The Journal of Digital Policy & Management 2013 Aug; 11(8): 251-263

결혼이민자 가족의 국내 취업활동 허용을 위한 관련법 개선방안

조현*, 고준기**
인제대학교 보건행정학과, 인제대학교 보건과학정보연구소*
김해외국인근로자지원센터**

Improvements of the Relevant Act for Working of the Marriage Immigrants' Family in Korea

Cho, Hyun*, Ko, Zoonki**
Division of Health Care Management, Inje University,
Institute of Health Science and Informatics, Inje University, Gimhae, korea*
Division. of international Law, Donga University, Gimhae Foreign workers Center**

요 약 본 연구는 결혼이민자 가족의 국내취업활동을 허용하는 방안을 마련하는데 그 목적을 두고 있다. 연구방법으로는 문헌고찰과 현장조사를 중심으로 결혼이민자를 둘러싼 사회·경제적 실태를 조사분석하여 관련법 개정방안을 제시하고자 하였다. 본 연구의 주요 결론은 다음과 같다. 즉, 결혼이민자가 한국인과 결혼한 가장 큰 이유는 경제적 이유지만 대부분의 결혼이민자 가정이 경제적으로 여유가 없어 취업문제, 송금문제 등으로 다문화가정이 정착되지 못하고 불안정한 상태에 놓여 있다. 현행 고용허가제는 연고가 없는 외국인근로자(E-9)를 국내 근로자로 활용하고 있으나 연고가 있는 결혼이민자 가족에게 국내취업활동을 허용한다면 불안정한 다문화가정이 경제적으로 안정되고 결혼이민자들을 균형적이고 호혜적인 사회적 관계로 형성시키는데 도움이 될 수 있다. 이를 제도화하기 위해 「외국인근로자고용등에 관한 법률」로 결혼이민자의 친정가족의 고용을 허가하는 방안과「출입국관리법령」상에 별도의 체류자격(가칭 H-3)을 부여하는 방안이 있다. 도입에 따른 총괄조정은 국무총리실에서, 관장은 고용노동부 혹은 여성가족부가 상호간에 기능적으로 분담토록 하는 것이 바람직하다.

주제어 : 결혼이민자, 외국인근로자고용등에 관한 법률, 출입국관리법령, 소수자, 다문화가족

Abstract To explore the device to allow the marriage immigrants' family to take jobs in our country, the social and economic environments that they face are investigated and analyzed through literature survey and field inquiry. The principal motive of the marriage to Korean is economic problem. But their actual economic conditions are inferior, and other legal problems, such as getting jobs and remitting money to their home country, drive them to unstable status. The present hiring policy is applied only to foreign workers with no domestic relations(E-9), hence the marriage immigrants are excluded from the domestic employment. To make institutional devices for giving them the employment opportunity, the modification of the existing laws are proposed. For examples, the 'Act on employment of foreign workers' can be revised to permit immigrant's relatives to get jobs, and 'Immigration control law' can be amended to guarantee legal qualification for taking jobs. It is desirable that the overall control be made by the Prime Minister's Office, and operation as well as surveillance be performed by the Ministry of Gender Equality and Family (MGEF) and the Ministry of Employment and Labor (MEL).

Key Words : Marriage immigrant women, Act on Employment of the Foreign Workers etc., Immigration Control Law, Immigration Control Act, Minority, Multi-cultural Family

* 본 논문은 2013년도 인제대학교 학술연구조성비 보조에 의한 것임.
Received 10 June 2013, Revised 15 July 2013
Accepted 20 August 2013
Corresponding Author: Zoonki, Ko (Division. of international Law, Donga University, Gimhae Foreign workers Center)
Email: kozk@naver.com

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.otg/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

우리나라는 2012년 말 현재 한국 내 체류 외국인 150만 명, 귀화자 10만 명, 결혼이민자 20만 명과 그 가정의 자녀 또한 18만 명을 넘어섰다. 「2012년 전국다문화가족실태조사」결과에 따르면 전국에는 다문화가족 266,547가구, 결혼이민자·귀화자 등 283,224명(여성 226,084명, 남성 57,140명), 배우자 234,505명(여성 42,337명, 남성 192,168명), 만 9~24세 자녀 66,536명(여성 32,655명, 남성 33,882명)이 거주하는 것으로 추정된다[1,2].

세계적으로는 1년에 2억명 정도의 인구가 생계유지나 새로운 일자리를 찾는 등 경제적 이유로 자국의 국경을 넘어 이동한다. 이러한 이주의 70% 이상이 여성이다. 특히 대부분의 국제결혼을 통한 여성의 이주는 경제적 목적만이 아니라 새로운 삶을 개척하려는 의지에서 비롯되고 있다. 하지만 이들은 결혼이주과정에서 여러 가지 위험요소에 노출되어 있으며 상업화된 매매혼적 결혼, 가정폭력, 성적학대와 인격모독, 유기, 빈곤, 한국화 강요 등의 인권침해를 당하고 있는 경우가 많다[3]. 젊은 여성들은 결혼이주과정에서 여러 가지 위험요소에 노출되면서도 도움을 청할 사람도 없이 혼자서 무방비 상태로 언어적, 신체적 그리고 성적인 인권침해를 받을 우려가 매우 크다. 그만큼 결혼이주여성들은 한국사회의 새로운 소수자로서 사회적 차별과 배제의 대상이 되고 있고 다중적인 소수자로서 취약성을 가지고 있다.

한국 남성과 결혼한 외국 여성의 경우 가난한 농촌 출신과 도시의 저소득층이 많다. 결혼이주여성도 한국 남성과 결혼하여 삶을 풍요롭게 살면서 한국여성처럼 아이를 낳아 잘 기르고 싶었지만 쉽지 않음을 느끼게 된다. 한편 결혼 후 친정에 경제적 도움을 주기 위해 송금을 하려는 경우가 많지만[4] 경제적으로 넉넉하지 못하여 취업에 나서게 되고 이 과정에서 취업문제와 송금 문제로 부부 간에 불화가 생기거나 심지어 가출하는 경우까지 생기는 등 문제가 많다.

보건복지부(2005년) 보고서에 따르면 여성결혼이주자가 한국인과 결혼한 중요한 이유는 “경제적 이유(41%)”나 “남편을 사랑해서(37%)”이다. 결혼중개업체를 통한 국제결혼의 경우에는 73%의 결혼여성이주자가 “경제적 이유” 때문에 국제결혼을 한 것으로 나타났다. 현대판‘효녀 심청’이고자 하는 결혼이주여성과 ‘현모양처’를 원하는 한국인 남편과 시댁가족의 필요성을 조화롭게 충족시키기 위해서는 배우자 친정이 경제적으로 안정되게 하는 것이 다문화가족의 안정을 위해서도 중요하다. 이러한 방안의 하나로 현행 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 등 관련법규를 개정하여 결혼이민자배우자 가족들이 국내에 취업할 수 있게 하거나 결혼이민자 가족취업(H-3)의 체류자격을 신설하여 국내에서 취업하도록 하는 방안에 대한 타당성을 검토할 필요가 있다.

본 연구에서는 결혼이주자들의 사회·경제적 실태를 분석하여 결혼이주자 가족의 국내취업활동의 필요성·타당성을 검토하고, 구체적인 법률 개선방안을 제시하며, 이러한 제도 도입으로 예상되는 문제점을 도출하고 그 해결방안을 제시하고자 한다.

