발간등록번호 11-1620000-000652-01



다르지만 평등한

이주민 인권 길라잡이

| 다문화 인권교육 기본교재 |

오경석 · 고기복 · 박천응 · 신은주 · 오성배 · 김세진

국가인권위원회

다르지만 평등한 이주민 인권 길라잡이 | 다문화 인권교육 기본교재 | 오경석 · 고기복 · 박천응 · 신은주 · 오성배 · 김세진 국가인권위원회



다르지만 평등한 이주민 인권 길라잡이 | 다문화 인권교육 기본교재 |

ISBN 978-89-6114-559-6 03330

국가인권위원회

국가인권위원회

오경석 (경기도외국인인권지원센터 소장)
고기복 (이주인권저널리스트)
박천응 (인하대 겸임교수 · 안산이주민센터 대표)
신은주 (평택대학교 사회복지학과 교수)
오성배 (동아대학교 교육학과 교수)
김세진(공익법센터 '어필' 변호사)

인권교육은 아래와 같이 구성되어야한다.



인권에 대한 교육



(Education About Human Rights)

인권에 대한 지식 제공, 인권 기준 및 원칙의 이해, 인권보호의 기반이 되는 가치관과 인권보호체계에 관한 사항을 교육한다.

인권을 통한 교육



(Education Thurough Human Rights)

인권교육의 교수방법은 교육자와 학습자 양자 모두의 권리를 존중해야 하며, 인권을 통한 교육이란 상호 존중의 교육과 학습이 이뤄져야 한다는 것이다.

인권을 위한 교육



(Education For Human Rights)

모든 인권교육의 궁극적 목적은 인권을 위한 것으로 인권 지향적이어야 한다. 인권교육은 자신의 권리를 실천하고 향유하며 타인의 권리를 존중하고 보호할 수 있고 이를 위한 역량강화를 지향해야 한다.

– 〈유엔인권교육선언〉 제2조 중에서

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다르지만 평등한
이주민 인권 길라잡이

| 다문화 인권교육 기본교재 |

다르지만 평등한
이주민 인권 길라잡이

2017년 10월 10일 증보 개정판 발행, 국가인권위회가 기획하고 펴냈습니다.

「다르지만 평등한 이주민 인권 길라잡이」는 국가인권위원회가 2011년 12월 30일 초판을 발행하고, 2017년 증보 개정판으로 발간하였습니다. 집필은 오경석(경기도외국인인권지원센터 소장), 고기복(이주인권저널리스트), 박천응(인하대 겸임교수 · 안산이주민센터 대표), 신은주(평택대학교 사회복지학과 교수), 오성배(동아대학교 교육학과 교수), 김세진(공익법센터 '어필' 변호사)이 하였습니다. 이 책은 교육 교재이며, 국가인권위원회의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

표지 및 본문 디자인은 더 브레인, 인쇄 및 제본은 (주)상지사P&B에서 하였습니다.
국가인권위원회 주소는 서울특별시 중구 삼일대로340 나라키움저동빌딩 13층이며, 담당부서는 인권교육기획과 02-2125-9854입니다. 이책은 비매품입니다.

발간등록번호 11-1620000-000652-01
ISBN 978-89-6114-559-6 03330

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

다르지만 평등한

이주민 인권 길라잡이

| 다문화 인권교육 기본교재 |

오경석 · 고기복 · 박천응 · 신은주 · 오성배 · 김세진



국가인권위원회

이주민 인권 길라잡이 증보 개정본을 펴내며

"난민으로 살아가는 삶은 쉽지 않아요. 혼자서 할 수 있는 일은 없어요. 모든 것이 다 막혀 있죠. 지금 내 인생은 단순히 매일 아침 일어나서 밥을 먹고 잠을 자는 것의 연속이죠. 난민이란 가난한 사람들을 의미하는 말이 아니에요. 난민들도 말이죠, 단순히 먹을 음식과 입을 옷이 필요한 것을 떠나 각자가 가진 재능이 있거든요. 우리에게도 우리의 능력을 보여줄 기회를 주세요. 한국에서 난민으로 하고 싶은 것들, 나는 즐겁게, 밝고 행복하게, 사람답게 살고 싶습니다."(2011년도 국가인권위원회 인권 작품공모전 대상, 「아직은 좀 낯선 이름, 난민」중에서)

한국사회는 이주민의 지속적인 증가로 인해 다문화사회로 진입하였습니다. 이주민이 한국사회에서 한 인간으로서 문화적 다양성을 존중받고 기본적 인권을 보호받으면서 생활할 수 있도록 해야 합니다. 인권은 '사람이 사람답게 살기 위해 마땅히 누려야 할 권리'로서 유엔 등 국제적 인권규약은 이주민 역시 보편적 인권의 주체로서 규정하고 있기 때문입니다.

이주민의 인권보호 및 증진이 절실해 짐에 따라 2011년 처음으로 <이주민 인권 길라잡이>를 발간·보급하였습니다. 이 교재는 이주민이 한국에 와서 직면하는 인권문제를 공공행정, 출입국 관리, 초·중등학교, 사회복지, 기업 등 생활영역별로 구분하여 다뤘습니다. 그동안 이 책은 이주민 인권 증진의 최일선에 있는 출입국관리 공무원 등 공무원, 초·중등학교 교사, 사회복지사, 더 나아가 기업의 고용주들이 이주민 인권의 중요성에 대해 인식하는 계기를 마련하는데 큰 역할을 해 왔다고 생각합니다.

그러나, 이 교재 발간 이후 5년 이상이 경과하는 동안 난민법 제정 등 관련 법령이나 정책, 제도가 달라졌고, 더 나아가 이주민의 삶, 그리고 이주민에 대한 우리 국민들의 시각도 다양하게 변모되고 있습니다. 이러한 다양한 변화들을 반영하면서 이주민의 인권적 관점을 강조하고자 증보 개정판을 발간하게 되었습니다. 따라서, 이 교재의 구성도 이주여성, 이주아동, 이주노동자, 난민 등 각 이주민별 인권문제를 중심으로 구성하였습니다. 각 장은 이주민 인권현황, 관련 법규, 향후 실천지침, 퀴즈와 토론거리 등으로 구성하였습니다. 아울러 우리 위원회가 만든 이주인권 가이드라인, 다문화 분야 영상목록, 국제인권 규약과 협약 등을 참고자료로 제시하여 활용할 수 있도록 하였습니다.

이주민이 인권의 주체라고 하지만 이주민의 인권은 국가의 주권이라는 구조에 의해 제한되고 있는 현실에서 본 교재가 조금이나마 이러한 현실을 극복하는 데 기여하기를 희망합니다. 또한 이 교재가 이주민과 이주민 인권을 다루는 관계자들에게 활용되고, 더 나아가 우리 국민의 인권의식을 높이는데 조금이라도 기여하기를 희망합니다.

끝으로, 이주민 인권증진을 위해 최선을 다하는 관계 공무원, 교사, 사회복지사, 고용주들의 노고에 진심으로 감사하며, 본서 발간에 도움을 주신 모든 분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

Contents

| 서 문 |

이주민 인권 길라잡이 증보 개정본을 펴내며 ····· 4

| 제 1 장 |

인권의 이해 :
사람이 사람답게 사는 세상을 위한 인류 공동의 가치

학습 개요 ····· 14
머리말 ····· 14
인권의 개념과 정의 ····· 15
인권의 특성과 원칙 ····· 17
인권의 분류와 내용 ····· 25
국가인권위원회 ····· 33
맺음말 ····· 35
학습활동 ····· 36

| 제 2 장 |

인종차별과 인권 :
피부색의 차이가 차별이 되지 않는 다문화 사회

학습 개요 ····· 42
머리말 ····· 43
인종과 인종차별에 대한 이해 ····· 44
인종차별철폐에 대한 법적 근거 ····· 52
국가인권위원회 사례로 본 인종차별 ····· 53
맺음말 ····· 66
학습활동 ····· 68

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

| 제 3 장 |

외국인 정책과 이주민 :
외국인 정책과 제도는 얼마나 이주민 인권친화적인가?

학습 개요 ····· 74
머리말 ····· 75
외국인 주민 현황 ····· 77
외국인 관련 제도 및 정책 인프라 현황 ····· 81
외국인 정책과 이주민 인권 ····· 89
외국인 정책의 인권친화적인 변화를 위한 과제 ····· 97
외국인 정책의 인권친화적 변화를 위한 실천 지침 ····· 101
맺음말 ····· 104
학습활동 ····· 106

| 제 4 장 |

다문화 사회의 출입국관리와 인권 :
국경을 넘는 이주민 인권 – 이주노동자를 중심으로

학습 개요 ····· 114
머리말 ····· 115
체류이주민의 증가와 이주노동자 ····· 116
이주노동자 인권 침해와 출입국 관리 ····· 120
맺음말 ····· 138
학습활동 ····· 140

Contents

| 제 5 장 |

기업과 인권 :
이주노동자의 인권과 차별너머 인권경영으로

학습 개요 ····· 146
머리말 ····· 146
이주노동자의 개념 및 범주로 본 인권 ····· 149
이주노동자 기본권과 인권의 관계 ····· 155
이주노동자 개념 확장과 노동인권정책 ····· 161
이주노동자의 인권차별 문제 ····· 164
기업의 사회적 책임과 인권경영 ····· 171
맺음말 ····· 179
학습활동 ····· 181
인권경영 참고 자료 ····· 186

| 제 6 장 |

여성과 인권 :
이주여성의 인권보호와 증진

학습 개요 ····· 196
머리말 ····· 197
이주여성의 증가 ····· 198
결혼이주여성의 인권실태 ····· 200
이주여성 인권 관련 국제인권규범 ····· 208
결혼이주여성 관련법과 정책과제 ····· 212
맺음말 ····· 218
학습활동 ····· 220

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

| 제 7 장 |
학교와 인권 :
이주아동의 인권보호와 증진

학습 개요 ····· 228
머리말 ····· 229
다문화 가정 자녀의 증가와 유형의 다양화 ····· 230
다문화가정 자녀 교육권의 국내외 보장 기준과 정책 동향 ····· 235
다문화 가정 자녀의 교육권 ····· 243
맺음말 ····· 255
학습활동 ····· 256

| 제 8 장 |
난민과 인권 :
난민 등의 인권보호와 증진

학습 개요 ····· 264
머리말 ····· 265
난민의 개념 및 난민 보호의 의무 ····· 266
난민 현황과 난민인정의 법적 절차 ····· 276
난민 보호 지원 및 현황 ····· 283
난민 인권의 주요 쟁점 및 인권증진 방안 ····· 291
맺음말 ····· 303
학습활동 ····· 304

Contents

| 이주 인권 가이드라인 |

총 론

제1부 이주 인권 가이드라인의 목적 ····· 308
제2부 이주 인권 가이드라인의 기본원칙 ····· 308
제3부 이주 인권 가이드라인의 구성 및 활용 ····· 309

이주 인권 가이드라인

제1부 이주노동자의 인권보호 강화 ····· 310
1. 입국 전 정보제공 ····· 311
2. 송출과정의 투명성 보장 ····· 313
3. 사업장 내 차별 금지와 인권 보장 ····· 314
4. 직업선택의 유연성 강화 ····· 316
5. 산업재해 예방 및 구제제도 개선 ····· 317
6. 주거권 개선 ····· 319
7. 생활권 보장 ····· 320
8. 여성 이주노동자 인권보호 강화 ····· 321
9. 소규모 고립 사업장 실태조사 실시 ····· 322
10. 농축수산업 이주노동자 인권보호 강화 ····· 323
11. 어업 선원 이주노동자의 인권보호 강화 ····· 325
12. 해외투자기업 연수생 인권보장 ····· 326
13. 예술흥행공연자 인권침해 예방 ····· 327

제2부 결혼이주민의 인권보호 강화 ····· 328
1. 인권침해성 결혼 방지대책 마련 ····· 329
2. 결혼이주민의 혼인권 보호 및 입국과 체류권 보장 ····· 331
3. 가정폭력으로부터의 인권보호 강화 ····· 333
4. 결혼이주민의 사회보장 혜택과 사회안전망 구축 ····· 335

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제3부 이주아동의 인권보호 강화 ····· 337
1. 이주아동의 교육권 보장 ····· 338
2. 미등록 이주아동의 인권보장 ····· 340

제4부 난민·무국적자의 인권보호 강화 ····· 342
1. 난민 신청절차 및 인정절차 개선 ····· 343
2. 난민신청자와 난민인정자의 인권보장 ····· 345
3. 난민신청자에 대한 구금제도 개선 ····· 347
4. 무국적자 인권보호 강화 ····· 348

제5부 재외동포 이주민의 인권보호 강화 ····· 349
1. 재외동포 이주민의 인권보호 강화 ····· 350

제6부 미등록 이주민의 인권보호 강화 ····· 352
1. 미등록 이주민의 사회권보장 강화 ····· 352
2. 미등록 이주민 단속과정에서 인권침해 예방 ····· 354
3. 공무원의 통보의무 완화 ····· 355
4. 미등록 이주민 보호제도 개선 ····· 356
5. 미등록 이주민의 강제퇴거제도 개선 ····· 358

제7부 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고 ····· 359
1. 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고 ····· 359

| 부 록 |

용어표 ····· 363
국제인권조약 ····· 379
이주민 인권관련 영상모음 ····· 512



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제1장

인권의 이해

사람이 사람답게 사는 세상을 위한 인류 공동의 가치

제 1 장

인권의 이해 : 사람이 사람답게 사는 세상을 위한 인류 공동의 가치

인권교육기획과

학습 개요

학습 목표

- 인권의 개념과 정의를 설명할 수 있다.
- 인권의 특성과 원칙을 설명할 수 있다.
- 인권의 분류를 구분하여 설명할 수 있다.

학습 내용

이 장에서는 세계화와 이주현상에 따른 이주민 인권에 대한 고찰에 앞서 인권에 대한 기본적인 내용을 살펴보고자 한다. 또한 국내법과 국제 협약에서 정의하고 있는 인권의 개념과 특성, 국제인권규약과 지역 인권조약을 통해 법규로 규정되고 구체화된 인권에 대해 이해함으로써 이주민 인권 보장을 위한 기반을 마련하고자 한다.

머리말

다문화 사회를 맞이하여 두터웠던 국가의 경계가 조금씩 완화되면서 세계화와 이주현상은 전 세계가 고민해야 할 국제적 의제가 되었다. 또한 다양성을 존중하며 차이를 차

별하지 않는 '다문화'라는 단어는 우리사회의 화두가 된지 오래이다. 그러나 이러한 사회적 현상과 더불어 이주민의 다양한 인권문제에 직면하고 있다.

세계화 시대를 맞이하여 인권은 이제 지구촌 세계시민의 이상이자 인류 공동체가 실현해야 할 보편적인 규범적 가치로 폭넓게 받아들여지고 있다. 인권은 이제 개별 국가의 정책뿐만 아니라 가정과 시민사회의 일상, 국제관계를 규정하는 주된 규범으로 정착되어 가고 있다. 따라서 인권이라는 가치는 교양의 수준을 넘어 반드시 숙지하고 우선적으로 실천해야 하는 필수적인 가치로 자리 잡고 있음을 부인할 수 없다.

대부분의 국제 이주민들은 인종과 문화적 차이 등으로 인하여 이주한 국가의 주류사회에 진입하기 힘들다. 또한 인간으로서 누려야할 기본적 권리조차 보장받지 못하는 인권의 사각지대에 놓여있는 경우가 많다. 우리에게 인권이라는 개념은 아직 어색하고 불편한 것이 사실이다. 특히, 국민이 아닌 이주민에 대한 인권 보장은 더욱 어색하고도 낯선 분야일지도 모른다. 그러나 국가의 주권과 국경을 초월한 '보편적 인권'이라는 가치를 통해 한국사회에서의 '이주민 인권'에 대한 재조명은 매우 의미 있는 작업이 될 것이다.

인권의 개념과 정의

인권은 인간의 가장 기본적인 권리다. 인권은 개인과 개인, 개인과 권력, 특히 국가와의 관계를 규정한다. 인권은 국가 권력의 한계를 정하며, 동시에 모든 사람이 자신의 인권을 향유할 수 있는 환경을 보장하기 위한 적극적 조치를 취하여야 할 의무를 국가에 부여한다.

지난 250년의 역사는 이러한 환경을 조성하기 위한 투쟁의 연속이었다. 18세기말 프랑스와 미국의 시민혁명을 통해 확립된 인권 사항은 권력행사의 주체, 특히 정부에 대한 통제를 위한 인권운동의 원동력이었다.

오늘날 인권은 개별 국가의 정책뿐만 아니라 국제관계를 규정하는 주된 규범이 되었

으며 인권의 중요성에 대한 인식 또한 나날이 높아지고 있다. 그러나 인권의 규범과 현실의 괴리는 여전하다. 따라서 인권의 보장과 실현을 위해 인권의 개념과 내용을 숙지하는 것이 무엇보다 중요하다.

인권(人權, Human Rights)이란 인간의 권리를 줄인 말이다. 인간과 권리의 합성어인 인권은 보통 '인간은 권리를 가지고 있다'라는 의미를 담고 있다. 인권은 보통 '인간이 인간답게 살아가기 위해 누구나 마땅히 누려야 할 권리'로 정의한다. 이러한 인권에 대한 정의에는 '존엄성을 지니고 태어난 인간은 누구나 자유롭고 평등하며 이는 침해될 수 없고 양도할 수 없는 권리'라는 의미가 담겨있다. 즉 인권은 자유와 평등으로 표상되는 인간의 존엄성과 침해할 수 없고 양도할 수 없는 권리라는 두개의 철학적·정치적 개념을 중심으로 구성되어 있다. 인권학자들은 이러한 인권을 '태어나면서 하늘로부터 부여받았다'는 뜻에서 '천부(天賦)인권' 또는 '생득권'(birthright), 그리고 '정의의 법으로 마땅히 누려야 할 권리'라는 뜻에서 '자연권'이라고 한다.

인간의 존엄성에 대한 사상은 인류의 역사만큼이나 오래되었으며 모든 문화와 종교에서 다양한 형태로 존재한다. 그러나 '인권이념'은 이성주의와 계몽주의, 자유주의, 민주주의 및 사회주의에 근간한 근대의 철학적 사상의 산물이다. 인권의 근대적 개념은 유럽에서 비롯되었지만, 기본적 인권과 자유 및 사회적 정의의 관념은 모든 문화의 구성부분이다.

보편적 인권은 제2차 세계대전 이후 「세계인권선언」을 통해 모든 사람과 국가가 존중하고 준수하여야 할 인류 공동의 가치로 자리를 잡았다. 이러한 인권 이해와 개념정의는 「세계인권선언」, 「헌법」, 「국가인권위원회법」에서 더욱 구체적으로 정의하고 있다.

● **「세계인권선언」 제1조**

제1조 "모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여받았으므로 서로에게 형제(자매)의 정신으로 행해야 한다."

제2조 "모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적

또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이 세계인권선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다."

- **「헌법」 제10조**

"모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다."

- **「국가인권위원회법」 제2조 제1호**

"인권이라 함은 헌법 또는 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다."

인권의 특성과 원칙

인권은 「세계인권선언」 이후 반세기 넘게 국제적 발전을 해오는 과정에서 여러 가지 특성과 원칙이 만들어졌다. 인권의 특성 중 하나인 "모든 인간의 자유와 존엄성"에 대한 내용은 「세계인권선언」 제1조를 통해 명문화되었다. 그 외에도 1993년 「비엔나 선언 및 행동계획」을 비롯한 다양한 국제협약을 통해 인권의 특성과 원칙은 규정된 바 있다. 아래의 내용은 인권의 특성과 원칙을 더욱 구체적으로 설명하고 있다.

1. 인간의 존엄

인권은 인간이라는 이유만으로 향유하는 권리이다. 「세계인권선언」은 인간이 태어날 때부터 자유롭고 기본적인 존엄을 갖고 있다는 점을 강조한다. 인권은 바로 이러한 인간의 자유와 인간 본연의 고유한 존엄으로부터 유래함을 인정하고 있다.

1) 자율

자율은 타인의 지배에 놓이지 않고 자신이 추구하는 가치에 따라 자유롭게 삶을 영유하는 것을 의미한다. 자율적인 인간은 타인의 이익을 위해 단순히 봉사하는 대상이 아니라 자신의 이익과 열망을 갖고 이를 추구할 능력을 가진 능동적인 존재이다. 인권은 인간의 안전과 자유 및 권리의 보장을 통해 개인의 자율을 존중하고 증진시킨다. 따라서 자율은 인권의 출발점이고 인권은 자율을 보장하며, 유기적인 관계를 맺고 있다.

2) 자유

인간 존엄을 실현하고 인권을 보호하기 위해서는 네 가지 기본적인 자유가 보장되어야 한다. 첫째, 언론의 자유를 포함한 표현의 자유. 둘째 종교의 자유를 포함한 사상과 양심의 자유. 셋째, 결핍으로부터 자유. 넷째, 공포로부터 자유. 결핍으로부터의 자유는 모든 사람이 인간답게 살 수 있는 조건과 기회를 의미하고, 공포로부터 자유는 누구도 자신의 의사에 반해 강요나 감시를 받지 않고 평화롭고 안전한 삶을 향유하는 것을 뜻한다.

3) 민주주의

인간 존엄성은 민주주의와 자기지배와 같은 일정한 관념을 함축한다. 민주주의와 자기지배는 공동의 사회적 이익을 추구하는 국가운영과정, 법률의 제정 및 정책결정에 참여할 권리를 전제로 하는데, 주로 대표를 통한 간접적으로 참여하지만, 반드시 간접 참여에 국한되지 않는다. 회합, 행진 및 시위 등과 같은 정치활동의 형태로 직접 참여는 민주주의 달성에 중요한 기여를 한다.

2. 평등한 대우

인권은 인간이면 누구나 향유하는 보편적 권리이다. 따라서 지리, 역사, 문화, 이데올로기, 정치·경제체제 및 사회적 발전단계 등 인간의 외적 조건에 따른 구별이 배제된다. 또한 성, 인종, 나이, 출생성분, 사회적 계급, 출신민족, 부, 재능, 종교, 이데올로기 등 인간의 내적 조건에 따른 구별이 배제된다. 이러한 평등은 차이를 존중할 때 가능할 것이다.

3. 차이의 존중

인간의 존엄성은 기본적 기준의 인정이 모든 인간에게 적용되어야 한다는 것을 내포하고, 그 기준은 사람들의 공통적 인간성을 반영한 것이다. 또한 인간 존엄은 인간의 차이를 인정한다. 차이에 대한 인정의 핵심은 개개인이 다른 종교적·정치적 신념을 가질 수 있고, 옳고 그름에 대한 판단이 다를 수 있고, 추구하는 열망과 이해가 다를 수 있다는 것을 인정하는데 있다. 인권 개념은 이러한 차이가 모든 인간이 정치, 상업, 종교 등 각 영역 내에서 시민으로서 다른 사람들과 함께 살아가는 기본조건이라는 것을 전제하고 있다.

4. 소수자 보호[1]

모든 사람은 종교적, 사회적, 문화적 지위 또는 인종, 언어, 정치적 신념 등에 관계없이 존엄하며, 보편적으로 인정된 인권을 향유할 권리를 가진다. 그러나 소수자들은 종종 무시를 당하거나 차별을 받는다. 수적으로 소수이거나 신분상 지위가 낮거나 정치적 영

1) 소수자는 '신체적 또는 문화적 특징 때문에 사회의 다른 성원들에게서 차별을 받으며 차별 받는 집단에 속해 있다는 의식을 갖고 있는 사람들'이라 정의내릴 수 있다(박경태, 2007).

향력이 적은 소수자들의 인권은 무시와 억압에 취약하고 법에 의한 보호의 사각지대에 놓이기 쉽다. 또한 계급, 문화 등과 결합되어 대개 복합적 차별을 받거나 중첩적인 박탈을 겪게 된다.

인권 중에서도 권리 중의 권리인 평등권은 소수자의 권리를 보호하는 중요한 출발점이다. 평등 및 비차별에 대한 권리는 소수자를 다수자에 의한 차별로부터 보호하는데 중요한 기여를 하며, 특히 평등권을 실질적으로 향유하도록 만들기 위한 소수자 우대조치(Affirmative Aaction)[2]는 소수자의 인권 증진에 중요한 역할을 한다. 또한 소수자의 정체성이 다수자에 의해 유린되지 않도록 하기 위한 특별한 보호가 필요하고, 소수자가 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 소외와 배제로부터 벗어나 인권을 충분히 향유하도록 만들기 위한 법과 제도를 마련하고 정비해야 할 필요가 있다.

5. 보편성, 불가분성과 상호의존성

"모든 인권은 보편성, 불가분성, 상호의존성과 상호연관성을 지닌다. 국제사회는 전 세계적으로 공정하고 평등한 방식으로, 동일한 기반 위에서, 동일하게 중점을 두고 인권을 다루어야 한다. 국가적 또는 지역적 특성과 다양한 역사적, 문화적 및 종교적 배경의 의미도 감안하여야 하지만, 정치적, 경제적 및 문화적 제도와 관계없이 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하여야 할 의무가 있다."(「1993년 비엔나 선언 및 행동계획」제5항)

인권은 인종, 피부색, 성별, 출신 민족 또는 사회, 종교, 언어, 국적, 연령, 성적 지향, 장애 기타 어떠한 특징과도 상관없이 인간으로서 지니는 존엄성에 기초하고 있기 때문에

2) 소수집단에 대한 차별을 시정하기 위한 미국의 정책이며, 적극적 우대조치라고도 한다.

보편적이라 할 수 있다. 「세계인권선언」 제1조는 모든 인간이 태어날 때부터 동등하다고 선언하였고, 1993년 「비엔나선언」 역시 모든 인권의 보편적이고 불가분적(indivisible)이며 상호의존적(interdependent)이라고 천명하였다. '모든 사람을 위한 모든 인권'(All Human rights for All)은 인권의 보편성, 불가분성, 상호의존성과 상호연관성이라는 특징을 지니고 있다.

인권의 보편성은 모든 인간이 어떠한 종류의 구별도 없이 누릴 수 있는 권리라는 의미이자 인권이 모든 사람들에게 적용됨을 의미한다. 인권의 불가분성이란 전지구상에서 모든 인권을 동일한 기반에 근거하고 동일하게 강조하면서 공정하고 평등하게 다루어야 한다는 원리를 말한다. 따라서 일정한 부류의 인권들이 다른 부류의 인권들보다 우위에 서지 않는다. 인권의 상호의존성이란 모든 인권이 서로 긴밀하게 연결되어 있고 어느 인권이 향유는 다른 인권의 향유를 전제로 하고, 어느 인권의 실현은 다른 인권의 실현에 기여를 한다는 의미이다. 따라서 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 충족은 시민적 및 정치적 권리를 효과적으로 향유하는 전제조건이면서, 시민적 및 정치적 권리의 향유는 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 충족을 전제로 한다.

인권의 불가분성과 상호의존성은 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 권리적 성격을 부인하거나 시민적 및 정치적 권리를 우위로 두는 편향성을 극복하고, 주요 인권선언과 국제인권법을 통해 이를 통합적으로 접근하기 위하여 노력하고 있다.

● 보편주의와 문화적 상대주의

인권의 보편주의 주장에 맞서 상대주의자들은 인권의 보편성이 인간 개개인의 특성을 무시한 것이고, 서구국가들이 인권담론을 지배해오면서 만들어낸 문화제국주의 이데올로기에 지나지 않는다고 말한다. 그들은 도덕적 가치가 역사적으로나 문화적으로 보편적이지 않고 특수적이라고 주장한다. 이러한 논의를 반영한 인권의 보편성과 상대성에 대한 이해에는 네 가지가 있다.

① 급진적 상대주의 : 문화만이 모든 가치의 궁극적 기원이라고 주장하며, 인권의 개념 자체를 부인한다.

② 강한 상대주의 : 인권이 원칙적으로는 문화와 다른 환경에 의해 결정된다고 주장하면서 '보편적' 인권은 단지 문화적으로 특정한 가치들 점검하는 의미를 가질 뿐이며, 가치들의 변화와 상대성에 중점을 둔다.

③ 약한 상대주의 : 보편적 인권을 전제로 하고 문화에 따른 수정을 부차적인 것으로 본다.

④ 급진적 보편주의 : 인권을 포함한 모든 가치들은 전적으로 보편적이며 문화나 역사적 차이에 따라 바뀔 수 없다고 본다. 즉, 언제 어디서나 적용 가능한 한 가지 형태의 인권만이 존재한다고 말한다.

● 최소한의 보편적인 인권이 존재할 수 있다는 가능성과 그 실현에 관하여

인권의 무제한적인 보편주의가 부적절한 것과 같이 급진적 또는 무제한적 상대주의 또한 적절하다고 볼 수 없다. 일정한 부분에 있어서 인권의 보편성을 인정하면서, 문화적 다양성을 수용하고 조화시키는 것이 필요하다.

인권의 보편성과 문화적 다양성을 조화시킬 수 있는 방법으로는

① 문화의 다양성에도 불구하고 모든 문화에 적용되는 도덕적 규칙의 존재를 찾아내는 것이다.

② 보편적 원칙을 다양한 문화적·사회적 맥락에 적합하게 해석하며 적용하는 방법이다. 그것은 인권의 보편성과 제한적인 범위 내에서의 다양한 해석에 의해 달성될 수 있다. 예를 들어, 정치적 참여나 노동권의 경우, 인권의 개념은 매우 일반적이기 때문에 문화적 다양성이 정당화되기 어렵다. 그러나 그 개념에 대한 해석, 예컨대 직업보장이나 실업보장과 같은 노동권에 대한 해석은 어느 정도의 다양한 해석을 허용한다. 또한 이러한 해석을 구체적으로 실천하는 데 있어서 상당한 정도의 다양성이 허용될 여지가 있다.

6. 법적 보호

인권은 인간의 존엄성에 대한 본질적인 성질을 확인하는 것이 가능하고 바람직하며, 이러한 특성을 법이나 규칙으로 표현해야 한다는 이념과 긴밀하게 연결되어 있다. 이러한

이념은 인권이 단지 바람직한 것이 아니라 의무적이라는 것이다. 따라서 인권은 온정, 자비, 형제애, 사랑에 호소하는 것이 아니라 법의 일부가 되어야 한다. 인권이 국가에 의해 선언되고 입법부에 의해 확립된 법적 규정에 따라 보호된다고 하더라도, 그것이 효과적으로 보장되지 않으면 안 된다. 그것은 법원에 의해 집행 가능해야 하고 국가와 정부를 법적으로 구속할 수 있어야 한다. 또한 인권을 보호하기 위한 절차와 구제장치가 마련되어야 한다.

7. 자유와 권리의 한계

● **「세계인권선언」 제29조 제1항**

"모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격을 자유롭고 완전하게 발전시킬 수 있는 공동체에 대하여 의무를 부담한다."

● **「세계인권선언」 제29조 제2항**

"모든 사람은 자신의 권리와 자유를 행사함에 있어서, 타인의 권리와 자유에 대한 적절한 존중을 보장하고, 민주사회에서의 도덕심, 공공질서, 일반의 복지를 위하여 정당한 필요를 충족시키기 위한 목적에서만 법률에 규정된 제한을 받는다."

인권은 그 특성상 실현하는 과정에서 일정한 제한을 받기도 한다. 예를 들면, 언론보도에서 공중의 알권리와 사생활을 보호받을 권리 사이의 충돌이나, 신약개발을 통한 지적재산권과 환자의 생명권 및 건강권이 충돌 등이 있다. 개인의 자유와 권리는 첫째, 타인에 대해 지는 의무에 의해 제한 받고, 둘째, 타인의 권리와의 관계 속에서 제한 받으며, 셋째, 공공이익과 개인의 권리 간의 "균형"에 의해 제한을 받을 수 있다.

모두의 인권을 만족시키기란 불가능하기 때문에 인권의 실현은 그 과정에서 불가피하게 특정 권리를 우선적으로 보호하고 그 반대에 있는 다른 권리를 제한해야 하는 경

우가 생긴다. 이러한 권리의 제한은 국가의 정책을 통해 구체화되는데, 궁극적으로 공동체 구성원 모두의 인권 보호와 증진이지만 정책 실현과정에서 불가피하게 특정 권리를 보호 및 증진하기 위해 다른 권리를 제한해야 하는 경우가 발생하는 데, 이러한 경우에도 최소한의 기준과 원칙을 따라야 한다.

자유는 타인에게 피해를 주지 않는 한 모든 것을 행할 수 있다는데 그 의미가 있다. 그러므로 자유와 권리를 행사할 때에는 사회의 다른 구성원들에게도 동일한 자유와 권리들의 향유를 보장해야 한다는 제약이 있다. 여기서 핵심은 그 제약은 법에 의해서만 정할 수 있다는 것과 권리 침해에 대한 논란이 발생하는 경우 공정한 국가기관에 의한 판단을 받을 수 있어야 한다는 점에 있다.

● 시민적·정치적 권리 규약상 권리 제한의 원칙과 기준

첫째, 어떠한 경우든 '법에 의해 명문화'("prescribed by law 원칙")되어 있지 않으면 권리를 제한 할 수 없다. 법이란 자의적이지 않고, 불합리하지 않으며, 차별금지적이어야 한다. 또한 법의 내용도 명확해야 하고, 누구든지 접근가능해야 한다. 혹시라도 불법행위 또는 남용행위가 발생했다면 책임자 처벌, 피해자보상 및 사과 등 실질적인 구제조치가 취해져야 한다.

둘째, 그 제한이 '민주사회에서 꼭 필요'한 경우라야 한다("necessary in a democratic society 원칙"). 이러한 제한이 민주사회 작동원리를 저해하지 않는다는 입증책임은 당사국이 진다. 여기서 민주적인 사회에 대해 유일한 모델에 대한 항의가 여의치 않을 경우를 대비하여, 국제인권법은 유엔헌장의 목적과 원칙 그리고 「세계인권선언」 등의 개념을 충족시키는 것으로 보고 있다.

셋째, '정당한 목적'을 가져야 한다(legitimate aims 원칙). 정당한 목적이란 사회전반의 복지증진(공공복리) 등이다. 한편, 이러한 제한조치는 어디까지나 예외이기 때문에 보다 엄격하고 좁게 해석해야만 한다.

※ 한국정부는 1990년 4월 10일 유엔 「시민적·정치적 권리규약」에 가입하였고, 1990년 7월 10일부터 발효되어 이 규약의 적용을 받아오고 있다.

〈표 1-1〉 우리 헌법상 기본권 제한의 원칙과 기준

목적의 정당성	목적이 헌법과 법률의 체계 내에서 정당성을 인정받을 수 있는 것이어야 할 것
방법의 적정성	목적을 달성하기 위하여 그 방법이 효과적이고 적절하여야 할 것
피해의 최소성	목적의 달성을 위하여 적절한 것이라고 하더라도 더욱 완화된 수단이나 방법을 모색함으로써 그 제한이 최소한이 되도록 할 것
법익의 균형성	보호하려는 이익과 침해되는 사익을 비교 형량할 때 공익이 더 크거나 적어도 양자 사이에 균형이 유지되도록 할 것

인권의 분류와 내용

시민적 및 정치적 권리의 구체적 내용은 역사를 통해 발전·확대되어 왔으며 사상, 지역, 문화, 개개의 국가마다 차이가 있다. 권리의 내용을 살펴봄에 있어 가장 일반적인 기준이 되는 것이 1948년 「세계인권선언」이다. 이 선언에는 기본적인 시민적·정치적 권리와 경제적·사회적·문화적 권리가 포함되어 있다. 「세계인권선언」에 포함된 권리들은 이후 1966년 두 개의 국제인권규약과 지역 인권조약을 통해 법규로 규정되고 구체화되었다.

1. 시민적 및 정치적 권리

인권 개념은 국가의 간섭과 침해로부터 개인의 자유와 권리를 보호하고자 하는 정치적 개념에서 출발하였다. 즉, 인권 개념은 개인의 자유와 안전, 그리고 육체적 및 정신적 보전에 대한 권리에 대해 국가가 간섭하지 않는 소극적 의무를 부과하였다. 그러나 오늘날의 시민적·정치적 권리는 단순한 부작위의 의무뿐만 아니라 이 권리들의 보장과 실현을 위해 적극적 조치를 취할 의무까지 국가에 부과하고 있다. 국제법상 시민적·정치적

권리는 1948년 「세계인권선언」에서 구체적으로 명시되고 1966년 「시민적·정치적권리규약」에서 보다 세부적으로 규정되고, 당사국에게 구속력 있는 의무를 부과하였다.

1) 시민적 권리

시민적 권리는 개인의 자유와 안전을 보호하고 육체적 및 정신적 안녕을 보전하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로 생명권, 고문 및 그 밖의 잔혹하거나 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리, 노예나 노역에 강제되지 않을 권리, 공정한 재판을 받을 권리를 포함한 신체의 자유 및 안전에 대한 권리, 사생활 및 가정 그리고 통신에 대한 권리, 사상·양심 및 종교의 자유의 권리 등이 이에 해당한다.

2) 정치적 권리

정치적 권리는 정치적 절차에 참여를 위한 자유를 보장하기 위한 것이다. 정치적 권리에는 의견 및 표현의 자유의 권리, 집회 및 결사의 자유에 관한 권리, 선거권 및 피선거권을 포함하는 공무를 담당할 권리가 있다.

● 시민적 및 정치적 권리들

- 생명권
- 고문 또는 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 취급, 형벌로부터 자유
- 노예 및 노예거래로부터 자유
- 신체의 자유와 안전에 대한 권리
- 피구금자의 인도적 처우에 대한 권리
- 채무구금으로부터 자유
- 이동 및 거주의 자유
- 자의적 추방으로부터 자유
- 공정한 재판에 대한 권리
- 소급형법의 금지

- 법 앞에 인간으로 인정받을 권리
- 법 앞에 평등과 차별을 받지 않을 권리
- 사생활에 대한 권리
- 사상, 양심 및 종교의 자유
- 의견 및 표현의 자유
- 전쟁 및 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 선동 금지
- 집회의 자유
- 결사의 자유
- 혼인하고 가정을 이룰 권리
- 공무 수행에 참여할 권리 및 투표, 피선 및 공공기관에 접근할 권리

2. 경제적, 사회적 및 문화적 권리

「유엔 헌장」 제9장은 '경제적 및 사회적 국제협력'이라는 제목 하에 유엔의 목표 중 하나가 "더욱 높은 생활수준, 완전고용, 경제적 및 사회적 진보와 발전의 조건, 경제적·사회적 및 보건적인 국제문제와 관련 국제문제의 해결, 문화적 및 교육적인 국제 협력'이라고 하였다. 경제적, 사회적 및 문화적 권리는 오늘날 세계 각국의 법체계 내에서 점차 중요한 위치를 차지하며 인권 보장과 실현을 있어 중요한 역할을 하고 있다. 국제법상 경제적, 사회적 및 문화적 권리는 1948년 「세계인권선언」에서 구체적으로 명시되고 1966년 「경제적·사회적·문화적권리규약」에서 보다 세부적으로 규정되고, 당사국에게 구속력 있는 의무를 부과하였다.

1) 경제적 권리

경제적 권리에는 적당한 식량, 의복, 주거를 포함하는 적당한 생활수준을 획득하고 유지할 권리, 배고픔으로부터 자유로울 권리, 노동권, 공정하고 유리한 노동조건에 대한

권리, 노동조합을 형성하고 가입할 권리, 파업할 권리 등이 있다.

2) 사회적 권리

사회적 권리에는 사회보장에 대한 권리, 가정의 보호 및 지원에 대한 권리, 아동의 권리, 육체적 정신적 건강에 대한 권리 등이 포함된다.

3) 문화적 권리

문화적 권리에는 교육권, 문화적 생활에 참여할 권리, 자유로운 과학적 진보로부터 이익을 향유할 권리, 소수자의 권리 등이 해당된다.

● 경제적, 사회적 및 문화적 권리들

- 노동에 대한 권리
- 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리
- 노동조합을 결성하고 파업할 권리
- 사회보장에 대한 권리
- 가정의 보호와 지원에 대한 권리
- 적당한 의식주를 포함한 적당한 생활수준에 대한 권리
- 육체적·정신적 건강을 향유할 권리
- 교육에 대한 권리
- 문화적 생활에 참여하고 과학으로부터 이익을 향유할 권리

3. 새롭게 부상하는 집단적 권리

시민적 및 정치적 권리와 경제적, 사회적 및 문화적 권리와 달리 비교적 최근에 새롭게 부상하는 권리 개념이 있다. 이 개념은 1977년 세계인권선언 제30주년 기념 연설에

서 국제인권법학자인 카렐 바삭(karel vasak)이 처음 주장한 '연대권'을 의미하기도 하고 집단에 의해 향유되는 집단적 권리라고도 한다. 그 내용으로는 일반적으로 사회구성원간의 연대를 기초로 하는 집단의 권리로서 연대권, 평화권, 발전권, 인류공동의 유산에 대한 소유권, 의사소통권 등이 포함된다. 여기에 추가로 제20차 유엔교육과학문화기구 총회의 결정으로 1980년 멕시코시티에서 열린 인권전문가 토론회에서는 '서로 다를 수 있는 권리'와 '인도주의적인 도움을 청구할 권리' 등이 언급되었다.

● 집단적 권리들

- 자결에 대한 권리
- 발전에 대한 권리
- 재산 및 천연자원의 자유로운 이용에 대한 권리
- 평화에 대한 권리
- 건강한 환경에 대한 권리
- 기타 민족적, 인종적, 종교적 및 언어적 소수집단의 권리
- 기타 선주민의 권리

4. 평등과 비차별

평등은 자유와 함께 인권이 실현해야 할 중요한 가치다. 평등에 대한 권리는 '모든' 인권의 평등한 실현에 대한 권리로서 포괄적 성격을 갖는다. 차별금지로서의 평등은 그 본질상 상이한 대상을 비교하는 성격을 지니고 있다. 차별의 유형들은 매우 다양하여 하나의 개념으로 설명하기는 어렵다. 따라서 평등권의 실현을 위한 차별의 금지는 개인의 자유를 얼마나 제한하는가의 문제보다는 달리 대우하는 기준과 근거의 정당성을 설명하는데 그 초점을 둔다.

1) 비차별원칙

최악의 인권침해 중 적지 않은 경우는 특정 집단에 대한 차별에서 비롯된다. 따라서 국제적 및 지역적 인권조약과 헌법 등 국내법에 명시되어 있는 평등과 비차별원칙은 인권의 핵심요소다. 평등권에 의해 국가는 성별, 인종, 피부색, 언어, 종교, 정치적 또는 기타 견해, 출신 국가·민족·사회, 소수집단 소속, 재산, 출생, 연령, 장애, 성적 지향, 사회적 또는 기타 신분 등의 이유로 차별하지 않고 인권의 향유를 보장해야 할 의무가 있다.

국가와 비국가적 행위자가 특정 집단으로 하여금 모든 또는 일부 인권을 누리지 못하게 하기 위해 사용하는 차별적 기준은 그러한 특성에 근거를 두는 경우가 적지 않다.

● 직접차별과 간접차별

① 직접차별 : 합리적 이유 없이 개인이나 집단이 가지고 있는 속성(성별·장애·나이·인종 등)을 이유로 그 개인이나 집단을 제한하거나 배제하여 불리하게 대우하는 등 불이익을 주는 것을 의미함.

〈예시〉 외국의 모 백화점에서 외모를 중심으로 직원을 채용하였다. 이로 인해 물건을 판매하는 것과 외모가 직접적 상관관계가 있느냐는 논란이 벌어졌다. 조사 결과, 판매실적은 서비스의 질과 관계있을 뿐, 물건 판매자의 외모는 매상과 하등 관계가 없다고 밝혀졌다.

② 간접차별 : 표면적으로는 공정하고 중립적인 기준을 적용하였더라도, 그것이 특정 개인이나 집단에게 불리한 결과를 초래했다면 차별이 된다는 것을 의미함. 일반적으로 간접차별은 표면상의 법과 정책, 조치 등의 '목적'이 차별적인 것보다는, 법과 정책, 조치 등의 '효과'가 차별적일 때 발생함.

〈예시〉 170cm이상인 사람만 대학에 입학할 수 있다고 한다면, 이것은 '키'에 관해서 행해지는 직접적인 차별이지만, 보통 여성이 남성보다 키가 작다는 점에서 볼 때, '성'에 관한 간접적인 차별이 될 수 있다.

2) 사실적 차이와 법적 차이

모든 차별행위가 차별에 해당되는 것은 아니며, 합리적이고 객관적인 기준에 근거한 사실적 또는 법적 차이는 정당화될 수 있다. 또한 차별이 정당한 사유가 있을 경우에는 이를 차별로 보지 않는다. 예를 들어 「장애인차별금지및권리구제등에관한법률」제4조 제3항(차별행위)의 경우 정당한 사유가 있을 경우에는 이를 차별로 보지 않는다고 규정하고 있다.

● 고용과 관련하여 정당화되는 차별

인종평등과 고용평등에 관한 유럽연합 지침의 경우에는 정부가 특정 상황에서는 차등적 대우를 허용하고 있다. 그리하여 업무의 수행을 위해 실제로 출신 인종 또는 민족, 종교나 신념, 장애, 연령 또는 성적 지향과 같은 이유에 의한 차이가 요구되는 직종에 관하여 예외적인 경우에 차별이 허용된다. 그 예로는 진정성이나 현실성을 위해 특정 출신 또는 연령의 사람이 필요한 배우 및 모델, 대중과 접촉하여 특정한 신앙이나 신념을 지닌 사람들로 배치되어야 하는 교회나 유사 단체의 일부 직무가 이에 해당한다.

3) 일부 집단의 특별한 권리

평등, 보편성, 비차별원칙은 자신의 구성원에 대한 특별 보호가 필요한 특정 집단이 특별한 권리를 향유하는 것을 부정하지 않는다. 여성, 외국인, 무국적자, 난민, 소수민족, 원주민, 아동, 장애인, 이주노동자, 피구금자 등과 같이 특별한 조치가 필요한 집단들의 권리를 보호하기 위해 특별히 인권규범들이 이를 뒷받침한다. 그러나 특정 집단에게 인정되는 인권은 해당 집단의 취약성, 또는 그 집단에 대한 차별의 역사와 같이 특별한 사유에 의해 정당화될 수 있는 경우에 한하여 보편성의 원칙에 합치한다. 그렇지 않을 경우에는 특정 집단의 특별한 권리는 다른 집단에 대한 차별에 해당하는 특혜가 될 수도 있다.

4) 임시 특별조치

과거 차별의 장기적 효과를 시정하기 위해 임시 특별조치가 필요하기도 하다. 「여성차별철폐협약」 제4조에 관한 총회 권고 제25호는 그 조치들을 "자원의 분배 및 재분배, 우선적 처우, 대상할당 채용, 고용 및 승진, 시한을 정한 수치 목표, 할당제 등 구제조치 또는 지원 프로그램과 같이 광범위한 입법, 집행, 행정 및 기타 규제적 규범, 정책 및 실행"과 같은 조치로 정의한다.

5. 인권과 부의 분배

인권의 실현은 '인간다운 생활을 보장'함으로써 가능해지고 인간다운 생활의 보장은 인권의 소극적 보호만으로는 불가능하며, 국가의 적극적인 사회정책을 필요로 한다. 그러나 국가의 사회정책의 실행은 한정된 가용 자원에 의해 제한될 수밖에 없다. 인권 정책의 이상은 모든 사람의 권리를 최대한 실현하는 것이지만 자원이 한정되어있는 만큼, 국가는 모든 사람을 고려하는 최적의 권리 실현을 위해 가용 자원을 적절히 배분하는 역할을 제대로 해야 한다.

그러나 정부의 사회정책이 항상 최적의 결과를 가져오는 것은 아니며, 때때로 인권 침해를 야기할 수 있다. 여기서 법원의 역할이 중요하다. 법원은 국가의 정책이 인권의 실현과 부의 배분에 있어 적절한지에 대한 공정한 판단을 함으로써 국가 정책을 시정하는 역할을 한다.

국가인권위원회

1. 국가인권위원회의 의의

국가인권위원회 출범(2001년 11월)은 한국의 인권과 민주주의 발전 역사에서 큰 획을 그은 사건이다. 국가인권위원회는 지금까지 민주화의 성과를 인권의 관점에서 재조명하고 국제인권기준에 맞게 한국사회의 인권 수준을 끌어올리기 위한 제도적 장치이다. 국가인권위원회의 설립으로 한국 사회의 인권은 특정 정권의 정치적 공약이 아니라 국가의 존재 이유이자 존립목적임을 법적으로 재확인하고 제도적으로 보장하게 된 것이다.

국가인권위원회는 국가인권기구(National Human Rights Institution)의 한 형태이다. 국가인권기구는 19세기 초 스웨덴을 비롯한 북유럽 국가들이 옴부즈만(Ombudsman) 형태로 나타났다. 이후 유엔의 창립과 함께 유엔은 국가인권기구에 관한 논의를 공론화하였고 국제인권기준과 제도의 발전과 함께 유엔 내에서 국가인권기구의 역할에 대한 관심이 증대하였다. 1991년 파리회의에서 「국가인권기구의 지위에 관한 원칙」(파리원칙)이 채택되면서 국가인권기구 설립의 보편적인 준거틀이 마련되었고, 1993년 열린 비엔나 세계인권대회를 계기로 전 세계적으로 확산하는 계기를 마련하였다.

2. 국가인권위원회의 특성

국가인권위원회는 이전에 인권 관련 문제를 다루어왔던 국가의 각종 제도나 절차와는 질적으로 다르고, 국제적으로는 보편화된 제도이다. 그러나 한국 사회에서의 역사가 아직 짧아 국민들이 생소하게 느끼거나 국가 기관들 내에서도 국가인권위원회의 위상과 역할에 대한 이해가 부족하여 종종 오해가 발생하기도 한다. 한국 국가인권위원회의 특성은 다음의 네 가지로 설명할 수 있다.

첫째 국가인권위원회는 '인권전담 국가기구'이다. 현재 국가인권위원회가 수행하는 역할은 매우 포괄적이고 종합적이다. 국가인권위원회는 이전에 특정 분야나 성격의 인권문제를 다루는 제한적 또는 한시적 기구와 달리 한국사회의 인권 전반, 즉 인권관련 법령, 제도, 정책, 관행 등 인권의 보호와 증진에 관한 모든 측면을 포괄적으로 다룬다. 이른바 '인권 주류화'의 중심기구로 법과 제도의 개선과 더불어 인권교육의 확산을 통한 인권 감수성 증대와 인권문화 발전에 주도적인 역할을 한다. 이러한 의미에서 국가인권기구는 인권의 보호와 증진을 위한 제도적 틀 즉 '인권전담 국가기구'라고 할 수 있다.

둘째 국가인권위원회는 국제 인권규범의 국내적 실행을 담당하는 '준국제기구'이다. 국가인권위원회는 형식적으로는 「국가인권위원회법」에 따른 국가기구이지만 내용적으로는 국제사회 특히 유엔을 중심으로 발전해온 국제인권법과 규범을 다룬다. 이에 따라 국가인권위원회법은 인권을 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리(제2조)라고 국제기준에 맞게 폭넓게 정의하고 있다. 국가인권위원회는 국가의 인권정책을 시행하는 단순한 행정기구가 아니다. 국가인권위원회는 유엔의 국제인권규범에 입각하여 국내의 인권 관련 법령, 제도, 정책, 관행을 평가하고 개선하는 역할을 한다. 즉 국가인권위원회는 국제 인권기준의 국내적 실현과 국내의 경험을 토대로 한 국제 인권기준의 발전이라는 쌍방향의 과정에서 매개자 역할을 한다.

셋째, 국가인권위원회는 '독립적인 국가기관'이다. 국가인권위원회는 입법, 사법, 행정부 어느 곳에도 소속되지 않는 독립적인 국가기관으로 만들어졌다. 즉 형식으로는 국가기관이면서 다른 국가기관의 권력행사를 인권의 관점에서 감시하고 견제하는 역할을 수행한다. 국가인권기구는 삼권분립제도에 입각한 민주주의 정치제도의 구조적 한계와 단점을 보완하고자하는 의도에서 비롯되었다. 즉 국가인권위원회는 입법 사법 행정의 세 권력이 절충과 타협에 의한 남용이 아닌 인권의 가치와 원칙에 따라 행사될 수 있도록 감시하는 역할을 한다. 1993년 유엔 총회가 채택한 「국가인권기구 지위에 관한 원칙」(파리원칙)은 국가인권기구의 독립성을 강조하고 있다. 독립성은 정부뿐만 아니라 대법원 등 다

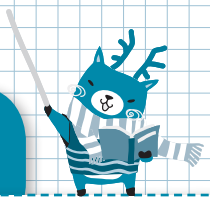
른 주요 헌법 기관으로부터 지휘감독을 받지 않고 주어진 권한을 독립적으로 수행해야 한다는 것을 의미한다. 이러한 독립성은 정부의 각 부처에 흩어져 있던 인권관련 기능을 종합적으로 조정하여 인권정책의 실효성을 높이고 사회적 약자와 피해자의 입장에서 인권을 보장하고 국가공권력에 의한 인권침해를 예방하는 역할을 효과적으로 수행하는데 필요한 필수적 전제조건이기도 하다.

넷째, 국가인권위원회는 '준사법기구'로 인권옹호자의 역할을 한다. 국가인권위원회는 국가의 공권력에 의한 인권 침해 뿐 만 아니라 국가기관, 공사 기업 또는 사인(私人)간에 발생하는 온갖 종류의 평등권 침해의 차별행위에 대한 조사 및 구제 역할을 한다. 기존의 실정법에 근거한 국내 사법제도와 달리 '준사법기구'로서의 국가인권기구는 보편적인 국제인권규범에 입각해 인권침해 문제를 다룬다. 특히 사회적 약자에 대한 상대적으로 간편한 인권침해 구제 절차를 제공함으로써 실효성 있는 인권보장제도의 역할을 한다.

맺음말

인권의 개념은 인류의 모든 주요 사상으로부터 그 이론적 기반으로 발전해왔다. 인간 존중이라는 전 인류의 공통된 이념부터 시작하여, 자연법사상, 자유주의, 민주주의 등 수 많은 이론과 사상들이 인권의 개념 속에 내포되어 있다. 우리는 인권의 개념과 내용을 살펴봄으로써 인권이 왜 그렇게 논란이 많은지에 대해 어느 정도 알 수가 있었다. 그러나 인권 개념에 대한 수많은 논란 속에서도 한 가지 명확한 사실은 인권은 '인간이기 때문에' 향유하는 권리라는 것이다. 즉, '인권'이라는 개념 자체에 이미 인권의 보편성이 내포되어 있다. 인권은 이렇듯 보편성을 전제로 하지만 다양성과 차이 또한 중요한 가치로써 존중받는다. 실제로 인권은 정치, 문화, 지역, 민족, 공동체에 따라 조금씩 다르게 인식되고 적용된다. 인권개념은 지금도 다양한 인권의 사상, 표현, 양식, 법규 및 제도를 아우르며 변화, 발전해가고 있다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 39페이지 참고)

1) 어떤 특수한 상황에 있는 개인 또는 집단의 권리는 다른 사람의 권리나 사회 전체의 이익을 위해 제한되어서는 안 된다.

2) 인권은 그 내재된 권리 일부의 구현으로는 보장될 수 없고, 전체가 실현될 때만 완전히 보장된다.

3) 제2차 세계대전 이전부터 지금까지 인권의 'Human Rights'라는 명칭을 사용하고 있다.

| 토론거리 |

1) 최근 한국 사회에서 발생한 인권침해 사건을 꼽아 보고 토론해보자.

2) 자신이 경험한 차별과 인권침해 사례에 대해 이야기해보자.

3) 내가 만약 대통령이라면 인권 향상을 위해 어떤 조치를 취하겠는가?

4) 직무상 다루게 되는 인권의 종류를 생각해보고 토론해보자.

| 가볼만한 사이트|

- [국가인권위원회] http://www.humanrights.go.kr
- [국가인권위원회 인권교육센터] http://edu.humanrights.go.kr
- [법무부 인권과] http://www.moj.go.kr
- [외교통상부 인권사회과] http://www.mofat.go.kr
- [유엔] www.un.org
- [유엔 인권고등판무관실] www.unhchr.ch
- [한국인권재단] http://www.humanrights.or.kr
- [국제엠네스티 한국지부] http://www.amnesty.or.kr

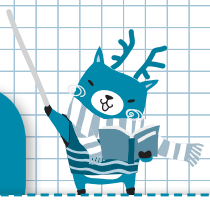
| 기본 도서 |

- 김두식, 「불편해도 괜찮아」, 창비, 2010.
- 박경태, 「인권과 소수자 이야기」, 책세상, 2007.
- 장은주, 「인권의 철학」, 새물결, 2010.
- 조효제, 「인권의 문법」, 후마니타스, 2007.
- 조효제, 「인권의 풍경」, 교양인, 2008.
- 최 현, 「인권」, 책세상, 2008.

| 추천 영상 |

- 국가인권위원회 「세계인권선언」 동영상
- 국가인권위원회 광고 「모든 사람은」 동영상
- EBS 지식채널e 「세상에 100명의 사람들이 있다면」 동영상
- EBS 지식채널e 「모든 사람 1·2부」 동영상

MEMO



| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ×

인권의 상호의존성에 따라 개인이나 집단의 권리는 다른 사람의 권리나 공동의 이익을 위하여 필요한 만큼 제한될 수 있다.

2) 정답 : ○

인권의 불가분성에 따라 그 전체가 실현 될 때만 완전히 보장된다.

3) 정답 : ×

제2차 세계대전 이전까지 인권의 명칭은 'Rights of Man'이었으나, 여성운동이 전개되고 여성들의 정치참여에 대한 권리가 보장됨에 따라 제2차 세계대전 이후 'Human Rights'로 개명하였다.



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제2장

인종차별과 인권

피부색의 차이가 차별이 되지 않는 다문화 사회

제 2 장

인종차별과 인권 : 피부색의 차이가 차별이 되지 않는 다문화 사회

인권교육기획과

학습 개요

학습 목표

- 인종과 인종차별에 대해 설명할 수 있다.
- 인종차별주의와 인종차별철폐에 대한 법적근거를 설명할 수 있다.
- 한국의 인종차별 사례를 살펴봄으로써 우리사회의 인종차별문제에 대한 심각성을 인식한다.
- 타 인종에 대한 고정관념과 편견에 대해 점검해본다.

학습 내용

대부분의 한국인들은 단일민족에 대한 절대적인 신뢰를 가지고 있고, 그 결과 순수 혈통이 아닌 사람들 또는 이방인들은 배척해왔다. 한국인들이 외국인을 차별한다고는 하지만 이는 백인에 대한 열등감과 피부색이 짙은 사람들에 대한 우월감이라고 할 수 있다. 다문화사회의 구현을 위해서는 정부의 다문화정책과 더불어 다문화시대에 걸 맞는 시민의 태도와 행동이 기본 토대가 되어야 한다. 이에 순혈주의에 기반을 두고 깊게 뿌리 박힌 우리의 인종차별적 인식을 되돌아보며, 이주민에게 보다 관대한 문화를 형성할 필요가 있다. 이 장에서는 인종과 인종차별에 대한 이해, 인종차별철폐에 대한 법적 근거, 한국의 인종차별과 인권쟁점에 관하여 살펴보고자 한다.

머리말

전쟁과 대량살상이 전개된 제2차 세계대전에 대한 국제공동체의 반성은 유엔총회 「세계인권선언」 채택(1948, 파리)으로 결실을 맺었다. 「세계인권선언」은 인류에게 가장 아름다운 약속이며 보편적인(Universal) 인권문서로서 모든 인류와 국가가 다 함께 달성하며 공통적으로 보장해야 할 최소한의 인권 기준을 제시했다. 또한 채택된 지 70여 년이 다가오는 지금까지도 선언에 담겨 있는 권리의 목록과 본질에는 변화가 없다.

현대 인권발전사를 볼 때, 「세계인권선언」 채택 이후 1960~70년대 및 1993년~1998년 사이에 국제인권보장체제가 확립되는 등 인권에 있어 진보적 발전이 이뤄져 왔다. 그중에서도 「모든형태의인종차별철폐협약」(이하 '인종차별철폐협약'이라 칭한다.)은 1966년 채택되었고, 1969년 발효되었다.

유색인종에 대한 백인종 우월주의라는 단순한 편견에 토대를 두고 인종주의(racism)가 등장하였고, 이는 다양한 인종집단에 대한 선입견이나 편견, 편협한 태도를 형성하였다. 유럽에서 국민국가의 형성과 함께 등장한 인종주의는 전통적인 타인종 배척주의로서, 이는 특히 강압에 의한 노동인력 동원에 의존했던 식민지경영에 그 토대를 둔 제국주의 시대의 유산이라고 볼 수 있다.

인종주의는 남아공의 인종분리정책, 히틀러의 유대인 대학살 등 오랜 역사를 갖고 있다. 또한 최근에는 극단적 인종주의로 인한 혐오범죄가 중요한 문제로 부각되고 있다. 이러한 인종차별을 해결하기 위한 전 세계적 차원의 노력에도 불구하고, 아직까지 인종문제는 중요한 사회적 문제로 남아있다. 학문적으로 인종이라는 개념은 의미가 없지만, 사회·문화적으로 인종은 중요한 의미를 가지고 있다. 이에 편견과 차별 없는 다문화사회를 구현해 나가기 위한 가장 기본적인 토대는 인종차별에 대한 철폐라고 할 수 있다.

인종과 인종차별에 대한 이해

다문화시대의 도래와 대대적인 관주도형 다문화정책을 전개하고 있는 시점에서 인종차별에 대한 이야기는 우리에게 낯설고 먼 나라 이야기처럼 들릴지도 모른다. 그러나 그동안 진행되어 온 다문화 담론에는 한국사회의 단일민족의식과 순혈주의가 항상 거론되었고, 이는 인종차별이라는 문제가 가시화되는 토대를 마련하였다고 볼 수 있다. 우리사회는 오랜 세월 동안 단일민족에 대한 절대적인 신념을 유지해왔고, 그 결과 순수 혈통이 아닌 사람들이나 이방인들을 배척해왔다. 그러나 한국인들의 외국인에 대한 차별은 백인에 대한 열등감과 피부색이 짙은 사람들에 대한 우월감으로 드러난다.

인종주의(racism)는 지난 500년간 유럽의 국가들이 식민지를 확대해가며 다른 대륙의 사람들을 지배하고 착취하는 도구로써의 역할을 해왔다. 또한 북아메리카와 오스트레일리아에서 선주민을 멸종시키며, 중남미·아시아·아프리카의 식민지 사람들은 죽이거나 노예화하고 착취하는 일을 정당화하는 데 사용되었다. 제2차 세계대전 당시에는 독일인들이 약 600만 명에 달하는 유대인들을 대학살하였는데, 이 사건의 기본적인 이념 역시 인종주의이다.

유대인 대학살과 식민지 해방으로 인해 인종차별을 금지하는 국제적 운동이 벌어지고, 인종차별을 금지하는 국가도 많아졌다. 이에 오늘날에는 과거와 같이 노골적인 인종주의적 태도는 받아들여지기 어렵지만, 아직도 많은 사람들은 인종주의적 사고방식에서 벗어나지 못하고 있다. 겉과는 달리 속으로는 황인종이나 흑인종을 무시하거나 경멸하고, 이는 인종과 인종 사이에서 벌어지는 경제적·문화적 차이 때문이기도 하다. 따라서 인종주의에 대한 이해와 철폐는 우리에게 남아있는 매우 중요한 과제라고 할 수 있다(성상환 2010).

1. 인종의 개념과 정의

인종(race)이란 동일한 신체적 특성들과 특징적인 문화적·사회적 유사성을 가진 사람들의 집단을 의미한다. 18~19세기에 유럽의 과학자들은 백인이 흑인보다 우월하다는 것을 과학적으로 증명하기 위해 다양한 측정을 시도했다. 일부 학자들은 흑인과 백인의 두개골 용적률을 측정하기 위해 해골의 내부를 납 탄환으로 채워 그 부피를 측정했다. 결과적으로 백인의 용적이 더 크게 나왔고, 백인이 더 똑똑하고 우월한 존재라는 논리를 만들어 냈다. 이 논리는 남성이 여성보다 뛰어남을 입증하는 방법으로 이용되기도 하였으나, 이러한 엉터리 과학은 아시아인의 두개골을 잰 뒤 사라지고 말았다. 아시아인의 두개골이 백인보다 컸기 때문이다. 이처럼 백인이 우월하고 흑인이 열등하다는 것은 이미 결정되어 있었고, 과학은 이를 입증하기 위한 도구일 뿐이었다. 인종을 구별하는 기준이 있는 것이 아니라 우열을 가리기 위해 인종이라는 개념을 동원하고, 차별을 하기 위해 차이를 만들어 내는 것이다(박경태 2007).

19세기 무렵 사람들은 신체나 용모의 특징에 따라서 인종을 나눴고, 그에 따른 유형을 황인종, 흑인종, 백인종의 형태로 구분하였다. 그러나 신체나 골격, 용모의 특징은 인간 집단을 나누는 명확한 기준이 될 수는 없다. 이러한 구분을 통해 정확하게 구분되지 않는 사람들도 많기 때문이다. 이에 호르몬 활동이나 혈액 성분 등 여러 기준들을 더 추가하여 수십 개의 인종으로 나누기도 하지만 정확하지 않기는 마찬가지이다.

중요한 것은 학문적으로 볼 때 인종이라는 것이 별의미 없는 구분이라는 것이다. 그럼에도 불구하고 사회적으로는 매우 중요한 의미를 갖는다. 서양 사람들이 인종을 생물학에서의 종과 같은 것으로 생각하여 어떤 인종에 속하는 사람의 정신적·신체적 특징들을 유전에 의해 후손에게 물려준다고 믿었기 때문이다. 그래서 신체의 아름다움과 지능, 도덕성 등도 인종에 따라 다르다고 생각한 것이다.

물론 백인종이 황인종이나 흑인종에 비해 정신적·신체적으로 우월하다는 비과학적인 믿음을 갖고 있었다. 또한 인종의 우월성은 유전적이며 생물학적인 것이기 때문에 인

간이나 환경의 힘으로 바꿀 수 없다고 생각했다. 이러한 의미에서 인종은 과학적으로는 의미가 없으나, 정치적·사회적으로 더 큰 의미를 갖는다(성상환 2010).

2. 인종차별의 개념과 정의

인종 차별에 있어서 인종과 피부색의 개념은 중복되는 면이 있는데, 검은 피부를 가진 자에 대한 차별은 피부색 차별의 한 형태라고 할 수 있다. 어두운 검은 피부의 흑인은 거부하면서, 그보다 밝은 피부색의 흑인을 받아들이는 것 또한 피부색 차별의 한 형태가 될 수 있다.

국내법에는 인종차별에 대한 정의가 없지만, 한국은 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)」(이후 '인종차별철폐협약'라 칭한다.)에 가입되어 있어 자동적으로 국내법으로의 적용이 가능하다. 「인종차별철폐협약」 제1조 제1항에서 정의하는 인종차별은 다음과 같다.

● **「인종차별철폐협약」 제1조 제1항**

이 협약에서 "인종차별"이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며, 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다.

미국의 민권법에서는 인종과 관련하여 벌어지는 괴롭힘도 차별로 규정하고 있는데 그 내용은 다음과 같다.

> "인종에 대한 비방, 인종에 관한 농담, 개인의 인종이나 피부색에 대한 공격적이고 모욕적인 언사 또는 인종이나 피부색에 기초한 기타 언어적, 물리적 행동이 위협적이고 적대적이며 공격적인 근로환경을 만들거나 노동을 방해하는 경우"도 인종차별이 된다.

미국은 본래 살고 있던 선주민과 종교적 박해를 피하여 이주해 온 영국의 청교도인들의 갈등과 더불어 흑인에 대한 인종차별의 역사가 깊은 나라이다. 인종차별을 불식시키기 위한 방안으로 반차별정책(anti-discrimation policy)을 펼쳤지만, 반차별 정책만으로는 인종간의 실질적인 평등을 이룩할 수는 없었다. 이에 반차별 정책에서 한 걸음 더 나아가 경쟁의 조건을 같이 해주기 위한 정책적 배려로서 적극적 조치(Affirmative action), 소수자우대정책이 시작되었지만, 이에 대한 긍정적인 효과와 더불어 역차별 논란이 일어나기도 했다.

인종차별과 관련된 다양한 사건들이 있지만 그 중에서도 1955년 12월 몽고메리에서 흑인인 로자 파크스씨가 버스의 백인 자리에 앉아 있다가 백인 남자에게 자리를 양보하지 않아 체포당하는 사건은 대표적인 인종차별 사례 중 하나이다. 또 다른 사건으로는 주류사회에 대한 LA흑인 폭동이 있는데, 이는 백인 경찰들이 흑인 청년 로드니 킹을 무자비하게 구타하는 현장이 TV에 공개되면서 일어나게 되었다. 이처럼 미국은 인종차별에 대한 뼈아픈 역사를 간직하고 있으나 이러한 차별을 철폐하기 위한 제도의 개선과 다양한 인종차별철폐운동을 전개하였다.

"나에게는 꿈이 있습니다."

나에게는 꿈이 있습니다. 언젠가 이 나라가 모든 인간은 평등하게 태어났다는 것을 자명한 진실로 받아들이고, 그 진정한 의미를 신조로 살아가는 날이 오리라는 꿈입니다.

언젠가는 조지아 붉은 언덕 위에 옛 노예의 자손들과 옛 주인의 자손들이 형제애의 식탁에 함께 둘러앉는 날이 오리라는 꿈입니다.

언젠가는 불의와 억압의 열기에 신음하던 저 황폐한 미시시피주가 자유와 평화 등의 오아시스가 될 것이라는 꿈입니다.

나의 네 어린 자녀들이 그들의 피부색이 아니라 그들의 인격으로 평가 받는 그런 나라에 살게 되는 날이 오리라는 꿈입니다. … 흑인 소년 소녀들이 백인 소년 소녀들과 손을 잡고 형제 자매처럼 함께 걸어갈 수 있는 날이 오리라는 꿈입니다.

〈1963년 8월 28일 마틴 루터 킹 목사(1929~1968)의 연설문〉

3. 인종, 피부색, 출신민족의 의의

인종과 피부색에 의한 차별은 그 조상이나 인종적 성질에 의한 식별이 가능한 범주의 사람, 피부색의 차이에 의한 식별이 가능한 범주의 사람, 예컨대 아프리카 또는 아시아라는 인종적 출신을 이유로 차별하는 것을 의미한다.

일반적으로 인종과 피부색에 의한 차별, 출신민족에 의한 차별은 함께 다루어진다. 피부색의 차이는 인종의 차이를 전형적으로 보여주는 경우가 많고 민족이나 종족적 출신 역시 인종과 동일한 범주에 포함되는 경우가 많기 때문이다. 예컨대 우리나라도 비준한 「인종차별철폐협약」 제1조에서는 인종, 피부색, 민족이나 종족적 기원을 모두 인종의 범주에 포함하고 있다.

국제노동기구(ILO)에서도 인종의 의미를 언어공동체 또는 그 동일성이 종교나 문화적 속성 또는 출신국적에 기하고 있는 집단으로 넓게 판단하고 있다. 그러나 동일한 인종 사이에도 피부색의 차이가 존재할 수 있기 때문에 인종과 피부색이 항상 동일하게 취급되는 것은 아니다. 예컨대 피부색이 상대적으로 짙거나 옅다는 것을 이유로 동일한 인종 내에서 특정인을 우대하는 것은 명백한 피부색 차별이다.

「인종차별철폐협약」에서의 출신국가는 국적이나 시민권과 동일한 용어로 사용되지 않는 것으로 보았고, 미국의 경우에도 출신국가와 국적을 다른 것으로 보았다. 반면에 영국의 인종관계법은 출신국가와 국적을 함께 규정하고 있고, 뉴질랜드의 인권법에서는 출신국가를 국적이나 시민권을 포함하는 개념으로 보았다. 그런데 후자의 경우라 하더라도 모든 분야에서 국적에 따른 차별을 금지하는 것은 아니며, 일정한 제한을 두고 있다. 우리나라 「헌법」 제6조 제2항에서는 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다."고 규정하고 있으나, 각종 법률에서는 이주민의 법적 지위를 제한하고 있다. 결국 헌법이 보장하는 범위내에서 국내 체류·이주민을 어느 정도까지 차별할 것인가는 정책적 판단에 따른 문제이다.

출신민족에 의한 차별은 민족적 배경(Ethnic Background)을 이유로 차별하는 것을

말한다. '민족'은 의식의 동질성 내지 정체성, 문화의 공통성, 언어공동체 등 객관적 성질과 함께 주관적인 성질을 포함하여 후천적인 성질, 즉 문화적 성질 및 생물학적 성질을 동시에 가지고 있다. 반면에 인종이나 피부색은 혈연 등 신체적 특징과 결부되어 후천적으로는 변경할 수 없는 속성을 가지고 있다는 점에서 차이가 있다. 따라서 인종은 일반적으로 피부색, 신체 형태, 눈의 모양과 색깔, 모발의 유형, 코의 모습, 혈액형, 유전적 특질로 범주화되고 있으나, 절대적인 개념이라기보다는 매우 모호하고 유동적인 개념이다. 예컨대 1950년 UNESCO는 "인종이라 함은 당사자가 특정 인종으로서 스스로 규정하기를 선택한 자의 집단"이라고 규정하여 사실상 인종에 대한 객관적인 정의를 부정하고 있다(국가인권위원회 2002).

4. 인종주의(racism)

인종주의는 다양한 인종집단에 대해 선입견이나 편견을 가진 혹은 편협한 태도로 정의할 수 있다. 인종주의는 인종이 다르다는 이유만으로 이루어지는 공적, 사적 차별 및 신체적 폭력뿐만 아니라 차별적 시선, 태도 등을 포함하는 포괄적인 개념이다. 이러한 인종주의는 백인과 흑인 사이의 관계, 더 구체적으로는 백인이 흑인보다 우월하기 때문에 흑인은 차별을 받아도 마땅하다는 신념체계에 기반을 둔다.

그러나 제 2차 세계대전 이후 유사과학[3]의 발달로 인해 인종에 따라 능력 차이를 부각시키는 모델은 그 기반을 잃었고, 대신 종족(ethnic) 중심의 문화적 차이를 강조하는 형태의 억압이 등장하였다(김현경 2011).

3) 의사과학(擬似科學, Pseudoscience) 학문, 학설, 이론, 지식, 연구 등에서 그 주창자와 연구자가 과학이라고 주장하거나 과학인 것처럼 주장하지만 현재의 지식으로는 과학의 여건으로서 널리 인정받는 조건(과학적 방법)을 만족하지 못하는 것을 말한다(출처 : 위키백과)

5. 현대 인종주의의 성격

1) 명시적 인종주의의 감소와 문화적·암시적 인종주의 증가

서구사회를 중심으로 명시적인 인종주의는 줄어들었으나 그 대신에 문화적·암시적 형태의 인종주의가 증가했다. 프랑스, 네덜란드, 영국을 대상으로 한 교차국가연구(Pettigrew & Meertens 1995, 1997)는 인종주의 사이의 차이에 대한 흥미로운 연구결과를 밝혔다. 즉, 세 국가에서의 편견의 대상은 다르지만, 이주민을 대하는 사람들의 행동은 명시적·암시적 척도에 의해 예견될 수 있다는 것인데 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 세 나라 모두에서 '명시적 편견'을 보이는 사람들은 이주민들이 본국으로 돌아가기를 원했고 그들의 권리를 제한해야 한다고 하였다. 둘째, 명시적·암시적 척도에서 모두 낮은 점수를 받은 사람들은 이주민들의 권리가 더욱 개선되기를 바라며 그들의 체류를 도우려고 했고, 이주민과 국민사이의 관계를 개선시키고자 하였다. 셋째, '암시적 인종차별'을 보이고, 명시적 인종차별을 보이지 않는 사람들은 이주민들을 좀 더 은밀하고 사회적으로 허용될만한 수준에서 거부하는 경향을 보였다. 즉, 이주민들을 본국으로 송환하도록 어떠한 행위도, 이주민과 국민들과의 관계 개선을 위한 어떤 도움도, 그들의 권리 증진을 위한 어떠한 시도도 하지 않으려 했다.

이러한 연구는 인종주의의 명시적·암시적 행위 사이의 차이를 보여주는 동시에, 현대사회의 인종주의의 새로운 양상인 모호하고 은밀한 형태의 인종주의가 증가하고 있음을 보여준다(김현경 2011).

2) 제도적 차별과 사적인 차별의 구분

명시적·암시적 인종차별과 함께 주목할 만한 인종주의의 성격은 공적 기관이 주체가 된 제도적(institutional) 차별과 개인이 주체가 된 사적인(individual) 차별로 구분된다. 그러나 에스드(Essed 1991)는 인종주의에 대한 주체에 따라 공적인 차별과 사적인 차별로 구분하는 것은 무의미하다고 하였다. 왜냐하면 인종주의는 그 주체가 누구이든지 간

에 집단권력의 행동이나 표현으로 정의되기 때문이다. 그러나 이러한 모호한 구분 대신에 '일상생활의 인종차별(everyday racism)'이라는 용어를 제안함으로써 인종주의를 근본적으로 이해하고자 하였다. 실제로 유럽에서 제도적 차별은 많이 감소하였고, 유럽의 여러 나라들은 공식적으로 인종차별을 법으로 금지하였다.[4] 그러나 유럽의 인종차별에 대한 다양한 연구가 공적인 차별로만 국한시켜 문제를 축소시켰다고 비판하였다.

3) 일반지식과 상황지식

현대 사회에서는 은밀하고 모호한 형태의 인종주의가 증가하였기 때문에 인종주의의 일반지식(general knowledge of racism)이 없이는 인종차별을 쉽게 인식할 수 없다. 에스드(Essed 1991)의 연구결과에 의하면, 미국에 거주하는 흑인 여성이 네덜란드에 거주하는 수리남 출신 흑인 여성보다 인종차별에 대해 더 민감하게 인식한다고 한다. 이는 수리남 출신 흑인 여성들이 인종차별의 일반지식을 갖고 있지 못한 것에 기인한다고 보았다. 이들은 미국인 흑인여성들과 마찬가지로 식민지 생활과 노예생활로 고통을 받은 적은 있으나 식민지의 본국인 네덜란드에 가기 전까지 백인들 사이에서 살아 본 적이 없다. 그러므로 그들은 인종차별에 대항한 긴 저항의 역사를 가진 흑인 미국인과 비교했을 때, 상대적으로 일상생활을 통해 얻을 수 있는 인종차별에 대한 지식이 부족하다. 반면에 인종주의에 대한 일반지식이 없어도 상황지식(situational knowledge)을 획득함으로써 인종주의를 인식할 수는 있다.

일반지식은 매일 일상생활에서 얻어지는 지식으로써 숨겨진 모호한 형태의 인종차별을 인식하도록 하는 반면, 상황지식은 교육이나 미디어 등을 통해 얻게 되는 지식을 의미한다. 그러나 일상생활에서 자연스럽게 얻게 된 일반지식과 달리 교육이나 미디어를 통

4) 유럽연합 차원에서는 유럽의회 결의안을 통해 나이, 인종, 성, 능력 또는 신념과 상관없이 평등한 고용을 보장할 것을 촉구하였고, 영국에서는 1965년 노동당이 인종차별금지법(Raci Relations Act)을 제정하였다. 이 법은 2000년에 좀 더 개정되어 공공단체로 하여금 인종평등을 촉진하는 조치를 취해야 한다고 규정하였다(임종헌 2006).

해 상황지식을 얻을 경우, 명시적인 인종주의는 쉽게 인식하지만, 암시적 인종주의는 쉽게 인식하기 어렵다(김현경 2011).

인종차별철폐에 대한 법적 근거

인종차별과 관련된 규정이나 조항들은 국제기구나 국제협약을 통해 법적 근거가 마련되었다. 특히, 「인종차별철폐협약」에서는 당사국에 인종차별에 대한 보고서를 제출해야 하는 의무를 부과하였고, 이는 차별에 대한 제재 조치로 활용되고 있다. 인종차별문제와 관련하여 유엔총회는 1965년 12월 21일 「인종차별철폐협약」을 채택하였고, 1969년 1월 4일 발효되었다. 당사국은 173개국(2009. 2.기준)이고, 우리나라 역시 1979년 1월 4일부터 이 협약이 적용되고 있지만(단 제14조 선언은 1997. 3. 5. 적용), 국내법적 근거가 마련되어 있지 않다.

인종차별철폐법은 시민이 아닌 사람(Non-citizen)의 문제를 해결할 수 있는 하나의 도구라고 할 수 있다. 같은 협약을 적용받고 있는 호주의 경우에는 1975년 인종차별금지법을 제정하여 인종, 피부색, 출신지역, 출신민족, 출신종족에 대한 차별을 금지하고 있다. 미국의 경우에도 1978년에 민권법을 개정하여 사용자가 구인, 고용, 해고 등에 있어서 인종, 피부색, 종교, 성, 출신국을 이유로 한 차별행위를 위법고용행위라고 규정하고 있다. 이는 고용에 관한 차별을 타파하는데 중요한 기능을 하고 있다. 영국에서는 인종차별에 대하여 인종관계법(Race Relations Act 1976)을 개정하여 인종차별을 이유로 한 직접차별과 간접차별을 금지하고 이를 담당하는 별도의 기관으로서 인종평등위원회(Commission for Racial Equality: CRE)를 두고 있으며, 2000년 개정법에서는 국가, 지방자치단체에 대하여 인종차별을 철폐하고 인종 간 평등의무를 촉진할 의무를 부과하고 있다.

뉴질랜드와 캐나다의 경우에는 인권법을 통해 인종차별로부터 발생할 각종 갈등의 소지를 미연에 방지할 자국 내 시스템을 구비하고 있다. 또한 브라질 정부 역시 인종주

의와 차별이 민주주의 체제의 공고화와 경제발전에 장애가 된다는 인식에서 차별철폐 프로그램을 추진하였다.

국제노동기준에서는 인종 등을 이유로 한 차별은 전형적인 금지사유로 설정되어 있다. 예컨대 국제노동기구(ILO)의 1958년 차별금지(고용 및 직업) 협약(제111호, 가입) 및 권고에서는 고용 및 직업에 관한 모든 형태의 차별을 금지하면서 인종, 피부색 등 7가지 사유에 의한 차별을 포괄적으로 금지하고 있다. 그밖에도 1962년 사회정책(기본목적 및 기준)협약(제117호, 미가입)은 모든 사회정책의 목적은 인종, 피부색, 성별, 신념, 부족 또는 조합가입의 사유로 근로자간의 모든 차별을 철폐하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 1964년 고용정책협약(제122호, 가입)에서는 고용정책은 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 신념, 국적 또는 사회적 출신성분에 관계없이 근로자가 자신에게 적합한 직업을 위하여 필요한 자격을 갖추고, 이러한 직업에서 기술과 재능을 발휘할 수 있도록 하는 직업선택의 자유와 가능한 최대한의 고용기회의 확보를 목적으로 한다고 규정하고 있다.

1974년 유급교육휴가협약(제140호, 미가입) 제8조는 유급교육휴가는 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 신분을 이유로 거부되어서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 1982년 고용종료협약(제158호, 미가입) 제5조는 인종, 연령, 성, 혼인, 가족부양책임, 임신, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 신분, 모성휴가 및 조합가입 및 참가를 부당한 해고사유로 규정하고 있다.

국가인권위원회 사례로 본 인종차별

1. 국가인권위원회 이주민 진정 건수

국가인권위원회 출범 이후인 2001년 11월부터 2016년말까지 이주민 관련 진정사건은 총 2,598건 접수되었다. 접수된 진정사건 중 인권침해 관련 사건은 2,266건(87.2%)으

로 대부분을 차지하고, 차별행위 관련 사건이 298건(11.5%), 기타 사건이 34건(1.3%)을 차지하며 자세한 내용은 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> 사건구분별 진정처리 현황

(단위: 건수, %)

구분 \ 사건	계	조사중	처리결과						
			소계	인용	합의종결	기각	이송	각하	조사중지
계	2,598	37	2,561	49	11	357	8	2,133	3
비율(%)	100.0	1.4	98.6	1.9	0.4	13.9	0.3	83.3	0.1
침해	2,266	21	2,245	38	4	290	6	1,905	2
차별	298	16	282	11	7	66	2	195	1
기타	34	0	34	0	0	1	0	33	0

이주민 관련 진정사건은 인권침해와 차별행위로 구분하여 살펴볼 수 있는데, 먼저 인권침해 사건은 총 2,266건으로 총 진정사건의 87.2%를 차지한다. 인권침해 사건 중에서도 인간의 존엄성은 1,961건으로 대부분을 차지하고, 신체의 자유가 147건, 거주이전의 자유가 42건이었다. 자세한 내용은 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 이주민 관련 진정사건의 침해사건 현황

(단위: 건수, %)

유형 \ 사건	인간의 존엄성	평등권	신체의 자유	거주이전의 자유	직업선택의 자유	주거의 자유	사생활의 비밀과 자유	통신의 자유	종교의 자유	기타
건수	1,961	14	147	42	1	1	5	8	4	83
비율(%)	86.5	0.6	6.5	1.9	0.05	0.05	0.2	0.3	0.2	3.7

차별행위 사건은 <표 2-3>과 같이 총 298건으로 총 진정사건의 9.5%를 차지한다. 차별행위 사건 중에서도 출신국가는 145건(48.7%)으로 대부분을 차지하고, 인종이 27건(9.1%), 사회적 신분이 29건(9.7%)을 차지하였다.

〈표 2-3〉 이주민 관련 진정사건의 차별행위 현황

(단위: 건수, %)

사건 유형	장애	나이	사회적 신분	출신 지역	출신 국가	출신 민족	인종	피부색	성희롱	기타	계
건수	10	7	29	3	145	4	27	2	14	57	298
비율(%)	3.4	2.3	9.7	1.0	48.7	1.3	9.1	0.7	4.7	19.1	100.0

2. 한국의 인종차별 사례

◆ 사례 1. 살색 크레파스, 살구색으로 최종 확정(2001~2005)

한국산업규격(KS)상 특정색의 색명을 살색이라고 명명하고, 크레파스 및 수채물감 제품 중 특정 색깔의 제품을 살색이라고 표기한 것은 당해 특정한 색만이 피부색이라는 인식을 전달하는 것으로 이와 다른 피부색에 대한 차별행위를 조장하는 것이라고 주장하며 이의 시정을 요구하였다.

국가인권위원회에서 최초로 피부색에 관하여 다투어진 사례는 크레파스 회사의 피부색차별사건이다. 외국인 4명과 김해성 목사 등이 기술표준원장과 3개 크레파스 제조업체를 상 대로 진정한 크레파스 색상의 피부색 차별사건(2001)에 대해, 특정색을 살색이라고 명명한 것은 헌법 제11조의 평등권을 침해할 소지가 있는 것으로 인정된다며 기술표준원에 한국산업규격(KS)을 개정하도록 권고하였다(2002).

한국산업규격(KS)상 살색 색명은 한국산업규격 제정(1967) 당시 제반사항에 대한 고려 없이 일본의 공업규격을 단순 번역한 것이었다. 위원회의 권고에 의해 2002년 11월 살색을 없애고, 문구류 등에서 살색 계통색 명칭인 연주황을 사용하도록 했다. 또한 2003년 계통색 표준을 개편하면서 한자어 연주황(軟朱黃)을 한글이름 연한노랑분홍으로 변경했으나, 문구류 등에서는 연주황이 계속 사용되었다. 이에 초·중등학생 6명은 2004년

8월 지나치게 어려운 한자어인 연주황을 사용하는 것은 어린이에 대한 차별이라며 국가인권위에 진정을 제기한 바 있다. 이후 기술표준원은 2005년 5월 관용색 명칭을 전면 개편하면서, 기존의 살색에 해당하는 명칭을 살구색으로 최종 확정하였다.

◆ 사례 2. 인종 등을 이유로 한 레스토랑 출입 거부(2007)

특정한 국적 출신에 의한 사고로 인한 특정한 국적 출신의 모든 사람에 대한 레스토랑 출입을 거부하여 차별행위가 재발하지 않도록 조치할 것을 권고한 사례이다.

【참조조문】「헌법」 제11조, 제37조, 「인종차별철폐협약」 제1조, 제5조

한 레스토랑 내에서 나이지리아인에 의해 불미스러운 사고가 있었고, 이러한 사고를 계기로 다른 나이지리아인에 대한 출입을 제한하였다. 이러한 이유만으로 사고를 일으킨 당사자가 아닌 모든 나이지리아인을 대상으로 출입을 제한하는 것은 나이지리아인 모두를 잠재적으로 사고를 일으킬 수 있는 자들로 보는 편견에 의한 것이라고 할 수 있다. 나이지리아인들의 레스토랑 출입 제한에 대한 합리적인 사유가 될 수 없다. 이는 국적 및 인종에 의한 차별이므로 출입을 거부한 레스토랑에 대해 그와 같은 차별행위가 재발하지 않도록 조치할 것을 권고하였다.

◆ 사례 3. 아프리카인에 대한 상업시설 이용 차별(2008)

아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한하는 일이 재발하지 않도록 직원교육을 실시하는 등 대책을 수립하고 인권교육을 수강할 것을 권고한 사례이다.

【참조조문】「인종차별철폐협약차별」 제1조, 제5조

한 상업시설에 입장하려 할 때 직원이 진정인의 신분증을 확인 후 아프리카인은 출입할 수 없다고 말하여 논란이 되었던 사례이다. 이러한 출입제한이 다수의 고객의 안전과 권익을 보호하기 위해 특정 고객에게 불가피하게 취해진 조치라고 하더라도, 아프리

카인이라는 이유만으로 상업시설의 출입을 제한하는 것은 인종을 이유로 상업시설의 이용과 관련하여 특별한 사람을 배제하는 평등권 침해의 차별행위이다. 또한 상업시설 이용 시 모든 형태의 인종차별을 금지하는 조항을 위반한 것이기도 하다.

◆ 사례 4. 너 냄새나. 이 더러운 ○○야(2009)

버스 안에서 양복 차림의 박씨가 아무런 이유 없이 인도인 보노짓 후세인(28) 성공회대 연구교수에게 소리를 지르기 시작했다. "더러워! 이 더러운 개○○. 너는 어디에서 왔냐? 냄새나는 개○○. 너는 아랍사람이구나. 아랍, 아랍!"이라고 계속해서 외쳤다.

후세인씨와 함께 있던 한국인 친구 한씨가 박씨에게 이러한 행동을 하는 이유에 대해 묻자, 박씨는 "넌 뭐야? 넌 조선○이야? 조선○이 흑인○○랑 연애하니 좋으냐?"라고 하며 한씨를 발로 찼다. 한씨는 기사에게 도움을 요청하여 경찰서로 갔고, 박씨를 모욕혐의로 고소했다.

그러나 경찰은 후세인씨의 교수 신분에 대해 믿지 않았고, 한 경찰은 "당신이 어떻게 교수야?"라며 말없이 외국인등록증을 가져갔다. 또한 박씨와 한씨에게는 존댓말을 사용하였으나, 후세인씨에게는 반말을 사용하였다.

위의 사례는 한국 사법사상 인종적 수치심을 느끼게 하는 인종차별적 발언이 형사처벌 대상으로 간주된 최초의 사건이다. 인천지방법원 부천지원은 이주민에게 인종차별 발언을 한 남성에 대해 유죄를 인정하였고, 박씨가 특정 국적의 이주민을 혐오하는 듯한 발언을 해 피해자에게 모욕감을 느끼게 한 점이 인정된다고 밝혔다. 이를 통해 지금까지 묵인해 온 인종주의에 대한 사회적 인식을 환기하고, 인종차별문제를 본격적으로 공론화하는 계기를 마련하였다고 볼 수 있다.

◆ 사례 5. 귀화 여성 '사우나 출입 거부' 인종차별 논란

부산지역 한 사우나에서 한국국적을 가진 우즈베키스탄 출신 여성이 에이즈를 우려한 주인에 의해 사우나 출입을 거부 당해 인종차별을 둘러싼 논란이 일었다. 지난 9월 25일 오후 3시경 구 모(31세, 여)씨는 부산 ○구 ○사우나에서 참지 못할 모욕감을 느꼈다. 구 씨가

> 사우나에 들어가기 위해 요금을 지불하려하자 사우나 종업은 "이주민은 출입이 안 된다"며 구 씨를 막아섰다. "나는 한국국적을 가진 한국인이다"라는 구 씨의 말에 종업원은 "국적이 한국이더라도 얼굴은 이주민이기 때문에 출입이 안 된다."며 꿈적도 하지 않았다. 구 씨의 호출을 받고 온 사우나 업주의 말에 다시 한번 충격을 받았다. 업주는 "이주민들을 에이즈에 감염됐을 위험도 있고, 이주민들이 들어오면 단골 손님들이 떨어져 나간다."고 말했다. 구 씨는 지난 12일 국가인권위원회에 '더 이상 이주민들을 차별해서는 안 된다.'는 내용의 진정서를 냈다.
>
> 부산일보(2011.10.14.)

위의 사례는 우즈베키스탄 출신 30대 여성이 사우나를 이용하려 했으나 외모가 이주민이고 에이즈 문제를 옮길지 모른다는 이유로 사유나 출입을 거부당한 사건이다. 이 여성은 2011년 10월 12일 경남이주민노동복지센터를 통해 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 국가인권위위원회는 귀화한 이주민 여성의 사우나 출입을 제한한 것은 합리적 이유가 없는 인종차별이라 판단하였다. 이에 국가인권위원회는 사우나 대표에게 향후 인종 등을 이유로 목욕장 시설 이용을 거부하지 말 것을 권고하였다. 또한 ○○광역시장과 해당 구청장에게 이주민 및 귀화이주민이 목욕장 시설을 이용함에 있어 출입제한 등 불합리한 차별을 받지 않도록 관리·감독을 강화할 것을 권고하였다. 이러한 인종차별은 국적 취득 여부와 관계없이 외모로 인해 발생하는 차별로써 인종적 수치심을 느끼게 하는 사건으로서 다문화 사회에 걸맞는 시민의식을 함양할 필요성이 제기된다.

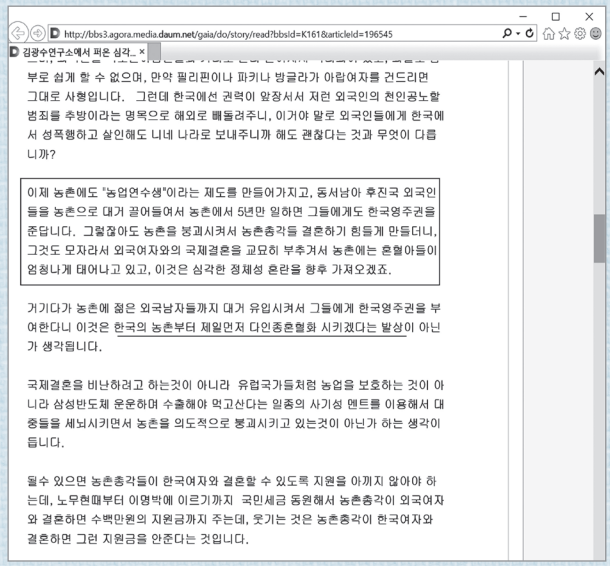
3. 인터넷에서의 인종적 표현

국가인권위원회는 2010년 1~10월까지 대학생 모니터링단을 구성하여 인터넷에서의 외국인에 대한 인종 관련 표현 수준을 살펴보았다. 모니터링은 인종차별철폐협약 제4조에 근거하여 인종적 우월성, 증오감, 비하 또는 인종차별을 정당화시키거나 부추기려는 의도와 관련된 내용의 공개된 이미지, 댓글, 블로그 및 동영상 등의 사례를 조사하는 방식으

로 진행되었다. 그 결과 총 210건의 사례를 수집하였고, 인종적 우월성을 강조하는 관련 표현 35건, 인종적 비하 관련 94건, 인종적 증오감을 표시하는 관련 사례 42건, 인종차별을 정당화하거나 부추기려는 의도성 표현 관련 7건, 인종주의와 관련성 적은 표현 사례 32건이었다. 지금부터 국내의 인터넷상의 인종적 표현과 관련된 구체적은 내용을 살펴보고자 한다.

1) 인종적 우월성(순혈주의) 관점에서 나타난 모니터링

◆ 사례 1. 순혈주의 관점에서의 국제결혼과 혼혈에 대한 비난


http://bbs3.agora.media.daum.net/gaia/do/story/read?bbsId=K161&articleId=196545

김광수연구소에서 펌온 심각_ ×

부로 쉽게 할 수 없으며, 만약 필리핀이나 파키나 방글라가 아랍여자를 건드리면 그대로 사형입니다. 그런데 한국에선 권력이 앞장서서 저런 외국인의 천인공노할 범죄를 추방이라는 명목으로 해외로 빼돌려주니, 이거야 말로 외국인들에게 한국에서 성폭행하고 살인해도 니네 나라로 보내주니까 해도 괜찮다는 것과 무엇이 다릅니까?

이제 농촌에도 "농업연수생"이라는 제도를 만들어가지고, 동서남아 후진국 외국인들을 농촌으로 대거 끌어들여서 농촌에서 5년만 일하면 그들에게도 한국영주권을 준답니다. 그렇잖아도 농촌을 붕괴시켜서 농촌총각들 결혼하기 힘들게 만들더니, 그것도 모자라서 외국여자와의 국제결혼을 교묘히 부추겨서 농촌에는 혼혈아들이 엄청나게 태어나고 있고, 이것은 심각한 정체성 혼란을 향후 가져오겠죠.

거기다가 농촌에 젊은 외국남자들까지 대거 유입시켜서 그들에게 한국영주권을 부여한다니 이것은 한국의 농촌부터 제일먼저 다인종혼혈화 시키겠다는 발상이 아닌가 생각됩니다.

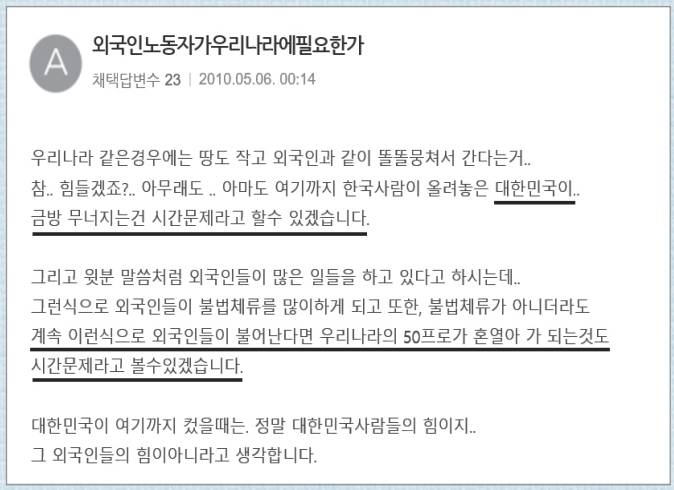
국제결혼을 비난하려고 하는것이 아니라 유럽국가들처럼 농업을 보호하는 것이 아니라 삼성반도체 운운하며 수출해야 먹고산다는 일종의 사기성 멘트를 이용해서 대중들을 세뇌시키면서 농촌을 의도적으로 붕괴시키고 있는것이 아닌가 하는 생각이 듭니다.

될수 있으면 농촌총각들이 한국여자와 결혼할 수 있도록 지원을 아끼지 않아야 하는데, 노무현때부터 이명박에 이르기까지 국민세금 동원해서 농촌총각이 외국여자와 결혼하면 수백만원의 지원금까지 주는데, 웃기는 것은 농촌총각이 한국여자와 결혼하면 그런 지원금을 안준다는 것입니다.

- 이제 농촌에도 '농업연수생'이라는 제도를 만들어 가지고 동서남아 후진국 외국인들을 농촌으로 대거 끌어 들여서 농촌에서 5년만 일하면 그들에게도 한국 영주권을 준답니다. 그렇잖아도 농촌을 붕괴시켜서 농촌총각들 결혼하기 힘들게 만들더니, 그것도 모자라서 외국여자와의 국제결혼을 교묘히 부추겨서 농촌에는 혼혈아들이 엄청나게 태어나고 있고, 이것은 심각한 정체성을 혼란을 향후 가져오겠죠.
- 한국의 농촌부터 제일먼저 다인종혼혈화 시키겠다는 발상

국제결혼을 비난하는 글들의 내용은 순혈주의 관점에서 혼혈이 증가하는 것을 우려하며 이를 예방하기 위하여 국제결혼을 중단시켜야 한다는 비난성 글들이 나타나고 있다. 이는 우리사회의 뿌리 깊은 순혈주의에 대한 인식을 확인할 수 있었으며, 이러한 사회적 인식은 앞으로 다문화가족에 대한 배타적인 정서로 구체화될 가능성도 배제할 수 없을 것이다.

◆ 사례 2. 혼혈에 대한 비난



외국인노동자가우리나라에필요한가

채택답변수 23 | 2010.05.06. 00:14

우리나라 같은경우에는 땅도 작고 외국인과 같이 똘똘뭉쳐서 간다는거..
참.. 힘들겠죠?.. 아무래도 .. 아마도 여기까지 한국사람이 올려놓은 대한민국이..
금방 무너지는건 시간문제라고 할수 있겠습니다.

그리고 윗분 말씀처럼 외국인들이 많은 일들을 하고 있다고 하시는데..
그런식으로 외국인들이 불법체류를 많이하게 되고 또한, 불법체류가 아니더라도
계속 이런식으로 외국인들이 불어난다면 우리나라의 50프로가 혼열아 가 되는것도
시간문제라고 볼수있겠습니다.

대한민국이 여기까지 컸을때는. 정말 대한민국사람들의 힘이지..
그 외국인들의 힘이아니라고 생각합니다.

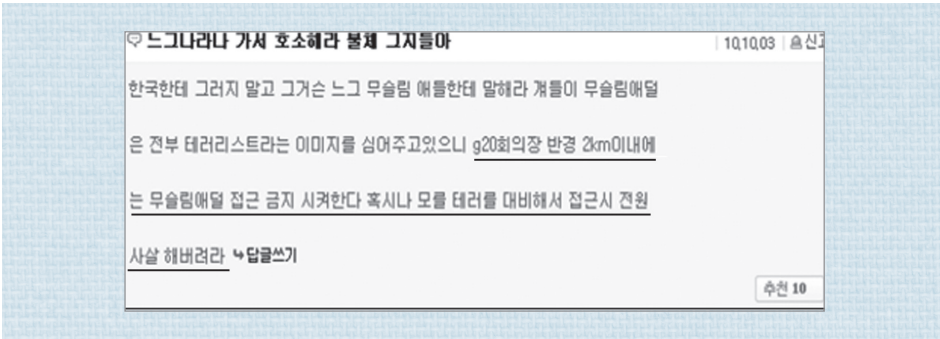
- 대한민국이 금방 무너지는 건 시간문제라고 할 수 있겠습니다.
- 계속 이런 식으로 외국인들이 불어난다면 우리나라의 50프로가 혼혈아가 되는 것도 시간문제라고 볼 수 있겠습니다.

2) 위협적 존재로서의 외국인에 대한 증오감 표출

◆ 사례 3. 외국인과 테러리즘에 대한 근거 없는 연결

중동 출신의 국내 체류 외국인에 대해서는 테러리즘과 연결하여 위험의 대상으로 표현되고 있으며, 이를 합리화하고 강조하기 위한 표현들이 나타나고 있다. 이는 이슬람 종

교를 가진 무슬림에 대한 편견을 야기하고, 모든 무슬림들이 폭력과 갈등을 조장하는 테러리스트로 일반화시켜 확대해석할 우려가 있다.



◆ 사례 4. 우리와는 다른 '위협적인 외국인'이라는 부정적 시선

체류 기간을 어긴 외국인을 예로 들며 이를 범죄자, 질병을 퍼뜨리는 대상으로 구체화하고 있다. 즉 외국인을 "우리"와 다른 위협적인 존재로 부각시켜, 불법과 사회적 혼란 중심으로 이미지화하는 경향으로 나타난다. 이는 체류 기간 도과라는 행정처분을 불법으로 연결시켜 이주민은 범법자라는 부정적인 이미지를 확대할 소지가 있다.

3) 인종을 근거로 외국인을 비하 또는 희화한 사례

◆ 사례 5. 동남아시아에 대한 비하





외국인은 잠재적 범죄자이며, 국가정체성을 훼손한다는 존재로 이미지화 하는 경향도 있지만, 여전히 우리사회의 가난한 사람으로 인식하여 비하 하거나 희화화 하는 경우가 있다. 이는 아직 우리사회에서 개발도상국 출신의 이주민이 경제적으로 성공한 사례가 별로 없을 뿐만 아니라 경제적으로 영향력 있는 존재로 부상하지 않은 우리사회의 현상을 반영한 결과일 것이다.

인터넷을 통하여 외국인 관련 내용을 검색해 보면 외국인에 대한 인격 모독, 비방 및 위협 등 다문화 사회의 역기능이 나타나고 있다. 위에서도 살펴본 것처럼 우리사회가 인종차별 등을 부추기는 표현의 정도가 염려할 만한 수준인 것으로 인식됨에 따라 이를 개선하기 위한 방안 모색에 대한 필요성이 제기된다. 다양한 인종과 민족이 공존하는 다문화 환경에서 갈등을 최소화하고 사회통합을 이루기 위한 제도적 접근과 더불어 다문화시대에 걸맞는 시민의 태도와 행동의 변화가 요청된다.

4. 이주민에 대한 혐오표현 실태

국가인권위원회는 2016년에 혐오표현을 예방하고 적절한 규제 방안을 모색하기 위해 「혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구」(조사수행기관: 숙명여자대학교 산학협력단)를 실시했다. 이 조사는 혐오표현과 관련되어국내에서 처음 실시되었는데, 이중 이주민에 대한 주요 내용만 발췌하였다.

응답자[5]의 42.1%가 이주민에 대한 혐오표현을 온라인에서 경험한 적이 있고, 오프라인에서는 63.2%로 나타났다.

5) 이주민 응답자는 총 126명이고 연령별로는 등록 외국인 분포에 비하여 20대가 많고 50대가 적은 편이다. 이주민 조사는 온라인 조사와 대면 조사를 병행하였고 대면 조사의 대부분이 수도권 지역에서 이루어져, 지역별로는 수도권에 집중되어 있다. 한국 국적을 취득한 응답자가 29.6%이고, 한국에서 거주한 기간은 비교적 고르게 분포되어 있으나 5년 이상 거주자가 좀 더 많다. 출신국가는 응답자의 88.1%가 아시아 지역이고 단일 국가로는 베트남 출신 응답자가 가장 많다. 그 외에 북미, 유럽, 아프리카 지역 출신 응답자가 11.9%를 차지한다.

온라인 혐오표현 경험자 중 84.1%가 이주민에 대한 혐오표현을 접한 적이 있다고 답하여 높은 경험률이 나타냈고, 오프라인에서는 업무상 만난 사람으로부터 혐오표현을 경험한 사례(71.4%)가 가장 많았다.

혐오표현을 접한 이후 '스트레스나 우울증 등 정신적 어려움을 경험하였나'라는 질문에 무려 56.0%의 응답자가 '경험이 있다'고 답하였다

온라인에서 이주민에 대한 혐오표현은 이주노동자, 결혼이주여성과 다문화가족의 혼혈 자녀, 무슬림, 흑인 등에 대한 혐오 사례가 주로 나타났다. 이주민은 외견상으로 피부색, 외모 등으로 인하여 구별되고 비하된다. 이주민을 피부색으로만 부름으로써 비하의 의도를 드러냈고, 특정 국가에 대한 비난의 의미를 담은 조어(造語)로 해당 국가 출신 이주민 또는 이주노동자 전체에 대한 혐오를 표현하였다. 특히 저개발국에서 이주한 이주노동자는 "남의 나라에 와서 일자리를 빼앗고" 한국에 경제적인 손해를 미치는 집단으로 본다. 무슬림은 언제 범죄를 저지를지 모르는 잠재적인 "테러리스트" 집단이고, 결혼이주여성은 '아이 낳으러 팔려온 불쌍한' 사람들이면서 다른 한편으로 돈에 '몸을 판 여성들'로 간주하였다. 그래서 이주민에 대한 혐오표현은 이주민에게 '본국으로 돌아가라'고 주장하는 것을 넘어서서, '한국인의 보호와 범죄 예방을 위해서' 통제하여야 하고 쫓아내야 하고 추방해야 한다는 차별의 선동으로 이어지고 있었다.

오프라인에서 이주민에 대한 혐오표현은 온라인에서의 혐오표현과 유사하게, 피부색을 빗댄 폄하의 표현, "못 사는 나라에서 와서" '더럽고', '냄새가 나고', '시끄럽고', '배려심이 없고', '미개인이고', '촌스럽다'는 등 이주민을 일반적으로 비난하는 표현들로 나타났다. 비난의 혐오표현은 이주민을 한국사회의 온전한 구성원으로 보지 않고, 부당한 대우로 이어지기도 하였다. 지하철 빈자리에 앉아 있다가 '한국인이 앉아야 하는 자리이니 일어나라'는 요구를 받은 사례, 관공서에서 공무원이 이주민에게 하대를 하거나 예의 없는 행동을 하였던 사례로 나타났다. 오프라인에서도 이주노동자는 '한국인의 일자리를 빼앗는' 집단이기 때문에 적대의 대상이 되고, 결혼이주여성은 '한국에 팔려온 불쌍한 여성'이며, 다문화가족의 자녀들은 '머리가 나쁜' 집단으로 비하되었다. 오프라인 혐오표현에서는 이주

민을 위험한 존재, 잠재적인 범죄자 집단으로 보는 혐오표현이 온라인보다도 좀 더 많은 편이었다. 혐오표현은 이주민이 위험한 존재이기 때문에 '이주아동도 보호할 필요가 없다'고 주장하기도 하였다. 이주민을 위험한 집단으로 규정짓는 것은 범죄예방을 위한 사전 통제를 정당화하는 논리에 힘을 싣게 되어, 이주민, 특히 무슬림에 대하여 '죽어야 한다', '배척해야 한다'는 등 차별과 폭력을 정당화하는 혐오표현의 응답이 많았다.

조사연구진은 새로운 입법을 도입하더라도 혐오표현 자체를 규제하는 것 외에 시민사회의 대응능력을 향상시켜 혐오표현이 사회에 발붙이지 못하도록 여건을 만들어가는 형성적 규제들이 동시에 이루어져야 혐오의 근본원인을 해결할 수 있다는 의견을 제시하였다.

국가인권위원회는 이번 실태조사 결과를 바탕으로, 관련 전문가 및 관계자들의 의견수렴을 거쳐 혐오표현을 예방하기 위한 적절한 방안을 마련하겠다고 발표하였다.

5. 텔레비전의 이주민 관련 프로그램에서의 인종차별

국가인권위원회는 사회적 인식 형성에 영향력이 큰 텔레비전방송 프로그램에서 인종차별적인 표현을 예방해야 할 필요가 있다고 판단되어 2013년 '텔레비전 방송 프로그램 모니터링단'을 구성하여, 2013. 5. 5. ~ 2013. 10. 2. 4개 지상파방송 및 4개 종합편성방송 채널[6]에서 방영된 뉴스, 교양, 오락, 이주민 특화 프로그램 등 총 35개 텔레비전방송 프로그램에 대한 모니터링을 실시하였다.

그 결과 이주민 및 외국인에 대한 차별적인 표현이 다수 발견되어 위원회는 해당 기관에 개선 권고(2014. 1. 7.)를 하였다. 다음과 같이 인종주의 표현과 관련된 구체적인 내용을 살펴보고자 한다.

6) 한국방송공사, ㈜문화방송, ㈜에스비에스, 한국교육방송공사, ㈜채널에이, ㈜제이티비씨, ㈜매일방송, ㈜조선방송

1) 인종적·문화적 선입견과 편견의 노출

◆ 사례

- 아프리카 부족의 전통 춤을 마치 킹콩과 관련이 있는 것처럼 편집하여 '원시와 사냥'이라는 이미지 틀에 맞춘 것(SBS, 놀라운 대회 스타킹)
- 보이스피싱을 소재로 한 코너 '황해'에서 보이스피싱 사기사건을 재중동포라는 특정 집단이 자행하는 범죄인 것처럼 설정하고 그들의 어리숙한 행동을 지나치게 희화화한 것(KBS2, 개그콘서트)
- 우리나라 금연정책에 관한 보도 자막에 '동남아보다 못한 우리나라 금연정책'이라는 표현을 사용하여 동남아시아가 우리나라보다 사회·문화적으로 후진적이라는 전제를 노출시킨 것(MBN, 뉴스 8)
- 아프리카 출신 유학생의 사연을 방송하면서 사회자가 어두운 스튜디오에 앉아있던 출연자의 피부색을 빗대어 "저는 사람이 안 계신 줄 알았어요"라는 표현을 사용한 것(KBS2, 대국민토크쇼 안녕하세요)

위의 사례는 증명된 사실에 근거하지 않거나 회화적·비하적·차별적 표현을 사용하여 특정국가 및 이주민·외국인이 속한 인종·문화·지역에 대하여 왜곡된 편견과 선입견을 불러일으킬 소지가 있는 것으로서, 이는 사회통합에 반하는 것으로 판단되었다.

2) 인종차별적 용어 사용

◆ 사례

- '검은 머리 외국인', '푸른 눈 외국인' 등의 용어가 방송에서 사용되었다. 피부색 등 신체 특정 부분의 색깔을 인종이나 민족 등과 연결시켜 표현하는 것은 자칫 인종적 편견을 조장하거나 사회적 고정관념을 고착화할 우려가 있다. 따라서 방송에서는 인종·민족·국가 등을 언급할 때 굳이 피부색 등 신체 특정 부분의 색깔을 사용하기보다는 'OO국 출신 외국인', '국민', '내국인' 등의 중립적인 용어를 사용하는 것이 바람직하다.

- '혼혈'이란 용어가 사용되었는데(JTBC, 뉴스9), 이는 혈연적·민족적으로 다른 배경의 부모 사이에서 출생한 자녀를 지칭하는 말로서, 역사적으로 차별적인 용어로 인식되고 있으며, 또한, 2007년 유엔 인종차별철폐위원회는 대한민국 국가보고서를 검토하면서 '순혈(pure blood)' 및 '혼혈(mixed-bloods)'의 용어 및 이 용어가 수반할 수 있는 민족우월사상에 대해 우려한 바가 있다. 따라서 방송에서 이 용어를 사용하는 것은 적절치 않다.
- '다문화'란 용어가 이주민 자녀를 지칭하는데 사용되었다. 이는 외국어 'Multiculture'를 번역한 말로 법률적·정책적 용어로 사용되고 있기는 하나, 이 용어의 함의에 대하여 사회적 합의가 정착되어 있지 않은 상태이고, 이런 상황에서 이를 학교에서 동료 학생 등이 이주배경을 가진 아동을 지칭하는 데 사용함으로 인해 당사자들에게 차별적인 용어로 인식되고 있다. 또한, 다양한 이주배경을 가진 아동들을 '다문화'로 굳이 구분하여 지칭하는 것은 차별이라는 견해도 있다. 따라서, 이 용어를 방송에서 이주배경을 가진 아동을 지칭하는 데 사용하는 것은 적절치 않다 할 것이다.

이주민 및 외국인 차별 문제에서 적절한 용어의 사용은 항상 중대한 비중으로 다루어져 왔으며 사회적 영향력이 큰 방송사의 경우 이에 각별한 주의가 요구된다 할 것이다. 방송사는 가능한 인종적·민족적·지역적·국가적 차별요소를 담고 있는 용어의 사용을 지양하고, 그 용어의 사용이 반드시 필요할 때는 중립적인 용어로 대체하여 사용하는 것이 바람직하다 할 것이다.

맺음말

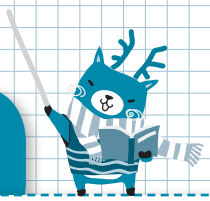
유럽에서 발생한 인종주의 관련 사례에서 보듯이, 국내 실업률이 높아지는 등 경제적 상황이 변화하면 국내 체류 외국인들은 일자리를 빼앗아 가는 집단으로 이미지화 된다. 또한 외국인에 대한 부정적인 이미지를 여론으로 몰아가는 현상들이 나타나기도 한다. 따라서 국내 체류 외국인의 인권을 보장하는 다문화사회를 구현하기 위해서는 인종

을 이유로 한 사회적 갈등을 해소하기 위한 방안을 정부의 중요 과제로 설정할 필요가 있다.

「인종차별철폐협약」은 모든 체약국에 대하여 인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별 철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체 없이 추구할 책임을 부여하고 있다.

한국은 민주화와 경제성장을 통해 인권에 있어 많은 부분이 진일보해왔고, 국제사회에서도 다수 영역에서 모범 국가로 꼽히고 있다. 국제인권규범을 국내에 이행하는 것 뿐 아니라, 국제사회에서 인권선진국으로 성장하기 위한 노력이 필요하다. 인종차별금지에 대한 제도적 마련과 더불어 국민들의 인종주의적 인식을 개선해 나간다면, 국제사회에서의 위상이 더욱 제고될 것이다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 71페이지 참고)

1) 외부인 혐오증(제노포비아 xenophobia)이란, 이방인을 무서워하거나 싫어하는 것을 뜻하는 말로써 그리스어로 외국인 또는 이방인을 뜻하는 제노스(xenos)와 공포를 뜻하는 포보스(phobos)를 합성한 용어이다.

2) 세계 인종철폐의 날은 3월 20일이다.

3) 1965년 12월 21일 「모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약(ICERD)」을 채택하였다.

| 토론거리 |

1) 인종의 개념에 대해 간단히 토론하고, 두 그룹을 만든 후 "우리는 인종차별이 있는 사회에서 살고 있습니까?"라는 질문에 대해 토론해보자.

2) 가족 또는 절친한 친구 중 누군가가 어느 날 자신에게 개발도상국 출신의 외국인 애인이 생겼다면서 결혼까지 생각한다고 한다면, 당신은 어떻게 반응하겠는가?

3) 지하철 등에서 피부색이나 얼굴 생김새가 다른 사람들은 보면 어떤 생각이 드는지 이야기를 해보고, 그러한 생각에 고정관념이나 편견이 없는지 토론해보자.

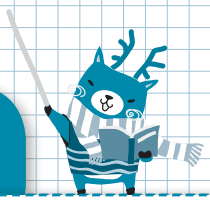
4) 다섯 장의 커다란 종이에 특정한 사람들로 이루어진 그룹의 이름을 적는다. 긍정적 부정적인 고정관념들을 되도록 많이 적는다. 이러한 표현을 어디에서 보았으며(TV, 책, 직장 등), 어떠한 느낌을 주는지 이야기해보자. 또한 고정관념을 극복하기 위해 어떤 노력을 할 수 있을지 토론해보자(그룹의 예 : 주한미군, 무슬림 남자, 이주노동자, 흑인 등).

| 가볼만한 사이트 |

- [캐나다 인종관계 재단]
  http://www.crr.ca
- [하버드 대학교 : 문화, 공동체, 교육 프로그램]
  http://www.tc.columbia.edu/its/cie&ied/courses.asp
- [하버드 대학교 : 관용과 편견의 기원에 대한 이해]
  http://gseacademic.harvard.edu/~tolerance/
- [반인종차별주의를 위한 정보센터] http://www.idaev.de
- [일상 속의 반인종차별주의 연구모임]
  http://www.gse.harvard.edu/faculty_research/research/ear.html
- [환경적 인종차별과 정의에 대한 사례연구]
  http://www.ejrc.cau.edu/po2000.htm

| 기본 도서 |

- 김병규 외, 「지붕 위의 꾸마라 아저씨」, 문공사, 2003.
- 김중미 외, 「블루시아의 가위바위보」, 창비, 2004.
- 박경태, 「인종주의」, 사계절, 2009.
- 박경태, 「인권과 소수자 이야기-우리가 되지 못하는 사람들」, 책세상, 2007.
- 줄리어스 레스터, 「인종 이야기를 해 볼까」, 사계절, 2007.
- 하퍼 리, 「앵무새 죽이기」, 한겨레, 1992.



| 추천 영상 |

- 영화 「로니를 찾아서(2009)」, 「반두비(2009)」, 「세리와 하르(2008)」, 「완득이(2011)」 세 번째 시선(2007) 중 「험난한 인생」

| 참고 문헌 |

- 국가인권위원회(2009), 「국가인권위원회 결정례집 차별시정분야」.
- 국가인권위원회(2002), 「국가인권위원회법의 「차별」 판단지침을 위한 기초연구」, pp.85~87.
- 국가인권위원회(2009), 「다문화사회와 인종차별금지법 입법 공청회 자료집」.
- 성상환(2010), 「다문화인권교육프로그램」, 국가인권위원회.
- 박경태(2007), 「인권과 소수자 이야기 - 우리가 되지 못하는 사람들」, 책세상.
- 국가인권위원회(2010), 「인터넷에서의 인종적 표현 관련 모니터링 결과를 통한 개선방안 검토 보고서」.
- 국가인권위원회(2006), 「이주민 진정관련 결정례 등 자료모음집」.
- 김현경(2011), 「한국유학생들의 '인종차별경험' 이해에 관한 질적 사례 연구 - 영국의 대학교를 중심으로」, 사회과교육 50권 1호, pp.13~30.

| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ○

2) 정답 : ×

1960년 3월 21일 남아프리카공화국 샤퍼빌에서는 인종분리정책에 반대하며 평화시위를 하던 69명이 희생당하는 일이 있었다. 1966년 유엔은 희생당한 이들을 기리고 인종차별에 대한 경각심을 높이기 위해 이 날을 세계 인종차별 철폐의 날로 선포했다.

3) 정답 : ○

1965년 12월 21일 협약을 채택하였고, 1969년 1월 4일 발효되었다. 당사국은 173개국(2009. 2. 기준)이고, 우리나라 역시 1979년 1월 4일부터 이 협약이 적용되고 있다.



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제3장

외국인 정책과 이주민

외국인 정책과 제도는 얼마나 이주민 인권친화적인가?

제 3 장

외국인 정책과 이주민 : 외국인 정책과 제도는 얼마나 이주민 인권친화적인가?

오경석(경기도외국인인권지원센터 소장)

학습 개요

학습 목표

- 외국인 주민 현황을 이해한다.
- 한국의 외국인 정책과 제도의 현황과 특징을 파악한다.
- 이주민 인권의 지평에서 관련 정책과 제도를 평가한다.
- 이주민 관련 제도와 정책, 지원 인프라가 이주민 인권 보호와 증진에 기여할 수 있는 방안을 모색한다.
- 인권친화적인 이주 행정을 위해 요청되는 실천 지침들을 제안한다.

학습 내용

한국 정부가 외국인 및 다문화 정책을 공식적으로 도입한 지 만10년이 되었다. 그 간 한국 정부는 혹자가 "관주도 다문화주의" 혹은 "있을 법하지 않은 사례"라고 평가할 정도로 관련 제도 및 인프라의 구축과 확산에서 놀라운 성과들을 만들어냈다. 그 결과 10년 전만 해도 '차문화'를 뜻했던 '다문화'는 이제 전국적으로 가장 활성화된 주류 담론이 되었다. 재한외국인처우기본법과 고용허가제 등 관련 법제들이 만들어졌다. 외국인정책 기본계획 및 다문화가족정책기본계획 등 외국인 정책의 기본방향을 규정하는 종합 계획이 수립, 시행되고 있다. 사회통합프로그램 운영기관 316개소, 다문화가족지원센터 217개소, 외국인력지원 및 상담 센터 40곳, 외국인복지센터 57개소 등의 지원인프라가 전국에 설립, 운영되고 있다. 그러나 이처럼 신속하게 구축된 외국인 관련 법제 및 지원 인프라가 이주민의 인권 보호와 증진에 실제로 얼마나 기여했는가에 대해서는 의문이 제기될

수 있다. 국제 사회가 한국의 이주민 인권 상황을 평가할 때 가장 많이 등장하는 용어에는 여전히 '강제근로', '인신매매', '인종주의' 등이 포함된다. 짧은 기간에 양적으로 매우 풍부하게 관련 법제와 지원 인프라가 구축되었음에도 불구하고 이주민 인권 상황의 개선이 지체되고 있는 이유는 어디서 찾아질 수 있는 것일까? 한국의 외국인 관련 법제와 정책이 이주민의 인권 보호와 증진에 실질적으로 기여할 수 있는 개선 방안은 어떻게 모색될 수 있는 것일까? 이 장에서는 이러한 문제의식으로 한국의 외국인 관련 정책과 제도를 검토하고, 이주민 인권의 지평에서 평가한 후 그것들이 이주민 인권친화적인 방식으로 전환될 수 있는 방안들을 탐색해 보고자 한다. 국제인권규범의 적극적인 도입, 비차별의 법제화, 제도적 인종주의의 최소화, 외국인 인권의 주류화, 지방자치단체의 적극적인 역할 수행 등이 그에 포함된다.

