

# 동남아 주요 국가들의 인력송출 현황과 한국의 대응방안

**오윤아** 대외경제정책연구원 신흥지역연구센터  
동남아팀 부연구위원  
yaoh@kiep.go.kr

**허재준** 한국노동연구원 선임연구위원  
hurjj@kli.re.kr

**강대창** 대외경제정책연구원 신흥지역연구센터  
동남아팀 부연구위원  
dkang@kiep.go.kr

**김유미** 대외경제정책연구원 신흥지역연구센터  
동남아팀 연구원  
ymkim@kiep.go.kr

**신민금** 대외경제정책연구원 신흥지역연구센터  
동남아팀 연구원  
mgshin@kiep.go.kr



## 1. 연구의 배경 및 목적

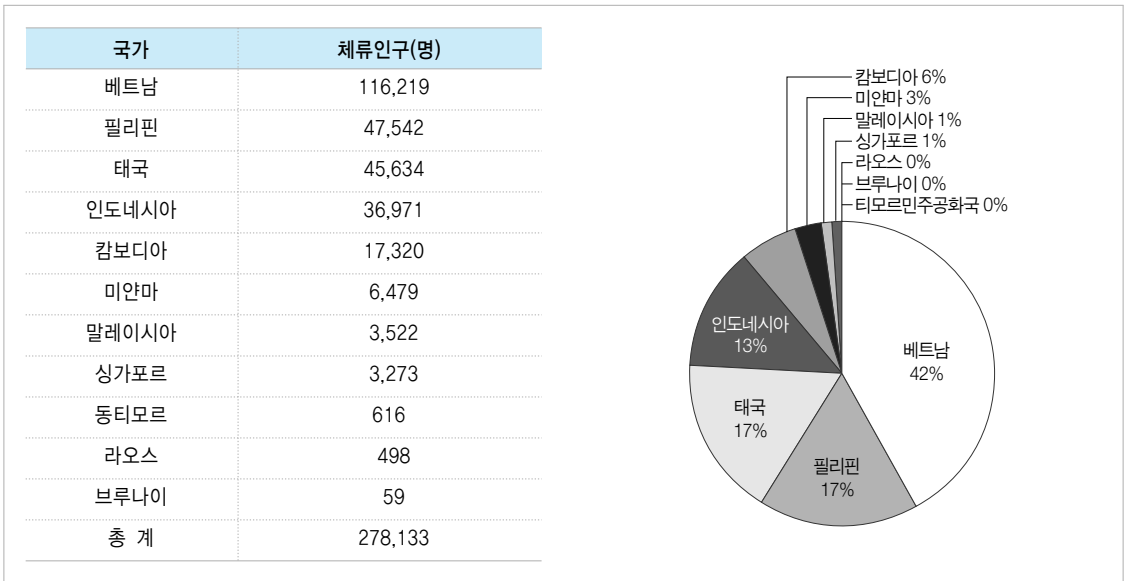
- 한국의 외국인력 규모가 증가하고 있는 가운데, 동남아는 동포 정책의 특성을 고려하여 중국을 제외한 다면 한국에 대한 최대 송출지역으로 한국의 외국인력정책 운영과 방향 설정에 중요함.
  - 2011년 기준으로 한국에 체류하는 외국인인 139만 5천 명이고 이 중 70만 5천 명이 노동시장에 참여하는 것으로 추정됨.
  - 체류외국인 중 중국동포가 34%, 동포 제외 중국인이 15%로 중국 출신이 49%를 차지하고 동남아 출신 외국인인 전체 20%를 차지함.
- 한국의 외국인력 수입은 (1) 중소기업 인력난 해소를 위한 단순기능인력의 제한적 유입과 (2) 전문인력의 적극적 유치로 목표로 정부의 주도하에 이루어졌음.
  - 그러나 단순기능인력으로 편중된 외국인력 유입과 불법체류자 증가 문제, 또한 전문인력 유치의 미미한 성과가 현재 한국 외국인력정책의 과제로 지적되고 있음.
- 본 연구는 이러한 정책과제 해결에 기여하고자 한국에 대한 주요 동남아 송출국가들의 구조적 송출요인과 정책적 송출요인을 분석하여 송출국 특성에 따른 '공급측 요인'을 파악하여 한국과 동남아의 양자 노동협력에 대한 시사점을 도출하고자 함.
  - 인력송출국과 한국 간 임금격차, 송출국의 인구구조, 산업구조, 노동시장 여건 등 구조적 요인에 따라 특정국가의 인력이 보다 많이 유입될 수 있음.
  - 국제이주노동은 고용확대뿐만 아니라 해외송금의 확보로 이어지기 때문에 개발도상국들의 수출이해가 대단히 큰 이유로 정부에서 해외인력 송출을 정책적으로 추진하는 경우가 많음.
  - 인력송출국들은 그동안 정책학습효과와 국제협력, 이주노동자 인권운동의 성장 등을 바탕으로 인력송출 법령과 제도를 정비해 왔고 송출국간 국제적 연대 등을 통하여 인력시장 개방을 요구하는 목소리를 높이고 있음.
  - 동남아 주요국 중 한국으로의 송출규모가 큰 베트남, 인도네시아, 필리핀, 태국의 4개국을 중심으로 송출국별 특성을 파악하여, 이를 유형화하고 이에 대응하여 양자 노동협력에 대한 시사점을 도출하고자 함.

