

## 미등록 외국인근로자의 인권 보호 -출입국관리법의 개선방향 제시를 중심으로-

윤향희\*

**요약** 국내의 노동자 임금이 급격하게 상승함에 따라 단순직비숙련공에 대한 수요가 증가하여 외국인근로자의 노동력을 필요로 하게 되었다. 3D업종을 비롯한 노동력 부족 문제를 해결하기 위한 것이었다. 이런 문제해결을 위한 대안으로 하였으나 고용허가제의 실시에 따른 사전 작업으로서 출입국관리법을 위반한 미등록 외국인근로자<sup>1)</sup>를 체포 및 추방에서 오는 결과로 외국인 보호자의 인권보호의 문제가 나타나고 있다. 현재 출입국관리법에 따르면 외국인의 강제퇴거 등에 관한 사항으로 강제퇴거의 대상, 조사와 외국인의 보호에 관한 사항을 규정하고 있다. 그러나 출입국관리법의 문제는 다변화된 이민행정 환경을 모두 고려하기에는 한계가 있다고 볼 수 있다. 또한 국내 이민행정에서 가장 중요한 요소 중 하나인 국제결혼과 결혼이주여성 등에 관한 사항을 출입국관리법에서 규정하지 않고 있다는 것이다. 이로 인하여 발생하는 문제로는 강제퇴거 규정의 인권침해와 가족 결합권의 침해, 근무처의 제약과 함께 미등록 외국인 근로자 자녀의 건강 및 교육권 미 보호와 함께 기본적인 인권의 보호 조차도 할 수 없다.

본 연구에서는 미등록 외국인 근로자의 인권보호를 위한 출입국관리법의 개선 방안을 제시하고자 한다.

1 미등록 외국인 근로자라 함은 출입국관리법을 위반한 근로자와 외국인고용법을 위반한 근로자를 뜻한다. 본 논문에서의 미등록 외국인근로자라 함은 출입국관리법을 어긴 외국인 등록자를 의미한다. 출입국관리법을 위반한 미등록 외국인근로자의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

법 제7조(외국인의 입국)과 제12조(입국심사)를 위반한 모든 외국인의 경우로 밀입국자가 된 상태로 근로를 하는 경우, 법 제10조 제1항(체류자격 외 취업자와 제17조 제1항(외국인의 체류 및 화활동 범위)을 위반한 체류기간 초과 외국인, 제20조(체류자격 외 활동)를 위반한 자격 외 제20조(체류자격 외 활동)를 위반한 자격 외 취업자가 근로를 하는 경우, 법 제31조(외국인등록)를 위반한 미등록 외국인의 경우로 근로를 하는 경우, 법 제36조(체류지 변경의 신고)를 위반한 외국인이 근로를 하는 경우

첫째, 입국 금지 및 강제 퇴거 요건의 구체화와 절차 개선. 둘째, 강제퇴거 용의자에 대한 인신구속의 영장주의 채택여부 검토. 셋째, 강제퇴거 절차의 일시 중지 제도 도입. 넷째, 가족 결합권 보장을 위한 제도 도입. 다섯째, 미등록 외국인 근로자의 합법적 체류자격의 부여와 함께 자녀의 교육권과 건강권에 대한 보장을 제시하고자 한다.

따라서, 미등록 외국인근로자의 현실과 이들의 삶에서 나타나는 출입국관리법의 문제점에 대한 추가적인 연구를 수행한다면 보다 진일보한 연구결과를 도출할 것으로 기대되며 아울러 미등록 외국인근로자가 인식한 출입국관련 제도 및 국내 이민정책에 대한 양적·질적 연구가 수행된다면 국내 이민정책에 대한 포괄적이고도 체계적인 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 판단된다.

**주요어**\_미등록 외국인근로자, 인권보호, 출입국관리법, 이민정책, 인권침해, 가족 결합권

## 1. 들어가며

1980년대 이후 국내에서의 노동자 임금이 급격하게 상승하면서 단순 비 숙련공에 대한 수요가 늘면서 중소기업을 비롯하여 외국인근로자의 노동력을 필요로 하게 되었다. 외국인 노동력 증가로 인해 국내의 3D 업종을 비롯한 노동력 부족문제를 해결하기 위해 정부에서는 1994년부터 산업연수생 제도를 시행하였다. 그렇지만 산업연수생 제도는 외국인근로자를 ‘노동자’가 아니라 ‘산업 연수생’의 신분으로서 제한하였다. 이로 인해 외국인근로자는 근로기준법에 따른 노동 관련법 상에서 법적 지위를 보장 받지 못하였고, 임금착취와 산업재해를 비롯하여 폭행 등의 인권유린이 발생하고 있으며, 범법행위 또한 빈번하게 발생하였다(김병조, 2009: 79-80). 또한, 여러 이유 등으로 인해 2003년에 산업연수생의 불법 체류 비율은 50.6%에 이르며, 지속적인 사회적 문제가 야기되었다.<sup>2</sup>

2 국민권익위원회(2015), 「외국인근로자 처우 향상을 위한 고용허가제도 개선」, 국민권익위원회(2015:

1) 참조.

이러한 문제를 해결하기 위하여 정부에서는 산업연수생 제도의 운영에 따른 폐해와 불법체류자의 급증 문제를 해결하기 위하여 외국인근로자에게 노동 3권을 보장하였으며, 인력도입과 관리업무에 따른 것을 2004년에 정부기관에서 전담하도록 하는 고용허가제를 도입하였다. 그렇지만 고용허가제가 실시된 후에도 미등록 외국인근로자<sup>3</sup>의 비율은 2002년에 79.8%에서 2004년에 44.8%로 줄어들어 미등록 외국인근로자의 수가 감소한 것처럼 보여 지지만 이것은 고용허가제의 실시에 따른 사전 작업으로서 출입국관리법을 위반한 미등록 외국인근로자의 체포 및 추방에서 오는 결과로 나타났다(김병조, 2009: 82) 그 후 불법으로 근로하고 있는 외국인근로자가 다수 발생하였으며, 2014년 12월 31일 기준으로 그 수는 208,778명<sup>4</sup>으로 나타나고 있다.