머리말

한국에서 공식적으로 외국인 및 다문화 정책이 도입된 것은 불과 10여년 밖에 되지 않은 일이다. 10년 전만 해도 '다문화'를 검색하면 '차문화'가 소개되었을 정도로 한국에서 외국인 정책은 낯선 주제였다.

국내 최초로 체류 외국인 정책의 기본방향 및 추진체계를 규정한 제1회 외국인정책회의가 개최된 것이 2006년 5월이다. 외국인 정책의 총괄추진기구격인 법무부의 출입국·외국인 정책본부는 2007년 5월 출범하였다. 「재한외국인 처우 기본법」이 제정된 것은 2007년 7월이다.

10년 전 100만명에 불과했던 외국인 인구는 2016년 6월 현재 단기체류 외국인을 포함하는 경우 2백만명을 넘어서서 가파른 증가 추세를 보여주고 있다. 급증하는 외국인 인구와 한국 사회에서의 증대하고 있는 그들의 기여도에 부응해 지난 10여년 간 외국인 정책과 제도는 비약적으로 발전한다. 현재 다문화 및 외국인 분야는 법무부, 여가부, 고용노동부 등 모든 중앙 부처와 전국의 모든 지방자치단체가 참여하는 범정부적이며 전국구

적인 정책 의제이다.

「재한외국인 처우 기본법」(2007), 「다문화가족 지원법」(2008), 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(2004), 「난민법」(2012), 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」(2014) 등 외국인 정책 수행을 위한 각 부처별 준거법이 제정되었다. 그를 기반으로 외국인정책기본계획, 다문화가족정책기본계획 등의 종합계획이 수립되어 시행되고 있다.

국내 거주 외국인의 한국어 및 한국사회 이해 증진을 위해 설립된 법무부가 주관하는 사회통합프로그램 운영 기관은 전국적으로 316개소에 달한다. 여가부가 주관하는 결혼이민자 및 자녀들의 한국어 교육 및 생활 상담 등을 지원하는 다문화가족지원센터도 217개소에 달한다. 고용노동부는 외국인근로자의 교육 및 고충 상담을 지원하는 외국인력지원센터 및 상담 센터 40곳을 운영하고 있다. 각급 지자체에는 외국인 주민을 대상으로 교육 및 상담 서비스를 제공하는 외국인복지센터 57개소가 설치되어 운영되고 있다.

이처럼 단기간에 외국인 정책의 종합적 시행을 위한 법제가 제정되고 전국적인 지원 인프라가 구축되었다는 것은 매우 긍정적으로 평가할 만한 일이다. 그러나 그러한 제도와 인프라가 이주민의 인권 보호와 증진에 실제로 얼마나 기여하고 있는가에 대해서는 검토해 볼 필요가 있다.

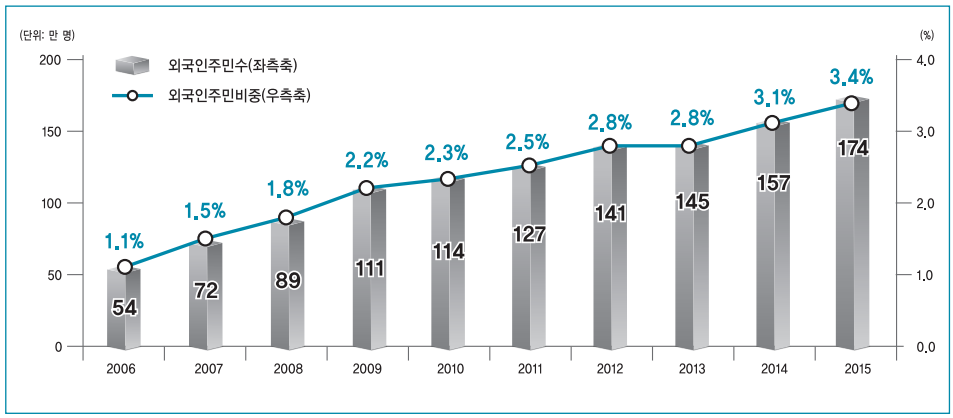
아쉽게도 한국의 이주민 인권 상황에 대한 국제 사회의 평가는 긍정적인 경우보다는 우려와 개선 권고를 하는 빈도가 여전히 많다. '강제근로', '인신매매', '인종주의' 등이 국제 사회가 한국의 이주민 인권 상황을 평가할 때 많이 사용하는 용어들이다.

이 장에서는 현재 시행중인 한국의 외국인 및 다문화 정책과 제도 현황을 소개하고 이주민 인권의 지평에서 그를 평가한 후 그들 정책과 제도가 이주민 인권친화적으로 개선될 수 있는 방안을 모색해 보고자 한다.

외국인 주민 현황

지난 10년 간 국내에 체류하는 외국인 인구는 두 배로 증가했다. 행정자치부의 '외국인주민' 현황 조사에 따르면 2015년 1월 기준 국내에 거주하는 외국인 주민의 총 규모는 1,741,919명으로 주민등록인구 대비 3.4%에 달한다. 이는 충청북도 전체 인구(158만명)보다 많은 규모이다. 외국인 주민의 규모는 2006년 조사가 이루어진 이래 매년 평균 14.4%에 달하는 가파른 증가 추세를 보이고 있다. 이는 같은 기간 주민등록인구 증가율인 0.6%의 무려 25배에 달하는 수치이다(그림 3-1).

〈그림 3-1〉 외국인 주민 규모 증가 추세



외국인 주민 가운데 가장 규모가 큰 집단은 외국인 근로자이며 외국 국적 동포, 외국인 주민 자녀, 결혼이민자 및 그 자녀가 그 뒤를 잇는다. 국적 취득자는 15만 8천여명으로 전체 외국인의 10%에 미치지 못하는 수준이다(표 3-1).

외국인 주민 인구 규모의 증가와 더불어 '외국인 주민 집중 거주 지역' 역시 확산되고 있다. 외국인 주민 1만명 이상이 거주하는 시군구를 뜻하는 외국인 집중 거주지역은 2006년에는 전국적으로 8개소에 불과했으나, 2015년에는 무려 54개소로 지난 10년간 700%에 이르는 증가율을 보여주고 있다(표 3-2).

주민등록인구 대비 외국계 주민 비율이 50%를 상회하는 지역, 곧 외국인 주민의 규모가 국민의 규모를 상회하는 읍면동도 전국적으로 9개 지역에 달한다(표 3-3).

〈표 3-1〉 유형별 외국인 주민 규모

범주	유형	계
한국국적을 가지지 않은 자 (협의의 외국인)	외국인근로자	606,116
	결혼이민자	147,382
	유학생	84,329
	외국국적동포	286,414
	기타외국인	249,921
	소계	1,376,162
한국국적을 취득한 자	혼인귀화자	92,316
	기타사유	66,748
	소계	158,064
외국인 주민 자녀	외국인 부모	14,814
	외국인–한국인 부모	183,732
	한국인 부모	9,777
	소계	207,693
총계		1,741,919

〈표 3-2〉 2015년 외국인 주민 집중 거주지역 현황

서울(18)	영등포·구로·관악·금천·광진·용산·동작·동대문·마포·송파·서대문·강남·성북·성동·강서·종로·중구·서초				
대구(1)	달서구	인천(4)	남동·부평·서구·남구	광주(1)	광산구
경기(20)	안산·수원·시흥·화성·부천·성남·용인·평택·고양·김포·포천·광주·파주·안양·안성·오산·군포·남양주·양주·광명				
충북(2)	청주·음성	충남(2)	천안·아산	울산(1)	울주군
경북(1)	경주	경남(3)	창원·김해·거제	제주(1)	제주

〈표 3-3〉 외국계 주민 비율이 50% 상회 읍면동

(단위: 명, %)

구분	영등포 대림2동	안산 원곡본동	구로 가리봉동	안산 원곡1동	수원 세류1동	시흥 정왕본동	서울 중구 소공동	김포 대곶면	시흥 정왕1동
주민등록인구	15,610	33,391	12,093	8,501	4,069	26,408	1,278	10,046	29,032
외국인주민	16,422	33,514	11,820	8,183	3,359	18,638	698	5,110	14,613
외국인주민 비율	105.2	100.4	97.7	96.3	82.6	70.6	54.6	50.9	50.3

외국인 주민 혹은 이주민 인구의 양적 증가 이면에 관측되는 몇 가지 질적인 변화들을 눈여겨 볼 수 있어야만 한다.

첫째, 소·중제조업 및 농축산어업, 건설업 등 1, 2차 기간산업 분야의 외국인 노동력에 대한 의존도가 심화되고 있다는 점이다. '기능인력부족' 현상은 한국이 외국인력 유입국이 된 결정적인 요인 가운데 한 가지이다.

이미 25년 전인 1990년조차 제조업 분야의 기능인력 부족율이 15.2%에 달해 '해외노동력 수입'의 필요성을 부각시킨 바 있다(박미화 2016). 20여년이 경과한 오늘날에도 제조업 사용자들이 외국인 근로자를 고용하는 가장 큰 이유는 여전히 '국내 인력 구인 곤란'이다(대한상공회의소 2012). 소·중제조업체가 밀집되어 있는 안산 국가산업단지의 경우 소위 3D 업종에 해당하는 사업장들의 기능 인력은 90% 이상이 외국인 근로자로 구성된다(정명현 2015).

둘째, 가족 체류가 꾸준히 증가하고 있다. 주지하다시피 한국의 외국 인력 제도(고용허가제)는 가족 동반과 장기 체류를 불허하는 '단기순환'제도로 운영된다. 그럼에도 불구하고 외국인 근로자들의 가족 체류가 늘어나고 있는 것이다(오경석 외 2013). 외국인근로자들이 가족과 동거하는 비율도 8.9%에 이른다(김이선 외 2015). 그들 가운데 14.5%는 배우자가 국내에 거주하고 있으며 4.2%는 자녀가 국내에 거주하고 있는 것으로 보고된 바 있다(정기선 외 2013). 방문 취업 및 재외 동포의 경우는 가족 동거율이 무려 60%를 상회한다.

셋째, 여성 이주의 규모와 비율 역시 증가하고 있다. 외국인 여성의 고용율은 해마다 증가하여 2015년의 경우 증가폭은 9.6%에 달한다(통계청 2015). 2014년 6월 기준, 고용허가제 대상 제조업 분야 여성 이주노동자의 규모는 24,425명으로 전체 외국 인력의 9.5%에 달한다. 고용허가제 업종 가운데 여성 이주노동자의 비중이 가장 큰 분야는 농업으로 30%를 상회한다.

넷째, 정부의 일관된 단속 및 강제 퇴거 정책에도 불구하고 미등록 체류자들의 규모는 줄어들지 않고 있다. 미등록 체류자란 주로 등록 외국인 근로자로 체류하다가 체류 기간이 만료되었으나 출국하지 않는 사람들과 그들 사이에서 태어났으나 출생신고를 할 수 없어 체류자격을 부여받지 못하고 있는 자녀들을 지칭한다(박정해 2013).

2014년 12월 현재 공식적인 미등록 체류자의 규모는 20여만명에 달한다. 미등록 아동들의 규모는 6천여명에 달한다. 그들 가운데 약 10% 가량은 10년 이상의 장기 체류자들일 것으로 추산된다. 비율은 전년도와 비슷한 수준이나 규모 자체는 2만여명이 증가되었다(표 3-4).

〈표 3-4〉 연도별 합법체류자 및 불법체류자 현황(2014. 12)

(단위: 명)

연도	2010	2011	2012	2013	2014
체류외국인	1,261,415	1,395,077	1,445,103	1,576,034	1,797,618
합법체류자	1,092,900	1,227,297	1,267,249	1,392,928	1,588,840
불법체류자	168,515	167,780	177,854	183,106	208,778
불법체류비율	13.4%	12.0%	12.3%	11.6%	11.6%

다섯째, 난민 신청자 및 인정자의 규모도 급증하고 있다. 1994년 난민신청을 받아들이기 시작한 이후 2005년까지 신청자의 규모는 매년 100명을 넘지 못하였다. 그러나 2012년 난민법 제정을 계기로 신청자의 규모가 급증하였다. 2014년 2,896명, 2015년 5,711명이 난민신청을 접수하였고, 2016년 9월말까지 난민신청자는 총 20,680명에 달한다. 그 가

운데 606명이 난민인정을 받았고 981명이 인도적 체류허가를 받아 총 1,587명이 난민인정(보호)을 받고 있다(임선영 2016).

여섯째, 전체 외국인 주민 가운데 가장 큰 규모가 외국 국적 동포 집단이라는 점도 주목할 수 있어야 한다. 외국 국적 동포의 규모는 혼인귀화자 112,248명을 포함 총 888,096명으로 2016년 9월 기준 국내 체류 외국인 전체의 43.6%에 달하는 규모다(임선영 2016).

외국인 관련 제도 및 정책 인프라 현황

외국인의 규모가 급증하고 정주화 경향이 강화되면서 정부 역시 그들을 한국 사회에 통합시키기 위한 적극적인 대응책 마련에 부심하고 있다. 정부는 2006년 5월 제1회 외국인정책회의를 개최하여 외국인정책 기본방향 및 추진체계를 확정한 바 있다. 이후 정부의 외국인 및 다문화 정책 수립과 이행은 가속화되어 2006년 11월 「재한외국인 처우기본법」제정이 결의되고, 2007년 5월 외국인 정책 총괄 추진기구격인 법무부의 출입국·외국인정책본부가 출범되었다.

외국인정책기본계획이 수립된 이후 정부 각 부처는 적극적이며 경쟁적으로 외국인 정책의 시행에 나서고 있다. 법무부와 여성가족부를 비롯, 고용노동부, 행정자치부 등 정부 각 부처가 시행중인 외국인 정책 현황은 <표 3-5>와 같다.

〈표 3-5〉 정부 각 부처의 외국인 정책 현황

해당부처	대상	영역	준거법과 주요 정책
법무부	외국인	출입국·사회통합	● 재한외국인 처우 기본법 ● 이주민 사회통합 ● 외국인기본계획수립

해당부처	대상	영역	준거법과 주요 정책
여성 가족부	다문화가족 (결혼이주여성과 자녀)	다문화가족 적응 지원	● 다문화가족 지원법 ● 다문화가족기본계획수립 ● 다문화가족지원센터
고용 노동부	외국인 근로자	외국인력 관리	● 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 ● 외국인력지원센터
행정 자치부	외국인주민	지방행정 주민관리	● 지역정착 및 지역참여 지원 ● 지방자치단체 추진체계 구축 지원
문화체육관광부	외국인·국민	문화·체육·예술·관광	● 문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률 ● 문화·언어 적응 지원
교육부	다문화가족 자녀	인적 자원개발·대안학교	● 교육 지원
농림부	농촌거주 이주여성	교육훈련	● 맞춤형 영농교육

〈출처: 고현웅(2016)의 재구성〉

외국인 정책을 시행하는 정부 부처가 다양한 것 만큼이나 외국인 정책 수립을 심의하고 의결하는 추진 체계 역시 다양하게 운영되고 있다(표 3-6).

〈표 3-6〉 외국인 정책 관련 위원회 현황

위원회명	소속	법적 근거	주요 활동
외국인정책위원회	국무총리	재한외국인처우기본법 제8조	기본계획 작성, 외국인정책시행계획 심의 및 의결
다문화가족정책위원회	국무총리	다문화가족지원법 제3조의4	기본계획 수립, 결혼이민자 취업지원 종합대책 심의 확정
외국인력정책위원회	국무총리	외국인근로자의 고용등에 관한 법률 제4조	외국인력 도입 규모 결정, 외국인력 도입계획 심의 의결
재외동포정책위원회	국무총리	재외동포정책위원회규정(대통령훈령 제228호)	재외동포 정책 및 재외동포네트워크 구축 관련 활동 심의 의결, 연도별 재외동포 교류협력사업 확정 및 시행
사회통합위원회	대통령	사회통합위원회 규정(대통령령 제22340호)	결혼이민자 동행프로젝트 시행, 다문화가정 탈학교 자녀 대안학교 설립

〈출처: 윤영근(2016) 재구성〉

1. 외국인 정책 기본 계획

2007년 제정된 「재한외국인처우기본법」에 따라 법무부는 5년마다 외국인정책 기본계획을 수립 시행중이다.

● **재한외국인 처우 기본법(2007. 5. 17. 제정)**

- (목적) 재한외국인의 사회적응 및 역량 강화 지원, 국민과 외국인 상호존중의 사회환경 조성, 대한민국의 발전과 사회통합에 이바지
- (주요 내용) 외국인 정책 수립 및 시행을 국가 및 지방자치단체의 책무로 규정, 5년 단위 외국인정책 기본계획 및 연도별 시행계획 수립, 외국인정책위원회 구성, 재한외국인의 인권옹호, 사회적응 지원, 다문화에 대한 이해 증진 등

제1차 외국인 정책 기본계획(2008-2012)은 2007년 10월 개최된 제2회 외국인정책회의를 통해 확정되었다. 현재는 2차 기본계획(2013-2017)이 수립, 시행중이다(표 3-7).

〈표 3-7〉 외국인정책 기본계획 개요

	제1차 외국인정책기본계획(2008-12)	제2차 외국인정책기본계획(2013-17)
개방	적극적인 이민 허용을 통한 국가경쟁력 강화	경제활성화 지원과 인재유치
통합	질 높은 사회통합	대한민국의 공동가치가 존중되는 사회통합
질서/안전	질서 있는 이민행정 구현	국민과 외국인이 안전한 사회 구현
인권	외국인 인권 옹호	차별방지와 문화다양성
미래공헌	–	국격에 맞는 국제사회

2. 다문화가족정책 기본계획

2008년 제정된 「다문화가족 지원법」에 근거해서 여성가족부는 2010년부터 다문화가족 정책 기본계획을 수립, 시행중이다.

● **다문화가족 지원법(2008. 3. 21. 제정)**

· (목적) 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 함으로써 이들의 삶의 질 향상과 사회통합에 이바지

· (주요 내용) 다문화가족 지원정책 수립·시행을 국가 및 지방자치단체의 책무로 규정, 다문화가족정책 기본계획(5년 단위) 및 연도별 시행계획 수립, 다문화가족에 대한 이해증진, 다문화가족 지원센터 설치·운영 등

현재는 2차 다문화가족정책 기본계획(2013-2017)이 시행중이다(표 3-8).

〈표 3-8〉 다문화가족정책 기본계획 개요

	제1차 다문화가족정책 기본계획(2010-12)	제2차 다문화가족정책 기본계획(2013-17)
비전	열린 다문화 사회로 성숙한 세계국가 구현	활기찬 다문화가족, 함께하는 사회
목표	– 다문화가족의 삶의 질 향상 및 안정적인 정착 지원 – 다문화가족 자녀에 대한 지원강화 및 글로벌 인재 육성	– 사회발전 동력으로서의 다문화가족 역량 강화 – 다양성이 존중되는 다문화사회 구현
추진과제	1) 다문화가족 지원 정책추진체계 정비 2) 국제결혼중개관리 및 입국전 검증시스템 강화 3) 결혼이민자 정착지원 및 자립역량 강화 4) 다문화가족 자녀의 건강한 성장환경 조성 5) 다문화에 대한 사회적 이해 제고	1) 다양한 문화가 있는 다문화 가족구현 2) 다문화가족 자녀의 성장과 발달지원 3) 안전한 가족생활 기반 구축 4) 결혼이민자 사회경제적 진출 확대 5) 다문화가족에 대한 사회적 수용성 제고 6) 정책추진체계 정비
추진기관	11개 중앙행정기관 및 지방자치단체	13개 중앙행정기관, 법원 및 지방자치단체
미래공헌	–	국격에 맞는 국제사회

2015년 다문화가족지원정책 시행 10주년을 맞이하여 여성가족부는 기존의 다문화가족 지원 사업 영역을 "가족, 성평등, 인권, 사회통합, 상담 홍보 및 자원연계"의 다섯 가지 분야로 재편한 바 있다.

3. 고용허가제

외국인 근로자는 체류 외국인 가운데 가장 대규모 집단이다. 2014년 현재 국내에 입국한 외국인 근로자들은 49만여명에 달한다. 그들은 제조업, 농축산업, 건설업, 어업 등 소위 한국인 근로자들이 기피하는 고위험, 저임금, 저숙련 분야에서 일한다(표 3-9).

〈표 3-9〉 업종별 외국인 근로자 입국현황(2004-2014)

(단위: 명)

구분 \ 연도별	총 계	04~08년	09년	10년	11년	12년	13년	14년
소계	489,101	175,091	62,693	38,481	49,130	53,638	58,511	51,557
제조업	423,189	160,919	54,596	31,804	40,396	45,632	48,967	40,875
건설업	18,368	4,230	4,345	2,412	2,207	1,269	1,606	2,299
농축산업	34,596	8,009	2,332	3,079	4,557	4,931	5,641	6,047
서비스업	707	194	65	56	124	107	70	91
어업	12,241	1,739	1,355	1,130	1,846	1,699	2,227	2,245

국내에서 근로 활동에 종사하는 외국인 노동자들은 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에 근거해 한국 정부와 '양해각서(Memorandum Of Understanding)'를 체결한 아시아 지역 15개 국가로부터 유입된다. 15개 국가에는 미얀마, 베트남, 필리핀, 태국, 캄보디아, 인도네시아, 스리랑카, 몽골, 파키스탄, 우즈베키스탄, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르키즈스탄, 동티모르 등이 포함된다.

● **외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2003. 8. 16. 제정)**

- (목적) 내국인 근로자 고용기회 보호, 중소기업 인력 부족 해소, 외국인근로자 효율적인 관리
- (특징) 단기 순환 정책, 정주화 방지, 가족 결합 금지

고용허가제가 전면적으로 시행되기 이전 한국 정부가 외국인력을 관리하는 방식은 '해외투자업체연수생제도'와 '외국인산업연수제도'였다.

1991년 도입된 해외투자업체연수생제도는 명목적으로는 해외에 투자 법인을 설립한 국내 기업이 해당국 근로자를 입국시켜 기술연수를 시켜주는 제도였으나 실제로는 해외 현지 직원이 국내에서 근로를 제공하는 형식이었다.

1993년 도입된 외국인산업연수제도 역시 명목적인 목적은 일반 중소기업의 기술을 외국인에게 연수시키는 것이었다. 실제로는 중소기업의 인력난을 해소하기 위해 단순 제조업 분야에 근로자로서의 법적 지위를 보장받을 수 없는 외국인 근로자를 고용하는 방안으로 활용되었다.

이들 연수 제도가 수많은 인권 침해를 유발하여 비판받자 2003년 8월 외국인 근로자에게 국내 근로자와 동등하게 노동관계법을 적용하는 것을 주요 내용으로 하는 고용허가제가 제정되었다.

고용허가제는 일반고용허가제와 특례고용허가제라는 두 가지 방식으로 운영된다.

특례고용허가제는 외국 국적자 중 과거 대한민국의 국적을 보유하였던 자나 부모나 조부모 중 한명이 대한민국 국적을 보유한 동포에 대하여 국내 제조업 및 서비스업 분야에 취업할 수 있게 해주는 제도이다. 업종 선택의 폭이 넓고, 사업장 변경 시에도 사업주와의 합의 없이 변경이 가능하다는 점에서 일반 고용허가제에 비해서는 진일보한 제도로 평가 받는다.

4. 중앙 부처의 '외국인 인권' 분야 정책

2014년 외국인정책기본계획에 근거한 중앙 부처들의 외국인 정책 가운데 외국인 인권 분야 - "차별방지와 문화다양성 존중"분야 정책의 목록은 <표 3-10>과 같다.

〈표 3-10〉 2014 중앙부처 '인권 – 차별방지와 문화다양성 존중' 분야 정책

구분	내용
법무부	– 「차별금지 기본법(가칭)」 제정 – 「외국인처우영향평가제(가칭)」 도입 – 인권 침해 외국인에 대한 체류 허가 확대 – 여성 이민자의 인권보호 – 법위반 외국인의 보호과정에서의 인권보장 – 시설개선을 통한 안전관리 강화로 보호 외국인 인권보호 – 응급상황시 피해 최소화 위한 응급구조사 양성 위탁교육 – 출입국사범 인권보호를 위한 영상녹화조사실 활용도 제고 – 행려 외국인 등에 대한 관리 체계 구축 – 정부합동고충상담 실시 – 응급 정신질환 외국인관리 사각지대 해소 – 지자체 중심의 '세계인의 날' 운영 – 세계인의 날 활성화 방안 마련(올해의 이민자상 신설) – 외국인을 위한 전자민원 서비스 강화 – 외국인종합안내센터(1345) 서비스 개선 – 대중매체 인터넷 모니터링 강화
고용부	– 외국인근로자 인권보호 – 정부합동고충상담 실시
여가부	– 여성 이민자의 인권보호 – 정부합동고충상담 실시
교육부	– 이민 배경 아동의 인권보호 – 초중고등학교 및 대학의 문화다양성 이해 역량 강화
문화부	– 이민 배경 아동의 인권보호 – 문화다양성교육프로그램확충(도서관다문화서비스확대) – 이민자와 국민 간 문화예술 네트워크구축 – 문화다양성 증진을 위한 법·제도 정비 – 방송 등 미디어를 활용한 문화다양성이해 증진 – 문화다양성 관련 우수사례 발굴지원(외국문화 체험전시) – 문화다양성 관련 자료의 데이타베이스구축 및 활용(온라인문화다양성 아카이브 구축) – 다문화 인식 개선을 위한 방송프로그램운영
복지부	– 인도적 외국인 의료서비스 제공 – 행려 외국인 등에 대한 관리 체계 구축
안행부	– 외국인주민 밀집지역 종합·체계적 지원 – 민원서류 외국어지원서비스 확산

여성 이민자의 인권보호, 정부합동고충상담 실시, 행려 외국인에 대한 관리 체계 구축 등은 정부 부처들 사이의 공통의 관심사이다. 그러나 부처별 정책 대상을 규정하는 용어에서부터 이견을 보인다. '외국인', '이민자', '외국인 주민', '이민배경 아동', '국민' 등 다양한 용어들이 혼재되어 사용되고 있다.

5. 광역지자체의 '외국인 인권' 분야 정책

선발 이주 국가들의 경우 이주 행정의 주도권을 지방자치단체가 행사하는 경우가 대부분이다. 지방자치단체들은 생활 및 거주 영역에서 이주민들에게 지역사회 친화적인 서비스를 제공함으로써 이주민들이 지역사회의 주민으로 안착하는 일에 중앙 정부보다 훨씬 큰 기여를 할 수 있는 것이다.

한국의 경우 외국인 및 다문화 행정의 주도권은 전적으로 중앙 정부에 집중되어 있다. 2015년 전국 17곳의 광역지자체들이 시행한 외국인정책기본계획 상의 외국인 인권 정책 분야의 사업 현황은 <표3-11>과 같다.

〈표 3-11〉 2015 광역지자체 외국인 인권 정책 분야 자체 사업 현황

지자체	과제수	주요 내용	주대상
서울	44	외국인 타운미팅 개최	외국인, 다문화, 시민, 공무원
부산	10	부산외국인근로자지원센터 운영	외국인
대구	14	외국인종합정보 인터넷 시스템 운영	외국인, 다문화, 화교, 청소년
인천	10	인천외국인종합지원센터 운영	외국인, 다문화, 내국인
광주	10	다문화가족 인권 지킴이	다문화, 고려인
대전	17	외국인생활안내 웹사이트 운영	다문화, 시민
울산	21	외국인주민지원센터 운영	외국인 주민, 다문화
세종	1	멘토멘티 프로그램	다문화

지자체	과제수	주요내용	주대상
경기도	25	경기도 외국인 인권지원센터 운영	외국인, 다문화
강원	5	민원서류외국어지원 서비스	다문화
충북	9	다국어안내서 제작	다문화
충남	19	외국인근로자 지원센터 운영	외국인, 다문화
전북	8	외국인여성결혼이민자건강검진	다문화
전남	11	외국인주민종합지원센터 운영	다문화, 외국인
경북	14	외국인근로자 상담센터 운영	외국인근로자, 다문화
경남	19	경남이주민사회센터 위탁운영	외국인근로자, 다문화
제주	10	외국인근로자상담센터 및 쉼터운영 지원	외국인근로자, 다문화

광역 지자체들이 시행 중인 외국인 인권 분야 정책 현황에서 눈에 띄는 것은 외국인 인권을 '다문화'인권, 곧 결혼이민자의 인권으로 협소하게 이해하는 경우가 적지 않다는 점이다. 몇몇 지자체는 '다문화 가족'만으로 인권 정책의 대상을 제한하기도 한다.

외국인 정책과 이주민 인권

1. 이주민 인권

인권은 말 그대로 '인간이 인간답게 살아가기 위해 누구나 마땅히 누려야 할 권리'이다. 인권의 주체는 '모든 개인'이다. 인권은 모든 개인의 '보편적'이며 '분리불가능한' 권리이다(국가인권위원회 2003). 이주민 역시 인권의 주체라는 점에서는 이론의 여지가 있을 수 없다. 유엔의 세계인권선언을 비롯한 국제사회의 인권준칙들은 공통적으로 이주민 역시 보편적인 인권의 주체라는 점을 강조한다.

문제는 현실 세계에서 이주민이 인권의 주체로 인정받는 일이 결코 쉽지 않다는 데

에 있다. 엄연한 인권의 주체임에도 불구하고 이주민들의 인권 보장이 이처럼 어려운 이유는 현실 세계에서 '인권'이 국가 '주권'이라는 구조에 의해 제한되고 규제될 수 밖에 없다는 점에 기인한다.

주지하다시피 근대의 인권 개념은 주권 개념과 동일시 되었다(조효제 2007). 그것은 근대적 인권 곧 시민권 개념이 인권의 주체로서의 시민의 개념을 "단 하나의 민족 국가에 소속되는 모든 사람"으로 제한했음을 뜻한다. 주목할 점은 지구화와 이주의 시대, 국경을 넘는 이주가 보편화되면서 비국민 체류자 역시 가파르게 증가하고 있다는 점이다(Castles & Davidson 2000).

근대적 시민권 개념이 고수되는 경우, 곧 인권의 주체가 '국민'으로 제한되는 경우, 비국민 거주민, 곧 대부분의 이주민들의 인권은 국민과 동등한 법적 보장을 받기 어려워진다. 이주민들이 엄연한 인권의 주체임에도 불구하고 국가의 법적 보호로부터 배제되는 모순된 상황이 불가피해지는 것이다.

대한민국 헌법은 "국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다"(대한민국 헌법 제 10조)라고 명시함으로써 국가 책무의 핵심이 개개인의 '인권 보장'에 있음을 분명히 하고 있다. 문제는 헌법에 명시된 기본적 인권의 주체로서의 '개인'의 범위를 과연 이주민에게로 확장시킬 수 있느냐 하는 것이다.

이와 관련 헌법재판소는 "기본권의 보장에 관한 각 헌법규정의 해석상" "국민과 유사한 지위에 있는 외국인은 기본권의 주체가 될 수 있다"고 명시하면서 "인간의 존엄과 가치, 행복 추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상의 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다"라고 설시한 바 있다(헌법재판소 1994.12.29. 선고 93헌마120 결정; 헌법재판소 2001.11.29. 선고 99헌마494 결정).

그러나 대한민국 헌법이 기본권의 주체를 "국민"으로 제한하는 단일민족성을 고수하는 기조를 고수하고 있다는 사실(헌법전문, 헌법 제69조 등)에는 여전히 변함이 없다(위은진 2011). 이러한 법 기조 하에서 이주민의 인권이 실효적으로 보장되는 일은 쉽지 않다.

이주민 인권의 실질적인 보호와 증진은 당위적이거나 도덕적인 주장을 넘어, 국민 내부의 평등한 인권 보장을 국민과 비국민, 시민과 이주민 사이의 평등한 인권 보장으로 확장하는 과제를 요청하기 때문이다(헬드 외 2002).

2. 외국인 정책에 대한 평가

"국민의 인권 보호"가 국가의 가장 중요한 인권 책무로 고수되는 구조에서 비국민 곧 외국인의 위상은 매우 취약해질 수 밖에 없다. 국민과 비교해서 평등하지 못한 권리를 배분받거나 나아가 권리의 주체성 자체를 거부당할 수 있기 때문이다. 권리의 불균등한 배분이라는 문제는 국민과 외국인 사이에서 뿐만 아니라 외국인 집단 내부에서도 관찰되는 현상이다.

1) 작은 권리의 문제 – 고용허가제의 외국인 근로자 권리 제한

고용허가제는 외국인산업연수생 제도보다는 매우 진일보한 제도임에 틀림없다. 고용허가제는 "2010년 ILO로부터 아시아의 선도적인 이주관리 시스템으로 평가받았고 2011년에는 유엔으로부터 공공행정 대상을 수상"한 바 있다(연합뉴스 2014-8-13).

그러나 외국인 근로자의 '근로자'성에 초점이 맞추어지지 않고 사용자 중심으로 설계된 제도라는 점에서 계속적인 개선 요구 역시 제기되고 있다. 고용허가제가 외국인 근로자의 근로자로서의 권리에 가하고 있는 주요한 제한의 내용은 <표 3-12>과 같다.

〈표 3-12〉 고용허가제 대상 외국인 근로자의 권리 제한

항목	내용	법령
근로계약	– 입국 전 체결한 근로계약과 입국 후 근로 조건 상이한 경우 빈번	–

항목	내용	법령
사업장 변경 사유 제한	– 외국인 근로자는 원칙적으로 3년간 사업자 이동이 금지됨	고용허가제법 제25조 ①
사업장 변경횟수 제한	– 외국인근로자는 입국시부터 최초 3년간 사업장 변경 3회를 초과할 수 없음	고용허가제법 제25조 ④
구직기간 제한	– 근로계약 종료 후 1개월 이내에 사업장 변경 신청해야 함 – 사업장 변경 신청 후 3개월 내 취업하지 못하면 출국해야 함	고용허가제법 제25조 ③
가족초청 금지	– 법무부 가족초청(C–3)사증 발급대상에 외국인 근로자의 가족은 배제	–
근로기간 제한	– 입국한 날부터 3년 취업활동 – 1회에 한하여 1년 10개월 연장가능	고용허가제법 제18조
성실근로자 재입국 조건	– 4년 10개월간 사업장 변경없는 근로자가 대상	고용허가제법 제18조의4
재입국 제한	– 출국한 외국인근로자는 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니하면 재입국불가	고용허가제법 18조의3
열악한 기숙사 환경	– 과밀수용, 화장실 및 난방 시설 미비, 과다한 비용 부당공제	–

고용허가제는 외국인 근로자의 근로자로서의 지위와 그와 연동된 권리를 전적으로 보장하지 않는다. 그러한 권리의 제한은 직업 선택의 자유, 거주이전의 자유, 가족과 함께 살 수 있는 자유 등 근로자 개개인의 기본적인 인권을 침해하게 된다는 점에서 논쟁의 대상이 되고 있다.

2) 작은 권리의 문제 – 외국인 내부의 차별

많은 사람들이 지적하는 현행 외국인 법제와 인프라의 가장 중요한 한계 한 가지는 대상의 편향성이다. 외국인 정책 기본계획 상의 중앙 부처 및 지방자치단체의 관련 정책의 거의 90%는 '다문화 가족' 곧 결혼이민자 및 그들의 자녀 관련 사업으로 구성된다. 외국인 가운데 가장 규모가 큰 '외국인 근로자'관련 사업은 거의 찾아보기 어렵다.

다문화가족지원법 제2조 제1호에 따르면, '다문화 가족'이란 결혼이민자 및 귀화자와

대한민국 국적취득자로 이루어진 가족으로 제한된다. 이러한 규정에 따르는 경우 외국인 근로자 가족, 난민 가족, 유학생 가족 등 기타의 외국인만으로 구성된 가족은, 공식적인 정책 수요자로 평가조차 받을 수 없게 된다.

지방자치단체들의 경우 정책 대상이 다문화 가족으로 제한되는 것과 더불어 정책 내용이 '인권'과는 거리가 먼 일반적인 '적응 지원'에 집중되어 있는 것은 또 하나의 문제로 지적될 수 있다. 지방자치단체들의 경우, 외국인 인권 분야 정책들임에도 불구하고 프로그램들의 공통적인 키워드는 '지원센터 운영', '지원 서비스', '운영 지원' 등 '지원'이다.

그러다보니, '외국인주민 전통문화 체험'(제주, 충북, 충남, 경기, 경남), '국가별전통문화 육성'(울산, 전남), '외국인주민대상 한복대여 사업'(대전), '다문화 상설마당/행복 장터 운영'(인천, 광주) 등 '차별방지와 문화다양성 존중'을 목표로 하는 외국인 인권 정책의 범주로 분류되기 어려운 프로그램들이 인권 정책이라는 이름으로 진행되는 경우도 드물지 않다.

게다가 외국인 인권 정책 영역의 예산 투입 규모는 매우 부족하다. 2015년 중앙 부처의 경우 외국인 인권 정책 분야의 과제 수는 전체 과제 수의 21.26%이나 예산은 6.63%에 불과하다. 지방정부의 경우 과제 수는 29.33%이나 예산은 13.31%에 불과하다(표 3-13).

〈표 3-13〉 2015 지방자치단체 외국인정책 시행계획 인권 분야

	과제수(개, %)	예산(백만원, %)
중앙정부	44(21.26)	27,045(6.63)
지방정부	283(29.33)	34,688(13.31)

3) 권리의 주체성에 대한 거부

합법적인 외국인 근로자, 여성 이주민 등이 불평등한 권리의 배분으로 인한 인권 침해를 경험한다면, 작은 권리를 넘어 권리를 가질 권리에서 조차 배제되는 이주민 집단도 존재한다.

미등록 체류자 및 그들의 자녀들이 대표적이다. 국제 협약은 미등록 체류자들이라 할

지라도 적법적인 이주노동자에 준하는 기본권을 부여할 것을 명문화하고 있다.

한국의 대법원도 2015년 미등록 상태인 외국인 근로자라 할 지라도 노조 결성 및 가입의 권리를 갖는다고 판결 한 바 있다.

그러나 한국에서 미등록 체류자들은 여전히 공식적으로 '있지만 없는 존재'들이다. "있어도 없는 그림자" 같이 살아가는 사람들이다(이란주 2009). 한국의 외국인 관련 법제상 그들에게 배분되는 공식적인 권리는 거의 없다. 그들은 외국인 관련 제도나 담론 자체에서 전적으로 배제되어 있다(구본규 2013).

특이한 점은 고용허가제 대상 외국인 근로자의 불법체류율이 20% 이상으로 전체 외국인의 불법체류율에 비해 거의 두 배에 달한다는 점이다. 이것은 적법한 방식으로 한국에 입국한 외국인 노동자들이 '불법 체류'를 선택해야만 하는 구조적 요인이 존재함을 시사한다(표 3-14).

〈표 3-14〉 외국인근로자(E-9)의 불법체류 비율: 업종별

(2014년 6월 기준)

	전체 (E-9)	제조업 (E-9-1)	건설업 (E-9-2)	농업 (E-9-3)	어업 (E-9-4)	기타
총계	258,018	200,303	11,791	22,472	7,742	15,710
합법	204,510	171,673	8,991	18,368	5,112	366
불법	53,508	28,630	2,800	4,104	2,630	15,344
불체율	20.7	14.3	23.7	18.3	34.0	97.7

3. 국제 사회와 국가인권위원회의 권고

국제 사회와 국가인권위원회는 한국의 이주민 인권 상황 개선을 위해서는 대상의 비포괄성 문제, 차별적인 권리의 문제, 권리의 주체성 자체를 불인정 하는 문제 등이 시정

될 필요가 있다는 지속적인 문제 제기를 해 온 바 있다.

유엔인종차별철폐위원회를 포함한 국제 인권 기구들의 고용허가제에 대한 평가는 비판적이다. 국제 사회의 비판은 특히 고용허가제의 사업장 이동 자유 제한에 집중된다.

"고용허가제 하에서 기간제한적이고 경직된 체류허가 및 비자 제도의 결과로 한국에 합법적으로 입국한 많은 이주노동자들이 미등록자가 되고 있으며, 이들은 어떠한 서비스에 대한 권리와 접근을 향유할 수 없다. 위원회는 당사국이 합법적으로 입국한 이주노동자들이 경직된 고용허가제 때문에 미등록자가 되지 않도록 모든 조치를 취할 것을 요구한다"(유엔인종차별철폐위원회 심사보고서 2012-8-31).

국제 앰네스티는 한 발 더 나아가 "4년 10개월 기간 동안 자발적인 사업장 이동이 불가능"함으로 "고용허가제가 인신매매 형태를 띠고 있다"고 비판한 바 있다(한겨레 21 제1033호. 2014-10-23).

이와 관련 2015년 한국을 방문한 UN인종차별 특별보고관은 "고용허가제 노동자들의 사업장 변경 횟수 제한을 없애, 모든 고용허가제 노동자들이 고용주로부터 고용변동 신고서를 받지 않고 사업장을 변경할 수 있도록" 권고한 바 있다(우삼열 2015).

2011년 7월 유엔여성차별철폐위원회는 한국 정부를 향해 "인신매매에 관한 포괄적인 법을 제정하고, 인신매매를 범죄로 포함하도록 형법 등 관련 법률을 개정할 것"을 권고한 바 있다(안태윤 2012). 국가인권위원회가 주목하는 한국의 이주민 가운데 인신 매매의 위험에 가장 직접적으로 노출되어 있는 대상은 예술흥행(E-6)비자 소지자들이다.

2013년 국가인권위원회 인권 실태 조사에 따르면 조사에 참여한 E-6비자 소지자의 45.5%가 강제노동, 48.4%가 활동 감시, 42.5%가 외부와의 연락 제지, 13.6%가 폐쇄된 공간에 감금되는 경험을 한 것으로 확인된 바 있다. 이는 이들이 '인신 매매(human trafficking)'에 준하는 상황에서 고통 받고 있음을 뜻한다(이병렬 외 2014).

사업장 이동의 자유 제한과 연관된 '강제 근로'의 위험성, 실질적인 인신 매매의 위험과 위협과 더불어 국제 사회가 주목하는 한국 사회 이주민들의 또 다른 인권 침해 요소는 '인종주의'이다.

2014년 6월 유엔특별보고관은 한국 방문 조사 직후 “한국 사회에 관계 당국이 관심을 둬야 할 정도로 심각한 인종차별이 존재”한다고 보고하며 “미디어의 인종주의, 외국인 혐오 단체의 활동 등”을 “우려할 만한 사례들”로 거론한 바 있다(연합뉴스 2014.10.06.).

2012년 유엔인종차별철폐위원회 역시 “한국 사회에 비시민을 향한 인종주의적 혐오 발언이 대중매체와 인터넷에서 더욱 확산되고 노골적이 되어가고 있음에 주목”한다며 “한국 정부가 인종 우월주의적 사상을 유포하거나 외국인에 대하여 인종적 혐오를 선동하는 개인이나 단체를 적발, 적절하게 처벌할 것을 권고”한 바 있다.

이러한 우려를 바탕으로 유엔 인종차별철폐협약은 한국 정부를 향해 인종차별을 범죄로 규정하는 포괄적인 입법 채택을 촉구한 바 있다(제15, 16차 이행보고서에 대한 권고의견 2012).

2016년 경기도외국인인권지원센터에서 수행한 인종차별실태모니터링의 결과는 한국의 인종주의에 대한 국제 사회의 우려가 단지 기우가 아님을 확인시켜준 바 있다. 교육 공간, 직장, 상업, 근린, 제도, 교통, 사적 공간 등 전방위적인 일상의 공간에서 인종차별이 관측되었기 때문이다. 특히 주목할 것은 ‘제도적 인종주의’로 판단할 수 있을 만한 교육 및 제도 공간에서의 인종주의적 차별이 매우 광범위하게 관측되었다는 점이다(오경석 & 이경숙 2016)(표 3-15).

〈표 3-15〉 2016 장소별 인종차별 사례 현황

차별 장소	사례 수	차별 장소	사례 수
사적 공간(가정 등)	18	병원	8
교육 시설(학교, 학원 등)	34	상업시설(옷가게, 식당 등)	27
대중교통(버스, 택시, 지하철 등)	18	제도(주민센터, 법무부 등)	20
근린	26	종교 및 NGO	3
미디어	5	직장	31
합계 : 190			

국가인권위원회는 2001년 12월부터 2016년 11월까지 총 59건의 이주민 인권 관련 법령·제도·정책·관행에 대한 권고 또는 의견표명을 한 바 있다. 인권위의 의견은 다문화 가족 지원 집중되어 있는 정부의 정책 지형 및 기조와 달리 모든 이주민 집단을 대상으로, 인종주의를 포함한 망라적인 인권 문제가 발생하고 있음을 확인시켜 준다(임선영 2016)(표 3-16).

〈표 3-16〉 국가인권위원회 이주민 인권 관련 정책권고 현황

(2001. 12 – 2016. 11)

구분	계	이주민 인권증진			이주인권 및 출입국 법령	인종차별 철폐	직권·방문 조사
		이주 노동자	결혼이주여성, 이주아동	난민 등			
현황(건)	59	14	9	8	10	9	9

외국인 정책의 인권친화적인 변화를 위한 과제

한국의 외국인 정책과 제도는 정부의 적극적인 노력을 통해 단기간에 이룩한 물리적이며 가시적인 성과에도 불구하고 몇 가지 점에서 한계를 드러내고 있다.

정책의 양적 확대와 이주민 인권의 열악한 현실 사이의 간극이 좁혀지지 않고 있는 가운데 반다문화주의는 조직화되어가고 있으며, 그에 따라 생활 세계에서의 인종 차별 등 새로운 인권 수요가 발생하고 있는 것이다.

이러한 한계들을 극복하기 위해서 절실히 요청되는 과제가 바로 외국인 정책과 제도를 인권친화적으로 변화시키는 일이다. 그를 위해 함께 고민하고 토론해야 하는 중요한 의제들은 다음과 같다.

첫째, 국제인권규범의 적극적인 도입이다. 국제 인권 준칙은 외국인 정책의 인권친화

적인 변화를 위해 참고할 수 있는 보편적이며 규범적인 준거이자 지침이다.

대한민국 헌법은 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다"(제6조 제2항)라고 규정함과 동시에 "헌법에 의하여 체결, 공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다"(제6조 제1항)라고 명시함으로써 외국인 인권 보호와 증진의 규범적 준거로서 국제법의 중요한 역할을 인정하고 있다.

무엇보다도 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)」[7]의 조속한 가입과 비준이 요청된다. 이주노동자 권리 협약은 법적인 체류 자격 여부와 관계없이 모든 이주노동자와 그 가족이 당사국의 국민에 준하는 정치, 경제, 사회, 문화적인 권리의 주체성을 인정받을 수 있어야 한다는 전제에서 출발한다.

둘째, 비차별의 법제화이다. 국제 사회가 심각한 우려를 표명하고 국가인권위원회의 상담 현황이나 최근의 조사 결과에서 확인되는 바와 같이 한국 사회의 인종주의는 반다문화주의 혹은 외국인 혐오 집단의 정치세력화와 연동되어 빠르게 확산되고 있다(강진구 2012, 김현미 2014).

그러나 공식적으로 한국은 인종차별에 대한 기소 건이 전무한 인종주의 청정 지역이다. 인종차별을 범죄로 특정하고 규율할 수 있는 법률의 부재가 빚어낸 역설적인 현상인 셈이다.

외국인 인권 침해를 특정하고 그에 대한 제재와 처벌을 명문화하는 법적 장치의 부재는 특히 한국과 같이 이주민에 대한 인권 침해가 '관행'이나 '문화'의 이름으로 정당화되는 사회에서 더욱 절실히 요청되는 과제가 아닐 수 없다.

셋째, 공공 부문에서 합법적으로 행해지는 인권 침해 곧 '제도적 인종주의(institutional racism)'라고 평가될 수 있는 인권침해를 최소화할 수 있어야 한다.

---

7) 우리나라는 동 협약 내용 가운데 '이주노동자와 그 가족의 자유로운 출입국 보장과 해고로부터의 보호 등'을 규정하고 있고, 적용대상으로 이주노동자의 합법체류와 불법체류를 구분하지 않아 출입국관리법 기타 다른 국내법 규정과 배치되는 규정이 있어 가입하지 않고 있다.

제도적 인종주의는 인권 침해에 관대한 문화와 관행, 그리고 관련 법제의 부재와 연관된다. 이럴 경우 외국인 행정의 적지 않은 부분이 '법치주의'에 입각해서 수행되기보다는 실무자 개개인의 '재량권'에 의존해서 주관적으로 집행되는 현상을 막기 어렵다.

◆ 사례 1. 있으나 마나 한 법, 그때그때 달라요.

이주민지원시민단체 활동가들이 증언해주는 정부 기관과 행정 담당자의 자의적인 법해석과 과도한 재량권 행사로 인한 이주민 인권 침해 사례들은 너무나 많다. 이로 인해 정부 정책의 신뢰성이 반감될 수 밖에 없음은 자명한 사실이다. 체불임금수급 사유로 인한 이주노동자의 출국 유예 보증금 제도와 관련, 한 활동가는 다음과 같이 증언한다.

"정부에서 한 거라면 일관적이어야 하는데 이게 아주 주먹구구식인거에요. 어떤 기관에 가면 ***만원 내놓으라 그러고 어디 장사하는 것도 아니고 다른 기관에 가면 ***만원 내놓으라고 그러고... 담당 공무원들 자신이 법을 지키지 않고, 자기들이 만든 규정을 어기는 현실, 이런 것이 굉장히 헷갈리고 짜증나는 부분이라는거죠"

(○○지역지원단체 활동가)

공무원의 과도한 재량권 행사는 공공기관을 찾아오는 이주민들에 대한 비일관적인 서비스 제공이라는 문제를 넘어서서, 때때로 인종차별의 문제를 낳을 수도 있는 것이다. 이러한 문제들이 발생했을 때도 명확한 책임의 추궁 및 제재가 어려워진다는 점에서 이주 행정 담당자들의 '조직화된 무책임성'이라는 또 다른 문제를 파생시킬 수도 있다.

◆ 사례 2. 경찰관님 규칙은 공정해야죠

A씨는 C시에 살고 있는 학생이다. 그는 4년 간 학생이었지만 한국에 거주한 기간은 총 약 8년 정도 된다. 어느 날 그가 슈퍼마켓을 가는 길이었다. 그가 횡단보도에서 신호를 제대로 지키지 않자 주변에 있던 경찰이 갑자기 그를 멈춰 세웠다. 경찰들은 그에게 신호를 지키지 않은 것에 대한 과태료를 부과했다. 이 과태료 부과는 정당한 것이었다. 그러나 바로 그 직후 같은 자리에서 한국인 네 명이 그와 똑같은 방식으로 신호를 지키지 않았는데 경찰은 그들에게 과태료를 부과하지 않았다. 그는 경찰에게 과태료를 부과하지 않은 것에 대해 항의 했지만 경찰은 그에게 그들에게 직접 잘못된 점을 지적하라고 대답했을 뿐이

다. 그가 규칙을 어긴 것은 사실이지만 그에게 취해진 조치가 공정한 것은 아니었다. 경찰은 그에게 규칙을 지켜야 한다고 말했다. 그 말은 옳은 말이지만 경찰들은 그 규칙을 모두에게 똑같이 적용한 것은 아니었다.

(오경석 & 이경숙 2016).

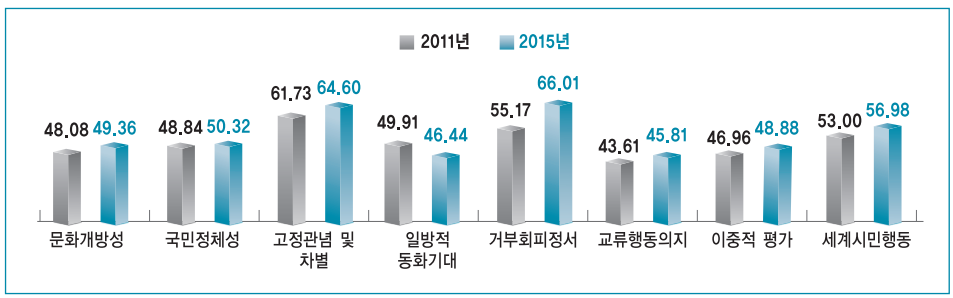
넷째, 비차별의 제도화를 넘어 생활 세계에서 국민과 외국인이 평등하게 상호작용하며 살아갈 수 있는 다원적인 공동체의 새로운 문화와 규범의 창달, 곧 외국인 인권의 주류화가 필요하다.

그것은 빠른 속도로 조직적으로 확산되고 있는 반다문화 및 외국인 혐오주의에 대응할 수 있는 인권 교육 및 홍보를 통해 사회 인식을 개선하고 사회 전체가 외국인 인권 침해에 대응할 수 있는 역량을 제고시키는 과제와 직결된다.

주목할 것은 외국인에 대한 부정적인 고정관념과 편견이 비단 일부 반다문화주의자들에게만 공유되는 것이 아니라 외국인친화적인 기관의 활동가들 조차도 무의식중에 재생산하고 있을 정도로 한국인의 의식을 지배하고 있다는 점이다. 특히 그들을 도움과 계몽, 지원의 대상으로 타자화하는 관념이 그렇다.

이주민에 대한 타자화는 동화에 대한 압력으로 이어진다. 2015년 국민의 다문화 수용성 조사 결과는 이와 관련 우려를 낳기에 충분하다. 2011년에 비해 대부분의 항목에서 나아졌으나 '일방적 동화기대' 요소만큼은 유일하게 2011년보다 부정적이 되었기 때문이다(그림 3-2)(안상수 외 2016).

〈그림 3-2〉 2011-2015년 다문화수용성지수의 구성요소별 비교



다섯째, 지방자치단체의 적극적인 역할 수행이다. 최근들어 인권의 주체는 국가와 국제사회로부터 지역 사회로 삼분화되는 추세이다. 시민권 논의 역시 혈통주의와 속지주의를 넘어 거주지주의로 수렴되는 양상을 보이고 있다(김남국 2012).

지역은 이주민의 유입 및 정착과 가장 친화적인 공간이자 이주민 사회 통합의 주도적 공간으로서 평가된다(최병두 2012). 지역은 일상 생활이 전개되는 구체적인 시공간이기 때문이다. 지역 사회에서 이주민들은 탈인격화되고 분절화된 정책의 범주라기 보다는 생활 세계의 전인격적인 주체로 존재한다.

지역 중심의 이주민 시민권 논의의 키워드는 '주민권(denzenship)'이다(Benton 2010). 지역사회 시민권(subnational forms of citizenship)으로서 협의의 주민권은 거주 여부에 근거해 지방 정부나 지역 사회가 이주민들에게 보장하는 기본적인 사회정치적 권리들과 서비스 목록으로 구성된다(Takeyuki Tsuda 2006).

광의의 주민권은 권리와 더불어 "지위, 정체성, 덕성"에 대한 규정과 보장을 포함한다(이용승 2016). 곧 지역사회의 주민으로서의 권리는 물론이요, 지위와 정체성, 자질(덕성)에 대한 인정을 포함하는 개념이 주민권인 셈이다.

외국인 정책의 인권친화적 변화를 위한 실천 지침

앞 장에서 제안한 외국인 정책의 인권친화적인 변화를 위한 다섯 가지 과제를 실현하는 과정에서 참고해야 할 구체적인 실천 지침들을 각 과제에 조응해서 제안해보면 <표 3-17>과 같다.

〈표 3-17〉 인권친화적인 외국인 정책을 위한 과제 목록과 실천 지침

과제목록	실천지침
국제인권규범의 적극적인 도입	주민권의 구성

과제목록	실천지침
비차별의 법제화	인권 침해의 범죄화 : 제재 및 처벌 규정 명문화
제도적 인종주의의 최소화	외국인의 행정인격 확립
외국인 인권의 주류화	인권친화적인 지역 사회 형성
지방자치단체의 적극적인 역할	이주인권 거버넌스의 운영

국제 인권 규범의 적극적인 도입이라는 과제를 수행하는 데에 있어서 꼭 필요한 실천 지침은 지역 차원에서 이주민의 주민권을 구성하는 일이다.

이주민의 주민권 구성은 무엇보다도 법적 자격 여부와 무관하게 모든 개인을 권리의 주체로 간주하는 국제 인권규범의 보편적 관점을 지역 차원에서 유보 없이 실행한다는 의미를 갖는다.

주민권의 주체로서 이주민은 "지역에 거소를 두고 있다"는 전제를 충족시키는 한 지역의 국민에 준하는 권리를 누릴 수 있어야 한다. 물론 이 때 보장되는 권리의 목록은 환경, 역량, 자원, 문화 등을 고려해 각 지역별로 고유하게 구성될 수 있을 것이다.

비차별의 법제화라는 과제와 연관된 실천 지침은 인종주의를 비롯한 외국인 인권 침해를 범죄로 간주하는 조례를 제정하고 그 조례안에 침해자에 대한 제재 및 처벌 규정을 명문화하는 하는 것이다.

여전히 한국의 법제는 소위 '살색의 논리'로 구동된다(정정훈 2009). 순혈주의와 민족주의 기조가 관철되고 있는 셈이다. 이 경우 법제는 외국인을 합법적으로 배제하는 차별의 기제가 될 수 있다.

안산시와 경기도를 비롯한 지방 정부 차원에서 제정되어 있는 외국인 인권 조례들의 경우는 '합법적인 체류 자격' 여부를 정책 수혜자의 자격으로 간주하지 않고 있다는 점에서 중앙 정부의 법제에 비해 진일보한 의미를 갖는다.

그러나 그들 조례들은 공통적으로 이주민 인권 침해자에 대한 제재와 처벌 규정을 포함하지 않고 있다는 점에서 실효성에서 한계를 드러낸다.

제도적 인종주의가 법치주의의 미비, 과도한 공무원의 재량권 행사와 연동되어 있다는 점에서, 이를 최소화하는 과제를 수행하는 데에 참조해야 할 실천 지침은 외국인의 법적이며 행정적인 인격을 공적으로 확립하는 일이다.

'외국인 집거'지역이 급증하고 공공 부문 내부에 외국인 전담 부서들이 만들어지고 있음에도 불구하고 이주민은 여전히 독립된 행정 주체로 인정받지 못하고 있는 형편이다. 자치 단체 교부금 배정의 기준에서도 외국인 인구의 규모는 제외된다. 인구의 규모와 전출입 동향을 비롯한 행정 서비스 설계를 위한 기본적인 실태와 정보의 파악조차 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다.

이런 상황에서 이주민들은 자신들의 공적인 삶과 관련된 모든 업무를 한국인들을 통해 대행하지 않을 수 없다. 인권의 기본적인 원칙인 법적 보호와 법 앞의 평등 그리고 자기결정권이 행사될 여지 자체가 원천적으로 봉쇄되어 있는 형편인 셈이다.

외국인 인권의 주류화라는 과제를 수행하는 데에 있어서 중요한 실천 지침은 인권의 주류화가 관념적인 교육과 기술적인 홍보 이상을 요구한다는 문제의식을 공유하는 일이다. 인권의 주류화는 다양한 지역 주민들의 상호 작용을 통해 새롭게 민주적이며 대안적인 지역 사회 공동체 공간을 만들어내는 일과 결코 분리될 수 없기 때문이다.

대부분의 선발 이주 국가들의 이주민 정책은 결코 대상자 중심의 접근을 하지 않는다. 그것은 단기간에 즉물적인 효과를 얻을 수는 있으나 중장기적으로 이주민과 주류 사회의 고립과 단절을 초래할 수 밖에 없기 때문이다.

대상자 중심의 접근을 대체하는 것이 공간 중심의 접근이다. 공간 중심의 접근은 지역 중심의 접근이기도 하다. 이 때에 가장 중요한 것은 지역의 다양한 행위자들이 이주민이냐 선주민이냐의 구분을 떠나, 지역을 재규정하고, 재생시키는 과제에 함께 하는 과정 자체이다.

지방자치단체의 적극적인 역할이라는 과제를 수행하는 데에 있어서 가장 중요한 실천 지침은 다양한 행위자들이 참여하는 이주민정책거버넌스를 구축하는 일이다.

다문화 사회로의 이행은 "궁극적으로 이민자와 기존 시민이 공존하는 열린 사회를

지향하는 지역 중심의 사회 통합 지원 거버넌스를 구축"하는 일을 필요로 한다고 할 정도로 거버넌스의 구축은 절대적인 과제이다(김남국 2012).

문제는 방법론이요, 실효성이다. 거버넌스가 매우 중요하지만 동시에 매우 어려운 과제라는 점 역시 자명하기 때문이다. 지역 사회에서 실효적인 이주 인권 거버넌스가 작동하기 위해서는 참여 당사자 사이의 신뢰관계, 공통의 목표, 평등한 권력 배분 등의 과제가 선결될 수 있어야 한다.

그것은 거버넌스의 구축에 있어 '시간'과 '갈등'이라는 요소를 충분히 고려할 수 있어야 함을 뜻한다. 정보를 나누고 공동의 일을 추진하기 전에 교류와 소통을 위한 충분한 시간이 필요하다. 다양한 행위자들 사이의 갈등과 논쟁은 억압이나 금기의 대상이 아니라, 건강하고 지속가능한 협치의 중요한 자양분이라는 공통의 인식도 필요하다.

맺음말

지금까지 "국내 외국인 정책과 제도는 얼마나 이주민 인권친화적인가?"라는 문제의식으로 국내 외국인 정책 도입의 배경이 된 외국인 인구의 현황을 파악하고, 외국인 인구 및 집주 지역이 가파르게 증가하는 것에 대응해 단기간에 구축된 외국인 정책과 제도 현황을 검토해 보았다.

한국 정부는 단기간에 외국인 정책 분야에서 괄목할 만한 성과들을 만들어내었다. 관련 법제들이 제정되고 종합 계획들이 수립되어 시행되고 있으며, 전국적으로 수백 곳에 이르는 지원 인프라가 촘촘하게 설립되어 서비스를 제공하고 있다.

그러나 이주민 인권의 지평에서 이들 법과 제도, 정책들을 평가할 때 여전히 우려가 존재한다. 국민과 이주민 사이 나아가 이주민 내부에서의 불평등과 차별은 여전하다. 이주민은 불평등한 권리의 담지자이며 때때로 권리를 가질 권리에서 조차 배제되는 이주민도 발생한다. 게다가 최근들어 이주민의 인권 침해는 생활 세계 영역에서의 인종주의라

는 새로운 차원으로 심화되는 양상마저 보이고 있다.

이것은 한국의 과성장한 외국인 정책 담론과 그에 비해 여전히 열악한 이주민 인권 현실 사이의 간극을 좁히는 일이 향후 외국인 정책의 인권친화적인 변화를 위해 매우 중요한 공통의 과제임을 뜻한다.

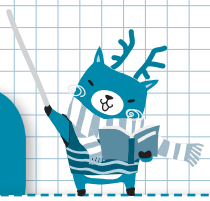
그러한 과제에는 국제인권규범의 적극적인 도입, 비차별의 법제화, 제도적 인종주의의 최소화, 외국인 인권의 주류화, 지방자치단체의 적극적인 역할 수행 등이 포함될 수 있을 것이다.

각각의 과제에 조응하는 실천 지침으로는 주민권의 구성, 이주민 인권 침해의 범죄화 및 침해자에 대한 제재 규정 명문화, 외국인의 행정인격 확립, 이주민 인권친화적인 지역 사회 형성, 이주민 인권 거버넌스의 운영 등을 제안해 볼 수 있을 것이다.

인권의 지평에서 '개인'은 곧 '인류'이다. 그리고 모든 개인은 인권의 '주체'이다. 실현되지 않는 인권은 허구적인 보편의 이데올로기일 뿐이다. 중요한 것은 이 점에서는 그 어떤 개인도 예외일 수가 없다는 점이다. 이주민 당사자도 이주 행정 담당 공무원들도 예외일 수가 없는 것이다.

외국인 정책과 제도의 인권 친화적인 변화, 그것은 이주 행정 종사자들이 이주 인권의 보호자, 인권 업무의 담당자이기에 앞서(곧 '인권의 타자'가 아니라), 보편적 '인권의 주체'라는 자명한 사실을 환기하고 확인하는 일로부터 시작될 수 있을 것이다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 111페이지 참고)

1) 세계 인권선언을 비롯한 국제 인권 준칙에서 기본권의 주체는 국민이다. ☐

2) 2001년 이래 국가인권위원회가 공표한 총 59건의 이주민 인권 개선 관련 권고가운데 가장 빈도가 큰 분야는 '결혼이민자'이다. ☐

3) 국제 인권 기구는 한국의 고용하가제가 '강제 근로'와 '인신 매매'적 성격을 갖고 있으므로 외국인 근로자 인권 상황을 심각하게 침해하는 제도라고 평가한다. ☐

4) 한국에서 인종차별은 범죄로 간주되며 공적인 처벌의 대상이다. ☐

5) 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)」가입 국가이다. ☐

| 토론거리 |

1) 한국에서 외국인 정책이 도입된 배경에 대해 토론해 보자.

2) 정부 각 부처가 독자적으로 외국인 정책을 수립하고 시행하는 현 상황을 평가해 보자.

3) 정부의 적극적인 외국인 정책에도 불구하고 이주민의 인권 상황 개선이 지체되고 있는 이유에 대해 토론해 보자.

4) 이 글에서 제시한 인권친화적인 이주 행정의 변화를 위한 다섯 가지 과제와 다섯 가지 실천 지침에 대해 토론해 보자.

5) 소속 조직의 이주인권친화적인 조직 문화 형성을 위한 핵심 추진 과제들을 제시하고 실천 지침들을 제안해 보자.

| 가볼만한 사이트 |

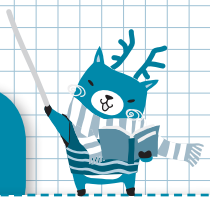
- [국가인권위원회 인권상담사례]
  http://www.humanrights.go.kr/01_sub/body01_6.jsp
- [법무부 사회통합정보망]
  http://www.socinet.go.kr/soci/main/main.jsp?MENU_TYPE=S_TOP_SY
- [다문화가족지원포털다누리] http://www.liveinkorea.kr/intro.asp
- [EPS] https://www.eps.go.kr/
- [경기도외국인인권지원센터(자료실 및 상담사례)]
  http://www.gmhr.or.kr/consult_history/ch_list.php

| 기본 도서 |

- 국가인권위원회, 「행정과 인권」, 2003.
- 전남대학교 공익인권법센터, 「지자체인권친화적 다문화사업 가이드라인 마련 실태조사」, 국가인권위원회, 2010.
- 한양대학교 글로벌다문화연구원, 「이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태 조사」, 국가인권위원회, 2011.

| 참고 문헌 |

- 강진구(2012), “한국사회 반다문화 담론에 대한 비판적 고찰”, 「인문과학연구」, 제32집.
- 고현웅(2016), “외국인주민의 사회통합, 정책 현황과 과제”, 「2016년 전국다문화도시협의회 정책포럼 자료집」, 전국다문화도시협의회.
- 구본규(2013), “다문화주의와 초국적 이주민 : 안산 원곡동 이주민 집주지역의 사례”, 「비교문화연구」, 19(2).

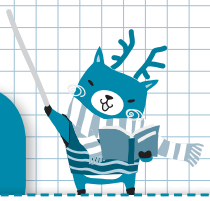


학습활동

- 김남국 외(2012), 「한국의 다문화 사회통합 정책: 종합평가와 대안」, 사회통합위원회.
- 김이선 외(2015), 「다문화가족 정책의 성과 점검 및 중장기 추진방안 연구」, 한국여성정책연구원.
- 김현미(2014), "인종주의 확산과 '국가없음'", UN인종차별특별보고관 방한 대응 시민사회단체 공동사무국, 「2014한국 사회 인종차별 실태 보고대회 자료집」.
- 대한상공회의소(2012), 「외국인근로자 고용현황과 수요조사 보고서」.
- 데이비드 헬드 외. 조효제 옮김(2002), 「전지구적 전환」, 창작과 비평사.
- 박미화(2016), 「사회적 포용과 배제에 관한 연구 : 이주노동자에 대한 한국 사회의 태도를 중심으로」, 인하대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박정해(2013), "외국인근로자 가족에 대한 의료지원 개선방안", 「외국인 근로자 가족의 지역사회통합을 위한 법제도 개선방안 심포지엄 자료집」. 경기도외국인인권지원센터.
- 안상수 외(2016), 「국민 다문화수용성 조사 연구」, 한국여성정책연구원.
- 안태윤(2012), 경기도 기지촌 외국인 여성 성매매 피해 실태분석, 경기도 북부청.
- 오경석 외(2013), 경기도외국인가족의 인권상황실태조사, 경기도외국인인권지원센터.
- 오경석·이경숙(2016), 「경기도인종차별실태모니터링」, 경기도외국인인권지원센터.
- 우삼열(2015), 「이주노동자의 노동권 보장을 위한 고용허가제 개선 방안」, 이쟈스민의 원실.
- 위은진(2011), "다문화사회와 외국인 인권 확장의 과제". 「2011 민주주의 학술토론회 자료집」, 민주화운동기념사업회·한국다문화학회.
- 윤영근 외(2016), "지방 정부의 이주민 통합 정책 비교연구", 「제7회 이민정책포럼 자료집」, 성결대학교 다문화 평화연구소, 이민정책연구회.
- 이란주(2009), 「아빠 제발 잡히지마 : 끝나지 않은 이야기, 이주노동자들의 삶의 기록」, 삶이 보이는 창.
- 이병렬 외(2014), 「예술흥행비자 소지 이주민 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.

- 이용승(2016), "이주민의 지역사회통합과 주민권의 기능", 「민족연구」, 65.
- 임선영(2016), "외국인처우 개선을 위한 국가인권위원회 권고결정의 흐름", 「국내외국인인권보호를 위한 법제개선방안 공동학술대회 자료집」, 한국공법학회, 국가인권위원회.
- 정기선 외(2013), 「2013년 체류외국인 실태조사: 고용허가제와 방문취업제 외국인의 취업 및 사회생활」, 법무부 출입국·외국인정책본부.
- 정정훈(2009), "이주노동자의 노동권 보장을 위한 고용하가제의 개선 방향과 과제", 「고용허가제 시행 5주년 토론회 자료집」, 국가인권위원회.
- 조효제(2007), 「인권의 문법」, 후마니타스.
- 최병두(2012), "다문화사회를 대비한 도시 및 지역정책과제", 「국토」 통권 364, 국토연구원.
- 통계청(2015), 「2015년 외국인고용조사」.
- 한양대학교 글로벌다문화연구원(2011), 「이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태 조사」, 국가인권위원회.
- Benton, Meghan(2010), A Theory of Denizenship., submitted for the degree of PhD in Political Science at the Department for Political Science, *University College London(UCL)*.
- Castles, S. & Davidson, A(2000), Citizenship and Migration: Globalization and Politics of Belonging., *Routledge, New York*.
- Takeyuki Tsuda(2006), Localities and Struggle for Immigrant Rights: The Significance of Local Citizenship in Recent Countries of Immigration., *Takeyuki Tsuda. ed. Local Citizenship in Recent Countries of Immigration: Japan in Comparative Perspective*.

MEMO



| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ×

국민이 아니라 인간이다. "인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이" '모든 사람'은 국제 인권 준칙에 명시된 '모든 권리와 자유를 누릴 자격'을 갖는다.

2) 정답 : ×

결혼이민자가 아니라 이주노동자이다. 정부의 외국인 정책의 주요 대상은 결혼이민자이지만, 국제사회나 국가인권위의 경우 결혼이민자 뿐만 아니라 이주노동자, 난민과 무국적자 등 광범위한 이주민 집단의 인권 상황에 관심을 갖고 개선 방안을 모색한다.

3) 정답 : ○

이러한 비판은 특히 고용허가제가 명문화하고 있는 3년간의 장기계약 및 사업장 이동 변경 제한과 관련된다. 이에 대한 국제 사회의 비판은 본문 참조.

4) 정답 : ×

한국은 인종차별을 범죄로 규정하는 법제가 부재한다. 인종주의 범죄 기소건이 0건이므로 한국 사회는 공식적으로는 인종주의가 전무한 사회이다. 물론 현실 세계에서 인종주의는 빠른 속도로 확산되어 우려를 낳고 있다.

5) 정답 : ×

대한민국은 유엔인종차별철폐위원회, 여성차별철폐위원회, 아동권리위원회 등의 권고에도 불구하고 세계 7대 국제인권협약 가운데 유일하게 이주노동자 권리 협약에만 가입, 비준하지 않았다.



국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

제4장

다문화 사회의 출입국관리와 인권

국경을 넘는 이주민 인권 - 이주노동자를 중심으로

제 4 장

다문화 사회의 출입국관리와 인권 : 국경을 넘는 이주민 인권
- 이주노동자를 중심으로

고기복(이주인권저널리스트)

학습 개요

학습 목표

- 국내 거주 이주노동자 현황에 대해 이해할 수 있다.
- 미등록 이주노동자 현황: 미등록 이주노동자가 겪는 인권침해의 내용에 대하여 이해할 수 있다.
- 미등록 이주노동자를 위한 개선방안: 미등록 이주노동자가 인권침해를 겪지 않도록 제도개선 방안을 연구하고 이를 실현할 수 있다.
  - 관리와 통제 → 지원과 소통하는 출입국행정
  - 미등록 이주노동자 단속·보호·강제 퇴거 → 인권 친화적 접근 강화
  - 관련 공무원 인권감수성 → 출입국행정에 대한 대내외적 신뢰도 향상

학습 내용

출입국행정은 출입국관리법에 의한 공항·항만에서의 국경통제 외에도 외국인의 국내 체류 관리와 통제를 하게 된다. 이는 난민, 결혼이주민, 이주노동자, 동포, 귀화신청자 등 다양한 체류자격과 체류상태의 외국인을 상대로 상호 갈등 요소가 상존하는 업무이다. 갈등은 최소화하고, 사고는 예방하는 것이 최선의 행정이다. 그런 면에서 국내 거주하는 이주노동자 현황과 뜻하지 않게 미등록 이주노동자가 되며 겪는 어려움 및 인권침해 현황에 대하여 알아보고 이 상황을 개선할 수 있는 방안에 대하여 알아본다.

머리말

최근 우리사회가 체류 외국인이 200만을 넘긴 지금, 다양한 문화적 배경을 가진 민족이나 인종이 공존하는 다문화사회라는데 이견을 제시하는 이는 드물다.

이주노동자[8]와 결혼이주민, 재외동포와 북한이탈주민, 난민 등 다양한 형태로 입국한 다문화사회 구성원들은 긍정적인 면에서 저출산으로 인한 국내 노동력 부족 문제를 해결하고, 우리 사회 문화다양성을 풍부하게 하고 있다. 그와 더불어 일자리 잠식 논란과 문화적 차이로 인한 사회적 갈등 요인으로 지목받고 있기도 하다.

그동안 우리사회는 다문화 사회로의 진행과정에서 인간 의식 깊숙이 내재돼 있는 정신적 소득으로서의 문화는 간과하고, 그저 겉으로 드러나는 외국의 전통의상과 음식, 전통공예와 놀이 등을 체험하는 것을 다문화이해라고 치부해 왔다. 그와 더불어 인권감수성 없이 쏟아진 많은 정책들은 우리사회가 이주노동자와 결혼이주민 등의 다문화 구성원에 대해 차별 없이 '잘' 대해 주고 있다는 자기기만에 빠질 위험성을 늘 안고 있다. 가령, '다문화사회니까 대한민국이 출입국 관리를 당연히 인권 친화적으로 잘 하고 있겠지'하는 착각에 빠지게 한다는 것이다.

하지만 현실을 보면 출입국 업무라는 것은 기본적으로 국경통제와 체류관리 등의 통제행위를 하는 과정으로 성질상 '인권 친화'적이기 쉽지 않다. 오히려 출입국은 통제라는 권력행사를 할 때 문화충돌과 인권침해를 낳을 수밖에 없다.

그 중 외국인 고용허가제로 입국한 '이주노동자'는 사용자의 뜻에 따라 체류자격 여부가 결정되기 때문에 그 체류 안정성이 취약하여 기본권 침해에 노출되기 쉽다. 특별히, 체류기간을 넘기거나 체류자격 외 활동으로 미등록 이주노동자가 될 경우는 '대한민국 법질서'를 강조하는 출입국 공무원의 법 집행 과정이나 고용주들로부터 불이익을 당하고 권리를 침해당하는 일은 빈번하게 발생하고 있다. 그렇기 때문에 출입국이 이주노동자 친화

8) 국경을 넘어 타국에서 취업한 노동자로, 국적을 기준으로 구분하는 '이주민'이라는 배타적 어감을 고려하여 국제노동기구(ILO)가 사용하는 용어이다(국가인권위원회, 2011).

적인 출입국행정을 구현하려면 단순히 출입국 조항만 따져서는 안 된다. 법 조항과 더불어 '국제이주와 노동' 현실에 대한 이해는 물론이고, 상대방 '문화'를 이해하려는 노력, 인간에 대한 존엄을 생각하는 태도까지 필요하다.

그런 면에서 '다문화사회의 출입국관리와 인권'에 대해 이야기하는 것은 의미 있는 일이다.

체류이주민의 증가와 이주노동자

많은 비판을 받았던 산업연수제가 폐지되고, 2004년 8월부터 시행된 외국인 고용허가제는 산업연수제의 많은 폐단이 보완되었지만, 동시에 여전히 이주노동자의 권리를 제한 한다는 비판도 받아 왔다.

고용허가제는 시행 초기 때부터 총 3회의 이직 제한과 3년간의 체류 기한 이후 체류 자격 유지에 있어서 사업주에게 지나치게 권한을 부여한 점, 가족동반 불허 등이 인권침해적 조항이라는 지적을 받아 왔다. 이러한 조항은 국제앰네스티의 지적[9]대로 국내 이주노동자가 '일회용 노동자'라는 비난을 면하기 어렵다. 그 결과 고용허가제는 미등록 이주노동자[10]를 양산하고 노동자의 숙련도를 허비하는 문제뿐만 아니라 저임금을 고착화하며 철저히 사업주의 입장을 대변하고 있다는 비판을 받고 있다.

또한 미등록 이주노동자들에 대한 출입국 단속과 보호, 강제퇴거 과정에서 인권침해

9) 2009년 이주노동자 인권현황 실태 조사를 했던 국제앰네스티는 보고서에서 국내 이주노동자들을 '일회용 노동자'라고 표현하며, 노동권 침해를 막기 위한 제도 개선을 촉구했다.

10) 미등록 이주노동자를 '불법 체류자'라는 용어로 사용하는 경우가 있다. 그러나 '불법'이라는 단어가 형사적 범죄를 저지른 자를 연상시킨다는 점에서 이러한 용어 사용은 지양되어야 한다. 실질적으로 우리나라 법무부 출입국 역시 체류 기간을 넘긴 출입국법 위반자 등에 대한 단속 활동의 결과, 그들을 일시적으로 구금할 경우 '행정상 즉시강제행위'라고 주장하고 있다. 이는 국제이주기구(IOM)에서 공식 발간한 용어집(Glossary of Migration)에 따른 것으로, 대부분의 국가에서는 이민법을 위반한 자의 강제 퇴거 시까지 행정적 구금을 하며, 이는 형사 범죄로 간주되지 아니한다는 점을 뜻한다. 이러한 점에서 이 글에서는 정부 측 주장을 인용하지 않는 경우, 문맥상 문제가 없는 한 '불법'이라는 용어가 아닌 '미등록'이라는 용어를, '불법체류자' 대신 '미등록 이주노동자'로 칭하고자 한다.

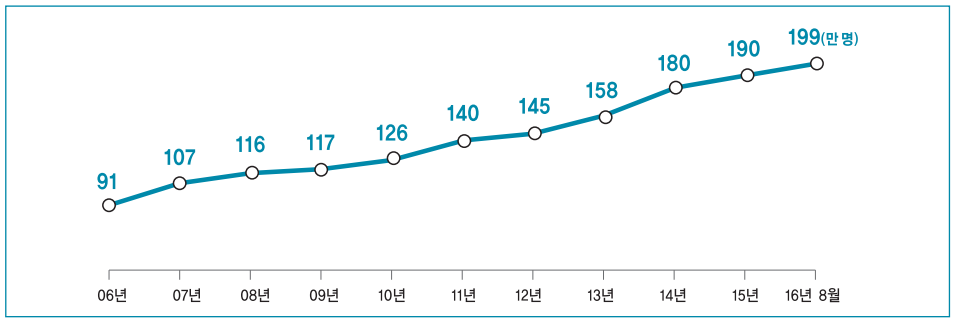
논란이 여전히 끊이지 않고 있다. 시기와 장소는 달라도 그 내용에 있어서나, 국가인권위원회 권고나 행정기관의 대응 혹은 후속조치는 '판박이'라고 할 만큼 매번 유사하게 반복되고 있다. 출입국공무원 등의 관계자들은 인권위 권고를 반복적으로 받으면서도 강제력이 없다보니, 반복되는 인권침해를 무신경하게, 일어날 수도 있는 일로, 대수롭지 않은 일상으로 받아들이고 있는지 스스로 살펴볼 필요가 있다.

1. 체류 이주민 증가 대비 이주노동자 현황

국내 체류 이주민[11]은 지속적으로 증가해왔는데, 이는 2006년 이후 법무부 출입국 통계월보, 국내 체류 외국인 증감추이[12]를 통해 확인할 수 있다. 2016년 8월말 기준 국내 체류 이주민은 199만 736명으로 전년 182만2781명 대비 9.2% 증가했다(그림 4-1).

〈그림 4-1〉 체류외국인 증감추이

(2016. 08. 31. 현재, 단위: 명)



한편 체류외국인 자격별 현황[13]을 보면, 전체 외국인 중 재외동포(F-4) 17.8%, 비전문취업(E-9) 13.9.%, 방문취업(H-2) 13.4% 순으로 체류하고 있으며, 영주, 결혼이주민, 유학

11) 장기거주자 및 단기방문자, 합법 및 미등록자 모두 포함한다.

12) 출처: 출입국외국인정책 통계월보. 2016년 8월호.

13) 같은책..

등 다양한 형태의 체류 이주민 증가에 따라 이주노동자가 차지하는 구성 비율은 점차 감소하고 있음을 알 수 있다(표 4-1).

〈표 4-1〉 체류외국인 자격별 현황

(2016. 08. 31. 현재, 단위: 명)

체류 / 자격별	계	재외동포 (F-4)	비전문취업 (E-9)	방문취업 (H-2)	영 주 (F-5)	유 학 (D-2)	거 주 (F-2)	기타
인 원	1,990,736	355,294	277,326	267,405	128,081	85,710	39,184	837,736
비 율	100%	17.8%	13.9%	13.4%	6.4%	4.3%	2.0%	42.1%

2. 미등록 이주노동자 현황

법무부 출입국외국인정책본부는 외교적 마찰의 소지가 있다는 이유로 미등록 이주민 통계를 매월 통계월보에 수록하지 않고 있다. 다만, 법무부가 국회법제사법위원회[14]에 제출한 자료에 따르면, 2016년 7월말 기준, 21만 3232명으로 2011년 16만 7780명에서 매년 꾸준히 상승해 6년 만에 약 27% 증가한 것으로 조사됐다. 그러나 전체 체류 외국인 중 미등록자 비율을 나타내는 '불법체류율'은 2011년 12%에서 매년 감소하며 2016년에는 10.5%를 기록했다.

1) 미등록 이주노동자 감소 원인

정부의 강력한 단속과 추방 정책에도 불구하고 미등록 이주노동자는 매년 소폭 증가를 보이지만, 전체 체류 외국인 증가 폭이 더 커 '불법체류율'은 감소하는 추세를 보이

14) 국회 법제사법위원회 소속 더불어민주당 조웅천 의원

고 있다. 이는 정부가 특별단속 기간[15]과 자진출국 기간[16] 등을 설정하여 미등록 이주노동자에 대한 강력한 단속과 추방정책 기조를 꾸준히 유지하고 있기 때문이다.

2) 미등록 이주노동자 발생 원인

전체 체류 외국인 중 이주노동자가 차지하는 비율은 결혼이주민이나 유학생 등의 증가[17]와는 달리 매해 감소하고 있지만, 그 중요성마저 감소하는 것은 아니다. 이주노동자 유입은 국내 노동력 부족과 그에 따른 시장수요에 따른 것이다. 송출국 입장에서 볼 때 외화벌이의 수단이 되고, 이주노동자 본인에게는 본국에 있었을 경우보다 더 많은 수입을 얻을 수 있을 것이라는 기대가 이주노동을 부추긴다.

미등록 이주노동자의 증가는 이주노동자 본인의 선택과 국내 노동시장 안정을 목적으로 보수적으로 운영되는 외국인력정책에 기인한다. 특별히 외국인력정책의 핵심으로 '외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률'에 근거한 고용허가제는 5가지 기본원칙을 갖고 있는데, 도입 취지와 달리 미등록 이주노동자 발생 원인이 되고 있다.

고용허가제 5가지 기본원칙

- 내국인 일자리 잠식 등의 부작용을 유발하지 않도록 내국인을 고용하지 못한 사업장에 외국인 고용 허용(보충성)
- 인력송출 비리 없도록 공공부문이 직접 관리(투명성)

15) 제주출입국관리사무소는 2016년 6월과 9월 각각 10일간 관계기관 특별 합동단속을 실시한 바 있다.(제주도민일보, 2016.10.3)

16) 정부는 매년 불법체류자 5000명 감축 및 불법체류율 10% 미만 달성을 위해 2018년까지 대대적인 단속에 나서겠다며 밝혔다. 정부는 수도권·영남권 광역 단속팀을 가동해 경찰청 등 유관 기관과 함께 연간 20주 정부 합동단속을 실시하고 불법 입국·취업 알선 브로커 기획조사도 병행한다고 밝혔다. 또한, 불법체류자가 자진출국하면 그간의 체류기간과 전혀 상관없이 향후 재입국금지 조치를 면제해줘 자진출국을 최대한 유도키로 했다.(2016년 말까지)(이데일리, 2016.5.10)

17) 출입국외국인정책 2016년 8월 통계월보에서 외국인 유학생은 11만7565명으로, 7월 10만289명보다 1만7276명 증가하여 사상 최대를 기록했으며, 국민의 배우자는 15만2116명으로 7월 15만23명보다 93명 증가했다.

- 시장 수요에 맞는 외국인력 선발·도입 지향(시장수요 존중 원칙)
- 외국인근로자들의 국내 정주화 방지(단기순환)
- 노동관계법령 등 내국인근로자와 동등하게 대우(차별금지)[18]

위 5가지 기본원칙 중에서 '단기순환'은 체류자격과 관련하여 '5년 이상 계속하여 대한민국에 주소가 있을' 경우 간이귀화 요건[19]에 해당됨에 따라 최장 4년 10개월동안만 국내 취업을 허락하고 있다. 출입국은 이주노동자가 4년 10개월 근로계약 만기로 출국하여 성실근로자로 재입국할 경우에도 3개월 이내에 재입국을 허락하지 않는다. 문제는 이러한 체류자격 부여와 관련한 권한이 지나치게 고용주 위주로 돼 있고, 법무부 출입국은 사실 확인을 고용주 신고에만 의지한다는데 있다.

이주노동자 인권 침해와 출입국 관리

이주민 인권 침해는 대부분 우리사회의 차별의식과 그에 따른 사회권적 기본권 제한과 출입국의 체류 관리 행정에서의 체류 자격 문제로 일어난다. 특별히 이주노동자는 합법적인 체류 자격을 갖고 있을 경우에는 '체류기한 연장' 여부를 결정할 권한이 1차적으로는 고용주에게 있고, 2차적으로는 고용주가 제출한 서류를 심사하는 행정관서에 있다. 고용주는 임의로 파기할 수도 있고, 연장할 수도 있는 막강한 권력을 이용하여 이주노동자와의 계약을 유리하게 이끌 수 있다.

한편, 체류 자격을 갖고 있지 않은 미등록 이주노동자들에게 출입국관리사무소는 '단속'과 '추방'이라는 말만 들어도 트라우마에 걸릴 정도로 언제나 피하고 싶은 대상이다. 흔히 '추방'이라고 말하는 미등록자 강제퇴거에 있어서 가장 큰 문제는 그 사유의 불

18) 고용노동부, 외국인고용 사업주를 위한 지침(알기 쉬운 고용허가제!) 참조

19) 국적법 제5조 1항

명확성과 광범위성에 있다.

사유의 불명확성이라함은「출입국관리법」제11조 제3항에서 "대한민국의 이익이나 공공의 안전을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할만한 상당한 이유가 있는 자"와 제4항 "경제질서 또는 사회질서를 해하거나 선량한 풍속을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 자"는 그 사유에 대한 해석이 임의적일 수 있다는 점과 그로 인해 재량권 남용의 소지가 있다는 것이다.

'~~행동을 할 염려가 있다고 인정할만한 상당한 이유'란 구체적으로 무엇인가? 어떠한 가능성만을 놓고 강제퇴거를 할 수 있다는 말인가? '사회질서를 해하거나 선량한 풍속을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유'에서 '선량'이라는 단어는 구체적으로 어떤 의미인가? 이러한 자의적 해석이 가능한 조항은 과거 군사독재시절 '선량한 미풍양속'을 핑계로 장발단속을 했던 것과 다를 바 없는 행정편의적인 규정이 아닌가?

즉 '상당한 이유'에 대한 구체적인 근거와 기준을 명확히 하면서도 최소한의 개입을 명문화하지 하지 않으면 재량권의 남용으로 인한 인권침해의 소지를 배제할 수 없다.

1. 인권 쟁점–고용주가 쥔 이주노동자 체류 자격 부여권

고용허가제는 최초 시행 당시 3+2제도로 체류기한이 최대 5년이었다. 그러던 것이 숙련노동자를 요구하는 고용주들의 요구에 따라 5+5[20]제도로 변경하여 이주노동자 체류기간이 10년에 가까운 기간까지 연장되었다. 이처럼 이주노동자의 장기체류가 제도화되었음에도 불구하고, 이에 따른 사회적 권리나 안정적 체류자격 부여를 위한 제도적 접근이 제대로 이루어지지 않고 있다.

20) 실제로는 4년 10개월을 일한 뒤, 성실 근로자에 한해 3개월 출국 후 재입국하여 4년 10개월을 더 일할 수 있다.

아래 사례에서 나타난 것처럼 가족 동반을 허용하지 않는 고용허가제는 가족 재회를 위한 휴가마저 고용주에 의해 제한될 수 있고, 계약 연장이나 재입국 등을 위한 조건으로 고용주가 이주노동자의 이익을 상당 부분 침해할 수밖에 없는 구조를 갖고 있다. 특별히 이주노동자는 퇴직금을 국내에서 수령할 수 없도록 하고 있는 현행 고용허가제는 고용주가 퇴직금 지급을 거부하고 근로계약을 요구해도 어쩔 수 없도록 되어 있다.

이와 같이 이주노동자가 부당한 대우를 당하지 않고 안정적 체류자격을 가질 수 있으려면, 입국할 때 고용관계와 상관없이 체류기한을 부여하면 된다. 하지만 정부는 그럴 경우 고용관계의 실질적 주도권이 이주노동자에게 넘어가는 노동허가제가 될 수 있다는 점을 들어 반대하고 있다.

◆ 사례 1. 체류자격 연장은 고용주 임의사항

첫 애가 초등학교에 들어갈 때, 한국에 온 인도네시아인 순또르는 같이 입국했던 이주노동자들 중에 가장 나이가 많았다. 그래도 골판지 제작 특성상 먼지가 풀풀 날리는 공장에서 4년 10개월을 일했다. 이어 성실근로자로 재입국하여 3년을 더 일하고 2016년 9월에 귀국했다.

귀국하기에 앞서 그가 털어놓은 한국생활은 '을'의 설움이었다. 사장은 순또르의 체류자격 연장이라는 칼자루를 쥐고 '갑질'을 해댔지만, 그 동안 아무런 말도 할 수 없었다.

처음 3년 근무 후, 1년 10개월 연장할 때 회사에서는 '휴가'를 가지 않는다는 조건으로 근로계약을 해 줬다. 외국인 고용허가제는 연장계약자에게 휴가를 허락하고 있지만, 휴가를 갔던 선배들은 그 누구도 재입국하지 못했다는 것을 알고 있는 순또르는 가족들에 대한 그리움을 속으로 삼켜야 했다. 그나마 성실근로자로 재입국할 때는 회사도 어쩌지 못했다. 만 5년 이상 계속 체류한 외국인은 영주권 취득 신청 자격이 주어진다는 조항 때문에 출입국에서 3개월 이상의 출국을 요구하였기 때문이었다. 순또르가 한국에 있으면서 출입국 덕을 봤다면 딱 한 번, 그 조항이었다.

그런데 이때도 회사는 갑질을 했다. 4년 10개월 동안 퇴직금 명목인 삼성출국만기보험을 급여보다 적게 납입했던 것이다. 잔업과 야근을 빼놓지 않았던 순또르는 원래 받아야 했던 퇴직금의 절반 밖에 지급받지 못했지만, 따질 수 없었다. 그랬다간 재입국하지 못할 것을 잘 알고 있었기 때문이었다. 입이 있어도, 알고 있어도 모른 척 하는 게 최선이라는

걸 순또르는 선배 이주노동자들이 당한 경험을 통해 잘 알고 있었다.

재입국 후 2년 6개월이 지났을 때였다. 회사에 아무런 변화가 없었는데도 어느 날 갑자기 사장 아들이 외국인등록증을 내놓으라고 했다. 근무처변경 신고를 해야 한다는 것이었다. 알고 보니, 사장이 무슨 이유인지 사업장 폐업 신고를 했다고 했고, 아들이 새로운 사장이 돼 있었다. 고용허가제는 사용자가 변경되었을 때, 15일 이내에 노동부 고용지원센터나 법무부 출입국관리사무소에 신고해야 한다. 그런데 회사는 그 기한을 놓쳐버렸는지, 60만 원의 과태료를 냈다면서 그 돈을 월급에서 공제한다고 했다. 자기 잘못도 아닌데, 60만 원을 떼인 순또르는 억울한 생각에 이주노동자 지원단체에 도움을 호소했다.

그에 대해 회사에서는 양측 잘못이라고 우기면서 30만 원은 선의로 지급해 줄 수 있으나, 30만 원은 순또르가 내야 한다고 우겼다. 순또르는 과태료 절반을 부담하는 것에 동의했다. 하지만 회사는 앙갚음을 했다. 평소 3년 만기 후에 근로계약 연장을 해 줄 것처럼 말하던 회사는 체류기한 1주일을 남기고, 연장하지 않겠다고 했다.

(용인이주노동자쉼터 상담사례, 2016. 9. 16)

◆ 사례 2. 병든 이주노동자에게 귀국부터 권하는 사회

인도네시아인 유디는 2013년 6월 외국인 고용허가제로 한국에 온 이주노동자이다. 자동차 부품을 만드는 공장에서 2년 11개월을 일하고, 휴가를 앞둔 어느 날 갑자기 눈앞이 깜깜해지며 어지럼증을 느낀 순간, 공장 바닥에 쓰러졌다. 두개골을 절개하는 수술을 받고, 조직검사 결과 뇌종양이라는 진단을 받았다.

그런데 회사에서는 유디가 어떤 암인지 조직검사 결과가 나오기 전부터 인도네시아로 빨리 돌아가라고 말하기 시작했다. 그러면서 한국에서 치료받으려면 많은 돈이 필요하고, 언제 완치가 가능한지도 모르기 때문에 고향에 돌아가서 치료받는 것이 낫지 않겠냐며 퇴사 처리를 한다고 했다.

하지만 수술 후유증으로 한 쪽 눈이 퉁퉁 부어올라 안대를 한 유디는 항암치료를 시작하지도 않은 자신에게 출국을 권유하는 회사가 원망스러웠다. 휴가 기간 중에 결혼할 계획이었던 유디는 한국에서 치료받고 싶어 한다. 회사측 말처럼 항암치료가 얼마나 걸릴지 모르고, 그 비용이 부담스럽긴 하지만, 의료기술이 뛰어난 한국에서 제대로 치료받는 게 낫다고 판단하기 때문이다.

유디의 바람과 달리 회사에서는 유디가 병상에 누워 있을 때 퇴사 처리해 버렸다. 회사에서는 어차피 귀국할 사람이었기 때문에 그런 것이라고 했다. 휴가가 예정돼 있었지만, '암에 걸린 이상 다시 입국하겠나' 싶어서 그랬다는 것이다. 얼마 후 병원에서는 의료보험

이 되지 않는다며 병원비를 어떻게 할지를 물었고, 한국인 보증이 없으면 입원 진료가 어렵다는 말을 했다.

회사에서 퇴사 처리를 해 버리는 바람에 유디는 뜻하지 않게 미등록 이주노동자가 될 신세가 되고 말았다. 휴가와 결혼, 재입국을 꿈꾸던 유디에게는 상상도 하기 싫은 일들이 현실로 다가왔다. 결국 병상에 누워 고용노동부에 부당해고 진정을 해야 했다. 이 일로 진정을 대리하던 이주노동자 지원 단체에서 회사에 연락하자, 회사는 순순히 퇴사 처리를 취소했다. 회사에서는 유디가 그동안 성실하게 일해 준 덕택에 고용 계약을 당장 해지하지 않는다고 했다. 의료보험 문제는 사측이 납부하되, 일을 할 수 없는 유디가 본인 부담금을 사측에 내는 조건으로 회복시켰다. 다만, 발병 사실이 드러나지 않았을 때는 유디에게 휴가 후, 1년 10개월 근로계약 연장을 약속했던 회사는 암 때문에 연장은 힘들다는 사실을 분명히 했다.

그러면서 "일도 하지 않는 사람과 근로계약을 하고 있으면, 그만큼 외국인 고용을 못하기 때문에 사측에서는 손해를 감수하는 것이다"며 불편한 속내를 감추지 않았다. 아픈 사람은 안타깝기는 하지만, 회사 입장에서는 일을 못하는 사람 때문에 손해 보기 싫다는 말이었다.

병상에 누워 있는 사람에게 귀국부터 권하고 미등록 이주노동자로 만들어 버리는 회사는 외국인 고용허가제 때문에 어쩔 수 없다고 말할지 모른다. 그러나 생명보다 귀한 것은 없다. 절박한 처지에 있는 사람에게 손을 내미는 사람이야말로 진정한 이웃이다.

합법체류자가 뜻하지 않게 미등록자가 될 수 있는 현실을 보며 다문화사회의 출입국 관리와 인권은 어떤 모습이어야 할지 생각해 봤으면 한다.

(용인이주노동자 상담사례, 2016. 5. 28)

3. 외국인 보호-인신구속의 정당성 논란

보호의 사전적 의미는 "위험이나 곤란 따위가 미치지 아니하도록 잘 보살펴 돌봄."[21]을 뜻한다. 그러나 현행 출입국관리법상의 보호는 사실상 외국인보호소(실), 기타 법무부장관이 지정하는 장소로 규정하고 있어서(제51조 2항, 63조 1항), 사전적 의미의 보호와

21) 다음(Daum) 국어사전

는 달리 신병확보를 목적으로 하는 사실상 '구금'행위를 뜻한다.

이는 강제퇴거명령의 집행을 위하여 보호하는 경우 '송환이 가능할 때까지' 보호할 수 있도록 하고 있어서, 장기간의 인신 자유를 박탈하는 구금과 다를 바 없는 행정상 즉시강제로 대상자의 동의가 없으면 인권침해가 발생한 여지가 다분히 있다.

출입국관리법은 "강제퇴거의 사유가 있다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우에 보호명령 또는 긴급보호의 절차를 거쳐 그 외국인을 보호할 수 있다."(법 제51조)고 하고 있으나, '상당한 이유', '도주할 염려'라는 용어 해석의 임의성을 배제할 수 없다는 점에서 자의적이고 지나치게 광범위한 해석이 가능하여, 인권침해의 소지가 다분히 있다. 일반적으로 사람을 구속하기 위해서는 법원이 발부한 영장이 있어야 하지만, 출입국관리법에서 외국인 보호에는 이러한 절차가 마련되어 있지 않아 역시 인권침해의 가능성이 있다.

출입국관리법에 의하면 외국인보호소나 보호실에서 보호 중인 외국인은 출입국관리법 위반 사실이 확인되지 않았거나 행정처분인 강제퇴거의 대상이며, 도주할 염려가 있는 경우에 법관이 발부한 영장이 아닌 출입국관리소장 등이 발부한 보호명령서에 의하여 일정한 지배하에 보호되고 있는 자이다. 피보호자의 법적 지위에 근거할 때, 보호외국인이 행형법 상의 수형자나 미결수용자보다 기본권을 더 제한받을 합리적인 이유가 없으며, 보호외국인의 기본권 인권은 최대한 보장되어야 한다.[22]

외국인보호소나 보호실에 보호되고 있는 사람에 대한 처우원칙 또는 기준에 있어서 UN피구금자보호원칙[23]은 중요한 원칙을 제시하고 있다.

---

22) 국가인권위원회 2004.10.8

23) 「모든 형태의 억류, 구금하에 있는 사람들을 보호하기 위한 UN원칙」
원칙1. 모든 형태의 억류 또는 구금하에 있는 사람들은 인도적이고도 인간 고유의 존엄성을 바탕으로 처우되도록 해야 한다.
원칙2. 체포, 억류, 구금은 법률의 규정에 엄격히 따르고 권한 있는 공무원 또는 그 목적을 위하여 권한이 부여된 자에 의하여만 집행되도록 해야 한다.
원칙3. 어떤 나라도 법률, 조약, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 존재하는 모든 형태의 억류 또는 구금된 자를 위한 인권에 대해서는 이 원칙이 그들의 권리를 인정하지 않거나 인정하는 범위가 보다 좁다는 이유로 그들의 기존의 권리를 제한하거나 침해해서는 안 되도록 해야 한다.

출입국관리법에서는 퇴거명령을 받은 자는 송환이 가능할 때까지 무기한 보호할 수 있도록 규정하고 있는데, 이 보호가 사실상 영장 없는 구금에 해당함에도 불구하고 아무런 사법상의 구제방법이 없다. 강제퇴거명령의 집행을 위한 보호는 시간적 한계를 가지는 일시적 강제조치이므로 강제퇴거명령의 집행확보 이외의 다른 목적을 위하여 발할 수 없는 목적상의 한계가 있으며, 일단 적법하게 보호명령이 발하여진 경우에도 송환이 가능할 때까지 필요한 최소한의 기간 동안 잠정적으로만 보호할 수 있고, 다른 목적을 위하여 보호기간을 연장할 수 있다.

보호기간 중 보호외국인은 자유 시간을 갖고 운동과 휴식을 취할 수 있으며, 종교의식을 행할 수도 있다. 법률규정에 따라 부인, 어린이, 소년, 노인, 환자, 장애인에 대하여 권리 및 그 특별한 지위를 옹호할 목적으로 고안된 조치는 차별로 간주되지 않도록 해야 한다.

◆ 사례 3-1 외국인보호소 '보호' 과정 인권침해 여전

법무부 산하 국내 주요 외국인보호소가 보호외국인의 이메일 수발신조차 사실상 허용하지 않고 있음이 정보공개로 드러났다.

화성·청주·인천·여수출입국사무소 등 네 곳은 연간 2,500여 명에서 1만 여 명에 이르는 미등록외국인이 일정 기간 보호외국인으로 지내다 본국으로 강제퇴거 되는 곳이다. 대부분 강제퇴거까지 1~2주 기간을 보호소에서 생활하지만 3개월 이상 장기 구금돼 생활하는 보호외국인도 존재한다. 청주외국인보호소는 2015년 10월 1일부터 2016년 8월 8일까지 전체 4,336명의 보호외국인 중 3개월 이상 구금자가 24명(0.5%)이고 그 가운데 7개월 이상인 보호외국인은 6명으로 나타났다.

같은 기간 화성외국인보호소는 전체 1만 56명 중에서 3개월 이상인 보호외국인은 102명(1.0%)이고 그중에 7개월 이상인자는 5명이다. 여수출입국관리사무소는 2,683명 중

원칙4. 모든 형태의 억류 또는 구금된 자를 위한 인권에 영향을 끼치는 모든 조치는 사법기관 등의 명령에 의해 이루어지든가 또는 그 효과적 통제에 따르지 않으면 안되도록 해야 한다.
원칙5. 억류 또는 구금된 자는 구금 또는 가혹하고 비인도적이며 굴욕적인 취급 또는 형벌을 받지 않도록 해야 한다. 어떠한 경우에도 고문과 기타 가혹하고 비인간적인 혹은 굴욕적인 취급 또는 형벌은 정당화되지 아니한다.

3개월 이상인자는 18명(0.6%)이며 그중 6명은 7개월 보호소에서 생활하였다. 인천출입국관리사무소의 경우는 2,583명 중에서 3개월 이상 구금생활을 한 자는 아무도 없었다.

보호외국인의 질병 치료 내역을 살펴보면 호흡기질환, 근골격질환, 위장관질환, 피부질환, 심혈관질환, 정신질환까지 다양한 질환자가 발생하였음에도 외부진료를 하는 경우는 매우 적었다. 화성외국인보호소에서는 작년 10월 1일부터 올해 8월 8일까지 전체 1만 1,793명의 환자 중 외부진료는 84건(0.7%)이고 청주외국인보호소는 전체 4,784명 환자 중 외부진료가 81건(1.6%), 인천출입국관리사무소는 전체 환자 124명 중 외부진료는 30건(24%), 여수출입국관리사무소는 3,579명 환자 중 외부진료가 30건(0.8%)에 불과하다.

보호외국인의 임금체불 해소를 위한 법무부와 노동부의 협력도 잘 이루어지지 않는 것으로 나타났다. 2007년 2월 11일 여수출입국관리사무소 화재참사로 11명의 보호외국인이 사망하고 18명이 부상하였고, 그중 대부분은 임금체불로 인한 장기구금자로 드러난 바 있다. 이 사건으로 국가인권위원회는 법무부와 노동부의 협력으로 보호외국인의 임금체불을 적극 해소할 것을 이미 권고하였다. 하지만 현재까지 화성, 청주, 인천, 여수의 보호소(출입국)에서는 '지방노동사무소'에 의뢰한 내역은 찾기 어려웠다. 보호소 직원이 체불임금의 고충을 해소해주지 못하면 보호외국인 스스로 노무사에게 임금체불 해소를 의뢰하거나 지방노동사무소에 진정을 해야 하는 상황이다.

보호외국인의 독거실 격리 실태도 적지 않은 문제점이 있는 것으로 드러났다. 보호외국인을 독거실에 격리하는 주요 사유를 보면 '자해, 난동, 타인위협, 도주기도, 지시불응, 기타' 등으로 돼 있다. 그런데 이 중에서 '지시불응자'를 격리한 사례가 청주(1명)와 화성(5명)의 보호소에서 있었음이 드러났다.

보호외국인의 인터넷을 통한 이메일 수발신 내역을 살펴보면 각 보호소마다 '허용' 또는 '제한적 허용'을 한다면서도 정작 "이메일 수발신 내역은 없다"고 밝혀 사실상 보호외국인이 인터넷을 통해 이메일을 수발신할 수 없음을 알 수 있다. 보호외국인이 외부인과 통신할 수 있는 수단은 편지나 보호실에 설치된 공중전화기 뿐이다. 이 전화기로는 보호소 외부에서 걸려오는 전화를 받을 수는 없고 내부에서 외부로 발신만 가능하다.

21세기 지식정보화 시대, IT 강국인 한국에서 형사범도 아닌 행정범인 보호외국인은 인터넷을 통한 이메일마저 주고받을 수 없는 것이다. 독일의 외국인보호소의 경우는 진작부터 보호 외국인의 인터넷 활용이 가능하게 돼 있다. 법무부가 외국인이 체류기간을 어겼다는 이유만으로 그들의 인신 구금은 물론, 통신의 자유까지 지나치게 침해하고 있다는 비판을 피하기 어려울 것으로 보인다.

(오마이뉴스, 2016. 8. 29, 국내 보호외국인, '이메일 수발신' 못했다.)

◆ 사례 3–2. 법원– 아파도 치료 불가, 보호소 내 폭행 사건

청주 외국인 보호소에서 심각한 인권유린 행위가 저질러진 것으로 드러났다. 이런 사실은 은폐됐다가 보호소 자살 미수 사건을 계기로 외부에 알려졌다. 2016년 4월 18일 오후 1시 30분께 우즈베키스탄 국적의 A(33)씨가 자살을 기도했다. A씨는 2m이상 높이의 철창살에 끈을 묶고 극단적인 선택을 했다.

보호소 직원들이 신속한 조처를 한 덕에 A씨의 목숨을 건졌다. A씨는 보호소에서 폭행을 당한 데 이어 병원 치료조차 거부당해 죽음을 생각했다고 주장한다. 2015년 10월에는 보호소 직원 3명을 폭행 혐의로 검찰에 고소했다. 반장으로 불리는 직원이 가스총을 들고 '쏴 죽이겠다'고 협박했고, 욕설과 폭행을 가했다고 A씨는 주장했다. 폭행으로 상처가 생겼음에도 충분한 치료를 받지 못했다는 진술도 했다. 외부 병원에서 8차례 진료를 받았지만, 치료는 제대로 이뤄지지 않았다고 불만을 터뜨렸다.

A씨는 2008년 고혈압 치료를 받던 어머니의 병원비를 벌려고 입국해 부산 선박회사에서 일했다. 급여를 꼬박꼬박 고국으로 송금하다가 2014년 보호소에 갇혔다. 지인인 파키스탄인과 언쟁을 벌이다가 주먹을 휘둘렀기 때문이다.

A씨는 "건강이 회복되면 열심히 일해서 결혼도 하고 싶다"며 "제대로 된 치료를 받게 해달라"고 호소했다.

외국인 보호소 측은 A씨의 주장은 전부 거짓말이라고 반박했다. 외부 병원에서 진료받고 싶다는 요구를 대부분 들어줬고 상처 원인은 폭행이 아닌 습진이라고 해명했다. 특히, 불법 체류자 신분인 탓에 강제 출국을 피하려고 폭행 피해를 주장한다고도 했다.

양쪽 주장이 팽팽히 맞서지만 폭행설은 사실로 확인됐다. 경찰이 이 사건을 조사해 보호소 직원 3명을 폭행 혐의로 불구속 입건했다. 비슷한 시기에 다른 외국인도 폭행을 당했다는 소문이 있다. 직원 2명이 스리랑카인 C씨를 의자에 묶어놓고 폭행했다는 것이다.

외국인 보호소 가혹 행위를 근절하려면 외국인을 대하는 인식 전환이 필요하다는 지적이 나온다. 강제 퇴거를 집행하는 보호소의 인권 침해 요소를 적극적으로 개선해야 한다는 목소리도 들린다. 외국인 보호시설은 일반 범죄자 수용시설과 다른데도 과도한 제약이 이뤄진다. 도주 위험을 이유로 보호시설 계획표대로 생활하도록 하는 등 개별 활동을 엄격히 제한한다.

보호소에서 외국인 인권 침해 논란이 끊이지 않는 이유다.

(충주–연합뉴스, 2016. 4. 20, 우즈벡 노동자 "아파도 치료 불가" 주장하며 자살 시도)

4. 인권 쟁점–단속, 강제퇴거 절차적 정당성과 대안

강제퇴거에 있어서 가장 큰 문제점은 강제퇴거 사유의 불명확성과 광범위함에 있다. 강제퇴거는 조사(출입국관리법 제47조) → 보호(제51조) → 심사결정(제58조) → 강제퇴거 명령(제59조 2항) → 강제퇴거를 위한 보호(제63조) → 강제퇴거 집행(제62조)의 절차에 따른다. 이 과정에서 강제퇴거 사유의 불명확성과 광범위함이 문제가 된다. 이에 대해 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」 제16조 4항은 "이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지 아니한다."고 명시하여, '법률에 규정된 이유 및 절차'를 명시하여 임의적, 자의적 강제퇴거를 반대하고 있다.

또한, 우리나라는 강제퇴거 되는 자의 출국비용을 본인부담으로 하고 있으나, '모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약' 제22조 8항은 "이주노동자 또는 그 가족이 추방되는 경우 추방 비용을 당사자에게 부담시켜서는 아니 된다. 당사자는 자신의 여행경비의 지불을 요구받을 수 있다."고 명시하여 강제퇴거로 생계 기반과 삶의 존립 근거를 상실할 수 있는 위험에 처한 이주노동자를 극단으로 내몰지 않도록 하고 있다.

강제퇴거 대상자의 귀국 비용을 추방국가가 부담토록 하는 것은 개별 주권국가의 무분별한 강제퇴거로 인한 인권침해를 효과적으로 막기 위한 방법이기도 하거니와 미등록 이주노동자 통제는 단속과 강제추방이라는 절차를 통해서 해결될 수 있는 성질의 것이 아님을 말해 준다. 사실상 국제이주 문제를 다루는 국제이주기구(IOM) 등에서는 미등록자에 대한 강제추방 정책이 현실성이 없다는 점에 착안하여, 사면합법화를 통한 자발적 귀환 지원 프로그램(AVR: Assisted Voluntary Return)을 실시하고 있다. 이는 국제이주기구(IOM)가 이주자와 각 정부에게 제공하는 이주서비스 중 하나다. 이 프로그램은 난민인정이 기각된 난민 신청자와 그 외 이주자들 중 자국으로의 귀환을 원하는 이들의 합법적, 인도적이고 비용면에서도 효과적인 귀환과 송출국 재정착을 목적으로 하고 있다. 또

한 자발적 귀환 지원은 귀환 가능성이 있는 사람을 위한 정보제공과 상담, 의료지원, 귀환국에서의 환영, 장기적인 재정착 지원 등을 포함한다.

이 프로그램은 1979년 독일의 난민 신청자의 자발적 귀환 지원 프로그램이 기초가 되었다. 뒤이어 벨기에(1984년), 네덜란드(1992년), 헝가리(1993년)에서도 유사한 종류의 프로그램이 시작되었다. 최근에는 오스트리아, 포르투갈, 스위스, 영국, 그 외 중/동유럽국가(발칸반도 포함)에서도 실시되고 있는데 자발적 본국귀환 지원은 비정규 이주와 경유이주를 관리라는 측면에서 중요한 역할을 담당하고 있다.

미국은 주로 멕시코 이주자의 본국 귀환을 돕거나 미국, 멕시코 국경의 인신매매 및 이주자 밀항을 방지하기 위한 노력으로 미연방정부와 캘리포니아주, 애리조나주 정부가 2004년 7월부터 멕시코 국적 비정규 이주자의 귀환 지원 프로그램에 참여해 왔다. 또한 미국은 1986년 비정규 이주자를 합법적인 신분으로 변경해 주는 조치를 시행하였다. 이들 조치를 통해 미국 불법이주자 전체 중 1/3에 이르는 사람들이 합법신분으로 전환되었다.[24]

영국은 2002년 국적, 이민법에 자발적 귀환 지원프로그램을 확대하기 위한 조항을 포함시켰다. 귀환 및 귀환 후 성공적 재통합을 위한 재정적 지원과 더불어 귀환을 고려하는 사람이 탐색 차원의 본국 방문도 가능하도록 하였다. 자발적 본국 귀환 지원과 재통합프로그램은 내무부와 유럽 위원회 난민기금에 의해 재정 지원을 받고 비정부 기구인 Refugee Action의 협력으로, 국제이주기구(IOM)에 의해 실행된다. 이 프로그램은 각 개인과 가족들의 귀환 경비를 지원하고 본국에서의 교육, 훈련, 소규모 창업까지 지원한다.[25]

프랑스는 몇 가지 형태의 자발적 귀환지원 프로그램이 존재한다. 우선 1984년 귀환 시 재적응을 위한 사업의 수행을 위해 귀환하는 외국인에게 유효한 체류자격을 부여하여 정기적으로 프랑스에 체류할 수 있도록 한 재적응을 위한 공공보조가 있다. 그 다음으로 난민인정, 체류자격인정 혹은 체류기간 연장이 기각되어 프랑스를 떠나야 하는 사

24) 단국대학교 산학협력단, 「출입국분야 인권교육 교재개발」, p.21.

25) 단국대학교 산학협력단, 위의 책., p.25.

람들을 위한 국제이주기구(IOM)의 여행 조정, 귀환 보조금 등의 귀환 보조를 받을 수 있는 출국권유가 있고, 인도적 이유에서의 송환 보조와 귀환자들의 자영업 창업을 촉진시키기 위한 지방발전/이주프로그램이 있다.[26]

체류기간을 도과한 미등록 이주노동자에 대한 출입국 단속은 재량권의 남용과 절차적 합법성을 일탈하여 이주노동자의 기본권을 제한할 뿐만 아니라, 그 과정에서 충돌과 사고가 발생할 여지가 가장 많은 업무이다. 재량권의 남용과 절차적 합법성의 일탈 논란은 영장제시와 단속절차, 미란다원칙 고지의무, 물리력 행사 등에 대해서 출입국과 이해당사자의 극명한 입장 차이에서 비롯한다.

1) 영장주의 채택 여부

「출입국관리법」은 체류자격을 위반하거나 체류기간을 넘은 외국인은 대한민국에 적법하게 체류할 수 없기 때문에(제17조 1항 5호), 불법체류 외국인은 강제퇴거의 대상이 될 뿐 아니라(제46조 1항), 동시에 형사 처벌대상이 된다(제94조 1항 7호)고 밝히고 있다.

출입국측에서는 불법체류 외국인 단속 목적은 국가 형벌권의 발동을 위한 것이 아니라 국가 안전보장, 질서유지, 출입국사범의 신속한 처리 등 공익목적 실현을 위한 것이라고 한다. 이에 비추어 볼 때 불법체류 외국인 단속보호절차를 형사절차로 간주하여 영장주의를 적용할 수는 없다[27]고 말한다. 반면, 국가인권위원회는 "출입국관리법에서 규정하고 있는 보호제도는 1) 국제적인 인권기준이 모든 형태의 억류, 구금에 대하여 영장주의의 보장을 천명하고 있다는 점, 2) 외국인보호가 현행법상 범죄자가 아닌 정상인의 신체의 자유를 직접, 전면적으로 제한하는 거의 유일한 제도라는 점, 3) 우리 학계의 통설이 원칙적으로 이러한 권력적 행정작용에 대하여 영장주의가 적용되어야 한다고 주장하고 있는 점, 4) 보호는 외국인에게만 적용되는 제도로써 비록 형사절차는 아니지만 구금의 형식을 취하고 있고, 내국인에게 보장되는 형사절차와 동일한 혹은 유사한 기본권이

26) 단국대학교 산학협력단, 위의 책., p.28.

27) 법무부 출입국, 「출입국관리와 인권」, p.37

보장되지 않는다면 국적에 의한 차별을 초래할 수 있다는 점 등에 비추어, 영장주의 원칙이 철저하게 지켜져야 한다."[28]고 하고 있다.

2) 단속절차

영장 없이 '보호명령서' 혹은 '긴급보호서'만으로 단속하는 것이 절차적으로 타당하냐 하는 문제는 사고 위험이 높은 야간과 정부합동단속과 같은 시기에는 어떠한 절차를 거쳐야 하는 질문으로 이어진다.

법무부 출입국 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호준칙」에 의하면 "조사과장은 단속을 하기 전에 단속반원에게 단속계획을 설명하고 적법절차 준수, 인권보호, 안전사고 예방, 계구 및 보안장구의 사용기준, 기타 유의사항에 대한 교육을 실시한 후 단속계획서에 그 내용을 기재하여야 한다(제6조 단속직원교육). 다만 조사과장은 권역별 합동단속, 야간단속 등 주의를 요하는 사안에 대해서는 단속반장에게 미리 현장을 답사하게 한 후 안전 확보 방안이 포함된 단속계획서를 작성하게 하여 사무소장의 결재를 받아야 한다"(제5조 2항)고 규정하고 있다.

단속과정에서 막대기나 가스총과 전기충격기 등을 목격했다는 피해자측의 주장과는 달리 물리력 행사가 없었다는 단속반의 주장이 다르다는 점을 따지지 않더라도, 단속 현장에서 단속대상이 느낄 수 있는 심리적 불안으로 인한 무리한 도주나 저항으로 위험한 상황을 초래할 수 있다는 점은 충분히 예견할 수 있다. 그러므로 건물옥상이나 창문이 있는 건물 등에서 단속하기에 앞서 현장조사를 필히 실시하고, 경찰 등의 협조를 구하라는 것은 단속을 용이하게 하기 위한 조치를 취하라는 것이 아니라, 안전조치를 강화하라는 원칙임을 알아야 한다.

출입국은 단속 예고제를 통해 이러한 안전조치를 강화한다고 발표한 바 있으나, 그 실천 여부는 또 다른 문제다.

---

28) 국가인권위원회, 「미등록 외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사」 (2005), p.46.

3) 미란다원칙 고지

형사절차에서 논의되는 '미란다 원칙'을 준수하지 않은 경찰의 현행범 체포는 위법이며, 위법한 공무집행에 저항하는 행위는 정당방위라는 법원의 판결[29]은 미등록 이주노동자 단속 과정에서도 똑같은 원칙이 적용되어야 한다는 점을 말해 준다.

실질적으로 법무부 출입국 '출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙'에도 피의자에게 진술거부권과 변호인 선임권이 있고, 보호에 대해 이의신청을 할 수 있음을 알려야 한다는 미란다원칙에 대해 명기하고 있다.

여기에서 논란이 될 수 있는 부분은 언어가 유창한 내국인마저 그 의미를 명확하게 이해하기 어려운 법률 용어를 외국인에게 전달할 때, 의사전달이 분명하게 될 수 있는가 하는 근본적인 질문과 단속 과정에서의 물리적 충돌과 거부가 일어날 경우 미란다원칙을 언제, 어떻게 고지할 것인가에 대한 방법적, 시기적인 문제가 제기될 수 있다. 즉 미란다원칙은 통역을 통해 단속 대상자에게 단속현장에서 고지되어야 한다는 전제를 필요로 하며, 현실적인 여건상 그것이 불가능할 때 어떻게 할 것인가에 대한 매뉴얼이 있어야 한다는 말이기도 하다.

4) 물리력 행사

단속 과정에서 그 대상자들은 극도의 불안감과 긴장으로 평정심을 잃기 쉬운 상태이기 때문에 극단적인 선택을 할 여지가 많다. 즉 저항 혹은 자살 등과 같은 행위를 시도할 수 있기 때문에 단속 과정에서는 물리적 행사를 시도하기보다는 대화를 통해 사건 발생을 예방할 수 있어야 한다.

미등록 이주노동자의 소재를 파악하고 있는 단속반이라 할지라도 주거 진입에 동의하지 않는 장소에 임의로 진입할 수 없다. 이는 영장을 소지하지 않은 단속반이 대상 외국인을 현행범 취급할 수 없다는 것이기도 하지만, 주거권자나 관리권자가 진입을 거부할

29) 수원지방법원 평택지원 형사3단독 윤진규 판사는 2011년 10월 20일 2009년 쌍용자동차 파업 때 경찰의 공무집행을 방해한 혐의(공무집행방해 등)로 불구속 기소된 '민주사회를 위한 변호사모임' 노사분과위원장 권영국(49) 변호사에게 무죄를 선고했다.

