

다문화사회와 외국인 인권 확장의 과제

위 은 진 (법무법인 청담, 변호사)

1. 들어가며

2. 한국의 외국인 관련 법제와 정책

가. 외국인 관련 법제

- (1) 외국인의 대한민국 헌법상의 지위
- (2) 외국인의 입국, 체류, 출국 및 처우에 관한 법령
- (3) 결혼이주여성에 관한 법령
- (4) 이주노동자에 관한 법령

나. 외국인 관련 정책

3. 외국인의 인권 확장의 과제

다문화사회와 외국인 인권 확장의 과제

위 은 진 (법무법인 청담, 변호사)

1. 들어가며

우리사회에서 ‘다문화’라는 용어만큼 정부 주도적으로 만들어져 일반 시민사회에 퍼진 용어가 또 있을까 싶다.

대한민국 경제가 성장하고 88서울올림픽을 개최하여 인지도가 높아지자 일자리를 찾아 나선 이주 노동자가 유입되었고, 저임금을 주면서도 한국인들이 기피하는 업종에 이주노동자의 활용도가 높아 지자 정부는 산업연수제 등을 도입하여 적극적으로 저임금의 이주노동자 유입을 가능하게 하였다. 또한 산업화·도시화의 영향으로 결혼 못한 농촌 총각들이 늘어나 사회적 문제가 되자 이를 해결하고자 외국인 신부와의 혼인을 적극적으로 장려하고 지원함으로써 결혼이주여성이 증가하게 되었다. 이렇게 우리 사회는 이주노동자, 결혼이주여성의 모습으로 외국인의 유입이 늘었고, 정부는 앞장서서 다문화사회를 표방하였다.

이주노동자와 결혼이주여성 등 이주민의 증가와 더불어 열악한 노동환경과 저임금에 착취되는 이주노동자의 현실과 가정폭력, 빈곤, 문화적 충돌 등으로 정상적인 혼인생활을 영위하기가 어려운 결혼이주여성의 문제가 점차 수면 위로 떠올랐고, 이주노동자 및 결혼이주여성도 우리와 똑같이 인간다운 생활을 향유할 주체임을 자각하고 이들의 인권도 마땅히 보호받아야 할 대상임을 인식하게 되었다.

외국인의 인권이 보장되고 보호받는데 있어서 우리 사회 구성원의 인식의 변화도 절실히 요구되지만 법과 제도에 의한 보호가 없이는 실질적인 인권 보호는 어려운 것이 현실이다. 그러나 외국인의 인권을 보장하고 보호하기 위한 우리 나라의 법과 제도상의 한계는 여전히 존재하고 더군다나

법과 현실의 괴리로 인한 인권 침해 현상은 여전히 존재하고 있다.

이에 본 발표문에서는 외국인에 대한 한국의 법과 정부 정책을 통한 외국인 인권 보장 및 보호의 현주소를 살펴보고, 외국인 인권 확장을 위하여 한국의 법제와 정책이 어떻게 변화되어야 하는가를 살펴보도록 하겠다.

2. 한국의 외국인 관련 법제와 정책

가. 외국인 관련 법제

(1) 외국인의 대한민국 헌법상의 지위

대한민국 헌법은 최상위법으로서 외국인에 대한 모든 법률의 입법, 해석의 기준이 된다. 대한민국 헌법 제6조 제2항은 “외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.”고 규정하고 있고 동조 제1항은 “헌법에 의하여 체결, 공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.”고 명시하고 있다.

그러므로 대한민국이 가입, 비준한 국제인권조약과 국제 법규는 국내법과 동일하게 적용되고¹⁾, 국제인권조약과 국제법규에 따른 외국인에 대한 인권보호 규정은 우리나라에서도 그대로 적용되게 된다.

대한민국 헌법은 기본권의 주체를 “국민”으로만 표현하고 있다(제2장 국민의 권리와 의무). 그러나 헌법재판소는 “기본권의 보장에 관한 각 헌법규정의 해석상 국민과 유사한 지위에 있는 외국인은 기본권주체가 될 수 있다.”고 명시하면서 “인간의 존엄과 가치, 행복추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상의 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다.”라고 실시하고 있다.²⁾ 물론 헌법재판소에서도 여전히 외국인에 대한 기본권 주체성을 부인하는 견해³⁾도 있지만, 한국 헌법학계에서는 외국인의 기본권 주체성을 원칙적으로 인정하는 견해들이 주류를 이루고 있다⁴⁾.

