

2025년 제3차 다(多)가치포럼

# H2와 F4 통합과 국내 동포정책의 나아갈 방향

: 포용사회로의 전환을 위한 현실적 선택

2025. 9. 5.(금) 14:00~17:00

대림도서관 지하강당(서울특별시 영등포구 도신로27)

## 사 회

전춘화(홍익대학교 상경학부 / 교수)

## 환영사

류재순(재한동포문인협회 / 명예회장)

## 축 사

이기성(재외동포청 / 재외동포정책국장)

김미정(중국동포연합중앙회 / 회장)

## 발제 및 토론

좌 장 전춘화(홍익대학교 상경학부 / 교수)

발 제 객재석(한국이주동포정책연구원 / 원장)

토론① 김용필(동포세계신문 / 대표)

토론② 김선녀(소망여행사 / 대표)

토론③ 김정룡(중국동포사회문제연구소 / 소장)

 **YouTube** 본 포럼은 YouTube 서울외국인주민센터 공식 채널에서 실시간으로 생중계됩니다.

주최 |  다(多)가치 포럼  전국동포총연합회

주관 |  서울외국인주민센터  (사)중국동포한마음연합총회  中國同胞聯合中央會  (사)CK여성위원회  在韓同胞文人協會

후원 |  韓中 포커스 新聞



# 목 차

01 행사순서	03
---------	----

02 개회식	07
--------	----

환 영 사 류재순, 재한동포문인협회 명예회장 .....	09
축 사 김미정, 중국동포연합중앙회 회장 .....	11

03 포럼자료	13
---------	----

곽재석, 한국이주동포정책연구원 원장 .....	15
김용필, 동포세계신문 대표 .....	37
김선녀, 소망여행사 대표 .....	45
김정룡, 다가치포럼 대표 .....	59



01  
2025년 제3차  
다(多)가치포럼  
행사순서



# 2025년 제3차 다(多)가치포럼

## 행사순서

시 간	내 용
13:30 - 14:00	참석자 등록
14:00 - 14:10	개회 선언 및 내빈 소개
14:10 - 14:20	환영사
14:20 - 14:30	축사①
14:30 - 14:40	축사②
14:40 - 14:45	기념사진 촬영
14:45 - 14:50	휴식 시간
14:50 - 16:50	포럼 및 자유토론
16:50 - 17:00	폐회선언

- 사 회 자 전 춘 화 | 홍익대학교 상경학부 교수
- 환 영 사 류 재 순 | 재한동포문인협회 명예회장
- 축 사 1 이 기 성 | 재외동포청 재외동포정책국장
- 축 사 2 김 미 정 | 중국동포연합중앙회 회장
- 좌 장 전 춘 화 | 홍익대학교 상경학부 교수
- 발 제 곽 재 석 | 한국이주동포정책연구원 원장
- 토 론 1 김 용 필 | 동포세계신문 대표
- 토 론 2 김 선 녀 | 소망여행사 대표
- 토 론 3 김 정 룡 | 다가치포럼 대표(중국동포사회문제연구소 소장)





02  
2025년 제3차  
다(多)가치포럼  
개회식



# 환영사

류 재 순 (재한동포문인협회 명예회장)

존경하는 내외귀빈 여러분, 그리고 이 자리에 함께해 주신 모든 참석자 여러분, 반갑습니다.

오늘 우리는 'H-2와 F-4 통합과 국내 동포 정책의 나아갈 방향'이라는 중요한 주제를 가지고 한자리에 모였습니다.

세계가 빠르게 변화하는 가운데, 재외동포 사회 역시 새로운 도전과 기회를 맞이하고 있습니다. 이번 포럼이 동포 사회의 권익 향상과 상생을 위한 정책적 해법을 모색하는 뜻깊은 자리가 되기를 기대합니다.

아울러 바쁘신 일정에도 불구하고 참석해 주신 모든 분께 깊은 감사의 말씀을 드리며, 오늘 논의가 우리 사회의 다양성과 포용성을 한층 더 강화하는 출발점이 되기를 바랍니다.

다시 한번 여러분의 참석을 진심으로 환영합니다.

감사합니다.



# 축사

김미정 (중국동포연합중앙회 회장)

존경하는 내외귀빈 여러분, 그리고 사랑하는 동포 여러분,  
오늘 이렇게 2025년 3차 다(多)가치포럼에서 함께할 수 있게 되어 큰 기쁨과  
감사를 느낍니다. 무엇보다 이 자리가 우리 동포사회의 목소리를 모으고,  
더 나은 미래를 함께 그려가는 자리라는 점에서 더욱 뜻깊습니다.

저는 중국 국적을 가진 조선족으로, 한국 사회 속에서 살아가고 있는  
한 사람입니다. 우리 동포들은 고향을 떠나 고국 땅에서 살아가며 수많은  
어려움과 고단함을 겪어왔습니다. 가족과 떨어져 홀로 일터에서 흘린 땀,  
언어와 문화의 벽을 넘어야 했던 낮شم, 그리고 차별과 제도적 한계 앞에서  
느꼈던 답답함은 누구보다 우리 스스로 잘 알고 있습니다.

그럼에도 우리는 포기하지 않았습니다. 묵묵히 일하며 한국 사회의 일원으로  
뿌리내렸고, 자녀들을 키우며 이 땅의 미래를 함께 준비해 왔습니다. 우리  
동포들의 삶은 바로 희생과 성실, 그리고 끊임없는 도전의 역사라 할 수 있습니다.

오늘 논의되는 H2와 F4 통합 문제는 단순히 체류자격의 문제를 넘어,  
우리 동포들의 안정된 삶과 미래 세대의 희망과 직결된 과제입니다. 제도가  
바뀌고 사회의 시선이 달라질 때, 비로소 우리는 더 큰 꿈을 꾸고, 한국  
사회와 진정으로 하나 되어 살아갈 수 있을 것입니다.

저는 이 포럼이 우리 동포들의 애환과 목소리를 제대로 담아내고, 정부와  
사회가 이를 귀 기울여 들어주는 계기가 되기를 간절히 바랍니다. 우리  
동포 사회가 더 이상 주변부가 아니라, 한국 사회와 함께 걸어가는 당당한  
동반자가 될 수 있기를 희망합니다.

마지막으로, 오늘, 이 뜻깊은 자리를 준비해 주신 모든 관계자분께 진심으로  
감사드리며, 함께해 주신 모든 분의 가정과 삶에 건강과 행복이 늘 함께하  
시기를 기원합니다. 감사합니다.



03  
2025년 제3차  
다(多)가치포럼  
자료





---

# H-2와 F-4 통합과 국내 동포정책의 나아갈 방향

---

곽 재 석

한국이주동포정책연구원 원장



## H-2와 F-4 통합과 국내 동포정책의 나아갈 방향

곽재석 (한국이주동포정책연구원, 원장)

정부는 오랜 기간 동안 재외동포(이하 동포)를 대상으로 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 비자로 대표되는 이원화된 체류자격 시스템을 운영해 왔다. 각각의 제도는 뚜렷이 구분되는 목적과 법적 지위를 부여하고 있다. 방문취업(H-2) 비자는 고용허가제의 틀 안에서 주로 단순 노무 분야의 인력 수요를 충족시키기 위한 순환적·한시적 노동 허가 제도로 운용되는 반면, 재외동포(F-4) 비자는 상대적으로 폭넓은 체류 및 취업 활동의 자유를 보장하는 대신 내국인 일자리 보호를 명분으로 ‘단순노무’ 행위를 명시적으로 금지해 왔다. 이러한 이원적 체계는 동포 사회 내에서 법적·사회적 위계질서를 형성하며 동일한 민족적 배경을 가졌음에도 불구하고 차별적 대우를 한다는 비판을 지속적으로 야기했다.

최근 정부 내에서 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4)로 이원화된 외국국적 동포의 체류자격을 재외동포(F-4)로 통합하는 방안이 심도 있게 논의되고 있다. 그러나 정책 추진 과정에서 내국인, 특히 취약계층의 일자리 잠식에 대한 사회적 우려에 대한 논의로 정책 추진이 수월하지 않는 듯하다. H-2 자격 동포 대다수가 건설업, 제조업 등 단순노무 분야에 종사하고 있다는 인식하에, 이들에게 보다 안정적이고 취업 범위가 넓은 F-4 체류자격을 부여할 경우 단순노무 시장으로의 대규모 유입이 발생하여 내국인 근로자와의 직접적인 경쟁을 심화시킬 것이라는 비판이 제기되고 있다. 이러한 우려는 정책의 사회적 수용성을 저해하는 핵심적인 장애물로 작용하고 있다. 따라서 본 발표는 F-4 인력의 단순노무 시장 진입이 내국인 일자리를 광범위하게 잠식할 것이라는 정책적 우려가 얼마나 사실에 부합하는지 살펴 보고자 한다.

이를 위해 먼저 본 발표는 통계적 근거를 통해 상당수의 F-4 체류자격 보유자가 이미 방문취업(H-2) 자격 보유자의 주요 취업 분야와 중첩되는 영역에서 활동하고 있어서 두 체류자격 간의 규제적 구분이 사실상 무의미해졌음을 살펴본다. 오히려 현행 법무부의 「재외동포(F-4) 자격의 취업활동 제한 범위 고시」를 통한 동포 취업 제한 규정은 역설적으로 잠재적 불법 고용을 조장하고

숙련 인력의 합법적 경제활동을 저해하는 부작용을 낳고 있는 현실을 살펴보고자 한다. 한국은 전례 없는 인구 감소와 핵심 산업의 구조적 노동력 부족에 직면해 있다. 이러한 상황에서 사실 현행 재외동포의 ‘단순노무’ 분야 취업을 금지하는 규제는 경제적으로 비효율적일 뿐만 아니라, 현실적으로 집행도 불가능하며 나아가 정부의 포용적 동포 정책 기조와도 상충한다. 현재의 국내 단순노무 분야 노동력 부족 상황에서 재외동포 인력은 희소한 일자리를 두고 경쟁하는 것이 아니라, 내국인이 기피하여 발생한 심각한 인력 공백을 메우는 필수적인 역할을 수행하고 있다. 이에 따라 법무부 고시에 명시된 포괄적이고 광범위한 업종 기반의 제한을 철폐하고, 유연하며 증거에 기반한 ‘실질적인 네거티브 리스트’ 시스템의 전환을 제안하고자 한다.

물론 현행 정부가 시행하고 있는 재외동포(F-4) 비자의 취업제한 방식은 네거티브 시스템이다. 그러나 현행 F-4 취업 정책은 **법률적 형식상으로는 네거티브 시스템이지만 실질적인 내용과 효과에 있어서 포지티브 시스템에 가깝게 운용되고 있는 것이 현실이다.** 법무부 고시는 ‘단순노무행위’라는 큰 카테고리 아래, 건설 단순 종사원, 하역 및 적재 종사원, 음식 배달원, 건물 청소원 등 39개 이상의 세부 직업을 구체적으로 명시하여 금지하고 있다. 이러한 광범위하고 포괄적인 금지 목록은 내국인 저숙련 일자리와 겹칠 가능성이 있는 거의 모든 분야를 포괄하고 있어, 사실상 허용되는 분야보다 금지되는 분야가 더 명확하게 부각 된다. 또한 특히 건설 등 인력난이 가장 심각한 산업 현장에서 필요한 직무 다수가 이 ‘단순노무’ 금지 목록에 포함되어 있는데 이로 인해 F-4 비자 소지자가 현실적으로 일자리를 구하기 쉬운 대부분의 경로가 원천적으로 차단되는 효과를 낳고 있다. 결국 “이것들만 빼고 다 돼”라는 네거티브 규정이, 실제 현장에서는 “할 수 있는 게 거의 없다”는 포지티브 규제처럼 작동하는 것이다. 단순노무가 주요 취업 분야인 동포들 입장에서는 네거티브 시스템이라도 그 내용은 정반대에 가깝게 느껴지고 있는 현실이다. 이처럼 “**현행 F-4 취업제한은 ‘금지 목록’을 명시하고 그 외를 허용하는 ‘네거티브 시스템’이지만 그 금지 목록이 매우 광범위하고 현실의 노동 수요와 동떨어져 있어, 사실상 특정 전문 분야를 제외한 대부분의 취업을 막는 포지티브 시스템처럼 작동하는 것이 문제이다.**”

결론적으로 본 발표는 현행 법무부장관 고시에 따른 F-4 취업제한 목록 자체를 철폐하고 실질적인 의미의 네거티브 시스템(즉, 최소한의 금지 목록만 두는 방식)으로 전환하는 재외동포 체류자격 통합정책의 신속한 추진이 필요하다고 본다. 이는 단순한 출입국 관리 제도의 개선을 넘어, 대한민국의 경제 회복

탄력성을 강화하고 산업 경쟁력을 확보하며, 가치 있는 재외동포 인력을 국가 경제 시스템에 공식적으로 통합하기 위한 필수적인 전략적 선택임을 다시 강조하고자 한다.

