

경제포커스

■ 외국인고용허가제 시행 3년에 대한 평가

유길상(한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수)

■ 외국인력 정책 과제

이규용(한국노동연구원 연구위원)

외국인력 정책 과제

이규용¹⁾

한국노동연구원 연구위원

leeky@kli.re.kr

I. 서론

- 국제교역의 증대에 따라 국경 간 노동력의 이동도 더욱 활발해지고 있는데, 2002년 UN 통계에 따르면 세계 인구의 3%에 해당하는 약 1억 8천만 명의 사람들이 자신이 태어난 나라를 떠나서 살고 있는 것으로 추정
- 최근의 인구학적 경향은 개발도상국 및 선진국 모두가 이주(migration)를 통해 중요하고도 잠재적인 경제적 성과(gains)를 얻을 수 있는 방향으로 나아가고 있음
 - 선진국의 경우 노동력이 대체로 2010년이 되면 정점에 달했다가 이후 20년 동안 5%정도 감소할 것으로 전망되는 데 비해 개발도상국의 노동력은 급속하게 증가하는 추세
 - 따라서 노동력 수급의 지역 간 불균형은 이주를 통해 해소되는 방향으로 나아가고

• 성균관대 경제학박사
• 한국노동연구원 연구위원
• '외국인력 노동시장분석 및 중장기 관리체계 개선방향연구'(2007), '제정을 통한 일자리 지원사업평가'(2006) 등

있으며 특히 지역 간 임금격차는 이러한 이주를 더욱 촉진

- 이주를 촉진하는 요인이 수요 측에 있든지 아니면 공급 측에 있든지 관계없이 이주의 결과는 유입국과 유출국 모두에 편익과 비용을 수반
 - 이주는 노동력 이동의 형태를 갖지만 본질적으로는 ‘사람의 이동’ 이기 때문에 두뇌유출(brain gain), 두뇌획득(brain gain), 송금²⁾ 등과 같은 직접적인 이주의 결과 외에 사회문화적 측면에서 다양한 결과를 초래하며 이들은 모두 편익과 비용에 관련됨
- 우리나라는 인력유입국으로서의 역사가 짧고, 정주 혹은 영주 형태의 이민자 유입보다는 한시적 이주노동의 유입에 초점을 맞춘 외국인력정책을 추진
 - 저숙련 외국인력 정책의 경우 초창기에는 값 싼 외국인력을 공급하는 것이 정책의 주된 목표였다고 볼 수 있는데 이 과정에서 제도적 장치의 미흡, 사회문화적 학습과정의 부족으로 많은 문제점이 발생하였으며, 이후 여러 번의 제도 변화를 거쳐 고용허가제의 정착, 방문취업제의 실시에 이르게 됨
- 우리나라의 이주정책의 흐름을 통제(control), 관리(management), 통합(integration)이라는 세 가지 관점에서 볼 때, 초창기의 이주정책은 통제와 (통제적)관리의 관점이 강하게 작용하였다면, 최근의 이주자 정책은 (지원)관리와 통합을 요구하는 방향으로 나아가고 있음
- 한편, 우수인재의 확보라는 관점에서 볼 때 우리나라의 전문기술외국인력 유입실적은 매우 미미한 수준임
 - 지식정보화 사회로의 진입에 따라 지식과 정보력을 갖춘 우수한 지식근로자(knowledge workers)를 양성하고 확보하는 것이 국가 및 기업의 경쟁력을 좌우하고 있는 상황에서 지식정보화를 촉진할 수 있는 전문기술인력의 유치는 매우 중요
 - 이 문제는 당위성을 갖지만 우수인력의 선별 및 도입이라는 행정 기능적 측면 외에 주거환경, 교육환경, 의료 및 사회문화적 환경 등 다차원적인 접근이 요구
- 본 고에서는 이러한 문제인식하에 우리나라 외국인력정책의 현황 및 실태를 분석하

2) 이주자들이 송금하는 액수는 지난 10년과 비교해서 두 배로 늘어났는데 2004년의 경우 송금액은 2,160억 달러로 이 중 1,500억 달러가 개발도상국으로 보내진 송금액임 (Ratha, 2005).

