

## 해외 취업 활성화를 위한 미용사의 핵심역량 및 장애 요인 연구 -호주 미용실을 중심으로-

유은성\*

원광대학교 뷰티디자인학부, 외래교수

### A Study on the Key Competencies and Barriers of Korean Hairdressers for Overseas Employment -Focused on Hair Salons in Australia-

Eun-Sung You\*

Instructor, Divison of Beauty Design, Wonkwang University, 460 Iksandae-ro, Iksan, Jeonbuk, Republic of Korea

The purpose of this study was to verify the key competencies and barriers of Korean hairdressers for overseas employment. This study was conducted between December 10, 2020 through May 18, 2021, using a questionnaire from 42 employers and managers of hair salons in Australia. Frequency analysis, mean(likert 5-point scale) and standard deviation were used to analyze the data. This study results were as follows: First, the salons answered the questions about preferred characteristics of Korean hairdressers: they didn't care about gender(69.0%), they didn't think age was important(45.2%), and they didn't care about education either(88.1%). However, the salons preferred 4~5 years work experienced hairdressers(50%). Second, for the key competencies of Korean hairdressers, the hair salons regarded 'personality(4.48±0.73)' as the first priority and they answered that 'hairdressing skills(4.18±0.89)', 'salon works(3.74±0.97)', 'language skills(3.70±1.15)', 'leadership(3.58±0.96)', and 'cultural understanding(3.39±1.20)' were important as well. Third, the factors of barriers to employ Korean hairdressers were found to be 'lack of English skills(3.75±1.18)', 'difficulty of visa extension(3.75±1.20)', and 'lack of work experience(3.25±1.16)'. Forth, the hair salons were satisfied with Korean hairdressers(3.86±0.99) and they would be willing to support Employer-sponsored-visa for hardworking hairdressers(4.64 ±0.60) as well.

**Keywords:** Australia, Barriers, Key competencies, Korean hairdressers, Overseas Employment

### I. 서 론

청년층에 대한 고용 창출은 우리나라 경제정책의 핵심 당면 과제이다. 통계청이 발표한 '2020년 12월 연간 고용 동향'에 따르면 지난해 15~29세 청년층 실업률은 9.0%로 2018년(9.5%) 이후 2년 만에 다시 9%로 올라섰다. 특히 청년층이 체감하는 실업률을 나타내는 확장실업률(고용보조지표)은 26.0%로 역대 최고수준을 보였다(Herald Economy, 2021).

미용학과의 경우 그 상황이 더욱 심각한 실정이다. The Korean Times(2015)는 국내 미용 관련 학과는 2015년 현재 2년

제 대학은 108개교에서 208개 학과이며, 4년제 대학교는 55개 교에서 75개 학과가 운영되고 있으며, 이는 5년 전인 2010년에 비해 두 배나 늘어난 수치라고 하였다. 또한, Kim(2015)은 국내 미용 관련 대학 졸업자는 연간 2만 7천 명에 육박하고 있다고 하였으니 대학 이외의 경로를 통해서 미용사가 되는 경우까지 합산하면 연간 미용사 배출 인원은 3만 명을 훌쩍 넘을 것으로 예상된다. 그러나, 국내 미용실은 13만여 개로 인구대비 포화 상태이고, 골목상권 폐업률이 3위에 달하는 등 어려운 환경에 처해 있다(Korea Cosmetic Industry News, 2018). 따라서 국내 미용실은 이미 포화상태이고, 대학 등 미용 교육기관에서 연간 배출되는 미용사의 과잉 공급은 국내 미용업과 미용사를 생존의 위기에 빠뜨리고 있어 특별한 대책이 시급하다.

이러한 청년층의 고학력자 실업 문제는 단기간에 개선되기 어려운 전망이며 국내에 한정해서 해결책을 찾는 데 한계가 있다. 따라서 개방화, 세계화가 급속하게 진행되는 상황에서 청

이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1A5B5A07107284)

\*Corresponding author: Eun-Sung You

Tel : +82-63-850-6660

E-mail : eunsung.you@gmail.com

접수일(2021년 4월 19일)/수정일(2021년 5월 22일)/채택일(2021년 7월 28일)

년층의 해외취업진출을 통한 청년고용확대를 적극적으로 모색할 필요가 있다(Kwon & Kim, 2013). 이에 정부에서는 세계화, 국제화 시대를 맞이하여 국가경쟁력 확보와 일자리 창출 및 청년실업 문제를 해결하기 위해 국가적 차원에서 글로벌 청년 리더를 양성하고 청년들의 해외 인턴 및 취업 기회를 확대하려는 정책을 추진하고 있다(Cho et al., 2015).

한편, 취업포털 잡코리아가 2030 세대 구직자 2,100을 대상으로 조사한 결과, 84.9%가 기회만 된다면 해외 취업을 하고 싶다고 응답하였으며, 취업하고 싶은 국가로 미국(33.1%), 캐나다(17.8%), 유럽(14.9%), 호주(11.5%), 일본(11.3%) 순으로 응답하였다(ChosunMedia, 2020). Kim et al.(2018)이 조사한 2013년 기준 우리나라 청년들의 실제 해외 취업 국가는 1위가 호주 19.1%, 2위가 일본 18.4%, 3위가 캐나다 13.6%로 나타나 호주가 실제 취업률이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 국내 청년들의 해외 취업에 관한 관심이 매우 높으며, 호주는 해외 취업 국가 선호도뿐만 아니라 실제 취업률이 매우 높다는 것을 시사하고 있다.

이처럼 청년층의 해외 취업은 고용 창출 및 글로벌 인재양성이라는 중요한 의의가 있을 뿐만 아니라 실제 청년층의 해외 취업 관심도가 매우 높음에도 불구하고, 해외 취업 활성화를 위해 국가별, 전공 분야별 해외기업이 요구하는 근로자의 핵심역량과 장애 요인에 관한 연구는 매우 미미한 실정이다. 미용 분야의 해외 취업과 관련된 선행연구는 Noh(2014)의 미국 헤어 산업을 중심으로 국내 해외산업 전문인력의 글로벌 방안연구, Park(2016)의 뷰티학과 학생들의 해외 인턴십 및 해외 취업에 대한 인식과 취업준비 행동, Jung & Park(2017)의 뷰티 전공자의 해외 취업 실태 및 만족도에 미치는 요인 등이 있다.

따라서 본 연구에서는 우리나라 청년들의 실제 해외 취업률이 가장 높은 호주를 중심으로 호주 미용실이 요구하는 한국인 미용사의 핵심역량과 장애 요인을 분석함으로써 미용 전공자들의 해외 취업 활성화에 이바지하고자 한다. 이는 미용사의 새로운 일자리를 창출함으로써 국가 경제발전에 긍정적 영향을 줄 수 있을 뿐만 아니라, 세계의 주목을 받는 K-Beauty의 선양 및 다인종 사람들의 모발을 대상으로 하는 호주의 미용 기술획득을 통한 미용 기술의 글로벌화에 이바지할 것으로 기대된다.

