MRTC Statistical Brief
No. 2025-08

국내 학위 소지 여부에 따른 외국인 근로자 특징 비교

김예진 전문연구원, **최서리** 선임연구위원

요약

이번 통계브리프는 이민정책연구원의 「국내 기업 외국인 고용 실태조사」(2024) 데이터를 활용하여 중소제조업에 종사하는 외국인 근로자를 최종 학위 취득지에 따라 국내 학위 소지자와 해외 학위 소지자로 구분하여 그 특성을 비교 분석하였다. 분석 결과, 국내 학위 소지 집단은 20-30대 남성이 대다수를 차지하고, 4년제 대학 졸업자의 비중이 해외 학위 소지자보다 높게 나타났다. 이들은 유학(D-2)으로 국내 생활을 시작해 지역특화형 우수인재(F-2-R) 자격으로 정착하는 제도화된 경로를 밟는 경우가 많았다. 상대적으로 높은 교육 수준에도 불구하고 이들은 해외 학위 소지자보다 단순 반복 업무에 종사하는 비율이 높았으며(46.5%), 구직 시 가장 큰 어려움으로 '한국어 미숙'(32.9%)을 꼽아 학업 과정과 산업 현장의 요구 간 불일치를 드러냈다. 결정적으로, 향후 5년 이상 장기 체류 또는 영구 정착을 희망하는 비율은 국내 학위 소지자가 46.5%로, 해외 학위 소지자의 76.4%에 비해 현저히 낮았다. 이러한 결과는 정부가 유학생을 통해 제조업의 숙련 인력난을 해소하려는 정책적 기대와 달리, 국내에서 교육받은 외국인들이 현재 일자리를 장기적 경력 경로로 인식하지 않을 가능성을 시사한다.

들어가며

최근 국내 중소기업은 단순노무 생산직을 넘어, 다양한 직능수준에서 인력 확보에 어려움을 겪고 있다. 오랜 기간 정부가 고용허가제(E-9)를 통해서 단순노무 생산직을 도입해왔으나, 이는 중소기업이 필요로 하는 다층적 인력 수요를 충족시키기에는 한계를 지닌다. 이러한 노동시장의 구조적 변화 속에서, 전문·기술직 외국인력에 대한 산업계의 수요는 증가하고 있다. 2025년 한국무역협회가 발표한 연구에 따르면, 조사에 참여한 수출기업의 절반 가량(49.5%)이 향후 3년 내 외국인 사무직원을 채용할 의사가 있다고 응답했다(김꽃별 & 강상지, 2025). 또한 동 협회의 다른 조사에서는 무역업계 기업의 2/3 이상이 유학생 출신 외국인을 이미 고용한 적이 있거나(35.9%), 채용을 검토 또는 계획(34.1%)하고 있는 것으로 나타나 전문·기술 외국인력에 대한 높은 관심을 보여준다(심기원 & 장미연, 2025). 오랜 기간 정부가 고용허가제(E-9)를 통해서 단순노무 생산직을 도입해왔으나, 이는 중소기업이 필요로 하는 다층적 인력 수요를 충족시키기에는 한계를 지닌다.

이러한 상황에서 특히 국내에서 고등교육과정을 이수한 외국인은 한국어 구사 능력과 한국 사회 및 문화에 대한 이해도를 겸비한 주요 인적자원으로 부상하고 있다. 정부 역시 이러한 잠재력을 인식하고, 중소벤처기업

부와 중소벤처기업진흥공단을 통해 'K-Work'와 같은 플랫폼을 구축하여 유학생과 국내 중소기업 간의 연계를 적극적으로 모색하고 있다. 실제로 유학생들의 국내 취업에 대한 의지는 매우 높은 수준이다. 교육부가 유학생 취업박람회에 참여한 유학생 대상으로 실시한 조사 결과, 응답자의 약 43%가 한국 내 취업만을 희망했으며, 약 46%가 한국과 본국에서의 취업 가능성을 모두 열어두고 있는 것으로 확인되었다.[1] 더 나아가 중소기업중앙회가 2025년 외국인 유학생 805명을 대상으로 수행한 조사에서는 응답자의 86.5%가 국내 취업을 희망한다고 밝혔으며, 이들 중 45.1%는 중소기업 취업에도 긍정적인 태도를 보였다. 비록 이러한 응답이 국내 노동시장에 대한 충분한 정보 없이 이루어졌을 가능성을 배제할 수 없으나, 국내 고등교육을 이수한 외국인 중 상당수가 중소기업을 잠재적 경력 경로로 고려하고 있다는 점은 정책적으로 중요한 함의를 갖는다. 이와 같이 변화하는 정책환경을 고려할 때, 이번 통계브리프는 국내 학위 소지 여부에 따라 중소제조업체에서 일하는 외국인 근로자의 특징과 인식이 어떻게 다른지 살펴보고자 한다.

여기에서 한 가지 주의할 점은, 국내 학위 소지자를 모두 유학생(D-2) 출신이라고 가정해서는 안 된다는 점이다. 2023년부터 정부는 비전문취업자(E-9)도 학위과정에 등록할 수 있도록 했는데, 법무부는 이를 통해 비전문취업자(E-9) 등이 "직업 전문성을 개발하여, 숙련기능인력(E-7-4) 자격을 취득하는데 도움이 될 것"이라고 그 의의를 설명하였다.[2] 즉, 이전에 유학(D-2) 자격을 소지하지 않더라도 중소기업에서 일하는 외국인 중 국내 학위를 소지한 사람이 있을 수 있다. 또한 유학생들이 졸업 후 본국으로 되돌아 갔다가 취업자격으로 다시 입국하는 경우도 있고, 비전문취업자(E-9)가 취업기간 종료 후 유학(D-2) 자격으로 입국하는 경우도 있다. 따라서 국내 학위 소지 외국인 근로자는 일반적으로 생각하는 것보다 더 다양한 이주 경로를 경험했을 수 있다.

