

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000296-01

# 다문화 인권교육 프로그램 개발 연구 기초연구보고서

2010. 12.

수행기관: 서울대학교 중앙다문화교육센터  
연구책임자 : 성 상 환





# 다문화 인권교육 프로그램 개발 연구 기초연구보고서

수행기관: 서울대학교 중앙다문화교육센터

책임연구원: 성상환(서울대학교 중앙다문화교육센터 소장)

공동연구원: 박성혁(서울대학교 사범대학)

모경환(서울대학교 사범대학)

박현희(독산고등학교)

보조연구원: 임정수(서울대학교 중앙다문화교육센터 연구원)

배화순(서울대학교 사회교육과 박사과정)

연소민(뉴욕대학교 석사)





# 목 차

목차 .....	i
표차례 .....	ii
그림차례 .....	iii
요약문 .....	v
<b>I. 연구개요 .....</b>	<b>1</b>
1. 연구의 목적 및 필요성 .....	1
2. 연구내용 및 범위 .....	1
3. 연구방법 .....	4
<b>II. 이주의 세계화와 한국사회의 다문화화 .....</b>	<b>5</b>
1. 이주의 세계화와 서구의 경험 .....	5
2. 한국사회의 다문화화 .....	16
<b>III. 이주민 인권의 국제 비교 .....</b>	<b>28</b>
1. 국제 이주민 현황 및 원인 .....	29
2. 이주민 인권 보호를 위한 국제적 노력 .....	32
3. 이주민의 권리 침해 실태 .....	36
4. 이주민의 권리: 이주노동자와 난민 .....	38
5. 국가별 이주민 인권 .....	45
<b>IV. 국내의 다문화 인권교육 프로그램 비교 분석 .....</b>	<b>65</b>
1. 한국 .....	65
2. 캐나다 .....	66
3. 미국 .....	75
4. 독일 .....	86
5. 비교 분석이 다문화 인권교육 프로그램 개발에 갖는 시사점 .....	92
<b>V. 다문화 인권교육 프로그램의 실제 .....</b>	<b>96</b>
1. 다문화 인권교육 프로그램 요구 분석 .....	96
2. 다문화 인권교육 프로그램의 구성 .....	105

참고문헌 .....	108
------------	-----

부록 1 다문화 인권교육 프로그램 교육 수요 조사 설문지 .....	111
부록 2 이주민 인권실태 조사 설문지 .....	119

## 표 차례

<표 II-1> 결혼이민자 현황 .....	17
<표 II-2> 결혼이민자 국적별 현황 .....	17
<표 II-3> 외국계 주민 자녀의 연령별 현황 .....	18
<표 II-4> 외국인과의 혼인 추이 .....	18
<표 II-5> 외국인과의 이혼 추이 .....	18
<표 II-6> 2009년 외국인 근로자 자녀 취학현황 ('09. 교육과학기술부) .....	19
<표 II-7> '한국인'에 대한 일반 한국인과 결혼이민자의 인식 차이 .....	21
<표 II-8> 결혼이주민들의 어려움 .....	23
<표 III-1> 세계이주통계 (Trends in International Migrant Stock) .....	30
<표 III-2> UN 8대인권조약 현황 .....	33
<표 III-3> 국제 연합(UN)의 인권 문제 담당 하위 기관 .....	35
<표 III-4> ILO 주요 협약 및 권고 내용 .....	38
<표 III-5> 이주노동자협약의 구체적 내용 .....	40
<표 III-6> 독일의 외국인 및 외국인 노동자 수 추이 .....	46
<표 III-7> 연도별 독일 유입 난민수 .....	48
<표 III-8> 독일의 2005년 신이민법 주요 내용 .....	49
<표 III-9> 국가별 캐나다 이민자 현황 .....	51
<표 III-10> 캐나다 출입국, 이민 및 난민 담당 부서 .....	53
<표 III-11> 체류자격별 외국인 추이 .....	55
<표 III-12> 일본의 외국인 노동자 추정치 .....	57
<표 V-1> 설문지 회수율 .....	97
<표 V-2> 이주민에 대한 한국사회의 태도에 대한 인식 .....	99
<표 V-3> 이주민이 인식하는 차별 기준 .....	99

<표 V-4> 인권 침해 사례 경험 실태 .....	100
<표 V-5> 인권침해 대처 양상(복수 응답 가능) .....	101
<표 V-6> 개인적 경로나 소극적인 대처 방식을 선택하는 이유 (복수 응답 가능) .....	102
<표 V-7> 행정계 종사자 강조 주제(상위 10개) .....	102
<표 V-8> 교육계 종사자 강조 주제(상위 10개) .....	103
<표 V-9> 사회사업계 종사자 강조 주제(상위 10개) .....	103
<표 V-10> 노동계 종사자 강조 주제(상위 10개) .....	104
<표 V-11> 다문화 인권교육 공통 프로그램 구성 .....	106
<표 V-12> 다문화 인권교육 특성화 프로그램 구성 .....	106

## 그림 차례

[그림 I-1] 연구 절차 .....	3
[그림 II-1] 외국인 단순인력 추이 .....	19
[그림 II-2] 한국생활의 어려움 .....	22
[그림 III-1] 지역별 이주민 현황(1990년~2010년) .....	29
[그림 III-2] 국가별 국제 이주민 현황 (1995년~2005년) .....	29
[그림 III-3] 2010년 국제 이주민 수 현황 - 상위 10개국 .....	30
[그림 III-4] 이주민 통합 방법과 국적 부여 원칙에 따른 국가 분류 .....	45
[그림 III-5] 성별 및 이주 배경에 따른 실업률 .....	50
[그림 III-6] 캐나다 이주 및 난민 담당 기관 .....	54
[그림 III-7] 일본의 외국인 등록자 수 추이(1980~2007) .....	56
[그림 III-8] 총무성의 다문화공생 프로그램 .....	58
[그림 IV-1] 선생님과 학생들을 위한 온라인 교육 프로그램 .....	68
[그림 IV-2] 켈거리 시 경찰 교육 프로그램 .....	70
[그림 IV-3] 브리티시 콜럼비아 주 다문화 사회와 서비스 기관 연합 .....	72
[그림 IV-4] 관용과 편견의 기원에 대한 이해 .....	76
[그림 IV-5] 인권교육협회 .....	78
[그림 IV-6] Amnesty International USA .....	80
[그림 IV-7] 독일인권기구 .....	88

[그림 IV-8] 평등대우에 관한 일반법 소개 .....	89
[그림 IV-9] 반인종차별주의를 위한 정보센터 .....	90
[그림 IV-10] 반편견 작업장 .....	92

## 요 약 문

# 다문화 인권교육 프로그램 개발 연구

성상환 · 박성혁 · 모경환

국내 거주 외국인 수가 급격하게 증가하면서<sup>1)</sup> 언어, 문화, 피부색, 종교적 배경이 다른 사람들과의 공존 문제가 사회적 과제로 대두하고 있다. 이에 따라 각 시도 공공기관 및 시민 단체 주도하에 다문화교육 프로그램이 다양하게 이루어지고 있다. 그러나 일반 성인을 대상으로 하는 다문화교육 프로그램은 턱없이 부족할 뿐 아니라, 그 대상과 주제도 주로 이주자를 대상으로 한 한국 사회 적응 교육이 대부분이다. 다문화사회에 새로운 공존의 원리와 연대를 창출하기 위해서는 이주자의 권익을 보호하는 것과 더불어 다수 시민들의 인권의식과 관용정신을 함양하는 것도 중요하다. 본 연구는 그 접근 방식의 하나로 인권이라는 보편적 기준에 기반을 둔 다문화교육 프로그램을 개발함으로써, 다문화시대의 연대 창출에 기여하는 것을 목적으로 한다.

### ▣ 이주민 인권의 국제 비교

2010년 현재 약 2억 1400만 명 정도가 모국이 아닌 곳에서 거주하고 있으며, 이 숫자는 전체 세계 인구의 약 3%를 차지한다. 국제 이주 보고서(2010)에 따르면, 이주민의 숫자는 꾸준히 증가하고 있다. 이러한 현상의 원인은 자발적 이유와 비자발적 이유로 구분할 수 있는데, 자발적 이유로는 교육 및 경제적 이유가 있으며, 비자발적 이유로는 정치적 이유, 고문이나 박해 등이 있다. 특히 최근에 이주 현상이 두드러지게 나타나는 이유는 교통 및 통신의 발달로 인한 이주비용 감소, 이주 정보 확대, 국지적 분쟁 증가 등으로 분석할 수 있다.

전세계적으로 이주민의 숫자가 급증함에도 불구하고, 사회의 소수자이기 때문에 인간으로서 기본적 권리를 보장받지 못하는 경우가 많다. 국제엠네스티(2006)에서는 이주민에게 반드시 보장되어야 하는 권리로 생명권, 고문금지, 자기 결정권, 인종차별금지, 사상 및 종교에 관한 권리 등을 제시하였다. 이러한 소수자들의 권리를 보호하기 위한 국제사회의 노력은 제2차 세계대전 이후부터 시작되었다. UN의 세계인권선언(1948), 국제인권규약-A규약 및 B규약(1966) 등은 이러한

1) 법무부 출입국관리사무소의 통계에 의하면 2010년 현재 국내 체류하고 있는 외국인인은 11,93,755명에 달한다.

노력의 산물이다. 특히 이주민들 중 대부분을 차지하는 이주노동자와 최근 심각한 문제로 부각되고 있는 난민에 대해서는 그들의 인권 문제에 대한 국제 사회의 관심이 높으며, 국제 사회는 이들을 위한 각종 국제 협약을 체결하고, 관련 기구를 신설하였다.

우리나라도 점차 다문화사회로 진입함에 따라 이주민 인권 문제에 많은 관심을 갖기 시작하였으나, 아직까지 제도적 기틀이 제대로 마련되어 있지 않다. 이러한 문제를 해결하기 위하여, 이주민 인권에 대한 다른 국가의 상황을 살펴보고 여러 가지 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 우리나라와 비슷하게 단일민족·단일문화를 바탕으로 하고 있는 일본의 경우, 오랫동안 자민족 중심의 정책을 지속하였으나 이주노동자의 수가 급증함에 따라서 최근 ‘다문화공생정책’을 추진하고 있다. 독일의 경우, 자국의 이익과 상황에 맞추어 이주민 정책을 펼치고 있으며, 2005년에는 신이민법을 발표하여, 전문 인력의 유입, 망명 신청 절차 간소화, 이주민 통합 정책 등 이주민 인권 보장을 위한 제도적 틀을 마련할 수 있었다. 캐나다는 다른 나라에 비하여 이주민들의 인권을 가장 완벽하게 보장하고 있는 국가로, ‘다문화주의’의 입장을 내세워 이주민 통합정책을 펼치고 있다. ‘이민 및 난민보호법’에 따라 외국인의 출입국을 체계적으로 관리하고 있으며, 국제 인권 조약과 캐나다 인권장전의 틀 안에서 이주민 정책을 관리하고 있다. 우리나라와 가장 비슷한 상황에 있는 일본의 사례를 통하여 현재의 우리 이주민 인권 정책을 점검하고, 단기적으로는 독일의 사례를, 장기적으로는 캐나다의 사례를 참고로 하여 이주민 인권 보장의 방향과 그 방법을 고찰할 수 있을 것이다.

#### ■ 해외 다문화 인권 프로그램 분석 요약

기존의 다문화 인권 프로그램의 현황을 파악하기 위해 캐나다, 미국, 독일의 다문화 인권교육 프로그램을 분석대상으로 하였다. 캐나다와 미국은 대표적인 이민 국가적 정체성과 특성을 지니고 있는 나라이므로 선정 대상이 되었고, 독일의 경우, 유럽의 대표적인 이민대상국인 동시에 선별적 이민과 동화주의를 채택하고 있는 등 우리나라의 실정과 유사한 면이 많다는 점에서 시사 하는 바가 클 것으로 예상하였기 때문이다. 분석 결과, 각국 정부나 학교, 그 사회의 여러 민간단체들을 통해 제공되는 다문화 인권 교육 프로그램들은 해당 국가의 이민정책이나 정치적, 경제적 사회상을 반영하면서 발달해 온 것을 볼 수 있었다. 앞서 분석한 내용을 토대로 한국의 다문화 인권 교육에 시사하는 점을 살펴보면 다음과 같다. 교육과정의 도입부에 차별의 분명한 기준과 예시 (차별적 용어들과 그 유래)가 제시된다면 효율적일 것이다. 또한 차별을 당하거나 목격하였을 때 어떻게 대처해야 하는지에 대한 구체적인 설명은 자신의 권리 구제와 타인의 권리를 보호하는 적극적 자세 함양에 중요한 역할을 할 것이다. 공무원이나 교사 등 직업

적 특성 상 다문화적 배경을 지닌 사람들과 직접적인 접촉을 하게 되는 경우, 지역 주민들과의 직접 만남과 실 사례 교육을 통한 인간적 유대감 형성 기회 제공이 중요하다. 교육 프로그램 내용 개발과 실천에서 간교과적(interdisciplinary)인 협력과 공동작업이 필요하며, 다문화 인권 교육의 목표가 일방적인 주도문화(dominant culture)의 소수문화(minority culture)에 대한 이해와 관용을 넘어선 "서로 다름"의 자각과 인정이 되어야 할 것이다.

#### ■ 다문화 인권교육 프로그램 요구조사 및 프로그램 구성

다문화 인권교육 프로그램에 대한 요구조사를 위해서 이주자 인권 실태 및 학습자 수요 조사를 실시하였다. 이주자 인권 실태를 조사한 결과 이주민들은 이주민에 대한 한국 사회의 태도를 차별적이라고 인식하고 있었고, 이주민이 인식하는 차별기준은 피부색이 가장 높았으며 계층과 출신국가가 그 뒤를 이었다. 구체적인 인권 침해 상황에서 어떻게 대처하는가라는 질문에 대해서는 개인적 경로를 통하거나 소극적으로 해소한다고 대답하는 사람이 많았다. 다문화 인권교육 프로그램 구성 요소에 대하여 잠재 학습자의 의견을 조사한 결과 종사하는 직업군(행정계, 노동계, 교육계, 복지계)에 따라 다른 수요가 존재하는 것으로 나타났다. 그러나 최소한의 법적 기준, 이주민 거주 현황 및 인권 실태, 구체적인 직무 기준 등에 대한 수요는 모든 직업군에서 높게 나타났다.

따라서 교육 프로그램 개발에서는 다음과 같은 점을 고려해야 하는 것으로 나타났다. 첫째, '이주민'이라고 범주화되는 외국인노동자, 결혼이주여성, 다문화가정의 아동 및 청소년은 단일 범주로 볼 수 없을 정도로 서로 상이한 생활을 영유하고 있으며, 일상에서 경험하는 인권 침해 경험의 성격이나 내용도 다르다는 것이다. 둘째, '이주민' 인권 영역 중 '권익 피해의 구제를 위한 권리' 영역에 대한 특별한 관심이 필요하다. 무지 혹은 강제에 의하여 권익 피해를 구제받을 수 있는 기회를 제한받고 있다는 것 역시 또 하나의 권리 침해라는 인식이 이주민을 포함하여 사회 전반에 확산되도록 해야 한다. 셋째, 잠재적 교육대상자가 어떤 직업군에 속하느냐에 따라 교육 프로그램을 통해 충족하고자 하는 욕구가 다르다. 넷째, 따라서 '다문화 인권교육 프로그램'은 이주민의 다양성 및 학습자의 다양성이라는 이중의 변수에 탄력적으로 대응할 수 있도록 구성되어야 한다.

이와 같은 내용을 고려하여 『다문화 인권교육 프로그램』은 일반시민들을 대상으로 하여 이주민에 대한 인권 의식 및 인권 감수성 향상을 목표로 하는 '공통 프로그램'과 이주민과의 접촉이 잦은 직종에 종사하는 이들을 위하여 전문화된 '특성화 프로그램'으로 구분하였다. 각 세부 프로그램별 주제는 다음과 같다.

프로그램 구분	단원 구성
공통 프로그램	1. 다문화 사회와 인권
	2. 한국 사회 이주민의 법적 지위와 쟁점
	3. 이주노동자와 인권
	4. 국제결혼 이주여성과 인권
	5. 다문화가정 아동·청소년과 인권
	6. 차별과 편견 없는 다문화 사회 만들기
특성화 프로그램	7. 다문화사회의 대민행정
	8. 다문화사회의 복지
	9. 다문화사회의 교실
	10. 이주노동자와 인권



# I. 연구 개요

## 1. 연구의 목적 및 필요성

국내 거주 외국인 수가 급격하게 증가하면서<sup>2)</sup> 언어, 문화, 피부색, 종교적 배경이 다른 사람들과의 공존 문제가 사회적 과제로 대두하고 있다. 이에 따라 각 시도 공공기관 및 시민 단체 주도하에 다문화교육 프로그램이 다양하게 이루어지고 있다. 그러나 일반 성인을 대상으로 하는 다문화교육 프로그램은 턱없이 부족할 뿐 아니라, 그 대상과 주제도 주로 이주자를 대상으로 한 한국 사회 적응 교육이 대부분이다. 다문화사회에 새로운 공존의 원리와 연대를 창출하기 위해서는 이주자의 권익을 보호하는 것과 더불어 다수 시민들의 인권의식과 관용정신을 함양하는 것도 중요하다. 본 연구는 그 접근 방식의 하나로 인권이라는 보편적 기준에 기반을 둔 다문화교육 프로그램을 개발함으로써, 다문화시대의 연대 창출에 기여하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 이주민 인권 실태 및 다문화 인권교육 프로그램의 현황을 점검하고 다문화 인권교육에 대한 요구를 파악한다. 문헌 연구 및 설문 조사를 통해 한국 사회 이주민 인권 실태를 살펴보고, 국제적 이주민 인권 기준을 토대로 이를 평가한다. 인권교육 프로그램에 대한 국제 비교, 국내 프로그램 현황 조사 및 분석, FGI와 설문조사를 통한 프로그램 요구 분석을 실시하여 다문화 인권교육 프로그램의 개발 방향과 원리를 도출한다.

둘째, 차별적 편견의식을 제거하고 인권의식 및 인권감수성을 향상시키기 위한 다문화 인권교육 프로그램을 개발한다. 실효성과 현장적합성을 갖춘 다문화 인권교육 프로그램을 개발하여 다문화 분야 종사자들의 문화적 차이 및 인권에 대한 이해, 차별적 태도와 편견 해소, 다문화 사회의 소수집단에 대한 이해 향상을 도모한다.

## 2. 연구내용 및 범위

### 가. 연구 내용

기존의 다문화교육은 소수자를 대상으로 한 적응 교육에 치중하거나, 다른 문화권

---

2) 법무부 출입국관리사무소의 통계에 의하면 2010년 현재 국내 체류하고 있는 외국인인은 11,93,755명에 달한다.

에 대한 지식 습득에 치중하는 피상적인 수준에 그쳤으며, 합의된 원리나 근거 없이 중구난방 이루어지는 경우가 많았다. 본 연구는 다문화 사회의 존중과 관용, 연대의식 창출을 지향하여, '인권'이라는 보편적 기반을 근거로 다문화교육의 요구를 분석하고 실제적이고 실효성 있는 교육 프로그램을 개발하고자 한다.

### 제1주제: 이주자 인권 및 다문화 인권교육에 대한 기초연구

- 이주자 인권의 개념 및 역사를 비교적 접근으로 살펴봄으로써 다문화 시대의 이주자 인권 문제를 맥락적으로 이해한다.
- 한국 사회의 이주자 지위를 인권의 국제적 기준에 비추어 평가한다.
- 이주자 인권의 국제 기준 및 한국 사회의 이주자 인권 실태를 기반으로 다문화 인권교육의 과제를 분석한다.
- 문헌 연구 및 다문화 관련 업무 종사자들을 대상으로 전문가 그룹 인터뷰(FGI)를 실시하여, 인권 의식과 인권 감수성, 문화적 관용 함양이라는 목표와 관련된 교육적 요구를 파악한다.
- 국내외 다문화교육 프로그램 및 인권교육 프로그램의 조사, 분석을 통하여 다문화 시대의 인권교육에 대한 시사점을 얻는다.
- 이주 인권의 국제적 기준, 한국 사회의 이주자 인권 실태, 다문화관련 업무 종사자들의 교육적 필요와 욕구, 지식·이해·가치·태도·실천의 종합적인 성장이라는 교육학적 일반 원리를 토대로 다문화 인권교육의 개발 원리를 수립한다.

### 제2주제: 다문화 인권교육 프로그램 개발

- 다문화 인권교육 프로그램 개발 원리를 토대로 내용과 활동의 선정 원리 및 조직 원리를 상세화 한다.
- 이주민 인권 현실에 대한 이해 도모(지식·이해), 인권감수성 높이기(가치·태도), 인권 친화적으로 행동하기(실천)라는 목표를 종합적으로 고려하여 학습 주제를 선정한다.
- 토의·토론법, 협동학습, 역할극, 시뮬레이션 등 실천 중심, 경험중심 교수·학습 활동을 통해 프로그램의 실제성을 높인다.
- 각 주제별 전문가를 학습 단위 개발자로 활용하여 프로그램의 전문성과 실효성을 강화한다.

- 다문화 관련 업무 종사자나 다문화교육 전문가를 감수 위원으로 활용하여 프로그램의 현장적용성과 실효성을 도모한다.
- 기초연구결과를 토대로 일반시민 및 다문화 관련 분야 종사자를 모두 아우르는 다문화 인권교육 프로그램을 개발한다.
- 프로그램의 각 단원을 교안의 형식으로 작성하여 현장 적용이 쉽도록 한다.
- 프로그램은 공통 프로그램과 일반화 프로그램으로 구분한다. 공통 프로그램은 일반 시민을 대상으로 하여 다문화 사회의 인권 문제에 대한 이해를 돕고 반편견 친인권적 태도를 함양할 수 있는 내용으로 구성한다.
- 특성화 프로그램은 교육 대상(행정계, 사회사업계, 교육계, 노동계)별로 각 직무 영역 고유의 특성과 쟁점을 반영하여 개발된 교수-학습 활동을 포함한다. 각 교육 대상별 세부 프로그램은 총 3차시 분량으로 구성하고 표준교안의 형태로 제시한다.
- 특성화 프로그램의 표준 교안은 스크립트, 학습자용 워크시트, 멀티미디어 자료, ppt 자료 등을 포함한다.



[그림 1-1] 연구 절차

## 나. 연구 범위

- 국내외 이주자 인권 실태 파악
- 국내외 다문화 인권교육 프로그램 현황 조사 및 분석

- 다문화 인권교육에 대한 요구 분석
- 다문화 인권교육 프로그램 개발 원리 도출
- 다문화 인권교육의 내용 및 활동 선정 및 조직
- 다문화 인권교육을 위한 표준 교수-학습 계획 수립

### 3. 연구방법

#### 가. 문헌 연구

한국 사회의 소수자 인권 실태 및 인권 의식의 현주소를 이해하고, 다문화 인권교육 프로그램에 대한 요구를 파악하기 위해 한국 사회 이주자 연구, 다문화교육 프로그램 개발 연구, 인권교육 프로그램 개발 연구, 한국사회의 인권의식 연구 등과 같은 선행 연구들을 살펴보고자 한다.

#### 나. 전문가 활용

- 전문가 그룹 인터뷰(FGI) 시행

전문가 그룹 인터뷰를 통해 이주자 인권 현황 및 다문화 인권교육에 대한 필요와 수요에 대한 정보를 수집한다.

- 전문집필진 활용

프로그램 개발 시 학습주제별로 관련 영역의 전문가를 집필진으로 활용하여 프로그램의 적절성과 실효성을 높인다.

- 내용 감수위원 활용

실제 프로그램을 활용하게 될 예상 수요자들을 감수위원으로 활용하여 프로그램의 타당성과 현장적합성을 검토한다.

- 전문가 의견 수립

두 차례의 보고회와 연구진-집필진-검수진의 세미나를 통해 연구 과정을 수시로 점검하고 기초 연구와 프로그램 개발 연구의 연속성과 정합성을 유지한다.

## II. 이주의 세계화와 한국사회의 다문화화

### 1. 이주의 세계화와 서구의 경험

#### 가. 이주의 세계화

최근 한국은 급속히 다문화 사회로 진입하고 있다. 2010년 9월 현재 국내에 체류하고 있는 외국인인 120만 명이 넘는다. 특히 주목할 현상은 결혼 이민자의 증가와 외국인 노동자들의 유입으로 다문화 가정이 급속히 늘고 있다는 점이다. 한국 사회는 이제 다문화 가정들이 늘어남에 따라 나타나는 다양한 갈등 현상과 문화적 차이점을 자연스러운 것으로 인정하고 받아들여야 할 시점에 와 있다.

이러한 시점에 본 장에서는 글로벌화를 통한 다문화사회가 진전되는 국제적인 흐름을 개괄적으로 살펴보고 다가올 한국의 다문화 미래사회에 관해 다양한 영역에 함의를 따져 보기로 한다. 특히 한국이 맞이하고 있는 다문화현상과 그에 대한 미래의 대처방안에 대해 외국의 다문화현상들과 연계하여 교육적인 입장에서 좀 더 자세히 논의하고자 한다.

급속히 다문화사회가 되어 가는 지구촌의 특징들을 열거하자면 빠르게 하나가 되어가는 다문화사회를 언급할 수 있다. 정보통신의 발달로 지구촌은 시간과 공간적으로 급속히 가까워지고 이를 통해 이전에 과학문명의 혜택을 전혀 누리지 못하던 지역도 그 풍요로움을 즐길 수 있게 되었다. 또한 무엇보다 중요한 변화는 세계의 자본시장과 노동시장이 글로벌화 되어 지구적으로 더욱 빈번한 인적이동이 일어나게 된다는 것이다. 최근 이러한 인적이동은 아시아나 아프리카지역에서 북미로, 또한 서부유럽으로 진행되어 왔고 최근에는 유럽통합으로 인해 유럽의 국가들내에서도 노동시장의 활성화로 인적 이동이 활발히 진행되고 있다. 특히 서부유럽의 경우 인구노령화와 고부가가치산업에서 첨단노동인력 부족으로 인해 독일의 경우 앞으로 매년 50만 명의 외국인 첨단기술자들을 수입해야 현재의 경제 규모를 유지해 갈 수 있다는 보고도 나와 있다. 그렇다고 이러한 규모의 노동인력이 매년 이동할 수 있는 것도 아니고 여기에는 복잡한 정치적, 사회문화적 요인들도 고려가 되어야 함으로 그리 간단한 문제는 아니다. 최근 유럽의 뉴스에서 자주 보도되는 사건으로서 북아프리카에서 서부유럽으로 불법적으로 지중해를 통해 이동하려는 보트피플(boat people)들을 들 수 있는데 특히 이탈리아와 스페인의 경우 이들로 인해 몸살을 앓고 있는 보도를 접할 수 있다.

지중해 위에서 불행한 사건들도 많이 일어나고 있다. 또한 이슬람테러로 인해 북미와 서부유럽에서 종교간 민족 간 갈등과 긴장감이 고조되고 있고 노동인력의 이동에 있어서도 보안문제가 항상 거론되곤 한다. 정상적인 노동인력의 이동이라고 하더라도 이러한 인적 이동은 종교라든가 가치체계의 차이점들을 수반한 이동이기 때문에 수용하는 국가의 입장에서 유입집단과의 심각한 문화적인 갈등과 충돌현상을 빚기도 한다. 이러한 문제들은 인권적 차원에서라도 논의가 되고 있다. 서부유럽의 대표적인 경우가 영국과 프랑스, 독일인데 현재 독일의 경우 전체인구 8천 백만에 700만 이상의 외국인들이 살고 있고 이들은 전체 인구의 10% 가까이를 차지하고 있다. 독일에 들어온 외국인들 가운데에서도 터키 출신 노동자들과 그 가족들이 가장 많은 수를 차지하고 있고 50년대와 60년대부터 많은 유럽지역에서 외국노동자들이 유입되었다.

사실 독일의 경우 외국인노동자의 유입역사를 따지자면 19세기까지 거슬러 올라가며 구 동구권 지역의 계절노동자들의 임시고용을 들 수 있고 나치시절 3백만의 강제 노동자들도 언급할 수 있겠다. 그러나 본 논의에서 한국의 다문화현상과 관련하여 해당되는 역사적 사실은 독일의 경우 라인강의 경제기적을 전후로 발생한 외국노동인력의 유입이다. 이렇게 2차 대전 후 서부유럽 국가들에는 동구권이나 근동지역, 아프리카에서 많은 노동인력이 유입이 되었고 독일의 경우 60년대 초부터 한국에서도 간호사, 간호보조요원들, 광산근로자들이 많이 진출하여 현재 약 3만 5천명의 특수한 한인 교민사회를 형성하고 있다. 전형적인 이민국가인 북미지역들과 신대륙을 제외하면 한국이 나아가 미래 다문화 사회와 관련하여 유럽의 다문화역사와 다문화정책을 자세히 관찰해 볼 필요가 있다. 서부유럽의 경우는 이전에 식민지를 많이 가졌던 국가가 아니면 전통적으로 이민국가가 아니며 노동인력이 부족하여 많은 외국인 노동자들을 초청한 경우이며 따라서 부분적으로 한국과 유사한 외국인 이주역사를 갖고 있다고 볼 수 있다. 외국인의 이주역사에서의 두드러진 점을 든다면 독일의 경우 2차 대전 이후 나치의 악몽을 되풀이 하지 않기 위한 인종문제라든가 국가폭력을 방지할 수 있는 인권교육을 학교의 교육과정에서 밀도 있게 다루었다는 것이다.

독일의 경우 처음부터 인권교육이나 다문화교육을 실시한 것은 아니다. 전통적으로 순혈주의에 입각한 국적제도를 유지해 왔고 계약직으로 고용되었던 외국노동자들이 장기체류로 인해 급기야 본국으로 귀환을 하지 않음으로 자연히 다문화사회로 정책적 전환을 하게 되었다. 특히 이러한 정책에는 또한 언어교육이 중요한 역할을 담당했다. 독일에서 1990년대까지의 이주가정 아동을 위한 언어교육은 독일어만 통용되는 학교 시스템에 통합되는 동시에 이들이 언젠가 본국으로 “귀환할 수 있는 능력”을 유지하고 그들의 “문화 정체성”을 지켜주어야 한다는 보완적인 기능을 특징으로 했다. 이러한 “이중전략”의 수단이 바로 제 2 언어로서의 독일어 수업(준비반/특별수업)과 “모

국어 보충수업"이었다. 그러나 이후 문화교육부가 권장하는 “학교의 다문화 교육”과 함께 이주가정의 귀환 가능성을 더 이상 고려하는 게 아니라 이주아동, 즉 다문화아동 개개인의 이중 언어 및 다중언어 능력을 국가의 인적자원으로 이해하고 후원하는 “출신국 모국어 수업”을 개설하는 식으로 표현되었다. 이주가정 자녀들의 언어능력은 모든 아동을 위해 활용되어야 한다는 사고의 전환을 가져온 것이다(독일 노르트라인-베스트팔렌 주의 경우 ‘만남의 언어수업’ 컨셉). 그 일환으로 “언어 포트폴리오 Portfolio für Sprachen” 개발(“Europäische Portfolio für Sprachen”) 등을 예로 들 수 있다. 이러한 노력들은 이주민들의 인권향상이라는 의미로 광범위하게 해석되어 질 수 있다.

하지만 다중언어능력 지원책에는 인권교육과 관련한 교사의 능력과 교재의 문제가 큰 쟁점으로 대두된다. 특히 초등학교 역사, 사회 관련 실용과목에서 인권교육과 다문화적 커리큘럼의 개발 및 교안 개정도 중요한 역할을 한다. 유럽국가에서의 이러한 인권교육과 다문화정책의 변화는 한국의 다문화 인권교육정책의 미래의 모습이 어떠해야 하는가를 고민하게 만든다.

노동인력이동과 결혼이주와 결부된 다문화현상은 아시아각국에서도 목격된다. 아시아 내에서도 대만이나 싱가포르지역의 경우 노동인력의 이동을 관찰할 수 있고 이곳의 경우 동남아 주위 국가들의 복잡한 지정학적 상황과 밀접히 연계되어 있음을 고찰할 수 있다. 대만의 경우 결혼이주민의 증가하는 현상은 한국의 현 상황에 견줄 만하지만 유입인구는 한국보다 훨씬 많다. 지난 20여 년간 대만의 경제성장은 가속화되었고 상공업이 급속도로 성장하면서 젊은이들이 도시로 몰려들었고 빈부격차도 갈수록 커지고 있다. 또한 젊은 계층들의 혼인관념이 변하게 되었고 아이들도 적게 낳게 되었다. 이러한 사회변화의 물결 속에서 경제적 상황이 상대적으로 열악한 노동자나 어업에 종사하는 가정에서는 혼인대상자를 찾지 못하는 어려움에 빠지게 되었다. 대만사회의 경우 남성중심의 ‘대 잇기’ 라는 전통 관념이 일반적이기 때문에 ‘혼인중개업’이 시장의 수요에 따라 생겨나게 된 것이다. 이런 연유로 중국대륙이나 베트남, 인도네시아, 태국 등 동남아 지역에서 이른바 ‘외국인 신부’들이 많이 들어왔으며 현재 이미 40만 명을 넘어섰다고 한다.(광 쥘치 2009 참조)

대만의 경우 결혼을 통한 이주여성들이 지속적으로 증가하고 있는데 동남아 인근 국가들에서 이주해 온 여성들은 친척이나 친지가 없고 언어소통도 잘 되지 않는 상황에서 새로운 환경, 새로운 문화에 직면해 있다. 새로운 인관관계와 새로운 생활습관에 적응하면서 더욱이 아이를 낳고 키워야 함으로 그들이 배우고 해야 할 일들은 일반인들이 상상하기 어려울 정도로 많다. 한국과 마찬가지로 이들이 대만사회에 적응하면서 일어나는 여러 가지 문제들은 아주 복잡하다. 이들에 대한 연구 자료들을 몇 가지

로 정리하면 다음과 같다(광 쥘치 2009 참조):

- 1) 대만으로 이주한 외국인 배우자들은 대부분이 농촌빈곤가정 출신들이다. 이러한 혼인은 거의 '매매식'인 상품화 혼인에 속한다. 이러한 비정상적인 토대 위에서 이루어진 부부관계는 처음부터 갈등요소들을 내포하고 있다.
- 2) 외국인 배우자의 연령은 일반적으로 비교적 적으며 “늙은 신랑 젊은 신부” 현상이 매우 보편적이고 부부의 감정생활도 그다지 행복하지 못하다.
- 3) 외국인 배우자 대부분이 비교적 가난한 농촌가정 출신이므로 좋은 교육을 받지 못하였고 '육아와 보건'에 관한 상식 또한 부족하다. 직접 교육을 감당하기 어렵고 또 이를 중시 하지도 않는 편이다.
- 4) '대륙신부'를 제외한 '외국인 배우자'는 언어소통에도 문제가 많다.
- 5) 일부 '외국인 배우자'의 고부관계도 교류가 잘 되지 않거나 또는 풍속습관의 차이로 인해 서로 적응하지 못하거나 화목하게 지내지 못하는 상황이다.
- 6) '외국인 배우자'는 새로운 환경과 새로운 문화에 제대로 적응하지 못하고 새로운 사회에 융합되기 힘들며 취직도 어려운 형편이다.

위에서 나타난 대만의 결혼이주 여성들이 안고 있는 많은 어려움들은 한국의 결혼이주여성들에게도 적용될 수 있는 사안들이다. 문제는 결혼이주민들이 가진 어려움과 문제점들을 현지 토착민들의 관점에서 논의하고 이를 해결해 주는 방안들을 모색하는 것이 중요하겠지만 이들의 관점에서 이들이 다양한 상황에서 인권침해의 상황에 노출될 수 있다는 것을 일반 시민들을 교육대상에 포함하여 지속적인 다문화 인권교육을 실시할 필요가 있다는 것이다.

영국 식민주의 유산과 이민사회라는 특징을 지닌 신생도시국가인 싱가포르의 동화정책을 추구한 대부분의 신생다인종국가들과는 달리 건국 초기부터 사회적 분류의 중요한 수단으로서 민족(ethnicity)을 의도적으로 강조해왔다(이하 싱가포르에 대해서는 박성혁 외 2008 참조). 싱가포르의 다인종주의(multiracialism)는 다양한 인종들의 문화와 민족적 정체성에 대하여 동등한 지위를 부여하는 이데올로기이다. 특히 이주 및 사회정책의 근간을 이루는 CMIO모델(Chinese, Malay, Indian, and Others)에 따라 인종간의 사회적 거리를 유지하고 현행의 인구구성 비율을 지속적으로 유지하여 한 인종이 과다하게 증가하거나 감소하는 것을 막고 있다. 교육에 있어서 이중언어교육을 실시하여 중립어로 영어를 채택하고 만다린어(중국), 말레이어(말레이시아), 타밀어(인도) 중 하나를 제2언어로 선택하도록 하고 있다. 이러한 정책으로 인하여 애초에 형성되었던 사회적 계층구조가 그대로 지속되어 오고 있다. 싱가포르의 고용지위·교육수



준·직업지위는 기타인(백인)-중국인-인도인-말레이인의 계층구조를 유지하고 있다(김성건, 1996).