## II. 이론적 배경

### 1. 해외 취업의 개념과 의의

해외 취업은 ‘한나라의 노동력이 자국의 영토를 벗어나 외국에서 소득수입을 목적으로 일정 기간 고용되어 일하기 위해 자발적이고 일시적으로 이동하는 현상’을 의미한다. 해외에 거주한다는 측면에서 볼 때 해외 이민과 비슷한 성격을 지니지만,

향구적인 거주를 목적으로 하는 해외 이민과 달리 해외 취업은 임금 또는 봉급 등의 수입(收入)을 목적으로 자국의 인력이 고용을 위해 외국으로 나가는 일시적인 이동이지만 인력을 보내는 나라와 받는 나라의 여러 가지 상황에 따라 현지에 거주하게 되는 예도 있어 해외 취업이 해외 이주로 전환되기도 한다(Park & Nam, 1999).

이러한 해외 취업의 의의는 첫째, 해외 취업을 통해 획득한 임금이나 소득 가운데 국내에 유입된 소득이 국제수지 개선이나 국민소득 증대 등 국민경제 전반에 어떻게, 얼마나 영향을 미쳤는가와 해외 취업을 통해 국내 노동시장에 어느 정도의 취업 기회를 넓혔으며 노동시장 구조에 어떤 영향을 미쳤는가하는 경제적 효과이다(Choi, 2005). 둘째, 중장기적으로 국가 발전에 긍정적 영향을 미치며, 해외 인적교류를 통한 새로운 기술획득, 해외 직장 경험 등으로 글로벌화에 대응하고, 국제적인 네트워크 형성을 촉진하는 경제외적인 효과를 기대할 수 있다(Human Resources Development Service of Korea, 2010).

따라서, 외국에서 소득수입을 목적으로 일정 기간 고용되기 위해 자발적으로 이동하는 해외 취업은 국민소득 증가와 국내 노동시장에 영향을 주는 경제적인 효과 외에도 새로운 기술 습득 및 글로벌화에 대응하는 장기적인 경제외적 효과를 기대할 수 있다. 특히 해외 취업진출을 통해 청년층의 고용 확대와 글로벌 인재양성에 이바지할 수 있을 것으로 생각된다.

### 2. 호주 워킹홀리데이

워킹홀리데이(Working Holiday)는 ‘협정 국가 청년(대체로 만 18~30세)들에게 상대 국가에 체류하면서 관광, 취업, 어학연수 등을 병행하여 현지의 문화와 생활을 경험할 수 있도록 하는 제도’이다(Kim et al., 2018). 2018년 외교부 자료에 따르면, 우리나라는 호주, 캐나다, 뉴질랜드 등 21개 국가와 워킹홀리데이 협정을 체결하였다. 2011년에서 2016년까지 워킹홀리데이 연평균 참여자는 1위가 호주로 28,102명, 2위는 일본으로 4,568명으로 나타나, 호주가 협정 국가 중 참여자가 가장 많은 것으로 조사되었다. 이는 우리나라와 워킹홀리데이 협정을 체결한 국가 중 호주가 인원 쿼터 제한이 없는 5개 국가(칠레, 덴마크, 독일, 스웨덴, 호주) 중 유일하게 영어권 국가이며, 그 외의 4개 국가보다 상대적으로 접근성이 유리하기 때문으로 생각된다.

호주 워킹홀리데이 비자는 1년 기간으로 발급되며, 첫 번째 워킹홀리데이 비자를 1년 더 연장하는 두 번째 워킹홀리데이 비자가 있다. 이를 신청하기 위해서는 첫 번째 워킹홀리데이 비자 기간 1년 중 3개월간의 특정 노동(Specified Work, 주로 인구 밀도가 낮은 지역의 농장에서 근무함)을 충족해야 한다. Australian Embassy Republic of Korea(2018)에 의하면 호주 워킹홀리데이 프로그램에 변화가 생겨 2019년 7월 1일부터 두 번

째 워킹홀리데이 비자를 소지하고 특정 교외 지역에서 특정일을 6개월 이상 충족한 사람은 워킹홀리데이 비자를 1년 더 연장하여 총 3년의 워킹홀리데이 비자가 가능하다고 하였다. 이와 같은 변화는 호주의 노동력이 필요한 지역에 젊은 노동력을 장기적으로 공급하고, 이에 따른 인구 유입과 경제적인 파급효과가 크기 때문으로 파악된다.

뷰티학과 학생들의 해외 인턴십 및 취업 희망 국가는 1순위가 북미(미국과 캐나다)로 47.6%, 2순위가 호주로 19.5%를 차지하여 북미의 선호도가 월등히 높은 것으로 나타났으나(Park, 2016), 실제 뷰티 전공자의 해외 근무 국가는 호주와 뉴질랜드가 92.5%로 대다수를 차지하였다(Jung & Park, 2017). 또한, Kim et al.(2018)이 조사한 2013년 기준 우리나라 청년들의 해외 취업 국가 조사에서도 호주(19.1%), 일본(18.4%), 캐나다(13.6%) 순으로 나타나 호주가 실제 해외 취업 국가 중 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 호주는 영어권 국가로 우리나라 청년들에게 워킹홀리데이 비자 발급 시 인원 쿼터 제한이 없고, 상대적으로 비자발급이 쉬운 결과로 유추할 수 있다.

### 3. 호주 미용 시장과 미용사 근무조건

Kotra(2016)는 호주의 헤어 미용 시장은 2016년부터 2021년까지 5년간 연평균 1.2% 성장해 3억 6,480만 호주달러 규모로 성장할 전망이다. 늘어나는 호주 내 아시아인 숫자와 더불어 한국계 미용 서비스 및 제품 또한 수요가 증가할 것으로 전망하였다. 이와 함께 헤어 미용은 ‘고용주 스폰서 비자(Employer-sponsored-visa)’ 발급이 유망한 직종이며, 많은 고용주가 경력 있는 미용사 채용을 희망하고 있어 일상회화 수준의 영어 실력으로도 장기 취업 및 영주권 취득이 쉽다고 하였다. ‘고용주 스폰서 비자’란 최대 4년 임시 비자로 지원자가 고용주가 있는 상태에서 호주에서 일하며 체류할 수 있는 비자이다(Australian Dream Solutions, 2015). 이 비자의 경우 고용주가 성실한 해외 취업자를 장기적으로 고용하기 위한 비자이기 때문에 고용주는 물론 해외취업자에게도 장기적이고 안정적인 근무 기간을 확보하게 되는 것이다.

