연구보고 08-R05

청소년의 글로벌 역량강화 정책방안 연구 : 글로벌 일자리와 관련하여

책임연구원 : 윤철경(한국청소년정책연구원 · 수석연구위원)
공동연구원 : 유성렬(백석대학교 · 교수)

한국청소년정책연구원

연 구 요 약

1. 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 함양

글로벌 일자리란 임금을 목적으로 자국의 영토를 떠나 외국에서 일할 수 있는 고용기회를 의미한다. 한국청소년들이 글로벌 일자리에 접근하기 위해서는 세계노동력으로 필요한 글로벌 역량을 갖추어야만 한다.

글로벌 일자리는 한국의 전문계고 이상 졸업자들이 일정 수준의 숙련도를 습득하면 고용될 수 있는 글로벌 일자리 들이 있으나 글로벌 역량의 부족으로 접근하지 못하고 있다.

외국어역량, 직무역량과 리더십, 이문화역량을 함양하는 것이 필요하며 다양한 국적과 문화적 다양성을 가진 구성원들의 팀 활동이 이를 위한 방법으로 제안되고 있다.

2. 청소년의 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 의식 분석

한국청소년들의 해외취업의사는 75%에 달할 정도로 높다. 그러나 해외취업희망기관, 희망연봉, 희망사유 등을 볼 때 이러한 의사가 현실적인 구체성을 갖지 못한 채 단순한 기대와 동경 수준에 머무르고 있음을 알 수 있다.

청소년들은 자신들의 글로벌 역량수준에 대해 '그저 그런 수준' 으로 낮게 평가하고 있으며 특히, 노동시장 진출을 앞둔 대학생들의 평가가 더 낮다.

글로벌 역량 함양에 있어 학교수업보다는 학교교육 외 취업교육(자격증 취득, 컴퓨터, 외국어 교육 등)이 더 도움이 된다는 평가이며 해외활동경험 청소년이 그렇지 않은 청소년보다 자신의 글로벌 역량을 더 높이 평가

하고 있다.

글로벌 일자리 지원관련 정부정책 사업에 대한 인지도는 대단히 낮으며 국가에 대한 지원요구 중 가장 높은 것은 외국어 학습기회와 경비 지원이었다.

3. 청소년글로벌 일자리지원 사업 및 조사결과 분석

청소년 글로벌 일자리 지원 사업을 글로벌 일자리 알선 및 연수, 해외인턴, 해외봉사 등 세 가지 사업이 있다.

글로벌 일자리 알선 및 연수, 해외인턴 등을 미국, 일본, 호주, 캐나다, 중국 등을 중심으로 이루어지고 있으며 해외봉사는 개발도상국을 중심으로 이루어지고 있다. 각 사업 모두 청소년 비중은 연간 1,000명 이내이다.

해외취업연수사업은 연수기관의 사회적 신뢰도 문제 등으로 연수생 모집이 어려운 실정이며 해외인턴사업은 학생들의 호응도가 높아지고 있으나 학교 측의 해외 인턴십 업체개발 문제, 학생들의 개인부담금 문제 등이 애로요인이 되고 있다.

해외봉사사업은 해외봉사단의 현지 관리인력보강 및 귀국단원의 사후관리 및 사회적 경력화의 필요성이 제기되고 있다.

4. 외국의 청소년글로벌 일자리 지원정책

캐나다와 독일은 일찍이 청소년 고용정책 차원에서 청소년의 해외취업지원을 위한 사업을 펼쳐왔다.

캐나다의 경우 국제협력단(CIDA)과 국제인턴십 프로그램을 통해 개발도상국에 청소년자원봉사자 파견 사업을 실시하고 있다. 외교통상부는 대학이 주체가 되는 청소년해외실습프로그램, 개인이 주체가 되는 청년전문가 교류사업 등을 정책적으로 지원하고 있다. 국제인턴활동을 지원하는 청소년 자치조직, 국제인턴기구 등의 활동과 해외취업정보를 제공하는 활동

등이 활발히 이루어지고 있다.

독일의 경우, 가족부를 통해 청소년들이 해외에 나갈 수 있는 다양한 정보제공사업을 추진하고 있으며 노동대표부 해외취업알선센터를 통해 해외취업 및 직업훈련정보 제공, 유럽연합 직업훈련프로그램 지원사업을 실시하고 있다. 독일문화부장관회의는 초, 중, 고 교류프로그램 지원사업을 실시하고 있다.

5. 정책제언

1) 외국어능력 강화시키는 국가적 지원체계 구축

(1) 학교영어교육시스템의 개편

영어교육은 정규교육 통해 수준 높은 영어교육이 이루어질 수 있도록 영어교육시스템에 대한 개편이 필요하다. 학교별로 이용할 수 있는 어학당 교육, 인터넷을 활용한 영어교육 프로그램 등을 구축하여 학교정규교육이 영어능력을 향상시킬 수 있는 방향으로 개편되어야 한다.

(2) 현지어 습득 기회 지원

중국 등 아시아권 언어, 중동 · 아프리카 등지의 아랍어 등 다양한 현지어 습득의 기회를 정책적으로 지원할 필요가 있다. 청소년들이 현지어를 습득할 수 있는 기회와 이에 대한 경비지원이 필요하다.

2) 직업훈련학교, 전문계고등학교 대상 해외취업지원 프로그램 운영

직업훈련학교, 전문계고 등을 대상으로 한 해외 취업지원프로그램을 개발, 운영할 필요가 있다. 해외취업에 필요한 자격증 취득교육은 정규교육과정을 통해 수행하고 해외취업에 대한 동기부여, 리더십, 이문화 이해와 적응능력을 교육하고 해외 인턴십 등의 기회를 부여하는 해외취업지원 프로

그램을 개발, 운영하여 직업훈련학교, 전문계고생의 해외취업이 구체화되도록 할 필요가 있다.

3) 청소년들을 위한 해외취업정보 제공체계 구축

국가가 지원하는 프로그램을 비롯, 다양한 해외활동기회에 대한 종합적인 정보제공 체계가 구축될 필요가 있다. 청소년들에게 접근성 있는 교육, 활동, 취업 등 종합적 정보제공 사이트로 구축되어야 할 것이다.

4) 글로벌 직업체험센터(특화시설) 설치 · 운영

주요 기능은 다음과 같다.

- ㅇ 청소년들을 위한 다양한 해외활동 정보 및 해외취업정보 제공
- ㅇ 청소년의 해외취업 및 해외생활에 대한 글로벌 코우칭 프로그램 운영
- ㅇ 해외취업에 필요한 기초역량으로서 자기주도성과 동기화 등 리더십, 이문화 이해능력 등을 위한 프로그램 개발 및 운영
- ㅇ 해외인턴십 프로그램 개발, 운영
- ㅇ 해외직업훈련학교 등과의 교류협력
- ㅇ 다양한 글로벌 체험 연계사업
- ㅇ '찾아가는 글로벌 학교' 운영 : 학교별로 어학과 이문화, 리더십을 통합한 프로그램 운영, 지원

5) 청소년자원봉사전문단체의 육성

국제자원봉사활동은 작업(일)을 통해 이문화를 체득하고 청소년의 성장을 돕는 유용한 활동이다. 국제자원봉사활동을 이념으로 하는 청소년단체는 자원봉사활동을 통한 국제사회에 기여와 더불어 청소년의 글로벌 리더십 육성에 크게 기여할 것으로 보인다. 개발NGO와 마찬가지로 한국국제협력

단의 지원도 받을 수 있을 것이다.

6) 청소년분야 해외 인턴십 프로그램 개발

□ 청소년학과 대학생을 위한 해외 청소년시설, 캠프 등에서의 인턴십 개발
□ 청소년분야 인턴십 동아리 지원

목 차

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성 ·····3
2. 연구내용 ·····5
   1) 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 개념 ·····5
   2) 청소년의 글로벌 일자리에 대한 요구 및 글로벌 역량 실태 ·····6
   3) 글로벌 일자리지원 사업 현황 및 문제점 분석 ·····6
   4) 외국의 정책사례 분석 ·····6
3. 연구방법 ·····7
   1) 문헌연구 ·····7
   2) 설문조사 ·····7
   3) 외국기관 방문 면접조사 ·····7
   4) 델파이 조사 및 청소년 전화면접조사 ·····8
   5) 워크숍 개최 ·····9

Ⅱ. 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 함양

1. 글로벌 일자리의 개념 및 전망 ·····13
   1) 글로벌 일자리의 개념 ·····13
   2) 글로벌 일자리 전망 ·····14
2. 글로벌 역량의 개념과 함양방법 ·····25
   1) 글로벌 역량의 개념 ·····25
   2) 글로벌 역량의 함양방법 ·····32

Ⅲ. 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 청소년 의식조사

1. 조사 개요 ·····37
   1) 모집단 ·····37
   2) 표집방법 ·····37
   3) 조사표본수 ·····37
   4) 조사도구 ·····38

2. 조사결과 ·····38
1) 조사대상의 인구학적 특성 ·····38
2) 청소년의 해외활동 경험 실태 및 참여의사 ·····40
3) 해외 취업에 대한 의식 ·····47
4) 글로벌 역량에 대한 이해도 및 준비 실태 ·····53
5) 정부정책 인지도 및 지원요구 ·····70

Ⅳ. 청소년 글로벌 일자리 지원사업 현황 및 델파이 · 면접조사 결과분석
1. 청소년 글로벌 일자리 지원정책 개요 ·····79
1) 청소년 글로벌 일자리 지원정책 추진배경 ·····79
2) 글로벌 청년리더 양성계획 ·····81
2. 해외취업 알선 및 연수사업 ·····84
1) 해외취업 알선 및 연수사업 현황 ·····84
2) 해외취업연수사업 델파이조사결과 분석 ·····92
3) 해외취업연수사업 청소년 면접조사결과 분석 ·····99
3. 해외인턴사업 ·····101
1) 해외인턴사업 현황 ·····101
2) 해외인턴사업 델파이조사결과 분석 ·····106
3) 해외인턴사업 청소년 면접조사결과분석 ·····110
4. 해외봉사사업 ·····115
1) 해외봉사단 파견사업 현황 ·····115
2) 민간단체 해외봉사단 지원사업 델파이조사 결과 ·····123
3) 해외봉사단 참여 청소년 면접조사결과분석 ·····128

Ⅴ. 외국의 청소년 글로벌 일자리 지원정책
1. 캐나다의 청소년 글로벌 일자리 지원정책 ·····135
1) 청소년 고용정책 ·····135
2) 청소년 글로벌 일자리 지원정책 ·····138
3) 기타 민간단체의 청소년 글로벌 일자리 지원사업 ·····144
2. 독일의 청소년 글로벌 일자리 지원정책 ·····146
1) 가족부의 글로벌 일자리지원 사업 ·····147
2) 독일연방노동대표부(BA) 산하 해외취업알선센터(ZAV) ·····149
3) 문화부장관회의 교육 교류서비스 ·····152
4) 기타 민간기관의 글로벌 일자리 지원사업 ·····152
3. 한국과의 비교 및 시사점 ·····153

Ⅵ. 결 론

1. 요약 ……159
1) 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 함양 ……159
2) 청소년의 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 의식 분석 …160
3) 청소년 글로벌 일자리 지원사업 현황 및 조사결과 분석 ……162
4) 한국대비 외국의 청소년 글로벌 일자리지원 정책과 시사점 ….164
2. 정책제언 ……166
1) 외국어능력 강화시키는 국가적 지원체계 구축 ……166
2) 직업훈련학교, 전문계고등학교 대상 해외취업지원 프로그램 운영 …167
3) 청소년들을 위한 해외취업정보 제공체계 구축 ……167
4) 글로벌 직업체험센터(특화시설) 설치·운영 ……167
5) 청소년자원봉사전문단체의 육성 ……168
6) 청소년분야 해외 인턴십 프로그램 개발 ……169

참고문헌 ……171

부록

1. 청소년 설문조사지 ……179
2. 전문가의견 조사지 ……191
3. 청소년전화면접조사지 ……195

표 목차

<표 Ⅰ-2> 캐나다 면접조사기관과 면담자 ·····7
<표 Ⅰ-2> 델파이 조사 기관 및 담당자 ·····8
<표 Ⅰ-3> 청소년 전화 면접 대상 ·····8
<표 Ⅰ-4> 워크숍 개최 ·····9
<표 Ⅰ-5> 연구내용별 연구방법 ·····9
<표 Ⅱ-1> 2007~11년 국가재정운용계획(안) ·····17
<표 Ⅱ-2> 해외직접투자 현지법인 직종별 고용인원 및 한국인 비중 ·····19
<표 Ⅱ-3> 해외직접투자 현지법인 업종별 고용효과 주요 지표 : 2004년 ·····19
<표 Ⅱ-4> 해외직접투자 현지법인 지역별 고용효과 주요 지표 : 2004년 ··20
<표 Ⅱ-5> 2007년 국가별 · 직종별 구인 통계 ·····21
<표 Ⅱ-6> 해외취업 직종과 자격요건 ·····28
<표 Ⅱ-7> 2008년 해외봉사단원 직종별 모집내역 ·····30
<표 Ⅱ-8> 글로벌 역량의 개인적 요소 ·····33
<표 Ⅲ-1> 조사표본수 ·····37
<표 Ⅲ-2> 주요 조사내용 ·····38
<표 Ⅲ-3> 연구 표본의 인구사회학적 특성 ·····39
<표 Ⅲ-4> 해외 활동 종류별 참여 빈도 및 평균체류기간 ·····41
<표 Ⅲ-5> 집단별 해외 활동 경험 빈도 ·····42
<표 Ⅲ-6> 해외 활동별 체류 국가 빈도 ·····43
<표 Ⅲ-7> 해외 활동 종류별 참여 의사 빈도 및 평균희망체류기간 ·····44
<표 Ⅲ-8> 집단별 해외 활동 참여 의사 차이 ·····45
<표 Ⅲ-9> 해외 활동 종류별 체류하고 싶은 국가 ·····46
<표 Ⅲ-10> 집단별 해외 취업 의사 차이 ·····47
<표 Ⅲ-11> 해외 활동 경험과 해외 취업 의사와의 관계 ·····48
<표 Ⅲ-12> 해외취업 희망 사유 ·····49
<표 Ⅲ-13> 해외 취업 희망 지역 ·····50
<표 Ⅲ-14> 해외 취업 희망 기관 ·····51
<표 Ⅲ-15> 해외 취업 희망 분야(N=2,169) ·····52
<표 Ⅲ-16> 해외 취업에 필요한 능력 ·····53
<표 Ⅲ-17> 성공적인 해외 취업을 위한 각 능력의 중요도 ·····53

<표 Ⅲ-18> 해외 취업을 위한 능력 구비 정도 ·····54
<표 Ⅲ-19> 성별에 따른 해외 취업에 필요한 능력의 구비정도 차이 ··55
<표 Ⅲ-20> 학교급에 따른 해외 취업에 필요한 능력의 구비정도 차이 ··56
<표 Ⅲ-21> 고교 계열에 따른 해외 취업에 필요한 능력의 구비정도 차이 ··57
<표 Ⅲ-22> 해외 취업시 전공의 도움 정도 ·····58
<표 Ⅲ-23> 해외 취업 능력 구비를 위한 학교 수업의 도움 정도 ··59
<표 Ⅲ-24> 성별에 따른 학교수업기여도 차이 ·····60
<표 Ⅲ-25> 학교급에 따른 학교수업기여도 차이 ·····61
<표 Ⅲ-26> 고교계열에 따른 학교수업기여도 차이 ·····62
<표 Ⅲ-27> 대학의 전공에 따른 학교수업기여도 차이 ·····63
<표 Ⅲ-28> 비정규교육 프로그램 유형별 참여경험 ·····64
<표 Ⅲ-29> 비정규교육 프로그램 유형별 참여경험의 집단별 차이 ·····65
<표 Ⅲ-30> 정규수업 이외의 프로그램의 졸업 후 취업/업무수행 도움 정도 ··68
<표 Ⅲ-31> 해외 활동 경험과 글로벌 능력 이해도와의 관계 ·····69
<표 Ⅲ-32> 해외활동 경험과 해외 취업 능력 구비 정도와의 관계 ·70
<표 Ⅲ-33> 정부의 해외취업 관련 사업에 대한 인지도 ·····71
<표 Ⅲ-34> 집단별 정부 사업에 대한 인지도 차이 ·····71
<표 Ⅲ-35> 정부의 해외 일자리 사업이 해외 취업에 도움이 되는 정도 ····73
<표 Ⅲ-36> 정부 해외 일자리 사업의 해외 취업 도움 정도에 대한
집단간 차이 ·····74
<표 Ⅲ-37-1> 해외 취업을 위해 필요한 국가 지원 ·····75
<표 Ⅲ-37-2> 해외 취업을 위해 필요한 국가 지원 ·····76
<표 Ⅳ-1> 2008년도 범부처 해외취업 지원사업 현황 ·····80
<표 Ⅳ-2> 한국정보문화진흥원 해외인터넷청년봉사단 파견실적 ····81
<표 Ⅳ-3> 글로벌 청년리더 10만명 양성 계획 ·····82
<표 Ⅳ-4> 연수 및 취업을 위한 1인당 예상소요경비 ·····86
<표 Ⅳ-5> 구인 · 구직 등 취업알선 ·····88
<표 Ⅳ-6> 국가별 취업현황 ·····89
<표 Ⅳ-7> 직종별 취업현황 ·····90
<표 Ⅳ-8> 연령별 취업현황 ·····90
<표 Ⅳ-9> 학력별 취업현황(2007) ·····90
<표 Ⅳ-10> 연도별 해외취업 연수 현황 ·····91
<표 Ⅳ-11> 기관별 해외취업연수 인원 수 ·····93
<표 Ⅳ-12> 기관별 해외취업연수사업 투입비용 ·····93

<표 Ⅳ-13> 대학 및 학생의 참여 요건 ·····101
<표 Ⅳ-14> 연도별 투자예산실적 ·····102
<표 Ⅳ-15> 연도별 파견자 및 국내외 취업 현황 ·····102
<표 Ⅳ-16> 언어권별 인턴십 이수자 분석(2005~2008) ·····103
<표 Ⅳ-17> 파견국가별 인턴십 이수자 분석(2005~2008) ·····103
<표 Ⅳ-18> 전공분야별 인턴십 이수자 분석(2005~2008) ·····104
<표 Ⅳ-19> 참여분야 및 참여업체 유형별 인턴십 이수자분석
(2005~2007년) ·····104
<표 Ⅳ-20> 주요국의 인턴십 비자발급 요건 ·····106
<표 Ⅳ-21> 기관별 해외인턴 인원 수 ·····107
<표 Ⅳ-22> 기관별 해외인턴사업 투입비용 ·····107
<표 Ⅳ-23> 해외봉사단 자격 ·····115
<표 Ⅳ-24> 해외봉사단 파견분야 ·····116
<표 Ⅳ-25> 최근 5년간 해외봉사단(장기) 파견현황 ·····117
<표 Ⅳ-26> 2008년도 분야별 모집인원 및 경쟁률 ·····118
<표 Ⅳ-27> 해외봉사단 파견 단체 및 단원 요건 ·····121
<표 Ⅳ-28> 2004~2008년 해외원조단체협의회 파견 현황 ·····122
<표 Ⅳ-29> 민간단체 해외봉사단의 연령분포(2008년) ·····123
<표 Ⅳ-30> 해외봉사단 파견국가와 인원수 (2008년) ·····123
<표 Ⅳ-31> 기관별 해외봉사단 인원수 ·····124
<표 Ⅳ-32> 기관별 해외봉사단사업 투입비용 ·····124
<표 Ⅴ-1> YES의 3가지 사업유형 ·····137
<표 Ⅴ-2> 글로벌 일자리 지원정책의 국가별 특성 비교 ·····154
<표 Ⅵ-1> 부처별 정책과제 ·····169

그림 목차

[그림 Ⅱ-1] 글로벌 경영자의 특성 모델 ·····26
[그림 Ⅴ-1] YES의 전달체계 ·····136
[그림 Ⅴ-2] 캐나다 청소년 해외인턴십 프로그램의 전달체계 ·····139

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성
2. 연구내용
3. 연구방법

I. 서 론

1. 연구의 목적 및 필요성

글로벌화, 문명사적 전환기를 맞아 이제 인간의 활동범위는 전 세계로 확대되었다. 한 국가, 한 민족 공동체를 벗어나 이제 전 세계가 인간의 생활과 생존을 위한 공간으로 확대된 것이다.

글로벌화와 더불어 청소년에 대한 교육적 논의는 글로벌 시티즌십, 또는 한발 더 나아가 글로벌 리더십으로 표현되어 왔다. 글로벌 시대에 필요한 역량으로는 외국어, 타문화이해 및 수용능력, 의사소통능력, 의사결정능력, 참여의식 등이 논의되어 왔다. 글로벌 리더십은 글로벌 시티즌십, 즉 세계시민으로서의 자질과 유사한 개념으로 이해되거나 때로는 세계시민지도자, 정치지도자라는 의미로 이해되면서 이를 위해 필요한 소양으로 이해되어 왔다.

이러한 수준의 글로벌 사회, 글로벌 역량에 대한 논의는 청소년의 실존적 삶, 한국사회의 변화전망 등과 구체적 연관을 갖지 못한 채 단순히 선언적, 추상적 수준에서 이루어져 왔다. 그래서 글로벌 역량은 글로벌 사회를 살아가기 위해 모든 사람이 갖추어야 할 기초적인 소양 정도로 이해되어 온 경향이 있다. 이는 글로벌 사회가 개인의 삶에 어떻게 작동하고 어떻게 영향을 미칠 수 있는 지에 대한 분석과 전망이 부족했던 때문으로 보인다.

글로벌 사회는 이제 개인의 생활과 생존의 장이 되었다. 금융자본을 중심으로 최대한의 이윤창출을 목적으로 끊임없이 이동하는 자본, 노동력, 미디어, 과학기술이 역동적으로 이동하고 있다. 국내에서는 실업이 증가하고 있지만 국내자본 역시 생산기지의 해외이전 뿐 아니라 인력채용 역시 국내에 한정하지 않고 '글로벌' 하게 범위를 넓히고 있다. 이제 취업을 위한 경쟁은 단순히 지리적으로 한국이라는 국경에 있는 사람만이 아니라 전 지구적으로 노동시장 진입을 앞둔 사람과의 경쟁까지 포함하는 데 이르렀다.

노동인력과 산업구조와의 미스매치가 심한 한국사회에서 글로벌 일자리에 대한 변화전망은 청소년들에게 매우 중요하다. 청소년들이 일할만한 괜찮은 일자리가 매우 부족하여 차라리 '실업' 을 택하고 있는 청소년들에게 그것은 도전과 기회

의 장이 될 수 있기 때문이다. 그 때문에 청소년들은 향후 어느 국가, 어떤 직종에서 어느 정도의 기술과 자격수준을 갖춘 인력이 요구되는 지에 대한 전망을 갖고 이에 필요한 역량을 준비해 나갈 필요가 있다.

본 연구는 다음과 같은 연구문제를 갖는다.

첫째, 한국사회의 글로벌화는 글로벌 일자리를 확대하는 방향으로 전개될 것으로 보인다. 즉, FTA 체결, 국제원자재가, 곡물가격, 원유의 제한적 공급 등으로 인한 자원외교 등 외교통상정책의 변화, 기업경영환경의 변화 등은 노동환경에 변화를 가져올 것으로 예측된다. 본 연구는 어느 국가에서, 어떤 직종의 어떤 임금수준에서, 어떤 지식과 자격수준을 갖춘 인력을, 어느 정도 필요로 할 것인가를 살펴본다

둘째, 본 연구는 글로벌 역량의 의미를 글로벌 일자리와 관련한 직업역량으로 그 의미를 정립하고자 한다. 글로벌 일자리는 한국과 상대국간의 구체적 관계 속에서 창출된다. 글로벌 일자리와 관련한 글로벌 역량의 핵심은 상대국민과 대화할 수 있는 언어능력의 개발정도, 상대국민과 상대국가, 상대국 문화에 대한 이해와 수용정도, 구체적인 직종과 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 자격, 기술 수준이다. 글로벌 일자리 전망을 기초로 한국청소년에게 요구되는 글로벌 역량의 의미를 규정한다.

셋째, 본 연구는 고등학생과 대학생을 연구대상으로 하고 있으며 한국과 글로벌 노동시장에서 상대적으로 열악한 지위에 놓이게 되는 전문계 고등학생과 전문대학생을 중심 목표집단으로 한다. 이들을 대상으로 청소년 글로벌 일자리에 대한 취업 의사와 이에 필요한 글로벌 역량실태, 청소년의 글로벌 역량 함양 지원체제(또는 글로벌 일자리 지원체제) 등에 대한 청소년들이 어떠한 요구와 의견을 가지고 있는 지를 고찰한다.

넷째, 한국의 청소년 글로벌 일자리 지원정책은 어떠한 것이 있으며 현황은 어떠한 지를 살펴보며 이와 관련한 해외정책사례를 함께 살펴본다.

다섯째, 본 연구는 글로벌 시티즌십, 글로벌 리더십 등 글로벌 마인드 함양을 목표로 교류기회를 제공에 초점을 두었던 교양교육적 차원의 청소년정책사업 범위를 벗어나 글로벌 일자리의 획득이라는 직업역량 개발차원의 청소년정책에 대한 정책대안을 제시하고자 한다.

2. 연구내용

1) 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 개념

(1) 한국사회의 글로벌화와 글로벌 일자리 전망 분석

본 절에서는 먼저 한국사회의 글로벌화와 글로벌 일자리 창출 전망을 고찰하고자 한다. 자본과 노동의 자유로운 이동으로 특징 지워지는 글로벌화가 개인에게 주는 의미는 일자리의 변화이다. 글로벌 일자리의 변화를 가져오게 될 요인으로서 다음의 네 가지 요인을 설정한다. ① FTA 등 통상정책의 변화, ② 자원외교 등 외교정책의 변화에 따른 대외원조정책의 변화, ③ 외국자본의 한국투자, 한국자본의 해외투자 등 글로벌 기업 경영 변화, ④ 해외 이민 수입국의 이민 수요 등이다. 이러한 요인과 관련하여 글로벌 일자리 대상국, 대상 직종, 요구되는 자격 및 기술수준, 예상되는 임금수준, 해당 일자리 규모 등에 대해 전망하고자 한다. 또한 이러한 전망을 기초로 글로벌 일자리의 계층적 성격을 분석하고자 한다.[1)]

(2) 글로벌 역량의 개념

글로벌 역량과 관련된 교육적 논의는 '글로벌시티즌십', 또는 '글로벌 리더십' 함양으로 표현되어 왔다. 때로는 '글로벌 마인드', '글로벌 에티켓 함양' 이라는 용어로 표현되기도 하였다. 이러한 논의는 글로벌 역량을 대단히 추상화하면서 이를 측정하는 데 관심을 갖거나 아니면 글로벌 시대에 갖추어야 할 모든 사람이 갖추어야 할 '교양' 정도로 글로벌 역량의 의미를 제한하여 왔다.

본 연구는 글로벌 역량을 글로벌 일자리에 필요한 역량(글로벌 노동력)의 차원에서 살펴보고자 한다. 글로벌 역량의 요소를 글로벌 일자리 전망에 기초해 구체화하고자 한다.

---

1) 이규호는 글로벌사회에서의 계층구조를 고도로 높은 학력자본과 인적 자본으로 국제금융망의 중심에서 기획과 관리를 하는 '글로벌 리더, 간호사, 의사, 건축가, 호텔메니저, 스튜어디스' 등 숙련된 기술과 지식을 바탕으로 하는 '글로벌 중간층, 주로 제3세계 출신으로' 선진국들의 3D 업종이나 노동집약적 생산노동, 혹은 재생산 영역에서 저임금 노동을 수행하는 글로벌 하층으로 분류한 바 있다(이규호, 2006:9).

2) 청소년의 글로벌 일자리에 대한 요구 및 글로벌 역량 실태

먼저, 고등학생 이상 청소년들의 해외활동 경험과 글로벌 일자리에 대한 의식을 살펴본다. 해외 일자리에 대한 취업의사, 희망 국가, 희망 분야, 희망 업무, 희망 임금수준 등을 살펴본다. 둘째, 청소년들의 글로벌 역량에 대한 이해도 및 글로벌 역량 구비정도에 대한 의식, 글로벌역량 함양과 학교교육, 비정규교육, 해외활동경험의 관계를 살펴본다,

셋째, 정부의 글로벌 일자리 지원정책에 대한 인지도 및 유용성 평가, 지원요구 등을 조사한다.

3) 글로벌 일자리지원 사업 현황 및 문제점 분석

청소년 글로벌 일자리 지원 사업은 노동부가 추진하고 있는 해외취업 알선과 연수, 교육과학기술부가 실시하고 있는 전문대학생 인턴십 사업이 있으며 해외원조사업의 일환으로 외교통상부가 실시하는 해외봉사단 사업 등이 있다.

해당사업현황을 운영체계, 파견실적, 사업성과와 문제점 등 다각도로 파악한다.

4) 외국의 정책사례 분석

캐나다가 청소년고용정책의 일환으로 실시하는 청소년해외인턴십 프로그램과 외교통상부의 해외직업관련 프로그램에 대한 지원, 기타 민간단체의 활동 등을 살펴본다.

독일이 실시하는 청소년글로벌 일자리 지원사업으로서 연방정부가족여성노인청소년부, 연방노동대표부, 문화부장관회 등의 사업과 기타 민간단체의 활동을 살펴본다.

3. 연구방법

1) 문헌연구

글로벌화로 인한 글로벌 일자리 변화전망, 글로벌 역량의 개념 및 글로벌 역량 함양방법, 글로벌 일자리 지원 사업 현황, 외국의 글로벌 일자리 지원사업 사례 등에 대해 국내외 관련문헌 및 인터넷자료, 선행연구자료를 수집, 분석한다.

2) 설문조사

청소년의 해외활동 경험실태 및 참여의사, 해외취업에 대한 의식, 글로벌 역량에 대한 태도 및 준비실태, 정부정책에 대한 인지도 및 지원 요구 등을 알아보기 위해 전국의 고등학생과 대학생(전문대생 포함)을 대상으로 설문조사를 실시한다.

3) 외국기관 방문 면접조사

<표 I-1>에 나타난 캐나다기관을 방문하여 면접조사를 실시하였다. 면접조사내용은 해당기관의 청소년글로벌일자리관련 사업현황과 성과, 정책적 지원에 관한 것이다.

<표 Ⅰ-1> 캐나다 면접조사기관과 면담자

기 관	담 당 자	직 책
Youth Employment Services(YES)	Ms.Miriam Barna	Research Coordinator
Youth Challenge International(YCI)	Ms.Mr.Erin Nesbitt	Interim Executive Director
Human Resources and Social Development Canada(HRSDC)	Ms. Diane Marriner / Ms.Carrie Reid	Team Leader / Policy Analyst
Canadian International Development Agency(CIDA)	Mr. Robin McLay / Ms.Shanon Morin	Director of Analysis and Research in the Strategic Policy & Performance Branch / International Development Officer in the Youth division of the Canadian Partnership Branch
VSO Canada	Ms.Andrea Bacsfalusi	
Foreign Affairs and International Trade Canada(DFAIT)	Mr.Brian Foreman	Program Development Officer & Analyst
Exchanges Canada	Ms.Judith M. Humenick / Ms. Mercedes Morin	Manager, Policy and Promotion Youth Particiapation diretorate / Youth Participation directorate

4) 델파이 조사 및 청소년 전화면접조사

글로벌 일자리지원사업 실태를 살펴보기 위해 사업실무자을 대상으로 한 델파이 조사와 참여청소년을 대상으로 한 전화면접조사를 실시하였다.

델파이조사는 일자리 지원사업유형별로 2~3개 기관을 선택하여 실시하였으며 각 기관별로 해당 사업에 참여한 청소년을 1~2명씩 추천을 받아 전화면접조사를 실시하였다. 델파이조사는 총 8개 기관(8명)에 대해 실시되었으며 그 결과는 <표 Ⅰ-2>와 같다. 청소년 전화면접조사는 총 9명으로 <표 Ⅰ-3>과 같다.

<표 Ⅰ-2> 델파이 조사 기관 및 담당자

분류	기관명	담당자
해외취업연수	디지털조선일보 조선닷컴 교육센터	최재하 팀장
	차이나네트웍스	김경수 실장
	(주)한겨레플러스	김보승 대리
해외인턴	안산1대학	국제교류센터 심영섭 교수
	순천청암대학	정희선 원장
국제봉사활동 (NGO)	한국국제협력단	심명섭 봉사기획팀장
	굿네이버스	장수영 국제협력 팀장
	지구촌나눔운동	이여울 해외봉사단 담당간사

<표 Ⅰ-3> 청소년 전화 면접 대상

기관명		성명	비고
해외인턴	순천청암대학	박○○	간호학과 전공으로 미국병원에서 4개월간 간호실습에 참여
	안산1대학	고○○	멀티미디어전공학생으로 플로리다에서 4개월간 인턴에 참여함
		문○○	관광영어학 전공학생으로 호주에서 4개월간 호텔에서 실습함
해외자원봉사	굿네이버스	이○○	베트남에서 1년간 NGO사업장 개발에 참여
		박○○	아프리카 케냐에서 봉사활동에 참여
	한국국제협력단	봉○○	파키스탄에서 2년간 현장사업지원 프로젝트에 참여하여 개선사업을 주로 함
		우○○	스리랑카에서 2년간 컴퓨터 교사로 활동 함
해외취업연수	차이나네트웍스	원○○	취업연수후 6개월의 수습기간을 거친 후 한국상품을 전시하는 중국회사에 취업하여 1년 6개월 근무
	한겨레플러스	이○○	취업연수 후 일본의 IT회사에 취업하여 2년째 근무

5) 워크숍 개최

글로벌 일자리의 변화전망과 글로벌 일자리 지원사업 현황을 살펴보기 위해 <표 I-4>과 같이 2차례에 걸쳐 전문가 워크숍을 개최했다.

<표 Ⅰ-4> 워크숍 개최

	1차 워크숍		2차 워크숍	
주제	청소년글로벌 일자리와 지원정책		청소년글로벌 일자리와 지원정책	
일시	2008.4.28(월) 오후 3시		2008.7.22(화) 오후 3시	
장소	한국청소년정책연구원 세미나실		한국청소년정책연구원 세미나실	
발표자 및 발표 내용	김승택	무역자유화와 청년 일자리 확대 전망 분석	리상섭	글로벌일자리와 글로벌 역량 : 그 의미와 양성방안
	권 율	대외원조정책의 변화와 청년 일자리 확대 전망 분석	이정진	해외취업 연수사업 현황 및 문제점, 평가
	최희선	글로벌 기업경영과 청년 일자리 확대 전망 분석	김종갑	해외인턴사업 현황 및 문제점, 평가 : 참가자의 글로벌 역량함양과 취업의 관점에서
	서영식	외국의 구인 요구와 청년 일자리 확대 전망 분석	박현희	민간기관의 해외 인턴십 사업 현황 및 문제점, 평가
	김용성	청년 글로벌 일자리 지원사업 평가 및 정책대안	서진원	기업의 글로벌 청년리더양성 사업

연구내용별 연구방법은 <표 I-5>과 같다.

<표 Ⅰ-5> 연구내용별 연구방법

연구내용	연구방법
1. 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 개념	문헌연구/워크숍
2. 청소년의 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 의식 분석	설문조사
3.청소년 글로벌 일자리 지원사업 현황 및 조사결과분석	문헌연구/워크숍/전문가조사 /청소년전화면접조사
4. 외국의 청소년 글로벌 일자리 지원정책	문헌연구/면접조사

Ⅱ. 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 함양

1. 글로벌 일자리의 개념 및 전망
2. 글로벌 역량의 개념과 함양방법

Ⅱ. 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 함양

1. 글로벌 일자리의 개념 및 전망

1) 글로벌 일자리의 개념

(1) 해외취업의 개념

글로벌 일자리의 개념을 정의하기 위해 먼저 관련 개념을 살펴본다. 해외취업의 개념을 살펴보면 이는 한 나라의 노동력이 자기나라의 영토를 벗어나 외국에서 수입을 목적으로 일정 동안 고용되어 일하기 위해 자발적이고 일시적으로 이동하는 현상을 의미한다. 해외이민과 구분되는 것은 해외이민은 항구적인 거주를 목적으로 하는 대신 해외취업은 한시적인 취업을 목적으로 한다는 점이다(최병기, 2005:14). 해외취업은 일시적인 이동인 해외유학, 해외여행 등과 구분되는데, 이는 임금을 목적으로 하고 있다는 점에서 다르다.

정리하면 해외취업이란 임금 또는 봉급 등의 수입을 목적으로 자국의 인력이 고용되기 위하여 외국으로 나가는 일시적인 이동을 의미한다(최병기, 2005:14).

(2) 글로벌 일자리의 개념

해외취업이 임금을 목적으로 외국에 고용되는 것을 의미한다면 글로벌 일자리란 임금을 목적으로 자국의 영토를 떠나 외국에서 일하게 되는 고용기회를 의미한다. 고용 주체가 자국 기업이던 타국 기업이던 간에 자국의 영토를 떠나 외국에서 일하게 되는 고용기회를 의미한다.

글로벌 일자리란 자기 정부나 기업에서의 해외파견, 해외에서의 기업설립 및 자기 고용, 외국기업에의 고용 등을 포괄하는 의미이다.

(3) 청소년 글로벌 일자리의 개념

청소년의 경우, 미래의 취업 기회를 얻기 위해 자신의 업무역량을 축적하고 훈련하는 시기라는 특성을 갖고 있다. 따라서 청소년에게는 당장에 본인에게 지급되

는 임금은 없다하더라도 청소년을 위한 교육기관이 아닌, 일반사회의 작업장에서 일할 수 있도록 제공되는 기회도 일자리로 포함할 수 있다. 즉, 청소년 일자리란 일정한 수입을 목적으로 하던, 하지 않던 간에 청소년을 위한 교육기관이 아닌 일반사회의 작업장에서 일할 수 있는 기회를 의미한다.

따라서 청소년 글로벌 일자리란 임금을 목적으로 하던, 하지 않던 간에 자국의 영토를 떠나 외국에서 청소년을 위한 교육기관이 아닌, 일반사회의 작업장에서 일할 수 있는 기회를 의미한다. 여기에는 정규취업은 아니라도 인턴 및 봉사 등의 근무기회도 포함된다.

2) 글로벌 일자리 전망

(1) FTA와 글로벌 일자리 전망[2)]

세계경제질서는 다자협상을 중심으로 국제무역기구(WTO : World Trade Organization)가 제조업 뿐 아니라 농업과 서비스업 등 모든 산업부문을 포함하는 보다 자유로운 무역질서를 만드는 방향(도하개발아젠더 : DDA : Doha Development Agenda)으로 추진되던 추세에서, 최근 지역주의를 중심으로 하는 자유무역협정(FTA)의 촉진으로 진행되고 있다.

FTA에서는 인력이동에 대한 특별한 협정을 맺지 않는 한 노동이동을 자유롭게 하는 내용이 포함되지 않기 때문에 FTA로 인한 직접적인 해외일자리가 확대되기는 어렵다. 그러나 무역자유화로 인한 다양한 간접적인 효과가 국내외 노동력 수급에 영향을 미치게 되기 때문에 일자리 수요에 대한 변화를 가져올 수 있다.

FTA는 당사자 양국 간에 맺어지는 협정이지만 글로벌 인력수요의 발생에 대한 충족은 양국 간에서만 발생하는 것이 아닌 전 세계를 대상으로 하는 것이다.

따라서 전 세계적으로 한국노동력이 비교우위를 가지고 있는 부문(가격, 기술 등)이 존재할 경우에만 발생하는 한국이 글로벌 인력수요에 대한 공급자로서 등장할 수 있다. 이런 측면에서 우리 청년층의 글로벌 역량 확보는 매우 중요한 과제가 된다.

무역이론에 따르면 무역자유화는 효율적인 자원의 배분을 가져온다는 점에서

2) 김승택(한국노동연구원 연구위원)이 제1차 전문가워크숍(2008. 4. 28), 청소년 글로벌 일자리 확대 전망과 지원정책』에서 발표한 자료를 참고, 기술한 것임.

경제의 최적화를 향해 이동하고, 이것은 노동이라는 요소의 효율성을 극대화하는 것 또한 포함한다. 그러나 이론이 가정하고 있는 완전정보, 완전한 이동성, 완전경쟁에 의한 숙련도 및 기술(지식)의 보유 등 상황은 현실과 많은 차이를 가지고 있다.

따라서 자원 배분의 효율화를 최대한 향유하기 위해서는 이론이 수용하고 있는 가정에 가장 가까운 상황으로 현실을 바꾸는 것이 바람직하다. 예를 들면 완전한 정보 측면에서는 해외에서 발생하는 일자리의 변화에 대한 정보에 대한 접속이 수월하고 풍부해져야 하며, 완전한 이동성 측면에서는 글로벌 일자리가 발생하는 국가로 이동할 수 있는 법적인 조건(Visa, 인력이동에 대한 국제협약 등), 의사소통 능력 등 조건이 충족되어야하고, 숙련도 및 기술의 보유는 적절한 직업교육 및 훈련이 동반되어야 한다.

FTA로 발생하는 글로벌 인력 수요에 한국청년층이 적극적 공급자로 나서기 위해서는 위에 제시한 환경을 구축하기 위한 다음과 같은 정책적 지원이 선행되어야 한다.

첫째, 해외고용정보 서비스의 원활한 제공

해외에서 발생하는 고용정보의 신속한 제공이 필요하다. 현재 우리나라의 해외직업소개업체들은 매우 영세하며, 국가나 기능 측면에서 국제적인 서비스를 제공하고 있다. 해외의 고용정보를 활용할 수 있는 중개기능이라도 제공할 필요가 있다. 최근 해외연수 및 해외인턴제도에 있어서 현장 도착 후 처음 접했던 정보와 다른 상황이 발생하는 것도 정보의 미비함에서 오는 문제이기 때문이다.

둘째, 인력이동의 국제법적인 조건 마련

한미 FTA에서 간호사 등 전문적 쿼터에 대한 한국 측의 요청이 있었으나, 채택되지 않았다. 글로벌 인력수요가 발생하더라도 해당 국가에 가서 일할 수 있는 비자문제가 해결되지 않으면 아무 소용이 없다. 따라서 FTA를 포함한 국제협약 체결에 있어 우리 인력의 해외 진출을 위한 상황을 만들려는 노력이 필요하다.

셋째, 의사소통 능력(외국어 역량)의 신장

현재 해외직업소개업체가 체험하고 있는 가장 어려운 문제는 해외진출을 원하

는 희망자들이 관련분야의 기술이나 지식을 가지고 있더라도 의사소통 능력이 부족하여 조건을 충족시키지 못하는 경우이다. 영어를 중심으로 한 외국어능력은 정규교육기관에서 습득이 가능한 환경으로 변화해야 하지만, 해외진출 희망자들이 외국어능력을 습득하기 위한 지원 프로그램도 부족한 실정이다. 현재는 한국산업인력관리공단이 민간기관 연수를 지원하는 방식으로 운영되는 프로그램이 있을 뿐이다.

외국기업의 인력수요가 한국에서 일정한 숙련 및 기술을 습득하고 있는 사람을 대상으로 하고 있다는 점을 고려할 때 외국어능력의 습득은 해외 취업에 있어 가장 중요한 조건으로 판단된다.

넷째, 숙련 및 기술의 습득

한국의 교육 및 훈련 시스템이 국내외의 인력수요에 부응하는 숙련과 기술 수준을 공급하고 있는지의 문제가 먼저 해결되어야 한다. 단기간 연수 및 훈련 프로그램을 거친 후 해외취업을 알선하는 경우(예 : 스튜어디스)라도 기본적인 숙련은 정규 교육과정에서 갖추어지고 실제 취업 후 필요한 부분에 대해서만 훈련이 제공되고 있다. 따라서 근본적인 교육 훈련 시스템에 대한 점검과 더불어 해외취업을 위해 부가적으로 필요한 훈련프로그램을 구체화하는 것이 필요하다.

(2) 대외원조정책과 글로벌 일자리 전망[3)]

밀레니엄 개발목표(MDT)가 설정된 이후 개도국들의 빈곤화에 대처하기 위한 국제사회의 공동 노력이 확대되면서 한국 경제의 위상에 걸맞은 국제적 역할을 수행해야 한다는 요구가 대내외적으로 증대되고 있다.

한국의 ODA 규모는 외환위기 이후 2~3억 달러에 불과하였으나 2003년 3.7억 달러로 확대된 이후 지속적으로 증가하고 있다. 2007년 현재 ODA 규모는 전년 대비 약 64% 증가한 7,912억원이다. GNI 대비 ODA 비중은 2006년 0.05%에서 2007년 0.08%로 증가하였다.

2007~2011년 국가재정운용계획(안)에 의하면, 제1차 중기전략 기간 동안 ODA/GNI 비율을 2010년 0.109%(11,218억원)로 확대할 예정이다. 아울러 우

3) 권율(대외경제정책연구원)이 제1차 전문가워크숍(2008. 4. 28), 청소년 글로벌 일자리 확대 전망과 지원정책』에서 발표한 자료를 참고, 기술한 것임.

리나라의 ODA 지원 규모를 2015년까지 '04년 OECD DAC(개발원조위원회)의 평균인 0.25% 수준까지 확대 추진할 것을 검토하고 있다.

<표 Ⅱ-1> 2007~11년 국가재정운용계획(안)

(단위: 억원)

	2007	2008	2009	2010	2011	증가율(%)
ODA 총지출	7,254	8,830	9,867	11,218	12,623	14.9
- 유상원조	3,046	3,547	4,048	4,549	5,050	13.5
- 무상원조	2,456	3,146	3,606	4,173	4,845	18.5
·KOICA	2,205	2,872	3,274	3,790	4,420	19.0
·기타	251	274	332	383	425	14.1
- 다자원조	1,752	2,137	2,213	2,496	2,728	11.7
ODA/GNI (%)	0.081	0.094	0.101	0.109	0.117	-

* 주 : 기획예산처에서 유·무상 재배분을 실시 한 후 잠정치('07.4월)

ODA 규모의 확대와 더불어 추진되어야 할 것은 한국형 원조모델의 구축이다. 향후 한국의 ODA 정책은 선택과 집중의 원칙에 따라 협력대상국을 차등화하여 전략적인 협력대상국(중점지원국)에 대해 지원규모를 확대해 나가는 방식으로 추진될 것이다.

한국형 원조모델의 기반이 될 수 있는 것은 단기간에 빈곤 및 저개발 상태를 극복하고, 성공적인 경제사회 발전을 달성하는 과정에서 축적한 개발경험이다. 한국의 개발경험을 컨텐츠화하여 개발도상국에 전수하는 프로그램은 한국이 비교우위를 갖고 있으면서 수혜국이 필요로 하는 분야이다. 향후 이러한 한국형 원조모델이 활성화될 수 있을 것으로 기대해 볼 만하다.

원조규모가 확대되면 국민 참여를 강화하는 개발교육(development education)이 확대될 것이며 민간부문과의 연계성 또한 확대될 것이다. 시민사회, 기업, 대학, 민간단체, 개발 NGO 등이 참여하는 공공-민간 파트너십(PPP) 프로그램이 확대되어 나갈 것으로 보인다.

국제개발협력에 국민적 관심이 점차 증대되고 있으며, 반기문 유엔 사무총장의 취임으로 국제기구에 대한 관심 또한 급증하고 있다. 현재까지 한국인의 국제기구 진출은 아직 낮은 수준에 있다. 경제협력개발기구(OECD) 2,172명의 직원 중 한국인은 2007년 말 기준으로 23명에 불과하여 OECD 직원 중 한국인은 1% 미만

이다. 프랑스 819명, 영국 307명, 미국 213명, 독일 89명 등에 비하면 매우 낮은 수준이다. 700여명의 WTO 사무국 직원 중 한국인은 3명, 유엔본부의 경우 30여명 수준이다. 외교통상부는 이를 개선하고자 국제기구 인턴십 프로그램을 운영 중에 있다.

