

# DACA와 고용에 관하여

최종 업데이트: 2017년 9월 7일

Advancing Justice가 작성-ALC, United We Dream 및 National Immigration Law Center

2017년 9월 5일에, 트럼프 행정부는 오바마 대통령이 설립한 2012년 불법체류 청년 추방 유예(Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) 프로그램을 폐지하여 이 프로그램을 종료한다고 발표했습니다. 이것은 여러분이 이미 DACA가 있는 경우, DACA 및 관련 취업 허가증은 만료되는 날까지 계속 유효하다는 것을 의미합니다. 2017년 9월 5일 이후에는 국토안보부(Department of Homeland Security, DHS)가 새 DACA 신청서를 접수하거나 처리하지 않습니다. 현재와 2018년 3월 5일 사이에 만료되는 허가증이 있는 경우, 여러분은 DACA에 대한 2년 기간의 갱신을 신청해야 하고, 2017년 10월 5일까지 DHS에 접수시켜야 합니다. DHS는 2017년 9월 5일 현재 계류 중이었던 모든 갱신 신청은 계속 처리합니다.

## 자주 묻는 질문

취업 허가증이 만료되는 때를 어떻게 알 수 있습니까?

보통 취업 허가증이라고 부르는 고용 허가 서류(employment authorization document, EAD)의 만기일은 이 허가증의 오른쪽에 기재되어 있습니다. 취업 허가증의 만기일은 DACA가 만료되는 날짜와 동일합니다. 취업 허가증을 분실한 경우, I-797 조치 통지서 양식에서 DACA가 만료될 때를 확인하면 만료일을 알아볼 수 있습니다.



DACA와 취업 허가가 만료되는 경우, 고용주에게 알려주어야 합니까?

DACA가 있거나, DACA가 종료 또는 폐지되었거나, 또는 취업 허가가 만료되었거나 만료될 것이라는 것을 고용주에게 알려 줄 적극적인 의무는 없습니다. 직원은 그 문제를 제기할 책임이 전혀 없습니다. 일단 취업 허가증이 만료되면, 고용주는 새 취업 허가증을 보여 달라고 요청할 의무가 있습니다. 일반적인 문제로, 저희는 근로자에게 이민 신분에 대한 정보를 필요한 것 이상으로 고용주에게 제공하지 말 것을 권고합니다.

## 고용주가 취업 허가증을 다시 보여 달라고 요청할 수 있습니까?

일반적으로, 일단 직원이 채용되고, I-9 또는 E-Verify(전자 확인) 고용 자격 확인 과정이 완료되면, 고용주는 여러분이 제공한 서류가 만료될 때까지 취업 허가증이나 다른 신원 또는 고용 자격 확인 서류를 다시 보여 달라고 요청해서는 안됩니다. 고용주가 그러한 서류를 다시 보여 달라고 요청하는 것을 "재확인"이라고 합니다. 또한 고용주는 특정한 상황 하에서만 고용 자격을 재확인할 수 있습니다. 직원의 서류가 만료되려고 하거나 이미 만료된 경우, 고용주는 고용 자격을 재확인하고 서류를 다시 보여 달라고 요청할 수 있습니다. (DACA의 전후 상황을 재확인하는 과정에 관한 더 자세한 정보를 원하시면 "DACA 갱신 과정"을 참조하십시오.)

## 취업 허가를 재확인하는 고용주의 자격에 제한이 있습니까?

고용주가 재확인을 위해 서류의 만료와 같은 정당한 이유 없이 근로자 또는 특정한 그룹의 동료 직원을 선별하는 경우, 고용주가 불법적인 재확인을 할 수 있습니다.

이민법에 따라, 직원들의 출신국, 시민권 또는 이민 신분의 종류에 근거하여 특정한 직원의 고용 자격을 선별적으로 재확인하는 것은 고용주의 불법적인 차별입니다. 고용주가 근로자들을 재확인하는 경우, 시민권, 이민 신분 또는 출신 국가에 관계없이 그러한 근로자들을 동일하게 대우해야 합니다. 고용주가 근로자들을 차별적으로 대우하는 경우(일부의 근로자만을 선별적으로 재확인하는 것 같은), 고용주의 조치는 불법일 수 있습니다.

