

TRADE VOICE

심기원 차장 (02-6000-5202, kiwon.sim@kita.or.kr) / 장미연 대리 (02-6000-5068, my.jang@kita.or.kr)

국내 외국인 유학생 채용 지원제도 현황 및 시사점

I 배경

- 코로나19 기간을 제외하면 국내 외국인 유학생 수는 지난 10년간 꾸준히 두 자릿수 대의 높은 증가세를 보이고 있으며, 2024년 4월 기준 20만 명을 넘어서는 등 빠르게 늘어나고 있는 상황
- 지난 2016년 처음 10만 명을 돌파한 국내 외국인 유학생 수는 만 8년 만에 2배로 증가

〈 연도별 국내 외국인 유학생 수 추이(명, %) 〉

구분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
학생수	91,332	104,262	123,858	142,205	160,165	153,695	152,281	166,892	181,842	208,962
증가율	-	14.2	18.8	14.8	12.6	-4.0	-0.9	9.6	9.0	14.0

자료 : KEDI 교육통계

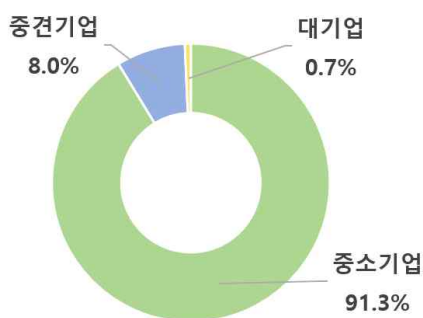
- 저출산·고령화의 영향으로 국내 생산가능인구가 계속해서 줄어드는 가운데, 최근 무역업계의 외국인 채용이 증가하고 있고, 채용 직군도 생산직군에서 사무·전문직군으로 확대 중
- 국제무역통상연구원 「생산인구 확보 종합대책(2024)」 보고서에 따르면, 국내 생산가능 인구는 2020년 37,379천 명으로 정점을 찍은 뒤, 2050년 24,189천 명까지 약 35.3% 감소할 전망
- 올해 2월 25일부터 3월 4일까지 실시한 「무역업계의 외국인 사무직 채용 현황 및 만족도 설문조사」에 따르면, 응답기업의 27%(178개사)가 외국인을 사무직(사무/행정/연구직)으로 채용한 경험이 있는 것으로 나타남
 - 외국인 사무직 채용기업은 주로 '해외마케팅(58.7%)', '외국어 능력 활용(20.6%)'을 주된 채용 사유로 꼽았으며, 전반적인 채용 만족도도 3.8점(5점 만점)으로 대체로 높게 나타남
 - 응답기업의 49.5%가 향후 3년 내에 외국인 사무직을 채용할 계획이라고 답변한 가운데, 전체 응답자의 69.8%가 향후 사무/행정/연구 직군에서 외국인 인재 수요가 늘어날 것으로 전망

- 한편, 최근 산업현장의 인력난 해소를 위해 정부와 지자체를 중심으로 국내에서 유학한 외국인 인력 활용 방안이 대두되면서 이와 관련된 다양한 정책·제도 도입과 지원사업들이 시행 중이나, 아직 현장에서는 외국인 채용과 관련한 어려움과 제도적인 지원 요청의 목소리가 큼
- 이와 같은 배경에서 본 보고서는 국내 외국인 유학생 채용 지원제도 관련 업계의 이용 현황과 애로사항을 살펴보고, 이를 바탕으로 향후 기업 지원 수요와 정책 및 제도상의 개선 방안을 제시

무역업계 국내 유학생 출신 외국인 직원 채용 관련 지원제도 인식 및 활용 실태조사 개요

- (대 상) 한국무역협회 회원사 및 수출기업 인사 담당자
- (기 간) 2025. 5. 16(금) ~ 20(화), 5일간
- (내 용) 국내 유학생 출신 외국인 채용 현황, 외국인 인재 채용 지원사업 활용 경험, 외국인 인재 채용 관련 정책 제언, 외국인 채용 관련 법령·제도에 대한 인식 및 건의사항 등
- (응 답) 총 287개사 응답(중소기업 91.3%)
 - 기업규모 : 중소기업(91.3%), 중견기업(8.0%), 대기업(0.7%)
 - 업종 : 기계류(12.5%), 자동차·부품(11.5%), 미용·화장품(10.8%), 농수산·식품(10.5%), 전기·전자·무선통신(10.5%), 서비스(9.8%), 석유화학(7.3%), 바이오·의약품(6.3%), 섬유류(6.3%), 철강·금속·광물(5.2%) 등

<기업 규모>



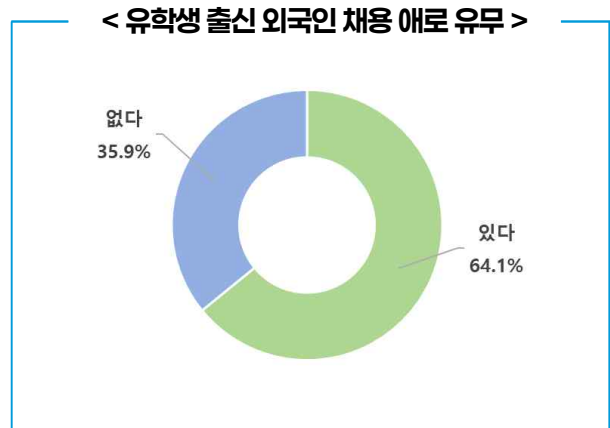
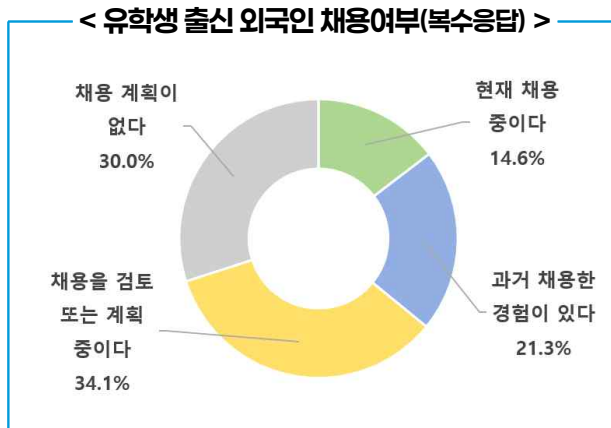
<업종(개사)>