민간기업의 해외 봉사활동이 촉진되고 있다. 기업의 사회공헌 활동과 연계해 평화봉사단(졸업생), 청년봉사단(재학생) 등 자원봉사 프로그램이 추진되고 있다. 현대, 기아차그룹은 국제사회에 대한 기여를 확대하기 위해 'Happy Move 청년봉사단' 을 창단, 연간 1000명의 청년들을 해외에 파견해 국제구호, 지역개발, 문화교류 등의 봉사활동을 실시하고 있다.

(3) 국내기업의 해외 일자리 전망[4)]

우리나라의 해외직접투자는 1992년 한중 수교 및 기업 경영의 글로벌화 붐 등을 계기로 폭발적인 증가세를 보이며 매년 증가추세를 보이고 있다. 해외직접투자 규모는 2004년말 현재 총 2만 1,887건, 400억 3,500만 달러에 달하고 있다.

한국기업의 해외직접투자의 특징을 살펴보면 첫째, 업종별로 보면 2004년 말 제조업 1만 3,906건 (63.5%), 212억 6,400만 달러 (53.1%), 도소매업 2,967건(13.6%), 88억 7,100만 달러(22.2%), 광업 163건(0.7%), 22억 6,500만 달러(5.7%), 사업서비스업 1,423건(6.5%), 15억 1,500만 달러(3.8%) 등이다. 제조업 중에서는 전자통신장비의 비중이 가장 크고, 섬유제품, 자동차 등이 그 다음으로 높은 비중이다. 둘째, 지역별로 보면, 아시아가 투자건수 기준으로 71.1% (투자금액 기준으로 43.7%)이며, 개별 국가별로는 중국(11,074건, 88억 8,000만 달러)과 미국(4,152건, 104억 4,500만 달러)이 전체 투자건수의 69.6%, 투자금액의 48.3%이다.

한국기업 해외직접투자의 고용효과를 보면 <표 Ⅱ-2> 과 같다. <표 Ⅱ-2>에 따르면, 2004년 말 현재 분석대상 1,023개 현지법인의 종업원 수는 40만 5,209명으로 한국 측 투자 잔액 백만 달러당 종업원 수(총고용 효과)는 19.8명이었다. 전체 종업원 중 한국인 비중은 2.7%였고, 직종별로는 임원(35.6%), 영업직(9.9%), 관리직 (8.9%), 생산직(1.2%) 순으로 한국인 비중이 높았다.

---

4) 최희선(한국산업연구원)이 제1차 전문가워크숍(2008. 4. 28), 『청소년 글로벌 일자리 확대 전망과 지원정책』에서 발표한 자료를 참고, 기술한 것임.

<표 Ⅱ-2> 해외직접투자 현지법인 직종별 고용인원 및 한국인 비중

	총고용인원	현지인	한국인	한국인비중(%)
임원	3,718	2,395	1,323	35.6
관리직	43,972	40,075	3,897	8.9
영업직	17,195	15,487	1,708	9.9
생산직	340,324	336,306	4,018	1.2
전체	405,209	394,263	10,946	2.7

*출처 : 한국수출입은행(2004)

<표 Ⅱ-3>는 한국기업 해외직접투자의 업종별 고용효과를 살펴본 것이다. 이에 따르면, 제조업의 경우, 종업원 수는 36만 9천명으로 한국인 비중은 2.3%였다. 도소매업의 경우 종업원 수는 20,934명이었으며 한국인 비중은 9.4%로 도소매업에서의 한국인 고용효과가 더 높음을 알 수 있다.

<표 Ⅱ-3> 해외직접투자 현지법인 업종별 고용효과 주요 지표 : 2004년

	종업원			종업원1인당	
	총고용인원 (명)	총고용효과 (명)	한국인비중 (%)	매출액 (천달러)	순이익 (천달러)
제조업	368,797	34.8	2.3	120.5	4.3
전자통신	101,677	26.8	2.3	227	9.1
1차금속	9,672	7	2.9	328.9	14.8
자동차	24,938	27.3	2.6	268.5	18.3
섬유제품	25,421	37.6	1.7	30.3	-3.7
화학화합물	5,866	8	3.5	274.3	3.4
고무플라스틱	14,641	21.8	1.7	108.4	5.8
도소매업전체	20,934	3.1	9.4	5,521.40	16.7
전자통신 도소매	8,441	2.9	3.3	6,370.50	48.2
자동차 도소매	6,478	4	14.7	3,248.90	-9.2
광업	2,302	4	3.9	457.9	70.5
숙박음식점업	3,358	8.7	0.5	44.6	3.7
부동산업	443	0.9	5.6	114.3	-16.6
사업서비스업	3,939	6.2	5.3	350.7	-23.1
건설업	974	2.8	3.8	416.1	-5.9
운수창고업	2,400	9.5	7.3	675.2	53.5
기타	2,062	4.7	5.2	90.3	-48.8
합계	405,209	19.8	2.7	406.8	5

*출처 : 한국수출입은행(2004)

<표 Ⅱ-4>에서 해외직접투자 기업의 고용효과를 투자 지역별로 보면, 아시아 지역에서는 총 34만 9,881명을 고용해서 전체 고용인원의 86.3%를 아시아에서 고용했다. 국가별로 볼 때 고용인원은 중국과 ASEAN에 집중되어 있다. 아시아의 경우 전체 평균보다 총고용 효과는 크고 종업원 1인당 매출액과 순이익은 작은 편이었으며, 북미의 경우 전체 고용인원의 6.1%인 2만 4,572명을 고용하고 있으며, 총고용 효과는 3.5명으로 대양주를 제외하고는 가장 낮았다.

<표 Ⅱ-4> 해외직접투자 현지법인 지역별 고용효과 주요 지표 : 2004년

지 역	종업원			종업원1인당	
	총고용인원(명)	총고용효과(명)	한국인비중(%)	매출액(천달러)	순이익(천달러)
아시아	349,881	38.1	2.0	262.9	3.8
중국	197,943	41.2	2.6	117.8	3.6
홍콩	6,982	6.4	2.4	2,195.70	-18.6
일본	1,789	4.1	12.9	6,391.40	9.7
ASEAN	113,562	52.4	1.1	210.8	4.6
북미	24,572	3.5	9.4	1,699.10	16.8
유럽	17,378	6.1	7.8	1,544.40	14.5
EU	11,456	4.4	7.9	2,227.50	17.1
중남미	9,867	15	2.2	246.6	0.2
대양주	1,717	3.1	4.8	813.2	11
아프리카	1,794	8	1.3	245.1	4.1
합계	405,209	19.8	2.7	406.8	5

*출처 : 한국수출입은행(2004)

다국적 기업의 고용효과에 대해 많은 논란이 있지만, 중견기업이 대기업 그리고 다국적 기업으로 성장하면서 창출하는 고용확대의 효과가 매우 큰 것으로 알려져 있다. 산업정책 및 고용정책 측면에서 중견기업의 성장이 지원된다면 해외투자기업의 글로벌 일자리 역시 증대될 것으로 전망된다.

(4) 외국의 일자리 전망

한국산업인력관리공단은 외환위기 이후 마련된 「국외취업활성화방안」에 따라 선진국의 노동시장 동향과 외국의 구인수요에 대한 정보를 제공하고 있다.

<표 Ⅱ-5>는 2007년도 해외구인 통계이다. <표 Ⅱ-5>에 따르면 외국의 구인

수요는 일본, 미국, 아랍에미리트, 호주, 중국/사우디아라비아 순으로 나타나고 있다. 일본은 IT 분야, 미국은 의료와 IT 분야, 호주는 기계/금속 분야 , 아랍에미리트와 중국은 사무/서비스직에서 인력수요가 두드러지게 나타나고 있다. 이러한 인력수요는 해당국의 산업발전수준, 노동시장동향, 문화적 요인, 노동· 이민정책 등을 반영하는 것이다.

<표 Ⅱ-5> 2007년 국가별· 직종별 구인 통계

국가	IT	의료	기계/금속	전기/전자	건설/토목	사무/서비스	기타	합계
호주	1	0	138	5	7	2	0	153
중국	9	0	9	6	7	53	11	95
일본	378	0	40	75	0	32	1	526
아랍에미리트	0	0	5	8	31	223	0	267
사우디아라비아	0	0	30	15	29	21	0	95
미국	66	148	2	10	6	40	38	310
기타	48	151	250	107	540	405	110	1611
합계	502	299	474	226	620	776	160	3057

*출처 : 산업인력관리공단(2008), 내부자료

이번에는 국가별 노동시장 동향과 전망을 살펴보도록 하겠다.[5)]

① 미국

미국은 인구의 노령화로 의료 인력에 대한 수요가 급증하고 있다. 간호조무사, 물리치료사, 치기공사 등이 5만명 이상 부족한 실정이며, 계속적으로 부족 인원이 증가할 추세이다. 2005년 현재 한국의 115개 간호교육기관에서 매년 1만2천명 이상의 간호사가 배출되고 있다. 이 중 80% 정도가 국내 의료기관에 취업되고 있으며, 미국 취업을 희망하는 간호사 수가 증가하는 추세이다.

또한 2005년 미국의 초등학교, 중학교, 고등학교 교사 부족인원은 15만~25만명으로 예상된다. 이 중에서도 수학, 과학, 이중언어 교사가 크게 부족하다.

5) 서영식(산업인력관리공단)이 제1차 전문가워크숍(2008. 4. 28), 청소년 글로벌 일자리 확대 전망과 지원정책』에서 발표한 자료를 참고, 기술한 것임.

IT인력의 수요는 당분간 크게 증가하지 않을 것으로 보인다. 하지만 소프트웨어 엔지니어는 100% 성장이 이루어질 것으로 예상되고 IT관련 직종은 60~100% 성장이 이루어질 것으로 예상되어 인력 수요가 꾸준하게 증가할 것으로 예상된다.

② 캐나다

캐나다는 총 고용이 2005년 16.2백만명에서 2015년에는 18.1백만명으로 연평균 1.1% 성장할 것으로 전망되고 있다. 이는 2001~2005년의 1.8%에 비하면 다소 하락한 수준이기는 하나, 캐나다 경제는 여전히 향후 10년동안 1.9백만의 새로운 일자리를 창출할 것으로 기대되고 있다.

캐나다 정부는 기술인력 부족을 심각한 상황으로 인식하고 있으며 이를 이민유입을 통해 대처하려 하고 있다. 캐나다 정부는 2008년 240,000~265,000명의 이민자를 계획하고 있다고 밝혔다(Canadian Immigration, 2007.11).

Alberta주의 오일샌드 개발 활성화에 따라 연간 약 2만 여명의 건설관련 숙련 기술자의 수요가 증가하고 있으며 2025년경에는 332,000명의 인력 부족이 예상되고 있다. 오일샌드 원유 채굴사업은 향후 100년간 지속될 것으로 전망되고 있다.

British Columbia주는 2010년 동계 올림픽 개최지로 주택, 도로건설 관련 기술자 수요가 증가하고 있는 상황이다. 브리티시 콜럼비아주는 2015년경에는 350,000명의 인력 부족 예상되고 있다. 그 때 쯤이면 100만개의 일자리가 생길 것이지만 캐나다 교육시스템을 통해 배출되는 훈련된 캐나다 인력은 650,000명에 불과할 것으로 전망되고 있다.

퀘벡주는 2010년경 26,000명의 인력이 부족하고, 2030년경에는 363,000명이 부족할 것이라고 발표하고 있다. 특히, 건설산업 분야에서 은퇴자를 대체할 50,000명의 신규인력과 더불어 향후 7년 내 건설수요에 필요한 35,000명의 추가 인력이 요구되고 있다.

③ 호주

호주는 지난 20년 동안 평균 실업률은 7.2%을 기록하였으나, 2007년 4월 실업률이 4.4%로 하락하는 등 1974년 11월 이래 가장 낮은 수준이며, 기술변화, 노동시장의 유연성, 경제적 개혁 등의 정책으로 호주의 노동시장 여건은 호전되어 왔

다. 지난 5년간 각 산업에서 총 1,173,400개의 일자리가 증가하였다. 2006~2007년 약 152,000명의 이주자가 호주에 정착했으며 이 중에서 60%가 기술 인력이다.

공식적인 호주 이민 프로그램 하에 2007~08 기간에는 160,000명의 이민이 예상되고 있다. 우선, 오일 및 가스 생산 자격을 갖춘 엔지니어와 프로젝트 매니저의 심각하게 부족한 실정이다(The Cambridge Energy Research Associates 보고서).

광업(mining industry) 개발 붐에 따라 다른 많은 경제 분야에서 인력 부족이 야기되고 있다. 호주 천연자원에 대한 아시아 국가의 수요는 광업 기술 인력 부족을 초래하고 있다(Director, Chamber of Minerals and Energy in Western Australia). 호주는 세계최고의 천연자원보유국(Australian Bureau of Agricultural and Resource Economics)이다. 서부 호주(Western Australia)는 2007년 12%의 경제성장률을 기록하고 있다. 향후 지속적인 성장을 위해서는 인력부족문제를 해결해야 한다.

④ 일본

일본 정부는 2001년 1월 세계 최첨단의 IT 국가 실현을 목표로 'e-Japan 전략' 을 발표했다. 일본 정부는 초대형 IT 국가프로젝트인 'e-Japan 전략' 을 추진하기 위해서는 앞으로 50 만명의 신규 IT인력이 필요한 것으로 추정하고 있다. 일본정부는 한국을 비롯해 인도, 중국 등에서 부족한 IT인력을 유치하기 위한 다양한 정책을 내놓고 있다.

일본 정부는 우선 이공계 유학생을 적극 유치하는 것은 물론, 해외인력에 대한 입국심사 완화를 통해 해외 인력의 일본진출을 적극 권장하고 있다. 한국과는 정보기술(IT)자격의 상호인증에 관한 양해각서(MOU)를 체결하여 한국의 자격(정보처리(산업)기사) 취득자에게는 컴퓨터 분야 비전공자라도 일본 취업비자를 발급하고 있다. 일본의 IT인력수요는 연간 10만2000명인데 자체 공급 가능 인력은 연 4만명 수준이다.

일본의 정보서비스 산업동향을 보면 2002년 이후 2005년까지는 정보서비스 산업부문 합계 성장률이 0% 대였다. 그러나 2005년 이후 지속적인 회복세를 보이고 있다. 2007년 인터넷 보급률은 66.8%로 전년대비 4.5% 증가하였다. 2007년에는 단카이 세대의 대량퇴직 등에 의하여 고급기술 인력의 부족이 발생했다.

메가뱅크시스템 통합, 차세대 시스템 개시, 보험회사의 시스템 구축 등에서 소프트웨어 개발인력이 만성적으로 부족한 상태에 있다.

⑤ 중국

한·중 무역, 투자 등에 대한 장기 전망을 근거로 향후 중국 전문 인력의 수요를 추정하면, 현재 약 12만명으로 추정되는 중국내 투입인력이 향후 10년 후 27만명 으로 늘어날 것으로 추정되고 있다.

중국 항공사는 양질의 서비스 제공을 위해 한국인 스튜어디스를 채용할 계획을 갖고 있다. 2008년 1월 중국남방항공에서는 46명의 한국 스튜어디스를 채용했으며 앞으로도 계속 한국 스튜어디스를 채용할 계획이다.[6)]

⑥ 기타국가

가. 중동

제2의 중동 붐이라 할 만큼 중동지역의 호텔 취업이 선호되고 있다. 특히, 두바이는 세계 최고급 7성 호텔을 포함하여 총 275개의 특급호텔을 보유하고 있다. 두바이 특급호텔들은 세계 유수의 부호들과 비즈니스맨들을 상대로 최고급 시설과 서비스를 제공하고 있으며 2010년까지 총 400여개의 특급호텔 시설 확대가 계획되어 있으므로 두바이 지역의 호텔 취업수요는 계속적으로 늘어날 전망이다.

중동지역의 이슬람 국가에서는 여성인력이 서비스업에 종사하는 것이 제약을 받고 있다. 항공승무원, 간호사 등의 분야에 한국여성들이 상당수 진출하고 있다. 중동지역 중에서도 아랍에미리트와 카타르에서 항공승무원에 대한 구인수요가 많다.

나. 기타국가

필리핀, 태국, 인도네시아, 스리랑카, 베트남, 몽골 등의 국가에서는 앞으로 한국어강사의 수요가 급증할 것으로 보인다. 2004년부터 시행된 '외국인고용허가제' 의 도입에 따라 앞으로 한국에서 일하고자 하는 외국인은 한국어 능력시험에 합격해야 하기 때문이다. 중국, 일본, 대만 등 동아시아 국가에서 일고 있는 '한류열풍' 도 한국어강사의 수요를 증대시킬 것으로 전망되고 있다.

6) '中언론, 중국 항공사에 한국 승무원 열풍' 『서울신문』, 2008. 1. 18.

2. 글로벌 역량의 개념과 함양방법

1) 글로벌 역량의 개념

(1) 세계시민성(Global Citizenship)

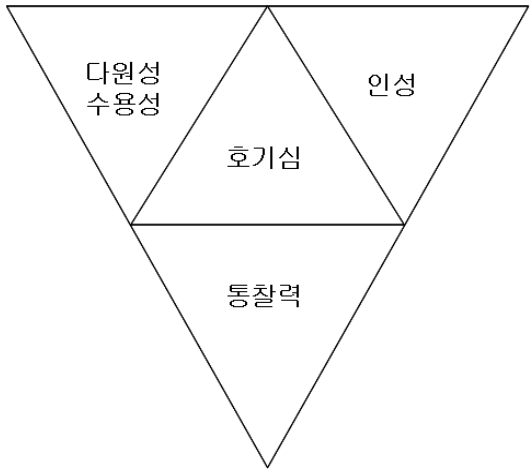
지구화가 이루어지면서 글로벌 역량은 인간이 이 세계를 살아가기 위한 핵심역량 중의 하나로 받아들여지고 있다. 지구화와 관련하여 청소년들에게 필요한 역량으로 먼저 논의되기 시작한 것은 세계시민으로서의 자질이다. 세계시민으로서의 자질, 글로벌 시티즌십은 아주 좁은 의미로 국제적으로 통용되는 예의와 예절을 갖추는 것으로 이해되었다. 넓게는 청소년의 세계화수준으로 정의되면서 지적능력(정보관련능력과 외국어능력), 자국문화향유능력, 외국에 대한 이해능력, 합리적 의사결정능력, 사회참여의식(봉사활동 등)으로 규정된 바 있다(구정화, 1995 : 12-16).

(2) 세계지도력 (Global Leadership)

글로벌 역량의 또 다른 논의의 축은 글로벌 리더십, 또는 글로벌 리더이다. 이민희 등(1999 : 41)은 글로벌 리더십을 세계라는 무대를 대상으로 개인적, 집단적 목적을 설정하고 세계 지구촌 사회를 대상으로 그 목적을 달성해 나아가는 능력으로 정의하고 있다.

경영학은 글로벌 기업들의 인적자원 개발차원에서 글로벌리더의 조건과 능력이 무엇인 지에 대해 관심을 기울여 왔다. Black, Morrison Gregersen(1999)은 'Global Explorers' 라는 책에서 3년간 유럽, 북미, 아시아의 50여개 기업을 대상으로 조사한 결과 글로버 리더의 능력을 결정하는 주요 특성으로 호기심, 인성, 다양성 수용, 통찰력이라는 네 가지의 자질을 제시하였고, 그 중에서도 호기심을 핵심특성으로 파악하였다. [그림 Ⅱ-1] 은 글로벌 리더의 특성모델을 나타낸 것이다.

호기심은 새로운 것을 알고자 하는 욕망이다. 호기심을 확장시키는 일은 자신의 활동영역을 증폭시키며 더 많은 기회를 잡을 수 있도록 자신을 준비시키는 것과 밀접한 관련이 있다. Black, Morrison Gregersen(1999)에 따르면 호기심 영역의 삼각형 모양이 클수록 전체 삼각형 모양이 커져 글로벌리더로서의 역량이 더 강화된다는 것이다.



[그림 Ⅱ-1] 글로벌 경영자의 특성 모델

자료 : J Stewant Black 등. 'Global Explores'. 1999 p. 53 수정 발췌

다원성수용은 어떤 상황 속에서도 이전의 경험이나 신념들을 일단 보류하고 직면한 문제에 대해 새로운 시각을 취하면서도 그들의 통찰력에 근거한 행동을 함으로써 문제를 적절하게 통합하는 능력을 말한다. 이러한 능력은 불확실한 상황에 직면했을 때 서로 상충되는 긴장감에 끊임없이 시달리면서도 그것을 헤쳐 나갈 수 있도록 해준다.

인성(Character)은 각각 다른 가치와 기대를 가진 사람들에게서 호의와 신뢰를 얻는 데 필수적인 요소이다. Black, Morrison Gregersen(1999)에 따르면 글로벌 리더의 인성으로 고려해야 할 것은 정서적 유대감과 성실성이다. 정서적 유대감이란 다양한 배경을 가진 사람들과 정서적 유대를 맺는 능력, 성실성은 자신 스스로 높은 윤리적 기준을 고수하면서 지속적으로 일의 효율을 지원하는 것을 의미한다.

현대 사회는 정보의 생성과 변화, 정보의 과잉 속에 개인의 통찰력이 매우 중요해지는 사회이다. 글로벌 리더는 세계를 무대로 기회를 포착해야 하며 전 세계의 인적 네트워크를 통해 이러한 기회를 활용할 줄 알아야 한다. 통찰력을 위해서는 세계동향의 변화와 속도, 범위를 이해하는 것이 필수적이다(우영주, 2005:24-32).

(3) 세계노동력(Global Workforce)

세계는 청소년의 입장에서 볼 때 노동의 무대이며 일자리의 장소이다. 정보통신수단의 발전, 자본의 신속한 이동과 더불어 노동력의 이동도 촉진되고 있다. 자본은 이윤을 목적으로 세계를 무대로 자유로이 이동할 수 있는 것에 비해 노동력은 언어와 문화, 공간적 제약 속에 이동이 그리 자유롭지 못하다. 지구화시대에 있어서는 고용촉진을 위해 노동력의 이동성을 증가시키는 것이 정책적 과제가 되고 있다.

그러면, 세계노동력으로 고용될 수 있는 자격요건은 무엇인가?

① 해외취업 직종과 자격요건

<표 Ⅱ-6>은 산업인력관리공단이 발행한 해외취업가이드를 기초로 작성한 것으로 해외취업직종과 요구되는 자격요건을 정리한 것이다. <표 Ⅱ-6>에 의하면 해외취업을 위해서는 해당직종관련 자격증과 해당분야에서의 소정의 경력기간, 전문대 이상의 학력 외에 영어, 현지어 등 외국어 능력이 요구되고 있다. 직종별로 차이는 있지만 최소한 고등학교(또는 전문대 이상)의 학력, 해당분야 자격증과 해당 분야 경력 등 직무능력을 요구하고 있다. 이외에 요구되는 것은 외국어능력이다. 해외취업국가와 취업직종에 따라서 영어나 현지어를 요구하고 있다.

<표 Ⅱ-6> 해외취업 직종과 자격요건

국가	직종	자격요건				급여	구인수요	기타
		자격증	직무경력	학력	외국어 능력			
미국	정보통신(IT)		1~3년 이상		영어능통		2010까지 매년 25만명의 구인요구	
	교사, 교수, 연구			대학4년 이상	영어 능통	$1만5천~3만5천	15만명 추가인력 요구	
	간호사	미국간호사면허 CGFNS시험통과자	2년 이상	1,3년,4년제 대학졸업자	영어 능통	$4만5천~ 8만5천	2020까지 434,000명 구인요구	
	사무관련직				영어능통			
일본	IT	일본어능력 2급,정보처리기사	3년 이상	2년제, 4년제 이상	일어, 영어 능통	연봉 300만엔 이상	매년 3만명의 구인요구(해외충당)	
	자동차설계		10년 이상	이과계열 학부 졸업자	일어 능통	18만 2,500엔 이상		
	사무관련직		신입가능		일어 능통	350~400만엔	수요가 매우 낮음	
	조리사	한식조리기능사, 기능비자	10~20년 이상	고졸 이상	일어회화가능	350~450만원		기능비자경력 10년 이상
중국	사무직, 관리직, 무역	한국기업 5~6만개 진출(매년 증가)		전문대졸 이상	중국어 능통		약 3만명 이상 구인요구	
	조리사	한식조리기능사	5~15년 이상	고졸 이상	중국어회화가능	300~350만원		
	항공승무원	서비스경험자 우대		전문대졸 이상	영어 능통	초봉 200만원		
중동 지역	간호사		3년 이상	전문대졸 이상	영어, 아랍어능통		2만명 이상 구인요구	
	항공승무원	서비스경험자 우대		전문대졸 이상	영어 능통	초봉 200만원 수준		
	호텔종사자							
	건축							

중남미 지역	한국기업 진출 (110여개)			4년제 대학			2만명 이상 구인요구	
서유럽 지역	IT				영어, 해당국 언어 능통		매년 15만명 이상 구인요구	
	간호사(영국)				영어능통		1만 2천명 이상 구인 요구	
북유럽	간호사 (노르웨이)	노르웨이 간호사 자격증	2년 이상	전문대졸 이상	영어, 해당국 언어 능통	$ 3만2천~ 3만6천		
호주	용접, 배관 등 숙련 기능공	해당 자격증	3년 이상		영어 능통	5~7만 호주달러	향후 17만 5천명 이상 구인요구	
	간호사	병원에서 일정기간 이상 적응, 한국간호사면허, 영어IELTS7.0이상		3,4년제 이상	영어 능통		3만 1천명 구인 요구	자국인력보호 정책으로 외국인력유입 반대세력
	IT			전문대졸 이상	영어 능통			
동남아지역	한국어 강사		1년 이상	전문대졸 이상	영어, 해당국 능통	100만원~ 700만원		
	건설 관련직		1년 이상	전문대졸 이상				
	한국기업 진출		3년 이상	전문대졸 이상				
캐나다	IT				영어 능통		25만명이상 구인요구	
	간호사	한국간호사면허, 토플550점 이상, IELTS 7.0이상	최근 5년 이내1,125시간 이상 근무					
	조리사	한식조리기능사		고졸 이상	영어회화가능자	약 2,500 캐나라달러		한국이민자 증가 영향

* 출처 : 산업인력공단 『일자리 찾아 세계로 해외취업가이드』 2005.09.

② 해외 봉사단 직종과 자격요건

<표 Ⅱ-7>은 한국국제협력단이 요구하는 해외파견 직종과 자원봉사자의 자격요건을 정리한 것이다. 한국국제협력단의 해외봉사단은 전문직 봉사단으로서 자격요건이 비교적 엄격하다. 이 또한 최소 전문대졸 이상의 학력과 해당 분야에서의 자격증과 소정의 경력, 영어능력을 요구하고 있다.

<표 Ⅱ-7> 2008년 해외봉사단원 직종별 모집내역

직종		자격요건
보건,의료	간호	관련학과 졸업(전문대 이상), 자격증 소지자, 경력 1년~5년 이상, 의료영어 가능자 선호
	물리치료	전문대졸 이상, 경력 2년 이상 필수
	방사선	전공학과 학사 이상, 방사선사 자격증 필수, 경력 3년 이상
	임상병리	관련학과 학사 이상 필수, 경력 2~3년 이상, 임상병리사 자격증 필수
교육	과학교육	대졸, 교사자격증소지자 필수, 경력2년 이상
	유아교육	관련학과 전문대졸 이상, 경력 2~3년 이상, 자격증소지자 선호
	음악교육	전공학과 전문대졸 이상, 경력 선호
	수학교육	전공학과 학사 이상 필수, 교사자격증 필수, 영어능통
	특수교육	관련학과 학사 이상, 경력 2~10년 이상
	한국어	관련학과 학사 이상, 교사자격증 소지자, 경력 1~3년 이상
산업에너지	미용	관련학과 학사 이상, 미용자격증 필수
	건축	석사이상 필수, 경력 1년~5년 이상, 영어능통 선호
	기계	전공학과 학사 이상 필수, 경력 2년 이상 필수
	자동차	관련학과 전문대졸 이상, 경력 선호
	전기	전문대졸 이상, 경력 2년 이상

	전자	관련학과 전문대졸 이상, 경력 2~5년 이상
	토목	관련학과 대졸 이상, 경력 1년 이상, 자격증 소지자 선호
행정제도	마케팅	전공학과 학사 이상 필수, 경력 3년 이상, 영어능통 선호
환경 및 기타	사서	대졸 이상
	무용	대졸 이상, 경력 2년~10년 이상
	태권도	관련학과 전문대졸 이상, 태권도 4단 이상, 선수경력 필수, 자격증 소지자, 주요대회 입상자 선호
	사회복지	관력학과 학사이상 필수, 경력 1년~3년 이상
	환경	관련학과 학사 이상, 경력 3년 이상, 영어능통 선호
농촌개발	지역사회개발	관련학과 전문대졸 이상, 경력 2~3년 이상
	수산양식	전문대졸, 경력 1~2년 이상
	농기계	전문대졸 이상, 경력 3년~10년 이상, 영어능통 선호
	수의사	관련학과 학사 이상, 수의사 면허 필수
	축산	관련학과 대졸 이상 경력 선호
	원예(채소)	관련학과 석사 이상, 경력 1~3년 이상, 영어능통 선호
	원예(작물)	관련학과 학사 이상, 자격증 소지자, 경력1~2년 이상
	식품 가공	전문대졸 이상, 경력2년 이상,
	임업	석사 이상, 경력 10년 이상
정보통신	컴퓨터	관련학과 학사 이상, 경력 1~5년 이상, 영어능통 선호
	컴퓨터 디자인	전문대졸 이상, 경력 2~3년 이상

세계노동력으로서 요구되는 자격은 일정수준 이상의 학력과 해당분야자격증과 경력 등 직무능력에 영어나 해당국가언어(현지어) 등 외국어 능력이다. 이상의 분석에 따르면 세계노동력에게 필요한 핵심 역량은 해당분야 직무능력과 더불어 외국어 능력이다.

그러나 간과할 수 없는 점은 세계노동력으로 살아가기 위해서는 자국의 문화 아닌 타문화에 대한 적응, 자신과 환경에 대한 관리능력이 필요하다는 점이다. 리상섭과 최효식은 Mink, Owen, & Mink(1993)의 개인-환경 상호작용 모델에 따라 글로벌 기업 해외주재원의 역량영역을 개념화하고 있는데 개인적 요소로서는 <표 Ⅱ-8>과 같이 직무역량, 직무공통역량, 리더십/관리역량, 외국어역량, 이문화 역량을 제시하고 있다(리상섭, 최효식, 2006:94).

본 연구는 청소년의 글로벌 역량을 세계노동력으로서 필요한 역량으로 정의하고 리상섭의 개념을 청소년에게 적합한 것으로 제한적으로 수용하고자 한다. 그 결과, 직무능력으로는 직무분야 전문지식과 컴퓨터사용능력, 외국어능력으로는 영어 또는 현지어를 이해하고 그 언어로 다른 사람과 상호작용할 수 있는 능력, 이문화능력으로는 해당국 문화에 대한 이해와 이문화권에서 기초적인 일상생활을 할 수 있는 능력, 지도력으로는 자기주도적 능력과 다른 사람에 대한 동기화 능력으로 정의하고자 한다.

2) 글로벌 역량의 함양방법

글로벌 역량의 함양방법으로 J. Stewart Black 등은 첫째, 여행(Travel), 둘째, 팀(Team), 셋째, 훈련(Training), 넷째, 해외파견(Transfer) 등을 제시하고 있다. 여행과 훈련이 글로벌 상황에 대한 간접경험을 제공하는 방법이라면 글로벌 팀과 해외 파견은 글로벌 상황에 대한 직접적인 경험을 제공하는 방법이다. 이를 구체적으로 서술하면 다음과 같다.

첫째, 여행의 기회를 제공해야 한다. 여행은 세계 여러 국가와 문화권에 대한 방문을 통해 현지의 문화에 대한 이해를 넓힐 수 있는 기회를 제공한다. 여행을 육성과 경험확보의 기회로 활용하기 위해서는 여행을 통해 해당 국가의 문화, 경제, 정치, 시장 등에 대한 이해를 높일 수 있는 다양한 경험을 하도록 해야 한다.

<표 Ⅱ-8> 글로벌 역량의 개인적 요소

영역	세부 영역	의미
외국어 능력	영어 사용 능력	일상과 업무관련 용어를 이해하고 상호 교류할 수 있는 능력
	현지어 사용 능력	일상과 업무관련 용어를 이해하고 상호 교류할 수 있는 능력
이문화 적응 능력	글로벌 비즈니스 마인드 능력	글로벌 시대에 부합한 기본소양, 상식과 매너
	이문화 이해 능력	지역의 정치, 경제, 사회, 문화, 역사, 종교 등을 이해할 수 있는 능력
	파견지역(현지) 적응 능력	일상생활, 음식, 쇼핑, 건강, 교육, 교통 등 현지사회 생활에 적응할 수 있는 능력
리더십	자기주도성	최선의 목표를 달성하기 위해 직접적으로, 적극적으로 긍정적으로 추구하는 능력
	인성	건강, 정확성, 독창성, 책임감, 인내, 사회적 상호작용을 유지하는 능력
	교섭, 갈등 관리 능력	수익성을 확보하기 우해 가장 적합한 합의를 중재하고 찾아내는 능력
	체계적인 조직화 능력	조화로운 작업체계를 구축하고 조직의 정체성을 높이는 능력
	동기부여 능력	지속적으로 목표를 성취하기 위해 구성원을 격려하는 능력
	미래예측, 전략수립 능력	변화를 예측하고 위기를 최소화하며 기회를 극대화하는 능력
	목표 관리 능력	명확한 목표를 수립하고 기준을 평가하며 목표 달성을 위한 자원과 비용을 활용하는 능력
	문제 해결 능력	가장 적합한 해결책을 발견하기위해 문제를 인식하고 분석하는 능력
	논리적, 분석적, 통합적 사고 능력	문제의 근원을 체계적으로 이해하고 해결책을 발견, 통합하는 능력
직무능력	경영에 대한 일반적 지식	기업 경영에 대한 일반적 지식을 이해하는 능력
	직무와 관련한 전문 지식	직무에 필요한 기술과 지식을 이해하는 능력
	컴퓨터 사용 능력	필수업무를 위한 다양한 소프트웨어, 컴퓨터, 인터넷, 이메일 사용 능력
	재무관리 능력	경영과 재무에 대한 전문지식 소유
	정보수집, 계획, 설계, 평가 능력	타당한 정보 수집, 계획 개발, 성과 평가 능력
	현지 직원 이해 및 능력개발	현지 직원의 재능을 이해하고 향상시키기 위해 체계적으로 지도하고 지원해주는 능력

자료: Lee, Sang Seub(2004), A Needs Analysis from the Perspective of Korean Expatriates Working for a Korean Corporation, Ph. D. Dissertation of University of Texas at Austin. pp. 193-198.

둘째, 국적, 문화, 인종 면에서 다양한 배경을 가진 사람들과 한 팀(One Team)을 구성하여 일하도록 해야 한다. 구성원들은 이를 통해 문화적 다양성에 대한 이해를 높일 수 있으며 다양한 배경을 가진 팀원들과 정서적 관계를 형성하고 팀 리더십을 발휘하는 경험을 할 수 있다.

셋째, 글로벌 리더십 개발을 목적으로 한 체계적인 훈련을 해야 한다. 선진기업들은 세계화된 교육훈련프로그램을 통해 직원들이 서로 다른 관점을 이해하고 현지인과의 네트워크를 확보함으로써 보다 넓은 시야를 확보할 수 있도록 하고 있다. IBM사는 전 세계의 26-30명의 참가자들을 대상으로 하는 8일간의 프로그램을 미국 이외의 지역에서 진행하고 있다.

마지막으로 실제 사업이 수행되는 현지에 보내 일을 통해 학습하도록 해야 한다. 해외파견은 장기간에 걸쳐 이루어지므로 높은 학습효과를 기대할 수 있지만 현지 적응의 어려움이 크고 실패 시 직·간접적 비용도 매우 크다. 게다가 최근에는 해외 파견가자 귀환 후 겪게 되는 문제도 크다(양병철, 2003:25-26).

다른 한편으로 Action Learning을 글로벌 역량 함양 방법으로 도입할 수 있다. 최근에 기업연수원들은 직원들의 연수방법으로 Action Learning을 도입하고 있다. Action Learning이란 학습자들이 팀을 구성하여 각자 자신의 과제, 또는 팀 전체가 공동의 과제를 Facilitator와 함께 정해진 시점까지 해결하는 동시에 지식습득, 질문 및 성찰을 통하여 과제의 내용 측면과 과제해결과정을 학습하는 프로세스를 말한다(JNJ Consulting, 2008).

Action Learning의 6개 구성요소로 ① 핵심적인 문제선정 ② 팀 : 다양성과 중복성이 고려된 조화로운 팀 구성(4-8명), ③ 질문/성찰 : 질의와 이에 대한 반복적 성찰과정, ④ 실행 : 행동 없는 학습은 불가능, ⑤ 학습 : 학습과 행동이 똑같은 비중을 차지, ⑥ 코칭 : 액션 러닝을 도울 수 있는 촉진자(러닝코치)의 적절한 활용 등이 제시되고 있다. 여기서 Learning Coach(Facilitator)란 학습 팀에서 다루는 토의 주제에 대해서 중립적 태도를 취하면서 의사결정을 하는 공식적인 역할이 부여되지 않은 조직 내부 또는 외부의 프로세스 전문가를 말한다. 그는 과제해결의 전 과정에 대해서 질문, Feedback, 성찰을 실시하여 과제의 내용과 과제 해결과정을 학습하도록 도와주는 역할을 한다(JNJ Consulting, 2008).

이상의 논의를 종합할 때 글로벌 역량함양에 있어 다양한 구성원을 가진 팀 활동이 핵심적인 요소로 부각되고 있다. 팀을 기반으로 한 과제선정 및 해결을 위한 실행과 성찰훈련, 여행, 해외파견 등의 방법이 글로벌 역량 함양을 위한 방법으로 제시되고 있다.

Ⅲ. 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 청소년 의식조사

1. 조사개요
2. 조사결과

III. 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 청소년 의식조사

1. 조사 개요

1) 모집단

전국의 고등학생(인문, 전문계고), 전문대학생, 일반대학생

2) 표집방법

① 6개(서울시/경기도(인천포함)/충청도(대전포함)/전라도(광주포함)/강원도/경상도(부산, 대구, 울산포함)지역별로 2개 학교유형별로 층화
- 고등학교의 경우, 일반고·전문고
- 대학교의 경우, 2·3년제·4년제별

② PPS원칙에 의해 모집단 비율에 맞게 학교수 무작위 표집
- 고등학교의 경우 1개 학급 기준
- 대학교의 경우 2개 계열별(인문사회교육계열, 공학자연의학예체능계열) 4개 학년별 성별로 할당추출

3) 조사표본수

<표 Ⅲ-1> 조사표본수

(단위 : 명)

구분	학교수	표본수	계
고등학교	43	1229	1229
전문대학	12	483	1669
대학교	23	1186	
계	78	2898	

4) 조사도구

청소년대상 설문지의 주요 조사내용은 <표 Ⅲ -2>와 같다.

<표 Ⅲ-2> 주요 조사내용

조사영역	세부내용
1. 조사대상의 특성	연구 표본의 인구사회학적 특성
2. 청소년의 해외활동 경험 실태 및 참여의사	해외활동 경험실태, 청소년의 해외활동 참여의사
3. 해외 취업에 대한 의식	해외취업 의사, 해외취업 희망 국가, 해외취업 희망기관 및 분야, 해외취업 희망연봉
4. 글로벌 역량에 대한 이해도 및 준비 실태	글로벌 역량에 대한 이해도, 글로벌 역량의 구비 정도 평가, 학교교육과 비정규교육의 글로벌 역량에 대한 기여도 평가
5. 정부정책 인지도 및 지원요구	정부 해외일자리 사업 인지도, 정부 해외일자리 사업 유용성 평가, 국가에 대한 지원 요구

2. 조사결과

1) 조사대상의 인구학적 특성

앞서 언급한 바와 같이 인문계 및 전문계 고등학교 재학생과 전문대 및 4년제 대학생을 대상으로 청소년의 글로벌 일자리에 대한 의식 및 글로벌 역량 준비 실태에 관하여 이루어진 조사 자료에 대한 분석 결과를 제시하고자 한다. 본 연구에서는 기본적으로 층화 지역별 할당 표집 방법을 사용하여 총 2,898명의 고등학생과 대학생으로부터 자료를 수집하였다. 본 연구에 사용된 표본의 인구사회학적 분포는 <표 Ⅲ-3>에 제시된 바와 같다.

<표 Ⅲ-3> 연구 표본의 인구사회학적 특성

변수		빈도	(%)	N
성별	남	1,573	(54.5)	2,887
	여	1,314	(45.5)	
학교급	고등학교	1,229	(42.4)	2,898
	전문대학	483	(16.7)	
	4년제 대학	1,186	(40.9)	
고교 계열	인문계	880	(71.6)	1,229
	전문계	349	(28.4)	
대학 소재지	서울 수도권	646	(38.7)	1,669
	기타 지방	1,023	(61.3)	
대학 전공	인문사회계열	820	(49.3)	1,669
	자연공학계열	698	(42.0)	
	예체능계열	53	(3.2)	
	의료보건계열	92	(5.5)	
평균성적	상	280	(12.5)	2,247
	중상	674	(30.0)	
	중상	880	(39.2)	
	중하	320	(14.2)	
	하	93	(4.1)	
가정경제수준	상층	72	(3.2)	2,251
	중상층	376	(16.7)	
	중간층	1,268	(56.3)	
	중하층	439	(19.5)	
	하층	96	(4.3)	

본 조사에 참여한 청소년은 모두 2,989명으로 이 가운데 남학생은 54.6%, 여학생은 45.5%로 남학생이 약간 더 많이 표집 되었다. 조사 참여자의 학교별 분포를 살펴보면, 고등학생은 1,229명으로 전체 응답자의 42.4%이며, 이 중 인문계 고등학교에 재학하고 있는 학생은 880명으로 이는 고등학생 응답자의 71.5%인 반면, 전문계 고등학교에 재학 중인 학생은 349명(28.4%)로 나타났다. 또한 전문대학에 재학 중인 학생은 483명(16.7%), 4년제 대학에 재학 중인 학생은 1,186명(40.9%)인 것으로 나타났다. 따라서 본 연구의 표본 가운데 1,669명은 전문대 이상의 대학생으로 구성되어 있다. 본 조사에 참여한 대학생들이 재학하고 있는 학교의 지역적 분포를 살펴보면, 서울 및 수도권 대학에 재학하고 있는 학생이 전체 대학생 응답자의 38.7%이고, 기타 지방 대학에 재학하고 있는 학생들은 61.3%이다. 또한 이들의 전공 분야를 살펴보면, 인문사회계열이 49.3%로 가장

많고, 자연공학계열은 42%인 것으로 나타났다. 그 밖에 예체능 계열과 의료보건 계열이 각각 3.2%와 5.5%인 것으로 나타났다. 특히 글로벌 일자리와 관련한 관심이나 경험의 정도가 고등학생 보다는 대학생들이 더 직접적으로 체감할 수 있는 문제일 수도 있다는 관점에서 볼 때, 대학생들의 의견을 분석하는 것은 필수적이며, 따라서 본 연구의 표본은 이러한 목적을 달성하기 위해 적절하게 구성되어 있음을 알 수 있다.

본 조사에 참여한 학생들이 보고한 학교 성적 수준은 중상 이상이 42.5%이고, 중간 정도가 약 40% 정도인 것으로 나타났으며, 이들의 스스로 보고한 가정의 경제수준은 중간층이라고 응답한 학생이 56.3%로 가장 많고 중간 이상은 19.9%, 중간 이하는 23.8%인 것으로 나타났다. 또한 조사에 참여한 학생들의 평균 연령은 19.3세인 것으로 나타났다.

본 연구에서는 청소년들의 글로벌 일자리 관련 경험 및 의견을 분석하기 위하여 빈도분석과 교차표 분석을 실시하였으며, 성별 등의 배경 변수에 따른 차이가 나타나는지를 살펴보기 위하여 t-검증과 일원배치 분산분석을 실시하였다. 이를 위하여 SPSS for Windows Version 10.1을 사용하였다.

2) 청소년의 해외활동 경험 실태 및 참여의사

(1) 해외활동 경험실태

① 해외활동 경험률, 경험유형, 체류기간

우선 본 연구에서는 조사 대상 청소년들에게 10가지의 해외 활동 – 해외 어학연수, 배낭여행, 해외 인턴(외국 업체나 기관에서 실습), 워킹 홀리데이(외국에서 돈을 벌며 공부하고 여행 할 수 있는 제도), 해외 봉사활동, 국제교류(공공기관, 단체에 의한 해외 파견 및 외국인 초청 프로그램), 해외 교환학생, 해외 유학, 해외 거주 및 해외 취업 연수 – 경험이 있는지에 대하여 물어보았다. 이에 대해 전체 응답자 중 17.6%에 달하는 479명이 10가지 활동 내용 중 한 가지 이상의 경험이 있다고 응답하였다.

<표 Ⅲ-4> 해외 활동 종류별 참여 빈도 및 평균체류기간

활동 종류	경험자수(명)	평균체류기간(월)
해외어학연수	191	11.5
배낭여행	237	5.0
해외인턴	33	18.2
워킹홀리데이	34	9.4
해외봉사활동	107	4.0
국제교류	95	4.5
해외교환학생	59	13.9
해외유학	52	26.0
해외거주	79	18.9
해외취업연수	17	15.8

<표 Ⅲ-4>에 따르면, 배낭여행을 한 적이 있다고 응답한 학생이 237명으로 가장 많았으며, 다음으로 해외 어학연수, 해외 봉사활동, 국제교류의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 최근 대학생들이 가장 많이 참여하는 해외 활동의 종류를 잘 보여주고 있다. 체류기간을 살펴보면, 각각의 활동의 특성에 따라 해외 유학, 해외 거주 및 해외 인턴이 가장 긴 것으로 나타났지만, 상대적으로 해당 활동을 경험한 학생의 수는 매우 적은 편인 반면, 배낭여행은 평균적으로 약 5개월 정도, 해외 어학연수는 1년 정도, 해외 봉사활동은 4개월 정도인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대학생들이 가장 많이 참여하는 활동의 경우 참여기간이 상대적으로 짧은 반면, 참여기간이 긴 활동에는 참여 빈도가 낮음을 보여주고 있다. 따라서 현재 청소년들이 비교적 활발하게 참여하고 있는 해외 활동이 언어 능력 등의 글로벌 역량을 갖추도록 하는 데에는 적지 않은 한계가 있음을 시사하고 있다.

<표 Ⅲ-5> 집단별 해외 활동 경험 빈도

변수		유경험자 빈도	(%)	N	$\chi 2$
성별	남	242	(16.5)	1,471	ns
	여	236	(19.0)	1,244	
학교급	고등학교	128	(11.2)	1,144	88.22***
	전문대학	61	(13.6)	450	
	4년제 대학	290	(25.7)	1,130	
고교 계열	인문계	100	(12.3)	815	ns
	전문계	28	(8.5)	329	
대학 소재지	서울 수도권	151	(24.5)	616	ns
	기타 지방	200	(20.7)	964	
대학 전공	인문사회계열	182	(23.4)	777	ns
	자연공학계열	139	(21.1)	660	
	예체능계열	10	(22.2)	47	
	의료보건계열	20	(22.3)	90	

*** $p < .001$; ns = not significant

<표 Ⅲ-5>는 배경변수에 따른 해외 활동 경험의 차이를 보여주고 있다. 해외 활동 경험에 있어 성별, 고등학생의 경우 재학 중인 학교의 계열, 대학생의 경우 대학의 소재지와 전공에 있어서는 집단 간 차이가 나타나지 않았으나, 학교급에 따라서는 차이가 있는 것으로 나타났다. 대학생의 경우 응답자의 약 1/4에 해당하는 학생들이 해외활동의 경험이 있는 반면, 고등학생은 11.2% 수준에 머무르고 있었다. 이는 고등학교를 졸업하고 대학에 진학해서 배낭여행이나 어학 연수 등에 참여하는 학생이 증가하는 것과 관련이 있는 것으로 추정된다.