중소제조업체에서 일하고 있는 외국인, 특히 국내에서 학위과정을 밟은 외국인 근로자를 대상으로 전국 단위의 조사하는 것은 쉽지 않다. 이번 통계브리프는 2024년 이민정책연구원이 수행한 「국내 기업 외국인 고용 실태조사」 데이터를 활용하여 국내 학위 소지 여부에 따른 외국인 근로자의 특성과 취업 현황, 향후 계획 등을 분석하는 것을 그 목적으로 한다. 다만, 위에서 언급하였듯이 국내 학위 소지자의 내적 다양성을 고려할 때 이 통계브리프에서 국내 학위 소지자는 반드시 유학생(D-2) 출신이 아닐 수 있음을 이해할 필요가 있다.

통계분석 대상 및 내용

「국내 기업 외국인 고용 실태조사」는 특정 취업 자격을 소지한 외국인(E-7-3, E-7-4, F-2-R)을 고용하고 있는 중소 제조업체와 해당 기업에서 일하고 있는 외국인을 대상으로 한 조사이다. 해당 조사에는 비전문취업자(E-9), 일반기능인력(E-7-3), 숙련기능인력(E-7-4), 지역특화형 우수인재(F-2-R) 체류자격을 가진 외국인 근로자가 참여했으며, 총 1,200명을 대상으로 실시되었다. 이번 브리프에서는 조사에 응답한 외국인 근로자 중 전문학사 이상의 학력을 소지한 348명의 응답만을 분석하였다. 이들을 최종 학위 취득지에 따라 국내 학위 소지자(43명)와 해외 학위 소지자(305명)로 나누어 두 집단의 인적 특성 및 근무환경, 향후 국내 체류 의향을 비교한다.

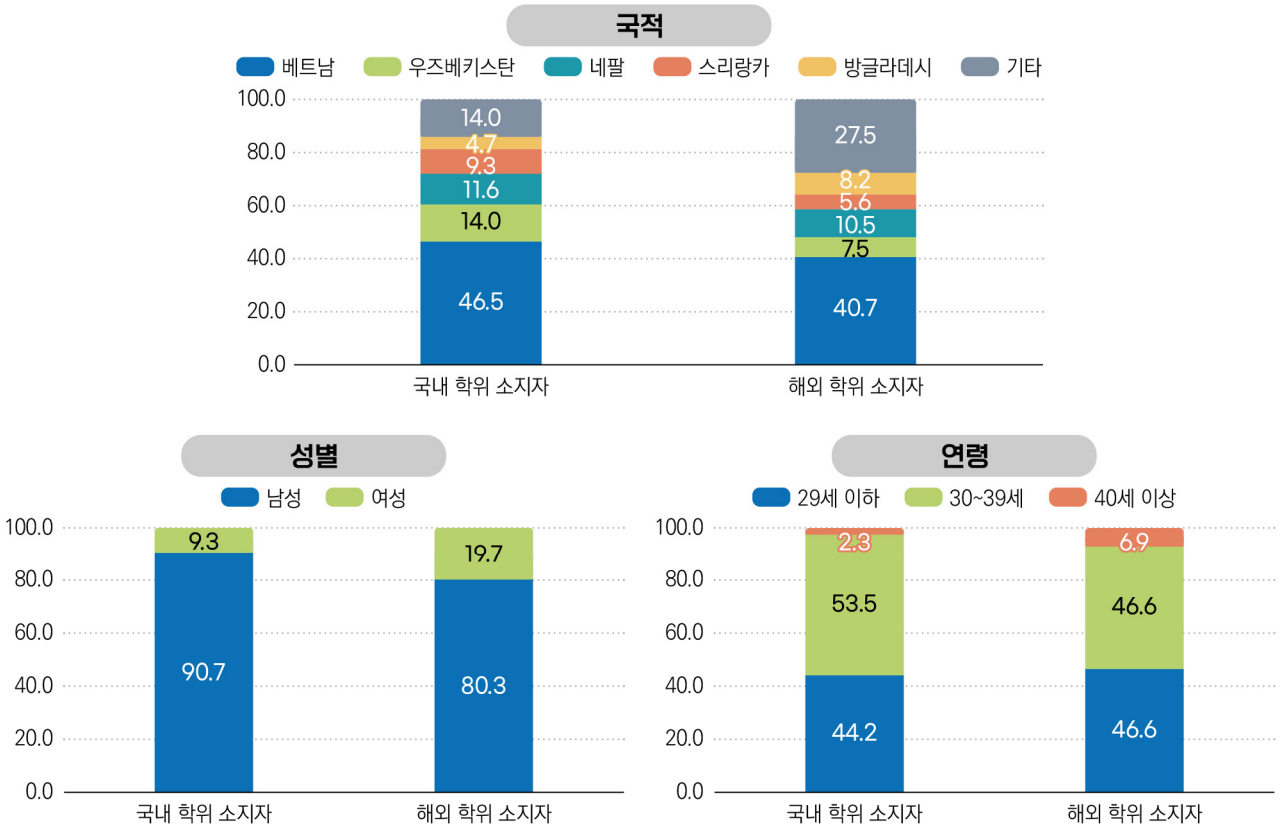
1) 한국대학신문. (2025.1.5.). 유학생 55% '한국 취업' 희망…외국인 취업의향 설문조사 결과 발표. (https://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=573409)
2) 법무부 보도자료. (2023.6.23.). 법무부, 비자 제도 개선을 통해 유학생을 지역사회에 정착할 인재로 키웁니다.