경우 시급한 법 집행을 행사하기를 원하는 단속반은 어떻게 할 것인가, 혹은 주거권자는 단속반 진입을 암묵적으로 동의했으나 단속 대상자는 방문을 걸어 잠그고 있을 경우, 진입을 해도 좋은가 하는 등의 질문을 낳게 하기도 한다.

◆ 사례 4.–미등록자 문제, 단속 외에 해법 없나?

제주에 불법체류 중인 외국인이 8,000명에 육박하는 것으로 추정되고 있는 가운데, 유관 기관의 단속 및 입국심사 강화가 별다른 효과를 거두지 못하고 있다.

2016년 8월 25일 제주지방검찰청과 제주출입국관리사무소, 제주지방경찰청, 제주해양경비안전본부, 제주도 등 유관기관 관계자들이 참석한 가운데 제주지역 출입국 사범 관련 대책회의가 열렸다.

이날 회의는 제주지역 출입국 사범 현황과 문제점을 공유하고 효율적인 수사 및 단속 방안과 불법체류자 문제 해결을 위한 협력방안 등을 논의하기 위해 마련됐다.

특히, 최근 도내 불법체류자들의 범죄가 살인이나 외국 관광객을 상대로 하는 조직적인 성매매까지 이뤄지면서 제주 관광 활성화를 위해 도입된 무사증 입국 제도가 오히려 청정 제주의 안전을 위협하고 있는 상황이다. 더욱이 불법체류자들을 고용하는 작업 현장에서는 상대적으로 낮은 임금으로 부족한 인력을 충당하면서 4대 보험 미가입, 고의적인 임금 체불 등으로 외국인들의 인권 침해 우려도 제기되고 있다.

하지만 관련 기관들이 내놓는 대책은 단속을 더욱 강화하겠다는 데 그치고 있다. 이날 회의에서 나온 대책도 △취업 알선 브로커와 상습 고용주 등 수요자 위주 단속 △불법 취업 브로커 및 상습 불법 고용주 구속수사 △무사증 입국자 도외 이탈 및 알선자 원칙적 구속수사 △불법체류자 고용주 적극 형사처벌 및 범칙금 기준액 상향 등 단속을 강화하는 내용이 대부분이었다.

하지만 지난 2012년 이후 무사증 입국 이후 체류기간을 넘긴 누적 불법 체류자 수가 8000명 이상이 될 것으로 추산되고 있음에도 출입국관리사무소의 단속 인원은 8명에 불과, 단속 강화에도 한계가 있을 수밖에 없다는 지적이 나오고 있다.

제주지검 관계자는 "최근 법무부에서 불법 체류자 및 외국인 불법 고용주, 불법 취업 알선 브로커 등 신고에 대해 포상금을 지급하는 방안을 추진하고 있다"면서 "강력 범죄를 저지른 불법체류자들이 범행 후에도 처벌을 받지 않고 강제출국되는 사례가 있어 검찰에서도 적극적으로 영장을 청구하는 등의 방안 등을 강구하고 있다"고 말했다.

(미디어제주, 2016. 8. 25, 제주 불법체류 외국인 급증…대책은 단속 강화뿐(?))

5. 관련 법규 및 선진 사례

단속은 신체의 자유를 구속한다는 점에서 신체의 자유에 관한 법률규정을 살펴볼 필요가 있다. 「세계인권선언」 제9조 "어느 누구도 자의적인 체포, 구금 또는 추방을 당하지 아니한다."

「시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)」 제9조 "모든 사람은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다. 누구든지 자의적으로 체포되거나 또는 억류되지 않는다. 어느 누구도 법률로 정한 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그 자유를 박탈당하지 않는다."

「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」 제16조제4항 "이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지 아니한다." 제5항. "체포당하는 이주노동자와 그 가족은 체포시에 가능한 한 그들이 이해할 수 있는 언어로 체포이유를 통고받으며, 그들에 대한 피의사실을 그들이 이해할 수 있는 언어로 신속히 통고받는다."

「헌법」 제12조 제1항 "모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포, 구속, 압수, 수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌, 보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

6. 단속과정에서의 인권존중 실천 지침

단속과정에서의 인권침해를 방지하려면, 미등록 이주노동자 단속을 할 때, 보호명령서를 발부받아 단속 대상자가 이해 가능한 언어로 미란다원칙을 고지하고 보호하는 절차 준수가 선행되어야 한다.

또한, 미등록 이주노동자 단속을 위해 제3자의 주거나 사업장 등에 들어가고자 하는 경우에는 원칙적으로 주거권자나 관리자에게 명시적으로 사전 동의를 얻어야 하며, 주거권자의 동의를 얻을 수 없는 경우에는 법원으로부터 압수, 수색영장을 받는 것이 필요하다.[30]

출입국공무원은 길거리에서 외국인을 대상으로 단속을 하는 경우에도 단속대상 외국인에게 자신의 신분을 표시하는 증표를 제시하면서 소속과 성명을 밝혀야 하고, 외국인에게 임의동행을 거부할 수 있음을 알려준 후에 오로지 자유로운 의사에 따라 외국인을 임의동행할 수 있다.[31]

경찰장구 및 무기의 사용은 보충성과 긴급성의 원칙에 따라 적법한 공무집행을 적극적으로 방해 또는 거부함으로써 그 집행의 목적달성을 불가능 또는 곤란하게 만들거나 공무원이나 단속대상자의 생명, 신체를 보호하기 위하여 장구를 사용하지 않고는 다른 수단이 없는 경우로 한정하여야 한다. 외국인을 단속차량 안에 유치하였음에도 불구하고 오랜 시간 동안 수갑을 착용하도록 하는 것은 신체적 상해를 입힐 우려가 있으며, 기본권 침해 가능성이 있다.[32]

층수가 높은 주택이나 공장 등에서의 단속 등 단속과정에서 미등록 이주노동자들을 다치게 할 수 있는 단속방법이나 야간단속은 원칙적으로 허용되지 않는다.[33]

불법체류 등의 정보를 동료들로부터 밀고하도록 강요하는 행위는 헌법이 보호하는 양심의 자유를 침해하는 것이며, 동료들의 소재에 관한 정보를 제공하였다는 이유로 정보제공자를 풀어준 것은 국가공무원법상의 성실의무 위반의 소지가 있다.[34]

출입국공무원이 조사를 마친 후에는 조서를 읽어주거나 열람하게 한 후 잘못 기재된 부분이 있는지 여부를 물어 피조사자가 내용을 변경해 줄 것을 요구한 경우에는 이 내용을 기재하여야 한다. 조사과정에서 통역이 제공되어야 할 뿐만 아니라 조사가 종료

30) 단국대학교 산학협력단, 「출입국분야 인권교육 교재개발」, p.63.

31) 같은 책., p.63.

32) 같은 책., p63.

33) 같은 책., p.63.

34) 같은 책., p.63.

된 후에는 잘못 기재되거나, 추가, 변경할 부분은 없는지 묻고 조사대상자가 내용을 변경할 것을 요구한 때에는 반드시 그 내용을 조서에 기재하여야 한다.[35]

피구금자는 자국의 영사관이나 대사관에 자신의 구금사실을 통보하여 주도록 요구할 권리를 가진다.[36] 보호명령에 의하여 보호된 자 또는 그의 법정대리인은 법무부장관에게 보호에 대한 이의 신청을 할 수 있으며, 법무부장관은 이를 심사하여 그 신청이 이유 없으면 기각하고, 이유가 있다고 인정되면 보호해제를 명하여야 한다. 또 이의신청이 기각된 경우 그 취소를 구하는 행정소송을 제기할 수 있다.[37]

체류기간 도과에 같은 명확한 기준 이외의 '선량', '상당한 이유'와 같은 애매모호한 용어에 대한 구체적이고 명확한 개념 정리를 하되, 출입국법의 개입은 최소화하여야 한다. 이어서 강제퇴거 집행의 경우, '법무부장관에게 이의신청할 수 있음을 알려야[38]'하고, 이의신청을 방해해서도 안 된다.

또한, 강제퇴거를 집행할 경우 현행 그 부담을 대상자에게 지우는 것을 국제 기준에 부합하게 추방 비용을 당사자에게 부담시켜서는 안 되며, 당사자로 하여금 여행경비의 지불을 요구받을 수 있도록 한다. 우리나라는 2007년 3월 미등록 이주노동자의 자진 귀국을 도와주는 지원 프로그램 도입 방안을 마련하기 위해 당시 김성호 법무장관과 브런스 매킨리 국제이주기구(IOM) 사무총장이 만나 '자발적 귀환 프로그램' 도입을 위한 상호 협력체제 구축 방안을 논의한 바 있으나 시행되지 못했다. 당시 논의된 것은 자발적 귀환 프로그램을 통해 "외국인을 강제 추방하는 대신 스스로 신고하도록 한 뒤 귀국을 원할 경우 출국 비용을 대주고 안전한 귀환과 재정착을 지원하는 제도"를 마련하자는 것으로, '출국 비용' 부담을 국가가 대주는 것으로 하고 있었다는 점에서 논의를 재점화할 필요가 있다.

35) 같은 책., p.63.

36) 같은 책., p.63.

37) 같은 책., p.64.

38) 출입국관리법 제59조

맺음말

자본의 자유로운 이동을 특징으로 하는 신자유주의 체제가 가져온 세계화라는 흐름은 시선을 국경 밖으로 돌리게 하는 반면, 최근 우리사회가 이야기하는 다문화는 시선을 우리 내부로 향하게 한다. 세계 속에서 우리는 국제사회의 일원으로 살아가며 글로벌 스탠다드(Global Standard)를 지킬 것을 요구받기 때문에 출입국 행정은 비록 출입국관리법이라는 국내법에 따라 집행한다 할지라도 세계 각국의 이목이 집중되는 행위이다. 그런 면에서 보면 인권친화적이고, 합리적이고 절차적 정당성을 확보한 출입국행정은 국제사회 속에서 공신력을 확보할 수 있는 중요한 외교적 수단이기도 하다.

오늘날 출입국업무를 통제와 관리의 측면에서만 접근하려 한다면, 문화의 내재적 특성을 무시해도 될 것이다. 반면 국경통제라는 출입국 본연의 행정업무와 더불어 인권보호와 지원이라는 차원으로 접근하려 한다면, 문화적 관점에서 상대방에 대한 배려를 하지 않고는 인권 친화적 출입국행정은 기대하기 어려울 것이다.

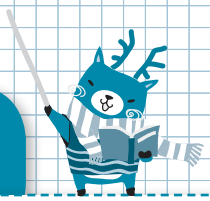
출입국행정은 주권국가의 엄정한 법집행을 통한 국가 이익의 추구를 배제할 수도 없는 현실 또한 갖고 있다. 그러나 체류 기간을 도과한 미등록 이주노동자 문제에 있어서 단속과 보호, 강제퇴거 과정에서 숱하게 반복되는 인권침해 논란은 엄정한 법집행을 빌미로 행정편의만을 추구함으로 인해 일어나는 것이 아닌지 살펴볼 필요가 있다.

또한, 출입국관리에 있어서 국경을 넘어온 이들의 목적이 노동이라는 점을 이해한다면, 출입국 문제는 노동 문제를 배제해서 이야기한다는 것은 스스로 한계를 지닐 수밖에 없다는 점을 인정해야 한다. 즉 노동관점의 부재는 아무리 인권을 이야기해도 '다문화사회의 출입국관리'는 뜬구름 잡는 소리일 수밖에 없다. 이주노동자들이 단속, 보호되고, 강제퇴거 당한다는 것은 단순히 일자리를 잃고 본국으로 추방되어 생계수단을 잃어버린다는 것만이 아니라, 사회에서 자신의 존재이유를 잃어버린 사람으로 전락할 수도 있다는 의미이기도 한다. 이러한 함의를 살펴내지 못하면 '다문화사회의 출입국관리와 인권'은 말장난에 불과할 수 있다.

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

법무부 출입국은 2009년 '출입국관리와 인권'이라는 인권교육 교재를 만들면서, '법질서가 바로 설 때 인권보호가 이루어진다.'면서 법과 인권은 동전의 양면이라고 결론을 내린 바 있다. 그러나 법과 인권은 양면적인 것이 아니라, 자전거의 앞뒤 바퀴처럼 서로 끌어주고 지지하는 관계로 이해하는 것이 더 적절하지 않을까 하는 질문을 던지며 글을 맺는다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 143페이지 참고)

1) 미등록 이주노동자는 형사범이다. ☐

2) 미등록 이주노동자는「근로기준법」의 보호를 받을 수 없다. ☐

3) 출입국관리소장이 강제퇴거 대상 용의자를 단속하기 위해 발부하는 보호명령서는 영장과 같은 효력을 갖는다. ☐

4) 단속 대상으로 지목된 이주민이 집 안에 있으면서 문을 열어주지 않을 때는 강제 처분할 수 있다. ☐

| 토론거리 |

1) 사례2에서 유디는 왜 미등록 이주노동자가 될 뻔 했을까?

2) 사례2에서 유디와 근로계약 연장을 약속했던 회사는 왜 퇴사 처리를 서둘렀을까?

3) 사례2에서 유디는 치료받는 동안 한국에서 합법적으로 체류할 권리가 있을까?

4) 미등록 이주노동자 단속과정에서 인권침해가 있었을 때마다 국가인권위원회는 해당 사건을 조사하고 권고하였다. 인권침해 예방이 구호에 그치지 않고 구체적인 예방조치에는 어떤 것이 있을까?

5) 이주노동자의 미등록화는 일정 부분 정부에 책임이 있다는 지적이 있다. 어떤 점이 정부의 책임으로 규정될 수 있는지 논의해 보자.

6) 미등록 이주노동자 감소를 위한 사면합법화 조치의 필요성과 귀환지원정책에 대해 논의해 보자.

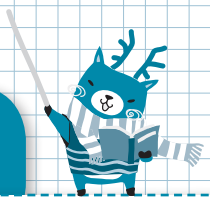
〈토론참고자료〉

인도네시아인 유디는 2013년 6월 외국인 고용허가제로 한국에 온 이주노동자이다. 자동차 부품을 만드는 공장에서 2년 11개월을 일하고, 휴가를 앞둔 어느 날 갑자기 눈앞이 깜깜해지며 어지럼증을 느낀 순간, 공장 바닥에 쓰러졌다. 두개골을 절개하는 수술을 받고, 조직검사 결과 뇌종양이라는 진단을 받았다.

그런데 회사에서는 유디가 어떤 암인지 조직검사 결과가 나오기 전부터 인도네시아로 빨리 돌아가라고 말하기 시작했다. 그러면서 한국에서 치료받으려면 많은 돈이 필요하고, 언제 완치가 가능한지도 모르기 때문에 고향에 돌아가서 치료받는 것이 낫지 않겠냐며 퇴사 처리를 한다고 했다. 하지만 수술 후유증으로 한 쪽 눈이 퉁퉁 부어올라 안대를 한 유디는 항암치료를 시작하지도 않은 자신에게 출국을 권유하는 회사가 원망스러웠다. 휴가 기간 중에 결혼할 계획이었던 유디는 한국에서 치료받고 싶어 한다. 회사측 말처럼 항암치료가 얼마나 걸릴지 모르고, 그 비용이 부담스럽긴 하지만, 의료기술이 뛰어난 한국에서 제대로 치료받는 게 낫다고 판단하기 때문이다.

유디의 바람과 달리 회사에서는 유디가 병상에 누워 있을 때 퇴사 처리해 버렸다. 회사에서는 어차피 귀국할 사람이었기 때문에 그런 것이라고 했다. 휴가가 예정돼 있었지만, '암에 걸린 이상 다시 입국하겠나' 싶어서 그랬다는 것이다. 얼마 후 병원에서는 의료보험이 되지 않는다며 병원비를 어떻게 할지를 물었고, 한국인 보증이 없으면 입원 진료가 어렵다는 말을 했다.

회사에서 퇴사 처리를 해 버리는 바람에 유디는 뜻하지 않게 미등록 이주노동자가 될 신세가 되고 말았다. 휴가와 결혼, 재입국을 꿈꾸던 유디에게는 상상도 하기 싫은 일들이 현실로 다가왔다. 결국 병상에 누워 고용노동부에 부당해고 진정을 해야 했다. 이 일로 진정을 대리하던 이주노동자 지원 단체에서 회사에 연락하자, 회사는 순순히 퇴사 처리를 취소했다. 회사에서는 유디가 그동안 성실하게 일해 준 덕택에 고용 계약을 당장 해지하지 않는다고 했다. 의료보험 문제는 사측이 납부하되, 일을 할 수 없는 유디가 본인 부담금을 사측에 내는 조건으로 회복시켰다. 다만, 발병 사실이 드러나지 않았을 때는 유디에게 휴가 후, 1년 10개월 근로계약 연장을 약속했던 회사는 암 때문에 연장은 힘들다는



사실을 분명히 했다. 그러면서 "일도 하지 않는 사람과 근로계약을 하고 있으면, 그만큼 외국인 고용을 못하기 때문에 사측에서는 손해를 감수하는 것이다"며 불편한 속내를 감추지 않았다. 아픈 사람은 안타깝기는 하지만, 회사 입장에서는 일을 못하는 사람 때문에 손해 보기 싫다는 말이었다. 병상에 누워 있는 사람에게 귀국부터 권하고 미등록 이주노동자로 만들어 버리는 회사는 외국인 고용허가제 때문에 어쩔 수 없다고 말할지 모른다. 그러나 생명보다 귀한 것은 없다. 절박한 처지에 있는 사람에게 손을 내미는 사람이야말로 진정한 이웃이다. 합법체류자가 뜻하지 않게 미등록자가 될 수 있는 현실을 보며 다문화사회의 출입국 관리와 인권은 어떤 모습이어야 할지 생각해 봤으면 한다.

| 가볼만한 사이트 |

- [외국인이주노동운동협의회] www.jcmk.org
- [출입국외국인정책본부] www.immigration.go.kr
- [국제이주기구] www.iom.or.kr
- [유엔난민기구] www.unhcr.or.kr

| 기본 도서 |

- 국가인권위원회, 「출입국분야 인권교육교재」, 단국대학교, 2009.

| 추천 영상 |

- 영화 「로니를 찾아서(2009)」, 「반두비(2009)」, 「방가방가(2010)」, 「완득이(2011)」, 「니마(2011)」.

| 참고문헌 |

- (재)대한변협 법률구조공단, 「이주외국인을 위한 법률 매뉴얼 I」, 2011.
- 국가인권위원회, 2004. 10. 8.

• 국가인권위원회, 「다르지만 평등한 이주민 인권 길라잡이」, 2011.
• 국가인권위원회, 「미등록 외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사」, 2005.
• 단국대학교 ,「산학협력단, 출입국분야 인권교육 교재」, 2009.
• 법무부, 「출입국관리와 인권」, 2009.
• 피터 스토커, 「국제이주」, 2004.

| 퀴즈정답 |

1) 정답 : X

국제이주기구(IOM)에서 공식 발간한 용어집(Glossary of Migration)에 따르면 구금은 형사적 구금과 행정적 구금이 있고, 대부분의 국가에서는 이민법을 위반한 자의 강제 퇴거 시까지 행정적 구금을 하며, 이는 형사 범죄로 간주되지 아니한다는 점을 들고 있다. 우리나라는 「출입국관리법」 제51조에 의해 강제퇴거 대상자중 도주하거나 도주할 염려가 있으면 출입국관서의 장으로부터 보호명령서를 발급받아 그 외국인을 보호(행정적 구금)할 수 있도록 규정하고 있다.

2) 정답 : X

미등록 이주노동자와 관련하여 대법원은 다수의 판결로 미등록 이주노동자의 근로기준법 적용을 인정하고 있다.

3) 정답 : X

보호명령서는 행정관청으로서의 출입국관리공무원이 강제퇴거 대상 용의자를 보호하려는 행정처분을 위해 행정기관의 장인 출입국관리소장 등이 발부한다는 점에서 형사절차로서 법원에서 발부하는 영장과는 다르다.

4) 정답 : X

대법원은 "출입국관리공무원 등이 「출입국관리법」 제81조 제1항에 근거하여 제3자의 주거 또는 일반인의 자유로운 출입이 허용되지 아니한 사업장에 들어가 외국인을 상대로 조사하기 위해서는 그 주거권자 또는 관리자의 사전동의가 있어야 한다."고 판시(대법원 2009. 3. 12. 선고, 2008도 7156 판결)한 바 있고, 이주민의 주거, 사업장 진입에 대한 명시된 규정이 없는 출입국관리법 규정상 문을 열어주지 않는다고 강제로 문을 열고 들어갈 수는 없다.



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제5장

기업과 인권

이주노동자의 인권과 차별너머 인권경영으로

제 5 장

기업과 인권 : 이주노동자의 인권과 차별너머 인권경영으로

박천응(인하대 겸임교수·안산이주민센터 대표)

학습 개요

학습 목표

- 이주노동자에 대한 인권교육의 필요성을 고취시킨다.
- 이주노동자 개념 정립을 통해 이주노동자가 인권의 주체임을 인식 하고, 이주노동자의 인권 보호 내용을 이해한다.
- 이주노동자 인권침해 사례를 통해 문제 해결 방안을 모색한다.
- 이주노동자 인권 보호로서 기업의 인권경영 가능성을 모색한다.

학습 내용

국내 이주노동자가 수용되기 시작한지 20년이 지났다. 근로자성을 인정받지 못하던 '산업기술연수제도'를 폐지하고 이주노동자의 인권을 보호하기 위하여 고용허가제를 도입하였다. 그러나 20년 전에 비하여 내국인들의 이주노동자에 대한 수용성은 오히려 뒷걸음치고 있다. 현 단계에서 이주노동자의 인권실태를 살펴보고 기업은 인권경영을 통해 이주노동자의 '인권 침해 기업'이 아닌 '인권 친화적 기업'이 되도록 그 가능성을 모색해 본다.

머리말

이주노동자 인권교육의 중요성이 커지고 있다. 근대 이후 한국의 다문화사회로의 진입은 1990년대 이후이다. 한국적 다문화 사회의 형성은 88올림픽 이후 중국동포들의 서

울역 앞 약재상을 시작으로 1991년 현지법인 연수생제도에 의하여 이주노동자들이 유입되면서 본격화가 되었다. 다문화사회는 2003년 이후 한·중 국제결혼의 자유화를 계기로 필리핀, 베트남 등 동남아인들과 한국인 사이의 국제결혼이 증가하면서 확대 되었다. 정부에서는 2006년 이후 법무부를 중심으로 외국인정책 기본계획을 수립하게 되었고 이후 점차 한국사회는 '다문화'의 화두가 국가 정책의 중요 의제가 되었다. 그동안 정부는 다문화 관련 매년 총 3천여 개 이상의 사업을 위하여 1,300여억원 이상의 예산과 기금을 사용하였다. 그러나 대한민국 정부가 다문화정책에 심혈을 기울인 결과 이주노동자의 인권상황은 얼마나 좋아졌을까? 그 결과는 기대 이하로 평가된다.

정부의 다문화정책 결과는 '국민 다문화 수용성'을 통해 가늠해 볼 수 있다. 여성가족부(2015년)가 성인 4,000명과 청소년 3,640명을 대상으로 실시한 '국민 다문화 수용성 조사'의 결과를 발표하였다. '외국인 노동자와 이민자를 이웃으로 삼고 싶지 않다'는 응답이 31.8%이었다. 국제적으로 다문화 수용성에 대한 거부감은 미국(13.7%)이나 호주(10.6%), 스웨덴(3.5%)인데 비하여 한국은 선진국에 비해 3배 이상 이주민에 대한 거부감을 가지고 있다는 것이 확인된다.

이주노동자에 대한 인권 환경은 이주노동자 수용성에 대한 국제 비교 연구에서도 확인 할 수 있다. 갤럽국제조사기구와 한국갤럽이 세계 69개국을 상대로 이주노동자 수용성에 대하여 조사하였다(한국갤럽 2015).

갤럽국제조사기구(Gallup International Association)가 국제비교 차원에서 실시한 세계 69개국 성인들의 이주노동자 수용에 대한 조사 결과를 보면[39] 57%가 '좋은 일', 32%는 '좋지 않은 일'로 봤으며 11%는 의견을 유보했다.[40] 한국갤럽이 조사한 국내 수준의 이

39) 이주노동자에 대한 세계 조사

40) 외국인 근로자의 국내 이주에 가장 긍정적인 나라는 중국으로, 81%가 '좋은 일'이라고 답했으며 7%만이 '좋지 않은 일'이라고 봤다. 파키스탄, 에티오피아, 베트남, 콩고, 가나, 나이지리아 등의 나라에서도 '좋은 일'이라는 응답이 70% 이상으로 높게 나타났다. 외국인 근로자의 국내 이주에 가장 부정적인 나라는 타이로, 78%가 '좋지 않은 일'이라고 봤으며 '좋은 일'이라는 응답은 13%에 그쳤다. 이라크, 이란, 몽골, 슬로베니아, 에콰도르, 보스니아 헤르체고비나, 알제리, 레바논 등에서도 '좋지 않은 일'이라는 응답이 70%를 넘었다.

주노동자 수용성은[41] 39%가 '좋은 일'로 보았고, 54%는 '좋지 않은 일'로 보았다. 7%는 의견을 유보했다. 갤럽국제조사기구의 조사에 참여한 69개국 평균과 한국을 비교하면 이주노동자 수용성에서 '국제응답 수준은 긍정 57% > 부정 32%'이었으나 '한국 수준 응답은 긍정 39% < 부정 54%'으로 나타났다.

이 조사결과를 분석해 보면, 한국인의 이주노동자에 대한 부정적 인식은 국제 수준에 비하여 22%나 높게 나타난다. 이는 국내 수준에서 20년 전과 비교하였을 때 이주노동자에 대한 수용성 인식 변화가 오히려 역행한 것으로 나타난 결과의 수치이다. 한국갤럽이 1994년 7월 전국(제주도 제외) 성인 1,500명 면접조사에서는 외국인 근로자들이 우리나라에 와서 취업하는 것에 대해 '찬성' 50%, '반대' 49%로 격차는 단지 1%로 찬반이 팽팽 했었다. 그러나 1994년 이후 20여년이 지난 2015년 현재 국내 이주노동자에 대한 인식에서 긍정과 부정의 격차는 약 15%로 오히려 늘어났다. 긍정은 약 10% 이상 줄고, 부정은 5% 이상 늘어난 셈이다. 1993년 이후 도입된 '산업기술연수제' 하에서 이주노동자 인권문제가 심각해지자 2004년부터 이주노동자에게 노동3권을 부여하는 고용허가제를 새로 도입하여 이주노동자 인권 향상에 기여 할 것으로 보았다. 그러나 이주노동자에 대한 수용성을 기초로 판단되는 이주노동인권 상황은 산업기술연수제도 실시 때인 20년 전에 비하여 나아진 것이 없다는 것을 확인할 수 있었다. 이는 한국정부의 결혼이민자에 대한 '포용적 다문화주의' 정책에 밀린 이주노동자에 대한 '차별적 배제의 다문화'정책의 결과만을 따져 볼 때 국내 다문화 정책 기조는 필연적으로 변화가 요청되는 것으로 분석 된다. 나아가 '차별적 배제의 다문화' 정책에 따른 이주노동자 인권상황의 악화는 이주노동자 관련 인권교육이 더욱 필요해졌다고 볼 수 있다.

41) 이주노동자에 대한 한국 조사(한국갤럽–Gallup International 자체 조사): 조사기간은 2015년 10월 29일~11월 21일(3주간)이고 표본추출은 2단계 층화 집락 지역 무작위 추출–표본 지점 내 성/연령별 할당 추출하였고, 응답방식은 면접조사원 인터뷰를 하였다. 조사대상은 전국(제주도 제외) 만 19세 이상 남녀 1,500명이었으며, 표본오차는 ±2.5% 포인트(95% 신뢰수준)이고, 응답률은 37%(총 접촉 4,053명 중 1,500명 응답 완료)이었다.

이주노동자의 개념 및 범주로 본 인권

1. 국내법상 근로자 또는 노동자 개념과 범주

이주노동자에 대한 국내법상 기본권과 인권의 상관관계를 이해하기 전 이주노동자의 개념을 이해할 필요가 있다. 국내에서 이주노동자에 대하여 외국인노동자, 외국인근로자, 이민노동자, 이주근로자, 이주노동자, 미등록 이주노동자, 불법체류자 등 다양하게 호칭된다. 국내와 국제적 법률을 기준으로 이주노동자에 대한 용어 사용을 살펴보자. 이주노동자 용어의 개념과 범주를 누가 왜 사용하고 범주화하는가에 따라 이주노동자의 인권에 대한 생각의 정도를 알 수 있다.

1) 법률상 개념으로서 내국인 근로자

근로자 개념을 규정하는 국내 노동법은 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「최저임금법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「고용정책기본법」, 「근로복지기본법」, 「임금채권보장법」등에 나타나 있다. 근로자 개념을 법률적으로 보았을 때 근로기준법(제2조 제1항 제1호)에서는 "사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자"로서 현실적으로 '근로를 제공하고 있는 자만'을 근로자로 본다. 그러나 노동조합 및 노동관계조정법(제2조 제1호)에서는 근로자를 "임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자"로 규정하여 '실업자나 구직자 등 현재 취업 중이 아닌 자도 포함'하여 노동조합 활동이 가능한 자, 즉 노동조합에 가입할 수 있는 근로자로 인정하고 있다. 근로기준법은 개별적 근로관계를 규율할 목적으로 제정된 것이고, 노동조합 및 노동관계조정법은 "노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해줄 필요성이 있는가?"라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것이기 때문에 개념 규정에 차이가 존재한다.

2) 법률적 개념으로서 외국인근로자와 지위상실

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조(외국인근로자의 정의)에서 "외국인근로자"란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다(전문개정 2009. 10. 9.)고 규정하고 있다. 내국인을 상대로 하는 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법 모두를 포괄하는 개념으로 근로자를 정의하고 있다.

그러나 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조 제3항에 외국인근로자 지위가 있다 하더라도 외국인근로자가 사업장 변경을 신청한 경우 3개월 이내에 재취업해야 하나 이 기간을 넘긴 경우, 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 하며 외국인근로자 지위를 상실하게 된다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경 허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에 한하여 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산하여 외국인근로자 지위를 인정하고 있다.

3) 일하는 주체로서 노동자 개념

법률적으로 근로자라는 개념은 내국인이나 외국인 모두에게 사용되고 있다. 노동조합 및 노동관계조정법에 기초한 노동조합에서는 '근로자' 개념 대신 '노동자'라는 개념을 사용한다. 이는 기존의 법률이 사용자를 중심에 둔 '근로자' 개념인데 반하여 '노동자'는 일하는 사람을 임금을 받는 사람이 아닌 노동하는 주체로서 노동인권을 중요시 하려는 의도에서 비롯된다고 볼 수 있다. 한편 고용노동부에서는 외국인근로자에 대한 정책 대상을 '외국인력'으로 호칭한다. 이는 국가적 차원에서 이주노동자를 일하는 주체로서가 아니라 국가의 인력 부족을 보완하기 위한 정책 수단으로서 바라보려는 도구적 시각이 용어에 드러나 있다고 판단된다.

4) 국내법상 불법체류자는 노동자가 아닌가?

'불법체류'는 있어도 '불법노동'은 존재하지 않는다. 국내 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다."라고 하여 미등록 이주노동자 등 많은 수의 이주노동자를 '외국인근로자'의 개념에서 사실상 배제하고 있다. 그러나 체류신분에 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이거나 제공하려는 자로서 개별적 근로관계를 규율한다고 보기 때문에 '불법노동'이라는 개념은 적절하지 않다. 이 문제와 관련해서 대법원도 외국인근로자에 포함되지 않는 미등록 이주노동자의 근로자성과 관련하여 미등록 이주노동자 역시 노동관계법의 적용을 받는 근로자임을 인정하고 있다.[42]

2. 국제법상 이주노동자 개념과 범주

국제적 용어인 "migrant(철새라는 의미)" 또는 "migrant worker"는 국내에서 이주노동자, 이주민, 외국인근로자, 이주자 등 다양하게 번역 되어 불린다.[43] ILO협약과 UN협약, EU협약, 유럽공동체설립조약 등의 국제법은 이주노동자 개념을 어떻게 규정하고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 국제법 문서에 나타난 이주노동자와 아닌 자를 구분은 이주인권의 주요 기준점이 된다.

---

42) 판결문을 보면, "구 출입국관리법(1992.12.8. 법률 제4522호로 전문 개정되기 전의 것)은(…)취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이지 나아가 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어서의 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 규정으로는 보기 어렵다할 것이다. 따라서 취업자격 없는 외국인이 위 출입국관리법상의 고용제한규정을 위반하여 근로계약을 체결하였다하더라도 그것만으로 그 근로계약이 당연히 무효라고는 할 수 없다."(대법원 1995.9.15. 선고 94 누12067 판결)

43) 외국인 근로자로서 foreign worker는 국제적으로 잘 사용하지 않으며, 외국인 근로자를 영어로 직역 한 것이다.

1) ILO협약에서 이주노동자

이주노동자로 보는 자는 ILO협약 제143호「학대 상황의 이주와 이주노동자의 기회 및 처우의 균등 증진에 관한 협약(Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers, 1975)」과 제2부 제11조 제1항의 정의에 의하면 "'이주노동자'란 자영업 이외에 달리 고용될 목적으로 일국에서 타국으로 이주하는, 혹은 이주해온 자를 말하며, 이주노동자로서 합법적으로 허용된 자를 포함한다."고 규정한다. ILO협약은 불법 이주자를 이주노동자로 인정하지 않고 있으며, 이 협약이 적용되지 않는 자로서 이주노동자 개념에 속하지 않는 사람들을 예시하고 있다(ILO협약 제2항). (a) 국경근로자, (b) 예술가 및 자유직업에 종사하는 자로서 단기간 입국한 자, (c) 선원, (d) 훈련 또는 교육 목적으로 입국한 자, 한 국가의 영토 내에서 운영되는 조직이나 기업의 고용인으로서 특수한 임무 또는 업무를 맡기 위하여 고용주의 요청에 따라 해당 국가에 한정된 기간 동안 잠정적으로 입국이 허가된 자로서 해당 임무의 완료와 함께 출국하는 자 등이다.

2) 「UN이주노동자권리협약」에서 이주노동자

「UN이주노동자권리협약」은「이주노동자와 그 가족보호를 위한 협약」을 말한다. 이 협약(제2조)은 "'이주노동자란' 그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사하여 온 사람(동조 제1항)"으로 정의 하고, 제1조에서 "이 협약은 별도로 언급되지 않는 한 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별도 없이 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 적용된다."고 규정한다. 특히「UN이주노동자권리협약」에서는 ILO협약과는 다르게 미등록·비합법 상태의 이주노동자도 협약의 적용대상으로 분류한다.

그러나「UN이주노동자권리협약」에서도 이주노동자가 아닌 자를 명시하고 있다(제2조 제2항). 국경노동자, 계절노동자, 선원, 해상시설노동자, 순회노동자, 특정사업노동자, 특별 취

국가인권위원회
humanrights.go.kr

업노동자, 자영노동자 등은 이주노동자로 보지 않는다. 특히 제3조에서는 이 협약이 적용되지 않는 사람들을 구체적으로 열거하고 있다. (a) 국제기구나 기관에 의하여 파견되었거나 고용된 자 또는 공무 수행을 위하여 국가에 의하여 자국 영토 외로 파견되었거나 고용된 자로서 그의 입국과 지위가 일반 국제법 또는 특정한 국제협정이나 협약에 의하여 규율되는 자. (b) 개발계획 및 기타 협력계획에 참가하도록 국가 또는 그 대리인에 의하여 그 영역 외에서 고용되거나 파견된 자로서 그의 입국과 지위가 취업국과의 협정에 의하여 규율되며, 그 협정에 따라 이주노동자로 간주되지 않는 자. (c) 출신국 이외의 국가에 투자가로 거주하는 자. (d) 난민 및 무국적자. 단 관련 당사국의 해당 국내법 또는 발효 중인 국제협약에 의하여 적용이 정해져 있는 경우는 제외한다. (e) 학생 및 연수생. (f) 취업국에 주거를 정하여 유급활동에 종사할 것을 허가받지 못한 선원 및 해상시설 노동자 등이다.

3) EU협약

EU협약 중 「이주노동자의 법적 지위에 관한 유럽협약(European Convention on the Legal Status of Migrant Workers, 1977)」에서는 '이주노동자'를 보수가 있는 직업을 갖기 위해 다른 체약국의 영토에 거주하도록 허가 받은 일방 체약국의 국민(제1조 제1항)"으로 정의한다. 즉 EU 회원국 노동자만을 이주노동자로 보고 있다. 따라서 EU 회원국이 아닌 나라 출신으로서 불법으로 이주한 자는 이주노동자로 인정하지 않고 있다. 「이주노동자의 법적 지위에 관한 유럽협약」 제2항에는 (a) 국경근로자, (b) 단기간동안 예술가, 연예인 및 운동선수로 활동하는 자 및 자유직업에 종사하는 자, (c) 해원(海員), (d) 훈련 중인 자, (e) 계절노동자; 일방 체약국의 국민으로서 다른 체약국의 영역에서 특정한 기간 동안 또는 특정한 고용 계약에 근거하여 계절의 변화에 따라 고용되는 자, (f) 일방 체약국의 영역 밖에 등록 사무실을 가진 사업을 대신하여 다른 체약국의 영역에서 특정 작업을 수행하는 일방 체약국의 국민인 노동자를 이주노동자의 범위에서 제외하고 있다.

4) 「유럽공동체설립조약」

「유럽공동체설립조약(The Treaty Establishing the European Community)」, 2002년 채택에서도[44] 이주노동자의 규정을 볼 수 있다.[45] EC조약상 '노동자'가 되려면 두 가지 요건이 충족되어야 한다. (a) 자영업이 아닌 고용된 신분 (b) 일정기간 보수를 목적으로 고용 되는 요건이다.

유럽의 많은 국가들이 UN이주노동자권리협약을 비준하지 않았으나 가족재결합의 권리를 규정하고 있다. 가족재결합의 권리에 관한 지침에서는[46] EU 회원국에 최소 1년 이상 거주 허가를 받은 제3국 국민에 대하여 가족재결합을 요청할 수 있는 권리를 부여한다. 가족재결합의 자격을 갖춘 가족 구성원은 노동권을 가지며 노동자로 인정된다. 특히 회원국 내 시민과 그 가족의 거주이전의 자유와 이동의 권리에 관한 지침은[47] EU 회원국 내 이주노동자의 배우자 또는 자녀인 제3국 국민들의 거주 및 고용시장에 접근할 수 있도록 개방하였는데, 이들도 근로를 제공할 시 노동자의 범위에 포함됨을 의미한다. EU 내 노동자로서의 권리에 대한 큰 원칙에 대하여 유럽사법재판소는 노동자의 개념을 시간제 노동자와 구직자를 모두 포함한다고 판단하고 있다(Eleanor 2007).

---

44) 동 조약은 2007년 체결된 리스본조약(Treaty of Lisbon)에 의해 「유럽연합의 기능에 관한 조약(The Treaty on the Functioning of the European Union)」으로 개명되었으며, 제3장에는 EU 내에서의 자유이동을 설명한다.

45) 동 조약은 2007년 체결된 리스본조약(Treaty of Lisbon)에 의해 「유럽연합의 기능에 관한 조약(The Treaty on the Functioning of the European Union, 이하 EU기능조약이라 한다)」으로 개칭되었으나, 제3장에서 EU의 자유이동을 설명하기 위하여 유럽공동체설립조약을 인용하기로 한다.

46) Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification, OJ L251 of 03.10.2003)」

47) Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation(EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC(Text with EEA relevance), OJ L 158 of 30.04.2004)」

이주노동자 기본권과 인권의 관계

1. 이주노동자 인권과 기본권 논쟁

이주노동자의 인권과 기본권 논의에 앞서 용어의 구분이 필요하다. '인권(Human Rights)'과 '기본권(Fundamental Rights)'의 차이는 무엇인가? '인권'이란 인간이 인간답게 살기 위한 보편적이고 절대적인 인간의 권리로서, 인간이라면 누구나 태어나면서부터 부여받는 천부적인 권리이다. 이는 인간의 자연적 권리라는 점에서 법적 관할권이나 민족 및 국적 등에 상관없이 보편적으로 적용된다. 그 사례는 「세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, 1948. 12. 10.)」과 같은 경우이다.

'기본권'이란 헌법이 보장하는 국민으로서의 기본적 권리로서, 외국인은 기본권의 주체가 될 수 없고 국적보유자만이 누릴 수 있고 외국인에게는 원칙적으로 인정하지 않는 입장이 있다. 이 입장에는 세 가지 견해가 있다.

첫째는 법실증주의적 입장이다. 법실증주의는 기본권을 '법률 속의 자유'로 파악하여, 기본권의 주체는 법적 생활공동체의 구성원인 국민에 한하고 외국인은 여기에서 제외된다고 본다.

두 번째는 통합주의의 헌법관이다. 기본권을 국가사회공동체가 통합되어가기 위한 당위론적 가치질서로 파악하기 때문에 원칙적으로 외국인의 기본권 주체성을 부인한다.

세 번째는 기본권 문헌설이다. 기본권의 기초는 헌법에 있으며, 헌법 제2장에 '국민의 권리와 의무'를 규정하고 있는데 이 헌법은 국민의 권리만을 규정하고 있고 외국인의 권리는 보장하고 있지 않다고 본다.

그러나 국내 대부분의 학자들은 외국인의 기본권 주체성을 받아들인다. 헌법이 명문으로 외국인의 기본권을 부정하고 있지 않으므로 기본권을 성질에 따라 인간의 권리와 국민의 권리로 나누어, 그 권리가 인간으로서의 천부적 인권이라면 외국인도 그 주체가 되지만 참정권 등 천부적 인권이 아닌 국민의 권리인 경우에는 외국인은 그 대상에서 제

외하는 추세이다. 즉 '국민의 권리'가 아닌 '인간의 권리'인 경우에는 외국인도 그 주체가 되는 것이다. 외국인도 기본권의 주체가 될 수 있다는 주장은 국내 헌법 재판소 판례에서도 확인 되고 있다. 헌법은 기본권의 주체를 '국민'으로 표현하고 있지만, 헌법재판소는 기본권 보장에 관한 헌법 규정의 해석상 "'국민' 또는 국민과 유사한 지위에 있는 '외국인'은 기본권의 주체가 될 수 있다"고 본다(헌재 1994.12.29. 선고 93헌마120 판결). "인간의 존엄과 가치, 행복추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있다고 보아야 하고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상의 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다"라고 판결하였다(헌재 2001.11.29. 선고 99헌마494 판결). 따라서 국내에서 이주노동자의 인권은 세계인권선언과 국내 헌법과 관련법에 의하여 보호되어야할 정당한 권리이다.

2. 「헌법」에 나타난 이주노동자의 기본권

1) 인간으로서의 존엄과 행복추구권

「헌법」 제10조는 "모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다."라고 규정한다. 이주노동자도 행복추구권과 관련하여 인간다운 생활을 할 권리, 쾌적한 환경에서 살 권리 등이 있다. 이주노동자도 인간으로서의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 생명권은 물론 생명을 유지할 수 있는 생활근거에 관한 권리 등이 동일하게 적용된다. 명예·생명·초상권 등의 인격권 및 인격형성·유지권, 그리고 이러한 인격에 대하여 소극적으로 침해받지 않을 권리와 함께 사생활·사적 비밀·생활상의 보호 등 적극적으로 보호받을 권리가 보장된다.

2) 평등권

평등권은 헌법 제6조 제2항에 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그

지위가 보장된다."고 규정하여 상호주의 또는 호혜주의의 입장을 취하고 있다. 헌법재판소 판례를 통해서도 확인하였듯이 헌법상의 평등권은 '인간의 권리'를 인정하고 있기 때문에 평등권은 당연히 외국인에게도 보장된다. 다만 개별적·부분적으로 제한될 수는 있다.

3) 자유권

헌법에 나타난 거주·이전의 자유(제14조) 및 표현의 자유(제21조) 등은 국가의 안전 등을 이유로 제한할 수 있다. 이주노동자의 출입국의 자유로운 이동을 주장할 수 있다. 그러나 국제법상 외국인의 입국허가 여부는 당해 국가의 자유재량사항이다. 따라서 특정 국가 외국인에게 입국의 자유는 제한될 수는 있다. 그러나 일단 입국을 허가받은 외국인은 출국의 자유는 보장된다. 직업선택의 자유(제15조)에 기초한 이주노동자의 직업선택의 자유와 사업장 이동의 자유는 이주노동자 문제의 최대 쟁점이다. 정부는 '고용허가제'안에 내국인 일자리 보호와 국가 이익을 내세워 고용업종과 고용규모, 사업장 이동의 횟수 제한 등을 규제하고 있다. 그러나 기업 및 사회여론의 동향 등에 따라 사업장 이동 횟수 등 일부 제한 조치가 변경되기도 하였다. 시민사회단체 등에서는 직업선택의 자유와 사업장 이동의 자유를 보장받기 위하여 '고용허가제'가 아닌 '노동허가제'를 주장한다.

4) 경제적 기본권

이주노동자도 경제적 기본권을 가진다. 그러나 토지소유권·광업권 등 재산권에 있어서는 내국인에 비하여 제한을 받는다. 「외국인토지법」 제3조는 상호주의에 입각하여 외국인의 대한민국 안의 토지의 취득 또는 양도를 금지 또는 제한할 수 있다고 규정하고 있다.

5) 정치적 기본권

선거권·피선거권·공무담임권·투표권 등 정치적 기본권은 국민주권의 원리에 따라 국민의 권리를 의미하므로 이주노동자에게 인정되지 않는다. 그러나 「국가공무원법」과 「지방공무원법」은 외국인도 공무원으로 임용될 수 있는 기회를 부여하고 있다(국가공무원법

제26조의3, 지방공무원법 제25조의2). 「공직선거법」에서도 지방자치단체의 의회의원과 단체장선거의 경우 외국인도 일정한 요건을 갖추면 선거권을 부여하도록 하고 있다(공직선거법 제15조 제2항 3호). 일정한 요건을 갖춘 이주노동자에게 참정권을 부여하는 것은 현행 헌법에서도 허용하고 있다. 특히 헌법 제6조 제2항에 근거해 조약이 정하는 바에 의하여 상호주의 원칙에 따라 외국인에게 참정권을 인정하는 것이 헌법에 위반된다고 보기는 어렵다. 국제사례에서 보듯이 '지방참정권'은 이주노동자가 자신이 살고 있는 지방에서 자신의 일상생활에 밀접한 관련이 있는 지역적 공공사무를 기관으로 하여금 처리하게 하는 주민의 권리로 보기도 한다. 따라서 주민으로서의 의무를 부담하는 이주노동자에게 지방 선거권을 인정해야 한다는 주장도 있다. 그러나 이주노동자가 국내 체류기간의 제한 등이 있어 참정권을 갖기는 쉽지 않다.

6) 청구권적 기본권

「헌법」 제26조 제1항의 청원권의 경우 그 주체가 외국인(이주노동자)이더라도 국가는 청원에 대한 심사의무를 다해야 하며(동조 제2항), 청원을 성실하고 공정하게 심사·처리한 뒤 그 결과를 청원인에게 통지해야 할 의무가 있다(청원법 제9조)고 규정하고 있다. 청원권은 권리나 이익이 침해되거나 침해될 우려가 있을 때에 국가에 대하여 적극적으로 일정한 행위를 청구할 수 있는 권리로서 재판청구권(헌법 제27조 제1항), 형사보상청구권(헌법 제28조)에 한하여 외국인(이주노동자)에게도 인정된다. 그러나 국가배상청구권(국가배상법 제7조)이나 범죄피해자구조청구권(범죄피해자구조법 제10조)은 상호주의원칙에 따른다. 헌법소원심판청구권(헌법재판소법 제68조)이 외국인(이주노동자)에게 인정되는 기본권에 관련되는 때에 한하여 제한적으로 인정된다.

7) 사회권적 기본권

사회권적 기본권은 '국민'의 인간다운 생활을 보장하기 위한 기본권이므로 원칙적으로는 이주노동자에게 인정되지 않지만, 환경권(제35조)과 건강권(제36조) 등은 인간의 권

리로서의 성격도 가지므로 제한된 범위 내에서 외국인에게도 인정된다(헌재 2007.8.30. 선고 2004헌마670 판결).

3. 헌법 등에 나타난 이주노동자 노동권

노동권은 「헌법」 제10조의 "인간으로서의 존엄"과 제34조 제1항의 "국민의 인간다운 생활"을 보장하기 위하여 헌법 제32조 제1항에서 정하는 근로권 및 동조 제3항의 근로조건의 법규정, 그리고 제33조에서 정하는 단결권·단체교섭권·단체행동권의 노동3권을 주요 내용으로 이해할 수 있다.

1) 근로의 권리

「헌법」 제32조는 "모든 국민은 근로의 권리를 가지(제1항)"며, "근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다(제3조)."고 규정하고 있다. 또한 근로기준법은 제5조에서도 국적을 이유로 이주노동자에게 근로조건의 차별을 금지하고 있다. 헌법재판소에서도 이주노동자의 근로의 권리를 인정한다. 근로의 권리가 "일할 자리에 관한 권리"만이 아니라 "일할 환경에 관한 권리"도 함께 내포하고 있는 바, 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 사회권적 기본권으로서 국민에 대해서만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서 하에서 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 타당

하다."(헌재 2007.8.30. 선고 2004헌마670 판결)고 판시한 바 있다. 헌법재판소의 판시는 이주노동자의 근로는 기본적 생활수단으로써 인간의 존엄성을 보장받을 수 있는 최소한의 자유권적 기본권을 인정하는 것이다. 헌법재판소가 인정하는 근로의 권리에는 일할 자리에 관한 권리뿐만 아니라 일할 환경에 관한 권리, 즉 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건 등을 요구할 권리도 포함된다.

2) 노동3권

이주노동자의 노동3권은 당연한 권리이다. 미등록 이주노동자의 노동3권의 문제에 대하여 국제법상 약간의 차이가 있다. ILO협약에서는 제87호의 「결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948」과 제97호의 「고용목적의 이주에 관한 권고와 협약(Convention concerning Migration for Employment, 1949)」, 그리고 제143호의 「학대 상황의 이주와 이주노동자의 기회 및 처우의 균등 증진에 관한 협약」에서 합법적으로 체류 중인 이주노동자에게만 노동3권을 인정하고 있다. 그러나 미등록이주노동자의 근로자로서의 권리를 보장하기 위한 「UN 이주노동자와 그 가족보호에 관한 협약」이 채택(1990. 12. 18.) 되고 국제법으로 공식 발효(2003. 7. 1.)되어 이주노동자만 아니라 그 가족까지도 보호하고 있다. 그래서 매년 12월 18일을 '세계이주민의 날'로 지킨다. 그러나 한국은 「UN 이주노동자와 그 가족보호에 관한 협약」에 비준하지 않은 상태이다.

단체행동권은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 근거하여 미등록 이주노동자를 포함한 이주노동자들이 '서울·경기·인천이주노동자노동조합'을 결성하고 노동조합설립신고서를 서울지방노동청장에게 제출(2005년 4월 24일)하였으나 미등록 이주노동자가 포함 되었다는 이유로 반려하면서 배타적이고 제한적인 노동권의 시각을 드러내었다. 그러나 이들은 곧바로 '반려처분취소 소송'을 제기하였으나 고등법원에서도 이를 받아들이지 않았다(서울고등법원 2007. 2. 1. 선고 2006누6774 판결). 이후 이주인권단체의 끊임없는 문제제기와, 국가인권위원회의 이주노조 정당성에 대한 입장표명(2008년, 2010년)을 하였다. 결국 이

문제는 대법원에 가서야 체류자격과 상관없이 이주노동자에게 노동조합 결성 및 가입의 권리를 인정(대법원 2015.6.25. 선고 2007두4995 판결)하게 되었다.

이주노동자 개념 확장과 노동인권정책

국내에서 이주노동자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 의해 들어온 외국인근로자로서 E9(비전문취업) 비자 소유자만 이주노동자가 아니다. 노동권은 인권으로서 국내 근로기준법 특히 노동조합 및 노동관계조정법(제2조 제1호)에서는 근로자를 '임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자'로 규정하여 '실업자나 구직자 등 현재 취업 중이 아닌 자도 포함'하고 있기 때문에 국내에서 이주노동자의 개념은 확장되어야 한다. <표 5-1>은 국내 외국인에게 주어지는 비자의 종류이다.

〈표 5-1〉 외국인 비자 세부자격구분

	세부자격구분				
A	A-1(외교)	A-2(공무)	A-3(협정)		
B	B-1(사증면제)	B-2(관광통과)			
C	C-1(일시취재)	C-2(단기상용)	C-3(단기종합)	C-4(단기취업)	
D	D-1(문화예술)	D-2(유학)	D-3(산업연수)	D-4(일반연수)	D-5(취재)
	D-6(종교)	D-7(주재)	D-8(기업투자)	D-9(무역경영)	
E	E-1(교수)	E-2(회화지도)	E-3(연구)	E-4(기술지도)	E-5(전문직업)
	E-6(예술흥행)	E-7(특정활동)	E-8(연수취업)	E-9(비전문취업)	E-10(내항선원)
F	F-1(방문동거)	F-2(거주)	F-3(동반)	F-4(재외동포)	F-5(영주)
	F-6(결혼이민자)				
G	G-1(기타)				
H	H-1(관광취업)	H-2(방문취업)			

국내에서 이주노동자의 개념은 확대되어야 한다. <표 5-1>의 외국인 체류자격 중 이주노동자로 불리는 비전문취업 자격은 'E-9 비자' 소유자로서 제조업, 건설업, 농축산업에 종사하며 'E-10 비자'는 내항선원 비자로 주로 배를 타고 조업을 하는 일을 한다. 그러나 국내에서 단순노동 비전문취업 자격(E-9 비자)이나 내항선원 취업자격(E-10 비자) 이외에도 취업이 가능한 비자는 더 있다. 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 취재(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 연수취업(E-8), 비전문취업(E-9), 내항선원(E-10), 관광취업(H-1), 방문취업(H-2), 거주(F-2), 재외동포(F-4), 영주(F-5) 등이다. 이들 모두 국내 이주노동자 범주에 포함된다. 특히 G-1(기타)비자 소유자의 상황을 잘 살필 필요가 있다. 난민신청자 중 인도적 체류자, 산업재해 등으로 치료 대기자 등도 취업을 하였거나 구직상태에 있는 경우 이주노동자로 분류되어야 한다. 유학생(D-2 비자) 등도 방학 때를 이용하여 단기 근로를 제공하는 경우 근로기준법 특히 노동조합 및 노동관계조정법과 취업자격 없는 외국인이 위 출입국관리법상의 고용제한규정을 위반하여 근로계약을 체결하였을 경우 근로자로 인정하는 대법원 판례에 의하여[48] 이주노동자 신분이 된다. 특히 주의할 점은 내국인과 결혼을 하였다 하더라도 국적을 받기 전 국내에 취업을 하는 결혼이주민(F-6 비자)도 법적으로는 이주노동자로 분류된다.

따라서 국내에서 이주노동자로 분류되는 사람들의 사례를 구체적으로 보면 (a) 고용되어 유급 활동을 하는 국내 체류 외국인, (b) 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사하러 온 사람, (c) 고용허가를 받지 않은 미등록 이주노동자, (d) 재취업을 위해 사업자 변경 중인자, (e) 일시적으로 일자리를 찾아 시간제 노동자로 일하고 있거나 구직상태에 있는 사람, (f) 결혼이민자 중 아직 국적을 취득하지 못한 자, (g) 난민 대기자, 인도적 체류자, 유학생, 동반입국자 등이다. 결국 국내 체류 외국인 중 누구라도 근로를 제공하기 위하여 취업을 하였거나 취업준비 상태에 있다면 결국 모두 이주노동자에 포함된다. 이주노동자의 노동권은 곧 인권으로서 보호받아야 될 권리이다. 이주노동자

48) 대법원 1995.9.15. 선고 94 누12067 판결

의 인권이자 노동권은 「세계인권선언」, 「UN이주노동자권리협약」, 「헌법」, 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」 등에 의하여 보호되어지고 지켜져야 할 권리이다.

이주노동자를 위한 노동정책은 크게 이주노동자 국내 유입정책, 이주노동자 고용정책, 이주노동자 근로기준정책, 이주노동자 복지정책, 이주노동자 노사관계정책, 이주노동자 귀환 정책 등 6가지 분야로 나누어진다.

국내 유입정책은 이주노동자로 유입할 이주노동자 대상국가, 도입규모, 한국어 자격기준 등이고 이주노동자 고용정책은 기업의 내국인 구인 노력, 근로계약서 체결, 입국 이주노동자 교육 및 사업장 배치, 사업장 이동 및 신규 사업장 구직, 성실외국인근로자 제도 운영 등이다. 이주노동자 근로기준정책은 임금이나 근로시간을 비롯한 근로조건을 향상 시키는 정책이며, 이주노동자 복지정책은 4대 보험, 퇴직보험, 한국어 교육, 산업안전교육 등이며, 노사관계정책은 노동3권을 보장하는 정책이다. 각각의 고용정책은 「헌법」, 국제인권규약 등에서 규정하는 근로권, 근로조건 향유권, 노동3권을 기본적으로 보장 한다. 노동법을 비롯한 노동정책은 헌법이 규정한 노동 기본권과 「헌법」에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규에 근거한다. 국내에서 이주노동자 고용제도는 고용허가제와 동포들을 위한 고용특례 제도가 있다. 이주노동자 정책 중 노사관계정책은 이주노동자 배제의 성격이 강하다. 그러나 이주노동자 인권의 관점에서 볼 때 이주노동자의 범위를 기존 고용허가제 하의 노동자, 재외동포로서 노동자의 범주를 넘어섬으로서 이 문제를 해결해 나가야 한다. '이주노동자의 개념과 범주'에서 국내에 체류하는 다양한 범주의 이주민을 이주노동자의 영역으로 보았듯이, 이주노동자 인권의 측면에서 이주노동자의 범주는 확대 되어야 한다. 실제적으로 근로를 제공하거나 근로를 제공할 사람을 이주노동자 개념의 중심에 두고 이주노동자 인권의 법적 보장과 권리를 확대해 나갈 필요가 있다.

이주노동자의 인권차별 문제

1. 이주노동자 차별과 인종적 배제주의

이주노동자에 대한 차별은 인종적 우월성에서 출발된다. 본래 과학적으로는 지역적·민족적 구분으로 인종을 분류하는 것이 불가능 하지만 유럽인들은 진화론과 과학적 합리성을 이용하여 인종간의 유전적 우월성을 주장하였다. 그들은 유럽인들이 가장 진화되었고, 문명화된 존재라는 자민족 중심주의를 내세워 비유럽인들에 대한 인종적 멸시, 박해, 차별을 정당화하였다. 나치의 반유대주의, 백인의 흑인 차별 따위가 전형적인 예이다. 특히 인종적 편견 때문에 특정한 인종에게 정치적, 사회적, 경제적, 법적 불평 등을 강요하는 일도 자주 발생한다.

이주노동자에 대한 인종차별과 배제는 다양한 사회적 갈등을 야기하는데 타인종·타민족에 대한 편견과 차별적 태도는 인종주의(racism), 인종차별(racial discrimination), 외국인 혐오(Xenophobia) 등의 개념으로 표현된다. 유럽 국가들의 인종적 편견을 비교 분석하는 EUMC(EU Monitoring Center for Racism and Xenophobia 유럽 인종주의와 외국인 혐오 모니터링 센터)의 보고서 'Majorities' Attitude Toward Minorities: Key Findings from the Eurobarometer and the European Social Survey'는 상당히 주목할 만한 연구다. EUMC는 인종적 배제주의를 측정하기 위해 유럽 국가들을 대상으로 실시되는 두 가지 조사자료, 즉 Eurobarometer와 European Social Survey의 자료를 이용하는데, 두 조사에 포함된 설문 문항을 토대로 하여 인종적 배제주의는 모두 10개의 하위차원으로 구성된다. EUMC의 인종적 배제주의의 하위요소를 보면서 한국사회의 종족적 배제주의의 하위요인을 재구성하면 <표 5-2>와 같다(박천응 2009).

〈표 5-2〉 이주노동자 차별과 배제의 하위요인

하위 요인	조사 문항
다문화 사회에 대한 저항	어느 국가든 다양한 인종, 종교, 문화가 공존하는 것이 더 좋다. 국가의 다양성이 국가 경쟁력에 도움이 된다. 이주민이 늘어나면 우리나라 문화는 더욱 풍부해진다.
다문화 사회의 한계	우리나라와 다른 인종, 종교, 문화를 가진 사람들을 받아들이는 데에는 한계가 있다
이주민의 시민권 반대	합법적 이주민에게는 우리나라 근로자와 같은 노동법적 권리가 주어져야 한다. 합법적 이주민에게는 가족들을 데려올 권리가 주어져야 한다. 합법적 이주민이 영주권이나 국적을 쉽게 취득할 수 있도록 해줘야 한다.
이주민 송환정책 선호	합법적 이주민들은 근로계약이 종료되면 본국으로 돌아가야 한다. 불법 근로자들은 즉각 본국으로 돌려보내야 한다.
다양성에 대한 저항	이주민들은 우리나라에 체류하는 동안 한국과는 다른 자신들의 전통이나 생활 습관을 버려야 한다.
집합적 위협 인지	이주민들은 한국인의 일자리를 빼앗아 간다. 이주민들은 우리나라 경제에 기여하는 것보다 가져가는 것이 더 많다. 이주민 때문에 우리나라 임금이 낮은 수준에 머물러 있다

2. 국내 이주노동자 인권문제 발생 지점

국가인권위에서 구분한 「이주인권가이드라인」에 나타난 이주노동자 인권 문제의 발생 지점을 소개하면 〈표 5-3〉과 같다.

〈표 5-3〉 이주노동자 인권문제 발생지점

영역	분야	이주인권가이드라인
Ⅰ. 이주노동자의 인권보호 강화	1. 입국 전 정보제공	1-1-1. 입국 전 출입국제도 및 법령 등의 내용에 관한 모국어 정보제공 1-1-2. 근로계약 체결시 노동조건, 작업내용, 산재보험, 건강보험 등에 대한 정보제공
	2. 송출과정의 투명성보장	1-2-1. 송출국에 한국어 교육 기반지원
	3. 사업장내 차별금지와 인권보장	1-3-1. 사업장 내 근로계약, 작업환경, 임금과 퇴직금지급 등에 관한 관리·감독강화 1-3-2. 최저 임금보장 및 실질임금 하락방지
	4. 직업선택의 유연성 강화	1-4-1. 인권침해가 발생하지 않도록 직업선택의 유연성 확보 노력 1-4-2. 체류기간 만료자의 재취업보장 및 재입국절차 간소화 방안마련
	5. 산업재해 예방 및 구제제도개선	1-5-1. 산업안전보건 관련 규정 준수 여부에 대한 관리·감독강화 1-5-2. 산재보험신청 과정 통역서비스 제공 및 재활교육 등 제공 1-5-3. 사업장배치 후 산업안전보건교육 추가 실시
	6. 주거권 개선	1-6-1. 주거자유의 보장, 쾌적한 생활, 공동숙소의 법령기준 준수
	7. 생활권 보장	1-7-1. 사업주의 사회보험 납부관리 감독강화, 이주노동자의 사회보험 수령절차 개선 1-7-2. 이주노동자의 퇴직금 및 임금지급 체불방지 제도개선 및 다국어안내
	8. 여성이주노동자 인권보호 강화	1-8-1. 성폭력 및 성희롱방지를 위한 관리·감독, 성별에 따른 분리된 공간사용보장 1-8-2. 성폭력 및 성희롱 피해 이주여성쉼터이용, 심리적 치유프로그램참여, 안정적 체류 보장 1-8-3. 모든 여성이주노동자들의 실질적 모성보호보장
	9. 소규모 고립 사업장 실태조사 실시	1-9-1. 위치가 고립되거나 열악한 노동여건의 사업장에 대한 실태조사 실시 및 개선방안마련
	10. 농축수산업 이주노동자 인권보호 강화	1-10-1. 국내근로자와 동일한 「근로기준법」 및 「최저임금법」 적용 보장 1-10-2. 계절적 실업의 특성을 반영한 사업장이동 완화
	11. 어업선원 이주노동자의 인권보호 강화	1-11-1. 「어선원노동협약(2007)」 가입, 해상노동 특수성 감안한 법령관리·감독강화 1-11-2. '연근해 어업 선원제도' 상 선원의 권리가 "고용허가제" 상 이주노동자의 권리수준에 준하도록 보장 1-11-3. 원양어업선원 이주노동자의 인권실태파악 및 인권보장을 위한제도 정비
	12. 해외투자기업 연수생 인권보장	1-12-1. 해외투자기업연수생제도'의 편법운용방지 및 관리·감독강화
	13. 예술 흥행 공연자 인권침해 예방	1-13-1. 예술흥행공연 사증제도의 본래 취지 일탈에 대한 관리감독강화, 인신매매 피해자 체류 자격보장

영역	분야	이주인권가이드라인
Ⅲ. 이주노동자 자녀의 인권보호 강화	1. 이주아동의 교육권 보장	Ⅲ-1-1. 공교육 접근성강화, 교육제도 및 교육복지제도에 대한 모국어정보 제공 Ⅲ-1-2. 출신국 이수학력을 최대한 인정하는 학년 배정기준마련 및 학력평가 기준 재정비 Ⅲ-1-3. 중도입국 이주아동에게 초기 적응프로그램 및 한국어교육 과정 제공 Ⅲ-1-4. 이주아동의 개별욕구를 반영한 교육내용과 지원체계 개발 Ⅲ-1-5. 교과서 등에 인종차별적 요소개선을 위한 교육 관련 인력 및 이주아동 담당공무원에 대한 다문화 인권교육 실시 Ⅲ-1-6. 취학연령에 해당하는 중도입국 청소년에 대한 교육훈련 강화 Ⅲ-1-7. 이주아동 인권보장 및 다문화교육 종합시행을 위한 '다문화교육 가이드라인' 마련
	2. 미등록 이주아동의 인권보장	Ⅲ-2-1. 부모가 아동을 보호하기 곤란한 경우 양육, 의료 등을 지원하는 사회복지체제 마련 Ⅲ-2-2. 미등록을 포함한 이주아동의 안정적 체류자격 보장 및 18세미만 단속·구금금지 Ⅲ-2-3. 건강권 보장을 위한 정책수립·운영, 의료비지원 절차개선, 의료급여 수급권자에 포함 시킬 것 ⅠH-2-4. 부모 없이 혼자 남은 이주아동에 대한 체류허가 및 교육권보장 Ⅲ-2-5. 교육권 및 의료 접근권 보장을 위한 공무원 통보 의무 면제
Ⅵ. 미등록 이주민의 인권보호 강화	1. 미등록 이주민의 사회권 보장 강화	Ⅵ-1-1. 미등록 이주아동의 교육권과 의료 접근권 보장 Ⅵ-1-2. 미등록 이주민의 산재보상, 공공의료시설 이용 등의 사회보장 제도 개선 Ⅵ-1-3. 퇴직금, 임금체불 등 금전적 불이익방지를 위한 제도 마련
	2. 미등록 이주민 단속 과정의 인권침해 예방	Ⅵ-2-1. 외국인 단속 및 보호의 근거와 절차를 형사 사법 절차에 준하도록 규정하고 사법 심사 강화 Ⅵ-2-2. 야간 단속 등을 지양하고 단속 과정에서 적법절차준수 Ⅵ-2-3. 출입국 관리공무원에 대한 정기적인 인권 교육 강화 Ⅵ-2-4. 응급상황 대비 단속공무원에 대한 실제적인 응급 의료조치 교육 강화
	3. 공무원의 통보 의무 완화	Ⅵ-3-1. 교육공무원, 근로감독관, 의료종사자, 복지관련 공무원 등에게 통보 의무 면제
	4. 미등록 이주민의 보호제도 개선	Ⅵ-4-1. 강제퇴거 명령 대상자의 장기구금 방지 및 보호 일시해제 적극 검토 Ⅵ-4-2. '보호' 형사사법 절차에 준하는 권리보장 체제 마련 및 실질적 법치 실현 Ⅵ-4-3. 보호시설의 수용 공간 및 시설개선, 여성, 아동의 특수성 고려한 생활권과 교육권 보장 Ⅵ-4-4. 보호시설의 인권 친화적 개선 및 운영
	5. 미등록 이주민의 강제퇴거제도 개선	Ⅵ-5-1. 강제퇴거 이의신청 결정전 및 취소 소송 중 집행정지를 위한 근거마련 Ⅵ-5-2. 인권침해나 임금체불 등 관련 진정이 있는 경우 퇴거조치 유보

출처: 국가인권위원회(2012), 『이주인권가이드라인』, 국가인권위원회(필자 일부용어변경).

3. 이주노동자 인권차별 사례

아래의 사례들은 안산이주민센터의 실제 상담사례로써, 기업의 고용주들과 이주노동자들의 관계에서 발생한 다양한 인권침해 사건들이다. 이러한 인권침해 행위는 기업과 국가의 이미지 저하 문제로 귀결될 수 있다.

◆ 사례 1. 돼지고기 못 먹는다고 식판을 뒤집어 엎어

파키스탄 출신 B씨는 고용허가제로 입국하여, 경기도 포천 소재 ㅅ인쇄회사에서 근무한지 2달된 사람이다. B씨는 회사에서 제공하는 식사를 하게 된다. 그러나 무슬림인 B씨는 돼지고기를 먹지 못한다. 점심시간에 돼지불고기가 반찬으로 제공되었다. 아직 한국의 김치 맛에도 익숙하지 못한 B씨는 점심 식사를 하기가 매우 힘들었다. 잘 하지 못하는 한국말로 다른 밥을 달라고 요구하였다. 사장은 '배부르니까 돼지고기를 못 먹지, 배고프면 돼지고기 왜 못 먹느냐?' 사람들 앞에서 욕을 하였다. 눈치를 챈 주방 아주머니가 라면을 끓여 왔다. 그러나 라면 역시 돼지고기 기름으로 튀긴 것을 시중에서 판매한다. 이것을 안 B씨는 주방 아주머니에게 이것도 돼지고기 기름으로 튀긴 음식이라고 하였다. 이때 사장이 달려와 식판을 식당 바닥에 뒤집어엎고는 "외국인 노동자들은 자기 밖에 모른다며 한국에 와서는 한국의 음식 습관을 따라야 한다."며 B씨를 식당 밖으로 내쫓아 버렸다. 사장은 이슬람권에서는 돼지고기를 안 먹는다는 것을 인정하려 들지 않았다. 때로 고용허가제를 통해 들어온 이주노동자 이슬람권 출신들 중에는 돼지 농장 등에서 일을 하도록 배치시켜 일을 하도록 요구하는 경우도 있다. 한국인은 돼지고기를 좋아하고 또한 많이 소비하지만 이슬람국가에서는 돼지고기를 섭취하지 않는 종교적·문화적 금기가 남아있다. 이는 이슬람지역의 건조한 기후조건상 돼지를 키우는 것이 적합지 않고 또한 돼지고기가 비교적 빨리 부패하기 때문에 위생상 돼지고기 섭취를 막으려는 노력이 종교적·사회적 금기로 자리 잡은 것이다.

◆ 사례 2. '더러운 놈'의 식탁 문화와 화장실 문화

방글라데시 출신 A씨는 회사 동료들로 듣는 별명이 '더러운 놈' 이다. 밥을 먹을 때는 더러운 손으로 먹고, 화장실에 갈 때는 그 더러운 손으로 뒤처리를 한다며, 무식한 나라에

서 온 더러운 놈이란 욕을 한다. 그래서 A씨는 한국인 동료들로부터 왕따를 당한다. 생활문화에 있어서 가장 중요한 요소가 식사습관이다.

각 나라에서 각기 다른 문화권에서 온 이주노동자들에 대한 식사관습의 몰이해로 인해 마찰이 발생하거나 무시당하는 경우가 종종 있다. 숟가락이나 젓가락을 사용하는 사람 보다 손으로 밥을 먹는 지구의 인구가 더 많다. 아직 지구상에서는 화장실 뒤처리를 휴지가 아닌 물로 처리하는 인구가 많다. 화장실의 휴지 뒤처리는 고급문화이고 물 처리는 저급문화로 보는 사람들이 많다.

그러나 물 처리에 착안하여 현대인은 화장실에 비데를 설치한다. 남부아시아인들은 왼손과 오른손의 역할을 구분해 왼손으로 물건을 가르치거나 집는 행위를 기피한다. 식사 때는 오른 손으로 하지만 화장실에서 왼손을 사용한다.

반면 한국인은 오른 손, 왼손의 구분이 없다. 손의 역할을 구분하는 문화권에서 성장한 사람에게 왼손을 이용해 음식이나 물건을 전하는 행위는 불쾌한 행동으로 받아들여질 수 있다. 특히 한국인이 어린아이의 머리를 쓰다듬는 것은 귀엽고 예쁘다는 의미이지만, 태국인은 머리를 신성한 부위로 생각하기 때문에 머리를 함부로 치거나 만지는 것은 무례한 행동으로 받아들여진다.

◆ 사례 3. 말이 안 통해 마대 자루로 때리다

중국 출신 W씨는 화성 소재 박스공장에서 일한다. W씨는 같은 회사의 한국인 노동자 K씨에게 화장실로 끌려가 화장실 청소에 사용하는 마대자루로 맞았다. 중국인 출신 W씨가 한국인 K씨에게 먼저 욕을 하였다는 것이다. 내용을 알고 보니 점심시간 전에 중국 출신 W씨가 한국인 K씨에게 "*발 놈아"하고 욕을 하였다는 것이다. 화가 난 한국인 K씨 W씨를 마대자루로 때린 것이다. 그러나 공장장이 둘을 화해시키는 과정에서 알아낸 것은 중국인 출신 W씨가 점심시간에 식사하고 나오면서 한국인 K씨와 함께 있는 동료 중국인에게 "츠팔로마(식사했어요?)"고 한 말을 한국인 자기에게 욕한 것으로 알고 화가 났던 것이다. 베트남인 B씨도 기숙사에서 생활하면서 선반 일을 하고 있다. 한국에 온지 6개월이 되었지만 회사 내에서 언어소통에 문제가 있어 반장이 시키는 일을 제대로 알아듣지 못한다. 특히 위험한 선반 일을 하고 있기 때문에 항상 위험에 노출되어 작업을 하고 있는 상황이다. 때로 이주노동자들도 한국인 기업주들에게 불만이 많이 있을 경우 기업주가 옆에 있는데도 자기 나라말로 기업주에게 심한 욕을 한다. 그래도 기업주는 이주노동자들이 무슨 말을 하는지 모른다.

◆ 사례 4. 한국의 '빨리빨리'와 더운 나라의 '느릿느릿'

스리랑카 출신 M씨는 2008년 고용허가제로 한국에 입국하였다. 경기도 인천 남동공단에 위치한 (주)H 자동차 부품 회사에 근무하였다. 그러던 어느 날 사업주로부터 머리를 잡히고 휘둘리며 벽에 부딪치는 등 폭행을 당했다. 근로자는 사원들 앞에서 당한 수치심과 모멸감으로 많은 스트레스를 받고 다음날 오전에 약국에 가서 약을 바르고 출근하여 다른 자리에 가서 일하였다. 그러나 M씨는 자신이 잘못 하지 않았는데 폭행을 당했다며 노동부에 방문 하여 상담을 받고 도움을 요청하기에 이르렀다. 노동부에서 사장을 불러 이유를 들어 보니 너무 느리다는 것이다. 이주노동자들이 한국에 와서 가장 처음으로 배우는 단어가 "빨리 빨리"란 사실은 한국인들이 정열적이고 역동적임을 보여주기도 한다. 그러나 이주노동자들에게는 이러한 태도가 '집단주의', '조급주의'로 이해된다. 이주노동자들의 대부분이 동남아시아의 더운 나라에 출신이다. 더운 나라의 출신들은 더운 날에 길을 걸어 갈 때도 천천히 걸어간다. 더운 나라에서 빨리 빨리는 자칫 죽음으로 연결될 수 있다. 이들이 더운 날 천천히 걸어가는 이유는 땀을 적에 흘리기 위함이다. 한국인이 생각하는 속도와 더운 나라 출신들이 생각하는 속도는 다르다.

◆ 사례 5. 산업재해의 불인정과 사업장변경의 미끼

우즈베키스탄 출신 A씨는 고용허가제로 한국에 입국하여 경기도 시화공단에서 3년 근로하고 재고용으로 한 직장 계속 근무 하였다. 3년 넘게 낮은 자리에서 앉아서 강도 높은 일을 해 오는 동안 허리에 통증을 느껴 병원을 찾아 "요추 염좌"라는 의사의 진단을 받았다. A씨는 한 직장에서 많은 시간동안 근로하여 약 2주 이상의 안정가료, 약물치료 및 의학적 요법이 필요하며 통증 지속되면 추가적인 검사가 필요할 수 있다는 진단을 받았다. 하지만 회사 측에서는 다치지도 않았는데 무슨 직장이동이냐 그렇다면 이 회사에서 일하는 자들은 직장이동을 다 해야 되지 않겠느냐고 오히려 A씨에게 면박을 주었다. 그러나 "요추 염좌"도 업무상 재해에 해당될 수 있다. A씨가 산재신청을 하려고 하자 회사 측은 산재 신청을 거부하고 대신 직장이동을 해 주기로 하였다. 이에 사업주는 A씨와 고용계약을 해지하고 "외국인근로자의 고용 변동 등에 관한 신고"를 하여 다른 사업장에서 근로할 수 있도록 하였다. 나쁜 기업주들은 노동자들이 일하다 산재가 발생하면 노동자가 잘못해서 다친 일이니 치료비는 자신이 해결하라고 요구하는 경우도 있다. 때로는 기업주가 치료비의 절반을 주면서 노동자에게 감사하라고 요구 하는 등 선심을 베풀 듯이 하는 위선을 보일 때도 있다.

◆ 사례 6. 회사 옮기게 해준다며 돈 요구

베트남 출신 D씨는 고용지원센터를 통해 (주)J회사와 근로계약을 체결하고 선반 금형 작업을 하는 사업장에서 근무하게 되었다. 3개월 정도 근무를 하였는데, 철을 다루는 일이라 힘이 너무 들어 허리도 아프고 위험할 뿐만 아니라 기숙사가 제공되지 않아서 매달 숙식비로 35만 원 이상을 지출하였다. 받은 월급에서 남는 금액이 얼마 되지 않아 고향에 보낼 돈이 모자랐다. D씨는 사업주에게 다른 회사로 옮겨달라고 여러 차례 요구 하였다. 하지만 사업주는 계속해서 사업장 변경을 요구하는 D씨를 언짢게 여기고 멱살을 잡고 폭언을 하였으며 사업장 변경은 안 된다고 화를 냈다. 또한 사장 동생은 칠판지우개를 D씨 얼굴에 던지며 200만원을 주면 직장이동을 시켜주겠다고 말하였다. 베트남 D씨는 결국 사업주에게 다시 일을 하겠다고 하였으나 사업주는 돈을 요구하며 일을 못하게 하였다. 이에 베트남 노동자는 인권단체를 찾아 상담을 하고 도움을 요청하였다. 고용허가제를 통해 국내에서 근로하는 이주노동자들은 낯선 환경과 일에 적응이 안 되어 퇴사를 당하는 경우가 간혹 있다. 또한 근로계약 해지의 권한이 사업주에게 있어 퇴사를 원할 때 사업주의 허락이 있어야 하므로 간혹 사업주는 사업장변경을 이유로 노동자에게 금품을 요구하는 사례가 종종 발생하고 있다. 고용허가제의 취약점은 사업장의 이동 문제로서 직업선택의 자유와 이동의 자유가 제한된다.

기업의 사회적 책임과 인권경영

1. 인권침해 현장으로서 기업의 문제

세계화시대를 맞이하여 기업은 거대화 국제화되고 있으며, 기업의 사회적 영향력도 그에 따라 전례 없이 강화되고 있다. 기업의 영향력은 고용과 투자, 생산과 판매, 광고와 홍보 등 경제적인 영역에 한정되지 않고 전방위적이다. 특히 개별국가로 활동이 제한되지 않는다. 다국적 기업(Multinational Corporations) 내지 초국적 기업(Transnational Corporations)의 등장은 인권침해의 문제를 더욱 심각하게 만들고 있다. 지난 1919년 국

제노동기구(ILO)가 창설 될 초기에는 이주노동자 인권침해 문제를 노동기준 등에 관한 법률의 제정으로 기업에 의한 인권침해를 국가적 차원에서 통제할 수 있었다. 기업의 영향력이 커지면서 국가를 통한 통제가 점차 어렵게 됨으로써 인권침해의 예방과 인권의 증진을 위한 새로운 대안이 필요한 시점이다.

기업 활동과 인권을 직접적으로 연결하여 논의한 것은 비교적 최근의 일이다(조효제 2010)(<표 5-4>참조). 1976년에는 OECD가 다국적 기업 가이드라인(Organization for Economic Co-operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises)을 제정하였다. 1977년에는 ILO가 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 3자선언을 채택하였고, 2000년에는 UN이 글로벌콤팩트와 10대원칙을 제정하였으며, 2003년에는 인권위원회 소위원회가 초국적 기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범초안을 마련하였다. 국제규범 중에서 "국제인권법"의 효력과 관련하여 헌법학적 논의의 대상으로 할 수 있는 것은 「세계인권선언」, 1966년의 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)」과 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)」 등의 국제인권장전, 기타의 국제인권조약 등이다. 기업이 침해할 수 있는 인권 및 권리의 종류에는 특별한 제한이 없으며, 시민적 권리 및 정치적 권리와 경제적·사회적·문화적 권리뿐만 아니라 국제인도법, 선주민의 인권, 정보권, 환경권 등 다양한 형태의 권리에 대한 침해로 나타나고 있다(정경수 2010). 이제는 오늘날 기업활동으로부터 자유로운 영역을 거의 찾아보기 힘들고, 과거 개념적으로 구분되어 오던 국가, 공적 영역, 민간영역의 경계선조차 흐려지고 있으며, 이로부터 인권이라는 관점에서 기업에 대하여 사회적·정치적 책무성이 강조되기에 이른 것이다. 인권경영은 기업의 사회적 책임 경영과 근본적으로 구분된다기보다는 그 강조점이 인권에 중점이 있다는 차이가 있다. 사회적 책임 경영을 사회공헌활동이나 환경보호활동 정도로 축소시켜 이해하는 경향도 있지만, 기업의 인권의 문제는 다국적 기업의 인권침해 문제에서 출발하였다.[49] 유엔 인권이사회(The Human Rights Council)에서는 인권과 다국

49) 록히드사가 군수계약을 위해 일본 공무원에게 뇌물을 제공한 사건과, 미국의 초국적 기업 ITTC(International Telephone and Telegraph Company)가 다른 미국기업들과 함께 칠레군부의 쿠데타에 관여한 사건이 발생했고, 특히 이 칠레

적 기업 및 기타 비즈니스 기업 문제(human rights and transnational corporations and other business enterprises)에 대하여 2005년부터 인권경영의 문제로 논의하기 시작하였다. 인권경영은 사회적 책임경영이나 윤리경영보다 원칙적으로 더욱 강력한 절대적 규범을 요청하는 패러다임이며, 이로부터 국제인권법의 규범적 효력이 기업에게도 미치고 있다(이상수 2011).

〈표 5-4〉 기업의 인권존중을 위한 국제사회의 노력

시기	국제기구 명칭	국제규범 및 기준
1976년	국제개발협력기구(OECD)	다국적기업 가이드라인 제정
1977년	국제노동기구(ILO)	다국적기업과 사회정책원칙에 관한 3자선언 채택
2000년	국제연합(UN)	글로벌콤팩트 10대 원칙 제정
2000년	GRI(CERES&UNEP)	GRI(Global Reporting Initiative)지속가능성 보고 가이드라인
2003년	국제연합(UN)	초국적 기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범초안 마련
2008년	국제연합(UN)	유엔의 보호, 존중, 구제 프레임워크
2010년	국제표준화기구(ISO)	ISO26000
2011년	국제연합(UN)	유엔의 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침

2. 인권경영의 특징

1) 인권경영의 두 가지 요소

국제적으로 기업의 인권경영은 크게 두 가지로 요약된다. 하나는 예방적인 측면에서 손실의 예방이고, 두 번째는 능동적인 측면에서 기업경영에 긍정적 효과를 만들기 위한 조치이다. 예방적 측면에는, 임직원의 회사에 대한 신뢰 상실, 인권 외면으로 인한 노조문제, 제품과 서비스의 중단, 완제품 출하지연, 회사 명성의 타격과 인권문제 해결에 투여

사건은 1972년 7월 UN 경제사회이사회에서 논의됨으로써, 기업의 인권책임에 대한 논의가 본격화되는 계기가 되었다. (차지훈, 2003)

되는 회사 자원 손실, 기업운영의 안정성과 생산에 영향을 주는 사회적 혹은 정치적 위험, 국내·국제법을 준수하지 않음으로 인권침해 및 법정 소송 손실, 인권기준 미달 기업에 대한 유럽 등 선진국가의 무역제제 등이 있다.

기업 경영의 긍정적 효과의 측면을 보면, 사업운영을 위한 허가 획득의 용이, 안정적이고 생산적인 기업 운영 환경을 지속 가능하게 하고, 노동생산성 증가와 이직률 감소, 생산 품질 향상 효과, 인간중심의 기업 가치와 철학을 살릴 수 있으며, 가치 결정 기준으로 삼는 뛰어난 인재를 채용하는데 유리하며, 계약의 공정한 이행 보장, 뇌물과 부패 감소에 효과가 있다. 공급망 관리에서 윤리적 비즈니스 파트너 선택 도구로 활용될 수 있다고 본다. 기업의 인권경영에 관심이 높은 기업들은 기업 경영 활동 전반에 걸쳐 인권관련 요소를 통합하려는 경영 전략을 갖는다(강주현 & 안젤라 2009).

2) 인권경영의 3대 의무

기업의 인권존중책임을 구성하는 3대 의무에는 권리존중의무, 상당한 주의의무, 공범회피의무가 있다(국가인권위원회 2008), 기업의 인권침해는 '직접 침해'와 '간접 침해' 두 가지로 분류로 분류 된다. 직접 침해는 기업이 인권을 직접 침해하는 것을 말하고, 간접 침해란 인권을 침해하는 체제를 지원하는 것을 말한다. 직접 침해는 기업이 인권을 유린하는 정부와 협력하거나, 기업이 노동자의 노동인권을 침해하는 경우이고, 간접 침해는 기업이 무책임하게 이전을 하거나, 기업 활동이 불평등과 불균형 발전에 결과적으로 기여하게 된 경우, 기업의 압박으로 세금 감면, 공공지출 감소, 노동기준 악화 등의 결과를 초래한 경우이다. 기업은 시민적·정치적 권리를 침해하기도 하는데, 이것은 국가의 개입이 없는 경우도 있고, 국가의 지원을 등에 업는 경우도 있다. 기업의 인권존중 책임을 구성하는 의무는 <표 5-5>와 같다.

이주노동자와 국제결혼 이주민이 증가하고 있는 시점에서 기업이 인권유린의 공범이 되는 것을 피한다는 것은 인권경영에서 중요한 과제이다. 정부, 기업, 시민사회조직 간의

역학관계가 변화함에 따라 서로 다른 조직들이 언제 어떻게 인권현안에 대한 책임을 지게 되는가의 이해관계도 달라진다.

〈표 5-5〉 기업의 인권존중 책임을 구성하는 3대 의무

3대 의무	내용	적용
권리존중 의무	기업의 기본책임은 법의 준수와 더불어 인권을 존중하는 것이다. 해당 국가의 실정법과 국제적으로 인정되는 인권의 보호를 지지하고 존중하여야 한다. 기업과 관련된 인권이 따로 있는 것은 아니고, 일반적으로 인권으로 인정되는 모든 것들이 기업 활동과 관련된다.	세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 등 국제인권장전이 기본이 되며, 기타 이주노동자와 그 가적 권리보호에 관한 협약, 아동권리협약 등 국제인권조약들과 국제관습법상 인정되는 모든 인권에 대한 책임으로부터 기업은 자유로울 수 없다.
상당한 주의의무	권리존중의무의 이행은 상당한 주의(due diligence)를 필요로 한다. 이 개념은 기업이 해로운 인권영향을 인식하고, 방지하고 다루기 위해 필요로 하는 조치들을 의미한다. 많은 국가들에서 기업이 재정 및 관련 위험 평가와 관리를 위해 정보와 통제체제를 적소에 갖출 것이 요구되고 있기 때문이다.	① 국가가 직면하는 모든 구체적 인권현안을 명확히 하는 것, ② 기업이 생산자이자 서비스 제공자이자 고용주이자 이웃으로서의 자기 역량을 가지고, 어떤 인권영향을 갖게 될 것인가 하는 것, ③ 자신의 사업 파트너, 협력업체, 국가기관 및 여타 비국가 주체들과 함께 자기 활동과 연관된 관계들을 통해 침해에 기여하게 될 가능성 검토
공범회피 의무	정부나 기타 비국가행위자의 인권침해를 돕거나 조장하는 경우가 있다. 이 경우에 기업은 일종의 '공범'(complicity)이 되는데, 기업은 이 인권침해의 공범이 될 가능성을 회피할 의무를 갖는다. 공범의 개념은 "어떤 회사가 자사와 관계를 맺은 특정 실체가 인권침해를 자행하는 것을 승인, 용인, 혹은 묵인하거나 혹은 인권침해를 저지르는데 사실상 영향을 줄 수 있는 실질적인 지원이나 독려를 제공"하는 경우라고 정의할 수 있다(유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소편 2008).	① '직접적 공범': 기업이 정부 반군단체, 계약파트너나 합작투자업체 등 다른 기업, 개인 등 다른 주체가 범한 인권침해를 돕거나 조장한 경우 ② '수혜적 공범': 어떤 사람이 범한 인권침해로부터 직접적인 이익을 얻은 경우, 이 경우 타인의 인권침해를 지원하거나 조장한 것은 아니지만, 인권침해에 따른 어떤 기회나 상황에 의해서 혜택을 보는 경우임 ③ '묵인하는 공범': 기업이 타인이 인권을 침해하고 있다는 사실을 알면서도 이를 묵인하는 경우, 자사의 기업 활동과 직접 연관이 없는 인권침해현장에서 그것을 알고도 신고하지 않았다는 이유로도 공범이 성립할 수 있다(앤터니 2008).

3. 기업의 인권경영 형성요인

기업의 인권경영 윤리는 문화적 다양성과 차이에 따른 갈등과 도전을 중심에 두고 인권경영 윤리 요인을 다음과 같이 찾아 볼 수 있다. 가치와 규범에 도전을 주는 다양성과 새로운 차이의 주체, 차이의 이해당사자, 차이의 내용, 차이의 갈등 원인, 차이의 갈등 성격, 차이로 위협당하는 가치들, 차이와 다양성으로 새롭게 형성 되는 가치, 새롭게 형성 되는 사회적 규범들이다. 한국 사회에서 이주노동자 인권보호를 위한 주체들을 보면 대개 이주노동자, 결혼이민자, 난민, 탈북 이주민, 국내체류동포, 유학생, 결혼이민자, 국제결혼 자녀, 이주가정 자녀, 난민의 자녀, 탈북이주민의 자녀, 국내 입양자, 영주권자, 미등록 이주노동자 등이다. 이러한 주체들과 이해 당사자 간의 관계에서 갈등이 발생하고, 갈등은 새로운 가치관과 규범을 요구한다. 특히 기업과 관련된 인권경영의 윤리도전 요인들을 〈표 5-6〉과 같이 추론해 볼 수 있다(앤터니 2008).

〈표 5-6〉 기업의 인권경영 형성요인

주체	윤리도전 요인	내용
이주 노동자	차이이해 당사자	국내노동자, 기업인, 지역주민, 정부부처, 지방자치단체, 시민단체 등
	차이내용	노동권 제한, 취업 제한, 인권차별, 임금차별, 불평등 고용관계, 체류제한, 혐오감, 지역사회 참여 등
	갈등원인	노동권과 인권 인식의 차이, 정책적 포섭과 배제, 외국인에 대한 이중적 차별 태도, 일자리 보존, 문화적 차이 등
	갈등성격	욕구갈등(이해관계, 사실관계, 구조적 갈등, 상호관계 갈등 등), 가치갈등(가치관, 문화적 습관, 출신국, 종교 등)
	위협되는 가치	국내 고용시장의 안정성, 인권과 민주주의 인식, 전통적인 기업문화, 지역 향토문화, 힘의 관계 등
	새로운 가치	차별 없는 노동권, 차별 없는 인권, 문화적 다양성, 주민의 새로운 주체, 이주민 인권 등
	새로운 규범	문화적 상대성, 차이의 다양성, 이주민 시민권 등

4. 인권경영이 미치는 영향권

인권경영이 미치는 영향권은 기업의 인권존중책임과 긴밀하게 연관되는 개념이다. 영향권에서 "권역"은 그 중심에서 기업 운영이 이루어지고 협력업체와 지역공동체 및 그 이상으로 뻗어나가는 동심원으로 표현된다. 영향권 모델은 기업운영에서 영향을 받을 수 있는 인권의 범위에 대한 이해를 도와주는 가장 잘 알려진 도구 중의 하나이다. '양파껍질' 접근방식은 기업의 운영과 노동권 문제를 가운데에 두고 협력업체, 지역사회, 정부와 관계된 문제를 바깥층에 두어 기업으로 하여금 그 운영활동으로 인하여 영향을 받는 사람, 집단의 범위에 대한 개념을 이해할 수 있도록 한다.[50]

기업의 인권존중 의무는 기업 활동의 영향권 내에서 발생하는 모든 문제와 관련되고, 영향권은 대개 "기업이 정치적, 계약적, 경제적 혹은 지리적으로 어느 정도 근접해 있는 개인"을 포함한다. 자사 직원과의 관계는 영향권의 중심에 있고, 기업 활동에 영향을 받는 공동체, 그 기업의 사업 파트너(공급업체, 계약업체, 하청업체, 용역업체, 합작투자업체 등), 기업의 제품을 구입하는 소비자 등을 우선적으로 고려된다. 이 외에도 자국 정부, 초청국 정부, 기업이 활동하고 있는 영토의 무력단체에도 영향력이 미칠 수 있다. 영향력의 범위는 개별 사안에 따라 다르게 평가된다. 문제가 되는 인권의 특성, 회사의 크기, 회사와 인권침해 가해자와의 근접성 등이 고려된다(앤터니 2008). <표 5-7>은 인권경영 정착 국제 사례이다.[51]

50) 영향권에 대한 자세한 설명은 UNGC와 덴마크 인권위원회가 공동 발간한 The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk10)에서 찾아 볼 수 있다. Arc는 기업과 인권 문제를 인권 영향, 기업과의 관계라는 두 가지 틀로 나누어 다루어 기업이 큰 영향을 미칠 수 있는 인권 위험과 기업의 가장 직접적 책임을 파악할 수 있게 도와준다.

51) 기업리더 인권이니셔티브·유엔 글로벌 콤팩트·유엔인권고등판무관실(2008), 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』 유엔 인권고등판무관실(UN High Commissioner for Human Rights: OHCHR), www.ohchr.org.

〈표 5-7〉 인권경영 정착 국제 사례

회사 정관	노보 노디스크(Novo Nordisk)의 정관은 구체적으로 '재정적, 환경적, 사회적으로 책임 있는 방식으로 활동을 전개하고자 힘쓰겠다'고 명시하고 있다. 지속가능한 발전을 위한 노보 노디스크의 참여는 회사의 기업지배구조와 "노보 노디스크 경영방식"이라고 불리는 그 근본적인 기업원리에 단단히 연결되어 있다. 노보 노디스크의 경영방식은 분명하게 3중 핵심사항(Triple Bottom Line; TBL)—사회적, 환경적, 재정적 책임 –을 회사의 기초를 이루는 기업원리로 언급한다. 1999년부터 노보 노디스크의 경영방식은 유엔 세계인권선언을 지지하고 일상 비즈니스에 인권 고려사항을 통합시키겠다는 공개 약속을 포함하고 있다.
이사회 차원의 책임	내셔널 그리드(National Grid)의 이사회 하부 위원회인 위험과 책임 위원회는 비(非)—중역 이사가 의장을 맡고 있으며 비–재정적 현안, 정책, 기준의 관리와 집단의 성과를 검토할 책임을 맡고 있다. 상황이 허락된다면 계약자와 공급업체에 대한 책임도 포함된다. 직업 및 공공보건, 직업위생, 환경, 포괄과 다양성, 인권, 기업윤리, 지역사회관여 등이 위원회 임무에 들어간다.
중역 차원의 책임	ABB의 인권정책은 그 사회정책 속에 정착되었고 지속가능성 담당 부서 수장의 책임이다. 그는 집단의 기업 활동의 경제적, 환경적, 사회적 국면들과 인권정책과 방침을 지속가능성 현안의 총체적 책임을 지고 있는 집단의 집행위원회에 보고한다. 환경적, 사회적 정책들은 ABB가 활동하고 있는 100개 국가들에서 국가 및 지역의 지속가능성 감독관들에 의해 감시되고 강화된다.
윤리 지도 위원회	"지역사회와 기업 주주의 관심사 간에 균형을 이룩해 2006년까지 브라질 에너지 부문에서 최고의 기업으로 거듭 나겠다"는 비전을 갖고 있는 코펠(Copel)에는 윤리지도위원회가 있다. 이 위원회의 역할은 코펠의 행동을 토론 및 지도하고, 적절한 제재를 권고하고, 회사 행동이 건전한 원칙에 따라 이루어지도록 하며, 회사 전체 부문에 코펠 행동강령이 보급되고 효과적으로 적용되는지 감독하는 것이다. 자치권의 보장을 위해 위원회는 각기 다른 직업부문을 대표하는 직원들로 구성되며 시민사회 대표가 이를 조정한다.
인권의 주류화	노바티스(Novartis)는 인권 관련 기업 시민의식 가이드라인을 개발하고 이행하였으며 이를 계선관리를 통해 이행해왔다.
최고경영책임자의 직접참여	모든 타타(Tata) 회사의 사장은 또한 윤리 임원과 지역 윤리 자문 팀을 지명하는 윤리 임원 대표이기도 하다. 이 팀은 회사 내에서 비즈니스윤리경영(MBE: Management of Business Ethics)과 문서화되어 있는 타타 행동강령 준수를 함께 책임진다.
인적자원	2005년 1월, 프랑스에 본사를 둔 자동차회사 발레오(Valeo)의 CEO는 그룹 내 인권정책 이행과 감시 책임이 인적자원기능에 필수적인 요소가 되어야 한다고 판단했다. 현재 이 그룹의 인사 부장은 모든 인권침해를 다룰 책임을 지고 있으며 이는 그룹 전체의 다른 인사담당자들 또한 마찬가지다.

5. 인권경영의 가능성에 대한 접근

인권경영의 국제사례에서 볼 수 있는 기업의 인권경영 가능성은 다음과 같다. 첫째, 기업의 이주노동자인권 보호와 다문화 인권경영분야를 회사의 정관으로 할 수 있다. 정관은 다문화인권경영에 대한 책임경영의 선포라는 점에서 의의가 있다. 둘째, 회사의 정관 선언에 그치지 않고, 위원회와 부서를 두어 인권경영의 가능성을 열 수 있다. 셋째, 기업 내에서 내국인 직원들에 의한 이주노동자 인권침해가 발생하지 않도록 관리 감독 하고 지도할 수 있다. 넷째, 기업 내에 이주노동자 인권보호 지도위원회를 두어 인권침해예방과 사후관리를 제도화할 수 있다. 다섯째, 이주노동자 고용주 및 원청기업의 최고경영자 및 경영진에서 이주노동자들의 노동 현장과 관련을 맺으며 인권경영이 잘 이루어지도록 격려 지원할 수 있다. 여섯째, 다문화 인권경영에 대한 직원들의 교육 및 훈련을 실시할 수 있다. 더 나아가 이주노동자를 관리의 대상으로 보기보다는 기업 내의 다문화교육강사가 되도록 지원함으로써, 내국인과 이주노동자 상호간의 이해와 연대를 높일 수 있다. 기업 내 모든 이주노동자를 문화적 자원으로 바라본다면 기업의 역량을 더욱 강화할 수 있을 것이다.

맺음말

이주노동자와 결혼이주민의 국내 취업률이 증가하면서 이주노동자의 사회적 배제와 차별 갈등 역시 증가하고 있다. 이에 이주노동자 인권차별의 문제를 해소하기 위한 다문화 인권경영의 문제가 기업의 주요 관심사가 되고 있다. 노동연구원 조사결과의 인력수급 전망을 보면 2015년에는 63만 명, 2020년에는 152만 명의 노동인력이 부족할 것이라고 한다.

선진국은 정치적, 법적, 통제력이 용이하고 값싼 노동력으로서의 이주노동자를 선호

하는데, 한국사회 역시 이주노동자에 대한 노동력 의존도가 점점 높아지게 될 것으로 보인다. 그러나 이주노동자를 받아들이는 국가들은 이주노동자를 대상으로 정치적 통제를 가하고, 단결권, 단체 교섭권, 단체행동권 등에서 이주노동자를 배제시킨다.

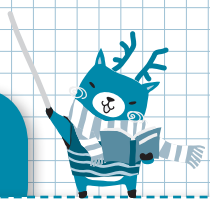
이주노동자 문제는 사회적 배제와 차별, 신분의 불안정성, 인정받지 못하는 가족 등의 잠재적 갈등요소를 안고 있다. 이주노동자 가운데 미등록체류자의 신분으로 이미 한국에서 결혼하여 자녀를 낳고 살아가는 사람도 증가하고 있다. 또한 국제결혼과 2세의 출생, 이주노동자의 가족 등에 따른 차별의 문제가 지속적으로 연결되어 나타날 가능성이 높다. 즉 한국사회의 갈등 유형은 정치적, 경제적, 사회적, 문화 등 다양한 측면에서 발생될 가능성이 있기 때문에 이주노동자의 인권을 위한 특별한 조치가 필요하다(박천응 2007).

기업은 이주노동자 인권차별의 가해자가 되기보다는 다문화 인권경영의 주체가 되어 새로운 패러다임을 열어 나가야 하고, 이주민은 정치, 경제, 사회, 문화적 배경에 따른 '지구사회시민권'(Global Society Civil Right)을[52] 가진 사회적 존재로 새롭게 인식하여야 한다. 우리 사회와 이주노동자들은 문화적으로는 차별의 대상이고 정치적으로는 통제의 대상이며, 경제적으로는 착취의 대상이자 사회적으로는 배제의 대상이라는 지적이 있다. 한국사회에 뿌리 깊게 자리 잡고 있는 차별문화는 문제제기만으로는 해결할 수 없다.

이제 기업은 이주민에 대한 차별을 중단하고, 보다 적극적으로 인권개념을 도입할 필요성이 있다. 또한 기업 내의 차별문화를 극복하고, 더불어 살아가는 대안을 현실화시키는 다문화 인권경영의 실천이 요청된다.

52) 시민권의 개념은 집단이나 계층에 주어지는 집합적 개념이 아니라 개인에게 주어지는 것으로, 시민의 지위를 부여 받은 개인과 정치공동체(Political Community) 사이의 관계를 의미하는 것으로 보고 있다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 193페이지 참고)

1) 이주노동자도 대한민국 헌법을 통해 근로의 권리를 보장받을 수 있다. ☐

2) 미등록 이주노동자에게 근로시간과 임금에 차별을 둘 수 있다. ☐

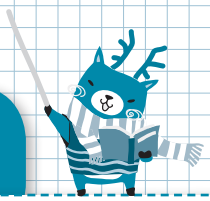
3) 한국은 「UN이주노동자권리협약」에 가입하였다. ☐

| 토론거리 |

1) 이주노동자가 한국사회에 기여하고 있다고 생각하는가, 아니면 한국인의 일자리를 빼앗아 간다고 생각하는가? 자신의 생각을 자유롭게 이야기해 보자.

2) 한국에서 일하는 이주노동자들 중에서 열악한 노동환경과 저임금을 받고 일하는 노동자들이 많지만 한국인 실업자도 많은 것이 사실이다. 이주노동자도 내국인과 동등한 노동환경과 임금을 제공받는 것에 대해 어떻게 생각하는지 이야기해보자.

3) 이윤이 목적인 기업에서의 인권경영 이행은 가능하다고 생각하는가? 인권경영을 이행할 경우의 장점과 단점에 대해 생각해보고, 다문화 인권경영을 위한 구체적인 실천방안에 대해 이야기해보자.



학습활동

| 가볼만한 사이트 |

- [국제노동기구] www.ilo.org
- [국제인권감시기구] www.hrw.org
- [안산이주민센터] www.migrant.or.kr
- [이주노동자 노동조합] migrant.nodong.net
- [이주노동자의 벗] http://migrants.jinbo.net/
- [인권운동사랑방] www.sarangbang.or.kr
- [유엔인권사무소(서울)] http://seoul.ohchr.org/KR/Pages/HOME.aspx
- [외국인이주노동운동협의회] www.jcmk.org
- [한국산업인력공단 고용허가제 통합서비스] eps.hrdkorea.or.kr

| 기본도서 |

- 고길섭, 「소수문화들의 정치학」, 서울: 문화과학사, 2000.
- 김종렬, 「2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해」, 서울: 국가인권위원회 인권정책과, 2010.
- 마르코 마르티니엘로, 윤진 역,「현대사회와 다문화주의」, 서울: 한울.
- 박경태, 「인권과 소수자 이야기(우리가 되지 못하는 사람들)」, 서울: 책세상, 2007.
- 박천응, 「다문화교육의 탄생」, 안산: 국경없는 마을, 2009.
- 셈프리니, 안드레아., 이산호 외역, 「다문화주의」, 서울: 경진, 2010.
- 유네스코한국위원회, 「인권이란 무엇인가」, 서울: 오름, 1995.
- 유네스코 한국위원회, 「함께 사는 세상 만들기」, 서울: 유네스코 아시아 태평양 국제이해교육원, 2013.
- 이희근, 「우리안의 그들」, 서울: 너머북스, 2008.

| 추천 영상 |

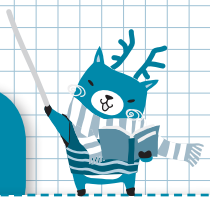
- 인권경영의 중요성-'인도 개발과 생존권 사이'[53]
- 국제단체의 한국 이주노동자 인권 문제제기 : YTN 외국인노동자 인권 침해 '여전'[54]

| 참고문헌 |

- 강주현·안젤라(2009), 해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망, 「유엔글로벌콤팩트 인권 기준과 인권통합경영에 관한 기업간담회」, 서울: 글로벌경쟁력강화포럼.
- 국가인권위원회(2008), 「주요기업의 인권정책현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구」, 서울: 국가인권위원회.
- _____(2009), 「기업과 인권에 관한 국제회의: "인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?"」, 서울: 국가인권위원회.
- _____(2012), 「이주인권가이드라인」, 국가인권위원회.
- 기업리더 인권이니셔티브·유엔 글로벌 콤팩트·유엔인권고등판무관실(2008), 「기업의 인권통합 경영을 위한 안내서」, 유엔 인권고등판무관실(UN High Commissioner for Human Rights: OHCHR), www.ohchr.org.
- 김종렬(2010), 「2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해」, 서울: 국가인권위원회 인권정책과.
- 박지혜(2010), "SK텔레콤의 CSR 활동과 Human Right Reporting", 「2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해」, 서울: 국가인권위원회 인권정책과.
- 박찬우(2016), 「폭염에도 굴하지 않는 이주노동자들의 "STOP EPS"」, 미디어스(검색일:2016년9월11일), http://www.mediaus.co.kr/news/articleView.html?idxno=64681.

53) 심인보, '인도 개발과 생존권 사이' 『KBS1 특파원 현장보고』, 2011년 11월 12일. http://news.kbs.co.kr/tvnews/news_world/2011/11/2387469.html

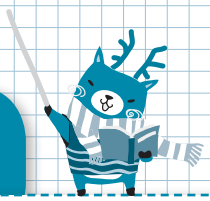
54) 출처: http://www.ytn.co.kr/_ln/0103_200910211938036792



학습활동

- 박천응(2009), 「다문화교육의 탄생」, 안산: 국경없는 마을.
- 송호제(2016), 「부·울·경 이주노동자 단체 "이주민 고용허가제 폐지해야"」, 노컷뉴스(검색일: 2016년9월11일), http://www.nocutnews.co.kr/news/4643135.
- 심인보(2016), "인도 개발과 생존권 사이", 「KBS1 특파원 현장보고」, (검색일: 2016년 9월 29일), http://news.kbs.co.kr/tvnews/news_world/2011/11/2387469.html
- 앤터니 P. 어윙(2008), "글로벌 콤팩트 인권원칙의 이해", 유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소 편, 「기업 활동과 인권의 적용」, 서울: 국가인권위원회, pp.50-53.
- 유엔글로벌콤팩트·유엔인권최고대표사무소 편(2008), 「기업 활동과 인권의 적용」, 서울: 국가인권위원회.
- 윤성효(2016), "교통사고로 입원한 이주노동자, 경찰 연행 뒤 구금", 오마이뉴스(검색일: 2016년 9월 11일), http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002236818.
- 윤효원(2011), "인권경영의 토대로서의 ILO 핵심노동기준과 '좋은 일자리decent work'", 「기업과 인권 전문가 세미나」, 서울: 한국인권재단.
- 이상수(2011), "기업의 사회적 책임과 헌법학의 과제", 한국헌법학회·국가인권위원회, 「기업과 인권 학술발표대회」, 서울: 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과.
- 정경수(2010), 「인권경영이란 무엇인가?」, 국가인권위원회·글로벌컴펙트네트워크 한국위원회·한국인권재단, 「2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해」, 서울: 국가인권위원회 인권정책과.
- 조효제(2008), "인권경영의 모색 : 쟁점과 비판", 「아세아연구」, 51(3), 서울: 고려대학교 아세아문제연구소.
- 차지훈(2003), "다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치", 「해외한국기업인권백서」, 서울: 국제민주연대, pp.71-172.
- 채형복(2007), "EU의 사례에 비추어 본 한국 내 외국인노동자의 이동에 관한 법제도적 문제", 「세계헌법 연구」, 국제헌법학회 한국학회, 13(1), pp.379-381.

- 한국여성정책연구원(2015), 「국민 다문화수용성 조사 연구」, 여성가족부.
- 한국갤럽(2015), 「외국인 근로자의 국내 이주에 대한 견해 Gallup International 69개국 비교 조사 결과」, 한국갤럽(검색일: 2016년9월11일), http://panel.gallup.co.kr/Contents/GallupReport/한국갤럽GallupReport(20160225)_외국인근로자국내이주_GIA.pdf.
- LG 전자(2010), 「LG 전자 2010 지속 경영보고서」, LG 전자.
- Adorno, T. W. Horkheimer, M. 김유동 역(2006), 「계몽의 변증법」, 서울: 문학과 지성사.
- Eleanor Spaventa(2007), Free Movement of Persons in the European Union; Barriers to Movement in their Constitutional Context, *Kluwer Law International(The Netherlands)*.
- Habermas, Jurgen(1962), Strukturwandel der Offentlichkeit: Untersuchungen zu einer Kategorie, 한완승 역(2001). 「공론장의 구조변동」, 서울: 나남.
- Horowitz, N(1982), *J. The History of the Public/Private Distinction*, 130 U. Pan. L. Rev. 1423, 1428.
- ISO(2010), *Guidance on Social Responsibility(IS 26000)*. Geneva: ISO.
- Knox, J. H(2008), Horizontal Human Rights Law, *American Journal of International Law*, Vol.102, Jan.
- UN(2008). Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights, *A/HRC/8/5, April 7. New York: UN*.
- ___(2009), Business and human rights: towards operationalizing the "protect, respect and remedy" framework, *A/HRC/11/13, April 22, New York: UN. 2009*.
- UNGC, OHCHR(2008), Castan Centre for Human Rights Law & IBLF. *Human Rights Translated: A Business Reference Guide*, *New York: UNGC*.



제17차 ILO국제노동통계회의에 제출된 좋은 일자리 지표(29개)

범 주	지표
고용기회	(1) 경제활동참가율, (2) 인구대비 고용률, (3) 실업률, (4) 청년실업률, (5) 비농업고용의 임금고용비율.
반사회적 노동	(6) 미취학 아동비율, (7) 임금고용 및 자영업의 아동 비율.
적절한 소득과 생산적 일자리	(8) 저임 노동자비율, (9) 산업별 평균소득.
괜찮은 노동시간	(10) 지나치게 긴 노동시간 노동자 비율, (11) 불완전 고용률.
일터의 안정성과 보장성	(12) 근속기간 1년 미만 종업원 비율, (13) 임시직 종업원비율.
일과 가족생활의 균형	(14) 20~49세 여성 고용률 대비 의무교육 취학 전 아동을 둔 여성의 고용률.
평등한 기회와 대우	(15) 직업별 남녀 차이, (16) 비농업고용의 경영·행정직 여성고용 비율.
안전한 노동환경	(17) 종업원 10만 명당 산업재해 사상률, (18) 노동 감독, (19) 산업재해보상보험 적용률.
사회보호	(20) 사회보장 공적지출, (21) 현금소득 공적지원, (22) 현금지원 수급자 비중, (23) 65세 이상 인구 중 연금수령자 비율, (24) 연기금에 대한 경제활동인구의 기여비중, (25) 중간/최저임금 비율로 표시된 월평균 연금액.
사회적 대화와 작업장 관계 지표	(26) 노조 조직률, (27) 단체임금협약 적용률, (28) 파업 및 직장폐쇄.
경제적 사회적 맥락	(29) 비공식 경제 고용.

출처: 윤효원(2011), "인권경영의 토대로서의 ILO 핵심노동기준과 '좋은 일자리decent work'" 『기업과 인권 전문가 세미나』, 서울: 한국인권재단.

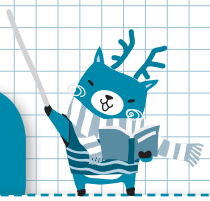
좋은 일자리 창출로서 ILO핵심노동기준의 4개 영역과 8개 협약

4개 영역	8개 협약
결사의 자유와 단체교섭권	결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년) 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호, 1949년)
강제노동의 폐지	강제노동에 관한 협약(제29호, 1930년) 강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호, 1957년)
아동노동의 철폐	취업의 최저연령에 관한 협약(제138호, 1973년) 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(제182호, 1999년)
작업장 차별의 금지	동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(제100호, 1951년) 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(제111호, 1958년)

[참고 1] ISO 26000의 인권 세부 내용

구분	영역	세부영역
인권	시민권과 정치적권리	– 차별로 부터의 자유와 장애인, 소수를 보장하기 위해 모든 차별을 금지 – 국내법과 규정준수, 국제규약 준수 – 교육의 자유 보장 – 시민권, 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)에 명시된 단체결성의 자유, 단체결사의 자유, 표현의 자유 및 기타 권리의 존중을 통한 [노사간] 공정성과 상호 신뢰 증진 – 정보 접근 보장을 위한 효과적인 커뮤니케이션 수립 – 생명권과 자유권 – 여성의 권리 – 안전 사용의 권리와 제한 – 의식주에 대한 기본욕구의 충족
	경제, 문화, 사회적권리	– 국제규약과 국제규약에 효력을 발생시키는 국내법의 준수 – 교육훈련/ 교육을 받을 권리와 직원교육 – 고용기회/평등한 고용기회 – 기본 생계 임금 – 기업경영의 자유 – 적정한 주거에 관한 권리 – 재산보호 – 소수집단의 권리 – 육체적, 정신적 건강의 최고 획득 가능한 기준 및 권리 – 문화적, 종교적 다양성
	노동 기본권	– 국내법과 규약 준수 및 노동자의 권리에 관한 국제 규약 고려 – 단체협약 준수 – 기준연령 이하의 아동 고용금지 – 위험한 작업에 18세 이하 청소년 고용금지 – 여성노동자를 위한 아동보호시설 – 인종, 성별, 종교, 피부색, 정치신념, 민족, 사회적 신분에 따른 차별을 금지하는 내부 정책 및 규정 – 공급채널 내 조직에 의한 인권 침해에 공모하지 않음 – 노동자의 권익과 단체 협약 권리 보호를 위한 단체 결사의 자유와 노동조합 설립 및 가입 권리 – 강제노동 또는 담보노동 금지
	공동체 권리	– 인간 고유권리 – 소수의 권리 – 남녀평등 – 장애인 – 이주노동자 – 청년고용

인권경영 참고 자료



구분	영역	세부영역
노동 문제	산업보건 안전	– 위험하고 보건과 안전이 보장되지 않는 노동조건 개선 – 산업보건안전을 제공하는 정책과 활동 – 국제법과 국내법, 규정 준수 –ILO 협약 – 아웃소싱을 포함하여 인력공급채널에서 보건과 안전 증진 – 공급업자, 소비자, NGO, 정부와의 관계 – 보건안전에 대한 정규 교육 및 인식 확립 – 보건안전 예방프로그램 – 보안활동 준수 – 노동관련 질병 및 부상 보상 – 검사 및 노동행정기관에 협조 – 내부교정절차
	노동조건	– 국내법 준수 – ILO 협약 – 아웃소싱을 통한 공급채널 내에서 수용 가능한 노동조건 촉진 – 기회의 평등과 다양성 촉진 –차별과 희롱을 금지하는 정책 – 채용조건 – 노사관계 및 사회적 대화 증진 – 임금과 혜택 – 노동시간, 주중 휴가, 연차휴가 – 공정한 대우/분쟁 해결/공정하고 타당한 징계 – 이주노동자 – 구조조정과 연관된 사회적 영향 예상 – 재택작업: 재택 작업과 비공식적인 노동
	인력개발	– 노동자의 고용적격성을 향상 – 평생교육(LLL) – 교육프로그램과 승진/고용인 교육과 인식 프로그램 – 교육과 계발에 접근 – 경력 관리
	인간으로서 노동자	– 사회보호 – 조직의 휴가혜택 – 국내외법 준수 – 직장, 가정, 공동체 활동 간의 조화 – 공동체 관계 – 공정한 해고 정책과 관행 – 연금(은퇴)기금 – 여가를 누릴 권리/타당한 노동 및 시간외 노동 – 모성보호/육아지원 – 보상/혜택 – 정보접근 – 재활 프로그램 – 임시고용 노동자 – 고용의 자유 선택이 있는 일하는 권리 – 의료/건강혜택 프로그램/고용인과 가족을 위한 건강 프로그램/HIV/AIDS보균 고용인에 대한 존중

출처: 국가인권위원회(2009), 『기업과 인권에 관한 국제회의: "인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?"』, 서울: 국가인권위원회.

유한킴벌리 협력회사 인권경영 평가표 사례

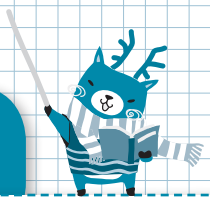
임금 및 고용	근로자에게 당해 연도 최저임금을 공시하고 준수하는가?
	불법 외국인근로자를 고용하고 있는가?
	외국인 근로자에 대하여 내국인과 동등한 처우를 해주고 있는가?
	최근 12개월 이내에 작업장을 무단이탈 한 외국인 근로자가 없는가?
사회적 책임	최근 12개월 이내 원부자재 구매처에 지급할 대금을 약속한 방법과 날짜에 지급하지 않아 문제가 발생한 적이 있는가?
	사원이 지역사회 또는 사회단체를 위한 활동에 참여하고 있는 것이 있는가?

출처: 김종렬(2010), 『2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해』, 서울: 국가인권위원회 인권정책과.

유한킴벌리 인권경영 적용평가 분야

인권1 인권조항을 포함하거나 인권심사를 통과를 한 주요투자협약
인권2 인권 심사를 받은 주요 공급자나 협력사의 비율
인권3 인권관련정책 및 절차에 대한 종업원의 교육상태
인권4 총 차별 건수 및 관련조치
인권5 결사 및 단체협상의 자유 침해 위험분야 및 예방조치
인권6 아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치
인권7 강제노동위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치
인권8 인권관련 정책 및 절차에 대한 훈련 받은 보안 인력의 비율
인권9 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치

출처: 김종렬(2010), 『2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해』, 서울: 국가인권위원회 인권정책과.



SK텔레콤의 인권 보고 내용(2009 지속가능성 보고서 기준)

세부주제	GRI가이드라인 요구 지표	SK텔레콤 보고 내용
투자 및 조달 관행	HR 1. 인권보호 조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자 협약	투자 협약 시 리스크 검토 과정에서 노동관계 등 인권 침해 관련 리스크를 포괄적으로 검토
	HR 2. 주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율	'09년 상반기부터 신규 거래업체 등록 심사 시에 환경, 인권, 노동, 반부패 등 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙과 관련한 방침, 교육, 시스템 보유여부 평가 실시
	HR 3. 업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육시수	윤리경영 교육을 통해 인권정책과 관련한 회사의 입장을 전파하고 있으며, 매년 전 구성원을 대상으로 성희롱 예방교육 실시
차별 금지	HR 4. 총 차별건수 및 관련 조치	차별 등을 포함한 구성원의 고충사항을 사내고충상담 채널을 통해 접수하고 조치
결사 및 단체교섭의 자유	HR 5. 결사 및 단체 교섭의 자유 침해 위험 분야 및 예방 조치	매년 노사협약에 따라 노조 가입 대상을 정하여 결사 및 단체교섭의 자유 보장
아동노동	HR 6. 아동 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	노동관계법을 준수
강제노동	HR 7. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	노동관계법을 준수
보안관행	HR 8. 인권관련 정책 및 절차에 대한 훈련을 받은 보안 인력 비율	사옥 보안인력을 대상으로 안전사고 예방 및 고객 응대절차 교육 실시
원주민 권리	HR 9. 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	SK 텔레콤의 사업 특성상 중요성이 낮은 지표 (해당 없음)

출처: 박지혜(2010), "SK텔레콤의 CSR 활동과 Human Right Reporting" 『2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해』. 서울: 국가인권위원회 인권정책과.

LG전자 글로벌 노동방침

제1조(인간존중) : 모든 임직원을 한 인간으로서 존중하고, 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 적극 노력한다.

제2조(강제노동 금지) : 폭행·협박·감금 등 정신적 또는 신체적인 자유를 부당하게 구속하여 임직원의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않는다. 고용조건으로 정부가 발행한 신분증, 여권 또는 노동 허가증의 양도를 요구하지 않는다.

제3조(아동노동 금지) : 15세 미만의 아동 및 청소년을 직원으로 고용하지 않으며, 18세 이하의 청소년 고용시 안전보건 면에서 위험이 큰 업무를 부여하지 않는다.

제4조(차별금지) : 임직원의 성별, 인종, 국적, 장애, 종교, 노조 활동 또는 사회적 신분 등의 이유로 임금, 승진 등 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 않는다.

제5조(근로시간) : 정규 근로시간 및 초과 근로시간을 포함해 각 국가 및 지역의 노동관계법규에서 정하는 근로 시간 한도를 넘지 않도록 한다.

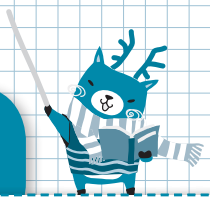
제6조(임금과 복리후생) : 모든 임직원이 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 따른 최저 수준을 상회하는 임금을 지급 받을 수 있도록 하고, 불가피한 초과 근무시 동일법규에 따른 초과근무 수당을 지급한다. 이를 통해 생활안정과 근로의욕의 질적 향상을 꾀하며, 건전한 경제 발전에 이바지한다.

