

고용허가제 외국인 근로자에 대한 체류기간 연장의 필요성과 가족동반이주의 문제점 및 효과

김미경
(동아대학교)

1. 서론
2. 고용허가제의 주요 내용
 - 2.1. 고용허가제의 의의
 - 2.2. 고용허가제의 특성
3. 외국인 근로자의 체류자격과 체류 현황
 - 3.1. 외국인 근로자의 체류자격
 - 3.2. 외국인 근로자의 체류 현황
 - 3.3. 외국인 근로자의 체류 기간 연장의 필요성
4. 외국인 근로자의 가족 동반 이주 문제점과 효과
 - 4.1. 외국인 근로자의 가족 동반 이주 문제점
 - 4.2. 외국인 근로자의 가족 동반 이주 효과
5. 결론

국문초록

이 연구는 고용허가제 외국인 근로자에 대한 체류 기간 연장의 필요성과 그들의 가족을 국내로 동반 이주하게 함으로써 발생하는 문제점을 고찰해보고, 외국인 근로자 개인 및 사회적으로 미치는 효과를 알아보고자 한다. 한국은 해외의 저임금노동력을 합법적인 방법으로 국내에 받아들여 인력난에 시달리는 중소기업

www.kci.go.kr

조업이나 저임금의 단순노동 분야의 부족한 일자리에 대한 해결방안으로 ‘고용허가제’라는 제도를 시행해왔다. 고용허가제로 입국한 외국인 근로자는 일정한 기간이 지나면 본국으로 돌아가야 하는 단기 순환교체 직군이다. 그러나 단기 순환으로 인한 불편으로 사업주와 현장의 꾸준한 개선 요구가 있었고 현재는 단기 순환교체의 의미가 퇴색해진 실정에까지 이르렀다. 이에 외국인 근로자의 체류자격과 체류 현황을 통하여 외국인 근로자의 체류 기간 연장의 필요성을 제시하고, 외국인 근로자의 체류 기간의 장기화로 인한 가족 이주의 필요성과 그에 따른 문제점 및 효과를 분석해보고자 한다. 한국은 현재 선진국의 대열에 들어섰고, 외국인 근로자에 대한 처우도 선진국 수준에 걸맞게 개선되어야 한다. 이에 한국은 외국인 근로자의 실질적인 체류 상황을 고려한 가족 이민제도의 개선이 필요한 시점이다. 외국인 근로자를 산업발전의 수단과 도구로만 인식할 것이 아니라 다문화 통합 대상으로 받아들여 그들과 함께하는 사회로의 변모를 위한 방안을 모색하고, 외국인 근로자에게 인간답게 살 권리와 가족들과 함께 삶을 영위해 나갈 수 있는 자유를 부여하여야 한다.

|주제에 외국인 근로자, 이주노동자, 가족 재결합, 가족 이민, 고용허가제

1. 서론

국내로 유입되는 외국인 근로자의 수가 늘어나는 만큼 불법체류자의 수도 지속적인 증가를 하고 있다. 그리고 외국인 근로자의 정주를 방지하는 것이 한국 외국인 근로자 정책의 기본원칙 중의 하나인 이유로 한국의 외국인 근로자는 비숙련공이 양산되어왔다. 이와 더불어 외국인 근로자에 대한 기본권 침해 논란과 같은 여러 가지 사회문제가 대두되고 있으며 이를 해결하기 위하여 정부는 지속적인 다양한 정책적 노력을 해왔다.

2004년에 시행된 고용허가제¹⁾는 외국인 근로자를 단기 순환교체 대상으로 받아들였고 이 기본원칙은 여전히 적용되고 있지만, 사업주들

1) 고용허가제는 내국인을 구하지 못하여 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건의 충족을 전제로 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도를 말한다(고용노동부 2019).

의 고충과 현장의 의견을 수렴하고 반영하여 정책이 수정되면서 기존 3년의 근로기간이 현재는 최장 9년 8개월까지 보장되고 있어 단기 순환교체 원칙의 의미가 점차 퇴색된 실정이다. 외국인 근로자의 근로기간이 10년 가까이 늘어남에 따라 한국에 더 오래 머물면서 계속 근무하기를 희망하는 외국인도 늘어나고 있다.

고용허가제의 원칙 중에는 보충성의 원칙이 있는데 이것은 외국인 근로자가 내국인의 일자리를 잠식하는 것을 방지하기 위해 외국인 근로자를 내국 인력의 보충적인 인력으로 보는 것이다. 이 연구는 한 직장에서 10년 가까이 근무한 외국인을 계약기간의 만료라는 이유로 본국으로 돌려보내는 것이 내국인의 취업환경 보호를 위한 보충성의 원칙에 과연 부합하는 것인가에 대한 의문점에서 출발하였다. 이에 외국인 근로자의 체류 기간 연장의 필요성뿐만 아니라 외국인 근로자의 배우자와 미성년자녀와의 가족 동반 이주나 가족 방문의 허용 문제 등이 이 연구의 논의 대상이다. 그리고 외국인 근로자의 가족 동반 이주로 인한 부정적인 측면과 긍정적인 측면을 고찰하고 정책적인 방안을 제안하는 것이 목적이다.

