

사회보장국 정보불일치 편지 자주 묻는 질문들

고용주들을 위한 가이드



미주한인봉사교육단체협의회
900 Crenshaw Blvd. L.A. CA 90019
323.937.3703
www.nakasec.org
August 2007

1. *사회보장국 정보 불일치 (Social Security Administration [SSA] no-match) 편지가 무엇인가요?*

이 편지는 사회보장국에서 고용주가 받게 되는 편지로, 이를 통해 고용주는 해당 직원의 이름과 소셜 시큐리티 번호가 기록과 일치하지 않는다는 내용을 통보 받게 됩니다. 이처럼 사회보장국 정보 불일치 편지를 고용주에게 보내는 이유는 고용주가 임금 보고를 보다 정확하게 할 수 있도록 돕기 위해서입니다. 사회보장국에서 발표한 바에 의하면, 불일치 정보가 발생 하는 경우는 여러 가지입니다: (i) 타자상의 오류; (ii) 불완전하거나 공란으로 비워져 있는 이름이나 소셜 시큐리티 번호; (iii) 이름 변경; (iv) 가명이나 가짜 소셜 시큐리티 번호를 사용했을 때; 혹은 (v) 다른 사람의 소셜 시큐리티 번호를 사용한 경우 등. 예를 들어, 코리안 아메리칸의 경우 이름의 띄어쓰기 때문에 이 편지를 받을 수 있습니다. (Ok hee 로 쓰는 경우와 Okhee 로 쓰는 경우가 다르게 인식됨).

2. *이 편지는 지금까지의 불일치 편지와 어떻게 다른가요?*

2007년 8월 16일, 국토안보부(Department Homeland Security [DHS]) 이민세관 단속국(Immigration and Customs Enforcement [ICE]) 정보 불일치 편지를 고용주가 적법한 노동허가를 갖추지 못한 것을 알고 있었다는 “추정 지식(constructive knowledge)¹”의 증거로 사용하도록 허가하는 새로운 법안을 발표했습니다. 이 법안은 국토안보부가 불일치 편지를 이민 단속의 도구로 사용할 수 있게 허용하는 것으로 이는 곧, 이민세관 단속국이 서류미비자를 고용한 고용주에 대한 조사를 시행할 때, 고용주가 사회보장국이나 국토안보부로부터 정보 불일치 편지를 받은 사실이 확인되면, 고용주는 “추정 지식”에 의거하여 처벌받게 된다는 것을 뜻합니다. 따라서, 고용주는 “세이프 하버(safe harbor)” 절차(고용주 부분에서 구체적으로 다뤄짐)로 알려진 특정 규정을 준수했다는 국토안보부의 판결을 받지 못한다면, 민사 및 형사 상의 처벌을 피할 수 없을 것입니다. 현재 이 규정은 소송 중에 있고, 국토안보부가 10월 1일에 재판에서 승소 할 경우, 약 140,000명의 고용주에게 발송될 불일치 편지는 이민세관 단속국의 조사시 추정지식의 증거로 쓰여질 것입니다. 또한 국토안보부/이민세관 단속국의 편지도 사회보장국 불일치 편지와 함께 보내지게 될 것이다. 국토안보부/이민세관 단속국 편지에는 사회보장국 정보 불일치 편지를 받은 상태에서 세이프 하버 절차를 준수하기 위해서 고용주가 해야 할 일에 대한 안내를 포함하고 있다.

3. *"의심 서류 통보(Notice of Suspect Documents)"라 불리는 국토안보부/이민세관 단속국 편지는 무엇인가요?*

대부분의 정보 불일치 편지는 사회보장국에서 보내질 것이지만 국토안보부/이민세관 단속국에서 보내질 수도 있습니다. “의심 서류 통보”는 국토안보부/이민세관 단속국이

¹ 고용주가 주변 증거와 상황등을 참고하여 해당 직원이 합법적으로 일을 할 수 있는지의 여부를 분별할 수 있는 지식.

검토한 기록에 의하면, 편지에 나타난 것처럼 해당 직원이 현재 미국에서 적법한 노동허가를 갖고 있지 않다는 것을 고용주에게 알려 줍니다. 이 편지는 해당 직원이 제출했던 서류가 다른 사람의 것이라는 것이 밝혀졌든지, 해당 직원에게 발급된 외국인 등록 번호가 없든지, 노동허가서가 기간만료 되었다든지 하는 내용을 고용주에게 알려 줍니다. 따라서, 해당 직원이 이전에 고용주에게 제출했던 서류 정보는 I-9 이나 고용 자격 확인, 이민국적법의 양식으로 인정되지 않습니다.

