

해외 ICT 우수인력의 국내유치와 관련한 인권법정책* ** - 이론과 정책적 제언 -

양 천 수***

I. 서 론

전 세계가 글로벌화되면서 자본이나 노동력과 같은 각종 자원들의 전 세계적 교류도 활성화되고 있다. 이에 따라 기업의 다국적화 현상이 가속화되고 있고, 더불어 사회의 다문화 경향도 심화되고 있다. 이러한 상황에서 세계 각국은 자국민이 아닌 해외 우수인력을 자국으로 유치하고자 치열하게 경쟁하고 있다. 이는 특히 정보통신과학(ICT)과 같은 첨단과학기술 분야에서 두드러지게 나타난다. 이는 우리나라도 예외가 아니어서, 해외 ICT 우수인력을 유치하고자 다양한 노력을 기울이고 있다. 이 글은 이러한 문제상황에서 해외 ICT 우수인력을 국내에 적극적으로 유치하고자 할 때 나타날 수 있는 인권이론적 문제를 검토하고, 이에 대한 몇 가지 정책적 과제를 제언하고자 한다.

ICT 관련 해외우수인력을 국내에 적극적으로 유치하고 활용하기 위한 정책을 마련할 때는 해외우수인력 국내유치 및 활용과 관련된 전체구조를 고려해야 한다. 전체구조를 살펴보면, 해외우수인력 유치 및 활용, 다시 말해 이민정책은 크게 두 가지 과정으로 구성된다. 첫째는 해외에 거주하는 우수 ICT 인력을 우리 국내로 유치하는 것이다. 이 과정은 전통적으로 출입국관리법이 규율한다. 여기서 가장 핵심적인 부분은 바로 비자정책이라고 말할 수 있다. 비자정책을 개선함으로써 ICT 해외우수인력을 더욱 적극적으로 국내

* 투고일자 : 2015. 5. 15 심사일자 : 2015. 6. 11 게재확정일자 : 2015. 6. 18

** 이 글은 필자가 공동연구원으로 참여한 연구보고서 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 취업비자·이민 제도 개선방안 연구』(미래창조과학부, 2015)에서 필자가 집필한 부분을 수정·보완한 것이다.

*** 영남대학교 법학전문대학원 부교수·법학박사

2 _ 인권 이론과 실천 제17호

에 유치할 수 있을 것이다. 둘째는 이렇게 국내에 유치된 우수 ICT 인력이 국내에 장기간 거주하도록 함으로써 국내에서 적극적으로 활용할 수 있는 토대를 마련하는 것이다. 이 때 말하는 ‘장기간 거주’는 ‘영주’ 혹은 ‘귀화’를 의미한다고 말할 수 있다. 여기서 가장 중요한 부분은 ICT 해외우수인력이 국내사회에 성공적으로 통합될 수 있도록 하는 것이다. 요컨대, 성공적인 통합정책을 마련하는 것이 이 과정에서 핵심적인 쟁점이 된다. 이렇게 보면, ICT 해외우수인력 국내유치를 위한 이민정책은 비자정책과 통합정책으로 구성된다고 말할 수 있다.

필자가 볼 때, 이 중에서 중요한 부분은 비자정책보다는 통합정책이라고 말할 수 있다. 왜냐하면 그 동안 축적된 글문헌을 볼 때, 해외에 거주하는 우수인재들이 국내에 정착하는 것을 꺼려하는 이유는 비자제도에 큰 문제가 있기보다는 언어나 문화 등의 문제로 우리 사회에 통합되는 데 곤란을 겪고 있기 때문이다. 물론 현행 출입국관리법이 마련하고 있는 비자제도가 완전무결하다고 말할 수는 없다. 당연히 여기에도 개선해야 할 점이 다수 존재한다. 그렇다 하더라도 현 시점에서 더욱 강조를 해야 할 부분은, 어떻게 하면 해외우수인력들이 우리 사회에 성공적으로 통합될 수 있도록 할 수 있을지를 모색하는 것이다. 이러한 맥락에서 이 글은 후자에 더욱 주안점을 두어 정책적 제언을 마련하고자 한다.

II. 선별적 이민정책에 관한 인권이론적 문제

1. 정책의 기본원칙으로서 선별적 이민정책

앞에서 언급한 것처럼, 이 글에서 추구하고자 하는 이민정책은 선별적 이민정책이다. 이민정책은 크게 두 가지로 분류할 수 있다. 개방적 이민정책과 선별적 이민정책이다.¹⁾ 개방적 이민정책은 이민요건에 특별한 제한이나 차별을 두지 않고 이민을 원하는 사람을 모두 받아들이는 정책을 말한다. 개방적이고 평등한 그래서 아주 ‘이상적인’ 이민정책이라고 말할 수 있다. 현실적으로 이러한 이민정책을 실시하는 국가는 오늘날 거의 존재하지 않는다. 미국과 유럽연합의 경우가 보여주는 것처럼, 오히려 이민장벽은 더욱 더 높아만 가고 있다.

이와 달리 선별적 이민정책은 특별한 목적에 따라 이민요건에 제한을 두는 것을 말한

1) 이에 관해서는 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수 인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』 (2014년도 방송통신정책클(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 4-6쪽.

다. 이를테면 이 글이 추구하는 것처럼, 해당 국가의 이익에 도움이 되는 인재를 선별하여 이민을 받아들이는 정책이 여기에 해당한다. 따라서 ICT 해외우수인력을 유치하고자 하는 것을 목적으로 하는 이 글은 선별적 이민정책글의 전형이라고 말할 수 있다. 왜냐하면 우리나라의 ICT 산업을 발전시키고자 여기에 적합한 우수인재만을 선별적으로 받아들이고자 하는 것이 이 글의 목적이기 때문이다.

2. 인권이론적 문제점

그러나 이러한 선별적 이민정책은 인권이론의 측면에서 볼 때 문제가 없지 않다. 왜냐하면 선별적 이민정책은 국익이라는 공리주의적 이유를 내세워 이민요건을 자의적으로 차별하는 것으로 보일 수 있기 때문이다. 이는 일체의 차별을 받지 않을 인권과 거주이전의 자유라는 인권을 침해하는 것으로 보일 수 있다. 특히 생존 및 선진국과 후진국 사이의 경제적 불평등을 이유로 하여 자유로운 입국의 자유를 보편적 인권으로 주장하는 제3세계 진영의 시각에서 볼 때, 우리나라에 도움이 되는 우수인재의 이민만을 받아들이려는 선별적 이민정책은 인권을 침해하는 것으로서 문제가 있어 보인다.

3. 선별적 이민정책의 타당성

하지만 이러한 비판에 대해서는 다음과 같이 반론할 수 있다. 먼저 현재 상황에서는 한 국가 안에서는 거주이전의 자유를 보편적인 인권이자 기본권으로 인정할 수 있지만, 국가의 경계를 넘어서는 초국가적 영역에서는 아직 입국의 자유를 보편적 인권으로 인정할 수 없다는 점이다. 현실적으로 입국의 자유가 보편적 인권으로 승인될 수 있으려면, 국가와 국가 사이의 경계인 국경이 사라져야 한다. 이는 동시에 국가의 정치적 의미나 국가주권의 의미가 퇴색된다는 것을 시사한다. 그러나 이는 오늘날 전개되고 있는 국제정세에 비추어볼 때 이상론에 지나지 않는다. 오늘날에는 국경과 영토를 둘러싼 분쟁이 끊임없이, 아니 더욱 심화되고 있는 상황이다. 스페인이나 이탈리아 같은 유럽연합 국가들은 북아프리카나 시리아 등에서 유입되는 난민이 국경을 넘는 것을 막기 위해 국경을 엄격하게 통제한다. 우크라이나에서는 생존영역을 둘러싸고 정부군과 친러 분리주의자들 사이의 분쟁에 계속되고 있다. 미국 역시 멕시코 등에서 유입되는 불법체류자를 막기 위해 국경관리를 강화하고 있다. 이러한 상황에서 국경철폐를 전제로 하는 입국의 자유라는 관념은 현실성을 무시하는 공허한 것이라고밖에 말할 수 없다.

4 _ 인권 이론과 실천 제17호

나아가 이렇게 입국의 자유라는 것이 보편적인 인권이 아니고 개별 국가들이 그 요건과 절차 등을 자유롭게 설정할 수 있는 국가법상 권리라고 한다면, 국가의 목적이나 이익에 맞춰 이민요건을 제한하는 선별적 이민정책이 자의적 차별이라고 말할 수 없다. 오히려 그것은 정책적 근거를 갖고 있는 합리적 차별이라고 말할 수 있다.

마지막으로 선별적 이민정책 그 자체가 집단적 인권의 표현일 수 있다는 점을 거론할 수 있다. 전통적으로 인권은 각 개인에게 귀속되는 개인적·주관적 인권에서 출발하였지만, 인권이 발전하면서 개인적 인권과는 구별되는 집단적 인권이 독자적인 인권으로 자리 잡게 되었다. 공동체의 집단적 자결권 등이 이러한 집단적 인권에 속한다. 이의 연장선상에서 보면, 국가는 가장 전형적인 정치적 공동체에 해당하고, 누가 해당 국가의 구성원이 될 수 있는가를 결정하는 것은 해당 국가, 즉 정치적 공동체가 스스로 결정할 수 있는 문제라고 말할 수 있다. 이 점에서 보면, 이민정책을 어떻게 펼칠 것인가 하는 점도 집단적 자기결정권의 한 유형으로 볼 수 있다. 사실이 그렇다면, 선별적 이민정책 역시 집단적 인권인 정치적·집단적 자기결정권을 행사함으로써 도출된 것이므로, 이를 선불리 인권을 침해한다고 평가하기는 어렵다고 생각한다.

III. 해외 ICT 우수인력의 국내유치를 위한 기본 정책

아래에서는 우수 ICT 인력을 적극적으로 국내에 유치·활용하기 위해서는 어떤 정책을 추진해야 하는지 살펴보도록 한다. 이는 세 가지 부분으로 구성된다. 첫째는 정책의 출발점이 되는 우수 ICT 인력의 개념을 명확히 하는 것이다. 둘째는 어떻게 하면 해외에 거주하는 우수 ICT 인력이 국내에 원활하게 입국·거주할 수 있도록 할 수 있는지를 모색하는 것이다. 여기서는 주로 비자정책이 문제가 된다. 셋째는 어떻게 하면 국내에 입국하여 체류하고 있는 우수 ICT 인력이 성공적으로 우리 사회에 영주 또는 귀화할 수 있도록 할 것인지를 모색하는 것이다. 여기서는 주로 다문화정책이 문제가 된다.