이와 더불어 최근 한류의 영향으로 인해 K-POP 스타들의 헤어스타일 등 K-Beauty 스타일이 세계의 주목을 받고 있으며, 실제로 호주 내 한인 미용실에서는 고객들이 K-POP 스타들의 헤어스타일을 주문하고 있다. 특히 호주에 거주하는 중국, 베트남 등의 아시아인들은 모발이 백인의 금발과 다르게 색상이 어둡고 모발이 굵어 모발의 재질이 유사한 아시아인 미용사를 선호하는 경향이 있는 것으로 파악된다. 호주 내 한인 미용실(헤어, 네일, 피부 모두 포함)은 시드니의 경우 교민 잡지(The Weekly Korea Town, 2021)에 등록된 업체가 124개로 조사되었으며, 멜버른은 교민 잡지(Melbourne Journal, 2021)에 등록된

업체가 57개로 조사되었다. 이처럼 한인 미용실과 한국인 미용사의 선호도가 더욱 높아짐에 따라 호주 내 한인 미용실에서는 대부분 한국인 미용사를 채용하는 것으로 파악된다.

호주 미용사의 근무조건을 살펴보면, 헤어 미용사 시급은 미용사의 경력에 따라 총 6단계로 구분하고 있다. 월요일에서 금요일까지의 기본 시급은 level 1이 \$21.78, level 2는 \$22.31, level 3은 \$23.09, level 4는 \$23.52, level 5는 \$24.33, level 6은 \$25.09이다. 토요일은 기본 시급의 1.33배, 일요일은 기본 시급의 2배, 공휴일에는 기본 시급의 2.5배로 규정하고 있다(Pay Guide, 2021). 이처럼 호주 헤어 미용사의 급여는 한국보다 상대적으로 높으며, 법정 근무 시간도 주 38시간으로 규정하고 있어 미용사의 근무조건이 한국보다 훨씬 유리하다고 할 수 있다. 고용노동부는 최근 4년간 해외취업지원사업을 통해 취업에 성공한 5,907명을 대상으로 조사한 결과 응답자의 65.6%가 해외 취업에 만족한다고 하였다. 만족 사유를 복수 응답하게 한 결과, 1순위가 ‘합리적인 근무환경’으로 63.8%를 차지하였으며, 2순위가 ‘외국어 구사 능력의 향상’이 58.2%, 3순위가 ‘글로벌 업무 및 경력 개발’이 53.2%로 나타나(The Outsourcing Times, 2018) 해외 취업 시 ‘합리적인 근무환경’에 대한 만족도가 매우 큰 것으로 유추할 수 있다.

## III. 내용 및 방법

### 1. 연구문제

본 연구에서는 해외 취업 활성화를 위한 호주 미용실이 요구하는 미용사의 핵심역량과 장애 요인을 분석하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 호주 미용실이 요구하는 한국인 미용사의 인적 특성과 핵심역량을 분석한다.

연구문제 2. 한국인 미용사 채용 시 장애 요인을 조사한다.

연구문제 3. 한국인 미용사에 대한 만족도를 알아본다.

연구문제 4. 해외 취업준비를 위한 조언 사항을 살펴본다.

### 2. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 조사대상은 호주에 소재하는 한인 미용실 원장과 채용 권한이 있는 매니저를 대상으로 예비조사와 본조사로 진행하였다. 예비조사는 호주 멜버른에 소재하는 미용실 원장 10인을 대상으로 2019년 12월 10일에서 12월 20일까지 대면 심층 조사로 진행하였으며, 이를 통해 설문지를 수정·보완하였다. 본조사는 ‘코로나바이러스 감염증-19’의 영향으로 대면 설문조사가 불가능하여 네이버 오피스를 활용한 온라인 설문조사로 진행하였다. 본조사의 설문 대상은 호주 시드니와 멜버른에 소재하는 미용실 원장과 매니저 42명이며, 2020년 12월 20일에

서 2021년 5월 18일까지 조사하였다.

**3. 측정 도구 및 분석방법**

‘한국인 미용사의 인적특성, 한국인 미용사 채용 시 장애 요인, 한국인 미용사에 대한 만족도’에 대한 문항은 Kim & Lim(2010), Jun(2013), Kim et al.(2018)의 선행연구를 참고하여 본 연구에 맞게 개발하였다. ‘미용사의 핵심역량’에 대한 문항은 호주 미용실에서 요구하는 미용사의 역량을 참고하기 위해 호주 교육과정과 교육 시스템에 관한 연구인 You & Park(2013), Yoo(2019)의 선행연구를 참고하여 초안을 작성한 후, 호주 미용실 원장 5인과 국내 미용학과 대학교수 5인의 의견을 얻어 본 연구에 맞게 수정·보완하였다.

설문 문항의 구성은 한국인 미용사의 인적특성 4문항, 핵심역량 25문항, 한국인 미용사 채용 시 장애 요인 6문항, 한국인 미용사에 대한 만족도 3문항, 해외 취업준비를 위한 조언 사항 등으로 총 39문항으로 구성하였다. 조사대상자의 일반적 특성은 성별, 나이, 직급, 미용실 소재지, 미용실 보유 수, 총종업원 수, 미용실 운영 기간, 향후 6개월 이내의 채용 의사가 있는 업무 분야와 인원수 등 총 8문항으로 구성하였다.

자료 분석은 SPSS 21.0을 사용하였으며, ‘미용사의 인적특성과 조사대상자의 일반적 특성’은 빈도 분석을 진행하였다. ‘한국인 미용사의 핵심역량, 채용 시 장애 요인, 한국인 미용사에 대한 만족도’ 등 5점 리커트 척도(Likert Scale)를 적용한 문항은 평균값과 표준편차를 구하여 인식의 중요도를 분석하였다. 마지막으로 해외 취업준비를 위한 조언 사항은 자유롭게 기술하는 형식으로 구성하였고, 키워드를 분류한 후 숫자로 정량화하여 빈도 분석하였으며, 분류에 따른 세부 내용을 정리하였다.

**IV. 결과 및 고찰**

**1. 조사대상자의 일반적 특성**

조사대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 남성이 20명(47.6%), 여성이 22명(52.4%)으로 나타났으며, 나이는 20대 2명(4.8%), 30대 13명(31.0%), 40대 20명(47.6%), 50대 이상이 7명(16.7%)으로 조사되었다. 직급은 원장이 27명(64.3%), 매니저가 15명(35.7%)으로 조사되었다.

