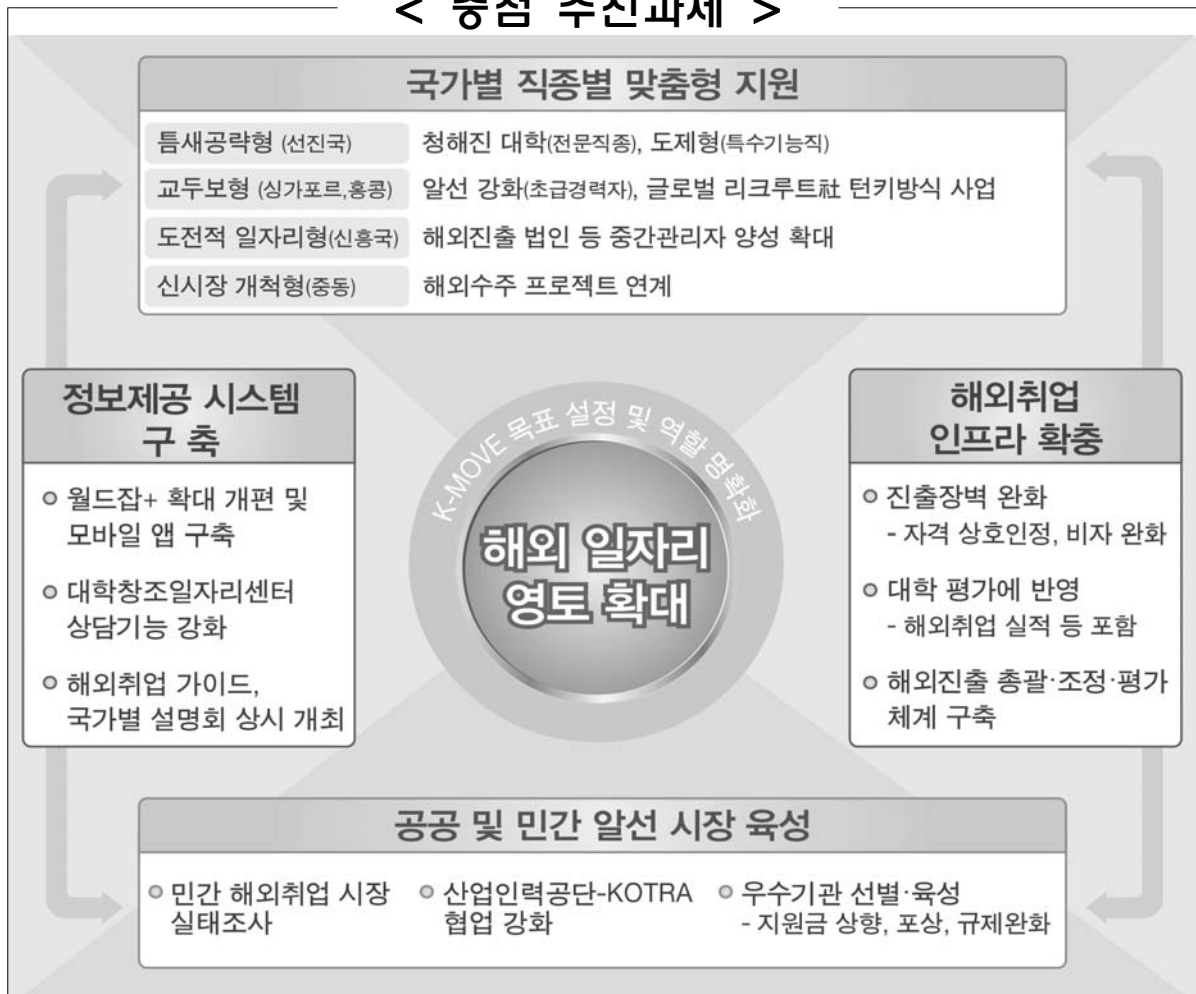
Ⅲ. 기본방향 및 목표설정

1. 기본방향

< 기 본 방 향 >

- ◆ (K-Move 사업) 일자리 영토 확대의 관점에서 K-Move 각 사업의 목표를 분류·역할을 명확히 하고, 사업간 연계 강화
- ◆ (해외 연수취업) 국가별·직종별 맞춤형 전략을 통한 고급·전문 직종으로 다양화 (성과가 높은 장기훈련 위주로 재편 등)
- ◆ (해외 알선취업) 스스로 준비할 수 있도록 정보제공 강화, 해외취업 민간알선 시장 적극 육성
- ◆ (인프라) 자격·비자 등 진출 애로요인 해소, 대학의 해외취업 지원 역할 강화

< 중점 추진과제 >



2. 목표설정

【 목 표 】

◆ **연간 1만명 해외취업** (' 14년 5천명 → ' 17년 1만명)

▲ 고용노동부: ' 14년 3천명 → ' 17년 7천 5백명

▲ 각 부처(별도관리): ' 17년까지 2천 5백명*

* 보건·의료(복지부): 250명, 건설·플랜트(국토·산업부): 1,100명 등

◆ **해외취업자 수 (고용부 기준)**

○ '14년 3천명 → '17년 7천5백명으로 2배 이상 확대

구 분		2014년	2015년	2016년	2017년
총 계		3,266	4,808	6,542	7,500
공공 부문 (고용부)	소 계	1,679	2,808	4,042	4,500
	연수취업	861	1,000	1,800	2,000
	알선취업	674	1,000	1,200	1,500
	인턴취업	84	108	192	-
	성공장려금	60	700	850	1,000
민간	민간알선	1,587	2,000	2,500	3,000

* 현재 고용부 해외취업자에 대해서만 국가별·직종별 통계 관리

<진출유형별> (고용부 취업자 기준)

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년
틈새공략형	815 (48.5%)	1,264 (45.0%)	1,698 (42.0%)	1,710 (38.0%)
교두보형	315 (18.8%)	562 (20.0%)	849 (21.0%)	990 (22.0%)
도전적일자리형	479 (28.5%)	842 (30.0%)	1,253 (31.0%)	1,485 (33.0%)
신시장개척형	70 (4.2%)	140 (5.0%)	242 (6.0%)	315 (7.0%)
합 계	1,679 (100%)	2,808 (100%)	4,042 (100%)	4,500 (100%)

◆ **구인·구직건수 (Worldjob⁺)**

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년
구인인원	6,500	10,000	12,000	15,000
구직건수	13,000	15,000	18,000	20,000

◆ **정보제공**

구 분	2014년	2015년	2016년	2017년
월드잡 ⁺ 이용자 (일평균 방문자수)	3,902	5,000	8,000	10,000
해외취업설명회	-	10개국	12개국	15개국

IV. 주요 추진 과제

1

해외진출 유망국가 및 직종 선정

- (해외 일자리 수요) 재외공관(45개국, '15.2~3월), 코트라 무역관(15개국, '15.4월)을 통해 해외취업 여건 및 인력수요 조사 실시
 - '15년도 기준으로 총 2만 1천개의 해외 일자리 수요 파악
 - 국가별로는 미국(50%), 일본(23%), UAE(7.1%)의 인력수요가 많았으며, 직종별로는 IT(42%), 엔지니어(27%)에 대한 수요가 다수
- (진출유형) 해외 일자리 수요와 해외취업 희망 수요 등을 감안하여 진출유형을 도출하고, 이에 대응한 전략 수립
 - ① (틈새공략형) 미국·일본·호주 등 선진국을 대상으로 IT, 경영·회계 등 주로 청년들이 선호하는 유망직종 진출 지원
 - ② (교두보형) 홍콩·싱가포르 등 초급 경력직 진출이 용이한 국가를 대상으로 청년들의 글로벌 역량 증진 및 경력 형성 지원
 - ③ (도전적 일자리형) 베트남·인니, 중남미 등 한국진출기업의 중간관리자로 취업 후 현지 창업 등 성장기회를 지원
 - ④ (신시장 개척형) UAE·카타르 등 중동지역을 대상으로 보건의료, 엔지니어 등 고급 전문인력 진출 확대



□ 청년층 진출 유망분야, 국내 유휴 전문인력 보유 여부, 진출 가능성 등을 고려하여 해외진출 유망 국가 및 직종 선별

- (국가별) 해외진출 가능성이 높은 선진국(6개국), 신흥국(5), 중동(4) 등 15개국을 진출 유망국으로 선정
- (직종별) IT, 엔지니어, 보건·의료 등 전문직종 중심으로 진출 확대 추진

【국가별·직종별 해외취업 지원 전략】

	국 가	직 종	진출여건	중점전략
특공 새 공 략 형	미 국	• IT, 경영·회계	• STEM 분야 수요 집중 (Science, Technology, Engineer, Math) • 비자쿼터 등 발급제한	• 청해진 대학
	호 주 캐 나 다	• IT • 자동차정비 • 용접·배관	• IT 및 기능인력 수요 • 비자취득(자격+경력) 애로	• 도제형·자격 취득형 모델 확산
	일 본 독 일	• IT, 기계설계	• IT 및 고급 엔지니어 수요 • 전문인력 비자취득 용이	• 우수 훈련과정 확대
교두보형	싱가포르 홍 콩	• 금융·무역·물류 • 호텔·조리 • 전시컨벤션	• 다국적기업 채용 수요 • 경력직 선호	• 글로벌 리크루트 사와 턴키 사업
도 전 적 일자리형	베 트 남 인 니 중 국 브 라 질 멕 시 코	• 한국진출기업 중간관리자	• 대기업, 협력업체 투자확대로 한국인력 채용 수요 • 중국·인니 비자취득 애로	• 해외진출 법인 등 중간관리자 양성 확대
신 시 장 개 척 형	U A E 카 타 르 사 우 디 쿠웨이트	• 보건·의료 • 건설·플랜트 • 고급 엔지니어	• 한국병원·기업 진출 활발 • 전문직 등에 외국인력 의존 (엔지니어, 의료인력 등)	• 해외 수주 프로젝트 연계

- ◆ 국가별·직종별 접근방식을 차별화하여 진출여건에 맞게 프로그램 운영방식을 다양화
- ◆ 각 국가별 진출 유망직종을 대상으로 (가칭) 청해진 대학 등 대학 장기 교육과정 확대
 - * 해외취업에 필요한 “직무역량+언어+문화·생활” 등을 통합·교육
- ◆ 성장 가능성이 높은 미개척 지역·분야에 대한 지원 강화

1. 틈새공략형: 일본, 호주, 미국 등 선진국 ⇒ IT, 기술분야

1 진출여건 및 전망

- 일본·미국 등 선진국은 전반적으로 IT분야 인력이 부족
 - 일본은 비교적 단기간의 언어·기술 습득으로 성공적 진출
 - 영어권 선진국은 해외취업 열기는 뜨거우나 높은 언어기준, 비자취득 애로 등으로 진출에 어려움
- 호주는 용접·기계·전기 등 특수기술 직종 인력이 부족하고, 관광·요식업 분야의 구인수요도 지속 증가 전망
 - * 호주 산업계는 '15년까지 관광·요식업에 56,000명의 추가인력 예측, 호주정부는 호텔매니저 등을 '16년 부족 직업군으로 지정 방안 검토 중
 - 용접·기계 등 특수 기술직 분야는 숙련된 기술수준에도 불구하고, 높은 어학요건, 현지 자격 요구 등으로 인해 취업에 애로
 - * 호주의 사례: 고용주가 연수생과의 영어의사소통에 만족하지 못하거나, 경력(또는 현지 자격) 미비를 이유로 채용에 소극적

2 추진방안

① IT 등 틈새유망직종 연수 확대 : 청해진 대학 선정 · 운영

□ 대학 재학생을 대상으로 장기 · 기술 연수 확대를 위해 (가칭) 청해진 대학 지정 운영 ('16년 10개 학과 내외, 2백여명)

