

우수 외국인 인력 유치필요성과 현실의 괴리

이규용 (한국노동연구원 일자리대책평가실장)

국가간 교역규모의 확대와 세계화로 인해 전 세계적으로 노동력의 국제이동이 급격히 확대되어 왔으며 앞으로 더욱 가속화될 전망이다. '1년 이상 의도적 체류를 동반하는 인구이동'으로 정의 되는(UN 정의) 이주자(migrants)는 2005년 약 191백만 명으로 세계 인구 6,470백만 명의 3%를 차지하고 있으며 2050년에는 230백만 명에 이를 전망이다. 2005년 전체 이주자의 약 60%인 115백만 명이 유럽과 미국 등 선진국에 집중되어 있다.

이주의 원인은 다양하지만 무엇보다도 일자리를 찾아서, 그리고 보다 높은 소득을 찾아서 이동하는 경제적 요인이 가장 크다고 볼 수 있다. 외국인 인력을 받아들이는 국가의 입장에서 보면 외국인 인력의 유입에 따른 사회경제적 편익이 높은 인력을 선호한다. 이런 점에서 저숙련 외국인 인력과 달리 전문 외국인 인력의 유입에 대해서는 대부분의 국가가 호의적인 정책을 실시하고 있다.

글로벌 경쟁력을 가지는 기술혁신 역량과 국제화 역량 등 기업들의 핵심 역량 확보가 기업 성장에 핵심적 관건이 되고 있기 때문에 글로벌 경쟁력을 가지는 전문인력의 유입에 대해서는 긍정적인 정책을 실시하고 있는 것이다. 전문 외국인 인력의 유입은 국제적 수준의 선진기술 확보와 외국 현지에 적합한 제품개발과 비즈니스 모형의 창출을 위한 중요한 방안 중 하나가 될 수 있다.

이에 따라 우수 외국인 인력의 유치를 위해 많은 나라들이 Green Card제, Gold Card제 등 전문

외국인 인력의 자유로운 출입국과 취업을 보장하는 비자제도를 도입하고 해외로부터 양질의 지식 근로자를 선별적으로 도입하기 위해 Point System(캐나다, 영국, 호주, 뉴질랜드 등), Preference System(미국) 등 이민자 선별 메커니즘을 발전시키고 있다.

물론 기본적인 질문이 있다. 우수 외국인 인력의 개념 및 범위는 어떻게 되는가, 외국인 공급으로 충당해야 할 내국인 전문인력의 부족현상이 실제로 존재하는가, 우수인재 유치가 내국인 노동 시장에 미치는 부정적인 측면은 없는가, 기술 유출과 같은 부작용 문제를 어떻게 해결할 것인가? 이러한 논쟁적인 질문들이 또 한편에서 제기되고 있으나 출신 국적과 관계없이 우수인재의 확보를 위한 노력이 강화되고 있는 것이 오늘날의 추세로 나타나고 있음이 현실이다.

이제 우리나라의 현실을 돌아보자. 우리나라도 우수인재 유치를 위한 다양한 노력을 기울여 왔다. IT, BT 등 과학기술 분야의 글로벌 인재 유치를 위해 다양한 노력을 하고 있으며 관련 지원제도로는 IT카드, 골드카드, 사이언스카드, 브레인플플제도, 해외고급기술인력 도입지원제도, 외국인 과학기술자 국내초청 연수사업 등이 있다. 또한 'Contact Korea'를 통한 고급인력 유치 지원활동, 비자제도 개선, 취업 및 체류활동을 지원하고 있다. 이러한 지원제도를 통해 어느 정도 성과를 거두고는 있지만 현실은 만족스럽지 않다.

2011년 1월 말 현재 체류외국인은 124만 명에 이르고 있다. 2001년 체류외국인 57만 명에 비하면 지난 10년 동안 2.2배 증가하였다. 법무부 자료에 따르면 전체 체류외국인 중 외국인 인력은 55만 3,117명인데 이 중 단순인력은 50만 8,649명으로 92%를 차지하고 있으며 전문인력은 44,468명으로 많지 않은 실정이다. 전문 외국인 인력비자는 E1부터 E7에 걸쳐 있는데 이 중 대표적인 전문 외국인 인력은 교수(2,218명), 연구(2,338명), 그리고 특정 활동(10,849명)이다. 전문 외국인 인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있는 특정 활동은 대체로 학사 이상의 학위를 요구하며 69개 직종에 대해 취업을 허용하고 있다. 그런데 특정 활동의 직종 구성을 보면 주방장 및 요리사가 1/3을 차지(2008년 자료)하는 등 우리 산업에 기여도가 높은 실질적인 전문가가 많지 않다. 우수 전문 인력의 유치를 위한 양적·질적 측면에서 보다 적극적인 대책이 필요한 실정이다.

10년마다 발표되고 있는 세계은행의 자료에 따르면 OECD 평균 고급인력의 순두뇌유입 비율은 1990년 1.0%에서 2000년 1.6%로 증가한 데 비해 한국은 같은 기간에 -1.3%에서 -1.4%로

두뇌 유출이 더 늘어났다. 2010년 통계는 아직 공표되지 않았지만 우리나라가 우수 인재 유치 뿐만 아니라 두뇌 유출 문제도 함께 고민해야 함을 보여주고 있다.

우수 외국인 인력의 유치는 저출산 고령화라는 중장기 관점에서의 인구변동에 따른 정책대안으로서뿐만 아니라 두뇌 획득(Brain gain)이라는 전략적 관점에서 접근이 이루어져야 한다. 외국인 체류 환경이나 비자체계 개선, 우수인재 발굴 및 채용지원 등과 같은 노력과 더불어 국가간 인력 이동 활성화를 촉진하기 위한 전략적 접근이 필요하다. 이런 점에서 통상 협상에서 인력이동 이슈에 대한 보다 적극적인 접근이 요구된다. 우수인력의 유입 촉진과 우리 인력의 해외진출 방안이 함께 모색되어야 하며, 양성형 우수 외국인 인력정책이라는 관점에서 유학생 활용 전략도 재검토가 필요하다. 인력이동 활성화를 촉진하는 방향으로 노동이동정책이 진행되고 있는 추세에서 이러한 환경 변화를 적극적으로 수용하는 것이 국제 노동이동에 따른 경제사회적 비용을 최소화하는 대응방안이 될 수 있음을 인식할 필요가 있다. **KLI**