1. 우수 ICT 인력 개념과 관련한 정책적 제언

1) 문제제기

이 글은 해외에 거주하는 우수 ICT 인력을 국내에 적극적으로 유치·활용하기 위한

정책적 방안을 모색하는 것을 목적으로 한다. 그런데 이 목적을 제대로 실현하려면, 가장 우선적인 전제로서 ‘우수 ICT 인력’이 구체적으로 누구를 지칭하는지 개념적으로 명확히 할 필요가 있다. 우수 ICT 인력의 개념이 명확해져야만 비로소 이들을 유치·활용하기 위한 전략 등도 명확하게 수립할 수 있기 때문이다.

그런데 우수 ICT 인력의 개념을 명확히 밝히는 것은 생각보다 쉽지 않다.²⁾ 무엇보다도 이를 규율하는 명문의 법률이 존재하지 않는다. 물론 이와 유사한 개념을 담고 있는 법률은 존재한다. 이를테면 가장 대표적인 이민관련법률인 「출입국관리법」에서는 ‘우수 인재’를 “전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 사람”이라고 규정한다.³⁾ 이와 달리 「재한외국인처우기본법」에서는 “전문외국인력”이라는 개념을 사용하면서, 이를 “전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 외국인력”으로 정의한다.⁴⁾ 또한 「중소기업인력지원특별법」에서는 “외국 전문인력”이라는 개념을,⁵⁾ 「나노기술개발촉진법」에서는 “해외 우수인력”이라는 개념을 사용한다.⁶⁾ 그러나 여기서 알 수 있듯이, 이들 법률은 우수 ICT 인력을 정면에서 규정하지는 않는다. 또한 이와 유사한 “전문외국인력” 등을 규정하고 있지만, 이들이 구체적으로 누구를 지칭하는지를 분명하게 규정하는 것도 아니다.

물론 이를 더욱 명확하게 규정하려는 시도가 있기는 하였다. 예를 들어, 국제이주기구(IOM)는 전문인력과 유사한 개념으로 ‘고숙련근로자’(High Skilled Worker)라는 개념을 사용하면서 이를 “입국하려는 국가에서 특혜를 제공할 만하다고 인정하는 기술을 보유하고 있는 근로자로서 거주기간, 고용변동 및 가족재결합의 경우에서 낮은 수준의 제한이 있는 사람들”이라고 정의한 바 있다. 또한 지난 2008년 국가경쟁력위원회가 “글로벌 고급인력 유치 방안”이라는 주제로 개최한 관계부처 토론회에서 ‘글로벌 고급인력’이라는 용어를 쓰면서 이를 “경영, 기술, 교육, 지식서비스 등의 분야에서 특별한 지식, 경험 등을 보유한 자로서 경제발전에 기여하는 외국인 전문인력”이라고 정의한 경우도 있다.

2) 이러한 문제를 지적하는 이철우, “전문외국인력 활용을 위한 이민정책의 현황과 과제”(전문가 자문 자료)(2014. 12), 1쪽 아래 참고.

3) 「출입국관리법」 제21조(근무처의 변경·추가) ① 대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하려면 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다. 다만, 전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람은 근무처를 변경하거나 추가한 날부터 15일 이내에 법무부장관에게 신고하여야 한다.

4) 「재한외국인처우기본법」 제16조(전문외국인력의 처우 개선) 국가 및 지방자치단체는 전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 외국인력의 유치를 촉진할 수 있도록 그 법적 지위 및 처우의 개선에 필요한 제도와 시책을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

5) 「중소기업인력지원특별법」 제13조(외국 전문인력의 안정적 활용 지원) 중소기업청장은 중소기업이 필요한 외국 전문인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

6) 「나노기술개발촉진법」 제10조(전문인력의 양성) ① 정부는 나노기술개발의 촉진에 필요한 인력자원을 개발하기 위하여 나노기술인력양성계획을 세우고, 인력양성 관련 교육·훈련 프로그램의 개설, 전문인력의 해외연수 및 해외 우수인력의 유치·활용 등에 관한 시책을 마련하여야 한다.

그렇지만 이 모든 경우가 시사하는 것처럼, 해외우수인력이라는 개념을 구체화하는 것은 여전히 어렵다. 이러한 측면에서 우수 ICT 인력을 구체화하는 것은 더더욱 어렵다.⁷⁾ 이러한 이유에서 우수 ICT 인력이 구체적으로 누구를 지칭하는지를 명확화·구체화하는 작업이 필요할 수밖에 없다. 이는 이론적인 측면뿐만 아니라 제도적인 측면에서도 필요하다.

2) 추진방향

(1) 우수 ICT 인력 수요조사

우수 ICT 인력을 이론적·연역적으로 개념화·구체화하는 것은 쉽지 않은 일이다. 설사 이를 수행한다 하더라도 이렇게 해서 내놓은 결과물이 현실적합성을 갖기는 쉽지 않다. 따라서 우수 ICT 인력을 현실적합적으로 개념화하고 구체화하기 위해서는 이를 ‘top-down’ 방식이 아닌 ‘bottom-up’ 방식으로 개념화·구체화해야 한다. 그렇게 하기 위한 가장 좋은 방법은 우리 사회의 각 영역에서 얼마나 그리고 어떤 유형의 ICT 인력을 필요로 하는지 수요조사를 실시하는 것이다. 이러한 수요조사는 전문용역의 방식으로 이루어질 수 있다. 이 때 주의해야 할 점은, 우수 ICT 인력에 대한 수요조사를 실시하는 경우에는 단순히 현 시점만을 기준으로 하여 조사하는 것이 아니라, 먼 미래까지 예측하면서 조사를 해야 한다는 것이다. 말하자면, 공시적인 측면뿐만 아니라 통시적인 측면에서 우수 ICT 인력에 대한 수요조사를 실시해야 하는 것이다.

(2) 핵심 ICT 영역 유형화

우수 ICT 인력에 대한 수요조사를 실시하게 되면, 우리 사회의 어느 영역에서 구체적으로 어떤 ICT, 즉 어떤 유형의 정보통신기술을 필요로 하는지 확인할 수 있다. 이러한 작업이 완료되면, 우리의 각 산업영역에서 어떤 ICT가 필요한지를 유형화할 필요가 있다. 특히 핵심 ICT가 무엇인지 눈여겨 볼 필요가 있다. 그렇게 해야만 우리가 필요로 하는 우수 ICT 인력이 누구인지를 가늠할 수 있기 때문이다.

(3) 점수제 도입

7) 이에 관해 OECD는 ‘협회의 ICT 전문가’를 정의한 바 있다. 이에 따르면, “ICT 시스템을 개발, 운영하거나 유지할 수 있는 능력을 보유한 사람으로 직업의 주요 부분이 ICT 관련 업무로 구성되는 경우에 해당하는 사람”을 뜻한다. 이에 관해서는 OECD, “New Perspectives on ICT Skills and Employment”, *OECD Digital Economy Papers*, No. 96 (OECD Publishing, 2005) 참고.

a) 언어적 개념화의 한계

그러나 여기서 우리가 간과해서는 안 될 점은, 우수 ICT 인력의 개념을 언어적으로 해결하려는 것에는 명백하게 한계가 있다는 것이다. 우수 ICT 인력 개념을 언어적으로 해결한다는 것은 이를 언어적으로 개념화하겠다는 것을 뜻한다. 쉽게 말해, 더욱 구체화되고 명료한 언어적 개념을 활용함으로써 우수 ICT 인력이 누구를 지칭하는지를 밝히려는 것이다. 하지만 현대 언어이론이 시사하는 것처럼, 언어로 구성된 모든 개념은 애매성과 모호성에서 자유로울 수 없다.⁸⁾ 아무리 명확하고 구체적인 개념을 사용한다 하더라도, 끊임없이 변화하는 구체적인 사회현실 속에서는 해당 개념의 애매함과 모호함이 매번 등장할 수 있다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 언어적 개념화가 아닌 다른 방안을 모색해야 한다.

b) 개념의 수량화 필요성과 점수제

언어적 개념화를 대신하여 개념을 수량화하는 것은 해당 개념이 안고 있는 불명확성을 치유하는 데 유용한 대안이 된다. 이를 우수 ICT 인력 개념에 적용하면, 우수 ICT 인력 개념을 수량화함으로써 이 개념이 안고 있는 불명확성이나 모호성을 치유할 수 있는 것이다. 이 때 말하는 개념의 수량화란 ‘점수제’를 도입하는 것을 말한다. 이를테면 우수 ICT 인력을 개념화하는 데 핵심적인 역할을 하는 개념요소를 목록화한 후,⁹⁾ 여기에 각각 점수를 부여하여 일정한 점수를 상회하는 경우에는 우수 ICT 인력으로 인정하는 방안이 그것이다. 이러한 점수제는 이미 영미권 국가에서 해외우수인력을 판단하는 데 적극적으로 사용하고 있는 것이다. 이에 대한 예로서 1979년에 도입된 호주의 점수제(Numerical Multifactor Assessment System: NUMAS)를 들 수 있다. 호주는 지난 1999년부터 10년 동안 인력이 부족한 직업리스트를 작성하여 해당 직업군에 속하는 외국인이 기술이민을 하는 경우 가산점을 부여하는 방식으로 점수제를 운영하였다.¹⁰⁾ 이렇게 점수제를 도입하여 우수 ICT 인력을 판단하면, 언어적 개념화가 가질 수밖에 없는 본질적 한계를 넘어설 수 있다. 그러므로 이제 우리나라에서도 점수제를 통해 우수 ICT 인력을 판단할 수 있도록 준비를 해야 한다.

8) 이 문제에 관해서는 이상돈, 『새로 쓴 법이론』(세창출판사, 2005) 참고.