II

국내 유학생 출신 외국인 인력 채용 현황

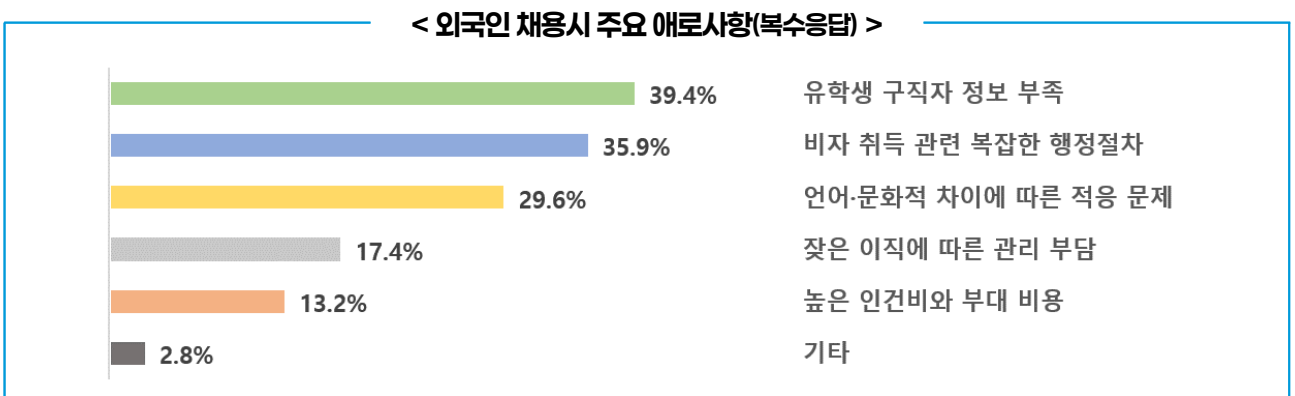
- (외국인 유학생 채용 경험) 국내에서 유학한 외국인을 직원으로 채용 중이거나 채용한 경험이 있는 기업이 전체의 35.9%로 나타난 가운데, 향후 채용을 고려 중인 기업까지 포함하면 전체 응답기업의 70.0%가 국내 유학생 출신 외국인 직원 채용에 관심이 있는 것으로 나타남



- (채용 애로사항) 국내 유학생 출신 외국인 직원 채용과 관련, 응답기업 중 64.1%(184개사)가 '어려움이 있다'고 응답해, 기업들 상당수가 외국인 채용 과정에 애로가 있는 것으로 나타남

- 기업들은 유학생 출신 외국인 직원 채용 시 ▲구직자 정보 부족(39.4%, 113개사), ▲비자 취득 관련 복잡한 행정절차(35.9%, 103개사)를 가장 대표적인 애로로 인식하는 것으로 확인

- 이 밖에도 △언어·문화적 차이에 따른 적응 문제(29.6%, 85명), △잘은 이직에 따른 관리 부담(17.4%, 50명), △높은 인건비와 부대 비용(13.2%, 38명) 등의 애로사항들도 언급



- 기타 추가적인 의견으로는 '신원 확인 및 검증에 대한 어려움(0.7%, 2명)'과 '개인 역량 평가 애로(0.3%, 1명) 등이 있었음

III

외국인 유학생 채용 지원사업 활용 현황

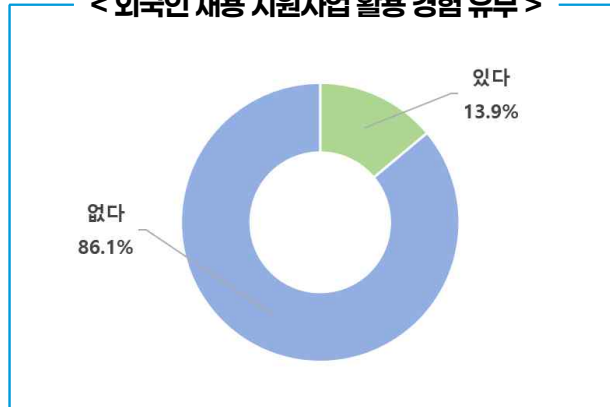
- (지원사업 활용 경험) 최근 외국인 유학생 채용 수요 확대에 맞춰 각종 지원사업과 프로그램들이 시행 중이지만, 응답기업 중 13.9%(40개사)만이 외국인 유학생 채용 시 정부(또는 지자체)·유관기관·대학 등에서 시행하는 지원사업을 활용한 경험이 있다고 응답

- 여전히 응답기업 10곳 중 8곳은 유학생 채용 지원제도를 잘 활용하지 못하고 있는 것으로 나타나, 기업 대상 지원사업 홍보 강화 및 활용률 제고를 위한 정책적 노력이 필요해 보임