이 연구에서 외국인 근로자의 범위는 고용허가제 중에서 ‘일반고용허가제²⁾’로 한국에 입국한 비전문취업비자(E-9)³⁾의 자격을 가진 외국인 근로자를 주요 대상으로 한다. 방문취업비자(H-2)⁴⁾는 근로기간과 취업 절차 등이 비전문취업비자(E-9)를 가진 외국인 근로자보다 제약이 많지 않기 때문에 비교 대상으로 기술하고 논의에서는 제외하겠다.

-
- 2) 고용허가제는 일반 고용허가제와 특례 고용허가제로 나뉜다. 일반 고용허가제로 입국한 외국인인은 E-9 비자, 특례 고용허가제로 입국한 외국인인은 H-2 비자를 부여받게 된다.
 - 3) 「출입국관리법 시행령」 제23조 제1항에 의한 취업 활동을 할 수 있는 체류자격으로 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(C-10), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2) 이렇게 15가지가 있다.
 - 4) 방문취업비자(H-2)는 특례 고용허가제로 입국하여 부여받은 비자로 중국·구소련국적의 동포에 관한 것이다.

2. 고용허가제의 주요 내용⁵⁾

2.1. 고용허가제의 의의

고용허가제는 내국인을 구하지 못하여 인력난을 겪고 있는 사업장에 일정한 요건의 충족을 전제로 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도를 말한다(고용노동부 2019). 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」을 근거로 하는 고용허가제는 내국인 인력의 구인난에 처해 있는 제조업이나 3D업종⁶⁾ 분야의 기업들을 위해 해외의 저임금노동력을 제공하기 위한 취지에서 도입된 제도이다. 따라서 고용허가제는 합법적이고 투명한 고용관리 체계를 통하여 외국 인력을 국내로 받아들여 국내 산업의 부족한 인력 문제를 해소하는 것이 목적이다.

고용허가제는 일반 고용허가제와 특례 고용허가제로 구분이 된다. 일반 고용허가제는 일반 외국인노동자(E-9 비자)에 대한 것이고, 특례 고용허가제는 주로 ‘방문취업제’로 불리며 중국·구소련 국적의 동포(H-2 비자)에 관한 것이다.

일반 고용허가제는 입국일로부터 3년간 취업 활동 기간을 부여하고, 사업주에게 재고용되어 취업 활동 기간이 연장되는 경우에는 1회에 한하여 추가로 1년 10개월간 근무 기간의 연장이 가능하여 총 4년 10개월간 근무를 할 수 있다(고용노동부 2019). 또한, 한 사업장에서 4년 10개월의 근무를 하고 나면 ‘성실 근로자’의 조건으로 4년 10개월의 취업 기간이 추가로 더 주어져서 외국인 근로자는 최장 9년 8개월 동안 국내에서 근무를 할 수 있게 된다.

일반 고용허가제의 도입국가는 인도네시아, 베트남 등 16개국⁷⁾이고

5) 고용노동부. “19년 알기 쉬운 고용허가제”, 외국인고용관리시스템(www.eps.go.kr)의 내용 재구성.

6) 3D는 ‘Difficult, Dirty, Dangerous’의 머리글자인 D자를 줄여서 만든 용어로 ‘힘들고, 더럽고, 위험한’ 업종을 일컬으며, 주로 제조업·광업·건축업이 이에 속한다.

7) 필리핀, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르기스스탄, 미얀마, 동티모르, 라오스(MOU 체결 순)

고용허가제 외국인력 고용 허용업종으로는 중소 제조업, 건설업, 농축산업, 어업, 일부 서비스업이다. 제조업은 연중 분산하여 배정하고, 농축산업 등 소수 업종은 연중 2~3회에 걸쳐 시기별로 배정계획을 분산하여 배정한다.

2.2. 고용허가제의 특성

고용허가제는 5가지의 주요 원칙을 가진 특성이 있는데 이것은 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법)에 명시적으로 밝히고 있다.

첫 번째, 시장수요 존중의 원칙이다. 고용허가제는 매년 국내의 경제 상황과 노동시장의 동향을 파악하고 불법체류의 추이 등을 종합적으로 고려하여 송출국을 선정한다. 또한, 적정한 수준의 외국 인력이 국내에 입국할 수 있도록 그 수를 조절하여 국내의 노동시장 환경의 수요를 존중한다.

두 번째, 보충성의 원칙이다. 고용허가제는 그 절차상 내국인을 구하지 못한 사업장에 외국인의 고용을 허가한다. 이것은 외국인 근로자에 의한 내국인의 일자리를 잠식하는 등의 부작용을 방지하기 위한 것으로 외국 인력을 내국인의 보충적인 인력으로 보아 보충성의 원칙이라 한다.