② 해외활동 경험국가

<표 Ⅲ-6> 해외 활동별 체류 국가 빈도

활동 종류	체류국가					
	일본/중국	동남아	미국/캐나다	유럽	오세아니아	기타
해외어학연수	34(21.7)	33(21.0)	57(36.3)	19(12.1)	7(4.5)	7(4.5)
배낭여행	77(39.9)	27(14.0)	23(11.9)	40(20.7)	8(4.1)	18(9.3)
해외인턴	8(40.0)	1(5.0)	2(10.0)	2(10.0)	1(5.0)	6(30.0)
워킹홀리데이	3(17.6)	2(11.8)	1(5.9)	3(17.4)	4(23.5)	4(23.5)
해외봉사활동	12(15.0)	34(42.5)	4(5.0)	10(12.5)	1(1.3)	19(23.8)
국제교류	45(63.4)	9(12.7)	4(5.6)	6(8.5)	2(2.8)	5(7.0)
해외교환학생	22(50.0)	5(11.4)	7(15.9)	4(9.1)	1(2.3)	5(11.4)
해외유학	15(38.5)	6(15.4)	8(20.5)	2(5.1)	2(5.1)	6(15.4)
해외거주	18(29.0)	10(16.1)	23(37.1)	5(8.1)	2(3.2)	4(6.5)
해외취업연수	3(33.3)		2(22.2)			4(44.4)

( )안의 수치는 활동별 백분율임

청소년들의 해외 활동 참여 국가를 살펴보면, 배낭여행의 경우 유럽, 일본/중국, 동남아의 순으로 나타나고 있는 반면, 해외 어학연수는 미국/캐나다, 일본/중국, 동남아의 순으로 나타나고 있음을 알 수 있다(<표 Ⅲ-6> 참조). 이러한 결과는 배낭여행의 경우 북미지역보다는 유럽이나 일본/중국을 선호하고 있지만, 어학연수는 영어권 지역에 대한 선호가 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 특히 최근의 국제 정세를 반영하여 일본/중국으로의 어학연수도 높게 나타나고 있다. 본 조사에서는 상세하게 질문하지 않았지만 상대적으로 비용이 적게 드는 필리핀 등지로의 영어 연수의 증가로 인하여 동남아로의 어학연수가 높게 나타난 것으로 짐작된다. 이러한 결과는 청소년들의 어학연수가 영어 혹은 일본어/중국어를 중심으로 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

(2) 청소년의 해외 활동 참여 의사

① 해외활동 희망률, 희망 해외활동유형 및 희망 체류기간

본 연구에 참여한 청소년들에게 기회가 주어진다면 앞서 언급한 10가지 해외

활동에 참여할 의사가 있는지에 대하여 질문하였다. 이에 대해 응답자 청소년의 82%에 달하는 2,171명의 학생들이 참여할 의사가 있다고 응답하였으며, 자세한 결과는 <표 Ⅲ-7> 및 <표 Ⅲ-8>과 같다.

<표 Ⅲ-7> 해외 활동 종류별 참여 의사 빈도 및 평균희망체류기간

활동 종류	희망자 수(명)	평균희망체류기간(월)
해외어학연수	1,609	19.4
배낭여행	1,913	8.2
해외인턴	1,196	16.1
워킹홀리데이	1,390	20.2
해외봉사활동	1,109	7.7
국제교류	973	11.4
해외교환학생	1,183	14.7
해외유학	1,457	25.0
해외거주	1,251	51.3
해외취업연수	1,034	21.6

<표 Ⅲ-7>에 따르면 해외 활동 참여 경험의 경우와 마찬가지로 배낭여행을 하고 싶다는 응답자 수가 1,913명으로 가장 많은 것으로 나타났다. 그 다음으로는 해외 어학연수, 해외 유학, 워킹 홀리데이의 순으로 나타났으며, 해외 인턴과 해외 취업연수를 하고 싶다는 응답자도 각각 1,196명과 1,034명으로 적지 않은 수가 희망하고 있음을 알 수 있다. 희망 체류기간을 살펴보면 배낭여행은 약 8개월, 해외 어학연수는 19개월 정도, 워킹 홀리데이는 20개월 정도로 모두 2년 미만인 것으로 나타났으며, 해외 인턴이나 해외 취업 연수의 경우도 해외 희망 체류기간이 2년 미만임을 알 수 있다. 이러한 경향은 청소년들의 해외 활동에 대한 희망 정도가 실제 사회적으로 유행하는 해외 경험의 수준을 넘어서고 있지 않음을 시사하는 것으로 추정할 수 있다.

<표 Ⅲ-8> 집단별 해외 활동 참여 의사 차이

변수		참여의사빈도	%	N	$\chi 2$
성별	남	1,109	77.4	1,433	45.3***
	여	1,056	87.5	1,207	
학교급	고등학교	966	86.6	1,115	47.7***
	전문대학	312	71.7	435	
	4년제 대학	893	81.3	1,098	
고교 계열	인문계	709	88.4	802	7.7**
	전문계	257	82.1	313	
대학 소재지	서울 수도권	497	80.7	616	ns
	기타 지방	708	77.2	917	
대학 전공	인문사회계열	588	78.9	745	ns
	자연공학계열	507	77.3	656	
	예체능계열	34	81.0	42	
	의료보건계열	73	86.9	84	

*** p < .001; ** p < .01; ns = not significant

<표 Ⅲ-8>은 해외활동 참여 의사에 있어서의 집단별 차이를 보여주고 있다. 이에 따르면 해외활동에 참여하고 싶어 하는 여학생의 비율이 남학생보다 약 10% 정도 가량 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 여학생들이 남학생보다 해외활동에 더 많은 관심을 갖고 있음을 보여주고 있다. 또한 해외활동에 참여하고자 하는 고등학생의 비율이 가장 높게 나타난 반면, 해외 활동에 참여하고 싶은 전문대생의 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다. 특히 고등학생의 경우에는 그 비율이 86.6%에 달하고 있어 이들의 해외 활동 참여 의사가 아직은 구체적인 계획이라기보다는 희망을 반영하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 또한 인문계 고등학생이 전문계 고등학생보다 해외 활동 참여에 더 많은 관심을 갖고 있음을 알 수 있으나, 대학생의 경우 대학 소재지나 대학 전공에 따른 차이는 나타나지 않았다.

② 희망체류국가

<표 Ⅲ-9> 해외 활동 종류별 체류하고 싶은 국가

활동 종류	희망체류국가					
	일본/중국	동남아	미국/캐나다	유럽	오세아니아	기타
해외어학연수	188(13.5)	12(1.1)	649(57.1)	218(19.2)	67(5.9)	3(0.3)
배낭여행	262(19.5)	44(1.5)	232(17.3)	713(53.1)	56(4.2)	37(2.8)
해외인턴	134(18.0)	11(1.5)	424(57.0)	139(18.7)	22(3.0)	14(1.9)
워킹홀리데이	186(20.4)	10(1.1)	366(40.2)	247(27.1)	87(9.6)	14(1.5)
해외봉사활동	72(10.7)	305(45.3)	89(13.2)	71(10.5)	32(4.8)	104(15.5)
국제교류	121(22.9)	21(4.0)	219(41.5)	120(22.7)	23(4.4)	24(4.5)
해외교환학생	206(28.1)	7(1.0)	332(45.2)	150(20.4)	29(4.0)	10(1.4)
해외유학	156(16.4)	6(0.6)	501(52.7)	228(24.0)	49(5.2)	11(1.2)
해외거주	153(19.3)	15(1.9)	319(40.3)	227(28.7)	61(7.7)	16(2.0)
해외취업연수	123(20.3)	7(1.2)	311(51.4)	133(22.0)	19(3.1)	12(2.0)

희망 체류 국가에 대한 분포를 살펴보면, 배낭여행과 해외봉사의 경우를 제외하면, 거의 대부분의 활동에서 압도적으로 미국/캐나다 등 북미지역을 가장 선호하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로는 일본/중국, 유럽이 주요 체류 희망 국가인 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-9> 참조). 배낭여행의 경우 유럽을 선호하는 학생의 비율이 53%에 달하였고, 해외 봉사활동은 동남아 지역(45.3%)이나 기타 지역(15.5%)이 주요 체류 희망 국가로 나타났다. 이는 해외활동을 원하는 청소년들의 대부분이 북미지역을 선호하고 있음을 보여주고 있는데, 우리나라 청소년들이 가장 가고 싶어 하는 지역이 서구와 일본/중국 등으로 국한되어 있으며, 따라서 이러한 지역 외의 다양한 국가들에 대한 폭넓은 이해를 추구해야 할 필요성이 있음을 시사하는 결과이다.

3) 해외 취업에 대한 의식

(1) 해외취업의사

① 해외취업 희망률

다음으로 본 연구에서는 청소년들에게 해외에 취업할 의사가 있는지에 대하여 조사하였다(<표 Ⅲ-10> 참조). 이 질문에 대해 응답자들의 3/4에 달하는 2,160명이 해외에 취업할 의사가 있다고 응답하였다. 이러한 수치는 본 조사에 참여한 청소년들의 경우 해외 활동 참여 의사와 더불어 대다수가 해외에 취업할 의사가 있음을 보여주는 것이다.

<표 Ⅲ-10> 집단별 해외 취업 의사 차이

변수		참여의사빈도	%)	N	$\chi 2$
성별	남	1,119	71.6	1,562	21.2***
	여	1,034	79.1	1,307	
학교급	고등학교	944	77.6	1,115	7.54*
	전문대학	347	72.1	435	
	4년제 대학	869	73.6	1,098	
고교 계열	인문계	688	78.5	876	ns
	전문계	256	75.1	341	
대학 소재지	서울 수도권	477	74.0	645	ns
	기타 지방	739	72.7	1,016	
대학 전공	인문사회계열	584	71.6	816	8.4*
	자연공학계열	510	73.5	694	
	예체능계열	42	79.2	53	
	의료보건계열	78	84.8	92	

변수	해외취업의사	평균	표준편차	N	t
평균성적	있다	3.38	0.98	1,665	4.37***
	없다	3.17	1.05	570	
가정경제수준	있다	2.96	0.80	1,666	ns
	없다	2.92	0.86	573	

*** p < .001; * p < .05; ns = not significant

<표 Ⅲ-10>은 배경변수에 따른 해외 취업 의사의 차이를 보여주고 있다. 해외 활동 참여 의사의 경우와 마찬가지로 남학생보다는 여학생이 해외 취업에 더 적극

적인 것으로 나타났다. 즉 남학생의 71.6%가 해외 취업 의사가 있다고 응답한 반면, 여학생은 79.1%가 해외에 취업할 의사가 있다고 응답하였으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 또한 대학생보다는 고등학생 가운데 해외에 취업할 의사가 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 이러한 결과는 해외 활동 참여의 경우와 동일한 유형을 보여주고 있다.

또한 대학에서의 전공과 관련하여서도 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는데 특히 의료보건계열 전공 학생의 해외 취업 의사가 약 85%에 달하고 있으며, 70%대 초반 수준에 머무르고 있는 인문사회계열이나 자연공학계열의 학생에 비하여 상당히 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 일부 선진국에서 나타나는 간호인력의 부족 등과 관련이 있는 것으로 추정할 수 있다. 아울러 해외 취업 의사가 있는 학생들의 경우 그렇지 않은 학생들보다 평균 성적이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 해외 취업의 실현 가능성과 관련하여 생각해 볼 수 있는데 상대적으로 높은 성적의 학생들이 자신들의 해외 취업 가능성에 대하여 보다 긍정적으로 평가하고 있음을 시사하고 있다.

청소년들의 해외취업의사는 청소년들 해외활동 경험과 일정 정도 관계가 있을 것으로 보인다. <표 Ⅲ-11>는 청소년들의 해외활동경험과 해외취업의사를 교차분석한 것이다.

<표 Ⅲ-11> 해외 활동 경험과 해외 취업 의사와의 관계

구분		해외취업의사		계
		없다	있다	
해외 활동 경험	전혀 없음	587	1645	2232
		26.3%	73.7%	100%
	경험 있음	82	395	477
		17.2%	82.8%	100%
	계	669	2040	2709
		24.7%	75.3%	100%

χ^2 (df=1) = 17.53, p = .000

<표 Ⅲ-9>에 의하면 해외 활동 경험과 해외 취업 의사와 서로 관련이 있음을 알 수 있다. 해외 활동 경험이 없는 학생들 가운데 73.7%가 해외 취업 의사가 있

다고 한 반면, 해외 활동 경험이 있는 학생들의 경우 82.8%가 해외 취업 의사가 있다고 함으로써 약 9% 정도의 차이를 보이고 있다. 이는 해외 활동을 한 경험이 있는 학생일수록 해외 취업에 대해 긍정적으로 바라보고 있음을 의미한다.

② 해외취업 희망 사유

<표 Ⅲ-12> 해외취업 희망 사유

이유	학교급			계
	고등학교	전문대학	4년제대학	
국내에 원하는 일자리가 없어서	17	11	57	85
	1.8%	3.2%	6.6%	4.0%
해외 문화를 접할 수 있어서	486	173	359	1,018
	51.9%	49.7%	41.5%	47.3%
국내취업보다 근로조건이 좋을 것 같아서	166	68	179	413
	17.7%	19.5%	20.7%	19.2%
해외생활이 편하고 더 살기가 좋을 것 같아서	115	27	72	214
	12.3%	7.8%	8.3%	10.0%
해외에 연고가 있어서	3	4	21	28
	0.3%	1.1%	2.4%	1.3%
장기적으로 경력개발에 유리할 것 같아서	125	58	163	346
	13.4%	16.7%	18.8%	16.1%
기타	24	7	15	46
	2.6%	2.0%	1.7%	2.1%
계	936	348	866	2,150

<표 Ⅲ-12>는 해외 취업 의사가 있다고 응답한 청소년들이 제시한 해외 취업 의사에 대한 이유를 보여주고 있다. 이 가운데 가장 높은 비율로 나타난 것은 '해외 문화를 접할 수 있어서' 로 해외 취업 의사가 있다고 응답한 청소년들 가운데 47.3%가 이를 선택하였다. 그 다음으로는 '국내취업보다 근로조건이 좋을 것 같아서' 와 '장기적으로 경력개발에 유리할 것 같아서' 로 각각 19.2%와 16.1%로 나타났다. 그러나 가장 높은 빈도로 나타난 선택지와 다른 선택지들 간의 차이가 매우 크게 나타나 해외문화에 대한 동경이 해외 취업 의사에 있어서 매우 중요한 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

그러나 이러한 결과를 학교급에 따라 살펴보면, 해외 취업 의사가 있다고 응답한 고등학생들 가운데 '해외 문화를 접할 수 있어서' 를 선택한 비율이 51.9%인

반면, 4년제 대학에 재학 중인 학생들에게서는 41.5%로 나타났으며, '장기적으로 경력개발에 유리할 것 같아서' 의 경우 이를 선택한 대학생이 18.8%인 반면, 고등학생의 경우에는 13.4%로 나타나 해외 취업에 대한 고등학생과 대학생의 차이가 확연하게 드러나고 있다. 즉 고등학생의 경우 해외 취업에 대해 구체화되지 않은 희망 수준에 머무르고 있으나, 대학생의 경우에는 보다 구체적인 이유로 해외 취업을 희망하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 고등학생들의 경우 글로벌 사회에서의 글로벌 일자리에 대하여 보다 구체적인 교육이 이루어져야 함을 시사하고 있다.

(2) 해외취업 희망 국가(또는 지역)

<표 Ⅲ-13> 해외 취업 희망 지역

지 역	빈도	%
일본/중국	466	21.6
동남아 지역	43	2.0
미국/캐나다	984	45.7
유럽	551	25.6
오세아니아	72	3.3
기타	39	1.8
계	2,155	100.0

<표 Ⅲ-13>은 해외 취업 의사가 있는 학생들이 희망하는 지역의 분포를 보여주고 있다. 이 결과는 해외 활동 참여의 경우와 매우 유사함을 알 수 있다. 즉 약 절반에 달하는 984명의 학생들이 미국/캐나다 등 북미지역에서 취업하고 싶다고 응답하였으며, 그 다음으로 유럽, 일본/중국을 선호하였다. 특히 이 세 지역을 선호한 학생의 비율은 모두 92.9%에 달하고 있다. 이는 본 조사에 응답한 청소년들이 취업하고자 하는 지역이 해외 활동의 경우와 마찬가지로 서구 및 일본/중국에 국한되어 있어, 우리나라와 비교하여 상대적으로 취업 기회가 많다고 여겨지거나 혹은 우리나라보다 선진국이라고 생각되어지는 국가에 취업할 것을 희망하고 있음을 알 수 있다.

(3) 해외취업 희망기관 및 분야

① 해외취업 희망 기관

<표 Ⅲ-14> 해외 취업 희망 기관

기관 종류	빈도	%
국내 대기업의 해외지사	507	23.6
국제기구	413	19.2
외국의 전문 직종	330	15.4
외국의 서비스업종	368	17.1
외국기업	414	19.3
재외공관	20	0.9
기타	97	4.5
계	2,149	100.0

<표 Ⅲ-14>에 따르면 본 조사에 참여한 청소년들의 23.6%는 국내 대기업의 해외 지사를 통하여 해외 취업을 희망하는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 외국 기업과 국제기구 근무가 해외취업의 방법으로 선호되고 있었다. 이를 종합하면, 해외에 취업할 의사가 있다고 응답한 학생들 가운데 약 62%가 국내 대기업의 해외 지사, 외국기업, 국제기구 등을 통하여 해외에 취업하기를 희망하고 있음을 알 수 있는데, 이 세 가지 통로에 접근할 수 있는 기회가 매우 제한적이라는 점을 고려할 때 청소년들의 해외 취업에 대한 지식이 상대적으로 제한적임을 보여주고 있다. 즉 국내 대기업에의 취업이 상대적으로 어려운 현실 상황과 설령 대기업에 취업이 된다 하더라고 해외 지사에서의 근무할 수 있는 기회는 더 적을 수밖에 없다는 점을 고려하면, 많은 수의 청소년들이 원하는 취업 형태는 소수에게만 주어질 수 있는 기회에 불과한 것이다. 이러한 결과는 우리나라 청소년들의 해외 취업에 대한 준비가 상대적으로 부족하거나 막연한 희망 수준에 머무르고 있음을 시사한다.

② 해외취업 희망 분야

<표 Ⅲ-15> 해외 취업 희망 분야(N=2,169)

분야	빈도	백분율(%)
경영 회계 사무 관련직	794	36.8
문화 예술 디자인 방송 관련직	793	36.7
교육 및 연구 관련직	591	27.4
미용 숙박 여행 오락 스포츠 관련직	460	21.3
정보통신(IT) 관련직	420	19.4
사회복지 및 종교 관련직	382	17.7
보건 의료 관련직	328	15.2
금융 보험 관련직	309	14.3
음식서비스 식품위생 관련직	272	12.6
영업 및 판매 관련직	213	9.9
건설 및 재료 관련직	213	9.9

해외 취업을 희망하는 청소년들이 가장 선호하는 분야는 '경영 회계 사무 관련직' 과 '문화 예술 디자인 방송 관련직' 으로 나타났으며, 그 뒤를 이어 '교육 및 연구 관련직' 과 '미용 숙박 여행 오락 스포츠 관련직' 인 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-15> 참조).

(4) 해외취업 희망 연봉

아울러 해외 취업을 희망하는 학생들은 해외 취업시 기대하는 평균 연봉이 약 5,000만원 수준인 것으로 나타났다. 이 액수는 현재 우리나라 대학 졸업자의 초임보다 적게는 2000만원에서 3000만원 가량 높은 수치로서 청소년들이 해외 취업에서 기대하는 소득이 국내에서의 평균 소득보다 월등히 높음을 알 수 있다. 그러나 이러한 결과가 외국의 소득 수준에 대한 구체적인 지식을 근거로 하고 있다기 보다는 단순한 희망 혹은 기대 사항 수준에서 설정된 액수일 가능성이 높고 기대 소득과 실제 소득과의 차이가 많이 나타날 경우 해외 취업에 대한 만족도가 감소될 수 있다는 점을 고려하면, 외국의 직종별 소득 수준에 대한 보다 구체적인 정보를 제공하는 것도 청소년들의 성공적인 해외 취업을 도울 수 있는 방법이 될 것이다.

4) 글로벌 역량에 대한 이해도 및 준비 실태

성공적인 해외 취업을 위해서는 언어 능력을 비롯하여 해외에서의 직무수행에 필요한 제반 능력을 갖추어야 한다. 또한 비록 취업에 성공한다하더라고 원활한 직무수행을 위해서는 이러한 능력들을 적절히 구비하고 활용할 수 있어야 한다. 따라서 본 연구에서는 해외취업과 관련한 능력을 크게 외국어능력, 직업능력, 타문화 이해능력, 리더십 능력으로 구분하여 청소년들에게 이러한 능력의 중요성과 구비 정도에 대하여 질문하였다.

(1) 글로벌 역량에 대한 이해도

<표 Ⅲ-16> 해외취업에 필요한 능력

	외국어능력	직업능력	타문화 이해능력	리더십 능력
1순위	1,768	523	246	218
2순위	532	1,139	650	414
3순위	226	694	937	868
4순위	207	377	900	1,231
N	2,733	2,733	2,733	2,731

우선 본 연구에서는 청소년 응답자들에게 위의 4가지 능력의 우선순위를 설정하도록 하였는데 그 결과는 <표 Ⅲ-16>과 같다. 이에 따르면, 외국어 능력을 1순위로 꼽은 청소년들은 1,768명으로 해당 문항 응답자의 65%에 달하고 있다. 그 다음으로 중요하다고 생각하는 능력은 직업능력으로 1,139명의 청소년이 이를 2순위로 선택하였다. 이러한 결과는 청소년들이 해외 취업에 필요한 능력으로 외국어능력과 직업능력을 가장 중요하게 생각하고 있음을 보여주고 있으며, 이러한 인식은 사회 전반의 인식과 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-17> 성공적인 해외 취업을 위한 각 능력의 중요도

주요 영역	하위 영역	평균	N
외국어능력	영어	3.66	2,871
	현지 국가의 언어	3.37	2,808
직업능력	전문적 직업지식	3.49	2,844
	컴퓨터 사용능력	3.29	2,840
타문화 이해능력	타문화 이해능력	3.32	2,842
	타문화권 생활능력	3.40	2,864
리더십 능력	자기 주도성	3.57	2,870
	동기화 능력	3.48	2,861

<표 Ⅲ−17>은 해외 취업에 필요한 4개 능력의 하위 영역을 설정하고 각각에 대해 청소년들이 얼마나 중요하다고 생각하는지를 보여주고 있다. 이에 따르면, 우리나라 청소년들은 해외 취업에 필요한 것으로 영어능력을 가장 중요하다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 특히 이 중요도에 대한 질문의 응답은 4점 척도를 사용하여 구성되었는데, 영어능력에 대한 중요도가 3.66이라는 사실은 이 문항에 응답한 청소년들 거의 대부분이 영어 능력이 해외 취업에 매우 중요하다고 생각하고 있음을 보여주고 있다. 영어능력의 다음으로 청소년들이 중요하다고 생각하는 것은 리더십 능력의 하위 능력으로 설정한 자기주도성과 동기화 능력, 직업능력의 전문적 직업지식 등으로 나타났다.

(2) 글로벌 역량의 구비 정도 평가

<표 Ⅲ-18> 해외 취업을 위한 능력 구비 정도

주요 영역	하위 능력	평균	N
외국어능력	영어	3.30	2,871
	현지 국가의 언어	3.69	2,867
직업능력	전문적 직업지식	3.10	2,868
	컴퓨터 사용능력	2.76	2,868
타문화 이해능력	타문화 이해능력	2.72	2,868
	타문화권 생활능력	2.84	2,869
리더십 능력	자기 주도성	2.04	2,863
	동기화 능력	2.72	2,871

다음으로 본 연구에서는 청소년들로 하여금 앞서 언급한 8개의 하위 능력에 대하여 자신이 얼마나 잘 갖추고 있는지를 5점 척도(1 = ‘전혀 갖추고 있지 못하다’ 에서 5 = ‘매우 잘 갖추고 있다’)로 평가하도록 하였는데, 그 결과는 <표 Ⅲ−18>과 같다. <표 Ⅲ−18>은 해외 취업을 위한 능력의 구비 정도와 관련하여 매우 흥미로운 경향을 보여주고 있다. 우선 8개의 하위 능력 가운데 해당 능력을 구비하고 있다고 평가한 평균값이 가장 높은 것은 현지국가의 언어 및 영어의 외국어능력으로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 외국어 능력이 해외 취업에 가장 필요한 능력으로 생각하고 있다는 사실과 일맥상통하는 것으로서 많은 수의 청소년들이 외국어 특히 영어 능력의 향상에 상당한 시간과 노력을 투자하고 있다는 것과 궤를 같이 한다고 볼 수 있다. 그렇지만 평균값이 ‘그저 그렇다’ 의 수준을 약간 상회하고 있다는 점은 많은 청소년들이 자신의 외국어 능력 수준에 대하여 만

족하지 못하고 있음을 시사한다.

이와 더불어 한 가지 특기할 것은 리더십 영역의 하위 능력인 자기주도성에 대한 평가가 매우 낮게 나타나고 있다는 점이다. 자기주도성 구비 정도의 평균값인 2.04는 '별로 갖추고 있지 못하다' 는 것은 의미하는 바, 우리나라 청소년들은 자기주도성의 구비 여부에 대하여 상당히 부정적인 평가를 내리고 있음을 알 수 있다. 물론 이러한 평가가 구체적인 준거 기준이 주어지지 않았기 때문에 나타났을 수도 있지만 오늘날 직무 수행은 물론 학업 수행에서도 매우 중요한 요소로 등장하고 있는 자기주도성에 대한 평가가 부정적이라는 것은 학교 교육과 관련하여 전반적인 개선이 필요함을 간접적으로 보여주고 있다.

<표 Ⅲ-19> 성별에 따른 해외 취업에 필요한 능력의 구비정도 차이

주요 영역	하위 능력	성별	N	평균	표준편차	t
외국어능력	영어	남	1560	3.29	1.13	ns
		여	1302	3.31	1.04	
	현지 국가의 언어	남	1560	3.70	1.23	ns
		여	1298	3.67	1.17	
직업능력	전문적 직업지식	남	1560	3.13	1.14	ns
		여	1299	3.07	1.05	
	컴퓨터 사용능력	남	1559	2.77	1.06	ns
		여	1300	2.75	0.99	
타문화 이해능력	타문화 이해능력	남	1559	2.74	1.13	ns
		여	1300	2.69	1.03	
	타문화권에서의 생활능력	남	1561	2.83	1.20	ns
		여	1299	2.85	1.11	
리더십 능력	자기 주도성	남	1558	2.06	0.96	ns
		여	1296	2.01	0.84	
	동기화 능력	남	1507	2.54	1.10	2.167*
		여	1265	2.46	0.98	

* $p < .05$; ns = not significant

<표 Ⅲ-19>에 따르면 리더십 영역의 동기화 능력을 제외한 모든 능력 부문에서 성별에 따른 자기 자신이 구비하고 있는 정도의 차이는 나타나지 않았다. 즉 영어 능력을 포함한 거의 대부분의 영역에서 남학생이나 여학생 모두 비슷한 수준으로 해당 능력을 갖추고 있다고 응답하고 있다. 그러나 동기화 능력의 경우 여학생보다 남학생에게 있어서 더 갖추고 있다고 응답하였다. 그렇다 하더라도 남학생이나 여학생 모두의 동기화 능력은 상대적으로 낮은 수준에 머무르고 있다.

<표 Ⅲ-20> 학교급에 따른 해외 취업에 필요한 능력의 구비정도 차이

주요 영역	하위 능력	학교급	N	평균	표준편차	F(df=2)
외국어 능력	영어	고등학교	1214	3.53	1.01	59.3***
		전문대학	482	3.32	1.09	
		4년제대학	1175	3.05	1.12	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교>전문대학>4년제 대학				
	현지 국가의 언어	고등학교	1213	4.00	1.09	87.1***
		전문대학	480	3.65	1.21	
		4년제대학	1174	3.37	1.23	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교>전문대학>4년제 대학				
직업 능력	전문적 직업지식	고등학교	1213	3.39	1.10	78.8***
		전문대학	480	2.98	1.04	
		4년제대학	1175	2.85	1.07	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교>전문대학>4년제 대학				
	컴퓨터 사용능력	고등학교	1213	2.95	1.02	37.9***
		전문대학	481	2.72	0.97	
		4년제대학	1174	2.59	1.04	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교>전문대학, 4년제 대학				
타문화 이해능력	타문화 이해능력	고등학교	1215	2.79	1.10	11.3***
		전문대학	479	2.82	1.09	
		4년제대학	1174	2.61	1.07	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교, 전문대학>4년제 대학				
	타문화권에서의 생활능력	고등학교	1214	3.00	1.19	29.1***
		전문대학	480	2.90	1.12	
		4년제대학	1175	2.65	1.12	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교, 전문대학>4년제 대학				
리더십 능력	자기 주도성	고등학교	1214	2.07	0.88	6.09**
		전문대학	479	2.13	0.97	
		4년제대학	1170	1.97	0.92	
		Post hoc(Scheffe) : 고등학교, 전문대학>4년제 대학				
	동기화 능력	고등학교	1184	2.52	1.04	ns
		전문대학	461	2.56	1.02	
		4년제대학	1136	2.46	1.06	
		집단간 차이 없음				

*** p < .001; ** p < .01; ns = not significant

<표 Ⅲ-20>에 따르면 동기화 능력을 제외한 모든 하위 영역에서 학교급에 따른 집단 간 차이가 통계적으로 유의미하게 나타나고 있다. 영어, 현지 국가의 언어, 전문적 직업지식의 경우 해당 능력을 구비하고 있다고 평가한 정도가 고등학생, 전문대생, 4년제 대학생의 순으로 나타나고 있으며, 컴퓨터 사용능력은 고등학생이 대학생보다 더 긍정적으로 평가하였다.

타문화 이해능력, 타문화권에서의 생활능력 및 자기주도성의 경우에는 고등학생과 전문대생간에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 대학생보다는 상대적으로 높게 평가하였다. 특히 주목할 것은 대부분의 하위 능력에서 해당 능력을 구비하고 있다고 평가한 정도가 고등학생들에게서 가장 높게 나타나고 있다는 것이며, 반면에 4년제 대학생들의 경우에는 거의 대부분 가장 낮은 점수를 보이고 있다는 점이다. 이러한 결과는 물론 고등학생들이 실제로 해당 능력을 더 구비하고 있을 가능성도 전혀 배제할 수는 없지만, 그보다는 고등학생들이 자신이 해당 능력을 구비하고 있다고 평가하는 과정에서 적절한 기준 없이 막연하게 평가한 반면, 대학생의 경우는 노동 시장 진출을 목전에 둔 상황에서 보다 현실적인 기준에 근거하여 자신의 능력을 평가하였기 때문으로 보는 것이 타당할 것이다. 특히 4년제 대학생의 경우 언어 능력을 제외한 거의 대부분의 하위 능력에서 평균 점수가 3점 미만이라는 사실은 대학생들이 자기 자신의 능력을 평가함에 있어서 상대적으로 부정적인 경향을 나타내고 있다. 이는 대학생들이 노동 시장에 진출함에 있어서 상대적으로 자신감이 결여되어 있음을 간접적으로 시사하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 이러한 상황에서 해외 취업을 위해 보다 적극적인 지원이 필요한 것으로 사료된다.

<표 Ⅲ-21> 고교 계열에 따른 해외 취업에 필요한 능력의 구비정도 차이

주요영역	하위 능력	고교 계열	N	평균	표준편차	t
외국어 능력	영어	인문계	873	3.47	1.01	−3.166**
		전문계	341	3.67	0.98	
	현지 국가의 언어	인문계	872	4.00	1.09	ns
		전문계	341	4.01	1.08	
직업 능력	전문적 직업지식	인문계	871	3.39	1.10	ns
		전문계	342	3.37	1.09	
	컴퓨터 사용능력	인문계	872	2.98	1.01	ns
		전문계	341	2.89	1.02	
타문화 이해능력	타문화 이해능력	인문계	873	2.70	1.07	−4.894***
		전문계	342	3.04	1.12	
	타문화권에서의 생활능력	인문계	872	2.93	1.20	−3.184**
		전문계	342	3.18	1.15	
리더십 능력	자기 주도성	인문계	873	2.03	0.86	−2.585*
		전문계	341	2.17	0.91	
	동기화 능력	인문계	850	2.46	1.03	−2.848**
		전문계	334	2.66	1.06	

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; ns = not significant

<표 Ⅲ-21>은 고등학생의 경우에 국한하여 재학하고 있는 학교의 계열에 따라 해외 취업에 필요한 능력을 구비하고 있다고 평가한 정도의 차이를 보여주고 있다. 흥미로운 점은 인문계 고등학생보다는 전문계 고등학생이 해외취업에 필요한 영어 능력을 구비하고 있다고 평가한 정도가 더 높게 나왔다는 것이다. 이러한 경향은 타문화 이해 능력과 리더십 영역에서도 동일하게 나타나고 있다. 이는 앞서 학교급의 경우에서와 마찬가지로 해외 취업에 필요한 능력의 구비 여부를 판단하는데 있어서 두 집단 간에 서로 다른 기준을 사용하고 있기 때문인 것으로 추정된다. 특히 전문계 고등학생의 경우 실제 노동 시장에서의 영어 사용과 관련된 구체적인 지식 혹은 경험의 결여가 이러한 결과와 관련이 있는 것으로 여겨진다.

이와 더불어 대학생의 경우 재학하고 있는 학교의 소재지에 따른 차이를 살펴보았으나 8개 능력에 있어서 서울 수도권 소재 대학이나 지방 대학의 학생들 간에 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다. 또한 전공계열에 따른 차이를 살펴본 결과 타문화 이해 능력에서 자연공학을 전공하는 학생들이 인문사회계열 전공의 학생들보다 높게 평가한 것을 제외하고는 기타 능력 부문에서 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

(3) 학교교육과 비정규교육, 해외활동경험의 글로벌 역량에 대한 기여도 평가

① 해외 취업시 전공의 도움 정도

<표 Ⅲ-22> 해외 취업시 전공의 도움 정도

도움 정도	빈도	%
매우 도움이 될 것이다	722	25.5
어느 정도 도움이 될 것이다	1,394	49.2
별 도움이 되지 않을 것이다	552	19.5
전혀 도움이 되지 않을 것이다	164	5.8
계	2,832	100.0

해외 취업시 전공의 도움 정도에 대해서 응답한 학생들의 대부분은 학교에서의 전공이 해외 취업에 도움이 될 것으로 생각하고 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-22> 참조). 즉, 응답한 학생 가운데 25.5%는 자신의 전공이 해외 취업에 매우

도움이 될 것이라고 생각하고 있으며, 49.2%는 어느 정도 도움이 될 것이라고 응답하였다. 자신의 전공이 도움이 되지 않을 것이라고 응답한 학생의 비율은 25.3%로서 이 경우는 해외 취업 희망 분야가 자신의 전공과 일치하지 않거나 학교에서의 전공 교육에 대한 신뢰가 상대적으로 결여되어 있기 때문인 것으로 추정할 수 있다.

② 학교수업이 글로벌 역량 함양에 도움이 되는 정도

앞서 제시된 8개의 해외 취업에 필요한 능력에 대하여 고등학교, 대학교의 수업을 통해 배운 내용들이 이들 능력을 갖추는데 얼마나 도움이 된다고 생각하는지 알아보기 위하여 5점 척도(1 = '전혀 도움이 안 됨' 에서 5 = '매우 도움이 됨')로 응답하도록 하였다.

<표 Ⅲ-23> 해외 취업 능력 구비를 위한 학교 수업의 도움 정도

주요 영역	하위 능력	평균	N
외국어능력	영어	3.28	2,865
	현지 국가의 언어	2.90	2,855
직업능력	전문적 직업지식	3.30	2,863
	컴퓨터 사용능력	3.30	2,862
타문화 이해능력	타문화 이해능력	3.09	2,861
	타문화권 생활능력	2.99	2,857
리더십 능력	자기 주도성	3.35	2,862
	동기화 능력	3.31	2,864

<표 Ⅲ-23>에 따르면, 해외 취업 능력을 구비하는데 학교 수업이 기여하는 정도는 '그저 그렇다' 의 수준에서 크게 벗어나지 않고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 학생들의 학교 수업에 대한 신뢰 정도가 상당히 낮은 수준이며, 따라서 해외 취업에 필요한 능력을 구비하기 위해서는 학교 외의 교육이나 혹은 연수 프로그램에 참여하여야 한다는 생각을 갖고 있음을 시사한다. 마치 이를 증명하듯이 상당수의 대학생들마저도 취업에 필요한 능력을 갖추기 위해 학교 수업 이외에 각종 학원에 다니고 있다는 사실은 고등학교 뿐 아니라 대학교에서의 수업을 내실화할 필요가 있으며, 단순한 전공 지식 이외에도 각종 교내 프로그램을 통해 영어를 비롯한 타문화 이해능력이나 리더십 능력을 제고할 수 있는 기회를 제공하여야 함

을 보여주고 있다.

다음으로 학교수업이 해외 취업 능력을 구비하는데 도움 되는 정도가 배경 변수에 따라 어떠한 차이를 보이는지 살펴 보았다.

<표 Ⅲ-24>에 따르면 우선 성별의 경우 학교 수업의 유용성에 대한 평가는 영어를 제외한 대부분의 능력 분야에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그러나 영어의 경우에는 남학생이 여학생보다 학교에서 배운 내용이 도움이 된다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 여학생이 남학생보다 외국어 교육을 위해 정규 수업 이외의 교육에 더 적극적으로 참여하는 현상을 설명할 수 있는 근거가 될 수 있을 것이다.

<표 Ⅲ-24> 성별에 따른 학교수업기여도 차이

주요 영역	하위 능력	성별	N	평균	표준편차	t
외국어능력	영어	남	1557	3.33	1.19	2.505*
		여	1299	3.22	1.09	
	현지 국가의 언어	남	1557	2.89	1.27	ns
		여	1289	2.90	1.19	
직업능력	전문적 직업지식	남	1556	3.33	1.17	ns
		여	1298	3.27	1.13	
	컴퓨터사용능력	남	1554	3.31	1.17	ns
		여	1299	3.30	1.11	
타문화 이해능력	타문화 이해능력	남	1554	3.08	1.20	ns
		여	1298	3.11	1.11	
	타문화권에서의 생활능력	남	1552	3.00	1.23	ns
		여	1296	2.99	1.15	
리더십 능력	자기 주도성	남	1555	3.34	1.16	ns
		여	1298	3.36	1.07	
	동기화 능력	남	1555	3.28	1.20	ns
		여	1300	3.33	1.09	

* p < .05; ns = not significant

<표 Ⅲ-25>은 학교 수업의 내용이 해외 취업 능력을 구비하는데 얼마나 도움이 될 수 있는지에 대하여 재학하고 있는 학교급에 따라 차이가 나타나는지의 여부를 보여주고 있다. 우선 학교급의 경우 외국어 능력을 신장하는데 있어서의 학교 수업 기여도에 대한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 그러나 직업 능력의 경우 전문적 직업지식과 컴퓨터 사용 능력에 있어서 전문대학 또는 4년제 대

학 재학생들이 고등학생보다 더 높은 점수를 보고함으로써 대학에 재학 중인 학생들이 고등학생보다 직업 능력 향상에 대한 학교 수업의 기여도를 더 높게 평가하고 있음을 알 수 있다. 특히 컴퓨터 사용 능력과 관련하여서는 전문대학에 재학 중인 학생들이 학교 수업에 대해 가장 긍정적으로 평가하고 있었다. 이와 더불어 타문화권에서의 생활 능력과 동기화 능력에 있어서도 대학에 재학하고 있는 학생들이 고등학생들보다 학교 수업의 기여도를 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-25> 학교급에 따른 학교수업기여도 차이

주요 영역	하위 능력		N	평균	표준편차	F(df=2)
외국어 능력	영어	고등학교	1207	3.34	1.15	ns
		전문대학	480	3.22	1.12	
		4년제대학	1178	3.25	1.15	
		no group difference				
	현지 국가의 언어	고등학교	1205	2.90	1.25	ns
		전문대학	477	2.85	1.20	
		4년제대학	1173	2.91	1.23	
		no group difference				
직업 능력	전문적 직업지식	고등학교	1207	3.20	1.18	10.597***
		전문대학	480	3.48	1.11	
		4년제대학	1176	3.33	1.12	
		Post hoc(Scheffe) : 전문대학, 4년제 대학>고등학교				
	컴퓨터 사용능력	고등학교	1208	3.20	1.19	15.521***
		전문대학	477	3.54	1.05	
		4년제대학	1177	3.32	1.12	
		Post hoc(Scheffe) : 전문대학>4년제 대학>고등학교				
타문화 이해 능력	타문화 이해능력	고등학교	1205	3.04	1.21	ns
		전문대학	480	3.16	1.09	
		4년제대학	1176	3.12	1.13	
		no group difference				
	타문화권에서의 생활능력	고등학교	1204	2.89	1.24	7.506**
		전문대학	479	3.09	1.14	
		4년제대학	1174	3.06	1.16	
		Post hoc(Scheffe) : 전문대학, 4년제 대학>고등학교				

리더십 능력	자기 주도성	고등학교	1204	3.30	1.16	3.033*
		전문대학	479	3.45	1.08	
		4년제대학	1179	3.36	1.09	
		no group difference				
	동기화 능력	고등학교	1205	3.23	1.18	4.491*
		전문대학	480	3.36	1.10	
		4년제대학	1179	3.36	1.13	
		Post hoc(Scheffe) : 4년제대학>고등학교				

<표 Ⅲ-26> 고교계열에 따른 학교수업기여도 차이

주요 영역	하위 능력	고교 계열	N	평균	표준편차	t
외국어 능력	영어	인문계	867	3.33	1.17	ns
		전문계	340	3.36	1.10	
	현지 국가의 언어	인문계	866	2.90	1.26	ns
		전문계	339	2.92	1.24	
직업능력	전문적 직업지식	인문계	867	3.12	1.22	-4.143***
		전문계	340	3.41	1.04	
	컴퓨터 사용능력	인문계	867	3.07	1.21	-6.113***
		전문계	341	3.52	1.08	
타문화 이해능력	타문화 이해능력	인문계	865	3.07	1.23	ns
		전문계	340	2.96	1.17	
	타문화권에서의 생활능력	인문계	864	2.88	1.27	ns
		전문계	340	2.92	1.17	
리더십 능력	자기 주도성	인문계	865	3.26	1.18	-2.015*
		전문계	339	3.41	1.12	
	동기화 능력	인문계	866	3.21	1.20	ns
		전문계	339	3.28	1.14	

고등학생들의 경우 인문계 학교에 재학 중인 학생보다는 전문계 학교에 재학 중인 학생들이 학교 교육에 대하여 긍정적인 평가를 하고 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-26> 참조). 특히 직업 능력의 경우, 전문계 학생들이 학교 수업의 내용이 해외 취업에 필요한 능력을 갖추는데 도움이 될 것이라고 평가하는 정도가 인문계 학생들의 평가 정도 보다 높게 나타났는데, 이러한 결과는 학교의 성격을 고려할 때 쉽게 이해할 수 있는 부분이다. 이와 더불어 자기 주도성의 경우에도 전문계 고등학생들의 평가가 인문계 고등학생들의 평가보다 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과를 바탕으로 볼 때, 전문계 고등학생들이 인문계 학생들보다 학교 교육의 내용에 대해 비교적 긍정적인 평가를 하고 있는 것으로 추정할 수 있다.

대학의 소재지에 따른 학교 교육의 기여도 평가의 차이는 나타나지 않았으나, 대학의 전공에 따른 차이는 일부 통계적으로 유의미하게 나타났다(<표 Ⅲ-27> 참조). 특히 전문적 직업지식의 경우 의료보건계열을 전공하는 학생들의 경우 인문사회계열이나 자연공학계열을 전공하는 학생들보다 학교 수업의 내용이 더 도움이 될 것이라고 평가하였다. 이러한 결과는 전공의 성격상 충분히 예상할 수 있는 결과이기는 하지만 동시에 인문사회계열이나 자연공학계열의 경우 전공에서 배우는 지식이 직업능력과 직접적으로 연결되지 못하고 있음을 보여주는 것이어서 이에 대한 심도 있는 논의와 대책을 수립할 필요성을 제기하고 있다.

<표 Ⅲ-27> 대학의 전공에 따른 학교수업기여도 차이

주요 영역	하위 능력		N	평균	표준편차	F(df=2)
외국어 능력	영어	인문사회	811	3.27	1.15	ns
		자연공학	697	3.21	1.13	
		예체능	52	3.19	1.09	
		의료보건	92	3.28	1.26	
		no group difference				
	현지 국가의 언어	인문사회	806	2.92	1.23	ns
		자연공학	694	2.85	1.18	
		예체능	52	3.04	1.24	
		의료보건	92	2.86	1.28	
		no group difference				
직업능력	전문적 직업지식	인문사회	810	3.31	1.12	7.261***
		자연공학	696	3.37	1.11	
		예체능	52	3.48	1.09	
		의료보건	92	3.88	1.11	
		의료보건>인문계열, 자연공학				
	컴퓨터 사용능력	인문사회	807	3.35	1.11	ns
		자연공학	697	3.39	1.09	
		예체능	52	3.32	1.04	
		의료보건	92	3.61	1.08	
		no group difference				
타문화 이해능력	타문화 이해능력	인문사회	810	3.14	1.12	ns
		자연공학	696	3.11	1.12	
		예체능	52	3.25	1.08	
		의료보건	92	3.20	1.12	
		no group difference				
	타문화권에서의 생활능력	인문사회	809	3.08	1.15	ns
		자연공학	695	3.07	1.16	
		예체능	52	3.04	1.10	
		의료보건	91	3.00	1.22	
		no group difference				

주요 영역	하위 능력		N	평균	표준편차	F(df=2)
리더십	자기 주도성	인문사회	812	3.39	1.09	ns
		자연공학	696	3.35	1.10	
		예체능	52	3.38	1.05	
		의료보건	92	3.65	0.98	
		no group difference				
	동기화 능력	인문사회	812	3.37	1.13	ns
		자연공학	697	3.31	1.12	
		예체능	52	3.52	1.02	
		의료보건	92	3.62	1.06	
		no group difference				

③ 비정규교육이 글로벌 역량 함양에 도움이 되는 정도

가. 학교수업 외 비정규 교육 경험률

본 연구에서는 인문계 고등학교 학생을 제외한 전문계 고등학생과 대학생을 대상으로 하여 취업준비 교육 실태에 대하여 조사하였다. 우선 지난 1년 동안 자격증 준비 혹은 취업 준비를 위해 학교에서의 정규 수업 이외에 일회성 특강이 아닌 별도의 교육을 받은 경험이 있는지 질문하였는데, 이에 대해 총 1,908의 응답자 가운데 32.4%에 달하는 619명이 별도의 교육을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 이 수치는 본 조사에 참여한 전문계 고등학생 및 대학생의 약 1/3에 해당하는 비율로서 앞서 언급한 바와 같이 학교 교육만으로는 취업 혹은 자격증 준비에 부족하다고 생각하는 학생이 적지 않음을 보여주고 있다.

