중국의 불법체류 외국인근로자에 대한 법적 규제에 관한 비교법적 연구

The Comparative Law Research On The Mandatory Control About Illegal Foreign Workers in China

노재철
호서대학교

Jae-Chul Noh(noh-jc@hanmail.net)

요약

그동안 대부분의 국가에서 합법적인 취업활동을 위한 입법정책을 추진해왔지만 불법체류를 완화하기 위한 노력에도 불구하고 거의 성공적인 사례는 없을 정도로 어느 국가는 불법체류근로자들에 대한 사회문제가 발생하고 있다. 중국의 경우에도 예외는 아니다. 현재 중국 국내 외국인 불법취업 문제도 현재와 미래의 사회문제가 될 전망이다. 하지만 이를 법적으로 대응하는 중국 출입국관리법과 불법취업자에 대한 입법정책이 매우 소홀한 편이다. 불법취업 외국인 권리에 관한 법률규범 등 조정하는 수단이 부족하고 구제방법도 충분하지 않다. 국제적인 규범기준에 걸 맞는 중국 내 불법취업 외국인 권리보호에 관한 법적권리를 확보하는 것이 필요하다. 이를 위해 관련법 규범을 제정하고 이를 토대로 사후 행정 관리를 강화해야 한다. 주요 국가들의 추세와 경향은 불법체류자의 고용을 고용주를 중심으로 엄격하게 규제하고 있듯이 중국에서도 외국인근로자 대상의 단속보다는 고용주에 대한 규제를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 불법외국인을 고용하는 고용주에게 과태료와 벌금, 징역형뿐만 아니라 각종 부담, 본국송환비용 지불 등 상당한 불이익을 받게 하여야 한다. 불법체류자의 자발적 귀환(Freiwillige Rückkehr)촉진프로그램 등을 운영하고 일정기간에 자진 귀국하는 불법체류자에게 범칙금을 면제하는 등의 조치를 취할 필요가 있다. 끝으로 중국에서도 불법체류 외국인정책의 방향이 불확실한 상태로 유지되어 고용주와 외국인근로자의 혼란 내지는 잘못된 선택을 방관하기 보다는 관련부처에서 적극적인 정책 방향성을 갖고 추진해나가야 할 것이다.

■ 중심어 : | 외국인 | 외국인근로자 | 불법체류 | 출입국관리법 | 외국인인력정책 |

Abstract

Most countries have been promoted the legislative policy for the legal employment, causing a social conflicts by illegal immigrants in any countries. Despite the efforts to alleviate the illegal aliens, there are not nearly enough successful cases, and encounter a social problem about illegal stay worker.

China is no exception. At present, the issue of China's foreign illegal employment is expected to be a social problem in the present and the future. However, the legislative policy against immigration control law and illegal foreign employment in China is very neglectful. There is a lack of adjusting rule of law on illegal foreign workers in China, and the remedy is also insufficient. It is necessary to secure a legal right for the protection of the Rights of illegal foreign workers based on the international norms. For this purpose, the illegal foreign workers related law should be enacted, and based on this, administration should be strengthened. The trend of major countries of illegal aliens is centered around an employer hiring strictly regulated. There is a need to have a strengthen regulation on the employer rather than the foreign workers in China.

To this end, employer who hire illegal foreign workers should be required to receive considerable disadvantages such as penalties and fines, prison sentences, as well as various kinds of burdens and repatriation costs. It is necessary to run the voluntary repatriation(Freiwillige Rückkehr) program of illegal immigrants, and there is a need to take action for illegal immigrants who voluntary return home within a certain period are exempt from penalty.

In conclusion, China must push ahead with a direction of positive policy in related ministries rather than sit on its hands on the wrong choice or a confusion of an employer and foreign workers with a policy on illegal foreign residents in limbo.

■ keyword : | Foreigner | Foreign Workers | Illegal Stay | Immigration Law | Foreign Labor Policy |

* 이 논문은 2014년도 산업통상자원부의 '산업융합특성화 인재양성사업'의 지원을 받아 연구되었음.

접수일자 : 2014년 05월 23일

심사완료일 : 2014년 08월 01일

수정일자 : 2014년 07월 14일

교신저자 : 노재철, e-mail : noh-jc@hanmail.net

I. 서론

중국은 시장 개혁과 세계무역체제로의 복귀가 본격적으로 이루어진 1990년대 이후 동 아시아의 무역통합이 더욱 강화되었고 세계경제의 중심축에 이르게 되었다. 이와 같이 중국경제 사회의 지속적인 발전과 대외 개방이 이루어짐에 따라 외국인들에 의한 중국지역 취업자들이 해마다 증가하고 있다. 더욱이 외국 투자자본이 대량으로 몰려들어 오는 환경에서 외국인근로자들이 중국을 선택하여 취업기회를 찾아 유입되는 수가 날이 갈수록 늘어나고 있다. 이와 같이 국제화에 따른 국가 간의 경계가 매우 모호해지면서 국제 인적자원 이동이 활발해지고 있다. 글로벌화에 따라 한 기업 내에서 다양한 국적과 서로 다른 민족의 구성원들이 함께 일하게 되었다. 이러한 외국인력의 활용은 기업뿐만 아니라 사회경제적으로도 다양한 비용과 편익을 유발한다. 국제적인 노동력 유입은 당연히 중국사회에서 법의 기본적인 역할 문제, 다국적 사회(transnational society)에 따른 국내법적 대응을 하지 않을 수 없게 된다[1]. 이 과정에서 특히 법적권리, 동일한 기준으로 외국인을 적용하기 어려운 각종 사회규범 영역, 혹은 국내 법 규정이 다국적인 노동환경에서 적용하기 어려운 한계성을 극복하고자 하는 노력이 지속될 수밖에 없다[2]. 특히 그동안 대부분의 국가에서 합법적인 취업활동을 위한 입법정책을 추진해왔지만 불법체류를 완화하기 위한 노력에도 불구하고 거의 성공적인 사례는 없을 정도로 어느 국가든 불법체류근로자들에 대한 사회문제가 발생하고 있다. 중국의 경우에도 예외는 아니다. 현재 중국 국내 외국인 불법취업 문제도 현재진행형이고 미래사회에 심각한 사회문제화 될 전망이다. 하지만 이를 법적으로 대응하는 중국 출입국 관리법과 불법취업자에 대한 입법정책이 매우 소홀한 편이다. 불법취업 외국인 권리에 관한 법률규범 등 조정하는 수단이 부족하고 구제방법도 충분하지 않다. 국제적인 규범기준에 걸 맞는 중국 내 불법취업 외국인 권리보호에 관한 법적권리를 확보하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 중국내에서 외국인근로자를 고용하여 활용하고 있는 산업현장에서 외국인근로자의 법적보호

문제, 특히 불법취업자의 법적 보호문제 등을 검토하여 문제점 및 개선방안을 제시하고자 한다. 또한 주요 국가의 불법취업자에 대한 입법정책을 비교분석하여 시사점을 얻고, 이를 토대로 하여 중국에서의 입법정책적인 개선방안을 제시하고자 한다.

