

이동과 정착 사이, 유학생들의 졸업 후 삶 : 한국 기업에 취업한 이공계 유학생들의 사례를 중심으로

최희정*

요약 본 연구는 한국에서 이공계 학위를 취득하고 한국 기업에 취업한 유학생 출신 연구원들과 이들을 고용한 경험이 있는 기업 담당자들과의 면접조사를 토대로 한국 유학 이 졸업 후 삶에 어떠한 자본으로 작동하는지, 그 한계는 무엇인지를 고찰한다. 이공계 학위와 전공지식, 그리고 지도교수와의 네트워크는 유학생들이 한국 기업에 취업하는데 주요한 자본으로 작동한다. 또한 한국 기업에 취업한 연구원들에게 유학 자본은 상대적으로 빨리, 그리고 쉽게 합법적(장기) 체류 지위 획득을 가능하게 한다. 하지만 동시에 외국인 전문인력으로 불리는 연구원들의 경우에도 내국인 연구 인력이 선호하지 않는 상대적으로 임금이 낮고, 규모가 작고, 업종과 위치가 주변화되어 있는 기업에 주로 취업하게 된다. 한국 기업 취업과 장기 체류 비자 취득이 한국 영구 정착을 의미하지는 않는다. 본고는 직업 기회의 제약, 한국 회사 생활의 어려움, 가족 관계 내에서의 역할과 문제라는 세 가지 측면에서 외국인 연구원들이 한국에서 경험하는 한계를 살핀다. 본 연구는 유학을 단기적 교육 이주로 보는 접근을 넘어 생애사적 시각에서, 더 장기적인 이주의 맥락에서 유학의 의미를 파악할 필요가 있음을 제시한다.

주요어 유학, 졸업 후, 한국 취업, 이공계 유학생, 전문인력

이 논문은 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021S1A5B5A16 077381). 이 논문의 일부는 2021년 이민정책연구원에서 수행한 <국내 외국인 연구자 실태조사 연구> 중 저자가 작성한 내용을 수정·보완한 것임.

* 전북대 사회과학연구소, 문화인류학, 학술연구교수, chj9884@gmail.com

1. 들어가며

대학의 국제화 지표 향상, 미래의 친한파 양성, 대학 진학생 수의 감소에 따른 재정적, 경제적 문제의 완화 등의 이유로 한국 정부와 대학들은 적극적인 외국인 유학생 유치 노력을 기울여왔다. 실제로 한국 내 유학생은 2004년 16,832명에서 코로나 19 발생 직전인 2019년 160,165명으로 지난 15년간 열 배 가까이 증가했다(교육통계서비스 2021). 반면, 그러한 적극적 노력의 결과 급증한 외국인 유학생들의 졸업 후 삶에 대한 사회적 책임, 현실적 방안에 대해서는 한국 사회 내에서 아직 많은 고민과 논의가 이루어지지 않았다. 2019년 2월 11일 국회에서 열린 <우수 인재 유치를 위한 국적법 개정 토론회>의 개회사에서 김경진 의원은 “우리나라에서 학위를 취득한 외국인 유학생들”이 한국에서 취업하고 정착하기 어려운 현실을 문제시하면서 “인구감소-산업체 해외이전-국내 일자리 부족의 악순환을 끊기 위해서는 이러한 우수 외국인재들이 우리나라에서 연구를 계속하거나 취업할 수 있도록 제도를 개선해야 한다”고 말했다(시사매거진 2019. 02.11). 이러한 서사에서 외국인 유학생은 잠재적 외국인 우수인재로, 한국으로 유치가 필요한 전문인력으로 상정된다. 반면 국내 외국인 유학생들이 졸업 후 취업할 때 주로 신청하게 되는 취업비자인 특정활동비자(E-7)의 기본 원칙은 국민 고용 보호로 일반적으로 국민고용자가 5명 미만이거나 내수 위주인 경우 외국인 고용이 어렵고, 국민고용자의 20% 범위 안에서만 외국인 고용이 원칙적으로 허용되고 있다.¹ 즉, 외국인 유학생들은 내국인 고용을 위협할 수 있는 존재로도 여겨지고 있는 것이다. 이와 함께, 유학 비자로 한국에 들어왔다가 미등록 체류 중인 사람들의 숫자가 증가하면서 한국 내 유학생들을 학업보다는 돈을 벌기 위해 유학생 비자를 받고 한국에 온 ‘가짜학생’으로 바라보는 시각도 존재한다(한국일보 2020.10.14). 이렇게 한국 정부와 대학이 ‘환대받는 손님’으로 적극적으로 유치한 외국인 유학생들의 한국 취업은 우수 외국인재 혹은 내국인 고용을 위협하는 존재/비합법 취업을 위한 위장 유학생이라는 양단의 이미지로 이해된다.

1 <https://www.hikorea.go.kr>(검색일: 2022.04.14.).

본 연구는 이러한 외국인 유학생들의 한국 내 취업 현상에 대한 이해를 도모하면서, 소위 전문인력으로 간주되는 이공계 연구원 이주자들의 삶에서 한국 유학의 의미를 고찰한다. 구체적으로 한국 내 이공계 유학이라는 자본이 이공계 연구원으로서 한국에서 취업하고 살아가는 데 어떠한 기회와 한계를 만들어내고 있는지 분석하여, 유치 대상으로 서사화되는 외국인 우수인재/전문인력 이주자들이 실제 한국에서 취업을 하고 살아갈 때 어떠한 경험을 하게 되는지 드러내고자 한다. 이공계 유학생으로 전공을 제한한 까닭은 전공에 따라 한국 취업 가능성과 일 경험이 굉장히 다르게 나타날 수 있기 때문이다. 김도혜·최희정(2021)의 연구는 전공별 비교를 통해 인문사회계 유학생들은 전공을 살려 한국에 취업하기 어렵기 때문에 한국에서는 주로 한국어와 모국어 능력을 활용한 통번역 업무 등에 종사하게 되는 반면, 이공계 유학생들은 상대적으로 전공 관련 취업이 가능하다고 밝히고 있다. 이예지(2021)의 연구 또한 한국 취업에 어려움을 겪는 외국인 유학생들이 구직(D-10) 체류 자격 기간 동안 비합법 시간제 노동을 할 수 밖에 없는 현실을 드러내며 한국 체류 연장을 위해 대학원 진학, 혹은 결혼을 하는 사례를 분석하였다. 전공 관련 취업이 어렵거나, 취업 자체가 쉽지 않은 유학생들의 경험에 관한 선행연구는 외국인 유학생을 유치가 필요한 우수인재, 전문인력 등으로 보는 시각과 유학생의 취업 현실 사이에 간극을 드러낸다. 한편, 이 연구에서 다루는 이공계 유학생의 경우에는 상대적으로 한국에서 전공 관련 취업이 가능하고 정부의 유학생 유치와 이민 정책에서도 우대 대상이 되고 있다. 또한 면접조사 결과 유학 과정에서도 장학금 및 생활비를 지원받는 경우가 다수였다. 즉, 한국에서 고등 교육을 받은 유학생들을 우수인재, 전문인력으로 바라본다면, 현실적으로 그에 가장 가까운 집단이 이공계 유학생들이라고 판단하고 이공계 유학생들의 한국 내 취업과 경험에 연구의 초점을 맞추었다. 본 연구를 통해 한국에서 ‘전문인력’, ‘우수인재’로 서사화되는 이공계 유학생 출신 연구원들의 한국 기업 취업과 경험, 가능성과 한계를 살핀다. 이공계 유학생들의 시각에서 뿐만 아니라 외국인 체류 자격 등 정부의 이민 정책, 외국인 연구원들을 고용한 경험이 있는 한국 기업의 시각도 반영하여 보다 다각적으로 이공계 유학생들의 한국 내 취업과 경험을 분석하고자 하였다.

2. 선행연구 분석

한국의 유학생 관련 선행연구들은 대체로 유학생들이 왜 그리고 어떻게 한국으로 오게 되는가라는 한국 유학 동인과 경로(이민경 2012; 박소진 2013; 김도혜·최희정 2019; 윤새은임 2019), 그리고 유학생들의 한국 학교 생활, 적응, 경험(안경주 2016; 김서정 2016; 조혁수·전경태 2009; 최희정 2020)에 대한 분석을 주로 해 온 반면, 한국 내 유학생들의 졸업 이후의 삶에 대한 연구는 많지 않다(김도혜 2019). 외국인 유학생들은 대학의 국제화와 유학생 등록금을 통한 대학 재정 확충의 목적 속에서 장학금을 지원하고 여러 가지 경로로 유치를 위해 노력하는 등 ‘환대받는 손님’들로 묘사되어 왔다(안영진·최병두 2008; 신가희 외 2015). 특히, 이공계 유학생들의 경우 한국 내 이공계 기피 현상과 과학기술 인력 확보의 어려움 속에서 한국 정부의 중점적 유치 대상이 되어 왔고, 이들의 졸업 후 한국 취업을 용이하게 하기 위한 제도 또한 꾸준히 확대되어 왔다(김동환 2014; 연합뉴스 2020.08.27; 한국대학신문 2020.08.18; 한겨레 2022.04.19). 본 연구는 외국인 유학생들이 학생으로서 받은 ‘환대’가 끝나는 지점인 졸업 이후 한국에서 취업하고자 하는 경우 어떠한 법적, 사회문화적 경험을 하게 되는지, 그 과정에서 한국 유학이 어떻게 자본으로 작동할 수 있는지 분석하고자 한다. 또한 한국 취업 이후 이들의 경험과 미래계획을 살펴 한국 취업이 이들에게 갖는 의미를 이해해 보고자 한다.