1) 헌법재판소 2001. 4. 26. 선고 99헌가13 결정.

2) 헌법재판소 2001. 11. 29. 99헌마494 결정.

3) 헌법재판소 2011. 9. 29. 선고 2009헌마351 결정, 헌법재판소 2011. 9. 29. 2007헌마1083 결정 중 재판관 김종대의 반대의견.

다만 생존권적 기본권 혹은 사회적 기본권 등은 국민의 권리로서 외국인에게 당연히 보장되는 것은 아니라는 입장이 통설로 자리 잡고 있고⁵⁾, 헌법재판소는 사회적 기본권의 경우 국민에 대하여만 인정된다는 입장을 취하고 있다⁶⁾.

우리 헌법재판소는 우리 헌법이 기본권의 주체를 국민으로 표현하고 있지만, 해석상 외국인도 인간의 존엄과 가치, 행복추구권 및 자유권적 기본권과 같이 인간의 권리에 대해서는 원칙적으로 기본권의 주체가 된다고 해석하고 있어, 인간의 권리로서의 기본권은 보호를 받을 수 있다고 하고 있다. 그러나 여전히 사회적 기본권의 경우는 국민의 권리로 보고 원칙적으로 외국인에게 보장되는 기본권으로 보고 있지 않고 있다.

그렇다면 기본권을 인간의 권리와 국민의 권리로 나누고, 사회적 기본권은 국민의 권리이므로 외국인에게 원칙적으로 보장될 수 없다고 하는 해석을 계속 유지하여야 하는가? 즉 다문화사회를 추구하는 우리 사회에서 외국인에게도 사회적 기본권을 보장하여야 하는가의 문제는 외국인 인권 확장의 중요한 과제로서 향후 이에 대한 논의와 검토가 필요하고 또한 사회적 합의가 이루어져야 한다고 생각한다.

사회권적 기본권은 원칙적으로 외국인에게는 보장되지 않는다는 기존 통설과 헌법재판소의 결정에도 불구하고, 점차 외국인도 사회적 기본권의 주체가 될 수 있다는 견해들이 있다. 즉 사회권을 일반적으로 인간다운 생활을 할 권리, 사회적 위협으로부터 보호받을 권리, 자신이 속한 사회의 자원을 배분받을 권리, 자신이 속한 구성원으로서 그 사회에 참여하고 헌신할 권리 등을 포함하는 개념으로 보거나⁷⁾ 유엔이나 국제노동기구에서 채택한 국제법규에서 외국인에 대하여 근로의 권리, 노동3권 등 생존권적 기본권이 보장되어야 한다는 입장을 취하고 있음이 명확한 추세임에 비추어 생

4) 1) 성질상 인간의 권리로 볼 수 있는 기본권은 외국인에게도 보장되어야 하고 그 밖의 기본권은 상호주의에 따라야 한다는 견해(권영성, 2001, 『헌법학원론: 보정판』, 법문사 301면, 김철수, 2002, 『헌법학개론: 제14전정신판』, 박영사, 285면), 2) 한국 국민의 동화적 통합을 해치지 않고 외국인들을 한국사회에 동화시키는 데 필요한 범위 내에서 기본권의 주체가 될 수 있다는 견해(허영, 2004, 『헌법학원론: 제4판』, 박영사 176, 234면)

5) 권영성, 2001, 『헌법학원론: 보정판』, 법문사 304면, 김철수, 2002, 『헌법학개론: 제14전정신판』, 박영사, 287

6) “근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인 근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권 주체성을 부인할 수는 없다. 즉 근로의 권리의 구체적인 내용에 따라, 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리는 사회적 기본권으로서 국민에 대하여만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인 근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당하다.” 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부 결정.

