

인문사회계열 베트남 유학생의 졸업 후 한국 유학 자본 활용 전략 연구*



이 예 지

제1저자, 대구대학교
(poohyji@naver.com)



김 연 희

교신저자, 대구대학교
(ckim105578@gmail.com)

국문요약

이 연구는 베트남 출신의 한국 대학(원) 졸업 유학생들의 유학 경험이 그들의 진로 궤적에 어떻게 활용되는지를 파악하기 위한 추적연구이다. 국내·외 취업 과정에서 유학을 통해 그들이 획득한 자본들이 그들의 경쟁력을 어떻게 향상했는지를 분석하여, 유학생들을 위한 교육과 취업 지원 프로그램, 더 나아가 유학 제도 개선방안을 도출하고자 하였다. 경험적 접근으로서 본 연구는 베트남 출신의 한국 대학(원)을 졸업한 유학생 12명을 대상으로, 심층인터뷰를 통해 자료를 수집하였다. 12명 중 5명은 한국 내에 7명은 베트남에서 취업하였는데, 대부분이 국내·외 한국 기업(해외지사)의 통번역사, 한국 대학 외국 유학생 담당 부서의 조교, 베트남 대학의 한국학과 교수, 베트남 현지 유학원의 학생 유치 담당자, 한국어 학원의 강사 등으로 재직 중인 것으로 나타나, 유학을 통해 개발한 한국어 능력이 중요한 자본으로 활용되고 있음을 알 수 있다.

* 이 논문은 2022년 12월 16일 경북대학교에서 열린 국내학술대회 “트랜스로컬리티적 공간에서의 한인 디아스포라 혼종성”과 2023년 02월 17일 호치민 외국어 정보대학교에서 열린 공동국제학술대회 “베트남-한국 : 30년의 협력 및 발전 관계-유학생의 초국적 실천과 유학 지형의 변화-에서 발표된 논문을 발전시킨 것이며, 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021S1A5B8096275).

한국어 능력도 중요하지만, 고용주와 같은 지역 사투리를 쓴다거나, 시간제 취업 경험을 통한 빨리빨리 문화를 체득하는 등과 같이, 유학 중 개발한 문화 자본이 그들의 취업이나 직장생활에 유용한 것으로 나타났다. 또 글쓰기와 컴퓨터를 활용한 서류 작업 능력이 이들의 경쟁력으로 인정받고 사무직 업무, 고용주의 전담 통번역사로 지정되어 잔업 처리 대상에서 제외되거나, 높은 임금 등으로 이어지는 유리한 위치를 확보하는데 도움 되고 있다. 한국 대학이나 정부의 유학 정책이 유학생의 유치와 대학에서 적응에만 중점을 둔 채, 이들의 졸업 후 진로 지도를 위한 지원이 미비하다는 문제점이 확인되었다. 이러한 연구 결과를 토대로, 베트남 유학생들의 유학 후 진로를 최적화하기 위한 교육 프로그램과 유학 제도 개선방안을 제시하였다.

주제어 : 인문사회계열, 베트남 유학생, 유학 자본, 한국어 능력, 졸업 후 진로, 취업

I. 서론

2022년 기준, 재한 외국인 유학생은 166,892명이다. 이들의 출신국을 살펴보면, 중국이 67,439명(40.4%)으로 가장 많은 수를 차지하고 있고, 베트남 37,940명(22.7%), 우즈베키스탄 8,608명(5.2%), 몽골 7,348명(4.4%) 순이다. 중국 출신 유학생이 부동의 1위를 차지하고 있지만, 전년(44.2%) 대비 3.8% 감소하는 등 유입 속도가 완만해졌다(교육부 교육안전정보국 교육통계과 2022, 24-25). 반면, 베트남 출신 유학생은 가파른 증가추세를 보이면서, 베트남은 한국에 유학생을 두 번째로 많이 보내는 송출국가로 자리 잡았다. 2005년에는 5위에 그쳤지만, 그 증가추세가 빠르게 늘어, 2023년 현재 국내에서 두 번째로 큰 유학생 출신국가로 상승하였다(교육부 교육안전정보국 교육통계과 2022, 24-25). 비학위과정생의 경우에는 베트남 유학생이 가장 많아 11,025명(26.2%)으로 전년 대비 1.5%(166명)가 상승하였다. 그다음은 중국 16.4%(6,918명), 일본 7.8%(3,303명), 몽골 6.1%(2,548명) 순이다(교육부 교육안전정보국 교육통계과 2022, 24-25). 이처럼 베트남 출신 유학생이 매년 지속적인 증가추세를 보이는 만큼, 베트남 출신 유학생들이 한국 대학에 갖는 중요성은 점차 커질 것이기에 이들의 교육 욕구에 대한 심도 있는 이해가 필요하겠다.

고등교육의 궁극적인 목적은 성인으로서 개인이 독립적인 삶을 영위할 기반을 마련하는 것이라고 하겠다. 졸업한 유학생들이 얼마나 자신의 진로를 개척하고 직업에 안착하는가는

유학생을 유치한 대학의 교육의 한 성과 지표가 될 수 있겠고, 유학생 입장에서는 자신들의 교육에 투자한 시간과 경제적 비용에 대한 결산이란 의미로 볼 수 있겠다. 베트남 학생들의 유학 기간이 길어지면서 졸업 유학생들의 진로와 직업 성취에 대한 관심이 필요한 시점이라고 하겠다.

졸업 유학생의 진로는 크게 두 경로가 있겠다. 하나는 졸업 후 출신국으로 귀환하여 취업하는 것과 또 다른 하나는 한국 내에 체류하면서 취업을 하는 것이다. 많은 베트남 유학생들이 애초부터 첫 번째 경로를 생각하고 한국 대학(원)에 진학하는 것으로 나타났다. 통계청·법무부(2020) 조사에 따르면, 한국 유학을 선택한 이유로 유학생 응답자의 25.7%가 ‘본국에 좋은 일자리를 구할 기회가 많아서’, ‘본국에 진출한 한국 기업에서 일하기 위해서(15.8%)’라고 하여, 유학 후 출신국 귀환을 희망하였다(통계청·법무부 2020). 이와 같은 응답을 보인 다양한 출신 국가 유학생 중에서도, 베트남 출신 유학생의 경우, 베트남에 투자하거나, 진출한 한국 기업이 약 4,519개 이상 존재하여, 한국계 기업에 취업의 기회가 많다고 생각하기 때문이다(김동수 외 2021). 한국은 1988년부터 베트남 시장에 진출하여 소규모 투자를 시작하였고, 1992년 한국과 베트남 수교가 이루어진 이후, 2008년 삼성전자가 진출하면서 한·베 교역과 베트남으로의 직접 투자가 급증하였다. 2021년 6월 기준, 베트남에 투자한 여러 국가 중에서 한국 기업의 베트남 투자가 그 수나 투자 금액 면에서 1, 2위를 차지하고 있다. 베트남의 개방정책에 따라 진출 분야도 섬유, 의류, 제조, 전기 전자(스마트폰, 태블릿PC, 가전, 반도체) 등으로 다양화되었다. 삼성전자와 LG 등 한국 기업이 위치한 타이응우옌성(Thai Nguyên Province)과 박닌성(Bac Ninh Province) 등의 지역에는 이들 기업을 주축으로 하는 1, 2차 제조 벤더사도 증가하고 있어, 현지 근로자 채용 수요가 늘어남에 따라 베트남인에게 양질의 취업 기회로 인식되고 있다(김동수 외 2021, 7-16; 장진 2021, 1; Mai Kim Chi and Nguyen Thi Ly 2021, 1; Nguyen Thi Thu Huong 2021, 1). 이처럼 경제적 기회가 증가함에 따라 한국 유학 경험을 경쟁력으로 활용하여, 베트남 소재 한국계 기업에 취업하고자 졸업 후 출신국 귀환을 선택하는 베트남 유학생들이 늘고 있다. 졸업 유학생이 출신국으로 돌아갈 경우, 이들이 한국에서 유학한 경험이 그들의 취업 경쟁력이 되기 위해서, 유학 과정에서 어떤 경험이 필요한지를 알아볼 필요가 있다.

두 번째 진로 궤적으로 한국 내에서 D-10(구직) 체류자격 소지자로 인턴을 하거나, E-7(특정활동)으로 취업하고 체류자격을 취득하여 거주하는 것이다(법무부·출입국·외국인정책본부 2022, 130-142, 191-209). 하지만 현재까지 베트남 출신의 한국 대학(원) 졸업 유학생 중 D-10(구직) 체류자격을 취직으로 연결시키는데에 어려움을 겪고 있어서, 졸업 유학생은 출신국으로 비자발적으로 귀환하거나, 제3국으로 초국적 재이주를 하고

있는 것으로 나타났다(이예지 2021a, 54-75). 근래, 한국 정부와 지자체는 인구감소로 인한 지역소멸 위기와 일부 산업 분야에서의 인력 부족 문제에 대응하기 위해, 졸업 유학생(외국우수인재)의 국내 취업과 정주에 대한 관심이 증가하고 있다. 그래서 유학생들이 졸업 후 취업과 정주를 용이하게 하도록 지역특화형 비자(F-2-R)제도를 시범 사업하고자 한다(법무부 2022). 졸업 유학생에게 한국 내에서 취업은 졸업 후 경제적 기반 마련뿐만 아니라, 합법적인 체류와 정주의 기회를 획득하게 한다는 점에서 초국적 이주의 새로운 전환의 기회를 얻는 것이다. 졸업 유학생이 한국에서 취업을 원할 경우, 이들의 취업 경쟁력을 어떻게 강화할 수 있을지를 파악해야 하는 이유가 되겠다.

유학생들이 대학(원) 교육을 통해 양질의 인력으로 양성된다는 것은 출신국과 한국 사회 모두 고등교육에 갖는 사회적 기대이며, 유학생 개인의 욕구를 충족시키는 일이기에도 대한 관심은 점차 증대하고 있다. 이러한 현실을 반영하여 이 연구는 한국의 고등교육 기관에서 유학이라는 경험 자본이 베트남 유학생들의 진로 개발에 어떻게 기여하고 있는지, 이들의 졸업 후 국내·외 취업에 경쟁력과 진로의 궤적에 영향을 주는 요소들은 무엇인지를 파악하고, 유학생들의 진로지도 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

유학은 유학생들에게 전환적 경험이다. 청년기에 해외에서 생활은 새로운 문화와 삶의 양식을 배우며, 독립성과 적응성을 개발하는 개인적 성장의 기회이다. 해외에서 삶의 과정에 직면하게 되는 어려움들을 스스로 해결해 가면서 할 수 있다는 자신감도 키우게 된다. 새로운 교육체계에서 교육의 기회는 학문적 발전의 토대를 마련해 주기도 한다. 앞선 학문의 기회와 학위는 유학생에게 인적 자본을 개발하는 기회가 되며, 이는 유학 과정 후에 취업의 기회를 찾는데 자산이 된다. 유학 생활을 통해 맺게 되는 인적 네트워크나 다른 나라의 제도에 대한 이해와 활용 능력 등과 같은 사회적 자본 또한 유학을 통해 축적할 수 있는 또 다른 형태의 자본이다. 유학 기간 중에 습득하는 새로운 언어 능력과 문화의 이해는 중요한 문화 자본이 되고, 이는 유학생의 진로와 사회적 지위의 상향이동에 중요한 자산이 될 것이다. 유학을 통해서 경험하게 되는 한국과 베트남 간의 지리적 이동과 초국적 삶의 경험은 유학생들에게 사회경제적 상향이동의 가능성을 넓혀 줄 중요한 초국적 자산 축적의 기회이다. 유학의 결실로서 취(창)업은 유학을 통해 축적한 자산의 가치전환의 한 방식이라고 하겠다.

이 연구는 한국 대학(원) 졸업 유학생의 진로 궤적을 추적하여, 유학 과정에서 그들이 축적하는 문화적, 사회적, 인적 자본이 초국적 행위자로서 이들의 진로와 사회적 참여에 어떻게 기여하는지를 포착하고자 하였다. 졸업 유학생들이 한국 유학 자본을 어떻게 전략적으로 활용하고 있는지, 유학 과정을 통해 축적한 여러 자본들이 어떻게 그들의 진로 탐색 과정에서 경쟁력으로 작동하는지를 탐색하였다. 연구 결과는 유학생을 위한

대학의 교육과정뿐만 아니라 진로지도와 취업 지원 프로그램 개발과 개선을 위한 유용한 기초자료가 될 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경 : 선행연구 검토

1. 재한 베트남 출신 유학생의 연구 동향

재한 베트남 출신 유학생들의 진로와 관련된 연구들을 살펴보고자 한다.

첫째, 재학 중인 베트남 출신 유학생의 졸업 후 진로 계획을 분석한 연구들이다. 권순애 외(2021)는 사회복지학을 전공 중인 베트남 출신 유학생들의 졸업 후 진로 계획을 탐색하였다. 유학생의 대부분이 졸업 후 출신국으로 귀환하여 사회복지 분야에서 일하고자 계획하고 있는 것으로 나타났다. 베트남 유학생들은 한국에 유학하면서 직·간접적으로 경험한 사회복지제도와 현장 실습 경험이 전공을 이해하는 데 도움 되었다고 하였고, 한국 유학은 출신국에서 더 좋은 일자리를 찾는 데 도움을 줄 것으로 인식하였다. 김수경(2015)은 이공계 대학원생의 진로 계획을 탐색하였다. 이공계 대학원 교육과정의 특성상, 이들은 졸업 후 베트남으로 귀환하여 전공을 활용함으로써, 대학 강사 또는 연구원, 전공과 관련된 한국계 기업에 취업하고자 하는 것으로 나타났다. 분야는 다르지만, 베트남 출신 유학생들은 한국 유학을 통해 비교적 취업률이 높은 특정 전공의 진로에 집중하고 있으며, 학위와 실습이라는 현장에서 경험의 결합이 그들의 취업 경쟁력을 강화해줄 것으로 생각하고 있었다. 다만, 부르디외(Bourdieu, P)의 개념에 입각해, 학력이라는 제도화된 문화적 자본과 해당 분야 실습이라는 후천적 경험을 통해 습득한 문화적 자본 측면에서, 졸업 후 진로 계획을 파악한 연구는 저조함이 나타났다.