○ IT 등 틈새 유망직종을 중심으로 “직무+어학+문화·생활” 습득을 지원할 수 있는 통합 지원 프로그램 추진

【 청해진 대학 : (예) 해외취업 유망학과형 】

- ❖ (개념) 해외취업을 목적으로 하는 대학(학과 또는 과정)을 선정하여 중장기적으로 통합프로그램을 지원
- ❖ (전공학과) IT, 건축, 금융 등 전문 직종 중심으로 학과 또는 과정 선정
 - * 영진전문대 일본 IT기업 주문반, 부산가톨릭대 치기공학과 해외취업반 등
- ❖ (지원기간) 현 단기지원(3~6개월) → 장기지원(최대 2년)으로 개편하고, 지원 주기도 최대 5년으로 확대
- ❖ (교육내용) 단편적 → 통합적 (기술+어학+문화+생활정보)



- ❖ (추진방식) 대학별 공모를 추진하되 심사지원방식 다양화
 - * 1인당 800만원 지원방식 외에 턴키 지원 도입 검토
- ❖ (선정기준) i) 해외구인 수요파악 및 협약 체결 여부, ii) 해외취업 맞춤형 교과 편성, iii) 어학, 문화, 생활정보 교과과정 또는 프로그램 편성 등
- ❖ (유관사업과의 협력) 교육부의 PRIME 사업* 또는 해외인턴 프로그램과 연계 추진
 - * 산업연계 교육 활성화 선도대학 사업(PRogram for Industrial needs-Matched Education)
- <교육부>: ①PRIME 사업에 선정된 대학 중 해외취업 진로교육에 특화된 학과(프로그램)를 지원
 - ②해외인턴의 일정 비율을 개별 학생에서 해외취업 유망학과 또는 전공 중심으로 선정*
 - * 해외취업 시 경력 및 경험이 중요하므로 해외인턴 사업과 연계
- <고용부(K-Move School)>: 해외 맞춤형 직무과정 편성·운영, 어학, 현지문화, 생활정보 등 해외 취업과 적응에 필요한 일체의 비용 지원 (필요시 인력채용, 시설·장비 비용 등도 지원)

□ 졸업생 또는 1~2년 경력자 등을 대상으로 우수 민간 훈련 과정 확대

- 우수한 과정에 대해 위탁인원을 확대하고 사업 추진의 안정성과 효과성을 위해 위탁기간 확대 (최대 5년)
 - 시설 부족 등으로 위탁인원 확대가 곤란한 경우 지원방안 마련
- 국내 취업이 어려운 인문계 학생을 대상으로 정보처리기사 등 국내 자격취득 훈련 후 일본 등 취업으로 연계
 - * 한일 간 IT 자격상호인정으로 IT 비전공자의 경우도 국내 자격취득 시 일본 취업비자 취득 가능

K-Move 스쿨 일본 IT 관련 우수과정 확대 사례(안)

- 한국무역협회 IT 과정 : '15년 150명 → '16년 210명 → '17년 300명
- JSL ICT 소프트웨어 전문과정 등 : '15년 120명 → '17년 150명

□ 해외 유학생 등을 대상으로 한 현지 취업지원 프로그램 개발 및 시범운영 ('16년)

○ 청년 창업 희망자를 대상으로 IT 분야 미국 현지 창업 및 기술 지원 프로그램 운영 (미래부)

* 유사사례(중국): 중국 대외경제무역대학교에 유학생 대상 창업인력 양성 프로그램 개설 ('15.10월, 미래부)

○ 해외 현지 K-Move 스쿨 운영을 통해 유학생 취업 지원 강화

* 미국 유학생은 졸업 후 현장실습 목적의 OPT(Optional Practical Training) 비자 활용 가능

* 해외 유학생도 현지 K-Move 스쿨에 참여할 수 있도록 허용 ('16.1월)

□ 선진국 히든 챔피언 기업 등에 직무연수 후 취업연계 추진

○ 대학 졸업 예정자 등을 대상으로 독일 유망 장소·중견기업 등에 6개월 이상 직무연수 기회 제공 ('16년, 20명)

○ 주한 독일상공회의소와 MOU를 통해 연수 대상 기업을 발굴하고, 수료 후 현지 기업 진출 가능성 제고

* 진출분야: ICT·신재생 에너지 등 첨단분야, 기계가공·금속 등 뿌리 산업 분야, 목공예·귀금속 가공 등 고부가 서비스산업 분야 등

□ STEM 분야 전문인력의 해외 구인-구직 매칭 기반 확충

○ 해외IT지원센터, 과학기술협력센터 등 해외거점센터*를 통한 정보수집, 글로벌리크루트사와의 협업을 통한 알선확대 추진

* 미국(워싱턴, 실리콘밸리), 중국(베이징), 러시아(모스크바), 일본(도쿄), 벨기에(브뤼셀), 싱가포르 등 7개 지역

○ 대학의 이공계 졸업 예정자 등 자격을 갖춘 인재를 대상으로 정보를 제공하고 해외취업 의사를 파악, 해외 구직자 풀 구축

* '16년부터 대학별 해외취업 설명회 등 개최 (KOTRA·인력공단 공동)

○ 고용계약형 정보보호 석사과정*에 해외진출기업과 매칭하는 대학을 선정하여 전문인력 진출 지원 (미래부)

* ('15년) 12개 대학 174명 → ('16년) 해외 보안컨설팅 커리큘럼 대학 3개 선정

② 특수 기술·기능 분야 : 도제형, 자격취득형 모델 확산

□ (준공공기관) 양질의 일자리 취업 가능성을 높이기 위해 호주의 준공공기관(예: RDA*)과 「KOREA Trainee Project」 추진 ('16년)

* RDA(Regional Development Australia)는 호주 연방정부 부수상 겸 지역 개발부 장관 산하의 지역개발 촉진 기관

○ 직업연수비자(402 비자)를 활용한 도제형 프로그램 운영(MOU 체결)

* 402 비자: 조리·용접·배관 등 인력부족 651개 직종에 대해 2년간 현장실습형 직업훈련 운영

- 현지 준공공기관은 호주의 구인기업 발굴, 연수생의 연수 및 근로조건 등을 스폰서하고, 연수 종료 후 호주 내 취업 지원
- 산업인력공단은 특성화고, 폴리텍대학 또는 민간훈련기관을 선정하여 연수 및 취업 알선 연계

□ (교육훈련기관) 호주 TAFE와 현지 부족직종을 대상으로 자격취득 연계형 연수과정 운영 후 현지 취업 연결 ('16.上)

○ 우선 조리직종을 대상으로 Certificate 3 과정(30명) 및 Diploma 과정(30명) 운영 ('15.12월 호주 시드니 TAFE와 MOU 체결)

* Certificate III 과정: 8개월(국내 4개월 + 국외 4개월)

Diploma 과정: 10개월(국내 4개월 + 국외 6개월)

○ 수료생은 TAFE 협약 기업 등 현지기업으로 취업 알선

□ (업종별 협회) 호주 퀸즐랜드 자동차협회(MTA)와 MOU를 체결, 현지 취업처에서 요구하는 언어 및 직무교육 후 취업 연결 ('16년)

○ 현지 취업처 확보 및 직무교육은 MTA에서 직접 실시하고, 어학교육은 현지 어학 전문 연수기관 등 활용

* MTA는 3백여개 회원사를 보유한 RTO(Registered Training Organization) 등록기관으로 직업교육 및 호주 자격(AQF) 발행 가능

○ 자동차학과가 설치된 전문대학을 대상으로 설명회 개최('15.12월)

2. 교두보형: 아시아 거점(싱가포르, 홍콩) ⇒ MICE, 금융 등

1 진출여건 및 전망

- 싱가포르와 홍콩은 글로벌 기업의 아시아 거점으로 다국적 기업 본사로의 취업을 희망하는 구직자가 다수
 - 경력이 없는 신입직원의 연봉은 낮지만 성과에 따른 빠른 승진·연봉 상승, 글로벌 기업으로의 진출이 장점으로 작용
- 한편, 기업의 인력수요 분야는 IT, 엔지니어, 금융, 비즈니스, 보건·의료, 호텔·관광 분야 등 다양

2 추진방안

□ 기존 호텔·판매 등 서비스 직종에 편중된 연수과정 개선

- IT, 건축, 엔지니어링 등 전문직종 연수과정 확대 (15년 2개 과정)
 - 대학, 민간 연수기관 등에 대해 공모 추진 (교육내용과 연수 방법에 있어 다양성 시도)
- 기존 연수과정에 대해서는 그간의 운영실적, 임금수준 등을 평가하여 우수한 기관 및 과정 중심으로 재편
 - * '15년 싱가포르 29개 연수과정(403명) 중 17개 과정(247명)이 호텔·조리·판매 등 서비스 직종에 집중

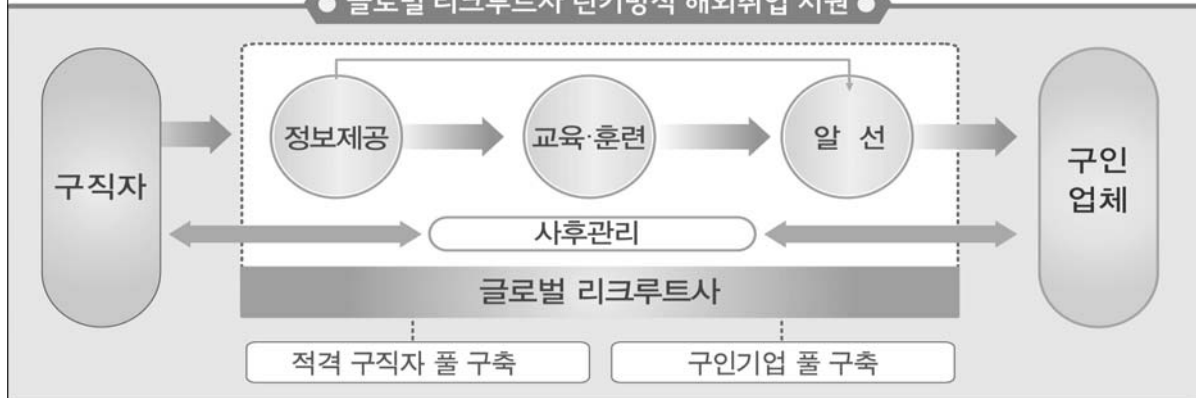
□ 글로벌리크루트사와 협력을 통한 전문직종 진출 확대

- 글로벌리크루트사에 “일자리 발굴 + 교육훈련 + 취업알선 + 사후관리” 전 과정을 일괄 위탁하는 「해외취업 패키지 사업」 시범 실시 (16.上)
 - IT, 금융, 전시컨벤션 등 전문직종 구인수요 발굴 강화
 - 경력직 인력수요에 대응해 취업알선 부문을 강화하고, 1~2년 경력자 등을 대상으로 한 K-Move 스쿨 과정 개설 추진

【 해외취업 패키지 사업 (예시) 】

- ❖ (개념) 홍콩·싱가포르 등 초급 경력직 진출 유망국가를 대상으로 전문직 해외취업 지원 업무를 턴키 방식으로 일괄 위탁
- ❖ (사업내용) 일자리 발굴 + 교육훈련 + 취업알선 + 사후관리
 - ① 구직자 역량 진단 후 개인별 취업지원계획 수립
 - ② 집단상담, 취업교육 등 역량개발 프로그램 운영
 - ③ 참여자 특성에 따른 장·단기 교육훈련, 집중알선 등 맞춤형 취업 지원 서비스 제공
 - ④ 해외 구인정보 월드잡 공개
 - ⑤ 취업 후 1년간 사후관리 (애로사항 상담, 현지 정착 지원 등)
- ❖ (성과계약) 연간 해외취업자 100명, 해외구인처 발굴 500건 등
- ❖ (추진방식) 공모방식으로 사업단 선정(1개 사업단 당 8억원 내외)