## 1. 구조적 당위성: 한국 경제의 인구구조 변화와 고질적 노동력 부족

### 1.1. 인구 절벽과 한국 노동 시장의 미래

한국 경제는 주기적 변동이 아닌 구조적 위기에 직면해 있으며, 그 핵심에는 인구구조의 급격한 변화가 자리 잡고 있다. 저출생·고령화 현상이 장기간 누적되면서 생산가능인구의 절대적 규모가 감소하고 있으며, 이는 노동 공급의 제약을 넘어 국가 경제의 잠재성장률을 위협하는 거시경제적 문제로 부상했다. 이러한 현실은 외국인력 도입을 선택이 아닌 필수불가결한 경제 전략으로 고려해야 할 당위성을 제공한다. 한국개발연구원(KDI)의 전망에 따르면, 15세에서 64세 사이의 생산가능인구는 2030년까지 연평균 0.9%씩 지속적으로 감소할 것으로 예측되고 있다. 이러한 인구구조의 변화는 노동 투입량 감소로 직결되어, 2040년대에는 잠재 GDP 성장률이 0%대까지 하락할 수 있다는 경고로 이어진다. 노동 공급 부족 규모는 최대 155만 명에 이를 것으로 추산되며, 이는 국내 노동력만으로는 도저히 메울 수 없는 격차이다. 이와 같은 통계적 필연성으로 외국 우수 인력 유입 확대 방안을 시급히 고려해야 한다고 제언이 나오고 있다. 따라서 재외동포를 포함한 외국인력 활용 정책의 재검토는 미래 경제의 지속 가능성을 담보하기 위한 선제적 대응이라 할 수 있다.

### 1.2. 산업별 위기: 노동력 부족의 정량적 분석

거시적인 인구구조의 위기는 산업 현장에서 구체적인 인력난으로 나타나고 있다. 특정 분야에 국한된 문제가 아니라 경제 전반에 걸쳐 만연한 현상으로, 국가 경제의 근간을 이루는 핵심 산업들의 생산성을 저해하는 심각한 요인으로 작용하고 있다. 아래 내용은 고용노동부의 '2025년 상반기 직종별 사업체 노동력조사 결과'에 기반한 분석이다.

**전반적인 인력 부족 현황:** 2025년 4월 기준, 국내 사업체의 인력 부족 규모는 46만 9천 명에 달하며, 인력부족률은 2.5%를 기록했다. 특히 국가 경제의 허리 역할을 하는 300인 미만 중소기업의 상황은 더욱 심각하여, 부족 인원이 42만 1천 명, 인력부족률은 2.7%에 달해 대기업보다 인력난을 더 크게 체감하고 있다.

**건설업:** 건설업은 약 15만 명의 인력이 부족한 심각한 위기 상황에 처해 있으며, 기업의 94%가 지난 3년간 기술 인력 채용에 어려움을 겪었다고 응답했다. 현장 인력의 고령화는 매우 심각한 수준으로, 근로자의 80% 이상이 40대 이상이며, 건설업 전체 취업자 수는 지속적으로 감소하고 있다.

**숙박 및 음식점업:** 이 분야는 특히 주방 보조와 같은 직종에서 극심한 '구인난'을 겪고 있다. 정부 역시 이러한 현실을 인지하고, 문제 해결을 위해 외국인력의 고용 허용 범위를 해당 분야까지 확대한 바 있다.

**물류 및 창고업:** 전자상거래 시장의 급성장으로 하역 및 적재 인력에 대한 수요는 폭발적으로 증가했으나, 물류센터의 낮은 접근성과 상대적으로 낮은 임금 수준으로 인해 만성적인 인력 부족에 시달리고 있다.

**돌봄 서비스업:** 인구 고령화는 돌봄 서비스 수요를 급증시키는 동시에, 공급자인 돌봄 인력의 고령화 및 감소를 유발하는 이중고를 겪게 하고 있다. 한국보건사회연구원의 분석에 따르면, 2027년까지 요양보호사 인력은 약 7만 5,699명이 부족할 것으로 전망되는 등 공급과 수요의 불균형이 심화될 것으로 예측된다.

### 1.3. 깊어지는 격차: 국내 노동 공급과 수요의 구조적 불일치

현재의 노동력 부족은 단순히 일할 사람의 수가 부족한 양적 문제를 넘어, 국내 노동력, 특히 청년층이 특정 직종을 기피하는 질적 불일치(mismatch) 문제와 깊이 연관되어 있다. 이는 단순노무 및 소위 '3D 업종'에서 두드러지게 나타난다. 특히 건설업의 인력난이 심화되는 주된 원인 중 하나는 청년층이 열악한 근무 환경, 고용 불안정, 불투명한 직업 전망 등을 이유로 건설 현장 진입을 꺼리기 때문이다. 이는 실업률이 존재하는 상황에서도 산업 현장에서는 14만 개 이상의 일자리가 채워지지 않는 현상으로 이어진다. 이는 구직자와 구인 기업 간의 눈높이 차이, 즉 구조적 불일치가 심각함을 방증한다. 또한, 단순노무직 종사자 중 고령층의 비율이 지속적으로 증가하는 현상은 건강한 노동시장의 신호가 아니라, 청장년층이 해당 분야에서 체계적으로 이탈하고 있음을 보여주는 지표이다. 이러한 구조적 불일치는 국내 인력만으로는 특정

산업 분야의 노동 수요를 충족시키는 것이 불가능에 가깝다는 점을 시사하며, 재외동포를 포함한 외국인력의 역할이 불가피함을 역설한다.

## 2. 두 개의 비자, 하나의 현실: H-2와 F-4 고용 체계의 비효율과 모순

### 2.1. 규제 심층 분석: H-2와 F-4 비자의 비교

현행 재외동포 관련 비자 체계는 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4)라는 이원화된 구조를 가지고 있다. 두 비자는 도입 취지와 규제 내용에서 명백한 차이를 보이지만, 실제 노동 시장에서는 그 경계가 모호해지며 정책적 비효율과 모순을 낳고 있다.

**방문취업(H-2) 비자:** 주로 단기적인 고용, 특히 단순노무 분야에서의 활동을 염두에 두고 설계되었다. 주목할 점은, 2023년 1월 1일부터 기존의 허용 업종을 명시하는 포지티브 방식에서, 금지 업종 외에는 모두 허용하는 네거티브 방식으로 규제가 전환되었다는 사실이다. 이는 노동시장의 변화에 유연하게 대응하기 위한 정책적 진전을 의미한다.

**재외동포(F-4) 비자:** 보다 숙련된 인력을 대상으로 하며, 장기 체류와 안정적인 정착을 유도하는 데 목적이 있다. H-2에 비해 체류 기간이 길고 갱신이 용이하며, 영주권 취득으로의 전환이 상대적으로 수월하다. 그러나 역설적으로 법무부 고시에 따라 '단순노무행위'로 규정된 직업에는 취업이 원천적으로 금지되어 있다.

정부는 이러한 이원화된 체계가 낳는 차별 문제를 해소하고 정책의 일관성을 확보하기 위해 H-2와 F-4 비자를 통합하겠다는 정책 방향을 공식적으로 밝힌 바 있다. 이는 현행 제도가 가진 내재적 문제점을 정부 스스로 인지하고 있음을 보여준다.

항목	방문취업(H-2)	재외동포(F-4)
총인구 (15세 이상)	약 8만 9천 명	약 55만 4천 명
주요 연령대	50대 (50.4%)	60세 이상 (37.7%)
성비 (남성 비율)	57.3%	상대적으로 균형
주요 대상	외국국적동포 (주로 단순기능 인력)	대한민국 국적을 보유했던 자 및 그 직계비속
체류 기간	최장 4년 10개월 (단기, 순환)	최장 2년 (장기, 갱신 용이)
취업 범위	허용된 단순노무 중심 (서비스업 등 일부 네거티브 방식)	단순노무행위 금지 (포지티브 방식에 가까움)
영주권(F-5) 전환	특정 요건 충족 시 가능 (상대적으로 어려움)	H-2보다 용이한 경로 존재

## 2.2. 현장의 진실: F-4와 H-2의 고용 패턴 통계 분석

위와 같은 법률적 규제의 차이에도 불구하고, 실제 노동시장의 데이터는 H-2와 F-4 체류자격 보유자들이 매우 유사한 산업 및 직업군에 종사하고 있음을 보여주고 있다. 이는 F-4의 단순노무 취업을 금지하는 규제가 현실과 얼마나 괴리되어 있는지를 보여주는 증거이다. 2024년 통계청의 ‘이민자체류 실태 및 고용조사’ 결과는 이러한 현실을 가장 극명하게 드러낸다. 이 조사에 따르면, 취업 상태인 F-4 체류자격 보유자 중 무려 27.2%가 ‘단순노무 종사자’로 분류되었다. 이는 F-4 체류자격 보유자 4명 중 1명 이상이 법적으로 금지된 분야에서 일하고 있음을 시사하는 수치이다. 산업별 분포를 살펴보면 이러한 중첩 현상은 더욱 뚜렷해진다. F-4 취업자는 광·제조업(31.3%), 도소매·숙박·음식점업(23.5%), 건설업(18.5%) 순으로 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 단순노무 인력 수요가 높은 대표적인 산업들이다. 한편, H-2 취업자는 도소매·숙박·음식점업(31.4%), 건설업(24.7%), 광·제조업(24.1%)에 집중되어 있다. 건설업의 경우, H-2 인력의 24.7%와 F-4 인력의 18.5%가 동일한 산업현장에서 일하고 있다. 두 집단이 근본적으로 다른 노동시장에 속해 있다는 정책적 가정은 통계적으로 전혀 지지받지 못한다. 이러한 데이터는 F-4에 대한 취업 제한이 현실을 반영하지 못하는 명목상의 규제로 전락했음을 보여준다.



산업/직업	방문취업(H-2) 취업자 비중 (%)	재외동포(F-4) 취업자 비중 (%)
산업별 분포		
광·제조업	24.1	31.3
건설업	24.7	18.5
도소매·숙박·음식점업	31.4	23.5
사업·개인·공공서비스업 등	17.7	22.3
직업별 분포		
단순노무 종사자	38.0	27.2
서비스 종사자	21.1	15.0
기능원 및 관련 기능 종사자	21.0	20.9
장치 기계 조작 및 조립 종사자	16.6	18.8
관리자·전문가 및 관련 종사자	0.2	6.9
임금 및 사회통합 수준		
월평균 임금 (200~300만원)	44.9%	40.6%
월평균 임금 (300만원 이상)	41.8%	46.1%
한국어 능력 (5점 만점)	3.8점	4.2점
한국 생활 만족도 (5점 만점)	4.2점	4.2점

자료: 통계청, 2024년 이민자체류실태 및 고용조사

이러한 현실은 현행 동포 체류자격 이원화 제도의 근본적인 모순을 드러낸다. H-2 자격으로 건설 현장에서 성실히 일하며 기술을 인정받은 근로자가 사회통합 노력을 통해 F-4 체류자격을 취득하는 순간, 합법적으로 일하던 바로 그 일자리에서 불법 취업자가 되어버리는 '정책의 뒤틀림'이 발생하는 것이다. 이는 성공적인 사회 통합과 경제적 기여를 장려해야 할 비자 제도가 오히려 이를 처벌하고, 개인에게 경력 단절과 불법 체류 사이의 부당한 선택을 강요하는 결과를 낳는다.

### 3. 규제의 역설: 경제 왜곡과 사회적 비용

#### 3.1. 그림자 경제의 확장

F-4 체류자격 보유자에 대한 단순노무 취업 제한은 해당 분야로의 고용을 막는 실효성 있는 장치로 작동하지 않고 있다. 오히려 이러한 제한은 합법적으로 이루어질 수 있었던 고용 관계를 음지로 밀어 넣어 거대한 ‘그림자 경제(shadow economy)’를 형성하고 확장시키는 주된 요인이 되고 있다. 앞에서 분석한 바와 같이, 공식 통계상으로도 F-4 인력의 27.2%가 단순노무직에 종사하고 있다는 사실은 법적 규제에도 불구하고 막대한 규모의 회색지대 고용이 이루어지고 있음을 의미한다. 고용주 입장에서든 복잡한 고용허가제 절차와 관리 감독을 피하기 위해 비공식적으로 인력을 채용하려는 유인이 존재하며, 비현실적인 규제는 이러한 경향을 더욱 부추긴다. 건설 현장의 외국인력 약 22만 6천 명 중 최소 15만 9천 명이 불법 체류 또는 불법 취업 상태에 있는 것으로 추산되는데, 이들 중 상당수는 F-4 비자를 소지하고도 규제로 인해 불법 취업 상태에 놓인 인력일 가능성이 높다는 연구결과도 있다(이규용, 건설업 외국인력 실태 및 공급체계 개선방안, 대한건설협회, 2018).

정부의 재외동포 체류자격 통합정책은 현실과 괴리된 낡은 규제를 바로 잡고, 심각한 국가적 위기에 대응하기 위한 수단이 되어야 한다. 더 나아가, 이는 상당수의 F-4 동포들이 처해있는 불법 취업 상태를 양성화하는 과정이기도 하다. 불법 고용은 노동자의 권익을 침해하고, 고용주에게는 규제 회피의 수단이 되며, 전체 노동시장의 질서를 왜곡시킨다. 현행 규제는 내국인 일자리를 보호하기보다는, 오히려 노동자를 법의 보호 밖에 놓이게 하여 노동 착취에 취약하게 만들고, 정부의 세수 확보를 어렵게 하며, 노동 시장의 투명성을 저해하는 등 심각한 사회적 비용을 초래하고 있다. 결국 정부가 추진하는 새로운 '규제 및 관리'는 완전히 자유로운 시장에 새로운 족쇄를 채우는 것이 아니라, 이미 형성된 거대한 비공식(informal) 노동시장을 공식적인 제도권 안으로 편입시켜 투명하게 관리하겠다는 의지가 담겨야 한다.

