



## 무역업계 해외마케팅 외국인력 활용 실태와 과제

해외마케팅 등 외국인 사무·행정·연구직은 우리나라 취업비자 중 ‘특정활동(E-7)’ 자격으로 분류되어 직종, 임금, 인원 등의 제한을 받는다. 이로 인해 기업에서 외국인 사무직을 활용하는 것이 쉽지 않았으나, 실제 조사 결과 중소·영세 수출기업은 상당수가 외국인 해외마케팅 인력을 채용하고 있음이 확인되었다.

응답 기업의 27%가 외국인을 해외마케팅 등 사무직으로 채용한 경험이 있으며, 전반적으로 긍정적인 만족도(3.8점/5점)를 보였다. 기업들의 절반 가량은 향후 3년 내에 해외마케팅을 담당할 외국인을 채용할 계획이 있다고 응답해 외국인 사무직 수요가 늘어나는 것으로 나타났다.

기업들은 외국인 사무직 채용 시 ‘한국어 능력’과 ‘직무 경험’을 가장 중요한 요소로 평가하고, 비자 및 행정 부담을 가장 큰 애로사항으로 지적했다. 중소 수출기업들의 인력난 부담을 덜고, 해외 바이어 대응 역량 강화를 위해 ①사무직 인력의 비자 기준 완화, ②한국어·직무 교육 확대, ③기업 실습 기회 제공 등의 지원이 필요하다.

### 1. 해외마케팅 등 외국인 특정활동(E-7) 체류자격 현황

▶ 우리나라 외국인 취업자는 크게 비전문인력과 전문인력으로 구분되는데, 이 중 해외마케팅 인력은 전문인력 내의 ‘특정활동(E-7)’ 비자 취득이 필요

• 외국인 전문인력은 크게 교수, 외국어 교사, 연구직, 특정활동자 등으로 분류

#### 외국인 전문인력의 체류자격 분류

기호	구분	기호	구분
E-1	교수	E-6	예술흥행(연예인, 패션 모델 등)
E-2	회화지도 : 외국어 전문학원, 학교	E-7	특정활동
E-3	연구 (초청을 받은 자)	F-5-11	특정능력
E-4	기술지도 (초청을 받은 자)	F-2-R	지역우수인재

자료: 법무부

• 특정활동(E-7) 체류자는 법무부 장관이 ‘특별히 지정하는 활동’에 종사하는 자로, 이 중 해외마케팅 등 사무·행정·연구직은 ‘전문인력(E-7-1)’에 해당

#### 특정활동 자격의 분류

구분	해당 업종
전문인력(E-7-1)	고위임원 등 관리자·전문가 및 종사자 → 총 67개 업종
준전문인력(E-7-2)	면세점 판매원, 호텔 사무원 등 사무·서비스 종사자 → 총 9개 직종
일반기능인력(E-7-3)	조선용접공, 항공기정비원 등 기능원 및 종사자 → 총 9개 직종
숙련기능인력(E-7-4)	비전문인력(E-9)의 체류 자격 전환 : 언어, 경력 등 점수제

자료: 법무부

- 전문인력(E-7-1)에 해당되는 67개 직종은 ①관리자(15개)와 ②전문가 및 관련종사자(52개)로 분류되는데, 해외마케팅 등 사무·행정·연구직은 전문가 직종에 해당
  - 관리자는 경제이익단체나 기업의 고위임원, 경영지원 관리자 등 일정 직위 이상의 직원에 해당되며, 전문가는 개발자, 해외 영업원, 통번역가 등 통상 기업에서 필요로 하는 사무·행정·연구직에 해당

▶ 전문인력(E-7-1) 비자 발급에는 △학위나 경력, △임금, △인원 요건 충족이 필요하며, 특히 다른 특정자격(E-7) 비자보다 높은 임금 수준을 요구

- 준전문인력(E-7-2), 일반기능인력(E-7-3), 숙련기능인력(E-7-4)의 임금 기준이 ‘최저임금’인 반면, 전문인력(E-7-1)은 ‘전년도 1인당 국민 GNI(‘25.3월 기준 4,995만원)의 80% 이상’이 적용
- 이는 전문인력(E-7-1)이 ‘임원이나 임원에 준하는 관리자’ 직종을 포함하기 때문으로, 실제 기업의 채용 수요가 많은 사무직 인력에 적용하기 어려운 기준