미용실 소재지는 시드니 13명(31.0%), 멜버른 29명(69.0%)으로 나타났으며, 호주 미용실 보유 수는 1개 23명(54.8%), 2개 9명(21.4%), 3개 8명(19.0%), 4개 이상 2명(4.8%)으로 조사되었다. 미용실 총종업원 수는 1~5명이 17명(40.5%), 6~10명이 8명(19.0%), 11~15인이 9명(21.4%), 16~20명이 0명(0%), 21명 이상이 8명(19.0%)으로 조사되었다. 미용실 운영 기간은 1~5년이 12명(28.6%), 6~10년이 17명(40.5%), 11~15년이 7명(16.7%),

16년 이상이 6명(14.3%)으로 나타났다.

6개월 이내 채용계획을 복수 응답하게 한 결과는 스태프와 디자이너가 고른 분포로 조사되었다. 스태프는 1~2명이 16명(26.7%), 3~4명이 6명(10.0%), 5명 이상이 5명(8.3%)으로 나타났으며, 디자이너는 1~2명이 17명(28.3%), 3~4명이 9명(15.0%),

**Table 1.** General characteristics of respondents

Categories	Items	N	%
Gender	Male	20	47.6
	Female	22	52.4
	Total	42	100
Age	20-29	2	4.8
	30-39	13	31.0
	40-49	20	47.6
	More than 50	7	16.7
	Total	42	100
Position	Salon owner	27	64.3
	Salon manager	15	35.7
	Total	42	100
Location of salon	Sydney	13	31.0
	Melbourne	29	69.0
	Total	42	100
Number of salons the owners have	1	23	54.8
	2	9	21.4
	3	8	19.0
	More than 4	2	4.8
	Total	42	100
Number of total employees	1~5	17	40.5
	6~10	8	19.0
	11~15	9	21.4
	16~20	0	0
	More than 21	8	19.0
Operating period of salons	Total	42	100
	1~5 years	12	28.6
	6~10 years	17	40.5
	11~15 years	7	16.7
	More than 16 years	6	14.3
Recruitment plans in 6 months (multiple choice)	Total	42	100
	1 or 2 Assistants	16	26.7
	3 or 4 Assistants	6	10.0
	More than 5 Assistants	5	8.3
	1 or 2 Hairdressers	17	28.3
	3 or 4 Hairdressers	9	15.0
	More than 5 Hairdressers	4	6.7
None	3	5.0	
Total	60	100	

5명 이상이 4명(6.7%)으로 조사되었다. 채용계획이 없다고 응답한 사람은 3명(5.0%)을 차지하여 대부분의 미용실에서 스태프와 디자이너의 채용계획이 상당히 많은 것으로 나타났다.

**2. 호주 미용실이 요구하는 미용사의 인적특성과 핵심역량**

**1) 인적특성**

호주 미용실에서 선호하는 한국인 미용사의 인적특성은 Table 2와 같다. 선호하는 성별은 ‘상관없음’이 29명(69.0%)으로 가장 많았으며, ‘남성’이 5명(11.9%), ‘여성’이 8명(19.0%)으로 나타났다. 선호하는 나이는 ‘상관없음’이 19명(45.2%)으로 가장 많았고, 그다음으로 ‘27~30세’가 15명(35.7%), ‘23~26세’가 6명(14.3%), ‘19~21세’가 2명(4.8%)으로 조사되어 선호하는 나이는 상관없거나 27~30세를 선호하였다. 선호 학력은 ‘상관없음’이 37명(88.1%), ‘2년제 졸업’이 5명(11.9%)으로 나타나 대부분의 미용실이 미용사 채용 시 학력 사항을 중요하지 않게 생각하는 것으로 조사되었다. 선호하는 디자이너의 경력은 ‘4~5년 차’가 21명(50.0%), ‘2~3년 차’가 12명(28.6%), ‘6년 차 이상’이 9명(21.4%)으로 나타나 ‘4~5년 차의 디자이너 경력’을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

따라서 호주 미용실에서 선호하는 한국인 미용사의 인적특성은 성별, 나이, 학력은 ‘상관없음’이 대부분 많았으며, 디자이너의 경력은 ‘4~5년 차’를 가장 선호하는 것으로 나타나 인적특성 중 ‘경력’이 가장 중요한 사항으로 분석된다.

이와 같은 결과는 국가와 산업별로 다소 다르게 나타났다.

**Table 2.** The preferred characteristics of Korean hairdressers for employers in Australia (N=42)

Categories	Items	N	%
Preferred gender	Male	5	11.9
	Female	8	19.0
	Regardless of gender	29	69.0
Preferred age	19~22	2	4.8
	23~26	6	14.3
	27~30	15	35.7
	Regardless of age	19	45.2
Preferred education	high graduation	0	0
	2-year college graduation	5	11.9
	4-year university graduation	0	0
	More than graduate school	0	0
	Regardless of education	37	88.1
Preferred work experience for hairdressers	1 year	0	0
	2 or 3 years	12	28.6
	4 or 5 years	21	50.0
	More than 6 years	9	21.4

Kim & Lim(2010)은 동남아 3개국을 중심으로 한국숙련노동력의 인적특성 및 핵심역량에 대한 해외기업의 요구를 조사한 결과, 베트남은 건설, 제조, 서비스업, 통신/전자, 전기/가스/수도, 부동산, 금융 등의 산업에서 응답한 결과 선호하는 성별은 남성(45%)을 채용하거나 성별에 상관없음(51%)으로 조사되었고, 선호하는 나이는 두 그룹으로 조사하였는데, 45~50세(86%)가 51~55세(6%)보다 압도적으로 많았다. 선호하는 기술자들의 학력은 대부분이 대학교 졸업(69%)을 선호하였으며, 고급 기술자(55%)와 중급기술자(38%)를 선호하였다. 태국기업은 대부분(78%)이 제조업 분야 기업들이 응답하였으며, 선호하는 성별은 대부분 남자 근로자를 요구하였고, 베트남과 같이 45~50세 사이의 더 젊은 근로자를 선호하였다. 기술 수준은 고급기술(53%)과 중급기술(47%)을 요구하였으며, 선호하는 학력은 대학교 졸업이 대부분이었다. 반면, 말레이시아 기업(산업별 명시가 없었음)은 주로 남자 근로자를 선호하였으며 나이는 45~50세와 51~55세 모두 선호하였다. 학력은 대학교 졸업(63%)과 대학원 졸업(32%)을 선호하였으며, 기술 수준은 최고급 기술(47%)과 고급 기술(53%)을 선호하는 것으로 나타나 말레이시아가 동남아 3개국 중 학력과 기술 수준에 대한 요구가 가장 높은 것으로 조사되었다.