유학생들의 유학 동인과 학교생활에서 졸업 후 삶으로 유학생 관련 연구 분야를 확대하려는 본 연구는 유학생을 학생으로만, 단기적 교육 이주자로만 보는 접근 방법에 문제제기를 하면서 구체적으로 두 가지 측면에서 의의가 있다. 첫째, 유학생 연구를 더 넓은 생애사적 시각에서 연구할 필요가 있다는 선행연구의 지적을 토대로(Findlay et al. 2012), 한국 유학이 어떻게 졸업 이후 취업, 결혼, 커리어 개발 등으로 이어지는지, 졸업 후 유학생들의 삶의 다양한 맥락에서 한국 유학의 의미를 파악해 볼 수 있다. 둘째, 유학을 노동이주를 포함한 다른 종류의 이주와 독립된 형태의 이주로 볼 수 없으며, 오히려 유학과 더 장기적 이주의 연결고리에 대한 분석이 필요하다는 선행연구를 확장하고자 한다. 영미권 국

가 맥락에서 유학생 연구는 유학생들과 초국적 가족의 영미권 국가로의 유학 동기가 최종적으로 초국적 이민으로 연결되기도 했다는 점을 보여준다(Tremblay 2005; Ong 1999). 또한 유학생들의 졸업 후 본국 귀환과 유학지 정주라는 이분법적 이해에 문제를 제기하며, 이들을 유학 자본을 토대로 연쇄적인 이주를 감행할 수 있는, 이동 중에 있는 초국적 존재로 분석하면서 졸업 이후 이주에 대한 전망과 기대가 이미 유학국과 도시를 선택하는 데에서부터 중요한 요인이 된다는 것을 보여주는 연구도 있다(Tan and Hugo 2017). 각국의 유학 관련 정책 또한 전문인력 유치를 위한 이민정책과 유학생-저임금 노동자 유입을 위한 정책과 연계되어 분석되어 왔다(Baas 2010; Liu-Farrer 2009). 한국의 맥락에서는 학생이면서 동시에 한국에서 합법/비합법 저임금·비숙련 노동을 하고 있는 유학생-노동자에 대한 연구들이 진행되어 왔다(김현미 2020; 바트췁게르 투맹템베렐·김도혜 2020; 임석준 2010). 본 연구는 전문인력으로 간주되는 한국 내 이공계 유학생들의 졸업 이후 취업 경험을 분석하여 한국 내 유학과 전문인력(노동)이 주의 접점을 드러내고자 한다. 유학생들의 졸업 후를 연구하는 것은 현실에서 이주자가 새로운 곳에서 살아간다는 것이 다양한 경로로 자아와 사회적 관계망을 끊임없이(재)구성해내면서 새로운 ‘집’을 상상하고 실현해가는 과정이라는 국내 외 문헌의 비판적 사고에 기초하고 있다(Collins 2008; 김현미 2014). 따라서 본 연구는 국내 외국인 ‘유학생’에 관한 이해를 넘어서 학교 이후의 삶에 대한 고찰을 통해 지금까지 결혼이주자 여성, 이주노동자, 그리고 그 가정과 자녀 등에 초점을 맞추어 온 한국 내 이주 관련 연구에 외국인 유학생의 국내 취업이라는 새로운 다문화 현상 연구를 통해 공헌할 수 있을 것으로 기대한다.

3. 연구방법

본 연구는 한국에서 이공계 학위를 취득한 유학생들이 한국 유학과 이공계 학위라는 자본을 졸업 이후 한국에서 어떻게 활용하고 있는지 살펴보기 위해서 한국에서 최종 학위 취득 이후 한국 기업에 근무하고 있는 8명의 유학생 출신 이공

표 1. 이공계 유학생 출신 면접 참여자

번호	기명	현재 직임	국적	체류지역	성별	입국연도	최종학위 (취득연도)	전공	기타
1	비투	중소기업, 연구원	몽골	F-2	남성	2009	박사 (2016)	생명과학	한국에서 연구교수 경험 있음, 한국에 부인과 세 아이들 있음, 서울 거주
2	리지에	중소기업, 과장	중국	F-4	남성	2013	박사 (2021)	의공학	지도교수 회사, 전북지역 거주, 한국계 중국인, 한국에 부모님과 부인, 자녀 있음
3	아크버르	중소기업, 연구원	우즈베키스탄	E-7	남성	2017	석사 (2019)	컴퓨터공학	F 비자로 변경 희망, 경기도 거주
4	박사	중소기업, 주임연구원	네팔	F-5	남성	2007	석사 (2020)	화학공학	2013년부터 현재 회사 근무(지도교수 회사), 대전거주
5	비부람	중소기업, 연구원	네팔	E-3	남성	2013	박사 (2021)	의생명과학	현재 지도교수 회사 근무, 경기도 거주, F 비자 취득 희망
6	브린다	벤처기업, 연구원	네팔	F-5	여성	2007	박사 (2014)	생물학	지도교수 회사 근무, 충북 지역 거주, 남편과 두 아이들은 내팔 거주
7	트리비크람	중소기업, 연구원	네팔	E-7	남성	2015	학사 (2020)	기계공학	한국 정부 장학금 수혜자, F-2 비자 신청 중
8	비오	스타트업, 연구원	베트남	E-7	남성	2017	석사 (2019)	컴퓨터공학	현재 박사학위 공부 중, F-5 비자 취득 희망

계 연구원들과 심층 면담을 진행하였다. 인터뷰 당시 직업은 대부분 중소기업의 연구원이었고, 벤처기업과 스타트업에서 연구원으로 일하는 경우가 각각 한 명씩 있었다. 국적별로는 네팔 출신 4명, 우즈베키스탄 출신 1명, 중국 출신 1명, 몽골 출신 1명, 베트남 출신 1명이고, 한 명의 여성 연구원을 제외한 7명은 남성이었다. 성별화된 경험과 시각을 연구하기 위해 인터뷰에 참여할 여성 연구원을 모집하고자 노력했지만, 여성연구원의 섭외가 어려웠다. 여성 연구원의 이야기를 충분히 담지 못한 것은 이 연구의 한계이기도 하지만, 동시에 한국 기업에 근무하고 있는 이공계 유학생 출신 연구원의 경우 남성 비율이 상대적으로 많은 현실을 반영한다고 하겠다. 심층면접 참여자의 구체적인 정보는 다음 <표 1>과 같다.

유학생 출신 이공계 연구자들과의 인터뷰와 함께 실제 산업 현장에서 유학생 출신 외국인 연구자를 고용하고 함께 일해 본 경험이 있는 담당자들과의 심층 면접 또한 진행하였다. 기업 담당자들과의 인터뷰를 통해 한국 기업에서 유학생 출신 이공계 연구자들의 고용을 어떻게 바라보고 있는지 살펴 외국인 이공계 연구원들과 한국 기업 양쪽의 시각을 모두 분석하고자 하였다. 산업계 연구 참여자는 중소기업 세 곳, 중견기업 두 곳, 그리고 대기업 한 곳에서 외국인 연구자 고용 경험이 있는 담당자를 모집하여 회사규모에 따라 다를 수 있는 외국인 연구자 고용에 대한 입장 분석을 시도하였으며, 수도권(서울과 경기도) 소재 기업뿐 아니라 부산, 전북 지역의 회사를 포함하여 지방에 있는 기업과 수도권 소재 기업의 시

표 2. 이공계 유학생 출신 연구자 고용 경험이 있는 산업계 면접 참여자

번호	직장	외국인연구자 고용경험
1	중소기업, 전북	대표가 대학에서 정년퇴직하기 전 지도했던 한국계 중국인 연구자 고용
2	중소기업, 전북	몽골 출신 연구자 3명 고용
3	중견기업 부설연구소, 경기도	중국 출신 연구자 1명 고용
4	대기업 부설연구소, 경기도	중국 출신 10여명, 미국 출신 5명 정도 고용 경험, 현재는 한국계 중국 국적 연구자 1명(한국에서 석사 학위 취득), 한국계 미국국적 연구자 1명(미국에서 석사학위 취득) 고용
5	중견기업 부설연구소, 경기도	인도 출신 연구자 2명, 베트남 출신 연구자 1명 고용
6	중소기업 부설연구소, 부산	한국계 중국 국적 연구자 1명 고용

각을 담고자 하였다. 산업계 면접 참여자의 구체적인 정보는 <표 2>와 같다.

