MRTC Statistical Brief
No. 2025-10

중소제조업체의 유학생 출신자 고용·선호에 따른 특징 비교

김예진 전문연구원, **최서리** 선임연구위원

요약

이번 통계브리프는 중소제조업의 인력난 속에서 유학생 출신자 고용에 대한 기업의 상이한 접근방식을 규명하고자, 「국내기업 외국인 고용 실태조사」(2024) 데이터를 통해 유학생 출신자 고용·선호 기업과 미고용·비선호 기업의 특징을 비교 분석하였다. 분석 결과, 유학생 출신자 고용·선호 기업은 상대적으로 규모가 크고 다양한 체류자격의 외국인을 상대적으로 높은 직능수준 업무에 활용하는 반면, 미고용·비선호 기업은 소규모이며 외국인력을 비전문취업(E-9-1) 중심으로 단순반복 업무에 집중시키는 차이를 보였다. 이러한 차이는 고용·선호 기업이 학력과 언어 능력을 중시하며 유학생 출신자를 기업 경쟁력의 '인적자원'으로 인식하는 반면, 미고용·비선호 기업은 외국인력을 단순 '대체 노동력'으로 간주하는 시각차를 반영하는 것으로 해석된다. 이번 브리프는 향후 관련 정책이 기업 간의 이질성을 고려하여, 일괄적 접근이 아닌 유학생 출신자의 역량을 필요로 하는 기업을 대상으로 하는 맞춤형 설계가 필요함을 시사한다.

들어가며

중소제조업[1]은 만성적인 인력난과 함께 구성원의 고령화라는 구조적 문제에 직면해 있으며, 이러한 상황에서 외국인 인력의 안정적 수급 및 효율적 활용은 핵심적인 과제로 부상하고 있다. 2024년 1분기 기준, 300인 미만 사업체의 미충원율은 13.8%로 300인 이상 사업체(6.5%)의 두 배를 웃도는 실정이다(정윤정·노민선, 2024). 대한상공회의소는 지역 중소기업의 61.5%가 '내국인 지원자 부족'을 해외 전문인력 채용의 주된 이유로 지목했으며, 이러한 인력 부족이 신제품 개발 지연 및 기업 경쟁력 저하로 이어진다고 지적한 바 있다.[2] 이러한 노동시장 불균형의 효과적인 대안으로 국내 고등교육을 이수하여 언어 및 문화적 소양을 갖춘 외국인 유학생 집단이 주목받고 있다. 그러나 이들의 잠재력에도 불구하고 산업 현장의 수용도는 아직 낮은 수준에

1) 「중소기업기본법」 제2조 및 같은 법 시행령 제3조에서 정한 "중소기업"은 평균매출액이 대체로 1,500억 원 이하(최근 3개 사업연도)이고, 자산총액이 5,000억 원 미만이어야 한다. 또한 대기업 계열사가 아니고 지배적인 영향력 아래에 있지 않은 독립적인 경영이 이루어져야 한다. 다만, 외국인 고용과 관련해서는 '상시근로자 300인'의 기준이 중요하게 고려되고 있는데, 300인 미만 기업은 고용허가제를 통해 외국인을 고용할 수 있기 때문이다. '상시근로자 300인'은 법적 기준은 아니지만, 정부가 노동, 안전 등 법규와 정책을 적용할 때 기업의 이행 능력을 가늠하는 행정적 분기점으로 활용하는 기준이다. 예를 들어, 주 52시간 근무제의 경우에도 300인 이상 사업장에 가장 먼저 도입되었다.

2) 대한상공회의소. (2025.5.30.). 대한상의, 육성형 해외전문기술인력 지원사업 추진.

머물러 있다. 부산상공회의소의 조사에 따르면, 향후 유학생을 채용할 의향이 있다고 응답한 기업은 25.6%에 불과했다. 또한 기업이 외국인력을 가장 필요로 하는 직무는 '제조·생산'(64.2%) 분야이나, 유학생이 취득 가능한 특정활동(E-7) 자격은 일부 기능직 및 기술·엔지니어[3] 직종으로 한정되어 있어 현실적 수요와 제도 간의 괴리가 존재한다.

이러한 배경을 바탕으로, 이번 통계브리프는 유학생 출신자 고용에 대한 기업들의 이질적 접근방식을 탐색하고자 한다. 이를 위해 이민정책연구원의 「국내 기업 외국인 고용 실태조사」(2024) 데이터를 활용하여, 유학생 출신자를 고용한 적이 있거나, 고용을 선호하는 기업과 그렇지 않은 기업으로 집단을 구분하였다.