이러한 과정에서 미등록 외국인근로자들을 단속하고 강제 연행하며 긴급보호와 강제퇴거 등에서 미등록 외국인근로자들의 인권은 심각한 수준으로 침해 받고 있으며 이로 인한 문제에 따른 개선이 이루어질 필요가 있다. 따라서 본 연구는 미등록 외국인근로자의 인권보호를 위해 현행 출입국관리법의 문제점을 검토하고 이를 개선하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

## 2. 미등록 외국인근로자의 현황

고용에 관한 법에 의하면 외국인 근로자는 “대한민국 국적 미보유자로서 국내의 기업 등의 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공 중이거나 제공하려

3 노동법상의 불법취업이란 강제노동, 14세 이하의 소년노동, 연소자의 야간노동 등 불법고용을 의미하는 것으로 취업 사증을 발급받지 못하였거나 체류기간을 초과한 외국인이 취업하는 현상과는 구분된다. 미등록 외국인근로자라 함은 출입국관리법과 외국인고용법에 위반되는 외국인근로자를 의미하고 노동법상의 불법취업자는 포함되지 않는다(이연옥(2015), “불법으로 체류 및 노동을 하는 외국인근로자: 용어를 중심으로” 다문화와 평화(성결대학교 다문화평화연구소), 9(2), 65. 따라서 본 연구는 출입국관리법을 위반한 외국인근로자라는 개념으로 미등록 외국인근로자라는 용어를 사용하였다. 그러나 본 연구에서 인용한 원문에 불법체류 외국인(이주)근로자(노동자)로 기술한 경우 이를 원문 그대로 기술하였다

4 법무부 출입국 외국인정책본부, 2014년 12월 통계월보

는 사람”으로 정의된다.

외국인근로자 중 고용허가제의 대상으로 출입국관리법 상의 체류자격에서는 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2), 재외동포(F-4)의 경우로 한정하여 미등록 외국인근로자의 현황을 살펴보면 다음과 같다.

국내거주 중인 외국인 총 체류자 180만 여 명 중 불법체류자 수는 21만여 명 (11.6%)이며 이 중에서도 비전문취업(E-9)의 불법 체류자는 52,760명이고 방문취업(H-2)에서도 불법 체류자는 6,773명으로 나타나고 있다(표 1).

표 1. 연도별 불법체류자 현황(단위: 명, %)

	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
전체불법체류자	200,489	177,955	168,515	167,780	177,854	183,106	<b>208,778</b>
E-9 불법체류자	34,348	30,165	42,773	42,992	53,960	55,058	52,760
H-2 불법체류자	1,329	3,278	3,924	3,952	5,425	6,263	6,773

\* 출입국·외국인정책통계연보에 근거한 자료이며 비공식통로로 입국한 외국인을 감안할 경우 이보다 높은 수준

자료: 국민권익위원회(2015), 「외국인근로자 처우 향상을 위한 고용허가제도 개선」, 국민권익위원회(2015: 4 재인용).

특히 2014년 불법 체류자 중 고용허가제(E-9, H-2)로 입국한 외국인근로자의 불법체류 비율은 약 30%(약 6만 명)에 해당한다.

표 2. 고용허가제 외국인근로자의 불법체류 비율

구분	등록(90일 이상)			단기(90일 미만)		
	사증유형	인원수(명)	비율(%)	사증유형	인원수(명)	비율(%)
총계	-	95,990	100	-	112,788	100
주요 구성	일반연수(D-4)	4,816	05.02	사증면제(B-1)	46,117	40.89
	<b>비전문취업(E-9)</b>	<b>52,760</b>	<b>54.96</b>	관광통과(B-2)	15,899	14.09
	선원취업(E-10)	04,974	5.18	일시취재(C-1)	-	-
	거주(F-2)	7,838	8.17	단기방문(C-3)	45,746	40.56
	<b>방문취업(H-2)</b>	<b>6,773</b>	<b>7.06</b>	단기취업(C-4)	142	0.13
	기타	18,829	19.62	기타	4,884	4.33

\* 2014년 일반(E-9) 및 특례(H-2) 고용허가제로 입국한 하역 체류 중인 외국인근로자: 553,329명

자료: 국민권익위원회(2015), 『외국인근로자 처우 향상을 위한 고용허가제도 개선』(국민권익위원회), p. 5 재인용.

고용허가제로 한국으로 입국한 외국인근로자의 이러한 불법체류 증가의 원인은 국내 경제가 개방경제화 되었으며 근로자의 평균임금이 상승한 것과 함께 외국인근로자가 본국으로의 높은 송출비용과 국내 사업장에서의 인적, 물적, 근무환경 등을 들 수 있다.<sup>5</sup>

표 3. 불법체류 외국인 단속 현황

구분	단속		자진출국	검찰고발
	불법체류외국인	고용주		
총계(명)	18,763명	5,495명	24,539명	175명

\* 2014년 12월 17일 (수) 법무부 출입국 외국인 정책 본부 불법체류 외국인 관리

자료: 법무부(2014), 불법체류 외국인 관리대책 설명자료.

법무부에서는 불법체류외국인 관리대책으로 2013년 20만 명에 달하는 불법체류외국인 감축을 위해 외국인 고용사업장 등을 방문해 불법체류자를 고용하지 않도록 사전계도와 자진출국을 요구하며 전국 출입국관리사무소에서의 연중 상시적으로 단속을 실시하고 있으며 경찰청, 고용노동부 등 관계부처와 합동 단속을 실시하여 표 3과 같은 결과를 나타내고 있으며, 자진 출국한 불법체류자들도 24,539명<sup>6</sup>이다.

### 3. 출입국관리법의 내용 및 문제점

#### 1) 출입국관리법의 연혁

오늘날의 국내의 출입국관리행정체계에 근접하게 된 계기는 1945년 미군정

5 국민권익위원회, 전제서, 4-5.

6 법무부(2014).

시대의 법령 제49호에 따르면 “조선에 입국 또는 출국자 이동의 관리 및 기록에 관한 건”으로 볼 수 있으며, 출입국 관리에 관한 법령은 대한민국 정부수립 후에도 여전히 시행되어왔다. 이후 “외국인의 입출국과 등록에 관한 법률”이 1949년 11월 제정되었으며 이 법률은 대한민국 국가에 의해서 최초로 제정된 출입국관리의 업무 수행에 관한 단일 법률이었다. 그러나 동 법률은 외국인의 입·출국 및 등록에 관해서만 규정하였고, 국민의 출입국, 선원 등의 임시상류허가, 선박 등의 출입국에 관한 사항을 규정하지 않아 1963년 3월 오늘날의 출입국관리제도의 근간이 되는 출입국관리법을 제정·공포하여 시행하기에 이르렀다. 1967년부터 1983년까지 출입국관리법은 출입국절차의 간소화(1967년), 내외국인의 출입국 업무의 효율적 처리 및 외국인 활동의 적절한 규율(1977년), 문호개방정책에 따른 외국인의 입국 절차 간소화 및 체류관리제도 개선(1983) 등의 내용을 중심으로 개정되어 왔다.<sup>7</sup>