## 2. 조사 및 분석 결과

### 1) 한국의 동남아 인력

- 외국인노동자, 국제결혼 배우자, 유학생 등을 포함하여 한국에 체류하는 동남아 인구는 2011년 기준으로 총 27만 8천 명에 달하며, 베트남, 필리핀, 태국, 인도네시아 등이 주요 출신국임.
  - 고용허가제를 통해 수입하고 있는 단순기능인력의 경우 2005년부터 2011년까지 총 베트남 80,944명, 태국 44,807명, 필리핀 41,537명, 인도네시아 37,909명이 유입되었음.

[표 1] 한국 체류 동남아 인구(2011년 기준)



자료: 법무부 출입국통계연보(2011).

- 동남아 인력 역시 단순기능인력으로서의 편중이 심한 가운데, 고급전문인력에게 발급되는 골드카드의 경우 2000년에서 2011년까지를 살펴보면 동남아의 비중은 약 20% 정도를 차지하고 있음[표 2 참고].

[표 2] 해외기술인력(골드카드) 추천 실적(2000~11년)

(단위: 명, %)

순위	국가	2000~05	2006	2007	2008	2009	2010	2011	합계	비중
1	인도	204	77	85	109	72	128	69	540	20.8
2	일본	5	25	40	97	95	94	64	415	16.0
3	중국	59	31	55	83	59	72	33	333	12.8
4	베트남	60	29	22	83	29	32	25	220	8.5
5	필리핀	30	17	24	50	23	53	22	189	7.3
6	미국	19	10	13	23	51	63	23	183	7.0
7	러시아	29	16	12	18	16	21	7	90	3.5
8	우크라이나	11	9	5	16	3	3	2	38	1.5
9	말레이시아	1	2	3	10	6	19	7	47	1.8
10	영국	4	4	1	4	9	13	13	44	1.7
..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
14	인도네시아	-	-	4	17	3	7	3	34	1.3
..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
22	싱가포르	2	-	1	2	4	2	1	10	0.4
23	태국	-	1	3	2	2	4	-	12	0.5
..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
51	미얀마	-	-	-	1	1	-	-	2	0.1
	기타	21	31	52	75	78	141	63	440	16.9
	합계	445	252	320	590	451	652	332	2,597	100.0

주: 음영 처리는 동남아 국가.  
 자료: 코트라 글로벌인재사업단.