#### 전문인력(E-7-1) 비자 발급 요건

출처 : 법무부

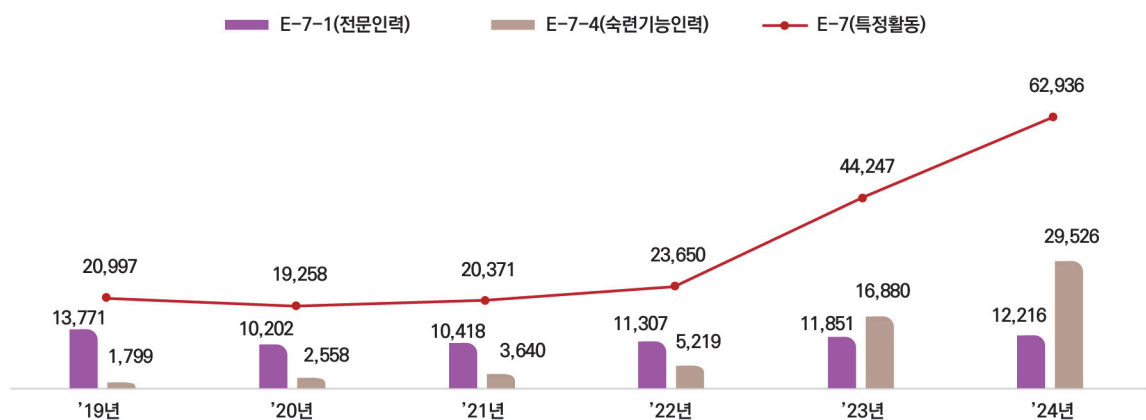
- (학위·경력) ①국내 전문대 이상 대학 졸업(예정)자, ②세계 우수대학 졸업(예정)자, ③도입 직종과 연관된 학사 학위 및 1년 이상의 경력 보유자, ④도입 직종과 연관 분야에 5년 이상 근무한 자 등
- (임금) 전년도 국민 1인당 GNI의 80% 이상 (단, 중소기업이나 일부 직종·지역에 한해 70% 적용)
- (인원) 원칙상 내국인 고용자의 20% 범위 내에서 고용 가능
  - 단, 주무부처 추천이나 특수어 지역으로 수출 등이 인정되면 50~70% 범위까지 고용 확대 가능

▶ 특정활동 자격(E-7)은 이런 직종 제한과 임금 요건으로 인해 체류자 수가 답보 상태에 있었으며, 2023년 숙련기능인력(E-7-4) 전환 요건이 크게 완화되며 해당 인력만 큰 폭의 증가세를 기록

- 특정활동(E-7) 체류외국인은 2019년부터<sup>1)</sup> 2만 명 수준에 머물렀으나, 2023년 이후 E-7-4 인력이 증가하며 현재 6만 2천명(‘24.12월) 수준으로 증가
  - 숙련기능인력은 고용허가제를 통해 입국한 비전문인력(E-9)을 숙련공으로 육성하고 장기 체류할 수 있도록 설계된 제도로, 해외마케팅 등 사무직 근로자는 이에 해당되지 않음

#### 특정활동(E-7) 체류자격 외국인 추이(2019~2024)

(단위 : 명)



자료: 법무부(등록외국인 통계, 해당연도 12월 기준)

1) 특정활동(E-7) 체류자격자는 2015년부터 2만 명 수준에 머물렀으나, 2019년에 특정활동 자격 세부약호가 재편되어 그 이전과의 직접 비교는 어려움(최서리, ‘특정활동 자격자의 규모 추이 및 지역별 분포’ 참조)