또한 고용주가 고용 자격을 확인하거나, 합리적으로 정본인 것처럼 보이는 서류를 거부하거나, 다른 사람에게 특정한 서류를 요구하기 위해 I-9 양식에서 요구되는 것 이상의 다른 서류를 요청하는 것은 불법입니다. 고용주가 이러한 종류의 불법적인 행위를 하는 경우에는 법무부 [이민자 및 직원 권리과](#)의 무료 근로자 핫라인 1-800-255-7688로 전화하실 수 있습니다. IER은 고용주와의 분쟁을 신속히 해결하도록 고안된 중재 방식의 과정을 제공하고, 그 과정이 효력이 없으면 공식적인 불만을 제기할 수 있습니다.

## 고용주가 직원을 해고할 수 있습니까?

일반적으로, 노동조합 또는 다른 고용 계약서의 적용을 받지 않는 한, 미국에서의 고용은 "임의"로 간주되고, 고용주가 직원에 대해 허용할 수 없는 차별 또는 보복을 하지 않는 한, 언제든지 직원을 해고할 수 있습니다. 따라서, 직원이 유효한 취업 허가증이 있더라도, 고용주는 여전히 합법적으로 직원을 해고하기로 결정할 수 있습니다.

새로운 발표는 혼란을 일으킬 수 있고, 일부 고용주는 DACA 수혜자의 취업 허가증이 만료될 때까지 유효하기 보다는 즉시 유효하지 않다고 추정할 수 있습니다. 직원이 그러한 어려움을 겪는 상황이 발생하면, 고용주에게 다음을 참조하게 하십시오:

### DACA의 폐지에 대한 DHS의 메모

<https://www.dhs.gov/news/2017/09/05/memorandum-rescission-daca>

### DACA 폐지에 대한 DHS 자주 묻는 질문 (FAQ)

<https://www.dhs.gov/news/2017/09/05/frequently-asked-questions-rescission-deferred-action-childhood-arrivals-daca>

또한 고용주나 직원은 위에 나열된 번호로 법무부 이민자 및 직원 권리과로 전화할 수 있습니다.

## 일자리를 지키기 위해 할 수 있는 어떤 다른 방법이 있습니까?

직원은 더 이상 취업에 대한 법적 허가가 없기 때문에, 고용주는 직원의 취업 허가가 만료될 때 일시 해고를 할 가능성이 가장 높습니다. 어떤 상황에서는 직원이 다시 취업 허가를 받았다는 것을 보여줄 때까지 휴직을 하도록 고용주와 협상을 할 수 있습니다(DACA가 재가동되는 경우, 명확한 입법적 해결책이 통과되거나, 또는 직원이 어떤 다른 방법으로 취업 허가를 얻습니다). 그 다음에, 고용주는 직원이 새 취업 허가증을 받으면 그 직원의 일자리(또는 이와 비슷한 일자리)를 되돌려 줄 수 있습니다. 고용주가 직원에게 기꺼이 휴직을 제공하는 경우, 원래의 채용일에 기준하는 근무 기간에 따라 이전의 직책으로 복직시켜 달라고 요청하십시오. 그러나, 고용주는 이러한 조치를 취할 의무가 없다는 것에 유의하십시오.

## 취업 허가증이 만료된 후에 고용주가 새 취업 허가증을 신청하지 않으면 어떻게 됩니까?

직원이 취업 허가증이 만료된 후에도 고용주를 위해 계속 일하고, 고용주가 직원이 일할 자격이 있다는 추가 증거를 신청하지 않는 경우, 직원은 허가증이 없이 일하게 됩니다. 고용주가 새 취업 허가증을 신청하지 않는 경우, 직원은 취업 허가증이 만료되었다고 고용주에게 알려줄 적극적인 의무가 없습니다. 취업 허가가 만료되었다는 것을 알게 되는 때와 경우, 고용주는 언제든지 직원의 취업을 종료시킬 수 있습니다.

