

외국인력 활용과 국제협력

이규용 (한국노동연구원 선임연구위원)

우리나라 출생률 추이와 고령화 현상을 볼 때 외국인력 활용 확대는 불가피하다. 우리나라 출생아동수는 2000년에 65만 명이었는데 그로부터 20여 년이 지난 2023년에 23만 명으로 줄어들었으며 당분간 출생률이 반등할 가능성이 크지 않다. 저출생 고령화에 따른 인력부족 해소의 일환으로 이민자 유입을 확대하는 것은 선발이민국가에서 오랫동안 지속되고 있는 이슈이며 대만, 일본 등 후발 이민국가들에서도 가시화되고 있다. 일본은 최근 기능을 갖춘 외국인력 도입제도인 특정기능제도를 마련하였으며 특정기능 2호는 가족동반 및 정주화가 가능하다. 동아시아 발전국가들이 향후 외국인력 유입을 확대할 것임은 자명하다. 이에 따라 이들 국가 간 우수한 이민자의 유입 경쟁도 전개될 조짐이다.

우리나라 정부는 최근 들어 고용허가제 허용업종 및 도입규모를 대폭 확대하였으며, 지역 및 산업특성을 고려한 계절근로자제도, 숙련기능인력제도, 지역특화형 비자제도를 마련하여 운영하고 있다. 많은 논쟁이 있었고 향후에도 제도 운영을 둘러싸고 많은 논의가 예견되는 외국인 가사관리사도 드디어 2024년 8월 6일에 입국하였다. 향후 귀추가 주목되고 있다.

인력부족에 대응한 외국인력 활용 및 도입규모 확대는 불가피하다. 그러나 외국인·이민자의 유입은 장기간에 걸쳐 사회경제적으로 다양한 영향을 미치는 만큼 신중한 접근이 필요하다. 우리보다 앞선 경험을 갖고 있는 이민 수용국들에서 오늘날 이민이 여전히 사회적 쟁점이 되고 있는 현실을 볼 때 이민의 역사가 오래되지 않은 우리나라가 어떠한 이민전략을 추진해야 할 것인지에 대해 더욱 진지한 논의가 필요할 때이다. 우리나라 출산율 추이를 볼 때 생산가능인

구의 감소는 불가피하기 때문에 노동시장의 인력 부족 해소라는 외국인력 활용정책과 더불어 인구정책으로서 이민자 유입정책의 필요성도 커질 전망이다. 한편으로는 기술혁신 및 산업구조의 변화에 따른 인력수요 구조의 변화에 따른 외국인력 활용전략도 변화를 요구받고 있다.

외국인·이민정책에서 논쟁적인 쟁점 중의 하나가 이민자의 정주화이다. 우리 정부는 이민자 유입경로를 다양화하면서 정주형 이민자의 도입을 확대하고 있다. 이민자가 정주하게 될 경우 이들의 사회적 지위도 고려해야 할 요소이다. 잘 알려져 있는 바와 같이 우리나라 노동시장 구조의 특징 중 하나가 이중구조이다. 산업 및 기업규모 간 그리고 지역별 산업분포의 차이에 기인한 지역 간 임금 및 소득격차가 줄어들지 않고 있다. 노동시장의 양극화, 수도권과 비수도권 간 격차 확대는 인구변동과 더불어 산업부문별, 지역별 일자리 미스매치를 야기하고 있어 양극화의 아래 부문에서의 외국인력 수요는 더욱 커지고 있다.

이에 따라 국내에 유입된 외국인·이민자의 직무 특성상 상당수는 노동시장 이중구조의 아래 영역에 위치할 가능성이 크다. 이들이 정주화할 경우 노동시장 이중구조를 고착화시키거나 이들 또한 이중구조에서 자유롭지 않을 것이다. 이는 결과적으로 미래에 재정지출을 증가시키는 요인으로 작용할 수 있다. 이주민들이 정착하게 될 경우 이들의 일자리 질은 선주민이 겪고 있는 현실을 그대로 답습할 가능성이 크다. 이들 또한 이러한 일자리를 선호하지 않을 것이다. 인력부족 미스매치에 기인한 이민자 수요 문제의 접근은 일시적로는 해결책이 될 수 있지만 장기적인 해법은 되지 않을 수도 있는 것이다. 사회 전반적으로 일자리 질을 개선해야 내국인 일자리 문제도 해결하고 저출생 고령화에 따른 이민자 유입전략도 성공할 수 있다. 이러한 측면에서 외국인력이 직면한 노동현실 문제는 외국인력에게만 국한되어 있지 않다. 외국인·이민자가 열악한 근로환경에 놓이게 되고, 산재위험이나 건강권이 제대로 보호받지 못할 가능성이 큰 현실은 이민자 사회통합의 걸림돌이 될 수 있는 만큼 이들이 직면한 일자리 질을 개선하기 위한 구조개선이 반드시 필요하다.

동아시아의 이민자 유입국과 송출국 간 관계는 단순히 인력유입과 유출이라는 일방적인 측면만 있지 않다. 유입국에서도 많은 사람들이 송출국으로 진출하고 있으며 경제, 문화, 관광 등 다방면에서 협력적인 관계가 이어지고 있다. 이러한 협력의 연장선에서 인력유입 및 송출과정에서 국가 간 협력을 보다 강화할 필요가 있다. 향후 더욱 다양한 산업 및 직업군에서 이민자 수요

가 증가할 것이기 때문에 국가 간 협력을 통해 인력 수요자와 공급자 간 매칭의 효율성을 제고할 필요가 있다. 언어, 기능, 직무능력 등에서 수요자 맞춤형 공급체계와 이에 따른 보상이 이루어지는 매칭시스템을 구축할 필요가 있다. 필요로 하는 인력의 양성과 이들을 받아들이는 채용시스템의 개선이 필요하다. 공공주도형 고용허가제 틀을 유지하면서 선발에 대한 사업주 선발권의 제한적 부여와 인적자원 개발 및 투자를 위한 사업주의 부담 필요성도 검토될 필요가 있다. 양질의 인력 양성 및 선발이 이루어질 수 있는 체계를 만드는 것은 우리나라의 이민경쟁력을 향상시키는 데 기여할 것이다.

이런 점에서 이번 국제노동브리프에 수록된 세 편의 글은 한국의 외국인력 정책 방향에 시사하는 바가 크다. Ito Peng 교수는 동아시아 인력유입국가인 한국, 대만, 일본의 사례 및 나아가 전통적인 이민국가 외에 라틴아메리카와 남아프리카의 사례를 통해 저출생 고령화에 따른 산업부분 간 외국인력 수요와 공급의 현실을 평가하고 이민자 유입제도의 개선방향을 제시하고 있다. 베트남과 인도네시아의 사례를 다룬 다른 두 글에서는 송입국과 송출국 간 인적자원 교류 활성화를 위한 구체적인 방안을 제시하고 있다는 점에서 귀를 기울일 필요가 있다. 이주 문제는 매우 복잡하지만 수요자와 공급자라는 이해당사자를 넘어 국가 개입을 통해 상호 윈윈하는 모델을 만들어 나갈 수 있을 것이며, 이런 점에서 이번 국제노동브리프의 원고들은 시사하는 바가 크다. **KLI**