통계분석 대상 및 내용

「국내 기업 외국인 고용 실태조사」는 특정 취업 자격(E-7-3, E-7-4, F-2-R)을 보유한 외국인을 고용하고 있는 중소제조업체 인사담당자 300명[4]을 대상으로 진행되었으며, 그중 유학생 출신 외국인을 한 번이라도 고용한 경험이 있는 기업은 38개[5], 유학생 출신자 고용을 선호하는 기업은 45개[6]로 나타났다. 유학생 출신 외국인의 노동시장 진입이 정책적으로 활성화된 것이 얼마 되지 않았고, 그렇기에 실제 유학생 출신자를 고용 중인 중소제조업체들은 많지 않은 상황이다. 따라서 이번 브리프에서는 유학생을 실제 고용한 경험이 있는 업체뿐만 아니라, 유학생 출신자 고용에 대한 선호를 밝힌 기업까지 잠재적 고용자로 보고 분석을 진행한다.[7] 즉, 유학생 출신 외국인을 고용한 적이 있거나 선호하는 기업(66개)과 그렇지 않은 기업(234개)으로 나누어 그 특징을 비교·분석한다. 이번 브리프에서는 두 집단의 기업의 일반현황부터 외국인력 활용방식, 채용기준, 그리고 조직 문화에 이르기까지 다각적인 비교를 통해 유학생 출신자 고용에 대한 기업들의 상이한 접근방식을 드러내고, 향후 관련 정책 수립에 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

유학생 출신자 고용·선호기업과 미고용·비선호기업의 일반현황

두 집단은 기업의 규모와 사내 외국인 인력 비중에서 차이를 보였다. 기업 규모를 기준으로 보면, 유학생 고용에 대한 선호는 특정 규모에 집중되기보다 소규모 기업과 상대적 대규모 기업에서 고르게 나타났다. 구체적으로 유학생 고용·선호 기업은 10~29인 규모(34.8%)와 100인 이상 규모(24.2%)에서 높은 비중을 차지했다. 반면, 유학생을 고용·선호하지 않는 기업은 10인에서 99인 사이의 특정 중소 규모 구간에 집중되는 경향

3) 화학공학 기술자, 금속·재료 공학 기술자, 전기공학 기술자, 전자공학 기술자, 기계공학 기술자, 플랜트공학 기술자, 환경공학 기술자, 섬유공학 기술자 등

4) 조사 모집단은 3개 체류자격(E-7-3, E-7-4, F-2-R) 외국인을 고용한 13,217개 사업체이며, 체류자격(1차)과 8개 권역(2차)으로 층화하여 제곱근 비례배분을 적용하였다. 표본설계에 대한 상세한 내용은 이민정책연구원 통계시리즈 「국내 기업 외국인 고용 실태조사」를 참고하면 된다.

5) '귀사에서는 국내에서 유학한 외국일을 고용하고 있거나, 고용한 적이 있습니까?'를 조사한 결과, '예'라고 응답한 기업

6) '귀사에서는 향후 외국인 채용 시 유학생 출신과 비유학생 출신 중 누구를 더 채용하기를 원하십니까?'를 조사한 결과, '유학생 출신을 더 선호한다' 또는 '가급적이면 유학생 출신을 채용하기를 원한다'고 응답한 기업

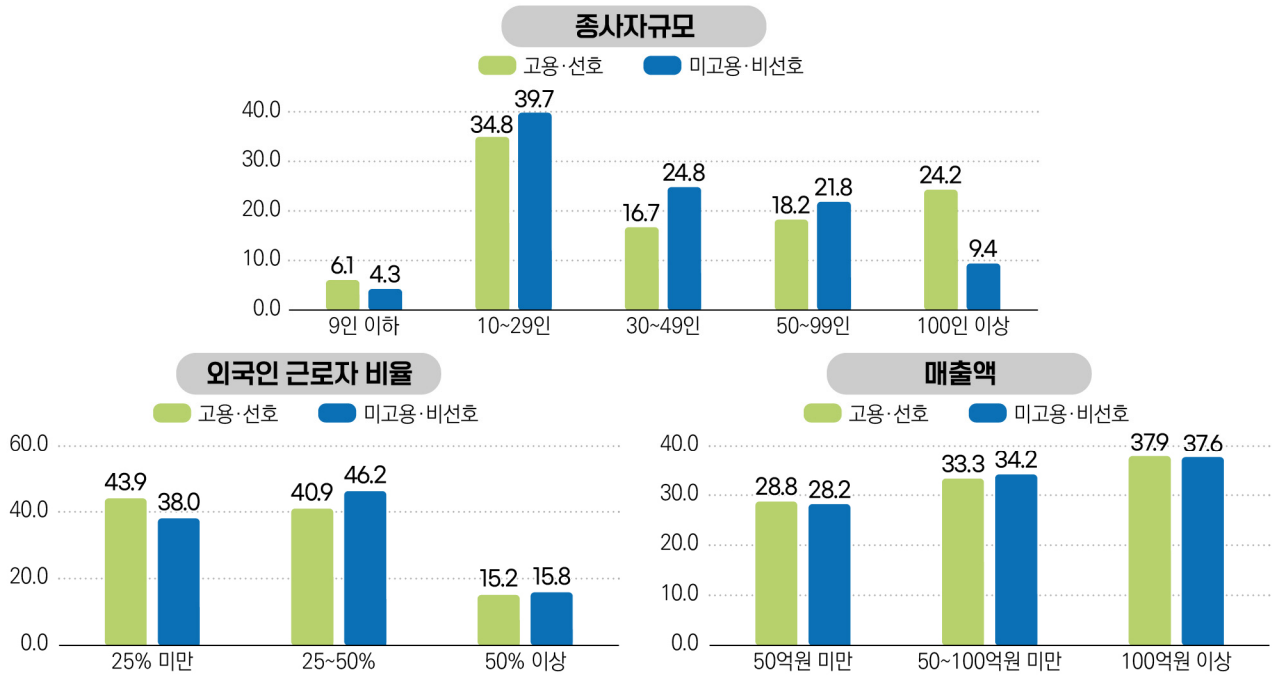
7) 유학생 출신자 선호기업 중 실제 유학생 출신자를 고용한 경우는 37.8%, 비선호기업 중 유학생 출신자를 고용한 경우는 2.9%로 유학생 출신자 선호와 실제 고용은 관련성이 있다. 물론 유학생 출신자를 선호하더라도 고용할 수 있는 여건이 안 되는 기업이 있을 수 있는데, 그 여건까지도 기업이 고려하여 응답했다는 가정 하에 이번 분석을 진행하였다.