고 이주정책이 나아갈 방향을 제시해보고자 함

II. 외국인력의 현황

- 1987년 12월에 6천여 명에 불과하던 외국인력 규모는 생산직 인력부족이 심화됨에 따라 지속적으로 증가
 - 1994년부터 산업연수생제도가 도입되어 저숙련 외국인력 공급이 이루어졌으나, 시장 수요에 비해 도입규모가 매우 적어 불법체류자가 급격히 증가
 - 불법체류자 비중은 2002년 전체 외국인력의 79.8%로 정점에 달한 후 2003년 체류기간별 합법화조치 이후 35.5%로 크게 감소하였으나 이후 다소 증가하는 추세
- 2007년 11월 현재 우리나라의 외국인력은 모두 39만 3천여 명이며 이 중 불법취업자가 201,457명으로 51.3%를 차지(<표 1>)
 - 합법 외국인력을 비자유형별로 보면(<표 2>), 취업비자로 입국한 외국인력은 183,048 명이며 이 중 비전문취업(E-9)은 127,473명(69.6%)이고 연수취업(E-8)은 21,328명(11.7%)이며 나머지 34,247명(18.7%)은 전문기술인력(내향선원 포함)에 해당.
 - 따라서 비전문취업 외국인력과 연수취업의 비중이 82%에 달하여 저숙련 외국인력이 대부분이라고 할 수 있음.
 - 한편, 여기서 유념해야 할 것은 방문취업자로 입국한 재외동포 205,857명은 이 통계에서 제외되어 있는데 이들 대부분이 취업되어 있음을 감안하면, 실제 취업 외국인력은 50만이 넘을 것으로 추산³⁾

3) 외국인력은 취업자 통계에서 제외되어 있음

<표 1> 비자유형 및 체류형태별 외국인력 추이

(단위 : 명, %)

연 도	총 계	취업사증 합법 체류자	연수사증 합법체류자			불법체류자
			소계	해 투 연수생	산 업 연수생	
'07.11	393,331 (100)	183,048 (46.5)	8,826 (2.2)	4,493 (1.1)	4,333 (1.1)	201,457 (51.3)
'06.12	425,107 (100)	194,195 (45.6)	44,018 (10.4)	5,831 (1.4)	38,187 (9.0)	186,894 (44.0)
'05.12	345,579 (100)	126,497 (36.6)	38,290 (11.1)	6,142 (1.8)	32,148 (9.3)	180,792 (52.3)
'04.12	421,641 (100.0)	196,603 (46.6)	36,555 (8.7)	8,430 (2.0)	28,125 (6.7)	188,483 (44.7)
'04.8 ※고용허가제 시작	423,858 (100)	209,382 (49.4)	33,528 (7.9)	9,445 (2.2)	24,083 (5.7)	180,948 (42.7)
'03.12	388,816 (100.0)	200,039 (51.5)	50,721 (13)	11,826 (3.0)	38,895 (10.0)	138,056 (35.5)
'02.12	362,597 (100.0)	33,697 (9.2)	39,661 (11)	14,035 (3.9)	25,626 (7.1)	289,239 (79.8)
'01.12	329,555 (100.0)	27,614 (8.4)	46,735 (14.2)	13,505 (4.1)	33,230 (10.1)	255,206 (77.4)

- 주) 1. 취업비자합법체류자=비전문취업자(E9)+전문기술인력(E1~E7,E10)+연수취업(E8)
 2. 불법체류자수에는 비경제활동인구(15세 이하 및 61세 이상) 미포함(21,436명)
 3. 방문취업자(H-2) 205,857명은 합법체류자 현황에 미포함



자료 : 법무부

<그림 1> 불법취업자 비중 추이

<표 2> 취업비자(E1~E10) 합법체류자 현황

(단위: 명, %)