#### 3.2. 일자리 잠식론의 허상: 노동력 부족 시장에서의 외국인력

F-4 인력의 단순노무 시장 진입이 저숙련 내국인 근로자의 일자리를 빼앗을 것이라는 우려는 정책 추진의 가장 강력한 반대 논리 중 하나이다. 그러나 이러한 주장은 노동력이 남아도는 '노동 잉여' 시장을 전제로 하지만,

앞에서 분석했듯이 현재 대한민국 노동 시장은 심각한 '노동력 부족' 상태에 있다. 기존의 많은 연구들은 외국인력과 내국인력의 관계가 단순한 대체 관계가 아니라 상호 보완적인 측면이 강하다고 분석한다. 외국인력은 주로 내국인이 기피하는 빈 일자리를 채움으로써 기업의 생존을 돕고, 이를 통해 해당 기업 내 다른 직종의 내국인 일자리를 유지시키는 긍정적 효과를 낼 수 있다.

일자리 잠식에 대한 우려는 노동 공급이 수요를 초과할 때 의미를 갖는다. 하지만 건설, 숙박·음식, 물류, 돌봄 서비스 등 거의 모든 단순노무 분야에서 극심한 인력 부족을 겪고 있는 현 상황에서, 외국인력은 희소한 일자리를 두고 경쟁하는 존재가 아니라 생산 차질과 기업 도산을 막는 필수적인 보완재 역할을 한다. 일부 언론에서 제기되는 일자리 잠식 우려는 산업 현장의 압도적인 구인난 데이터와 거시적인 인구 감소 추세라는 현실 앞에서 설득력을 잃는다. 지금 한국 경제가 직면한 실질적인 위협은 일자리 잠식이 아니라, 일할 사람이 없어 공장과 건설 현장이 멈추고 사회 서비스가 마비되는 경제적 위축이다.

### 3.3. 경제적 기회비용

F-4 인력의 잠재력을 제대로 활용하지 못하게 막는 현행 규제는 대한민국 경제에 상당한 기회비용을 발생시킨다. 이는 단순히 특정 일자리를 채우지 못하는 문제를 넘어, 국가 전체의 생산성 저하로 이어진다. 외국인력이 국내 총생산(GDP)에 미치는 긍정적 효과는 여러 연구를 통해 입증된 바 있다. 한 연구에서는 외국인력의 유입이 GDP의 약 1.08%에 기여하는 것으로 추산했다(강동관 외. 외국인 노동자가 국내 경제에 미치는 영향, IOM이민정책연구원, 2011).

상대적으로 한국어 구사 능력이 뛰어나고 한국문화에 대한 이해도가 높은 F-4 인력은 다른 외국인력에 비해 사회 통합 비용이 적고 생산성이 높은 잠재력을 지닌 귀중한 인적 자원이다. 그럼에도 불구하고 이들의 취업 활동에 인위적인 족쇄를 채우는 것은, 가장 효율적으로 배분되어야 할 인적 자원을 시장 원리에 반하여 억제함으로써 경제 전체의 비효율을 초래하는 행위이다. 이는 국가 경제가 스스로의 성장 잠재력을 삭감하는 것과 다름없다.

#### 4. 잠재적 위험과 사회적 우려 분석

재외동포 비자 통합 및 취업 범위 확대 정책은 경제적 필요성에도 불구하고, 내국인 일자리 잠식이라는 핵심적인 사회적 우려를 동반하고 있다. 정책의 성공적인 안착을 위해서는 이러한 우려의 실체를 데이터에 기반하여 객관적으로 분석하고, 효과적인 완화 방안을 모색하는 것이 필요하다.

##### 4.1 내국인 노동시장 잠식 가능성

외국인력 도입 확대에 대한 가장 오래되고 본질적인 비판은 저숙련 내국인 근로자의 일자리를 빼앗고 임금 수준을 하향 평준화시킬 것이라는 우려다. 특히 건설업 등 동포 인력의 유입이 집중될 것으로 예상되는 분야에서 이러한 목소리가 높다(이규용, 외국인력 노동시장분석, 한국노동연구원, 2011).

**대체 혹은 보완 관계에 대한 실증 분석:** 한국개발연구원(KDI)과 한국노동연구원(KLI)의 연구 결과는 외국인력과 내국인력의 관계가 복합적임을 보여준다. 기업 전체 수준에서는 외국인력 유입이 내국인 고용 총량에 미치는 부정적 영향이 뚜렷하지 않지만, 특정 직종, 특히 저학력·저숙련 내국인 근로자와는 ‘대체’ 관계가 일부 관찰되었다(김정호, 저숙련 외국인력 유입의 경제적 영향 분석, KDI, 2009). 이는 정책 추진 시 고용 취약계층에 대한 보호 장치가 일부 필요함을 시사한다.

**노동시장 공백의 현실:** 그러나 이러한 대체 가능성은 내국인이 기피하는 빈 일자리를 채우는 ‘보완’ 효과와 함께 고려되어야 한다. 건설, 요식업, 돌봄 서비스 등은 심각한 인력 부족으로 내국인만으로는 산업 자체가 유지되기 어려운 상황이다(김연수, 외국인 및 이민자 노동시장정책: 현황과 과제, KDI, 2012). 건설노조조차 인력난 때문에 외국인력의 필요성을 인정하면서도, 불법 고용이 경기 하강기에 내국인 일자리를 위협하는 문제를 지적한다. 이는 문제의 핵심이 외국인력의 존재 자체가 아니라, 불법 고용을 방치하는 미비한 ‘관리 시스템’에 있음을 보여준다.

**최근 고용 동향 분석:** 최근 제조업 분야에서 고용보험 가입자 수 증가분의 대부분이 외국인력에 의한 것이라는 통계는 내국인 고용 시장이 위축되고 있다는 우려를 낳는다.<sup>1)</sup> 하지만 이는 내국인들이 기피하는 일자리의 공백을 외국인력이 채우고 있는 현상으로 해석될 여지도 크다.

종합적으로 볼 때, 내국인 일자리 잠식의 위험은 실재하지만, 이는 주로 가장 취약한 계층에 국한될 가능성이 높다. 현재 노동시장은 외국인력과 경쟁보다는 내국인의 노동 공급 자체가 부족한 ‘구조적 공백’ 상태에 가깝다. 따라서 정책의 초점은 동포 인력의 유입을 막는 것이 아니라, 이들이 합법적인 틀 안에서 활동하도록 유도하고 공정한 노동시장 질서를 확립하는 데 맞추어져야 한다.

## 5. 미래지향적 해법: 실질적 네거티브 리스트 시스템으로의 전환

재외동포 체류자격 통합정책이 시행될 경우, 원칙적으로 국내 체류 재외동포에게는 모든 직업으로의 취업이 원칙적으로 허용되어야 한다. 만약 특정 직업을 제한 목록에 추가하고자 할 경우 그 필요성에 대한 입증책임은 규제당국이 져야 한다.

### 5.1. 프레임워크 설계: 최소한의 네거티브 리스트 기준

정책 추진에 따라 동포들의 취업을 제한하는 새로운 네거티브 시스템은 명확하고 엄격한 기준에 따라 운영되어야 한다. 특정 직업을 제한 목록에 포함시키기 위해서는 다음의 기준들을 모두 충족해야 할 것이다.

**명백한 일자리 잠식 위험:** 특정 직업에 F-4 인력이 유입될 경우, 청년이나 저숙련 고령층과 같은 특정 취약 계층 내국인의 실업률 또는 불안정 고용이 통계적으로 유의미하게 증가한다는 객관적인 데이터가 존재해야 한다. 이는 막연한 우려가 아닌, 실증적 분석에 기반해야 한다.

---

1) “외국인력에 잠식되어가는 국내 노동시장...상생과 조화 '절실'”, 아웃소싱타임즈, 2023.5.  
<https://www.outsourcing.co.kr/news/articleView.html?idxno=96527>

**구조적 인력 부족의 부재:** 해당 직업군이 만성적인 인력난을 겪고 있지 않으며, 충분한 수의 내국인 구직자가 존재한다는 사실이 입증되어야 한다.

**공공질서 및 미풍양속 보호:** 도박 산업, 유흥업 등 극히 일부의 직업군에 한정하여 적용될 수 있으며, 이는 이미 현행 규제에서도 일부 반영되어 있다.

## 5.2. 전환을 위한 로드맵

제안된 정책 변화를 성공적으로 이행하기 위한 다음의 단계적 로드맵을 제안한다.

**1단계 (즉시 시행):** 법무부 장관은 현행 「재외동포(F-4) 자격의 취업활동 제한 범위 고시」를 개정하여 '단순노무행위' 관련 조항 전체를 즉각 폐지한다.

**2단계 (단기 과제):** 법무부, 재외동포청, 고용노동부, KDI 등 관계 부처 및 연구기관으로 구성된 합동 태스크포스를 구성하여, 새로운 최소한의 네거티브 리스트 개발 방법론을 수립한다.

**3단계 (중기 과제):** 정부의 장기적 정책 목표에 따라, H-2와 F-4 비자 체계를 단일화된 재외동포 비자 시스템으로 통합하여 정책의 효율성과 일관성을 극대화한다.

## 5.3. 경제적 효과 극대화를 위한 보완 정책

비자 규제 완화의 긍정적 효과를 극대화하기 위해서는 이를 더 넓은 경제·사회 정책과 연계하는 노력이 필요하다.

**지역 균형 발전 연계:** 확대된 F-4의 취업 권한을 인구감소지역의 노동력 확보와 연계하는 정책을 적극적으로 추진한다. 이는 이미 일부 지역에서 시범적으로 시행되고 있는 정책 방향과 일치한다.

**숙련도 제고 및 연계:** 재외동포 인력이 단순노무 분야에만 머무르지 않고, 각자의 기술과 경력을 최대한 활용할 수 있도록 지원하는 직업 훈련 및 일자리 매칭 프로그램을 개발해야 한다.

**사회 통합 증진:** 정책의 궁극적인 목표는 단순히 노동력 부족을 해결하는 것을 넘어, 재외동포가 한국 사회의 온전한 구성원으로 통합되도록 지원하는 것이다. 이는 재외동포청의 설립 취지 및 정책 목표와도 부합한다.

영향 분야	F-4 고용 규제 완화의 기대 효과
노동시장	건설, 제조, 서비스업 등 핵심 분야의 인력난 완화 (약 15만 명 이상의 F-4 인력 공식 노동 시장 편입)
GDP 성장	노동참여율 증가 및 인적 자원의 효율적 배분을 통한 경제 생산성 증대
정부 재정	그림자 경제 양성화를 통한 소득세, 사회보험료 등 세수 증대
시장 투명성	불법 고용 감소로 인한 노동 시장 데이터의 정확성 향상 및 근로자 권익 보호 강화
중소기업 경쟁력	인력난이 가장 심각한 중소기업의 안정적 인력 확보 및 운영 정상화에 기여

#### 5.4. 소결

재외동포(F-4) 자격 보유자에 대한 현행 취업 제한 규정은 과거의 경제 환경에 기반한 낡은 유물이며, 인구 감소와 구조적 노동력 부족이라는 현재의 경제 현실과 정면으로 배치된다. 이 정책은 현실에서 제대로 작동하지 않으면서 거대한 그림자 경제를 형성하고, 우리 민족의 소중한 인적 자원인 재외동포에게 비합리적인 장벽을 세우는 부작용만을 낳고 있다.

이러한 규제가 내국인 일자리를 보호한다는 주장은 노동력 부족 시장에서는 더 이상 설득력을 갖지 못한다. 현재 우리 경제가 직면한 더 큰 위험은 일자리 잠식이 아니라 일할 사람이 없어 발생하는 산업의 정체이다.

유연하고 증거에 기반한 실질적인 네거티브 리스트 시스템으로의 전환은 급진적인 조치가 아니라, 정부의 기존 정책 방향 및 국제 표준과도 부합하는 합리적이고 현대적인 개혁이다.

시대착오적인 규제를 철폐함으로써 대한민국은 재외동포 인력의 경제적 잠재력을 완전히 발현시키고, 노동시장의 핵심적인 수요에 대응하며, 장기적인 경제 회복탄력성과 번영을 확보하는 중요한 첫걸음을 내디딜 수 있다. 이는 21세기의 심대한 도전에 직면한 대한민국에게 주어진 전략적 필수 과제이다.