4. 국토안보부/이민세관 단속국이 사회보장국 정보 불일치 편지를 받은 직원과 고용주 명단을 알 수 있나요?

알 수 없습니다. 사회보장국은 정보 불일치 편지를 받은 직원과 고용주의 명단을 국토안보부에 제공하지 않습니다. 법적인 절차 없이 이 규정 하나만으로 사회보장국이 국토안보부/이민세관 단속국과 정보를 공유하지 못하도록 하는 현행 법규정을 바꾸지 못합니다.

5. 정보 불일치 편지가 코리안 아메리칸 커뮤니티와 기타 커뮤니티에 어떤 영향을 끼치게 될까요?

사회보장국의 데이터베이스는 이민단속을 목적으로 만들어진 것이 아닙니다. 그러므로 수많은 오류를 포함하고 있으며 이는 고용주의 입장에서 커다란 혼란을 불러 일으킬 것이 자명합니다. 이 규정은 인종차별적 불심검문, 각종 차별, 노동허가를 소지한 노동자의 부당 해고를 만연하게 만들 것입니다. 고용주들은 이러한 부당해고가 연방 노동법을 위반하는 것임을 잊지 말아야 합니다. 또한 이 규정은 서류미비 노동자들을 더 깊은 사회의 어둠 속으로 몰아넣게 될 것이고, 음성적인 현금거래를 조장하며, 신분 위조 시장을 확대시키게 될 것입니다.

6. 이 새로운 규정이 이전에 받았던 정보 불일치 편지에도 적용되나요?

적용되지 않습니다. 새로운 법안은 법안의 효력일 이전에 보내진 편지에 적용되지 않습니다. 법안 효력일은 국토안보부의 승소여부에 따라 결정될 것입니다. 국토안보부의 불일치 편지 법안에 관한 재판 결과는 10 월 1 일에 발표될 것입니다.

7. 사회보장국에서 정보불일치 편지를 받았을 때 어떻게 해야 하나요?

고용주가 가능한 형사/민사 처벌을 피하기 위해서는 세이프 하버 절차 (safe harbor procedures)라고 알려진 특정 절차를 따라야 합니다.

통지서를 받은 후 30 일 이내

- 고용주는 즉각 해당 정보의 불일치가 행정상 오류나 인쇄상의 오류로 인해 발생한 불일치가 아닌지를 확인하기 위해 본인이 보유하고 있는 기록을 검토해 보아야 합니다. 오류가 있다면 고용주는 관련 기관 (사회보장국 또는 국토안보부)

을 통해 이를 정정해야 합니다. 만약 사회보장국에서 편지를 받았다면 고용주는 해당 직원과 관련된 I-9 양식을 수정 할 수 있습니다. 하지만 고용주는 해당 직원의 I-9 양식을 새로 작성해서는 안됩니다. 또한 이 법안은 고용주가 문서 확인의 방법, 날짜, 그리고 시간을 기록하도록 권고하고 있습니다.

- 고용주가 사회보장국(SSA) 이나 국토안보부(DHS)의 불일치가 고용주 기록의 오류로 인한 것이 아니라고 판단되면 즉각 해당 직원에게 고용주의 기록에 있는 이름과 소셜 시큐리티 번호가 정확한지 확인할 것을 요청해야만 합니다.
- 만약 고용주가 고용주의 기록에 있는 정보가 정확한 것임을 확인한다면 즉각 해당 직원에게 정보 불일치 편지를 받은 날짜를 알려주고 관련단체(사회보장국 또는 국토안보부)와 불일치 문제를 해결하도록 권고해야 합니다.
- 고용주는 또한 오류에 대한 교정이 제대로 이루어 졌는지 사회보장국에 의해 관리되는 소셜 시큐리티 번호 확인 서비스(SSNVS)를 통해 확인해야 합니다. 그리고 확인한 시간과 날짜의 기록을 유지해야 합니다. 소셜 시큐리티 번호 확인 서비스(SSNVS) 는 웹사이트 <http://www.socialsecurity.gov/employer/ssnv.htm> 또는 1-800-772-6270 으로 알아 볼 수 있습니다.