그러나 고용주가 취업 허가증이 만료된 후에도 확인하지 않고, 같은 고용주를 위해 계속 일하고, 일을 계속하기 위해 고용인의 신분, 취업 자격 또는 신원에 관한 허위 진술을 하지 않고, 허위 서류를 제공하지 않는 경우, 일반적으로 직원의 이민 신분 때문에 이미 적용될 수 있는 것 이상의 추가 이민 또는 형사 상의 결과가 없어야 합니다. 그러나 개인적인 상황에 특정한 위험을 평가하기 위해서는 유자격 이민 변호사와 상의해야 합니다.

## 취업 허가증이 만료된 후에 새 취업 허가증을 신청하지 않고 계속 고용해야 하는 고용주는 어떻게 됩니까?

고용주는 불법 고용을 금지하는 법률을 집행할 책임이 있는 국토안보부(DHS) 사업장집행부에서 감사를 받을 수 있습니다. 전국적으로, ICE는 매년 I-9 점검을 위해 대략 1,200 개의 고용주를 목표로 합니다. 이 기관의 [웹페이지](#)에 따르면, DHS의 사업장집행부는 "중요한 인프라 및 국가 안보 이익 산업/부문에서 사업을 수행하는 고용주"에 대한 사업장 점검 노력에 집중합니다. 고용주가 감사를 받았고, 취업 허가가 종료된 후 고의로 고용을 계속했다는 것이 확인된 경우, 고용주는 연방 이민법에 따라 책임을 져야 할 수 있습니다. 고의로 허가 받지 않은 근로자를 계속해서 고용한 것에 대한 [벌금](#)은 최초 위반자의 경우 위반 당 548달러에서 4,384달러입니다. DHS는 고용주의 규모와 이전의 위반 기록을 포함하는 벌금 금액을 결정할 때 여러 가지 요인을 고려합니다.

## 취업 허가가 만료되었다는 것을 알게 된 후, 고용주가 직원에게 임금을 비밀로 지급하겠다고 제의하는 경우에는 어떻게 해야 합니까?

일반적으로, 개인은 취업 허가증이 만료된 후에도 취업 허가를 받지 못합니다. 그러나 위에서 언급했듯이, 단순히 허가 없이 일하는 것은 일반적으로 불법 체류와 연관된 사람들을 초과하는 추가 이민 또는 형사상의 결과가 없어야 합니다.(시민권자라는 것을 허위로 주장하거나, 고용을 보호하고 유지하기 위해 허위 신원을 가장하거나, 이와 반면에 취업을 위해 허위 서류를 제출하는 것은 추가되는 잠재적 이민과 형사상의 결과를 초래할 수 있습니다.)

현금 지급의 방식으로 임금을 받는 것은 그 자체로는 불법이 아닙니다. 일반적으로, 고용주 측의 필수 급여세를 보고하거나 납부하지 않는 것은 직원이 책임지지 않습니다. 직원이 받는 현금 지급의 경우, 납부하지 않았을 수 있는 세금 및/또는 필수 세금 신고에 대해 세무 전문가 또는 회계사와 상의해야 합니다.

---

### 독립 계약자로 일할 수 있습니까?

사업체들은 독립 계약자가 사업 허가를 받았는지 확인할 필요가 없습니다. 일반적으로, W-9 양식은 독립 계약자를 고용하는 사업체들이 사용합니다. 독립 계약자는 W-9에 정확한 이름과 사회 보장 번호(Social Security Number, SSN)를 제공해야 하지만, SSN에 대한 자격이 없는 근로자는 그 대신에 개인 세금 식별 번호(Individual Tax Identification Number, ITIN)를 사용할 수도 있습니다. 근로자가 SSN 또는 ITIN이 없는 경우에는 ITIN을 신청할 수 있고, 그 동안에 W-9에 있는 공간에 세금 식별 번호에 대한 “Applied For(신청)”을 작성하고, W-9 증명서를 공백으로 남겨둡니다.