9) 예를 들어, 학력이나 연령, 성별, 전문분야, 언어 등이 유용한 목록이 될 것이다. 그 중에서도 어떤 ICT 기술을 갖고 있는지가 가장 중요한 요소가 될 것이고, 따라서 여기에 가장 높은 점수를 배정해야 한다.

10) 한경구 외, 『해외 각국의 이민정책 추진체계 글』(법무부 글용역보고서, 2012. 12), 77-78쪽 참고.

c) 점수제의 부분적 도입

이러한 점수제는 우리가 부분적으로 도입하고 있다. 점수이민제도가 그것이다. 점수이민제도란 “출입국관리법시행령에 따라 법무부장관이 고시한 나이, 학력, 소득, 한국어능력 등을 점수로 평가하여 총 120점 중 80점 이상이면 경제활동이 자유로운 거주(F-2)자격을 부여하고, 3년 체류 동안 법 위반사실이 없고 전문직종에서 성실하게 근무한 경우에는 영주(F-5)자격을 부여하는 제도”를 말한다.¹¹⁾ 점수이민제도의 적용대상은 출입국관리법시행령 별표1이 규정하는 교수(E-1), 회화지도(E-2), 글(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 유학(D-2), 취재(D-5), 종교(D-6), 주재(D-7), 기업투자(D-8), 무역경영(D-9), 구직(D-10)의 체류자격으로 1년 이상 합법적으로 체류 중인 전문인력으로서 다음과 같은 결격사유를 갖고 있지 않은 사람을 말한다. 여기서 말하는 결격사유란 모두 네 가지로서 첫째, “금고이상의 형의 선고를 받은 적이 있는 경우(단, 형의 실효 등에 관한 법률에 따라 형이 실효된 경우는 제외)”, 둘째, “신청일로부터 2년 이내에 출입국관리법 등 국내법령을 3회 이상 위반하여 벌금이하의 처벌을 받은 적이 있거나, 부과된 벌금 등을 납부하지 않은 경우”, 셋째, “입국금지 사유에 해당하거나 대한민국의 안전보장과 질서유지, 공공복리, 기타 대한민국의 이익을 해할 우려가 있는 경우”, 넷째, “체류자격변경허가 신청 시 허위자료를 제출한 경우”를 뜻한다.

이러한 점수제는 우수 ICT 인력에 대해서도 적용될 수 있다. 그러나 현재 우리가 시행하고 있는 점수제는 일정한 고급인력 전체를 그 대상으로 한다는 점에서, 이 제도만으로 우수 ICT 인력이 누구인지를 규정하는 것은 어렵다. 그러므로 우수 ICT 인력 개념을 구체화하기 위해서는 현재 실시하고 있는 점수이민제도와는 별도의 점수체계를 도입해야 한다.

2. 중장기 수요계획 수립 및 실시

1) 필요성

우수 ICT 인력의 개념이 무엇인지에 관해 논의하면서도 지적했지만, 해외 또는 국내에 거주하는 우수 ICT 인력을 적극적으로 유치 및 국내에 활용하기 위해서는 체계적인 계획이 마련되어야 한다. 계획에 따라 정책을 실시해야만 효율적이고 성공적으로 이루어질 가

11) 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』 (2014년도 방송통신정책연구(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 11쪽; 이 제도에 관한 근거로는 법무부고시 제2013-151호 참고.

능성이 높기 때문이다. 가장 바람직한 계획은 우리 사회가 어떤 영역에서 어떤 우수 ICT 인력을 필요로 하는지에 대한 중장기 수요계획을 수립하는 것이다. 이렇게 수요 중심의 중장기 계획을 마련하여 실시하면 사회적 요청에 부응하면서도 우수인력이 낭비되는 것을 막을 수 있다.¹²⁾

2) 추진방향

(1) 중장기 수요조사 실시

우수 ICT 인력에 대한 중장기 수요계획을 마련하려면, 먼저 중장기 수요조사를 실시해야 한다. 앞으로 우리 사회의 어느 영역에서 어떤 ICT 인력이 필요한지에 대해 예측조사를 실시해야 한다. 이를 통해 ICT 산업 전반에서 요청하는 직종·직무별 노동시장의 구조를 파악하고, 이에 따른 인력수급 구조를 분석해야 한다.

(2) 중장기 수요계획 수립

이렇게 실시한 중장기 수요조사를 기본토대로 하여, 우수 ICT 인력에 대한 중장기 수요계획을 수립해야 한다. 언제 우리 사회의 어떤 영역에서 구체적으로 어떤 유형의 ICT 인력이 필요한지를 파악하여, 이에 따른 적정한 인력수요 및 공급계획을 마련해야 한다.

3. 우수 ICT 인력 유치를 위한 제도적 개선

1) 필요성

해외 또는 국내에 거주하는 우수 ICT 인력을 국내에 장기적으로 활용하기 위해서는 이를 뒷받침할 수 있는 제도적 개선이 이루어져야 한다. 현대 민주적 법치국가 원칙에 비추어볼 때 여기서 말하는 제도적 개선은 법적 개선을 의미한다. 우수 ICT 인력을 효과적으로 유치할 수 있도록 법적 제도가 개선되어야만 비로소 해외 또는 국내에 거주하는 우수 ICT 인력을 효과적으로 유치 및 활용할 수 있다.

12) 물론 수요자 위주 정책이 긍정적인 면만 갖추고 있는 것은 아니다. 이러한 정책은 객관적인 기준을 마련하는 것이 쉽지 않아 일관성, 투명성, 효율성이 떨어질 수 있다거나 국민적 공감대를 잃을 수 있다고 지적하는 이병관, “해외 우수인재 유치제도 국내외 현황 및 시사점: 보건산업 분야를 중심으로”, 『보건산업 브리프』 Vol. 89(2013), 3-4쪽 참고.

2) 추진방향

(1) 통합이민법 제정

현대 민주적 법치국가 원칙에 따르면, 모든 국가작용은 원칙적으로 국민의 대표가 제정한 법률에 근거를 두어야 한다. 따라서 이민과 관련한 모든 정책 역시 법률에 근거를 두어야 한다. 그런데 우리나라의 경우를 보면, 이민과 관련한 법률이 다양하게 산재하고 있다. 이민과 관련한 법률은 외국인의 입국과 체류 그리고 사회적 통합에 이르는 전 과정을 규율대상으로 한다.¹³⁾ 이러한 이유에서 「국적법」, 「출입국관리법」, 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「재한외국인 처우 기본법」, 「다문화가족지원법」, 「난민법」, 「북한이탈주민의 보호 및 정착 지원에 관한 법률」, 「외국인투자촉진법」 등 다양한 법률이 이민과 관련을 맺는다. 그러나 이렇게 이민 관련 법률이 개별적으로 산재하면 이민정책을 체계적·통일적·효율적으로 추진하는 데 장애가 발생한다. 이러한 측면에서 이민 관련 법률을 전체적으로 통합하여 이른바 ‘통합이민법’을 제정하는 것을 모색할 필요가 있다.

물론 통합이민법을 제정하는 것이 이민정책을 추진하는 데 논리필연적인 일은 아니다. 왜냐하면 비교법적인 측면에서 보면, 외국의 선진이민국가들이 모두 통합이민법을 제정하여 시행하고 있는 것은 아니기 때문이다.¹⁴⁾ 예를 들어, 미국이나 프랑스, 독일과 같은 국가들은 통합이민법을 제정하여 시행하고 있기는 하지만, 가장 성공적으로 이민정책을 추진하고 있는 국가 중 하나인 캐나다는 각기 다양한 개별법을 통해 이민 관련법을 체계화하고 있다. 이렇게 보면, 과연 무엇이 정답이라고 말하기는 쉽지 않다. 그런데도 우리의 상황을 고려하면, 각기 다양한 개별법으로 이민정책을 추진하는 것보다 통합이민법을 제정하여 이민정책을 추진하는 것이 더욱 바람직하다고 생각한다.¹⁵⁾ 그 이유를 크게 세 가지로 제시할 수 있다.

첫째, 통합이민법을 제정함으로써 각기 다양한 개별법을 통해 이민정책을 추진할 때 발생할 수 있는 비효율성이나 비체계성을 극복할 수 있다. 또한 통합이민법은 시대상황에 걸맞게 개정하는 것이 더욱 손쉽기 때문에, 시대에 적합한 이민정책을 펼치는 데 더욱 유

13) 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책연구(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 7쪽.

14) 이에 관해서는 김문경, 『우리나라 이민법제에 관한 입법론적 글』(고려대 법학석사 학위논문, 2013) 참고.

15) 이에 관해서는 김문경, 『우리나라 이민법제에 관한 입법론적 글』(고려대 법학석사 학위논문, 2013), 173-174쪽 참고.

리할 수 있다.

둘째, 통합이민법을 제정함으로써 각기 다양한 개별법에 비통일적으로 산재되어 규정되고 있는 이민정책 관련 기본 개념이나 용어 등을 통일적으로 규율할 수 있다. 이를테면 현행 이민법 관련 법규범들은 우수인력을 “우수인력”, “고급인력”, “전문인력”, “우수인재”, “고숙련 노동자” 등으로 혼용하고 있는데, 통합이민법을 제정하면 이러한 용어들을 통일화할 수 있을 것이다.

셋째, 통합이민법을 제정하면 이민정책과 관련을 맺는 각 부처 간의 협력을 유기적으로 조율하고 강화할 수 있다. 현재 이민정책에 관해서는 법무부, 고용노동부, 미래창조과학부, 여성가족부, 교육부, 외교부 등이 관련을 맺고 있다. 그런데 이렇게 일정한 정책에 관해 다양한 정부부처가 관련되는 경우에는 현실적으로 각 부처 간의 협력을 실현하는 것이 쉽지 않다. 부처 간에 힘겨루기나 이튼바 부처이기주의가 발생하기 쉽다. 이는 이민 관련 법규범들이 다양하게 산재하고 있는 것과 무관하지 않다. 각 부처가 이민정책과 관련하여 자신에 필요한 법률을 제정함으로써 각 부처 상호간에 이민정책에 관한 협력과 소통을 구하는 것이 힘들어지고 있는 것이다. 그러므로 통합이민법을 제정하면, 이러한 정부부처 간의 협력을 현재보다는 더 나은 상태로 제고할 수 있을 것이다.