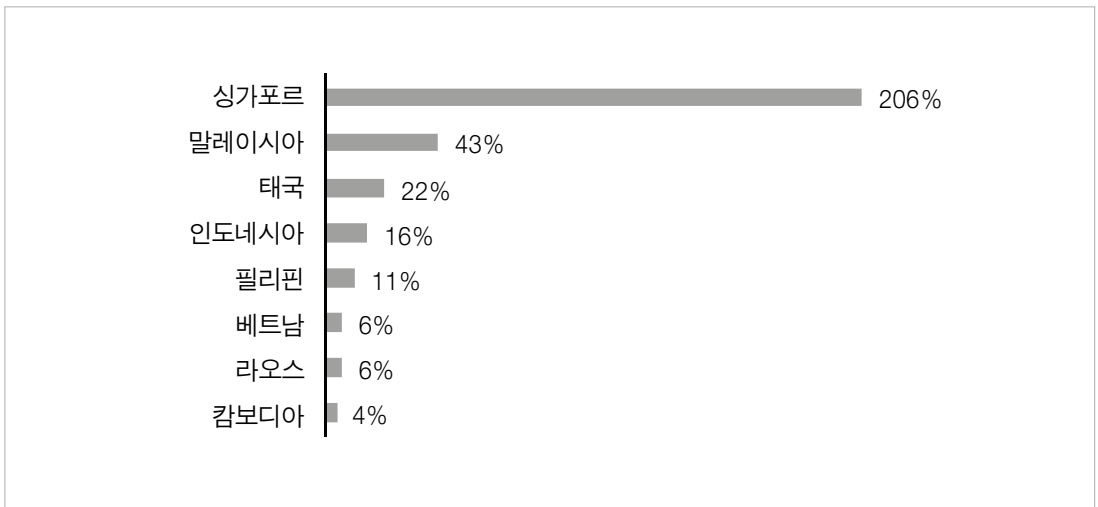
## 2) 단순기능인력과 관련된 동남아 송출국 특성: 구조적 원인과 정책적 요인

- 동남아는 경제발전의 역내 격차를 반영하여 인력 송출국과 수입국이 공존하며, 단순기능인력을 중심으로 계약을 통한 단기이동이 주를 이룸.
  - 싱가포르, 말레이시아, 브루나이는 인력 순수입국이며, 태국은 인력수입국이나 인력송출국이고 나머지 동남아 국가들은 인력 순송출국임.
  - 동남아 인력송출국들은 대체적으로 인구구조의 고령화가 아직 진행되지 않았고, 농업분야 또는 생산성이 낮은 서비스 분야의 고용비중이 높으며, 실업률 및 과소실업률이 높아 인력송출에 대한 구조적 요인이 크다고 평가할 수 있음.
- 송출국과 송출대상국의 소득격차는 인력송출의 가장 중요한 요인으로 지적되는데, 한국과 동남아 주요 송출국의 소득격차를 살펴보면 동남아는 한국으로의 인력송출에 강한 구조적 요인을 가지고 있음.
  - 송출국의 소득이 어느 정도 되어야 해외취업에 대한 요인이 감소하는지 정확히 예측하기 어려우

나 2011년 기준으로 한국 소득의 43%에 근접하는 말레이시아의 경우 한국에 대한 단순기능인력 송출이 거의 없다는 점을 지적할 수 있음(그림 1 참고).

- 한국 소득의 22%에 근접하는 태국이 현재로서는 한국에 대해서 인력송출국을 졸업할 가능성이 가장 높고, 인도네시아, 필리핀, 특히 베트남의 경우 향후 인력송출에 대한 지속적 유인을 가지고 있음.

[그림 1] 한국 소득 대비 동남아 주요국 소득 비율(명목소득, 2011년)



자료: World Development Indicators.

- 한국에 가장 중요한 송출국인 베트남은 현재 약 50만 명이 40개국에 취업해 있는 것으로 추산되고 있으며 송출규모는 매년 증가하고 있음.

- 한국은 베트남의 주요 송출대상국이며, 해외 베트남 노동자들이 받을 수 있는 임금의 수준에 있어서도 상위를 차지함(표 3 참고).
- 또한 산업연수생 제도를 아직 유지하고 있는 일본과 달리 한국은 외국인력에 법적 노동자 지위를 인정해주고, 불법체류가 용이하다는 인식이 확산되어 한국은 현재 베트남에서 가장 선호되는 송출대상국임.
- 또한 베트남의 해외송금은 2011년 86억 달러를 기록했으며, 이는 GDP의 6.94%에 해당하는 수치임.

[표 3] 송출대상국별 베트남 인력송출 현황(2012년 7월 체류 기준)