심층면접은 2021년 2월부터 6월 사이에 모두 줌(ZOOM)을 이용하여 진행하였으며, 유학생 출신 연구원들과의 인터뷰는 대략 1시간에서 1시간 반 정도, 산업계 담당자들과의 인터뷰는 대략 30분 정도 소요되었다. 외국인 연구원들과의 심층면담은 연구 참여자의 선호에 따라 한국어와 영어로 이루어졌다.

4. 한국 대학에서 회사로 - 이공계 학위와 지도교수

한국의 대학에서 이공계 학위 과정을 마친 뒤, 한국의 기업에 취업한 외국인 연구원들의 이야기는 한국에서의 유학 경험과 한국 대학에서 취득한 학위가 한국 기업 취업을 가능하게 한 주요 요인임을 드러낸다. 특히, 주목할 만한 부분은 연구에 참여한 여덟 명의 연구원들 중 네 명이 학위과정 중 지도교수가 대표로 있는 기업에서 근무하고 있다는 점이다. 리지에, 바부람, 브린다의 경우 박사 학위 과정 때부터 현재 근무하고 있는 회사와 관련된 연구를 했고, 졸업 이후 같은 회사로 취업을 한 경우이다. 경기도 소재 대학에서 의생명과학 박사학위를 취득한 바부람은 박사학위 취득부터 지도교수가 운영하는 회사로의 취업 이행을 다음과 같이 설명한다.

바부람: 취업하면서 교수님이 사장님이 되었고, 소속이 A대학에서 R&D회사로 바뀌었지만, 사실 일하는 장소나 하는 일은 박사과정 때랑 똑같아요. 대학 안에 있는 똑같은 랩에서 박사과정 때부터 지금까지 일하고 있고 취업하면서 변한 것은 월급이 많이 늘었다는 것 정도 인 것 같아요. 박사과정 때는 140만 원 정도 받았는데, 취업한 지금은 한 달에 364만원 받거든요. 함께 일하는 사람들 중에도 대학원 때부터 같이 일하던 사람들이 있어서 친해요. 지금 연구소 소장님은 제가 처음 박사과정 진학했을 때 랩에서 포닥으로 일하면서 저를 지도해 주었던 누나예요. 지금도 누나라고 불러요.

지방 사립대학에서 학사학위를 취득한 네팔 출신 빛사의 경우에도 대학교 4학년 때 일했던 랩 지도교수가 대표로 있는 회사에 취직한 경우다.

빛사: 수업을 여러 개 들으면서 알고 지내던 교수님이 4학년 때 논문 지도도 맡아주시겠다고 랩에 들어오라고 하셔서, 4학년 1년 동안 그 교수님 랩에서 일했어요. 졸업할 때 교수님이 대전 쪽에 회사를 시작하고 계셨는데, 갑자기 저한테 회사에서 일하고 싶은 의향이 있는지 물어보셨고 그렇게 2013년에 일을 시작하게 되었어요. 2018년에는 교수님이 학교 쪽 랩에서 실험하고 도와주면서 석사 학위 공부를 해보자고 제안하셔서, 회사에서 일하는 동안 석사 학위도 취득했구요. 그 교수님이 지금도 제 사장님(boss)이에요.

심층면접에 참여한 여덟 명 중 네 명의 연구원들은 지도교수가 운영하는 회사에 취업하면서 학위과정에서 취업으로 자연스럽게 이행한 경우이다. 이 경우, 한국 유학은 학위뿐만 아니라 취업에 결정적 역할을 하게 되는 지도교수와의 네트워크라는 측면에서도 취업 이행에 있어 중요한 자원으로 작동하게 된다. 지도교수와의 관계는 특히 박사급 연구원들의 취업 이행에 더욱 중요한 것으로 보인다. 중견기업 부설연구소에서 박사급 외국인 연구원 세 명을 고용하여 함께 일하고 있는 한국인 과장은 외국인 연구원들을 뽑을 때 세부적인 기술 역량에 관한 지도교수의 추천이 가장 중요했다고 이야기한다.

중견기업 부설연구소 A과장: [외국인 연구원 뽑을 때는] 교수님 추천이 결정적이죠. 외국인 연구원을 고용한다면, 우리가 필요한, 쓸 수 있는 기술력을 가지고 있는지 미리 검증해야 하거든요. 단순히 회사가 가진 검증 시스템으로는 세부 연구 분야에 대한 지식을 가늠하기 힘들고, 이 경우에는 학교에서 한 7~8년 정도 같이 있어 본 교수가 그 친구에 대해서 가장 잘 알겠죠. 그래서 저희는 교수 추천을 중요하게 보고요. 현재 같이 일하는 세 명의 외국인 연구원들도 저희가 개발하고 있는 소재 관련 연구를 활발히 하셨던 교수님 밑에서 박사 과정하신 분들이고, 이 친구들이 저희가 개발하고 있는 소재에 대해서 핵심적인 연구 역

량을 많이 갖추었기 때문에 고용한 것이죠.

즉, 직접적으로 지도교수가 운영하는 회사에 취업하는 경우가 아니더라도, 박사급 연구원으로 외국인을 채용하는 경우 기업에서 필요한 세부 분야의 특화된 기술력이 중요하고, 그 기술력에 대해 잘 알고 추천해줄 수 있는 지도교수의 역할이 굉장히 중요함을 알 수 있다.

물론 면접조사에 참여한 다른 4명(박사학위 소지자 1명, 석사학위 소지자 2명, 학사학위 소지자 1명)의 연구원들처럼 지도교수의 소개가 아닌 취업/채용 플랫폼 회사를 통해 취업을 할 수도 있다. 이 경우에는 한국 학교에서 취득한 이공계 학위, 취업/채용 공고를 확인하고 지원할 정도의 한국어 실력이 취업에 유용한 자본으로 작동한다. 취업/채용 플랫폼 회사를 통해 취업하는 경우에도, 한국에서 이공계 학위를 취득한 연구원들은 졸업 후 관련 기업에 취업하는 데 큰 어려움은 겪지 않은 것으로 보인다. 이는 졸업 후 한국 내 전공 관련 취업이 어려운 것으로 분석되어온 인문사회계 유학생들과 구별되는 지점이다(김도혜·최희정 2021). 실제로 석사학위 취득 이후 취업/채용 플랫폼 회사를 통해 취업한 아크바르와 바오, 그리고 학사학위 취득 이후 취업한 트리비크람의 경우 졸업 이후 구직비자로 변경할 필요 없이 졸업 이전에 취업을 결정하고, 졸업과 동시에 일을 시작할 수 있었다.

5. 유학 자본의 체류 지위로의 전환

유학생들이 졸업 이후 한국에서 일을 하며 살아가기 위해서는 물론 학위, 전공 지식, 지도교수와의 네트워크 등을 활용하여 취업에 성공해야 하지만, 합법적으로 한국에서 일을 하고 살 수 있는 체류 지위 또한 꼭 필요하다. 연구에 참여한 연구원들의 체류 지위를 살펴보면(〈표1〉 참고), F-2-7(거주 - 점수이민제 우수인재) 비자 소지자가 1명, F-4(재외 동포 비자) 소지자 1명, F-5(연주) 2명, E-7(특정활동) 소지자 3명, E-3(연구) 소지자 1명으로 나타난다. 그리고 E-7

(특정활동)과 E-3(연구) 비자 소지자 모두 가까운 시일 내에 장기 체류 비자인 F-2-7 지위로 변경을 원하고 있었다. 실제로 트리비크람은 거주 비자 신청을 위해 서류 작업을 회사 내에서 진행하고 있었고, 아크바르는 인터뷰 당시(2021년 4월) “매일 밤마다 내 점수[F-2-7 취득에 필요한 점수제 우수인재 평가 점수]를 계산해본다”고 이야기하며 2021년 5월에는 거주 비자를 신청할 계획이라고 밝혔다. 아래에서 한국 대학에서 학위를 취득했다는 점이 한국 취업과 생활에 필요한 체류 자격을 획득하는 데 어떻게 활용되는지 살펴보고자 한다.