(2) 이민정책 총괄기구 설치

위에서 언급한 것처럼, 현재 우리는 이민정책에 관해 각기 다양한 정부부처, 예를 들어 법무부나 미래창조과학부, 고용노동부, 여성가족부, 교육부 등이 복합적으로 관여하고 있다. 그러나 이민정책을 추진하는 데 이렇게 각기 다양한 정부부처가 관여하게 되면, 이민정책을 체계적·통일적·효율적으로 추진하는 것이 쉽지 않다. 경우에 따라서는 각 부처가 이민정책에 관해 동일한 사업을 실시함으로써 예산을 낭비하는 경우도 발생한다. 이러한 문제를 해결하려면 미국의 이민국, 독일의 연방이민난민청, 영국의 국경관리청, 덴마크의 난민이민 사회통합부와 같이 이민정책을 총괄할 수 있는 단일기구를 설치하는 것이 필요하다.¹⁶⁾

어떻게 이민정책을 총괄하는 기구를 설치할 것인가에 관해서는 크게 두 가지 견해가 존재한다.¹⁷⁾ 첫째 견해는 각 부처와는 독립된 별도의 부처로서 ‘이민·국적청’ 등과 같은

16) 선진국의 이민정책 추진체계에 관해서는 김한화 외, 『주요국가의 이민정책 추진체계 및 이민법』(IOM 이민정책글원, 2012) 참고.

17) 이에 관해서는 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책글(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 22쪽.

총괄기구를 설치하자고 주장한다.¹⁸⁾ 상당히 이상적인 주장이라고 말할 수 있다. 이에 대해 둘째 견해는 국무총리실 산하에 존재하는 외국인정책 관련 3개 위원회, 즉 외국인정책위원회, 다문화가족정책위원회, 외국인력정책위원회를 통합하여 ‘이민처’를 설치하고, 이러한 이민처에 이민정책에 관한 총괄기구의 지위를 부여하자고 주장한다.¹⁹⁾ 첫 번째 견해보다는 상대적으로 현실적인 견해라고 말할 수 있다. 필자는 이러한 두 견해 가운데 첫 번째 견해가 더욱 바람직한 견해라고 생각한다. 그러나 이를 현실적으로 제도화하는 것은 쉽지 않다. 이민정책을 둘러싼 각 부처 간의 이익갈등을 조정하는 것이 현실적으로는 어렵기 때문이다. 그러한 측면에서 보면, 두 번째 견해가 현실화하기는 더욱 쉽다. 이미 외국인정책위원회나 다문화가족정책위원회, 외국인력정책위원회와 같은 전문위원회가 존재하기 때문에 이를 통합하는 것은 새로운 부처를 창설하는 것보다는 용이하기 때문이다. 그러므로 단기적인 전략으로는 두 번째 견해를 추구하되, 두 번째 견해가 실현되면 장기적으로 첫 번째 견해처럼 독자적인 ‘이민·난민청’을 설치하는 것도 고려할 수 있다.

(3) 우수 ICT 인력유치를 위한 국가-기업 상호협력 강화

해외 또는 국내에 체류하는 우수 ICT 인력을 국내에 지속적으로 끌어들이는 일은 단순히 국가 혼자만이 노력한다고 되지는 않는다. 국가가 해외에서 우수 ICT 인력을 발굴하여 이들을 국내에 유치한다 하더라도 국내 기업이 이들을 적재적소에 채용하지 않는다면, 우수 ICT 인력을 유치하는 사업은 성공할 수 없다. 그러므로 우수 ICT 인력유치사업이 성공적으로 실행될 수 있으려면, 국가와 기업, 즉 공적 영역과 사적 영역이 서로 유기적으로 협력해야 한다. 국가는 우수 ICT 인력에 대한 국내 기업의 수요를 정확하게 파악하여 해외 또는 국내에서 이들을 발굴해야 한다. 이를 위해서는 우수 ICT 인력에 관해 국가와 기업이 원활하게 소통할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다. 또한 각 기업들은 국가가 유치해온 우수 ICT 인력을 적재적소에 취업시킬 수 있어야 한다.

IV. 해외 우수 ICT 인력 국내유치를 위한 출입국 정책 개선방안

해외에 거주하는 우수 ICT 인력을 국내에 적극적으로 유치하기 위해서는 이들이 국내에 수월하게 출입하여 거주할 수 있어야 한다. 만약 출입국 장벽이 여전히 높게 설정되어

18) 한경구 외, 『해외 각국의 이민정책 추진체계 글』(법무부, 2012), 325쪽.

19) 신중호·최석현, “한국 이민정책의 새로운 탐색”, 『이슈&진단』 제118호(2013. 10), 18쪽.

있다면, 해외에 있는 우수 ICT 인력이 국내에서 활동하고 싶어도 그렇게 할 수 없다. 아래에서는 이를 위한 정책적 방안을 모색해 본다.

1. 해외 우수인재에 대한 전자사증 발급 확대

1) 필요성

해외에 거주하는 우수 ICT 인력이 국내에 수월하게 입국하기 위해서는 입국하는 데 필요한 절차를 간소하게 만들 필요가 있다. 해외에 거주하는 우수 ICT 인력, 즉 외국고급인력이 국내에 입국하기 위해서는 사증, 달리 말해 ‘비자’가 필요하다. 그런데 해외여행을 해본 경우 금방 알 수 있듯이, 사증을 발급받는 절차는 대개 번거롭다. 절차도 복잡하고 시간도 많이 소요된다. 그래서 좋은 협력관계를 유지하는 국가들 사이에서는 보통 이러한 번거로움을 해소하기 위해 비자면제협정을 체결하거나 전자사증제도를 도입한다. 이 중에서 전자사증제도는 해외에 거주하는 우수 ICT 인력을 국내에 유치하는 데 매력적인 제도가 될 수 있다. 전자사증제도를 적극적으로 활용함으로써 해외에 거주하는 우수 ICT 인력이 수월하게 국내에 유입되도록 유도할 수 있다.

2) 추진방향

(1) 제도적 현황

현재 우리나라는 전자사증제도에 해당하는 ‘전자비자’제도(Korea Visa Portal)를 운영하고 있다.²⁰⁾ 여기서 전자비자란 “대한민국 비자를 받고자 하는 신청인의 재외공관 방문에 따른 불편을 해소하기 위해 일부 비자에 대하여 비자포털을 통해 신청하고 발급받는 비자”를 뜻한다. 전자비자 발급이 가능한 체류자격으로는 다음 네 가지이다.

a) 체류자격

첫째는 교수(E-1), 글(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 특정활동(E-7) 비자와 그

20) 이는 그 전부터 시행되는 ‘HuNet Korea’를 더욱 발전시킨 것이다. 이에 관한 상세한 내용은 다음 인터넷 주소를 참고.

https://www.visa.go.kr/openPage.do?jsessionid=Y01LKsH7pMMoytL6TdYo28zV8zhCWoNK1ozs9ohGMQ69811BqWscnv1aPcRY3DCW.evisawas1_servlet_EVISA?MENU_ID=10201(방문일자: 2015년 1월 29일 오후 12시 46분)

동반가족에게 발급하는 동반(F-3) 비자이다. 여기서 특정활동(E-7) 비자를 전자비자로 발급받기 위해서는 첨단과학기술인력으로서 일명 ‘골드 카드’(Gold Card)라고 하는 고용 추천서를 받은 사람이어야 한다.

둘째는 법무부장관이 지정한 “공익사업 투자이민 유치기관”이 비자신청을 대행하는 “공익사업 투자예정자”와 그 가족에게 발급하는 단기일반(C-3-1) 비자이다.

셋째는 우수 외국인환자 유치기관이 신청하는 의료관광(C-3-3) 또는 치료요양(G-1-10) 비자이다.

넷째는 국내 기업의 초청을 받은 사람이 신청하는 단기상용(C-3-4) 비자이다. 다만 이 경우 단기상용비자를 전자비자로 신청하기 위해서는 2012년 1월 1일 이후 국내에 3회 이상 단기방문(C-3) 자격으로 입국한 사실이 있어야 하고, 국내에 체류하던 기간 중에 불법체류나 기타 범법사실이 없어야 한다.

b) 신청절차

전자비자를 신청하는 절차는 두 가지이다. 첫째는 외국인 본인이 신청하는 절차이고, 둘째는 초청인이 대리인으로서 신청하는 절차이다. 외국인 본인이 신청하는 경우에는 <전자신청서 작성 ⇨ 전자결제 ⇨ 초청확인 ⇨ 접수·심사⇨ 전자비자발급확인서 출력 및 송부> 순으로 절차가 진행된다. 초청인이 대리인으로서 전자비자를 신청하는 경우에는 <로그인 ⇨ 전자신청서 작성 ⇨ 전자결제 ⇨ 접수·심사 ⇨ 전자비자발급확인서 출력 및 송부>의 순으로 절차가 진행된다.