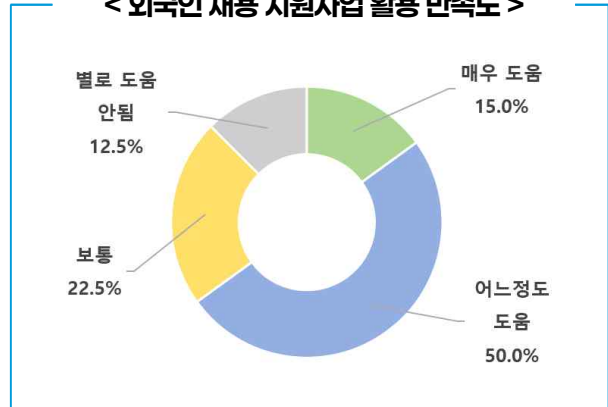
- (지원사업 활용도) 외국인 유학생 채용 지원사업이 기업의 인력 확보에 얼마나 도움이 되는지와 관련해서는 ‘매우 또는 어느 정도 도움이 된다’고 응답한 기업이 전체의 약 65.0%로 높은 편으로 나타남

- 일부 ‘보통(22.5%)’, ‘별로 도움 안됨(12.5%)’으로 응답한 기업들도 있는 만큼, 기존 지원사업에 대한 면밀한 모니터링 및 만족도 제고를 위한 개선도 필요할 것으로 판단됨

< 외국인 채용 지원사업 활용 경험 유무 >



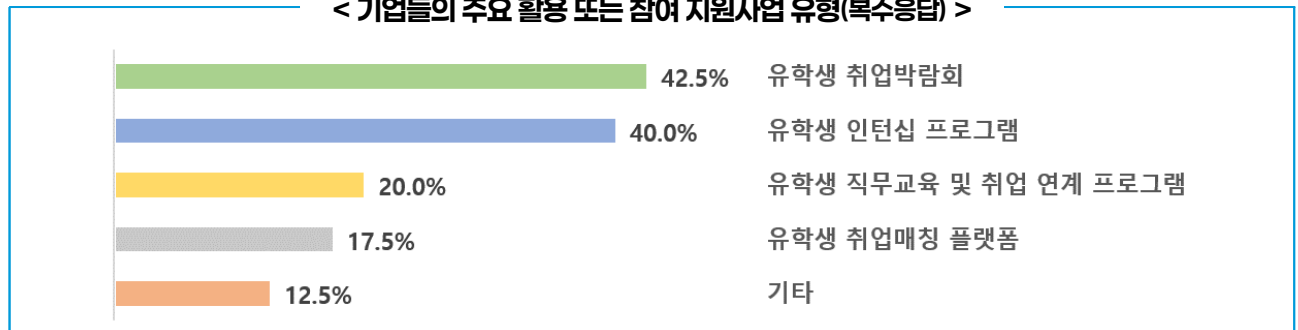
< 외국인 채용 지원사업 활용 만족도 >



- 한편, 외국인 유학생 채용 지원사업 활용 경험이 있는 업체(40개사) 대상 참여사업 유형을 조사한 결과, ▲외국인 유학생 취업박람회(42.5%, 17개사), ▲외국인 유학생 인턴십 프로그램(40.0%, 16개사)의 활용 비중이 가장 높은 것으로 나타남

- 일부 기업에서는 △외국인 유학생 직무교육 및 취업 연계 프로그램(20.0%, 8개사)과 △외국인 유학생 취업매칭 플랫폼(17.5%, 7개사)을 활용해 본 경험이 있는 것으로 응답

< 기업들의 주요 활용 또는 참여 지원사업 유형(복수응답) >





(지원사업 활용) 현장 목소리

- (「긍정 평가」 이유/사례) ▲다양한 국적·역량을 갖춘 외국인 인재풀 확보, ▲인재추천 및 인턴십을 통한 역량 검증, ▲효율적인 채용전형 운영 등이 ‘긍정 평가’의 주요 요인으로 지목
 - “유학생 채용박람회를 통해 외국인 인력 확보에 소요되는 시간과 비용을 절감하고, 행정절차 간소화 및 외국인 채용의 안정성을 높일 수 있었음. 특히, 외국어와 한국어가 모두 우수한 외국인 인력을 채용함으로써 바이어 응대 및 수출 업무에 실질적인 도움이 됨” (기계류 수출업체 A社)
 - “인턴 프로그램을 통해 동사에서 근무한 외국인 직원의 업무 태도와 역량을 직접 눈으로 확인할 수 있는 부분이 장점” (바이오·의료기업 B社)
 - “기업 자체적으로 외국인 유학생 정보 취득에 한계가 있는 상황에서, 기업이 신뢰할 수 있는 외국인 유학생 인재풀을 효과적으로 확보할 수 있다는 점에서 상당히 유익함” (반도체 장비업체 C社)
- (「부정 평가」 이유/사례) ▲잡은 이직·비자 문제 등 외국인력 관리 부담, ▲채용 후 실무 투입이 가능한 역량 있는 인재 매칭 어려움 등이 ‘부정 평가’의 주요 요인으로 지목
 - “유학생 출신 외국인 직원은 이직이 잦고 장기 근무가 어려운 경우가 많아, 회사 차원에서 인력 확보 측면보다는 인사 관리상 애로가 더 큰 편임” (자동차부품 수출업체 D社)
 - “중소기업의 경우, 채용 후 실무에 바로 투입되는 경우가 많은데, 언어 및 소통역량, 실무능력 측면에서 갓 졸업한 외국인 유학생을 기초부터 가르쳐야 하는 부담감이 큼” (석유화학제품 수출업체 E社)