국내 학위 소지 여부에 따른 인적 특성과 근무 현황

국내 학위 소지자를 국적별로 살펴보면 베트남인이 46.5%로 가장 많은 비중을 차지했고, 우즈베키스탄(14.0%), 네팔(11.6%), 인도네시아(9.3%)가 그 뒤를 이었다. 해외 학위 소지자도 베트남인이 40.7%로 가장 많았으며, 그 뒤로 네팔(10.5%), 방글라데시(8.2%), 우즈베키스탄(7.5%) 순으로 나타났다. 국내 학위 소지자에 비해서는 국적이 다양하다는 특징이 있다. 두 집단 모두 남성 근로자가 대다수를 차지하지만, 해외 학위 소지자의 여성 비율(19.7%)이 국내 학위 소지자의 여성 비율(9.3%)보다 2배 이상 높게 나타난다.[3] 연령 분포를 비교하면, 국내 학위 소지자는 30대가 53.5%로 가장 큰 비중을 차지하고, 그 뒤를 20대가 44.2%로 잇고 있다. 해외 학위 소지자는 20대, 30대 모두 46.6%로 비슷한 수준을 보였다. 다만, 40세 이상은 6.9%로 국내 학위 소지자(2.3%)에 비해 상대적으로 높은 비중을 차지하는 차이가 있다. 최종 학력을 비교해 보면, 국내 학위 소지자는 4년제 대학 졸업자의 비중이, 해외 학위 소지자는 전문대학 졸업자의 비중이 더 높은 차이가 있다.[4]

〈그림 1〉 국내 학위 소지 여부에 따른 인적 특성

(단위: %)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

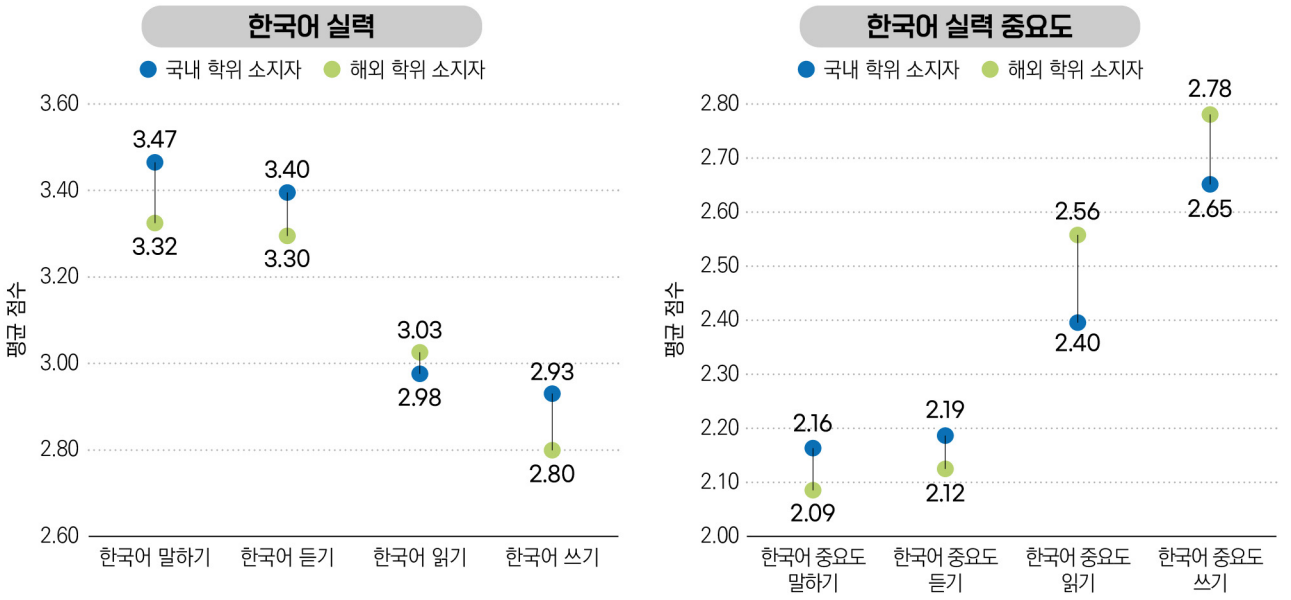
3) 전문학사 이상의 학력을 소지한 외국인 근로자의 근무지 분포를 살펴보면 국내 학위 소지자는 수도권 4.7%, 경상권 65.1%, 기타 지역 30.2%로 나타났다. 반면, 해외 학위 소지자는 수도권 27.2%, 경상권 24.9%, 기타 지역 47.9%로 확인되었다. 국내 학위 소지자는 조선업 등 경상권 제조업의 특수성이 반영되어 여성 비율이 상대적으로 낮은 것으로 보인다.

4) 국내 학위 소지자의 경우에는 대학교 졸업자가 53.5%, 전문대학 졸업자가 44.2%이었다. 해외 학위 소지자의 경우에는 전문대학 졸업자가 51.5%로 가장 큰 비중을 차지하고, 대학교 졸업자는 43.9%이다.

국내 학위 소지자는 자신의 한국어 능력(말하기, 듣기, 쓰기)을 각각 3.47점, 3.40점, 2.93점으로 평가하여 해외 학위 소지자(3.32점, 3.30점, 2.80점)보다 상대적으로 높은 수준을 보였다. 다만, 양 집단 간 점수 차이는 크지 않았다.[5] 업무에서의 한국어 중요도에 대해서도 말하기와 듣기는 국내 학위 소지자가 다소 높게 확인되었으나 집단 간 차이는 미미했다. 반면, 읽기와 쓰기 항목의 중요도에 대해서 해외 학위 소지자가 그 중요도를 더 높게 평가하였다.