## 2. 무역업계의 외국인 사무직 채용 현황 및 만족도

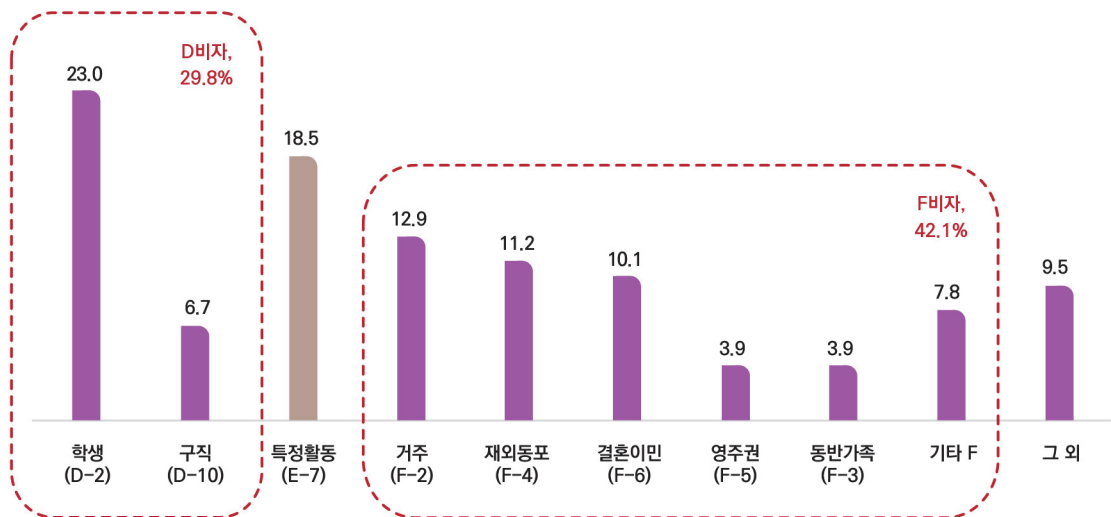
- 대상 : 한국무역협회 회원사 및 수출기업의 인사 담당자
- 기간 : 2025. 2. 25(화) ~ 3. 4(화)
- 내용 : 외국인 인재 채용 현황, 채용 만족도, 향후 채용 수요, 희망 연봉 등
- 응답 : 총 659개사 응답 (수출 기업 87.7%)
  - 구분 : 소상공인(5인 이하), 스타트업(창업 7년 내, 50인 미만), 중소기업(300명 미만), 중견기업(300명 이상)
  - 규모(%) : 소상공인(37.3), 스타트업(36.1), 중소기업(24.3), 중견기업(2.3)
  - 업종(%) : 제조업(51.6), 유통 및 도소매(24.7), IT·소프트웨어(10.0), 의료·바이오(4.2) 등

### (1) 외국인 사무직 채용 현황 : 채용률, 비자, 연봉

- ▶ 응답 기업의 27%(178개사)가 외국인을 사무·행정·연구직(이하 ‘사무직’)으로 채용한 경험이 있으나, 특정활동(E-7) 비자 소지자는 전체의 18.5%에 불과
- 채용 경험이 있는 기업은 주로 스타트업(41.6%), 소상공인(29.2%), 중소기업(25.8%)으로, 영세한 기업들의 채용 경험이 많은 것으로 나타남
- 채용 시 외국인 직원의 비자는 F 비자 소지자(거주, 재외동포, 결혼이민자 등)가 전체의 42.1%였으며, 학생·구직 등 D 비자 소지자가 29.8%, 전문인력(E-7) 비자는 18.5%에 불과
  - 특히 거주(F-2, 12.9%), 재외동포(F-4, 11.2%), 결혼이민자(F-6, 10.1%)가 전체의 34.3%로 이는 F 비자 소지자는 기업에게 비자 부담이 발생하지 않고, 근로 활동에 제약이 없기 때문으로 추정

#### 기업이 고용한 외국인 사무직 근로자의 체류자격

(단위 : %, n=178)



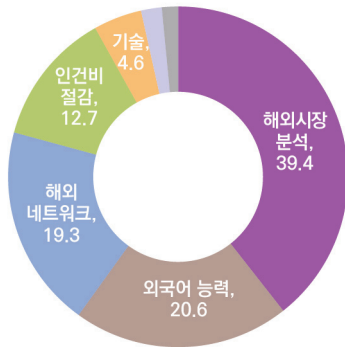
자료: 법무부(등록외국인 통계, 해당연도 12월 기준)

- 그럼에도 우리나라 전체 기업 대비 무역업계의 외국인 사무직 근로자 채용률(27.0%)은 매우 높은 수준으로, 해외마케팅 인력에 대한 업계의 수요가 반영됨
  - 2024년 통계청 ‘이민자 체류실태 및 고용조사’에 따르면, 전체 외국인 취업자 중 전문인력(E1~E7) 비중은 6.4%로, 비전문취업 29.9%, 재외동포 25.6% 대비 매우 낮은 수준

