

청년 물류인력 해외진출 정주 지원사업 구상 연구

A Study on a Roadmap of Settlement Support Projects for
Young Workforce in Logistics Entering Overseas Markets

2018. 8.

김은수 | 조지성 | 공영덕 | 김엄지



한국해양수산개발원
KOREA MARITIME INSTITUTE

연구진

김은수 한국해양수산개발원 항만물류연구본부 부연구위원
조지성 한국해양수산개발원 항만물류연구본부 전문연구원
공영덕 한국해양수산개발원 항만물류연구본부 위촉연구원
김엄지 한국해양수산개발원 항만물류연구본부 연구원

보고서 집필 내역

연구책임자

김은수 제1장, 제4장 제1,2절, 3절 일부

연구진

공영덕 제2장, 제3장 제1절
조지성 제3장 제3,4절, 제4장 제3절 일부
김엄지 제3장 제2절, 제4장 제3절 일부

산·학·연·정 연구자문위원

박노언 NOI 컨설팅 대표이사
이현수 항공대학교 교수
우수한 중앙대학교 교수
이성우 한국해양수산개발원 연구위원

※ 순서는 산·학·연·정 순임

목차

❖ 요약 · i

제 1 장 서 론 · 1

제1절 연구 배경 및 필요성	1
제2절 연구 목적	2
제3절 연구 내용 및 방법	3
1. 연구 범위 및 주요 내용	3
2. 연구 방법	4
제4절 선행연구 검토	4

제 2 장 해외(베트남) 진출 화주 및 물류기업의 수요 여건 분석 · 9

제1절 우리 화주 및 물류기업의 진출 현황	9
1. 우리나라 기업의 베트남 진출 및 투자 현황	9
2. 우리나라 화주 및 물류기업의 베트남 진출 현황	11
제2절 현지 물류 및 SCM 특성과 문제점	15
제3절 한국인 청년 물류/SCM 전문인력 채용 여건 분석	19
1. 한국인 청년 물류/SCM 전문인력 채용 여건 조사 설계	19
2. 설문 분석 결과	21
제4절 종합 및 시사점	31

제 3 장 청년 물류인력 공급 여건 분석 · 35

제1절 청년 물류인력 교육, 양성 및 취업 현황	35
1. 청년 물류인력의 정의	35
2. 청년 물류인력 교육, 육성 현황	37
3. 청년 물류인력의 교육, 양성 및 취업 현황	42
제2절 청년 물류인력의 해외취업 정책 현황 및 문제점	47
1. K-MOVE	47
2. 지역자치단체 해외취업 지원사업	61
3. 청년 해외진출사업의 문제점	64
제3절 해외 근무 및 진출 지원에 대한 인식 조사	66
1. 해외 취업 및 정주여건에 대한 청년 인식 조사 설계	66
2. 인식 조사 결과	67
제4절 종합 및 시사점	80

제 4 장 정주 지원사업 모델 구상 · 83

제1절 정주 지원사업 추진의 성공 요건	83
1. 청년, 해외진출 위해 영어 능력 및 현지 적응 능력 사전 배양	84
2. 기업과 청년간의 지급/요구 연봉 수준 차이 해소	84
3. 해외 개도국 취업에 대한 부정적 인식 전환	85
4. 청년, 해외 현장(물류센터, 생산공장) 근무 기피 인식 전환	86
5. 취업 교육, 연계를 넘어 사후 경력관리까지의 종합적 지원 체계 마련	86
제2절 정주 지원사업 모델(안)	87
1. K-MOVE 사업의 구조와 주요 특성	88
2. 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원사업 구상(안)	98
제3절 정책 제언	105
1. 해양수산업(유관기관)-고용노동부(산업인력관리공단) 간 업무 협력 강화	105

2. 주관기관 지정 및 민간위원회 구성 등을 통한 지속적인 지원 체계 구축	106
3. K-MOVE 스쿨 모범사례 확산 및 공유	107
4. 기존 물류 관련 K-MOVE 사업 수혜자 추적 조사 분석 필요	107
5. 세계 권역별 한인 물류기업 협의체 지원 강화	107
6. 물류 관련 K-MOVE 사업 멘토단 발굴 및 지원조직(협동조합) 신설	108

❖

참고문헌 · 109

❖

부록 · 113

표 목차



〈표 1-1〉 선행연구와 본 연구의 비교	6
〈표 2-1〉 국가별 해외투자 현황	11
〈표 2-2〉 지역별·업종별 진출 현황(상위 10개 지역)	13
〈표 2-3〉 제조업·물류업 인력채용현황	15
〈표 2-4〉 설문 주요 내용	20
〈표 2-5〉 응답자 특성별 구분	22
〈표 2-6〉 응답기업의 매출 규모별 고용 현황	24
〈표 2-7〉 한국인 청년 물류인력에 대한 만족도	25
〈표 2-8〉 한국인 청년 물류인력 채용 의향 및 채용 방법	25
〈표 2-9〉 베트남 진출기업 대상 청년물류인력 수요 여건 분석 결과	33
〈표 3-1〉 물류인력 수급 안정화 방안 연구 상의 물류전문인력 구분	36
〈표 3-2〉 국내 물류관련 고등학교 현황	37
〈표 3-3〉 국내 물류관련 기관 및 협회에 의한 물류전문인력양성 현황	39
〈표 3-4〉 연도별 인력양성 실적	41
〈표 3-5〉 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 결과 현황	43
〈표 3-6〉 물류관련학과 졸업 및 취업현황	45
〈표 3-7〉 언어학과가 있는 대학 현황	46
〈표 3-8〉 동남아시아어 관련 학과 현황	46
〈표 3-9〉 K-MOVE 해외취업정착지원금 지원내용	49
〈표 3-10〉 해외취업을 위한 교육지원 사업	51
〈표 3-11〉 베트남 취업을 위한 교육 과정	56
〈표 3-12〉 청년 해외취업 지원사업 예산 규모	59
〈표 3-13〉 K-MOVE를 통한 직종별 해외취업 현황	60

〈표 3-14〉 K-MOVE를 통한 국가별 해외취업 현황	61
〈표 3-15〉 경북 청년 해외취업 지원 사업	62
〈표 3-16〉 사회·인구학적 특성별 구분	68
〈표 4-1〉 K-MOVE (해외취업지원) 사업 구성과 예산	88
〈표 4-2〉 해외취업연수사업의 구조	89
〈표 4-3〉 해외구인업체 소개서 및 구인수요 조사서 (샘플)	90
〈표 4-4〉 우리나라 물류 관련 대학의 K-MOVE 사업 활용 여부 (2017년)	91
〈표 4-5〉 국제물류관련 해외취업연수과정 현황 (2017년)	93
〈표 4-6〉 K-MOVE 사업 활용 대학별 언어학과·물류학과 현황	94
〈표 4-7〉 K-MOVE 해외취업정착지원금 지원내용	96
〈표 4-8〉 물류인력 해외 정주 지원사업의 목표와 추진 전략(안)	99
〈표 4-9〉 해외취업 지원사업의 미래 전략	99
〈표 4-10〉 물류인력 해외 정주 지원사업의 추진 과제(안)	102
〈표 4-11〉 국가별 국제물류인력 수요 추정결과	103
〈표 4-12〉 소요 예산	104
〈부록 표-1〉 국내 물류관련 고등학교 진학 및 취업 현황	114
〈부록 표-2〉 국내 물류관련 전문대 및 계약학과 현황	114
〈부록 표-3〉 국내 항만·물류관련 대학 현황 (2019학년도 현재 고3 기준)	115
〈부록 표-4〉 국내 통상관련 대학 현황 예시 (2019학년도 현재 고3 기준)	116
〈부록 표-5〉 국내 물류관련 대학원 현황	117

그림 목차



〈그림 2-1〉 연도별·업종별 베트남 진출 현황	10
〈그림 2-2〉 업종별 진출 현황	12
〈그림 2-3〉 제조업 업종별 진출 현황	13
〈그림 2-4〉 베트남 내 물류거점 분포	14
〈그림 2-5〉 A의류업체 공급망 흐름 분석 (예시)	16
〈그림 2-6〉 우리나라 진출기업 공급망 흐름 예시 (전기·전자)	16
〈그림 2-7〉 온라인 설문조사 예시	19
〈그림 2-8〉 코참 홈페이지 내 설문 응답 요청 공지	21
〈그림 2-9〉 응답기업의 진출 분야별 고용 현황	23
〈그림 2-10〉 한국 청년 물류인력 채용에 부정적인 사유	26
〈그림 2-11〉 한국 청년 물류인력 채용 시 업무 관련 능력 중요도	27
〈그림 2-12〉 한국 청년 물류인력 채용 시 업무 분야별 향후 3년간 수요	28
〈그림 2-13〉 한국 청년 물류인력 채용 시 지급 가능한 연봉 수준(수당 제외)	28
〈그림 2-14〉 한국 청년 물류인력 채용 시 연봉 이외에 제공 가능한 지원 수당	29
〈그림 2-15〉 정부의 정주비용 지급규모	30
〈그림 2-16〉 한국 청년 물류인력의 적절한 최소 근무기간	30
〈그림 3-1〉 고등교육기관 전체 취업을 추이 및 대학 계열별 취업을 현황	44
〈그림 3-2〉 청년 해외취업지원사업(K-MOVE)의 구조	47
〈그림 3-3〉 청해진 대학 과정 구성 개념도	52
〈그림 3-4〉 온라인 설문조사 예시	66
〈그림 3-5〉 해외근무 의사여부	69
〈그림 3-6〉 해외근무 고려요소 별 중요도	70
〈그림 3-7〉 해외취업 동기별 선택 빈도수	71

〈그림 3-8〉 해외취업에 대한 청년들의 수용가능한 연봉 수준(%)	72
〈그림 3-9〉 청년과 기업의 연봉수준 인식 차이	72
〈그림 3-10〉 국가군별 근무의향	73
〈그림 3-11〉 동남아 9개 국가별 취업의향	74
〈그림 3-12〉 적정 근무 기간	75
〈그림 3-13〉 해외 취업 및 성공적 정착을 위한 요소별 중요도	75
〈그림 3-14〉 해외취업 정보 획득 방법	76
〈그림 3-15〉 해외취업 결정요소별 중요도	77
〈그림 3-16〉 기업 업종별 선호도(%)	77
〈그림 3-17〉 기업 부서별 선호도	78
〈그림 3-18〉 정주여건별 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원 정책」 지원 필요도	79
〈그림 3-19〉 정주여건별 정부지원 필요도(%)	79

요약

요약

청년 물류인력 해외진출 정주 지원사업 구상 연구

우리나라 화주·물류기업의 개발도상국가 진출은 지속적으로 확대되고 있는 추세이며 이에 따라 진출국 내 한국인 물류인력의 수요 또한 증가하고 있다. 왜냐하면 현지 진출국가를 중심으로 한 다양하고 복잡한 화주기업의 현지 물류/SCM에 대응하여 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 한국인 물류인력이 요구되고 있기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 해외 진출 우리 화주기업의 물류/SCM 역량 강화를 지원하기 위한 해외 진출기업에 대한 청년 물류인력 고용 여건과 청년들에 대한 해외 물류기업 취업 및 정주 여건을 설문조사하였다. 이를 바탕으로 한 청년 물류인력의 체계적인 해외진출 및 정주 지원사업에 대해 연구하였다.

우선 정부의 신남방정책 대상 국가이자 2017년 기준 국내 기업의 신규 법인이 가장 많이 설립된 베트남에 진출한 우리기업을 대상으로 한국인 청년 물류/SCM 전문인력에 대한 수요 즉 고용 여건을 우선적으로 조사·분석하였다. 응답기업의 한국인 물류인력 고용 만족도는 낮은 수준이었고, 그 이유는 인건비, 업무 전문성, 책임감 부족,

현지 직원과의 의사소통 능력 부족 등으로 조사되었다. 그러나 고용 만족도가 낮음에도 불구하고 응답기업의 60%는 여전히 향후 3년간 한국인 청년 물류인력 채용 의사가 있음을 밝히고 있다. 특히 인건비의 경우, 기업이 제공할 수 있는 적정 연봉 수준은 3,000만 원 이하 또는 3,000~3,500만 원으로 청년들은 기대 수준보다 낮은 것으로 조사되었다. 이와 함께 기업들은 한국인 청년 물류인력 채용 시 정부가 지원할 경우, 월 70~80만 원, 즉 연간 840~960만 원 수준이 적정할 것으로 판단하고 있다.

다음으로 해외 취업 및 정주 여건에 대해 225명의 청년을 대상으로 인식 조사 결과, 응답자의 93%가 해외 취업에 대해 긍정적인 것으로 나타났다. 이들 중 42%가 국내보다 나은 경제적 여건(높은 임금 수준)에 대한 기대를 해외 취업의 중요한 결정 요인으로 선택했다. 또한 성공적인 해외 취업 및 정착을 위해 청년들 스스로 판단하는 중요한 조건은 영어 및 현지 적응 능력으로 나타났고, 이는 현지 진출기업 설문조사 결과와 유사하다. 마지막으로 해외진출 희망 청년들의 대부분은 경제 선진국에 근무하고자 하였으며, 무역 및 수출입 물류 부문이나 물류 및 SCM 업무 등과 관련된 부서에 종사하길 희망하고 있다.

청년 물류인력의 공급 및 수요 여건 분석과 전문가 인터뷰 결과, 해외 진출 정주 지원사업의 성공적인 추진을 위해서는 5가지 요건의 선결이 요구된다. 즉 ① 해외진출 희망 청년의 영어 능력 및 현지 적응 능력 사전 집중 배양, ② 기업과 청년 간의 지급/요구 연봉 수준 차이 해소, ③ 해외 개도국 취업에 대한 부정적 인식 전환, ④ 해외 현장 근무 기피 인식 전환, ⑤ 취업과 교육 연계를 넘어 사후 경력 관리까지 종합 지원 체계 마련 등이다.

청년 물류인력 해외진출 정주 지원사업(안)은 정부의 청년 해외취업지원 종합 프로그램인 K-MOVE 사업을 적극 활용하되 목표 및

이를 달성하기 위한 추진전략 및 실천과제에 있어 차별성과 특화가 필요하다. 고용노동부 주도의 청년 해외취업 지원사업은 일자리 제공 시스템 구축을 목표로 하고 있다. 반면 청년 물류인력 해외진출 정주 지원사업은 해외에 진출한 우리 화주기업의 물류·SCM 역량 강화를 목표로 한다. 즉 이러한 목표 달성을 위해 해외 취업 청년 물류인력에 대한 장기적인 정주 지원사업이 추진되어야 한다.

본 연구 대상인 베트남 진출 청년 물류인력의 정주 지원 시범사업 구상(안)은 다음과 같다. 베트남에 진출한 우리 화주기업의 물류/SCM 지원 역량 강화를 위한 물류인력 수요는 총 1,103명으로 추정된다. 2019년부터 2026년까지 3년간 정착지원금을 지원할 경우 총 283억 원이 소요될 것으로 추정된다. 1년차 정착지원금(800만원/인) 총액 약 88억 원은 고용노동부의 기존 예산을 활용할 수 있다. 즉 2~3년차에 소요될 추가 정책지원금(매년 900만원/인) 규모는 약 195억 원, 8년간 평균 약 24.4억 원으로 추산된다. 추가 소요예산 확보를 위해 해양수산부, 4대 항만공사, 지방자치단체, 물류 관련 대학 및 업·단체 등이 ‘(가칭)국제물류인력 해외 정주지원 펀드’를 공동으로 조성하는 방안을 검토해 볼 수 있다.

마지막으로 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원사업(안)의 효율적 추진을 위해 ① 사업 전담(주관)기관 지정을 통한 지속적인 지원 체계 구축 등 업무 협력 및 지원 체계를 구축해야 한다. 또한 기업 맞춤형 물류 전문인력 집중 배양 및 취업 연계를 위해 ② 국제물류부문 연수과정 기획·발굴 민간위원회 구성 및 운영, ③ 세계 권역별 한인 물류기업 협의체를 조직화하여 협력체계를 강화해야 한다. 나아가 ④ K-MOVE 스쿨 모범사례의 적극적 확산 및 공유, ⑤ 청년 물류인력의 해외 진출 성공사례의 적극 발굴 및 홍보, ⑥ 기존 물류 관련 K-MOVE 사업 수혜자 추적 조사 분석 등 기존 K-MOVE 사업의 적극적 활용 및 체계적인 사후관리 등의 노력이 필요하다.

베트남 진출 우리 제조·물류기업 설문 결과, 영어 및 현지 적응 능력 등을 갖춘 한국인 청년 물류인력에 대한 현지채용 방식의 고용 예상

- 우리 제조·물류기업의 베트남 진출은 점진적으로 증가 추세에 있고, 인력 수급의 98%가 현지채용으로 이루어짐
 - 우리기업의 해외 진출 국가, 해당국가의 내수시장, 국내 기업 선호도 등을 종합하여 시범적으로 베트남을 연구대상으로 분석함
 - 2017년 상반기 기준, 해외 진출 우리나라 기업의 신규 법인 수가 최대인 국가는 베트남이며 총 327개 기업이 진출함
 - 또한 베트남은 1억 명의 내수시장을 보유하고 있어 성장 잠재력이 큼
 - 베트남에 대한 국내 기업의 해외 진출 선호도 역시 높음
 - 베트남 수교(1992년) 이후 우리기업의 베트남 진출은 꾸준히 증가하였고, 최근(2014~2017년) 한국은 베트남 제1위 투자국임
 - 베트남 진출 국내기업은 총 2,746개, 이 중 약 56%인 1,557개가 제조기업, 약 5%인 143개가 물류기업임
 - 제조 및 물류기업의 인력 수급은 대부분 현지채용으로 이루어짐
 - 제조기업 전체 고용인원은 약 587,000명, 이들 중 98%인 580,984명이 현지채용, 1%인 6,089명이 본사 파견임
 - 물류기업의 경우, 전체 약 4,600명이 종사, 이들 중 97%인 4,475명이 현지채용, 3%인 172명이 본사 파견 형태임
 - 이러한 현상은 현지채용을 통해 상대적으로 임금이 저렴한 현지인을 고용할 수 있기 때문인 것으로 조사됨
 - 한국인 인력은 대부분 고위관리직에 종사하고 있음

〈제조업·물류업 인력채용 현황〉

구분	기업 수	본사 파견(명)	현지채용(명)	합계(명)	본사파견/현지채용(%)
제조업	1,575	6,089	580,984	587,073	1/99
물류업	143	172	4,475	4,647	4/96

자료 : Kotra directory 2016 기반 KMI 재작성

■ 베트남 진출 우리 물류기업의 경우, 다양하고 복잡한 화주의 물류/SCM에 대응하여 맞춤형 서비스 제공 능력을 갖춘 한국인 물류인력 부족 등의 문제에 직면하고 있음

- 제조업 세부 업종별로 베트남 진출이 가장 많은 섬유·가죽 및 전기·전자 업종의 공급망 분석 결과, 거래방식 및 범위가 다양하며 화주가 물류 전반을 관리하고자 함에 따라 맞춤형 서비스에 대한 요구가 증가하고 있는 실정임
- 이에 대응하기 위해 언어 능력과 물류 전문성을 모두 갖춘 한국인 물류인력이 필요함에도 불구하고, 인력공급이 원활하지 않아 대부분 현지인을 활용하고 있음
 - 현지 진출기업의 해외 법인당 현지 근무 한국인 직원은 기업당 평균 1~2명에 불과함
- 또한 도로·해상(항만)·철도 인프라 등 물류 기반시설이 제대로 정비되어 있지 않아 원활한 물류 수행에 어려움이 발생함

■ 베트남 진출 우리 기업을 대상으로 한국인 청년 물류/SCM 전문인력 수요(채용) 여건 조사 및 분석 결과는 다음 네 가지로 요약됨

- 첫째, 우리기업의 한국인 고용 비중이 전체 3%에 불과함
 - 고용은 현지채용(한국인), 현지채용(현지인), 국내파견으로 구분

- 30개 응답기업 총 고용인원 5,170명, 현지고용(한국인) 및 국내파견을 통한 한국인은 전체의 3%, 현지고용(현지인)이 전체 97%를 차지함
- 둘째, 우리기업 중 최근 3년간 한국인 청년물류인력 채용 경험 이 있는 곳은 9개에 불과, 채용 만족도 또한 낮은 수준임
 - 인건비, 업무전문성, 책임감 부족, 현지 직원과의 의사소통 능력 부족 등이 낮은 만족도의 주요 원인으로 조사됨
 - 인건비의 경우, 기업의 적정 연봉 수준은 3,000만 원 이하 또는 3,000만~3,500만 원 구간으로 청년들의 기대 수준에 미치지 못하는 실정임
- 셋째, 채용 만족도가 낮음에도 불구하고 향후 3년간 한국인 청년 물류인력 채용 의사가 있다고 응답한 기업은 60%이며 대부분은 고용형태로 현지 채용을 선호함
 - 채용 의사가 있는 응답기업의 대부분(15개)은 물류기업임
 - 한국인 물류인력 채용에 있어 기업이 가장 중요하게 고려하는 요소는 영어능력 및 현지적응능력임
- 넷째, 한국인 물류인력 채용 시 연봉 이외에 제공 가능한 지원 수당으로는 숙소비 지원(77.8%), 교통비(55.6%), 의료비(50%)로 조사되었고 월 70만~80만 원이 가장 적절하다고 응답함

〈한국인 청년 물류인력 채용 의향 및 채용 방법〉

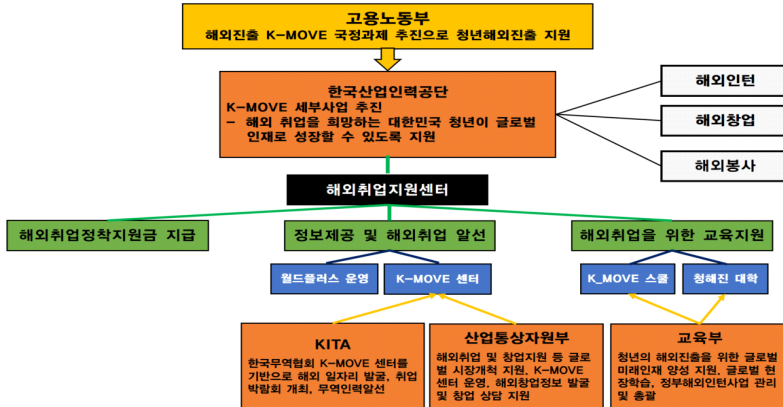
구 분	있다	없다	비율	현지채용	해외파견	인턴
물류	15	4	79%	14	1	-
생산	2	6	25%	1	1	-
유통	1	2	33%	1	-	-

자료 : KMI 작성

국내 청년들은 대체로 해외취업에 대해 적극적인 반응을 보이고 있으며, 성공적인 취업 및 정주 지원을 위해 월 70만~80만 원의 추가적인 정착지원금 지원이 필요

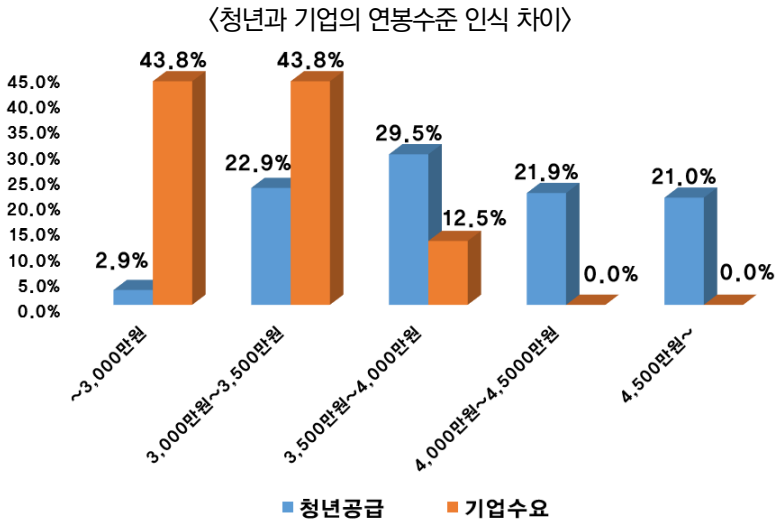
- 청년 물류인력의 취업률은 약 56%로 대학 전체 평균 64.3% 대비 약 8% 낮은 수준이며, 대표적인 청년 해외취업 지원 프로그램은 정부의 K-MOVE 사업임
 - 청년 물류인력 양성을 위한 프로그램은 중등교육기관, 고등교육기관, 물류관련기관 및 협회, 정부 및 지역자치단체, 기업 등에 의해 이루어지고 있으며, 이들의 취업률은 약 56% 수준임
 - 특성화 중등 및 고등 교육기관 중 항만, 해운, 물류, SCM, 무역, 통상을 전공한 졸업자(2015.8 및 2016.2)의 취업 현황을 살펴보면 전체 10,617명 중 5,984명(56%)이 취업함
 - 특히 해외취업자는 136명(1.3%)에 불과한 실정임
 - 정부 및 지방자치단체 주도로 해외취업 지원 사업이 추진되고 있으며, 취업자 수는 지속적으로 증가하는 추세임
 - 기존 청년 해외취업 지원 사업의 중복, 사후관리 미흡, 질 낮은 일자리 연계 등의 문제 해결을 위해 정부는 2013년부터 K-MOVE로 브랜드화하여 통합하여 운영함
 - 이는 ① 해외취업, ② 해외인턴, ③ 해외창업, ④ 해외봉사 등 4대 세부 지원 사업으로 구분
 - 특히 해외취업 지원 사업은 해외취업을 위한 교육지원 사업, 정보제공 및 해외취업 알선, 해외취업정착지원금 지원 등으로 구성되어 있음
 - K-MOVE 사업을 통한 청년 해외 취업자의 최근 5개년(2013~2017) 연평균 증가율은 33.6%로 지속 증가하고 있음

〈청년 해외취업지원사업(K-MOVE) 구조〉



자료 : 월드잡플러스 자료를 바탕으로 KMI 작성

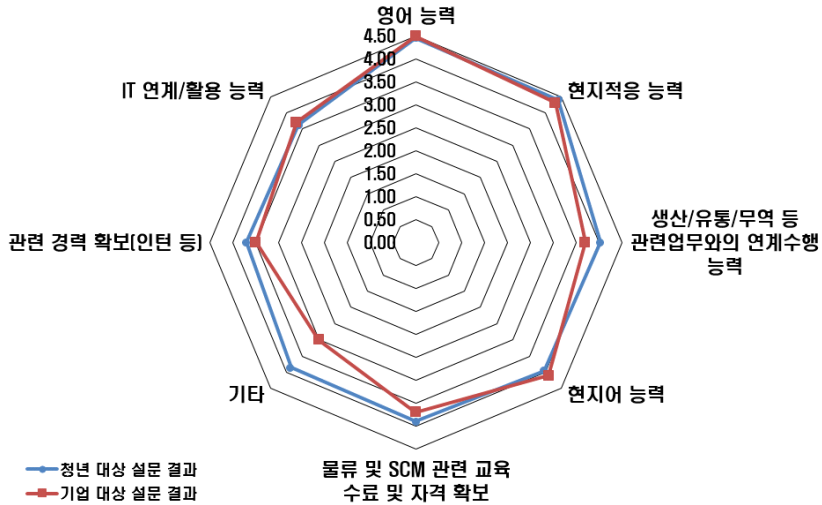
- 해외취업 및 정주여건에 대한 청년 인식 조사 분석 결과, 높은 연봉 수준 기대, 선진국 선호, 영어 및 현지 적응 능력 중요 등이 강조됨
 - 첫째, 응답자의 93%가 해외 진출 우리기업에서 근무할 의향이 있으며 주된 동기는 경제적 여건임
 - “국내보다 나은 경제적 여건에 대한 기대” 및 “국내의 높은 실업률” 등이 청년들의 주된 해외취업 동기임
 - 둘째, 해외근무에 대한 청년들의 수용 가능한 연봉 수준과 기업의 지불 가능 금액 간 불균형이 존재함
 - 청년 응답자의 약 50%가 수용 가능한 연봉 수준으로 3,000만~3,500만 원(22.9%) 또는 3,500만~4,000만 원(29.5%) 구간을 선택한 반면, 기업의 경우 38.9%가 3,000만 원 미만, 50%가 3,000만~3,500만 원 구간이 적절하다고 응답함
 - 연봉 수준에 대한 기업(수요자)과 청년(공급자) 간 불균형은 월 70만~80만 원 규모의 추가적인 정주비용 지원을 통해 해결될 수 있을 것으로 판단됨



자료 : KMI 작성

- 셋째, 대부분의 청년들은 미국, 일본, 프랑스 등 1인당 실질 GDP가 \$12,236 이상인 경제 선진국 근무를 희망하며, 동남아 9개국 중에는 중국, 베트남, 태국 순으로 근무 의사가 높음
 - 수도권 및 비수도권 대학으로 지역별로 구분하여도 차이를 보이지 않음
- 넷째, 청년들은 성공적인 해외취업 및 정착을 위해 선결 조건으로 영어능력 및 현지적응 능력이 가장 중요하다고 응답함
 - 기업설문 결과에서도 채용에 있어 영어능력과 현지어능력 그리고 현지적응 능력이 가장 중요하다고 응답하여, 교육프로그램 설계 시 해당 부문에 대한 집중 교육이 필요함

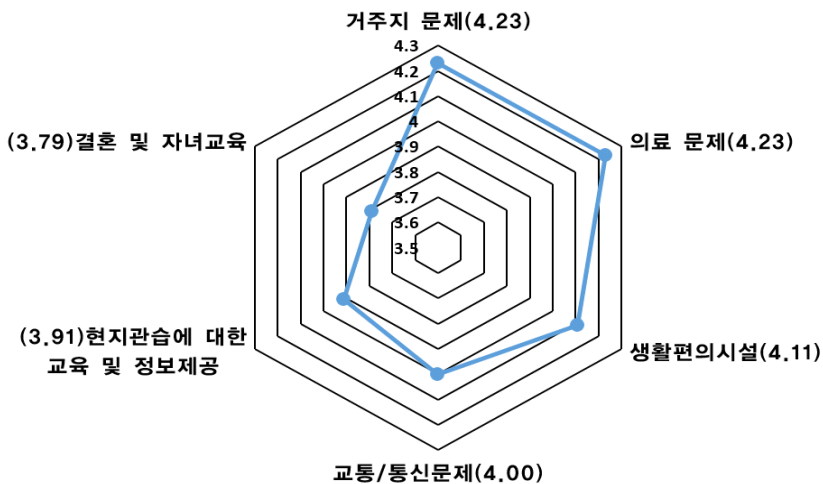
〈한국인 청년 물류인력의 성공적인 해외정착을 위한 선결 조건〉



자료 : KMI 작성

- 마지막으로 청년들이 요구하는 해외 정주 지원 분야 중 가장 필요한 분야는 거주지 및 의료 문제로 기업 설문 결과와 유사함

〈한국인 청년 물류인력의 성공적인 해외정착을 위한 지원 분야〉



자료 : KMI 작성

해외 진출 우리 화주기업의 물류·SCM 역량 강화를 목표로 청년 물류인력 정주 지원사업 추진 시, K-MOVE 사업을 적극 활용하되 보다 장기적인 관점에서 물류 부문에 특화된 차별적인 추진 과제 마련 및 시행 필요

■ 본 연구가 제안하는 청년 물류인력의 해외 정주 지원사업 구상은 5
가지 성공요건을 바탕으로 수립이 필요함

- 첫째, 청년들의 성공적인 해외진출 및 정주를 위해서는 영어
능력 및 현지에 대한 적응 능력을 집중 배양시킬 필요가 있음
- 둘째, 기업과 청년간의 지급(요구) 연봉 수준 차이를 해소해야 함
 - 기업이 최소 3,000만 원의 연봉 지급이 가능하다고 할 경우,
정부 등이 정주지원 정책을 통해 3~5년간 연간 약 500만 원
에서 1,000만 원을 지급함으로써 불균형을 해소할 수 있을
것이라고 판단됨
- 셋째, 청년들의 해외 개도국 취업에 대한 부정적 인식 전환이
필요함
 - 우리 청년들의 대다수는 해외근무 희망지로 1인당 실질 GDP가
높은 국가를 선호하고 해외 저개발 또는 개발도상국은 기피
하는 추세임
 - 그러나 이는 저개발 또는 개발도상국가에서의 성장 잠재력을
충분히 인식하지 못한 결과이며 이를 해결하기 위해 성공
모델을 발굴·전파할 필요가 있음
- 넷째, 청년들의 해외현장(물류센터, 생산공장)에서의 근무 기피
인식을 전환할 필요가 있음
 - 해외진출 우리기업의 경우, 현장 근로인력에 대한 수요가 높은
반면 이를 위한 청년물류인력 공급은 원활하게 이루어지고 있

지 않음

- 하지만 물류전문가로 성장하기 위해서는 현장 근무경험이 필수 요소이며, 이러한 인식 전환을 위한 성공사례 발굴 및 전파의 노력이 필요함
- 다섯째, 정주지원 사업은 취업 교육 및 연계를 넘어 사후 경력 까지 관리할 수 있는 종합적인 지원체제로 구상되어야 함