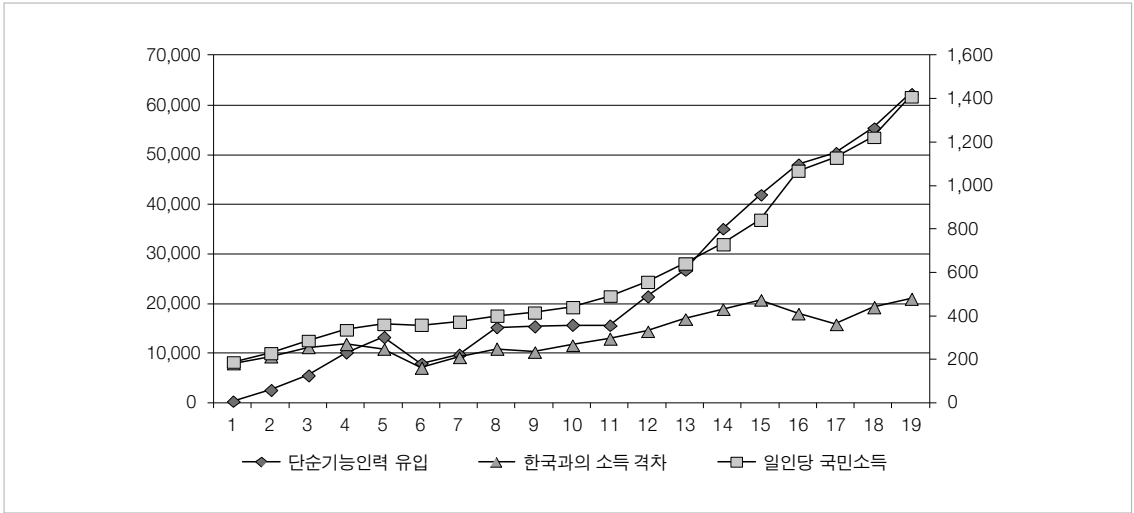
국가	체류노동자 수(명)	평균 임금수준(달러)	주요 근무업종
대만	97,000	가사노동직 500; 생산직 및 간호사 650~700	가사노동, 제조업
말레이시아	76,000	220~300	다양
한국	70,000	1,000	제조업
일본	18,000 (산업연수생)	1,000	제조업
리비아	15,000	300~700	건설업
사우디아라비아	11,000	단순기능 300; 숙련 500~700	건설업, 가사노동자
UAE	7,200	단순기능 300; 숙련 500~700	건설업, 조선업, 서비스업
카타르	300	단순기능 300; 숙련 500~700	건설업
러시아, CIS, 동유럽 등 기타	-	400~1,000	건설업, 재봉사, 용접공등

자료: 베트남 노동보훈사회부.

- 베트남 정부는 해외인력송출의 중요성을 인식하고 이를 정책적으로 추진할 법과 제도를 정비하였음.
  - 2006년 해외 계약제 노동자에 대한 법률, 2007년 해외인력송출에 관한 법률을 제정하였음.
  - 노동보훈사회부 해외노동국(Department of Overseas Labor Management)을 중심으로 정부부처와 관련기관 등 약 13개 기관이 참여하는 송출절차와 인력송출관련 직업훈련을 제도화하고, 해외이주노동자 지원을 위한 해외취업지원기금을 설립하였음.
  
- 베트남의 한국 인력송출과 관련하여 주목할 점은 경제발전으로 인한 소득증가로 향후 베트남이 한국에 대한 인력송출은 오히려 증가할 수도 있다는 점임.
  - 국제노동이주에서 소득과 해외노동이주의 관계는 종 모양(bell-shaped)의 관계를 가지는 것으로 알려져 있어 저소득과 고소득일 때 송출규모가 작고 중소득일 때 송출규모가 큰 것으로 관찰됨.
  - 베트남이 꾸준한 경제성장으로 소득증가를 이루고 있으나 한국과의 소득격차가 현격히 줄어들지 않는 상태에서는 이주비용에 대한 재정적 제약의 완화로 오히려 한국에 대한 유입압력이 커질 수 있음.

[그림 2] 베트남 소득증가와 단순기능인력의 한국 유입 추세(1993~2011년)

(단위: 명, 달러)



주: 단순기능인력(좌축), 소득격차(좌축), 일인당 국민소득(우축).

자료: World Bank Indicators, 법무부 출입국통계연보(1993~2011)을 자료로 필자 계산.

● 태국은 2000~11년 누계 기준으로 동남아에서 베트남(80,944명)에 이어 두 번째로 많은 단순기능인력(44,807명)을 고용허가제를 통해 한국에 송출한 국가임.