〈그림 2〉 국내 학위 소지 여부에 따른 한국어 능력 및 업무에서 한국어 중요도 평가

(단위: 점)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

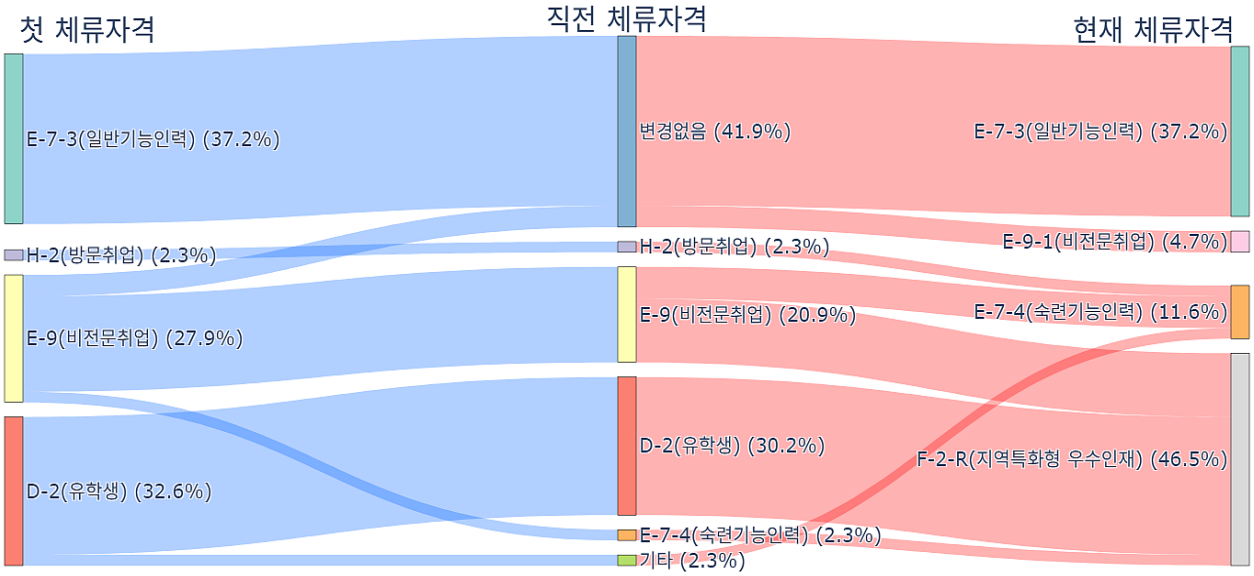
체류자격(비자) 분포를 볼 때, 국내 학위 소지자들 중 상당수는 지역특화형 우수인재(F-2-R) 자격을 소지하고 있다. 반대로 해외 학위 소지자들은 일반기능인력(E-7-3) 자격 소지자들이 가장 많고, 비전문취업(E-9-1) 자격 소지자도 27.2%에 달한다. 이 두 집단은 외국인 고용 관련 다양한 제도를 반영하듯 다른 경로로 노동시장에 진입했음을 알 수 있다. 한국에서의 첫 체류자격을 살펴보면, 국내 학위 소지자는 일반기능인력(E-7-3)이 37.2%로 가장 높았고, 유학(D-2) 자격으로 한국 생활을 시작한 비율도 32.6%로 적지 않은 비중을 보였다. 첫 번째 체류자격이 일반기능인력(E-7-3)나 비전문취업(E-9)인 국내 학위 소지자는 국내 대학 졸업 후 본국이나, 제3국으로 이주를 한 다음에 다시 취업자격으로 국내 입국한 사례로 해석이 가능하다. 해외 학위 소지자의 경우, 비전문취업(E-9)으로 국내 생활을 시작한 경우가 51.8%로 절반을 넘었다.

5) 각 집단이 자신의 한국어 능력을 평가함에 있어서 어떤 집단을 비교군으로 했는지 확인할 수 없기 때문에 한국어 능력에 대한 자기평가 차이가 크지 않다는 것이 실제 한국어 능력의 차이가 없다고 해석해서는 안 된다.

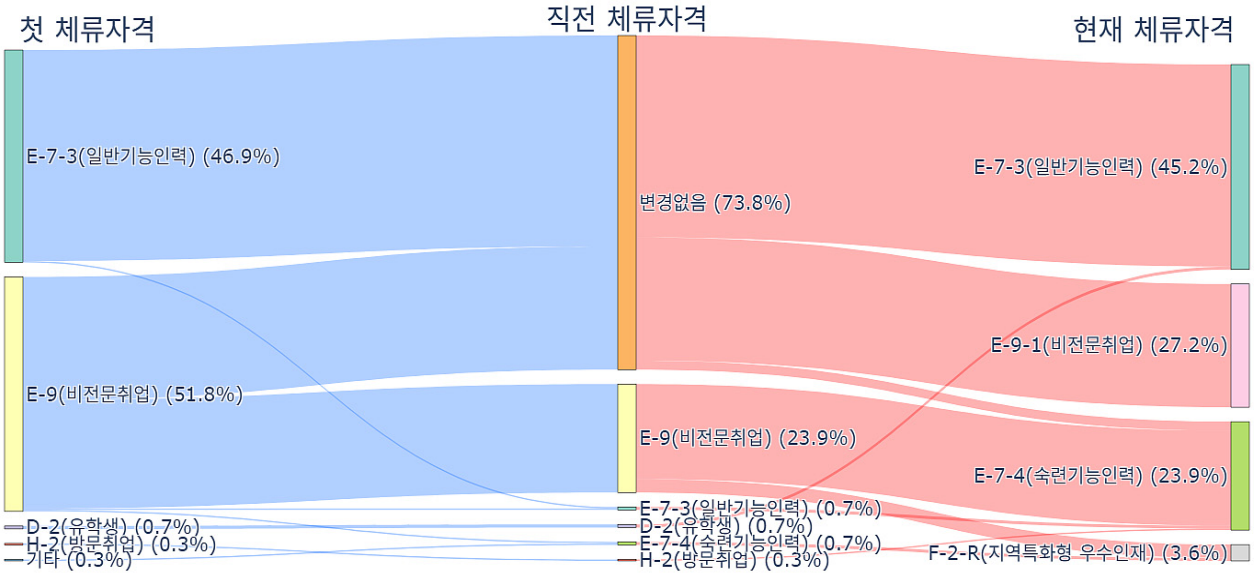
〈그림 3〉 국내 학위 소지 여부에 따른 체류자격 변화

(단위: %)