[참고] 국내 외국인 유학생 채용 관련 주요 지원사업 및 프로그램

- 최근 정부·지자체·지원기관을 중심으로 외국인 유학생 채용을 지원하는 다양한 지원사업과 프로그램들이 생겨나고 있으며, 민간 채용 플랫폼 시장에서도 외국인 채용 관련 서비스를 확대 중

구분	사업명	기관명	개요
인턴십 프로그램	2025년 글로벌 인재 채용 사업	서울특별시	▶ 수행기관 : 서울AI허브 ▶ 서울 AI 허브 입주기업 및 멤버십 기업을 대상으로 글로벌 인턴 매칭 및 인턴십 기간 인건비 지원
	2025 부산 외국인 유학생 취업연계형 中企 인턴십	부산지방중소벤처기업청 한국남부발전(주)	▶ 수행기관 : (재)부산광역시 글로벌 도시재단 ▶ 부산 지역 대학(원)에 재학 중이거나 졸업한 외국인 학생을 대상으로, 부산 소재 중소기업과 매칭하여 인턴십 제공(기업담당자 대상 교육 및 인턴십 급여 지원)
	2025 외국인 유학생 기술 창업 지원 프로그램	광주광역시	▶ 수행기관 : 광주테크노파크 ▶ 광주 지역 7년 이내 창업기업을 대상으로 외국인 유학생 인턴십을 연계하고, 인턴십 기간 급여를 지원

구분	사업명	기관명	개요
취업 박람회	글로벌 텔런트 페어 (외국인 유학생 채용관)	산업통상자원부 고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주관기관 : KOTRA ▶ 국내 최대 규모의 종합 채용박람회로 ▲외국인투자기업 채용관 ▲해외기업 취업관 ▲외국인 유학생 채용관 운영 - 외국인 유학생 채용관에는 국내기업 100개사 및 외국인 유학생 2,500명 이상 참여
	외국인 유학생 취업 박람회	교육부, 중소벤처기업부, 지자체	<ul style="list-style-type: none"> ▶ '24년부터 라이즈(RISE) 시범운영 지자체부터 시행 - 전북('24.6월), 경북(8월), 전남(9월), 부산(9월), 충북(10월) 5개 지자체에서 시행, 총 84개국 출신 1,999명 유학생 및 135개 지역 우수기업 참여
취업매칭 플랫폼	케이워크(K-Work)	중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 외국인 유학생 전용 국내 중소기업 일자리 매칭 플랫폼 ▶ 웹사이트 : www.k-work.or.kr
	코워크(KOWORK)	코워크위더스	<ul style="list-style-type: none"> ▶ '20년 9월 설립된 외국인 인재 채용 플랫폼 ▶ 웹사이트 : kework.kr
	클릭(Klik)	잡코리아	<ul style="list-style-type: none"> ▶ '24년 7월 출시한 외국인 채용 서비스 ▶ 웹사이트 : www.klik.co.kr
	코메이트(KOMATE)	사람인	<ul style="list-style-type: none"> ▶ '24년 11월 론칭한 외국인 채용 서비스 플랫폼 ▶ 웹사이트 : https://komate.saramin.co.kr
직무교육 및 취업 연계 프로그램	K-수출전사 아카데미	중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주관기관 : 중소기업진흥공단 ▶ 대학 졸업학년 유학생(D-2) 및 구직 비자 보유 졸업 유학생(D-10)을 대상으로 무역실무 이론 → 수출·마케팅 실습 → 취업 코칭의 취업맞춤반 교육 제공
	글로벌 인재 취업 선도대학	중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주관기관 : 중소기업진흥공단 ▶ 지역별 10개 대학 선정, 선정된 대학은 유학생에게 취업 맞춤형 교육, 인턴십, 현장실습 등 실무 중심 교육을 제공
	외국인 유학생 일학습병행 사업	고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주관기관 : 한국산업인력공단 ▶ 기업이 근로자를 먼저 채용한 뒤, 실제 업무 현장에서의 도제식 훈련(OJT)과 공동훈련센터(학교)에서의 이론 교육을 병행함으로써 숙련인력을 체계적으로 양성
	외국인 유학생 디지털마케팅 교육 및 취업과정	서울특별시	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주관기관 : 한국능률협회 ▶ 서울시 거주 외국인 유학생을 대상으로 마케팅 실무 교육과정 수료 후 우수기업으로의 인턴십 연계 - 대상 : 서울시 거주 외국인 유학생(D-2, D-10)
외국인 유학생 /외국인 통합지원 플랫폼	한국유학종합시스템 (Studyin Korea)	교육부	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 대한민국 교육부의 국립국제교육원에서 운영하는 한국 유학 공식 포털로, 한국 유학 정보, 출입국 절차 안내, 유학생 생활 및 취업 정보 등 제공 ▶ 국내 대표 채용플랫폼들과 연계한 채용 정보 서비스 제공 ▶ 웹사이트 : www.studyinkorea.go.kr
	서울외국인포털	서울특별시	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 서울시가 운영하는 외국인 주민 종합 정보 플랫폼으로, 외국인 유학생을 포함한 외국인 주민에게 생활정보, 비자, 취업, 교육 정보 등 제공
	K드림외국인지원센터	경상북도	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 경상북도가 추진하는 외국인 정책 통합 플랫폼으로, 지역특화형 비자사업 및 취업 연계 프로그램, 구인·구직 정보 등 제공