싱가포르의 다문화교육 정책은 사회질서의 안정적 유지, 그리고 국제사회에서 경쟁력을 갖추기 위한 불가결한 선택으로 보인다. 다수를 차지하고 있는 중국계 문화를 중심으로 국가 정체성을 표방하기에는 다른 민족들의 비중이 크고, 그나마 사회 최상류층을 지배하고 있는 것은 백인계 외국인들이다. 때문에 인종에 따른 문화적 구분을 그대로 유지하되 영어라는 공용어를 매개로 사회 시스템을 유지·발전시켜 왔다(박성혁 외 2008 참조).

그러나 이러한 교육정책으로 인해 이질적 문화들 간의 상호교류를 통한 발전은 일부 포기한 것으로 볼 수 있다. 관념적으로 싱가포르다운 문화가 존재하지 않는다는 점은 경제와 통상의 영역에서는 큰 문제가 되지 않을지언정, 국민들의 정서와 사상적 측면에서 상대적 빈곤을 드러낼 수 있다. 그로 인하여 싱가포르를 대표하는 것으로 어떤 문화적 유산을 내세우는 것이 아니라, ‘깨끗한 거리’, ‘엄격한 관료제도’, ‘서구인들이 동양에서 가장 자유롭게 교류할 수 있는 도시국가’와 같은 제도적 이미지가 주로 남아있다.

싱가포르 다문화정책의 특징이라 할 수 있는 명확한 인종구분은 일견 중국의 소수민족 자치정책과 흡사하다. 그러나 중국의 소수민족은 비교적 지리적으로 거주지역이 구분되고, 이질적인 생활환경에서 오랜 세월 살아왔기 때문에 문화적 동화가 어려웠던 반면, 싱가포르의 국민들은 좁은 국토에서 잦은 교류가 불가피함에도 불구하고 정책적으로 인종의 구분을 유지해왔다. 인종과 민족의 독자성을 보장해주는 것이 중국에서는 소수민족 자치로 구현되고 있고, 싱가포르에서는 이중언어정책으로 실현되고 있지만, 그 결과로 드러난 대표적인 문제점 중의 하나가 바로 인종에 따른 계층화로 볼 수 있다.

더욱이 인종별로 구분된 계층화가 다문화교육에서도 그대로 반영되고 있다는 점은 주목할 만한 현상이다. 영어가 단순히 의사소통을 위한 수단에 그치지 않고 그 교육을 많이 받았느냐 못 받았느냐에 따라 사회적 지위가 정해지는 현상은 사회적 갈등의 위험성을 내포하고 있다(박성혁 외 2008 참조).

우리나라의 경우 엄연히 국어가 있기 때문에 공용어의 문제는 제기되지 않는다. 다만, 싱가포르의 사례에 비추어 소수 민족들의 계층화 문제는 생각해볼 필요가 있다. 이미 다문화가 상당 수준 진전된 사회에서도 항상 등장하는 문제 중의 하나가 바로 계층화이다. 이미 우리 사회에서도 소수 민족의 계층화는 가시적인 현상으로 드러나고 있다. 특히 이주민들은 특정 지역에 주로 밀집하여 살기 때문에 해당 지역이 슬럼화될 수 있는 가능성을 품고 있다. 지역의 슬럼화는 단순히 생활환경의 문제일 뿐만

아니라, 그 곳에 거주하는 소수민족에 대한 인식을 악화시킨다는 점에서 더 큰 문제이다.

앞으로 더 많은 외국인들이 결혼이나 일자리를 구하기 위해 한국으로 올 것이고, 이 중에는 한국인으로 정주할 사람들도 많을 것이다. 다문화 초창기부터 게토(ghetto)화된 소수 민족의 주거 지역을 한국인 주거지역과 구분한다면 갈수록 그 구분선은 명확해져서 나중에는 완전히 이질적인 문화권이 형성되어 정책적인 부담으로 작용할 수 있다. 지방자치단체를 중심으로 외국인들이 한국인들의 생활환경 속에 자연스럽게 들어올 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

현재 한국에서도 동아시아나 동남아시아에서 수많은 결혼이민자들이나 외국인노동자들이 유입되는 상황은 한국의 변화하는 산업구조, 특수한 인구비구성이나 도시/농촌의 비대칭적인 사회구조와 관련된 사항이라고 할 수 있겠다. 한국의 경우 외국인 노동자들이나 결혼이민자들이 지속적으로 유입되면서 다문화가정이 늘어나고 미래 정책적 차원에서 많은 문제점들과 시사점들이 노출 되는데 유럽이나 북미의 다문화정책들은 한국사회에 훌륭한 모델들을 제시하지만 이러한 모델의 적용에 대해서도 우리는 비판적으로 접근할 필요가 있다고 본다.

분명히 다문화사회로 급속히 변하는 한국의 현시점과 미래의 다가올 다문화사회는 한국인들에게 상당한 도전이 되며 다문화사회에 적응하기 위한 물질적인, 시간적인 투자를 요구한다. 다문화사회에 대응하기 위해서는 국가적 차원에서 다문화관련 인프라를 또한 구축해야 한다. 이러한 다문화인프라는 교육 분야, 의료/복지 분야, 법적 지원 등 여러 분야를 망라해야 하고 중앙 부처들과 교육/연수기관, 다문화교육센터, 지방의 다문화관련 유관기관들, 다문화지원센터들의 유기적인 공조체제를 구축해야 한다. 특히 정서적으로 한국의 경우 단일민족으로 살아온 순혈전통은 미래의 다문화사회로 진입하는데 큰 걸림돌이 아닐 수 없다. 불행하게도 미래의 다문화사회로 가는 한국사회의 성적표가 그리 훌륭한 것은 아니다. 다문화 현상은 한국 사회가 급속히 세계화에 편입되면서 선진국들과 단지 시간차를 두고서 경험하는 현상일 뿐이다. 다문화 가정의 증가로 우리 사회의 인구구성 변화는 제도교육과 관련하여 심각한 문제들을 드러내고 있다.

지난 2008년 6월 EBS 교육방송에서 실시한 여론조사나 서울대 중앙다문화교육센터의 인식조사에 의하면 우리 사회 구성원들 중 상당수가 외국인 노동인력과 다문화 가정이 늘어나는 것을 한국 사회의 정체성이 흔들리는 것으로 파악하고 있다고 한다. 또한 한국사회가 다문화인프라를 구축하는데 장기적으로 보다 투자를 많이 해야 한다는 데에는 많은 사람들이 공감하면서도 이러한 노력에 본인이 세금을 더 부담하겠다는 가라는 문제에는 부정적인 답변을 제시하는 경우도 많다. 미래사회에 대비하기 위해

서 한국 사회가 다문화적 가치에 기반을 둔 인권의식과 문화적인 포용성을 넓혀 나가도록 우선 초등단계부터 일반 학생들을 대상으로 교육과정에 다문화 인권가치를 적극적으로 반영할 필요가 있다.

또한 다문화 가정 자녀들을 위한 세심한 인권차원의 교육적 배려가 절실히 요청되고 있다. 이들은 대개 학습능력과 언어능력 부족으로 학교 교과 전반에 걸쳐 어려움을 겪고 있다. 또 한국어가 미숙한 부모에 대해 자긍심이 부족하고 또래 아이들로부터 쉽게 '왕따'를 당하기도 한다. 심지어는 자기정체성을 구성하는 부모의 한쪽을 인정하지 않으려고도 한다. 이러한 문제를 해결하기 위해 다문화 가정 자녀들을 위한 취학 전 교육지원 프로그램과 방과 후에 실시하는 한국어교육, 학습상담지도, 다문화 교육 등의 프로그램 강화가 요구된다. 일반 학생들의 부모들을 대상으로 다문화인권 교육과 사회·문화적 편견에서 벗어나도록 지역사정에 맞는 적극적인 미래지향적 시민 문화 교육을 개발할 수도 있다.

현재 급속히 다문화구조로 바뀌는 지구촌사회에서 빈부격차는 증가하고 빈곤인구는 늘어나는 추세이다. 지구촌 경제성장에서 뒤진 국가들은 고통을 받으며 빈국은 더욱 더 빈곤해지고 부국은 더욱 부강해 지는 현상도 나타나고 있다. 선진국의 경제 불황과 위기, 글로벌 금융위기사태는 곧 바로 개도국이나 후진국에 흑독한 영향을 미치게 된다. 이러한 현상은 지금도 지구촌 곳곳에서 목격이 된다. 2008년에 발표된 서부 유럽의 경우 영국이 한 국가 내에서도 계층 간 사회적 유동성(social mobility)이 가장 낮은 국가로 분류가 되었고 당시 집권하고 있던 노동당이 인기를 잃고 있는 큰 이유라고 하였다. 또한 유럽연합(EU) 내부의 시장경제적인 문제는 유럽연합(EU) 바깥으로 부정적으로 표출이 되고 있다. 얼마 전 유럽의 언론(Deutsche Welle 2008)에 보도된 현상을 인용하면 다음과 같다.

‘우리는 시장에서 특정 상품이 소비되는 패턴의 유형에도 주목할 필요가 있다. 서부 유럽의 경우 닭을 요리할 때 가장 인기 있는 부분은 가슴살이다. 가슴살에 지방질이 거의 없기 때문이다. 따라서 닭의 다른 부위는 소비가 되지 않음으로 소비시장을 다른 곳으로 알아 봐야 하는데 서부유럽인들은 공교롭게도 아프리카시장에 덩핑으로 이 부위들을 팔아 넘긴다. 문제는 아프리카국가의 현지인들은 소규모 양계업을 하면서 나름대로 이러한 산업을 발전시켜 보려고 하는데 현재 양계업자들은 서유럽에서 들어오는 닭의 덩핑가격에 고스란히 타격을 입을 수밖에 없는 것이다.’

마찬가지로 글로벌 경제로부터 독립되어 존재할 수 없는 한국경제와 다문화는 밀접한 관련이 있을 수밖에 없다. 작금의 미국 발 세계금융시장의 혼란과 위기는 대안

이 없는 전지구화(globalization)의 극단적인 병폐가 아닐까? 글로벌경제체제로 인해 국제 경쟁력이 약한 나라들은 더욱 심각한 위기에 처하게 되었다. 미래지표와 관련 한국도 예외는 아니다. 한국의 다문화가정의 경우 현재 진행되는 상황을 보면 이러한 미래예측과 관련 암울한 미래를 바라보게 한다. 현재 결혼이주 여성들의 가구 절반 이상이 최저생계비 이하의 소득수준에 처해 있고 이는 자녀의 교육기회 부족으로 이어져 계층 간 구조적인 문제를 야기할 수 있다고 본다. 빈곤의 대물림은 지구촌 다문화사회로 가는 한국사회가 심각히 염려해야 하는 문제이다. 다문화 가정 학부모의 자녀 지도 역량을 키우도록 다문화인프라를 통해 적극적으로 도와줄 필요가 있고 이를 통해 미래 다문화사회의 통합기능을 강화할 수 있다.

다문화 가정 자녀들이 학교 교육에서부터 한국 사회에 잘 적응하지 못한다면, 앞으로 구조적 실업이나 사회 부적응 등 심각한 사회문제로 귀결될 수 있다. 또한 이들의 한국 사회로의 통합도 중요하지만 다문화 인권보호 차원에서 이들의 이중 언어·문화도 장려해 주고 양쪽 문화를 균형 있게 이해할 수 있도록 도와주는 제도적 장치도 필요하다. 상황에 따라서는 한국에 정착하고 있는 이주민들의 언어를 대학진학에 필요한 제 2외국어로 인정해 주는 적극적인 포용정책도 필요하다고 본다. 이중 문화의 균형적 이해는 한국 사회의 책임 있는 구성원으로 성장할 이들의 건전한 인격 형성과 자아정체성 형성에도 도움을 줄 것이기 때문이다.

또한 이들을 통해 미래사회의 한국의 문화적 다양성과 국제경쟁력도 높일 수 있는 계기가 될 것이다. 더 늦기 전에 이러한 다문화 가정에 대한 교육지원에 관심을 갖고 체계적인 네트워크를 통한 미래지향적 통합적 지원시스템을 개발하는 등 정부의 적극적인 대책이 필요하다.

이러한 현실적인 배경 하에 다음 절에서는 유럽지역에서 전통적으로 다문화주의와 다문화교육이 어떻게 진화해 왔는가를 비판적으로 살펴보고 한국사회에 대해 시사하는 바를 검토해 보기로 한다.

## 나. 서구의 다문화주의 전통

서구사회에서의 다문화주의(multiculturalism)는 민족적, 인종적, 종교적 혹은 성적으로 소수인 집단들이 동등한 권리를 찾으며 이들이 세상에서 인정받기를 바라는 일종의 이데올로기로 간주할 수 있다. 이러한 이념은 동시대의 서구 민주주의의 국가들 사이에 만연해 있으며 또한 이들 나라 안에서 지성적인, 정치적인 면에서 뜨거운 논쟁이 되고 있는 움직임 가운데 하나이다. 동등성과 해방을 주장하는 것을 볼 때에 다문화주의가 분명히 진보적인 이념과 관련이 있다고 할 수 있다. 하지만 다문화주의가

독특하고도 가장 귀속적으로 정의되는 이주민집단의 '정체성'을 옹호하는 것을 볼 때 다문화주의는 정치적으로 보수적인 성격도 띄게 된다. 혹자는 다문화주의를 “다름의 정치(politics of difference)”이라고 특징짓기도 한다(Taylor 1992 참조). 이러한 평등주의는 한편으로는 '서구적 보편성을 강조하면서도 동시에 이 '보편성을 부정하는 이념'과 융합되기도 한다. 이 서구적 보편성이라는 것은 역사적으로 전혀 이질적인 문화적 요소들과 갈등을 일으키기도 한다(Joppke 1999 참조).

한국이 보다 성숙된 다문화사회로 나아가는데 역사적 배경이 다르지만 미국과 유럽의 모델들을 참고할 만하다. 미국의 경우에는 본래 이민국으로 시작한 나라이고 미국의 다문화주의에서 항상 문제가 되는 것은 인종과 관련된 '특정 그룹의 권리'에 관한 것이다. 즉 비유럽출신들이 주류세력에 대해 자신들의 소수자 그룹권리를 승인하고 인정해 달라는 것이지 이것이 미국이라는 국민국가에 대한 도전은 아닌 것이다. 미국의 경우 이러한 노력을 통해 민권의식이 지속적으로 성장해 올 수 있다. 따라서 미국의 다문화주의는 비유럽계 사람들의 최근 이주 현상 자체와는 단지 간접적으로 연결되어 있을 뿐이다. 다만 미국 다문화주의의 근본적인 문제는 쉽게 풀리지 않는 인종 문제라고 할 수 있다. 미국의 다문화주의에서 인종이라는 영역은 인권과 밀접한 관계가 있다. 미국의 다문화주의는 단지 현존하는 국가라는 개념에 대한 미약한 도전으로 이해할 수 있는데, 이러한 시민적 개념은 아주 다양한 인종과 민족들이 동시에 미국이라는 국가에 이주해 들어오는 것을 허용해 준다. 미국의 민권혁명이라는 역사적인 문맥에서 잉태된 다문화주의는 소수자 그룹들의 권리를 위한 요구로서 나타났다. 즉 특별한 보상과 권리를 원하는 역사적으로 억압된 “소수” 그룹들에 의한, 또는 이들을 위해 공적인 지위를 요청하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 역사적인 맥락에서 볼 때 미국의 다문화 교육은 1960, 70년대의 민권 움직임이 나오던 시기에 등장했다고 볼 수 있다. 다문화 교육은 학교와 대학, 그리고 대학교들의 교과제도에 편입되기를 원하는 소수민족이나 인종 그룹들의 요구에 의해서 나타났다. 다문화 교육이 1960년대 특정 인종그룹을 중심으로 시작한 연구 활동과 움직임의 자연스런 발전이기는 하지만, 이것은 19세기 후반과 20세기 초반에 등장한 아프리카계 미국인들의 인종관련 연구 활동에 깊은 역사적인 근간을 두고 있다. 1960년대에 소수계 인종들을 중심으로 한 연구 움직임이 재생되자, 아프리카계 미국인들과 주변의 다른 소수민족 그룹들은 그들의 문화적인 정체성과 유산을 버리라는 동화론자들의 요구를 거절했다. 그들은 그들 자신의 삶과 문화를 학교와 대학, 대학교의 교과과정에 포함시키라고 주장했다. 학교와 대학들에서 가르치는 지배적인 패러다임과 개념들에 맞서면서, 다문화 교육가들은 주류세력인 유럽계 중심의 시각을 바꾸고 교과과정에 다양한 관점들을 통합시키려고 노력하였다(Guthrie 2003 참조).

1980년대 후반이 되자, 다문화교육 이론가들은 인종에 바탕을 둔 연구들이 유색 인종 학생들의 학문적인 필요에 응할 수 있는 학교의 개혁을 불러일으키기에는 부족하다는 것을 인식했다. 그들은 결과적으로 단순히 민족·인종적인 내용을 (수업 과정에) 포함시키는 시도에서 학교 내의 깊은 구조적인 변화들을 유도하는 방향으로 그들의 초점을 바꾸었다. 이러한 시기에 다문화이론가와 교육가들은 유색인종적 그룹들과 관련하여 초점을 맞추었던 기초적인 사항에서부터 사회 계급, 언어 그리고 성(gender)과 같은 다른 그룹 항목들에까지 그들의 관심의 지경을 넓혔다. 비록 개념상으로는 뚜렷이 구분되지만, 다문화 교육의 핵심적인 사회적 항목들, 즉 인종, 계급, 성, 그리고 문화와 같은 범주들은 서로 밀접하게 연관되어 있다. 다문화교육 이론가들은 이러한 사회적 변이들이 아동이나 청소년들의 다문화적 정체성 형성 과정에 있어서 어떠한 상호작용을 하는지 관심이 있고, 또한 교수와 학습에 있어서 이러한 다중적이면서 동시에 맥락에 기반을 둔 다문화적 정체성이 어떤 방향으로 변화할지에도 관심을 둔다 (Guthrie 2003 참조).

유럽 국가들의 경우에는 역사적으로 민주시민정치를 오랫동안 경험한 국가일수록 시민들의 다문화주의에 대한 의식이 높고 인종적 소수자들의 사회적 신분상승도 활발함을 알 수 있다. 유럽의 역사에서 보면 각각의 민족 국가들 내에서 다문화주의의 차이점을 결정짓는 주요한 요인들은 오랜 기간 동안 주류세력인 토착민들이 이주민들과 인종적 소수자들에 대해 취해온 전통적인 태도에 근거를 두고 있다고 할 수 있다. 독일과 영국에서 다문화주의는 미국과는 대조적으로 좀 더 직접적으로 이민현상과 맞물려 있고, 다문화주의는 또한 이미 오랜 시간을 거쳐 성립된 ‘국가’라는 개념에 좀 더 직접적인 도전으로 받아들여진다. 양 국가에서 다문화주의를 이해할 때 “영국인” 혹은 “독일인”이라는 개념은 일반적으로 더욱 두터운 민족적인 함의를 담지하게 된다는 것이며 이와 같은 함의는 문화적으로 이질적인 이주민들에게는 부과되어 질 수 없다는 것을 인정하는 것이다. 문제는 바로 여기에서 양쪽 세력의 수렴(convergence)이 더 이상 진전되지 않는다는 것이다. 독일의 경우 다문화주의에 대한 토론은 실제 나치즘 이후에 오래 끌어온 ‘민족국가(Nation)’라는 문제에 대한 논의였고, 이러한 논의는 심지어 자신들의 이주민적 지위 바로 그것조차 거부당한 외국인들(Ausländer)이 실제로 배제된 상태에서 진행되었다.

영국에서 다문화주의는 다인종 제국이라는 제국적 유산에 토착적 뿌리를 두고 있다. 다문화주의는 심지어 사회 서비스와 공적인 교육을 제공하는 과정에서 이루어지는 의도적인 국가적 전략인데, 이것은 철저히 이민현상에 기초하여 인종문제에 대한 치유책으로 제공되고 있는 것이라고 할 수 있다. 최근에는 이민을 다소 제한하고자 하는 정책을 펴고 있으나, 일단 이민자를 받아들이면 영국사회에 동화될 수 있도록

각종 다문화교육 정책에 많은 투자를 하고 있다.

또한 외국인의 법적 지위와 관련하여 아주 최근까지 영국은 역사적으로 속지주의 정책(jus solis)을 채택하였고, 반면에 1871년에야 비로소 통일된 민족국가로 등장한 독일은 속인주의 원칙(jus sanguinis)을 추구해 왔다(Panayi 2004 참조). 또한 영국이나 프랑스는 근대 민족국가의 개념이 정치발전이나 영토의 구성과 함께 일찍 형성되었고 식민지를 개척하면서 외부에서 들어오는 이주민들을 포용했으며 문화라는 것도 영토나 주권국가의 개념과 맞물려 발전해 왔다고 볼 수 있다. 반대로 독일의 경우에는 오랫동안 민족과 문화라는 것은 근대적 정치적 개념인 국가(state, Staat)와는 별개의 영역으로 발전해 왔고 문화라는 것이 민족적 정서와 밀접하게 연관되어 발전해 온 반면 외부에서 들어오는 이주민들에게 배타적이었다. 이러한 역사적 전통 때문에 영국의 이주자들과 그들의 후손들은 최근 영국 역사에서 독일에 있는 그들의 동시대 이주민들보다 정치 과정과 대중문화 속에서 더욱 중요한 역할을 하게 되었다는 점을 주목할 필요가 있다. 독일이 공식적으로 이민국으로 탈바꿈한 것은 2000년대에 들어선 극히 최근의 일이다(Gogolin et al. 2003). 이러한 역사적 배경을 두고 영국이나 프랑스의 상황과 비교했을 때 독일의 경우 '다문화주의적 평등'이라는 '시민적 개념'은 비교적 늦게 자리 잡고 있음을 유추해 볼 수 있다. 독일의 경우 2005년에 이민법을 제정하여 이민국가로 공식적으로 거듭났으나 실제 전형적인 이민국가의 모습은 오래전부터 진행되고 있었음을 2010년 남아공월드컵의 독일 다인종국가대표팀의 구성에서 확인할 수 있다. 다문화주의와 관련한 이러한 서구 국가들의 역사적인 전통과 차이점들은 한국사회에 많은 점을 시사해 준다.

#### 다. 서구의 다문화전통과 한국사회에 대한 교육적 시사점

영국이나 프랑스와 같이 오랜 기간 동안 진보적인 다문화정책을 채택한 국가들에서도 이따금씩 테러사태나 인종폭동 등이 발생함을 볼 때 한국사회가 다인종, 다문화 사회로 나아가는 과정이 결코 쉽지만 않을 것이라는 것은 명백하다. 특히 세계적인 경제 불황으로 실업률이 높아져 가는 현실은 한국사회가 다문화사회로 나아가는데 최대 걸림돌이 될 수 있다.

'나'절에서 살펴본 서구의 다문화주전통은 교육현장에서도 지속적인 개혁과 변화를 요구해 왔다는 것을 쉽게 짐작할 수 있다. 사회적 구성원들이 다양해질수록 특정한 개인의 성장과정에서도 개인을 규정짓는 정체성도 다문화적인 성격을 강하게 담지 할 수밖에 없다. 이러한 배경을 볼 때 다인종사회로 급속히 변모하는 한국에서 다문화 가정 자녀들을 위한 세심한 교육적 배려가 절실히 요청되고 있다고 볼 수 있다. 특히

서구의 이주민들과는 달리 한국사회의 경우 다문화가정들은 이 가정단위들이 가족차원에서 집단적으로 이주해 오는 것이 아니라 결혼이주민들이 들어옴으로 한국에서 가족이 생겨나는 경우이다. 특히 국제결혼으로 인해 다인종적 아이들(multiracial, biracial children)이 많이 태어나고 있고 현재 통계상 중등보다는 초등학교에 많이 재학 중이다. 따라서 이들이 어릴 때부터 건강한 정체성을 함양할 수 있도록 교사들은 다양한 노력을 기울일 필요가 있다.

다문화가정 지원과 관련하여 특히 혜택이 부족한 지역들을 중심으로 다문화 가정 자녀들을 위한 취학 전 교육지원 프로그램과 방과 후에 실시하는 한국어교육, 학습상담지도, 스포츠 활동을 통한 어울림, 다문화 교육 등의 프로그램 강화가 요구된다. 또한 일반 학생들을 대상으로 한 학교 내 다문화 인권교육프로그램도 강화해야하고 다인종사회의 의미에 대해 적극적인 계몽활동이 필요하다고 하겠다.

## 2. 한국사회의 다문화화

### 가. 한국사회와 이주민

한국은 최근 급속하게 다문화사회로 진입하고 있다. 한국이 오랫동안 순혈주의전통에 익숙해져 있었기 때문에 외국인들이 많이 유입되고 다문화가정이 늘어나며 이들과 함께 공존해서 살아가는 것이 아직은 많은 국민에게 낯설다. 특히 국가성립초기부터 이민국으로 발전한 북미를 중심으로 한 신대륙이나 역사적으로 여러 민족이 어우러져 살아온 유럽사회와 비교했을 때 한국은 다문화사회로 나아가는데 있어 깊어져야 할 숙제가 많아 보인다. 특히 한국민이 다문화사회에서 성숙된 시민의식과 인권의식을 갖고 여러 나라에서 온 이주민들과 어울려 살기 위해서는 인권을 포함한 수많은 영역에서 민주시민으로서의 적극적인 노력이 필요하다. 인종적인 문제로 역사적으로 씻을 수 없는 실수를 범한 독일의 경우 2차 대전 이후 연방시민교육센터<sup>3)</sup>를 운영하며 이주민과 함께 사회통합을 이루며 민주의식과 인권의식을 고양해 온 사실을 주지할 필요가 있다.

‘다문화 현상’이라는 용어가 한국에서 관심을 끌게 된 것은 그리 오래된 일이 아니다. ‘다문화주의(multiculturalism)’라는 용어는 특정지역이나 공간의 실태적 인구통계(demographics)상 나타나는 인종적, 문화적, 민족적인 다양성에 적용되는 일종의 이데올로기를 가리킨다고 볼 수 있다. 따라서 한 국가나 사회에서 전체적인 인종적 구성

---

3) Bundeszentrale für politische Bildung



비가 어떻게 이루어져 있는가 하는 것은 한 국가나 사회의 다문화주의의 성격을 규정하는데 중요한 의미를 띠게 된다.

적어도 18세기 이래로 꽤 오랜 기간 동안 한국민은 국민국가의 틀 안에서 사고하고 생활해 왔으며 법, 교육, 사회제도 모두 그러한 전제 위에서 성립되고 운영되어 왔기 때문에 '다문화'란 개념은 낯설다. 또한 지난 100년 동안 특히 일제강점기와 해방, 경제성장기를 거치면서 '민족'이라는 개념은 한국민의 정체성을 형성하고 한국사회가 발전하는데 상당한 순기능을 담당해 온 것도 사실이다. 그러나 이제 세계화와 노동인력의 이동, 결혼이주 현상 등을 통해 특징 지워지는 외국인들의 유입은 한국사회에서 거스를 수 없는 시대적 추세가 되었다. 이러한 현상은 전통적인 국가주권, 국민, 국경 개념의 약화를 초래하고 있다. 더불어 국제적 이주의 증가로 인하여 전 지구적으로 외국인과 이주민에 대한 인권차원에서의 이해와 이들을 자국사회로 통합하는 문제가 개별 국가들의 주요한 정책적 과제로 등장하고 있다. 이러한 세계화, 경제시장의 개방화현상 그리고 국제적 이주의 증가에 따른 다문화 사회로의 진행이라는 세계적 추세는 우리 한국사회도 예외가 아니다. 아래의 최근 도표를 살펴보면 한국에 들어오는 외국인 중 특히 결혼이민자와 외국인 노동자, 이주배경과 연결된 자녀들의 통계를 알 수 있다.

- ▷ '09.5월 현재 결혼이민자는 167,090명으로 '08년도(144,385명)에 비해 13.6% 증가
- ▷ 성별로는 여성이 89.7%, 국적취득자는 24.8%

<표 II-1> 결혼이민자 현황 ('09. 5, 행안부)

결혼 이민자									자녀현황		
계			국적 미취득자			국적 취득자					
계	남	여	계	남	여	계	남	여	계	남	여
167,090	17,237	149,853	125,673	15,190	110,483	41,417	2,047	39,370	103,484	52,842	50,642

<표 II-2> 결혼이민자 국적별 현황 ('09. 5, 행안부)

구분	계	중국 (조선족)	중국	베트남	필리핀	일본	몽골	태국	대만	기타
계	167,090 (100%)	53,754 (32.2)	48,698 (29.2)	30,779 (18.4)	9,799 (5.9)	5,364 (3.2)	2,503 (1.5)	2,242 (1.3)	517 (0.3)	13,434 (8.0)
국적미취득자	125,673 (75.2%)	35,386	33,457	28,817	6,117	5,050	2,309	2,092	351	12,094
국적취득자	41,417 (24.8%)	18,368	15,241	1,962	3,682	314	194	150	166	1,340

\* 국적취득자는 행안부 통계상 혼인귀화자에 한함 (기타 사유에 의한 국적취득자 제외)

<표 II-3> 외국계 주민 자녀의 연령별 현황 ('10. 행안부)

구 분	계	만6세미만	만7~12세	만13~15세	만16~18세
자녀수	121,935명	75,776명	30,587명	8,688명	6,884명
비 율	100%	62.1%	25.1%	7.1%	5.7%

위의 <표 II-1>, <표 II-2>, <표 II-3>의 통계를 통해서도 알 수 있듯이 계속 증가하고 있는 다문화/다인종 가정은 현실적으로 우리 사회의 구성원 일 수밖에 없고, 앞으로는 더욱 그러할 것이다. 그러나 현재 한국사회에 지속적으로 유입되고 있는 결혼이주민을 포함하는 다문화가정에서 심각한 갈등 상황도 많이 벌어지고 있다는 것은 혼인추이와 외국인과의 이혼 추이에 관한 다음의 통계 <표 II-4>와 <표 II-5>를 통해 알 수 있다. 주목할 것은 외국인 남성과 맺어지는 다문화가정 보다 여성이주자들과 한국남성이 맺어지는 가정이 10배 가까이 된다는 사실이며 언론 보도를 통해서도 알 수 있듯이 여성이주자들에 대한 가정 내 폭력 등 인권침해사건이 빈번하다는 것이다.

<표 II-4> 외국인과의 혼인 추이 ('09. 3, 통계청)

구 분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
총혼인건수	304,877	302,503	308,598	314,304	330,634	343,559	327,715
국제결혼건수	15,202	24,776	34,640	42,356	38,759	37,560	36,204
국제결혼비율	5.0%	8.2%	11.2%	13.5%	11.7%	10.9%	11.0%

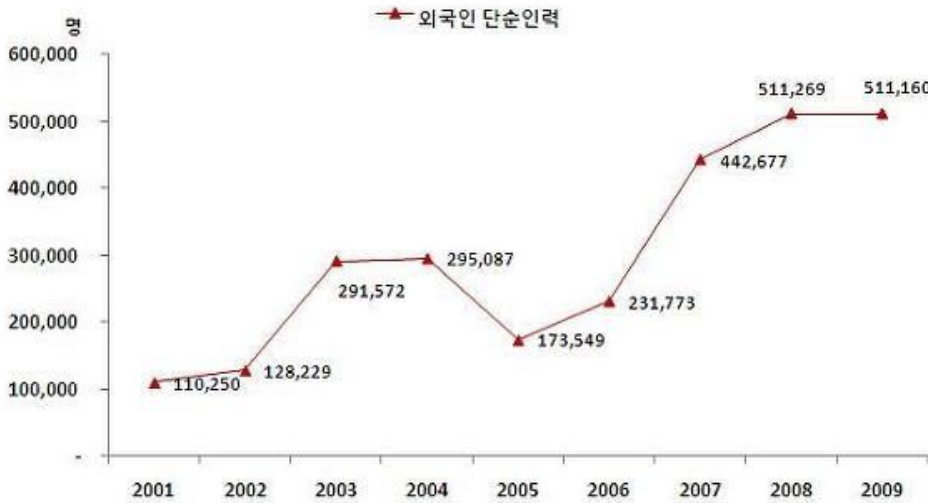
※ 한국 남자와 외국 여자와의 혼인은 총 28,163건으로, 중국 13,203건(46.9%), 베트남 8,282건(29.4%), 필리핀 1,857건(6.6%) 순

<표 II-5> 외국인과의 이혼 추이 ('09. 3, 통계청)

구 분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
총이혼건수	144,910	166,617	138,932	128,035	124,524	124,072	116,535
외국인과의 총 이혼	1,744	2,012	3,300	4,171	6,136	8,671	11,255
총 이혼대비 구성비	1.2%	1.2%	2.4%	3.3%	4.9%	7.0%	9.7%

또한 한국사회에서는 국제결혼을 통한 다문화가정이 꾸준히 증가하지만 <표 II-6>과 <표 II-7>를 통해 알 수 있듯이 외국인 근로자들도 2009년 현재 511,160명으로 지속적으로 증가해 옴을 알 수 있고 이들의 자녀들도 공교육을 통해서 취학하고

있다. 그런데 국제결혼을 통한 이주민들은 한국에서 정주하며 장기적으로 한국민으로 통합이 될 가능성이 많지만 이주 노동자들은 법적인 신분이 불안정하고 이주 노동자들의 가족구성원들은 인권의 사각지대에 노출될 위험이 많다고 볼 수 있다.



[그림 II-1] 외국인 단순인력 추이 ('09. 법무부)

(출처: 법무부 출입국·외국인 정책본부, 『출입국·외국인정책 통계연보』, 각 년도)

<표 II-6> 2009년 외국인 근로자 자녀 취학현황 ('09. 교육과학기술부)

구분	초		중		고		계	
	인원	증감(%)	인원	증감(%)	인원	증감(%)	인원	증감(%)
2006	1,115	△12.0	215	△39.0	61	△73.1	1,391	△11.6
2007	755	△32.3	391	△81.9	63	△3.3	1,209	△13.0
2008	981	△29.9	314	△19.7	107	△69.8	1,402	△15.9
2009	834	▽15.0	307	▽2.2	129	△20.6	1,270	▽9.4

※ 외국인 근로자 자녀의 경우 재학 현황은 파악되나, 체류·신분 문제 등으로 인해

미취학 상태인 학교 밖 취학연령대 아동에 대한 파악은 어려운 실정

- 외국인 근로자 자녀 : 1,270명 ('08년 대비 9.4% 감소)
  - 학교급별 비율 : 초 65.7%, 중 24.2%, 고 10.1%
  - 지역별 비율 : 서울(40.3%), 경기(30.2%), 인천(6.3%), 강원(3.5%) 등
  - 부모국적별 비율 : 몽골(30.0%), 중국(25.6%), 일본(9.8%) 등

다문화사회로 가는 한국사회에서 무엇보다 시급한 문제는 이러한 다문화가정과 다인종가정의 2세들을 우리 사회의 구성원으로서의 역할을 다할 수 있도록 권리를 보호하고 능력을 기르는 한편 기존 사회 구성원들의 문화적 충격과 차별적 의식을 완화시켜 사회적 통합을 이루는 일이다. 다문화 인권교육은 다문화가정의 구성원들에게 절실히 필요한 교육적 서비스를 제공하고 이들을 우리 사회에 적응시키는 한편 이들을 당당한 사회의 구성원으로 인정하고 존중하는 인권차원의 의식적 기반을 형성하는데 직접적인 영향을 줄 수 있다는 점에서 여러 다문화관련 정책 가운데서도 핵심적인 위치에 있다고 할 수 있다.