(2) 추진과제

현행 전자비자제도에 따르면, 해외에 거주하는 우수 ICT 인력은 보통 첫 번째 유형의 교수(E-1), 글(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 특정활동(E-7) 비자를 신청하는 경우에 해당하므로 현재로서도 전자비자제도를 이용할 수 있다. 또한 우수 ICT 인력은 보통 ‘사이언스 카드’(Science Card)나 ‘골드카드’(Gold Card)를 발급받을 가능성이 높으므로, 이 카드를 이용하여 수월하게 전자비자를 신청할 수 있다. 여기에서 논의의 편의를 위해 사이언스 카드와 골드카드를 더욱 상세하게 소개하도록 한다.

a) 사이언스 카드

사이언스 카드란 “과학기술분야 해외 고급두뇌 유치를 통해 부족한 고급두뇌인력을 보완하고, 해외 기술도입을 촉진시키기 위해 해외고급 과학기술인력에게 사증발급 및 체류허가 편의를 제공하기 위한 제도”를 말한다.²¹⁾ 사이언스 카드 발급대상은 전문대학 이상

의 교육기관이나 정부출연 글기관, 국·공립글기관, 기업부설글소 등 이공계 글기관에 근무하고자 하는 외국인이다. 사이언스 카드 발급신청을 할 수 있는 사람은 다음과 같다. 첫째, 이공계 박사학위 이상의 소지자이어야 한다. 둘째, 이공계 석사학위 이상의 소지자도 신청이 가능한데, 이 경우에는 해당 전문분야의 글개발 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있어야 한다. 우수 ICT 인력은 이러한 사이언스 카드를 발급받을 가능성이 높다. 그렇게 되면, 우수 ICT 인력은 더욱 수월하게 전자비자를 신청할 수 있다.

b) 골드카드

골드카드(Gold Card)란 “국내 기업에서 수요가 급증하고 있는 전자상거래와 e-business 기술분야의 해외 우수인재를 유치하기 위하여 해외 고급 기술인력에게 사증 발급 및 체류허가 편의를 제공하는 제도”를 말한다.²²⁾ 골드카드는 전자상거래와 같은 첨단분야에 종사할 수 있는 해외우수인재를 유치하기 위해 지난 2000년 11월 15일부터 도입되어 현재까지 시행되고 있는 제도이다.²³⁾ 골드카드를 신청할 수 있는 사람은 전자상거래, 기술경영, 나노, 디지털전자, 바이오, 수송 및 기계, 신소재, 환경 및 에너지 등의 8개 첨단기술분야에서 근무하고자 하는 외국인으로서 다음 자격을 갖추어야 한다. 첫째, 경력과는 관계없이 해외 석사학위 이상 소지자, 둘째, 국내 학사학위 이상 소지자, 셋째, 해당 분야 경력 1년 이상 된 해외 학사 이상 소지자, 넷째, 해당 분야 경력 5년 이상인 자이다. 이러한 골드카드를 소지한 외국인은 체류자격 이외의 활동을 추가로 할 수 있으며, 고용주의 동의가 있으면 근무처를 변경하거나 추가할 수 있다. 또한 골드카드 소지자는 전자비자를 신청할 수 있다.

c) ICT 카드 신설방안

해외에 거주하는 우수 ICT 인력이 국내에 손쉽게 유입될 수 있으려면, 사이언스 카드나 골드카드와 유사한 ICT 카드를 신설해서 여기에 입국에 관한 특혜를 베푸는 것도 고려할 수 있다. 물론 이는 지금도 골드카드나 사이언스 카드를 통해 어느 정도 실현할 수 있지만, ICT 카드를 신설하면 해외 우수 ICT 인력에 초점을 맞추어 더욱 효율적으로 이들을 국내에 끌어들이 수 있다. ICT 카드를 소지한 해외 우수인재에 대해서는 전자비자 등과 같이 입국에 관한 특혜를 베풀고, 국내 체류에 관해서도 특혜를 베푸는 것을 고려할 수 있다.

21) 윤익준, “국내거주 외국 우수 ICT 인력의 국내 활용 확대를 위한 정책”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책글(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 6쪽.

22) 윤익준, “국내거주 외국 우수 ICT 인력의 국내 활용 확대를 위한 정책”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책글(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 6쪽.

23) 이에 관한 상세한 내용은 <https://www.contactkorea.go.kr/jsp/ko/gold/app2.jsp> 참고(방문일자: 2015년 2월 5일 22시 11분).

2. 우수 ICT 인력을 위한 출입국 관리사무소 전담창구 확장

1) 필요성

해외에 거주하고 있거나 현재 우리나라에 체류 중인 우수 ICT 인력이 국내에 장기적으로 영주하기 위해서는 출입국 관리업무가 수월해야 한다. 만약 우수 ICT 인력에게 출입국 관리업무가 큰 장벽으로 느껴지면, 이들은 우리나라에 대한 관심과 매력을 잃을 것이다. 그러므로 우수 ICT 인력이 우리나라에 원활하게 유입될 수 있도록 출입국 관리업무에 관한 편의를 제공해야 한다.

2) 추진방향

이를 위해서는 출입국 관리사무소에 우수 ICT 인력의 출입국 관련 업무를 전담할 수 있는 전담창구를 마련해야 한다. ICT에 대한 지식과 관심을 갖춘 전문인력을 배치하여, 이들이 우수 ICT 인력을 전문적으로 관리하고 배려할 수 있도록 해야 한다. 만약 여러 가지 이유로 이를 현실화하는 것이 어렵다면, 우수 ICT 인력을 개념적으로 포함하는 고급인력 전담창구를 운영하는 것도 고려할 만하다.

3. 우수 ICT 인력 유입촉진을 위한 비자체계 개선

1) 필요성

해외에 거주하는 우수 ICT 인력이 원활하게 국내에 유입될 수 있도록 하려면, 외국인의 출입국과 관련된 비자체계를 전면적으로 개편할 필요성이 있다. 현재 우리가 마련하고 있는 비자체계는, 물론 그 나름대로 합리성과 체계성을 갖추고 있기는 하지만, 시장의 변화에 민첩하고 능동적으로 대응하는 데 한계를 노정하고 있다. 특히 현 정부가 의욕적으로 추진하는 이른바 ‘창조경제’를 실현하는 데 결정적인 역할을 할 수 있는 우수 ICT 인력을 국내로 끌어들이는 데 한계를 보인다. 이를테면 빅 데이터(big data) 과학 전문가와 같은 고급 ICT 인력을 끌어오려면, 이들에 대한 편의를 비자체계에 마련해야 하는데 현행 비자체계는 이들을 특별히 고려하고 있지는 않다. 이러한 근거에서 우수 ICT 인력을 유입할 수 있도록 현행 비자체계를 전면적으로 개선할 필요가 있다.

2) 추진방향

(1) 비자체계의 전면적 개편

우수 ICT 인력을 유입하기 위한 가장 이상적인 방안은 현행 비자체계를 전면적으로 개편하는 것이다. 위에서도 언급한 것처럼, 현행 비자체계는 현대사회에서 급변하는 노동시장의 구조와 수요에 시의적절하게 대응하지 못하고 있다. 그 이유를 크게 두 가지로 언급할 수 있다. 첫째, 현행 비자체계는 직업 중심으로 비자유형을 규정함으로써 현재 새롭게 형성되고 있는 직업군을 비자유형으로 신속하게 수용하지 못하고 있다. 둘째, 능력이 아닌 직업 중심으로 비자유형을 체계화하다 보니, 비자체계가 상당히 복잡해져 명확하게 파악하는 것이 쉽지 않다는 것이다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 비자체계를 종전의 직업이 아닌 직능 중심으로 재편해야 한다.

그렇다면 그 방안이란 무엇인가? 직종과 직능수준을 연계하여 비자체계를 새롭게 재편하는 것이 한 방안이 될 수 있다.²⁴⁾ 국제표준교육분류(ISCED-97)에 따르면, 직능수준은 네 가지로 구분할 수 있다.²⁵⁾ ‘제1직능수준’, ‘제2직능수준’, ‘제3직능수준’ 및 ‘제4직능수준’이 그것이다. 제1직능수준은 “일반적으로 단순하고 반복적이며 때로는 육체적인 힘을 요하는 과업”을 수행할 수 있는 직능수준을 말한다. 이에 대해 제2직능수준은 “일반적으로 완벽하게 읽고 쓸 수 있는 능력과 정확한 계산능력 그리고 상당한 정도의 의사소통 능력”을 필요로 하는 직능수준을 말한다. 나아가 제3직능수준은 “복잡한 과업과 실제적인 업무를 수행할 정도의 전문적인 지식을 보유하고 수리계산이나 의사소통능력이 상당히 높아야” 하는 직능수준을 말한다. 마지막으로 제4직능수준은 “매우 높은 수준의 이해력과 창의력 및 의사소통능력”이 필요한 직능수준을 말한다. 낮은 직능수준일수록 타인에 의해 손쉽게 대체가 가능한 반면, 높은 직능수준일수록 타인에 의해 대체되는 것이 어렵다.

이러한 직능수준에 맞게 직종을 3단계나 4단계로 구분할 수 있다.²⁶⁾ 먼저 3단계 체계에 의하면, 직종을 ‘고급인력’, ‘전문인력’, ‘비전문인력’으로 체계화할 수 있다. 이 중에서 고급인력은 우리가 유치하고자 하는 해외우수인재로서, 이 경우에는 노동시장 테스트를 거칠 필요가 없다. 해외 우수 ICT 인력 역시 이러한 고급인력에 속한다. 이러한 고급인력에 대해서는 비자에 관해서도 특혜를 베풀 필요가 있다. 전자비자를 인정하고, 출입국

24) 이에 관한 상세한 내용은 이규용, “외국 우수인력 유치를 위한 비자제도 및 이민제도”(전문가 자문자료)(2015. 2. 5.), 20쪽 아래 참고.

25) 아래에서 전개하는 서술은 이규용, “외국 우수인력 유치를 위한 비자제도 및 이민제도”(전문가 자문자료)(2015. 2. 5.), 21-22쪽에 의하였다.

26) 이규용, “외국 우수인력 유치를 위한 비자제도 및 이민제도”(전문가 자문자료)(2015. 2. 5.), 22-23쪽.

관리사무소에도 고급인력을 전담하는 전문인력을 배치할 필요가 있다. 이에 대해 전문인력은 ‘숙련인력’(skilled worker)을 지칭하는 개념으로서, 이러한 전문인력에 대해서는 노동시장 테스트와 쿼터가 필요하다. 마지막으로 비전문인력에 대해서도 노동시장 테스트와 쿼터가 필요하다.

다음 4단계 체계에 따르면, 인력은 ‘고급인력’과 ‘전문인력’ 그리고 ‘기능인력’과 ‘단순인력’으로 구분된다. 3단계 체계에 따른 비전문인력을 4단계 체계에서는 기능인력과 단순인력으로 다시 구분한 것이다. 그 내용은 3단계 체계의 그것과 실질적으로 동일하다. 고급인력에 대해서는 노동시장 테스트나 쿼터가 필요하지 않지만, 전문인력이나 기능인력 그리고 단순인력에 대해서는 노동시장 테스트와 쿼터가 요청된다. 이러한 4단계 체계에 의할 때도 해외 우수 ICT 인력은 당연히 고급인력에 속한다. 그러므로 우수 ICT 인력에 대해서는 노동시장 테스트나 쿼터가 적용되지 않고, 비자에 관해서는 각종 특혜가 적용된다.