을 보였다. 특히 10~29인(39.7%)과 30~49인(24.8%) 규모에서 그 비율이 높게 나타났다.

사내 외국인 근로자 비중에서도 두 집단의 특징이 다르게 관찰되었다. 고용·선호 기업은 외국인 비중이 25% 미만인 경우(43.9%)와 25~50% 사이인 경우(40.9%)가 비슷한 비율로 분포했다. 이와 대조적으로, 미고용·비선호 기업은 외국인 비중이 25~50%인 경우(46.2%)에 가장 집중되어 있다.

〈그림 1〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 중소제조업체 일반현황

(단위: %)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

〈그림 2〉는 유학생 출신 인력에 대한 채용 선호 여부가 기업의 외국인력 구성 전략에 어떤 차이를 만드는지 보여준다. 유학생 고용을 선호하지 않는 기업의 경우, 비전문취업(E-9-1) 인력 비중이 55.2%에 달하며, 이들이 경력을 쌓아 전환하는 숙련기능인력(E-7-4) 비중도 17.4%로 나타나, 두 체류자격의 합이 전체 외국인력의 72.6%를 차지한다. 이는 해당 기업들이 주로 비전문 인력을 채용하여 내부 훈련을 통해 숙련공으로 양성하는 방식으로 인력을 운용하고 있음을 시사한다. 반면에 유학생 채용을 선호하는 기업들은 상당히 다른 인력 구성 형태를 보인다. 이들 기업에서는 E-9-1(42.1%)과 E-7-4(11.8%)의 비중이 상대적으로 낮은 대신, '그 외' 체류자격을 가진 인력의 비중이 46.1%로 월등히 높다. 구체적으로 전문인력(E-7-1), 지역특화형 우수인재(F-2-R), 영주(F-5), 방문취업(H-2) 등 다양한 체류자격의 인력을 적극적으로 채용하고 있다.[8)]

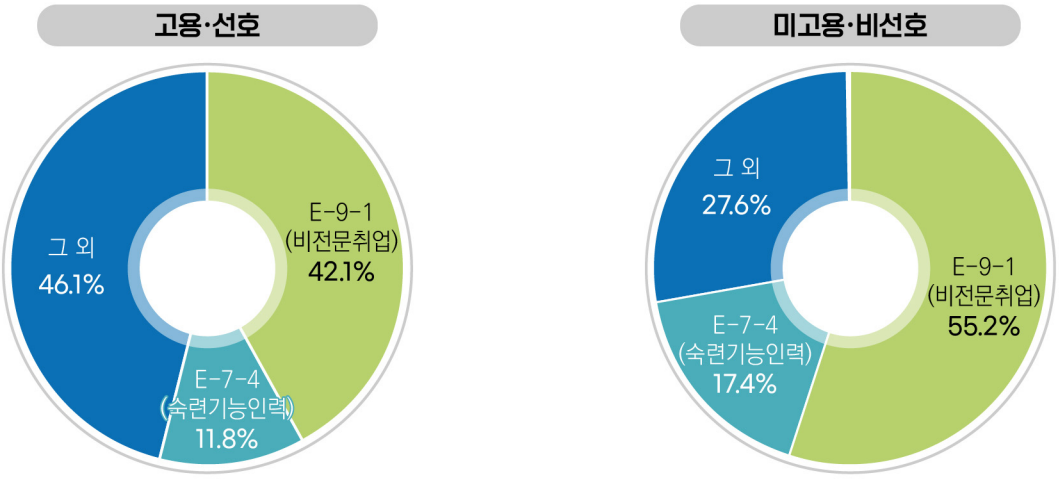
요약하자면, 유학생 미고용·비선호 기업은 주로 비전문취업(E-9-1) 비자를 통한 단순기능인력 중심으로 외국인 인력을 활용하는 경향이 뚜렷하다. 이에 반해, 유학생 고용·선호 기업은 비전문취업자(E-9)도 활용하지만, 상대적으로 전문인력(E-7-1), 지역특화형 우수인재(F-2-R), 영주(F-5) 자격 등 인력을 다양하게 채용하며 인력 구성을 다각화하는 특징을 보인다. 비전문취업자의 경우 직장 이동이 제한적인데 반해 그 외 체류자격의

8) 전문인력(E-7-1)의 경우, 고용·선호 기업(5.7%)이 미고용·비선호 기업(2.1%)보다 고용 비율이 높고, 지역특화형 우수인재(F-2-R)나 영주(F-5) 자격의 경우에도 고용·선호 기업이 미고용·비선호 기업 비율보다 높다.