## 나. 다문화 한국사회의 특수성

글로벌 시대의 한국사회에서 외국인의 유입은 자연스러운 현상이다. 매년 많은 노동자들이 입국하고 있고 무엇보다도 결혼이주민들이 늘어나는 것은 한국사회 인구구조의 변화를 가져 오고 있다. 전반적으로 국제결혼은 지속적으로 증가할 수밖에 없다. 취업, 여행, 관광, 사업, 공부와 같은 다양한 목적으로 자신의 땅을 벗어나 생활하는 사람들의 수가 늘면 자연스럽게 외국에서 만나 연애를 하고 결혼을 하는 사람들의 수도 증가할 수밖에 없다. 이 때문에 국적, 인종, 종교가 다른 사람들이 결혼을 통해 서로의 문화적 차이를 이해하면서 다문화가족을 만들어나가고 있는 것이다.

그러나 한국사회에 결혼을 매개로 이주해 들어오는 가장 많은 사람들은 아시아출신의 여성들이다. 먼 타국에서 온 결혼이주 여성들과 외국인 근로자들은 친척이나 친구가 없고 언어소통도 잘 되지 않는 상황에서 한국의 새로운 환경, 새로운 문화에 직면해 있다. 새로운 인간관계와 새로운 생활습관에 적응하면서 이주민들은 특히 여성의 경우 출신 등 겪고 배우고 해야 할 일들은 일반인들이 상상하기 어려울 정도로 많다. 많은 경우 경제적으로 열악한 상황에서 이주자들이 겪어야 하는 여러 가지 문제들은 아주 복잡하다.

### 1) 다문화 인식의 문제

이주민들은 일단 한국어로 소통하는데 많은 어려움을 호소하고 있다. 언어가 잘 통하지 않고 이질적인 문화와 이질적인 생활문화를 소화하며 가족을 이루어 나간다는 것이 결코 쉬운 일이 아니다. 특히 한국의 농촌지역에서는 전통적인 유교적 가부장제도가 강하게 남아있고 이러한 문화는 이주민들에게 문화적 충격으로 다가오기도 한다. 많은 이주여성들은 한국에 도착하여 자신이 한국인 남편과 결혼한 것이 아니라 남편의 전체 가족, 집안과 결혼했다는 것을 깨닫게 된다. 또한 한국어도 어려운데 비언어적인 방식으로 소통해야 하는 경우도 많은데 이 경우에 많은 오해와 갈등이 일어날 소지가 크다고 볼 수 있다. 다음 도표는 한국에 이주해 온 결혼이민여성들이 어떤 종류의 어려움을 겪고 있는지를 일목요연하게 보여 준다(2008년 6월 EBS 국내 결혼이민자조사 참조).

<표 II-7> '한국인'에 대한 일반 한국인과 결혼이민자의 인식 차이

	일반 한국인(N=700명)		결혼이민자(N=852명)	
1	한국 국적을 가진 사람	30.8	한국 국적을 가진 사람	47.3
2	한민족, 한 핏줄인 사람	24.3	한국인 정체성 가진 사람	14.3
3	한국인 정체성 가진 사람	23.8	한국어를 사용하는 사람	11.9
4	대한민국에 거주하는 사람	15.3	대한민국에 거주하는 사람	11.2
5	한국어를 사용하는 사람	2.7	부모가 한국인인 사람	10.1

위 표는 일반 한국인과 결혼이민자의 인식을 비교평가한 도표이다. 이 표에서 일반 한국인들이 생각하는 “韓國人”의 기준으로는 ‘한국 국적을 가진 사람’이 30.8%로 가장 높게 나타나며, 그 다음으로는 ‘한민족, 한 핏줄인 사람’ 24.3%, ‘한국인이라는 정체성을 가진 사람’ 23.8%, ‘현재 대한민국에 거주하고 있는 사람’ 15.3%, ‘한국어를 주로 사용하는 사람’ 2.7%의 순이었다. 국적과 정서적 동질감이 상위권으로 나타났고, 거주지나 언어 등의 물리적 요인들의 비중은 낮은 편임을 알 수 있다.

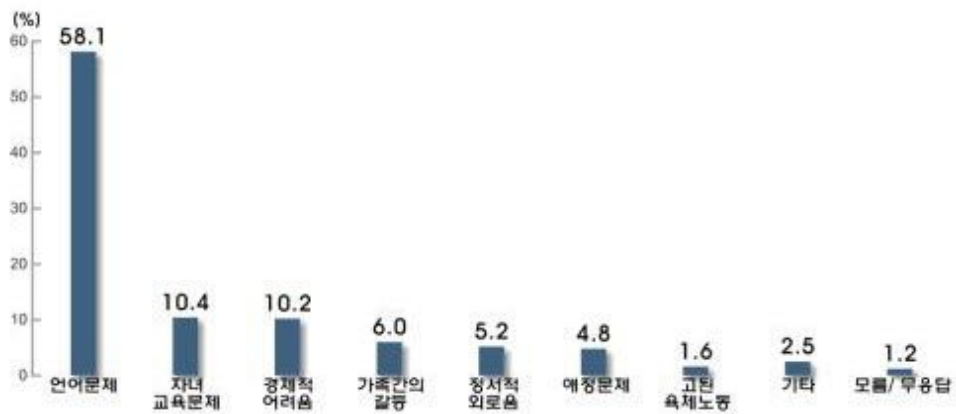
반면, 국내에서 생활하고 있는 결혼이민자들이 생각하고 있는 ‘한국인의 기준’을 질문한 결과, ‘한국 국적을 가진 사람’ 47.3%, ‘한국인이라는 정체성을 가진 사람’ 14.3%, ‘한국어를 주로 사용하는 사람’ 11.9%, ‘현재 대한민국에 거주하고 있는 사람’ 11.2%, ‘아버지와 어머니가 한국인인 사람’ 10.1%의 순으로 나타났다. 앞서 한국인들을 대상으로 한 조사와 비교할 때 결혼이민자 대상 조사에서도 ‘한국국적 여부’가 가장 높게 나타나고 있다. 그러나 한국인들의 경우 ‘한민족, 한핏줄’, ‘한국인의 정체성’ 등 정서

적 요인의 비중이 48.1%에 이를 정도로 높았던 반면, 결혼이민자의 경우 국적이 차지하는 비중이 절대적임을 알 수 있다.

위와 같은 다문화사회에 대한 한국민과 이주민들의 관점과 인식차이는 여러 가지 문화적인 혹은 언어적인 갈등상황을 노정시키고 있다고 볼 수 있다. 한국으로 들어오는 이주민들에게 막연히 한국사회에 적응하여 무조건 동화되어야 한다고만 주장할 수만은 없는 것이다. 왜냐하면 이주민들이 한국사회에 정착하면서 이들이 분명히 한국사회에 기여할 수 있는 부분들이 있고 무엇보다도 낯선 이국땅에서 이들이 인권적 차원에서 당연히 누려야 할 권리를 누리지 못하는 것은 사회통합에 심각한 걸림돌이 될 수 있기 때문이다.

## 2) 언어적 소통과 경제적 문제

2008년 6월 EBS 국내 결혼이민자조사에 따르면 한국에 거주하는 결혼이민자들의 어려운 점으로는 전체응답자의 과반을 넘는 58.1%가 '언어문제'를 꼽았다. 그 다음으로 '자녀 교육문제' 10.4%, '경제적 어려움' 10.2%, '가족 간의 갈등' 6.0%, '정서적 외로움' 5.2%, '애정문제' 4.8%, '고된 육체노동' 1.6%의 순으로 응답이 나왔다. 언어문제라는 응답은 연령이 낮을수록, 결혼기간이 짧을수록 높게 응답되었으며, 자녀가 없는 경우에 특히 높았음을 알 수 있다.



[그림 II-2] 한국생활의 어려움

## 3) 자녀교육과 부부생활의 문제점

결혼이주민들을 대상으로 한 질문에서 자녀의 교육에 있어서 가장 힘든 점으로는

‘언어소통의 문제’가 43.2%로 높았고, 그 다음으로 ‘학원, 과외 등의 경제적 지원 부족’ 15.4%, ‘주변 아이들의 따돌림’ 3.9%, ‘자녀의 반항’ 3.3% 등의 순으로 문제점들이 나타나고 있다. 즉 결혼이주자 자신이 아이들과의 의사소통에 어려움을 느끼고 있다는 것이고 이것은 언어문제로 귀결된다.

부부생활에서의 힘든 점은 ‘경제적 어려움’ 25.0%, ‘자녀교육의 문제’ 23.6%, ‘남편에 대한 신뢰’ 19.0%, ‘시부모와의 갈등’ 8.7%의 순으로 응답되었다.

<표 II-8> 결혼이주민들의 어려움

자녀교육의 어려운 점		부부생활의 어려운 점		
1	언어소통의 문제	43.2	경제적 어려움	25.0
2	과외 등 경제적 지원 부족	15.4	자녀교육의 문제	23.6
3	주변 아이들의 따돌림	3.9	남편에 대한 신뢰	19.0
4	자녀의 반항	3.3	시부모와의 갈등	8.7
5	기 타	7.4	기 타	15.1

이러한 내용들의 통해 볼 때 한국에 들어오는 이주민들은 여러 가지의 어려움을 겪고 있고 열악한 사회적 환경과 다양한 영역에서 이들의 인권이 침해당할 위험성이 도사리고 있다는 것을 알 수 있다. 결혼은 개인의 자발적 선택이 가장 중요시되는 사회적 ‘권리’이다. 그러나 최근 아시아 제국들을 통한 국제결혼의 경우 다양한 행위자들이 관여하고 있고 현재의 국제결혼이 한국민 자신과 배우자의 인권을 침해할 수 있는 요지들을 많이 담고 있다. 언론을 통해서 보듯이 결혼이주여성들이 가정폭력에 시달리거나 이혼으로 한국에서 더 이상 체류하지 못하고 떠나야 하는 상황 등이 자주 발생하며 이들에 대한 인권 보호 인식이 절실하다고 하겠다. 특히 이주민들을 만나고 접촉하는 공무원들과 유관기관 종사자들의 인권 차원의 인식변화도 유도해야 한다.

또한 앞서 지적했듯이 한국사회에서의 이주 노동자들은 고용허가제를 통한 장기체류가 불가능하고 결혼이주자들에 비해 고용주와의 관계에서 법적인 차원이나 인권차원에서 침해를 받을 위험성이 많다고 볼 수 있다.

#### 4) 다인종, 다문화적 배경을 가진 아동과 청소년에 대한 인식문제

현재 한국사회의 경우, 결혼이주민들과 이주노동자들의 증가로 다인종적 배경을 가진 아동들이 급속히 늘어나고 있고 이들의 인권을 보호하기 위한 학교 상담차원의 세

심한 교육적 배려가 요구되고 있다. 이들은 많은 경우 경제적으로 그리 운택하지 못한 가정에서 언어능력 부족과 이로 인한 학습능력부족으로 학교 교과 전반에 걸쳐 어려움을 겪고 있다. 또 한국어가 미숙한 이주배경을 가진 부모에 대해 자긍심이 부족하고 또래 아이들로부터 쉽게 '따돌림'을 당하기도 한다. 이 아이들은 어릴 때부터 출신배경을 통한 인권침해를 경험하고 있는 것이다. 심지어 어떤 아이들은 자기정체성을 구성하는 부모의 한쪽을 인정하지 않으려고도 한다. 이러한 문제를 해결하기 위해 다문화 가정 자녀들을 위한 취학 전 교육지원 프로그램과 방과 후에 실시하는 한국어 교육, 학습상담지도, 다문화 교육 등의 프로그램 강화가 요구된다. 또한 일반 학생들과 그들의 부모들을 대상으로 사회·문화적 편견에서 벗어나도록 지역사정에 맞는 적극적인 시민문화 인권교육을 개발할 수도 있다. 다문화가정의 다인종적 아동들에 대해 이들이 한국사회의 책임 있는 구성원으로 잘 성장할 수 있도록 인권교육적인 투자를 다방면으로 늘리고 다문화교육 인프라를 구축하고 있는 노력들은 환영할 일이다.

다만 이 아동들을 다문화가정 아동이라는 한 그룹으로 묶는 방식에는 문제가 있다. 국제결혼가정 출신의 아동들은 일반 한국인아동과 비교했을 때 외견상 피부색이 다를 수도 있고, 이로 인해 나타나는 일반사회의 편견이나 인식에 대해 민감하게 반응할 수 있다. 또한 이 아동들의 경우 외견상 차이가 드러나지 않더라도 자아정체성의 발달부분에서 일반적인 한국아동과는 다른 경험을 하며 성장해 왔다고도 볼 수 있다. 다문화가정출신의 아동은 자신의 아동시절부터 자아정체성 형성과정에서 부모로부터 내려온 다양한 유산을 활용하여 긍정적인 풍부한 자아상을 형성할 수도 있고, 주변 환경이나 한국의 순혈적 문화에 기초한 사회화과정을 통해 부정적인 자아상을 가질 수도 있다. 특히 이 아동들이 부정적인 자아상을 가질 경우 학교생활에서 적극적이지 않고 그림자로 남아 있는 경우들이 보고되기도 한다. 또한 이러한 자아상은 상황에 따라 복합적이며 가변적일 수도 있다(성상환 외 2009 참조).

본래 다인종/다문화가정 아동이나 청소년들을 단체생활이나 조직생활에 잘 적응하도록 상담하거나 교육할 때의 가장 중요한 목표는 이 아동들이 자신들의 전인적인 부모 양쪽 모두를 배경으로 한 문화적/인종적 유산을 중심으로 한 정체성을 긍정적으로 인식하도록 유도하며, 이러한 문화적/인종적 배경에 대한 위엄이나 품위, 자존감을 높이는 것을 도와주는 것이라고 할 수 있다(이중언어/문화교육의 중요성). 주목해야 할 점은 다인종/다민족가정출신의 아동이 어릴 때부터 성장하면서 자연스럽게 자신이 다른 주류 아동들의 집단에 속하지 않으며 주류 아동들과는 다르다는 것을 여러 단서나 경로를 통해 느끼고 인식하게 된다는 것이다. 예를 들어 피부색깔이나 생김새가 다르다는 등 신체적 차이점은 취학 전 아주 어렸을 때부터 인식하기 시작한다는 것이다. 이러한 성장과정에서 어느 일방적인 한쪽만을 강조하기 보다는 부모 양쪽



이 서로 다른 인종과 문화적 배경에서 유래한다는 사실을 해당아동이 어릴 때부터 혹은 저학년 때부터 자연스럽게 받아들일도록 유도하는 것이 중요하다. 또한 다양한 다문화적 교육환경에 아동을 적극적으로 노출시켜 주는 것이 바람직하다.

우리보다 앞서 다문화/다인종사회를 경험한 국가들에서는 다인종 아동들이 어렸을 때부터 일찍 이러한 자신의 인종적인 유산을 자연스럽게 받아들일 경우 학교생활이나 단체생활을 시작하고 사춘기를 거쳐 청소년기가 되면서 훨씬 정서적으로 안정된 시기를 보낸다는 보고들이 나와 있다. 우리가 명심해야 할 것은 아동들이 인종, 민족적인 정체성 그리고 인종, 민족적인 다양성에 대한 개념을 발전시키는 것은 이미 어린 시절 발달단계에서부터 이루어진다는 것이다(Schwartz 1998). 또한 다문화교육 전담교사들이나 이론가들, 연구자들이 명심해야 할 것은 아동이 느끼는 자존감의 중심적인 요소가 그 아동의 인종/민족적인 정체성과 맞닿아 있다는 것이고, 중요한 사실은 자존감이 높은 아이들이 학교생활과 같은 단체생활을 성공적으로 더 잘 한다는 것이다. 다인종적 배경을 가진 아동에게 자신의 정체성과 자신이 속하게 될 공동체와의 통합을 복잡하게 하는 내면적 세계가 있다. 즉, 아동인 자신이 부모로부터 물려받은 인종적/문화적 유산의 모든 면을 포함하지 못할 수도 있는 정체성을 발달시켜야 한다는 내적인 투쟁 혹은 갈등과 이에 따른 죄책감을 이겨 나가야하는 필요를 느끼는 경우가 있다. 또 다른 한편으로는 이 아동이 다문화주의와 자신의 소수자적 지위(마이너리티: minority)에 대한 사회의 부정적인 태도를 내면화하는 것을 스스로 저항하며 물리치려는 어려움이 존재한다. 최종적으로 다문화가정 출신 아동이 성공적인 정체성을 형성하거나 혹은 하나가 되었다는 만족스러운 느낌을 갖기 위해서는 이 아동이 자신의 유산의 모든 면을 존중하고, 그것들을 자신의 삶 안으로 통합시킬 필요가 있다. 이러한 복잡한 다문화가정아동의 정체성발달 과정을 고려했을 때, 인종적인 문제로 학교와 같은 단체생활에서 해당 구성원이 상처를 받거나 따돌림을 당하는 경우를 미연에 방지해야 한다. 또한 다문화가정아동은 인종적인 문제로 인해 상처를 받을 지라도 끊임없이 자신의 정체성 형성 과정에서 타협적인 태도를 배울 필요가 있고 교사는 이 과정을 적극적으로 도와주어야 한다.

이러한 다문화적 사회화과정을 돕는 방법들도 있다. 다문화가정의 아동이 이주해온 부모 중 한쪽이 속한 출신국의 자조모임 등을 통해 역할 모델을 찾는 것도 바람직한 일이고, 이러한 자조모임들이 일반 한국가정들과 연계하여 학교의 여러 프로그램에 함께 참여하는 것도 바람직한 다문화 통합적 활동이라고 하겠다(예: 경기도 오색다문화 공동체). 각 시도 교육청에서는 이러한 각 학교의 네트워크를 적극적으로 지원하고 체계적인 인프라를 구축해 나아가면 좋겠다.

또한 이와 같은 배경을 고려하여 다인종적 배경을 가진 아동의 정체성문제와 이들

의 주류사회로의 통합과 관련하여 학교나 단체 등 조직사회에서는 구성원 전체를 대상으로 다문화교육을 강화할 필요가 있다. 다문화/다인종 사회가 일찍 진행된 미국의 경우, 초기의 다문화 교육의 중요한 문제점은 혼혈인 다인종적/다민족적인 아이들이 '단일 인종으로 구성된 일반 소수민족 아동'과 같은 정체성을 지니고 있다고 보았던 것이다. 이러한 접근 방식에는 문제가 있다고 알려져 있다. 예를 들어 "한 방울의 법칙(one drop rule)"이라고 해서 어떠한 유색인종의 피가 한 방울이라도 섞이면 그 사람을 해당 유색인으로 규정하였던 것인데 이 경우 피가 한 방울이라도 섞여있으면 다른 것은 따지지 않고 무조건 그쪽 사람으로 몰아갔다는 뜻이다. 미국의 경우 많은 사람들은 이렇게 아동들을 구분해온 방법이 이제까지 잘 작동되었고 바뀔 필요가 없다고 주장하는데, 사실 다인종/다민족 아동들은 이러한 타율적이며 일률적인 구분에 아주 민감하게 반응하고 부정적인 태도를 보인다고 한다(Herring 1992, Hall 1996).

따라서 다문화사회가 이미 진전되고 정착된 사회가 시사하는 바를 비판적으로 고려하여 한국에서도 인종적 갈등을 해소하고 인권의식을 고양할 수 있는 맞춤형 교육환경과 통합적 교육문화를 발전시켜 나아가야 한다. 한국사회에서 무엇보다 시급한 문제는 급속하게 증가하는 다문화가정과 다인종가정의 2세들을 우리 사회의 구성원으로서의 역할을 다할 수 있도록 권리를 보호하고 능력을 기르는 한편 기존 사회 구성원들의 문화적 충격과 차별적 의식을 완화시켜 사회적 통합을 이루는 일이다. 다문화교육은 학교교육에서 일반학생들이 먼저 마음을 열고 다문화가정출신 친구를 받아들이는 교육을 해야 하는 것임으로 다문화가정출신 학생들의 학급내 존재유무와 전혀 관계없이 다문화 교육은 다양하게 상시 이루어져야 한다. 또한 다문화교육은 다문화가정의 구성원들에게 절실히 필요한 교육서비스를 제공하고 이들을 우리 사회에 적응시키는 한편, 이들을 당당한 한국사회의 구성원으로 인정하고 존중하는 의식적 기반을 형성하는데 직접적인 영향을 줄 수 있다는 점에서 여러 다문화정책 가운데서도 핵심적인 위치에 있다고 할 수 있다. 그러나 다문화교육이 제도권 학교교육영역 내부의 논의로 제한될 경우 다문화교육 대상자들이 놓여있는 특수한 사정과 다문화교육의 법적 위치를 충분히 고려하지 못하는 문제가 발생할 수 있다. 일반국민들에 대한 시민교육의 차원뿐만 아니라 한국사회의 군과 같은 특수조직 구성원에 이르기까지 다양한 유형의 다문화교육 대상자들에 적합한 맞춤형 교육이 이루어지고, 또 이것이 제도적으로 안정화되기 위해서는 다문화교육 정책이 적극적으로 확대될 필요가 있다.

### Ⅲ. 이주민 인권의 국제 비교

많은 사람들이 국가 간의 경계를 넘어 자신의 모국이 아닌 곳에서 살아가고 있다. 세계화 현상과 교통·통신 기술의 급속한 발달로 이러한 현상은 더욱 가속화되고 있다. 특히 자본주의 발달과 이에 따른 노동시장의 유연화, 국제결혼, 전쟁 및 국가적 문제로 인한 난민 발생 등 사람들은 더 이상 한 국가의 범주에서만 살아가지 않는다. 그러나 이러한 국제 이주의 증가는 여러 가지 갈등과 문제를 야기하고 있는데, 대부분의 국제 이주민들은 인종, 문화적 차이 등으로 인하여 정착 국가의 주류 사회에 진입하기 힘들다. 오히려 이들은 인간으로서 누려야 할 기본적 권리조차 보장받지 못하는 인권의 사각지대에 놓여있는 경우가 많다.

17세기 이후 서구 유럽에서 발달한 인권(human rights)의 개념은 제2차 세계 대전 이전까지만 해도 한 국가의 주권 내에 속한 것으로 여겼으나, 제2차 세계 대전 이후 나치의 폭압을 경험하면서 인권의 문제가 단순히 국내의 문제가 아니라는 의식이 자리 잡게 되었다. 이처럼 제2차 세계 대전 이후로 '보편적 인권'의 개념이 국제 사회에 나타나면서, 국가의 주권과 국경을 초월한 인권 보장을 위한 노력이 지속적으로 전개되었다. 인권 보호를 위한 각종 국제기구 설립, 국제인권법 및 규약 마련 등의 활동은 이러한 노력의 일환으로 이루어졌다. 그러나 현재까지도 여전히 많은 국가는 주권의 우위를 내세우며, 보편주의에 기초한 인권 개념의 수용을 거부하고 있다(홍익표, 2005). 이는 민주화의 수준이 높은 일부 선진국에서도 나타나고 있으며, 세계의 많은 국가에서는 이주민 등 소수 집단에 대하여 차별을 자행하고 있다. 보편적 인권의 개념이 다른 국가에 간섭하는 도구로 활용될 수도 있다는 일부 주장도 있으나, 이주민 숫자의 급증과 이로 인한 이주민 문제는 더 이상 한 국가가 나서서 해결할 수 없는 심각한 상황에 이르렀다.

이주민 문제는 근대 국가의 핵심 개념인 주권과 인권이 충돌하고 있는 현실을 드러내는 대표적인 사례이다. 세계화의 흐름 속에서 개별 국가의 역할은 축소될 것이라는 주장과 달리 여전히 국제 관계의 핵심적 주체는 국가이다. 이주민들의 인권 문제도 국제기구 및 국제법 차원에서 해결하기에는 한계가 있다. 따라서 이 장에서는 개별 국가가 이주민들의 인권을 어떻게 다루고 있으며, 국제 사회는 이를 어떻게 해결하기 위해 노력하는지 살펴봄으로써 이주민들의 인권이 보다 실질적으로 보장되기 위해서는 어떠한 노력이 필요한지 모색하고자 한다.

## 1. 국제 이주민 현황 및 원인

이주란 인간이 물리적 차원에서 한 지역에서 다른 지역으로 이동하는 것을 말하며, 인류 역사에서 이주는 우리 삶의 일부분을 차지하고 있다. '이주'의 범주에는 지역 간 이동 혹은 국가 간 이동 모두가 포함되지만, 국가 간 이동인 '국제이주'가 국가 내 이동보다 훨씬 복잡한 문제를 야기한다. 국제 이주는 관련 국가들 사이에 정치, 경제, 외교 등 전 영역에 걸친 복잡한 문제이며, 단일 국가의 노력으로 해결할 수 있는 사안이 아니라는 점에서 전 세계적 차원의 관심이 필요하다.

국제 이주민들이 타국으로의 이동을 선택하게 되는 배경에는 여러 가지가 있는데, 그러한 배경은 크게 두 가지 - 자발적인 이유 및 비자발적(강제적) 이유 - 로 구분할 수 있다. 어떤 사람들은 경제적 이유, 혹은 교육을 받기 위한 목적으로 새로운 나라로 향하기도 하며, 정치적 이유, 혹은 고문이나 박해 등 극심한 인권 침해를 피하기 위하여 떠나는 경우도 있다. 최근에는 교통 및 통신의 발달과 이로 인한 이주비용의 감소, 이주 정보의 확대, 냉전 체제의 붕괴로 인한 국제적 거주 이동의 자유 증가, 국지적 분쟁의 증가 등 다양한 원인이 복합적으로 작용한다. 1994년 카이로에서 열린 "인구와 개발에 관한 국제회의(The International Conference on Population and Development)"에서 발간된 보고서에 따르면, 국제 경제 불균형 및 세계화 빈곤, 평화와 안전의 부재와 혼란된 환경파괴, 인권침해 그리고 다양한 수준의 법률적, 민주적 제도의 발달 등이 이주의 원인이라고 설명한다. 이와 더불어 최근에는 세계화가 가속화되면 노동시장의 국제화를 가져왔고, 다국적 기업 내에서의 인적자원 교환, 각 국의 노동시장 불균형 해소하는 방편으로 이주노동자의 수 급증 등의 현상이 두드러지게 되었다. 이에 따라 일부 국가는 이주노동력이 국내 노동력의 상당 부분을 차지하기도 한다.

이러한 원인으로 인하여 최근 전세계적으로 이주민의 숫자는 더욱 증가하고 있다. [그림 III-1]에서 나타난 바와 같이, 1990년부터 2010년에 이르기까지 이주민의 숫자는 꾸준히 상승하고 있음을 알 수 있다.<sup>4)</sup> 2010년 UN에서 발간한 국제 이주 보고서(International Migration 2010)에서는 2010년 현재 전세계적으로 약 2억 1400만 명 정도의 사람들이 모국이 아닌 다른 국가에 거주하고 있다고 밝혔다.<sup>5)</sup> 이는 세계 인구의 약 3%에 해당하며, 전 세계 인구 32명 중 1명이 이주민임을 나타낸다. 1960년 국제

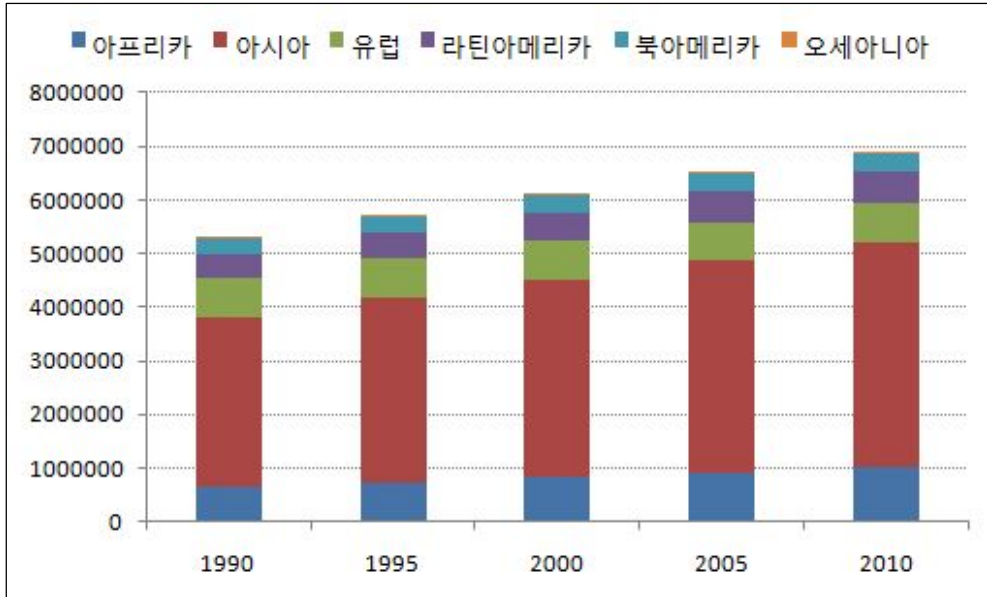
4) UN 세계 이주 현황(2009년)에 따라 작성한 것이다.

자세한 통계 수치는 <http://esa.un.org/migration/index.asp?panel=1>에 제시되어 있다.

5) 2010년 UN 인구 분포(UN Population Division)에 따라 추정된 것이다.

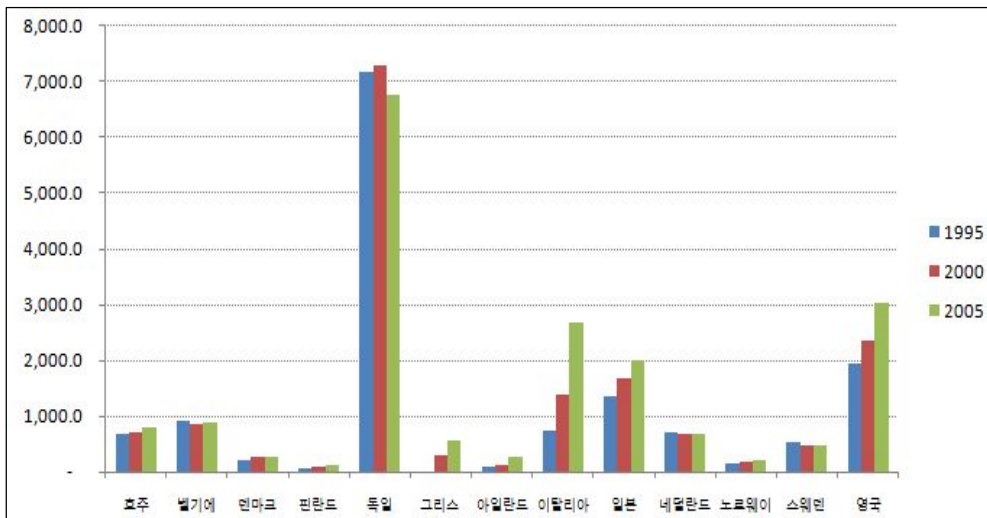
<http://www.migrationinformation.org/DataHub/charts/6.1.shtml> (검색일자 : 2010.09.25)

이주민의 숫자가 75만 명에 불과했던 것에 비하면, 그 수가 비약적으로 증가하였음을 알 수 있다.



(단위 : 명)

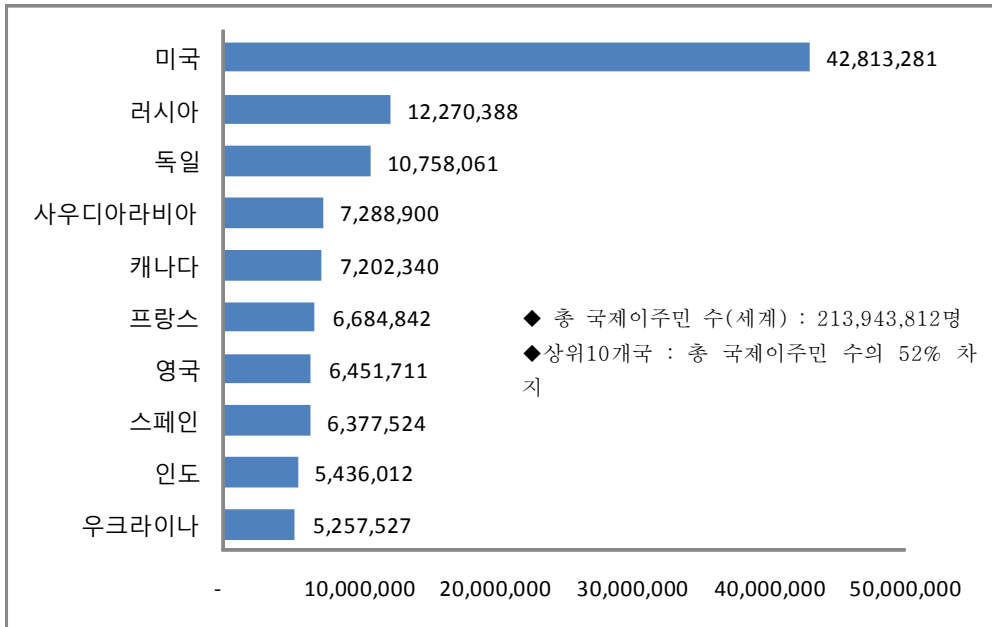
[그림 III-1] 지역별 이주민 현황(1990년~2010년)



(단위 : 명)

[그림 III-2] 국가별 국제 이주민 현황 (1995년~2005년)

국가별로 살펴보면, [그림 III-2]에서 나타난 바와 같이 호주, 그리스, 이탈리아, 일본, 영국 등의 국가에서 특히 이주민의 숫자가 꾸준히 증가하였음을 알 수 있다. 특히 2010년 현재 국제 이주민의 숫자를 살펴보면, 전체 이주민 중 미국, 러시아, 독일 등 상위 10개국이 50%를 차지하고 있다.



(단위 : 명)

[그림 III-3] 2010년 국제 이주민 수 현황 - 상위 10개국

2009년 세계이주통계에 따르면, 2005년에 비하여 2010년에는 이주민 전체의 숫자 및 난민의 숫자까지 증가할 것으로 예상하고 있다.

<표 III-1> 세계이주통계 (Trends in International Migrant Stock)

(단위 : 명)

구분	2005	2010
세계이주자 예상 수치	195,245,404	213,943,812
난민 예상수치	13,852,349	16,345,740
세계인구	6,512,276,000	6,908,688,000
여성이주자예상수치	96,074,285	104,794,962

남성이주자에상수치	99,171,119	109,148,850
인구 대비 이주자 비율	3.0%	3.1%
이주민 중 여성 비율	49.2%	49.0%
이주민 중 난민 비율	7.1%	7.6%

<출처 : United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2009)>

그러나 이와 같이 공식적인 통계에 드러나지 않는 비정규 이주민(irregular migrant)<sup>6)</sup>까지 포함한다면 실제로 체감하는 이주민의 숫자는 이보다 훨씬 많을 것이다. 비정규 이주민을 규정하는 방식이 국가별로 상이하고,<sup>7)</sup> 그 정확한 숫자를 파악하는 것 자체가 어렵다.<sup>8)</sup> 따라서 이에 대한 정확한 데이터를 확보하는 것은 쉽지 않으나(고현웅 외, 2004), 대체로 많은 연구에서 불법체류자의 숫자가 지난 10년간 꾸준히 증가하였다는 점은 동의하고 있다.

## 2. 이주민 인권 보호를 위한 국제적 노력

전세계적으로 이주민의 숫자가 급증하고 있는 현실에도 불구하고, 대부분의 국가에서 이주민<sup>9)</sup>들은 인간으로서의 기본적 권리를 제대로 보장받지 못하며, 각종 차별적인 대우를 받고 있다. 17세기 이후 유럽에서 ‘인권’의 개념이 등장한 이래, 점차 보편적 인권에 대한 합의가 이루어졌음에도 불구하고, 보편적 인권보장이라는 이상과 실제 현실 간에 괴리는 극심하다. 특히 대표적인 사회적 소수자인 이주민들의 인권은 여전히 침해되고 있으며, 최근 이주민의 수가 급증하면서 그 심각성이 더하다.

이주민과 같은 소수자의 권리를 보호하기 위한 국제 사회의 노력은 제2차 세계대전 직후에 시작되었다. 제2차 세계대전 이전에는 인권의 문제를 어디까지나 국내의 문제로 간주하고, 외국의 인권 문제에 국제 사회가 개입하는 것은 내정 간섭이라고 보았

6) 국제이주기구(International Organization for Migration, IOM)는 일반적으로 불법체류자(illegal migrant)라는 용어 대신 비정규 이주민(irregular migrant)라는 용어를 주로 사용한다. 따라서 본 연구에서도 ‘비정규 이주민’이라는 용어를 주로 활용하되, 각 국 정부 공식 문서에서 불법체류자 혹은 미등록 외국인 등 다른 용어로 규정한 부분이 있는 경우에는 그 용어를 그대로 사용한다.