II. 외국인의 중국취업자 기본문제

1. 외국인의 중국 취업 정의

《외국인중국취업 관리규정》 제2조에 따르면 외국인이 중국에 취업 할 경우 정주자격을 취득하지 아니하고 사회노동에 참가하여 노동보수를 취득하는 행위를 말한다. 제8조 규정은 중국에 취업하고자 하는 외국인은 반드시 직업비자를 받아야만 입국할 수 있고, 입국 후 외국인 취업증을 취득해야 중국에서 취업 할 수 있다[3].

《중화인민공화국외국인출입국관리법》 제19조 규정의 따르면 거주 증을 취득하지 않은 외국인과 유학생은 중국 정부관리 기관에 허락을 받지 않고 취업이 불가능 하다.

《외국인중국취업관리규정》 제9조에 외국인 취업허가와 취업 중에 관한 예외규정을 보면 중국 정부가 직접 투자해 초빙 한 외국인 전문 기술인원 또는 국가기관과 채용기관에 의한 투자나 국가와 국제권위적인 기술관리 부문 혹은 업종협회 에서 명확히 인정받은 고급 기술 있는 자 혹은 특수기능 자격증을 가진 외국인과 외국인 전문 관리인은 외국전문가관리국에서 발급한 《외국인전문가증》을 취득해야 한다.

2. 외국인 중국취업 할 경우 반드시 구비조건

- (가) 만18세 이상 신체건강한 자.
- (나) 취업을 할 수 있는 상응한 전공기능 업종에 종사한 경력 있는 자.
- (다) 무 범죄 기록
- (라) 확실한 회사의 채용 혹은 임용이 있는 자.
- (마) 여권 혹은 여권을 대신하는 국제 여행증이 있는 자.

중국정부는 외국인이 중국에 취업할 경우 취업허가 제도를 실행하고 있다. 즉 기업에서 외국인을 임용 할 경우 반드시 외국인을 위하여 취업허가 신청을 하여야 한다. 기업에서 정부의 허가를 받고 외국인을 초빙 혹은 임용 할 수 있다. 외국인 중국취업허가제 순서는 다음과 같다.

첫째, <중화인민공화국 외국인출입국 관리법>의 제8조 제9조에 의거하여 중화 인민 공화국 외국인 취업허가증명서를 중국정부로부터 받아야 한다.

둘째, 직업 비자를 신청 《중화인민공화국취업증명서》를 받아야 한다.

셋째, 거주신고를 하여 《외국인거주증건》을 마땅히 가지고 취업허가 동의를 거쳐 중국지역에서 합법적으로 취업 할 수 있다.

3. 외국인 중국지역에 비자 신청 거주허가 규정[4]

외국인은 응당히 중국지역 직행 시 공안국 출입국 관리처(국)에 거주 신청 허가를 받아야 한다.

<중화인민공화국 외국인출입국 관리법>의 근거하여 외국인이 비자와 거주허가를 신청하려면 반드시 아래의 조건에 해당해야 한다.

(가) 반드시 효용성이 있는 국제 여행증명(외교, 공무), 보통 여권 등 증거 있는 자여야 한다.

(나) 《외국인비자 거주 허가 신청》표를 작성 하여야 한다.

(다) 비자 신청관한 거주허가 관련증명자료를 준비 하여야 한다.

(라) 외국인 비자 신청은 거주 허가, 연장, 변경, 비자 추가, 통일 적으로 비자 신청과 거주 허가를 맡는다. 외국인이 비자 신청과 거주허가는 반드시 본인이 공안국 기관 출입국 관리부문에 제출하여야 하지만 그렇지 않은 경우도 있다.

첫째, L 신청비자 경우에 중국에 있는 친척이 대신 할 수 있다. 그리고 단체 여행은 여행사에서 할 수 있고 병원 치료도 친척 혹은 안내 대신 할 수 있다.

둘째, F 신청비자는 안내하는 회사에서 대신한다.

셋째, 거주허가 신청은 취업 직장 (회사) 이나 유학생 경우 학교에서 대신 할 수 있지만 첫 번에는 반드시 본인이 신청 하여야 한다.

외국인이 공안기관 출입국 관리 부분에 심사 동의 후 신청일 부터 5일 간 내 비자 신청과 거주허가 상응한 서류를 받을 수 있다.

단 외교관 신분이나 공무로 비자 면제정책을 이용하여 온 자는 입국 후 공안국에 비자와 거주허가 신청을 아니 한다.

III. 중국에서의 외국인 불법취업 현황

1. 중국에서의 외국인 취업 개요

중국 경제발전과 대외 개방 확대에 따라 외국인 취업 인구는 갈수록 증가하고 있다. 공안부의 통계에 의하면 2007년 약 2600만 명의 외국인이 중국으로 입국했다. 그중 약285만 명이 취업목적이며 53.9만 명이 중국에 6개월 이상 머무른 것으로 나타났다. 대다수가 합자 혹은 독자외국계기업에서 근무하고 있지만, 최신 데이터는 나와 있지 않다[5].

이미 지방통계자료에서는 많은 외국인이 중국에서 장기 체류하기를 원하고 있으며 불법취업자는 갈수록 늘어나고 있는 추세다. 2006년 중국공안국부는 불법입국, 불법체류, 불법취업을 한 <3불>외국인 3.6만 명을 검거하였으며 9560명을 강제 출국시켰다. 5년 사이 전국 공안부는 <3불>외국인 총 122690명 검거하였고 10년 사이 전국에서 <3불>외국인 6.3만 명이나 강제 출국시켰다. 2007년 광둥성에서 <3불>외국인 7000명이 상 검거되었으며 이 가운데는 불법취업 사례가 가장 많았다. 그 중 700여명을 구속 등 심사절차를 거쳤다[6].