2. 결혼이주자 가족의 실태

2.1 결혼과 이혼의 현황

2011년 말 기준 결혼이민자는 21만 2천여 명으로 전체 결혼 9쌍 중 1쌍이 국제결혼을 하고 있는 실정이다. 성별로는 89.2%가 여성이며 국적취득자는 33%이다

〈Table 1〉Trend of married immigrants by year (unit:No.,%)

	No. of marriage	No. of married immigrants	% of married immigrants
2003년	302,503	24,776	8.2
2004년	308,598	34,640	11.2
2005년	314,304	42,356	13.5
2006년	330,634	38,759	11.7
2007년	343,559	37,560	10.9
2008년	327,715	36,204	11.0
2009년	309,756	33,300	10.8
2010년	326,104	34,235	10.5

*data:「2010, marriage statistics」,National Statistical Office

이혼통계에 따르면 내국인간의 이혼은 2003년을 기준으로 크게 떨어지고 있으나 국제결혼의 경우는 2003년부터 크게 증가하고 있다. 2010년 기준으로 11,245건(9.6%)로 급증하였다. 국제결혼은 같이 살아온 기간이 짧은 데

도 불구하고 이혼율이 급증하고 있는 것은 그만큼 결혼생활을 하면서 경제적 문제 등으로 갈등이 심했다는 것을 의미한다. 다만 최근의 실태조사에 따르면 2009년에 비해, 결혼초기(5년 미만) 이혼, 사별로 인한 가족 해체 비율이 감소하고(2009년 53.1% → 2012년 37.8%) 학대와 폭력에 의한 이혼·별거 감소되는(2009년 12.9% → 2012년 5.1%)것으로 나타나고 있다[1,2]. 가족해체의 경우 이로 인한 자녀문제, 청소년문제, 사회문제 등 국가와 사회가 부담하는 비용이 커지고 국가의 이미지 손상도 심각하다.

〈Table 2〉 Trend of divorce of married immigrants by year (unit: No., %)

	total No. of divorce	No.. of divorce of married immigrants	% of divorce of married immigrants
2003년	166,617	2,012	1.2
2004년	138,932	3,300	2.4
2005년	128,035	4,171	3.3
2006년	124,524	6,136	4.9
2007년	124,072	8,671	7.0
2008년	116,535	11,255	9.7
2009년	123,999	11,692	9.4
2010년	116,858	11,245	9.6

* data:「2010, marriage statistics」, National Statistical Office

결혼이주여성의 부부간의 연령차이가 너무 크다(평균 연령 10세). 결혼이주여성출신국가별로 부부연령차를 보면 2008년의 경우 캄보디아 출신부부의 연령차는 18.6세, 베트남은 17.2세, 필리핀은 14.7세, 중국은 9.2세로 조사되었다.[5] 다문화가족 자녀는 매년 증가하여 2011년도 기준 151,154명이다. 다문화가정 출산율은 0.9%대로 다문화가정의 저출산에 기여한다고 보기 어렵고, 이는 결국 다문화가정의 비전이 적은 탓도 있지만, 상대적으로 높은 재혼율, 연령차, 경제적 어려움, 정착과정에서 나타나는 어려움 등이 복잡하게 관련되어 있는 것으로 보인다. 다문화가족의 핵가족화는 심화되어 부부 중심 가족(부부+자녀)이 2009년 36.7%에서 2012년 53.0%로 높아진 것으로 나타나고 있다[2].

2.2 경제적 실태

문화가족이 형성되는 초기 과정을 살펴보면 우리 여성들이 결혼대상자로서 기피하는 농촌총각이나 경제·사회적으로 열악한 환경의 한국 남성과 삶을 풍요롭게 살면서 가난한 친정을 경제적으로 도와주고 싶어 하는 외국 여성들이 국제결혼을 선택하게 된다. 하지만 언어, 문화 차이, 경제적 문제 등 때문에 여러 가지 문제가 발생하게 된다. 결혼이주여성의 절대다수가 기본적인 최저생활조차 유지할 수 없다는 경제적인 열등한 위치, 즉 권력의 열세에 놓여 있다[6].

이렇듯 다문화가족의 경제적 여건은 매우 열악하다. 더욱 심각한 것은 18세 미만인 아동이 있는 여성 결혼이민자 가구의 경우 절대 빈곤율은 전체 절반을 넘는 57.5%에 이르고 있다. 이처럼 결혼이주여성들의 절반이상이 생활보호대상이 되는 이유는 이들의 한국의 저소득층 남성과 결혼한 경우가 많기 때문이다[6]. 결혼이민자·귀화자 등의 배우자의 83.8%가 취업자이다.

〈Table 3〉 Employment / Unemployment of married immigrants' spouse unit: %, (No.)

	employment	unemployment	total
all	83.8 (196,529)	16.2 (37,976)	100.0 (234,505)
female	56.7	43.3	100.0
male	89.8	10.2	100.0

* data : 「National multi-cultural family research on the actual condition」, Ministry of Gender Equality and Family, 2012

이에 대하여 최근의 실태조사에 따르면 결혼이민자 및 귀화자의 배우자의 월평균임금 분포는 150~200만원 미만(24.6%)이 가장 많았고, 100~150만원(20.4%), 200~250만원(17.7%), 250~300만원(11.1%), 50~100만원(8.6%) 등의 순으로 나타났다[1].

우리 국민과 결혼하여 한국으로 이주한 여성들은 대다수가 해당 국가 농촌의 부유하지 않은 집안 출신이다. 이들 배우자들은 결혼 이주 후 친정에 경제적 도움을 주기 위해 송금을 하려는 경우가 대다수이다[4]. 본국에 있는 가족들에게 경제적 도움을 주어야 한다는 부담감과 기대감을 가지고 있어 실제 결혼 이민자 절반가까이는 본국의 가족들에게 송금을 한 적이 있다[7]. 하지만 가정

이 경제적으로 넉넉하지 못한 경우 배우자의 취업 문제와 송금 문제로 부부 간에 불화, 심지어 가출하는 경우까지 생기는 등 문제가 많으며 결혼이민자의 친정어머니나 친인척이 한국에 방문, 입국한 후 불법취업을 하는 경우도 적지 않다.

2.3 결혼이민자의 사회적 관계형성의 한계성과 보완

전국의 초・중・고・대학생을 대상으로 설문조사한 결과에 따르면 1)신세대들은 이모를 가장 친밀한 친척으로 꼽고 있으며 2)다음으로 외할머니 3)외사촌・사촌 4)할머니・외삼촌・삼촌 5)고모 6)이종사촌・외할아버지・할아버지 순이었다. 또한 친가와 외가 가운데 어느 쪽과 더 가깝게 지내는가라는 질문에서도 친가(25.5%)보다 외가(36.5%)가 훨씬 높다. 물론 이러한 조사결과는 사고방식이나 대외적·공식적인 우선순위가 근본적으로 친가위주에서 외가위주로 변했다는 것을 의미하지는 않을 지라도 적어도 균형적・수평적 관계로 변화하고 있다는 것을 의미한다. 결혼이민자(특히 여성)의 경우에는 원천적으로 이러한 의미에서 외가 혹은 친가와의 친밀한 관계를 유지할 수 있는 여건이 형성되기 어렵다는 점은 분명하다.

한국인의 경우에는 사회생활을 하면서 친인척의 혈연, 지연, 학연, 직장, 단체 등 다양한 사회적 관계를 이루며 살아간다. 하지만 결혼이주자의 경우에는 근본적으로 그 어느 사회적 관계를 형성하기가 쉽지 않다.