■ 정주 지원사업 모델(안)은 정책실행의 성숙도가 높은 K-MOVE 사업을 적극 활용하여 세부사업 추진 방식 등을 개선하고 물류부문에 특화된 차별적인 방안을 제안하고자 함

- 정주 지원사업 모델(안)의 기본구조는 “명확한 해외 취업 수요의 사전 발굴-맞춤형 교육과정-취업연계-정주지원”으로 K-MOVE 사업의 구조와 유사하므로 이에 대한 특성을 파악해볼 필요가 있음
- K-MOVE 사업의 예산 규모를 살펴보면, 청년들의 역량강화를 위한 해외취업 연구사업인 K-MOVE 스쿨 및 청해진 대학 프로그램 운영이 가장 핵심 사업임을 알 수 있음
 - 해외취업 연수사업에 할당된 예산은 전체 사업규모의 59%인 270억 원임
- 해외취업 연수사업의 경우, “연수기관 모집-심사·선정-연수생 모집-연수실시-취업지원-사후관리” 등 6단계로 구성되어 있음
 - K-MOVE 스쿨 연구과정은 연수기관 모집 시, 실제 과정과 연계되는 해외 기업 수요를 사전에 파악하여 ‘해외구인업체 소개서’ 및 ‘구인수요 조사서’를 제출하게 함
 - 2017년 기준 K-MOVE 스쿨 운영기관 중 국제물류와 관련된 사업을 추진하는 대학은 10개(전체 물류관련 학과의 16%)이며 총 16개 과정이 있음

- 2018년 3월, 해외취업자의 보다 체계적인 사후관리를 위한 일환으로 기존 1년간 연간 400만 원이었던 K-MOVE 해외취업 정착지원금을 800만 원으로 상향조정함
- 해외 취업 1년 이후에 대한 사후관리가 현실적으로 어려운 실정이며, 이에 따라 사후관리를 위한 통계정보 또한 부족함

〈K-MOVE (해외취업지원) 사업 구성과 예산〉

구분	설 명	예산 (백만원)	
① 정보제공 및 상담	• K-MOVE 멘토, 해외취업홍보 글로벌 취업 상담회, 해외현지한국인재채용설명회, 재외공관해외취업담당관 워크숍 • K-MOVE센터 미설치지역 구인처 발굴위탁 • K-MOVE센터(국내), K-MOVE센터(국외) 운영 • 해외통합정보망	8,922	19%
② 해외취업 연수	• K-MOVE 스쿨, 청해진대학	26,900	59%
③ 해외취업 알선	• 민간 해외취업알선 지원	1,350	3%
④ 해외취업 정착 지원	• 해외취업 정착지원금 지원 (약 2,500명 대상)	6,750	15%
기타 (관리/운영)	• 해외인력수요조사 및 특화모델 개발 (연구) • (공단) 해외취업지원사업 관리, (고용부) 해외취업지원사업 관리	1,854	4%
예산 합계		45,776	100%

자료 : 한국산업인력공단(2018a), p.16

- 정주 지원사업(안)은 K-MOVE 사업과 유사하나, 목표 및 이를 달성하기 위한 추진전략·과제에 있어 차별성있게 특화 추진이 필요함
 - 고용노동부의 청년 해외취업 지원사업은 해외 일자리 제공 시스템 구축을 목표로 하나, 본 연구의 정주 지원사업(안)은 해외

- 진출한 우리 기업의 물류·SCM 역량강화를 목표로 함
- 목표 달성을 위해 K-MOVE 사업 활용을 극대화하는 등 보다 장기적인 정주 지원을 위한 4대 추진전략을 제시함

〈청년 물류인력 해외 정주 지원사업(안)의 비전, 목표 및 추진 전략〉

구 분	정주 지원사업(안)		K-MOVE 사업 (비고)
비전	해외 진출 우리나라 기업의 국제 경쟁력 강화 및 글로벌 물류강국 실현		청년층 글로벌 인적자원 개발을 통한 국가 경쟁력 강화
목표	청년 물류인력의 해외 정주지원 확대를 통한 해외 진출 우리기업의 물류·SCM 역량 강화		청년 글로벌 역량강화 및 양질의 해외 일자리 제공 시스템 구축
추진 전략	1	K-MOVE 사업 지원 체계 구축	해외취업 참여대상 관리 및 지원 강화
	2	K-MOVE 사업과의 연계 강화	해외취업자 체류지원 강화
	3	K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화	해외취업 사후관리 및 귀국지원 플랫폼 구축
	4	단계별 정주지원 확대 추진	해외취업 정보지원 및 고용지원 인프라 구축

자료 : KMI 작성

- 즉 청년 물류인력의 해외 정주 지원사업은 ① K-MOVE 사업 지원 체계 구축, ② K-MOVE 사업과의 연계 강화, ③ K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화, ④ 단계별 정주지원사업 확대 추진 등을 중심으로 수행되어야 할 것임
- 특히, 정주지원 확대 추진을 위해서는 K-MOVE에서 지원하는 정착지원금을 3년까지 확대해야 할 것이며, 해양수산부 및 유관 공기업의 추가적인 예산 확보 노력이 필요함

〈물류인력 해외 정주 지원사업의 추진 과제(안)〉

구분	전략별 추진과제	
추진 전략	1	K-MOVE 사업 지원 체계 구축 • 해양수산부 중심의 유관 공공기관, 협회 및 기업과 전국 물류 관련 대학으로 구성된 지원 협의체 구성 및 운영
	2	K-MOVE 사업과의 연계 강화 • 해양수산부-고용노동부 간의 업무 협력 강화 - “해운항만물류 전문인력 양성사업” 주관기관 지정 (사업 재편 및 K-MOVE 사업과의 연계 및 지원 강화 기능 부여) • 4대 항만공사, 한국해양수산개발원 등도 K-MOVE 스쿨 운영기관으로 참여 - 해외취업처와 국내 청년 물류인력 적극적 연계, K-MOVE 사업 홍보 등
	3	K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화 • 국제물류 관련 다양한 연수과정 기획 및 조정 - 연수(교육)과정의 세계 권역별/국가별 다양화 - 제조업종별 글로벌 SCM 교육과정 신설 - 물류-IT, 물류-금융, 물류-회계 등 융복합 연수과정 신설 - 신흥국 물류센터 중간관리자 과정 - 중량물/콜드체인/TCR-TSR 등 특화된 국제물류 서비스 과정 - 글로벌 컨테이너터미널 운영 중간관리자 과정 - 대형 물류기업 해외법인 맞춤형 특화 교육 과정 등 신설 • 대학/기관(K-MOVE 스쿨 운영기관)별 신규 연수과정 차별화 지원
	4	단계별 정주지원 확대 추진 • K-MOVE 사업 정착지원금(1년, 최대 800만 원)을 3년간 지원 확대 추진 • 해양수산부 및 유관 공기업의 자체 예산 투입 (지방정부 재원 활용) - 소규모 시범사업(베트남) 형태로 추진 - 해양수산부 내 유사사업 구조조정 및 공기업 예산 편성 변경 - 물류 관련 K-MOVE 사업(예, 베트남)을 대상으로 우선 추진 - 지방대학의 경우, 해당 지방정부 재원 활용 - 정착지원금은 해외취업자의 2년차, 3년차 지원 (중복 수혜 방지)

자료 : KMI 작성

- 본 연구의 청년 물류인력 해외 정주 지원사업(안)을 바탕으로 베트남 지역 시범사업(안)을 구상한 결과, 2020-2026년 추가 정주지원금 규모는 195억 원으로 추산됨
 - 2016년 기준 KOTRA 데이터를 사용하여 베트남 지역의 물류 인력 수요를 추정한 결과 1,103명의 물류인력이 필요한 것으로 분석됨(한국해양수산개발원, 2018)
 - 본 연구에서 제안하는 지원기간(1년→3년) 및 정주지원 규모(설문조사 기준, 연간 840만~960만 원)를 적용하여 정착지원 예산을 추정 시, 기존 88억 원에서 195억 원이 증가한 283억 원임
 - 취업 초기 1년 동안은 800만 원을 지원하고, 2년차, 3년차에는 평균인 900만 원을 추가 지원함
- 정부는 청년물류인력의 성공적인 해외정착을 지원하기 위해 업무협력체계 강화, 민간위원회·협의체 조성, 체계적인 사후관리 및 활용 등의 노력을 할 필요가 있음
 - 해양수산부(유관기관)-고용노동부(산업인력관리공단) 간 업무협력 체계 강화, 전담(주관)기관 지정을 통한 지속적인 지원 체계구축, 전국 지방자치단체-지방대학 상설 협의체 조기 구성 등이 필요
 - 연수과정 기획·발굴 민간위원회 구성 및 운영, 세계 권역별 한인 물류기업 협의체 지원강화, 물류 관련 K-MOVE 사업 멘토단 발굴 및 지원조직(협동조합) 신설 등 민간위원회 및 협의체 조성은 사업의 시너지 효과를 제고할 것으로 판단됨
 - K-MOVE 스쿨 모범사례 확산 및 공유, 기존 물류 관련 K-MOVE 사업 수혜자 추적 조사 분석 등 사후관리 데이터를 적극 활용하여 사업의 효율성을 증대시킬 필요가 있음

제 1 장

서 론

제1절 연구 배경 및 필요성

우리나라 제조, 유통 등 화주 기업들의 개발도상국가로의 진출이 지속적으로 확대되고 있다. 하지만 여전히 현지 국가에서의 물류 및 SCM 운영에 있어 상당한 애로사항을 호소하는 실정이다. 해외진출 기업의 핵심 애로요인 중 하나가 ‘진출국 내 한국인 전문 물류인력의 부족’이라는 것이다. 이는 국내에서의 전문적인 물류 및 SCM 지원 서비스를 현지에서 충분히 공급받고 있지 못하기 때문인 것으로 파악된다.

최근 설문조사¹⁾에 따르면, 해외에 진출한 우리 화주기업의 한국계 물류 전문인력 이용 의향은 약 90%에 달한다. 개략적인 전문인력 수요는 전 세계에 걸쳐 약 5,000명 수준이며, 특히 동남아시아 지역이 가장 많은 2,000명 수준이다.

1) 신수용 외(2017).

문재인 대통령이 지난 3월 베트남(하노이)을 방문했을 당시, 대한상공회의소와 코트라(KOTRA)는 베트남 진출 한국기업을 대상으로 ‘1사 1청년 일자리운동’ 추진을 위한 발대식을 개최한 바 있다.²⁾ 해양수산부 역시 청년 물류인력의 해외 취업 연계를 위해 다양한 정책 수립을 추진하고 있는 상황이다.

이러한 배경 하에서, 정부의 일자리 정책, 특히 청년인력의 해외 일자리 창출 및 확대 정책의 일환으로 우리나라 청년 물류 및 SCM 전문인력의 해외 진출 및 정주 지원 필요성 대두되고 있다. 하지만 청년 물류인력의 해외 진출을 통한 일자리 창출에 있어 국가별 청년들의 진출 의향, 현지국의 정주 여건 등 정책 추진의 많은 애로요인이 예상된다.

청년들의 해외 진출에 대한 인식 전환 및 현지 진출 정주 등에 요구되는 고용 및 지원제도 검토 등이 사전적으로 필요하고, 관련 지원 정책 추진 시 예상되는 문제점 파악 및 해결 방안 마련이 시급하다고 할 수 있다. 궁극적으로 도출된 방안을 토대로 실제 정책 실행이 가능한 해외 진출 지역별 청년 물류인력의 취업 연계 및 정주 지원사업 모델 발굴·제시가 필요하다.

제2절 연구 목적

본 연구는 해외, 특히 동남아 지역(베트남 중심) 진출 우리 화주(제조기업) 및 물류기업의 청년 물류인력 수요와 국내 청년 물류인력 공

2) 헤럴드경제(2018.03.23.) <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20180323000859>
(2018년 7월 18일 검색)

급 여건을 분석하여, 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원 정책사업을 실행할 수 있는 모델을 제시하는 것이다. 이를 위해서 첫째, 국내 청년 물류인력의 해외 진출에 대한 인식 조사, 대학별(특히 지방대학), 모임(동아리, 포럼) 등 공급 여건을 분석하였다. 둘째, 설문조사를 바탕으로 특정 해외 지역(동남아-베트남) 진출 화주 및 물류기업의 현실적인 청년 물류인력 수요, 정주 지원 시 수반되는 애로요인, 해소 방안 등을 발굴하여 지원 사업 정책 모델을 구상 및 제시하고자 한다.

제3절 연구 내용 및 방법

1. 연구 범위 및 주요 내용

본 연구의 주요 목적은 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원 정책 사업을 실행할 수 있는 모델을 제시하는 데 있다. 하지만 전 세계 모든 지역을 조사하기에는 많은 제약이 있기 때문에 본 연구에서는 동남아시아의 대표적인 우리 기업 진출 지역인 베트남을 대상으로 분석을 진행하였다. 또한 조사 대상 청년은 우리나라 수도권 및 각 지방별 주요 대학을 포함하였고, 취업준비생들이 포함된 물류 관련 동아리 회원들을 대상으로 분석을 진행하였다.

주요 연구 내용을 살펴보면 우선 2장에서는 베트남 진출 화주 및 물류기업의 수요 여건을 분석하였다. 3장에서는 우리나라 청년을 대상으로 청년 물류인력의 공급 여건을 분석하였다. 마지막 4장에서는 앞선 분석 결과 등을 바탕으로 청년 물류인력의 해외 진출 확대를 위

한 정주 지원사업 모델을 구상하여 제시하였다.

2. 연구 방법

본 연구는 기본적으로 문헌 조사를 연구 방법으로 활용하였다. 해외진출 기업들의 한국인 물류 전문인력의 수요가 어떠한지, 기존에 청년 해외취업 활성화 방안이 어떤 것들이 제시되었는지, 효율적인 물류관리인력 양성을 위한 정책 방안이 어떻게 제시되었는지를 검토하였다.

한편 베트남 진출 우리 화주 및 물류기업과 우리나라 청년 인력을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 아울러 관련 정책당국, 업계·학계 전문가들과의 자문회의, 워크숍 등을 통해 지원사업에 대한 구상을 도출하고자 하였다.

제4절 선행연구 검토

신수용 외(2017)³⁾는 공급사슬의 효율성 향상의 핵심적인 요소 중 하나인 인적 인프라 구축을 위해 해외에 진출한 국내 제조·무역업체를 대상으로 한국인 포워드 수요도 및 선호이유를 분석하였다. 또한, 필요 인원 및 소요예산, 한국계 포워드 활용에 따른 수출증대 효과를 추정하였으며, 그에 따른 전문 물류인력 양성을 위한 제도적 정비 및

3) 신수용 외, 「해외 진출 무역업체의 한국인 포워드 수요 추정 연구」, 한국해양수산개발원, 2017.

교육관련 제반시설, 교육 프로그램 필요성을 제기하였다.

권경득 외(2011)⁴⁾는 해외취업유관기관 종사자, 해외취업연수생 및 취업자 등을 대상으로 진행된 면담조사를 바탕으로 중앙정부, 지방정부 및 대학 등에서 실시하고 있는 청년해외취업지원제도 및 프로그램을 정리하였다. 또한 제도적 문제점을 분석하고, 이를 토대로 청년해외취업의 활성화를 위한 개선방안과 정책적 시사점을 제시하였다.

김광용 외(2015)⁵⁾는 산업 환경의 변화에 따라 현장 직무능력을 갖춘 실무형 인력의 양성의 필요성을 느끼고 효율적 물류인력의 양성을 위하여 물류분야의 직무능력을 도출하고 산업계가 필요로 하는 직무에 대한 상대적 중요도를 파악하였다. 물류관리인력의 개념타당성을 확인하고 결과에 따라 개념 타당성이 저해되는 항목들을 제거하기 위해 요인분석을 실시하였으며, 물류관리인력에게 필요한 직무를 도출하고 각 직무별 상대적 중요도를 분석하였다.

종합해보면, 현재까지 이루어진 선행연구 대부분이 기업의 수요여건에 맞추어진 직무능력, 제도 및 프로그램 실태 분석만을 대상으로 하였다. 그러나 시장의 균형을 위해서는 반드시 공급여건 또한 분석되어야 하며 이에 본 연구에서는 해외 진출 화주 및 물류기업의 수요여건과 청년물류인력 공급 여건을 동시에 고려하였다. 또한 이를 바탕으로 정주지원 사업 모델을 구상하고, 정책 시행 방안을 제시한다는 점에서 선행연구와 차별성을 가진다.

4) 권경득 외, 「해외취업의 활성화 방안에 관한 연구-청년 해외취업을 중심으로」, 2011.

5) 김광용 외, 「효율적 물류관리인력 양성을 위한 직무능력의 상대적 중요도 분석」, 한국해운물류학회, 2015. 3

〈표 1-1〉 선행연구와 본 연구의 비교

구 분		선행연구와의 차별성		
		연구목적	연구방법	주요 연구내용
주요 선행 연구	1	- 과제명: 해외 진출 무역 업체의 한국인 포워더 수요 추정 연구 - 연구자(년도): 신수용 외 (2017) - 연구목적: 한국계 현지 물류전문인력 수요 추 정을 통해 추후 인력양 성 및 파견지원 체계 구 축에 기여	- 문헌조사 - 해외 진출 국내 제조·무 역 및 물류 업체를 대상 으로 설문조사	- 국내 무역시장의 규모, 수출입 동향 및 전망 - 국내 제조·무역업체의 주요 투자지역, 신규법 인 수 등 해외진출 현황 파악 - 설문조사를 통한 무역 업체의 한국계 전문 물 류인력 수요 추정 - 수요 추정 결과를 기반 으로 파견에 대해 단계 적 정책 제언
	2	- 과제명: 해외취업의 활 성화 방안에 관한 연구- 청년 해외취업을 중심 으로 - 연구자(년도): 권경득 외 (2011) - 연구목적: 청년해외취 업의 활성화를 위한 개 선방안과 정책적 시사 점 제시	- 문헌조사 - 구인·구직자를 대상으로 인터뷰	- 연도, 직종, 국가, 연령, 성별 해외취업 현황 - 청년해외취업 지원제도 및 프로그램 목적 및 실태 분석 - 청년 해외취업제도 및 프로그램 문제점과 중 앙정부, 지방정부, 대학 및 민간 기관 차원에서 의 개선방안 제시
	3	- 과제명: 효율적 물류관 리인력 양성을 위한 직 무능력의 상대적 중요 도 분석 - 연구자(년도): 김광용 외 (2015) - 연구목적: 물류분야의 직무능력을 도출하고 직무능력요소의 상대적 중요도 분석하여 물류 인력 양성을 위한 기초 연구	- 문헌조사 - 실증분석(AHP분석) - 물류관련 업무 조사자 들을 대상으로 설문조사	- 물류관리인력의 개념타 당성 요인분석 - AHP기법을 통해 물류 관리인력에게 필요한 직무능력에 대한 상대 적 중요도와 우선순위 도출 및 분석

구 분	선행연구와의 차별성		
	연구목적	연구방법	주요 연구내용
본 연구	- 과제명: 청년 물류인력 해외진출 정주 지원사업 구상 연구 - 연구자(년도): 김은수 (2018) - 연구목적: 우리 화주 및 물류기업의 청년 물류인력 수요 및 국내 청년 물류인력 공급 여건을 분석하여 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원 정책사업 모델을 제시	- 문헌조사, 통계분석 - 전문가 심층면담, 워크숍 - 설문조사	- 해외 진출 화주 및 물류기업의 수요 여건 분석 - 청년물류인력 공급 여건 분석 - 정주 지원사업 모델 구상 및 정책 시행 방안 제시

자료 : KMI 작성

제 2 장

해외(베트남) 진출 화주 및 물류기업의 수요 여건 분석

제1절 우리 화주 및 물류기업의 진출 현황

1. 우리나라 기업의 베트남 진출 및 투자 현황

2017년 상반기 우리나라의 해외 국가별 신규 법인 수에서 베트남이 327개로 1위를 차지했다. 그간 1994년부터 줄곧 1위를 차지하던 중국은 299개로 2위, 259개로 미국이 3위를 차지했다.⁶⁾ 이러한 변화는 기업들의 해외 진출 흐름이 탈중국화가 활발하게 진행되고 있음을 시사하며, 이에 본 연구에서는 1억 명의 내수 시장을 가진 베트남의 잠재력과 국내 기업의 해외 진출 선호 국가로 주목받고 있는 베트남을 연구 대상으로 분석하기로 한다.

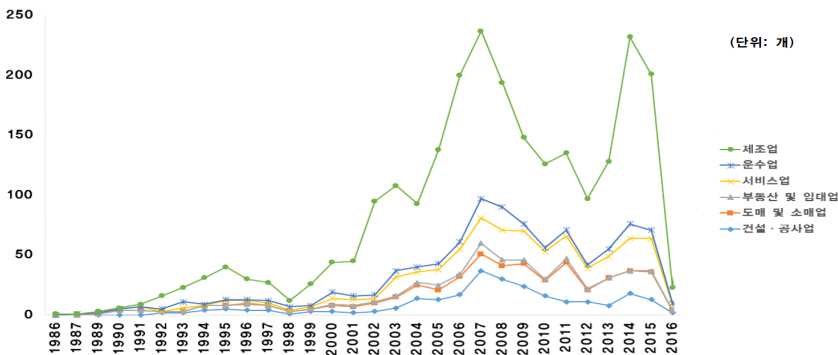
1992년 베트남과의 수교를 계기로 우리나라 기업의 베트남 진출이

6) 한국경제. (2017.12.12.)

<http://plus.hankyung.com/apps/newsinside.view?aid=2017121254351&category=&sns=y>(2018년 7월 18일 검색)

본격화되었으며 진출 초기에는 가전, 철강 등 중공업 분야를 중심으로 대기업들이 진출을 주도했다. 이후 2001년 미국-베트남 무역협정 발효를 계기로 대미 우회 수출기지로서 베트남의 가치가 부각되어 섬유, 봉제의류, 신발 등 노동집약적인 산업을 중심으로 제조업 투자가 증가했다. 또한 2007년 베트남의 WTO 가입 등을 계기로 제조업뿐만 아니라 건설, 부동산 개발 등 대형 투자사업이 활발히 전개됐다(〈그림 2-1〉 참조).

〈그림 2-1〉 연도별·업종별 베트남 진출 현황



자료 : kotra directory 2016 자료 기준으로 KMI 재작성

이러한 우리기업 대 베트남 신규투자 증가세는 2008년 글로벌 금융 위기, 2010년 유럽 재정위기 등 세계경제가 위축되면서 함께 주춤하였다. 그러나 2013년 이후 삼성전자, LG전자 등 전자 업체들의 베트남 투자가 부품 소재 산업으로 영역을 확대하고 투자 규모가 증가하는 등 투자 분야 고도화/다원화 등 투자의 질적 변화로 이어졌다. 이후 베트남 수교 25주년을 맞이한 2017년까지 4년 연속 베트남 제1위 투자국의 지위를 차지하는 등 투자가 증가세가 꾸준히 이어가

7) kotra 국가별 정보.

고 있다.⁸⁾

한편 우리나라의 국가별 해외투자 현황을 살펴보면 베트남은 미국, 중국(홍콩), 케이만 군도에 이어 제4위 투자 대상국이다.⁹⁾ 신규 법인 수에 있어서도 5,604건으로 중국, 미국에 이어 3위를 기록하고 있으며, 투자 금액은 184억 달러를 돌파했다¹⁰⁾(〈표 2-1〉 참조).

〈표 2-1〉 국가별 해외투자 현황

(단위: 건, 개, 천 달러)

국 가	신고 건수	신규 법인 수	신고 금액 (천 달러)	투자 금액 (천 달러)
미국	30,865	13,775	122,993,820	94,695,122
중국	57,457	26,677	79,388,957	60,088,897
홍콩	6,383	2,123	28,970,799	23,059,302
케이만군도	1,201	352	31,772,659	21,852,653
베트남	16,909	5,604	28,941,583	18,409,553
호주	1,832	690	18,815,258	14,118,868
영국	1,225	401	16,972,811	13,318,619
네덜란드	884	216	15,477,205	11,188,367
캐나다	1,687	672	15,805,478	11,107,684
싱가포르	3,113	926	13,069,297	10,261,759
인도네시아	5,959	1,873	12,851,668	9,551,492

자료 : 한국수출입은행 해외투자통계(2018.7.9. 검색)

2. 우리나라 화주 및 물류기업의 베트남 진출 현황

우리나라 베트남 진출 기업은 총 2,746개이며, 업종별로 다양한 것

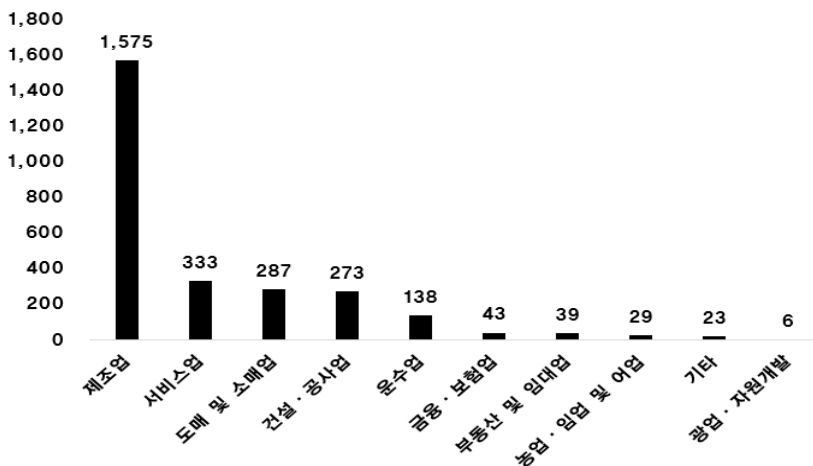
8) 한국경제(2017.12.20.). <http://news.hankyung.com/article/201712209432Y>.

9) 2018년 6월말 누적 투자금 기준.

10) 한국수출입은행 해외투자통계(2018.7.9. 검색).

으로 조사되었다.. 2016년 기준, 제조업이 1,575개로 가장 많았으며 서비스업, 도소매업도 각 333개, 287개로 조사되었다(〈그림 2-2〉 참조). 또한 진출 지역별로 살펴본 결과, 호치민이 909개로 가장 많았으며 하노이 472개, 빈증 371개 순으로 나타났다(〈표 2-2〉 참조).

〈그림 2-2〉 업종별 진출 현황



자료 : kotra directory 2016 기반 KMI 재작성

진출 현황을 지역별, 업종별로 살펴보면 상위 10개 지역 모두 제조업이 가장 많이 진출해 있다. 호치민, 하노이 지역에는 타 지역과 비교해 운송업, 서비스업도 많이 진출해 있는 반면 빈증(Binh Duong)을 포함한 8개 지역은 제조업은 많이 진출해 있으나 서비스업, 운송업 진출은 상대적으로 적은 것으로 조사되었다(〈표 2-2〉 참조).

한편 제조업의 세부 업종별 비중을 살펴본 결과, 섬유·피혁 분야가 38%로 가장 높았으며, 전기·전자 부품이 16%로 조사되었다(〈그림 2-3〉 참조).

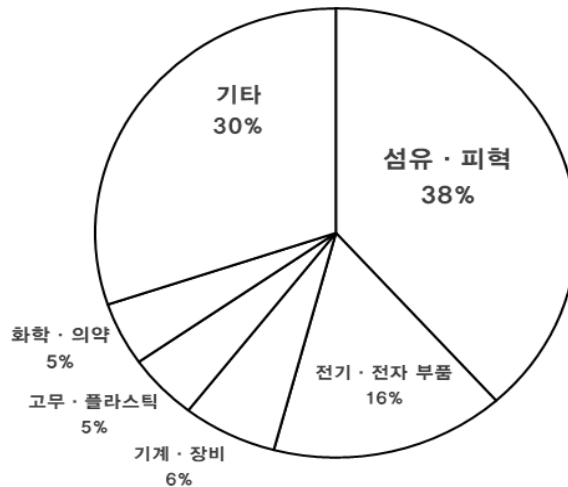
〈표 2-2〉 지역별·업종별 진출 현황(상위 10개 지역)

(단위: 개)

	제조업	도매 및 소매업	서비스업	운송업	기타	합계
호치민(Ho Chi Minh)	261	194	155	80	219	909
하노이(Ha Noi)	119	61	126	48	118	472
빈중(Binh Duong)	324	12	9	1	25	371
동나이(Dong Nai)	203	4	3	-	7	217
박닌(Bac Ninh)	133	3	18	-	4	158
롱안(Long An)	68	1	1	1	4	75
흥옌(Hung Yen)	54	3	-	-	2	59
박장(Bac Giang)	47	1	1	-	-	49
하이즈엉(Hai Duong)	43	1	2	1	-	47
빈프억(Binh Phuoc)	44	-	-	-	2	46
합계	1,296	280	315	131	381	2,403

자료 : kotra directory 2016 기반 KMI 재작성

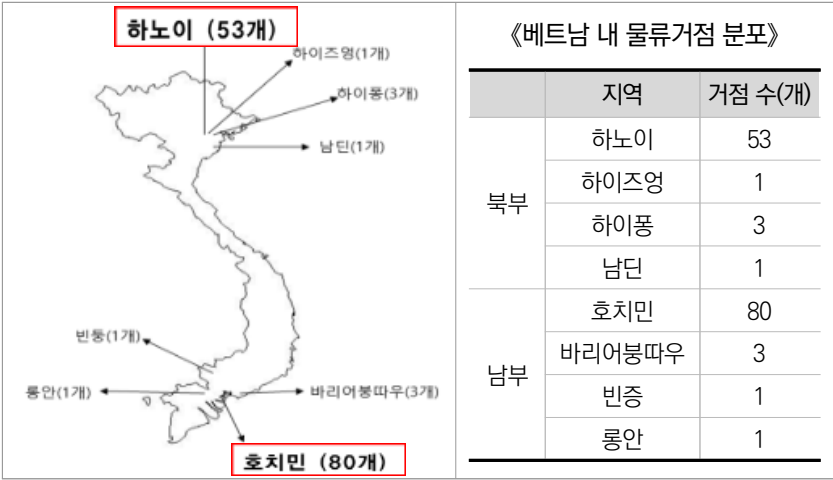
〈그림 2-3〉 제조업 업종별 진출 현황



자료 : kotra directory 2016 기반 KMI 재작성

2016년 기준, 베트남에 진출한 우리 물류기업은 총 143개이며, 주로 호치민과 하노이에 집중되어 있다.¹¹⁾ 이 밖에 하이즈엉, 하이퐁, 남딘, 빈증, 롱안, 바리어붕따우 등에도 물류기업이 진출해 있는 것으로 파악되었다.

〈그림 2-4〉 베트남 내 물류거점 분포



자료 : kotra directory 2016 기반 KMI 재작성

베트남에 진출한 제조업과 물류기업의 2016년 인력 현황을 살펴보면 제조업 1,575개 기업 내 약 58만 7천여 명 중 98%인 58만 1천명이 현지채용 형태로 고용되었고, 1%인 6천 명만이 본사 파견직이다.¹²⁾

물류기업 고용형태 또한 제조기업과 유사하다. 전체 143개 기업에 약 4천 6백여 명이 종사하고 있으며, 97%에 해당하는 4천 4백여 명이 현지채용으로 근무하고 있는 것으로 조사되었다.

11) kotra directory 2016 기준.

12) kotra directory 2016 기준.

〈표 2-3〉 제조업·물류업 인력채용현황

	기업 수	본사 파견(명)	현지채용(명)	합계(명)	본사파견/현지채용(%)
제조업	1,575	6,089	580,984	587,073	1/99
물류업	143	172	4,475	4,647	4/96

자료 : Kotra directory 2016 기반 KMI 재작성

즉, 베트남 현지 진출 기업의 인력 수급은 주로 현지채용으로 진행되고 있으며, 현지 채용 대부분은 상대적으로 임금이 저렴한 현지인인 것으로 판단된다. 제조업, 물류업에 있어 한국인 인력 중 기업 운영을 총괄하는 대표, 법인장 등 고위 관리직을 제외한 물류 관련 실무는 대부분 현지인 위주로 운영되는 것으로 추정된다.

제2절 현지 물류 및 SCM 특성과 문제점

베트남에 진출한 우리나라 기업의 물류와 공급망 특성을 살펴보고자 베트남 진출 우리나라 제조업 업종별 분포가 가장 높은 섬유·피혁업종과 전기·전자업종의 공급망을 사례로 분석하였다.

의류 분야의 공급망 흐름은 크게 원단의 수입과 생산으로 구분되며 원단의 수입 리드 타임이 50~60일, 생산 40여일로 총 4개월에서 4.5개월이 걸리는 것으로 조사되었다. 또한 자재의 평균 재고일수는 원자재는 1달 정도, 완제품은 7일 내지 10일로 조사되었다. 물류의 경우 자체적으로 수행을 하고 있으며 수요의 등락이 심해 물류공통화 등의 필요성을 가지고 있는 것으로 조사되었다.¹³⁾

13) 한국항공대 교통물류연구소 내부자료(2016) 참조해 KMI 재작성.