현재 중국의 전반적인 취업시장은 아직 외국인에게 완전 개방되지 않았다. 현재진행 중인 외국인노동교섭정책에 의하면 각종 첨단기술 작업에 종사하거나 기업투자 혹은 중국에 필요한 타 직종에 종사하는 외국인은 취업이 가능하다. 그러나 WTO가입 이후 외국인 근로자들의 급속한 유입으로 인한 불법취업은 확산추세를 보이고 있으며 <3불>중 가장 큰 문제가 되고 있다. 성,

자치구, 직할시에서 외국인의 불법취업현상이 나타나고 있는 가운데 개별, 소수의 조직적인 단체들의 불법 노동 인력 수입으로 전락하면서 불법취업 인원은 갈수록 늘어나고 있다[7].

2. 중국에 취업 중인 외국인의 특징

중국에서 외국인이 취업하는 분야를 4부류로 나눌 수 있다:

- A는 나라 경제 건설 중점 프로젝트 관련 첨단과 학과 관리인;
- B는 외국계 투자자;
- C는 외자 기업, 내자기업에 재직 중인 중, 고급 기술자, 관리인;
- D는 고용회사에서 채용하는 일반근무자이다.

4부류의 외국인이 중국에 취업하면서 중국 노동시장에 크게 두 가지 영향을 끼칠 수 있다. 첫째는 중국에 새로운 일자리 형성과 두 번째는 노동력 시장경쟁에 직접 참여할 수 있게 된다는 점이다

A, B 해당 외국인은 국가 정책적으로 적극지원하여 우대조건과 국내근무 및 취업가능에 더 많은 편의를 제공한다. C해당 외국인은 대다수가 기업 관리인, 기술자, 판촉 대표와 교육 강사, 심지어 일부는 시스템 운영자에 불과하다. D해당 외국인과 같이 이런 직종의 업무는 상대적으로 큰 신축성이 있으며 취직보다는 노동력 시장수요가 적은 직업에 속한다. 만약 모든 기업이 이런 외국인들을 대거 채용한다면 중국노동력 시장에 새로운 취업부담이 가해 질 것이다.

이런 상황에서 중국내 외국인의 불법취업은 갈수록 증가추세이며 외국인의 전반적인 취업환경에 큰 영향을 끼치고 있다. 중국사법에 의하면 중국에서 외국인 불법 취업은 아래와 같은 특징이 있다[8].

1) 주체에 대한 복잡성

외국국적근로자들이 입국하여 불법으로 취업하는 것은 중국의 사회경제발전에 있어서 직시해야 할 문제다. 중국내 불법취업그룹을 보면 갈수록 많은 나라의 외국인들과 연관 되어 있다. 광서지역에 많은 외국인들이 들어오면서 “베트남 마을”, “미얀마마을”이 형성 되었

으며; 광동에 “아프리카인 지역”, 북경에 “한국마을”등은 이미 제대로 된 규모를 갖추었다. 그들 중에는 개인 혹은 단체형식으로 불법취업 하거나 불법취업 중 개인체와 밀입국 알선브로커를 통하여 중국으로 인력수입을 한다. 광동을 예를 들면 광동성에서 검거된 <3불> 외국인은 해마다 증가하며 평균 증가율이 40%다. 공안부의 통계에 따르면 현재 광동외국인 불법체류자만 약 1만 명, 그중 대다수는 불법체류하면서 불법취업 중에 있다고 한다.

고용주가 외국인근로자 관리법규를 위반한 것은 객관적으로 봤을 때 불법취업을 조장한 한 셈이다. 고용주에 해당하는 중국국민으로서 자연인이 있을 것이고 법인이 있을 것이며, 일반인이 있을 것이고 또한 공무원도 있다. 어떤 사람은 고의로 위법 자와 악의적인 내통을 하여 위장급여를 지급하고, 일부 법인회사는 교육센터를 이용하여 외국인을 채용하고 단기교육을 진행하기도 한다.

2) 객체위법이중성

중국내 외국인불법취업은 중국의 관련법규와 정책에 위반된다. 1996년 노동부, 공안부, 외교부, 대외 무역경제 합자부에서 공동으로 선포한 <<외국인 중국 취업 관리 규정>>을 위반하는 것이다. 외국인취업에 대해서는 허가증 제도가 실시되며 특별히 필요한 국내 회소업종으로서 노동보증부서의 허가를 거치고 <外國人就業許可證書>취득 후 취업가능하다. 개인과 개인회사는 외국인 채용이 불가능하다. 다른 한편으로 세금정책에 위반되며 경제세금에 손실을 끼치고 있다. <外國人就業證>, <外國人居留證>, 과 취업비자(Z비자)를 미 발급받으며 관할부서의 감독과 납부해야 할 개인소득세마저 회피하고 있다.

3) 위법행위의 다양성

(1) 서비스업계의 불법취업

서비스업계의 불법취업에는 외국인의 불법공연, 오락장소, 요식업계 등 취업행위가 포함된다. 이 같이 불법 취업한 외국인은 두 가지 유형으로 나뉜다. 첫째는 L(여행)비자를 소지하고 불법취업한 경우, 외국인이 중

국 외국 주재 대사관에서 L비자 취득이 용이하기 때문에 중국에서 곧 바로 중외 합자기업에서 취업하는 현상도 늘어나고 있다. 두 번째는 중국내 유학생, 문화 교육 전문가의 이익성 공연활동 참여가 불법취업인 경우도 있다. <<外國人在中國就業管理規定>>에 따라 중국에서 비즈니스 문예공연을 진행하는 외국인은 반드시 문화부 허가를 받아야 하며 <<臨時營業演出許可證>>을 소지해야 한다. 고용회사가 외국인 채용 시 '업계관할 부서에 신청과 함께 채용하고자 하는 외국인의 해당 직업자격증명서도 같이 제출해야 한다. 그러나 중국에 와서 취업하는 대다수의 외국인은 정부 측에서 인증하는 직업자격증을 소지하고 있지 않다[9].

(2) 언어문화교육 영역의 불법취업

중국의 경제, 문화영역이 확장되면서 외국어 교육 시장이 폭발적인 반응을 보이고 있다. 그러나 고등교육 기관 회화 전문가 외국어 교원 그리고 외국어 교육기관의 외국인 강사는 많으나 L, F비자를 소지한 외국인일 뿐 취업증명이 없고 봉사자 신분으로 가르치며 학교 측에서 편의를 제공하며 변형된 불법취업을 하고 있다. 규정에 따르면 외국인 전문가를 초빙하고자 하는 회사는 반드시 “외국전문인초빙회사자격인가”를 획득<<외국 전문인 초빙 회사 자격인가증서>>취득 시 가능하며 외국전문인초빙자격이 없는 학교에서 교육활동 중사에 외국인을 고용 하면 위법에 해당한다[10].

