



해외인적자원 활용 촉진을 위한 RHRD 추진방향

제주대학교 이창익

I. 서론

전 세계를 놀라게 했던 2002년의 월드컵은 국민들에게 ‘하면 된다’는 자신감을 주기에 충분하였다. 연말이 대통령선거라 ‘작전의 마술사’, ‘용병술의 천재’라는 별명을 얻고 있던 히딩크 감독은 사회적 관심을 독차지한 채 국민들로부터 대통령에 출마하면 당선될 것이라는 최고의 찬사를 얻었다. 이는 한사람의 외국인이 가지고 있던 능력을 발휘하여 우리사회에 미친 영향이 지대함을 웅변해 주는 대목이다. 그가 지휘권을 잡은 1년여 동안 ‘감독들의 무덤’이라는 한국대표팀을 지휘하면서 자신의 방식을 접목하여 끝내는 예상을 뛰어넘는 성과를 보면서 해외인적자원의 중요성을 인식했을 것이다.

그의 지휘 방법이 남달랐던 것이 아니라 주먹구구식으로 일관하던 우리의 전통적 방식에서 벗어나 과학적 데이터를 중시한 점, 지연과 학연을 철저히 배제한 점, 선후배구별을 없애고 실력으로 경쟁시킨 점 등을 꼽을 수 있다. 우리가 할 수 없었던 부분이 아니라 ‘우리식’에 얽매어 손댈 수 없었던 부분을 그가 이끌어낸 것은 ‘외국인’이기 때문에 가능했던 측면을 인정하지 않을 수 없다.

지금 세계는 인적자원 확보의 전쟁이라고 해도 과언이 아니다. 총 없는 전쟁으로 승리를 이끌어 낼 수 있는 시대에서 인적자원의 중요성이 날로 더해가고 있다. 2006년, 중국 정부는 세계 100위권 대학이나 연구소에 근무하는 뛰어난 인재를 자국 내의 상위 100위권 대학에 10명씩 배치하여 세계 최고의 연구네트워크를 구축할 야심 찬 계획을 발표하였다. 두뇌유출이 심각한 세계의 인적시장에서 두뇌유출을 줄이고 뛰어난 인재를 끌어들이는 것은 미래의 보험이며 약속이다. 왜냐하면 고부가가치를 창출할 중요요소가 생산요소가 아닌 뛰어난 아이디어와 지식으로 바뀌고 있기 때문이다. 뛰어난 인적자원이 팀을 이뤄 능력을 발휘할 때 상상할 수 없는 시너지효과를 발휘한다는 사실을 우리들은 삼성에니콜이나 현대자동차의 성공신화에서 확인하고 있다. 변변한 산업적 부존자원이 없는 우리나라로서는 가장 심혈을 기울여야 할 정책과제가 바로 이것이다.

제주특별자치도가 탄생한 지 1년이 지났다. 국제자유도시라는 명함을 내건지도 10년이 다 돼가고 있다. 변화와 개혁을 통하여 생활지수가 크

게 높아질 것이라는 기대감 속에 도민들이 느끼는 체감온도는 아직까지는 겨울을 벗어나지 못하고 있다. 산·관·학·연이 더욱 큰 힘을 모아야 할 시점이며 성공을 위한 큰 변수는 해외인적 자원 확보이다. 이 발표에서는 제주특별자치도가 지향하고 있는 여러 정책적 사업에 해외인적 자원의 유입에 대한 타당성을 알리고 활용가능성과 문제점 등을 살펴본다. 또한 다양한 인적자원을 확보하고 있는 재일제주인의 활용방안과 함께 대책을 마련해 보고자 한다.

1. 해외인적자원의 개념 정의와 범위

선진국 연구에서 고급 인적자원에 가까운 의미로는 ‘Highly skilled personnel’, ‘Highly skilled workers’, ‘Professionals, technical, and kindred or related workers’, ‘Human Resources Science and Technology(HRST) 등의 용어를 사용하고 있는데 국제적으로 합의된 용어는 존재하지 않음을 의미하는 것으로 볼 수 있다(김남희 외, 2005)

해외인적자원이란 교육수준과 직업을 중심으로 사용하고 있는데 고등교육과정을 수료하고 전공 분야에 종사하면서 충분한 경험과 기술을 겸비하여 경쟁력을 갖춘 사람을 의미하는 경향이 있다(김남희 외, 전개서). 그러나 여기서는 위와 덧붙여 교육과정과 관계없이 뛰어난 유무형적 능력을 갖춘 사람들까지 포함시킨다.