둘째, 베트남 유학생들의 진로 선택의 어려움에 관한 연구들이다. 임희진(2014)은 서구와 비교해 비교적 짧은 한국 대학들의 유학생 교육 경험으로 인해, 대학교육의 성과를 유의미하게 평가하기 위해서는 생애사적 관점에서 졸업과 졸업 이후 진로 진입 과정과 진로의 궤적까지 연구가 필요함을 지적하였다. 하지만 아직까지는 데이터 구축의 미비로 한국 대학에서 공부한 유학생들의 진로에 관한 실증적 분석이 잘되지 않고 있는 한계점을 지적하였다.

김현미(2020)와 바트챙게르 투맹템베렐 외(2020), 이예지(2021b) 등의 연구에서는 개발도상국 출신 유학생들이 급격히 증가하면서 동시에 경제적 필요에 의해 일과 노동을 병행하는 학생들이 늘고 있음에 주목하였다. 베트남 출신 유학생들 중에 미허가 노동이 크게 늘고 있는 현상을 반영하여, 유학생을 전통적인 학업에 동기화된 유학생이라기

보다는 유학생-근로자 관점에서 볼 필요가 있음을 지적하였다. 그에 따라 일과 학업의 병행이 향후 진로와 연계될 수 있도록 교육과정과 근로 제도 개선을 요구하였다. 위의 연구들은 단순노무 분야에 집중되어 있는 유학생의 일 경험과 법으로 허용되는 근로 제도의 제약은 학업 이탈과 중도탈락, 비합법 체류가 증가하는 원인으로 지목하였다.

또 다른 유학생 진로와 관련한 연구는 한국계 기업 취업을 어렵게 만드는 요인에 관한 연구들이다. 김경남 외(2021)는 유학생이 국내 취업을 주저하는 요인으로, 한국 사회의 높은 취업 문턱과 한국 특유의 조직 문화 때문이라고 분석하였다. 이춘우(2014)는 한국식 특유의 위계 질서와 군대식 문화, 상명하달의 소통방식 등이 유학생들이 국내 취업을 꺼리게 하는 문제로 지적하였다. Kim and Baek(2020)은 출신국 기업 문화와 다른 한국식 초과 근무 문화 및 높은 업무 강도도 한국 기업에 취업을 주저하게 하는 문제점으로 지적하였다.

위의 여러 선행연구들은 한국에 유입되는 유학생들, 특히 베트남과 같은 개발도상국에서 온 유학생들은 유학생-근로자 관점에서 볼 필요가 있고, 이들의 진로 또한 한국과 출신국 간의 긴밀한 경제적 관계가 창출하는 취업의 기회에 초점을 두고 있다는 점을 지적하였다. 그동안 졸업 유학생들의 진로에 대한 종단적 자료의 부재가 이들의 욕구를 파악하고, 유학생들을 위한 교육과 진로지도에서 고유한 욕구를 파악할 근거가 될 데이터의 부재를 지적하기도 하였다. 유학생들이 한국 기업을 회피하는 이유도 밝혀졌는데, 기존의 연구에서 유학을 통해 획득하는 문화적 자본이 이들의 성공적인 취업과 취업 후 궤적에 미치는 영향에 대한 탐색은 아직 이루어지지 않은 것으로 나타났다.

한국 유학 동기와 졸업 후 취업 계획에 관한 연구들도 있다.

배준환 외(2020)는 증가추세를 보이는 베트남 출신 여학생을 대상으로, 한국 유학 동기를 조사하였다. 그 결과, 상대적으로 적은 문화적 차이와 저렴한 유학 비용뿐만 아니라, 베트남 현지 한국 기업의 투자가 증가함으로써, 취업 기회 향상을 기대하며 한국행을 결정하였다고 밝혔다. 안영진(2009)은 359명의 유학생을 대상으로, 졸업 후 진로 계획을 분석하였다. 출신국 귀환 후 취업 희망 비율이 가장 높았으며, 제3국 취업 및 국내·외 상급 과정 진학, 한국 내 취업 희망 순이다. 복수의 연구참여자는 한국 직장 경력을 원하였는데, 한국에서 배운 것을 활용하기 위해 한국 내 선취업을 희망한다고 밝혔다.

앞선 연구 결과를 살펴보면, 한국 유학을 통해 국내·외 한국 기업에 취업하고자, 한국 유학을 선택하는 것으로 나타났다. 하지만, 유학생을 위한 취업 지원 교육 프로그램과 제도는 제한적인 것으로 나타났다(김지혜 2017). 김미영 외(2019)는 다수의 유학생이 진로 준비 과정에서 베트남 유학 선배와 한국인 교수에게서 정보를 취득하고 있다고 보고하였고, 김경남 외(2021)도 진로 교육과 취업 지원이 거의 부재한 상황임을 지적하면

서, 생애 관점에서의 진로 설계 체계의 필요성을 제시하였다. 이에 따라 유학 동기 분석을 통한 진로 교육의 세분화와, 대학 및 정부 차원의 진로 지원 프로그램의 필요성이 강조되고 있다. 기존의 연구들은 유학생들이 겪는 진로 선택과 진입 장벽에 문제들을 지적하지만(이태현 외 2016; 허형원 외 2011), 졸업 후 취업 실태보다는 유학생들의 진로 계획에 초점을 둔 연구에 머물러 있는 것을 알 수 있다.

베트남 출신 유학생의 한국 유학 경험에 관한 선행연구들은 유학생 유치, 대학 생활 적응, 근로 문제 등에 집중되어있는 것을 알 수 있다. 또한, 졸업한 유학생이 상당수 누적되었음에도 불구하고, 베트남 유학생 연구는 졸업을 앞둔 유학생의 진로 계획을 파악하고자 하는 초기 단계의 연구들로 한정되어 있다. 그중에서도 비교적 취업률이 높은 이공계생 등을 중심으로, 전공이라는 학위 자본과 실습이라는 경험 자본을 활용하여 진로 계획을 탐색하는 연구에 집중되어 있다. 유학 경험을 통해 축적되는 유학 자본 형성이 이들의 졸업 후 취업과 진로에 미치는 영향을 분석한 연구는 전혀 없다. 특히, 유학생 교육의 한 구체적 성과라고 할 수 있는 유학 자본 형성과 그 자본을 취업 과정에 동원하는 전환적 경험에 관한 연구가 부재함을 발견하였다.

2. 유학 자본으로서 문화적 자본

문화적 자본(문화 자본)이라는 개념을 정립한 부르디외(Bourdieu, P)에 따르면, 문화적 자본이란 사회적으로 물려받은 계급적 배경과 특정한 생활 방식에 의해 사회화 과정을 거쳐, 자연스럽게 형성, 체화된 지속적인 문화적 취향으로 개념화하였다. 이때, 개인의 외부에 존재하는 것보다는 개인의 기질 안에 내재화된 취향과 태도, 학력, 언어 등에 주목하였고, 개인이 보유한 문화의 자산적 가치를 파악하고자 했다(윤성천 2021, 19-28; 황경아 외 2018; Bourdieu, P. 1986). 부르디외는 개인들의 차별화된 문화적 자본이 사회에서 어떻게 재생산되며, 계급을 형성하고 있는지 분석하기 위해, 개인의 일정한 행위 속에 내면화된 성향체계를 *아비투스(habitus)*라 규정하고, *아비투스(habitus)*가 발현되는 구조화된 공간을 *장(field)*으로 정의하였다(윤성천 2021, 19-28; Bourdieu, P. 1984; Bourdieu, P. and Passeron, J. 1977). 부르디외에 따르면, 취향과 언어, 태도 등의 개인의 *아비투스(habitus)*는 사회공간에서 형성된 학력 자본의 수준에 따라 달리 구조화된다. 여기서 학력 자본이란, 제도화된 형태의 학위로, 교육 공간은 계급의 차이가 재현되며 정당화되는 장으로 여기고, 그 공간의 역할과 문화 자본으로서 학벌의 역할을 강조하였다. 이러한 자본은 계층을 유지하거나, 재생산하는 역할을 한다. 문화적 자본을 축적하는 경로는 부모로부터 물려받은 취향, 태도, 언어 등과 같은 상속된 문화적

자본, 후천적으로 본인이 형성한 획득된 문화적 자본, 학력과 자격증 등의 교육 수준과 경험을 통해 획득한 제도화된 형태의 문화적 자본으로 세분화하였다(윤성천 2021, 19-28; 황경아 외 2018; Bourdieu, P. 1986). 또한, 부르디외는 인적 네트워크 형성을 통한 상호 간의 친분 관계와 인정을 통해, 제도화된 관계나 지속적으로 유지 가능한 사회적 관계망에 속하게 됨으로써, 소유할 수 있는 실질적이거나, 잠재적인 자원의 집합을 사회적 자본(관계 자본)이라 정의하였다(윤성천 2021, 19-28).

특히 문화적 자본의 획득 경로에 관한 후속연구는 다양한 개념 재정의의 바탕으로 이루어졌다. 그중 학업 성과에 관한 영향은 문화예술 분야에서 다수 이루어졌는데, 학력 등 교육 경험 수준과 문화예술가에 대한 지식을 통해 획득한 제도화된 문화적 자본으로 재정립하였다(김갑수 2019; 서순복 2010; 윤성천 2021, 19-28). 이외에도 서순복(2010)은 문화적 소양과 미적 기준에 대한 자기 평가를 체화된 문화적 자본으로, 문화적 재화의 보유 여부를 객관화된 문화적 자본으로 보았다. 또한, 김갑수(2019)는 정규 교육과정이나 교내 활동을 통해 습득한 문화적 소양을 획득된 문화적 자본으로 재정립하였다(김갑수 2019; 서순복 2010; 윤성천 2021, 19-28). 그 외에도 문화적 자본의 개념 적용 대상을 예술과 문화뿐만 아니라, 가정, 학교, 기업, 조직, 지역 등으로 확장하였다. 이에 학교에서 경험하는 다양한 활동과 팀 구성원에게 공유된 조직의 정체성 및 의미체계 제공 등으로 문화적 자본을 확대하였다(윤성천 2021, 19-28; 이지은 외 2020; 최희용 외 2016).

이에 따라, 본 논문에서는 부르디외의 문화적 자본 개념을 연구의 분석 틀로 사용하여, 유학 과정에서 축적한 문화적 자본이란 유학생의 아비투스(habitus)를, 졸업 후 교육의 구체적 성과라 할 수 있는 취업처 즉, 장(field)에서 어떻게 발현하고 있는지 살펴보고자 한다. 이때, 유학 경험을 통한 문화적 자본 획득 경로와 그 요소가 무엇인지 탐색하고, 계급을 재생산하거나 계급 이동의 수단이 되는 등 사회적 위치 결정에 갖는 효과를 파악할 것이다. 이를 통해, 한국 유학 중 축적한 자본이 졸업 후 국내·외에서의 진로 결정에 긍정적 영향을 미칠 수 있도록, 교육 공간의 역할을 돌아보는 등 시사점을 도출하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법 및 연구참여자

이 연구는 베트남 출신의 인문사회계열 졸업 유학생들의 취업과 취업 후 직장에서의 적응과정을 추적해봄으로써, 이들의 한국 유학 자본이 국내·외 취업에서 유학생들의 취업 경쟁력에 어떤 부가적인 효과를 갖는지를 발견하고자 하였다. 이 연구에서 유학

자본이라 함은 교육이란 인적 자본, 사회적 자본, 문화적 자본을 개념적 분석의 틀로 활용하였다. 연구 결과를 통해 유학 자본의 확대를 위한 개인과 대학은 어떤 노력을 할 수 있을지에 대한 함의를 찾고자 하였다.

본 연구는 한국의 대학(원)에서 인문사회계열 전공을 한 뒤, 취업한 베트남 유학생에 초점을 맞추었다. 그 이유는 전공 특성으로 인해 취(창)업의 영역의 범위가 크다고 볼 수도 있겠지만, 취(창)업의 경로가 선 결정되지 않아 성과가 상당히 유동적일 수 있어서, 유학 자본 형성을 위한 개인과 대학의 각별한 관심과 노력을 필요로 하는 집단이라고 생각하였기 때문이다.

이 연구는 질적연구로 수행하였다. 연구참여자는 연구자 개인 네트워크와 베트남 유학생 자조모임(SNS)을 통해 눈덩이표집(Snowball Sampling) 방식으로 모집하였다. 이를 통해, 국내 한국 기업에 취업한 졸업 유학생(졸업예정자 포함)과 출신국인 베트남으로 귀환하여 한국 기업에 취업한 12명을 대상으로 심층인터뷰하였다. 연구참여자는 한국의 대학에서 인문사회계열 전공으로 학사부터 박사까지 학위를 취득하였거나, 졸업예정자들로 구성하기 위해 의도적인 사례 선택 방법으로 선정하였다(Creswell, J. 2014).

연구참여자의 인권 보호를 위해 대학교 생명윤리위원회(IRB)로부터 승인을 받은 후 연구를 진행하였다.¹⁾ 자료수집의 전 과정에서 연구참여자의 보호를 위한 조치들로 연구참여자와 관계된 모든 내용의 익명 또는 부호처리, 연구참여자에게 연구목적 및 연구 절차, 자발적 참여의 원칙, 연구참여자의 동의하에 인터뷰 녹음, 연구목적만을 위한 자료 사용 등을 구두와 서면으로 설명하고, 서약서를 제공하였다.

