

일본의 외국인 인재 유치 전략

- 일본은 인구 감소문제를 해결하고 경제성장을 유지하기 위해 성장전략의 일환으로 고도의 기술을 가진 외국인 유치 전략을 추진
- 외국의 인재들이 일본에서 정착하기 위해서는 노동법 개정, 생활환경 정비 등 해결해야 될 과제도 많지만, 일본에 유학중인 우리 학생들의 일자리 창출 등 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상

□ 일본이 외국인 인재를 유치하는 이유

- ‘10년 이후 일본의 인구는 매년 약 25만 명씩 감소하고 있고, 고령화도 빠르게 진전되고 있어 경제활동인구가 줄어들기 때문임
- 부족한 노동인력을 메꾸기 위해 건설업 등에서는 기능실습제도의 수용기간 연장 등 외국인 노동자 유치방안 검토
- 간병·개호인력이 부족한 의료분야는 필리핀, 인도네시아 등과 경제연계협정(EPA)을 체결하여 간호사 등을 유치
- 이러한 단순 노동인력의 수급뿐만 아니라, 고도의 기술을 가진 인재를 유치하여 이노베이션 촉진 및 일본국내 인재와의 경쟁을 통해 생산성을 향상시켜 경제성장의 기폭제로 삼아야 한다는 필요성이 제기
- 일본정부는 ‘08~’09년에 ‘고도 인재 유치 회의’를 설치하고, 고도의 외국인 인재 유치를 국가전략으로 추진
- 이런 국가전략에도 불구하고 고급 기술을 가진 외국인 유치는 아직 이렇다할만한 성과가 없어 일본정부는 성장전략의 일환으로 ‘고도의 외국인 인재 유치 전략’을 다시 추진할 계획

□ 일본의 외국인 인재 유치 정책

- 일본정부는 고도 인재를 “다양한 가치관이나 경험, 노하우, 기술을 가진 해외의 우수한 인재”로 정의하고, 이노베이션 창출과 국제경쟁력을 향상시키는데 기여할 것으로 기대

- 일본에서 고도 인재로 인정된 외국인은 복합적 체류 활동의 허용, 영주허가 요건의 완화, 배우자의 취업 등 우대조치를 받을 수 있음

- 일본은 ‘12년부터 캐나다, 호주 등과 유사한 외국인 ‘고도 인재 포인트 제도’ 를 도입

- ‘학술연구’, ‘전문·기술’, ‘경영·관리’ 분야에서 활동하는 외국인 기술자와 대학 교수, 경영자를 우대하기 위한 ‘고도 인재 포인트제도’는 평가 기준이 높아 외국인 유치 실적이 미미함으로 기준을 완화시켜야 한다는 여론

< 고도 인재 인정 범위 >

활동 분야	해당 사례
학술연구	기초 및 첨단 기술을 연구하는 외국인 연구자 등
전문·기술	전문적인 기술이나 지식을 활용하여 신 시장 확보나 새로운 제품·기술개발 등을 담당하는 외국인 등
경영·관리	일본기업의 글로벌 사업 전개를 위해 실무경험 등을 활용, 기업의 경영·관리에 종사하는 외국인 등

자료 : 정부홍보온라인

- 고도의 인재가 있는 외국기업의 유치는 기술개발과 부가가치 향상 등 이노베이션을 위해서도 중요
 - 기술개발에 대한 세계적인 흐름은 “어느 나라 사람이 개발하더라도 개발한 국가가 기술개발능력을 가진다”라는 것임
 - * 일본의 기술개발능력은 일본인의 기술개발능력이 아닌 일본이라는 국가의 기술개발능력을 의미함으로 개발한 사람이 일본인이 아닌 경우도 있음
 - 선진국들은 고도 인재를 초빙하기 위해 세계 우수기업을 유치, 구미는 외국기업이 30% 이상 시장점유율을 차지하고 있음
 - 일본에도 외국기업이 많아지면 일본국내에서 글로벌한 기술개발 경쟁이 촉진되어 경쟁력 있는 제품개발로 이어질 것으로 기대
- ‘국가전략특구 자문회의’에서는 지정된 특구에서 창업하는 외국인들의 체류 자격을 완화시켜 줌으로써 창업 촉진을 지원
 - 회사 설립절차의 간소화, 입국관리·수출통관절차의 신속화 등 현행 입국관리제도의 규제를 완화시킬 계획
 - * 가나가와현, 치바현 나리타시, 니가타시, 후쿠오카시, 오키나와현 등은 외국인 유치에 적극적임
- 고도 인재 확보를 위해 대학들도 외국 유학생을 적극 유치하고 있어 향후 유학생 정원 확대 등이 기대되고 있음