7) 예를 들어, 우리나라의 경우 3개월 이상 국내 체류하는 모든 외국인이 등록을 하도록 규정하고 있으나, 캐나다의 경우 일부 국가 국민에 대하여 6개월까지 자유롭게 방문할 수 있도록 하는 등 외국인 체류 기준 자체가 다른 경우가 있다(고현웅 외, 2004)

8) 예를 들어, 유럽연합(EU)의 경우, Schengen(셴겐)조약에 의해 서유럽 대륙내 모든 회원국간 국경 통제가 폐지되어 국제공항 외 기타 국경에서의 출입국관리가 폐지되었으므로, 관광비자 등 단기 비자로 EU 회원국에 합법 입국한 이주자가 다른 회원국으로 이동하여 불법 체류할 경우 불법체류 여부를 파악하기 힘들다(고현웅 외, 2004)

9) 일반적으로 이주민은 이민자, 이주노동자, 난민 등을 포괄하는 용어로 사용된다.

다. 그러나 제2차 세계 대전으로 인하여 전례 없는 인명피해 및 인권 침해를 경험하면서, 인권의 존중이 바로 국제 사회 평화의 초석이라는 인식을 갖게 된다. 그리고 인권문제는 국제 사회가 상호 감시하는 체제가 바람직하다고 보아, 1948년 12월 10일 국제 연합 총회에서 세계인권선언이 채택되었다.<sup>10)</sup> 세계인권선언은 보편적 인권을 인정하고, 이에 대한 기준을 제시하였다. 당시 58개의 유엔 회원국은 상이한 이데올로기, 정치 체제 및 문화를 가지고 있었음에도 불구하고, 세계인권선언에 합의하였다는 점에서 그 의의가 더욱 크다.

제1조 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다.

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.

세계인권선언의 제2조에서 살펴볼 수 있듯이, 여기에는 소수자들의 인권까지도 포함시키고 있다. 그러나 세계인권선언은 그 자체로 법적구속력이 없다는 점에서 한계가 있으며, 소수자의 인권보장을 위한 각 국의 구속력을 확보하기 위하여, 1966년 '국제인권규약'을 채택하였다. 1966년에 열린 제21차 UN 총회에서 채택된 국제인권규약은 '경제적·사회적·문화적 권리에 관한 규약(A규약)'과 '시민적·정치적 권리에 관한 규약(B규약)', 그리고 A규약과 B규약 각각의 부속 선택의정서로 이루어져있다. 법적구속력이 없이 도의적 기준에 불과하였던 세계인권선언과 달리, 국제인권규약은 조약을 체결한 국가를 법적으로 구속한다는 점에서 이주민과 같은 소수자들의 인권을 보다 실질적으로 보장할 수 있는 길을 제시하게 되었다.

A규약과 B규약 모두 '모든 사람들(peoples)'의 권리를 확인하고 있으며, 특히 B규약 제 27조에서는 소수자들의 권리를 명시적으로 밝히고 있다(Nickel, 2010).

#### <시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약)>

제2조 1항 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권 하에 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.

---

10) 위키백과



<경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(A규약)>

제2조 3항 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.

제27조 종족적, 종교적 또는 언어적 소수자가 존재하는 국가에서 그러한 민족에 속하는 사람들은 그 집단의 다른 구성원들과 함께 그들 자신의 문화를 향유하고, 그들 자신의 종교를 표명하고 실행하거나 또는 자신의 언어를 사용할 권리가 부인되지 아니한다.

‘국제인권규약’ 채택 이후, 인권에 대한 국제 사회의 관심이 점차 높아지고, 소수자들의 권리에 대한 각종 조약과 선언이 발표되었다. 특히 UN은 국제인권조약(A, B조약) 외에도 ‘인종차별철폐협약’, ‘여성차별철폐협약’, ‘고문방지협약과 선택의정서’, ‘아동권리협약’ 등 여러 협약을 차례로 채택하였다.

<표 III-2> UN 8대인권조약 현황

협약명	채택일	발효일	가입국수	이행기구	이행체제
경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 (A 규약, ICESCR)	1966.12.16. (선택의정서 2008.12.10.)	1976.1.3. (선택의정서 미발효)	160개국	경제적·사회적·문화적 권리 위원회 : 임기4년의 18명 위원 1987년	1. 가입 후 2년 내 정부 보고서 제출 2. 매 5년마다 정기보고서 제출 3. General comment(일반논평) 발표, 정부보고서 심사 후 검토의견 제출
시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약, ICCPR) 및 동선택의정서	1966.12.16. (선택의정서 동일) (제2 선택의정서 1989.12.15.)	1976.3.23. (선택의정서 동일)(제2 선택의정서 1991.7.11.)	규약 164개국, 선택의정서 111개국, 제2선택의정서 71개국	시민적·정치적 권리위원회 : 임기4년의 18명 위원, 1976년	1. 가입 후 1년 내 인권 보고서 제출 2. 매 5년마다 정기보고서 제출 3. 국가간 통보제도(제41조 특별조항 수락한 체약국 상호간) 4. 개인통보제도 : 선택의정서
인종차별철폐협약 (CERD)	1965.12.21.	1969.1.4	173개국	인종차별철폐위원회 : 임기3년의 18명 위원 1970년	1. 가입 후 1년 이내 보고서 제출 2. 매 2년마다 정기보고서 제출 3. 국가간 통보제도

여성차별철폐협약(CEDAW) 및 동 선택의정서	1979.12.10.	1981.9.3. (선택의정서 2000.12.22)	협약 186개국, 선택의정서 97개국	여성차별철폐위원회 : 임기 4년의 23명 위원 1982년	1. 발효 1년 이내 보고서 제출 2. 매 4년마다 정기보고서 제출 3. 선택의정서 상 이의 제기절차 및 조사절차
고문방지협약(CAT) 및 동 선택의정서	1984.12.10.	1987.6.26	협약 146개국, 선택의정서 47개국	고문방지위원회 : 임기 4년의 10명의 위원 1988년	1. 가입 후 1년 이내 최초보고서 제출 2. 매 4년마다 정기보고서 제출 3. 개인통보제도 (수락선언한 국가) 4. 국가간 통보제도(선택선언)
아동권리협약(CRC)	1989.11.20.	1990.9.2	193개국	아동권리위원회 : 임기 4년의 10명의 위원 1991년	1. 가입 후 2년 이내 최초보고서 제출 2. 매 5년마다 정기보고서 제출
이주노동자협약(CMW)	1990.12.18	2003.7.1.	42개국	이주노동자위원회 : 협약의 발효시 10명, 41개국 발효 이후 14명, 2004년	1. 가입 후 1년 이내 최초보고서 제출 2. 매 5년마다 정기보고서 제출 3. 국가간 통보제도(선택선언) 4. 개인통보제도(선택선언)
장애인권리협약(CRPD)	2006.12.13	2008.5.3.	58개국	장애인권리위원회 : 협약발효시 12명, 추가로 60개국 비준 또는 가입시 18명, 2008년	1. 발효 2년 이내 최초 보고서 제출 2. 매 4년마다 정기보고서 제출 3. 개인통보제도(수락선언한 국가)

<출처 : 국가인권위원회 이주노동자권리협약 쟁점 토론회 보고서(2009)>

이 중에서 '인종차별철폐협약', '여성차별철폐협약', '이주노동자협약' 등은 이주민들의 인권과 직결된 협약으로써, 국제연합은 보다 많은 국가가 협약을 채택할 수 있도록 노력을 기울이고 있다. 국제연합은 인권 협약이 상징적인 문구로 전략하지 않도록 다음과 같은 하위 기구를 설립하여 운영하고 있다.

<표 III-3> 국제 연합(UN)의 인권 문제 담당 하위 기관

기구	역할
인권고등판무관(High Commissioner for Human Rights)	국제연합 내부에서 진행되는 인권활동 조정 인권침해 제소 접수 각 국 정부에 대한 권고 시행
인권이사회(Human Rights Council)	인권문제 조사 및 권고안 마련
난민고등판무관(UHCR)	난민들의 생존을 위한 기본적 지원 난민 등록, 비호신청 지원 등
기타	-이주민 인권에 관한 특별보고관(Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants) -이주노동자위원회(Committee on Migrant Workers)

국제연합 외에도 소수자, 특히 이주민들의 인권을 보호하기 위하여 노력하는 국제 기구로 외국인 근로자의 인권에 관심을 갖고, 이들을 보호하기 위하여 지속적으로 노력한 국제기구로는 ‘국제노동기구(ILO)’가 있다. 그 외에도 ‘유럽회의(Council of Europe)’, 미주기구(Organization of American States)가 후원하는 ‘미주인권체제’, 아프리카 연합(African Union)이 지원하는 ‘아프리카 인권체제’와 같은 지역 기구도 인권보장을 위하여 지속적으로 노력하고 있다. 이들 지역 기구는 해당 지역의 인권 보장을 위하여 ‘유럽인권협약’, ‘미주인권협약’과 같은 협약을 채택하고, 조약 참가국의 협약 이행을 강제하기 위한 지역 재판소를 설립 운영하고 있다(Nickel, 2010).

### 3. 이주민의 권리 침해 실태

인권은 누구에게도 양도할 수 없으며, 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 견해, 민족 혹은 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타 지위에 따른 구별없이 평등하게 적용되어야 한다. 따라서 이주민들에게도 기본적인 인권은 반드시 보장되어야 하며, 누구도 침해할 수 없는 절대적 권리이다. 이주민들에게 반드시 보장되어야 하는 기본적인 권리는 다음과 같다.

- 생명권
- 대량 살상 금지
- 고문 금지

- 임의적 구금 금지
- 인종 차별 금지
- 자기결정권
- 사상 및 종교에 관한 권리 등

이주민에 대한 인권 침해는 주로 종착지 국가에서의 엄격한 이주 통제 조치 혹은 기본적인 인권에 대한 부정, 체류국에서 임의로 추방되는 과정에서 나타난다(Amnesty International, 2006). 인권 침해 사례를 구체적으로 살펴보면, 이주민 입국 및 귀국 통제 과정의 제한, 이동의 자유와 거주지 선택의 자유 침해, 생명권 및 신체적, 정신적 안전에 대한 권리 침해, 사생활 보호의 권리 침해, 구금, 퇴거 및 추방, 인신 매매 등 다양한 형태로 나타나고 있다. 국제 엠네스티는 이러한 이주민 인권 침해의 사례를 묶어 “Living in the shadows(그림자 속의 삶)”이라는 제목의 문서를 발간하였다. 이 보고서는 이주민 인권 침해를 유형별로 제시하고 있으며, 다음과 같다.

- 이주민 입국 및 귀국 과정에서의 인권 침해

이주민들은 입국 과정에서 출입국 공무원이나 공항 직원에 의해 종착지 국가 도착을 차단당하게 되는 경우가 있다. 많은 국가는 이러한 차단조치를 여행자의 생명과 안전을 보호하고, 밀입국자를 막기 위한 것이라고 주장하지만, 이러한 조치는 국제관습법 상의 강제순환금지원칙 위반 등 인권 침해의 우려가 있다. 각 국의 이주 및 국경 통제 정책은 이주를 통제하고, 해당 나라를 경유하지 못하도록 하는 일련의 정책을 포함하고 있으며, 이러한 정책은 이주민들이 합법적 경로로 입국하지 못하도록 한다. 이 때 많은 이주민들은 불법 입국을 선택하게 되며, 이 과정에서 여러 형태의 부당한 대우를 받으며, 생명권 및 신체적, 정신적 안전에 대한 권리를 침해받기도 한다. 또한 미국 9.11 사태 이후 각 국은 국가 안보를 중요시하면서, 입국자에 대하여 생체 인식 데이터(지문, 홍채인식)를 사용하기도 하는데, 이러한 조치는 잠재적으로 이주민과 테러리즘을 연관시키게 되며, 특정 집단의 이주민에 대하여 차별적으로 적용하게 되는 우려가 있다. 또한 이는 세계인권선언 제12조, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제17조, 이주노동자권리협약 제14조에 보장되어 있는 사생활을 보호받을 권리를 침해하는 것이다. 이 외에도 많은 이주민들은 이주의 과정에서 인신매매 및 성매매의 위협에 노출되어 있다.

- 경유국과 목적국에서의 인권 침해

모든 이주민들은 법적 지위에 상관없이 법 앞의 평등과 공정한 재판을 받을 권리를 보장받을 자격이 있다. 그러나 이주민들은 종착지 국가에서 제대로 된 법적 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 이는 해당 국가의 법률과 법 제도에 대한 인식 부족, 충분한 통역 서비스의 부족, 변호인을 선임할 수 있는 권리의 부재 등 때문이다.

많은 이주민들은 교육에 대하여 동등한 접근성을 보장받지 못하고 있으며, 주거의 권리도 제대로 보장받지 못하는 경우가 많다. 대부분의 이주민들은 열악한 주거 환경으로 인한 불안전, 폭력, 건강상의 위협을 받고 있다. 또한 강제 퇴거 등 주거권을 직접적으로 침해받는 경우도 있으나, 불법 이주민들은 체포 및 추방 조치에 대한 두려움으로 구제를 요청하지 못하는 경우가 많다. 또한 이주민의 대부분을 차지하는 이주노동자의 경우 법적, 물리적 보호가 없는 상태에서 노동시장에 뛰어드는 경우가 많기 때문에 착취에 매우 취약하다. 수많은 이주노동자들은 긴 노동시간, 낮은 임금, 비위생적인 환경과 위험한 작업장 등 열악한 근로 조건 속에서 일하고 있다.

## 4. 이주민의 권리 : 이주노동자와 난민

이주민들의 권리는 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 아동권리협약, 인종차별철폐에 관한 국제협약, 여성차별방지협약, 고문방지 협약, 이주노동자 및 그 가족의 권리에 관한 국제협약 등을 통해 보호된다. 그 중에서 이주민 중 가장 많은 부분을 차지하고 있는 이주노동자와 난민을 살펴봄으로써 이주민들의 권리를 어떠한 방식으로 보장하고 있는지 구체적으로 살펴보고자 한다.

### 가. 이주노동자의 권리

이주민 중 가장 많은 부분을 차지하고 있는 것은 이주노동자이며, 전세계 이주민 중 약 9천 6백만 명이 이주노동자에 해당한다. 이주노동자를 보호하기 위한 국제적 노력은 세계 제1, 2차 대전 후 국제노동기구(ILO)의 주도로 시작되었다. ILO는 '공평하고 인도적인 노동조건을 확보하기 위한 국제기구'<sup>11)</sup>로 설립되었기 때문에, ILO 발족당시부터, 이주노동자 문제는 중요한 관심사항이었다. ILO현장의 전문은 '국적국 이외의 국

---

11) 국제연맹규약 제23조 제1항.

가에서 고용된 노동자들의 이익보호(…protection of the interestes of workers when employed in other than their own…)를 명시함으로써 이주노동자 문제에 대해서 언급하고 있다. 또한 1919년 제1회 총회에서 ILO는 이주노동자와 내국민과의 평등하게 처우할 것을 논의하였다. 이를 위하여, 1919년 ‘외국인 노동자 상호간 대우에 관한 권고(Recommendation Concerning Reciprocity of Treatment of Foreign Workers)(NO.2)’, 1925년 ‘노동자의 재해보상에 관한 내외국인 균등대우에 관한 협약(convention concerning Equality of Treatment for National and Foreign Workers as regards Workmen’s Compensation for Accidents)(NO.19)’ 및 1939년 ‘취업목적이주에 관한 협약(Convention concerning the Recruitment)(No.66)’을 채택하였다. 제2차 세계 대전 이후 취업 목적을 위한 국제이주가 해당 국가들간의 분쟁 원인으로 등장하면서 국제적 관심이 높아지자, ILO는 상기 제66호 협약을 개정한 1949년 ‘취업목적의 이주에 관한 협약(NO.97)’ 및 제61호 권고를 대체하는 ‘취업목적의 이주에 관한 권고(NO.86)’를 개정하였다. 그리고 1951년 ‘동등보수협약(NO.100)’, 1958년 ‘고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약(NO.111)’, 1962년 ‘사회보장에서의 대우평등협약(NO.118)’을 채택하였다.<sup>12)</sup> 또한 외국인 노동자가 위법·불법적으로 고용된 경우에도 그 노동자의 인권을 보호하고 고용의 기회 및 균등대우의 원칙을 확립하기 위하여, 상기 97호 협약과 제111호 협약을 보완하여 ‘이주노동자의 처우와 기회제공 및 열악한 이주조건 관련 협약(No. 143) 및 동 권고(NO. 151)를 채택하였다. 이 중 국제노동기준의 기본이 되며, 이주노동자의 권리보호를 직접적인 목적으로 하는 1949년 협약(NO.97)과 권고(NO.86) 및 1975년 협약(NO.143)과 권고(NO.151)의 구체적인 내용을 살펴보도록 하겠다.

<표 III-4> ILO 주요 협약 및 권고 내용

협약 및 권고	주요 내용
1949년 협약(NO.97)과 권고(NO.86)	<p>&lt;1949년 협약(NO.97)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-이주노동자에게 출입국에 관한 정책, 법률 및 규칙, 고용 및 노동조건 생활에 관한 정확한 정보를 제공하도록 규정</li> <li>-보수, 사회보장제도, 노동조합의 설립 등에 대하여 내국민과의 평등한 처우를 규정</li> </ul>
	<p>&lt;1949년 권고(NO.86)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-5년 이상 체제 중인 이주노동자에 대해서 고용 제한 불가</li> <li>-고용시장 불황을 이유로 출국을 강제할 수 없음</li> </ul>

12) ILO 협약 및 권고는 다음 URL에서 검색할 수 있다.

협약 : <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>(검색일자 : 2010.10.08.)

권고 : <http://www.ilo.org/ilolex/english/reccdisp1.htm>(검색일자 : 2010.10.08.)

1975년 협약(NO.143)과 권고(NO.151)	<p>&lt;1975년 협약(NO.143)&gt;          (제1부) 비정규 노동자, 불법 노동자 등에 대해서도 기본적인 인권 존중          -비밀리에 행해지는 노동자의 이동 및 이주자에 대한 불법적 고용 제한(제1조)          -이주노동자의 임금관련 소송제기 권리 인정(제9조)          (제2부)기회 및 처우의 평등(합법적 이주노동자)          -고용, 취업, 사회보장, 노동조합 및 문화적 권리를 내국인과 평등하게 보장(제11조)          -이주노동자가 가족과 재결합할 수 있도록 조력(제13조)</p> <hr/> <p>&lt;1975년 권고(NO.151)&gt;          -기회 및 처우의 평등(제1부)          -사회정책에 관한 권리(제3부)          -고용과 주거 권리(제3부)</p>
---------------------------------	---

그러나 ILO의 협약과 포괄적인 인권조약만으로는 그 권리를 충분히 보장하는데 많은 어려움이 따랐다. 특히 1940년대~1970년대에 ILO 협약을 비준한 국가의 수가 극히 미미하였기 때문에 협약이 제대로 시행되기에는 많은 어려움이 있었다.

이에 국제연합은 1990년 12월 18일 '모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)'를 채택하여 국제적 차원에서 이주노동자를 보호할 근거를 마련하였다. UN에 의해 채택된 이주노동자협약은 출국부터 귀환까지 모든 이주과정에 적용할 수 있는 포괄적 문서로, 이주노동자와 그 가족의 법적 지위를 보장하고 있다. 국제이주노동자권리협약은 전문과 제1부~제9부 93개 조문으로 구성되어 있으며, 다음과 같이 구성되어 있다.

- 제1부 - 협약의 적용 범위와 정의
- 제2부 - 권리에 관한 차별 금지
- 제3부 - 모든 이주노동자와 그 가족의 인권
- 제4부 - 정규 이주노동자와 그 가족의 기타 권리
- 제5부 - 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족에 적용되는 규정
- 제6부 - 노동자와 그 가족의 국제이주와 관련하여 건전하고 공정하며, 인도적이고 합법적 조건을 여건 증진을 위한 국가의 협력/의무
- 제7부 - 협약의 적용
- 제8부 - 일반 조항
- 제9부 - 종결 조항

본 협약은 이주노동자를 “국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나 이에 종사하고 있거나 또는 종사하여 온 사람”으로 정의하고 있으며, 월경노동자(frontire worker)<sup>13)</sup>, 계절노동자(seasonal worker)<sup>14)</sup>, 선원노동자<sup>15)</sup>, 해상시설 노동자<sup>16)</sup>, 순회노동자<sup>17)</sup>, 특정사업노동자<sup>18)</sup>, 특별취업노동자<sup>19)</sup> 및 자영노동자<sup>20)</sup> 등도 포함하여 보다 폭넓은 범위의 노동자를 보호의 대상으로 하고 있다. 또한 협약의 명칭에 나타나는 바와 같이, 이주노동자 본인 이외 그 가족도 보호의 대상으로 규정하고 있다.

본 협약에 나타나는 구체적인 권리는 다음과 같다.

<표 III-5> 이주노동자협약의 구체적 내용

보장 권리	구체적 조항
시민적 및 정치적 권리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 잔인하고 비인도적이며 모욕적인 대우를 받지 않을 권리(제10조)</li> <li>• 노예 및 강제 노동으로부터의 자유(제11조)</li> <li>• 모든 이주노동자에게 적용가능한 개인 퇴거 방지에 대한 절차상 보호(제22조)</li> </ul>
고용에 관한 권리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국적자와 평등한 노동 및 고용 조건에 관한 권리(제25조)</li> <li>• 노동조합권(결사의 자유)</li> </ul>

- 13) 월경노동자란 그 상거소를 인접국에 두고 통상 매일 또는 적어도 매주 한번은 귀가하는 이주노동자를 말한다(제2조 제2항(a)).
- 14) 계절노동자란 그의 작업 성격상 계절 조건에 의존하며, 일 년 중 일정 기간 동안만 수행되는 이주노동자를 말한다(제2조 제2항(b)).
- 15) 선원이란 어부를 포함하여 국적국이 아닌 국가에 등록된 선박에 고용된 이주노동자를 말한다(제2조 제2항(c)).
- 16) 해상시설 노동자란 국적국이 아닌 나라의 관할에 속하는 해상시설에 고용된 이주노동자를 말한다(제2조 제2항(d)).
- 17) 순회노동자란 어느 한 국가에 상거소를 갖고 직업의 특성상 단기간 다른 국가를 다녀야할 필요가 있는 이주노동자를 말한다(제2조 제2항(e)).
- 18) 특정사업노동자란 고용주에 의하여 정해진 기간 동안 그 나라에서 수행되는 특정사업에만 근무하도록 취업국에 입국이 허가된 이주노동자를 말한다(제2조 제2항(f)).
- 19) 특별취업노동자는 다음과 같은 노동자를 말한다(제2조 제2항(g)).
  - (i) 한정된 일정 기간 동안 특정한 업무 또는 임무를 수행하도록 고용주에 의하여 취업국에 파견된 자
  - (ii) 전문적, 상업적, 기술적 또는 기타 고도의 특수 기능을 필요로 하는 작업에 한정된 일정 기간 동안 종사하는 자
  - (iii) 취업국의 고용주의 요청에 의하여 한정된 일정기간 동안 임시적 또는 단기적 성격의 임무를 수행하는 자
- 20) 자영노동자란 고용계약에 의하지 않고 유급활동에 종사하며, 통상 혼자 또는 자신의 가족과 함께 일하여 생계를 얻는 이주노동자 및 취업국의 법률이나 양자 또는 다자협정에 의하여 자영취업을 인정받은 이주노동자를 말한다(제2조 제2항 (h)).



	<ul style="list-style-type: none"> <li>-기존의 노동조합에 가입할 권리(제26조)</li> <li>-자신들의 이익 보호와 증진을 위한 노동조합 및 단체를 결성할 권리(제40조)</li> <li>• 과거 고용에서 발생하는 권리 <ul style="list-style-type: none"> <li>-보수(과거 임금)(제25조 3항)</li> <li>-사회보장(제27조)</li> </ul> </li> </ul>
모든 이주노동자와 그 가족(비정규 이주자 포함)에 해당되는 권리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 응급 의료 조치(제28조)</li> <li>• 국적자와 동등한 교육에 관한 권리(제30조) : 비정규 이주자 자녀에 게도 초등 교육 보장</li> <li>• 문화적 정체성에 대한 존중(제31조)</li> </ul>
합법적 이주노동자와 그 가족에게만 해당되는 권리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국적자와 동등한 주택에 관한 접근법(제43조 1(D)항)</li> <li>• 사회 보장 및 보건 서비스에 관한 동등한 접근권(제43조 1(e)항)</li> <li>• 가족 재결합(제44조)</li> <li>• 고용에의 접근권(제52조, 제53조)</li> </ul>
기타 특수한 권리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신분증 및 여행문서(여권 등)의 몰수 및 파괴 금지(제21조)</li> <li>• 출신국의 영사 및 외교 당국의 보호와 지원 요구 (제23조)</li> <li>• 소득과 저축의 송금(제32조)</li> <li>• 가능한 한 이주자가 이해할 수 있는 언어로 협약에 제시된 권리와 입국의 조건에 대한 정보 무료 제공(제33조)</li> </ul>

## 나. 난민(refugees)의 권리

전세계 수많은 사람들이 전쟁과 대규모 박해로 인하여 생명과 자유에 위협을 당하고 있으며, 많은 국가들은 자국의 현실과 인도주의적 의무 사이에서 고민하고 있다. 난민의 숫자는 2009년 기준으로 전세계에 약 1,520만 명으로 파악된다. 지역별로 보았을 때, (팔레스타인을 제외하면) 가장 많은 수의 난민이 아시아-태평양 지역에 집중되어 있으며, 유엔난민기구 관할 난민의 1/3이 넘는 총 358만 명(전체의 37%)의 난민이 이 지역에 체류하고 있다. 그 다음으로는 아프리카 지역, 특히 사하라 이남지역에 많이 분포되어 있으며, 약 207만 명의 난민이 체류하고 있다.

제2차 세계대전 직후, 유엔 총회에서는 유엔난민기구(The United Nations High Commissioner For Refugees, UNHCR)를 창설하기로 결정하였다. 그리고 1951년 UN은 '난민지위에 관한 협약(Convention relating to the Status of Refugees)'를 채택하였다. 당시 난민협약을 채택한 목적은 제2차 세계대전으로 인한 유럽 지역의 대규모 실향사태 등 여러 문제를 해결하기 위한 것이었다. 즉, 난민협약은 끔찍한 전쟁으로 인간의 존엄성을 파괴하는 비극이 다시 발생하지 않도록 하며, 국제 평화를 유지하기 위한 목적으로 만들어졌다. '난민지위에 관한 협약'은 난민의 개념을 정의하고,<sup>21)</sup> 난

민으로 인정받은 사람들의 처우에 대한 기준을 명시하고 있다. 이후 1967년에는 '난민 지위에 관한 의정서'를 채택하였다. 난민협약과 난민 의정서를 다음 세 가지의 주제를 담고 있다.

- 난민에 대한 기본정의, 난민지위 정지요건 및 난민지위 배제요건
- 비호국에서의 난민의 법적 지위, 권리와 의무, 자신의 생명이나 자유가 위협받을 영역으로 강제 송환 되는 것으로부터 보호받을 권리
- 유엔난민기구가 난민협약의 내용이 적절히 적용되고 있는지를 감독하고 난민보호 업무를 용이하게 수행할 수 있도록 도와야 할 체약국의 의무

난민의 지위에 관한 협약은 국제사회에서 난민의 개념을 공식적으로 규정하는데 그 의의가 있으며, 난민문제에 대한 해결책을 제시하기보다는 난민의 법적 지위와 처우에 관련된 문제에서 국가의 행위를 규율하는데 목표를 두고 있다. 제1조는 난민의 정의를 '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'로서 규정하고 있다. 이를테면 1998년부터 북한·중국 국경을 넘은 기아로 인한 대량 탈북자는 전통적인 난민규정으로 볼 때는 난민의 범위에 포함 되지 않으나, 넓은 의미에서 보면 확대된 난민의 범위에 포함된다. 제2장에서는 난민의 동산·부동산 소유권, 저작권 및 공업 소유권, 결사의 권리, 재판받을 권리 등을 보장하고 있으며, 제3장은 유급 직업을 가질 권리, 제4장은 배급, 주거, 공공교육, 공공구제, 노동법제와 사회보장 등에서 자국민과 동일한 대우를 받을 권리를 규정하고 있다. 또한 제5장은 추방, 송환, 귀화에 대한 행정적 조치를 규제하고 있다.

그러나 난민협약은 몇 가지 문제점을 포함하고 있다. 우선 난민의 개념을 제한적으로 규정하고 있다. 오늘날 난민의 개념은 매우 다양하며, 난민 협약은 이러한 다양한

---

21) 난민의 지위에 관한 협약에 의하면 난민은 다음에 해당하는 자이다.

- 다음과 같은 사유(인종, 종교, 국적, 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견)로 박해의 우려가 있는 충분한 근거가 있는 공포를 가진 자
- 자신의 출신국 밖에 있으며,
- 박해의 공포로 인하여 출신국의 보호를 받을 수 없거나 받기를 원하지 않거나, 또는 출신국으로 돌아갈 수 없거나 돌아가기를 원하는 않는 경우.

난민의 개념을 포함하지 못하고 있다. '난민협약상의 난민 개념' 외에도, '사실상의 난민(De facto refugees)<sup>22)</sup>, 'UNHCR의 위임 난민(Mandate refugees)<sup>23)</sup>, '궤도난민(Refugees in orbi)<sup>24)</sup>, '잠정 난민(Refugees in transi)<sup>25)</sup>, '실향민(displaced persons)<sup>26)</sup> 등 다양한 난민 개념이 있으며, 난민협약을 통해서 이들을 보호하는 것은 쉽지 않다.

둘째, 난민협약상 강제송환금지원칙의 한계가 있다. 강제송환금지원칙은 자신의 생명 또는 자유가 위협당하는(박해를 받는 혹은 박해받을 우려가 있는) 국가로 난민을 강제 추방 또는 송환해서는 안 된다는 것을 의미. 오늘날 국제관습법상 강행규범(jus cogens)으로 인정되고 있다. 27) 난민협약상 강제송환금지는 난민지위가 인정된 협약상 난민에게만 적용되는 원칙이지만, UNHCR은 그 범위를 확대하여 난민으로 아직 인정받지 못한 비호신청자, 출신국을 탈출하여 국제적 보호 필요성이 요구되는 자 등 에까지 이 원칙이 적용되어야 한다고 요구하고 있다. 그러나 이러한 확대 해석에도 불구하고 '강제송환금지의 원칙'은 제한적인 의미만을 가지고 있는데, 박해를 받을 우려가 있는 곳으로의 강제 추방 및 송환을 금지하고 있을 뿐 제3국으로의 추방(난민 보호 기피로 현재 가장 많이 이루어지고 있음)은 막을 수 없다.

셋째, 난민 개인의 비호권과 입국권을 명시적으로 규정하고 있지 않다. '비호(asylum)란 강제송환금지 원칙에 기초해 국제적으로 인정된 난민의 권리로서, 본국의 관할권 행사를 벗어난 영역의 국가에 의하여 부여되는 보호"를 의미한다. 그러나 난민지위의 요건을 충족시킨 사람들에게 무조건적으로 비호를 제공해야 할 국가의 의무

---

22) 난민협약상 국제적 또는 국내적 무력충돌의 결과로 출신국을 떠날 수밖에 없었던 자는 통상 난민으로 인정되지 않는다. 하지만 난민과 사실상 유사한 상황에 있는 경우 '사실상의 난민'에 해당하며, 이 경우는 전쟁희생자 보호, 국제적·비국제적 무력충돌시 민간인 보호에 관한 제네바협약 및 추가의정서의 보호를 받게 된다.

23) UNHCR의 권한에 의하여 보호를 받는 자로, 사실상 난민과 유사하나, UNHCR의 주요 관심대상으로 대량인권침해가 초래된 지역을 탈출한 사람들(전쟁난민, 경제적 난민, 인도적 난민, 국내 실향민 등 난민에 준하는 사람들)이 보호대상으로 설정되고 있다.

24) 박해받는 혹은 박해의 우려가 있는 국가로 돌아갈 수 없음에도 불구하고 신청국에 의해 비호가 거부되어 신청국과 인접국 사이를 왕래하면서 계속 비호신청을 하고 있는 상태에 있는 자를 지칭한다.

25) 제3국에 정착하고자 하는 난민이 일정한 조건 하에 특정국에 일시 체류가 허용된 자를 말한다.

26) 난민협약상 난민 지위를 인정받지는 못하였으나 그와 유사한 상황에 있는 자로서 출신국의 국경을 탈출한 국경실향민(externally displaced persons)과 출신국 영토 내에 체류하는 국내 실향민(internally displaced persons)이 있다. 국내 실향민의 경우는 협약상 난민으로 인정될 수 없으며, 대개 국가주권과 국제적 보호 간에 충돌이 발생한다.

27) 원칙의 예외: 난민협약은 체약국의 국가안보를 위협한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 자 혹은 중대한 범죄를 범하고 유죄가 확정되어 체약국의 사회에 위협을 주는 자에 한해서는 박해 받을 염려가 있는 국가든 제3국이든 상관없이 강제 추방 내지 송환할 수 있도록 허가하고 있음(협약 33조 2항).

를 요구하고 있지 않으므로, 난민의 비호 문제는 개인의 정당한 권리가 아닌, 개별 국가의 선의(good will)에 의하여 결정된다. 또한 비호권을 궁극적으로 부여받기 위해서는 난민의 입국권이 보장되어야 하는데, 상당수의 난민은 국경 혹은 해상에서 난민지위를 신청하면서 입국을 요청할 때, 각 국 정부가 이를 거부하고 있다. 따라서 개별 국가의 이러한 행위를 이를 강제적으로 규정하는 것이 필요하다.

넷째, 협약이행을 감시할 권한을 가진 국제감시기구가 존재하지 않는다. 난민 신청을 받은 국가가 난민지위의 요건을 갖추었음에도 불구하고 난민인정을 거부했을 때 발생하는 난민문제(이른바 케도난민의 존재)를 어떻게 해결할 것인가가 중요한 쟁점으로 남아있다. 이를 해결하기 위하여 UNHCR는 각 국의 협조를 요구하고 있지만, 개별 국가를 대상으로 어떠한 강제력 있는 결정을 내릴 수 없는 상황이므로, 최종적 결정은 개별 국가의 몫으로 남아있는 실정이다.

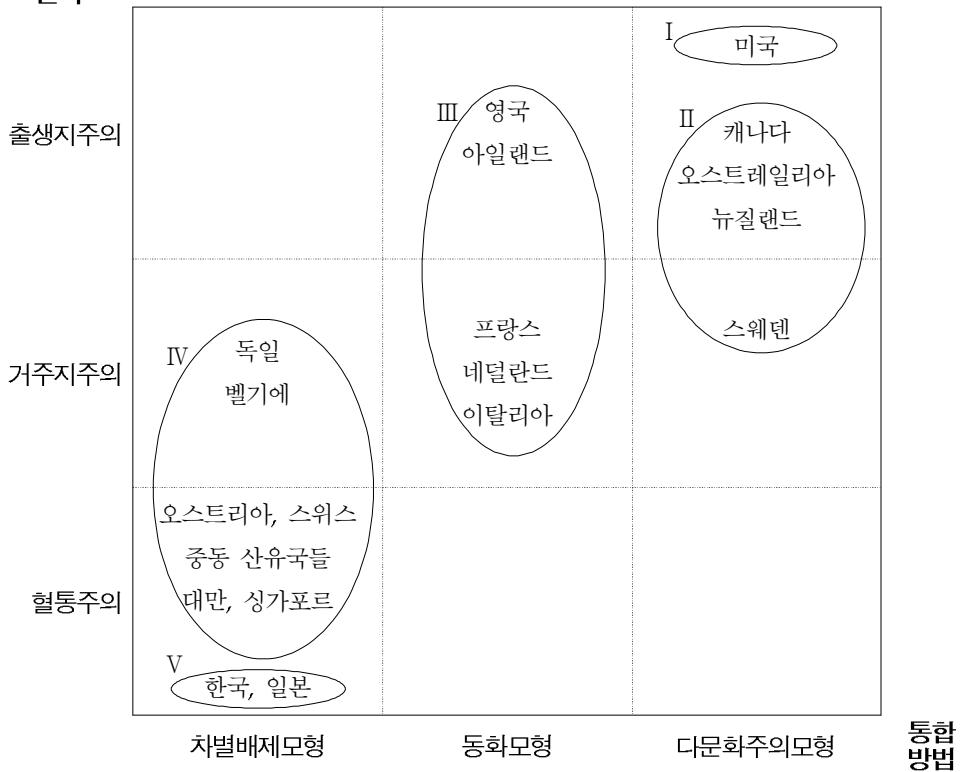
다섯째, 난민협약은 일부 규정에 대하여 포괄적인 유보를 허용하고 있다. 난민협약에서는 제1조(난민개념), 제3조(비차별), 제16조 1항(재판받을 권리), 제33조(강제송환금지), 제36조(협약의 적용을 확보하기 위한 법령의 유엔사무총장재로의 송부), 제46조(선언, 통고, 유보 등에 대한 유엔사무총장의 회원국에 대한 통보)에 대해서는 유보를 불허하고 있다. (협약 42조 1항). 그러나 난민의 안전한 정착 및 귀환의 지원, 귀화의 지원, 정치적·경제적·사회적 권리에 대한 유보를 허용함으로써 난민들이 기본적인 삶을 살아가기 위한 기본적 권리를 개별 국가의 재량에 맡기고 있어 그들의 인권을 위협할 가능성이 있다.