본인의 경험을 구체적으로 서술할 수 있도록, 반구조화된 질문지를 충분히 설명한 후, 인터뷰를 진행하였다. 반구조화된 질문 내용은 다음과 같다. : ① 유학 과정에서 축적한 자본은 무엇이며, 이 자본을 어떠한 상황과 경로를 통해 획득할 수 있었는지, ② 축적된 유학 자본이 졸업 후 한국과 출신국에서 진로 방향을 결정하고 유리한 위치를 갖는데 어떻게 활용, 실천되었는지, ③ 유학 과정에서 축적한 자본은 사회적 지위를 가지게 하는지, ④ 졸업 후 체화된 유학 자본을 발휘하기 위해, 개인과 대학이 할 수 있는 일과 개선되어야 할 유학 제도는 무엇인지 크게 네 가지로 질문하였다.

인터뷰는 2022년 7월부터 2023년 1월까지 이루어졌다. COVID-19가 지속 됨에 따라, ZOOM과 페이스북 메신저 영상통화를 활용하여, 국내 체류자와 베트남 거주자를 대상으로 인터뷰하였다. ZOOM 인터뷰는 <사례 1>, <사례 3>, <사례 7>, <사례 9>, <사례 10>, <사례 11>, <사례 12>, 페이스북 메신저를 활용한 영상통화 인터뷰는 <사례 2>, <사례 4>, <사례 5>, <사례 6>, <사례 8>이다. 1회에 걸쳐 2시간 정도 인터뷰하였으며, 연구

1) 1040621-202205-HR-042.

내용을 보충하고자, <사례 6>과 <사례 8>의 연구참여자를 대상으로 추가 데이터를 수집하였다. 연구참여자는 한국어능력시험(TOPIK) 상위 등급을 유지하며, 한국어 회화도 능숙하여 한국어로 면담을 진행하였다. 이때 연구참여자가 본인의 경험을 구체적으로 서술할 수 있도록, 한국어가 능통한 베트남 출신 유학생이 통번역사로 참여하고, 필요에 따라 통역하였다. 연구참여자의 세부사항은 아래와 같다.

〈표 1〉 연구참여자 목록

사례 번호	이름 ²⁾	성별 연령 (대)	입/출국 년도 (년)	체류 자격	최종 학력	전공	직업
1	바오	남 (30)	2016/ 2020	베트남 귀환	석사	외국어로서의 한국어교육	베트남 전문대학 한국어학과 교수 (2020.3. ~ 현재)
2	비	여 (30)	2012	거주 (F-2)	석사	국어 국문	성형외과 통번역사 (2016. ~ 현재)
3	코이	남 (30)	2015/ 2022	베트남 귀환	박사	사회	베트남 대학 한국학과 교수 (2022.9. ~ 현재)
4	안	여 (20)	2016	구직 (D-10)	학사	국제 관계	외국인 선원 관리업체 통번역사 (2022.4. ~ 현재)
5	꾸잉	여 (20)	2012/ 2020	베트남 귀환	학사	무역	한국 기업 전자 회사 통번역사 (무역, 회계, 인사) (2021.10. ~ 현재)
6	응옥	여 (20)	2014/ 2021	베트남 귀환	학사	국제 관계	한국 핸드폰 부품 기업 통번역사 (고객 응대) (2021. ~ 현재)
7	응이	여 (20)	2017	유학 (D-2)	학사 졸업 예정 ³⁾	경영	오일 제조 베트남 해외지사 통번역사 (2022. ~ 현재)
8	타오	여 (20)	2014/ 2020	베트남 귀환	학사	국제 관계	한국 핸드폰 부품 판매 회사 통번역사 (영업, 고객 관리) (2020. ~ 현재)
9	팅	남 (20)	2016	D-10	학사	호텔 관광	한국 대학 한국어학당 조교 (2023.1. ~ 현재)
10	푹	남 (30)	2013/ 2019	베트남 귀환	학사	무역	한국 휴대폰 부품 회사 통번역사 (2020. ~ 현재)
11	느	여 (20)	2017/ 2022	베트남 귀환	학사	관광 경영	한국 게임 IT 회사 통번역사 (2022. ~ 현재)
12	퐁	여 (20)	2016	F-6	석사 졸업 예정 ⁴⁾	무역	한국 자동차 수출 회사 베트남 담당 통번역사 (2023.1. ~ 현재)

연구참여자 12인은 베트남 출신으로, 한국 대학 어학당 수료 후, 학부 및 대학원에서 인문사회계열을 전공한 졸업 유학생이며, 한국 거주 기간은 4~8년이다. 이들은 교외 또는 교내에서 내국인(출생)과 함께 일한 경험이 있고 TOPIK 4~6급의 한국어 능력을 지니고 있다. 연구참여자의 특징적인 사항을 개략적으로 살펴보면 다음과 같다. <사례 1>과 <사례 3>의 연구참여자는 한국 대학원 석사과정 졸업 후, 출신국으로 귀환하여, 베트남 대학의 한국학과와 한국어학과의 교수로 재직 중이다. 한국 기업에 취업을 원하는 베트남 학부 학생들에게, 한국에서 경험한 한국 기업 문화 사례를 설명해주고, 유학 중 습득한 교수법을 현재 본인 강의의 교육과정에 반영하고 있다. <사례 2>와 <사례 7>의 연구참여자는 베트남에서 익힌 한국어 실력이 부족하다고 판단하여, 한국어 능력을 향상시키고자, 한국 유학을 결정하였다. 이들은 내국인(출생) 대학생과 외국인 유학생이 한국어로 대화하며 함께 시간을 보내고 지지를 제공하고자 하는 의도로 개발된 버디버디 프로그램에, 충분한 준비 없이 투입된 내국인(출생) 학생들의 의지와 역량으로 인해, 그 실효성이 적었다고 아쉬움을 토로하였다. <사례 6>과 <사례 8>의 연구참여자는 학사 졸업 후, 한국에서 2년 정도 직장 경험을 쌓은 뒤, 베트남으로 귀환하여, 한국 기업(베트남 소재)에 취업을 계획하였다. 하지만, COVID-19로 인해 3년 정도 수학 후 출신국으로 돌아갔고, 입국 제한 등의 이유로 베트남에서 비대면 수업으로 학사를 마치게 되었다. 이들은 베트남 현지 한국 기업에 입사하기 위해, 면접 시, 한국에서 시간제 취업 경험(합법·비합법 포함)을 강조하였다. <사례 5>와 <사례 10>의 연구참여자는 한국 유학 중 만나, 혼인한 유학생 부부다. 부인의 경우, 한국에서 취업하기 위해, 석사 과정 진학을 계획하고 있었지만, COVID-19로 인해 베트남에서 비대면 수업 후 졸업하였다. 남편의 경우 한국 대학 졸업 후, 인턴으로 일 경험을 쌓고 베트남으로 귀환하여, 한국 기업 해외지사에 재입사하였다. 부부는 한국 유학 중 대학에서 습득한 문서 작성 능력과 시간제 취업을 통한 한국어 말하기 능력을 인정받아, 내국인(출생) 고용주의 전담 통번역사와 부서 내 베트남 직원들의 리더 역할을 맡고 있다. <사례 4>와 <사례 9>, <사례 11>과 <사례 12>의 연구참여자는 학업과 일을 병행한 자로, 교내에서 사무 보조 또는 교외에서 단순노무 활동 등 다수의 경험이 있었다. 이들은 사무 보조 경험과 단순노무 분야에서 습득한 한국 문화의 이해와 자연스러운 일상어를 자본으로 활용하여, 국내·외 취업처에서 근로하고 있다.

-
- 2) 연구참여자의 이름은 가명이다.
 - 3) 졸업 예정자로, 졸업일 전 취업하였다.
 - 4) 졸업 예정자로, 졸업일 전 취업하였다.

IV. 연구 결과

1. 베트남 출신 졸업 유학생의 국내·외 취업 실태

1) 한국 내 취업 실태

한국 대학(원)을 졸업한 베트남 출신의 유학생은 유학 국가였던 한국과 출신국인 베트남에 다수 취업해있다. 한국 유학 자본이 글로벌 경쟁력으로 작용하여 취업으로 연결되고 있음을 알 수 있다.

베트남 출신 졸업 유학생의 국내 취업 영역은 매우 다양한 것으로 나타났다. 일반적으로 기대하는 한·베 산업체뿐만 아니라 대학의 유학생 관련 부서, 이주민 지원재단과 같은 비영리 기관, 의(병)원, 어업 분야, 해외 송금 업체, 공장 등 다양한 분야와 전문성의 수준에서 취업하고 있는 것으로 나타났다. 이공계열 졸업 유학생의 경우, 지도교수의 회사 또는 연구소나 대학, 관련 기업 등에서 자신들의 전공과 관련한 연구 활동을 주로 하고 있다(최희정 2022, 8-10). 반면, 인문사회계열 졸업 유학생 다수는 모국어와 한국어라는 이중언어 능력을 자본삼아 통번역사나, 중간 관리자로 종사하고 있는 것으로 나타났다.

아래 <사례 1>과 같이 인문사회계열 졸업 유학생의 경우, 한국 기업과 한-베 합작 기업, 공장, 철강회사와 무역회사, 비영리 지원단체(사고 및 임금 체불 상담 등)와 교육기관 등에서 내국인(출생)과 베트남 사람 간의 통역과 번역업무를 수행하거나, 두 언어/문화의 접경지대에서 연결자/중재자로서 업무를 수행하고 있다.

그때는 같이 ○○○○○. 베트남에 있는 친구들이 ○○○○○에 와서 배우러 왔어요. 그때는 통역사들이 많이 없어서 회사들이 채용을 통보했어요. 그래서 제가 아는 지인이 같이 가자 그래서 같이 갔어요. ○○○○○에서 하루에 12시간 일했는데, 4일하고 이틀 쉬고 4일하고 이틀 쉬고, 그렇게 했어요. 저는 아르바이트고, 졸업한 유학생들도 있었어요. <사례 1-1, 바오>

그 도면 있잖아요. 도면 만들어서 공장에 보내주고, 카드 업무. 거기 사람들이 그 도면 보고, 사실 그때는 공장에서 베트남 사람도 있었어요. 그래서 제가 구하는 목적은 베트남 사람이 이렇게 통역해주고, 이렇게 도면도 만들어주고, 베트남 사람한테는 통역 전담해 주고, 이렇게 이렇게 만든다고, 근무하는 것 완전히는 다르지만 지금 일하기 전에 이 일도 했었어요. <사례 2-1, 비>

이외에도, 체류 중인 베트남인의 휴대전화에 필요한 유심칩 구매를 도와주는 유심 회사와 적은 수수료로 출신국에 송금할 수 있도록 해주는 해외 송금 업체에서 근로 중인 졸업 유학생도 다수다.

서울에 가서 회사 좀 해봤어요. 1년 반 동안. 거기 이게 한국 해외 송금 회사요. 해외 송금 회사에 업무랑. [...] 손님이랑 만날 때 통역해요. 근데 여기는 거의 다 해야 돼요. 컴퓨터도 하고. 보고서도 쓰고. 맨날 맨날 다 거의 다 해야 돼요. 업무량은 옛날 (베트남에서 통역 일할 때) 보다 더 엄청 많아요. 훨씬 많아요. <사례 3-1, 코이>

최근 들어 통번역 업무는 산업체와 기업을 넘어, 의료와 어업 분야에서도 활동의 폭이 넓어져 새로운 분야에서 취업 중인 졸업 유학생이 늘고 있다는 점이다. 한국과 베트남 간 의료 관광 산업이 활성화되면서, 의료 관광을 목적으로 한국을 찾는 베트남인이 증가하고 있기 때문이다. 지난 몇 년간 의료와 관광을 목적으로 한 패키지 형태의 베트남 관광객이 증가하였다. 2017년에는 약 32만 명의 베트남인이 의료·관광으로 한국을 찾았으며, 이 수치는 동남아시아 국가 중 1위를 차지하고 있다. 동남아시아 관광객 중 약 31%가 베트남인 인 셈이다. 이들에게 인기가 높은 의료 분야는 성형외과와 피부과, 치과다. 베트남 의료관광객은 성형수술도 하지만, 일반 건강검진과 암 검진을 받거나, 필요에 따라 치료와 입원을 하기도 한다(INSIDE VINA 베트남 전문뉴스 2019/05/31). 하지만, COVID-19의 영향으로 비자 발급에 제한을 받자, 국내에서 체류 중인 이주 여성 환자의 비율이 높아졌다. 이들은 한국에서 체류 중인 베트남 출신의 결혼이주민과 근로자, 유학생 등으로 성형외과나 피부과에서 미용을 목적으로 치료받는 비율이 높다. 이처럼, 병원을 찾는 국내·외 거주 베트남 환자가 많아지면서, 의료 코디네이터(E-7-2 (S3922))⁵⁾로 취업한 베트남 출신의 졸업 유학생과 타 체류자격의 이주민 직원이 증가하고 있다. 이는 베트남 본국인이나 한국 내에 체류 중인 베트남인들의 경제적 지위 향상과, 한국 의료에 대한 높은 평가에 기인한다고 하겠다.