제7조(결사의 자유) : 건전한 조직 발전을 위해 회사와 임직원 간의 의사소통의 기회를 부여한다. 또한 각 국가 및 지역의 노동관계법규에 의한 결사의 자유를 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 또는 결성 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

제8조(법규준수) : 각 국가 및 지역의 노동관계법규 상 근로조건 기준을 준수하며, 그 기준보다 낮은 근로 조건을 부여하지 않는다.

출처: LG 전자. 『LG 전자 2010 지속 경영보고서』. LG 전자.

MEMO



| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ○

「헌법」제6조 제2항은 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다."라고 명시하였다. 국내 체류 외국인이라면 국가간 상호주의에 따라 일정한 범위 내에서 기본권의 주체가 될 수 있다고 보는 것이다. 헌법재판소는 "국민 또는 국민과 유사한 지위에 있는 외국인은 기본권의 주체가 될 수 있다."라고 1994년 2001년에 판결을 내린바 있다.

2) 정답 : ×

「출입국관리법」 제18조 제1항은 "외국인이 대한민국에 취업하고자 할 때는 대통령령이 정하는 바에 따라 취업 활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다."라고 규정하고, 제3항은 "누구든지 제1항의 규정에 의한 체류자격을 가지지 아니한 자를 고용하여서는 아니 된다."라고 규정하였다. 그러나 위의 규정들은 국가가 이주민의 체류 기간 경과를 단속할 목적으로 이를 금지, 제한하는 단속법규에 불과하므로 각 규정에 대한 위반행위는 소정의 벌칙이 적용될 뿐 단순한 단속규정이라는 것이 법원의 해석이다. 미등록 이주노동자와 사업주가 「출입국관리법」을 위반하여 근로계약을 체결했을지라도 근로계약은 유효하고 미등록 이주노동자와 관련하여 대법원 1997. 1. 10. 선고 97누 10352 판결 등 다수의 대법원 판결은 미등록 이주노동자의 근로기준법 적용을 인정하였다.

3) 정답 : ×

「UN이주노동자권리협약」은 1990년 12월 18일 유엔 총회에서 채택하고 2003. 7. 1. 발표하였다. 현재 45개국이 비준하였고, 14개국이 서명하였다. 대한민국은 국내법과의 충돌을 이유로 가입하고 있지 않다.



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제6장

여성과 인권

이주여성의 인권보호와 증진

제 6 장

여성과 인권 : 이주여성의 인권보호와 증진

신은주(평택대학교 사회복지학과 교수)

학습 개요

학습목표

- 이주여성의 인권 이슈와 쟁점을 도출하고, 해결책을 모색한다.
- 인권친화적인 이주여성 지원을 위하여 참고할 수 있는 국제인권규범과 국내법제들을 검토한다.
- 이주여성의 인권보장과 관련된 쟁점과 실태를 분석하고 이주여성들을 대상으로 한 사회보장 정책 및 서비스의 현황과 문제점을 파악한다.

학습내용

다문화정책은 이주민들이 사회적 주변인이 되지 않고 평등한 시민으로 살아갈 수 있도록 사회적 안전망으로서의 의미를 지녀야 한다. 저출산, 고령화로 인한 인구감소 및 노동력 부족 문제가 심각한 상황에서 향후 이주민 인구의 지속적 확대유입은 불가피하며, 그에 따라 다문화사회로의 이행속도도 점차 가속화될 것으로 예상된다. 그러나 이주여성의 인권 수준은 여전히 열악한 상황이다.

이번 장은 '이주의 여성화'와 관련하여 이주여성의 실태를 결혼이주여성 중심으로 살펴보고, 인권침해 실태를 다룬다. 이주여성의 인권보장을 위해서 결혼이주여성관련법 규정과 정부의 정책들을 국제기준과 비교하고, 둘 사이의 차이와 간극을 분석한다. 그리하여 한국에 거주하고 있는 이주여성의 인권보장을 위한 정책과제를 모색한다.

머리말

다문화정책은 이주민들이 사회적 주변인이 되지 않고 평등한 시민으로 살아갈 수 있도록 사회적 안전망으로서의 의미를 지녀야 한다. 그러나 다문화가족지원법은 법의 적용대상으로 “대한민국 국민과 혼인하여 가족을 이루고 있는 외국인 또는 귀화자”로 한정하고 있다. 이와 같은 협소한 정의 규정은 한국인과 가정을 구성한 결혼이주민에게만 정착지원을 보장하는 것으로 이는 ‘가족의 구성과 혈통의 유지’라는 측면이 적극적으로 고려된 결과로서 국적과 혈통에 기반을 둔 차별로 해석될 소지가 있다.

결혼이주여성의 증가가 새로운 사회현상으로 자리잡아감에 따라 가정폭력과 인신매매적 결혼중개구조에 취약하게 노출된 결혼이주여성의 인권문제가 새로운 사회문제로 가시화되기 시작하였다.

결혼이주여성의 인권침해 문제는 결혼중개업에 의한 인권침해, 체류와 국적취득과정에서 한국인 배우자의 신원보증을 필요로 하는 취득 요건과 관련된 차별적 조항, 국제결혼가정에서 발생하는 폭력문제, 가부장적 가족문화갈등으로 인한 침해, 결혼이주여성의 경제적 취약성으로 인한 문제 등으로 요약할 수 있다.

다문화가족지원법의 목적 자체가 “다문화가족 구성원의 안정적인 가족생활 영위”가 목적이어서 이주여성이 한국의 가부장적 가족제도와 문화에 동화하는 방식으로 지원방식이 결정되기 때문에 이주여성 개개인의 기본적 인권보호에는 취약한 한계를 갖고 있다. 다문화가족의 개념을 한국에 거주하는 모든 이주자를 포괄하는 범주로 넓혀야 한다. 따라서 이주여성에 대한 지원이 가족중심 지원이 아닌, 이주여성 개개인의 인권을 보호하는 방향으로 이루어져야 한다.

이주여성의 증가

1. 이주관련 국제현황

유엔에 의하면 세계적으로 일 년에 2억 1천400만 명 이상의 인구가 자기 나라를 떠나 이동한다(2009년 UNDP 보고). 이중 65~70%가 생계유지나 새로운 일자리의 추구 등 경제적 이유에서 이주를 한다고 한다. 이 경제적 이유에 기반을 둔 이주의 증가는 '신자유주의적 시장질서'에 의해 파생된 '빈곤의 세계화'에 그 원인이 있다.

전 세계적으로 '빈곤의 세계화' 현상은 '빈곤의 여성화'를 촉진하였고, 결과적으로 '이주의 여성화'를 수반하였다. 세계적으로 이주인구의 성별분포를 보면 여성이 54%로, 남성이 46%로 나타나고 있다. 현재 전 세계적으로 이주여성노동자에 대한 언급은 많이 있으나 결혼이주는 이주의 주요주제로 다루어지지 않는다(한국염 2014).

그러나 한국, 대만 등의 상황은 중개업 알선에 의한 결혼이 집중적으로 일어나고 있고 저출산, 고령화 사회를 겨냥 대안정책으로 작용하고 있는 특수 상황이라는 점에서 국제결혼으로 유입되는 결혼이주여성이 다문화정책 및 이주의 주요 주제로 여겨지고 있다.

2. 국내 실태 및 결혼이주여성

2015년 12월 현재 우리나라에 체류하는 외국인의 비율은 주민등록인구(51,529,338) 대비 약 3.7%에 이른다(법무부 외국인정책위원회 2016. 9). 즉 결혼이주민, 외국인노동자, 다문화가족 자녀, 북한이탈주민, 외국국적 동포 등이 증가함에 따라 민족·인종·문화적 다양성이 공존하고 사회적 욕구가 급변하고 있다.

그런데 이러한 경향 속에서도 성별에 따른 이주 특성이 다르게 나타난다. 2009년 남성이주민의 66.1%는 외국인노동자이지만 여성이주민 중 노동자비율은 36.3%로 남성보다

국가인권위원회
humanrights.go.kr

훨씬 낮으며 결혼이주여성이 28.7%로 상당한 비중을 차지한다(법무부 2010, 송다영 외 2011 재인용). 여성들의 이주는 정식노동허가를 받은 고용허가제 노동자로, 예술흥행 체류자격자로, 친지방문이나 관광비자로, 한국남성과의 결혼을 통하는 등 다양하다.

그러나 현재 우리나라에서 이주여성과 관련된 담론이나 정책은 주로 결혼이주여성과 다문화가족에 집중되어 있다. 이는 우리나라의 이민정책이 가족이민이나 노동이민을 엄격히 제한하여 여성들이 가장 쉽게 한국에 정착하는 방법으로 결혼을 선택하기 때문이다. 즉 결혼이주가 이주여성의 주된 존재형태가 되고 이들이 한국인과 결혼하여 이룬 가족이 한국사회에서 새로운 집단을 형성해가고 있다(송다영 외 2011). 따라서 이 장에서는 여성이주자의 주된 존재 형태인 결혼이주여성에 초점을 맞추어 이주여성문제에 접근하고자 한다.

결혼이주여성에 대한 성인지적 접근에서는 1990년 이후 급격하게 증가한 결혼이주현상을 '이주의 여성화(feminization of migration)'라는 전 지구적 맥락에서 바라보면서 여성의 존재와 노동이 국제적 차원에서 재편되는 현상에 주목한다. 이는 이주하는 여성의 수가 남성보다 많은 현상을 의미하며 이주여성들이 전통적으로 여성의 일로 취급되던 돌봄이나 성적 친밀성과 관련된 노동을 하기 위해 외국으로 이주한다는 점을 강조(Castles & Miler 2003, 송다영 외 2011 재인용)하고 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같다.

현재 결혼이주여성들은 우리사회의 다양한 문제들을 해결하는 중요한 자원으로 전락해 버렸다. 저출산·고령화 사회에 직면하여 농촌총각의 결혼 상대자로서 그들의 자녀를 출산하고 양육하며 산업인력의 부족한 자원을 메워주는 역할을 하고 있다. 이들은 이주민이면서 결혼한 여성이라는 측면에서 일상생활의 적응으로부터 관계와 소통, 자녀양육, 경제생활에 이르기까지 많은 어려움을 겪고 있다. 결혼이주여성들은 주관적 존재이자 욕구를 가진 개인으로 존재하기보다는 한국남성들의 아내이자 한 가정의 며느리로서 살아가고 있는 것이다.

국제결혼이주여성의 증가는 '이주의 여성화' 현상을 야기하면서 국제결혼을 통한 여성의 이주를 단순히 결혼이라는 관점에서가 아니라 결혼이주와 노동이주의 통합적 관

점에서 이해할 필요성을 제기한다. 이주기간이 길어지고 자녀가 성장하면서 노동시장 참여의 중요성은 더욱 커지는 것으로 나타났기 때문이다. 또한 노동시장 참여는 가족 빈곤해결과 경제적 안정을 확보하는 수단일 뿐 아니라 여성 개인의 시민권과 연동되는 문제이기도 하다.

결혼이주여성의 인권실태

1. 국내 실태 : 국제결혼의 증가와 이혼의 증가

현재 정부의 다문화정책은 주로 한국남성과 결혼한 결혼이주여성 위주의 정책이다. 2015년 현재 전체 혼인에서 국제결혼 비율은 7.4%이다. 이들 중 대부분은 국제결혼 중개업체나 개인 브로커의 알선에 의한 결혼을 하고 있는데, 브로커의 알선에 의한 경우 인신매매성 특징이 내포되어 있다.

2015년 전체 혼인건수는 30만 3천 건으로 전년보다 0.9% 감소한 데 비해 다문화 혼인은 22,462건으로 전년(24,387건)보다 7.9% 감소하여 감소폭이 컸다. 따라서 전체 혼인에서 다문화 혼인이 차지하는 비중은 7.4%로, 전년보다 0.6%p 감소했으며, 2008년 이후 지속적인 감소세를 보이고 있다(표 6-1).

〈표 6-1〉 다문화 혼인 건수 및 전체 혼인 중 다문화 비중, 2013-2015

(단위: 건, %)

		전체			다문화 혼인			한국인(출생기준) 간 혼인		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	3015
혼인 건수		322,807	305,507	302,828	26,948	24,387	22,462	295,859	281,120	280,366
(비중)		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(8.3)	(8.0)	(7.4)	(91.7)	(92.0)	(92.6)
전년 대비	증감	-4,266	-17,300	-2,679	-2,276	-2,561	-1,925	-1,990	-14,739	-754
	증감률	-1.3	-5.4	-0.9	-7.8	-9.5	-7.9	-0.7	-5.0	-0.3

출처: 통계청(2015), 「2015년 다문화인구동태 통계」 4쪽

국제결혼이 전체 결혼에서 차지하는 비중이 높은 것과 동시에 이혼 또한 전체 이혼 대비 비중이 점점 증가하고 있다. 즉 결혼이주여성의 이혼은 2000년 전체 이혼의 1.3%에서 2011년 10.1%로 전체 이혼건수 대비 다문화부부의 이혼건수가 차지하는 비중은 대략 10%정도를 차지하고 있다. 2015년 다문화 부부 이혼은 11,287건으로 전체 이혼에서 다문화 이혼이 차지하는 비중은 10.3%정도이다(표 6-2, 표 6-3).

〈표 6-2〉 다문화 이혼 건수 및 전체 이혼 중 다문화 비중, 2013-2015

(단위: 건, %)

		전체			다문화 이혼			한국인(출생기준) 간 이혼		
		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	3015
이혼 건수		115,292	115,510	109,153	13,482	12,902	11,287	101,810	102,608	97,866
(비중)		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(11.7)	(11.2)	(10.3)	(88.3)	(88.8)	(89.7)
전년 대비	증감	976	218	-6,357	-219	-580	-1,615	1,195	798	-4,742
	증감률	0.9	0.2	-5.5	-1.6	-4.3	-12.5	1.2	0.8	-4.6

출처: 통계청(2015), 「2015년 다문화인구동태 통계」, 13쪽

〈표 6-3〉 다문화 이혼 유형별 규모 및 비중, 2013-2015

(단위: 건, %)

	2013	비중	2014	비중	2015	비중	증감률
다문화	13,482	100.0	12,902	100.0	11,287	100.0	-12.5
한국남자+외국여자	7,338	54.4	6,740	52.2	5,505	48.8	-18.3
외국남자+한국여자	2,500	18.5	2,316	18.0	2,004	17.8	-13.5
기타*	3644	27.0	3,846	29.8	3,778	33.5	-1.8

출처: 통계청(2015), 「2015년 다문화인구동태 통계」, 14쪽

* 남자 또는 여자 어느 한쪽이 귀화자 또는 남녀 모두 귀화자인 경우임.

이혼의 유형을 살펴보면 2015년 현재 '한국남자와 외국여자'가 차지하는 이혼비중이 48.8%로 가장 많았고 남자 또는 여자 어느 한쪽이 귀화자이거나 남녀 모두 귀화자인 경우는 33.5%를 차지하였다. 이처럼 이혼이나 배우자의 실종, 사망으로 인해 혼인이 해소될 경우, 국적이나 영주권을 취득하지 못한 결혼이주여성은 체류자격이 불안정해지는 문제가 발생한다. 2012년 다문화가족 실태조사 결과에 의하면 다문화가족의 이혼사유는 성격차이(48.1%), 경제적 무능력(20.7%), 외도(5.1%), 학대와 폭력(4.9%)의 순으로 나타나고 있다. 뿐만 아니라 심각한 정신장애 및 기타, 음주 및 도박, 배우자 가족과의 갈등 등도 이혼사유로 나타났다(여성가족부, 2012). 또한 다문화가족을 대상으로 한 인터뷰, 이혼 관련 법률지원 자료 및 이혼 상담통계 등의 분석 결과에서는 주요 이혼사유로 결혼과정 상의 문제, 외국인 혐오성·여성인권 침해성 폭력, 체류자격을 둘러싼 갈등, 사회적·경제적 갈등, 의사소통의 어려움과 생활양식의 차이 등이 제시되고 있다(김이선 외 2010).

2. 결혼이주여성의 인권실태

1) 중개업체를 통한 결혼의 문제점

국제결혼은 일반적으로 지인의 소개, 직접 교제, 종교단체 주선, 결혼중개업체 소개 등 크게 4가지 방식으로 분류가 가능하다. 배우자를 만나게 된 경로는 국적별로 차이가 큰데 캄보디아 75.7%, 베트남 65.8%, 남부아시아인 60.5%가 결혼중개업체를 통해 상대방을 만난 것으로 나타난다. 중개업을 통한 결혼과정은 한국인 남성이 현지 맞선에 드는 비용을 지불하고, 짧게는 3박 4일 또는 5박 6일 과정으로 배우자를 결정하고 혼인을 성사시키는 과정이다. 이는 남성이 주도적으로 배우자를 선택하는 과정이며, 이 과정에서 여성의 의사가 반영되기 어려우며, 의사소통이 불가능하고 정보가 불충분한 상황에서 선택을 강요받는 구조이다. 이처럼 남성 주도적이며, 주로 남성이 비용을 지불하는 결혼중개과정은 결혼 당사자인 남성으로 하여금 여성을 돈을 주고 사오는 상품으로서의 인식을 구

조적으로 강화시키고 있으며, 서로에 대한 이해와 합의 없이 이루어지는 결혼 구조 자체가 결혼 후 갈등과 폭력 유발의 원인이 된다.

◆ 사례 1. 인신매매 피해사례

마사지 업소를 운영하던 결혼중개인 A씨는 종업원 조달에 어려움을 겪던 중 B씨에게 중국 여자랑 혼인신고를 해서, 그 여자를 업소 종업원으로 일하게 해 달라, 그 대가로 매달 100만원을 주겠다고 제안함. 이런 경위로 입국하게 된 중국여성 C씨는 이런 사정을 알지 못한 채 한국에 오자마자 하룻밤을 지내고 마시지 업소로 넘겨져 일하게 됨. 그 후 경찰조사 결과 남편과 업소 사장의 위장 결혼 혐의가 밝혀졌고, 여성 C씨는 이 사실을 알지 못했으며 위장결혼이 아니라고 항변했으나 기소유예 처분을 받았다.

2) 국제결혼이주여성에 대한 가정폭력, 성폭력

◆ 사례 2. 베트남 이주여성의 이야기

2010년 7월, 코리안 드림의 꿈을 안고 달콤한 신혼생활을 꿈꾸었던 베트남 여성 탓티 황옥은 한국 땅을 밟은 지 일주일 만에 부산에서 남편에게 무참히 살해되었다. 정신질환이 있는 남편 장모씨는 부부싸움 끝에 부인을 마구 때린 후 부엌에서 가져온 흉기로 살해했다. 장씨는 경찰에 자수한 후 아내를 죽이라는 환청이 들렸다는 말을 되풀이한 것으로 전해졌다. 장씨는 지난 8년간 무려 57회에 거쳐 정신병원에서 입원과 치료를 받았던 정신질환자였다.

(국민일보 2010. 7. 22. 기사)

외국인 아내에 대한 남편의 폭력사례는 이주여성단체들이 지속적으로 지적하는 문제이다. 2010년 조사보고서에 따르면, 부부폭력의 정의는 신체적·정서적·경제적 폭력과 성폭력·방임·통제행위 등을 모두 포함한 광의의 부부 폭력과, 통제행위를 제외한 협의의 부부폭력으로 나누어진다. 여성 응답을 기준으로 할 때, 광의의 부부폭력 발생은 57.1%, 협의의 부부폭력 발생은 44.3%로 조사되었다(여성가족부 2010). 한편 결혼이주여성의 경

우에는 각각 69.1%, 46.6%로 나타났다(여성가족부 2010). 두 결과를 비교해 보면, 협의의 부부폭력 발생률에서는 큰 차이가 없지만 광의의 부부폭력에서 이주여성들이 더 많은 폭력에 노출된 것으로 나타났다. <표 6-4>를 보면, 신체적 폭력 피해는 선주민 여성(15.3%)보다 결혼이주여성(13.4%)이 더 낮다. 그러나 경한 폭력에 비해 중한 폭력 피해에 이주여성이 더 많이 노출되는 경향이 있다. 세부적으로는 "목을 졸랐다(2.7%)", "사정없이 마구 때렸다(2.4%)"는 항목에서 이주여성의 응답률이 좀 더 높다.

〈표 6-4〉 지난 1년간 부부폭력 발생률 – 여성 응답자

(2010, 단위: %, 명)

하위 척도	신체적 폭력			정서적 폭력	경제적 폭력	성적 폭력	방임	통제	응답자 (N)
	경한 폭력	중한 폭력	경한+중한 폭력*						
전국 가구 조사 – 여성 응답									
피해	14.6	3.3	15.3	33.6	7.6	9.3	23.4	38.8	1,984
가해	10.1	1.2	10.3	36.4	5.1	2.9	28.9	43.4	1,984
상호 폭력	6.4	0.9	6.8	25.4	2.1	2.3	18.2	31.3	1,984
이주여성(다문화가족) 조사									
피해	12.4	4.9	13.4	21.5	13.5	5.2	22.5	47.2	307
가해	6.8	1.3	7.2	18.6	5.5	0.3	16.0	46.9	307
상호 폭력	3.3	0.3	3.3	13.4	2.9	–	12.7	35.8	307

출처 : 여성가족부, 『2010년 전국가정폭력실태조사』, 107, 547쪽.

※ 여성 응답자를 기준으로 한 표임.

* 신체적 폭력에서 우측의 "경한+중한 폭력 발생률"이 경한폭력과 중한폭력 발생률의 합과 일치하지 않는데, 이는 두 가지 폭력에 모두 응답한 여성들이 있기 때문임.

폭력피해의 유형은 구타, 강제낙태, 아내강간, 언어폭력, 추방의 위협, 취업갈취, 방기, 체류와 국적취득 관련 비협조, 시댁가족에 의한 성폭력 등 다양하다(한국염 2014).

결국 결혼이주민이 자신이 처한 인권침해적인 상황에 대해 능동적으로 대처할 수 있기 위하여 근본적으로 해결해야 할 문제는 결혼이주민의 안정적인 법적 지위확보이다. 자

신의 신분과 체류가 안전하다는 판단이 들지 않는 한 결혼이주여성이 가정폭력의 고리를 끊어내려는 결단을 내리기는 어렵기 때문이다(국가인권위원회 2010).

2006년 가정폭력방지법이 개정되면서 '외국인'이 포함되었으며, 이 법조문을 근거로 가정폭력피해 이주여성을 위한 쉼터가 마련되어 2013년 현재 전국 22개소의 이주여성쉼터가 있다. 이주여성쉼터는 성폭력, 가정폭력피해자를 지원하는 다목적 쉼터이다. 정부가 가정폭력피해를 입은 이주여성들을 위해 쉼터를 설치하고 긴급전화를 설치해 이주여성들의 인권보호에 도움을 준 것은 사실이지만 이주여성의 특성을 모른 채 한국인 쉼터의 경험을 갖고 이주여성 쉼터의 운영지침을 세우고 그 규정에 따르기를 강요하다보니 쉼터 입소자들을 제대로 지원하기 어렵다. 또한 가정폭력의 범주를 신체폭력으로 제한하는 경향 때문에 쉼터가 필요한 많은 이주여성들이 쉼터의 도움을 받지 못하는 어려움이 있다(한국이주여성인권센터 2011).

3) 결혼 이후, 국적 및 체류자격 등의 문제

한국에서 체류문제와 이주여성들의 인권보호와는 깊은 관계가 있음을 알 수 있다. 체류권은 결혼이주여성에게 있어 기본권에 해당하므로 안정적인 체류정책이 필요하다. 정부 역시 결혼이주여성이 안정적 체류가 필요함을 인식하고 여러 가지 정책을 마련한 바 있다. 법무부는 2005년 9월 결혼이주민에 대한 체류 관련법을 개정하였는데, 이 법에 의하면 ①국민인 배우자가 사망하거나 국민인 배우자에게 귀책사유가 있는 이혼이나 별거 시 거주(F-2)자격으로 체류허가와 취업이 가능. ②별거의 귀책사유가 양측에 있거나 외국인 배우자에게 있는 경우라도 자녀양육 등 가족부양 시에는 방문동거(F-1)자격으로 변경, 취업을 허용. ③국내체류 5년 이상이어야 가능하던 영주자격(F-5)을 2년 거주자로 변경 ④국민의 외국인 배우자에 대해 별도 체류허가 절차 없이 국민에 준하여 자유로운 취업을 허용하고 있다. 한걸음 더 나아가 2006년 9월 25일자 체류 관련법 개정에 의해서 혼인파탄의 귀책사유가 이주여성에게 있지 않을 경우 그 여성은 이혼을 하더라도 한국에 체류할 수 있도록 하였다. 그러나 언어도 통하지 않고 법도 잘 모르는 이주여성들이 배

우자의 귀책사유를 증명하기는 매우 힘든 실정이다. 법무부는 이주여성단체의 의견을 받아들여 2007년 1월부터 '여성단체 확인서'라는 제도를 만들어 시행하였다.

그러나 정부가 마련한 "안정적인 체류" 정책은 귀책사유의 범위가 너무 협소하여 결혼이주여성의 안정적인 체류를 위해서는 실효성이 적다. 「국적법」상 간이귀화에 요구되는 2년의 거주기간 요건과 관련하여, 정부는 2006년 귀책사유 입증을 공인된 여성관련 단체의 확인서로 할 수 있게 하는 지침을 마련하였지만, 여전히 거주기간 요건으로 인해 결혼이주여성의 한국인 남편에 대한 종속 문제가 제기되고 있다.

이처럼 결혼이주민은 한국사회에서의 체류자격이 한국인 배우자에게 종속되어 있다는 점은 국제결혼 부부의 특수한 측면으로 이러한 점이 국제결혼부부의 관계에 결정적인 영향을 미친다. 즉 가정폭력실태에서 살펴본 바와 같이 신원보증을 해지하여 본국에 돌려보내겠다고 위협하는 남편의 폭력행위로 나타나거나 국적취득 여부에 따라 남편의 폭력 시 대응방식이 달라지는 상황과 연관되어 있다.

4) 이혼한 결혼이주 여성의 체류자격

법무부 통계에 의하면 결혼이주민으로 입국해서 불법체류가 된 사람들이 7.8%이다. 이들 중에는 남편이 "나가라"고 하거나 "방기"로 인해 집을 그냥 나와 미등록체류자가 되거나, 합의이혼 후 귀국하지 않고 미등록노동자가 된 사람들이다. 문제는 이들 중 많은 여성들이 한국인이나 자국민 브로커들의 꼬임에 빠져 유흥업으로 유입되는 경우가 발생한다는 것이다. 물론 불법체류자가 되면 아무런 법적 보호 즉 건강이나 사회보장 등의 혜택을 받지 못할 뿐만 아니라 단속에 걸리면 강제출국을 해야 하는 실정이다(한국염 2011).

한국사회에서 결혼이주여성을 어떻게 바라보는가 하는 관점을 가장 극명하게 보여주는 지점이 바로 이혼한 결혼이주여성의 체류 제도이다. 비록 선의를 가지고 결혼을 하였다고 하더라도 영주권이나 국적을 취득하기 전에 이혼한 경우 이주 여성은 원칙적으로 한국에 체류할 수 없다. 한국인과 결혼하기 위해 한국에 들어왔으니 그 목적에 상응하는 상태가 아니라면 돌아가야 하는 것이다. 예외적으로 이혼한 이주 여성이 계속 체류할 수

있는 경우가 있기는 하나 그것도 한국인 자녀를 양육하거나 한국인 부모를 부양하는 식으로 한국 사회의 필요에 기여하는 경우에 한해서이다.[55] 이처럼 이혼, 사별 이후 제도적 틀 안에서 한국사회에 거주하는 결혼이주민들은 결혼기간 중 한국 국적을 취득했거나 한국국적의 미성년 자녀가 있거나 남편의 귀책사유로 인해 체류기간을 연장할 수 있는 이들 정도이다. 하지만 이와 같은 기준은 이혼 및 사별 이후 결혼이주민들이 경험하는 매우 다양하고 복잡한 상황을 모두 포괄하지 못하는 것이 현실이다. 현재의 제도 하에서는 체류자격을 인정받지 못한 경우 면접교섭권 등 자녀에 대한 권한이 있더라도 이를 실현할 수 없는 등 복합적 한계에 직면하기 쉽다(김이선 외 2010). 결국 이들은 불안정한 생활을 영위하면서도 각종 제도의 사각지대에 놓이게 된다.

5) 기존 가정폭력 서비스 이용 상의 어려움과 과제

한국의 언어와 제도에 미숙하고, 인적·물적 기반이 취약한 국제결혼 이주여성이 2004년에 개정된 혼인에 의한 간이귀화 조항에 따라 스스로 한국인 배우자의 귀책사유를 입증한 후 국적신청을 한다는 것은 가능성이 매우 희박한 일일 것이다.

2013년 현재 전국 22개소 쉼터가 운영되고 있으나 쉼터에 입소자격이 구타당한 피해자로 제한적이며, 정서적·언어적 폭력을 입은 여성을 입소시킬 경우 가정에 복귀시키라는 압력을 행사하거나 남편에게 알리라는 지시를 내리는 경우도 있다. 이런 조치는 한국인 가정폭력 쉼터에는 내리지 않는 조치인 바, 이는 다분히 인종차별적이며, 이주여성의 인권보다 가부장적 가족유지를 더 우선하는 정책이다. 이런 정책으로 인하여 지난 5월 24일에 황티남이라는 베트남 결혼이주여성이 시어머니의 폭력으로 쉼터에 입소해 있다가 상담을 받고 집으로 돌아간 지 6개월만인 2011년 5월 22일 아기를 출산한지 19일된 날, 남편에게 칼로 난자당해 사망한 사례가 있다. 이주여성들은 언어의 제한과 법지원체계의 차이 때문에 한국인 상담소를 이용하기 어렵고, 체류와 이혼을 위한 법적 지원을 위해서

55) 김종철(2011), "이혼한 결혼이주여성의 체류", 「국제결혼관련 문제점 및 개선방안 세미나 자료집」, 대한변협

도 남편과의 상담이 필수이기 때문에 입소자격의 완화 또는 별도의 상담소 설치 등 대안이 필요하다(한국이주여성인권센터 2011).

이주여성 인권 관련 국제인권규범

1. 「경제적·사회적·문화적 권리규약」과 권고안

유엔사회권위원회는 2009년 11월 10~11일에 스위스 제네바에서 열린 위원회에서 이주민, 특히 결혼이주여성의 인권과 "여성과 아동에 대한 인신매매"와 관련, 한국정부에 대해 다음과 같이 시정할 것을 촉구하였다.

위원회는 한국국민과 결혼한 외국인 배우자들이 아직도 거주자격(F-2)과 관련하여 한국인 배우자에 의존한다는 것을 우려한다(제2조). 위원회는 한국정부가 한국인 배우자와 결혼한 외국여성들이 거주자격을 얻거나 귀화하기 위하여 한국인 남편에게 의존하지 않아도 되도록 이들 여성에게 자격을 부여함으로써 그들이 받는 차별을 줄일 수 있도록 더 많은 노력을 한국정부가 기울일 것을 권고한다(E/C. 12/KOR/CO/3 September 2009).

2. 「인종차별철폐협약」과 권고안

제17조 "위원회는 한국이 국제결혼 여성의 권리보호를 강화하기 위한 적절한 조치, 특히 한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도, 국제결혼 여성이 이혼 또는 별거하게 된 경우에 법적인 거주 자격이 보장될 수 있도록 하는 조치를 채택할 것을 권고한다. 또한 위원회는 국제결혼 중개업소가 지나친 비용을 요구하거나, 배우자가 될 한국인에 대한 중요한 정보를 알리지 않거나 신분

증 및 여행문서를 압수하는 등의 폐해를 방지하기 위하여 국제결혼중개업소의 활동을 규제할 것을 권고한다. 위원회는 국제결혼 여성의 한국사회 통합을 위하여 한국과 한국전통에 대한 충분한 정보 및 한국어강좌를 제공하는 내용을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것을 추가로 제안한다(CERD/C/KOR/CO/1. August 2007). 이 권고안에서 주목할 사항은 "한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도," 결혼이주여성의 체류권을 보장하라는 것이다.

3.「베이징여성 행동 강령」

「베이징여성 행동강령」은 제46조에서 "여성이 인종, 연령, 언어, 민족성, 문화, 종교 또는 장애, 토착민 여성이기 때문에 혹은 기타 지위 때문에 완전한 평등 및 향상에 대한 장애물에 직면하고 있다는 것을 인정"하고, 제32조에서 "인종, 연령, 언어, 종족, 문화, 종교와 장애로 인하여 혹은 그들이 토착민이라는 이유로 힘의 증진이나 발전을 가로막고 있는 다수의 장애에 직면한 모든 여성과 여아를 위하여 모든 인권과 기본적인 자유의 동등한 향유를 도모하려는 노력을 강화한다."라는 강령을 채택하고 있다. 이주 여성과 관련한 이 행동강령은 '「세계인종차별철폐조약」, 「유엔 이주민과 그 가족에 관한 협약」, 「국제노동조합협약(ILO)」' 제111조와 동일선상에 서 있다(한국염 2004).

이주여성과 관련한 베이징행동강령 조항은 빈곤, 교육훈련, 여성에 대한 폭력, 경제, 인권으로 구성되어 있다. 이중 여성에 대한 폭력과 인권에 대한 조항을 기술하면 다음과 같다.

- **여성에 대한 폭력을 제거하기 위하여 유입국가와 송출국 양 국가에서 여성이주노동자를 위한 현행 법률을 시행하고 적절한 경우에는 새로운 법률의 개발을 포함하는 특별조치를 취한다.**

- **피난민 및 난민, 이주여성, 이주여성노동자들이 그들의 인권과 그들이 이용할 수 있는 권리보호 장치를 알도록 하기 위하여 적절한 조치를 취한다.**

- **여성에 대한 모든 형태의 폭력을 퇴치하고 철폐하기 위한 긴급 행동을 취해야 한다.**
  - 권리를 침해당하지 않게 하기 위한 정보 및 지원체계를 확보하도록 해야 한다.
  - 여성 및 아동 인신매매를 국제협력을 통해 대항하고 제거하기 위해 모든 관련 인권 문서의 이행을 강화하고, 희생자에 대한 법률 및 사회서비스를 제공한다.

4. 「유엔여성차별철폐협약」과 권고안

2007년 유엔여성차별철폐위원회는 제 5, 6차 한국 정부 정기보고서에 대한 최종논평에서, 결과적으로 착취의 목적으로 대한민국으로 인신매매되는 결과를 낳기도 하는 국제결혼증가 및 국제결혼가정에서 발생하는 가정폭력의 만연에 대한 우려를 표명하고, 배우자의 침해에 대처할 실행 가능한 구제방법을 외국인여성에게 제공하고, 구제절차를 밟는 동안 이들이 국내에 체류할 수 있도록 허가하여야 한다고 제시한다. 나아가 한국은 외국인 여성에게 가정폭력으로부터 보호와 방지를 위하여 이용 가능한 조치들을 포함하여, 그들의 권리와 침해 구제방법을 알려주어야 한다고 권고하였다. 유엔여성차별철폐위원회는 2011년도 제49회기에서 2006~2009년까지의 "UN 여성차별철폐협약 제7차 한국정부 이행보고"에 대한 심사를 마치고 이주여성과 관련하여 한국정부에게 다음과 같이 권고했다[56].

1) 결혼이주여성에 대한 폭력에 대하여

위원회는 제20항에서 긴급전화 설치, 가정 폭력피해 외국인 아내를 위한 특정센터(자

56) 이하의 내용은 한국이주여성인권센터(2011) 〈유엔여성차별철폐 이주여성과 관련한 정부보고서에 대한 민간보고서〉의 내용을 요약 정리한 것임.

활센터)를 포함하여 폭력피해자를 위한 쉼터 운영지원 등 한국정부의 성폭력 및 가정폭력 피해자를 보호하기 위한 다양한 조치가 이루어지고 있음을 긍정적으로 평가하면서, 결혼이주여성에 대한 폭력에 대하여 위원회는 "가정 폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 포함하여 외국인 여성들이 자신의 권리와 배상방안을 인지하도록" 여성에 대한 인식개선 캠페인을 시행할 것을 한국 정부에 권고했다[57].

2) 국적에 대하여

위원회는 26항에서 한국인 남성과 결혼한 외국인 여성들이 국적 신청서를 제출할 때 남편의 신원보증을 받지 못하거나, 자녀가 없는 경우 직면할 수 있는 어려움에 대해 우려를 표하면서 제27항에서 다음과 같이 권고했다[58].

"위원회는 한국 정부가 한국국적 취득 요건과 관련한 모든 차별적 조항을 제거하고, 「유엔여성차별철폐협약」 제9조에 부합하게 국적을 다루는 법과 제도를 개정할 것을 권고한다."

3) 미비준 협약 가입에 대하여

"위원회는 한국정부가 아직 비준하지 않고 있는 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약」(이주노동자권리협약)과 「유엔강제실종협약」의 비준가입을 장려한다[59]."

57) CEDAW. Concluding observation of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/KOR/CO/7, 29 July 2011, para. 20.

58) CEDAW. Concluding observation of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/KOR/CO/7, 29 July 2011, para. 26–27.

59) CEDAW. Concluding observation of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/KOR/CO/7, 29 July 2011, para. 45.

결혼이주여성 관련법과 정책과제

현재 한국의 다문화정책의 주요 대상 계층인 결혼이주여성 및 그 가족을 위한 법제의 현황 및 문제점을 파악하고자 한다.

1. 결혼이주여성 관련 법령

다문화 정책의 직접적인 근거가 되는 법령으로서, 「재한외국인처우기본법」과 「다문화가족지원법」을 들 수 있으며, 복지 관련 법령으로 「아동복지법」, 「영유아보육법」, 「모자보건법」, 「보건의료기본법」, 「국민기초생활보장법」, 「저출산·고령사회기본법」을 들 수 있다(김영주 2010).

「재한외국인처우기본법」이 모든 거주 외국인들을 대상으로 하고 있으나 자녀의 보육과 교육 등의 지원 대상을 '결혼이주민' 가족으로만 한정하고 있다. 최근 외국인노동자의 국내 임신·출산 사례가 증가하고 있는 현실을 고려하면, 이들을 포함하는 전체 거주 외국인의 임신과 출산 및 모성건강에 대한 지원을 담아야 할 것이다.

「다문화가족지원법」은 다문화가족의 지원에 관한 포괄적인 내용을 담고 있는데, 결혼이주여성의 모성보호를 위한 지원, 다문화가족 자녀의 차별금지, 자녀의 보육 및 교육지원을 포함하고 있다(표 6-5).

〈표 6-5〉 결혼이주여성 관련 법령의 평가

법안	내용과 평가
다문화가족 지원법	– 적용대상이 한국인 배우자와 결혼한 가정과 귀화한 가정으로만 제한됨으로써 많은 이주민 가정을 배제하는 차별적 성격을 띰. – 합법적 체류자만을 대상으로 하는 '재한외국인처우기본법'의 제한을 받고 있어 대상의 한계, 지원내용의 한계를 드러냄. – 법의 목적 자체가 "다문화가족 구성원의 안정적인 가족생활 영위"이므로 이주여성 개개인의 기본적 인권보호에는 취약한 한계를 가짐.

법안	내용과 평가
결혼중개업의 관리에 관한 법률	– 국제결혼중개업체에 대한 관리감독 관청인 지방정부는 농어촌 지역 미혼 남성에 대한 국제결혼 수수료 지원 정책을 중단하고 국제결혼중개업체에 대한 관리감독을 제대로 이행하여야 함. – 무등록 국제결혼 중개업체에 대한 관리감독을 실질화할 수 있는 대책을 시급히 마련해야 하고, 국제결혼중개업자의 신상정보제공 의무가 제대로 이행될 수 있도록 강력한 처벌규정이 도입되어야 함. – 한국뿐만 아니라 현지 브로커들을 규제할 수 있는 방안을 마련하고, 국제결혼중개업체나 개인 브로커들에 의해 피해를 입은 여성들을 '국제인신매매방지법' 정의에 근거하여 인신매매 피해자로 간주하여 원하는 경우, 한국에서 체류권과 취업권을 갖고 살 수 있는 정책을 마련해야 함. 이를 위해서 한국에서도 국제기준에 의한 '인신매매방지법'을 제정해야 함.
가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	– 가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률이 개정되어 가정폭력피해자에게 임대주택 우선입주권을 부여. 그러나 외국인 신분의 이주여성은 보호대상에서 배제. 가정폭력피해를 입은, 귀화하지 않은 외국인 여성에게도 임대주택 우선 입주권이 부여되기 위해서는 명시적으로 "외국인 여성" 항목을 명기할 필요가 있고, 한국사회에서 가장 약자인 이들에게 우선권을 부여할 수 있는 장치를 마련할 필요가 있음.

다음으로 복지관련 법령으로, 「아동복지법」에서는 제3조 기본이념과 제4조 국가 및 지자체의 책임에 관한 조항에서, 자신 또는 부모의 "인종"에 따른 차별을 받지 말아야 하고, 차별방지를 위한 시책을 강구하도록 규정하고 있다. 이는 결혼이주여성 외에도 모든 외국인주민의 자녀에게 적용될 수 있다고 본다.

그러나 「아동복지법」에서 구체적인 지원 내용 등에 대한 조항은 포함되어 있지 않다. 「영유아보육법」은 제3조의 보육이념과 제26조 취약보육의 우선실시 조항이 관련되는데, 보육이념에 대한 규정에서는 「아동복지법」과 달리 인종에 따른 차별금지가 명시되어 있지 않다. 다만, 영아, 장애아와 함께 다문화가정에 대한 보육을 우선적으로 실시해야 함을 규정하고 있다. 「보건의료기본법」은 건강에 대한 권리와 보건의료 취약 계층에 대한 지원과 관련하여 규정하고 있는 법령인데, 이 법에서는 결혼이주여성의 모성보호와 건강에 대한 직접적인 언급은 되어 있지 않다. 제10조 건강권에서도 건강에 관한 권리를 침해받지 않는 대상을 '모든 국민'으로 한정함으로써, 국민의 자격이 주어지지 않은 국적 미취득자나

영주권자의 경우 그 대상에서 제외되고 있다. 결혼이주여성의 모성보호와 관련하여서는 특별히 결혼이주여성 등 취약집단에 대한 내용은 명시되어 있지는 않지만, 제32조에서 포괄적으로 여성의 건강한 자녀 출산과 양육 지원을 포함하고 있다.

「모자보건법」에서는 제3조의3항에서 결혼이주여성에게도 이 법이 적용됨을 규정하고 있다.

「저출산·고령사회기본법」에서는 모자보건 및 보육, 일과 가정의 양립 지원 등을 규정함으로써 자녀의 출산과 양육에 필요한 제반 지원의 사항들을 포함하고 있다. 물론 '임산부'나 '자녀를 양육하려는 자'와 같이 그 대상을 포괄적으로 규정함으로써 민족·출신국가 등에 따른 제한은 없지만, 특별히 결혼이주여성에 대한 조항은 포함하고 있지 않다.

2. 정책과제

1) 결혼중개업 관리에 관한 법률 개정 필요

- **첫째, 인신매매적 국제결혼 중개 행태에 대한 정의 규정 및 위반 시 강력한 형사처벌이 요구된다.**
- **둘째, 당사자의 의사결정권 보장할 수 있는 정보 제공 범위 및 시기방식이 명문화되어야 한다.**
- **셋째, 현지에서 발생하는 불법행위를 규제할 수 있는 방안이 마련되어야 한다.**
- **넷째, 피해자 보호 방안이 구체화 되어야 한다. 이주민 귀책사유 없이 혼인 파탄 후 체류를 원할 경우 특별 체류 허가 및 체류기간 동안 생계권 보장. 중계업체의 피해를 입은 이주자의 귀국 비용 지원. 중개업체의 고의 과실에 대한 입증책임을 완화해야 한다.**

60) 이하의 내용은 필자가 참여한 2011년도 국가인권위원회의 이주인권 가이드라인 구축 실태조사 연구용역 보고서 「이주인권가이드라인 구축을 위한 실태조사」. pp.161–165의 내용을 요약한 것임.

2) 결혼이주여성에 대한 폭력방지 관련 개선사항

● **첫째, 가정폭력 피해범주를 확대해야 한다.**

- 원치 않은 이혼 강요, 낙태 강요, 악의적 유기, 인격적 모독, 감금, 경제적 학대, 성적 학대 또한 무형적 폭력으로서 가정폭력에 포함되며, 실제 결혼이주자들이 가장 많이 호소하는 가정폭력의 유형에 해당함에도 불구하고 입증의 불가능성으로 인하여 결혼이주자들은 협의이혼에 동의하고 본국으로 돌아가는 것 이외에 어떠한 선택도 불가능한 상황이다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 법률상에 명문 규정을 두어 무형의 가정폭력 피해에 대해 일정기간 체류보장 및 경제활동이 가능한 체류자격 부여, 법률지원, 일정한 사회보장 혜택의 부여 등을 명확히 규정하여야 할 것이다.

● **둘째, 가정폭력 피해자에 대한 강제퇴거 유예규정의 도입이 필요하다.**

- 결혼이주민이 가정폭력 피해를 입증하는 경우, 국적법 상 혼인에 의한 간이귀화 조항에 따라 귀화 신청 자격이 부여됨에도 불구하고, 한편으로는 한국인 배우자의 일방적인 가출 신고만으로 강제퇴거 당할 위험에 처해 있는 것이다. 이러한 법·제도 간 모순을 해결하고 가정폭력 피해 결혼이주민을 보호하기 위해서는 '가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률'에 이주여성 특례조항을 도입하여 결혼이주민이 가정폭력 피해를 호소하는 경우 관련 민사·형사·가사 절차가 완료될 때까지 강제퇴거를 유예한다는 것을 명문화할 필요가 있다.

● **셋째, 귀화하지 않았으나 가정폭력 피해를 입은 이주여성에게 임대주택 우선 입주권 부여가 필요하다.**

- 가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률(2009년 5월 8일)이 개정되어 가정폭력피해자에게 임대주택 우선 입주권을 부여하도록 했으나 이 법의 효력이 모든 이주여성에게까지 미치고 있지 못하다. 한국에 귀화한 결혼이주여성의 경우에는 이 법의 효력이 미치나 외국인 신분으로 있는 이주여성에게는 실질적으로 효력을 미치지 못하고 있다. 가정폭력피해를 입은, 귀화하지 않은 외국인 여성에게도 임대주택 우선 입주권이 부여되기 위해서는 명시적으로 "외국인 여성" 항목을 명기할 필요가 있고, 한국사회에서 가장 약자인 이들에게 우선권을 부여할 수 있는 장치를 마련할 필요가 있다.

● **넷째, 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위한 적극적이고 통합적인 정책 및 프로그램 시행이 필요하다.**

- 이주여성쉼터는 이주여성의 언어, 문화, 가족문화, 본국과의 관계, 퇴소 후의 자립 등 문제의 특성을 반영하여 운영지침을 세워야 할 것이며, 또한 이주여성 전용상담소 설치를 통해 이주여성들의 특성에 맞는 상담을 할 수 있도록 정책을 세울 필요가 있다.
- 쉼터를 기반으로 한 이주여성 종합지원 시스템(자활지원센터 마련) 구축. 가정폭력 피해 이주여성이 법원에 출두했을 경우 통역 서비스 제공을 이주여성에게 부과하지 말고 법원 측에서 제공하도록 할 것.
- 쉼터 입소자를 국민기초생활지원 대상에 포함시킬 것.
- 쉼터 거주 확인증으로 체류자격을 보전해줄 것.

3) 결혼이주여성의 체류권 보장 및 귀화

첫째, 현행 남편귀책 사유에 대한 해석의 범주를 확대해야 할 것이다. 문제는 인권침해를 당했을 때 현재의 〈혼인해소 귀책사유〉가 너무 협소하게 적용되고 있다는데 있다. 여성이 이혼 후 한국에 체류하기 위해서는 혼인파탄의 책임이 본인에게 있지 않다는 사실을 증명해내어야 하나 현행 제도 하에서는 눈에 띄는 폭력이 아닐 경우 귀책사유로 인정받기 매우 어려운 실정이다. 특히 남편들의 신원보증과 관련한 협박은 한국에서 결혼이주여성의 기본권인 체류권을 박탈하는 것으로서 단순한 협박이 아니라 이주여성의 생존권과 직결이 되는 것이므로 남편의 신원보증 거부도 귀책사유에 포함하거나 남편들이 신원보증을 거부할 경우 여성들이 체류권을 확보할 수 있도록 하는 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

둘째, 이혼한 결혼이주여성에 대한 체류자격 보장을 해야 한다.

체류자격을 취득하지 못하여 퇴거당할까봐 배우자의 폭력행위에도 불구하고 이혼을 할 수 없게 만드는 것은 헌법 제10조 행복추구권, 헌법 제36조 혼인과 가족생활의 보호에 반하는 것이다. 헌법에 규정된 기본권을 침해하지 않고 결혼이주여성의 체류권을 보장하기 위해서는 국민과 결혼을 한 경우에는 선의로 결혼한 것이 아닌 한 누구의 귀책

사유로 인해 이혼을 하였든, 한국인 자녀가 있든 없든, 한국인 부모를 부양하는 것과 상관없이, 그 자녀에 대한 양육권을 누가 가지고 있든지 상관없이 한국에 체류할 수 있도록 해야 한다. 체류의 방법은 결혼이주민이 이혼을 한 경우 결혼의 선의가 없지 않는 한, 모든 경우에 영주비자를 취득하게 하여 한국에 계속 체류할 수 있도록 하고 결혼 이주여성이 원하는 경우 일정한 요건을 갖춘 경우 귀화할 수 있도록 해야 한다[61].

4) 사회권 확립을 위한 방안

국민기초생활보장법과 관련하여 결혼이주여성의 경우 "한국인 배우자 사이에 자녀를 양육하고 있는 자"에 한해서 기초생활보장법을 적용하고 있다. 자녀가 없는 결혼이주여성이나 가정폭력 등 학대로 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성의 경우조차 이 법의 혜택을 받지 못하고 있다. 도저히 혼인생활을 유지하기 힘들어 이혼하고 싶어도 이혼하기가 쉽지 않다. 가정폭력으로 이혼할 경우도 자립할 수 있는 능력이 없기 때문에 자녀의 양육권이나 면접권을 받기가 힘든 실정이다. 이혼을 생각해 본 여성들 중 40% 이상이 자녀 때문에 이혼을 못하는 것 역시 양육권과 생활능력 때문이다.

한부모가정의 가장인 여성의 경우 자녀와 함께 살아갈 수 있는 기반 조성이 요청된다. 2006년 12월 1일에 '외국인 여성이 대한민국 국적의 아이를 양육하고 있는 경우 보호 대상이 된다'고 「모·부자 복지법」 제5조 제2항을 신설했기 때문에 그 법의 테두리에서 한 부모 여성의 지원체계 안에 포함된다고 할 수 있겠으나 한부모 이주여성을 위한 실질적인 지원정책이 마련되어야 한다. 더욱이 혼인 귀책 사유 없이 이혼할 경우 한국에서의 체류자격이 상실되기 때문에 이혼 결정이 쉽지 않고 이혼할 경우 미등록 상태가 되기 때문에 그야말로 사회안전망의 사각지대에 놓이게 되는 것이므로 한부모 이주여성을 위한 실질적인 지원정책을 마련해야 한다.

61) 김종철, 2011:51-53, "이주여성의 이혼 후 국적취득 영주권취득에 관한 검토"; 차규근, 2011: 60, 토론문, 「국제결혼 관련 문제점 및 개선방안 세미나」, 변협.

맺음말

국제적으로 대규모의 실업과 빈곤화 현상은 전 지구적인 노동 이주민을 양산하였다. 그리고 국내적으로는 아시아 결혼이주여성들이 농촌 총각의 결혼과 저출산 해소라는 이중해법으로 떠오르면서 다문화 담론과 정책의 주요 주제로 뚜렷이 부각되었다. 이것은 정부와 주 언론이 다문화주의 실현을 통해 얻을 수 있는 국가적, 사회적, 경제적 이익의 존재를 인식한 것이며 당연한 귀결이었다.

다문화정책의 법적 근거인 「다문화가족지원법」은 제2조 정의규정을 통해 법 적용대상으로 "대한민국 국민과 혼인하여 가족을 이루고 있는 외국인 또는 귀화자"로 한정하고 있다. 이와 같은 협소한 정의 규정은 고용허가제로 이주한 이주여성, 남성, 이주노동자 부부사이에서 출생한 아동, 외국인 유학생과 그 동반자, 난민(신청자) 및 그 가족, 무국적 외국인과 그 가족의 문제를 동법의 적용대상에서 배제시키고 있다. 이같이 한국인과 가정을 구성한 결혼이민자에게만 정착지원을 보장하는 것은 '가족의 구성과 혈통의 유지'라는 측면이 적극적으로 고려된 결과로서 국적과 혈통에 기반을 둔 차별로 해석될 소지가 있다.

또한 「다문화가족지원법」은 '합법적' 체류자격의 외국인만을 법적용 대상으로 한정하고 있다. '체류자격'이 합법인지 여부를 기준으로 삼아 정착지원 서비스의 제공 여부를 결정한다면 가정폭력 등의 이유로 체류연장 신청을 하지 못하고 초과체류 상태가 된 결혼이주민에 대한 지원은 불가능하며, 미등록 이주노동자 사이에서 출생한 이주아동에 대한 보호 조치 또한 배제된다. 이는 또한 아동보호에 관한 국제협약에도 위배된다. 인간으로서 누려야할 기본적 권리는 그 향유자와 체류상태에 좌우될 수 없는 성질의 것으로서 국내법에 의해 보호되어야 마땅함에도 배제되고 있는 법 현실은 우리 사회의 취약한 인권수준을 반영하고 있다.

결혼이주여성에 대한 인권보장을 위한 정책 방향과 과제는 다음과 같다.

첫째, 모든 결혼이주민이 한국사회에서 안전하게 살 수 있도록 하기 위하여 사회보

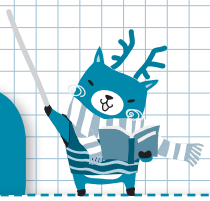
장제도를 개방하고 이주여성에 대한 사회보장 지원책이 '가족중심'에서 '여성 개개인의 인권과 안전을 보호'하는 방향으로 이뤄져야 한다.

둘째, 다문화가족과 같은 다양한 가족형태의 증가는 상대적으로 자녀 돌봄에 취약한 가족의 돌봄 기능을 정책적으로 보완하고 지원해야 할 과제를 증대시키게 되었다. 최근, 한국의 출산율이 세계적으로 유례가 없을 정도로 낮아지면서 저출산 문제가 사회적 현안이 되고 이는 가운데, 출산과 자녀양육에 대한 정책 지원이 강화되고 있지만 이것도 여성의 재생산권과 안전하고 건강한 출산 및 양육에 대한 보장이 없으면 한계가 있을 수 밖에 없다. 따라서 여성 개인의 다양한 생애설계와 행복추구권을 고려하면서 인간의 재생산 과정에서 여성의 의사결정권과 건강권, 이를 보장받을 수 있는 제반 사회적 지원이 포괄적으로 보장되어야 한다.

셋째, 결혼이주민의 사회안전망 구축을 위하여 결혼이주민에게 「국민기초생활보장법」, 「모자복지법」, 「영유아보육법」, 「모자보건법」 등에 대한 정보를 결혼이주민이 이해할 수 있는 언어로 제공하고, 불이익을 당하지 않도록 만전을 기한다. 특히 임신과 출산의 도움을 받기 어려운 결혼이주민을 위해 다문화가족지원센터 등에서 임신과 출산에 대한 교육을 제공하고, 보건소나 주민자치센터에서 결혼이주민이 이해할 수 있는 언어로 모성보호에 대한 정보를 제공토록 한다.

넷째, 다문화사회에서의 인권에 대한 이해 증진과 외국인 차별금지를 위해 '다문화 인권교육'을 실시하여 일반시민 및 담당공무원의 인권 감수성을 제고해야 한다(신은주 2011).

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 225페이지 참고)

1) L씨는 결혼한 지 1년 6개월 만에 남편의 폭력으로 이혼을 하여 한국국적을 취득하기 전의 상태이다. 남편의 귀책사유로 아이양육권을 인정받았고 양육비를 남편으로부터 지급받는다는 판결문도 받았지만, 남편은 아이 양육비를 한번도 보내지 않고 있다. L씨는 한부모가족지원법에 따라 국가로부터 양육비를 지원받을 수 있는가?[1]

2) 다문화가족지원법에 의하면 다문화가족은 이주노동자가족도 포함하는 광의의 개념이다.

3) 폭력피해 결혼이주여성의 경우, 「가정폭력방지법」에 의하여 보호를 받을 수 있다.

| 토론거리 |

1) 한국사회에서 바라보는 결혼이주여성에 대한 관점을 가장 극명하게 보여주는 지점이 바로 이혼한 이주여성의 체류 제도이다. 결혼 했더라도 영주권이나 국적을 취득하기 전에 이혼한 경우 이주여성은 원칙적으로 한국에 체류할 수 없다. 결혼이주여성의 인권증진 차원에서 이에 대한 문제점 및 개선방안에 대해 이야기해보자.

2) 「다문화가족지원법」은 합법적 결혼이주민으로 지원범위를 한정함으로써 미등록이주민, 북한이탈주민, 이주민들간 사실혼, 난민인정자 등 많은 이주민들이 대상에서 제외되어 있고, 법적 보호는 물론 한국어 교육 등 사회통합 대상에서 제외되고 있다. 이에 대한 합리적 개선방안에 대해 토론해보자.

1) 한국이주여성인권센터(2008). 「적응과 폭력사이에서: 결혼이주여성 실태조사 및 상담사례 모음」. 서울: 한국이주여성인권센터.

| 가볼만한 사이트 |

- [이주여성긴급지원센터] www.wm1366.org
- [이주여성인권센터] www.wmigrant.org.
- [한국여성의전화] www.hotline.or.kr
- [한국여성재단] www.womenfund.or.kr

| 기본 도서 |

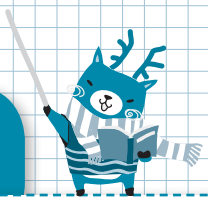
- 글로벌 아시아의 이주와 젠더, 허라금, 한울아카데미, 2011.
- 나의 꿈, 나의 선택, 평택대학교 다문화가족센터, 정인, 2008.
- 다문화 사회복지실천, 이은주 역, 학지사, 2010.
- 라이의 나라, 앤 패디먼, 윌북, 2010.
- 불편해도 괜찮아, 김두식, 창비, 2010.
- 이주민과 함께 살아가기, 이주노동자와 연대하는 전일본 네트워크, 산지니, 2007.

| 추천 영상 |

- 「다섯 개의 시선: 종로 겨울(2006)」, 국가인권위원회.
- 「여섯 개의 시선: 평화와 사랑이 끝나지 않는 곳, 네팔(2006)」, 국가인권위원회.
- 「별별이야기 2: 샤방샤방 샤랄라(2008)」, 국가인권위원회.

| 참고문헌 |

- 국가인권위원회(2008), 「국회의원을 위한 인권핸드북」, 서울: 국가인권위원회.
- 국가인권위원회(2010a), 「다문화인권교육프로그램」, 서울: 국가인권위원회.

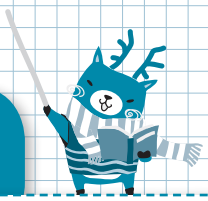


학습활동

- 국가인권위원회(2010b), 「유엔 경제적, 사회적, 문화적 권리 위원회 대한민국 제3차 최종견해 평가 및 이행전략 모색을 위한 토론회」, 서울: 국가인권위원회.
- 김승권 외(2010), 「2009년 전국 다문화가족실태조사 연구」, 서울: 보건복지가족부·법무부·여성부·한국보건사회연구원.
- 김영주(2010), "결혼이주여성의 자녀 출산·양육 정책에 대한 비판적 고찰: 젠더 관점과 다문화관점을 중심으로", 「한국인구학」, 33(1), pp.51-73.
- 김유경 외(2012), 「다문화가족의 변화와 사회적 대응방안연구」, 한국보건사회연구원.
- 김이선·장혜경·김혜영·양명희·최은영(2007), 「결혼이민자 가족지원서비스 효율화 방안연구」, 여성가족부.
- 김이선 외(2010), 「다문화가족의 해체문제와 정책과제」, 서울 : 여성가족부.
- 김종철(2011), 이주여성의 이혼 후 국적취득 영주권 취득에 관한 검토, pp.51-53.
- 법무부·외국인정책위원회(2016), 「중앙행정기관 외국인정책 시행계획」.
- 사회복지공동모금회 나눔연구소 연구센터(2014), 「사회적 임팩트 향상을 위한 배분분야별 연구(다문화)」.
- 성상환(2010), 「다문화 인권교육 프로그램 개발 연구 기초연구보고서」, 서울: 국가인권위원회.
- 소라미(2009), "이주여성 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해", 「이주분야 국제조약의 국내이행 강화를 위한 활동가 워크숍」, 국가인권위원회·공익변호사그룹 공감.
- _____(2010), "젠더와 인권의 관점에서 바라본 다문화가족지원법제 검토문", 「이주인권가이드라인」, pp.75-77.
- 송다영 외(2011), 「새로 쓰는 여성복지론: 쟁점과 실천」, 양서원.
- 신은주(2011), "사회복지와 인권", 「이주민 인권 길라잡이」, 서울: 국가인권위원회.
- 신은주·조미솔(2011), 「결혼이주여성 취·창업 프로그램 효과성 및 모델개발」, 한국여성재단, 평택대학교 다문화가족센터.

- 이경희(2011), “한국다문화정책에 대한 비판적 고찰”, 「교육사회학연구」 21(1), pp.111-131.
- 이무선(2014), “인권차원에서의 결혼이주여성 보호법제의 재정비 방안”, 「법학논총」, 32. pp.131-159.
- 장명선(2010), “결혼이민자 관련법제의 문제점과 개선방안”, 「이주인권가이드라인」, pp.327-328.
- 장서연(2009), “사회권 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해, 이주관련 국내법 현황 및 국제기준 이해”, 「이주분야 국제조약의 국내이행 강화를 위한 활동권 워크숍 자료집」, pp.169-217.
- 정병호 외(2011), 「이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태조사」, 서울: 국가인권위원회.
- 정정훈(2010), 「외국인 인권 기초 연구」, 서울: 이민정책연구원.
- 통계청(2015), 「다문화인구동태 통계」.
- 한국여성단체연합(2011), 「유엔여성차별철폐위원회 관련 민간보고서」, 서울: 한국여성단체연합.
- 한국염(2011), 「유엔여성차별철폐 이주여성과 관련한 정부보고서에 대한 민간보고서」, 서울: 한국이주여성인권센터.
- 한국염(2014), “이주 여성, 베이징* 20과 post 2015”, 「젠더관점에서 본 한국사회의 변화」, 서울: 한국여성단체연합.
- 한국이주여성인권센터(2008), 「적응과 폭력사이에서: 결혼이주여성 실태조사 및 상담사례 모음」, 서울: 한국이주여성인권센터.
- 황정미(2009), “‘이주의 여성화’ 현상과 한국 내 결혼이주에 대한 이론적 고찰”, 「페미니즘연구」, 9(2), pp.1-37.
- 황정미(2015), “결혼이주여성의 가정폭력피해에 대한 재고찰: ‘취약성’프레임에서 인간안보관점으로”, 「한국여성학」, 3(42), pp.1-39.

MEMO



| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ○

「국민건강보험법」, 「국민기초생활보장법」과 「한부모가족지원법」에서도 국제결혼이주민의 법적 지위를 규정하고 있다. 이 3종류의 법의 경우, 모두 그 대상을 국민으로 하고 있지만 외국인에 대한 특례조항을 두고 있다는 점이 특징적이다. 이를 통해 국제결혼이주민이 해당 법률의 적용을 받을 수 있다.

2) 정답 : ×

「다문화가족지원법」에 의하면 다문화가족은 한국인 배우자와 결혼한 가정과 귀화한 가정으로만 제한되어 있어서, 이주노동자 가족이 모두 포함되는 것은 아니다.

3) 정답 : ○

2006년 「가정폭력방지법」이 개정되어 가정폭력 피해자에 '외국인'도 포함되면서, 이를 근거로 가정폭력피해 이주여성을 위한 쉼터가 마련된 바, 2016. 1. 1. 기준 전국 25개소가 설치되어 있다. 정부는 성폭력·가정폭력 피해를 입은 이주여성 및 동반 아동 보호를 위해 쉼터를 설치하고 긴급전화를 설치해 이주여성들의 인권보호에 도움을 주고 있다.



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제7장

학교와 인권

이주아동의 인권보호와 증진

제 7 장

학교와 인권 : 이주아동의 인권보호와 증진

오성배(동아대학교 교육학과 교수)

학습 개요

학습목표

- 본격적인 다문화 사회를 대비한 교육적 대책이 필요한 이유를 이해한다.
- 다문화가정 자녀의 교육권을 명시한 국제협약과 국내법을 알아본다.
- 학교 현장에서 침해받고 있는 다문화가정 자녀의 교육권 사례를 찾고, 그에 맞는 해결 방안을 모색한다.

학습내용

한국 사회가 다인종 다문화 사회로 변화해가는 가운데 새로운 사회 구성원으로서 다문화 가정과 그 자녀의 실태와 특성 등에 대한 이해는 미흡한 수준이다. 따라서 이 장에서는 증가하고 있는 다문화 가정의 구성원과 그 자녀에 대한 기본적인 이해를 돕고, 다양화되어가는 다문화 가정 자녀의 유형을 알아본다. 또한 다문화 가정 자녀의 교육권을 명시한 국제법 「아동권리협약」과 국내법 「다문화가족지원법」, 「초중등교육법시행령」의 내용을 살펴본다.

또한 국제법과 국내법으로 명시하고 있음에도 불구하고, 다문화 가정 자녀들이 침해받고 있는 인권 및 교육권을 확인해 보고 학교 현장에서 어려움을 겪고 있는 문제들을 실제 사례를 통해 알아본다. 그리고 이를 해결하기 위한 몇 가지 실천 방안을 소개한다. 궁극적으로는 다문화 사회를 맞이하기 위해 필요한 교육적 대책을 알아보고, 이주아동의 인권보호와 증진에 관해 개방적인 태도를 형성한다.

머리말

한국 사회는 다인종·다문화 사회로 변화하고 있으며, 이에 따라 다문화교육의 필요성이 점차 높아지고 있다. 국제결혼의 건수와 국내로 유입되는 국제결혼 이주 여성은 지속적으로 증가하고 있으며, 외국인 이주노동자는 그 수를 정확하게 가늠하기 어려운 정도로 증가한 상태이다.[62]

이러한 추세와 함께 다문화 가정 자녀의 수도 빠르게 증가하고 있다. 전체적인 증가 추세와 더불어 다문화 가정 자녀의 연령이 낮을수록 그 수가 많다는 점에서 앞으로도 지속적으로 증가할 것임을 예측가능하게 한다. 뿐만 아니라, 난민 가정, 국제결혼 재혼가정 등 다문화 가정 구성원의 유형은 점차 다양해지고 있다.

국제결혼 가정 자녀, 외국인 가정의 자녀 등에 대한 연구들은 전반적으로 그들의 교육 실태가 열악한 상황임을 설명하고 있다. 관련 연구들에 따르면, 새롭게 유입된 국제결혼 이주여성과 그 자녀들은 대체적으로 한국 사회의 언어와 문화 적응과정에 어려움을 겪고 있는 것으로 확인된다. 국제결혼 이주여성 대부분은 한국의 언어와 문화의 적응을 위한 준비를 제대로 하지 못한 상태에서 입국하여 가사와 양육을 책임지고 있다(윤형숙 2004, 설동훈 외 2005, 김이선 외 2007 등). 그 자녀들도 어머니의 영향으로 성장과정에서 언어발달과 정체성 형성 등에 문제가 나타나기도 하며, 학교교육에 부적응하는 등 교육의 과정에 어려움을 겪는 경우가 많은 것으로 확인되고 있다. 그리고 그들에 대한 사회 전반의 인식도 긍정적이지 않은 것으로 확인된다(오성배 2005, 김정원 2006, 조혜영 외 2008, 이재분 외 2008, 오성배 2009).

62) 정부 부처의 다문화 관련 수치 자료들은 각기 다른 방식으로 조사되고 있으며 몇 가지 한계를 지니고 있다. 일례로, 행정자치부는 2015년 외국인 이주노동자의 수를 608,116명으로 발표하였으나, 이 조사에는 90일 이하 단기 방문 또는 관광 명목으로 입국하여 출국하지 않은 '불법체류자'는 포함되지 않아 실제는 더욱 많을 가능성이 크다. 교육부가 2016년 초·중·고에 재학 중인 국제결혼자녀의 수를 79,034명(국내출생)으로 보고한 자료는 교사의 인지 또는 구두 조사를 통하여 이루어진 것이기 때문에 실제로는 이보다 많을 가능성이 있다.

이러한 문제점이 지속적으로 나타난다면 다문화 사회에서는 인종·민족 등의 차이와 차별로 인하여 새로운 소외계층이 형성될 수 있으며, 사회양극화의 또 다른 현상으로 나타날 수도 있다. 특히 새로운 소수 집단(minority group)의 2세인 다문화 가정 자녀들은 성장과정에서 소외현상으로 발생하는 이른바 '격차의 누적' 때문에 더 큰 사회 문제에 직면할 수 있다. 따라서 새롭게 유입되는 구성원과 그들 자녀의 수가 점차 증가하는 상황에서 본격적인 다문화 사회를 대비한 교육적 대책이 마련될 필요가 있다.

다문화 가정 자녀의 증가와 유형의 다양화

한국 사회에 거주하고 있는 다문화가정 자녀의 정확한 숫자를 확인하기는 쉽지 않은 일이다. 다문화가정의 유형이 다양해지면서 점차 증가하고 있는 것으로 추정되는 국제결혼 재혼 가정의 어머니를 따라 입국하는 자녀('중도입국 자녀'[63]), '불법 체류자'[64] 가정에서 출생하는 자녀('무국적 자녀'[65]) 등에 대한 정부의 공식적인 통계자료는 발표되지 않아 정확한 수를 확인하기 어렵기 때문이다. 그러나 통계청의 국제결혼 증감 추이와 법무부의 외국인 이주노동자 유입의 추이, 교육부의 재학생 자료, 행정자치부의 외국인 주민 실태조사 자료 등은 다문화 가정 자녀가 지속적으로 증가하고 있음을 추정 가능하게 한다.

63) 정부는 국제결혼 이주여성이 한국인과 결혼하기 이전에 출신국 남성과의 사이에 낳은 자녀를 '중도입국 자녀'로 칭하고 있다(교육부 2010).

64) '불법체류자'라는 용어가 적합하지 않다는 의견도 적지 않다. 단지 비자의 기한이 지났을 뿐이고, 한국의 3D 업종의 주축으로 경제 발전을 위하여 필요한 인적 자원임을 암묵적으로 인정하면서 '불법'이라는 가혹한 용어를 사용하는 것은 바람직하지 않다는 것이다. '초과체류자' 또는 '미등록 노동자'라는 용어를 사용하는 것이 그들의 삶의 질이나 자녀의 교육권에 대한 진지한 논의가 가능하게 할 것이라는 논리이다. 특히, '불법'이라는 용어로 인하여 그 자녀의 교육권에 대한 논의 자체가 부정될 가능성과 그들이 잠재적인 문제아로 낙인찍힐 우려도 존재하기에 좀 더 신중한 용어가 사용될 필요가 있다. 이 글에서는 일반적인 상황을 설명하는 것이 우선이라고 판단하여 불가피하게 '불법체류자'라는 용어를 사용하였다.

65) 부모가 모두 불법 체류자인 경우 한국 출생 자녀를 신고할 마땅한 기관이 존재하지 않는다. 따라서 이들은 서류상으로는 존재하지 않는 무국적 아동으로 남게 된다.

우선, 학교에 재학 중인 국제결혼 가정의 자녀가 꾸준하게 증가하고 있다. 교육부에서 발표한 자료에 따르면 2015년 현재 초·중·고교에 재학 중인 국제결혼 가정 자녀는 68,099명으로 2005년도의 6,121명에 비하여 불과 10년 사이에 11배 이상 증가한 수치이다(<표 7-1> 참조). 학교급별로 살펴보면, 초등학교에 50,279명(73.8%), 중학교에 11,075명(16.3%), 고등학교에 6,745명(9.9%)이 재학하고 있다. 그 가운데 특히 고등학생이 차지하는 비율이 2005년 206(3.4%)에서 2015년 6,745명(9.9%)으로 32배 증가로 나타나고 있다. 2011년 행정자치부에서 조사된 외국인 가정 자녀의 수를 토대로 추산하면, 초·중·고교의 학령 인구 중 외국인 가정 자녀의 비중이 2017년에 초등학교에서는 3.6%, 중학교에서는 1.4%, 고등학교에서는 1.1%로 증가할 것으로 예상된다.

〈표 7-1〉 초·중·고 재학 국제결혼 가정 자녀 현황

(단위: 명)

연도	초(%)	중(%)	고(%)	계(%)
2005	5,332(87.1)	583(9.5)	206(3.4)	6,121(100)
2006	6,795	924	279	7,998
2007	11,444	1,588	413	13,445
2008	15,804	2,205	760	18,769
2009	20,632	2,987	1,126	24,745
2010	23,602(78.6)	4,814(16.0)	1,624(5.4)	30,040(100)
2011	27,285	7,246	2,145	36,676
2012	29,303	8,196	2,541	40,040
2013	32,831	9,174	3,809	45,814
2014	41,575	10,325	5,598	57,498
2015	50,279(77.8)	11,075(16.3)	6,745(9.9)	68,099(100)

출처: 교육부(2006-2016). 다문화 가정 학생 교육 지원계획.

국제결혼 가운데 재혼가정의 비율도 낮지 않다. <표 7-2>의 통계청 자료(다문화인구동태통계)에 따르면, 전체 국제결혼 가운데 재혼인 경우가 매년 꾸준히 40%대를 차지하

고 있으며, 그 가운데 한국인 남성이 재혼인 경우가 30% 내외임을 알 수 있다.

〈표 7-2〉 다문화 혼인 종류별 비중

(단위: %)

혼인종류	2010	2011	2012	2013	2014
남(초)+여(초)	55.3	57.3	56.9	57.7	59.2
남(초)+여(재)	9.3	9.4	10.3	10.4	11.2
남(재)+여(초)	15.0	15.0	13.8	13.4	12.2
남(재)+남(재)	20.4	18.3	19.0	18.5	17.4

출처: 통계청. 「다문화인구동태통계」각년도, www.kosis.kr.

그리고 국제결혼 재혼가정의 어머니를 뒤따라서 한국으로 입국하는 이주 자녀(이른바 '중도입국 자녀')의 수도 점차 증가하고 있는 것으로 추정된다. 현재 '중도입국 자녀'의 수가 얼마나 되는지에 관한 통계는 산출되지 못한 실정이다. 그러나 몇 가지의 자료를 근거로 그 수를 추산하여 보면 5,600~7,500여 명에 이를 것으로 판단된다(오성배 2010). 주목할 점은, 2001-2009년 외국인 양자 입양 건수가 총 9,222명에 이르는 상황이다(교육부 2010). 한국 사회 구성원들의 사회문화적 정서가 전반적으로 외국인 입양을 선호하지 않는 것에 비추어보면, 이들 가운데 상당수가 '중도입국 자녀'일 것으로 추정된다[66]. 2015년 현재 초·중·고교에 재학 중인 중도입국 자녀는 6,261명으로 전체 다문화학생 가운데 8%에 해당하는 수치이다. 학교급별로 살펴보면, 초등학교에 3,988명, 중학교에 1,393명, 고등학교에 880명이 재학하고 있다.

외국인가정 자녀의 경우, 이주노동자의 수가 정확히 파악되어 있지 않을 뿐만 아니라 상당수가 합법적인 체류자격이 없는 신분이기 때문에 자녀들의 숫자를 파악하는 것도 쉽지 않은 일이다. 외국인가정 자녀가 국내에 거주하게 되는 경우는 이주노동자들의 국내 정착 후 일정기간이 지난 후에 모국에 있던 자녀를 불러들이는 경우와 국내에 거

66) 실제로 '중도입국 자녀'들은 대부분 아버지가 입양하는 형태로 국내로 들어오며 한국 국적을 취득하게 된다.

주하고 있던 이주노동자들간의 혼인(또는 동거)을 통하여 국내에서 출생하는 경우로 구분할 수 있다. 전자의 경우 브로커를 통하여 입국하고 출국하지 않는 경우가 대부분이고, 후자의 경우 별도의 출생신고가 되어있지 않아 무국적인 경우가 대부분이기 때문에 그 수를 정확히 확인하기는 어려운 실정이다(오성배 2009). 다만, 공교육 기관에 재학중인 자녀의 수를 통하여 그 수가 점차 증가하고 있고 앞으로도 증가할 것임을 추정할 수 있다. <표 7-1>의 국제결혼 가정 자녀의 학교급별 학생 수와 마찬가지로 외국인가정 자녀 수도 고등학교에 재학하고 있는 학생 수에 비하여 학교급이 내려갈수록 그 수가 증가하고 있다(<표 7-3> 참조). 이러한 사실은 시간이 경과할수록 초·중·고에 재학할 외국인 가정 자녀의 재학생 수가 많아질 것임을 시사한다. 이 외에도 학교 밖에 8천여 명 이상이 존재하고 있을 것으로 추정된다(국무총리실 2008).

<표 7-3> 초·중·고 재학 외국인가정 자녀 현황

(단위: 명)

연도	초	중	고	계
2009	834	307	129	1,270
2010	1,099	446	203	1,748
2011	1,463	489	262	2,214
2012	1,813	465	348	2,626
2013	3,534	976	534	5,044
2014	3,454	811	441	4,706
2015	6,016	1,397	763	8,176

출처: 교육부(20010-2016), 다문화 가정 학생 교육 지원계획.

이상에서 열거한 대상 외에 난민가정의 자녀도 주목할 필요가 있다. 한국은 1994년부터 난민신청을 받기 시작했으며, 2001년 최초로 난민을 인정하였다. 그리고 2015년 한 해 동안에는 모두 5,711명의 신규 신청이 있었고, 이 가운데 105명이 난민으로 인정되었다. 최근 5년 간 인정자가 전체 인정자의 62.1%에 해당하는 등 난민인정자가 급속히 증

가하고 있다. 특히, 난민 신청자 가운데 18세 미만의 청소년이 40명으로(2014년에는 13명) 전년에 비해 27명이 증가한 것을 확인할 수 있다(법무부 출입국·외국인정책본부 2015). 또한 가장 최근 2016년 1월에서 7월까지의 기간에 난민 인정 신규 신청이 4,190명으로 조사된 바에 비추어 볼 때, 난민신청 가정과 난민인정 가정의 수는 점차 증가할 것으로 추정된다(법무부 출입국·외국인정책본부 2016). 이러한 증가 추이는 다문화가정의 새로운 유형이라 할 수 있는 난민가정 자녀들에 대한 사회적 지원의 중요성과 별도의 지원이 마련될 필요가 있음을 시사하는 것이다.

다문화가정 자녀 가운데 국제결혼가정 자녀와 외국인가정 자녀는 새로운 소수집단 구성원이라는 공통점 외에 몇 가지 차이점이 확인된다. 외국인가정 자녀들은 대부분 불법체류자 신분이고, 부모가 모두 외국 출신이기 때문에 성장과정의 양상이 국제결혼가정 자녀와 다르게 나타날 수 있는 것이다. 우선, 법적인 지위가 다르다. 국내 체류 자체의 가능 여부, 학교 입학 기회(공교육 진입 기회)가 다르다. 그리고 성장 후 한국에 계속 거주할 가능성의 정도가 다르다. 성장환경 또한 다르다. 구성원의 주 연령대도 다르다. 국제결혼가정 자녀는 대부분 초등학교 재학 이하의 연령대이지만, 외국인가정 자녀의 경우 영아기 부터 10대 후반에 이를 정도로 연령대가 다양하다(오성배 2009). 국제결혼 재혼가정의 '중도입국 자녀'는 한국 국적을 취득하지만 교육적 측면에서 특성이 외국인가정 자녀에 가깝다. 국제결혼 재혼가정 자녀 가운데 아버지가 이전의 국내결혼을 통하여 양육하고 있던 자녀들도 다문화 가정의 구성원으로 분류되고 있고, 이들도 새로운 환경으로 인한 문화적 어려움을 겪을 수 있다. 합법 체류자인 난민가정의 자녀는 또 다른 특성을 지니고 있다. 이들이 다문화 정책의 주 대상인 기존 국제결혼 가정 자녀와 특성이 다른 만큼 실태를 면밀히 확인하고, 별도의 지원방안을 강구하고 확대 시행하여야 할 것이다. 한층 다양해진 다문화 가정의 유형과 그 자녀의 유형을 정리하면 <표 7-4>와 같다.

국내에 거주하고 있는 다문화가정 자녀의 정확한 숫자는 확인하기 어렵다. 그러나 국제결혼 가정으로 한정되었던 다문화가정의 특성과 배경이 점차 다양해지고 그 수도 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 7-4〉 다문화 가정과 자녀의 유형[67]

가정 유형		자녀 유형
국제결혼가정	초혼가정	한국 출신 母 + 외국 출신 父의 자녀
		한국 출신 父 + 외국 출신 母의 자녀
	이혼가정	외국 출신 母 홀로 자녀를 양육하는 경우
	재혼가정	전처 소생의 한국출신 자녀
		외국 출생 후 한국에 입국(귀화)한 자녀('중도입국 자녀')
외국인가정		외국 출생 자녀
		한국 출생 자녀(무국적 자녀)
난민가정		난민 가정 자녀

다문화가정 자녀 교육권의 국내외 보장 기준과 정책 동향

1. 국제법

1) 「아동권리협약」

UN은 아동과 청소년을 보호하기 위하여 1989년 「아동의 권리협약」(UN Convention on the Rights of the Child)을 채택하였고, 한국 정부도 1991년에 가입하였다. 「아동권리협약」은 아동의 권리보호를 목적으로 만들어진 국제사회 최초의 협약이며, 아동도 권리를 가진 주체로 인정하는 협약이다. 이 협약은 아동이 신체적, 정신적으로 발달단계에 있기 때문에 어른과는 달리 적절한 법적 보호를 포함한 특별한 보호와 배려가 필요하다는 취지에서, 그들의 기본적인 인권에 더하여 국가와 사회, 그리고 부모와 어른들이 지켜주

67) 북한이탈주민 자녀를 포함시키는 데는 논란의 여지가 있지만 포함하는 경우도 있다.

어야 하는 권리가 무엇이며 이를 구체적으로 어떻게 해줄 것인가를 명확히 밝혀 법으로 보장하는 데 목적이 있다. 아동권리협약의 54개 조항 가운데, 외국인 가정 자녀의 교육권과 관련된 조항을 살펴보면 아래와 같다.

- 제2조 아동은 어떤 경우에도 차별받아서는 안 된다. 아동과 아동의 부모님이 어떤 사람이건, 어떤 인종이건, 어떤 종교를 믿건, 어떤 언어를 사용하건, 부자건 가난하건, 장애가 있건 없건 모두 동등한 권리를 누려야 한다.

- 제9조 부모님과 함께 사는 것이 아동에게 나쁜 영향을 미치지 않는 한 아동은 부모님과 함께 살아야 한다. 어쩔 수 없이 헤어져 살아야 하는 경우 정기적으로 어머니, 아버지를 모두 만날 수 있어야 한다.

- 제10조 아동이 부모님과 떨어져 다른 나라에 살고 있는 경우 정부는 아동이 다시 부모님과 함께 살거나 계속 만날 수 있도록 입국이나 출국을 쉽게 허가해주어야 한다.

- 제26조 정부는 아동의 권리를 지켜줄 수 있는 사회보장 제도를 만들어 주어야 한다.

- 제28조 아동은 교육받을 권리가 있다. 적어도 초등교육은 무료로 받을 수 있어야 하며 능력에 맞게 더 높은 교육도 받을 수 있어야 한다. 또한 학교 규율은 아동의 인격을 존중하는 방법으로 운영되어야 한다.

- 제29조 아동이 교육받는 것은 아동의 인격과 재능, 정신적, 신체적 능력을 마음껏 개발하기 위해서이다. 또한 아동은 교육을 통해 인권과 자유, 이해와 평화의 정신을 배우고 다른 문화를 존중하는 방법, 자연을 사랑하는 방법을 배울 수 있어야 한다.

- 제30조 소수민족의 아동은 고유의 문화 속에서 자신들의 종교를 믿고, 자신들의 언어를 사용할 권리가 있다.

협약의 조항들에 나타난 내용은 국내에서 합법적으로 체류하는 외국인들의 자녀뿐만 아니라 불법적으로 체류하는 외국인 가정 자녀들도 한국 국적을 가진 아동과 동등하게 교육받을 권리를 지니고 있음을 의미한다.

2. 국내법

1) 「다문화가족지원법」

다문화가족지원법은 '다문화 가족' 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 함으로써 이들의 삶의 질 향상과 사회통합에 이바지함을 목적으로 하여(제1조), 2008년 3월에 제정되어 2012년 2월에 개정되었다. 이 법에서는 다문화 가족을 「재한외국인처우기본법」의 결혼이민자로 이루어진 가족과 「국적법」에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족으로 정의하고 있다. 교육과 관련된 내용을 중심으로 살펴보면, 국가와 지방자치단체가 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립·시행하도록 하여(제3조 제1항) 지원의 근거를 마련하였다. 또한, 다문화가족 지원을 위한 정책수립에 활용하기 위하여 3년마다 다문화가족에 대한 자녀양육, 교육의 수요 등에 관한 사항 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하도록(제4조 제1항, 시행규칙 제2조 제3항) 규정하여 실태에 따른 지원 대책을 마련할 수 있도록 기반을 조성하였다. 특히, 다문화 가정 자녀의 교육과 관련하여 제10조에 다문화 가정 자녀들의 바람직한 성장 환경 조성을 위한 교육을 지원할 수 있음을 규정하고 있다.

- **제10조(아동·청소년보육·교육)**

  ① 국가와 지방자치단체는 아동·청소년 보육·교육을 실시함에 있어서 다문화가족 구성원인 아동·청소년을 차별하여서는 아니 된다.

② 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 아동·청소년이 학교생활에 신속히 적응할 수 있도록 교육지원대책을 마련하여야 하고, 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 교육감은 다문화가족 구성원인 아동·청소년에 대하여 학과 외 또는 방과 후 교육 프로그램 등을 지원할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 18세 미만인 사람의 초등학교 취학 전 보육 및 교육 지원을 위하여 노력하고, 그 구성원의 언어발달을 위하여 한국어 및 결혼이민자들인 부 또는 모의 모국어 교육을 위한 교재지원 및 학습지원 등 언어능력 제고를 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 「영유아보육법」제10조에 따른 어린이집의 원장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「초·중등교육법」제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관의 장은 아동·청소년 보육·교육을 실시함에 있어 다문화가족 구성원인 아동·청소년이 차별을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

이상의 내용 외에도 국가와 지방자치단체는 국제결혼 이주 여성들이 대한민국에 생활하는 데 필요한 기본적 정보를 제공하고, 사회적응교육과 직업교육·훈련 및 언어소통 능력향상을 위한 한국어교육 등의 필요한 지원을 할 수 있도록(제6조 제1항, 시행령 제2조 제2항) 근거를 마련하였으며, '일반 시민'들의 다문화가정에 대한 이해증진을 위하여 다문화 이해교육을 위한 기반도 마련하고 있다(제5조).

2) 「초중등교육법시행령」

「초중등교육법시행령」에는 다문화가정 자녀의 교육과 관련된 내용을 담고 있다. 국제결혼 가정의 자녀는 태어나면서부터 한국 국적을 취득하기 때문에 제도상으로 공교육 진입에 아무런 문제가 없다. 그러나 외국 국적 또는 무국적인 외국인가정 자녀의 경우는 그 사정이 다를 수 있다. 같은 법 시행령에는 외국인 이주노동자, 특히 '합법적인 체류자격이 없는 외국인'의 자녀 교육과 관련된 내용이 포함되어 있다. 외국인 가정의 자녀들은 한국 국적이 아니고, 대부분 합법적인 체류자격이 없는 외국인들이기 때문에 그들에게 교육의 기회를 제공하지 않는 것이 온당하다고 생각하는 경우가 적지 않다. 그러나 외국인가정

자녀들은 「아동권리협약」에 의하여 체류자격 여부와 상관없이 교육을 받을 수 있는 권리를 제도적으로 보장받고 있다. UN은 아동과 청소년을 보호하기 위하여 1989년 「아동권리협약」을 채택하였고, 한국정부도 1991년에 가입하였다. 이 협약에 의하면 국내에서 합법적으로 체류하는 외국인들의 자녀뿐만 아니라 합법적인 체류자격이 없는 외국인 가정의 자녀들도 한국 국적을 가진 아동과 동등한 교육받을 권리를 지니고 있다(제2조, 제9조, 제10조, 제28조). 한국 정부는 「아동권리협약」에 1991년에 가입하였기 때문에 이를 준수할 의무가 있다. 이를 근거로 「초중등교육법시행령」이 부분적으로 개정되어, 외국인가정 자녀도 학교교육의 기회를 제도적으로 보장받게 되었으며, 최근 들어 그 기회가 점차 확대되고 있다. 2008년 2월의 같은 법 시행령 개정을 통하여 초등학교 단계에서 입학이 보장되었던 것을 넘어서, 2010년 12월의 재개정을 통하여 그 기회가 중학교 진학으로까지 확대되어 시행되도록 명문화하고 있는 것이다. 2008년 2월 개정에서는 외국인가정 자녀의 교육의 권리를 강조한 초등학교 관련 조항과는 달리 중학교와 고등학교에서는 학교의 자율에 따라 학생을 받아들이도록 규정하고 있었다. 중학교의 경우 학칙에 의하여 입학·전학 또는 편입학을 할 수 있고(제75조), 고등학교의 경우 국내에서 중학교를 졸업하면 일반전형 이외의 방법으로 입학전형을 실시할 수 있도록(제82조) 허용하고 있었다. 그러나 2010년 12월 개정령에는 중학교 단계의 편입학에도 초등학교 단계의 내용을 준용하도록(제75조) 하여, 초등학교 단계의 취학권리를 중학교로 확대되었다.

「초중등교육법시행령」에는 '외국인이 보호하는 자녀'라고 표기되어 있으나, 이것은 '체류자격 여부와 상관없이 외국인이 국내에서 함께 거주하는 자녀'를 뜻하는 표현으로 판단된다. 이러한 판단의 논리는 국가인권위원회의 보도자료(2010. 1. 25.)[68]와 교육부의 '다

68) 국가인권위원회의 보도자료(2010. 1. 25.) : 제목 "미등록 이주아동이라도 중등과정 학습권 보장돼야" 국가인권위원회는 교육부장관에게 미등록 이주 아동이 외국인등록사실 증명 등을 할 수 없어 중학교에 취학하지 못하는 사례가 발생되지 않도록 현행 「초·중등교육법시행령」제19조 제1항을 중학교 과정에도 적용할 수 있도록 개정할 것을 권고했습니다. (중략) 이렇듯 미등록 이주아동의 취학률이 낮은 이유는 거주지의 불안정, 경제적 어려움, 신분노출 우려 등의 이유와 함께 취학에 필요한 '출입국에 관한 사실증명' 또는 '외국인등록사실증명'을 할 수 없기 때문입니다. 이에 우리 정부는 2008. 2. 22. 초·중등교육법시행령 제19조 1항을 개정해 이주 아동이 초등학교에 입학하고자 할 때에 외국인등록사실을 증명할 수 있는 서류를 제출해야만 하던 것에서, 거주사실을 확인할 수 있는 서류를 제출하는 것으로

문화 가정 학생 교육 지원 중장기 계획'(2008)의 내용[69]이 뒷받침하여 준다. 이를 근거로 외국인가정 자녀들이 '체류자격' 여부와 별개로 학교에서 교육을 받을 수 있게 되었다.

3. 최근 정책 동향

2012년 4월 교육부는 앞서 살펴 본 법령을 근거로 마련한 '다문화 가정 학생 교육 지원 중장기 계획'에서 한발 나아간 '다문화학생 교육 선진화 방안'을 발표했다(교육부 2012). 교육부는 새로운 정책에서 그간의 정책 시행 공과를 분석하여 보완하고 달라진 정책 환경을 반영했다고 밝혔다.

2012년에 발표된 '다문화학생 교육 선진화 방안'은 다문화가정 자녀의 유형이 다양해지고 있는 것을 반영하여 이들 각각의 특성을 고려한 맞춤형 지원을 강화하고, 가정과 학교뿐만 아니라 기업과 지역사회가 유기적으로 연계하여 '다문화 학생교육'에 대한 전 사회적인 협력체계를 구축하는 데 목적이 있다고 설명했다. 주요 내용을 살펴보면 아래와 같다.

① 공교육 진입을 위한 원스톱 서비스 : 정규학교 입학 절차 정비, 다문화 예비학교 확대

② 다문화학생 교육 내실화 및 재능 발현 지원 : 한국어 및 기초학력 책임지도, 한국문화 및 학교적응 지원, 이중언어 교육 활성화, 진로·진학지도 강화

입학절차를 갈음할 수 있도록 한 바 있습니다. 이는 미등록 이주아동을 위한 조치이나 개정 내용이 초등학교 입학에 한정되어 있어, 중학교에 취학하고자 하는 미등록 이주아동들은 여전히 어려움을 겪고 있습니다.

69) 다음은 교육부가 발표한 '다문화 가정 학생 교육 지원 중장기('09-'12) 계획'(2008)에 서술된 내용이다.
▣ 불법체류자 자녀의 국내학교 입학·전학 절차 개선
● 기존에는 합법적인 체류자격이 없는 외국인 자녀의 경우, 기존 법령에 의해서는 국내학교에 입학 또는 전학을 할 수 없어 국제규범 상 아동의 교육권을 침해한다는 지적
※ UN 아동권리협약 제28조 : "당사국은 이주아동에 대해 초등교육을 의무적으로 하고 고등교육의 기회를 적절히 보장할 것"('91년 국내비준 및 발효)
● 합법적인 체류자격이 없는 외국인 자녀에 대하여 임대차계약서, 거주사실 인우보증서 등을 통하여 거주사실을 확인할 수 있으면 국내 학교에 입학 또는 전학이 가능하도록 초·중등교육법 시행령을 개정('08. 2. 22)

③ 다문화 친화적 교육 체제 구축 : 글로벌 선도학교 확대, 예비교원 및 현직교원 지원, 다문화가정 학부모교육 강화, 일반학생 상호이해교육 강화

④ 다문화학생 교육을 위한 전 사회적 협력 강화 : 전 부처 협력 강화, 교육기부 활성화

새로운 정책에서 주목할 만한 점은 지난 정책과 여타 다른 부처의 다문화 가정 자녀 지원 정책의 대부분이 '국제결혼 가정 자녀'에 집중되어 있던 것에서 벗어나 '중도입국 자녀', 외국인 가정 자녀와 같은 다양한 유형의 다문화 가정 자녀도 포함하는 정책으로 그 범위를 확대한 것이다. 그리고 지난 '다문화 가정 학생 교육 지원 중장기 계획'과 '2010 다문화가정 학생 교육 지원계획'에서 지속적으로 지적되어 온 다문화 가정 자녀의 한국어 능력, 기초학습 부족 문제 해결을 위한 정책을 확대·강화하였다. 또한, 기업과 연계하는 교육기부 프로그램과 다양한 직업교육과정 확대를 통하여 다문화 가정 자녀의 진학과 진로의 통로를 넓힐 수 있도록 돕는 정책을 강화하고, 다문화 가정의 학부모 교육을 강화하여 다문화 가정의 역량을 높이며 일반학생과 학부모 대상으로 한 상호이해 교육도 활발히 진행할 계획임을 밝혔다.

최근 교육부는 다문화교육을 통해 교육의 출발선 평등을 실현하고 다문화 인재를 양성하기 위하여 '2016년 다문화교육 지원 계획'을 발표했다(교육부 2016). 이번에 발표된 '2016년 다문화교육 지원 계획'의 추진방향의 주요 내용을 살펴보면 아래와 같다.

(1) 맞춤형 교육으로 공교육 진입과 적응을 지원

① 유치원 단계부터 다문화 유아에게 언어 및 기초학습 등 맞춤형 교육을 지원하여 동등한 출발점을 보장하기 위한 다문화 유치원을 확대하여 운영(5개 시도 30개원 → 12개 시도 60개원)

② 중도입국학생 및 외국인학생 등에게 한국어와 한국문화 교육 프로그램을 제공하여 공교육 진입과 적응을 지원하는 '예비학교'를 확대 운영(100개교 → 110개교)

③ 다문화학생의 학교생활 적응과 기초학력 제고를 위해 대학생 멘토링을 지원하고, 교과보조교재를 개발·보급

④ 다문화학생이 재능과 적성에 따라 역량을 개발하고 진로 탐색을 할 수 있도록 특별 프로그램과 진로·진학 교육을 실시

(2) 다문화 수용성 제고를 위한 다문화 이해교육 확대

① 모든 학생의 다문화 수용도와 이해도를 높이기 위해 다문화 중점학교를 확대 운영(150교 → 180교)

② 유·초·중·고 교원 연수를 통해 다문화학생에 대한 이해도를 제고하고, 다문화 학생 지도와 관련한 교육 역량을 강화

(3) 범부처 협업, 지역 내 연계 강화

① 다문화학생이 소중한 인재로 성장할 수 있도록 범부처 협업으로 다문화 교육을 지원

② 지역 다문화교육지원센터를 5개 시도에서 7개 시도로 확대함으로써, 지역의 다양한 다문화 교육 지원을 연계·활용하여 지역 특성에 맞는 다문화교육 정책 추진을 지원할 계획이며, 이를 통해 중앙 단위에서의 협력뿐만 아니라, 지역 단위에서도 여러 기관 간의 협력이 보다 긴밀하게 이루어질 수 있도록 할 예정

새로운 정책에서 주목할 만한 점은 다양한 유형의 다문화가정 자녀도 포함하는 정책과 더불어 동등한 출발점을 보장하기 위해 지원 범위를 초등학교 단계에서 유치원 단계로 확대·강화하였다는 것이다. 그리고 중도입국 자녀의 공교육 진입을 지원하기 위한 예비학교 뿐만 아니라 다문화 가정 자녀, 교사, 학부모들의 다문화 수용성 증진을 위한 중점학교도 확대·강화하였다. 또한 2015년까지 다문화교육 담당교사를 대상으로 실시한 다문화 이해 연수를 2016년부터는 전문상담교사, 진로진학상담교사, 학업중단 집중 지원 학교 담당교사 등으로 세분화할 계획임을 밝혔다.

다문화 가정 자녀의 교육권

1. 다문화 가정 자녀의 공교육 진입과정

1) 인권쟁점

앞서 밝힌 바와 같이 한국 정부는 지난 2008년 2월 UN「아동권리협약」에 의거해「초중등교육법시행령」을 개정하여 초등학교 단계의 입학 및 전학, 편입학이 법적으로 보장되었다. 중학교 단계의 경우 2008년 2월 개정에서 학교장의 재량에 의하여 입학·전학 또는 편입학을 할 수 있었던 것을 2010년 12월 개정을 통해 중학교 단계의 편입학에도 초등학교 단계의 내용을 준용하도록 하여, 학교장의 재량이 아니라 이주 아동의 권리로 변화되었다. 그러나 고등학교의 경우 국내에서 중학교를 졸업하면 일반전형 이외의 방법으로 입학전형을 실시할 수 있도록 되어 있을 뿐(제82조), 여전히 학교장의 재량에 맡겨두고 있다. 이에 따라 중학교 단계와 달리 고등학교 단계의 경우 학교장이 이들의 입학을 거부할 경우 입학이 어렵게 된다. 특히, 대부분 고등학교의 학교운영 방향이 대학입시준비와 성적 올리기에 쏠려 있어 학습에 어려움을 겪는 '중도입국 청소년'들의 수용은 더욱 꺼리고 있다.

◆ 사례 1. 〈저는 여기까지 인건가요? / 고등학교는 오를 수 없는 나무〉

2010년 중국에서 출생한 조선족 중도입국 청소년인 황성의(가명)는 한국어와 영어 모두 수준급 실력을 갖추고 있었다. 17세인 황성의는 인근 다문화 아동센터 종사자의 도움을 받아 집에서 가까운 인문계 고등학교에 입학하고자 했다. 인문계 고등학교로 입학하고자 한 것은 황성의가 앞으로 한국에서 학교를 다니며 대학까지 진학 할 것을 염두에 뒀기 때문이었다. 다문화 아동센터 종사자가 인문계 고등학교에 입학 문의를 하자 인근 인문계 고등학교에서는 새터민과 같은 학생의 입학에는 법적인 근거는 있지만, 중도입국 청소년의 입학에는 법적인 근거는 찾을 수 없다며 유보적인 입장을 취했다. 황성의와 다문화 아동센터 종사자는 직접 해당 고등학교로 여러 번 찾아가 입학 허가를 요청했지만, 담당

선생님이 "입학하더라도 얘가 어떻게 아침 여덟시에 등교에서 밤 아홉시, 열시까지 야간 자율학습을 하겠어요? 힘들텐데요."라고 말하는 등 입학을 거절하는 학교의 입장에는 변함이 없었다.

황성의와 다문화 아동센터 종사자는 다른 인문계 고등학교에도 입학 문의를 하였지만, 입학 문의를 한 학교 모두 이전에 입학을 거절한 학교와 마찬가지의 이유로 입학을 거절하였다. 결국 이렇게 입학을 허가해주는 학교를 찾기 위해 시간을 보낼수록 교육 공백의 기간이 길어지게 되고 그렇게 되면 학교생활에 적응하기 힘들어질 수도 있다는 다문화 아동센터 종사자의 조언에 따라 황성의는 인근에 위치한 고등학교 중 신입생을 충원하지 못한 탓에 입학을 허가해 준 전문계 고등학교로 진학하게 되었다.

* 위의 사례는 김이선·류방란·오성배·박균열(2011)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것임.

2) 관련법규

- **「아동권리협약」 제28조**

  아동은 교육받을 권리가 있다. 적어도 초등교육은 무료로 받을 수 있어야 하며 능력에 맞게 더 높은 교육도 받을 수 있어야 한다. 또한 학교 규율은 아동의 인격을 존중하는 방법으로 운영되어야 한다.

- **「아동복지법」 제2조 제1호**

  "아동"이라 함은 18세 미만의 자를 말한다.

「아동복지법」 제3조 제1호에 따르면 고등학교 연령단계는 아동의 범주에 포함된다. 그러나 현재 이주 아동의 교육권은 중학교 단계까지만 법적으로 보장되어 있다. 따라서 「아동권리협약」에 근거한다면 고등학교 단계의 교육까지 학교교육의 기회를 받을 수 있도록 확대되어야 한다. 법령 및 제도적 개선과 더불어 구체적인 지원 정책도 필요한 시점이라 할 수 있다.

3) 실천을 위한 제언

아동의 전인적인 발달과 자아실현을 위해 성장과정에서 시의적절한 교육 기회의 제공은 그 무엇보다 중요하다. 따라서 양질의 교육 기회를 제공하기 위해 법적·정책적 개선과 그에 따르는 구체적인 지원 정책이 필요하다. 이를 실천하기 위해 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 이주아동의 입국과 동시에 편입학과 관련 절차에 대해 구체적으로 설명하는 다국어 안내를 받을 수 있도록 해야 한다.

둘째, 이주아동과 학부모가 편입학을 원할 경우 편입학 관련 서류 작성과 관련 절차 전반을 도울 수 있는 전담기관 또는 전담인력이 배치될 수 있도록 해야 한다.

셋째, 학교는 그 어떠한 이유로든 이주아동의 편입학을 거부해서는 안되며 거부할 경우 법적인 제제를 받을 수 있도록 법적 근거를 마련해야 한다.

넷째, 미등록 이주아동도 법적으로 입학을 보장되어 있다는 것을 교육관계자 및 국민들에게 적극적으로 알리는 노력이 필요하다.

2. 다문화 가정 자녀에 대한 이해 부족과 편견

1) 인권쟁점

다문화 가정의 학생이 학교에 적응하는 기간과 노력이 필요하듯 이른 바 '일반'학생과 교사도 새로운 학생을 이해하고, 그들을 배려하는 태도를 형성할 필요가 있다. '일반' 학생과 교사의 기존 태도나 인식이 변화하는 과정이 뒤따르지 않는 경우에는 문제가 발생하기도 한다. 일례로 새로운 학생을 맞는 교사의 입장에서 호기심의 표현이 해당 학생에게는 불쾌감을 불러일으키는 표현이 될 수도 있다. 더구나 이러한 일이 계속 반복되면 학교와 학교 구성원 등에 대한 다문화 가정 자녀의 인식이 나빠질 수 있으며, 이는 학교 자체에 대한 부정적 인식으로 연결될 가능성이 있다.

또한 같은 학급, 학교의 일반학생들의 암묵적인 배타적인 태도와 편견, 고정관념으로 인해 다문화 가정 자녀의 학교생활과 적응이 어려워지기도 한다. 일반학생들이 다문화가정 자녀를 드러내 놓고 차별하거나 동료관계에서 따돌리는 경우도 여전히 존재한다. 그러나 이와 동시에 눈에 드러나지 않는 암묵적인 구별 짓기와 이를 바탕으로 하는 파벌과 하위집단 형성을 통해 차별하고 따돌리는 경우도 많다. 이러한 차별과 편견의 경험은 다문화 가정 자녀들이 학교에서 중도에 이탈하는 주요한 요인으로 작용하기도 한다.

◆ 사례 2. 〈'너'와 '나', 건널 수 없는 다리 〉

미르초등학교(가칭)의 김수진 선생님(가명)은 얼마 전 자신의 학교에서 일어난 일을 소개해 주었다. 다문화 가정 자녀가 다수 재학하고 있는 미르초등학교에서 1박 2일 동안 학생들이 학교에서 야영을 하는 행사를 가졌다. 야영과 관련 활동을 원활히 하기 위해 학생들을 조를 나누어 활동하였고, 교감선생님은 다문화 가정의 학생과 '일반'학생의 친목을 다지기 위해 모든 조에 다문화 가정의 학생이 들어갈 수 있도록 조편성을 하였다. 레크레이션과 여러 활동을 할 때는 큰 문제가 없었지만, 학생들끼리 저녁을 준비하는 활동에서 문제가 드러났다. '일반'학생들과 다문화 가정의 학생들이 서로 분리되어 저녁을 준비하는 것이었다. 김수진 선생님은 각 조의 조장에게 "왜 따로 저녁을 준비하니? 조장이니까 같이 하자고 하는 것이 어떻겠니?"라고 물어보았다. 그러자 모두 '일반'학생으로 구성 된 각 조의 조장들은 하나같이 "싫어요. 쟤네랑 같이 안해요."라고 대답했다고 한다. 결국, 저녁은 다문화 가정 학생과 '일반'학생이 서로 떨어져 각자 준비해서 먹는 것으로 끝이 났다. 이 일로 김수진 선생님은 '이제 자라나는 아이들이 고정관념을 벌써 가지고 크면, 크면 이제 어떻게 해야 하나'라는 생각을 하게 되었다고 한다. 그리고 아이들 사이에 친목을 다지기 위한다는 명분 아래 선생님들의 어설픈 언행과 행동들이 오히려 다문화 가정의 학생에게 차별과 편견을 경험하게 한다는 것을 알게 되었다.

* 위의 사례는 류방란·오성배(2012)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것임.

2) 관련법규

● 「아동권리협약」 제2조

아동은 어떤 경우에도 차별 받아서는 안 된다. 아동과 아동의 부모가 어떤 사람이건, 어떤 인종이건, 어떤 종교를 믿건, 어떤 언어를 사용하건, 부자건 가난하건, 장애가 있건 없건 모두 동등한 권리를 누려야 한다.

● 「아동권리협약」 제29조

아동이 교육받는 것은 우리의 인격과 재능, 정신적·신체적 능력을 마음껏 개발하기 위해서이다. 또한 아동은 교육을 통해 인권과 자유, 이해와 평화의 정신을 배우고 다른 문화를 존중하는 방법, 자연을 사랑하는 방법을 배울 수 있어야 한다.

「아동권리협약」 제2조는 모든 아동이 사회적 신분, 인종, 종교, 언어 등을 이유로 차별받지 않고, 동등한 권리를 누려야 함을 명시하였다. 따라서 우리는 어떠한 이유로든 아동을 차별해서는 안 되며, 이러한 차별을 초래하는 편견을 불식시키기 위해 적극적인 조치를 취할 필요가 있다. 이 뿐만 아니라 제29조에 따라 고정관념과 편견을 없애고 다른 인종, 종교, 문화를 존중하기 위한 방법을 배울 수 있는 다문화 인권교육이 활발하게 진행될 필요가 있다.

그러나 현재 많은 다문화 관련 정책들이 대부분 다문화가정을 적응시키기 위한 지원을 중심으로 진행되고 있으며, 이른바 '일반'아동·청소년과 시민 등의 수용태도 개선을 위한 노력은 미미하다. 또한 이미 시행되고 있는 아동·청소년들을 대상으로 한 다문화 이해 교육은 대부분 다른 나라의 문화를 이해하는 교육이나, 단순 체험 위주의 일회성 다문화 이해 교육에 그치고 있다. 다문화 이해 교육의 내용이 다문화 교육의 목표와 일치하지 않는 이런 피상적인 수준의 일회성적인 활동은 이미 우리 안에 들어와 있는 다문화를 인권의 측면에서 이해하는 데에 큰 도움이 되지 않을 것이다.

3) 실천을 위한 제언

다문화가정의 학생들이 증가함에 따라 각 학교와 교실에서도 다문화가정 학생과 함께 생활하는 경우가 늘어나고 있다. 이러한 상황에서 우리가 정확한 근거와 정보 없이 만들어낸 고정관념과 편견은 그것이 차별의 의도가 없을지라도 다문화 가정 학생에게 씻을 수 없는 상처를 남기기도 한다. 이러한 고정관념과 편견, 이로 인한 상처는 서로간의 이해와 화합을 가로막는 요인으로 작용하여 사회적 갈등과 충돌의 씨앗이 될 수 있다. 따라서 모든 사회 구성원을 대상으로 하는 구체적이고 실효성 있는 다문화 이해 교육이 시행되어야 한다. 이에 따라 실천을 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 모든 아동과 교육 관계자, 나아가 모든 사회구성원을 대상으로 하는 체계적인 다문화 이해 교육의 기회를 지속적으로 제공해야 한다.

둘째, 인권친화적인 교실 환경을 만들고, 다문화적 감수성을 높여 편견과 차별이 없는 학교 문화 정착을 위해 노력해야 한다.

셋째, 어떠한 이유로든 아동을 차별해서는 안 되며 차별할 경우 실질적인 제제를 받을 수 있다는 것을 모든 사회구성원에게 알리는 노력이 필요하다.

3. 다문화 가정 자녀의 교육 기회를 위한 적극적인 조치

1) 인권쟁점

다문화 가정 자녀 가운데 '중도입국 자녀'와 외국인 가정 자녀의 경우에는 먼저 한국으로 이주한 부모를 따라 입국하게 된다. 이 과정에서 한국어와 한국문화에 대한 충분한 준비와 적응을 하지 못하는 경우가 많다. 이 때문에 한국 입국 이후 어렵게 공교육에 진입하더라도 사전준비과정의 생략으로 인해 적응에 어려움을 겪는다. 이에 '중도입국 자녀' 및 외국인 가정 자녀들이 실제 공교육 진입 이후 공교육에 단계적으로 적응할 수 있

도록 마련한 정책 중 하나가 특별학급 관련 정책이다. 특별학급[70]은 '중도입국 자녀' 및 외국인 가정 자녀들이 단계적으로 적응할 수 있게 프로그램을 진행하는 일종의 '디딤돌' 학급의 형태이다. '중도입국 자녀' 및 외국인 가정 자녀들은 일반학급과 특별학급 양쪽 모두에 소속을 두면서 비교적 어렵지 않게 적응할 수 있는 체육과 음악, 미술 등의 교과목의 경우 각 연령대에 해당하는 일반학급의 수업에 참여하고, 적응하는데 시간이 필요한 국어, 사회, 수학 과목 등의 교과목의 경우 특별학급 수업에 참여한다. 현재 '중도입국 자녀' 및 외국인 가정 자녀들을 위한 특별학급은 경기도에 8개교, 대전에 2개교, 부산에 1개교가 설치·운영되고 있다.

'중도입국 자녀' 및 외국인 가정 자녀들을 위한 특별학급이 공교육 내에서 운영된다는 것만으로도 의의가 있다고 할 수 있다. 특히, 교과별 수업의 이동을 통하여 단계적으로 적응하게 하는 디딤돌로서의 역할과 노력은 긍정적으로 평가할 수 있다. 특별학급은 예비학교의 운영의 한 형태로서, 예비학교를 통해 특별학급의 현황을 예상할 수 있을 것이다. 예비학교는 한국어가 서툰 중도입국 자녀 등이 정규학교에서 잘 적응할 수 있도록 한국어와 한국문화 적응 프로그램을 집중적으로 제공하도록 지정 선정된 학교로서 2011년 3개교(서울, 부산, 광주)로 시작하여 2012년에는 전국적으로 확대되어 26개교, 2013년 50개교, 2014년 80개교, 2015년 100개교, 2016년 110개교로 점진적으로 증가하고 있다. 그러나 현재 예비학교는 중학교 급에도 있지만 초등학교에 치중되어 있으며, 특별학급의 경우에는 초등학교에만 설치되어 있어 지속적이고 연속성 있는 교육지원이 어려운 상황이다.

◆ 사례 3. 한 공간 속 '동상이몽'

우즈베키스탄에서 온 아브라모프(가명)은 이주노동자인 부모님을 따라 한국으로 입국하였다. 12살인 아브라모프는 다행히 입국한 지 얼마 지나지 않아 집에서 가까운 초등학교에 4학년으로 입학할 수 있었다. 이는 아브라모프가 이제 한국어를 배우는 단계이고, 학

70) '특별학급'은 지방자치단체에 따라 '외국인근로자 가정 특별학급' 또는 '다문화가정 특별학급' 등으로 불리운다.

교생활 적응을 잘 할 수 있게 하기 위해 한 학년 낮추어 입학한 것이다. 그러나 이제 한국어를 배우는 아브라모프에게 수업시간은 가시방석과 같았다. 수업의 내용을 전혀 이해할 수 없었기 때문이다. 그렇다고 학교 차원에서 아브라모프를 위해 한국어 수업을 지원해 주는 것도 아니었다. 다문화 아동센터와 집에서 조금씩 한국어를 배워나가고 있지만, 아직 학교 수업을 완벽히 소화할 수 있는 수준은 아니었다. 아브라모프는 점점 학교와 공부에 흥미를 잃어 가고 있었다.

이러한 상황을 눈치 챈 다문화 아동센터의 담당자들은 아브라모프의 학교 생활을 도와주기 위해 인근 지역의 '특별학급'이 설치된 초등학교에 입학 문의를 하였고, 다행히 집에서 그리 멀지 않은 곳에 특별학급이 설치된 학교가 있어 입학할 수 있었다. 전학 이후, 아브라모프는 특별학급에서 한국어 수업과 일부 정규수업 과정을 배우게 되었고, 또 다른 일부 정규수업 과정은 일반학급에서 배우게 되었다. 학교생활 적응도 어렵지 않게 할 수 있었다.

그러나 아브라모프의 특별학급 입학에 도움을 주었던 다문화 아동센터 담당자는 초등학교 특별학급을 통해 학습과 학교생활에 도움을 받았지만, 중학교 단계에는 특별학급이 설치된 학교가 없어 아브라모프를 비롯한 여러 아이들이 중학교에 진학하여서도 지금처럼 잘 적응할 수 있을지를 걱정하였다. 또한, 중학교는 초등학교처럼 담임선생님의 역할이 크지 않아서 이들의 학습에 관심을 기울여 줄 여건이 되지 못하기에 더욱 걱정이 컸다.

* 위의 사례는 오성배(2011)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것임.

2) 관련법규

- **「아동권리협약」 제28조**

  아동은 교육받을 권리가 있다. 적어도 초등교육은 무료로 받을 수 있어야 하며 능력에 맞게 더 높은 교육도 받을 수 있어야 한다. 또한 학교 규율은 아동의 인격을 존중하는 방법으로 운영되어야 한다.

모든 아동의 교육권을 명시한 「아동권리협약」 제28조에 따라 교육의 기회를 제공함에 그치지 않고, 이러한 교육의 기회를 제대로 누릴 수 있도록 제반 조치를 적극적으로 취해야 할 필요가 있다. 이러한 적극적인 조치의 일환으로 만들어진 '특별학급'의 기회가

필요한 모든 아동에게 제공되지 못하고 일부 아동에게만 제공되는 것은 교육의 기회가 모든 아동에게 균등하지 못한 것으로 판단할 수 있다. 따라서 '특별학급'과 같은 적극적인 교육 기회 제공의 노력이 활발하게 진행될 필요가 있다.

3) 실천을 위한 제언

이주아동의 공교육 진입을 보장한 이후에 겪게 되는 학교생활, 학습 등의 과정은 이주 아동과 학부모, 교육 관계자 모두에게 생소한 것이다. 이를 이주 아동과 학부모, 교육 관계자가 해결할 몫으로 맡겨두는 것이 아니라 교육에 진입한 이주 아동이 자신의 발달 과정에 맞는 양질의 교육 서비스를 누릴 수 있도록 적극적으로 조치를 취할 필요가 있다. 이를 위해 '특별학급'관련 정책이 실행되고 있으며, 이러한 정책이 필요한 모든 아동에게 제공되기 위하여 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, '특별학급'의 대상이 될 수 있는 아동의 지역적 거주 분포를 고려하여 '특별학급'을 증설하도록 해야 한다.

둘째, '특별학급'은 재학하는 학생의 수와 학년, 기타 조건에 따라 탄력적으로 운영할 수 있도록 해야 한다.

셋째, '특별학급'은 초등학교급 뿐만 아니라 중학교, 고등학교로 편입학하는 아동을 위하여 모든 단계에서 설치할 수 있도록 해야 한다.

넷째, '특별학급'의 개설이 어려울 경우, 아동의 희망에 따라 '특별학급'이 설치된 학교 또는 유사한 역할을 담당하는 관련 기관으로 위탁할 수 있도록 해야 한다.

4. 다문화 가정 자녀의 미래를 위한 준비

1) 인권쟁점

아동 자신의 발달과정에 적합한 교육 기회를 누리기 위해 적극적으로 교육권 보장

조치를 취하는 것과 동시에 아동기와 청소년기에 반드시 달성해야 할 발달 과업 중 하나인 진로 탐색의 기회도 적절히 제공되어야 한다.

주로 청소년기를 보내는 도중에 한국으로 입국하게 되는 '중도입국 청소년'과 외국인 가정의 자녀들은 특히 진로 탐색의 과정이 무엇보다 필요하고 요구된다. 이들은 주로 중학교 학령기 또는 후기 청소년기에 한국으로 입국하는 경우가 많다. 이 시기는 이른바 일반학생들은 앞으로 자신의 미래를 준비하기 위해 여러 가지 방법을 통해 자신의 진로를 탐색하는 시기이다. 자신이 가진 인적·물적 네트워크를 동원하여 자신의 진로를 위한 정보를 탐색하고, 그러한 정보에 따라 진로를 설계하고 계획하면서 차분히 행동으로 옮겨 실천하기도 한다. 이러한 과정의 바탕에는 청소년이 인식하고 있는 사회·문화 시스템, 진로 시스템 등에 대한 정보가 있다. 이러한 정보를 재료로 자신의 진로를 구성하고 실천하는 과정을 반복하면서 청소년들은 자신의 적성을 인지하고, 앞으로의 인생을 설계하고 건강한 사회 구성원으로 자리 잡아 나갈 수 있다.

그러나 '중도입국 청소년'이나 외국인 가정 자녀의 경우에는 한국어와 한국 문화에 조차 적응하지 못한 상태로 진로 탐색이 요구되는 청소년기를 맞이하게 된다. 이에 따라 한국어와 한국 문화에 적응해야 하는 과제에 밀려 진로 탐색이 미루어지거나 미숙한 한국어와 한국 문화수준으로 인해 만족할만한 수준의 진로 탐색을 하지 못하는 경우가 발생한다. 진로 탐색을 위한 첫 걸음이 진로 탐색의 중요성을 인식하고, 자신의 적성과 진로 희망 수준을 인식하여 그에 맞는 정보를 탐색하는 것이라고 할 때, 한국의 모든 시스템이 낯선 '중도입국 청소년'이나 외국인 가정의 자녀들이 자신만의 힘으로 적절한 정보를 수집하고 구조화하기란 여간 어려운 것이 아닐 수 없다. 따라서 개개인의 특성과 적성에 맞는 진로 탐색 프로그램의 기회를 제공받을 수 있어야 한다.

◆ 사례 4. 나는 어디로 가야 하나요?

지역 다문화 아동센터의 설립과 운영을 맡고 있는 황동규 선생님(가명)은 '중도입국 청소년'이나 외국인 가정의 아이들이 자신의 진로를 설정하는 데 있어서 어려움을 겪고 있음을 토로하였다. '중도입국 청소년'이나 외국인 가정의 아이들의 대부분이 주로 후기 청소년 시기에 한국으로 입국하기 때문에 한국어 학습과 동시에 성인이 되기 전에 앞으로의 진로를 탐색하는 것도 중요하다고 밝혔다. 그러나 한국어와 한국 문화 적응이라는 큰 산 때문에 대체로 진로 탐색을 뒤로 유보하는 경우도 있고, 아예 진로 탐색을 하지 못하는 경우도 있다고 하였다.

진로를 탐색하지 못하거나 유보하게 되는 이유는 아직 한국 사회의 직업·진로 시스템에 대해 아직 충분히 이해하지 못한 상황에서 스스로 자신의 진로를 탐색하기에는 어려운 점이 가장 크다고 하였다. 또한, 이 아이들은 자신의 적성, 희망 직업, 능력이 한국 사회에서 어느 정도에 위치하는 지도 가늠하기 힘들다고 하였다. 그리고 자신의 진로를 위해 집안에서 어느 정도로 뒷받침을 해 줄 수 있는 지도 알기 어렵다고 했다. 이러한 여러 가지 이유들이 중복되어 아이들 스스로 자신의 진로를 탐색하고 설정하기 어렵도록 하는 것이다. 따라서 이들의 상황과 특성에 맞게 진로 탐색과 설정을 도울 수 있는 구체적인 프로그램과 지원이 무엇보다 필요하다고 밝혔다.

* 위의 사례는 오성배·서덕희(2012)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것임.

2) 관련법규

- **「아동권리협약」 제28조**

아동은 교육받을 권리가 있다. 적어도 초등교육은 무료로 받을 수 있어야 하며 능력에 맞게 더 높은 교육도 받을 수 있어야 한다. 또한 학교 규율은 아동의 인격을 존중하는 방법으로 운영되어야 한다.

- **「아동권리협약」 제29조**

아동이 교육받는 것은 아동의 인격과 재능, 정신적·신체적 능력을 마음껏 개발하기 위해서이다.

「아동권리협약」 제28조와 제29조는 아동의 교육권을 명시한 것뿐만 아니라 거시적으로는 아동의 자아실현 기회도 함께 명시하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 아동의 기본적인 교육권과 함께 아동 개인의 능력을 바탕으로 한 자아실현 기회를 적극적으로 제공할 필요가 있다. 이를 위해 다양한 방향에서의 기회 제공이 이루어져야 하며, 이러한 접근에는 아동의 적성과 재능을 발굴할 수 있는 진로 탐색 프로그램이 기초가 되어야 한다.