경우 직장 이동에 대한 제재는 없기 때문에 비전문취업자를 많이 고용하는 기업일수록 상대적으로 열악한 근로조건의 기업일 것임을 추정해 볼 수 있다.

〈그림 2〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 중소제조업체 고용 외국인 체류자격 분포

(단위: %)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

유학생 출신자 고용·선호에 따른 고용인력의 직능수준[9)]

두 집단 간 가장 큰 차이점은 외국인력을 활용하는 방식에서 드러났다. 내국인력의 경우, 두 집단 모두 내국인 인력을 '약간의 지식기술'과 '상당한 지식기술'이 필요한 업무에 주로 배치하는 등 직무 구조에 유의미한 차이가 없었다. 하지만 외국인력 활용에서는 차이가 관찰되었다. 유학생 출신자 미고용·비선호 기업은 외국인 인력의 62.4%를 단순반복 업무에 집중 투입하여 외국인을 저숙련 노동력으로 활용하는 경향이 매우 강했다. '상당한 지식기술'이나 '전문지식기술'이 필요한 고숙련 업무에 외국인을 활용하는 비중은 10% 미만에 불과했다. 반면, 유학생 출신자 고용·선호 기업 역시 단순반복 업무 비중이 52.9%로 가장 높았지만, '상당한 지식기술'이 필요한 업무에 외국인을 배치하는 비율이 12.4%로, 비선호 기업(7.1%)보다 약 1.7배 높다는 점이 주목할 만하다.

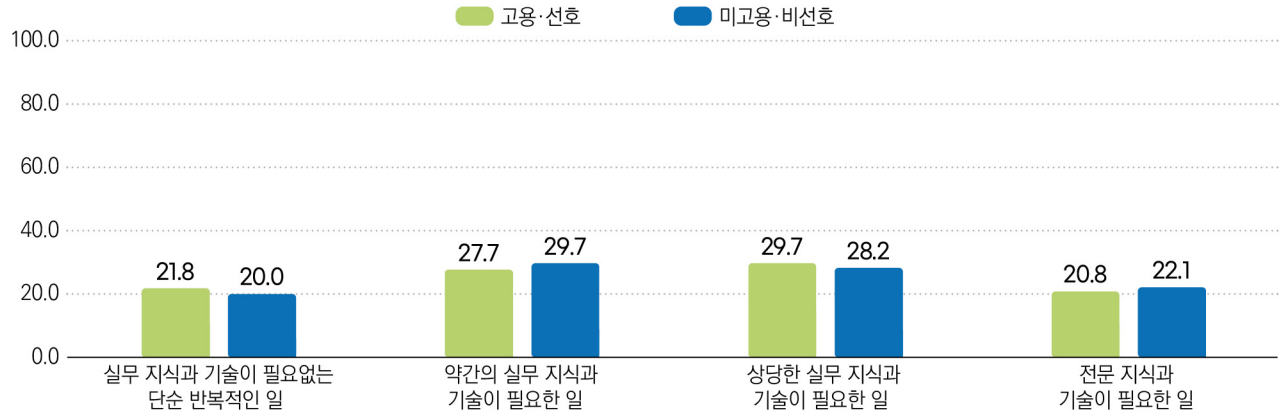
결론적으로, 유학생 출신자 미고용·비선호 기업은 외국인 인력을 단순·반복 업무를 수행하는 노동력으로 활용하는 경향이 뚜렷한 반면, 고용·선호 기업은 단순 업무를 넘어 일정 수준의 지식과 기술을 요구하는 업무까지 맡기는 이원적 활용 전략을 구사하고 있다.

9) '귀사의 한국인과 외국인은 주로 어떤 일을 합니까? 전체 한국인 또는 외국인 직원이 맡은 일을 100이라고 한다면 다음의 일을 맡는 직원의 비율은 몇 %나 됩니까?'에 대한 조사 결과