사회적 네트워크는 이주자 개인의 적응과 심리적 안정 뿐 아니라 가족관계, 나아가 다문화사회의 전개에 있어서도 결정적 요인으로 작용한다. 한국으로 온 결혼이주여성은 의지할 가족이 없이 낯선 가정으로 혼자 들어온다. 누구와도 자신의 언어로 이야기할 사람을 찾기 힘들다. 새로운 가족, 남편과 시댁 식구들의 복잡한 관계 속에서 더 외롭다. 대체로 결혼이민자 배우자의 한국인 가족원들은 특히 모국인과의 관계 형성에 대해 부정적·소극적 경향을 보이고 특히 결혼이민자 대부분은 한국 생활 초기 '단독으로' 결혼해 온 여성들의 경우 사회적 관계의 공백 가능성이 상대적으로 크다. 남편과 단둘이 핵가족을 이룬 여성결혼이민자나 결혼 초기에 임신과 출산 경험을 하는 경우에는 사회적 관계가 더욱 제약될 가능성이 크다. 이 때문에 결혼이주여성들은 말도 통하지 않는 가운데 도움을 청할 사람도 없이 무방비 상태로 언어적, 신체적 그리고 성적인 인권침해를 당하는 경우가 많다.

결혼이주자가 초기 적응이 진행된 후라 할지라도 사회적 자원으로서의 모국인 네트워크 가치가 줄어드는 경향을 보이게 된다.

결혼이민자의 사회적 관계의 한계성을 보완하기 위해서는 다문화결혼배우자 가족 국내취업 허용을 통한 한국인과의 수평적 관계 형성 기회 확대하고 결혼이민자 모국과 네트워크의 기능 확립을 통하여 한국인가족과의 균형적 관계를 유지하도록 할 필요가 있다. 모국 친인척과의 관계 형성을 통해 자신의 존재 확인, 각종 어려움과 스트레스 해소의 기회를 가질 수 있다.

3. 결혼이민자 가족의 국내취업허가제 도입에 대한 타당성 검토

3.1 도입취지와 타당성

'다문화가족친인척 고용허가제도'(가칭)는 우리 국민과 결혼한 결혼이민자의 부모나 일정 범위 이내의 친척이 한국에서 일정 기간 근무를 할 수 있게 허가해주는 제도이다. 이는 급속한 다문화사회로의 진행에 따른 결혼이민자 가정의 안정적 생활정착에 기여할 수 있는 방안이며, 현행 고용허가제도의 문제 일부를 보완해줄 수 있는 제도이다.

한국 국민과 결혼한 외국 배우자들은 대다수가 정상적인 생활을 하며 한국에서의 생활에 만족해하는 것으로 알려져 있다. 그러나 언어 장벽과 문화 차이, 그리고 한국의 관습, 법제도에 대해 잘 알지 못해 불편을 겪기도 한다. 다문화가족의 안정적 정착을 위하여 배우자 친정의 경제적 안정이 이뤄질 수 있도록 배우자 가족이나 일정 범위의 친인척이 우리나라에서 취업할 수 있는 제도를 도입하면 일거양득의 효과를 거둘 수 있을 것으로 예상된다. 결혼이민자의 부모나 친인척이 국내에서 경제활동을 하여 송금하면 배우자 친정의 경제적 안정에 도움을 주고 결혼이민자는 국내에서의 결혼생활을 보다 안정적으로 할 수 있게 되는 효과를 거둘 수 있다. 우리나라 국민과의 결혼과 출산으로 혈연관계가 이뤄지기 때문에 고용허가를 받은 배우자 친인척의 불법체류 가능성도 크게

줄어들 것이다. 불법체류자가 줄어들면, 현재 이들 불법체류자 때문에 발생하는 다문화가족의 파탄도 크게 감소할 것으로 예상된다[4].

현재 결혼이주자들의 직계존속인 친정부모들이 관광비자로 한국에 체류하면서 사실상 취업활동(3개월~1년)을 하거나 손·자녀를 돌보아 줌으로써 결혼이민자가 취업활동에 도움을 주는 경우가 많다. 이를 양성화·제도화하여 합법적으로 취업활동을 하도록 하는데도 의미가 있다.

연고가 있는 결혼이민자 가족 초청제도를 신설하여 이들에 대한 취업교육, 고용 · 체류 지원 등의 제도를 마련한다면 불법체류자들로 인해 일어나는 사회 문제를 완화할 수 있으며 외국인력 도입을 통해 인력수급의 문제를 해소하는 본래의 정책 목표도 효율적으로 달성할 수 있을 것이다. 이주배우자 가족들이 취업으로 국내에 거주하게 되면 이주 배우자들의 가정생활의 안정을 도모할 수도 있다. 결혼이민자의 가정의 해체를 예방할 수 있다[8]. 나아가 고용허가제가 갖는 다른 효과로서 친한파 외국인 확대효과, 한류보급의 확대효과, 한국사회의 국제화에 기여 등과 같은 긍정적 효과를 기대할 수 있다. 귀국 이후 현지 진출기업에의 취업, 한국 연관산업의 창업, 한국제품에 대한 수요확대, 한국과의 교역확대의 긍정적 효과가 있다.

3.2 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'과 '출입국관리법' 상 관련규정을 어떻게 포함시킬 것인가

3.2.1 현행 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률과 출입국관리법상 외국인고용을 둘러싼 문제

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 외국인고용법'이라 함)상 외국인근로자는 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내소재 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다(동법 제2조). 다만 출입국관리법 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다. 그 제외자로서 동법시행령 제2조에 따르면 단기취업(C-4), 교수(E-1)부터 특정활동(E-7)까지의 체류자격에 해당하는 사람, 관광취업(H-1) 등으로 규정하고 있다. 결국 외국인고용등에 관한 법률의 적용을 받는 취업활동을 할 수 있는 체류자격은 단기취업(C-1), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)이다.

① 「출입국관리법」은 외국인근로자의 입국・체류 및 출국 등에 관하여 정하는 것을 목적으로 하고 「외국인고용 등에 관한 법률」은 단순외국인력의 체계적인 도입・관리에 관한 사항을 정함으로서 양 법은 기능적으로 분리 입법되어 있다. ② 현행 외고법의 경우 단순인력(E-9) 활용을 중심으로 규율하고 방문취업근로자(H-2)를 확대 적용하고 있지만 출입국관리법에 열거해 놓은 다양한 취업활동 체류자격을 포괄하는 법으로서 기능을 하지 못하여 포괄성·보편성이 확보되어 있지 못하다. ③ 현행 관련법들이 노동시장환경의 개별적 욕구(사업주와 외국인근로자, 인권위원회, 노동단체 등)에 따라 그때 그 때 대증적 방법으로 개정을 해오고 있어 외국인근로자에 대한 국내 중소기업들의 의존도가 고착화되어 인력난과 경영난을 겪고 있는 중소기업들은 상대적으로 임금 수준이 낮은 외국인근로자 고용이 일반화되고 있다. 현행법체계는 외국인력 의존성을 강화 내지는 고착시키고 있거나 노동시장 이중구조화를 촉진하는 법으로서의 기능도 하고 있다고 본다. 예컨대, 고용보험법의 경우 임의가입으로 되어 있고, 일부 국가의 경우 국민연금법의 적용이 제외되어 있다. 그렇기 때문에 현행 사회보험법만 보더라도 노동시장에 중립적인 법이라고 보기 어렵다. 외국인을 선호하게 하는 기능을 하는 것이라고도 볼 수 있다. 현행 제도는 근본적으로 현재의 실업문제와 현장인력부족문제를 해결해주거나 노동시장환경개선 문제를 담아내는 법으로서의 기능을 갖고 있지 못하고 오히려 중장기적 비효율을 조장하고 있는 등 현재 진행되고 있는 노동시장의 제반문제를 근본적으로 개선하는 법으로서의 기능이 부재하다. ④ 현행법이 주로 단순인력들을 주요 대상으로 하는 근거법률로서 기능하고 있을 뿐 우수인력 등을 포괄하는 외국인력 일반을 대상으로 하는 포괄적 외국인력정책 기본법으로서의 기능을 갖고 있지 못하여 전문인력과 단순인력을 포괄하는 종합적이고 체계적인 규범적 체계를 갖출 필요가 있다. 결혼이주자 가족 취업제도 도입 역시 우수인력 아닌 단순인력이라는 점에서 비판에서 자유롭지 못하다. ⑤ 외고법과 출입국관리법과의 기능적 분리입법으로 인한 상호보완성 결여, 일반법과 특별법, 기본법과 개별법 등의 위계성의 모호로 인한

집행체계인 법무부와 고용노동부 및 여성가족부의 마찰과 갈등이 발생(H-2관련 사례 등)할 수 있다. ⑥ 현행법이 중소기업근로조건 환경개선이나 기업환경개선과 연계성을 가지도록 정비할 필요가 있다. 정책기본법이 있다면 구체적 법률이 없더라도 외국인력정책 규범적 기초가 마련될 수 있을 뿐만 아니라 기본법규정을 통해 관련 법률간의 충돌을 방지할 수도 있다. 기본법이 존재하지 않을 경우에는 타 법률들과의 관계를 규정하는 법조문을 두어야 한다.