그러나, 직원 또는 독립 계약자인지 여부에 상관없이, 개인들은 취업 허가없이 미국에서 일하는 것이 허가되지 않습니다. 사업체들은 사업체가 알고 있는 허가 받지 않은 사람과 노동 계약을 체결할 수 없습니다.

---

### 직원이 직장을 잃는 경우, 휴가 및 유급 병가 잔액을 지급 받을 자격이 있습니까?

일반적으로 그렇지만, 적용되는 주법에 따라 결정될 수 있고, 그 중 일부는 미불 유급 휴가와 유급 병가를 구별하고, 휴가는 지급 받지만 병가는 지급 받지 않을 것을 요구합니다. 직원이 고용되었고 일을 한 후에 주법을 확인하여 하고 시 고용주가 정확하게 어느 종류의 미불 유급 휴가 금액을 지급할 의무가 있는지를 결정해야 합니다. 더 자세한 정보를 원하시면 <https://www.workplacefairness.org/> 및 <https://www.lawhelp.org/>를 참조하십시오.

---

### 직원이 직장을 잃는 경우, 실업 수당을 받을 자격이 있습니까?

**아니요.** 개인이 실직 수당을 받을 자격이 있으려면, 일할 준비가 되어 있고, 기꺼이 일을 할 수 있어야 합니다. 직원이 취업 허가를 받지 않았으면, "일할 수 있는" 요건을 충족시킬 수 없습니다.

---

### 직원이 직장을 잃는 경우, 고용주가 후원하는 퇴직 계좌에 자금을 적립하도록 요청할 수 있습니까?

고용주가 후원하는 퇴직 계좌에 귀속된 부분은 고용이 종료된 후에도 직원의 자산으로 계속 유지됩니다. 고용주가 후원하는 퇴직 계좌에 "귀속된" 저축이 있는 경우, 직원이 퇴직할 때 직원의 분담금과 고용주의 분담금을 인출하여 고용인의 계좌로 이체할 권리가 있습니다. 직원이 아직 퇴직 계좌에 귀속되지 않았다면, 최소한 법률에 따라 직원의 분담금을 그 계좌로 이체할 수 있습니다(그러나 고용주의 분담금을 받을 자격이 없을 수도 있습니다). 이 분담금은 직원에게 "확정 기여" 퇴직 플랜이 있다고 추정되고, 대다수의 미국 민간 부문 직원이 보유하고 있습니다. 일부 민간 부문 고용주와 다수의 정부 기관들은 "확정 급여" 퇴직 플랜을 유지하고 있고, 다른 규정에 근거하여 관리되며, 이러한 플랜에 따라 인출하는 것에 대한 정보는 인사부 또는 노동조합 대표와 상담해야 합니다.

대부분의 저축 플랜은 직원이 퇴직할 때 직원의 계좌에서 자금을 인출할 것을 요구하지 않습니다. 고용주가 후원하는 계좌에 저축을 남겨두는 경우, 이 계좌는 계속해서 이자가 발생하지만, 고용주가 추가로 기여하지 않습니다. 직원의 계좌에서 저축을 현금으로 인출하기로 결정한 경우, 벌금과 세금으로 인해 상당한 저축 금액을 잃게 됩니다. 이러한 처벌을 피하기 위해, 직원은 개인 퇴직 계좌(Individual Retirement Account, "IRA")와 같은 자신의 퇴직 계좌를 개설하고, 고용주가 후원하는 계좌에서 인출한 자금을 고용인의 개인 계좌로 "자동 연장"할 수 있습니다.