아래 <사례 2>의 연구참여자는 내국인(출생)이 운영하는 한 성형외과에서 베트남 통번역 전담 실장으로 근무하고 있다. 그녀는 의료 코디네이터로서 한국과 베트남으로부터 환자(의료관광객 포함)를 유치하고 치료 전 예약 및 상담, 의사와 환자 간 통번역, 치료 후 사후관리, 서류 안내와 작성 등의 업무를 맡고 있다. 또한, MOU를 맺은 베트남 성형외과와 직접 교류하며, 한국인 의사의 베트남 현지 의료 교육에 동행하여 통번역도

5) 의료 코디네이터(S3922)는 병원에서 진료 등을 위해 입국하려는 외국인 환자 안내 및 유치 활동 보조, 진료 예약 및 통역, 고객 관리 등 외국인 환자를 위한 종합적인 서비스를 제공하는 자이다(법무부·출입국·외국인정책본부 2022, 244).

하고 있다.

베트남에서 의료 관광 환자도 왔었어요. 병원도 협력 있으니까. (베트남) 성형외과와 MOU를 맺었기 때문에. 또 외국인 환자들이 계속 많이 오잖아요. 그리고 여기는 의사 선생님이 교육하려고 매달 한 번 그렇게 (베트남) 출장하거든요. 저 병원이 너무 바쁘니까. 저는 한두 번은 같이 원장님 같이 나섰어요. 나중에 병원 일 바쁘니까 같이 일은 못하고. 저쪽에는 다른 통역을 구하고. [...] (COVID-19 때문에) 주로는 국내 환자도 많아요. 외국에서 온 환자는 많지 않아요. 비자 신청 좀 어려워서. 그래서 주로 국내 환자만 지금 보고 있어요. 베트남 좀 베트남 한국 오려면은 비자 신청 좀 어려워서. 그래서 그만큼은 많지 않았어요. 환자가. 한국에서 유학생이나 근로자나 이주 여자 있잖아요. 많이 와요. [...] 러시아하고 중국은 제일 많이 와요. 다른 나라도 중국 통역 2명하고, 태국도 2명. 러시아 1명. 영어 1명. 그렇게 통역 많아요. 중국 통역 다 석사하고 졸업 마치고 졸업 다 했어요. 한 명은 ○○대학교. 한 명은 ○○대학교 석사 과정 다 마무리했습니다. 태국 통역은 그냥 유학생 아니었어요. 그냥 여기는 한국 남자 결혼해서. 러시아 사람도 한국 남자 결혼하고. 원래 일본 통역도 있었는데. 캄보디아 통역도 구하고 있어요. <사례 2-2, 비>

그 외에도 중국어 2명, 태국어 2명, 러시아어 1명, 영어 1명의 통번역사가 활동 중이다. 연구참여자와 마찬가지로 중국어 통번역사 2명도 한국 대학원에서 석사 학위를 취득한 졸업 유학생이다. 태국어와 러시아어 통번역사는 혼인귀화자이며, 내국인(출생)이 영어 통번역을 맡고 있다. COVID-19가 장기화되면서 비자 발급 규제가 완화되자, 타 국가 의료관광객을 유치하기 위해, 일본어와 캄보디아어 통번역사를 모집 중이다. 연구참여자의 진술에 따르면, 병원에서는 연구참여자와 같은 졸업 유학생 직원을 뽑을 것을 선호한다. 베트남 환자가 많음에도 불구하고, 유학 중 축적한 문화 자본을 활용하여, 혼자서도 일을 능숙하게 처리하기 때문이다. 따라서 한국인 고용주는 타언어 통번역사 모집 공고에 한국 대학(원) 졸업 유학생을 우대 사항으로 기재하였다.

최근 들어 한국의 어촌에서 근로 중인 베트남 출신의 어선원(E-10-2)이 증가하자 (OhmyNews 시리즈 2022/09/13), 베트남 선원의 통번역을 담당하는, 베트남 통번역사도 늘고 있다. 법무부(2022년 8월 기준)에 따르면, 국내 선원취업(E-10)자는 17,918명이며, 그중 베트남 출신이 8,705명(남성 8,704명, 여성 1명)으로 가장 많은 수를 차지하고 있다. 그다음으로 인도네시아 6,471명(남성 6,470명, 여성 1명), 중국 1,936명(남성), 미얀마 778명(남성) 순이다(법무부 2022).

베트남 어선원은 한국인 선주가 운영하는 회사(주로 가족 사업체)에 다수 고용되어 있다. 직업 특성상 외국인 어선원은 인사말 정도의 간단한 한국어와, 어획, 그물 손질,

건조와 포장 등에 필요한 용어 정도만 익히고 있다. 따라서 한국인 고용주와 외국인 선원 간 의사소통과 서류 작성을 도와줄 통번역사 수요가 늘고 있다. 이때, 한국 대학(원) 졸업 유학생이 통번역사로 선호되고 있다.

〈사례 4〉에서처럼 아래 연구참여자는 베트남 어선원이 많은 포항 구룡포 바닷가의 어업 관리업체에서 통번역사로 활동 중이다. 연구참여자의 전임자도 한국 대학(원) 졸업 유학생이었으며, 그녀의 사수도 동일 대학을 졸업한 유학생 선배다. 이들은 간단한 의사소통을 도울 뿐만 아니라, 계약과 임금 지불, 복지, 체류 기간 만료 예고, 퇴직, 취업 기간 만료자의 근로 연장 절차 등 회계, 출입국 관리 등에 관한 제도를 설명하고 필요한 서류도 작성하는 업무 등을 맡고 있다.

제가 이런 선원 봤는데. 한국에 온 지 원래 계약서. 노동 계약서 4년 10개월이 안 되는데. 그거 다 끝나면 베트남에 가서 다시 재입국 신청해야 되는데. 재입국해도 한국어 하나도 몰라요. 그런 사람이 많아요. 일하는 거 매일 반복하니까 그냥 한국어 배워야겠다는 의지가 없어요. [...] 대표님이 아마 인도네시아 사람도 고용하려고 하는데. 나중에 아마 있겠죠. 한 3, 4개월 뒤에. 전에 있던 (베트남 통역) 사람도 유학생이었어요. 유학생 일하는 사람이 더 좋은 것 같아요. 〈사례 4-1, 안〉

현재 이 회사는 베트남 어선원만 고용하고 있기에, 한국 대학 졸업 유학생 2명이 베트남 통번역사로 활동 중이다. 하지만 최근 인도네시아 선원이 증가함에 따라, 이들을 고용하기 위해, 인도네시아 출신의 한국 대학(원) 졸업 유학생을 통번역사로 채용할 계획이라 밝혔다. 이처럼 한국 내의 다양한 산업체들(철강회사, 글로벌 소재의 부품 기업과 사업장, 조선업)과 의료 분야, 어업 분야 등에서 단순노무 활동에 종사하는 외국인 근로자와 의료관광객이 늘어나면서, 이들의 소통을 돕는 전문 통번역사로서 한국 대학(원) 졸업 유학생이 선호되고 있음을 알 수 있다.

2) 베트남 취업 실태

출신국인 베트남으로 귀환하여 취업한 한국 대학(원) 졸업 유학생들을 살펴보면, 이들은 베트남에 진출한 한국 기업 해외 지사(부품 제조, IT, 게임, 모바일 쿠폰, 부동산, 보험, 관광, 인테리어 포함)와 한-베 합작 기업, 베트남 대학과 한국어 학원, 유학원, 병원과 화장품 회사, 인력회사, 사회단체 등에 취업해있다.

한국 기업 해외 지사와 한-베 합작 기업에 취업한 졸업 유학생 다수는 전자, 무역, 회계, 청산, 품질, 운영, 개발, 전략기획, 마케팅, 영업, 인사, 고객 관리 부서 등에서

통번역사로 활동하며, 서류를 작성하는 등 사무직에 종사하고 있다. 몇몇 연구참여자는 호치민과 하노이와 같은 도시가 아닌, 고향에 취업하여 통번역사로 근로하고 있다. 박장 (Bac Giang)과 같은 비교적 작은 지역에도 한국어와 베트남어 간 통번역을 필요로 하는 한국 기업이 밀집해있기 때문이다.

지금 베트남에 좀 한국어 통역 많이 필요한데. 왜냐하면. 지금은 한국 기업하고 여러 기업 들 많이 베트남 투자하고 와서 우리 주변에도 가게도 많이 생기고 여러 곳 있어요. 거의 대부분은 다 한국 기업인데요. 한국 기업하고 중국 기업도 있고. 우리 거의 다 한국 유학하면 베트남 와서 대부분은 통역사 좀 하고 있습니다. <사례 5-1, 꾸잉>

저 지역에서 한국 기업은 진짜 많이 들어왔어요. 저 친구들 거의 다 저처럼 기업에서 한국 기업에서 취직하고 통번역이나 아니면 같이 일하고 있어요. 그래서 저 한국 유학 갔을 때 이 전공을 배웠는데 베트남이나 아니면 고향 다시 돌아오면 그 전공 맞추는 일 안 해요. <사례 6-1, 응옥>

위 <사례 5>, <사례 6>에서 확인할 수 있듯, 현재 베트남의 한국 기업에서 통번역사로 활동 중인 복수의 졸업 유학생은 통번역학을 전공하지 않았다. 외국어로서의 한국어 교육학, 한국어학, 한국어문학, 국어국문학, 한국문학, 한국학 등의 전공으로 석사 이상의 학위를 취득한 졸업 유학생은 베트남 대학의 한국 관련 학과(한국학과, 한국어학과 등)에 교수로 임용되었거나, 강사로 재직 중이다(Lifepalaza 2021; Mai Kim Chi and Nguyen Thi Ly 2021, 1; Nguyen Thi Thu Huong 2021, 1). 베트남에 진출한 한국 기업이 급증함에 따라, 통번역사 수요가 늘어났을 뿐만 아니라, 한국 기업에 취업을 목표로, 베트남 대학의 한국 관련 학과에 입학하는 학생도 증가하고 있고(Lifepalaza 2021), 증가하는 한국어 교육수요를 위해 교수자로서, 한국 대학(원) 졸업 유학생이 우대되고 있다. 베트남 ○○대학교 동방학부 한국학과의 경우, 전임 교원 10명 중 다수가 한국에서 한국학 관련 석사 이상의 학위를 취득한 자(호치민 외국어 정보대학교 동방학부 한국학과 2022, 2)이며, 아래 <사례 3>의 연구참여자도 이에 속한다. 한국어학 전공 졸업 유학생들에게 한국어 능력은 고등교육 기관에서 교수직을 찾을 수 있는 소중한 자원임을 보여준다.

베트남에서는 한국어학과 전공했어요. [...] 저는 석사는 한국어학과 (한국) ○○대 한국어 학과였는데. [...] 사회학과로 박사를 했었습니다. [...] 저는 옛날에 (유학) 가기 전에 진로 가 없었어요. 그냥 한국어학과 공부하고 졸업하고 나서 취업. (한국) 회사 취업하고 회사원 같은 거 하려고 생각을 가지고 있었는데. 근데 여기 갑자기 장학금 받아서 여기 유학을

왔어요. [...] 교수님이 선생님 해라 교수님 해라 제가 많이 받았어요. 그런 말씀을 많이 들었어요. [...] 저는 한국학과 (교수)니까 일단 한국어를 가르쳐주고, 그다음에 한국 사회에 대해 알려주고 싶어요. 한국 사회 베트남 사회에 차이가 뭔지 알려줘서. [...] 그리고 뭐 우리 한국학과 아니라 나중에 졸업하고 나서 학생들은 거의 한국 기업 하는 일을 많이 해요. 그래서 한국 기업의 어떻게 문화인지 저희가 알려주고 싶어요. 제 경험으로 제가 다 경험해봤으니까 그 경험으로 다시 학생들에게 알려주자는 그런 생각을. <사례 3-2, 코이>

일부 졸업 유학생의 경우, 한국에서 석·박사 학위를 취득한 후, 베트남 소재의 모교로 돌아와 교수나 관리자로 근무하고 있다. 아래 <사례 1>의 연구참여자도 한국 대학원 졸업 후, 본인 모교(베트남 소재 전문대, 한국어학과 학사 졸업)의 한국어학과에 교수로 임용되었다.

저는 길을 정했어요. 그것은 바로 유학에 가서 공부하고 나서 바로 베트남에 돌아오기를 정했어요. 이미 그래서 한국에서 이쪽 공부해서 졸업하고 바로 베트남으로 돌아왔습니다. 지금 전문대는 모교이고 한국어 전공했습니다. 저는 교수하려고 했습니다. 한국에서 국어 국문 편입하고 외국어로서의 한국어 교육 석사 졸업해서 지금 모교에 교수하고 있습니다. <사례 1-2, 바오>

반면, 한국에서 유학하지 않거나, 베트남 대학에서 한국 관련 학과를 졸업하지 않고도 한국 기업에 취업하기 위해 또는 승진과 월급 인상을 목표로 한국어 학원을 찾는 근로자가 늘어나고 있다.

한국어 학원 박장 시내나 하노이하고 박닌 많이 있어요. 왜냐하면 지금 작업자도 한국 기업 근무해서 작업자도 공부 그냥 어학원 공부하고 있어요. 한국어 공부하고 있어요. 기업에서 혹시 작업자는 한국어를 할 수 있으면 월급도 좀 더 높게 다른 사람보다 더 높게 받을 수 있거든요. <사례 5-2, 꾸잉>

일자리를 찾기 위해 한국어 교육에 관한 수요가 높아지면서, 대학뿐만 아니라, 많은 한국 기업이 위치한 호치민(Ho Chi Minh City), 하노이(Hanoi), 박장(Bac Giang), 박닌(Bac Ninh) 등에도 한국어 학원이 밀집해있다. 따라서 아래 <사례 2>에서 확인할 수 있듯, 한국어 학원에서 한국어를 강의하는 졸업 유학생도 몇몇 존재한다. 베트남 대학의 한국 관련 학과에 임용된 졸업 유학생과 달리, 한국어를 전공하지 않았어도,

일정 수준의 TOPIK 점수를 취득한, 한국 대학(원) 졸업 유학생이 한국어 학원의 강사로 채용되고 있다.