a. 국내 학위 소지자



b. 해외 학위 소지자



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

국내 학위 소지자들이 해외 학위 소지자들에 비해 더 젊은데도 불구하고, 국내 학위소지자들의 5년 이상 거주자 비율(67.4%)가 해외 학위 소지자(35.7%)보다 약 두 배 가까이 높다고 볼 수 있다. 국내 학위 소지자들은 국내에서 학생 생활부터 시작했기 때문에 상대적으로 거주기간이 길다고 볼 수 있다.[6)]

현재 재직 중인 회사에서 근무기간은 두 집단 간에 차이를 보인다. 국내 학위 소지자는 1년 이상~3년 미만이 67.4%로 압도적으로 많다. 해외 학위 소지자는 1년 이상~3년 미만(43.9%)과 1년 미만(30.5%)의 비율이

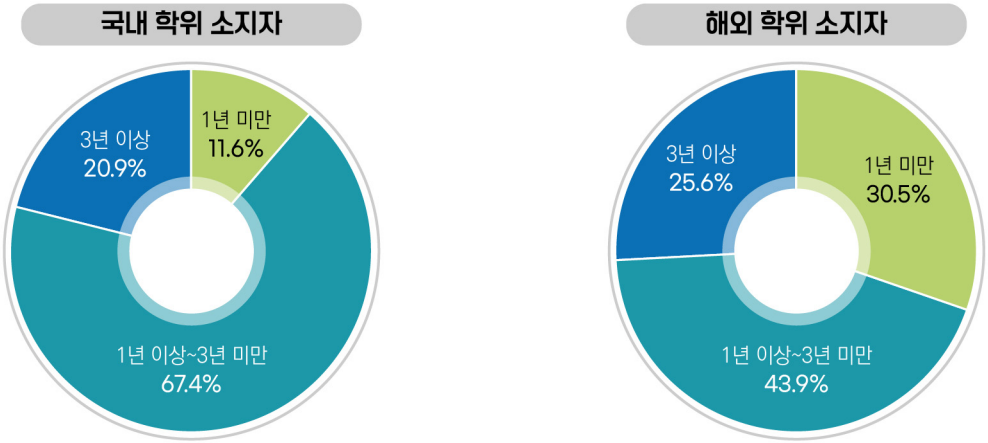
6) 물론 한국에서 유학 후에 본국에 돌아갔다가 다시 취업자격으로 입국한 사람들의 한국 거주시간은 여기에 고려되지 않았다.

고르게 분포되어 있다. 3년 이상 장기근속자 비율은 두 집단이 각각 20.9%(국내 학위), 25.6%(해외 학위)로 비슷한 수준이다. 업종에 3년 이상 경력자 비율은 해외 학위 소지자들이 다소 높았는데, 이번 조사에 응답한 두 집단 모두 해당 업종 경력이 비교적 짧은(3년 미만) 근로자가 대다수임을 알 수 있다.

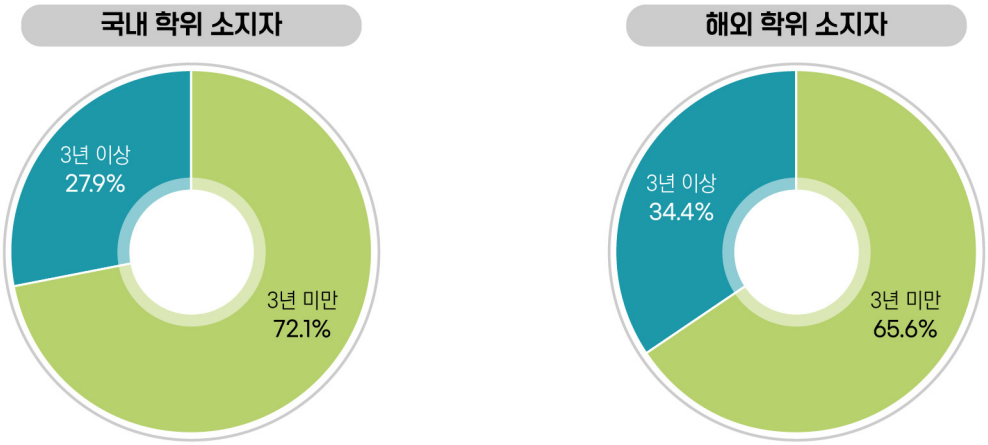
〈그림 4〉 국내 학위 소지 여부에 따른 근무현황

(단위: %)