그럼에도 불구하고 1992년과 1993년 출입국관리법이 개정됨에 따라 그 동안의 추상적인 법률체계에서 구체적 절차와 실체를 담고 있는 법률 체계로 발전되었다. 이 시기의 출입국관리법은 각종 체류허가의 절차와 취소 기준을 법률에 규정하고 난민보호에 관한 규정을 신설하였다. 이러한 규정을 거치면서 외국인의 권리를 주장할 수 있게 되었으며 절차적 보호 장치가 마련되었다. 또한 2002년 출입국관리법 시행령을 개정함에 따라 외국인의 영주자격을 신설하여 재한 화교를 대상으로 법적 근거를 마련하여 영주자격을 부여할 수 있게 하였으며 이러한 출입국관리시행령은 출입국관리법에 이민정책의 개념이 반영된 것으로 볼 수 있다. 2007년에는 중국 및 구 소련 연방 출신 동포들이 고국을 쉽게 방문할 수 있도록 방문취업 체류자격(H-2)을 신설하여 단순 노무 분야에서 합법적으로 취업할 수 있도록 하였다. 이와 같은 방문취업제도의 시행은 이민행정의 대상을 중국 및 구 소련 연방 출신 동포까지 확대한 것이라 할 수 있다. 또한 2010년 5월에 외국인 바이오(지문 및 얼굴)정보를 채취할 수 있도록 노력하는 등 출입국관리법이 대폭 개정되었다(우기봉 2011: 28)

7 법무부 출입국·외국인정책본부(2011).

2012년 출입국관리법의 개정을 통해 외국인의 영주체류자격과 대한민국 국적을 취득하려는 외국인의 사회적 적응을 지원하기 위한 사회통합프로그램의 법적 근거를 마련하였으며 사증 발급과 체류자격 변경 시 사회통합프로그램 이수자들을 대상으로 우대할 수 있는 방안을 마련하였다. 법무부의 사회통합 프로그램으로 출입국관리법이 체류 외국인의 관리와 외국인의 출입국에 머물렀던 취지에서 사회통합정책을 폭넓게 포괄하도록 이민법으로서의 성격을 가지게 된 것으로 파악된다(한태희 2016: 48).

이에 따라 2015년 테러 및 불법 출입국 방지를 위해 국경의 보안 관리를 더욱 강화한 출입국관리법 개정안이 국회에서 본회의를 통과했다. 개정된 출입국관리법의 주요 내용은 탑승자 사전 확인·탑승 방지제도 도입으로 인한 분실·도난 된 여권 소지자와 입국 금지자 등이 항공기 탑승을 국외 출발지 공항에서 사전 차단, 외국국적동포의 국내 거주지신고를 할 때 지문 및 얼굴 정보 제공의 의무화 등이 있다. 그리고 체류허가를 신청할 때에는 거짓 서류를 제출하거나 외국인등록증을 다른 사람에게 불법 제공하여 알선하는 행위에 대한 처벌에 대한 강화와 외국인의 체류지 변경 신고를 읍·면·동에서 할 수 있도록 하는 내용 등도 포함됐다.<sup>8</sup>

## 2) 출입국관리법의 주요 내용

출입국관리법은 대한민국에 입국하거나 대한민국에서 출국하는 모든 국민 및 외국인의 출입국관리를 통한 안전한 국경관리와 대한민국에 체류하는 외국인의 체류관리 및 난민의 인정절차 등에 관한 사항을 규정하기 위해 제정되었다. 현행 출입국관리법의 주요 내용은 국민의 출입국(제2장), 외국인의 입국(제3장), 외국인의 체류와 출국(제4장), 외국인의 등록 및 사회통합프로그램(제5장), 강제퇴거(제6장) 등이다. 이 중에서 국민의 출입국에 관한 사항을 규정하고 있는 제2장을 제외하면 대부분 외국인과 관련된 사항을 규정하고 있다.

8 뉴스1코리아 2016/03/03 참조.

제3장은 외국인의 입국, 체류관리 및 출국에 관한 사항을 규정하고 있으며 제8조 내지 제10조에서 사증의 신청 및 발급에 관한 사항을, 제10조에 체류자격, 제11조에 외국인의 입국 금지 사유, 제12조에 외국인의 입국심사에 관한 사항을 규정하고 있다.

제4장 외국인의 체류와 출국은 제17조에 외국인의 체류자격과 체류기간의 범위에 대해 규정하고 있으며 제18조에 외국인의 취업활동에 관한 자격사항을 비롯하여 주로 외국인의 체류 관리에 관한 사항을 규정하고 있다. 또한 제28조 내지 제30조에서 외국인의 출국 관리 및 재 입국 허가 등의 사항을 규정하고 있다.

제5장은 외국인의 등록 및 사회통합 프로그램에 관한 사항으로 제31조 내지 제35조에서 외국인의 등록에 관한 사항을 규정하고 있으며 제36조에 체류지 변경을 제38조에 지문 및 얼굴에 관한 정보 제공에 관한 사항을 규정하고 있다. 그리고 제39조 내지 제41조에서 사회통합프로그램의 시행과 우대사항 등을 규정하고 있다.

제6장은 외국인의 강제퇴거 등에 관한 사항으로 제46조에 강제퇴거의 대상, 제47조 내지 제50조에 조사, 제51조 내지 제56조에 외국인의 보호에 관한 사항을 규정하고 있다. 또한 제58조 내지 제61조에서 심사 및 이의신청, 제62조 내지 제64조에 강제퇴거 명령서의 집행에 관한 사항을 규정하고 있으며 제67조와 제68조에 외국인에 대한 출국권고와 출국명령에 관한 사항을 규정하고 있다.

출입국관리법은 제8장의2에서 난민에 대한 규정을 두고 있으며 제76조의5 내지 제76조의8에서 난민여행증명서의 발급과 반납에 관한 사항을 규율하고 있다.

이 외에도 출입국관리법은 제7장 제69조 내지 제72조에서 선박 등의 검색에 관한 사항을 규정하고 있으며, 제8장 제73조 내지 제76조에서 선박 등의 장 및 운수업자의 책임에 관한 사항을 규율하고 있다. 그리고 보칙과 벌칙에 관한 사항을 제9장과 10장에 고발과 통고처분에 관한 사항을 제11장에 규율하고 있다.