3.2.2 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률법」상 결혼이민자의 가족의 고용허가를 위한 개정방안

'외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 다음과 같은 조항을 추가하는 방안을 검토해 볼 수 있다.

> ※제8조의 1 (결혼이민자의 가족의 고용허가)
>
> 국민과 결혼한 외국인배우자 중 거주(F-2) 또는 결혼이민(F-6)의 자격으로 한국에 체류하거나 '국적법' 에 의거하여 귀화에 의한 대한민국 국적을 취득한 사람(이하 '결혼이민자')은 대통령령으로 정한 범위 내의 본인의 가족(이하 '결혼이민자 가족 근로자')을 초청하여 이 법에 의거하여 국내에서 취업하도록 할 수 있다.
> ② 결혼이민자는 외국에서 출생하여 외국 국적을 가지고 있거나 가지고 있던 사람으로서 한국 국민과 결혼한 자이다.
> ③ 결혼이민자 가족 근로자는 법 제11조에 따라 외국인취업교육을 받아야 하며 그 밖에 이 법에서 외국인근로자에게 적용하는 사항을 결혼이민자 가족 근로자에게 동등하게 적용한다.
> ④ 결혼이민자 가족 근로자의 국내체류 자격은 출입국관리법 시행령의 제12조의 별표1에 의거하여 법무부장관이 정한다.

3.2.3 「출입국관리법령」상 결혼이민자의 가족에 대한 국내체류자격

현재의 체류자격을 개정하여 다음 2가지의 방법으로 결혼이민자의 가족에게 체류자격을 부여할 수 있다.

(1) 비전문취업(E-9)의 체류자격

외국인의 국내체류자격의 구분은 '출입국관리법 시행령'의 제12조의 별표1에 의거한다. 91일 이상 국내에서 취업하려는 전문외국인력은 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7) 등의 체류자격을 부여받는다.

국내에서 취업하려는 비전문외국인력에게 부여하는 체류자격인 비전문취업(E-9)은 '외국인근로자의 고용 등에 관한 법률'에 따라 일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하고자 하는 사람을 제외한 국내 취업요건을 갖춘 사람을 대상으로 한다. 방문취업(H-2)은 '재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률'의 제2조 제2호에 따른 외국국적 동포에 해당하고 만 25세 이상인 사람 중에서 국내체류조건을 갖추었으며 재외동포(F-4)의 자격에 해당하지 않는 자에게 방문, 관광, 취업 등의 활동을 허가하는 것이다. 2007년 3월부터 실시된 방문취업제를 통해 중국과 구 소련지역 등의 국적의 동포들이 국내에 입국하여 취업교육을 마치고 구직신청을 한후 일정 요건을 갖추면 허가된 업체에서 구직을 할 수 있다.

결혼이민자 가족에게 비전문취업(E-9)의 사증을 발부하여 국내에 체류하게 할 수 있다. 현행 외국인근로자 고용허가제에 따라 고용노동부 고용센터가 요건을 갖춘 이주배우자 가족을 근로자로 알선할 수 있다. 고용노동부 고용센터, 한국산업인력공단 등의 관련정부기관이 고용허가서 발급, 근로계약의 체결, 사증발급인정서 신청, 취업교육 등의 업무를 지원할 수 있다. 연도별 외국인근로자 도입쿼터는 국무총리실의 외국인력정책위원회 등의 정부기관이 국내 노동시장의 상황을 고려하여 정하도록 하고 있다. 2013년에는 비전문취업(E-9)의 자격으로 입국할 외국인근로자의 쿼터를 62천명으로 결정했다.

가장 근본적인 해결책은 책정된 쿼터 내에서 일정 수를 결혼이민자 가족에게 우선 할당하는 방안이다. 하지만 해당 국가에서 우리나라로 보내는 근로자의 선발 절차와 순번을 관리하고 있기 때문에 결혼이민자 가족에게 우선 순번을 배부할 경우 대기 근로자 사이의 불만과 혼선, 그리고 형평성 논란이 생길 우려가 있다. 법 개정이나 제도의 안정적인 실행이 보장되기 전까지는 기존 쿼터를 결혼이민자 가족에게 할당하기보다는 쿼터를 추가하여 가령 64,000명의 5%인 3,200명을 쿼터내 혹은 추가로 설정하여 결혼이민여성의 가족에게 할당하는 방안이 있을 것이다. 하지만 외국인근로자 취업허가제도의 취지를 살리고 불법체류자의 감소 등의 정책 목표를 달성하려면 기존의 쿼터 내에서 결혼이민자 가족에게 취업허가를 내주는 것이 바람직할 것이다[4].

3.3 가족과 국가의 범위

고용허가제도와의 정합성을 유지하기 위하여 일반외국인근로자의 연령기준(예컨대, 고용허가 연령제한 40세 이하로 제한)으로 하는 방안이 타당하다. 이 경우 가족의 범위는 실제 결혼이민자의 형제자매들이 주요 대상이 될 것으로 예상된다. 다만 중국동포 등 해외동포 방문취업(H-2)과 유사한 결혼이민자 가족취업(H-3) 체류자격을 신설할 경우에는 장인장모(친가부모)까지 포함될 수 있을 것이다. 다만 방문취업(H-2)와 달리 이들의 언어소통능력, 노동생산성, 사업주의 입장을 고려할 때 장인장모(친가부모)까지 포함시키는 것은 쉽지 않을 수 있다. 다만 이미 40대~50대의 많은 결혼이민자의 부모 등이 공공연히 관광비자 등으로 입국하여 결혼이민자 가정의 가사지원과 함께 사업장, 농장 등에서 3개월에서 1년간 단기간 단위로 사실상 상당수가 취업하고 있는 현실을 볼 때 이를 양성화하고 노동력으로 활용한다는 측면에서 보면 단순노동의 농축산 등 일부 직종의 경우 연령제한을 완화하여 인정할 필요도 있어 보인다. 다만 이 경우 내국인 노동시장을 잠식할 가능성도 없지 않기 때문에 연령문제에 관하여 보다 검토가 필요하다.

결혼이주자 가족취업제도 도입으로 가장 혜택을 볼 수 있는 예상 국가가 베트남, 중국, 캄보디아 등이 대상이 되는바, 이들 국가의 경우 형제 수는 대체로 베트남은 3~5명, 중국1~2명, 캄보디아 4~7명 수준으로 중국을 제외하고는 유입여건이 우수한 편이다. 비교적 조기혼인을 하고 있는 베트남과 캄보디아의 경우 (친정)부모의 연령도 40~50대 수준(중국은 50대~60대)으로 실질적으로 가장 유입가능성이 높다. 하지만 이들 국가의 호적제도 등이 미흡하여 도입운영상의 어려움이 예상된다.