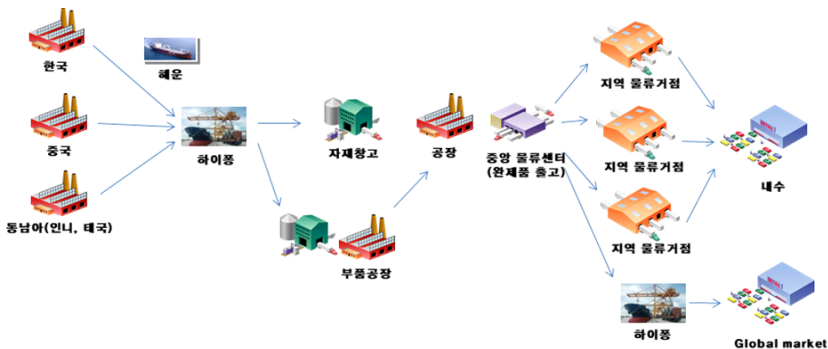
〈그림 2-5〉 A의류업체 공급망 흐름 분석 (예시)



자료 : 한국항공대 교통물류연구소 내부자료(2016)

전기·전자분야 기업 공급망의 경우, 국내와 중국, 동남아 지역으로부터 원자재를 조달하며 해운으로 하이퐁 항만과 내륙운송을 통해 부품공장을 거쳐 최종 제조공장으로 가거나 자재공장에 입고하는 것으로 조사되었다. 그리고 완제품은 공장에서 출하하여 내수시장의 경우 중앙 물류거점을 거쳐 각 지역별 물류센터로 배분하고 일부는 하이퐁항을 거쳐 각국으로 수출하는 방식으로 조사되었다.¹⁴⁾

〈그림 2-6〉 우리나라 진출기업 공급망 흐름 예시 (전기·전자)



자료 : 한국항공대 교통물류연구소 내부자료(2016)

14) 한국항공대 교통물류연구소 내부자료(2016) 참조해 KMI 재작성.

원활한 물류와 SCM이 이루어지기 위해서는 이동성(mobility)과 연결성(connectivity)은 매우 중요한 요소 중 하나이다. 전 세계적으로 거래방식과 범위가 다양해지면서 맞춤형 운송서비스에 대한 수요가 늘고 있으며, 물류 서비스가 전체 상품이나 서비스의 만족도와 직결된다는 점에서 운송 전 단계에 걸쳐 물류를 관리하려는 화주기업도 증가하는 양상이다.¹⁵⁾

이러한 관점에서 바라보면 베트남 물류의 문제점은 이렇게 다양하고 복잡한 화주에 대응하여 맞춤형 물류서비스를 제공할 수 있는 물류 전문성을 갖춘 한국인 물류인력 부족과 열악한 물류 인프라로 볼 수 있다. 특히 물류인력의 경우 언어능력과 물류 전문성을 모두 갖춘 한국인 물류인력이 부족하여 대부분 현지인을 활용하고 있으나, 전문성과 의사소통 문제로 업무 효율성이 저하로 이어지고 있는 실정이다.

현지 진출 기업의 해외 법인당 현지 근무 한국인 직원은 기업당 평균 1~2명에 불과하기 때문에 전문성 부족 및 의사소통 어려움 등에도 불구하고 부족한 인력은 현지 인력을 이용할 수밖에 없는 실정이다.¹⁶⁾

우리 물류기업이 베트남 내수물류 시장에 진출할 경우 주로 도로 운송을 활용한다. 베트남 내륙운송의 약 80%가 육로를 통해 이루어지고 있으나 베트남 전 국토의 60%가 비포장도로이며, 업무의 비투명성, 트럭 적재 중량 제한 등 다양한 장애 요소가 존재한다.¹⁷⁾ 특히, 지역마다 통행세를 부과하거나 일부 지역에서는 교통 정체에 따라

15) 코리아쉬핑가제트, www.ksg.co.kr/bizlogistics/news/memorabiliaView.jsp?page=1&bbsID=news&pNum=116464, (검색일 : 2018.7.16)

16) 김은수 외(2017), p. 20.

17) 김은수 외(2017), p. 21.

화물 차량에 대해 일부 운송 제한을 두는 등 높은 물류비가 발생하고 있는 것으로 조사되었다.

한편, 베트남은 호치민과 하노이 간 거리가 약 1,800km 정도로 남북으로 멀리 떨어져 있어, 장거리 운송은 도로운송 인프라가 열악해 해상운송의 비중이 높다. 그러나 베트남 전체 수출입 물량의 40%를 처리하는 Cat Lai 항만¹⁸⁾ 인근은 도로 부족으로 상시 정체가 발생하며 이는 곧 전체적인 운송시간 증가를 야기하는 원인이 되고 있다.¹⁹⁾

장거리 해상운송의 대체수단인 철도운송의 경우, 총연장 2,495km의 7개 노선이 있다. 그러나 이 중 2,169km가 협궤 구간이고 표준궤는 166km에 불과해 대형 화물 운송에 한계가 있으며, 여객에 우선순위가 밀려 화물 처리능력이 부족한 실정이다. 또한 차량 노후화, 차량 평균 속도 제한(하노이-호치민 구간 70km/h, 나머지 구간 40~50km/h) 통신 관제시스템 미비로 인해 철도운송의 운영이 비효율적이다. 또한, 타 지역과의 연결성 미흡으로 환승이 불가피하여 추가비용을 초래하는 단점이 있다.^{20), 21)}

이렇듯 베트남 물류와 SCM은 물류업체들이 대부분 기술 및 자본의 한계 등을 가지고 있으며 특히, 물류 서비스 측면에서 항만과 창고, 컨테이너 야드, 물류센터 등 물류시설 간 연결성 개선이 시급한 것으로 나타났다.

18) Cat Lai항이 위치한 호치민에는 제조, 도·소매업을 포함한 우리기업 총 909개사가, 그 중 물류기업은 베트남 진출 국내 물류기업의 약 60%에 해당하는 총 80개사가 위치하여 도로정체로 인한 국내 기업의 피해가 큼('16기준)

19) 김은수 외(2017), p. 22.

20) 코리아슈핑가제트(2015.08.03.)

(www.ksg.co.kr/bizlogistics/news/memorabiliaView.jsp?page=27&bbsID=news&Num=103720&backUrl=memorabilia) (2018. 06. 28 검색)

21) Kotra, “베트남 물류시장 현황과 진단”, Kotra 해외시장뉴스, 2016. 4. 8.

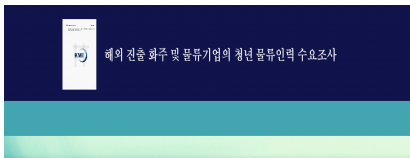
제3절 한국인 청년 물류/SCM 전문인력 채용 여건 분석

1. 한국인 청년 물류/SCM 전문인력 채용 여건 조사 설계

베트남에 진출한 한국 화주기업과 물류기업을 대상으로 기업체들이 필요로 하는 물류전문인력의 수요 여건과 물류전문인력의 정주지원 방안 등에 관한 의견을 수렴하고자 설문조사를 실시하였다.

먼저, 베트남 현지 진출 화주/물류기업의 청년 물류인력의 수급 현황을 살펴보고자 기업의 특성, 기본 채용여건, 기 채용했던 청년물류인력에 대한 만족도를 조사하였다. 또한 본 연구의 주요 목적인 해외 진출을 희망하는 청년물류인력이 갖추어야 할 능력 양성 프로그램 방향, 정부의 지원방안 등에 관한 의견을 수렴하였다.

〈그림 2-7〉 온라인 설문조사 예시



안녕하십니까?

해양수산 및 물류 분야의 국제연구원인 한국해양수산개발원에서는 2018년 현안 연구과제로 동남아 지역을 대상으로 청년 물류인력 해외진출 장려사업의 구상 연구를 진행하고 있습니다. 이와 관련하여 해외 진출 화주 및 물류업체 분들을 대상으로 청년 물류인력 수요 조사를 실시하고 있습니다. 귀하의 답변은 향후 청년 물류인력 양성 및 해외진출을 위한 정책 수립에 참고자료로 활용될 예정입니다.

업무에 바쁘시더라도 본 설문지에는 관심 부탁드립니다. 본 설문에서 응답해주시는 정보는 법률 제1169호 개인정보보호법 제15조(개인정보 수집·이용)에 의거 보호 받을 수 있으며, 총합 제21조(개인정보의 파기)에 의거 조사 종료 후 파기되거나 안심하고 활용할 연구 진행이 될 수 있도록 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다. 또한 본 설문지 결과와 내용은 연구 목적 외에 다른 목적으로 사용되지 않음도 함께 알려드립니다.

11. 귀사가 한국인 청년 물류인력을 채용하신다면, 아래의 능력들을 얼마나 중요하게 고려하시니까?

중요도(1점: 전혀 중요하지 않음, 2점: 중요하지 않은 편임, 3점: 보통, 4점: 중요한 편임, 5점: 매우 중요함)

	1점	2점	3점	4점	5점
물류 및 SCM 관련 고숙수트 및 자격 여부	☐	☐	☐	☐	☐
관련 경력 여부 (인턴 등)	☐	☐	☐	☐	☐
영어 능력	☐	☐	☐	☐	☐
한자어 능력	☐	☐	☐	☐	☐
IT연계 활용 능력	☐	☐	☐	☐	☐
생산(유통/무역 등) 관련 업무와의 연계수행 능력	☐	☐	☐	☐	☐
한지적응 능력	☐	☐	☐	☐	☐
기타	☐	☐	☐	☐	☐

기타(구체적으로 명시)

자료 : KMI 작성

2016년 기준, 베트남에 진출한 우리 제조·물류기업 1,718개 중 연락이 가능한 기업 1,480개를 설문 조사대상으로 선정하였다. 그러나 인터넷으로 이루어진 기업 설문에 대한 낮은 응답률로 인해 최종 회수 설문은 총 30부이다.

본 설문조사는 2018년 5월 8일(화) ~ 2018년 6월 7일(목)까지 약 30일간 진행되었다. 설문지는 총 3개 부분으로 구성되며, ① 응답자(기업)의 기본 정보, ② 한국인 청년 물류인력 수요 여건 ③ 청년 물류인력 정주지원 방안 등 이다(〈표 2-4〉 참조).

〈표 2-4〉 설문 주요 내용

주요 조사 항목	세부 조사 항목
① 응답자 기본정보	진출 지역/도시, 진출 분야, 진출 형태, 고용 현황, 매출액 수준
② 청년 물류인력 수요여건	한국인 청년 물류인력 채용 여부, 채용의 만족도, 향후 채용 여부, 고용 형태, 채용 시 고용 형태, 청년 물류인력이 갖춰야 할 능력, 향후 3년 간 업무 분야별 수요, 연봉 수준
③ 청년 물류인력 정주지원 방안	연봉 외 제공 가능한 지원 수당, 정부 지원 정주비용의 적절한 수준, 청년 물류인력의 해외 근무 시 적절한 최소 근무기간, 한국인 청년물류전문인력 채용에 부정적인 사유

자료 : KMI 작성

메일 발송은 총 8회에 걸쳐 진행되었고, 본 설문의 응답률을 높이 고자 2016년 이후 진출한 신생 진출기업과 메일 발송이 어려운 기업 들을 고려해 베트남 한인상공인연합회(kocham)의 협조를 받아 홈페이지를 통해서도 설문을 실시하였다.

〈그림 2-8〉 코참 홈페이지 내 설문 응답 요청 공지



자료 : 베트남 한인상공인연합회(kocham) 홈페이지

2. 설문 분석 결과

1) 응답자의 일반 특성

설문에 응답한 30개 기업 중 14개 기업은 하노이, 7개 기업은 호치민에 진출해 있다. 나머지 5개 기업은 하노이와 호치민 또는 하이퐁 등 두 지역 이상에 진출해 있다고 응답했다.

기업 유형별 응답자 분포를 살펴보면, 설문에 응답한 전체 기업 중 18개 기업(60%)은 물류 분야, 8개 기업(26.7%)은 생산 분야다. 또한 설문 응답 기업의 진출 형태는 서비스 법인 혹은 지점이라고 응답한 기업이 83%를 차지하는 것으로 나타났다.

설문 응답기업의 최근 3년간 평균 매출액을 살펴보면, 100억~500억 원 미만의 기업이 33.3%로 가장 많았으며, 10억~50억 원 사이, 50억~100억 원 사이가 다음으로 많은 것으로 조사되었다(표 2-5) 참조).

〈표 2-5〉 응답자 특성별 구분

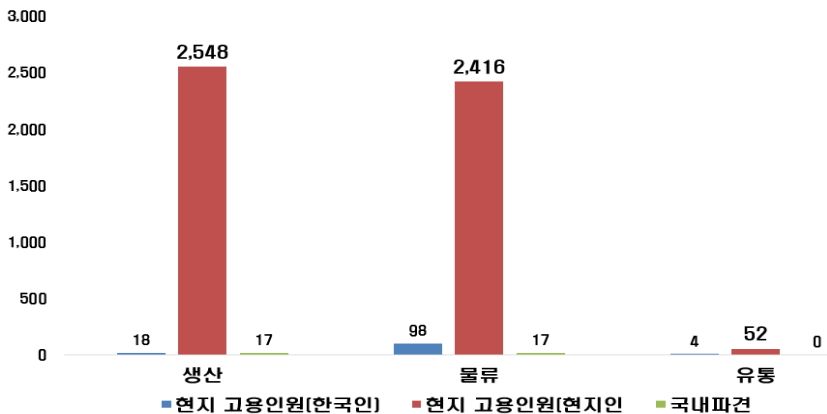
구분	분류	인원(명)	구성비(%)
응답자수	전체	30	100
소재 지역	하노이	14	47%
	호치민	7	23%
	하노이/호치민	4	13%
	하노이, 호치민, 하이퐁	1	3%
	바리아 붕따우	1	3%
	꾸에보/박닌성	1	3%
	박장	1	3%
	푸토	1	3%
진출업종	생산	8	27%
	물류	19	63%
	유통	3	10%
	기타	0	%
진출형태	생산 법인	6	20%
	서비스 법인	19	63%
	지점	3	10%
	연락사무소	0	0%
	기타	2	7%
직책	대표/법인장	17	57%
	고위 관리자	5	17%
	관리자	2	7%
	무응답	6	20%
매출액	10억 원 미만	4	13%
	10~50억 원 미만	7	23%
	50~100억 원 미만	6	20%
	100~500억 원 미만	10	33%
	500~1,000억 원 미만	2	7%
	1,000억 원 이상	1	3%

자료 : KMI 작성

현지 진출 기업의 고용 상황을 한국인, 현지인, 국내 파견으로 구분하여 조사하였다. 응답기업의 고용 현황을 살펴보면, 30개 기업의 총인원은 5,170명이며, 이 중 현지인 고용은 5,016명, 한국인 인력은 154명으로 조사되었다.

진출 분야별로 살펴보면 제조업 8개 기업의 현지인 채용은 2,548명인데 비해 한국인 인력은 현지 채용 18명, 국내 파견 17명으로 약 1.4% 수준으로 나타났다. 물류업 19개 기업 역시 현지인 채용은 2,416명인데 반해 한국인 인력은 총 115명(현지채용 98명, 국내 파견 17명)으로 약 4.5% 비중을 차지하고 있다(〈그림 2-9〉 참조).

〈그림 2-9〉 응답기업의 진출 분야별 고용 현황



자료 : KMI 작성

매출 규모별로 살펴보면 100억~500억 원 미만이 약 3,400여명으로 가장 많았으며, 500억~1,000억 원 미만 기업에서도 약 900여명이 근무 중인 것으로 조사되었다. 또한 대부분 구간에서 한국인 고용 비중은 2~6% 수준으로 나타났다(〈표 2-6〉 참조).

〈표 2-6〉 응답기업의 매출 규모별 고용 현황

구 분	현지 고용인원 (한국인)	현지 고용인원 (현지인)	국내파견	합계	한국인 고용비중 (현지/국내 파견포함)
10억 원 미만	2	26	1	29	12%
10~50억 원 미만	7	554	7	568	3%
50~100억 원 미만	9	259	-	268	3%
100~500억 원 미만	57	3,320	21	3,398	2%
500~1,000억 원 미만	45	855	3	903	6%
1,000억 원 이상	-	2	2	4	100%
합계	120	5,016	34	5170	

자료 : KMI 작성

2) 한국인 청년 물류인력 수요여건

최근 3년간 물류전문인력 채용 여부를 묻는 질문에 9개 물류 기업만이 채용하였다고 응답하였으며 생산과 유통 분야는 없는 것으로 조사되었다.

또한 채용을 했다고 응답한 기업 대다수의 채용인력은 1~2명 수준이고, 1개 기업만이 11~20명의 물류전문인력을 채용했다고 응답하였다.

이 중 6개 기업은 현지 채용 방식을 활용하여 한국인 청년 물류인력을 채용하였다. 현지 채용 방식의 한국인 청년 물류인력에 대한 현지 채용 만족도는 평균 3.5이며, 인턴 방식의 경우 2.3점으로 상대적으로 ‘불만족한다’는 응답이 높았다(〈표 2-7〉 참조).

〈표 2-7〉 한국인 청년 물류인력에 대한 만족도

구 분	표본 수	점수	평균
현지 채용	6	21	3.5
인턴	3	7	2.3
합계/평균	9	28	3.2

자료 : KMI 작성

본 설문문의 주요 목적인 한국 청년 물류인력 수요와 관련해 향후 3년간 한국인 청년 물류인력의 채용 의향 여부를 질의하였다. 이에 채용 의향이 ‘있다’라고 응답한 기업은 총 18개(60%)이며, 특히 물류기업이 15개(약 80%)로 많은 비중을 차지하였다. 또한 채용 방법에 대해서는 해외 파견으로 응답한 2개 기업을 제외하고는 대부분 현지 채용을 선호하는 것으로 조사되었다(〈표 2-8〉 참조).

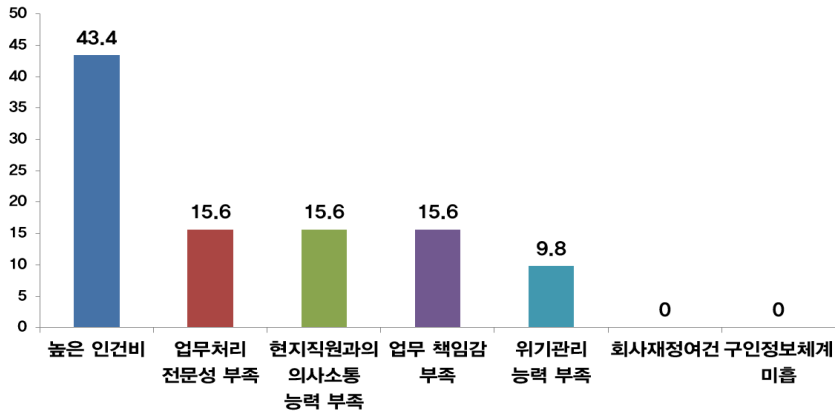
〈표 2-8〉 한국인 청년 물류인력 채용 의향 및 채용 방법

구 분	있다	없다	비율	현지채용	해외파견	인턴
물류	15	4	79%	14	1	-
생산	2	6	25%	1	1	-
유통	1	2	33%	1	-	-

자료 : KMI 작성

반면 한국인 청년 물류인력 채용 계획이 없거나 부정적인 사유로는 ‘높은 인건비’, ‘업무 전문성, 책임감 부족’, ‘현지 직원과의 의사소통 능력 부족’ 등을 주요 요인으로 응답하였다. 기타 의견으로 ‘현지인에 대한 상대적 우월감 표시’와 ‘대도시가 아닌 곳인 경우 언제든지 한국으로 돌아갈 수도 있다’는 무책임함이 내재되어 있다는 의견이 있었다(〈그림 2-10〉 참조).

〈그림 2-10〉 한국 청년 물류인력 채용에 부정적인 사유



자료 : KMI 작성

한국인 청년 물류인력 채용을 가정 하에 업무를 함에 있어 가장 필요로 하는 물류전문인력을 알아보았다. 물류인력의 능력을 총 7개 영역 ① 물류 및 SCM 관련 교육 수료 및 자격 여부 ② 인턴 등 관련 경력 여부 ③ 영어 능력 ④ 현지어 능력 ⑤ IT 연계/활용 능력 ⑥ 생산/유통/무역 등 관련 업무와의 연계수행 능력 ⑦ 현지적응 능력 ⑧ 기타 능력으로 구분하여 5점 척도로 질의하였다.

분석 결과, 현지 채용함에 있어 영어 능력 4.5점, 현지적응 능력 4.3점, 현지어 능력이 4.1점으로 외국어 능력과 현지 적응 능력을 매우 중시하는 것으로 조사되었다. 또한 물류 및 SCM 등 물류에 관한 지식뿐만 아니라 생산/유통/무역 등 관련 업무와 IT 연계/활용 능력의 연계수행 능력에 대해서도 평균 3.7점으로 중요하다고 응답하였다. 기타 의견으로는 ‘건전한 정신과 건강한 체력’이라고 응답한 기업이 있었다(〈그림 2-11〉 참조).

이러한 결과를 업무 관련 능력 및 상기 한국인 청년 물류인력 채용에 부정적인 사유와 연계해보면, 향후 물류인력양성 프로그램에서 외국어 능력뿐만 아니라 현지 적응능력 향상을 위한 교육을 포함하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

〈그림 2-11〉 한국 청년 물류인력 채용 시 업무 관련 능력 중요도

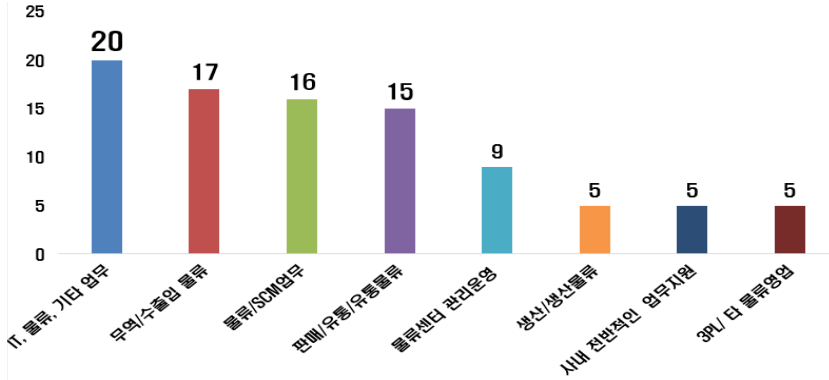


주 : 1점 전혀 중요하지 않음, 5점: 매우 중요함

자료 : KMI 작성

한국 청년 물류인력 채용 시 업무 분야별 향후 3년간 수요에 대해서는 IT, 물류 업무가 20명으로 가장 많았으며, 무역/수출입 업무가 17명, 물류/SCM 업무가 16명, 판매/유통 물류 15명 순으로 조사되었다(〈그림 2-12〉 참조).

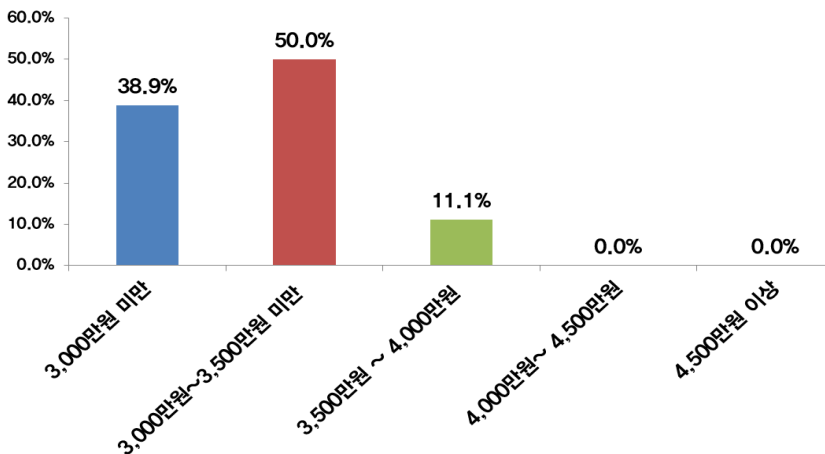
〈그림 2-12〉 한국 청년 물류인력 채용 시 업무 분야별 향후 3년간 수요



자료 : KMI 작성

기업의 50%가 한국인 청년 물류인력에 대한 지불 가능한 연봉 수준으로 3,000만 원에서 3,500만 원 구간을 선택하였고, 38.9%는 3,000만 원 이하라고 응답하였다. 또한 3,500만 원에서 4,000만 원 수준도 11.1%로 나타났다(〈그림 2-13〉 참조).

〈그림 2-13〉 한국 청년 물류인력 채용 시 지급 가능한 연봉 수준(수당 제외)

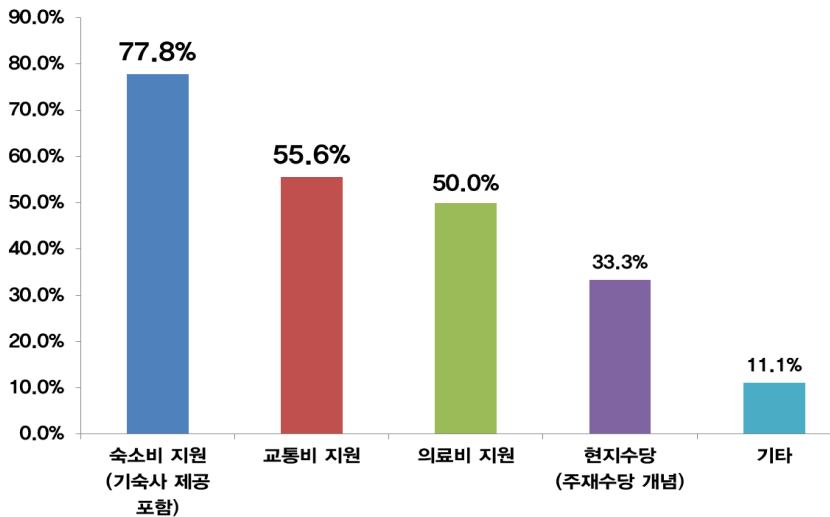


자료 : KMI 작성

3) 한국 청년 물류인력 정주지원 방안

한국 청년 물류인력을 채용할 경우 연봉 이외에 제공할 수 있는 지원 수당은 숙소비 지원이 약 78%로 가장 높았다. 교통비, 의료비 등에 관해서도 50% 이상 응답했다(〈그림 2-14〉 참조).

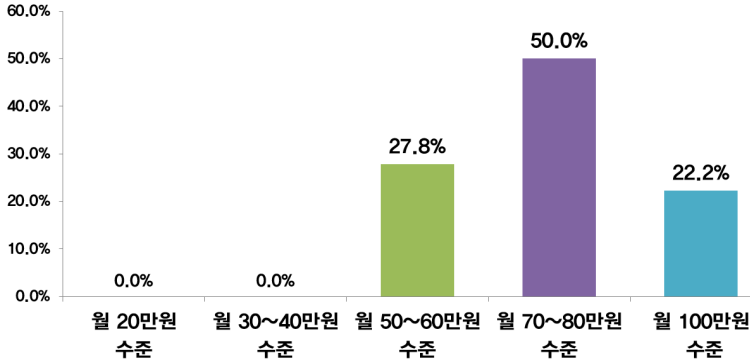
〈그림 2-14〉 한국 청년 물류인력 채용 시 연봉 이외에 제공 가능한 지원 수당



자료 : KMI 작성

정부가 청년 물류인력의 성공적인 정착을 위해 비용 측면에서의 지원을 할 경우, 적절한 수준에 대한 의견을 물어보았다. 설문 결과 지역의 평균 주택 임대비 수준과 의료비를 고려했을 때 월 70~80만원이 적절할 것이라는 응답이 50%를 차지하였다(〈그림 2-15〉 참조).

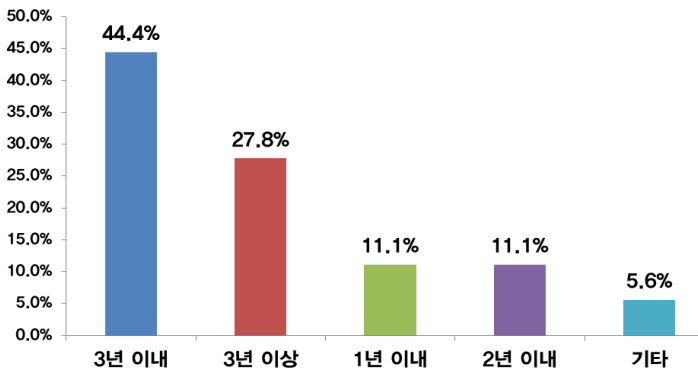
〈그림 2-15〉 정부의 정주비용 지급규모



자료 : KMI 작성

한국인 청년 물류인력 채용에 있어 “업무 숙달 및 근무 연속성” 측면을 고려 시, 적절하다고 판단되는 최소 근무기간으로 3년 이내가 가장 적절하다는 응답이 44.4% 3년 이상이라는 응답이 28%를 차지하였다. 이와 더불어 현지 진출 기업의 현지 근무 임기 또한 5년 이상으로 증가하고 있는 추세로 업무적 지식 외에 현지문화 및 언어와 관습적인 것에 대한 적응기간을 고려한다고 하면 더 많은 시간이 추가로 필요하다는 의견이 있었다(〈그림 2-16〉 참조).

〈그림 2-16〉 한국 청년 물류인력의 적절한 최소 근무기간



자료 : KMI 작성

제4절 종합 및 시사점

1990년대 우리나라와 베트남이 수교를 맺은 이후 섬유, 의류, 신발 등 제조업 투자와 전자제품의 부품 소재까지 다양한 산업에 활발히 투자가 진행되고 있다. 베트남에 진출한 우리나라 기업은 2,746개이며 제조기업이 1,575개, 물류기업은 총 143개로 조사되었다. 이들 기업들은 주로 호치민과 하노이를 중심으로 집중되어 있는 것으로 나타났다. 제조업 중 섬유·피혁분야와 전기·전자부품 분야가 업종별로 가장 많은 것으로 조사되었다.²²⁾

베트남의 물류와 SCM 특성과 문제점을 분석한 결과 다양해진 거래방식과 화주에 대한 맞춤형 물류 서비스를 제공하기 위한 물류 전문성을 갖춘 한국인 물류인력이 부족하며 물류인프라 간 연결성이 열악한 것으로 나타났다. 특히 물류인력의 경우 현지 진출 기업의 해외 법인당 현지 근무 한국인 직원은 기업당 평균 1~2명으로 전문성이 부족하고 의사소통에 어려움이 있음에도 불구하고 현지 인력에 의지할 수밖에 없는 실정이다.²³⁾

또한, 열악한 도로 상태와 차량 노후화, 업무의 비투명성, 일부 시간과 장소의 화물 차량의 운송 제한 등 도로와 철도에서 높은 물류비가 발생하고 있으며 주요 항만 인근에는 도로 부족으로 상시 정체가 발생하는 등 전체 물류 인프라 수준이 베트남 물류 발전을 전제시키는 요인으로 조사되었다.²⁴⁾

한편 해외 진출 한국기업에서 필요로 하는 물류전문인력 수요와

22) 공공데이터포털, KOTRA 해외진출 한국기업 디렉토리 DB,
<https://www.data.go.kr/dataset/15003297/fileData.do>

23) 김은수 외(2017), p. 20.

24) Kotra, 「베트남 물류시장 현황과 진단」, Kotra 해외시장뉴스, 2016. 4. 8.

정주지원 방안을 모색하고자 물류/제조기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사 결과, 앞서 조사한 우리나라 진출기업 현황을 반영하듯 설문 응답기업의 고용 현황 역시 현지 채용이 압도적으로 많았으며, 최근 3년 간 물류전문인력을 채용한 경험이 있는 기업 역시 전체 1/3 수준으로 만족도 역시 만족할만한 수준은 아닌 것으로 분석되었다.

그럼에도 불구하고 물류전문인력 채용 의향이 있는 기업이 60% 이상이었으며, 물류와 IT, 무역, SCM 등 물류뿐만 아니라 연계된 다양한 분야에 대한 능력을 중요하게 판단하는 것으로 조사되었다. 그러나 다양한 능력을 갖추어 준비함에도 제공할 수 있는 연봉 수준은 3,000만~3,500만 원 수준이 가장 많이 차지하며 인건비에 대한 부담을 가지고 있는 것으로 나타났다. 숙소비와 의료·교통비 등은 기업에서 연봉 외에도 지원할 수 있는 항목임과 동시에 정부의 지원이 가장 필요한 항목으로 분석되었다.

하지만 여전히 한국인 물류전문인력을 채용함에 있어 인건비는 한국인 물류전문인력 채용을 망설이게 하는 가장 큰 요인으로 조사되었으며, 현지 채용에 있어 전문성과 책임감 그리고 현지인과의 의사소통능력 얼마나 중요한지에 대해 한국인 물류전문인력 채용에 부정적인 사유를 토대로 간접적으로 알 수가 있었다.