한국 대학에서 이공계 학사 학위 이상을 취득한 유학생들이 졸업 이후 한국 기업에 취직했을 때, 대부분 먼저 E-7(특정활동) 비자를 받게 되고, 대학이나 연구소에 취업하는 경우 E-3(연구) 비자를 소지하게 된다. 특정활동 비자는 전문적인 지식, 기술, 혹은 기능을 가진 외국 인력이 국내 기업에 고용되는 경우 받게 되는 비자다. 특정활동 비자의 기본 요건은 관련 분야에서 5년 이상의 근무 경력이 있거나, 석사 이상의 학위를 소지하고 있거나, 학사 학위 소지자의 경우 관련 경력 1년을 요구한다. 한국에서 학사 학위 취득 이후 바로 한국 기업에 취업한 트리비크람의 경우 관련 경력 1년이 없지만, 국내 대학 학사 이상 학위 소지자에게는 1년의 경력요건이 면제되어 E-7 비자를 발급받고 한국에서 일할 수 있게 되었다. 또한 해외에서 학위를 받은 경우에는 취업 예정 분야와 관련된 전공이 필요하지만, 국내 학사 학위 이상 취득자의 경우에는 전공 과목과 무관하게 E-7 비자를 발급받을 수 있다. 연구 비자인 E-3의 경우에도 기본 자격은 박사 학위 소지자와 3년 이상의 경력이 있는 석사 학위 소지자로 정하고 있지만, 국내 석사 학위 소지자의 경우 3년 경력 요건을 면제해 주고 있다. 이 면제 조항 덕분에 한국에서 석사 학위를 취득한 바오가 첫 번째 회사를 그만 두고 한 대학 랩실에 취업했을 때, 석사 학위 취득 이후 1년이 지나지 않은 시점이었지만 E-3 비자를 받을 수 있었다. 즉, 학교에서 취업으로의 이행 과정에서 필요한 경력 요건의 면제, 취업 가능 분야의 확대 등을 통해 한국 유학은 체류 자격이라는 측면에서도 중요한 자원이 되고 있다.

취업 이후에는 아크바르, 트리비크람, 바오가 계획하고 있는 것처럼, 장기 체류 비자인 거주 비자(F-2-7)를 취득하는 경우가 많다. E 계열의 비자는 한국의

기업, 대학, 연구소 등 고용기관의 스폰서가 꼭 필요하지만, 거주 비자(F 비자)의 경우 고용 기관과 별도로 1회 최대 5년간 한국에 장기체류가 가능한 비자라는 점에서 한국에서 상당 기간 근무를 하고자 하는 외국인 연구원들은 F비자로 전환을 하고 있다. 매일 밤 점수제 우수인재 평가항목에서 본인 점수를 계산해보며 거주 비자 신청 시점을 고민하고 있는 아크바르의 경우 거주 비자 획득은 곧 결혼 가능성을 의미한다. 인터뷰 당시 부모님의 소개로 중매결혼을 하기로 한 여성이 본국 우즈베키스탄에 있던 아크바르는 F 비자를 취득하는 데로 현 회사를 그만 두고 한 달 정도 우즈베키스탄을 방문해서 결혼 이야기가 오가고 있는 여성과도 처음 만나고, 결혼식도 올리고 아내와 함께 한국에 돌아올 계획이다. 물론 E-7 비자로도 한국에서 아내와 사는 데에는 문제가 없지만, E-7 비자는 회사의 스폰서가 필요하고, 회사에 고용되어 있는 이상 한 달 정도의 기간 동안 휴가를 받아 우즈베키스탄에 다녀오는 것은 어렵다고 판단했기 때문이다.

E-7(특정활동)이나 E-3(연구) 비자 소지자의 경우 취업한 지 3년 이상이 되어야 점수제 거주 비자를 신청할 수 있지만, 유학 비자나 구직 비자로 3년 이상 한국에 체류하면서 정규 석사 학위를 취득한 경우에는 3년 체류 요건을 면제하고 있다. 유학생 출신인 경우, 거주 비자 발급을 위한 평가 항목에서도 국내 박사 학위 10점, 석사 학위 7점, 학사 학위 5점의 가점을 부여한다. 즉, 유학생 출신으로 한국 기업에 취업한 경우에는 점수제 우수인재 거주자격(F-2-7)을 상대적으로 빨리, 쉽게 취득할 수 있다는 점에서, 유학 자본이 체류 자격으로도 전환될 수 있음을 보여주는 지점이다. 특히 이공계 전공자는 점수제 거주 비자 평가 항목에서 이공계 학사 2점에서 이공계 박사 5점까지 기타 전공자에 비교하여 최대 5점까지 추가로 얻을 수 있다. 이는 한국의 취업이민정책이 학력, 경력, 기술 등 인적자본을 가진 이주자들, 특히 이공계 전공자들을 한국에서 장기간 일할 수 있고 정착이 가능한 이민자로 선호하고 포용하는 현실을 잘 보여준다. 여기서 한국 유학 경험은 국내 생활에 적응할 수 있는 '적응력'이라는 측면에서 인적자본의 하나로 인정되고 있다(최서리·이창원 2021).

다만 2020년 영주 자격(F-5)을 취득한 브린다의 경우, 영주 자격 취득이 어려웠다고 이야기하면서 주된 이유로 연간 소득 기준을 꼽았다. 2020년에 마침 연

구 성과로 특허를 출원하게 되면서, 소득이 많아져 영주권을 받을 수 있었다고 이야기했다. 현재 일반 영주나 점수제 영주 자격의 경우 전년도 기준 1인당 GNI (1인당 국민총소득)의 2배를 요구하는 데 비교해서, 첨단분야의 학사 학위, 일반 분야 석사, 박사 학위를 소지하고 한국 기업에 고용된 경우, '1인당 GNI 이상'으로 완화된 소득 요건을 제시한다. 그럼에도 불구하고, 2021년 기준 1인당 국민총소득 3만5168달러, 연봉 약 4000만원 이상의 소득이 이공계 외국인 연구원들에게 항상 쉽게 가능한 것은 아니다. 그 이유는 아래에서 기술하는 한국 내 직업 기회의 제약과 관련이 있다.

6. 졸업 후 한국에서의 삶, 그 한계

1) 직업 기회의 제약

한국에서 컴퓨터 공학 석사학위를 취득한 우즈베키스탄 출신 아크바르의 경우 초봉 2400만원으로 시작해서 근무한지 6개월 뒤에 연봉 3200만원으로 인상되었다. 인터뷰 당시 그는 두 번째 회사로 이직한 상태였는데, 이직하면서 연봉 3500만원을 받게 되었다. 또다른 컴퓨터 공학 석사학위 소지자인 바오의 경우에는 첫 번째 회사에서 월급 약 220만원을 받다가 현재 회사로 옮기면서 월급 290만원으로 시작했고, 1년 근무 뒤 임금 인상이 되어 인터뷰 당시 매달 330~340만원 정도를 받고 있었다. 박사학위 소지자 중 리지에는 연봉 3200만원을 받고 있는데, 이는 면접조사에 응한 박사학위 소지자들 중 가장 낮은 수준이다. 다른 박사학위 소지자들은 연봉 4000만원에서 5000만원대 후반 사이를 받는 것으로 나타났다. 이들은 물론 한국에서 임금 인상의 기회를 갖고 있지만, 동시에 이들의 연봉 수준은 한국인 이공계 학위 소지자들에 비해 낮은 것으로 보인다. 2019년 기준 이공계 박사 인력 평균 연봉이 9,260만원임을 고려했을 때, 연봉 5,000만원 이하를 받고 있는 외국인 이공계 박사급 연구원들의 임금 수준은 평균을 크게 밑도는 수치이다(과학기술정보통신부·한국과학기술기획평가원 2020). 이들이 상대적으

로 낮은 임금을 받는 것은 외국인 연구원들이 한국에서 갖는 직업 기회의 제약과 연결하여 이해가 필요하다. 연구에 참여한 여덟 명의 외국인 연구자들은 벤처기업 1명, 스타트업 1명, 그리고 중소기업에 6명으로 모두 작은 규모의 회사에서 근무한다. 즉, 외국인 연구원들은 한국인 연구원들이 선호하고, 연봉이 상대적으로 높은 큰 규모의 회사보다는 작은 규모의 회사에 취업할 확률이 더 높다는 것을 보여준다. 이는 유학생 출신 연구원들을 고용한 경험이 있는 한국 기업 담당자와의 면접조사에서도 공통적으로 드러난다.

기업 담당자들과의 면접조사에서 외국인 연구원들의 고용에 대한 의견과 태도는 기업의 규모에 따라서, 또 기업의 위치가 서울/수도권인지 지방인지에 따라서 다르게 나타났다. 중소기업의 경우 - 특히 지방에 위치한 - 에는 연구인력 수급의 어려움이 외국인 연구원 채용의 가장 중요한 이유라고 볼 수 있다. 아래 전북 지역에 위치한 중소기업 부설연구소 소장과의 인터뷰 내용은 그러한 점을 잘 보여준다.

2번 기업 연구소장: 일단은 농업용 회사이다 보니까 인력 구하기가 쉽지 않아요. 그리고 서울에 있는 회사도 아니고, 특히 소프트웨어 인력 같은 경우에는 최소한 경기도 인근에 있어야 하거든요. 인력 이동이 제일 심한 데가 소프트웨어 인력이거든요. 우리는 지방이면서 또 농업용 쪽으로 하다 보니까 인력 구하기가 어렵고, 이 정도[연구소에서 일할 만한] 스펙이면 내국인 같은 경우는 훨씬 조건이 세요. (...) 한 마디로 편하게 얘기하면 논밭 가운데에 연구소가 있는 거예요. 이런 지역에 안 옵니다. 우수 연구 인력 채용하는 게 제일 힘들어요. 우리 대표가 서울대 나왔는데 후배들이 한 명도 안 옵니다. (...) 요즘 게임 회사 같은 경우에 다 보너스로 몇천 만원씩 주고 연봉이 보통 1억 넘고 그러는데, 우리 몇천 만원 준다고 하면 다 나가 버리죠.