a. 현 회사 근무기간



b. 업종 종사기간

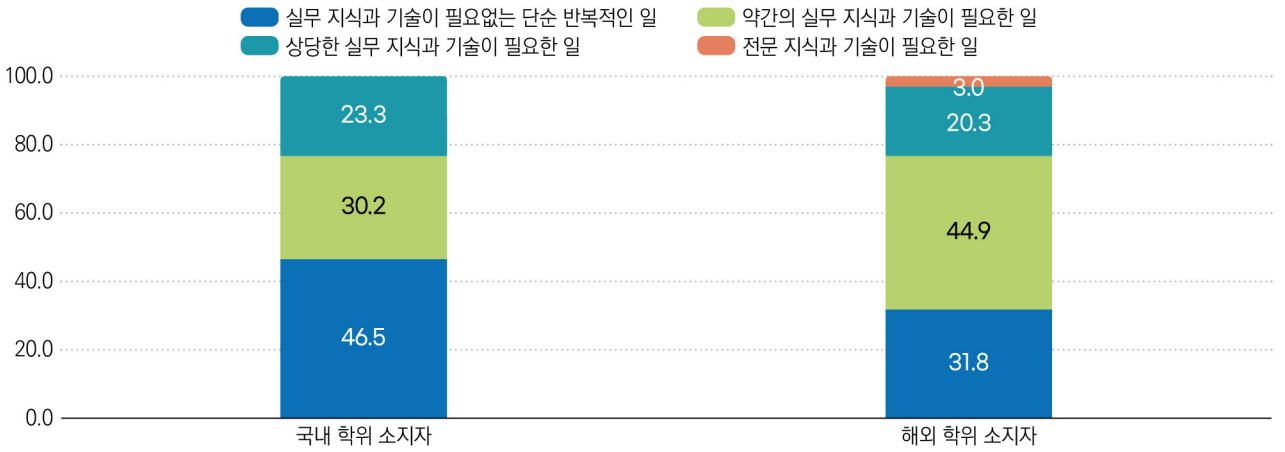


자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

스스로 평가한 직능수준에서도 두 집단 간 차이가 나타났다. 국내 학위 소지자는 단순 반복 작업을 맡는 비율이 46.5%로 절반에 가까웠다. 반면 해외에서 학위를 취득한 이들은 단순 업무 비율이 31.8%로 다소 낮았고, 44.9%는 약간의 실무 지식이나 기술이 필요한 일을 수행하고 있었다. 한편, 전문성이 요구되는 업무에서는 두 집단 간 차이를 보이지 않았다. 이러한 업무 수준의 차이는 현재 회사 근무 경력에서 일정 부분 영향을 받은 것으로 보인다.

〈그림 5〉 국내 학위 소지 여부에 따른 직능수준

(단위: %)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

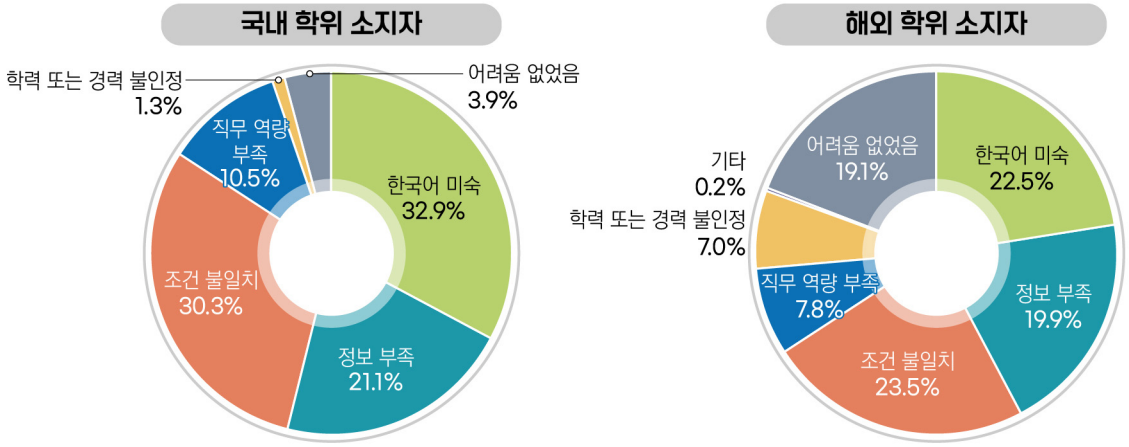
국내 학위 소지 여부에 따른 직장 선택과 구직

국내 학위 소지자들은 직장 선택 시 임금(62.8%)을 가장 중요하게 생각했고, 그 다음으로 적성(27.9%)을 꼽았다. 해외 학위 소지자들도 임금(55.4%)이 1순위였지만, 적성(20.0%) 외에도 근무환경(16.1%)을 중요하게 생각하는 비율이 국내 학위 소지자(4.7%)에 비해 높았다.

국내 학위 소지자들은 구직 시 공공알선기관(고용센터 등)을 이용했다는 응답이 46.5%로 가장 높았고, 그 다음으로 외국인지원단체(32.6%), 지인(11.6%) 순으로 나타났다. 해외 학위 소지자 역시 공공알선기관이 44.3%로 가장 높았고, 외국인지원센터(23.3%), 지인(11.1%), 민간알선기관(11.1%) 순으로 나타났다. 두 집단 모두 공공 및 외국인지원단체에 대한 의존도가 높다는 것을 알 수 있고, 특히 국내 학위 소지자들이 외국인지원단체를 활용하는 비율이 더 높다는 점이 눈에 띈다.