## 5. 국가별 이주민 인권

각 국가별로 이주민의 현황은 어떠하며, 그들의 인권 보장을 위하여 어떠한 정책을 마련하고 있는지 살펴봄으로써, 앞에서 제시한 이주민 인권 관련 국제 조약이 실제로 각 국가에 제대로 시행되고 있는지 파악할 수 있다. 이를 위하여 대표적으로 독일, 캐나다, 일본 세 국가를 선택하여 살펴보고자 한다. 독일, 캐나다, 일본의 경우, 아래 제시된 <그림 III-4>와 같이, 이주민 통합의 유형이 각각 구분되는 특징을 가지고 있다 (Castle 외, 1998).

Castle과 Millers는 이민자를 받아들이는 유형에 따라서 크게 세 가지 범주인, 차별 배제모형, 동화모형, 다문화주의모형으로 구분하고 있으며, 국적부여원칙에 따라서는 출생지주의, 거주지주의, 혈통주의로 구분하고 있다. 독일, 캐나다, 일본은 각각 거주지주의, 출생지주의, 혈통주의에 해당하는 국가로, 이들 국가의 상황을 살펴봄으로써

국적 부여 원칙



[그림 III-4] 이주민 통합 방법과 국적 부여 원칙에 따른 국가 분류

각각의 모형에서 어떠한 형태로 이주민 인권에 대한 정책을 펼치고 있는지 이해할 수 있을 것이다.

가. 독일

1) 이주민의 역사와 실태

독일은 19세기 말 국가 주도의 산업화 추진 과정에서 노동력이 필요하였기 때문에 탄광촌을 중심으로 이주민을 받아들이기 시작하였다(주재순, 2007). 제2차 세계대전 이후에는 1955년 이탈리아와의 양국 협약으로 300명의 노동자를 슈투트가르트 지방에 받아들인 것을 시작으로 스페인, 그리스, 터키, 포르투갈, 튀니지, 모로코, 유고, 한국 등에서 많은 이주노동자를 받아들였다(강수돌, 2007). 독일은 1960년 스페인과 그리스, 1961년 터키, 1963년 모로코, 1964년 포르투갈, 1965년 튀니지, 1968년 유고슬라비아와

모집협약을 차례로 맺고, 이들 국가들로부터 많은 외국인노동자들을 모집하였다.

1950~60년대 독일의 초기 이주노동자 정책을 살펴보면, 5가지 특징이 나타난다. 첫째, 독일의 연방 노동청의 관할 아래 정부 간 공식 협약에 근거하여 노동자를 받아들인다. 따라서 민간 브로커 개입에 의한 문제점을 최소화 할 수 있었다. 둘째, 독일 노동시장의 상황에 따라 노동허가 상황을 조정하였다. 셋째, 이주노동자는 독일 노동자와 동일한 노동법의 적용을 받았다. 넷째, 단기 순환 원칙에 따라, 이주노동자의 고용은 단기를 원칙으로 하였으며, 고용허가는 1년을 단위로 갱신하였다. 다섯째, 이주자는 노동관청의 지속적인 통제를 받는다(Pagenstecher, 1994 ; 강수돌, 2007 재인용).

이 시기 이주노동자는 초청근로자였으며, '교체순환원칙'에 따라서 우선 1년간 일할 수 있는 고용허가서를 받아 입국한 후, 최장 3년까지 고용허가를 연장할 수 있었다. 그러나 이러한 독일 정부의 원칙에 대하여 기업은 불만을 표출하였다. 독일 사회에 적용된 외국인 노동자를 다시 돌려보내고, 새로운 외국 인력을 고용해야 하는 '교체순환원칙'은 기업에 손해를 끼칠 수밖에 없기 때문이다. 이에 따라 독일 정부는 교체순환정책을 후퇴시켰고 점차 외국인 노동자들이 장기 체류하게 되었다(유길상 외, 2004).

1970년대에 들어 이주노동자의 '정주화'가 점차 심해지면서 독일에 체류하는 외국인의 숫자가 급증하자 독일 정부는 1973년에 EEC 회원국 이외 국가들로부터의 외국인 노동자 도입을 중단하였다. 또한 고용허가서를 새로 발급하거나, 그 기간을 연장하고자 하는 경우 사전에 국내 노동시장 상황을 먼저 조사하도록 하여 발급에 제한을 가하였다(유길상 외, 2004).

<표 III-6> 독일의 외국인 및 외국인 노동자 수 추이

(단위 : 천명, %)

연도	외국인수		외국인근로자수		연도	외국인수		외국인근로자수	
	전체	전체 인구 대비	전체	전체 근로자 대비		전체	전체 인구 대비	전체	전체 근로자 대비
1959	-	-	166.8	0.8	1975	4,089.6	6.6	2,060.5	10.2
1960	-	-	379.4	1.5	1976	3,948.3	6.4	1,924.4	9.6
1961	686.2	1.2	549.5	2.5	1977	3,938.3	6.4	1,872.2	9.4
1962	-	-	719.0	3.2	1978	3,981.1	6.5	1,857.5	9.3
1963	-	-	829.2	3.7	1979	4,134.9	6.7	1,924.4	9.3
1964	-	-	985.5	4.4	1980	4,453.3	7.2	2,018.4	9.6
1965	-	-	1,216.6	5.7	1981	4,629.7	7.5	1,929.7	9.2

1966	-	-	1,313.5	6.3	1982	4,666.9	7.6	1,709.5	8.3
1967	1,806.7	2.8	991.3	4.7	1983	4,534.9	7.4	1,640.6	8.1
1968	1,924.2	3.2	1,089.9	5.2	1984	4,363.6	7.1	1,552.6	7.7
1969	2,381.1	3.9	1,501.4	7.0	1985	4,378.9	7.2	1,536.0	7.5
1970	2,976.5	4.9	1,949.0	9.0	1986	4,512.7	7.4	1,544.7	7.5
1971	3,438.7	5.6	2,240.8	10.3	1987	4,240.5	6.9	1,557.0	7.4
1972	3,526.6	5.7	2,352.4	10.8	1988	4,489.1	7.3	1,607.1	7.6
1973	3,966.2	6.4	2,595.0	11.6	1989	4,845.9	7.7	1,638.8	7.9
1974	4,127.4	6.7	2,331.2	11.2					

<출처 : 장은숙(2004). 독일의 외국인력정책>

외국인 노동자 도입을 정지하여 외국인의 수를 줄이고, 이들로 인한 사회 문제를 해결하기 위한 독일 정부의 노력은 <표Ⅲ-6>에서 살펴볼 수 있듯이, 어느 정도 효과를 발휘하였다. 1973년 9월부터 1975년 9월까지 외국인 노동자의 수가 50만 명 줄어들었고, 1978년에는 외국인 노동자 수가 약 186만 명으로 도입 정지 이전에 비하여 25% 가량 줄어들었다. 그러나 외국인 수는 줄어들지 않은 것을 알 수 있는데, 이는 이미 독일에 거주하고 있던 외국인 노동자들이 자국으로의 귀환을 포기하고 가족을 독일로 불러들인 것에 그 원인이 있다(유길상 외, 2004).

1980년대 말에는 소련의 붕괴와 함께, 소련 및 그 주변의 동유럽 국가로부터 많은 난민이 유입되면서 다시 외국인의 숫자가 다시 증가하게 된다. 이러한 시대적 분위기 속에서 독일은 1989년 말부터 동유럽 각 국가와 외국인 노동자 도입에 관한 국가 협약을 체결하여 다시 외국인 노동자들을 받아들이기 시작한다. 이는 소련 및 동유럽 국가로부터 유입되는 난민이 급증하면서, 독일 정부가 이를 통제할 수 없는 수준에 이르게 되었기 때문에, 협약상 규정을 통하여 노동력으로 도입함으로써 국가가 통제하고자 하는 의도를 포함하고 있었다.

현재 독일에서 이루어지고 있는 이주민 유입은 유럽공동체 내에서 이루어지는 회원국 국민들의 이주, 유럽공동체 회원국 외 국가 국민의 가족 초청, 구 동구권지역 독일 동포의 이주, 난민 및 망명신청자, 도급계약노동자 및 계절노동자, 유대인 이주 등으로 이루어져 있다. 2008년 기준으로 독일에는 전체 인구 8천 2백만 명 중 약 8.8%인 7백 2십만 명이 외국인이다. 2008년 독일로 유입된 외국인(유럽 공동체 회원국 국민을 제외함)의 체류 목적을 살펴보면, 가족 초청이 26.4%로 가장 많으며, 고용목적이 15.9%, 학업목적이 15.6%로 그 뒤를 잇는다.

<표 III-7> 연도별 독일 유입 난민수

(단위 : 명)

연도	난민수	연도	난민수	연도	난민수
1975	8,627	1981	49,491	1987	57,379
1976	11,123	1982	37,423	1988	103,076
1977	16,410	1983	19,737	1989	121,318
1978	33,136	1984	35,423	1990	193,063
1979	51,493	1985	73,832	1991	256,112
1980	107,818	1986	99,650	1992	438,191

<출처 : 장은숙(2004). 독일의 외국인력정책>

## 2) 이주민 정책과 인권보호

독일은 공식적 차원에서 이주민을 적극적으로 받아들인 국가라기보다, 자국의 이익과 상황에 따라 현실적인 이주민 정책을 펼쳤다. 따라서 처음부터 이주민의 국가라는 정체성을 가지고 출발한 국가보다, 정책적 시사점이 크다. 독일은 단기 노동력을 수입하는 것에 관심이 있었다. 그러나 시간이 흐르면서 '노동력'만 독일에 유입된 것이 아니라 '인간'이 건너와 산다는 사실을 깨달으면서, 사회·문화적 교류가 자연스럽게 발생하고, 동시에 이질적인 집단이 증가하면서 각종 사회적 문제가 발생하기도 하였다(이경원, 2010).

독일은 오랜 기간 동안 속인주의의 전통과 단기 인력 수급 중심의 외국인 노동자 정책을 펼쳐왔으며, 이들을 조속히 귀환시키는 프로그램인 소극적 사회통합 정책을 유지하여왔다. 그러나 이주노동자들의 점차 독일 사회에 정주화함에 따라서 이들을 독일 사회에 통합시키고, 그들의 인권을 보장하기 위한 노력이 다각도로 전개되었다.

독일은 처음 이주노동자 고용을 실시하였던 1955년부터 외국인에게 내국인과 동일한 노동조건과 사회보장조건을 보장하였다. 또한 1972년에 만들어진 새 경영조직법(노동자대표법)은 이주노동자들에게 노동자대표회의(Betriebsrat)의 선거권과 피선거권을 부여함으로써 그들이 독일의 노동시장 및 사회생산시스템에 참여할 수 있도록 기회를 제공하였다. 또한 이주노동자들에게 노동조합의 가입도 허용하였는데, 1960년대 말부터 이주노동자들의 노조가입율은 꾸준히 증가하였다(강수돌, 2007). 노동조합에 가입한 이주노동자의 비율은 1961년 5%에 불과하였으나, 1973년 28%까지 급증하였고, 2002년에는 54%에 이를 정도로 놀라운 성장세를 나타내었다. 실제 독일 금속노동조합의 경우, 2002년 전체 조합원수의 10%에 해당하는 26만 명이 이주노동자였으며, 노동조합의 간부 역시 12%가 외국인으로 채워져 있었다(강수돌, 2007). 이 외에도 독



일은 이주노동자들의 사회적 권리 - 거주권, 교육권 등 -도 보장하기 위하여 여러 가지 정책을 실시한다. 이주노동자의 급증으로 인한 주택문제 부족 문제, 외국인의 밀집으로 인한 교육 문제 등에서 관심을 기울였으며, 독일의 지방주정부는 이러한 문제를 실질적으로 해결할 수 있는 사회적 인프라를 구축하기 시작하였다. 1964년에는 이주노동자 자녀의 취학을 법적으로 의무화하고, 1971년에는 외국인 아동들이 학교에 원만하게 통합할 수 있도록 하는 각종 정책을 실시하였다. 이러한 정책에 따라 외국인 아동은 원칙적으로 독일 학급에 통합하되, 추후에 모국으로 돌아가는 경우 언어 및 문화 단절이 발생하지 않도록 모국어 교육을 병행하도록 하였다(이용일, 2007). 이러한 학교 교육 지원 외에도 외국인들이 독일 사회에 보다 쉽게 적응하고 직업을 갖도록 하기 위한 직업양성교육도 실시하였다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고, 90년대 초의 극우주의 테러, 학교와 같은 공공장소에서의 히잡 착용과 이슬람 종교교육에 관한 논란, 이주민 2, 3세대의 학교 폭력과 범죄 등 각종 크고 작은 문화적 갈등이 독일 사회의 이슈로 제기되기 시작한다. 노동시장과 지방자치단체에서의 각종 성과에도 불구하고, 독일의 혈통주의적 전통과 이민 억제를 유지하였던 독일 정부의 이주민 정책은 많은 한계를 드러내었다. 그동안 정부차원에서 '이민국가임을 부정했던 것에서 벗어나, 독일 정부는 2005년 발효된 신이민법으로 이주민에 대한 처우와 법적 지위에 불확실성을 줄이고, 이주민을 위한 제도를 체계적으로 완성하였다(이용일, 2007).

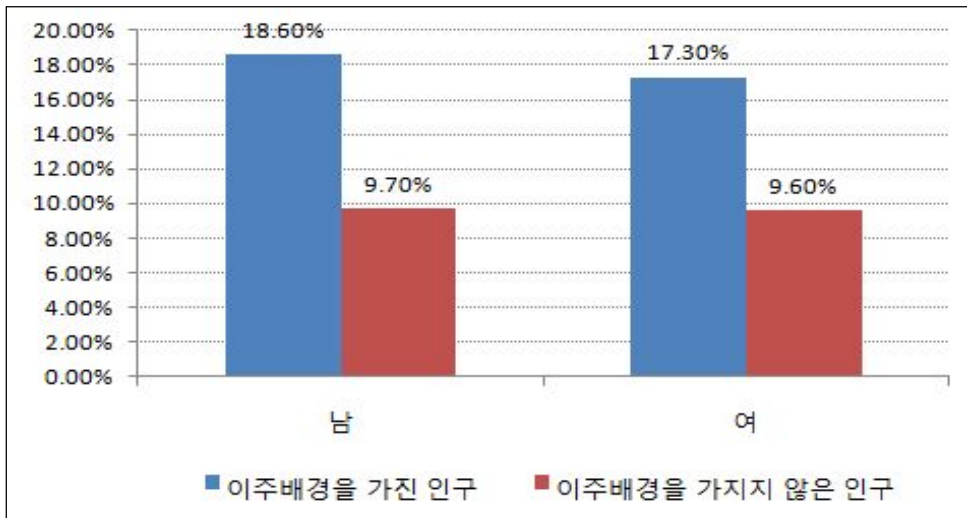
<표 III-8> 독일의 2005년 신이민법 주요 내용

제정내용	세부사항
외국인 전문 인력의 취업체류와 이민	외국인 전문인력의 취업체류 및 이민을 합법적으로 인정
투자이민	행정 절차상의 복잡한 규정을 간소화 투자이민의 기준 설정(100만유로 이상 투자, 현지 종업원 10명이상 채용)
안전보장을 위한 외국인 추방	테러 및 범죄의 우려가 있는 사람, 종교적 극단주의자는 정황증거만으로 추방가능
망명 및 피난절차 신속화	망명 절차를 간소화 함 망명지원이 거부된 경우 조속한 출국 조치 시행
이주민 통합	모든 이주민에 대하여 독일어 학습 의무화 기본언어과정 및 심화과정 개설 독일 사회 질서에 대한 오리엔테이션 과정 신설

<출처 : 황혜봉(2006). 독일의 이민법 제정 내용을 표로 재구성함>

이민법의 개정을 통하여 노동 인구의 감소로 위협을 받고 있던 독일은 이주민이 증가할 것으로 예상되고 있으며, 독일 산업계는 이러한 조처에 대하여 환영을 하고 있다. 특히 고급 인력의 이민을 적극적으로 받아들임으로써 많은 일자리를 창출할 것으로 기대하고 있다. 그러나 여전히 이민 규정이 다른 나라에 비하여 까다롭기 때문에 그 실효성에 의문을 제기하는 사람들이 많다. 또한 인권의 관점에서 볼 때, 이 법은 범죄혐의가 없는 외국인이라도 범죄를 저지를 개연성이 있다고 판단되면 추방할 수 있도록 규정하고 있어 인권침해의 요소가 강하다.

독일은 비교적 역사적으로 오랜 기간 동안 이주민을 받아들였으며, 이에 대하여 적절한 대책 마련이 이루어져왔다. 그러나 아직까지 이주민들은 독일의 내국인에 비하여 경제적으로 어려운 상황에 놓여있다. 2006년 이주 배경을 가진 독일 인구의 실업률은 이주 배경을 갖지 않은 독일 인구에 비하여 상당히 높음을 알 수 있다(이경원, 2010).



[그림 III-5] 성별 및 이주 배경에 따른 실업률

이주배경을 가진 사람들이 독일 사회에 보다 잘 적응할 수 있도록 하기 위해서는 우선 이주 아동 및 청소년에 대한 교육이 우선적으로 필요할 것이다. 양질의 교육을 통해 이주민들의 비숙련 노동자로 전락하지 않도록 정부 차원에서 실질적인 노력이 필요할 것이다. 2005년의 신이민법이 바로 그러한 문제점을 인식하여 발효되었다는 점을 살펴볼 때, 빠른 시간 내에 이러한 문제점이 해결되리라 기대한다.

## 나. 캐나다

### 1) 이주민의 역사와 실태

캐나다는 역사적으로 이민을 적극적으로 받아들여 왔으며, 소수의 원주민과 다수의 이민으로 이루어진 전형적인 다인종 사회이다. 캐나다 주민의 20%정도는 캐나다가 아닌 다른 지역에서 출생한 이민자이며, 약 30%는 건국의 중심 세력이었던 영국 및 프랑스계가 아닌 다른 민족적 배경을 가지고 있다. 1947년 캐나다 정부는 이민정책을 수립하여, 캐나다 사회의 근본적인 성격을 바꾸거나, 캐나다의 '흡수'능력을 초과하지 않는 범위 내에서 이주민을 받아들이고자 하지만, 1950년대 급속한 경제 성장으로 인한 노동 인력 확보를 위해 인도, 파키스탄 등의 국가와 이주 협상을 하게 되었다. 이후 1967년 캐나다 정부는 캐나다 경제에 기여할 수 있는 전문기술인력을 유치하고, 인구 감소 압박에 대비하기 위한 목적으로 '점수제'를 통한 이민제도를 시행하였고, 이는 2002년 시행된 '이민 및 난민보호법'에도 활용되었다(유길상, 2007). 현재까지 캐나다는 약 200개 이상의 민족으로 구성된 이민 국가로, 현재 약 5백만 명의 이민자가 거주하고 있으며 매년 약 25만 명의 이민자가 새로 이주해오고 있다(중앙대문화교육센터, 2010). 최근의 캐나다 이민자의 인종·민족 구성을 살펴보면, 1970년대 이전에는 주로 유럽에서 이주하는 백인들이 대부분이었던 반면, 최근에는 아시아 국가 출신의 유색 인종이 이민자의 대부분을 차지한다(표 참조). 캐나다의 경우 상당수의 노동 인력을 이민자로 충당하고 있다. 2002년 캐나다로 온 22만 8,575명의 이민자 중, 8만 8000명이 이주노동자이며, 이들은 캐나다의 인력난을 해소하는데 큰 역할을 담당하고 있다.

<표 III-9> 국가별 캐나다 이민자 현황  
(Citizenship and Immigration Canada, Facts & Figures, 2008)

국가	숫자	퍼센트(%)	순위
중국	29,336	11.87	1
인도	24,549	9.93	2
필리핀	23,724	9.60	3
미국	11,216	4.54	4
영국	9,243	3.74	5
파키스탄	8,052	3.26	6
한국	7,245	2.93	7
프랑스	6,384	2.58	8

이란	6,010	2.43	9
콜롬비아	4,995	2.02	10
상위 10개국 총합	130,754	52.90	
기타	116,489	47.10	
총계	247,243	100	

## 2) 이주민 정책과 인권보호

캐나다의 이주민 정책은 '다문화주의(Multiculturalism)'의 입장에 있으며, 이에 따라 이주민들의 통합을 돕고, 그 중요성을 강조하지만 캐나다 사회로의 동화를 강요하지는 않는다(Harles, 1997). 이주민들의 언어, 민족/인종, 종교, 문화 등 다양성을 인정하면서, 그 속에서 통합성을 추진한다. 캐나다는 이민 및 출입국관리를 위하여 1947년 이민법을 제정하여 실시하였다. 1976년에 이민법은 대폭적으로 개정되었다가 2002년에는 '이민 및 난민보호법'으로 다시 확대 개정되어 지금까지 이 법에 의하여 출입국 관리, 이민 및 난민에 관한 사항을 규율하고 있다. 이민과 난민보호법의 해석과 집행은 캐나다가 가입되어 있는 다수의 국제인권조약(international human rights instruments)과 캐나다 인권장전(Canadian Charter of Rights and Freedom)<sup>2)</sup>의 틀 안에서 이루어지고 있다(원재천, 2008).

캐나다는 '이민 및 난민보호법(Immigration and Refugee Protection Act)'에 의하여 외국인의 출입국 전반을 관리하고 있다. 이 법안은 크게 이민 보호와 난민 보호로 구성되어 있으며, 이민, 난민보호, 법집행, 이민 및 난민의 사법절차 및 항소와 기타 관련 사항으로 구성되어 있다(원재천, 2008). 특히 캐나다는 난민제도를 적극적으로 인정하고 있다는 점에서 다른 국가와의 차이점을 나타내는데, '이민 및 난민보호법'을 통하여 국제법이 요구하는 난민 관련 의무를 이행하고, 그들이 재정착할 수 있도록 돕고 있다. 이러한 캐나다 정부의 입장은 인종, 종교, 국적과 관계없이 박해를 받을 위험에 처한 사람에게 피난처를 제공하고 기본적인 인권을 존중하고 있다는 점에서 의의가 크다고 볼 수 있다.

캐나다에서는 출입국, 이민 및 난민에 관한 업무를 일반적으로 '국적이민부(Citizenship and Immigration Canada)', '공안 및 국가 비상사태관리부(Department of Public Safety and Emergency Preparedness)', '국경 관리국(Canada Border Services Agency)', '이민 및 난민위원회(Immigration and Refugee Board of Canada)'에서 담당하고 있다. 이들 부서는 상호 견제와 협조의 관계를 유지하고 있다. 각 부서의 역할 및 특징은 다음과 같다.

<표 III-10> 캐나다 출입국, 이민 및 난민 담당 부서

부서	특징	주요 업무
국적이민부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1994년 설립</li> <li>• 이민정책, 난민보호, 이주민 정착 및 국제문제 총괄</li> <li>• 이민자 선별부터 정착까지 총체적이며 일관성 있게 관리</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이민과 난민위원회에서 회부되는 항소사건 결정</li> <li>2. 캐나다 이민자 선정</li> <li>3. 방문비자, 노동비자, 학생비자 등 발부</li> <li>4. 영주권 거주기간 및 조건 결정</li> <li>5. 시민권부여 및 이주자 정착제도 운영</li> </ol>
공안 및 국가비상사태관리부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2003년 12월 설립</li> <li>• 9/11 테러 이후 국가 안전을 최우선 목표로 함</li> </ul>	국경관리국, 연방경찰, 국가안전정보국, 교정국, 보호감찰국을 관장함
국경 관리국	관세법, 수출입관리법, 이민 및 난민보호법, 대테러법 등을 집행 역할 담당	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 캐나다에 출입국하는 모든 사람에 대한 절차 수립 및 집행·관리</li> <li>2. 모든 물건의 반입절차를 수립하고, 집행·관리</li> <li>3. 캐나다 안전에 위협이 되는 외국인을 보호·관리하며, 테러관련자, 조직범죄 가담자, 반인륜적 범죄자 추방</li> <li>4. 난민신청자, 이민 및 난민위원회 회부에 관한 업무 수행</li> </ol>
이민 및 난민위원회	난민보호국, 이민국, 이민항소국 3개의 심사국으로 구성되어 있는 독립적인 행정 심판기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 난민보호국: 국제난민협약에 따라 난민<sup>28)</sup>을 분류하여 보호</li> <li>• 이민국: 국경관리국이 입국불가 판정을 내린 경우라도 이민국에 심사 회부 가능하며, 당사자의 입국여부 및 캐나다 체류 여부 결정가능</li> <li>• 이민항소국: 1심인 이민국의 결정 중 법이나 사실관계 적용에 문제가 있어 항소한 사건을 담당(퇴거명령 항소, 영주권자 거주기간 항소 등)</li> </ul>

<출처 : 원재천(2008). 『캐나다 출입국 관리법에 관한 연구』 제정리>

캐나다의 '이민 및 난민보호법'은 이주민들의 권리를 법적 차원에서 보장하기 위한 것으로, 캐나다는 이를 바탕으로 국제 인권 규정을 지키기 위하여 노력하고 있다. '이민 및 난민보호법' 제3조 제3항 (f)은 "이 법안은 캐나다가 서명한 국제인권조약들을 이행하는 태도로 해석되어야 하고 집행되어야 한다..." 라고 명시하고 있다. 이에 캐나다 법원은 캐나다의 '이민 및 난민보호법'은 캐나다가 가입한 국제조약을 적용해야 하는 것이 그 입법취지에 맞는 것이라고 판결을 내렸다.<sup>29)</sup> 예컨대 부모가 영주권을 신

28) 국제난민협약에 따르면, 인종, 종교, 국적, 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견 때문에 박해를 받을 공포를 가진 자를 난민으로 규정하고 있다(국제난민협약).



▲ 국적이민부 홈페이지  
(<http://www.cic.gc.ca>)



▲ 캐나다 이민 및 난민위원회 홈페이지  
(<http://www.irb.gc.ca>)

[그림 III-6] 캐나다 이주 및 난민 담당 기관

청했을 때 자식의 존재를 숨긴 뒤 나중에 말을 바꾸어 자식이 있다고 하여 자식을 데려 올 수 있는가에 대한 문제가 발생하였을 때, 캐나다 정부가 만약 자식과 부모의 결합을 허용하지 않는다면 이는 아동의 권리에 관한 협약, 즉 국제 협약에 위배하는 것이 된다(원재천 2008).

또한 캐나다는 세계에서 난민보호체제가 가장 잘 시행되고 있는 곳이다. 난민 신청을 서류 뿐 아니라 구술로도 가능하도록 규정하고 있으며, 난민에 대하여 심사하는 두 명의 심사위원 중 한명이라도 난민이라고 인정하면 난민의 지위를 인정하는 관행이 자리잡고 있다.<sup>30)</sup> 그리고 캐나다는 국제난민협약이 정의하고 있는 '난민' 규정보다 그 정도를 넓게 해석하며, 당사자가 고문이나 잔혹하고 심한 박해를 받을 수 있는 가능성이 있다면 난민으로 인정하고 있다.<sup>31)</sup>

그리고 이주민에 대해서도 캐나다의 인권장전의 기준에 따라 압수, 수색, 구속 과

29) Federal Court of Appeal, *De Guzman v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, 2004 FC 1276, [2005] 2 F.C.R. 162; *De Guzman v. Canada Josephine de Guzman*이 영주권을 신청할 때 자식에 대하여 거짓말을 하였다. 본인은 자식이 없다고 하였으나, 나중에 아들, 딸들을 캐나다에 들어 올 수 있게 신청하는 과정에서 캐나다 이민국은 초기의 거짓 서류 때문에 신청조차 받아주지 않았고, Ms. De Guzman은 법원에 상소 하였는데, 캐나다가 국제 아동 권리에 관한 협약(Convention on the Rights of the Child) 그리고 국제 시민 정치권리 협약 (International Covenant on Civil and Political Rights)에 위배 된다는 요지로 법원에 상소 하였다.

30) *Sigh v. Minister of Employment and Immigration* [1985] 1 S. C. R. 177 "security of the person" should be considered when deciding a refugee claim.

31) *Canada (Attorney General) v Ward* [1993] 2 SCR 689. 협약 난민 "Convention refugee" 경우 박해의 범위를 넓게 규정하고 있다.

정에서 신체의 자유를 함부로 침해당하지 않도록 권리를 보장한다. 출입국관리과정의 인권보호정책을 살펴보면, 몸수색 단계에서부터 변호사의 조력을 받을 수 있도록 하고 있으며, 외국인들 중 취약한 사람들(vulnerable people) - 노인, 임산부, 병약자, 장애인 등 - 은 보호조치는 불가피한 경우에만 내리도록 하고 있다.

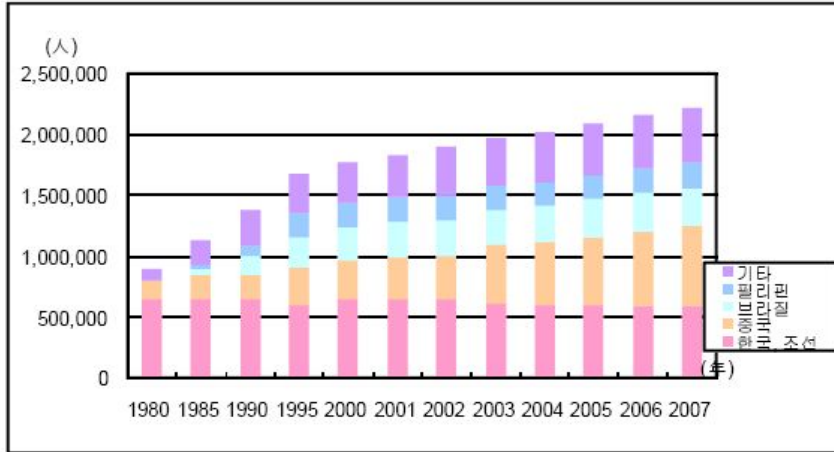
## 다. 일본

### 1) 이주민의 역사와 실태

일본 내 외국인 거주자들은 1980년까지 전체인구의 0.7%인 80만 명 정도를 유지하였으나, 1980년대에 들어와 급속히 증가하기 시작하여, 1990년 100만 명(전체인구의 1.08%)을 넘었고, 2005년에는 200만 명(전체인구의 1.57%)을 넘어서게 되었다.

<표 III-11> 체류자격별 외국인 추이

체류자격	2003	2004	2005	2006	2007	구성비	전년대비
						(%)	증감율(%)
총인원	1,915,030	1,973,747	2,011,555	2,084,919	2,152,973	100.0	3.3
영주자	742,963	778,583	801,713	837,521	869,986	40.4	3.9
일반영주자	267,011	312,964	349,804	394,477	439,757	20.4	11.5
특별영주자	475,952	465,619	451,909	443,044	430,229	20.0	-2.9
비영주자	1,172,067	1,195,164	1,209,842	1,247,398	1,282,987	59.6	2.9
정주자	245,147	250,734	265,639	268,836	268,604	12.5	-0.1
일본인의 배우자 등	262,778	257,292	259,656	260,955	256,980	11.9	-1.5
유학	125,597	129,873	129,568	131,789	132,460	6.2	0.5
가족체류	81,535	81,919	86,055	91,344	98,167	4.6	7.5
연수	44,464	54,317	54,107	70,519	88,086	4.1	24.9
인문지식·국제업무	44,943	47,682	55,276	57,323	61,763	2.9	7.7
기술	20,807	23,210	29,044	35,135	44,684	2.1	27.2
취학	50,473	43,208	28,147	36,721	38,130	1.8	3.8
기능	12,583	13,373	15,112	17,869	21,261	1.0	19.0
기업내 전근	10,605	10,993	11,977	14,014	16,111	0.7	15.0
홍행	64,642	64,742	36,376	21,062	15,728	0.7	-25.3
영주자의 배우자 등	8,519	9,417	11,066	12,897	15,365	0.7	19.1
교육	9,390	9,393	9,449	9,511	9,832	0.5	3.4
교수	8,037	8,153	8,406	8,525	8,436	0.4	-1.0
기타	182,547	190,858	209,964	210,898	207,380	9.6	-1.7



[그림 III-7] 일본의 외국인 등록자 수 추이(1980~2007)

<출처 : 법무성 연도별 체류외국인 통계, 법무성 입관협회 홈페이지  
(<http://www.mij.go.jp/NYUKAN/>)

한편 일본은 1960~1970년대 고도의 경제성장에 필요한 노동력을 국내 농촌 인구 등에서 충당하다가, 1970년대 중반 이후부터 노동력 부족문제가 심화되면서 이주노동자를 받아들이기 시작하였다. 1982년에는 기술연수생 제도를 도입하여 본격적으로 이주노동자들이 유입되기 시작하여 현재까지 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 1990년 약 26만 명이었던 이주노동자의 수는 그 이후 급증하여 1995년 60만 명을 상회하게 되었고, 2000년에 약 71만 명, 2005년에는 81만 명으로 증가하였다. 이는 전체 외국인 이주자들 가운데 무려 40.3%를 차지한다. 그러나 최근 일본 경제의 침체와 국제 금융위기로 인하여 다소 감소하는 경향을 보이고 있으나, 그 변동 폭은 크지 않다 (표 참조).



<표 III-12> 일본의 외국인 노동자 추정치

	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
합법적 외국인 노동자	67,983	95,376	105,616	87,996	98,301	107,298	118,996	125,726
기술연수생	3,260	5,054	6,418	6,558	8,624	12,144	19,634	23,334
외국 유학생	10,935	39,299	33,499	32,366	30,366	32,486	38,003	46,966
일본계 외국인	71,803	174,904	181,480	193,748	193,748	234,126	220,844	220,458
불법 외국인 노동자	106,497	296,751	288,092	284,744	284,744	276,810	271,048	251,697
합계	260,478	611,384	615,105	605,412	605,412	662,864	668,525	668,181
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
합법적 외국인 노동자	154,748	168,783	179,639	185,556	192,124	180,465	171,781	193,785
기술연수생	29,749	37,831	46,445	53,503	63,310	87,324	97,476	104,488
외국 유학생	59,435	65,535	83,340	98,006	106,406	96,959	103,595	104,671
일본계 외국인	233,187	239,744	233,897	239,744	231,393	239,259	241,325	239,409
불법 외국인 노동자	232,121	224,067	220,552	207,299	193,745	207,299	193,745	149,785
합계	709,240	735,960	763,873	784,108	786,978	811,306	807,922	792,138

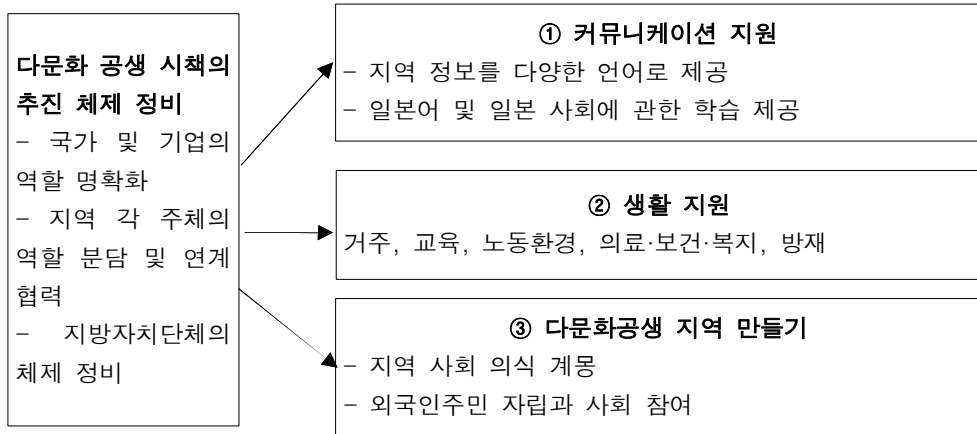
<출처 : 최병두(2010). 일본 이주노동자의 유입 배경과 사회공간적 특성. 대한지리학회>

## 2) 이주민 정책과 인권보호

일본 정부는 그동안 단일 민족과 단일 문화를 바탕으로 하였으며, 외국인 노동자 정책 역시 이러한 정부의 입장에 따라 엄격하게 통제되었다. 일본의 모든 이주노동자는 단기 체류자의 지위를 부여 받으며, 일정기간 취업 후 다시 본국으로 돌아가도록 규정하고 있다. 기본적으로 일본의 외국인 정책은 외국인 근로자에 대하여 전문 기술직과 같은 고급인력에 한하여 인력 수입을 개방하고, 단순 근로자에 대해서는 철저히 제한을 펼치는 이중성을 나타낸다. 물론 단순 기능 인력에 대해서는 최소한의 노동력 부족에 대처하기 위하여 기능실습제도를 두고 있지만, 어디까지나 내국인 우선 고용 원칙에 따라서 그 수를 상당히 제한하고 있다(문준조, 2007).