통지서를 받은 후 90 일 이내

- 사회보장국 이나 국토안보부 (SSA or DHS)로부터 정보 불일치 편지를 받은 90 일 이내로 문제를 해결하지 못한다면 고용주는 새로운 I-9 양식을 작성함으로써 개인의 노동허가를 확인해야 합니다. 이 때, 고용주는 해당 직원의 정보 불일치 편지에 기재되어 있는 정보를 사용해서는 안 됩니다. 고용주는 추가적인 3 일 기한 (통지서를 받은 후 총 93 일 이내) 이내로 새로운 I-9 양식을 작성해야 합니다.
- 해당 직원은 정보 불일치 편지에 기재되어 있는 소셜 번호나 외국인 등록번호를 노동 허가 및 신원 증명을 위해서 사용할 수 없습니다. 또한, 신원 증명이나 노동 허가로 사용되는 모든 서류는 사진이 포함된 증명서이어야 합니다.
- 새로운 I-9 양식은 기존 I-9 양식과 함께 보관되어야 합니다.

8. 나는 직원들 중 서류미비자가 있다는 사실을 알고 있습니다. 만약 내가 그 편지를 받고 그 절차 (세이프 하버 절차)를 따른다면 보호 받을 수 있습니까?

아닙니다, 만약 고용주가 해당 직원이 서류미비자라는 “실제 지식”을 갖고 있었다면 세이프 하버 절차에 따라 보호받을 수 없습니다. 여기서 “실제 지식”이란 고용주가 해당 직원의 이민 신분 또는 신원과 고용허가의 신빙성에 대해 알 수 있는 정보가 있었음을 말합니다. “실제 지식”의 예는 다음과 같습니다.

- 직원이 고용주에게 그(그녀)가 미국에 합법적으로 있는 것이 아니라고 말할 경우
- 직원이 고용주에게 그(그녀)가 노동 허가서를 가지고 있지 않다고 말할 경우

- 직원이 고용주에게 그(그녀)가 노동 허가서를 어디서 구할 수 있는지 물어볼 경우
- 고용주가 직원의 노동 허가서가 만기되었고 그 직원이 갱신한 서류를 가지고 있지 않다는 것을 알고 있을 경우.

9. 소셜 시큐리티 불일치 편지를 받았습니다. 편지에 기재된 직원들을 서류미비자라고 추정하고 해고시킬 수 있습니까?

고용주는 불일치 편지 때문에 해당 직원을 서류미비자라고 추정하면 안됩니다. 번역상의 오류나 사회보장국에 신고하지 않은 결혼 후의 이름 변경 등 불일치의 사유는 다양합니다. 불일치 해결을 위한 노력 없이 해당 직원에게 해결할 수 있는 합당한 기회도 주지 않고 해고하거나 출생지, 국적 또는 다른 고유성에 따라 다른 대우를 하는 것은 불법적인 차별을 행하는 것이고 다른 법들도 위반하는 것입니다. 또한 고용주는 시간, 수당, 또는 혜택 등 고용조건을 변경해서는 안됩니다.

10. 90 일 안에 사회보장국이 보낸 불일치 편지 문제를 해결하지 못하였으나, 93 일 내에 새로운 규정에 따라 노동 허가가 있는지를 재확인하기 위해서 새로운 I-9 양식을 준비하였습니다. 새로 작성하는 I-9 양식에 고용 시작날짜는 어떤 날짜로 써야 합니까?

고용주는 기존의 I-9 양식에 쓰인 날짜를 고용시작 날짜에 기록 하여야 합니다. 그러나 I-9 양식의 확인란에 고용주와 직원은 새로운 I-9 에 싸인한 실제 날짜를 기록해야만 합니다.

11. 불일치 문제를 해결하지 못하였거나 불일치 편지를 받은 후 93 일 이내에 새로운 I-9 양식을 작성하지 못하였습니다. 해당 직원을 반드시 해고시켜야 합니까?

아닙니다. 정보불일치 편지 법안은 고용주가 특정 조치를 취하거나 세이프 하버 절차를 따르도록 의무화 하고 있지 않습니다. 그러나, 만약 전체적인 상황을 보았을 때, 다른 독립적인 증거물이 고용주가 해당 직원이 노동 허가가 없다는 추정지식이 있었다고 증명할 수 있는 확실한 증거가 있을 경우 그 고용주는 처벌받을 수 있습니다.

12. 고용주가 세이프 하버 절차를 완벽하게 따른 후에 반드시 이민세관단속국(ICE)에게 통보하여야 합니까?

고용주는 세이프 하버 절차를 완벽하게 이행하였다고 이민세관단속국(ICE)이나 사회보장국(SSA)에 통보하지 않아도 됩니다. 고용주는 관련 직원의 I-9 양식과 보충 서류, 불일치 해결 과정의 문서 기록, 그리고 새로 작성하였거나 수정된 I-9 양식을 함께 보관하여야 합니다. 국토안보부와 이민세관단속국은 이 기록들로 고용주가 세이프 하버 절차를 준수하였는지 판단하게 됩니다.