### 3) 출입국관리법의 문제점

#### (1) 법률체계상의 문제점

출입국관리법의 문제점에 대하여 살펴보면 법률 체계 그리고 출입국관리법의 내용의 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 출입국 관리법은 통제, 관리가 중심이 되는 국경관리 행정을 모태로 삼아 제정된 법률이다. 그렇기 때문에 다변화된 이민행정 환경을 모두 고려하기에는 한계가 있다고 볼 수 있다. 또한 국내 이민행정에서 가장 중요한 요소 중 하나인 국제결혼과 결혼이주여성 등에 관한 사항을 출입국관리법에서 규정하지 않은 상태에서 결혼중개업법, 국적법, 다문화가족지원법 및 재한 외국인 처우 기본법 등 개별 법률에서 다루고 있기 때문에 이민행정은 종합적, 체계적으로 수행하기에 어려운 구조로 되어 있으며, 법률 체계상 하위 영역의 법령 간에 위계질서가 바로 정립되어 있지 않아서 이와 관련 내용이 출입국관리법에 규정되어야 함에 있어 하위 법령 또는 하위법령에서 상위법인 출입국관리법에 우선하는 내용을 담고 있다는 문제가 나타나고 있다. 실제로 영주(F-5)의 경우 체류자격의 유형으로 시행령에 규정하고 있으나 이는 법률상의 권리인 '영주권'의 형태이므로 시행령이 아닌 출입국관리법에 규정할 필요가 있다(우기봉, 2011: 30; 김병조, 2009: 48).

#### (2) 법률 내용상의 문제점

##### ① 강제퇴거 규정의 인권침해

출입국관리법에 대하여 학계에서의 비판은 동법 제6장 강제퇴거 등에 관한 사항에 초점이 맞춰지고 있다. 출입국관리법의 주요 문제점으로 동법 제50조에 규율 된 강제퇴거대상자에 대한 조사과정에서 영장주의의 적용여부와 동법 제51조 내지 제64조에 규율 된 강제퇴거 대상자의 보호와 심사 및 절차 등에서 보호명령서의 발부기관과 집행기관의 분리 문제를 지적하고 있다(김경제, 2014: 17-22). 특히 출입국관리법의 보호 내지 강제퇴거는 출입국관리법을 위반한 외국인근로자에게 가장 치명적인 문제를 두고 있는 제도로서 이런 법

적 처분이 내려진다면, 법적 정당성뿐 아니라 근본적인 시민권의 관점에서 현행 출입국관리법이 정당한가에 대한 문제가 대두되고 있다.

출입국관리법에 규정된 외국인근로자에 대한 강제퇴거, 조사, 심사와 이의 신청 및 이의 집행에 관한 조문을 살펴보면 다음과 같다.

출입국관리법 제46조는 동법 제7조에 규율된 외국인의 입국(사증 등)에 관한 사항을 위반한 자, 제11조 제1항의 입국금지에 해당하는 자, 제12조의 입국 심사를 위반한 자, 제13조 제2항에 따른 입국허가조건을 위반한 자 등을 강제퇴거 대상자 등으로 규율하고 있다. 또한 출입국관리법 제47조는 동법 제46조의 강제퇴거 대상자에 해당된다고 의심되는 외국인에 대해 조사를 실시할 수 있도록 규정하고 있다. 출입국관리법 제2조 제11호에는 보호에 대해 출입국관리공무원이 “강제퇴거 대상에 해당된다고 의심할 만한 상당한 이유가 있는 자를 출국시키기 위하여 외국인보호실, 외국인보호소 또는 그 밖에 법무부장관이 지정하는 장소에 인치하고 수용하는 집행활동을 말한다.”고 되어 있으며 동법 제51조는 “강제퇴거 대상에 해당된다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 외국인(혹은 용의자)에 대해 지방출입국·외국인관서의 장으로부터 보호명령서를 발급받아 그 외국인을 보호할 수 있다.”고 규정하였다. 그러나 출입국관리법 제51조(보호) 제3항은 강제퇴거 대상자가 도주하거나 도주할 우려가 있다고 판단되는 긴급한 경우에는 지방출입국·외국인관서의 장의 보호명령서 없이도 긴급히 보호할 수 있도록 규정하고 있다. 이는 출입국관리공무원들이 미등록 외국인근로자 등에 대한 단속 및 연행의 법적 근거로 삼고 있다. 그렇지만 위의 조항은 특정한 요건과 절차에 따라 외국인을 긴급보호할 수 있다는 근거조항일 뿐이며, 단속 및 연행의 근거는 될 수 없다. 이는 출입국 행정당국의 강제퇴거의 심사와 집행을 위한 행정적 편의주의일 뿐 인신의 자유를 억압한 기본적 인권에 대한 침해이다. 따라서 외국인 보호에 관한 출입국관리법의 조항은 헌법 제12조 제3항에서 요구하는 영장주의가 적용되어야 한다. 미등록 외국인근로자 등의 강제퇴거 대상자에 대한 단속 및 연행 또한 그 요건 및 절차에 관한 사항도 구체적으로 마련될 필요가 있다. 특히 보호명령서의 발부와 이의 집행에 관한 사항을 출입국관

런 행정을 집행하는 지방출입국·외국인관서의 장과 출입국관리공무원으로 지정하고 있는 출입국관리법 제47조 내지 제51조의 조항은 헌법적 차원에서 논의되는 삼권분립의 효과를 기대하기 어려우며 이는 강제퇴거 절차의 공정성과 독립성을 훼손하는 결과를 초래하고 있다(노재철, 2011: 154-155; 김정제, 2014: 18-22).

강제퇴거 대상자를 규정한 출입국관리법 제46조의 조항에서는 그 내용이 지나치게 추상적이며 모호하다. 행정당국의 재량권을 지나치게 인정하고 있다. 동법 제46조(강제퇴거의 대상자) 제1항 제3호(제11조의 입국금지 해당 사유가 입국 후에 발견되거나 발생한 사람) 및 동법 제11조(입국금지 등)는 입국금지 및 강제퇴거 대상자로 “대한민국의 이익이나 공공의 안전을 해치는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 사람(제11조 제1항 제3호)”, “경제질서 또는 사회질서를 해치거나 선량한 풍속을 해치는 행동을 할 염려가 있는 사람(제11조 제1항 제4호)”이다. 그러나 외국인의 어떤 행동이 대한민국의 이익과 안전을 해치는지, 선량한 풍속은 무엇인지 모호한 상태이며, “행동할 만한 염려”와 이를 인정할 만한 법적인 상당한 이유와 근거에 대하여 구체적인 요건은 미비한 상태이다. 그렇기 때문에 출입국관리법에서의 강제퇴거 대상자 선정은 출입국 관련 행정관청의 지나친 재량권을 인정하고 있으며, 강제퇴거에 대한 행정소송에서도 사법부의 판단기준을 행정관청이 제공하는 경우가 발생하고 있다. 또한, 출입국문제에 대해서도 행정절차법과 형사소송법 및 형사법을 적용 할 필요가 있다.<sup>9</sup>

## ② 가족결합권 침해

출입국관리법의 문제점 중 하나는 강제퇴거로 인한 가족결합권의 침해이다. 예를 살펴보면, 자신들의 의사와는 상관없이 가족이 떨어져 사는 상황을 맞이하게 되는데 이는 다음과 같다. 한국인이 외국인과의 국제결혼을 통해 다문화가족을 형성하거나 외국인 부부가 국내 생활 중 외국인 배우자 혹은 외국

9 대한변협신문 2014/10/27 참조.