● 글로벌 리크루트사 턴키방식 해외취업 지원 ●



- 현지 전문직 구인정보를 다량 보유한 글로벌리크루트사에 K-Move 센터 위탁·운영 검토

□ 청년이 스스로 해외취업을 준비할 수 있도록 인프라 강화

- 대학창조일자리센터 등을 통해 현지 채용정보, 기업문화, 채용경로 등 다양한 정보제공을 강화
- 월드잡⁺, K-Move 멘토 등을 통해 다국적 기업 홈페이지, **Linked-in** 등을 활용해 청년 스스로 해외취업에 도전할 수 있는 노하우 제공

* 대다수 다국적 기업들은 신규인력 채용 시 자사 홈페이지, LinkedIn 등을 통해 직접 수시 채용 진행

3. 도전적 일자리형: 베트남·인니 등 신흥국 ⇒ 중간관리자

1 진출여건 및 전망

- 국내 대기업의 투자확대 등으로 향후 2~3년간 한국인력 채용 수요 증가 전망
 - 특히, 생산현장 중간관리자, 해외영업·판매 직종을 중심으로 인력 수요 상존
 - * 베트남 한국계 진출기업 대상(560개사) 설문조사 결과 57%가 한국인 채용에 긍정적으로 응답('15.4월, 코트라)
- 국내 경제계와의 협력을 통해 해외진출 한국기업, 우수 한상기업을 중심으로 해외취업 확대 추진
 - * 평균연봉: 국내기업 해외법인 33백만원 > 한인기업 27백만원 > 외국기업 24백만원 ('13~'14년 인력공단 취업자 기준)

2 추진방안

- 「대기업 본사-현지 법인-협력업체」와의 협력을 통해 해외 현지법인 중간관리자 진출 확대 ('16.上)
 - * 예) 한국섬유연합회·대한설비건설협회 회원사 등을 대상으로 현지 중간관리자 양성을 위한 K-Move 스쿨 과정 운영 중
- (해외 구인수요 파악) 국내 대기업 및 협력업체, 업종별 단체 등을 통해 현지법인의 구인수요 파악 (경제단체 등과 협업)
 - * '15년 30대 기업의 해외진출 투자법인 수는 총 1,150개사
- (교육훈련) 해외취업 희망 청년을 대상으로 8~12개월간 집중 교육훈련을 실시 후 중간관리자로 진출
 - 기술·기능뿐만 아니라 어학 및 문화·생활 등 현지 적응에 필요한 사항을 필요시 합숙 교육 형태로도 지원

- 교육훈련비뿐 아니라 합숙 등에 필요한 비용을 지원하고 청년의 도전정신을 격려하기 위해 해외취업성공장려금 차등 지원 (현 300만원 → 400만원; 선진국은 현 300만원 → 200만원)

- (멘토링) 현지 조기 적응 및 정착 지원을 위해 교육과정 뿐 아니라 현지 취업 후에도 멘토단을 운영
- (사후관리) 현지 취업경력을 토대로 현지 청년 사업가 등으로 성장할 수 있도록 지원
- (추진방식) ①대학(재학생 중심), ②업종별 단체 또는 민간 훈련기관(졸업생 중심)을 중심으로 선정 (5~10개, 150~200여명)

□ 우수 한상 기업 등과의 협력을 통한 해외 일자리 창출 ('16년)

- (우수기업 조사) 동남아 등 신흥 5개국을 대상으로 매출액, 고용규모가 큰 우량 한인기업 파악 (재외공관·무역협회·코트라 등)
* 총 고용규모와 함께 현재 한국인 채용 규모 등도 파악
- (교육+인턴) 현지어 구사가 가능하고 실무능력을 갖춘 인재 양성을 위해 “직무+언어+현장 인턴십” 융합형 교육 실시
* 국내 인력이 해외 현장에 투입되기 위해서는 실무능력 향상을 위한 현지화 기간이 필요 → 현장 인턴십 프로그램 도입
- (운영방식) 현지 동종업체간 공동채용 컨소시엄을 구성하여 현지대학 등과 연계한 훈련과정 확대 ('15년 200명 → '16년 300여명)
- (기업 인센티브) 청년 채용 우수 한인기업에 대하여는 채용 장려금 등 인센티브 지급 검토

사례: 청년 사업가 양성 과정 (대우세계경영연구회)

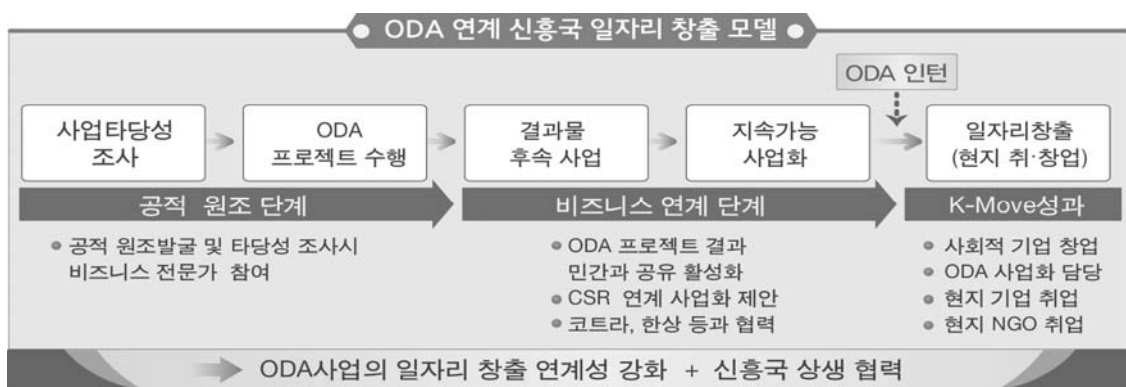
- 정부지원(800만원)과 자체 대응투자(989만원)를 통해 현지대학에서 체계적인 교육(11개월) 후 취업연계 (취업률 88%, 평균연봉 32백만원)
- 베트남 하노이 문화대학, 인도네시아 반둥 공과대학, 미얀마 양곤 외국어대학에서 교육 실시

□ ODA 사업의 일자리 창출 연계성 강화 ('16년)

- (수요조사) ODA 사업 공모·제안 시 한국인력 해외진출 등을 고려하고, 완공사업에 대해 한국인력 채용수요 조사 실시 (KOICA·수출입은행)
- (사업선정) 한국인력 투입과 현지진출 가능성이 높은 사업을 선정·지원 고려 (전자정부·통신망 구축 등 IT 분야)

* '15년 ODA 총규모는 약 2조 3,782억원으로 총 31개 기관에서 1,055개 프로젝트 추진

- (취업연계) ODA 청년인턴 수료자 등을 구직자 풀로 활용



□ 현지 성장 가능성이 선진국에 비해 높은 신흥국 진출 청년의 도전정신을 격려하기 위해 해외취업성공장려금 차등지원 ('16.上)

- (진출지역) 동남아, 중남미, 중동, 유라시아, 아프리카 등 성장 가능성은 높으나 미개척 지역
- (진출직종) 보건의료, 건설플랜트, 에너지 등 유망분야와 한국 진출기업 또는 우수 한상기업의 중간관리자
- (지원금액) 현 3백만원 → 4백만원 (선진국은 현 3백만원 → 2백만원)

4. 신시장 개척형: UAE·카타르 등 중동 ⇒ 보건의료, 엔지니어 등

1 진출여건 및 전망

- 산업 다각화 및 서비스 산업 육성 정책으로 보건의료, 자원 엔지니어, 건설·플랜트 등 전문직 진출 유망
 - 특히, 국내기업의 대형 프로젝트 수주와 연계하여 인력 동반 진출을 확대할 필요
- 그 외 중동 현지 기업으로의 취업은 글로벌 리크루팅 회사의 역할이 커서 이들과 협력하는 방안 모색이 필요
 - * 엔지니어: 각 국 국영석유회사의 한국인 기술자에 대한 관심 증대 (아람코, KNPC, KOC), 카타르 석유공사 연 6천명 신규인력 수요
 - * 보건의료: 킹사우디대학병원 등 간호인력 2천명 수요

2 추진방안

-
- ① 보건·의료 분야: 해외 수주 프로젝트와 동반 진출 (필요시 민간과 협력 추진)
-

☐ 한국형 병원위탁 모델 등 국내 병원의 해외진출과 연계·추진

- 의사·간호사 자격이 있는 해외취업 희망자 등을 대상으로 해외진출 전문 교육과정 확대 추진 (복지부·고용부)
 - * 교육인원(보건복지인력개발원): '14년 352명 → '15년 670명 → '16년(안) 800명 내외

사례: UAE 한국형 병원 위탁 모델 (서울대 병원)

- 서울대병원은 UAE의 SKSH 왕립병원을 위탁 운영 ('15.9월 현재 191명 파견, 의사 45명 포함)
-

- 해외 진출 희망 전문인력 DB 구축, Job Portal 구축('15.9월) 후 '16년부터 본격적인 구인·구직 매칭 서비스 제공 (복지부)

보건·의료분야 인력진출 현황

- ❖ (현황) '14.12월말 기준 해외진출 125개 의료기관 대상, 인력현황 조사결과 총 채용인력 5,976명 중 국내 파견인력은 448명 (7.5%)
 - * 의사 107명, 간호사 129명, 전문기사 109명, 행정 75명, 기타 28명
- ❖ (전망) '20년까지 200개 의료기관, 2,000명 의료인 해외진출 예상

② 건설·플랜트 분야: 해외 수주 프로젝트와 동반 진출

□ 국내 해외진출 기업의 해외 인력조달에 집중

- 국가기간·전략직종 훈련, 해외건설 현장훈련(OJT) 확대 등을 통해 연간 5천명 이상의 해외건설 전문인력 양성 (국토·산업부)
 - * 국토부: (14) 3,205명 → (15) 3,300명 → (16) 3,550명 → (17) 3,550명
 - * 산업부: (14) 1,287명 → (15) 1,260명 → (16) 1,460명 → (17) 1,460명
- 해외 건설현장 기능 인력 부족문제를 해소하고, 전문인력의 안정적 양성을 위해 해외건설 마이스터고 운영('16.3월 개교)
 - * '14.2월 서울도시과학기술고를 건설분야 최초 마이스터고로 지정
- 특성화 대학원 추가지정('15년 2개 → '16년 4개) 등을 통해 건설 ENG 분야 고급인력 양성 확대(연간 60명 → 100명 이상, 국토부)

건설·플랜트 분야 인력진출 현황

- ❖ (현황) UAE 원전 건설 현장에 한국인력 2,700여명이 근무 중이며, 총 30여개 중동 건설 현장에 아국인력 1만5천여명 근무 중 ('14.10월말 기준)
- ❖ (전망) UAE 원전 운영지원계약 체결 시 연간 3~4백명의 운영전문 인력 진출 예상, 쿠웨이트 정유공장 패키지 사업(5조원 규모) 수주에 따라 인력 수요 증대

③ 중동 현지 기업의 전문직으로 진출 (필요시 민간과 협력 추진)

- 사우디 등 외국 현지병원 채용 대행기관과 협력해 간호사, 방사선사 등 의료인력에 대한 연수 또는 알선 프로그램 추진

* KOSA.Net은 사우디 국가방위부 보건국과 한국 간호사 채용 위탁계약 체결('15.4월) → '14년 연수과정 등을 통해 13명 취업(취업예정 포함)

【 사우디 국가방위부 간호사 취업절차 】

- ❖ (채용요건) ①Prometric Test* + ②일반 직무 영어 회화 수준 (IELTS 6.0)
 - * Saudi Commission for Health Specialties에서 의무적으로 실시하는 간호사 적격 능력 시험 (최근 2년 이상 임상경력 필요)
- ❖ (채용절차) ①구직자 모집(국가별 알선 지정기관) → ②Job 인터뷰 및 자격심사 → ③ 출국 및 현지병원 근무 (임시 취업 형태) → ④ Prometric Test 합격 (3개월 이내 3회 응시기회 부여) → ⑤ 정식 취업