나. 비정규교육 프로그램 유형별 참여경험

<표 Ⅲ-28> 비정규교육 프로그램 유형별 참여경험

종류	빈도(%)	평균 참여 기간(월)
외국어 교육	317(64.0)	5.22
컴퓨터 관련 교육	307(61.0)	4.77
자격증 취득을 위한 교육	340(65.6)	4.96
전문직 진출 시험 준비 교육	148(34.4)	5.53
창업 관련 교육	68(16.4)	5.44
기타	48(15.5)	5.72

<표 Ⅲ-28>는 학교 교육 이외의 교육에 참여한 학생들을 대상으로 그들이 참여한 교육내용에 대한 응답 결과를 보여주고 있다. 우선 가장 참여 빈도가 높은 교육은 자격증 취득을 위한 교육이었고, 그 다음으로는 외국어, 컴퓨터 교육의 순이었다. 이러한 교육에 참여한 비율은 각각 65.6%, 64%, 61%로 이 항목 응답자의 약 2/3 정도는 자격증 취득 혹은 외국어 능력 향상, 컴퓨터 관련 교육을 위하여 학교 교육 이외의 교육에 참여한 것으로 나타났다. 이러한 교육은 글로벌 역량 함양을 위해 기초적인 내용이므로 고등학교 혹은 대학에서의 정규수업을 통해 학습할 수 있도록 학교 교육이 시급히 개선되어야 함을 보여주고 있다. 특히 300명 이상의 학생들이 참여한 외국어, 컴퓨터, 자격증 취득을 위한 교육의 평균 지속 기간은 외국어의 경우가 가장 긴 것으로 나타났다. 그러나 그 평균 지속기간이 6개월보다 짧은 것으로 보아 외국어 능력향상 노력이 일정한 성과를 거두기에는 많이 부족한 상황인 것으로 판단된다.

이러한 정규 수업 이외의 교육을 받은 경험이 일부 배경변수에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-29> 비정규교육 프로그램 유형별 참여경험의 집단별 차이

1. 외국어교육					
변수		교육경험 빈도	(%)	N	chi-sq
성별	남	139	(57.7)	241	8.08**
	여	177	(70.0)	253	
학교급	전문계고	24	(32.4)	74	50.1***
	전문대학	51	(54.3)	94	
	4년제 대학	242	(74.0)	327	
대학 소재지	서울 수도권	121	(72.5)	167	ns
	기타 지방	172	(67.7)	254	
대학 전공	인문사회계열	154	(70.3)	219	ns
	자연공학계열	117	(69.2)	169	
	예체능계열	9	(60.0)	15	
	의료보건계열	13	(72.2)	18	
2. 컴퓨터 관련 교육					
변수		교육경험빈도	(%)	N	chi-sq
성별	남	156	(60.9)	256	ns
	여	151	(62.4)	242	
학교급	전문계고	67	(68.4)	98	ns
	전문대학	64	(65.3)	98	
	4년제 대학	176	(58.3)	302	

변수		교육경험빈도	(%)	N	chi-sq
대학 소재지	서울 수도권	81	(55.9)	145	ns
	기타 지방	159	(62.4)	255	
대학 전공	인문사회계열	120	(56.3)	213	ns
	자연공학계열	102	(64.2)	159	
	예체능계열	10	(66.7)	15	
	의료보건계열	8	(30.0)	13	

3. 자격증 취득을 위한 교육

변수		교육경험빈도	(%)	N	chi-sq
성별	남	175	(63.9)	274	ns
	여	164	(67.5)	243	
학교급	전문계고	98	(85.2)	115	27.2***
	전문대학	66	(66.0)	100	
	4년제 대학	176	(58.1)	303	
대학 소재지	서울 수도권	81	(55.1)	147	ns
	기타 지방	161	(62.9)	256	
대학 전공	인문사회계열	126	(60.3)	209	ns
	자연공학계열	95	(59.4)	160	
	예체능계열	6	(40.0)	15	
	의료보건계열	14	(77.8)	18	

4. 전문직 진출을 위한 시험준비 교육

변수		교육경험빈도	(%)	N	chi-sq
성별	남	74	(32.6)	227	ns
	여	74	(34.3)	216	
학교급	전문계고	20	(27.8)	72	ns
	전문대학	27	(32.9)	82	
	4년제 대학	101	(34.9)	289	
대학 소재지	서울 수도권	42	(29.8)	141	ns
	기타 지방	86	(37.4)	230	
대학 전공	인문사회계열	75	(37.7)	199	ns
	자연공학계열	45	(31.0)	145	
	예체능계열	3	(20.0)	15	
	의료보건계열	5	(41.7)	12	

5. 창업 관련 교육

변수		교육경험빈도	(%)	N	chi-sq
성별	남	38	(17.6)	216	ns
	여	30	(15.1)	199	
학교급	전문계고	4	(5.6)	71	7.26*
	전문대학	15	(19.2)	78	
	4년제 대학	49	(18.4)	266	

변수		교육경험빈도	(%)	N	chi-sq
대학 소재지	서울 수도권	15	(11.7)	128	6.38*
	기타 지방	49	(22.7)	216	
대학 전공	인문사회계열	37	(20.2)	183	ns
	자연공학계열	23	(16.9)	113	
	예체능계열	4	(25.0)	12	
	의료보건계열	0	(0.0)	9	

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; ns = not significant

이러한 정규 수업 이외의 교육을 받은 경험은 일부 배경변수에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-29> 참조). 먼저 외국어 교육의 경우 남학생보다 여학생의 참여 비율이 10% 이상 높게 나타났다. 즉, 남학생의 학교 외국어 교육 참여 경험은 57.7%인 반면, 여학생의 외국어 교육 참여 경험은 70%로서 여학생이 더 적극적으로 외국어 교육에 시간과 노력을 투자하고 있음을 알 수 있다. 또한 4년제 대학 재학생이 전문계 고등학생이나 전문대생보다 더 적극적으로 외국어 능력을 향상시키는데 주력하고 있음을 알 수 있다.

컴퓨터 관련 교육의 경우 배경변수에 따른 차이가 나타나지 않았으나 자격증 취득을 위한 교육은 전문계 고등학생의 경우가 가장 높게 나타났는데, 전문계 고등학생의 경우 재학 중 혹은 졸업 시까지 전공 관련 자격증의 취득이 졸업 후의 취업에 매우 중요한 요인으로 작용하기 때문인 것으로 사료된다. 또한 전문직 진출을 위한 시험 준비 교육의 경우 집단별 차이가 나타나지 않았으나, 창업 관련 교육의 경우에는 학교급과 재학하고 있는 대학의 소재지에 따라 차이가 나타났다. 즉 학교급의 경우 대학생이 고등학생보다 창업에 더 많은 관심을 갖고 있음을 알 수 있으며, 대학 소재지의 경우에는 지방대학에 다니는 학생들의 창업 관련 교육 참여 정도가 서울 수도권 지역의 대학에 다니는 학생들의 참여 정도보다 2배가량 높게 나타났다. 이는 지방대학 학생들이 창업에 더 많은 관심을 갖고 있는 것으로 추정할 수 있겠지만, 동시에 지방대학 학생의 경우 취업 기회가 상대적으로 제한되어 있기 때문에 취업과 관련된 여러 가능성을 탐색하기 때문인 것으로도 생각할 수 있다.

다. 비정규 교육 프로그램의 취업/업무수행에 대한 도움정도

<표 Ⅲ-30> 정규수업 이외의 프로그램의 졸업 후 취업/업무수행 도움 정도

교육 종류	평균	N
외국어 교육	3.83	611
컴퓨터 관련 교육	3.87	591
자격증 취득을 위한 교육	4.02	593
전문직 진출 시험 준비 교육	3.80	577
창업 관련 교육	3.45	562
기타	3.39	207

그렇다면 이러한 학교 정규 수업 이외의 교육의 효과에 대해 청소년들이 어떻게 인식하고 있는가는 중요한 문제가 아닐 수 없다. 본 연구에서는 응답자들에게 각각의 교육이 효과에 대해 5점 척도(1 = '전혀 도움이 되지 않을 것이다' 에서 5 = '매우 도움이 될 것이다')로 응답하였는데, <표 Ⅲ-30>는 정규 수업 이외의 프로그램의 졸업 후 취업이나 업무수행에 어느 정도 도움이 된다고 생각하는지의 수준을 보여주고 있다. 이 표에 따르면 영어와 컴퓨터, 전문직 진출을 위한 시험준비교육에 대해 평균적으로 4점('대체로 도움이 될 것이다')에 가까운 점수를 부여하였다. 이는 <표 Ⅲ-23>의 해외 취업 능력 구비를 위한 학교 수업의 도움 정도보다 높게 나온 값으로서 학생들이 학교 정규 수업 이외의 교육을 취업 관련 능력을 갖추는데 더 도움이 되는 것으로 인식하고 있음을 시사한다.

다음으로 학교 수업 이외의 비정규적인 교육이 졸업 후 취업이나 업무 수행에 얼마나 도움이 되는지에 대한 평가가 배경 변수에 따라 어떻게 달리 나타나는지에 대하여 살펴보았는데, 우선 성별에 따른 차이는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 학교급의 경우에도 외국어 교육의 경우 4년제 대학에 재학 중인 학생들이 고등학생보다 자신이 받은 비정규적인 교육 프로그램에 대해 보다 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났으나($F(df=2)=3.230(p<.05)$), 그 외의 교육의 경우에는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

또한 대학 소재지에 따른 비정규교육의 도움 여부에서도 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았으나, 의료보건 계열을 전공하는 학생들이 인문사회 혹은 자

연계열을 전공하는 학생들에 비해 자신이 받은 자격증 취득 교육이 취업에 도움이 될 것으로 평가하고 있는 것으로 나타났다(F(df=3)=3.001(p<.05))

④ 해외활동 경험과 글로벌 역량과의 관계

<표 Ⅲ-31> 해외 활동 경험과 글로벌 능력 이해도와의 관계

주요 영역	하위 능력	경험 여부	N	평균	표준편차	t
외국어 능력	영어	없음	2227	4.67	0.67	ns
		있음	475	4.66	0.69	
	현지 국가의 언어	없음	2183	4.37	0.73	ns
		있음	461	4.36	0.79	
직업능력	전문적 직업지식	없음	2207	4.51	0.69	2.571*
		있음	469	4.41	0.78	
	컴퓨터 사용능력	없음	2210	4.29	0.72	ns
		있음	465	4.27	0.76	
타문화 이해능력	타문화 이해능력	없음	2204	4.31	0.74	ns
		있음	469	4.38	0.75	
	타문화권에서의 생활능력	없음	2221	4.39	0.72	ns
		있음	474	4.43	0.72	
리더십 능력	자기 주도성	없음	2225	4.57	0.67	ns
		있음	476	4.55	0.71	
	동기화 능력	없음	2219	4.48	0.69	ns
		있음	474	4.51	0.70	

* p < .05; ns = not significant

<표 Ⅲ-31>에 따르면, 해외 취업에 필요한 능력의 중요성을 인식하는 것과 해외 활동 경험과는 별 관계가 없는 것으로 나타났다. 즉 직업능력의 전문적 지식의 중요성에 대한 인식을 제외한 나머지 변수들에 있어서 해외 활동 경험이 없는 집단과 해외 활동 경험이 있는 집단과의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다만 전문적 지식의 중요성에 대한 인식의 경우 해외활동 경험이 없는 집단이 경험이 있는 집단보다 조금 더 중요하다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-32> 해외활동 경험과 해외 취업 능력 구비 정도와의 관계

주요 영역	하위 능력	경험 여부	N	평균	표준편차	t
외국어 능력	영어	없음	2227	2.58	1.05	−12.040***
		있음	475	3.22	1.08	
	현지 국가의 언어	없음	2223	2.20	1.15	−9.721***
		있음	476	2.78	1.27	
직업능력	전문적 직업지식	없음	2223	2.82	1.08	−8.501***
		있음	476	3.28	1.09	
	컴퓨터사용능력	없음	2223	3.18	1.01	−6.237***
		있음	476	3.50	1.01	
타문화 이해능력	타문화 이해능력	없음	2225	3.18	1.07	−8.519***
		있음	474	3.64	1.05	
	타문화권에서의 생활능력	없음	2224	3.03	1.15	−11.359***
		있음	476	3.68	1.04	
리더십 능력	자기 주도성	없음	2219	3.92	0.92	−4.773***
		있음	477	4.14	0.83	
	동기화 능력	없음	2164	3.46	1.04	−3.522***
		있음	461	3.65	1.05	

*** $p < .001$

그러나 해외활동 경험과 해외 취업에 필요한 능력을 구비한 정도와는 상당한 관계가 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ−32> 참조). <표 Ⅲ−32>에 따르면, 4개 영역의 8개 하위 능력 분야에 있어서 해외 활동 경험이 있는 학생들은 그렇지 않은 학생들에 비해 자신이 각각의 능력을 구비하고 있다고 평가하는 정도가 높게 나타났다. 특히 영어 능력과 타 문화권에서의 생활능력의 경우에는 두 집단간의 차이가 가장 크게 나타남으로써 해외 활동 경험이 학생 스스로 평가하는 영어능력 구비정도와 타문화권에서의 생활능력 구비정도에 긍정적으로 영향을 주고 있는 것으로 추정할 수 있다.

5) 정부정책 인지도 및 지원요구

(1) 정부 해외일자리 사업 인지도

최근 정부는 청년층의 글로벌 시장 진입을 돕기 위하여 해외 인턴제, 해외 봉사활동, 해외 취업 연수 지원을 골자로 하는 정책을 추진하고 있다. 이러한 정부 사

업에 대한 청소년들의 인지도를 알아보기 위하여 본 연구에서는 위의 3가지 사업에 대해 얼마나 잘 알고 있는지를 4점 척도를 사용하여 물어보았다. 여기서는 점수가 높을수록 정부 사업에 대해 잘 알고 있음을 의미하도록 척도값을 구성하여 분석하였다.

<표 Ⅲ-33> 정부의 해외취업 관련 사업에 대한 인지도

사업 내용	평균	N
해외 인턴제	1.85	2,874
해외 봉사활동	2.06	2,870
해외 취업연수 지원	1.85	2,864

<표 Ⅲ-33>에 따르면 해외인턴제 및 해외취업연수지원에 대한 청소년의 인지도는 평균적으로 '별로 잘 알지 못한다' 의 수준에 미치고 있지 못한 반면, 해외봉사활동에 대한 인지도는 이보다 약간 높은 수준인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대부분의 청소년들이 정부의 해외 일자리 관련 사업에 대한 인지도가 상당히 낮은 수준에 머무르고 있음을 보여주고 있다.

<표 Ⅲ-34> 집단별 정부 사업에 대한 인지도 차이

종류	성별	N	평균	표준편차	t
해외 인턴제	남	1561	1.83	0.90	ns
	여	1304	1.88	0.83	
해외 봉사활동	남	1556	1.98	0.91	−4.732***
	여	1305	2.14	0.90	
해외 취업 연수지원	남	1554	1.83	0.90	ns
	여	1301	1.86	0.81	

종류	학교급	N	평균	표준편차	F(df=2)
해외 인턴제	고등학교	1214	1.62	0.73	84.8***
	전문대학	483	1.93	0.87	
	4년제대학	1177	2.06	0.94	
	Post hoc(Scheffe) : 4년제대학>전문대학>고등학교				
해외 봉사활동	고등학교	1211	1.94	0.87	19.5***
	전문대학	481	2.07	0.91	
	4년제대학	1178	2.17	0.93	
	Post hoc(Scheffe) : 4년제대학, 전문대학>고등학교				

종류	성별	N	평균	표준편차	t
해외 취업 연수지원	고등학교	1208	1.67	0.76	47.0***
	전문대학	481	1.90	0.84	
	4년제대학	1175	2.00	0.93	
	Post hoc(Scheffe) : 4년제대학, 전문대학>고등학교				

종류	고등학교계열	N	평균	표준편차	t
해외 인턴제	인문계	872	1.64	0.75	ns
	전문계	342	1.57	0.69	
해외 봉사활동	인문계	870	1.98	0.87	2.682**
	전문계	341	1.83	0.87	
해외 취업 연수지원	인문계	867	1.69	0.76	ns
	전문계	341	1.63	0.75	

종류	지역	N	평균	표준편차	t
해외 인턴제	서울수도권	644	1.98	0.91	ns
	지방	1016	2.04	0.93	
해외 봉사활동	서울수도권	643	2.12	0.92	ns
	지방	1016	2.15	0.93	
해외 취업 연수지원	서울수도권	641	1.91	0.86	−2.092*
	지방	1015	2.01	0.93	

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; ns = not significant

<표 Ⅲ−34>는 정부의 사업에 대한 인지도가 배경변수에 따라 어떻게 달리 나타나고 있는지를 보여주고 있다. <표 Ⅲ−34>에 따르면 해외인턴제나 해외취업연수지원 사업에 대한 인지도는 성별에 따른 차이가 나타나고 있지 않지만, 해외봉사활동의 경우에는 남학생보다는 여학생의 인지도가 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 학교급의 경우에는 세 가지 사업 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 즉 해외인턴제에 대해서는 4년제 대학 재학생의 인지도가 가장 높았으며 다음으로 전문대생, 고등학생의 순서로 나타났다. 특히 고등학생의 경우 인지도 평균값이 1.65 정도에 불과하여 이에 대한 고등학생들의 인지도가 매우 낮음을 알 수 있다. 해외봉사활동과 해외 취업연수지원이 경우에는 대학생들의 인지도가 고등학생보다 높은 반면, 4년제 대학 재학생과 전문대학 재학생 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 고등학생의 학교 계열에 따른 인지도의 차이는 인문계 고등학생이 전문계 학생보다 해외봉사활동에 대한 인지도가 높은 것으로 나타났으나 해외인턴제나 해외취업연수지원의 경우에는 통계적으로 유의미

한 차이가 나타나지 않았다. 대학생의 경우 재학 중인 대학의 소재지에 따른 차이는 해외취업연수지원의 경우에만 통계적으로 유의미하게 나타났으며, 전공계열에 따라서는 별다른 차이를 보이지 않았다.

이러한 결과에서 특히 주목할 것은 정부의 해외 취업 관련 사업에 대한 응답자들의 인지도 수준이 결코 높지 않다는 점이며, 이와 더불어 고등학생보다는 대학생들의 인지도가 상대적으로 높게 나타났으나, 여전히 그 수준은 '별로 알지 못한다' 를 약간 상회하는 수준에 불과하다는 것이다. 이는 정부 사업과 관련한 적극적인 홍보와 더불어 고등학교에서부터 체계적인 교육을 시킬 필요성을 간접적으로 시사하고 있다.

(2) 정부 해외일자리 사업 유용성 평가

본 연구에서는 응답자들에게 정부의 해외 일자리 사업이 해외 취업에 얼마나 도움이 되는지에 관하여 4점 척도(1 = '전혀 도움이 되지 않을 것이다' 에서 4 = '매우 도움이 될 것이다')로 응답하도록 하였는데, 그 결과는 <표 Ⅲ-35>에 제시되어 있다. <표 Ⅲ-35>를 살펴보면, 본 연구에 참여한 응답자들은 정부의 해외 일자리 사업을 비교적 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-35> 정부의 해외 일자리 사업이 해외 취업에 도움이 되는 정도

사업 종류	N	평균	표준편차
해외 인턴제	2858	2.98	.877
해외 봉사활동	2855	2.85	.872
해외 취업 연수지원	2852	3.02	.893

<표 Ⅲ-36>는 정부 해외 일자리 사업이 자신의 해외 취업에 얼마나 도움이 될 수 있는가에 대한 평가가 배경 변수에 따라 어떠한 차이를 보이는지에 대한 분석 결과를 보여주고 있다.

<표 Ⅲ-36> 정부 해외 일자리 사업의 해외 취업 도움 정도에 대한 집단간 차이

1. 성별					
사업 종류	성별	N	평균	표준편차	t
해외 인턴제	남	1548	2.89	0.92	−6.043***
	여	1301	3.09	0.80	
해외 봉사활동	남	1547	2.74	0.93	−7.042***
	여	1299	2.97	0.78	
해외 취업 연수지원	남	1547	2.93	0.95	−5.637***
	여	1296	3.12	0.81	
2. 학교급					
사업 종류	학교급	N	평균	표준편차	F(df=2)
해외 인턴제	고등학교	1206	2.94	0.88	3.870*
	전문대학	479	2.95	0.87	
	4년제대학	1173	3.04	0.88	
	4년제대학>고등학교				
해외 봉사활동	고등학교	1206	2.79	0.88	6.187**
	전문대학	477	2.84	0.87	
	4년제대학	1172	2.91	0.87	
	4년제대학>고등학교				
해외 취업 연수지원	고등학교	1205	3.00	0.90	ns
	전문대학	477	2.97	0.87	
	4년제대학	1170	3.05	0.89	
	no group difference				
3. 고등학교 계열					
사업 종류	고등학교계열구분	N	평균	표준편차	t
해외 인턴제	인문계	868	3.00	0.85	3.486**
	전문계	338	2.80	0.92	
해외 봉사활동	인문계	867	2.84	0.88	3.117**
	전문계	339	2.66	0.87	
해외 취업 연수지원	인문계	866	3.04	0.88	2.268*
	전문계	339	2.91	0.94	

*** p < .001; ** p < .01; p < .05; ns = not significant

이에 따르면, 성별의 경우 남학생 보다는 여학생이 정부의 해외 일자리 사업에 대해 긍정적인 평가를 하고 있음을 알 수 있다. 즉, 여학생들이 평가한 정부가 시행하고 있는 해외 인턴제, 해외 봉사활동, 해외 취업연수 지원 사업이 해외 취업에 도움 여부에 관한 평균점수는 남학생들의 평균 점수보다 모두 높았으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

학교급의 경우 해외 취업 연수지원을 제외한 해외 인턴제와 해외 봉사활동이 해

외 취업에 도움이 되는 정도에 있어서 집단간 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 해외 인턴제와 해외 봉사활동의 경우 동일하게 4년제 대학에 재학 중인 학생들이 고등학생 보다 해외 취업에 더 도움이 될 것이라고 생각하고 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 고등학생보다는 대학생들에게 있어서 취업은 바로 졸업 후 직면해야할 사건임과 동시에 이러한 사업에 대해 고등학생보다는 더 현실적으로 접근할 수 있기 때문인 것으로 추정할 수 있다.

정부의 해외 일자리 사업의 해외 취업에의 도움 정도에 대한 평가는 고등학생의 경우 재학 중인 학교의 계열에 따라서도 통계적으로 유의미한 결과가 발견되었다. 즉 인문계 고등학교에 재학 중인 학생들이 전문계 고등학교에 재학 중인 학생들보다 해외 인턴제, 해외 봉사활동, 해외 취업 연수지원 등의 사업들이 해외 취업에 더 도움이 될 수 있을 것으로 평가하였다. 그러나 재학 중인 대학의 소재지나 대학의 전공 여부에 따른 정부 해외 일자리 사업에 대한 평가는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

(3) 국가에 대한 지원요구

<표 Ⅲ-37-1> 해외 취업을 위해 필요한 국가 지원

종류	전체	성별		학교급		
		남	여	고등학교	전문대학	4년제대학
해외 취업정보 제공	276	157	119	81	67	128
	12.1%	12.8%	11.5%	11.6%	14.3%	11.6%
해외 취업을 위한 연수과정 제공	505	283	217	156	116	233
	22.2%	23.0%	20.9%	22.3%	24.7%	21.1%
해외 취업 알선	217	137	79	47	44	126
	9.5%	11.1%	7.6%	6.7%	9.4%	11.4%
해외 인턴기회 확대	307	156	151	63	53	191
	13.5%	12.7%	14.6%	9.0%	11.3%	17.3%
해외 봉사활동 기회 확대	112	52	59	31	30	51
	4.9%	4.2%	5.7%	4.4%	6.4%	4.6%
외국어 학습기회 제공 및 경비 지원	604	312	291	210	113	281
	26.5%	25.3%	28.1%	30.0%	24.0%	25.4%
국제교류 기회 확대	214	108	106	88	42	84
	9.4%	8.8%	10.2%	12.6%	8.9%	7.6%
기타	41	26	15	25	5	11
	1.8%	2.1%	1.4%	3.6%	1.1%	1.0%
계	2276	1,231	1,037	701	470	1,105

<표 Ⅲ-37-2> 해외 취업을 위해 필요한 국가 지원

종류	전공			
	인문사회	자연공학	예체능	의료보건
해외 취업정보 제공	102	71	9	12
	13.1%	10.9%	17.6%	13.5%
해외 취업을 위한 연수과정 제공	147	160	14	28
	18.9%	24.6%	27.5%	31.5%
해외 취업 알선	84	72	7	7
	10.8%	11.1%	13.7%	7.9%
해외 인턴기회 확대	136	88	6	12
	17.5%	13.5%	11.8%	13.5%
해외 봉사활동 기회 확대	53	25	2	1
	6.8%	3.8%	3.9%	1.1%
외국어 학습기회 제공 및 경비 지원	178	179	11	23
	22.8%	27.5%	21.6%	25.8%
국제교류 기회 확대	72	48	1	5
	9.2%	7.4%	2.0%	5.6%
기타	7	7	1	1
	0.9%	1.1%	2.0%	1.1%
계	779	650	51	89

<표 Ⅲ-37-1>과 <표 Ⅲ-37-2>는 해외 취업을 위해 국가가 지원해 주기를 바라는 내용에 대한 응답자의 의견을 보여주고 있다. 우선 전체적으로 볼 때 학생들이 가장 선호하는 지원은 외국어 학습기회 제공 및 경비 지원인 것으로 나타났으며, 이는 학생들이 외국어를 해외 취업을 위한 가장 중요한 능력으로 생각하고 있고 외국어 교육을 위해 많은 시간과 비용을 투자하고 있는 현실에 비추어 충분히 납득할 수 있는 결과이다. 다음으로는 해외 취업을 위한 연수 과정 제공, 해외 인턴 기회 확대와 해외 취업 정보 제공의 순으로 국가의 지원을 바라고 있음을 알 수 있다. 이러한 지원 희망 내용은 성별이나 학교급, 전공의 경우를 구분하여 살펴보았을 때에도 매우 유사한 유형으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 청소년들이 해외 취업을 위해 필요한 것이 무엇인지를 잘 인식하고 있으며, 해외 취업을 위한 능력이나 조건을 갖출 수 있는 구체적인 도움을 국가로부터 원하고 있음을 잘 보여주고 있다.

IV. 청소년 글로벌 일자리 지원사업 현황 및 델파이 면접조사 결과분석

1. 청소년 글로벌 일자리 지원정책 개요
2. 글로벌 일자리 알선 및 연수사업
3. 해외인턴사업
4. 해외봉사사업

Ⅳ. 청소년 글로벌 일자리 지원 사업 현황 및 **델파이·면접조사** 결과 분석

1. 청소년 글로벌 일자리 지원정책 개요

1) 청소년 글로벌 일자리 지원정책 추진배경

정부수립 이후 해외취업은 1960년대 초반 독일광부 및 간호사 취업, 60년대 후반 월남전 특수, 70년대 중반 이후 중동건설 경기로 이어져 왔다. 그러나 1980년대 중반 이후 해외인력시장의 수요 감퇴, 국내 임금 상승 등으로 해외취업이 쇠퇴하였고 지원업무는 중단되게 되었다. 1997년 말 몰아닥친 외환위기로 말미암아 청년실업률이 전체 실업률의 2배 정도 수준에 이르자 청년실업 해소 방안의 일환으로 여러 가지 실업대책이 모색되었다. 그 중 해외취업은 청년실업 감소와 더불어 외화 획득을 통한 외환위기 해소책으로 각광을 받게 되었다(남성일(1999; 109). 1998년 입안된 '실업문제 종합대책'에 따라 공공부문 해외취업 지원업무를 재개하게 되었다. 이에 따라 노동부, 중기청, 교육과학기술부, 지식경제부, 외통부 등 5개 부처가 해외취업, 해외인턴, 청년무역인력양성, 해외봉사단 파견 등의 사업을 수행하게 되었다. <표 Ⅳ-1>는 2008년도에 각 부처가 실시하는 해외취업 지원사업 현황이다.

해외취업 지원사업은 노동부 한국산업인력공단이 주관하여 실시해 오고 있다. 이에 대해서는 제2절에서 구체적으로 살펴보겠다. 해외인턴사업은 중소기업청(중소기업진흥공단)이 실시하는 해외시장개척요원 양성사업과 교육과학기술부(전문대학교육협의회)가 실시하는 전문대생 해외인턴사업이 있다. 전문대생 인턴사업은 제3절에서 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

<표 Ⅳ-1> 2008년도 범부처 해외취업 지원사업 현황[7)]

(단위 : 명)

분류	사업명	사업개요	주관부처(기관)	인원
해외취업	해외취업 알선	취업알선, 구인업체 발굴	노동부 (한국산업인력공단)	6,000
	해외취업 연수	해외취업 어학 및 직무교육실시	노동부 (한국산업인력공단)	2,300
해외인턴	해외시장 요원양성	시장조사, 바이어 발굴 등 해외시장 개척	중기청 (중소기업진흥공단)	280
	전문대생 해외인턴	해외인턴 근무기회제공	교육과학기술부 (전문대학교육협의회)	400
해외봉사	해외봉사단	개발도상국 소득증대, 환경업무 개선사업	외통부 (한국국제협력단)	1,438
	청년봉사단	개발도상국 컴퓨터, 인터넷 교육실시	지식경제부 (한국문화정보진흥원)	480

중소기업청의 해외시장개척요원 양성사업은 현지 언어소통이 가능한 중소기업 근로자, 또는 인턴사원을 해외에 파견하여 중소기업의 무역전문인력 양성을 목적으로 하고 있으며 해외 마케팅활동을 통해 중소기업의 해외시장 진출 및 수출확대에 기여할 것을 목적으로 하고 있다. 본 사업은 1999년부터 시작되었으며 40세 이상 미취업자와 중소기업재직자를 대상으로 하였다. 그러나 2007년도부터는 사업의 방향을 바꾸어 중소기업재직 근로자를 대상으로 하고 있다. 그리고 중소기업 근로자로 충족되지 않았을 경우에만 인턴사원을 추가선발하고 있다. 2008년 현재 사업예산은 47억원으로 280명을 선발하며 지원기간은 6개월이 기본이다. 파견지역은 세계 56여개국 85개 지역이다.

해외봉사단사업은 외교통상부 산하 한국국제협력단이 주관하여 실시하고 있다. 한국국제협력단의 해외봉사단 사업은 크게 두 가지로 한국국제협력단(KOICA) 소속 해외봉사단과 한국국제협력단의 예산지원 하에 이루어지는 민간단체 소속 해외봉사단이 있다. 이에 대해서는 제4절에서 살펴보겠다.

지식경제부 산하 한국정보문화진흥원은 정보격차해소 국제협력사업의 일환으로 해외인터넷청년봉사단사업을 실시하고 있다. 대한민국의 대학생, IT전문가 등 IT

7) 서영식, 한국산업인력관리공단 해외취업지원센터 소장, 외국의 구인요구와 청년일자리 확대전망, 본 연구 1차워크숍 발표자료(2008.4.28).

인력을 전 세계 개도국에 파견하여 정보화교육 등을 지원함으로써 국제 정보격차 해소에 기여할 목적을 갖고 추진되고 있다. 또한 중국, CIS권 등에 거주하는 재외동포 정보화지원을 강화하기 위하여 한민족정보화지원단을 파견하고 국제기구(UNV, ADB 등)와의 사업추진 연계를 위하여 한국유엔 IT봉사단 등을 파견 추진하고 있다.

<표 Ⅳ-2> 한국정보문화진흥원 해외인터넷청년봉사단 파견실적

연도	파견국가 수	파견인원수
2001년	20개국	175명(61개팀)
2002년	27개국	206명(47개팀)
2003년	42개국	345명(87개팀)
2004년	32개국	300명(75개팀)
2005년	33개국	320명(86팀)
2006년	29개국	304명(80개팀)
2007년	36개국	323명(87개팀)

2) 글로벌 청년리더 양성계획

이명박 정부는 국정과제 중 하나로서 글로벌 청년리더 양성을 제시하였다. 노동부는 그 동안 각 부처에서 실시되어 오던 사업을 점검, 평가하고 2008년 4월 29일 '글로벌 청년리더 양성계획' 을 수립, 발표하였다.

지속적 경제성장을 위한 효율적 인적자원 활용의 필요, 고학력 청년실업자가 증가하고 있는 가운데 발생하는 산업수요에 적합한 인력의 부족 등[8] 을 타개하기 위한 방안으로 청년들의 취업무대를 국내노동시장에서 세계시장으로 확대하는 것, 국가가 청년들의 해외경험축적을 지원하여 국가성장을 주도할 인력으로 양성할 것이 본 계획의 추진배경이다.

본 계획의 세부추진계획은 <표 Ⅳ-3>과 같다.

8) 청년실업자 중 대졸이상 비중은 97년 28%에서 2002년 36%, 2007년 44.5%로 근년 들어 점점 높아지고 있다. 노동부등(2008), 글로벌리더양성계획, 1쪽.

<표 Ⅳ-3> 글로벌 청년리더 10만명 양성 계획

< 글로벌 청년리더 10만명 양성 기본방향 >

비전

청년층 인적자원 개발을 통한 국가경쟁력 강화

▲

전략

△ 국제적 감각을 갖춘 글로벌 인재 양성
△ 해외 취업을 통한 청년 고용촉진

▲

과제

<해외취업>

◆ 우수인재 양성
- 국가별·직종별 맞춤식 연수 강화
- 민간단체 지원 및 우수기관 인증

◆ 수요처 발굴
- 국내외 협력 네트워크강화
- 해외지사, 협력 업체 등을 통한 수요 발굴 강화

◆ 사전·사후관리, 무등록 업체단속

<인턴·봉사>

◆ 우수인재 양성
- 대상별(전문대·일반대·재외공관) 프로그램 특화

◆ 수요처 발굴
- 국내 현지법인 등 네트워크 강화

◆ 사후관리 등
- 학점·필수과목 인정
- 해외취업 등 글로벌 사업간 연계강화

<인프라>

◆ 글로벌 리더 추진 법적근거 명확화(법 개정)

◆ 글로벌 리더 양성 협의회 운영

◆ 산-학-관 공동정보 네트워크 구축

◆ 비자 등 외교적 문제 해결

◈ 분야별 정책목표, 대상 및 계획

구분	정책목표	사업대상	연차별 계획	
			'08	'09~'13
해외취업	· 해외취업 활성화를 통한 청년 고용촉진	· 학교 졸업(예정) 자, 청년실업자 및 취업 애로층	· 통합 정보망 구축, 거점대학 육성 등 인프라 확충	· 7,400명(09) · 최종 5만명 달성 추진
해외인턴	· 국제적 경험축적 등을 통한 글로벌 인재 양성	· 대학 재학생 (졸업 예정자)	· 인프라 구축 · 산,학,관 연계 방안 강구	· 5,400명(09) · 최종 3만명 달성 추진
해외자원봉사	· 개도국 자원봉사 등을 통한 국제적 감각이 있는 인재 육성	· 봉사, 희생정신을 갖춘 인재 · 의료, 컴퓨터 등 기술인력	· KOICA 중심 개선책 마련 · 단,중기 과정 신설 추진	· 3,400명(09) · 최종 2만명 달성 추진

(1) 해외취업

국내 취업 애로 청년 등을 대상으로 맞춤식 해외연수를 확대하고 해외수요처를 확대하여 취업국가와 직종의 다변화를 추진할 것으로 목표로 제시하고 있다. 이를 위해 노동부 산업인력관리공단이 추진하고 있는 해외취업연수사업 인원을 매년 확대해 나갈 계획이며 최종 5만명 달성을 계획하고 있다. 또한 전국 권역별로 경쟁력 있는 대학을 선정, '글로벌리더 양성기관' 으로 지정하여 우수인재 양성을 추진할 계획이다.

(2) 해외인턴

대학재학생을 대상으로 하는 각 부처의 인턴사업을 확대해 나갈 계획이다. 기존에 추진해 오던 전문대학생 해외인턴사업(교육과학기술부, 전문대학교육협의회)을 연간 3-4백명 수준에서 2009년부터 8백~1천명 수준으로 확대해 나갈 계획이다. 또한 4년제 대학생을 대상으로 글로벌 현장학습(교육과학기술부, 대학교육협의회)을 새로이 추진할 계획이다. 지식경제부가 실시해오던 '국제무역전문가 양성사업' 의 내실화를 도모하는 한편 대상인원을 연 4,000명으로 확대할 계획이다. 외교통상부는 재외공관으로의 해외인턴십 인원을 확대할 예정이며 약 70여개국을 대상으로 2~3 명씩 파견할 계획이다. 여성부는 여성의 국제무대진출을 활성화하기 위한 '국제전문여성인턴' 사업을 계속 진행하며 산림청은 '해외 산림자원 개발 전문가 육성' 을 목적으로 연간 45명의 인턴을 파견할 계획이다. 또한 대학생의 인턴참여를 독려하기 위해 해외인턴사업의 학점인정제를 촉진하며 해외인턴 경험자정보를 DB화하여 해외취업알선에 적극 활용할 계획이다.[9)]

이 외 외교통상부는 워킹홀리데이 비자 확충을 통해 해외인턴을 활성화해 나갈 계획이다. 일본('08년 3,600명), 캐나다('08년 2,010명), 뉴질랜드('08년 1,500명) 등 비자체결 국가와 쿼터 확대를 추진하며 미국, 프랑스, 독일 등과도 신규협정을 추진할 계획이다. 또한 워킹홀리데이 지원센터를 설립, 양질의 프로그램을 개발, 알선, 정보 제공하는 등 체계적 관리와 지원을 해나갈 계획이다.

9) 2008년 12월 까지 한국산업인력공단과 해외인턴, 해외봉사활동 운영기관 데이터를 통합운영할 수 있도록 월드잡(산업인력공단 사이트)을 개편한다.

(3) 해외취업 알선 및 연수사업

외교통상부, KOICA가 추진해 오던 해외봉사단사업이 지속되고 행정안전부 한국정보문화진흥원이 추진해오던 해외인터넷청년봉사단 사업 인원이 확대될 계획이다. 국내 우수 이공계 인력을 개발도상국에 파견하는 과학시술지원단 사업 역시 계속될 예정이며, 교육과학부와 대학사회봉사협의회는 대학생 국외 봉사활동을 추진할 계획이다. 또한 대학 졸업자 중심의 장기봉사단 파견을 계획하고 있다. 2년 과정으로 5년간 5천명의 봉사단을 개도국에 파견, 세계평화 리딩 그룹으로 육성한다는 계획이다. 이와 더불어 1년과정 대학생 해외봉사단, NGO와 연계한 해외봉사단 파견도 병행할 계획이다. 또한 대학재학생 중심으로는 4주 과정의 단기봉사단 사업 규모를 확대하고 24주 과정의 중기봉사단을 신설, 추진할 계획이다.

글로벌 청년리더 양성계획은 해외인턴과 해외봉사를 통한 청소년의 글로벌 역량강화를 목적으로 하고 있으며 이들에 대한 해외취업 알선을 강화해 나갈 계획을 갖고 있다.

다음 절에서는 기존에 추진되어 온 정책에 대해 그 현황 및 문제점을 구체적으로 고찰해 보고자 한다.

2. 해외취업 알선 및 연수사업

1) 해외취업 알선 및 연수사업 현황

산업인력관리공단은 취업알선과 취업연수사업를 수행하고 있다. 취업알선은 구인업체에서 요구하는 직무수준을 갖춘 구직자를 상대로 공단이 구인 · 구직자간 면접을 주선하고, 고용예약체결 · 출국지원 등 수행하는 사업이다. 취업연수는 미취업 청년층을 대상으로 소정의 연수기간 동안 언어, 직무능력을 향상시켜 취업과 연계하는 프로그램으로 공단이 직접적인 연수나 취업알선을 하지 아니하고, 외부 연수기관에 과련 사무를 위탁 운영하는 사업이다.

(1) 해외취업연수사업 운영개요[10)]

① 목적 및 추진경위

해외취업연수사업은 청년 실업난 해소할 목적으로 해외취업을 희망하는 청년 실업자에게 해외 구인업체의 구인요건에 부합하는 수준의 직무 및 어학연수를 실시하여 해외취업으로 연계시키자 마련된 사업이다.

1960년대 이래 활발히 추진되어 왔던 공공해외송출업무는 1991년 해외개발공사의 폐지와 더불어 중단되었다. 1998년 IMF와 더불어 입안된 「실업문제 종합대책」의 일환으로 공공해외취업업무가 재개되었다. 당시 한국국제협력단과 한국산업인력공단이 분담하여 추진해오던 해외취업지원업무는 2001년부터 한국산업인력공단으로 일원화되었고 2004년에는 한국산업인력관리공단에 이를 위한 전담조직이 신설되면서 사업이 본격화되었다.

② 사업대상 및 지원내용

○ 연수대상 : 청년 실업자(29세 이하, 연수인원의 100분의 30 범위 내에서 30세 이상도 가능)

○ 연수분야 : IT, 자동차설계, 간호사, 항공승무원, 비즈니스전문가, 한국어 강사 등

○ 연수기간 : 3 ~ 12 개월

○ 연 수 비 : 1인당 년간 360만원 범위 이내이며, 연수비용은 연수기관에 지급, 연수기관은 연수비 부족분에 대해서는 공단 지원금의 100% 범위 내에서 연수생으로부터 징수가능하며, 기타 취업에 필요한 부대경비(비자발급, 취업알선 수수료, 항공운임 등)는 연수생이 부담함.

○ 출국절차 및 예상소요경비 : 연수과정 종료 후 취업, 출국지원은 연수기관에서 추진함. 공단은 연수비용 외 취업알선, 출국과 관련 비용지원 없음(<표 Ⅳ-4> 참조).

10) 본 연구 제2차 워크숍, 이정진 해외취업연수 팀장 발표자료.

<표 Ⅳ-4> 연수 및 취업을 위한 1인당 예상소요경비

국가/직종	연 수 경 비		취업 · 출국관련 부대경비	
	공단지원금	연수생부담	연수생부담	내 역
일본/ IT(8~10개월)	최대 360만원	360만원	부담금 없음 (구인업체 부담)	○ 항공운임 : 25~50만원 ○ 비자취득 : 약 10만원 ○ 알선경비 : 연봉 5~10%
일본/ 자동차설계 (8개월)	"	"	"	○ 항공운임 : 25~50만원 ○ 비자취득 : 약 10만원 ○ 알선경비 : 연봉 5~10%
중국/ 비즈니스 (6개월)	최대 270만원	100만원 내외	비자취득 비용만 부담	○ 항공운임 : 30~70만원 ○ 비자취득 : 약 15만원 ○ 알선경비 : 연봉 5~10%
중국/ 한국어강사 (6개월)	"	"	"	○ 항공운임 : 30~70만원 ○ 비자취득 : 약 15만원 ○ 알선경비 : 연봉 5~10%

주)1. 연수생부담금은 일반적 사례를 기준한 것으로 연수기관이나 구인업체 사정, 취업 대상국가 등에 따라 변동될 수 있음.
2. 중국 연수과정은 대부분 현지 연수가 병행되며, 현지 연수에 소요되는 항공료 · 보험료 · 비자수속비 · 숙식비 및 기타 현지 생활비는 연수생 부담임.

③ 해외 취업연수사업 운영체계

사업주체	내 용	세 부 내 용
공 단	연수기관 모집	○ 공개 모집 – 일간지(신문, 무가지), 인터넷 홈페이지 등
⇓		
연수기관	제안서 제출	○ 제안서 내용 – 연수시설, 장비, 연수생 선발·관리사항, 교과과정, 해외취업 가능성, 연수생 사후관리, 연수비용 등
⇓		
공 단	연수기관 선정·통보	○ 연수기관 선정 방법 – 연수기관 선정위원회 개최 – 심의내용 : 연수실시능력, 연수실적, 연수기관 평가
⇓		
연수기관	연수생 선발	○ 연수생 자격 – 청년 미취업자, 해외취업 결격사유가 없는자
⇓		
공단 연수기관	약정체결 (공단↔연수기관)	○ 연수과정 운영 약정 내용 – 연수생 자격기준, 연수생 출결관리, 중도탈락, 연수기관 점검, 연수비 지원, 취업률 부분(약정취업률 50%), 약정해지 및 제재조치, 연수비 환수 내용 등
⇓		
공단 연수기관	연수과정 운영	○ 공단 – 연수기관 점검, 연수비 지급, 지문인시기를 이용한 연수생 출결사항 점검 등 ○ 연수기관 – 연수생 교육, 연수생 상담, 해외취업 정보 제공
⇓		
연수기관	연수생 해외취업	○ 연수생 해외취업 – 해외취업 알선, 구인업체 면접, 고용계약 체결 및 비자발급 지원 등 – 연수생 출국 지원 등
⇓		
연수생	출 국	○ 해외 현지 업체 근무를 위한 출국
⇓		
공단 연수기관	사후관리 (※ ‘08 과정부터 적용)	○ 연수과정 수료자 현황보고 – 수료 후 3개월, 6개월 시점 · 해외취업자, 미취업자 현황(국내취업, 진학 등) ○ 해외취업자 현황 보고 – 수료후 12개월 시점 · 이직횟수(1회, 2회 이상), 국내귀국 현황(6개월 이내, 12개월 이내), · 외취업자의 근로조건(급여, 근무시간 등)

(2) 해외취업 알선 및 연수 사업실적

한국산업인력관리공단은 해외구인수요를 개발하고 이에 필요한 인원을 알선하거나 연수를 하여 해외취업을 지원하는 사업을 하고 있다. 2003년부터 2007년까지 구인 · 구직 등 취업알선 및 취업현황을 살펴보면 <표 Ⅳ-5>과 같다.

<표 Ⅳ-5> 구인 · 구직 등 취업알선

(단위 : 명)

구 분	구직 등록	구인 인원	알 선	취 업			
				계	직접알선	연수	인턴
계	110,669	11,621	25,629	5,379	1,135	3,782	462
2003	14,481	1,609	3,255	193	96	97	-
2004	34,005	2,663	5,095	571	162	409	-
2005	17,862	2,763	5,283	1,621	249	1,021	351
2006	24,429	1,529	5,967	1,446	328	1,060	58
2007	19,892	3,057	6,029	1548	300	1,195	53

* 연수·인턴 취업인원은 연수·인턴 년도 구분 없이 당해연도 취업인원임

* 출처 : 한국산업인력관리공단(2008), 내부자료

<표 Ⅳ-5>에 의하면 지난 5년간 구직등록인원은 총 110,669명이며 해외에서의 구인인원은 11,621명이다. 해외에서 필요로 한 인원의 10배정도 인원이 해외취업을 원하고 있다. 그러나 실제로 해외에 취업한 인원은 이 기간 동안 알선이나 연수, 인턴으로 해외에 취업한 인원은 5,379명으로 구인인원의 50%정도에 머무르고 있다. 구직인원은 해외일자리에 비해 10배나 되어도 실제 취업인구는 구인수요도 충족시키지 못하는 형국이 일어나고 있는 것이다.

이는 주로 어학실력 등의 문제로 외국고용주의 구인요건을 충족시키는 구직인력이 부족하기 때문이다. 또한 미국 같은 경우 취업비자 쿼터제 시행으로 취업비자쿼터가 65,000개로 제한되어 취업이 어려운 경우도 발생하고 있다.

<표 Ⅳ-6> 국가별 취업현황

(단위 : 명)

구분	계	중국	일본	미국	아랍에미리트	호주	인도네시아	기타
계	5,379	1,722	2,010	462	426	131	33	595
2003	193	6	60	59	4	2	7	55
2004	571	153	186	59	57	-	2	114
2005	1,621	537	561	231	89	79	21	103
2006	1,446	416	599	91	202	28	3	107
2007	1,548	610	604	22	74	22	0	216

* 출처: 한국산업인력관리공단(2008), 내부자료

지난 5년간 국가별 취업현황을 살펴보면 가장 많이 취업한 국가는 일본(2,010명)이며 그 다음이 중국(1,722명), 미국(462명)의 순이다. 이외 아랍에미리트, 호주, 인도네시아 등에 취업하고 있다(<표 Ⅳ-6> 참조).

직종별로 보면 사무/서비스직(2,506명)에 가장 많이 취업하고 있으며 IT(1,422명), 기계/금속(532명), 의료(492명) 등이 대표적인 업종이 되고 있다(<표 Ⅱ-7> 참조).

연령별로 볼 때 29세 이하 청년층의 해외취업이 전체의 69.1%로 가장 많다. 이러한 결과로 볼 때 해외취업알선 및 연수사업이 청년층 취업에 유용함을 알 수 있다(<표 Ⅱ-8> 참조). 학력별로 볼 때 대졸이상(877명)으로 가장 많으며 그 다음이 고졸이하(394명), 전문대졸(277명)의 순이다. 대졸이상 고학력자의 해외취업이 가장 활발함을 알 수 있지만 학력집단의 인구비례를 고려할 때 전문대졸업자가 취업비율도 높은 편이다. 그리고 고졸이하가 일할 수 있는 직종도 열려 있음을 알 수 있다(<표 Ⅱ-9> 참조).