인 부부의 일방이 강제되거 명령을 받게 되는 경우이며, 부모 혹은 부모 중 일방을 강제되거 시키는 경우 그 자녀는 부모와 헤어져 살아야 한다(박귀천·이규봉, 2012: 84; 김경제, 2014: 22). 특히 미성년 자녀가 있는 경우에는 강제되거로 인한 가족의 해체는 자녀의 심정에 큰 변화를 줄 것이며, 심각한 문제를 야기할 수 있다. 따라서 가족결합권의 보호는 출입국관리법에 있어서 중요한 요소로 판단된다. 그러나 현행 출입국관리법은 위의 내용에 대한 규정이 없다. 이것은 우리나라가 당사국으로 가입되어 있는 B규약<sup>10</sup>과 A규약<sup>11</sup>에 대한 위반으로 판단된다.

B규약의 제17조 제1항에서는 가족에 대한 불법적이며 자의적인 간섭을 금지하고 있다. 따라서 국가가 자국의 국내법에서 규정하고 있는 합법적인 절차에 따라 외국인을 추방하고 이로 인해 가족에 간섭하는 것은 금지된 것이 아니다. 그러나 B규약 제17조 제1항은 불법적 간섭은 물론 자의적인 간섭 역시 금지하고 있기 때문에 이에 대한 구체적인 사안에 있어서는 외국인의 추방조치가 가족생활에 대한 자의적인 간섭에 해당하는지의 여부를 종합적으로 판단해야 하는 근거가 되고 있다(박귀천·이규봉, 2012: 83).

또한 국가인권위원회는 헌법과 B규약 및 A규약을 인용하여 가족결합권의 보호에 관한 권고를 몇 차례 내린 바 있다. 2003년 1월 국가인권위원회는 중국동포 여성이 우리나라 국민과 혼인신고를 마친 뒤 거주하다 불법체류 및 체류자격 이외의 활동으로 인해 강제되거를 당하자 한국인 남편이 법무부의 대구 출입국관리소장을 상대로 낸 진정사건에 대해 중국동포여성의 입국 금지 해제를 권고한 바 있다. 이 사안에 대해 국가인권위원회는 헌법 제36조 제1항<sup>12</sup>, B

10 B규약은 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약을 뜻하며 전 세계적으로 법률적 효력이 인정되는 국제인권규약이다. 자유권규약이라고도 하며 우리나라는 1990년 4월 가입, 동년 7월에 발효되었다(위키백과, 2014/04/01 검색)

11 A규약은 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약을 뜻하며 사회권규약이라고도 한다. 1966년 12월 16일에 유엔총회에서 채택된 다자간 조약이며 세계인권선언보다 훨씬 많고 종합적인 경제적, 사회적 문화적 권리를 포함하고 있다. 우리나라는 B규약과 마찬가지로 1990년 4월에 가입하여 동년 7월에 그 효력이 발효되었다(위키백과, <https://ko.wikipedia.org>에서 2016년 4월 1일 검색).

12 헌법 제36조제1항: 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야

규약 제23조 제1항<sup>13</sup> 및 A규약 제10조 제1항<sup>14</sup>을 인용하여 중국 여성에 대한 입국금지 해제를 하는 것이 타당하다고 판단했다(박귀천·이규봉, 2012: 84). 그러나 현행 출입국관리법 제25조의 2(결혼이민자에 대한 특칙)에 따르면 가정 폭력으로 인한 외국인 배우자의 권리구제에 대한 체류기간 연장 허가가 가능하도록 규정하고 있다. 국적법 제6조(간이귀화 요건) 제2항 제3호에서는 이혼의 귀책사유가 외국인 배우자 본인에게 있지 않을 경우 국적 취득을 할 수 있도록 규정하고 있다. 이러한 내용들은 한국인 배우자의 귀책사유로 인해 가족이 해체될 경우 외국인 배우자의 자녀에 대한 면접 및 양육권에 대한 확보 가능성을 두고 있는 것으로 판단된다. 그렇지만 현실적으로 이와 관련한 복잡한 행정절차와 서류준비 등을 외국인 배우자가 진행하기에는 많은 어려움과 제약이 따른다. 또한 해당 조문이 가족결합권을 보호 한다고 볼 수 없는 것은 가정폭력과 이혼 등으로 인한 위기 가족의 외국인 배우자를 적용대상으로 하고 있기 때문이다.

### ③ 근무처의 제약

출입국관리법 제17조(외국인의 체류 및 활동범위)와 제22조(활동범위의 제한)는 외국인의 체류자격과 체류기간의 범위에 대해 규정하고 있다. 특히 외국인의 활동범위에 대한 제약과 제한은 인권의 국제적 보호차원에서 보면 외국인도 내국인과 같은 권리를 가지는 것이 바람직하다. 그렇지만 대한민국의 국익 보호를 위하여 외국인의 활동범위를 제한한다는 것은 현실적으로 불가피한 측면이라고 할 수 있다. 출입국관리법 제21조(근무처의 변경·추가)는 “대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하려면 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다.”고 규정하고 있

---

하며, 국가는 이를 보장한다.

13 B규약 제23조 제1항: 가족은 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

14 A규약 제10조 제1항: 사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가족에 대해 특히 가족의 성립을 위하여 그리고 가족이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여된다.

다. 이것은 출입국관리법이 외국인근로자의 취업업종 선택에서의 제한 및 사업장 이동 제한을 설정하고 있으며 이로 인하여 특정 사용자에 대한 종속의 심화, 이를 악용한 근로조건의 악화, 강제근로 혹은 사업장 이탈로 인한 미등록 외국인근로자를 양산하는 결과를 초래하고 있다. 이러한 제한 등으로 인하여 외국인의 불안정한 신분은 심각한 권리 침해로 나타나고 있다(오경숙, 2013: 32; 박귀천·이규봉, 2012: 86).