3) 실천을 위한 제언

아동의 기본적인 교육권 보장을 넘어서 한 아동의 자아실현을 위해서는 다각적인 방향에서의 교육적 접근이 필요하다. 그러한 교육적 접근 가운데 하나로서 진로 탐색 프로그램은 아동의 적성과 재능을 발굴하고 이를 기초로 자신의 진로를 계획하고 설정하여 구체적으로 준비하게 한다. 그리고 이러한 과정은 청소년들이 사회 구성원으로서 제 역할을 다하기 위해 무엇보다 중요한 과정이다. 따라서 이러한 진로 탐색 프로그램이 필요한 이들에게 적절한 시기에 체계적으로 진행될 수 있도록 정책적 지원이 필요하다. 이와 관련하여 다음과 같이 몇 가지 실천지침을 제시하고자 한다.

첫째, 다문화 가정 자녀의 특성에 기초한 맞춤형 진로 탐색 프로그램을 개발하고 보급할 수 있도록 해야 한다.

둘째, '중도입국 청소년'이나 외국인 가정의 자녀의 특성에 근거하여 한국의 진로체계와 정보를 제공하는 종합 진로정보시스템이 마련될 필요가 있다.

셋째, 학교 또는 기관에 소속되지 않아 방임되고 있는 '중도입국 청소년'이나 외국인 가정의 자녀를 발굴하여 시의적절한 진로 탐색 프로그램을 제공할 수 있도록 노력해야 한다.

넷째, '중도입국 청소년'이나 외국인가정의 자녀뿐만 아니라 그 학부모, 관련 기관의 실무담당자 등이 진로 탐색의 중요성을 인식할 수 있도록 노력해야 한다.

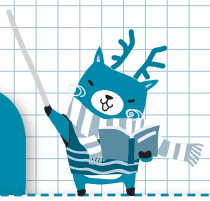
국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

맺음말

다문화 사회로의 변화는 이에 대한 사회 구성원들의 입장이 긍정적이거나 부정적인 것과 상관없이 거스를 수 없는 대세인 것만은 분명하다. 그리고 기왕 다문화 사회로 변모한다면, 대체적으로 평화로운 상생의 다문화 사회를 지향해야 할 것이다. 그러나 여러 조짐은 그렇지 못할 가능성을 드러내고 있다. 2007년 8월 유엔 인종차별위원회의 지적에서도 알 수 있듯이 한국 사회의 저변에는 여전히 순혈주의와 '단일민족'의 신념이 굳건하게 자리 잡고 있는 실정이다. 그리고 다문화 가정 구성원이 체감하는 지원의 질과 양도 긍정적이지 못하다(이재분 외 2009, 박성혁 2007). 다문화 가정의 자녀들은 기본적인 공교육 입학 과정에서도 어려움을 겪고 있으며, 공교육에 진입한 이후에도 원활한 적응을 돕기 위한 적극적인 조치를 균등하게 누리지 못하고 있다. 이와 더불어 정확한 근거와 정보 없이 만들어낸 고정관념과 편견으로 인해 차별과 냉대를 받고 있으며, 사회 구성원으로 자리 잡기 위해 거쳐야할 적절한 진로 탐색 과정도 제공받지 못하고 있다. 이러한 상황은 특히 다문화 가정 자녀의 성장 과정에서 발생하는 교육기회 '격차의 누적'과 사회의 냉대로 인하여 가까운 미래에 매우 심각한 사회 문제를 유발할 수 있다.

이러한 상황에서 '다문화 교육'의 역할에 주목할 필요가 있다. 특히, 다문화 가정 구성원들의 인권 및 교육권 보호와 다문화에 대한 사회적 인식의 긍정적 변화를 바란다면 더욱 그러하다. 다문화 가정 구성원들의 인권과 교육권의 보호와 증진에 지원하는 것은 '교육'을 통해서 가능한 일이며, 사회 구성원들의 다문화 수용 태도를 개선하는 과정도 '교육'을 통하여 가능하기에 그렇다. 그렇기에 '다문화 교육'의 대상은 다문화 가정 구성원에 한정된다는 생각은 편협한 것에 지나지 않는다. '다문화 교육'의 목적과 역할 등을 고려한다면 '다문화 교육'의 대상은 우리 사회 모든 구성원이 되어야 함이 마땅하다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 261페이지 참고)

1) 우리나라에서 다문화 가정 자녀의 교육권을 명시하고 있는 법령은 「다문화가족지원법」과 「초중등교육법시행령」이다. ☐

2) 우리나라의 경우 미등록 이주노동자의 자녀들은 학교에 입학할 수 없다. ☐

3) 우리나라의 경우 미등록 이주노동자의 자녀는 초등학교까지만 다닐 수 있다. ☐

4) 우리나라에서 미등록 이주노동자의 자녀가 초등학교에 취학하기 위해서는 출입국에 관한 사실 또는 외국인 등록을 증명할 수 있는 서류를 필수적으로 제출하여야만 한다. ☐

5) 이주아동이 공교육에 진입한 이후 단계적으로 적응할 수 있도록 프로그램을 진행하는 학급을 '특별학급'이라고 한다. ☐

6) 공무원 통보의무에 따라 교사 등 공무원이 미등록 이주아동을 발견했을 경우, 반드시 출입국관리사무소에 알려야 한다. ☐

| 토론거리 |

1) 고정관념과 편견으로 인한 차별과 냉대가 우리 공동체 내에 미치는 영향에는 어떠한 것이 있으며, 이러한 영향으로 인해 나타날 수 있는 현상에는 어떤 것들이 있을까?

2) 다문화 가정 자녀의 장점을 이용할 수 있는 특화 된 진로·진학 프로그램에는 어떠한 것들을 있을까?

3) 교실에서 다문화 가정 학생을 차별하는 학생이 발생하였다고 가정하고, 교사의 입장에서 적절한 대처법에는 어떠한 것들을 있을까?

| 가볼만한 사이트 |

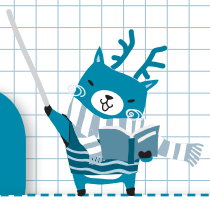
- [국가인권위원회] http://www.humanrights.go.kr
- [무지개청소년센터] http://www.rainbowyouth.or.kr
- [재한몽골학교] http://www.mongolschool.org/
- [아시아 공동체 학교] http://www.asiaschool.or.kr
- [새날학교] http://www.saenalschool.com/
- [한국폴리텍 다솜학교] http://dasom.kopo.ac.kr/
- [서울다솜학교] http://www.sds.hs.kr/

| 기본 도서 |

- 박범신, 「나마스테」, 한겨레신문사, 2005.
- 이란주, 「아빠, 제발 잡히지마」, 삶이 보이는 창, 2009.
- 김려령, 「완득이」, 창비, 2008.
- 보이스프로젝트팀, 「우리 이야기 한번 들어볼래?」, 삶이 보이는 창, 2010.
- 오경석 외, 「한국에서의 다문화주의」, 한울 아카데미, 2009.
- 유네스코 편, 「함께사는 세상만들기」, 일조각, 2004.

| 추천 영상 |

- 「반두비(2009)」, 신동일 감독.
- 「방가방가(2010)」, 육상효 감독.
- 「완득이(2011)」, 이한 감독.

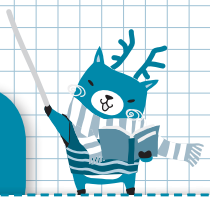


| 참고 문헌 |

- 교육부(2006-2016), 「다문화 가정 학생 교육 지원계획」.
- 교육부(2008), 「다문화 가정 학생 교육 지원 중장기 계획」.
- 교육부(2012), 「다문화학생 교육 선진화 방안」.
- 국가인권위원회(2010), 보도자료 : 미등록 이주아동이라도 중등과정 학습권 보장돼야, 2010. 1. 25.
- 국무총리실(2008), 「다문화가정 교육지원정책 평가」, 국무총리실, 미발간자료.
- 김이선·김민정·한건수(2007). 「여성 결혼이민자의 문화적 갈등 경험과 소통 증진을 위한 정책과제」. 한국여성개발원.
- 김정원(2006), "국내 몽골 출신 외국인 근로자 자녀 학교교육 실태 분석", 「교육사회학연구」, 16(3), pp.95-129.
- 박성혁(2007), 「우리나라 다문화 교육 정책 추진현황, 과제 및 성과분석 연구」, 교육인적자원부.
- 법무부 출입국·외국인정책본부(2015), 「2015 출입국통계연보」.
- _____(2016), 「2016년 7월 통계월보」.
- 설동훈 외(2005), 「국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건·복지 지원 정책방안」, 보건복지부.
- 오성배(2005), 코시안(Kosian) "아동의 성장과 환경에 관한 사례 연구", 「한국교육」, 32(3), pp.61-83.
- _____(2009), "외국인 이주노동자 가정 자녀의 교육 실태와 문제 탐색", 「한국청소년연구」, 20(3), pp.305-334.
- _____(2010), "다문화 교육 정책의 과제와 방향 탐색", 「교육사상연구」, 24(2), pp.149-179.

- 오성배(2011), “다문화 교육 정책의 교육사회학적 탐색”, 「2011 한국교육사회학회 하계 학술대회」.
- 윤형숙(2004), “국제결혼 배우자의 갈등과 적응”, 「한국의 소수자 실태와 전망」. 최협, 김성국, 정근식, 유명기 엮음, 한울아카데미.
- 이재분·강순원·김혜원(2008), “다문화 가정 자녀 교육실태 연구 : 국제결혼가정을 중심으로”, 한국교육개발원.
- 이재분·김혜원·오성배(2009), “학교에서의 다문화가족 교육지원 실태 및 요구조사”, 한국교육개발원.
- 조혜영·서덕희·권순희(2008), “다문화 가정 자녀의 학업수행에 관한 문화기술적 연구”, 교육사회학연구, 18(2), pp.105-134.
- 통계청(각년도), 「인구통계연보(혼인, 이혼편)」. www.kosis.kr.
- 행정자치부(2015), 「2015년 지방자치단체 외국인주민 현황」.

MEMO



| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ○

「다문화가족지원법」제10조, 「초중등교육법시행령」제19조, 제75조, 제82조에서 다문화 가정 자녀의 교육권 보장을 명시하고 있다.

2) 정답 : ×

우리나라가 1991년에 가입한 'UN아동권리협약'에 따라 미등록 이주노동자의 자녀라고 할지라도 한국 국적을 가진 아동과 동등하게 교육받을 권리를 지니고 있다. 따라서 미등록 이주노동자의 자녀들도 학교에 입학할 수 있다.

3) 정답 : ×

우리나라가 비준한 국제협약인 UN아동권리협약을 근거로 하여 '초중등교육법시행령'이 2008년, 2010년 두 차례 개정되었다. 이에 따라 미등록 이주노동자의 자녀라 할지라도 중학교 단계까지 학교교육의 기회를 제도적으로 보장받게 되었다.

4) 정답 : ×

우리나라에서 미등록 이주노동자의 자녀가 초등학교에 취학하기 위해서는 '출입국에 관한 사실 또는 외국인 등록을 증명할 수 있는 서류'를 제출해야만 했다. 그러나 미등록 이주노동자의 경우에는 '미등록'이라는 신분상의 지위 때문에 이러한 서류를 갖추는 것이 현실적으로 불가능하다. 이러한 어려움을 반영한 2008년 법령 개정을 통해 제출 서류의 범위가 '임대차계약서, 거주사실에 대한 인우보증서 등 거주사실을 확인할 수 있는 서류'도 포함하는 것으로 확대되었다.

5) 정답 : ○

지방자치단체에 따라 '외국인근로자가정특별학급' 또는 '다문화가정특별학급'으로 지칭되나 이주아동이 공교육에 진입한 이후 단계적으로 적응할 수 있도록 교육과정이 마련된 학급을 '특별학급'으로 통칭한다.

6) 정답 : ×

원칙적으로 공무원이 미등록 이주민(강제퇴거 대상자)의 상태인 사실을 알게 된 경우 출입국 사무소장 등에 통보해야 했었다. 그러나 법무부는 국가인권위원회 이주아동의 교육권 보장을 위한 개선방안 권고(2011. 2. 16.)를 수용하여 출입국 관계법령을 개정(2012.10.15, 「출입국관리법시행령」 제92조의2(통보의무의 면제)하였다.

* 학교에서 외국인 학생의 학교생활과 관련하여 신상정보를 알게 된 경우, 공공보건의료기관에서 담당 공무원이 보건의료 활동과 관련하여 환자의 신상정보를 알게 된 경우, 그 밖에 공무원이 범죄피해자 구조, 인권침해 구제 등 법무부장관이 정하는 업무를 수행하는 과정에서 해당 외국인의 피해구제가 우선적으로 필요하다고 법무부장관이 인정하는 경우



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제8장

사회복지와 인권

난민 등의 인권보호와 증진

제 8 장

난민과 인권 : 난민 등의 인권보호와 증진

김세진(공익법센터 '어필' 변호사)

학습 개요

학습목표

- 난민의 올바른 개념을 통해 그들에 대한 편견과 고정관념을 수정한다.
- 난민보호의 윤리적 의무와 법적 의무가 있음을 알고 이해와 공감의 폭을 넓힌다.
- 세계적으로 난민이 급증하는 현실과 한국에서 난민인정 현황을 이해한다.
- 한국의 난민 보호 및 지원 현황과 인권침해 실태를 이해하고 개선방안을 모색할 수 있다.

학습내용

전 세계 난민 신청자 수가 6,000만 명에 이르지만 한국은 아직도 난민에 대해 생소해 한다. 난민의 개념조차 잘 알지 못하여, 막연히 가난한 사람들 정도로 인식하고 있는 실정이다. 한국의 난민 인정률은 세계 평균 난민 인정률의 1/10 수준이다. 난민들은 박해를 피해 한국에 오지만 한국에서 그들은 잠재적 테러범 또는 경제적 사유를 이유로 난민 신청제도를 남용하는 사람으로 오해를 받고 있다. 이에 여기에서는 난민의 정확한 개념, 한국의 난민 보호의 윤리적, 법적 근거, 난민 및 난민 신청자들에 대한 지원 정책의 문제점, 난민들이 한국 사회에서 겪고 있는 인권침해를 살펴본 후, 그 개선방안을 모색하여, 한국이 다문화 사회로의 이행을 성공적으로 추진할 방법을 함께 논의해 보기로 한다.

머리말

2015년 아일란 쿠르디 사진으로 많은 사람들이 시리아 난민에 관심을 가지게 되었다. 동정적인 여론이 많이 일었다. 시리아 난민들이 한국 사회에서 어떤 처우를 받는지도 관심을 가지는 사람들이 늘어났다. 그간 난민에 대한 관심 자체가 크지 않았기 때문에 시리아 난민을 통하여 난민에 대한 관심이 증가한 것은 반가운 일이었다. 그러나 이러한 관심이 단지 시리아 난민에만 국한되지는 않았으면 한다. 시리아 난민에 대한 보호의 문제점은 시리아 난민만의 문제가 아니라 한국의 난민제도 및 운영상의 문제이기도 하다는 점 때문이다.

2015년 유엔난민기구(UNHCR)가 발표한 글로벌 동향에 따르면 한국의 1인당 국내총생산 대비 난민보호 수용력은 189개 국가 중 119위이다. 국내총생산 세계 11위, 1인당 국내총생산 28위 경제 규모에 비하면 한국의 난민 인정률은 턱없이 낮다. 난민 인정률 뿐만 아니라 난민에 대한 지원도 부족하다. 난민 관련 기사의 댓글을 보면 대부분 '왜 우리 세금으로 이들을 지원하는가' 하는 부정적 내용이 많이 있는데, 사실 세금으로 난민에게 지원되는 것은 없다고 봐야 한다. 이들에게 있는 혜택은 본국으로 강제송환되지 않을 권리가 인정된 범위 안에서 보험비와 교육비를 내면 의료와 교육의 혜택을 누릴 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있다는 정도이다. 하지만 사실 이것이 현실적으로 얼마나 잘 활용되는가는 또 별개의 문제이다. 학교는 갈 수 있지만 취학통지서는 나오지 않는다. 입학 허가는 교장의 재량 사항이기 때문에 거부하면 학교를 다니지 못한다.

최근 프랑스 테러 사태 이후에는 난민을 잠재적 테러범으로 보는 시선까지 생겼고, 난민과 테러를 연계하여 테러방지법을 제정해야 한다는 의견까지 제시되었고, 테러방지법 제정 움직임이 급물살을 타더니 결국 2016년에 제정되기에 이르렀다.

그러나 프랑스 테러는 난민이 저지른 게 아니었다. 국내 언론들이 그리스에서 등록한 난민들이 프랑스로 넘어와 테러한 것이 확정적인 것처럼 보도하였지만, 입증된 바도 없고, 프랑스 경찰은 8명의 테러범 모두 프랑스 국적이라고 발표했다. 프랑스 테러는 외부

가 아닌 내부에 본질적 원인이 있었던 것이다. 똘레랑스의 나라 프랑스는 이민자들에게 동화정책을 폈다. 이민자들이 자신의 문화적 정체성을 유지하는 사회통합을 추구하기보다, 프랑스 문화에 동화돼 프랑스 사회 안에 녹아 들어가기를 원했다. 무슬림 여성들은 공교육에서 히잡이 금지됐고, 무슬림 청년들은 교육과 취업 등에서 보이지 않는 벽에 부딪혔다. 즉 이민자들에 대한 무시, 소외와 차별이 결국 오늘날 프랑스 테러의 본질적 원인이었던 것이다.

따라서 우리가 프랑스 테러 사태에서 배워야 할 것은 난민들에 대한 소외, 차별이 아니라 어떻게 하면 이들이 한국사회에 그들의 문화적 다양성을 유지하면서도 잘 통합하도록 할 것인가에 대한 반면교사로 삼는 것이어야 할 것이다.

난민의 개념 및 난민 보호의 의무

1. 난민의 개념

난민(難民)이라고 하면 머릿속에 떠오르는 이미지는 가난하고 헐벗은 사람들의 모습일 것이다. 막연히 어려움에 빠진 사람들이라고 생각하기 쉽다. 그래서 경제난민, 주거난민, 기후난민도 난민이라고 생각한다. 광의의 의미에서 이러한 난민들도 난민에 포함되지만, 유엔의 「난민지위에 관한 협약」에 따라 국제사회가 보호하기로 약속한 난민의 범위는 이보다 협소하다. 동 협약 제1조에 따르면 난민의 정의는 아래와 같다.

1) 「난민의 지위에 관한 협약」상 난민의 정의 조항

「난민의 지위에 관한 협약」 제1조. A.[71,72] 는 난민을 다음과 같이 정의하고 있다.

71) 「난민의 지위에 관한 협약」(이하 '난민협약') 공식 국역본

72) 한국의 난민법 또한 위 난민의 지위에 관한 협약에 따라 난민을 정의한다. 난민법 제2조 참조

"인종, 종교, 국적 또는 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 박해를 받을 우려가 있다는 충분한 이유가 있는 공포로 인하여 국적국 밖에 있는 자로서 그 국적국의 보호를 받을 수 없거나 또는 그러한 공포로 인하여 그 국적국의 보호를 받는 것을 원하지 아니하는 자 및 이들 사건의 결과로서 상주국가 밖에 있는 무국적자로서 종전의 상주국가로 돌아갈 수 없거나 또는 그러한 공포로 인하여 종전의 상주 국가로 돌아가는 것을 원하지 아니하는 자"

위 정의 규정이 한 문장으로 되어 있어서 이해가 쉽지 않을 수 있는데, 위 정의 규정을 구분해서 설명하면 난민이 되기 위한 요건은 6가지 정도로 도출된다.

① 국적국 밖에 있어야 한다.

누구든지 국적국 밖에 있거나 무국적자인 경우에만 난민이 될 수 있는데 이 요건이 문제되는 경우는 거의 없다. 한국에서 난민신청을 하는 사람들은 자신의 국적국을 떠나온 사람이기 때문이다.

북한을 탈출한 사람도 난민인지를 궁금해 하는 경우가 많다. 헌법 제3조 영토조항은 북한도 대한민국 영토로 보기 때문에 북한 이탈주민도 한국 국적으로서 보호를 받을 수 있다. 따라서 북한 이탈주민은 원칙적으로 난민이 될 수 없다. 그러나 유럽 등에서는 북한 이탈주민이 한국국적을 가지고 있다는 것을 알지 못해 난민으로 인정되기도 하였다. 최근에는 이러한 사실이 알려져서 난민으로 인정받지 못하고 있는 경향이 있다. 그러나 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 북한 이탈주민 중에서도 한국국적이 인정되지 못하는 분들도 있다. 이러한 경우에는 난민이 될 수 있다.

② 국적국으로 돌아갈 때 받을 위해에 대한 공포가 있어야 한다.

과거에 국적국에서 받은 위해가 아니라 장래에 국적국으로 '돌아갈 때 받을 위해'라는 것이다. 즉 난민의 박해 위험은 미래에 받을 박해 위험이다. 따라서 국적국을 떠나오기 전에 박해에 해당하는 위해를 받았다고 하더라도(난민 판정을 받는 시점에서) 국적국

으로 돌아갈 때 박해받을 가능성이 없다면 난민이라고 할 수 없으며, 반대로 국적국을 떠나오기 전에는 아무런 박해를 받지 않았다고 하더라도 국적국으로 돌아갈 때에는 박해를 받을 우려가 있다면 난민이 될 수 있다(그러나 대부분 박해를 받고 국적국을 떠나온 사람들은 국적국에 돌아갈 때 박해를 받을 가능성이 높다고 할 것이다).

③ 국적국의 보호를 받을 수 없거나 보호를 받는 것을 원하지 않아야 한다.

이러한 요건을 규정한 이유는 국제법상 자국민 보호는 기본적으로 그 국가의 의무이기 때문이다.

정치적 난민의 경우 대부분 출신 국가가 박해 주체이지만, 게릴라나 분리주의자 등과 같이 비국가 행위자가 박해의 주체인 경우도 있는데, 이러한 경우에는 난민협약의 정신에 따라 국가가 효과적인 보호를 제공할 의사가 없거나 보호를 제공할 능력이 없는 경우에 한하여 난민으로 인정받을 수 있다.

④ 공포가 합리적인 근거가 있어야 한다.

난민의 주관적인 공포(fear)만 있어서는 안 되고 그 공포가 객관적인 근거를 가지고 있어야 한다. 그렇다면 난민신청인이 가지고 있는 공포는 어느 정도의 객관적인 근거를 가지고 있어야 하는가?

이에 대한 외국의 판례와 유엔난민기구의 입장은 "난민신청인이 두려워하는 그 해악이 발생할 가능성이 합리적인 의심을 넘어설 필요는 없다." 또한 "ㅋ이 발생할 가능성이 그렇지 않을 가능성보다 높을 필요도 없다."고 보고 있다. 따라서 "난민신청인이 국적국으로 돌아갈 경우 그가 두려워하는 해악이 실제로 발생할 합리적인 가능성(reasonable possibility)이 있으면 충분한 이유가 있다(well founded)고 보는 것이다." 객관적인 입증자료를 수집하기 곤란한 난민의 특수성, 박해받을 우려라는 것이 미래에 발생할 사건을 예측하는 것이라는 점, 난민인정을 그르칠 경우 난민신청자가 국적국으로 돌아가서 처하게 될 위험이 크다는 점 등을 고려한 것이다. 그러나 실제 대한민국 출입국관리사무소

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

및 법원은 충분한 근거를 요구하는 경향이 있다[73].

⑤ 국적국으로 돌아갔을 때 받을 위해가 박해에 해당해야 한다.

박해의 의미에 대해 난민협약에 정의되어 있지는 않다. 다만 난민협약이 국제인권 기준을 언급하고 있는바, 결국은 국제인권법이 박해 여부를 판단하는데 중요한 자료가 된다. 국제인권법 등을 고려할 때 생명 또는 신체의 자유에 대한 위협뿐만 아니라, 그 밖에도 인간의 존엄과 가치에 대한 중대한 침해와 차별은 박해가 된다.

박해는 협약상의 5가지 사유 중 하나 또는 그 이상의 사유에 기인해야 한다. 5가지 사유는 ①인종, ②종교, ③국적 또는 ④특정 사회집단의 구성원 신분 또는 ⑤정치적 의견이다.

위 사유 중 하나가 박해에 기여한 하나의 요인이 되었다면 족하다. 즉 박해의 유일한 혹은 주요한 요인일 필요는 없다. 예로 경제적인 이유로 한국에 왔다고 하더라도 위 사유 중의 하나로 인한 박해가 있다면 난민으로 인정받아야 한다. 한편 한국의 난민신청 사유 중 가장 많은 신청 사유가 정치적 난민이다. 그런데 정치적 난민 사유의 경우 주의할 것이 난민신청자가 실제 가지고 있는 정치적 의견이 아니라 박해 주체가 난민신청자의 정치적 의견을 어떻게 보고 있는가가 중요하다. 예를 들어 반군에게 단순히 음식을 제공한 경우에도, 박해 주체가 그러한 행위를 반란군에 대한 협력이라고 판단하고 박해를 하는 경우 난민이 될 수 있다.

위의 5가지 요건에 해당하더라도 모두 난민이 되는 것은 아니다. 난민협약 제1조 F항은 배제 조항을 두어서 아래와 같은 경우에는 난민으로 인정될 수 없게 하였다.

---

73) 난민협약상 난민요건 중 well founded fear의 번역이 문제가 된다. 난민의 지위에 관한 협약 공식본은 '충분한 이유가 있는 공포'라고 번역하여 마치 충분히 입증을 하지 않으면 안 된다는 식의 오해를 불러일으키고 있다. 그러나 같은 정본이라고 할 수 있는 프랑스본은 well founded fear를 'craignant avec raison(이를 직역하면 합리성을 가진 두려움이다)'으로 규정하고 있다. 따라서 국제법 해석의 기준이 되는 비엔나 협약의 해석원칙에 따르면 충분한 근거 있는 공포라고 번역하기 보다는 합리적인 근거를 가진 두려움으로 새기는 것이 타당하다.

a) 평화에 반하는 범죄, 전쟁범죄, 또는 인도에 반하는 범죄에 관하여 규정하고 있는 국제문서에서 정하여진 범죄를 저지른 자

b) 난민으로서 피난국에 입국하는 것이 허가되기 이전에 그 국가 밖에서 중대한 비정치적 범죄를 저지른 자

c) 국제연합의 목적과 원칙에 반하는 행위를 한 자

따라서 전범이나 인권침해를 자행한 독재자가 정치적 거래를 통해 다른 국가로 피신하였을 때에는 난민이 아니라 '망명자'로 불러야 한다.

2) 인도적 체류지위

앞서 본 것처럼 난민협약상 박해 사유는 5가지로 그 범위가 협소하다. 이에 세계 각국은 고문방지에 관한 협약, 자유권 규약, 기타 지역 인권 협약에 따라 난민에는 해당하지 않지만 출신국으로 돌아가면 고문 등의 인권침해를 당할 위기에 처해 있는 이들을 '보충적 보호'라는 이름으로 난민에 준하는 보호를 하고 있다.

한국의 「난민법」 제2조 제3호에서는 "난민에는 해당하지 아니하지만 고문 등의 비인도적인 처우나 처벌 또는 그 밖의 상황으로 인하여 생명이나 신체의 자유 등을 현저히 침해당할 수 있다고 인정할만한 합리적인 근거가 있는 사람으로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관으로부터 체류허가를 받은 외국인"을 "인도적 체류 허가를 받은 사람"으로 정의하고 있다.

이 인도적 체류허가는 별도의 신청이 가능하지 않다. 법무부 장관이 난민신청을 불허하면서 인도적 체류허가를 할 수 있을 뿐이다. 그리고 체류도 임시체류자격에 불과하며, 취업활동 허가 외에 다른 권리가 보장되지 않는다. 따라서 한국의 인도적 체류 지위는 보충적 보호라고 보기는 어렵고, 난민에 준하는 보호를 받고 있지 못하다.

3) 재정착 난민

재정착 난민제도는 난민협약에 규정되어 있는 제도는 아니다. 유엔난민기구는 본국을

탈출한 난민에 대하여 3가지 큰 틀에서 지원하는데 자발적 송환(voluntary repatriation), 현지 통합(integration), 재정착(resettlement)이다. 유엔난민기구는 이 중 세 번째인 재정착 난민제도에 대해 아래와 같이 설명을 한다.

> 특정국가에서 비호를 요청한 난민신청자들에 대해 제3국이 그들을 난민으로 인정하고, 영구적인 거주권을 부여하기로 결정하여 이주시키고, 수용국 사회에서 국민과 유사한 시민적, 문화적 권리를 향유하며 살아가고 종국엔 귀화가능성까지 부여받도록 하는 제도

예를 들어 설명을 하면, A가 태국에 있는 유엔난민기구에 난민신청을 한다. 그런데 태국은 난민협약에 가입한 국가가 아니기 때문에 태국에서 난민신청을 한 사람에 대해서 태국은 보호해야 할 의무가 없다. 이에 유엔난민기구는 태국이 아닌 제3국, 즉 재정착 난민제도를 시행하고 재정착 난민 수용의사를 밝힌 제3국가로 A를 재정주 시키는 시스템인 것이다.

한국에서 재정착 난민제도는 2013년 「난민법」[74]에 처음 제정되었고, 2015년 12월 태국 난민캠프에 머물고 있던 미얀마 난민 22명(총 4가족)을 재정착 난민으로 받아들였다. 선발 및 사전 교육과정을 거쳐 입국한 재정착난민들은 영종도의 출입국 지원센터에서 6~12개월 간 머물며 초기 정착지원을 받게 된다. 센터의 프로그램을 이수한 재정착희망난민은 본인의 선호에 따라 전국의 지방자치단체로 배치된다.

74) 난민법 제2조 제5호 "재정착희망난민"이란 대한민국 밖에 있는 난민 중 대한민국에서 정착을 희망하는 외국인을 말한다.

2. 난민 보호의 법적 의무

1) 국제법적 근거

(1) 난민 보호의 국제법 역사

전쟁과 난민의 역사는 인류의 역사만큼 오랜 것이었으나, 난민보호가 국제사회의 연대책임으로 인식되기 시작한 것은 1914~1918년 제1차 세계대전과 1917년 러시아혁명으로 인한 유럽에서의 대량난민 사태였으며, 1921년 국제연맹은 러시아 난민을 위해 프리요프 난센(Fridtjof Nansen)을 최초의 고등판무관으로 임명하였다.

제2차 세계대전 이후 또 다른 대량난민이 발생하고 난민문제가 곧바로 해결되지 않음에 따라, 유엔은 1948년 세계인권선언문 제14조[75]에 박해를 피해 망명할 권리를 선언하였으며, 1949년 12월 유엔총회는 총회 부속기관으로 1951년 1월 1일 이후 3년간 존속 예정의 유엔난민기구를 설립하기로 결의하고, 1951년 1월 1일 이전에 발생한 난민문제 해결을 위하여 1950. 12. 24. 유엔 총회결의에 따라 1951. 7. 28. 제네바에서 개최된 '유엔 난민 및 무국적자 지위에 관한 전권회의'에서 「난민지위에 관한 협약(Convention Relating to the Status of Refugees)」이 채택되었다(1954. 4. 22. 발효).

동 협약 체결 당시 체약국들은 난민문제를 일시적 문제로 이해하고 기존의 난민문제 해결에 초점을 맞추었으며 예측할 수 없는 장래의 난민문제에 대하여는 책임을 지지 않으려고 한 결과, 동 협약은 1951년 1월 1일 이후에 발생한 사건의 결과로 난민이 된 자에게는 적용되지 않는다는 시간적 제한과, 1951년 1월 1일 이전에 발생한 사건에 관하여도 체약국이 유럽으로만 책임을 제한하는 선택을 할 수 있는 지리적 제한을 두고 있었다.

그러나 1951년 1월 1일 이후에도 새로운 난민이 발생하고, 특히 1960년대 식민독립으로 아프리카에서 새로운 난민집단이 출현함에 따라 1951년 1월 1일 이전 유럽에서의 특수문제로 이해하였던 1951년 난민협약의 시간 및 지리적 제한을 철폐하기 위하여 1967

75) 세계인권선언 14조-모든 사람은 박해를 피해, 타국에 피난처를 구하고 그곳에 망명할 권리가 있다.

년 1월 31일 뉴욕 유엔총회에서 「난민지위에 관한 의정서(Protocol relating to the Status of Refugees)」가 채택 되었다(1967. 10. 4. 발효). 2015. 4. 현재 1951년 협약 가입국은 145개 국가이며, 협약 혹은 의정서 가입국가는 148개국이다.

(2) 「난민지위에 관한 협약」 및 「의정서」 내용

「난민지위에 관한 협약」은 난민에 대한 최초의 일반적 정의(제1조) 규정을 두고, 난민 정의의 포섭조항과 중지조항을 두었다. 그리고 강제송환금지원칙(제33조) 규정을 두어, 난민처우의 최소한 기준을 정하고 있다. 그리고 난민에게 부여되는 기본적 권리(난민의 법적 지위와 권리, 유급직업 및 복지에 관한 규정, 신분 및 여행증명서의 발급, 귀화, 그리고 행정적 사항에 관한 규정), 당사국에 대하여 유엔난민기구의 임무수행에 협력할 것, 협약의 적용을 감독하는 임무를 원활히 수행할 수 있도록 편의를 제공할 것을 요구하는 규정을 두고 있다.

(3) 기타 난민보호의 법적 근거

「난민의 지위에 관한 협약」뿐만 아니라, 사회권 규약, 자유권 규약, 고문방지협약 및 유엔난민기구 ExCom 결정문, 유엔난민기구 가이드라인, 미시간(Michigan) 가이드라인 등이 난민보호의 국제법적 근거가 된다.

2) 국내법적 근거

(1) 「난민법」의 제정

한국은 1992. 12. 3. 「난민의 지위에 관한 협약」과 「난민의정서」에 대한 비준서를 기탁하였고, 이에 따라 협약은 1993. 3. 3.에 의정서는 1992. 12. 3.에 각 발효되어 국내법적 효력을 가지게 되었다[76]. 그 후 출입국관리법령을 개정하여 난민에 관한 조항들을 마

76) 헌법 제6조-헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.

련하고, 1994년부터 난민제도를 운용하기 시작하였다. 그러나 외국인의 출입국의 적정 통제를 위한 출입국관리법과 난민보호는 서로 상충하는 면이 있어, 난민보호가 제대로 이루어지지 못하고 있다는 반성적 고려에서 2012. 2. 10.「난민법」을 제정하여, 2013. 7. 1. 부터 시행하였다[77].

(2) 난민법의 주요 내용[78]

- '난민', '인도적 체류자', '난민신청자' 등의 개념 정의를 명확히 함으로써 국제법에 입각한 난민제도 운영이 가능토록 함(제2조).
- 난민인정자, 인도적 체류자 및 난민신청자는 국제법에 따라 본인의 의사에 반하여 강제로 송환되지 아니함(제3조).
- 난민인정을 받으려는 사람은 법무부장관에게 난민인정 신청을 하여야 하고, 난민신청자는 난민인정 여부에 관한 결정이 확정될 때까지 대한민국에 체류할 수 있도록 함(제5조).
- 외국인이 입국심사를 받을 때 난민신청을 하려면 출입국항을 관할하는 출입국관리사무소장 등에게 난민인정신청서를 제출하도록 하고, 신청자를 7일의 범위에서 출입국항에 머무르게 할 수 있으며, 7일 이내에 난민인정심사 회부 여부를 결정하지 못하면 그 신청자의 입국을 허가하도록 함(제6조).
- 난민인정심사절차 및 난민인정 심사에 필요한 자료수집, 사실조사, 관계 행정기관 등이 협조, 변호자의 조력을 받을 권리, 신뢰관계에 있는 사람의 동석, 통역, 난민면접조서의 확인, 자료 등의 열람·복사, 인적 사항 등 공개 금지 등에 관한 사항을

77) 난민법 제정 당시 기재된 제정 이유는 다음과 같다. 대한민국은 1992년 12월「난민의 지위에 관한 협약」및 동 협약 의정서에 가입한 이래「출입국관리법」에서 난민에 관한 인정절차를 규율하고 있으나, 다른 선진국에 비해 난민을 충분히 받아들이고 있지 아니하여 국제사회에서 그 책임을 다하고 있지 못하고, 난민인정 절차의 신속성, 투명성, 공정성에 대해 국내외적으로 지속적으로 문제제기가 있어 왔으며, 난민신청자가 최소한의 생계를 유지할 수 있는 수단이 봉쇄되어 있고, 난민 인정을 받은 자의 경우에도「난민의 지위에 관한 협약」이 보장하는 권리조차도 누리지 못하는 등 난민 등의 처우에서도 많은 문제점이 노정되고 있는 바, 난민인정절차 및 난민 등의 처우에 관하여 구체적으로 규정함으로써「난민의 지위에 관한 협약」등 국제법과 국내법의 조화를 꾀하고, 인권선진국으로 나아가는 초석을 다지려는 것임(국가법령정보센터 참조 : http://www.law.go.kr/lsRvsRsnListP.do?lsiSeqs=152004%2c122977&chrClsCd=010102)

78) 국가법령정보센터http://www.law.go.kr/lsRvsRsnListP.do?lsiSeqs=152004%2c122977&chrClsCd=010102

정함(제8조부터 제17조까지).

- 난민불인정결정을 받은 사람 등은 이의신청을 할 수 있으며, 이의신청을 심의하기 위하여 법무부에 난민위원회를 두도록 함(제18조, 제21조 및 제25조).
- 난민인정자는 난민협약에 따른 처우를 받으며, 대한민국 국민과 같은 수준의 사회보장을 받고, 「국민기초생활보장법」에 따른 보호를 받을 수 있으며, 난민인정자나 그 자녀가 미성년자인 경우에는 국민과 동일하게 초·중등교육을 받고, 외국에서 이수한 학력 및 외국에서 취득한 자격을 인정받을 수 있음(제30조부터 제36조까지).
- 난민인정자의 배우자 또는 미성년자인 자녀가 입국을 신청하는 경우 입국을 허가하도록 함(제37조).
- 인도적체류자에 대해서는 취업활동을 허가할 수 있도록 함(제39조).
- 법무부 장관은 난민신청자에 대하여 생계비, 주거시설, 의료지원을 할 수 있고, 난민신청자 및 그 가족 중 미성년자인 외국인은 국민과 같은 수준의 초·중등교육을 받을 수 있음(제40조부터 제43조까지).

3) 난민보호의 윤리적 의무

난민 이슈는 잘 알려져 있지 않지만, 신기하게도 「난민법」 제정 관련 기사에는 '한국에도 어려운 사람들이 많은데 왜 난민을 돕느냐', '국민의 세금으로 돕는 것은 혈세 낭비이다' 등 인종차별적 댓글이 많이 달렸다.

그러나 한국도 6.25 전쟁 직후에 유엔난민기구의 역할을 수행했던 〈유엔한국재건단〉(UNKRA. UN Korea Reconstruction Agency)을 통해 대규모의 경제적 지원을 받은 바 있다. UNKRA는 한국전쟁 당시인 1950년 한국의 정치적 안정과 경제적 지원, 그리고 구호활동을 목적으로 설립되었다. UNKRA는 오늘날 유엔난민기구가 난민과 국내실향민을 위해 펼치는 활동과 비슷한 활동을 수행하였고, 한국 경제의 회복과 정세 안정으로 1959년 활동을 사실상 중단하고 1960년 정식으로 그 임무를 종료하였다.[79] 한국 전쟁 이전에는 일제로부터 독립하기 위해 항거한 독립운동가들이 해외에 망명하여 보호를 받은 바

79) http://www.unhcr.or.kr/unhcr/html/001/001004001002.html, 2016. 10. 1 방문.

있다. 즉 우리는 이미 난민으로서 국제사회의 보호를 받은 적이 있는 것이다.

현재 한국은 2016년 GDP가 세계 13위에 해당할 정도로 경제적으로 부유하다. 이미 3회에 걸쳐 유엔인권이사회 이사국이 된 바 있고, 유엔사무총장을 배출한 나라이기도 하고, 특히 2013년에는 유엔난민기구 집행이사회 의장국이 되는 등 국제사회에서의 한국의 위상은 점점 높아지고 있다.

중국이 난민협약 및 고문방지 협약에 가입했음에도 불구하고 북한이탈주민을 고문하고, 강제북송하여서 국제사회가 비판하고, 우리는 같은 민족으로서 더욱 많이 분개하였는데, 한국이 난민들을 강제송환 한다면 우리도 중국과 별반 다를 것이 없는 것이다.

따라서 이미 과거에 국제사회로부터 받은 도움을 돌려주고, 또 우리도 난민인 적이 있었음을 떠올리고, 우리의 경제적 위상을 고려할 때, 한국은 역지사지의 시각에서 난민들을 바라보고 도와줄 윤리적 의무가 있다고 볼 수 있다.

난민 현황과 난민인정의 법적 절차

1. 난민 현황

1) 국제적 추세

전 세계 난민의 수가 기하급수적으로 늘고 있다. 유엔난민기구가 2016년 발표한 연간 글로벌 동향서(Global Trends Report)[80]에 따르면 2015년 말, 전 세계 강제이주민의 수는 6,530만 명이다. 이중 난민의 수는 2,130만 명(1년 동안 180만 명 증가. 1990년대 초 이후 최대수치), 국내실향민 4,080만 명(1년 동안 260만명 증가. 집계사상 최대)이다[81].

80) http://bit.ly/28DBbNH

81) 출처 : 유엔난민기구, 연간 글로벌 동향 보고서, https://www.unhcr.or.kr/unhcr/program/board/detail.jsp?boardTypeID=10&searchSelect=&keyWord=&currentPage=1&menuID=001006001003를 finishIsYN=&boardID=7329&boardCategory=%EB%B3%B4%EB%8F%84%EC%9E%90%EB%A3%8C&mode=detail

난민의 수가 급격히 증가하는 이유는 대규모 난민을 발생시키는 상황들의 장기화(소말리아와 아프가니스탄의 내전은 각각 30년과 40년 넘게 계속되고 있다.), 분쟁의 빈번한 신규 혹은 재발생(오늘날의 최대 분쟁지역은 시리아이며, 지난 5년간 남수단, 예멘, 부룬디, 우크라이나, 중앙아프리카공화국 등에서도 분쟁이 발발했다.), 그리고 냉전 종식 이후 난민이나 국내실향민을 위한 해결책의 모색이 더딘 점 등이다.

2) 한국의 난민 현황[82]

한국은 1994년부터 난민제도를 운용하기 시작하였고, 2001년 처음으로 난민인정을 하였다(아프리카 E국 출신). 2001년 이래 2015. 12.말까지 우리나라가 난민으로 인정한 사람은 총 580명, 인도적 체류허가를 부여한 사람은 총 927명이다(<표 8-1>참고).

<표 8-1> 한국의 난민현황(1994-2015)

(단위: 명)

구분	신청	인정							인도적 지위	불허	철회	취소
		전체	법무부 심사					행정 소송				
			1차 심사	이의 신청	재정착	가족 결합	법무부 소개					
1994	5	0	0	0	0	0	0	0	0	50	39	0
1995	2	0	0	0	0	0	0	0	0			
1996	4	0	0	0	0	0	0	0	0			
1997	12	0	0	0	0	0	0	0	0			
1998	26	0	0	0	0	0	0	0	0			
1999	4	0	0	0	0	0	0	0	0			
2000	43	0	0	0	0	0	0	0	0			
2001	37	1	1	0	0	0	1	0	0			
2002	34	1	1	0	0	0	1	0	8			
2003	84	12	11	1	0	0	12	0	5			
2004	148	18	14	0	0	4	18	0	1	7	9	
2005	410	9	9	0	0	0	9	0	13	79	29	
2006	278	11	6	1	0	3	10	1	13	114	43	
2007	717	13	1	0	0	11	12	1	9	86	62	
2008	364	36	4	0	0	16	20	16	22	79	109	
2009	324	74	45	10	0	15	70	4	22	994	203	
2010	423	47	20	8	0	10	38	9	43	168	62	

82) 난민인권센터, 국내난민현황 통계

구분	신청	인정							인도적 지위	불허	철회	취소
		전체	법무부 심사					행정 소송				
			1차 심사	이의 신청	재정착	가족 결합	법무부 소개					
2011	1,011	42	3	8	0	13	24	18	21	277	90	4
2012	1,143	60	25	0	0	20	45	15	31	558	187	
2013	1,574	57	5	9	0	33	47	10	6	523	331	
2014	2,896	94	18	53	0	20	91	3(2)	539	782	363	
2015	5,711	105	13*	24	22	43	105	0	194	1,835	280	0
합계	15,250	580	176	117(114)	22	188	503	77	927	5,552	1,807	4

* 출처 : 난민인권센터 행정정보공개청구 결과(법무부 난민과, 2016. 1. 26)
* 2016. 05.25 추가정보공개청구로 재정착, 가족결합 인정자의 숫자 수정
* 재정착, 가족결합 인정자는 1차심사 인정자에 포함된 것으로 보아 따로 분류하였음.

심사진행 중: 5,442명
(1차 심사 3,301명 / 이의신청 2,141명)

난민신청자 숫자는 지속적으로 늘고 있고 2013년부터는 매년 두 배 가까이의 증가폭을 보이고 있다. 전 세계적으로 증가하는 난민의 여파가 한국에도 영향을 미치고 있는 것이다.

그러나 한국에서 급증하는 난민신청자에 비해 난민인정의 수는 점점 후퇴하고 있다. 2015년 난민 인정자 105명 중 가족결합 43명과 재정착으로 인정받은 22명을 제외하면 법무부 단계에서의 난민 인정자는 단 40명에 지나지 않는다.

2015년 12월 31일 기준 한국의 난민 인정율은 3.8%이다. 이는 법무부단계, 가족결합, 재정착, 행정소송 승소건을 포함한 것이다. 가족결합과 재정착, 행정소송 승소로 인정받는 숫자를 제외하면 온전히 법무부 단계에서의 난민인정율은 1.9%에 불과하다.

2. 한국의 난민인정 절차

먼저 난민지위 인정의 성격에 대해서 알 필요가 있다. 난민인정의 성격은 확인적 성질이다. 즉 어떤 사람이 난민요건에 해당하는 즉시 그는 난민이 된다. 즉 난민신청을 하

고 그에 따른 절차를 거쳤기 때문에 난민이 되는 것이 아니라, 난민의 요건에 해당하는 순간 난민이 되는 것이고, 난민지위 인정 절차는 이를 확인해 주는 것에 불과한 것이다.

난민인정절차는 크게 1) 난민인정 신청, 2) 난민인정 심사, 3) 결정의 과정 4) 체류자격 획득으로 나누어 볼 수 있다.

1) 난민인정 신청

난민인정 신청은 장소에 따라 크게 (1) 입국과정에서 하는 출입국항에서의 난민인정 신청, (2) 입국 후 출입국관리사무소 또는 외국인보호소에서 하는 난민신청(체류 중 난민인정 신청)으로 나누어진다.

(1) 출입국항에서의 난민인정 신청

난민신청자 중에 입국과정에서 입국 심사시 난민인정 신청 의사를 밝히는 경우가 있다. 「난민법」 제6조(출입국항에서 하는 신청)에 따라 외국인이 입국심사를 받을 때 난민인정 신청을 하게 되면, 출입국항을 관할하는 사무소장 또는 출장소장에게 난민인정신청서를 제출해야 한다.

출입국항 난민인정 신청의 가장 큰 특징은, 난민인정 신청에 대한 '회부 심사'가 이루어진다는 것이다. '회부여부 결정심사'는 난민인정심사의 전단계로 볼 수 있는데, 이 과정에서 출입국항 사무소장 등은 신청서 접수 후 7일 이내에 해당 신청건을 난민인정 심사에 회부할지 여부를 결정한다.

난민인정 심사에 회부하기로 결정된 경우, 신청인에게는 난민신청 접수증이 교부되고 회부 결정 시점부터 난민신청자의 지위를 보장받게 된다. 출입국항 사무소장 등은 난민인정 심사에 회부하기로 결정한 신청인에 대해 입국심사를 한 후, 거주지의 제한, 난민심사를 위한 출석요구 등 일부조건을 붙여 90일 범위에서 입국을 허가할 수 있다. 입국 허가를 받은 신청인은 입국 후 90일 이내에 체류지 관할 사무소에 외국인등록을 하고 기타(G-1) 체류자격으로 변경하거나 체류자격을 부여받아야 한다. 난민신청자는 그의 체류

지를 관할하는 거점사무소에서 난민인정심사를 받는다.

난민인정 심사 불회부 결정을 받은 경우에는 별도의 이의신청은 불가능하다. 다만 난민인정심사 불회부 결정도 행정청의 처분에 해당하므로 행정소송으로서 취소소송 제기는 가능하다[83]. 불회부결정 취소소송은 불회부 결정을 통지받은 날로부터 90일 이내 인천지방법원에 제기 가능하다. 불회부 결정을 받은 사람은 아직 난민신청자의 지위도 획득하지 못한 것이 된다. 입국도 허가되지 않는다. 현재 불회부 결정에 대한 취소소송을 제기하는 사람들은 송환대기실에 구금되어 있어 변호사의 조력을 받기 어려운 것이 현실이며, 변호인의 조력을 받아 소송을 제기하더라도, 입국이 허가되지 않아 대부분 장기간 송환대기실에 구금된 상태로 소송을 진행하게 되는 것이다.

(2) 체류 중 난민인정 신청

국내에 체류하고 있는 외국인 중 난민인정 신청을 원하는 자는 자신의 체류지를 관할하는 전국 출입국관리사무소, 출장소(구금 상황에서라면 외국인보호소)에 난민인정 신청을 할 수 있다.

난민신청에 필요한 서류는 난민인정신청서[84], 신청자가 난민에 해당함을 입증하는 자료(난민에 해당함을 주장하는 진술서 포함), 사진 1장, 신체검사서이다.

난민인정 신청서는 이후 난민인정 심사에 주요한 자료가 되므로 주의를 기울여 작성해야 하며, 이를 위해서 난민 관련 지원단체들의 도움을 받는 것을 권장한다.

2) 난민인정심사

(1) 면담 및 사실조사

난민담당공무원은 난민신청자가 제출한 자료를 검토한 후에 난민신청자를 출석하게 하고, 지체 없이 면담을 진행해야 한다(난민법 제8조). 간혹 난민신청자가 난민인정신청서

83) 이와 관련 자세한 사항은 난민인권 주요 쟁점 1. 출입국항에서 난민신청 참조.

84) 난민인정신청서는 하이코리아 홈페이지(www.hikorea.go.kr) 우측상단 민원서식에서 찾을 수 있다.

를 제출한 직후에 난민담당공무원이 신청서에 기재된 사항에 대해 즉석에서 물어보는 경우도 있다.

난민 신청자는 대개 급하게 본국을 떠나온 사람들이 대부분이기 때문에 객관적인 증거를 제출하는 것이 어렵다. 이 때문에 난민의 진술이 난민인정판단에 결정적인 자료이고 심지어는 유일한 자료일 수 있다. 그래서 난민신청자의 신청서와 진술서도 중요하지만 난민담당 공무원과의 면담이 가장 중요한다. 따라서 아래에는 간단히 면담 과정에서 유의해야 할 사항을 정리하였다.

(2) 면담 과정 중 유의사항

면담 시 난민신청자가 한국어나 제2외국어를 잘한다고 할지라도 반드시 모국어 통역관으로 하여금 난민의 진술을 통역하도록 해야 한다. 또, 난민신청자에 적대적인 그룹 출신의 통역관이 선정되지 않도록 살피는 것도 중요하다(난민법 제14조).

또한 여자 난민신청자의 경우에는 될 수 있는 한 여자 공무원이 면담을 진행하도록 해야 하고(난민법 제8조), 성폭력 피해 등의 박해를 경험한 난민신청자의 경우에는 반드시 여자 공무원이 면담을 하도록 해야 한다. 변호사 및 신뢰관계에 있는 사람은 면담과정에서 난민신청자와 동석할 수 있으므로 난민신청자의 진술이 제대로 통역이 되고 있는지, 난민인정 신청자가 진술한 대로 조서에 기록되고 있는지 확인하고 문제가 있을 경우 면담 공무원에게 이의를 제기할 수 있다(난민법 제13조). 특히 면담 후, 면담조서 말미에 난민신청자가 서명을 하기 전에 난민조서를 면밀히 살펴 난민신청자가 진술한 대로 기재가 되었는지 확인해야 한다. 난민심사관은 난민신청자가 난민면접조서에 기재된 내용을 이해하지 못하는 경우 난민면접을 종료한 후 난민신청자가 이해할 수 있는 언어로 통역 또는 번역을 하여 그 내용을 확인할 수 있도록 해야 한다.

한편, 난민인정신청자는 난민심사 출석요구에도 3회 이상 연속하여 출석하지 않으면 난민인정심사가 종료될 수 있음을 유의해야 한다.

3) 심사 및 결정

법무부장관으로부터 위임을 받은 국적·통합 정책단장은 난민담당 공무원의 조사보고서 등을 기초로 난민인정여부를 심사한 후 난민인정 등을 결정한다. 난민인정 등의 결정은 난민인정 신청서를 접수한 날부터 6개월 안에 하여야 하지만, 부득이한 경우에는 6개월의 범위에서 조금 더 연장될 수 있다. 난민협약상의 난민요건에 해당하는 경우에는 난민인정 결정을 한 후, 난민인정 증명서를 교부한다. 그러나 난민으로 인정하지 않는 결정을 한 경우 간단한 이유를 부기하여 난민불인정 통지서를 교부하게 된다. 난민요건에 해당하지 않지만 인도적인 이유로 인도적 체류 허가결정을 내리기도 한다.

4) 이의신청 절차

난민으로 불인정 된 사람은, 난민불인정 결정통지서를 교부받은 날로부터 30일 내로 이의신청을 할 수 있다. 이의신청을 한 경우에는 행정심판을 청구할 수 없으며, 법무부장관은 난민위원회의 심의를 다시 거쳐 이의신청을 접수한 날로부터 6개월 이내, 때에 따라 조금 연장되는 기한 내에 난민인정 등을 결정해야 한다.

5) 난민 불인정 결정 취소소송

난민 불인정처분 및 이의신청 기각 결정 통지서를 받은 날로부터 90일 내에 불인정처분을 내린 관할 출입국관리사무소 소재지 법원에 난민 불인 정처분 취소소송을 제기할 수 있다. 난민 불인 정처분 취소소송은 행정소송으로서, 피고는 관할 출입국관리사무소소장이 된다.

난민 보호 지원 및 현황

1. 난민인정자에 대한 보호 및 지원

「난민의 지위에 관한 협약」의 국내 이행법률인 「난민법」은 난민인정자는 다른 법률에도 불구하고 난민협약에 따른 처우를 받으며, 국가와 지방자치단체는 난민의 처우에 관한 정책의 수립·시행, 관계 법령의 정비, 관계부처 등에 대한 지원, 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다(난민법 제30조). 그리고 「사회보장 기본법」 제8조에 따르면 국내 거주 외국인의 경우 사회보장제도를 적용할 때에는 상호주의의 원칙이 적용되지만, 난민의 경우에는 상호주의 적용을 배제하여 대한민국 국민과 같은 수준의 사회보장을 받도록 규정하고 있다(동법 제31조). 난민으로 인정받은 자는 F2 비자를 얻는다.

1) 기초생활보장(「난민법」 제32조)

「기초생활보장법」 제5조의2는 외국인의 경우 대한민국 국민의 배우자나 자녀에 한정하여 기초생활보장을 하도록 되어 있다. 그러나 난민인정자의 경우 「난민법」 제32조를 「기초생활보장법」보다 우선하여 대한민국 국민의 배우자나 자녀가 아니라 하더라도 기초생활보장 수급 신청이 가능하다[85]. 그러나 홍보 및 부족한 정보제공, 언어의 장벽으로 인하여 기초생활수급 신청시 어려움을 겪는다. 또한 난민인정자 대부분이 한국에서 구직활동이 매우 어렵고 생계를 이어가기 어려운 형편이지만 기초생활수급자로 인정받는 사례는 많지 않다.

2) 교육의 보장(「난민법」 제33조, 시행령 제13조, 시행규칙 제13조)

난민인정자나 미성년자녀의 경우 국민과 동일하게 초등교육과 중등교육을 받도록 규

85) 난민법 제32조(기초생활보장) 난민으로 인정되어 국내에 체류하는 외국인은 「국민기초생활보장법」제5조의2에도 불구하고 본인의 신청에 따라 같은 법 제7조부터 제15조까지에 따른 보호를 받는다.

정하고 있으며, 「초·중등교육법」에 따라 입학 및 편입이 가능하다. 그리고 법무부 장관은 교육비 지원이 필요한 난민을 교육부장관에게 추천할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 난민인정자는 입학 증명서, 가족관계 증명 서류를 첨부하여 출입국관리사무소장이나 출장소장에게 교육비지원 추천 신청서를 제출할 수 있다.

난민인정 유아 중 만 3세에서 5세까지는 소득수준에 관계없이 정부로부터 유아학비를 지원받을 수 있다. 초등학교와 중학교는 의무교육이기 때문에 난민인정 아동도 학교에 다닐 수 있다. 그러나 난민 아동의 경우 취학통지서가 발송되는 방식이 아니라 초등학교 및 중학교에 입학을 신청해 학교장의 재량에 따라 입학을 허가하도록 되어 있어 학교장이 입학을 거부하면 먼거리를 통학해야 하는 경우가 생긴다(「초·중등교육법」 시행령 제19조, 제66조, 제75조). 또한 난민가정의 아동들은 경제적 어려움 및 난민에 대한 잘못된 인식으로 인한 인종차별 등을 겪으면서, 교육을 포기하고 가정에서 직접 교육을 하는 경우가 있다. 한편 난민인정자들은 취업 등을 위하여 대학진학을 원하지만 학력 증명의 어려움 및 대학 입시전형 통과, 재정적 어려움으로 인하여 포기를 하는 경우가 많다. 참고로 일본의 경우 각 대학별로 난민인정자에 대해서 장학금을 지급하는 제도가 있다.

3) 사회적응 교육 및 직업 훈련 교육(「난민법」 제34조, 시행령 제14조)

난민인정자는 「출입국관리법」 제39조에 따른 한국어 교육 등으로 구성된 사회통합프로그램을 신청할 수 있다. 그리고 법무부 장관은 직업능력개발훈련이 필요한 난민을 고용노동부 장관에게 추천할 수 있다. 난민신청자는 출입국관리사무소장이나 출장소장에게 직업훈련 추천 신청서를 제출할 수 있다. 그러나 난민지원 단체가 고용지원센터에 문의한 결과 내국인 및 외국인에게 서비스하고 있는 취업 정보 제공, 알선 서비스가 난민에게는 제공되지 않는다는 답을 받았다[86].

86) [난민의 Job과 취업] 시리즈 3탄! 난민 구직실태와 통합적 개선 방향 | 작성자 난민들의피난처http://blog.naver.com/pnan/220378407533

4) 학력인정(「난민법」 제35조, 령15조), 자격인정(「난민법」 제36조)

난민인정자가 외국에서 이수한 학력은 교육 관계 법령에서 정하는 기준에 따라 인정하도록 되어 있다. 난민인정자가 외국에서 취득한 자격은 그에 상응하는 자격 또는 그 자격의 일부를 인정받을 수 있다. 이에 따라 학력 인정은 교육부에서 담당하며, 자격인정은 보건복지부, 산업인력공단에서 담당한다. 그러나 난민들은 출신국에서의 학력 증명 등에서 어려움을 겪고 있으며, 특히 대학 진학의 경우 입학 전형의 까다로움으로 입학 허가를 받기 어려운 경우가 많다.

5) 의료 보장, 산업재해 보험 및 국민연금

난민인정자의 경우 「난민법」에 의료보장, 산업재해 보험 및 국민연금에 관한 규정은 없다. 다만 사회보장에 있어서 대한민국 국민과 같은 수준의 사회보장을 받도록 규정한 「난민법」 제31조 및 「국민건강보험법」 제 109조, 동법 시행령 제76조, 동법 시행규칙 제61조에 따라 「국민건강보험법」상 직장가입 및 지역가입자가 될 수 있으며, 「국민연금법」 및 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」상의 혜택을 받을 수 있다. 그러나 위와 같은 4대보험 혜택은 의료급여 수급권자가 되는 경우를 제외하고는 국민과 동일하게 보험료를 모두 지불해야 한다. 이에 보험료 때문에 가입을 하지 못하는 난민인정자도 상당한 것으로 보인다. 난민인권센터에 따르면 난민인정자의 경우에 의료보험 가입을 위해 국민건강보험공단에 방문하면 난민인정자의 경우에도 일반 외국인들처럼 입국날짜를 기준으로 보험료를 산정하여서 난민신청 후 난민인정을 받기까지 오랜 기간이 걸린 난민인정자의 경우 상당한 목돈의 보험료가 책정되어 국민건강보험 가입을 포기하는 경우가 많다고 한다. 이에 대해 난민인권센터가 수차례 문제제기를 하여 지금은 상당히 시정된 상태이기는 하지만, 직장을 구하지 못하여 지역가입을 하는 경우 여전히 보험료 부담으로 인하여 보험가입을 망설이는 난민도 상당하다고 한다[87].

87) 난민인권센터, 아픈 난민분들의 쾌유를 기원하며, nancen.org/437

2. 난민신청자에 대한 보호 및 지원

1) 생계비 지원(「난민법」 제40조 제1항, 시행령17조)

난민신청자는 생계비 지원이 가능한데(「난민법」 제40조 제1항), 난민인정 신청서를 제출한 날로부터 6개월을 넘지 아니하는 범위에서 생계비 지원을 신청할 수 있으며, 중대한 질병 또는 신체장애 등으로 생계비 등의 지원이 계속 필요한 부득이한 경우에는 6개월을 넘지 아니하는 범위에서 생계비 등의 지원기간을 연장할 수 있다(「난민법 시행령」 제17조 제1항). 생계비 등의 지원 여부 및 지원 금액은 난민신청자의 국내 체류기간, 취업활동 여부, 난민지원시설 이용 여부, 부양가족 유무, 생활여건 등을 고려하도록 되어 있다(「난민법 시행령」 제17조 제2항).

법무부는 생계비 지원대상자를 기초 생계가 곤란한 초기 난민신청자로 한정하고, 영유아 동반, 임신 등 사회적 배려가 필요한 신청자를 우선 지원하며, 소득 및 가족부양 능력, 주거형태, 임신유무, 연령(미성년자, 고령자), 국내체류기간 등 선정요소를 고려하여 우선 순위를 정하여 지원하는 것을 지침으로 한다. 지급 기간은 난민신청일 부터 6개월 범위내로 정하고 있고, 이에 따라 난민신청일로부터 6개월이 지난 경우 생계비 지원신청을 할 수 없다. 신청시에는 신분을 증명할 수 있는 문서 및 본인 명의 통장을 출입국관리사무소 및 출장소에 제출해야 한다. 지원금액은 「긴급복지지원법」상 지원액 상당액(2015. 6. 기준 409,000원)을 지급하며, 출입국 외국인지원센터 입주자의 경우 비입주자의 70% 수준(286,300원)을 지급하고 있다[88].

생계비 지원신청 관련해서는, 난민신청자에게 무상으로 제공되는 것인데도 2015년 1~5월 신규 신청자의 85%인 1,386명은 생계비를 신청조차 하지 않고 있는 현실을 볼 때 생계비 지원 신청에 장벽이 존재함을 추론할 수 있다. 생계비를 지원받을 수 있다는 사실을 모르는 신청자들이 많고 은행계좌를 만들기가 쉽지 않아 신청하지 못하는 경우도

88) 난민인권센터, 난민의료비, 생계비 집행내역 및 난민지원센터 입소현황, nacen.org/1405

있다. 그리고 난민신청 후 6개월이 지나면 생계비 지원을 하지 못하도록 하고 있는데 생계비 지원은 경제적 궁핍을 기준으로 해야 하는바 기간의 연장이 필요하다.

또한 지원 금액이 최저 생계비 수준에 미치지 못하는 409,000원 밖에 되지 않아 이 금액으로는 사실상 생계가 불가능하다. 그리고 자녀가 있는 난민신청자의 경우에도 생계비가 1인 기준 또한 지원 금액이 최저 생계비 수준에 미치지 못하는 409,000원 밖에 되지 않아 이 금액으로는 사실상 생계가 불가능하다.

한편 법원은 생계비 거부 또는 처분이 문자로 통지되면서, 그 이유를 제시하지 않은 사례에서 행정절차법 위반을 이유로 처분을 취소한 사례들이 있다(서울행정법원 2015구합 79413 판결, 서울고등법원 2016누 36934 판결 참조).

2) 취업 허가(「난민법」 제40조 제2항, 「난민법 시행령」 제18조)

난민인정 신청일부터 6개월이 지난 경우에는 취업활동이 가능하다(동법 제40조 제2항). 그러나 법무부 장관의 취업허가가 필요한데 취업허가는 「출입국관리법」 제20조에 따른 체류자격 외 활동에 대한 허가의 방법으로 한다(「난민법 시행령」 제18조).

그런데 체류자격외 취업활동허가를 위한 제출 서류로 고용계약서와 사업자등록을 요구한다[89]. 취업활동허가는 취업활동의 전제조건인데, 고용계약서와 사업자등록증을 먼저 요구하는 것은 제도 자체가 모순이고, 체류자격외 활동허가 없는 난민신청자가 체류자격외활동허가 협조를 위해 미리 고용계약서를 작성해 줄 사업주를 물색하기는 어렵다. 그리고 난민인정자와 동일하게 난민신청자도 취업알선 및 취업 교육 서비스 미비로 취업에 실질적 장벽이 존재하며, 「출입국관리법」 체류자격별 안내 매뉴얼에 따르면 난민신청자는 전문분야의 경우 해당 법령에서 정하는 자격을 갖추어야 하므로 보통 단순노무만 가능하다. 또한 고용주들은 난민신청자의 G-1비자를 임시 비자로 알고 있어 노동계약을 꺼려하기도 하여 더욱 취업이 어려운 실정이다. 이와 같은 구직의 어려움은 결국 열악한 근로환

89) 법무부, 체류자격별 체류 안내 메뉴얼

경의 감수와 추가적인 인권침해로 이어진다.

한편 난민신청자의 취업활동 허가와 생계비 지원, 둘 다 의무가 아닌 재량사항으로 규정되어 있어 생계비 지원을 받지 못하고 취업도 할 수 없게 되는 난민신청자는 최소한의 인간다운 생활을 할 수 없게 되는 문제가 생긴다. 2015년 1월5월 생계비 지원 신청자 247명 중 124명(연 인원 590명)이 신규 지원대상자로 선정되어 지원혜택을 받았다. 신청자 중에서는 50%정도가 지원을 받은 것이고 난민신청자 전체를 기준으로 할 경우 8%만 생계비를 지원받은 것이다[90]. 따라서 나머지 생계비 지원을 받지 못한 난민신청자들은 난민신청일 부터 6개월 내에는 취업활동도 할 수 없어 주변의 지인의 도움 없이는 생활이 불가능하다.

3) 주거시설의 지원(「난민법」 제41조, 「난민법 시행령」 제19조)

법무부장관은 난민신청자가 거주할 주거시설을 설치하여 운영할 수 있다(「난민법」 제41조). 이에 따라 인천 영종도에 출입국 외국인지원센터를 개청하였다. 출입국항에서의 난민신청자와 재정착 희망난민을 주거시설 우선 이용 대상자로 할 수 있다. 6개월을 넘지 아니하는 범위에서 주거시설 이용자의 이용기간을 정할 수 있는데 다만, 주거시설 이용자의 건강상태, 부양가족 등을 고려할 때 부득이하게 난민지원시설을 계속 이용할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 주거시설 이용기간 연장이 가능하다. 또한 법무부장관은 주거시설의 안전과 질서를 해치거나 해칠 우려가 있는 사람에 대하여 주거시설의 이용을 제한할 수 있다(「난민법 시행령」 제19조).

2015년 5월말 기준 아시아, 아프리카, 중동 등 국가출신의 난민신청자 51명이 국내 연고 및 주거 부재 등을 이유로 난민지원센터에 입주하여 생활하고 있다. 연령별로는 7세 미만이 12명, 7세 이상이 39명이며, 성별로는 남자 23명, 여자 28명이고, 이중 가족단위는 32명(10가족), 개인이 19명이다. 난민지원센터를 운영하기 위해 연간 20억원 정도의 예산

90) 난민인권센터, 「난민의료비, 생계비 집행내역 및 난민지원센터 입소현황」, nacen.org/1405

이 사용되지만, 난민지원센터의 정원은 83명에 불과하다.[91]

출입국 외국인지원센터 영종도 건설에 대해서는 주민들의 반대도 컸지만 난민지원 민간단체들도 난색을 표하였다. 도시와 떨어진 대규모 시설은 난민의 사회통합을 저해하며, 이동의 자유를 제한하는 방향으로 운영되어 난민신청자의 권리를 침해할 여지가 크기 때문이다. 영국의 경우 난민지원시설을 전국의 행정구역에 고루 배치하고 있으며, 프랑스의 경우 지방정부 하에 각각 다른 단체가 운영하고 있으며, 독일의 경우 16주에서 분산하여 운영하고 있다[92].

4) 의료지원(「난민법」제42조, 「난민법 시행령」 제20조)

난민신청자는 난민인정자와 달리 난민신청자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정되면 난민신청자에게 건강검진을 받게 하거나 예산의 범위에서 난민신청자가 받은 건강검진 등의 비용을 지원할 수 있다. 국민건강보험의 경우 직장 가입은 가능하지만 지역가입의 경우 「국민건강보험법」 시행규칙 '별표9'에 포함되지 않아 가입이 불가능하다.

난민신청자들은 본국에서 박해 경험으로 외상후 스트레스 증후군을 앓고 있는 경우가 많다. 따라서 의료혜택이 절실하다. 「난민법」 제42조와 「난민법 시행령」 제20조는 난민신청자에게 건강검진을 받게 하거나 난민신청자가 받은 건강검진 등의 비용을 지원할 수 있다고 규정하고 있고, 출입국관리사무소 난민실에서 1년에 최대 100만원까지 심사를 통해 의료비 환급지원을 하는 제도와 보건복지부의 소외계층 무료진료사업에 의하여 입원과 수술의 경우 최대 500만원까지 의료비를 지원받을 수 있는 제도가 있다. 의료공제회 가입이 가능하지만 홍보가 부족하고, 난민신청자 거주 지역에 해당 병원이 없어 활용이 많지는 않다.[93]

특히 난민신청자가 구금된 경우 「출입국관리법」 제63조 제1항에 따라 장기구금이 되

91) 난민인권센터, 「행정정보공개청구 결과」(법무부 난민과, 2015. 6. 24)

92) 법무부, 「난민신청자에 대한 각국의 지원시설과 사회통합제도 연구」, 2009.

93) 세이브더칠드런, 「한국 거주 난민아동 생활 실태 조사 및 지원방안 연구」, 2013.

는 경우가 있는데 구금된 난민신청자의 경우 더욱 정신질환이 우려되지만 한국의 보호소는 난민의 정신적 취약성에 대한 적절한 배려가 부족하다. 보호소당 의사 1~2명의 인력뿐이어서 적정한 의료서비스 접근이 어려우며, 열악한 보호소 환경으로 인해 정신적으로 취약한 구금자들의 2차적 피해가 우려된다.

5) 교육의 보장(제43조)

난민신청자 및 미성년자 자녀는 국민과 같은 수준의 초·중등교육을 받을 수 있다. 그러나 「난민법」 제44조는 난민 불인정 결정(기각)이 난 난민신청자가 행정심판이나 행정소송을 진행하고 있는 경우에는 교육권을 제한할 수 있다고 규정하고 있다.

3. 인도적 체류자에 대한 보호 및 지원

인도적 체류자의 경우 취업활동허가만 지원된다(「난민법」 제39조). 국내에 입국한 시리아 난민에 대해서 한국 정부는 형식적 난민심사로 일괄적으로 인도적 체류 지위를 주고 있어 시리아 출신 난민신청자의 경우 난민인정을 받은 사람은 단 3명에 불과하다. 그러나 난민인정자와 달리 「난민법」상 인도적 체류자에게는 취업활동 허가 외에 어떠한 권리도 주어지지 않기 때문에, 생계비, 의료, 교육, 난민여행증명서 발급에 있어서 지원이 거의 없다. 2013년 국가인권위원회는 건강보험제도는 공적부조의 성격과 다르게 보험원리에 의거한 것으로 장기간 거주하는 인도적 체류자에 대한 적정한 건강관리 차원에서 지역건강보험 가입자격 부여 권고를 한 적이 있다[94]. 그러나 보건복지부는 인도적 체류자는 경제활동 목적이 아닌 생명과 신체의 자유만을 특별히 보호하기 위한 취지이므로 위 권고를 불수용 하였다[95].

94) 국가인권위원회(사건번호 13-진정-0026800)인도적 체류자의 지역건강보험 가입제한에 대한 정책개선권고, 2013. 11. 29.

95) 보건복지부장관(보험정책과-496) 정책개선 권고사항 불이행 사유 통지

난민 인권의 주요 쟁점 및 인권증진 방안

1. 출입국항에서 난민심사 불회부

1) 인권쟁점

앞서 설명한 바와 같이 2013년「난민법」제정으로 출입국항에서도 난민신청이 가능하다. 그러나 여전히 많은 이들이 출입국항에서 난민심사에 접근할 기회를 박탈당하고 있다. 난민법 시행 전에는 난민신청의사를 표시하더라도 이를 접수 자체를 하지 않았는데, 난민법 시행 이후에는 난민신청서는 받지만, 명백히 이유 없는 난민이라는 판단 하에 난민인정 심사절차에 회부하지 않는다는 결정을 내리고 송환대기실 구금이란 방식으로 송환을 강제하는 형태로 국경에서의 거부가 발생하고 있다. 2015년 한 해 출입국항(다만, 현재 인천, 김해, 제주 국제공항에서만 난민인정신청 가능)에서 총 400명이 난민신청을 하였다. 그 중 112명의 난민신청자들은 정식으로 난민인정 심사 절차에 접근할 기회조차 부여받지 못했다. 난민인정심사 불회부 결정에 대한 이의신청 절차나 처우에 대한 규정이 없어 송환대기실에 갇힌 난민신청자들은 속수무책으로 장기구금이 된다.

◆ 사례 1. 최초 난민인정 심사 불회부 결정 취소소송

수단인 A씨도 인천국제공항에서 입국 수속을 하면서 북수단 정부의 강제징집으로 인한 생명의 위협을 이유로 난민신청을 하였으나, 난민인정심사불회부결정 및 입국불허결정을 받아, 약 5개월 정도 송환대기실에 구금되었다.

숙소로서 기능이 없는 송환대기실에서 출입국관리사무소가 아닌 항공사 협의회의 비용 부담으로 제공되는 치킨과 콜라(최근에는 햄버거 업체가 문을 닫음에 따라 빵과 음료가 식사로 제공되고 있다고 함)로 연명하였다. 다른 난민불회부자들의 경우 장기간 대기하다 보니 몸이 아픈 경우가 종종 발생하는데 이 경우에 외부진료를 받기 힘들어 병이 악화되는 등 매우 열악한 처우에 있었다. 때로는 송환대기실 직원들의 폭언도 감내해야 했다.

이후 우연히 변호사와 연락이 되었고, 소송을 제기하기에 앞서 변호사는 원고를 접견하

기 위해 변호인 접견 신청을 하였으나 oo출입국관리사무소장은 이를 거부하였다. 이에 헌법소원으로 변호인 접견신청 거부결정 취소소송을 제기하면서 동시에 가처분 신청을 하여 인용되었다. 이후 송환대기실에 변호인 접견이 가능해졌다(헌법재판소 2014 헌사592 결정).

변호인 접견 이후 소송위임을 받아, 난민불인정 심사 불회부 결정 취소소송을 제기하였고, 법원의 선고 이후 출입국관리사무소는 일단 입국은 허가하였다.

2) 관련 법규 및 판례

「난민법」 제6조에 출입국항 난민신청제도를 인정한다. 다만, 「난민법 시행령」시행령 제5조에 불회부 심사제도를 규정하고 있는데, 회부하지 않을 사유들을 열거하고 있다. 이에 대해 법원은 "난민인정심사 자체를 받을 수 없도록 하는 난민인정심사 불회부 결정은 형식적 사유에 의해서만 예외적으로만 가능하고 실체적 사유로 불회부 결정을 할 수는 없다는 판단 하에, 단순히 강제징집을 거부한 사정만으로는 박해의 원인이 있었다고 할 수 없으나, 징집거부가 정치적 동기에 의하여 이루어지는 등 정치적 의견을 표명한 것으로 평가될 수 있을 때에는 박해의 원인이 있었다고 할 수 있으므로 원고가 강제징집 거부를 난민 신청사유로 삼았다는 이유만으로는 그 난민신청이 명백히 이유가 없다고 할 수 없다"고 판단하였다(서울고등법원 2014누52093 판결 참조).

국가인권위원회도 위 법원의 판결과 동일하게 불회부 사유는 형식적 요건 중심으로 최소화하고, 명백히 난민이 아닌 경우가 아닌 한 난민인정 심사에 회부하도록 관련 법령을 개정하도록 권고한 바 있다. 더불어 난민인정 심사 회부 결정과정에 대해 신청자가 이해할 수 있도록 다양한 언어를 병기한 문서로 통지하고, 난민인정 심사 불회부 결정에 대한 이의신청 절차를 마련할 것, 출국대기실 내 외국인 처우 개선과 인권보장을 위하여 출국대기실 설치·관리 및 운영의 책임을 명확히 하고, 난민인정 심사 불회부 결정 후 소송으로 그 정당성을 다투는 사람에 대한 기본적 처우가 보장될 수 있도록 관련 법령 개정을 권고하였다.

3) 실천 지침 제시

- 출입국항 난민신청과 관련된 국제규범기준을 인식하고 이를 준수해야 한다.
- 출입국항에서 난민심사 불회부는 형식적 사유에 의해서만 예외적으로 가능하고 실체적 사유로 불회부 결정을 하지 않아야 한다.
- 출입국항 난민신청자에 대한 출입국당국의 직접적인 관리 및 책임 부담이 있어야 한다.
- 난민신청자에 대한 정보 제공 및 변호인 접견권이 보장되어야 한다.
- 송환대기실 환경 및 운영 형태가 개선되어야 한다.
- 관계자들의 인권 교육 및 훈련이 있어야 한다.

2. 난민신청자의 구금

1) 인권쟁점

미등록체류 외국인이 난민신청을 하는 경우 외국인 보호소에 구금이 되어 신체의 자유가 제한된다. 난민신청자들은 난민신청 전에 비자 없이 입국할 수 밖에 없는 사정이 있는 경우가 많다. 따라서 난민신청자의 경우 입국에 필요한 법적 절차를 준수할 수 없는 위치에 있을 수 있다는 점에서 일반적 이민자와 근본적으로 다르다. 이에 1951년 「난민지위에 관한 협약」은 난민신청인들이 지체없이 당국에 스스로를 알리고 불법 입국이나 체류에 대한 합당한 이유를 제시한다면 이로 인해 처벌받지 아니한다고 규정하고 있다[96].

그러나 한국은 미등록체류자가 난민신청을 하는 경우에 구금하는 사례들이 있으며[97], 보호소에 구금된 이후 난민신청을 하더라도 난민신청을 이유로 일시보호 해제 신청

96) 유엔난민기구, 「비호신청인의 구금 및 구금 대안에 관한 적용 기준 및 표준 지침」.

97) 과거 미등록체류자가 난민신청을 하는 경우 바로 구금이 되었다. 이에 난민네트워크 단체들의 지속적인 문제 제기가 있자, 미등록체류자가 난민신청을 하는 경우에 한동안 구금을 하지 않았다. 그러나 최근 들어 다시 미등록체류자가 난민신청을 하는 경우 구금하는 사례들이 생기고 있다.

을 인용하거나, 보호를 해제하지 않는다. 오히려 난민신청의 경우 난민인정 심사단계, 이의신청 단계, 3심까지의 소송단계를 거치기 때문에 그 기간이 길어져서, 장기구금이 더욱 문제된다. 2016년 9월 현재 1년 이상 구금된 난민신청자들이 30명이며, 이중 3년 이상 구금된 난민신청자도 6명이나 된다.

2) 관련 법규 및 판례

이와 같이 난민신청자의 장기구금이 가능한 것은 구금의 근거가 되는 「출입국관리법」 제63조 제1항이 구금기간의 상한을 명시하지 않았고, 출입국관리사무소의 구금기간 연장에 대해서는 사법부의 심사를 받도록 규정하지 않았기 때문이다. 그러나 「세계인권선언」 제9조, 「자유권 규약」, 「유엔난민기구 비호신청자의 구금지침」과 같은 국제기준은 상한 없는 구금기간 규정을 금지하고, 구금의 적법성에 대한 사법부의 심사를 받을 것을 요구한다.

그러나 당국은 강제송환의 집행을 용이하기 위해서는 '송환할 수 있을 때까지' 구금할 수 있어야 한다고 주장한다. 행정상 목적달성의 필요성이 있다고 하더라도 처분은 공·사익 형량을 통해 적법하게 내려져야 하는 것이고, 신체의 자유 침해는 심각한 인권침해인 바, 강제퇴거 명령의 신속한 집행이라는 행정상 목적을 위해 장기구금을 하는 것은 정당성을 인정받기 어렵다.

생존권을 위협받는 상황에서 난민신청자가 불법취업을 하였다는 이유로 강제퇴거 명령을 내리고 보호조치하는 것은 난민신청을 위하여 필요한 편의를 부여하도록 규정한 「난민의 지위에 관한 협약」 제31조에 위반될 소지가 클 뿐만 아니라 유엔난민기구 집행위원회의 결정 제44조에 반하는 조치로 판단된다. 더욱이 「출입국관리법」상 '보호명령'은 "강제퇴거명령의 집행확보 이외의 다른 목적을 위하여 이를 발할 수 없다는 목적상의 한계 및 시간적 한계를 가지는 일시적인 강제조치"(대법원 판결 2001. 10. 26., 99다 68829)이지만 그 실질은 이동의 자유를 제한하는 구금임에도 불구하고 사법적인 통제 없이 행정기관인 출입국관리사무소장의 처분으로 이루어지고 그 기간의 상한도 두고 있지 않다. 이

는 신체의 자유를 규정한 「헌법」과 「시민적·정치적 권리에 관한 국제협약」상의 '자의적인 구금금지' 원칙에도 반하는 것이다. 더욱이 난민신청자에 대한 구금의 장기화는 난민신청자의 귀환을 간접적으로 유도하는 결과를 낳아 「난민의 지위에 관한 협약」 제33조 제1항이 규정하고 있는 강제송환금지원칙에도 위반될 소지가 있다.

국가인권위원회도 유사한 사례에서 법무부장관에게 난민인정 불허처분 취소소송이 진행 중인 난민신청자가 불법취업을 하였다는 사유로 외국인보호시설에 보호되거나 강제퇴거 되지 않도록 해당 소송 절차가 종료될 때까지 강제퇴거 명령을 보류할 것을 권고한 바가 있다(국가인권위원회, 난민신청자의 구금정책권고, 2009.2. 23 결정).

최근 「출입국관리법」 제63조 제1항의 위헌소원에서 헌법재판소는 청구인의 보호해제를 이유로 심판의 이익이 없다고 보아 각하결정을 하기는 하였으나, 재판관 4인은 반대의견을 보였고, 반대의견은 장기구금이 보호기간 예측을 할 수 없게 하고, 특히 난민신청자의 경우 본 조항의 구금대상에서 제외할 필요가 있다고 판단하였다(헌재결정 2016. 4. 28. 2013헌바 196).[98]

3) 실천지침

- 난민신청자의 취업활동은 허가되어야 하며, 취업활동을 이유로 강제퇴거 명령 및 보호 명령이 발부되어서는 안 된다.
- 난민신청자의 구금은 원칙적으로 금지되어야 하며, 부득이 구금하는 경우에는 상한 규정이 있어야 하며 장기간 구금되지 않도록 해야 한다.
- 난민신청자에 대한 구금 장소는 수형자가 머무는 교도소와 같은 시설이어서는 안 된다.

98) "심판대상 조항은 보호기간의 상한을 설정하지 않아 강제퇴거명령을 받은 자에 대한 무기한 보호를 가능하게 하는바, 최소한 그 상한을 법에서 명시함으로써 피보호자로 하여금 자신이 보호될 수 있는 최대기간을 예측할 수 있게 할 필요가 있다. 또한 심판대상 조항은 강제 송환되지 아니할 권리를 핵심으로 하는 난민신청자를 강제퇴거명령의 집행확보를 위해 구금하는 모순적인 결과를 발생시키므로, 적어도 난민신청자들은 강제퇴거집행을 지연시키거나 난민신청절차를 남용할 목적이 확실하지 않는 한 보호대상에서 제외할 필요가 있다. 따라서 심판대상조항은 과잉금지원칙에 위배되어 청구인의 신체의 자유를 침해한다."

3. 난민아동의 출생등록

1) 인권쟁점

한국은 「국적법」 제2조에 따라 한국에서 태어나더라도 부모 중 한 명이 한국 국적이어야만 대한민국 국민으로 인정하는 혈통주의를 취하고 있다. 이에 한국에서 태어난 난민 및 난민신청자의 자녀들이 한국 정부로부터 법적 출생증명을 받는 제도는 없다. 그런데 난민 및 난민신청자의 자녀들은 자국 박해의 두려움으로 인해 한국 주재 자국 대사관에 접근하기 어렵거나, 대사관이 한국에 주재하지 않는 경우, 본국에 가서 직접 출생등록을 해야 하는 문제로, 결국 자국 정부에 출생등록을 하지 못하는 사례들이 많다. 이렇게 출생등록을 하지 못하는 난민아동들은 결국 법적으로 존재하지 않는 무국적자가 될 수 밖에 없다.

이러한 아동들은 병원에서 발급한 출생증명서나 구청이 발급한 출생신고 수리 증명서를 신분을 증명하기 위한 증명서로 사용한다. 그러나 병원 발급 출생증명서와 구청 발급 신고수리증명은 신분을 증명하는 공적 자료가 되지 못한다.

신분 확인이 되지 않은 아동은 의료보험 혜택을 받지 못할뿐더러 국적이 없기 때문에 어린이집이나 유치원에도 가기 어렵다. 유엔 「아동권리협약」에 따라 의무교육인 초등학교 입학은 가능하지만 취학통지서를 받지 못하기 때문에 언제 어떻게 학교를 보내야 할지 안내를 받지 못하며, 학교장 재량이기 때문에 입학을 거절당하는 경우도 있다. 학교를 다녀서 초중등 의무교육을 마쳐도 출생신고조차 되어 있지 않기 때문에 학력이 자신의 것임을 입증할 공적인 방법이 없고, 취업도 불가능하다. 나이를 증명할 수 없기 때문에 미성년자가 어른에 해당되는 형사처벌을 받게 될 우려도 있고, 인신매매의 피해자가 될 위험도 높아진다.

◆ 사례 2

난민신청자인 A씨의 자녀 제이콥은 한국에서 태어났다. 정치적 박해를 이유로 난민신청한 A씨는 본국 대사관에 가서 제이콥의 출생등록을 받는 것은 상상조차 하기 어렵다. A씨는 8년간 난민인정을 받지 못하였다. 제이콥은 올 해 초등학교에 들어갈 나이이다. 그러나 취학 통지서가 오지 않았다. A씨는 제이콥을 입학 시키기 위해 가까운 학교를 방문하였다. 그러나 학교 교장은 제이콥의 입학을 거부하였다. 할 수 없이 제이콥은 1시간이나 대중교통을 이용해서 다녀야 하는 초등학교를 다니게 되었다.

2) 관련 법규 및 판례

출생을 증명할 수 없는 아동들의 인권문제를 해결하기 위해서는 보편적 출생등록제도가 필요하다. 정부가 보편적 출생등록제도를 마련하지 않는 것은 유엔 「아동권리협약」에 위반되는 것이기도 하다. 동 협약 제7조에 의하면 ① 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 이름과 국적을 가져야 하며, 가능한 한 부모가 누구인지 알고 부모에 의해 양육받아야 한다. ② 당사국은 국내법 및 관련 국제문서상의 의무에 따라 아동이 이러한 권리를 누릴 수 있도록 보장해야 하며, 국적 없는 아동의 경우 보다 특별한 보장을 해야 한다.

이에 유엔아동권리위원회는 한국 정부에 대한 제1차부터 제3·4차 최종권고에서 이주 아동에 대한 출생등록 보장을 권고한 바 있다. 유엔 인권이사회의 국가별 인권상황 정기검토(Universal Periodic Review, UPR)에서도 프랑스, 아일랜드, 멕시코 등 9개의 국가가 대한민국의 출생등록 문제를 해결할 것을 권고하였다. 그럼에도 불구하고, 정부는 여전히 주한 자국대사관에서 출생신고가 가능하다는 이유를 들어 보편적 출생등록제도를 도입하고 있지 않다.

3) 실천지침

- 모든 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 특히 출생등록하지 아니함으로써 무국적자가 되는 경우는 특히 등록이 필요하다.

- 난민이 출신국의 기관에 아동의 출생등록을 할 수 없는 경우 한국은 난민 아동의 신분을 증명할 수 있도록 원조해야 한다.
- 현행 출생신고제도가 아닌 보편적 출생등록제도를 도입하는 법개정이 필요하다.
- 출생등록이 되어있지 않은 아동이라 하더라도 학교장은 원칙적으로 아동의 입학을 허가해야 한다.

4. 난민인권 관련 국가인권위원회의 권고

국가인권위원회는 2006년 난민의 인권보호를 위한 정책 개선에 대한 권고를 시작으로 난민인권상황에 대한 지속적인 문제의식과 개선안을 표명해 왔다.

1) 인도주의적 사유에 따른 체류허가자의 인권보호를 위한 권고(2008. 1. 28. 결정)

⑴ 배경 : 우리나라에 입국한 콩고인이 인도주의적 지위를 인정받아 기타 체류자격으로 생활하고 있으나 해당 체류자격으로는 취업이 불가하고 사회복지, 의료를 포함한 어떠한 지원이 없어 생존권 침해를 받고 있으며, 체류자격의 연장 기간이 짧아 출국여부를 예측할 수 없으므로, 안정적 생활이 보장되지 않는다.

⑵ 결정 : 인도주의적 사유에 의한 체류허가자는 사유가 종결될 때까지 국내 체류를 정식으로 허가받은 경우로, 국내 체류기간 동안 헌법 및 세계인권선언 등 국제인권법에서 보호하고 있는 인간의 존엄성 등 기본적 인권을 보장받는 것이 마땅하며, 국가는 이를 위하여 노력할 의무가 있다 할 것이다. 정부가 인도주의적 지위로 국내에 체류하는 자들에 대하여 국내 체류를 정식으로 허가 했음에도 불구하고, 취업, 의료, 사회복지 등 기본적 생활을 위한 지원 대상에서 모두 제외한 것은 엄연히 「헌법」에서 보장하고 있는 인간의 존엄성, 생존권과 기본적인 건강을 유지할 권리 보장에 어긋나는 것이다.

이에 법무부 장관에게 관련 제도를 법률로 규정하고 별도의 체류자격을 부여하며 취

업을 허용하고 최소한의 안정적 체류기간을 부여할 것과, 보건복지부 장관에게 이들이 긴급 혹은 일상적 의료보호와 기본적 사회보장을 받을 수 있도록 정책을 수립하고, 제도가 정비되는 기간까지 상호 협력하여 임시지원대책을 수립할 것을 권고한다.

2) 난민신청자에 대한 강제퇴거 명령 및 보호에 관한 개선 권고(2009. 2. 23. 결정)

⑴ 배경 : 난민 인정 불허 처분 취소소송이 진행중인 난민신청자 3명이 강제퇴거 결정을 받고 출입국관리사무소보호실 및 외국인보호소에 구금되었다.

⑵ 결정 : 생존권을 위협받은 상황에서 난민신청자가 불법취업을 했다는 이유로 강제퇴거 명령을 내리고 보호조치하는 것은 난민신청을 위하여 필요한 편의를 부여하도록 규정한 「난민의 지위에 관한 협약」 제31조에 위반이며, 「출입국관리법」상 '보호명령'의 실질은 이동의 자유를 제한하는 구금임에도 사법적인 통제 없이 행정기관인 출입국관리소장의 처분으로 이루어지고 그 기간의 상한도 두고 있지 않다. 이는 신체의 자유를 규정한 「헌법」과 「시민적·정치적 권리에 관한 국제협약」상의 '자의적인 구금 금지' 원칙에도 반하는 것이다. 더욱이 난민신청자에 대한 구금의 장기화는 난민신청자의 귀환을 간접적으로 유도하는 결과를 낳아 「난민의 지위에 관한 협약」 제33조 제1항이 규정하고 있는 강제송환 금지 원칙에도 위반될 소지가 있다. 「출입국관리법」 제76조의8 제3항 제2호는 난민인정 신청을 한 후 난민인정 여부가 결정되지 않은 자에 대해 취업활동 허가를 할 수 있다고 하고 있는데, 난민인정 불허 처분 취소소송이라는 사법절차 역시 국내적 난민인정 절차에 포함되는 것이고, 이러한 국내적 절차를 완료해야 난민인지 여부가 최종 판단되는 것일 뿐 아니라, 소송을 통해 난민이 인정되는 경우도 점차 증가하고 있는 바, 난민인정 불허 처분 취소소송 중에 있는 자 또한 위 규정에 따라 취업활동 허가 대상자에 포함되는 것으로 해석하는 것이 타당하다. 따라서 난민인정 불허 처분 취소소송을 진행 중인 난민신청자에 대해 강제퇴거 명령과 보호조치를 하는 것은 「헌법」 및 「난민의 지위에 관한 협약」 등 국제인권기준이 인정하는 인간의 존엄성 및 행복추구권, 신체의 자유를 침해하는 것으로 판단되므로, 법무부 장관에게 난민인정 불허처분 취소소송이 진행중인 난

민신청자가 불법취업을 했다는 사유로 외국인보호시설에 보호되거나 강제퇴거 되지 않도록 해당 소송 절차가 종료될 때까지 강제퇴거 명령을 보류할 것을 권고한다.

3) 인도적 체류자에 대한 긴급복지지원제도 개선 권고(2012. 12. 6. 결정)

⑴ 배경 : 인도적 체류자는 인도주의적 차원의 긴급복지지원사업의 지원대상에서 제외되어 있는데, 재난 등으로 생계곤란 등의 위기사항에 처하여 긴급지원을 필요로 하는 대상은 국적을 넘어 동등한 인간으로서의 존엄한 가치와 최소한의 인간다운 삶을 유지하기 위한 차원에서 내국인과 달리 대우받아야 할 이유는 없으며, 그 지원이 필요하다.

⑵ 결정 : 「난민법」에서 인도적 체류자는 취업할 수 있는 자격만 주고 있을 뿐 생계비 지원을 받을 수 없는 대상이어서 생계의 위협을 받고 있는 것이 현실이며, 국내 노동시장에서 인도적 체류자가 취업비자가 아닌 기타비자 소지자로서 취업이 용이하지 않는 특수한 상황을 감안한다면 인간으로서의 최소한의 삶을 누릴 수 있도록 긴급지원 대상으로 편입되어야 할 필요가 있으며, 그 적용대상의 규모 등 현실적인 부분을 고려한다 하더라도 충분히 지원이 가능한 상황으로 보인다. 이에 생계곤란 주거상실, 건강 악화 등의 사회적 위험에 노출된 인도적 체류자를 「긴급복지지원법」에 포함하여 인도적인 차원에서 지원하는 것이 바람직하며, 이것인 입법취지에도 부합된다고 할 것이다. 따라서 보건복지부는 「긴급복지지원법 시행령」 제1조의2에서 규정하고 있는 외국인 특례규정에 '인도적 체류자'를 지원대상자로 흡수하여 실질적인 위기극복 제도로 정착될 수 있도록 관련 규정을 확대 개정할 필요가 있다고 판단된다.

4) 난민신청 중의 경제활동 불가 결정은 생존권 침해(2011. 5. 23.)

⑴ 배경 : 난민인정 신청이 불허되어 소송을 진행 중에 있는 자에 대해 취업활동을 금지하고 있어 생존권이 침해되고 있다.

⑵ 결정 : 유엔 인종차별철폐위원회는 2007. 8. 17. 우리나라에 난민신청자와 인도적 지위를 부여받은 사람들이 취업할 수 있어야 한다고 권고한 바 있으며, 헌법재판소는 외

국인에게 모든 기본권이 무한정 인정될 수 없다 하더라도 원칙적으로 국민의 권리가 아닌 인간의 권리 내에서 외국인도 권리의 주체가 될 수 있음을 확인한 바 있으며(99헌마494, 2001. 11. 29.), 이러한 권리에는 인간으로서 존엄성과 생존을 유지하기 위하여 노동에 의해 생계를 영위할 권리가 포함되어 있다고 할 수 있다. 따라서 법무부가 현행 법제하에서 H씨와 그 가족이 생계를 유지할 수 있도록 조치할 수 있는 권한이나 방안이 전혀 없는 것이 아님에도 불구하고, 난민인정 여부에 대해 사법부의 최종적 판단을 기다릴 수 밖에 없는 H씨에 대해 지난 6여년의 기간 동안 아무런 고려 없이 경제활동을 제한하고 H씨와 그 가족이 생존에 필요한 충분한 영양이 갖춰진 식사도 제대로 할 수 없을 정도의 빈곤한 상태에 놓일 때까지 아무런 조치를 취하지 않은 것은, 우리 헌법의 정신에 부합되지 않으며 결과적으로 H씨와 그 가족의 생존권을 침해한 측면이 있다고 판단된다. 따라서 법무부는 단순히 출입국 관리의 차원이 아닌 인권보호라는 관점에서 난민지위 여부가 법원에서 최종적으로 확정되기 전까지 H씨와 그 가족이 인간으로서의 최소한의 존엄성을 유지할 수 있도록 취업활동을 허가하는 등의 관련 대책을 마련할 필요가 있다고 판단된다.

5) 난민 신청에 대한 출입국관리사무소의 대처 미흡(2013. 9. 25.)

⑴ 배경 : 인천국제공항에 도착하여 난민신청 의사표시를 했지만 출입국관리사무소로부터 적절한 안내조치를 받지 못한 채 난민 신청 의사가 묵살되었고, 약 2개월 이상을 인천국제공항 송환대기실에서 체류하다가 태국으로 출국당한 것은 부당하다.

⑵ 결정 : 인천국제공항에서 일관성 없이 난민신청 의사를 재차 보였더라도 출입국관리공무원이 개인적으로 즉각적 난민인정여부를 판단하여 이를 묵살할 것은 적절한 태도로 볼 수 없다. 적어도 이는 난민협약가입국의 의무 이행상 부족함이 있고, 「헌법」 제10조의 국가의 인권보장 의무를 다하지 못한 것으로 판단된다. 새로 제정된 「난민법」에서 출입국항에서 좀 더 폭넓게 난민신청기회를 부여하고 있는 만큼 그 시행 전이라도 관련된 업무 매뉴얼을 정비하여 이러한 상황 발생시 담당직원들이 매뉴얼에 따라 대처하여

혼란을 최소화하고 난민신청자의 인권이 보장되도록 할 필요성이 인정된다. 따라서 출입국항에서 발생할 수 있는 여러 '난민인정 신청' 상황에 담당직원들이 적절히 대처할 수 있도록 관련 업무매뉴얼 등을 정비할 것과 담당직원들에게 난민의 권리 및 국가의 의무에 대한 인권교육을 실시할 것을 권고한다.

6) 인도적 체류자의 지역건강보험 가입제한에 대한 정책개선(2013. 11. 9. 결정)

⑴ 배경 : 진정인은 인도적 체류자격으로 지역건강보험에 가입할 수 없어, 진정인, 배우자 및 영유아인 자녀들은 아파도 병원비 때문에 병원을 이용하기 어려웠다. 이에 국가인권위원회에 진정을 제기하였다. 조사결과 직장가입은 가능하여 기각하였으나, 인도적 체류자 및 그 가족의 건강권을 보호하기 위한 대책 마련이 필요하다고 판단되어 검토하였다.

⑵ 결정 : 인도적 체류자가 지역 건강보험제도에 가입하지 못하여 높은 의료비의 부담으로 치료 등 적절한 건강관리를 받지 못한다면, 이는 인도적 보호라는 인도적 체류제도의 취지에도 부합하지 않는다. 따라서 현행 지역 건강보험제도에서 인도적 체류자와 그 가족들이 배제되어 인간의 존엄 및 행복한 생활을 추구하기 위한 기본 전제인 건강하고 안전하게 생활할 권리를 보장받지 못하고 있으므로, 보건복지부장관은 인도적 체류자 및 그 가족들이 국내에서 최소의 비용으로 의료 서비스를 받을 수 있도록 대책을 마련하는 것이 필요하다고 판단된다.

7) 출입국항 난민신청 제도 및 출국대기실 운영형태 개선 권고(2016. 9. 19. 결정)

⑴ 배경 : 출국대기실은 입국을 허가받지 못한 외국인이 송환되기 전까지 단기간 대기하는 장소이나, 난민인정 심사에 불회부된 사람이 출국대기실에서 이에 불복하는 소송을 제기하면서 장기간 대기하게 되는 사례가 지속적으로 발생함에 따라, 출국대기실 적정 인원초과와 위생 및 건강 문제 등이 제기되어 왔다.

⑵ 결정 : 난민인정 심사 불회부 사유는 형식적 요건 중심으로 최소화하고, 명백히

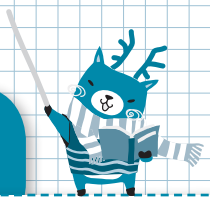
난민이 아닌 경우가 아닌 한 난민인정 심사에 회부하도록 관련 법령을 개정하는 것이 바람직하다. 더불어 난민인정 심사 회부 결정과정에 대해 신청자가 이해할 수 있도록 다양한 언어를 병기한 문서로 통지하고, 난민인정 심사 불회부 결정에 대한 이의신청 절차를 마련할 것, 출국대기실 내 외국인 처우 개선과 인권보장을 위하여 출국대기실 설치·관리 및 운영의 책임을 명확히 하고, 난민인정 심사 불회부 결정 후 소송으로 그 정당성을 다투는 사람에 대한 기본적 처우가 보장될 수 있도록 관련 법령의 개정을 권고한다.

맺음말

마지막으로 난민도 사람이라는 이야기를 하고 싶다. 심지어 이들은 고문과 구금, 상해, 살해의 위험을 피해 온 사람들이다. 2015년 9월 주검으로 파도에 실려 온 시리아 아동 아일란 쿠르디의 사진을 보고 많은 사람들이 눈물을 흘렸다. 빨간 티셔츠와 반바지를 입고 엎드려 있는 모습에서 내 자식, 내 조카가 해변에 누워있는 모습을 상상하지 않을 수 없기 때문이다. 경제적, 정치적 이유를 떠나 타인이 처한 어려움에 공감하며, 역지사지의 마음으로 배제가 아닌 포용을 선택하는 사회가 되어야 한다.

영국의 철학자 홉스는 '계산된 이기심을 가져라' 라고 하였다. 지금 나의 행동이 결국은 부메랑처럼 자신에게로 피드백해 온다는 것을 아는 성숙한 사람들은 자신을 위해서라도 타인을 돕는다고 한다. 보험처럼 누가 피보험자가 될지 아무도 모르나 누구라도 피보험자가 될 수도 있으니, 만일의 사태에 대비하여 보험을 적립하는 것처럼. 지금 누군가의 어려움을 위해서 도움을 준 것이 동시에 자신에 대한 준비, 즉 타인에 대한 배려가 결국 자신에 대한 배려가 된다고 한다. 우리 사회가 적대감이 아닌 서로에 대한 환대의 공간이 되어야 할 것이다.

학습활동



| 퀴즈 | (네모칸 안에 ○, ×를 표시하세요. 정답은 305페이지 참고)

1) 우리나라에 「난민법」은 존재하지 않고, 난민에 관한 것은 「출입국관리법」에 규정되어 있다.

2) 국가인권위원회는 법무부 장관에게 난민인정 신청이 불허되어 소송을 진행 중에 있는 자와 그 가족이 인간으로서의 최소한의 존엄성을 유지할 수 있도록 취업활동을 허가하는 등의 관련 대책을 마련할 것을 권고하였다.

3) 공항에서 난민신청을 하는 경우, 공항은 보안이 중요하므로 변호인이라 할지라도 접견이 불가능하다.

4) 북한 이탈주민은 한국에서도 당연히 난민이다.

5) 국내 난민법상 인도적 체류자도 난민과 동일한 보호를 받는다.

| 토론거리 |

1) 난민을 막연히 가난한 사람들이라고 생각하는 인식이 난민 보호에 끼치는 영향은 무엇이며, 난민에 대한 인식 개선을 위해서 어떠한 프로그램을 계획할 수 있을까?

2) 한국도 불황기 가운데 힘들고 어려운 사람들이 많다. 그럼에도 불구하고 한국이 난민을 보호해야 하는 이유는 무엇일까?

3) 우리사회의 안전을 위해 난민을 수용하지 말자는 의견도 있는데, 과연 안전을 위해서 난민 관련 어떤 정책 방향으로 가야 할까?

| 추천 영상 |

- 「클래스(2008)」, 로랑강테 감독.
- 「디에고 마라도나 다큐멘터리(2008)」, 에밀쿠스트리차 감독.

| 참고문헌 |

- (재)동천(2015), 난민법률지원교육 프로그램(RELATE: Refugee Legal Aid Training and Empowerment).
- 국가인권위원회(2014), 유엔아동권리협약 채택 25주년, 우리사회의 모든 아동의 인권 상황과 그 실천적 조치를 위한 정책방향.
- 김종철(2015), 난민관련 한국 법규정과 판례의 비판적 분석 : 1951년 난민의 지위에 관한 협약 제1조 A(2)와 관련하여, 고려대학교 대학원.
- 법무부 출입국·외국인정책본부 난민과(2015), 「난민인정절차 가이드북」.
- 최영미(2015), 난민아동의 권리, (재)경기도가족여성연구원 정책연구실 연구위원.

| 퀴즈정답 |

1) 정답 : ×

우리나라는 2012. 2. 10. 「난민법」을 제정하여 2013. 7. 1.부터 시행하고 있다.

2) 정답 : ○

3) 정답 : ×

해설) 헌법재판소 2014 헌사592 결정

4) 정답 : ×

북한 이탈민도 한국국적을 가지기 때문에 원칙적으로 북한 이탈민은 난민이 아니다.

5) 정답 : ×

인도적 체류자는 취업활동 허가 외에는 난민에 준하는 보호를 받지 못한다.



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

이주 인권 가이드라인

총 론 308
이주 인권 가이드라인 310

총 론

제1부 이주 인권 가이드라인의 목적

우리 사회에서 외국인이 차지하는 비율은 그렇게 높다고 할 수는 없지만, 세계화·개방화가 진행 중인 우리 사회에서 외국인 규모에 대한 체감도는 낮다고만 할 수 없다. 특히 근래에 급증하고 있는 이주노동자, 결혼이주민들에 대한 영역은 그동안 우리가 경험하지 못했던 새로운 인권분야로서 새로운 정책 의제의 설정을 요구하고 있다.

그럼에도 우리 사회의 이주민 인권에 대한 인식 부족과 외국인에 대한 정부 부처 간의 통합성 부족으로 이주민들의 인권은 나아지지 않고 있는 실정이다. 이에 국가인권위원회는 종합적인 이주 인권가이드라인을 마련하여 이주민 인권에 대한 사회적 이해를 증진시키고 정책 입안 및 입법 과정에서 발생하는 인권침해를 방지하고자 한다.

본 이주 인권가이드라인(이하, '가이드라인'이라 한다)은 이주민들이 스스로 누려야 할 보편적 인권의 내용을 확인하고, 정책결정자, 실무책임자 및 이주민 관련 시민사회단체 활동가들이 이주민 인권에 대한 이해를 바탕으로 국제적 인권 규범과 우리의 이주정책 간의 간극을 최소화할 수 있는 법·제도 및 정책을 마련하고 시행할 수 있도록 이주민 인권보장의 준거와 지침들을 제시하여, 우리 사회가 인권친화적인 다문화 사회로 이행하는 데에 기여하고자 한다.

제2부 이주 인권 가이드라인의 기본원칙

본 가이드라인은 아래와 같은 다섯 가지의 원칙을 기본으로 하였다.

첫째, 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」, 「모든 형태의 여성차별 철폐에 관한 국제협약」, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」, 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」, 「아동의 권리에 관한 협약」, 「난민의 지위에 관한 협약」, 「무국적자의 지위

에 관한 협약」 등 국제규범 및 「세계인권선언」에 명시된 인권존중의 정신과 이주민 인권에 관한 규정을 존중하여 이주민들의 보편적 인권보장을 원칙으로 하였다.

둘째, 대한민국 국민들이 국내법상 보장받고 있는 자유권과 사회권 등 기본적인 인권을 이주민에 대해서도 가능한 한 평등하게 보장하는 것을 원칙으로 하였다.

셋째, 현행 이주민 관련법, 시행령과 시행규칙의 미비와 불일치로 발생하는 이주민에 대한 인권침해적인 요소의 개선을 통한 제도적인 인권침해의 방지를 원칙으로 하였다.

넷째, 사회적 편견과 관행에서 오는 인권침해를 방지하기 위하여 인종, 피부 색, 성, 언어, 종교, 국적, 문화적 차이 등에 따른 이주민에 대한 차별 금지를 원칙으로 하였다.

다섯째, 이주민들은 우리 사회가 다문화 복지사회로 진입하는데 기여하는 존재라는 인식을 토대로 이주민들의 문화 정체성 존중과 그들의 역량을 증진시키는 것을 원칙으로 하였다.

제3부 이주 인권 가이드라인의 구성 및 활용

본 가이드라인은 국내체류 이주민들의 인권상황에 대한 실태조사를 바탕으로 국내 이주민관련 법과 시행령, 시행규칙 및 사회적 관행을 분석하고 아울러 이주민 인권관련 국제법과 해외사례조사를 참고하여 마련하였다. 본 가이드라인은 총론과 각론의 두 부분으로 구성되었다. 총론에서는 본 가이드라인의 목적과 기본원칙, 구성 및 활용방법, 실태조사 결과를 바탕으로 주요 제도 개선방안과 정책제언을 요약 제시하였다. 각론에서는 현재 우리 사회의 주요 이주민 집단인 1) 이주노동자(고용허가제로 입국한 이주노동자, 해외투자법인 연수생, 연근해어업 선원, 예술흥행 공연자 등), 2) 결혼이주민, 3) 이주아동, 4) 난민과 무국적자, 5) 재외동포 이주민, 6) 미등록 이주민을 대상별로 범주화하고, 7) 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식제고를 별도로 구성하여 그 실태를 파악하였다.

이를 바탕으로 이주민들의 인권을 보장하기 위해 정부와 지방자치단체 및 관련단체가 존중하여야할 원칙과 방안을 제시하고, 아울러 국제규범과 국내 규범, 해외사례를 소개하여 선진적 인권정책 마련에 참고가 되도록 하였다.

이주 인권 가이드라인

본 가이드라인은 현재 우리 사회의 주요 이주민 집단인 이주노동자(고용허가제로 입국한 이주노동자, 해외투자법인 연수생, 연근해어업 선원, 예술흥행공연자 등), 결혼이주민, 이주아동, 난민과 무국적자, 재외동포 이주민, 미등록 이주민을 대상으로 한다. 본 가이드라인은 별도로 언급하지 않는 한 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적, 민족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별 없이 모든 이주민에게 적용되고, 이주의 준비, 출국, 체류, 귀환, 영주, 귀화 등 전 이주과정을 통해 이주민과 그 가족에게 필요한 인권보장 방안을 제시하였다.

제1부 이주노동자의 인권보호 강화

현행 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조(차별금지)는 이주 노동자와 내국인 노동자를 균등하게 대우한다고 규정하고 있고, 그간 법원의 판례 등을 볼 때 임금을 목적으로 노동을 제공한 경우에는 노동자로 보아 그 체류 자격과 관계없이 노동관계법을 적용해왔다. 그러나 실제 노동현장에서는 이주노동자들이 노동법상의 권리를 충분히 누리지 못하거나, 내국인 노동자에 비하여 차별적인 대우를 받는 경우가 적지 않다. 이처럼 이주노동자의 노동권을 보장하기 위한 법과 정책이 실제 현실 생활에서 구현되지 못하고 있는 측면이 있다.

일부 이주노동자는 열악한 주거환경, 의사소통의 어려움, 새로운 환경에의 적응문제 등으로 인해 많은 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 특히, 농축산업 이주노동자, 일부 연근해 어업의 선원이주노동자, 해외투자기업 산업연수생의 경우에는 근로기준법 등의 노동법적 보호를 완전하게 받지 못하여 어려움을 겪는 경우가 있다.

또한 「근로기준법」과 「최저임금법」등 제한적인 노동권조차 적용되지 않는 농축수산업 이주노동자, 연근해어업 선원이주노동자, 해외투자기업 산업연수생의 인권침해 상황은 더욱 심각하다. 인신매매와 성차별의 위협에 상시적으로 노출되어 있는 예술흥행공연자와 여성 이주노동자의 인권문제도 국제사회가 거듭 지적하고 있다.

국제 인권기구들이 1990년대 이후 우리의 이주민 인권 상황에 대해 표명한 총 80건의 우려나 권고 가운데 이주노동자의 인권 상황에 대한 우려나 권고가 25건으로 가장 많았다는 점은 이주노동자들의 인권향상이 우리 사회가 해결해야 할 중요한 과제라는 사실을 말해준다.

본 가이드라인은 이주노동자의 인권 향상을 위한 정부 정책에 방향성을 제시하여 정부 정책의 정합성을 높이고, 이주 노동자의 인권을 고양하기 위해 보편적 기준인 국제인권규범의 원칙과 권고 등에 근거하여 현재의 이주노동자 인권보장 관련 법령과 현실의 간극을 좁히기 위한 구체적 방향과 원칙을 제시하였다.

1. 입국 전 정보제공

가. 현황 및 문제점

이주노동자 인권실태조사 결과에 따르면 과반수 이상이 입국 전에 체결한 근로계약과 입국 후의 근로조건이 상이하다고 응답하고 구체적으로는 근로시간, 월급, 기숙사와 식사제공, 작업내용 등이 상이하다고 응답하는 등 근로계약 위반에 대한 개선은 충분히 이루어지고 있지 않는 것이 현실이다. 이주노동자가 자신의 권리를 인지하고 제대로 행사하기 위해서는 노동조건에 대한 적절하고도 충분한 정보를 입국 전에 제공받을 수 있어야 함에도 불구하고 해당 관청의 관리 감독의 소홀, 행정절차의 미비, 언어장벽 등의 이유로 이루어지지 않고 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 정보제공의무의 법정화는 결혼중개업의 관리에 관한 법률 제10조(결혼중개계약 체결시 결혼중개계약서를 서면으로 작성하도록 그 형식을 규정하고 또한 계약서에 포함될 내용을 법으로 정해놓고 있으며 계약서 내용을 이용자가 충분히 이해할 수 있도록 설명할 의무를 중개업자에게 부여하고 있는 본 규정은 이주노동자의 근로계약 작성시 근로계약의 체결형식 및 그 내용을 구체적으로 법으로 명시할 수 있음과 계약내용에 관한 정보 제공시 사용주 등에게 언어로 인하여 소통에 지장이 있는 이주노동자를 위한 설명의무를 부여할 수 있음에 대하여 참고할 수 있음), 제10조2(국제결혼중개업자에게 계약당사자인 이용자와 상대방에게 제공할 신상정보를 법으로 정하고 있어 이주노동자에게 제공할 정보에 대하여도 이런 방식으로 법정화할 수 있다는 점을 참고할 수 있음) 참고. • 정보제공시 언어 문제는 결혼중개업의 관리에 관한 법률시행규칙 제9조의3(국제결혼중개업자가 상대방이주민에게 통역번역서비스를 제공할 때에는 상대방국가의 언어로 제공함을 원칙으로 하고 있는 점은 이주노동자에게 제공될 정보에 대한 언어를 모국어로 하도록 한 점에 참고할 수 있음) 참고.
국제 규범	• 유엔이주민인권특별보고관 보고서(A/HRC/14/30 para.74)는 신규 이주자가 언어문제로 자신들의 권리를 행사하는데 있어서 어려움을 겪을 수 있어서 수용국의 언어 교육은 물론 모국어로 관련법과 제도에 대한 정보 및 조언을 제공하도록 지적하고 있음. • 이주노동자권리협약 제33조 제1항은 이주노동자와 그 가족은 출신국, 취업국, 통과국으로부터 각각 해당하는 경우에 따라 이 협약에 의하여 발생하는 권리, 입국 조건, 해당국의 법률과 관행에 따른 권리와 의무 및 해당국의 행정절차 또는 기타 절차를 준수할 수 있도록 하는 기타의 사항을 통지받을 권리를 가진다고 규정함. 또한 37조의 이주노동자와 그 가족은 출국 전 또는 늦어도 취업국에 입국할 때에 그들의 입국과 특히 체류와 그가 종사할 유급활동에 관한 모든 조건은 물론 취업국에서 충족시켜야 할 요건과 이들 조건의 변경을 위하여 접촉할 당국에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지받을 권리를 가진다는 규정 참고.
해외 사례	• 독일에서는 이주노동자의 계약과 해지와 관련해 일반적으로 문건의 번역이 이루어짐. 특히 작업 내 교육, 산재방지규정, 복무규율 등은 모국어로 집중교육을 실시함.

다. 핵심 추진과제

I-1-1. 이주노동자는 입국 전에 출입국제도, 노동관계법, 권리구제방안 등을 포함한 내용을 모국어로 제공받을 수 있어야 한다.

I-1-2. 이주노동자는 근로계약 체결 시 노동조건과 작업내용, 산재보험, 건강보험적용 등에 대한 정보를 제공받아야 한다. 이를 위해 정부는 인력송출국 정부에 관련 정보를 제공하여야 한다.

2. 송출과정의 투명성 보장

가. 현황 및 문제점

고용허가제 송출과정에서 한국어 시험이나 일부업종에 대한 기능테스트 실시 과정에서 각종 비리로 인해 송출비용 발생 등 인권침해가 집중적으로 일어나고 있으므로 송출비리를 척결하고 송출시간을 단축시키기 위하여 송출국정부와 우리정부 간의 긴밀한 협조가 요청된다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. – 인권침해 사건 조사·처리 및 구금·보호시설의 실태조사에 관한 규칙 등 참고.
국제 규범	• 이주노동자권리협약 제65조 제1항에 의하면 당사국은 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 문제에 대처하기 위하여 적절한 기구를 유지한다고 되어 있음. 그 기능에는 특히 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다는 규정 참고. (a) 그 같은 이주에 관한 정책의 수립

국제 규범	과 집행. (b) 그 같은 이주와 관련된 다른 당사국의 권한 있는 당국과의 정보 교환, 협의 및 협력. (c) 특히 고용주, 노동자 및 그들의 조직에 대하여 이주 및 취업에 관한 정책, 법률, 규정과 이주에 관한 타국과의 협정, 기타 관련된 사항에 대한 적절한 정보의 제공. (d) 이주노동자와 그 가족에게 출발, 이동, 도착, 체류, 유급 활동, 일시출국과 재입국을 할 때 필요로 하는 허가, 절차, 준비 및 취업국에서의 근로조건과 생활조건, 관세, 통화, 세금, 기타 관계 법령에 관한 정보의 제공과 적절한 지원.
해외 사례	• 독일은 양국 간 표준계약서에 의한 이주노동자의 경우, 연방고용청이 모집을 책임지고 모집국(송출국)에 '독일위원회'라는 연방고용청 출장소를 설치함. '독일위원회'에 의해 모집된 근로자는 모국어와 독일어 2개 국어로 근로계약서를 작성함. 작업장 내 특별한 위험요소와 이에 관한 산재방지규정에 대해 근로자의 모국어로 집중적 교육. 최소한 중요규정이라도 통역을 통해 주지하도록 하고, 노동 중의 사고와 건강상의 위험, 그리고 위험방지를 위한 방법과 설비에 대한 모국어 교육 병행함.

다. 핵심 추진과제

I-2-1. 송출국가의 이주노동자들이 저렴한 비용으로 한국어 교육을 받을 수 있도록 송출국가에 대하여 한국어 교육기반을 지원한다.

3. 사업장 내 차별 금지와 인권 보장

가. 현황 및 문제점

이주 노동자들은 여전히 사업장 내에서 일상적인 폭언, 폭행 등 인권침해를 당하고 있으며, 작업 내용면에서도 한국인 노동자와 차별을 받고 있다. 한국인 노동자와의 차별은 상여금의 차별적 지급, 임금, 수당, 휴식시간, 노동조건의 차별적 적용 등으로 나타나고 있다. 이주노동자가 겪는 일상적 차별은 자연스러운 문화적 현상으로 여겨지고 있어서, 이를 해결하기 위한 정부 차원의 적극적인 조치가 필요하다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 이주노동자에 대한 사용자의 차별금지 및 폭행금지에 관하여는 근로기준법 제6조(균등한 처우), 제8조(폭행의 금지) 적용. 차별행위를 행한 경우 가해자를 처벌할 수 있는 법적 근거를 마련함에 있어서 장애인차별금지 및 권리구제에 등에 관한 법률 제49조(장애인에 대한 차별행위에 대한 형사처벌 규정) 참고. • 최저임금 보장에 관하여는 헌법 제32조 제1항(최저임금제 시행), 최저임금법 제1조(근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 함) 참고.
국제 규범	• 사회권규약위원회 대한민국 제3차 정기보고서 최종견해(E/C.12/KOR/CO/3, para.16)는 사업장 내 성폭력 문제에 대해 우려하고 있고 관련 기관은 적절한 조치를 취할 것을 권고하고 있음. – 사회권 규약 제7조 (a) (ii)는 규약 당사국은 모든 사람이 누릴 수 있는 공정하고 유리한 근로조건 중 이 규약에 따른 노동자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활을 인정할 것을 규정함.
해외 사례	• 독일의 경우 이주노동자와 독일인 고용주와 근로자 사이의 이해를 촉진하고 통합시키는 '작업장위원회'를 운영함.

다. 핵심추진과제

I-3-1. 사업장 내에서의 임금수준과 근로시간 등 근로조건에 대한 근로계약, 건강을 유지할 수 있는 적정한 작업환경, 임금과 퇴직금 지급 등의 의무 시행 여부에 대한 관리·감독을 강화한다.

I-3-2. 이주노동자는 국적상의 이유로 상여금, 임금, 수당, 휴식시간, 노동조건상의 차별적 적용을 받아서는 안되고, 최저 임금을 보장받을 수 있어야 하며, 숙식비 과다 공제 등으로 인하여 실질적인 임금이 하락되지 않도록 하여야 한다.

4. 직업선택의 유연성 강화

가. 현황 및 문제점

정부는 사업장변경 횟수 제한의 문제를 해소하기 위하여 2011. 12.「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」을 개정하면서 노동자에게 사업장변경의 귀책 사유가 없을 때에는 사업장변경 횟수에 포함되지 않는 범위를 확대하였지만, 산재 등으로 기존 사업장에서 계속 근로하기 어려운 경우는 여전히 사업장변경 횟수에 포함되어 있다. 또한 체류기간 만료자 중 재입국절차 간소화 대상을 체류기간 동안 사업장을 변경하지 않은 경우로 한정하고 있다.