## 6. 재외동포 교육 및 취업관리 정책의 필요성 검증

대한민국이 직면한 인구구조적 위기와 그로 인한 구조적 노동력 부족 현상은 명백하며, 이는 국가 경제의 지속 가능성을 위협하는 심각한 문제다. 건설, 요식업, 돌봄 등 핵심 산업 분야의 인력난은 내국인만으로는 해결이 불가능한 수준에 이르렀다. 따라서 문화적·언어적으로 가장 근접한 인력 풀인 재외동포를 적극적으로 활용하려는 정책 방향 자체는 경제적 합리성과 시급성을 갖춘 것으로, 그 필요성은 명백히 검증되었다. 다만, 정부의 재외동포 체류자격 통합정책은 단순히 취업의 문을 넓히는 것을 넘어 동포 인력을 체계적으로 관리하고 한국 사회에 안정적으로 통합시키기 위한 교육 및 규제 장치를 동반한다. 아래에서는 이러한 개입 조치들의 실질적인 필요성을 검증하고자 한다.

### 6.1. 사회·언어 통합 교육의 필요성

법무부는 동포의 안정적인 국내 정착과 사회적 갈등 예방을 위해 사회 통합 교육이 필수적이라는 입장을 견지하고 있다. 이는 '동포체류지원센터' 설립 및 운영 계획과 한국어 능력 및 정체성 교육 강화 논의에서 명확히 드러난다. 법무부가 운영하는 사회통합프로그램(KIIP)이 이러한 정책의 핵심 도구다.

**한국어 교육의 필요성 검증:** 정부 통계에 따르면, 재외동포(F-4) 집단의 평균 한국어 능력 점수는 5점 만점에 4.2점으로 매우 높은 수준인 반면, 방문취업(H-2) 집단은 3.8점으로 상대적으로 낮다(통계청, 2024년 이민자체류실태 및 고용조사 결과 - 체류자격별 외국인의 한국생활 -, 2025. 3). 이는 모든 동포에게 일률적인 의무 한국어 교육을 부과하는 것이 비효율적일 수 있음을 시사한다. 특히 이미 높은 언어 구사력을 가진 F-4 소지자에게 이는 불필요한 규제로 작용할 수 있다. 그러나 동포 사회 지도자들은 세대가 내려갈수록 한국어 능력이 부족해 취업에 어려움을 겪는 경우가 많다고 지적하며, 체계적인 언어 교육 지원의 필요성에는 공감하고 있다. 다만, 이것이 비자 발급이나 체류자격변경의 엄격한 전제 조건이 되는 것에 대해서는 신중한 접근이 요구된다. 따라서 한국어 교육의 필요성은 인정되나, 그 방식은 획일적 의무화보다는 대상의 특성을 고려한 맞춤형 지원 및 인센티브 제공이 더 합리적일 것으로 판단된다.



**사회통합 교육의 필요성 검증:** 사회통합프로그램(KIIP)은 이수자에게 영주권(F-5)이나 국적 취득 시 심사 간소화 등의 혜택을 제공하는 인센티브 기반 제도로 운영되고 있다. 하지만 2018년 기준 KIIP 전체 참여자 중 재외동포의 비중은 5.3%에 불과해 결혼이민자(50.8%) 등에 비해 참여율이 현저히 낮다(임동진, “이민자 사회통합프로그램의 참여요인과 교육성과 분석: 프로그램 참여자와 비참여자 비교를 중심으로,” 행정논총, vol. 57, 2019). 정부는 이러한 낮은 자발적 참여율을 근거로 의무 교육의 필요성을 주장할 수 있다. 사회통합이라는 정책 목표 자체는 타당하지만, 의무화 방식이 유일한 해법인지는 의문이다. 동포 집단은 다른 외국인 집단에 비해 이미 높은 수준의 사회적응도를 보일 가능성이 크므로, 기존의 인센티브 제도를 강화하거나 교육 내용을 실용적으로 개편하여 자발적 참여를 유도하는 방안이 우선적으로 고려되어야 한다.

## 6.2. 취업 교육 및 취업 관리의 필요성

정부는 동포의 취업 범위가 단순노무 분야로 확대됨에 따라 발생할 수 있는 부작용을 최소화하고, 질서 있는 노동시장 편입을 유도하기 위해 취업 관련 교육과 취업관리 체계가 필요하다고 주장한다.

**취업 교육의 필요성 검증:** 현행 제도상 방문취업(H-2) 자격자는 국내에서 구직 활동을 시작하기 전에 의무적으로 취업 교육을 이수해야 한다. 재외동포 체류 자격 통합 이후, 이러한 의무를 F-4 자격자에게도 확대 적용할 것인지가 쟁점이다. 이와 관련하여 가장 강력한 근거는 산업안전 문제에서 찾을 수 있다. 통계에 따르면 외국인 근로자의 산업재해 사망 만인율<sup>2)</sup>은 내국인보다 현저히 높으며, 이는 안전 교육의 부재가 주요 원인 중 하나로 지목된다(연합뉴스, “재외동포 노동자도 안전교육…'비자' 무관하게 의무화,” 2024. 8. 13). 특히 동포 인력이 대거 유입될 것으로 예상되는 건설, 제조 등 고위험 업종의 특성을 고려할 때, 안전보건 교육의 의무화는 근로자 보호와 사회적 비용 감소 측면에서 그 필요성이 매우 높다고 할 수 있다. 따라서 포괄적인 '취업 교육'보다는 산업별 특성을 반영한 '안전 및 직무 교육'의 의무화가 더 설득력 있다.

2) 사고사망만인율이란 상시 근로자수 10,000명당 발생하는 사고사망자수의 비율  

$$((\text{사고사망자수} / \text{상시 근로자수}) \times 10,000)$$

**취업관리 규제의 필요성 검증:** 이번 정책의 핵심 중 하나는 F-4 비자의 취업 제한을 ‘실질적인 네거티브 방식(원칙 허용, 예외 금지)’으로 전환하는 것이다. 이는 과거 H-2 비자의 서비스업 허용 업종을 포지티브 방식에서 네거티브 방식으로 전환한 규제 완화의 연장선에 있다. 수십만 명에 달하는 F-4 인력의 노동시장 진입 장벽을 대폭 낮추는 만큼, 사후적인 관리 감독 체계의 구축은 필수적이다. 이는 내국인 일자리 잠식, 특정 업종 쏠림 현상, 임금 하락 등 잠재적 부작용을 모니터링하고 제어하기 위한 최소한의 안전장치다. 또한, 앞서 분석했듯이 이번 정책은 기존의 불법·탈법적 고용을 양성화하는 성격을 지닌다. 비공식 영역에 있던 노동력을 공식 제도로 편입시키는 과정에서는 필연적으로 고용 현황 파악, 근로기준법 준수 여부 감독 등 체계적인 관리 시스템이 요구된다. 따라서 새로운 관리 감독 규제는 과도한 통제가 아니라, 규제 완화에 따른 시장의 혼란을 막고 정책의 연착륙을 유도하기 위한 합리적이고 필요한 조치로 평가된다.

결론적으로, 정부가 제안하는 교육 및 규제 정책은 그 목적과 방식에 따라 필요성이 다르게 평가된다. 안전 교육과 사후 관리 감독 강화는 그 당위성이 충분히 입증되는 반면, 모든 동포를 대상으로 한 획일적인 언어·사회통합 의무 교육은 비효율성과 과잉 규제의 소지가 있다. 이는 교육이 단순히 동포를 지원하는 수단을 넘어, 특정 자격 요건을 부과함으로써 노동시장의 진입을 조절하는 미시적인 통제 기제로 활용될 수 있음을 보여준다. 정부는 '차별 해소'라는 정책의 대의를 내세우면서도, F-4 비자 소지자들이 기존에 누렸던 자유를 일부 제한하는 새로운 의무를 부과하는 모순에 직면할 수 있다. 따라서 정책 설계 시 이러한 긴장 관계를 인식하고, 의무보다는 인센티브를, 획일적 규제보다는 위험 기반의 선별적 접근을 채택하는 지혜가 요구된다.

### 6.3. 소결

이상의 분석을 바탕으로, 재외동포 체류자격 통합정책이 성공적으로 이행되기 위해 동포 교육 및 취업관리 관련 다음과 같은 전략적 접근을 제언한다.

#### **'스마트 규제'로의 전환: 획일적 의무에서 위험 기반 접근으로**

모든 동포에게 동일한 교육 의무를 부과하는 대신, '위험 기반 접근(Risk-Based

Approach)'을 도입해야 한다. 예를 들어, 건설 현장 취업 희망자에게는 산업 안전보건 교육 이수를 의무화하되, 사무직이나 이미 관련 경력이 있는 동포에게는 이를 면제하는 등 직종과 개인의 특성에 따라 규제를 차등 적용해야 한다. 재외동포 체류자격 통합을 구실로 해서 동포들에게 일괄적인 의무교육을 부과함으로써 동포들의 반발과 불필요한 행정력 낭비 등을 유발하지 않도록 해야 한다.

### **‘인센티브 기반’ 교육 시스템 강화: 강제보다 자발적 참여 유도**

사회통합프로그램(KIIP)의 핵심은 강제가 아닌 혜택에 있다. 획일적인 의무 교육 대신, KIIP 이수 시 영주권 및 국적 취득 절차를 대폭 간소화하고, 자격증 취득 지원, 창업 컨설팅 등 실질적인 경제적 혜택과 연계하여 자발적 참여 동기를 극대화해야 한다. 이는 동포의 다양한 필요를 존중하면서 정책 목표를 달성하는 보다 효율적인 방식이다.

### **규제의 초점 전환: 사전 진입 장벽에서 사후 관리 감독으로**

정책의 행정력을 불필요한 사전 교육 의무를 부과하고 관리하는 데 낭비하기 보다, 동포들이 노동시장에 진입한 이후의 상황을 모니터링 하는데 집중해야 한다. 고용 현황 데이터베이스 구축, 노동 감독 강화, 부당 노동 행위 및 임금 체불에 대한 엄정한 법 집행, 동포 대상 노동법 교육 및 상담 지원 등 사후 관리 체계를 강화하는 것이 정책의 실효성을 높이는 길이다.

### **투명한 데이터 기반의 ‘국민 소통’ 강화**

내국인 일자리 잠식 우려는 감정적인 반감에 기인하는 경우가 많다. 정부는 동포인력이 오히려 내국인이 기피하는 빈 일자리를 채우고 있다는 객관적인 데이터를 적극적으로 국민에게 알려야 한다. 오해와 편견을 바로잡고 사회적 공감대를 형성하는 것은 정책 성공의 가장 중요한 전제 조건이다.

## 7. 재외동포청의 역할

재외동포 체류자격 통합정책을 추진하는 과정에서 법무부와 재외동포청 간에 갈등이 있다는 이야기가 들린다. 동포들의 입장에서 이러한 갈등이 의아할 뿐이다. 법무부가 비자 발급, 체류 자격 변경, 출입국 관리 등 법적·행정적 절차를 수행하는 '규제 기관'의 역할을 하는 한편, 재외동포청은 동포들이 한국 사회에 성공적으로 정착하고 한민족 공동체의 일원으로서 역량을 발휘할 수 있도록 지원하는 '지원 및 통합 기관'의 역할을 담당하면 된다. 법무부의 역할은 비교적 명확하기 때문에 아래에서는 순조로운 정책 추진을 위한 재외동포청의 역할을 살펴본다.

재외동포청의 주요 역할은 다음과 같이 정리할 수 있다.

### 7.1. 정책 협의 및 조정자

재외동포청은 체류자격 통합 정책을 수립하는 과정에서 법무부의 핵심적인 협의 파트너이다. 동포 사회의 현장 목소리와 정책 수요를 법무부에 전달하고, 정책이 동포들의 권익 신장과 편의 증진 방향으로 설계되도록 조정하는 역할을 한다. 이를 위해 오늘과 같은 공개 토론회 등을 개최하여 동포 및 전문가들의 의견을 수렴하면서 이를 바탕으로 국내동포정책의 틀을 마련하도록 해야 한다.

### 7.2. 안정적 정착 및 사회 통합 지원자

정책 시행으로 국내에 유입되거나 체류 자격이 변경되는 동포들이 안정적으로 정착할 수 있도록 실질적인 지원책을 마련하고 실행한다. 이는 재외동포청의 핵심 임무 중 하나로, '자랑스러운 700만 재외동포를 보호·지원하는 든든한 울타리'가 되겠다는 비전과 맞닿아 있다.

**맞춤형 정착 지원 프로그램:** 청소년, 성인, 노년층 등 연령별 특성에 맞는 맞춤형 교육 프로그램을 제공한다. 여기에는 금융, 세금, 임대차 계약과 같은 생활 교육부터 자격증 취득 및 취업 지원까지 포함된다.

**소외 동포 지원:** 사할린 동포, 고려인 동포 등 정책적 배려가 필요한 국내 체류 동포들을 직접 찾아가 지원하고, 이들의 성공적인 국내 정착을 돕는다.

### 7.3. 교육 및 정체성 함양 주관자

동포들이 한민족으로서의 정체성을 유지하고 강화할 수 있도록 다양한 교육 및 교류 사업을 주관한다. 이는 체류자격 통합 정책이 단순한 노동력 확보를 넘어 한민족 공동체의 역량을 확대하는 데 기여하도록 만드는 핵심 기능이다.

**한국어 및 역사·문화 교육:** 국내 체류 동포 한국어 교육을 위해 '스터디코리아'와 같은 온라인 교육 플랫폼의 활용을 개선한다.

**차세대 동포 육성:** 국내 체류 재외동포 청소년 및 대학생을 대상으로 연수를 확대하고, 장학 사업을 통해 우수 인재를 육성한다.

## 4. 대국민 소통 및 인식 개선

재외동포 정책에 대한 국민적 공감대를 형성하고, 동포에 대한 긍정적 인식을 확산시키는 역할을 한다.