13. 만약 편지가 도착한 것을 몰랐더라도 편지를 받은 것으로 간주됩니까?W

그렇습니다. 편지의 수령은 고용주의 사업장에 도착한 것을 의미합니다. 편지를 직접적으로 받은 사람이 누구인가는 고려 사항이 아닙니다.

14. 사회보장국 정보 불일치 편지를 무시했는데 국토안보부/이민세관단속국에서 노동 허가가 없는 직원을 고용했다고 결정을 내리면 어떤 처벌을 받게 되나요?

고용주는 민사법상의 벌금으로 첫 번째 위반에 한해서 노동 허가가 없는 직원 한 사람 당 최저 \$275 부터 최고 \$2,200 까지 벌금을 징수 당할 수 있습니다. 후속위반에는 보다 많은 액수의 벌금이 부과 될 수 있습니다. 또한, 상습적으로 취업을 할 수 없는 신분이라는 것을 알고도 고용하거나 노동 허가가 없는 직원임을 알고도 계속해서 고용하고 있을 경우 그러한 개인 또는 사업체는 형사고발을 당할 수도 있습니다. 고용주는 이에 관련된 규정인 외국인 은닉죄 및 돈세탁 등의 문제로 형사고발을 당할 수도 있습니다. 국토안보부나 이민세관단속국의 결정으로 (피고가 청문회 신청을 안 한 경우) 또는 행정 판사의 판결로 규정을 위반한 것으로 결정된 사업체는 위반 횟수와 서류미비 직원의 수에 따라 각 \$100 부터 \$1,100 까지의 벌금을 부과 받을 수 있습니다. 위 벌금은 조만간 25% 인상될 것으로 예상되고 있습니다.

15. 불법 고용에 따른 다른 벌금이 있습니까?

예, 있습니다. 미국 내에서의 고용을 목적으로 개인이나 또는 사업체가 서류미비자임을 알고도 외국인을 고용하거나, 모집하거나 소개비를 받고 소개하는 것은 불법입니다. 여기에는 민사 및 형사 처벌이 주어집니다. 현재 처벌규정은 다음과 같습니다:

- 형사 처벌: 상습적으로 법을 위반하는 개인 또는 사업체는 각 노동 허가가 없는 외국인 한 사람 당 \$3,000 이하의 벌금을 징수 당하고 6 개월 이하의 징역에 처하게 됩니다.
- 민사 처벌: 서류미비자임을 알면서도 고용하는 경우: 법을 위반하는 고용주는 각 비합법 취업자와 위반 시마다 최저 \$270 부터 최고 \$11,000 의 벌금을 징수 당할 수 있는데 과거의 위반 횟수에 따라 달라집니다.

16. 현재 일하지 않는 예전 직원 관계로 받은 사회보장국 정보 불일치 편지에도 대응해야 하나요?

고용주는 현재 일하지 않는 예전 직원의 사회보장국 정보 불일치 편지에 대해서는 대응을 할 필요가 없습니다. 다만 규정에 정해진 기간 동안 I-9 양식을 사업장에서 보관할 의무는 있습니다 (채용일로부터 3 년 혹은 해고일로부터 1 년기간 중 더 후반의 기간 동안 보관해야 합니다. 예를 들어 A 직원이 2006 년 11 월 1 일에 고용이 되었고, 2007 년 7 월 5 일 날 해고된 경우 고용주는 해고일로부터 1 년 뒤가 아닌 (2007 월 11 월 1 일), 고용일로부터 3 년 후인(후반날짜) 2009 년 11 월 1 일까지 직원의 I-

9 양식을 보관해야 한다). 고용주는 또한 갖고 있는 예전 직원의 마지막 주소지에 우편으로 사회보장국 정보 불일치 편지에 대해서 알려줄 수 있습니다.

17. 사회보장국 정보 불일치 편지를 받으면 이민세관단속국에서 사업장 단속을 나오는 것인가요?

사회보장국 정보 불일치 편지만으로 사업장 이민 단속을 나오는 것은 아닙니다. 그러나 만약 국토안보부가 I-9 양식 감사를 시행하여 고용주가 불일치 편지를 받은 것이 발견되면 고용주가 서류미비자 직원을 고용한 것에 대한 “실제지식” 또는 “추정지식”이 있었는지에 대한 증거로 사용될 수 있으며 여기에 대한 민사 및 형사 책임을 물을 수 있습니다.

18. 국토안보부/이민세관단속국이 I-9 양식 감사의 일부로 불일치 편지를 소환할 수 있나요?