(3) 저가 노동력의 불법취업

중국 廣西 및 珠三角지역 주변 빈곤한 나라 사람들이 생계를 유지하기 위하여 입국하는 현상은 이미 건잡을 수 없을 정도이고, 廣西 지역은 더욱 심각하다. 교통이 편리하다보니 베트남, 미얀 마인들이 몰래 국경을 넘어 廣西에 유입되었다. 珠三角지역의 인력부족으로 저가품 제조업체의 근로자 대량 수요에 대한 요구는 불법 취업중인 외국인에게 기회가 제공 되었다. 외국국적 근로자는 힘든 일도 마다하지 않기 때문에 많은 공장에서 외국인근로자를 채용하고 있다.

廣東에서 일부 베트남인들은 일자리를 찾은 후 친지 가족에게 소개시켜 같이 일을 하는 경우도 있고 소수의

사람들은 심지어 일자리 알선을 직업으로 삼기도 한다. 이미 2007년 珠海市는 연속으로 7건의 113명 베트남 불법취업자를 검거한 바 있다. 이처럼 값 싼 노동력으로 불법취업하는 행위는 강한 결집성과 잠복성을 지니고 있기 때문에 외국인근로자의 합법적인 권익을 보장받지 못한다[11].

3. 중국내 외국인 불법 취업의 피해

중국내 외국인 취업 시 받는 피해는 주로 외국인이 중국에서 불법취업 시 받는 피해를 뜻한다. 중국내 외국인의 불법취업은 현행 법규상 위법행위이며 중국사회의 치안 불안정과 노동력 시장 질서를 파괴하고 중국국민의 이익을 침범했다. 중국에 일반노동에 종사 하러 온 외국인은 중국 국민과 일자리 경쟁을 벌이며 중국의 사회정세 안정에 불리한 영향을 미친다. 이러한 피해는 구체적으로 다음과 같다.

1) 취업질서

외국인의 불법취업으로 인하여 중국의 노동취업질서가 무너졌으며 일부 취업 난이도가 격화 되었다. 중국내에서 불법 취업한 외국인은 각종 분야 곳곳에 있으며 협소한 중국 노동력 시장을 상당히 점령하고 있다. 현재 외국인은 대체로 두 종류의 노동에 종사하고 있다. 하나는 강도 높은 체력노동; 또 하나는 첨단 정신노동이다. 취업분야에 있어서 前者의 영향이 비교적 크다. 노동력이 풍부한 저가품 인재 시장에서 외국인근로자의 불법취업은 앞으로 취업환경의 악화를 야기할 것이다.

2) 공공질서안전

대부분의 불법취업자는 불법입국 혹은 불법체류자이며 다수가 빈곤한 나라의 직업, 수입, 기술도 없고 건강이 보장된 사람도 아니다. 예를 들면 불법으로 이민한 북한인의 99%가 실업노동자, 농민, 학생, 무직자이며 대다수가 급여는 개의치 않고 생존하기 위해 일자리를 구한다. 불법체류자들은 기술이 필요하지 않은 단순 노동인력으로 일반 제조업체나 단순노동에 종사한다. 가사 관리, 가정부 등 혹은 저임금으로 개인회사 채용,

저급오락 장소에서 일하는 그들의 수준은 낮고 배경이 복잡하다. 이들 중에는 매춘, 마약, 절도, 살인, 약탈, 갈취하고 총기와 자동차를 밀수, 도박 인신매매를 하기도 한다. 또한 성병과 에이즈를 전염시켜 산아제한 계획관리에 영향을 미치고 도시환경과 사회 이미지를 실추시키며 중국 사회치안에 심각한 피해를 주게 된다.

3) 개인권리보호

외국인의 불법취업은 흔히 고용주 혹은 본인에게 피해가 가기 마련이다. 고용주가 외국인을 초빙할 자격이 없거나 혹은 서류가 부족해서 관할부서에 발각 됐을 때 벌금이 부여된다. 고용주가 사기당하거나 도난당한 정황이 발생 시 불법외국인채용에 대한 처벌을 모면하기 위하여 신고를 꺼려한다. 이와같이 외국국적 근로자의 책임을 추궁하기 힘든 상황에서는 고용주에게 인신, 재산 피해가 가해진다. 불법취업한 외국인은 개인권리보호나 재산에 대한 권익에 대한 보호를 받지 못한다. 법률 절차를 따르지 않아 범질서를 문란하게 하는 문제를 발생시키기도 한다.

4) 경제 질서에 대한 피해

외국인의 불법취업으로 인하여 중국은 많은 비용지출이 발생한다. 현실적으로 불법취업한 외국인에게 지불한 인건비를 관리감독 할 수 가 없다. 중국에서 취업 중인 외국인은 마땅히 중국국민과 같은 납세의무를 행하여야 한다. 그러나 불법 취업한 외국인은 외국인 취업증과 외국인 체류허가를 받지 않고 관할부서의 관리와 개인소득세를 회피하므로 중국세금수입에 손실을 가져온다.

IV. 한국 등 주요국가에서의 불법체류에 대한 법적 규제

1. 한국

현재 한국에 있는 불법체류자는 비전문취업(E-9)사증으로 입국한 근로자 수보다는 대다수는 단기방문이나 관광 등의 명목으로 입국한 자가 많다. 또한 고용허

가제 이전 외국인력제도 운영과 관련되어 있는 경우도 많다. 불법체류는 다양한 이유와 동기에서 발생한다. 특히 외국인근로자가 부담한 높은 송출비용과 한국의 높은 급여가치, 외국인근로자 및 불법체류자 고용수요의 지속적인 증가 등에 기인한다. 다만 최근에는 귀국해야 할 재고용 만료자 수^[12]가 2010년 이래 급증하면서 불법체류율이 급상승하고 있다. 고용허가제의 성공적인 운영을 위해서는 무엇보다 불법체류 예방이 긴요하다^[13].

현재 외국인력은 고용허가제 방식 외에도 다양한 경로로 인력이 유입되고 있다. 즉, 결혼이민자, 결혼이민자에 의한 초청외국인, 북한이탈주민, 유학생 등도 있다. 현행과 같은 비전문 외국인력 도입규모 결정체계는 다양한 방식의 단순노무인력 공급방식을 제도적으로 양성화하고 정책적으로 통제하는데 한계가 있다.