위에서 소개한 3단계 체계나 4단계 체계는 내용적인 면에서 거의 동일하지만, 기능인력과 단순인력을 엄격하게 구분하는 것이 쉽지 않다는 점을 고려할 때 3단계 체계가 더욱 현실적인 방안이 될 수 있다고 판단한다.

(2) 비자체계의 부분적 개편: 우수 ICT 비자 신설

그러나 이렇게 비자체계를 전면적으로 개편하는 것은 여러 현실적인 요인 때문에 당장 실현하는 것이 쉽지 않다. 비자체계를 개편하는 것은 우리나라의 출입국관리제도 근간을 바꾸는 것이므로 여러 부처, 가령 법무부나 미래창조과학부 그리고 교육부 사이의 긴밀한 논의와 협조가 필요하다. 이는 많이 시간이 소요되는 일이기도 하다. 따라서 이상적인 방안인 비자체계 전면적 개편을 모색하는 것도 의미가 있지만, 다른 현실적인 대안도 고려할 필요가 있다. 필자는 이러한 현실적인 대안으로서 우수 ICT 비자를 신설하는 것을 고려할 수 있다고 생각한다. 특정활동비자인 E-7비자의 특수형태로서 우수 ICT 비자를 신설하고 이러한 우수 ICT 비자에 대해 특혜를 베푼다면 해외에 거주하는 우수 ICT 인력을 더욱 수월하게 국내로 유치할 수 있다고 생각한다.

(3) 1회 체류기간 상한 연장

더불어 1회 체류기간 상한을 연장하는 것도 검토할 만하다. 물론 현행 출입국관리법 시행령에 따르면, 고급인력에 속하는 교수(E-1), 글(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5)의 경우에는 모두 1회 체류기간 상한으로서 5년을 인정하고 있다.²⁷⁾ 그러므로 만약 우수 ICT 인력이 교수나 글 또는 기술지도나 전문직업을 이유로 하여 우리나라에 입국하는 경

27) 출입국관리법 시행령 [별표 1] 참고.

우에는 1회 체류기간으로서 5년을 부여받을 수 있다. 그러나 문제는 우수 ICT 인력이 특정활동(E-7)을 이유로 하여 국내에 입국하는 경우이다. 현행 출입국관리법 시행령에 따르면, 이 경우에는 1회 체류기간으로서 3년을 부여받을 수 있을 뿐이다. 이러한 불균형을 해소하기 위해서는 특정활동(E-7) 자격으로 국내에 입국하는 경우에도 우수 ICT 인력과 같이 고급인력에 해당하는 경우에는 1회 체류기간 상한을 3년에서 5년으로 연장하도록 출입국관리법 시행령을 개정할 필요가 있다. 이렇게 하면 국내에 입국한 우수 ICT 인력이 국내에 지속적으로 영주할 수 있는 계기를 마련할 수 있다.

(4) 영주비자 적극 활용

해외에 거주하거나 국내에 거주하고 있는 우수 ICT 인력이 국내에서 활동할 수 있도록 하기 위해서는 영주비자, 정확하게 말하면 영주자격(F-5)을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 구체적으로는 해외에 거주하는 우수 ICT 인력에게 곧바로 영주자격을 부여함으로써 이들을 국내에 유치할 수 있다. 여기서 영주자격(F-5)이란 “국가가 자국 내에 거주하는 외국인에 대하여 국적제도나 귀화제도와 연관 없이 자국 내에 영구히 또는 장기적으로 거주할 수 있도록 부여하는 자격”을 말한다.²⁸⁾ 이러한 영주자격은 지난 2002년부터 도입한 제도로써 현행 출입국관리법 시행령은 꽤 광범위한 범위에서 영주자격을 부여한다. 이 중에서 해외 우수인재에게 적용할 수 있는 근거로는 다섯 가지가 있다.²⁹⁾

첫째는 “국외에서 일정 분야의 박사 학위를 취득한 사람으로서 영주(F-5) 체류자격 신청 시 국내 기업 등에 고용된 사람”이다. 둘째는 “국내 대학원에서 정규과정을 마치고 박사학위를 취득한 사람”이다. 셋째는 “법무부장관이 정하는 분야의 학사 학위 이상의 학위증 또는 법무부장관이 정하는 기술자격증이 있는 사람으로서 국내 체류기간이 3년 이상이고, 영주(F-5) 체류자격 신청 시 국내기업에 고용되어 법무부장관이 정하는 금액 이상의 임금을 받는 사람”이다. 넷째는 “과학·경영·교육·문화예술·체육 등 특정 분야에서 탁월한 능력이 있는 사람 중 법무부장관이 인정하는 사람”이다. 다섯째는 “대한민국에 특별한 공로가 있다고 법무부장관이 인정하는 사람”이다.

이 중에서 세 번째 근거를 제외하고는 모두 국내 체류기간에 상관없이 곧바로 영주자격을 부여할 수 있다. 이러한 근거를 활용하면, 국내에 체류하지 않는 해외 우수 ICT 인력도 영주자격을 부여하여 국내에서 일할 수 있도록 할 수 있다. 그런데 문제는 이러한 근거는 모두 법무부장관의 재량사항으로 규정되어 있다는 것이다. 이는 특정한 해외 우수

28) 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책연구원(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 10쪽.

29) 이에 관해서는 출입국관리법 시행령 [별표 1] (28의 3 영주자격) 참고.

ICT 인력이 영주자격을 부여받을 수 있는 사람인지를 판단하는 주체가 법무부장관이라는 것을 뜻한다. 그렇게 되면, 법무부장관의 판단여부에 따라 경우에 따라서는 해외 우수 ICT 인력이 영주자격을 부여받을 수도 있고, 또 그렇지 않을 수도 있다. 이러한 문제를 방지하기 위해서는 법무부장관의 해석지침으로서 해외 우수 ICT 인력의 경우에는 곧바로 영주자격을 부여받을 수 있도록 할 필요가 있다. 이러한 해석지침은 미래창조과학부 장관이 제공하는 것이 바람직하다.

(5) 동반가족을 위한 비자제도 개선

해외에 거주하거나 현재 국내에 일시적으로 체류하고 있는 우수 ICT 인력이 국내에 지속적으로 영주하도록 하기 위해서는 이들이 수월하게 가족을 동반할 수 있어야 한다. 만약 가족을 동반할 수 없다면, 이들이 문화적 차이가 큰 우리나라에서 지속적으로 영주하는 것이 쉽지 않다. 동반가족이 없다면, 문화적 차이에서 비롯되는 고립감이나 외로움 등을 극복하는 것이 힘들기 때문이다. 따라서 우수 ICT 인력으로 인정된 경우에는 수월하게 가족을 동반할 수 있도록 비자제도를 개선할 필요가 있다.

물론 현행 출입국관리법과 시행령은 일정한 외국인이 고급인력으로 인정받아 E계열의 비자를 받는 경우에는 일정한 범위에서 가족동반을 허용하고 있다. 그러나 그 범위는 매우 제한적이다. 우리 출입국관리법체계는 직계가족, 그것도 배우자와 미성년 자녀의 경우에만 동반할 수 있는 가족으로 인정하고 있을 뿐이다. 그러나 이를테면 우리의 경쟁국가라 할 수 있는 호주나 싱가포르의 고급인력으로 인정되는 경우에는 배우자나 미성년 자녀 이외에도 부모, 시부모, 장인과 장모, 성년 자녀, 배우자의 자녀 등을 동반하는 것도 허용한다.³⁰⁾ 우리와 비교하면, 상당히 넓은 범위에서 가족동반을 허용하는 것이다. 물론 가족동반을 폭 넓게 인정하는 것이 좋은 것만은 아니다. 그렇게 되면 자칫 선별적 이민정책의 취지를 상실할 수도 있기 때문이다. 그렇다 하더라도 현행 출입국관리법체계가 인정하고 있는 가족 동반 범위는 상당히 협소하다. 최소한 직계자녀뿐만 아니라 직계부모는 동반할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 우수 ICT 인력을 끌어들이는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

(6) 학생비자와 영주비자 연계 강화

우수 ICT 인력을 국내에 정착시키기 위해 사용할 수 있는 손쉬운 방법 가운데 한 가지는 국내대학에 유학하고 있는 ICT 전공 관련 유학생을 지속적으로 국내에 영주시키는 것이다.³¹⁾ 이들은 국내대학에 유학하면서 자연스럽게 우리말이나 우리 문화에 동화되어

30) 방준식, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 취업비자 제도 개선방안”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』 (2014년도 방송통신정책클(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 15쪽.

갔다. 이 점에서 국내 해외유학생은 해외에 거주하는 우수 ICT 인력에 비해 더욱 수월하게 국내에 정착할 수 있다. 이들이 대학을 졸업한 이후에도 한국에 지속적으로 영주할 수 있도록 하려면, 제도적인 측면에서 이들에게 인센티브를 제공해야 한다. 그러한 방안으로서 학생비자와 영주비자를 연계시키는 것을 꼽을 수 있다. 국내대학에서 ICT 관련 전공으로 학사학위 이상을 취득한 유학생 중에서 우수 ICT 인력으로 인정할 수 있는 경우에는 이들에게 곧바로 영주자격(F-5)을 부여하는 것이다.

물론 현행 출입국관리법체계에 따르더라도 이들이 곧장 영주자격을 받을 가능성은 존재한다. 이미 위에서 살펴본 것처럼, 현행 출입국관리법 시행령에 따르면, 해외 우수인재는 다음 다섯 가지 근거를 활용해 영주자격을 신청할 수 있다. 첫째는 “국외에서 일정 분야의 박사 학위를 취득한 사람으로서 영주(F-5) 체류자격 신청 시 국내 기업 등에 고용된 사람”이다. 둘째는 “국내 대학원에서 정규과정을 마치고 박사학위를 취득한 사람”이다. 셋째는 “법무부장관이 정하는 분야의 학사 학위 이상의 학위증 또는 법무부장관이 정하는 기술자격증이 있는 사람으로서 국내 체류기간이 3년 이상이고, 영주(F-5) 체류자격 신청 시 국내기업에 고용되어 법무부장관이 정하는 금액 이상의 임금을 받는 사람”이다. 넷째는 “과학·경영·교육·문화예술·체육 등 특정 분야에서 탁월한 능력이 있는 사람 중 법무부장관이 인정하는 사람”이다.