- 청·장년 엔지니어를 대상으로 언어능력 향상 후 현지 리크루트사와 연계하여 알선취업을 확대

- 중동지역에서 가장 규모가 크고 광범위한 영역에서 활동하고 있는 **Hays**사와 취업설명회, 박람회 등 공동개최 추진 ('16년)
- 기존 K-Move 스쿨 건설플랜트 엔지니어 과정의 언어 교육을 강화하여 한국 진출기업 뿐만 아니라 현지기업 진출도 모색

【 중동 리크루트사의 현황 및 특징 】

- ❖ 중동지역 대표 리크루트 3사는 Hays, Michael Page, Robert Walters로서 모두 영국계 회사임

구 분	Hays	Micheal Page	Robert Walters
설립연도	1867년	1976년	1985년
규모(지사/직원)	33개국/7,840명	35개국/5,622명	25개국/2,631명
전문분야	건설, Oil&Gas, Health Care	엔지니어링, Oil&Gas	마케팅, 법률

- ❖ 중동 3사 모두 글로벌 네트워크를 활용하여 영미권 인재 중심으로 GCC(Gulf Cooperation Council) 지역에 인재 공급
- ❖ 현지 취업을 위해 가장 중요한 것은 해당 분야 기술(10년 이상 경력 및 관련 학위)이며, 영어로 의사소통도 필수

- ◆ 해외취업 희망 청년들이 스스로 해외취업을 준비할 수 있도록 정보제공 및 상담 기능 확충
- ◆ 규제개선, 서비스 품질향상 지원 등 민간 알선시장 활성화

1 현 황

- 해외취업 예산과 인력이 대부분 연수를 통한 취업에 투입
 - 그러나 오히려 알선취업자의 연봉 수준이 높고, 정보 탐색 후 본인 스스로 취업하는 사례도 증가
 - * '15년 해외취업 예산(379억원)의 50% 이상이 연수사업(201억원)에 투입
 - * 인력공단 해외취업 담당인력(43명) 중 정보제공·알선 담당자는 10여명
- 따라서, 비용 대비 취업성고가 높은 알선취업을 강화하고, 해외취업 희망 청년들이 스스로 준비할 수 있도록 인프라 강화 필요

2 추진방안

① 해외 구인정보의 확충 경로 다양화

- (거점구축) K-Move 센터(코트라 무역관), 인력공단 해외사무소(EPS 센터)의 기능 확대 등을 통해 해외취업 정보 수집 강화
 - 코트라의 해외 일자리 창출 노력을 강화할 수 있도록 평가지표에 반영 ('16년)
 - 코트라 경영평가 지표에 해외 일자리 항목을 반영 검토(민간평가단과 논의하여 결정)
 - 코트라 무역관 평가 시 해외취업 배점을 현행 2점 → 최대 5점(주요 거점 무역관)까지 확대

○ 일자리 수요가 많은 뉴욕, 홍콩, 오사카 등에 K-Move 센터 추가 설치 ('15년 11개소 → '16년 15개소)

○ 고용허가제 업무에 한정된 EPS 센터의 기능을 해외 일자리 발굴, 취업알선 등까지 확대

* EPS센터는 동남아, 중앙아시아 지역에 15개소 운영 중

□ (민간과의 협력 강화) 글로벌 리크루트사, 다국적 기업, 국내 경제계 등 민간부문과의 전략적 협업 강화

○ 경쟁력 있는 글로벌 리크루트사와 협력 추진

- 보유한 일자리 정보를 월드잡+ 게재 및 대학순회박람회 개최, 터키 방식의 해외 일자리 창출 프로젝트 시범실시 ('16년)

* Fesco-Adecco(中), Global Touch · Manpower(日), JAC Singapore, Navigos(베) 등 현지 리크루트사 초청 취업 설명회 개최 ('15.7월)

○ 한국 진출 글로벌 100대 다국적 기업과 협력 추진

- 한국인재 채용 설명회 등을 통해 한국 청년 인턴 또는 채용 확대 등 추진

* 관련부처와 함께 CEO 간담회, 개별기업 접촉·협상, MOU 체결 등 추진

○ 해외진출 한국 대·중견기업, 해외 우수 한상 등과 협력 강화

- 해외 인력수요를 주기적으로 파악 (재외공관·코트라·무역협회 등과 협력)

- 구인수요가 있고 근로조건이 좋은 우수 해외 한인기업을 파악, 세계한상대회 등과 연계하여 채용 캠페인 등 전개

* 산업인력공단, 재외동포재단, 세계한인무역협회간 국내 청년 글로벌 일자리 지원 협약 체결 ('15.10.13)

청년 글로벌 일자리 지원 협약 내용

- ❖ (인력공단) 국내인력 해외채용 지원 및 해외진출 청년 재정지원
- ❖ (재외동포재단) 한상기업의 국내인력 채용수요 발굴 및 해외취업 홍보
- ❖ (세계한인무역협회) 해외취업(예정)자 사전교육, 해외정착 및 생활 지원

□ (조사·연구) KOTRA, 인력공단, 국책연구기관 등이 공동으로 체계적이고 중장기적인 해외 인력수요조사를 실시 ('16년 5억원)

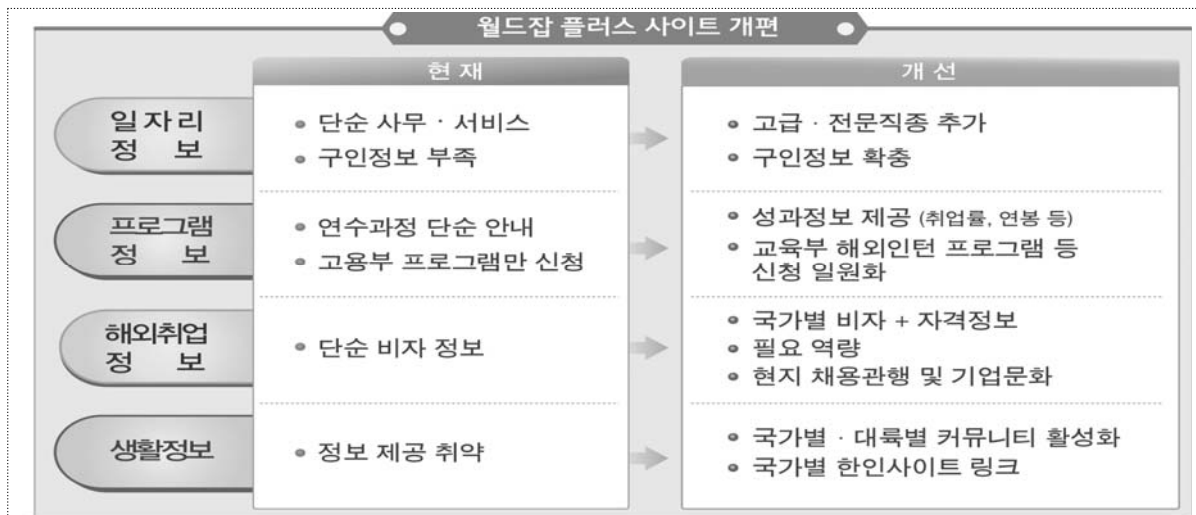
○ 조사결과를 토대로 국가별 진출 모델을 개발하여 대학·훈련기관·청년 등에 제공하고, 해외취업 지원 정책에도 반영

* 16년에는 중동, 중남미, 유라시아 등 성장 가능성은 높으나 미개척 지역을 중심으로 진출 모델 개발

② 풍부한 정보 제공: 월드잡 플러스 확충 등

□ (통합망 구축) 타 부처의 해외인턴·봉사·창업 정보도 월드잡 플러스 한 곳에서 통합·연계 제공

○ 청년층 접근성이 높은 모바일 앱('15.10월 개통), SNS 운영



□ (정보내용) 해외 구인정보 뿐 아니라 채용관행, 기업문화, 생활 정보 등 국가별 취업준비에 필요한 다양한 정보를 안내

○ (일자리정보) 국가별·직종별 일자리 정보, 비자·자격 등 진출 여건, 초임수준·승진 등 경력설계에 도움이 되는 정보 제공

○ (채용관행) 신입 또는 경력직 채용 정도, 언어·기술수준 등 필요 역량에 대한 정확한 정보 안내

○ (생활정보) 주거비, 물가, 생활비 등 생활 관련 생생한 정보 수집

* 싱가포르 한국촌, 미국 헤이 코리안, 호주 호주스카이, 인니 인도웹 등

□ (오프라인) 대학창조일자리센터(대학청년고용센터, 여대생커리어센터 등 포함), 고용복지+센터, 창조경제혁신센터의 고용존 등 기존 인프라를 활용해 해외취업 상담 및 정보제공 기반 대폭 확충

○ (대학) 대학창조일자리센터를 통해 재학단계부터 해외 일자리 정보와 상담에 대한 지원 강화 ('15년 21개소 → '16년 40개소)

- 청년 내일찾기 패키지 사업에 해외취업과정을 포함하고 「상담-훈련-알선」을 패키지로 제공 (참여기간중 수당 등 약 2백만원 지급)

* 대학창조일자리센터에 해외취업 전문 상담인력 배치('15.下), 청년내일찾기패키지에 해외취업 과정 포함 ('16년)

○ (상담센터) 서울 K-Move 센터를 통해 상담부터 알선까지 원스톱 해외취업 서비스 제공 ('15.6월)

* '15.6월부터 해외취업 상담 및 알선 서비스 강화 후 알선취업 61% 증가 (6~10월간 공단알선 취업자(누계): '14년 158명 → '15년 254명)

- 코트라 직원 파견, 글로벌 리크루트사 컨설턴트 합동 근무 등을 통해 알선 성과 제고

* '15.10월부터 중국 Fesco Adecco 컨설턴트 합동 근무 중

□ 국가별·직종별 해외취업 우수사례 및 전략 설명회 개최

○ 국가별·직종별 해외취업 가이드(가칭 '해외취업 완전정복')를 제작하여 대학 등에 배포·활용

* '16년 3개 국가·2개 직종 → '17년 5개 국가·3개 직종

○ 해외취업 전략 설명회를 통해 국가별·직종별 진출 전략, 현지 기업 정보, 취업 성공사례 등 안내

* '15.9.24 싱가포르를 시작으로 연말까지 10개국 실시 예정 (보건의료 등 직종별 설명회도 관계부처와 공동개최 추진)

○ 해외 글로벌 기업이 참여하는 해외취업상담회(또는 박람회)를 주기적으로 개최 (상·하반기 연 2회)

③ 해외취업 민간시장 활성화

- 민간 해외취업 시장에 대한 체계적인 실태 조사를 실시하고, 육성방안을 마련 ('16년 연구용역 실시)

* 국외 유·무료 직업소개소는 '03년 20개 → '14년 162개로 사업체 수는 증가하였으나, 영세업체와 유학원을 중심으로 난립 구조

- 재정지원, 정부 포상 등을 통해 우수기관 선별·육성

- 민간 알선 지원 사업* 확대('15년 3백명 → '16년 5백명) 등을 통해 우수 업체를 중심으로 민간 시장 활성화 추진

* 해외취업 성사 시 알선업체에 1인당 2백만원 지원

- 취업자 연봉수준에 따른 인센티브 강화 등을 통해 양질의 일자리 확충 도모

【 민간알선 지원사업 개편방안 (例) 】

현 행	연봉구간	개 선
1인당 200만원	2,400만원 이상	⇒ 1인당 200만원 1인당 300만원(100만원 추가)
	3,500만원 이상	

- 우수 업체에 대해서는 정부 포상 및 홍보 등 적극 지원

- 민간 시장의 서비스 품질향상 및 건전성 제고

- 현재 국내 직업소개업체만 참여하고 있는 고용서비스 우수기관 인증에 국외 업체도 참여토록 유도, 품질개선 지원

* 국외유료직업소개소 인증지표 마련('15.하) 후 공모 ('16.上)