- 태국의 인력송출은 이중적 특성을 보이는데, 동남아 중진국이라는 지위로 인력 송출국인 동시에 동남아 주변국인 미얀마, 캄보디아, 라오스에 대해서는 인력 수입국임.
- 태국의 인력송출 규모는 작은 편으로 2010년 기준 해외노동자는 약 14만 4천 명으로 추산되며, 주로 아시아 지역으로 송출되는데, 대만(28%), 싱가포르(8.8%), 한국(7%)이 주요 송출국임.
- 태국의 해외송금은 2010년 기준 약 36억 달러이고 GDP 비중은 1.1% 정도로 높지 않음.

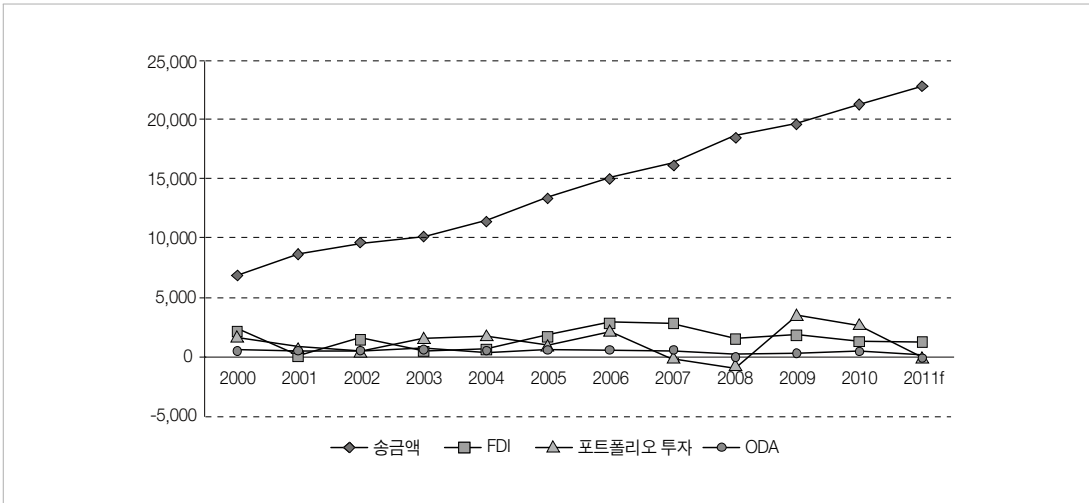
● 태국 역시 인력송출과 이주노동자 보호를 위한 법과 담당부처를 도입하였으나, 인력송출을 중요한 정책으로 추진하고 있지는 않음.

- 1994년과 2001년에 개정된 ‘1985년 고용 및 구직자 보호법(The Recruitment and Job Seekers Protection Act B.E. 2528, Amended B.E. 2544, No. 3)’이 민간 고용대행사 면허 발급, 인력송출 절차 개선, 송출대상국과 자국민 보호 및 송출 절차 관련 협력을 규정함.
- 노동부 산하 태국해외고용청(TOEA: Thailand Overseas Employment Administration)이 태국 인력송출을 담당하고 있는데, 민간 고용대행사 인가, 자국 이주노동자 보호 등을 담당하고 태국 정부는 별도로 이주노동자 보호를 위해 이주노동자지원기금(Overseas Workers Aid Fund)을 설립하여 운영하고 있음.

- 필리핀은 아시아뿐만 아니라 세계적으로 대표적인 인력송출국으로 2010년 기준으로 신규송출인원이 112만 명에 달함.
  - 2005년부터 2011년까지 고용허가제를 통해 한국에 유입된 필리핀 단순기능인력은 41,537명으로 동남아에서 3위를 기록함.
  - 필리핀은 2010년 기준 세계 4위의 해외송금 유입국이며 해당 연도에 약 214억의 해외송금액이 유입되었고 이는 GDP 대비 10.7%에 달함.
  - 해외송금액은 FDI, ODA, 포트폴리오 투자 등 다른 형태의 자본유입보다 규모가 월등히 크며 변동성 또한 가장 작아 안정적인 외환수입원입(그림 3 참고).

[그림 3] 필리핀의 연도별 이주노동 송금액과 각종 유입자본 비교(2000~11년)

(단위: 백만 달러)



주: f는 추정치임.

자료: 세계은행(www.worldbank.org).