**2) 핵심역량**

호주 미용실에서 미용사 채용 시 고려하는 한국인 미용사의 핵심역량을 영역별로 살펴본 결과는 Table 3과 같다. 핵심역량은 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 1순위가 ‘인성(4.48±0.73)’, 2순위가 ‘미용 기술력(4.18±0.89)’, 3순위가 ‘살롱 업무 능력(3.74±0.97)’, 4순위가 ‘언어능력(3.70±1.15)’, 5순위가 ‘지도력(3.58±0.96)’, 6순위가 ‘문화 이해력(3.39±1.20)’ 순으로 나타나 한국인 미용사 채용 시 ‘인성’이 가장 중요하고 그다음으로 ‘미용 기술력’과 ‘살롱 업무 능력’, ‘언어능력’을 중요하게 인식하는 것으로 조사되었다.

이와 같은 결과는 Kim et al.(2018)이 최근 3년간(2015~2017년) 해외 취업 구인기업 181개 기업을 대상으로 설문 조사한 결과와 유사하다. 구인기업의 해외취업자 채용 고려요인으로 1순위가 ‘직무·기술능력’, 2순위가 ‘인성 및 태도’, 3순위가 ‘현지어 능력’으로 나타나 해외 취업 시 직무능력, 인성, 언어능력이 매우 중요한 것으로 분석된다.

‘언어능력(3.70±1.15)’의 항목별 순위는 1순위가 ‘영어 의사소통 능력(4.03±0.91)’, 2순위가 ‘한국어 의사소통 능력(3.38±1.39)’으로 조사되어 ‘영어 의사소통 능력’을 매우 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. Kim & Lim(2010)의 연구에서도 한국인 숙련 기술자 채용 시 베트남 기업인들은 영어 능력이 매우 중요하다고 하였으며, 태국 기업인들은 영어 능력과 태국어 능력을, 말레이시아 기업인들은 영어 능력이 매우 중요하다고 하였다.

**Table 3.** Key competencies of Korean hairdressers which hair salons in Australia required

		(N=42)	
Categories	Items	M	SD
1. Language skills	1-1. Communication skills in English	4.03	0.91
	1-2. Communication skills in Korean	3.38	1.39
	Total	3.70	1.15
2. Cultural understanding	2-1. Understanding cultural diversity in Australia (Racial diversity, gender equality, homosexuality, etc)	3.44	1.21
	2-2. Understanding religious diversity	2.69	1.41
	2-3. Understanding manner and etiquette of Australia	4.03	0.97
	Total	3.39	1.20
3. Hairdressing skills	3-1. Certificate in hairdressing	2.31	1.19
	3-2. Shampoo and basin service	4.19	0.86
	3-3. Hair styling with a blow dryer, a curling iron, a flat iron and so on)	4.61	0.64
	3-4. Coloring	4.72	0.74
	3-5. Lightening and highlighting techniques	4.64	0.80
	3-6. Men's cut	4.61	0.73
	3-7. Ladies' cut	4.58	0.69
	3-8. Straightening permanent	4.19	1.09
	3-9. Wave permanent	4.11	1.17
	3-10. Knowledge of hair science	3.81	1.04
Total	4.18	0.89	
4. Salon works	4-1. Computer skills using POS system	2.36	1.02
	4-2. Client consultation	4.58	0.81
	4-3. Develop and expand a client base	4.11	1.09
	4-4. Apply salon safety procedures	3.89	0.95
Total	3.74	0.97	
5. Personality	5-1. Hard work and responsibility	4.69	0.52
	5-2. Positive attitude	4.33	0.83
	5-3. Good work relationships	4.42	0.84
Total	4.48	0.73	
6. Leadership	6-1. Provide work skill instruction	3.28	1.06
	6-2. Lead and manage team members	3.39	0.93
	6-3. Crisis management	4.08	0.87
Total	3.58	0.96	

‘문화 이해력(3.39±1.20)’의 항목별 순위는 1순위가 ‘호주 매너 및 에티켓에 대한 이해(4.03±0.97)’, 2순위가 ‘호주 문화의 다양성에 대한 이해(3.44±1.21)’, 3순위가 ‘다양한 종교에 대한 이해(2.69±1.41)’로 나타나 ‘문화 이해력’에서는 ‘호주 매너 및 에티켓에 대한 이해’ 항목이 가장 중요한 것으로 조사되었다.

‘미용 기술력(4.18±0.89)’은 모두 10개 항목으로 조사되었다. 1순위가 ‘염색 수행 능력(4.72±0.74)’, 2순위가 ‘탈색 및 호일 테크닉(4.64±0.80)’, 3순위는 공동으로 ‘헤어 스타일링(4.61±0.64)’과 ‘남성 커트 능력(4.61±0.73)’으로 나타났으며, ‘여성 커트 능력(4.58±0.69)’이 그 뒤를 이어 나타나 한국인 미용사 채용 시

미용 기술력은 염색 및 탈색, 헤어 스타일링, 커트 능력이 월등히 중요한 것으로 인식되었다. 그 외의 미용 기술력은 스트레이트 퍼머넌트 능력(4.19±1.09), 샴푸 서비스 능력(4.19±0.86), 웨이브 퍼머넌트 능력(4.11±1.17), 두피 및 모발에 대한 지식 능력(3.81±1.04) 순으로 중요하게 인식되었으며, 한국 미용사 자격증 또는 면허증 소지(2.31±1.19)는 중요도에서 가장 낮게 인식하는 것으로 나타났다.

호주 살롱에서 미용사의 ‘염색 및 탈색’, ‘스타일링’, ‘커트’ 능력이 중요한 이유는 호주인들은 퍼머넌트보다 염색 및 탈색 기술을 많이 하기 때문이며, 파티 문화로 인한 블로우 웨이브,

업스타일 등의 헤어 스타일링 수요가 많기 때문으로 생각된다. 이와 같은 결과는 You & Park(2013)의 국내 전문대학과 호주 전문학교의 헤어 교과과정 연구에서도 유사하게 나타났다. 헤어 과목 구성비율이 국내 전문대학의 경우 기초 이론(23%), 커트(18%), 퍼머먼트(12%) 순으로 높게 나타났으며, 호주 전문학교는 살롱 서비스(34%), 커트(20%), 염색(14%) 순으로 높게 조사되어 기술적인 면에서 국내에서는 커트와 퍼머먼트의 비중이 높고, 호주에서는 커트와 염색의 비중이 높은 것으로 나타났다.

살롱 업무 능력(3.74±0.97)의 항목별 순위는 1순위가 '고객 서비스 상담 능력(4.58±0.81)', 2순위가 '고정고객 확보 및 확장 능력(4.11±1.09)', 3순위가 '살롱 안전 및 위생에 관한 수행 능력(3.89±0.95)', 4순위가 '컴퓨터 활용 능력(2.36±1.02)'으로 나타났다. 따라서 '살롱 업무 능력' 중 '고객 서비스 상담 능력'을 가장 중요하게 생각하는 것으로 분석된다.