연도	계	교수 (E-1)	회화 지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술 지도 (E-4)	전문 직업 (E-5)	예술 흥행 (E-6)	특정 직업 (E-7)	연수 취업 (E-8)	비전문 취업 (E-9)	내향 선원 (E-10)
'07.11	183,048 (100)	1,344 (0.7)	17,615 (9.6)	2,291 (1.3)	174 (0.1)	397 (0.2)	3,038 (1.7)	6,753 (3.7)	21,328 (11.7)	127,473 (69.6)	2,635 (1.4)
'06.12	194,195 (100)	1,154 (0.6)	14,806 (7.6)	2,076 (1.1)	156 (0.1)	342 (0.2)	3,189 (1.6)	5,527 (2.8)	51,517 (26.5)	115,122 (59.3)	307 (0.2)
'05.12	126,497 (100)	1,084 (0.9)	12,296 (9.7)	1,738 (1.4)	193 (0.1)	286 (0.2)	3,268 (2.6)	4,412 (3.5)	50,703 (40.1)	52,305 (41.3)	212 (0.2)
'04.12	195,664 (100.0)	939 (0.5)	11,072 (5.7)	1,569 (0.8)	185 (0.1)	288 (0.2)	2,821 (1.4)	3,432 (1.7)	48,937 (25.0)	126,421 (64.6)	-

자료: 법무부 내부자료.

○ 국가별 불법체류자 현황을 보면 중국이 전체의 43.6%(이 중 13.4%는 중국동포)을 차지

<표 3> 국가별 불법체류자 현황

(단위: 명, %)

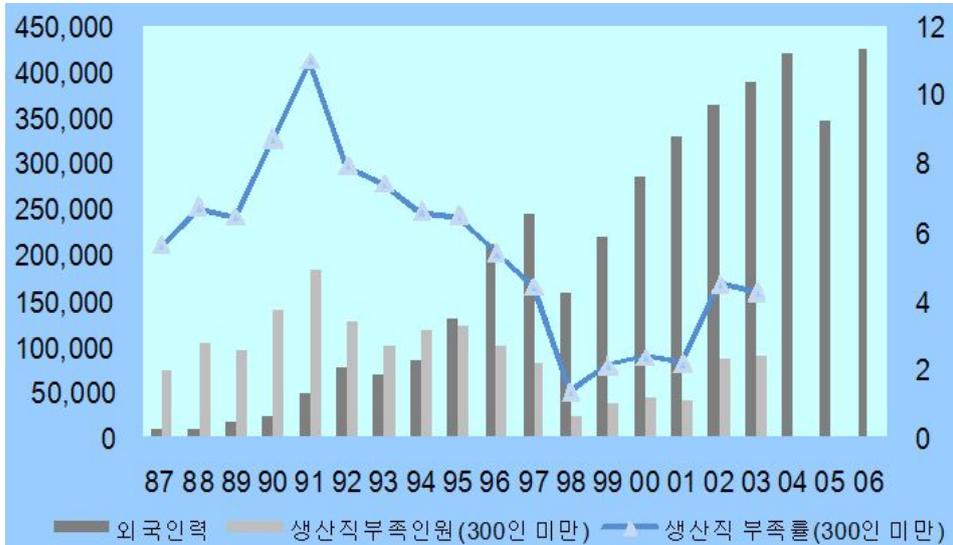
연도	계	중국	교포	태국	필리핀	방글라 데시	인도 네시아	베트남	몽골	스리 랑카	우즈베 키스탄	파키 스탄	기타
'07.11	201,457 (100)	87,827 (43.6)	26,974 (13.4)	14,503 (7.2)	14,121 (7.2)	10,561 (5.2)	5,926 (2.9)	14,712 (7.3)	13,582 (6.7)	3,156 (1.6)	8,310 (4.1)	4,526 (2.2)	24,233 (12.0)
'06.12	186,894 (100)	78,052 (41.8)	29,472 (15.8)	12,305 (6.6)	13,937 (7.5)	12,057 (6.4)	6,023 (3.2)	13,069 (7.0)	11,386 (6.1)	3,218 (1.7)	6,885 (3.7)	4,499 (2.4)	25,463 (13.6)
'05.12	180,792 (100)	79,377 (43.9)	36,699 (20.3)	11,146 (6.2)	13,249 (7.3)	13,605 (7.5)	5,521 (3.1)	10,838 (6.0)	10,354 (5.7)	2,624 (1.4)	6,321 (3.5)	4,991 (2.8)	22,766 (12.6)
'04.12	188,483 (100.0)	90,349 (47.9)	48,141 (25.5)	11,446 (6.1)	11,844 (6.3)	13,451 (7.1)	6,807 (3.6)	10,004 (5.3)	9,625 (5.1)	-	6,087 (3.2)	4,276 (2.3)	24,594 (13.1)

자료: 법무부 내부자료.