- 실제 외국인 사무직 채용 사유의 79.2%가 해외마케팅이나 외국어 능력이며, 채용 후 외국인 근로자들이 맡은 직무의 70.1%가 해외마케팅 업무로 나타남

기업의 외국인 사무직 채용 사유(중복응답)

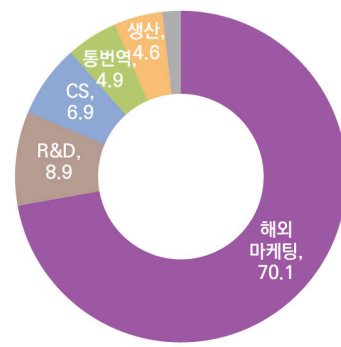
(단위 : %, n=457)



자료: 한국무역협회

채용한 외국인 사무직의 직무(중복응답)

(단위 : %, n=244)



자료: 한국무역협회

## ▶ 외국인 사무직의 초임 연봉은 국내 중소기업 신입직원과 비슷한 3천 5백만원 미만 수준

- 외국인 사무직 근로자의 초임은 ①2천 5백~3천만원(42.5%), ②3천~3천 5백(30.5%)으로, 2023년 중소기업 신입 직원의 연봉<sup>2)</sup>과 유사한 수준

## (2) 채용 만족도 및 계획

### ▶ 외국인 사무직 채용 만족도는 5점 만점에 3.8점으로 대체적으로 높은 편

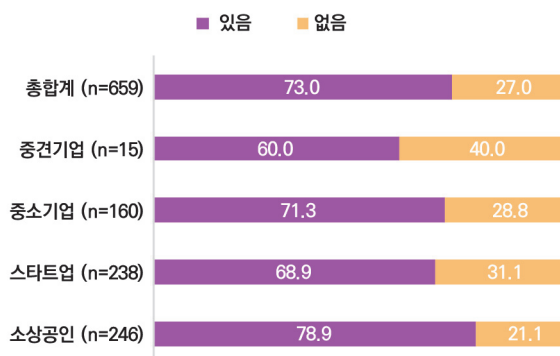
- ①전반적 만족도, ②인건비·비용, ③업무역량과 효율, ④소통·커뮤니케이션, ⑤사내문화 적응 및 학습 속도 모두 3.8~3.9점 수준으로 고른 만족도를 기록

### ▶ 응답 기업의 절반 가량(49.5%)이 향후 3년 내에 외국인 사무직을 채용할 계획

- 특히 소상공인은 52.0%, 스타트업은 60.5%가 채용 계획이 있다고 응답해 영세한 기업들의 외국 인력 니즈가 큰 것으로 드러남

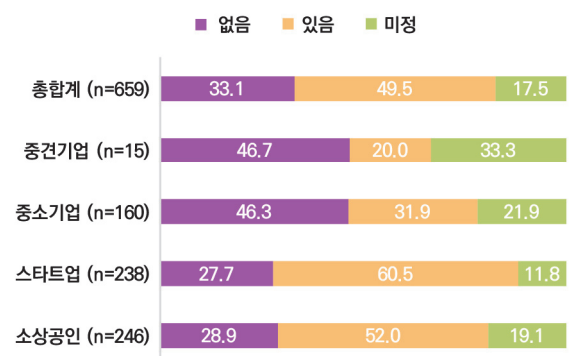
기업 규모별 외국인 사무직 근로자 채용 경험

(단위 : %, n=659)



기업 규모별 외국인 사무직 근로자 채용 계획

(단위 : %)



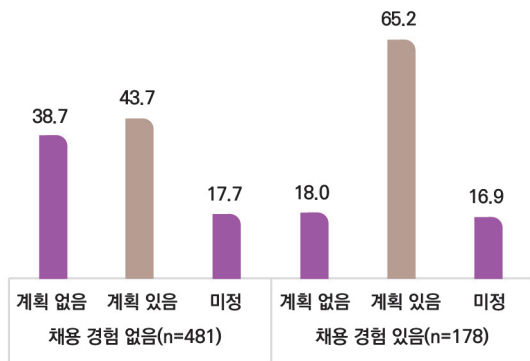
자료: 한국무역협회

2) 통계청 일자리행정통계, 중소기업 근로자 임금 중 ①1년 미만 근로자(月 213만원), ②1~2년 미만 근로자(月 301만원)의 평균 임금을 바탕으로 추정