범위로는 외국거주 한국인(재외동포, 국외 한국인 유학생, 국외외국 전문인력), 한국거주 외국인(외국인 유학생, 외국인 전문인력), 외국거주 외국인(지한파, 친한파 인사, 국외 입양인 등을 말한다. 또한 재일제주인이란 일본에 거주하는 제주출신을 말하며 귀화자도 그 대상에 포함시킨다.

2. 외국거주 한국인 활용 가능성과 문제점

1) 한국유학생

국제적 마인드와 다양한 문화체험, 일정의 국제

적 인적네트워크를 구축한 글로벌 인재들이라고 할 수 있는 해외유학생을 적극적으로 유치·활용해야 한다. 그들의 사고는 유연할 수 있고 넓은 시각을 가지고 있기 때문에 한국적 풍토 하에서 자신의 유학지의 합리적이고 실용적인 연구를 접목시킬 수 있어 이론과 실체가 일치할 수 있는 결과물을 산출해 낼 수 있다.

제주특별자치도가 추구하고 있는 분야(BT, IT, 해양, 관광분야 등)를 중심으로 연구인력 양성을 초기에서부터 추진할 필요성이 있다. 예를 들면 국제화장학재단을 이용하는 일이다. 우수인력을 다수 양성하기 위하여 소액의 장학금을 나눠주는 것도 의미가 있는 일이지만 몇몇 인재들에게 집중 투자하는 방법도 검토할 필요가 있다. 현재 국제화장학재단의 내용 가운데 외국대학과정에 입학하는 인재들에게 장학금을 지불하지 못하게 되는 조항은 상당히 문제 있는 것으로 판단된다. 또한 외국대학(원)에 진학하여 장학혜택을 줄 때 실질적 액수를 제공하여야 한다. 선택과 집중을 통해 경쟁력을 강화하는 것이 최선의 방법이다. 이들 인재들과 일정 계약을 맺어 차 후 제주도에 기여할 수 있는 방안을 마련하는 방법을 검토해야 한다.

제주도는 유학생 인력에 대한 실태를 정확히 파악하여 적재적소에 활용할 방안을 마련해야 한다. 가장 시급한 것은 일자리 창출과 예산확보이다. 애항심에 호소하던 시대는 이미 지났고 산·관·학·연이 머리를 맞대고 고민을 해야 할 시점이다. 직접적으로 일자리를 창출하지 못하였을 때의 활용할 방안 등을 적극적으로 고려해야 한다. 신뢰성 있는 네트워크 구축을 통하여 각종 사업의 자문역할, 자료제공, 공동연구 등의 파이프역할을 도가 담당해야 할 것이다.

2) 한인사회

한인사회란 기본적으로 외국에서 생활터전을 잡고 영주권을 획득하여 살고 있는 사람을 말한다

다. 그들의 정착유형은 이민을 갔거나 유학 후 귀직한 경우, 파견 등으로 직장을 가졌다가 정착한 경우, 결혼해서 거주한 경우(남녀 불문) 등이다. 이민을 목적으로 하여 정착하는 경우는 투자 이민을 통한 경우가 대부분이어서 안정된 생활을 유지하면서 자녀교육에 치중한다. 심지어는 자녀교육 때문에 이민을 간다고 할 정도이다. 그들은 정도의 차이는 있지만 보통 만족할만한 삶을 누리면서 꿈을 키워나가고 있다. 미국의 뉴욕 타임스나 LA타임스에서 한국이민자들의 교육열을 독특한 사회현상의 하나로 기사화할 정도인 것을 보면 미루어 짐작할 만 하다. 정착 1세대의 전직과 학력은 천차만별이지만 그 자신들도 고급인력인 경우가 많다. 얼마 전 의사들을 대상으로 한 설문조사에 의하면 40%이상이 이민을 희망하고 있다고 하니 현실적 상황을 대강 가늠할 수 있을 것이다. 이러한 고급인적자원들의 유출현상은 경제적 이유에서든 사회적 이유에서든 심각한 현상이라 아니할 수 없다. 이들 자신들뿐만 아니라 이들과 함께하는 가족들까지 계산한다면 이에 대한 대책을 서둘러 강구해야 할 것이다. 최근 우리 정부는 외국의 영주권자들에 대한 법률을 강화하여 영주권자들의 주민등록을 말소하는 조치를 취하고 있다. 이들이 고국에서 활동할 경우, 의료보험 등 많은 걸림돌이 발생하게 되므로 이러한 장애요인을 없애는 것이 중요하다.