#### ④ 미등록 외국인근로자 자녀의 건강 및 교육권 미보호

출입국관리법 제78조(관계기관의 협조)<sup>15</sup>와 제84조(통보의무)<sup>16</sup>는 강제퇴거의 대상자인 미등록 외국인근로자의 신상정보가 기관에 노출되는 환경을 조성하고 있다. 비록 동법 시행령 제92조의 2(통보의무의 면제)<sup>17</sup>는 미등록 외국인근로자 자녀의 건강과 교육권의 확보에 따른 신상정보의 노출을 방지하고 있다. 그러나 미등록 외국인근로자의 강제퇴거에 대한 두려움은 항상 지니고 있기 때문에 자녀의 출생등록조차도 하지 않는 상황으로 이어지고 있다. 결국에는 미등록 외국인근로자의 자녀는 출생등록을 하지 못하게 된다면 인간으로서 누려야 할 기본적인 권리조차도 누릴 수 없으며, 교육과 의료 등에 대한 혜택도 받을 수 없다. 2012년 군포 ‘아시아의 창’ 등 지역단체에서는 ‘이주노동자 미취학 자녀 양육환경 실태조사 보고서’를 통해 응답자의 약 17%가 출생신

15 출입국관리법 제78조(관계기관의 협조)는 강제퇴거 용의자에 대한 조사를 위해 관계 기관에 이들의 범죄경력정보, 여권발급정보, 주민등록정보, 가족관계등록 정보, 외국인의 자동차 등록정보 및 납세 정보 등을 요청할 수 있으며 이에 따른 협조 요청 혹은 정보제공 요청을 받은 관계 기관은 정당한 이유 없이 요청을 거부해서는 아니 된다고 명시하고 있다.

16 출입국관리법 제84조(통보의무)는 국가나 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행할 때 강제퇴거 대상자를 발견하면 그 사실을 지체 없이 지방출입국·외국인과의 장에게 통보해야 한다고 규정하고 있다.

17 출입국관리법 시행령 제92조의 2는 초·중등교육법 제2조에 따른 학교에서 외국인 학생의 학교생활과 관련하여 신상정보를 알게 된 경우(제1호), 공공보건의료에 관한 법률 제2조제3호에 따른 공공보건의료 기관에서 담당 공무원이 보건의료 활동과 관련하여 환자의 신상정보를 알게 된 경우(제2호), 그 밖에 공무원이 범죄피해자 구조, 인권침해 구제 등 법무부장관이 정하는 업무를 수행하는 과정에서 해당 외국인의 피해구제가 우선적으로 필요하다고 법무부장관이 인정하는 경우(제3호)에 대해 동법 제84조의 통보의무를 면제하고 있다.

고를 하지 않은 아동이라고 하였다. 또한 통계수치조차도 파악되지 않는 미등록 외국인근로자의 자녀는 국내에 1만 명 이상일 것으로 지적<sup>18</sup>하였다.

#### ⑤ 기본적 인권의 미보호

출입국관리법 제56조의 3에 따르면 피보호자의 인권을 최대한 존중하여야 하며 국적, 성별, 종교, 사회적 신분의 이유 등으로 차별 할 수 없으며, 환자, 임산부, 노약자, 19세 미만의 사람에게는 특별히 보호해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 미등록 외국인근로자에 대한 강제퇴거 과정에서 폭행과 인격적인 모독, 성적 수치심 등을 유발하고 있으며, 기본적인 인권적 요청조차도 받아들여지지 않는 사례가 다수 지적<sup>19</sup>되어 왔다.

## 4. 미등록 외국인근로자의 인권보호를 위한 출입국관리법의 개선방안

### 1) 입국금지 및 강제퇴거 요건의 구체화와 절차 개선

외국인에 대한 입국 금지 및 불허 처분은 국가의 주권영역에 해당되는 것이다. 그 결과에 관하여는 다른 나라의 정부는 간섭할 수 없다. 그러나 올바른 주권 행사를 위하여 입국금지에 대한 규정사항을 구체적으로 나타낼 필요가 있다. 특히 출입국관리법 제11조 및 제46조의 일부 규정에서는 “대한민국의 이익이나 공공의 안전을 해치는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 사람”, “경제 질서 또는 사회질서를 해치거나 선량한 풍속을 해치는 행동을 할 염려가 있는 사람”을 입국금지 및 강제퇴거 대상으로 정하고 있다. 그러나 이는 입국금지 및 강제퇴거 대상자 선정에 지나치게 모호하며 선

18 이은주(2014: 75 재인용). ※ NAP: 국가인권기본계획(National Action Plans for the Promotion and Protection fo Human Right: NAP).

19 엠네스티 인터내셔널(2009: 31); 이다혜(2015: 152 재인용).

정에 관한 조항으로 보기에는 어렵다. 행정당국의 재량이 개입될 소지가 높고 구체적인 규정이 마련되어야 할 것으로 판단된다. 이와 함께 국내 입국이 허락되지 않은 외국인의 경우에도 이주권 등의 기본적 권리가 침해된 상황이다. 행정절차상에서의 이의 신청 및 구제제도가 마련되어야 한다.

## 2) 강제퇴거 용의자에 대한 인신 구속의 영장주의 채택여부 검토

현재 시행 중인 출입국관리법은 강제퇴거 용의자로 의심되는 외국인에 대해 법원의 영장 없이 지방출입국·외국인관서 장의 보호명령에 따라 인신 구속할 수 있다. 미등록 외국인근로자와 강제퇴거 대상자의 인권에 심각한 위협을 가하고 있다. 그러나 출입국관리법의 강제퇴거를 하기 위한 조사와 그에 따른 절차에서 헌법의 기본적 인권보호를 하기 위한 영장주의를 채택할 것인지에 따른 영역은 추가적인 논의가 필요할 것이다. 외국인을 대한민국 헌법에서 기본권을 인정하는 존재로 볼 것인지에 따른 영역에서도 출입국관리법의 강제퇴거를 위한 조사나 절차에서 영장주의가 적용되는 형사절차인지 영장주의가 적용되지 않는 행정절차인지에 대하여 학계의 통설이 불분명하기 때문이다(김경제, 2014: 19-20). 그러나 출입국관리법 제51조(보호)의 내용은 국가의 권력행위로 인한 한 인간의 인신의 자유를 구속하는 내용이다. 그렇다면 그에 대한 요건과 절차를 분명히 해야 할 필요가 있고, 나아가 출입국관리 공무원들이 출입국관리법에 의거하여 미등록 외국인근로자에 대하여 단속권한을 행사할 경우에도 반드시 행정적 절차 또는 사법적 통제가 이루어지도록 할 필요가 있다.

## 3) 강제퇴거 절차의 일시 중지제도 도입

현행 출입국관리법 제62조에 따르면 강제퇴거 대상자가 강제퇴거의 명령을 받게 되면 곧 본국으로 송환한다. 그러나 미등록 외국인근로자의 경우 강제퇴거 과정에서 퇴직금과 임금체불 또는 산업재해에 따른 질병 등의 문제가 발생

하기도 한다. 이런 여러 가지 상황에 대한 권리구제 절차도 필요하다. 그러나 출입국관리법 제60조의 강제퇴거의 이의신청에 관한 조항에는 미등록 외국인 근로자의 권리구제를 위한 절차가 마련되어 있지 않다. 이 또한 미등록 외국인 근로자의 인권침해에 따른 시비를 불러일으킬 수 있는 문제이다. 그렇기 때문에 출입국관리법 제60조 이의신청에 관한 조항에 미등록 외국인근로자가 강제퇴거에 대해 국가인권위원회의 진정과 행정소송 등을 제기한 경우에는 강제퇴거절차를 일시적으로 중지해야 한다. 미등록 외국인근로자의 금전적 권리문제에 대한 다툼이 확인될 경우에는 그에 따른 구제와 강제퇴거의 일시 중지제도 역시 도입될 필요가 있다. 그러나 불필요한 강제퇴거를 일시 중지제도의 남용으로 할 수 있기 때문에 이러한 남용을 막기 위한 제도적 보완 장치도 마련되어야 한다.