- 과거 외국인 사무직을 채용했던 기업의 65.2%는 향후 3년 이내에 다시 외국인을 채용하겠다고 답했으며, 채용 경험이 없는 기업의 43.7%도 3년 이내에 채용 계획이 있다고 답변
- 전체 응답자의 69.8%는 향후 사무, 행정, 연구직군에서 외국인 인재 수요가 늘어날 것이라고 예상해 외국인 근로자 채용 분야가 점차 확대될 것으로 전망됨
- 채용 사유는 해외마케팅 관련 니즈(65.2%, 해외시장 분석, 외국어 능력)가 많았으나, 인건비 절감(28.6%) 응답도 높았음

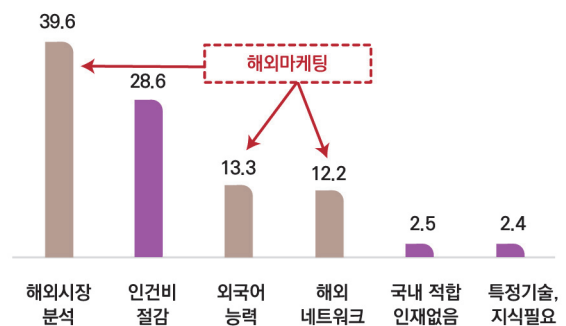
채용 경험별 향후 외국인 사무직 채용 의사

(단위 : %, n=481, 178)



외국인 사무직 근로자 채용 희망 사유(중복응답)

(단위 : %, n=457)



자료: 한국무역협회

- 예상 초봉은 △2천 5백~3천만원(43.6%), △3천~3천 5백만원(35.7%) 수준으로 기존 임금 수준과 유사

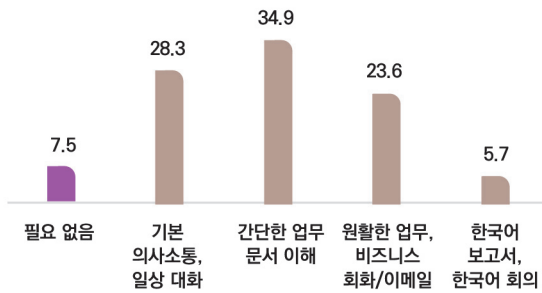
### (3) 기대 역량과 제도적 지원

▶ 기업들은 외국인 사무직에게 ‘비즈니스 한국어 능력’을 가장 요구했으며 채용 직무와 관련된 경험 보유를 기대

- 기업들은 외국인 사무직에게 ①비즈니스 한국어 능력(68.6%), ②영어(21.5%), ③IT, OS 능력(3.8%), ④제2외국어(3.5%) 등의 역량을 요구
- 특히, 외국인 채용 시 ‘최소한의 한국어 수준’으로 TOPIK 3급 이상에 해당하는 △문서 이해 및 기본 회화(34.9%), △비즈니스 회화 및 이메일 작성(23.6%) 등의 수준을 요구
- 무역협회가 시행한 ‘무역업계 외국인 인력 활용 실태조사(‘24.6월)’결과에 따르면, 응답 기업들은 외국인 근로자에 대한 불만족 사유로 한국어 능력(52.2%)을 가장 많이 지목
- 3년 내에 외국인 사무직 채용 계획이 있다고 밝힌 기업들은 대체적으로 직무 경험을 우대하거나, 일정 수준 이상의 직무 경험을 요구해 외국인 대상 인턴·실습 등의 기회를 확대하는 것이 필요
- ‘해당 직무 경력이 필수’라고 응답한 기업이 22.7%였으며 ‘특정 국가나 지역 시장 경험(18.4%)’, ‘국내, 해외 고객 대응 경험(5.8%)’ 등 세부 직무 경험을 요구한 기업들도 25.8%를 차지

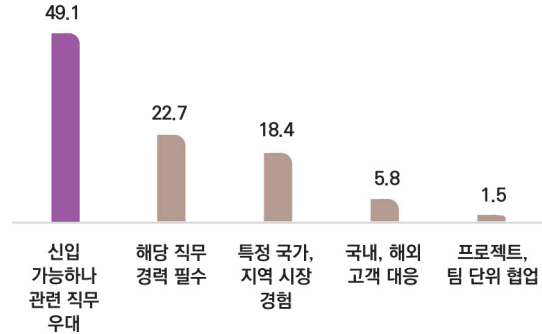
## 기업이 요구하는 한국어 수준(중복 응답)