자료 : 각 기관 공식 홈페이지 공고문 참조, 저자 정리

IV

외국인 유학생 채용 관련 정책 및 법·제도 인식 현황

- (정책 우선과제) 기업들은 외국인 유학생 채용 지원 정책과제 중 ‘비자 발급 및 체류 연장 등 행정절차의 간소화’를 최우선 과제로 꼽았으며, 다음으로 ‘직무 교육 등을 통한 맞춤형 인재 매칭’, ‘지원사업을 한 눈에 볼 수 있는 통합 플랫폼 구축’, ‘기업 대상 정책 안내 및 홍보 강화’ 순으로 응답
- 기업들이 유학생 채용 과정에 있어서 비자와 관련된 행정업무 개선에 가장 많은 정책적 지원을 필요로 하는 만큼, 향후 정책 설계 시 해당 분야에 대한 최우선적 고려가 필요함

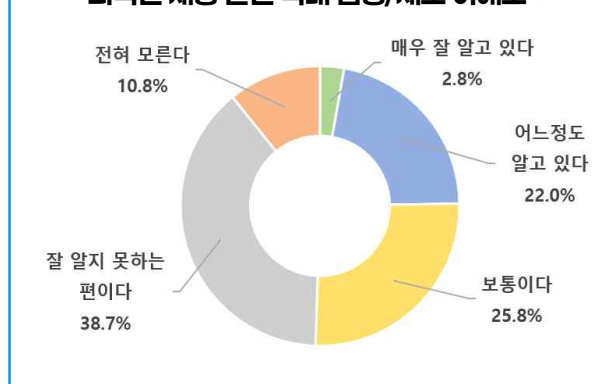
< 기업들이 바라보는 외국인 유학생 채용 정책과제 우선순위 >

주요 정책과제 우선순위	1순위(3점)	2순위(2점)	3순위(1점)	총점
① 비자 발급 및 체류 연장 등 행정절차의 간소화	95	70	64	489
② 직무 교육 등을 통한 맞춤형 인재 매칭	71	90	60	453
③ 지원사업을 한 눈에 볼 수 있는 통합 플랫폼 구축	64	73	95	433
④ 기업 대상 정책 안내 및 홍보 강화	57	51	63	336

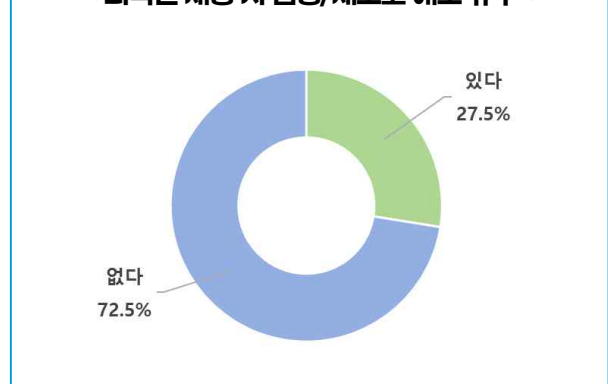
※ 상기 설문은 응답자에게 1~3순위 항목을 선택하게 한 뒤, 각 순위에 가중치(1순위: 3점, 2순위: 2점, 3순위: 1점)를 부여해 점수를 합산하는 순위합산법을 적용하여 도출한 결과임

- (법령·제도 이해도) 응답기업 중 약 절반 가량인 49.5%(142개사)가 외국인 채용과 관련된 국내 법령(출입국관리법 등) 및 제도(외국인 전문인력 체류자격 및 취득절차, 요건 등)에 대해 제대로 이해하고 있지 못한 것으로 나타남
- “보통”이라고 응답한 업체가 25.6%(111개사), “어느 정도 또는 매우 잘 알고 있다”고 응답한 업체가 24.7%(71개사)에 불과해 기업들의 전반적인 이해도는 다소 낮은 편임
- (법령·제도 애로사항) 응답기업 중 72.5%(208개사)는 현행 법령 및 제도와 관련하여 별다른 애로를 느낀 적이 없다고 했으나, 전체의 27.5%(79개사)는 ▲외국인 고용 비율 제한 ▲도입 직종에 한정된 전공 인정 요건 ▲출입국관리소의 업무처리 지연 등 불편사항을 주요 애로사항으로 제기
- 한편, 기업들이 제기한 애로 및 불편사항 중 일부는 기업들이 관련 법령 또는 제도에 대한 잘못된 이해로부터 비롯된 건들도 상당수 있는 것으로 파악되어, 향후 외국인 유학생 채용 활성화를 위해 기업들에 법령 및 제도에 대한 정확한 정보 제공이 필요할 것으로 보임