세 번째, 투명성의 원칙이다. 고용허가제는 외국인 근로자가 국내로 입국하는 과정에서 인력송출의 비리가 없도록 공공 부분이 직접 관리한다. 공공 부분이 입국 과정에서부터 관리하기 때문에 입국 과정에서 발생하는 비리 등의 각종 부작용을 최대한 억제할 수 있어 투명성의 원칙을 지닌다.

네 번째, 정주화 방지의 원칙이다. 외국인고용법 제18조에서 외국인 근로자의 취업 활동 기간은 3년의 범위 이내로 정함으로써 취업 활동 기간이 만료된 후에는 외국인의 본국으로 귀국하여야 하고, E-9 비자는 가족의 동반을 원칙적으로 금지한다. 이것은 단순노무직에 근무하는 외국 인력이 한국 사회에 장기 체류함으로써 발생하는 국내 노동시

장의 교란이나 결혼, 출산, 자녀교육 등의 사회적 비용 증대 초래를 방지하기 위한 취업 기간의 단기순환 원칙을 말한다(김용환 2010).

다섯 번째, 차별금지의 원칙이다. 외국인고용법 제22조에는 “외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.”라고 명시적으로 규정하고 있다. 외국인 근로자는 내국인 근로자와 동등하게 근로기준법을 비롯한 최저임금법, 산업안전보건법 등의 법 적용을 받고 있어 이에 차별금지의 원칙을 지닌다 할 수 있다.

3. 외국인 근로자의 체류자격과 체류 현황

3.1. 외국인 근로자의 체류자격

외국인의 체류자격에는 취업 활동을 할 수 있는 체류자격과 취업 활동을 할 수 없는 체류자격이 있다. 외국인이 한국에서 취업하기 위해서는 「출입국관리법」에 따라서 취업 활동을 할 수 있는 체류자격을 부여받아야 한다(「출입국관리법」제18조 제1항). 취업 활동이 허가되지 않는 체류자격을 가진 외국인이 취업하게 되면, 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해 진다(「출입국관리법」제94조 제8호). 또한 취업 활동을 할 수 없는 체류자격을 가진 외국인을 고용하거나 알선 또는 권유를 한 자에게도 3년 이하의 징역이나 2천만 원 이하의 벌금이 부과된다(「출입국관리법」제94조 제9호 및 제10호).

출입국관리법 제23조 ‘외국인의 취업과 체류자격’에 따라 취업 활동을 할 수 있는 체류자격은 15가지⁸⁾가 있으며 외국인의 취업은 이 사증을 소지한 자에게 허용된다. 고용허가제를 통하여 국내로 입국하는 외국인은 ‘E-9’이나 ‘H-2’ 비자를 부여받게 된다.

8) 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2)(출입국관리법 시행령 제23조의 내용 재구성).

3.2. 외국인 근로자의 체류 현황

2022년 7월 말 현재 체류 외국인⁹⁾은 2,081,350명이다. 체류 외국인 중에서 등록외국인은 1,116,395명, 외국국적동포의 국내 거소 신고자 488,603명, 단기 체류 외국인은 476,352명이다. 외국국적동포는 780,253명으로 전체 체류 외국인(2,081,350명)의 37.5%를 차지하고 있다.

〈표 1〉의 2017년부터 2021년까지의 연도별 인구 대비 체류 외국인의 현황을 살펴보면, 전체인구에 대비해서 체류 외국인의 비율은 2017년 4.21%에서 2019년 4.87%로 매년 증가 추세를 보였고 2021년에는 3.79%로 감소하였다. 2020년부터 2021년은 코로나19의 영향으로 인해 국제적인 이동에 제약이 있는 등의 특수한 상황으로 체류 외국인이 감소하였다.

〈표 1〉 연도별 인구 대비 체류 외국인현황

(단위: 명)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
전체 인구	51,778,544	51,826,059	51,849,861	51,829,023	51,638,809
체류 외국인	2,180,498	2,367,607	2,524,656	2,036,075	1,956,781

출처 : 법무부 출입국·외국인 정책본부 통계정보 2021년 기준 자료를 인용하여 연구자 재정리

또한, 체류 외국인 중에서 전문인력과 단순 기능인력의 현황을 아래의 〈표 2〉를 통해서 살펴보면, 2021년 말 기준으로 취업 자격 체류 외국인은 406,669명으로 전년도와 대비하여 10.1% 감소하였다. 2020년부터 2021년은 코로나19의 특수한 상황임으로 논의로 하고 2019년

9) 출입국관리법 제31조의 규정과 재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률 제6조의 규정에 따라 입국한 날부터 90일을 초과하여 체류할 목적으로 출입국·외국인 관서의 장에게 외국인등록이나 국내거소신고를 한 자 및 90일 미만 체류할 목적의 단기 체류 외국인을 포함한 총 국내 체류 외국인을 의미함(출입국·외국인 정책 통계 월보).

도까지의 추이만 본다면 전문인력과 단순 기능인력의 수는 큰 변동은 없지만, 소폭으로 감소하는 경향은 있다.