그러나 이러한 정책에도 불구하고, 앞서 살펴본 바와 같이 일본 내 외국인의 수는 꾸준히 증가하고 있으며, 일본 정부 역시 그동안의 '동질성'을 기반으로 한 입장을 버리고, 다문화적 상황을 인정하는 방향으로 바뀌게 되었다. 이는 '다문화공생정책'이라는 형태로 표출되었다(그림 참조). '다문화·공생사회 추구'를 목표로 합법 체류 외국인에게 사회보험과 사회수당을 적용하고, 지방정부에서는 거주지 확인, 언어장벽 문제

해결, 외국인 가족의 세대 간 격차문제 해결 등을 위한 포괄적인 행정서비스를 제공하고 있다(한영혜, 2006).



[그림 III-8] 총무성의 다문화공생 프로그램

또한 일본은 1981년 '난민의 지위에 관한 조약'을 비준하면서 일본 국내법에서 난민 조약 원칙에 위반되는 법률을 개정하였으며, 이에 따라 난민뿐만 아니라 원칙적으로 적법하게 체류하고 있는 외국인에 대해서는 일본인과 동등하게 사회복지 정책을 적용하고 있다. 따라서 일본에 거주하는 외국인이라면 영주자, 정주자 등에 관계없이 일정 조건을 충족한 경우 사회복지제도에 가입하거나 적용받을 수 있으며, 건강보험, 고용보험 등 일부 복지제도는 불법체류자인 경우도 원칙적으로 가입에 제한을 두고 있지 않다.

그러나 일본 정부의 이러한 대책은 외국인 이주자들에 대한 유입을 완전 개방하고 이에 따라 규범적 의미에서 다문화주의 정책을 추진하기 위한 것이라기보다, 여전히 비이민 단일민족 국가라는 기본 인식을 전제로 불가피하게 진행되고 있는 외국인 이주자들의 유입을 적절히 통제하고, 유입된 이주자들이 지역사회에 원만히 적응해 나가도록 유도하기 위한 준(准)동화주의 정책으로 볼 수 있다. 또한 기능실습제를 통해 충원된 생산기능직 이주노동자에 대해서는 사회통합의 대상이라기보다 권리 침해가 발생한 경우 상담서비스를 제공하고 구제 절차를 지원하는 정도의 혜택만을 제공한다.

일본은 국제연합의 국제인권관련 조약 가운데, 총 10개의 조약을 비준 또는 가입하고 있다. 그러나 아직 이주노동자관리조약과 자유권규약 제1선택의정서는 비준하지 않은 상태이다. 또한 비준한 조약 가운데, 인종차별철폐조약에서 인종차별을 형법상의

범죄로서 처벌할 의무를 규정한 제4조 (a)(b)는 '헌법의 표현의 자유에 저촉될' 우려가 있다 하여 이를 유보하고 있어, 조약 실시 상황에도 일부 시정할 필요가 있다.

## 라. 국가별 이주민 인권 현황을 통한 시사점

독일, 캐나다, 일본의 이주 역사 및 이주민 현황, 그리고 각 국의 이주민 인권 실태를 살펴본 결과 다음과 같은 결론을 도출할 수 있었다. 독일의 경우, 급속한 산업화의 영향으로 부족한 노동력을 이주노동자로 대체하기 위해 각 국의 노동자를 받아들였으며, 이러한 과정에서 발생하는 여러 가지 문제를 해결하기 위해 국가 차원의 이주민 관련 정책을 펼쳐나갔다. 이러한 과정을 통해서 살펴볼 때, 독일은 이주민을 적극적으로 받아들인 '이주국가'라기보다는, 자국의 상황에 따라 현실적인 이주민 정책을 펼친 국가로 해석할 수 있다. 최근에는 '신이민법'을 제정하여, 이주민을 위한 보다 체계적인 제도를 구축하였는데, 이를 통해 전문 인력의 유입, 망명 신청 절차 간소화, 이주민 통합 정책 등 이주민 인권 보장을 위한 제도적 틀을 마련할 수 있었다. 그러나 여전히 독일은 이민 규정이 다른 나라에 비하여 까다로운 편이고, '신이민법'조항에 범위를 저지할 수 있을 것으로 의심되는 외국인인은 바로 추방할 수 있도록 하고 있기 때문에 여전히 이주민들의 인권을 침해할 소지가 있다.

캐나다는 '다문화주의'의 입장을 내세우고 있기 때문에, 이주민들의 일방적 동화보다는 자연스럽게 캐나다 사회에 통합될 수 있도록 하는 정책을 펼치고 있다. 또한 캐나다의 경우, '이민 및 난민보호법'에 따라서 외국인의 출입국 전반을 보다 체계적으로 관리하고 있으며, 특히 이 법은 여러 국제 인권 조약과 캐나다 인권장전의 틀 안에 있기 때문에, 다른 나라에 비하여 법적 측면에서 이주민들의 인권을 완벽하게 보장하고 있다고 볼 수 있다.

일본은 오랫동안 단일 민족과 단일 문화에 기반하고 있었던 국가였기 때문에, 이주민에 대한 인권보장을 위하여 많은 노력을 기울이지 않았다. 하지만 최근 이주민의 수가 꾸준히 증가하면서, 이들을 일본 사회의 구성원을 받아들이고 적응할 수 있도록 도와주기 위한 '다문화공생정책'을 펼치기 시작하였다. 그러나 아직 일본의 경우 국제 인권 조약 가중에 이주노동자권리조약, 자유권규약 제1선택의정서는 비준하지 않은 상태이기 때문에, 여전히 이주민 인권 침해의 소지가 남아있다고 볼 수 있다.

캐나다의 경우, 이주민 인권보호를 위한 각종 정책 및 기관이 비교적 체계적으로 갖추어져 있는 반면, 일본의 경우 아직까지 국제인권조약 중 가입하지 않은 조약이 있는 등 다소 미흡한 점이 있다. 독일은 이주민 인권의 보장 정도로 볼 때, 캐나다와 일본의 중간 정도에 머무른다고 볼 수 있다. 비교적 우리나라와 유사한 문화 기반(단일

민족, 단일 문화)을 가지고 있는 일본을 통해서, 현재 우리나라가 어떠한 방향으로 이주민 인권 정책을 펼쳐야 하는지 알 수 있을 것이다. 또한 최근 이주노동자가 급증하고 있는 우리나라의 상황을 해결하기 위해서는 독일의 사례를 참고로 할 수 있을 것이다. 또한 궁극적으로 이주민 인권 보장의 방향과 방법은 캐나다의 사례를 통해서 그 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

<참고자료>

모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제조약

조문	조항내용	비고	
조약의 체계	전문, 9부, 93조	1990.12.18 채택/16개국 가입 미발효/대한민국 미가입	
전문	기존의 국제인권조약의 정신들을 고려/국제인권기구들의 노력을 상기/국제사회에서 이주현상의 중요성과 정도를 실감/이주노동자와 그 가족의 처우를 각국이 수용할 것을 회구/이주노동자와 가족의 국제적 보호의 필요성을 확신/그들의 기본적 인권의 보장과 이주노동자의 은밀한 이동과 불법 거래를 방지, 제거하기 위한 적절한 조치가 취해져야 함/미신고, 비정규 이주노동자의 불리한 처우를 고려/모든 이주노동자와 고용주가 당사국의 법률과 절차를 존중하고 준수하는 것이 촉진될 것을 고려/범세계적으로 적용될 포괄적인 협약에서 기본규범을 재확인하고 확립하여 이주노동자와 그 가족의 권리에 대한 국제적 보호를 달성할 필요성을 확신하여 다음과 같이 합의.		
1부 적용범위와 정의	1조	어떤 구별도 없이 모든 이주노동자에 적용(1항)/출입국의 권리(2항)	1조 1항은 7조와 비교하여 보다 일반적 범주
	2조	이주노동자; 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정, 종사 중, 종사해온 사람(1항)/월경 노동자(a), 계절노동자(b), 선원(c), 해상시설노동자(d), 순회노동자(e), 특정사업노동자(f), 특별취업노동자(g), 자영노동자(h)의 개념(2항)	
	3조	적용 제외 대상; 국제공무원, 외교관, 투자가, 난민 및 무국적자, 학생 및 연수생, 취업국에 주거를 정하여 유급활동에 종사할 것을 허가받지 못한 선원 및 해상시설 노동자	
	4조	가족; 혼인한 자, 법적으로 혼인과 동등한 효력을 갖는 자, 피부양 자녀와 국제조약에 의해 인정되는 여타의 피부양자.	
	5조	신고되거나 정규직 상황의 간주(a), 미신고 또는 비정규직 상황의 간주(b)	
	6조	출신국, 취업국, 통과국의 개념	

2부	권리의 비차별	7조	권리 향유에서의 비차별의 원칙 규정(당사국이 보장할 것을 약속)	국가의 의무
3부	모든 이주노동자와 그 가족의 인권	자유권 영역	<p>8조 자유로운 출국의 자유, 법률과 조약 3부의 권리들과 양립되는 경우를 제외한 어떤 제한도 받지 않음(1항)/ 출신국에 입국하여 체류할 권리(2항)</p> <p>9조 생명권의 보호</p> <p>10조 고문 또는 잔혹, 비인도적, 굴욕적 처우나 형벌 등의 금지</p> <p>11조 노예제 금지(1항)/ 강제노동의 금지(2항)/ 2항의 범원 판결에 의한 중노동의 예외(3항)/ 강제노동에서 합법적, 긴급사태시, 시민으로서의 작업이나 역무는 제외(4항)</p> <p>12조 사상, 양심, 종교의 자유(1항)/ 종교 또는 신념의 강제 금지(2항)/ 종교 또는 신념의 자유의 최소한의 제한(3항)/ 신념에 따른 자녀에 대한 종교적, 도덕적 교육의 존중(4항)</p> <p>13조 의사표현의 자유</p> <p>14조 사생활, 주거, 서신 등의 통신의 보호</p> <p>15조 재산권, 공정하고 적절한 보상의 권리</p> <p>16조 신체의 자유와 안전에 대한 권리(1-3항)/ 법에 의하지 않은 체포, 억류의 금지(4,5항)/ 신속하고 공정한 재판을 받을 권리(6항)/ 체포, 구금, 억류시의 권리와 조치(7항)/ 비합법적 억류시 석방 요구권, 언어 통역의 조력(8항)/ 위법한 체포 및 억류에 대한 보상의 권리(9항)</p>	기본권-증명서를 소지하지 않았거나 불법체류 상태에 있는 노동자를 포함한 모든 이주노동자가 향유하는 인권

### 난민의 지위에 관한 협약

주제 분류	조항 및 내용	비고/기타
협약의 전체 구조	전문, 본문 7장(1장-일반규정, 2장-법적 지위, 3장- 유급직업, 4장-복지, 5장-행정적 조치, 6장-실시 및 경과규정, 7장-최종 조항) 46조, 부속서/ 선택의정서(1967)	
전문(6단)	유엔헌장과 선언: 인간은 차별 없이 기본적인 권리와 자유를 향유 원칙(1단)/ 유엔의 난민의 권리와 자유 보장 노력(2단)/ 난민지위에 관한 종전의 조약들을 개정, 통합할 필요성(3단)/ 난민의 비호에 대한 국제적인 협력(4단)/ 난민 문제의 사회적, 인도적 성격. 국가간의 긴장의 원인 방지 목적(5단)/ 난민고등판무관 임무, 국가의 협력, 효과적인 조정(6단)	
난민의 정의(1)	과거 조약과의 연결, 난민의 국제적 보호의 계속 보장(A.(1))./1951년, 박해를 받을 충분한 이유가 있는 공포, 인종·종교·국적·특정사회집단의 구성원 신	

장 1조)	분 또는 정치적 의견, 국적국 밖에 있는 자, 그 국가의 보호를 받을 수 없거나 받기를 원하지 않거나, 돌아갈 수 없거나 원치 않거나, 이중국적 또는 다국적자의 문제 등 난민 용어의 정의(A.(2))/지리적 범위(B.)/적용중지(C.)-국적국의 보호(1), 국적 회복(2), 새로운 국적국의 보호(3), 그 국가에 임의 정주(4), 난민 근거 소멸로 국적국의 보호를 거부할 수 없는 경우(5), 무국적자 난민 인정 근거 소멸로 종전의 국가로 귀국(6)/적용배제조항-유엔의 보호 또는 원조를 이미 받고 있는 자(D.), 국제적 보호가 필요한 것으로 인정되지 아니하는 자(E.), 국제적 보호를 받을 가치가 없는 것으로 인정되는 자(F)-전쟁범죄 등(a), 중대한 비정치적 범죄자(b), 유엔의 목적과 원칙에 반하는 행위를 한 자(c)		
체약국의 의무	체약국간의 종전의 협약 대신(37조), 인종, 종교, 출신국 등의 차별 금지(3조), 규정되지 아니한 권리 및 이익의 보호(5조)		
난민의 대우기준	내국민 대우	종교의 자유 및 종교교육의 자유(4조)/재판을 받을 권리, 법률구조, 소송비용의 담보의 면제(16조1,2)/상호주의의 면제(7조)/배급권(20조)/초등교육을 받을 권리(22조 1)/공공부조와 지원(23조)/노동권과 사회보장(24조 1)/공과금의 면제(29조)	
	상주국 국민과의 동등한 대우	공업재산의 보호, 저작물의 권리 보호(14조)/상거소를 가진 체약국의 국민에게 부여되는 대우 부여(16조 3)	
	최혜국 대우	이 협약과는 별도로 부여된 권리(5조)/단체 및 노동조합의 설립 및 가입의 권리(15조)/직업을 가질 권리(17조 1)	
	비호국의 국내법상 외국인에게 일반적으로 부여되는 것과 동일한 대우	동산과 부동산의 취득과 이에 관한 리스 및 기타 계약(13조)/직업선택의 자유와 자영업의 권리(18조)/자격 증서를 가지고 자영업에 종사할 수 있는 권리(19조)/주거의 유리한 대우(21조)/초등교육 이외의 교육의 유리한 기회보장(22조 2)	
난민의 권리	일시적 체류의 경우	추방 및 환송의 금지(33조)/차별금지(3조)/재판을 받을 권리(16조 1)/체약국의 난민에 대한 일반적 의무(2조)/종교의 자유(4조)/신분증 발급(27조) * 피난국에 불법으로 있는 난민(31조)	추방 및 환송의 금지(33조)는 어떤 경우에도 적용
	합법적 체류의 경우	자영업(18조)/이동의 자유(26조)/추방의 금지(32조)	
	합법적 거주	행정상 원조(25조)/법률구조와 소송비용의 담보의 면제, 재판을 받을 권리(16조 2.)/결사의 자유(15조)/임금이 지불되는 직업을 가질 자유(17조)/자영업(19조)/거주의 자유(21조)/공공부조(23조)/노동권 및 사회보장(24조)/여행증명서 발급 받을 권리(28조)	

### 난민의 지위에 관한 협약

주제 분류	조항 및 내용	비고/기타
난민의 의무	제류국의 법령준수의 의무, 공공질서를 유지하기 위한 조치에 따른 의무(2조)/ 납세의 의무(29조)/ 평화에 대한 죄, 인도에 대한 죄, 전쟁범죄를 범하지 않을 의무(1조 F(a))/ 피난처 제공국의 안정을 위태롭게 할 전복활동, 유엔의 원칙과 목적에 반하는 활동의 금지(1조 F(b)(c))	
입국	피난국에 불법 체류 난민(31조)/ 난민의 당해 체약국 내의 지위 조정까지, 타국에의 입국 허가 때까지 필요한 제한 이외의 제한 부과 금지(31조 2)/ 잠정조치(9조)	31조는 불법적인 입국이나 체류에 대해 형벌을 금지.
강제송 환금지	33조/ 33조의 한계-국가의 안전 위협 등(33조 2)/ 추방의 금지 및 제한(32조)	
상호주의 의 면제	피난국의 3년의 거주기간 경과 입법상 상호주의의 정용으로부터의 면제를 향유(7조 2,3,4)	
예외적 조치의 면제	신체, 재산, 이익에 대하여 취할 수 있는 예외적 조치에 대해 국적만을 이유로 이를 적용해서는 안 됨(8조)	
속인법	거소지 당해 국가의 법률에 구속(12조)	
귀화	체약국에의 적응과 귀화를 가능한 한 용이하게 해야 함(34조)	
행정적 원조	25조 체약국의 기관 또는 국제기관에 의하여 행정적 원조가 제공되도록 조치(25조 1)/ 체약국의 기관 또는 유엔난민고등판무관 등 국제기관을 통한 문서 또는 증명서 등 교부 또는 교부되도록 감독(25조 2)	
여행증 명서	체약국은 여행증명서 없는 난민에게 신분증명서 발급(28조)/ 부속서의 규정에 의한 여행증명서 발급(29조)	
부속서	증명서 발급의 관한 규정	

## IV. 국내외 다문화 인권교육 프로그램 비교 분석

본 연구에서는 해외 다문화 인권교육 프로그램 분석 대상국으로 캐나다, 미국, 독일을 선정하였다. 캐나다와 미국은 대표적인 이민국가적 정체성과 특성을 지니고 있는 나라이므로 선정 대상이 되었고, 독일 또한 유럽의 대표적인 이민대상국인 동시에 선별적 이민과 동화주의를 채택하고 있는 등 우리나라의 실정과 유사한 면이 많다는 점에서 시사하는 바가 클 것으로 예상하였기 때문이다. 이번 장에서는, 세 나라의 다문화주의와 그 정책을 분석하기보다 캐나다, 미국, 독일의 다문화 정책이 가지고 있는 큰 방향을 제시한 후 이 세 나라들이 구체적으로 어떠한 기관을 통해 어떠한 프로그램들을 제공하고 있는지 알아보는 것에 주력하였다. 또한 포괄적 의미로서 다문화교육이 아닌, 본 연구과제의 취지에 따라 다문화적 인권의 진작을 위해 운용, 제공되고 있는 프로그램들에 조명을 비추고자 노력했다. 보다 효과적인 정보 제공을 위해, 크게 각국 정부, 학교, 비정부 비영리 기구들의 활동으로 나누어 그들이 제공하고 있는 다문화 인권 교육 프로그램을 살펴보았다.

### 1. 한국

#### 가. 이민의 역사와 다문화 교육 경향

한국 사회로 유례없이 다양한 문화와 인종이 유입되면서 한국에도 다문화 사회로의 전환이 진행되고 있다. 그러나 한국의 정책과 한국인의 사고는 여전히 동질적인 공동체에 기반을 두고 있기 때문에 다양성을 실제로 존중하는 데는 미흡한 실정이다. 따라서 한국의 이민자 사회 통합정책은 한국으로의 이민의 대부분을 차지하는 결혼이민자들에게 일방적인 '동화'모형을 채택하여 강요하고 있는 모습이다 (설동훈, 2009). 현재 이루어지고 있는 다문화 교육의 현 주소도 이와 크게 다르지는 않다. 이주민들에게 일방적으로 한국 사회로의 편입을 강요할 뿐, 주류사회의 구성원 즉, 한국인들에게 상호 문화적 감수성이나 다양한 가치의 존재를 인정 또 존중하는 능력을 배양하는 교육은 찾아보기 힘들다. 따라서 인종이나 국적 등에 관계없이 인간으로서 누려야 할 보편적인 권리를 지각하게 하고 반차별, 반편견 의식을 배양하는 다문화 인권교육이 필수적이며, 그 필요성은 앞으로 점점 더 늘어날 것이다.



## 나. 다문화 인권 교육 프로그램

앞서 언급한 바와 같이 한국에는 아직까지 다문화 인권교육이 체계적으로 구축되어 있다고 보기 힘들다. 다문화 사회로의 진입 단계에서 이주민들에게 한국어와 한국문화를 교육하고 새로운 사회에 잘 적응할 수 있도록 지원하는 단체들과 프로그램들이 많이 발생하여 시행되고 있지만, 타문화에 대한 편견과 차별의식을 인식하고 개선하여 문화적 감수성과 다문화적 인권 의식을 갖도록 하는 교육 기회는 부족한 실정이다.

### 1) 국가인권위원회<sup>32)</sup>

국가인권위원회의 인권교육센터는 아직 다문화 사회로서의 역사가 오래되지 않은 한국에 있어서 거의 유일하게 다문화 인권 교육을 시도하고 제공하고 있는 기관이라고 할 수 있다. 방문교육과 사이버교육, 워크숍 개최 등을 통해 여러 분야의 인권 교육의 기회를 다양한 형태로 제공하고 있다. 국가인권위원회 인터넷 웹사이트를 통해 한국어, 중국어, 영어, 몽골어, 러시아어, 인도네시아어, 베트남어, 태국어 포함 8개 국어로 진정 서비스를 가능하게 하고 있으며, 다문화 인권관련 포럼, 다문화인권강사 양성과정 등을 개최하여 한국 다문화 인권 분야의 발전을 위해 노력하고 있다.

## 2. 캐나다

### 가. 이민국가로서의 역사와 다문화 교육 경향

다문화주의정책은 캐나다에서 처음 만들어진 것으로, 소수민족지역의 분리 독립을 막기 위해 소수민족에게 주류사회와 마찬가지로의 권한을 부여함으로써 시작되었다. 캐나다의 다문화주의정책의 특징은 정부의 주도적인 노력으로 한 사회 내에서 한 개의 주류문화 대신 많은 하위문화를 장려하고 촉진하며 소수민족의 문화적 자율성을 철저히 존중하는 데 있다(설동훈, 2009). 캐나다는 70년대에 이미 다문화주의국가임을 공식적으로 표명하였고, 88년에는 다문화주의법 (Multiculturalism Act) 을 의회에서 통과시키는 등, 어느 나라보다 적극적인 다문화정책을 펴왔던 것은 사실이지만, 기존의 이 정책들에 대한 평가는 관점에 따라 조금씩 다르다. 캐나다의 다문화주의가 당초의 중요한 대상자였던 소수민족의 요구에 부응, 그들의 특수한 집단적 정체성의 인정과 공

---

32) <http://edu.humanrights.go.kr>

공적 지원에 따른 소수민족집단의 사회적 지위 상승 등 다양한 문화와 가치의 유지와 발전을 가능하게 하였다는 평가를 받는 한편, 그 정책이 사회의 중대한 체제 변화를 가져오지 않는 선에서만 차이를 인정하고 표면적으로만 반영하는 수준을 크게 넘어서지 못하고 실질적인 평등의 구현보다는 다양성과 다원성과 관련하여 피상적인 수준에 그쳐왔다는 비판 또한 존재한다. (이민경, 2010)

## 나. 다문화 인권교육 프로그램

### 1) 정부 기관 제공 프로그램

#### 가) 캐나다 이민국(Citizenship and Immigration in Canada)<sup>33)</sup>

캐나다 이민국 홈페이지에는 캐나다 연방 의회에 의해 상정된 다문화주의법(Multiculturalism Act) 실천 연례 보고서가 게재되어 있다. 2008 - 2009년도 보고서 가운데 교육과 지원 분야에 대한 보고 내용을 고찰함으로써 어떠한 다문화 인권 지원 활동이 있었는지를 살펴보고자 한다.

#### (1) 2008-2009 캐나다 다문화주의 법 연례보고서

연방 기관 주도 다문화주의 법 실행 사례 :

인종주의와 차별을 없애기 위한 교육과 지원

캐나다 문화유산청은 (Department of Canadian Heritage) 도미니온 인스티튜션의 인종차별 근절 교육 프로젝트를 위한 국제 기념일 (Dominion Institute's International Day for the Elimination of Racial Discrimination Education Project)을 지원하였다. 이 교육 캠페인에서는 교실 내 프레젠테이션, 지원 캠페인, 교육과 미디어를 통해 모든 종류의 인종차별 철폐를 위한 국제 협약에 관련한 의식을 고취하기 위한 노력이 있었다. 또한 문화유산청은 이주자 공동체를 비롯한 캐나다 안의 다양한 공동체 내의 인권 증진을 위한 새로운 프로젝트들 가운데, 몬트리올을 중심으로 활동하며 인종과 문화적 색채가 담겨 있는 공연을 하며 다양한 공동체의 일원을 인권에 관한 담화 속으로 참여 시키고 있는 극단인 Mise au jeu Montréal 의 공연을 지원하였다.

국제 개발 리서치 센터는 보조금 지원 프로그램을 통하여 캐나다인들이 세계 속 다양한 지역의 정치적, 사회적, 경제적, 문화적 현실을 더욱 잘 이해할 수 있도록 노력하였다. 또한 그 이해가 캐나다 내의 다양한 배경을 지닌 공동체에 대한 이해로 이어질 수 있도록 하는 동시에, 다양한 공동체가 발전하고 번영하도록 지원하고 있다.

33) [www.cic.gc.ca](http://www.cic.gc.ca)

캐나다 연구 협회 (Association for Canadian Studies)와의 협력으로 캐나다 인종 관계 파운데이션 (Canadian Race Relations Foundation)은 캐나다인들의 정체성, 다문화주의, 미디어 와 관련된 네 개의 워크숍을 퀘벡에서 주최하였다. 이 워크숍을 통해서 관련된 주제에 대한 정책과 실천에 대한 토론의 장을 마련하였다.

공공 정책과 업무를 담당하는 간부들의 리더십 회의가 2008년 5월 개최되었다. 이 회의에서는 “고용 평등을 넘어선 사상과 배경의 다양성 경영” (Managing Diversity of Ideas and Backgrounds – Going Beyond Employment Equity)을 주제로 한 워크숍이 제공되었다. 이 워크숍에서는 점점 더 증가하는 노동인력 시장에서의 다양성이 야기하는 문제점과 가지고 올 혜택을 논의하고 다양한 생각들과 배경이 어떻게 조직의 성과 개선으로 이어질 수 있는지를 보았다. 워크숍 참가자들은 조직의 리더로서 일터에 다양성을 포용하고 지원하는 문화를 정착시킬 수 있는 방법을 생각해 보는 기회를 가졌다.

캐나다 공공 업무 학교 (The Canada School of Public Service) 는 공무원들에게 다양성 프로그램 (Diversity Program)을 통하여 다문화주의와 문화적 다양성에 관련된 지속적인 정보 제공을 하고 있다. 2008-2009 분기 동안 학교는 공무원들이 인종/문화적 주제와 정책, 또한 다양한 공동체에 관련된 여러 과제들을 논의할 수 있는 포럼을 개최하였다. 모두 다섯 번의 행사가 기간 내 개최되었다. 행사의 주제로는, 캐나다 토착민들의 공공 업무 참여, 이방인이 이웃이 되는 길, 공동체 개발을 통한 이민자 통합, 21세기 시민의식의 이론과 실제 가 있었다.

## (2) 선생님과 학생들을 위한 온라인 교육 프로그램<sup>34)</sup>

캐나다 이민국 홈페이지에는 선생님과 청소년들이 시민의식, 캐나다인으로서의 정체성, 다문화주의, 이민 등에 관련된 정보를 쉽게 이해하고 재미있게 배울 수 있는 온라인 게임을 마련해 놓았다. 게임을 통하여 캐나다의 역사와 캐나다 내 공동체를 구성하고 있는 다른 인종유산과 역사 또한 배울 수 있다.

---

34) <http://www.cic.gc.ca/english/games/index.asp>



[그림 IV-1] 선생님과 학생들을 위한 온라인 교육 프로그램

#### 나) 캐나다 국가인권위원회(Canadian Human Rights Commission)<sup>35)</sup>

캐나다 국가인권위원회는 캐나다 인권 법안을 집행하고 고용평등법안과의 상호준수를 감시, 감독하고 있으며, 이 두 법안은 연방사법권 내 모든 영역 내에서 기회평등과 반차별 원칙의 준수를 강화하는 역할을 하고 있다.

인권위원회 웹사이트 상에는 여러 가지 차별 방지 지침서와 관련된 정보가 제공되어

35) www.chrc-ccdp.ca

있다. 그 가운데, 일터에서 인종, 국적, 피부색에 의해 차별받지 않을 권리를 설명하고 개인의 권리가 이러한 이유로 침해받았을 경우, 어떠한 경로로 구제받을 수 있는지를 상세히 기술해 놓은 지침서를 간략히 소개하고자 한다.

인종, 피부색, 국적 또는 민족적 태생  
-반차별주의 사례집

<서문>

<목차>

캐나다 인권법안과 캐나다 인권위원회 1

차별이란 무엇인가 2

고용인들과 소비자들을 위한 정보 3

고용주들과 서비스 공급업자들을 위한 정보 3

인권위원회에 달으려면?

<사례 요약>

고용에서의 차별 7

서비스에서의 차별 15

한 번에 겪는 여러 차별 18

고용주들의 책임에 관하여 22

처방

RACE, COLOUR, NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN  
ANTI-DISCRIMINATION CASEBOOK

INTRODUCTION

CONTENTS

The Canadian Human Rights Act and the Canadian Human Rights Commission 1

What is discrimination? 2

INFORMATION FOR EMPLOYEES AND CUSTOMERS 3

INFORMATION FOR EMPLOYERS AND SERVICE PROVIDERS 3

HOW TO CONTACT THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION 4

CASE SUMMARIES

Discrimination in employment 7

Discrimination in services 15

Discrimination on more than one ground 18

#### 다) 캘거리 시 경찰 교육 프로그램<sup>36)</sup>

캐나다 내 캘거리 시는 경찰들에게 의무적으로 다양성 교육(diversity education)을 실시하고 있으며, 그 내용을 웹사이트에 게재해 놓고 있다. 이러한 교육은 캘거리의 경찰들이 다양한 문화적, 사회적 배경을 지닌 시민들에게 공정하고 효율적인 서비스를 제공하고, 간문화적 의사소통 (cross-cultural communication)과 반차별주의적 의사소통(non-discriminatory communication)에 대한 지식과 기술을 배우도록 하는 것을 목표로 하고 있다. 경찰관들은 이 훈련을 통해 효율적인 차별 대응책을 습득하고, 다양한 공동체의 구성원들에게 직접 그 경험담을 듣고 체험할 수 있는 기회를 갖는다.

**CALGARY POLICE SERVICE**  
HOME CONTACT US LINKS SEARCH  
Our Mission: "To maximize public safety in Calgary with vigilance, courage and pride."  
ABOUT THE CPS NEWS & EVENTS DISTRICTS SECTIONS & UNITS KIDS & TEENS  
Home > Diversity Education Fri, October 15, 2010

### Diversity Education

Calgary is truly a diverse city. The Diversity Education Portfolio was created to ensure members of the Calgary Police Service understand cultural and social diversity so they can provide fair and effective service to all Calgarians.

Diversity education for Calgary Police Service recruits and officers explores the barriers to effective community policing in a diverse society. Police officers develop knowledge and skills in cross-cultural communication and non-discriminatory communication. They learn to identify and respond to discrimination, and receive first-hand experience with members of diverse communities.

**Training includes:**

- Expectations and Perceptions: Community of Police and Police of Community
- Systemic Discrimination and Bias: Handling Racism
- Cross-Cultural Communication: Verbal and Non-Verbal
- Developing Self-Awareness
- Hate/Bias Crimes
- The Diverse Groups in our Community (presentations on each area)
- Immigration Canada Presentation
- Diversity Exercises

**Involvement**

The diversity education liaison officer helps promote positive communication between police and Calgary's diverse community ; encourages community members to participate in diversity education courses; and gets involved in diversity-related committees.

To learn more about the Diversity Education Portfolio, call 403-206-8150.

Updated: Wednesday, July 8, 2009 1:40 PM

Copyright © 2009, CALGARY POLICE SERVICE | Copyright Notice | Privacy Notice

### Related Items

- CPS Phone Directory
- Contact Us
- Crime Mapping
- Online Reporting
- Recruiting
- Traffic Updates
- Gang Strategy

[그림 IV-2] 캘거리 시 경찰 교육 프로그램

36) <http://www.calgarypolice.ca/community-diversity.html>

훈련 구성:

- 기대와 인식 : 경찰공동체의 공동체 속의 경찰
- 구조적 차별과 편견 : 인종주의를 어떻게 다룰 것인가?
- 간문화적 의사소통 : 언어적/비언어적 의사소통
- 자아 깨닫기
- 증오/편견에 의한 범죄들
- 우리 지역사회 내의 다양한 집단들
- 캐나다의 이민 상황
- 다양성 실습

Training includes:

- Expectations and Perceptions: Community of Police and Police of Community
- Systemic Discrimination and Bias: Handling Racism
- Cross-Cultural Communication: Verbal and Non-Verbal
- Developing Self-Awareness
- Hate/Bias Crimes
- The Diverse Groups in our Community (presentations on each area)
- Immigration Canada Presentation
- Diversity Exercises

## 2) 비정부, 비영리 기구들의 다문화 인권교육 프로그램

### 가) 브리티시 콜럼비아 주 다문화 사회와 서비스 기관 연합<sup>37)</sup>

#### **Affiliations of Multicultural Societies and Service Agencies of British Columbia (AMSSA)**

브리티시 콜럼비아 주 다문화 사회와 서비스 기관 연합(AMSSA)은 브리티시 콜럼비아 주 안의 여러 공동체 내 이주민 정착과 다문화 서비스를 제공하는 75개 이상의 기관이 모여 만든 연합체이다. 이 기관은 네트워킹 서비스와, 정보 제공, 직업 훈련의 기회 제공을 통해 다문화주의와 다양성 또한 다문화 보건 (multicultural health)과 인권의 진작을 최우선의 목표로 하고 있다. 사회경제적 통합을 통해 모두가 혜택을 받을 수 있는 공정하고 평등한 사회의 구현을 비전으로 삼고 있으며, 문화적으로 포용력(culturally inclusive)있는 공동체를 만들고자 노력하고 있다.

---

37) <http://www.amssa.org>

AMSSA의 프로그램은 크게 세 가지로 나누어진다. 첫 번째, 다문화 보건(Multicultural Health), 두 번째, 이주민 정착과 통합(Immigrant Settlement and Integration), 세 번째, 다문화주의와 다양성(Multiculturalism and Diversity)이다.

특히, 다문화 보건 영역에서 AMSSA는 차별화된 프로그램을 제공하고 있다. AMSSA는 브리티시 콜럼비아 주에 새로이 정착하는 사람들이 보건에 관련된 정보와 서비스를 이용하는 데 많은 어려움을 겪을 수 있다는 점을 착안하고, 정부나 보건 서비스 공급자, 또는 해당 공동체가 문화적인 감수성을 바탕으로 공정하고 효과적인 보건 서비스를 제공하도록 하기 위해 노력하고 있다. 그 노력의 일환으로 매년 다양성 보건 박람회(Diversity Health Fair)를 개최하며, 그 정보를 다양한 소수인종집단에 알리고 여러 공동체가 참여할 수 있도록 노력한다. 이 박람회의 정보는 한국어를 포함 8개의 언어로 제공된다.

**AMSSA**  
Affiliation of Multicultural Societies  
and Service Agencies of BC

*AMSSA believes in a just and equitable society in which everyone benefits from social and economic inclusion*

Multicultural Health | Immigrant Settlement and Integration | Multiculturalism and Diversity

# Multicultural Health

Promoting culturally sensitive, equitable and appropriate health care for all British Columbians

Newcomers to BC face significant challenges in accessing health information and services.

AMSSA promotes culturally sensitive, equitable and appropriate health information and care for all British Columbians and encourages communication and cooperation on multicultural health issues between government, health care providers, and the community.

**AMSSA Links**

- Multicultural Health Committee Log-in
- Diversity Health Fair
- Towards a Healthy Multicultural British Columbia
- Online Multicultural Health Resources
- Multicultural Health Guides to BC Services and Resources

**External Links**

Please see our [Links page](#) for additional resources.