위 내용은 지방에 위치한 중소기업의 연구인력 수급난을 여실히 드러낸다. 즉, 지방이라는 위치와 서울/수도권에 위치한 회사들에 비해 열악한 처우 때문에 내국인 이공계 연구인력 채용은 굉장히 어렵다는 것이다. 2번 연구소장이 근무하

고 있는 연구소의 경우, 인터뷰 당시 몽골 출신 석사급 연구원들을 고용하고 있었는데 이들의 연봉은 약 3천만원 정도이다. 이는 한국 기업들 중 내국인 이공계 인력을 고용하기에 임금 경쟁력이 낮은 중소기업을 중심으로 외국인 연구원 고용에 대한 수요가 많음을 시사한다.

기업에서 외국인 연구원들을 고용하는 또 다른 이유는 해외 마케팅과 해외 거래처와 관련된 일을 담당할 수 있을 것이라는 기대 때문이다. 전북지역에 위치한 중소기업 1번 회사의 경우에도 중국인 연구자의 기술력은 기본이고, 그에 더해 중국의 협력 업체들과 일하는 데 도움을 받을 수 있다는 점에서 의미를 부여했다.

1번 회사 과장: 이 친구는 중국인인데, 저희가 아무래도 부품 수입같은 거 할 때 중국이 좀 싸잖아요. 그래서 중국 도움을 받아야 할 일이 많은데 중국어가 잘 되고, 중국 현 상황도 알고, 중국에 또 인적 네트워크도 있을 거 아니에요. 그런 게 이점이라고 생각하죠.

즉, 중소기업의 경우에는 중견기업이나 대기업에 비해 업무 분장이 엄격하지 않고, 연구개발을 담당하면서도 해외 고객, 협력 업체 등과의 회의, 마케팅 조사, 해외 시장 개척 업무에도 외국인 연구원이 참여하고 기여하는 것으로 나타났다.

한편 중견기업과 대기업의 경우에는 외국인 연구원 고용에 대한 입장이 다르게 나타났다. 중견기업인 3번 회사의 부설연구소 담당자는 현재 고용하고 있는 중국 출신 연구원이 해외 시장 관련 업무에 도움이 되기도 하지만, 해외 연구소와 판매 법인 등이 해외 마케팅 관련 업무를 활발히 하고 있기 때문에 한국 본사 연구소에서 굳이 그러한 이유로 외국인 연구원을 뽑을 필요는 없을 것으로 생각한다고 이야기했다. 이는 또 다른 중견기업인 5번 회사의 부설연구소 과장과의 인터뷰에서도 유사하게 드러났다.

5번 기업 부설연구소 과장: 현재도 해외하고 일을 하고 있는 게 있는데요. 그것은 외국인 연구원 쪽 네트워크를 이용하는 게 아니라 연구소장님 해외 네트워

크를 이용해서 일을 하고 있어요. 한국에 들어와 있는 박사나 석사 하는 친구들이 한국에서 계속 공부를 했기 때문에 생각보다 의외로 외국 쪽에 있는 네트워크가 그렇게 뛰어나지 않아요.

5번 기업의 경우, 현재 유학생 출신 박사급 연구원 세 명을 고용하고 있는데, 유학생 출신 연구원들의 경우 이미 취업 전 5년 이상 한국의 대학원에서 공부를 했다는 점을 고려했을 때, 해외 네트워크 기반이 탄탄하지 않다는 것이다.

대기업인 4번 회사 부설연구소 담당자는 외국인 연구원 고용에 가장 회의적인 반응을 보였다. 4번 기업 부설연구소에서도 5-7년 전에는 회사의 중국과 미국 시장 진출 등에 필요하지 않을까 하는 생각에 여러 명의 외국인 연구원들을 고용했지만, 현재는 다 퇴사했고 두 명의 한국계 중국국적 연구원과 한국계 미국국적 연구원만 고용하고 있다고 밝혔다. 4번 기업 부설연구소 담당자와의 면접조사 내용은 기술적인 부분에서나 해외 시장 관련한 부분에서나 외국인 연구원 고용이 굳이 필요하지 않다는 의견이 잘 드러나고 있다.

4번 기업 부설연구소 연구원: 제가 보기에는 '외국인 연구원들이 특별히 기술이 우수해서 도움을 받는다?' 우리나라 연구원들도 [기술력] 워낙 좋으니까 그런 기술적 도움을 받는 기회는 좀 드물지 않나 생각이 됩니다.

연구자: 애초에 해외 사업 진출 때문에 이분들을 뽑으셨다고 했는데, 그 부분에서는 어떻게 평가하세요?

4번 기업 부설연구소 연구원: 일을 하다 보니 국내 연구원 중에도 영어 잘하는 사람, 중국어 잘하는 사람이 많아서 대체 가능하더라고요. 그리고 일반적으로 사업적으로 도움을 받으려면 미국이나 중국에 있는 비즈니스맨, 즉 기술자보다는 사업하는 사람이 도움이 되는 거죠.

즉, 기술력이 뛰어난 내국인 연구원들이 선호하는 대기업의 경우 기술적 도움을 받기 위해 외국인 연구원을 고용해야 하는 경우가 별로 없으며, 해외 사업 관련해서도 굳이 외국인 연구원의 외국어 실력과 네트워크에 의존해야 하는 상황

이 아니라는 것을 알 수 있다. 중소기업, 중견기업, 대기업 담당자들과의 면접조사 내용은 상대적으로 회사 규모가 작고, 임금 수준이 높지 않고, 업종과 회사의 위치가 주변화 되어 있을수록 내국인 연구 인력 채용이 쉽지 않고, 그럴 때 외국인 연구원들을 채용하게 됨을 시사한다. 또한 중소기업의 경우 업무분장이 상대적으로 엄격하지 않기 때문에, 외국인 연구원들이 해외 마케팅, 해외 거래처 관련 업무에도 기여하기를 기대하며 이들을 고용하는 것으로 보인다. 이러한 기업의 시각은 면접조사에 참여한 여덟 명의 외국인 연구원 모두 중소기업, 벤처기업, 스타트업 등 규모가 상대적으로 작은 회사에 근무하고 있다는 점이 우연이라기보다는, 한국 내 이공계 외국인 연구원들이 갖는 직업 기회의 한 단면이라는 것을 시사한다.

2) 한국회사에서 살아가기

이공계 유학생 출신 외국인 연구원들이 경험하는 한국 내 직업 기회의 제약은 내국인 연구인력을 채용하기 어려울 경우에는 외국인 연구원을 고용하지만, 그렇지 않은 경우에는 내국인을 선호하는 한국 기업의 시각과 맞닿아 있다.

5번 기업 연구소 과장: [외국인 연구원을 채용한다는 것은] 한국 사람들을 뽑다 뽑다 그 기술 가진 사람이 없으면 [외국인 연구원을] 뽑는 개념이거든요. 쉽게 말해서 외국인하고 한국 사람을 동일한 잣대로 놓고 채용을 절대 안하고요. 지금 저희도 내부적으로 외국인이 있지만, 이 친구하고 비슷한 기술의 역량을 가진 한국 사람들이 있다면 당연히 모든 일 측면에서 한국인 연구자를 쓰는 게 훨씬 더 일하기 편하죠. 왜냐하면 문화적인 차이 때문에 서로 일하다가 트러블 이런 것도 발생하지 않고요. 한국 사람이면 우리가 하는 연구 외적인, 회사에서 나오는 일도 같이 할 수 있고, 외국인 연구원들은 그런 일은 안하려고 하죠. 한국 말을 배우게 되면 회사에 있는 일반 한국 직원들이 하는 일을 해야 될 수 있으니 까야에 한국어를 의도적으로 안 배우는 것 같기도 해요.

4번 기업 부설연구소 연구원: [외국인 연구원들은] 워낙 개인적인 성향이 강해서 우리 한국 같으면 '야 저녁에 회식하자' 그러면 우르르 몰려가서 형님, 동생 어찌고 저찌고 좀 이렇게 친밀도가 높아지는데, [외국인 연구원들은] 그런 식으로 마음 놓고 편하게 이야기할 상대가 계속 안 되는 거죠.

한국 기업 입장에서는 언어와 문화의 차이로 인한 일상적 소통의 문제와 연구원의 업무 문제, 함께 밥을 먹거나 회식을 하면서 쌓을 수 있는 친밀함의 부재 등의 이유로 내국인 연구 인력을 선호하는 것으로 나타났다. 이러한 문제는 외국인 연구원들과의 면접 조사에서도 여러 번 언급되었다. 브린다는 한국 회사에 들어간 첫 1년 동안 회사 직원들의 끼리끼리 문화 때문에 힘들었다고 토로했다. 같은 회사 직원이지만 친한 사람들끼리 과별을 이루어서 타 집단 동료들을 배척하거나 거리를 두는 기업 문화가 힘들었고, 외국인 연구원으로서 그 과별 문화에 잘 섞일 수 없었다고 한다. 브린다는 유창한 한국어 실력을 가지고 있음에도 불구하고, 다른 한국인 직원들과 친밀한 관계를 형성하는 데 어려움을 겪었던 것으로 보인다.