〈표 2〉 연도별 취업 자격 외국인(전문인력+단순 기능인력) 현황

(단위: 명)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
전문인력	47,404	46,851	46,581	43,258	45,143
단순 기능인력	534,076	548,140	520,680	409,039	361,526

출처 : 법무부 출입국·외국인 정책본부 2021년 통계 연보를 인용하여 연구자 재정리

2020년부터 2021년은 코로나19의 특수성으로 인해 통계 수치가 일반적이지 않기에 2019년 기준으로 전문인력과 단순 기능인력의 체류 자격별 체류 현황을 살펴보고자 하겠다. 법무부 통계자료를 통해 살펴보면, 2019년 12월 말의 체류 외국인은 2,524,656명으로 체류 외국인 중에서 외국인 등록자는 1,271,807명, 외국국적동포의 국내 거소 신고자 459,996명, 단기 체류 중인 외국인은 792,853명이다. 그중에서도 고용허가제로 입국한 비전문취업(E-9)은 2019년 12월 31일 기준으로 276,755명, 방문취업(H-2)은 226,322명으로 단순 기능인력 취업 자격 체류 외국인의 총인원 수 520,680명 대비 각각 53.15%, 43.46%를 차지한다.

〈표 3〉 취업 자격 체류 외국인(전문인력) 현황

(2019.12.31. 기준, 단위: 명)

계	단기 취업(C-4)	교수(E-1)	회화 지도(E-2)	연구(E-3)	기술 지도(E-4)	전문 직업(E-5)	예술 흥행(E-6)	특정 활동(E-7)
46,581	1,645	2,187	13,910	3,132	220	624	3,549	21,314

출처 : 법무부 출입국·외국인 정책본부 2019년 12월 출입국외국인 정책 통계 월보를 인용하여 연구자 재정리

〈표 4〉 취업 자격 체류 외국인(단순기능인력) 현황
(2019.12.31. 기준, 단위: 명)

계	비전문취업 (E-9)	선원취업 (E-10)	방문취업 (H-2)
520,680	276,755	17,603	226,322

출처 : 법무부 출입국·외국인 정책본부 2019년 12월 출입국외국인 정책 통계 월보를 인용하여 연구자 재정리

〈표 5〉의 연도별 불법체류 외국인현황을 보면, 불법 체류율은 2020년 19.3%에서 2021년에는 19.9%로 증가하였다. 그리고 외국국적동포 중에서 국내의 불법체류 외국인은 2021년 말 9,856명으로 전체 불법체류 외국인의 2.5%를 차지하고 있는 것을 〈표 6〉을 통하여 확인할 수 있다.

〈표 5〉 연도별 불법체류외국인(등록+단기+거소) 현황
(단위: 명)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
등록	82,837	90,067	95,815	108,665	125,022
단기	167,140	264,044	293,150	281,857	262,251
거소	1,064	1,015	1,316	1,674	1,427

출처 : 법무부 출입국·외국인 정책본부 2021년 기준 자료를 인용하여 연구자 재정리

〈표 6〉 연도별 외국국적동포 불법체류 현황
(단위: 명)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
인원	7,768	7,805	8,087	9,640	9,856

출처 : 법무부 출입국·외국인 정책본부 2021년 기준 자료를 인용하여 연구자 재정리

〈표 1〉에서 〈표 6〉을 통하여 연도별 인구 대비 체류 외국인현황과 연도별 취업 자격 외국인을 전문인력, 단순 기능인력 현황으로 세분화하여 살펴보았다. 또한, 연도별 불법체류 외국인현황과 연도별 외국국

적동포 불법체류 현황을 살펴보았다. 이 자료를 통하여 2019년 12월 말 체류 외국인 2,524,656명 중 비전문취업(E-9) 276,755명이 체류 외국인의 10.96%를 차지하는 것을 확인하였고, 불법체류 외국인은 해마다 꾸준히 증가하는 동향을 확인하였다. 2019년 12월 말 체류 외국인 중 불법체류 외국인은 390,281명으로 체류 외국인의 15.45%의 비중을 차지하여 E-9 비자 외국인 근로자보다도 높은 비중을 차지한다. 불법체류 외국인의 양산을 줄이는 차원에서 외국인 근로자의 국내 체류 기간의 합리적 검토가 필요할 것이다.

3.3. 외국인 근로자의 체류 기간 연장의 필요성

고용허가제로 입국한 외국인은 비전문취업과 방문취업(H-2)비자로 국내에 입국하게 되는데 이 중에서도 E-9 비자는 취업 활동에 여러 가지 제약을 받는다. 이들이 흔히 말하는 ‘외국인노동자’이다. 이들은 업종 간 이동이 불가능하고, 사업장 간 이동은 법에서 정한 사유에 해당이 경우에 최초 입국 후 3년간 3회 가능하며 재고용은 1년 10개월 간 2회 가능하다. 단, 휴업·폐업 등 사업주의 귀책 사유는 횡수에 포함되지 않는다.