- 우수인증 업체에는 민간위탁 사업 참여 시 우대, 월드잡* 연계, 지도단속 완화 등 인센티브 부여

- 업계 스스로 종사자 교육훈련, 자율점검 등 부정적 이미지를 쇄신할 수 있도록 업종별 협의체 구성·운영 지원 ('15.下)
- 무등록 알선 업체를 통한 피해 사례 방지를 위해 불시 점검 등 지도·단속 강화 (연 2회 이상)

□ 경쟁제한적이고 불필요한 규제의 질 개선

- 유료직업소개소 대표자 자격요건 폐지 등 진입규제 완화를 통한 민간시장 활성화 추진 (직업안정법 시행령 제21조제1항 개정, '16년)
 - * 현재는 직업상담원 자격을 갖춘 종사자 고용의무가 있음에도 대표자에게 자격요건(직업상담사 1급 또는 2급 등)을 부과
 - 직업소개요금에 대한 구직자 부담을 금지하면서도, 상한규제는 없애고 요금을 자율화하는 방안 검토 (예: 구인기업이 소개요금을 전액 부담하는 경우 상한액 자율화)
 - * 현행 국외유료직업소개요금 등 고시는 소개요금 상한을 3개월 임금의 100분의 33으로 규정 (다만, 고급전문인력은 자율부과)
- ⇒ 직업안정법 개편방안 마련('15.下) 후 이해관계자 의견수렴 등을 거쳐 개정 추진('16년)
- * '15.10월부터 민간고용서비스 시장에 대한 불합리한 규제 발굴·개선을 위한 TF 운영 중

- ◆ 청년 해외진출 지원(K-Move) 사업별 목표를 설정, 취업부문에 대해서는 연계 강화
- ◆ 유사·부진사업 통폐합 등을 통해 취업 성과 제고

1. 사업간 연계 강화

- K-Move 각 사업별 특성을 파악, 취업부문과 비취업 부문으로 구분
 - 취업부문 사업에 대해서는 목표를 설정, 성과관리를 강화
 - * 각 부처별·사업별로 국가별·직종별·연령별 해외취업자 통계 등 실적관리를 추진하고 성과지표를 주기적으로 점검('16.上)
 - 취업부문의 사업 간에는 연계방안 마련·추진

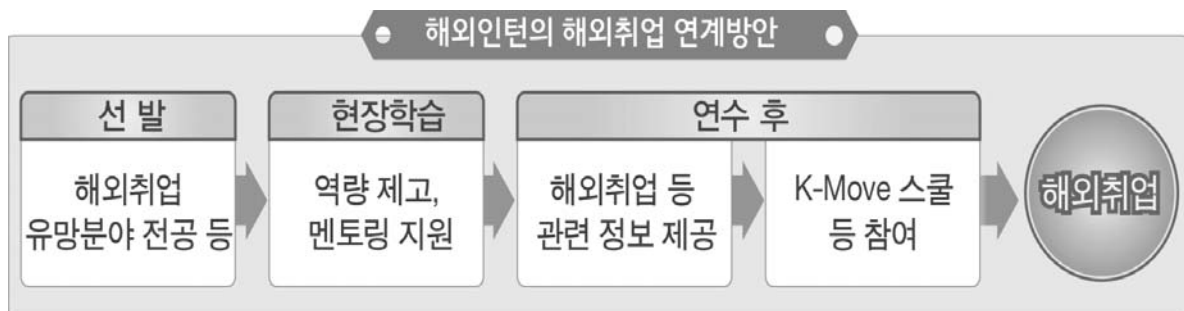
【 K-Move 사업간 연계 강화 (예시안) 】

- (수요 파악) 해외인턴 및 해외봉사 경험자에게 해외취업 희망 수요조사
 - * 해외취업·인턴·봉사 유경험자에 대한 별도 D/B 구축·관리('15.5월)
- (해외취업과정 안내) K-Move 스쿨 및 해외창업 과정 안내
 - * '15.4월 글로벌 사회적기업가 육성사업 선발팀 총 15팀 중 7개팀이 귀국 봉사단원 출신팀에서 선발
- (취업알선) 멘토링, 해외취업 집중알선 등



2. K-Move 재정지원 사업 정비

- (해외취업) 해외취업 성과 제고를 위하여 장기·고급훈련을 확대하고, 부처간 유사·중복사업 통폐합 추진
 - 고용부 해외취업 연수사업(K-Move 스쿨)은 단기훈련 중심에서 취업성과가 높은 장기훈련 중심으로 전면개편 ('15년 장기 7백명, 단기 2.5천명 → '16년 장기 3천명)
 - 국토부 해외건설 현장훈련은 청년채용 비중을 단계적으로 확대('15년 20% → '16년 30%)하고, 채용인력의 정규직 전환 유도
 - KOTRA 글로벌취업상담회는 고용부 해외취업 지원사업으로 통합하여 사업효과성 제고
- (해외인턴) 해외인턴 사업 중 일부를 시범적으로 개인별 접근이 아닌 학과 또는 전공 중심으로 운영 검토
 - 해외취업 유망 학과 등을 선정, 현장학습을 통한 글로벌 역량 강화 후 해외취업으로 연계 강화



- 기존 사업에 대한 성과관리 강화, 부진 사업은 축소·폐지
 - * 취업성과가 저조한 고용부 해외인턴, 산업부 글로벌마케팅인턴, 교육부 교사대졸업자 해외진출은 폐지
- 취약계층의 참여 비중 확대 추진 (글로벌 현장학습, WEST 등)

□ (해외봉사) 봉사단원들의 국제개발협력 분야 진출 확대를 위해
진로상담 및 채용연결 등 지원 강화

* '14년 KOICA 개발협력진출지원센터를 통해 총 115명의 귀국단원이
국제기구, NGO, 개도국 진출 인프라 기업 등에 취업

○ 중장기 봉사단은 ODA 사업 연계*, 참여자 사후관리 강화**로
취업가능성 제고

* 예) 외교부·기재부 ODA를 연계하여 학교·직업훈련원 등 시설 건립
지원 시 전문인력 진출 등을 고려하여 사업 추진

** 참여자 DB를 구축·공유하고 해외취업정보를 정기적으로 제공
(E-mail, SMS 등)하여 취업가능성 제고

○ 단기 봉사단은 취약계층 우선 선발 등 참여 비중 확대

□ (해외창업) 부처별 해외 인프라 연계·활용을 통한 현지 창업성
과 제고에 중점, 향후 2년간 성과를 평가하여 사업 정비 추진

* 해외창업 건수: '15년 33건 → '16년 43건 → '17년 52건

* KOTRA 글로벌 청년예비창업가 육성사업은 폐지(중기청·미래부
사업과 중복)

◆ 부진사업 폐지, 유사사업 통폐합 등을 통해 '15년 '10개부처
26개 세부사업' → '16년 '9개부처 21개 사업'으로 조정 추진

◆ 부처별로 산재한 K-Move 사업 통합 홍보, 공동 공고 및 공동
모집 등을 통해 정책 체감도 제고

◆ 기존 K-Move 사업뿐만 아니라 각 부처 해외진출 전문 인력
지원사업 등에 대해서도 성과 평가 및 관리 강화 추진

V. 해외취업 확대를 위한 지속 추진과제

【 기 본 방 향 】

- ◆ 범정부 차원에서 비자·자격 등 해외취업의 장애요인 해소를 위한 노력 강화
- ◆ 해외취업 저변 확대를 위한 대학의 역할을 강화하고, 「민·학·관」협력체계 마련 등 추진체계 보강

1 국가간 자격상호인정 추진

1 추진 필요성

- 전문직 취업비자 취득에는 현지 자격이 필수적이거나, 그간 국가간 자격인정을 위한 정부내 관심과 투자는 저조
 - * '14년말 현재 일본('01), 중국('06), 베트남('08)과 IT 분야에 대해서만 자격상호인정 MOU 체결 (정보처리기사, 정보처리산업기사)
- 자격상호인정 시 진출효과가 높은 자격종목을 선별하여, 관계부처 공동으로 일괄 협상 추진

성공사례: 일본 IT 분야

- '01년 일본과 IT 자격 상호 인정 후 일본 IT 분야 취업 2배 이상 확대
- 일본 취업비자 발급요건에 한국 자격을 명시적으로 인정

2 추진과제

- IT, 에너지 등 청년 진출 유망직종을 중심으로 진출 유망 국가를 선별하여 자격인정 협상 적극 추진
- 재외공관을 통해 한국과 동등자격 보유 여부 등 기초현황 조사 ('15.下)

- 국가간 자격상호인정 TF 구성하여 자격인정 시 진출효과, 추진전략 등을 구체화한 국가별 추진계획 마련 ('16.上)
 - * 해당국 자격 전문가와 공동 연구용역 병행
- 호주와 IT, 용접 등 분야를 중심으로 우선 협상 추진 ('16년)
 - * FTA 등 양자 통상 협상틀 적극 활용

【 자격인정 확대방안 (例) 】

- ❖ (호주) IT, 에너지, 용접 분야 중심
 - * 한국 고용부-호주 교육훈련부간 자격상호인정 관련 공동연구 프로젝트 공표 및 공동작업반 설치·운영 ('15.10월)
- ❖ (브라질) 상호인정 자격종목 등 검토를 위한 연구프로젝트 공동 추진('16년)
 - * 한-브라질측 공동연구 진행자 선정(브라질측은 외교부에 추천의뢰, '15.11월)
- ❖ (UAE) 원전 등 에너지 분야 국내 자격의 UAE내 인정을 우선 추진 후 UAE 자격제도 안착단계에서 상호인정 검토
 - * UAE 국가자격청과 워크숍 개최 등 표준개발 및 자격 관련 협력 강화('15.下)
- ❖ (일본) 정보처리기사 등 SW 분야('01년 체결)에 이어서 정보통신기사 등 HW 분야로 자격 상호인정 확대 검토

□ 정부간 협력을 통한 의료인 면허인정, 엔지니어 등 전문직 진출 활성화를 위한 자격상호인정 적극 추진

- (보건의료) 국가별 의료면허 인정 확대를 위한 정부간 협상 강화 (복지부)
 - * (중동) UAE 진출 한국 의사(49명)에 대해 Tier 1 인정('15.4월) → 카타르와 한국 의료면허 인정을 위한 정부간 협력 추진('15.下~)
 - * (중앙아) 우즈베크와 한국 의료인 면허 인정 합의('15.5월) → 키르기즈스탄, 타지키스탄과 의료면허 인정 등을 위한 정부간 협력 추진('15.下~)
- (엔지니어) 한-호주간 기술사 상호인정협정 체결*('15.4월)에 이어서 한-미(텍사스주) 협정 체결 추진 (미래부, '16.上~)
 - * APEC Engineer로 등록된 기술사를 상호 자국의 기술사로 인정

2

취업비자 발급 요건 완화

1 추진 필요성

- 비자 취득 문제는 청년 해외진출에 가장 큰 제도적 장벽
- 국가간 협상을 통한 전문인력 취업비자 쿼터 확보, 사증발급 절차 간소화 등 지속 추진

2 추진과제

- 한국 유학생이 다수 진출한 중국, 미국 등을 대상으로 비자발급 요건 완화, 전문직종 쿼터 확보를 위한 외교적 노력 집중 (외교부 등)
 - (중국) 한국 유학생에 대한 취업비자 발급 요건 완화를 위해 중국측과의 협상 노력 지속
 - * 취업비자 발급에 한국은 학사학위+1년이상 경력 또는 석사학위 요구, 중국은 학사학위+2년 이상 경력 요구
 - (미국) '15년 미 하원 및 상원에 재상정된 한국인 전문직 비자(E-4) 1.5만개 쿼터 허용 법안의 조속한 통과를 위한 외교적 노력 강화
 - * 미국과 FTA 체결국은 대부분 자국 전용 비자쿼터 보유 (싱가포르 5,400개, 칠레 1,400개, 호주 10,500개)
- 청년층 진출 수요가 많은 선진국을 중심으로 체류기간 연장, 사증발급 절차 간소화 등 적극 추진
 - (프랑스) 양 국 정부가 운영하는 해외인턴 프로그램 참가자에 대해 최대 24개월까지 체류연장 허용 추진
 - * 「한-프랑스 기업인 및 연수생 상호진출 지원 협정」 서명('15.9월)
 - (뉴질랜드) 한-뉴질랜드 FTA를 계기로 한국인 특정직업 및 전문직 (멀티미디어 디자이너, 소프트웨어 엔지니어 등 6종) 쿼터 200개 확보