이들 가운데 제주출신 들은 수적으로 마이너리티 그룹에 속하므로 결속력이 어느 지역출신보다도 강하다. 이들을 포함한 2,3세대의 고급인력들을 적극적으로 발굴하여 활용하는 것이 우수인적자원 발굴의 열쇠라고 할 수 있다. 1세대는 애국심이나 애향심에 호소할 수도 있지만 2,3세대들은 그들이 납득할 만한 유인책을 제시하여야만 한다. 우선적으로 이들을 활용하기 위해서는 체계적인 개인정보 수집이 필요하다. 전공분야와 응용분야를 구체적으로 분석하여 적재적소에 활용할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

3) 귀화인

영주권자가 아닌 시민권자, 혹은 정착지로 국적을 바꾼 사람을 말한다. 이들의 수를 정확하게 가늠할 수 없지만 재일동포인 경우 현재 약 28만명 정도가 귀화했을 것으로 추정되고 있다. 이들 귀화인은 국적상 외국인임에는 틀림없지만 한민족으로서 함께한다는 자세로 수용할 필요가 있다. 본질적으로는 한국인이기 때문이다. 이들이 자유롭게 한국에서 활동할 수 있게 하는 방법은 이중국적을 허용하는 일이다.

3. 순수 외국인들의 활용 가능성과 문제점

1) 한국거주 외국유학생

우선 우수한 유학생을 유치하는 전략을 세워야 한다. 자질있는 외국학생을 발굴하여 연구의 인적 인프라와 네트워크를 구축한다. 예를 들면, 제주대학교의 특성화 분야인 아열대생명산업, 관광산업, 해양산업 등의 분야에 우수한 연구를 수행할 수 있게 하고 이 학생들을 축으로 세계적 연구기관과 네트워크를 구축할 수 있는 기반을 마련한다. 그리고 연구기반을 바탕으로 제주의 전략산업과 즉시 접목시킬 수 있는 방안을 마련한다.

2) 한국거주 외국인

장단기 비자를 발급받고 각종 업종에 종사하고 있는데 2003년 기준으로 E1(538명), E2(1358명)의 비자를 발급받은 외국인 수는 2288명에 이르고 있다. E1은 교수, E2는 학원 등에서 회화지도 등을 할 수 있는 비자로 E3의 861명을 합하면 3149명이다. E1비자를 가지고 있는 외국인 교수는 우리나라 전체 대학교수의 1.47%에 불과하여 OECD의 어떤 국가와도 비교가 안 될 정도의 미미한 수치이다.

최근 언론보도에 의하면 제주대학교에는 회화 등을 담당하는 10여명의 객원교수가 초빙되어

있을 뿐 어떤 전공에도 단 한명의 전임교수가 채용되고 있지 않다고 하였다. 이는 대학 자체의 채용의지가 부족하다고 할 수 있다. 그러나 대학 측에서 보면 문화가 다른 외국인이 전임교수로 채용되었을 때 학과운영이 제대로 될 수 있겠느냐는 불안감과 함께, 현실적으로 돈이 많이 든다는 사실이다.

특정 전공에 영입하려는 교수에 대한 대우를 생각했을 때 외부의 지원 없이 학교자체 예산으로 충당하기는 쉽지 않다. 이에 대한 기금마련을 생각해야 할 때이다. 학교의 발전기금으로 예산을 편성하는 것도 하나의 방법일 수 있지만 이것은 특수 목적형 자산으로 기부자의 의도에 의한 용도가 정해져 있기 때문에 용도변경은 불가능하다. 그러므로 특정 전공(제주특별자치도의 전략산업)채용을 위한 일정분의 기금마련이나 보조등을 도에서 책임을 지는 형식으로 우수 인재를 채용하는 것도 고려해 볼만 하다.