□ 해외 우수 인재 유치를 위한 과제

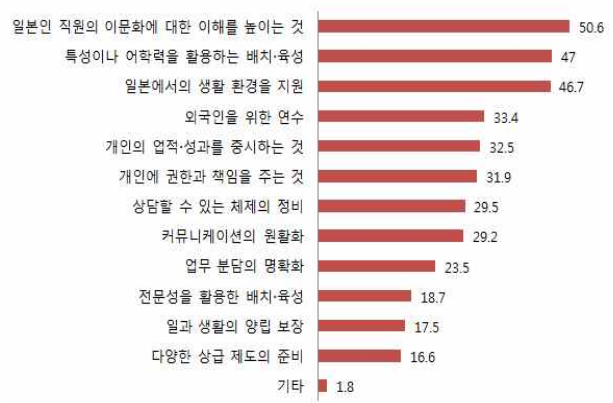
- 외국인 인재들이 일본에 정착하기 위해서는 생활 인프라를 비롯한 외국인이 일하기 쉬운 환경 정비가 필수
- 노동정책연구·연수기구에 따르면 과거 고도 외국인 인재를 채용한 경험이 있는 기업은 26.2%에 불과하여 일본기업의 소극적인 외국인 유치 대응이 문제라고 지적

< 외국인의 일본기업 취업이 적은 이유 (2013년, %) >



자료 : 노동정책연구·연수기구

< 고도 인재 외국인이 일본기업에 요구사항 (2013년, %) >



자료 : 노동정책연구·연수기구

- 일본은 구미에 비하여 기술계 유학생 비율이 낮을뿐더러 일본에서 졸업하고 취업을 하더라도 3~4년 후에 떠나는 사례가 많음
- 아시아 국가들과 IT자격의 상호 인정을 체결, '04~'07년에는 인도를 중심으로 '기술' 체류자격 기술자들의 입국이 늘어났지만, 현재는 매년 약 2000명의 인재가 유출되고 있음
- 고도의 외국인 인재 유치는 고용이나 노동조건 전체에 대한 영향, 재정적인 부담 증가, 사회비용의 확대 등으로 반대가 강함
- 외국의 고도 인재들에게 일본인의 일자리를 빼앗길 가능성이나 임금 감소, 실업률 증가 등에 대해 우려
- 그럼에도 불구하고 유럽이나 미국의 노동시장에서는 외국인 노동인력의 수용에 따른 마이너스 효과가 크지 않다는 점, 세금납부나 사회보장 부담으로 재정에 공헌하고 있다는 점 등을 고려할 때 해외 우수 인재 유치가 시급

□ 시사점

- 외국인 수용에 소극적이었던 일본이 인구 감소로 부족해진 노동인력에 대처하기 위해 외국인 유치를 국가전략으로 추진
 - 일본은 해외 우수인력 유치를 위해 ‘고도 인재 포인트 제도’ 등 노동관련 법 개정 등 생활 인프라 정비와 규제완화 등 현실적인 지원방안을 도입할 방침
 - 일본이 고도 인재 유치를 위한 정책을 추진하면 일본에 유학중인 우리 학생들의 취업기회가 늘어 날 것으로 예상
- 해외 우수 인재유치 정책은 우리가 일본보다 먼저 추진하였지만, 외국인정책에서 결혼이민자 외의 외국인에 대한 사회통합정책은 아직 충분하지 않음
 - 우리나라도 저출산·고령사회로 진입하면서 경제성장이 약화되고 있는 상황에서 일본이 성장전략의 핵심정책으로 추진하고 있는 ‘외국인 고도 인재유치 정책’은 시사하는 바가 적지 않으므로 정책에 참고할 필요가 있음

<참고자료>

닛케이신문(2014.4.21, 5.13/27/28/29), 아사히신문(2014.4.5.), 마이니치신문(2014.4.9.), 독립행정법인 노동정책연구·연수기구(2013.3.28)