**정책 홍보 및 소통:** '재외동포TV'와 같은 24시간 소통 플랫폼을 구축하여 정부의 동포 정책과 관련 정보를 투명하게 제공하도록 한다.

**인식 개선 사업:** 재외동포의 이주 역사와 모국 발전에 대한 기여를 널리 알리면서 정책에 대한 국민들의 이해를 높인다.

요약하자면, 법무부가 동포들의 '입국과 체류'라는 법적 틀을 관리한다면, 재외동포청은 그 틀 안에서 동포들이 '어떻게 살아가고, 어떻게 우리 사회와 상생하며, 어떻게 한민족으로서 기여할 것인가'의 문제를 담당하는 핵심 기관이라고 할 수 있다. 부처 간의 협조를 통해 원활한 정책 시행을 기대한다.



---

# H2와 F4 통합과 국내 동포정책의 나아갈 방향

---

김 용 필

동포세계신문 대표





# H2와 F4 통합과 국내 동포정책의 나아갈 방향

김용필 동포세계신문 대표

## 1. 세 번의 헌법소원과 판결

1999년부터 현재까지 재외동포(F-4) 자격부여와 활동, 제한 관련 3번의 헌법소원이 있었다. 모두 중국동포에 의해 이루어진 것이다. H2와 F4 통합 문제 논의에 있어 헌법재판소의 판결은 어떠했는지 살펴보는 것은 유의미하다고 생각된다.

방문취업 비자는 왜 생겨났는가?

1999년 9월 제정 공포된 「재외동포 출입국과 법적지위에 관한 법률」(이하 재외동포법)이 최초 중국동포에 의한 헌법소원으로 위헌판결을 받고 2004년 2월 개정안이 마련되어 국회를 통과해 폐기되지 않고 존속할 수 있었다. 1948년 8월 15일 정부수립 이전 출국한 구소련지역 고려인 동포와 중국 조선족 동포들도 재외동포법에서 정의한 재외동포 범주에 들어가게 된 것이다.

법에 따르면 재외동포에겐 재외동포(F-4) 비자를 발급해 주어야 한다. 하지만, 정부는 국적에 따라 선별적으로 부여해 주고 있다. 그 이유는 크게 두 가지였다. 특정 국가의 동포들이 한국에 와서 불법체류를 많이 하고, 또 단순노무업종에서 취업활동을 많이 한다는 것이었다. 재외동포 비자를 전면 부여해 줄 경우 단순 노무업종에서 취업활동을 하는 동포들이 많을 것이라는 우려도 작용했다고 본다. 그래서 동포들에게 단순노무일을 할 수 있도록 한 방문취업 비자를 신설해 2007년부터 시행해 오게 되었다.

방문취업 비자는 30만 3천명 내에서 발급해준다는 쿼터제를 적용했고, 외국인 고용허가제의 틀 속에서 운영되었다. 그러나 일반 외국인노동자와는 달리 동포들은 한국에 들어와서 취업 교육을 받고 일자리를 스스로 찾아간다는 점이 다른 점이다.

“꿍 대신 닭”이라는 말이 있다.

이는 방문취업제를 두고 한 말이다. 방문취업 비자 신설을 앞둔 2005년 12월 당시 천정배 법무부 장관은 시민 단체장 초청 저녁 식사 자리에서 “당장 중국 동포에게 재외동포법을 시행하기 어렵다”면서 “중국경제가 더 발전하고 상황이 나아지면 그때 적용하고 방문취업제를 시행하면 어떨냐?”고 제안하는 말을 하였다고 한다. 대략 2010년 후에는 재외동포 비자를 전면 실시할 수 있지 않겠느냐는 말도 나왔다고 한다.

2010년 후 법무부는 중국동포를 대상으로 재외동포 비자 발급 대상을 서서히 확대했다. 그 결과 현재 중국동포만 놓고 볼 때, 2025년 7월 말 기준 재외동포 체류자는 388,070명, 방문취업 체류자는 76,205명이다. 방문취업 체류자 수가 30만 명 수준에서 7만 명대로 줄어들었고 재외동포 체류자는 거의 40만 명에 육박하고 영주 자격자도 15만 명으로 크게 늘어났음을 알 수 있다. (법무부 통계 월보)

이와 같은 중국동포 체류자격 현황은 기본적으로 60세 이상자에게 재외동포 자격을 부여해주고, 방문취업 체류자격 자가 특정 업종에서 성실 근무하거나 국가 기술 자격증 취득 등 일정 조건에 부합하면 재외동포 체류자격을 부여해 주었기 때문에 생긴 결과일 것이다.

방문취업 비자를 없애고 재외동포 비자를 전면 부여해달라는 목소리는 2010년 이후부터 꾸준히 있어 왔다. 이와 관련 행정소송, 헌법소원도 있었다.

두 번째 헌법소원은 2011년도에 있었다. 주요 쟁점은 재외동포법 제5조 제4항의 ‘취득 요건’에 대한 위임 조항, 즉 재외동포 체류자격 취득요건과 활동범위를 대통령령으로 정한다는 위임조항이 헌법 제75조 ‘포괄위임입법금지원칙’에 위반 여부를 따지는 것이었다. 헌법재판소는 이와 관련 2014. 4. 24일 “우리 나라의 이익을 고려하여 어느 정도 사회적·정책적인 판단이 요구되는 부분으로서 위임의 필요성이 인정된다”면서 “포괄위임입법금지원칙에 위반된다고 할 수 없다고 판결”해 일단락지었다. 현재의 이런 판결로, 중국동포들에게 한국어 능력이나 국가기술 자격증 취득 등으로 조건을 달아 재외동포 체류자격을 부여해 주는 정책이 계속될 수 있었다.

세 번째 헌법소원은 2021년도에 있었다. 재외동포 체류자의 강제 추방 결정을 내린 출입국관리법 제11조 및 제46조 조항에 대한 ‘기본권 침해’ 여부를 다룬 것이었다. 헌법재판소는 출입국당국이 공공의 안전이나 사회질서를 해칠 우려가 있는 재외동포에게 체류자격 부여 제한은 헌법에 위반되지 않는다는 취지로 2022년 ‘각하’ 판결을 내렸다.

## 2. 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 통합, 언제 어떻게 하면 좋은가?

방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 비자발급을 두고, 같은 국가 내 ‘동포 차별’이라는 비판도 꾸준히 있어 왔다. 동포사회는 ‘차별’이라 생각하면서도 ‘이해할 수 있다’는 입장이 컸다고 본다. 그러나 방문취업 비자 신설은 재외동포 비자로 해결하기 어려운 문제를 해결해주기 위한 필요성이 있었고, 그런 필요성에 의해 현재까지 시행되어오고 있다고 생각한다.

따라서 방문취업 비자를 없애고 재외동포 비자로 통합하는 문제는 동포사회와 국내 여건이 부합할 때 해결 가능한 문제라는 생각이 든다. 그렇다면, 과연 지금 그 시점이 되었을까?

이런 부분을 방문 취업제를 도입하고 실무정책을 담당했었던 곽재석 원장이 오늘의 주제발표를 통해서 충분히 말씀해 주었다고 생각한다. 곽 원장의 발표 요지는 “방문취업제가 도입된 2007년 상황과 현재의 상황은 많이 달라졌다. 단순노무일을 하느냐 마느냐를 놓고 방문취업과 재외동포 비자를 구분 짓는 것은 현실적으로 맞지 않다”는 것으로 요약되는 것 같다.

“사실 현행 재외동포의 ‘단순노무’ 분야 취업을 금지하는 규제는 경제적으로 비효율적일 뿐만 아니라, 현실적으로 집행도 불가능하며 나아가 정부의 포용적 동포 정책 기조와도 상충한다. 현재의 국내 단순노무 분야 노동력 부족 상황에서 재외동포 인력은 희소한 일자리를 두고 경쟁하는 것이 아니라, 내국인이 기피하여 발생한 심각한 인력 공백을 메우는 필수적인 역할을 수행하고 있다. 이에 따라 법무부 고시에 명시된 포괄적이고 광범위한 업종 기반의 제한을 철폐하고, 유연하며 증거에 기반한 ‘실질적인 네거티브 리스트’ 시스템의 전환을 제안하고자 한다.”

“정부는 이러한 이원화된 체계가 낳는 차별 문제를 해소하고 정책의 일관성을 확보하기 위해 H-2와 F-4 비자를 통합하겠다는 정책 방향을 공식적으로 밝힌 바 있다. 이는 현행 제도가 가진 내재적 문제점을 정부 스스로 인지하고 있음을 보여준다.”

“F-4 체류자격 보유자에 대한 단순노무 취업제한은 거대한 ‘그림자 경제(shadow economy)’를 형성하고 확장시키는 주된 요인이 되고 있다.”

“현재 대한민국 노동시장은 심각한 '노동력 부족' 상태에 있다.”

### 3. 그렇다면, 정부의 또다른 고민은?

지난 8월 7일 서울출입국.외국인청 주최 '동포 체류자격 통합 문제 등 동포 정책 관련 정책 간담회'에 참석해서 보게 된 비공개 자료 <논의 안건>이 기억에 남는다.

그 내용은 방안으로 제시된 세 가지 안건이었다.

첫째, 동포 체류자격 부여.연장 시 한국어 연계 등 사회통합교육을 강화하겠다는 것, 정체성 약화를 막기 위한 한국인의 뿌리 찾기 등 방안을 제시했다. 둘째, F-4로 통합할 경우, 단순노무 직종 취업 범위를 전면 또는 일부 허용하는 방안, 셋째, 재외동포 체류자의 근로자로서 권익보호를 위해 ‘고용보험 의무가입’ 방안이었다.

위 세 가지 안건에 대해서 필자의 개인적인 의견을 준다면,

첫째 방안에 대해서, 내국인과의 소통, 이해를 높이는 차원에서 필요하다고 생각된다. 그렇지만 어떤 방식으로 할 것인가 구체적인 프로그램이 나오고 동포들이 참여하는데 무리함이 없어야 한다고 생각한다.

두 번째 방안에 대해서, 취업 범위는 전면 허용해야 한다. 이것은 통합의 전제 조건이라 생각한다.

세 번째 방안에 대해서, 지금까지 재외동포 체류자는 방문취업 체류자보다 자유롭게 취업 활동을 한 측면이 있다. 그래서 지금은 방문취업보다 재외동포

체류자격을 선호하는 측면이 있다. 이것은 고용주의 편익이 있기 때문이라 생각한다. 방문 취업자도 고용노동센터를 통하지 않고 관리 밖에서 일하는 경우가 많았다. 현실에 맞는 취업 관리 시스템과 근로자로서의 권익 보호 장치를 만들어야 한다고 생각한다.

또한 65세 이상 고령 동포들도 가사도우미, 간병인으로 활동을 많이 하고 있다. 이런 현실을 고려한 취업 관리와 권익 보호 시스템도 필요하지 않나 생각한다.

#### 4. 국내 동포정책의 나아갈 방향에 대해서

한때 국내 체류 외국인의 절대다수가 동포였고, 현재는 1/3을 차지하고 있다. 그럼에도 국내 동포에 대한 정부 차원의 관심은 이제 시작이라는 생각이 든다. 늦어도 너무 늦었다. 시기적으로 볼 때 향후 5년 새 정부가 동포에 대해서 얼마나 관심을 갖느냐에 따라 동포사회와 모국과의 관계, 정체성 문제, 국내 정착 등 큰 변수로 작용하지 않을까 생각한다. 앞으로 5년이 정말 중요한 때라는 것을 강조하고 싶다.

국내 들어온 동포를 포용하지 못하면, 외국인을 어떻게 받아들일 수 있겠는가? 라는 생각도 든다. 특히 중국 동포의 역할은 앞으로 더 커지고 중요한 존재가 될 것이다.

그런데, 이번 법무부가 8월 19일 발표한 ‘광복 80주년 동포 특별 합법화 조치’를 보면, 처음엔 동포에 대한 각별한 애정을 갖고 있구나 느끼게 하는 정책 발표문을 보고 환영했지만, 뚜껑을 열고 보니 아쉬움이 많았다는 점을 말씀드리고 싶다.

어려운 환경 속에서 살아온 동포들이 모국 사회에서 만큼은 위로받고 노고를 인정받을 수 있는 환경조성과 동포정책이 나왔으면 한다. (끝)



---

# H-2(방문취업)와 F-4(재외동포) 체류자격 통합의 필요성과 시급성

---

김 선 녀

소망여행사 대표





# H-2(방문취업)와 F-4(재외동포) 체류자격 통합의 필요성과 시급성

김선녀 소망여행사 대표

## 1. 문제 제기 H-2와 F-4 “이원화 피로가 한계에 이름”

정부는 1999년 재외동포법 제정으로 F-4를 신설했고, 2002년 취업관리제, 2007년 방문취업제를 도입하며 동포 정착을 지원해 왔다. 현재 H-2와 F-4의 이원화가 현장에서 어떤 불신을 만들고 있는지, 왜 지금 통합이 필요한지, 그리고 어떻게 통합해야 부작용을 최소화할 수 있는지 말씀드리고자 한다.