비전문취업(E-9)사증으로 입국한 이주근로자 중 불법체류자는 적다. 불법체류자 중의 대다수는 단기방문이나 관광 등의 명목으로 입국한 외국인이다. 전체 불법체류자 중 29.4%(산업연수생 7.5%, 연수취업자 7.7%, 불법체류자 양성화를 통한 비전문취업자 14.3%)는 고용허가제 이전 외국인력제도 운영과 관련되어 있다. 사업장이탈문제는 사업장변경실패로 인한 경우도 있지만, 무단이탈한 경우가 대부분이다.

삼성경제연구소에서 조사한 결과에 따르면 불법체류 발생 주요 원인으로 ①위법(違法)에 대한 제재와 준법(遵法)에 대한 보상 미흡, ②외국인근로자가 부담한 높은 송출비용과 한국의 높은 급여가치, ③사업주와 근로자 간 정보비대칭, ④ 외국인근로자 및 불법체류자 고용수요의 지속적인 증가 등으로 분석하고 있다^[14]. 그 외에도 다양한 이유와 동기에서 발생하고 있다^[15].

불법체류자의 증가는 다문화 및 외국인에 대한 반사회적 정서를 확산시킨다. 불법체류는 내국인과 외국인 간 사회갈등을 증폭시켜 장기적으로 사회통합 비용을 증대시키고 건강한 다문화사회로의 진전을 저해한다.

불법체류자는 국내 노동시장을 교란시켜 내국인과의 고용 갈등을 심화시킨다. 불법체류자 증가는 준법체류자들에게 피해의식을 유발해 준법 동기를 저하시키고 외국인사회 전반에 도덕적 해이를 조장하는 부작용을

초래한다. 처우에 대한 협상력이 제한적인 불법체류자 고용이 확대될 경우, 불법체류고용은 저임금·미숙련부문 노동시장과 건설부문에서 기존 합법적인 정규인력을 대체시키는 부정적인 국내 고용 잠식과 더불어 노동시장의 임금을 교란시키는 요인으로 작용한다. 또한 불법체류자 조직화, 불법체류자도 합법화를 빙자한 사기와 이를 이용한 신종브로커의 존재, 브로커 등의 조직화[16], 노동권·인권침해 등 각종 사회문제를 양산해 사회적 비용을 유발시킨다.

외국인 밀집지역을 중심으로 불법체류자들이 정부의 단속행위에 대해 조직화된 대응을 보이고 있으며 단속과정에서 잦은 인권침해 논란을 야기한다. 이에 불법체류 외국인근로자의 단속과정에서 발생하는 인권침해적 요소를 제거하기 위한 방안도 필요하다. 불법체류자들은 사회안전망을 통한 혜택이 제한되어 유사시 제도적 보호를 받지 못하고 한국에 대한 국제사회의 평판을 악화시키는 결과를 초래한다. 임금체불, 노동권·인권 침해 등 인권 사각지대가 발생한다.

합법적인 고용을 하고 있는 고용주는 불법체류 단속을 강화하여 불법고용을 방지해 줄 것을 요구한다. 현재처럼 불법취업이 용이한 경우 소속사업장에서 근무태도에 영향을 주며, 인력을 빼가는 경우도 발생하고 있다. 실제 고충상담 현장에서 불법체류자도 합법화가 가능하다는 유연비어의 존재를 확인할 수 있다. 분명 이를 조장하는 브로커가 있는 것으로 추정된다. 예컨대 만기 후 당연히 귀국하여야 함에도 불구하고 E-9에서 E-7으로 변경할 수 있다든가, 사업장을 연장할 수 있는 것처럼 외국인근로자를 현혹하여 이러한 재연장하는데 필요한 비용(예컨대, 150만원)을 받아 챙기는 등, 신종 브로커들이 존재하는 것으로 확인되고 있다. 이에 고용허가질서와 체류허가 질서를 어지럽히는 불법고용과 브로커의 단속이 필요하다[17].

2. 기타 주요 외국의 불법체류자의 법적 대응과 시사점[18]

1) 독일

독일은 EU회원국 출신이 아닌 외국인의 취업에 대해서는 체류허가와 노동허가를 통하여 규제하고 있다. 노

동허가를 취득하지 않고 취업한 사람은 미등록외국인 근로자로 간주하며 이러한 외국인근로자가 불법체류 외국인근로자이다. 독일은 1970년대 초 오일쇼크에 따라 경제난이 가중되고 외국인력의 급증이 오히려 경제에 부담으로 작용한다는 비판적 시각이 증대되면서 외국인근로자에 대한 국외모집 금지 조치가 내려지기도 했다. 하지만 이 조치는 독일 밖으로 나가면 다시 올 수 없다는 인식이 확산되면서 외국인의 귀국은 오히려 억제되었다.

독일은 교체순환원칙은 고용주들의 숙련 노동력에 대한 수요 때문에 무시되어, ‘특별노동허가’와 같은 형태로 제도의 보완 과정을 겪었다. 독일의 외국인 수는 약 2009년 말에는 713만 명(독일 전체인구의 약 8.8%)에 이르는 대규모 외국인 인구가 거주하는 결과를 초래하였다[19]. 이 가운데 전체 인구대비 2~3%외국인이 불법체류하고 있다고 추정하는 연구결과[20]가 있다. 아울러 경직된 국적법 조항 때문에 오히려 대규모 ‘외국인’ 집단을 거느리고 있다는 주장[19]도 있다. 외국인근로자의 정주화 경향은 일정 정도는 필연적인 것이라는 점을 인식하지 못한 채, 혈통주의적 국적법의 원칙만 고수하다보니 ‘외국인’ 문제를 심화시켰다는 것이다. 독일은 노동력부족에 대한 수요와 불법체류 외국인근로자수의 증가 등이 사회문제화 되고 있다. 독일도 교체순환 원칙에 의해 실시하고 있었지만 시간이 지나면서 귀국하지 않고 미등록근로자로 잔류한 사람들이 많게 되었다. 고용주들도 독일을 구사하는 숙련공인 그들을 신규로 도입한 외국인근로자로 대체하는 것을 원하지 않았다. 그 때문에 독일 정부는 장기체류자와 단기체류자를 구분하여 취급하는 방법을 모색하였다[21].