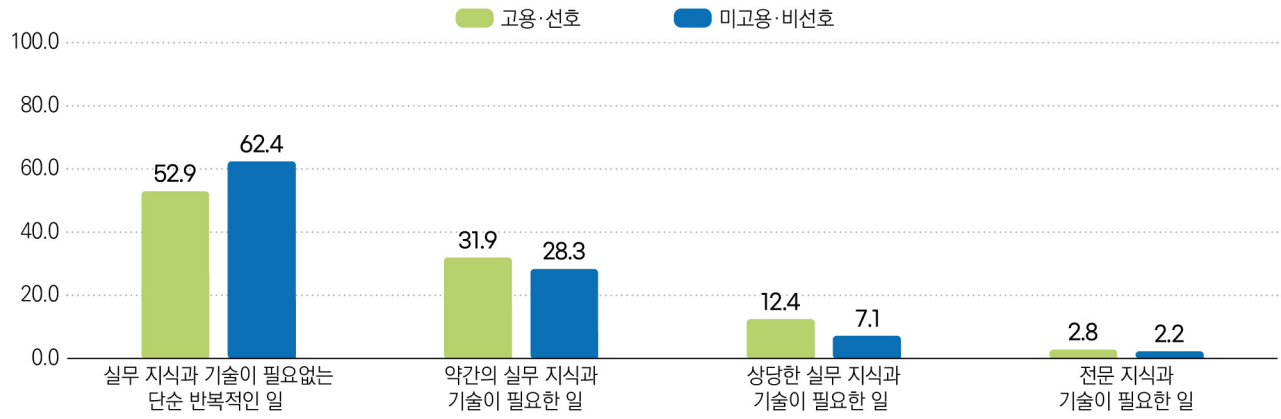
〈그림 3〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 내·외국인 근로자의 직능수준 분포

(단위: %)

a. 직능수준(내국인)



b. 직능수준(외국인)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

유학생 출신자 고용·선호에 따른 채용[10]과 승진[11]

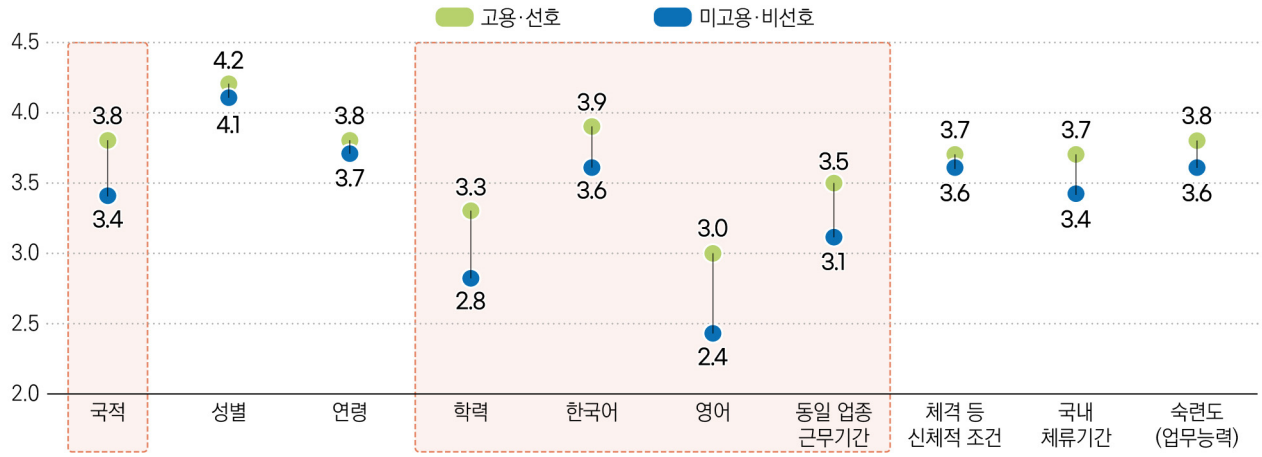
채용 기준과 승진 기회에 대한 분석은 두 집단이 외국인력을 바라보는 시각차를 보여준다. 유학생 출신자 미고용·비선호 기업이 외국인 채용 시 보편적인 요건에 집중하는 반면, 고용·선호 기업은 미래의 성장 가능성을 염두에 둔 특정 역량을 중요하게 평가했다.

채용 시 중요 요소를 살펴보면, 업무 숙련도나 신체적 조건 등 기본적인 자질은 두 집단 모두 비슷하게 고려했다. 두 집단의 차이는 잠재적 역량을 평가하는 기준에서 나타났다. 유학생 출신자 고용·선호 기업은 통계적으로 유의미하게 '학력'(3.3점), '한국어 능력'(3.9점), '영어 능력'(3.0점), '동일 업종 근무기간'(3.5점)을 더 중요하게 평가했습니다. 이는 이들 기업이 단순한 업무 수행자를 넘어, 고학력과 소통 능력을 바탕으로 조직에 기여할 수 있는 '인적자원'을 선발하려는 의도를 가지고 있음을 시사한다.

10) '귀사에서 외국인 채용 시 각각의 요소는 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?'에 대한 조사결과
11) '귀사는 외국인에게 관리직으로 승진 기회가 주어집니까?'에 대한 조사결과

〈그림 4〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 채용 시 중요 요소

(단위: 점)



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.
주: 빨간 박스는 평균 차이 검정에서 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 나타난 '채용 시 중요 요소' 항목임.