4. 도입을 둘러싼 예상되는 문제점과 해결방안

4.1 고용허가제 기본원칙의 관점에서의 문제점

일반적으로 고용허가제라는 법제도적인 틀이라는 관점에서 보면 각종 연구에서도 대체적으로 긍정적인 평가를 하고 있다. 고용허가제를 도입하면서 보충성 원칙, 투명성 원칙, 시장수요 존중의 원칙, 단기순환 원칙, 차별금지 원칙을 기본 원칙으로 운영하여왔다.

고용허가제의 정착을 위해서는 이해관계자의 편익에만 집착할 것이 아니라 고용허가제의 기본원칙에서 벗어나지 않는 관점에서 고용허가제의 원칙을 정립해나갈 필요가 있다.

고용허가제 기본 원칙의 관점에서는 다음과 같은 문제점에 예상된다.

첫째, 결혼이민자 가족취업 송출과정의 투명성원칙을 확보할 수 있어야 한다. 결혼이민자 가족에게 국내 취업을 허용할 경우 경제적 혜택이 부여된다는 점에서 위장결혼문제, 호적제도의 확립되지 못한 국가의 신분세탁에 따른 장인장모(친가부모)· 형제자매의 허위 초청, 취업을 위한 기획형 결혼으로 인한 한국인의 피해 등의 문제에 관하여 송출국의 투명성 요구와 엄격한 제재조치를 요구할 필요도 있다. 우리나라는 호적제도가 확립되어 있지만 일부 국가(예컨대 베트남, 중국)들의 경우 아직도 신분세탁이 가능하기 때문에 이러한 제도를 악용할 우려도 없지 않아 이에 대한 보완도 필요하다.

둘째, 배우자 친인척 인력활용은 기업뿐만 아니라 사회경제적으로 다양한 비용과 편익을 유발할 수 있다. 정부는 기업이익과 결혼이민자 가족 근로자의 노동인권문제를 양립시키기는 쉽지 않은 탓에 정부는 모호한 정책을 지속함으로써 혼란이 야기될 수도 있다. 예견 가능한 기본원칙을 세우고 시행해 나갈 필요가 있다.

셋째, 고용허가제도는 도입규모 최소화의 원칙과 내국인 노동시장 위축방지 장치를 기본원칙으로 하고 있다. 사업주는 쿼터 확대와 고용인원수 제한 완화를 지속적으로 요구하고 있다. 연고가 없는 일반근로자(E-9)보다 결혼이민자 가족 근로자 활용은 저숙련 외국인력공급에 따른 내국인노동시장, 특히 취약계층에 부정적인 영향을 줄 수 있다. 결혼이민자 가족 근로자 인력도입에 따른 내국인노동시장의 위축을 방지하면서 한편으로는 내국인 유입을 위한 기능과 자기 규제적 기능의 강화하는 측면에서 입법정책을 강화해나갈 필요가 있다.

넷째, 정주화방지 원칙과 장기체류외국인력 활용의 조화이다. 2012년 개정 법률과 같이 성실근로자의 취업활동 기간을 최대 10년 미만까지 가능하게 한다면 단기순환원칙이 유지된다고 볼 수 없다. 향후 결혼이민자 가족 근로자를 정주화 가능인력으로 활용할 것인지 여부에 대한 분명한 중장기적 원칙을 세울 필요가 있다. 외국인력

을 정주화 가능인력으로 활용할 경우 독일의 사례처럼 장기 체류 중인 외국인의 경우 일정 요건하에 무기한의 특별노동허가를 부여하는 방안도 검토할 수도 있을 것이다.

4.2 이해관계 당사자간과 정부 관련부처간의 사회적 합의

고용사업주, 고용노동부, 여성가족부, 법무부 등의 관련부처의 관점에서 정책에의 관심도가 다르기 때문에 충분한 논의를 거쳐 사회적 합의가 이루어져야 가능하다. 정부 부처 내에서도 법무부, 여성가족부, 보건복지부 및 고용노동부 등의 관점에서 정책의 방향은 다를 수 있다.

외국인력의 도입을 둘러싼 이해관계자와 정책을 추진하는 정부 간의 입장차와 온도차 때문에 갈등이 발생하게 된다. 기본적으로 외국인근로자는 임금 등 근로조건 등 근로환경에 더 많은 관심을 가진다. 한편 사업주는 저임금구조의 안정적인 인력확보, 숙련인력확보 등에 더 관심을 보이는 경향이 있다. 고용노동부는 내국인의 고용창출, 외국인력 추가 도입보다는 내국인의 구직기회확대관점에서의 정책에 보다 많은 관심을 보이기 마련이다. 이와 같이 이해관계자의 관심도와 이해관계가 일치할 수 없어 상호간의 충돌여지가 있기 때문에 법 정책적으로 어떻게 포섭해 나갈 것인가에 대한 과제가 상존해 있다. 이 과정에서 결국 정부는 고용허가제도의 법제도적 안정성과 예견성을 해치고 불확실성을 가중시킴으로써 외국인력정책의 비효율성을 증대시키는 경향도 있다. 한편 정부는 사업주측이나 외국인근로자측의 이해관계자의 입장만 반영할 뿐 또 다른 이해관계자라 할 수 있는 국민, 사회의 입장은 충분히 반영되지 못하고 있다고 본다.

사업주는 노동시장에서 외국인력 확보를 위하여 보호받아야 할 주체이며 결혼이민자 가족근로자 역시 사업주의 필요와 승인으로 적법하게 고용허가를 받은 근로자로서 보호받아야 할 주체이다. 특히 결혼이민자 가족은 내국인근로자와 달리 외국인이라고 하는 특수성을 파악하고 이를 반영한 실체법 및 절차법상의 보호원칙을 구축할 필요가 있다. 정부는 중소기업을 보호해야 하는 한편, 결혼이민자 가족근로자를 관리·보호해야 하는 역할을 동시에 수행하는 위치에 있다. 또한 소수자인 다문화결혼배우자근로자로부터 사회적 차별로부터 인권보호를 요구받게 되면서 소수자를 배려하기 위한 인권주의 행정과 외국인이기 때문에 관리주의 행정을 동시에 병행해야하는 상황에 있다. 그러나 정부(고용노동부)는 고용허가제의 도입 배경에서 볼 때 사업주 중심의 인력정책이 우선 고려대상이 될 수밖에 없어 노동인권문제에 대한 갈등을 불러일으키도 하며 사회문제화 되었을 때에는 대증요법적 대응을 해왔다. 이해관계당사자간의 다양한 가치충돌이 존재하기 때문에 소극적·모호한 정책적 대응으로 갈등이 해소되지 못하고 인력정책방향성에 혼선을 야기하기도 한다. 무엇보다도 정부의 입장에서는 이해관계당사자의 현실적 요구에만 초점을 맞추게 되면서 국민이나 사회전체 입장은 반영하지 못해왔다고 볼 수 있다.

결혼이민자의 가족에 대한 국내취업허가제 도입할 경우 외국인 근로자를 고용하고 있는 중소기업 등은 현행 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에서 규정하고 있는 고용허가제하에서 ①국가로 하여금 결혼이주민의 안정적인 정착이라는 미명하에 중소기업인력채용시장에 과도하게 개입하게 하여 외국인 근로자의 공급을 독점하도록 하는 것(동법 제7조, 12조등)에 대해 이의를 제기할 수 있고 ② 결혼이주자의 배우자 가족근로자가 국내근로자에 비하여 생산성이 현저하게 떨어짐에도 불구하고 획일적으로 동등한 대우를 하도록 강제하는 것(동법 제22조)에 대하여 사업주들이 직업의 자유, 평등권 등을 침해한다는 주장도 있을 수 있기 때문에 이에 대한 결혼이주자의 배우자 가족근로자에 대한 생산성 등의 문제도 검토해야 한다. 동 법 제7조 제2항과 제3항은 노동부장관이 외국인구직자명부를 작성할 때에 외국인 구직자 선발기준으로 사용할 수 있도록 결혼이민자 가족근로자에게도 친정부모와 형제자매 등과 구분하되 어느 정도의 한국어 능력시험, 연령제한 등 일정한 요건을 갖춘 자에 한하여 허가하여야 한다. 이렇게 할 경우에 결혼이민자 가족근로자를 고용하여 사업을 하는 고용사업주들의 기본권이 침해된다거나 그 법적 지위에 불리한 영향을 받는다는 주장에서 자유스러워 질 수 있다.