〈표 2-9〉 베트남 진출기업 대상 청년물류인력 수요 여건 분석 결과

질문	응답 핵심 내용
설문 응답자	총30명 대표(17), 고위관리자(5)
진출 지역	하노이(14), 호치민(7), 하노이/호치민(4)
진출 분야	물류(19), 생산(8), 유통(3)
진출 형태	서비스 법인(19), 생산 법인(6)
고용 현황	총고용(5,170명), 현지인(5,016명), 한국인(154명)
매출액	100~500억 원 미만(10억), 10~100억 원 미만(13)
물류전문인력 채용	표본 9개 기업: 현지 채용(6), 인턴(3)
물류전문인력 만족도	5점 척도: 현지 채용(3.5점), 인턴(2.3)
물류전문인력 채용 의향	18개 기업: 물류(15), 생산(2)
물류전문인력 주요 능력	5점 척도: 영어능력, 현지 적응능력, 현지어 능력(4점 이상)
물류전문인력 수요	물류(IT) 20명, 무역(수출입) 17명, 물류(SCM) 16명
연봉 수준	3,000만 원~ 3,500만 원(50%), 3,000만 원 미만(38.9%)
연봉 외 지원	숙소비(78%), 교통비, 의료비(50%)
정주지원 금액	70만원~80만원(50%), 50만원~60만원(27.8%)
최소 근무 기간	3년 이내(44.4%), 3년 이상(27.8)
채용 부정적인 사유	높은 인건비, 전문성, 책임감 부족, 의사소통능력 부족

제 3 장

청년 물류인력 공급 여건 분석

제1절 청년 물류인력 교육, 양성 및 취업 현황

1. 청년 물류인력의 정의

청년물류인력의 공급에 앞서 청년물류인력의 합당한 범위를 설정하고자 물류인력에 관한 정의를 살펴보고자 한다.

한국물류관리사협회에서는 물류전문인력을 “물류의 표준화, 규격화, 정보화에 대해 계획, 진단, 평가, 자문하고 물류전략을 수립하는 등 유통의 합리화와 원활화를 위한 업무를 담당하여 시장창조와 경영합리화에 공헌하고 기업성장을 가속화시키면서 고객이 더 낮은 비용으로 더 높은 서비스를 받을 수 있도록 할 뿐만 아니라 나아가 국제 경쟁력을 강화시키는 데 중요한 역할을 하는 인력”이라고 정의하고 있다.²⁵⁾

25) (사)한국물류관리사협회, <http://www.kclca.or.kr/>(검색일: 2018.5.21)

대한상공회의소의 경우 “실무경험이 풍부하고 물류전략 수립과 실행의 전체 업무 프로세스를 처리할 능력을 갖춘 사람”을 물류전문인력으로 정의하고 있다.²⁶⁾

국토교통부(2012) "물류인력 수급 안정화 방안 연구"에서는 물류전문 인력을 물류분야, 교육훈련정도, 업무, 영역 등의 기준을 토대로 기능인력, 관리인력, 글로벌 인력으로 구분하여 제시하였다(〈표 3-1〉참조).

물류전문인력에 대해 상기 전의에서 보듯이 기존 연구 및 기관별 정의 및 유형에 관해 다양한 시각 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 한국인 청년 물류인력을 대한민국 국민으로서 만 19세 이상~29세 이하로 물류, SCM, 무역, 통상을 전공으로 교육을 이수했거나 혹은 관련 업종 경력자로 정의하고자 한다.

〈표 3-1〉 물류인력 수급 안정화 방안 연구 상의 물류전문인력 구분

구분	기능인력	관리인력	글로벌 인력
정의	주로 국내 물류 영역에서 각종물류분야별 단순기능 업무를 수행하는 인력	주로 국내물류영역에서 각종 물류분야별 현안에 대한 전문 업무 또는 업무 간 조정 및 영업 업무를 수행하는 인력	주로 국제물류영역에서 각종 물류분야별 전문 업무를 수행하고, 시장조사 바탕의 계획 및 전략수립이 가능한 인력
분야	수송, 보관/하역, 정보, 회계	수송, 보관/하역, 정보, 안전	수송, 통관 및 무역, 마케팅
교육 훈련	훈련프로그램, 고교, 전문대	전문대, 4년제 대학, 대학원	4년제 대학, 대학원, 인턴십, 어학교육
업무	분야별 단순 업무	분야별 전문 업무, 업무 간 조정 및 영업	업무 간 조정 및 영업, 계획 및 전략수립
영역	국내시장	국내시장	국제시장
소양	기능적 숙련성	분야별 전문지식, 포괄적 업무이해도	포괄적 업무 이해도, 외국어 및 해외시장 지식

자료 : 국토교통부(2012), "물류인력 수급 안정화 방안 연구", 2012, p. 20

26) 대한상공회의소(2002).

2. 청년 물류인력 교육, 육성 현황

1) 중등교육기관의 물류인력 육성 현황

우리나라 중등교육기관인 고등학교에서 항만/물류분야에 대한 교육은 특성화 고등학교에서 주로 이루어지고 있다. 현재 우리나라에서 항만·물류 관련 교육을 하고 있는 곳은 부산의 항만물류고등학교, 광양의 한국항만물류고등학교, 인천의 영종국제물류고등학교, 평택의 경기물류고등학교가 대표적이다(〈표 3-2〉 참조).

물류전문인력을 양성하는 중등교육기관을 지역적으로 살펴보면, 항만물류 인력을 양성하는 교육기관은 국내 주요 항만 및 공항 등과 같은 주요 물류거점 시설들이 입지하고 있는 도시인 부산, 인천, 평택, 광양 등에 소재하고 있다.

또한 지역의 주요 물류거점과 연계될 수 있는 관련 학과가 개설되어 각 학교의 학과별 특성에 맞는 교육과정을 편성하여 지역 내에서 인력을 양성하여 일자리를 제공하는 구조로 물류인력 교육이 실시되고 있는 것으로 조사되었다.

한편 국제물류, 통상 관련학과는 대전과 경기지역에 집중되어 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-2〉 국내 물류관련 고등학교 현황

구분	학교명	위치	개설과정	교육 개시년도	학생수 총인원(남/녀)
특성화 고	부산항만물류 고등학교	부산시	항만장비과, 물류자동화과	2010.8	456명 (남 447명 / 여 9명)
	영종국제물류 고등학교	인천시	국제물류과	2005.12	242명 (남 160명 / 여 82명)

구분	학교명	위치	개설과정	교육 개시년도	학생수 총인원(남/여)
특성화 고	대전국제통상 고등학교	대전시	경영정보과, 물류유통과정	2008.3	725명 (남 434명 / 여 291명)
	경기물류 고등학교	경기 평택시	국제물류과, 국제경영과	2010.3	468명 (남 147명 / 여 321명)
	신일비즈니스 고등학교	경기 고양시	국제경영과	2011.3	9학급 (190명)
	경기글로벌 통상고등학교	경기도 안양시	국제통상경영학, 국제통상 회계학	2011.3	566명 (남 320명 / 여 246명)
	경기국제통상 고등학교	경기도 부천시	국제통상외국어과 국제경영정보과	2011.3	901명 (남 303명 / 여 598명)
마이스 터고	한국항만물류 고등학교	전남 광양시	물류장비기술과, 물류시스템운영과	2007.3	294명 (남 198명 / 여 96명)

자료 : 학교알리미(http://www.schoolinfo.go.kr/ei/ss/Pneiss_e01_s0p.do#frame),
각 학교 홈페이지

2) 고등교육기관의·물류 인력 육성 현황²⁷⁾

국내에서 물류전문인력을 양성하고 있는 전문대학은 일부 전문대학의 경영관련 학과에서 1~2개의 물류관련 과목을 개설하고 있는 정도이다.

인천재능대학교, 유한대학교, 장안대학교가 있고, 계약학과는 명지전문대학, 서경대학교, 인천대학 등이 있다. 또한 이들 학교를 지역적으로 살펴보면, 전부 수도권에만 입지하고 있고 물류인력 수요가 많은 부산, 광양, 평택 등에는 없는 것으로 나타났다.

대학교 학부과정에서는 항만·물류인력을 양성하고 있는 대학으로는 수도권 지역에 한양대학교, 중앙대학교, 인하대학교 등과, 부산의 한국해양대학교, 광주의 광주대학교, 대전의 대전대학교 등이 있으

27) 김승길(2015), p. 31.

며 경기, 충남, 전북, 전남, 경남 지역에 지역 입지 특성을 고려하거나 타 대학과의 차별화 전략 차원에서 관련학과나 전공을 설치하여 운영하고 있다.

현재 물류전문인력을 양성하고 있는 대학원 과정은 한국해양대학교, 인하대학교, 인천대학교, 중앙대학교, 동의대학교 등이 있으며 지역적으로 대학과 마찬가지로 대부분 수도권과 부산권에 집중되어 있는 것으로 조사되었다(부록 참조).

3) 물류관련 기관 및 협회에 의한 물류전문인력 양성실태²⁸⁾

국내에서 현재 물류전문인력을 양성하거나 재교육하는 기관 및 협회는 총7개 정도로 한국항만연수원과 종합물류경영기술지원센터, 한국생산성본부, 한국통합물류협회, 한국국제물류협회, 한국물류관리사협회 등을 통해서 이루어지고 있다(〈표 3-3〉 참조).

〈표 3-3〉 국내 물류관련 기관 및 협회에 의한 물류전문인력양성 현황

기관 및 협회	위치	개설과정	주요 교육 프로그램 내용
한국항만연수원	부산/ 서울	27개	• 항만물류분야 기능인력 양성목적으로 물류프로세스와 관련된 기초, 양성, 연수, 정보, 안전 등의 교육프로그램 운영
종합물류경영기술지원센터	부산	6개	• 고용노동부와 국가보훈처의 지원을 통한 물류분야 기능인력 양성 교육프로그램을 주로 운영 • 그 외 물류분야 실무 및 전문 인력을 대상으로 실무능력 향상을 위한 교육프로그램 운영
한국생산성본부	서울, 지역본부 (4개)	19개	• 물류업무를 주로 수행하는 기업의 중간관리자를 대상으로 물류실무 및 SCM관련 중심의 교육프로그램운영

28) 김승길(2015), p. 33.

기관 및 협회	위치	개설과정	주요 교육 프로그램 내용
한국통합물류협회	부산	26개	• 물류분야 실무 및 전문 인력을 대상으로 물류 실무 관련무로 (국가인적자원개발컨소시엄 교육훈련)및 유료(물류전문가 양성과정, 자격증 및 특별과정) 교육프로그램운영
한국국제물류협회	서울	11개	• 해상 및 항공 주산업 실무과정과 국제항공운송협회(IATA)교육프로그램 운영
한국물류관리사협회	서울	9개	• 물류분야 실무 및 전문 인력을 대상으로 물류 분야 전반에 관한 재교육 프로그램 운영
한국표준협회	인천	5개	• 물류분야 실무 및 전문 인력을 대상으로 물류 실무 중심의 교육프로그램 운영

자료 : 김승길(2015)

4) 정부 및 지방자치 단체의 항만물류 전문인력 양성 현황²⁹⁾

해양수산부는 신규 물류전문인력 양성과 기존 인력 재교육을 지원하고, 국제 물류인력 네트워크를 구축하기 위해 2005년부터 해운항만물류 전문인력 양성사업을 추진해 오고 있다.

제1차 사업은 2005년부터 2009년까지 진행했으며, 해외전문가 초청 학술세미나, 국내외 연수프로그램 및 선진 전문교육기관과의 MOU 체결 그리고 해운항만물류 전문영역별 교재를 발간하여 지식기반을 구축하는 것으로 추진되었다.

제2차 사업은 2010년부터 2014년까지 추진되었으며, ‘산학연계 지원사업’을 신설하여 기존의 종사자 재교육 중심에서 청년들의 취업강화로 교육 목적을 확장하고 지원프로그램을 확대하였다.

제3차 사업은 2015년부터 2019년까지 진행될 계획이며 국제물류시장의 동향 분석 및 예측을 담당할 전문가 양성을 위해 Full-time

29) 해양수산부, '17년 해운항만물류전문인력 양성사업 실적_정보공개자료.(부서별 사전공표 2018.5.28)

석·박사 학위과정을 지원하는 ‘고급전문인력양성’ 사업을 신규로 개설하였다. 또한 ‘산학연계 지원사업’을 기존 3개소에서 4개소로 확장하였고, 연간 200명을 선정하여 사전 실무교육 및 해운항만물류기업 인턴십을 실시하여 취업연계를 강화하고 있다. 또한 국토교통부, 고용안정부 등 관계부처 합동으로 ‘물류산업 청년 채용박람회’를 개최하여 육·해·공 물류분야 구인기업과 청년 구직자 간 매칭을 추진하기도 했다(〈표 3-4〉 참조).

〈표 3-4〉 연도별 인력양성 실적

구분	1차 사업 (2005~2009)	2차 사업 (2010~2014)	3차 사업 (2015~2019)	합계
합 계(명)	1,959	4,898	3,838	10,695
장기과정	258	549	708	1,515
단기과정	916	1,202	613	2,731
국제협력	785	3,037	1,839	5,661
산학연계	-	145	610	755
고급과정	-	-	68	68

자료 : 해양수산부, '17년 해운항만물류전문인력 양성사업 실적_정보공개자료.(부서별 사전공표 2018.5.28)

5) 기업의 자체교육을 통한 인력 양성 현황

기업의 자체교육을 통한 인력 양성프로그램의 대표적 사례는 CJ대한통운 인력개발원과 동부익스프레스 직군별 교육, 한진 물류아카데미, 세방 온라인 교육 프로그램 등이 있다.

한진은 1993년부터 한진물류스쿨을 개설하면서 급변하는 글로벌 물류환경에 대응하고 물류지식의 저변 확대를 위해 물류전문인력 양성교육 프로그램을 운영하고 있다. 다양하게 편성된 교과목을 바탕으로 체계적으로 이론과 사례 중심으로 물류관련 교육 프로그램이 구성되어 있다. 또한 수료자 상호간 정보 교류가 활성화될 수 있도록

지원하고 있다.

한 예로 2018년 교육 프로그램에는 최신물류 신기술과 과학적 분석 방법을 습득하고 현업 실무자의 역량 강화를 목적으로 4차산업과 관련해 물류기술과 SCM 4.0, 물류 스타트업, 의사결정모형 및 시뮬레이션을 활용한 물류 사례 등을 주요 교육과정으로 진행되고 있다.

2017년 12월 기준으로 총 3,784명이 수료했으며, 이 중 그룹사 교육생은 2,031명, 일반 교육생은 1,753명이 교육과정을 이수하였다.³⁰⁾

3. 청년 물류인력의 교육, 양성 및 취업 현황

1) 전체 고등교육기관 졸업 및 취업 현황³¹⁾

본 연구에서 활용한 청년 물류인력 취업통계는 2017년 고등교육법 개정 이후 2016년 졸업자를 대상으로 시범 조사를 실시한 고등교육기관 졸업자 학과별 취업통계이다.

2017년 12월에 발표된 「2016년 고등교육기관 졸업자 취업통계」³²⁾ 조사 결과에 따르면, 2016년 고등교육기관 졸업자 중 취업 대상자는 약 51만 6천 명으로 발표하였다.

30) 한진물류연구원 홈페이지, <http://www.hli.re.kr>(검색일: 2018.06.29.)

31) 교육부(2017).

32) 고등교육기관이란 전국 일반대학, 교육대학, 산업대학, 전문대학, 각종학교, 기능대학 및 일반대학원을 말한다. 또한 상기 통계 수치는 2016년 2월('15년 8월 포함) 졸업자를 대상으로 취업 등 졸업 후 상황을 2016년 12월 31일 기준으로 조사한 결과임.

〈표 3-5〉 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 결과 현황

(단위: 개교, 명, %)

구분	학교 수	졸업자	취업 대상자	취업자	취업률	취업 현황		진학자	진학률
						건강보험 직장가입자	해외 취업자		
전체	566	580,695	516,620	349,584	67.7	318,438	2,333	36,838	6.3
전문대학	145	178,486	161,521	114,001	70.6	103,751	1,038	8,967	5
대학	194	334,649	297,754	191,404	64.3	173,462	1,210	24,490	7.3
교육대학	10	3,833	3,723	3,145	84.5	3,130	-	11	0.3
산업대학	13	10,986	10,432	6,997	67.1	6,315	22	357	3.2
각종학교	4	514	404	224	55.4	115	1	60	11.7
기능대학	25	7,476	7,086	5,864	82.8	5,647	5	84	1.1
일반 대학원	175	44,751	35,700	27,949	78.3	26,018	57	2,869	6.4

주 : 조사기준일: 2016년 12월 31일

학교수: 졸업자가 있는 조사대상 학교 수(폐교 포함)로서, 분교(대학 5개교, 일반대학원 4개교)도 포함

졸업자: 2015년 8월 졸업자 및 2016년 2월 졸업자

취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+외국인유학생+제외인정자)

취업률(%) = (취업자 / 취업대상자) × 100

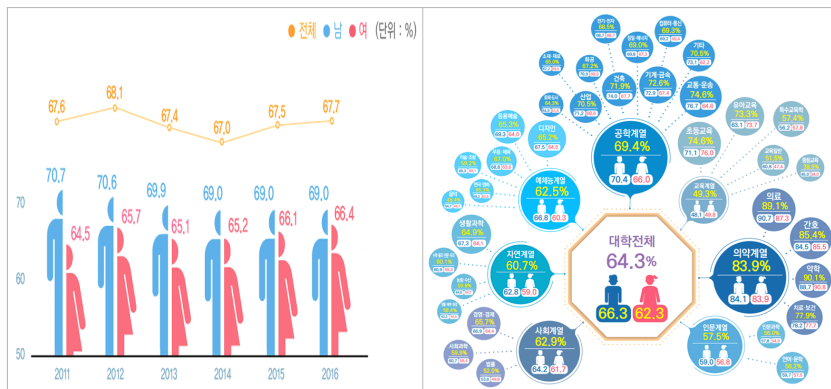
진학률(%) = (진학자 / 졸업자) × 100

취업자 = 조사기준일 당시 건강보험 직장가입자 및 해외취업자, 농림어업종사자, 개인창작활동종사자, 1인 창(사)업자, 프리랜서

이 중 전체 취업자는 약 35만 명(67.7%)으로 전년 67.5%와 대비하여 0.2% 상승한 것으로 나타났다. 또한 계열별 취업을 살펴보면, 의약계열, 공학계열만 전체 취업률 67.7%보다 높게 나타났고 물류전문인력 관련학과가 대거 포함된 사회계열은 64.7%로 전체 취업률보다 낮게 나타났다.³³⁾(〈그림 3-1〉 참조)

33) 교육부(2017).

〈그림 3-1〉 고등교육기관 전체 취업률 추이 및 대학 계열별 취업률 현황



자료 : 교육부(2017).

2) 물류관련학과 졸업 및 취업현황³⁴⁾

본 연구에서는 물류전문인력 취업 현황을 조사하기 위해 2016년 2월 및 2015년 8월 교육과학기술부 졸업자 중 항만, 해운, 물류, SCM, 무역, 통상을 전공으로 하는 졸업자와 앞서 소개한 물류관련 특성과 중등교육기관 졸업자를 대상으로 하였다.

중등교육기관, 고등교육기관 졸업자 중 상기 기준으로 분류된 학과의 2016년 졸업 현황과 취업 현황을 분석한 결과 2016년 총 졸업자 수는 약 1만 600명으로 조사되었다.

졸업자를 성별로 비교했을 때 남학생이 약 5천 5백여 명, 여학생이 약 5천여 명으로 조사되었다. 분석대상 학생들의 취업률은 56.4%로 대학 전체 평균 64.3% 대비 약 8%가 낮은 것으로 조사되었다. 또한 성별 취업에서도 남학생이 약 3천 2백여 명(57.7%), 여학생이 약 2천 8백여 명(54.9%)으로 동년 남학생 평균 취업률 66.3%, 여학생 62.3%

34) 교육부(2017).

와 비교했을 때 약 7~9% 정도 저조한 것으로 나타났다.

한편 해외취업의 경우 전체 졸업자 가운데 136명(2.3%)으로 동년 학과별 해외취업률 0.7% 대비 높은 것으로 조사되었다(〈표 3-5〉 참조).

〈표 3-6〉 물류관련학과 졸업 및 취업현황

구분	졸업자(명)			취업률(%)			취업자(명)			해외취업자(명)		
	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여	합계	남	여
고등 학교	702	461	241	49.2	50.6	47.8	315	209	106	-	-	-
전문 대학	852	299	553	69.1	63.2	52.1	477	189	288	1	-	1
대학	8,897	4,686	4,211	57.8	58.8	56.6	5,139	2,757	2,382	134	59	75
대학원	166	84	82	74.4	75.9	37.7	53	38	15	1	-	1
합계	10,617	5,530	5,087	56.4	57.7	54.9	5,984	3,193	2,791	136	59	77

자료 : 교육부(2017)를 토대로 KMI 재작성.

3) 언어학과 졸업 및 취업현황

영어권 학과 졸업자는 총 8,968명으로 언어권 학과 중 졸업자 수가 가장 많음에도 불구하고 해외취업률은 0.7%로 낮은 편으로 조사되었다. 한편 동남아시아 언어권이 포함된 기타 아시아어 관련 학과의 해외취업률은 5.1%로 가장 높았으며, 특히 동남아시아어 관련 학과의 해외취업률은 9.9%로 높은 편으로 나타났다.

그럼에도 불구하고 동남아시아 언어 관련 학과가 있는 대학은 한국외국어대학교, 사이버한국외국어대학교, 부산외국어대학교, 서울대학교 등 총 4개³⁵⁾뿐인 것으로 나타났다. 일례로, 국제물류 관련 베트남 진출 인재양성 교육과정을 진행 중인 인하대학교, 영산대학교, 신라대학교, 동서대학교 등에는 베트남어 관련 학과가 부재하다. 따

35) 대학알리미, 「2018년 학교별 학과 현황」, <http://www.academyinfo.go.kr/> (검색일 2018. 7. 9.)

라서 언어 관련 학과가 있는 학교를 중심으로 해외진출 물류인력 양성 위한 특화된 교육과정 개발 역시 필요한 것으로 판단된다.

〈표 3-7〉 언어학과가 있는 대학 현황

구 분	언어	학교 수 (개)	졸업자 (명)	취업자 (명)	해외취업자 (명)	해외취업률 (%)
1	영어	158	8,963	4,844	64	0.7
2	중국어	115	4,680	2,688	26	0.6
3	일본어	90	3,316	1,721	115	3.4
4	프랑스어	43	1,444	798	9	0.6
5	독일어	39	1,311	695	4	0.3
6	러시아어	20	666	382	6	0.9
7	스페인어	18	760	404	27	3.6
8	기타 유럽어	18	560	338	8	1.4
9	기타 아시아어	25	742	464	38	5.1
합계		133	50,387	27,749	686	1.4

주 : 1) 기타 유럽어: 네덜란드어, 루마니아어, 스칸디나비아어, 아프리카어, 이탈리아어, 폴란드어, 헝가리어, 체코슬로바키아어, 포르투갈어, 세르비아·크로아티아어, 우크라이나어, 그리스·불가리아어 등 포함.

2) 기타 아시아어: 말레이인도네시아어, 몽골어, 미얀마어, 베트남어, 아랍어, 이란어, 인도어, 태국어, 터키어, 중앙아시아어 등 포함.

3) 중복되는 학교 수는 제외(2018년 기준)했으며, 졸업자, 취업자, 해외취업자는 2016년 기준임.

자료 : 교육부(2017) 및 월드잡플러스 자료를 토대로 KMI 분석.

〈표 3-8〉 동남아시아어 관련 학과 현황

구 분	학과	졸업자 (명)	취업자 (명)	해외취업자 (명)	해외취업률 (%)
1	말레이인도네시아어과	46	35	-	-
2	미얀마어과	39	23	4	10.3
3	베트남어과	82	50	8	9.8
4	인도네시아·말레이시아어과	45	21	7	15.6
5	말레이·인도네시아어통번역	39	25	1	2.6
6	아세안비즈니스학과	23	15	7	30.4
합계		274	169	27	9.9

자료 : 교육부(2017) 및 월드잡플러스 자료를 토대로 KMI 분석

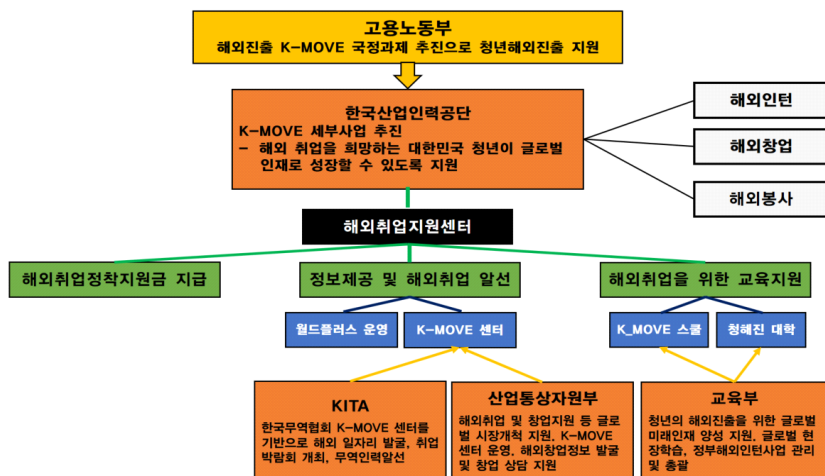
제2절 청년 물류인력의 해외취업 정책 현황 및 문제점

1. K-MOVE

국내기업의 해외진출 확대에 따라 한국인 전문인력의 해외 취업 수요가 증대되고 있다. 이에 청년들이 해외로 진출할 수 있는 유리한 여건을 조성하고, 해외진출 활성화를 위한 정책적 필요성이 대두됨에 따라 정부는 2013년부터 ‘K-MOVE’ 사업을 추진하게 되었다.

기존에 정부가 시행했던 청년 해외취업 지원 정책은 부처 간 지원사업의 중복성, 사후관리 미흡, 질 낮은 일자리 연계 등과 같은 문제점을 해결하기 위해 ‘K-MOVE’로 브랜드화하여 통폐합하였다. 또한 사업의 규모보다는 질의 향상을 위해 고용노동부를 중심으로 기타 중앙부처를 각 사업 특성에 맞는 유관기관으로 기능하게 했다.

〈그림 3-2〉 청년 해외취업지원사업(K-MOVE)의 구조



자료 : 월드잡플러스 자료를 바탕으로 KMI 작성

‘K-MOVE’는 ① 해외취업, ② 해외인턴, ③ 해외창업, ④ 해외봉사 등 총 4개 사업으로 구분되며, 사업별로 각 정부부처가 주도하여 지원사업을 추진하고 있다. 해외취업지원사업은 고용노동부와 그 산하 기관인 한국산업인력공단을 중심으로 하고, 산업통상자원부, 교육부, 한국무역협회(KITA) 등이 유관기관으로서 기능하고 있다. 해외인턴 사업의 유관기관은 국토부, 교육부, KOTRA, 국립국제교육원이며, 해외봉사사업 관련 유관기관은 외교부(KOICA), 해외창업사업 관련 유관기관은 KOTRA, 창업진흥원 등이다.

특히 해외취업지원사업의 경우 아래와 같이 ① 해외취업정착지원금 제공, ② 정보제공 및 해외취업 알선, ③ 해외취업을 위한 교육과정 지원 등을 세부 내용으로 하고 있다.

1) 해외취업정착지원금

정부는 청년들의 해외취업지원을 위해 만 34세 이하 대한민국 청년을 대상으로 K-MOVE 사업을 통한 해외취업자의 안정적인 정착을 위해 일정 기준 이상의 해외 취업 성공 시 1인당 최대 200만 원 또는 400만 원의 정착지원금을 지원한다(〈표 3-9〉 참조).

하지만 2018년 3월 이후에 이러한 지원금 규모가 상향 조정되었다. 즉 2018년 3월 이전 지원자가 지원금 우대국가³⁶⁾에 취업할 경우 400만 원의 해외취업정착지원금을 지원받았으나, 2018년 3월 이후 취업자를 대상으로는 800만 원으로 상향 조정된 것이다. 지급방식 역시 총 2차로 나누어 지급했던 방식을 총 3차에 걸쳐 지급하는 방

36) 지원금우대국가: 동남아, 중남미, 중동, 유라시아, 아프리카 등 신흥국(선진국 분류 26개국을 제외한 모든 국가).

식으로 변경하여, 취업 후 12개월째에도 지원금을 수령할 수 있도록 했다.³⁷⁾

〈표 3-9〉 K-MOVE 해외취업정착지원금 지원내용

구 분	설 명		
대 상	- 만 34세 이하 - 본인·부모 및 배우자 합산소득 8분위 이하 해외취업 성공자 - 취업 전 월드잡플러스 사이트에 사전 구직 등록 후 취업한 자에 한함		
취업인정 기준	- 연봉 1,500만 원 이상(국가별로 상이) - 근로계약기간 1년 이상 - 단순노무직 제외		
내 용	지원금 우대국가/ 취업 애로 청년층	기 존	변 경 (2018. 3)
		- 최대 400만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 200만원 - 2차: 취업기간 6개월 후/ 200만원	- 최대 800만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 300만원 - 2차: 취업기간 6개월 후/ 200만원 - 3차: 취업기간 12개월 후/ 300만원
내 용	그 외 국가	- 최대 200만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 100만원 - 2차: 취업기간 1개월 후/ 100만원	- 최대 400만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 200만원 - 2차: 취업기간 1개월 후/ 200만원

자료 : 고용노동부(2017)

2) 정보제공 및 해외취업 알선

청년들의 해외취업에 대한 관심과 수요가 크게 증가하고 있는 반면, 관련 정보는 프로그램 주관 부처 및 시행기관별로 산재해 있음에 따라 정부는 정보를 통합하고, 해외취업을 뒷받침해주기 위해 ‘월드

37) 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/ovsea/sbsd.do?menuId=1000000041>
(검색일: 2018.07.13.)

잡플러스(WORLDJOB+)³⁸⁾를 구축했다. 이 플랫폼을 통해 해외취업 일자리 관련하여 대륙 및 국가별, 직종, 경력, 학력, 외국어 능력 등 다양한 카테고리로 나누어져 검색할 수 있어 상세한 정보를 제공받을 수 있다.

하지만 해외취업을 위한 교육(연수) 과정 관련 정보제공과 관련해서는 대다수의 교육과정이 최근 신설되어, 최근 5년간 연수운영 실적, 동일 과정 취업자 수 등 운영현황, 근무의 연속성 및 해외취업자 직장이동 여부에 관한 정보가 부족함에 따라 추후 보완이 필요한 것으로 판단된다.

그 외에도 각국에 K-MOVE 센터를 개소하여, 현지정보 수집 및 심층면담 등을 통해 해외취업을 지원하고 있다. 또한 해외취업설명회, 해외취업아카데미, 국가별 정보박람회 등과 같은 해외업체와 해외취업 희망자를 연결해줄 수 있는 플랫폼을 운영하여 해외취업 알선 기능을 시행하고 있다.

일례로 베트남 K-MOVE 센터의 경우, ① 베트남 남부지역 취업관련 정보제공 및 1:1상담 지원, ② 양질의 구인처 발굴 및 채용공고 전파, ③ K-MOVE 채용상담회 및 한-베 청년 인력 채용박람회 등 개최, ④ 구직자 취업역량 강화 프로그램 운영(멘토링데이, K-MOVE 아카데미 등), ⑤ 해외취업정착지원금 수령을 위한 취업 사실 확인 공증 등과 같은 서비스를 제공한다.

38) 월드잡플러스, https://www.worldjob.or.kr/new_index.do(검색일 : 2018.07.13.)

3) 해외취업을 위한 교육(연수) 지원

(1) 사업 개요

해외취업을 위한 교육 지원사업 유형은 ① K-MOVE 스쿨, ② K-MOVE 스쿨 트랙Ⅱ,³⁹⁾ ③ 청해진사업 등으로 나뉜다(〈표 3-10〉 참고).

첫째, K-MOVE 스쿨은 우리 청년을 신흥시장 개척이 가능한 분야의 맞춤형 인재로 양성하여 해외취업과 연계시키는 사업으로, 단기 과정은 3~6개월로 1인당 최대 580만 원, 장기과정은 6~12개월로, 최대 800만 원을 지원한다.

둘째, K-MOVE 스쿨 트랙Ⅱ의 경우, 높은 연봉수준에 따른 양질의 안정된 일자리 취업을 목표로 진행되며, 해외진출 기업 수요조사에 기반하여 국내와 현지를 연계한 맞춤형 교육 및 일자리 매칭 프로그램이다. 국내외 숙박, 항공, 비자 등 체재비가 100% 정부지원 되지만, 개인부담금 또한 지불해야 한다.