7) 장현아, 2009, “이주노동자 자녀의 사회권에 대한 논쟁”, 한국아동권리학회 『아동과 권리』제13권 제1호, 제59면

존권적 기본권 역시 원칙적으로 자국의 영토 안에 있는 모든 ‘사람’에게 보장되어야 할 성질의 것으로 보아야 한다는 입장⁸⁾에서 보면 사회적 기본권 또한 우리 삶의 필수적인 기초로서 인권이므로 외국인에게도 기본적으로 기본권 주체성이 인정되어야 한다는 것이다.

다문화사회를 지향하는 사회에 살고 있는 현 시점에서는 헌법에서 명문으로 외국인의 기본권 주체성을 확인하는 것이 바람직하다 생각한다.

한편 현행 헌법은 “민족의 단결을 공고히 하고”(헌법 전문), “민족문화의 창달에 노력하며”(헌법 제69조) 등 단일민족성을 표방하는 규정을 두고 있는데, 다문화사회를 지향하고 있는 현재의 흐름을 반영하는 개정이 이루어질 필요성이 있다 보인다.

(2) 외국인의 입국, 체류, 출국 및 처우에 관한 법령

외국인의 입국, 체류, 출국에 관한 사항은 출입국관리법령에서 구체화되고 있다. 출입국관리법은 외국인의 입국, 체류, 출국에 관하여 주로 출입국질서 유지, 외국인 관리의 면에서 규정하고 있다. 그런데 출입국관리법은 입국의 금지(법 제11조 제1항 3호, 4호, 5호, 8호), 강제퇴거의 대상자(제46조 제1항 제3호)를 규정함에 있어서 집행하는 사람에 따라 다양하게 해석될 수 있는 용어를 사용하여 법 집행을 담당하는 공무원에게 광범위한 재량권을 부여하고 있고, 또한 지나치게 광범위한 강제퇴거 사유를 열거하고 있어 법집행공무원의 자의적인 판단에 따라 외국인의 입국과 출국이 결정될 여지를 주고 있다⁹⁾.

그리고 외국인의 경우 강제퇴거 대상자로 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우 사무소장 등의 권한으로 보호소에 보호할 수 있도록 규정하고 있어(법 제51조 제1항), 그 실질은 구금으로 볼 수 있는 외국인보호소 등의 수용에 대하여 출입국관리법은 ‘보호’라는 용어로 규정함으로써 마치 강제퇴거 대상 외국인이나 강제퇴거 대상 의심이 있는 외국인의 신변을

8) 김지형, 2002, “외국인 근로자의 헌법상 기본권 보장: 현행 산업연수생제도의 위헌성 검토를 중심으로”, 『저스티스』 통권 제70호, 14, 15면

9) 출입국관리법 제11조 제1항

3. 대한민국의 이익이나 공공의 안전을 해치는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 사람
4. 경제질서 또는 사회질서를 해치거나 선량한 풍속을 해치는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 사람
5. 사리 분별력이 없고 국내에서 체류활동을 보조할 사람이 없는 정신장애인, 국내체류비용을 부담할 능력이 없는 사람, 그 밖에 구호(救護)가 필요한 사람
8. 제1호부터 제7호까지의 규정에 준하는 사람으로서 법무부장관이 그 입국이 적당하지 아니하다고 인정하는 사람

보호하는 것 같은 오해를 주고 있다.

또한 외국인의 단속, 보호는 신체의 자유를 억압하는 행위임에도 불구하고 이에 대한 실체적·절차적 요건이 명확하지 않아 해당공무원의 자의적인 판단에 의하여 이루어지고 있고 그 과정에서 절차적 정당성이 결여 되고 인권침해가 빈번하게 일어나고 있다.

그리고 강제퇴거 심사시 외국인은 자신의 추방에 반대하는 이유를 제시할 기회가 보장되지 않고 있고, 미등록이주민의 경우 단속되는 경우 강제퇴거 되는 절차만이 있고 일정한 요건을 갖춘 경우 체류자격을 부여받을 수 있는 가능성이 없다.

출입국관리법은 출입국질서 유지와 외국인 관리의 면만 치중에 있다 보니 외국인 특히 비전문취업자격을 이주노동자의 가족결합권에 대해서는 전혀 언급하지 않고 있다.