4.3 정부의 역할과 책무

고용허가제도를 도입한 이후에는 정부가 외국인근로자의 공급관리의 권한을 독점적으로 관리하고 직접적으로 개입하고 있다. 하지만 개입방식이 인권주의적 방식

으로 개입하는 것을 의미하는 것은 아니다. 정부는 외국인근로자를 관리의 대상인 '노동력'으로 보면서도 '근로자'로서의 일부 권익을 보장받는 주체로 인정하는 이중적 관점과 역할을 취하고 있다. 인력확보를 위한 중소기업을 보호해야 한다는 역할과 외국인근로자를 관리뿐 아니라 보호해야 하는 역할을 해야 하는 위치에 있다.

고용허가제 도입으로 한국은 외국인근로자의 인권에서 어느 정도 선진적인 법제를 구축한 것으로 평가받고 있다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조에서 '사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니된다'는 차별금지조항을 규정하고 있으나 위반 시의 벌칙조항이 없어 구체적 실효성이 낮다. 이는 정부가 정책갈등을 통해서 인권가치를 공식적으로 수용하였으나 실질적 보장과 실현에는 여전히 한계를 보이고 있음을 보여준다.

정부는 '저렴한 노동력의 안정적 공급', '내국인근로자의 일자리 보존', '국적여부를 떠난 근로자로서의 권리보장'등 충돌할 수밖에 없는 상이한 역할을 동시에 수행하면서 앞으로 논란이 될 외국인근로자 갈등의 원만한 해결을 위한 방향의 관점에서 정책을 결정하고 집행에 더 관심을 가지고 있다고 평가할 수 있다.

결혼이민자정책은 그 특성상 재분배정책(redistributive policy)의 특성을 가지고 있으며 사회보상정책적 측면도 가지고 있다고 본다. 소수자의 문제에 있어서 정부 역할이 형식성을 벗어나서 인권주의적 관리자로 설정되어야 할 것이다.

4.4 정부 부처간의 정책조정 및 집행체계의 효율화

외국인력정책은 정부의 대부분 부처가 관련되어 있다. 총괄조정은 국무총리실과 관장은 고용노동부 혹은 여성가족부가 상호간에 기능적으로 분담토록 하는 것이 바람직하다. 외국인의 체류 및 출입국 관리에 대해서는 법무부가 담당하게 된다. 현재 다수 부처에 걸쳐 있는 외국인력 관련 기능・역할을 어떻게 조정・배분하는 것이 가장 효율적일 것인가에 대해서도 검토해 나갈 필요가 있다. 기타 각 부처가 고유의 소관업무와 관련된 부분에서는 기능적으로 분담토록 함으로써 관련 기관 간의 상호 협력과 연계를 통해 효율성을 높일 수 있도록 해야 한다.

현재 고용허가제 관련 집행기관이 공공기관으로서는 고용노동부 고용센터, 법무부 출입국관리사무소, 한국산업인력공단, 한국고용정보원, 그리고 민간기관으로서는 외국인력 도입 민간대행기관(중소기업중앙회, 대한건설협회, 농업중앙회, 수업중앙회, 입국 후 취업교육기관(한국산업인력공단, 노사발전재단, 중소기업중앙회, 대한건설협회, 농업중앙회, 수업중앙회)이 있다.

이처럼 매우 다양한 기관이 외국인 인력확보 업무를 담당하다 보면 상호경쟁을 통해 더 좋은 서비스를 유도할 수 있는 장점도 있을 수 있으나 상호 협력이 원활하지 않으면 업무의 효율성이 저하될 우려가 있다. 따라서 관련 기관 간의 상호 협력과 연계를 통해 효율성을 높일 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

4.5 현행 다수 부처에 걸쳐 있는 외국인력 관련 기능·역할의 분담의 구체화

고용노동부의 외국인인력활용을 위한 노동정책분야와 법무부의 이민정책 내지 사회통합정책분야는 정책목표, 대상, 수단, 업무추진 전달경로에 있어 차이가 존재한다. 결혼이민자 가족근로자의 경우에도 결국 외국인력을 활용하는 노동정책이 중심이 되지 않을 수 없고, 아울러 법무부, 여성가족부 등의 긴밀한 관계에서 추진해야 한다. 결혼이민자 가족근로자의 지원 정책목표, 대상, 수단, 업무추진 전달경로에 있어 차이를 간과하고 추진할 경우 오히려 결혼이민자 가족근로자 도입제도의 타당성 등의 문제를 야기할 수도 있다.

이와 함께 결혼이민자 가족근로자인력도입과 사후관리를 위한 책임소재를 명확히 하기 위해 현재 다수 부처에 걸쳐 있는 외국인력 관련 기능・역할을 어떻게 조정・배분하는 것이 가장 효율적일 것인가에 대해서도 검토해 나갈 필요가 있다. 현재 법무부, 고용노동부, 해양수산부 등으로 분산되어 있는 체류형태에서 법무부에서 관리하고 있는 E7과 해양수산부에서 관리하는 등 분산되어 있다. 고용노동부는 외국인력을 활용하여 중소기업의 경쟁력을 유지 내지 향상시키는 것이 주된 목적이라면 여성가족부는 결혼이민자의 안정적인 정착 등의 주된 목적이 기능적으로 융합되어 결혼이민자의 정책의 효율성이 달성될 수 있도록 설계하여야 한다. 따라서 현재 다수 부처에 걸쳐 있는 외국인력 관련 기능・역할을 어떻게 조

정・배분하는 것이 가장 효율적일 것인가에 대해서도 검토해 나갈 필요가 있다.

4.6 입국 후 누가 관리할 것인가

현재 도입·관리는 법무부, 고용노동부, 해양수산부 등으로 분산되어 있는 체류형태로 비전문인력은 고용노동부·해양수산부에서, 전문인력(E1~ E7)은 법무부에서 관리하고 있는 셈이다. 이러한 양분체계는 정부부처에서 분산되어 있음으로써 효율성은 떨어뜨리고 있다. 여기에 결혼이민자 가족근로자는 누가 관리할 것인지 여부도 결정해야 할 것이다. 결혼이민자 가족근로자 역시 그 성격이 노동력 활용이 주된 목적으로 되어 있는 것으로서 고용정책 목표를 달성하기 위한 것이므로 고용노동부에서 통합 관리하도록 할 필요가 있다. 다만 부처고유의 기능을 유지하는 범위내에서 업무는 분담하게 하여야 할 것이다. 부처간의 이해보다는 외국인력을 활용하여 기업의 경쟁력을 유지 내지 향상시키는 것이 주된 목적이라면 이러한 부처이해관계보다 국가의 정책의 효율성을 먼저 보아야 한다.