3) 국외거주 외국인(지한파, 친한파, 그의 전문가 그룹)

세미나 등의 초청사업을 통하여 인적네트워크를 공고히 한다. 이들이 가지고 있는 또 다른 인적자산들과 연결시킬 수 있는 방안들을 전략적으로 구상한다. 같은 인물을 반복해서 초청하는 것은 식상할 뿐만 아니라 발전성도 약화시키므로 이들을 통한 새로운 인물들을 발굴하여야 한다.

또한 브랜드가치가 있는 전문가들을 이용하여 투자재원으로 활용할 수 있는 방안을 연구한다. 그리고 투자사업에 적극적으로 참여할 수 있는 방안을 마련하여 그를 통한 관광유입효과를 노린다. 예를 들면 '로드랜드' 골프클럽인 경우 유능한 일본인 코스 설계사를 고용하여 완성시켰는데 이를 일본인 골프관광과 연결시킬 수 있는 전략을 마련하는 것이다.

4. 재일제주인들의 활용 가능성과 문제점

1) 재일제주인의 실태

재일제주인들의 실태를 정확히 파악할만한 자료는 아무데도 없다. 외교통상부(2005)의 「재외동포현황」에 의하면 2005년 현재 901,284명으로 나타나고 있다. 이 가운데 재일제주인의 수는 미등록자를 포함하면 약 15%정도로 추정되고 있다. 이들 재일제주인은 오사카를 비롯하여 도쿄 등 많은 지역에 분포되어 있다. 이들은 출신지역별 계모임이나 도민협회 중심으로 네트워크를 형성하고 있으며 많은 수가 참석하고 있지만 1,2세들에 비해 3,4세의 참석비율은 저조한 편이다.

또한 1세들로 부터 이어져 온 민단과 총련계로 나뉘기도 하지만 출신지역 계모임에는 동반으로 참여하는 경우가 많은데 지금은 그 세력이 점점 쇠퇴되어 가는 실정이다. 이들 외에 무서운 속도로 증가하는 그룹은 1980년대 이후 유학생신분 등으로 일본으로 건너가 여러 가지 이유로 정착하고 있는 소위 뉴커머들이며 현재 약 20여만명으로 추산하고 있다.

현재 일본에서는 5년 이상을 거주하면서 일정한 직업을 보유하면 일반영주권을 부여하고 있어 앞으로 그 수는 크게 늘어날 전망이다. 이들의 삶의 방식은 기존의 교포인 올드커머와는 달리 고급인적자원이 많다. 그래서 기존의 도민협회와는 일정거리를 둔 한인연합회 등에서 활동하고 있다.

제주시 출신으로 10여년 전 유학생 신분으로 건너가 그곳에 정착하여 2개의 사업체를 일군 S씨는 자신이 정착하기까지의 어려움을 토로하고 있다. 그리고 고향에 기반을 잡을 수 있는 여건만 조성된다면 돌아가서 고향을 위해 일하고 싶다는 의지를 피력하기도 한다.

또한 대학에서 교편을 잡고 있는 S씨는 생활의 기반을 잡은터라 그리 돌아갈 의사를 갖고 있지 못하다고 하였다. 그러나 고향에서 자신이 필요한 일이 있으면 얼마든지 봉사할 생각을 가지고

있었다. 이러한 뉴커머들 뿐만 아니라 올드커머 혹은 그 자녀들도 기회가 주어진다면 고향을 위한 봉사를 하겠다는 생각을 하고 있다. 이러한 인적자원들을 적극적으로 유입시켜야 한다.

2) 활용가능성과 문제

1,2세와 3,4세의 생각은 분명히 다르다. 뉴커머와 올드커머의 생각도 다르다. 1,2세들은 끊임없이 고향을 그리지만 3,4세는 본인의 고향을 일본이라 말한다. 그리고 귀화를 당연시한다. 1,2세의 교육열은 누구보다도 남다른 점이 있어 꽤 많은 전문인력들을 배출하고 있다.

그 가운데 특히 의료계에 종사하거나 전문직종에 종사하는 사람들이 많다. 언어소통은 어렵지만 문화적 동질감은 아직도 남아 있어 적당한 유인요소를 제공한다면 인적자원으로서의 활용가능성은 어느 지역보다 높다고 볼 수 있다. 또한 문화예술계에도 꽤 많은 고급인력들이 산재해 있어 다양한 인적자원을 확보할 수 있는 보고이며 그 가능성은 충분하다고 할 수 있다. 그러나 문화차와 언어 능력에 대한 문제점 극복이 선행되어야 할 것이다.