〈표 1〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 채용 시 중요 요소 평균차이 검정[12)]

(단위: 점)

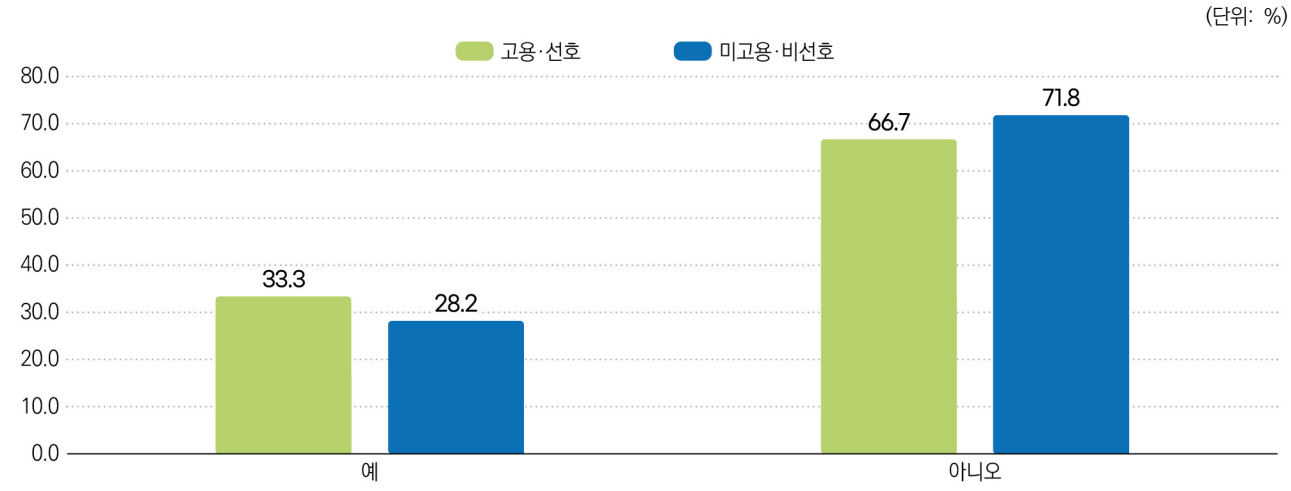
채용 시 중요 요소	고용·선호	미고용·비선호	검정통계량	P-value
국적	**3.8 (0.9)**	**3.4 (1.1)**	**9314.5**	**〈0.01****
성별	4.2 (0.8)	4.1 (0.9)	7829	0.85
연령	3.8 (0.8)	3.7 (0.8)	8093.5	0.52
학력	**3.3 (0.7)**	**2.8 (0.8)**	**10408.5**	**〈0.01****
한국어	**3.9 (0.9)**	**3.6 (0.8)**	**9013**	**0.03***
영어	**3.0 (0.9)**	**2.4 (1.0)**	**10103**	**〈0.01****
동일 업종 근무기간	**3.5 (0.9)**	**3.1 (1.0)**	**9359**	**〈0.01****
체격 등 신체적 조건	3.7 (0.8)	3.6 (0.8)	8490	0.19
국내 체류기간	3.7 (0.9)	3.4 (1.0)	8796.5	0.07
숙련도(업무능력)	3.8 (0.7)	3.6 (1.0)	8668	0.11

자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.
주 1) 채용 시 중요요소는 ①매우 중요하다 ~ ⑤전혀 중요하지 않다를 역코딩하여 계산
2) P-value가 0.05보다 작으면 *, 0.01보다 작으면 **로 표기
3) ( )는 표준편차

12) 평균차이 검정 전 정규성 검정을 실시하였으나, 모든 항목에 대해 정규성을 만족하지 못해 비모수 평균차이 검정(맨-휘트니 U 검정 (Mann-Whitney U test))을 수행함

이러한 관점의 차이는 외국인 직원의 성장 가능성을 다루는 승진 기회에서도 이어졌다. 유학생 출신자 고용·선호 기업의 33.3%가 외국인에게 관리직 승진이 '가능하다'고 답해, 미고용·비선호 기업(28.2%)보다 긍정적인 태도를 보였다. 비록 두 집단 모두 여전히 '승진 기회가 없다'는 응답이 과반수이지만,[13] 유학생 출신자 고용·선호 기업이 외국인 직원을 단기적인 노동력이 아닌, 장기적인 경력 경로 안에서 성장할 수 있는 조직의 구성원으로 인식하려는 의지가 상대적으로 더 강함을 엿볼 수 있다.