나. 국내 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제15조(직업선택의 자유), 제32조 제3항(근로조건의 기준), 근로기준법 제5조(근로조건의 결정), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.
해외 사례	• 이주노동자는 독일 내의 법절차에 익숙하지 않기 때문에 고용주가 근로계약과 관련된 업무를 대신할 수 있음. 이러한 내용은 노사가 별도로 약정할 수 있으며, 고용주가 근로자의 근로계약 연장과 노동허가 신청에 방해를 할 경우 손해배상 책임을 지게 됨. 또한 사용자가 노동력 조정을 위해 이주노동자의 고용을 억제하려고 할 때에는 사전에 통지를 할 의무가 있음.

다. 핵심추진과제

I-4-1. 이주노동자의 인권침해가 발생하지 않도록 가능한 범위에서 직업선 택의 유연성이 확보되도록 노력하며, 외국인근로자의 상해 등의 이주 노동자의 귀책사유 없이 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없는 경우에는 사업장 변경 횟수에 산입하지 않도록 하여야 한다.

I-4-2. 체류기간 만료자 중 재입국절차 간소화 대상이 되는 이주노동자의 범위를 체류기간 동안 사업장을 변경하지 아니한 경우가 아니라 체류기간 동안 국내법을 준수하고 기존 사용자의 동의가 있는 경우로 확대하여야 한다.

5. 산업재해 예방 및 구제제도 개선

가. 현황 및 문제점

「산업안전보건법」은 내국인과 외국인근로자 구분없이 근로자에 대한 건강검진과 산업안전교육 실시의무를 사업주에게 부여하고 있으나, 외국인근로자가 많이 종사하고 있는 영세 소규모 사업장의 경우 사업주 의식, 재정적 능력 등의 문제로 인해 건강검진 및 산업안전교육 등이 지켜지지 못하고 있는 경우가 있다. 또한, 재해를 당했을 때 언어장벽으로 인해 제대로 보상을 못받는 상황도 발생하고 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 산업안전 등에 관하여 정부의 책무 및 사업주의 의무를 규정한 산업 안전보건법 제4조, 제5조 참고. • 정보제공시 언어 문제는 결혼중개업의 관리에 관한 법률시행규칙 제9조의3(국제결혼 중개업자가 상대방이주민에게 통역번역서비스를 제공할 때에는 상대방국가의 언어로 제공함을 원칙으로 하고 있는 점은 이주노동자에게 제공될 정보에 대한 언어를 모국어로 하도록 한 점에 참고할 수 있음) 참고.
국제 규범	• 사회권규약 제7조 (b)항은 규약 당사국은 모든 사람이 누릴 수 있는 공정하고 유리한 근로 조건 중 안전하고 건강한 근로조건을 규정하고 있음.

해외 사례	• 스페인의 경우, 노사정 위원회가 정한 노동환경(임금, 보험, 노동시간 등)을 이주민 노동자에게도 적용하게 되어 있음. 지방 단위의 노조연합회 내에 이주노동자센터가 있어서 정규 및 비정규 이주노동자들의 권리를 대변하고 있음. • 일본의 경우, 기본적으로는 「노동기준법」, 「노동조합법」, 「최저임금법」, 「노동안전위생법」, 「노동재해보험법」 등 기본적 노동권 보장에 관한 제도가 정규 및 비정규 이주노동자들에게 모두 적용되고 있음. • 독일의 경우, 이미 1869년 영업법 제107호에서 고용주에게 "근로자의 생명과 건강에 대한 위험을 피하기 위해 필요한 시설을 설치하고 유지할" 의무를 부과하고, 작업장의 고용주에게 법적인 보호 의무를 강화함. 특히 고용주는 법적으로 "근로관계의 범위 내에서 근로자를 위하여 노력하고, 그에게 보호와 배려를 베풀고 근로자의 이익에 해로운 일체의 일을 행하지 않을 의무"를 명문화함.

다. 핵심 추진과제

I-5-1. 이주노동자가의 안전하게 일할 권리를 보장하기 위하여, 이주노동자가 다수 일하고 있는 영세 사업장에 대하여 유해·위험 기계에 대한 방호장치 설치 여부 등 산업안전보건 법령의 준수여부에 대한 사업장 관리감독을 강화해야 한다.

I-5-2. 산업재해를 당한 이주노동자는 산재보험 신청 과정에서 모국어와 한국어로 병기된 서식과 모국어 통역서비스를 제공받을 수 있도록 하여야 하며, 재활교육 및 취업교육 등을 받을 수 있어야 한다.

I-5-3. 이주노동자에 대한 산업안전보건교육을 이주노동자가 사업장에 배치되기 전뿐만 아니라 사업장에 배치된 후에도 추가적으로 실시하도록 관련 규정을 정비한다.

6. 주거권 개선

가. 현황 및 문제점

이주노동자들의 주거환경에 대한 2009년 조사에 의하면 약 63%가 주거시설이라 할 수 없는 공장에 딸린 방이나 컨테이너, 비닐하우스에서 생활하고 있고, 또한 제공받는 시설에 비해 과다하게 많은 비용을 숙식비 명목으로 월급에서 공제당하는 경우가 많다. 비주거용 건물에서 생활하는 대다수의 이주노동 자들은 과밀수용, 위생, 안전, 작업장 소음, 타문화권 입주자와의 갈등 등 다양한 인권침해 상황에 상시적으로 노출되어 있어 생활권 보장 방안 마련이 시급하다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제10조(행복추구권), 제34조 제1항(인간다운 생활을 할 권리) 참조, 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.
국제 규범	• 이주노동자권리협약 제43조는 주택의 이용에 있어서 내국민과 동등한 대우를 누릴 수 있다고 규정.
해외 사례	• 독일 내 작업장의 기숙사는 「독일에 있는 이주노동자의 기숙사를 위한 노동사회부 장관의 규칙」을 충족해야 함. 그리고 사용자는 기숙사의 장소, 설비 등을 영업법과 민법 제618조에 따라 근로자에게 안전 한 상태로 유지시켜야 함. 「독일에 있는 이주노동자(표준계약에 의한 이주노동자에 해당)의 기숙사를 위한 노동사회부 장관의 규칙」을 충족한 기숙사를 보유한 작업장에 이주노동자 배치를 원칙으로 함. 표준계약에 의한 근로자는 기숙사 이용이 자유롭게 허용됨. 또한 연방 고용청은 이주노동자를 위한 주거공간의 설립을 위해 대출이나 보조금을 지급하고 있음.

다. 핵심 추진과제

I-6-1. 이주노동자는 주거의 자유가 보장되어야 하고, 안전하고 쾌적한 곳에서 생활할 수 있어야 하며, 기숙사 등과 같은 공동숙소는 법령에 따른 기준과 요건에 적합하여야 한다.

7. 생활권 보장

가. 현황 및 문제점

이주노동자들이 외국인근로자 전용보험의 내용, 가입 주체, 가입 및 납입 여부 등에 대해 내용을 모르는 경우가 많고, 절차를 알지 못해 수령하지 못하는 경우도 많으며 근로계약기간 만료 전 퇴사 시 수령하지 못하는 규정을 악용하는 사업주측의 일방적 근로계약 해지나 이탈신고로 인한 피해도 발생하고 있다. 또한, 다수의 이주노동자들이 구직기간 중에는 회사에서 제공받던 숙소를 이용할 수 없고, 실업수당도 받을 수 없기에 실질적으로 생활 기반을 상실하게 되는 등 생존권의 침해를 받고 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 직업선택의 자유를 보장하고 있는 헌법과 고용보험법의 목적에 따라 이주노동자도 구직기간 중 실업수당을 지급받는 등 생존권 보장 을 위한 준거가 될 수 있는 헌법 제15조(직업선택의 자유), 고용보험 법 제1조(목적), 제4조(실업급여 등이 포함된 고용보험사업의 종류), 제40조(구직급여의 수급요건) 참고.
국제 규범	• 이주노동자권리협약 제43조의 주택 이용에 있어서 내국민과 동등한 대우를 누릴 수 있다는 규정 참고. • 유엔이주민인권특별보고관 보고서(A/HRC/14/30 para.88)는 거주할 곳이 없어질 위험에 처한 이주노동자에게 쉼터를 제공할 것을 지적함.
해외 사례	• 스페인의 경우, 정규 이주노동자가 실업을 당했을 경우, 정규 노동 월수와 연수에 따라 실업수당을 받고 직업 훈련을 받을 수 있음. • 일본의 경우, 후생노동성에서 작성한 「외국인노동자의 고용관리 개선 등에 관하여 사업주가 적절히 대처하기 위한 지침」이 마련되어 있고, 지침에는 이주노동자들에 대한 고용보험 적용을 명기하고 있음.

다. 핵심 추진과제

I-7-1. 이주노동자 관련 사회보험을 미납하거나 악의적으로 계약을 해지하고 이탈신고를 한 사업주에 대한 관리·감독을 강화하고, 이주노동자가 제도적으로 보장된 사회보험을 쉽게 수령할 수 있도록 관련 절차를 개선하여 생활권을 보장하여야 한다.

I-7-2. 이주노동자의 퇴직금과 임금지급이 체불되지 않도록 이에 대한 제도를 개선하고 이 정보에 대한 다국어 안내를 강화한다.

8. 여성 이주노동자 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

여성 이주노동자는 성범죄의 피해를 당했을 경우 해고의 위협, 피해사실 입증의 어려움, 피해보상에 대한 불확실성, 장기간의 조사, 고용 불안 등의 이유로 성적 인권침해에 더욱 취약한 집단이다. 특히 미등록 이주민일 경우, 체류 상태 때문에 신고하기 어려워 성폭력의 대상이 되기 쉽고 실제로 피해신고의 경우 사건종결과 함께 강제출국으로 이어져 신고를 기피하게 되므로, 더욱 심각한 인권침해 상황에 노출되어 있다.

나. 국내외 규범

규범	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제10조(행복추구권), 제32조 제4항(여성근로의 보호 및 차별금지), 제36조 제2항(모성보호) 적용, 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.

국내 규범	• 여성발전기본법 제17조의2(성희롱의 방지 등), 제18조(모성보호의 강화), 제25조(성폭력과 가정폭력의 예방), 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제12조(성폭력피해자보호시설의 설치운영) 참고. • 2012. 3. 16. 시행예정인 성별영향분석평가법의 시행법령에 모든 이주노동자에 관한 통계조사 등이 실시될 수 있도록 법령 마련할 필요 있음.
국제 규범	• 여성차별철폐협약 대한민국 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7. 29.)은 대한민국의 성폭력 상황에 있어 실제 건수에 비해 낮은 신고율에 대해 우려 표명. • 사회권규약 제3차 정기보고서 최종견해(2009. 9. 20.)는 사업장에서 성희롱이 무엇인지에 대한 이해부족이 계속되는 것을 우려. 유엔이주민 인권특별보고관 보고서(A/HRC/14/30 para.90)는 사업장 내에서 여성 이주노동자의 근로조건에 대한 감독을 강화해야 한다고 보고함.

다. 핵심추진과제

I-8-1. 사업장과 기숙사에서 여성 이주노동자의 성폭력 및 성희롱 피해를 예방하기 위하여 여성 이주노동자들이 일하는 사업장과 기숙사에 대해 정부는 관리·감독을 지속적으로 실시하고, 특히 여성 이주노동자는 남성 이주노동자와 분리된 기숙 공간의 사용을 보장받을 수 있어야 한다.

I-8-2. 성폭력 및 성희롱 피해 이주여성은 쉼터를 이용할 수 있어야 하고, 정서적, 심리적 치유 등을 위한 프로그램에 참여할 수 있어야 하며, 그 기간 동안 안정적으로 체류할 수 있어야 한다.

I-8-3. 모든 여성 이주노동자들은 실질적으로 모성 보호를 보장받을 수 있어야 한다.

9. 소규모 고립 사업장 실태조사 실시

가. 현황 및 문제점

종사자 수가 적고, 산업의 특성상 외부인의 접근이 용이하지 않은 연근해어업선원 이

주노동자와 농축수산업, 창고업 등에 종사하는 이주노동자들은 다른 이주노동자들에 비해서 사회적으로 고립된 상황에서 열악한 고용 및 노동 여건에 처할 수가 있으므로 이에 대한 실태파악과 개선방안 마련이 필요하다.

나. 국내 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 인권침해 사건 조사·처리 및 구금·보호시설의 실태조사에 관한규칙 등 참고.

다. 핵심추진과제

I-9-1. 업종의 특성에 따른 이주노동자의 인권침해를 예방하고, 특히 연근해 어업선원 이주노동자, 농축수산업 이주노동자, 창고업 이주노동자 등 사업장의 위치가 고립되어 있거나, 종사자 수가 적어 열악한 고용 및 노동 여건에 처할 가능성이 많은 업종에 대해서는 이와 관련된 실태 조사를 실시하고 그 결과에 따라 개선방안을 마련하여야 한다.

10. 농축수산업 이주노동자 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

고용허가제 이주노동자 중 약 6%(약 1만 명)에 달하는 농축수산업분야 종사 이주노동자는 고립된 작업환경에서 기본적인 노동자성을 인정받지 못하는 가운데, 장시간 저임금 노동 등 다중적인 인권침해의 표적이 되고 있다. 또한, 농한기의 계절적 실업이 3개월

이상으로 장기화되기 쉬워 다른 제조업 분야에 비해 미등록 발생률이 농축산업은 2.5배, 수산업은 6배로 높은 현실이다(제조업 6%, 농축산업 14.8%, 어업 36.4%).

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 이주노동자에 대한 차별금지는 근로기준법 제6조(균등한 처우) 적용. 최저임금 보장에 관하여는 헌법 제32조 제1항(최저임금법 시행). • 최저임금법 제1조(목적) 참고. 대법원(2009. 12. 10. 선고 2009다51158 판결)은 근로기준법상 수당 지급 의무가 없는 식물재배업에 이주노동자가 종사하더라도, 취업규칙에 초과 근로에 관하여 통상임금 범위 내 수당 등을 지급하기로 하는 취지의 규정을 둔 경우에는 초과 수당을 지급하여야 한다고 판단함.
국제 규범	• 이주노동자권리협약 제25조 (1)항의 이주노동자는 보수 및 (a) 다른 근무조건, 즉 초과근무, 노동시간, 주간휴가, 유급휴가, 안전, 보건, 고용관계의 종료, 기타 그 나라의 법률과 관행상 근무조건에 포함되는 사항과, (b) 다른 고용조건, 즉 고용의 최저연령, 가사노동의 제한, 기타 그 나라의 법률과 관행상 고용조건으로 간주되는 사항에 있어서 취업국 국민보다도 불리한 취급을 받지 아니한다는 규정 참고.

다. 핵심추진과제

I-10-1. 농축수산업 이주노동자는 임금, 노동조건에 있어 같은 업종의 국내 근로자와 동일하게 「근로기준법」과 「최저임금법」을 적용받을 수 있어야 한다.

I-10-2. 농축수산업 이주노동자의 계절적 실업의 특성을 반영하여 사업장 이동을 완화하여야 한다.

11. 어업 선원 이주노동자의 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

연근해어업 선원 이주노동자(2011년 총 7,764명 중, 미등록은 2,225명으로 27.7% 수준, 고용허가제 노동자 미등록률 18.4%를 훨씬 상회함)는 고용노동부의 근로기준법 적용 대상이 아니고 국토해양부의 관리대상이다. 고용허가제의 비적용 대상인 연근해어업 선원 이주노동자들은 해상의 선박이라는 특수한 노동조건(장시간 준강제 노동 및 직주분리가 불가능한 주거환경, 지역사회로 부터의 고립 등)으로 인해 제한적인 노동권조차 인정받지 못하고 있다. 또한, 해상노동의 특수성을 감안하여 제정된 「선원법」의 적용대상자이지만 이의 적용도 충분히 보장받지 못하는 상황에 놓여있다. 따라서 이들이 처한 고용구조 문제와 인권 실태에 대한 조사와 개선방안 마련이 시급한 실정이다. 또한 최근 원양어업 과정에서 외국인 선원이 성희롱, 욕설 등 가혹행위를 당하는 등 인권 침해를 당하였다고 주장하며 선박에서 집단 이탈하는 사례가 발생하는 등 원양어업 선원에 대한 관리체계의 투명성 보장 및 그들의 인권보장 방안도 필요 하다.

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. – 선원법 제28조(선원근로계약이 선원법 위반시 효력).

다. 핵심추진과제

I-11-1. 연근해어업 선원 이주 노동자들의 인권 상황 개선 및 침해 방지를 위하여 「어선원노동협약(2007)」에 가입하여야 하며, 선박이라는 특수한 노동조건 및 해상노동의 특수성을 감안하여 제반 법령의 준수 여부에 대한 관리·감독을 강화하여야 한다.

I-11-2. '연근해어업 선원제도'의 연근해어업 선원의 권리가 '고용허가제'의 이주노동자의 권리 수준에 준하도록 보장되도록 하여 이들의 인권이 침해되지 않도록 하여야 한다.

I-11-3. 원양어업 선원 이주노동자의 인권실태를 파악하고 이들의 인권이 보장되도록 관련 제도를 정비하여야 한다.

12. 해외투자기업 연수생 인권보장

가. 현황 및 문제점

'해외투자기업 연수생'들은 순수한 '연수' 목적보다는 부족한 노동자를 저임금으로 고용하기 위한 방편으로 악용되는 경우가 많으며, 사업장과 기숙사에서 인권침해적인 관리가 이루어지는 경우도 다수 발생하고 있다. 이들은 근로 기준법, 최저임금법 등 국내 노동관계법의 적용 대상에서 배제되어 실질적인 장기 취업 노동자임에도 불구하고 노동자로서의 최소한의 권리조차 박탈당하고 있다.

나. 국내 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제32조 제3항(근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정함) 참조.

다. 핵심추진과제

I-12-1. '해외투자기업 연수생 제도'가 '연수' 목적보다는 부족한 노동자를 저임금으로

고용하기 위한 방편으로 악용되는 경우가 발생하지 않도록 관리·감독을 강화하여야 한다.

13. 예술흥행공연자 인권침해 예방

가. 현황 및 문제점

예술흥행공연 체류자(총 4,721명 중 미등록은 1,504명, 32%)는 이주노동자 중 최고의 미등록률을 보이고 있다. 유엔여성차별철폐위원회가 2011년도에 한국의 예술흥행공연 사증 소지 이주여성의 '인신매매와 성매매 착취에 대하여' 우려를 표명했을 정도로 예술흥행공연자의 인권침해 상황은 심각하다. 예술흥행공연자들은 성매매, 인신매매, 임금 체불, 여권 압수, 폭력, 잦은 이송, 매상 압박 등 다중적인 인권침해 상황에 무방비로 노출되어 있는 상황이다.

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 헌법 제6조, 제10조, 국가인권위원회법 제4조, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제3조의2(성매매 실태조사)에 따른 실태조사에 예술 흥행공연자도 포함시키고 이들에 대한 정책수립에 활용하여야 함.
국제 규범	• 여성차별철폐위원회 대한민국 제7차 정기보고서 최종논평(CEDAW/C/KOR/CO/7)은 한국의 E-6 사증 발급에 대한 효과적인 모니터링 강화 권고.

다. 핵심추진과제

I-13-1. 예술흥행공연(E-6-2) 사증 제도가 본래 제도의 취지가 아니라 유흥 접객 및 이와 유사한 업무종사하는 등 성매매 수단으로 변질되지 않도록 관리와 감

독을 강화하여야 하며, 인신매매 피해자 중 체류를 희망하는 사람에게는 체류자격을 보장하여야 한다.

제2부 결혼이주민의 인권보호 강화

우리 정부의 다문화 관련 정책은 결혼이주민을 중심으로 시행되고 있음에도 불구하고 결혼이주민의 인권 상황은 국제 인권 감시 기구들의 지속적인 우려의 대상이 되고 있다. 결혼이주민은 국내거주 외국인 중 16.7%(혼인귀화자 포함 총 211,458명)로 증가하여 새로운 사회현상으로 자리잡게 되었고, 인권침해성 결혼중개구조와 가정폭력에 노출되기 쉬운 결혼이주여성의 인권문제는 중요한 사회문제로 가시화되었다.

현재의 「다문화가족지원법」은 결혼이주민의 인권 상황을 개선하기 위한 선의 유지에서 제외되는 다수의 이주민을 배제하고 있다는 지적이 있다.

2007년 유엔여성차별철폐위원회는 우리 사회의 인권침해성 국제결혼의 증가, 가정폭력의 만연, 배우자의 침해에 대처할 실행 가능한 구제방법의 부재, 구제절차를 밟는 기간 동안 체류의 불안정성 등에 대해 우려를 표명하고 개선을 권고하였다. 2011년 동 위원회는 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 취할 것과 배우자의 신원보증 및 한국인 배우자 사이에서 출생한 자녀의 유무 등, 결혼이주민의 우리 국적 취득 요건과 관련한 모든 차별적 조항의 제거를 제안하였다.

정부는 위의 제반 문제의 해결을 위해 결혼중개업 관련 법령의 제·개정을 도모하는 등 결혼이주민 지위 향상과 인권 보장을 위해 상당한 노력을 투입하였고, 가시적 성과도 달성하였다. 그러나 여전히 결혼이주민의 인권침해 문제는 끊이지 않고 발생하고 있는 것이 현실이다.

결혼이주민의 인권침해 문제는 결혼중개업에 의한 알선과정에서 발생하는 인권침해,

혼인상태유지를 기본조건으로 하는 체류권 문제, 남편의 신원보증과 자녀유무를 실질적으로 요구하는 국적취득의 인권침해적 요소, 가정폭력 문제, 가부장적 가족문화로 파생하는 인권침해, 한국인 배우자와 이혼한 이주 여성의 체류자격의 불안정성과 경제적 취약성으로 인해 야기되는 인권침해, 결혼이주민에 대한 우리 사회의 편견으로 인한 차별에서 비롯된 각종 인권침해 등으로 요약할 수 있다.

국가인권위원회는 이런 문제를 개선하기 위해 '출입국관리법 일부 개정법률안에 대한 의견표명(2007. 12. 6.)', '결혼중개업의 관리에 관한 법률시행령 및 시행규칙제정안에 대한 의견 표명(2008. 4. 10.)' 등 수차례의 권고를 결정한 바 있다. 본 가이드라인은 결혼이주민의 기본적 인권에 관한 국제규범의 원칙과 권고 등에 의거하여 구체적 인권보장 방향과 원칙을 제시하고자 한다.

1. 인권침해성 결혼 방지대책 마련

가. 현황 및 문제점

2010년 10월 여성가족부 주관 범부처 합동으로 국제결혼 건전화 및 결혼이주민 인권보호 강화방안을 추진 중에 있다. 여성가족부가 지난 1년간 신상정보 제공 의무화 세부규정 마련, 국제결혼이민관 파견, 주한대사협의체 구성운영 비자발급심사 강화 등 결혼중개업 관리와 제도개선 강화를 통해 국제결혼 건전화의 기반은 마련되었으나, 속성결혼으로 인한 인권침해 우려는 여전한 것으로 나타나고 있다. 2010년 10월 현재 1,670여개의 국제결혼중개업체가 등록되어 있으며, 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」의 효과적인 이행을 보장하기 위한 신상정보 미제공·허위제공시 처벌, 외국현지법령 위반 결혼중개업자 처벌규정 등 제도개선이 필요한 것으로 지적되고 있다.

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제36조 제1항, 혼인 및 가족생활이 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장하여야 함. • 다문화가족지원법 제3조, 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립·시행하여야 함. • 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」(일부개정 2010. 5. 17. 법률 제10301호, 시행일 2010. 11. 18.)은 국제결혼중개업자에게 결혼중개 계약 이용자와 그 상대방에게 신상정보를 제공하도록 하고, 통·번역 서비스의 제공을 의무화하고, 표시 광고를 하는 경우 신고번호, 등록번호를 포함하도록 하는 등 결혼중개 관행을 개선하고, 예금 제도를 폐지하고 신고 및 등록 업무를 시·군·구로 일원화하는 등 결혼중개업의 관리 과정에서 나타난 문제점을 보완하는 내용을 규정하였음. 현행 법률의 결혼정보제공과 관련한 규정의 특징으로는, 결혼중개업자에게 결혼중개 이용자에게 거짓 정보를 제공하지 않을 의무를 부과(제12조 제 2항)하고 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천 만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으나(제26조 제2항 제5호), 신상 정보 제공 의무(제10조의2)를 위반할 경우에는 처벌 규정 없이 영업 정지만을 규정(제18조 제1항 제9호)하고 있다는 점임.
국제 규범	• 인종차별철폐협약 대한민국 제13, 14차 정기보고서 최종견해(2007. 8. 17.)는 국제결혼중개업소 문제에 대해 우려하고 이에 대한 규제를 권고. • 여성차별철폐협약 제6조는 "당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신 매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다."고 규정함. • 여성차별철폐협약 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7. 29.)은 결혼중개업 관리법의 효과적인 실행을 위한 입법적 노력을 권고함.

다. 핵심추진과제

II-1-1. 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」의 효과적인 이행을 보장하기 위한 입법 및 여타 조치들을 취하여야 하며, 이주 과정에서 발생하는 인권 침해를 방지하

고 국제결혼에 대한 인신매매성 논란이 발생되지 않도록 방안을 마련하여야 한다.

II-1-2. 국제결혼중개업자에 대한 관리·감독을 철저히 하고, 정확한 신상정보제공은 물론, 당사자의 의사결정권을 보장할 수 있도록 정보제공을 해야 하며, 이 의무를 제대로 이행하지 않을 경우 처벌할 수 있도록 명확한 규정이 마련되어야 한다. 아울러 결혼이주가 이루어지는 당사국 현지의 중개업자들을 규제할 수 있는 방안을 마련하고 중개업체의 고의 또는 과실에 대한 입증책임을 피해자에게 부과하지 않도록 하여야 한다.

II-1-3. 관할 관청의 결혼중개업 담당공무원들에 대한 전문성 강화 교육이 필요하며, 결혼이주여성들의 이주과정에서 발생하는 인권침해에 관한 인식제고를 위해 담당공무원들에 대한 인권교육을 실시하여야 한다.

2. 결혼이주민의 혼인권 보호 및 입국과 체류권 보장

가. 현황 및 문제점

인신매매성 결혼중개 구조와 가정폭력에 노출되기 쉬운 결혼이주 여성의 피해를 사전에 예방하고 축소할 수 있는 사전교육제도가 형식적으로 이루어지고 있다는 지적이 있다. 해외현지에서 결혼하고 초청하지 않는 행위도 다수 발생하고 있는 실정이다. 결혼이주민의 인권을 보장하기 위하여 결혼이주민의 체류자격 및 법적 지위를 한국인 배우자와 그 가족의 신원보증과 무관하게 독립적이며 안정적으로 보장하여 기본적 혼인권이 보장되도록 하여야 한다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제11조 제1항(평등권), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 국가인권위원회법 제2조 제3항(평등권 침해의 차별행위 정의), 다문화가족지원법 제3조(다문화가족구성원의 안정적인 가족생활 보호) 참고.
국제 규범	• 여성차별철폐협약 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7. 29.)은 결혼이주민의 한국국적 취득 시 요구하는 구두, 서면정보, 특히 귀화신청 시 남편에 대한 의존 그리고 자녀가 없는 경우에 처하게되는 어려움에 대해 우려하고, 차별적인 조항들을 삭제할 것을 권고함. • 인종차별철폐조약 17조 "위원회는 한국이 국제결혼 여성의 권리보호를 강화하기 위한 적절한 조치, 특히 한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도, 국제결혼 여성이 이혼 또는 별거하게 된 경우에 법적인 거주 자격이 보장될 수 있도록 하는 조치를 채택할 것을 권고한다. 또한 위원회는 국제결혼 중개업소가 지나친 비용을 받고 교육하거나, 배우자가 될 한국인에 대한 중요한 정보를 알리지 않거나 신분증 및 여행문서를 압수하는 등의 폐해를 방지하기 위하여 국제결혼중개업소의 활동을 규제할 것을 권고한다. 위원회는 국제결혼 여성의 한국사회 통합을 위하여 한국과 한국전통에 대한 충분한 정보 및 한국어강좌를 제공하는 내용을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것을 추가로 제안한다."(CERD/C/KOR/CO/1. August 2007) 이 권고안에서 주목할 사항은 "한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도," 결혼이주여성의 체류권을 보장하라는 것임. • 유엔사회권위원회는 2009년 11월 10–11일에 스위스 제네바에서 열린 위원회에서 한국의 이주민, 특히 결혼이주여성의 인권과 "여성과 아동에 대한 인신매매"에 대해 다음과 같이 시정할 것을 촉구함. "위원회는 한국 국민과 결혼한 외국인 배우자들이 아직도 거주자격(F-2)과 관련하여 한국인 배우자에 의존한다는 것을 우려한다. (제2조) 위원회는 한국정부가 한국인 배우자와 결혼한 외국여성들이 거주자격을 얻거나 귀화하기 위하여 한국인 남편에게 의존하지 않아도 되도록 이들 여성에게 자격을 부여함으로써 그들이 받는 차별을 줄일 수 있도록 더 많은 노력을 한국정부가 기울일 것을 권고한다."(E/C. 12/KOR/CO/3 September 2009).
해외 사례	• 독일에서 결혼이주민은 최초 결혼사증을 신청해 입국한 후, 독일인 배우자 거주지 지방정부의 신청에 따라 연방정부에서 체류허가를 승인함. 체류허가를 받은 결혼이주민은 취업허가를 신청할 수 있으며 자유로운 직업활동을 보장받음.

다. 핵심추진과제

II-2-1. 현재 운영 중인 한국인 배우자와 외국인 배우자의 사전교육과 사증 연동제도는 인권친화적으로 개선되어야 한다.

II-2-2. 결혼이주민의 체류권, 영주권, 국적취득권 등의 권리가 법적 지위에 대한 구체적인 근거 법령에 따라 보장받을 수 있도록 하여 안정적인 체류가 보장될 수 있도록 하여야 하며, 이 과정에서 담당공무원의 재량권이 남용되지 않도록 하여야 한다.

3. 가정폭력으로부터의 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

결혼이주민의 경우 취약한 혼인권 보호 장치와 불안정한 국내 체류신분으로 인해 심각한 가정폭력 등에 무방비로 노출되어 있어도 장기간 사회적 보호를 받지 못하는 사례가 다수 발생하고 있다. 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위한 종합적인 정책 마련 및 적극적인 프로그램 시행이 필요하다.

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 국가의 혼인생활 보호에 관하여는 헌법 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 다문화가족지원법 제3조(다문화가족구성원의 안정적인 가족생활 보호) 참고.

국내 규범	• 임대주택의 우선입주권 부여에 관하여는 가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제8조5참고. • 국가인권위원회는 여성가족부장관에게 '가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안'에 대하여, 그 취지에는 찬성하나 위 법률안 제4조의6의 주요 내용인 입증책임에 관한 특칙은 현·민사 법체계에 부합하지 않고 이를 적용 시 실체적 사실을 규명하기 어려울 수 있으며, 국적을 취득한 결혼이주민과 출신 국가의 국민소득에 따른 외국인에 대한 차별이 될 수 있기 때문에 입증책임에 관한 특칙 보다는 법률구조 확대 등의 실질적인 사법지원방안을 도입하는 것이 바람직하다는 의견을 표명함 ▷ 결혼이주민의 경우 취약한 혼인권 보호 장치와 불안정한 국내 체류신분으로 인해 심각한 가정폭력 등에 무방비로 노출되어 있어도 장기간 사회적 보호를 받지 못하는 사례가 다수 발생하고 있음. 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위한 종합적인정책 마련 및 적극적인 프로그램 시행이 필요함.
국제 규범	• 유엔여성차별철폐위원회(2011년 권고) 20항 "가정 폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 포함하여 여성들이 자신의 권리와 배상방안을 인지하도록" 여성에 대한 인식 개선 캠페인을 시행할 것을 한국 정부에 권고함.

다. 핵심추진과제

II-3-1. 「가정폭력방지법」에 명시된 개념정의에 따라 물리적 폭력뿐만 아니라 정신적·언어적 학대와 협박 등의 비물리적 가정폭력 피해에 대한 인권보호조치를 강화하고, 이러한 폭력으로 인해 혼인이 파탄되는 경우에는 일정기간 경제활동이 가능한 체류자격을 인정하고 법률지원과 함께 주거권을 보장하는 등 가정폭력 피해자에 대해 적극적인 사회보장을 하여야 한다.

II-3-2. 폭력피해 이주민여성이 자녀양육권을 부여받았을 경우, 폭력가해 남편으로부터 자녀를 보호할 수 있도록 친권자인 한국인 배우자의 동의 없이도 자녀와 본인의 거주이전의 자유와 독립적 육아양육을 보장하여야 한다.

II-3-3. 가정폭력 등 학대로 인해 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성이 생활보장을 받을 수 있는 방안을 마련하여야 한다.

II-3-4. 가정폭력 피해자 보호를 위한 이주여성 쉼터는 이주여성의 언어, 문화, 본국

과의 관계, 가족관계, 퇴소 후의 자립 등 개별적 특성을 고려하여 운영하여야 하고, 정부의 지원을 받더라도 자율성을 보장받아야 한다.

II-3-5. 결혼이주민의 체류연장 시 국내 배우자의 신원보증제도를 개선하여 결혼이주민의 종속적 지위를 개선하고 가정폭력을 예방하여야 한다.

4. 결혼이주민의 사회보장 혜택과 사회안전망 구축

가. 현황 및 문제점

결혼이주 여성의 경우 '한국인 배우자 사이에 자녀를 양육하고 있는 자'에 한해서 「국민기초생활보장법」의 대상이 되고 있어서 자녀가 없는 결혼이주여성이나 가정폭력 등 학대로 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성의 경우에는 이 법의 혜택을 받지 못하고 있다. 따라서 혼인생활을 유지하기 힘들어도 이혼하기가 용이하지 않은 실정이다. 또한 가정폭력으로 이혼할 경우에도 자립할 수 있는 능력이 없기 때문에 자녀의 양육권이나 면접권을 인정받기가 어렵다. 이혼을 생각해 본 여성들 중 40% 이상이 자녀 때문에 이혼을 못하는 것으로 알려져 있으며 이는 이들이 양육권과 생활능력적인 측면에서 불리한 위치에 놓여있다는 것을 보여주는 사례이다. 결혼이주민이 우리 사회에서 안전하게 살 수 있도록 하기 위하여 사회보장제도를 개방하고 이주여성에 대한 사회보장이 '가족' 중심 지원에서 '개개인'의 인권과 안전을 보호하는 방향으로 이루어져야 할 것이다.

나. 국내규범 및 해외사례

구분	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.

국내 규범	• 결혼이주민에 대한 생존권 보장에 관하여는 헌법 제11조 제1항(평등권), 제34조 제1항(인간답게 살 권리), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 국가인권위원회법 제2조 제3항(평등권 침해의 차별행위 정의) 참고.
국제 규범	• 자녀를 양육하지 않는 결혼이주민의 보호 가능성은 한부모가족지원법 제5조의2 제1항 참고. • 다문화가족지원법 제5조(다문화가족에 대한 이해증진), 제13조(다문화가족 지원업무 관련 공무원의 교육), 재한외국인 처우 기본법 제10조(재한외국인 등의 인권옹호), 제18조(다문화에 대한 이해증진) 등 참고
해외 사례	• 독일 사회의 모든 이주민들은 내국인과 동등한 사회보장 혜택과 사회보험에 가입되며, 노동조합 가입에 제한을 두지 않고 있으며, 이들의 자녀는 직업훈련 교육을 받을 수 있는 권리를 가짐.

다. 핵심추진과제

II-4-1. 결혼이주민에게 「국민기초생활보장법」, 「모자복지법」, 「영유아보육 법」, 「모자보건법」에 대한 기본 정보를 결혼이주민이 이해할 수 있는 언어로 제공하고, 병원을 찾을 경우 본인의 건강상태를 잘 이해할 수 있도록 하기 위하여 통역을 제공하는 등 불이익을 당하지 않도록 사회안전망을 구축하여야 한다.

II-4-2. 결혼이주민의 건강권을 보호하기 위하여 이주여성 당사자에게 건강보험에 관한 충분한 정보를 제공토록 하고, 건강보험에 가입이 안된 경우에는 사회복지 혜택을 통해 결혼이주민의 건강을 보호할 수 있는 조치를 취해야 한다.

II-4-3. 결혼이주민들에게 임신, 출산, 육아 시 적용되는 사회복지 혜택을 제대로 전달하기 위해서는 '다문화가족지원센터', '보건소', '주민자치센터' 등에서 결혼이주민이 이해할 수 있는 언어로 모성보호에 대한 정보를 제공하도록 하여야 한다.

II-4-4. 결혼이주민의 안정적 취업과 경제적 활성화를 위해 본국에서의 경험이나 현재의 능력을 살릴 수 있도록 교육 및 취업기회를 제공하여야 한다.

제3부 이주아동의 인권보호 강화

이주아동의 인권 상황과 관련해서는 교육, 의료, 복지 등 사회권을 둘러싼 논의가 진행 중이고, 최근 들어 미등록 이주민 자녀와 중도 입국 이주 아동의 인권 의제가 핵심적으로 다루어지고 있다. 국제결혼 가정 자녀는 「국적법」 제2조 제1항에 따라 출생과 동시에 국민이 되고 국민으로서의 모든 권리를 보장 받지만, 우리 국적을 가지고 있지 않은 미등록 이주아동의 경우에는 부모와 함께 살 권리, 의료, 교육, 사회보장 등 유엔 「아동권리협약」에 근거한 기본적인 인권을 보장받지 못하고 있는 실정이다. 또한 이주노동자 가정 자녀들의 학업에 대한 열의와 기대는 높게 나타나고 있지만 실제로 이들이 자신들의 바람이나 기대대로 학교를 끝마치는 비율은 매우 낮은 것으로 보고되고 있다. 국가인권위는 '미등록 이주아동의 중학교 과정 학습권 보장을 위한 정책 개선 권고(2009. 12. 3.)', '이주아동의 교육권 보장을 위한 개선방안 권고(2011. 2. 16.)' 등을 통해 이주아동의 인권 상황 개선을 권고한 바 있다. 이주아동의 교육권 보장을 위한 내용의 경우, 이주아동의 공교육 접근성 강화, 이주아동의 공교육 이탈방지와 차별과 인권침해 예방, 이주아동의 안정적 교육환경 조성 등으로 구성되어 있다.

중도입국 이주아동에 대한 실태조사 결과, 초기적응을 하지 못하는 이주아동의 경우 학교에서 수업을 따라가기 어려웠으나, 지역 내의 다문화관련센터, 종교단체의 도움을 통해 적응훈련이 된다면 학업성취도가 상승하는 것을 확인할 수 있었다. 이는 중도입국 청소년들에게 초기적응 프로그램이 얼마나 중요하게 적용되는지를 단적으로 보여주는 사례라고 할 수 있다. 중도입국 청소년들 또한 발달단계에 따른 진로 고민을 하지만 한국 청소년들과는 달리 고등학교 입학에 대한 제도적 한계, 가정에서의 진로에 대한 의견불일치, 재혼가정에서의 학업에 대한 욕구 거부 등이 타국에서 성장하고 있는 중도입국 청소년들에게 더욱 큰 스트레스 요인으로 작용하고 있는 실정이다.

본 가이드라인은 이주아동의 교육권, 건강권, 가족결합권 등 보편적 기준에 대한 국제규범의 원칙과 권고 등에 의거하여 현재 이주아동 인권보장의 현실적 간극을 좁히기 위한 구체적 방향과 원칙을 제시하고자 하였다.

1. 이주아동의 교육권 보장

가. 현황 및 문제점

「다문화가족지원법」에 기초한 다문화 교육정책은 결혼이주민 가정의 자녀들에게 집중되어 있어 12세 미만 자녀의 언어발달 지체로 인한 학습결손을 방지하고 학교적응을 돕기 위한 교육지원 강화에 초점이 맞춰져 있다. 이주노동자 가정 자녀의 경우, 부모 중 상당수가 미등록 신분이고 자녀에 대한 지원과 부모에 대한 단속이라는 이중잣대를 적용함으로써 기본적인 사회권 보장이 어려움은 물론 학교 접근도 쉽지 않아 대부분 학교 밖에서 방치되고 있어서 취학률이 낮다.

이주아동 교육정책의 목표를 미등록 이주아동을 포함한 모든 이주아동의 포괄적 교육권 보장으로 전환하고 이러한 목표의 이행정도를 평가할 수 있는 지표를 구체적으로 명시하여야 할 필요가 있다. 다문화가정 자녀들이 부모로부터 물려받은 문화적, 언어적 정체성을 무시하고서는 이들이 배타적 사회에서 겪는 차별과 배제, 빈곤과 차별의 악순환 속에서 벗어날 수 없게 되므로, 현행 정규학교교육 과정 속의 소수자에 대한 편견이나 인종주의적 요소를 개선하고 부모 한쪽 혹은 양쪽의 언어와 문화를 인정하는 쪽으로 다문화 교육정책이 방향지워져야 한다.

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 이주아동이 차별 없이 교육을 받기 위한 근거로는 헌법 제11조 제1항(평등권), 제31조 제1, 2항(교육을 받을 권리), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권침해의 차별행위 정의), 다문화가족지원법 제10조 참고. 인권교육과 홍보에 관한 국가인권위원회법 제26조 참고.

규제 규범	• 인종차별철폐협약 제13, 14차 정기보고서 최종견해(2007. 8. 17)는 다민족 간 출생 자녀 차별을 우려하고 이러한 차별을 시정할 추가 조치를 권고함. • 여성차별철폐협약 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7. 29), 이주민의 교육권에 대한 특별보고서(A/HRC/14/25), 이주노동자권리협약 제30조는 이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육을 받을 기본권을 명시함, 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학 전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니된다고 규정하고 있으니 참고. • 이주노동자권리협약 제45조 제4항의 취업국은 필요하다면 출신국의 협력을 받아 이주노동자의 자녀의 모국어 교육을 위한 특별과정을 설치할 수 있다는 규정 참고.

다. 핵심추진과제

III-1-1. 이주아동의 공교육 접근성을 강화해야 한다. 이를 위해 이주아동을 둔 학부모가 학교입학에 대한 정보를 쉽게 이해할 수 있도록 학교 전 입학 절차에 필요한 담당행정기관의 위치, 행정절차, 소요기간, 필요서류 구비방법 등의 구체적 정보 및 우리의 교육제도와 교육복지제도에 대한 정보를 이주민이 이해할 수 있는 언어로 제공하여야 한다.

III-1-2. 중도입국 이주아동의 전입학 시 적응을 돕기 위하여, 출신국에서 이미 이수한 교육과 학력을 최대한 활용할 수 있도록 적절한 학년배정 기준을 마련하고 학력평가 기준을 재정비하여야 한다.

III-1-3. 중도입국 이주 아동들이 우리의 교육 시스템에 적응할 수 있도록 초기적응 프로그램을 제공하고 학교생활 뿐 아니라 한국 생활 전반에 잘 적응하도록 별도의 한국어 교육 과정을 제공하여야 한다.

III-1-4. 이주아동의 개별욕구에 맞춘 교육내용과 지원체계를 개발하여 이주라는 특별한 경험을 가진 아동들이 문화적 다양성을 발현하고, 다중적 정체성 유지할 수 있는 프로그램을 제공하여야 한다.

III-1-5. 교과서나 학습자료에 포함된 인종차별적 요소를 개선하기 위하여 학교장, 학

교 교사 등 교육관련 전문인력과 이주아동 담당공무원을 위한 '다문화 인권 교육'을 필수적으로 실시하여야 한다.

III-1-6. 취학연령에 해당하는 이주청소년들이 단순노동시장으로 유입하는 것을 방지하기 위해 교육훈련을 강화하여야 한다.

III-1-7. 이주아동의 인권보장 및 다문화교육을 종합적으로 시행하기 위하여 '다문화 교육 가이드라인'을 마련하여야 한다.

2. 미등록 이주아동의 인권보장

가. 현황 및 문제점

미등록 이주아동의 경우 부모의 불안정한 체류자격으로 인해 영유아기 때부터 열악하고 비위생적인 주거환경 속에서 자라면서 보호와 교육이 결핍되기 쉽다. 또한 학령기에도 단속과 강제출국에 대한 불안 때문에 안정된 교육권을 보장받지 못하고 있다. 청소년기에 이르면 어려운 가정경제에 도움을 주기 위해 일을 하거나, 불안전한 신분때문에 남의 신분을 차용하기도 하여 사회적 불안의 요인을 키우고 있는 현실이다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권침해의 차별행위 정의) 참고. • 보건에 관한 국가의 보호를 규정한 헌법 제36조 제3항. 국가와 지방 자치단체는 결혼이주민등이 건강하게 생활할 수 있도록 영양·건강에 대한 교육, 산전·산후 도우미 파견, 건강검진 등의 의료서비스를 지원할 수 있다는 다문화가족지원법 제9조 참고.

규제 규범	• 아동권리협약은 당사국이 모든 아동이 사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리가 있음을 인정하며, 이 권리의 완전한 실현을 위해 자국의 국내법에 따라 필요한 조치를 취해야 한다고 권고하고 있음. 아동권리협약 제2차 정기보고서 최종견해(2003. 1. 31.)는 사회보장관련 법이 외국인 아동을 위한 구체적 조항을 포함하고 있지 않다고 우려 표명. • 아동권리협약 제24조 제1항은 당사국은 도달 가능한 최상의 건강수준을 향유하고, 질병의 치료와 건강의 회복을 위한 시설을 사용할 수 있는 아동의 권리를 인정함. 당사국은 건강관리지원의 이용에 관한 아동의 권리가 박탈되지 아니하도록 노력하여야 한다고 규정함.
해외 사례	• 스페인과 이탈리아에서는 미등록 이주민 중에서도 특별히 이주아동과 임산부의 경우에는 국민들과 같은 조건으로 공공의료제도를 무료로 이용할 수 있도록 제도화하고 있음.

다. 핵심추진과제

III-2-1. 이주아동이 부모와 함께 살며 보호받고 교육받을 권리를 보장하고, 부모가 아동을 보호하기 곤란한 경우 양육과 의료를 지원하는 사회 복지체제를 마련하여야 한다.

III-2-2. 이주아동의 인권, 특히 미등록 이주아동의 기본적 인권을 보장하기 위해서는 안정적 체류가 보장되어야 하고, 18세 미만의 이주아동은 단속 및 구금 조치를 받지 않도록 하여야 한다.

III-2-3. 이주아동의 건강 실태를 파악하고 건강권 보장을 위한 정책을 수립하고 운영하여야 한다. 특히, 미등록 이주아동이 안정적으로 의료지원을 받을 수 있도록 의료비 지원절차를 개선하고 의료급여 수급권자에 포함될 수 있도록 하여야 한다.

III-2-4. 미등록 이주아동 본인이나 가족의 질병 또는 강제퇴거로 인해 부모 등 후견인이 없이 아동 혼자 국내에 남게되는 경우, 학습중단을 예방하기 위하여 일정 기간 체류를 허가하고 아동의 안전한 생활과 교육권이 보장되도록 하여야 한다.

III-2-5. 미등록 이주아동의 교육권 및 의료접근권의 보장을 위하여 이와 관련된 출입국관리법상 공무원의 통보의무를 면제하여야 한다.

제4부 난민·무국적자의 인권보호 강화

비엔나 세계인권회의(1993년)에서 작성된 비엔나 선언문 제5조는 "정치 경제 및 문화적 체제와 제도의 차이에도 불구하고 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하는 것은 국가의 의무"라고 규정함으로써 인도적 차원의 인권 증진과 보호를 위한 국가의 책무를 강조한 바 있다. 난민과 무국적자들은 인권 증진과 보호의 책무를 지닌 국가로부터 오히려 인권침해를 당하고 있거나, 자신의 기본권을 보호해 줄 국가 자체가 부재하는 당사자들이라는 점에서 다른 이주민들보다 훨씬 취약한 인권침해 피해자들이라고 할 수 있다.

그러나 우리나라는 난민인정률 자체가 선진국에 비해 낮은 수준이고, 여전히 난민인정절차에 대한 공정성이나 투명성 면에서 만족할 수준은 아니라는 지적이 있다. 또한 난민신청자와 난민인정자의 사회적 처우는 난민협약과 기절차가 마련되어 있지 않아 무국적자의 규모와 형태에 대한 현황 파악이 이루어지지 못하고 있다는 지적이 있다.

이에, 국가인권위원회는 '난민의 인권보호를 위한 정책개선에 대한 권고(2006)', '인도주의적 체류자격자에 대한 인권보호를 위한 권고(2008)', '난민 인정불허처분 취소 소송 기간 중인 외국인에게도 생계활동 인정에 대한 권고(2011)', '위장결혼으로 인한 무국적자 인권증진 방안 권고(2011)' 등을 통해 난민과 무국적자 인권 상황 개선에 대한 지속적인 문제의식을 표명해왔다.

본 가이드라인은 난민과 난민신청자 등의 인권보장 수준을 강화하기 위하여 우리나라가 비준한 국제인권 규범 및 헌법상의 인권기준에 근거하여 난민 인정절차 개선, 난민 인정절차 중 신뢰받을 수 있는 자에 의한 통역 제공, 난민 요건의 입증 정도, 난민 신청자의 보호 등을 주요 의제로 하여 개선점을 제시하고자 하였다.

1. 난민 신청절차 및 인정절차 개선

가. 현황 및 문제점

우리나라의 독립적이지 않은 난민 신청절차와 장기간의 의사결정과정 및 지연 등으로 인해 극히 제한된 수의 난민 신청자들만이 난민으로 인정받고 있어서 국제사회의 비난이 있다. 따라서 난민 신청절차에 관한 정보획득 및 접근성을 용이하게 하기 위한 제도마련이 시급하고, 특히 난민 대상자들의 모국어로 된 정보자료 제공과 공신력 있는 통번역 체제 마련이 필요하다. 또한 난민 인정 절차가 표준화 되어있지 않고 외국인 보호소와 공항, 항만 등에서 근무하는 공무원과 난민 인정 업무를 하는 공무원 및 난민거부처분취소소송을 담당하는 판사 등이 난민관련 국제협약과 규범의 내용과 난민들의 사회심리적 취약성 등에 대한 이해부족과 전문성 부족으로 충분한 증빙서류를 갖추기 어려운 난민들이 난민 신청 및 인정과정에서 충분한 자기방어를 하지 못하거나 인권침해를 경험하고 있는 경우도 있다는 주장이 있다.

따라서 난민 인정절차의 투명성과 공정성을 시급히 확보하고 장기간의 보호와 생활상의 제약을 최소화하여 난민 신청절차상의 구조적 인권침해를 방지하여야할 필요성이 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제12조(신체의 자유) 참고. 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 정보제공시 언어문제의 경우, 「결혼중개업의 관리에 관한 법률시행규칙」 제9조의3의 "국제결혼중개업자가 상대방이주민에게 통역번역서비스를 제공할 때에는 상대방국가의 언어로 제공함을 원칙으로 하고 있는 점과 이주노동자에게 제공될 정보에 대한 언어를 모국어로 하도록 한 점"을 참고. • 인권교육과 홍보에 관한 국가인권위원회법 제26조 참고. • 출입국관리법 제2조 제3호(난민 정의) 참고.

국제 규범	• 세계인권선언 제14조는 모든 사람은 박해를 피하여 타국에서 피난처를 구하고 비호를 향유할 권리를 가진다고 선언함. • 자유권 규약 제9조는 체포와 구금에 관한 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 규정함. • 난민의 지위에 관한 협약 제1조는 '난민'이라는 용어에 대해 정의하고 있음. • 사회권규약 제3차 정기보고서 최종견해(2009. 9. 20.) 참고.
해외 사례	• 독일의 경우 난민결정에 있어 공정한 처리를 위해 다양하고 자세한 자료를 검토하고, 정부주도 하에 유엔난민기구, 앰네스티 인터내셔널 및 외국정부에서 발간된 자료를 수집하고 있음. 전문적 연구기관, 언론매체 그리고 문헌자료 등을 총망라해 난민결정의 근거자료로 활용 함. 또한 구금 기간은 최장 18개월로 규정되어 있음.

다. 핵심추진과제

IV-1-1. 「난민 등의 지위와 처우에 관한 법률」의 시행령 및 시행규칙이 난민과 난민신청자의 권리를 실질적으로 보장할 수 있는 방향으로 제정되어야 한다.

IV-1-2. 공항, 항만, 외국인보호소, 출입국관리사무소 등에 난민신청 관련 홍보물을 비치하는 등 난민 인정절차에 대한 정보 접근성을 높이고, 난민신청시 언어문제로 인해 난민신청자의 권리가 침해되지 않도록 하여야 한다.

IV-1-3. 공항, 항만 등에서 난민신청이 가능하도록 해야 한다.

IV-1-4. 난민 인정절차에서 신뢰관계에 있는 자의 동석과 통역이 보장될 수 있어야 한다. 면담 후 면담조사를 열람 복사할 수 있어야 하며, 면접 과정은 녹음 및 녹화하고, 그 자료에 대한 제공청구권을 보장하여야 한다.

IV-1-5. 난민신청자에게 요구되는 난민요건에 대한 입증 정도를 난민협약과 국제적인 난민판례의 수준으로 개선하여야 한다.

IV-1-6. 난민판정관은 난민법과 인권 및 문화 다양성에 대한 이해도가 높고 전문성이 있어야 하며, 난민 인정절차는 공정하고 투명하며 신속하게 진행되어야한다. 특히 구금상태의 난민들이 난민 인정절차를 기다리면서 장기간 구금되지 않도록 하여야 한다.

2. 난민신청자와 난민인정자의 인권보장

가. 현황 및 문제점

난민의 범위를 '신청단계'로 협소하게 제한함으로써 '소송단계'에 있는 많은 난민신청자들이 인간적인 삶을 충분히 영위하지 못하게 되는 결과를 초래한다. 난민인정 거부처분을 받았더라도 소송을 포함한 구제절차를 모두 마치기 전까지는 난민신청자로서 국내에 체류하면서 주거, 취업, 생계보조비, 응급 의료서비스 등과 관련하여 최소한의 인간다운 생활을 할 권리를 보장받도록 하며 난민 신청단계의 구조적 인권침해 문제를 조속히 개선하여야 한다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권 침해의 차별행위 정의) 참고. • 출입국관리법 제76조의8(난민등의 처우), 제76조의9(난민 등의 지원) 참고.
국제 규범	• 난민협약 제22조는 체약국은 난민에게 초등교육에 대하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다고 규정. • 난민협약 제23조는 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게, 공공구제와 공적 원조에 관하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다고 규정하고, 사회권규약 제11조 1항은 당사 국은 모든 사람이 적당한, 식량, 의복 및 주택을 포함 자기 자신과 가족을 위한 적절한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다고 규정함. • 고문방지협약 제3조 1항은 어떠한 당사국도 고문 받을 위험이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 다른 나라로 개인을 추방, 송환 또는 인도하여서는 안된다고 규정함.

국제 규범	• 사회권규약 대한민국 제3차 정기보고서 최종견해(2009. 9. 20.)는 난민 자격 획득을 위해 긴 절차를 거쳐야 한다는 점에 대해서 우려를 표고 망명절차를 표준화할 것을 권고함.
해외 사례	• 독일의 경우 난민조치법 78조 2항, 3항에 근거해 난민거부처분에 대해 상급법원, 심지어 헌법재판소까지 재심 청구가 보장되어 있으며, 그 기간 동안 체류와 관련된 난민신청자로서의 법적 지위를 보장하고 언어교육과 직업교육을 실시함. 난민판정이 완료된 자에 한해 일반적 사회복지 수혜가 독일인과 동일하게 적용하고 난민 신청 중에 있는 자의 혜택은 일반인의 30% 수준에 머물고 있지만 난민신청자복지법 제정으로 이들의 복지 혜택 역시 향상될 것으로 전망됨. • 독일로 입국한 난민들은 경찰청을 포함한 각 관청에서 난민신청을 하고, 난민신청에 앞서 경찰, 의료진, 식당과 숙소가 마련된 대규모 수용시설로 보내져 그곳에서 거주하게 됨. 난민신청은 그곳에서 이루어지고, 담당관청은 그들의 난민신청 이유에 대한 조사를 실시함. 난민신청이 결정될 때까지 독일에서 머물 수 있는 체류허가증을 받으며, 대체로 수용시설 생활 3개월 후에는 결정된 국가 또는 지역으로 이동하게 됨.

다. 핵심추진과제

IV-2-1. 인도적 보호가 필요한 자의 범위와 인정절차가 구체적으로 마련되어야 한다.

IV-2-2. 난민인정 불허처분의 경우 언어문제 및 소명자료 준비 등을 고려하여 이의신청 기간을 현 14일보다 연장하여야 한다.

IV-2-3. 이의신청을 담당하는 난민인정협의회 구성원을 난민문제 전문가로 구성하고, 이의신청절차에서 난민신청자 및 그 변호사가 구두로 변론을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

IV-2-4. 난민인정자에게는 난민협약의 규정에 따라 국민의 수준에 준하는 사회보장 권리를 보장하여야 한다.

IV-2-5. 난민심사절차의 공정성과 신속성을 확보하고, 난민신청자에 대한 생계 및 교육 지원 대책을 마련하여야 한다.

IV-2-6. '난민지원센터'는 철저하게 개방형으로 운영하여 이용자들의 이동의 자유를 제한하여서는 안되며, '난민지원센터' 거주를 조건으로 생존권을 보장하는 것을 금지하여야 한다.

3. 난민신청자에 대한 구금제도 개선

가. 현황 및 문제점

난민협약에 따라 난민신청자의 비구금을 원칙으로 하고 신분확인을 위해 최소한의 기간 동안만 구금을 할 수 있도록 해야 하며 정기적 사법심사를 통해 구금이 장기화되지 않도록 하는 것이 필요하다.

나. 국내외 규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제12조(신체의 자유), 제36조 제2항(모성 보호) 참고.
국제 규범	• 국제관습법 상 강제송환금지원칙, 난민협약 제32조 제1항은 체약국은 국가안보 또는 공공질서를 이유로 하는 경우를 제외하고 합법적으로 그 영역에 있는 난민을 추방하여서는 아니된다고 규정. 또한 제33조 제1항은 체약국은 난민을 인종, 종교, 국적, 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 그 생명이나 자유가 위협받을 우려가 있는 영역의 국경으로 어떠한 방법으로도 추방하거나 송환하여서는 안된다고 규정함.

다. 핵심추진과제

IV-3-1. 난민신청자들에 대한 구금이 필요할 경우 구금기간은 최소한으로 하여야 하며, 자의적 구금이 되지 않도록 구금의 적법성과 필요성에 대한 정기적인 사법심사가 이루어져 한다.

IV-3-2. 일정기간 이상 구금된 난민에 대해서는 정기적인 건강검진을 하고, 외부 진료비용은 국가가 부담하여야 한다.

IV-3-3. 아동 및 장애인 등 취약한 난민신청자에 대하여는 구금 관련하여 특별한 고려를 하여야 한다.

4. 무국적자 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

「무국적자 지위에 관한 협약」에 따라 무국적자를 확인하고, 확인된 무국적자의 실태를 파악하여 국제협약이 정한 원칙에 맞추어 보호할 수 있는 법과 제도를 마련하여야 한다. 특히, 국내에서 출생한 난민 신청자 및 미등록 이주민의 자녀가 제도와 절차의 미비로 인해 사실상의 무국적자가 되지 않도록 하여야 한다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 국적법 제14조의3(대한민국 국적의 상실 결정) 참고. • 헌법 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권 침해의 차별행위 정의) 참고.
국제 규범	• 무국적자 지위에 관한 협약 제 7조 1항은 협약이 더욱 적절한 규정을 둔 경우를 제외하고 체약국은 일반적으로 외국인에게 허여하는 것과 동등한 대우를 무국적자에게 허여한다고 규정. • 무국적자 지위에 관한 협약 제27조는 체약국은 유효한 여행증명서를 소지하지 않은 그 영토 내의 무국적자에게 신원증명서를 발급한다고 규정. • 무국적자 감소에 관한 협약 참고. • 아동권리협약 제7조 1항은 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 출생시부터 성명권과 국적취득권을 가지며, 가능한 한 자신의 부모를 알고 부모에 의하여 양육 받을 권리를 가진다고 규정.
해외 사례	• 유럽의 경우, 무국적자는 난민과 유사한 기준으로 심사, 평가 단계를 거침. 국가별로 실제 적용하는 시스템과 제도가 다르긴 하나, 기본적으로는 2004년 4월 29일 발의된 유럽의회명령 2004/83/EC에 의거하여 국제적 보호가 필요한 난민과 무국적자에 대한 보호 조치를 취함.

다. 핵심추진과제

IV-4-1. 국적상실결정 등으로 인해 무국적자로 되어 인권침해가 발생하지 않도록 필요한 법령 및 제도를 정비하여야 한다.

IV-4-2. 영아 및 아동이 무국적화 되지 않도록 하여야 한다.

IV-4-3. 무국적자의 인권을 포괄적으로 보장하기 위하여 「무국적자 감소에 관한 협약(1975)」을 비준하여야 한다.

제5부 재외동포 이주민의 인권보호 강화

국내체류 재외동포는 전체 이주민 인구의 과반수가 넘는 가장 큰 이주민 집단(2011년 현재, 총수 약 62만명, 귀화자 8만명 포함)으로 이주노동자, 결혼이주민, 이주아동, 난민, 무국적자, 미등록이주민 등 거의 모든 이주민 범주에 포함되어 있다. 재외동포 이주민에 대한 우리 사회의 법적, 제도적, 사회적 대응 방식의 혼란으로 인해 이들이 느끼는 인권침해와 차별에 대한 피해의식도 크다고 알려져 있다.

현재 우리나라의 「재외동포 출입국과 법적 지위에 관한 법률(이하 '재외동포 법')」은 대한민국 국가수립 이전과 이후에 해외로 이주한 동포를 모두 대상으로 규정하고 있으나, 이 법에 의거한 시행령과 시행규칙은 국내 체류 재외동포 이주민의 대다수를 점하는 중국동포와 구 소련 지역 동포들에 대해서는 전면 시행하지 않고 있으며, 과도적으로 '방문취업제'를 병행 시행하고 있다.

'방문취업제'는 재외동포법의 자유체류 규정과는 달리 체류 기간을 5년으로 규정하고 취업분야도 36개 단순노무업종으로 제한하여, 정해진 기간 동안의 거주권과 노동권은 보장하지만 실업구제, 복지혜택, 가족결합권 등을 제한하고 있다. 특히 국내체류 재외동포

이주민의 87.3%를 차지하는 재중동포들은 국내 입국을 위해 많은 비용과 노력을 들이고 있고, 체류에 있어서 안정적인 권리가 보장되지 않기 때문에, 가족 별거, 이산, 해체 등 인권 문제를 겪고 있으며, 그 결과 재중국 자녀 교육문제와 사회공동체 위기문제가 발생하고 있다. 한국어 구사가 가능한 재중동포들 중 상당수는 한국인과의 접점이 많은 서비스업에 종사하며 체류과정에서 자주 차별과 편견을 경험하며, 더욱 큰 박탈감을 느끼고 있다.

우리의 「재외동포법」은 국제법의 일반원칙인 '내외국인 평등주의'에 반한다는 주장도 일부에서 제기되고 있으나, 역사적으로 국권이 상실된 시기에 민족적 이유로 억압받았던 특수한 경우에는 먼저 원상회복적인 조치가 필요하고, 이러한 개별민족의 특수성을 고려한 조치는 국제사회도 인정하고 있다. 현재 「재외동포법」이 보장하고 있는 권리를 제약받고 있는 재중 및 CIS지역 동포들은 역사적 원상회복조치의 우선대상이 되어야할 집단이므로 이들에 대한 차별적 이주정책과 규정에 대한 인권기반적 검토가 필요하다.

1. 재외동포 이주민의 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

"1948년 이전에 출국한 자와 그 존·비속들도 재외동포"라는 재외동포법 개정안이 2004년 2월 9일 국회를 통과하여 시행됨으로써 재외동포에 대한 차별 조항은 해소되었으나 「출입국관리법 시행령」 제23조 제3항 규정에 재외동포 활동 중 '단순노무행위'는 제외한다고 규정함으로써 단순노무행위에 많이 종사하고 있는 중국, 구 소련 지역 재외동포를 차별하고 있다는 지적이 있다. 더불어 간헐적인 재외동포의 인권증진을 위한 정책이 나오고는 있지만 그들을 위한 포괄적 정책 마련은 미흡하다는 지적도 있다. 따라서 이들에 대한 종합적 인권실태를 파악하기 위해 실태조사의 선행이 요구되고 있다. 재외동포법에 따른 재외동포의 권리증진을 위해 최근 실시되고 있는 '방문 취업제'는 체류 기간을 5

년으로 제한하고 취업 분야도 36개 단순노무업종으로 제한하고 있으며 특정국가 출신에게만 한국어 시험을 요구하고 있는 것으로 조사되고 있다.

나. 국내규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 헌법 제2조 제2항(국가의 재외국민 보호 의무), 제10조(행복추구권), 제11조 제1항(평등권) • 재외동포의 출입국 및 법적 지위에 관한 법률 • 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권 침해의 차별행위 정의)
해외 사례	• 일본에서는 1994년에 「중국잔류 일본인 등의 원활한 귀국 촉진 및 영주귀국 후의 자립 지원에 관한 법률」이 제정되면서 중국잔류 고아들에 대한 귀환과 정착사업이 본격적으로 시행됨. 자발적 이주민인 브라질계 일본인도 1990년에 출입국관리법을 개정하면서 3세까지의 닛케진과 그 가족에게 사실상 취업상의 제한이 없는 정주사증을 발급하고, 중국 및 사할린 잔류 일본인 자녀와 브라질 닛케진 자녀 등 귀국 일본인 자녀들에 대한 대학 특례입학 등 사회통합 차원의 지원을 하고 있음. • 독일에서는 기본법 116조에 근거해 1937년 12월 31일 기점으로 독일 제국 국민이었던 외국 체류자의 전면적인 입국을 허가하였으며 이들은 바로 독일인과 동일한 대우를 받음. 귀환에는 그들의 가족도 포함되며, 독일어 구사에 어려움이 있을 경우 무상 언어교육을 실시함.

다. 핵심추진과제

V-1-1. 「재외동포의 출입국 및 법적 지위에 관한 법률」에 따른 재외동포의 법률적 지위 보장을 위한 선행적 실태조사가 필요하며, 위 법률에서 명시한 기본적 권리가 보장되도록 정책을 마련하여야 한다.

V-1-2. 재외동포 입국과 체류자격과 관련하여 특정국가 출신에게만 요구되는 '한국어시험제도'를 개선하여야 한다.

제6부 미등록 이주민의 인권보호 강화

「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(1990)」은 미등록 이주노동자와 그 가족의 권리도 보호하고 있으나, 우리나라는 이 조약을 비준하고 있지 않는 등 미등록 이주민의 인권문제에 적극적으로 대응하고 있지 못하고 있다는 지적이 있다. 결과적으로 미등록 이주민은 우리 사회의 법적, 제도적인 보호에서 제외되어 노동착취와 인신매매 등의 대상이 되는 인권침해에 취약한 집단이 되고 있다.

또 다른 문제점은 우리나라의 이주민 정책과 노동시장의 필요성에 의해 미등록 이주민이 구조적으로 만들어지며 이것이 묵인되는 측면이 있다는 점이다. 기본적인 인권이 보장되지 않는 미등록 이주민이 구조적으로 양산되는 상황에서 이주민의 사회 통합은 요원한 과제가 될 수 밖에 없을 것이다.

본 가이드라인은 미등록 이주민들이 겪는 인권침해를 방지하고, 공공 서비스 이용 및 사회보장 지원을 받을 수 있도록 할 것을 제언하였다.

1. 미등록 이주민의 사회권보장 강화

가. 현황 및 문제점

미등록 이주노동자들은 '강제노동'이나 '음성적 지하노동'의 양자택일을 강요받고, 그 과정에서 성희롱·폭력·임금차별 등 각종 인권침해와 사회적 차별에 상시적으로 노출되어 있다. 우리나라의 미등록 이주민 인권 상황의 문제점은 다수의 합법 이주민이 미등록화되고 이들의 미등록 지위가 이주민 정책과 노동시장의 필요성에 의해 구조적으로 강제되고 묵인되는 측면이 있어서 더욱 심화되고 있다. 미등록 이주민의 정규화가 가져올 인권보호, 지하경제의 양성화, 조세증가 등 긍정적 측면에 대한 이해를 바탕으로 미등록 이주민의 정규화에 대한 사회적 합의를 도출하여야 할 필요가 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권 침해의 차별행위 정의) 참고.
국제 규범	• 이주노동자권리협약 제69조는 당사국은 자국 영역 내에 비정규적 상황의 이주노동자와 그 가족이 있는 경우 그러한 상황이 지속되지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다고 규정. • ILO 제143호 불법이주 및 이주노동자의 기호 및 처우 균등의 촉진에 관한 협약(이주노동자(보충규정)협약) 제8조 제1항은 이주노동자가 고용을 목적으로 합법적으로 체류했었다는 조건 하에 이주노동자가 고용을 상실했다는 이유만으로 불법 혹은 미등록 상황에 놓였다고 판단해서는 아니된다고 규정. 제8조 제2항은 위와 같은 상황에 놓인 이주노동자는 고용 안전 보장, 다른 고용 알선, 구제, 재교육 등에 있어 내국인과 동등한 대우를 받아야 한다고 규정. • 인종차별철폐협약 제9, 10차 정기보고서 최종견해(1999. 4. 7.)는 미등록체류 외국인노동자의 상황 개선을 권고.
해외 사례	• 스페인에서는 '미등록'이나 '불법체류자' 대신에 '비정규' 이주민이라는 용어개념을 바탕으로 그들의 '정규화'를 유도함. 비정규 이주민이라도 주거 지역 시청에 '등록'을 하면, 무상교육과 무상의료 혜택을 받게 되므로, 다른 국가들에 비해 상대적으로 교육권과 건강권을 누릴 수 있는 기회가 높음. • 스페인과 이탈리아의 사례를 보면, 정규화는 비정규 이주노동자를 열악한 노동환경에서 구출하고 불법고용으로 발생하는 탈세를 줄임으로써 전체적으로는 국가 중앙 및 지방정부의 세수입을 증가시켜 보다 양질의 복지 시스템이 평등하게 구현되도록 하는 긍정적 효과를 확인할 수 있음. • 일본의 경우, 체류자격이 없는 비정규 이주노동자라고 하더라도 실질적으로 외국인 등록이 가능함. 지방자치체에 외국인 등록업무를 일임함으로서 비정규 이주민이라도 무상교육과 의료지원의 혜택을 받을 수 있도록 함.

다. 핵심추진과제

VI-1-1. 미등록 이주아동의 교육권과 의료접근권 등을 보장하여야 한다.

VI-1-2. 미등록 이주민이 산재보상을 받고 공공의료시설 이용이 가능하도록 현행 사

회보장제도를 개선하여야 한다.

VI-1-3. 미등록 이주민이 회사의 도산 혹은 퇴사 시 발생하는 퇴직금 및 임금 체불 등의 금전적인 불이익으로부터 보호받을 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

2. 미등록 이주민 단속과정에서 인권침해 예방

가. 현황 및 문제점

현재 정기적으로 실시되는 법무부와 경찰의 미등록 이주민 합동 단속은 대부분 신분증을 제시하지 않고(37.4%) 동의나 허락 없이 무단으로 진입한(71.5%) 사복차림의 단속반원에 의해(47.9%), 근무지나(43.0%) 거주지(17.9%)에서 대규모로 단속이 되었다고 조사되었다. 또한, 단속반원들의 79.5%가 수갑을 사용했으며, 경찰 장구와 전자 충격기 및 그물총을 사용하는 경우도 있었다고 조사된 바가 있다. 미등록 이주민의 단속과정의 적법절차 위반과 폭력성은 대표적인 이주민 인권침해 사례로 국내외의 비난을 받고 있다. 특히, 단속 과정에서 종종 발생하는 상해, 사망사고 등은 인권친화적 제도적 장치 마련을 통해 시급히 예방하여야 할 사항이다.

나. 국내규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제12조(신체의 자유), 구속·체포의 요건 및 절차에 관한 형사소송법 제73, 85, 87, 88조, 제200조의2, 3, 5, 불심 검문에 관한 경찰관직무집행법 제3조를 단속의 요건 및 절차에 관한 법정화 시 참고.

다. 핵심추진과제

VI-2-1. 외국인의 '단속' 및 '보호' 업무는 실제 인신의 자유에 대한 중대한 제한을 내용으로 하고 있어 그 본질은 형사사법절차상의 인치·구금과 유사한바, 그 근거와 절차를 형사사법절차에 준하여 규정하고 그 업무에 대한 사법심사를 강화하여야 한다.

VI-2-2. 야간단속, 사업주의 동의 없이 하는 단속, 주거침입 단속 등을 지양하고 단속과정에서 적법절차를 준수하여 인권침해가 발행하지 않도록 하여야 한다.

VI-2-3. 단속 과정에서 발생하는 인권침해를 예방하기 위하여 출입국관리 공무원에 대한 정기적인 인권교육을 강화하여야 한다.

VI-2-4. 단속 과정에서 발생할 수 있는 응급상황에 신속·적절히 대처할 수 있도록 단속공무원에게 실제적인 응급의료조치 교육을 강화하여야 한다.

3. 공무원의 통보의무 완화

가. 현황 및 문제점

미등록 이주민을 발견하면 출입국관리사무소에 즉시 통보해야 한다는 관련 법상의 공무원의 '통보의 의무'는 치안 및 보건행정을 비롯한 행정 서비스 기관에서 외국인 인권침해가 발생할 수밖에 없는 상황을 만들고 있다. 경찰이나 관공서에 교통사고나 범죄 피해신고를 하러 갔다가 단속된 경우, 증언을 하거나 목격자로 진술하다가 미등록 사실이 밝혀져 단속된 경우도 발생하고 있는 등 인권침해나 범죄피해 발생 상황에서도 미등록 이주민들은 법과 제도의 보호와 지원을 받지 못하는 문제가 종종 발생하고 있다.

나. 국내규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제19조(양심의 자유), 출입국관리법 제84조 제1항(통보의무) 참고.

다. 핵심추진과제

VI-3-1. 미등록 이주민의 인권보호를 위하여 출입국관리법상 공무원의 통보의무가 교육공무원, 근로감독관, 의료종사자, 복지관련 공무원 등에게는 면제되도록 법령이나 제도를 개선하여야 한다.

4. 미등록 이주민 보호제도 개선

가. 현황 및 문제점

외국인보호소에 보호된 외국인들은 형사 사범이 아님에도 불구하고, 보호 적정인원 초과수용, 보호기간과 수용형태의 문제, 권리고지 및 보호사실 통보의 문제, 보호에 대한 이의절차 및 보호절차 중 신체검사 및 소지품 보관에 관한 문제, 변호인 접견 및 면회, 서신왕래와 전화통화, 시설 및 위생, 급식 및 보건, 운동과 종교 생활 및 기타생활, 계구와 무기의 사용 및 강제력의 행사와 안전대책, 격리수용 등 여러 인권침해에 노출되어 있는 상황이다.

이러한 미등록 이주민 보호조치의 장기화와 보호시설의 운영에 관한 사안 등이 유엔이 정한 「피구금자 처우에 관한 최저기준규칙(1955)」의 기준을 충족하지 못하고 있다는 지적이 있다.

나. 국내규범 및 해외사례

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 출입국관리법 제63조(보호), 외국인보호규칙, 헌법 제10조(행복추구권), 제12조(신체의 자유), 제36조 제2항(모성보호), 제37조 제2항(기본권의 제한), 보호기간의 제한에 관하여 구속 기간을 정해 놓고 있는 형사소송법 제92, 203, 205조 참고.
국제 규범	• 피구금자 처우에 관한 최저기준규칙

다. 핵심추진과제

VI-4-1. 강제퇴거 명령을 받은 사람에 대하여 보호가 장기간 지속되는 경우 그 연장을 제한하여 장기구금을 방지하도록 하고, 사안에 따라 보증금 없는 보호일시해제도 적극적으로 검토하여야 한다.

VI-4-2. '보호'는 실제로는 신체의 자유를 제한하는 행위이므로 형사사법절차에 준하는 권리보장체계를 마련하여 출입국관리분야에서 실질적 법치주의가 실현되도록 하여야 한다.

VI-4-3. 보호시설은 적정한 수용공간과 시설을 갖추고, 위생, 급식, 보건에서 인간다운 생활이 가능하도록 운영하도록 하고, 특히 여성, 아동 등은 특수성을 고려하여 생활권과 교육권이 보장될 수 있도록 하여야 한다.

VI-4-4. 보호시설을 인권친화적으로 개선하고 그 운영과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 하여야 한다.

5. 미등록 이주민의 강제퇴거제도 개선

가. 현황 및 문제점

정부의 단속 및 강제퇴거 정책에 의해 많은 미등록 이주민이 자신의 의사와 관계없이 강제퇴거 조치의 대상이 되고 있고, 현행 고용허가제와 방문취업제 이주노동자의 체류기한이 만료되는 시점에는 더 많은 미등록 이주민이 양산될 것으로 예측되고 있다. 강제퇴거 사유가 광범위하고 모호하게 규정된 부분이 있어서 법집행공무원의 자의적 판단에 의한 인권침해도 발생하고 있으므로 이러한 가능성을 줄이기 위한 법령의 개정도 필요하다.

나. 국내규범

구분	내용
국내 규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동 법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제27조 제1, 4항(재판을 받을 권리 및 무죄 추정의 원칙) 참고.

다. 핵심추진과제

VI-5-1. 강제퇴거 명령에 대하여 이의신청이 있는 경우 이의신청에 대한 결정이 있기 전이나 취소소송을 제기한 경우 그 집행을 정지할 수 있도록 하는 근거 규정을 마련하여야 한다.

VI-5-2. 미등록 이주민의 진정권을 보장하기 위하여 인권침해나 임금체불 등과 관련한 진정을 제기한 경우 진정사건 처리기간 보장을 위한 퇴거조치 유보가 필요하다.

제7부 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고

1. 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고

가. 현황 및 문제점

2011. 9월말 현재 체류외국인은 1,418,149명이고, 이들 중 등록외국인은 996,607명이며, 결혼이주민은 143,253명이다. 2050년이 되면 우리나라 인구는 10명 중 1명이 외국인이 될 정도로 우리 사회는 명실공히 다문화사회로 급속하게 진입하고 있다. 그러나 이러한 인구학적 현상에도 불구하고 외국인에 대한 인식, 차별관행 등이 상당히 존재하는바, 이를 방지하기 위한 교육, 홍보를 강화하고 법적·제도적 기반구축이 필요하다.

또한 우리 사회에 인종 등에 기반한 차별 및 이주민 혐오, 모욕 등이 나타나고 있으며 이에 대한 우려가 있는바, 이를 예방하기 위한 대책이 요구된다.

나. 핵심추진과제

VII-1-1. 이주민 및 외국인에 대한 차별, 혐오, 모욕 등의 방지 및 인종차별금지 등의 제도 마련을 위한 기반을 구축하여야 한다.

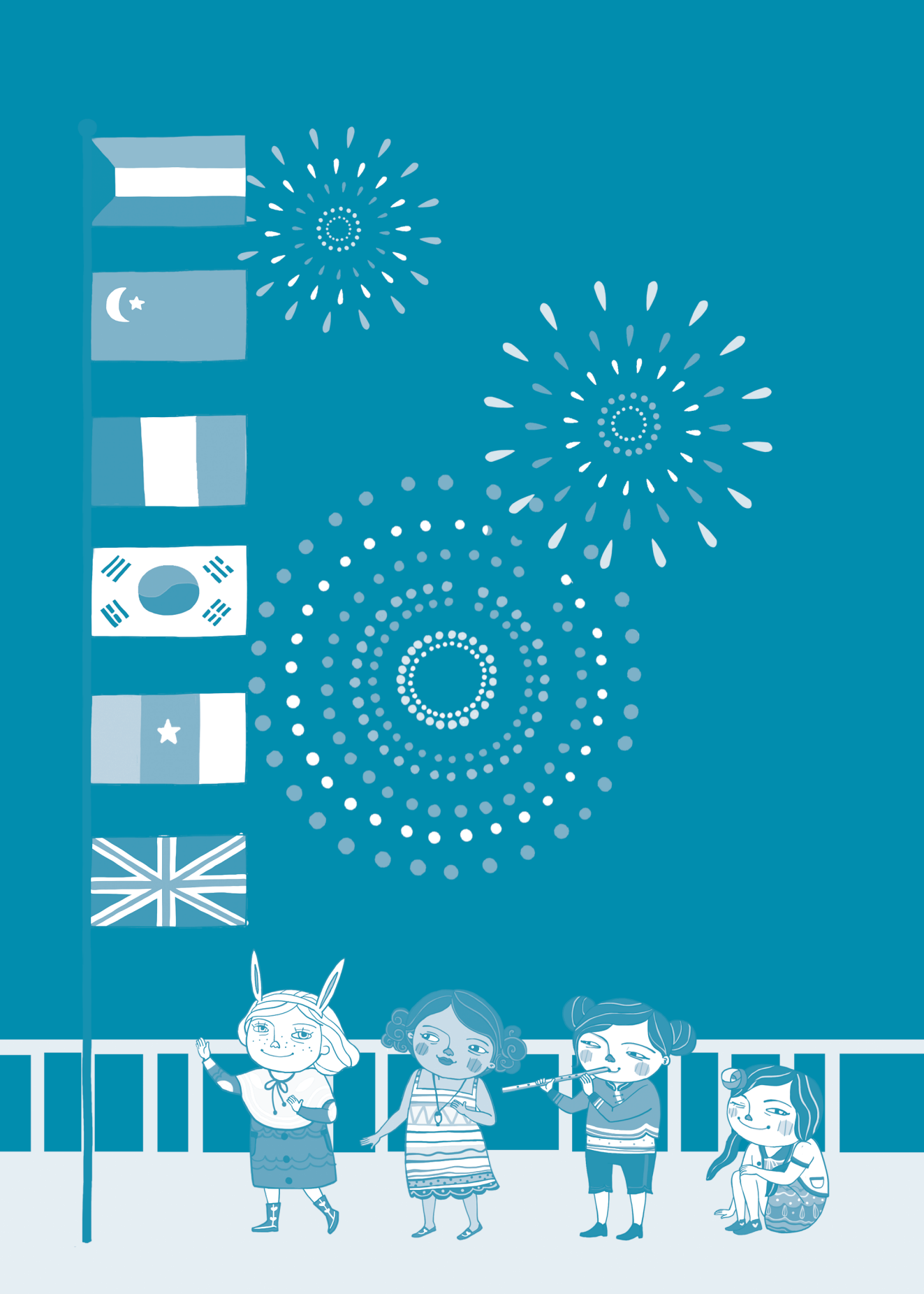
VII-1-2. 이에 대한 국민의 이주민에 대한 인식이 개선되도록 하여야 한다.

VII-1-3. 민원현장에 있는 공무원에 대한 이주민 인권교육을 강화하여야 한다.

VII-1-4. 경찰서, 법원, 외국인보호소, 지방노동사무소, 고용안정센터, 근로복지공단 등에 이주민을 위한 언어지원과 상담지원체계를 확대 구축하여야 한다.

VII-1-5. 이주민의 문화지원 정책의 법적 기반을 마련하여야 한다.

VII-1-6. 이주여성, 결혼이주민, 이주노동자에 대한 우리 문화, 한국어 교육을 강화하고 찾아가는 서비스를 확대하여야 한다.

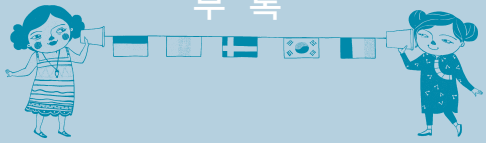


KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

부 록

용어표 ····· 363
국제인권조약 ····· 379
이주민 인권관련 영상모음 ····· 512

부 록



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

용어표

국제기관 및 기구 ····· 364
한글약어표 ····· 375

| 국제기관 및 기구 |

African Commission on Human and Peoples' Rights
아프리카 인간과 인민의 권리위원회

African Court on Human and Peoples' Rights
아프리카 인간과 인민의 권리재판소

African union' AU
아프리카연합

Arab League
아랍연맹

Asian Human Rights Commission
아시아인권위원회

Commission on Human Right, CHR
인권위원회

Commission on the Status of Women, CSW
여성지위위원회

Committee Against Torture, CAT
고문방지위원회

Committee of Ministers
각료회의

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, CESCR
경제적·사회적·문화적권리위원회

Committee on Experts on Human Rights
인권전문가위원회

Committee on Migrant Workers, CMW
이주노동자위원회

Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, CEDAW
여성차별철폐위원회

Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD
인종차별철폐위원회

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD
장애인권리위원회

Committee on the Rights of the Child, CRC
아동권리위원회

Conference for Security and Cooperation in Europe
유럽안보협력회의

Council of Europe
유럽이사회

Economic and Social Council, ESC
경제사회이사회

European Committee for the Preventin of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
유럽고문방지위원회

European Commission of Human Rights
유럽인권위원회

European Committee of Social Rights
유럽사회권위원회

European Community
유럽공동체

European Court of Human Rights, ECHR
유럽인권재판소

European Union, EU
유럽연합

Food and Agriculture Oranization, FAO
식량농업기구

General Assembly' GA
총회

High Commissioner for Human Rights, HCHR
인권최고대표

High Commissioner for Refugee, HCR
난민최고대표

Human Rights Committee
시민적·정치적권리위원회

Human Rights Council, HRC
인권이사회

Inter-American Commission on Human Rights
미주인권위원회

Inter-American Court of Human Rights
미주인권재판소

International Bank for Reconstruction and Development, IBRD
국제부흥개발은행

International Court of Justice, ICJ
국제사법재판소

International Criminal Court, ICC
국제형사재판소

International Criminal Tribunal for Rwanda, ICTR
르완다 국제형사재판소

International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia, ICTY
구유고슬라비아 국제형사재판소

International Labor Organization, ILO
국제노동기구

International Military Tribunal at Nuremberg
뉘른베르그 국제군사재판소

International Monetary Fund, IMF
국제통화기금

League of Nations, LN
국제연맹

Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR
인권최고대표사무소

Office of the High Commissioner for Refugee, OHCR
난민최고대표사무소

Organization for Security and Cooperation in Europe
유럽안보협력기구

Organization of African Union, OAU
아프리카단결기구

Organization of American States
미주기구

Security Council, SC
안전보장이사회

Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities, Sub-Commission
차별금지 및 소수자보호 소위원회

Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Sub-Commission
인권증진보호소위원회

Subcommittee on Prevention of Torture (The UN)
고문방지소위원회

Third Committee of the General Assembly
총회 제3위원회

United Nations Development Programme, UNDP
유엔개발계획

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO
유엔교육과학문화기구

United Nations, UN
국제연합, 유엔

United Nations Children' Fund
국제아동기금

World Health Organization, WHO
세계보건기구

World Trade Organization
세계무역기구

Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints
집단진정체계를 도입하는 유럽사회권헌장 추가의정서

Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights
경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 미주인권협약 추가의정서

African Charter on Human and Peoples' Rights
인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장

African Charter on the Rights and Welfare of the Child
아동의 권리와 복지에 관한 아프리카 헌장

American Convention on Human Rights
미주인권협약

American Declaration of the Rights and Duties of Man
미주 인간의 권리와 의무에 관한 선언

용어표

Arab Charter on Human Rights
아랍인권헌장

Charter of the United Nations, UN
국제연합 헌장

Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, CAT
고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms
인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약

Convention Governing the Specific Aspects of Refugee Problems in Africa
아프리카 난민문제의 특정한 측면을 규율하는 협약

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide
집단살해죄의 방지에 관한 협약

Convention on the Reduction of Statelessness
무국적자의 감소에 관한 협약

Convention on the Rights of Persons with Disabilities' ICRPD
장애인의 권리에 관한 협약

Convention on the Rights of the Child' CRC
아동의 권리에 관한 협약

Convention Relating to the Status of Refugees
난민의 지위에 관한 협약

Convention relating to the Status of Stateless Persons
무국적자의 지위에 관한 협약

European Convention for the Prevention of Turture and Inhumane or Degrading Treatment or Punishment
고문 및 비인도적 또는 굴욕적인 대우나 처벌에 관한 유럽협약

European Social Charter
유럽사회헌장

Framework Convention for the Protection of National Minorities
소수민족의 보호를 위한 기본협약

Inter-American Convention on the Forced Disappearance of Persons
강제실종에 관한 미주협약

Inter-American Convention on Prevent and Punish Torture
고문 방지 및 처벌에 관한 미주협약

Inter-American Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Persons with Disabilities
장애인에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 미주협약

Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women
여성에 대한 폭력의 방지, 처벌 및 근절에 관한 미주협약

International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance

강제실종으로부터 모든 사람들의 보호를 위한 국제협약

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination

모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW

모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약

International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR

경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약

Convention on the Non-Applicability of Statutory Limitations to War Crimes and Crimes Against Humanity

전쟁범죄 및 인도에 반하는 죄에 대한 공소시효 부적용에 관한 협약

Optional Protocol of the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR-OP

경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 선택의정서

Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, OP-CAT

고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 선택 의정서

Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women, OP-CEDAW

여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 선택의정서

Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, OP-CRPD

장애인의 권리에 관한 협약 선택의정서

Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict, OP-CRC-AC

아동의 무력충돌 참여에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서

Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography, OP-CRC-SC

아동매매, 아동성매매 및 아동음란물에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서

Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR-OP1

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서

Protocol Relating to the Status of Refugees

난민의 지위에 관한 의정서

Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Establishment of an African Court on Human and Peoples' Rights

인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 재판소의 설립에 관한 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장 추가의정서

Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa

아프리카 여성의 권리에 관한 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장 추가의정서

Protocol to the American Convention on Human Rights to Abolish the Death Penalty

사형 폐지를 위한 미주인권협약 추가의정서

Rome Statute of the International Criminal Court

국제형사재판소에 관한 로마규정

Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty, ICCPR-OP2

사형 폐지를 목적으로 하는 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2선택의정서

Universal Declaration of Human Rights, UDHR

세계인권선언

Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union

유럽연합조약을 개정하는 리스본 조약

Treaty establishing a Constitution for Europe

유럽헌법제정조약

Treaty on European Union

유럽연합조약

Treaty establishing the European Community

유럽공동체설립조약

Treaty establishing the European Atomic Energy Community

유럽원자력공동체설립조약

Treaty establishing the European Coal and Steel Community

유럽석탄철강공동체설립조약

| 한글약어표 |

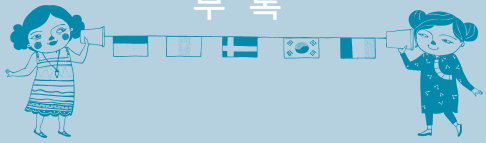
약어	조약명	협약채택 (발효일)	한국가입 (발효일)
유엔 헌장	국제연합 헌장	1945. 6. 26	
세계인권선언	세계인권선언	1948. 12. 10	
경제적·사회적·문화적 권리규약	경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약	1966. 12. 16 (1976. 1. 3)	1990.4. 10 (1990.7. 10)
경제적·사회적·문화적권리규약 선택의정서	경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 선택의정서	2008. 12. 10 (미발효)	
시민적·정치적권리규약	시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약	1966. 12. 16 (1976. 3. 23)	1990.4. 10 (1990.7. 10)
시민적·정치적권리규약 제1선택의정서	시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서	1966. 12. 16 (1976. 3. 23)	1990.4. 10 (1990.7. 10)
시민적·정치적권리규약 제2선택의정서	사형 폐지를 목적으로 하는 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2선택의정서	1989. 12. 15 (1991. 7. 11)	미가입
인종차별철폐협약	모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약	1966. 3. 7 (1969. 1. 4)	1978. 12. 5 (1979. 1. 4)
여성차별철폐협약	여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약	1979. 12. 18 (1981. 9. 3)	1984. 12. 27 (1985. 1. 26)
여성차별철폐협약 선택의정서	여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 선택의정서	1999. 10.6 (2000.12. 22)	2006. 10.18 (2007. 1. 18)
고문방지협약	고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약	1984. 12. 10 (1987. 6. 26)	1995. 1. 9 (1995. 2. 8)

용어표

약어	조약명	협약채택 (발효일)	한국가입 (발효일)
고문방지협약 선택의정서	고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 선택의정서	2002. 12. 18 (2006. 6. 22)	미가입
아동권리협약	아동의 권리에 관한 협약	1989. 11. 20 (1990.9. 2)	1991. 11. 20 (1991. 12. 20)
아동무력충돌참여관련 아동권리협약 선택의정서	아동의 무력충돌 참여에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서	2000.5. 25 (2002. 2. 12)	2004. 9. 24 (2004. 10.24)
아동매매등방지관련 아동권리협약 선택의정서	아동매매·아동성매매 및 아동음란물에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서	2000.5. 25 (2002. 1. 18)	2004. 9. 24 (2004. 10.24)
이주노동자권리협약	모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약	1990.12. 18 (2003. 7. 1)	미가입
강제실종방지협약	강제실종으로부터 모든 사람들의 보호를 위한 국제협약	2007. 2. 6 (2010.12. 23)	미가입
장애인권리협약	장애인의 권리에 관한 협약	2006. 12. 13 (2008. 5. 3)	2008. 12. 11 (2009. 1. 10)
장애인권리협약 선택의정서	장애인의 권리에 관한 협약 선택의정서	2006. 12. 13 (2008. 5. 3)	미가입
집단살해방지협약	집단살해죄의 방지와 처벌에 관한 협약	1948. 12. 9 (1951. 1. 12)	1950.10.14 (1951. 1. 12)
공소시효부적용협약	전쟁범죄 및 인도에 반하는 죄에 대한 공소시효 부적용에 관한 협약	1968. 11. 26 (1970.11. 11)	미가입
국제형사재판소규정	국제형사재판소에 관한 로마규정	1998. 7. 17 (2002. 7. 1)	2002. 11. 13 (2003. 2. 11)

약어	조약명	협약채택 (발효일)	한국가입 (발효일)
ICC 특권면제협정	국제형사재판소의 특권과 면제에 관한 협정	2002. 9. 9 (2004. 7. 22)	2006. 10.18 (2006. 11. 17)
난민지위협약	난민의 지위에 관한 협약	1951. 7. 28 (1954. 4. 22)	1992. 12. 3 (1993. 3. 3)
난민지위의정서	난민의 지위에 관한 의정서	1967. 1. 31 (1967. 10.4)	1992. 12. 3 (1992. 12. 3)
문화다양성협약	문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약	2005. 10.20 (2007. 3. 18)	2010.4. 1 (2010.7. 1)
무국적자지위협약	무국적자의 지위에 관한 협약	1954. 9. 28 (1960.6. 6)	1962. 8. 22 (1962. 11. 20)
무국적자감소협약	무국적자의 감소에 관한 협약	1961. 8. 30 (1975. 12. 13)	미가입
유럽인권협약	인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약	1950.11. 4 (1953. 9. 3)	–
미주인권협약	미주인권협약	1969. 11. 22 (1978. 7. 18)	–
경제적·사회적·문화적 권리 미주인권협약 추가의정서	경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 미주인권 협약 추가의정서	1988. 11. 17 (1997. 12. 23)	–
사형 폐지 미주인권협약 추가의정서	사형 폐지를 위한 미주인권협약 추가의정서	1990.6. 8 (1993. 10.6)	–
아프리카권리헌장	인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장	1981. 6. 27 (1986. 10.21)	–

부 록



KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

국제인권조약

세계인권선언 ····· 380
경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 ····· 386
시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 ····· 396
모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 ····· 415
여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 ····· 428
아동의 권리에 관한 협약 ····· 441
모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약 ····· 461
난민의 지위에 관한 협약 ····· 496

세계인권선언*

1948. 12. 10 국제연합 총회에서 채택

인류 가족 모든 구성원의 고유한 존엄성과 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의, 평화의 기초가 됨을 인정하며, 인권에 대한 무시와 경멸은 인류의 양심을 짓밟는 야만적 행위를 결과하였으며, 인류가 언론의 자유, 신념의 자유, 공포와 궁핍으로부터의 자유를 향유하는 세계의 도래가 일반인의 지고한 열망으로 천명되었으며, 사람들이 폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단으로서 반란에 호소하도록 강요받지 않으려면, 인권이 법에 의한 지배에 의하여 보호되어야 함이 필수적이며, 국가 간의 친선관계의 발전을 촉진시키는 것이 긴요하며, 국제연합의 여러 국민들은 그 헌장에서 기본적 인권과, 인간의 존엄과 가치, 남녀의 동등한 권리에 대한 신념을 재확인하였으며, 더욱 폭넓은 자유 속에서 사회적 진보와 생활수준의 개선을 촉진할 것을 다짐하였으며, 회원국들은 국제연합과 협력하여 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수의 증진을 달성할 것을 서약하였으며, 이들 권리와 자유에 대한 공통의 이해가 이러한 서약의 이행을 위하여 가장 중요하므로, 따라서 이제 국제연합 총회는 모든 개인과 사회의 각 기관은 세계인권선언을 항상 마음속에 간직한 채, 교육과 학업을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 신장시키기 위하여 노력하고, 점진적인 국내적 및 국제적 조치를 통하여 회원국 국민 및 회원국 관할하의 영토의 국민들 양자 모두에게 권리와 자유의 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위하여 힘쓰도록, 모든 국민들과 국가에 대한 공통의 기준으로서 본 세계인권선언을 선포한다.

---

*) 출처: 「국제인권조약집」(정인섭 서울대 교수 편역, 경인문화사, 2008) 자료를 이용하였다.

제1조 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 사람은 이성과 양심을 부여받았으며 서로에게 형제·자매의 정신으로 대하여야 한다.

제2조 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.

나아가 개인이 속한 나라나 영역이 독립국이든 신탁통치지역이든, 비자치지역이든 또는 그 밖의 다른 주권상의 제한을 받고 있는 지역이든, 그 나라나 영역의 정치적, 사법적, 국제적 지위를 근거로 차별이 행하여져서는 아니된다.

제3조 모든 사람은 생명권과 신체의 자유와 안전을 누릴 권리가 있다.

제4조 어느 누구도 노예나 예속상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.

제5조 어느 누구도 고문이나, 잔혹하거나, 비인도적이거나, 모욕적인 취급 또는 형벌을 받지 아니한다.

제6조 모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제7조 모든 사람은 법 앞에 평등하고, 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 모든 사람은 이 선언을 위반하는 어떠한 차별에 대하여도, 또한 어떠한 차별의 선동에 대하여도 평등한 보호를 받을 권리를 가진다.

제8조 모든 사람은 헌법 또는 법률이 부여하는 기본권을 침해하는 행위에 대하여 담당 국가법원에 의하여 효과적인 구제를 받을 권리를 가진다.

제9조 어느 누구도 자의적인 체포, 구금 또는 추방을 당하지 아니한다.

제10조 모든 사람은 자신의 권리와 의무, 그리고 자신에 대한 형사상의 혐의를 결정함에 있어서, 독립적이고 편견 없는 법정에서 공정하고도 공개적인 심문을 전적으로 평등하게 받을 권리를 가진다.

제11조 1. 형사범죄로 소추당한 모든 사람은 자신의 변호를 위하여 필요한 모든 장치를 갖춘 공개된 재판에서 법률에 따라 유죄로 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 행위시의 국내법 또는 국제법상으로 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다 무거운 형벌이 부과되지 아니한다.

제12조 어느 누구도 자신의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받지 않으며, 자신의 명예와 신용에 대하여 공격을 받지 아니한다. 모든 사람은 그러한 간섭과 공격에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.

제13조 1. 모든 사람은 각국의 영역 내에서 이전과 거주의 자유에 관한 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자국을 포함한 어떤 나라로부터도 출국할 권리가 있으며, 또한 자국으로 돌아올 권리를 가진다.

제14조 1. 모든 사람은 박해를 피하여 타국에서 피난처를 구하고 비호를 향유할 권리를 가진다.

2. 이 권리는 비정치적인 범죄 또는 국제연합의 목적과 원칙에 반하는 행위만으로 인하여 제기된 소추의 경우에는 활용될 수 없다.

제15조 1. 모든 사람은 국적을 가질 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 국적을 박탈당하거나 그의 국적을 바꿀 권리를 부인당하지 아니한다.

제16조 1. 성년에 이른 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 받지 않고 혼인하여 가정을 이룰 권리를 가진다. 이들은 혼인 기간 중 및 그 해소 시 혼인에 관하여 동등한 권리를 가진다.

2. 결혼은 양당사자의 자유롭고도 완전한 합의에 의하여만 성립된다.

3. 가정은 사회의 자연적이며 기초적인 구성단위이며, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

제17조 1. 모든 사람은 단독으로는 물론 타인과 공동으로 자신의 재산을 소유할 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 자신의 재산을 자의적으로 박탈당하지 아니한다.

제18조 모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 자신의 종교 또는 신념을 바꿀 자유와 선교, 행사, 예배, 의식에 있어서 단독으로 또는 다른 사람과 공

동으로, 공적으로 또는 사적으로 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

제19조 모든 사람은 의견과 표현의 자유에 관한 권리를 가진다. 이 권리는 간섭받지 않고 의견을 가질 자유와 모든 매체를 통하여 국경에 관계없이 정보와 사상을 추구하고, 접수하고, 전달하는 자유를 포함한다.

제20조 1. 모든 사람은 평화적 집회와 결사의 자유에 관한 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 어떤 결사에 소속될 것을 강요받지 아니한다.

제21조 1. 모든 사람은 직접 또는 자유롭게 선출된 대표를 통하여 자국의 통치에 참여할 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자국의 공무에 취임할 동등한 권리를 가진다.

3. 국민의 의사는 정부의 권위의 기초가 된다. 이 의사는 보통 및 평등 선거권에 의거하며, 또한 비밀투표 또는 이와 동등한 자유로운 투표 절차에 따라 실시되는 정기적이고 진정한 선거를 통하여 표현된다.

제22조 모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장제도에 관한 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통하여 그리고 각국의 조직과 자원에 따라 자신의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 위하여 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 실현에 관한 권리를 가진다.

제23조 1. 모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.

3. 모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다.

4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다.

제24조 모든 사람은 근로시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴일을 포함한 휴식과 여가에 관

한 권리를 가진다.

제25조 1. 모든 사람은 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 사회역무를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 가지며, 실업, 질병, 불구, 배우자와의 사별, 노령, 그 밖의 자신이 통제할 수 없는 상황에서의 다른 생계 결핍의 경우 사회보장을 누릴 권리를 가진다.

2. 모자는 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 가진다. 모든 어린이는 부모의 혼인 여부에 관계없이 동등한 사회적 보호를 향유한다.

제26조 1. 모든 사람은 교육을 받을 권리를 가진다. 교육은 최소한 초등기초단계에서는 무상이어야 한다. 초등교육은 의무적이어야 한다. 기술교육과 직업교육은 일반적으로 이용할 수 있어야 하며, 고등교육도 능력에 따라 모든 사람에게 평등하게 개방되어야 한다.

2. 교육은 인격의 완전한 발전과 인권 및 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 하여야 한다. 교육은 모든 국가들과 인종적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고 평화를 유지하기 위한 국제연합의 활동을 촉진시켜야 한다.

3. 부모는 자녀에게 제공되는 교육의 종류를 선택함에 있어서 우선권을 가진다.

제27조 1. 모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하고, 예술을 감상하며, 과학의 진보와 그 혜택을 향유할 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자신이 창조한 모든 과학적, 문학적, 예술적 창작물에서 생기는 정신적, 물질적 이익을 보호받을 권리를 가진다.

제28조 모든 사람은 이 선언에 제시된 권리와 자유가 완전히 실현될 수 있는 사회적 및 국제적 질서에 대한 권리를 가진다.

제29조 1. 모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격을 자유롭고 완전하게 발전시킬 수 있는 공동체에 대하여 의무를 부담한다.

2. 모든 사람은 자신의 권리와 자유를 행사함에 있어서, 타인의 권리와 자유에 대한 적절한 인정과 존중을 보장하고, 민주사회에서의 도덕심, 공공질서, 일반의 복지를 위하여 정당한 필요를 충족시키기 위한 목적에서만 법률에 규정된 제한을 받는다.

3. 이러한 권리와 자유는 어떤 경우에도 국제연합의 목적과 원칙에 반하여 행사될 수 없다.

제30조 이 선언의 그 어떠한 조항도 특정 국가, 집단 또는 개인이 이 선언에 규정된 어떠한 권리와 자유를 파괴할 목적의 활동에 종사하거나, 또는 그와 같은 행위를 행할 어떠한 권리도 가지는 것으로 해석되지 아니한다.

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

채택일 1966. 12. 16/발효일 1976. 1. 3/당사국 수 160/대한민국 적용일 1990. 7. 10

이 규약의 당사국은, 국제연합 헌장에 선언된 원칙에 따라 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고, 이러한 권리는 인간의 고유한 존엄성으로부터 유래함을 인정하며, 세계인권선언에 따라 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유인간의 이상은 모든 사람이 자신의 시민적, 정치적 권리뿐만 아니라 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정하며, 인권과 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 촉진시킬 국제 연합 헌장상의 국가의 의무를 고려하며, 타 개인과 자기가 속한 사회에 대한 의무를 지고 있는 개인은 이 규약에서 인정된 권리의 증진과 준수를 위하여 노력하여야 할 책임이 있음을 인식하여, 다음 조문들에 합의한다.

제1부

제1조 1. 모든 인민은 자결권을 가진다. 이 권리에 기초하여 모든 인민은 그들의 정치적 지위를 자유로이 결정하고, 또한 그들의 경제적, 사회적 및 문화적 발전을 자유로이 추구한다.

2. 모든 인민은, 호혜의 원칙에 입각한 국제경제협력으로부터 발생하는 의무 및 국제법상의 의무에 위반하지 아니하는 한, 그들 자신의 목적을 위하여 그들의 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 수 있다. 어떠한 경우에도 인민은 그들의 생존수단을 박탈당하지 아니한다.

3. 비자치지역 및 신탁통치지역의 행정책임을 맡고 있는 국가들을 포함하여 이 규약의

당사국은 국제연합 헌장의 규정에 따라 자결권의 실현을 촉진하고 동 권리를 존중하여야 한다.

제2부

제2조

1. 이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.
2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.
3. 개발도상국은, 인권과 국가 경제를 충분히 고려하여 이 규약에서 인정된 경제적 권리를 어느 정도까지 자국의 국민이 아닌 자에게 보장할 것인가를 결정할 수 있다.

제3조 이 규약의 당사국은 이 규약에 규정된 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

제4조 이 규약의 당사국은, 국가가 이 규약에 따라 부여하는 권리를 향유함에 있어서, 그러한 권리의 본질과 양립할 수 있는 한도 내에서, 또한 오직 민주 사회에서의 공공복리 증진의 목적으로 반드시 법률에 의하여 정하여지는 제한에 의해서만, 그러한 권리를 제한할 수 있음을 인정한다.

제5조

1. 이 규약의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 규약에서 인정되는 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 규약에서 규정된 제한의 범위를 넘어 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그와 같은 것을 목적으로 하는 행위를 행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.
2. 이 규약의 어떠한 당사국에서 법률, 협정, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 또는 현존하고 있는 기본적 인권에 대하여는, 이 규약이 그러한 권리를 인정하지 아니하거나 또는 그 인정의 범위가 보다 협소하다는 것을 구실로 동 권리를 제한

하거나 또는 훼손하는 것이 허용되지 아니한다.

제3부

제6조 1. 이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다.

2. 이 규약의 당사국이 근로권의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취하는 제반조치에는 개인에게 기본적인 정치적, 경제적 자유를 보장하는 조건하에서 착실한 경제적, 사회적, 문화적 발전과 생산적인 완전고용을 달성하기 위한 기술 및 직업의 지도, 훈련계획, 정책 및 기술이 포함되어야 한다.

제7조 이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수

(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건의 보장

(ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활

(b) 안전하고 건강한 근로조건

(c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회

(d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일

제8조 1. 이 규약의 당사국은 다음의 권리를 확보할 것을 약속한다.

(a) 모든 사람은 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위하여 관계단 체의 규칙에만 따를 것을 조건으로 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리. 그러한 권리의 행사에 대하여는 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국

가안보 또는 공공질서를 위하여 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주 사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과할 수 없다.

(b) 노동조합이 전국적인 연합 또는 총연합을 설립하는 권리 및 총연합이 국제 노동조합조직을 결성하거나 또는 가입하는 권리

(c) 노동조합은 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보, 공공질서를 위하거나 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외의 어떠한 제한도 받지 아니하고 자유로이 활동할 권리

2. 이 조는 군인, 경찰 구성원 또는 행정관리가 전기한 권리들을 행사하는 것에 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.

3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제 노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정된 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나, 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하지 아니한다.

제9조 이 규약의 당사국은 모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다.

제10조 이 규약의 당사국은 다음 사항을 인정한다.

1. 사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가정에 대하여는, 특히 가정의 성립을 위하여 그리고 가정이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여된다. 혼인은 혼인 의사를 가진 양당사자의 자유로운 동의하에 성립된다.

2. 임산부에게는 분만 전후의 적당한 기간 동안 특별한 보호가 부여된다. 동 기간 중의 근로 임산부에게는 유급휴가 또는 적당한 사회보장의 혜택이 있는 휴가가 부여된다.

3. 가문 또는 기타 조건에 의한 어떠한 차별도 없이, 모든 어린이와 연소자를 위하여 특별한 보호와 원조의 조치가 취하여진다. 어린이와 연소자는 경제적, 사회적 착취로부터 보호된다. 어린이와 연소자를 도덕 또는 건강에 유해하거나 또는 생명에 위험하거나 또는 정상적 발육을 저해할 우려가 있는 노동에 고용하는 것은 법률에 의하여 처

벌할 수 있다. 당사국은 또한 연령제한을 정하여 그 연령에 달하지 않은 어린이에 대한 유급노동에의 고용이 법률로 금지되고 처벌될 수 있도록 한다.

제11조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 적당한 식량, 의복 및 주택을 포함하여 자기자신과 가정을 위한 적당한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 그러한 취지에서 자유로 운 동의에 입각한 국제적 협력의 본질적인 중요성을 인정하고, 그 권리의 실현을 확보하기 위한 적당한 조치를 취한다.

2. 이 규약의 당사국은 기아로부터의 해방이라는 모든 사람의 기본적인 권리를 인정하고, 개별적으로 또는 국제협력을 통하여 아래 사항을 위하여 구체적 계획을 포함하는 필요한 조치를 취한다.

(a) 과학·기술 지식을 충분히 활용하고, 영양에 관한 원칙에 대한 지식을 보급하고, 천연자원을 가장 효율적으로 개발하고 이용할 수 있도록 농지제도를 발전시키거나 개혁함으로써 식량의 생산, 보존 및 분배의 방법을 개선할 것.

(b) 식량수입국 및 식량수출국 쌍방의 문제를 고려하여 필요에 따라 세계식량공급의 공평한 분배를 확보할 것.

제12조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

2. 이 규약당사국이 동 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취할 조치에는 다음 사항을 위하여 필요한 조치가 포함된다.

(a) 사산율과 유아사망률의 감소 및 어린이의 건강한 발육

(b) 환경 및 산업위생의 모든 부문의 개선

(c) 전염병, 풍토병, 직업병 및 기타 질병의 예방, 치료 및 통제

(d) 질병 발생시 모든 사람에게 의료와 간호를 확보할 여건의 조성

제13조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가야

하며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 한다는 것에 동의한다. 당사국은 나아가서 교육에 의하여 모든 사람이 자유사회에 효율적으로 참여하며, 민족 간에 있어서나 모든 인종적, 종족적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고, 평화유지를 위한 국제 연합의 활동을 증진시킬 수 있도록 하는 것에 동의한다.

2. 이 규약의 당사국은 동 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 다음 사항을 인정한다.

(a) 초등교육은 모든 사람에게 무상 의무교육으로 실시된다.

(b) 기술 및 직업 중등교육을 포함하여 여러 가지 형태의 중등교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여 모든 사람이 일반적으로 이용할 수 있도록 하고, 또한 모든 사람에게 개방된다.

(c) 고등교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여, 능력에 기초하여 모든 사람에게 동등하게 개방된다.

(d) 기본교육은 초등교육을 받지 못하였거나 또는 초등교육의 전기간을 이수하지 못한 사람들을 위하여 가능한 한 장려되고 강화된다.

(e) 모든 단계에 있어서 학교제도의 발전이 적극적으로 추구되고, 적당한 연구·장학제도가 수립되며, 교직원의 물질적 처우는 계속적으로 개선된다.

3. 이 규약의 당사국은 부모 또는 경우에 따라서 법정후견인이 그들 자녀를 위하여 공공기관에 의하여 설립된 학교 이외의 학교로서 국가가 정하거나 승인하는 최소한도의 교육수준에 부합하는 학교를 선택하는 자유 및 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 수 있는 자유를 존중할 것을 약속한다.

4. 이 조의 어떠한 부분도 항상 이 조 제1항에 규정된 원칙을 준수하고, 그 교육기관에서의 교육이 국가가 결정하는 최소한의 기준에 일치한다는 요건하에서, 개인과 단체가 교육기관을 설립, 운영할 수 있는 자유를 간섭하는 것으로 해석되지 아니한다.

제14조 이 규약의 당사국이 되는 때 그 본토나 자국 관할 내에 있는 기타 영토에서 무 상으로 초등의무교육을 확보할 수 없는 각 당사국은 계획상에 정해질 합리적인 연한 이내에 모

든 사람에 대한 무상의무교육 원칙을 점진적으로 시행하기 위한 세부실천계획을 2년 이내에 입안, 채택할 것을 약속한다.

제15조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람의 다음 권리를 인정한다.

(a) 문화생활에 참여할 권리

(b) 과학의 진보 및 응용으로부터 이익을 향유할 권리

(c) 자기가 저작한 모든 과학적, 문학적 또는 예술적 창작품으로부터 생기는 정신적, 물질적 이익의 보호로부터 이익을 받을 권리

2. 이 규약의 당사국이 그러한 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취하는 조치에는 과학과 문화의 보존, 발전 및 보급에 필요한 제반조치가 포함된다.

3. 이 규약의 당사국은 과학적 연구와 창조적 활동에 필수 불가결한 자유를 존중할 것을 약속한다.

4. 이 규약의 당사국은 국제적 접촉의 장려와 발전 및 과학과 문화 분야에서의 협력으로부터 이익이 초래됨을 인정한다.

제4부

제16조 1. 이 규약의 당사국은 규약에서 인정된 권리의 준수를 실현하기 위하여 취한 조치와 성취된 진전사항에 관한 보고서를 이 부의 규정에 따라 제출할 것을 약속한다.

2. (a) 모든 보고서는 국제연합 사무총장에게 제출된다. 사무총장은 이 규약의 규정에 따라, 경제사회이사회가 심의할 수 있도록 보고서 사본을 동 이사회에 송부한다.

(b) 국제연합 사무총장은 이 규약의 당사국으로서 국제연합 전문기구의 회원국인 국가가 제출한 보고서 또는 보고서 내용의 일부가 전문기구의 창설 규정에 따라 동 전문기구의 책임에 속하는 문제와 관계가 있는 경우, 동 보고서 사본 또는 그 내용 중의 관련 부분의 사본을 동 전문기구에 송부한다.

제17조 1. 이 규약의 당사국은 경제사회이사회가 규약당사국 및 관련 전문기구와 협의한 후, 이 규약의 발효 후 1년 이내에 수립하는 계획에 따라, 자국의 보고서를 각 단계별로

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

제출한다.

2. 동 보고서는 이 규약상의 의무의 이행 정도에 영향을 미치는 요소 및 장애를 지적할 수 있다.

3. 이 규약의 당사국이 이미 국제연합 또는 전문기구에 관련 정보를 제출한 경우에는, 동일한 정보를 다시 작성하지 않고 동 정보에 대한 정확한 언급으로서 족하다.

제18조 경제사회이사회는 인권과 기본적 자유의 분야에서의 국제연합 헌장상의 책임에 따라, 전문기구가 동 기구의 활동영역에 속하는 이 규약 규정의 준수를 달성하기 위하여 성취된 진전사항을 이사회에 보고하는 것과 관련하여, 당해 전문기구와 협정을 체결할 수 있다. 그러한 보고서에는 전문기구의 권한 있는 기관이 채택한 규정의 이행에 관한 결정 및 권고의 상세를 포함할 수 있다.

제19조 경제사회이사회는 제16조 및 제17조에 따라 각국이 제출하는 인권에 관한 보고서 및 제18조에 따라 전문기구가 제출하는 인권에 관한 보고서 중 국제연합 인권위원회의 검토, 일반적 권고, 또는 정보를 위하여 적당한 보고서를 인권위원회에 송부할 수 있다.

제20조 이 규약의 당사국과 관련 전문기구는 제19조에 의한 일반적 권고에 대한 의견 또는 국제연합인권위원회의 보고서 또는 보고서에서 언급된 어떠한 문서에서도 그와 같은 일반적 권고에 대하여 언급하고 있는 부분에 관한 의견을 경제사회이사회에 제출할 수 있다.

제21조 경제사회이사회는 일반적 성격의 권고를 포함하는 보고서와 이 규약에서 인정된 권리의 일반적 준수를 달성하기 위하여 취한 조치 및 성취된 진전사항에 관하여 이 규약의 당사국 및 전문기구로부터 입수한 정보의 개요를 수시로 총회에 제출할 수 있다.

제22조 경제사회이사회는 이 규약의 제4부에서 언급된 보고서에서 생기는 문제로서, 국제연합의 타기관, 그 보조기관 및 기술원조의 제공에 관여하는 전문기구가 각 기관 권한 내에서 이 규약의 효과적, 점진적 실시에 기여할 수 있는 국제적 조치의 타당성을 결정하는 데 도움이 될 수 있는 문제에 대하여 그들의 주의를 환기시킬 수 있다.

제23조 이 규약의 당사국은 이 규약에서 인정된 권리의 실현을 위한 국제적 조치에는 협약의 체결, 권고의 채택, 기술원조의 제공 및 관계정부와 협력하여 조직된 협의와 연구를 목

적으로 하는 지역별 회의 및 기술적 회의의 개최와 같은 방안이 포함된다는 것에 동의한다.

제24조 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 여러 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제25조 이 규약의 어떠한 규정도 모든 사람이 그들의 천연적 부와 자원을 충분히, 자유로이 향유하고, 이용할 수 있는 고유의 권리를 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제5부

제26조 1. 이 규약은 국제연합의 모든 회원국, 전문기구의 모든 회원국, 국제사법재판소 규정의 모든 당사국 또한 국제연합 총회가 이 규약에 가입하도록 초청한 기타 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다.

2. 이 규약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

3. 이 규약은 이 조 제1항에서 언급된 모든 국가들의 가입을 위하여 개방된다.

4. 가입은 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁함으로써 이루어진다.

5. 국제연합 사무총장은 이 규약에 서명 또는 가입한 모든 국가들에게 각 비준서 또는 가입서의 기탁을 통보한다.

제27조 1. 이 규약은 35번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합 사무총장에게 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

2. 35번째 비준서 또는 가입서의 기탁 후에 이 규약을 비준하거나 또는 이 규약에 가입하는 국가에 대하여는, 이 규약은 그 국가의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

제28조 이 규약의 규정은 어떠한 제한이나 예외 없이 연방국가의 모든 지역에 적용된다.

제29조 1. 이 규약의 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합 사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 개정안을 접수하는 대로, 각 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 회

부하기 위한 당사국회의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 사무총장에게 통보하여 줄 것을 요청하는 것과 함께, 개정안을 이 규약의 각 당사국에게 송부한다. 당사국 중 최소 3분의 1이 당사국회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 주관하에 동 회의를 소집한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합 총회에 제출된다.

2. 개정안은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각기 자국의 헌법절차에 따라 이 규약당사국의 3분의 2의 다수가 수락하는 때 발효한다.

3. 개정안은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하며, 여타 당사국은 계속하여 이 규약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 의하여 구속된다.

제30조 제26조 제5항에 의한 통보에 관계없이, 국제연합 사무총장은 동 조 제1항에서 언급된 모든 국가에 다음을 통보한다.

(a) 제26조에 의한 서명, 비준 및 가입

(b) 제27조에 의한 이 규약의 발효일자 및 제29조에 의한 모든 개정의 발효일자 제31조 1. 이 규약은 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 서반아어본이 동등히 정본이며, 국제연합 문서보존소에 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 제26조에서 언급된 모든 국가들에게 이 규약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로, 하기 서명자들은 각자의 정부에 의하여 정당히 권한을 위임받아 1966년 12월 19일 뉴욕에서 서명을 위하여 개방된 이 규약에 서명하였다.

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

채택일 1966. 12. 16/발효일 1976. 3. 23 단, 제41조는 1979. 3. 28에 발효/
당사국 수 166/ 대한민국 적용일 1990. 7. 10*

이 규약의 당사국은, 국제연합 헌장에 선언된 원칙에 따라 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고, 이러한 권리는 인간의 고유한 존엄성으로부터 유래함을 인정하며, 세계인권선언에 따라 시민적, 정치적 자유 및 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유인간의 이상은 모든 사람이 자신의 경제적, 사회적 및 문화적 권리뿐만 아니라 시민적 및 정치적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정하며, 인권과 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 촉진시킬 국제연합 헌장상의 국가의 의무를 고려하며, 타 개인과 자기가 속한 사회에 대한 의무를 지고 있는 개인은, 이 규약에서 인정된 권리의 증진과 준수를 위하여 노력하여야 할 책임이 있음을 인식하여, 다음의 조문들에 합의한다.

제1부

제1조 1. 모든 사람은 자결권을 가진다. 이 권리에 기초하여 모든 사람은 그들의 정치적 지위를 자유로이 결정하고, 또한 그들의 경제적, 사회적 및 문화적 발전을 자유로이 추구한다.

2. 모든 사람은, 호혜의 원칙에 입각한 국제적 경제협력으로부터 발생하는 의무 및 국제

*) 유보: 대한민국 정부는 동 규약을 심의한 후, 동 규약의 제14조 5항, 제14조 7항, 제22 조 및 제23조 4항의 규정이 대한민국 헌법을 포함한 관련 국내법 규정에 일치되도록 적용될 것임과 동 규약 제41조상의 인권이사회의 권한을 인정함을 선언하며, 이에 동규약에 가입한다. 유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 규약 제23조 제4항을 1991년 3월 15일 유보철회하였고(조약 제1042호), 제14조 제7항에 대해 1993년 1월 21일 유보철회하였으며, 제14조 제5항에 대해 2007년 4월 2일 유보철회하였음(조약 제1840호).

법상의 의무에 위반하지 아니하는 한, 그들 자신의 목적을 위하여 그들의 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 수 있다. 어떠한 경우에도 사람은 그들의 생존수단을 박탈당하지 아니한다.

3. 비자치지역 및 신탁통치지역의 행정책임을 맡고있는 국가들을 포함하여 이 규약의 당사국은 국제연합 헌장의 규정에 따라 자결권의 실현을 촉진하고 동 권리를 존중하여야 한다.

제2부

제2조 1. 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.

2. 이 규약의 각 당사국은 현행의 입법조치 또는 기타 조치에 의하여 아직 규정되어 있지 아니한 경우, 이 규약에서 인정되는 권리들을 실현하기 위하여 필요한 입법조치 또는 기타 조치를 취하기 위하여 자국의 헌법상의 절차 및 이 규약의 규정에 따라 필요한 조치를 취할 것을 약속한다.

3. 이 규약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다.

(a) 이 규약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 사람에 대하여, 그러한 침해가 공무집행 중인 자에 의하여 자행된 것이라 할지라도 효과적인 구제 조치를 받도록 확보할 것.

(b) 그러한 구제조치를 청구하는 개인에 대하여, 권한 있는 사법, 행정 또는 입법 당국 또는 당해 국가의 법률제도가 정하는 기타 권한 있는 당국에 의하여 그 권리가 결정될 것을 확보하고, 또한 사법적 구제조치의 가능성을 발전시킬 것.

(c) 그러한 구제조치가 허용되는 경우, 권한 있는 당국이 이를 집행할 것을 확보할 것.