〈표 3-10〉 해외취업을 위한 교육지원 사업

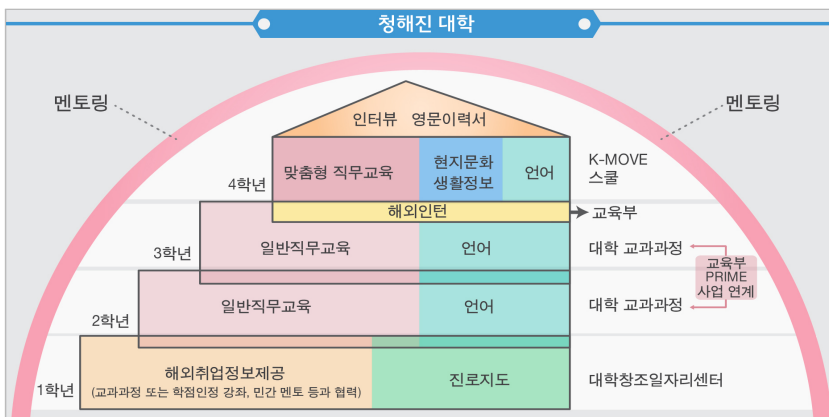
구 분		내용
K-MOVE 스쿨	고용노동부 한국산업인력공단	양질의 해외일자리를 발굴, 최대 1년간 구인 수요에 맞는 맞춤형 교육과정을 제공한 후 해외취업으로 연계해주는 사업
K-MOVE스쿨 트랙Ⅱ	고용노동부 한국산업인력공단	연봉 3,200만원 이상 고임금 일자리 매칭으로 해외취업을 추진하는 프리미엄 해외취업 과정
청해진사업	고용노동부 한국산업인력공단	해외 유망·전문직종으로 진출 하기 위한 전략적 거점이 될 역량이 있는 대학을 선정·지원하는 사업

자료 : 월드잡플러스 자료를 바탕으로 KMI 작성

39) 2018년 3월 발표된 청년 일자리대책에 따라 'K-MOVE 트랙Ⅱ'가 신설됨. 이 과정은 1년간 맞춤형 교육과 일자리매칭을 통해 상대적으로 고임금 기업에 취업할 수 있도록 지원하는 사업임. 기존 K-MOVE와 다르게 정부가 1인당 1,500만원 내로 지원 가능함.

셋째, 청해진사업(청년해외진출대학사업)⁴⁰⁾은 한국산업인력공단을 중심으로 진출 가능성이 높은 국가를 대상으로 연수과정을 개설하여 대학 저학년 때부터 해외취업을 준비할 수 있는 중장기적 통합프로그램이다(〈그림 3-3〉 참조). 선정된 대학은 매년 해외취업 목표 인원 1인당 최대 1천만 원, 대학당 최대 3억 원까지 지원받을 수 있으며, 사업성과에 따라 최대 5년간 지원받을 수 있다.

〈그림 3-3〉 청해진 대학 과정 구성 개념도



자료 : 한국산업인력공단(2018c)

청해진 사업에 참여를 희망하는 대학은 최종학년 재학생 또는 졸업생 대상의 해외취업 집중 연수 프로그램(K-MOVE 스쿨)과 대학 저학년 및 재학생을 대상으로 한 예비자 과정(해외취업 역량증진 및 기반조성 프로그램)을 함께 제안해야 한다. 특히 연수과정이 IT, 보건·의료, 금융·회계 분야 등 양질의 전문 직종 해외 일자리 연계를 목적으로 하는 경우, 태국·베트남·인도네시아 등 ASEAN 국가로의 취업 연계 시 선정 우대하는 조건이 있다.

40) 한국산업인력공단, <http://www.hrdkorea.or.kr/2/7?t=v&k=46554>(검색일: 2018.07.11.)

(2) 베트남 해외취업 교육(연수)과정

베트남 해외취업을 위한 교육과정의 경우, 대우세계경영연구회의 ‘글로벌 청년사업가 양성과정’, 섬유산업인적자원개발협의체의 ‘섬유 글로벌 생산현장 책임자 양성과정’ 등이 있다(〈표 3-11〉 참조).

첫째, 대우세계경영연구회에서 실시하는 ‘글로벌 청년사업가 양성 과정’은 청년 일자리 알선보다는 동남아 지역에 정주할 수 있는 인재를 양성하는 것에 목적을 두고 있다. 2011년부터 미얀마, 인도네시아, 태국 등으로 교육 지역을 확대했으며, 2012년 40명 기준 모집을 시작으로 2018년에는 총 170명을 모집했다. 이 과정을 통해 총 440명 수료자 전원이 해외 진출한 한국 중소기업에 취업에 성공했다. 여타 다른 기관 교육과 다른 점은 현지 교포기업인과의 멘토링 교육을 통해 현지 정착률을 높인 것에 있다. 총 수료생의 평균 취업률은 80.4%이며, 평균 연봉은 3,300만 원인 것으로 조사되었다.⁴¹⁾ 이 과정의 핵심은 현지어 능력과 인적 네트워크다. 어학 교육이 전체 교육 시간의 59%를 차지하며, 초·중·고급 과정을 거치게 된다. 또한 연수종료 후에도 미취업자에 취업회사를 연결해주거나, 수료생이 취업한 회사에 정기적으로 순회 방문하는 등과 같은 사후 관리제도도 연수과정에 포함하고 있다. 특히, 전원 취업을 목표로 하고 있음에 따라 10년을 기준으로 취업회사 부적응자, 이직 희망자에 한해 알선 채널을 상시 운영하고 있다는 강점을 갖고 있다.

둘째, 섬유산업인적자원개발협의체는 산업별 인적자원개발협의체(SC)가 주도적으로 산업계 인력 수요에 대한 체계적인 발굴을 통해 산업계에 맞춤형 인력을 원활하게 공급하는 가교역할을 하기 위해

41) 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/abGuide/jobView.do?menuId=1000000031#none> (검색일: 2018.07.11.)

만들어진 협의체로서, 실시하고 있는 사업 중 하나가 '섬유 글로벌 생산현장 책임자 양성과정 운영'이다.

현재까지 배출된 수료생은 총 77명으로 전원 취업에 성공했다. 취업기업으로는 해외공장을 운영 중인 섬유기업으로 한솔섬유, 호전실업, 노브랜드, SMK인터내셔널 등이 있다. 총 수료생의 평균 취업률은 83.8%로, 평균 연봉은 2,900만 원이다.⁴²⁾

셋째, 경성대학교 글로벌비즈니스인재센터는 2015년부터 한국산업인력공단 'K-MOVE 스쿨 해외취업연수사업 운영기관'으로 선정되어 베트남, 인도네시아, 태국 취업 Global Business 중간관리자 3개의 연수과정을 운영하고 있다.

동 센터의 주된 목적은 해외 현지 기업체와 체결한 인턴사원 채용협약을 바탕으로 인턴을 파견하는 것이다. 즉 센터는 직무교육(150시간), 인성교육 및 집합교육(20시간), 현지적응 및 언어교육(100시간)으로 구성된 교육과정 수료 후 베트남 현지 기업에 해외인턴 및 정규직으로 파견한다.

직무교육은 현지 시장환경, 비즈니스영어, ERP 실무, 회계 실무, 관리 및 기획을 내용으로 한다. 현지적응 및 언어교육 계획은 현지 대학교에서 진행되며, 중국은 칭다오 대학교, 베트남은 호치민 대학교, 인도네시아는 경성인도네시아에서 1개월간 실시된다.

넷째, 부산외국어대학교의 '베트남 생산관리 중간관리자 취업연수과정'은 부산외국어대학교와 베트남 호치민인문사회과학대학교에서 진행되며, 총 교육기간은 400시간이다. 이 과정은 총 190시간(생산관리 실무 100시간, 경영실무 90시간)의 직무교육과 총 200시간(기초

42) 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/abGuide/jobView.do?menuId=1000000031#none>(검색일: 2018.07.11)

베트남어 100시간, 실무베트남어 100시간), 소양교육 10시간으로 구성되어 있다. 수료생의 취업률은 평균 88%(2014년 80%, 2015년 93%)이며, 평균 연봉은 2,000만 원이다.⁴³⁾

다섯째, 인하대학교는 졸업생들의 해외취업 기회 확대를 위한 지원을 강화한다는 취지로 한국산업인력공단으로부터 총사업비 2억 3,000만 원을 지원받았다. 베트남의 경우, 총 10명을 선발하는 ‘베트남 취업 수출입 국제무역사 양성과정’을 통해 4개월간 학교에서 직무 및 영어 교육을 실시하고, 베트남 현지에서 2개월간 베트남어 교육을 실시한다. 이 과정의 특징은 졸업예정자나 졸업생만을 대상으로 한다는 점에 있다.

여섯째, 서울경희직업전문대학교는 ‘K-MOVE 베트남 한국기업 실무전문가 양성과정’을 통해 베트남 현지에서 글로벌 무역 및 생산 실무전문가로 역할이 가능하도록 생산, 인사 직무연수 및 베트남어 등과 같은 교육을 8개월 동안 실시한다.

한국에서 2개월 동안 생산관리 및 인사노무관리 전문분야를 학습하여 현지에서 전문가로 장기근무 가능하게 하고, 베트남 현지에서 6개월 동안 베트남어 및 현지적응을 위한 한국기업 탐방, 한국기업 실무담당자 특강을 실시한다. 특히 현지에서 면접을 진행하여, 바로 취업할 수 있도록 하는 시스템을 구축했다.

일곱 번째, 신라대학교의 ‘베트남 경영 실무 전문가 양성과정’은 베트남에 진출한 섬유, 신발, 전자 및 물류 관련 업체에서 필요로 하는 영업, 생산, 재고관리 분야 등의 경영 실무 전문가를 양성하여 취업시키고자 하는 연수 과정이다.

43) 월드잡플러스, https://www.bufs.ac.kr/html/06_commu/commu_01_02.aspx?postId=10303429&lp=V(검색일: 2018.07.11.)

현지교육기관은 비나텍스 경제기술전문대학교로, 상경제열 전공자들을 대상으로 어학 교육을 실시한 후 베트남 중간 관리자 직무분야 취업을 추진하는 것을 목표로 한다. 1기 수료생은 12명, 취업 인원은 6명으로 취업률이 50%였으나, 3기 수료생 10명 중 9명이 취업에 성공하며, 취업률이 90% 증가하는 성과를 보였다.

요약하면, 대우세계경영연구회의 ‘글로벌 청년사업가 양성과정’이나, 섬유산업인적자원개발협의체의 ‘섬유 글로벌 생산현장 책임자 양성과정’과 같이 특정 기업이나 특정 분야에 맞춰진 교육과정이 기업이 요구하는 인재를 배출하는 데 효과적인 것으로 판단된다. 또한, 베트남의 경우 새로 신설된 교육과정이 다수임에 따라 추후 취업 대상기업 등 취업 현황에 대한 모니터링을 바탕으로 지속적인 데이터 구축이 필요하다.

〈표 3-11〉 베트남 취업을 위한 교육 과정

운영기관	과정명	유형	내용
대우세계 경영 연구회 (우수과정)	글로벌 청년사업가 양성과정 (GYBM)	K-MOVE 스쿨	- 교육 내용: △어학(현지어, 비즈니스 영어) △글로벌 비즈니스 역량(현지 국가 법률·문화, 세계경제 트렌드) △리더십 역량 △기본역량(자기관리, 목표 설정, 전략 기획 등) △직무역량 △특강, 미션수행 - 교육기간: 베트남 선발자는 10.5개월 - 국내 지원자: 하루 8~10시간 - 해외 지원자: 6~8시간 2018년 베트남(8기) 100명, 미얀마(5기) 20명, 인도네시아(4기) 40명, 태국(3기) 20명 등 총 180명 선발함
섬유산업 인적자원 개발 협의체 (우수과정)	섬유 글로벌 생산현장 책임자 양성과정	K-MOVE 스쿨	- 교육 내용: △의류제작 실습 △생산 및 품질관리 △컴플라이언스 등 직무 교육 △영어 △현지어 △소양교육 - 현재까지 배출된 총 77명 수료생 전원 취업(한솔 섬유, 호전실업, 노브랜드, SMK인터내셔널 등) 2018년 5기 수료생 19명 배출 - 취업회사: 해외 공장을 운영 중인 섬유기업

운영기관	과정명	유형	내용
(주)드림힐	베트남 제조기업 (전자/자동차) 중간관리자 취업연수	K-MOVE 스쿨 트랙 II	• 교육내용: △직무(250시간) △어학(822시간) 등 • 교육기간: 10개월 • 경비지원: - 정부지원금: 1,650만원 - 개인부담금: 99만원 • 모집인원: 20명
경성대학교	베트남 취업 Global Business 중간관리자 연수과정	K-MOVE 스쿨	• 교육 내용: △직무교육 △인성교육 및 적응교육 △현지언어 및 적응교육 △인턴근무 • 교육 기간: 3개월 • 경비 지원 : - 부산시: 200만원-300만원/인 • 동나이성을 비롯한 베트남 전역의 한국기업에서 중견관리자로 근무
인하대학교	베트남수출입 국제무역사 양성과정	K-MOVE 스쿨	• 교육 내용: △직무교육(무역, 물류, 유통 등) △인성교육 및 적응교육 △현지언어 및 적응교육(현지에서 2개월) • 교육기간: 총 6개월 • 교육대상: 졸업예정자 및 졸업생 • 모집인원: 10명 • 교육 과정 이수 후 화상면접을 통해 입사
서울경희 직업 전문대학교	베트남 한국기업 생산성향상 실무전문가 양성과정	K-MOVE 스쿨	• 교육내용: △어학(658시간) △기업생산관리 및 인사노무관리(194시간) △베트남 문화 이해 및 현지 진출 한국기업 이해(62시간) △노동법규 및 사회법규(2시간) △인성교육(2시간) • 취업분야: 제조업, 무역업, 유통업, 건설업, 서비스업 등 • 교육 기간: 8개월 • 모집인원: 20명 • 경비지원: - 정부지원금: 800만 원 - 개인부담금: 80만원
신라대학교	베트남 경영실무 전문가 양성과정	K-MOVE 스쿨	• 교육내용: △영어(74시간) △ 베트남어(390시간) △직무(146시간) △특강(56시간) • 교육기간: 6개월 • 지원금액: - 국내 연수비: 757만원 - 파견 지원금: 300만원 • 취업회사: 섬유, 신발, 전자 및 물류 관련 해외진출 한국기업

운영기관	과정명	유형	내용
동서대학교	베트남 무역·물류 분야 글로벌 전문인력 양성	K-MOVE 스쿨 (해당학교 학생)	- 교육내용: △직무(238시간) △어학(387시간) 등 - 교육기간: 8개월(총 700시간) - 경비 지원 : - 정부지원 : 750만원 - 모집인원: 20명
부산외국어대학교	베트남 생산관리 중간관리자 취업연수과정	K-MOVE 스쿨	- 교육 내용: △직무교육 △인성교육 및 적응교육 △현지언어 및 적응교육 - 교육기간: 총 400시간 - 경비지원: - 연수비용: 교육비 전액 무료(약 600만 원) - 개인경비: 왕복항공료, 기숙사 및 2개월 간의 현지생활비는 개인 부담 - 취업비자: LD비자(최대 2년 현지체류 및 근로가능) - 취업처: 현지 제조 및 생산관련업체
	베트남 무역·물류 사무직	청해진 사업	- 교육 내용: △직무교육 △인성교육 및 적응교육 △현지언어 및 적응교육 - 교육대상: 1학년 40명, 2학년 30명, 3학년 25명, 4학년 15명 - 총 정부지원금: 1억 5,000만원
동국대학교	베트남 경영관리 실무자 영성과정	청해진 사업	- 교육내용: △베트남어 △영어 △직무교육 - 교육기간: 총 900시간 - 취업회사: Geo Nation, 시즈 비나, 헤이코리아, HS F&B 등
인제대학교	베트남 디자인 CAD 전문가 양성과정	청해진 사업	- 교육내용: △베트남어 및 영어(446시간) △직무(200시간) 등 - 교육기간: 총 650시간 - 총 정부지원금: 1,000만원 - 모집인원: 10명

자료 : 대우세계경영연구회(<http://www.daewoosky.com/>),
 섬유산업인적자원개발협의회(hrd.kofoti.or.kr),
 경성대학교글로벌비즈니스인재센터(<http://global.ks.ac.kr/>), 서울경희직업전문대학교
 경희글로벌취업센터(kglobal2016.ahndesign.kr), 신라대학교
 글로벌비즈니스지원센터(<https://nbsc.silla.ac.kr/>),
 부산외국어대학교(<https://www.bufs.ac.kr/>).

(3) 월드잡플러스 해외취업 현황

월드잡플러스 해외취업현황⁴⁴⁾을 살펴보면, 고용노동부 및 한국산업인력공단의 해외취업지원 사업 예산의 지속적인 증가(2013년 225억 원 → 2017년 452억 원)와 함께 취업 인원 또한 증가하고 있다.

〈표 3-12〉 청년 해외취업 지원사업 예산 규모

연도	예산 (억 원)	사업 규모
2013	225	• 맞춤형 해외취업 훈련 1,000명, 글로벌 청년취업(GE4U) 1,000명, 민간 기관 취업지원 위탁 500명, 해외취업성공장려금 2,000명 • 사업시행방법 : 출연(한국산업인력공단)
2014	237	• K-MOVE 스쿨을 통해 수요자 맞춤형 연수실시(1,120→1,200명) • 해외기업 퇴직자, 기취업자 등으로 K-MOVE 멘토단 운영(100명) • 한상·한인화·KOTRA 등을 포함한 민관네트워크인 K-MOVE 센터 구축·활용(3→7개소) • 해외취업성공 장려금 목표 현실화 (2,000→1,444명) • 월드잡 고도화(10억→25억원) 등
2015	356	• K-MOVE 스쿨 3,000명, 해외인턴 700명, 해외취업성공장려금 2,000명, 민간알선 300명 등
2016	409	• K-MOVE 스쿨 3,000명, 해외취업 성공장려금 2,500명, 민간알선 200명, K-MOVE 센터 15개소 등
2017	452	• K-MOVE 스쿨 3,500명, 민간 해외취업알선 600명, 해외취업성공장려금 2,500명 등

자료 : 고용노동부, 「고용노동부 K-MOVE 예산개요 및 사업설명자료」, 2013~2017년.

특히 관리 및 사무업 관련 해외취업자의 수가 월등히 증가했음을 알 수 있다. 아래 〈표 3-13〉와 같이, 해외취업에 성공한 관리자는 2013년 34명에서 2017년 688명으로 연평균 증가율이 112.1%인 것으로 나타났다. 전문가 및 관련 종사자 또한 2013년 215명에서 2017년 1,501명으로 증가하여, 연평균 증가율이 62.5%로 나타났다. 반면,

44) 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/ovsea/ovrsAdvce.do?menuId=1000000046>
(검색일: 201 8.06.20.)

2017년 해외취업에 성공한 농림어업숙련 종사자 및 단순노무종사자는 부재하며, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자의 경우 감소추세이다.

〈표 3-13〉 K-MOVE를 통한 직종별 해외취업 현황

(단위: 명, 억 원, %)

구 분	2013	2014	2015	2016	2017	연평균 증가율
관리자	34	172	383	688	688	112.1
전문가 및 관련 종사자	215	439	805	1,255	1,501	62.5
사무 종사자	307	448	890	1,485	1,817	56.0
서비스 종사자	792	457	644	1,151	900	3.2
판매 종사자	92	108	110	131	117	6.2
농림어업숙련 종사자	6	5	0	1	0	-
기능원 및 관련 기능 종사자	72	36	57	76	58	-
장치, 기계조작 및 조립 종사자	82	16	11	22	37	-
단순노무종사자	8	3	3	2	0	-
합계 (명)	1,607	1,679	2,903	4,811	5,118	33.6
투입 예산 (억 원)	225	237	356	409	452	19.1

자료 : 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/>

국가별 해외취업 현황의 경우, 해외에 취업을 성공한 ‘K-MOVE’ 지원자의 수는 증가했으며, 기존 주요 해외취업국인 일본, 미국, 싱가포르에서 중동, 베트남 등으로 확대되었다. 특히 2013년 미국으로 취업한 청년의 수는 97명이었으나, 2017년에는 1,031명으로 증가하여, 연평균 증가율이 82.6%, 베트남의 연평균 증가율은 114.4%로 타 국가에 비해 월등히 높게 나타났다.

반면, UAE의 경우, 2015년부터 증가하여 2016년 총 323명이 해외

취업에 성공했으나, 2017년 70명으로 급격히 감소했으며, 캐나다 또한 2013년부터 감소하고 있다. 독일, 호주, 중국으로 해외취업한 구직자의 수는 급격한 증가 현상 없이 유지되고 있다.

〈표 3-14〉 K-MOVE를 통한 국가별 해외취업 현황 (단위: 명, %)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	연평균 증가율
일본	296	338	632	1,103	1,427	48.2
미국	97	118	640	1,031	1,079	82.6
싱가포르	116	249	364	642	505	44.4
호주	307	175	75	353	385	5.8
UAE	41	50	158	323	70	14.3
중국	76	138	199	218	268	37.0
캐나다	219	79	58	56	65	-26.2
베트남	17	72	205	288	359	114.4
인도네시아	34	44	69	144	123	37.9
독일	18	27	73	64	78	44.3
기타	386	389	430	589	759	18.4
합계	1,607	1,679	2,903	4,811	5,118	33.6

자료 : 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/>

2. 지역자치단체 해외취업 지원사업

정부 차원의 종합적인 청년취업 지원사업으로 ‘K-MOVE’가 있는 반면 주요 광역지자체 또한 지역 수준에 맞는 유사한 사업을 추진 중이다.

경상북도는 청년의 해외진출을 위한 ‘경북청년 해외취업 지원사업’⁴⁵⁾을 2016년부터 실시하고 있다. 경상북도경제진흥원이 주관하여

45) 경상북도경제진흥원, <http://www.gepa.kr/contents/site/selectPageView.do?menuId=76&selectedId=99>(검색일: 2018.06.19.)

해외 취업을 희망하는 경북지역 청년층을 지원하는 사업이다. 이 사업을 통해 해외 취업에 필요한 정보를 제공하며, 해외 기업에 지원할 수 있도록 컨설팅함으로써 정착을 지원한다는 목표를 갖고 있다.⁴⁶⁾ 하지만, 청년일자리 창출 및 청년고용률 증가 정책사업에 투입된 예산 규모는 약 173억 원이며, 이 중 청년의 해외진출을 위한 지원사업의 예산은 연간 4억 원⁴⁷⁾으로, 2.3%에 불과하다.

〈표 3-15〉 경북 청년 해외취업 지원 사업

구분		설명
대상		- 만 15세 ~ 34세 청년 - 경북에 주소를 둔 청년 - 경북소재 고등학교, 대학을 졸업한 청년 - 청년이 경북에서 진출할 경우, 부모(가족)가 계속 주민등록상 주소를 두고 있어야 함
취업 인정 기준		- 취업비자 및 구인업체와 체결한 근로계약서 제출 - 해외에서 의료보험으로 인정되는 보험 가입 증명서 - 취업 1개월 후 재직증명서
지원 내용	Track A	- 해외취업 성공 시 보험료, 항공료, 현지정착비 등 지원(100명) - 아시아, 오세아니아 지역 취업 시 : 1인당 200만 원 한도 - 미주, 유럽 지역 취업 시 : 1인당 300만 원 한도
	Track B	- 해외취업 관련 개별 컨설팅 및 면접/직무(어학)교육 지원(20명) - 학교별 특화 직무 교육과정 개설 및 해외현지 직무(어학)과정 지원 등

자료 : 경상북도경제진흥원, <http://www.gepa.kr/>

구미시의 경우, 지역 우수인재를 발굴하여, 구미대학교-독일 AWO(노동자 사회복지협회) 협약을 통해 구미대생 10명을 AWO에 파견하여 어학연수(6개월), 전공교육 및 실습, 자격취득(3년), AWO 산하기

46) 2018년 경상북도 지자체는 동국대학교 경주캠퍼스를 해외취업 지원사업 운영기관으로 선정하여, 일본기업에서 요구하는 에너지 소재, 컴퓨터, 정보통신 등 전문기술직 정규직 취업과정을 중심으로 한 연수교육과 취업 컨설팅, 취업지원 활동 등을 지원하고 있음

47) 경상북도(2016), 경상북도(2017a), 경상북도(2018).

관 의무복무(3년)의 과정을 통해 해외취업을 지원한 바 있다.

부산시에서도 비슷한 구도의 지원사업이 진행 중이다. 특히 2018년에는 이공계열 전공의 우수한 인력을 대상으로 해외기업체에 알선해 취업 확정시 중간관리자 직무 및 베트남 기본교육을 제공하는 사업으로, ‘베트남 생산현장 중간관리자 양성 과정’을 선정하여, 국비 1억 원을 확보했다. 부산시 역시 부산상공회의소, 부산경영자총협회를 운영기관으로 지정하여, ‘청년 해외취업 지원 사업’⁴⁸⁾을 실시하고 있다.

부산시에 거주하는 만 15~34세(군필자 만 39세) 이하 미취업 청년을 대상으로 해외취업 실무경험, 현장실습 및 교육을 통해 다국적기업, 현지로컬기업, 국내기업 현지법인 등 기업에서 요구하는 인재상을 발굴하고 채용 가능토록 하는 사업이다. 해외취업 성공 시 250만~300만 원의 1인당 항공료 및 체재비를 지원한다. 이 사업을 통해 2015년에는 62명, 2016년 84명, 2017년(상반기) 32명의 청년이 미국, 싱가포르, 일본, 베트남 등에서 취업에 성공했다. 경상남도도는 도내 소재한 대학교 중 경상남도 청년 해외인턴사업⁴⁹⁾이 시행 가능하다고 판단되는 대학교를 선정해 사전 직무교육 및 현지적응 교육 등을 실시하고, 해외인턴을 통해 해외취업까지 연계가 가능한 사업을 진행 중이다. 또한, 일본, 중국, 미국, 인도네시아, 베트남 등 5개국 6개소에 해외사무소를 운영하여, 해외인턴사업을 위한 정보제공을 하고 있다.

48) 부산상공회의소 일자리사업본부, <http://job.bcci.or.kr/html/Global/Global01.php>(검색일: 2018.06.19)

49) 2018년 사업 운영 대학으로 선정된 남해대학은 싱가포르 5명, 베트남 4명, 일본 3명, 중국 3명 등 총 15명의 학생을 해외에 인턴으로 파견함.

3. 청년 해외진출사업의 문제점

고용노동부(2015)⁵⁰⁾는 해외진출지원 사업의 문제점으로 해외진출 지원사업 주체 간 협업 미흡, 해외 노동시장 및 정보 제공 미흡 등을 꼽았다. 이를 개선하기 위해 정부는 고용노동부를 중심으로 유사 사업을 통·폐합했고, 월드잡플러스를 통해 대륙/국가별, 사업유형, 직종별 정보를 수집할 수 있는 시스템을 구축하는 등 점진적으로 개선하고 있는 과정에 있다. 하지만 선행연구에서 지적되었던 문제점 중 ① 해외취업 관련 통계 및 정보시스템 구축 미흡, ② 지자체 주도 및 민간업체의 경우 체계적인 직원교육훈련 미흡, ③ K-MOVE 사업에 대한 홍보 부족 등이 아직 개선되지 않은 부분으로 남아있다.

첫째, 해외취업 지원 사업으로 운영되고 있는 월드잡플러스는 해외취업처 및 교육과정 관련하여 대륙 및 국가, 직종, 경력, 학력 등을 포함한 세부적인 정보와 해외취업 연수사업을 운영기관 평가에 대한 정보를 제공하고 있으나, 취업자들에게 중요한 항목들인 근무의 연속성 및 해외취업자 직장이동 여부, 복지상황 등에 대한 통계자료가 부족하다. 이 점은 구직자의 해외취업에 대한 긍정적 인식 및 정보 신뢰도 저하 문제를 유발할 수 있음에 따라 정기적으로 실태조사를 실시하여 사후관리가 더욱 강화될 필요가 있다. 또한, 추후 경력개발을 할 수 있는 기회 제공, 글로벌 직무역량을 제고할 수 있는 안정적인 일자리 확보 또한 동시에 이루어져야 할 것이다.

둘째, 지자체 주도 청년취업 지원사업 중 해외취업부문이 차지하고 있는 비중은 경상북도의 경우, 일자리 창출 및 청년고용률 증가 정책사업에 투입된 예산 규모는 약 173억 원 중 청년의 해외진출을

50) 고용노동부, 「고용영향평가-K-MOVE 사업 현장점검 보고서」, 2015.

위한 지원사업의 예산은 연간 4억 원⁵¹⁾으로, 2.3%에 불과하며, 청년 일자리 관련 타 사업⁵²⁾ 대비 낮은 수준이다.

또한, 해외취업 지원사업 예산 규모의 경우, 경상북도 4억 원(2018년 기준)⁵³⁾, 경상남도 3억 원(2018년 기준)⁵⁴⁾, 부산시 10억 원(2017년 기준)⁵⁵⁾, 구미시 2억 원(2017년 기준)⁵⁶⁾으로, 2017년 예산이 452억 원인 K-MOVE과 비교하여 소규모로 이루어지고 있어 사업의 실효성 및 연속성이 보장되고 있지 못한 실정이다.

또한, 예산 규모가 상대적으로 작아 연속성이 보장된 일자리가 아닌 단기 인턴 형태의 취업을 목표로 하는 프로그램을 운영하는 지자체 또한 존재한다. 즉, 대부분의 지자체 사업의 경우, 교육내용 부실 및 단발적 해외 진출(인턴 등) 등 취업 인력 관리 및 정착 지원에 한계가 존재한다.

셋째, ‘K-MOVE’의 전반적인 사업 및 월드잡플러스에 대한 청년들의 인지도가 낮아, 학교취업지원실, 관심기업사이트, 워크넷 등 다양한 경로를 통해 해외취업 지원사업에 대한 정보를 획득하고 있는 것으로 판단된다. 다양한 정보원은 구직자의 혼란을 가중시킬 수 있으며, 정보 탐색의 효율성을 저해하는 요소가 될 수 있음에 따라 ‘K-MOVE’ 사업에 대한 홍보의 필요성이 제기된다.

51) 경상북도(2016), 경상북도(2017a), 경상북도(2018).

52) 청년일자리활성화 및 인식개선캠페인추진(약 7억 원), 중소기업인턴사원제(20억 원), 청년기업맞춤형인력매칭사업(20억 원), 청년고용촉진기업지원(20억원), 경북청년CEO심화육성지원(13억 원) 등.

53) 경상북도(2017b).

54) 경상남도(2017).

55) 브릿지경제, <http://m.viva100.com/view.php?key=20170302010000423>
(검색일 : 2018.06.28.)

56) 대구일보, <http://www.idaegu.com/?c=3&uid=375112>(검색일 : 2018.06.28)

제3절 해외 근무 및 진출 지원에 대한 인식 조사

1. 해외 취업 및 정주여건에 대한 청년 인식 조사 설계

제3장에서는 청년 물류인력 양성 및 해외진출 지원 정책의 공급여건을 분석하기 위해 청년을 대상으로 해외 취업 및 정주여건에 대한 인식 조사를 실시하였다. 온라인 설문 조사를 통해 전국 총 26개 대학교 및 한국청년물류포럼 운영진을 대상으로 이루어졌다.

인식조사는 크게 4개 파트(Part A, B, C, D)로 구성되어 있다. Part A에서는 청년들의 해외 취업에 대한 인식을 조사하였고, Part B에서는 해외 기업에 대한 선호도를 조사하였다. Part C에서는 청년들의 지속적인 해외 근무를 위해 필요한 정주여건별 중요도에 대한 조사를 시행하였고, 마지막(Part D)으로 응답자의 기본 정보에 대한 조사가 이루어졌다.

〈그림 3-4〉 온라인 설문조사 예시

The image displays two screenshots of an online survey. The left screenshot shows the survey title '청년 물류인력 해외진출 정주여건조사' (Youth Logistics Personnel Overseas Settlement Survey) and a list of questions regarding the importance of various settlement conditions. The right screenshot shows a table for rating the importance of these conditions on a scale from 1 (Not Important) to 5 (Very Important).

중요도에 대한 중요도를 1부터 5까지 평가하십시오.	1(중요하지 않음)	2(중요하지 않음)	3(중요함)	4(중요함)	5(매우 중요함)
문화	☐	☐	☐	☐	☐
비즈니스	☐	☐	☐	☐	☐
인도네시아	☐	☐	☐	☐	☐
문화적 차이	☐	☐	☐	☐	☐
언어	☐	☐	☐	☐	☐
인도네시아	☐	☐	☐	☐	☐
문화적 차이	☐	☐	☐	☐	☐
언어	☐	☐	☐	☐	☐
인도네시아	☐	☐	☐	☐	☐
문화적 차이	☐	☐	☐	☐	☐
언어	☐	☐	☐	☐	☐

자료 : KMI 작성

Part A는 총 8개의 질문으로 구성되어 있다. 설문 응답자들은 청년

인력의 우리나라 해외진출 기업에서의 근무 의향, 진출 국가별 근무 의향, 성공적인 해외 정착을 위한 요소별 중요도, 해외 취업 의사 결정 요인별 중요도 등을 5점 척도를 통해 표시하였다. 또한 해외 취업 동기, 정보획득 방법, 취업 희망 국가, 적정 근무 기간 등을 알아보기 위해 객관식 질문을 활용하였다.

Part B는 총 5개의 질문으로 구성되어 있으며 청년 물류인력이 취업을 희망하는 우리나라 해외진출 기업의 규모, 업종, 부서, 근무 조건 등에 대해 알아보기 위해 5점 척도 및 객관식 질문을 활용하였다. Part C는 객관식 3개, 주관식 1개의 질문으로 구성되어 있다. 설문 대상자들은 지속적인 근무를 위한 정주여건별 인식, 정부 지원 필요성 등에 대해 응답하였고, 마지막으로 청년들의 해외진출 확대를 위한 제안 사항에 대해 서술식으로 의견을 기술하였다.