외국인의 입국, 체류, 출국에 관한 출입국관리법은 실질적으로 출입국질서 유지와 외국인 관리의 면만을 다루고 있어, 이주민의 처우에 대한 기본권에 관한 법의 제정 필요성이 주장되어와 만들어진 제한외국인처우기본법은 제2조 제1호에서 “제한외국인”을 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자”로 규정하여 미등록 이주민을 그 개념 정의에서부터 배제하고 있다. 다만 이 법은 5년마다 외국인정책에 관한 기본계획을 수립하도록 하여 정부 차원에서 적극적이고 체계적인 외국인 정책이 수립될 수 있도록 하였다. 하지만 위 외국인 정책 기본계획을 수립하는 주체를 법무부로 규정함으로써 외국인의 인권보장보다는 출입국 관리의 관점 및 외국인을 우리 사회의 문제 해결을 위한 수단으로 볼 수 있는 여지를 남겨 두고 있다. 뒤에서 살펴볼 제1차 외국인정책 기본계획은 이러한 문제점을 그대로 내포하고 있다. 한편 위 법에서 규정하고 있는 처우의 주된 내용을 보면 사회적응 지원 등 외국인의 조기 적응을 통한 사회적 비용의 감소와 체류자격에 따른 출입국과 취업에 초점을 맞추고 있을 뿐 헌법과 국제법에 따른 권리 보장에 대해서는 사실상 침묵하고 있다.

(3) 결혼이주여성에 관한 법령

우리 법에서 ‘다문화가족’, ‘결혼이민자’라는 용어를 구체적으로 정의 내리고 있는 다문화가족지원법은 결혼이민자에 대한 포괄적인 사회서비스를 규정하고 있다는 점에서 결혼이민자 및 그 가족에 대한 지원에 있어서 기본법적인 위치에 있다고 평가할 수 있다¹⁰⁾. 다문화가족지원법 제2조 제1호에

10) 소라미 2009 “이주여성 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해”, 국가인권위원회 대구인권사무소, 『이주관련 국내법 현황 및 국제기준 이해』 142면

의하면 “다문화가족”이란 “결혼이민자와 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족” 또는 “귀화허가를 받은 자와 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족”만을 의미한다. 즉, 한국 국민이 포함된 가족만이 다문화가족이 될 있고, 이주민으로만 구성된 가족은 다문화가족이 아니라는 것이다. 또한 이주민, 특히 이주노동자의 주요한 체류자격인 산업연수(D-3), 고용허가제 하의 이주노동자들의 비전문취업(E-9), 재외동포의 방문취업(H-2) 등은 가족동반을 원칙적으로 배제하고 있기 때문에 많은 경우 이주민가족의 존재 가능성 자체가 부정되고 있다. 또한 이 법은 합법적 체류자만을 대상으로 하는 ‘재한외국인처우기본법’의 제한을 받고 있어 대상의 한계, 지원내용의 한계를 드러내고 있고, 법의 목적 자체가 “다문화가족 구성원의 안정적인 가족생활 영위”이므로 이주여성 개개인의 기본적 인권보호에는 취약한 한계를 가지고 있다.

(4) 이주노동자에 관한 법령

이주노동자의 국내 유입의 시발점이 된 산업기술연수생제도는 ‘외국인산업기술연수 사증발급에 관한 업무지침’(1991. 10. 26. 법무부 훈령 제255호로 제정되고 1993. 12. 28. 법무부 훈령 제294호로 개정된 것), ‘외국인산업연수제도운영에 관한 지침’(1996. 9. 19. 중소기업청 고시), ‘외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 규정’(1995. 2. 14. 노동부 예규 제258호로 제정되고 1998. 2. 23. 노동부 예규 제369호로 개정된 것) 등에 의해 운영되었다. 위 노동부 지침은 ‘근로기준법’상 퇴직금, 임금채권 우선변제, 연차유급휴가, 임신부의 보호 등에 관하여는 보호대상으로 규정하고 있지 않아, 산업연수생제도는 외국 인력의 편법적 활용, 연수생의 이탈, 송출비리 등의 부작용을 야기하였다. 위 산업연수생제도가 현대판 노예제도라는 악명까지 얻게 되자 정부는 2005. 7. 27. 외국인력정책위원회에서 2007. 1. 1.부터 산업연수생제도를 폐지하기로 결정하였다. 하지만 그동안 법원은 일관되게 산업연수생의 근로자성을 인정하여 왔고,¹¹⁾ 헌법재판소는 2007. 8. 30. 산업연수생 제도에 대하여 위헌이라는 취지의 결정을 하였다.¹²⁾