제3조 이 규약의 당사국은 이 규약에서 규정된 모든 시민적 및 정치적 권리를 향유함에 있어

서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

제4조 1. 국민의 생존을 위협하는 공공의 비상사태의 경우에 있어서 그러한 비상사태의 존재가 공식으로 선포되어 있을 때에는 이 규약의 당사국은 당해 사태의 긴급성에 의하여 엄격히 요구되는 한도 내에서 이 규약상의 의무를 위반하는 조치를 취할 수 있다. 다만, 그러한 조치는 당해국의 국제법상의 여타 의무에 저촉되어서는 아니되며, 또한 인종, 피부색, 성, 언어, 종교 또는 사회적 출신만을 이유로 하는 차별을 포함하여서는 아니된다.

2. 전항의 규정은 제6조, 제7조, 제8조(제1항 및 제2항), 제11조, 제15조, 제16조 및 제18조에 대한 위반을 허용하지 아니한다.

3. 의무를 위반하는 조치를 취할 권리를 행사하는 이 규약의 당사국은, 위반하는 규정 및 위반하게 된 이유를, 국제연합 사무총장을 통하여 이 규약의 타 당사국들에게 즉시 통지한다. 또한 당사국은 그러한 위반이 종료되는 날에 동일한 경로를 통하여 그 내용을 통지한다.

제5조 1. 이 규약의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 규약에서 인정되는 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 규약에서 규정된 제한의 범위를 넘어 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그와 같은 것을 목적으로 하는 행위를 행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.

2. 이 규약의 어떠한 당사국에서 법률, 협정, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 또는 현존하고 있는 기본적 인권에 대하여는, 이 규약이 그러한 권리를 인정하지 아니하거나 또는 그 인정의 범위가 보다 협소하다는 것을 구실로 동 권리를 제한하거나 또는 훼손하여서는 아니된다.

제3부

제6조 1. 모든 인간은 고유한 생명권을 가진다. 이 권리는 법률에 의하여 보호된다. 어느 누구도 자의적으로 자신의 생명을 박탈당하지 아니한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

2. 사형을 폐지하지 아니하고 있는 국가에 있어서 사형은 범죄 당시의 현행법에 따라서 또한 이 규약의 규정과 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 협약에 저 촉되지 아니하는 법률에 의하여 가장 중한 범죄에 대해서만 선고될 수 있다. 이 형벌은 권한 있는 법원이 내린 최종판결에 의하여서만 집행될 수 있다.
3. 생명의 박탈이 집단살해죄를 구성하는 경우에는 이 조의 어떠한 규정도 이 규약의 당사국이 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 협약의 규정에 따라 지고 있는 의무를 어떠한 방법으로도 위반하는 것을 허용하는 것은 아니라고 이해한다.
4. 사형을 선고받은 사람은 누구나 사면 또는 감형을 청구할 권리를 가진다. 사형선고에 대한 일반사면, 특별사면 또는 감형은 모든 경우에 부여될 수 있다.
5. 사형선고는 18세 미만의 자가 범한 범죄에 대하여 과하여져서는 아니되며, 또한 임산부에 대하여 집행되어서는 아니된다.
6. 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약의 당사국에 의하여 사형의 폐지를 지연시키거나 또는 방해하기 위하여 원용되어서는 아니된다.

제7조 어느 누구도 고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 취급 또는 형벌을 받지 아니한다. 특히 누구든지 자신의 자유로운 동의 없이 의학적 또는 과학적 실험을 받지 아니한다.

제8조 1. 어느 누구도 노예상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.

2. 어느 누구도 예속상태에 놓여지지 아니한다.

(a) 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다.

(b) 제3항 "(a)"의 규정은 범죄에 대한 형벌로 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서, 권한 있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따른 중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.

(c) 이 항의 적용상 "강제노동"이라는 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.

(i) "(b)"에서 언급되지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억

류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부 석방 중에 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것

(ii) 군사적 성격의 역무 및 양심적 병역거부가 인정되고 있는 국가에 있어서는 양심적 병역거부자에게 법률에 의하여 요구되는 국민적 역무

(iii) 공동사회의 존립 또는 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난시에 요구되는 역무

(iv) 시민으로서 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무

제9조 1. 모든 사람은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다. 누구든지 자의적으로 체포되거나 또는 억류되지 아니한다. 어느 누구도 법률로 정한 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그 자유를 박탈당하지 아니한다.

2. 체포된 사람은 누구든지 체포시에 체포이유를 통고받으며, 또한 그에 대한 피의 사실을 신속히 통고받는다.

3. 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 또는 억류된 사람은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 그는 합리적인 기간 내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부되는 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아니되며, 석방은 재판 기타 사법적 절차의 모든 단계에서 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 이루어질 수 있다.

4. 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 사람은 누구든지, 법원이 그의 억류의 합법성을 지체없이 결정하고, 그의 억류가 합법적이 아닌 경우에는 그의 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여, 법원에 절차를 취할 권리를 가진다.

5. 불법적인 체포 또는 억류의 희생이 된 사람은 누구든지 보상을 받을 권리를 가진다.

제10조 1. 자유를 박탈당한 모든 사람은 인도적으로 또한 인간의 고유한 존엄성을 존중하여 취급된다.

2. (a) 피고인은 예외적인 사정이 있는 경우를 제외하고는 기결수와 격리되며, 또한 유죄의 판결을 받고 있지 아니한 자로서의 지위에 상응하는 별도의 취급을 받는다.

(b) 미성년 피고인은 성인과 격리되며 또한 가능한 한 신속히 재판에 회부된다.

3. 교도소 수감제도는 재소자들의 교정과 사회복귀를 기본적인 목적으로 하는 처우를 포함한다. 미성년 범죄자는 성인과 격리되며 또한 그들의 연령 및 법적 지위에 상응하는 대우가 부여된다.

제11조 어느 누구도 계약상 의무의 이행불능만을 이유로 구금되지 아니한다.

제12조 1. 합법적으로 어느 국가의 영역 내에 있는 모든 사람은, 그 영역 내에서 이동의 자유 및 거주의 자유에 관한 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라로부터도 자유로이 퇴거할 수 있다.

3. 상기 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 규약에서 인정되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

4. 어느 누구도 자국에 돌아올 권리를 자의적으로 박탈당하지 아니한다.

제13조 합법적으로 이 규약의 당사국의 영역 내에 있는 외국인은, 법률에 따라 이루어진 결정에 의하여서만 그 영역으로부터 추방될 수 있으며, 또한 국가안보상 불가피하게 달리 요구되는 경우를 제외하고는 자기의 추방에 반대하는 이유를 제시할 수 있고 또한 권한 있는 당국 또는 동 당국에 의하여 특별히 지명된 자에 의하여 자기의 사안이 심사되는 것이 인정되며, 또한 이를 위하여 그 당국 또는 사람 앞에서 다른 사람이 그를 대리하는 것이 인정된다.

제14조 1. 모든 사람은 재판에 있어서 평등하다. 모든 사람은 그에 대한 형사상의 죄의 결정 또는 민사상의 권리 및 의무의 다툼에 관한 결정을 위하여 법률에 의하여 설치된 권한 있는 독립적이고 공평한 법원에 의한 공정한 공개심리를 받을 권리를 가진다. 보도기관 및 공중에 대하여서는, 민주 사회에 있어서 도덕, 공공질서 또는 국가안보를 이유로 하거나 또는 당사자들의 사생활의 이익을 위하여 필요한 경우, 또는 공개가 사법상 이익을 해할 특별한 사정이 있는 경우 법원의 견해로 엄격히 필요하다고 판단되는 한도에서 재판의 전부 또는 일부를 공개하지 않을 수 있다. 다만, 형사소송 기타 소송

에서 선고되는 판결은 미성년자의 이익을 위하여 필요한 경우 또는 당해 절차가 혼인관 계의 분쟁이나 아동의 후견문제에 관한 경우를 제외하고는 공개된다.

2. 모든 형사피의자는 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.
3. 모든 사람은 그에 대한 형사상의 죄를 결정함에 있어서 적어도 다음과 같은 보장을 완전 평등하게 받을 권리를 가진다.
   (a) 그에 대한 죄의 성질 및 이유에 관하여 그가 이해하는 언어로 신속하고 상세하게 통고받을 것
   (b) 변호의 준비를 위하여 충분한 시간과 편의를 가질 것과 본인이 선임한 변호인과 연락을 취할 것
   (c) 부당하게 지체됨이 없이 재판을 받을 것
   (d) 본인의 출석하에 재판을 받으며, 또한 직접 또는 본인이 선임하는 자의 법적 조력을 통하여 변호할 것. 만약 법적 조력을 받지 못하는 경우 변호인의 조력을 받을 권리에 대하여 통지를 받을 것. 사법상의 이익을 위하여 필요한 경우 및 충분한 지불수단을 가지고 있지 못하는 경우 본인이 그 비용을 부담하지 아니하고 법적 조력이 그에게 주어지도록 할 것
   (e) 자기에게 불리한 증인을 신문하거나 또는 신문받도록 할 것과 자기에게 불리한 증인과 동일한 조건으로 자기를 위한 증인을 출석시키도록 하고 또한 신문받도록 할 것
   (f) 법정에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 또는 말할 수 없는 경우에는 무료로 통역의 조력을 받을 것
   (g) 자기에게 불리한 진술 또는 유죄의 자백을 강요당하지 아니할 것
4. 미성년자의 경우에는 그 절차가 그들의 연령을 고려하고 또한 그들의 갱생을 촉진하고자 하는 요망을 고려한 것이어야 한다.
5. 유죄판결을 받은 모든 사람은 법률에 따라 그 판결 및 형벌에 대하여 상급 법원에서 재심을 받을 권리를 가진다.
6. 어떤 사람이 확정판결에 의하여 유죄판결을 받았으나, 그 후 새로운 사실 또는 새로

발견된 사실에 의하여 오심이 있었음을 결정적으로 입증함으로써 그에 대한 유죄판결이 파기되었거나 또는 사면을 받았을 경우에는 유죄판결의 결과 형벌을 받은 자는 법률에 따라 보상을 받는다. 다만, 그 알지 못한 사실이 적시에 밝혀지지 않은 것이 전체적으로 또는 부분적으로 그에게 책임이 있었다는 것이 증명된 경우에는 그러하지 아니한다.

7. 어느 누구도 각국의 법률 및 형사절차에 따라 이미 확정적으로 유죄 또는 무죄선고를 받은 행위에 관하여서는 다시 재판 또는 처벌을 받지 아니한다.

제15조 1. 어느 누구도 행위시의 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 어느 누구도 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다도 중한 형벌을 받지 아니한다. 범죄인은 범죄가 행하여진 후에 보다 가벼운 형을 부과하도록 하는 규정이 법률에 정해진 경우에는 그 혜택을 받는다.

2. 이 조의 어떠한 규정도 국제사회에 의하여 인정된 법의 일반원칙에 따라 그 행위시에 범죄를 구성하는 작위 또는 부작위를 이유로 당해인을 재판하고 처벌하는 것을 방해하지 아니한다.

제16조 모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제17조 1. 어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다.

2. 모든 사람은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제18조 1. 모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

2. 어느 누구도 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유를 침해하게 될 강제를 받지 아니한다.

3. 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유는, 법률에 규정되고 공공의 안전, 질서, 공중보건, 도덕 또는 타인의 기본적 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한받을 수 있다.
4. 이 규약의 당사국은 부모 또는 경우에 따라 법정 후견인이 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 자유를 존중할 것을 약속한다.

제19조 1. 모든 사람은 간섭받지 아니하고 의견을 가질 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리는 구두, 서면 또는 인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국경에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.
3. 이 조 제2항에 규정된 권리의 행사에는 특별한 의무와 책임이 따른다. 따라서 그러한 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만, 그 제한은 법률에 의하여 규정되고 또한 다음 사항을 위하여 필요한 경우에만 한정된다.
   (a) 타인의 권리 또는 신용의 존중
   (b) 국가안보 또는 공공질서 또는 공중보건 또는 도덕의 보호

제20조 1. 전쟁을 위한 어떠한 선전도 법률에 의하여 금지된다.

2. 차별, 적의 또는 폭력의 선동이 될 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취는 법률에 의하여 금지된다.

제21조 평화적인 집회의 권리가 인정된다. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 따라 부과되고, 또한 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제22조 1. 모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다.

2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주

사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다. 이 조는 군대와 경찰의 구성원이 이 권리를 행사하는 데 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.

3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정하는 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하는 것은 아니다.

제23조 1. 가정은 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

2. 혼인적령의 남녀가 혼인을 하고, 가정을 구성할 권리가 인정된다.

3. 혼인은 양당사자의 자유롭고 완전한 합의 없이는 성립되지 아니한다.

4. 이 규약의 당사국은 혼인 기간 중 및 혼인 해소시에 혼인에 대한 배우자의 권리 및 책임의 평등을 확보하기 위하여 적절한 조치를 취한다. 혼인 해소의 경우에는 자녀에 대한 필요한 보호를 위한 조치를 취한다.

제24조 1. 모든 어린이는 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 민족적 또는 사회적 출신, 재산 또는 출생에 관하여 어떠한 차별도 받지 아니하고 자신의 가족, 사회 및 국가에 대하여 미성년자로서의 지위로 인하여 요구되는 보호조치를 받을 권리를 가진다.

2. 모든 어린이는 출생 후 즉시 등록되고, 성명을 가진다.

3. 모든 어린이는 국적을 취득할 권리를 가진다.

제25조 모든 시민은 제2조에 규정하는 어떠한 차별이나 또는 불합리한 제한도 받지 아니하고 다음의 권리 및 기회를 가진다.

(a) 직접 또는 자유로이 선출한 대표자를 통하여 정치에 참여하는 것

(b) 보통, 평등 선거권에 따라 비밀투표에 의하여 행하여지고, 선거인의 의사의 자유로운 표명을 보장하는 진정한 정기적 선거에서 투표하거나 피선되는 것

(c) 일반적인 평등 조건하에 자국의 공무에 취임하는 것

제26조 모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가

진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.

제27조 종족적, 종교적 또는 언어적 소수민족이 존재하는 국가에 있어서는 그러한 소수민족에 속하는 사람들에게 그 집단의 다른 구성원들과 함께 그들 자신의 문화를 향유하고, 그들 자신의 종교를 표명하고 실행하거나 또는 그들 자신의 언어를 사용할 권리가 부인되지 아니한다.

제4부

제28조 1. 인권이사회(이하 이 규약에서 이사회라 한다)를 설치한다. 이사회는 18인의 위원으로 구성되며 이하에 규정된 임무를 행한다.

2. 이사회는 고매한 인격을 가지고 인권 분야에서 능력이 인정된 이 규약의 당사국의 국민들로 구성하고, 법률적 경험을 가진 약간명의 인사의 참여가 유익할 것이라는 점을 고려한다.

3. 이사회의 위원은 개인적 자격으로 선출되고, 직무를 수행한다.

제29조 1. 이사회의 위원은 제28조에 규정된 자격을 가지고 이 규약의 당사국에 의하여 선거를 위하여 지명된 자의 명단 중에서 비밀투표에 의하여 선출된다.

2. 이 규약의 각 당사국은 2인 이하의 자를 지명할 수 있다. 이러한 자는 지명하는 국가의 국민이어야 한다.

3. 동일인이 재지명 받을 수 있다.

제30조 1. 최초의 선거는 이 규약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시된다.

2. 국제연합 사무총장은, 제34조에 따라 선언된 결원의 보충선거를 제외하고는, 이사회의 구성을 위한 각 선거일의 최소 4개월 전에, 이 규약당사국이 3개월 이내에 위원회의 위원후보 지명을 제출하도록 하기 위하여 당사국에 서면 초청장을 발송한다.

3. 국제연합 사무총장은, 이와 같이 지명된 후보들을 지명국 이름의 명시와 함께 알파벳

순으로 명단을 작성하여 늦어도 선거일 1개월 전에 동 명단을 이 규약당사국에게 송부한다.

4. 이사회 위원의 선거는 국제연합 사무총장이 국제연합 본부에서 소집한 이 규약당사국 회합에서 실시된다. 이 회합은 이 규약당사국의 3분의 2를 정족수로 하고, 출석하여 투표하는 당사국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 획득하는 후보가 위원으로 선출된다.

제31조 1. 이사회는 동일국가의 국민을 2인 이상 포함할 수 없다.

2. 이사회의 선거에 있어서는 위원의 공평한 지리적 안배와 상이한 문명 형태 및 주요한 법률체계가 대표되도록 고려한다.

제32조 1. 이사회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 모든 위원은 재지명된 경우에 재선될 수 있다. 다만, 최초의 선거에서 선출된 위원 중 9인의 임기는 2년 후에 종료된다. 이들 9인 위원의 명단은 최초 선거 후 즉시 제30조 제4항에 언급된 회합의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

2. 임기 만료시의 선거는 이 규약 제4부의 전기 조문들의 규정에 따라 실시된다.

제33조 1. 이사회의 어느 한 위원이 그의 임무를 수행할 수 없는 것이 일시적 성격의 결석이 아닌 다른 이유로 인한 것이라고 다른 위원 전원이 생각할 경우, 이 사회의 의장은 국제연합 사무총장에게 이를 통보하며, 사무총장은 이때 동 위원의 궐석을 선언한다.

2. 이사회의 위원이 사망 또는 사임한 경우, 의장은 국제연합 사무총장에게 이를 즉시 통보하여야 하며, 사무총장은 사망일 또는 사임의 효력발생일로부터 그 좌석의 궐석을 선언한다.

제34조 1. 제33조에 의해 궐석이 선언되고, 교체될 궐석위원의 잔여임기가 궐석 선언일로부터 6개월 이내에 종료되지 아니할 때에는, 국제연합 사무총장은 이 규약의 각 당사국에게 이를 통보하며, 각 당사국은 궐석을 충원하기 위하여 제29조에 따라서 2개월이내에 후보자의 지명서를 제출할 수 있다.

2. 국제연합 사무총장은 이와 같이 지명된 후보들의 명단을 알파벳 순으로 작성, 이를

이 규약의 당사국에게 송부한다. 보궐선거는 이 규약 제4부의 관계규정에 따라 실시된다.

3. 제33조에 따라 선언되는 궐석을 충원하기 위하여 선출되는 위원은 동 조의 규정에 따라 궐석위원의 잔여임기동안 재직한다.

제35조 이사회의 위원들은 국제연합 총회가 이사회의 책임의 중요성을 고려하여 결정하게 될 조건에 따라, 국제연합의 재원에서 동 총회의 승인을 얻어 보수를 받는다.

제36조 국제연합 사무총장은 이 규정상 이사회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공한다.

제37조 1. 국제연합 사무총장은 이사회의 최초 회의를 국제연합본부에서 소집한다.

2. 최초 회의 이후에는, 이사회는 이사회의 절차규칙이 정하는 시기에 회합한다.

3. 이사회는 통상 국제연합본부나 제네바 소재 국제연합사무소에서 회합을 가진다.

제38조 이사회의 각 위원은 취임에 앞서 이사회의 공개석상에서 자기의 직무를 공평하고 양심적으로 수행할 것을 엄숙히 선언한다.

제39조 1. 이사회는 임기 2년의 임원을 선출한다. 임원은 재선될 수 있다.

2. 이사회는 자체의 절차규칙을 제정하며 이 규칙은 특히 다음 사항을 규정한다.

(a) 의사정족수는 위원 12인으로 한다.

(b) 이사회의 의결은 출석위원 과반수의 투표로 한다.

제40조 1. 이 규약의 당사국은 규약에서 인정된 권리를 실현하기 위하여 취한 조치와 그러한 권리를 향유함에 있어서 성취된 진전사항에 관한 보고서를 다음과 같이 제출할 것을 약속한다.

(a) 관계당사국에 대하여는 이 규약의 발효 후 1년 이내

(b) 그 이후에는 이사회가 요청하는 때

2. 모든 보고서는 국제연합 사무총장에게 제출되며 사무총장은 이를 이사회가 심의할 수 있도록 이사회에 송부한다. 동 보고서에는 이 규약의 이행에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우, 이를 기재한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 국제연합 사무총장은 이사회와의 협의 후 해당 전문기구에 그 전문기구의 권한의 분야에 속하는 보고서 관련 부분의 사본을 송부한다.

4. 이사회는 이 규약의 당사국에 의하여 제출된 보고서를 검토한다. 이사회는 이사회 자체의 보고서와 이사회가 적당하다고 간주하는 일반적 의견을 당사국에게 송부한다. 이사회는 또한 이 규약의 당사국으로부터 접수한 보고서 사본과 함께 동 일반적 의견을 경제사회이사회에 제출할 수 있다.

5. 이 규약의 당사국은 본 조 제4항에 따라 표명된 의견에 대한 견해를 이사회에 제출할 수 있다.

제41조 1. 이 규약의 당사국은 타 당사국이 이 규약상의 의무를 이행하지 아니하고 있다고 주장하는 일 당사국의 통보를 접수, 심리하는 이사회의 권한을 인정한다는 것을 이 조에 의하여 언제든지 선언할 수 있다. 이 조의 통보는 이 규약의 당사국 중 자국에 대한 이사회의 그러한 권한의 인정을 선언한 당사국에 의하여 제출될 경우에만 접수, 심리될 수 있다. 이사회는 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 관한 통보는 접수하지 아니한다. 이 조에 따라 접수된 통보는 다음의 절차에 따라 처리된다.

(a) 이 규약의 당사국은 타 당사국이 이 규약의 규정을 이행하고 있지 아니하다고 생각할 경우에는, 서면통보에 의하여 이 문제에 관하여 그 당사국의 주의를 환기시킬 수 있다. 통보를 접수한 국가는 통보를 접수한 후 3개월 이내에 당해 문제를 해명하는 설명서 또는 기타 진술을 서면으로 통보한 국가에 송부한다. 그러한 해명서에는 가능하고 적절한 범위 내에서, 동 국가가 당해 문제와 관련하여 이미 취하였든가, 현재 취하고 있든가 또는 취할 국내절차와 구제수단에 관한 언급이 포함된다.

(b) 통보를 접수한 국가가 최초의 통보를 접수한 후 6개월 이내에 당해 문제가 관련당사국 쌍방에게 만족스럽게 조정되지 아니할 경우에는, 양당사국 중 일방에 의한 이사회와 타 당사국에 대한 통고로 당해 문제를 이사회에 회부할 권리를 가진다.

(c) 이사회는, 이사회에 회부된 문제의 처리에 있어서, 일반적으로 승인된 국제법의 원

칙에 따라 모든 가능한 국내적 구제절차가 원용되고 완료되었음을 확인한 다음에만 그 문제를 처리한다. 다만, 구제수단의 적용이 부당하게 지연되고 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

(d) 이사회가 이 조에 의한 통보를 심사할 경우에는 비공개 토의를 가진다.

(e) "(c)"의 규정에 따를 것을 조건으로, 이사회는 이 규약에서 인정된 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 기초 위에서 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계당사국에게 주선을 제공한다.

(f) 이사회는 회부받은 어떠한 문제에 관하여도 "(b)"에 언급된 관계당사국들에게 모든 관련정보를 제출할 것을 요청할 수 있다.

(g) "(b)"에서 언급된 관계당사국은 당해 문제가 이사회에서 심의되고 있는 동안 자국의 대표를 참석시키고 구두 또는 서면으로 의견을 제출할 권리를 가진다.

(h) 이사회는 "(b)"에 의한 통보의 접수일로부터 12개월 이내에 보고서를 제출한다.

(i) "(e)"의 규정에 따라 해결에 도달한 경우에는 이사회는 보고서를 사실과 도달된 해결에 관한 간략한 설명에만 국한시킨다.

(ii) "(e)"의 규정에 따라 해결에 도달하지 못한 경우에는 이사회는 보고서를 사실에 관한 간략한 설명에만 국한시키고 관계당사국이 제출한 서면 의견과 구두 의견의 기록을 동 보고서에 첨부시킨다. 모든 경우에 보고서는 관계당사국에 통보된다.

2. 이 조의 제규정은 이 규약의 10개 당사국이 이 조 제1항에 따른 선언을 하였을 때 발효된다. 당사국은 동 선언문을 국제연합 사무총장에게 기탁하며, 사무총장은 선언문의 사본을 타 당사국에 송부한다. 이와 같은 선언은 사무 총장에 대한 통고에 의하여 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조에 의하여 이미 송부된 통보에 따른 어떠한 문제의 심의도 방해하지 아니한다. 어떠한 당사국에 의한 추후의 통보는 사무총장이 선언 철회의 통고를 접수한 후에는 관계당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한 접수되지 아니한다.

제42조 1. (a) 제41조에 따라 이사회에 회부된 문제가 관계당사국들에 만족스럽게 타결되지 못하는 경우에는 이사회는 관계당사국의 사전 동의를 얻어 특별 조정위원회(이하 조정위원회라 한다)를 임명할 수 있다. 조정위원회는 이 규약의 존중에 기초하여 당해 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계 당사국에게 주선을 제공한다.

(b) 조정위원회는 관계당사국에게 모두 수락될 수 있는 5인의 위원으로 구성 된다. 관계당사국이 3개월 이내에 조정위원회의 전부 또는 일부의 구성에 관하여 합의에 이르지 못하는 경우에는, 합의를 보지 못하는 조정위원회의 위원은 비밀투표에 의하여 인권이사회 위원 중에서 인권이사회 위원 3분의 2의 다수결 투표로 선출된다.

2. 조정위원회의 위원은 개인자격으로 직무를 수행한다. 동 위원은 관계당사국, 이 규약의 비당사국 또는 제41조에 의한 선언을 행하지 아니한 당사국의 국민이어서는 아니된다.

3. 조정위원회는 자체의 의장을 선출하고 또한 자체의 절차규칙을 채택한다.

4. 조정위원회의 회의는 통상 국제연합본부 또는 제네바 소재 국제연합사무소에서 개최된다. 그러나, 동 회의는 조정위원회가 국제연합 사무총장 및 관계당사국과 협의하여 결정하는 기타 편리한 장소에서도 개최될 수 있다.

5. 제36조에 따라 설치된 사무국은 이 조에서 임명된 조정위원회에 대하여도 역무를 제공한다.

6. 이사회가 접수하여 정리한 정보는 조정위원회가 이용할 수 있으며, 조정위원회는 관계당사국에게 기타 관련자료의 제출을 요구할 수 있다.

7. 조정위원회는 문제를 충분히 검토한 후, 또는 당해 문제를 접수한 후, 어떠한 경우에도 12개월 이내에, 관계당사국에 통보하기 위하여 인권이사회의 위원장에게 보고서를 제출한다.

(a) 조정위원회가 12개월 이내에 당해 문제에 대한 심의를 종료할 수 없을 경우, 조정위원회는 보고서를 당해 문제의 심의현황에 관한 간략한 설명에 국한시킨다.

(b) 조정위원회가 이 규약에서 인정된 인권의 존중에 기초하여 당해 문제에 대한 우호적인 해결에 도달한 경우, 조정위원회는 보고서를 사실과 도달한 해결에 관한 간략한 설명에 국한시킨다.

(c) 조정위원회가 "(b)"의 규정에 의한 해결에 도달하지 못한 경우, 조정위원회의 보고서는 관계당국 간의 쟁점에 관계되는 모든 사실문제에 대한 자체의 조사결과 및 문제의 우호적인 해결 가능성에 관한 견해를 기술한다. 동 보고서는 또한 관계당사국이 제출한 서면 의견 및 구두 의견의 기록을 포함한다.

(d) "(c)"에 의하여 조정위원회의 보고서가 제출되는 경우, 관계당사국은 동 보고서의 접수로부터 3개월 이내에 인권이사회의 위원장에게 조정위원회의 보고서 내용의 수락 여부를 통고한다.

8. 이 조의 규정은 제41조에 의한 이사회의 책임을 침해하지 아니한다.

9. 관계당사국은 국제연합 사무총장이 제출하는 견적에 따라 조정위원회의 모든 경비를 균등히 분담한다.

10. 국제연합 사무총장은 필요한 경우, 이 조 제9항에 의하여 관계당사국이 분담금을 납입하기 전에 조정위원회의 위원의 경비를 지급할 수 있는 권한을 가진다.

제43조 이사회의 위원과 제42조에 의하여 임명되는 특별조정위원회의 위원은 국제연합의 특권 및 면제에 관한 협약의 관계 조항에 규정된 바에 따라 국제연합을 위한 직무를 행하는 전문가로서의 편의, 특권 및 면제를 향유한다.

제44조 이 규약의 이행에 관한 규정은 국제연합과 그 전문기구의 설립헌장 및 협약에 의하여 또는 헌장 및 협약하에서의 인권 분야에 규정된 절차의 적용을 방해하지 아니하고, 이 규약당사국이 당사국간에 발효 중인 일반적인 또는 특별한 국제협정에 따라 분쟁의 해결을 위하여 다른 절차를 이용하는 것을 방해하지 아니한다.

제45조 이사회는 그 활동에 관한 연례보고서를 경제사회이사회를 통하여 국제연합 총회에 제출한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제5부

제46조 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 여러 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구 헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제47조 이 규약의 어떠한 규정도 모든 사람이 그들의 천연적 부와 자원을 충분히 자유로이 향유하고, 이용할 수 있는 고유의 권리를 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제6부

제48조 1. 이 규약은 국제연합의 모든 회원국, 전문기구의 모든 회원국, 국제사법재판소 규정의 모든 당사국 또한 국제연합 총회가 이 규약에 가입하도록 초청한 기타 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다.

2. 이 규약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

3. 이 규약은 이 조 제1항에서 언급된 모든 국가들의 가입을 위하여 개방된다.

4. 가입은 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁함으로써 이루어진다.

5. 국제연합 사무총장은 이 규약에 서명 또는 가입한 모든 국가들에게 각 비준서 또는 가입서의 기탁을 통보한다.

제49조 1. 이 규약은 35번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합 사무총장에게 기탁되는 날로부터 3개월 후에 발효한다.

2. 35번째의 비준서 또는 가입서의 기탁 후에 이 규약을 비준하거나 또는 이 조약에 가입하는 국가에 대하여는, 이 규약은 그 국가의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

제50조 이 규약의 규정은 어떠한 제한이나 예외 없이 연방국가의 모든 지역에 적용된다.

제51조 1. 이 규약의 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합 사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 개정안을 접수하는 대로, 각 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 회부하기 위한 당사국회의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 사무총장에게 통보하여

줄 것을 요청하는 것과 함께, 개정안을 이 규약의 각 당사국에게 송부한다. 당사국 중 최소 3분의 1이 당사국회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 주관하에 동 회의를 소집한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합 총회에 제출된다.

2. 개정안은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각기 자국의 헌법상 절차에 따라 이 규약당사국의 3분의 2의 다수가 수락하는 때 발효한다.

3. 개정안은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하고, 여타 당사국은 계속하여 이 규약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 의하여 구속된다.

제52조 제48조 제5항에 의한 통보에 관계없이, 국제연합 사무총장은 동조 제1항에서 언급된 모든 국가에 다음을 통보한다.

(a) 제48조에 의한 서명, 비준 및 가입

(b) 제49조에 의한 이 규약의 발효일자 및 제51조에 의한 모든 개정의 발효일자

제53조 1. 이 규약은 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합 문서보존소에 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 제48조에서 언급된 모든 국가들에게 이 규약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로, 하기서명자들은 각자의 정부에 의하여 정당히 권한을 위임받아 1966년 12월 19일 뉴욕에서 서명을 위하여 개방된 이 규약에 서명하였다.

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약

채택일 1966. 3. 7/발효일 1969. 1. 4/당사국 수 173
/대한민국 적용일 1979. 1. 4 단, 제14조 선언은 1997. 3. 5

본 협약의 체약국은, 국제연합 헌장이 모든 인간에게 고유한 존엄과 평등의 원칙에 기본을 두고 있으며 모든 회원국이 인종, 성별, 언어 또는 종교의 구별 없이 만인을 위한 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 증진시키고 촉진하는 국제연합의 목적 중의 하나를 성취하는 데 있어서 국제연합과의 협조 아래 공동적 및 개별적 조치를 취하기로 서약하였음을 고려하고, 세계인권선언이 만인은 존엄과 권리에 있어 태어날 때부터 자유롭고 평등함을 선언하고 또한 특히 인종, 피부색 또는 출생지에 대하여 어떠한 종류의 구별도 하지 않고 동 선언에 언급된 모든 권리와 자유를 누구나 향유할 수 있음을 선언하고 있음을 고려하고, 만인은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별에 대해서도 그리고 어떠한 차별의 고무에 대해서도 법의 균등한 보호를 받을 자격이 있음을 고려하고, 국제연합이 어떠한 형태로든 또한 어디에 그들이 존재하든 식민주의와 그리고 그와 결탁한 차등과 차별의 모든 관행을 규탄하고 1960년 12월 14일자 식민지 및 그 인민에 대한 독립 부여 선언(총회결의 1514(XV))이 그들을 신속히 무조건 종식시켜야 할 필요성을 확인하고 또한 엄숙히 선언하였음을 고려하고, 1963년 11월 20일자 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언(총회결의 1904(XVIII))이 전세계에서 모든 형태와 양상의 인종차별을 신속히 철폐하고 인간의 존엄성에 대한 이해와 존중을 확보할 필요성을 엄숙히 확인하고 있음을 고려하고, 인종차별에 근거한 어떠한 우수 인종 학설도 과학적으로 허위이며 도덕적으로 규탄받아야 하며 사회적으로 부당하고 위험하며 또한 어느 곳에서든 이론상으로나 실제상으로 인종차별에 대한 정당화가 있을 수 없다는 것을 확신하고, 인종, 피부색 또는 종족의 기원을 근거로 한 인간의 차별은 국가 간의 우호적이고 평화적

인 관계에 대한 장애물이며 국민간의 평화와 안전을 그리고 심지어 동일한 단일 국가 내에서 나란히 살고 있는 인간들의 조화마저 저해할 수 있다는 것을 재확인하고, 인종적 장벽의 존재가 어떠한 인류사회의 이상과도 배치됨을 확신하고, 세계 일부 지역에서 아직도 실증적인 인종차별의 시현과 또한 인종적 우월성 또는 증오감에 근거를 둔 "남아프리카의 인종차별정책", 인종분리 또는 격리와 같은 정부 정책에 경악을 금치 못하고, 모든 형태와 양상에 있어 인종차별을 신속히 철폐시키기 위한 모든 필요 조치를 채택하고, 인종간의 이해를 증진시키기 위하여 인종주의자의 이론과 실제를 방지하고 격퇴시키며 모든 형태의 인종분리 및 인종차별이 없는 국제공동사회를 건설할 것을 결의하고, 1958년 국제노동기구가 채택한 고용 및 직업에 있어서의 차별에 관한 협약과 1960년 국제연합교육과학문화기구가 채택한 교육에 있어서의 차별금지협약에 유의하고, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언에 포용된 제반 원칙을 실행할 것과 이 목적을 위한 실제적 조치의 최단시일 내 채택을 확보할 것을 열망하여, 다음과 같이 합의하였다.

제1부

제1조 1. 이 협약에서 "인종차별"이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다.

2. 이 협약은 체약국이 자국의 시민과 비시민을 구별하여 어느 한쪽에의 배척, 제한 또는 우선권을 부여하는 행위에는 적용되지 아니한다.

3. 이 협약의 어느 규정도 국적, 시민권 또는 귀화에 관한 체약국의 법규정에 어떠한 영향도 주는 것으로 해석될 수 없다. 단, 이러한 규정은 어느 특정 국적에 대하여 차별을 하지 아니한다.

4. 어느 특정 인종 또는 종족의 집단이나 개인의 적절한 진보를 확보하기 위한 유일한

목적으로 취해진 특별한 조치는 그러한 집단이나 개인이 인권과 기본적 자유의 동등한 향유와 행사를 확보하는 데 필요한 보호를 요청할 때에는 인종 차별로 간주되지 않는다. 단, 그러한 조치가 결과적으로 상이한 인종집단에게 별개의 권리를 존속시키는 결과를 초래하여서는 아니되며 또한 이러한 조치는 소기의 목적이 달성된 후에는 계속되어서는 아니된다.

제2조 1. 체약국은 인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별 철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체없이 추구할 책임을 지며 이 목적을 위하여

(a) 각 체약국은 인간이나 인간의 집단 또는 단체에 대한 인종차별 행위를 하지 않을 의무 또는 인종차별을 실시하지 않을 의무를 지며 또한 모든 국가 및 지방공공기관과 공공단체가 그러한 의무에 따라 행동하도록 보증할 의무를 지고

(b) 각 체약국은 인간이나 또는 조직에 의한 인종차별을 후원, 옹호 또는 지지하지 않을 의무를 지며

(c) 각 체약국은 어디에 존재하든 간에 인종차별을 야기시키거나 또는 영구화시키는 효과를 가진 정부, 국가 및 지방정책을 면밀히 조사하고 또한 상기 효과를 가진 법규를 개정, 폐기 또는 무효화시키는 효율적 조치를 취하며

(d) 각 체약국은 어느 인간, 집단 또는 조직에 의한 인종차별을 해당 사정에 따라 입법을 포함한 모든 적절한 수단으로써 금지하고 종결시키며

(e) 각 체약국은 적절한 경우 다종족 통합주의자단체와 인종간의 장벽을 폐지하는 운동 및 기타 방법을 장려하고 또한 인종분열을 강화할 성향이 있는 어떠한 것도 막아야 한다.

2. 체약국은 상황이 적절한 경우 사회적, 경제적, 문화적 그리고 기타 분야에 있어서 특정 인종집단 또는 개인의 적절한 발전과 보호를 보증하는 특수하고 구체적인 조치를 취하여 이들에게 완전하고 평등한 인권과 기본적 자유의 향유를 보장토록 한다. 이와 같은 조치는 어떠한 경우에도 소기의 목적이 달성된 후 별개의 상이한 인종집단에 대한 불평등 또는 별개의 권리를 존속시키는 일을 초래하여서는 아니된다.

제3조 체약국은 특히 인종분리와 "남아프리카의 인종차별정책"을 규탄하고 그들 관할권 내의 영역에서 이런 부류의 관행을 방지, 금지 및 근절시킬 의무를 진다.

제4조 체약국은 어떤 인종이나 특정 피부색 또는 특정 종족의 기원을 가진 인간의 집단이 우수하다는 관념이나 이론에 근거를 두고 있거나 또는 어떠한 형태로든 인종적 증오와 차별을 정당화하거나 증진시키려고 시도하는 모든 선전과 모든 조직을 규탄하며 또한 체약국은 이같은 차별을 위한 모든 고무 또는 행위를 근절시키기 위한 즉각적이고 적극적인 조치를 취할 의무를 지며 이 목적을 위하여 세계인권 선언에 구현된 제 원칙 및 이 협약 제5조에 명시적으로 언급된 제 권리와 관련하여 특히 체약국은

⑷ 인종적 우월성이나 증오, 인종차별에 대한 고무에 근거를 둔 모든 관념의 보급 그리고 피부색이나 또는 종족의 기원이 상이한 인종이나 또는 인간의 집단에 대한 폭력행위나 폭력행위에 대한 고무를 의법처벌해야 하는 범죄로 선언하고 또한 재정적 지원을 포함하여 인종주의자의 활동에 대한 어떠한 원조의 제공도 의법처벌해야 하는 범죄로 선언한다.

⑸ 인종차별을 촉진하고 고무하는 조직과 조직적 및 기타 모든 선전활동을 불법으로 선언하고 금지시킨다. 그리고 이러한 조직이나 활동에의 참여를 의법처벌하는 범죄로 인정한다.

⑹ 국가 또는 지방의 공공기관이나 또는 공공단체가 인종차별을 촉진시키거나 또는 고무하는 것을 허용하지 아니한다.

제5조 제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

⑷ 법원 및 기타 모든 사법기관 앞에서 평등한 대우를 받을 권리

⑸ 정부 관리에 의해 자행되거나 또는 개인, 집단 또는 단체에 의해 자행되거나 간에 폭행 또는 신체적 피해에 대하여 국가가 부여하는 인간의 안전 및 보호를 받을 권리

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(c) 정치적 권리 특히 선거에 참가하는 권리, 보통·평등 선거의 기초 위에서 투표하고 입후보하는 권리, 각급 공공업무의 행사는 물론 정부에 참여하는 권리 그리고 공공업무에의 평등한 접근을 할 권리

(d) 기타의 민권 특히,

(i) 당해 체약국 국경 이내에서의 거주이전의 자유에 대한 권리

(ii) 자국을 포함 모든 국가로부터 출국하고 자국으로 귀국하는 권리

(iii) 국적 취득권

(iv) 혼인 및 배우자 선택권

(v) 단독 및 공공재산 소유권

(vi) 상속권

(vii) 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리

(viii) 의견과 표현의 자유에 대한 권리

(ix) 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리

(e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리 특히,

(i) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동, 동일임금, 정당하고 알맞는 보수 등에 대한 권리

(ii) 노동조합 결성 및 가입권

(iii) 주거에 대한 권리

(iv) 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리

(v) 교육과 훈련에 대한 권리

(vi) 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리

(f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

제6조 체약국은 권한 있는 국가법원 및 기타 기관을 통하여 본 협약에 반하여 인권 및 기본적 자유를 침해하는 인종차별행위로부터 만인을 효과적으로 보호하고 구제하며 또한 그러

한 차별의 결과로 입은 피해에 대하여 법원으로부터 공정하고 적절한 보상 또는 변제를 구하는 권리를 만인에게 보증한다.

제7조 체약국은 특히 수업, 교육, 문화 및 공보 분야에 있어서 인종차별을 초래하는 편견에 대항하기 위하여 민족과 인종 또는 종족 집단간의 이해, 관용과 우호를 증진시키기 위하여 그리고 국제연합 헌장, 세계인권선언, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언 및 이 협약의 제 목적과 원칙을 전파시키기 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 의무를 진다.

제2부

제8조 1. 인종차별 철폐에 관한 위원회(이후 "위원회"라 함)를 설치한다. 이 위원회는 체약국이 자국 국민 중에서 선정한 덕망이 높고 공평성이 인정된 18명의 전문가로 구성된다. 상기 전문가는 개인자격으로 집무하며, 이들의 선정에는 공정한 지역적 배분이 이루어지고 주요 법체계 및 상이한 문명 형태를 대표하도록 고려한다.

2. 위원회의 위원은 체약국이 지명한 후보자 명단에서 비밀투표로 선출된다. 각 체약국은 자국 국민 중에서 후보자 1명을 지명할 수 있다.

3. 제1차 선출은 이 협약 발효일로부터 6개월 후에 실시된다. 최소한 선출일 3개월 전에 국제연합 사무총장은 체약국에 서한을 송부, 체약국들로 하여금 2개월 이내에 후보자명단을 제출하도록 요청한다. 국제연합 사무총장은 후보자를 지명한 체약국명을 명기, 피지명된 전후보자 명부를 알파벳순으로 작성하여 동 명부를 체약국에게 제시한다.

4. 동 위원회 위원의 선출은 국제연합 본부에서 사무총장이 소집한 체약국회의에서 실시된다. 체약국의 2/3가 정족수를 이루는 이 회의에서 출석하고 투표한 체약국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 얻는 후보자가 위원회 위원으로 선출된다.

5. (a) 이 위원회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 그러나 제1차 선출에서 선출된 위원 중 9명의 임기는 2년만에 만료된다. 이 위원 9명의 성명은 제1차 위원 선출 직후 위

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

원회 위원장이 추첨으로 선택한다.

(b) 부정기적인 공석의 충원에 있어서 자국 전문가가 위원회 위원직을 상실한 당해 체약국은 위원회의 승인을 받아 자국 국민 중에서 다른 전문가를 지명한다.

6. 체약국은 위원회 위원들이 위원회의 제반 임무를 수행하는 동안 이들의 비용을 책임진다.

제9조 1. 체약국은 이 협정의 제 규정을 시행하도록 채택한 입법적, 사법적, 행정적 또는 기타 제반 조치에 관한 보고서를 아래와 같이 국제연합 사무총장에게 제출하여 위원회의 심의에 회부되도록 한다.

(a) 당해 체약국에 대하여 협약의 발효 후 1년 이내

(b) 그 후 매 2년마다 그리고 위원회가 요청할 때 위원회는 체약국으로부터 더 이상의 정보를 요청할 수 있다.

2. 위원회는 사무총장을 통하여 자신의 활동에 관하여 매년 국제연합 총회에 보고하며, 체약국으로부터 접수된 보고와 정보를 검토하고, 이를 근거로 제의와 일반적인 권고를 행할 수 있다. 이러한 제의와 일반적인 권고는 체약국의 논평이 있을 경우 이 논평과 함께 총회에 보고된다.

제10조 1. 위원회는 자체의 절차 규칙을 채택한다.

2. 위원회는 자체의 임원을 2년 임기로 선출한다.

3. 위원회의 사무국은 국제연합 사무총장에 의하여 마련된다.

4. 위원회의 회합은 통상 국제연합 본부에서 개최된다.

제11조 1. 체약국이 이 협약의 규정을 시행하지 않는 기타 체약국이 있다고 간주할 때는 이 문제를 위원회에 회부할 수 있다. 위원회는 이 사실을 당해 체약국에 전달한다. 3개월 이내에 당해 체약국은 이 문제를 명확히 하는 문서로 된 해명서 또는 성명서와 더불어 동 국이 구제조치를 취한 것이 있으면 그 구제조치를 위원회에 제출한다.

2. 만약 이 문제를 당해 국가에서 1차 통보를 받은 후 6개월 이내에 쌍무 교섭이나 또는 양자에게 가능한 다른 절차 중 어느 한 수단에 의하여 양측에 동등히 납득되도록 해

결되지 않을 경우 양측 중 어느 일방은 위원회와 상대방 국가에 통고함으로써 위원회에 재차 이 문제를 회부할 권리를 보유하고 있다.

3. 위원회는 어느 문제에 있어서 모든 가능한 국내적 구제조치가 취하여져 완료되었음을 확인한 후 본 조 2항에 따라 위원회에 회부된 그 문제를 일반적으로 승인된 국제법 원칙에 따라 처리한다. 이것은 구제조치의 적용이 부당하게 지연되는 데 대한 규칙이 될 수 없다.
4. 위원회는 자신에게 회부된 어떠한 문제에 있어서도 당해 체약국에게 관련 정보의 제공을 요청할 수 있다.
5. 본 조에서 언급된 문제가 위원회에 의하여 심의되고 있을 때에는 당해 체약국은 동 문제가 심의되는 동안 대표를 파견하여 투표권 없이 위원회의 의사 절차에 참여하도록 할 수 있다.

제12조 1. (a) 위원회가 자신이 생각하기에 필요하다고 보는 모든 정보를 획득하여 비교 대조한 후에 위원장은 5명으로 구성되는 임시 조정위원단(이후 "위원단"이라 함)을 임명한다. 이 위원단의 구성원은 위원회의 위원일 수도 있으며 또 위원이 아닐 수도 있다. 이 위원단의 구성원은 분쟁당사국 전원의 동의를 얻어 임명되며 위원단의 주선은 이 협약에 대한 존중을 기초로 하여 문제를 호의적으로 해결하기 위하여 당해 체약국에서 이용 가능하여야 한다.

(b) 분쟁에 관련된 체약국이 3개월 이내에 위원단 구성의 전부 또는 일부에 대하여 합의에 도달하지 못할 경우, 분쟁에 관련된 체약국에 의하여 합의되지 못한 위원단의 구성원은 위원회의 비밀투표에 의해 2/3 다수표로 위원회 위원 중에서 선출된다.

2. 위원단의 구성원은 개인자격으로 집무한다. 이들은 분쟁당사국의 국민이 되어서는 안되며 이 협약의 비체약국 국민이 되어서도 안된다.
3. 위원단은 의장을 선출하며 자체의 의사규칙을 채택한다.
4. 위원단의 회합은 통상 국제연합 본부 또는 위원단이 정하는 기타 편리한 장소에서

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

개최된다.

5. 이 협약 제10조 3항에 따라 마련된 사무국은 체약국 간 분쟁으로 인하여 위원단이 구성될 때 동 위원단의 사무국으로 이용된다.
6. 분쟁에 관련된 체약국은 국제연합 사무총장에 의해 제공되는 추계에 따라 위원단 구성원의 모든 경비를 균등하게 부담한다.
7. 사무총장은 위원단 구성원의 경비를 본 조 6항에 따라 필요하다면 분쟁에 대한 체약국이 지급하기 전에 지급할 수 있는 권한이 있다.
8. 위원회가 획득하여 비교 대조한 정보는 위원단에서 이용 가능하며 위원단은 당해 체약국에게 기타 관련정보를 공급해 줄 것을 요구할 수 있다.

제13조 1. 위원단은 문제를 충분히 심의하였을 때 위원회의 위원장에게 보고서를 작성 제출한다. 이 보고서는 당사국간 쟁점에 관련된 사실의 모든 문제에 관한 조사 결과와 분쟁의 호의적 해결을 위해서 적절하다고 생각하는 권고를 내포하고 있다.

2. 위원회의 위원장은 위원단의 보고서는 분쟁에 관련된 각 체약국에게 전달한다. 이 당사국은 3개월 이내에 위원회 위원장에게 위원단의 보고서에 내포된 권고의 수락 여부를 통고한다.
3. 본 조 2항에 규정된 기간이 경과한 후 위원단의 의장은 위원회의 보고서와 당해 체약국의 선언을 이 협약 타 체약국에게 전달한다.

제14조 1. 체약국은 어느 때라도 동 체약국에 의한 이 협약에 규정된 권리 위반의 피해자임을 주장하고 있는 개인이나 또는 개인의 집단으로부터 그 관할권 내에서 통보를 접수하여 심사할 권능을 위원회가 보유하고 있다는 것을 승인한다고 선언할 수 있다. 이러한 선언을 하지 않은 체약국에 관련되는 통보는 위원회가 접수하지 아니한다.

2. 본 조 1항에 규정된 것과 같은 선언을 한 체약국은 자국 법질서 범위 내에서 어느 기관을 설치하거나 또는 지정하여 이 기관이 이 협약에 규정된 권리 위반의 피해자임을 주장하고 가능한 국내 구제조치를 완료한 개인과 개인의 집단으로부터 그 관할권 내에서 청원을 접수하여 심사할 권능을 가지도록 한다.

3. 본 조 1항에 따라 취해진 선언과 본 조 2항에 따라 설치되거나 또는 지정된 기관의 명칭은 당해 체약국에 의하여 국제연합 사무총장에게 기탁되고 국제 연합 사무총장은 이들의 사본을 타 체약국에게 전달한다. 선언은 어느 때라도 사무총장에 대한 통고로써 철회될 수 있으나 이러한 철회가 위원회 앞으로 계류되어 있는 전달에는 영향을 주지 않는다.
4. 청원의 등록은 본 조 2항에 따라 설치되거나 또는 지정된 기관에 의해 보관되며 이 등록의 인증등본은 내용이 공표되지 않는다는 양해 아래 적절한 경로를 통하여 매년 사무총장에게 보관된다.
5. 본 조 2항에 따라 설치되었거나 또는 지정된 기관으로부터 만족스러운 구제 조치를 받지 못하는 경우 청원자는 6개월 이내에 이 문제를 위원회에 전달할 권리를 보유한다.
6. (a) 위원회는 자신이 받은 통보사항에 대하여 본 협정의 규정을 위반하고 있다는 혐의를 받고 있는 체약국의 주의를 은밀히 환기시킨다. 그러나 해당 개인이나 또는 개인집단의 신원이 자신들의 명시적인 동의 없이 밝혀져서는 아니된다. 위원회는 익명으로 된 통보를 접수하지 아니한다.

   (b) 3개월 이내에 접수국은 동 문제를 해명하는 설명이나 혹은 성명을 서면으로 위원회에 제출하며 또한 자국이 취한 구제조치가 있으면 그 구제조치를 위원회에 제출한다.
7. (a) 위원회는 당해 체약국과 청원자에 의해 제공된 모든 정보를 감안하여 통보를 받은 사항을 심의한다. 위원회는 청원자가 모든 가능한 국내 구제조치를 완료하였음을 확인하지 않는 한 청원자로부터 어떠한 통보도 심의하지 않는다. 그러나 이것은 구제조치의 적용이 부당하게 지연되는 데 대한 규칙이 될 수는 없다.

   (b) 위원회는 당해 체약국과 청원자에게 제의와 권고를 할 사항이 있을 경우 이러한 제의와 권고를 한다.
8. 위원회는 그 연차보고서 속에 이러한 통보의 개요와 적절한 경우 당해 체약 당사국

국가인권위원회
humanrights.go.kr

의 설명 및 성명과 위원회 자신의 제의와 권고의 개요를 포함시켜야 한다.

9. 위원회는 이 협약 체약국 중 최소한 10개국이 본 조 1항에 따른 선언을 하였을 때에만 본 조에 규정된 기능을 행사할 권능을 가진다.

제15조 1. 1960년 12월 14일자 총회결의 1514(XV)에 포함된 식민지 및 그 인민에 대한 독립 부여 선언의 제 목적을 달성할 때까지 이 협약의 규정은 타 국제 기관이나 또는 국제연합 및 그 전문기구에 의하여 이 민족들에게 허용된 청원권을 결코 제한하지 아니한다.

2. (a) 이 협약 제8조 1항에 의거 설치된 위원회는 다음 국제연합 소속기관으로부터의 청원의 사본을 접수하고 또한 동 기관에 이러한 청원에 대한 명시적인 의견과 권한을 제출한다. 여기의 국제연합 소속기관은 자신 앞에 회부되어 있고 이 협약에 포괄된 문제와 관련하여 총회결의 1514(XV)가 적용되는 신탁통치 및 비자치영역과 모든 기타 영역의 주민들로부터의 청원을 심사함에 있어서 이 협약의 제 원칙과 목적에 관한 사항을 직접 취급한다.

(b) 위원회는 본항(a)에 언급된 영역 내에서 행정권에 의해 적용되는 이 협약의 제 원칙과 목적에 직접 관련된 입법적, 사법적, 행정적 또는 기타 조치에 관한 보고서의 사본을 국제연합의 권한 있는 기관으로부터 접수하여 명시적인 의견을 표명하고 이러한 기관에 대하여 권고를 한다.

3. 위원회는 총회에 대한 보고서 속에 국제연합 기관으로부터 접수한 청원과 보고서의 개요를 포함시키고 또한 동 청원과 보고서에 관한 위원회의 명시적인 의견과 권고를 포함시킨다.

4. 위원회는 국제연합 사무총장으로부터 이 협약의 제 목적과 관련된 모든 정보와 본조 2항(a)에 언급된 영역에 관하여 사무총장이 이용 가능한 모든 정보를 요청한다.

제16조 분쟁이나 이외의 해결에 관한 이 협약의 제 규정은 국제연합과 그 전문기구의 조직법규 속이나 또는 국제연합과 그 전문기구에 의해 채택된 협약 속에 규정된 차별에 관련된 분쟁이나 또는 이의를 해결하는 다른 절차를 침해함이 없이 적용되며 또한 체약국이 자

기들 사이에 유효한 일반 또는 특별 국제협정에 따라 분쟁을 해결하는 다른 절차를 채택함을 막지 아니한다.

제3부

제17조 1. 이 협약은 국제연합 회원국 또는 국제연합 전문기구의 회원국, 국제사법재 판소 규정 당사국 및 국제연합 총회로부터 이 협약의 당사국이 되도록 권유를 받은 국가의 서명을 위하여 개방된다.

2. 이 협약은 비준을 받아야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

제18조 1. 이 협약은 협약 제17조 1항에 언급된 어떠한 국가의 가입에도 개방된다.

2. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 발효한다.

제19조 1. 이 협약은 27번째 비준서 또는 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁한 후 30일만에 효력을 발생한다.

2. 27번째 비준서 또는 가입서 기탁 후 이 협약을 비준하거나 또는 가입하는 각국에 대하여서는 이 협약은 동 비준서 또는 가입서 기탁일 후 30일 만에 효력을 발생한다.

제20조 1. 국제연합 사무총장은 비준이나 또는 가입시 당사국이 행한 유보를 접수하여 이 협약의 기존 체약국이나 또는 체약국이 되는 모든 국가에 회람한다. 이러한 유보에 반대하는 국가는 동 통보일로부터 90일 이내에 자국이 이를 수락 하지 않는다는 것을 사무총장에게 통고한다.

2. 이 협약의 목적 및 취지에 용납될 수 없는 유보는 허용되지 않으며 또한 이 협약에 의해 설립된 기관의 운영을 저해하는 효력을 가진 유보는 허용되지 않는다. 최소한 이 협약의 체약국 중 2/3가 유보를 반대할 경우 동 유보는 용납될 수 없거나 또는 저해되는 것으로 간주된다.

3. 유보의 철회는 그 뜻을 사무총장에게 통고함으로써 어느 때라도 행할 수 있다. 이러한 통고는 접수된 날짜에 효력을 발생한다.

제21조 체약국은 국제연합 사무총장에 대한 서면통고로써 이 협약을 폐기할 수 있다. 폐기는 사무총장이 통고를 접수한 일자로부터 1년 후에 발생한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

제22조 이 협약의 해석이나 또는 적용에 대하여 2개 또는 그 이상의 체약국 간 분쟁이 교섭이나 또는 이 협약에 명시적으로 규정된 절차에 의하여 해결되지 않을 때 이 분쟁은 분쟁당사국이 이 해결 방법에 합의하지 않는 한 분쟁당사국 어느 일방의 요청에 따라 국제사법재판소에 회부하여 판결토록 한다.

제23조 1. 이 협약의 개정은 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 체약국이 어느 때든지 요청할 수 있다.

2. 국제연합 총회는 이러한 개정 요청에 대하여 필요한 경우 취할 조치를 결정한다.

제24조 국제연합 사무총장은 이 협약 제17조 1항에 언급된 모든 국가에게 특히 다음 사항을 통보한다.

(a) 제17조 및 제18조항의 서명, 비준 및 가입

(b) 제19조항의 이 협정 발효일

(c) 제14조, 20조 및 23조항의 접수된 통보 및 선언

(d) 제21조항의 폐기

제25조 1. 이 협약은 중국어, 영어, 불어, 노어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제 연합 문서보존소에 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 이 협약의 인증등본을 협약 제17조 1항에 언급된 부류에 해당되는 모든 국가에 전달한다.

여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

채택일 1979. 12. 18/발효일 1981. 9. 3/당사국 수 186/대한민국 적용일 1985. 1. 26*

본 협약 당사국은, 국제연합 헌장이 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치 및 남녀평등권에 대한 신뢰를 재확인하고 있음에 유의하고, 세계인권선언은 차별이 허용될 수 없다는 원칙을 확인하고 있으며 모든 인간은 자유롭게 그리고 존엄과 제반 권리에 있어 평등하게 출생하며 성에 기인한 차별을 포함한 어떠한 종류의 차별도 받지 아니하고 동 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 권리가 있다고 선언하고 있음에 유의하고, 국제인권규약 당사국은 모든 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 및 정치적 권리를 향유할 남녀의 평등권을 보장할 의무를 지고 있음에 유의하고, 국제연합 및 전문기구의 후원하에 체결된 남녀권리의 평등을 촉진하는 제 국제협약을 고려하고, 국제연합 및 전문기구에 의해 채택된 남녀권리의 평등을 촉진하는 결의, 선언 및 권고에도 유의하고, 그러나 이러한 제도에도 불구하고 여성에 대한 광범위한 차별이 계속 존재하고 있음을 우려하고, 여성에 대한 차별은 권리평등 및 인간의 존엄성의 존중원칙에 위배되며, 여성이 남성과 동등한 조건하에 국가의 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 생활에 참여하는 데 장애가 되며, 사회와 가정의 번영의 증진을 어렵게 하며, 그들 국가와 인류에 대한 봉사에 있어 여성의 잠재력의 완전한 개발을 더욱 어렵게 함을 상기하고, 궁핍한 상황하에서는 식량, 건강, 교육, 훈련 및 취업 기회와 기타의 필요에 있어 여성이 가장 혜택받기 어려운 점을 우려하고, 형평과 정의에 기초를 둔 신국제경제질서의 수립이 남녀평등을 도모하는 데 크게 기여할 것임을

*) 유보 : 대한민국 정부는 이 협약을 검토한 후 동 협약 제9조와 제16조 제1항 중 (c), (d), (f), (g)에 대하여 유보하면서 동 협약을 비준한다. 유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 협약 제16 조 제1항 중 (c), (d), (f)를 1991년 3월 15일 유보철회하였고, 동 협약 제9조를 1999 년 8월 24일 유보철회하였음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

확신하고, 인종격리정책, 모든 형태의 인종주의, 인종차별, 식민주의, 신식민주의, 침략, 외국의 점령 및 지배와 국내문제에 대한 간섭 등의 제거가 남성과 여성의 권리의 완전한 향유에 필수적임을 강조하고, 국제평화와 안전의 강화, 국제긴장의 완화, 국가의 사회적, 경제적 체제에 관계없이 국가 간의 상호 협력, 전반적이고 완전한 군비축소, 특히 엄격하고 효과적인 국제적 통제 하의 핵군축, 국제관계에 있어서의 정의 평등 및 호혜의 원칙의 확인, 외국의 식민 지배와 외국의 점령하에 있는 인민의 자결권 및 독립권의 실현 그리고 국가주권 및 영토보전에 대한 존중 등이 사회 진보와 발전을 촉진하며 결과적으로 남성과 여성 사이의 완전한 평등의 성취에 기여할 것임을 확인하고, 국가의 완전한 발전과 인류의 복지 및 평화를 위해서는 여성이 모든 분야에 남성과 평등한 조건으로 최대한 참여하는 것이 필요함을 확신하고, 현재까지 충분히 인식되지 못하고 있는 가정의 복지와 사회의 발전에 대한 여성의 지대한 공헌, 모성의 사회적 중요성 및 가정과 자녀양육에 있어서의 부모의 역할을 명심하며 또한 출산에 있어서의 여성의 역할이 차별의 근거가 될 수 없으며, 아동의 양육에는 남성, 여성 및 사회전체가 책임을 분담해야 함을 인식하고, 남성과 여성 사이에 완전한 평등을 달성하기 위하여는 사회와 가정에서의 여성의 역할뿐만 아니라 남성의 전통적 역할에도 변화가 필요함을 인식하고, 여성에 대한 차별의 철폐에 관한 선언에 명시된 제 원칙을 이행하며, 이러한 목적으로 모든 형태 및 양태에 있어서의 차별을 철폐하는 데 필요한 조치를 취할 것을 결의하면서 다음과 같이 합의하였다.

제1부

제1조 본 협약의 목적을 위하여 "여성에 대한 차별"이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다.

제2조 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한

정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하기로 합의하며 이러한 목적으로 다음을 약속한다.

(a) 남녀평등의 원칙이 헌법 또는 기타 적절한 입법에 아직 규정되지 않았다면 이를 구현하며 법 또는 기타 적절한 수단을 통해 동 원칙의 실제적 실현을 확보할 것

(b) 여성에 대한 모든 차별을 금지하는 적절한 입법 및 기타 조치를 채택하고 필요한 경우 제재를 포함시킬 것

(c) 남성과 동등한 기초 위에서 여성의 권리에 대한 법적 보호를 확립하며 권한 있는 국내 법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위로부터 효과적으로 보호하도록 확보할 것

(d) 여성에 대한 여하한 차별행위 또는 관행에 따르는 것을 삼가며 공공 당국과 기관이 동 의무와 부합되게 행동하도록 확보할 것

(e) 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것

(f) 여성에 대한 차별을 구성하는 현행 법률, 규칙, 관습 및 관행을 수정 또는 폐지하도록 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것

(g) 여성에 대한 차별을 구성하는 모든 국내형사법 규정을 폐지할 것

제3조 당사국은 여성이 남성과 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사하고 향유하는 것을 보장하기 위한 목적으로 모든 분야, 특히 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 분야에서 여성의 완전한 발전 및 진보를 확보해 줄 수 있는 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제4조 1. 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니된다. 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다.

2. 당사국이 모성을 보호할 목적으로 본 협약에 수록된 제 조치를 포함한 특별조치를

채택하는 것은 차별적인 것으로 보아서는 아니된다.

제5조 당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로, 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동양식을 수정할 것

(b) 사회적 기능의 하나로서의 모성에 대한 적절한 이해와 자녀의 양육과 발전에 있어서 남녀의 공동책임에 대한 인식이 가정교육에 포함되도록 확보하되, 모든 경우에 있어서 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되도록 할 것

제6조 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제2부

제7조 당사국은 국가의 정치적 및 공적 생활에서 여성에 대한 차별을 철폐하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 하며 특히 남성과 동등한 조건으로 다음의 권리를 여성에게 확보하여야 한다.

(a) 모든 선거 및 국민투표에서의 투표권 및 선거에 의해 선출되는 모든 공공 기구에의 피선거권

(b) 정부정책의 입안 및 동 정책의 시행에 참여하며 공직에 봉직하여 정부의 모든 직급에서 공공직능을 수행할 권리

(c) 국가의 공적, 정치적 생활과 관련된 비정부기구 및 단체에 참여할 권리

제8조 당사국은 여성이 남성과 동등한 조건으로 또한 아무런 차별 없이 국제적 수준에서 그들 정부를 대표하며 국제기구의 업무에 참여할 기회를 확보하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제9조 1. 당사국은 여성이 국적을 취득, 변경 또는 보유함에 있어 남성과 동등한 권리를 부여하여야 한다. 당사국은 특히 외국인과의 결혼 또는 혼인 중 부에 의한 국적의 변경으

로 처의 국적이 자동적으로 변경되거나, 처가 무국적으로 되거나 또는 부의 국적이 처에게 강제되지 아니하도록 확보하여야 한다.

2. 당사국은 자녀의 국적에 관하여 남성과 동등한 권리를 여성에게 부여하여야 한다.

제3부

제10조 당사국은 교육 분야에서 여성에게 남성과 동등한 권리를 확보하기 위하여 특히 남녀평등의 기초 위에 다음을 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 도시 및 시골의 각종 교육기관에서 취업과 직업 보도, 학문의 혜택 및 학위취득에 있어서의 동등한 조건; 이러한 평등은 취학전 교육, 일반교육, 기술교육, 전문교육 및 고등기술 교육에서 뿐만 아니라 모든 형태의 직업훈련에서 확보되어야 함

(b) 동일한 교과과정, 동일한 시험, 동일 수준의 자격요건을 가진 교수진, 동질의 학교건물 및 장비의 수혜

(c) 모든 수준 및 모든 형태의 교육에 있어서 남성과 여성의 역할에 관한 고정 관념을 제거하기 위해 본 목적을 달성하는 데 기여할 수 있는 남녀공학 및 기타 형태의 교육을 장려하며 특히 교과서와 교과과정의 개편 및 교수방법 의 개선을 기함

(d) 장학금 기타 연구장려금의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회

(e) 성인용 및 문맹자용 교과과정을 포함한 계속교육과정 특히 교육에 있어서의 남녀간의 격차를 가능한 한 조속히 감소시키기 위한 교과과정의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회

(f) 여학생 중퇴율의 감소 및 일찍이 학업을 포기한 소녀 및 여성을 위한 교과 과정의 마련

(g) 스포츠와 체육교육에 적극적으로 참여할 수 있는 동일한 기회

(h) 가족계획에 관한 정보 및 조언을 포함하여 가족의 건강과 복지를 확보하는 데 도움을 주는 구체적인 교육정보의 수혜

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

제11조 1. 당사국은 고용 분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 모든 인간의 불가침의 권리로서의 근로의 권리

(b) 동일한 채용기준의 적용을 포함한 동일한 고용기회를 보장받을 권리

(c) 직업과 고용의 자유로운 선택권, 승진, 직장안정 및 역무에 관련된 모든 혜택과 조건을 누릴 권리, 그리고 견습, 고등직업훈련 및 반복훈련을 포함한 직업훈련 및 재훈련을 받을 권리

(d) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리

(e) 유급휴가를 받을 권리 및 사회보장, 특히 퇴직, 실업, 질병, 병약, 노령 및 기타 노동 무능력의 경우에 사회보장에 대한 권리

(f) 건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건의 안전에 대한 권리

2. 당사국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인 여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반시 제재를 가하도록 하는 것

(b) 종전의 직업, 선임순위 또는 사회보장 수당을 상실함이 없이 유급 또는 이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제를 도입하는 것

(c) 특히 아동 보육시설망의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는 데 도움이 될 필요한 사회보장 혜택의 제공을 장려하는 것

(d) 임신 중의 여성에게 유해한 것이 증명된 유형의 작업에는 동 여성에 대한 특별한 보호를 제공하는 것

3. 본 조에 취급된 문제와 관련한 보호적 입법은 과학적 및 기술적 지식에 비추어 정기적으로 검토되어야 하며, 필요하다면 개정, 폐기 또는 연장되어야 한다.

제12조 1. 당사국은 남녀평등의 기초 위에 가족계획에 관련된 것을 포함한 보건 사업의 혜택을 확보하기 위하여 보건 분야에서의 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 본 조 제1항의 규정에도 불구하고 당사국은 여성에 대해 임신 및 수유기 동안의 적절한 영양 섭취를 확보하고 임신, 해산 및 산후조리 기간과 관련하여 적절한 역무제공을 확보하여야 하며, 필요한 경우에는 무상으로 이를 제공하여야 한다.

제13조 당사국은 경제적, 사회적 생활의 다른 영역에 있어 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리, 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 가족급부금에 대한 권리

(b) 은행대부, 저당 및 기타 형태의 금융대부에 대한 권리

(c) 레크리에이션 활동, 체육과 각종 문화생활에 참여할 권리

제14조 1. 당사국은 시골여성이 직면하고 있는 특수한 문제와 화폐로 표시되지 않는 경제 부문에서의 노동을 포함하여 시골여성이 가족의 경제적 생존을 위하여 수행하는 중요한 역할을 고려하여야 하며, 시골여성에게 본 협약의 제 조항의 적용을 확보하도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 당사국은 남녀평등의 기초 위에 시골여성이 지역개발에 참여하며 그 개발에 따른 이익을 향유할 수 있도록 보장하기 위하여 시골여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 시골여성에 대하여 다음의 권리를 확보하여야 한다.

(a) 모든 수준에서 개발계획의 작성 및 실시에 참여하는 것

(b) 가족계획에 대한 정보, 상담 및 서비스를 포함한 적절한 보건시설의 혜택을 받는 것

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

(c) 사회보장 계획으로부터 직접적인 혜택을 받는 것

(d) 기술적 능력을 향상시키기 위하여 기능적 문자 해독능력에 관한 것을 포함한 모든 형태의 공식, 비공식 훈련 및 교육과, 특히 지역사회교육 및 특별교육의 혜택을 받는 것

(e) 취업 또는 자가경영을 통한 경제적 기회에 있어 평등한 혜택을 받을 수 있도록 자조집단 및 협동조합을 결성하는 것

(f) 모든 지역사회활동에 참여하는 것

(g) 농업신용 및 대부, 매매시설, 적절한 공업기술의 혜택을 받으며, 토지 및 농지개혁과 재정착 계획에 있어 동등한 대우를 받는 것

(h) 적절한 생활조건, 특히 주거, 위생시설, 전력 및 용수공급, 운송 및 통신 등과 관련한 생활조건을 향유하는 것

제4부

제15조 1. 당사국은 여성에 대하여 법 앞에서의 남성과의 평등을 부여하여야 한다.

2. 당사국은 민사문제에 있어서, 여성에게 남성과 동등한 법적 능력 및 동 능력을 행사할 동일한 기회를 부여하여야 한다. 특히, 당사국은 계약을 체결하고 재산을 관리할 동등권을 여성에게 부여하여야 하며 법원과 법정의 절차상 모든 단계에서 여성을 동등히 취급하여야 한다.

3. 당사국은 여성의 법적 능력을 제한하는 법적 효과를 가지는 모든 계약과 기타 모든 종류의 사적 문서를 무효로 간주하는 데 동의한다.

4. 당사국은 사람의 이전에 관한 법과 그들의 주거 및 주소 선택의 자유와 관련하여 남성과 여성에게 동일한 권리를 부여하여야 한다.

제16조 1. 당사국은 혼인과 가족관계에 관한 모든 문제에 있어 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 남녀평등의 기초 위에 다음을 보장하여야 한다.

(a) 혼인을 할 동일한 권리

(b) 자유로이 배우자를 선택하고 상호 간의 자유롭고 완전한 동의에 의해서만 혼인을 할 동일한 권리

(c) 혼인 중 및 혼인을 해소할 때의 동일한 권리와 책임

(d) 부모의 혼인상태를 불문하고 자녀에 관한 문제에 있어 부모로서의 동일한 권리와 책임: 모든 경우에 있어서 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되어야 함

(e) 자녀의 수 및 출산 간격을 자유롭고 책임감 있게 결정할 동일한 권리와 이 권리를 행사할 수 있게 하는 정보, 교육 및 제 수단의 혜택을 받을 동일한 권리

(f) 아동에 대한 보호, 후견, 재산관리 및 자녀입양 또는 국내법제상 존재하는 개념 중에 유사한 제도와 관련하여 동일한 권리와 책임: 모든 경우에 있어서 아동의 이익이 최우선적으로 고려되어야 함

(g) 가족성(姓) 및 직업을 선택할 권리를 포함하여 부부로서의 동일한 개인적 권리

(h) 무상이든 혹은 유상이든 간에 재산의 소유, 취득, 운영, 관리, 향유 및 처분에 관한 양 배우자의 동일한 권리

2. 아동의 약혼과 혼인은 아무런 법적 효과가 없으며 혼인을 위한 최저 연령을 정하고 공공등기소에 혼인등록을 의무화하기 위하여 입법을 포함한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

제5부

제17조 1. 본 협약의 이행상 행하여진 진전을 심의할 목적으로 여성에 대한 차별 철폐 위원회(이하 위원회라 함)를 설치하며, 위원회는 협약의 발효시에는 18인, 그리고 35번째 당사국이 비준 또는 가입한 후에는 23인의 본 협약의 규율 분야에서 높은 도덕적 명성과 능력을 갖춘 전문가로서 구성한다. 동 전문가는 당사국에 의해 그들의 국민 중에서 선출되어 개인 자격으로 봉사하여야 하며, 선출에 있어서는 공평한 지리적 배분과 주요 법체계 및 상이한 문명형태가 대표될 수 있도록 고려되어야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

2. 위원회의 구성원은 당사국에 의해 지명된 자의 명부 중에서 비밀투표로 선출한다. 각 당사국은 그 국민 중에서 1인을 지명할 수 있다.
3. 최초선거는 본 협약의 발효일로부터 6개월 후에 행한다. 국제연합 사무총장은 최소한 각 선거 3개월 이전에 당사국에 서한을 발송하여 2개월 이내에 그들의 지명자를 제출해 줄 것을 요청하여야 한다. 사무총장은 이렇게 지명된 전원의 명단을 알파벳 순으로, 그들을 지명한 당사국을 명시하여, 작성하여 당사국에 송부하여야 한다.
4. 위원회 구성원의 선거는 사무총장에 의해 소집되어 국제연합본부에서 열리는 당사국 회의에서 행한다. 당사국의 3분의 2가 정족수를 구성하는 동 회의에서 참석 및 투표한 당사국 대표의 최다수표 및 절대다수표를 획득한 피지명자가 위원회 구성원으로 선출된다.
5. 위원회의 구성원은 4년 임기로 선출된다. 그러나 최초선거에서 선출된 구성원 중 9인의 임기는 2년으로 만료되며 최초 선거 후 즉시 동 9인 구성원의 명단을 위원회 의장이 추첨으로 선정한다.
6. 위원회는 추가 구성원 5인의 선거는 35번째 비준 또는 가입 후 본 조 제2항, 제3항 및 제4항의 규정에 따라 행한다. 동 기회에 선출된 추가 구성원 중 위원회 의장이 추첨으로 선정한 2인의 임기는 2년으로 만료된다.
7. 불시의 공석을 보충하기 위하여 자국의 전문가가 위원회 구성원으로서의 기능을 종료한 당사국은 위원회의 승인을 조건으로 그 국민 중에서 다른 전문가를 임명하여야 한다.
8. 위원회 구성원은 위원회 책무의 중요성을 고려하여 총회가 승인하고 결정하는 조건에 따라 국제연합 재원으로부터 보수를 받는다.
9. 국제연합 사무총장은 본 협약에 따른 위원회 임무의 효율적 수행을 위하여 필요한 직원 및 시설을 제공한다.

제18조 1. 당사국은 그들이 본 협약의 규정을 실시하기 위하여 채택한 입법, 사법, 행정 또는 기타 조치와 이와 관련하여 이루어진 진전에 대한 보고서를 위원회가 심의하도록 국제

연합 사무총장에게 제출할 의무를 진다. 즉,

(a) 관계국에 대하여 발효한 후 1년 이내에 제출하며

(b) 그 이후에는 최소한 매 4년마다 제출하며 위원회가 요구하는 때는 언제든지 제출한다.

2. 보고서에는 본 협약상 의무의 이행 정도에 영향을 주는 요인 및 애로점을 지적할 수 있다.

제19조 1. 위원회는 자체의 의사규칙을 채택하여야 한다.

2. 위원회는 2년 임기의 자체직원을 선출하여야 한다.

제20조 1. 위원회는 본 협약 제18조에 따라 제출되는 보고서를 심의하기 위하여 매년 2주를 넘지 않는 기간 동안 정규로 회합한다.

2. 위원회 회의는 국제연합 본부 또는 위원회가 정하는 다른 편리한 장소에서 정규로 개최된다.

제21조 1. 위원회는 경제사회이사회를 통하여 그 활동에 관한 보고서를 매년 국제연합 총회에 제출하며, 당사국으로부터 접수한 보고서 및 정보에 대한 심사를 기초로 하여 제안 및 일반적 권고를 할 수 있다. 동 제안 및 일반적 권고는 당사국으로부터의 논평이 있는 경우 이와 함께 위원회의 보고서에 수록하여야 한다.

2. 사무총장은 위원회의 보고서를 참고용으로 여성지위위원회에 송부하여야 한다. 제22조 전문기구는 본 협약 규정 중 그 활동 범위에 속하는 규정의 시행에 대한 심의에 참가할 권한이 있다. 위원회는 전문기구에 그 활동 범위에 속하는 분야에서의 협약의 시행에 관한 보고서를 제출하도록 권유할 수 있다.

제6부

제23조 본 협약상 어떠한 것도 아래에 포함될 수 있는 남녀평등의 달성에 더욱 이바지하는 규정에 영향을 미치지 아니한다.

(a) 당사국의 법령 또는

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

(b) 동 국에 대하여 발효 중인 여하한 기타 국제협약, 조약 또는 협정

제24조 당사국은 본 협약상 인정된 권리의 완전한 실현을 달성할 목적으로 국가적 수준에서 모든 필요한 조치를 취할 의무를 진다.

제25조 1. 본 협약은 모든 국가의 서명을 위하여 개방된다.

2. 국제연합 사무총장은 본 협약의 수탁자로 지정된다.

3. 본 협약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁되어야 한다.

4. 본 협약은 모든 국가의 가입을 위하여 개방된다. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 이루어진다.

제26조 1. 본 협약의 개정요구는 국제연합 사무총장에 대한 서면통고의 방법으로 당사국이 언제든지 행할 수 있다.

2. 국제연합 총회는 동 요구가 있으면 이에 대하여 취할 조치를 결정한다.

제27조 1. 본 협약은 국제연합 사무총장에게 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 30일 후에 발효한다.

2. 본 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 후에 본 협약을 비준하거나 가입한 각 국가에 대하여는 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 30일 후에 발효한다.

제28조 1. 국제연합 사무총장은 비준 또는 가입시에 각국이 행한 유보문을 접수하고 이를 모든 국가에 회람시켜야 한다.

2. 본 협약의 대상 및 목적과 양립하지 아니하는 유보는 허용되지 아니한다.

3. 유보는 국제연합 사무총장에 대한 통고로서 언제든지 철회할 수 있으며, 사무총장은 이를 모든 국가에 회람시켜야 한다. 그러한 통고는 접수된 날에 발효한다.

제29조 1. 본 협약의 해석 또는 적용에 관한 둘 또는 그 이상 당사국 간의 분쟁이 직접 교섭에 의해 해결되지 아니하는 경우 그들 중 하나의 요구가 있으면 중재재판에 회부되어야 한다. 중재재판 요구일로부터 6개월 이내 당사국이 중재재판 구성에 합의하지 못하면 동 당사국 중 일방은 국제사법재판소 규정에 부합하는 요청에 의해 동 분쟁을 국제사법재판소에 회부할 수 있다.

2. 각 당사국은 이 협약의 서명, 비준 또는 가입시에 동 국이 본 조 제1항에 기속되는 것으로 보지 않는다고 선언할 수 있다. 타 당사국은 그러한 유보를 행한 당사국에 대하여는 전항에 기속되지 아니한다.
3. 본 조 제2항에 따라 유보를 행한 당사국은 국제연합 사무총장에 대한 통고로서 언제든지 동 유보를 철회할 수 있다.

제30조 본 협약은 아랍어, 중국어, 영어, 불어, 노어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

이상의 증거로서 정당히 권한이 주어진 하기 서명자는 본 협약에 서명하였다.

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

아동의 권리에 관한 협약

채택일 1989. 11. 20/발효일 1990. 9. 2/당사국 수 193/대한민국 적용일 1991. 12. 20
단, 제43조 제2항 개정(채택일 1995. 12. 12/발효일 2002. 11. 18)*

이 협약의 당사국은, 국제연합헌장에 선언된 원칙에 따라, 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유·정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고, 국제연합체제하의 모든 국민들은 기본적인 인권과 인간의 존엄성 및 가치에 대한 신념을 헌장에서 재확인하였고, 확대된 자유속에서 사회진보와 생활수준의 향상을 촉진하기로 결의하였음에 유념하며, 국제연합이 세계인권선언과 국제인권규약에서 모든 사람은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등 어떠한 종류 구분에 의한 차별없이 동 선언 및 규약에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있음을 선언하고 동의하였음을 인정하고, 국제연합이 세계인권선언에서 아동기에는 특별한 보호와 원조를 받을 권리가 있다고 선언하였음을 상기하며, 사회의 기초집단이며 모든 구성원 특히 아동의 성장과 복 지를 위한 자연적 환경으로서 가족에게는 공동체안에서 그 책임을 충분히 감당할 수 있도록 필요한 보호와 원조가 부여되어야 함을 확신하며, 아동은 완전하고 조화로운 인격 발달을 위하여 가족적 환경과 행복, 사랑 및 이해의 분위기 속에서 성장하여야 함을 인정하고, 아동은 사회에서 한 개인으로서의 삶을 영위할 수 있도록 충분히 준비되어져야 하며, 국제연합헌장에 선언된 이상의 정신과 특히 평화·존엄·관용·자유·평등·연대의 정신 속에서 양육되어야 함을 고려하고, 아동에게 특별한 보호를 제공하여야 할 필요성은 1924년 아동권리에 관한 제네바선언과 1959년 11월 20일 총회에 의하여 채택된

*) 유보 : 대한민국 정부는 이 협약을 심의한 후, 이 협약의 제9조 제3항, 제21조 가항 및 제40조 제2항 나호(5)의 규정을 유보하면서 이 협약을 비준한다. 유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 협약 제9조 제3항을 2008년 10월 16일 유보철회 하였음(조약 제1913호).

아동권리선언에 명시되어 있으며, 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(특히 제23조 및 제24조), 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(특히 제10조) 및 아동의 복지와 관련된 전문기구와 국제기구의 규정 및 관련문서에서 인정되었음을 유념하고, 아동 권리선언에 나타나 있는 바와 같이, "아동은 신체적·정신적 미성숙으로 인하여 출생전후를 막론하고 적절한 법적 보호를 포함한 특별한 보호와 배려를 필요로 한다"는 점에 유념하고, "국내적 또는 국제적 양육위탁과 입양을 별도로 규정하는 아동의 보호와 복지에 관한 사회적 및 법적 원칙에 관한 선언"의 제규정, "소년법 운영을 위한 국제연합 최소 표준규칙"(베이징규칙) 및 "비상시 및 무력 충돌시 부녀자와 아동의 보호에 관한 선언"을 상기하고, 세계 모든 국가에 예외적으로 어려운 여건하에 생활하고 있는 아동들이 있으며, 이 아동들은 특별한 배려를 필요로 함을 인정하고, 아동의 보호와 조화로운 발전을 위하여 각 민족의 전통과 문화적 가치의 중요성을 충분히 고려하고, 모든 국가, 특히 개발도상국가 아동의 생활여건을 향상시키기 위한 국제 협력의 중요성을 인정하면서, 다음과 같이 합의하였다.

제1부

제1조 이 협약의 목적상, "아동"이라함은 아동에게 적용되는 법에 의하여 보다 조기에 성인 연령에 달하지 아니하는 한 18세 미만의 모든 사람을 말한다.

제2조 1. 당사국은 자국의 관할권안에서 아동 또는 그의 부모나 후견인의 인종, 피부 색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 인종적 또는 사회적 출신, 재산, 장애, 출생 또는 기타의 신분에 관계없이 그리고 어떠한 종류의 차별을 함이 없이 이 협약에 규정된 권리를 존중하고, 각 아동에게 보장하여야 한다.

2. 당사국은 아동이 그의 부모나 후견인 또는 가족 구성원의 신분, 활동, 표명된 의견 또는 신념을 이유로 하는 모든 형태의 차별이나 처벌로부터 보호되도록 보장하는 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제3조 1. 공공 또는 민간 사회복지기관, 법원, 행정당국, 또는 입법기관 등에 의하여 실시되는

아동에 관한 모든 활동에 있어서 아동의 최선의 이익이 최우선적으로 고려되어야 한다.

2. 당사국은 아동의 부모, 후견인, 기타 아동에 대하여 법적 책임이 있는 자의 권리와 의무를 고려하여, 아동복지에 필요한 보호와 배려를 아동에게 보장하고, 이를 위하여 모든 적절한 입법적·행정적 조치를 취하여야 한다.
3. 당사국은 아동에 대한 배려와 보호에 책임있는 기관, 편의 및 시설이 관계당국이 설정한 기준, 특히 안전과 위생분야 그리고 직원의 수 및 적격성은 물론 충분한 감독면에서 기준에 따를 것을 보장하여야 한다.

제4조 당사국은 이 협약에서 인정된 권리를 실현하기 위하여 모든 적절한 입법적·행정적 및 여타의 조치를 취하여야 한다. 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관하여 당사국은 가용자원의 최대한도까지 그리고 필요한 경우에는 국제협력의 테두리안에서 이러한 조치를 취하여야 한다.

제5조 아동이 이 협약에서 인정된 권리를 행사함에 있어서 당사국은 부모 또는 적용가능한 경우 현지 관습에 의하여 인정되는 확대가족이나 공동체의 구성원, 후견인 기타 아동에 대한 법적 책임자들이 아동의 능력발달에 상응하는 방법으로 적절한 감독과 지도를 행할 책임과 권리 및 의무를 가지고 있음을 존중하여야 한다.

제6조 1. 당사국은 모든 아동이 생명에 관한 고유의 권리를 가지고 있음을 인정한다.
2. 당사국은 가능한 한 최대한도로 아동의 생존과 발전을 보장하여야 한다.

제7조 1. 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 출생시부터 성명권과 국적취득권을 가지며, 가능한 한 자신의 부모를 알고 부모에 의하여 양육받을 권리를 가진다.
2. 당사국은 이 분야의 국내법 및 관련국제문서 상의 의무에 따라 이러한 권리가 실행되도록 보장하여야 하며, 권리가 실행되지 아니하여 아동이 무국적으로 되는 경우에는 특히 그러하다.

제8조 1. 당사국은 위법한 간섭을 받지 아니하고, 국적, 성명 및 가족관계를 포함하여 법률에 의하여 인정된 신분을 보존할 수 있는 아동의 권리를 존중한다.

2. 아동이 그의 신분요소 중 일부 또는 전부를 불법적으로 박탈당한 경우, 당사국은 그의 신분을 신속하게 회복하기 위하여 적절한 원조와 보호를 제공하여야 한다.

제9조 1. 당사국은 사법적 심사의 구속을 받는 관계당국이 적용가능한 법률 및 절차에 따라서 분리가 아동의 최상의 이익을 위하여 필요하다고 결정 하는 경우 외에는, 아동이 그의 의사에 반하여 부모로부터 분리되지 아니하도록 보장하여야 한다. 위의 결정은 부모에 의한 아동 학대 또는 유기의 경우나 부모의 별거로 인하여 아동의 거소에 관한 결정이 내려져야 하는 등 특별한 경우에 필요할 수 있다.

2. 제1항의 규정에 의한 어떠한 절차에서도 모든 이해당사자는 그 절차에 참가하여 자신의 견해를 표시할 기회가 부여되어야 한다.

3. 당사국은 아동의 최선의 이익에 반하는 경우외에는, 부모의 일방 또는 쌍방으로부터 분리된 아동이 정기적으로 부모와 개인적 관계 및 직접적인 면접교섭을 유지할 권리를 가짐을 존중하여야 한다.

4. 그러한 분리가 부모의 일방이나 쌍방 또는 아동의 감금, 투옥, 망명, 강제퇴거 또는 사망(국가가 억류하고 있는 동안 어떠한 원인에 기인한 사망을 포함한다) 등과 같이 당사국에 의하여 취하여진 어떠한 조치의 결과인 경우에는, 당사국은 그 정보의 제공이 아동의 복지에 해롭지 아니하는 한, 요청이 있는 경우, 부모, 아동 또는 적절한 경우 다른 가족구성원에게 부재중인 가족구성원의 소재에 관한 필수적인 정보를 제공하여야 한다. 또한 당사국은 그러한 요청의 제출이 그 자체로 관계인에게 불리한 결과를 초래하지 아니하도록 보장하여야 한다.

제10조 1. 제9조 제1항에 규정된 당사국의 의무에 따라서, 가족의 재결합을 위하여 아동 또는 그 부모가 당사국에 입국하거나 출국하기 위한 신청은 당사국에 의하여 긍정적이며 인도적인 방법으로 그리고 신속하게 취급되어야 한다. 또한 당사국은 이러한 요청의 제출이 신청자와 그의 가족 구성원들에게 불리한 결과를 수반하지 아니하도록 보장하여야 한다.

2. 부모가 타국에 거주하는 아동은 예외적 상황외에는 정기적으로 부모와 개인적 관계

및 직접적인 면접교섭을 유지할 권리를 가진다. 이러한 목적에 비추어 그리고 제9조 제2항에 규정된 당사국의 의무에 따라서, 당사국은 아동과 그의 부모가 본국을 포함하여 어떠한 국가로부터 출국할 수 있고 또한 본국

으로 입국할 수 있는 권리를 존중하여야 한다. 어떠한 국가로부터 출국할 수 있는 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요하며 이 협약에서 인정된 그 밖의 권리에 부합되는 제한에 의하여만 구속된다.

제11조 1. 당사국은 아동의 불법 해외이송 및 미귀환을 퇴치하기 위한 조치를 취하여야 한다.

2. 이 목적을 위하여 당사국은 양자 또는 다자협정의 체결이나 기존 협정에의 가입을 촉진하여야 한다.

제12조 1. 당사국은 자신의 견해를 형성할 능력이 있는 아동에 대하여 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 있어서 자신의 견해를 자유스럽게 표시할 권리를 보장하며, 아동의 견해에 대하여는 아동의 연령과 성숙도에 따라 정당한 비중이 부여되어야 한다.

2. 이러한 목적을 위하여, 아동에게는 특히 아동에게 영향을 미치는 어떠한 사법적·행정적 절차에 있어서도 직접 또는 대표자나 적절한 기관을 통하여 진술할 기회가 국내법적 절차에 합치되는 방법으로 주어져야 한다.

제13조 1. 아동은 표현에 대한 자유권을 가진다. 이 권리는 구두, 필기 또는 인쇄, 예술의 형태 또는 아동이 선택하는 기타의 매체를 통하여 모든 종류의 정보와 사상을 국경에 관계없이 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.

2. 이 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만 이 제한은 오직 법률에 의하여 규정되고 또한 다음 사항을 위하여 필요한 것이어야 한다.

가. 타인의 권리 또는 신망의 존중

나. 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호

제14조 1. 당사국은 아동의 사상·양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 존중하여야 한다.

2. 당사국은 아동이 권리를 행사함에 있어 부모 및 경우에 따라서는, 후견인이 아동의 능력발달에 부합하는 방식으로 그를 감독할 수 있는 권리와 의무를 존중하여야 한다.

3. 종교와 신념을 표현하는 자유는 오직 법률에 의하여 규정되고 공공의 안전, 질서, 보건이나 도덕 또는 타인의 기본권적 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한될 수 있다.

제15조 1. 당사국은 아동의 결사의 자유와 평화적 집회의 자유에 대한 권리를 인정한다.

2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 따라 부과되고 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건이나 도덕의 보호 또는 타인의 권리와 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제16조 1. 어떠한 아동도 사생활, 가족, 가정 또는 통신에 대하여 자의적 이거나 위법적인 간섭을 받지 아니하며 또한 명예나 신망에 대한 위법적인 공격을 받지 아니한다.

2. 아동은 이러한 간섭 또는 비난으로부터 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제17조 당사국은 대중매체가 수행하는 중요한 기능을 인정하며, 아동이 다양한 국내적 및 국제적 정보원으로부터의 정보와 자료, 특히 아동의 사회적·정신적·도덕 적 복지와 신체적·정신적 건강의 향상을 목적으로 하는 정보와 자료에 대한 접근권을 가짐을 보장하여야 한다. 이 목적을 위하여 당사국은,

가. 대중매체가 아동에게 사회적·문화적으로 유익하고 제29조의 정신에 부합되는 정보와 자료를 보급하도록 장려하여야 한다.

나. 다양한 문화적·국내적 및 국제적 정보원으로부터의 정보와 자료를 제작·교환 및 보급하는데 있어서의 국제협력을 장려하여야 한다.

다. 아동도서의 제작과 보급을 장려하여야 한다.

라. 대중매체로 하여금 소수집단에 속하거나 원주민인 아동의 언어상의 곤란에 특별한 관심을 기울이도록 장려하여야 한다.

마. 제13조와 제18조의 규정을 유념하며 아동 복지에 해로운 정보와 자료로부터 아동을 보호하기 위한 적절한 지침의 개발을 장려하여야 한다.

제18조 1. 당사국은 부모 쌍방이 아동의 양육과 발전에 공동책임을 진다는 원칙이 인정받을 수 있도록 최선의 노력을 기울여야 한다. 부모 또는 경우에 따라서 후견인은 아동의 양

육과 발달에 일차적 책임을 진다. 아동의 최선의 이익이 그들의 기본적 관심이 된다.

2. 이 협약에 규정된 권리를 보장하고 촉진시키기 위하여, 당사국은 아동의 양육책임 이행에 있어서 부모와 후견인에게 적절한 지원을 제공하여야 하며, 아동 보호를 위한 기관·시설 및 편의의 개발을 보장하여야 한다.

3. 당사국은 취업부모의 아동들이 이용할 자격이 있는 아동보호를 위한 편의 및 시설로부터 이익을 향유할 수 있는 권리가 있음을 보장하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제19조 1. 당사국은 아동이 부모·후견인 기타 아동양육자의 양육을 받고 있는 동안 모든 형태의 신체적·정신적 폭력, 상해나 학대, 유기나 유기적 대우, 성적 학대를 포함한 혹사나 착취로부터 아동을 보호하기 위하여 모든 적절한 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 취하여야 한다.

2. 이러한 보호조치는 아동 및 아동양육자에게 필요한 지원을 제공하기 위한 사회 계획의 수립은 물론, 제1항에 규정된 바와 같은 아동학대 사례를 다른 형태로 방지하거나 확인·보고·조회·조사·처리 및 추적하고 또한 적절한 경우에는 사법적 개입을 가능하게 하는 효과적 절차를 적절히 포함하여야 한다.

제20조 1. 일시적 또는 항구적으로 가정환경을 박탈당하거나 가정환경에 있는 것이 스스로의 최선의 이익을 위하여 허용될 수 없는 아동은 국가로부터 특별한 보호와 원조를 부여받을 권리가 있다.

2. 당사국은 자국의 국내법에 따라 이러한 아동을 위한 보호의 대안을 확보하여야 한다.

3. 이러한 보호는 특히 양육위탁, 회교법의 카팔라, 입양, 또는 필요한 경우 적절한 아동양육기관에 두는 것을 포함한다. 해결책을 모색하는 경우에는 아동 양육에 있어 계속성의 보장이 바람직하다는 점과 아동의 인종적·종교적·문화적 및 언어적 배경에 대하여 정당한 고려가 베풀어져야 한다.

제21조 입양제도를 인정하거나 허용하는 당사국은 아동의 최선의 이익이 최우선적으로 고려되도록 보장하여야 하며, 또한 당사국은

가. 아동의 입양은, 적용가능한 법률과 절차에 따라서 그리고 적절하고 신빙성 있는 모든 정보에 기초하여, 입양이 부모·친척 및 후견인에 대한 아동의 신분에 비추어 허용될 수 있음을, 그리고 요구되는 경우 관계자들이 필요한 협의에 의하여 입양에 대한 분별있는 승낙을 하였음을 결정하는 관계 당국에 의하여만 허가되도록 보장하여야 한다.

나. 국제입양은, 아동이 위탁양육자나 입양가족에 두어질 수 없거나 또는 어떠한 적절한 방법으로도 출신국에서 양육되어질 수 없는 경우, 아동 양육의 대체수단으로서 고려될 수 있음을 인정하여야 한다.

다. 국제입양에 관계되는 아동이 국내입양의 경우와 대등한 보호와 기준을 향유하도록 보장하여야 한다.

라. 국제입양에 있어서 양육지정이 관계자들에게 부당한 재정적 이익을 주는 결과가 되지 아니하도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

마. 적절한 경우에는 양자 또는 다자약정이나 협정을 체결함으로써 이 조의 목적을 촉진시키며, 이러한 테두리 안에서 아동의 타국 내 양육지정이 관계당국이나 기관에 의하여 실시되는 것을 확보하기 위하여 노력하여야 한다.

제22조 1. 당사국은 난민으로서의 지위를 구하거나 또는 적용가능한 국제법 및 국내법과 절차에 따라 난민으로 취급되는 아동이, 부모나 기타 다른 사람과의 동반 여부에 관계없이, 이 협약 및 당해 국가가 당사국인 다른 국제 인권 또는 인도주의 관련 문서에 규정된 적용가능한 권리를 향유함에 있어서 적절한 보호와 인도적 지원을 받을 수 있도록 하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 이 목적을 위하여, 당사국은 국제연합 및 국제연합과 협력하는 그 밖의 권한 있는 정부 간 또는 비정부 간 기구들이 그러한 아동을 보호, 원조하고 가족재결합에 필요한 정보를 얻기 위하여 난민 아동의 부모나 다른 가족 구성원을 추적하는데 기울이는 모든 노력에 대하여도 적절하다고 판단되는 협조를 제공하여야 한다. 부모나 다른 가족구성원을 발견할 수 없는 경우, 그 아동은 어떠한 이유로 인하여 영구적 또는 일시

적으로 가정환경을 박탈당한 다른 아동과 마찬가지로 이 협약에 규정된 바와 같은 보호를 부여받아야 한다.

제23조 1. 당사국은 정신적 또는 신체적 장애아동이 존엄성이 보장되고 자립이 촉진되며 적극적 사회참여가 조장되는 여건 속에서 충분히 품위있는 생활을 누려야 함을 인정한다.

2. 당사국은 장애아동의 특별한 보호를 받을 권리를 인정하며, 신청에 의하여 그리고 아동의 여건과 부모나 다른 아동양육자의 사정에 적합한 지원이, 활용가능한 재원의 범위안에서, 이를 받을만한 아동과 그의 양육 책임자에게 제공될 것을 장려하고 보장하여야 한다.

3. 장애아동의 특별한 어려움을 인식하며, 제2항에 따라 제공된 지원은 부모나 다른 아동양육자의 재산을 고려하여 가능한 한 무상으로 제공되어야 하며, 장애아동의 가능한 한 전면적인 사회참여와 문화적·정신적 발전을 포함한 개인적 발전의 달성에 이바지하는 방법으로 그 아동이 교육, 훈련, 건강관 리지원, 재활지원, 취업준비 및 오락기회를 효과적으로 이용하고 제공받을 수 있도록 계획되어야 한다.

4. 당사국은 국제협력의 정신에 입각하여, 그리고 당해 분야에서의 능력과 기술을 향상시키고 경험을 확대하기 위하여 재활, 교육 및 직업보도 방법에 관한 정보의 보급 및 이용을 포함하여, 예방의학분야 및 장애아동에 대한 의학적·심리적·기능적 처치분야에 있어서의 적절한 정보의 교환을 촉진하여야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요에 대하여 특별한 고려가 베풀어져야 한다.

제24조 1. 당사국은 도달가능한 최상의 건강수준을 향유하고, 질병의 치료와 건강의 회복을 위한 시설을 사용할 수 있는 아동의 권리를 인정한다. 당사국은 건강관리지원의 이용에 관한 아동의 권리가 박탈되지 아니하도록 노력하여야 한다.

2. 당사국은 이 권리의 완전한 이행을 추구하여야 하며, 특히 다음과 같은 적절한 조치를 취하여야 한다.

가. 유아와 아동의 사망율을 감소시키기 위한 조치

나. 기초건강관리의 발전에 중점을 두면서 모든 아동에게 필요한 의료지원과 건강관

리의 제공을 보장하는 조치

다. 환경오염의 위험과 손해를 감안하면서, 기초건강관리 체계 안에서 무엇보다도 쉽게 이용가능한 기술의 적용과 충분한 영양식 및 깨끗한 음료수의 제공 등을 통하여 질병과 영양실조를 퇴치하기 위한 조치

라. 산모를 위하여 출산 전후의 적절한 건강관리를 보장하는 조치

마. 모든 사회구성원 특히 부모와 아동은 아동의 건강과 영양, 모유·수유의 이익, 위생 및 환경정화 그리고 사고예방에 관한 기초 지식의 활용에 있어서 정보를 제공받고 교육을 받으며 지원을 받을 것을 확보하는 조치

바. 예방적 건강관리, 부모를 위한 지도 및 가족계획에 관한 교육과 편의를 발전시키는 조치

3. 당사국은 아동의 건강을 해치는 전통관습을 폐지하기 위하여 모든 효과적이고 적절한 조치를 취하여야 한다.

4. 당사국은 이 조에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여 국제협력을 촉진하고 장려하여야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요에 대하여 특별한 고려가 베풀어져야 한다.

제25조 당사국은 신체적·정신적 건강의 관리, 보호 또는 치료의 목적으로 관계당국에 의하여 양육지정 조치된 아동이, 제공되는 치료 및 양육지정과 관련된 그 밖의 모든 사정을 정기적으로 심사받을 권리를 가짐을 인정한다.

제26조 1. 당사국은 모든 아동이 사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리를 가짐을 인정하며, 자국의 국내법에 따라 이 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

2. 이러한 혜택은 아동 및 아동에 대한 부양책임자의 자력과 주변 사정은 물론 아동에 의하여 직접 행하여지거나 또는 아동을 대신하여 행하여지는 혜택의 신청과 관련된 그 밖의 사정을 참작하여 적절한 경우에 부여되어야 한다.

제27조 1. 당사국은 모든 아동이 신체적·지적·정신적·도덕적 및 사회적 발달에 적합한 생활수

준을 누릴 권리를 가짐을 인정한다.

2. 부모 또는 기타 아동에 대하여 책임이 있는 자는 능력과 재산의 범위 안에서 아동 발달에 필요한 생활여건을 확보할 일차적 책임을 진다.

3. 당사국은 국내 여건과 재정의 범위 안에서 부모 또는 기타 아동에 대하여 책임있는 자가 이 권리를 실현하는 것을 지원하기 위한 적절한 조치를 취하여야 하며, 필요한 경우에는 특히 영양, 의복 및 주거에 대하여 물질적 보조 및 지원계획을 제공하여야 한다.

4. 당사국은 국내외에 거주하는 부모 또는 기타 아동에 대하여 재정적으로 책임있는 자로부터 아동양육비의 회부를 확보하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 특히 아동에 대하여 재정적으로 책임있는 자가 아동이 거주하는 국가와 다른 국가에 거주하는 경우, 당사국은 국제협약의 가입이나 그러한 협약의 체결은 물론 다른 적절한 조치의 강구를 촉진하여야 한다.

제28조 1. 당사국은 아동의 교육에 대한 권리를 인정하며, 점진적으로 그리고 기회 균등의 기초 위에서 이 권리를 달성하기 위하여 특히 다음의 조치를 취하여야 한다.

가. 초등교육은 의무적이며, 모든 사람에게 무료로 제공되어야 한다.

나. 일반교육 및 직업교육을 포함한 여러 형태의 중등교육의 발전을 장려하고, 이에 대한 모든 아동의 이용 및 접근이 가능하도록 하며, 무료교육의 도입 및 필요한 경우 재정적 지원을 제공하는 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.

다. 고등교육의 기회가 모든 사람에게 능력에 입각하여 개방될 수 있도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

라. 교육 및 직업에 관한 정보와 지도를 모든 아동이 이용하고 접근할 수 있도록 조치하여야 한다.

마. 학교에의 정기적 출석과 탈락율 감소를 장려하기 위한 조치를 취하여야 한다.

2. 당사국은 학교 규율이 아동의 인간적 존엄성과 합치하고 이 협약에 부합하도록 운영되는 것을 보장하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 당사국은, 특히 전세계의 무지와 문맹의 퇴치에 이바지하고, 과학적·기술적 지식과 현

대적 교육방법에의 접근을 쉽게 하기 위하여, 교육에 관련되는 사항에 있어서 국제협력을 촉진하고 장려하여야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요에 대하여 특별한 고려가 베풀어져야 한다.

제29조 1. 당사국은 아동교육이 다음의 목표를 지향하여야 한다는데 동의한다.

가. 아동의 인격, 재능 및 정신적·신체적 능력의 최대한의 계발

나. 인권과 기본적 자유 및 국제연합헌장에 규정된 원칙에 대한 존중의 진전

다. 자신의 부모, 문화적 주체성, 언어 및 가치 그리고 현거주국과 출신국의 국가적 가치 및 이질문명에 대한 존중의 진전

라. 아동이 인종적·민족적·종교적 집단 및 원주민 등 모든 사람과의 관계에 있어서 이해, 평화, 관용, 성(性)의 평등 및 우정의 정신에 입각하여 자유 사회에서 책임있는 삶을 영위하도록 하는 준비

마. 자연환경에 대한 존중의 진전

2. 이 조 또는 제28조의 어떠한 부분도 개인 및 단체가, 언제나 제1항에 규정된 원칙들을 준수하고 당해교육기관에서 실시되는 교육이 국가에 의하여 설정된 최소한의 기준에 부합하여야 한다는 조건하에, 교육기관을 설립하여 운영할 수 있는 자유를 침해하는 것으로 해석되어서는 아니된다.

제30조 인종적·종교적 또는 언어적 소수자나 원주민이 존재하는 국가에서 이러한 소수자에 속하거나 원주민인 아동은 자기 집단의 다른 구성원과 함께 고유문화를 향유하고, 고유의 종교를 신앙하고 실천하며, 고유의 언어를 사용할 권리를 부인당하지 아니한다.

제31조 1. 당사국은 휴식과 여가를 즐기고, 자신의 연령에 적합한 놀이와 오락활동에 참여하며, 문화생활과 예술에 자유롭게 참여할 수 있는 아동의 권리를 인정한다.

2. 당사국은 문화적·예술적 생활에 완전하게 참여할 수 있는 아동의 권리를 존중하고 촉진하며, 문화, 예술, 오락 및 여가활동을 위한 적절하고 균등한 기회의 제공을 장려하여야 한다.

제32조 1. 당사국은 경제적 착취 및 위험하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신

체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리를 인정한다.

2. 당사국은 이 조의 이행을 보장하기 위한 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 한다. 이 목적을 위하여 그리고 그 밖의 국제 문서의 관련 규정을 고려하여 당사국은 특히 다음의 조치를 취하여야 한다.

가. 단일 또는 복수의 최저 고용연령의 규정

나. 고용시간 및 조건에 관한 적절한 규정의 마련

다. 이 조의 효과적인 실시를 확보하기 위한 적절한 처벌 또는 기타 제재수단의 규정

제33조 당사국은 관련 국제조약에서 규정하고 있는 마약과 향정신성 물질의 불법적 사용으로부터 아동을 보호하고 이러한 물질의 불법적 생산과 거래에 아동이 이용되는 것을 방지하기 위하여 입법적·행정적·사회적·교육적 조치를 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제34조 당사국은 모든 형태의 성적 착취와 성적 학대로부터 아동을 보호할 의무를 진다. 이 목적을 달성하기 위하여 당사국은 특히 다음의 사항을 방지하기 위한 모든 적절한 국내적·양국 간·다국 간 조치를 취하여야 한다.

가. 아동을 모든 위법한 성적 활동에 종사하도록 유인하거나 강제하는 행위

나. 아동을 매음이나 기타 위법한 성적 활동에 착취적으로 이용하는 행위

다. 아동을 외설스러운 공연 및 자료에 착취적으로 이용하는 행위

제35조 당사국은 모든 목적과 형태의 아동의 약취유인이나 매매 또는 거래를 방지하기 위한 모든 적절한 국내적, 양국 간, 다국 간 조치를 취하여야 한다.

제36조 당사국은 아동복지의 어떠한 측면에 대하여라도 해로운 기타 모든 형태의 착취로부터 아동을 보호하여야 한다.

제37조 당사국은 다음의 사항을 보장하여야 한다.

가. 어떠한 아동도 고문 또는 기타 잔혹하거나 비인간적이거나 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 아니한다. 사형 또는 석방의 가능성이 없는 종신형은 18세 미만의 사람

이 범한 범죄에 대하여 과하여져서는 아니된다.

나. 어떠한 아동도 위법적 또는 자의적으로 자유를 박탈당하지 아니한다. 아동의 체포, 억류 또는 구금은 법률에 따라 행하여져야 하며, 오직 최후의 수단으로서 또한 적절한 최단기간 동안만 사용되어야 한다.

다. 자유를 박탈당한 모든 아동은 인도주의와 인간 고유의 존엄성에 대한 존중에 입각하여 그리고 그들의 연령상의 필요를 고려하여 처우되어야 한다. 특히 자유를 박탈당한 모든 아동은, 성인으로부터 격리되지 아니하는 것이 아동의 최선의 이익에 합치된다고 생각되는 경우를 제외하고는 성인으로부터 격리되어야 하며, 예외적인 경우를 제외하고는 서신과 방문을 통하여 자기 가족과의 접촉을 유지할 권리를 가진다.

라. 자유를 박탈당한 모든 아동은 법률적 및 기타 적절한 구조에 신속하게 접근 할 권리를 가짐은 물론 법원이나 기타 권한있고 독립적이며 공정한 당국 악에서 자신에 대한 자유박탈의 합법성에 이의를 제기하고 이러한 소송에 대하여 신속한 결정을 받을 권리를 가진다.

제38조 1. 당사국은 아동과 관련이 있는 무력분쟁에 있어서, 당사국에 적용 가능한 국제인도법의 규칙을 존중하고 동 존중을 보장할 의무를 진다.

2. 당사국은 15세에 달하지 아니한 자가 적대행위에 직접 참여하지 아니할 것을 보장하기 위하여 실행가능한 모든 조치를 취하여야 한다.

3. 당사국은 15세에 달하지 아니한 자의 징병을 삼가야 한다. 15세에 달하였으나 18세에 달하지 아니한 자 중에서 징병하는 경우, 당사국은 최연장자에게 우선순위를 두도록 노력하여야 한다.

4. 무력분쟁에 있어서 민간인 보호를 위한 국제인도법상의 의무에 따라서, 당사국은 무력분쟁의 영향을 받는 아동의 보호 및 배려를 확보하기 위하여 실행가능한 모든 조치를 취하여야 한다.

제39조 당사국은 모든 형태의 유기, 착취, 학대, 또는 고문이나 기타 모든 형태의 잔혹하거나 비

인간적이거나 굴욕적인 대우나 처벌, 또는 무력분쟁 으로 인하여 희생이 된 아동의 신체적·심리적 회복 및 사회복귀를 촉진시키기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제40조 1. 당사국은 형사피의자나 형사피고인 또는 유죄로 인정받은 모든 아동에 대하여, 아동의 연령 그리고 아동의 사회복귀 및 사회에서의 건설적 역할 담당을 촉진하는 것이 바람직스럽다는 점을 고려하고, 인권과 타인의 기본적 자유에 대한 아동의 존중심을 강화시키며, 존엄과 가치에 대한 아동의 지각을 촉 진시키는데 부합하도록 처우받을 권리를 가짐을 인정한다.

2. 이 목적을 위하여 그리고 국제문서의 관련규정을 고려하며, 당사국은 특히 다음 사항을 보장하여야 한다.

가. 모든 아동은 행위시의 국내법 또는 국제법에 의하여 금지되지 아니한 작위 또는 부작위를 이유로 하여 형사피의자가 되거나 형사기소되거나 유죄로 인정받지 아니한다.

나. 형사피의자 또는 형사피고인인 모든 아동은 최소한 다음 사항을 보장받는다.

(1) 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지는 무죄로 추정받는다.

(2) 피의사실을 신속하게 그리고 직접 또는, 적절한 경우, 부모나 후견인을 통하여 통지받으며, 변론의 준비 및 제출시 법률적 또는 기타 적절한 지원을 받는다.

(3) 권한있고 독립적이며 공평한 기관 또는 사법기관에 의하여 법률적 또는 기타 적당한 지원하에 법률에 따른 공정한 심리를 받아 지체없이 사건이 판결되어야 하며, 아동의 최선의 이익에 반한다고 판단되지 아니하는 경우, 특히 그의 연령이나 주변 환경, 부모 또는 후견인 등을 고려하여야 한다.

(4) 증언이나 유죄의 자백을 강요당하지 아니하며, 자신에게 불리한 증인을 신문하거나 또는 신문받도록 하며, 대등한 조건하에 자신을 위한 증인의 출석과 신문을 확보한다.

(5) 형법위반으로 간주되는 경우, 그 판결 및 그에 따라 부과된 여하한 조치는 법률에 따라 권한있고 독립적이며 공정한 상급당국이나 사법기관에 의하여 심사

되어야 한다.

(6) 아동이 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 말하지 못하는 경우, 무료로 통역원의 지원을 받는다.

(7) 사법절차의 모든 단계에서 아동의 사생활은 충분히 존중되어야 한다.

3. 당사국은 형사피의자, 형사피고인 또는 유죄로 인정받은 아동에게 특별히 적용될 수 있는 법률, 절차, 기관 및 기구의 설립을 촉진하도록 노력하며, 특히 다음 사항에 노력하여야 한다.

가. 형법위반능력이 없다고 추정되는 최저 연령의 설정

나. 적절하고 바람직스러운 경우, 인권과 법적 보장이 완전히 존중 된다는 조건하에 이러한 아동을 사법절차에 의하지 아니하고 다루기 위한 조치

4. 아동이 그들의 복지에 적절하고 그들의 여건 및 범행에 비례하여 취급될 것을 보장하기 위하여 보호, 지도 및 감독명령, 상담, 보호관찰, 보호양육, 교육과 직업훈련계획 및 제도적 보호에 대한 그 밖의 대체방안 등 여러 가지 처분이 이용가능하여야 한다.

제41조 이 협약의 규정은 다음 사항에 포함되어 있는 아동권리의 실현에 보다 공헌할 수 있는 어떠한 규정에도 영향을 미치지 아니한다.

가. 당사국의 법

나. 당사국에 대하여 효력을 가지는 국제법

제2부

제42조 당사국은 이 협약의 원칙과 규정을 적절하고 적극적인 수단을 통하여 성인과 아동 모두에게 널리 알릴 의무를 진다.

제43조 1. 이 협약상의 의무이행을 달성함에 있어서 당사국이 이룩한 진전 상황을 심사하기 위하여 이하에 규정된 기능을 수행하는 아동권리위원회를 설립한다.

2. 위원회는 고매한 인격을 가지고 이 협약이 대상으로 하는 분야에서 능력이 인정된 10명의 전문가로 구성된다. 위원회의 위원은 형평한 지리적 배분과 주요 법체계를 고

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

려하여 당사국의 국민 중에서 선출되며, 개인적 자격으로 임무를 수행한다.

3. 위원회의 위원은 당사국에 의하여 지명된 자의 명단 중에서 비밀투표에 의하여 선출된다. 각 당사국은 자국민 중에서 1인을 지명할 수 있다.
4. 위원회의 최초의 선거는 이 협약의 발효일부터 6월 이내에 실시되며, 그 이후는 매 2년마다 실시된다. 각 선거일의 최소 4월 이전에 국제 연합 사무총장은 당사국에 대하여 2월 이내에 후보자 지명을 제출하라는 서한을 발송하여야 한다. 사무총장은 지명한 당사국의 표시와 함께 알파벳순으로 지명된 후보들의 명단을 작성하여, 이를 이 협약의 당사국에게 제시하여야 한다.
5. 선거는 국제연합 본부에서 사무총장에 의하여 소집된 당사국 회의에서 실시된다. 이 회의는 당사국의 3분의 2를 의사정족수로 하고, 출석하고 투표한 당사국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 얻는 자가 위원으로 선출된다.
6. 위원회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 위원은 재지명된 경우에는 재선될 수 있다. 최초의 선거에서 선출된 위원 중 5인의 임기는 2년 후에 종료된다. 이들 5인 위원의 명단은 최초선거후 즉시 동 회의의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.
7. 위원회 위원이 사망, 사퇴 또는 본인이 어떠한 이유로 인하여 위원회의 임무를 더 이상 수행할 수 없다고 선언하는 경우, 그 위원을 지명한 당사국은 위원회의 승인을 조건으로 자국민중에서 잔여 임기를 수행할 다른 전문가를 임명한다.
8. 위원회는 자체의 절차규정을 제정한다.
9. 위원회는 2년 임기의 임원을 선출한다.
10. 위원회의 회의는 통상 국제연합 본부나 위원회가 결정하는 그 밖의 편리한 장소에서 개최된다. 위원회는 통상 매년 회의를 한다. 위원회의 회의기간은 필요한 경우 총회의 승인을 조건으로 이 협약 당사국 회의에 의하여 결정되고 재검토된다.
11. 국제연합 사무총장은 이 협약에 의하여 설립된 위원회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공한다.
12. 이 협약에 의하여 설립된 위원회의 위원은 총회의 승인을 얻고 총회가 결정하는 기

간과 조건에 따라 국제연합의 재원으로부터 보수를 받는다.

제44조 1. 당사국은 이 협약에서 인정된 권리를 실행하기 위하여 그들이 채택한 조치와 동 권리의 향유와 관련하여 이룩한 진전상황에 관한 보고서를 다음과 같이 국제연합 사무총장을 통하여 위원회에 제출한다.

가. 관계 당사국에 대하여 이 협약이 발효한 후 2년 이내

나. 그 후 5년마다

2. 이 조에 따라 제출되는 보고서는 이 협약상 의무의 이행정도에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우 이를 적시하여야 한다. 보고서는 또한 관계국에서의 협약이행에 관한 포괄적인 이해를 위원회에 제공하기 위한 충분한 정보를 포함하여야 한다.

3. 위원회에 포괄적인 최초의 보고서를 제출한 당사국은, 제1항 나호에 의하여 제출하는 후속보고서에 이미 제출된 기초적 정보를 반복할 필요는 없다.

4. 위원회는 당사국으로부터 이 협약의 이행과 관련이 있는 추가정보를 요청할 수 있다.

5. 위원회는 위원회의 활동에 관한 보고서를 2년마다 경제사회 이사회를 통하여 총회에 제출한다.

6. 당사국은 자국의 활동에 관한 보고서를 자국 내 일반에게 널리 활용가능하도록 하여야 한다.

제45조 이 협약의 효과적인 이행을 촉진하고 이 협약이 대상으로 하는 분야에서의 국제협력을 장려하기 위하여

가. 전문기구, 국제연합아동기금 및 국제연합의 그 밖의 기관은 이 협약 중 그들의 권한 범위안에 속하는 규정의 이행에 관한 논의에 대표를 파견할 권리를 가진다. 위원회는 전문기구, 국제연합 아동기금 및 위원회가 적절하다고 판단하는 그 밖의 권한있는 기구에 대하여 각 기구의 권한 범위에 속하는 분야에 있어서 이 협약의 이행에 관한 전문적인 자문을 제공하여 줄 것을 요청할 수 있다. 위원회는 전문기구, 국제연합아동기금 및 국제연합의 그 밖의 기관에게 그들의 활동범위에 속하는 분야에서의 이 협약의 이행에 관한 보고서를 제출할 것을 요청할 수 있다.

나. 위원회는 적절하다고 판단되는 경우 기술적 자문이나 지원을 요청하거나 그 필요성을 지적하고 있는 당사국의 모든 보고서를 그러한 요청이나 지적에 대한 위원회의 의견이나 제안이 있으면 동 의견이나 제안과 함께 전문기구, 국제연합아동기금 및 그 밖의 권한 있는 기구에 전달하여야 한다.

다. 위원회는 사무총장이 위원회를 대신하여 아동권리와 관련이 있는 특정 문제를 조사하도록 요청할 것을 총회에 대하여 권고할 수 있다.

라. 위원회는 이 협약 제44조 및 제45조에 의하여 접수한 정보에 기초하여 제안과 일반적 권고를 할 수 있다. 이러한 제안과 일반적 권고는 당사국의 논평이 있으면 그 논평과 함께 모든 관계 당사국에 전달되고 총회에 보고되어야 한다.

제3부

제46조 이 협약은 모든 국가에 의한 서명을 위하여 개방된다.

제47조 이 협약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁되어야 한다.

제48조 이 협약은 모든 국가에 의한 가입을 위하여 개방된다. 가입서는 국제연합 사무 총장에게 기탁되어야 한다.

제49조 1. 이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합 사무총장에게 기탁되는 날부터 30일째 되는 날 발효한다.

2. 20번째의 비준서 또는 가입서의 기탁 이후에 이 협약을 비준하거나 가입하는 각 국가에 대하여, 이 협약은 그 국가의 비준서 또는 가입서 기탁 후 30일째 되는 날 발효한다.

제50조 1. 모든 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합 사무총장에게 제출할 수 있다. 동 제출에 의하여 사무총장은 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 붙이기 위한 당사국회의 개최에 대한 찬성 여부에 관한 의견을 표시하여 줄 것을 요청하는 것과 함께 개정안을 당사국에게 송부하여야 한다. 이러한 통보일부터 4월 이내에 당사국 중 최소 3분의 1이 회의 개최에 찬성하는 경우 사무총장은 국제연합 주관하에 동 회의를

소집하여야 한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합 총회에 제출된다.

2. 제1항에 따라서 채택된 개정안은 국제연합 총회에 의하여 승인되고, 당사국의 3분의 2이상의 다수가 수락하는 때에 발효한다.
3. 개정안은 발효한 때에 이를 수락한 당사국을 구속하며, 그 밖의 당사국은 계속하여 이 협약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 구속된다.

제51조 1. 국제연합 사무총장은 비준 또는 가입시 각국이 행한 유보문을 접수하고 모든 국가에게 이를 배포하여야 한다.

2. 이 협약의 대상 및 목적과 양립할 수 없는 유보는 허용되지 아니한다.
3. 유보는 국제연합 사무총장에게 발송된 통고를 통하여 언제든지 철회될 수 있으며, 사무총장은 이를 모든 국가에게 통보하여야 한다. 그러한 통고는 사무총장에게 접수된 날부터 발효한다.

제52조 당사국은 국제연합 사무총장에 대한 서면통고를 통하여 이 협약을 폐기할 수 있다. 폐기는 사무총장이 통고를 접수한 날부터 1년 후에 발효한다.

제53조 국제연합 사무총장은 이 협약의 수탁자로 지명된다.