한국어 학원 선생님이 어떤 사람은 한국 유학 갔다 와서 (한국어) 강사하는 사람도 있고, 한국어 전공 안 해도 토픽 급수 높으면 할 수 있어요. <사례 2-3, 비>

이외에도, 아래 <사례 7>과 같이, 한국 대학에 베트남 학생을 유치하는 유학원이 증가하자, 졸업 유학생은 유치 담당자(유학 설명과 서류 준비 등) 또는 면접 평가(대학, 대사관)를 대비해, 한국어를 교육하는 한국어 강사로 고용되어 있다.

저 같은 경우에는 여기 졸업하고 한국어도 어느 정도 아니까. 그래서 베트남에 가서 다시 유학원을 스스로 만들거나. 아니면 유학원에서 이렇게 일을 하는 (졸업 유학생) 언니랑 오빠들이 점점 많이 있어요. [...] 직접 만들 수도 있고. 뭐 아는 언니 중에서도 이렇게 직접 여기서 일하는 사람들이 있어요. [...] 제가 아는 언니 (한국) ○○대에 있는 언니가 거의 4학년 1학기까지 공부했는데. 거의 한 학기만 남았고 졸업할 건데. 그냥 졸업 안 하고 바로 베트남에 가서 지금 (유학원) 일을 하고 있어요. [...] 저도 옛날에 다닌 유학원이 저한테도 많이 뭐지 추천 많이 했어요. 졸업하고 베트남에 가서 같이 (유학원) 일을 하죠. 그런 추천도 많이 받았어요. <사례 7-1, 응이>

이처럼 한국 대학(원)을 졸업한 베트남 출신 유학생들의 진로 선택지에 대해 살펴보았다. 아래 장에서는 한국 유학 중 축적한 유학 자본의 형성 과정과, 축적된 자본이 한국과 출신국에서 취업하는데 경쟁력을 높이기 위해, 어떻게 활용되고 있는지를 탐색하였다.

2. 유학 자본 형성과 그 효과

1) 유학을 통해 형성한 문화적 자본

(1) 한국어 말하기 자본 : 사투리

해외와 교류가 빈번하거나, 국외에 위치한 한국 기업의 경우, 한국어 능력은 직원이 겸비해야 할 필수요건으로 여겨진다. 복수의 인문사회계열 졸업 유학생은 전공을 살려 취업하기보다, 모국어와 한국어를 구사하는 이중언어 능력을 자본 삼아, 한국과 베트남에서 통번역 업무에 종사하고 있다. 이들은 아래 <사례 8>과 같이, 취업과 직장생활에 있어 본인의 경쟁력을 한국 유학 중 습득한 한국어 말하기 능력이라고 지목했다.

제일 중요한 건 첫 번째는 한국말을 잘하는 거죠. 한국말 할 수 있는 사람. 1등. 말하기 능력이 1등. [...] 한국어 공부된 거 큰 도움이 된 거라고 생각했었습니다. 한국에서 한국어를 공부하면서 한국도 실제로 갔다 와서 베트남에서 한국어를 공부하는 사람보다 훨씬 더 좋아요. 이제 여기 한국 회사. 사람들이 돈 때문에 많이 오니까. 한국에 갔다 온 사람 우선적으로 사람을 뽑거든요. 한국 다녀와서 이해할 수 있고 한국 갔다 온 사람 더 잘 뽑아요. 좋아해요. [...] 2명이었는데. 저하고 약간 베트남에서 공부 한국어를 공부하는 친구 면접하고 나서. 바로 합격 되었어요. 한국 갔다 왔기 때문에 바로 합격할 수 있게 됐습니다. 경쟁력. 면접할 때 인터뷰할 때 그 친구는 통역사를 뽑으니까 베트남에서 한국어 공부한 사람이었고. 한국 경험 유학 경험이 정말 크게 작용했던 것 같아요. <사례 8-1, 타오>

대다수의 졸업 유학생은 한국어 교육 경험과 수준에 따른 자격증이라 할 수 있는 TOPIK에서 높은 등급이라는 제도화된 문화적 자본의 증거를 보유하고 있다. 하지만, 복수의 졸업 유학생 직원에 따르면, TOPIK 성적표라는 객관적 지표보다, 실제 한국어라는 사회 공간에서 습득한 한국어 말하기 자본이 취업을 위한 중요 요인이라 말한다. 베트남 현지에서도 한국 유학 경험이 없는 다수의 베트남인이 TOPIK에 응시하고, 보유한 성적을 취업에 활용하고 있기 때문이다. 즉, 능력시험 등급으로는 평가될 수 없는 실제 업무 상황에서 언어 구사 능력, 즉 체화된 언어 능력이 중요하다는 것이다. 아래 <사례 1>에서 확인할 수 있듯, TOPIK 등급이 높다 하더라도, 말하기 영역이 없으며, 토픽 말하기 평가 문항은 실제 일을 진행하는 데 있어, 필요한 말하기 주제와 상황과 다르기 때문이다. 따라서 국내·외의 많은 한국 기업에서는 면접을 통해 한국어 말하기 능력을 직접 평가한 후 채용하고 있다.

한국 유학 없어도 베트남에서 토픽 가지고 있는 사람 많아요. [...] 솔직히 말씀드리면 토픽은 도움이 많지 않습니다. 왜냐하면 토픽 6급 갖더라도 말을 못하는 사람도 있어요. 근데 실제로 면접 볼 때 말을 해야 되잖아요?. 말을. 그래서 6급이 있어도 말을 못하면 바로 탈락이에요. 그래서 자격증은 자격증이지만 진짜 그냥. [...] 토픽 말하기의 문제가 우리 이렇게 맞아야 해요. 아니 우리 이런 회사에서 일하는데. 그런데 토픽 문제가 좀 따라 좀 다르면 어떻게 해요?. 아주 완전 다른 길이잖아요. 그래서 토픽은 이렇게 아예 있지만. 우리 (한국어 말하기) 능력이 있으면 바로 면접 회사들이 우리 다 뽑은 거예요. <사례 1-3, 바오>

양국 간 교류가 활발한 기업의 경우, 외국인 직원 채용 시 한국어 능력뿐만 아니라, 시간제 근로와 인턴 또는 취업 경험과 이력 등의 경력을 통해 입증할 수 있는 문화

자본을 검증하기도 한다. 한국 업무 현장에서 언어(모국어, 공용어, 한국어 포함) 구사 능력과 근무 태도나 기업 문화 등의 이해를 갖추고 있는지를 찾고자 한다. 하지만, 아래 <사례 9>에서 보듯이, 한국 대학(원) 과정을 거치면서 유학생들이 한국에서 합법적으로 취업이나 인턴 경험을 할 수 있는 기회가 매우 제한적이어서, 이들이 직무 경험으로 이력서에 적을만한 경력이 많지 않다는 문제가 있다.

제가 경력 썼을 때 (합법으로) 정하는 기관이 있거든요. 만약에 제가 일하는 기관이 거기 (제도)에 없었으면 경력이 0이예요. 경력이 있어도 이게 (이력서에) 할 수 없거든요. 그리고 한국어 가르치는 일을 이제 외국인 학생을 못해요. 학업으로. 그래서 그런 부분들에서도 정책의 문제가 있다고 생각해요. 왜냐하면 또 그런 거 있어요. 외국인 영어 쓰는. 영어 쓰는 유학생들을 (일) 할 수 있어요. 다른 언어 중국. 베트남. 태국들을 (일) 못 해요. 그런 것도 있고. 왜냐하면 제 친구들은 영어를. 이제 영어 학원에서 아르바이트를 많이 했어요. 왜냐하면 학업으로 할 수 있어서. 그런데 저희는 만약에 지원하잖아요. 언어 교육 부문에서 근무 불가능이 나왔어요. 못해요. <사례 9-1, 텅>

유학생의 시간제 취업 제도에 따르면, 허용된 아르바이트가 식당 점원 등의 단순노무 분야(법무부·출입국·외국인정책본부 2022, 33-36)에만 집중되어, 그 이력이 취업과의 연관성에 부합하지 못한다. 특히, 복수의 유학생이 언어를 활용한 시간제 취업 경험(외국어 교습 포함)이 있다 하더라도, 다수가 비합법 행위에 해당하여, 이력서에 기재되지 못했기 때문이다(이예지 2022, 205-209). 또한, 졸업 유학생 다수가 언어 자본을 활용한 비합법 시간제 취업 경험이 있더라도, 이력서나 자기소개서를 작성하는 취업 지원 교육을 받은 경험이 적어, 본인의 일 경험을 서류에 드러내지 못하는 문제점도 있다. 따라서, 위와 같은 유학 제도의 취약성을 보완하고자, 국내·외 한국 기업에서는 면접을 통해, 한국어 말하기 능력을 확인할 뿐만 아니라, 언어 자본을 활용한 시간제 취업 경험(합법·비합법 포함)을 검증하는 것이다.

이로 인해, 아래 <사례 8>에서 확인할 수 있듯, 졸업 유학생은 후배들을 위해, 유학생의 시간제 취업 제도와 취업 지원 교육 프로그램 개선을 요구하고 있다.

선배한테 이력서 어떻게 쓰냐고 물어보면 다 알려줬습니다. 이력서는 한국 기업에서 일하는 베트남 선배. 한국말로 한국식으로 썼다. [...] 진로에 대해 진로 위한 수업 있었으면 좋겠어요. 그런 프로그램이 있었으면 좋겠습니다. 제가 진로 준비하기 위해서 어떤 것이 필요인지 알려주고 서류 어떻게 준비하는지 알려주는 건 좋을 것 같다고 생각합니다. <사례 8-2, 타오>

면접을 통해, 한국어 말하기 능력과 언어 활용 경험까지 인정받아, 취업한 졸업 유학생 직원은 한국어 말하기 중에서도 지역 사투리 구사 능력을 본인의 경쟁력으로 꼽고 있다. 아래 <사례 5>, <사례 8>에서 확인할 수 있듯, 한국 기업 해외 지사에서 근로 중인 한국인 고용주와 상사 다수가 특정 지역 사투리를 사용하고 있기 때문이다. 한국 체류 중 습득한 사투리가 회사 상사들과 소통을 용이하게 할 뿐만 아니라, 문화적 정서와 기대되는 행동 양식 등을 이해하고 문화적 동질성을 느끼게 하는 문화 자본으로 작동하여, 이들의 취업과 직장에서 적응에 경쟁력으로 작용하고 있었다.

아마 한국 사장님 얘기는 하기는 하는 거면, 저 잘 듣고 이해할 수 있어요. 하고 가끔 한국에서 사투리나 좀 그런 거 있어요. 사장님 고향 대구 근처에 있어요. 나도 대구 ○○대. 그래서 더 잘 알아듣고 했어요. 베트남에 있는 대구에 나오는 회사가 많아요. 친구 보니까 사장님이 대구 사람이 많아요. <사례 5-3, 꾸임>

저희 회사 본사는 바로 대구기 때문에. 제가 대구 ○○대를 나온 사람이라서. 사투리를 좀 많이 알아듣고, 다른 상사들 사투리를 하고 있거든요. 제가 다 알아들어서 바로 확인하 시기 좋습니다. <사례 8-3, 타오>

사투리 억양과 독특한 표현들에 익숙한 이들은, 사투리로 의사소통이 어려운 타 직원(수도권 소재 한국 대학(원) 졸업 유학생, 베트남 대학 한국 관련 학과 졸업생, 한국 유학 경험 없는 자 포함)과 비교하여, 사투리가 오가는 갑작스러운 상황에도 능숙하게 대처하고 있다. 사투리라는 독특한 언어 자본은 본인이 한국 유학 중 후천적으로 획득한 지역의 문화 자본이 체화되어, 지방 대학(원)을 졸업한 유학생 직원만이 보유한 차별화된 강점으로 발휘되고 있다. 이에 따라, 사투리를 구사하는 한국인 고용주 또는 상사의 전담 통·번역 업무를 맡기도 한다. 이처럼 한국 유학 중 습득한 한국어 말하기 언어 자본이 국내·외 한국 기업 취업에 경쟁력으로 활용되고 있다.

(2) 한국어와 결합된 컴퓨터 활용능력 자본

한국 대학(원) 졸업 유학생의 한국어 말하기뿐만 아니라, 쓰기 능력도 국내·외 한국 기업 취업에 유용한 언어 자본으로 작동하고 있다. 일을 진행하는 과정에서, 각종 서류와 보고서를 작성하는 업무능력을 필요로 하는 상황이 많기 때문이다. 졸업 유학생은 대학(원) 과정에서 한국어 쓰기 교육 훈련을 많이 하기 때문에 한국 기업에서 주로 쓰이는, HWP 문서 파일과 PowerPoint, Excel 등 컴퓨터 활용기술을 습득할 기회가 많아, 타 체류자격의 외국인 직원보다 일을 수월하게 처리하는 경향을 보인다. 타 이주민(결혼이민(F-6), 비전문

취업(E-9 등)과 비교하여, 고등교육기관에서 수학한 유학생은 한국어를 쓰고, 컴퓨터를 활용하여 문서와 발표 자료 등을 만들고, 발표했던 교육 경험 등 제도화된 교육과정을 통해 획득한 문화적 자본이 풍부하기 때문이다. 따라서, 아래 <사례 8>에서 확인할 수 있듯, 통번역사로 근무 중인 다수의 졸업 유학생은 유학 중 획득된 문화적 자본으로 인해 통번역뿐만 아니라, 보고서와 서류 작성 및 발표 등의 업무 역량을 갖추게 되어, 직무 배정에 유리한 위치에 있음을 볼 수 있다.