5. 지원 및 활용촉진을 위한 기본전략

1) 지원과 활용의 기본방향

1. 인적정책 전담기구 설치와 자문위원회 설치해야 한다. 부지사급을 팀장으로 배치하는 방안과 또는 인적정책 부지사를 신설하는 방안이 마련되어야 한다. 인적개발 전문위원과 해외지역전문가를 함께 배치한다.
2. 개방적이면서 다문화를 이해할 수 있는 인적정책을 담당할 전문인력 양성이 필요하다.
3. 해외인적자원을 양성하고 활용하기 위한 장단기적 지원정책 추진 필요하다.
4. 해외인적자원의 체계적인 D/B구축이 즉시 실시되어야 한다. 나라별, 성별, 직업별, 학력별, 출신별 조사는 물론 국어사용이 가능

한 지에 대한 조사도 함께 실시되어야 한다. 또한 각 기관과 기업들과의 긴밀한 네트워크를 바탕으로 제주와 관련한 각종 세미나, 학회 등에 참석하는 해외인력의 D/B구축도 함께 병행한다.


5. 해외인적자원과의 동질성 유지 방안을 마련하여야 한다.
6. 상호주의 원칙에 입각한 협약 체결하여 안심하고 생활할 수 있는 터전을 마련한다.
7. 당사국 방문을 통한 언어문화교육 실시하여 제주도에 대한 이해를 증진시킨다.
8. 이중국적 허용 여부를 국가적 차원에서 심도 있게 논의해야 한다.
9. 항상 당사자의 입장에서 기본방향이 설정되어야 한다.
10. 제주관련 세미나 발표자에 대한 의견을 확대시킨다.

2) 지원 및 활용촉진을 위한 구체적 전략

1. 지역활성화를 위한 프로그램을 개발한다.
2. 공무원을 비롯한 전 부서에 개방형 공모제를 도입하여 보다 쉽게 해외인적자원의 유입을 꾀한다.
3. 문화차를 극복할 수 있는 튜터제 도입하여 본인과 가족이 안심하게 생활할 수 있는 기반을 마련한다.
4. 언어 차의 극복을 위한 언어학습을 강화하여 빠른 적응을 돕는다.
5. 대학을 특성화시켜 해외인력을 적극 유치할 수 있는 교육과정으로 전환시킨다.
6. 제주도의 주력분야 선점을 위하여 제주대학교를 비롯한 도내 각 대학에 우수 해외인력 유치한다. 이를 위해서는 제주도의 지원이 선행되어야 한다.
7. 국제화 분야의 각 부서에 해외인적자원의 의무채용제 실시하여 실질적인 국제화를 이루게 한다.

II. 결론

한사람의 인적자원을 양성하는 데는 많은 시간과 자본이 필요하다. 그러나 지연과 학연을 통한 네트워크를 구축하여 고급인재를 유치할 수 있

다면 지역발전에 큰 역할을 할 수 있을 것이다. 항상 개방적 마인드, 적극적인 사고로 해외인적자원을 유치하여 적극적으로 활용함으로써 제주특별자치도와 제주국제자유도시가 성공할 수 있는 기반이 마련될 수 있을 것이라고 생각한다. 

▷참고 문헌

■ 정책 연구과제 보고서

- 김남희 외 “국의인적자원 개발 및 활용에 관한 정책 연구” 교육인적자원부, 2004
- “국내에서 해외 고급인적자원의 활용방안 연구” 교육인적자원부, 2004
- 강일규 외 “재외동포 인적자원 지원 및 활용촉진방안 연구” 한국직업능력개발원, 2001

■ 연구 논문

- 김남희 외 “해외 고급인적자원의 국내 유치 실태에 관한 연구: 입국과 체류생활을 중심으로, 교육행정학 연구, 2005 Vol 23
- 배민근 “해외인재 유치, 새로운 전략이 필요하다” LG주간경제, 2006.10
- 김안국 외 “지방자치단체의 고용과 인적자원개발 정책 평가” 「지방자치단체의 고용 및 인적자원개발 정책 제4장」, 한국직업능력개발원, 2005