<표 Ⅳ-7> 직종별 취업현황

(단위 : 명)

구분	계	IT	의료	기계/금속	전기/전자	건설/토목	사무/서비스	기타
계	5,379	1,422	492	532	42	96	2,506	289
2003	193	56	77	2	6	13	37	2
2004	571	68	102	104	1	14	270	12
2005	1,621	345	221	165	2	26	700	162
2006	1,446	499	74	107	19	22	723	2
2007	1,548	454	18	154	14	21	776	111

<표 Ⅳ-8> 연령별 취업현황

(단위 : 명)

구분	계	29세 이하	30세~34세	35세~39세	40세 이상
계	5,379	3,717	1,040	248	374
2003	193	94	50	18	31
2004	571	436	64	29	42
2005	1,621	1,068	346	75	132
2006	1,446	1,060	246	56	84
2007	1,548	1,059	334	70	85

<표 Ⅳ-9> 학력별 취업현황(2007)

(단위 : 명)

계	고졸이하	전문대졸	대졸	대학원이상
1,548	394	277	847	30

<표 Ⅳ-10>는 해외취업연수 사업실적만을 빼서 별도로 본 것이다. 2007년 현재 해외취업 연수사업에 참여한 기관은 총 26개이다. 아직 최종 취업률이 집계되지 않은 2007년과 2008년을 제외하면 2004년부터 2006년까지 60% 이상의 취업률을 보이고 있다.[11)]

11) 최근 연수기관의 해외취업에 관한 부정 사례 적발을 감안하여 이해해야 할 것으로 보인다.

<표 Ⅳ-10> 연도별 해외취업 연수 현황

(단위: 명, '08.06.30 현재)

구분	연수 기관	모집	수료(A)	취업(B)	취업률 (B/A)
계		9,892	7,258	3,897	53.7%
2004년	18개	1,564	1,463	938	64.1%
2005년	28개	1,662	1,571	1,024	65.1%
2006년	-	1,992	1,795	1,196	66.6%
2007년	26개	2,549	2,172	727	33.5%
2008년	-	2,125	257	12	4.6%

*출처 : 산업인력관리공단 내부자료.

※ 1. '07년 연수과정 중 일부기관은 현재 연수 수료 후 취업 활동기간(연수 수료 후 6개월)이므로 향후 취업률은 증가될 예정임
2. '08년 연수생 모집인원('08. 6. 30 현재)은 2,125명이며, 제2차 연수생 모집(7월 31일 종료)이 종료되면 모집인원 증가 예상됨

(3) 문제점 및 대안[12)]

앞에서 분석된 바와 같이 해외취업인원이 증가하고 있는 추세이며, 20세에서 29세 미만의 청년층 해외취업비율이 68.4%로 상당히 높은 편이다.

그러나 해외취업의 가장 큰 제약요인이 되고 있는 것은 외국어능력이다. 외국인 고용주의 구인신청인원은 많지만 언어능력이 부족하기 때문에 많은 기술자들의 해외진출에 걸림돌이 되고 있다.

선진국들은 자국근로자 보호 정책 또한 제약요인이 되고 있다. 미국의 경우 취업비자를 연간 65,000개로 제한하여 자국근로자를 보호하고 있다. 캐나다는 oil sand 개발이 활성화되면서 알버타주가 많은 건설인력을 필요로 하고 있지만 모든 외국인 근로자들에게 6개월 이내에 journeyman 자격을 취득하도록 하고 있다. 호주의 경우 이민법을 개정하여 2007. 7. 1부터 외국인 취업자격 요건으로 IELTS 4.5 성적을 증명하도록 하고 있다. 이러한 조치로 인해 비영어권인 한국 청소년들의 취업여건은 상대적으로 불리할 수 밖에 없다.

따라서 이러한 문제점들을 해소 할 수 있는 방안이 시급하다.

첫째로, 글로벌 인재로 양성하기 위해서는 무엇보다도 글로벌 인재들과 커뮤니

12) 본 연구 1차워크숍, 서영식 한국산업인력관리공단 해외취업지원센터 소장 발표자료 참고.

케이션이 될 수 있는 외국어능력이 절실히 필요하다. 우리의 현실은 최소한 대학 졸업까지 10년 이상 영어를 배우고 있지만, 외국인과 대화를 하지 못하는 것이 현실이다. 우리의 영어 교육방법을 개선할 필요가 있으며, 대학 저학년부터 글로벌 인재 양성을 위한 영어 교육 프로그램이 필요하다.

둘째로, 주요 선진국들의 이민정책과 관련하여 자국 근로자 보호 제도를 외교통상적으로 접근하여 완화하는 것이 필요하다. 취업비자 쿼터를 별도로 확보하는 방안, 자격상호 인증협정을 체결하여 우리나라 자격취득자들의 취업비자 자격요건 완화, 특정 사업 프로젝트 수행을 위해서는 수주 받은 사업 종료 시까지 임시 취업비자 발급 등을 범국가적으로 추진하여 글로벌 일자리를 확대하는 방안이다.

셋째로, 특화된 전문성이 요구된다. 대학교육의 사회요구 부합도가 떨어지기 때문에 대학교육과 직업세계 연계강화(School to Work)를 위한 제도적 장치가 필요하다고 할 수 있다. 외국고용주들은 채용 후 곧바로 생산 현장에 투입할 수 있는 인재를 원하고 있다. 대학교육이 산업사회직무와 부합되지 않으면, 생산현장에 투입하기 위해서는 별도의 교육이 필요하고, 그에 따른 시간과 예산이 수반되기 때문에 채용을 기피하는 경향이 있다.

2) 해외취업연수사업 델파이조사결과 분석

산업인력관리공단이 주관하는 해외취업연수사업을 실시하는 기관 중 3개 기관을 사례조사 하였다. 디지털조선일보 조선닷컴 교육센터는 주로 일본진출 IT 인력 연수과정(10개월)을 운영하고 있다. 차이나 네트웍스는 중국에 진출한 한국기업체 채용을 목적으로 중국현지회사의 중국인을 관리하는 중간관리전문가과정(6개월) 및 마케팅 매니저 과정(8개월)을 운영하고 있다. 한겨레플러스는 중국 현지업체나 중국에 진출한 한국 업체 취업을 위한 중국비즈니스 실무전문가 과정(6개월)을 운영하고 있다.

(1) 기관별 해외취업연수 인원 수 및 투입비용

기관별 취업연수 인원은 연간 100명 이내에서 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-11> 기관별 해외취업연수 인원 수

(단위: 명)

기 관	인원(2008년 기준)
디지털조선일보 조선닷컴 교육센터	48명
차이나 네트웍스	82명
(주)한겨레플러스	약 100명

<표 Ⅳ-12> 기관별 해외취업연수사업 투입비용

(단위: 천원)

기 관	1인당 비용			사업총액
	정부지원금	개인부담금	기관자체 부담금	
디지털조선일보	3,600	3,500	0	연수인원에 따라 매년 변동
차이나 네트웍스	2,700	600	0	270,600
한겨레플러스	2,700	600	0	297,000

<표 Ⅳ-12>을 보면 기관별로 볼 때 1인당 투입비용은 710만원에서 330만원까지 2배 이상 차이가 남을 알 수 있다. 이는 개인부담금이 5배까지 차이가 나는 데서 비롯된다. 사회적 인지도가 높은 기관에 대한 개인의 신뢰도가 높아 개인이 더 많은 비용을 감수하는 경향이 있음을 보여준다.

(2) 해외 구인수요 개척

가. 해외 구인수요 개척 방법

취업연수사업을 수행하는 데 있어 해외구인수요를 개척하는 것이 가장 핵심적이면서 중요한 업무이다. 현지 업체 방문, 현지에서 진행되는 관련 컨퍼런스 참여,

현지 업체에 대한 안내책자 발송 및 전화 등을 통해 직접적으로 접촉하기도 하며 현지국가의 구인 망이나 현지에 진출해 있는 한국기업을 상대로 인재채용요청서를 받는 방식으로 개척하고 있다.

나. 해외 구인수요 전망

해외 구인수요에 대해서는 3개 기관 모두 많다고 전망하고 있다. 일본의 경우, 향후 약 현재의 11배에 해당하는 연간 약 61 만명의 외국인 이민자가 필요하다는 전망이 제시되고 있다.[13] 중국의 경우, 역시 현지에 진출한 한국기업들이 현지인뿐 아니라 한국인에 대한 수요가 많다는 응답이다. [14]

그러나 일본의 경우 외국 인력을 기피하는 등 구인수요에 있어 변화가 생기고 있다. 일본은 2004년 이후 현재까지 적극적으로 한국, 중국, 인도 등으로부터 다양한 산업분야의 인력을 받아들이고 있다. 특히, 우리나라와는 IT자격 상호인정협정 체결에 따라 IT직종 위주로 많은 청년기술자들이 취업을 하고 있다. 하지만 일본 내 외국 인력이 증가하면서 대두되는 기술유출과 보안문제, 일본 현지 IT 기술 수준의 고도화와 더불어 요구되는 외국 인력의 기술 수준 및 일본어 능력의 문제 등으로 외국 인력을 기피하는 풍조가 생기고 있다는 점에서 변화가 생기고 있다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

다. 해외 구인수요 개척 시 고려해야 할 점 및 어려운 점

해외 구인수요 개척 시 고려해야 할 점으로는 외국노동시장이 요구하는 인력수요가 양극화되어 있다는 점이다. 자국민이 기피하는 단순노동 직종, 아니면 고도의 기술을 요하는 분야에서 해외인력을 필요로 한다. 따라서 국내에서 외국에 진출하고자 하는 인력개발이 이를 고려해서 이루어져야 한다는 점이다.

---

13) 2004년 다보스 세계경제포럼에서 현재의 생활수준을 유지하기 위해서는 현재의 11배에 해당하는 연간 약 61 만명의 외국인 이민자를 받아들일 것을 촉구하는 보고서가 발표되었다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

14) 중국진출 한국 대기업 및 중소기업은 중국인 현지 인력을 많이 필요로 하고 있지만 의사소통, 업무자세, 실무경험 등의 차이로 한국인에 대한 구인수요가 많은 편이다(차이나 네트웍스). 한겨레플러스 역시 해외 구인수요가 많으며 앞으로도 많아질 것이라고 예상하고 있다.

두 번째, 업체 선별이다. 경영상태가 열악한 기업에 취업한 경우 전직, 이직이 많다. 따라서 견실한 업체를 개척하는 것이 필요하다(차이나 네트웍스).

세 번째, 현지 업체와의 신뢰관계 형성이 필요하다. 현지 업체의 조직과 문화가 다르고 눈에 보이지 않은 차별 등이 있어 해외취업자의 이직과 전직이 많이 발생하게 되는데, 이럴 경우 현지 업체와 신뢰관계를 형성하기가 어렵다. 해외취업자의 기술력 뿐만 아니라 현지에 적응하기 위한 문화, 인성, 소양 교육을 통해 현지 적응력을 높이고, 현지 업체와의 꾸준한 관계를 통해 수준 높은 신뢰관계를 쌓아야 해외시장 개척이 가능하다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

(3) 청소년 모집과 경쟁률

사례기관의 응답을 살펴보면 취업연수생 모집이 대체로 어렵다는 것이다. 그리고 현재는 괜찮다 하더라고 점점 어려워지는 추세라는 것이다.

가장 큰 이유는 첫째, 연수기관의 난립이다.

- 1년에 일본에 취업하는 취업인력이 1,000명~1,500명 안팎이나 현재 국내에 50여개 이상의 교육기관이 난립하고 있어 연수생모집이 매우 어려운 편이다. 교육기관별로 개인부담 교육비가 3백5십만원 부터 무료교육까지 차이가 있어서 연수기관들이 연수생 모집을 위해 점차로 교육비를 낮추는 저가경쟁이 이루어지고 있다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

- 2007년도에는 5 :1의 경쟁률로 경쟁이 치열한 편이었다. 해외취업에 대한 기대치가 높은 때문으로 보인다. 하지만 2008년도에는 3 :1의 경쟁률을 보였다. 작년에 비해 연수기관의 수가 더 많아진 관계로 지원자들이 분산되다 보니 연수생 모집이 작년보다 어려워졌다(차이나 네트웍스).

둘째, 이와 더불어 지적되는 또 다른 이유는 본 프로그램의 이미지 저하, 사회적 신뢰도 문제이다.

- 모집이 어려운 이유는 연수업체의 난립과 무자격 업체의 무책임한 행동 때문에 본 프로그램에 대한 이미지가 나빠지기 때문이다(한겨레플러스).

셋째, 일본IT연수의 경우 일본이라는 국가적 특성과 IT부문이 갖고 있는 특수성 때문에 모집이 어렵다. 영미권 국가에 비해 일본 취업수요가 낮은 반면 IT 분야의 국내취업이 비교적 활성화되어 있기 때문이다.

• 일본 IT 연수생 모집이 어려운 점은 첫째, 고급이 아닌 초급기술자를 양산하는 교육기관의 난립하고 있다는 점, 둘째, 국내 IT 분야 취업이 비교적 활성화되어 있다는 점, 셋째, 영어권 국가에 대한 선호와 넷째, 높은 일본의 물가 및 생활비 등으로 일본 IT분야의 취업을 원하는 수요가 감소되고 있기 때문이다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터, 차이나 네트웍스).

연수기관의 입장에서는 양질의 연수생을 모집하는 것이 중요하다. 중도하차 하지 않고 끝까지 연수를 받아 해외취업까지 연결시킬 수 있어야 사업의 성과를 얻을 수 있기 때문이. 특정시기에 연수기관들이 동시에 모집하게 돼서 모집경쟁이 치열하다. 연수기관들의 사회적 신뢰성이 부족한 것도 연수생 모집을 어렵게 하는 요인이 되고 있다.[15)]

(4) 정부지원 현황

가. 지원 또는 혜택

정부지원혜택으로 응답한 것은 ① 연수비지원, ② 해외취업취지 및 모집 등에 대한 홍보지원, ③ 현지정부의 채용정책 및 고용시장동향에 대한 정보지원 등이다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

나. 규제

정부규제로 응답한 것은 ① 취업률에 따른 성과급 차등지급, ② 취업연수생 모집나이 제한, ③ 국내취업 불인정, ④ 연수과정의 70% 출석 후에 취업 가능 하다는 점 등이다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터, 차이나 네트웍스).

(5) 사업의 애로사항 및 개선점

가. 애로사항

가장 큰 애로사항은 연수생 요구에 부합하는 업체 발굴이다.

• 연수생들은 해외취업에 대해 높은 기대를 갖고 있다. 본인의 이력이나 경력에 비해 무조건 높은 임금을 원하고 있다. 하지만 현지지출 한국기업들이 제공하는 임금수준은 대체로 국내보다 낮은 것이 현실이다(차이나 네트웍스).

15) 제 2차 워크숍 토론내용 참조

• 연수생의 개인별 수준과 요구사항 등 다양한 변수에 부합하는 업체를 찾아 취업시키는 것이 어렵다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

나. 개선점

개선을 원하는 사항으로는 ① 연수생의 국내취업 인정, ② 취업률에 따른 인센티브 또는 패널티제도 개선, ③ 연수지원비 인상 등이 지적되었다.

• 개선되었으면 하는 사항으로는 첫째, 수강생의 국내취업 인정하는 것이다. 교육 중 진로의 변화 가족문제 등으로 해외취업을 포기하고 국내취업을 원하는 수요도 발생하기 때문이다. 둘째, 취업률에 따른 인센티브 또는 페널티 제도이다. 단순 취업률을 높이기 위해 개인의 능력, 적성의 고려가 아닌 무분별한 업체 간 취업경쟁 야기된다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

• 공단 연수비 지원금을 좀 더 높여서 보다 훌륭한 연수환경을 조성하고 더욱 활발한 취업활동을 전개했으면 하는 바램이 있다(차이나 네트웍스).

(6) 사업목표

본 사업을 통해 연수기관이 얻고자 하는 목표(기대)로는 ① 본 사업을 통한 수익창출, ② 미취업자의 해외취업을 통한 국익향상 외에, ③ 기업의 사회참여, 교육사업 참여를 통한 기업이미지 제고, ④ 해외사업을 통해 다른 분야의 글로벌 사업 진출, ⑤ 현지국가에서의 다양한 한국기반 조성 등을 제시하고 있다.

(7) 청소년 만족도

가. 청소년의 기대

연수기관이 평가하는 본 사업에 대한 청소년들의 기대는 ① 연수과정을 통한 능력개발 및 해외취업, ② 해외취업을 통한 경력 향상, ③ 해외취업을 통한 다양한 문화경험 등이다.

나. 만족하는 점

연수기관이 청소년들이 만족하고 있다고 보는 점은 ① 저렴한 비용으로 기술 및 어학교육을 통한 개인의 자질을 향상시킬 수 있다는 점, ② 해외취업을 통한 글로벌 경쟁력 향상 등이다.

다. 불만족하는 점

연수기관이 청소년들이 불만족하고 있다고 보는 점은 다음과 같다.

① 개인교습이 아닌 다수를 상대로 하는 집단교육이어서 수준별 교육이 불가능하다(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터).

② 일부 업체의 열악한 경영 상태나 업무환경으로 인한 잦은 이직이 문제이다(차이나 네트웍스).

(8) 사업성과

가. 청소년의 글로벌 역량 함양 정도

본 사업에 참여함으로서 청소년들이 글로벌 역량이 함양되었다고 보는 점은 다음과 같다.

① 업무수행력 및 기술력 : 세계 IT 기술력 및 트랜드 습득(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터), 현지관리자 또는 직원으로서 업무를 수행할 수 있는 능력(차이나 네트웍스)

② 어학실력(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터)

③ 다문화 체험으로 인한 문화 포용력(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터)

④ 도전의식(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터)

반면, 글로벌 역량 함양에 있어 부족하다고 평가한 점은 다음과 같다.

① 현지에서도 한국인끼리 모이는 끼리끼리 문화, 즉 현지문화에 대한 융화 부족(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터)

② 현지취업 후 자기개발 노력 부족(디지털조선일보 조선닷컴 교육센터)

나. 청소년의 진로 및 취업에 미치는 영향

본 사업이 청소년들의 진로와 취업에 미치는 영향에 대해서 연수기관은 긍정적

으로 평가하고 있다.

① 어학능력, ② 기술력 및 실무능력, ③ 글로벌 문화 및 새로운 문화에 대한 이해 및 적응력, ④ 해외취업에 대한 자신감 등을 획득하고 있다고 보고 있으며 이외에 ⑤ 해당국가와 관련된 다른 사업 분야에 대한 도전 능력, ⑥ 다국적 인맥 형성 등을 청소년들의 진로와 취업에 도움이 되는 요소로 보고 있다.

3) 해외취업연수사업 청소년 면접조사결과 분석

(1) 만족도

가. 동기 및 기대

취업연수프로그램에 참여하게 된 동기로는 ① 국내취업에 실패했기 때문에, ② 국내취업이 어렵고 급여도 충분하지 않기 때문에, ③ 넓은 세상을 접하고 싶기 때문에 등이 있다.

가장 중요한 해외취업 동기는 국내취업이 어려웠던 점이다. 국내보다 높은 급여에 대한 기대도 있다. 이외에 제시되는 해외취업동기로 넓은 세상에 대한 동경도 자리 잡고 있다.

나. 만족도

두 청소년 모두가 만족하고 있다. 중국에 취업한 청소년은 초기에는 급여가 낮았지만 시간이 지나면서 급여도 좋아졌다는 점에, 일본에 취업한 청소년은 급여가 높고 생활여건이 좋다는 점에 만족하고 있다. 중국에 취업한 청소년은 한국관련 사업을 하면서 한국과 쌓는 새로운 인맥형성과 경력개발에 대한 만족감을 표시하고 있다.

(2) 사업성과

가. 글로벌 역량 함양정도

두 청소년 모두 자신들의 역량이 함양되었다고 평가하고 있다. 우선, 세상을 보는 시각이 달라졌다는 점을 인정하고 있다. 이전과 달리 세상을 보는 안목이 커졌음을 느끼고 있다. 두 번째로 현지 언어 능력이 향상되었다는 점을 인정하고 있다. 세 번째로 현지문화에 많이 익숙해졌다는 점을 인정하고 있다. 현지 언어 능력이

여전히 부족한 상태에 있다는 점을 인정하고 있지만 노력하고 있기 때문에 큰 문제로 느끼고 있지는 않다.

나. 진로와 취업에 미치는 영향

이 사업을 통해 취업한 청소년들이기에 충분한 도움을 받았다고 응답하고 있다. 중국에 취업한 청소년은 정규직원으로서 취업증과 취업비자를 받았으며 일본에 취업한 청소년도 이미 2년 이상 회사에 다니고 있다.

(3) 개인부담비용에 대한 평가

중국에 취업한 청소년의 경우, 연수비로 개인비용을 60만원 부담했다. 이 액수는 부담스러운 액수가 아니었다고 응답하고 있으며 6개월 동안의 수습기간 동안 급여를 받아서 더욱 부담이 없었다고 응답하고 있다.

(4) 사업의 문제점과 개선점

가장 큰 문제로 지적한 점은 첫째, 취업청소년들의 적응력 부족과 이탈이다. 중국에 취업한 응답자는 중국이 일할 곳이 무궁무진하게 많은 사회이므로 더욱 많은 청소년들이 진출해야 할 것으로 보고 있다. 그러나 이 프로그램으로 함께 나온 청소년 중 현재까지 남아 있는 사람은 10%에 불과한데, 이는 초기수습과정에서 중국회사의 낮은 임금에 충격을 받고 포기하기 때문이라는 것이다. 개인의 적극적인 적응의지 향상과 더불어 본 사업을 더욱 활성화해 나갈 것을 개선점으로 제시하고 있다.

둘째, 업무능력이 부족한 청소년들에 대한 마구잡이식 취업알선이다. 일본에 취업한 응답자는 마구잡이식 취업알선으로 일본에서의 한국 IT의 이미지가 매우 나빠지고 있음을 지적하고 있다. 수준이하의 청소년을 무조건 취업시킴으로 인해 국가이미지가 손상되고 있기 때문에 일정 수준이상의 능력을 갖춘 준비된 사람만을 일본에 취업시키도록 권고하고 있다.

3. 해외인턴사업

1) 해외인턴사업 현황[16)]

(1) 해외인턴사업 운영개요

① 사업 목적 및 경위

가정형편이 어려워 상대적으로 해외 학습기회가 부족한 전문대생들에게 해외인턴십 참가를 통한 자기계발 기회를 제공하는 데 목적이 있다. 실제로 전문대학 재학생(17만명) 중 55%가 기초수급대상자 및 가계소득 평균 이하의 자녀로 조사되고 있다(전문대협 보고서, '05. 12). 전문대생들을 글로벌 무한경쟁시대에 대처할 수 있는 국제감각과 능력을 겸비한 중견 산업인력으로 양성하여 해외 진출 유도하는 데 목적이 있다. 본 사업은 2005~2007 교육인저자원부「산학연협력체제 활성화지원사업」의 세부사업으로 추진되어 왔으며 2008년 2월 이명박정부 국정과제인「글로벌 청년 리더 10만명 양성」의 세부 단위과제로 채택되었다.

② 대학 및 학생의 참여 요건

<표 Ⅳ-13> 대학 및 학생의 참여 요건

대학의 참여요건	학생의 참여요건
■ 산학협력단 설치 ※ 산업교육진흥 및 산학협력촉진에관한 법률 제25조)	■ 1학년 2학기 이상 수료 학생으로 누계 평균성적 B° 이상
■ 학점인정이 가능하도록 학칙개정 완료	■ 해외인턴십 수행에 지장이 없을 정도의 어학능력 소유자(TOEIC 550점 이상, JLPT 3급, HSK 3급 이상) ※ 또는 이와 동등한 어학능력 소유자
■ 학교측의 대응투자 ※ 국고 지원금의 20% 이상	■ 비자발급 등 해외인턴십 참여에 결격사유가 없는 자
■ 현지 학생지도 체계 구축 (지도교수 선정, 출국에서 귀국까지 제반 문제 해결, 수행결과 보고서 작성 등)	■ 건강 등의 개인적인 문제가 없는 학생

16) 본 연구 제2차 워크숍 발표자료 참조.

③ 인턴십 프로그램

인턴십 프로그램은 파견전 국내교육(집중교육)과 현지 인턴십으로 구성된다.

파견전 국내교육(집중교육)은 각 대학별로 현지 인턴십을 보다 효율적으로 수행하기 위해 이루어지며 파견 대상국의 언어, 문화 등을 중심으로 4주간 집중교육으로 실시되고 있다. 현지 인턴십은 각 대학별 인턴십 전담교수(임시 담당교수) 책임하에 인턴십 대상업체에 파견 · 참여시키고 중간시점에 대학별로 현지를 방문하여 점검 · 확인하는 방식으로 실시되고 있다.

(2) 추진실적

① 인턴사업 투자예산 및 파견자 취업실적

<표 Ⅳ-14> 연도별 투자예산실적

(단위 : 백만원)

구 분	예 산			B/A(%)
	국고(A)	대응투자(B)	합계	
2005년	2,000	670	2,670	33.5
2006년	2,000	417	2,417	20.85
2007년	2,000	1,315	3,315	65.75
2008년	3,000	2,400	5,400	80.0
계	9,000	4,802	13,802	53.3

<표 Ⅳ-14>에 의하면 사업초기인 2005년과 2006년에는 대학의 소극적 대응으로 대학의 대응투자율이 각각 33.5%와 20.85%에 그치고 있다. 그러나 2007년도 부터는 대학이 우수 학생 유치를 위한 적극적인 대응 투자에 나서 대응투자율이 급격히 높아졌으며 2008년도에는 정부투자액의 80%를 대응투자하고 있다.

<표 Ⅳ-15> 연도별 파견자 및 국내외 취업 현황

구 분	지원자 (A)	파견자 (B)	취업 대상 (C)	취업자 수(D)			취업률 (D/C)
				국내	국외	합계	
2005년	368	368	262	215	26	241	92.0
2006년	320	282	209	162	28	190	90.9
2007년	807	463	251	157	52	209	83.3
2008년	1,191	709	-	-	-	-	-
계	2,686	1,822	-	-	-	-	-

* 취업대상 : 파견자 중 군입대자, 유학, 재학생을 제외한 수('08년 5월 조사)

대학의 대응투자결과에 따라 인턴십 지원자와 파견자도 변화하고 있다. 2005년도에는 어학능력보유자 미달, 대학의 소극적인 대응 등으로 지원자가 미달되었으나 대학측의 적극적인 대응투자, 국제협력 및 홍보 강화로 이후 지원자가 꾸준히 증가하고 있다(<표 Ⅳ-15> 참조).

<표 Ⅳ-15>에 의하면 인턴사업 파견자의 취업률은 파견인원이 늘어나면서 점차 낮아지고 있으나 2007년 현재 83.3%의 취업률이 집계되고 있다.

② 인턴십 이수자 분석

2005~20008년까지 총 1,822명이 파견되었다. 언어권별로 볼 때 영어권 파견자(989명)가 가장 많았으며 그 다음이 일본어권(565명), 중국어권(268명) 순이었다(<표 Ⅳ-16> 참조). 파견국가는 일본(565명)이 가장 많았으며 그 다음은 미국(443명), 호주(304명), 중국(268명), 캐나다(135명) 순이었다(<표 Ⅳ-17> 참조). 전공별로는 인문사회계열전공자(1,053명), 간호·보건·가정(482명), 공학전공자(287명)이었다(<표 Ⅳ-18> 참조).

<표 Ⅳ-16> 언어권별 인턴십 이수자 분석(2005~2008)

구분	영어권	일어권	중국어권	합계
인원(명)	989	565	268	1,822명
비율(%)	54.8	31.0	14,2	100%

<표 Ⅳ-17> 파견국가별 인턴십 이수자 분석(2005~2008)

구분	일본	미국	중국	호주	캐나다	기타	합계
인원(명)	565	443	268	304	135	107	1,822명
비율(%)	31.0	24.3	14.2	16.7	7.4	6.4	100%

<표 Ⅳ-18> 전공분야별 인턴십 이수자 분석(2005~2008)

구분	인문사회・예체능	간호보건・가정	공학	합계
인원(명)	1,053	482	287	1,822명
비율(%)	57.8	26.4	15.8	100%

인턴십 대상업체의 선정은 학생을 파견하는 각 전문대학이 해외 기업체와 협약하여 현장 프로그램을 개발・운영하는 방식으로 수행되었으며 신규로 참여하는 일부 대학의 경우 현지 기업체에 대한 정보 부족으로, 해외 현지 한인이 설립한 기업체(법인)에서 인턴십을 수행하였다.

2005년~2007년까지 인턴십 이수자는 총 1,113명이다. 이들이 참여한 인턴십 분야와 업체 유형을 살펴본 결과는 <표 Ⅳ-19>과 같다.

<표 Ⅳ-19> 참여분야 및 참여업체 유형별 인턴십 이수자분석(2005~2007년)

구분	파견자	인턴십 분야 (단위: 명)						현지업체유형 (단위: 명 [업체수])		
		공학	보건	관광	무역 제조업	기타	계	현지인	현지 한국인	계
05년 (%)	368	28 (7.6)	91 (24.7)	142 (38.6)	36 (9.8)	71 (19.3)	368 (100)	358 (97.3)	10[3] (2.7)	368 (100)
06년 (%)	282	20 (7.1)	114 (40.4)	97 (34.4)	12 (4.3)	39 (13.8)	282 (100)	271 (96.1)	11[4] (3.9)	282 (100)
07년 (%)	463	87 (18.8)	98 (21.2)	246 (53.1)	20 (4.3)	12 (2.6)	463 (100)	427 (92.2)	36[13] (7.8)	463 (100)
합계	1,113	135 (12.1)	303 (27.2)	485 (43.6)	68 (6.1)	122 (11.0)	1,113 (100)	1,056 (94.9)	57[20] (5.1)	1,113 (100)

해외인턴십으로 가장 많이 참여한 분야는 관광(43.%)이며, 그 다음이 보건(27.2%), 공학(12.1%) 무역·제조업(6.1%) 순이다. 인턴십 업체 유형을 볼 때 1,056명(94.9%)이 현지인 업체에서 인턴십을 수행한 것으로 나타났으며, 57명

(5.1%)이 현지 한인이 설립한 기업체에서 인턴십을 수행한 것으로 조사되었다(<표 Ⅳ-19> 참조).

(3) 문제점 및 대안

① 인턴십 대상업체 문제

인턴십 사업을 추진함에 있어 가장 어려운 과제는 해외인턴십 대상업체의 개발이다. 해외 인턴십 업체로서 현지에 있는 한국인 업체에서 인턴십을 하는 경우가 발생하고 있다.

현지 한인 기업체에서의 인턴십은 본 사업의 취지를 충분히 살리지 못할 뿐 아니라 저임금 노동력으로 악용될 소지가 있는 만큼 철저한 관리의 필요성이 제기되고 있다.

이를 위한 대안으로 현지 한국인 설립 기업체의 인턴십 수행을 최소화하고, 불가피하게 한인 기업체에서 인턴십을 수행할 경우 '운영위원회' 사전 검토*를 통해 현지 인지도가 높고, 우수업체로 확인된 경우에만 인턴십 대상 업체가 될 수 있도록 하는 관리방안이 제시되고 있다(기업의 재무제표 제출, 현지 대사관 · KOTRA 등 활용).

또한 현지 한인 기업체에서 인턴십 수행시 사후관리를 강화방안이 제시되고 있다. 시행주체인 전문대협으로 하여금 현지 조사 · 확인을 강화하고 사업 추진 과정 또는 종료 후, 인턴쉽 수행과 관련한 국내외 법률 위반 사실 등이 확인될 경우 사업 참여를 배제하거나 일정기간 참여를 제한할 수 있다.

② 비자발급문제

인턴십 수행을 위해서는 파견자의 체류기간(4개월 이상)을 고려할 때 장기간 체류 할 수 있는 비자가 발급되어야 하나 파견 대상국 마다 비자 발급 요건이 달라 애로사항이 되고 있다.

주요국의 비자발급 요건은 <표 Ⅳ-20>과 같다.

<표 Ⅳ-20> 주요국의 인턴십 비자발급 요건

구 분	비자 유형	비 고
미국	J1, F1 비자 요구 ■ J1 : 연수비자(현지 산업체와 바로 인턴십 프로그램을 협약 한 경우) ■ F1 : 학생비자(대학과 인턴십 프로그램을 협약 한 경우)	J1 비자는 발급과정과 서류가 복잡
일본	인턴십 비자, Working Holiday 비자 요구 ■ 인턴십비자 : 발급 과정과 서류가 복잡함 ■ Working Holiday 비자 : 발급기간 및 발급회수가 정해져 있음(연 4회만 모집/개인 생애동안 1회만 발급)	비자발급의 어려움으로 3개월 무비자(관광비자)로 파견대학 발생
중국	F비자(6개월미만 연수비자)	비자발급 용이함

③ 만족도

전문대학교육협의회가 해외 인턴십 참여 대학 및 학생을 대상으로 만족도 조사를 실시한 결과에 따르면 인턴십을 수행하는 대학 교수 및 교직원의 전체적인 만족도는 98.3%에 이르는 것으로 나타났다. 가장 만족도가 낮은 분야는 인턴십이 가능한 업체에 대한 정보제공 부분(79.3%)과 연수지원 금액이었다. 인턴십에 참여한 학생들의 만족도도 전체적으로 98.6%로 매우 높게 나타났다. 인턴십 참여학생의 만족도가 가장 낮게 나타난 부분은 출발 전 국내에서의 준비프로그램(89.3%), 연수기간(82.4%)이었다.

2) 해외인턴사업 델파이조사결과 분석

전문대학협의회가 주관하는 해외인턴사업에 참여한 사례기관으로 2개 기관을 조사하였다. 안산1대학은 간호과, 방사선과, 임상병리과 등 의료계열학과, 관광영어과, 관광중국어과 등 관광어문계열, 인터넷 상거래과 등 IT계열학과 학생들을 16주 동안 미국, 영국, 호주 등 영미권과 중국, 인도 등 아시아권으로 파견하는 인턴십 프로그램을 운영하고 있다.

순천청암대학은 미국, 호주 등 영어권국가에 파견하는 16주간 인턴십을 운영하고 있고 이 외 일본호텔과 기업에서 하는 1년 과정의 인턴십(100만원 정도의 급여가 제공됨)을 운영하고 있다.

(1) 기관별 해외인턴인원 및 투입비용

<표 Ⅳ-21>에 의하면 2008년 현재, 안산1대학은 110명, 순천청암대학은 40명을 해외인턴으로 파견하고 있다.

<표 Ⅳ-21> 기관별 해외인턴 인원 수

기관	인원(2008년 기준)
안산1대학	110명
순천청암대학	40명

<표 Ⅳ-22> 기관별 해외인턴사업 투입비용

(단위: 천원)

기관	1인당 비용			사업총액
	정부지원금	개인부담금	기관자체부담금	
안산1대학	2,700	2,000	4,000	970,000
순천청암대학	8,000	-	1,600	220,800

안산1대학의 경우, 정부지원금과 학교지원금 외에 개인부담금이 1인당 200만원 정도 있으며 순천청암대학의 경우 정부와 학교지원금만으로 해외인턴사업을 추진하는 것으로 응답하고 있다.

(2) 해외 구인수요 개척

가. 해외 구인수요 개척 방법

해외 대학과의 교류, 해외 산업체 네트워크를 통한 교류를 바탕으로 직접 현지를 방문하여 해외 인턴십 및 취업 업체를 개발하고 있다(안산1대학).

나. 해외 구인수요전망

해외 구인수요에 대해서는 전공분야에 따라 차이가 있을 것으로 전망하고 있다. 관광, IT계열의 해외 취업처는 적극적으로 개척하면 많을 것으로 전망하고 있다(안산1대학). 이에 비해 순천청암대학은 해외구인수요가 적다고 전망하고 있다.

다. 해외 구인수요 개척 시 고려해야 할 점 및 어려운 점

해외 구인수요 개척 시 고려해야 할 점으로 제시된 것은 다음과 같다.

첫째, 국내외의 해외교류네트워크를 활용해서 해외네트워크를 구축한 후 반드시 현지대학이나 산업체를 방문하여 인턴십과 취업환경을 직접 살펴보고 해외 담당자의 지원 의지와 역량을 정확히 파악해야 한다(안산1대학).

둘째, 미국, 캐나다. 호주 등 선진국은 취업 비자와 관련된 자격요건과 사항을 정확히 파악해야 한다(안산1대학).

셋째, 학생의 어학 및 전공능력을 정확히 파악하고 연결된 업체와 잘 매칭이 되는 가를 확인해야 한다(안산1대학).

넷째, 어학, 전공, 해외 생활 오리엔테이션을 매우 철저하고 체계적으로 수행해야 하며, 파견 학생에 대한 멘토링 시스템이 필수적이다(안산1대학).

(3) 청소년 모집과 경쟁률

해외인턴 청소년 모집은 어렵지 않다는 응답이다. 외국어 능력과 취업과의 연계 때문에 해외인턴 지원 경쟁이 존재하고 있다.

안산1대학의 경우, 해외 인턴십 교육과정의 난이도가 높아 중도 탈락하거나 부적응으로 인하여 퇴출되는 학생들이 많다. 최초지원자 중 20%정도만 최종적으로 선발되어 해외 인턴십 등에 참여 하게 된다.

그러나 학과에 따라서는 교수들의 호응이 적어 모집학생이 저조하기도 하다.

(4)정부지원 현황

교육과학기술부로부터 전문대학 해외인턴십의 사업비를 지원받고 있다.

(5)사업의 애로사항 및 개선점

가. 애로사항

애로사항으로 지적되고 있는 것은 ① 예산부족, 예상치 못한 추가경비의 발생, ② 해외업무의 복잡성과 어려움, ③ 행정인력의 부족 등이다.

나. 개선점

개선사항으로 ① 정부예산지원의 확대, ② 해외 인턴십 기간을 4개월, 6개월, 1년 단위로 다양하게 개발할 것을 제안하였다.

(6) 사업목표

대학이 해외 인턴십 사업을 통해 이루고자 하는 목표는 ① 잠재 능력을 가진 전문대학생들에게 글로벌 마인드 함양, ② 가정환경이 어려운 학생들에게 자신감과 비전 제공, ③ 전문 기술 인력의 해외 취업 활성화이다.

(7) 청소년 만족도

가. 청소년의 기대

대학담당자가 파악하는 청소년들의 해외 인턴십에 대한 기대는 ① 세계적인 안목의 형성과 더불어 더 높은 인생목표와 비전의 설정, ② 자신감의 증대, ③ 해외취업에의 성공 등이다.

나. 청소년 만족도

대학담당자는 청소년이 해외인턴사업에 대해 다음과 같은 점에서 만족하고 있다고 평가하고 있다.

첫째, 글로벌 마인드 증대와 어학 능력 증대

둘째, 성취도와 자신감 증대

셋째, 인생에 대한 새로운 비전을 설계할 수 있는 계기

불만족한 점으로 제기되는 것은 경비부족으로 인한 어려움이다.

(8) 사업성과

가. 청소년의 글로벌 함양 정도

해외인턴사업이 청소년들의 글로벌 역량을 함양시키고 있다고 평가하고 있다.

- 함양된 점으로는 어학 능력 향상, 외국인과의 접촉에 대한 자신감 증대, 해외 문화 이해 증대, 자신의 비전을 국제적인 마인드로 변화시키는 것이다(안산1대학).

나. 청소년의 진로 및 취업에 미치는 영향

참여 청소년들이 보다 높은 비전을 가지고 해외 취업이라는 새로운 가능성을 발견하게 되었으며 이 사업을 통해 해외 취업과의 연계가 가능하게 되었다고 응답하고 있다.

3) 해외 인턴사업 청소년 면접조사결과분석

(1) 만족도

가. 동기 및 기대

해외인턴에 지원하는 학생들의 동기는 ①영어공부, ② 전공 관련 공부의 심화, ③ 견문을 넓히는 것이다.

- 미국에서의 4개월간의 간호실습에 참여하여 3군데의 병원을 다닐 수 있었으며, 미국에서의 시스템을 한국에서 접목시킬 수 있기를 기대하며 열심히 실습하였다. 또한 영어실력 향상에 대한 기대를 갖고 지원하였다(박○○, 순천청암대학).

- 영어를 진짜 열심히 배우고 싶어서 지원하게 되었으며, 전공인 멀티미디어에 대해서도 더 심도 있게 배우고 싶고 견문을 넓히고 싶은 생각에 지원하게 되었다(고○○, 안산1대학).

- 관광영어학과로 호텔관련 연관공부가 필수사항이다. 수업을 위해서는 영어가 필수이므로 영어에 대한 관심이 높았는데 마침 학교에서 영어공부를 할 수 있는 좋은 기회가 있어 지원하게 되었다(문○○, 안산1대학).

나. 만족도

해외 인턴에 참여한 학생들은

① 전공실습을 통해 전공을 심화시킬 수 있었던 점과 실무를 익힐 수 있었던 점에 만족하고 있다.

- 미국의 병원 3군데를 실습하였는데 각 병원마다 학생들에 대한 관심도가 달랐다. 하지만 전반적으로 학생에 대한 관심도가 매우 높아 전공에 대한 공부를 심도 있게 할 수 있었다(박○○, 순천청암대학).

- 이론만 배우던 학교수업과 달리 실무를 배울 수 있어서 좋았다(문○○, 안산1대학).

② 원어민과 대화를 통한 영어에 대한 자신감 획득 및 영어실력 향상 등에 만족을 표하고 있다.

- 매우 만족한다. 원어민과 대화할 수 있는 기회가 주어지는 것이 가장 큰 도움이 되었다. 현재 학교에서 원어민 교수와 대화할 정도로 자신감을 갖게 됐으며 영어실력도 많이 늘었다. 앞으로도 더 큰 세상에 도전하고 싶다(고○○, 안산1대학).

- 무엇보다 영어능력이 향상되어 가장 만족한다(문○○, 안산1대학).

③ 영어에 대한 자신감을 바탕으로 더 큰 포부수준을 갖게 되었다.

- 현재 학교에서 원어민 교수와 대화할 정도로 자신감을 갖게 됐으며 영어실력도 많이 늘었다. 앞으로도 더 큰 세상에 도전하고 싶다(고○○, 안산1대학).

이러한 만족과 더불어 불만족하는 점은 ① 여전히 영어공부에 대한 미진함이다. 영어수업 기간이 좀 더 길었으면 하는 것, 영어발음에 관한 것 등이다.

- 영어수업이 초반에는 이루어졌으나 중반부 즉 3개월이 지나서는 전혀 이루어지지 않았다. 영어수업이 일주일에 조금이라도 계속적으로 이루어졌으면 좋겠다(박○○, 순천청암대학).

- 출국 후 Langage School을 2~3개월 다녔는데 사우디아라비아 사람들이 너무 많아서 아랍영어를 배우고 온 느낌이다. 억양이 자연스럽지 못해 아쉬움이 남는다(문○○, 안산1대학).

또한 ② 인턴기간이 너무 짧았다는 점과 ③ 사고에 대한 책임소재 문제를 지적하고 있다.

- 기간이 너무 짧았다. 사고가 났을 경우 책임소재가 불명확하다. 20세 여성들이 가장 많이 참여하고 있는데 여성을 위한 특별한 배려사항이 별로 없다(고○○, 안산1대학).

(2) 사업성과

가. 글로벌 역량 함양정도

해외 인턴사업 참여청소년들은 자신들의 글로벌 역량이 함양되었다고 느끼고 있다. 무엇보다도 영어에 대한 자신감을 갖게 되었다는 점이다.

- 한국에서의 영어공부만으로는 원어민 선생님과 대화하는 것이 힘들었으나 4개월 후에는 두려움이 없어졌다. (박○○, 순천청암대학).

- 한국 사람이 영어를 배울 때 자신감이 없어 가장 힘들어한다. 이번 해외인턴을 통해 영어에 대한 자신감은 확실하게 얻을 수 있었다(문○○, 안산1대학).

그 다음으로 외국생활에 대한 이해와 외국생활에 대한 동경을 갖게 되었다는 점이다.

- 한국에서의 지식으로 아는 미국생활과 실제 미국 생활의 차이를 경험할 수 있어서 좋았다(박○○, 순천청암대학).

- 아이를 낳으면 미국에서 키우고 싶다는 생각을 하게 되었다. 한국에서만 살아야겠다는 생각을 했던 나에게 영주권, 시민권을 갖고 싶다는 생각이 들게 되는 계기가 되었으며 삶을 즐기는 문화, 독립하여 생활하는 문화가 부러웠다(고○○, 안산1대학).

그러나 글로벌 역량 함양에 있어 여전히 부족함 점 역시, 영어능력이다.

- 준비가 많이 부족했다. 영어라는 것이 한 순간의 경험으로 이룰 수 있는 것은 아니므로 앞으로도 꾸준히 영어공부를 하여 부족한 영어실력을 향상시키겠다(고○○, 안산1대학).
- 영어실력이 부족했다. 4개월이 영어실력을 향상시키기에 충분하지는 않았으며 입대준비를 해야 하는 현 상황에서 꾸준한 영어공부가 힘들어 아쉬움이 남는다(문○○, 안산1대학).

나. 청소년의 진로와 취업에 도움이 되는 정도

해외인턴경험이 향후 진로와 취업에 상당히 도움이 될 것이라는 응답이다.

- 취업에 큰 도움이 될 거라 생각한다. 우리나라에 외국계열의 병원이 도입예정이라고 알고 있는데 도전해보고 싶다(박○○, 순천청암대학).
- 매우 큰 도움이 될 것이라고 확신한다(고○○, 안산1대학).
- 상당히, 80%이상 도움이 될 것이다. 추후 취업을 할 때 그냥 지원하는 것보다 경험 있는 사람이 유리할 것이다. (문○○, 안산1대학).

맨 처음에는 전공분야에 관심 없이 단순히 영어공부에 대한 관심에서 지원하였으나 인턴을 마친 후 전공분야에 대해서도 많은 관심을 갖게 된 응답자도 있다.

- 솔직히 호텔에 관심이 없고 영어실력에 관심이 있어 지원하였으나 현재 호텔에 많은 관심을 갖게 되었다(문○○, 안산1대학).

(3) 개인부담비용에 대한 평가

해외 인턴십에 참여한 청소년들은 4개월간 해외에 머물면서 1인당 3백만원에서 450만원을 생활비로 사용하였다. 이 금액은 청소년들에게 큰 부담이 되고 있음을 알 수 있다.

- 4개월 동안 머물면서 생활비로 450만원을 사용하였다. 특히 예방접종(뇌수막염)을 한국에서 접종하기 힘들어 미국에서 할 수 밖에 없어 예방접종비로도 적지 않은 돈이 들어갔다(박○○, 순천청암대학).

• 개인비용은 4개월동안 3백만원을 사용하였고 학생신분으로는 너무 큰 금액이었다(문○○, 안산1대학).

(4) 사업의 문제점과 개선점

사업의 개선점으로 지적된 것은 다음과 같다.

① 인턴기간의 연장

• 프로그램 상에서는 문제가 없지만 실제 영어공부를 하기 위해서는 시간이 충분하지 않다는 측면에서 아쉬움이 남는다(박○○, 순천청암대학).

② 출국 전 프로그램과 출국 후 프로그램의 연계성 강화

• 미국에 갔을 때 대학관계자(한국의 대학과 미국의 대학)와 연계되어서 매우 잘 챙겨주고 신경써 주셨다. 하지만 출국 전 프로그램과 출국 후 프로그램의 변동이 심해서 적응하는데 시간이 많이 필요했으며 혼란스럽기도 했다. 4개월의 일정이 출국 전에 확실하게 셋팅이 되었으면 하는 바램이 있다(박○○, 순천청암대학).

③ 현지 프로그램에 대한 관리 강화

• 미국이나 영어권 국가에 우리 청소년들을 무조건 보내지만 말고 관리 책임을 지는 것이 필요하다. 방치되어 흐지부지 시간을 보내고 생활비만 탕진하는 경우도 많은데 해외인턴을 할 수 있도록 체계적인 루트를 잡아주어야 한다(고○○, 안산1대학).