현장은 인력 공백을 메우기 위해 편법과 불필요한 행정에 매달리고 있으며, 동포는 합법과 불법의 취업 경계에서 상시적인 불안을 감내하고 있다. 제도의 존립 목적이 “공정·안전·예측 가능성”이라면, 지금의 이원화는 그 목적과 상충하고 있다는 점을 직시해야 한다. 이원화로 인한 피로가 이제는 한계에 이르게 되었기 때문이다.

## 2. 수치로 보는 구조 변화 - “인력 수급은 변했는데 규정은 제자리”

2015년 7월 기준 H-2 체류자는 약 28만 5천명 수준이었고, 그중 한국계 중국인 26만 8천여 명이었다. 2025년 7월 기준 H-2 체류자 전체 합계는 약 8만 6천 명의 수준으로 완전히 크게 감소했다. 같은 기간 국내 체류 외국국적동포 총량은 약 30만 7천 명대에서 약 55만 2천 명대로 거의 배에 가깝게 늘어났다.

수요는 고령화·저출생·3D 업종 기피로 구조적 공백이 커졌지만, F-4의 폭넓은 금지 직종 및 H-2의 짧은 체류·취업 신고를 비롯한 복잡한 신고로 인해 규정을 건너뛴 고용이 커지고, 세수 감소와 안전이 약화되고 성실한 업체만 손해 보는 불공정이 커진다는 점이다.

## ■ 핵심 포인트 박스

- 수요는 늘었고, 합법 취업 채널은 좁아졌습니다.
- 절차가 막히면 비공식 고용이 늘고, 신뢰와 안전이 약해지게 된다.
- 취업 단일화는 고용주와 근로자 모두 합법적인 절차 안에서 안정적으로 취업 가능

### 3. 네거티브의 왜곡 - “이름만 네거티브, 체감은 포지티브입니다.”

F-4는 원칙상 금지 목록 외 허용이라는 네거티브 설계이지만, 실제 금지 목록이 광범위하여 현장 체감은 ‘허용 목록 중심’과 같다. 건설·제조·물류 등 핵심 직무가 대거 제한되며, 동일 업무가 사업장 규모·직함에 따라 합법과 불법으로 오락가락하고 있다. 규제나 신뢰는 일관성에서 나오며, 일관성이 무너지면 규범 준수 동기도 함께 무너진다는 점을 인정해야 한다.

#### 사례 요약

5년 넘게 식당에서 주방장으로 근무했던 A씨가 손을 다친 후 주방 업무는 불가피하게 못 하게 되어 배달원으로 전환하려 했으나, 배달이 제한 직종이라 고용주와 본인 모두 계약을 포기할 수밖에 없었다.

제조업 베테랑 B씨는 나이 들면서 허리가 아파 고령 동포 F-4 비자 전환 후 하루 5시간 근무하면 되는 회사 청소 배치로 생계를 유지하려고 했으나 F-4 단순 노무 취업제한에 막혀 해고 되었다.

이런 사례는 개인의 삶을 흔들고, 사업장 운영을 불안정하게 만들며, 제도에 대한 신뢰를 약화시킨다.

#### 개선 제안

같은 직장에서도 근무하더라도 나이에 따라, 건강 상황에 따라, 객관적인 환경에 따라 업무가 변경될 수 있음에도 불구하고 H-2와 F-4로 취업 범위를 제한하는 것은 불합리적이기에 취업 범위 통합을 최우선으로 해야 한다.

#### 4. H-2의 구조적 피로- “짧은 체류·빈번 신고·강제 공백은 숙련을 끊음.”

H-2는 최대 4년 10개월 체류 후 출국해야 하고 출국 후, 한 달 이후 재입국 신청할 수 있는 규제가 있다. 이것은 체류 기간이 짧고 반강제적으로 공백 기간을 요구하여 숙련의 연속성을 끊고 있다. 취업 개시, 변경 15일 신고 제도는 행정 역량이 낮은 소사업장에서 누락되기 쉬우며, 누락의 대가는 근로자에게 전가되기 쉬울뿐만 아니라 이미 근로자가 체험하고 있다. 이것을 대체하기 위해 법령 준수확인서 서약으로 1회는 출입국에서도 완화해 주고 있다. 이런 서약서 같은 형식적인 완화보다는 취업, 변경 등 신고가 없는 F-4로 전환이 필요하다. 숙련 단절은 생산성 손실과 산업 안전 리스크로 되돌아오며, 이는 결국 내국인 소비자와 공공비용으로 전가된다.

#### 개선 제안

취업 범위를 통합하고 F-4의 장기 체류 프레임을 기본으로 함으로써 고용관계는 안정적으로 되어 회사 운영에도 도움 되게 해야 한다.

#### 5. 60세 규정의 자기모순 - “전환은 권리인데, 내용은 금지”

60세 이상 H-2의 F-4 전환은 고령 동포도 한국에 장기체류할 수 있는 ‘보호 장치’로 설계되었으나, F-4의 광범위한 단순 노무 금지와 충돌되어 고령 동포에게 사실상 전문직만 요구하는 결과를 낳고 있다. 단순 노무에 익숙했던 근로자가 나이 60세 넘으면 전문직에만 종사할 수 있는 능력을 얻게 된다는 것은 어디에도 없다. “보호 장치”가 역으로 생계를 위협하는 도구로 전가된 것이다. 고령 동포 60세 이상이 되면 H-2 비자는 발급받을 수 없어 단순 노무를 할 수 없고 F-4 비자만 발급이 가능한 데 전문직에 종사할 수 있는 능력이 안 되어 생계를 위협받고 심리적 불안을 느껴야 한다면 이런 규정은 없어야 함이 마땅하다.

#### 개선 제안

노동은 생존권과 직결된다. 제도가 이유 없이 연령을 기준으로 생계 수단을 차단한다면 인권과 존엄의 원칙에도 배제되는 만큼 고령 동포(F-4) 포함해서

취업 범위를 통합해서 취업의 자유를 보장해야 한다. 특히 100세 시대에 고령 동포 F-4 비자로 전문직에만 종사해야 한다는 것은 시대정신에도 어울리지 않기에 취업 범위 통합만이 답이다.

## 6. 직종 구분의 비현실성 - “간병·택배·식당은 같게 봐야 한다.”

간병·요양은 허용되지만, 택배·건물 청소 등은 제한되는 등 현실과 괴리가 크다. 과거 식당에서 F-4 서빙 취업 제한할 때 규모가 큰 식당은 ‘매니저’ 직함 바꾸기가 확산이 되었는데 지금은 물류업체에서 택배원을 ‘부장·대리’ 명패가 편법의 수단이 되고 있다. 직함 바꾸기는 본질을 가리지 못하며, 통합된 실효성 있는 규제를 가능하게 한다.

### 개선 제안

F-4도 취업제한 없이 택배원 등 단순 업무 가능하게 함으로써 직함 변경 편법이 무효하게 하고 이런 편법마저 사용할 수 없는 규모가 크지 않은 업체들의 불이익을 줄일 수 있다. H-2와 F-4 통합만이 “직함 바꾸기” 같은 편법을 완전히 차단할 수 있고 규모가 크지 않은 업체 불이익을 감소할 수 있다.

## 7. 간병 수급의 특수성 - “H-2 취업 신고로 인한 신고 누락 해소”

간병은 환자 교체·병동 이동·대근이 잦아 표준 계약과 실 근로 사이에 괴리가 발생한다. 개별 건마다 15일 내 신고를 요구하면 신고 행정이 근로를 압도하게 된다. 그 결과 환자 가족이 직접 고용·비공식 알선하거나 무계약 근로가 늘고, 세수·보험 공백과 품질·안전 리스크가 동반된다. 특히 성실하게 세무신고는 했지만, 취업 신고를 하지 않아 벌금이 부과되는 역효과 발생하기도 한다. 결국 편법만 키우고 세금 피할 수 있는 길을 만들어주는 것이다.

### 개선 제안

취업 신고 없는 F-4로 통합해야 하고 반면에 세무신고를 의무화하는 등 세무서와 연동되어 “일한 만큼 신고·납부”가 자동화되어 국고에도 도움 되는 것이 바람직하다.

## 8. 데이터 불일치 - “현장·세무 원데이터로 묶을 필요성”

취업제한은 현장 고용주들에게 허위신고 할 기회를 준다. 실제 근무하지 않았음에도 외국인등록증 도용해서 소득신고를 하고, 실제 근무했지만, 불법 취업으로 인지될 수 있어 세무신고를 하지 않는 악순환이 발생한다. 간헐적으로는 해외 체류 중인데 소득신고가 이루어지는 역설까지 발생한다.

### 개선 제안

취업제한 없으면 고용주들도 세무신고를 성실하게 할 수 있어 국고에도 도움 되기에 통합으로 제도 개선은 필수이다.

## 9. 내국인 일자리 잠식 반론 - “대체가 아니라 유지이다.”

건설·제조·돌봄의 인력난은 구조적이며, 동포 인력은 내국인의 일자리를 빼앗기보다 산업 유지의 필수 인력으로 작동한다. 동일노동 동일임금과 안전·휴게 보장을 의무화하면 임금 하방 압력과 안전 리스크를 동시에 억제할 수 있다.

정책 추진의 가장 큰 걸림돌은 “재외동포가 내국인의 일자리를 빼앗는다”라는 주장이다. 그러나 이는 사실과 완전히 아주 다르다. 내국인들은 이미 건설, 제조, 간병과 같은 고강도 단순 노무를 기피하고 있으며, 동포 인력은 내국인의 일자리를 대신하는 것이 아니라, 필수적인 공백을 메우는 역할을 하고 있을 뿐이다.

### 사례

한 건설 현장에서 내국인 인력을 구하려 했지만 몇 달 동안 채용이 되지 않았다. 공사 기간은 지연되었고, 품질과 안전에도 문제가 생겼다. 그러나 F-4 인력이 배치되자 현장은 정상화되었고 오히려 편안하게 밤잠을 이룰 수 있었다. 이는 동포 인력이 내국인 일자리를 빼앗는 것이 아니라 산업 현장을 유지하는 데 필수적인 존재임을 보여주는 것이다.

## 정책 장치

분리된 제도로 인해 발생하는 출국, 재입국과 잦은 신고는 기술 근로자의 실력이 쌓일 기회를 끊는 것이기에 통합해서 한 사람의 경력이 같은 현장에서 이어지도록 보장해야 한다.

대형 사업장은 제도를 우회하기 쉬우나, 소규모 사업장일수록 제도의 규제를 더 많이 받기에 결국 불이익은 고스란히 소규모 사업장 몫이기에 이것은 내국인 일자리를 잠식하는 것이 아니라 기피하는 3D업종 포함 소규모 기업에도 경쟁력을 주고 기회를 주는 것이다.

### 10. 맺음말 - “걸림돌을 치우면 모두가 이득을 본다.”

방문취업 H-2와 재외동포 F-4 취업 범위 이원화는 결국 기업과 근로자 모두에게 걸림돌이 된다. 정책에서 걸림돌이 되는 이 규제를 풀면, 정부, 기업, 노동자 모두가 혜택을 얻는다. 대책은 아주 간단하다. 얼마 남지도 않은 H-2 체류자격과 F-4 체류자격을 통합해서 취업 범위 제한을 없애면 통합은 편법의 유인을 제거하고, 행정을 가볍게 하며, 산업을 지키고, 동포의 품위를 지키는 길이다. 우리는 더 이상 모순을 관리하는데 에너지를 쓸 것이 아니라, 합리적 통합으로 신뢰와 성과를 만들어야 한다. 지금이 결단의 시간이며, 통합은 선택이 아니라 필수이다.