2. 인식 조사 결과

1) 응답자 사회·인구학적 특성

온라인 설문에 총 225명이 응답하였으며, <표 3-16>은 응답자를 성별, 소재 지역별, 전공 분야별, 학년별로 정리한 표이다. 응답자 중 146명이 남성으로 전체 65.9%를 차지하고 있다. 전체 응답자 대비 지역별 비중을 살펴보면 수도권(서울, 경기, 인천)이 27.1%이며, 이 중 인천이 30명(전체 13.3%)으로 가장 많다. 비수도권의 경우, 전북이 72명(전체 32.0%)으로 가장 높으며, 부산 43명(전체 19.1%), 광주 26명(전체 11.6%) 순이다. 전공 분야별로 살펴보면, 물류·SCM과 무역·통상 부문이 전체 응답자의 80% 이상을 차지하고 있다.

〈표 3-16〉 사회·인구학적 특성별 구분

구 분	분류		인원(명)	구성비(%)
응답자수	전체		225	100
성별	여성		79	34.1
	남성		146	65.9
소재 지역	수도권	인천	30	13.3%
		경기	24	10.7%
		서울	7	3.1%
		합계	61	27.1%
	비수도권	전북	72	32.0%
		부산	43	19.1%
		광주	26	11.6%
		전남	9	4.0%
		대전	8	3.6%
		충남	3	1.3%
		충북	1	0.4%
		경남	1	0.4%
		강원	1	0.4%
	합계	164	72.9%	
전공 분야	물류·SCM		167	74.3
	무역·통상		26	11.5
	항만		3	1.3
	해운		9	4.0
	경영		4	1.8
	기타		16	7.1
학년	1학년		29	12.8
	2학년		64	28.3
	3학년		47	20.8
	4학년		67	29.6
	졸업생		11	4.9
	기타		7	3.6

자료 : KMI 작성

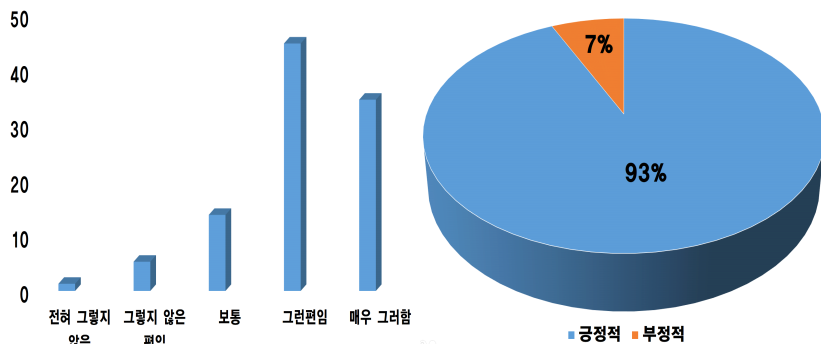
2) 해외 취업 및 정주여건에 대한 인식 조사 결과

(1) 청년물류인력의 해외취업에 대한 인식 조사

우리나라 해외진출 기업에서 해외근무를 할 의향이 있냐는 질문에 응답자의 대부분인 93.3%가 해외근무를 할 의향이 있음을 밝혔다. 해외근무 의사의 정도를 5점 척도(1점: 전혀 그렇지 않음, 5점: 매우 그러함) 기준으로 표현할 경우, 평균 4.06점으로 해외근무에 대한 청년들의 기대 수요가 높음을 알 수 있다. <그림 3-5>는 청년들의 해외 근무 의사를 표현한 것으로 매우 그러함이 34.7%, 그러함이 44.9%, 보통이 13.8%, 그렇지 않은 편임이 5.3%, 전혀 그렇지 않음이 1.3%를 차지하고 있다.

<그림 3-5> 해외근무 의사여부

(단위: 빈도수, %)

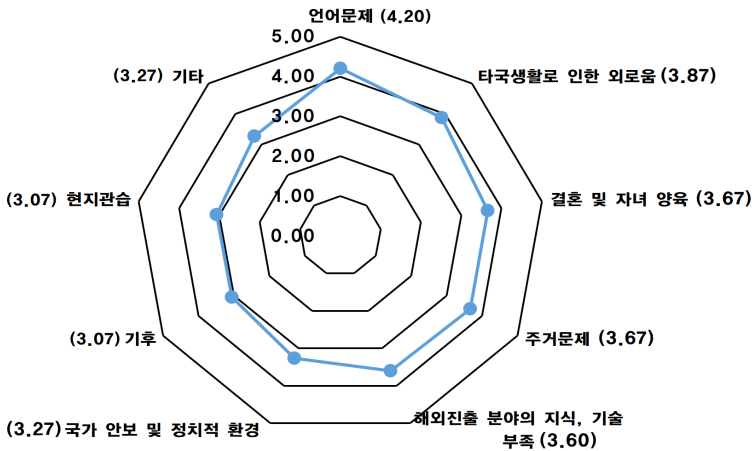


자료 : KMI 작성

<그림 3-6>은 해외근무에 대해 부정적으로 응답한 청년 15명에 대해 해외근무 여부에 영향을 줄 수 있는 9가지 고려 요소별 평균을 5점 척도 기준으로 나타낸 것이다. 가장 큰 영향을 미치는 고려요소는 언어문제(4.2점), 타국생활로 인한 외로움(3.87점), 결혼 및 자녀 양육

(3.67점), 주거문제(3.67점) 순으로 나타났다. 이에 반해 현지관습(3.07점), 기후(3.07점)는 상대적으로 영향력이 적은 요소로 밝혀졌다.

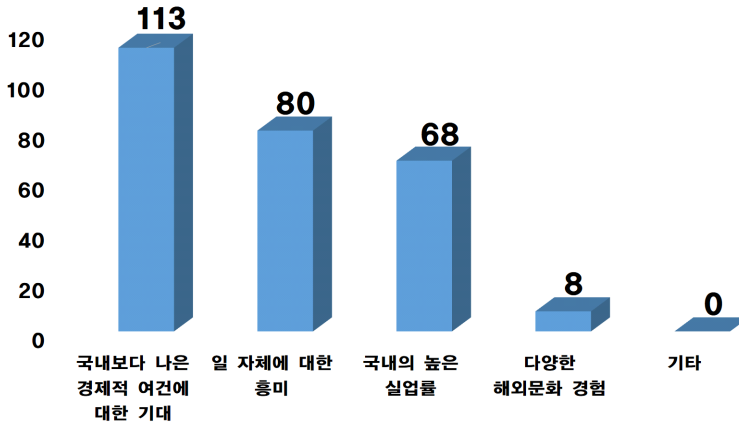
〈그림 3-6〉 해외근무 고려요소 별 중요도



주: 해외 근무에 부정적으로 응답한 청년 15명을 대상으로 한 것임
자료 : KMI 작성

〈그림 3-7〉은 해외근무에 대한 긍정적인 의사를 밝힌 응답자들의 해외취업 동기별 선택 빈도수를 정리한 것이다. 응답자들이 가장 많이 지정한 요소는 “국내보다 나은 경제적 여건(임금 등)에 대한 기대”(113회, 42%)이다. 이와 유사한 요소인 “국내의 높은 실업률”도 68회 선택되는 등 청년들의 해외진출에 있어 경제적 여건이 중요함을 알 수 있다. 반면 “다양한 해외문화”의 경우, 단 한 번도 선택되지 않았다.

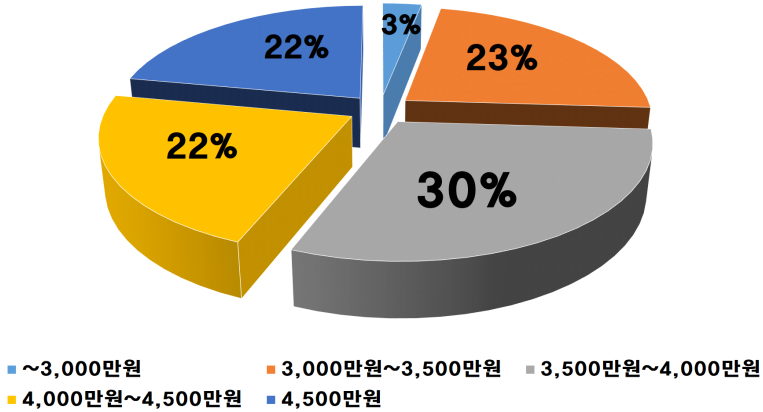
〈그림 3-7〉 해외취업 동기별 선택 빈도수



자료 : KMI 작성

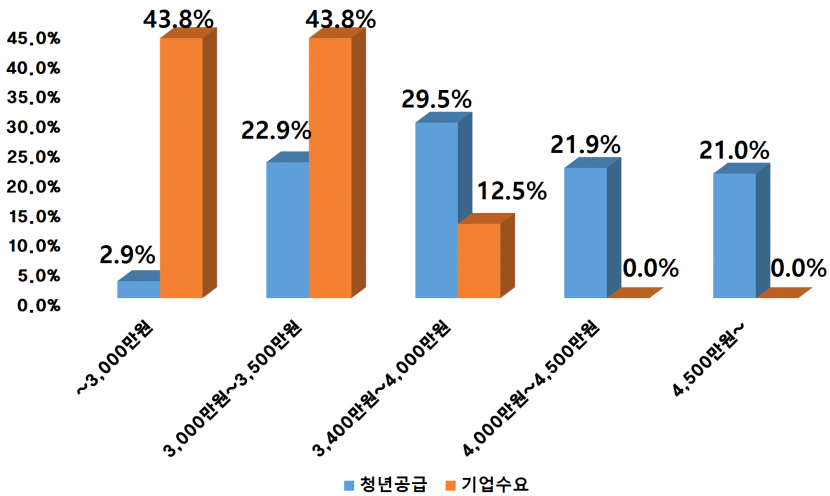
이와 관련하여, 청년들의 해외취업에 있어 수용 가능한 연봉수준을 살펴보면 전체 응답자의 29.5%가 3,500만~4,000만 원이라고 응답하였으며 22.9%가 3,000만~3,500만 원이라고 응답하였다. 3,000만 원 미만 연봉 수준에 대한 청년들의 수요는 2.9%에 불과하다. 그러나 기업의 경우, 지급하고자 하는 연봉 수준은 3,000만 원 미만 44%, 3,000만~3,500만 원 44%, 3,500만~4,000만 원 13%이다. 〈그림 3-9〉은 청년과 기업의 연봉수준에 대한 공급·수요에 대한 비중을 나타낸 것이다. 〈그림 3-9〉에 따르면 3,000만 원 미만에 대한 수요와 공급의 격차는 매우 크나, 상대적으로 수요가 많은 3,000만~3,500만 원 구간에 대해서는 협상의 여지가 있음을 알 수 있다. 또한 정부의 적정 정주비용 지급 규모에 대한 기업대상 설문조사 결과, 기업의 50%가 월 70만~80만 원이 적절하다고 응답하였다. 즉, 월 70만~80만 원의 정부 정주지원금이 있을 경우, 청년들이 가장 선호하는 3,500만~4,000만 원 임금 수준 달성이 가능할 것으로 판단된다.

〈그림 3-8〉 해외취업에 대한 청년들의 수용가능한 연봉 수준(%)



자료 : KMI 작성

〈그림 3-9〉 청년과 기업의 연봉수준 인식 차이

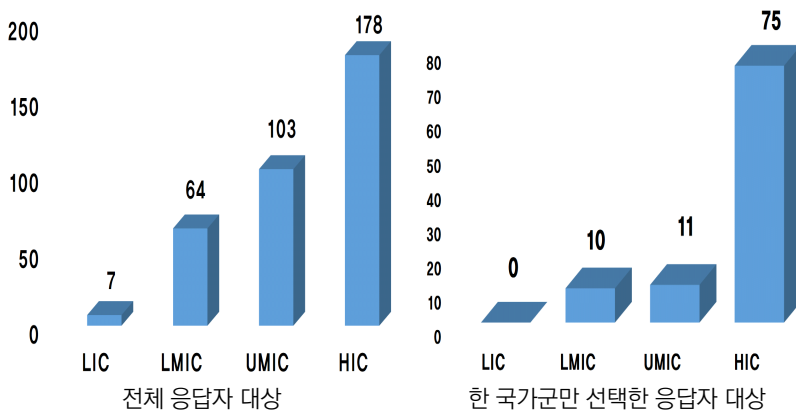


자료 : KMI 작성

본 설문에서는 1인당 실질 GDP를 기준으로 한 세계은행(World bank)의 구분에 따라 국가를 네 가지 군으로 구분하고,⁵⁷⁾ 청년들에게 근무를 희망하는 국가군을 선택하게 하였다. 복수응답으로 설계

된 질문으로서 Low Income Countries (LIC)의 경우 7번(2%) 선택되었고, Lower Middle Income Countries (LMIC) 64번(18%), Upper Middle Income Countries (UMIC) 103번(29%), High Income Countries (HIC) 178번(51%) 등으로 집계되었다. 즉, 대부분의 청년은 미국, 일본, 프랑스 등 1인당 실질 GDP가 \$12,236 이상의 경제 선진국에서 근무하고자 하는 경향이 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 국가군 하나만을 선택한 96명 응답자의 경우, 더욱 뚜렷이 나타난다. 75명이 HIC 국가군에 근무하길 희망하였으며, 11명이 UMIC, 10명이 LMIC를 선택하였고, 아무도 LIC 국가군을 선택하지 않았다. 또한 수도권, 비수도권의 경우, 무차별적인 것으로 조사되었다.

〈그림 3-10〉 국가군별 근무의향

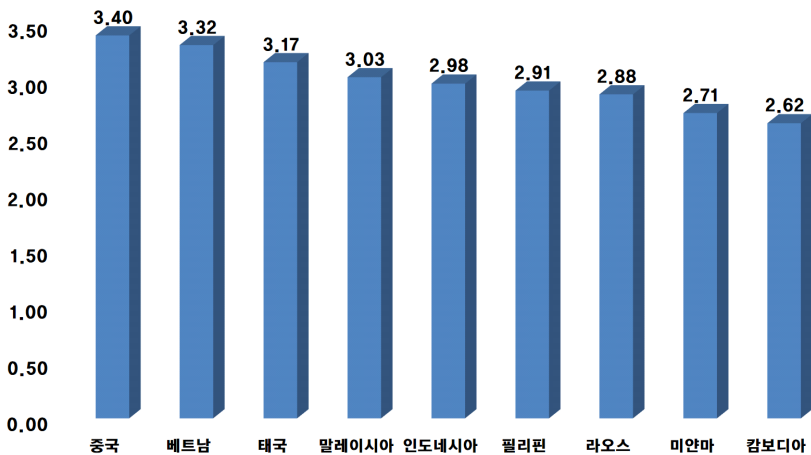


자료 : KMI 작성

57) Low Income Countries(LIC)는 1인당 실질 GDP가 \$1,005 이하인 국가군으로서 아프리카니스탄, 브루나이, 콩도 등 총 31개국이 속해있다. Lower Middle Income Countries(LMIC)의 경우, 1인당 실질 GDP가 \$1,006 ~ \$3,955인 국가군으로 인도네시아, 필리핀, 인도 등 총 53개국을 포함한다. 또한 Upper Middle Income Countries (UMIC)는 1인당 실질 GDP가 \$3,956 ~ \$12,235인 국가군으로 중국, 러시아, 태국 등 총 56개국이 속해있다. 마지막으로 High Income Countries (HIC)는 1인당 실질 GDP가 \$12,235 이상인 국가군으로 미국, 일본, 프랑스 등 총 78개국을 포함한다.

〈그림 3-11〉은 응답자들의 동남아 9개국(중국, 베트남, 말레이시아, 캄보디아, 인도네시아, 필리핀, 태국, 라오스, 미얀마)에 진출한 우리 기업에 근무할 의향 정도를 정리한 것이다. 설문 참여자들은 평균적으로 중국(3.4)에서 근무할 의향이 가장 높았으며, 그다음 베트남(3.3), 태국(3.1) 순으로 근무 의향 정도가 높게 조사되었다. 상대적으로 라오스, 미얀마, 캄보디아에 대한 근무 의향은 낮은 편이다. 이러한 현상은 지역별로도 동일하게 집계되었다. 서울, 경기, 인천권 응답자의 경우, 베트남(3.45), 중국(3.26), 태국(3.21) 순으로 평균 근무의향이 높았고, 그 외 지역의 경우, 중국(3.54), 베트남(3.17), 태국(3.03) 순이다.

〈그림 3-11〉 동남아 9개 국가별 취업의향

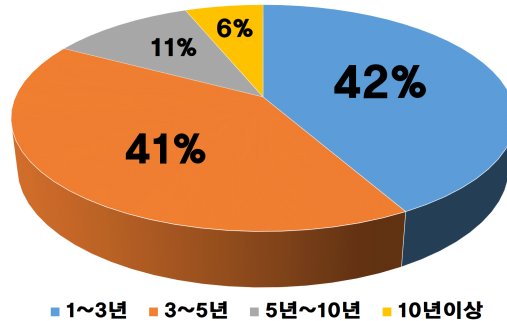


자료 : KMI 작성

해외취업의 적정 근무 기간에 대한 질문에 응답자들의 80% 이상이 1년 이상~3년 미만 또는 3년 이상~5년 이하가 적당하다고 응답하였다. 이는 청년들이 해외취업을 해외정주의 목적이 아닌 경력의 중간단계로 생각하고 있음을 보여준다. 청년 해외정주 지원 사업에 대한 한국 청년물류포럼 운영단의 토의 내용 중에서도, 해외정주 지원 사업이

한국에서의 커리어에 도움이 되는지 여부에 대한 논의가 있었다.

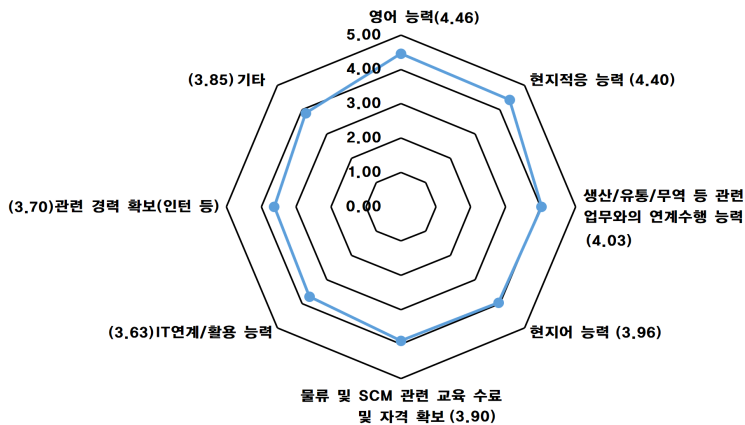
〈그림 3-12〉 적정 근무 기간



자료 : KMI 작성

청년들이 생각하는 성공적인 해외 취업 및 정착을 위해 필요한 8가지 요소들의 중요도를 조사한 결과, 평균적으로 영어 능력(4.5) 및 현지 적응 능력(4.4)을 가장 중요하다고 응답하였다. 상대적으로 IT 연계/활용 능력 및 관련 경력 확보(인턴 등) 등에 대한 중요도가 가장 낮게 조사되었다.

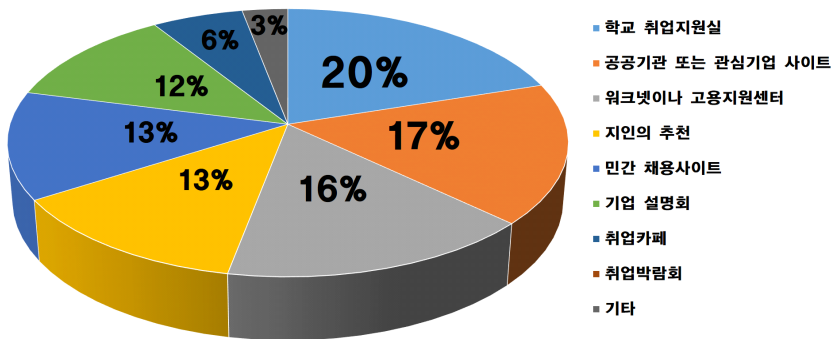
〈그림 3-13〉 해외 취업 및 성공적 정착을 위한 요소별 중요도



자료 : KMI 작성

청년들은 해외취업 관련 정보를 학교취업지원실(20%), 공공기관 또는 관심기업사이트(17%), 워크넷이나 고용지원센터(16%) 등 다양한 경로를 통해 획득하고 있는 실정이다. 이러한 다양한(또는 산발적인) 정보원은 오히려 청년들의 효율적인 탐색 및 정보의 신뢰성을 저해하는 요소로 작용할 수 있다. 따라서 이를 해결하기 위해 통일된 정보제공 시스템의 구축이 필요하다고 판단된다.

〈그림 3-14〉 해외취업 정보 획득 방법

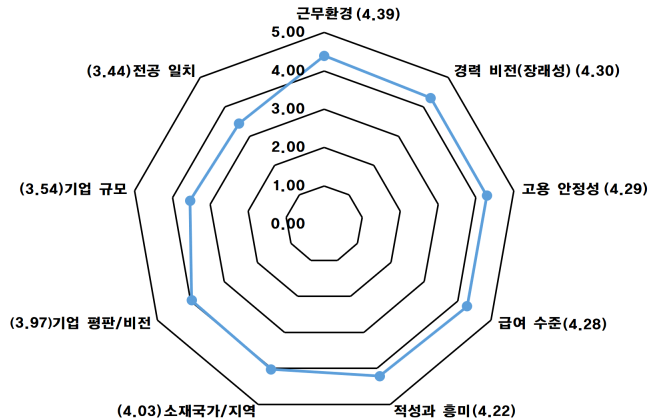


자료 : KMI 작성

(2) 해외진출 기업 선호도 조사결과

청년들의 해외취업 결정 시 영향을 미치는 9가지 기업 관련 요소별 중요도를 살펴보면 〈그림 3-15〉와 같다. 평균적으로 응답자들은 기업 관련 결정요소 중 근무환경(4.4)을 가장 중요하게 생각하고 있으며, 경력 비전(4.3), 고용 안정성(4.2), 급여 수준(4.2) 순으로 중요도를 평가하였다. 상대적으로 기업 규모(3.5, 8위)와 전공 일치(3.4, 9위)의 중요도는 낮게 조사되었다.

〈그림 3-15〉 해외취업 결정요소별 중요도



자료 : KMI 작성

응답자들이 선호하는 기업의 업종을 살펴보면 〈그림 3-16〉과 같다. 청년들의 38.2%는 물류업에 종사하길 희망하고 있으며 무역업 28%, 유통업 21% 수준이다. 상대적으로 제조업의 경우 전체 응답자의 10%만이 종사를 희망한다고 밝혔다.

〈그림 3-16〉 기업 업종별 선호도(%)

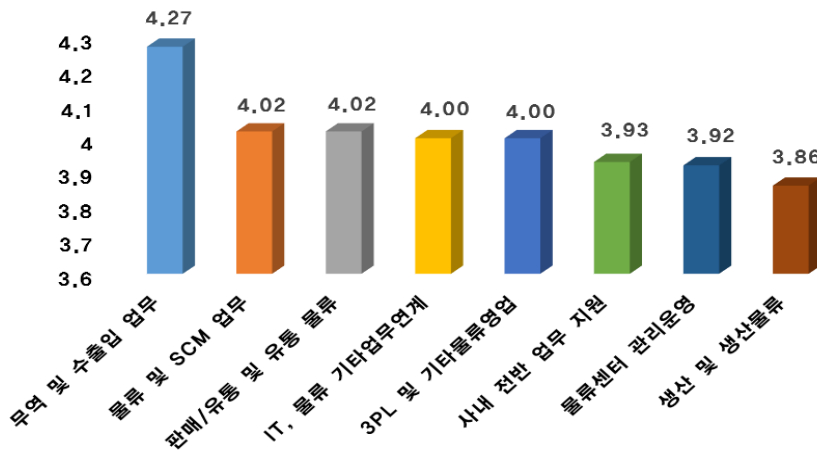


자료 : KMI 작성

구체적으로 부서별 선호도를 살펴보면, 무역 및 수출입 물류 부서에 대한 선호도가 평균 4.27점으로 가장 높고, 물류 및 SCM 업무

4.02점, 판매/유통 및 유통물류 4.02점 순으로 조사되었다. 또한 상대적으로 청년들의 물류센터 관리·운영 및 생산과 생산물류 분야에 대한 선호도는 낮다. 즉, 평균적으로 청년들은 물류 업무 전반적인 운영과 관련된 부서에 종사하길 희망하며 생산업무와 직접적으로 관련된 부서에 대한 근무는 상대적으로 꺼리는 추세이다.

〈그림 3-17〉 기업 부서별 선호도

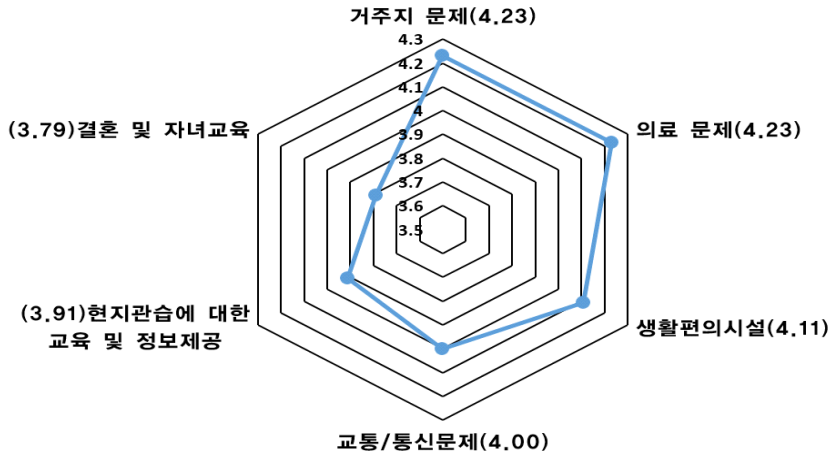


자료 : KMI 작성

(3) 해외 취업 정주여건 조사 결과

〈그림 3-18〉은 해외 취업 후, 지속적인 근무를 위해 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원정책」의 지원이 필요하다고 판단되는 6가지 정주요소에 대한 청년들의 인식을 조사한 결과이다. 〈그림 3-18〉에 따르면 청년들은 평균적으로 거주지 문제(4.2)와 의료문제(4.2)에 대한 정부정책의 지원이 가장 많이 필요하다고 응답하였으며, 상대적으로 현지관습에 대한 교육 및 정보제공(3.9) 및 결혼 및 자녀교육(3.7)에 대한 필요성이 낮게 조사되었다. 즉, 생활과 직접 연계된 거주지 및 의료 문제에 대한 지원이 우선적으로 선행돼야 함을 시사하고 있다.

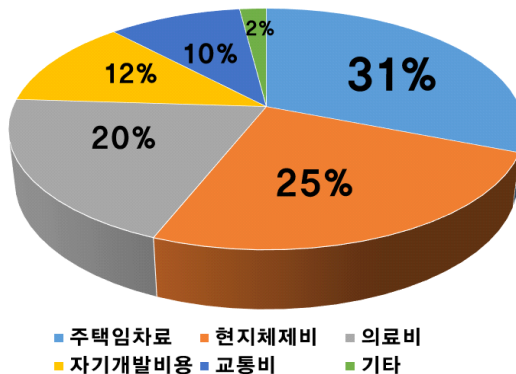
〈그림 3-18〉 정주여건별 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원 정책」 지원 필요도



자료 : KMI 작성

상기 결과의 항내성(robustness)을 확인하기 위해 해외 진출에 성공한 청년 물류인력에 대한 정부의 정주요소별 지원 중요도를 조사하였다. 그 결과 앞 문항과 유사하게 응답자의 31.6%가 주택 임차료에 대한 정부의 지원이 중요하다고 응답하였으며, 24.7%가 현지체제비, 19.7%가 의료비라고 응답하였다.

〈그림 3-19〉 정주여건별 정부지원 필요도(%)



자료 : KMI 작성

제4절 종합 및 시사점

청년물류인력 양성을 위한 프로그램은 중등교육기관, 대학·대학원, 물류 관련 기관 및 협회, 정부 및 지방자치단체, 기업 등에 의해 다양하게 운영되고 있으며, 청년물류인력의 국내 취업률 또한 약 74%로 상대적으로 높은 수준이다.⁵⁸⁾ 또한 정부에서는 청년들의 해외취업을 지원하기 위해 K-MOVE 사업을 추진하고 있으며, 경상북도, 경상남도, 부산시 등 각 지방자치단체 역시 다양한 청년해외취업 프로그램을 운영하고 있다. 이렇듯, 다양한 주체에 의한 다각화된 방향의 사업은 청년들의 선택 폭을 확대시키고 시각을 제한하지 않는다는 점에서 긍정적인 측면이 있는 것은 사실이나, 이와 동시에 사업의 중복으로 인한 비용 낭비, 사업 비전 달성에서의 비효율성 등을 유발하는 한계점이 존재한다. 글로벌화에 따른 우리기업의 해외진출 증대 및 국내 취업여건 악화 등으로 인해 청년물류인력의 해외취업에 대한 니즈가 증가하는 상황에서 청년물류인력 양성 및 청년 해외취업 사업을 유기적으로 연계할 수 있는 정책은 반드시 필요하다고 판단된다. 이러한 맥락에서 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원정책」과 같은 청년물류인력 해외진출 정주사업에 대한 구체적인 논의가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

해외 취업 및 정주여건에 대한 청년 인식조사는 크게 ① 청년물류인력의 해외취업에 대한 인식조사, ② 해외진출 기업 선호도 조사, ③ 해외취업 정주여건 조사 등으로 구성되어 있다. 응답자의 대부분인 93%는 해외취업에 대해 긍정적인 반응을 보였고, 오직 7%만이 부

58) 본 연구에서 조사한 자료를 근거로 산출한 결과는 물류인력의 일부 학과를 대상으로 분석한 결과로 실제 국내 취업률과는 상이할 수도 있음.

정적인 것으로 조사되었다. 해외취업을 꺼리는 청년들의 경우, 언어 문제, 타국생활로 인한 외로움, 결혼 및 자녀 양육 문제 등을 주요 이유로 언급하였다. 반면, 청년들이 해외취업을 희망하는 주요 동기는 경제적 여건으로 조사되었다. 즉, 청년들은 국내의 높은 실업률 및 비관적인 국내 경제여건에 대한 기대로 인해 해외취업을 결정하는 것이다. 이는 청년들이 해외취업을 해외정주를 목적으로 하는 것이 아니라, 충분한 경험을 바탕으로 국내 취업 시장에서 경쟁력을 갖추기 위한 도구로 인식하는 것이 주요 배경으로 작용한다. Open ended 형식으로 진행된 해외진출 확대를 위한 제안사항에서도 “해외 취업의 한국에서의 경력인정 여부의 중요성”, “한국에서의 경력 지속성” 등에 대해 언급하였다.

청년 인력에게 경제적 여건이 해외취업의 주요 요인이기는 하나, 인식조사 결과, 기업의 지급용의 금액과 청년의 수용 가능 금액 간의 차이가 발생하는 실정이다. 기업은 3,000만 원 미만의 연봉 지급을 가장 선호하는 반면 청년의 경우, 3,500만~4,000만 원 연봉 구간을 가장 선호하는 것으로 조사되었다. 즉, 이러한 시장에서의 불균형 현상을 해결하는 것이 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원정책」의 주요 방향 중 하나가 되어야 할 것이다. 예를 들어, 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원정책」을 통해 초기에 낮은 연봉으로 계약한 청년들의 정주 여건을 약 3년간 월 70만~80만 원 보조해주고, 이후 성공적으로 정착한 청년들에 대해 보조금의 규모를 감소시키는 형태가 가능할 것으로 판단된다. 이때, 인식조사 결과에 따르면, 정주 여건 개선을 위해 우선적으로 정책의 지원이 필요한 요소는 거주지 및 의료 문제인 것으로 조사되었다.

청년들이 성공적인 해외취업 및 정착을 위해 가장 중요하게 생각

하는 요소는 영어 능력 및 현지 적응 능력인 것으로 조사되었다. 이 두 요소는 청년들이 해외취업을 꺼려하는 요인과의 동일한 것으로서 해외취업을 확대하기 위한 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원정책」교육프로그램 계획 시, 반드시 고려되어야 하는 요소일 것으로 판단된다.

마지막으로 청년들은 해외취업 관련 정보를 구하기 위해 학교 취업지원실, 공공기관 또는 관심기업 사이트, 워크넷이나 고용지원센터 등 다양한 정보원을 활용하고 있는 실정이다. 그러나 산재된 정보를 모으는 방식은 청년들의 탐색 효율성을 저해시키고 정보의 신뢰성에 있어 문제를 유발할 수 있다. 물론 K-MOVE에서도 월드잡플러스를 구축하여 통합된 정보를 제공하고는 있으나, 해외취업교육과정에 대한 정보 제공은 미흡한 실정이다. 이에, 「청년물류인력 양성 및 해외진출 지원정책」을 통한 정보의 통합 및 안정적인 제공방안을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

제 4 장

정주 지원사업 모델 구상

제1절 정주 지원사업 추진의 성공 요건

제2장과 제3장에서는 동남아지역 중 우리 기업이 가장 많이 진출해 있는 베트남을 대상으로 우리나라 화주 및 물류기업의 청년 물류인력 수요 여건 및 국내 주요 대학을 중심으로 청년 물류인력의 해외 진출 정책 및 공급 여건을 분석하였다. 동 분석을 통한 주요 결과와 전문가 인터뷰 등을 기반으로 아래에서는 청년 물류인력의 해외 진출 정주 지원사업 추진의 성공 요건을 5가지로 요약하여 제시하고자 한다.