(단위 : %, n=739)



## 기업이 기대하는 직무 경험

(단위 : %, n=659)



주 : “3년 내에 채용 계획이 있다”고 응답한 기업의 응답

자료: 한국무역협회

### ▶ 기업은 외국인 사무직 채용 시 ①직무 및 한국어 교육, ②비자 요건 완화, ③적절한 인력 매칭 플랫폼 등의 지원을 희망

- 실제 채용을 진행해본 기업들의 애로사항은 ①의사소통 능력과 문화적 차이(49.4%), ②비자 및 행정 부담(19.1%), ③적절한 인력 매칭의 어려움(9.3%)을 애로사항으로 꼽음
  - 채용 전 우려 사항은 ①비자 및 행정 부담(26.9%), ②채용한 외국인의 장기 근속(21.5%), ③의사소통 능력과 문화적 차이(19.9%), ④정확한 학력·신원 검증(8.6%) 순으로 나타남
- 기업들은 가장 필요한 제도로 ①직무 교육(43.7%), ②비즈니스 한국어 및 기업문화 교육(25.7%), ③비자 및 취업요건 완화(22.8%)를 선택
  - 외국인 사무직 대상 교육은 ①비즈니스 한국어 회화 및 이메일 작성(68.9%), ②조직 문화, 직장 예절, 보고 방식(12.7%), ③비즈니스 한국어 문서 작성(10.3%) 등을 희망
- 구직 중인 외국인이나 유학생을 대상으로 ①비즈니스 한국어 교육 확대, ②직무 경험 확대, ③인턴 등 기업 현장 경험 기회 제공 등이 필요할 것으로 판단

## 3. 결론 및 시사점

### ▶ 무역업계는 외국인을 해외마케팅 인력으로 활용하고 있으며, 지속적인 수요 증대가 예상되고 있어 사무직 근로자에 대한 체류자격 조건 완화가 시급

- 수출기업들은 이미 상당수가 외국인을 채용한 경험이 있고, 앞으로도 과반수 이상이 외국인을 사무, 연구, 행정직으로 고용할 의사를 밝히고 있음
- 영세·중소 수출기업들이 요구하는 해외마케팅 인력은 영어 및 제2외국어 능력을 활용한 고객 상담, 브랜드 홍보, 해외 바이어 관리 등으로 임원 급의 높은 직무 수준을 요구하지 않음



- 반면 해외영업원은 기업의 임원, 관리자 급에 해당하는 ‘전문인력(E-7-1)’으로 분류되어 있어 채용 가능 인원, 절차 및 임금 조건이 실제 기업 현실과 괴리
- 원칙적으로 E-7-1 비자의 임금 요건은 전년도 국민 GNI의 80%인 3,996만원으로 중소기업 신입 연봉이나 외국인 사무직 초봉을 감안했을 때 매우 높은 수준
- 정부는 이런 점을 감안해, 국민 GNI 적용을 유예(3개월, ‘24년)하거나 일괄적으로 전문인력 임금 요건을 완화(2,867만원 적용, ‘25년)하는 등의 조치를 시행한 바 있음

#### 정부의 국민 GNI 적용 유예 및 완화 조치

출처 : 법무부, 하이코리아

##### 1. 1인당 국민총소득(GNI) 적용기준 유예 조치 (‘24.6.26)

- 한국은행은 국민 GNI를 매년 3월(잠정), 6월(확정)에 발표
- 2024년 1인당 국민 GNI는 4,405만원(3월) → 4,724만원(6월)로 급격히 상승
- 이에 법무부는 ‘24.7.1부터 ‘25.3.31까지 잠정 GNI인 4,405만원을 적용

##### 2. 2025년 특정활동(E-7) 체류자격 임금요건 기준 공고(‘25.3.20)

- 한국은행이 ‘25년 3월 발표한 1인당 국민 GNI는 4,995.5만원으로, 원칙상 ‘25.4.1부터 ‘26.3.31까지 적용
- 1인당 GNI가 ‘24년 대비 약 590만원 상승해, 법무부는 “특정활동 체류자격 임금요건”을 별도 공고
- 자격별 임금요건을 별도 공지하고, ‘25.4.1~12.31까지 한시 적용