11) “산업기술연수사증을 발급받은 외국인이 정부가 실시하는 외국인 산업기술연수제도의 국내 대상 업체에 산업기술연수생으로 배정되어 대상 업체와 사이에 상공부장관의 지침에 따른 계약서의 양식에 따라 연수계약을 체결하였다 하더라도 그 계약의 내용이 단순히 산업기술의 연수 만에 그치는 것이 아니고 대상 업체가 지시하는 바에 따라 소정시간 근로를 제공하고, 그 대가로 일정액의 금품을 지급받으며 더욱이 소정시간 외의 근무에 대하여는 근로기준법에 따른 시간외 근로수당을 지급받기로 하는 것이고, 이에 따라 당해 외국인이 대상 업체의 사업장에서 실질적으로 대상 업체의 지시·감독을 받으면서 근로를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하여 왔다면 당해 외국인도 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다.” 대법원 1995. 12. 22. 선고 95누2050 판결, 대법원 1997. 10. 10. 선고 97누10352 판결, 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결 참조

12) “산업연수생이 연수라는 명목 하에 사업주의 지시·감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에도, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것은 합리적인 근거를 찾기 어렵다. ... 근로기준법 제5조와 사회권규약 제4조에 따라 ‘동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수를 포함한 근로조건을 향유할 권리’를 제한하기 위해서는 법률에 의하여만 하는바, 이를 법률이 아닌 행정규칙에서 규정하고 있으므로 위 법률유보의 원칙에도 위배된다.”헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부 결정.

정부는 산업연수생제도의 폐지시 외국인력 도입을 위하여 고용허가제를 근간으로 하는 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’을 2003. 8. 16. 법률 제6967호로 제정하게 되었다.

그렇지만 위 법은 제25조¹³⁾ 사업 또는 사업장 변경의 허용 등에 관하여 여전히 많은 논란이 있고, 우리나라의 외국인력 정책을 고용허가제가 아닌 노동허가제로 변경해야 한다는 주장이 있다.

나. 외국인 관련 정책

2007년 ‘재한외국인 처우 기본법’이 제정되고 외국인에 대한 최초의 5개년 국가계획으로 제1차 외국인정책 기본계획¹³⁾이 대상 기간은 2008년부터 2012년까지로 하여 수립되었다.

위 제1차 외국인 정책 기본 계획에서 밝히고 있는 외국인정책의 추진 배경은 ‘세계적으로 우수한 인재 유치와 사회통합정책이 강화되고 있고, 국내적으로도 체류외국인 증가, 저출산·고령화 및 인구 순유출 상황 지속, 다문화사회 본격 진입 등 정책 환경이 급변함에 따라 정부는 적극적인 외국인정책을 추진하기로 하였다’는 것이고, 외국인 정책의 기본 방향은 아래 표와 같다.

-
- 13) ① 제8조제4항에 따라 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자와 같은 조에 따라 고용허가를 받은 후 제18조의2에 따라 취업활동 기간을 연장받은 외국인근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. <개정 2010.6.4>
1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
 2. 휴업, 폐업, 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
 3. 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소되거나 제20조제1항에 따라 고용이 제한된 경우
 4. 사업장의 근로조건이 근로계약조건과 상이한 경우, 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우 등으로 인하여 사회통념상 근로계약을 유지하기 어려운 경우
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우
- ② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.
- ③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 ‘출입국관리법’ 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.
- ④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조제1항에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다(제25조제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다). 다만, 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