한국어 능력은 한국 회사에서 일하는 데 필수적인 조건으로 이야기되었고, 실제로 면접조사에 응한 여러 외국인 연구원들은 유창한 한국어를 구사했다. 실제로 두 명의 연구자 - 바투와 리지에 - 는 면접조사에 한국어로 응해 한 시간여의 시간 동안 한국어로 이야기를 나누는 데 아무 문제가 없었고, 한국 정부 장학금 수혜자인 트리비크람은 대학교 입학 전 1년 간 한국어 연수를 받아서 한국어로 일하는 데 별 무리가 없다고 한다. 영어로 인터뷰를 마치고 나서야 유창한 한국어로 연구자를 깜짝 놀라게 한 바투, 브린다 역시 회사에서 프리젠테이션을 하고 고객 회사를 상대하는 데 한국어 실력이 굉장히 중요함을 강조했다.

면접조사에 참여한 외국인 연구원들은 회사에서 주로 연구 개발 업무를 담당하지만, 동시에 한국어가 가능한 연구원들은 고객을 만나고, 한국어 프리젠테이션을 하고, 공급업체에 발주를 하기도 하는 등 다양한 업무를 함께 맡고 있는 것으로 나타났다. 서울의 명문대 기계공학과를 졸업하고 학사학위를 취득한 트리비크람은 자동차 부품 업체에서 일을 하는데 영어 실력을 활용한 미국 고객 관련

업무, 한국어 실력을 활용한 한국 고객 관련 업무도 본연의 연구 개발 업무와 함께 맡고 있다.

트리비크람: 기본적으로는 연구개발 부서에서 일하면서 차에 들어가는 냉각시스템 개발 업무를 하고 있습니다. 그런데 제가 회사에서 하는 일은 두 가지로 나눌 수 있을 것 같은데.. 하나는 연구 개발이고, 또 다른 하나는 영어 실력을 활용해서 미국에 있는 고객들이랑 대화하고, 프리젠테이션을 하고, 영어로 서류를 작성하는 업무입니다. 회사에서 1년쯤 일하다 보니 요새는 한국어로 한국 고객들과도 상대하고 부품 발주하는 업무도 맡고 그렇게 업무 영역이 확장되는 것 같습니다.

트리비크람의 이야기처럼 연구개발 업무는 한국어 능력이 없어도 할 수 있겠지만, 관련 서류 작성, 회의, 프리젠테이션, 고객 응대 등의 업무에 있어서 한국어 능력이 필수라는 것이다. 이는 한국어 능력이 없는 외국인 연구원의 경우 한국어 실력의 부재가 한국 기업에서 일하는 데 어려움이 된다는 것을 시사한다. 특히, 이공계 유학생들의 경우 랩 중심의 생활을 하고 연구 언어로 영어를 주로 사용한다는 특징 때문에 유학 과정 중 한국어 습득의 기회가 많지 않다는 점을 고려하면(김도혜·최희정 2021), 이공계 유학생들의 졸업 후 한국 기업 취업과 적응에 한국어 능력 부족은 장벽이 될 것으로 보인다. 외국인 연구원들이 연구 개발 업무에만 집중하기 보다는 업무 분장이 엄격하지 않고 한국어로 연구 이외의 업무를 맡아야 할 때도 있는 작은 규모의 회사에서 일할 가능성이 높고, 작은 규모의 회사에서 외국인 연구원들을 위한 영어 의사소통과 회사생활 지원 등이 더 어려울 것이라는 점을 고려했을 때, 한국어 능력 부족으로 인해 한국 기업에서 외국인 연구원들이 겪는 어려움은 위에서 기술한 한국 내 직업 기회의 제약과도 맞닿아 있다.

실제로 한국에서 컴퓨터 공학 석사학위를 취득하고 현재 서울에 있는 스타트업 회사에서 일하고 있는 바오의 경우, 면접조사에서 여러 번 한국어 공부를 계속해서 한국어 실력을 키우고 싶다고 강조했다. 그는 대학원 졸업 후 처음 취업

한 회사에서 3개월 만에 이직했는데, 회사를 그만두게 된 결정적인 이유로 매일 밤 9시, 10시까지 계속되는 긴 근무시간과 함께 회사 동료들과 이야기 할 수 없었다는 점을 꼽았다. 채용 당시 인터뷰를 했던 회사의 대표는 영어를 잘했고, 한국어를 잘 못한다는 바오에게 한국어를 하지 못해도 회사에서 일하는 데 아무 문제가 없다고 했지만, 막상 회사에서 일을 시작한 이후 회사 대표를 제외한 다른 모든 직원들은 한국어로만 대화를 했기 때문에 회사 생활이 너무 외로웠다고 한다. 현재 일하고 있는 회사에서는 사람들과 영어로 업무 관련 대화를 나눌 수 있고, 한국어 능력 부족이 큰 문제는 아니지만 앞으로의 회사 내 업무 영역 확장과 승진을 위해 한국어 능력이 필요하다고 생각하고 있다.

바오: 회사에서 더 높은 지위로 올라가려면 한국어 실력이 필수라고 생각해요. 지금은 TOPIK(한국어능력시험) 4단계까지 합격했는데 가장 높은 단계인 6단계까지 올라가려고 지금 공부하고 있어요. 지금은 회사에서 영어로 기술적인 부분의 일만 담당하고 있고, 회사 내 직원들과 업무 관련 이야기할 때도 영어로 하면 되고, 직원들이 업무 외 카톡방 같은 데서 한국어로 이야기하는 정도는 알아들을 수 있기 때문에 큰 문제는 아니에요. 그렇지만 미래에 회사 내에서 리더급이 되려면 고객 회사하고도 만나서 소통해야 하고 그럴 때 한국어가 필수이기 때문에 기술 개발 업무 이외의 영역까지 업무를 확대해나가고 회사 내에서 높은 지위로 올라가기 위해서 한국어를 꼭 배워야 된다고 생각합니다.

위의 트리비크람과 바오의 이야기는 한국 기업에서 외국인 연구원들이 연구 개발 분야에서는 한국어 능력이 부족하더라도 어느 정도 일할 수 있지만, 장기적으로 업무 영역을 확장하고 회사 내에서 승진을 하기 위해서는 결국 회사 내 동료들, 그리고 고객 회사와 소통할 수 있는 한국어 능력이 필수임을 드러낸다. 이는 한국 내의 기업부설연구소들을 대상으로 실시한 설문조사에서 신입 이공계 인력이 직무를 잘 수행하기 위해서는 연구능력 뿐만 아니라 팀워크, 협상, 네트워킹 등에 필요한 대인관계 관련 능력이나 발표, 정보 공유 등에 필요한 소통능력 등의 전환기능역량이 필요하다고 나타난 것과 유사한 결과이다(이정재·김진

용 2015). 이공계 외국인 연구원들이 주로 연구 개발 업무를 담당한다고 하더라도, 한국 기업에 취업해서 일한다는 것은 한국어로 행해지는 여러 가지 업무와 한국식 관계맺기에서 자유로울 수 없다는 것을 알 수 있다.

3) 가족과의 삶

면접조사에서 외국인 연구원들이 한국 기업 취업 이후, 본인의 커리어와 생활에 만족한다 하더라도, 가까운 시일 내에 혹은 미래의 언젠가 한국을 떠나야겠다고 생각하는 데에는 가족이 중요한 변수로 등장한다. 배우자의 의견, 아이들 교육 문제, 부모님 돌봄 문제 등은 한국에서 살아나가면서 부딪치게 되는 장벽이다. 의생물과학 박사학위를 취득하고 현재 지도교수 회사에 근무하고 있는 바부람은 직장과 한국에서의 삶에 매우 만족하고 있지만, 3년 후쯤 박사후연구원으로 미국에 가는 계획을 가지고 있다. 2021년 4월 인터뷰 당시, 같은 해 11월 네팔에서 결혼할 계획이라고 밝히며 결혼한 후에는 아내와 3년 정도 한국에서 함께 살고 미국으로 떠나는 것으로 협의했다고 말했다. 3년이라는 기간은 현재 회사에서 받은 스택옵션을 팔 수 있게 되는 시점을 고려해서 정했다고 한다. 결혼을 약속한 여자친구는 한국에 별다른 관심도 없고 한국어도 할 줄 모르는 상태이며, 아이가 생겼을 때 아이 교육을 위해서는 미국이 낫다고 생각하고 있다. 아이들 교육 문제는 브린다 역시 공유하고 있다. 브린다는 한국에서 태어난 두 아이를 한국어보다는 영어로 교육시켜야겠다는 생각에 아이들이 유치원에 입학할 무렵 네팔에 보냈다. 인터뷰 당시 아이들과 떨어져 산 지 15개월 정도 지났던 브린다는 계속 떨어져 살 수도 없고, 아이들 교육 문제 때문에 한국에서 얼마나 더 일할 수 있을지 고민하고 있었다.