3

대학의 해외취업 지원 역할 강화

1 추진 필요성

- 해외취업 활성화를 위해서는 대학 재학단계에서의 언어 및 직무역량 강화를 위한 대학의 역할과 관심 제고 필요
- 이를 위해 각종 대학 평가나 재정지원 시 해외취업 성과를 활용·반영 추진

2 추진과제

□ 대학 평가에 해외취업 지표 반영

- 대학의 국제화 역량을 평가하는 지표에 ①해외취업자 수와 ②해외취업 연수과정 참여자 수를 반영 추진 (교육부)
 - * 그간 국내대학은 외국인 전임교원 수, 유학생 및 교환학생 국내 유치 등에 치중하는 경향
- 대학평가 취업률 산정 시 해외취업 연수과정에 참여하는 대학이 불이익을 받지 않도록 검토 (교육부)

□ 해외진출 유망업종에 맞는 원활한 인력양성을 위해 국가직무능력표준(NCS) 개발·보완 추진

- * IT, 전자, 해외영업, 플랜트 등 20개 유망 진출 분야에 적용가능한 모듈 개발·보완 예정 ('15.下)

4

해외취업 추진체계 정비

1 추진 필요성

- K-Move 사업 전반에 대한 총괄, 기획, 평가 기능이 부재
 - 정부는 K-Move 사업에 1,800억원을 투자·추진하고 있으나, 각 부처 사업의 지향성이 상이하고 평가 자체가 곤란
 - * 예) 부처별 K-Move 사업의 통계관리는 단순히 사업참여 인원의 파악에 불과하여 국가별·직종별 진출인원에 대한 파악도 곤란한 상황
- 따라서, 각 부처가 추진 중인 K-Move 사업을 해외 일자리 영토의 확대라는 측면에서 재조명하고, 목표설정·관리체계·평가기준 등을 설정할 필요

2 추진과제

- 청년 해외진출 지원사업에 대한 총괄, 조정, 평가 기능을 위해 청년고용촉진특별법 등에 법적 근거 마련 ('16년)
- 청년 해외취업 촉진을 위한 국내·국외 협의체 운영 활성화
 - (국내) '15.7월 구성한 청년 고용절벽 해소를 위한 「민관합동 대책회의」와 연계·운영

❖ (구성) 관계장관, 경제6단체장 등으로 구성

❖ (기능) K-Move 사업의 기본방향 설정 및 총괄·조정·평가, 국내·외 경제계 등과의 민관협력을 뒷받침

* 관계부처간, 정부와 경제단체간의 실무위원회(팀장: 고용정책실장)를 활성화하여 해외취업 성과제고 방안 마련 및 제도개선 등 추진

- (해외) 주요 15개국 내외에 민관 합동 '해외 취업지원 협의체'를 구성·운영 (외교부, '15.12월~)

- 재외공관장 평가에 해외취업 지원실적 반영 ('16년)

- ❖ (구성) 재외공관장을 단장으로 하고 KOTRA 무역관장을 부단장으로 '15년 운영 후 단계적 확대
- ❖ (기능) 국가별 해외취업 여건 조사, 해외 일자리 개척 등 국가별 진출 확대방안 마련·추진

□ 범정부적으로 해외진출 사업의 효과적 추진과 해외취업 청년의 보호 등의 필요성이 증가

- 해외취업 지원인력의 보강, 전문성 확보 등을 위해 지속 노력 (고용부·행자부·외교부)

VI. 향후 계획

- 대외경제장관회의 상정·확정 (11.27) 및 각 과제별 세부추진 계획을 마련 (12월)
- 과제별 추진실적 및 이행상황은 분기별로 점검, 관계부처 합동으로 국내외 현장점검을 병행, 미비점 개선 및 우수사례 확산

과제명	추진일정	관련 부처	
		주관부처	협조부처

1. 국가별·직종별 맞춤형 지원 강화

1-1. 틈새 공략형: 일본, 호주, 미국 등 선진국 ⇒ IT, 특수기술 분야 등

①(가칭) 청해진대학 선정·운영	'16.上	고용부 교육부	
②우수 민간 훈련과정 및 위탁기간 확대	'16. 1/4	고용부	
③IT 분야 현지 창업 프로그램 운영	'16. 1/4	미래부	
④해외 현지 K-Move 스쿨 운영	'16. 1/4	고용부	
⑤해외IT지원센터 등을 통한 정보수집, 글로벌 리크루트사와 협업 통한 알선 확대	'16. 1/4	미래부 고용부	
⑥대학 이공계 졸업 예정자 등 구직자 풀 구축 (대학별 해외취업 설명회 등 개최)	'16. 1/4	고용부	교육부 산업부
⑦호주 도제형·자격취득형 연수과정 운영	'16. 1/4	고용부	

1-2. 교두보형: 아시아 거점(싱가포르, 홍콩) ⇒ MICE, 금융 등

⑧IT, 건축 등 전문직종 연수과정 확대	'16. 1/4	고용부	
⑨글로벌 리크루트사와 「해외취업 패키지 사업」 시범 실시	'16. 1/4	고용부	
⑩대학창조일자리센터 등을 통해 현지 채용정보, 기업문화, 채용경로 등 정보제공	'15.下	고용부	

1-3. 도전적 일자리형: 베트남·인니 등 신흥국 ⇒ 중간관리자

⑪해외 진출기업 등 중간관리자 양성 과정 확대	'16. 2/4	고용부	산업부 교육부
⑫우수 한상기업 발굴 및 현지 대학과 연계한 훈련과정 확대	'16. 1/4	고용부	외교부 산업부
⑬ODA 사업의 일자리 창출 연계성 강화	'16년	외교부 기재부	
⑭신흥국 진출 청년 해외취업성공장려금 인상	'16. 1/4	고용부	

과제명	추진일정	관련 부처	
		주관부처	협조부처

1-4. 신시장 개척형: UAE · 카타르 등 중동 ⇒ 보건 · 의료, 엔지니어 등

⑮ 의사 · 간호사 등 해외진출 전문교육과정 확대	'16. 1/4	복지부	고용부
⑯ 보건의료 구인 · 구직 매칭 서비스 제공	'16. 上	복지부	
⑰ 해외건설 · 플랜트 전문인력 양성 확대	'16. 1/4	국토부 산업부	
⑱ 해외건설 마이스터고 운영	'16. 上	국토부	
⑲ 건설 ENG 분야 특성화 대학원 추가 지정	'16. 上	국토부	
⑳ 중동 현지 리크루팅사와 취업설명회, 박람회 등 공동 개최	'16. 上	고용부	

2. 풍부한 정보에 기반한 민간·공공 취업알선 강화

2-1. 해외 구인정보 확충 경로 다양화

① K-Move 센터 추가 설치	'16. 1/4	고용부	산업부
② EPS센터 기능 확대	'16년	고용부	
③ 글로벌 리크루트사와 전략적 협업 강화	'16. 1/4	고용부	
④ 한국진출 글로벌 100대 다국적 기업과 협력 (한국인재 설명회 등)	'16년	고용부	기재부 산업부
⑤ 해외진출 기업 인력수요 주기적 파악	'16. 1/4	고용부 산업부	
⑥ 우수 한상 기업과 연계 채용 캠페인 등 전개	'16년	고용부 외교부 산업부	

2-2. 풍부한 정보제공

⑦ 월드잡+ 확대 · 강화 (모바일 앱, 주요 직종별 일자리 정보 추가 연계 등)	'16년	고용부	복지부 국토부 산업부 문체부 기재부 외교부
⑧ 대학창조일자리센터 해외취업 전문인력 배치	'15. 下	고용부	
⑨ 청년 내일찾기 패키지에 해외취업 과정 포함	'16. 1/4	고용부	
⑩ 서울 K-Move 센터 개소	'15. 下	고용부	
⑪ 해외취업 완전정복(가이드북) 제작	'16년	고용부	
⑫ 해외취업 전략 설명회, 해외취업 박람회 개최	'15. 下	고용부	산업부

과제명	추진일정	관련 부처	
		주관부처	협조부처

2-3 해외취업 민간시장 활성화

⑬ 민간시장 실태 조사 및 육성방안 마련	'16년	고용부	
⑭ 민간 알선 지원 사업 확대 및 인센티브 강화	'16. 1/4	고용부	
⑮ 국외유료직업소개소에 대해 고용서비스 우수 기관 인증 및 인센티브 부여	'16. 上	고용부	
⑯ 민간 해외취업 알선기관 업종별 협의체 구성·운영 지원	'16. 1/4	고용부	
⑰ 진입규제·가격규제 합리화 등 직업안정법 개편 방안 마련 및 법 개정 추진	'16년	고용부	
⑱ 민간 고용서비스 시장에 대한 불합리한 규제 발굴 및 개선	'16년	고용부	

3. K-Move 사업간 연계를 통한 효과성 제고

3-1. 사업목표 명확화(취업부문과 비취업 부문) 및 사업간 연계 강화

① 취업부문 사업 목표 설정 및 성과관리 강화	'16. 1/4	고용부	전부처
② 취업부문 사업간 연계방안 마련	'16. 1/4	고용부	전부처

3-2. K-Move 재정지원 사업 정비

3-2-1. 해외취업			
① K-Move 스쿨 장기훈련 확대	'16. 1/4	고용부	
② 해외건설 현장훈련 청년채용 비중 확대	'16. 1/4	국토부	
3-2-2. 해외인턴			
③ 해외인턴 사업의 해외취업 연계 방안 마련 (해외취업 유망학과 또는 전공 중심 운영 등)	'16. 1/4	교육부	고용부
④ 취약계층 참여 비중 확대	'16년	교육부 등	
3-2-3. 해외봉사			
⑤ 중장기 봉사단 취업가능성 제고	'16년	외교부	
⑥ 단기봉사단 취약계층 우선 선발	'16년	외교부	
3-2-4. 해외창업			
⑦ 해외창업 성과 제고	'16년	미래부 중기청	

과제명	추진일정	관련 부처	
		주관부처	협조부처

4. 해외취업 확대를 위한 지속 추진과제

4-1. 국가간 자격상호인정 추진

① 국가별 자격상호인정 추진계획 마련	'16.上	고용부 미래부 산업부 등	외교부
② 호주 등 국가와 우선 협상 추진	'16년	고용부 미래부 산업부 등	외교부
③ 의료면허 인정 확대 추진	'15.下	복지부	외교부
④ 엔지니어 등 기술사 자격상호인정 추진	'16.上	미래부	외교부

4-2. 취업비자 발급 요건 완화

⑤ 중국·미국 등 대상 외교적 노력 집중	'16년	외교부 등	
⑥ 기타 선진국 사증발급 절차 간소화 추진	'16년	외교부 등	

4-3. 대학의 해외취업 지원 역할 강화

⑦ 대학평가 지표에 해외취업 지표 반영	'16년	교육부	
⑧ 해외진출 유망업종 NCS 개발·보완	'15.下	고용부	

4-4. 해외취업 추진체계 정비

⑨ 총괄·조정·평가 법적 근거 마련	'16년	고용부	
⑩ 국내 민관합동 대책회의 운영	'16년	고용부 기재부	
⑪ 해외 해외취업 지원 협의체 운영 및 재외공관장 평가 반영	'15.下	외교부	
⑫ 해외취업 지원인력 보강, 전문성 확보 노력	'15.下~	고용부 외교부 행자부	

1. 청년 해외진출 지원(K-Move) 사업 예산 현황

(단위: 억 원, 명)