〈그림 6〉 국내 학위 소지 여부에 따른 구직 시 어려움

(단위: %)



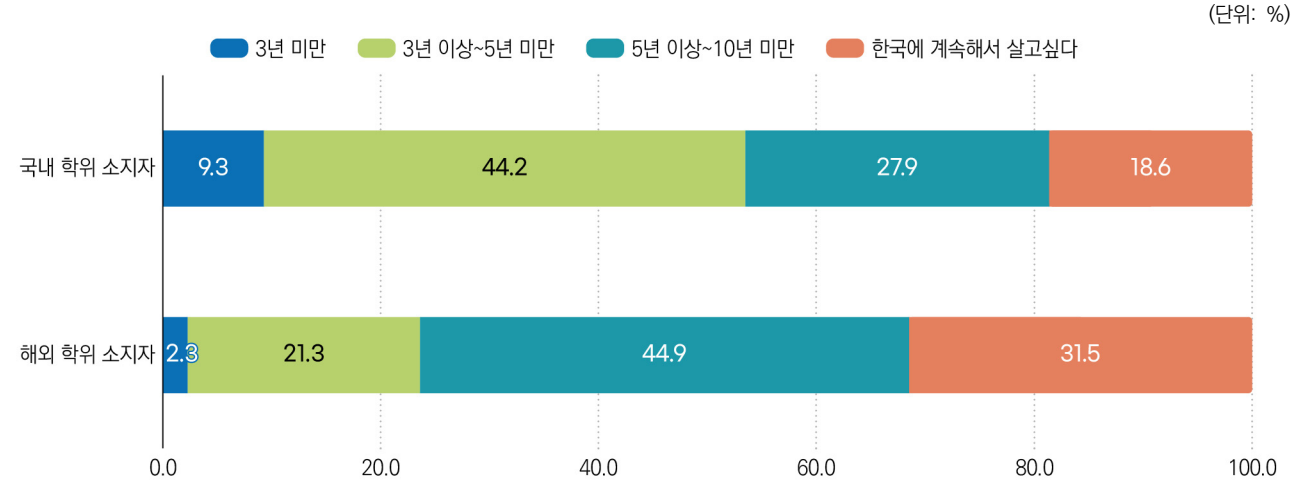
자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

구직 시 어려움으로 국내 학위 소지자들은 한국어 미숙(32.9%)과 조건 불일치(30.3%)를 가장 큰 어려움으로 꼽았다. 국내에서 학위를 받았음에로 불구하고, 실제 업무 현장에서 요구하는 한국어 의사소통 수준과 불일치를 느끼고 있음을 보여준다. 해외에서 학위를 받은 사람들은 국내 학위 소지자에 비해 '어려움이 없었다'고 응답한 비율이 높다(19.1%)는 점이 특이한데, 이는 일자리에 대한 자신의 기대치와도 관련된 부분일 수 있다. 조건 불일치(23.5%), 한국어 미숙(22.5%), 정보 부족(19.9%) 모두 비슷한 수준의 어려움으로 느끼고 있지만, 그 비율은 국내 학위 소지자보다 낮다.

향후 한국 계속 거주 의향

이번 조사에서 외국인 근로자들에게 향후 한국에서 계속 체류하고 싶은지, 어느 정도 체류하고 싶은지를 물었다. 국내 학위 소지자의 경우에는 3년 이상~5년 미만(44.2%)과 3년 미만(9.3%)을 합쳐서 5년 미만 체류를 희망하는 비율이 절반 이상(53.5%)을 차지한다. 반면 해외 학위 소지자들은 5년 미만 체류 희망 비율이 23.6%로 국내 학위 소지자에 비해 현저히 낮다. '5년 이상~10년 미만' 거주와 한국에 계속해서 살고 싶다(영구 거주)에 해당하는 비율은 국내 학위 소지자가 46.5%, 해외 학위 소지자가 76.4%로 전자가 현저히 낮다는 것을 알 수 있다. 해외 학위 소지자들이 국내 학위 소지자들에 비해 한국에 더 오래 머물거나, 완전히 정착하려는 의향이 더 크게 나타났다. 즉, 현재 중소제조업체에서 일하고 있는 국내 교육을 받은 사람들은 일정 기간 경력이나 경험을 쌓은 후 본국이나 제3국으로 이동할 가능성이 더 높은 것이다. 「이민자체류실태및고용조사」 유학생 부가항목 데이터를 분석한 박민경·최서리(2024)에 따르면 2017년부터 2023년까지 유학생의 국내 체류 의향은 꾸준히 증가해 2023년에는 56.1%를 기록했지만, 2023년 광업·제조업 종사를 희망하는 비율은 2.6%에 불과해 13개 업종 중 11위에 머물렀다. 이는 제조업에 대한 선호도가 낮다는 점을 보여준다. 따라서 국내 학위를 소지하고 비교적 접근성이 높은 제조업 분야에 종사하게 된 외국인 근로자의 경우에도 희망 업종과 실제 취업 업종 사이의 괴리로 인해 장기 체류보다는 단기 체류를 선호할 가능성이 있다.

〈그림 7〉 국내 학위 소지 여부에 따른 향후 한국 거주 의향



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

통계분석의 정책적 시사점 및 향후과제

이번 통계 분석은 국내 학위 소지자와 해외 학위 소지자라는 두 집단 간의 뚜렷한 차이점을 보여준다. 국내 학위 소지자들은 베트남 국적의 20~30대 남성 중심으로, 4년제 대학 졸업자의 비중이 높았다. 이들은 유학(D-2) 비자로 한국 생활을 시작해 지역특화형 우수인재(F-2-R) 비자로 정착하는 제도화된 경로를 밟는 경우가 많았고, 이로 인해 평균 거주기간은 더 길었다. 그러나 이들이 마주한 현실은 기대와 달랐다. 더 높은 수준의 교육을 받았음에도 불구하고, 해외 학위 소지자들보다 단순 반복 업무에 종사하는 비율이 높았다. 또한 구직 과정에서 '한국어 능력 부족'을 가장 큰 어려움으로 꼽아, 학업 과정에서 습득한 언어 능력과 실제 산업 현장에서 요구하는 수준 간에 차이가 있음을 시사했다. 결정적으로, 향후 체류 의향에서 큰 차이를 보였다. 해외 학위 소지자의 76.4%가 5년 이상 장기 체류 또는 영구 정착을 희망한 반면, 국내 학위 소지자는 그 비율이 46.5%에 그쳤다. 특히 5년 미만의 단기 체류를 희망하는 비율은 53.5%에 달해, 현재의 중소제조업 일자리를 장기적인 경력 경로가 아닌, 본국이나 제3국으로 이동하기 전 거쳐 가는 단계로 인식할 가능성이 높음을 보여준다. 결론적으로 정부가 국내 유학생 출신자의 중소제조업체 취업 유도를 통해 인력 부족 문제를 해결하려는 정책적 기대와 달리, 정작 국내에서 고등교육을 받은 외국인 근로자들은 조건 불일치와 낮은 장기 체류 의향을 보이며 정책의 실효성에 과제를 남기고 있다.