그러나 위에서 알 수 있듯이, 이러한 근거를 활용해 영주자격을 얻기 위해서는 국내 대학원에서 정규과정을 마치고 박사학위를 취득한 경우이거나 과학분야에서 탁월한 능력을 갖고 있다고 법무부장관이 인정한 경우에 해당해야 한다. 국내대학에서 학사나 석사학위만을 취득한 경우에는 특별히 탁월한 능력을 인정받은 경우가 아닌 한 영주자격을 취득할 수 없다. 이러한 문제를 해소하기 위해서는 다음과 같이 비자제도를 개선할 필요가 있다. 국내대학에서 학사학위를 취득한 경우에도 해당 전공이 ICT 관련 전공이고, 해당 졸업생이 특정한 그러나 아주 엄격하지는 않은 요건을 충족한 경우에는 설사 국내에서 아직 취업을 하지 못한 경우라도 영주자격을 부여하는 것이다. 이렇게 영주자격을 개선하면 국내에서 유학을 하고 있는 우수 ICT 인력이 국내에 정착하는 데 도움이 될 것이다.

31) 이에 관해서는 강동관 외, 『글로벌 인재유치를 위한 유학생 활용방안 글』 (이민정책글원, 2010); 오정은 외, 『우수 유학생의 효과적인 활용을 위한 장단기 전략 글』 (이민정책글원, 2013) 참고.

V. 우수 ICT 인력의 국내정착 및 통합을 위한 정책적 방향

1. 서론

해외에 거주하고나 국내에 체류하고 있는 우수 ICT 인력이 국내에 영구적 또는 장기적으로 정착하도록 하기 위해서는 단순히 출입국과 관련된 제도, 이를테면 비자체계를 개선하는 것만으로는 부족하다. 이미 언급한 것처럼, 넓은 의미의 이민은 국내입국과 정착 및 사회적 통합을 모두 포괄하는 개념이다.³²⁾ 이는 우수 ICT 인력에 대한 성공적인 이민정책을 실현하려면, 출입국과 관련된 비자체계를 개선하는 데 그치지 말고, 이를 넘어서 이들이 우리 사회에 원활하게 정착하고 사회적으로 통합될 수 있는 방안을 모색해야 한다는 점을 시사한다. 우수 ICT 인력이 우리 사회에 성공적으로 통합되지 못하면, 이들에게 우리 사회는 매력적인 사회가 아닌 불편한 사회로 전락할 것이고, 그렇게 되면 결국 이들은 더 나은 사회를 향해 우리나라를 떠나고 말 것이기 때문이다. 이러한 문제의식에서 아래에서는 어떻게 하면 우수 ICT 인력이 우리 사회에 정착하고 통합될 수 있는지에 관해 모색해 보도록 한다.

2. 영주자격제도 활성화

1) 필요성

앞에서 언급한 것처럼, 현행 출입국관리법체계는 영주자격제도를 인정하고 있다. 영주자격제도는 한편으로는 대한민국의 국적을 취득하고 싶지는 않지만, 다른 한편으로는 우리나라에 지속적으로 영주하고 싶은 외국인에게는 매력적인 제도가 될 수는 있다. 이러한 점에서 볼 때, 영주자격제도를 활성화하면 아직 한국 국적을 취득하지 않은 우수 ICT 인력이 우리나라에 지속적으로 영주하도록 하는 데 기여할 수 있다. 그러나 다른 선진이민 국가들과 비교할 때 우리의 이민자격제도는 여전히 불충분한 점을 갖고 있다. 우리나라가 여전히 국민과 외국인이라는 이분법적 사고에 입각하고 있음으로써 국민과 외국인 사이에 존재하는 영주민이라는 개념에 익숙하지 않고, 이로 인해 사회복지라는 측면에서 이들을 국민과는 달리 취급하고 있다는 점이다.³³⁾ 이를테면 현행 출입국관리법체계는 영주자

32) 이민 개념에 관한 상세한 분석으로는 윤혜선, “다문화사회의 사회통합을 위한 단초로서의 이민제도의 고찰”, 『공법학』 제13권 제2호(2012. 5), 383-392쪽 참고.

격을 갖고 있는 외국인에 대해 의료보험이나 국민연금 등과 같은 각종 사회보장혜택을 인정하고 있지 않은 것이다. 그런데 사회복지의 측면에서 이렇게 대한민국 국민과 영주자격을 갖춘 외국인을 차별하는 것은 사회복지 자체가 요즘 국가적인 이슈가 되고 있는 상황에서 한국에 영주하고 싶은 우수 ICT 인력에게 그리 매력적으로 보이지 않을 것이다.

2) 추진방향

이러한 문제를 해소하려면, 대한민국 국민과 영주민 사이에 존재하는 불합리한 차별을 없애고 평등하게 대우할 수 있도록 제도를 개선해야 한다. 물론 모든 권리의 측면에서 대한민국 국민과 영주민을 평등하게 대우할 수는 없다. 그렇게 되면 국적 자체가 갖고 고유한 법적 의미와 지위가 사라질 것이기 때문이다. 이를테면 대한민국이라는 정치적 공동체를 구성할 수 있는 권리인 정치적 기본권을 영주민에게 모두 동일하게 부여할 수는 없다. 그러나 사회복지와 관련된 기본권은 영주민에게 동일하게 적용할 수 있다고 생각한다. 이들 역시 우리나라에 거주하면서 경제활동을 하고 이에 따라 세금도 납부하기 때문이다. 특히 외국인의 시각에서 보면, 정치적 권리보다는 경제적으로 도움이 되는 사회복지와 관련된 권리가 더욱 매력적으로 보일 것이다. 그러므로 영주민 역시 사회복지의 혜택을 누릴 수 있도록 영주자격과 사회복지제도를 연계하는 제도적 개선을 해야 한다. 이러한 방안으로서 국민연금법이나 국민건강보험법 등에 ‘영주자격자에 대한 특례’와 같은 규정을 신설하는 것을 모색할 수 있다.³⁴⁾

3. 특별귀화제도 활성화

1) 필요성

우수 ICT 인력이 국내에 지속적으로 정착할 수 있도록 하기 위해서는 이들이 원할 때는 영주자격을 넘어서 손쉽게 대한민국 국적을 취득할 수 있도록 해야 한다. 그런 점에서 보면, 우리 국적법이 규정하는 특별귀화제도를 우수 ICT 인력에게 적용하는 것도 생각해

33) 이를 지적하는 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책연구원(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 24쪽.

34) 김상태, “국내거주 외국 우수 ICT 인력 활용을 위한 이민 제도 개선방안: 외국 우수인력의 영주자격 및 국적 취득을 중심으로”, 『국내거주 외국 우수 ICT 인력 유치 정책』(2014년도 방송통신정책연구원(R&D) 세미나 자료집)(2014. 12), 24쪽; 송소영, “귀화와 영주자격의 연결방안에 관한 글”, 『입법학』 제8집(2011. 12), 59쪽.

불만하다. 특별귀화에 관해서는 국적법 제7조가 다음과 같이 규정한다.

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인으로서 대한민국에 주소가 있는 자는 제5조제1호·제2호 또는 제4호의 요건을 갖추지 아니하여도 귀화허가를 받을 수 있다.
1. 부 또는 모가 대한민국의 국민인 자. 다만, 양자로서 대한민국의 「민법」상 성년이 된 후에 입양된 자는 제외한다.
 2. 대한민국에 특별한 공로가 있는 자
 3. 과학·경제·문화·체육 등 특정 분야에서 매우 우수한 능력을 보유한 자로서 대한민국의 국익에 기여할 것으로 인정되는 자
- ② 제1항 제2호 및 제3호에 해당하는 자를 정하는 기준 및 절차는 대통령령으로 정한다.

위 규정에서 알 수 있듯이, 우수 ICT 인력에 대해서는 국적법 제7조 제1항 제3호 규정을 적용하여 특별귀화를 인정할 수 있다. 다만 문제는 국적법 제7조 제1항 제3호가 규정하는 “매우 우수한 능력을 보유한 자로서 대한민국의 국익에 기여할 것으로 인정되는 자”라는 법문언이 그리 명확한 것은 아니라는 점이다. 이를 위해 국적법 시행령은 국적법 제7조 제2항에 근거를 두어 제6조 제2항에서 다음과 같이 국적법 제7조 제1항 제3호가 규정하는 내용을 구체화한다.

- ② 법 제7조제1항제3호에 해당하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 제28조에 따른 국적심의위원회의 심의를 거쳐 법무부장관이 정하는 사람으로 한다.
1. 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장 또는 중앙행정기관의 장 등이 추천한 사람
 2. 재외공관의 장, 지방자치단체(특별시·광역시·도 및 특별자치도를 말한다)의 장, 4년제 대학의 총장, 그 밖에 법무부장관이 정하는 기관·단체의 장이 추천하는 사람으로서 법무부장관이 심의에 부친 사람
 3. 과학·경제·문화·체육 등의 분야에서 수상, 글실적, 경력 등으로 국제적 권위를 인정받고 있는 사람으로서 법무부장관이 심의에 부친 사람

그러나 이러한 시행령 규정 역시 여전히 명확하지는 않다. 더군다나 그 범위가 상당히 좋게 설정되어 있다. 물론 우수 ICT 인력 중에는 수상, 글실적, 경력 등의 면에서 국제적 권위를 인정받고 있는 사람도 있을 것이다. 그러나 그렇지 않은 경우도 많을 것이다. 아

직 국제적 권위를 인정받고 있지는 못하지만 탁월한 잠재력을 갖고 있는 경우도 많다. 그렇지만 이들은 현행 국적법체계에 따르면 특별귀화 대상이 되기 어렵다.