한국에서 수업할 때 저희 PPT 발표가 엄청 많았습니다. 지금 회사에서도 회사에서 PPT 발표도 마찬가지입니다. 공부할 때도 다 도움이 더 많이 됐습니다. 지금 업무에 대해서 많이 도움이 되었습니다. 한국 유학 경험 없는 직원은 좀 어렵습니다. <사례 8-4, 타오>

컴퓨터 많이 사용했어요. 학교 다닐 때 과제하고, 그리고 보고서도 작성했어요. 학교 다닐 때 한 거 많이 도움이 많이 됐었어요. [...] 이제 Excel하고 PPT는 잘하면 그냥 (취업) 되는 데요. (취업에) 문제없을 것 같아요. 제가 문서 만들고, Excel 작업하고, PPT도 만들고, 통역도 해요. <사례 10-1, 폭>

이로 인해, HWP 문서 파일을 활용한 한국어 보고서 쓰기와 PowerPoint, Excel 작업 능력 자본을 본인의 경쟁력으로 꼽는 졸업 유학생 직원도 다수다. 한국어 쓰기 능력뿐만 아니라, 서류 작성과 발표 능력까지 인정받은 몇몇 졸업 유학생은, 업무 분장 시 해당 부서 또는 한국인 상사의 통번역과 서류 작성을 전담하여, 잔업에서 제외되기도 한다.

생산하고 품질은 잔업 많이 하거든요. 저는 거의 잔업 없어요. 보통 남자분은 잔업 많이 해서. 저 월급보다 그 사람 좀 적어요. 근데 품질도요. 저 좀 더 높아요. 조금 더 높아요. 저는 좀 더 받아요. 그 사람보다. 아마 저는 총무에서 저 사장님 통역. 통역해주고 있거든요. 저는 일 많이 해요. 여러 가지 통역만 말고 여러 가지 해야 해요. 서류도 만들고, 그래서 너무 고생해서 그래서 사장님 월급도 좀 높게 줬어요. <사례 5-4, 꾸잉>

위 <사례 5>에서 확인할 수 있듯, 한국 유학 중 습득한 한국어 사무 능력과 컴퓨터 활용능력과 같은 유학이란 제도화된 교육과정 중 획득된 문화적 자본은 그 상징성뿐만 아니라 실제적인 자본 수준을 달리하여 회사라는 위계적 사회구조 속에서 직급과 임금 등에서 유리한 역할을 하기도 한다. 유학이 아니라 한국에서 외국인 근로자나 결혼이주민으로서, 일상생활에서 한국어를 습득한 후, 국내·외 한국 기업에 취직한 사람들은 통번역 업무보다 현장에서 관리직을 맡는 경우가 많다.

한국 대학(원) 졸업 유학생들은 베트남 대학의 한국 관련 학과 졸업자들과 비교하여, 경쟁력 강화의 필요성을 인식하였다. 베트남 대학의 한국 관련 학과 졸업자들도 정규교육을 통해 한국어 문서 작성 능력을 갖추고 있기 때문이다. 베트남에서 한국 기업과 문화에 관한 열풍이 불자, 한국 기업에 취업을 목표로 입학하는 학생이 증가하였다. 따라서 다수의 베트남 대학 한국 관련 학과에서는 실제 수요에 부응하는 맞춤형 한국학 교육 프로그램을 운영하고 있다. 세부 전공으로 사무행정과 문화관광 등을 개설하고, 한국 기업 문화와 한국 문화, 한국 역사 등을 강의하고 있다(Lifeplaza 2021). 여기서 주목해야 할 것은, 복수의 베트남 대학 한국 관련 학과에서는 졸업생의 한국 기업에 취업을 위한 준비교육을 학부 과정부터 진행한다라는 점이다. 아래 〈사례 9〉에서 나타나듯, 한국 대학에서는 유학생을 위한 취업 지원 교육 프로그램과 제도가 미흡하다는 지적이 나온다.

학교에서도 한국 학교들이 한 가지 단점은 뭐냐 하면은 실무가 많이 없어요. 주로 이론 그리고 역사들을 많이 배워요. 그런 거 잘하면은. 그런 거 잘해도 이제 실제로 이제 업무 할 때 사용할 수 없는 지식이라서. 내가 하고 싶으려면. 내가 스스로 경험을 해야되고. 스스로 실습을 해야되고. 그런 거를 조금 이제 한국 교육과정 교육 정책이 조금 문제라고 생각하고요. 베트남 같은 경우는 이제 이론이지만. 이게 모든 학교 모든 학생들을 이제 실습 기간이 있어요. 그래야 졸업할 수 있어요. 학교 (실습) 시켜줘요. 학교 근데 한국에서는 나는 인턴하고 싶으면. 나는 스스로 잘해야 돼. 그거를 조금 외국인한테 조금 무리한 일이라고 (생각)해요. 〈사례 9-2, 텅〉

한국의 경우, 유학생의 졸업 후 취업을 위한 프로그램이 진행되거나, 지역특화형 비자 등 사후관리를 위한 제도가 검토되고 있지만, 여전히 유치와 적응에 집중되어있다(조향록 2017). 이로 인해 재학 중과 졸업 후, 취업 지원 교육을 제대로 받지 못한 다수 유학생은 국내·외 한국 기업에 취직하기 위해, 채용 정보를 제공해주는 인터넷 플랫폼과 베트남인을 위해 각종 정보를 제공해주는 Facebook 자조 모임 등에서 취업 정보를 얻고 있다. 또한, 아래 〈사례 11〉, 〈사례 12〉에서 확인할 수 있듯, YouTube를 통해 이력서와 자기소개서 작성 및 면접 준비를 하고, 한국인 지인의 도움을 받아 첨삭 받기도 한다.

저 인터넷으로 (취업 정보) 찾았습니다. 베트남에 한국에서 기업 사이트 있잖아요. ○○○ 아니면 그거 있잖아요. 근데 베트남에서도 그런 웹 사이트도 있습니다. 그런거 Facebook도 많이 올랐습니다. 〈사례 11-1, 느〉

제가 이력서랑 자기소개 준비해야 되는. 한국인 YouTube로. 한국인 YouTube를 보고 준

비했어요. 한국 회사 문화에 맞게 준비했습니다. 지금 요즘 YouTube도 굉장히 많은 유익한 정보도 있기 때문에 많이 도움이 됐었던 것 같습니다. <사례 12-1, 품>

이와 달리, 다수 베트남 대학의 한국 관련 학과에서는 학부부터 한국 기업 취업 대비 교육과정을 운영하고 있다. 취업 연계 교육 프로그램은 이론뿐만 아니라, 모의 면접, 한국 기업 박람회 참여, 기업 탐방 프로그램, 현장 실습, 인턴 과정 참여 및 기업 연수(졸업 실습 프로그램), 한국 기업과 산학협력 사업 추진, 한국 기업 직원 특강(한국 기업 문화, 직장 문화, 경제 제도, 경영법 등) 등 실습 위주의 교육도 이루어지고 있다(호치민 외국어 정보대학교 동방학부 한국학과 2022, 2; Lifeplaza 2021).

이처럼 한국 유학 경험은 없지만, 베트남에서 취업 교육을 받고 한국어 문화 자본까지 축적한 동료와 후배가 입사하고 있다. 따라서, 한국 유학 중 축적한 자본이 출신국의 한국 기업 채용 시장에서 경쟁력을 지닐 수 있도록, 취업 진로 교육 프로그램 제도 개선이 요구되고 있다.

(3) 기업 문화 이해 자본 : ‘빨리빨리’ 문화 체득

앞서 살펴보았듯, 한국 대학(원)에서 습득한 한국어 말하기와 컴퓨터 문서 파일을 활용한 한국어 쓰기 언어 자본은 국내·외 한국 기업 입사에 경쟁력으로 작용하고 있다. 하지만, 베트남 현지에서도 한국 유학 경험이 없는 자들이 한국 기업에 취업하기 위해, 다양한 방식으로 한국어를 습득하고 있다. 한국 드라마와 영화, 문학 작품, 노래, 예능 등을 시청하며 한국어를 배우는 자기주도 학습자와, 한국어 학원에서 한국어 교육 수강자, 베트남 대학에서 한국어를 전공한 자 등이다. 아래 <사례 8>에서 확인할 수 있듯, 이들의 증가로 인해, 한국 대학(원) 졸업 유학생으로서 고유한 유학 자본을 통해 경쟁력 증진은 필수적이다.

지금 보통 한국 회사 많이 있는 (베트남) 지역에서. 거기서 사람을 많이 뽑고. 지금 베트남에서 한국어를 공부하는 사람이 많거든요. 학교, 학원 엄청 많아서. 지금 (한국 회사에) 들어갈 수 있는 그런 건 있다 보니. 지금 보니까 (베트남) 사람들이 진짜 (한국어) 많이 공부해요. 지역들에서 많이 공부해요. 그리고 그런 사람들이 엄청 열심히 해요. 그래서 한국 능력에 대한 차이가 많지 않거든요. 우리 유학생보다 다 잘해요. 한국어를 다 잘해요. 그래서 이렇게 그 유학 경험만 더 좋은 점이예요. 그 유학만. 그래서 지금 베트남에서 한국어를 공부하는 친구들이 왜냐하면 유학을 못 했기 때문에 유학생보다 더 자기 더 많이 열심히 해요. 그래서 학생들이 지금 귀국할 때 열심히 안 하면 실력 벌어져요. <사례 8-6, 타오>

복수의 졸업 유학생은 한국 유학 중 학업과 일을 병행하였다. 다수는 시간제 취업 제도 내 허용 분야인 식당에서 음식점 보조 활동을 하였고, 국제처에서 교내 근로했던 유학생도 몇몇 존재한다. 더 높은 월급과 일당을 받을 수 있는 공장과 계절 근로 등에서 비합법 시간제 취업을 하기도 했다. 졸업 후, 한국에서 일 경험을 쌓고자 구직(D-10) 체류자격을 취득하지만, 한국에서 취업과 구직(D-10) 체류자격 연장은 쉽지 않은 현실이다. 소수만이 인턴 기회를 갖게 되거나, 취직에 성공한 졸업 유학생은 특정활동(E-7) 체류자격으로 국내에서 근로의 기회를 갖는다.

아래 <사례 2>에서 확인할 수 있듯, 이러한 일련의 일 경험 과정을 통해 습득한 한국 지역사회 특색과 기업 문화 이해 자본이, 졸업 유학생의 국내·외 한국 기업 취업에 유리하게 작용하고 있다.

한국에서 일했던 경험들이 (취업에) 도움이 되는 것 같아요. 왜냐하면 한국 사람 성실한 사람 일 열심히 하는 사람 좋아해요. 좋은 경험이라고 생각했어요. 한국에 와서 한국 사람의 생각이나 일하는 모습, 일하는 태도 그거 많이 배웠어요. 일하는 것은 빨리하는 거, 일하는 것도 배웠고. 그래서 좋은 거 많이 배웠어요. 제가 베트남에서 일하면 그냥 여유 있게 일하고, 월급 그렇게 받고, 노력하지 않다. 그렇게 생각해요. 퇴근하기 힘들면, 여기 너무 빨리 사니까, 나도 바쁘게 살고 늘 노력하고, 그렇게 바쁘게 살았어요. <사례 2-4, 비>

특히, 출신국으로 귀환한 졸업 유학생에게 한국에서의 시간제 취업(합법·비합법 포함)-인턴-취직 경험이, 베트남 소재 한국 기업(해외 지사) 취업에 중요한 문화적 자본으로 작용하고 있다. 출신국의 한국 기업에서는 한국에서 일 경험이 있는 경력자 채용을 우대하기 때문이다.

베트남에 위치한 복수의 한국 기업 해외 지사의 경우, 고용주와 부장, 과장, 대리 등의 상사는 한국인이며, 그 외 직원은 베트남인으로 구성되어 있다. 각 부서 내 2~3명 정도의 한국인 상사의 지도 아래에서 베트남 직원이 일을 수행하는 구조다. 부서별로 한국 유학 중 일 경험이 있으며, 한국어 말하기와 쓰기, 컴퓨터 활용이 능숙한 통번역사 직원(베트남 출신)이 최소 1명씩 존재한다. 이들은 부서 내 베트남 직원 사이에서 리더 역할을 맡고 있다. 한국에서 취업 경험을 통하여, 한국의 업무 환경에서 '빨리빨리'로 표현되는, 효율성과 신속성을 강조하는 문화를 체득한 경우, 베트남 현지 한국 기업에서 한국인 상사와 일 처리 속도를 맞추므로써, 부서 내 리더 역할까지 맡는 것이다.

한국 사람이면 빨리빨리 하죠. 그래서 문화를 알게 돼서 제가 좀 영향을 받았던 것 같아요.

그래서 발휘할 때 좀 빨리빨리 하고 싶어요. 빨리 그리고 자세히 관리 자세하게. 아르바이트 했을 때 우리 사장님이 그러니까 이거는 좀 자세히 닦아줘 이거 닦아줘 이렇게 자세히 분이었어요. 좀 깔끔하게?. 그래서 사장님한테서 좀 배웠습니다. <사례 1-4, 바오>

일단은 베트남 사람들이 생각 자체가 어떤 거 하든지 그냥 천천히 해도 된다 그런 생각이 많이 하거든요. 오늘. 오늘 못 끝내면 내일 또 하면 된다. 그런 거. 그리고 약속 시간도 많이 안 지키고. 맨날 늦게 오는데. 근데 한국 사람이 반대로 뭐가 하든지 빨리빨리 해야 된다고. 그리고 약속 시간 약속 시간보다 더 일찍 오는 습관도 되었어요. 통역할 때 서류 작업할 때 빨리빨리 정확하게 하게 되었어요. [...] 취직해서 사회생활이 하려면 사회 잘 할 수 있는 능력도 있어야 된다고 생각해요. <사례 4-2, 안>

한국인 상사와 동료는 유학생에게 일을 해결하는 과정뿐만 아니라, 해당 조직 내 정체성과 의미체계를 알려줌으로써, 유학생은 일 경험을 통해 조직의 문화적 자본까지 습득하게 된다. 따라서 한국 유학 중 일 경험이 있는 복수의 직원은 체화된 문화적 자본을 활용하여, 일을 신속하게 처리할 뿐만 아니라, 문제가 발생하면, 원인을 스스로 파악한 후, 개선책을 문서로 작성하여, 한국인 상사에게 보고하고 있다. 이는 아래에서 확인할 수 있듯, 단순노무 분야에서 취업 경험을 한 외국인 근로자와 달리, 대학 내 국제처와 연구소, 각종 행정부서에서 시간제 취업 경험을 통해 습득한, 조직문화와 언어 소통 능력의 이해뿐만 아니라, 업무 상황에서 행동양식이라는 또 다른 형태의 문화 자본이 주는 경쟁력이다.