독일의 사례에서 보듯이 외국인근로자 정책 변화 및 관련법제 정비는 자국 노동시장에 미치는 영향뿐만 아니라 불법체류의 확대에 인한 사회갈등·사회문제화되기 때문에 신중한 접근이 필요하다[22]는 주장이 설득력을 가진다. 2005년에는 이주노동과 외국인근로자 체류와 관련하여 이민법(Zuwanderungsgesetz)을 제정하였다. 독일은 불법체류 외국인근로자를 고용하는 직접 고용주, 당사자, 이를 알선한 간접고용주를 처벌한다. 최근 외국인근로자의 불법취업을 예방하고 제재하기

위한 방안이 논의되면서, 불법체류자 고용주에 대한 제재 수위를 점진적으로 강화하여 고용주 중심으로 단속을 전환하고 있다. 그 이유는 고용주가 불법체류근로자 착취를 통하여 상당한 이익을 얻고 있다고 보기 때문이다. 불법체류 외국인근로자를 사용한 고용주에게는 과태료 및 벌금, 중대한 사건은 자유형, 공공계약 수주박탈, 불법체류 외국인근로자 본국 송환비용 지불, 세금 및 사회보장료 납부 등을 부과한다. 독일검사는 고용주가 불법체류근로자를 고용함으로써 얻은 이익과 동등한 금액을 고용주에게 벌금형으로 부과할 것을 요청할 수 있다. 이러한 법을 제정한 취지는 노동시장에서 공정한 경쟁을 유지하기 위함이다[23]. 독일은 비교적 다른 국가보다 불법체류근로자와 합법근로자에게 동등한 노동보호를 제공하는 국가라고 볼 수 있다[24].

2) 미국

고용주 처벌제도를 도입한 대부분의 국가들과 마찬가지로 미국은 불법체류근로자의 불법고용을 금지하는 법률을 가지고 있다. 그러나 법률 집행을 통하여 그러한 관행을 방지 처벌하는 조치는 거의 취해지지 아니하고 있다. 불법고용의 허용이 자국에 피해를 줄 수 있다는 전제하에서 불법고용을 금지한다. 하지만 고용주가 불법근로자를 고용함으로써 타인에게 입히는 피해의 성격이 처벌을 정당화하기에는 너무 미미하다는 지적도 있다[25]. 하지만 불법고용 방지를 위해 법률이 집행조차 되지 아니하는 경우에는 불법고용의 대한 준벌의식을 훼손시킬 수 있다[26]. 미국은 업체단속을 강화하기 위해 국토안보부(DHS) 산하에 고용준수조사센터(ECIC)를 설립하여 내국인 고용 여력이 있음에도 불구하고 외국인근로자를 고용하는 편법행위를 방지하기 위해 고용허가서 발급 요건을 강화하고 있다. 미국은 2005년부터 도망자 안전투항 프로그램을 시행해왔다. 2008년에는 불법체류자가 자진신고 후 출국하면 미국 재입국 신청을 허용하는 자진귀국정책을 실시한바 있다. 일본의 경우 외국인 연수생 선발에 있어 연수 종료 후 귀국하여 취업이 예정되어 있는 자를 위주로 선발하는 점이 주목할 만하다[27]. 미국은 고용주 처벌과 노동법 집행이 각각 별도의 기관에 의해 이뤄진다. 이는 노

동정책과 이민정책이 분리되어 집행되고 있음을 의미한다. 예컨대, 미국은 이민국 공무원이 고용주 처벌을 실행하며, 노동부와 이민국사이에 협조가 거의 이뤄지지 아니한다. 그 이유는 부서간 협조가 노동법 집행을 더욱 어렵게 만들 것이라는 노동부의 인식 때문이다.

3) 프랑스

프랑스는 프랑스 국민, EU회원국 국민, EU밖의 다른 국가의 국민을 불법고용하는 행위에 대하여 규제한다. 노동허가를 받지 아니한 외국인의 직접 고용한 고용주에게 형사처벌과 민사책임을 부과한다. 또한 불법고용에 대해 알고 있으면서도 그로부터 간접적으로 이익을 얻은 자, 즉 알선인(intermediary)을 통한 고용을 고발하도록 명시하고 있다[28]. 불법고용에 대한 1차적인 책임은 고용주에게 있다. 노동허가 없는 외국인근로자는 다른 위법행위가 없다면 행정적인 제재의 대상이 될 뿐이다. 프랑스의 경우 새로운 중앙국경경찰국을 만들어 불법체류단속과 노동허가를 받지 아니한 외국인고용 및 불법고용진반에 대한 국가적 기능을 부여하고 있다. 한편 규제기관간의 기능조정과 개선을 위한 노력의 일환으로 불법고용문제에 대처하기 위한 부처간 위원회(DILTI)를 설치하기도 하였다. 관세청내의 담당공무원들로 하여금 노동허가를 받지 아니한 외국인의 고용을 조사하고 기록하는 권한을 부여하기도 하였다[29].

3. 주요 외국의 과도한 불법외국인력 존재 시 간헐적 합법화 등 대응과 시사점

불법체류자의 근절 조치는 단속으로 발생할 수 있는 사고 및 인권침해 문제를 야기할 수 있으며 해외에서의 국가이미지를 악화시킬 우려가 있다. 외국인력의 수입은 ‘노동력’만이 아니라 ‘사람’을 수입하는 것이기 때문에 외국인력의 정주 속성, 고용주의 요구 등에 따라 불법취업자들을 부정기적으로 합법화(regularization) 등에 대한 종합적인 검토가 필요하다. 많은 국가는 외국인력의 정주 속성과 고용주의 요구 등에 따라 불법취업자들을 부정기적으로 합법화(regularization)한 바 있다. 이태리는 가장 빈번하게 합법화 조치를 시행하였고, 미국·영국·프랑스 등도 간헐적으로 조치 시행한 바

있다. 이와 같이 각국은 현실적인 방안으로 합법화를 시행하거나 불법체류자가 많은 미국에서는 종종 대규모의 불법체류자를 합법화한 사례가 있다. 미국은 1987년~88년 동안 약 260만명의 외국인들의 합법화[30]되었다. 미국의 2006년 이민법 개혁법안도 합법화프로그램을 포함하고 있다. 불법체류근로자들이 임시근로자프로그램에 등록을 하고 벌금 및 체납세금 납부와 영어학습 등 일정한 조건을 충족할 시에는 법적 체류자격을 얻을 수 있도록 하고 있다[29]. 독일은 1978년 외국인법 시행령에 따라 과독 광부와 간호사들에 대해 합법화조치를 취한바 있으며, 2006년에는 체류허가를 기다리고 있는 불법체류 난민신청자를 합법화하였다. 한국도 1992년 불법체류 외국인근로자에 대한 자진 출국기간을 설정하고 출국기간의 유예조치를 시행한 바 있다. 2003년에는 고용허가제 도입을 앞두고 불법체류외국인근로자에 대한 전면적인 합법화조치를 취하기도 했다. 당시 2003년 산업연수생제도를 폐지하기로 결정한 후 20만명 의 불법체류자를 합법화한 사례가 있다. 한국은 불법체류외국인근로자 문제를 해결하기 위하여 정부의 강한 정책의지로 2012년까지 총 체류외국인의 10%이하 수준으로 설정하고 있다.