또한, E-9 비자로 입국한 외국인 근로자(이하, 외국인 근로자)의 취업 기간은 3년으로 제한하고, 1년 10개월의 근로기간이 추가로 한번 주어진다. 외국인 근로자가 한 사업장에서 총 4년 10개월을 근무하였다면 ‘성실 근로자’의 조건이 되어 추가로 최장 4년 10개월의 근로기간이 주어져서 국내에 9년 8개월까지 체류 허용이 된다.

현행 고용허가제는 외국인 근로자의 정주화를 방지하기 위해 단기순환 정책을 기본 골자로 하고 있다. 하지만 사업주들은 사업장에서 오랜 기간 근무하여 숙련공으로 성장한 외국인 근로자를 본국으로 떠나 보내기가 아쉬운 상황이고 외국인 근로자 또한 국내에서 계속 근무하기를 희망하는 경우가 많다. 이것은 통계청의 ‘이민자 체류 실태 및 고용조사’에서도 확인이 되는데, 2020년 기준 고용허가제 체류 기간 만료로 출국 후 재입국하는 경우가 36.7%, 고용허가제로 처음 입국하는

경우가 63.3%이다. 또한, 2021년 체류 기간 만료 후에도 한국에 계속 체류하기를 희망하는 여부를 조사한 결과에서는 비전문취업(E-9)의 81.3%가 계속 체류하기를 원한다고 응답하였고, 체류 기간 연장을 원한다는 응답이 71.3%를 차지하였다.

그리고 본국에 있는 가족들과 함께 한국에 머물기를 희망한다. 한국의 이주 네트워크가 잘 형성되어 있는 사람들일수록 많은 정보를 활용하여 배우자를 한국에 데려오는 경우가 늘어나고 있다(정기선·변주수 2015). 하지만 현재 고용허가제 제도는 외국인 근로자의 국내 정주화 금지 원칙에 따라 외국인 근로자의 가족을 국내로 초청할 수 없다. 이에 따라 외국인 근로자는 합법적이지 않은 방법을 통하여 배우자와 자녀를 입국시켜 함께 살기도 한다. 외국인 근로자뿐만 아니라 불법체류 외국인들도 그러하다.

정부는 숙련된 외국인 근로자와 고용관계의 유지를 원하는 사업주들의 요구에 따라 숙련기능인력 점수제(E-7-4)를 도입하여 외국인 근로자의 장기 체류를 가능하게 해주는 방법을 만들었지만, 그에 부합하는 조건이 까다롭고 선발 인원을 쿼터제로 제한을 두고 있어 비자 변경이 쉽지 않다. 외국인 근로자의 국내 체류 기간 장기화로 인하여 가족 결합에 관한 요구의 목소리도 점차 커지고 있고 정주화 금지의 원칙을 고수하는 외국인고용법 자체의 전면 수정까지 주장하는 경우도 있다(이연옥 2019).

4. 외국인 근로자의 가족 동반 이주 문제점과 효과

4.1. 외국인 근로자의 가족 동반 이주 문제점

외국인 근로자의 가족 동반 이주의 문제 제기는 고용허가제 단기순환 원칙의 예외 사항 허용에서 기인한다. 최초 3년의 근로계약 기간에서 고용관계 내용의 수정 보완으로 특례 적용을 하여 외국인 근로자는 현재 최장 9년 8개월, 약 10년의 기간 동안 한국에 체류하여 근로할

동을 할 수 있게 된 것이다. 10년이라는 기간은 가족이 분리되어 생활하기에는 긴 시간이고, 한국에서 근무하는 외국인 근로자의 본국에 있는 가족들도 본국보다는 더 나은 생활환경에서 함께 지내고픈 것이 당연할 것이다. 본국에 있는 외국인 근로자의 가족들을 한국으로 데리고 와서 함께 생활할 수 있는 적법한 방법이 사실상 없기에 음성적인 방법으로 국내에 가족들을 입국시켜서 생활할 가능성도 무시할 수는 없다(김이선·정해숙·이진숙 2015).

외국인 근로자들 간 결혼을 한 경우나, 사실상 혼인 관계를 유지하는 경우에는 결혼이나 만남 자체는 별다른 문제가 되지 않는다. 하지만 이들 사이에 아이가 태어나고 어느 한쪽의 체류 기간이 끝나서 본국으로 돌아가야 한다면, 온전한 부부관계도 유지되기 어렵고 아이의 양육에도 문제가 생긴다. 한국은 속인주의 원칙을 적용하고 있어 외국인 근로자의 아동은 한국 국적을 취득할 수도 없다.