[붙임 1]

< 단순노무행위에 해당하는 세부 직업 >

구 분	종 류	상 세 설 명
단순노무 종 사 자 (대분류 9)	(1) 건설 단순 종사원 (91001)	<p>건축 및 토목공사와 관련하여 육체적인 노동으로 단순하고 일상적인 업무에 종사하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 건물건축 운반인부</li> <li>• 해체작업 단순노무원</li> <li>• 수로정비 단순노무원</li> <li>• 댐건설 단순노무원</li> <li>• 보석 단순노무원</li> <li>• 토목건설 단순노무원</li> <li>• 관정 단순노무자</li> <li>• 건물정비잡역부</li> </ul> <p>【제외】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전통건물 건축원(77241)</li> <li>• 조적공(77251)</li> <li>• 건물해체원(77293)</li> </ul>
	(2) 광업 단순 노무원 (91002)	<p>광산 또는 채석장의 폐쇄된 작업장에서 목재 및 철재 지주를 제거, 노천광에서 백악, 점토, 자갈 또는 모래를 채굴하는 일에 부속된 단순하고 일상적인 일을 수행하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 채석장 굴삭 단순노무자</li> <li>• 채광 단순노무자</li> </ul> <p>【제외】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 광원(77411)</li> <li>• 채석원(77412)</li> </ul>
	(3) 하역 및 적재 관련 단순 종사원 (92101)	<p>각종 제조업체, 시장, 부두, 화물운송업체 등에서 상품을 포장, 선적, 하역 및 적재하는 업무를 수행하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 적재원</li> <li>• 하역원</li> <li>• 육상화물하역원</li> <li>• 부두노무원</li> <li>• 선박하역원</li> <li>• 제품운반원</li> </ul>
	(4) 이삿짐 운반원 (92102)	<p>이삿짐을 포장, 선적, 하역 및 적재하는 등 운반업무를 수행하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 이삿짐 운반원</li> </ul>
	(5) 그 외 하역 및 적재 단순 종사원 (92109)	<p>상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자를 말한다. 한 장소에서 다른 장소로 운반하기 위하여 사무실 또는 가정용 가구 및 기기를 운반, 하역하는 직무가 여기에 포함된다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 가구 운반원</li> <li>• 과일 운반원</li> <li>• 식료품 운반원</li> <li>• 가구 하역원</li> <li>• 어류 운반원</li> <li>• 창고 운반원</li> <li>• 냉동물 운반원</li> <li>• 고기 운반원</li> </ul>
	(6) 우편 집배원 (92210)	<p>우체국의 관할구역에 설치되어 있는 우체통에서 우편물을 수집하고, 관할 구역에 송달할 우편물을 표기 주소지에 배달하는 자를 말한다.</p>

구 분	종 류	상 세 설 명
		<b>【직업 예시】</b> • 우체부 • 우편배달원
	(7) 택배원 (92221)	차량을 이용하여 고객들이 주문·구매한 상품을 고객이 원하는 장소로 운반하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> • 택배 배달원
	(8) 그 외 택배원 (92229)	의뢰인이 요청한 문서, 문서철, 소포 및 통신문 등의 물품을 수령자에게 빠르게 배달하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> • 퀵서비스 배달원 • 오토바이 퀵서비스 배달원
	(9) 음식 배달원 (92230)	각종 음식점 등에서 고객의 요구에 따라 해당 요리를 특정장소까지 배달하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> • 식사배달원 • 야식배달원 • 요리배달원 • 도시락배달원 • 중국음식 배달원 • 분식배달원 • 음식배달원 • 치킨 배달원 • 피자 배달원
	(10) 음료 배달원 (92291)	우유, 녹즙, 발효유 등을 정기적으로 배달하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> • 우유 배달원(방문판매 제외) • 야쿠르트 배달원(방문판매 제외) • 녹즙 배달원(방문판매 제외)
	(11) 신문 배달원 (92292)	가정이나 사무실 등 정기 구독자가 요구한 장소로 신문을 배달하는 자를 말한다. 신문대금을 징수하기도 한다. <b>【직업 예시】</b> • 신문 배달원(방문판매 제외)
	(12) 그 외 배달원 (92299)	상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자를 말한다.
	(13) 수동 포장원 (93001)	자재나 제품을 상자, 가방 및 기타 출하 또는 저장용 용기에 담아 손으로 포장하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> • 수동 포장원
	(14) 수동 상표부착원 (93002)	수동으로 상표나 라벨을 부착하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> • 수작업라벨부착원 • 수작업상표부착원
	(15) 건물 청소원	공공건물, 사무실, 상업건물, 아파트 등의 건물을 청소, 정돈하는 자를 말한다.



구 분	종 류	상 세 설 명
	(94111)	<b>【직업 예시】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>사무실 청소원</li> <li>오피스텔 청소원</li> <li>병원 청소원</li> <li>공공건물 청소원</li> <li>아파트 청소원</li> <li>호텔 청소원</li> </ul>
	(16) 운송장비 청소원 (94112)	비행기, 선박, 기관차의 외부, 바닥, 유리창을 청소하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>기관차 청소원</li> <li>비행기 청소원</li> <li>선박 청소원</li> <li>버스 청소원</li> </ul>
	(17) 그 외 청소원 (94119)	상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자가 여기에 분류된다.
	(18) 쓰레기 수거원 (94121)	건물, 야적장, 거리 및 기타 공공장소에서 빗자루, 봉투, 집게, 플라스틱 통 등의 쓰레기 수거용구를 이용하여 쓰레기를 수집하고 제거하는 자를 말한다. 분뇨 수거도 여기에 포함된다. <b>【직업 예시】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>쓰레기 수거원</li> <li>쓰레기 청소부</li> <li>분뇨 수거원</li> </ul>
	(19) 거리 미화원 (94122)	거리, 공항, 역 및 기타 공공장소를 청소하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>거리 미화원</li> <li>공원 청소원</li> </ul>
	(20) 재활용품 수거원 (94123)	건물 및 기타 공공장소에서 재활용품을 수거하여 재활용하거나 간단한 수리를 거쳐 판매하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>재활용품 수거원</li> </ul>
	(21) 그 외 환경 미화원 및 재활용품 수거원 (94129)	상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자가 여기에 분류된다.
	(22) 아파트 경비원 (94211)	아파트의 내·외부를 순찰하고 출입자를 통제하며 각종 시설물을 유지 및 관리하는 자를 말한다. <b>【직업 예시】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>아파트경비원</li> <li>빌라경비원</li> </ul>
	(23) 건물 경비원 (94212)	학교의 내·외부를 순찰하고 출입자를 통제하며 각종 시설물을 유지 및 관리하는 자를 말한다. 또한 일반적인 빌딩이나 업무 공간 및 공장의 내·외부를 순찰하고 출입자를 통제하며 각종 시설물을 유지 및 관리한다. <b>【직업 예시】</b>

구 분	종 류	상 세 설 명
		<ul style="list-style-type: none"> <li>청사경비원</li> <li>건물경비원</li> <li>빌딩시설경비원</li> <li>공장경비원</li> <li>학교경비원</li> <li>병원경비원</li> <li>빌딩보안원</li> <li>공사현장경비원</li> <li>상가경비원</li> <li>빌딩경비원</li> <li>시장경비원</li> <li>공사경비원</li> </ul>
	(24) 그 외 건물관리원 (94219)	<p>상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>교회 관리인</li> <li>성당지기</li> <li>공원순찰원</li> <li>공원안전요원</li> <li>공원관리인</li> <li>공원질서요원</li> <li>놀이시설질서유지원</li> <li>별장 관리인</li> </ul>
	(25) 검표원 (94220)	<p>공원, 영화관, 공연장, 운동 경기장, 유원지, 전시장 등 입장객의 표를 확인하고 입장시키는 업무를 하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>고속버스검표원</li> <li>극장검표원</li> <li>놀이공원검표원</li> <li>통행료검표원</li> <li>승차권검표원</li> <li>사우나검표원</li> </ul>
	(26) 주유원 (95310)	<p>주유소나 가스충전소에 고용되어 연료 및 기타 자동차 소모품 등을 판매하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>주유원</li> <li>가스충전원</li> </ul>
	(27) 매장 정리원 (95391)	<p>도소매업체에서 매장에 진열되어 판매될 제품을 운송하거나 쇼핑 카터 등의 운송수단 등을 정리하는 자를 말한다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>매장정리원</li> <li>상품운반원</li> <li>판매보조원</li> <li>상품진열원</li> <li>쇼핑카터운반</li> <li>정리원</li> </ul>
	(28) 전단지 배포원 및 벽보원 (95392)	<p>각종 점포나 상품의 광고 전단지를 거리나 지하철역, 버스 정류장에서 행인들에게 배포하는 자를 말한다. 포스터와 같은 홍보물을 전봇대나 벽 또는 지정된 게시판 등에 붙인다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>카달로그 배포원</li> <li>벽보원</li> <li>광고스티커 부착원</li> <li>포스터 부착원</li> <li>홍보지 배포원</li> <li>스티커 부착원</li> </ul>
	(29) 그 외 판매관련 단순 종사원 (95399)	<p>상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자가 여기에 분류된다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>휴대품 보관소 접수원</li> <li>헬스클럽 탈의실 보관원</li> </ul>
	(30) 산불 감시원 (99104)	<p>산불의 예방 진화작업에 참여하는 산불 감시원도 여기에 분류된다.</p> <p>【직업 예시】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>산불 감시원</li> </ul>
	(31) 계기 검침원 (99211)	<p>가스·수도·전력사용량을 검침하기 위하여 수용가를 방문하여 계량기를 검침하여 기록하는 자를 말한다.</p>





---

동포를 인적자본으로 육성하려면  
H-2와 F-4 통합 필수

---

김 정 룡

중국동포사회문제연구소 소장



## 동포를 인적자본으로 육성하려면 H-2와 F-4 통합 필수

김정룡 다가치포럼 대표  
(중국동포사회문제연구소 소장)

법무부는 지난해 9월 ‘신이민정책’ 일환으로 ‘국적에 따른 동포 차별 해소를 위한 외국국적 동포 체류자격 통합(H-2와 F-4 통합)’ 정책을 발표했고 올해 6월부터 본격적으로 재논의를 시작하여 현재 시행 가능성이 7부 능선을 넘어서고 있는 듯하다. 나머지 ‘3부’ 능선(내국인 일자리 잠식 문제, 한국어 교육과 정체성 함양, 단순노무 취업 직종 전면 허용이나 부분 허용이나?)이 해결되어야 공식적으로 시행에 들어갈 것인데 아직도 탐색하고 논의하고 조심스럽게 추진하고 있는 듯하다.

법무부가 조심스럽게 접근하고 있는 주요 쟁점은 H-2와 F-4 통합 시 내국인 일자리 잠식 우려인데 이 고민은 기나라 사람이 하늘이 무너질까 봐 노심초사하는 ‘기인우천(杞人忧天)’이라 생각된다.

내국인 일자리 잠식 우려는 20년 전부터 줄기차게 거론 되어왔던 일이고 현재는 외국인 노동자가 아니면 산업현장이 돌아가지 못할 정도로 노동시장이 크게 변화하고 있고 내국인 일자리 잠식은 과거형이지 현재형이 아니다.

본 토론문은 정부나 연구기관의 통계수치보다 현장에서 경험하고 체험한 동포사회의 노동시장 흐름과 정부의 외국인 노동정책이 얼마나 괴리가 큰가를 지적하고 왜 H-2와 F-4 통합이 절실히 필요한지를 강조할 것이다.

### 1. 내국인 일자리 잠식 주장은 비현실적

유로권의 외국인 노동자 비율은 9%이고 해마다 노동력 증가 50%가 외국인 노동자이다. 일본은 외국인 노동자 비율이 3%이지만 해마다 노동력 증가 폭의 비율은 유로권과 마찬가지로 50%이다. 한국은 일자리 부족이 아니라 노동력 부족 현상이 심각하다. 2025년 4월 기준 사업체 인력 부족 규모는 46만

9천만 명이다. 게다가 내국인들은 3D업종 근로 기피 현상 때문에 업체들이 경영난에 직면하고 있다.

한 음식업 체인점 점장(조선족)의 증언에 따르면 일꾼을 구하지 못해 쉬지를 못한다. 동포 인력은 이미 고령화 사회에 진입해 마땅한 일꾼을 모집하기가 어려운 상황이고 내국인 여성들은 짧게는 1개월 아무리 길어도 1년을 넘기지 못하고 그만두는 경우가 다반사이다. 이 점장한테 내국인 일자리 잠식 얘기를 하면 코웃음 친다.

정부나 연구기관의 통계는 온통 산업, 서비스 분야의 노동력 부족 데이터뿐 외국인 노동자가 어떻게 내국인 일자리를 잠식하고 있는지에 관련한 통계수치는 본 적이 없다. 때문에, 정부는 일자리 잠식 우려를 쟁점으로 논의하려면 정확한 데이터를 갖고 설득해야지 막연하게 국민 정서(한두 통의 신고 전화)를 들먹이면서 체류자격 통합을 주저하는 것은 전반 한국 사회와 동포 사회에 책임지지 않는 처사라고 생각한다.

## 2. 신성한 노동이 죄가 되지 않으려면 H-2와 F-4 통합 필수

“일하지 않는 자는 먹지도 말라” 기독교 경전에 있는 격언이다. 당나라의 선승인 백장회해도 ‘일일부작 일일불식(一日不作 一日不食)’이란 말을 남겼다. “부모 자식 간에도 일이 사랑이다” 우리말 속담이다. 인류 역사 이래 노동은 줄곧 신성한 일로 취급되어 왔다.

대한민국 국민의 4대 의무 중 ‘근로의 의무’라는 것이 있다. 그런데 한국에 살아가는 조선족 사회에서 노동이 죄가 되어 처벌받는 경우가 매우 많아 이쯤 되면 노동이 신성한 것이 아니라 해선 안 되는 범법행위로 인식될 정도로 상황이 심각한 수준이다.

F-4 시행 초기(2012년 전까지) F-4 소지자 조선족이 중국에서 어떤 직종에 근무했던 경력이 있든 한국에 와서 그 직종에 근무할 수 있는 스펙이 없기 때문에, 다수가 단순노무에 종사하여 불법취업 범칙금을 납부한 사례가 꽤 많았으나 전체 F-4 소지자 숫자가 적었기 때문에 동포사회 큰 이슈가 되지는 못했다.