구 분	2015년		2016년 (안)		증 감	
	예 산	인 원	예 산	인 원	예 산	인 원
합 계	1,802	13,044	1,860	12,445	57	△599
해 외 취 업	367	5,880	454	6,300	87	420
해 외 인 턴	301	2,686	214	1,617	△87*	△1,069
해 외 봉 사	970	4,478	991	4,528	21	50
해 외 창 업	164	-	200	-	36	-

* 고용부 해외인턴(49억원), 산업부 글로벌마케팅인턴(18억원), 교육부 교사대졸업자 해외 진출 지원(4억원) 사업은 폐지('16년)

** '16년 예산 및 인원은 국회 제출한 정부안 기준이며 국회 심의과정에서 조정될 수 있음

2. 고용부 해외취업 지원 주요 내용

(단위: 백 만 원)

구 분	주요 사업 내용	2015년 예산 (인원)	2016년 예산 (인원)
K-Move 스쿨	先 일자리 발굴 후 맞춤형 교육 과정 통해 취업 연계 (1인당 단기 580만원, 장기 800만원)	20,100 (단기 2,500명, 장기 700명)	24,000 (장기 3,000명)
민간취업알선	국내외 민간 취업알선 업체가 양질의 일자리에 취업 알선 시 수수료 지원 (1인당 최대 300만원)	600 (300명)	1,100 (500명)
해 외 취 업 성공 장려금	해외취업에 성공한 청년에게 정착비용 지원 (최대 400만원)	5,400 (2,000명)	6,750 (2,500명)
K-Move 센터	해외 일자리 발굴, 해외 취업· 창업 지원	2,500 (11개소)	3,750 (15개소)
해외통합정보망	월드잡 플러스 확대 개편	200	1,005

** '16년 예산 및 인원은 국회 제출한 정부안 기준이며 국회 심의과정에서 조정될 수 있음

〈참고〉



'14~'24 대학 전공별 인력수급전망

'14~'24 대학 전공별 인력수급전망

2015. 12.



차 례



I . 추진배경 및 경과	195
---------------------	-----

II . 전공별 인력수급 전망 결과	196
---------------------------	-----

III . 정책적 시사점 및 유의점	200
---------------------------	-----

<참 고> 1. 전공별 중분류 단위 전망 결과표	202
----------------------------------	-----

2. 전공별 인력수급전망 방법 및 절차	204
-----------------------------	-----

I. 추진배경 및 경과

- 수요 맞춤형 인력양성과 일자리 미스매치 해소 등을 위해서는 인력의 수요·공급에 대한 구체적인 자료 필요
 - 특히 미래인재양성 정책, 진로선택 등에 유용한 정보제공을 위해 대학·전문대학 등 세부전공별 인력·수급 전망 필요
 - * 미래인재 양성 계획을 수립하기 위해 미래의 산업변화를 충분히 반영한 인력수급전망이 필요하다는 의견(4.7, 국무회의, 교육부·기재부)
- 산업변화·기술발전 등을 반영하여 전망 결과의 정확성을 높이고, 이용자의 수요에 맞추기 위해 설문조사, 전문가 의견을 적극 반영한 대학·전문대학 전공별(중분류) 전망 추진

【추진경과】

- (6.3) 미래인재양성협의체 회의
 - * 관계부처 차관, 외부 전문가 등이 참여하여 전공별 인력수급전망의 필요성 논의
- (6~9월) 산업·직업의 세부 수요 전망 및 정성적 의견 반영
 - * 기술자문회의(31기관, 40여명 전문가), 산업·직업 실무자 FGI 등을 통해 정성적 의견 반영
- (7~9월) 교육개발원의 전공별 전문가의 정성적 예측 조사·반영
 - * 교육개발원은 교육관련 전문가, 실무자 약 2000명을 대상으로 미래의 전공별 수요 설문조사 및 인터뷰 진행⇒ 한고원은 전공별 전망에 반영
- (격월) 인력수급전망 포럼
 - * 인력수급전망 전문가 20여명으로 구성된 포럼을 통해 인력수급 전망 방법 및 전망결과의 타당성 등 검토
- (10~11월) 전공별 전망 전문가 T/F 회의
 - * 전공별로 산업 전문가, 대학 관계자, 연구자, 미래 전문가 40여명을 2개 분과로 구성하여 전망 방법론, 전망 결과의 타당성 등 검토

Ⅱ. 전공별 인력수급 전망 결과

□ 전공별 인력공급 전망

- (인구) 기대여명 증가 등으로 15세 이상의 생산가능인구와 경제활동인구는 꾸준히 증가하나, 청년층은 저출산 등의 영향으로 생산가능인구와 경제활동인구 모두 감소

(단위: 천명)

		2014	2019P	2024P	증가분		
					'14~'19	'19~'24	'14~'24
생산 가능인구	15세 이상	42,513	43,649	44,409	1,136	761	1,896
	15~29세	9,503	8,839	7,857	-664	-982	-1,646
경제 활동인구	15세 이상	26,536	28,166	29,107	1,630	941	2,571
	15~29세	4,255	4,417	4,173	162	-244	-81

- (전공별 인력공급) 저출산 등에 따른 학령인구의 감소로, 대학·전문대 졸업생은 계속 감소하며, 실업상태 1년 미만의 단기 실업자는 비슷한 수준을 유지할 것으로 전망

(단위: 천명)

		'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
		인력 공급	졸업생	단기 실업*	인력 공급	졸업생	단기 실업	인력 공급	졸업생	단기 실업
대 학	합계	3,021	2,896	125	1,678	1,554	125	1,486	1,342	144
	인문	356	339	16	199	183	16	176	157	19
	사회	840	797	43	480	437	43	407	360	47
	예체능	352	334	17	195	177	17	175	157	18
	사범	182	175	7	102	95	7	88	80	8
	자연	368	353	15	199	185	15	186	169	17
	공학	754	730	24	408	385	24	377	345	31
	의약	170	167	3	95	92	3	77	75	3
전문대	합계	1,726	1,635	92	974	882	92	851	752	98
	인문	59	53	5	35	29	5	30	24	5
	사회	487	465	22	275	253	22	236	212	24
	예체능	288	277	11	160	149	11	140	127	13
	사범	92	87	4	51	47	4	45	40	4
	자연	130	117	12	76	64	12	66	53	13
	공학	395	364	31	228	197	31	201	168	33
	의약	276	271	6	148	143	6	133	128	6

* 단기실업자는 전망기간 첫 해의 단기실업자로 정의, 즉 '14~'19년, '14~'24년 단기실업자는 모두 전망기간 첫 해인 '14년 단기실업자임(네덜란드 ROA 모형), 따라서 '14~'24년의 인력공급은 '14~'19년, '19~'24년의 합과는 다름

<참 고> 학력별 졸업생수 변화

○ 생산가능인구 감소로 졸업생수도 꾸준히 감소하며, 고등학교 졸업생도 큰 폭으로 감소 ('14년 63만명→'24년 40만명: -23만명)

⇒ 현재 대학정원 약 56만명이 그대로 유지될 경우, '24년에는 고등학교 졸업생보다 대학정원이 약 16만명 많을 것으로 예상

<학력별 졸업생수 전망(천명)>

	2014	2019 ^P	2024 ^P	증가분		
				'14~'19	'19~'24	'14~'24
고등학교	631	555	406	-76	-150	-225
전문대 이상	601	575	459	-26	-117	-143

□ 전공별 인력수요 전망

○ (전공별 인력수요) 완만한 경제성장 등으로 인력수요는 꾸준히 발생할 것으로 전망되는데,

- 전공별로는 공학, 사회계열의 수요가 특히 크게 발생하고, 학령인구 감소 등으로 사범계열은 적게 발생

(단위: 천명)

		'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
		인력 수요	성장 수요	대체 수요	인력 수요	성장 수요	대체 수요	인력 수요	성장 수요	대체 수요
대 학	합계	2,699	1,954	745	1,360	1,009	351	1,339	944	395
	인문	255	153	101	134	85	48	121	68	53
	사회	623	398	225	309	202	107	314	196	117
	예체능	305	242	63	151	123	29	154	119	35
	사범	62	-11	73	64	29	36	-3	-40	37
	자연	312	189	123	145	87	59	167	102	65
	공학	969	837	133	466	405	60	504	431	73
	의약	173	146	27	90	79	12	83	67	16
전문대	합계	1,255	708	547	568	304	263	687	404	283
	인문	77	26	51	37	12	25	39	13	26
	사회	260	119	141	108	39	69	152	80	72
	예체능	207	142	64	99	70	30	107	73	35
	사범	69	36	33	27	11	16	42	26	17
	자연	-9	-21	12	-7	-13	6	-2	-8	6
	공학	438	328	110	204	151	52	234	177	57
	의약	214	78	136	99	35	65	115	43	71

□ 전공별 인력 수급차 전망

- 향후 10년간 대학·전문대 졸업생은 줄어들고, 구인 인력수요는 지속적으로 발생하면서, 수급차는 줄어들 것이나, 여전히 초과공급 상태가 지속될 것으로 전망

(단위: 천명)

	'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)
대 학	3,021	2,699	321	1,678	1,360	318	1,486	1,339	147
전 문 대	1,726	1,255	471	974	568	406	851	687	163

- 전공계열별로 보면, 대학의 공학계열·의약계열과 전문대의공학계열·인문계열에서만 인력의 초과수요가 발생하고, 그 외의 전공계열은 모두 인력 초과공급 전망
 - 특히 대학의 사회계열·사범계열과 전문대의 사회계열·자연계열의 초과공급이 클 것으로 예상

(단위: 천명)

		'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
		인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)
대 학	인문	356	255	101	199	134	65	176	121	55
	사회	840	623	217	480	309	171	407	314	93
	예체능	352	305	46	195	151	43	175	154	21
	사범	182	62	120	102	64	37	88	-3	91
	자연	368	312	56	199	145	54	186	167	19
	공학	754	969	-215	408	466	-57	377	504	-127
	의약	170	173	-4	95	90	5	77	83	-5
전 문 대	인문	59	77	-18	35	37	-3	30	39	-10
	사회	487	260	228	275	108	167	236	152	85
	예체능	288	207	81	160	99	61	140	107	33
	사범	92	69	22	51	27	24	45	42	2
	자연	130	-9	139	76	-7	84	66	-2	68
	공학	395	438	-43	228	204	24	201	234	-33
	의약	276	214	62	148	99	49	133	115	19

<참 고> 전문대 이상 학력의 의약계열 전망 결과

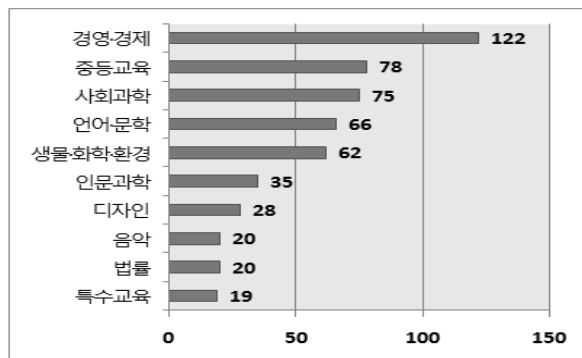
- 간호계열의 4년제 통폐합, 의학전문대학원과 의과대학의 통합 등을 고려하여 의약계열을 전문대 이상 학력으로 통합하여 보면, 대학의 결과와 수치 차이는 있으나, 전체적인 흐름은 유사

(단위: 천명)