아마 국제처 사무실에서 일했던 동안 제일 좋은 경험인 것 같습니다. 왜냐면 여기서 여러 사람들이랑 높은 위치 높은 선생님도 같이 일하니까. 어느 정도는 그 선생님들 말투나. 그래서 말투 아니면 일은 어떻게 시키는지도 알 수 있으니까. 그래서 지금 베트남에서 이 일 할 때는. 저는 서류 같은 거 아니면 뭐지 대표님이랑 얘기할 때도 어느 정도는 잘 파악할 수 있습니다. 회사 생활 경험. [...] 저는 그때는 뭐지 서류는 같은 종류 정리해주고. 서류 아니면 보고서 어떻게 작성해야 하는지. 그리고 어떻게 보고해야 하는지. (국제처) 일하다 보니까 어떻게 말해야 하는지 알게 되는 거예요. 그리고 같이하는 선생님들도 저한테 다들 가르쳐주셨습니다. 만약에 이 선생님 말하면 이런 문장 쓰면 된다 이렇게 가르쳐줍니다. 그리고 만약에 우리 학생들 베트남 학생들은 막 오잖아요. 베트남어로 말하잖아요. 근데 그 사람들은 그냥 자기가 하고 싶은 말만 했으니까 정리 안 되는 거예요. 그런데 저는 먼저 정리하고 나서 선생님들이랑 보고 드리는 거예요. 만약에 바로 베트남 학생은 데리고 가서 그 선생님 만나고 얘기하면 말은 엄청 길게 나올 수 있으니까. 미리 정리하고 나서 만나러 가는 거예요. [...] 지금 일 있으면 먼저 정리하고 서류 만들어서 보고해요. <사례 11-2, 느>

아르바이트 했으면 한국 문화는 많이 약간 한국 사람 성격도 조금 급한 사람. 빨리빨리. 저도 빨리빨리 해야돼요. 한국 사람 같이 일하니까. 보고서. 그리고 문제 생기면 빨리빨리 해결해야 하고. 문제 있으면 우린 그것도 다 파악해야 되고. 보고서 만들어서 보고하고. 아르바이트할 때 배워서. 인턴할 때도. <사례 10-2, 폭>

유학생이 사무 보조를 직접 체험하고 일 경험을 쌓을 수 있는 분야는 주로 교내 근로다. 하지만, 유학생 수에 비해 교내 근로 선발 인원은 제한적이다. 학교 밖 사무 보조는 허용된 시간제 취업 분야(법무부·출입국·외국인정책본부 2022, 33-36)지만, 한국 체류 기간이 긴 결혼이주여성 직원이 주를 이루고 있다(이예지 2022, 198-202). 이러한 이유로 아래 <사례 5>는 단순노무 분야가 아닌 사무직 현장 적응력 강화와 경력 제고를 위한 시간제 취업의 기회의 확대를 제안하였다.

저는 한국 안 오면 그 정도는 한국어 못하겠죠. 한국에 공부하면서 아르바이트도 하고. 그래서 한국어도 많이 좀 공부할 수 있었죠. 왜냐하면 한국 그때는 대부분 생활에서 공부하는 거잖아요. 지금 취직해서 진짜 일하는 것이예요. 그냥 어학당 하는 것만 적음하면 회사에 진짜 모르는 건 많아요. 그래서 진짜. 한국 사람마다 좀 회사마다 좀 적응이나 사장님은 말하는 방식 좀 달라요. 이 회사 쪽에 말하는데 다른 회사 다르게 이야기했어요. 그래서 혹시 이 회사는 한국어말 이렇게 하는데. 다른 회사는 그런 말 하면 그 의미 아니라고 그렇게 했어요. 식당 말고 회사에서 아르바이트하면 좋겠어요. 그러면 취직해서 진짜 일 잘 할 수 있어요. (제도) 바꾸면 좋겠어요. <사례 5-5, 꾸잉>

이외에도, 한국 지역사회의 단순노무 분야 근로 현장에서 익힌 자연스러운 한국어 자본과 위기상황 대처 경험 자본이 경쟁력으로 작용하고 있다. 다수의 연구참여자는 유학 중 시간제 취업에서 내국인(출생) 고용주와 동료, 손님 간의 대화를 통해, 일과 관련된 표현과 일상어를 익힐 수 있었다고 답했다. 복수의 졸업 유학생은 식당과 편의점 등에서 시간제 취업한 경험이 많다. 식당의 경우, 주방에서 설거지하며, 내국인(출생) 고용주와 동료 간 대화를 통해 한국어가 능숙해지면, 내국인(출생) 손님에게 주문을 받고 음식을 나르는 경향을 보인다.

아래 <사례>에서 살펴볼 수 있듯, 몇몇 연구참여자는 홀 서빙과 편의점 계산 중, 내국인(출생) 손님과 대화하고, 돌발상황에서 일 경험을 통해 획득된 문화적 자본이, 현재 회사에서 발생하는 위기상황에 능숙하게 대처할 수 있는 계기가 되었다고 답했다.

아르바이트 도움이 많이 되었습니다. 그때가 얘기한 거 저희 학교와서 얘기한 거 말은 단어의 표현이고. (아르바이트 때) 한국 사람이 말의 표현이 많이 들어서 내가 그다음에

사람을 얘기하는데 알아듣기도 쉬워 좋습니다. 공부하는 것과 밖에서 생활하는 것이라는 언어 표현이 좀 다르거든요. 일하면서 한국 사람 질문하고 당황했는데. 아르바이트하면서 경험하고. 지금은 잘 할 수 있습니다. <사례 8-7, 타오>

또한, 이들은 한국 유학 중 일 경험을 통해, 고용주와 동료, 손님 등 다양한 내국인(출생)을 접함으로써, 한국 사람의 지역 억양과 표정, 몸짓을 보고, 어떤 것을 필요로 하는지, 어떤 생각을 하는지 파악할 수 있었다. 이러한 지역사회의 특색과 사회 관계망 속에서 익힌 자본을 활용하여 현재 일을 처리하고 있다.

아르바이트 안 하면 한국말도 좀 그 정도는 못 할 것 같은데요. 그냥 계속 있으면 아르바이트도 근무해서 한국 사람도 자주 좀 만나고 모르는 것도 좀 한국 사람도 혹시 이런 거 이런거 잘 못하면 좀 가르쳐어. 그래서 한국어 좀 더 높게 했어요. [...] 알바하면서는 좀 한국 사람 성격. 성격도 좀 더 이해할 수 있고 좀 사고 방식하고, 좀 이야기하는 방식도 좀 이해할 수 있었죠. 지금 도움 많이 되죠. <사례 5-6, 꾸잉>

지금 저 부서에서 과장님 한국인 두 명 있거든요. 그래서 만약에 이런 문제가 생겼어요. 원인 파악이나 아니면 개선 대책 빨리빨리 그렇게 작성하고, 원인 파악 빨리빨리하고, 가 법계 좀 늦으면 (유학 경험 없는 다른 직원한테) 소리 질렀거든요. 성질내고, 왜 지금까지 원인은 아직 파악 못했나?. 그렇게 물어보고, 그래서 저도 그건 (한국에서 일 경험) 좋은 거 맞아요. 그거 빨리빨리 문화는 한국에서 좀 알기 때문에 좋은 거 같아요. 학교에서는 과제 빨리, 알바하면서 빨리빨리 해야 되니까. 뭐든지 진짜 맞아요. 빨리빨리 해야 돼요. <사례 6-2, 응옥>

이처럼 한국식 관계 맺기 기업 문화를 익힌 졸업 유학생은 상사와의 원만한 관계를 유지하는 등 한국 기업 문화에 빠르게 적응하고 있다. 반면 아래 <사례>를 포함한 모든 연구참여자는, 한국에서 일 경험이 없는 베트남인 직원의 업무 특성의 경우, 일 처리 속도가 느리다고 주장했다.

한국에서 살았던 사람도 한국 문화 잘 알아서 그냥 일 처리 좋아요. 그런 (한국) 문화는 그냥 모르는 사람은 답답해요. 일을 느리게 하고, 솔직히 한국에서 살았던 사람들은 빨리 빨리 알아서 일 잘 처리해요. 그냥 한국말 자연스럽게 할 수 있고, 그리고 한국 문화는 잘 알아서 그냥 한국 사람 성격 잘 안다?. 근데 베트남 사람 솔직히 일 느리고. <사례 10-3, 폭>

또한, Mai Kim Chi와 Nguyen Thi Ly(2021), Nguyen Thi Thu Huong(2021)에 따르면, 베트남인 직원은 한국 기업의 한국식 수직적 집단주의 문화와 업무 특성에 적응하는 것도 힘들어한다(Mai Kim Chi and Nguyen Thi Ly 2021, 1; Nguyen Thi Thu Huong 2021, 1)고 밝힌 만큼, 졸업 유학생에게 한국에서 일 경험을 통한 한국 기업 문화 자본(회식 문화 포함) 습득은 직장생활에 이점으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

한국 지역과 기업 문화 이해를 바탕으로 습득된 문화 자본이 졸업 유학생의 국내·외 한국 기업 취업에 긍정적 영향을 미치고 있는 만큼, 현행 교육 프로그램 개선도 요구되고 있다. 모든 연구참여자는 재학 중 일 경험을 통해, 한국어 역량이 강화될뿐만 아니라 간문화(Cross cultural sensitivity) 민감성도 개발되었으며, 실무 경험도 쌓을 수 있었다고 지적하였다. 유학 중에 한국어로 표현의 기회가 적었음을 아쉬워하였고, 외국인 유학생을 위한 한국인 대학생과의 교류 프로그램의 한계도 아래 <사례>와 같이 지적하였다.

기회도 많지 않은 것 같아요. 그 한국 학생은 친구 되는 게 기회 많지 않았어서. 학교 친구도 원래는 1:1이잖아요. 근데 그 친구도 자주 연락하지 않았어요. 원래 이날은 만나자고 했는데. 그때 자기가 안 된다 못 만나겠다. 그래서 친한 친구 없어요. 원래 그 프로그램 통해서 한국 친구 더 친하게 교류를 할 수 있는데. 대시하는 한국 친구는 없어요. 아마 외국인 안 좋아하는 것 같아요. 적극적으로 하면은 한국 친구는 친할 수 있는데 좀 아까웠어요. 한국 친구도 와서 한국어 수업하고 아니면은 게임도 하고 그렇게 하면은 한국 친구하고 외국인 친구 더 친해질 수 있는 것 같아요. 공부하면서 같이 놀기도 하고 그렇게 하면 괜찮은 것 같다고 생각해요. <사례 2-5, 비>

근데 저 개인적으로 이렇게 한국 친구들이랑 버디버디 프로그램은 높게 평가하지 않았어요. 왜냐하면 친구들은 왜냐면 그 친구들도 따로 학교에서 주는 돈이 있어가지고. 그래서 하기도 하는데. 우리 이렇게 그냥 처음에 열심히 도와주지만. 한두 번 지나면 나중에 열심히 연락하지 않아요. 그리고 우리 학교에서 어떤 친구들도 이렇게 못 몇 개 갖추고 같아 입고 그냥 사진만 찍는 친구들도. 그래서 그런 점도 되게 많이 안타깝고. 근데 따로 열심히 하는 친구들도 되게 많이 있어요. 그런데 제가 그때 두 명 같이 했는데. 그 두 명 한 명이 되게 좋았는데 한 명은 그냥 열심히 하지 않았어요. 그냥 조금만 나눠서 같이 사진(만) 찍고 그래서. <사례 7-2, 응이>

많은 대학에서 진행하고 있는 버디버디 프로그램은 한국인 대학생과 외국인 유학생이 친구가 되어, 한국어와 전공지식을 가르쳐주거나, 다양한 한국 문화를 체험하고, 대화하며 함께 시간을 보내는 등, 한국 적응을 도와주는 교류 활동이다. 하지만 위 <사례>에서

확인할 수 있듯, 유학생의 기대와 달리, 다수 한국인 대학생의 참여도는 낮았으며, 봉사 시간을 인정받기 위해, 옷을 바꿔가며 증빙자료로 제출할 사진만 찍기도 했다는 웃지못할 상황도 있다고 보고하였다.

모든 연구참여자가 ‘졸업 유학생 선배로서 후배 유학생에게 추천하고 싶은 프로그램은 무엇인가?’와 ‘제도 개선이 요구되는 프로그램은 무엇인가?’라는 연구 질문에 ‘버디버디 프로그램’이라고 답한 만큼, 본 프로그램이 실효성이 있기 위해서는, 시행 과정의 내실화하는 방안을 찾아야 하겠다.

이처럼 한국 유학 과정에서 일과 학업을 통해 축적한 지역사회와 기업 문화의 이해라는 문화적 자본이 간문화 역량으로 인정받게 함으로써, 개인적 성장의 경험이자 취(창)업 기회의 확장이라는 것으로 전환되는 것을 볼 수 있다.