4.7 결혼이민자 가족근로자의 기본적 안전망 보장

4.7.1 헌법 및 국제보호 규범상의 외국인 근로자의 권리보호

일반적으로 국제법상 보호규범으로는 외국인에 대한 사회보장에 대하여 동등한 권리를 보장하고 있다. 즉, 모든 사람은 인권과 기본적 자유를 누려야 한다는「UN헌장」이나 인간은 태어나면서부터 동등한 존엄과 권리를 가진다는「세계인권선언」, 국제연합(UN)의「국제인권규약」중「경제적・사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」(A규약)제9조(사회보장), 국제연합(UN)「인종차별 철폐협약」,국제노동기구(ILO)등에서 외국인의 사회보장, 사회원조에 대한 권리를 규정하고 있다. 우리나라「사회보장기본법」제8조(외국인에 대한 적용)는 '국내에 거주하는 외국인에게 사회보장 제도를 적용할 때에는 상호주의 원칙에 따르되 관계 법령에서 정하는 바에 따른다.'라고 규정하고 있다. 하지만 이 원칙은 사회보장체계가 완비되어 있는 선진국 출신의 전문 인력 근로자의 경우에나 적용의 의미가 있을 뿐 사회보장 체계가 미비한 개발도상국가 출신이 대부분인 단순, 미숙련 근로자들에게는 적용될 여지가 없다. 국제교류가 급증하고 내외국인 평등대우가 확산되고 있는 21C 현대사회에서 상호주의에 대한 지나친 의존은 시대에 뒤떨어진 전근대적인 태도이며 바람직하지도 못하다. 국적여부나 상호주의 원칙에 관계없이 외국인근로자도 인간으로서 생존권 및 쾌적한 생활권의 주체이며 평등보장의 대상이라는 인식하에 이들에 대한「사회보장기본법」이 긴밀한 보호를 해주어야 한다.

본 연구에서는 결혼 이민자 가족 근로자의 임금채권 등 소득보장과 근로보장, 기본적 의료보장 등 사회보장, 고용허가제 전용보험, 산업안전, 주거보장, 노동권보장, 권익구제, 고충해소 등 안전망 보장을 다음과 같이 제안한다

외국인력이 도입될 경우 결혼이민자 가족근로자의 기본적 안전망 보장은 임금채권 등 소득보장 및 근로보장, 의료보장 등 사회보장, 고용허가제 전용보험, 산업안전, 주거보장, 노동권보장, 권익구제, 고충을 해소하기 위한 대책이 필요하다. 이러한 대책은 기본적으로 현행 외국인근로자고용등에 관한 법률에 의한 보장이 필요하다. 첫째, 임금채권 등 소득보장과 근로보장으로는 「근로기준법」, 「최저임금법」,「외국인근로자고용등에관한 법률」, 「임금채권보장법」, 「근로자퇴직급여보장법」」「산업재해보상보험법」등 노동관계법 등의 보호가 차별없이 적용되어야 한다. 임금 및 퇴직금체불 등에 대한 안전망으로서 외국인전용보험을 통한 소득을 보장하여야 한다. 둘째, 의료보장 등 사회보장으로는 「국민건강보험법」의무가입이 필요하고, 국민연금의 경우 상호주의에 입각하여 가입을 인정해야 할 것이다. 다만 단기순환원칙에 따라 가입하더라도 반환일시금으로 받을 수 있도록 해야 할 것이다. 「고용보험법」상 고용보험이 외국인근로자에게 적용되고 있지 않으나 실업급여를 제외한 직업능력개발 분야 등은 적용되도록 할 필요가 있다. 외국인전용보험은 4대보험과 별도로 임금 및 퇴직금 체불 등에 대비한 소득보장과 함께 업무와 관련 없는 재해나 질병의 치료에 대해 의료 및 소득보장을 위해 의무적으로 민간보험을 통해 보험가입을 강제할 필요가 있다.

4.7.2 노동관계법 및 4대 사회보험

외국인 근로자는 고용사업주의 필요와 국가의 승인으

로 적법하게 고용허가를 받아 정당한 노동인력으로서의 지위를 부여받아 우리나라 노동시장에 편입되면서 노동관계법상 근로자로서 보호받는다. 다만 외국인이라고 하는 특수성을 파악하고 이를 반영한 실체법 및 절차법상의 보호를 받게 된다. 현행법과 대법원 판례 등에 의해 외국인근로자는 내국인과 동등한 대우를 보장받도록 하고 있다. 노동관계법 및 4대보험 일부 적용과 열악한 근로환경을 감안하여 전용보험제도를 마련하여 경제권 및 건강권 등 최소한의 기본적 인권을 보장하고 있다.

(1) 외국인근로자의 경우「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」제14조(건강보험)는 '사용자 및 그에 고용된 외국인근로자에 대하여「국민건강보험법」을 적용함에 있어서는 이를 각각「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」제3조(적용범위 등)의 규정에 의한 사용자 및「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」제6조(내국인 구인노력)제1항의 규정에 의한 직장가입자로 본다.'고 규정하면서 내국인과 동등한 자격지위를 부여하여 국민건강보험에 가입할 수 있다고 적시하고 있다. 「국민건강보험법」제93조(외국인 등에 대한 특례)제2항은 국내에 체류하고 있는 재외국민 또는 외국인으로서 대통령령이 정하는 사람은「국민건강보험법」제5조(적용대상 등)의 규정에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 된다. 미등록체류자의 경우, 출입국관리법 25조 규정 "체류기간연장허가를 받지 않고 체류하는 자'에 해당되어 사실상 적용제외 대상이다.

(2)현행「국민연금법」제126조(외국인에 대한 적용)에 의해「국민연금법」적용을 받는 사업장의 외국인근로자는 당연히 사업장 가입자 또는 지역가입자가 된다. 다만 이 법에 따른 국민연금에 상응하는 연금에 관하여 그 외국인의 본국 법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하면(우즈베키스탄, 베트남 등) 그러하지 아니하다고 하여 상호주의(相互主義)에 기초하여 반환일시금(국민연금법 제67조 내지 69조)의 지급을 제한하고 있다. 우리나라는 저소득 국가의 근로자에 대하여 국민연금 보험료만 부과하고 반환일시금은 지급하지 않는 문제점을 해결하기 위하여 2007년 5월 법령개정을 통해 체류자격이 E-8(연수취업), E-9(비전문취업), H-2(방문취업)인 외국인근로자(고용허가제를 통한 입국의 경우)에 대하여 인도주의 차원에서 반환일시금을 지급하고 있다.

(3) 외국인근로자라 하더라도 근로기준법상의 근로자임이 분명한 이상 내국인근로자와 마찬가지로「산업재해보상보험법」제40조(요양급여)와 근로기준법상의 규정에 따라 재해보상을 받을 수 있으며 등록, 미등록외국인근로자인지 여부를 묻지 않고 적용대상이 되고 있다. 그러나 산업재해보상보험은 보험료 인상 및 근로기준법 제90조 제1항에 따른 원수급업체의 산재처리의 기피하여 외국인근로자들에게 산재처리를 하지 못하게 하고 개인적 치료를 권유하는 사례도 많다.

4.7.3 고용허가제의 4대 보험

외국인근로자의 특수성을 감안, 임금 및 퇴직금 체불 등에 대비한 소득보장과 함께 업무와 관련 없는 재해나 질병의 치료에 대해 의료 및 소득 보장을 위해 의무적으로 민간보험을 통해 보험가입을 강제하고 있다. 이는 국제적으로도 유래가 없는 제도로서 임금 및 퇴직금 체불에 대한 소득을 보장하는데 그 효과성을 발휘하고 있다. 이러한「고용허가제 4대 보험」은 외국인근로자와 이들을 고용한 사용자가 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 의거 가입해야 하는 보험으로써 출국만기보험·보증보험·귀국비용보험·상해보험을 말한다. 사업장에서 근로기준법상 퇴직금을 대신하여 가입하는 출국만기보험(동법 제13조)과 사용자의 외국인근로자에 대한 체불임금을 보증하기 위한 보증보험(동법 제23조 제1항)은 사용자가 가입해야 할 보험이고 외국인근로자의 출국시 귀국경비를 충당하기 위한 귀국비용보험(동법 제15조)과 외국인근로자의 업무상재해 이외의 상해 또는 질병사고를 보상하는 상해보험(동법 제23조 제2항)은 외국인근로자가 가입해야할 보험이다.