2) 추진방향

이러한 문제를 해결하기 위해서는 특별귀화가 될 수 있는 요건을 완화할 필요가 있다. 특히 우수 ICT 인재로서 아직 국제적 권위를 인정받지 못한 경우에도 잠재능력이 탁월한 경우에는 특별귀화를 받을 수 있도록 해야 한다. 이에 대한 방법으로는 두 가지를 고려할 수 있다. 첫째는 국적법 시행령 제6조 제2항 제3호를 개정하는 것이다. 아직 국제적 권위를 인정받고 있지 않은 경우라 할지라도 그 밖의 다른 방법에 의해 탁월한 능력을 인정할 수 있는 경우에는 특별귀화를 인정하는 것이다. 둘째는 특별귀화대상자에 대한 추천권을 미래창조과학부장관에게도 부여하는 것이다. 그렇게 하면 미래창조과학부장관이 우수 ICT 인재를 발굴·추천함으로써 이들이 더욱 손쉽게 특별귀화대상자가 될 수 있다.

4. 외국인 인권법과 인권조례 제정 및 시행

우수 ICT 인력이 우리나라에 지속적으로 체류할 수 있도록 하려면, 이들이 우리 사회에 성공적으로 통합될 수 있어야 한다. 단순히 비자제도와 같은 제도적 장치를 개선하는 것만으로는 해외에 거주하는 우수 ICT 인력을 우리나라에 끌어들이 수 없다. 이들이 우리나라에 터전을 잡고 뿌리내릴 수 있도록 하기 위해서는 우리 사회가 이들에게 매력적인 공간이 되어야 한다. 이를 위해서는 가장 먼저 인권의 측면에서 외국인이 우리나라에서 살아가는 데 불편함이나 불리함이 없도록 해야 한다. 인권이라는 견지에서 외국인이 부당하게 차별받지 않도록 해야 한다. 이를 위해 할 수 있는 제도적 노력이 바로 외국인 인권법이나 인권조례를 제정 및 시행하는 것이다. 물론 내국인을 위한 전문인권법도 그리 많지 않은 상황에서 외국인을 위한 인권법을 제정하는 것은 현실적으로 쉽지 않을 것이다. 그러나 그게 어렵다면, 이보다는 쉬운 방향인 외국인 인권조례를 제정하는 것도 좋은 대안이 될 수 있다.

5. 우수 ICT 인력의 신속한 국내정착을 위한 정책

1) 필요성

우수 ICT 인력이 신속하게 국내에 정착할 수 있도록 하려면, 제도나 인권과 같은 규범적 틀 이외에도 소소하지만 없으면 불편한 여러 지원책을 제공할 필요가 있다. 이들에 대한 일종의 서비스정책이라고 말할 수 있다. 이러한 서비스정책은 규범적인 측면에서 볼 때 필수불가결한 것은 아니지만, 이를 통해 우수 ICT 인력이 우리나라에 신속하게 정착하는 데 도움을 줄 수 있다.

2) 추진방향

(1) 신속한 정착을 위한 ‘one stop service’ 시행

외국인 우수 ICT 인력이 국내에 신속하게 정착할 수 있도록 하기 위해서는 국내에 체류하는 데 필요한 일체의 행정적인 업무를 한꺼번에 해결해줄 수 있는 ‘one stop service’를 실시할 필요가 있다. 이를테면 정착에 필요한 비자문제, 주거문제, 전입신고문제, 교육문제 등을 ‘one stop service’를 통해 해결하는 것이다. 이러한 서비스를 실행할 수 있는 ‘one stop service center’는 우수 ICT 인력이 근무하는 직장에 설치할 수도 있고, 그게 아니면 외국인 우수인력의 수요를 고려하여 주민센터에 설치할 수도 있다.

(2) 세제혜택 확대

우수 ICT 인력에게 세제혜택을 베푸는 것도 우수 ICT 인력이 신속하게 국내에 정착하는 데 기여하는 방안이 될 수 있다. 이 방안은 이미 우리 법체계가 시행하고 있다. 예를 들어, 조세특례제한법 제18조 “외국인기술자에 대한 소득세의 감면”이라는 표제 아래 다음과 같이 외국인에 대한 조세를 감면한다.

① 대통령령으로 정하는 외국인기술자가 국내에서 내국인에게 근로를 제공하고 받는 근로소득으로서 그 외국인기술자가 국내에서 최초로 근로를 제공한 날(2018년 12월 31일 이전인 경우만 해당한다)부터 2년이 되는 날이 속하는 달까지 발생한 근로소득에 대해서는 소득세의 100분의 50에 상당하는 세액을 감면한다.

② 삭제

③ 원천징수의무자가 제1항에 따라 소득세가 감면되는 근로소득을 지급할 때에는 「소득세법」 제127조에 따라 징수할 소득세의 100분의 50에 상당하는 세액을 원천징수한다.

④ 제1항을 적용받으려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 감면신청을 하여야 한다.

지난 2015년 1월에 빚어진 이른바 ‘연말정산대란’이 보여준 것처럼, 세금문제는 모든 납세자에게 민감한 문제일 수밖에 없다. 이러한 상황에서 세금납부에 관해 혜택을 베풀어주는 것은 매우 매력적인 일이 아닐 수 없다. 우수 ICT 인력에게 이러한 세제혜택을 지속적으로 확대한다면, 이들이 우리나라에 정착하는 데 매력적인 유인책이 될 수 있을 것이다.

6. 원활한 사회적 통합을 위한 정책적 방안

1) 필요성

이미 여러 번 언급한 것처럼, 외국인 우수 ICT 인력이 우리나라에 장기적으로 정착할 수 있으려면 궁극적으로는 이들에게 우리 사회, 더 정확하게 말하면 우리 문화가 매력적인 것이 될 수 있어야 한다. 그게 아니라면 최소한 불편하지는 않아야 한다. 그렇게 해야만 우수 ICT 인력이 우리 사회에 원활하게 적응할 수 있고, 이를 통해 장기간 우리 사회에 체류하면서 우리 ICT 산업을 발전시키는 데 기여할 수 있다. 이러한 근거에서 어떻게 하면 우수 ICT 인력이 우리 사회에 원활하게 통합할 수 있는지를 모색할 필요가 있다.

2) 추진방향

(1) 언어적 문제를 해결하기 위한 방안 모색

외국인 우수인력이 우리 사회에서 살아가면서 가장 큰 불편함을 호소하는 것이 바로 언어문제이다.³⁵⁾ 국제공용어인 영어를 쓰지 않는 우리 사회에서 보통 영어를 구사하는 외국인 고급인력이 살아간다는 것은 큰 장애가 될 것이다. 우리에게 영어가 어려운 언어인 것처럼, 이들에게는 한국어가 아주 어려운 언어이기 때문이다. 따라서 영어를 구사할 수 있는 우수 ICT 인력이 장기적으로 우리나라에 체류할 수 있도록 하기 위해서는 이러한 언어적 문제를 해결할 필요가 있다. 이에 대해서는 크게 두 가지 방안을 생각할 수 있다.

a) 영어사용이 가능한 사회적 공간 확보

가장 우선적인 방안으로는 영어만으로도 일상생활이 가능한 사회적 공간을 확충하는

35) 오정은, “국내거주 외국인 우수 ICT 인력활용을 위한 이민제도 개선 방안” (전문가 자문자료)(2014. 12), 4쪽.

것이다. 다시 말해, 영어로만 생활이 가능한 진짜 ‘영어마을’을 조성하는 것이다. 제주특별자치도나 송도자유무역지구가 지향하는 것처럼, 영어만으로도 일상생활이 가능한 마을을 조성해야 한다. 물론 이러한 마을을 당장 조성하는 것은 어려운 일일 것이다. 그렇다 하더라도 글단지나 과학벨트 주변에 이러한 사회적 공간을 확보한다면, 우수 ICT 인력이 생활하는 데 어려움을 적게 겪을 것이고, 그렇게 되면 우리 사회에 체류하는 것에 매력을 갖게 될 것이다.

b) 국제학교 확충

다음으로 국제학교를 확충하는 것도 외국인 우수 ICT 인력이 우리 사회에 장기간 체류하는 데 도움을 줄 것이다. 자녀교육문제는 국내외적으로 가장 중요한 문제에 속한다. 특히 가정을 이루고 있는 우수 ICT 인력이 국내에 장기적으로 체류하기 위해서는 이들 자녀교육문제를 해소할 수 있어야 한다. 이러한 방안으로서 국제학교를 현재보다 더욱 확충하는 것이 필요하다.

(2) 한국적 기업문화 개선

우수 ICT 인력이 국내에 장기적으로 머물 수 있도록 하려면, 이들이 고용되어 있는 기업의 한국적 문화를 개선해야 할 필요가 있다. 보통 ICT 과학은 창의성을 핵심으로 한다. 따라서 우수 ICT 인력도 창의적인 인재일 가능성이 높다. 창의적인 인재는 자신의 자유와 개성을 존중한다. 그런데 이러한 인재들은 집단주의적이고 상명하복 식의 문화가 지배하는 국내 기업에 적응하는 것이 쉽지 않다. 집단주의적 문화 속에서 살아온 우리 한국인들에게도 한국적 기업은 적응하기 쉽지 않은 곳인데, 하물며 자유로운 분위기 속에서 성장한 외국인 ICT 인력에게 한국적 기업문화는 크나큰 장애가 될 수 있다. 그러므로 우수 ICT 인재가 우리 기업에서 장기간 일을 할 수 있도록 한국적 기업문화를 개선할 필요가 있다. 이는 국내인재의 창의성을 향상시키는 데도 도움을 줄 수 있을 것이다.

VI. 글을 맺으며

지금까지 해외 ICT 우수인력을 국내에 적극적으로 유치하고자 할 때 나타날 수 있는 인권이론적 문제 및 이에 관한 정책적 제언을 살펴보았다. 그런데 여기서 추가적으로 언급하고 싶은 것은, 우리나라가 해외에 거주하는 ICT 우수인력을 성공적으로 유치하는 데

필요한 것은 그 무엇보다도 우리나라 자체의 질적 수준, 이른바 ‘국격’을 높이는 것이라는 점이다. 우리나라의 국격이 올라가고, 그 어느 나라보다도 살기 좋은 국가가 된다면, 우리가 특별한 노력을 기울이지 않아도 해외에 거주하는 ICT 우수인력들이 자연스럽게 우리나라로 밀려들 것이다. 그 점에서 우리에게 근원적으로 요청되는 것은, 아주 단순한 해법으로서 우리나라를 살기 좋은 행복한 나라로 만드는 것이다. 이를 위해서는 당연히 우리의 인권수준을 더욱 향상시키는 것 역시 필요할 것이다.