'인성(4.48±0.73)'은 3개 항목으로 조사되었고 항목별 중요도 점수가 고른 분포를 보였다. 항목별 순위는 1순위가 '성실감과 책임감(4.69±0.52)'으로 나타났으며, 2순위는 '동료 또는 상사 간의 대인관계 및 커뮤니케이션(4.42±0.84)', 3순위가 '진취적 또는 적극적 성격(4.33±0.83)'으로 조사되었다.

'지도력(3.58±0.96)'의 항목별 순위는 1순위가 '위기 상황 대처 및 관리 능력(4.08±0.87)', 2순위가 '팀 및 사물 관리 능력(3.39±0.93)', 3순위가 '미용 기술 지도력(3.28±1.06)'으로 나타나 '지도력' 영역에서는 '위기 상황 대처 및 관리 능력'을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

### 3. 한국인 미용사 채용 시 장애 요인

호주 미용실에서 한국인 미용사 채용 시 장애 요인은 5점 만점 중 3.16±1.08로 나타났다(Table 4). 장애 요인 중 항목별 순위를 살펴보면, 1순위가 2개 항목이 공동으로 나타났으며, '영어 의사소통 능력의 부족(3.75±1.18)'과 '제한된 비자 기간 및 연장의 어려움(3.75±1.20)'으로 조사되었다. 3순위는 '미용 업무 경력의 부족(3.25±1.16)'으로 나타났으며, 그 외의 장애 요

인으로는 '근무 환경에 대한 기대 차이(2.89±0.95)', '기대 급여 수준의 차이(2.75±0.94)', '한국과 호주 미용 기술의 차이(2.58±1.03)'로 조사되었다.

'영어 의사소통 능력의 부족'은 한국인 미용사 채용 시 고려하는 핵심역량에서 '인성'과 '미용 기술력'보다 그 중요도가 낮은 것으로 나타났으나 채용 시 가장 큰 장애 요인 중의 하나로 나타나 기본적인 영어 의사소통 능력이 부족할 경우 채용하기 어렵다고 판단한 것으로 생각된다. 이와 같은 결과는 Kim et al.(2018)의 연구에서도 유사하게 나타났다. 해외에서 구인기업이 한국인 채용 시 장애 요인으로 인식하는 1순위가 외국어 능력으로 5점 만점 중 3.90점을 차지하였고, 그다음으로 생활환경(3.80), 임금수준(3.55)으로 나타나 현지어를 사용한 의사소통 능력의 부족은 채용하는 기업으로서 매우 큰 장애 요인으로 인식하였다.

이와 함께 한국인 미용사 채용 시 가장 큰 장애 요인의 하나로 나타난 '제한된 비자 기간 및 연장의 어려움'은 제한된 기간의 워킹홀리데이 비자로 인한 지속적 근무의 어려움을 장애 요인으로 인식하는 것으로 분석된다. 일부 미용사의 경우 1년 기간인 첫 번째 워킹홀리데이 비자로 미용실에서 1~2개월 근무하다가 1년 더 지속할 수 있는 두 번째 비자를 받기 위해 농장으로 떠나는 경우가 있어 고용주로서는 직원의 잦은 퇴사로 피곤함을 호소한다. 따라서 2년 동안의 호주 미용실 근무를 계획하는 미용사들은 첫 번째 워킹홀리데이 비자 기간 중 2번째 워킹홀리데이 비자 충족 요건을 갖추기 위한 특정 노동을 마친 뒤 미용실에 취업하게 되면 업무의 지속성 면에서 효율적일 것으로 생각된다.

### 4. 한국인 미용사에 대한 만족도

호주 미용실의 한국인 미용사에 대한 만족도는 5점 만점 중 4.33±0.80으로 나타나 한국인 미용사에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 5). 항목별 인식 순위를 살펴보면, 1순위가 '나는 성실한 미용사라면 고용주 스폰서 비자를 지원할 의사가 있다(4.64±0.60)', 2순위가 '나는 한국인 미용사를 채용할

**Table 4.** Factors of barriers to employ Korean hairdressers in Australia

Items	M	SD
Lack of Communication skills in English	3.75	1.18
Lack of work experience	3.25	1.16
Hairdressing skills gap between Korea and Australia	2.58	1.03
Salary expectations	2.75	0.94
Expectation of work place environment and working conditions	2.89	0.95
Difficulty of visa extension	3.75	1.20
Total	3.16	1.08

(N= 42)

**Table 5.** The employers-satisfaction with Korean hairdressers in Australia

Items	M	SD
I am satisfied with Korean hairdressers.	3.86	0.99
I am willing to employ Korean hairdressers.	4.48	0.79
I am willing to support 'Employer-sponsored-visa' for hard working hairdressers.	4.64	0.60
Total	4.33	0.80

(N=42)

의사가 있다(4.48±0.79).', 3순위가 '나는 한국인 미용사에 대해 전반적으로 만족한다(3.86±0.99).'고 나타났다. '고용주 스폰서 비자'는 최대 4년 임시 비자로 지원자가 고용주가 있는 상태에서 호주에서 일하며 체류할 수 있는 비자를 의미한다.

이는 호주 내 한인 미용실에서 같은 한국인 미용사에 대한 선호도가 매우 높은 것을 보여주며, 호주 내 중국, 베트남 등의 아시아계 호주인에게 K-Beauty에 대한 인기가 높음에 따라 한국인 미용사의 수요가 높기 때문으로 분석된다. 특히, 1순위로 높게 지지한 '나는 성실한 미용사라면 고용주 스폰서 비자를 지원할 의사가 있다'라는 항목은 채용 시 가장 큰 장애 요인 중의 하나로 지목한 '제한된 기간의 비자'를 성실한 미용사라면 고용주가 직접 해결해 주고 싶다는 의미인 것으로 볼 수 있다. 특히 '코로나바이러스 감염증-19'의 영향으로 호주 워킹홀리데이 비자가 일시적으로 중단됨에 따라 한국인 미용사 수급 부족이 매우 심각한 상황이다.

최근 3년간(2015~2017년) 해외 취업 구인기업 181개를 대상으로 한국인 해외 취업 근로자의 전반적 만족도 수준은 5점 만점 중 3.41 점으로 나타났으며, 응답 기업의 59.1%가 한국인 근로자에 대해 만족하였다. 또한, 한국인 해외취업자의 채용 의지 수준은 3.71점으로 나타났으며, 응답 기업의 76.2%가 채용 의지가 있는 것으로 나타났다(Kim et al., 2018).