- 필리핀 정부는 이주노동과 해외송금이 가지는 경제적 중요성을 감안하여 오래전부터 인력송출을 촉진하기 위해 관련법과 제도를 정비해왔으며, 필리핀의 이러한 제도는 인력송출국 중 가장 발전된 것으로 평가됨.
  - 필리핀의 인력송출 및 이주자 보호 분야 주요법으로 ‘1974년 필리핀 노동법(Labour Code of the Philippines, 1974)’, ‘1989년 해외거주필리핀인법(Balikbayan Act of 1989, RA 6768)’, ‘1995년 이주노동자 및 해외거주 필리핀인법(Migrant Workers and Overseas Filipino Act of 1995, RA 8042)’, ‘2003년 필리핀 시민권 유지 및 재획득법(Philippine Citizenship Retention and Re-



Acquisition Act of 2003, RA 9225)', '2003년 인신매매 방지법(Anti-Trafficking in Persons Act of 2003, RA 9208)'

- 필리핀의 인력송출 담당 정부 기관으로는 필리핀이주위원회(CFO: Commission on Filipinos Overseas), 필리핀 고용노동부(DoLE: Department of Labour and Employment), 해외거주필리핀 인복지연합(OWWA: Overseas Filipino Welfare Association), 노동부 산하 필리핀해외고용청(POEA: Philippine Overseas Employment Administration), 외교부 산하 이주노동자사무차관실(OUMWA: Office of the Undersecretary for Migrant Workers' Affairs )등이 있음.

● 인도네시아의 경우 2011년 기준으로 해외노동자는 약 56만 명으로 추산되며 사우디아라비아 등 중동 국가와 인근 말레이시아가 주요 송출대상국임.

- 중동국가와 말레이시아의 인력수요를 반영하여 가사도우미 송출이 많고 제조업 관련 송출은 저조한 편임.
- 1990년대 이후 인력송출이 활발해지면서 해외송금도 증가하고 있는데, 2011년 기준 해외송금은 72억 달러로 베트남과 비슷하지만, 해외송금액의 GDP 비중은 0.85%로 상당히 낮은 편임.

● 인도네시아의 경우 분석대상 4개국 중 인력송출에 대한 정책적 추진과 제도화의 수준이 가장 낮은 국가로 판단됨.

- 2004년에 제정된 이주노동자보호법 39호는 이주노동자 보호를 위한 정부의 역할에 대해 규정하면서 송출업체(PJTKI: Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia)를 통한 이주노동자의 충원·훈련·송출을 명문화함.
- 2006년 대통령령 제81호에 따라 인도네시아 이주노동자 배치와 보호를 위한 국가기관인 BNP 2TKI를 설립하였으며 이주에 관한 배치, 사전교육 및 보호에 관한 업무를 담당하고 있음.

### 3) 동남아 주요국에 대한 전문인력 확보 가능성

● 현재 한국에 단순기능인력을 주로 송출하고 있는 동남아 4개국의 경우 전문인력 확보 잠재성에 있어 편차를 보임.

- 분석대상 4개국은 일반적으로 동남아 선도그룹은 싱가포르나 말레이시아에 비해 인적수준이 낙후되어 있으나, 태국이나 필리핀의 경우 상대적으로 연구역량이 양호한 것으로 평가됨(표 4, 표 5 참고).
- 베트남의 경우 경제발전 수준에 비해 연구역량이 필리핀이나 인도네시아에 뒤지지 않는다는 평가를 할 수 있고, 인도네시아가 전문인력 확보에 있어 양국간 협력이 가장 어려울 것으로 평가할 수 있음.

[표 4] 동남아 주요국 영어권 국제학술지 과학분야 게재건수(1998~2008년)

연도	캄보디아	인도네시아	말레이시아	필리핀	싱가포르	태국	베트남	총 계
1998	8	305	658	263	2,264	855	198	4,551
1999	12	354	830	292	2,729	965	239	5,421
2000	14	429	805	353	3,465	1,182	315	6,563
2001	14	449	906	317	3,781	1,344	353	7,164
2002	20	421	961	398	4,135	1,636	343	7,914
2003	23	428	1,123	418	4,621	1,940	458	9,011
2004	41	471	1,308	427	5,434	2,116	434	10,231
2005	50	526	1,520	467	5,971	2,409	540	11,483
2006	64	597	1,757	464	6,300	3,000	617	12,799
2007	80	582	2,151	535	6,249	3,582	698	13,877
2008	75	650	2,712	624	6,813	4,134	875	15,883
총 계	401	5,212	14,731	4,558	51,762	23,163	5,070	104,897

자료: UNESCO(2010), p. 441 수정해서 재인용.