한국은 UN아동권리협약의 가입 당사국으로 아동의 교육권을 보장한다. 그렇기에 외국인 근로자와 불법체류 외국인의 자녀에게도 거주 사실이 입증되면 초등학교부터 중학교까지의 교육과정을 받을 수 있도록 한다. 하지만 학교에 다니던 아이의 부모가 체류 기간이 끝나거나 불법체류 단속의 대상이 된 경우에 아동의 교육은 더 이상 이어지기가 힘든 것이 사실이다. 프랑스의 경우에는 불법체류자의 자녀가 만 18세 이하면 학교에 다닐 수 있고, 아이가 학업을 마칠 때까지 부모에게 임시 체류 허가증을 발급하여 합법적인 거주가 가능하도록 아동의 교육권을 보장하고 있다(이연옥 2017). 불법체류자에게 아이가 있다는 것만으로 그 아이의 교육권을 국내 체류 수단으로 이용할 가능성도 적지는 않지만, 출생의 선택권이 없는 아이의 인권 보호를 위해서나 미래의 국가 자산이 될 아이를 위해서 충분히 고려되어야 할 부분이다.

외국인 근로자의 가족 동반 이주는 그 가족들만의 문제가 아니고, 그 가족들이 국내로 들어오는 순간 한국사회의 일원이 되는 동시에 한국 사회가 그만큼의 사회적·경제적 부담을 떠안게 되는 것이다. 외국인 근로자들의 결혼생활이 안정된 상태로 잘 유지되면 큰 문제가 없겠으나 가정의 불화로 인하여 가족이 해체되거나, 기존에 정착하여 생활

한 외국인 근로자보다 늦게 국내로 입국한 가족들의 사회 적응에 대한 부분도 충분히 고려해 보아야 한다. 외국인 근로자가 가족과 함께 국내로 이주하여 바람직한 가정으로 정착을 하게 되면 문제가 없지만, 부부관계가 지속되지 못하는 상황으로 변하게 되거나 부모와 자식 간의 마찰로 인하여 가족이 와해 되는 경우 등의 사회적인 문제가 야기될 수 있다. 또한, 외국인 근로자의 배우자도 국내에서 일자리를 원하게 되면 내국인의 일자리 보호에 위협을 받을 수 있는 문제점도 고려해 보아야 한다. 어느 정책이든지 명암이 있기 마련이기에 사회적으로 영향을 미치는 부분에는 특히나 면밀한 검토가 필요하다.

4.2. 외국인 근로자의 가족 동반 이주 효과

독일은 혈통에 기반을 둔 이민정책을 실시하고 있다는 점에서 한국과 아주 유사하다. 1950~1960년대에 이주노동자를 받아들이면서 계약이 만료되면 새로운 인력과 계약하여 인력을 수급하는 교체순환 원칙으로 이민정책을 운영하였다. 그러나 이주노동자들의 장기 체류는 늘어나기만 했고 결국 이주노동자와 가족을 독일 사회로 받아들이는 정책을 펼치게 되었다(김석호·이병하·송영훈 2014). 이후, 전통적으로 계절노동자들을 받아들였던 나라인 독일은 국적법의 개정으로 혈통주의에 속지주의를 결합하여 외국인 자녀의 국적취득을 허용해 가족차원의 삶을 보장하는 국가로 변화하게 되었다. 독일 이민정책에서 가족 재결합을 위해서는 전제 조건이 몇 가지 있는데, 가족 이민자는 기초적인 독일어 실력을 갖추어야 하고, 초청자는 가족 이민자들을 위한 기본적인 생계 능력을 갖추어야 한다. 이런 조건은 고숙련 이민자나 난민 등의 경우에는 해당하지 않는다(김석호·이병하·송영훈 2014).

또한, 미국은 전통적인 이민 수용국으로 가족 이민정책에 있어 교육 수준, 기술 능력, 언어능력의 전제 조건이 없다. 이러한 이유로 25세에서 55세의 노동인구가 확보되고, 이러한 이민정책은 미국 경제의 노동시장에 기여하고 있다는 평가를 받으며 가족 이민이 이민자들에게 심리적, 사회적 안전망을 제공하여 이민자들의 경제활동에 미치는 긍정

정적인 영향이 크다고 한다(김석호 · 이병하 · 송영훈 2014).

프랑스는 가족 재결합권을 최우선으로 적용하는 국가이다. 제국주의 국가였던 프랑스는 과거 식민 통치를 했던 지역이 독립 국가가 된 후에 경제 상황이 좋지 않았던 국가들의 국민을 노동력으로 활용하여 경제 발전을 이룩하기 위한 목적으로 가족 결합권을 명시하였다. 프랑스는 불법체류자의 자녀가 학업을 마칠 때까지 부모에게 임시로 체류 허가를 해준다는 점에서 이민자의 가족 결합에 있어서 가장 선진화된 정책을 마련해두었다고 할 수 있다.