〈그림 5〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 외국인 관리직 승진 기회



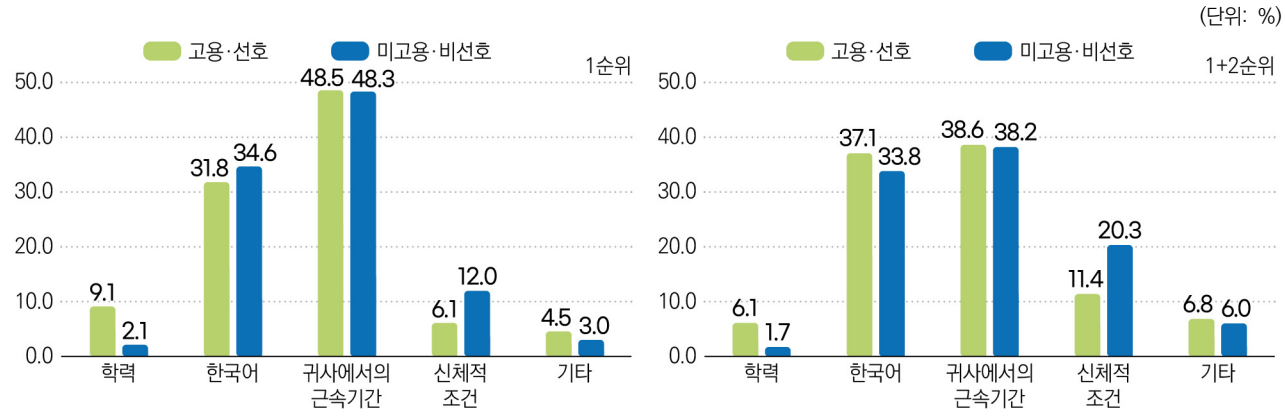
자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

유학생 출신자 고용·선호에 따른 외국인력 생산성 평가[14]와 문화 존중[15]

생산성에 미치는 요인에 대한 인식은 이들이 외국인력에게 무엇을 기대하는지를 보여준다. 두 집단 모두 '귀사에서의 근속기간'을 가장 중요한 요인으로 꼽아(각각 48.5%, 48.3%) 조직 경험의 중요성에는 공감했다. 하지만 그 외의 요인에서 관점 차이가 뚜렷했다. 유학생 출신자 고용·선호 기업은 '학력'을 중요하게 평가하는 경향(1순위 9.1%)이 미고용·비선호 기업(2.1%)보다 4배 이상 높았다. 이는 고등교육을 통해 습득한 지식이 생산성 향상에 기여할 것이라는 기대를 반영하며, 외국인력을 '인적자원'으로 바라본다고 해석할 수 있다. 반면, 유학생 출신자 미고용·비선호 기업은 '신체적 조건'을 중요하게 생각하는 비율(1순위 12.0%)이 선호 기업(6.1%)보다 약 2배 높았다. 이는 해당 기업들이 외국인력을 주로 육체적 능력이 요구되는 업무의 '대체 노동력'으로 인식하고 있음을 시사한다.[16]

13) 두 집단 모두 여전히 '승진 기회가 없다'는 응답이 과반수(각각 66.7%, 71.8%)를 차지하여, 국내 기업에서 외국인 직원이 관리직으로 성장하는 데에는 아직 높은 장벽이 존재함을 알 수 있다.
14) '외국인 직원의 생산성에 영향을 미치는 주된 요인은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지만 선택해주시기 바랍니다.'에 대한 조사 결과
15) '귀사는 음식, 종교 등 외국인 직원의 문화를 존중하는 것이 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?'에 대한 조사결과
16) 하지만 생산성에 영향을 미치는 근로자 특성은 제조업 내에서도 세부 업종에 따라 상이할 수 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다.

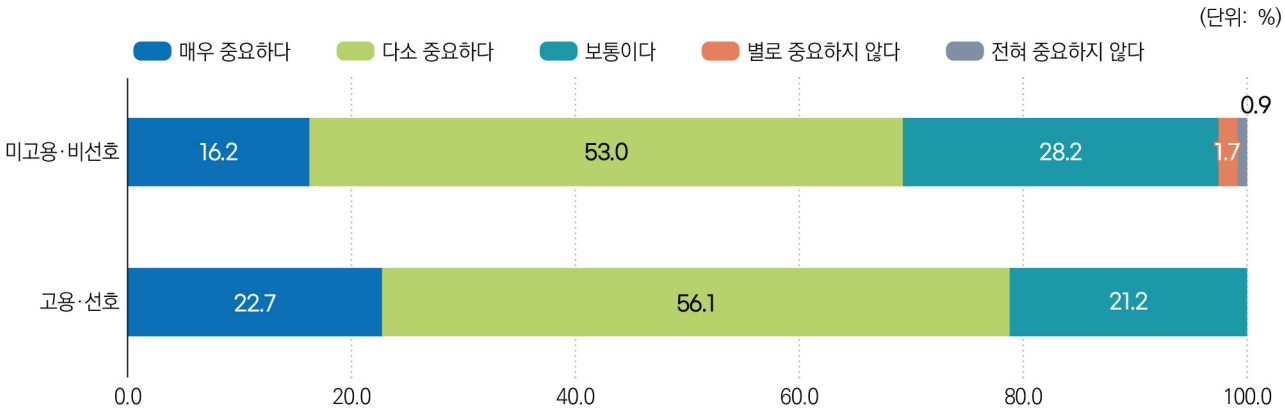
〈그림 6〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 외국인력 생산성에 미치는 요인



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

이러한 관점의 차이는 외국인 직원을 조직의 일원으로 통합하려는 노력의 차이로도 이어진다. 외국인 직원의 문화를 존중하는 것이 중요하다고 답한 비율은 유학생 출신자 고용·선호 기업(78.8%)이 미고용·비선호 기업보다 약 10%p 높았다. 이는 유학생 출신자 고용·선호 기업이 외국인력을 장기적으로 함께할 동료로 보고, 이들의 안정적인 정착과 조직 융화를 중요한 경영 요소로 인식하고 있음을 보여주는 결과이다.