표 1. 불법체류자 합법화사례

국가	합법화 내용
이태리	• '90, '95, '98, '02년 대대적인 불법체류자 합법화를 통해 마그레브 지역, 발칸 및 아시아 국가 출신들을 합법화
프랑스	• '97~'98년에 Chevenement Plan에 따라 9만 여명을 합법화
영국	• '87년 영국에 14년 이상 장기 거주한 불법체류자를 합법화 • '99.3월에는 아동을 둔 가족에 대해 7년 이상이면 합법화
미국	• 인도주의적 차원에서 일정 기간 이상 장기거주한 불법체류자들을 부정기적으로 양성화. • 1987년~88년 동안 약 260만명의 외국인들의 합법화되었으며 2006년에도 일정 기준을 충족하는 불법체류한 이주자들에 대해 시민권을 부여 • 2008년에는 불법체류자가 자진신고 후 출국하면 미국 재입국 신청을 허용하는 자진귀국정책을 실시
한국	• '07.1월 고용허가제 시행을 위한 정지작업 차원에서 수차례에 걸쳐 불법취업 외국인력에 대한 합법화 조치 실시 • 2010~2011.6.중국동포 장기불법체류자 사면조치
독일	• 연방정부 및 주정부차원에서 여행비 지원, 자국에서의 경제활동을 위한 직업훈련과 실습 등으로 이루어진 자진귀국 촉진프로그램 등을 운영

출처: 연구자 작성

불법취업의 합법화는 긍정적·부정적 측면이 혼재한다. 부정적인 측면에서는 합법화 조치가 합법적인 이주

의 정착에 오히려 방해가 되며, 'snowball effect'를 유발하여 또 다른 불법취업자를 양산하게 된다. 긍정적인 측면에서는 불법체류자를 양성화시킴으로써 정확한 외국인력 규모 파악이 가능하고 2세 교육, 사회보장혜택 부여 등 인도주의적 측면이 강화되며, 세금 및 사회보장분담금의 징수도 가능하게 된다.

한국에서 불법체류외국인근로자 합법화에 대해서는 견해의 대립이 있다. 즉 1)불법체류외국인근로자가 발생하는 구조적인 요인을 방기한 채 귀국조치를 취하는 것은 바람직하지 않다는 인도주의적 입장[31], 2)불법체류외국인근로자도 국내 근로자가 기피하는 3D업종에서 노동력 수요를 충족시키고 있다는 실용주의적 측면에서 찬성하는 입장, 3)철사 합법화 한다 해도 외국인근로자의 불법체류 현상은 그대로일 것이고, 인도주의적·실용주의적 관점에서 필요하다하더라도 국내 입국대기자들에게 부정적인 영향을 끼치며 합법적으로 체류하고 있는 외국인근로자에게 결과적으로 불이익을 초래한다는 점 등을 고려하여 보다 신중하게 접근하여야 한다는 입장[22]등이 있다. 물론 불법 외국인력에 대한 간헐적인 합법화는 필요악의 측면도 있다. 그러나 합법화여부는 고용허가제의 시행 경험의 축적과 불법취업자 증감 추이를 분석하여 판단할 사항이라고 본다. 합법화를 지나치게 부정적이거나 신중한 시각으로 볼 일은 아니라고 본다.

V. 결론

현재 중국 내 외국인 불법취업이 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 그러나 불법취업자들도 중국내 노동시장에서 필요로 해서 활용하고 있는 인력이다. 최소한의 국제규범 수준에서 보호받을 가치가 있다. 하지만 중국은 이를 법적으로 대응하는 출입국관리법과 불법에 관한 법 규정 자체가 너무 경직되어 있고 미비점이 많다. 불법취업 외국인 권리에 관한 법률규범 등에 조정수단, 구제방법 등을 보완해 나가야 한다. 따라서 국제적인 규범기준에 걸 맞는 중국 내 불법취업 외국인 권리보호에 관한 법적권리를 확보하는 것이 필요하다. 이를 위

해 관련법 규범을 제정하고 이를 토대로 사후 행정관리를 강화해야 한다. 주요 국가들의 추세와 경향은 불법체류자의 고용을 고용주를 중심으로 엄격하게 규제하고 있다. 한국 역시 불법체류자에 대한 강경한 입장으로 단속을 강화하고 있지만 동시에 고용주의 요구에 따라 묵인하는 경향이 있다. 불법취업 외국인근로자를 단속하는 과정에서 발생하는 인권침해에 대한 문제제기와 형식적 단속보다는 독일과 같이 고용주에 대한 규제를 강화해 근본적인 해결방안을 모색해 나갈 필요가 있다.