< 외국인 채용 관련 국내 법령/제도 이해도 >



< 외국인 채용 시 법령/제도로 애로 유무 >



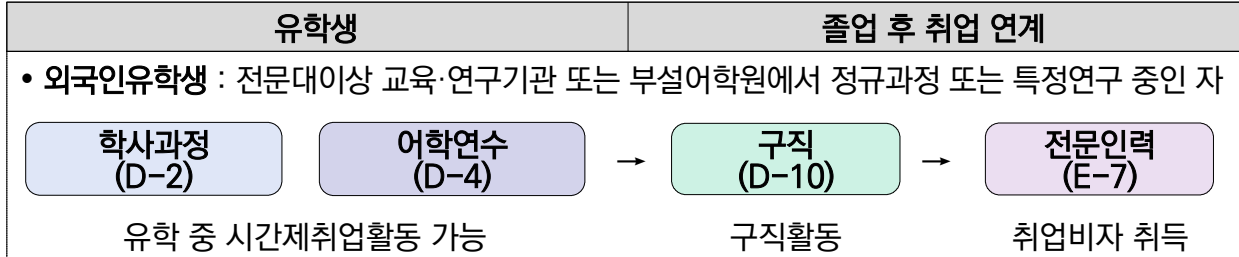


(정책/제도 건의) 현장 목소리

- **(비자발급 간소화)** 전담인력이 부족한 중소기업들이 외국인 채용 관련 비자업무에 특히 어려움을 많이 토로하는 가운데, 비자 발급절차 간소화 또는 전용 지원창구 운영 등을 통한 지원 요청 건의가 많음
 - “외국인 유학생이 졸업 후 취업비자로 쉽게 전환할 수 있도록, 복잡한 신청서류나 비자 심사기준을 완화하는 등 중소기업 전용 패스트트랙 마련을 요청”(조선기자재 수출업체 A社)
 - “외국인 채용을 결정하더라도 비자발급 지연, 자격 기준 모호성 등으로 장시간이 소요되거나 채용이 무산되는 경우가 있는 만큼, 기업 전용 행정지원 창구 운영을 건의”(디스플레이장비 수출업체 B社)
 - “IT 등 특화 산업에 대한 신속 비자제도 도입 요청”(인공지능 소프트웨어 개발기업 C社)
- **(사전교육 및 인턴십 활성화)** 기업들은 맞춤형 인재 매칭을 위해 유학생 인턴십 프로그램 활성화와 지원기관의 사전교육 및 기업의 요구 조건에 맞는 적합한 인재 추천 등 적극적인 알선 노력을 기대
 - “채용박람회에서 생각보다 한국어로 소통이 어려운 지원자가 많았음. 실무 투입이 가능한 수준의 한국어 역량을 갖춘 외국인 인재 매칭 및 사전교육 강화를 요청”(산업용 기계류 수출업체 D社)
 - “유학생 인턴십 프로그램이 정식 채용 전 기업-유학생 간 매칭 및 채용여부 검토에 효과적이라 생각하며, 인건비 보조 등을 통한 정책적인 인턴십 활성화 노력이 필요”(섬유·패션제품 수출업체 E社)
 - “채용 전 외국인 유학생에 대한 직무능력 확인이 어려워 채용을 주저하게 됨. 지원기관에서 맞춤형 직무교육 및 인재 매칭 프로그램을 운영하면 기업 활용이 높을 것”(농수산물 수출업체 F社)
- **(맞춤형 유학생 정보 제공)** 일부 외국인 채용 사이트와 지원 플랫폼이 운영 중이지만 기업들은 맞춤형 정보 취득과 구인에 어려움을 겪고 있으며, 이에 따른 맞춤형 인력풀 구축 및 제공 희망
 - “연구직 채용을 위해 일부 대학에 직접 연락하였으나, 관련 정보 취득이 어렵고 만족할 만한 성과가 없었음. 기업에서 필요한 유학생 정보 취득과 채용 실무를 함께 진행할 수 있는 통합사이트가 필요”(반도체장비 수출업체 G社)
 - “지금까지 6~7개국의 외국인 직원 10여명 채용함. 매번 채용 공고를 올리지만 적합한 인재가 지원할지가 불투명하고, 검증되지 않은 인력 채용에 따른 시간과 비용 부담이 큼”(농수산물 수출기업 H社)
- **(적극적인 행정 서비스)** 여전히 많은 기업들이 외국인 채용에 따른 행정적인 부담과 정보 부족을 토로하고 있으며, 이를 해소하기 위한 정부 및 지원기관의 적극적인 행정과 지원 서비스를 필요로 함
 - “외국인 직원의 비자 발급 및 체류 연장 시, 행정절차, 소요비용, 각종 리스크 등을 종합 검토해주는 컨설팅 서비스 또는 전담 컨설턴트 배치와 같은 적극적인 행정 지원을 요청”(산업용 기계류 수출업체 I社)
 - “외국인 유학생 채용 관련 다양한 지원사업과 상세 정보 검색 방법을 안내해주는 콜센터 운영 건의”(석유화학제품 수출업체 J社)

[참고] 외국인 유학생 졸업 후 전문인력(E-7-1) 취업 시 비자 발급 요건

■ 외국인 유학생 졸업 후 전문인력 취업 시 비자 경로 예시



자료 : 국정현안관계장관회의, 외국인력의 합리적 관리방안('24.6.20)