○ 국내에 지속적으로 유입되어 온 외국인력은 생산관련 단순기능인력의 인력부족 해소에 상당한 기여를 하고 있는 것으로 평가되고 있음.

- <그림 2>는 1987년 이후 외국인력 추이와 생산직 인력부족인원 및 인력부족률 추이로 생산직인력부족이 심화됨에 따라 외국인력 유입이 높아지면서 인력부족률과 부족인원이 추세적으로 낮아지고 있음.
- 외국인 단순기능인력의 도입 규모가 증가함에 따라 인력부족이 완화되고 있다는 사

실은 우리 기업들이 생산관련직 인력부족을 상당부분 외국인력의 활용을 통해 해결하고 있음을 의미



자료 : 인력부족통계는 노동부, 『노동력수요동향조사』, 각호.

<그림 2> 외국인력, 생산직부족인원 및 부족률 추이

III. 외국인력제도의 변화와 특징

○ 한국의 외국인력 정책을 외국인근로자의 숙련수준별로 구분하면, ① 저숙련 외국인력정책(고용허가제+방문취업제), ② 전문기술 외국인력정책, ③ 숙련기능 인력정책으로 구분

- 2007년 출입국관리법시행령 개정으로 ‘숙련기능 인력정책’ 제도가 만들어졌지만, 본격적으로 시행되려면 다소 시간이 걸릴 전망이다. 이하에서는 저숙련외국인력 정책과 전문기술외국인력 정책을 중심으로 살펴보고자 함

1. 외국인의 입국과 체류자격 유형

○ 외국인의 입국과 체류에 관한 사항은 ‘출입국관리법’이 규정하고 있는데, 외국인

은 체류자격의 범위 내에서 활동이 가능

- <표 4>은 외국인의 입국과 체류자격을 유형별로 분류한 것으로 체류뿐만 아니라 취업활동까지 가능한 취업사증으로는 단기취업자에게 발급되는 단기취업사증(C-4)과 전문기술인력에게 발급되는 전문기술인력사증(E-1에서부터 E-7), 고용허가제로 입국하는 저숙련외국인력인 E-9사증 그리고 관광취업사증(H-1)이 이에 해당

<표 4> 외국인의 입국과 체류자격 유형

계열	세부자격구분				
A	A-1(외교)	A-2(공무)	A-3(협정)	-	-
B	B-1(사증면제)	B-2(관광통과)	-	-	-
C	C-1(일시취재)	C-2(단기상용)	C-3(단기종합)	C-4(단기취업)	-
D	D-1(문화예술)	D-2(유학) D-6(종교)	D-3(산업연수) D-7(주재)	D-4(일반연수) D-8(기업투자)	D-5(취재) D-9(무역경영)
E	E-1(교수)	E-2(회화지도) E-6(예술홍행) E-10(내향선원)	E-3(연구) E-7(특정활동)	E-4(기술지도) E-8(연수취업)	E-5(전문직업) E-9(비전문취업)
F	F-1(방문동거)	F-2(거주)	F-3(동반)	F-4(재외동포)	F-5(영주)
G	G-1(기타)	-	-	-	-
H	H-1(관광취업)	-	-	-	-

주: 2007년부터 산업연수제도(D-3)가 고용허가제(E-9)로 통합됨에 따라 산업연수생 및 연수취업 비자 입국자는 없어지게 됨.