V. 결론

베트남 출신의 한국 대학(원) 졸업 유학생을 대상으로 한국 유학 과정에서 어떠한 유학 자본을 축적하고, 이들 자본이 유학생의 진로를 확보해 가는 과정에 미치는 영향을 파악해보았다. 유학 교육의 구체적 성과를 유학 생활을 통해 진로와 관련된 자본을 형성함으로써, 직업 선택의 토대와 방향성을 제시하여, 졸업 후에 원하는 취업을 하고 유지하게 하는 것이라고 협소하게 정의할 수 있겠다. 또 타 문화와 언어에 대한 이해와 소통 능력을 증진시킴으로써, 글로벌 인재로서 발돋움하는 것도 성공적인 유학의 성과라고 하겠다. 따라서, 베트남 출신의 한국 대학(원) 졸업 유학생 다수는 한국 유학 중 축적한 문화적 자본을 활용하여, 국내와 베트남에 소재한 한국 기업과 회사, 기관과 병원 등에서 통번역사로 활동하거나, 대학과 학원에서 교수와 강사로 재직하며 한국과 베트남 간 가교역할을 하고 있다.

이 연구 결과는 베트남 출신 유학생들이 한국 체류 중 학업과 일(시간제 취업, 합법·비합법 포함)을 병행하며, 습득한 언어 능력과 한국인과 한국 기업 문화의 이해라는 문화 자본을 축적한 것이, 이들의 취업과 직장에서의 적응과정에 긍정적 영향을 미치고 있었다. 특히, 졸업 후 진로 선택이라는 전환적 경험을 가능하게 한 언어 자본과 한국인과 한국 기업 문화의 이해라는 문화 자본은 대학의 교육과정뿐만 아니라, 교내·외에서 일 경험 등 여러 경로를 통해 획득하는 것으로 나타났다. 한국 유학 중에 한국인 고용주와 동료, 손님과 대화를 통해, 자연스러운 일상어와 지역 특유의 억양이 담긴 사투리까지 익힌 졸업 유학생 직원(베트남 소재 한국 기업)은 한국 유학 경험이 없는 베트남 직원과 비교하여,

언어 능력과 문화적 이해라는 자본에서 경쟁력을 갖추고 있었다. 빨리빨리라는 신속하고 효율적인 일 처리와 수직적 기업 문화를 이해할 수 있는 문화적 자본을 축적하게 됨으로써, 취업 후 이들의 적응을 쉽게 하고 한국인 상사들과의 관계 형성을 용이하게 하여, 유리한 직무 배정이나 직급의 수직 이동 등 직장에서 적응에 유리한 혜택을 누릴 수 있게 하는 것으로 나타났다. 한국 문화의 직접적 경험을 통해 습득한 세밀한 한국 문화의 이해는 한국인 상사의 표정과 성격과 같은 내면적 특성까지도 파악하는데 유용하다고 하였다. 인턴이나 대학 내에서 근무 경험과 교육과정을 통해 개발한 컴퓨터 활용능력, 한국어 문서처리, 보고서 작성과 발표 능력 등은 한국인 고용주에게 일 처리 역량으로 인정받고 있다.

이처럼 한국 유학 중 문화적 자본을 습득한 베트남 출신의 졸업 유학생 직원은 한국 문화에 대한 확장된 이해를 바탕으로, 한국인 고용주의 통번역을 전담하는 역할을 부여받거나, 한국 유학 경험이 없는 베트남 직원들 사이에서 리더 역할을 맡는 등으로 개인적 성취감도 주고, 직장에서 상향이동의 기회도 높여주고 있는 것으로 나타났다. 이러한 일련의 경험들을 볼 때, 한국 유학을 통해 축적된 문화적 자본은 졸업 유학생들이 좀 더 사회적으로 인정 받는 한국 기업에 입사하고, 사무직 등 전문직에 종사함으로써, 개인의 사회경제적 지위 상승에 긍정적 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다.

이렇듯 한국 유학 중 습득한 문화적 자본은 졸업 유학생에게 경쟁력을 갖게 하는 것으로 나타났지만, 유학 중 허용된 시간제 취업 분야가 졸업 후 취업과 연계성이 낮다는 점, 이력서와 자기소개서 작성, 면접 대비, 현장 실습 기회와 채용 정보 제공 등의 취업 지원 교육과정이 미흡하고 실효성이 낮다는 점, 한국어 교육이 일반적인 한국어 능력 개발에 초점을 두고 있어, 취업 환경에 맞춤형 교육 개발의 필요성 등이 지적되었다.

한국 유학은 유학생 본인에게뿐만 아니라, 교육을 제공하는 대학과 졸업 후 취업 및 정주 가능성이 있는 지역사회에도 도전이자 기회라는 것을 알고, 유학의 긍정적인 혜택을 최적화할 수 있도록, 유학생에게 다양한 경험의 기회를 제공할 수 있어야 한다. 이에 따라, 학업-일-취업 연계 교육 프로그램을 확립하고, 일·학업 병행 프로그램을 통해서 유학생의 근로 경험이 졸업 후 취업과 연관될 수 있도록, 시간제 취업 활동 가능 분야 확대 제도 개선은 필수적이다. 또한, 구직(D-10) 체류자격을 취득한 졸업 유학생에게 인턴 기회와 취업처를 연결해주는 적극적 지원과 구직(D-10) 체류자격 기간을 늘리는 등 대학과 정부의 유학 제도 개선 노력이 필요하겠다. 그동안 온라인교육에 대한 수용성이 높아졌기에 다양한 취업 지원 교육들-이력서와 자기소개서 작성법과 면접 방법 등을 온라인교육으로 제공하면, 유학생들에게 효율적인 교육 프로그램으로 제공될 것이다.

또한, 유학생들과 한국인들과 소통과 교류의 기회를 확장하여 한국어 학습 여건을 확대해야 할 것이다. 이뿐만 아니라, 유학을 통해 유학생들이 새로운 문화와 접촉 과정에서 본인의 개인적인 신념과 가치를 탐색하고, 관점의 확장과 발전을 도모하는 진정한 초국적 전환의 기회를 만들 수 있도록 지원해 주어, 글로벌 시민을 양성하고 국제화를 지향하는 대학의 역할을 충실히 할 수 있길 바란다.



- 교육부 교육안전정보국 교육통계과. 2022. 2022년 교육기본통계 주요 내용, 1-44.
- 권순애·이오복. 2021. 사회복지학전공 베트남 유학생의 학업경험에 관한 내러티브 탐구. 복지상담교육연구 10(1), 33-57.
- 김갑수. 2019. 문화예술 향유 의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 경희대학교 박사 학위논문.
- 김경남·김남희. 2021. 외국인 유학생의 국내 취업 동기와 국내 취업 경험에 관한 내러티브 탐구. 교육과학연구 52(3), 27-52.
- 김동수·사공목·신윤성·한정민. 2021. 베트남 진출기업 경영환경 실태조사 보고서(2021년). 산업연구원, 1-121.
- 김미영·이유아. 2019. 베트남 유학생들의 진로스트레스와 진로탐색활동에 관한 질적연구. 동아연구 38(1), 41-72.
- 김수경. 2015. 한국 유학 베트남 이공계 대학원생의 진로 활동에 관한 연구. 인하대학교 석사학위논문.
- 김현미. 2020. 글로벌 노동 유연화와 유학생-노동자의 사례 : 수도권 물류서비스업을 중심으로. 노동리뷰 4, 63-78.
- 바트챙게르 투맹템베렐·김도혜. 2020. 유학생 노동의 불법성 연구: 한국 지방대학의 몽골과 베트남 유학생의 노동경험을 중심으로. 현대사회와 다문화 10(2), 25-52.
- 배준환·박현재. 2020. 베트남 여학생들의 한국 유학 동기 탐색. 현대사회와 다문화 10(4), 1-35.
- 법무부. 2022. 법무부 지역특화형 비자제도 랩플릿.
- 법무부 · 출입국·외국인정책본부. 2022. 외국인체류 안내매뉴얼. 2022.4, 1-443.
- 서순복. 2010. 문화적 자본과 사회적 자본의 관계에 관한 연구. 서울행정학회 학술대회 발표논문집, 145-162.
- 윤성천. 2021. 기업의 문화적 자본이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향 연구 : 부르디외의 문화적 자본 개념의 응용 관점에서. 호서대학교 박사학위논문.
- 이예지. 2021a. 유학 후 외국인의 국내 취업 전략 연구: 시간제 불법 취업과 가족재생산. 문화교류와 다문화교육 10(2), 43-85.

- _____. 2021b. 포스트 코로나 시대의 유학 이해당사자 요구에 기반한 유학 정책 연구-유학생의 비합법 계절근로와 학업 병행을 중심으로-. 디아스포라연구 15(2), 129-178.
- 이예지. 2022. 외국인 유학생의 시간제 취업 분야 제도에 대한 실태와 대안-모국어와 공용어를 활용한 비합법 외국어 교습과 취업을 중심으로-. 디아스포라연구 16(2), 177-220.
- 이지은·김안나. 2020. 고등학생의 진로인식에 대한 영향 요인 분석: 가정과 학교의 문화 자본과 사회자본을 중심으로. 교육과학연구 51(3), 171-191.
- 장진. 2021. 베트남의 경제적 변화와 한국기업의 진출. 서울대학교 KF 글로벌 e-스쿨 사업단. 한국과 베트남의 상호이해 웨비나 시리즈 1. 한국기업의 베트남 진출에 따른 갈등과 적응. 발표요약문, 1.
- 조항록. 2017. 베트남 유학생 유치의 효율적 방안. 언어와 문화 13(4), 219-246.
- 최희용·정문기·이규명. 2016. 지역 내 문화자본이 지역경제에 미치는 영향: 사회적 경제의 조절효과를 중심으로. 한국행정연구 25(1), 109-137.
- 최희정. 2022. 이동과 정착 사이, 유학생들의 졸업 후 삶 : 한국 기업에 취업한 이공계 유학생들의 사례를 중심으로. 현대사회화 다문화 12(2), 1-28.
- 호치민 외국어 정보대학교 동방학부 한국학과. 2022. 호치민 외국어 정보대학교 동방학부 한국학과 자료집. 1-9.

- Bourdieu, P. 1984. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge(MA): Harvard University Press.
- _____. 1986. The Forms of Capital, ed. J. Richardson, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Greenwood Press, 241-258.
- Bourdieu, P. and Passeron, J. 1977. Reproduction in Education, Society and Culture. Sage Publication.
- Creswell, J. 2014. Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks: Sage publications.
- Nguyen Thi Thu Huong. 2021. 한국기업에 근무하는 베트남 직원들의 만족도 연구: 베트남 북부지역을 중심으로. 서울대학교 KF 글로벌 e-스쿨 사업단. 한국과 베트남의 상호이해 웨비나 시리즈 1. 한국기업의 베트남 진출에 따른 갈등과 적응. 발표요약문.
- Mai Kim Chi and Nguyen Thi Ly. 2021. 한국기업의 집단주의: 베트남 진출 한국기업을

중심으로. 서울대학교 KF 글로벌 e-스쿨 사업단. 한국과 베트남의 상호이해 웨비나 시리즈 1. 한국기업의 베트남 진출에 따른 갈등과 적응. 발표요약문.

- 법무부. 2022. 체류외국인 국적 및 체류자격별 현황 20211231. 출처: <https://www.data.go.kr/data/3045188/fileData.do> (검색일: 2022. 11. 06.).
- 통계청·법무부. 2020. 이민자 체류실태 및 고용조사. 본국으로 돌아가려는 이유(1순위, 유학생). 출처: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2FL020R&conn_path=I2 (검색일: 2023. 01. 29.).
- INSIDE VINA <http://www.insidevina.com>
- Lifepiazza <https://vietnamlife.co.kr>
- OhmyNews <http://www.ohmynews.com>

● 투고일: 2023.01.30. ● 심사일: 2023.02.07. ● 게재확정일: 2023.02.18.

| Abstract |

A study on the career development strategies of Vietnamese students in humanities and social science studies using cultural capital from education in Korean universities

Lee Yeji (First Author, Daegu University)

Kim Yeunhee (Corresponding Author, Daegu University)

This study investigated how the experiences of Vietnamese students who studied at universities in Korea are utilized for their career development. By analyzing how the cultural capital they acquired through studying abroad improved their competitiveness in the process of domestic and foreign employment, it was intended to derive education and career development programs Korean universities may provide for international students, and further improvements for the study abroad system in Korea. As an empirical approach, this study collected data through in-depth interviews with 12 Vietnamese graduate students and post-graduate students from Korean universities. 5 out of 12 study participants were employed in Korea and other 7 were employed in Vietnam at the time of interview. Many of them were working as interpreters at both Korean overseas branches in Vietnam and companies in Korea. Some worked as assistants in the Department for foreign students affairs at Korean universities, professors of Korean studies at Vietnamese universities, Vietnamese recruitment agencies for study abroad, and instructors at Korean language institutes. It can be seen that the Korean language skills developed through studying abroad are being used as an important capital. Korean language skills are important tools,

but cultural capital developed while studying abroad has been found to be useful for their employment or work life, such as understanding or speaking the same local dialects with one's employers or learning culture quickly through part-time employment experiences. In addition, the ability to write and work on documents using computers is also as useful for their employment competitiveness and for securing an advantageous positions and employer's dedicated interpreter, that leads to high wages or a waiver from strenuous overtime. Based on these research findings, student career development programs and plans to improve the study abroad system in Korea were recommended to optimize the career path of Vietnamese students after graduation.

<Key words> Humanities and Social Studies, Vietnamese Students, Foreign Capital, Korean Language Skills, Career after Graduation, Employment