5가지 성공 요건은 ① 청년, 해외진출 위해 영어 능력 및 현지 적응 능력 사전 배양, ② 기업과 청년간의 지급/요구 연봉 수준 차이 해소, ③ 해외 개도국 취업에 대한 부정적 인식 전환, ④ 청년, 해외 현장(물류센터, 생산공장) 근무 기피 인식 전환, ⑤ 취업 교육, 연계를 넘어 사후 경력관리까지의 종합적 지원 체계 마련 등이다.

1. 청년, 해외진출 위해 영어 능력 및 현지 적응 능력 사전 배양

해외 진출 우리 기업들은 한국인 청년 물류인력 채용 시 상대적으로 가장 요구하는 능력을 영어, 현지 적응 (현지어 포함) 능력으로 꼽고 있다. 청년 물류인력의 성공적인 해외 진출 후 정주를 위해서는 국내에서 충분한 영어 능력 및 진출하려는 현지에 대한 적응 능력을 배양시킬 필요가 있다.

2. 기업과 청년간의 지급/요구 연봉 수준 차이 해소

베트남 진출 우리 화주 및 물류기업 중 설문조사에 응답한 50%의 기업은 3,000만 원에서 3,500만 원의 연봉을 제시하고 있다. 그 이하 수준 역시 40%에 육박하고, 3,500만 원에서 4,000만 원을 제시한 기업은 약 10% 수준으로 파악되었다. 반면 청년들이 해외 취업에 있어 요구하는 연봉 수준은 3,500만 원 이상이 약 70%, 3,000만 원에서 3,500만 원이 약 20%를 차지하고 있다.

기업들이 최소 3,000만 원의 연봉을 지급한다면, 3~5년간 정부 등이 연간 약 500만 원에서 1,000만 원 정도의 지원금을 정주 지원 금액으로 지원할 필요가 있다. 이럴 경우, 해외에 취업하는 청년 인력들이 경제적 측면에서 비교적 연봉 수준이 높은 국내 타 대기업이나 주요 공사 등에 취업하는 그들의 친구들에 대한 상대적 박탈감을 느끼지 않게 할 수 있을 것이다.

3. 해외 개도국 취업에 대한 부정적 인식 전환

전 세계를 대상으로 한 청년 물류인력의 근무 희망국가군을 살펴보면, 1인당 실질 GDP가 높은 국가(High Income Country)를 선호하는 양상을 보였다. 즉 1인당 실질 GDP가 낮은 국가일수록 해외 취업 의향이 낮게 나타난 것이다. 이러한 현상은 수도권 대학이나 비수도권 대학의 학생에서도 동일하게 나타난 우리 청년들의 일반적인 인식으로 자리잡고 있다.

이러한 인식은 해외 저개발 또는 개발도상 국가의 생활 등 정주 여건이 상당히 불편하다는 사실에 기인한다고 할 수 있다. 더욱이 해당 국가에 진출한 우리 기업의 생산법인의 경우 대부분 수도 등 주요 도시가 아니라 외곽지역에 위치하여 생활 여건이 좋지 않은 것은 분명하다.

하지만 청년들이 간과하고 있는 것은 그러한 저개발 또는 개도국에서의 정상적인 경험은 향후 그들이 성장하는 데 아주 중요한 바탕이 된다는 사실이다. 또한 선진국에서 물류 전문가로 성장하는 것보다 상대적으로 빠른 성장 또한 기대되고, 나아가 물류사업가로서의 기회도 훨씬 더 많음을 인식하지 못하고 있다.

저개발 또는 개도국에서 청년 시절에 물류 업무를 담당하여 성장한 성공 모델을 적극적으로 발굴하여 전파함으로써 청년들이 해외 개도국 취업에 대한 부정적 인식을 개선하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

4. 청년, 해외 현장(물류센터, 생산공장) 근무 기피 인식 전환

해외 진출 우리 화주 및 물류기업의 경우, 물류센터 운영이나 생산 법인의 생산 물류와 관련된 인재 채용 수요가 높다. 하지만 우리 청년 물류인력들은 그러한 현장직 근무를 선호하지 않는다. 이러한 인식은 현시대 우리나라 청년들이 가지고 있는 보편적인 인식임에 틀림없다. 하지만 물류 전문가로 성장하기 위해서는 현장에 대한 이해와 근무 경험은 무엇보다 중요하다는 것 또한 틀림없는 사실이다. 향후 글로벌 물류와 SCM을 기획하고, 전략을 수립하는 전문가로 성장함에 있어 젊은 시절 현장의 경험이 얼마나 소중한 것인지에 대한 청년들의 인식 전환이 필요하다. 나아가 현 시대는 4차 산업 기술들이 현장에 적용되는 시기로 물류나 생산 현장이 과거와는 비교할 수 없이 빠르게 첨단으로 바뀌어 가고 있다. 이러한 변화의 시기에 변화의 현장을 경험한다는 것은 청년 물류인력들에게 중요한 전문가적 소양을 제공할 수 있다고 판단된다.

5. 취업 교육, 연계를 넘어 사후 경력관리까지의 종합적 지원 체계 마련

K-MOVE 사례에서도 보았듯이, 청년들의 해외 취업을 위한 교육 지원 및 알선에 그치는 정책은 그 성과에도 불구하고 어느 정도 한계가 있다. 청년들은 해외 취업을 장기적인 또는 지속적인 해외 정주를 목적으로 하기보다는 해외 지역 전문가로서의 경험을 바탕으로 국내 취업시장에서의 경쟁력을 확보하는 수단으로 인식하고 있다. 이러한 인식에 충분한 공감의 간다. 왜냐하면 어느 누구든 본인이 태어나서

성장하고 자란 국가에서 터전을 잡고 생활하는 것이 가장 편안하고 원하는 바일 것이다. 따라서 청년 물류인력을 해외 취업으로 연계하더라도 3~5년 정도의 정주 이후 본인의 결정에 따라 국내 복귀를 원할 경우 경력이 단절되지 않도록 관리하는 프로그램 또한 구상하고 운영되어야 할 것으로 판단된다.

제2절 정주 지원사업 모델(안)

정주 지원사업 모델(안)의 기본구조는 우리나라 청년 해외취업 통합 프로그램인 “K-MOVE 사업”의 구조와 유사하다고 할 수 있다. 보다 명확한 해외 취업 수요를 사전에 발굴하여 맞춤형 교육(연수)과정을 취업으로 연계시킨 후 정주 지원을 위한 해외취업정착지원금을 정책적으로 지원하는 구조인 것이다. 실제로 물류 관련 일부 대학에서는 K-MOVE 사업의 운영기관으로 참여하여 청년 물류인력들을 미국, 베트남 등으로 취업을 연계시키고 있다.

따라서 고용노동부(산업인력관리공단) 주도로 정책 실행의 성숙도가 높은 K-MOVE 사업을 적극 활용하여 세부사업 추진 방식 등을 개선하거나 물류·SCM 청년 인력을 보다 많은 해외 진출 우리 기업에 연계하는 차별적인 방안과 해운항만물류 관련 정부(해양수산부), 공공기관(항만공사), 해운·항만·물류 유관 협회 및 기업들의 적극적 참여 방안이 모델에 반영되어야 할 것이다.

아래에서는 K-MOVE 사업의 주요 특성을 다시 한 번 점검하고, 이를 적극 활용하고 보완 및 개선할 수 있는 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원 구상 모델을 제시하고자 한다.

1. K-MOVE 사업의 구조와 주요 특성

1) 사업 구조와 예산

제3장에서 살펴보았듯이, 고용노동부(한국산업인력공단)가 주도하는 K-MOVE 사업의 구조는 ① 해외취업 정보제공 및 상담, ② 구직 청년의 역량 강화를 위한 K-MOVE 스쿨, 청해진 대학 프로그램 운영, ③ 일자리 연계를 위한 공공·민간 해외취업알선 및 ④ 해외 취업 청년의 사후관리 및 지원을 위한 해외취업정착지원금 제공과 해외취업자 커뮤니티 운영 등의 4개 세부사업으로 구성된다.

〈표 4-1〉 K-MOVE (해외취업지원) 사업 구성과 예산

구 분	설 명	예산 (백만원)	
① 정보제공 및 상담	• K-MOVE 멘토, 해외취업홍보 글로벌 취업 상담회, 해외현지한국인재채용설명회, 재외공관해외취업담당관 워크숍 • K-MOVE센터 미설치지역 구인처 발굴위탁 • K-MOVE센터(국내), K-MOVE센터(국외) 운영 • 해외통합정보망	8,922	19%
② 해외취업 연수	• K-MOVE 스쿨, 청해진대학	26,900	59%
③ 해외취업 알선	• 민간 해외취업알선 지원	1,350	3%
④ 해외취업 정착 지원	• 해외취업 정착지원금 지원 (약 2,500명 대상)	6,750	15%
기타 (관리/운영)	• 해외인력수요조사 및 특화모델 개발 (연구) • (공단) 해외취업지원사업 관리, (고용부) 해외취업지원사업 관리	1,854	4%
예산 합계		45,776	100%

자료 : 한국산업인력공단(2018a). p.16

2017년 K-MOVE 세부사업별 예산 구조를 살펴보면, 정보제공 및 상담 부문이 19%로 약 90억 원, 해외취업 연수사업(K-MOVE 스쿨, 청해진 대학) 부문이 59%로 약 270억 원, 해외취업 알선 부문이 3%로 13.5억 원, 해외취업 정착지원 부문이 15%로 67.5억 원 및 기타 연구 개발 및 운영비 부문이 4%로 18.5억 원으로 구성되어 연간 약 460억 원 규모의 예산이 배정된 바 있다.⁵⁹⁾ 즉 예산 규모로 볼 때, 해외취업 연수사업인 K-MOVE 스쿨 및 청해진 대학 프로그램 운영이 가장 중심적인 사업으로 추진되고 있음을 알 수 있다. 즉 구직 청년의 역량 강화를 가장 중점적으로 지원하는 것이다.

2) 해외취업 연수(교육)사업의 구조

해외취업 연수사업(K-MOVE 스쿨, 청해진대학 등)의 경우, <표 4-2>와 같이 6단계의 사업 구조를 지니고 있다. 2014년 107개 연수 과정이 진행되었고, 2015년에는 175개, 2016년 186개, 2017년 203개로 점차 확대되고 있다.⁶⁰⁾

〈표 4-2〉 해외취업연수사업의 구조

구 분	사업 구조	비고
1단계	연수기관 모집	• 신문, 인터넷 및 공개모집
2단계	심사·선정	• 연수기관 및 과정 선정
3단계	연수생 모집	• 만 34세 이하 (미)취업자 • 대학 졸업(예정)자
4단계	연수(K-MOVE 스쿨) 실시	• 어학 및 직무교육 실시 • 국내 및 해외현지 연수 (3개월~12개월) • K-MOVE멘토의 멘토링

59) 한국산업인력공단(2018a). pp.16~17.

60) 월드잡플러스 홈페이지, “2014/2015년도 해외취업 연수사업 - 연수과정 및 운영기관 평가결과 공고; 2016/2017 과정은 홈페이지 내에서 직접 검색함. (검색일: 2018.7.16.)

(2) K-MOVE 스쿨 중 물류관련 연수과정

2017년 기준 K-MOVE 스쿨 운영기관 중 국제물류와 관련된 연수(교육)사업을 추진하는 대학은 10개로 총 16개 과정이 조사되었다. 즉 물류 관련 학과가 있는 60개 대학 중 17%가 활용하고 있다. K-MOVE 사업을 활용하는 대학은 대부분 지방대학이나 사립대학이라는 특징을 보이고 있다(〈표 4-4〉 참조).

일례로, 인하대학교는 “미국 취업 국제통합 스마트 유통물류산업 실무자 과정(장기, 20명 대상)” 및 “베트남 수출입 국제 무역사 양성 과정(장기, 10명 대상)”을, 동명대학교는 “미국 물류 유통 전문 코디네이터 양성(장기, 10명 대상)”을, 동서대학교 산학협력단은 “미국 무역물류 프런티어 양성과정(장기, 25명)”을 운영한 바 있다. 10개 대학이 운영하는 과정은 대상 국가별로 미국, 베트남, 일본, 싱가포르, 멕시코에 한정되어 있고, 16개 과정 중 베트남 연수과정이 7개(107명)로 가장 많고, 미국이 6개(105명), 일본(20명)/싱가포르(20명)/멕시코(15명)가 각각 1개이다(〈표 4-5〉 참조).

〈표 4-4〉 우리나라 물류 관련 대학의 K-MOVE 사업 활용 여부 (2017년)

순번	대학명	활용 유무	비고	순번	대학명	활용 유무	비고
1	인천재능대학교	-	.	31	가야대학교	-	.
2	유한대학교	-	.	32	세종대학교	-	.
3	장안대학교	-	.	33	경북대학교	-	.
4	명지전문대학	-	.	34	공주대학교	-	.
5	서경대학교	-	.	35	선문대학교	유	비물류
6	인천대학교	-	.	36	경희대학교	-	.
7	한양대학교(ERICA)	-	.	37	강릉원주대학교	-	.
8	한서대학교	-	.	38	경상대학교	-	.
9	한국항공대학교	-	.	39	국민대학교	-	.
10	한국교통대학교	-	.	40	대진대학교	-	.

순번	대학명	활용 유무	비고	순번	대학명	활용 유무	비고
11	평택대학교	유	비물류	41	덕성여자대학교	-	
12	전주대학교	-		42	동국대학교	유	비물류
13	전남대학교	-		43	송실대학교	-	
14	인하대학교	유	물류 물류	44	호서대학교	유	비물류
15	우송대학교	-		45	한라대학교	유	비물류
16	용인대학교	-		46	협성대학교	-	
17	영산대학교	유	물류	47	경일대학교	유	비물류
18	경성대학교	유	물류	48	부산외국어대학교	유	물류
19	신라대학교	유	물류			유	물류
		유	물류			유	비물류
20	순천대학교	유	물류	49	우석대학교	유	비물류
21	세한대학교	무		50	한남대학교	유	비물류
22	성결대학교	유	물류	51	한국외국어대학교	-	
23	배재대학교	유	비물류	52	대구한의대학교	-	
24	동서대학교	유	물류	53	순천향대학교	유	비물류
유		유	물류	54	광운대학교	-	
25	동명대학교	유	물류	55	부경대학교	-	
		유	물류	56	원광대학교	-	
26	대전대학교	무		57	계명대학교	-	
27	한국해양대학교	무		58	청주대학교	-	
28	군산대학교	무		59	경남과학기술대학교	-	
29	광주대학교	무		60	신한대학교	-	
30	경남대학교	유	물류				

자료 : 대입정보포털어디가(<http://adiga.kr/EgovPageLink.do?link=EipMain>),
월드잡플러스 홈페이지(<https://www.worldjob.or.kr/ovsea/sdytrn.do?menuId=1000000042>,
검색일: 2018.7.13).

또한 민간 운영기관으로 서초여성인력개발센터는 “미국 무역, 유통, 물류, 포워딩 취업 연수과정(장기, 20명 대상)”을, (주)해외교육진흥원은 “싱가포르 사무행정직(국제물류&무역) 취업연수과정(단기, 15명)”

을 운영하였다.

〈표 4-5〉 국제물류관련 해외취업연수과정 현황 (2017년)

구 분	학교명	과정명	대상국가	인원(명)
1	인하대학교	미국취업 국제통합 스마트 유통물류산업 실무자 과정	미국	20
2		베트남 수출입 국제무역사 양성 과정	베트남	10
3	영산대학교	베트남 비즈니스/무역/물류인력 양성과정	베트남	10
4	경성대학교	Global Business 전문가 해외취업 연수과정 2기	미국	20
5	신라대학교	베트남 경영실무 전문가 양성 과정 3기	베트남	15
6		글로벌 테크니컬 실무 전문가 양성 과정 4기	미국	20
7	순천대학교	베트남 제조현장 생산관리 실무자 양성과정	베트남	20
8	성결대학교	일본머큐리 물류 전문가과정	일본	20
9	동서대학교	미국 무역물류프런티어 양성과정	미국	25
10		베트남 비즈니스중간관리자 양성과정	베트남	20
11	동명대학교	미국 물류 유통 전문 코디네이터 양성	미국	10
12		싱가포르 물류·유통 전문가 취업연수과정	싱가포르	20
13	경남대학교	미국취업 수출입통관물류 전문인력 양성 연수과정	미국	10
14	부산외국어대학교	베트남 생산관리 중간관리자 취업연수과정 (단기)	베트남	12
15		베트남 생산관리 중간관리자 취업연수과정 2기 (장기)	베트남	20
16		멕시코 중간관리자 전문인력 양성과정	멕시코	15
합계				267

자료 : 월드잡플러스 홈페이지(<https://www.worldjob.or.kr/ovsea/sdytrn.do?menuId=1000000042>, 검색일: 2018.7.13).

K-MOVE 스쿨 과정을 진행하고 있는 대학은 총 66개⁶¹⁾로 그 중 언어학과를 보유하고 있는 학교는 총 34개(약 50%)로 나타났다. 또한

61) 월드잡플러스, <https://www.worldjob.or.kr/ovsea/sdytrn.do?menuId=1000000042>, (검색일: 2018.7.13.).

언어학과와 국제물류관련 학과가 있는 동시에, K-MOVE 스쿨 과정을 진행하고 있는 대학은 총 14개이며, 그중 물류 관련 K-MOVE 스쿨 과정을 진행하고 있는 대학은 총 8개로 조사되었다(〈표 4-6〉참고). 하지만 2018년 기준 언어학과가 있는 대학(총 133개)을 기준으로 K-MOVE 교육과정을 진행하고 있는 학교는 약 26%(총 34개)로 높지 않은 수준으로 나타났다.

〈표 4-6〉 K-MOVE 사업 활용 대학별 언어학과·물류학과 현황

순번	대학명	비고1	비고2	비고3	순번	대학명	비고1	비고2	비고3
1	U1대학교	.	.	.	34	부산대학교	●	.	.
2	가천대학교	●	.	.	35	부산외국어대학교	●	●	●
3	가톨릭관동대학교	.	.	.	36	삼육대학교	●	.	.
4	가톨릭상지대학교	.	.	.	37	선문대학교	.	●	.
5	강남대학교	.	.	.	38	성결대학교	●	●	●
6	강원관광대학	.	.	.	39	수성대학교	.	.	.
7	거제대학교	.	.	.	40	순천대학교	●	●	●
8	건국대학교	●	.	.	41	순천향대학교	.	.	.
9	경남대학교	●	.	.	42	신라대학교	●	●	●
10	경북도립대학교	●	.	.	43	여주대학교	.	.	.
11	경성대학교	●	●	●	44	연성대학교	●	.	.
12	경일대학교	.	●	.	45	영남이공대학	.	.	.
13	계명문화대학교	.	.	.	46	영산대학교	●	●	●
14	구미대학교	.	.	.	47	영진전문대학교	.	.	.
15	대구가톨릭대학교	●	.	.	48	오산대학교	●	.	.
16	대구과학대학교	.	.	.	49	우석대학교	.	●	.
17	대구보건대학교	.	.	.	50	우송정보대학	●	.	.
18	대림대학교	.	.	.	51	원광보건대학교	●	.	.
19	동국대학교 (경주캠퍼스)	●	●	.	52	인제대학교	.	.	.
20	동명대학교	.	●	.	53	인하대학교	●	●	●
21	동서대학교	●	●	●	54	장안대학교	●	●	.
22	동서울대학교	.	.	.	55	전주비전대학교	●	.	.
23	동아대학교	●	.	.	56	제주관광대학교	●	.	.

순번	대학명	비고1	비고2	비고3	순번	대학명	비고1	비고2	비고3
24	동원과학기술대학교	.	.	.	57	제주한라대학교	●	.	.
25	동의과학대학교	.	.	.	58	조선대학교	●	.	.
26	동의대학교	●	.	.	59	조선이공대학교	.	.	.
27	동주대학교	.	.	.	60	충북대학교	●	.	.
28	두원공과대학교	.	.	.	61	평택대학교	.	●	.
29	목표대학교	●	.	.	62	한국교통대학교	●	●	.
30	배재대학교	●	●	.	63	한국산업기술대학교	.	.	.
31	백석대학교	.	.	.	64	한남대학교	●	●	.
32	백석문화대학	.	.	.	65	한양여자대학	●	.	.
33	부산가톨릭대학교	.	.	.	66	호서대학교	●	●	.
합계							34	19	8

주 : 1) 비고 1: 언어학과 보유 대학, 비고 2: 물류학과 보유 대학, 비고3: 언어학과 및 물류학과 보유 대학
중 물류 관련 K-MOVE 스쿨 과정 진행 중인 대학

2) 굵은 글씨: 언어학과 및 물류학과 보유 대학 중 K-MOVE 스쿨 과정 진행 중인 대학(총 14개)

자료 : 2018년 학교별 학과현황 대학알리미, 월드잡플러스 홈페이지

(<https://www.worldjob.or.kr/ovsea/sdytrn.do?menuId=1000000042>, 검색일: 2018.7.13).

(3) 해외취업 정착지원사업의 구조

정주 지원사업의 형식적인 중심 사업은 해외에 취업하는 우리 청년 물류인력에게 정주에 필요한 일정 비용을 국가 또는 지방자치단체 등에서 정책적으로 지원하는 것이다. 동 사업은 고용노동부(한국산업인력공단)의 해외취업 지원사업인 “K-MOVE 사업” 중 해외에 취업한 청년들의 사후관리 및 지원을 위한 ‘해외취업정착지원금’을 지원하는 것과 형식적으로 동일하다.

K-MOVE 사업을 통한 해외취업자는 지원금 우대국가에 취업 또는 취업 애로 청년인 경우에 연간 최대 800만 원의 정착지원금을 지원 받을 수 있다. 기존의 2배로 확대된 것이다. 일례로 베트남은 동남아, 중남미, 중동, 유라시아, 아프리카 등 신흥국가에 포함되어 지원금 우대국가이다.

베트남을 대상으로 한 설문조사에서 월 70~80만 원 수준의 지원금은 연간으로 약 840~960만 원에 해당한다. 즉 현지 진출 우리 기업들이 요구하는 수준과 유사하다고 할 수 있다. 단 정착금은 1년만 지원된다는 특징이 있다.

하지만 본 설문조사에서 조사되었듯이 기업들은 청년 물류인력의 안정적인 정착 기간을 보통 3년 이상으로 판단하고 있어 취업 후 1년 동안만 지원되는 정착지원금 제도는 기간 연장 차원에서 보다 확대될 필요성이 있다.

〈표 4-7〉 K-MOVE 해외취업정착지원금 지원내용

구분	설명		
내용	지원금 우대국가/ 취업 애로 청년층	기존	변경 (2018. 3)
		• 최대 400만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 200만원 - 2차: 취업기간 6개월 후/ 200만원	• 최대 800만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 300만원 - 2차: 취업기간 6개월 후/ 200만원 - 3차: 취업기간 12개월 후/ 300만원
	그 외 국가	• 최대 200만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 100만원 - 2차: 취업기간 6개월 후/ 100만원	• 최대 400만원 - 1차: 취업기간 1개월 후/ 200만원 - 2차: 취업기간 6개월 후/ 200만원

자료 : 고용노동부(2017)

실제로 해외취업 정착지원금 지원 기간을 2년(또는 1년)으로 확대(지원금 규모는 400만 원 → 900만 원으로 확대)하여 해외취업자의 사후관리를 보다 체계적으로 수행하는 방안이 제시되기도 하였다.⁶²⁾

62) 한국산업인력공단(2018a), p. 274.

동 방안에 따라 <표 4-7>에서 보듯이 정부(고용노동부)는 1년 기간에 최대 800만 원을 지원하는 개선 방안을 확정하고 발표한 것이다.

(4) 해외취업 사후관리 및 성과 평가

청년 인력들의 해외취업 연계 후 사후관리 역시 아주 어려운 사업 중 하나다. 해외취업정착지원금 수령을 위한 1년 기간 중에는 파악이 가능하지만 그 이후에는 청년취업자들이 자발적으로 관련 정보를 제공하기가 현실적으로 어렵기 때문이다. 정부 측이 가능한 정착지원금 지원 기간을 연장하고자 하는 이유가 바로 여기에 있을 것이다.

현재 문제점으로 해외취업자 정보 통계 관리(취업대상국, 직종, 임금수준 등)는 이루어지나, 해외취업 지원사업 사후관리를 위한 통계 정보는 부족하다는 것이다. 따라서 해외취업 사후관리 지표 개발을 통한 조사 연구, 사후관리 통계 정보 제공 및 해외취업 성과분석 연구 활성화 등이 더욱 요구된다. 또한 해외취업 귀국자를 위한 지원 세미나 및 우수인재 유치/활용 프로그램 연계 지원 필요성도 제기되고 있다.⁶³⁾

또한 해외취업 성과의 효과적 평가 및 이를 기반으로 한 체계적인 취업의 품질관리를 위해 ① 교육 및 연수 → ② 알선(매칭) → ③ 취업 → ④ [(현지적응) → 취업유지] → ⑤ 경력전환(이직/전직, 귀국 등)의 해외취업 지원 프로세스 전 단계별 질적 관리 체계 구축이 필요하다.⁶⁴⁾

63) 한국산업인력공단(2018a), pp. 279-286.

64) 한국산업인력공단, (2018b), p. 138.

2. 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원사업 구상(안)

1) 사업 목표

청년 물류인력의 해외진출 정주 지원사업은 기본적으로 고용노동부 주도의 청년 해외취업 지원사업에 포함되는 개념이다. 하지만 두 사업의 비전과 목표는 차별성이 있다고 판단된다.

청년 물류인력의 해외진출 정주 지원사업의 목표는 우리나라 청년 전문 물류인력들을 해외에 진출한 우리 제조·무역·물류기업에 취업 시킴으로써 현지 또는 글로벌 물류 및 SCM 서비스 지원 역량을 강화하는 데 있다. 이를 통해 우리 제조·무역기업의 수출 경쟁력을 제고하여 해외 시장 확대를 더욱 가속화시킬 수 있고 물류기업 역시 보다 전문화된 서비스를 기반으로 글로벌 물류기업으로 성장하는 토대를 마련할 수 있을 것이다(〈표 4-8〉 참조).⁶⁵⁾

즉 청년 물류인력이 해외진출 정주 지원사업의 경우, 해외 취업은 수단이지 목표가 아니다. 목표 달성을 위해서는 보다 장기적인 정주 지원이 필요한 특수성도 가지고 있다. 하지만 고용노동부의 청년 해외취업지원사업은 청년 글로벌 역량 강화 및 양질의 해외 일자리 제공, 그 자체가 목표이다(〈표 4-9〉 참조).

65) 신수용 외(2017), p. 3.

〈표 4-8〉 물류인력 해외 정주 지원사업의 목표와 추진 전략(안)

구분	설 명	
비전	해외 진출 우리나라 기업의 국제 경쟁력 강화 및 글로벌 물류강국 실현	
목표	청년 물류인력의 해외 정주지원 확대를 통한 해외 진출 우리기업의 물류·SCM 역량 강화	
추진 전략	1	K-MOVE 사업 지원 체계 구축
	2	K-MOVE 사업과의 연계 강화
	3	K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화
	4	단계별 정주지원 확대 추진

자료 : KMI 작성

〈표 4-9〉 해외취업 지원사업의 미래 전략

구분	설 명	
비전	청년층 글로벌 인적자원 개발을 통한 국가 경쟁력 강화	
목표	청년 글로벌 역량강화 및 양질의 해외 일자리 제공 시스템 구축	
추진 전략	1	전략 해외취업 참여대상 관리 및 지원 강화
		추진 과제 ① Top-Down 방식의 사업참여자 선정 방법 활용 ② 글로벌 역량진단 및 지원 강화
	2	전략 해외취업자 체류지원 강화
		추진 과제 ① 해외취업국가 정착지원금 지원 체계화 ② 해외취업처 관리 및 부적절기업 제재 강화
	3	전략 해외취업 사후관리 및 귀국지원 플랫폼 구축
		추진 과제 ① 해외취업 사후관리지표 및 통계정보 관리 ② 해외취업 귀국자 취업세미나 및 우수인재 유치/활용 프로그램 운영
	4	전략 해외취업 정보지원 및 고용지원 인프라 구축
		추진 과제 ① 해외취업 수요전망 모니터링 및 정보제공 ② 해외취업자 정보 DB 공유 및 활용 강화 ③ 해외취업 연수 및 알선기관 모니터링·질관리 ④ 국제교류 강화를 위한 기관 간 연계협력 강화

자료 : 한국산업인력공단(2018a)

2) 사업 추진 전략

청년 물류인력의 해외 정주 지원사업은 아래 4가지 측면에서 추진 전략을 검토할 필요가 있다. 즉 ① K-MOVE 사업 지원 체계 구축, ② K-MOVE 사업과의 연계 강화, ③ K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화, ④ 단계별 정주지원사업 확대 추진 등이다.

첫째, K-MOVE 사업 지원 체계 구축을 위해 해양수산부를 중심으로 유관 공공기관, 협회 및 기업과 전국 물류 관련 대학으로 구성된 지원 협의체를 우선적으로 구성하여 운영할 필요가 있다.

둘째, K-MOVE 사업과의 연계 강화를 위해서는 우선적으로 국제 물류 주무부처인 해양수산부와 고용노동부간의 업무 협력이 강화되어야 한다. 해양수산부는 고용노동부의 K-MOVE 사업을 적극적으로 지원해야 할 것이다. 그 수단으로는 현재 수행하고 있는 “해운항만물류 전문인력 양성사업”을 활용할 수 있을 것이다. 현재 동 사업은 주관기관이 별도로 지정되지 않고 해양수산부가 직접 개별 사업들을 총괄·기획부터 실무적으로 관리·감독 기능을 수행하고 있다.

이러한 체제를 개선하여 주관기관을 선정하고 동 사업의 재편뿐만 아니라 K-MOVE사업과의 연계 및 지원 강화 기능을 부여하는 것이 필요하다. 나아가 해양수산부 유관 공공기관인 4대 항만공사, 한국해양수산개발원 등도 K-MOVE 스쿨 운영기관으로 참여하여 그간의 글로벌 네트워크를 활용하여 해외취업처와 국내 청년 물류인력을 보다 적극적으로 연계해야 한다.

K-MOVE 사업과 관련하여 고용노동부의 유관기관으로는 국토교통부, 외교통상부, 중소기업부는 있으나 해양수산부는 없다. 한국무역협회, KOTRA는 있으나 항만공사, 한국해양수산개발원은 없다. 항

만공사나 한국해양수산개발원의 경우 미약하지만 중국, 일본 등 해외 조직이 있으므로 이를 활용할 수 있을 것으로 판단된다. 고용노동부 유관기관의 유무와 상관없이 해양수산부를 측면에서 지원하는 기능을 수행할 수 있다.

셋째, K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화를 위해 상기 지원 협의체를 적극 활용하여 물류 관련 대학 및 공공기관이 사업의 운영기관으로 선정될 수 있는 다양한 연수과정을 기획 및 조정할 필요가 있다. 베트남, 미국 등으로 편중된 연수(교육)과정의 세계 권역별/국가별 다양화, 제조업종별 글로벌 SCM 교육과정 신설, 물류-IT, 물류-금융, 물류-회계 등 융복합 연수과정 신설, 신흥국 물류센터 중간관리자 과정 신설, 중량물/콜드체인/TCR-TSR 등 특화된 국제물류 서비스 과정 신설, 글로벌 컨테이너터미널 운영 중간관리자 과정, 대형 물류기업 해외법인 맞춤형 특화 교육 과정 등 다양한 K-MOVE 스쿨 과정을 기획할 수 있다.

넷째, 정주지원 확대 추진을 위해서는 K-MOVE 사업에서 지원하는 정착지원금(1년, 최대 800만 원)을 3년간 확대하도록 정부 차원의 논의를 강화하거나 해양수산부 및 유관 공기업의 추가적인 예산 확보 노력이 필요하다. 기획재정부로부터의 추가적인 예산 확보도 중요하지만 사업 초기에서는 시범사업의 형태로 추진하여 해양수산부 내 유사사업의 구조조정이나 공기업의 예산 편성을 변경하여 소규모로 물류 관련 K-MOVE 사업을 대상으로 우선 추진하는 것이 바람직하다. 또한 지방대학의 참여 시 지방정부의 재원을 활용하여 정주지원금을 보다 확대할 수 있는 방안도 모색해야 할 것이다. 이때 추가적인 정주 지원을 위한 정착지원금은 해외취업자의 2년차, 3년차에 지원한다면 중복 지원 또는 수혜를 방지할 수 있을 것이다.