〈그림 7〉 유학생 출신자 고용·선호에 따른 외국인 직원 문화 존중



자료: 이민정책연구원 국내 기업 외국인 고용 실태조사.

통계분석의 정책적 시사점 및 향후과제

본 연구는 중소제조업체를 대상으로 유학생 출신자 고용·선호에 따른 집단 간 특성을 비교 분석하였다. 분석 결과, 두 집단은 외국인 인력을 인식하고 활용하는 방식에서 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 이는 다음과 같은 정책적 함의를 지닌다.

분석 결과에 따르면, 유학생 미고용·비선호 기업은 10~49인 규모의 소규모 사업장이 다수이며, 외국인 인력 구성을 비전문취업(E-9-1) 비자를 통한 단순기능인력에 크게 의존하고 있었다. 이들 기업은 외국인력 대다수를 '단순반복' 업무에 배치하며, 채용 시에도 학력이나 언어 능력보다 보편적인 숙련도를 중시하는 경향을

보였다. 이는 해당 기업군이 외국 인력을 노동력 부족을 보완하기 위한 단기적·기능적 대체재로 인식하고 있음을 시사한다. 반면, 유학생 고용·선호 기업은 상대적으로 규모가 크고, 비전문취업(E-9) 인력뿐만 아니라 전문인력(E-7-1), 지역특화형 우수인재(F-2-R) 등 다양한 체류자격의 인력 구성을 보여주고 있다. 특히 이들 기업은 외국인력을 단순 업무를 넘어 '상당한 지식기술'이 요구되는 업무에 적극적으로 활용했으며, 채용 시 학력, 한국어·영어 능력, 유관 경력을 중요한 평가 기준으로 삼았다. 또한 외국인 직원의 관리직 승진 기회를 부여하려는 의지도 상대적으로 강하게 나타났다.

이러한 분석 결과는 다음과 같은 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 기업 특성을 고려한 맞춤형 정책 설계가 필요하다. 유학생 고용에 대한 기업의 수요와 인식이 상이하므로, 일괄적인 고용 연계 정책은 실효성을 거두기 어렵다. 따라서 정책의 효율성을 제고하기 위해서는 유학생의 고학력 및 언어 능력을 필요로 하는 기업을 명확히 식별하고, 이들 기업의 채용 기준을 충족하는 인재를 원활하게 공급할 수 있는 제도적 지원이 요구된다. 구체적으로, 한국어 능력에 대한 기업의 선호를 고려할 때 한국어 능력이 우수한 유학생들이 중소기업에 취업하는 경우 특정활동(E-7) 자격 발급 요건을 완화하거나, 지역특화형 우수인재(F-2-R) 제도의 적용 '지역적 한계'를 보완하여 한국어 능력이 우수한 유학생들이 "사무 종사자", "판매 종사자", "기능원 및 관련 기능 종사자" 등으로 취업할 수 있는 경로를 확대하는 방안을 검토해야 한다.

둘째, 체계적인 데이터 인프라 구축 및 후속 연구가 요구된다. 본 연구는 두 집단 간의 뚜렷한 차이를 밝혔다는 점에서 의의가 있으나, 정책 설계를 정교화하기 위해서는 보다 심층적인 데이터가 필요하다. 이를 위해 기존의 국가승인통계에 유학생 출신 외국인 고용 현황 관련 항목을 신설하여 기업 측면의 데이터를 체계적으로 축적해야 한다. 최근 통계청 승인을 받은 '외국인고용실태조사(농업, 제조업분야)'[17]에 유학생 출신자 고용이나 선호도에 대한 문항이 포함되어 있기 때문에 추후 보다 심층적인 분석이 가능할 것으로 보인다. 특정 산업별 유학생 선호도 차이를 분석하는 연구와 유학생 출신자 고용이 기업의 생산성 및 혁신에 미치는 영향을 장기적으로 추적하는 종단적 연구를 통해 정책 효과성을 지속적으로 검증하고 보완해 나가야 할 것이다.

17) 통계작성승인(협의)번호: 제111014호(2025.5.29.)

참고자료

정윤정, 노민선. (2024). 혁신형 중소기업의 외국인 전문인력 활용도 제고 방안. 중소벤처기업연구원.
대한상공회의소. (2025.5.30.). 대한상의, 육성형 해외전문기술인력 지원사업 추진.

통계정보

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

인용

김예진, 최서리. (2025). 중소제조업체의 유학생 출신자 고용·선호에 따른 특징 비교. 이민정책연구원 통계브리프, (2025-10). 이민정책연구원.

집필자 | 김예진, 최서리 **발행인** | 우병렬 **문의** | 02-3788-8031 **발행처** | 이민정책연구원 **발행일** | 2025년 9월
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