2. 전문기술 외국인력제도

- 전문기술외국인력에 대해서는 도입규모(quota), 노동시장심사(labor market test), 체류기간 연장 횟수 제한 등에 대한 규제를 하지 않고 복수사증을 발급함으로써 전문기술인력의 활용을 촉진하고 있음.
 - 전문기술 외국인력은 고용계약서를 작성·제출하여 이를 근거로 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술 도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정 활동(E-7) 등의 체류자격을 부여받아 국내에서 취업할 수 있음.
- 외국인 전문기술외국인력의 유치확대를 위한 그간의 정책은 다음과 같음.
 - 2002년 4월 영주권 제도 신설 후 12년(전문인력 7년+거주(F-2)자격 5년) 이상 국내체

- 류 전문인력에 대해 영주자격 부여하였으며, 2007년 6월에는 전문외국인력으로 5년 체류 시 거주(F-2)자격을 취득할 수 있도록 개선(총 10년 체류 후 영주자격 부여)
- 2005년 9월 과학경영 등 분야의 첨단 인력에 대해서는 체류기간과 관계없이 (또는 3년, 5년 후) 영주권을 부여함으로써 사실상 취업이민 허용
- 첨단분야 전문외국인력에 대한 우대조치로 2000년 이후 복수사증(GOLD카드, IT카드, SCIENCE 카드) 발급 및 체류기간상한 확대(2년→3년) 등 출입국 우대조치 지속 시행
- 외국인유학생 취업연계를 통한 유치지원을 위해 02년 2월 유학생에 대해 시간제취업(주당 20시간)을 허용하고, 2007년 3월 동포 유학생의 경우 부모 또는 배우자에 대해서도 방문취업(H-2)제도를 통한 취업 허용
- 2005년 6월 국내 이공계 대학 우수졸업자에 대해 6개월간 취업준비기간 부여

3. 저숙련 외국인력제도

- 저숙련 외국인력제도는 몇 차례 제도 변화를 겪어 왔는데, 1993년 11월 산업연수생제도가 도입된 이후 연수취업제, 취업관리제 등의 제도변화를 거쳐 2004년 8월 고용허가제가 도입
 - 고용허가제 도입초기에는 산업연수생제도와 병행하여 운영되었으나, 2007년부터 산업연수생제도는 고용허가제로 통합
 - 또한 2007년부터 국적동포를 대상으로 하는 방문취업제가 실시됨에 따라 우리나라의 저숙련 외국인력제도는 고용허가제와 방문취업제 두 형태로 운영
- 고용허가제의 특징을 보면 다음과 같음.
 - 내국인 고용기회를 보장하면서 외국인력을 활용
 - 고용 허용인원 범위 내에서 필요한 인원만큼 고용신청이 가능하며 기업의 자율적인 근로자 선택권을 보장
 - 국가 간 양해각서(MOU)를 체결하여 외국인구직자 선발조건·방법·기관, 상호간 권리의 무사항 등을 규정(외국인근로자 도입과정에서 민간기관의 개입 배제)
 - 외국인의 정주화 방지를 위해 3년의 취업기간을 설정하고 가족동반을 금지
 - 내국인과 동등하게 노동관계법을 적용하여 산재보험·최저임금·노동3권 등 기본적인

권익을 보장

- 합법적인 취업루트의 제공과 대체 외국인력의 공급을 통해 불법고용 및 취업유인을 최소화하고 불법체류취업에 대한 엄정한 법 기강확립의 근거를 확보

○ 방문취업제의 특징을 보면 다음과 같음.

- 그 동안 외국국적동포에 대한 취업정책은 취업관리제를 거쳐 고용허가제 특례형태로 운영되어왔음.
- 즉, 국내에 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척이 있거나 대한민국 호적에 등재되어 있는 자 및 그의 직계존비속으로서 30세 이상인 외국 국적 동포는 2002년 11월부터 취업관리제에 의해 방문동거사증(F-1-4)을 발급받아 입국 후 고용지원센터의 소개를 통해 취업이 가능
- 그런데 2004년 8월 17일부터 외국인고용허가제가 시행됨에 따라 방문동거(F-1-4)사증으로 입국한 재외동포는 외국인고용허가제 하에서 고용특례 외국인근로자로서 비전문취업(E-9)사증으로 전환하여 고용지원센터를 통해 건설업과 서비스업·제조업·농축산업 등에 취업이 가능
- 2007년부터 특례 고용허가제도를 ‘방문취업제’로 개선하여 입국허용 인원 및 취업업종을 확대하고 국내체류 기간을 대폭 상향조정하는 방안을 마련
- 방문취업제도는 중국 및 구소련지역에 거주하는 만 25세 이상의 외국국적동포에 대해 고국을 자유롭게 방문취업할 수 있는 ‘방문취업’ (H-2) 복수비자(5년 유효, 1회 3년 체류)를 발급
- 자유왕래가 보장되고 있는 국내 친족호적이 있는 동포 등은 연간 비자발급 쿼터제한 없이 비자 발급
- 국내 호적·친족이 없는 무연고자 등은 비자쿼터를 설정한 후, 입국을 허용