#### 4) 가족결합권 보장을 위한 제도 도입

국내에서 가족생활을 영위하며 자녀를 양육하는 미등록 외국인근로자의 경우 강제퇴거의 집행은 이들 가족에 근본적인 위기를 초래할 수 있다. 물론 출입국관리법에 의한 강제퇴거의 집행이 다른 국가의 간섭을 불허하는 배타적 권리 행사이지만 국가안보 및 공공의 안녕에 심각한 위협을 초래하지 않는 경우라면 이들의 가족결합권은 보장될 필요가 있다. 이는 앞서 살펴 본 바와 같이 헌법 제36조, B규약 제23조 및 A규약 제10조에 따른 당연한 권리 보장이다. 그리고 유엔아동권리협약 제10조(가족 재결합을 위한 입국과 출국)는 외국인근로자와 난민의 가족들을 주요 대상으로 주목하고 있다. 왜냐하면 이들이 가진 신분상의 지위가 결과적으로 가족 재결합에 장애물로 작용할 수 있기 때문이다. 또한 유엔아동권리위원회는 국가가 협약의 난민아동과 관련한 조항뿐만 아니라 “모든 이주노동자와 그 가족 구성원의 권리의 보호에 관한 국제협약”(이하 이주노동자권리협약)에 가입하고 비준하도록 권고하고 있다. 이주노동자권리협약은 이주노동자가 배우자 및 자녀를 포함한 가족들과 법적 권한 내에서 재결합할 수 있도록 조치를 취해야 할 것을 규정하고 있다. 그러

나 우리나라는 현재 이 협약에 가입되어 있지 않은 상태이다.<sup>20</sup>

따라서 출입국관리법에 근거하여 미등록 외국인근로자를 강제퇴거 대상으로 지목할 경우 이들의 가족해체를 막을 근거는 미비한 현실이다. 그러나 헌법과 가입 국제협약의 내용에 비추어보면 우리나라는 당연히 이들 가족의 결합권을 보장해야 하며 이를 위해 출입국관리법 제25조의2(결혼이민자에 대한 특칙)의 형태로 미등록 외국인근로자 가족의 가족결합권을 보장할 필요가 있다.

### 5) 미등록 외국인근로자의 합법적 체류자격의 부여와 자녀의 교육권과 건강권에 대한 보장

앞서 살펴 본 바와 같이 미등록 외국인근로자의 근무지 변경과 이들 자녀의 교육과 건강권 보장에 관한 사항은 이들의 체류자격과 밀접한 관련이 있다. 따라서 미등록 외국인근로자의 체류자격에 대한 논의 없이 이들의 근무지 변경과 자녀양육에 관한 권리 보장은 한계가 있을 수밖에 없다.

미등록 외국인근로자가 현행 출입국관리법 제31조의 외국인등록과 체류자격에 관한 사항을 위반했는지라도 이들은 이미 국내의 다양한 분야에서 취업하여 근로활동을 해나가고 있으며 이들의 취업분야가 주로 한국인이 기피하는 3D 업종인 경우가 많다. 따라서 국내의 비숙련 단순 직종의 인력수급 현황과 이에 대한 중소기업의 인력난을 고려하여 한시적으로 미등록 외국인근로자에게 체류자격을 부여하여 합법적 근로자로 전환한 필요가 있다. 또한 이를 통해 미등록 외국인근로자의 자녀에 대한 출생등록은 물론 건강권과 교육권을 보장할 필요가 있다. 특히 자녀의 건강권과 교육권 보장에 대한 일정부문이 합법적 체류신분으로 전환된 외국인근로자의 경제적 수입을 통해 이루어짐으로서 현황조차 불분명한 미등록 외국인근로자 자녀에 대한 사회복지비용의 투입을 저감할 수 있다.

20 황옥경 외 6명(2015: 114-115 재인용).

또한, 현행 허가제로 되어 있는 외국인근로자의 근무지 변경에 관한 사항을 신고제로 전환하여 이들의 취업업종 제한 및 사업장 이동의 제한을 해제할 필요가 있다. 이는 외국인근로자가 특정 사용자에 대한 종속 심화와 이를 악용한 사업주의 근로조건 악화 그리고 외국인근로자의 사업장 이탈과 미등록 외국인근로자를 양산해내는 결과를 완화할 수 있을 것으로 기대된다.

## 5. 맺음말

국제이주를 통해 국내로 유입되는 외국인이 증가하고 그에 따라 우리 사회가 다문화사회로 진입함에 따라 국내의 외국인과 관련된 정책과 법은 다양한 변화의 시기를 맞이하고 있다. 특히 외국인근로자의 유입은 국내 출산율과 3D 업종을 중심으로 한 중소기업의 노동력 부족 현상을 고려할 때 불가피한 현상이다. 그러나 우리 사회의 외국인근로자를 위한 정책과 관련법은 여전히 많은 한계를 내포하고 있다. 이는 외국인근로자를 비롯한 우리 사회의 다양한 다문화적 주체들을 어떻게 바라보고 어떠한 방식으로 우리 사회에 통합할 것인지에 대한 사회적 합의가 아직 미흡한 현실을 반영한 결과로 판단된다. 따라서 국내에 거주 중인 미등록 외국인근로자를 포함하여 다양한 외국인을 어떻게 대우하고 관리할 것인지에 대한 방향의 논의와 이에 대한 사회적 합의는 본 연구에서 다루고 있는 미등록 외국인근로자를 위한 출입국관리법의 개선보다 우선한다고 할 수 있다. 그러나 현 시점의 우리 사회의 일각에서 일어나고 있는 미등록 외국인근로자의 사회적 문제는 이들이 외국인근로자이기 이전에 한 인간으로서 가져야 할 기본적 인권에 관한 문제로 시급히 해결해야 할 필요성이 있다.

따라서 본 연구는 미등록 외국인근로자의 인권 보호를 위해 출입국관리법의 개선에 대해 살펴보았다.