■ 전문인력(E-7-1) 취업 시 비자 발급 요건

가. 자격요건

구 분	내 용
채용기업	<p>특정활동(E-7) 자격 외국인을 고용할 수 있도록 허용된 직종의 업체나 단체 등의 대표로서 아래 경우에 모두 해당하지 않아야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 출입국관리법 시행규칙 제17조의3 제2항 제1호 내지 제7호에 규정된 사증 발급인정서 발급제한 대상자에 해당하는 경우 ▶ 허용직종별 고용업체 요건이나 업체당 외국인 고용허용 인원 및 최소임금 요건 등을 갖추지 못한 경우 ▶ 고용업체에 세금(국세, 지방세) 체납 사실이 있는 경우
고용대상자 (외국인)	<p>[일반요건] 다음 요건 중 하나를 충족시켜야 함</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 도입직종과 연관성이 있는 분야의 석사 이상 학위 소지 ② 도입직종과 연관성이 있는 학사학위 소지 + 1년 이상의 해당분야 경력 <ul style="list-style-type: none"> - 경력은 학위, 자격증 취득 이후의 경력만 인정하되 첨단기술*(IT, 바이오, 나노 등) 분야 종사자에 한해 졸업 이전 해당 분야 인턴 경력을 근무 경력으로 인정 *산업발전법 제5조에 따라 산업통상자원부장관이 고시하는 '첨단기술' 분야 ③ 도입직종과 연관성이 있는 분야에 5년 이상의 근무경력 <p>◆ 국내 외국인 유학생 관련 우대 특별요건</p> <ol style="list-style-type: none"> ① (국내 전문대학졸업(예정)자) 전공 관련 도입허용 업종에 취업하는 경우 ⇒ 1년 이상의 경력요건 면제 ② (국내 대학졸업(예정) 학사이상 학위 소지자) 도입허용 업종에 취업하는 경우 ⇒ 전공 무관, 1년 이상의 경력요건 면제 <p>※ 다만, 고등교육법 제2조 제1호~제4호에 해당하는 대학에서 학위를 취득한 경우에만 적용</p>

나. 심사기준

내 용
<p>▶ ①사증발급인정서 발급 제한대상인지 여부, ②고용업체 요건 충족 및 정상 운영 여부, ③저임금 활용여부 등을 종합 심사</p> <p>- (창업 초기 소규모 외국인투자기업 또는 벤처기업) 제조·무역·컨설팅·R&D 등 소규모 업체가 전문인력을 고용하고자 할 경우, 창업일로부터 최대 5년간은 매출 실적이 없어도 허용 ⇒ 67개 전문인력(E-7-1) 직종만 해당</p>

〈 임금 요건 심사기준 〉

<p>▶ 제출서류 : 계약서, 세무서 발행 전년도 소득금액 증명(기간연장, 근무처 변경 시 필수)</p> <p>▶ 임금요건 기준 : 당해연도 법무부 장관이 확정·공고한 임금요건 기준으로 심사</p> <p>- 신청일 기준으로 공고한 금액을 기준으로 함</p> <p>▶ 심사기준 적용</p> <p>- ‘임금’ 요건 심사 시 급여총액인 연봉을 기준으로 심사</p> <p>- 시급 및 월급 모두 최저임금 요건을 충족할 것, 근무시간이 적어 총액을 충족하지 못하는 경우, 고용 제한(당해연도 최저임금 이상일 것)</p> <p>- 연봉이 심사기준 이하인 경우 원칙적으로 발급 제한</p> <p>※ 각종 특례 임금 요건과 당해연도 확정·공고한 금액이 상이한 경우 유리한 금액 적용</p>

다. 구비서류 (*회사 및 직종 등에 따라 하기 구비서류는 가감될 수 있음)

채용기업	고용대상자(외국인)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 통합신청서 ■ 고용단체 등 설립 관련 서류 ■ 외국인 고용 필요성 입증서류 <ul style="list-style-type: none"> - 초청사유서*, 고용추천서** 등 ■ 신원보증서(해당 직종) ■ 납세증명서(국세·지방세 납세증명) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 여권사본 ■ 반명함판 칼라사진 1매 ■ 외국인등록증 ■ 고용계약서 ■ 자격요건 입증서류 <ul style="list-style-type: none"> - 학위증, 경력증명서, 자격증 등 ■ 체류지 입증서류


* 외국인 고용의 필요성 및 외국인활용계획, 기대효과 등을 구체적으로 작성

** 고용추천 필수 직종에 한해 징구하되, 소관 중앙행정기관의 장(경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 또는 지역특화발전규에 대한 규제특례법 등의 적용을 받는 경우에는 관할 특별시장·광역시장·도시장)이 발급한 추천서 징구

자료 : 하이코리아(hikorea.go.kr) 체류자격별 통합 안내 매뉴얼에서 전문인력(E-7-1) 관련 내용 저자 정리(검색일: 2025.6.9.)