제54조 아랍어·중국어·영어·불어·러시아어 및 서반아어본이 동등하게 정본인이 협약의 원본은 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

이상의 증거로 아래의 서명 전권대표들은 각국 정부에 의하여 정당하게 권한을 위임받아 이 협약에서 명하였다.

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약

채택일 1990. 12. 18 / 미발효 / 당사국 수 15 / 대한민국 미가입

이 협약의 당사국은 인권에 관한 국제연합의 기본적인 문서, 특히 세계인권선언, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약, 아동의 권리에 관한 협약 등에 담긴 원칙들을 고려하고, 국제노동기구 체재 내에서 만들어진 관련 문서, 특히 취업목적의 이주에 관한 협약(제97호), 학대 상황의 이주와 이주노동자의 기회 및 처우의 균등증진에 관한 협약(제143호), 취업목적 이주에 관한 권고(제86호), 이주노동자에 관한 권고(제151호), 강제적 또는 의무적 노동에 관한 협약(제29호), 강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호) 등에 규정된 원칙과 기준을 고려하고, 국제연합 교육과학문화기구의 교육상의 차별금지 협약에 내포된 원칙의 중요성을 재확인하고, 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약, 범죄의 예방 및 범죄자의 처우에 관한 제4회 국제연합회의의 선언, 법집행관을 위한 행위준칙, 노예제도에 관한 각종 협약을 상기하고, 국제노동기구의 목적 중의 하나가 그 헌장에 규정된 바와 같이 자국 이외의 나라에서 고용된 노동자의 이익보호인 점을 상기하고, 이주노동자와 그 가족에 관한 문제에 있어서는 이 기구가 전문지식과 경험을 갖고 있음을 유념하고, 국제연합의 각종기관, 특히 인권위원회, 사회개발위원회 및 국제연합 식량농업기구, 국제연합 교육과학문화기구, 세계보건기구 및 기타의 국제기구가 이주노동자와 그 가족에 관하여 달성한 업적의 중요성을 인정하고, 지역적 내지 양자 간 단위를 기초로 하여 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 대하여 일부 국가들에 의하여 달성된 성과는 물론, 이 분야에서의 양자 및 다자협 정의 중요성과 유용성을 인정하고, 수백만 명의 사람

들이 관련되어 국제사회에서 많은 나라에 영향을 미치고 있는 이주현상의 중요성과 정도를 실감하고, 이주노동자의 유입이 관계국과 그 국민에 미치는 충격을 인식하며, 이주노동자와 그 가족의 처우에 관한 기본원칙을 수용함으로써 각국의 태도 조화에 기여할 수 있는 규범의 수립을 희구하고, 무엇보다도 출신국에 없다는 점과 취업국에 체재함에 따라 직면하는 어려움으로 인하여 이주노동자와 그 가족은 종종 취약한 상황에 처하게 됨을 고려하고, 이주노동자와 그 가족의 권리가 충분히 인식되어 있지 않으며, 따라서 적절한 국제적 보호가 필요함을 확신하고, 특히 가족 이산으로 인하여 이주는 이주노동자 본인은 물론 그 가족에게도 종종 심각한 문제를 야기함을 고려하고, 이주와 관련된 문제들은 비정규 이주의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여, 그들의 기본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위하여는 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고, 미신고 또는 비정규적 상황하의 이주노동자는 종종 다른 노동자보다도 불리한 근로조건하에 고용되어 있으며, 일부 고용주는 불공정한 경쟁으로 이익을 얻기 위하여 이에 현혹되어 그 같은 노동력을 찾는 점을 고려하고, 모든 이주노동자의 기본적인 인권이 보다 광범위하게 승인된다면 비정규적 상황의 이주노동자의 고용에 의지하기가 단념될 것이며, 나아가 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족에 일정한 권리를 추가로 인정한다면, 모든 이주노동자와 고용주가 당사국의 법률과 절차를 존중 하고 준수하는 것이 촉진될 것임을 고려하고, 그러므로 범세계적으로 적용될 포괄적인 협약에서 기본규범을 재확인하고 확립하여 이주노동자와 그 가족의 권리에 대한 국제적 보호를 달성할 필요성을 확신하여, 다음과 같이 합의하였다.

제1부 적용범위와 정의

제1조 1. 이 협약은 별도로 언급되지 않는 한 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별도 없이 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 적용된다.

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 이 협약은 이주의 준비, 출국, 통과, 취업국에 체류하여 유급활동을 하는 전 기간은 물론 출신국 또는 상거소국으로의 귀환을 포함하는 이주노동자와 그 가족의 전 이주 과정에 적용된다.

제2조 이 협약의 적용상:

1. "이주노동자"란 그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사하여 온 사람을 말한다.
2. (a) "월경노동자"란 그 상거소를 인접국에 두고 통상 매일 또는 적어도 매주 한 번은 귀가하는 이주노동자를 말한다.

   (b) "계절노동자"란 그의 작업이 성질상 계절조건에 의존하며, 일년 중 일정 기간 동안만 수행되는 이주노동자를 말한다.

   (c) "선원"이란 어부를 포함하여 국적국이 아닌 국가에 등록된 선박에 고용된 이주노동자를 말한다.

   (d) "해상시설노동자"란 국적국이 아닌 나라의 관할에 속하는 해상시설에 고용된 이주노동자를 말한다.

   (e) "순회노동자"란 어느 한 나라에 상거소를 갖고 직업의 성격상 단기간 다른 나라들을 돌아다닐 필요가 있는 이주노동자를 말한다.

   (f) "특정사업노동자"란 고용주에 의하여 정해진 기간 동안 그 나라에서 수행되는 특정사업에만 근무하도록 취업국에 입국이 허가된 이주노동자를 말한다.

   (g) "특별취업노동자"란 다음과 같은 이주노동자를 말한다.

      (i) 한정된 일정 기간 동안 특정한 업무 또는 임무를 수행하도록 고용주에 의하여 취업국에 파견된 자.

      (ii) 전문적, 상업적, 기술적 또는 기타 고도의 특수기능을 필요로 하는 작업에 한정된 일정 기간 동안 종사하는 자,

      (iii) 취업국의 고용주의 요청에 의하여 한정된 일정 기간동안 임시적 또는 단기적 성격의 업무를 수행하는 자; 체류 허가기간이 만료되거나 또는 그 이전이라도

더 이상 특수한 업무 또는 임무를 수행하지 않는다거나 그 작업에 종사하지 않으면 취업국을 출국하여야 할 자.

(h) "자영노동자"란 고용계약에 의하지 않고 유급활동에 종사하며, 통상 혼자 또는 자신의 가족과 함께 일하여 생계를 얻는 이주노동자 및 취업국의 법률이나 양자 또는 다자협정에 의하여 자영취업을 인정받은 여타의 이주 노동자.

제3조 이 협약은 다음 사람에게는 적용되지 아니한다.

(a) 국제기구나 기관에 의하여 파견되었거나 고용된 자 또는 공무 수행을 위하여 국가에 의하여 자국 영토 외로 파견되었거나 고용된 자로서 그의 입국과 지위가 일반 국제법 또는 특정한 국제협정이나 협약에 의하여 규율 되는 자.

(b) 개발계획 및 기타 협력계획에 참가하도록 국가 또는 그 대리인에 의하여 그 영역 외에서 고용되거나 파견된 자로서 그의 입국과 지위가 취업국과의 협정에 의하여 규율되며, 그 협정에 따라 이주노동자로 간주되지 않는 자.

(c) 출신국 이외의 국가에 투자가로 거주하는 자.

(d) 난민 및 무국적자. 단 관련 당사국의 해당 국내법 또는 발효 중인 국제협약에 의하여 적용이 정해져 있는 경우는 제외한다.

(e) 학생 및 연수생.

(f) 취업국에 주거를 정하여 유급활동에 종사할 것을 허가받지 못한 선원 및 해상시설 노동자.

제4조 이 협약의 적용상 "가족"은 이주노동자와 혼인한 자 또는 해당 법률에 따르면 혼인과 같은 효력을 갖는 관계에 있는 자는 물론 피부양 자녀 및 해당 법률 또는 관계국 간의 양자 또는 다자협정에 의하여 가족으로 인정되는 여타의 피부양자를 말한다.

제5조 이 협약의 적용상 이주노동자와 그 가족은;

(a) 취업국의 법률 및 그 국가가 당사국인 국제협정에 따라 그 국가로의 입국, 체류, 유급활동에의 종사가 허용되면, 신고되거나 정규적 상황에 있는 것으로 간주된다.

(b) 이 조 (a)의 조건을 만족시키지 못할 때는, 미신고 또는 비정규적 상황에 있는 것

으로 간주된다.

제6조 이 협약의 적용상;

(a) "출신국"이란 해당자의 국적국을 의미한다.

(b) "취업국"이란 이주노동자가 유급활동에 종사할 예정이거나, 종사하고 있거나, 종사하여 온 국가 중 해당하는 경우를 의미한다.

(c) "통과국"이란 해당자가 취업국으로 이동하거나, 또는 취업국에서 출신국이나 상거소국으로 이동할 때 통과하는 국가를 의미한다.

제2부 권리의 비차별

제7조 당사국은 자국의 영토 내에 있거나 관할권 하에 있는 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 구별도 없이 인권에 관한 국제문서에 따라 이 협약에서 인정되는 권리를 존중하고 보장할 것을 약속한다.

제3부 모든 이주노동자와 그 가족의 인권

제8조 1. 이주노동자와 그 가족은 출신국을 포함한 어느 국가로부터도 자유롭게 출국할 수 있다. 이 권리는 법률에 의하여 규정되고 국가안보, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 다른 사람의 권리 및 자유를 보호하는 데 필요하고, 또한 이 협약 제3부에서 인정되는 기타의 다른 권리와 양립되는 경우를 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 언제라도 출신국으로 입국하여 체류할 권리를 가진다.

제9조 이주노동자와 그 가족의 생명권은 법률에 의하여 보호된다.

제10조 어떠한 이주노동자와 그 가족도 고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 처우나 형벌을 받지 아니한다.

제11조 1. 어떠한 이주노동자와 그 가족도 노예상태나 예속상태에 놓여지지 아니한다.

2. 어떠한 이주노동자와 그 가족도 강제적 또는 의무적 노동을 하도록 요구받지 아니한다.
3. 이 조 제2항은 범죄에 대한 형벌로서 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서 권한 있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따라 중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.
4. 이 조의 적용상 "강제노동"이란 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.
   (a) 이 조 제3항에 지적되지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부로 석방되어 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것.
   (b) 공동사회의 존립이나 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난 시에 요구되는 역무.
   (c) 시민으로서의 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무로서 그 나라의 시민에게도 부과되는 것.

제12조 1. 이주노동자와 그 가족은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리에는 스스로 선택하는 종교 또는 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그 종교 또는 신념을 표명하는 자유를 포함한다.
2. 이주노동자와 그 가족은 스스로 선택한 종교 또는 신념을 가지거나 받아들일 자유를 침해하게 될 강제를 받지 아니한다.
3. 종교 또는 신념을 표명할 자유는 법률로 규정되고 공공의 안전, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 다른 사람의 기본적인 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한받을 수 있다.
4. 이 협약의 당사국은 적어도 일방이 이주노동자인 부모 또는 경우에 따라 법정후견인이 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 자유를 존중할 것을 약속한다.

제13조 1. 이주노동자와 그 가족은 간섭받지 아니하고 의견을 가질 권리를 가진다.
2. 이주노동자와 그 가족은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리에는 구두, 서면,

인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국경에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.

3. 이 조 제2항에 규정된 권리의 행사에는 특별한 의무와 책임이 따른다. 따라서 이러한 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만 그 제한은 법률에 의하여 규정되고 또한 다음의 사항을 위하여 필요한 경우에만 한정된다.

(a) 다른 사람의 권리 또는 신용의 존중.

(b) 관계국의 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호.

(c) 전쟁선전의 금지

(d) 차별, 적의, 폭력을 선동하는 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취 금지.

제14조 이주노동자와 그 가족은 사생활, 가정, 주거, 서신 또는 기타 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다. 이주노동자와 그 가족은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.

제15조 이주노동자와 그 가족은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 소유하는 재산을 자의적으로 박탈당하지 아니한다. 취업국의 국내법에 의하여 이주노동자와 그 가족의 재산 전부 또는 일부가 수용당할 경우, 이들은 공정하고 적절한 보상을 받을 권리를 가진다.

제16조 1. 이주노동자와 그 가족은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다.

2. 이주노동자와 그 가족은 공무원, 개인, 사인집단 또는 기관 등 그 누구에 의한 폭력, 상해, 협박 및 위협에 대하여도 국가의 효과적인 보호를 받을 권리를 가진다.

3. 법집행 공무원에 의한 이주노동자와 그 가족의 신원 확인은 법률에 의하여 규정된 절차에 따라 실시되어야 한다.

4. 이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지 아니한다.

5. 체포당하는 이주노동자와 그 가족은 체포시에 가능한 한 그들이 이해할 수 있는 언

어로 체포이유를 통고받으며, 그들에 대한 피의사실을 그들이 이해할 수 있는 언어로 신속히 통고받는다.

6. 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 억류된 이주노동자와 그 가족은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 합리적인 기간 내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부된 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아니되며, 석방은 재판, 기타 사법적 절차의 모든 단계에서의 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 할 수 있다.

7. 이주노동자나 그 가족이 체포되거나, 재판에 회부되어 교도소 또는 구치시설에 수용되거나, 기타 어떤 형태로든 억류되어 있을 때,

   (a) 본인의 요구가 있으면 체포 또는 억류 사실과 그 이유가 출신국 또는 이익대표국의 영사 또는 외교당국에 지체없이 통고되어야 한다.

   (b) 해당자는 위의 당국자와 통신할 권리를 가진다. 위의 당국자에 대한 해당자의 통신은 지체없이 전달되어야 하며, 또한 그도 위의 당국자로부터의 통신을 지체없이 받을 권리를 가진다.

   (c) 해당자는 이상의 권리와 관련국가 간에 적용 가능한 해당 조약에서 비롯되는 위의 당국자와 연락하고, 면회하고, 법률적 변호를 위하여 그들과 함께 조치를 취할 권리 등을 지체없이 고지받아야 한다.

8. 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 이주노동자와 그 가족은 법원이 그 억류의 합법성을 지체없이 결정하고 억류가 합법적이 아닌 경우에는 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여 법원에 절차를 취할 권리를 가진다. 그들이 절차에 참가할 때, 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 말할 수 없는 경우에는 통역인의 조력을 받으며, 필요하다면 비용은 무상으로 한다.

9. 위법하게 체포되거나 억류된 이주노동자와 그 가족은 집행 가능한 보상을 받을 권리를 가진다.

제17조 1. 자유를 박탈당한 이주노동자와 그 가족은 인도적으로 그리고 인간 고유의 존엄성과 그들의 문화적 독자성을 존중받으며 처우되어야 한다.

2. 기소된 이주노동자와 그 가족은 예외적인 사정이 있는 경우를 제외하고는 기결수와 분리되어야 하며, 유죄의 판결을 받고 있지 아니한 자로서의 지위에 상응하는 별도의 취급을 받는다. 미성년 피고인은 성인과 분리되어야 하며, 또한 가능한 한 신속히 재판에 회부된다.

3. 이주에 관한 규정을 위반하여 통과국 또는 취업국에서 억류된 이주노동자와 그 가족은 가능한 한 기결수 또는 재판계류 중인 피억류자와는 분리되어 취급되어야 한다.

4. 법원이 과한 형벌로서 구금이 집행 중일 때 이주노동자와 그 가족의 대우의 기본적인 목적은 그들의 교정 및 사회복귀에 두어야 한다. 소년범은 성인과는 분리되어야 하며, 그 연령과 법적 지위에 상응하는 대우가 부여된다.

5. 억류 또는 구금기간 중 이주노동자와 그 가족은 가족의 면회에 관하여 그 나라의 국민과 동등한 권리를 향유한다.

6. 이주노동자가 자유를 박탈당할 때마다 해당국의 권한 있는 당국은 그의 가족, 특히 배우자 및 미성년의 자녀에게 초래될 수 있는 문제에 유의하여야 한다.

7. 취업국 또는 통과국의 현행 법률에 따라 억류 또는 구금된 이주노동자와 그 가족은 같은 상황의 당해국의 국민과 동등한 권리를 향유한다.

8. 이주노동자 또는 그 가족이 이주에 관한 법률 위반을 확인하기 위하여 억류된 경우 그는 그에 따른 비용을 부담하지 아니한다.

제18조 1. 이주노동자와 그 가족은 법원에서 그 나라의 국민과 평등한 권리를 가지다. 그 사람은 형사상의 죄 또는 소송상의 권리, 의무의 결정시에 법률에 의하여 설립된 권한 있고 독립적인 공평한 법원에 의하여 공정한 공개심리를 받을 권리를 가진다.

2. 형사상의 범죄로 기소된 이주노동자와 그 가족은 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.

3. 이주노동자와 그 가족은 그에 대한 형사상의 죄를 결정함에 있어서 적어도 다음과 같

은 보장을 받을 권리를 가진다.

(a) 그에 대한 기소의 성질과 이유에 대하여 그가 이해하는 언어로 신속하고 상세하게 통고받을 것.

(b) 방어 준비를 위하여 충분한 시간과 편의를 가질 것과 본인이 선임한 변호인과 연락을 취할 수 있을 것.

(c) 부당하게 지체됨이 없이 재판을 받을 것.

(d) 본인의 출석하에 재판을 받으며, 직접 또는 본인이 선임한 자의 법적 조력을 통하여 변호할 것. 만약 법적 조력을 받지 못하는 경우 변호인의 조력을 받을 권리에 대하여 통지받을 것. 사법상의 이익을 위하여 필요한 경우 법적 조력이 그에게 주어지도록 할 것이며, 충분한 지불수단을 가지고 있지 못한 경우 무료로 제공될 것.

(e) 자기에게 불리한 증인을 심문하거나 또는 심문받도록 할 것과 자기에게 불리한 증인과 동일한 조건으로 자기를 위한 증인을 출석시키도록 하고, 또한 심문받도록 할 것.

(f) 법정에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 또는 말할 수 없는 경우에는 무료로 통역의 조력을 받을 것.

(g) 자기에게 불리한 진술 또는 유죄의 자백을 강요당하지 아니할 것.

4. 미성년자의 경우에는 그 절차가 그들의 연령과 그들의 갱생을 촉진하고자 하는 요망을 고려한 것이어야 한다.

5. 유죄판결을 받은 이주노동자와 그 가족은 법률에 따라 그 판결 및 형벌에 대하여 상급법원에서 재심을 받을 권리를 가진다.

6. 이주노동자와 그 가족이 확정판결에 의하여 유죄판결을 받았으나, 그 후 새로운 사실 또는 새로 발견된 사실에 의하여 오심이 있었음이 결정적으로 입증됨으로써 그에 대한 유죄판결이 파기되었거나 또는 사면을 받았을 경우에는 유죄판결의 결과 형벌을 받은 자는 법률에 따라 보상을 받는다. 단 그 알지 못한 사실이 적시에 밝혀지지 않은 것이 전체적 또는 부분적으로 그에게 책임이 있었다는 것이 증명된 경우에는

그러하지 아니하다.

7. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 각국의 법률 및 형사절차에 따라 이미 확정적으로 유죄 또는 무죄선고를 받은 행위에 관하여는 재차 재판 또는 처벌을 받지 아니한다.

제19조 1. 이주노동자와 그 가족은 행위시에 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니하며, 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다도 중한 형벌을 받지 아니한다. 범죄인은 범죄가 행하여진 후에 보다 가벼운 형을 부과하도록 하는 규정이 법률에 정하여진 경우에는 그 혜택을 받는다.

2. 이주노동자 또는 그 가족이 범한 범죄에 형벌을 부과할 때에는 이주노동자의 지위, 특히 체류와 취업의 권리에 대한 인도적인 배려가 주어져야 한다.

제20조 1. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 계약상의 의무의 불이행만을 이유로 구금되지 아니한다.

2. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 근로계약에 따른 의무를 이행하지 못하였다는 것만을 이유로 체류허가 또는 취업자격을 박탈당하지 아니하며, 퇴거강제 당하지 아니한다. 단, 당해 의무 이행이 체류허가나 취업자격의 요건인 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조 법률에 의하여 정식으로 권한을 부여받은 공무원 이외의 자가 신분증명서, 입국, 체류, 거주 또는 정착을 허가하는 서류 또는 취업허가증을 압수, 파기 또는 파기하려함은 위법이다. 그 같은 서류의 합법적 압수시에는 상세한 수령증의 교부가 있어야 한다. 어떠한 경우에도 이주노동자나 그 가족의 여권 또는 그에 상응하는 서류를 파기하는 것은 허용되지 아니한다.

제22조 1. 이주노동자와 그 가족에 대한 집단적 추방 조치는 금지된다. 각 추방사건은 개별적으로 심리되고 결정되어야 한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 권한 있는 당국에 의하여 법률에 따른 결정에 의하여만 당사국의 영역으로부터 추방될 수 있다.

3. 추방의 결정은 그가 이해하는 언어로 통고되어야 한다. 본인의 요구가 없으면 의무적이 아닌 경우라도 만약 요구를 하면 결정은 문서로 통보되어야 하며, 국가안보에 의한 예외적인 경우를 제외하고는 결정의 이유가 진술되어야 한다. 이러한 권리는 결정 이전 또는 늦어도 결정시에는 당사자에게 고지되어야 한다.
4. 사법당국에 의한 최종 판결이 발표되는 경우를 제외하고 당사자는 자기가 추방되지 말아야 할 이유를 제출할 권리가 있으며, 권한 있는 기관에 의하여 그 사건이 심사받을 수 있어야 한다. 단, 국가안보상의 긴요한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 심사 기간 중 당사자는 추방결정의 집행정지 를 요청할 권리를 가진다.
5. 이미 집행된 추방결정이 나중에 무효로 되었을 때, 당사자는 법률에 따른 보상을 청구할 권리를 가지며, 이전의 결정은 그가 당해 국가로 재입국하는 것에 방해사유가 될 수 없다.
6. 추방의 경우 당사자에게는 출국 전 또는 후에 임금청구권, 그에게 귀속될 다른 권리 또는 현행 채무를 해결하기 위한 합리적인 기회가 주어져야 한다.
7. 추방 결정의 집행을 해하지 않는 범위에서 그 결정의 대상인 이주노동자 또는 그 가족은 출신국 이외의 국가로의 입국을 모색할 수 있다.
8. 이주노동자 또는 그 가족이 추방되는 경우 추방 비용을 당사자에게 부담시켜서는 아니된다. 당사자는 자신의 여행경비의 지불을 요구받을 수 있다.
9. 취업국으로부터의 추방 그 자체로는 임금수령권과 그에게 귀속될 다른 권리를 포함하여 이주노동자 또는 그 가족이 그 국가의 법률에 따라 획득한 어떠한 권리도 손상시키지 아니한다.

제23조 이주노동자와 그 가족은 이 협약상의 권리를 침해받았을 때, 출신국 또는 그 나라의 이익대표국의 영사 또는 외교당국의 보호와 지원을 요청할 권리를 가진다. 특히 추방의 경우 당사자는 이 권리에 대하여 지체없이 고지받으며, 추방국 당국은 이 권리의 행사를 용이하게 하여야 한다.

제24조 모든 이주노동자와 그 가족은 어디에서나 법 앞에 인간으로 인정받을 권리를 가진다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

제25조 1. 이주노동자는 보수 및 다음 사항에 있어서 취업국 국민보다도 불리한 취급을 받지 아니한다.

(a) 다른 근무조건, 즉 초과근무, 노동시간, 주간휴가, 유급휴가, 안전, 보건, 고용관계의 종료, 기타 그 나라의 법률과 관행상 근무조건에 포함되는 사항.

(b) 다른 고용조건, 즉 고용의 최저연령, 가사노동의 제한, 기타 그 나라의 법률과 관행상 고용조건으로 간주되는 사항.

2. 사적 고용계약이 이 조 제1항에 지적된 평등대우의 원칙을 위배함은 위법하다.

3. 당사국은 이주노동자의 체류 또는 취업이 비정규적이라는 이유로 인하여 이 원칙으로부터 파생되는 어떠한 권리도 박탈당하지 않을 것을 보장하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 특히 그러한 비정규성을 이유로 고용주는 법률상 또는 계약상의 의무를 면제받을 수 없으며, 그들의 의무가 어떠한 방법으로든 제한되지 아니한다.

제26조 1. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 다음과 같은 권리를 인정한다.

(a) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 보호하기 위하여 법률에 따라 설립된 기타의 조직의 집회와 활동에 참가할 권리.

(b) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 위에 지적된 조직에 자유로이 가입할 권리.

(c) 노동조합 및 위에 지적된 조직의 원조 및 지원을 추구할 권리.

2. 이러한 권리의 행사에 대하여는 법률에 규정되고 국가안보, 공공질서, 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외에는 어떠한 제한도 부과될 수 없다.

제27조 1. 사회보장에 있어서 이주노동자와 그 가족이 취업국의 해당 법률과 양자 및 다자조약에 규정된 요건을 충족하면, 취업국에서 국민과 동등한 대우를 받아야 한다. 출신국과 취업국의 당국은 이의 적용방식을 결정하기 위하여 언제든지 필요한 조치를 마련할 수 있다.

2. 해당 법률이 이주노동자와 그 가족에 대한 급부를 인정하지 않는 경우, 해당국은 유사한 상황의 국민에게 부여되는 대우를 기초로 하여 그 급부와 관련된 해당자의 출연금액을 본인에게 상환하는 가능성을 검토하여야 한다.

제28조 이주노동자와 그 가족은 해당국 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 생명의 유지와 회복 불가능한 건강 상의 피해를 방지하기 위하여 긴급하게 요구되는 진료를 받을 권리를 가진다. 응급진료는 그의 체류나 취업이 비정규적임을 이유로 거절되어서는 아니된다.

제29조 이주노동자의 자녀는 성명, 출생등록 및 국적에 대한 권리를 가진다.

제30조 이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육을 받을 기본권을 가진다. 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니된다.

제31조 1. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 문화적 독자성에 대한 존중을 보장하여야 하며, 그의 출신국과의 문화적 유대의 유지를 방해하여서는 아니된다.

2. 당사국은 이에 관한 노력을 지원하고 조장시키는 적절한 조치를 취할 수 있다.

제32조 이주노동자와 그 가족은 취업국에서의 체류가 종료되었을 때 그들의 소득과 저축을 이전시키고, 관련국의 해당 법률에 따라 가재 및 소지품을 이전시킬 권리를 가진다.

제33조 1. 이주노동자와 그 가족은 출신국, 취업국, 통과국으로부터 각각 해당하는 경우에 따라 다음 사항에 관하여 통지받을 권리를 가진다.

(a) 이 협약에 의하여 발생하는 권리.

(b) 입국 조건, 해당국의 법률과 관행에 따른 그의 권리와 의무 및 해당국의 행정절차 또는 기타 절차를 준수할 수 있도록 하는 기타의 사항.

2. 당사국은 위의 정보의 보급 또는 고용주, 노동조합 및 기타 적절한 단체나 기관에 의한 정보제공을 보장하는 데 적절하다고 생각하는 모든 조치를 취하여야 한다. 적절한 경우에는 다른 관계국과 협력하여야 한다.

3. 이주노동자와 그 가족이 요구하면 그러한 적절한 정보는 무료로 제공되어야 하며, 가

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

능한 한 그가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

제34조 이 협약 제3부의 어떠한 규정도 이주노동자와 그 가족이 통과국과 취업국의 법률과 규정을 준수할 의무나 그 국가 주민의 문화적 독자성을 존중할 의무를 면제시켜 주는 효과를 가지지 아니한다.

제35조 이 협약 제3부의 어떠한 규정도 미신고 또는 비정규적 상황의 이주노동자 또는 그 가족의 상황을 정규화한다거나 또는 그들의 상황을 정규화할 권리를 의미하는 것으로 해석되지 아니하며, 이 협약의 제6부에 규정된 건전하고 공평한 국제적 이주조건을 보장하기 위한 조치를 해하지도 아니한다.

제4부 신고된 또는 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족들의 기타의 권리

제36조 취업국에 신고된 또는 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족은 이 협약 제3부에 규정된 권리에 추가하여 제4부에 규정된 권리도 향유한다.

제37조 이주노동자와 그 가족은 출국 전 또는 늦어도 취업국에 입국할 때에 그들의 입국과 특히 체류와 그가 종사할 유급활동에 관한 모든 조건은 물론 취업국에서 충족시켜야 할 요건과 이들 조건의 변경을 위하여 접촉할 당국에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지받을 권리를 가진다.

제38조 1. 취업국은 사정에 따라 이주노동자와 그 가족에게 체류나 취업허가에 대한 영향이 없이 일시출국이 허용될 수 있도록 모든 노력을 다하여야 한다. 이때 취업국은 특히 출신국에서의 이주노동자와 그 가족의 특별한 필요와 의무를 고려하여야 한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 이러한 일시출국이 허용되는 조건에 대하여 충분하게 고지받을 권리를 가진다.

제39조 1. 이주노동자와 그 가족은 취업국의 영역 내에서 이전의 자유와 거주지 선택의 자유에 대한 권리를 가진다.

2. 이 조 제1항의 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중 보건 또는 도덕 또는 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 협약에서 인정

되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

제40조 1. 이주노동자와 그 가족은 그들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 증진시키고 보호하기 위하여 취업국에서 단체와 노동조합을 결성할 권리를 가진다.

2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서 또는 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제41조 1. 이주노동자와 그 가족은 출신국의 법률에 따라 자국의 공무에 참여할 권리를 가지며, 그 나라의 선거시 선거권과 피선거권을 가진다.

2. 관계국은 적절한 경우 법률에 따라 이러한 권리의 행사를 지원하여야 한다.

제42조 1. 당사국은 출신국과 취업국 양쪽에 이주노동자와 그 가족의 특별한 필요, 희망 및 의무가 이를 통하여 고려될 수 있는 절차 또는 기관의 수립을 검토하여야 하며, 적절한 경우 이주노동자와 그 가족이 이 기관에 자유롭게 선출된 대표자를 둘 수 있는 가능성을 상정하여야 한다.

2. 취업국은 지역사회의 생활과 운영에 관한 결정을 할 때 국내법에 따라 이주 노동자와 그 가족과의 협의와 참여를 조장하여야 한다.

3. 취업국이 주권의 행사로서 이주노동자에게 정치적 권리를 부여하면, 그는 취업국에서 정치적 권리를 향유할 수 있다.

제43조 1. 이주노동자는 다음 사항의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다.

(a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육 기관 및 교육사업의 이용.

(b) 직업안내 및 취업소개의 이용.

(c) 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용.

(d) 주택의 이용. 이에는 사회주택계획과 임차료의 착취로부터의 보호를 포함한다.

(e) 당해 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용.

(f) 협동조합 및 자주관리사업에의 참여, 단 이것이 그들의 이주상의 지위 변경을 의

국가인권위원회
humanrights.go.kr

미하지 아니하며, 당해 단체의 규정과 규칙을 따라야 한다.

(g) 문화생활의 이용과 참여.

2. 취업국에 의하여 허용된 체류조건이 각각의 요건을 충족시킨다면, 당사국은 이주노동자가 이 조 제1항에 규정된 권리를 향유할 수 있도록 실질적으로 평등한 대우를 보장할 수 있는 조건을 신장시켜야 한다.

3. 취업국은 이주노동자의 고용주가 그들을 위하여 주택이나 사회, 문화적 시설을 설치하는 것을 방해하여서는 아니된다. 이 협약 제70조의 규정의 적용을 전제로 하여 취업국은 그러한 시설의 설치는 그 설비에 관하여 해당국에서 일반적으로 적용되는 조건을 따르게 할 수 있다.

제44조 1. 당사국은 가정이 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가짐을 인정하며, 이주노동자 가족들의 결합의 보호를 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 당사국은 이주노동자가 그의 배우자나 해당 법률에 따르면 혼인과 동등한 취급을 받는 관계에 있는 자 및 미혼의 피부양 미성년 자녀와 재결합하는 것을 촉진하기 위하여 자신의 권한 내에서 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 취업국은 이주노동자의 다른 가족에 대하여도 인도적 견지에서 이 조 제2항에 규정된 것과 동등한 대우를 부여함을 호의적으로 고려하여야 한다.

제45조 1. 이주노동자의 가족은 취업국에서 다음 사항의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다.

(a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육 기관 및 교육사업의 이용.

(b) 참가 자격을 충족하는 경우, 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용.

(c) 각각의 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용.

(d) 문화생활의 이용과 참여.

2. 취업국은 적절한 경우에는 출신국과 협력하여 이주노동자의 자녀에게 특히 현지언어

를 가르치는 것과 관련하여 그들이 현지의 학교제도에 용이하게 적응하도록 하는 정책을 추구하여야 한다.

3. 취업국은 이주노동자의 자녀에 대한 모국어 및 출신국의 문화 교육을 촉진하도록 노력하여야 하며, 출신국은 적절한 경우 언제든지 이에 협력하여야 한다.

4. 취업국은 필요하다면 출신국의 협력을 받아 이주노동자의 자녀의 모국어 교육을 위한 특별과정을 설치할 수 있다.

제46조 이주노동자와 그 가족은 관계국의 적용 법률은 물론 관련 국제협정 및 관세동맹에의 참여로 인한 의무를 따를 것을 전제로 하여, 취업국이 인정한 유급활동을 수행하는데 필요한 장비와 개인 소지품 및 가재에 대하여 다음의 경우 출입국 관세와 세금이 면제된다.

(a) 출신국 또는 상거소국으로부터의 출국시. (b) 취업국으로의 최초 입국시.

(c) 취업국으로부터의 최종 출국시.

(d) 출신국 또는 상거소국으로의 최종 귀국시.

제47조 1. 이주노동자는 그의 수입과 저축, 특히 가족 부양에 필요한 금액을 취업국으로부터 출신국 또는 기타 국가로 송금할 권리를 가진다. 그러한 송금은 관계국의 적용 법률에 따른 절차와 관련 국제협정에 따라 시행된다.

2. 관계국은 송금을 용이하게 하도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제48조 1. 이주노동자와 그 가족은 관련 이중과세협정을 해하지 않는 범위에서 취업국에서의 수입에 관하여 다음과 같이 처우된다.

(a) 유사한 상황의 그 나라의 국민에게 부과되는 것 이상으로 고액이거나 부담이 되는 조세, 관세 또는 어떠한 명칭의 부과금도 부과되지 아니한다.

(b) 부양가족 공제를 포함하여 유사한 상황의 그 나라의 국민에게 적용되는 어떠한 명칭의 조세감면이나 조세공제도 받을 권리를 가진다.

2. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 수입 및 저축에 대한 이중과세를 방지하기 위한 적절한 조치를 채택하기 위하여 노력한다.

제49조 1. 국내법에 따라 체류와 취업에 별개의 허가를 요하는 취업국은 이주노동자의 유급활

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

동 종사 허가기간과 최소한 동일한 기간의 체류허가를 발급하여야 한다.

2. 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다.

3. 이 조 제2항에 규정된 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을 주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류 허가가 철회되어서는 아니된다.

제50조 1. 이주노동자가 사망하거나 혼인의 해소시 취업국은 가족의 재결합에 근거하여 그 국가에 체류하고 있는 이주노동자 가족에 대한 체류허가 부여에 대하여 호의적인 고려를 하여야 한다. 취업국은 그들이 그 국가에 이미 체류한 기간을 고려하여야 한다.

2. 그러한 허가를 받지 못한 가족에게는 출국 전에 취업국에서의 용무를 처리하는 데 필요한 합리적인 기간이 허용되어야 한다.

3. 이 조 제1항과 제2항의 규정은 취업국의 입법 또는 그 국가에 적용되는 양자 및 다자조약에 의하여 그러한 가족에게 부여되는 체류 및 취업의 권리를 해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제51조 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되지 않는 이주노동자는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는, 취업 허가기간의 만료 전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다거나, 체류자격을 상실하지 아니한다. 그러한 이주노동자는 취업허가서에 규정된 조건과 제한을 전제로 하여, 남은 취업허가기간 동안 대체취업, 공공근로 계획에의 참여 및 재훈련 등을 요청할 권리가 있다.

제52조 1. 이주노동자는 취업국에서 다음의 제한과 조건하에서 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 가진다.

2. 취업국은 어떠한 이주노동자에 대하여도;

(a) 국가이익을 위하여 필요하고 국내법으로 규정된 경우 제한적 범주의 취업, 직능,

역무, 활동으로의 진출을 제한할 수 있다.

(b) 그 국가 외에서 취득한 직업상의 자격증의 인정에 관한 법률에 따라 유급 활동의 자유선택을 제한할 수 있다. 그러나 관련 당사국은 그러한 자격증을 인정하기 위한 노력을 하여야 한다.

3. 취업허가가 기한부인 이주노동자에 대하여 취업국은 또한;

(a) 2년 이하로 국내법에 규정된 기간 동안 이주노동자가 유급활동을 수행할 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 경우, 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 인정할 수 있다.

(b) 자국민 또는 국내법이나 양자 또는 다자협정에 따라 이 목적상 자국민으로 취급되는 자에게 우선권을 주는 정책을 수행하기 위하여 유급활동에 대한 이주노동자의 진출을 제한할 수 있다. 5년 이하로 국내법에 규정된 기간 동안 유급활동을 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 이주노동자에게는 이러한 제한이 적용되지 아니한다.

4. 취업국은 취업을 위하여 입국이 허용된 이주노동자의 자영업 종사가 허가되는 조건을 설정하여야 한다. 그 노동자가 취업국에서 합법적으로 체류한 기간이 고려되어야 한다.

제53조 1. 무기한 또는 자동연장이 가능한 체류허가 또는 입국허가를 얻은 이주노동자의 가족은 이 협약 제52조에 따라 이주노동자에게 적용되는 것과 같은 조건으로 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되어야 한다.

2. 관련 양자 또는 다자협정의 적용을 전제로 하여 당사국은 유급활동의 자유로운 선택권이 허용되지 않는 이주노동자의 가족에 대하여 유급활동 종사 허가의 취득에 있어서 취업국 입국을 신청하는 다른 노동자보다는 유급활동 종사 허가취득에 있어 우선권의 부여를 긍정적으로 고려하여야 한다.

제54조 1. 체류허가 또는 취업허가의 조건과 이 협약 제25조와 제27조에 규정된 권리를 해하지 아니하고, 이주노동자는 다음 사항에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 향유한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

(a) 해고로부터의 보호.

(b) 실업수당.

(c) 실업대책으로서의 공공근로계획에의 참가.

(d) 이 협약 제52조의 적용을 전제로 하여 실업 또는 다른 유급활동 종료 시 대체취업의 기회.

2. 이주노동자가 자신의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에 규정된 바에 따라 그 사건을 취업국의 권한 있는 당국에 제기할 권리가 있다.

제55조 유급활동에 종사를 허가받은 이주노동자는 그 허가에 부가된 조건하에서는 그 유급활동의 수행에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 받을 권리를 가진다.

제56조 1. 협약 제4부에서 지적된 이주노동자와 그 가족은 협약 제3부에 규정된 보호 조항의 적용을 전제로 하여 그 국가의 국내법에 규정된 이유에 해당하는 경우 이외에는 취업국으로부터 추방당하지 아니한다.

2. 이주노동자 또는 그 가족의 체류허가 및 취업허가로부터 발생하는 권리를 박탈하기 위한 목적에서 추방이 이용되어서는 아니된다.

3. 이주노동자 또는 그 가족의 추방 여부를 검토할 때에는 인도적 고려사항과 그가 취업국에서 이미 체재한 기간이 고려되어야 한다.

제5부 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족에 관한 규정

제57조 협약 제5부에 규정된 신고되거나 정규적 상황에 있는 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족은 제3부에 규정된 권리와 아래에서 수정된 경우를 제외한 제4부에 규정된 권리를 향유한다.

제58조 1. 이 협약 제2조 제2항 (a)에 정의된 월경노동자는 그가 취업국에 상거소를 가지고 있지 아니하다는 점을 고려하여 취업국에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 적용될 수 있는 협약의 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 취업국은 일정 기간 이후에는 월경노동자에게 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 부여하는 것을 긍정적으로 고려한다. 이 권리의 부여는 그의 월경노동자로서의 지위에 영향을 미치지 아니한다.

제59조 1. 이 협약 제2조 제2항 (b)에 정의된 계절노동자는 그가 취업국에서 연중 일부만 거주한다는 점을 고려하여 협약 제4부에 규정된 권리 중 그의 취업국 영역에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 적용될 수 있는 것으로서 계절노동자라는 그 국가에서의 그의 지위와 양립할 수 있는 권리를 가진다.

2. 이 조 제1항의 적용을 전제로 하여 취업국은 상당 기간 자국 영역 내에서 취업하였던 계절노동자가 관련 양자 및 다자협정에 따를 것을 조건으로 하여 다른 유급활동에 종사할 가능성과 그 국가로 입국신청을 하는 다른 노동자에 비하여 우선권을 줄 가능성을 검토한다.

제60조 이 협약 제2조 제2항 (e)에 정의된 순회노동자는 협약의 제4부에 규정된 권리 중 취업국에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 부여될 수 있는 것으로서 그 국가에서 순회노동자로서의 그의 지위와 양립할 수 있는 권리를 가진다.

제61조 1. 이 협약 제2조 제2항 (f)에 정의된 특정사업노동자와 그 가족은 제43조 제1항 (b) 및 (c), 제43조 제1항 (d) 중 사회주택계획에 관한 부분, 제45조 제1항 (b) 및 제52조 내지 제55조의 권리를 제외한 협약의 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 특정사업노동자가 그의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에 규정된 바에 따라 그 사건을 당해 고용주에 대하여 관할권을 갖는 국가의 권한 있는 당국에 제기할 권리를 가진다.

3. 당사국은 시행 중인 양자 또는 다자협정의 적용을 전제로 하여 특정사업노동자가 그 사업에 근무하고 있는 동안 출신국 또는 상거소국의 사회보장제도에 의한 보호를 적절하게 계속 받을 수 있도록 노력하여야 한다. 관련 당사국은 이 점에서 권리의 부정이나 지급의 중복을 회피할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

4. 이 협약 제47조의 규정 및 관련 양자 또는 다자협정을 해하지 아니하며, 관련 당사국은

국가인권위원회
humanrights.go.kr

특정사업노동자의 임금을 출신국 또는 상거소국에서 지불할 것을 허용하여야 한다.

제62조 1. 이 협약 제2조 제2항 (g)에 정의된 특별취업노동자는 협약 제43조 제1항 (b) 및 (c), 제43조 제1항 (d) 중 사회주택계획에 관한 부분, 제52조, 제54조 제1항 (d)를 제외하고 협약 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 특별취업노동자의 가족은 제53조의 규정을 제외하고 협약 제4부에 규정된 이주노동자의 가족에 관한 권리를 가진다.

제63조 1. 이 협약 제2조 제2항 (h)에 정의된 자영노동자는 근로계약을 체결하는 노동자에게만 배타적으로 적용되는 권리를 제외하고 협약 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 이 협약 제52조와 제57조의 규정을 해하지 아니하고, 자영노동자의 경제활동 종료는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는 그 자체로 그와 그 가족에 대한 취업국에서의 체재 또는 유급활동의 종사에 대한 허가철회를 의미하지 아니한다.

제6부 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적이며 합법적인 조건의 증진

제64조 1. 당사국은 이 협약 제79조의 규정을 해하지 아니하고 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적인 조건을 촉진하기 위하여 적절하게 협의하고 협력하여야 한다.

2. 그 점에 관하여는 노동력의 수요와 공급만이 아니라 이주노동자와 그 관련 가족의 사회적, 경제적, 문화적 및 기타의 필요는 물론 관련 공동체에 대한 이주의 영향에 대하여도 적절한 고려가 있어야 한다.

제65조 1. 당사국은 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 문제에 대처하기 위하여 적절한 기구를 유지한다. 그 기능에는 특히 다음이 포함되어야 한다.

(a) 그 같은 이주에 관한 정책의 수립과 집행.

(b) 그 같은 이주와 관련된 다른 당사국의 권한 있는 당국과의 정보교환, 협의 및 협력.

(c) 특히 고용주, 노동자 및 그들의 조직에 대하여 이주 및 취업에 관한 정책, 법률, 규정과 이주에 관한 타국과의 협정, 기타 관련된 사항에 대한 적절한 정보의 제공.

(d) 이주노동자와 그 가족에게 출발, 이동, 도착, 체류, 유급활동, 일시출국과 재입국을 할 때 필요로 하는 허가, 절차, 준비 및 취업국에서의 근로조건과 생활조건, 관세, 통화, 세금, 기타 관계 법령에 관한 정보의 제공과 적절한 지원.

2. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 사회적, 문화적 및 기타의 필요를 충족하는데 소요되는 적절한 영사업무 및 다른 용역의 제공을 적절히 촉진하여야 한다.

제66조 1. 이 조 제2항에 따를 것을 조건으로, 외국에서 취업할 노동자를 모집하기 위한 업무를 담당할 권리는 아래의 경우에 한정되어 인정된다.

(a) 그러한 업무가 진행되는 국가의 공공기관이나 기구.

(b) 관계국간의 협정에 근거한 취업국의 공공기관이나 기구.

(c) 양자 또는 다자협정에 의하여 설립된 기구.

2. 관련 당사국의 법률과 관행에 따라 설립되어 당사국의 공공당국에 의한 허가, 승인, 감독에 따를 것을 조건으로 대리상, 예정 고용주 또는 그들의 대리인에게도 그러한 업무수행이 허용될 수 있다.

제67조 1. 관련 당사국은 이주노동자와 그 가족이 귀국하기로 결정하였거나, 체류 또는 취업허가가 만료되었거나, 또는 취업국에서 비정규적 상황에 있을 때, 그들의 출신국으로의 질서 있는 귀환에 관한 조치를 채택함에 있어서 적절히 협력하여야 한다.

2. 관련 당사국은 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족과 관련하여 출신국에서의 그들의 재정착을 위한 적절한 경제환경을 조장하고 그들의 항구적인 사회적, 문화적 재통합을 용이하게 하기 위하여 당사국간에 합의된 조건에 따라 적절히 협력하여야 한다.

제68조 1. 통과국을 포함하여 당사국들은 비정규적 상황에 있는 이주노동자의 불법 내지 비밀 이동과 취업을 방지하고 근절하기 위하여 협력하여야 한다. 이 목적을 위하여 각국이 그 관할권 내에서 취할 조치에는 다음 사항이 포함된다.

(a) 이민을 오고 가는 것에 관한 잘못된 정보의 유포행위에 대한 적절한 조치.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

(b) 이주노동자와 그 가족의 불법 내지 비밀 이동을 적발하고 근절하는 조치와 이와 같은 이동을 조직하거나, 수행하거나, 이를 지원하는 개인, 집단 또는 단체를 효과적으로 제재하기 위한 조치.

(c) 비정규적 상황에 있는 이주노동자와 그 가족에게 폭력, 협박, 위협을 가하는 개인, 집단 또는 단체를 효과적으로 제재하기 위한 조치.

2. 취업국은 적절한 경우 고용주에 대한 제재를 포함하여 자국 영역 내에서 비정규적 상황의 이주노동자의 취업을 근절하는 데 적합하고 효과적인 모든 조치를 취하여야 한다. 이주노동자가 취업에 따라 고용주에 대하여 갖는 권리는 이러한 조치에 의하여 침해되지 아니한다.

제69조 1. 당사국은 자국 영역 내에 비정규적 상황의 이주노동자와 그 가족이 있는 경우 그러한 상황이 지속되지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 관계당사국이 관련 국내법 및 양자 또는 다자협정에 따라 그들의 지위를 정규화시킬 가능성을 검토할 때에는, 그들의 입국 관련 사정, 취업국에서의 체류기간, 특히 그의 가족상황에 관한 것 등 기타 관련사항에 적절한 주의가 기울여져야 한다.

제70조 당사국은 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족의 근로조건과 생활조건이 적절성, 안전성, 위생적 기준과 인간의 존엄성의 원칙에 상응할 것을 보장하기 위하여 자국민에게 적용되는 정도의 조치를 취하여야 한다.

제71조 1. 당사국은 필요할 경우에는 언제든지 사망한 이주노동자 또는 그 가족의 사체가 출신국으로 용이하게 송환되도록 한다.

2. 이주노동자 또는 그 가족의 사망에 대한 보상문제에 관하여 당사국은 문제의 조속한 해결을 위하여 적절한 경우 관계자에게 지원을 제공하여야 한다. 이 문제의 해결은 이 협약규정과 합치되는 관련 국내법과 양자 또는 다자협정에 기하여 이루어져야 한다.

제7부 협약의 적용

제72조 1. (a) 이 협약의 적용을 심사하기 위하여 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호위원회

(이하 "위원회"라고 칭한다)를 설치한다.

(b) 위원회는 이 협약의 발효 시에는 10명, 그리고 41개 당사국에 대하여 발효한 이후에는 14명의 고매한 인격을 가지며, 공정하고, 협약이 대상으로 하는 분야에서 능력을 인정받은 전문가로 구성한다.

2. (a) 위원회의 위원은 당사국에 의하여 지명된 명단으로부터 당사국에 의한 비밀투표에 의하여 선출되는데, 출신국과 취업국을 포함하는 공평한 지리적 배분과 주요한 법체계의 대표에 관하여 적절한 고려가 베풀어져야 한다. 각 당사국은 자국민으로는 1명을 지명할 수 있다.

(b) 위원은 개인자격으로 선출되어, 직무를 수행한다.

3. 최초의 선거는 이 협약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시하여야 하며, 이후 선거는 매 2년마다 실시한다. 국제연합 사무총장은 적어도 각 선거일 4개월 전에 모든 당사국에 대하여 2개월 내에 그 지명을 제출하도록 요청하는 서한을 보낸다. 사무총장은 지명한 당사국을 적시하여 알파벳 순으로 피지명자의 명부를 작성하고, 이를 늦어도 각 선거일 1개월 전에 피지명자의 경력을 첨부하여 당사국에게 송부한다.

4. 위원회 위원의 선거는 국제연합 본부에서 사무총장이 소집한 당사국회의에 서 실시된다. 당사국의 3분의 2를 의사정족수로 하는 회의에서, 출석하여 투표한 당사국의 최대다수표 및 절대과반수를 획득한 후보가 선출된다.

5. (a) 위원회의 위원은 4년 임기를 근무한다. 단 최초의 선거에서 선출된 위원 중 5인의 임기는 2년으로 종료된다. 이들 5인 위원의 명단은 최초 선거 직후 당사국회의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

(b) 위원회의 4인의 추가위원의 선거는 협약이 41개국에 대하여 발효한 후 이 조 제2항, 제3항 및 제4항의 규정에 따라서 실시한다. 이때 선출된 추가위원 중 2인의 임기는 2년으로 종료하고, 이들 위원의 명단은 당사 국회의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

(c) 위원회 위원은 재지명되면 재선될 수 있다.

6. 위원회의 위원이 사망 또는 사임하거나 다른 이유로 위원회의 직무를 더 이상 수행할 수 없다고 선언하는 경우, 그 전문가를 추천한 당사국은 잔여 임기 동안 자국민 중에서 다른 전문가를 임명한다. 이 신규임명은 위원회에 의하여 승인을 받아야 한다.
7. 국제연합 사무총장은 위원회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공하여야 한다.
8. 위원회의 위원은 국제연합의 재원에 의하여 총회가 결정하는 액수와 조건의 보수를 받는다.
9. 위원회의 위원은 국제연합의 특권과 면제에 관한 협약의 관계 조항에 규정된 바에 따라 국제연합을 위한 직무를 행하는 전문가로서의 편의, 특권 및 면제를 향유할 권리를 가진다.

제73조 1. 당사국은 이 협약 규정의 이행을 위하여 취한 입법, 사법, 행정 및 기타 조치에 관한 보고서를 위원회의 검토를 받기 위하여 국제연합 사무총장에게 다음과 같이 제출할 것을 약속한다.

(a) 당사국에 대하여 이 협약이 발효한 후 1년 이내.

(b) 그 이후에는 5년마다 및 위원회가 요청할 때.

2. 이 조에 의하여 작성되는 보고서에는 이 협약의 이행에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우 이를 기재하여야 하며, 당사국이 관련된 이주의 흐름상의 특징에 관한 정보를 포함하여야 한다.
3. 위원회는 보고서의 내용에 관하여 적용될 추가지침을 작성하여야 한다.
4. 당사국은 자국 내에서 그 보고서를 일반에게 널리 보급하여야 한다.

제74조 1. 위원회는 각 당사국이 제출하는 보고서를 심사하고, 적절하다고 판단하는 논평을 해당 당사국에게 송부한다. 당사국은 이 조에 따라 위원회가 제시한 논평에 대한 견해를 위원회로 제출할 수 있다. 위원회는 이 보고서를 검토할 때 당사국으로부터의 보충정보를 요청할 수 있다.

2. 국제연합 사무총장은 위원회의 각 정기회의가 개최되기 이전 적절한 시기에 당사국

이 제출한 보고서의 사본과 보고서의 검토에 관련된 정보를 국제노동사무소 사무총장에게 송부하여, 이 협약에 의하여 취급되고 있는 국제노동기구의 권한 영역에 속하는 사항에 대하여 사무소가 전문지식을 제공함으로써 위원회를 원조할 수 있도록 한다. 위원회는 그 심사에 있어 사무소가 제공하는 논평과 자료를 고려하여야 한다.

3. 국제연합 사무총장은 위원회와의 협의 후, 다른 전문기구나 정부 간 국제기구에게 그들의 권한 범위에 해당하는 보고서 일부의 사본을 송부할 수 있다.
4. 위원회는 국제연합의 전문기구, 기관은 물론 정부 간 국제기구 및 기타 관련 기관에 대하여 위원회에서의 검토를 위하여 그 기관의 활동 분야에 속하는 것으로서 이 협약이 취급하고 있는 사항에 관하여 정보를 제출하도록 요청할 수 있다.
5. 위원회는 국제노동사무소에 대하여 위원회 회의에 자문역으로 참가할 대표를 임명하도록 요청하여야 한다.
6. 위원회는 국제연합의 다른 전문기구, 기관은 물론 정부 간 국제기구의 권한 범위 내의 문제가 검토되는 경우에는 언제든지 대표자가 회의에 출석하여 청문에 응하도록 초청할 수 있다.
7. 위원회는 특히 보고서의 심사와 당사국에 의하여 제출된 견해에 근거한 그 자신의 고려사항과 권고를 포함하는 이 협약의 이행에 관한 연례보고서를 국제연합 총회에 제출한다.
8. 국제연합 사무총장은 위원회의 연례보고서를 이 협약의 당사국, 경제사회이 사회 및 국제연합 인권위원회, 국제노동사무소 사무총장 및 기타 관련 기관으로 송부한다.

제75조 1. 위원회는 자체의 절차 규칙을 채택한다.

2. 위원회는 2년 임기의 임원을 선출한다.
3. 위원회는 통상 매년 회합한다.
4. 위원회의 회의는 통상 국제연합 본부에서 개최된다.

제76조 1. 협약의 당사국은 이 조에 따라 타당사국이 협약상의 의무를 이행하지 않고 있다고 주장하는 당사국의 통보를 접수하여 검토할 위원회의 권한을 인정한다고 언제든지

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

선언할 수 있다. 이 조에 의한 통보는 자국에 대한 위원회의 권한의 인정을 선언한 당사국에 의하여 제출된 경우에만 접수, 검토될 수 있다. 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 관한 통보는 위원회에 의하여 접수되지 아니한다. 이 조에 따라 접수된 통보는 다음의 절차에 따라 처리된다.

(a) 이 협약의 당사국은 타 당사국이 이 협약상의 의무를 이행하지 않고 있다고 생각하는 경우, 서면통보에 의하여 이 문제에 관한 그 당사국의 주의를 환기시킬 수 있다. 당사국은 위원회에도 이를 통지한다. 통보를 접수한 후 3개월 이내에 접수국은 당해 문제를 해명하는 설명 또는 기타 진술을 서면으로 통보국에 전달하며, 이에는 가능하고 적절한 범위 내에서, 당해 문제와 관련하여 이미 취하여졌든가, 현재 진행 중이든가 또는 이용 가능 한 국내절차와 구제수단에 관한 언급이 포함되어야 한다.

(b) 접수국이 최초의 통보를 접수한 후 6개월 이내에 당해 문제가 양당사국에게 만족스럽게 조정되지 아니할 경우, 어느 일방 당사국은 위원회와 타당사국에 대한 통고로써 당해 문제를 위원회로 회부할 권리를 가진다.

(c) 위원회는 일반적으로 승인된 국제법의 원칙에 따라 그 문제에 관하여 가능한 모든 국내적 구제절차가 원용되고 완료되었음을 확인한 다음에만 회부된 문제를 처리하여야 한다. 다만, 위원회의 견해에 의하면 구제절차의 적용이 비합리적으로 지연되고 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

(d) 이 항 (c)의 규정을 따를 것을 전제로 하여 위원회는 이 협약에 규정된 의무에 대한 존중의 기초 위에서 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계 당사국에게 주선을 제공한다.

(e) 위원회가 이 조에 의한 통보를 심사할 경우에는 비공개회의를 한다.

(f) 위원회는 이 항 (b)에 따라 회부된 어떠한 문제에 관하여도 (b)에 지적된 관계 당사국들에게 모든 관련정보를 제출할 것을 요청할 수 있다.

(g) 이 항 (b)에 지적된 관계당사국은 위원회에 의하여 당해 문제가 검토되고 있는 동

안 출석하여 구두 또는 서면으로 의견을 제출할 권리를 가진다.

(h) 위원회는 이 항 (b)에 의한 통보의 접수일로부터 12개월 이내에 다음과 같은 보고서를 제출한다.

(i) 이 항 (d)의 규정에 따른 해결에 도달한 경우, 위원회는 보고서를 사실과 도달된 해결에 관한 간략한 설명에만 국한시킨다.

(ii) (d)의 규정에 따른 해결에 도달하지 못한 경우, 위원회는 보고서에 관계 당사국간의 쟁점에 관한 관련사실을 진술한다. 관계당사국이 제출한 서면진술과 구두진술의 기록은 이 보고서에 첨부시킨다. 위원회는 관계 당사국간의 쟁점과 관련된다고 생각하는 견해를 관계 당사국에게만 통보할 수 있다. 모든 경우 보고서는 관계 당사국에게 통보된다.

2. 이 조의 규정은 이 협약의 10개 당사국이 이 조 제1항에 따른 선언을 하였을 때 발효된다. 당사국에 의한 선언문은 국제연합 사무총장에게 기탁되며, 그는 선언문의 사본을 타당사국에게 송부한다. 이 선언은 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조에 의하여 이미 송부된 통보의 대상인 어떠한 문제의 검토도 방해하지 아니한다. 선언 철회의 통고가 사무총장에 의하여 접수된 이후에는 관계 당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한 이 조에 따른 어떠한 당사국에 의한 추후의 통보도 접수되지 아니한다.

제77조 1. 협약의 당사국은 이 조에 따라 그 관할권에 속하는 자로서 이 협약에 의하여 규정된 개인적 권리가 그 당사국에 의하여 침해되었다고 주장하는 개인 또는 그의 대리인의 통보를 접수하고 검토할 위원회의 권한을 인정한다고 언제든지 선언할 수 있다. 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 대한 통보는 위원회에 의하여 접수되지 아니한다.

2. 위원회는 이 조에 따른 통보가 익명이거나 통보제출권의 남용 또는 규약 규정과 양립할 수 없는 것으로 판단하는 경우, 그러한 통보는 심리적격이 없는 것으로 간주하여야 한다.

3. 위원회는 다음 사항이 확인되지 아니하면 개인으로부터의 어떠한 통보도 검토하지

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

아니한다.

(a) 동일한 문제가 다른 국제적 조사 또는 해결 절차에 따라 심사된 바 있었거나, 심사되고 있지 않을 것.

(b) 개인이 이용 가능한 모든 국내적 구제조치를 완료하였을 것. 단 위원회의 견해에 의하면 구제조치의 적용이 불합리하게 지연되거나, 개인에게 실효적인 구제를 부여할 것으로 보이지 않는 경우에는 그러하지 아니한다.

4. 이 조 제2항의 규정을 따를 것을 전제로 하여 위원회는 이 조에 의하여 제출된 모든 통보에 대하여 이 조 제1항의 선언을 하였고 이 협약의 어느 규정을 위반하고 있다고 주장되는 당사국의 주의를 환기시킨다. 이 접수국은 사건과 취하여진 구제조치가 있는 경우 이를 명확히 하는 서면의 설명서 또는 진술서를 6개월 이내에 위원회에 제출한다.

5. 위원회는 개인 또는 그 대리인과 관계 당사국으로부터 제출된 모든 정보를 참고로 하여 이 조에 의하여 접수된 통보를 검토한다.

6. 위원회가 이 조에 의한 통보를 심사할 때에는 비공개회의를 한다.

7. 위원회는 관계 당사국과 개인에게 자신의 견해를 송부한다.

8. 이 조의 규정은 이 협약의 10개 당사국이 제1항 상의 선언을 하였을 때에 발효된다. 이 선언은 당사국에 의하여 국제연합 사무총장에게 기탁되고, 그는 그 사본을 다른 당사국에 송부한다. 이 선언은 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조의 규정에 의하여 이미 송부된 통보의 대상인 어떠한 문제의 검토도 방해하지 아니한다. 사무총장에 의하여 선언철회의 통고가 접수된 후에는 당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한, 이 조에 따른 개인이나 그의 대리인에 의한 추후의 통보는 접수되지 아니한다.

제78조 이 협약 제76조의 규정은 이 협약의 대상 분야에 있어서의 국제연합 및 그 전문기구의 설립문서나 이들 기관에 의하여 채택된 협약에 규정되어 있는 분쟁 또는 청원을 해결하기 위한 다른 절차를 방해하지 아니하는 가운데 적용되며, 당사국들이 그들 간에 시행중인 국제협정에 따라 분쟁해결을 위한 다른 절차에 호소하는 것도 방해하지 아니한다.

제8부 일반 조항

제79조 이 협약의 어떠한 규정도 당사국이 이주노동자와 그 가족의 입국을 규율하는 기준을 설정하는 권리에 영향을 미치지 아니한다. 이주노동자와 그 가족의 법적 지위와 처우에 관한 기타 문제에 대하여 당사국은 이 협약에 규정된 제한에 복종하여야 한다.

제80조 이 협약의 어떠한 규정도 이 협약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 각 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구 헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제81조 1. 이 협약의 어떠한 규정도 다음에 의하여 이주노동자와 그 가족에게 부여된 좀더 호의적인 권리와 자유에 영향을 주어서는 아니된다.

⑷ 당사국의 법률 또는 관행.

⑸ 관계 당사국에 대하여 시행 중인 모든 양자 또는 다자조약.

2. 이 협약의 어떠한 규정도 어느 국가, 집단 또는 개인이 협약에 규정된 권리와 자유를 해하는 행위에 관여하거나, 이를 수행할 수 있는 권리를 부여하는 것으로 해석되지 아니한다.

제82조 이 협약에 규정된 이주노동자와 그 가족의 권리는 포기될 수 없다. 그 권리 중 일부를 포기시키거나 단념시킬 목적으로 이주노동자와 그 가족에게 여하한 형태의 압력을 가하는 것도 허용되지 아니한다. 계약을 통하여 이 협약상 인정된 권리로부터 일탈할 수 없다. 당사국은 이 원칙에 대한 존중이 보장되도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제83조 이 협약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다.

⑷ 이 협약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 자에 대하여, 그러한 침해가 공무집행자에 의하여 진행된 것이라고 할지라도 효과적인 구제조치를 받을 수 있도록 보장한다.

⑸ 그러한 구제조치를 청구하는 개인에 대하여, 권한 있는 사법, 행정 또는 입법 당국이나 당해 국가의 법제도에 따라 설치된 여타의 권한 있는 당국에 의하여 그의 청구가 심사되고 결정될 것임을 보장하고, 또한 사법적 구제조치의 가능성을

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

확대시킨다.

(c) 그러한 구제조치가 허용되는 경우, 권한 있는 당국이 이를 집행할 것을 보장할 것.

제84조 각 당사국은 이 협약 규정의 이행에 필요한 입법 및 기타 조치를 채택할 것을 약속한다.

제9부 최종 조항

제85조 국제연합 사무총장이 이 협약의 수탁자로 지명된다.

제86조 1. 이 협약은 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다. 이 협약은 비준을 받아야 한다.

2. 이 협약은 어떠한 국가의 가입에도 개방된다.

3. 비준서 또는 가입서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

제87조 1. 이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서의 기탁일로부터 3개월 이후 다음 달의 첫째 날부터 발효한다.

2. 협약 발효 후 협약을 비준하거나 가입한 국가에 대하여는 그 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 이후 다음달의 첫째 날부터 발효한다.

제88조 이 협약을 비준 또는 가입하는 국가는 협약의 일정 부분의 적용을 배제시키거나, 제3조의 경우 이외에는 특정 범주의 이주노동자를 적용에서 배제시킬 수 없다.

제89조 1. 모든 당사국은 자국에 대하여 협약이 발효한 날로부터 5년 이후에는 국제연합 사무총장에게 보내는 서면통지에 의하여 이 협약을 폐기시킬 수 있다.

2. 폐기는 국제연합 사무총장이 통지를 수령한 날로부터 12개월 이후 다음 달의 첫째 날부터 발효한다.

3. 그러한 폐기는 이의 효력 발생일 이전에 발생한 어떠한 작위 또는 부작위에 관하여도 당사국을 이 협약상의 의무로부터 면제시켜 주는 효과를 가지지 아니하며, 또한 폐기의 효력 발생일 이전에 이미 위원회에 의하여 검토되고 있는 문제에 대하여도 그 검토의 계속을 어떠한 형태로도 방해하지 아니한다.

4. 위원회는 당사국의 폐기의 효력 발생일 이후에는 그 국가에 관한 어떠한 새로운 문제의 검토도 시작할 수 없다.

제90조 1. 이 협약 발효로부터 5년 이후에는 국제연합 사무총장에 대한 서면통지에 의하여 어느 당사국에 의하여도 언제든지 이 협약의 개정이 요청될 수 있다. 사무총장은 바로 각 당사국에게 이 제안을 검토하고 표결할 당사국회의의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 자신에게 통보하여 달라는 요청과 함께, 개정안을 당사국에게 통보한다. 통보일로부터 4개월 내에 당사국 중 3분의 1이상이 회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 후원 하에 회의를 소집한다. 이 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 승인을 받기 위하여 총회에 제출된다.

2. 개정은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각국의 헌법 절차에 따라 당사국의 3분의 2가 수락할 때 발효한다.

3. 개정은 발효 시 이를 수락한 당사국을 구속하고, 여타 당사국은 이 규약의 규정과 이미 수락한 그 이전의 개정에 계속 구속된다.

제91조 1. 국제연합 사무총장은 서명, 비준, 가입 시 각국이 행하는 유보를 접수하고, 이를 모든 국가로 송부한다.

2. 이 협약의 대상 및 목적과 양립하지 않는 유보는 허용되지 아니한다.

3. 유보는 국제연합 사무총장에게 보낸 통고에 의하여 언제든지 철회될 수 있으며, 그는 이를 모든 국가로 통고한다. 이 통고는 접수된 날에 발효한다.

제92조 1. 이 협약의 해석 또는 적용에 관한 두 개 이상의 당사국간의 분쟁으로 협상에 의하여 해결되지 않는 것은 그중 어느 당사국의 요청이 있으면 중재에 회부 된다. 중재 요청일로부터 6개월 이내에 중재의 구성에 대하여 당사국이 합의하지 못한 경우, 그 중 어느 당사국도 국제사법재판소 규정에 따른 요청을 통하여 분쟁을 국제사법재판소로 회부할 수 있다.

2. 각 당사국은 이 협약의 서명, 비준 또는 가입할 시 이 조 제1항에 구속되지 않겠다는 선언을 할 수 있다. 그러한 선언을 한 당사국에 대하여는 다른 당사국도 같은 항에 구속되지 아니한다.

3. 제2항에 따른 선언을 한 당사국은 국제연합 사무총장 앞으로 보낸 통지로써 언제

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

든지 그 선언을 철회할 수 있다.

제93조 1. 이 협약은 아라비아어, 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 스페인어본이 동등한 정본이며, 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 모든 국가들에게 이 협약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로 아래에 서명한 전권대사들은 각 정부에 의하여 정당하게 권한을 부여받아 이 협약에 서명하였다.

난민의 지위에 관한 협약

[발효일 1993. 3. 3] [다자조약, 제1166호]

제1장 일반규정

제1조 "난민"이라는 용어의 정의

A. 이 협약의 적용상, "난민"이라는 용어는 다음과 같은 자에게 적용된다.

(1) 1926년 5월 12일 및 1928년 6월 30일의 약정 또는 1933년 10월 28일 및 2월 10일의 협약, 1939년 9월 14일의 의정서 또는 국제난민기구헌장에 의하여 난민으로 인정되고 있는 자. 국제난민기구가 그 활동기간 중에 행한 부적격 결정은 당해 자가 (2)의 조건을 충족시키는 경우 당해자가 난민의 지위를 부여하는 것을 방해하지 아니한다.

(2) 1951년 1월 1일 이전에 발생한 사건의 결과로서, 또한 인종, 종교, 국적 또는 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 박해를 받을 우려가 있다는 충분한 이유가 있는 공포로 인하여 국적국 밖에 있는 자로서 그 국적국의 보호를 받을 수 없거나 또는 그러한 공포로 인하여 그 국적국의 보호를 받는 것을 원하지 아니하는 자 및 이들 사건의 결과로서 상주국가 밖에 있는 무국적자로서 종전의 상주 국가로 돌아갈 수 없거나 또는 그러한 공포로 인하여 종전의 상주국가로 돌아가는 것을 원하지 아니하는 자. 둘 이상의 국적을 가진 자의 경우에, "국적국"이라 함은 그가 국적을 가지고 있는 국가 각각을 말하며, 충분한 이유가 있는 공포에 기초한 정당한 이유 없이 어느 하나의 국적국의 보호를 받지 않았다면 당해자에게 국적국의 보호가 없는 것으로 인정되지 아니한다.

B. (1) 이 협약의 적용상 제1조 A의 "1951년 1월 1일 이전에 발생한 사건"이라는 용어는 다음 중 어느 하나를 의미하는 것으로 이해된다.

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

(a) 1951년 1월 1일 이전에 유럽에서 발생한 사건" 또는

(b) "1951년 1월 1일 이전에 유럽 또는 기타 지역에서 발생한 사건" 각 체약국은 서명, 비준 또는 가입시에 이 협약상의 의무를 이행함에 있어서 상기 중 어느 규정을 적용할 것인가를 선택하는 선언을 행한다.

(2) (a) 규정을 적용할 것을 선택한 체약국은 언제든지 (b)규정을 적용할 것을 선택한다는 것을 국제연합 사무총장에게 통고함으로써 그 의무를 확대할 수 있다.

C. 이 협약은 A의 요건에 해당하는 자에게 다음의 어느 것에 해당하는 경우 적용이 종지된다.

(1) 임의로 국적국의 보호를 다시 받고 있는 경우, 또는

(2) 국적을 상실한 후 임의로 국적을 회복한 경우, 또는

(3) 새로운 국적을 취득하고, 또한 새로운 국적국의 보호를 받고 있는 경우, 또는

(4) 박해를 받을 우려가 있다고 하는 공포때문에 정주하고 있는 국가를 떠나거나 또는 그 국가밖에 체류하고 있었으나 그 국가에서 임의로 다시 정주하게 된 경우, 또는

(5) 난민으로 인정되어온 근거사유가 소멸되었기 때문에 국적국의 보호를 받는 것을 거부할 수 없게 된 경우. 다만, 이 조항은 이 조 A(1)에 해당하는 난민으로서 국적국의 보호를 받는 것을 거부한 이유로서 과거의 박해에 기인하는 어쩔 수 없는 사정을 원용할 수 있는 자에게는 적용하지 아니한다.

(6) 국적이 없는 자로서, 난민으로 인정되어온 근거사유가 소멸되었기 때문에 종전의 상주국가에 되돌아올 수 있을 경우. 다만 이 조항은 이 조 A (1)에 해당하는 난민으로서 종전의 상주국가에 돌아오기를 거부한 이유로서 과거의 박해에 기인하는 어쩔 수 없는 사정을 원용할 수 있는 자에게는 적용하지 아니한다.

D. 이 협약은 국제연합 난민고등판무관외에 국제연합의 기관이나 또는 기구로부터 보호 또는 원조를 현재 받고 있는 자에게는 적용하지 아니한다. 그러한 보호 또는 원조를 현재 받고 있는 자의 지위에 관한 문제가 국제연합총회에 의하여 채택된 관련 결

의에 따라 최종적으로 해결됨이 없이 그러한 보호 또는 원조의 부여가 종지되는 경우 그 자는 그 사실에 의하여 이 협약에 의하여 부여되는 이익을 받을 자격이 있다.

E. 이 협약은 거주국의 권한있는 기관에 의하여 그 국가의 국적을 보유하는 데 에 따른 권리 및 의무를 가진 것으로 인정되는 자에게는 적용하지 아니한다.

F. 이 협약의 규정은 다음의 어느 것에 해당한다고 간주될 상당한 이유가 있는 자에게는 적용하지 아니한다.

(a) 평화에 대한 범죄, 전쟁범죄 또는 인도에 대한 범죄에 관하여 규정하는 국제문서에 정하여진 그러한 범죄를 범한 자.

(b) 난민으로서 피난국에 입국하는 것이 허가되기 전에 그 국가 밖에서 중대한 비정치적 범죄를 범한 자.

(c) 국제연합의 목적과 원칙에 반하는 행위를 행한 자.

제2조 일반적 의무

모든 난민은 자신이 체재하는 국가에 대하여 특히 그 국가의 법령을 준수할 의무 및 공공질서를 유지하기 위한 조치에 따를 의무를 진다.

제3조 무 차 별

체약국은 난민에게 인종, 종교 또는 출신국에 의한 차별없이 이 협약의 규정을 적용한다.

제4조 종 교

체약국은 그 영역 내의 난민에게 종교를 실천하는 자유 및 자녀의 종교적 교육에 관한 자유에 대하여 적어도 자국민에게 부여하는 대우와 동등한 호의적 대우를 부여한다.

제5조 이 협약과는 관계없이 부여되는 권리

이 협약의 어떠한 규정도 체약국이 이 협약과는 관계없이 난민에게 부여하는 권리와 이익을 저해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제6조 "동일한 사정하에서"라는 용어

이 협약의 적용상, "동일한 사정하에서"라는 용어는, 그 성격상 난민이 충족시킬 수 없는 요건을 제외하고, 특정 개인이 그가 난민이 아니라고 할 경우에 특정 권리를 향유하

기 위하여 충족시켜야 하는 요건(체재 또는 거주의 기간과 조건에 관한 요건을 포함한다)이 충족되어야 한다는 것을 의미한다.

제7조 상호주의로부터의 면제

1. 체약국은 난민에게 이 협약이 더 유리한 규정을 두고 있는 경우를 제외하고, 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우와 동등한 대우를 부여한다.
2. 모든 난민은 어떠한 체약국의 영역 내에서 3년간 거주한 후 그 체약국의 영역 내에서 입법상의 상호주의로부터의 면제를 받는다.
3. 각 체약국은 자국에 관하여 이 협약이 발효하는 날에 상호주의의 적용없이 난민에게 이미 인정되고 있는 권리와 이익이 존재하는 경우 그 권리와 이익을 계속 부여한다.
4. 체약국은 제2항 및 제3항에 따라 인정되고 있는 권리와 이익 이외의 권리와 이익을 상호주의의 적용없이 난민에게 부여할 가능성과 제2항에 규정하는 거주의 조건을 충족시키지 못하고 있는 난민과 제3항에 규정하는 권리와 이익이 인정되고 있지 아니한 난민에게도 상호주의로부터의 면제를 적용할 가능성을 호의적으로 고려한다.
5. 제2항 및 3항의 규정은 이 협약의 제13조, 제18조, 제19조, 제21조 및 제22조에 규정하는 권리와 이익 및 이 협약에서 규정하고 있지 아니하는 권리와 이익에 관하여서도 적용한다.

제8조 예외적 조치의 면제

체약국은 특정한 외국 국민의 신체, 재산 또는 이익에 대하여 취하여지는 예외적 조치에 관하여, 형식상 당해 외국의 국민인 난민에 대하여 단순히 그의 국적만을 이유로 그 조치를 적용하여서는 아니된다. 법제상 이 조에 명시된 일반원칙을 적용할 수 없는 체약국은 적당한 경우 그러한 난민을 위하여 그 예외적 조치를 한다.

제9조 잠정조치

이 협약의 어떠한 규정도 체약국이 전시 또는 기타 중대하고 예외적인 상황에 처하여, 특정 개인에 관하여 국가안보를 위하여 불가결하다고 인정되는 조치를 잠정적으로 취하는 것을 방해하는 것은 아니다. 다만, 그 조치는 특정 개인이 사실상 난민인가의 여

부, 또한 그 특정 개인에 관하여 불가결하다고 인정되는 조치를 계속 적용하는 것이 국가안보를 위하여 필요한 것인가의 여부를 체약국이 결정할 때까지에 한한다.

제10조 거주의 계속

1. 제2차 세계대전 중에 강제로 퇴거되어 어느 체약국의 영역으로 이동되어서 그 영역 내에 거하고 있는 난민은 그러한 강제체류기간은 합법적으로 그 영역 내에서 거주한 것으로 본다.
2. 난민이 제2차 세계대전 중에 어느 체약국의 영역으로부터 강제로 퇴거되었다가 이 협약의 발효일 이전에 거주를 위하여 그 영역내로 귀환한 경우 그러한 강제퇴거 전후의 거주기간은 계속적인 거주가 요건이 되는 어떠한 경우에 있어서도 계속된 하나의 기간으로 본다.

제11조 난민선원

체약국은 자국을 기국으로 하는 선박에 승선하고 있는 선원으로서 정규적으로 근무 중인 난민에 관하여서는 자국의 영역에서 정주하는 것에 관하여 호의적으로 고려하고, 특히 타국에서의 정주를 용이하게 하기 위한 여행증명서를 발급하거나 또는 자국의 영역에 일시적으로 입국하는 것을 허락하는 것에 관하여 호의적으로 고려한다.

제2장 법적지위

제12조 개인적 지위

1. 난민의 개인적 지위는 주소지 국가의 법률에 의하거나 또는 주소가 없는 경우에는 거소지 국가의 법률에 의하여 규율된다.
2. 난민이 이미 취득한 권리로서 개인적 지위에 따르는 것, 특히 혼인에 따르는 권리는 난민이 체약국의 법률에 정하여진 절차에 따르는 것이 필요한 경우 이들에 따를 것을 조건으로 하여 그 체약국에 의하여 존중된다. 다만, 문제의 권리는 난민이 난민이 되지 않았을 경우일지라도 그 체약국의 법률에 의하여 인정된 것이어야 한다.

제13조 동산 및 부동산

KOR 국가인권위원회
humanrights.go.kr

체약국은 난민에게 동산 및 부동산의 소유권과 이에 관한 기타 권리의 취득 및 동산과 부동산에 관한 임대차 및 기타의 계약에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도, 동일한 사정하에서 일반적으로 외국인에게 부여되는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여 한다.

제14조 저작권 및 공업소유권

난민은 발명, 의장, 상표, 상호 등의 공업소유권의 보호 및 문학적 예술적 및 학술적 저작물에 대한 권리의 보호에 관하여, 상거소를 가지는 국가에서 그 국가의 국민에게 부여되는 보호와 동일한 보호를 부여받는다. 기타 체약국의 영역에 있어서도 그 난민이 상거소를 가지는 국가의 국민에게 그 체약국의 영역에서 부여되는 보호와 동일한 보호를 부여받는다.

제15조 결사의 권리

체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게 비정치적이고 비영리적인 단체와 노동조합에 관한 사항에 관하여 동일한 사정하에서 외국 국민에게 부여하는 대우 중 가장 유리한 대우를 부여한다.

제16조 재판을 받을 권리

1. 난민은 모든 체약국의 영역에서 자유로이 재판을 받을 권리를 가진다.
2. 난민은 상거소를 가지는 체약국에서 법률구조와 소송비용의 담보 면제를 포함하여 재판을 받을 권리에 관한 사항에 있어서 그 체약국의 국민에게 부여되는 대우와 동일한 대우를 부여받는다.
3. 난민은 상거소를 가지는 체약국이외의 체약국에서 제2항에 규정하는 사항에 관하여 그 상거소를 가지는 체약국의 국민에게 부여되는 대우와 동일한 대우를 부여받는다.

제3장 유급직업

제17조 임금이 지급되는 직업

1. 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게, 임금이 지급되는 직업에 종

사할 권리에 관하여, 동일한 사정 하에서 외국 국민에게 부여되는 대우 중 가장 유리한 대우를 부여한다.

2. 어떠한 경우에 있어서도, 체약국이 국내 노동시장의 보호를 위하여 외국인 또는 외국인의 고용에 관하여 취하는 제한적 조치는 그 체약국에 대하여 이 협약이 발효하는 날에 이미 그 조치로부터 면제된 난민이나, 또는 다음의 조건 중 어느 하나를 충족시키는 난민에게는 적용되지 아니한다.

   (a) 그 체약국에서 3년 이상 거주하고 있는 자.

   (b) 그 난민이 거주하고 있는 체약국의 국적을 가진 배우자가 있는 자. 난민이 그 배우자를 유기한 경우에는 이 조항에 의한 이익을 원용하지 못한다.

   (c) 그 난민이 거주하고 있는 체약국의 국적을 가진 1명 또는 그 이상의 자녀를 가진 자.

3. 체약국은 임금이 지급되는 직업에 관하여 모든 난민, 특히 노동자 모집계획 또는 이주민계획에 따라 그 영역내에 입국한 난민의 권리를 자국민의 권리와 동일하게 할 것을 호의적으로 고려한다.

제18조 자 영 업

체약국은 합법적으로 그 영역 내에 있는 난민에게 독립하여 농업, 공업, 수공업 및 상업에 종사하는 권리 및 상업상, 산업상 회사를 설립할 권리에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정 하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

제19조 자 유 업

1. 각 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민으로서 그 체약국의 권한 있는 기관이 승인한 자격증서를 가지고 자유업에 종사할 것을 희망하는 자에게 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정 하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

2. 체약국은 본토 지역이외에 자국이 국제관계에서 책임을 가지는 영역 내에서 상기한 난민이 정주하는 것을 확보하기 위하여 자국의 헌법과 법률에 따라 최선의 노력을 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

제4장 복 지

제20조 배 급

공급이 부족한 물자의 분배를 규제하는 것으로서 주민전체에 적용되는 배급제도가 존재하는 경우, 난민은 그 배급제도의 적용에 있어서 내국민에게 부여되는 대우와 동일한 대우를 부여받는다.

제21조 주 거

체약국은 주거에 관한 사항이 법령의 규제를 받거나 또는 공공기관의 관리하에 있는 경우 합법적으로 그 영역내에 체재하는 난민에게 주거에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

제22조 공공교육

1. 체약국은 난민에게 초등교육에 대하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다.
2. 체약국은 난민에게 초등교육 이외의 교육, 특히 수학의 기회, 학업에 관한 증명서, 자격증서 및 학위로서 외국에서 수여된 것의 승인, 수업료 기타 납부금의 감면 및 장학금의 급여에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정 하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

제23조 공공구제

체약국은 합법적으로 그 영역내에 체재하는 난민에게, 공공구제와 공적원조에 관하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다.

제24조 노동법제와 사회보장

1. 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게, 다음 사항에 관하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다.

   (a) 보수의 일부를 구성하는 가족수당을 포함한 보수, 노동시간, 시간 외 노동, 유급휴

가, 가내노동에 관한 제한, 최저고용연령, 견습과 훈련, 여성과 연소자의 노동 및 단체교섭의 이익향유에 관한 사항으로서 법령의 규율을 받거나 또는 행정기관의 관리하에 있는 것.

(b) 사회보장(산업재해, 직업병, 출산, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업, 가족부양 기타 국내법령에 따라 사회보장제도의 대상이 되는 급부사유에 관한 법규). 다만, 다음의 조치를 취하는 것을 방해하지 아니한다.

(i) 취득한 권리와 취득과정 중에 있는 권리의 유지를 위하여 적절한 조치를 취하는 것.

(ii) 거주하고 있는 체약국의 국내법령이 공공자금에서 전액 지급되는 급부의 전부 또는 일부에 관하여, 또한 통상의 연금의 수급을 위하여 필요한 기여조건을 충족시키지 못하는 자에게 지급되는 수당에 관하여 특별한 조치를 정하는 것.

2. 산업재해 또는 직업병에서 기인하는 난민의 사망에 대한 보상을 받을 권리는 그의 권리를 취득하는 자가 체약국의 영역 밖에 거주하고 있다는 사실로 인하여 영향을 받지 아니한다.

3. 체약국은 취득되거나 또는 취득의 과정중에 있는 사회보장에 관한 권리의 유지에 관하여 다른 체약국간에 이미 체결한 협정 또는 장차 체결할 문제의 협정의 서명국의 국민에게 적용될 조건을 난민이 충족시키고 있는 한 그 협정에 의한 이익과 동일한 이익을 그 난민에게 부여한다.

4. 체약국은 상기한 체약국과 비체약국간에 현재 유효하거나 장래 유효하게 될 유사한 협정에 의한 이익과 동일한 이익을 가능한 한 난민에게 부여하는 것을 호의적으로 고려한다.

제5장 행정적 조치

제25조 행정적 원조

1. 난민이 그의 권리를 행사함에 있어서 통상적으로 외국기관의 원조를 필요로 하는 경

우 그 기관의 원조를 구할 수 없을 때에는 그 난민이 거주하고 있는 체약국은 자국의 기관 또는 국제기관에 의하여 그러한 원조가 난민에게 부여되도록 조치한다.

2. 제1항에서 말하는 자국의 기관 또는 국제기관은 난민에게 외국인이 통상적으로 본국의 기관으로부터 또는 이를 통하여 발급받은 문서 또는 증명서를 발급하거나 또는 그 감독하에 이들 문서 또는 증명서를 발급받도록 한다.
3. 상기와 같이 발급된 문서 또는 증명서는 외국인이 본국의 기관으로부터 또는 이를 통하여 발급받은 공문서에 대신하는 것으로 하고, 반증이 없는 한 신빙성을 가진다.
4. 궁핍한 자에 대한 예외적인 대우를 하는 경우 이에 따를 것을 조건으로 하여, 이 조에 규정하는 사무에 대하여 수수료를 징수할 수 있다. 그러나 그러한 수수료는 타당하고 또한 동종의 사무에 대하여 자국민에게 징수하는 수수료에 상응하는 것이어야 한다.
5. 이 조의 규정은 제27조 및 제28조의 적용을 방해하지 아니한다.

제26조 이동의 자유

각 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 있는 난민에게 그 난민이 동일한 사정하에서 일반적으로 외국인에게 적용되는 규제에 따를 것을 조건으로 하여 거주지를 선택할 권리 및 그 체약국의 영역 내에서 자유로이 이동할 권리를 부여한다.

제27조 신분증명서

체약국은 그 영역 내에 있는 난민으로서 유효한 여행증명서를 소지하고 있지 아니한 자에게 신분증명서를 발급한다.

제28조 여행증명서

1. 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게 국가안보 또는 공공질서를 위하여 어쩔 수 없는 이유가 있는 경우를 제외하고는, 그 영역 외로의 여행을 위한 여행증명서를 발급하고, 이 여행증명서에 관하여서는 이 협정 부속서의 규정을 적용한다. 체약국은 그 영역 내에 있는 다른 난민에게도 이러한 여행증명서를 발급할 수 있으며, 또한 체약국은 특히 그 영역 내에 있는 난민으로서 합법적으로 거주하고 있는

국가로부터 여행증명서를 받을 수 없는 자에게 이러한 여행증명서의 발급에 관하여 호의적으로 고려한다.

2. 종전의 국제협정의 체약국이 국제협정이 정한 바에 따라 난민에게 발급한 여행증명서는 이 협약의 체약국에 의하여 유효한 것으로 인정되고 또한 이 조에 따라 발급된 것으로 취급된다.

제29조 재정상의 부과금

1. 체약국은 난민에게 유사한 상태에 있는 자국민에게 과하고 있거나 또는 과해질 조세 기타 공과금(명칭 여하를 불문한다)이외의 공과금을 과하지 아니한다. 또한 조세 기타 공과금에 대하여 유사한 상태에 있는 자국민에게 과하는 금액보다도 고액의 것을 과하지 아니한다.
2. 전항의 규정은 행정기관이 외국인에게 발급하는 신분증명서를 포함한 문서의 발급에 대한 수수료에 관한 법령을 난민에게 적용하는 것을 방해하지 아니한다.

제30조 자산의 이전

1. 체약국은 자국의 법령에 따라 난민이 그 영역내로 반입한 자산을 정주하기 위하여 입국허가를 받은 다른 국가로 이전하는 것을 허가한다.
2. 체약국은 난민이 입국 허가된 타국에서 정주하기 위하여 필요한 자산에 대하여 그 소재지를 불문하고 그 난민으로부터 그 자산의 이전허가 신청이 있는 경우 그 신청을 호의적으로 고려한다.

제31조 피난국에 불법으로 있는 난민

1. 체약국은 그 생명 또는 자유가 제1조의 의미에 있어서 위협되고 있는 영역으로부터 직접 온 난민으로서 허가 없이 그 영역에 입국하거나 또는 그 영역 내에 있는 자에 대하여 불법으로 입국하거나 또는 불법으로 있는 것을 이유로 형벌을 과하여서는 아니된다. 다만, 그 난민이 지체 없이 당국에 출두하고 또한 불법으로 입국하거나 또는 불법으로 있는 것에 대한 상당한 이유를 제시할 것을 조건으로 한다.
2. 체약국은 상기한 난민의 이동에 대하여 필요한 제한이외의 제한을 과하지 아니하며

또한 그러한 제한은 그 난민의 체약국에 있어서의 체재가 합법적인 것이 될 때까지 또는 그 난민이 타국에의 입국허가를 획득할 때까지만 적용 된다. 체약국은 그러한 난민에게 타국에의 입국허가를 획득하기 위하여 타당하다고 인정되는 기간과 이를 위하여 필요한 모든 편의를 부여한다.

제32조 추 방

1. 체약국은 국가안보 또는 공공질서를 이유로 하는 경우를 제외하고 합법적으로 그 영역에 있는 난민을 추방하여서는 아니된다.
2. 이러한 난민의 추방은 법률에 정하여진 절차에 따라 이루어진 결정에 의하여서만 행하여진다. 국가안보를 위하여 불가피한 이유가 있는 경우를 제외하고 그 난민은 추방될 이유가 없다는 것을 밝히는 증거를 제출하고, 또한 권한 있는 기관 또는 그 기관이 특별히 지명하는 자에게 이의를 신청하고 이 목적을 위한 대리인을 세우는 것이 인정된다.
3. 체약국은 상기 난민에게 타국가에의 합법적인 입국허가를 구하기 위하여 타당하다고 인정되는 기간을 부여한다. 체약국은 그 기간 동안 동국이 필요하다고 인정하는 국내조치를 취할 권리를 유보한다.

제33조 추방 또는 송환의 금지

1. 체약국은 난민을 어떠한 방법으로도 인종, 종교, 국적, 특정사회 집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 그 생명이나 자유가 위협받을 우려가 있는 영역의 국경으로 추방하거나 송환하여서는 아니된다.
2. 체약국에 있는 난민으로서 그 국가의 안보에 위험하다고 인정되기에 충분한 상당한 이유가 있는 자 또는 특히 중대한 범죄에 관하여 유죄의 판결이 확정되고 그 국가공동체에 대하여 위험한 존재가 된 자는 이 규정의 이익을 요구하지 못한다.

제34조 귀 화

체약국은 난민의 동화 및 귀화를 가능한 한 장려한다. 체약국은 특히 귀화 절차를 신속히 행하기 위하여 또한 이러한 절차에 따른 수수료 및 비용을 가능한 한 경감시키기 위

하여 모든 노력을 다한다.

제6장 실시 및 경과규정

제35조 국내당국과 국제연합과의 협력

1. 체약국은 국제연합 난민고등판무관 사무국 또는 그를 승계하는 국제연합의 다른 기관의 임무의 수행에 있어서 이들 기관과 협력할 것을 약속하고, 특히 이들 기관이 이 협약의 규정을 적용하는 것을 감독하는 책무의 수행에 있어서 이들 기관에게 편의를 제공한다.
2. 체약국은 국제연합 난민고등판무관 사무국 또는 그를 승계하는 국제연합의 다른 기관이 국제연합의 관할기관에 보고하는 것을 용이하게 하기 위하여 요청에 따라 다음 사항에 관한 정보와 통계를 적당한 양식으로 제공할 것을 약속한다.
   (a) 난민의 상태
   (b) 이 협약의 실시상황
   (c) 난민에 관한 현행법령 및 장차 시행될 법령

제36조 국내법령에 관한 정보

체약국은 국제연합 사무총장에게 이 협약의 적용을 확보하기 위하여 제정하는 법령을 송부한다.

제37조 종전의 협약과의 관계

이 협약의 제28조 제2항을 침해함이 없이, 이 협약은 체약국 사이에서 1922년 7월 5일, 1924년 5월 31일, 1926년 5월 12일, 1928년 6월 30일 및 1935년 7월 30일의 협약, 1933년 10월 28일 및 1938년 2월 10일의 협약, 1939년 9월 14일의 의정서 및 1946년 10월 15일의 협약을 대신한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제7장 최종조항

제38조 분쟁의 해결

이 협약의 해석 또는 적용에 관한 협약 당사국 간의 분쟁으로서 다른 방법에 의하여 해결될 수 없는 것은 분쟁당사국 중 어느 일당사국의 요청에 의하여 국제사법재판소에 부탁된다.

제39조 서명, 비준 및 가입

1. 이 협약은 1951년 7월 28일에 제네바에서 서명을 위하여 개방되고, 그 후 국제연합 사무총장에게 기탁된다. 이 협약은 1951년 7월 28일부터 동년 8월 31일까지 국제연합 구주사무국에서, 동 년 9월 17일부터 1952년 12월 31일까지 국제연합본부에서 서명을 위하여 다시 개방된다.
2. 이 협약은 국제연합의 모든 회원국과 난민 및 무국적자의 지위에 관한 전권 회의에 참석하도록 초청된 국가 또는 총회에 의하여 서명하도록 초청받은 국가의 서명을 위하여 개방된다. 이 협약은 비준되어야 하고, 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.
3. 이 협약은 본 조 제2항에 언급된 국가들의 가입을 위해 1951년 7월 28일부터 개방된다. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 효력을 발생한다.

제40조 적용지역조항

1. 어떠한 국가도 서명, 비준 또는 가입시에 자국이 국제관계에 책임을 지는 영역의 전부 또는 일부에 관하여 이 협약을 적용한다는 것을 선언할 수 있다. 이러한 선언은 이 협약이 그 국가에 대하여 발효할 때 효력을 발생한다.
2. 그 후에는 국제연합 사무총장에게 언제든지 통고함으로써 그러한 적용을 행하고 또한 그 적용은 국제연합 사무총장이 통고를 수령한 날로부터 90일후 또는 그 국가에 대하여 이 협약이 발효하는 날의 양자 중 늦은 날로부터 효력을 발생한다.
3. 관계국가는 서명, 비준 또는 가입시에 이 협약이 적용되지 아니하는 영역에 관하여 이 협약을 적용시키기 위하여 헌법상의 이유로 필요한 경우 그러한 영역의 정부의 동의를 조건으로 하여 필요한 조치를 취할 가능성을 검토한다.

제41조 연방조항

체약국이 연방제 또는 비단일제 국가인 경우에는 다음 규정을 적용한다.

(a) 이 협약의 규정으로서 그 실시가 연방의 입법기관의 입법권의 범위내에 속하는 것에 관하여서는, 연방정부의 의무는 연방제 국가가 아닌 체약국의 의무와 동일한 것으로 한다.

(b) 이 협약의 규정으로서 그 실시가 연방구성국, 주 또는 현의 입법권의 범위 내에 속하고 또한 연방의 헌법제도상 구성국, 주 또는 현이 입법조치를 취할 의무가 없는 것에 관하여서는 연방 정부는 구성국, 주 또는 현의 적당한 기관에 대하여 가능한 한 빨리 호의적인 권고와 함께 그 규정을 통보한다.

(c) 이 협약의 체약국인 연방제국가는 국제연합 사무총장을 통하여 이 협약의 다른 체약국으로부터 요청이 있는 경우, 이 협약의 규정의 실시에 관한 연방과 그 구성단위의 법령 및 관행에 관한 설명을 제시하고, 또한 입법 기타의 조치에 의하여 이 협약의 규정이 실시되고 있는 정도를 보여준다.

제42조 유 보

1. 어떠한 국가도 서명, 비준 또는 가입시에 이 협약의 제1조, 제3조, 제16조

(1) 제33조, 제36조 내지 제46조 규정외에는 협약규정의 적용에 관하여 유보할 수 있다.

2. 이 조 제1항에 따라 유보를 행한 국가는 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 당해 유보를 언제든지 철회할 수 있다.

제43조 발 효

1. 이 협약은 여섯번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 90일 후에 발효한다.
2. 이 협약은 여섯번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 후 비준 또는 가입하는 국가에 대하여는 그 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 90일 후에 발효한다.

제44조 폐 기

1. 어떠한 체약국도 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 이 협약을 언제든지 폐기할 수 있다.

2. 폐기는 국제연합 사무총장이 통고를 접수한 날로부터 1년 후에 당해체약국에 대하여 효력을 발생한다.

3. 제40조에 따라 선언 또는 통고를 행한 국가는 그 후 언제든지 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 상기한 영역에 이 협약의 적용을 종지한다는 선언을 할 수 있다. 그 선언은 국제연합 사무총장이 통고를 접수한 날로부터 1년 후에 효력을 발생한다.

제45조 개 정

1. 어떠한 체약국도 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 이 협약의 개정을 요청할 수 있다.

2. 국제연합총회는 상기 요청에 관하여 조치가 필요한 경우 이를 권고한다.

제46조 국제연합 사무총장에 의한 통보

국제연합 사무총장은 국제연합의 모든 회원국과 제39조에 규정한 비회원국에 대하여 다음 사항을 통보한다.

(a) 제1조 B에 의한 선언 및 통고

(b) 제39조에 의한 서명, 비준 및 가입

(c) 제40조에 의한 선언 및 통고

(d) 제42조에 의한 유보 및 철회

(e) 제43조에 의한 이 협약의 발효일 (f) 제44조에 의한 폐기 및 통고

(g) 제45조에 의한 개정의 요청

이상의 증거로서 하기 서명자는 각자의 정부로부터 정당하게 위임을 받아 이 협약에 서명하였다.

일천구백오십일년 칠월 이십팔일 제네바에서 모두 정본인 영어, 불란서어로 본서 1통을 작성하였다. 본서는 국제연합 문서보존소에 기탁되고, 그 인증등본은 국제연합의 모든 회원국과 제39조에 규정된 비회원국에 송부된다.

▶ 영화(가, 나, 다 순)



니마

부지영 | 24분 | 시선너머(2011)



달리는 차은

김태용 | 35분 | 시선1318(2009)



동물농장

권오성 | 15분 | 별별이야기(2005)



믿거나 말거나 찬드라의 경우

박찬욱 | 27분 | 여섯 개의 시선(2003)



바나나 쉐이크

윤성현 | 37분 | 시선너머(2011)



배낭을 맨 소년

정지우 | 26분 | 다섯 개의 시선(2006)



샤방샤방샤랄라

권미정 | 24분 | 별별이야기2(2008)



이빨 두개

강이관 | 26분 | 시선너머(2011)



자전거여행

이성강 | 10분 | 별별이야기(2005)



잠수왕 무하마드

정윤철 | 16분 | 세 번째 시선(2007)



종로겨울

김동원 | 18분 | 다섯 개의 시선(2006)



험난한 인생

노동석 | 15분 | 세 번째 시선(2007)

| 이주민 인권관련 영상모음 |

▶ 영상·UCC (가, 나, 다 순)



고생이 건너가 달러를 올다
김선주·정슬아 | 34분 | 이주민 영화제(2010)



국경없는 마을 탐방
이성종 | 11분 | 이주민 영화제(2010)



시골 정류장에서 만난 어느 베트남 여인
박정구 | 13분 | 국가인권위원회 인권작품공모전(2009)



아직은 좀 낯선 이름, 난민(Refugee)
사단법인 피난처 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)



오늘도 마틸다는 학교에 갑니다
이슬 | 7분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)



우리나라 속 외국을 찾아서, 네팔
복지영상 | 11분 | 생각을 키우는 다문화 교실(2010)



이국적이시네요
김경신 | 10분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2011)



인도에서 온 말리
장재현 | 16분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2009)



틀린 것이 아니라 다른 것입니다
여성영상공동체 핀다 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)



Mother
안동혁 | 3분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)

니마

부지영 | 24분 | 시선너머(2011)




미등록 이주노동자인 니마는 모텔에서 각종 허드렛일을 하며 고국에 돈을 보내고 있다. 그러던 어느 날 그녀는 처음으로 한국인 동료를 맞이하게 된다. 니마와 함께 일하게 된 정은은 남편에게 매 맞고 사는 삶을 청산하고 딸을 데려오기 위해 돈을 벌려고 한다. 무뚝뚝하고 니마에게 무관심한 파트너 정은과의 하루, 그리고 또 하루. 사회적으로 약자인 두 사람은 모텔에서 부딪히는 비슷한 처지의 다른 이들에게 도움의 손길을 내밀며 서로에게 기대게 된다.

출처: 이주민영화제

달리는 차은

김태용 | 35분 | 시선1318(2009)




"차은아, 타! 그래, 차은이 가고 싶은데 엄마가 태워 줄게. 타!"

갈대가 하늘하늘 흔들리는 둑길을 차은이(전수영)가 달리고 자전거를 탄 영찬이가 뒤

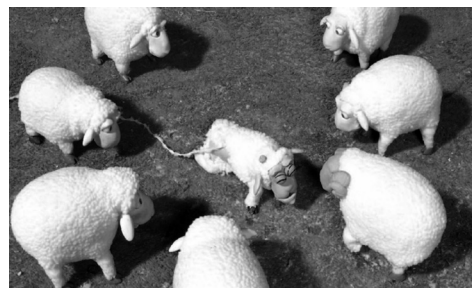
따른다. 은근히 장난을 걸어오는 품새가 차은을 좋아하는 거 같다. 달리는 걸 좋아하는 차은이는 육상부인데 육상부가 없어지고 육상부 아이들은 도시로 전학을 간다고 한다. 차은이도 가고 싶은데…. 아빠는 그 말을 들으려고도 하지도 않는다. 엄마는 필리핀 사람, 아빠가 재혼을 했다. 엄마를 비롯해 누구와도 소통이 안 되는 차은이는 집을 뛰쳐나간다. 그 뒤를 엄마가 따라나가고 둘은 짧지만 행복한 여행을 떠난다.

출처: 다음 영화

동물농장

권오성 | 15분 | 별별이야기(2005)





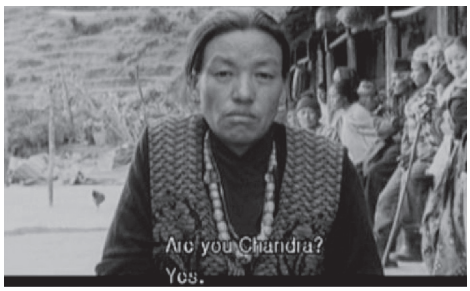
"양들과 친해지고 싶은 염소의 고군분투"

양들이 사는 농장에 염소 한 마리가 양들의 주위를 맴돌면서 함께 어울리고 싶어 한다. 하지만 양들은 자신과 다르게 생겼다는 이유만으로 염소를 왕따시킨다. 염소는 양들의 주변을 맴돌면서 양이 될 수 있는 번뜩이는 아이디어를 생각해 내는데…. 그것은 바로 양털을 모아 양의 탈을 만들어 쓰고 뿔을 잘라내어 양으로 변신하는 것. 하지만 잘못 나온 한 올의 실밥으로 인해 염소라는 사실이 밝혀지고, 다시 외톨이가 된 염소는 자살을 결심하는데….

출처: 다음 영화

믿거나 말거나 찬드라의 경우

박찬욱 | 27분 | 여섯 개의 시선(2003)





네팔 이주노동자 찬드라는 분식집에서 라면을 먹고 나서야 돈을 잃어버린 걸 알게 된다. 찬드라는 주인에게 사정을 설명했지만 주인은 경찰을 부른다. 한국말은 서툴지만 외모가 한국인과 비슷한 찬드라는 결국 정신병자로 오인되어 6년 4개월 동안 정신병원에 갇히게 된다. 대부분 찬드라의 시점으로 촬영된 영화는 사건과 관련 있는 사람들의 증언을 다큐멘터리처럼 재구성했다. 찬드라를 6년 4개월 동안 정신병원에 갇혀있도록 한 것은 한국 사회가 유독 부도덕해서 아니라 인권 감수성이 부족했기 때문이다. 우리와 닮은 외모를 한 그녀가 우리와 다른 언어를 사용하는 사람일 수도 있다는 것을 상상하지 못했던 것이다.

바나나 쉐이크

윤성현 | 37분 | 시선너머(2011)





이삿짐센터에서 일하는 봉주는 평소 필리핀에서 온 이주노동자 알빈이 마음에 들지 않는다. 가만히 있는 알빈을 심심풀이 땅콩처럼 툭툭 건드리는 게 봉주의 일상이다. 평소

처럼 티격태격하며 이삿짐을 나르던 어느 날, 집주인의 패물함을 발견한 봉주는 우발적으로 목걸이를 훔치고 만다. 이사를 마치고 사무실로 복귀한 봉주는 노발대발하며 달려온 집주인 부부가 알빈을 의심하는 모습을 보고 순간적으로 알빈을 감싸준다. 그러나 집주인 부부가 돌아간 후, 알빈은 동료들에게도 힐난을 받는다. 동료들에게 화를 내며 알빈을 데리고 자리에서 빠져나오는 봉주. 동료들은 평소와 달리 알빈을 두둔하는 봉주를 이상하게 생각한다. 알빈은 그런 봉주를 보며 진지하게 할 말이 있다고 말한다. 알빈이 진짜 범인을 알고있다는 생각에 당황하는 봉주. 그러나 알빈은 엉뚱하게도 자신이 훔친 것이 맞다고 고백하는데….

출처: 다음 영화

배낭을 맨 소년

정지우 | 26분 | 다섯 개의 시선(2006)





우여곡절 끝에 탈북에 성공한 열아홉 소년 현이와 또래 소녀 진선. 진선은 친구에게 북한에 대한 질문으로 시달림을 당하고 아르바이트 가게 주인에게는 돈을 떼이며, 집으로 돌아오면 언제나 혼자이다. 같은 아파트 위층에 사는 현이는 고향을 그리워하며 부모에게 주고 싶은 선물을 항상 배낭에 채워 놓고 언제든지 떠날 준비를 해둔다. 남한 아이들보다 유일하게 잘할 수 있는 게 오토바이 타기인 현이. 탈북한 사실을 티나지 않게 하려고 언어장애 시늉을 하는 진선. 이들의 모습을 통해 사람들의 편견, 사춘기의 공황을 동시에 겪고 있는 북한이탈청소년들의 삶의 단면을 담아냈다.

샤방샤방샤랄라

권미정 | 24분 | 별별이야기2(2008)




필리핀 어머니를 둔 은진은 야무지고 명랑한 초등학생이다. 하지만 학교에서 놀림을 받을까 두려워 어머니의 국적을 숨기고, 항상 곱슬머리를 양 갈래로 땋고 다닌다. 불의를 보고 참지 못하는 그녀. 어느 날 같은 반 장난꾸러기 남자 아이와 싸우다가 어머니의 정체가 드러나게 되는데….

이빨 두개

강이관 | 26분 | 시선너머(2011)




심심하고 나른한 중학교 2학년 수업 시간. 친구 광호의 뒤통수를 때리고 도망가던 준영은 복도에서 누군가 휘두른 야구 방망이에 맞아 '이빨 두 개'가 빠지는 사고를 당한다. 엄마와 함께 학교에 간 준영은 야구 방망이를 휘두른 여자 아이 영옥과 그의 엄마를 만난다. 그러나 놀랍게도 그들이 북한에서 왔다는 말을 듣게 된다. 다음 날 영옥은 준영을 찾아와 하드를 사주며 걱정이 돼서 그렇다며 어머님께 잘 말씀 드리라고 한다. 북한

에서 야구를 해 본 적이 없다는 영옥에게 호기심이 생긴 준영은 걱정 말라며 야구장에 가서 같이 놀자고 한다. 단짝 친구 광호는 학원에 늦었다고 난리지만 영옥에게 야구를 가르쳐주는게 즐겁기만 한 준영. 어느 날 준영과 농구를 하던 반 아이들은 영옥을 보자 북한 애랑 연애한다고 준영을 놀리고, 준영은 그런 게 아니라며 잡아뗀다. 영옥의 앞에서 영옥을 모른 척 했던 준영은 죄책감에 영옥을 찾아가 보지만 영옥이 학교에 나오지 않았다는 사실을 알게 되는데….

출처: 다음영화

자전거여행

이성강 | 10분 | 별별이야기(2005)





비 오는 풀밭에 쓰러져 있던 자전거가 타는 사람이 없는데도 홀로 굴러가기 시작한다. 천천히 바퀴를 움직일 때마다 자전거의 기억들이 화면에 펼쳐지고, 자전거는 동네 입구를 돌아 한 여인을 태우고 달린다. 자전거의 주인인 파키스탄 이주노동자 메하르는 그의 연인 네팔 여성 알마니와 소풍을 간다. 그러나 두 연인의 행복한 시간은 사라지고 자전거는 어느 공장으로 향한다. 공장에 들러 밀린 월급을 달라고 하자 사장이 욕을 하고 발로 찬다. 그러던 어느 날 미등록 이주노동자 단속에 쫓기던 메하르는 자전거를 타고 달아나다가 트럭에 의해 교통사고를 당한다. 땅바닥에 쓰러진 메하르의 귓가엔 꿈결처럼 알마니의 목소리가 들리는 듯하다.

'너에게 네팔의 하늘을 보여주고 싶어.'

피부색이 다르고 말이 다르고 하는 '차이'를 사람들이 '차별'로 만들어 버리는 것. 아무래도 그 사람의 영혼과 삶을 알려고 하지 않기 때문일 것이다.

이성강 감독

잠수왕 무하마드

정윤철 | 16분 | 세 번째 시선(2007)




유독성 화학공장에서 일하는 태국청년 무하마드는 안전 마스크를 착용하지 않아 늘 공장장에게 면박을 당한다. 어느 날 공장에 미등록 이주노동자 단속이 뜨자 공장장은 목욕탕에나 다녀오라면서 대신에 일당은 제하겠다고 한다. 무하마드가 뜨거운 탕 속에 몸을 담그는 동안 우연히 그 시각 TV에서는 지구촌 문화풍경을 소개하는 프로그램이 방영된다. 그 주인공은 태국의 어촌마을 청년으로 아침에 물에 들어가면 밤까지 물에서 나올 줄을 모른다는 잠수왕이다. 취재를 하는 리포터는 소문의 진상을 찾아 잠수왕의 집을 방문하지만 그는 그 곳에 없다. 그의 어머니는 몇 년 전 돈을 벌기 위해 외국에 갔다는 말을 전하며 잠수왕의 사진을 내민다. 이 영화는 이주노동자를 외롭고 가난한 연민의 대상이나 피해자로만 그리지 않고 있다. 고단한 삶을 이어가지만 이주노동자들 역시 제각기 다양한 능력을 가진 존엄한 인간이란 것을 보여주고 있다.

종로겨울

김동원 | 18분 | 다섯 개의 시선(2006)




2003년 12월 9일 새벽, 서울 혜화동 거리에서 중국동포 김원섭씨가 동사한 채로 발

견된다. 당시 그는 기독교 백주년 기념관에서 숙식을 하며 재외동포법 개정과 강제추방 중단을 요구하는 농성을 하고 있었다. 그날 밤 밀린 임금을 받으러 갔던 김원섭씨는 길을 잃고 지척인 농성장을 찾지 못했다. 그는 밤새 추위와 굶주림에 떨며, 119와 112에 마지막 도움을 요청했지만 결국 구조의 손길을 받지 못했다. 김원섭 씨의 죽음 이후, 그가 '자유왕래'라고 쓴 쪽지가 발견되어 깊은 울림을 주었다고 한다. 그의 희망이 결실을 맺어 2004년 17대 국회에서 개정된 재외동포법으로 그가 그토록 원했던 자유왕래의 물꼬가 트였다. 자유왕래는 비단 중국동포만의 문제는 아닐 것이다. 국경을 넘나드는 이주가 활발한 요즘, 한국으로 온 이주노동자들에게 자유왕래를 보장하는 것은 인권 존중의 첫 걸음일 것이다.

험난한 인생

노동석 | 15분 | 세 번째 시선(2007)





차별을 위한 구분 짓기는 언제 어디서부터 시작된 것이며, 구분 지을 수 있는 방법은 도대체 몇 가지나 될까? 경수의 친구들은 경수가 데리고 온 외국인 여자 친구의 피부색이 자신들과 다름을 발견하고 주저 없이 그녀와 자신들을 구분 짓는다. 영어 배우기를 세계인이 되기 위한 필수 코스로 정하는 극성스런 우리네 엄마들. 아이의 흑인 친구를 발견하는 순간 급작스레 태도를 바꾼다. 영어는 배웠으나 차이와 차별의 다름을 배우지 못한 초등학교 학생들은 낯선 이방인 친구를 향하여 선을 긋는다.

출처: 다음 영화

고생이 건너가 달러를 올다

김선주 · 정슬아 | 34분 | 이주민 영화제(2010)





이주노동자, 그들은 우리에게 어떤 존재인가? 그냥 외국인? 무서운 사람? 아니면 친구? 여기 펑, 둥, 친 세 명의 베트남 남자들이 있다. 이들은 이주노동자에 대한 우리사회의 부정적인 편견을 과감히 지워준다. 한글 공부도 열심히, 일도 열심히! 베트남인들은 물론 한국인들과도 열심히 즐겁게 어울린다. "고생이 건너가 달러를 올다."라는 말도 웃으면서 하는 그들은 진정으로 행복하고 활기차다. 알면 알수록 매력이 느껴지는 이주노동자들의 진짜 모습. 지금부터 개봉 박두! 버스정류장을 몇 정거장 지나쳐서 내려주는 운전기사 아저씨, 동남아 계열의 외국인에게는 불친절한 음식점 종업원. 그럼에도 불구하고 열심히 한국어 공부를 하고, 한국 사람들과 친하게 지내려 하는 세 명의 젊은이들. 이들의 모습을 통해 이주노동자라는 선입견을 갖는 우리 모습을 반성하게 한다. 카메라를 든 아가씨와 이주노동자가 친구가 되어가는 과정을 통해 앞으로 우리가 이주민들에게 어떻게 다가가야 할지 힌트를 얻게 된다.

국경없는 마을 탐방

이성종 | 11분 | 이주민 영화제(2010)





경기도 안산시 원곡동은 57개 국가에서 온 사람들이 모여 살고 있는 곳으로 '국경없는 마을'이라고 부른다. 4명의 고등학생이 다양한 언어와 문화가 공존하는 안산에서 외국인에 대한 두려움과 경계심을 서서히 풀어 나가게 된다. 외국인들을 직접 만나고 이야기하면서 소통의 중요성을 알아가는 그들.

'국경없는 마을'

국경선이 없다는 건지, 외국인에 대한 언어나 문화적인 경계가 없다는 건지. 서서히 바뀌어 가는 고등학생들의 시선과 인식을 통해 다문화 사회에서 어떻게 살아가야 할 것인가 스스로 답을 찾게 된다.

시골 정류장에서 만난 어느 베트남 여인

박정구 | 13분 | 국가인권위원회 인권작품공모전(2009)




전라남도 화순의 어느 시골마을, 사진 촬영을 하러 간 대학생에게 베트남 여인 두 명이 사진 촬영을 부탁한다. "오빠, 사진 좀 찍어줘요." 거리낌 없이 촬영을 부탁한 베트남 여인들로 인해 자신의 편견을 깨달은 감독은 사진을 돌려주기 위해 다시 정류장으로 찾아간다. 버섯 공장에서 일하는 것을 보았다는 상점 아주머니의 말에 혹시나 하는 마음으로 버섯 공장을 찾아간다. 버섯 공장에서 기숙사 생활을 하는 이주노동자의 삶을 보면서 베트남의 문화와 삶에 대한 이야기를 나누게 되는데….

아직은 좀 낯선 이름, 난민(Refugee)

사단법인 피난처 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)




정치적인 이유로 한국에 온 에티오피아 여성이 한국에서 난민으로 살아가는 모습. 난민이라는 용어조차 생소한 한국에서 그들의 삶을 이해할 수 있도록 난민의 일상을 담았다.

"안녕하세요. 여기가 피난처인가요? 저는 도움이 필요해요. 난민으로 살아가는 삶은 쉽지 않아요. 이런 삶을 이어가는 것은 정말 쉽지 않은 일이죠. 혼자서 할 수 있는 일은 없어요. 모든 것이 다 막혀있죠. 지금 내 인생은 단순히 매일 아침 일어나서 밥을 먹고 잠을 자는 것의 연속이죠. 난민이란 가난한 사람들을 의미하는 말이 아니에요. 난민들도 말이죠. 단순히 먹을 음식과 입을 옷이 필요한 것을 떠나 각자가 가진 재능이 있거든요. 우리에게도 우리의 능력을 보여줄 기회를 주세요. 한국에서 난민으로서 하고 싶은 것들…. 나는 즐겁게, 밝고 행복하게, 사람답게 살고 싶습니다."

오늘도 마틸다는 학교에 갑니다

이슬 | 7분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)





저는 푸른초등학교 3학년 마틸다입니다. 저는 한국 사람이지만 한국 사람들은 저를 한국 사람이라고 생각하지 않습니다. 영어보다 한국어를 좋아하는데, 매운 김치도 누구보다 잘 먹는데…. "야, 깜둥이 왔다. 얼레리 꼴레리~ 깜둥이래요, 깜둥이래요. 너희 나라에서나 살지 왜 여기 왔냐?" 왜 아이들은 마틸다를 괴롭히는 걸까요?

우리나라 속 외국을 찾아서, 네팔

복지영상 | 11분 | 생각을 키우는 다문화 교실(2010)





다문화 교육을 통해 다른 나라에 대한 호기심이 생긴 4명의 여학생들. 뉴스를 보니 우리나라에도 외국인들이 많이 모이는 곳이 있다는데, 용기 내어 한 번 찾아가 볼까? 외국음식도 먹어보고, 외국인을 직접 만나 궁금한 것도 물어보고 싶어. 자, 다같이 동대문으로 출발! 중학생들의 상큼한 우리나라 속 세계여행을 맛보자.

이국적이시네요

김경신 | 10분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2011)





한국 사람들은 유독 인종과 피부색에 대한 구분 짓기가 지나쳐 보인다. '필리핀 사람'이란 보통대명사가 짓궂은 놀림조로 사용되는 나라. 번번이 '이국적'이라고 단정 당하는 한 젊은이의 내면을 들여다 본 자전적 영화이다. 외모가 이국적이라며 여권을 요구하는 경찰, 연인을 사귀는 과정에서 외모에 대해 소심하게 되는 주인공. "이국적이시네요." 라는 말에 들어있는 폭력을 발견하게 된다.

인도에서 온 말리

장재현 | 16분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2009)

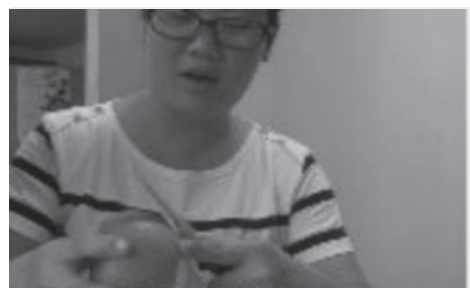



인도에서 온 말리는 한국에 도착하자마자 여권이 든 가방을 버스에서 잃어버리게 된다. 말리는 김순경과 같이 파출소로 가고, 그곳에서 함께 밥을 먹게 된다. 그러나 그를 한국으로 부른 델리는 온데간데없다. 그의 동료인 칸단을 만나 한국의 어려운 경제에 관한 비관적인 이야기를 들은 후 공장 컨테이너에서 하룻밤을 묵게 되는데….

출처: 2010년 제4회 충무로영화제

틀린 것이 아니라 다른 것입니다

여성영상공동체 핀다 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)

〈유쾌 발랄 다양한 문화이야기〉

서로 다른 문화를 설명하던 중 팜티검장은 사과를 깎을 때 칼날이 바깥쪽으로 향하도록 한다. 칼날이 안쪽으로 향하면 과일을 깎는 사람이 위험하기 때문이다. 필리핀에

서 온 루디씨는 깨끗이 씻은 손으로 밥을 먹는다. 수저를 사용하는 것보다 손으로 먹는 밥이 더 맛있다고 한다. 그러고 보니 삼겹살을 먹을 때 다른 사람이 손으로 주는 음식을 받아먹는 한국문화도 있다. 이처럼 우리는 서로 틀린 사람이 아니라 다른 사람들이다. 다양한 사람들이 함께 하는 좋은 사회가 되었으면 좋겠다.

Mother

안동혁 | 3분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)




주인공 제시카는 전화를 통해 자신의 학교생활을 엄마에게 들려준다. 엄마에게는 잘 지내고 있다고 말하지만 실제로는 학교 폭력을 당하고 있다.

"나야, 제시카. 엄마 언제 와? 아빠가 너무 잘 해줘. 맛있는 것도 많이 사줘. 응, 친구 많지. 오늘 친구들이랑 체스도 두었어. 친구들이 엄청 잘 해줘. 어제 집에 오는 길에 친구가 빵도 사줬어. 나도 사줘야 하는데…. 이번에 수련회 갈 때 장기자랑 하려고 친구들이랑 연습했어. 친구들이 나 되게 좋아해. 친구들이랑 잘 논다고…. 수업시간 재미있어. 선생님한테 칭찬도 받고 그래. 청소도 열심히 하고, 학교생활 잘 하니까 걱정 마."



국가인권위원회 발간 사회복지 인권교육 교재

이주민 인권 길라잡이

이주민 인권의 기본 이해 및 이주여성, 이주아동, 이주노동자, 난민 등 각 이주민들이 겪고 있는 인권문제와 인권 실천방안을 담았습니다.

장애인 인권 길라잡이

장애인 인권의 기본 이해 및 장애인들의 거주 · 요양 · 지원 서비스와 지역사회생활 지원 등 장애 분야 시설 종사자들이 현장에서 알아야 할 인권 실천방안을 담았습니다.

정신보건 인권 길라잡이

정신장애인 인권의 기본 이해 및 정신의료기관, 정신요양시설, 사회복귀시설 등 시설 종사자들이 현장에서 알아야 할 인권 실천방안을 담았습니다.

노인 인권 길라잡이

노인 인권의 기본 이해 및 노인주거 · 의료시설, 재가노인복지시설, 노인여가복지시설, 노인보호 전문기간 등 노인 분야 시설(기관) 종사자들이 현장에서 알아야 할 인권 실천방안을 담았습니다.

노숙인 인권 길라잡이

노숙인 인권의 기본 이해 및 거리, 시설, 지역사회 등 노숙인 분야 시설 종사자들이 현장에서 알아야 할 인권 실천방안을 담았습니다.

인권교육센터

▷ edu.humanrights.go.kr ▷ m.edu.nhrc.go.kr

인권 상담은 전국 어디서나 **1331**