이와 같이 불법체류자 고용에 대응하는 주요 국가들은 불법체류자를 고용할 경우 고용주를 엄격하게 규제, 관리감독하고 있다. 중국에서도 불법취업 외국인근로자에 대한 단속보다는 고용주에 대한 규제를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 불법외국인을 고용하는 고용주에게 과태료와 벌금, 징역형뿐만 아니라 공공계약 수주 자격박탈, 세금 및 사회보장보험료 납부, 본국송환비용 지불 등 상당한 불이익을 받게 하여야 한다. 또한 고용주에 대해 그 불법체류자의 출국에 드는 비용의 전부 또는 일부를 부담하게 하여야 한다. 독일, 한국처럼 불법체류자의 자발적 귀환(Freiwillige Rückkehr)촉진프로그램 등을 운영하고 일정기일에 자진 귀국하는 불법체류자에게 범칙금을 면제하는 등의 조치를 취할 필요가 있다. 불법체류 사실 자체가 곧바로 사회에 위협적인 범죄로 인식되는 것은 곤란하다. 오히려 OECD나 ILO 등 국제사회는 불법체류자들 역시 사회적 약자로서 제도적 보호가 필요한 존재로 인정하고 있다. 방치하는 것 자체가 인권침해의 사각지대에서 발생하는 사회적 비용이 크다고 본다. 중국에서도 한국처럼 인도적 관점에서 불법체류자에게도 고충상담권은 보장하되, 불법체류자로서의 신분유지 강화수단으로 악용되는 것은 차단하는 방향에서 허용되어야 한다. 불법체류자의 체류를 일정기간 동안 강제출국유예나 통보의무 적용 등을 배제하는 등의 불법체류자의 체류문제는 신중히 접근하도록 검토할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- [1] 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, p.43, 2011.
- [2] Alfred C. Aman, op. cit., p.44.
- [3] <http://www.ynxinhuanet.com/focus/2004-10/13/content30234163.htm>, 20
- [4] 중국행정법전문란 “외국인 비자신청과거주허가 규정” 2005.03. 11.
- [5] 2009년도 인자원사회보장사업발전 통계공보, <http://www.gov.cn/gzdt/2010-05/21/content-1611039.htm>.
- [6] (외국인중국에불법취업많이증가매년 2만건 처리) 자료 원고지 (瞭望)
- [7] <http://www.yn.xinhuanet.com/focus/2004-10/13/content-30234163.htm>, 2013nian8yue 訪問
- [8] 訪問簽證()是發給應邀赴中國訪問、考察、講學、經商、進行學術交流、短期進修實習不超過6個月的人員，需提供中方的邀請函電：旅遊簽證(L)是發給前往中國旅遊、探親或因其他私人事務入境的人員；乘務簽證(C)是發給前往中國執行國際乘務、航空、航運任務的列車乘務員、飛機機組人員、海員及隨行家屬；過境簽證()是發給須經中國國境的人員。
- [9] 李慎明, (2006年：全球政治与安全報告) 第167頁, 社會科學文獻出版社
- [10] 郭峰超, 《國際非法移民問題概觀》, 第85-90頁 載 《公安研究》2003年第11期
- [11] 《一萬人在廣東非法居留廣州是首選地》, 來源于大洋網, <http://news.sohu.com/20061025/n245988318.shtml>.
- [12] 고용노동부의 자료에 따르면 재고용 만료자 예상인원은 '2010년 5,243명 → 2011년 33,941명 → 2012년) 67,117명이다.
- [13] 高準基, “雇用許可制下で不法滞在労働者の現況

- と問題点及び法的対応方案”, 韓國勞働法學會, 勞働法學 第42號, pp.207-208, 2013.3,
- [14] 최홍, ‘외국인 고용허가제의 현황과 개선 방안’, 삼성경제연구소 SERI 경제포커스 326호 (2011.2.15)참조;한인상, “외국인근로자 관련법제 및 불법체류문제에 대한 비교법적 검토- 우리나라와 독일을 중심으로-”, 노동법논총, 제23집, pp.478-479, 2011.12.
- [15] 高準基, “雇用許可制下で不法滞在労働者の現況と問題点及び法的対応方案”, 韓國勞働法學會, 勞働法學 第42號, p.221, 2013.3,
- [16] 월간 중국동포소식지, 동포사기단에 조선족이 이용당하고 있다 2011.6월.
- [17] 高準基, “雇用許可制下で不法滞在労働者の現況と問題点及び法的対応方案”, 韓國勞働法學會, 勞働法學 第42號, pp.221-222, 2013.3,
- [18] 이하는 高準基, “雇用許可制下で不法滞在労働者の現況と問題点及び法的対応方案”, 韓國勞働法學會, 勞働法學 第42號, pp.223-230, 2013.3,을 주로 참조하였음,
- [19] 설동훈, “각국의 외국인근로자 고용관리체계 사례연구”, 노동부 연구용역, p.64, 2004.
- [20] Schönwälder/Vogel/Sciortino, Migration und Illegalität in Deutschland, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2004.
- [21] 고준기, “재고용과 재고용 이후 고용허가 인정여부에 대한 법적 검토”, 한양법학(2012), :설동훈 외 4인, “각국의 외국인근로자 고용관리체계 사례연구”, 노동부 연구용역, p.39, 2004. 이학춘, “독일외국인 정책사례연구와 한국에의 시사점”, 노동법논총, 제22집, p.165, 2011(8).
- [22] 한인상, “외국인근로자 관련법제 및 불법체류문제에 대한 비교법적 검토- 우리나라와 독일을 중심으로-”, 노동법논총, 제23집, p.473, 2011(12).
- [23] Konrad Batog, “Immigration Policy v. Labor Policy: An Analysis of the Application of Domestic Labor Law to Unauthorized Foreign Workers,” Loy. Int’l L. Vol.3, p.127, 2005.
- [24] Sean Hayes, Columnist, New York System Benefits Migrants, The Korea Herald, Aug. 15, 2003.
- [25] Medina, “Employer Sanctions in the United States, Canada and Mexico: Exploring the Criminalization of Immigration Law”, Sw. J.L. & Trade Am., Vol.3, p.353, 1996.
- [26] Konrad Batog, “Immigration Policy v. Labor Policy: An Analysis of the Application of Domestic Labor Law to Unauthorized Foreign Workers,” Loy. Int’l L. Vol.3, p.125, 2005.
- [27] 현대경제연구원, 주요국 외국인력 정책비교 및 시사점- 산업노동력확보를 위한 외국인력 정책 방안-VIP Report11-16(통권 제486호), 2011.5.3.
- [28] Cluade-Valentin Marie, “Measures Taken to Combat the Employment of Undocumented Foreign Workers In France,” OECD, 「Combating the Illegal Employment of Foreign Workers」, OECD pp.107-112, 2000,
- [29] 문준조, “주요국가의 외국인이주근로자의 지위와 규제에 관한 연구”, 한국법제연구원(연구보고 2007-01), pp.198-199, 2007.
- [30] 1986년 이주개혁 및 통제법(Immigration Reform and Control Act).
- [31] 정승규, “외국인근로자에 대한 강제퇴거처분과 절차적 구제수단의 모색”, 노동법논총, 제17집, p.356, 2009.

저자 소개

노재철(Jae-Chul Noh)

정희원

- 1989년 8월 : 부산대학교 사회학과(문학사)
- 2010년 2월 : 동아대학교 대학원(법학박사)
- 2011년 9월 ~ 현재 : 호서대학교 교양교직학부 교수

<관심분야> : 노동법, 사회보장법, 정당관계법