배우자 문제는 네팔 출신으로 한국에서 화학공학 학사학위와 석사학위를 취득한 밋시의 경우에도 나타난다. 밋시는 한국어도 유창하고, 살고 있는 지역에서 다른 한국 남성들과 풋살 클럽 동호회 활동도 하는 등 면접조사 참여자들 중에서 한국인들과 가장 활발한 사회적 관계를 맺고 있는 편이었다. 밋시는 영주비자도 소지하고 있고, 현재 회사생활에도 매우 만족하고 있지만 2년 전 결혼해서 네팔

에서 살고 있는 아내와 떨어져 지내는 것이 힘든 점이다. 밋사의 아내는 현재 네팔에서 회계사로 일하고 있는데, 곧 현재 회사를 휴직하고 한국에 와서 밋사와 함께 살아볼 예정이다. 밋사는 일단 아내가 네팔에서 하던 회계사 일을 한국에서 찾기는 어려울 것 같아서 관련 전공으로 석사 학위 공부를 추천할 생각이다. 밋사는 아내와 곧 한국에서 함께 살 생각에 들떠 있으면서도 동시에 네팔에서 좋은 직업을 가지고 있던 아내가 한국에서의 삶에 만족하지 못하고 다시 네팔로 돌아간다고 할까봐 걱정이라고 덧붙였다.

밋사는 아내가 한국에서 취업을 하고 잘 정착하더라도 40대 언젠가는 네팔에 돌아가고 싶다고 밝혔다. 중요한 이유는 자신이 외동아들이기 때문에 부모님이 70대가 되면 자신이 네팔로 돌아가 부모님을 모셔야 한다고 생각하기 때문이다. 몇 년 전에 부모님을 한국으로 초청해서 다섯 달 정도 함께 살아보기도 했지만, 한국어도 모르는 부모님이 아는 사람도 없는 한국에서 사는 것이 너무 어려웠고, 결국 부모님은 네팔로 돌아가셨다. 때문에 부모님이 자신을 필요할 때가 되면 네팔로 돌아가 현재 한국에서 일하고 있는 것과 유사한 벤처 사업을 고향에서 네팔 연구자들과 함께 시작하는 것이 꿈이다. 밋사, 바부람, 브린디의 이야기에서 잘 드러나듯이, 연구자 본인이 한국에서의 커리어와 생활에 만족하더라도, 배우자, 아이들, 부모님 등 가족과의 삶이 한국에서 학위를 취득하고 일하고 있는 외국인 연구원들이 한국 생활 지속을 고민하게 하는 중요한 변수가 되고 있는 것으로 보인다.

7. 나가며

본 연구는 한국에서 이공계 학위를 취득하고 한국 기업에 취업한 유학생들과 유학생 출신 이공계 연구원들을 고용한 경험이 있는 기업 담당자들과의 면접조사를 토대로 한국에서 이공계 학위를 취득했다는 것이 졸업 이후 삶에 어떻게 자본으로 작동할 수 있는지, 그 한계는 무엇인지를 고찰하였다. 먼저, 한국에서 취득한 이공계 학위와 전공지식은 유학생들이 한국 기업에 취업하는 데 주요한 자

본으로 작동하는 것으로 보인다. 그에 더해 직접 운영하고 있는 회사에 이들을 고용할 수 있거나, 관련 기업에 추천해줄 수 있는 지도교수와 네트워크 또한 이공계 유학생들의 한국 기업 취업에 주요한 통로가 되고 있다. 또한 유학생들은 취업 이후 특정 회사와의 계약과 관계없이 한국에 장기 체류가 가능한 점수제 거주 비자(F-2-7) 취득에도 체류 기간 요건이 면제되고 유학 관련 가산점을 받는 등 혜택이 있어 유학 자본은 한국에서의 합법적 장기 체류 지위로 전환될 수 있음을 시사한다. 하지만 동시에 한국 내 기업 담당자들의 외국인 연구원 채용에 관한 면접조사 내용은 전문인력 이주자, 우수 외국인재 유치라는 이름으로 불리는 이공계 연구원들의 경우에도 내국인 연구 인력이 선호하지 않는 상대적으로 임금이 낮고, 규모가 작고, 업종과 위치가 주변화되어 있는 기업에 주로 취업하게 된다는 것을 밝힌다. 즉, 이공계 연구원들에게 한국에서 취득한 이공계 학위와 네트워크는 취업에 중요한 자본으로 작동할 수 있지만, 동시에 유학생이 취득한 학위와 내국인이 취득한 학위가 같은 수준의 자본이 된다고 보기 어렵다. 예를 들어, 서울의 명문대를 졸업한 트리테크랩과 브린다는 각각 자동차 부품 관련 중소기업과 바이오산업 관련 벤처기업에 취업하였는데, 같은 대학을 졸업한 내국인 이공계 졸업자들이 학계 진출을 꿈꾸거나 주로 대기업에 취업하는 것과는 구별되는 진로이다. 이는 학력과 전문지식을 갖춘 전문인력 이주자라 할지라도 한국에서 일하는 외국인으로서 경험하게 되는 한국 유학 자본의 한계를 여실히 드러낸다.

유학 자본이 졸업 이후 한국 기업 취업에 유용하게 활용될 수 있기는 하지만, 장기 체류 비자인 거주/영주 비자(F 계열)를 취득한 연구원들을 포함하여 연구에 참여한 모든 외국인 연구원들은 한국에서 평생 살고 싶다거나 살 수 있을 것이라고 생각하지는 않는다. 그 배경에는 여러 가지 요인이 복합적으로 영향을 주고 있는데, 본고에서는 직업 기회의 제약, 외국인으로서 경험하는 한국 회사 생활의 어려움, 그리고 가족 관계 내에서의 역할과 문제라는 세 가지 측면에서 유학생들이 졸업 이후 한국에서 경험하는 한계를 살펴보았다. 배우자의 의견과 미래 자녀 교육 문제로 바부람은 미국으로의 이주를 계획하고 있고, 부모님 돌봄 문제로 밋시는 네팔로 돌아갈 계획이다. 영어로 아이들을 교육시키고 싶은 브린다는 한국

의 국제학교 학비를 감당할 수는 없기에 아이들을 네팔로 보냈고, 아이들과 떨어져 지내는 것이 쉽지 않아 언제까지 한국에서 일할 수 있을지 고민 중이다. 인터뷰 당시 거주비자가 나오는 대로 결혼을 계획하던 아크바르는 나중에 아이를 키울 때가 되면 무슬림 정체성을 갖도록 해주고 싶기 때문에 중동 지역의 이슬람 국가로 재이주를 고려하고 있다. 바오는 한국에서 일 경험을 쌓으면서 박사학위도 취득하고, 영주자격도 취득한 뒤 베트남에 돌아가 한국에서 배운 기술력과 인맥을 활용해 일하는 것이 꿈이다. 트리비크람은 미국이나 독일에서 대학원에 진학하거나 네팔 고향에서 친구들과 스타트업 창업을 꿈꾼다. 바투는 한국에서 영주권을 곧 신청할 계획이면서 동시에 아직 막연하지만 스위스나 호주에서 살아보고 싶다는 생각을 하고 있다. 리지에는 교수가 꿈이기 때문에, 한국에서는 대학교 전임교원으로 취업이 불가능하다고 판단하고, 중국 각지의 대학 교원 채용에 지원하고 있었다. 인문사회계 유학생들이 졸업 후 전공 관련 취업에 어려움을 겪는 것과는 달리(김도혜·최희정 2021; 이예지 2021), 이공계 유학생들은 전공 관련 취업이 가능하고 거주 비자나 영주권 취득 시에도 우대를 받지만, 외국인으로서 경험하는 한계와 여러 가지 가족 관련 요인들이 한국에서의 장기 체류를 어렵게 한다는 점은 다른 유학생들의 졸업 후 경로와 중첩되는 부분이다. 또한 유창한 영어 실력을 가진 연구 참여자들이 제3국으로의 이주 계획을 밝힌 점은 4차 산업혁명, 지식 기반 경제로의 발전이라는 변화 속에서 여러 나라들이 전문인력 이주자를 유치하고자 노력하고 있는 맥락에서(Shachar 2006), 연구 언어로 영어를 주로 사용하며, 전공 지식이 전 세계 여러 나라에서 유용한 자본으로(물론, 인종, 국적, 성별 등의 구분에 따른 제약과 함께) 통용될 수 있는 이공계 유학생의 특징으로 볼 수 있다(김도혜·최희정 2021; Cantwell and Lee 2010; Cantwell 2011).