4.8 제도도입의 성공적인 정착을 위한 전제조건

아무리 제도를 좋은 취지로 만들더라도 제도를 역이용하거나 악용하는 사례를 보아왔고 오히려 우리 사회환경을 저해하는 경우에는 제도의 성공적인 정착을 기대할 수 없다. 위장결혼, 신분세탁에 따른 장인장모·형제자매의 허위 초청, 취업을 위한 기획형 결혼으로 인한 한국인의 피해 등 도입과정에서 잦은 사업장변경, 정주화, 불법체류 등 도입이후의 다양한 문제가 나타날 것으로 예상된다. 이를 위해 일부국가(베트남, 중국, 캄보디아 등)를 시범적으로 실시하고 나타난 문제점을 보완하면서 제

도적인 완성도를 높여 나갈 필요가 있다. 결혼이주자 및 그 가족 등 이해관계자들 역시 건강한 다문화사회를 위해 제도적인 도입취지가 퇴색되지 않도록 스스로의 건강한 다문화사회로의 정착을 위한 스스로의 노력도 제도도입에 따른 성공의 전제조건이 된다.

5. 결론

외국인근로자들은 한국인들이 기피하는 중소기업에서 일을 하고 결혼이주여성들은 가정을 꾸리고 아이를 낳고 기른다). 적어도 한국 사람들은 처갓집과 수평적·대칭적인 관계를 유지하며 살아간다. 하지만 결혼이주여성들은 그럴 수도 없다. 따라서 결혼이주자들이 한국인가족과 수평적이고 호혜적인 사회적 관계를 형성· 발전시켜 안정적인 사회 주체로서의 위상을 확립할 수 있도록 정책 차원에서의 배려가 필요하다. 사회적 관계는 이주자 개인의 사회의 적응과 심리적 안정뿐만 아니라 가족관계, 나아가 바람직한 다문화사회를 발전시키는데 있어서도 결정적 요인으로 작용한다. 결혼이민자의 사회적 관계의 발전을 위해서는 한국인과의 수평적 관계 형성을 확대함과 동시에 그에 상응한 다문화결혼배우자 가족관계에서도 대칭적 관계형성을 위해 결혼배우자 친정가족의 한국내 취업을 허용하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.

결혼이민자 가족취업을 인정하는 것은 재분배정책과 사회적 보상 측면도 있다. 다중적인 소수자로서의 사회적 약자를 위한 다중적인 소수자로서의 사회적 약자를 위한 적극적인 차별시정조치로서의 하나의 방안이며 분배적 정의실현을 위한 사회정책적인 배려 차원에서 주어지는 것이지 당연한 권리로서 주어지는 것은 아니다. 결혼배우자 가족이나 일정 범위의 친인척이 우리나라에서의 취업으로 국내에 거주하게 되면 배우자 국가와의 유대감을 제고하고 한국과 배우자 고국과의 호혜적 발전의 계기를 마련할 수 있을 것이다. 또한 배우자 친정에 경제적 도움을 줄 수 있으며 다문화 가족의 가정생활의 안정에도 기여할 수 있다. 물론 새로운 제도의 도입에 따른 문제점이 나타날 수 있다. 제도도입에 따른 예상되는 문제점을 도출하고 사전에 준비하고 시행 후에 보완해나가면 제도적인 정착과 발전을 도모할 수 있을 것이다.

결혼이민자의 가족취업을 제도화하기 위해 외국인근로자 고용등에 관한 법률과 출입국관리법상 어떻게 포함할 것인가가 문제된다. 이러한 제도의 도입에는 이해관계 당사자간과 정부의 관련부처간의 사회적 논의를 거쳐 사회적 합의가 필요하다. 노동시장 친화적인 제도로 접근해야 하고 이를 위해 결혼이민자 가족근로자에게도 한국어능력시험, 연령제한 등 일정한 요건을 갖추도록 해야 할 것이다. 도입에 따른 총괄조정은 국무총리실과 관장은 고용노동부 혹은 여성가족부가 상호간에 기능적으로 분담토록 하는 것이 바람직하다. 외국인의 체류 및 출입국 관리에 대해서는 법무부가 담당하게 된다. 현재 다수 부처에 걸쳐 있는 외국인력 관련 기능・역할을 어떻게 조정・배분하는 것이 가장 효율적일 것인가에 대해서도 검토할 필요가 있다. 정부의 각 부처가 고유의 소관업무와 관련된 부분에서는 기능적으로 분담토록 함으로써 관련 기관 간의 상호 협력과 연계를 통해 효율성을 높일 수 있도록 해야 한다. 입국 후에는 외국인력의 사후관리 측면에서 고용노동부에서 통합 관리하도록 할 필요가 있다.

ACKNOWLEDGMENTS

This work was supported by the 2013 Inje University research grant.

REFERENCES

[1] Ministry of Gender Equality and Family, 2012
[2] National multi-cultural family research on the actual condition, Statistics Korea, 2013
[3] Daegu Wemen's Hotline, 2008
[4] Seunggu Gang, Shinbum Han,, Improvement Devices of Employment Permit System for Foreign Workers Employment. Policy Report for Multi-cultural Family, (Foundation)Happy World, pp.34-35, 2012Ministry of Health and Welfare, 2010
[5] Ministry of Health and Welfare, 2010
[6] Youngpyeong Jeon, Imsuk Jang, Human Rights of Minorities of Foreign Workers Manpower and Response of National Human Rights Commission-

South Korea's Mminority Movement and Human Rights Policy. Asan Foundation Studies Series vol. 326, p.358, 2011

[7] Eunmi Hong, Work Practice of Social Welfare in Multicultural Society. Understanding and Social Welfare in Multi-cultural Society. Yangseowon, p. 218, 2012,

[8] Ministry of Labor, 2011

[9] Youngpyeong Jeon, Minority Identity and Type, and Aspect of Minority Policy Research. Government Research, vol. 13 (2), pp.107-131, 2007

[10] Youngpyeong Jeon, Seungju Han, Foreign Workers as Minorities: Policy Conflict Analysis. South Korea Administrative Research, vol. 15(2), pp.157-184, 2006

[11] Zoonki ko, Status, Problems and Legal Countermeasures of Illegal Workers on the Employment Permit System, Journal of Labour Law, vol. 41,, pp. 21-23, 2012

[12] Semiarto A. Purwanto, Information & Communication Technology (ICT) and the Challenge of Multicultural Society: Some Cases of Internet-facilitated Interaction in Indonesia. OMNES:The Journal of Multicultural Society, vol. 2, pp. 1-21. 2011

[13] Alfred C. Aman, The Domestic Face of Globalization: Law's Role in the Integration of Immigrants in the United States. OMNES: The Journal of Multicultural Society, vol. 2, pp.43-71. 2011

[14] Jeroen Doomernik, The Winding Road Past Consociational Democracy, Multicultural Society and Populist Rhetoric: The Dutch Response to Labor Immigration and Its Conseguences. OMNES: The Journal of Multicultural Society, vol. 2, pp. 72-88. 2011

조 현(Cho, Hyun) **[정회원]**

- 993년 2월 : 서울대학교 보건대학원(보건학박사)
- 1998년 8월 : Georgetown University (post Doc.)
- 1993년 9월 ~ 현재 : 인제대학교 보건행정학과 교수
- 관심분야 : 호스피스완화의료, 치매 보건의료정보, 노인보건복지
- E-Mail : hcmcho@hanmail.net

고 준 기 (Ko, Zoonki) **[정회원]**

- 1991년 2월 : 한양대학교대학원(법학박사)
- 2009. 11. ~ 현재 : 동아대학교국제법무학과 겸임교수, 외국인력지원센터장
- 관심분야 : 노동법학, 사회복지법, 노인복지법
- E-Mail: kozk@naver.com