이에, 한국도 독일, 미국, 프랑스 등의 선진이민국의 정책을 참고하여 저숙련 이주근로자에게 가족 결합에 관한 법 적용의 완화를 통하여 가족과 함께 장기간 체류 가능한 방안을 모색하여야 한다. 한국의 외국인 근로자 중에서도 '성실 근로자'에 대해서 가족 동반 이주에 대한 허용을 검토할 필요가 있다. 가족 동반 이주의 허용에 있어서 그 전제 조건이 기존보다 완화되는 정책이 있다면 그들에게 상당한 도움이 될 것이다. 우선, 한 사업장에서 최장 9년 8개월을 근무한 경험이 있는 외국인 근로자는 어느 정도 그 직장에 대한 만족도가 있으며 회사의 업무 수행도 아주 원활하다. 이들은 이미 한국의 직장에 만족감이 높은 상태이고 10년에 가까운 기간 동안 한국에서 근무하여 한국사회의 적응도 상당 수준 이루어진 상태이다.

이런 성실 근로자의 가족들이 한국에 함께 체류할 수 있게 되면, 성실 근로자들 각자의 개인적인 측면에서는 가족과 함께 하는 일상으로 인하여 심리적으로 안정감을 얻게 된다. 그런 심리적 안정감은 직장 생활에도 영향을 미쳐 주어진 업무를 더 책임감 있고 적극적으로 수행하게 되는 원동력이 된다. 배우자가 한국에 있는 외국인 근로자들은 한국 생활의 어려움으로 외로움을 지적하는 비율이 다른 집단에 비해 낮은 편이다(정기선 · 변주수 2015). 그리고 가족과 함께 이주하여 살아가는 외국인이 그렇지 못한 외국인보다 훨씬 더 사회에 통합되었다(Lingl 2018; Steege Frauke Katharina 2020). 가족과 함께 지내면서 가족의 생계를 책임져야 한다는 의무감을 더 크게 느끼겠지만 혼자 외로이 타국에서 생활할 때와는 다른 활력을 얻게 되는 것이다.

그리고 경제적인 측면에서는, 외국인 근로자가 근무하고 있는 회사의 차원에서도 외국인 근로자의 안정된 업무 수행으로 인해서 노동생산성이 향상되어 기업의 이윤에 긍정적인 영향이 미치게 된다. 또한, 사업주는 외국인 근로자의 가족 동반 이주로 인해 숙련공으로 성장한 외국인 근로자와의 고용관계가 만료되는 것에 대한 불안에서 벗어나게 된다.

사회적인 측면에서는 저출산·고령화의 현상이 뚜렷한 한국 사회에 외국인 근로자의 가족들이 입국하게 됨으로써 인구 구조의 변화에 도움을 주게 된다. 그리고 특히나 그들의 자녀가 부모 나라의 언어와 한국어를 동시에 익히게 된다면 한국에서 부모의 나라와 한국을 잇는 가교역할을 하는 인재로 성장하게 된다.

5. 결론

기존 외국인 근로자의 가족동반이주에 관한 연구는 가족 결합권에 대한 법적인 권리해석을 중심으로 그 정당성을 밝히고자 하였다. 이에 본 연구는 외국인 근로자 가족의 결합으로 인한 실질적인 문제점과 긍정적인 효과를 고찰하는 것으로 기존의 연구와 차별을 두고 있다. 이것은 향후 고용허가제뿐만 아니라 이민정책을 개선하는 과정에서 행정·입법 기관 등에 시사점을 줄 것이다.

고용허가제의 기본원칙 중의 하나인 정주화 금지의 원칙은 외국인 근로자의 정주를 허용하지 않음으로써 국내 노동시장을 안정적으로 유지되게 하며, 국가의 경제 발전 측면에서 본다면 아직은 어느 정도 필요하다. 하지만, 외국인 근로자를 다문화 사회통합의 대상으로 포함을 시키고 그들과 함께하는 사회로의 변화를 도모하기 위해서는 외국인 근로자의 개인적인 삶을 깊게 들여다보고, 포용해 줄 부분은 무엇인지에 대한 것을 우리 사회가 고민해 보아야 할 것이다. 단기 순환제라는 명목상의 이유로 외국인 근로자에 대한 가족 결합권의 제한을 정당화하기보다는 실질적인 체류 상황을 고려한 가족 이민제도의 개선이 필

요하고, 이주민은 단순히 노동력이나 국가이익으로만 환산될 수 있는 것이 아니라 ‘사람’인 것에 주목할 필요가 있다(김지혜 2020).

이에 적어도 성실 근로 외국인에게 가족과의 결합을 수용한다면 다문화 사회통합에 기여될 것이다. 성실 근로 외국인에게 가족 동반 이주를 가능케 하는 비자 변경의 조건을 완화하여 가족 동반 허용을 검토해야 할 시점이다. 외국인 근로자의 체류 기간이 장기화가 되면 될수록 가족 이주의 필요성도 증대되기 때문에 외국인 근로자의 체류 기간 연장과 그들 가족의 국내 이주는 필연적인 관계가 있다. 합법적으로 국내에 입국하여 체류하고 있는 외국인들이 불법적인 방법으로 체류하는 외국인보다 국내 체류에 있어서 제약을 덜 받는 정책적, 사회적 환경의 조성이 필요하다. 이와 같이 본 연구는 외국인 근로자의 가족 동반 이주로 인한 실질적인 문제점과 효과에 대한 고찰과 함께 성실 근로 외국인의 가족 결합에 관한 검토와 방안을 제시하였다,