이번 분석 결과는 국내 학위 소지 외국인 근로자들이 겪는 구조적인 문제를 드러낸다. 이들의 잠재력을 한국 사회의 동력으로 활용하기 위해, 다음과 같은 정책적 보완이 필요하다. 첫째, 국내 학위 소지자임에도 '한국어 미숙'을 구직의 가장 큰 장벽으로 느끼는 현상은, 현재 국내 고등교육기관을 졸업한 외국인들의 한국어 수준이 국내 노동시장의 요구에 미치지 못함을 보여준다. 최근 정부가 유학 입학 요건으로서 한국어능력 기준을 완화[7]한 것은 'Study Korea 300K Project' 계획에서와 같이 유학생의 졸업 후 노동시장 진입까지 고려한다면 현실에 역행하는 정책이라고 볼 수 있다. 둘째, '한국어 미숙'과 더불어 '조건 불일치' 또한 국내 학위 소지 외국인들이 꼽는 구직 시 어려움이기 때문에 K-Work과 같은 중소기업-유학생 매칭 플랫폼이 외국인의 전공과 연계된 유망 중소기업을 적극적으로 발굴하고, 연결하는 역할을 강화해야 한다. 동시에 "직무 역량에 대한 교육 프로그램을 활성화"를 통해 유학생 출신자의 역량을 보완할 필요가 있다.[8] 현재 국내 청년을 대상으로는 직업훈련 프로그램이 다양하지만, 국내 대학에 재학 중이거나 졸업한 외국인의 참여가 제한되는 경우가 대부분이다. 참여가 가능하더라도 관련 정보에 대한 접근성이 낮거나, 훈련 과정이 실제 산업 현장의 요구와 동떨어지는 문제도 존재한다. 셋째, 유학생 출신 입사자들이 단순노무직에 머무르지 않고, 자신의 전공과 경력을 살려 제조업 분야에서 성장할 수 있도록 체계적인 경력개발 경로를 제시하고 유도해야 할 것이다.

더불어 이러한 현실은 정책의 관점을 전환할 필요도 있음을 시사한다. 유학생 유치 중심에서 벗어나, 오히려 기존 제조업 외국인 근로자에게 투자를 하는 것인데, 장기근속 의지가 있는 외국인 근로자를 선별해 일과 학습을 병행시키고, 숙련기능인력으로 성장하는 체계적인 경로를 제시하여 제조업 분야에서 장기 정착을 유도하는 것이다. 이를 위해 중소기업의 수요 직무(용접, 스마트팩토리 운영, 품질관리 등)와 연계된 주말 혹은 야간 학위과정을 지역 전문대학과 협력하여 개설하고, 국내 청년 위주인 직업훈련 프로그램의 참여 문턱을 낮춰 외국인 근로자의 실질적인 참여를 보장하는 방안을 고려할 수 있다. 이러한 '취업 후 학습'은 기대와 현실의 괴리를 줄이는 대안이 될 수 있다.

---

7) 과거 국내 대학에 입학하기 위해서는 통상 TOPIK 3급 이상이 요구되고, 졸업 시에는 4급 이상을 취득해야 했는데, 지금은 일부 대학과 과정에서 이보다 낮은 등급의 학생이나, 대학 자체의 어학 연수 과정 이수를 조건으로 입학을 허가할 수 있을 길을 열어주었다.
8) 이투데이. (2024.8.20.). 취업·정주 위해 '비자 정책+α, 지역 중소기업 매칭 필요.(https://www.etoday.co.kr/news/view/2391276)

참고자료

김꽃별, 강상지. (2025). 무역업계 해외마케팅 외국인력 활용 실태와 과제. Trade Brief, 6, 1-8.
심기원, 장미연. (2025). 국내 외국인 유학생 채용 지원제도 현황 및 시사점. Trade Voice, 2, 1-12.

통계정보

활용통계	국내 기업 외국인 고용 실태조사(2024)
작성기관	이민정책연구원
작성유형	조사통계
공표주기	5년(예정)

인용

김예진, 최서리. (2025). 국내 학위 소지 여부에 따른 외국인 근로자 특징 비교. 이민정책연구원 통계브리프, (2025-8). 이민정책연구원.

집필자 | 김예진, 최서리 **발행인** | 우병렬 **문의** | 02-3788-8031 **발행처** | 이민정책연구원 **발행일** | 2025년 08월
주소 | 13824 경기도 과천시 과천대로2길 54 그라운드브이 6층 Tel. 02-3788-8000 Fax. 02-3788-8099 www.mrtc.re.kr

Migration Research & Training Centre
이민정책연구원
Partner Organization of IOM
MRTC

본 자료는 이민정책연구원 홈페이지에서 이용하실 수 있습니다.
연구원의 허락없이 내용의 일부 또는 전체를 복사하거나 전송하는 행위를 금합니다.
본 통계브리프에 수록된 내용은 집필자의 개인적인 견해이며 당 연구원(MRTC)의 공식적인 의견을 반영하는 것이 아님을 밝힙니다.

ISSN 2982-9852