© AMSSA. All rights reserved. 205 - 2929 Commercial Dr, Vancouver, BC, Canada V5N 4C8  
1 888 355-5560 • T 604 718-2780 • F 604 298-0747 • [amssa@amssa.org](mailto:amssa@amssa.org)

[그림 IV-3] 브리티시 콜럼비아 주 다문화 사회와 서비스 기관 연합



## 나) 캐나다 인종관계 파운데이션<sup>38)</sup>

### (The Canadian Race Relations Foundation)

캐나다 인종 관계 파운데이션은 캐나다 인종차별 근절을 위해 노력하는 중요한 기관 중 하나로서, 다양한 교육과 트레이닝 프로그램을 제공하고 있다. 다양한 워크숍 가운데 평등과 반인종차별에 관련한 과정을 소개한다.

#### 평등과 반인종차별의 기초 Foundations of Equity and Anti-Racism

##### 세션 1 - 인종차별주의, 얘기해 봅시다.

이 수업은 인종차별과 민족적 편견에 서로 다른 생각과 태도를 알아보는 것에서부터 시작된다. 또한 일반적 용어를 사용하여 인종차별을 포함한 여러 형태의 차별을 어떻게 서술할 수 있는지 배운다. 참가자들은 또한 인종차별의 역사를 비롯하여 모든 형태의 차별의 명칭들을 배우고, 사회 구조 속에서 인종차별과 권력과 특권의 관계에 대해 살펴본다.

##### 세션 2 - 사람들의 진짜 모습을 보기

인종차별을 포함 여러 형태의 차별이 어떠한 모습으로 나타나는지 알아본다. 또한 정체성, 일체감, 수용, 또한 평등의 구현이 부딪치게 되는 구조적인 장벽을 살펴본다. 학생들이 직접 경험하는 현실 속의 문제점들을 듣고, 그 속에서 반 인종차별이나 다문화주의적 관점의 중요한 요소들을 이해할 것이다.

##### 세션 3 - 교과목을 통한 다문화 주의적 반인종차별교육

진정한 사회 통합의 실제 모습은 과연 어떤 것일까? 이 시간은 사회통합 교육과정을 심화 탐구하며, 이론과 실제의 공백을 연결시켜 보도록 할 것이다.

##### 세션 4 - 수용과 존엄성을 향해서

이 수업은 참가자들이 편견이나 차별의 상황을 개선하고 효과적으로 대처할 수 있는 자신감과 기술, 또한 네트워크를 제공하는 데 초점을 둘 것이다. 이러한 자료들을 바탕으로 참가자들은 일상에서의 차별 뿐 아니라, 국가적이고 국제적 차원에서 이루어지는 조직적 차별에 대항할 수 있는 능력을 갖게 될 것이다.

##### 세션 5 - 인권 : 허용의 경계

참가자들은 인권을 바탕으로 그들의 책임과 권리를 배운다. 평등을 구현하기 위해 해결해 나아가야하는 장애물을 알아보고, 다양성과 인종적 이슈들을 효율적으로 경영할 수 있는 전략과 기술을 습득한다. 참가자들은 또한 공동체 내에서 협력과 지원을 확보하여 인종차별, 성적소수자차별, 종교적 차별 등의 여러 형태의 편견과 차별에 대항

---

38) <http://www.crr.ca>

하는 방법을 알아본다.

### 세션 6 - 다양성의 존중

이번 수업 시간에는 교실, 학교, 공동체 내에서 성공적으로 이루어진 반편견, 반차별 사례들을 살펴본다. 또한 반편견, 반차별 교육이 가지고 오는 긍정적인 사회적 영향력을 보고, 그 실천 사례들 또한 볼 것이다.

## 3. 미국

### 가. 이민국가로서의 역사와 다문화 교육 경향

이주국가 정체성을 지니고 있는 미국은 일찍이 토착민과의 관계에서부터 시작하여 이후 전 세계로부터 이주민을 지속적으로 받아들여 사회구성원을 형성한 역사적 특수성을 지니고 있다 (이민경, 2010). 다양한 인종과 민족, 문화의 공존을 위한 다문화주의는 이들을 포용하고 다양성에 기반을 둔 사회통합을 추진하기 위한 핵심적인 정책이지만, 미국의 다문화 정책은 캐나다의 국가 주도적 적극적 정책에 비교해 보았을 때, 오히려 국가가 이민자들이 자국 문화를 유지하는 것을 방치 또는 방관하는 자세를 취하는 “자유방임적 다문화주의” 형태라고도 볼 수 있다 (설동훈, 2009). 따라서 정부주도의 다문화관련 정책보다는 민간주도의 다문화 관련 프로그램들이 아주 활발하게 발달하여 시행되고 있는 것을 볼 수 있다.

### 나. 다문화 인권교육 프로그램

미국 사회의 이민의 역사가 오래 된 만큼 미국 내에는 다문화 교육이 여러 가지 형태로 뿌리를 내리고 발전해 오고 있다. 대표적인 예로, 많은 대학들이 다문화 교육 (multicultural education), 간 문화 교육(intercultural education), 국제 교육(international education), 비교 교육(comparative education) 등의 다양한 이름으로 세계화에 따른 여러 사회와 문화의 변화를 연구하는 학문을 설립하고 관련된 연구 활동을 하고 있다. 각 분야의 자세한 연구 초점은 학교마다 또한 학과마다 다양하게 세분화되어 있겠으나, 본고에서는 다문화 인권 교육에 초점을 맞추어 제공되고 있는 관련 프로그램과 교과목들을 살펴보기로 한다.

## 1) 대학 내 다문화 인권 교육 프로그램

### 가) 콜럼비아 대학교: 국제-비교 교육 프로그램<sup>39)</sup>

#### Teachers College, International and Comparative Education

국제-비교 교육 프로그램 내에 세계화에 따른 국제적 시각으로 인권을 조명하는 여러 프로그램들이 마련되어 있다. 그 가운데 몇몇 강좌를 소개한다.

평화의 인간과 사회적 측면

Human and Social Dimensions of Peace

인권, 국제 윤리, 성별의 문제에 초점을 맞추어 보고, 또한 구조적 문화적 폭력의 여러 측면을 살펴본다.

국제적 시각으로 바라 본 평화/인권 교육프로그램

International Perspectives on Peace and Human Rights Education

이 프로그램은 평화와 인권 교육이 어떻게 발전되어 왔는가와 그 교수법에 관련된 토대교육을 제공한다. 국제인권 분야의 30여년에 걸쳐 개발된 국제 문헌들을 학습하고, 현장에서 활용될 수 있는 다양한 문화와 교육 상황에 맞는 교수법을 실습한다.

인종, 사회계층과 교육: 민족지적인 접근

Race, Class and Schooling: Ethnographic Approaches

이 코스를 통해 학교 교육이 인종과 사회 계층 구조의 형성에 어떠한 역할을 하는지를 살펴본다.

### 나) 하버드 대학교: 문화, 공동체, 교육 프로그램

Harvard Graduate School of Education, Culture, Communities, and Education

문화, 공동체, 교육 프로그램(Culture, Communities, and Education) 은 문화적, 인종적, 언어적 다양성의 변화를 연구하고, 이러한 움직임이 사람과 사회 속에서 어떠한 함의를 가지는지를 연구하는 주제들로 구성되어 있다. 프로그램 내의 세부전공들은 학생들이 이러한 주제를 여러 차원에서 바라볼 수 있게 짜여 있다. 학교 차원, 이웃과 공동체 차원, 국가적 차원 또는 더 나아가 국제적 차원에서 서로 다른 문화 간 발생하는 문제들과 세계화(globalization), 이민, 다문화주의, 시민의식 등이 중요한 연구 주

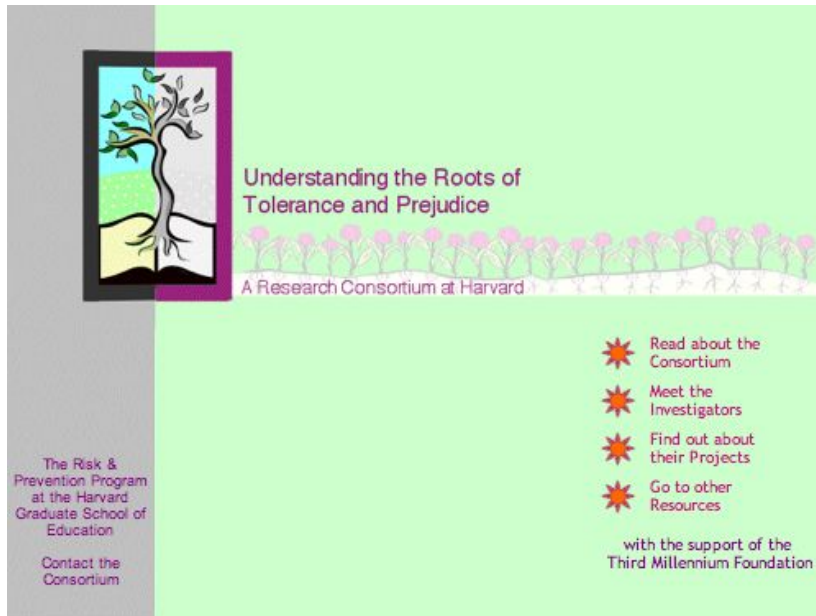
39) <http://www.tc.columbia.edu/its/cie&iied/courses.asp>

제이다.

또한, 하버드 교육 대학원 내 연구진들의 리서치 프로젝트 가운데, 다문화 인권교육과 관련 있는 몇 가지를 소개한다.

관용과 편견의 기원에 대한 이해<sup>40)</sup>

(Understanding the Roots of Tolerance and Prejudice)



[그림 IV-4] 관용과 편견의 기원에 대한 이해

이 연구 프로젝트는 우리가 가지고 있는 국적, 성별, 인종, 기타 정체성 따위의 기준들로 우리와는 “다르다”로 구분되는 사람들을 존중하고 이해하는 능력을 어떻게 계발하고 배양해 낼 수 있을까를 연구한다. 어린 시절의 특정한 사회적 관용이나 편견의 경험 또한 성장 환경이 차후 그 아이들의 사회 내에서의 행복이나 불행에 영향을 미칠 수 있는 것인지 또한 중요한 연구 주제이다. 이 문제를 연구하기 위해, 사회 심리학, 인권법, 아동심리학, 교육인류학, 발달 심리학 분야의 각기 다른 다섯 명의 전문가가 모여 공동 작업 중이다.

40) <http://gseacademic.harvard.edu/~tolerance/>

일상 속의 반인종차별주의 연구모임<sup>41)</sup>

(Everyday Antiracism Working Group)

이 연구 모임은 다양성을 위한 교육자들의 모임의 일환으로, 교수와 학습의 현장에 존재하는 인종에 관한 문제들을 직면하고, 또한 인종차별적 요소들을 해결해 나가기 위한 노력을 하고 있다.

## 2) 비정부, 비영리 기구 다문화적 인권 교육 프로그램

미국 내 수많은 이민관련 또한 인권 관련 비정부(NGOs), 비영리 기구(nonprofit organizations)들이 활발한 활동을 벌이고 있다. 그 가운데 인권 활동에 있어서 가장 대표적인 두 기구인, 인권교육협회(Human Rights Education Associates)와 엠네스티 인터내셔널(Amnesty International)의 인권 교육 프로그램을 살펴보도록 한다.

### 가) 인권교육협회(Human Rights Education Associates)<sup>42)</sup>

다양한 인권교육 활동의 일환으로, 인권교육협회는 전 지구적 원격 학습 과정(Global Distance Learning Courses) 을 제공하고 있다. 인권교육협회의 이 과정은 주로 독서, 온라인 그룹 활동, 과제, 학생, 교사 및 간사(facilitator)와의 정기적 상호교류를 내용으로 하고 있으며 2-3 개월간 진행된다. 참여적이고 적극적인 학습 방법을 기본으로 하며, 동료 간 (peer-to-peer) 학습이 강조된다.

---

41) [http://www.gse.harvard.edu/faculty\\_research/research/ear.html](http://www.gse.harvard.edu/faculty_research/research/ear.html)

42) [www.hrea.org/courses/index.html](http://www.hrea.org/courses/index.html)

The screenshot shows the HREA.org website. The header includes the logo, navigation links (About Us, HREA News, E-Learning), and a search bar. Below the header, there are tabs for 'Learning Centre', 'Resource Centre', and 'Networks'. The main content area is titled 'HREA Distance Learning Programme' and describes introductory e-learning courses. It lists several courses, including 'Rights of the Child', 'Rights of Refugees and Displaced Persons', and various human rights topics. The right sidebar features a 'Also available in:' section with language options, buttons for 'HREA Trainings' and 'HREA Publications', a 'Subscribe' form, and social media links for Facebook and Twitter.

[그림 IV-5] 인권교육협회

개설 되어 있는 여러 강좌 가운데, 다문화 인권교육과 관련이 있는 것으로, “이민자, 이주 노동자와 그 가족들의 인권 Human Rights of Migrants Workers and Their Families”을 소개한다. 이 수업의 수강 대상은 국제 관계, 국제법, 정치학 관련 전공 대학생, 대학원생, 또한 비정부 기구, 국제기구, 이주민과 그 권익 보호를 위한 단체에 종사하고 있는 사람들로 명시되어 있다

이민자, 이주 노동자와 그 가족들의 인권  
 Course 11T10: Human Rights of Migrants, Migrant Workers and Their Families

이 원격교육 코스는 국제법의 틀 안에서 이주자의 인권을 분석하고 이민자, 이주 노동자와 그 가족들의 인권에 대해 다루고 있다. 강의는 참가자들에게 이주자들의 인권에 연관된 최근의 정의와 이슈에 대한 이해를 제공하는 것으로 부터 시작하여 각각의 국제법과 그 체제가 이민자들과 그들의 가족들의 인권을 어떻게 보호하는지 탐구할 것이다.

#### 강의 개요

- 1주: 강의 소개: 이주 관련 담화 속 용어, 정의, 현안
- 2주: 이주민 권리 보장 국제법에 관한 고찰
- 3주: 국제 인권법 (UDHR)
- 4주: 국제 인권법 (ICERD, CEDAW, CRC)
- 5주: 열린 강좌
- 6주: 이주 노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제 협약
- 7주: 유럽과 미주의 이주민 권리
- 8주: 지역 인권법: 아프리카와 아시아 (남아시아와 ASEAN)
- 9주: 국제 노동법에 의거한 보호
- 10주: 인신매매
- 11주: 인권적 시각으로 현재의 이주 관련 문제를 바라보기

#### Course outline

- Week 1: Introduction: Terminology, issues and definitions in the migration discourse
- Week 2: Overview of the international legal regimes that guarantee the rights of migrants
- Week 3: International human rights law: UDHR and treaties of general application (ICESCR, ICCPR and UNCAT)
- Week 4: International human rights law: treaties of specific application (ICERD, CEDAW, CRC)
- Week 5: "Open week"
- Week 6: International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families
- Week 7: Migrant rights in Europe and the Americas
- Week 8: Emerging regional human rights law: Africa and Asia (South Asia and ASEAN)
- Week 9: Protection under international labour law
- Week 10: Human trafficking and migrant smuggling
- Week 11: Applying a human rights perspective to current discourses on migration

## 나) 앰네스티 인터내셔널(Amnesty International)

미국 뉴욕에 본사를 두고 있는 국제적 인권단체인 앰네스티 인터내셔널은 각 분야의 인권을 위해 캠페인, 모금활동, 교육 기회 제공 등 여러 가지 활동을 활발히 벌이고 있는 단체이다. 이 단체의 미국 웹사이트에는 다양한 주제의 인권에 관련된 기사, 현안 등과 함께 인권 교육을 위한 교재가 소개 되어 있다. 그 가운데, 다문화 인권과 관련이 있는 반인권종차별에 대한 두 개의 인권수업 교안을 소개한다.<sup>43)</sup>

The screenshot shows the Amnesty International USA website. The header includes the logo and the text "AMNESTY INTERNATIONAL USA ACTION FOR HUMAN RIGHTS. HOPE FOR HUMANITY." There are navigation links for "DONATE NOW", "TAKE ACTION", "JOIN US", "SHOP", and "EN ESPAÑOL". The main navigation bar has "Our Priorities", "What You Can Do", "News & Events", "About Us", "Member Center", and "Student Center". The "What You Can Do" section is expanded, showing a list of options: "Act Locally", "Take Action Online", "Join Us", "Donate", "Educate", "About", "Intro to Amnesty", "Online Training: Torture", "In Plain Sight", "Film Curriculum Guides", "Teaching Guides", "Lesson Plans", "Where Do You Stand? and Never Again", "Amandla! Elementary Level ELLs", "Crisis in Iraq", "Crisis in Iraq Tips", "Everyone Has Right to Marry", "Everyone Has Right to Religion", "Freedom from Discrimination - Sports History", "Freedom from Discrimination in Literature", "Freedom from Slavery", "Human Rights in Haiti", "Human Rights in the News", "Making a Killing: An Arms Deal Simulation and Training", "Preliminary Reflection on the Death Penalty", "Racial Discrimination and the Death Penalty", and "Refugee Children in Sudan (Spanish)". The "Lesson Plans" page is selected, showing a list of lesson plans under the heading "Human Rights Education". The list includes: "Where Do You Stand? and Never Again", "Amandla! Elementary Level ELLs", "Crisis in Iraq", "Everyone Has Right to Marry", "Everyone Has Right to Religion", "Freedom from Discrimination - Sports History", "Freedom from Discrimination in Literature", "Freedom from Slavery", "Human Rights in Haiti (pdf)", "Human Rights in the News", "Making a Killing: An Arms Deal Simulation and training (pdf)", "Preliminary Reflection on the Death Penalty", "Racial Discrimination and the Death Penalty", "Refugee Children in Sudan(in Spanish)", "Rights and Responsibilities", "The American Dream", "The Death Penalty as a Form of Torture", "The Refugee Rights", "The Right to an Education", "The Story of a Bracero", "WE ARE ONE FAMILY: My Family | Your Family | Our Families", and "Who Has Rights? Who Are Defenders of Human Rights?". There is also a "Recently visited pages" section with links to "Lesson Plans" and "Film Curriculum Guides".

[그림 IV-6] Amnesty International USA

43) <http://www.amnestyusa.org/educate/lesson-plans/page.do?id=1102163>



<교안 1>

문학 속에서 발견하는 차별로부터의 자유 : 랭스턴 휴즈의 문학 작품을 통한 고찰

과목명 : 영어 영문

수업목표 : 랭스턴 휴즈의 시를 통해 인종차별을 알아보기

수업자료 : 세계인권선언 제2조

시 : I, Too, Sing America

Dinner Guest, Me

Children's Rhymes

도입

1. 학생들이 세계인권선언에 대해 친숙해 질 수 있도록 관련된 정보와 배경지식 제공
2. 학생들로 하여금 세계인권선언 제2조항 -차별로부터의 자유 내의 용어 사용이나 정의 등에 관한 질문과 생각을 자유롭게 토론하고 표현하도록 유도

수업

3. 할렘 르네상스와 비슷한 시기의 시대적 상황을 간단히 설명
4. 랭스턴 휴즈가 차별로부터의 자유와 다른 중요한 삶의 문제들을 작품의 소재로 삼았다는 점에서 어떠한 의미가 있는지를 설명. 랭스턴 휴즈의 삶에 대한 간단한 부연 설명 제공. 랭스턴 휴즈의 실제 사진을 보여주며 학생들이 그가 실존 인물이었다는 사실과 현실 속에 그의 존재를 느낄 수 있도록 할 것.
5. 학급을 소규모 그룹으로 나누기. 세 편의 시를 무작위로 한 그룹 당 하나 씩 나누어준 후 그 시를 읽고 자유롭게 토론하도록 유도
6. 학생들이 학급 전체와 그 시를 공유할 수 있도록 유도. 학생들이 시에 대해 토론하도록 하면서 그 시를 자유와 차별의 표현과 연관 지어 이해할 수 있도록 토론을 이끌 것.

마무리

7. 글쓰기 과제 - 세 편의 시 중 하나를 골라 그 시를 세계인권선언 제2조와 차별로부터의 자유와 연결하여 작문하기

향후과제

- \* 차별이나 억압에 대해 표현한 다른 작가의 작품을 살펴보기
- \* 랭스턴 휴즈의 다른 작품들을 찾아보기

<원문>

Freedom from Discrimination in Literature: Langston Hughes

Subject English Language Arts  
Context To study Langston Hughes and his literature

Objectives To explore the racial aspect of discrimination and oppression in several Hughes' poems

Resources Article 2 from the UDHR

Copies of poems:  
I, Too, Sing America  
Dinner Guest, Me  
Children's Rhymes

#### Introduce

1. Give a previous introductory lesson on the UDHR to acquaint the students with the Universal Declaration of Human Rights.
2. Ask the students to consider Article 2 of the UDHR– Freedom From Discrimination. Encourage questions and comments related to the statement and definition of any words on the poster

#### Teach

3. Briefly explain the Harlem Renaissance and surrounding time periods.
4. Explain how Hughes is a significant author who mostly writes about freedom from discrimination and other life issues. Describe a bit about his personal life. Show a picture of Hughes so students gain a sense of the reality of his presence.
5. Organize the class into small groups. Hand out one of the three poems to each group and allow them to read and discuss the piece.
6. Have students share the poems with the entire class. Discuss poems with students and reinforce/explain relevance to freedom and expression towards discrimination.

#### Close

7. Assign a journal entry. Students will respond to any one of the poems and connect it to Article 2 and freedom from discrimination.

#### Further Study

- \*Explore other authors who write about forms of discrimination and oppression.
- \*Read other poems by Hughes

<교안 2>

인종 차별과 사형제도

수업교재: “ 미국의 헌법과 인종차별”

“ 조지아(Georgia)주의 사형제도 : 인종차별주의자, 임의성, 그리고 부당함”

수업목표: 사형 판례를 통해 그 속에서 인종의 문제가 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기

수업진행

1. 관련 교재를 배포하고 학생들에게 읽고 이해할 수 있는 시간을 주기
2. 학생들에게 한 장의 종이를 꺼내게 하고, 다음의 문장을 완성하도록 하기  
“ 인종차별을 떠올리면, 나는 \_\_\_\_\_ 를 생각한다.”
3. 다음의 질문들에 대해 토론하기
  - a. “인종차별”이란 어떤 의미인가? 학생들이 인종차별에 대해 현재 가지고 있는 생각이 나 느낌이 과거의 생각과 느낌, 또는 경험들로부터 나온 것인가? 그렇다면 그 생각과 경험은 무엇인가?
  - b. 인종차별이 학생의 인권을 어떻게 해친다고 생각하는가?
  - c. 인종차별의 이유는 어떤 것들이 있을까?
  - d. 스테레오타입(정형화된 이미지)들이 인종차별에 어떠한 영향을 미칠까?
  - e. 인종차별이 사회 내 공동체에 미치는 영향은 어떤 것일까? 또 개인에게 미치는 영향을 어떤 것일까?
  - f. 인종차별을 직접 목격한 것이 있는가? 만약 그런 경험이 있고, 그 경험을 나누고 싶다면, 반 친구들과 나누어 보자.
  - g. 어떤 사람들은 그들의 인종이 그들이 가지고 있는 정체성을 결정하는 큰 부분이라고 생각한다. 또한 어떤 사람들은 그들 스스로의 정체성을 종교나 국적으로 선택하기도 하고, 민족성이나 성정체성으로 결정된다고 생각하는 사람들도 있다. 인종차별주의는 다른 종류의 차별과 다를까? 인종차별과 다른 종류의 차별에 있어서 정체성이 갖는 역할은 무엇일까?
  - h. 사법 체계 내에서 벌어지는 인종차별주의와 다른 모든 차별을 없애기 위한 방법에는 어떤 것이 있을까?
  - i. 구조적인 인종차별의 실례는 어떤 것들이 있을까?
  - j. 인종에 근거한 편견이 Wilburn Dobbs의 사건에서는 어떠한 역할을 했을까?

4. 학생들이 수업 전반부에 수행한 인종차별에 대한 문장 완성 과제를 서로 교환하고, 서로의 생각을 들어보도록 하기. 학생들이 다른 학생들의 생각에 대한 스스로의 의견을 적도록 하고, 2명씩 짝지어 내 생각과 다른 사람의 생각이 어떤 면에서 다른지 또 같은지 5분 동안 설명하도록 하기.

#### 속제

인종차별에 관한 협약의 전문을 꼼꼼히 읽어오도록 하기. 각 문단을 요약하고 자신의 의견을 써 오도록 하기. 예를 들어, 제 1단락에 대한 코멘트는 협약 전체의 내용이 인권의 문맥에서 쓰여 졌다는 내용이 될 수 있음.

#### <원문>

Racial discrimination and the death penalty

#### Materials:

Lesson 6 Handouts

“US Constitution and Racial Discrimination”

“The Death Penalty in Georgia: Racist, Arbitrary, and Unfair”

Time: 1 class period

#### Overview:

Objective: Students will become familiar with the role that race plays in death penalty cases.

#### Procedure:

1. Handout the “Lesson 6 Handout”, “US Constitution and Racial Discrimination,” and “The Death Penalty in Georgia: Racist, Arbitrary, and Unfair”. Allow students time to read the documents.

2. Ask students to take out a piece of paper and tell students to finish this sentence:

“When I think of racism, I think of…”

3. Discuss the following questions.

- What does racism mean to you? What past thoughts, feelings, or experiences contributed to your present perspective on racism?
- How does racism violate your human rights?

- c. What are some causes of racism?
- d. How do stereotypes contribute to racism?
- e. How does racism affect the community? How does it affect the individual?
- f. Have you ever witnessed racism? If you feel comfortable, relate the story to the class.
- g. Although some people look to their race as being a part of their identity, some people identify with their religion or nationality, and still others identify with their ethnicity or sexual orientation. Is racism different from other forms of discrimination, such as homophobia? What role does identity have in discrimination and racism?
- h. Is there a solution for racism and discrimination in the criminal justice system?
- i. What are examples of racism in a systemic context?
- j. How did race-based prejudice affect the case of Wilburn Dobbs?

4. Have students trade their 'sentence finishing exercises' and have them comment on one another's. Tell each student to write his or her own thoughts about the other person's sentence finishing exercise and allow each pair of students 5 minutes to explain their differing or similar view to each other.

Homework:

Ask students to read the Preamble of the Convention on Racism in detail. Tell them to summarize or paraphrase each paragraph and then comment on it. For example, a comment on paragraph 1 would be noting that the entire Convention is written within the context of human rights.

## 4. 독일

### 가. 이주 역사와 다문화 교육

2차 세계 대전 이후 독일은 '교체순환원칙'과 '자국의 노동시장 보완성의 원칙'에 입각하여 부족한 노동력 충당을 위해 단기 이주노동자만 국한하여 취업을 허가하는 방식을 취하였다. 그러나 1980년대부터 문화적 다양성을 인정하지 않는 동화를 전제로 하는 통합정책은 전환되기 시작하여 21세기에 접어들어 '이민자 적극 수용 및 동화를 기초로 한 사회 통합'으로 바뀌게 되었다 (설동훈, 2009). 독일과 같이 동화주의에 기초한 다문화정책을 단순히 주류사회로의 흡수라는 시각에서 바라보는 것은 정책의 실제적 측면과 사회적, 정치적 맥락을 간과한 시각이라고 할 수 있다. 왜냐하면 유럽 국가들이 동화주의를 토대로 한 사회통합을 목표로 이주민들에 대한 체계적 지원과 사회보장을 제공하는 것은 인종과 민족적 배경과 관계없이 모두를 평등한 시민으로 간주하는 민주주의의 사회적 이상을 기반으로 하고 있다고 해석할 수도 있기 때문이다 (이민경 2010).

### 나. 다문화 인권교육 프로그램

#### 1) 정부 기관의 활동

##### 가) 독일인권기구(Deutsches Institut fuer Menschenrechte)<sup>44)</sup>

###### (1) 기구 소개

독일 인권 기구는 2001년 3월 독일연방의회의 권고에 의해 설립되었다. 이 기구는 인권 침해 예방과 인권 보호를 목적으로 하고 있으며, 독일 국내의 인권 상황에 대한 정보를 제공하고 있다. 기구의 자세한 활동은 다음과 같다.

정보제공과 문서화

인권관련 주제 연구

정치, 사회 분야의 정책적 조언

인권 교육 예) 전문가 집단을 위한 교육 자재 개발, 주정부, 학교, 개발 협력 기구, 경

---

44) [www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)

찰, 군 병력 대상의 교육

국내의 인권 기구들과 유럽연합, 유럽의회, 유럽안보협력기구 내 인권 담당 부서와의 협력

인권에 관한 담론 형성과 독일 내 인권 운동가들 사이의 협력 증진

## (2) 다문화 인권 관련 활동: 반차별 프로젝트

독일인권기구의 여러 달성 목표 가운데 다문화 인권과 관련된 사항으로, “다양성의 인정 Anerkennung der gesellschaftlichen Vielfalt”를 명시하고 있다. 이 목표에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

*인권은 다양한 종교와 이념의 통합을 가능하게 하는 기본적인 합의를 도출하게 합니다. 독일 인권 기구는 인권을 통하여 이러한 다양성을 보장하기 위해 노력하고 있습니다. 인권을 옹호하고 보호하려는 목적을 가진 어떠한 기구도 그 내부적 구조와 수행과제, 또한 결과가 위와 같은 인권의 기본원칙에서 벗어나서는 안 됩니다. 이러한 영역에서 반차별주의 규범의 준수는 무엇보다 큰 중요성이 있으며, 이 과정에서 양성 평등의 가치 또한 존중되어야 합니다.<sup>45)</sup>*

이러한 이념 아래 현재 독일인권기구는 독일 연방 노동 사회부의 지원을 받아 3년짜리 “반차별: 조직의 역량 Non-Discrimination: Competencies for Associations”이라는 프로젝트를 진행 중에 있다.<sup>46)</sup>

---

45) Anerkennung der gesellschaftlichen Vielfalt

Menschenrechte stiften einen normativen Grundkonsens, der die Vielfalt der religiösen beziehungsweise weltanschaulichen Überzeugungen, der kulturellen Prägungen und der politischen Orientierungen in der Gesellschaft integrieren kann. Das Deutsche Institut für Menschenrechte weiß sich dieser Vielfalt verpflichtet. Ein Institut, das sich die Förderung und den Schutz der Menschenrechte zum Ziel setzt, muss sich auch in seiner internen Struktur sowie in seinen Projekten und Produkten an der konsequenten Beachtung menschenrechtlicher Prinzipien messen lassen. Ein wichtiger Indikator dafür ist die Umsetzung des Diskriminierungsverbots, insbesondere die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

46) <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/project-non-discrimination-competencies-for-associations.html>

**NON-DISCRIMINATION**

SEARCH

- Home
- About us
- Monitoring Mechanism
- Press Room
- Topics
- Education
- Project: "Non-Discrimination: Competencies for associations"
- Rights and Opportunities for Participation
- Project: "Contemporary Forced Labour"
- Reporting to the Fundamental Rights Agency (FRALEX)
- Publications
- Library
- Services

You are here: **Project: "Non-Discrimination: Competencies for associations"**

**Project Non-Discrimination**

Project: "Non-Discrimination: Competencies for associations"

The project "Non-Discrimination: Competencies for associations" aims to strengthen civil society organisations to fight discrimination and to promote a culture of non-discrimination and human rights. The project's main goal is to encourage civil society organisations to take legal actions against discrimination, e. g. by strategic litigation. The project also supports civil associations to implement managing diversity tools and to raise the awareness for human rights and non-discrimination.

The project's approach is horizontal, which means that it includes the protection against racial discrimination as well as the protection against discrimination on the grounds of gender, sexual identity, age, religion or belief, and disability.

**Background**

Civil associations can play an important role in the fight against discrimination. However, due to a lack of awareness, information, expertise, resources and funding, civil society organisations do not fully utilise their possibilities to contribute to a culture of non-discrimination. The instruments of civil organisations include in particular rights to file association suits (i. e. legal action instituted by an association "Verbandsklagen") against discrimination or to support disadvantaged persons in court proceedings according to the General Equal Treatment Act ("Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz"), the Social Code IX ("Sozialgesetzbuch IX"), the Federal Law on Equal Treatment of Persons with Disabilities ("Bundesgleichstellungsgesetz") and the Law on Equal Treatment of Persons with Disabilities of the Federal States ("Landesgleichstellungsgesetze"). Furthermore, civil associations can participate in international human rights proceedings before the UN-Treaty Bodies or before the European Court of Human Rights.

**Target groups**

The project is intended for self-organisations representing affected persons, counselling and anti-discrimination centres, welfare and social associations, consumer bodies and organisations protecting tenants, trade unions, employers' federations and trade associations.

**The project offers**

The project provides consulting and training with regard to the special legal instruments of civil associations and with regard to the implementation of managing diversity and non-discrimination tools. The project's goal is to achieve a sustainable process of change; it applies on a long-term basis. Specific consultations aim to support developments within the association itself. Individual and specified trainings for members and employees aim to qualify them in the area of non-discrimination work and legal possibilities against discrimination for civil associations. In the ongoing process of the project, detailed information and material will be published. In addition, an online information platform will be set up in 2011.

The project has been established for three years. It is funded by the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

**Responsible person for the project**


Dr. Petra Follmar-Otto, Head of Unit Human Rights Policies Germany/Europe  
Phone: +49 30 - 259 359 27  
e-mail: [pfollmar@institut-fuer-menschenrechte.de](mailto:pfollmar@institut-fuer-menschenrechte.de)

**Contact**


**Dr. Nina Althoff**  
Project Coordinator  
Phone: +49 30 - 259 359 - 40  
e-mail: [nalthoff@institut-fuer-menschenrechte.de](mailto:nalthoff@institut-fuer-menschenrechte.de)

**Sera Choi, M.A.**  
Project Coordinator  
Phone: +49 30 - 259 359 - 413  
e-mail: [schoi@institut-fuer-menschenrechte.de](mailto:schoi@institut-fuer-menschenrechte.de)

**Contact**



**Dr. Nina Althoff**  
Project Coordinator  
Phone: +49 30 - 259 359 - 40  
e-mail: [nalthoff@institut-fuer-menschenrechte.de](mailto:nalthoff@institut-fuer-menschenrechte.de)



**Sera Choi, M.A.**  
Project Coordinator  
Phone: +49 30 - 259 359 - 413  
e-mail: [schoi@institut-fuer-menschenrechte.de](mailto:schoi@institut-fuer-menschenrechte.de)

[Print](#) | [Send page](#)  
 © 2009 German Institute for Human Rights

### [그림 IV-7] 독일인권기구

이 프로젝트는 시민사회의 여러 조직 (civil associations)들이 반차별주의와 인권 친화적 문화를 위한 적극적인 노력을 기울일 수 있도록 지원하려는 목적으로 마련되었다. 이러한 노력은 인종차별로부터의 보호를 포함한 성별, 성적체성, 종교, 신념, 신체적 장애 등 모든 경우의 차별로부터의 보호를 목표로 하는 수평적 접근 (horizontal approach)을 통해 이루어지고 있다.

독일 사회 내 차별을 철폐 노력 가운데 시민 조직들이 수행할 수 있는 중요한 역할들이 존재한다. 그러나 인식과 정보, 또한 관련된 기술과 전문성, 정보, 자금 지원 등의 부족으로 인해 시민조직들이 반차별 문화의 정착과 발전에 있어서 그들이 보유하고 있는 역량이나 기대되어지는 만큼의 역할을 제대로 수행해내지 못 하고 있음이 현실이다. 이 프로젝트는 해당 개인이나 단체를 대상으로 평등대우에 관한 일반법인 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 등, 관련 법률에 의거한 컨설팅과 다양성과 반차별 제도의 방법적 트레이닝을 제공한다. 이런 교육 기회를 통하여, 단체 내에서 자생적이고 장기적으로 반차별과 다양성 문화가 계발 될 수 있도록 하고, 개

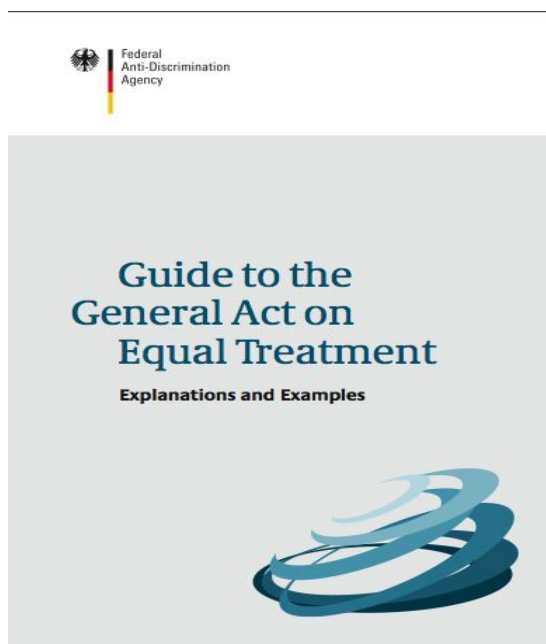


인과 고용주가 위와 같은 가치를 함양하고 준수할 수 있도록 한다.