### 고용 종료로 인해 고용주와 협상을 할 때 어떤 이점이 있습니까?

취업 허가가 종료될 때, 고용주가 직원을 지원하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 조치가 있습니다. 이러한 조치에는 다음이 포함됩니다:

- 퇴직금
- 모든 미불 휴가 잔액 지급(이것은 특정한 주에서 요구 할 수 있고, 위를 참조하십시오)
- 차후에 취업 허가를 받는 경우, 이전의 직책으로 복직될 수 있는 기회를 제공
- 긍정적인 추천서를 제공, 그리고/또는
- 차후에 이민 법률 변호가 필요한 경우, 법률 변호 자비에 기부

### DACA를 종료시키기로 한 트럼프의 결정에 동의하지 않는 경우, 고용주는 무엇을 할 수 있습니까?

고용주가 의회 의원들에게 전화를 걸거나 사업체들의 성명서에 동참하여, DACA의 종료에 반대하는 의사를 표명하고, 의회를 방문하여 DREAM 법(추가 이민 단속 또는 국경 보안에 조항이 없음)의 "최종" 법안을 통과시키도록 권장할 수 있습니다. 고용주를 위한 추가 자료는 <http://weareheretostay.org/>에서 제공됩니다.

### 사회 보장 번호는 어떻게 됩니까?

사회 보장 번호는 더 이상 법적으로 취업 허가를 받지 않아도 평생 동안 사용하는 것입니다. 예를 들어, 직원은 앞으로 사회 보장 번호를 사용하여 소득세 신고를 해야 합니다. 그러나, 유효한 취업 허가증이 없는 경우, 사회 보장 번호는 고용 목적으로 사용될 수 없습니다. 차후에 취업 허가를 받는 경우, 직원은 고용 목적으로 사회 보장 번호를 다시 사용할 수 있습니다.

### 고용주가 직원에 관해 ICE로 전화할 수 있습니까?

고용주는 직원의 이민 신분을 확인하고 신고하기 위해 ICE로 전화 할 수 있습니다. 그러나 ICE는 전화에 응답할 필요가 없습니다. 또한 전후 상황이 중요할 수 있습니다. 직원이 보호 활동(고용주에 대한 법적 청구 제출, 보호 휴가, 근로 조건 개선을 위해 직장 동료들 조직, 또는 다른 어떤 직장 내 권리 행사와 같은)을 했기 때문에 고용주가 신고서를 작성한 경우, 그러한 신고서가 불법일 수 있습니다. 신고가 제한된 경우, 고용주의 보복 신고는 U 비자를 근거로 할 수 있습니다. 또한 ICE는 다양한 연방 노동법 집행 기관들과 **협약**을 맺고, 진행중인 노동 분쟁이 있거나 연방 노동 기관이 조사 중인 작업장에서 조사 또는 이민 단속 조치를 취하는 것에 대한 **지침**을 발표했습니다. 이러한 협약은 계속 유효하지만, 현재의 행정부가 얼마나 준수 또는 실행 할 것인지는 명확하지 않습니다.

출입국 관리 공무원이 접근하는 경우, 직원은 질문에 답변할 필요가 없다는 것을 기억해야 합니다. 직원은 도주하거나 허위 정보를 제공해서는 안 됩니다. 직원이 구금되지 않은 경우에는 자유롭게 떠날 수 있는지 문의할 수 있습니다. 직원은 먼저 변호사와 상담하고, 질문에 답변하기 전에 법적 지원을 받기를 원한다고 말할 수 있습니다. 출입국 관리 공무원이 [이곳](#)에서 직원을 붙잡았을 때, 직원은 그의 권리에 대해 더 많은 것을 알아낼 수 있습니다.



더 많은 정보를 원하시면 연락해 주십시오

NATIONAL IMMIGRATION LAW CENTER: [reply@nilc.org](mailto:reply@nilc.org)

Asian Americans Advancing Justice가 작성-Asian Law Caucus, ASPIRE, National Immigration Law Center, United We Dream. 이 FAQ에 대한 조언과 도움을 보내주신 Educators for Fair Consideration, Legal Aid at Work, Outten and Golden에게 감사드립니다.

이 FAQ의 정보는 법적 조언이 아니라는 것에 유의해 주십시오. 이것은 단지 정보일 뿐입니다. 연방 직원은 다른 의무가 있을 수 있습니다. 또한 의무는 적용되는 고용 계약의 조건에 따라 다를 수 있습니다. 이러한 상황에 특정한 법적 조언을 받으시려면, 유자격 이민 및 고용 변호사와 상담하십시오.