**5. 해외 취업준비를 위한 조언 사항**

'호주 취업을 준비하고 있는 한국인 미용사에게 하고 싶은 조언'에 대한 응답은 42명 중 28명이 응답하였다. 응답 내용을 분석한 결과, 총 39개의 능력을 복수 응답하였으며 키워드를 분석한 결과 '영어 능력, 문화 이해력, 미용 기술력, 마음가짐, 기타' 등으로 분류되었다. 총 39개 중 1순위가 '영어 능력' 16회(41.0%), 2순위가 '마음가짐' 13회(33.3%), 3순위가 '미용 기술력' 5회(12.8%), 4순위가 '기타' 4회(10.3%), 5순위가 '문화 이해력' 1회(2.6%)를 언급하였다.

호주 미용실이 호주 취업을 준비하는 한국인 미용사에게 조언하는 사항 중 1순위로 나타난 '영어 능력'은 채용 시 장애 요인에서도 '영어 의사소통 능력의 부재'를 매우 중요하게 인식한 것과 같은 맥락에서 해석된다. 영어 능력은 기본적인 의사소통에 필수이며, 호주에 와서도 영어공부를 꾸준히 하는 것이

중요하다는 의견이 대부분이었다. 이와 함께 영어 준비를 많이 할수록 미용실 내 승진도 빨리 된다는 의견도 2명이 있었으며, 기술적인 부분은 호주에서도 향상할 수 있으니 영어에 매진하는 것이 좋다고 하였다.

2순위로 나타난 '마음가짐'은 성실성이 매우 중요하고 단기간 이곳저곳 옮겨 근무하는 것과 호주에서의 방탕한 생활은 금물이라고 하였다. 이와 더불어 원만한 대인관계도 중요하므로 밝은 성격과 친화력이 필요하며, 진취적이고 미래지향적 성격, 영어를 잘하지 못해도 도전하려는 적극적인 자세, 서비스 마인드 등이 중요하다고 하였다.

3순위로 '미용 기술력'에 대해서는 능숙한 기술력이 중요하고, 동양인이 많은 살롱에서는 웨이브 펌, 스트레이트 펌의 비중이 높고, 서양인이 많은 살롱은 염색과 커트 비중이 높으니 이것을 고려하여 기술을 준비하는 것이 좋다고 하였다. 또한, 한국과 비교하여 영업시간이 일찍 끝나므로 마음만 먹으면 미용 기술을 연습할 시간이 많으므로 미용 기술을 연습하라. 커트에 자신 있는 분 도전하세요, 등으로 나타났다.

4순위로 '기타' 내용으로는 단기간보다는 3~4년 이상의 장기적 호주 근무가 본인에게 도움이 되며, 호주를 도피처로 생각하지 말고 충분한 계획 후의 호주행이 바람직하다고 조언하였다. 그 외 '문화 이해력'으로는 취업 전에 영어 외에도 호주 문화 및 매너 등을 배우고 오면 취업이 유리하다고 충고하였다.

따라서 호주 취업을 준비하는 미용사들은 기본적인 의사소통이 가능하도록 영어공부를 하는 것이 가장 중요하며, 성실성을 기본으로 원만한 대인관계와 도전정신이 필요하다. 이와 함께 호주 상황에 맞는 미용 기술력을 준비하고 계획적인 호주행을 준비하는 것이 성공의 열쇠라고 할 수 있다.

**V. 결 론**

본 연구는 미용 전공자의 해외 취업 활성화를 위해 호주 미용실이 요구하는 한국인 미용사의 핵심역량과 장애 요인을 분석하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로 한 결론은 다음과 같다.

첫째, 호주 미용실이 선호하는 한국인 미용사의 인적특성은 '성별 상관없음'이 29명(69.0%), '나이 상관없음'이 19명(45.2%), '학력 상관없음'이 37명(88.1%)으로 나타났으며, 선호하는 디자이너의 경력은 '4~5년 차'가 21명(50.0%), '2~3년 차'가 12명



(28.6%)으로 나타났다. 따라서, 해외 취업을 준비하는 미용 전공자들은 디자이너 경력을 쌓는 것이 가장 중요하며, 해외 취업의 시점을 최소 디자이너 경력 2~3년 이상일 때로 하는 것이 유리할 것으로 생각된다.

둘째, 호주 미용실이 요구하는 한국인 미용사의 핵심역량은 1순위가 '인성(4.48±0.73)', 2순위가 '미용 기술력(4.18±0.89)', 3순위가 '살롱 업무 능력(3.74±0.97)', 4순위가 '언어능력(3.70±1.15)', 5순위가 '지도력(3.58±0.96)', 6순위가 '문화 이해력(3.39±1.20)' 순으로 나타났다. 따라서 해외 취업을 준비하는 미용 전공자는 미용실이 요구하는 미용사의 핵심역량 1순위가 '인성'이라는 것을 인지하고 성실하고 책임 있는 자세와 진취적이고 적극적인 성격, 원만한 인간관계 등을 위해 노력해야 할 것이다. 2순위로 나타난 '미용 기술력'은 호주 미용실에서 요구하는 염색과 탈색 능력, 헤어 스타일링, 커트 능력을 준비하는 것이 필요하다.

셋째, 호주 미용실의 한국인 미용사 채용 시 장애 요인은 공동 1순위가 '영어 의사소통 능력의 부족(3.75±1.18)'과 '제한된 비자 기간 및 연장의 어려움(3.75±1.20)'으로 나타났으며, 3순위가 '미용 업무 경력의 부족(3.25±1.16)'으로 나타났다. 따라서 영어 의사소통 능력의 부족은 한국인 미용사 채용에 있어 매우 큰 장애 요인이므로 해외 취업을 준비할 때는 물론 현지에서도 영어 능력 향상을 위한 부단한 노력이 요구된다. 또한, 업무의 지속성을 최대한 늘릴 수 있도록 호주 워킹홀리데이 비자를 몇 번 받을 것인가를 충분히 계획하고 미용실 취업을 결정하는 것이 중요하다. 특히 두 번째 워킹홀리데이 비자를 계획하는 경우 첫 번째 비자 기간 1년 동안 특정 노동 요건을 먼저 충족한 후 미용실에 취업하게 되면 두 번째 비자 기간인 2년까지 미용실 근무를 연장할 수 있으므로 업무의 지속성 면에서 바람직하다.