이들에게 한국 유학 자본을 활용한 한국 취업이 한국에서의 영구 정착을 의미하지 않듯이, 이들의 재이주 계획이 항상 한국을 완전히 떠난다는 것을 의미하지도 않는다. 트리비크람은 “해외에서 대학원을 졸업한 후에도 한국에서 일하고 싶다면 언제든지 다시 올 수 있다고 생각한다. 한국에서 일 경험, 교육 경험이 있고, 한국어 능력도 있기 때문이다”라고 이야기했다. 연구원들이 한국에 ‘영주’하려는 계획은 아니지만 ‘영주권’을 취득하고자 하는 것도, 물론 한국에 거주하는 동안의

편리함도 있지만 원하면 언제든지 한국에 돌아올 수도 있다고 생각하기 때문이다. 유학생들이 졸업 후 호주에서 영주권을 취득한다는 것이 호주에서 영구 정착하겠다는 것으로 볼 수 없다는 선행연구(Tan and Hugo 2017)와 결을 같이 하면서, 이러한 외국인 연구원들의 미래 계획은 유학생들의 졸업 후 한국 기업 취업을 한국 정착으로 단정하지 않고 여전히 이동 중인, 이동 가능한 존재로 바라볼 수 있게 해준다. 이들이 계획하는 대로 미래에 한국을 떠나게 된다면 본국인 아시아 각국에서, 혹은 제3국에서 글로벌 교육 위계를 고려했을 때 한국에서의 유학이 어떠한 자본으로 작동할 수 있을지, 인종, 국적, 성별 등 다양한 구분과 상호 작용하며 한국 유학과 학위가 다양한 맥락에서 어떠한 기회와 한계를 가져올 지는 추후 연구 과제로 남긴다.

교신: 최희정(전북대학교 사회과학연구소 학술연구교수)(chj9884@gmail.com)

Correspondence: Hee Jung Choi(Research Professor, Institute of Social Science, Jeonbuk National University)(chj9884@gmail.com)

2022.04.15 접수, 2022.05.10 심사, 2022.05.19 게재확정

참고문헌

- 교육통계서비스, 2021, 연도별 외국인 유학생 수, <https://url.kr/vn6rya>.
- 과학기술정보통신부·한국과학기술기획평가원, 2020, 2019 이공계인력 육성·활용과 처우 등에 관한 실태 조사.
- 김도혜, 2019, 교육 수혜자에서 초국적 청년 이주자로: 해외 유학생 연구 동향을 통해 본 한국의 외국인 유학생 연구의 과제와 추진 방향, *다문화코넵츠연구*, 31, 39-68.
- 김도혜·최희정, 2019, 한국 유학 선택과정과 초국적 연결망: 한국 지방 대학으로의 유학생 이동을 중심으로, *한국문화인류학*, 52(3), 127-164.
- 김도혜·최희정, 2021, 지방대학 대학원 외국인 유학생의 졸업 후 진로 결정과 주요 요인에 대한 탐색적 연구, *현대사회와 다문화*, 11(4), 79-106.
- 김동환, 2014, 한국의 과학기술발전과 이공계 외국인 대학원생 : 외국인 학생 유치 활성화에 발벗고 나서야, *과학과 기술*, 544, 15-18.
- 김서정, 2016, 아시아 유학생의 한국 유학생생활 경험에 관한 내러티브 탐구, *교육인류학연구*,

19(3), 153-183.

김현미, 2014, 우리는 모두 집을 떠난다, 돌베개.

김현미, 2020, 글로벌 노동 유연화와 유학생-노동자의 사례: 수도권 물류서비스업을 중심으로, 노동리뷰 4월호, 63-78.

바트창게르 투맹템베렐·김도혜, 2020, 유학생 노동의 불법성 연구: 한국 지방대학의 몽골과 베트남 유학생의 노동경험을 중심으로, 현대사회와 다문화, 10(2), 25-52.

박소진, 2013, 한국 대학과 중국인 유학생의 동상이몽: 서울과 지방 소재 사립대학 비교, 한국문화인류학, 46(1), 191-234.

법무부 출입국·외국인정책본부, 2022, 외국인체류 안내매뉴얼, <https://www.hikorea.go.kr>, 시사매거진, 2019.02.11, 김경진, 「우수 인재 유치를 위한 국적법 개정 토론회」 개최.

신가희 외, 2015, 외국인 유학생 유치의 경제적 효과 추정, 교육재정경제연구, 24(3), 89-112.

안경주, 2016, 재한 중국 유학생의 사회적 자본 형성에 있어서 호혜성과 선물의 '문화적 하우(hau)': 지방 H국립대를 중심으로, 한국문화인류학, 49(3), 183-227.

안영진·최병두, 2008, 우리나라 외국인 유학생의 이주 현황과 특성: 이론적 논의와 실태 분석, 한국경제지리학회지, 11(3), 476-491.

연합뉴스, 2020.08.27, 이공계 대졸 외국인 유학생에 비전문인력 취업 길 터준다.

윤새은임, 2019, 수도권대학 베트남유학생의 유학동기-경기도 P대학을 중심으로-, 다문화 아동청소년연구, 4(1), 1-40.

이민경, 2012, 지방대학 외국인 유학생들의 유학동기: A대학 아시아 유학생들의 한국유학 선택과 그 의미를 중심으로, 한국교육학연구, 18(2), 177-201.

이예지, 2021, 유학 후 외국인의 국내 취업 전략 연구: 시간제 불법 취업과 가족재생산, 문화교류와 다문화교육, 10(2), 43-85.

이정재·김진용, 2015, 이공계인력의 전환가능역량 조사, 공학교육연구, 18(1), 41-46.

임석준, 2010, 외국인 노동자인가 유학생인가?: 부산지역 중국유학생의 노동실태와 사회적 책임, 21세기정치학회보, 20(3), 55-77.

조현수·전경태, 2009, 중국인 유학생들의 대학생활 실태조사 및 관리방안 연구, 사회과학연구, 20(3), 193-219.

최서리·이창원, 2021, 한국의 취업이민정책과 인적자본 시민권, 다문화사회연구, 14(3), 278-324.

최희정, 2020, 한국 유학, 기회와 제약 사이에서-중앙아시아 출신 이공계 유학생의 A대학 경험을 중심으로, 현대사회와 다문화, 10(3), 1-26.

한겨레, 2022.04.19, 조선업계 인력난에 용접공·도장공 비자 쿼터 폐지.

한국대학신문, 2020.08.18, “4년제” 이공계 유학생만 전문직 인력 취업비자 검토”...전문대, 확대 주장.

- 한국일보, 2020.10.14, '유학 위장' 불법체류자 2만3600명... 5년간 4배 폭증.
- Baas, Michiel, 2010, *Imagined Mobility: Migration and Transnationalism Among Indian Students in Australia*. London, New York and Delhi: Anthem Press.
- Cantwell, Brendan and Jenny Lee, 2010, Unseen Workers in the Academic Factory: Perceptions of Neoracism Among International Postdocs in the United States and the United Kingdom. *Harvard Educational Review*, 80(4), 490-517.
- Cantwell, Brendan, 2011, Academic in-sourcing: international postdoctoral employment and new modes of academic production. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(2), 101-114.
- Collins, Francis Leo, 2008, Bridges to learning: International student mobilities, education agencies and inter-personal networks. *Global Networks*, 8(4), 398-417.
- Findlay, Allan M. et al., 2012, World class? An investigation of globalisation, difference and international student mobility. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 37(1), 118-131.
- Liu-Farrer, Gracia, 2009, Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan. *The International Migration Review*, 43(1), 178-204.
- Ong, Aihwa, 1999, *Flexible Citizenship: The Cultural Logics of Transnationality*. Durham and London: Duke University Press Books.
- Shachar, Ayelet, 2006, The Race for Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes. *New York University Law Review*, 81(1), 148-206.
- Tan, George and Graeme Hugo, 2017, The Transnational Migration Strategies of Chinese and Indian Students in Australia. *Population Space and Place*, 23(6), e2038.
- Tremblay, Karine, 2005, Academic Mobility and Immigration. *Journal of Studies in International Education*, 9(3), 196-228.

Lives After Study Abroad: The Case of International Graduates in Science and Engineering Employed in Korea

Hee Jung Choi*

Abstract_This research explores how study in Korea can work as an asset for employment of international students in science/engineering, and what they experience as limits in Korea. It draws on interviews both with international graduates employed in Korean companies, and with Korean personnel who have worked with foreign researchers. It shows that academic degree, major knowledge, and social network with advisors are important assets. Study in Korea can also bring benefits in securing (long-term) work visas. However, even high-skilled migrants are likely to work in small-sized companies providing relatively low income. Post-graduation employment in Korea does not necessarily mean their permanent settlement. The limits of their life in Korea were analyzed in three aspects: limited job opportunity, difficulties in Korean companies, and family issues. This study suggests the need to understand study abroad with the life-course perspective and in the context of long-term migration aspirations.

Keywords_Study Abroad in Korea, Post-graduation Employment, International Students in Science and Engineering, High-skilled Migrant

* Jeonbuk National University, Institute of Social Science, Cultural Anthropology, Research Professor, chj9884@gmail.com