예, 할 수 있습니다. I-9 양식 감사 중 국토안보부/이민세관단속 국에서는 I-9 양식, 임금지급기록 및 불일치 편지를 포함하여 다른 고용 관련 기록 등을 이민법 단속 관련 증거물로 소환할 수 있습니다. 소환된 자료들을 검토한 후 이민세관단속 국에서는 “의심 서류 통보”를 고용주에게 보낼 수도 있습니다.

19. 저희 사업장의 직원은 10 명 미만입니다. 불일치 편지에 관한 규정이 저희 사업장에도 적용되나요?

적용되지 않습니다. 사회보장국 정보 불일치 편지는 정보 불일치에 해당하는 직원이 10 명 이상일 때 또는 한 사업장에서 사회보장국에 접수한 W-2 양식의 0.5% 이상(200 명 당 1 명 이상)의 정보가 일치하지 않을 때 고용주에게 발송됩니다. 따라서, 직원이 10 명 미만인 경우에는 해당되지 않습니다.

20. 제 3 자로부터 한 직원이 노동 허가 없이 취업을 했다거나 위조 신분증을 제출했다는 사실을 알게 되면 어떻게 대처를 해야 하나요?

특정 직원이 적합한 노동 허가 없이 일하고 있다는 제 3 자의 주장에 대해서는 고용주의 판단이 요구됩니다. 사회보장국 정보 불일치 편지는 해당 직원의 서류에 문제점이 있을 수도 있음을 고용주에게 알려줌으로써 앞서 언급한 고용주의 판단을 도울 수 있습니다. 고용주는 이러한 주장에 관하여 신중하고 조심스럽게 접근을 하여야 합니다. 고용주는 민족적 배경이나 시민권 소지 여부에 상관없이 동등한 방법으로 제 3 자의 주장에 대처할 수 있는 절차를 만들어야 합니다.

21. 사회보장국 정보 불일치 편지에 대응을 할 때 발생할 수 있는 차별문제를 피하려면 어떻게 해야 하나요?

고용주는 불일치 편지에 기재된 직원들을 차별 없이 대해야 하며, 각 직원의 불일치 편지에 대한 대응도 일관적이어야 합니다. 고용주는 직원의 국적, 영어구사능력, 이국적인 외모, 시민권 소지여부 등으로 직원을 차별 대우해서는 안됩니다. 미국법무부 산하의 이민 관련 부당업무 특별 자문실(The Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices ["OSC"], Civil Rights Division, U.S. Department of Justice)에서는 불일치 편지에 대한 동등한 대응과 관련하여 고용주와 직원에게 정보와 상담을 제공하고 있습니다. OSC 의 고용주 핫라인은 1-800-255-8155 이며 직원들을 위한 핫라인은 1-800-255-7688 이며 인터넷 웹사이트는 <http://www.usdoj.gov/crt/osc/> 입니다.

22. 직원이 제출한 서류의 진위여부를 어떻게 확인할 수 있나요?

대다수의 전문가들은 고용주에게 직원이 제출한 신분 서류를 액면 그대로 받아들이라고 충고하고 있습니다.

이 안내서는 미주한인봉사교육단체협의회와 가입단체인 민족학교, 한인교육문화마당집, 청년학교가 공동으로 제작하였습니다. 안내서에 도움을 주신 전국이민법센터 (National Immigration Law Center)와 시카고 워킹핸드 리걸 클리닉 (Walking Hands Legal Clinic)에 감사를 표합니다.

Sources:

- 8 CFR Part 274a, *Safe-Harbor Procedures for Employers Who Receive a No-Match Letter*, available at <http://www.ice.gov/doclib/finalsafe.pdf>.
- American Immigration Lawyers Association (AILA), *AILA Summary of the ICE No-Match Letter*; and AILA's teleconference, "*Late-Breaking Audio Seminar: Social Security No-Match Regulation.*"
- National Immigration Law Center (NILC), *DHS To Finalize Regulations On SSA No-Match Letters*.
- Immigration and Customs Enforcement, www.ice.gov.
- Greenberg Traurig's Business Immigration and Compliance Group, *Department of Homeland Security Issues FINAL Regulations on Social Security Number No-Match Letters*

이 안내서에 관련한 질문 사항이 있으시면 아래 단체로 연락을 주십시오.

- 미주한인봉사교육협의회: 323.937.3703, ext. 209
- 민족학교, 로스 앤젤레스: 323. 937. 3718
- 한인교육문화마당집, 시카고: 773. 506. 9158
- 청년학교, 뉴욕: 718.460.5600