넷째, 호주 미용실의 한국인 미용사에 대한 만족도는 4.33±0.88로 나타나 매우 높았으며, 성실한 미용사의 경우 '고용주 스폰서 비자'를 지원할 의사가 있는 것으로 나타났다(4.64±0.60). 또한, 호주 내 중국, 베트남 등의 아시아계 호주인에게 K-Beauty에 대한 인기가 높아 한국인 미용사의 선호도가 높고, 시드니와 멜버른에 소재한 한인 미용실의 6개월 이내 채용계획에서도 스태프 디자이너의 채용계획이 상당히 많은 것으로 나타났다. 따라서 성실하고 영어 의사소통 능력이 있는 미용사라면 '고용주 스폰서 비자'를 받아 장기적이고 안정적인 취업이 가능하다. 이와 함께 호주 미용사의 시급과 근무조건도 한국보다 우수한 것으로 파악돼 성실하고 경력이 있는 미용사들은 영어 의사소통 능력을 향상하여 호주 취업에 도전함으로써 K-Beauty를 선양하고, 호주의 선진 미용 기술획득을 통한 미용 기술 향상에도 이바지하기를 기대한다.

본 연구의 한계점으로는 '코로나바이러스 감염증-19'의 상향으로 호주 현지 대면조사가 불가능하여 온라인 설문조사를 하

였으며, 한국에서의 호주 미용실 자료수집이 제한적인 관계로 분석의 자료가 다소 적어 연구의 결과를 일반화하기에 무리가 있다. 그러나, 본 연구는 호주 현지 미용실이 요구하는 한국인 미용사의 핵심역량과 장애 요인을 살펴봄으로써 해외 취업을 준비하는 미용 전공자들에게 실질적인 도움이 될 것으로 생각한다. 본 연구를 기초로 미용 전공자의 해외 취업 활성화를 위한 정부 차원 및 대학 내의 해외 취업 프로그램에 대한 평가 및 발전 방향에 관한 연구가 이어지기를 바란다.

## References

- Australian Dream Solutions. (2015). [https://www.australiadream.com.au/?page\\_id=12198&lang=ko](https://www.australiadream.com.au/?page_id=12198&lang=ko), accessed: February 2, 2021.
- Australian Embassy Republic of Korea. (2018) Changes to the Working Holiday Makers Program, 2018, <https://southkorea.embassy.gov.au/seolkorean/visanews.html>, accessed: January 31, 2021. [https://www.australiadream.com.au/?page\\_id=12198&lang=ko](https://www.australiadream.com.au/?page_id=12198&lang=ko), accessed: 2021.02.02
- Cho, E. S., Lee, Y. D., Lee, J. G., & Chung, J. S. (2015). Analysis on the Oversea Internship of Korea College Students and Policy Implications. *The Journal of Employment and Career*, 11, 19-42.
- Choi, B. G. (2005). A Study on Future Strategy Methodology of the Overseas Employment Program. Myongji University Graduate School Dissertation, pp. 20-23.
- ChosunMedia. (June 9, 2020). Canada is the second rank of preference for overseas employment, which country is the first rank? [https://www.chosun.com/site/data/html\\_dir/2020/06/09/2020060900356.html?form=MY01SV&OCID=MY01SV?](https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2020/06/09/2020060900356.html?form=MY01SV&OCID=MY01SV?), accessed: May 20, 2021.
- Herald Economy. (January 13, 2021). Untact economic impact... 'resting' youths jumped. <http://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20210113000571>, accessed: March 8, 2021.
- Human Resources Development Service of Korea. (2010). [www.worldjob.or.kr](http://www.worldjob.or.kr)
- Jun, H. W. (2013). A Study on Plans for Global Human Resource Development in Hotel and Tourism Sector. *International Forum of Northeast Asia Tourism*, 9(2), 179-201.
- Jung, E. Y., & Park, M. Y. (2017). Work Experience and Satisfaction among Beauty Graduates in Foreign Countries, *Asian Journal of Beauty and Cosmetology*, 15(1), 33-43.
- Kim, H. S., & Lim, B. R. (2010). The Characteristics and Key Competencies of the Korean Skilled Labor Force for Outplacement to the Overseas Companies: Cases of Three Southeast Asian Countries. *Korean Society for Learning and Performance*, 12(2), 73-100.
- Kim, K. Y. (2015). A Study on the way that can have the beauty industry's competitiveness through the Korean Wave. *A Treatise on the Plastic Media*, 18(4), 13-18.
- Kim, K. Y., Cho, S. W., Noh, K. H., & Ji, J. H. (2018). Future strategy and long term development plan for support of overseas employment. Seoul: Human Resources Development Service of Korea.

- Korea Cosmetic Industry News. (August 30, 2018). Hairdressers in a heavy rain. [http://beautynews.kr/news\\_view.jsp?ncd=310](http://beautynews.kr/news_view.jsp?ncd=310), accessed: September 2, 2019.
- Kotra. (September 6, 2016). The status of hairdressing industry in Australia. <https://news.kotra.or.kr/user/globalAllBbs/kotranews/album/781/globalBbsDataAllView.do?dataIdx>, accessed: August 10, 2019.
- Kwon, K. D., & Kim, D. J. (2013). A Study on strategy of developing Overseas Employment for Youth Human Resources. *The Korean Society for Public Administration*, 10(2), 201-230.
- Melbourne Journal. (2021). List of Beauty Salons. Vol 950.
- Noh, Y. H. (2014). Research on Globalization of Domestic Hair Professionals-Focusing on analysis of hair business in USA-. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 20(6), 112-1121.
- Park, S. M. (2016). Beauty School Students' Perceptions of Overseas Internships and Employment and their Preparation Behavior for Employment-Focusing on University or College Women in Deagu-. *The Korean Society for Investigative Cosmetology*, 12(2), 185-195.
- Park, Y. K., & Nam, S. K. (1999). A Study on the Strategy of Overseas Employment. Seoul: Human Resources Development Service of Korea.
- Pay Guide. (2021). Hair and Beauty Industry Award(MA000005), <https://www.fairwork.gov.au/awards-and-agreements/awards/award-summary/ma000005-summary>, accessed: January 10, 2021.
- The Korean Times (2015.12.11.). Professional Manpower in Beauty Industries is also needed for Export Expansion of Cosmetics. <https://www.hankookilbo.com/News/Read/201512110450256786>, accessed: August 30, 2019.
- The Outsourcing Times. (January 19, 2018). Job Satisfaction of Overseas Employment is high. <http://www.outsourcing.co.kr/news/articleView.html?idxno=81152>, accessed: December 1, 2020.
- The Weekly Korea Town. (2021). List of Beauty Salons, Vol. 23, No. 1078.
- You, E. S., & Park, K. S. (2013). A Study on the Hairdressing Curricula of colleges in Korea and Australia-Focused on Busan, Kyungnam Province. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 19(6), 1242-1249.
- Yoo, H. J. (2019). A Study on Australian Education System in Hairdressing-Based on AQF and NCS-. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 25(3), 723-732.