외국인 정책의 기본 방향과 과제

정책 목표	중점 과제
① 개방을 통한 국가경쟁력을 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 전문인력 등 우수인재 적극 유치 - 단순기능인력은 필요에 맞추어 도입하되 원칙상 일정기간 이상의 정주를 지양함 - 동포는 사회통합의 용이성 및 한민족 역량 강화 차원에서 입국 및 취업에서 우대함
② 질 높은 사회통합	<ul style="list-style-type: none"> - 다문화에 대한 이해 증진 - 결혼이민자의 안정적 정착 - 동포의 역량 발휘를 위한 환경 조성
③ 법과 원칙에 따른 체류질서 확립	<ul style="list-style-type: none"> - 불법체류자에 대해서 일관되고 엄정한 법집행을 함 - 체계적인 국경관리로 외국인 범죄에 효과적으로 대처함 - 이민자 자녀의 건강한 성장환경 조성
④ 인권이 존중되는 성숙한 다문화사회의 발전	<ul style="list-style-type: none"> - 국내 정착 이민자의 증가에 따른 다문화사회의 도래 대비함 - 개방된 사회의 보편적 가치로서 외국인의 인권을 보장함: 외국인 차별 방지 및 권익 보호, 보호 과정의 외국인 인권보장, 선진적 난민 인정·지원시스템 구축

그 동안 정부 각 부처에서 개별적으로 추진해 온 외국인정책을 중장기적 관점에서 종합적·체계적으로 추진할 수 있도록 5년 마다 외국인정책기본계획을 수립하도록 하고 있는 점은 긍정적이다.

그러나 외국인정책 기본계획을 보면 정책의 기본방향이 외국인의 인권을 보호하는 정책을 우선시하기보다 국가경쟁력 강화를 위하여 외국인의 범주를 전문 인력 등 우수인재와 단순기능인력으로 분류한 후 이들에 대한 차별적 대우를 당연시하는 정책을 펴고 있고, 인권이 존중되는 성숙한 다문화사회로 발전시킨다는 정책방향을 정하고 있으면서도 동시에 체류질서 확립을 위하여 불법체류자에게 엄정한 법집행을 하겠다는 다소 모순된 정책 방향을 제시함으로써 실질적으로 다양한 인종, 국가, 직업군의 외국인으로 구성된 다문화사회가 아니라 우리의 저출산·고령화 사회를 해결하기 위한 출산 장려를 위한 결혼이주여성에 대한 지원과 동화정책, 전문 인력의 순수출을 막기 위한 우수인재 유치정책 등 우리 사회가 안고 있는 문제점을 해결하기 위한 수단으로 외국인을 바라보는 정책을 펼치고 있다.

3. 외국인의 인권 확장의 과제

외국인의 인권 확장을 위하여 우리의 법과 정책이 어떻게 개선되어야 하는가? 아래에서는 이를 위한 과제들을 제시하고자 한다.

(1) 외국인도 헌법상 기본권의 주체가 될 수 있는가? 특히 사회권적 기본권의 주체도 될 수 있는 사회적 합의가 가능한가?

(2) 외국인에 대한 출입국관리에 있어 적법절차준수를 엄격히 하도록 하여 단속, 보호 절차에서의 인권침해를 방지할 법적 장치를 마련할 수 있는가?

(3) 미등록외국인에 대하여 일정한 요건을 충족하는 경우에 체류자격을 부여하거나 등록이 가능하도록 할 수 있는 법적 장치를 마련할 수 있는가?

(4) 이주노동자의 주요한 체류자격인 산업연수(D-3), 고용허가제 하의 이주노동자들의 비전문취업(E-9), 재외동포의 방문취업(H-2)의 경우 가족결합권을 인정할 수 있는가?

(5) 재한외국인처우기본법의 적용 대상을 체류자격이 있는지 여부와 관계없이 대한민국 내에 거주하는 모든 외국인으로 그 범위를 확장할 수 있는가?

(6) 이주민의 기본권을 보장하기 위한 재한외국인처우기본법에 헌법과 국제법에 따른 권리보장에 관한 규정을 포함시킬 수 있는가?

(7) 다문화가족지원법의 적용 대상을 한국인이 포함되어 있지 않은 즉 이주민만으로 구성되어 있는 가족에게도 그 적용범위를 확대할 수 있는가?

(8) 다문화가족지원법이 미등록이주민 가족에게도 적용될 수 있도록 할 여지는 없는가?

(9) 외국인력도입정책의 근간을 고용허가제에서 노동허가제로 변경할 가능성은 없는가?

(10) 우리 사회의 다문화 정책이 인권 기반적, 인권 친화적, 인권 지향적이 되도록 할 방안은 무엇인가?