④ 재정적 지원의 강화

• 학교에서의 재정적인 지원이 더 이루어져야한다. 비록 지금도 큰 금액을 지원한다고 하지만 학생에게 4개월동안 3~4백만원을 사용하는 것은 큰 부담이 된다(문○○, 안산1대학).

4. 해외봉사사업

1) 해외봉사단 파견사업 현황

한국국제협력단은 정부의 대외무상원조를 전담하는 기관이다. 해외봉사단 파견은 개발도상국에 대한 무상원조사업의 일환으로 추진되고 있으며 개발도상국의 빈곤감소와 지속가능한 경제·사회 발전 지원을 목적으로 하고 있다.

해외봉사단은 교육, 보건의료, 행정제도, 정보통신, 산업에너지, 환경 및 기타 등 우리의 비교우위 7개 분야 100여개 직종에 종사하면서 우리의 발전경험과 기술의 전수를 통해 개발도상국의 경제사회 발전을 지원하고 있으며 현지주민의 삶의 질을 개선하는데 기여하고 있다.

한국국제협력단의 해외봉사단 파견사업은 국제협력단이 직접 파견하는 한국국제협력단 해외봉사단과 민간단체를 통해 파견하는 민간단체 해외봉사단 파견사업이 있다.

(1) 한국국제협력단 해외봉사단파견사업

① 운영개요

가. 해외봉사단원의 자격

한국국제협력단의 해외봉사단은 군복무를 필하였거나 면제된 자를 대상으로 하며 국제협력요원은 해외봉사활동으로 병역의 의무를 대체하고자 하는 자를 대상으로 모집, 선발하며 자격요건은 <표 Ⅳ-23> 과 같다.

<표 Ⅳ-23> 해외봉사단 자격

구 분	단원 유형	자 격	복무기간
해외봉사단	일반봉사단	만20세 이상 대한민국 국민 (남자는 군필 또는 면제자)	2년
	시니어봉사단	만 45세 이상으로서 지원분야에 5년 이상의 경력을 가진 자	2년
국제협력요원	국제협력 봉사요원	현역병 입영 대상자 또는 보충역으로 병역처분을 받은 사람들 중에서 국제협력업무 수행에 필요한 지식, 기술, 기능을 보유한 자	
	국제협력의사	의사, 치과의사, 한의사 자격증 소지자로 현역입영대상 및 보충역 처분을 받은 사람들 중에서 병역법에 의거 국제협력의사로 편입이 가능한 자	30개월

나. 교육훈련

선발된 해외봉사단원은 현지파견 전에 5주간의 국내합숙훈련을 받으며 현지도착 후 활동기관으로 배치되기 전에 재외공관 또는 해외사무소 주관으로 실시되는 7주간의 현지 적응훈련을 받는다. 훈련과정은 현지어 훈련과 현지실습, 활동기관과 담당할 업무에 대한 이해와 준비, 현지문화의 이해 등 안전하고 신속한 현지적응에 중점을 두고 진행되고 있다.

프랑스어, 스페인어권 파견단원들에 대해서는 현지 적응훈련 기간을 포함하여 3개월간의 현지어 집중 교육을 실시하고 있다.

다. 파견분야

파견분야는 개발도상국의 수요를 바탕으로 우리의 비교우위가 높은 교육, 보건의료, 행정제도, 지역개발, 정보통신, 산업에너지, 환경 및 기타 7개 분야이며 구체적인 업무는 <표 Ⅳ-24>와 같다.

<표 Ⅳ-24> 해외봉사단 파견분야

분 야	업 무
교육	개발도상국의 인재양성을 통한 자립능력 향상. 파견단원들의 임무는 대학교, 전문학교, 직업훈련원, 기타 교육기관에서 학생들을 지도, 교육하며 해당직종의 기술 및 지식을 이전하는 것임.
보건의료	의사, 간호사, 약사, 물리치료사, 영양관리사 등 다양한 분야의 전문 인력이 참여하여 질 높은 보건의료서비스, 모자보건 향상, HIV/AIDS, 말라리아 및 전염병 퇴치, 안전한 식수 보급을 위한 제반 활동지원
행정제도	공공행정서비스, 수출입업무, 중소기업육성, 마케팅 등 개발도상국의 공공분야 역량강화 지원
지역개발	개발도상국 농촌지역 주민의 생활환경 개선을 위한 인프라 구축, 농업 생산성 향상을 위한 기반 조성, 영농기술 지원 및 인력양성 등을 지원
정보통신	한국의 비교우위분야인 정보통신분야관련 기술이전을 통해 개발도상국의 소득증대와 고용창출에 기여
산업에너지	개발도상국 산업발전의 기반이 되는 경제기반시설 구축, 에너지의 개발 및 공급, 이와 관련된 엔지니어링 분야에서 활동
환경 및 기타	개발도상국의 빈곤감소를 위한 기초역량을 제공하는 건전한 환경성 회복, 여성개발을 통한 사회진출 기회확대에 필요한 협력 활동

라. 수요처 개발

해외봉사에 대한 수요개발은 수요국의 요청이 있으면 해외사무소에서 검토해서 한국정부에 요청을 하거나, 현지 외교부 공관, 외교부 상층부에서 요청하면 이를 검토해서 결정한다.[17]

마. 사업예산 및 지원내역

2008년도 해외봉사단 사업비는 총 380억원선으로 연간 1,500명의 해외봉사단 파견을 지원하고 있다.

파견봉사단원에게는 2년간 1인당 연간 약 3천만원을 지원한다. 생활비, 주거비, 현지정착비(1회 제공), 정착지원금(약 40만원) 등이 포함된다. 이 외 교육훈련 및 선발, 건강검진에 필요한 모든 비용이 제공된다.

② 파견실적

1991~2007년간 53개국에 총 4,818명을 파견했다. 최근 5년간 파견인원은 <표 Ⅳ-25>와 같다.

<표 Ⅳ-25> 최근 5년간 해외봉사단(장기) 파견현황

연 도	2003	2004	2005	2006	2007
대상국가	26국	26국	32국	39국	45국
신규파견	208명	729명	723명	851명	964명
연평균활동인원	561명	1,119명	1,234명	1,236명	1,521명

2008년 한국국제협력단 해외봉사단 모집인원은 1,762명이다. 7개 분야 중 모집인원이 가장 많은 분야는 교육(488명) 과 정보통신(480명)이다. 그 다음은 산업에너지(279명), 보건의료(226명)이다. 농촌개발분야(156명), 환경 및 기타(115명)도 적지 않다. 모집인원이 가장 적은 분야는 행정제도(18명)이다.

지원자는 2,381명으로 전체적으로 1.35배의 경쟁률을 보이고 있어 선발경쟁이 그리 높지는 않다. 그러나 분야에 따라 다르다. 분야별 경쟁률을 볼 때 모집인원이 가장 적은 행정제도분야의 경쟁률이 3.72로 가장 높다. 이는 모집인원이 워낙 적은 때문으로 보인다. 모집인원이 100명대인 환경 및 기타분야가 2.61로 그 다음

17) 한국국제협력단 면접자료.

으로 경쟁률이 높다. 교육분야 경쟁률은 1.71, 보건의료분야 경쟁률은 1.56으로 약간의 선발경쟁이 있다. 그러나 농촌개발분야(0.63), 정보통신분야(0.95), 산업에너지분야(0.95)는 모집인원보다 지원자가 적어 필요한 인력을 제대로 조달하고 있지 못하다. 산업에너지분야에서는 직종별 격차가 있어 건축(3.57)은 비교적 경쟁률이 높다.

<표 Ⅳ-26> 2008년도 분야별 모집인원 및 경쟁률

(단위 : 명)

구 분		모집	지원자	경쟁률
분야	총계	1762	2381	1.35
교육	소계	488	838	1.71
	경영	2	10	5
	과학교육	54	52	0.96
	교육학	1	5	5
	무용	3	3	1
	미술	13	39	3
	미용	9	17	1.89
	수학교육	37	27	0.73
	시청각교육	2	2	1
	요리	3	6	2
	요리(제과/제빵)	2	8	4
	유아교육	109	140	1.28
	음악교육	27	47	1.74
	지리교육	5	12	2.4
	직업훈련	1	0	0
	청소년개발	5	15	3
	체육교육(배드민턴)	3	0	0
	체육교육(수영)	2	10	5
	체육교육(양궁)	3	2	0.67
	체육교육(일반)	11	12	1.09
	체육교육(축구)	4	1	0.25
	체육교육(탁구)	3	0	0
	초등교육	1	5	5
	특수교육	10	34	3.4
	한국어교육	178	391	2.2
농촌개발	소계	156	98	0.63
	관개수리	2	3	1.5
	농기계	6	1	0.17
	농업생명공학	2	6	3
	농업일반	11	5	0.45
	수산양식	12	10	0.83
	수의사	25	11	0.44
	원예(과일재배)	5	1	0.2
	원예(버섯재배)	4	1	0.25

구 분		모집	지원자	경쟁률
	원예(유기농)	2	5	2.5
	원예(작물재배)	16	8	0.5
	원예(채소재배)	21	16	0.76
	원예(화훼)	3	0	0
	임업	7	5	0.71
	지역사회개발	12	9	0.75
	축산	28	17	0.61
보건의료	소계	226	358	1.58
	간호	130	203	1.56
	모자보건	6	3	0.5
	물리치료	49	42	0.86
	방사선	7	38	5.43
	보건위생	1	2	2
	약학	2	12	6
	영양관리	2	10	5
	임상병리	26	40	1.54
	치과기공	1	2	2
	치위생	1	5	5
	HIV/AIDS	1	1	1
산업 에너지	소계	279	266	0.95
	건축	14	50	3.57
	공예(도자기)	7	11	1.57
	공예(목공예)	4	0	0
	공예(일반)	2	1	0.5
	금속공학	1	5	5
	기계	23	29	1.26
	식품가공	21	16	0.76
	에너지개발	3	5	1.67
	용접	5	8	1.6
	의류직물	53	16	0.3
	인쇄	1	0	0
	자동차	59	27	0.46
	전기	30	30	1
	전자	29	20	0.69
	지리정보	3	3	1
	토목	21	36	1.71
	품질관리	1	2	2
	항공	1	2	2
	화학공학	1	5	5
정보 통신	소계	480	454	0.95
	컴퓨터	419	295	0.70
	컴퓨터디자인	55	61	1.11
	통신기술(유/무선)	6	22	3.67
행정 제도	소계	18	67	3.72
	경제	3	9	3
	마케팅	6	25	4.17

구 분		모집	지원자	경쟁률
	소방/방재	1	4	4
	신문/방송	1	5	5
	행정기획	7	24	3.43
	소계	115	300	2.61
	관광	4	13	3.25
환경 및 기타	사서	9	45	5
	사회복지	37	185	5
	여성	2	4	2
	태권도	49	26	0.53
	환경	14	27	1.93

* 상기내용은 2008년 1~5차 일반봉사단 모집선발 자료를 근거로 하고 있으며, 지원자 수는 서류전형에 합격한 면접대상자 수를 기준으로 함으로써 실질경쟁률을 산정함.

* 출처: 한국국제협력단(2008), 내부자료

해외파견봉사단원의 평균연령은 30세이며 가장 많은 연령층은 25세에서 30세 이전이다.[18]

③ 문제점 및 대안

가. 봉사단원 모집경쟁과 우수자원봉사자 확보 문제

해외봉사단의 모집경쟁은 그리 높지 않은 편이다. 농림 · 수산 및 이공계 분야 자원봉사자 확보는 더 어려운 일이 되고 있다. 개발도상국에서 요구하는 일정 수준 이상의 우수한 자원봉사자가 부족한 것이 가장 큰 문제이다.

나. 자원봉사자 관리문제

파견된 해외봉사단원을 관리할 수 있는 인력과 관리조직이 미비한 상태이다. 현지에서 봉사단원 활동을 적절히 지원하지 못하는 문제가 발생하고 있다.

다. 행정력의 미비

현지기관의 수요를 파악해 이에 부합하는 자원봉사자를 파견해야 하는데 이를 지원할 수 있는 행정력이 부족하다.

18) 한국국제협력단 면접자료.

라. 귀국단원의 사후관리

귀국단원을 대상으로 한 조사에서 해외봉사단 활동경력을 취업시 인정받지 못했으며 취업에 전혀 도움이 되지 않았다는 응답이 90% 이상으로 나타났다(장재홍, 2005). 봉사단원의 귀국 후 사후관리가 필요하다. 봉사단원은 2년의 해외봉사활동을 경력으로 인정받기를 원하며 취업으로 연결되기를 원한다. 한국국제협력단 취업지원센터가 단원들의 취업을 지원하고 있으나 그 성과가 크지 않으며 2년이 공백기간이 되어 불만족 요인이 되고 있다.

(2) 민간단체 해외봉사단 지원사업

① 운영개요

한국국제협력단은 국민참여형 원조를 구현하는 것을 목표로 삼고 2004년도부터 민간단체 해외봉사단 지원사업을 실시해 오고 있다. 사업주관은 해외원조단체협의회[19]하고 있으며 이를 통해 해외봉사단을 파견할 민간단체를 선정하여 지원하고 있다.

해외봉사단을 파견할 단체 및 단원의 요건은 <표 Ⅳ-27>과 같다.

<표 Ⅳ-27>해외봉사단 파견 단체 및 단원 요건

단체 요건	단원 요건
- 한국NGO 해외봉사단 파견 단체의 사업 실행력 - 파견NGO의 과거 파견실적 - 각 파견NGO의 파견 가능 인원 : 파견인원의 최대 10%까지 파견 가능	- 성인(만18세 이상) - 범법사실(해외여행의 결격 사유 포함)이 없는 자 - 관련 기술 보유자 - 신체 건강한자(건강 부적격자 제외) - 단신 부임(가족 동반 제한 및 부부단원 불가)

해외봉사단 파견 민간단체에 대한 선정, 심사기준은 다음과 같다.

◇ 파견 가능 국가

- 외교부 여행경보 단계 1단계 및 2단계 국가

19) 한국해외원조단체협의회는 세계 여러 분쟁지역과 기근지역에서 급구호 및 개발원조사업을 하는 한국 개발 NGO의 협의체임.

- 코이카 협력대상국가 및 협력대상국가에 포함되지 않은 국가 중 아프리카 지역 국가

◇ 파견 전제 조건

- 현지 대상국가 NGO 등록을 했거나 그에 준한 합법성을 인정받은 단체가 운영하는 사업장
- 현지 정부에 등록한 현지 NGO 혹은 법적 공인을 받은 기관이 운영하는 사업장
- 파견 단원의 비자 형태: 활동 가능한 비자 취득 : NGO 비자 또는 최소한 Working Visa)
- 종교를 이유로 한 차별 및 포교 활동 금지

봉사단원에 대한 지원내용은 현지생활비, 거주비, 현지정착비(재계약단원 제외), 건강검진비, 출국수속비(비자 및 예방접종), 왕복항공료, 보험료, 국내훈련비 등이다. 파견지역에 따라 차이는 있지만 1인당 연간 약 1,000만원 내외의 지원을 받고 있다.

민간단체 해외봉사단원은 소속 NGO와 한국해외원조단체협의회 심사를 거쳐 선발되며 선발 후 한국해외원조단체협의회에서 주최하는 전체 합숙교육 및 소속 NGO에서 주최하는 단체교육 과정을 이수한 후 소속 NGO의 현지 사업장에 파견된다. 복무기간은 6개월에서 2년 정도이며 교육, 보건, 농업, 의료, 지역개발, IT 등 다양한 분야에서 활동하게 된다.

② 파견실적

본 사업의 연간 예산은 2008년도에 총 22억원이다. 2008년도에는 31개 단체에 165명의 해외봉사단 파견을 지원하고 있다.

<표 Ⅳ-28> 2004~2008년 해외원조단체협의회 파견 현황

구분	국가	단체	파견인원	파견분야
2004년	9개국	8개 단체	33명 파견	지역개발, 보건/의료, 아동지원, IT, 농업, 자동차 정비, 난민지원, 한국어 교육 등
2005년	8개국	10개 단체	35명 파견	
2006년	19개국	18개 단체	78명 파견	
2007년	32개국	30개 단체	192명 파견	

* 출처 : 한국해외원조단체협의회 인터넷 자료

<표 Ⅳ-29>을 보면 해외봉사단원 중 67.9%가 29세 이하이다. 24세 이하도 21.2%가 된다.

<표 Ⅳ-29> 민간단체 해외봉사단의 연령분포(2008년)

구 분		인원수	비율(%)
성인 봉사단	30세 이상	53	32.1
	25세~29세	77	46.7
청소년 봉사단	24세 이하	35	21.2
총 계		165	100

* 2008년 파견단 모집인원 203명 중 38명은 파견포기 및 파견 불가 단원임.

* 출처 : 한국해외원조단체협의회 내부자료

<표 Ⅳ-30>에 의하면 2008년도 해외봉사단 파견 국가는 30개국이다. 아시아 14개국가에 125명으로 가장 많은 수가 파견되며 아프리카 12개 국가에 30명이 파견되고 있다. 이외 아메리카 4개국에 10명이 되고 있다.

<표 Ⅳ-30> 해외봉사단 파견국가와 인원수 (2008년)

구 분		계(명)
아시아	중국11, 네팔 11, 스리랑카 7, 라오스 5, 방글라데시 5, 베트남 23, 캄보디아15, 태국 6, 인도네시아 8, 필리핀 8, 미얀마 1, 몽골 17, 키르키즈스탄 4, 동티모르 4	125
아프리카	마다가스카르 4, 가나 1, 에디오피아 4, 말라위 1, 모잠비크 6, 스와질랜드 1, 케냐 4, 우간다1, 이집트1, 카메룬2, 탄자니아 4, 앙골라 1	30
아메리카	도미니카공화국 3, 볼리비아 3, 파라과이 3, 페루 1	10
합 계		165

*출처 : 한국해외원조단체협의회 내부자료

2) 민간단체 해외봉사단 지원사업 델파이조사 결과

KOICA지원 해외봉사단 사업을 실시하는 민간단체로는 2개 기관을 조사하였다. 굿네이버스는 97년부터 2008년도 현재까지 에티오피아, 르완다, 탄자니아, 이집트, 케냐 아프리카 5개국과 방글라데시, 아프가니스탄, 캄보디아, 인도네시아, 몽

골, 네팔, 필리핀, 스리랑카, 타지키스탄, 베트남, 인도 아시아 11국 총 16개 국가에 해외봉사단을 파견하고 있으며 중장기 자원봉사단 파견과 더불어 매년 여름 및 겨울 방학을 활용하여 대학생 및 청년 단기봉사단을 파견하고 있다.

지구촌나눔운동은 청소년, 대학생들로 구성된 단기봉사단과 지구촌해외봉사단 / 지구촌 대학생 탐방단 등을 베트남, 몽골 등의 개발도상국에 파견하고 있다.

(1) 기관별 해외봉사단 인원수 및 투입비용

<표 Ⅳ-31>을 보면 2개 단체 모두 15명 내외의 해외봉사단을 파견하고 있다.

<표 Ⅳ-31> 기관별 해외봉사단 인원수

기관	인원(2008년 기준)
굿네이버스	17명
지구촌나눔운동	15명

<표 Ⅳ-32>을 보면 2개 기관 모두 정부지원금 만으로 사업을 수행하고 있으며 개인부담금이나 기관부담금은 없다. 정부지원금은 1인당 1,000만원에서 1,200만원 사이이다.

<표 Ⅳ-32> 기관별 해외봉사단사업 투입비용

(단위: 천원)

기 관	1인당 비용			사업총액
	정부지원금	개인부담금	기관자체 부담금	
굿네이버스	12,000	-	-	200,400
지구촌나눔운동	10,000	-	-	150,000

(2) 해외 구인수요 개척

가. 해외 구인수요 개척 방법

해외 각 사업장의 사업수요에 따라 봉사자 파견을 결정하며 현장답사를 통해 해

외구인수요를 개발하고 있다.

나. 해외 구인수요 전망

양 기관 모두 해외에서 한국인 봉사자에 대한 수요가 매우 많다고 응답하고 있다.

다. 해외구인수요 개척 시 고려해야 할 점 및 어려운 점

해외구인수요 개척 시 특별히 어려운 점은 없다. 해외봉사단 파견인원이 제한적이어서 우선순위를 고려할 수밖에 없는데 현지의 요구와 본부 사이에 의견 차이가 발생하는 어려움이 있다.

(3)청소년 모집과 경쟁률

청소년모집과 경쟁률에 대해서는 양 단체가 상이한 의견을 나타내고 있다. 굿네이버스의 경우 평균 5대1의 경쟁률을 보이는 등 해외봉사자 선발경쟁이 치열한 편이다. 그리고 향후 계속적으로 경쟁률이 높아질 것으로 전망하고 있다.

지구촌나눔운동의 경우, 적합한 자원봉사인력을 선발하는데 어려움이 있다고 응답하고 있다. 1년 이상의 중장기봉사활동에 적합한 경력과 이력을 가진, 전문기술이나 봉사자로서의 자질을 갖춘 우수인력 선발에 어려움이 있다는 것이다

(4)정부지원 현황

가. 지원 또는 혜택

해외봉사단 파견에 필요한 사업비와 더불어 해외봉사단 사전교육을 지원받고 있다.

나. 규제

활동국가를 이탈하여 귀국하는 것이 제한되고 있다. 사업전반에 대한 보고의 의무가 있으며 사업평가도 받고 있다.

(5)사업의 애로사항 및 개선점

가. 애로사항

애로사항으로는 ①봉사단원의 안전관리문제, ②봉사단원의 현지 부적응으로 인한 사업진행의 차질, ③ 파견인력의 실질적 관리문제 등이 지적되었다.

나. 개선점

개선사항으로는 ① 민간단체 해외봉사단에 대한 지원과 관리를 KOICA 자체 봉사단원의 수준과 동등하게 상향조정할 것, ② 귀국봉사단원에 대한 정책적 지원을 제안하고 있다. 귀국봉사단원을 지역전문가 양성 프로그램 등에 참여시킬 것을 기대하고 있다.

(6) 사업목표

해외봉사단 파견사업의 목표로는 ① 해외사업장에 필요한 전문 인력 공급, ② 한국의 인재들에게 해외 개발 구호사업을 경험할 수 있는 학습의 장 제공, ③ 개발협력 전문가 육성 등을 제시하고 있다.

(7)청소년 만족도

가. 청소년의 기대

민간단체가 생각하는 청소년들의 기대는 ① 봉사활동을 통한 인도적 지원, ② 해외개발구호사업의 경험을 통한 자기개발, ③ 개발원조사업 단체 실무자로서 근무하며 개발원조사업 전문가로 성장하는 것 등이다.

나. 만족하는 점

청소년들이 만족하는 점으로 ① 해외 개발 구호사업이라는 새롭고 직접적인 경험, 빈곤하고 어려움에 처한 사람들을 돕는 실제적 경험을 통해 오히려 더 많이 배움을 얻게 되는 것, ② 개발원조의 전문성과 실무경험을 습득하는 것을 지적하고 있다.

다. 불만족하는 점

청소년들이 불만족하는 점으로는 ① 빈곤국의 열악한 상황에 대한 적응과정의 어려움, ② 단체차원의 체계적인 교육과 지원의 미흡을 지적하고 있다.

(8) 사업성과

가. 청소년의 글로벌역량 함양 정도

양 단체 모두 청소년들의 글로벌 역량이 다음과 같은 점에 대단히 함양되었다고 평가하고 있다.

① 국제적 이슈에 대한 실제적 관심을 키움

- 자국이기주의를 벗어나 '지구촌' 이라는 개념을 실제로 경험함으로써 인권, 환경, 빈곤 등의 글로벌 이슈에 대한 직접적인 관심을 키웠으며, 귀국 후에도 연관된 활동에 지속적으로 참여하고 있다(지구촌나눔운동).

② 세계시민으로서의 소양 함양

- 빈곤국의 주민들을 대상으로 한 봉사활동을 통한 세계시민으로서의 소양이 함양되었다(굿네이버스).

③ 타 문화에 대한 수용성 및 적응력 강화

부족한 점으로는 첫째, 현지문화와 현지인에 대한 우월감에 기초한 시혜적 태도, 둘째, 해외봉사활동을 단순한 해외경험이나 취업을 위한 수단으로 생각하는 태도를 지적하고 있다.

나. 청소년의 진로 및 취업에 미치는 영향

청소년들의 해외봉사활동 경험이 ① 기업체의 다양한 경험을 가진 인재채용정책에 따라 청소년의 취업에 도움이 된다는 점, ② 국제개발협력과 관련된 국제기구, 정부기관, NGO 취업 시 필요한 실무경험을 쌓았다는 점, ③ 해외봉사활동을 통한 세계관의 확대로 미래의 비전수립에 전환점을 제공하고 있다는 점에서 청소년의 진로와 취업에 유용하다고 평가하고 있다

3) 해외봉사단 참여 청소년 면접조사결과분석

(1) 청소년의 만족도

가. 동기 및 기대

청소년들이 해외봉사활동에 참여하게 된 동기는

① 봉사활동에 대한 관심에서 비롯된다.

- 단순히 아프리카 여행을 떠났는데 거기서 구호 단체팀을 우연히 만나서 그들의 활동을 접하고 관심을 갖게 되어 한국에 돌아와 지원하게 되었다(굿네이버스, 박○○).

- 언론매체를 통해 해외의 불우한 이웃을 보고, 한국보다 해외에서 조금 더 도움이 될 수 있다면 좋겠다는 생각이 들어서 지원하게 되었다. 특히 코이카에서 하는 활동이 가장 마음에 들고 장기간이어서 코이카에 지원하게 되었다(Koica, 봉○○).

- 2004년 쓰나미 사건을 언론을 통해 접한 후 조금이라도 도움이 되기 위해 2005년에 Koica에 지원하게 되었다. 국내봉사활동에 다수 참여하였으나 20년이 넘도록 나를 위한 삶을 산 것 같아서 2년은 남을 위해 살리고...(Koica, 우○○).

② 경력개발을 통한 취업기대에서 비롯되기도 한다.

- NGO에서 일하는 것이 장래희망이어서 경력을 쌓고 취업으로 연결될 수 있는 실질적인 기대를 갖고 해외봉사를 시작하였다(굿네이버스, 이○○).

나. 만족도

해외봉사활동에 참여한 청소년들이 만족하고 있는 점은 다양하게 나타났다.

① 미래 진로에 대한 확신

- 해외자원봉사를 통해 NGO에서 계속 일하겠다는 결심을 하게 되었고…(굿네이버스, 이○○)

② 실무능력 및 리더십 향상 등 자기개발

- 해외원조사업의 필요성에 대해서 깨닫게 되었고 해외원조사업이 어떻게 이루어지는지 체계적으로 알 수 있게 되었다. 또한 단기봉사팀의 프로그램을 인도하면서 리더쉽 향상은 물론 다양한 사람들을 만날 수 있는 계기도 갖을 수 있었다(굿네이버스, 이○○).

③ 다문화 이해 등 세계관의 확대

• 다양한 인종을 만나 여러 언어를 익힐 수 있었으며 생각(사고)의 폭도 넓어져 다문화를 이해하는데 어려움이 없게 되었다(굿네이버스, 박○○).

④ 현지사회에서 성취한 사업성과

• 개발도상국 현장에서 사업을 지원하고 프로젝트에 참여하여 개선사업(물질적, 환경적 개선 및 장비충족, 워크샵 개최, 교육참여 기회 확보 등)에 열심을 다했다. 그 결과 많은 부분 개선이 되었고 특히 아이들을 위한 교실꾸미기(컴퓨터 교실) 사업이 가장 만족한 사업이었다(Koica, 봉○○).

• 지역의 학생들하고 친하게 되었다. 그 곳 학생들에게 컴퓨터도 알려주고 취업에 도움을 주기도 해서 더욱 친하게 지낼 수 있었다. 특히 한국의 어버이날 같은 특별한 날이 스리랑카에 없어서 부모님께 편지쓰기 등의 이벤트를 하여 새로운 문화를 접할 수 있게 노력하였다. (Koica, 우○○).

⑤ 자립경험

• 1년 이상 한국을 떠나기 힘든데 가족을 떠나 자립해서 스스로 생활할 수 있었던 경험이 매우 소중했다(굿네이버스, 박○○).

⑥ 현지사회에서 만난 외국단원과의 교류

• 또한 일본이나 호주의 봉사단원들과 교류하면서 선진국의 봉사활동에 대해서도 보고 느낄 수 있었다(Koica, 우○○).

청소년들이 불만족하고 있는 점은 다음과 같이 나타났다.

① 슈퍼바이저의 능력 부족과 사업장의 관리의 비체계성

• 베트남 사업장이 시작한지 얼마 되지 않아 체계가 아직 잡히지 않아서 어려움이 있었으며, 슈퍼바이저 역시 경력과 지식적인 측면에서 부족함이 있어 아쉬움이 남았다(굿네이버스, 이○○).

② 봉사단 관리인력의 부족

• Koica 제도 상으로 관리력이 부족하다는 단점이 있다. 수요의 방대함에 비해 관리인원이 매우 적은 편이다. 매해 700여명이 파견되나 관리인원은 20~25명에 그치고 있는 것이 현실이다(Koica, 봉○○).

③ 한국봉사단의 인원 수 부족

• 다른 나라보다 봉사단을 더 많이 파견했으면 하는 바램이 있다. 우리나라는 선진국에 비해 1/10의 예산과 인력을 투자하고 있는 현실이 안타깝고 워낙 선진국들이 잘 하고 있어서 비교되는 것도 답답하다(Koica, 우○○).

④ 현지생활 적응의 어려움과 고향에 대한 그리움

• 개발도상국에서 생활하는 것이 쉽지는 않았으며 인터넷을 할 수 없다는 것, 가족과 떨어져 지내야 하는 것, 외로움 등이 힘들었지만 크게 불만족 하는 사항은 없었다(굿네이버스, 박○○).

• 또한 타국에 거하면서 고국에 대한 그리움과 가족에 대한 그리움이 어려움, 불만족하는 사항이었다(Koica, 우○○).

(2) 사업성과

가. 글로벌 역량 함양

청소년들이 글로벌 역량이 함양되었다고 느낀 측면은 다음과 같다.

① 세계문제 및 해외원조에 대한 관심

• 세계를 멀게 느꼈는데 세계화에 대한 관심을 갖게 되었고 이후에 내가 어떤 일을 해야 할 것인지에 대해 구체적으로 생각할 수 있는 계기가 되었다. 특히 해외원조에 많은 관심을 갖게 되었다(굿네이버스, 이○○).

• 해외봉사활동 이후 국제개발협력에 종사하게 되었다. 한국의 외국인 노동자를 보는 시선이 달라졌고 친근하게 다가가는 것은 물론 도움을 주게 되었다(Koica, 우○○).

② 외국문화에 대한 이해 증대

• 해외문화에 대한 이해, TV에서 화면으로만 보던 것과 달리 실제 접하면서 느끼고 이해하는 것이 큰 도움이 되고 경험이 되었다(Koica, 봉○○).

③ 외국어능력의 증대

• 언어적인 측면에서도 영어와 파키스탄 현지어를 계속 사용하다보니 언어 실력이 크게 늘었다(Koica, 봉○○).

④ 자신감 증대와 세계관 확대

• 자신감 향상, 넓은 사고 틀 확립, 유학을 생각하고 준비할 수 있는 계기가 됨, 외교통상부에서도 청

년지원 활동을 알게 되어 지원하게 되었고 다양한 영역에 관심을 갖게 되었다(굿네이버스, 박○○).

청소년들이 글로벌 역량 측면에서 여전히 부족하다고 느끼는 측면은 외국어 능력이다.

- 언어능력이 가장 부족했다. 특히 베트남어와 영어를 원만하게 할 수 없어 깊은 교제나 대화를 할 수 없었던 것이 가장 아쉽다(굿네이버스, 이○○).

- 언어의 부족을 가장 많이 느꼈다. 유로피안들은 3개국어는 기본이었으나 영어조차 잘 구사하지 못해 외국어 실력의 부족이 가장 크게 느껴졌다(굿네이버스, 박○○).

- 언어의 부족으로 정확한 지식교류가 힘들었고 체력이 약해질 때가 있어 가끔 힘들었다(Koica, 우○○).

현지문화에 대한 이해도 부족한 측면으로 제시하고 있다.

- 해외에서 역량이 부족해서 힘 들었다기 보다 종교에 대한 이해가 부족하여 실수를 많이 하였다. 여자를 너무 천하게 여기는 문화도 쉽게 이해되지 않았고 여성단원들이 활동하면서 힘들어 하는 것을 많이 접할 수 있어서 안타까웠다. 무엇보다 무슬림 국가로 해외봉사를 갈 경우 종교에 대한 공부를 많이 해야 할 것이다(Koica, 봉○○).

나. 진로와 취업에 도움이 되는 정도

응답한 청소년 모두 해외봉사단 활동을 통해 해외원조에 관심을 갖게 되었으며 해외원조 관련기관에 취업할 계획을 갖게 되었거나 취업하고 있다.

- 해외원조에 대해 필요성을 몸소 느끼게 되었다. 앞으로 살아가는 동안 확신을 갖고 이 일을 할 수 있을 것 같다. 또한 봉사활동을 하면서 만난 사람들의 도움을 계속적으로 받을 수 있을 것 같다(굿네이버스, 이○○).

- 취업을 하는데 도움이 많이 될 것 같다. 원조외교에 많은 관심을 갖게 되어 원조외교를 실시하는 기관으로 취업을 할 계획을 갖고 있으며 앞으로도 더 많은 관심을 가질 것이다(굿네이버스, 박○○).

- 큰 경험이었다. 향후 글로벌 기업에 취업하기 위해서 많은 것을 배웠고 Koica에 취업할 계획도 갖고 있다(Koica, 봉○○).

- 취업을 목적으로 해외봉사를 하는 단원이 있는 것은 사실이지만 추후 본인의 노력이 더욱 중요

하다고 생각한다. 현재 국제협력단에 취업이 되어 일하고 있는 것에 만족한다(Koica, 우○○).

(3) 개인비용부담에 대한 평가

응답청소년 4명 모두 개인경비를 사용하지 않고 전액 정부 지원금으로 생활하였으며 정부지원비가 크게 부족하지 않았다고 응답했다.

(4)사업의 문제점과 개선점

청소년이 지적한 본 사업의 문제점은 다음과 같다.

① 봉사단 관리 인력의 역량 부족으로 인한 봉사단원의 관리 미비

- 봉사단에 대한 관리가 잘 되지 않고 있는 것이 문제이다. 관리 인력의 역량부족으로 봉사단이 방치되는 경우도 있다(굿네이버스, 이○○).

② 봉사단원의 전문기술부족

- 개발도상국에서는 전문적인 기술을 지닌 자, 숙련자가 필요한데 기술이 없는 대학생 봉사가 주로 이루어지고 있어서 안타깝다(굿네이버스, 박○○).

③ 봉사단원의 자질 문제

- 자기개발의 측면에서 즉 영어권 개발도상국으로 해외봉사 파견 후 영어공부만 하는 봉사단원이 있어서 봉사단 전체가 힘들 때가 있다. 봉사의 마인드가 있는 봉사단원을 선발하는 것이 필요하다(Koica, 봉○○).

이러한 문제점에 대해 다음과 같은 개선방안을 제안하였다.

① 봉사단원 선발기준의 강화

- 전문적 기술 소유자
- 봉사마인드가 확립된 봉사단원
- 타문화에 대한 우월의식이 없는 타문화 수용적 봉사단원

② 봉사단 관리인력의 확충

③ 해외봉사의 필요에 대한 국민 홍보 강화

Ⅴ. 외국의 청소년 글로벌 일자리 지원정책

1. 캐나다의 청소년 글로벌 일자리 지원정책
2. 독일의 청소년 글로벌 일자리 지원정책

V. 외국의 청소년 글로벌 일자리 지원정책

1. 캐나다의 청소년 글로벌 일자리 지원정책

1) 청소년 고용정책

캐나다의 청소년 글로벌 일자리 지원정책은 청소년 고용정책 차원에 뿌리를 두고 있다. 연방정부 차원의 캐나다 청소년고용전략이 구체화된 것은 1997년이다.

캐나다정부는 1997년 2월 청소년문제를 해결하고 노동시장으로서의 안정적인 전환(school –to– work)을 통해 건강하고 책임 있는 성인으로서의 성장을 돕기 위하여Youth Employment Strategy(이하 YES), 즉, '청소년고용정책' 을 수립, 발표하였다. 이 정책은 청소년들이 장차 학교에서 일터로 안전하게 이행할 수 있도록 청소년들에게 일과 직업에 대한 체험을 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. HRSDC(Human Resources and Social Development Canada, 노동부)는 그 이전 각 부처에서 산발적으로 시행해 오고 있던 청소년고용지원 사업을 청소년고용전략(Youth Employment Strategy, YES)으로 종합화하면서 3개의 사업유형으로 분류하였고, YES의 총괄기능을 담당하게 되었다.

2008년 청소년고용정책 총 예산은 $ 342M(약3,420억원)이다. YES에 참여하고 있는 정부부처는 모두 11개 부처인데, 예산처는 이 중 73%는 HRSDC에 배분하고 27%는 나머지 10개 부처에 배분하였다.

YES(청소년고용전략)의 목표와 전달체계, 사업유형을 살펴보겠다.

(1) 청소년고용전략의 목표

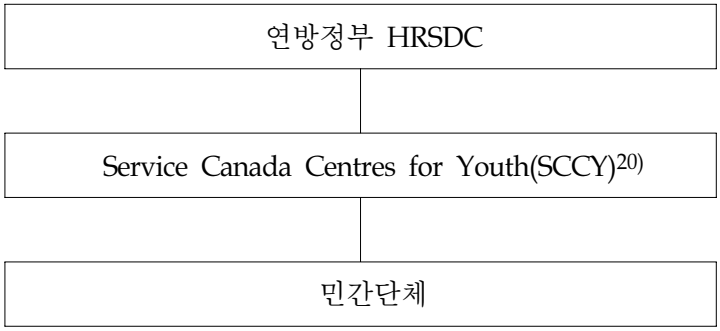
- 청소년의 필요를 확인하고 청소년에 관한 이슈들을 지역사회 조직과 공유하며, 직업에 대한 정보, 직업에 필요한 기술, 직업을 준비하는 데 필요한 기술들을 청소년들에게 함양시키도록 한다.
- 청소들에게 과학과 기술, 국제 무역과 개발, 지역사회 파트너십과 연계한 인턴십 프로그램들을 제공함으로써 일에 대한 경험은 물론 그들의 잠재력을 증대

시키고 생산성 있는 사회의 구성원으로 자랄 수 있도록 돕는다.

- 지역사회 프로젝트에서의 팀의 경험을 통하여 청소년이 당면하고 있는 다양한 문제들을 해결하도록 지원한다.
- 중등학교 재학이상의 청소년과 학생들에게 특히 여름 일자리(summer employment) 창출을 통하여 미래 노동시장의 세계로의 진입을 원활하게 준비할 수 있도록 한다(HRDC, 2008).

(2) 전달체계

YES의 전달체계는 <그림 Ⅴ-1>과 같다. 연방정부의 사업지원계획과 관련예산은 전국 300여개소에 있는 Service Canada로 전달된다. Service Canada는 사업취지에 맞게 사업을 실행할 민간단체를 대상으로 사업을 홍보하고 이에 대한 신청을 받아 심사를 거쳐 사업을 선정한다. 선정된 민간단체는 사업비를 지원받아 사업을 실행한다.



[그림 Ⅴ-1] YES의 전달체계

청소년이 청소년고용전략 프로그램에 참가하기 위해서는 각각의 지역에 세워진 Service Canada Centre for Youth를 방문하여 프로그램을 소개 받거나, 프로그램을 직접 실시하고 있는 기관이나 단체에 직접 문의할 수도 있다. 청소년고용전

20) ※ Service Canada Centres for Youth(SCCY), Service Canada는 HRSDC 하부기관으로 전국에 300개 정도 분포하고 있다. 오타와시에는 5개, 온타리오주에 80-100개 정도가 있다.
Service Canada는 노동부사업 외에 다른 부처의 사업도 같이 추진하고 있는 조직이다(2008, HRSDC 면담자료).

략 전용 웹싸이트에도 지역별로 실시되고 있는 모든 고용프로그램 정보가 제공되고 있다. 청소년고용전략을 통하여 청소년을 고용하도록 지원받는 고용주들은 많은 경우에 Job Bank Web 사이트에 구인광고를 내고 있기 때문에 청소년들은 이 웹 사이트를 활용할 수 있다(HRDC, 2008).

(3) YES의 3가지 사업유형

<표 Ⅴ-1> YES의 3가지 사업유형

대 상	Skill Link	Career Focus	Summer Work Experience
청소년 21)	- 학업에 재학 중이 아닌 사람 - 취업에 어려움을 겪고 있는 사람 : 학교 중퇴자, 농산어촌·도서벽지 거주 청소년, 장애인, 편부모, 원주민, 신규 이민자	- 중등학교 졸업자로 대학이나 전문대학 2-3학년 이상의 재학생 - 대학을 졸업한 지 1-2년이 경과하지 않은 졸업자	- 중등학생이나, 중등학교 졸업자 - full time 학생으로 다시 되돌아가려는 청소년
목적	학교나 노동시장으로 성공적으로 이행할 수 있도록 취업을 위한 기초기술과 유의미한 직업경험 제공	숙련기술을 가진 청소년들이 고용시장의 요구를 충족시키도록 지원	학업을 지속하기 위한 등록금을 벌 수 있도록 지원
지원내용	최대 3년간 청소년 1인당 2,200만원 지원. 위기청소년에게 필요한 서비스를 제공하는 지역조직을 지원	6-12개월 지원	6-10주간 재학생들에게 여름방학 일자리를 창출하는 고용주에게 임금지원
총 예산 22)	$149.4 M (1,494억원)	$ 17M(170억원)	$101M (1,001억원)
참여부처	3개 부처	8개 부처	5개 부처

HRSDC는 Skills Link, Career Focus, Summer Work Experience이라는 세 가지 세부전략을 수립하여 청소년대상층을 달리하는 취업지원 사업을 펼치고 있다.

21) 지원자격은 15세에서 30세 미만 자로서, 캐나다 시민권 및 영주권자, 난민권자이거나 캐나다에서 합법적으로 일할 수 있는 사람이면서 고용보험혜택(Employment Insurance Benefit)을 받고 있지 않는 사람임.

22) 2008년 예산임(HRSDC, 2008, 내부자료).

Skills Link는 다른 사람들보다 취업에 있어 상대적으로 더 많은 어려움을 겪는 위기청소년을 위한 프로그램이다. 가령, 고등학교 중퇴자나, 한부모, 캐나다 토착민(원주민), 장애 청소년, 농어촌 청소년, 이민 온 지 얼마 되지 않는 사람들이 해당된다.

Summer Work Experience는 중등학교 재학 중이거나 중등학교 졸업생에게 여름동안의 단기 아르바이트 형태로 취업 기회를 제공하는 프로그램이다. 매해 5월에서 8월사이의 여름 방학에만 이루어지는 사업이다.

Career Focus는 중등학교 졸업생으로 대학에 재학 중이거나 막 졸업한 청소년에게 자신의 전공 관련 분야에서 고급 기술을 개발하고 직업을 찾을 수 있도록 돕는 사업이다. 청소년글로벌 일자리 지원사업은 관련부처인 Canadian Intnational Deveopment Agency가 이러한 고용전략차원에서 수행하고 있는 것이다(HRSDC, 2008).

2) 청소년 글로벌 일자리 지원정책

(1) 청소년 해외 인턴십 프로그램(The International Youth Internship Program, IYIP)

① Canadian International Development Agency (CIDA, 캐나다국제협력단)

Canadian International Development Agency(CIDA, 캐나다국제협력단)은 1968년에 세워진 캐나다 개발원조 기관이다. 한국국제협력단과 같은 성격의 기관이다. 전 세계 개발도상국의 빈곤 퇴치와 평등을 증대시킬 목적을 갖고 있다. 구체적으로 세계의 빈곤 감소, 인권의 증진, 민주주의의 발전 및 경제 자유화, 민간 부분 개발, 보건, 교육, 양성 평등, 환경과 지속가능한 개발을 목표로 주로 아프리카, 중동, 북미와 남미, 아시아를 지원하고 있다(CIDA, 2008).

CIDA는 한국과 달리 외교부로부터 독립되어 있으며 장관을 두고 있다. 총 직원은 1,400명 정도이며 국민들에게 잘 알려져 있는 부서로서 캐나다 젊은이들이 가장 일하고 싶어 하는 정부부서 중 하나이기도 하다.

② 청소년해외 인턴십 프로그램(The International Youth Internship Program, IYIP) 개요[23)]

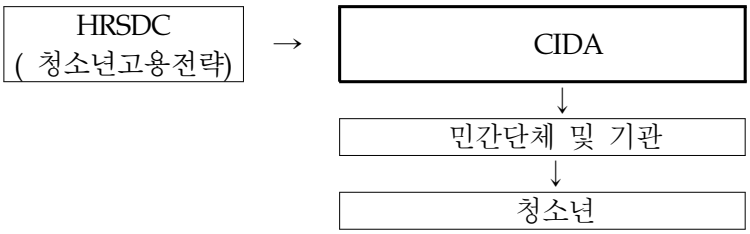
CIDA는 HRSDC의 Career Focus사업의 틀에 따라 국제원조개발사업에 청소년을 참여시키는 사업을 진행하고 있다. CIDA의 청소년 해외 인턴십 프로그램은 19세에서 30세의 청소년이 개발도상국에서의 다양한 활동을 통하여 자신의 지식과 기술, 적성을 개발하고 CIDA가 표방하는 국제구호와 국제 지원, 개발에 의미있는 공헌을 할 수 있도록 고안된 프로그램이다.

가. 프로그램 목표

전 세계적인 빈곤퇴치에 기여하고 캐나다와 다른 세상을 살기 좋은 곳으로 만들며 세계 평화와 번영에 이바지 하도록 원조하는 것이다. 즉, 파트너십 강화를 위하여 국제적으로 조직 활동 기반을 튼튼히 하고 해외 기관의 발전을 도모하고 청소년이 체계적으로 국제경험을 쌓고 유지 할 수 있도록 문서화하여 보관하고 제공한다. 청소년과 청년이 개개인을 위한 경력을 쌓을 수 있도록 기술과 지식을 지원하는 국제 개발 프로그램을 지원하며, 개개인의 장점을 극대화 할 수 있도록 한다.

이 프로그램은 궁극적으로 청소년과 청년들의 필요를 채워주고 그들의 역량을 최대한 개발하여 국제적인 전문가로 양성하는 것을 목표로 하고 있다. 특히 개발도상국에서의 일자리 지원을 통하여 국제사회에도 공헌하는 책임감 있는 젊은이를 양성하기 위한 프로그램이다.

나. 프로그램 운영체계



[그림 Ⅴ-2] 캐나다 청소년 해외인턴십 프로그램의 전달체계

23) CIDA 홈페이지와 CIDA방문 면접자료 참고

이 프로그램은 HRSDC의 고용전략에 따라 19세에서 30세 청소년이 참여할 수 있으며 CIDA가 자체 예산을 확보하여 사업을 수행한다. 2008년 본 사업예산은 $ 5.9M (60억원)이다.[24] CIDA는 민간단체와 기관의 국제개발 프로그램과 프로젝트에 재정지원을 한다. 민간단체나 기관들이 신청을 하면 심사기준에 따라 선정하여 재정지원을 한다. 민간기관 및 단체는 CIDA의 해외인턴 자격기준과 기관이 원하는 자격기준에 맞는 청소년을 선발한다.

청소년 지원자들은 본인들이 원하는 민간기관에 인턴십을 지원하면 된다. 2008년도에는 900명의 청소년이 지원하여 392명을 선발하여 약 2.3:1의 경쟁률을 보였다. 청소년 1인당 $15,000 (1인당 1,500만원)을 지원하고 있다.