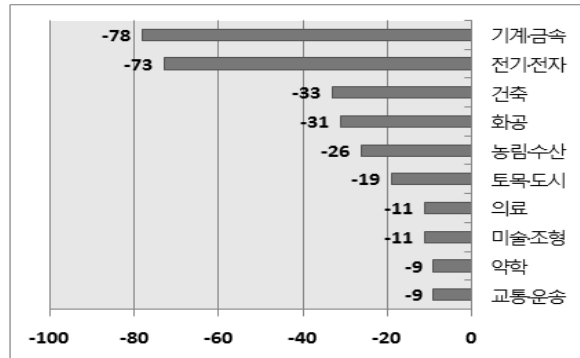
	'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)
의약계열	554	477	77	301	238	62	262	239	24
의료	94	116	-22	52	59	-8	43	57	-13
간호	175	149	26	93	87	6	85	62	22
약학	21	35	-14	12	19	-7	9	16	-7
치료보건	264	177	87	144	73	71	125	104	22

- 대학의 세부 전공별로는 경영·경제, 중등교육, 사회과학 등은 초과공급, 기계·금속, 전기·전자, 건축 등은 초과수요 전망

<대학-초과공급 상위10개 전공(천명)>

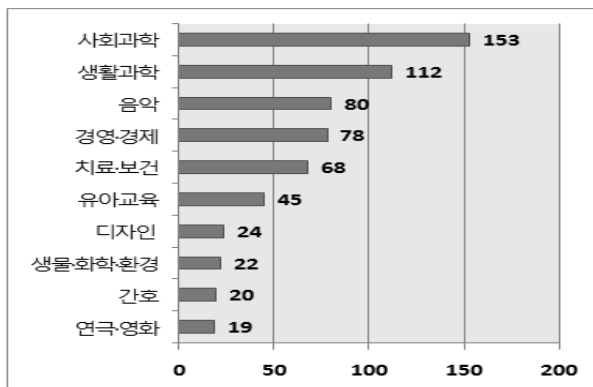


<대학-초과수요 상위 10개 전공(천명)>

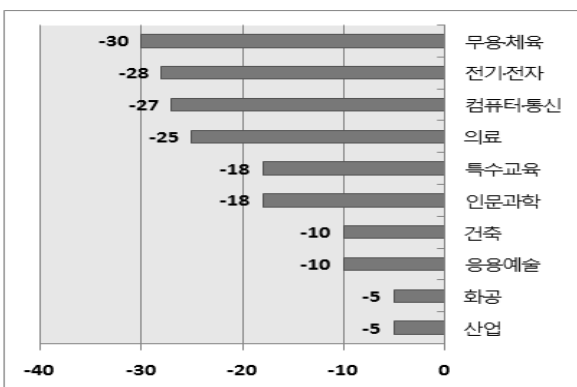


- 전문대 세부 전공별로는 사회과학, 생활과학, 음악 등은 초과공급, 무용·체육, 전기·전자, 컴퓨터·통신 등은 초과수요 전망

<전문대-초과공급 상위10개 전공(천명)>



<전문대-초과수요 상위 10개 전공(천명)>



Ⅲ. 정책적 시사점 및 유의점

□ 정책적 시사점

- 향후 상당기간(10년) 우리나라 노동시장의 인력 초과공급 상태가 지속될 것으로 전망
 - 청년실업 해소 대책, 고령화 및 평균수명 연장 등에 따른 중장년 인력 활용 문제 등이 여전히 중요한 정책과제로 부각
 - 공공·민간의 취업알선 기능 강화, 노동시장 정보 확산 등 인력 미스매치가 최소화되도록 할 필요
- 대학 전공별 인력수급 전망을 참고한 차별화 된 미래인재양성정책 추진 필요
 - 인구구조 변화에 따른 고교 졸업생 대비 대학 정원의 초과 문제가 없도록 선제적으로 준비
 - 전공별 수급을 고려한 대학 구조개혁, 정원조정 노력 지속
- 전공별 인력수급 전망을 진로지도, 전공 선택 등에 참고 가능
 - 국가인적자원의 효율적 배분에 기여하고, 개개인의 미래 준비에 도움이 되도록 지원
- 국내 인력 활용 문제와 조화를 이룰 수 있도록 하는 외국인력 도입시스템 정비 필요
 - 국내 인력이 기피하는 분야 또는 특정 분야에 탁월한 지식·기술을 갖춘 외국 인재의 도입·활용은 지원하되,
 - 국내 인력과 일자리 충돌이 발생할 수 있는 분야는 국내 노동시장과의 조화를 검증할 수 있는 시스템 필요

□ 전공별 인력수급 전망 관련 유의점

◆ 대학 전공별 인력수급전망의 경우, 다음과 같은 한계점이 있다는 점을 염두에 두고 활용할 필요

- 본 전망은 전공별 인력수급 전망에 활용되는 대표 모형으로 네덜란드의 ROA 모형을 이용했으나, 동 모형의 방법론 또는 기본 가정 등에 대해서는 이견이 있을 수 있다는 점
- 전공별 인력수급전망은 전망된 수치를 토대로 2차, 3차 전망을 하는 과정이 반복되므로*, 예측력에 한계가 있을 수 있다는 점

* 예) GDP전망 → 이를 토대로 산업별 부가가치 전망 → 산업별 취업자 전망 → 직업별 취업자 전망 → 전공별 취업자 전망 등

- 본 전망에 활용된 일부 통계자료는 시계열이 충분히 축적되지 않아 좀 더 정확한 전망 수행에 한계가 있었다는 점(지역별고용조사, 10년부터 조사)
- 현실적으로 전공과 무관하게 취업하거나 하향취업 하는 경우도 있어, 이를 해당 수요·공급에서 배제해야 한다는 지적이 있을 수 있다는 점

⇒ 다만, 이러한 한계점을 최대한 보완하기 위해 전문가, 관련 종사자 등의 정성적 의견을 폭 넓게 수렴·반영했음

* 하향취업, 전공-직업 불일치는 노동시장의 구조적인 문제로, 그것도 노동시장의 수급이 반영된 결과이므로, 이를 해당 수급에서 배제하는 것은 부적절할 수 있음

◆ 대학 전공별 세분화된 인력수급전망은 금년에 최초로 시행한 것으로, 앞으로 통계기반 확충, 전망 방법론 보완 등 전망의 예측력을 높이기 위한 노력을 지속할 계획임

참고1

전공별 중분류 단위 전망 결과표

□ (대학) 전공별 중분류 단위 전망

(단위: 천명)

	'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)
언어·문학	234	168	66	132	85	47	117	83	33
인문과학	122	86	35	67	49	18	59	38	22
경영·경제	507	385	122	290	195	95	250	190	60
법률	75	55	20	42	28	14	35	27	8
사회과학	258	183	75	148	87	61	122	96	26
디자인	112	84	28	61	41	20	57	43	13
응용예술	45	49	-4	25	23	2	23	26	-4
무용·체육	87	77	10	49	39	10	43	39	5
미술·조형	33	44	-11	19	24	-5	16	20	-4
연극·영화	18	14	4	10	8	2	9	7	3
음악	57	36	20	31	18	14	27	19	8
교육일반	14	12	2	8	14	-6	7	-2	9
유아교육	28	16	12	15	15	1	14	1	13
특수교육	22	3	19	12	4	8	11	-1	12
초등교육	20	10	10	11	14	-2	9	-3	12
중등교육	98	20	78	55	18	37	47	2	45
농림·수산	15	41	-26	8	18	-10	8	22	-15
생물·화학·환경	183	120	62	98	56	42	91	64	26
생활과학	96	86	11	53	40	12	49	46	4
수학·물리· 천문·지리	74	65	9	41	31	10	38	35	3
건축	79	111	-33	43	52	-9	40	59	-20
토목·도시	55	74	-19	29	35	-6	27	38	-11
교통·운송	33	42	-9	18	22	-3	16	20	-4
기계·금속	102	180	-78	56	86	-30	51	94	-43
전기·전자	126	198	-73	69	94	-25	63	104	-41
정밀·에너지	18	10	8	9	5	4	8	4	4
소재·재료	49	35	14	27	15	11	23	19	4
컴퓨터·통신	195	199	-4	102	96	6	100	103	-3
산업	33	34	-1	18	15	3	16	19	-3
화공	39	70	-31	21	36	-15	19	34	-15
기타	26	17	9	14	8	6	13	9	4
의료	27	39	-11	16	21	-5	12	18	-6
간호	72	66	6	39	35	4	34	31	3
약학	14	22	-9	8	12	-4	6	10	-5
치료·보건	57	47	10	32	22	9	26	24	2

□ (전문대) 전공별 중분류 단위 전망

(단위: 천명)

	'14~'24년			'14~'19년			'19~'24년		
	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)	인력 공급(A)	구인 인력 수요(B)	차이 (A-B)
언어·문학	53	53	0	31	27	5	27	26	0
인문과학	6	24	-18	3	11	-8	3	13	-10
경영·경제	245	167	78	139	66	72	120	101	20
법률	2	5	-3	1	2	-1	1	3	-2
사회과학	240	87	153	135	40	96	115	48	67
디자인	109	85	24	63	43	20	53	42	11
응용예술	44	54	-10	25	24	1	22	30	-8
무용·체육	3	33	-30	2	15	-13	2	18	-16
미술·조형	10	11	-1	5	5	-0	5	6	-1
연극·영화	24	5	19	13	3	10	11	2	9
음악	98	17	80	53	9	44	46	8	38
교육일반	0	5	-4	0	2	-2	0	2	-2
유아교육	90	45	45	50	16	34	43	28	15
특수교육	2	20	-18	1	8	-7	1	12	-10
초등교육	0	0	0	0	0	0	0	0	-0
중등교육	0	0	0	0	0	0	0	0	-0
농림·수산	9	8	1	6	4	2	5	4	1
생물·화학·환경	19	-3	22	11	-2	13	9	-1	11
생활과학	99	-13	112	57	-8	66	50	-5	55
수학·물리· 천문·지리	3	-1	4	2	-1	2	2	0	2
건축	39	49	-10	23	22	1	21	27	-6
토목·도시	23	29	-5	13	13	-0	12	15	-4
교통·운송	19	12	7	10	5	5	9	7	2
기계·금속	100	96	4	56	43	13	49	52	-3
전기·전자	60	88	-28	35	40	-5	31	48	-16
정밀·에너지	19	9	10	10	4	6	9	4	5
소재·재료	6	7	-1	3	3	-0	3	4	-0
컴퓨터·통신	100	127	-27	60	62	-1	51	65	-14
산업	0	5	-5	0	2	-2	0	3	-3
화공	4	9	-5	2	5	-3	2	4	-2
기타	26	8	18	14	3	11	13	4	9
의료	0	25	-25	0	12	-11	0	14	-14
간호	94	75	20	50	46	3	46	28	18
약학	0	0	0	0	0	0	0	0	0
치료·보건	182	114	68	99	42	57	87	72	15

참고2

전공별 인력수급전망 방법 및 절차

◆ 산업별 성장률 전망을 이용한 산업/직업/전공별 수요전망, 인구추계, 진학률 등을 이용한 공급전망 ⇒ 신규 인력에 대한 수급차 전망으로 구성

- (전공별 공급 전망) 개인의 생애 사건(취업, 결혼, 출산, 사망 등)을 반영하는 확률모형(KEISIM모형)을 이용하여 전망
 - 전공별 인력공급은 ‘졸업생’과 ‘단기실업자’의 합으로 구성
- (전공별 수요 전망) “인력수요”는 경제 성장에 따른 추가적인 인력수요인 ‘성장수요’와 노동시장 퇴장 인력을 보충하는 ‘대체수요’의 합으로 구성
 - 성장수요는 국내의 경제 여건, 산업발전, 기술변화, 해외경제, 생산성 변화 등을 감안하여 산업별 경제성장률을 전망하고, 이를 토대로 성장에 따른 추가 인력수요로 산출
 - * 전문가의 정성적 분석을 감안하여 전망을 실시하며, 전망결과에 대해 다시 전문가의 정성적 평가·수정을 반복적으로 진행
 - 대체수요는 정년 및 은퇴, 육아, 입대, 사망 등 노동시장 이탈에 따른 감소분을 대체하는 수요
- (수급차 전망) “인력공급”과 “인력수요”에 대한 전망을 바탕으로 그 차이를 전망