그런데 2012년 4월 정부가 국가공인 기술자격증 취득자에게 F-4 변경 가능한 정책이 시행된 이후 동포 일꾼들이 불법취업에 노출된 사례가 대폭 증가하게 되었다. 일례로 2012년과 2013년 두 해 동안 금속창호 종목으로 국가공인기술 자격증을 취득한 숫자가 2만여 명, 이들은 모두 F-4로 변경되었는데 이 중 실제로 금속 창호 직종에 종사하는 동포가 몇 명이나 될까? 또 한식 자격증 취득하고 F-4로 변경되어 음식점에 근무하는데 주방에서 요리만 하고 홀서빙을 도와주다가 적발되면 불법취업으로 일한 시간에 따라 범칙금 납부해야 하는데 이런 식으로 따지면 합법취업이 매우 적다. 아마 90% 정도가 불법취업이라고 볼 수 있을 것이다.

그리고 2024년 5월 1일, F-4 소지자가 음식점에 종사할 수 있다는 정책을 발표하기 전에 F-4 소지자가 실제로 홀서빙 하지만 관리자로 등록하고 계약해서 출입국관리사무소에 신고하고 일하는 동포도 적지 않았는데 엄밀하게 따지면 불법위장취업이다. 제조업에서 일하는 F-4 소지자가 사무직으로 등록하고 일하는 사례도 허다하다. 이런 유형의 불법위장취업이 얼마나 많을까? 통계에 잡히지 않는 불법위장취업 과연 법무부는 파악하고 있을까?

발제문에 F-4 소지자 중 단순노무 종사자가 27.2%라고 밝혔는데 실제 현상 흐름은 F-4 소지자 중 단순노무 종사자가 70~80% 될 것이고 불법취업, 위장 취업자가 역시 70~80% 될 것으로 추정된다.

이미 현장에서는 이렇게 뒤죽박죽으로 불법취업, 위장취업으로 일하고 있는데 아직도 취업제한을 고집하고 있으니 동포사회를 불법 범법자로 만들고 동포사회가 고국 대한민국에서 정착하여 살아가는 데 있어서 큰 걸림돌이 되고 있다.

### 3. 동포사회 발전에 걸림돌이 되고 있는 H-2는 하루빨리 사라져야

H-2는 2007년 시행 당시 획기적인 정책이었다고 말할 수 있겠으나 18년 지난 현재는 동포사회 발전에 큰 걸림돌이 되고 있어 하루빨리 조속히 F-4로 통합되어야 한다.

H-2는 만기 제도 때문에 숙련공을 출국시키는 고용주의 손실, 만기되어 집 빼고 물건 정리하고 출국했다가 다시 입국하여 새로 출발해야 하는 불편,

가령 중도입국자녀가 한국에서 공부하고 있는데 부모가 만기 되어 출국해야 하는 어처구니없는 불편함 등 이루다 말할 수 없다.

치명적인 문제는 H-2는 동포가 아닌 고용허가제 틀에 포함된 비자이기 때문에 동포로서 관리가 아닌 순 외국인 관리 정책을 적용하다 보니 동포로서의 법적 지위를 상실하는 처지에 내몰렸다. 한국사회의 동포사회에 대한 혐오 차별 현상에 정부의 외국인 관리 동포정책이 빌미를 제공한 것 아닌지? 검토해야 할 문제라고 생각한다.

또 정부의 불합리한 정책에 의해 같은 H-2 소지자 중에서도 계급이 다른 폐단이 존재해 왔다는 것이다. 예를 들어 한국에 연고가 있는 동포는 친척 초청에 의해 직접 H-2-1이란 비자를 부여받고 영주권, 귀화 신청도 용이하다. 이에 비해 무연고 동포(H-2-5)는 한국어능력시험 걸쳐 입국할 수 있고 영주권, 귀화 신청도 연고동포에 비해 무척 어렵다.

같은 고국을 찾아온 동포이지만 남북분단 상황에서 벌어지고 있는 계급 차이로 살아가야 하는 현실이 너무 혹독하다.

#### 4. 현대사회에서 조선족 한국이주가 가장 복잡한 케이스

캐나다에서 출생한 한국인 2세가 호주대학에서 이민사를 공부하고 박사논문 작성 건으로 필자를 찾아왔다(2015년 8월). 이 학생의 박사논문 주제가 기이하게도 ‘조선족 한국이주에서 겪는 차별’이란단.

필자 왈, “세상은 넓고 연구 주제가 많고도 많은데 왜 하필이면 조선족이냐? 학생은 조선족과 인연이 없지 않느냐?”

학생 왈, “지도교수께서 하신 말씀이 너무 인상 깊어 조선족을 박사논문 주제로 삼기로 결정했습니다.”

“현대사회에서 조선족 한국 이주가 가장 복잡한 케이스이다.”

세상에 동포면 동포지 무슨 연고동포, 무연고동포로 나눠 차별하는지? 또 동포가 동포로 취급받지 못하고 외국인 노동력 취급 받으니 차별 현상이 자연스럽게 따르게 아니겠는가?

이웃 나라 일본 사례만 보더라도 일계인(日系人, 일본 동포)이 고국 일본에 돌아오면 입국비자는 정주 비자이고 5년 지나면 영주비자 혹은 귀화할 수 있다. 일계인은 고국 일본에서 정주비자와 영주비자 두 가지 비자뿐이다. 일계인은 조선족처럼(C-3-8, H-2, F-4, F-5 등) 복잡하지 않다.

중국의 화교정책은 지구촌에서 으뜸이다.

과거 법무부는 동포 정책 얘기가 나오면 이렇게 핑계를 댄다.

“다른 외국인과의 형평성 문제 때문에 조심스러울 수밖에”

한국 정부는 마땅히 이웃 나라 일본과 중국은 다른 외국인과 형평성을 고민 안 하고 동포를 동포로 우대하는 정책을 따라 배워야 할 것이다.

## 5. 순진한 동포들을 거짓말 잘하게 만들어

지금으로부터 15년 전 동포사회에 다음과 같은 황당한 말이 떠돌았다.

“가짜가 되지 진짜가 되나?”

동포들이 한국 가려하는데 진짜이면 비자가 안 나오고 가짜여야 비자가 잘 나온다는 뜻에서 생긴 말이다. 동포들이 한국 가려면 거짓말을 해야 되고 한국에 와서도 생존하려면 역시 거짓말을 잘해야 살아남는 것이 현실이 되어버렸다.

입국 시 일해서는 안 되는 비자 혹은 단순노무 해서는 안 되는 비자 소지자 동포들이 출입국 심사대 법무부 직원의 질문에 거짓말해야 무사통과다. 사실대로 일을 한다고 말하면 결과는 처벌이다. 분명히 일하면서 일한다고 곧이곧대로 말하면 불법취업으로 처벌당하고 거꾸로 일하면서도 일 안 한다고 거짓말을 하면 무사통과다. 체류 연장 시 사실을 사실대로 말하면 처벌을 받으니 얼마나 많은 동포들이 거짓말할까?

한국에 온 동포들 가운데 80% 정도 농경에 종사했던 촌민들이다. 이들은 거짓말과는 거리가 먼 순진한 집단이었는데 한국 불에 의해 거짓말 잘하는 집단으로 변해버렸다.

## 6. 동포사회에 희망사다리를 제공하려면 H-2와 F-4 통합되어야

이른바 선진국들이 앞으로 계속 선진국의 반열에 머물려면 외국인 노동력을 필수로 도입해야 하는 상황에 직면해 있고 아울러 외국인 노동력을 얼마나 내국인과 융합, 공존, 더불어 살아가는 공동체를 잘 건설하는가가 성공의 척도로 부상하고 있다.

한국에는 101만 명의 이주노동자가 근무하고 있는데 지금까지 값싼 노동력, 부족한 인력 시장 노동력 충원 수단으로만 다뤄왔고 관리해왔을 뿐 이들이 한국에서 어떻게 성장하여 올바르게 정착하여 한국 사회 일원으로 자리매김하도록 하는 희망사다리를 제공하지 않았다.

다른 이주노동자들에 비해 동포들은 언어 통하고 문화가 통하고 하여 고용주들은 다른 외국인 인력에 비해 동포를 선호하고 있는데 정작 정부는 동포사회를 인적자본으로 육성할 의도나 계획이 지금까지는 없었다. 앞으로 정부는 전체 이주노동자들의 사회통합을 이루기 전에 먼저 동포사회 통합을 실험적으로 실천하는 것도 좋은 경험이 되지 않을까? 그 실천의 첫걸음이 바로 H-2와 F-4 통합이라고 생각한다.

## 7. 동포사회를 관리하는 일원화 행정시스템 구축 시급

법무부, 고용노동부, 재외동포청, 여성가족부, 보건복지부, 법원 등 정부 여러 부처와 사법기관이 동포정책에 관여되어 있다. 일원화 아닌 분산 행정 시스템에 의해 제한 동포사회를 관리하다 보니 사업 효율이 지극히 낮고 또 잘못된 행정처리에 의해 동포사회에 피해를 주는 사항들을 책임지고 조율하는 주관 부처가 없다. 그리하여 동포들이 억울한 일에 부딪히면 어디 가서 어떻게 해결할지 갈피를 찾지 못하고 있다.

필자의 가족관계등록부에 부친만 있고 모친은 없다. 예수는 남자의 역할 없이 성령에 의해 태어났다지만 동정 마리아라는 생물학적 모체는 분명하다. 그런데 필자는 생물학적 모체가 없는 하늘에서 뚝 떨어진 ‘탄생 신화’를 얻게 되었다. 동포출신이 귀화하면 창씨개명(한자 이름 표기)과 창본(조상 대대로 내려온 본을 인정 안 하고 구로 김, 부천 김, 공주 김 등 창본)을 해야 하는 고국 대한민국

잘못된 행정은 하루속히 개선되어야 할 시급한 사항이다. 따라서 이와 같이 잘못된 행정을 개선하려면 책임지고 여러 부처나 사법기관과 조율할 수 있는 주관 부처의 일원화 행정시스템이 구축되어야 한다.

간단하게 설명하자면 중국정부 부처의 기구 중 하나인 ‘화교사무실’에 해당되는 정부부처 설립이 절실히 필요하다.

## 8. 중국인으로 싸잡아 공격받는 제한조선족

2012년부터 F-4 비자가 대폭 늘어 현재 388,070명이다. F-4 비자 소지자들은 한국에서 장기체류할 수 있고 영주권 혹은 귀화로 갈 수 있는 ‘징검다리’ 비자라고 말할 수 있다.

한편 F-4 비자 소지자가 대폭 증가함에 따라 한국에서 집 사고 살아가는 조선족(영주권자 포함)이 많아졌다. 그런데 조선족 부동산 구매가 중국인 부동산 구매로 왜곡되어 언론의 물매를 맞고 있고 정부는 시중의 여론에 못 이겨 부동산 규제 정책을 발표하기에 이르렀다.

2021년부터 최근까지 중국인 부동산 구매 관련 언론보도 기사 제목을 보면 소름이 끼친다. ‘중국인이 한국부동산 점령’ ‘중국인이 한국부동산 싹쓸이’ ‘중국인에 점령당한 한국, 정부는 뭘 하나?’ ‘사라지는 한국인, 부동산 점령하는 중국인’ ‘중국인 부동산 쇼핑, 한국주택 10만 채 넘어, 이제는 감시 필요’ ‘중국인 한국 땅 점령할 기세’ ‘한국 이미 중국 땅이다, 무섭게 사들이는 붉은 자본’ ‘왕서방 한국부동산 점령’ 등등의 기사 제목들 보면 한국 국민이 공포감을 느끼기에 충분하다.

2024년 12월 통계에 의하면 외국인 소유 주택 수는 10만 216가구이고 그 중, 중국인 54.3%, 미국인 23.5%, 그다음 캐나다 순으로 이어지고 있다. 전국적으로 전체 외국인이 가장 많이 구매한 지역은 부천이고 그다음 시흥, 수원, 안산 등 지역이 많다. 서울에서는 구로가 가장 많고 금천, 영등포가 뒤를 잇는다. 중국인이 한국부동산을 가장 많이 구매한 이 지역들은 조선족 밀집 지역이다. 물론 34세 중국인이 89억짜리 도곡동 팬트하우스 구매, 또 강남에 114억짜리 부동산을 구매한 사례들이 있긴 하지만 중국인이 한국에서 부동산 구매 실체는 조선족이 내집마련이 다수를 차지한다. 정부 부동산 규제

정책 발표는 결국 따지고 보면 조선족들 때문에 생겨난 결과라고 보아야 할 것이다.

한편, 한국 언론들의 중국인 부동산 구매 보도들이 얼마나 왜곡된 것인지? 다음 통계를 보면 확연하게 드러난다. 외국인 전체 부동산 소유 가구 수는 10만 216가구이고 공시지가 총액은 33조 288억 원인데 그중 미국인 54%, 중국인 7.9%밖에 안 된다. 7.9% 중에 한국에서 번 돈으로 한국의 부동산을 구매하고 살아가는 조선족이 다수인 점을 감안한다면 중국인이 한국부동산을 점령하는 것이 아니라 미국인이 실제로 점령하고 있는 것이다.

그렇지만 정부 어느 부처도 기자회견이나 방송 토론프로그램 요청을 통해 조선족을 동포로 보호하려는 공식적인 움직임이 전혀 없다.

결론적으로 말하자면 조선족이 고국 한국에서 권익을 보장받으려면 중국 정부 화교사무실에 해당되는 정부부처의 역할이 시급하다.