다. 사업평가 및 사후 관리

CIDA는 재정지원을 한 민간단체와 기관으로부터 보고서를 제출받으며 평가한다. 사업평가기준이 마련되어 있으며 평가기준에는 다음과 같은 사항들이 포함되어 있다.

- 비용 지출기준에 맞게 집행되었나?
- intern에게 그에 부합한 일이 맡겨졌나?
- intern의 skill이 향상되었나?

청소년 해외 인턴십 프로그램 참여자의 복귀 후 성과를 보면 첫째, 사회적으로 외국에서 일한 경험이 사회적 경력으로 유용하게 인정되고 있다. 둘째, 지난 10년간 복귀 후 복귀 후 CIDA 고용된 비율이 높다. 셋째, 현지에서에서 좋은 직장을 얻는 경우도 많다. 일례로, UNDP 등 국제기구에서 고용되기도 한다. 넷째, 개인의 지식과 경험이 넓어진다.

③ 민간단체 프로그램 사례

가. VSO Canada(Voluntary Service Overseas Canada) [25]

a. 기관/사업개요

국제자원봉사 전문 민간조직으로 북미지역의 자원봉사자를 발굴하여 아시아,

24) CIDA, 2008 면접자료

25) VSO 기관홈페이지와 기관면접자료

아프리카 등 34개 저개발국가에 파견하는 것을 목적으로 하고 있다. 북미지역(VSO Canada, Ottawa), UK(London), 네덜란드, 필리핀, 케냐, 인디아, 아일랜드 등 8개국에 사무소가 있다. 민간조직으로서는 세계에서 가장 큰 자원봉사조직으로 연 850명의 자원봉사자를 파견하며 그 중 130명은 미국, 캐나다에서 파견하고 있다. 130명 중 미국인이 30%이며 캐나다인이 70%이고 청소년은 6명이다. 전체적으로 볼 때는 영국이 가장 많은 자원봉사자를 파견하고 있으며 그 다음이 캐나다(1/8)이다.

이 조직은 50년 전에 영국에서 청소년을 위한 자원봉사 기관으로 만들어져 현재까지, 국제청소년 자원봉사조직으로서의 노하우를 세계 여러 나라에 보급하고 있다. 재정은 영국의 국제개발부(Department for International Development)와 EU로부터 받는 것이 50% 정도를 차지하고 있다.

b. 프로그램 운영

VSO가 청소년대상 인턴십 사업을 하게 된 계기는 CIDA의 재정지원이다. 다양한 자원봉사집단 개발의 필요를 느끼다가 이것이 계기가 되어 캐나다에서 국제 청소년자원봉사 프로그램을 실시하게 되었다. 1997년부터 산업자원부가 지원했던 Netcorps사업(2007년에는 CIDA 지원)을 통해 해마다 20-30명씩 10년간 청소년자원봉사자 파견했었으나 이 프로그램이 중단되어 지금은 인턴십사업만 남아있는 상태이다. 그러나 국제자원봉사에 대한 수요보다 캐나다 국내의 자체인력이 모자라는 간호, IT 분야의 자원봉사자 파견지원을 위하여 국제 자원봉사활동 파견이 주춤한 상태이다.

VSO는 전문적인 자원봉사를 지향하고 있다. 최소 2년 경력 이상의 전문자격증 있는 청년들이 참여가능하다. 자원봉사영역은 모두 6개영역으로 교육, HIV/AIDA, 장애, 보건 및 복지, 참여, 행정 등이다. 자원봉사업무는 해당국 지역조직의 요구에 따라 2-3개 영역을 선택하되 다른 민간조직이 안하는 분야에 중점을 두어 개발한다. 현지국가와 함께 해당국 전략보고서 작성한다. 예를 들어 르완다 전략계획에는 교육과 장애를 채택한 프로그램을 해당국 요청에 의해 운영하고 있다.

VSO Canada의 청소년자원봉사사업은 CIDA의 재정지원에 의해 이루어지고 있다. 6개월 파견프로그램으로 2008년에 6명을 파견했다. 6-7명 모집에 20-30명 지원하여 경쟁이 치열한 편이다. 자원봉사자의 업무내용은 카메룬 북

부 학교개발사업, 학교프로그램개발 등이며 카메룬 장학사와 자원봉사자가 함께 교육하며 HIV/AIDS 예방 교육 프로그램 보급하고 있다.

청소년자원봉사자의 배경은 고등학교 졸업자로서 대부분이 대학생이다. 특별히, 카메룬 파견자의 자격요건으로 지역사회개발 경험이 있는 사람이 요구되었다.

선발과정은 어른이든 청소년이든 동일하다. 그룹 인터뷰와 개인면접, 그룹 활동을 통하여 문제해결이나 토론능력을 평가하고 매월 4회씩 선발 시험이 있다. 선발과정에서 중요하게 보는 요소는 긍정적이면서도 실제적인 능력, 유연성과 상황에 맞는 대처능력, 배울 자세, 다른 사람과 함께 일한 수 있는 능력, 다른 사람의 요구에 대한 민감성, 실제적인 문제해결능력이다. 파견이 확정되면 파견 전에 반드시 한 번의 연수를 받아야 하며, 청소년은 대부분 9월에 파견되기 때문에 여름방학기간을 통하여 7-8월에 연수를 받는다. 참여 청소년들은 진로개발과 자기 발전에 도움이 되었다고 평가하고 있다.

나. YCI(Youth Challenge Interantional)[26]

a. 기관/사업개요

청소년 국제자원봉사 전문 민간조직으로 20여년 역사가 있다. 영국에서 운영하는 operation rally 프로그램, 영연방국가 청소년들이 모여 세계를 돌아다니며 과학, 모험, 봉사활동 등을 하는 프로그램에 참여했던 staff 두 명이 이를 본 따 캐나다 토론토에 새로 만든 민간조직이다.

b. 프로그램 운영

CIDA 인턴십 프로그램 기간은 6-9개월이다. 참가자는 주로 80%가 여학생이며 보건학이나 사회과학 전공자이며 중산층 가정이상 자녀, 유럽 쪽 배경을 가진 청소년이 많다. 문제점으로는 자원봉사자의 안전문제와 자원봉사자의 기대와 상대기관의 기대불일치가 파악되고 있다. 연간 600명의 대학생이 지원하는데 이 중 180명을 선발한다.

자원봉사의 기간은 5-10주인데, 파견국에서 일을 계획하여 그 요구에 맞추어서 다양한 자원봉사를 하고 있다. 참여했던 청소년들은 국제자원봉사 경험을 통하여 자신의 인생의 전환점을 발견하였고, 리더십이 향상되었으며, 다문화에 대

26) YCI 기관 홈페이지와 기관면접자료

한 이해가 늘었다고 평가하고 있다. 이 프로그램에 참여하는 청소년들은 귀국 후에 의학이나 교육 쪽으로 많이 진출한 것으로 평가되었다.

우선 국제자원봉사에 참여하기 위해서 3-5일간의 여성의 권리와 안전, 교수법, HIV/AIDS 교육, 언어와 문화 이해 등에 대한 사전교육을 반드시 이수해야 한다(YCI 방문자료 2008).

(2) Department of Foreign and International Trade(DFAIT, 외교통상부)정책

외교통상부가 예산을 갖고 지원하는 청소년해외취업 지원정책은 없다. DFAIT는 청소년의 해외교류를 활발하게 지원하기 위한 국가간 협정과 비자 발급업무 등을 담당하고 있다.

캐나다 청소년을 위한 DFAIT의 해외 파견지원 정책은 크게 두 가지로 나뉜다. 하나는 워킹홀리데이 프로그램과 같은 순전한 문화교류 프로그램이다. 청소년들이 해당국에 일하면서 문화를 체험할 수 있는 프로그램이다.

또 다른 하나는 직업관련 프로그램이다. 본인의 전공과 관련하여 해외기관에서 가서 실습하거나 근무할 수 있는 기회를 제공하는 프로그램이다.

① Travel & Work abroad

워킹홀리데이를 포함한 문화교류 프로그램의 통칭으로 캐나다는 2008년 현재 19개 국가와 청소년교류협정을 맺고 있으며 2009년에는 10개국과 새롭게 협약을 맺을 계획이다. 한국과는 MOU[27] 를 체결한 상태에 있다. 워킹홀이데이와 관련하여 캐나다 정부는 2008년부터 1인당 150불을 캐나다 입국을 원하는 개인 청소년들에게 부담하도록 하고 있다.

2007년에 이 프로그램으로 캐나다 청소년 22,000명이 출국하고 외국청소년 36,000명이 입국하였는데 외국청소년이 부담한 비용 $5.5M(55억원)이 외교부의 청소년관련 예산이 되고 있다.[28]

27) 조약은 국가끼리 법으로 정하는 것으로 의회를 통과해야 하나 MOU는 정부끼리 합의하여 체결한다는 점에서 차이가 있음.

28) DFAIT는 이 비용을 캐나다 정부는 각국 캐나다 대사관에 지원하고 있다(DFAIT 방문 면담 자료 2008).

② Career related program : 직업관련 프로그램

외교통상부가 관장하고 있는 청소년직업관련 해외프로그램은 해외실습(인턴) 프로그램과 전문가교류 프로그램이 있다.

가. International Co-op Placement

이 프로그램의 대상은 대학재학생이며 주요 파견분야는 엔지니어링, IT, 건축설계, 무역 등이다. 프로그램 시행 주체는 대학이다. 대학별로 타국 대학, 또는 타국회사와 협정을 맺어서 시행하고 있다.

현재 이 프로그램으로 연 2,000명이 Co-op을 나가고 있는데 그 중 1,000명은 워터루 공대 학생이다. 워터루 대학은 4개월은 캐나다 대학에서 수업을 듣고 4개월은 실습하는 제도를 운영하고 있으며 이 기간 동안 학생들은 캐나다나 해외 회사에서 일을 하도록 되어 있다. 워터루 공대 실습 학생 중 1/2 정도는 미국 회사로 파견되고 있다.

나. Young Professional / Young worker opportunities

이 프로그램의 대상은 대학졸업자로서 자격증이 있는 사람이다. 변호사, 기술자, 또는 다른 전문직 종사자이어야 하며 연령적으로는 35세까지 가능하다. 이 프로그램의 목적은 젊은 전문가로서 해외경험을 확대하는 것이다. 진행절차는 신청인이 원하는 국가에 개별적으로 접촉해서 지원한다. 대사관이나 Agency를 이용하기도 한다. 각 국가와의 협상내용이 다르기 때문에 지원자의 활동이나 체류기간 등의 내용이 다를 수 밖에 없다(DFAIT 방문면접 자료 2008).

3) 기타 민간단체의 청소년 글로벌 일자리 지원사업

(1) AIESEC Canada 해외 인턴십 프로그램

AIESEC은 학생자치적인 국제교류조직이다. 캐나다에서는 34개의 대학이 참여하고 있으며 전 세계적으로는 730개의 대학이 참여하고 있다.

AIESEC을 통해 84개국에서 2개월에서 18개월간의 다양한 The International Traineeship Exchange Programme(ITEP)이 운영되고 있다. AIESEC는 해마다 5천여명의 학생들을 국제 인턴십 교류프로그램을 통해서 연결하고 있으며 100여명의 캐나다 학생들이 참여하고 있다.

참가희망 학생들의 전공은 회계학, 재정, 경제, IT, 마케팅, 컴퓨터 공학, 개발, 공학 등이어야 하고 연중 수시로 참가자를 모집한다(Work Abroad Panel, 2004)[29].

(2) IAESTE (International Association for the Exchange of Students for Technical Experience)의 해외 인턴십 프로그램

IAESTE 는 80개국에서 참여하고 있는 세계적인 비영리조직이다. UNESCO, UN 경제사회이사회, ILO 등과도 관계를 맺고 있다. 1948년 영국에 시작되었으며 캐나다는 1953년에 정식회원으로 가입했다.

IAESTE의 목적은 캐나다 학생에게 해외에서 직업관련 기회와 더불어 여행기회를 제공할 수 있도록 하는 것이다. 고용주에게는 질 좋고 동기화된 실습생을 제공하고 참여자와 파견국가에는 문화적 다양성을 제공하는 것이다(Work Abroad Panel, 2004)[30].

(3) Teaching English Abroad 프로그램

다른 해외 일자리와는 달리 캐나다인들에게 비교적 쉽게 해외에서 일할 수 있도록 하는 데에 이 프로그램의 장점이 있다. 물론 외국인으로서 일을 하기 어려운 곳이 더러 있기도 하지만, 일을 하면서 다른 나라의 문화에 대해 깊이 체험할 수 있는 것도 이 프로그램의 장점이다. 또한 영어는 국제 언어로서 많은 나라에서 사용되어지므로, 그만큼 영어교사에 대한 수요가 높다(Work Abroad Panel, 2004)[31].

(4) 해외취업정보제공 책자와 웹

캐나다 청소년들에게 제공되는 광범위한 해외취업정보 제공 책자는 Jean-Marc Hachey가 발간한 'Canadian Guide to Living and Working Overseas' 이다. 전 세계 3,045개의 직업관련 소스를 제공하고 있다. 웹(www.workingoverseas.com)을 통해 정보를 업데이트하여 생생한 해외에서의 생생한 직업체험 정보를 제공한다. 1992년부터 발간되기 시작하여 오늘에 이르고 있다.

29) 2004, Work Abroad Panel 발표자료, 2004.2.4 토론토대학 직업센터주관, www.utm.utoronto.ca/careers.(2008.8.21 검색)
30) 2004, Work Abroad Panel 발표자료, 2004.2.4 토론토대학 직업센터주관, www.utm.utoronto.ca/careers.(2008.8.21 검색)
31) 2004, Work Abroad Panel 발표자료, 2004.2.4 토론토대학 직업센터주관, www.utm.utoronto.ca/careers.(2008.8.21 검색)

2. 독일의 청소년 글로벌 일자리 지원정책

유럽연합 형성에 중추적인 역할을 해 온 독일정부는 유럽차원에서 청소년취업을 지원하기 위한 정책을 유럽연합 청소년프로그램으로 구체화하였으며 이를 국가적으로 뒷받침해 왔다.

유럽연합의 청소년프로그램은 크게 초, 중, 고, 대학생을 중심으로 한 교육교/학교간 교류사업[32], 유럽지역간 직업교육훈련 교류사업[33], 유럽지역 청소년단체와 지도자교류를 촉진하는 청소년 교류사업으로 이루어진다.

독일정부는 유럽통합과 더불어 청소년들에게 간문화적 역량과 외국어 능력이 대부분의 기업과 노동현장에서 요청된다고 보고 청소년교류사업 뿐 아니라 학교교육, 직업교육훈련 프로그램으로 그 교류지평을 확대해 왔다. 독일정부는 청소년국제교류라는 개인적 문화체험이 노동현실과 보다 강하게 결부되어야 한다는 인식하에 정책을 마련해 왔다.

독일정부는 2000년도에 '교육과 이동을 위한 전략'이라는 유럽프로그램을 도입했다. 오늘날 많은 유럽지역에서 청소년들이 국경을 넘는 이동이 대학교육 뿐만 아니라 직업훈련의 분야에서도 보장받고 있다. '유로패스'와 같이 프로그램은 외국의 기업들이 추진하는 직업교육 및 직업훈련의 성격이 강한 프로그램으로서 단순한 교류 이상의 직업훈련프로그램으로서 중요한 의미를 갖고 있다(윤철경, 2003:133).

독일정부의 청소년글로벌 일자리 지원정책은 이러한 유럽연합차원의 프로그램을 각 부처가 재정적으로 지원하는 것, 그리고 관련정보를 제공하는 것으로 구성된다. 관련부처는 크게 3개 부처이다. 연방정부 청소년정책 전담부서인 가족부(공식 명칭은 가족노인여성청소년부)와 노동부, 그리고 문화부이다. 3개 부처의 사업을 살펴보고자 하며 기타 민간기관의 사업에 대해서도 살펴보겠다.

---

32) 소크라테스 프로그램을 의미하는 것으로 소크라테스 프로그램은 대학생에게 외국체류경비를 지원하는 에라스무스, 초·중·고 학생교류를 추진하는 코메니우스, 청소년들에게 유럽내 외국어습득을 지원하는 링구아 프로그램으로 구성되어있다(윤철경, 2003).

33) 레오나르도 다빈치 프로그램을 의미하는 것으로 이는 유럽지역의 직업기술훈련의 향상과 직업기술교류를 통해 유럽의 직업기술의 표준화를 추구하고 있다. 직업교육훈련을 위한 유럽지역 국가간 연계를 바탕으로 초국가적 알선과 교류가 이루어진다(윤철경, 2003).

1) 가족부의 글로벌 일자리지원 사업

가족부가 시행하고 있는 청소년글로벌 일자리 지원 사업은 크게 두 가지로 구분된다. 하나는 청소년들이 해외에서 할 수 있는 다양한 정보를 제공하는 사업이며 다른 하나는 청소년들이 참여할 수 있는 다양한 국제청소년프로그램에 대한 재정지원 사업이다.

이 사업들은 연방정부 산하 국제청소년사업 사무국(IJAB: Fachstelle fuer Internationaler Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.)에 의해 수행되고 있다.

(1) 글로벌 일자리 관련 정보제공

독일 연방 가족부(공식명칭은 가족노인여성청소년부) 산하 IJAB는 국제 청소년정책과 청소년사업, 청소년정보 제공 등을 수행하는 한편, 청소년사업 관련 종사자를 위한 전반적인 서비스 활동, 국제 청소년이동성에 관한 정보를 제공하고 있다. 예를 들면, 청소년들이 해외에서 할 수 있는 모든 것, 즉 유학, 직업훈련, 언어연수, 자원봉사 등을 어떻게 실현시킬 수 있는지에 관한 내용을 제공한다.[34]

또한 '해외로 나가는 길' 이란 사이트(www.wege-ins-ausland.org)가 운영되고 있는데, 이 사이트에서는 청소년들의 개별적 필요와 욕구에 맞게 해외로 나갈 수 있도록 해외에서의 학업, 직업훈련, 구직활동 등 다양한 경로에 대한 내용뿐만 아니라, 구인구직 활동의 경우, 어느 나라에서 어떤 자격을 갖춘 청소년(청년)을 구하고 있는 지 등에 관한 구직박람회 같은 자세한 정보도 제공하고 있다. 이 사이트에서 소개하고 있는 청소년들의 욕구에 부응하는 몇몇 하위 사이트를 소개하면 다음과 같다.

'당신은 젊습니까? 그리고 외국으로 나가길 희망하십니까? (Du bist jung und willst ins Ausland?)'라는 모토로 해외에서의 직업훈련, 학업, 자원봉사, 구직에 관심이 있는 청소년을 위해 해외로 갈 수 있는 다양한 정보를 종합적으로 제시하

34) 자세한 내용은 홈페이지를 통해 확인할 수 있다. 홈페이지: http://www.ijab.de
주소: IJAB e.V. Godesberger Allee 142-148 53175 Bonn
전화: 0228 9506-250, 팩스: 0228 9506-199, 메일: info@ijab.de

고 있다. 이 사이트에서는 청소년/청년들의 해외 체류에 관한 다양한 정보를 제공하는 독일의 5개 대표적 기관을 소개하고 있다.

① 독일 학문교류 서비스(DAAD: Der Deutsche Akademische Austauschdienst)
② 국제 청소년사업 독일 연방 사무국(IJAB: Fachstelle fuer Intenationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.)
③ 국제인력개발 및 재교육연합(InWEnt: die Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH)
④ 문화부장관회의 교육교류서비스(PAD: der Paedagogische Austauschdienst der Kultusministerkonferenz)
⑤ 연방노동대표부(BA) 산하 해외취업알선센터(ZAV: die Zentralstelle fuer Arbeitsvermittlung der Bundesagentur fuer Arbeit)

이상의 대표적 5개 사이트를 통해 해외체류 준비를 위한 각종 정보를 얻을 수 있다. 그 밖에도 국제 프로그램, 프로젝트, 각종 전문성 향상 프로그램 또는 해외취업, 직업훈련, 학업, 자원봉사에 관한 정보를 얻을 수 있다. 독일 연방 전역에서 개최되는 중요한 취업 및 직업훈련과 재교육박람회 일정을 알려주는 행사일정표도 제공되는데, 예를 들면 칼스루헤에서 개최되는 Learntec 박람회, 베를린의 Avanti 또는 에어푸르트의 청소년 박람회 Yomo를 들 수 있다.

(2) 국제청소년교류사업

연방정부 가족부는 '연방 아동청소년 계획' (KJP: Kinder- und Jugendplans des Bundes) 지침에 따라 국제청소년교류사업을 수행하고 있다.

① 목표 및 과제

독일 연방정부의 해외 청소년 정책은 해외 청소년들과의 만남과 협력, 그리고 청소년 관련 전문가 프로그램을 지원하고 촉진하는데 있다. 다양한 국가와 그들의 문화를 이해함으로써 상호간 이해력을 증진시켜 선입견을 버리도록 하는데 목표를 두고 있다.

연방 아동청소년 계획(KJP)의 일환인 국제 청소년 사업의 주요 과제는 12세

-26세 청소년(청년)들의 학교 이외에서 추진하는 해외 교환 프로그램을 지원 촉진하는 것이다. 국가간 청소년들의 만남을 통해 무엇보다 상호 이해력 증진, 다문화 학습, 관용, 개방성을 실천하도록 독려하며, 이를 통해 유럽의 발전을 촉진할 수 있다고 보고 있다.

② 프로그램 지원 기준 (Programmkriterien)

해외 청소년 사업은 정치, 문화, 사회, 스포츠, 교육 등 아동청소년 지원의 전 영역에서 펼쳐지고 있다. 프로그램은 주로 민간 아동청소년 지원 기관에 의해 실행되고 있으며, 특히 청소년 연합체, 교육단체, 청소년교육 및 청소년사회사업 기관, 국제 청소년 공동체서비스, 청소년사회서비스 단체들에 의해 운영되고 있다.

프로그램은 교육적이어야 할 뿐만 아니라 청소년정책에도 부응해야 한다. 각 프로그램 내용과 진행 기준은 해외 청소년 기관과 조율하도록 하고 있는데, 해외 청소년들과의 공동 활동을 반드시 포함시켜야 할 뿐만 아니라 청소년들이 준비와 실행, 평가에도 참여해야 한다.

③ 지원대상 및 참가자격

12세-26세의 청소년과 청년이 해외 청소년사업에 지원할 수 있으며, 특히 소외 계층을 우대하고 있다. 각 지역의 청소년 사업 조직 및 단체들은 연방 중앙 단체 및 각 주에 속해 있는 담당 청소년청을 통해 가능하다.

④ 지원방침

청소년 만남의 경우 기본적으로 최소 5일에서 최대 30일까지 가능하다. 그리고 독일과 해외 청소년 숫자는 균형 있게 맞추어져야 한다.

2) 독일연방노동대표부(BA) 산하 해외취업알선센터(ZAV)[35]

(1) 독일연방노동대표부(BA)의 해외취업 지원사업

35) 연방노동대표부 (BA : Bundesagentur fuer Arbeit, www.arbeitsagentur.de),
해외취업알선센터 (ZAV : Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, www.ba-auslandsvermittlung.de)

연방노동대표부(BA)는 노동시장 및 직업훈련과 관련한 광범위한 서비스 업무를 일반 국민과 기업들에게 제공하는 있다. 연방노동대표부(BA)는 독일 연방 고용시장에서 최대 규모의 서비스기관이며 국가에서 인정한 직종에서 직업훈련을 할 수 있도록 일자리를 제공한다. 독일 연방 전역에 걸쳐 노동사무국과 지역사무소를 두고 있는데, 중앙기관은 뉘른베르크에 소재하며 10개의 지역사무국과 178개의 대표부, 그리고 660여개의 지역사무소를 두고 있다. BA의 2007년 예산은 437억 유로, 2008년 예산은 431억 유로에 달한다. 기타 BA에서 운영하는 대학에서는 학사/석사학위를 받을 수도 있다.

BA에서 담당하는 서비스 업무를 크게 분류하면 다음과 같다:

① BA-Service-Haus (BA 서비스센터)
② Europavertretung der Bundesagentur fuer Arbeit (연방노동대표부 유럽지부)
③ Familienkasse : 아동수당 관련 업무 담당
④ Fuehrungsakademie der BA : 교육 훈련 관련 서비스 업무 담당
⑤ Hauptstadtvertretung : 독일의 수도 베를린의 중앙행정부 및 연방의화 관련 업무 담당
⑥ Hochschule der Bundesagentur fuer Arbeit (연방노동대표부 대학)
⑦ Institur fuer Arbeitsmarkt-und Berufsforschung (노동시장 및 직업 연구기관)
⑧ Kurzprofil der Informationstechnik der BA (BA 정보기술)
⑨ Zentrale Auslands-und Fachvermittlung (ZAV : 해외취업알선센터)
⑩ Zentrale der Bundesagentur fuer Arbeit : 연방노동대표부센터

(2) 해외취업알선센터 (ZAV)[36]

36)주소: Zentrale Auslands-und Fachvermittlung (ZAV) Villemombler Strasse 76 53123 Bonn 전화: 0228/713 13 13, 팩스: 0228/713 270 1111,
홈페이지: www.ba-auslandsvermittlung.de
이메일: zav@arbeitsagentur.de

① 주요업무

연방노동대표부(BA) 산하에 있는 해외취업알선센터(ZAV)는 구인 구직자를 위한 정보, 상담, 취업알선 서비스를 제공하고 있다. 특히, 해외 취업 및 유럽연합 고용시장 활성화를 핵심으로 하고 있다. ZAV는 해외취업에 관한 주제를 가지고 독일 연방 전역에 걸쳐 주기적인 행사를 마련하고 있다. 특히 채용박람회를 통해서는 기업에서 직접 나와 일자리 소개 및 구인활동을 하는데, 이를 통해 구직자는 직접적인 면대면 면접을 통해 자신을 적극적으로 알릴 수 있는 기회를 가지게 된다. 독일 전역에서 개최하는 정보 행사를 통해 외국취업에 관련한 생활 및 노동조건에 관한 전반적인 소개도 하고 있다.

② 해외취업 및 직업훈련을 위한 다양한 정보와 각종 프로그램 제공

ZAV의 국외취업알선에서는 '직업과 실습' (Job und Praktika)이라는 핵심주제를 가지고 www.ba-auslandsvermittlung.de/jobundpraktika를 통해 광범위한 정보 제공 활동을 펼치고 있다. ZAV는 구직활동 및 직업훈련기관 알선에 있어서 구인(기업) 파트너와 협력하고 있으며, 특히 청년구직자가 관심을 가질만한 각종 프로그램들을 마련하는 일에 중점을 두고 있다. 그 밖에도 ZAV는 유럽연합 교육프로그램인 레오나르도 다 빈치와 관련해서 실직 상태이거나 구직활동을 하고 있는 젊은 청소년/청년 구직자의 이동성프로젝트(Mobilitaetsprojecte)를 마련하고 있다.

③ ZAV 정보센터

이곳에서는 국외취업 및 실습에 관한 각종 정보책자를 발송하고, 이메일을 통한 상담활동을 하고 있다.

④ 해외취업알선을 위한 기타 서비스

해외취업알선을 위한 기타 정보 및 서비스는 아래의 사이트를 참고할 수 있다.

www.ba-auslandsvermittlung.de/jobsundpraktika

www.ba-auslandsvermittlung.de/veranstaltungen

www.ba-auslandsvermittlung.de

3) 문화부장관회의 교육 교류서비스

(PAD : Paedagogischer Austauschdienst der Kultusministerkonferenz)[37]

PAD는 독일의 각 주에 속해 있는 초·중·고등학교 분야 관련한 국제 교류업무를 위탁받아 활동하고 있다. PAD는 세계 각국 국민들의 소통 및 만남의 기회를 마련하는 일과, 외국어로서의 독일어를 전파하는 활동을 한다. 그 밖에 유럽연합에서 운영되고 있는 학교 관련 프로그램인 소크라테스의 독일 대표로 활동하며, 코메니우스, 링구아, 아리온 같은 프로그램 실행에 책임을 맡고 있다.

4) 기타 민간기관의 글로벌 일자리 지원사업

이외 민간기관으로 국제인력개발 및 재교육을 담당하는 기관이 있다. InWEnt(Internationale Weiterbildung und Entwicklung gemeinnuetzige GmbH)[38]는 이 기간이 담당하는 업무는 다음과 같다.

① 외국에서의 취업재교육 (www.inwent.org)
② 직업훈련생 및 취업자를 위한 유럽 경험
(www,inwent.org/ins_ausland/wohin/europa/index.de.shtml)
③ 개발도상국가에서의 직업훈련위주의 거주
(www.asa-pragramm.de/site/index.php)
④ 개발도상국가 취업(www.dse.de/zd/arbeit/arbeit-i.htm)
⑤ 온라인자료 '해외에서의 재교육' 과 해외에 취업하고 있는 독일인을 위한 재교육 정보 및 상담소 운영
(www.inwent.org/infostellen/ibs/index.de.shtml)

---

37) 주소: Sekretariat der Kultusministerkonferenz Paedagogischer Austauschdienst(PAD) Lennestr. 6 53113 Bonn, 전화: 0228 501 433, 팩스: 0228 501-259 또는 -301, 메일: pad@kmk.org
홈페이지: www.kmk.org/pad/home.htm

38) 주소: InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH Tulpenfeld 5 52113 Bonn
전화: 0228-2434-5, 팩스: 0228-2434-766, 메일: info@inwent.org
홈페이지: http://www.inwent.org/ins_ausland/index.de.shtml

3. 한국과의 비교 및 시사점

청소년글로벌 일자리 지원정책은 가장 기본적으로는 해당국의 국제화 수준과 과 연관되어 있다. 캐나다의 경우, 영어라는 국제어를 사용하고 있다는 점에서, 독일의 경우 유럽연합이라는 유럽공동체를 기반으로 하고 있다는 점에서 한국과 국제화 수준이 다를 수 밖에 없다. 캐나다는 영어 사용국으로 글로벌 일자리 진입의 가장 큰 장벽인 언어장벽이 청소년들에게 없다. 캐나다 청소년은 영어를 무기로 영어사용국인 미국 뿐 아니라 아시아, 아프리카 등 전 세계로 진출하는 것이 가능하다. 독일은 유럽연합 차원의 사업을 통해 독일 청소년의 유럽공동체 내 모빌리티를 촉진하는 사업을 실시하고 있다. 유럽국가간의 자유로운 이동을 경험하면서 다른 언어, 다른 문화를 경험하며 성장할 수 있다. 이러한 사회 거시적 국제화정책이 청소년 글로벌 일자리 지원정책의 토대가 되고 있다. 한국의 경우 미일을 중심으로 한 아태지역, 한중일을 중심으로 하는 동북아지역이라는 국제적 배경을 갖고 있으나 지역적 연결성은 매우 느슨한 수준에 있다는 점에서 유럽공동체의 일원인 독일, 미국과 함께 NAFTA를 형성하고 있는 캐나다와는 차이가 있다.

청소년글로벌 일자리지원 정책 추진 배경을 살펴보면 캐나다의 경우 청소년고용전략차원에서 캐나다 노동부(HRSDC)의 총괄에 의해 추진되고 있다. 독일의 경우, 유럽통합을 위한 청소년이동성 제고를 목적으로 학교교류, 청소년교류와 더불어 직업훈련 교류사업을 추진하고 있다. 한국의 경우, 노동부 산업인력관리공단, 외교통상부 KOICA, 교육과학부 전문대학교육협의회가 각기 추진해 왔던 기존의 정책을 '글로벌 청년리더 양성' 이라는 새 정부 공약 아래 모은 것으로서 정책이념에 따라 정책방향을 결정한 것이 아니어서 조합적 정책의 한계를 갖고 있다.

사업유형별로 세 국가의 사업특성을 비교하면 <표 Ⅴ-2 > 와 같다. 캐나다의 해외인턴십프로그램(IYIP)은 우리나라 해외봉사사업과 유사하다. 캐나다의 IYIP는 청소년고용전략 차원에서 실시되고 있으며 민간국제자원봉사단체의 청소년인턴십을 지원한다. 캐나다에는 청소년국제자원봉사활동만을 지원하는 단체도 활발하다. KOICA는 전문자원봉사를 목적으로 전문자격과 수년의 경력을 가진 사람을 중심으로 해외봉사단을 선발하고 있어 대학생 등 청소년의 참여가 어려운 사업구조이다. KOICA의 민간단체 해외봉사단 지원사업과 캐나다의 해외인턴십 프로그램은 성격이 유사한 사업으로 캐나다는 CIDA가 직접 민간단체를 선정하는 등 적극적으

로 개입하는데 비해 KOICA는 사업을 위탁운영하는 등 대학생 자원봉사 운영에 소극적이다.

<표 V-2> 글로벌 일자리 지원정책의 국가별 특성 비교

구 분	국가별 특성		
	캐 나 다	독 일	한 국
정책자원	영 어	유럽 공동체	동북아공동체
정책이니셔티브	청소년고용전략	유럽 통합과 청소년 이동성 제고	글로벌 청년 리더 양성
해외봉사단	-청소년고용전략의 일환임. -대학생 등 비전문가 참여 활성화 -민간단체를 통해 참여, 민간단체의 역할이 활발함. - CIDA가 민간단체 지원을 직접 관리	-	-청소년고용정책과 무관함 -전문가 봉사성격 -민간단체 봉사단 사업을 하고 있으나 KOICA는 재정만 지원하는 소극적 역할
해외인턴	-외교통상부는 비자정책에만 관여하며 대학의 자율적 사업으로 추진됨 -비영리 민간기구의 역할이 강함.	-	-교육과학부 재정지원 하에 대학 참여, 비자 발급의 문제 발생 -영리기관이 활성화되어 있음.
해외취업연수	-	-유럽차원의 직업훈련으로 기업체, 직업교육기관·단체 등이 공동으로 실시하며 3개국 이상 청소년 참여가 원칙 -청소년근로자, 직업훈련생에 대한 해외실습과 어학연수기회 제공사업	-정부의 재정지원 하에 직업훈련기관이 실시하는 연수사업으로 국내 청소년만이 참여함. -중소기업근로자를 대상으로 한 해외 시장 개척요원 사업
정보제공	민간기관이 관련정보를 책자나 웹을 통해 종합적으로 제공함.	정부기관이 관련 정보를 웹을 통해 종합적으로 제공함.	-정부기관이 정보제공하나 종합적이지 못함. -영리민간기관의 산발적인 정보제공

캐나다의 해외인턴사업은 대학의 자율성이 강하다. 전공학과 커리큘럼의 일환으로 전공지식의 심화를 위해 자율적으로 실시하는 경향이 강하다. 한국은 가정배경이 어려운 학생이 많은 전문대학에 대한 지원정책의 일환으로 인턴십 프로그램이 개발되었다. 비자문제로 인턴십 기간이 제약을 받는 등 문제가 발생해 외교적 지원을 필요로 하고 있다. 민간부문의 인턴십 지원을 살펴보면 캐나다는 해외 인턴십을 지원하는 비영리 국제기구가 활발한 데 반해, 한국은 영리기관이 활성화되어 있다. 이는 해외 인턴십을 매개로 한 수익구조가 창출되고 있는 것으로 청소년해외인턴십 발전에 바람직하지 않은 현상이다.

독일의 해외취업연수는 유럽지역간 이동성 강화를 목적으로 한 다국적 프로그램이며 산학 협력 프로그램이다. 반면, 한국의 취업연수사업은 국내프로그램으로서 해외취업률에 따라 정부가 민간기관에 재정 지원하는 방식을 띠고 있다.

캐나다의 경우, 자원봉사, 연수, 해외취업지원을 포함한 글로벌 일자리 관련 종합적 정보를 민간부문이 구축하여 제공하고 있다. 그런가 하면 독일은 정부공식 싸이트를 구축하여 제공하고 있다. 한국의 경우, 산업인력관리공단이 제공하는 정보제공이 있으나 청소년에 대한 종합적 정보제공이 되지 못하고 있으며 영리민간부문이 제공하는 정보는 영업을 목적으로 구축되는 것이어서 상당히 제한적일 수 밖에 없다. 공신력 있는 청소년 글로벌 일자리 관련 종합정보제공이 필요하다.

Ⅵ. 결 론

1. 요약
2. 정책제언

Ⅵ. 결 론

1. 요약

1) 글로벌 일자리 전망 및 글로벌 역량의 함양

글로벌 일자리란 임금을 목적으로 자국의 영토를 떠나 외국에서 일할 수 있는 고용기회를 의미한다.

FTA 등 세계경제의 글로벌화가 곧 바로 한국사회의 글로벌 일자리를 증대시키지는 않는다. 창출되는 글로벌 일자리에 대한 국제적 경쟁이 일어나고 한국의 노동인력이 그러한 역량을 갖추었을 때만 비로소 취업이 가능한 것이다.

개발도상국에 대한 대외원조의 증대, 국내기업의 해외직접투자 증대 등은 국내 고용보다는 해외 일자리 증대로 진행될 수 밖에 없다. 해외의 구인수요를 보면 일본은 IT 인력, 미국은 간호사 등 의료와 IT 인력, 호주는 광업기술인력, 캐나다는 건설기술인력, 중국은 무역과 항공승무원 등 서비스인력, 아랍에미리트 등 중동국가 역시 호텔, 항공승무원 등 관광서비스 인력의 부족을 겪고 있으며 향후 해당분야에서의 계속적인 인력부족이 예상되고 있다.[39]

해외의 구인수요는 자국민이 기피하는 힘든 단순노동이거나 고급기술이 요구되는 숙련노동으로 양극화되어 있다. 이러한 기술인력은 한국의 전문계고, 전문대 졸업자로서 일정수준의 숙련도를 습득하면 공급될 수 있을 것으로 보인다. 그러나 당면과제는 이러한 인력이 해외취업에 요구되는 외국어(영어, 현지어) 역량을 습득하고 있지 못하다는 점이다.

세계노동력으로서 글로벌역량은 직무역량과 리더십/관리역량, 외국어역량, 이문화 역량으로 구성되며 이러한 능력을 함양하는 것이 관건이다. 글로벌 역량의 함양방법으로 제안되고 있는 것은 다양한 국적과 문화적 다양성을 가진 구성원이 한 팀이 되어 함께 문제해결을 하는 팀 활동이 제안되고 있다.

---

39) 한국산업인력공단은 향후 10년 이내에 이상의 분야에서 139만명의 인력부족이 예측되는 것으로 추계했다(2005, 일자리를 찾아 세계로: 해외취업가이드).

2) 청소년의 글로벌 일자리 및 글로벌 역량에 대한 의식 분석

(1) 청소년의 해외활동 경험과 참여의사

해외어학연수, 배낭여행, 봉사활동, 인턴, 국제교류 등 해외활동 을 경험해 본 청소년의 비율은 전체 응답자의 17.6%로 나타났으며 학교급에 따라 차이를 보여 고등학생은 11.2%인 반면, 4년제 대학생은 25.7%의 경험률을 보이고 있다.

해외활동 희망률은 82%이며 희망하는 해외활동은 배낭여행, 어학연수, 유학, 워킹홀리데이 순으로 나타났으며 해외인턴과 해외봉사활동, 해외취업연수를 희망하는 응답자도 절반가량 되었다. 활동별 희망체류기간은 대부분 2년 내외였다. 희망하는 체류국가로는 미국/캐나다 등 북미지역이 가장 선호되었다.

(2) 해외취업의사

해외취업의사가 있는 청소년은 전체응답자의 3/4에 달했다. 여학생이 남학생보다, 고등학생이 대학생보다 더 해외취업의사가 높은 것으로 나타났다. 대학전공과 관련해서는 의료보건계열 전공학생이 기타계열학생보다, 해외활동경험자가 그렇지 않은 사람보다 해외취업의사가 더 높은 것으로 나타났다.

그러나 청소년들의 해외취업 희망기관, 희망연봉, 희망사유 등을 볼 때 해외취업의사가 단순히 희망, 기대 수준에 머물고 있고 구체성과 현실성이 부족함을 알 수 있다.

(3) 글로벌 역량 이해도 및 준비실태

청소년들은 성공적인 해외취업을 위해 필요한 역량의 우선순위를 외국어능력, 직업능력, 타문화이해능력, 리더십능력을 꼽고 있으며 하위영역에서는 영어능력, 자기주도성, 동기화 능력, 전문적 지식의 순으로 중요하다고 생각하고 있다.

글로벌역량의 구비정도에 대해서는 현지 언어와 영어 능력에 대한 평가가 가장 높고 리더십영역의 하위 영역인 자기주도성에 대한 평가가 가장 낮다. 가장 높게 평가한 외국어능력조차 '그저 그렇다'수준의 평가이어서 글로벌 역량 구비정도에 대한 평가가 부정적임을 알 수 있다. 글로벌역량의 구비정도에 대한 학교급에 따른 차이를 보면 대학생이 가장 부정적으로 평가하고 있는 반면, 고등학생이 가장 긍정적으로 평가하고 있다. 또한 영어능력에 있어서는 전문계 고등학생이 인문계

고등학생보다 더 긍정적으로 평가하고 있다. 이는 노동시장 진출에 있어 상대적으로 대학생들의 자신감이 결여되어 있는 것으로 보이며 전문계고 학생들의 사고가 현실성이 적은데 기인하는 것으로 해석할 수 있다.

(4) 학교교육, 비정규교육, 해외활동경험과 글로벌 역량

학교수업이 글로벌 역량 함양에 도움이 되는 정도는 '그저 그렇다'수준에 있다. 남학생이 여학생보다 더 긍정적이다. 학교급에 따라서는 전문대학, 4년제 대학생이 고등학생보다 더 긍정적이며 전공별로는 의료보건계열 학생이 인문사회계나 자연공학계열보다 더 긍정적이다.

전문계고생, 전문대생, 4년제 대학생이 학교교육 외 비정규교육으로서 취업교육을 경험한 비율은 32.4%이다. 자격증취득, 컴퓨터, 외국어교육 등을 주로 받고 있다. 여학생은 남학생보다 외국어교육을 많이 받고 있으며 자격증취득 교육은 전문계 고등학생이 전문대생이나 4년제대생보다 더 많이 받고 있다.

이러한 교육이 졸업 후 취업이나 업무수행에 도움이 되는 정도에 대해서 자격증취득, 영어와 컴퓨터, 전문직 진출 시험준비 교육에 대해 '대체로 도움이 된다'평가를 하고 있다. 이는 학교수업보다 더 높은 평가이다. 응답자들은 학교교육보다 비정규교육이 취업관련 능력을 갖추는 데 더 도움이 되는 것으로 인식하고 있다.

해외활동경험은 학생들의 글로벌 역량구비정도 평가와 상관이 있다. 해외활동 경험자가 그렇지 않은 사람보다 글로벌 역량구비정도를 더 긍정적으로 평가하고 있다.

(5) 정부관련 정책 인지도 및 지원요구

해외인턴제, 해외봉사활동, 해외취업연수제 등에 정부정책에 대한 인지도는 매우 낮다. 고등학생보다 대학생의 인지도가 상대적으로 높으나 여전히 그 수준은 '별로 알지 못한다'이다.

정부정책사업이 해외취업에 도움이 되는 정도에 대해서는 비교적 긍정적 평가를 하고 있다. 여학생들이 남학생보다, 4년제 대학생이 고등학생 보다, 인문고생이 전문계고생보다 더 긍정적으로 평가하고 있다.

청소년들이 국가에 대해 가장 지원해 주기 바라는 것은 외국어 학습기회의 제공과 경비 지원이며 다음으로 해외취업연수과정, 해외인턴기회확대, 해외취업정보제공 순이다.

3) 청소년 글로벌 일자리 지원사업 현황 및 조사결과 분석

(1) 글로벌 일자리 알선 및 연수사업

이 사업은 29세 이하 청년실업자의 해외취업지원을 위해 IT, 간호사, 항공승무원 등 분야에서 3~12개월 동안 1인당 연간 360만원 범위에서 연수비를 지원하는 사업이다. 2004~2008년 사이에 총 3,897명이 취업하였으며 53.7%의 취업률을 보이고 있다. 국가별로는 일본, 중국, 미국의 순으로 취업을 많이 하고 있으며 직종별로는 사무/서비스직, IT, 기계/금속, 의료 순으로 취업을 많이 하고 있다. 학력별로 볼 때 대졸이상 해외취업이 가장 많지만 인구비례를 고려할 때 전문대 졸업자의 취업비율도 높은 편이다.

외국어능력 등 자격요건을 충족시키는 인력의 부족으로 해외구인수요의 50% 정도만을 충족시키고 있을 뿐이다. 외국어교육, 취업비자쿼터확보, 특화된 전문성을 양성하기 위한 정책이 요구된다.

이 사업의 문제점은 첫째, 해외취업연수생 모집이 어렵다는 점이다. 연수기관의 난립과 사회적 신뢰도 저하, 연수생 모집이 특정 시기에 집중되는 것과 관련이 있다. 연수기관입장에서 가장 큰 애로사항은 연수생 요구에 부응하는 취업업체 발굴이다. 경영상태가 열악한 업체의 경우 잦은 이직 등으로 성과를 거두기 어렵기 때문이다. 이 사업에 대한 개선점으로 요구되는 것은 연수생의 국내취업인정, 취업률에 따른 인센티브제 또는 패널티제 개편 등이다.

(2) 해외인턴사업

본 사업은 상대적으로 해외학습기회가 부족한 전문대생의 해외인턴 활동 지원을 목적으로 하고 있다. 4주간의 국내집중교육과 현지 인턴십으로 구성된다. 2005~2008년 까지 2,686명이 지원하여 1,822명이 파견되었고 해외파견자의 취업률은 2007년 현재 83.3% 로 나타났다. 인턴십 이수자를 분석한 결과에 따르면 파견국가별로 볼 때 일본, 미국, 호주, 중국 순이며 언어권별로볼 때는 영어권, 일어권, 중국어권의 순으로 나타났다. 전공분야별로는 인문사회예체능계, 간호보건가정, 공학의 순이며 참여분야별로는 관광, 보건, 무역제조업의 순으로 나타났다

이 사업의 문제점은 첫째, 해외 인턴십 대상업체의 문제이다. 해외업체가 아닌, 현지에 있는 한국인 업체에서 인턴십을 하는 경우가 5.1% 정도 되고 있다. 이 경

우 사업취지를 살리지 못하고 저임금 노동력으로 악용될 소지가 있다는 점에 관리 방안을 모색하여야 한다.

둘째, 비자발급의 문제이다. 인턴십 수행을 위해서는 4개월 이상의 장기간 체류 비자 발급되어야 하나 파견대상국마다 비자발급요건이 달라 이것이 애로사항이 되고 있다.

셋째, 정보제공과 연수지원비 문제이다. 인턴십 파견대학의 만족도 조사결과 인턴십 업체에 대한 정보제공과 연수지원비에 대한 만족도가 가장 낮았다. 대학입장에서는 해외인턴업체 발굴이 가장 큰 어려움이 되고 있어서 이에 대한 정보제공의 필요가 강하다.

넷째, 프로그램 기간에 관한 것이다. 참여 학생들은 국내에서의 준비 프로그램과 연수기간에 대한 만족도가 가장 낮았다. 청소년들은 인턴기간이 너무 짧다는 반응이며 대학측은 인턴십 기간을 4개월, 6개월, 1년으로 다양화하자는 반응이다. 국내 준비프로그램은 출국 후 프로그램이 연계성이 강화되어야 할 것과 현지 프로그램에 대한 관리가 강화되어야 할 필요가 제기되었다.

다섯 째, 해외 인턴십 프로그램은 개인부담금이 있으며 해외에 나가 생활하는 동안 1인당 300~400만원의 비용이 소요된다. 이것이 청소년들에게 큰 부담 요인이 되고 있다.

(3) 해외봉사사업

한국국제협력단 해외봉사단은 만 20세 이상으로 개발도상국에 가서 2년간 활동하는 프로그램이다. 연간 1,500명이 파견되며 1인당 연 3천만원의 경비가 지원된다. 전체 모집경쟁률은 1.35대1이나 농촌개발, 정보통신, 산업에너지 분야의 지원자는 모집인원보다 적어 해외봉사단 수급에 차질이 빚어지고 있다. 해외봉사단원의 평균연령은 30세로 25~30세 연령층이 가장 많다.