〈표 5〉 저숙련 외국인력제도의 변천과정

제도 도입 시기	제도 변천과정
1991. 11	○ 해외투자기업연수생 제도 도입
1993. 11	○ 산업연수생제도 도입
2000. 4	○ 연수취업제 시행 (연수 2년 + 연수취업 1년)
2002. 1	○ 연수취업제 변화 (연수 1년 + 연수취업 2년)
2002. 11	○ 취업관리제 도입 (외국국적동포의 국내 취업)
2004. 8	○ 고용허가제 시행 - 기존의 취업관리제는 고용허가제 특례제도로 하여 고용허가제에 통합
	○ 산업연수생제도를 고용허가제로 통합하여 일원화
2007. 1	○ 방문취업제 시행
2007. 3	- 특례고용허가제를 확대하여 국내에 연고가 있는 외국국적동포 뿐 만 아니라 무연고 자도 취업가능

IV. 외국인력정책 과제

- 향후, 소득증가, 고학력화, 고령화 등으로 인한 ‘특정 부문의 노동력 부족’ 은 일시적 현상이 아니라 장기적 추세로 이어지고 더욱 확대될 전망
 - 따라서 국내노동시장의 보완성원칙의 기초 하에 적정수준의 외국인력의 공급은 지속적으로 이루어질 필요가 있음
 - 또한, 인구구조나 노동시장 구조 등 대내적 요인 뿐 만 아니라 국제화에 따른 국가 간 노동이동의 증대, WTO의 Mode4 논의, FTA 협정 등에서도 인력이동 이슈가 중요해지고 있는 만큼 외국 인력정책에 대한 보다 적극적인 대처와 논의가 요구됨.

1. 저숙련 외국인력정책 과제

- 필요인력의 도입이라는 관점에서 필요한 기능과 자질을 갖춘 외국인력 도입으로 전환
 - 우리노동시장의 고령화문제는 인력부족이라는 양적 측면과 숙련의 단절이라는 질적 측면을 내포하고 있는 만큼 도입되는 외국인력에 대한 자격요건의 구비 및 훈련 등과 연계한 외국인력 공급방안을 마련
 - 다만, 숙련기능인력의 정주화가 이루어질 경우 상대적으로 근무조건이 양호한 자리

에서 내국인 일자리, 특히 미진학 청소년·고령자 등 내국인 고용 취약계층의 일자리가 침해될 가능성이 있는 만큼 보다 세심한 검토가 필요

- 이를 위해 노동시장테스트의 강화 혹은 고용부담금(levy) 도입 등 노동시장 보완성을 유지하기 위한 제도적 장치를 보다 적극적으로 활용

○ 재외동포에 대한 동포정책과 인력정책의 조화

- 재외동포에 대한 우선배려라는 고려를 전제로 하더라도 노동시장 측면에서의 보다 적극적인 고려가 필요
- 재외동포의 유입은 서비스업을 중심으로 내국인 취약계층과 동포간 혹은 동포 상호간 일자리 경쟁을 야기할 가능성이 있으며 결과적으로 이에 따른 부정적 효과를 야기
- 동포에 대한 단순한 일자리 기회 제공이라는 관점을 벗어나 공식적인 고용안정인프라 지원체제로 편입하여 훈련, 일자리 매칭, 숙련향상을 통한 인적자원축적의 기회를 제공