참고문헌

- 김미경(2020). 고용허가제의 현황과 문제점 : 해외사례 분석을 통한 정책시사점, 동아대학교, 석사학위논문. 11쪽-17쪽.
- 김석호·이병하·송영훈(2014). 가족 이민제도 해외사례 및 도입방안연구, 법무부 출입국·외국인 정책본부. 66쪽-76쪽.
- 김용환(2010). 이주근로자의 고용허가제 정착을 위한 관련법제 개선방향에 관한 연구, 고려대학교, 석사학위논문. 39-43쪽.
- 김이선·정해숙·이진숙(2015). 이주자의 가족 형성 양상과 정책 접근 방향, 한국어 성정책연구원. 43쪽.
- 김지혜(2020). 가족이민제도의 계층적 구조와 이주노동자의 가족결합권 제한 비판, 〈법제연구〉 58호, 한국법제연구원. 26쪽.
- 이연옥(2017). 외국인고용법의 원칙과 제도에 관한 연구, 인하대학교, 박사학위논문. 99쪽-108쪽.
- 정기선·변주수(2015). 저숙련 이주노동자의 가족생활, 〈가족과 문화〉 27호, 한국

가족학회. 9쪽-16쪽.

조성혜(2019). 외국인고용법에 대한 비판적 검토 : 규제와 보호를 중심으로, 〈서울 법학〉 27호, 서울시립대학교 법학연구소. 269쪽-272쪽.

조은석(2016). 외국인근로자의 가족에 관한 권리 : 가족결합권을 중심으로, 고려대학교, 석사학위논문. 58쪽-60쪽.

최원주(2020). 국제규약에 근거한 국내 저숙련 외국인근로자들의 가족재결합권리에 관한 고찰, 〈인문사회21〉 6호, 사단법인 아시아문화학술원. 2135쪽-2136쪽.

최원주(2021). 국내 이주노동자의 가족초청제도 도입방안에 관한 연구, 동국대학교, 박사학위논문. 61쪽-76쪽.

최홍엽(2013). 외국인근로자의 장기간 고용과 법적쟁점, 〈노동법학〉 48호, 한국노동법학회. 445쪽-447쪽.

Ansary, Tugrul(1991). *The new UN Convention in light of the German and Turkish experience, International Migration Review : Winter 1991, 25. pp.831-847.*

Arslan, Mehmet(2019). *Educational and Integration Problems of Immigrant Turkish Youth in Germany, International Journal of Curriculum and Instruction, 11(1). pp.89-100.*

Lingl, Wolfgang.(2018). *Der Familiennachzug in die Bundesrepublik Deutschland. Eine sozioethische Untersuchung aus migrationssoziologischer Perspektive. Springer VS. Wiesbaden. pp.37-42.*

OECD(2009). *The Labour Market Integration of The Children of Immigrants, Improving The Education Outcomes of The Children of Immigrats : A Review of Policy Options and Their Effectiveness, OECD Publishing. Paris. PP.204.*

Scott, Sam · Cartledge, Kim H(2009). *Migrant Assimilation in Europe : A transnational Family Affair, International Migration Review ; Spring 2009, 43(1). pp60-89.*

Steege Frauke Katharina(2020). 독일과 한국의 노동이민정책 비교 : 저숙련 노동이민자를 중심으로, 고려대학교, 석사학위논문. 54-55쪽.

〈웹사이트〉

고용노동부 <https://www.moel.go.kr/>

법무부 출입국·외국인정책본부 <https://www.immigration.go.kr/>

외국인고용관리시스템 <https://www.eps.go.kr/>

통계청(이민자 체류 실태 및 고용조사) <https://kostat.go.kr/>

www.kci.go.kr

필자 소개

성 명 김미경

소 속 동아대학교 국제전문대학원 국제학과 글로벌다문화전공

주 소 부산광역시 북구 금곡대로 268, 302-2304 [우편번호] 46536

전자우편 mik6662@nate.com

Abstract

The Necessity of Extending the Sojourn Period for Foreign Workers under the Employment Permit System and the Problems and Effects of Family Immigration

Kim, mi-kyung
(Dong-A University)

This study presents necessity of extending the period of stay through the status of sojourn and current state of foreign workers, and analyzes the necessity of family migration due to the long-term stay of foreign workers and the problems and effects associated with it. Foreign workers entering the country under “Employment Permit System” are short-term rotational replacement workers who have to return to their home countries after a short period of time. In the present, the meaning of short-term cycle replacement has faded. It is time to improve “Family Immigration System” considering the actual status of stay of foreign workers.

[Key words] Foreign workers, Migrant worker, Family reunification, Family immigration, Employment Permit system

투고일 2022. 10. 16 / 심사일 2022. 10. 27 / 심사완료일 2022. 11. 9