코이카 해외봉사단과 별도로 코이카 재정지원 하에 민간단체해외봉사단이 파견되고 있다. 31개단체에서 총 165명이 파견되고 있다. 이 중 29세 이하가 70%가량 된다. 정부지원금은 1인당 1,000만원 정도이다.

이 사업의 문제점은 첫째, 자원봉사자의 관리문제이다. 해외봉사단을 관리할 수 있는 인력과 관리조직이 미비한 상태여서 현지에서 봉사단원 활동을 적절히 지원하지 못하는 문제가 발생하고 있다. 민간단체 봉사단의 경우 이러한 문제를 더욱

심각하게 제기하고 있다.

둘째, 귀국단원의 사후관리문제이다. 해외봉사단 기간을 사회적 경력으로 인정해주는 제도가 필요하다.

셋째, 현재 코이카 봉사단은 전문봉사단이어서 자격기준을 갖춘 우수한 자원봉사자를 확보하는 것이 어려운 일이 되고 있다. 민간단체도 중장기활동에 적합한 자격과 자질을 갖춘 우수인력선발의 어려움을 토로하고 있다.

4) 한국대비 외국의 청소년 글로벌 일자리지원 정책과 시사점

(1) 캐나다의 글로벌 일자리 지원정책

캐나다의 글로벌 일자리지원정책은 청소년고용정책차원에 뿌리를 두고 있다. 캐나다정부는 청소년고용전략의 일환으로 중등학교 졸업자로 대학재학생이거나 졸업 후 1-2년이 경과하지 않은 졸업자들이 노동시장에 접근할 수 있도록 6-12개월을 지원하는 Career Focus 사업을 실시하고 있다.

캐나다 국제협력단은 이러한 전략에 부응해 해외 인턴십프로그램을 시행하고 있다. CIDA는 민간단체와 기관의 국제개발프로그램을 선정, 지원한다. CIDA의 재정지원이 확정되면 민간단체와 기관은 CIDA가 제시하는 자격기준에 맞는 청소년을 선발하여 파견하면 된다. 2.3대1의 모집경쟁을 보이고 있으며 청소년 1인당 약 1,500만원을 지원하고 있다.

이 프로그램에 참여하고 있는 민간단체인 VSO Canada의 사례를 살펴보면 청소년자원봉사자의 자격기준은 CIDA 기준과 단체가 원하는 자격기준을 충족시키는 청소년을 대상으로 선발한다. 이 단체의 자원봉사자 선발과정과 선발요소는 매우 중요한 시사점을 제공한다. 선발과정은 성인선발과정과 동일하며 그룹인터뷰, 개인면접, 그룹 활동을 거쳐 능력을 판별, 선발하고 있다. 이 과정을 통해 중요하게 보는 요소는 다른 사람의 요구에 대한 민감성, 다른 사람과 함께 일할 수 있는 능력, 실제적인 문제해결능력 등이다. 파견이 확정되면 사전연수를 받고 파견된다.

캐나다 외교통상부는 청소년문화교류 프로그램과 직업관련 프로그램을 확대하기 위한 교류협정과 비자문제를 담당하고 있다. 청소년해외실습(인턴)프로그램인 International Co-op Placement는 대학이 주체가 되어 타국대학, 또는 타국 기업과 협정을 맺는다. Young Professional은 35세 이하 변호사, 기술자 등 전문직 종사자의

해외경험을 확대하기 위한 프로그램으로 국가 간 협상에 의해 지원자의 활동내용이나 체류기간이 결정되고 있다. 이 경우 해외기관의 접촉은 개별적으로 이루어진다.

기타 캐나다에는 국제인턴활동을 활성화하는 다양한 국제조직이 있어 청소년들의 해외인턴활동을 촉진하고 있으며 해외취업정보제공이 책자와 웹사이트를 통해 활성화되어 있어 청소년들의 해외취업을 고무하고 있다.

(2) 독일의 글로벌 일자리지원정책

독일정부의 청소년 글로벌 일자리지원정책은 유럽통합과 함께 유럽연합 프로그램으로 구체화되었다. 독일정부는 유럽연합차원의 프로그램에 대한 국내적 지원과 더불어 해외일자리에 대한 정보 제공 사업을 시행하고 있다. 관련부처는 가족노인여성청소년부, 노동부, 문화부이다.

가족부 산하 국제청소년사업사무국은 해외에서의 직업훈련, 학업, 자원봉사, 구직에 관심 있는 청소년들을 위해 해외로 갈 수 있는 다양한 정보를 종합적으로 제시하고 있으며 유럽연합의 국제청소년교류사업을 지원하고 있다.

독일연방노동대표부산하 해외취업알선센터는 해외취업 및 직업훈련을 위한 다양한 정보와 각종 프로그램 정보를 제공하고 있으며 유럽연합의 직업훈련프로그램 교류사업인 레오나르도다비치 프로그램을 지원하고 있다.

문화부장관회의는 초, 중, 고등학교 교류프로그램인 소크라테스 프로그램을 지원하고 있다.

(3) 시사점

캐나다, 독일과 비교할 때 제일먼저, 한국의 정책자원이 가장 빈약하며 추진목적이 명확하지 않다. 캐나다는 영어라는 정책자원과 청소년고용을 목표로 추진하며 독일은 유럽공동체라는 지역을 기반으로 '유럽통합과 이동성 강화'라는 명확한 정책목적을 갖고 있다. 한국의 경우 글로벌 지역기반과 '글로벌 인재'의 개념이 명확하지 않은 상태에서 기존정책 수단을 조합한 수준에 머물고 있다.

둘째, 해외봉사나 해외인턴 사업 등의 추진에 있어 캐나다의 경우 민간단체와 대학의 역할이 크다. 청소년해외봉사전문단체를 통한 비전문가인 청소년참여가 활발하게 이루어지고 있다. 대학이 활발하게 해외인턴업체를 발굴하고 있다. 전문인

력 위주의 봉사보다 대학생 등 비전문인력이 참여하는 해외봉사전문단체를 지원하거나 대학이 외국대학, 외국업체와 협력하여 해외인턴업체 개발을 활성화하는 전략이 필요하다.

셋째, 독일의 경우, 유럽공동체를 기반으로 하는 유럽청소년이 다국적으로 참여하는 산학협력의 직업훈련프로그램을 지원하고 있다. 또한 청소년근로자를 대상으로 해외어학연수와 해외직업훈련경비를 지원하고 있다.

넷째, 해외자원봉사, 연수, 인턴, 취업 등 글로벌 일자리에 대한 종합적 정보제공이 활성화되어야 한다. 정부기관과 영리기관의 정보체계가 있지만 종합적이며 최신의 정보를 제공하는데 제한점이 있다. 정부와 민간이 협력하는 종합적 정보운영체계를 고려해 볼만하다.

2. 정책제언

1) 외국어능력 강화시키는 국가적 지원체계 구축

(1) 학교영어교육시스템의 개편

청소년해외취업 지원을 위한 글로벌 역량 강화의 우선 순위는 외국어 역량에 있다. 영어와 현지어 역량을 강화를 위한 국가적 지원체계가 필요하다.

우선, 영어교육은 정규교육 통해 수준 높은 영어교육이 이루어질 수 있도록 영어교육시스템에 대한 개편이 필요하다. 학교별로 이용할 수 있는 어학당 교육, 인터넷을 활용한 영어교육 프로그램 등을 구축하여 학교정규교육이 영어능력을 향상시킬 수 있는 방향으로 개편되어야 한다.

(2) 현지어 습득 기회 지원

현지어 교육 역시 활성화되어야 할 것으로 보인다. 중국 등 아시아권 언어, 중동·아프리카 등지의 아랍어 등 다양한 현지어 습득의 기회를 정책적으로 지원할 필요가 있다. 독일이 소크라테스 프로그램을 통해 외국어교육 기회를 제공하고 있는 것처럼 청소년들이 현지어를 습득할 수 있는 기회에 대한 지원이 필요하다. 청소년들이 가장 원하는 지원도 외국어 학습기회의 제공과 경비지원이다.

2) 직업훈련학교, 전문계 고등학교 대상 해외취업지원 프로그램 운영

특별히, 건설기술직종 등 해외구인수요는 풍부하나 적합한 국내인력의 부족으로 매칭시키지 못하는 분야에 대해서는 인력개발 및 훈련프로그램이 필요하다. 외국어능력이 뒷받침되지 않아 취업기회를 얻을 수 없는 직업훈련학교나 전문계고생을 대상으로 한 영어교육과 글로벌 일자리에 대한 동기부여 교육이 필요할 것으로 보인다. 이런 점에서 충남도 교육청에서 공업고 학생들을 대상으로 해외취업반을 운영하고 있는 것은 매우 의미 있는 사례로 보인다.

직업훈련학교, 전문계고 등을 대상으로 한 해외 취업지원프로그램을 개발, 운영할 필요가 있다. 해외취업에 필요한 자격증 취득교육은 정규교육과정을 통해 수행하고 해외취업에 대한 동기부여, 리더십, 이문화 이해와 적응능력을 교육하고 해외인턴십 등의 기회를 부여하는 해외취업지원 프로그램을 개발, 운영하여 직업훈련학교, 전문계고생의 해외취업이 구체화되도록 할 필요가 있다.

3) 청소년들을 위한 해외취업정보 제공체계 구축

국가가 시행하고 있는 정책들이 해외취업에 도움이 될 것이라고 인정하고 있는 것에 비해 인지도는 대단히 낮다. 사업에 대한 적극적인 홍보와 더불어 국가가 지원하는 프로그램을 비롯, 다양한 해외활동기회에 대한 종합적인 정보제공 체계가 구축될 필요가 있다. 한국산업인력관리공단이 정부의 해외취업연수, 해외인턴, 해외자원봉사 정보의 통합시스템 구축을 계획하고 있지만 이 보다 더 광범위한 활동기회를 포괄하는 정보제공 시스템이 필요하다.

또한 청소년들에게 접근성 있는 교육, 활동, 취업 등 종합적 정보제공 사이트로 구축되어야 할 것이다. 이에 대해서는 캐나다 해외취업가이드 등의 광범위한 해외활동정보를 참고할 만하다.

4) 글로벌 직업체험센터(특화시설) 설치 · 운영

청소년들의 해외취업의사는 높으나 그 사유는 막연한 외국문화와 외국생활에 대한 동경 수준에 머무르고 있다. 해외취업에 대한 구체적인 정보를 갖고 이에 필

요한 역량을 준비할 수 있도록 지원하는 글로벌 직업체험 센터를 특화시설로 설치, 운영한다.

주요 기능은 청소년 해외취업 지원을 위한 다양한 사업개발과 운영이다.

- ○ 청소년들을 위한 다양한 해외활동 정보 및 해외취업정보 제공
- ○ 청소년의 해외취업 및 해외생활에 대한 글로벌 코우칭 프로그램 운영
- ○ 해외취업에 필요한 기초역량으로서 자기주도성과 동기화 등 리더십, 이문화 이해능력 등을 위한 프로그램 개발 및 운영
- ○ 해외인턴십 프로그램 개발, 운영
- ○ 해외직업훈련학교 등과의 교류협력
- ○ 다양한 글로벌 체험 연계사업
- ○ '찾아가는 글로벌 학교' 운영 : 학교별로 어학과 이문화, 리더십을 통합한 프로그램 운영, 지원

5) 청소년자원봉사전문단체의 육성

캐나다에는 Canada World Youth, Youth Challenge International과 같은 청소년 자원봉사 전문단체가 있다. Canada World Youth 청소년자원봉사단체로서 유서 깊고 성공적인 프로그램을 운영하고 있다. 프로그램은 3개월의 국내교육과 3개월 해외봉사로 총 6개월 프로그램이다. 18-25세 사이 청소년 18명이 한 팀으로 구성되는데 9명은 캐나다 청소년, 9명은 파견될 국가의 청소년이다. 1 팀당 2명의 슈퍼바이저가 있으며 역시 캐나다인 1인, 현지국가인 1인으로 구성된다. 현지 청소년과 캐나다 청소년은 3개월 동안 캐나다의 한 집에서 홈스테이를 한 후 3개월 동안 파견국에 가서 함께 봉사활동을 한다. 18명이 Group Work을 한다. 이 과정 속에 청소년들은 글로벌 역량을 획득하게 된다. Youth Challenge International 은 청소년 국제자원봉사 전문단체이며 CIDA와 함께 국제청소년인턴십 프로그램을 운영하고 있다.

국제자원봉사활동은 작업(일)을 통해 이문화를 체득하고 청소년의 성장을 돕는 유용한 활동이다. 국제자원봉사활동을 이념으로 하는 청소년단체는 자원봉사활동을 통한 국제사회에의 기여와 더불어 청소년의 글로벌 리더십 육성에 크게 기여할 것으로 보인다. 개발NGO와 마찬가지로 한국국제협력단의 지원도 받을 수 있을 것이다.

6) 청소년분야 해외 인턴십 프로그램 개발

(1) 청소년학과 대학생을 위한 해외 청소년시설, 캠프 등에서의 인턴십 개발

정부 각 부처는 부처의 성격에 맞는 인턴십 프로그램을 개발하여 관련자에게 기회를 제공하고 있다. 여성부는 국제전문여성인력사업을 통해 여성들에게 국제기구에서 인턴십 기회를 제공하고 있다. 외교통상부는 국제기구초급전문가제도(JPO), Junior Professional Officer)를 통해 국제기구 인턴십 기회를 제공하고 있다.

청소년학과의 해외 인턴십 프로그램을 개발, 지원한다. 세계 각국의 청소년시설, 청소년캠프, 국제청소년단체 등에서의 인턴십 기회를 제공한다.

(2) 청소년분야 인턴십 동아리 지원

AIESEC Canada는 학생자치적인 국제인턴십 프로그램 운영조직이다. 대학과 소기업, 다국적 기업, NGO, 국제기구 등 다양한 조직이 협력하고 있으며 학생들은 국제인턴십교류프로그램을 통해 연결되고 있다. 한국도 이러한 국제적인 인턴십 동아리조직에 가입하여 활동하는 동아리가 생길 수 있도록 지원할 필요가 있다.

이상의 정책제언을 관련부처별로 정리하면 다음과 같다.

<표 Ⅵ-1> 부처별 정책과제

정책과제	관련부처
외국어능력 강화시키는 국가적 지원체계 구축	교육부, 노동부
직업훈련학교, 전문계고등학교 해외취업지원프로그램 운영	교육부, 노동부
청소년을 위한 해외취업정보체계 구축	노동부, 보건복지가족부
글로벌직업체험센터(특화시설) 설치 · 운영	보건복지가족부
청소년국제자원봉사전문단체육성	보건복지가족부
청소년분야 해외인터십 프로그램 개발	보건복지가족부

참 고 문 헌

강일규 외 3(2007). 해외 한민족 청소년 인적자원 활용 중장기 대책방안연구.

교육인적자원부(2007). 대학생 직업기초능력 선정 및 문항개발연구.

국가청소년위원회(2007). 2030 청소년 희망세상 비전과 전략.

국가청소년위원회(2008). 제4차 청소년정책 기본계획(2008-2012).

권율 외 4인(2006). 우리나라 대외원조정책의 선진화방안 : 국제개발협력 패러다임의 변화와 한국 ODA의 개혁과제. 대외경제정책연구원.

기획예산처(2006). 성과 없는 해외인턴 지원사업 '07년 예산부터 지원중단. 2006. 04. 07. 기획예산처 보도자료.

김남희 외 4(2005). 국외인적자원 개발 및 활용에 관한 정책연구. 교육인적자원부.

김범수 외 7(2007). 다문화사회복지론. 서울: 양서원.

김선미, 박경희(2003).청소년의 세계시민 자질에 관한 연구. 한국청소년개발원.

김세희(2005). 해외 어학연수에 대한 인식 및 기대에 관한 연구 : 어학연수 경험자와 비경험자 비교연구. 계명대학교 석사학위논문.

김승택, 신현구(2007). 민간고용서비스 기관의 운영실태 조사 및 개선방안 연구. 노동부.

김옥순(2008). 해외체류경험과 외국어 사용 능력에 따른 문화간 감수성 수준의 차이 : 경기지역 대학생을 중심으로. 미래청소년학회지 Journal of Future Orinted Youth Society. Vol.5, No.1, pp.45-67.

김용성(2006). 해외취업지원사업 심층평가. 한국개발연구원.

김태황(2004). 노동 및 고용구조의 새 패러담임. 정보통신정책연구원.

나연희(2007). 청소년의 국제교류참여 현황 및 인식에 관한 연구. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.

남성일(1999). 해외취업 전망 및 촉진방안 연구. 서강경제논집. Vol.28, No.2 pp.109-132.

노동부(2008). 청년리더, 세계 무대로 진출 본격 시동 : 글로벌 리더 10만명 양성(해외취업 5만, 해외인턴 3만, 해외봉사 2만). 2008. 4. 29. 보도자료.

리상섭, 최효식(2006). 한국인 주재원 업무수행결과에 영향을 미치는 요인 분석 : A사 중심으로. Andragogy Today. Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education. Vol.9, No.3 pp.83-105.

리상섭, 최효식(2007). 한국 글로벌 기업의 해외 법인에 근무하는 현채인의 관점에서 본 한국인 주재원의 필요 역량 분석. 한국직업교육학회.

문지원 외 5(2008). 2008 글로벌 기업경영의 7大 이슈. 삼성경제연구소 CEO information 638호.

박재호(1997). 글로벌리제이션의 핵심역량 개발에 관한 연구 : Competency Category 중심으로. 인문연구. Vol.19, No.1. 영남대학교. 177-207.

신연경(2007). 호주 워킹홀리데이를 통해 본 한국 청년들의 글로벌 노동 경험. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

양병철(2003). '세계경영의 기반: 글로벌 리더를 확보하라' LG주간경제 749호, LG경제연구원.

여성가족부(2005). '세계를 향한 첫걸음' 2005년 국제전문여성인턴 활동보고서.

오경석 외(2007). 한국에서의 다문화주의: 현실과 쟁점. 서울: 한울아카데미.

오문완(2006). 유럽연합의 노동자 이주정책, 노동법학 Vol, No.23. 49-77.

우영주선(2005). 청소년국제교류를 통한 글로벌리더십 함양에 관한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위논문.

윤여송 외 5(2006). 전문대학 교육 국제화 방안 연구. 교육인적자원부 정책연구과제 2006-공모-14.

윤철경(2000). 청소년국제교류사업 실태와 평가연구. 한국청소년개발원.

윤철경(2003). 연령대별 외국청소년정책 비교 및 정책대안, 문화관광부·한국청소년개발원.

윤철경(2004). 동아시아 공동체 형성을 위한 청소년교류방안. 한국청소년개발원.

이규호(2006). 청소년실업시대, 대학생들의 불안과 인적자본의 기획 그리고 글로벌 교육산업에 대한 연구 : 말레이시아 유학사례를 중심으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

이기성(2003). 전문대학 교육 세계화를 통한 글로벌 인적 자원 개발. 직업과 인력개발 6권 1호.

이민희 · 윤철경 · 김안나(1999). 청소년글로벌리더십 프로그램 모형개발. 문화관광부 · 한국청소년개발원.
이상준(2006). 외국어(중국어·일본어)전공 재학생의 해외파견학습과 현지 기업체 인턴제에 관한 연구. 교육인적자원부.
이승재, 최병윤(2008). 해외문화체험이 청소년의 타문화이해에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구. 관광연구저널 Vol.22, No.1 pp.209-221.
이용교, 구정화(1995). 한국청소년의 세계화 수준에 관한 연구. 한국청소년개발원.
장재홍(2005). 우리나라 해외봉사단 파견사업의 문제점과 정책적 개선방안에 관한 연구, 한국외국어대학교정책과학대학원 석사학위논문.
전경숙·노재봉(2003), 중퇴청소년의 아르바이트 실태와 보호대책연구. 한국청소년개발원.
전홍태 외(2007). 한미FTA 관련 경제전문가 의견조사. KDI 경제정보센터.
조정관(2005). 정보화, 세계화와 신유목적 민주주의. 정보통신정책연구원.
진미석 외 2(2007). 새로운 직업군 발굴을 통한 일자리 창출 역량강화 방안 : 제조업지원 서비스를 중심으로. 산업자원부, 한국직업능력개발원.
진미석(2007). 미래전략적 국가인적자원정책의 방향성과 주요의제 발굴연구. 교육인적자원부.
최동선, 김나라(2005). 미래의 직업세계 인프라 구축: 대학 재학생 희망직업 조사. 한국직업능력개발원.
최병기(2005). 청년실업 해소 대책으로서의 해외취업 활성화 방안. 연세대학교 석사학위논문.
최희선, 오정일(2006). 산업혁신과 개방화시대의 산업인력 수급방안: 대학교육을 중심으로. 산업연구원. 연구보고서 제510호.
한국산업인력공단(2005). 일자리 찾아 세계로 해외취업 가이드.
한국산업인력관리공단 해외취업지원센터(2008). 해외취업 연수 프로그램 안내(2008.2).
한국여성정책연구원(2007). 고학력 여성 해외취업 지원 사업 실태와 정책과제.
한국전문대학교육협의회(2007). 2007년도 전문대학생 해외 인턴십 사업 보고서.
한국청소년정책연구원(2008). 캐나다 방문기관 면접자료.

JNJ 컨설팅(2008), 현장지향적 과제해결과정 : Action Learning. www.jnjconsulting.com(2008.9.29검색).

Canadian Iinternational Development Agency(2007). Departmental Performance Report : For the period ending March 31, 2007.

Canadian International Development Agency(2006). Canada Fund for Africa Delivering Results.

Canadian International Development Agency(2007). International Youth Internship Program(IYIP) Guidelines and Application Form Version.

Canadian International Development Agency(2007). Opportunities in International Development for Canadians and/or Permanent Residents.

Career Center at the Unitersity of Toronto at Mississauga(2004). Work Abroad.

Evaluation Division Performanc Knowledge Management Branch May 2007.

Evaluation Division Performance and Knowledge Management Branch May 2007.

Evaluation of Canada Corps University Partnership Program(CCUPP) and Students For Development(SFD)(2007).(Partnetship with AUCC).

Evaluation Of Netcorps Canada International Program, NCI(2007).

Executive Report(2007). Evaluation Division Performance and Knowledge Management Branch February.

HRSDC(2005). Youth Employment Strategy : A formative evaluation of youth Internship Canada.

J. Stewart Black, Allen J. Morrison & Hal B. Gregersen(1999). Global Explorers-the next generation of Leaders. New York: Great Britain.

Jean-Marc Hachey(2008). The Bic Guide to Living and Working Overseas. Fourth Edition.

Lee, Sang Seub(2004). A Needs Analysis from the Perspective of Korean Expatriates Working for a Korean Corporation, Ph. D. Dissertation

of University of Texas at Austin.
Marshall Goldsmith, Cathy L Greenberg, Alastair Robertson & Maya Hu-Chan(2003). Global Leadership-the next generation. Fiancial Times: Prentice Hall.
Panel 발표자료, 2004.2.4, www.utm.utoronto.ca/careers.(2008.8.21 검색).
Severn Cullis-Susuki, Kris Frederickson, Ahmed Kayssi, Cynthia Mackenzie with Daniel Aldana Cohen(2007). Notes From Canada's Young Activists.
University Partnerships in Cooperation and Development Program Evaluation.
VSO(2005). Partners in Change VSO Canada's Strategy for Achieving Shared Goals.
VSO(2006). Annual Review.
YCI(2008). Annual Report 2006-2007 Make a world of difference.
YES(2008). Current YES Structure.

<인터넷자료>

HRSDC,. http://www.hrsdc.gc.ca/en/home.shtml
YCI, http://www.yci.org/
CIDA. http://www.acdi-cida.gc.ca/cidaweb/acdicida.nsf/En/Home
VSO Canada, http://www.vsocanada.ca/
DFAIT, http://www.dfait.go.ca

부 록

1. 청소년 설문 조사지
2. 전문가 의견 조사지
3. 청소년 전화 면접 조사지

ID | | | | |

청소년의 글로벌 일자리에 대한 의식 및 글로벌역량 준비실태 조사

안녕하세요?
한국청소년정책연구원은 국무총리산하 정부출연 연구기관으로
청소년 관련 다양한 조사를 수행하고 있습니다.

본 설문지는 2008 연구과제인 **'글로벌 일자리 확대 관련 청소년 글로벌 역량강화 정책방안연구'** 의 일환으로 청소년의 글로벌 일자리에 대한 의식 및 글로벌 역량 준비실태 등을 조사하기 위한 것입니다. 고등학생과 전문대학생, 대학생의 해외취업과 관련한 의식과 요구를 파악, 정책 마련의 기초로 삼고자 합니다.

여러분께서 응답하신 내용은 오직 통계적인 분석을 목적으로 사용됩니다.

각 문항을 주의 깊게 읽고 해당란에 체크해 주시면 고맙겠습니다.
여러분의 적극적인 참여에 미리 감사드립니다.

조사주관 기관:	국무총리 산하 한국청소년정책연구원	책임 연구자	한국청소년정책연구원 윤철경박사 02-2188-8804

한국청소년정책연구원

(137-715) 서울특별시 서초구 우면동 142번지 (전화) 02-2188-8800
(팩스) 02-2188-8819 ifsc334@nypi.re.kr http://www.nypi.re.kr

1. 연령 만_____세

2. 성별 ① 남 ② 여

3. 재학 중인 학교

① 고등학교 ⇒ ㉠ 인문계 ㉡ 전문계 ㉢ 예체능계
㉣ 특목고 ㉤ 기타 _____

② 전문대학 ③ 4년제 대학

※ 전문대학 혹은 4년제 대학 재학 중인 경우

3-1. 대학 유형

① 국(시)립대 ② 사립대

3-2. 대학의 소재지

① 서울 ② 인천・경기 ③ 대전・충남
④ 충북 ⑤ 강원 ⑥ 전북
⑦ 광주・전남 ⑧ 대구・경북 ⑨ 부산・경남 ⑩ 제주

3-3. 전공 분야

① 인문계열 ② 사회계열 ③ 법학계열 ④ 상경계열
⑤ 사범계열 ⑥ 자연계열 ⑦ 공학계열
⑧ 예체능계열 ⑨ 의료보건계열

4. 학년 ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년
⑤ 5학년 이상(의대, 한의대 등)

5. 학교에서의 평균 성적은 어느 정도입니까?

① 상 ② 중상 ③ 중간 ④ 중하 ⑤ 하

6. 귀하의 가정의 경제 수준은 어느 정도입니까?

① 상층 ② 중상층 ③ 중간층 ④ 중하층 ⑤ 하층

1. 당신은 다음과 같은 경험을 하신 적이 있습니까? 아래의 **모든 문항**에 응답해 주십시오.

구 분	경험 여부	체류 기간	체류 지역
1) 해외어학연수	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
2) 배낭여행	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
3) 해외인턴 외국 업체나 기관에서 실습	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
4) 워킹홀리데이 외국에서 돈을 벌며 공부하고 여행할 수 있는 제도	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
5) 해외봉사활동	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
6) 국제교류 공공기관, 단체에 의한 해외파견 및 외국인 초청 프로그램	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
7) 해외교환학생	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
8) 해외유학	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
9) 해외 거주	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
10) 해외취업연수	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
11) 아무 것도 없다	① 그렇다 ② 그렇지 않다		

2. 당신은 기회가 있다면 다음과 같은 경험을 할 의사가 있습니까? 아래의 **모든 문항**에 응답해 주십시오.

구 분	경험 여부	체류 기간	체류 지역
1) 해외어학연수	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
2) 배낭여행	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
3) 해외인턴 외국 업체나 기관에서 실습	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
4) 워킹홀리데이 외국에서 돈을 벌며 공부하고 여행할 수 있는 제도	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
5) 해외봉사활동	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
6) 국제교류 공공기관, 단체에 의한 해외파견 및 외국인 초청 프로그램	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
7) 해외교환학생	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
8) 해외유학	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
9) 해외 거주	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
10) 해외취업연수	① 있다 ② 없다	년 개월	① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다 ④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타
11) 아무 것도 없다	① 그렇다 ② 그렇지 않다		

3. 당신은 해외 취업을 하실 의사가 어느 정도 있습니까?

① 꼭 경험하고 싶다 ② 기회가 있다면 경험하고 싶다
③ 별로 경험하고 싶지 않다(4번 문항으로)
④ 경험할 의사가 전혀 없다(4번 문항으로)

3-1. 해외 취업 의사가 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

① 국내에 원하는 일자리가 없어서 ② 해외 문화를 접할 수 있어서
③ 국내취업보다 근로조건이 좋을 것 같아서
④ 해외생활이 편하고 더 살기가 좋을 것 같아서
⑤ 해외에 연고가 있어서 ⑥ 장기적으로 경력개발에 유리할 것 같아서
⑦ 기타 _____

3-2. 해외 취업 의사가 있다면, 다음의 어느 지역에 취업을 하기를 희망 하십니까?

① 일본/중국 ② 동남아 지역 ③ 미국/캐나다
④ 유럽 ⑤ 오세아니아 ⑥ 기타

3-3. 해외 취업 의사가 있다면, 다음의 어느 기관에 취업을 하기를 희망 하십니까?

① 국내 대기업의 해외지사 ② 국제기구
③ 외국의 전문 직종(의사, 간호사 등)
④ 외국의 서비스업종(음식, 숙박, 관광, 이·미용업 등)
⑤ 외국기업 ⑥ 재외공관
⑦ 기타 _____

3-4. 해외 취업 의사가 있다면, 어느 분야에 취업하기를 희망 하십니까?

희망하는 분야를 **모두** 선택해 주십시오.

① 경영· 회계· 사무 관련직 ② 금융· 보험 관련직
③ 교육 및 연구 관련직 ④ 보건· 의료 관련직
⑤ 사회복지 및 종교 관련직 ⑥ 문화· 예술· 디자인· 방송 관련직
⑦ 운전 및 운송 관련직 ⑧ 영업 및 판매 관련직
⑨ 경비 및 청소관련직 ⑩ 미용· 숙박· 여행· 스포츠 관련직
⑪ 음식서비스· 식품위생 관련직 ⑫ 건설 및 재료 관련직
⑬ 기계 및 화학 관련직 ⑭ 섬유 및 의복 관련직
⑮ 전기· 전자 관련직 ⑯ 정보통신(IT) 관련직
⑰ 환경· 인쇄· 가구· 생산관련직 ⑱ 농림· 어업 관련직

3-5. 해외 취업 의사가 있다면, 당신이 기대하는 연봉은 어느 정도입니까?

연봉 _____ 만원

4. 해외 취업을 위해 당신의 전공이 어느 정도 도움이 될 거라고 생각하십니까?

① 매우 도움이 될 것이다 ② 어느 정도 도움이 될 것이다

③ 별 도움이 되지 않을 것이다 ④ 전혀 도움이 되지 않을 것이다

5. 당신은 현 정부가 추진하고 있는 다음과 같은 사업에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?

구 분	아는 정도
1) 해외 인턴제 해외기관, 단체에서의 현장실습 및 경비 지원	① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 별로 알지 못 한다 ④ 전혀 알지 못 한다
2) 해외 봉사활동 공공기관이나 단체를 통한 해외봉사단 파견 및 경비지원	① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 별로 알지 못 한다 ④ 전혀 알지 못 한다
3) 해외 취업 연수지원 미취업청년에게 해외취업 연수과정 제공 및 연수비 지원	① 매우 잘 알고 있다 ② 어느 정도 알고 있다 ③ 별로 알지 못 한다 ④ 전혀 알지 못 한다

6. 다음의 경험이 당신의 해외 취업을 위해 얼마나 유용할 것이라고 생각하십니까?

구 분	도움 정도
1) 해외 인턴제 해외기관, 단체에서의 현장실습 및 경비 지원	① 매우 도움이 될 것이다 ② 어느 정도 도움이 될 것이다 ③ 별 도움이 되지 않을 것이다 ④ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
2) 해외 봉사활동 공공기관이나 단체를 통한 해외봉사단 파견 및 경비지원	① 매우 도움이 될 것이다 ② 어느 정도 도움이 될 것이다 ③ 별 도움이 되지 않을 것이다 ④ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
3) 해외 취업 연수지원 미취업청년에게 해외취업 연수과정 제공 및 연수비 지원	① 매우 도움이 될 것이다 ② 어느 정도 도움이 될 것이다 ③ 별 도움이 되지 않을 것이다 ④ 전혀 도움이 되지 않을 것이다

7. 다음은 해외 취업을 위해 필요하다고 생각하는 4가지 능력입니다. 다음 문항에 응답해 주십시오.

7-1. 다음의 4가지 능력 중에서 중요하다고 생각하는 순서대로 1, 2, 3, 4의 번호를 기입해주십시오.

____ ① 외국어 능력
____ ② 직업능력
____ ③ 타문화 이해 능력(외국문화 및 지역에 대한 지식)
____ ④ 리더십

7-2. 다음의 각각의 능력이 성공적인 해외취업을 위해 얼마나 중요하다고 생각하십니까?

영역	구분	중요도
외국어 능력	**1) 영어**	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
	2) 현지국가의 언어 (중국어, 러시아어 등)	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
직업 능력	**1) 전문적 직업지식**	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
	2) 컴퓨터사용능력	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
타문화 이해 능력	**1) 타문화 이해능력**	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
	2) 타문화권에서의 생활능력 현지음식, 쇼핑, 교통수단 이용 등 살아갈 수 있는 능력	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
리더십	**1) 자기 주도성** 자기 스스로 목적달성을 위해 최선을 다하는 능력	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다
	2) 동기화 능력 동료들이 목적을 달성하도록 지속적으로 격려할 수 있는 능력	① 매우 중요하다 ② 약간 중요하다 ③ 별로 중요하지 않다 ④ 전혀 중요하지 않다

7-3. 다음의 각각의 능력에 대하여 당신은 얼마나 잘 갖추고 있다고 생각하십니까?

영역	구분	갖춘 정도
외국어 능력	**1) 영어**	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
	2) 현지국가의 언어(중국어, 러시아어 등)	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
직업 능력	**1) 전문적 직업 지식**	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
	2) 컴퓨터 사용 능력	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
타문화 이해 능력	**1) 타문화 이해 능력**	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
	2)타문화권에서의 생활능력(현지음식, 쇼핑, 교통수단 이용 등 살아갈 수 있는 능력)	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
리더십	**1) 자기 주도성** 자기 스스로 목적을 위해 최선을 다하는 능력	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다
	2) 동기화 능력 동료들이 목적을 달성하도록 지속적으로 격려할 수 있는 능력	① 매우 잘 갖추고 있다 ② 어느 정도 갖추고 있는 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 갖추지 못한 편이다 ⑤ 전혀 갖추지 못하다

7-4. 다음의 각각의 능력에 대하여 고등학교, 대학교의 수업을 통해 배운 내용들이 이들 능력을 갖추는데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

영역	구분	도움정도
외국어 능력	**1) 영어**	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
	2) 현지국가의 언어 (중국어, 러시아어 등)	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
직업 능력	**1) 전문적 직업지식**	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
	2) 컴퓨터사용능력	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
타문화 이해 능력	**1) 타문화이해능력**	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
	2) 타문화권에서의 생활능력 현지 음식, 쇼핑, 교통수단 이용 등 살아갈 수 있는 능력	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
리더십	**1) 자기 주도성** 자기 스스로 목적을 위해 최선을 다하는 능력	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨
	2) 동기화 능력 동료들이 목적을 달성하도록 지속적으로 격려할 수 있는 능력	① 매우 도움이 됨 ② 대체로 도움이 됨 ③ 그저 그렇다 ④ 별로 도움이 안 됨 ⑤ 전혀 도움이 안 됨

※ 다음은 취업준비 교육에 대한 질문입니다. 전문계 고등학생, 전문대생, 대학생만 응답해 주십시오. 인문계 고등학생은 응답하지 않으셔도 됩니다.

8. 당신은 지난 1년 동안 학교에서의 정규 수업 이외에 자격증 준비, 취업준비(일회성 특강은 제외)등을 위하여 별도의 교육을 받은 적이 있습니까?

① 있다/현재 받고 있다 → 10번~14번 문항에 응답해 주십시오.

② 없다 → 9번, 14번 문항에 응답해 주십시오.

9. 학교교육 이외의 교육을 받은 적이 없다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 교육을 받을 필요가 없었다

② 교육을 받을 필요는 느꼈지만 교육 프로그램에 대한 정보가 없었다

③ 교육을 받을 필요는 느꼈지만 교육 프로그램이 없었다

④ 교육을 받을 필요는 느꼈지만 비용부담이 컸다

⑤ 교육을 받을 필요는 느꼈지만 시간 여유가 부족하였다

⑥ 기타(구체적으로) _____

10. 당신이 지난 1년 동안 참여한 학교정규수업 이외의 프로그램은 다음 중 어떤 분야입니까? 해당사항에 모두 응답하여 주시고, 참여한 적이 있다면 그 기간은 어느 정도 되는지 기입해 주십시오.

구 분	참여 여부	참여 기간
1) 외국어 교육	① 있다 ② 없다	_____개월
2) 컴퓨터 관련 교육	① 있다 ② 없다	_____개월
3) 자격증 취득을 위한 교육	① 있다 ② 없다	_____개월
4) 전문직 진출을 위한 시험 준비 교육	① 있다 ② 없다	_____개월
5) 창업 관련 교육	① 있다 ② 없다	_____개월
6) 기타 _____	① 있다 ② 없다	_____개월

11. 당신은 지난 1년간 주로 어디에서 정규수업 이외의 프로그램에 참여하셨습니까?

① 교내에 개설된 프로그램 ② 학교 외의 교육훈련기관

③ 교내의 프로그램과 교외 교육훈련기관을 병행

12. 당신은 지난 1년간 학교정규수업 이외의 프로그램에 참여하기 위하여 부담한 교육비는 한 달에 평균 어느 정도입니까?

① 10만원 미만 ② 10~30만원 ③ 30~50만원
④ 50~70만원 ⑤ 70~100만원 ⑥ 100만원 이상

13. 당신은 지난 1년간 참여한 학교정규수업 이외의 프로그램이 졸업 후 취업이나 업무수행에 어느 정도 도움이 될 것으로 기대하십니까?

구 분	도움 여부
1)외국어 교육	① 매우 도움이 될 것이다 ② 대체로 도움이 될 것이다 ③ 그저 그럴 것이다 ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
2)컴퓨터 관련 교육	① 매우 도움이 될 것이다 ② 대체로 도움이 될 것이다 ③ 그저 그럴 것이다 ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
3)자격증 취득을 위한 교육	① 매우 도움이 될 것이다 ② 대체로 도움이 될 것이다 ③ 그저 그럴 것이다 ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
4)전문직 진출을 위한 시험 준비 교육	① 매우 도움이 될 것이다 ② 대체로 도움이 될 것이다 ③ 그저 그럴 것이다 ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
5)창업 관련 교육	① 매우 도움이 될 것이다 ② 대체로 도움이 될 것이다 ③ 그저 그럴 것이다 ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다
6)기타 _____	① 매우 도움이 될 것이다 ② 대체로 도움이 될 것이다 ③ 그저 그럴 것이다 ④ 별로 도움이 되지 않을 것이다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않을 것이다

14. 당신의 해외취업을 위해 국가에서 **가장** 지원해 줬으면 하는 것은 무엇입니까?

① 해외취업정보 제공
② 해외취업을 위한 연수과정 제공
③ 해외취업 알선
④ 해외인턴기회 확대
⑤ 해외봉사활동 기회 확대

⑥ 영어, 현지어 등 외국어 학습기회 제공 및 경비 지원
⑦ 타문화를 직접 접할 수 있는 국제교류 기회 확대
⑧ 기타(상세하게 적어주세요) _____

여러분 수고하셨습니다!! 설문에 참여해 주셔서 감사합니다.

부록2. 전문가의견 조사지

청소년 글로벌역량 강화사업 현황 및 발전방안에 대한 전문가 의견조사

안녕하십니까?

저희 한국청소년정책연구원은 각종 청소년관련 연구 및 정책개발을 수행하는 국무총리실 산하 정부출연연구기관입니다. 본 원에서는 금년도 연구과제의 일환으로 『청소년글로벌 역량강화 정책방안』을 연구하고 있습니다. 새 정부는 글로벌 청년리더 양성정책에 관심을 갖고 추진하고 있습니다.

지구촌 사회로의 시대적 변화는 한국청소년의 글로벌화를 요구하고 있습니다. 이와 더불어 정부 여러 부처가 한국청소년의 글로벌역량강화를 위한 제반 정책과 사업을 다각도로 펼치고 있습니다.

본 연구는 여러 부처에서 추진하고 있는 청소년글로벌 역량강화사업의 현황을 파악하고 이와 관련하여 문제점과 개선방안을 제시함으로써 청소년글로벌역량강화를 위한 정책의 발전방안을 마련하는데 목적을 두고 있습니다. 이를 위해 각 부처 추진사업을 직접 수행하고 있는 민간기관단체를 선정하여, 이 분야에서 오랫동안 일해오신 전문가 여러분의 고견을 듣고자 합니다. 아무쪼록 귀 기관이 해 오신 사업을 모델사례로서 본 연구에 적극적으로 소개해 주시기 바라며 귀하의 적극적인 의견개진을 통해 향후 이 분야가 계속적으로 발전해 갈 수 있도록 협조하여 주시면 감사하겠습니다.

◇ 마감일 : 2008년 8월 30일

◇ 보내실 곳 : forum@nypi.re.kr

◇ 참고사항 : 주소, 주민등록번호, 은행명(계좌번호) 기입 요망

2008년 8월

국무총리산하국책연구기관 한국청소년정책연구원

문의 및 연락처: 서울시 서초구 우면동 142번지
한국청소년정책연구원(137-715)
윤 철 경 · 김 현 진
Tel : 02-2188-8804 / 8808

◉ 산업인력관리공단이 지원하는 ‘해외취업연수사업’, 전문대학교육협의회가 지원하는 ‘전문대생 해외인턴십사업’, 한국국제협력단이 지원하는 ‘NGO 지원사업’ 중 귀 기관이 참여한 사업에 대한 질문입니다.

1. 위의 사업 중 귀 기관이 참여하고 있는 사업은?
① 해외취업연수사업, ② 전문대생 해외인턴십사업, ③ NGO 지원사업

2. 귀 기관이 수행하고 있는 해당 사업을 통해 해외에 나가는 청소년은 사업별로 1년에 몇 명입니까?

3. 해외 구인수요(해외 일자리, 해외인턴자리, 해외봉사활동 수요)는 어떻게 개발하고 있습니까?

4. 해외 구인수요가 어떠하다고 생각하십니까? 많다고 생각하십니까? 혹은 적다고 생각하십니까?

5. 해외구인수요를 개척하는데 고려해야 될 점, 어려운 점이 있다면 무엇입니까?

6. 귀 기관이 개발한 해외구인수요에 맞게 청소년을 선발, 모집하는 것은 경쟁이 어떠한 편입니까? 청소년의 모집, 선발 시 경쟁이 치열한 편입니까? 아니면 모집이 어려운 편입니까?

6-1. 경쟁이 치열하다면, 어느 정도 치열합니까? 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

6-2. 모집과 선발이 어렵다면, 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

7. 해당 사업(프로그램)을 통해 귀 기관이 정부로부터 받은 지원이나 혜택, 또는 규제는 무엇입니까?

7-1. 지원(또는 혜택)

7-2. 규제(또는 제한)

8. 이 사업(프로그램)을 추진하면서 가장 어려운 점(또는 애로사항)이 있다면 무엇입니까?

9. 이 사업(프로그램)을 하면서 정책적 차원에서 시정되었으면 하는 t사항은 무엇입니까?

10. 이 사업(프로그램)에 참여하는 청소년들이 사업에 대해서 기대하는 바는 무엇입니까?

11. 이 사업(프로그램)을 통해 귀 기관이 달성하고자 하는 목적(혹은 기대)은 무엇입니까?

12. 이 사업(프로그램)에 참여한 청소년의 만족도는 어떠합니까? 만족하거나 불만족 하는 점이 있다면 무엇입니까?

12-1. 만족하는 점:

12-2. 불만족하는 점:

13. 이 사업(프로그램)을 통해 청소년의 글로벌역량이 어떻게 되었다고 생각하십니까? 청소년의 글로벌 역량이 함양되었다면 어떤 점이 함양되었습니까? 청소년의 글로벌 역량이 부족하다면 어떤 점에서 여전히 부족하다고 생각하십니까?

13-1. 함양된 점

13-2. 부족한 점

14. 이 사업이 청소년의 향후 진로와 취업에 어느 정도, 어떤 점에서 도움이 생각하십니까?

15. 해당 사업에 투입되는 비용에 대한 질문입니다.

구 분	1인당 금액	총 액
정부지원금액		
청소년부담액		
기관자체부담액		
합 계		

16. 귀 기관의 사업에 참여한 청소년의 의견을 청취하고자 전화 인터뷰를 하고자 합니다. 귀 기관이 실시한 사업에 참여한 청소년 2명을 소개해주시기 부탁드립니다.

이 름	연락처(전화번호, 휴대폰번호)

17. 귀 기관이 수행한 사업을 소개할 수 있는 관련자료, 보고서가 있다면 전자우편이나 택배(수신자 부담), 또는 우편으로 보내주시기 바랍니다.

＊ 대단히 감사합니다 ＊

.

성 명 _____ 직위/담당업무 _____

은행명 _____ 계 좌 번 호 _____

부록3. 청소년전화면접조사지

국제교류협력 사업 참여 청소년 의견조사

1. 참여사업명
2. 참여국가 및 참여기간
3. 참여 동기나 기대
4. 참여 만족도
   4-1. 만족하는 점(얻은 점)
   4-2. 불만족하는 점

5. 본 사업을 통해 글로벌 역량이 어떤 점에서 어느 정도 함양되었다고 생각하십니까? 부족하다면 어떤 점이 여전히 부족하다고 생각하십니까?
   5-1. 역량이 함양된 점
   5-2. 역량이 부족한 점

6. 이 사업이 향후 진로와 취업에 어느 정도, 어떤 점에서 도움이 된다고 생각하십니까?

7. 이 사업에 참여하는 데 귀하가 개인적으로 지불한 비용은 얼마이며 이것이 귀하의 경제수준에 적합한 편이었습니까?

8. 이 사업에 참여하면서 귀하가 느낀 이 사업의 문제점, 또는 애로사항이 있다면 무엇입니까?

9. 이 사업이 청소년들의 글로벌 역량 함양에 기여하려면 어떻게 발전하면 좋겠다고 생각하십니까?

10. 청소년의 개인적 사항
ㅇ 성 명 :
ㅇ 성 별 :
ㅇ 연 령 : 만 세
ㅇ 은행계좌번호 :
ㅇ 주소 :

연구에 도움을 주신 분들

◈ 자 문 진 ◈

권 율 대외경제정책연구원, 연구위원
김승택 한국노동연구원, 연구위원
김용성 한국개발연구원, 연구위원
리상섭 LG Learning Center 차장
박현희 Job Korea, 과장
서영식 산업인력관리공단, 취업알선팀장
서진원 현대기아차그룹, 사회문화팀장
이정진 한국산업인력공단, 취업연대외협력부장
최희선 산업연구원, 연구위원

◈ 집 필 진 ◈

박선영 동서대, 교수
서수경 독일 쾰른대 박사

◈ 협 력 진 ◈

김경수 차이나네트웍스, 실장
김보승 (주)한겨레플러스, 대리
심명섭 한국국제협력단, 봉사기획팀장
심영섭 안산1대학 국제교류센터, 교수
장수영 굿네이버스, 국제협력 팀장
정희선 순천청암대학, 원장
이여울 지구촌나눔운동, 해외봉사단 담당간사
최재하 디지털조선일보 조선닷컴 교육센터, 팀장

연구보고 08-R05

청소년의 글로벌 역량강화 정책방안 연구 :
글로벌 일자리와 관련하여

인 쇄 2008년 12월 22일
발 행 2008년 12월 29일

발행처 **한국청소년정책연구원**
서울특별시 서초구 우면동 142
발행인 이 명 숙

등 록 1993. 10. 제 호
인쇄처 문영사 전화 (02)2263-5087

사전 승인 없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.
구독문의 : (02) 2188-8844(연구정보지원팀)
ISBN 978-89-7816-738-3