- 최근 무역업계에서 외국인 직원 채용 사례가 늘고 있고 기업들의 관심 및 채용 수요가 계속 증가하고 있는 만큼, 국내에서 유학한 우수 외국 인재들을 적극 활용할 수 있도록 기업들의 현장 목소리에 귀 기울이는 한편 적극적인 애로 해소 노력과 정책적 뒷받침이 필요함
 - 먼저, 기업들이 외국인 채용 시 느끼는 가장 대표적인 애로사항인 ▲유학생 구직자 정보 부족 ▲비자 취득 관련 복잡한 행정절차와 관련하여 보다 적극적인 정책 지원과 행정 서비스 제공을 통한 애로 해소 방안 마련이 필요
 - (정책건의①) 취업박람회, 인턴십 프로그램 등을 통한 단발성 구직 유학생 정보 제공뿐 아니라, 기업의 다양한 채용 수요에 맞춰 국가별, 전공별, 외국어수준별(한국어 포함), 전문자격별 유학생 인력풀을 갖추고, 보다 상시적인 추천 및 매칭 지원체계 구축을 제안
 - (정책건의②) 외국인 취업비자 취득과 관련한 세부적인 행정절차, 제출서류, 각종 문의사항 등에 대한 비자 전담 안내창구 운영 또는 컨설팅 지원 등 다가가는 민원·행정 서비스를 건의
- 외국인 유학생 인력 활용에 대한 관심이 높아지면서 각종 지원사업들이 많이 생겨나고 있지만, 아직 기업들의 참여가 저조한 만큼 보다 적극적인 지원사업 홍보와 안내가 요구됨
 - 유학생 채용 지원사업 참여기업의 약 65%가 도움이 되었다고 답변해 기업의 사업 만족도는 대체로 높게 나타났으나, 실제 지원사업에 참여해 본 기업은 13.9%에 불과한 것으로 조사돼 향후 기업들의 활용도 제고를 위한 사업홍보 강화 및 우수 활용 사례 공유 등 개선 노력이 필요
- 외국인 유학생 채용에 대한 높은 관심에 비해 실제 현장에서는 외국인 채용과 관련된 국내 법령 및 제도에 대한 이해가 부족한 기업들이 많아 관련 교육 강화 및 인식 제고가 중요함
 - 응답기업의 약 절반 가량인 49.5%가 출입국관리법 등 국내 법령과 외국인 체류자격 및 취득절차, 요건 등 제도에 대해 잘 모르고 있는 것으로 나타남
 - 대다수 중소기업은 1~2명의 채용 담당자가 내·외국인 채용과 관리를 모두 전담하는 경우가 많은 만큼 교육, 설명회 등을 통해 생소하고 복잡한 외국인 채용 관련 규정이나 제도에 대해 안내하면 도움이 될 것으로 판단
 - 물론, 복잡한 외국인 비자 업무를 기업에서 직접 처리하기 어려운 경우, 법무부 지정 출입국민원 대행기관*을 이용, 전문가의 도움을 받으면 보다 편리하고 신속한 업무 처리가 가능

* 출입국민원 대행기관

 출입국민원 대행기관은 법무부로부터 지정받아 외국인의 비자, 체류, 국적 관련 업무를 대행하는 기관(변호사, 행정사, 또는 변호사 또는 행정사 인력을 갖춘 법인, 행정사합동사무소)으로, 법무부 또는 하이코리아(www.hikorea.go.kr)에서 확인 가능

- 또한, 주요 행정절차 및 자격요건 등 외국인 채용 관련 제도상 개정사항이 생겼을 경우, 관련 기업들의 채용계획 검토 및 업무에 혼선이 없도록 신속한 제도 안내도 필요함
- 일례로 올해 4월부터 전문인력(E-7-1) 비자 발급 관련 임금요건 기준방식이 변경되었음에도 불구하고, 많은 기업들이 여전히 이전 임금요건(GNI 80% 적용)으로 잘못 알고 있는 경우가 많았음

[알아두기!] 2025년 전문인력(E-7-1) 비자 발급 임금요건 기준방식 변경

- 2025년 4월 전문인력(E-7-1) 비자 발급 임금요건이 “법무부 장관이 확정·공고한 임금요건”으로 기준 방식이 변경됨에 따라, 국내 기업들이 외국인 유학생을 전문인력(E-7-1)으로 채용할 때 발생하는 비용 부담이 상당 부분 완화될 것으로 기대됨

구분	변경 전	변경 후
임금요건	전년도 국민 1인당 GNI의 80% 이상 (단, 중소기업이나 일부 직종·지역에 한해 70% 적용)	법무부 장관이 확정·공고한 임금요건 기준 적용

* 올해 법무부에서 공고한 별도 전문인력(E-7-1)의 연봉 요건은 2,867만원('25.4~12.까지 적용)으로 GNI 80% 적용 시보다 연간 약 1천만원 이상 완화된 수준임

** 법무부는 변경된 기준 방식에 따라, 국내 고용 사정을 고려하여 매년 별도의 임금요건을 공고할 예정

- 장기적으로 국내에 유학 중인 외국인 인력 활용을 위한 ‘유학생 대상 취업 연계 프로그램’의 확대 시행이 예상되는 가운데, 수행기관의 법적 안정성 확보를 위한 관련 규정 정비 및 보완을 건의
- 현재 일부 지자체 또는 공공기관에서 D-2 비자를 소지한 유학생 대상으로 취업 연계 프로그램을 운영 중인데, 출입국관리법을 엄격히 해석하면 취업 활동이 불가능한 체류자격에 대한 ‘알선’ 또는 ‘권유’ 행위로 해석될 소지가 있어, 이에 대한 법적·제도적 보완책 마련이 필요

출입국관리법 제18조 제4항 및 제94조 제10호의 내용

- 제18조(외국인 고용의 제한) ① 외국인이 대한민국에서 취업하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다.
- ④ 누구든지 제1항에 따른 체류자격을 가지지 아니한 사람의 고용을 알선하거나 권유하여서는 아니된다.
- 제94조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
- 10. 제18조 제4항을 위반하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인의 고용을 업으로 알선·권유한 사람

- 출입국관리법 제94조(벌칙) 규정상 처벌 대상을 “업으로 알선·권유한 사람”이라고 규정하여, 반복적 영리 행위자에 한정된 것으로 보이긴 하나, 동법 18조 4항에서는 행위 주체나 목적에 관계 없이 “알선” 또는 “권유”를 금지하고 있는 만큼 법 해석상에 논란의 여지가 있음
- 또한 ‘업으로’의 판단 기준과 ‘알선’, ‘권유’의 개념이 법령상 명확하게 규정되어 있지 않은 만큼 지원사업 수행기관의 불필요한 법적 부담 혹은 사업 위축 가능성을 불식시키기 위해서라도 별도의 예외 규정 또는 단서 조항 마련이나 공식적인 유권해석 등 개선안 마련이 필요