○ 외국인력의 유입이 국내 산업 구조조정에 저해되지 않도록 “일몰제”의 도입필요성 검토

- 향후 외국인력의 도입이 국내 일자리를 잠식하는 경우에는 일몰제 등을 활용하여 외국인력 사용을 적절히 제한

○ 기타 외국인력의 도입단계별 제도개선 고려사항

- 외국인력의 입국단계에서 외국인근로자에 대한 교육뿐만 아니라 국내 사용자 및 근로자에 대한 교육과 홍보 기능의 강화
- 입국 후 체류 및 취업단계에서는 관련부처 및 기관 간의 협력체계의 구축, 외국인근로자 보호장치의 실효성 제고를 위한 정부, 경영계, 노동계, 시민사회 간의 협력 등 외국인력문제를 다룰 사회적 협의체를 구성하여 운영의 필요성, 불법체류 및 불법취업에 대한 단속 및 처벌의 강화
- 귀국단계에서는 수입국과 송출국에서의 자진귀국 유인 프로그램의 협력체계의 필요성 및 이를 위한 실천적 방안의 마련

2. 전문기술 외국인력정책 과제

○ 전문기술 외국인력의 적극 유치를 위한 제도 및 환경개선을 위한 범 정부차원의 실

천방안을 마련

- 행정인프라, 출입국관련제도 개선, 인력수급지원체계 구축, 외국인 친화적 생활환경 조성 등 다양한 노력이 요구
- 해외 우수인재의 유치 및 국내 영주를 유도하기 위해 출입국 절차 간소화, 국내 체류 시 애로사항 해소 등 다른 선진국보다 우리나라를 선호할 수 있는 환경 조성
 - 외국인 전문인력에게 영주권이나 국적을 부여하여 핵심기술에 관한 정보를 공유하면서 연구를 할 수 있는 분위기를 조성하되, 가능한 한 이들에게 영주권이나 국적을 부여하여 우리 사회가 흡수
 - 이것이 불가능하더라도 이들에게 필요한 정보를 공유하면서 내국인 전문기술인력과 동등하게 처우를 하고, 기술유출방지를 위한 보완 대책을 마련
- 전문외국인력 공급직종 확대
 - ‘준전문가’ 직군의 직종개발 등 전문외국인력 도입의 직종을 확대하여 각 업종에서 요구하는 수요인력 적극 공급
 - 이공계 외에도 해외마케팅, 무역, 경영 등 국가경쟁력 제고에 기여하는 인문계 분야의 도입가능 직종을 더욱 확대
- 현실적인 여건을 감안할 때 실적이 부진한 선진국의 고급기술인력의 유치에만 국한하지 말고 개발도상국의 고급기술인력 유치에도 노력
- 외국인 유학생의 적극 유치와 활용 방안 강구
 - 외국인 유학생의 적극 유치와 지속적인 관리를 통해 유학생을 기업과 정부에서 필요로 하는 인적 네트워크로 활용하고 한국의 인력 부족 문제에도 부분적으로 활용하려는 적극적 자세를 견지

3. 기타 과제

- 외국인 관련 행정체계 정비
 - 각 부처별로 산재해 있는 외국인 관련 행정체계의 유기적 연계를 통한 정책의 효율

성, 일관성 제고

○ 외국인력 통계 정비

- 외국인에 대한 정확한 통계 인프라 정비 및 외국인력의 노동시장 통계 구축

○ 외국인(근로자)을 위한 종합지원서비스 체계 구축

- 외국인 및 외국인력을 위한 종합지원서비스체계를 구축하여 한국사회 적응과정을 적극 지원

참고문헌

- 유길상 · 이정혜 · 이규용(2004), 『외국인력제도의 국제비교』, 한국노동연구원.
- 유길상 이규용 외(2004), 『저숙련 외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원
- 이규용 외(2005), 『전문기술 외국인력 노동시장 분석』, 한국노동연구원
- 이규용 외(2007), 『외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방안 연구』, 한국노동연구원.
- Çağlar Özden and Maurice Schiff(eds.), 2006. International Migration, Remittances, and the Brain Drain, A copublication of the World Bank and Palgrave Macmillan.