[표 5] 동남아 주요국 미국 등록특허 추세(2000~07년)

국가	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
캄보디아	0	0	0	0	1	0	1	0
인도네시아	11	13	9	13	11	12	7	9
말레이시아	63	65	4	77	111	117	162	212
필리핀	17	22	30	45	39	26	44	33
싱가포르	274	373	505	523	540	429	519	481
태국	25	39	60	37	37	28	56	28
베트남	1	4	0	2	2	6	2	1
총계	391	516	608	697	741	618	791	764

자료: UNESCO(2010), p. 444 수정해서 재인용.

### 3. 정책 제언

#### 1) 외국 인력정책 전반의 발전방향과의 조화

- 외국 인력수급이 단순기능인력으로 편중되는 현상을 완화하기 위해 국내 외국인력시장을 대상으로 다양한 대안들이 제시되었는데, 한국과 동남아의 양자노동협력은 이러한 발전방향과 보완적 관계로 진행되어야 함.

- 단순기능 외국인력의 유입을 억제하고 외국인력 도입으로 발생하는 사회적 비용을 생산활동에 부담시키기 위해 고용부담금 제도를 적극적으로 고려해야 함.
  - 또한 불법체류자 규모 축소를 위해 불법체류와 불법채용의 불이익을 현저히 높여야 하며, 불법체류 방지 조치들이 정주화로 이어지지 않기 위한 정책적 주의가 필요함.
- 전문인력 확보에 있어서는 외국인 유학생의 졸업 후 국내취업이 가장 현실적 대안으로 제기된 바 있고, 동남아 전문인력 확보 역시 이 방향으로 추진될 필요가 있음.
    - 엄정한 선발과정을 거쳐 한국에 동남아 유학생을 초청하고 소정의 학위 과정 이수 후 국내에서 활동하게 하는 방안을 추진할 필요가 있음.
    - ODA 재원을 활용하여 유학생을 유치하고 학위과정을 이수한 유학생을 중소기업 의무취업을 통해 전문인력으로 활용한 후 두뇌순환 원칙에 입각하여 귀국하게 하면 국내 중소기업의 전문인력 수요 충족과 개도국에 대한 기술 이전 등 경제협력 효과도 기대할 수 있음.

## 2) 베트남

- 베트남은 한국의 외국인력 운영에서 가장 중요한 동남아 국가로, 단순기능인력의 유입 조절에 대해 적극적으로 양자노동협력의 의제로 추진할 필요가 있음.
  - 현재 베트남이 많은 단순기능인력을 한국에 송출하고 있는 점을 고려할 때, 양자협상을 통한 베트남 단순기능 수급 조절은 전체 외국인인력 수급 조절에 보다 효과적일 수 있음.
  - 한국이 주요 송출대상으로 부상하면서 한국으로의 취업대기자 적체 등 부작용이 발생하고 있고 특정국가인력에 대한 과도한 의존 또한 방지할 필요가 있다는 점에서 인력수급국가의 다변화가 필요함.
- 한국은 베트남과의 노동협력을 보다 발전적으로 이끌어가기 위해 전문인력 유치에 보다 중점을 두어야 함.
  - 베트남의 중등교육 과정의 수학 및 과학 교육 여건이 비교적 좋고 이미 중국에 이어 국내 박사과정 유학생 규모가 가장 큰 국가이기 때문에 유학생 유치를 통한 전문기능 육성이 가장 가능성이 높음.
  - 또한 미국이나 호주, 캐나다 등과 고급인력을 놓고 경쟁해야 한다는 점에서 베트남이 한국과 가지는 긴밀한 관계는 전문인력 유치에 유리한 요인임.
  - 다만 전술했듯이, 두뇌유출 우려를 최소화하기 위해서는 이들이 졸업 후 한국에서 일정 기간 고용 기간을 마치고 고국으로 돌아가도록 프로그램 디자인에 주의를 기울일 필요가 있음.