본 연구에서 도출한 현행 출입국관리법의 문제점은 주로 강제퇴거로 인한 인권침해와 가족결합권의 침해로 대표되고 있으며 그에 따라 본 연구는 미등

록 외국인근로자의 인권보호를 위한 출입국관리법의 개선방향으로 강제퇴거 요건의 구체화와 절차 개선, 강제퇴거 용의자에 대한 인신 구속의 영장주의 채택 여부 검토, 강제퇴거 절차의 일시 중지제도 도입 및 가족결합권 보장을 위한 제도 도입 등을 제시하였다.

이에 따라 출입국관리법과 관련한 기존의 선행연구에 대한 문헌연구의 형식으로 이루어져 미등록 외국인근로자가 인식한 출입국관리법의 문제점을 실증적으로 밝혀내지 못한 한계를 가지고 있다. 또한 본 연구에서 제시하고 있는 출입국관리법의 개선방향은 기존의 연구결과와 일부 유사한 맥락을 가지고 있으나 현 시점의 출입국관리법의 문제점을 짚어보고 이에 대한 개선방향을 도출한 것에 대한 의의를 가진다.

미등록 외국인근로자의 현실과 이들의 삶에서 나타나는 출입국관리법의 문제점에 대한 추가적인 연구를 수행한다면 보다 진일보한 연구결과를 도출할 것으로 기대되며 아울러 미등록 외국인근로자가 인식한 출입국관련 제도 및 국내 이민정책에 대한 양적·질적 연구가 수행된다면 국내 이민정책에 대한 포괄적이고도 체계적인 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 국민권익위원회, 2015, 외국인근로자 처우 향상을 위한 고용허가제제도 개선, 국민권익위원회.
- 김경제, 2014, 대한민국 출입국관리법에 대한 비판적 고찰, 일감법학, 29, 3-28.
- 김병조, 2009, 한국의 이주노동자와 자본축적: 제조업 산업연수제(1994~2004)를 중심으로, 경상대학교 박사학위 논문.
- 김수완, 2016, 국경 보안관리 강화, 출입국관리법 개정안 국회통과, 뉴스1코리아, 2016년 3월 3일 보도자료.
- 노재철, 2011, 외국인노동자의 법적 지위와 권리보호에 관한 연구, 동아대학교 박사학위 논문.
- 대한변협신문, 2014, 출입국 관리, 행정기관 광범위한 재량권 개선돼야, 2014년 10월 27일

보도자료.

- 박귀천·이유, 2012, 출입국관리법과 국적법 개선에 관한 연구, 한국법제연구원.
- 법무부 출입국·외국인정책본부, 2011, 2011년 개정판 출입국관리법 해설, 법무부 출입국·외국인정책본부.
- 엠네스티 인터내셔널, 2009, 일회용 노동자: 한국의 이주노동자 인권상황, 엠네스티 인터내셔널.
- 오경숙, 2013, 한국 내 외국인근로자의 법적 지위와 고용관리상의 문제점 및 개선방안, 동아대학교 박사학위 논문.
- 우기봉, 2011, 이민행정·법제에 관한 국제적 비교연구, 동아대학교 박사학위 논문.
- 위키백과, <https://ko.wikipedia.org>.
- 이다혜, 2015, 시민권과 이주노동: 이주노동자 보호를 위한 노동시민권의 모색, 서울대학교 박사학위 논문.
- 이연옥, 2015, 불법으로 체류 및 노동을 하는 외국인근로자: 용어를 중심으로, 다문화와 평화, 9(2), 59-81.
- 이연옥, 2016, 미등록 외국인 근로자의 법적 지위와 관련정책의 문제점, 다문화콘텐츠연구, 21, 7-42.
- 이은주, 2014, 제2기 정부 NAP 내용 분석: 국가인권위원회 권고 사항 수용 여부를 중심으로, 제2기 인권 NAP 이행점검을 위한 토론회.
- 한태희, 2016, 출입국관리법상 외국인 체류자격법제 개선방안 연구: 캐나다 사례와 비교를 중심으로, 동국대학교 박사학위 논문.
- 황옥경·안동현·이호균·강현아·홍관표·현소혜·정선영, 2015, 아동·청소년권리 국제인권기준의 국내이행 기초현황조사, 국가인권위원회.

2016.11.15 투고일, 2016.12.16 심사일, 2016.12.21 게재확정

## Protection of Human Rights of Unregistered Foreign Workers: Focusing on Improvement of Immigration Control Act

Hyang-Hee Yun\*

**Abstract**\_As the wage of domestic workers of Korea rises radically and as the demand of the laborers of the menial jobs increases, the workforce of foreign workers has become necessary by enterprises, including small businesses. Work permit system was introduced to solve the lack of workforce at work including 3D industries with the increase of the workforce of foreigners. As a pre-work due to the implementation of work permit system, unregistered foreign workers who violate immigration control act are arrested and deported, which brings about the problem of protection of human rights of foreign workers. The problems which unregistered foreign workers suffer from due to oppressive deportation are newly emerging as social problems. Many problems emerge in their homes due to the deportation of unregistered foreign workers, which means that their human rights must be protected by amending immigration control act. At present, immigration control act stipulates the matters of persons subject to deportation, investigation and protection of foreigners as the ones about deportation of foreigners, it seems that there is limitation in immigration control act in considering all the diverse immigration administration environments. For instance, the matters of international marriage and marriage migrant women, one of the most important elements in domestic immigration administration, are not stipulated by immigration control act.

The problems which happen due to that are that the fundamental human rights of unregistered foreign workers are not protected along with the unprotec-

---

\* Gongju National University of Education, Professor, International Multicultural, xiangxione@han-mail.net

tion of the health and educational right of their children along with the violation of human rights and family combination right, and the restriction of workplace by the regulation of compulsory deportation. The purpose of this study is to suggest the improvements of immigration control act to protect human rights of unregistered foreign workers as follows:

First, the materialization and procedure improvement of the requirement of prohibition of entry and compulsory deportation,

Second, review whether to adopt Habeas Corpus of restraint of human body on the suspects of compulsory deportation or not,

Third, introduction of temporary stop system of compulsory deportation procedure,

Fourth, introduction of the system for guaranteing family combination right,

Fifth, guarantee of educational and health rights of their children along with granting legal sojourn qualification to unregistered foreign workers.

Therefore, if the further research is done about the reality of unregistered foreign workers and the problems of immigration control act which emerge in their lives, it is expected that the more advanced research results will be derived, and if the quantitative and qualitative research is done on the immigration-related system which unregistered foreign workers perceive and domestic immigration policy, it is judged that the comprehensive and systematic improvements on the domestic immigration policy will be suggested.

**Keywords**\_Unregistered Foreign Workers, Protection of Human Rights, Immigration Control Act, Immigration Policy, Violation of Human Rights, Family Combination Right