〈표 4-10〉 물류인력 해외 정주 지원사업의 추진 과제(안)

구 분	전략별 추진과제
추진 전략	K-MOVE 사업 지원 체계 구축 1 • 해양수산부 중심의 유관 공공기관, 협회 및 기업과 전국 물류 관련 대학으로 구성된 지원 협의체 구성 및 운영
	K-MOVE 사업과의 연계 강화 2 • 해양수산부-고용노동부 간의 업무 협력 강화 - “해운항만물류 전문인력 양성사업” 주관기관 지정 (사업 재편 및 K-MOVE사업과의 연계 및 지원 강화 기능 부여) • 4대 항만공사, 한국해양수산개발원 등도 K-MOVE 스쿨 운영기관으로 참여 - 해외취업처와 국내 청년 물류인력 적극적 연계, K-MOVE 사업 홍보 등
	K-MOVE 스쿨 및 청해진대학 사업 활용 극대화 3 • 국제물류 관련 다양한 연수과정 기획 및 조정 - 연수(교육)과정의 세계 권역별/국가별 다양화 - 제조업종별 글로벌 SCM 교육과정 신설 - 물류-IT, 물류-금융, 물류-회계 등 융복합 연수과정 신설 - 신흥국 물류센터 중간관리자 과정 - 중량물/콜드체인/TCR-TSR 등 특화된 국제물류 서비스 과정 - 글로벌 컨테이너터미널 운영 중간관리자 과정 - 대형 물류기업 해외법인 맞춤형 특화 교육 과정 등 신설 • 대학/기관(K-MOVE 스쿨 운영기관)별 신규 연수과정 차별화 지원
	단계별 정주지원 확대 추진 4 • K-MOVE 사업 정착지원금(1년, 최대 800만 원)을 3년간 지원 확대 추진 • 해양수산부 및 유관 공기업의 자체 예산 투입 (지방정부 재원 활용) - 소규모 시범사업(베트남) 형태로 추진 - 해양수산부 내 유사사업 구조조정 및 공기업 예산 편성 변경 - 물류 관련 K-MOVE 사업(예, 베트남)을 대상으로 우선 추진 - 지방대학의 경우, 해당 지방정부 재원 활용 - 정착지원금은 해외취업자의 2년차, 3년차 지원 (중복 수혜 방지)

자료 : KMI 작성

3) 베트남 정주지원 사업 구상(안)

상기 물류인력 해외 정주 지원사업의 목표와 추진 전략을 바탕으로 베트남 지역을 대상으로 시범사업(안)을 구상하고자 한다.

(1) 베트남 물류인력 수요 추정 결과

베트남 지역의 물류인력 수요 추정은 가장 최근에 수행된 한국해양수산개발원(KMI) 연구⁶⁶⁾ 결과를 활용하고자 한다. 추정식을 베트남에 적용하면 총 1,103명의 물류인력이 필요한 것으로 파악된다.

〈표 4-11〉 국가별 국제물류인력 수요 추정결과

국가	인력수요	국가	인력수요	국가	인력수요
동남아	1,741	중국	1,205	중남미	148
라오스	1	유럽	209	과테말라	50
말레이시아	36	그리스	2	도미니카공화국	4
미얀마	63	네덜란드	21	멕시코	66
베트남	1,103	노르웨이	2	브라질	20
싱가포르	13	독일	7	칠레	1
인도네시아	240	루마니아	12	파나마	4
캄보디아	64	룩셈부르크	1	파라과이	2
태국	141	벨기에	1	페루	1
필리핀	81	불가리아	2	CIS	49
서남아	271	세르비아	1	러시아	24
뉴질랜드	2	스위스	2	몽골	3
방글라데시	111	스페인	7	우즈베키스탄	16
스리랑카	31	슬로바키아	51	우크라이나	1
인도네시아	5	슬로베니아	1	카자흐스탄	5

66) 수요 추정 계산식: 2016년 기준 KOTRA 해외진출기업 디렉토리에 명시된 제조업체 수(1,575개) × 권역별 평균 물류인력 수요(2.8명) ÷ 1명당 적정 서비스 제공 가능 기업 수 (4개) [괄호 안은 베트남 추정 관련 수치]

국가	인력수요	국가	인력수요	국가	인력수요
파키스탄	118	오스트리아	3	일본	64
호주	4	이탈리아	2	아프리카	12
중동	66	체코	21	가나	1
사우디아라비아	7	폴란드	54	나이지리아	3
아랍에미리트	15	프랑스	1	남아프리카공화국	1
알제리	1	핀란드	1	모잠비크	1
오만	1	헝가리	17	수단	1

자료 : 박광서 외(2018), p. 61.

(2) 소요 예산

베트남을 대상으로 한 설문조사에서 월 정주지원 규모가 70~80만 원 수준으로 조사되었다. 이를 연간으로 계산하면 약 840~960만 원이다. 현재 K-MOVE 사업에서 베트남의 경우 정착지원금으로 취업 초기 1년 동안 800만 원을 지원받을 수 있다. 동 지원금을 활용하되, 2년차, 3년차에는 평균인 900만 원을 정착 후 정주 지원의 개념으로 추가 지원함을 가정하여 소요 예산을 산정하였다. 산정 결과, 추가 2020년부터 2026년까지 추가 정주지원금 규모는 195억 원으로 추산된다.

〈표 4-12〉 소요 예산

(단위: 명, 억 원)

구분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	8년 합계
지원 계획 (명)	100	150	200	200	225	225	-	-	1,100
연수 과정 (개)	7	11	14	14	16	16			
지원 1년차	8	12	16	16	18	18			88
금액 2년차	-	9	13.5	18	18	20	18		96.5
규모 3년차	-	-	9	13.5	18	18	20	20	98.5

구 분	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	8년 합계
지원 소계 (억 원)									283
기존 정착지원금 (800만원/인)	8	12	16	16	18	18	-	-	88
추가 정주지원금 (900만원/인)		9	22.5	31.5	36	38	38	20	195
지원 소계 (억 원)	8	21	38.5	47.5	54	56	38	20	283
비고	7개 (107명)	2개 과정 (50명) 신설	2개 과정 (50명) 신설	유지	1개 과정 (25명) 신설	유지	유지 (*수요 재조사)		

주 : 1) 2018년 연수과정은 2017년도(7개)와 동일하게 적용, 따라서 2019년부터 추가 정착지원금 (900만원/인) 지급

2) 연수과정 1년차는 기존 K-MOVE 정착지원금 활용, 2/3년차는 추가 정주지원금 확보 통해 지원

3) 신규 연수과정은 과정당 20명 모집 기준, 취업률은 70% 가정

자료 : KMI 분석

제3절 정책 제언

1. 해양수산부(유관기관)-고용노동부(산업인력관리공단) 간 업무 협력 강화

본 연구에서 제안하는 청년 물류인력의 해외진출 정주 지원사업 (안)의 전문적이고 효율적인 수행을 위해서는 해양수산부(유관기관)와 고용노동부(산업인력관리공단) 간 업무 협력 강화가 선행되어야 할 것이다. 국제물류 분야와 관련된 K-MOVE 사업이 있음에도 불구

하고 현재 해양수산부 및 유관기관인 4대 항만공사, 한국해양수산개발원, 해운·항만·물류 유관 협회, 기업 등은 깊이 있게 업무 연계가 이루어지지 않고 있다. 이는 본 연구에서 제안하는 지원사업(안)과 K-MOVE 사업과의 연계성을 약화시켜 사업의 중복, 예산 낭비, 비효율적 사업수행 등의 문제를 야기할 수 있다.

해양수산부-고용노동부 간 업무협력 강화를 통해 국제물류부문 연수(교육)사업의 전문성이 제고될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 해양수산부 유관기관인 항만공사나 한국해양수산개발원의 해외조직을 적극 활용하여 청년물류인력의 해외취업 범위를 확대할 수 있을 것이다.

2. 주관기관 지정 및 민간위원회 구성 등을 통한 지속적인 지원 체계 구축

현재 해양수산부는 “해운항만물류 전문인력 양성사업”을 수행함에 있어 별도의 주관기관을 지정하지 않고 직접 개별 사업들을 총괄·기획하고 실무적으로 관리·감독 하고 있다. 그러나 업무의 효율성을 향상시키기 위해서는 한국해양수산개발원 또는 민간단체를 주관기관으로 선정하고 K-MOVE 사업과의 연계 및 지원 강화 기능을 부여하는 것이 필요하다.

또한 보다 전문화된 물류전문인력 양성을 위해서는 전담 기관 내에 국제물류부문 연수과정을 기획하고 발굴하는 민간위원회를 구성할 필요가 있다. 이는 해운물류 분야 실무이론 교육뿐만 아니라 현장 방문 및 전문가 멘토링 등 이론과 실무과정이 병행된 연수가 효과적일 것이다.

3. K-MOVE 스쿨 모범사례 확산 및 공유

고용노동부는 연수시설, 연수생 관리, 취업률, 모집률 등을 기준으로 연수과정 및 운영기관을 평가하고 있다. K-MOVE 스쿨 과정 중 대표적인 우수사례로 선정된 모범사례로는 대우세계경영연구회의 ‘글로벌청년사업가 양성과정’, 섬유산업인적자원개발협의체의 ‘섬유 글로벌 생산현장 책임자 양성과정’, 경성대학교의 ‘베트남 취업 글로벌 비즈니스 중간관리자 연수과정’ 등이 있다. 이와 같은 모범사례를 벤치마킹해 자체 교육과정을 개발 및 보완할 수 있도록, 물류관련 대학, 기관 등에 확산 및 공유해야 할 것이다.

4. 기존 물류 관련 K-MOVE 사업 수혜자 추적 조사 분석 필요

해양수산부는 K-MOVE 사업 수혜자의 취업처, 취업기간, 취업률, 이직 여부 및 이직률 등과 같은 통계자료를 고용노동부에서 제공받아 물류 관련 취업자에 대한 추적 조사를 실시할 필요가 있다. 이는 청년 물류인력의 취업현황 파악 및 지속적인 관리를 가능하게 해, 선행연구에서 제기된 ‘해외취업 관련 통계 및 정보시스템 구축 미흡 문제’ 등을 해결하는 데 효과적일 것으로 예상된다.

5. 세계 권역별 한인 물류기업 협의체 지원 강화

2018년 6월 한국해양수산개발원은 상해 주재 한국계 물류기업 ‘협의체’인 상해한국국제물류협의회와 공동으로 ‘제1회 해외한인국제물

류포럼’을 개최했다. 이 포럼은 해외 주재 ‘한국계’ 물류기업 간의 네트워크 구축을 통해 해당 국가 물류업무 진행 시 ‘파트너’ 확보 및 현지 상황에 대한 상시적인 정보 교류를 목적으로 개최되었다. 해양수산부는 상해한국국제물류협의회와 같은 역할을 하는 세계 권역별 한인 물류기업 협의체와 협력하여 구축된 네트워크를 이용해 해외 취업처와의 직접적인 연계 방안을 모색해야 한다. 또한, 해외 한인 국제물류포럼이 전 세계 한인물류기업의 교류 플랫폼 역할을 할 수 있도록 관련 기관들의 지원 및 역할을 확대할 필요가 있다.

6. 물류 관련 K-MOVE 사업 멘토단 발굴 및 지원조직(협동조합) 신설

대우세계경영연구회는 전직 대우그룹 출신 전문가들이 설립한 사단법인으로 비즈니스 노하우와 지식을 중소기업 및 청년들에게 전달하기 위해 설립되었다. 연구회는 주요 사업 중 하나로 글로벌 청년사업가 양성 교육 과정을 실시하고 있으며 이는 K-MOVE 우수교육과정으로 선정되었다. 이 과정은 연구회가 보유하고 있는 해외 네트워크와 인재양성 노하우를 활용하여 미취업자를 글로벌 사업가로 양성하는 데 목적을 둔다. 이러한 대우세계경영연구회를 벤치마킹하여 청년 물류인력 양성을 주요 목표로 한 지원조직을 신설할 필요가 있다. 예를 들면, 전직 한진해운 출신 등으로 구성된 전문가들로 구성된 멘토단을 발굴하고 지원조직을 신설하는 것이다.

참고문헌

〈국내 문헌〉

- 경상남도, 「경상남도 재정운용계획」, 2017.
- 경상북도, 「2016년 경상북도 세출예산사업명세서」, 2016.
- 경상북도, 「2017년 경상북도 세출예산사업명세서」, 2017a.
- 경상북도, 「경상북도 재정운용계획」, 2017b.
- 경상북도, 「2018년 경상북도 세출예산사업명세서」, 2018.
- 고용노동부, 「고용영향평가-K-MOVE 사업 현장점검 보고서」, 2015, pp.65-67.
- 고용노동부, 「K-MOVE 브로슈어 2017」, 2017.
- 교육부, 「2016년 고등교육기관 졸업자 취업통계」, 보도자료, 2017. 12. 29.
- 국토교통부, 「물류인력 수급 안정화 방안 연구」, 2012. 12.
- 권경득, 강일규, 임정빈, 「해외취업의 활성화 방안에 관한 연구-청년 해외취업을 중심으로」, 한국정책과학회보, 2011.
- 김광용, 안우철, 선일석, 「효율적 물류관리인력 양성을 위한 직무능력의 상대적 중요도 분석」, 해운물류연구, 2015.
- 김승길, 「울산광역시 물류전문인력 양성방안연구」, 울산발전연구원, 2015.
- 김은수, 박성준, 김병주, 이성우, 길광수, 공영덕, 김동환, 김엄지, 「베트남 내륙물류 시설 투자환경 및 투자유망지역 분석 연구」, 한국해양수산개발원, 2017.
- 대한상공회의소, 「물류인력 수급실태 및 과제 설문조사」, 2002. 8
- 박광서, 신수용, 박예나, 이정민, 이지원, 이선량, 「청년일자리 창출을 위한 해양수산 인력양성 방안 연구-국제물류 청년인력을 중심으로-」, 한국해양수산개발원, 2018.
- 신수용, 김동환, 「해외 진출 무역업체의 한국인 포워더 수요 추정 연구」, 한국해양수산개발원, 2017.

- 한국산업인력공단, 「해외취업지원 미래 전략 및 중장기 발전방안」, 2018a
 한국산업인력공단, 「해외취업 성과지표 개발 및 품질관리 방안 최종보고서」, 2018b
 한국산업인력공단, 「2018년 청해진 대학사업 운영기관 모집 공고」, 2018c.

〈인터넷 자료〉

- 경상북도경제진흥원 <http://www.gepa.kr>
 경성대학교글로벌비즈니스인재센터 <http://global.ks.ac.kr>
 경희글로벌취업센터 kglobal2016.ahnndesign.kr
 공공데이터포털 <https://www.data.go.kr/>
 대구일보 <http://www.idaegu.com>
 대우세계경영연구회, <http://www.daewoosky.com>
 대입정보포털 어디가(<http://adiga.kr/EgovPageLink.do?link=EipMain>),
 대학알리미 <http://www.academyinfo.go.kr/>
 대한무역투자진흥공사 <https://www.kotra.or.kr>
 Kotra 해외시장 뉴스 <http://news.kotra.or.kr/kotranews>
 대한무역투자진흥공사 Kotra directory 2016
 대한상공회의소 <http://www.korcham.net>
 베트남 한인상공인연합회 korchamvietnam.com
 부산상공회의소 일자리사업본부 <http://job.bcci.or.kr>
 부산외국어대학교 <https://www.bufs.ac.kr>
 브릿지경제 <http://m.viva100.com>
 서울경희직업전문대학교 경희글로벌취업센터 kglobal2016.ahnndesign.kr

섬유산업인적자원개발협의체 www.hrd.kofoti.or.kr
신라대학교 글로벌비즈니스지원센터 <https://nbsc.silla.ac.kr>
월드잡플러스 <https://www.worldjob.or.kr>
코리아쉬핑가제트 www.ksg.co.kr
통계청 www.kostat.go.kr
학교알리미 <http://www.schoolinfo.go.kr>
한국경제 <http://plus.hankyung.com>
한국물류관리사협회 <http://www.kclca.or.kr>
한국산업인력공단 <http://www.hrdkorea.or.kr>
한국수출입은행 해외투자통계 kostat.go.kr
한진물류연구원 <http://www.hli.re.kr>
헤럴드경제 <http://www.news.heraldcorp.com>

부록

〈부록 표-1〉 국내 물류관련 고등학교 진학 및 취업 현황

학교	학과	구분	졸업자	진학자			취업자	진학률	취업률
				전문대학	대학교	소계			
영종 물류고	항만	남	51	0	2	2	39	3.9	76.5
	장비과	여	36	5	2	7	25	19.4	69.4
부산항만 물류고	항만	남	100	22	6	28	51	28	51
	장비과	여	0	0	0	0	0	0	0
	물류	남	87	19	16	35	23	40.2	26.4
	자동화과	여	4	2	0	2	1	50	25
한국항만 물류고	물류장비	남	45	2	0	2	39	4.4	86.7
	기술과	여	11	0	0	0	11	0	100
	물류시스	남	19	0	0	0	19	0	100
	템운영과	여	20	3	0	3	13	15	65
평택 경기 물류고	국제물류과	남	36	8	1	9	15	25	41.7
		여	50	13	4	17	22	34	44
	국제경영과	남	23	7	3	10	11	43.5	47.83
		여	53	20	5	25	20	47.2	37.7
경기 글로벌 통상고	국제통상	남	61	18	5	23	7	37.7	11.7
	경영과	여	29	10	2	12	5	41.4	17.4
	국제통상	남	39	17	3	20	5	51.3	13.9
	회계과	여	38	16	0	16	9	42.1	23.7
합계			702	162	49	211	315	32.2	49.2

자료: 학교알리미(http://www.schoolinfo.go.kr/ei/ss/Pneiss_b01_s2.do#frame).

〈부록 표-2〉 국내 물류관련 전문대 및 계약학과 현황

구분	학교명	위치	개설과정	학년당 인원수	비고
전문대	인천재능대학교	인천	유통물류과	70명	-
	유한대학교	경기 부천	경영과 우통물류전공	30명	-
	장안대학교	경기 화성	유통물류학부 유통경영과	120명	-
계약학과	명지전문대학	서울	유통경영관리과 산업물류유통과	-	-
	서경대학교	서울	물류유통경영학과	120명	-
	인천대학교	인천	물류시스템경영학과	30명	대학원 석·박사과정

자료: 각 학교 홈페이지.

〈부록 표-3〉 국내 항만·물류관련 대학 현황 (2019학년도 현재 고3 기준)

학과	대학교	지역	입학정원
교통물류공학과(인문)	한양대학교(ERICA) [캠퍼스]	경기	10
교통물류공학과			25
항공교통물류학과	한서대학교 [본교]	충남	60
물류시스템공학과	한국항공대학교 [본교]	경기	39
항공교통물류학부			84
철도경영·물류·컴퓨터학부	한국교통대학교 [본교]	충북	64
국제물류학과	평택대학교 [본교]	경기	40
물류무역학과	전주대학교 [본교]	전북	60
물류통상학부	전남대학교 [제2캠퍼스]	전남	67
아태물류학부(자연)	인하대학교 [본교]	인천	18
아태물류학부(인문)			67
물류시스템학과	우송대학교 [본교]	대전	40
글로벌철도·교통물류학부			30
물류통계정보학과	용인대학교 [본교]	경기	30
해운항만물류학과	영산대학교 [제2캠퍼스]	부산	25
경제금융물류학부	경성대학교	부산	85
무역경제학부(무역물류학전공)	신라대학교	부산	45
글로벌철도·교통물류학부	우송대학교	대전	30
국제물류학과	평택대학교	경기	40
무역경제학부(무역물류학전공)	신라대학교 [본교]	부산	45
물류학과	순천대학교 [본교]	전남	23
물류비즈니스학과			5
항공교통물류학과	세한대학교 [본교]	전남	30
동아시아물류학부	성결대학교 [본교]	경기	75
무역물류학과	배재대학교 [본교]	대전	38
국제통상물류학부	동서대학교 [본교]	부산	130
항만물류시스템학과	동명대학교 [본교]	부산	60
국제물류학과			50
국제물류학과	대전대학교 [본교]	대전	40
물류통계정보학과	용인대학교	경기	30
물류통상학부	전남대학교(제2캠퍼스)	전남	67
물류시스템공학과	한국해양대학교	부산	39
항공교통물류학과	세한대학교	전남	30
물류학과	군산대학교 [본교]	전북	25
국제물류무역학과	광주대학교 [본교]	광주	30
경제금융물류학부	경성대학교 [본교]	부산	85
국제무역물류학과	경남대학교 [본교]	경남	60
항만물류학과	가야대학교(김해) [본교]	경남	30

자료: 대입정보포털 어디가(<http://adiga.kr/EgovPageLink.do?link=EipMain>).

〈부록 표-4〉 국내 통상관련 대학 현황 예시 (2019학년도 현재 고3 기준)

학과	대학교	지역	입학정원
경영·통상·복지학부	한국교통대학교 [본교]	충북	105
경제통상학과	세종대학교 [본교]	서울	44
경제통상학부	경북대학교 [본교]	대구	134
경제통상학부	공주대학교 [본교]	충남	52
국제경제통상학과	선문대학교 [본교]	충남	37
국제무역통상학과	경성대학교 [본교]	부산	80
국제통상·금융투자학과	경희대학교 [본교]	서울	-
국제통상물류학부	동서대학교 [본교]	부산	130
국제통상학과	강릉원주대학교 [본교]	강원	36
국제통상학과	경상대학교 [본교]	경남	62
국제통상학과	국민대학교 [본교]	서울	55
국제통상학과	대전대학교 [본교]	대전	50
국제통상학과	대진대학교 [본교]	경기	47
국제통상학과	덕성여자대학교 [본교]	서울	40
국제통상학과	동국대학교 [본교]	서울	68
글로벌통상학과	송실대학교 [본교]	서울	80
글로벌통상학과	호서대학교 [본교]	충남	80
동북아국제통상학부	인천대학교 [본교]	인천	42
무역통상학과	한라대학교 [본교]	강원	40
물류통상학부	전남대학교 [제2캠퍼스]	전남	67
미주통상·문화학과	협성대학교 [본교]	경기	46
상경학부 국제통상학전공	경일대학교 [본교]	경북	20
유럽지역통상학과	부산외국어대학교 [본교]	부산	33
유통통상학부	우석대학교 [본교]	전북	31
중국경제통상학전공	한남대학교 [본교]	대전	52
중국어외교통상학부	한국외국어대학교 [본교]	서울	52
중국통상·문화학과	협성대학교 [본교]	경기	46
통상경제학부	대구가톨릭대학교 [본교]	경북	55
국제통상학과	동명대학교 [본교]	부산	40
국제통상학과	순천향대학교 [본교]	충남	70
국제통상학과	인하대학교 [본교]	인천	82
국제통상학과	한국외국어대학교 [본교]	서울	52
국제통상학과	한국해양대학교 [본교]	부산	35
국제통상학부	광운대학교 [본교]	서울	53

학과	대학교	지역	입학정원
국제통상학부	부경대학교 [본교]	부산	98
국제통상학부	원광대학교 [본교]	전북	56
국제통상학전공	계명대학교 [본교]	대구	105
글로벌경제통상학부	동국대학교(경주) [캠퍼스]	경북	95
글로벌경제통상학부	청주대학교 [본교]	충북	116
글로벌무역통상학과	경남과학기술대학교 [본교]	경남	39
글로벌통상경영학과	신한대학교 [제2캠퍼스]	경기	90

자료: 대입정보포털 어디가(<http://adiga.kr/EgovPageLink.do?link=EipMain>)

〈부록 표-5〉 국내 물류관련 대학원 현황

학교명	위치	개설과정	비고
중앙대학교	서울	무역물류학과 해운물류학과	일반대학원
서경대학교	서울	물류학과(물류전공/3PL전공)	경영문화대학원
한국해양대학교	부산	물류시스템공학과 항만물류학과	일반대학원 해양금융·물류대학원
부경대학교	부산	국제통상학부	경영대학원
동의대학교	부산	유통관리학과	일반대학원
동명대학교	부산	항만물류시스템학과	일반대학원
인하대학교	인천	학술 석·박사 과정	물류전문대학원
		글로벌 물류 MBA과정	-
		물류 MBA과정	-
		GMLog	-
인천대학교	인천	물류학 석·박사 과정	동북아물류대학원
광주대학교	광주	물류유통경영학과 석사과정	일반대학원
평택대학교	경기 평택	물류학과(국제물류경영)	물류·문화·정보대학원
한국항공대학교	경기 고양	항공교통물류학과	일반대학원
한경대학교	경기 안성	글로벌물류학과 물류학석사과정	공공 정책대학원
순천대학교	전남 순천	물류학과 석사과정	일반대학원
		경영통상학부 물류학전공 박사과정	경영대학원

자료: 각 학교 홈페이지.

기본연구보고서 발간목록

2018년

01	해양환경영향평가제도의 실효성 확보를 위한 개선 연구	박수진
02	공유수면매립 정책의 개선과 전환에 관한 연구	윤성순
03	도서지역 해양관광 발전전략 연구 - 관광행태 분석을 통한 수요 대응을 중심으로 -	홍장원
04	양식장 해양쓰레기 자원순환 방안 연구	김경신
05	수산업 전망모형 「KMI-FOSIM」 구축연구 - 양식산업 전망모형 구축을 중심으로 -	이현동
06	수산업 주요 연관산업의 글로벌 경쟁력에 관한 연구	임경희
07	인구소멸 시대의 어촌사회 정책 연구	박상우
08	국내 가두리 양식장 어장환경개선 방안	마창모
09	어업여건 변화에 대응한 연구해 어업의 허가제도 개선 방안	엄선희
10	과학적 해양사고조사체계 도입 및 구축기반 연구	박한선
11	컨테이너 해상물동량 예측 모형 구축방안 연구	고병욱
12	해운기업의 경영성과에 미치는 영향분석 연구	황진희
13	건설용 모래 공급사슬관리(SCM) 방안 - 바다모래 가치 재산정을 중심으로 -	이연경
14	항만산업 종합통계 연구	하태영
15	항만 위험물 컨테이너 공급사슬 관리방안 연구	최나영환
16	국내 컨테이너항만의 비용 함수 추정 및 효율성 연구	최석우
17	신규 해사산업 진흥을 위한 법제도 개선방안	박한선
18	환동해권 물류 및 지역개발 기업진출 사례 분석 및 추진전략	이기열

2017년

01	미래 수산업·어촌 발전을 위한 정책방향 연구	김대영
02	연안침식 대응정책의 개선방안 연구	윤성순
03	해양준조세 산정체계 개선방안	장정인
04	해역의 효과적 관리를 위한 도서 활용 방안 연구	최치연
05	반려동물산업 성장에 따른 수산분야 펫푸드 산업 활성화 방안	장홍석

06	강마을 지역경제 활성화를 위한 전략	박상우
07	Post-2020 국제기후변화 규범체계에 대응한 해양정책 개선방안 연구	박수진
08	한국 수산식품 세계화 전략 수립 연구 -수산물 수출을 중심으로-	임경희
09	양식산업 재난 위기관리에 관한 연구	마창모
10	해운기업의 선박투자 행태 분석과 대응방안	김태일
11	IMO 지속발전 전략계획(SP) 대응방안 연구	박한선
12	컨테이너 해운산업 구조개선을 통한 경쟁력 제고 방안 연구	고병욱
13	동북아 전자상거래 해상운송 전환수요 분석	이기열
14	컨테이너 해운기업의 환적 패턴 분석과 항만의 대응방안	김은수
15	현장수요기반 IoT/빅데이터 항만하역 안전시스템 구축방안 연구	전형모
16	지진에 대비한 항만기능 유지의 필요성과 추진방안	김우선

수시연구보고서 발간목록

2018년

01	선화주 상생발전을 위한 해운산업투자 확대방안 연구	윤재웅
02	새로운 어선등록제 도입을 위한 제도 개선방안 연구	엄선희
03	뉴시관리 실행력 제고 방안 연구	이정삼
04	해양생태도의 정책 활용도 제고방안 연구	박수진
05	국내 항만 대기오염물질 배출 저감조치의 운영실태 조사 및 개선방안연구	안용성
06	농축산물 등의 관세행정 제도개선을 통한 항만배후단지내 FTZ활성화 방안연구	조지성
07	최저임금상승이 항만연관산업에 미치는 영향 및 대응방안	이기열
08	수산업 어촌분야 공익적 가치 평가체계 수립 및 사회적 경제 도입방안 연구	류정곤

2017년

01	파나마운하 확장에 따른 해운물류환경변화와 정책대응 방안	박용안
02	해양문화정책 방향에 관한 연구	홍장원
03	4차 산업혁명과 해운산업 정책방향	황진희

04	제주도 항만거버넌스 개선방안 연구	김근섭
05	수산물 산지경매사 직무 및 시험체계 개발	장홍석
06	한·중·일 신선물류산업 활성화 방안	장홍석
07	연안항 지정기준 개선방안 연구	김근섭
08	지속가능한 갯벌어업을 위한 로드맵 마련 연구 - 갯벌어업 패류양식을 중심으로 -	마창모
09	해양수산 공공부문 인재육성 정책 방향	홍현표

현안연구보고서 발간목록

2017년

01	우리나라 해운금융의 한계 및 발전방향	전형진
02	한투발루 협력 증진을 위한 참다랑어 외해양식 투자의 타당성 분석	마창모
03	AMP 설치 수요조사 및 추진과제 연구	이연경
04	해외 진출 무역업체의 한국인 포워드 수요 추정 연구	신수용
05	선박교통관제(VTS) 운영효율화 방안 연구	박한선
06	부산 영도구·중구 도시재생사업 추진방안 -한진중공업·자갈치시장 사례 중심-	최나영환
07	수산시장의 소비자 신뢰 제고를 위한 정책 지원방안 연구	이현동
08	산업정책적 관점에서의 주요국 해운정책 분석 및 정책방향 연구	고병욱
09	연안형 도시재생 기본구상 -부산 원도심 및 영도지역 사례 분석-	최지연
10	갯벌 복원 수요 확대에 따른 복원 표준모형 개발 방향	육근형
11	항만보안 관리체계 효율화 방안 연구	김찬호
12	전자상거래 기반 상업항 개발전략	최상희
13	항만 내 어항구 개발과 관리제도 개선방안에 관한 연구	한광석
14	해운 얼라이언스 개편과 부산항 신항 환적 운영 개선 방향 연구	김은수
15	PA관할 항만 항계 확장에 따른 어업피해보상비 분담기준 마련	김근섭
16	페루 수산시장 현황 및 진출방안	정명화
17	러·일 간 남쿠릴 열도 분쟁의 최근 동향	현대송

18	부산항 신항 혼합형 전용터미널(Hybrid liner terminal) 시스템 도입방안 연구	김근섭
19	해양경비 여건 분석과 역량 강화 방안	윤성순
20	바닷모래의 이용실태와 관리 개선방향	윤성순
21	우리나라 구조조정 정책사례 및 시사점 -한진해운을 중심으로-	황진희
22	한국 컨테이너선대 육성의 필요성	김태일
23	어촌지역 고용지표 통계생산을 위한 기초연구	한광석
24	우리나라 항만산업 고용통계 조사 연구	하태영
25	뉴질랜드·노르웨이의 양식 수산물 수출 전략	임경희
26	빅데이터 적용 해운항만산업 연구분석 우선순위 연구	최종희
27	해양수산 생명자원정책의 개선방향에 관한 연구	박수진
28	미·중 수산물 수출 비관세장벽 동향 및 대응 방안	임경희
29	도시-어촌 상생협력 인식도 조사	이상철
30	크루즈산업의 일자리 창출 규모와 정책과제	황진희
31	내항여객운송사업 운영체계 개선방안	김태일
32	우리나라의 배출규제해역(ECA) 도입 방안 연구	이기열
33	친환경에너지 정책 추진강화에 따른 항만의 신재생에너지 확대방안	심기섭
34	해양수산 일자리 창출분야 및 고용효과 분석	박광서
35	선박에 의한 대기오염물질 배출량 산정체계 개선 방안	안용성
36	해양휴양복지 활성화 정책방안 연구	홍장원
37	G20 해양쓰레기 실행계획의 국내 이행 방안	김경신
38	물류기업 해외진출 지원사업 평가 및 실효성 제고 방안	신수용
39	2018 국내 물류기술 주요조사 및 분석	최상희
40	도시청년 일자리 창출을 위한 도시형 어촌 개발 콘텐츠 발굴 연구	박상우
41	4차 산업혁명시대 항만물류산업 고도화 방안 연구	이연경
42	원양어선 승무 선원의 스트레스 분석에 관한 연구	이승우
43	일자리 창출을 위한 우리나라 항만 경제특구 발전 방향	박성준
44	해양주권 강화를 위한 무인도서 기초정보 개선 연구	정지호
45	세계경영을 위한 해외 터미널 및 물류시설 투자방안	박주동
46	연안 소규모 하·폐수 처리시설의 관리 문제점 및 개선방향	장원근
47	거대선사의 시장지배력 확대에 대한 국적선사의 대응 방향	전형진
48	해양법 관련 최근 판례 및 동향 분석 - 남중국해 분쟁 등 해양법 판례 중심 -	최지현
49	화주 관점의 항만배후단지 역할 제고 방향	김은수

청년 물류인력 해외진출
정주 지원사업 구상 연구

인 쇄 | 2018년 8월 29일 인쇄

발 행 | 2018년 8월 31일 발행

발 행 인 | 양 창 호

발 행 처 | 한국해양수산개발원

49111 부산시 영도구 해양로 301번길 26(동삼동)

연 락 처 | 051-797-4800 (FAX 051-797-4810)

등 록 | 1984년 8월 6일 제313-1984-1호

조판·인쇄 | 효민디앤피

판매 및 보급: 정부간행물판매센터 Tel : 394-0337
정가 6,000원