### 3) 태국

- 태국은 소득수준이나 인구구조, 산업구조, 노동시장구조 등을 고려했을 때, 인력송출국을 졸업할 가능성이 분석대상 4개국 중 가장 높은 국가로 단순기능인력 수급국가의 다변화를 위한 중점 협력대상국이 될 수 있음.
  - 태국의 경제성장으로 자국임금이 충분히 상승할 경우 한국에 대한 지속적 인력유입이 감소할 것을 기대할 수 있음.
  - 단순기능인력이 특정 국가에 집중되는 현상을 완화하고 단순기능인력의 정주화를 방지하기 위해서 태국에 대한 인력수입 쿼터를 상향조정하는 것을 고려할 수 있음.
- 전문인력 유치를 위해 태국과 적극적 협력을 추진해야 함.
  - 태국은 과학분야의 연구역량이 동남아 4개 주요 인력송출국에서 가장 높고, 수학과 과학 분야의 중등교육의 수준 역시 필리핀이나 인도네시아보다 높아 전문기능인력 유치나 이공계 유학생 유치를 위해서 좋은 협력대상이라고 평가됨.

### 4) 필리핀

- 필리핀은 현재 인력송출을 정부가 정책적으로 장려하고 있으며, 인력송출 체계와 관련 법령 역시 개발도상국 가운데 가장 발달해 있으며, 해외노동자 보호에 있어서도 가장 적극적인 송출국임.
  - 전 세계를 대상으로 인력송출을 하는 필리핀에게 한국은 비록 11위의 송출대상국이지만, 필리핀 정부는 그동안 구축한 인력송출 및 관리체계를 바탕으로 양자노동협력에서 까다로운 협상 대상자가 될 수 있음.
  - 필리핀 정부는 양자 혹은 역내 무역 협상에서도 인력송출 확대를 외교정책의 우선 순위에 두고 있으며, 이주노동자 처우개선에 대해서도 송출대상국에 적극적인 요구를 하고 있어 이에 대한 한국정부의 대비가 필요할 것으로 보임.
- 간호사와 개호복지사가 필리핀 인력송출에서 큰 비중을 차지하기 때문에, 필리핀은 보건인력 송출에 큰 관심을 가지고 있어 이에 대한 한국의 이해와 대비가 필요함.
  - EPA를 통해 일본과 필리핀이 상호간 간호사와 개호복지사를 수입하기로 한 점으로 미루어 볼 때 향후 한국과의 관련 협상에서 필리핀이 해당 분야의 인력개방을 요구할 가능성이 있어 이에 대한 한국의 이해와 대비가 필요함.
- 필리핀 전문인력과 유학생을 유치하는 방안에 대해 보다 적극적으로 양자노동협력 의제로 추진할 필요가 있음.

- 연구역량과 과학분야 중등교육 수준이 비교대상국에 비해 크게 낙후되어 있지 않고 이미 한국에 골드카드를 발급받고 취업한 필리핀인력 역시 동남아에서는 베트남 다음으로 많다는 점을 고려할 수 있음.
- 다만, 필리핀 고급인력의 보건분야 편중을 고려하여, 이를 제외한 이공계 연구인력을 확보하도록 관심을 기울일 필요가 있음.

## 5) 인도네시아

- 단순기능인력의 수입국 다변화를 위해 인도네시아 인력의 유입을 늘릴 것인지에 대해서는 신중한 판단이 필요함.
  - 인도네시아는 소득수준과 인구구조, 산업구조, 노동시장구조 등을 볼 때 인력송출을 촉진하는 구조적 요인은 강하나 거대한 경제규모 등으로 인력송출이 국내경제에 미치는 영향이 상대적으로 크지 않아 인력송출 장려에 대한 정부의 정책적 관심이나 제도화의 수준이 높지 않음.
  - 다만 한국은 최근 인도네시아에서 불법체류가 용이하고 노동여건이 양호한 인력송출국이라는 인식이 확산되고 있어 한국은 이에 대해 관심을 가지고 지켜볼 필요가 있음.
- 전문인력 유치의 측면에서 인도네시아와의 협력 여지는 제한적인 것으로 판단됨.
  - 인도네시아는 이공계 분야 연구역량이 부족하고 중등교육 수준 또한 주변국보다 낮아 유학생 유치를 통한 전문인력 유치 전망이 상대적으로 높지 않음.
  - 인도네시아의 큰 인구규모를 고려할 때, 전문인력의 절대수는 일정 규모를 확보할 수 있겠으나 전문인력이나 유학생 유치를 위해 한국이 네덜란드나 호주와 경쟁할 경우 성공가능성이 높지 않다고 판단됨.