전문인력 (E-7-1)	준전문·일반기능인력 (E-7-2, E-7-3)	숙련기능인력 (E-7-4)
2,867만원	2,515만원	2,600만원

※ 원칙대로 기준 GNI(4,995.5만원, ‘25.3월 발표) 적용시, 전문인력 임금 요건은 3,996만원

- 기업의 해외마케팅 역량을 강화하고 현실적이고 체계적인 체류자격 관리를 위해서는 한시적 유예 조치가 아니라 현실적인 임금 요건을 정립할 필요가 있음
  - 가장 문제가 되는 전문인력(E-7-1)은 67개 직종 중 해외영업직, 개발자 등에 해당되는 ‘전문직’은 준전문인력(E-7-2)으로 편입시켜 임금 요건을 완화
    - \* 준전문인력(E-7-2)은 당해연도 최저임금 이상 급여 요건을 적용
  - 대신 임원 급에 해당하는 ‘관리자’ 직종은 전문인력(E-7-1)에 남기고 엄격한 임금 요건을 유지해 내국인 일자리 침해 가능성을 낮추고 실질적인 전문직 체류자격으로 운영
- ▶ 기업은 외국인 사무직에게 비즈니스 한국어 능력을 최우선으로 요구하며, 직무 교육이나 기업 문화 교육을 희망하는 만큼, 체계적인 한국어 교육과 직무 경험이 필수적
- 기업들이 요구하는 ‘비즈니스 한국어 능력’을 반영해 △비즈니스 한국어 능력시험 신설, △사회통합프로그램에 한국 기업에 대한 이해 과정 신설 등을 추진
  - 외국인 유학생이나 구직비자(D-10) 소지자는 한국어 능력시험(TOPIK)이나 사회통합프로그램으로 한국어 교육을 받고 있으나 기업이 원하는 비즈니스 한국어와 괴리
  - 비즈니스 한국어 능력시험, 사회통합프로그램 과정 중 ‘한국 기업의 이해’ 과정을 신설해 구직자를 교육하고 취업 허가·구직비자 전환 시 기준으로 활용

- 수출 중소기업과 구직 중인 외국인이 적절한 정보를 취득할 수 있도록 민·관 플랫폼의 정보를 일원화하고, 다양한 현장 체험 프로그램을 확대
- 현재는 외국인 사무직 채용 시 사람인·잡코리아, 중기부 K-WORK, 코트라 해외전문인력유치센터 등<sup>3)</sup>에 각각 등록하거나, 지인 추천에 의지해야 하는 구조
- 정부 플랫폼에서 산재된 정보를 모두 확인할 수 있도록 정보를 통합하고, 외국인 구직자가 인턴 등 직무 경험을 할 수 있는 교육, 실습 프로그램을 확대
- 다양한 실습 프로그램으로 외국인 구직자는 한국어와 직무 역량을 높일 수 있고, 기업은 외국인 구직자 Pool을 확보해 인력난 해소와 해외마케팅 역량 강화에 활용할 수 있을 것

## 참고문헌

### 데이터베이스 및 웹페이지

법무부, 출입국 외국인정책 통계 월보 및 등록외국인 통계  
통계청 일자리행정통계  
하이코리아

### 보고서 및 보도자료

최서리, 국내 외국인 구인·구직 시장과 정부의 역할, 이민정책연구원  
박민경·최서리, 국내 유학생의 졸업 후 체류 및 취업 의사, 이민정책연구원  
최서리 외, 특정활동(E-7) 자격자의 규모 추이 및 지역별 분포, 이민정책연구원  
법무부, 외국인체류 안내매뉴얼 (생활법령정보)  
법무부, 2025년 특정활동(E-7) 체류자격 임금요건 기준 공고  
하이코리아, 1인당 GNI 적용기준 안내문  
중기부, 2025년 외국전문인력(E-7-1) 고용추천 공고

3) 사람인 코메이트(<https://komate.saramin.co.kr/>), 잡코리아 클릭(<https://www.klik.co.kr/>), 중기부(<https://www.k-work.or.kr/>), KOTRA 해외전문인력유치센터([https://www.kotra.or.kr/ck\\_kor/](https://www.kotra.or.kr/ck_kor/))