#### 나) 연방 반차별 기구(Antidiskriminierungsstelle des Bundes)<sup>47)</sup>

2006년 8월, 독일 연방의회에 의해 평등대우에 관한 일반법안 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)이 통과, 효력이 발생하면서, 연방 반차별 기구가 설립되었다. 기구는 독립적으로 활동하며 모든 종류의 차별, 즉, 인종, 민족적 기원, 성별, 종교, 신념, 신체적 장애, 나이, 성적체성의 이유로 발생하는 차별을 발생하지 않고 하고, 또 시민들을 그 차별로부터 보호하기 위해 노력하고 있다.

이 기구의 웹사이트에는 차별의 의미 정의, 또 차별을 당했을 경우 어떻게 대처해야 하는지 자세하게 기술이 되어 있으며, 웹사이트의 모든 정보는 독일어, 영어, 터키어, 아랍어, 폴란드어, 러시아어, 스페인어, 프랑스어의 8개국어로 번역되어 제공된다. 또한 평등대우에 관한 일반법(AGG)과 법안에 대해 쉽게 설명해 놓은 안내책자를 온라인상으로 열람하고 또 다운로드 받아 볼 수 있게 되어 있다.



[그림 IV-8] 평등대우에 관한 일반법 소개

47) <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS-en/root.html>

## 다) 독일 내무부(Bundesministerium des Innern)<sup>48)</sup>

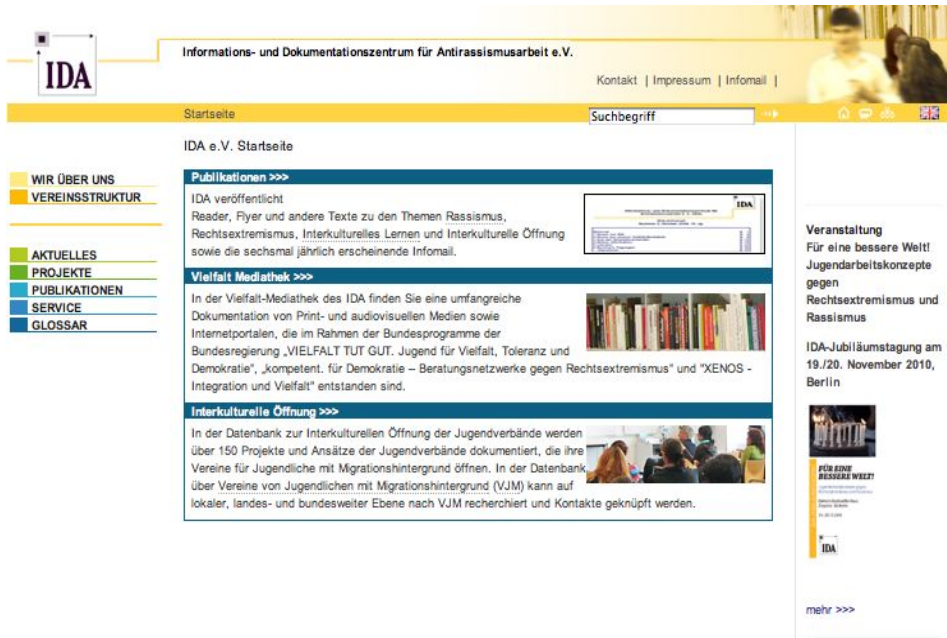
독일 내무부는 2010년 7월 독일 연방 정부의 인종, 외국인 혐오증, 반유대주의, 또한 관련된 적대, 차별 행위에 대한한 대국민 정책 (National Action Plan of the Federal Republic of Germany to Fight Racism, Xenophobia, Anti-semitism and Related Intolerance) 발표하였다. 이 정책에는 시행배경, 관련법규, 자세한 적용 분야와 전망이 자세하게 기술되어 있다.

## 2) 비영리 기구와 대학의 다문화 인권 교육 프로그램

### 가) 반인종차별주의를 위한 정보센터<sup>49)</sup>

#### (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit e.V.)

IDA는 인종차별주의, 극보수 우익세력, 상호문화주의, 이민 현상이 이주의 배경이 있거나 없는 독일의 청소년들에게 미치는 영향과 상호 관계에 초점을 둔 연구 활동을 하고 있다.



[그림 IV-9] 반인종차별주의를 위한 정보센터

48) <http://www.bmi.bund.de>

49) <http://www.idaev.de>

나) 밤베르크 대학의 연구 센터, 이주학 연구를 위한 유럽 포럼  
(europäisches forum für migrationsstudien (efms), Academic Institute  
at the University of Bamberg)

이 연구기관은 이주와 이주민들의 사회 통합 과정에 대한 이해를 증진하기 위해 설립되었다. 이주 현상에 대한 열린 토론의 장을 마련하고, 과학, 행정, 정부와 일반 시민들간의 정보교류 활성화를 위해 노력하며, 또한 독일과 유럽의 인도주의적인 이주문화가 정착될 수 있도록 노력하고 있다.

다) 반편견 작업장(Anti-Bias Werkstatt)<sup>50)</sup>

이 단체는 반편견 이론 회의를 정기적으로 개최하고, 관련된 교육 강좌를 개설하고 있다. 제공되는 강좌들은 실습 중심의 집중코스 형태로 진행되며, 상호간의 의사소통 단계에서 발생하는 차별을 배우고 대처하는 것을 목표로 하고 있다. 이 기관의 교육은 누구나 편견을 가지고 있다는 접근을 토대로, 편견이나 차별은 개인의 오해에서 기인하는 것 보다는 이념과 같은 조직화된 사회로부터 발생하며 개인은 단지 그러한 개념들을 후천적으로 학습한다는 관점에서 출발한다. 따라서 이러한 편견을 기초로 한 행위는 재교육되고 교정 될 수 있다. 이 기관은 또한 반편견 교육에 관련된 교육 자료를 CD 형태로 만들어 온라인상으로 구매할 수 있도록 하고 있다.

---

50) [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)

Europahaus Aurich/ Anti-Bias-Werkstatt (Hrsg.): CD-ROM Methodenbox:  
Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich 2007.



#### Inhalt

##### Texte:

- Vorwort des Europahauses Aurich
- Vorwort der Anti-Bias-Werkstatt
- Was ist Anti-Bias?
- Demokratie-Lernen aus der Perspektive des Anti-Bias-Ansatzes
- Methoden sind nicht alles

##### Methoden zur Anti-Bias-Arbeit:

- Grundverständnisübungen (5 Übungen)
- Übungen zum Gruppenprozess (5 Übungen)
- Thematische Übungen (10 Übungen)
- Übungen zur Handlungsorientierung (3 Übungen)

##### Methoden aus dem Projekt „Demokratie verstehen und leben“:

- Energizer (5 Übungen)
- Thematische Übungen (7 Übungen)

Die CD-ROM kann für eine Schutzgebühr von **4 € innerhalb Deutschlands** (inkl. Porto und Verpackung) über das Formular auf unserer homepage ([www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)) bestellt werden.

Die CD-ROM kann für eine Schutzgebühr von **7 € innerhalb Europas** (inkl. Porto und Verpackung) über das Formular auf unserer homepage ([www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)) bestellt werden.

Bitte überweisen Sie die Schutzgebühr auf folgendes Konto:

Bank: GLS-Bank  
Konto: 40 10 56 83 02  
BLZ: 430 609 67  
Betreff: Ihr Name

**Die Ware wird sofort nach Geldeingang versendet.**

Wenn Sie Probleme mit dem Formular haben sollten können Sie auch gerne per Email oder telefonisch bestellen (siehe dazu unter Kontakt auf der homepage). Vielen Dank!

[그림 IV-10] 반편견 작업장

## 5. 비교 분석이 다문화 인권교육 프로그램 개발에 갖는 시사점

지금까지 한국, 미국, 캐나다와 독일 다문화 정책의 큰 흐름과 그에 따른 다문화 인권 교육 프로그램들을 살펴보았다. 각국 정부나 학교, 그 사회의 여러 민간단체들을 통해 제공되는 다문화 인권 교육 프로그램들은 해당 국가의 이민정책이나 정치적, 경제적 사회상을 반영하면서 발달해 온 것을 볼 수 있었다. 앞서 분석한 내용을 토대로 한국의 다문화 인권 교육 프로그램 개발에 시사하는 점을 살펴보면 다음과 같다.

외국의 다문화 인권교육 프로그램에서 공통적으로 볼 수 있듯이 다문화 인권 교육의 첫 걸음은 어떠한 말과 행동이 차별적 언행에 해당하는지에 대한 기준을 제시하고, 시민들로 하여금 이에 대한 정확한 지식을 공유 하는 것으로 시작되어야 할 것이다. 많은 사람들이 일상 속에서 자신들의 어떠한 언사나 행동이 다른 문화적 배경을 지닌 사람들에게 대한 거부감과 폭력성을 지니고 있는 차별 행위라는 것을 자각하지 못하고 있다. 따라서 일상 속에서 쓰이고 있는 차별적 언어를 짚어내고 이러한 용어들이 처음 발생하고 널리 쓰이게 된 유래와 또 어떠한 의미와 맥락에서 차별적 언어가 될 수 있는지를 설명해 주는 것이 다문화 인권의 이해에 큰 도움이 될 것이다. 예를 들어, 쪽바리, 짱깨, 왜놈, 까둥이, 양코, 튀기 등등과 같이 인종적, 민족적 폭력성을 띄고 있지만 일상 속에서 흔히 들리고 보이는 단어들과 이러한 단어의 사용이 타문화에 대한 배타성과 폭력성을 지닌 차별행위에 해당된다는 것을 자각하게 하는 내용이 포함될 수 있을 것이다.

무엇이 차별인지를 지각할 수 있도록 하는 교육 이후에는, 차별을 직접 당하거나 또는 목격했을 경우 어떻게 대처해야 하는지에 대한 정보를 제공하는 것 또한 중요하다. 인권의 준수는 시민의 권리이자 의무이다. 차별이 발생한 상황에서 어떻게 대처해야 하는가에 대한 지식은, 내가 직접 차별을 당했을 때 나 자신의 권리를 구제받기 위해서도 물론 중요하지만, 제3자의 인권침해를 목격하였을 때 적극적으로 나서서 다른 사람의 권리를 보호하고 구제하기 위해서도 필수적이다. 캐나다의 경우, 사례집을 통해 매우 구체적인 정보를 제공하고 있다. 인권침해를 당한 사람의 인종, 성별, 나이, 직업 등등 상세 정보를 기술하고, 어떠한 상황에서 어떠한 방식으로 차별을 당하였는지, 그 사례 속에서 어떠한 부분이 차별이고 인권침해에 해당하는지를 구체적이고 상세히 설명하였다. 그 뿐 아니라 어떠한 법에 의거하여 어떠한 절차와 방식으로 권리를 구제받았는지, 만약 보상을 받았다면 그 보상의 내용과 액수까지도 상세히 제공하여 읽는 사람이 그 사례 속의 인물과 나의 경우를 비교대조 하여 쉽게 이해할 수 있도록 하였다.

세 번째, 캐나다 경찰을 대상으로 한 다양성 교육(diversity education)에서 볼 수 있듯, 실제 주민들과의 만남을 통해 현장의 이야기를 듣고 보다 개인적이고 살아있는 정보를 접하는 것 또한 효율적 교육의 한 과정이 될 것이다. 이론적인 교육은 다양성과 인권에 대한 기본적 이해의 토대 제공을 위해서 중요하다. 하지만, 인종적이고 문화적인 편견은 지식의 습득 뿐 아니라, 타 문화의 직접적인 경험이나 다른 문화를 가진 사람들과의 인간적 관계를 통해 더욱 효율적으로 극복 되는 경우가 많다. 교육 프로그램의 일환으로 관할 지역의 행정을 담당하고 있는 경찰, 공무원, 또 지역 내 아이들을 가르치는 선생님과 그 해당 지역 주민들 간

의 직접적인 의사소통 기회를 제공하는 것은 추상적이고 이론적인 지식수준에서 한 걸음 더 나아가 상호이해를 도모하고 인간적인 유대감을 형성하는 데에도 도움이 될 것이다.

효과적인 교육 프로그램 개발에 있어서, 인권이나 다문화와 같은 어떠한 특정 영역에 대한 단편적 시선보다는, 간교과적(interdisciplinary)인 협력과 공동 작업이 필요하다. 하버드 대학교의 관용과 반편견 연구소에서 진행되는 과제들에서도 볼 수 있듯, 다문화 인권의 경우에는 특히, 어떠한 특정 과목의 지식에 그치는 것이 아니라, 심리학, 사회학, 교육학, 인권법, 국제법 등 다양하고 폭넓은 전문지식이 요구되는 분야이다. 따라서 다양한 분야의 전문가와 전문지식을 확보한 다각적인 접근이 효율적인 교육프로그램 개발을 위해서 중요할 것이다.

네 번째, 다문화 인권교육 프로그램의 취지와 목적이 일방적인 주도문화(dominant culture)의 소수문화(minority culture)에 대한 이해와 관용을 넘어서서, “서로 다름”의 자각과 인정이 되어야 한다. 이 내용은 미국 앰네스티 인터내셔널(Amnesty International)의 인권교육 프로그램에 잘 나타나 있다. 이 수업에서는 인종차별이 무엇인지, 또 어떻게 행동하는 것이 맞는 것인지에 대해 확일적이고 교과서적인 정답을 제시하기 보다는, 인종차별 “racism”이라는 단어에서 연상되는 이미지와 생각, 더 나아가 자신을 다른 사람들과 같다 혹은 다르다 로 판단하게 만드는 근거로서의 정체성(identity)에 대한 자유로운 논의를 할 수 있도록 하였다. 학생들은 이러한 수업을 통해 서로가 다른 의견을 가지고 있다는 점과 나와 다른 사람들의 의견이 어떠한 점에서 같고 또 어떠한 점에서 다른지를 알게 된다. 이 논의는 자신과 다른 피부색을 갖고 있거나 다른 언어를 사용하는 사람들에 대한 무조건적인 선행이나 선심을 강요하는 교육을 넘어서서, 인종, 국가, 피부색 또한, 문화, 종교, 사상의 차이를 인정하는 진정한 다문화 교육으로 이어질 것이다.

마지막으로 다문화 인권교육의 용어적 사용과 그 의미에 대한 성찰이다. 모두가 지지하고 있다시피, 인권은 상대적(relative)일 수 없는 보편적(universal) 가치로서 다루어져야 할 권리나 책임의식에 대한 표현이다. 이러한 의미에서 박상준(2009)의 의견처럼 서로 다른 사람들도 나와 동등한 가치를 가진 인격적 주체라는 것을 깨닫고 인종, 국적, 피부색 등의 이유로 가해지는 차별을 없애는 반면견 교육이 큰 범주의 인권교육에 속할 수 있을 것이다. 그러나 국제적 담론에서 “다문화주의(multiculturalism)”를 “인권”과 함께 살펴본다면 두 가지의 대립된 가치에 대한 논의를 자주 보게 된다. 다문화의 핵심적 가치 즉, 서로 다른 문화의 가치를 인정하고 존중하자는 문화상대주의의 요구와 대치되는 개념으로, 어떠한 경우에도 포기될 수 없는 보편적 가치로서의 인권에 관한 내용들이 주로 보이게 되는 것이다. 다시 말해, 다양한 문화를 향유하며 살아

가는 다양한 사람들의 특수한 (때로는 인권에 위배되는 것으로 판단되기도 하는) 문화를 다문화적 시각, 즉, 문화 상대적 개념으로 인정해야 하는가, 아니면 인류 보편적 가치인 인권의 잣대로 옳고 그름을 판단해야 하는가를 놓고 토론하는 담론들이 주를 이루고 있다는 것이다. 따라서 해외 인권교육 사례나 프로그램들의 경우를 살펴보면, 다문화와 인권, 즉, multiculturalism과 human rights가 단순히 반차별, 반편견 혹은 타문화에 대한 관용과 목적을 지닌 교육의 주제나 목표가 되는 경우가 드문 것을 볼 수 있다. 특히나, 본 연구에서 다루고자 하는 주제와 같이, 인권을 침해하는 대상과 침해 받는 대상이 극명히 구분되어 있으며 (한국인으로 대표되는 지배문화와 한국문화가 아닌 소수문화), 이러한 구분에 따라 소수문화 구성원들이 지배문화의 구성원들로부터 인종, 피부색, 국적 등의 이유로 차별을 당하고 그 인권을 여러 가지 형태로 침해당하는 경우, 이러한 문제점을 구체적이고 세부적으로 겨누어 교육 대상으로 다루고 있는 “반편견” “반차별” 교육 혹은 “사회통합교육” 으로 접근하고 있음을 발견할 수 있다. 앞서 언급한 바대로, 반편견 교육과 반차별 교육은 인권교육의 한 부분임이 분명하다. 따라서, 다문화인권 교육이 용어의 사용에 있어, 그 본연의 목표인 “인권” 즉, 인간으로서 누구나 누릴 수 있는 보편타당한 권리라는 공동의 토대를 제공하는 전체적인 접근 하에, 교육대상의 편견과 차별의식을 구체적으로 짚는 반차별 반편견 교육 요소를 좀 더 분명하게 제시하는 것이 더욱 효율적인 접근일 될 것으로 기대된다.

## IV. 다문화 인권교육 프로그램의 실제

### 1. 다문화 인권교육 프로그램 요구 분석

다문화 인권교육 프로그램 요구 분석은 국내외 관련 프로그램 비교 분석과 더불어 실제 교육 프로그램 개발을 위한 기초 연구에 해당하는 과정이라 할 수 있다. 요구 분석을 통하여 다문화 인권교육 프로그램의 타당성과 실제성(relevance)을 담보함으로써 결과적으로는 프로그램의 효과성을 향상시킬 수 있을 것으로 기대한다.

#### 가. 연구방법

다문화 인권교육 프로그램의 요구 분석은 크게 두 가지 방향에서 이루어졌다. 이주민의 인권 실태를 통해 다문화 인권교육 프로그램의 교육적 부재 양상을 확인하는 객관적인 접근과 함께, 잠재적인 교육 대상자들이 지니고 있는 주관적인 교육적 필요를 확인하는 작업을 동시에 실시하였다.

##### 1) 연구 설계

이주민 인권 실태 및 학습자의 교육 욕구를 확인하기 위하여 설문 조사를 실시하였다.

##### 2) 조사의 대상 및 자료의 수집

설문 대상은 이주민과 다문화 인권교육 프로그램을 이수할 잠재적 학습자이다. 이주민 범주는 이주노동자, 국제결혼이주자, 다문화가정아동 및 청소년으로 구성되며, 학습자 범주는 다시 종사하는 직업군 혹은 다문화 관련 업무의 성격에 따라 행정계, 사회사업계, 교육계, 노동계 등으로 구분하였다. 경찰공무원, 출입국관리사무소직원, 지방자치단체 소속 공무원 등은 행정계로, 다문화가족지원센터, 이주민상담센터, 이주민인권사랑방 등에 종사하는 이들은 사회사업계로, 교사 및 다문화교육 관련 교육행정 담당자는 교육계로, 이주노동자를 고용하고 있는 기업체의 고용주, 관리자, 직원 등은 노동계로 구분하였다.

표집의 타당성과 설문지의 회수율을 높이기 위하여, 연구진이 접근 가능한 다문화 교육 정책연구학교 교사, 중앙다문화교육센터 다문화교육 교사연수 프로그램 이수 교



사 및 전국 16개 시도 교육청 다문화교육 담당 장학사를 거점으로 하여 설문지를 배부하였다. 설문은 9월 중에 이루어졌으며, 응답자 군별로 100부 씩, 총 500부를 배포하였다. 회신된 설문지 중 판독이 어렵거나 무성의한 응답이 확인한 5부의 설문지를 연구진의 자체 판단에 따라 제외하였다. 500부 중 총 354부가 회수되어 70.8%의 회수율을 보였다.

<표 V-1> 설문지 회수율

응답자군		회신 부수(%)
이주민		78(78%)
프로그램 참여 학습자	행정계 종사자	64(64%)
	사회사업계 종사자	68(68%)
	교육계 종사자	90(90%)
	노동계 종사자	54(54%)

### 3) 조사 도구

#### 가) 조사 도구 개발 절차

본 연구에 사용한 도구는 자기기입식 설문지이며, 한국어가 서툰 이주민의 경우 교사, 상담사, 연구진, 혹은 동료 등의 지원을 받아 작성하도록 하였다. 국내에서 본 연구와 동일한 목적으로 개발되어 사용된 도구를 찾을 수 없어 인권 의식 조사 연구, 이주민 인권 실태 조사 연구, 다문화 교사 교육 효과성 연구 등을 참조하여 설문지 초안을 작성하고, 연구진의 회의를 거쳐 설문지를 수정 보완하였다.

이주민 인권 실태 파악을 위한 문항은 ‘국가인권정책기본계획(대한민국정부, 2007)’, ‘다문화 사회와 헌법(국가인권위원회, 2010)’의 연구를 근거로 인권 보장 기준을 설정하고, 소수자 인권 실태에 대한 여러 연구(국가인권위원회, 2003; 국가인권위원회, 2008; 국가인권위원회 광주지역사무소, 2007)를 토대로 일상에서 이주민들이 겪을 수 있는 인권 침해의 장면들을 구체화하여 개발하였다.

학습자의 이주민 및 문화적 다양성에 대한 태도 조사 문항은 Ponteretto 등(1998)이 개발한 교사 다문화 태도 척도(Teacher Multicultural Attitudes Survey: TMAS)와 국내 연구(국가인권위원회 광주지역사무소, 2007; 모경환·황혜원, 2007; 모경환, 2009) 중 이주민에 대한 일반적인 태도를 측정하는 문항을 재구성하여 개발하였다. 다문화 인

권교육 프로그램 구성 내용에 대한 문항은 다문화교육 프로그램, 다문화 교사교육 프로그램, 인권교육교재 및 프로그램 등을 토대로 구성하였다.

## 나)조사 도구의 구성

조사도구는 크게 이주민용과 학습자용으로 구분하였다. 이주민용의 경우 연구목적에 따라 이주민 인권 실태 경험 유무와 그 양상, 인권 실태 상황 발생 시 대처 방법, 한국 사회의 이주민에 대한 태도 인식 등에 대한 문항으로 구성하였다. 학습자용은 다문화 인권교육 프로그램에 대한 경험 및 필요성에 대한 의견, 이주민 및 우리사회의 문화적 다양성에 대한 태도, 다문화 인권교육 프로그램 내용 구성에 대한 문항 등이 포함되었다.

## 4)자료 분석 방법

수집된 자료는 통계프로그램 SPSS WIN을 이용하여 분석하였다. 설문 대상자의 일반적인 특성과 관련된 변수는 빈도와 백분율을 구하고, 인식 및 의견에 대한 자료는 평균과 표준편차를 구하였다.

## 나. 조사 결과 및 분석

### 1)이주자 인권 실태

총 78명의 이주민이 설문지에 응답하였는데, 성인과 아동이 비슷한 비율을 이루었으나, 성인 중에는 여성이 대부분을 차지하였다. 국적은 중국이 14명(17.9%)으로 가장 많았고, 다음은 한국 13명(16.7%) 베트남 8명(10.2%), 필리핀5명(6.4%)순이었다.

한국 사회가 이주민에 대해 얼마나 평등하게 대우하고 있는가라는 질문에 대해서는 총 78명의 응답자 중 가장 많은 43명(55%)이 '다소 차별적이다'라고 대답했으며 매우 차별적이다라고 응답한 사람도 8명(10%)에 달했다. 차별 기준에 대해서는 피부색(28명, 35.8%)과 계층(22명, 28.2%)이라는 의견이 가장 많았다. 5점 척도('전적으로 반대한다'=1, 전적으로 동의한다=5)를 가지고 '한국에서는 이주민과 일반 한국인 사이에 큰 갈등이 있다'라는 주장에 대한 견해를 질문한 결과, 평균 3.4로 보통보다 다소 높게 나타났다.

<표 V-2> 이주민에 대한 한국사회의 태도에 대한 인식

내 용	응답율
매우 평등하다.	1(1.3%)
다소 평등하다.	6(7.7%)
보통이다.	20(25%)
다소 차별적이다.	43(55%)
매우 차별적이다.	8(10%)
합 계	78(100%)

<표 V-3> 이주민이 인식하는 차별 기준

내 용	응답율
피부색	28(35.8%)
출신국가	16(20.5%)
계층(경제력)	22명(28.2%)
외모의 매력	2(2.6%)
모든 외국인에 대해 똑같이 차별적이다.	8(10.3%)
그다지 차별적이지 않다.	2(2.6%)
합 계	78(100%)

구체적인 인권 침해 사례 경험 유무를 질문하자 공통 영역에서는 따돌림, 놀림, 모욕, 교육권의 제한, 문화 활동의 제한, 참여의 제한 등이 상대적으로 높게 나타났다. 성인에게만 해당하는 질문에 대해서는 불평등한 임금 지급, 노동 강요, 재산권 침해 등이 상대적으로 빈번하게 발생하고 있는 것으로 관찰되었다.

<표 V-4> 인권 침해 사례 경험 실태

경험 내용	경험자(% n=78)
<b>직장(혹은 학교)에서 따돌림을 당한 적이 있다.</b>	<b>55(70.5%)</b>
이유 없이 검문이나 체포를 당한 적이 있다.	2(2.5%)
종교 활동 참여를 금지당하거나 방해 받은 적이 있다.	1(1.3%)
<b>언어나 식습관 때문에 놀림 받은 적이 있다.</b>	<b>30(38.5%)</b>
<b>피부색이나 옷과 관련하여 모욕적인 말을 들은 적이 있다.</b>	<b>25((32.1%)</b>
상점 등에서 물건 판매를 거부당한 적이 있다.	3(3.8%)
<b>한국어나 한국문화를 배우고 싶어도 기회가 없다.</b>	<b>31(39.7%)</b>
한국내 동포 모임에 참여하고 싶어도 직장 상사나 동료, 한국인 가족, 학교 선생님 등의 반대나 금지로 참여할 수 없었던 적이 있다.	5(6.4%)
동포 모임을 조직하고 싶어도 직장 상사나 동료, 한국인 가족, 학교 선생님 등의 반대나 금지로 좌절 했던 적이 있다.	0(0%)
아프거나 다쳤는데도 적절한 치료를 받지 못한 적이 있다.	10(12.8%)
지낼 곳이 없어 노숙을 한 적이 있다.	2(2.6%)
<b>모국이나 동포(혹은 부모님의 나라와 그 국민들)에 대한 모욕을 들은 적이 있다.</b>	<b>45(57.7%)</b>
돈이 없어 식사를 하지 못한 적이 있다.	7(9.0%)
모국의 문화를 소개하는 축제나 행사를 기획하거나 참여하고 싶었으나 타당한 이유 없이 거부당한 적이 있다.	1(1.3%)
가족이 아닌 사람으로부터 가정생활에 대하여 원하지 않은 간섭을 받은 적이 있다.	10(12.8%)
<b>이주민이라는 이유로 직장, 교회, 지역사회 등 공동체에서 발언권을 갖지 못하거나 의견을 무시당한 적이 있다.</b>	<b>23(29.5%)</b>
학교에 가고 싶거나 혹은 자녀를 학교에 보내고 싶은데 이주민이라는 이유로 거부당한 적이 있다.	2(2.6%)
누군가 나에게 물건 등을 던진 적이 있다.	7(9.0%)
신체적 폭력으로 인하여 오랫동안 치료를 받거나 병원에 입원 한 적이 있다.	1(1.3%)
성적인 농담이나 모욕적인 행위를 당한 적이 있다.	4(5.1%)
팔을 비틀거나 머리카락을 잡아당기거나, 발로 차는 행위를 당한 적이 있다.	7(9.0%)
<b>-이하 문항은 성인만 응답한 문항-</b>	<b>n=32</b>
한국인 직원보다 월급을 낮게 받은 적이 있다.	4(12.5)
<b>한국인 직원과 같은 시간을 일했으나 임금을 적게 받은 적이 있다.</b>	<b>7(21.9%)</b>
<b>야근이나 잔업, 휴일 출근 등을 강요받은 적이 있다.</b>	<b>8(25.0%)</b>
이주민이라는 이유로 노조 가입을 거부당한 적이 있다.	0(0%)
이주민이라는 이유로 자율방범대, 주부모임, 조기축구회 등 지역사회 모임에 가입을 거부당한 적이 있다.	0(0%)

경험 내용	경험자(% n=78)
내가 원하지 않았는데도 나의 월급, 통장, 소지품 등을 타인이 관리한 적 있다.	13(40.6%)
자녀나 배우자와의 만남을 타당한 이유 없이 방해받거나 금지당한 적 있다.	1(3.1%)

인권을 침해 받았다고 생각될 때 어떻게 대처하였는가에 대하여 질문하였다. 가족이나 동포, 성직자에 대한 도움 요청이나 호소를 '개인적 경로를 통한 도움 요청'으로 범주화하고, 경찰 및 인권 단체, 이주민 지원 기관, 상담사나 복지사, (학생의 경우) 선생님에 대한 도움 요청은 '공식적 경로를 통한 도움 요청'으로, 모국에 있는 가족에게 하소연하거나 참는 것, 인권 침해 사실을 숨기는 것은 '소극적 해소'로 유목화하였다. 그 결과 공식적인 경로보다는 개인적인 경로나 소극적인 방식으로 침해 상황에 대응하는 경우가 많았다.

<표 V-5> 인권침해 대처 양상(복수 응답 가능)

방 법	빈도(%)
직접 항의	20(7.8%)
개인적 경로를 통한 도움 요청	126((49.2%)
공식적 경로를 통한 도움 요청	28(10.9%)
소극적 해소	82(32.0%)
차별 경험이 없다	0(%)
	256(100%)

차별 침해 사실을 모국의 가족에게 하소연하거나, 남에게 알리지 않고 그냥 참는 이유에 대해서는 '별일 아니라고 생각하기 때문에'라고 응답한 수가 30명으로 총 응답 빈도 중 40.8%였고, 도움을 요청할 곳이 없기 때문이라는 의견도 빈도 20으로 20.4%를 차지했다.

<표 V-6> 개인적 경로나 소극적인 대처 방식을 선택하는 이유(복수 응답 가능)

이유	빈도(%)
도움을 요청할 곳이 없기 때문에 (어디에 알려야 할 지 알 수가 없어서)	20(20.4%)
도움을 요청해도 소용이 없기 때문에	13(13.3%)
보복이 두려워서	12(12.2%)
괜히 일을 크게 만들고 싶지 않아서	13(13.3%)
별일 아니라고 생각하기 때문에	30(40.8%)
기타의견	0(%)
	98(100%)

## 2) 다문화 인권교육 프로그램 구성에 대한 잠재 학습자 의견

잠재 학습자를 대상으로 다문화 인권교육 프로그램 구성 요소에 대한 의견을 물었다. 17개의 구성요소를 제시하고 각 요소별로 중요하게 생각되는 정도로 표시하도록 하였다.

행정계 종사자들이 '다문화 인권교육 프로그램' 개발에서 중요하다고 생각한 주제들은 '한국내 이주민의 법적 지위', '이주민 인권 침해 사례', '한국 사회내 이주민 인권 실태', '다문화 현장 유경험자 및 전문가의 특강' 등이었다.

<표 V-7> 행정계 종사자 강조 주제(상위 10개)

순위	구 성 요 소	선호도 (1=불필요하다, 5=매우 필요하다)
1	한국내 이주민의 법적 지위	4.61
2	이주민에 대한 인권 침해 사례	4.53
3	한국 사회내 이주민 인권 실태	4.51
4	다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 특강	4.47
5	주요 송출국의 문화에 대한 이해	4.21
6	이주자 인권보장 관련 직무 가이드	4.35
7	이주민의 한국 적응 지원 방법	4.13
8	한국 사회내 이주민 거주 현황	4.09
9	국내외 이주자 인권 현황 비교	4.01
10	국내외 이주자 정책 비교	4.01

교육계 종사자들이 중요하다고 생각하는 주제들은 '한국의 다문화 인권교육이 추구

해야 할 목표’, ‘외국의 다문화 인권교육 프로그램 소개’, ‘다문화 현장 경험자 및 전문가의 특강’, ‘다문화 인권교육의 국제 비교’ 등이었다.

<표 V-8> 교육계 종사자 강조 주제(상위 10개)

순위	구 성 요 소	선호도 (1=불필요하다, 5=매우 필요하다)
1	우리사회가 추구해야 할 다문화 인권교육의 목표 및 의미	4.78
2	외국의 다문화 인권교육 프로그램 소개	4.72
3	다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 특강	4.69
4	국내외 다문화 인권교육 현황 비교	4.65
5	이주자 인권 보장 관련 한국 사회의 쟁점	4.55
6	주요 송출국의 문화에 대한 이해	4.51
7	이주민 인권 침해 사례	4.50
8	다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략	4.37
9	이주자 인권보장 관련 직무 가이드	4.30
10	이주자 인권에 대한 제 사회 과학의 이론적 개관	4.18

교육계 종사자들이 ‘교육’이라는 키워드에 주목한 데 비해, 사회사업계 종사자들은 ‘이주민의 한국적응 지원 전략’, ‘한국내 이주민의 법적 지위’, ‘유경험자 및 전문가의 경험 공유’, ‘내외 이주자 인권 현황 비교’ 등을 중요하다고 생각하였다.

<표 V-9> 사회사업계 종사자 강조 주제(상위 10개)

순위	구 성 요 소	선호도 (1=불필요하다, 5=매우 필요하다)
1	이주민의 한국적응 지원 전략	4.75
2	한국내 이주민의 법적 지위	4.70
3	다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 특강	4.65
4	이이주자 인권보장 관련 한국 사회의 쟁점	4.53
5	국내외 이주자 인권 현황 비교	4.41
6	한국 사회내 이주민 거주 현황	4.40
7	다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략	4.37
8	이주민에 대한 인권 침해 사례	4.34
9	이주자 인권보장 관련 직무 가이드	4.19
10	주요 송출국의 문화에 대한 이해	4.18

노동계 종사자들은 ‘한국내 이주민 법적 지위’, ‘주요 송출국의 문화에 대한 이해’, ‘이주민 한국 적응 지원 방법’, ‘이주자 인권보장 관련 직무 가이드’, ‘다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략’ 등이 포함되어야 한다고 생각했다.

<표 V-10> 노동계 종사자 강조 주제(상위 10개)

순위	구 성 요 소	선호도 (1=불필요하다, 5=매우 필요하다)
1	한국내 이주민 법적 지위	4.70
2	주요 송출국의 문화에 대한 이해	4.63
3	이주민 한국 적응 지원 방법	4.60
4	이주자 인권보장 관련 직무 가이드	4.56
5	다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략	4.55
6	다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 특강	4.55
7	이주자 인권보장 관련 한국 사회의 쟁점	4.12
8	한국 사회내 이주민 인권 실태	4.07
9	다문화 집단에서의 역차별 해소 방안	4.01
10	국내외 이주자 정책 비교	3.95

## 다. 논의

이상의 데이터가 다문화 인권교육 프로그램에 시사하는 바는 다음과 같다.

첫째, ‘이주민’이라고 범주화되는 외국인노동자, 결혼이주여성, 다문화가정의 아동 및 청소년은 단일 범주로 볼 수 없을 정도로 서로 상이한 생활을 영유하고 있으며, 일상에서 경험하는 인권 침해 경험의 성격이나 내용도 다르다는 것이다. 따라서 다문화 시대의 보편 교육 목표로서의 인권이 갖는 사회적, 교육적 의미에 대한 일반적인 이해와 더불어 이주민의 이주 계기, 경제 수준, 가족의 정서적 지원 유무, 한국 체류 자격 요건 구비 여부에 따라 침해 당하기 쉬운 권리 영역이 다양할 수 있음을 염두에 두어야 한다.

둘째, ‘이주민’ 인권 영역 중 ‘권익 피해의 구제를 위한 권리’ 영역에 대한 특별한 관심이 필요하다. 다문화 인권교육 프로그램의 학습자들은 우리 사회내의 소수자들과 직접 접촉하고 있으며, 공무원, 교사, 관리자, 직장 동료 등으로서 이주민에게 보다 많은 자원에의 접근가능성 및 사회적 성취 가능성을 열어줄 수 있는 잠재력을 가지고 있다. 아울러 인권친화적인 정책 및 근로 환경을 창출하는 선구적 역할을 수행할 것



으로 기대된다. 따라서 무지 혹은 강제에 의하여 권익 피해를 구제받을 수 있는 기회를 제한받고 있다는 것 역시 또 하나의 권리 침해라는 인식이 이주민을 포함하여 사회 전반에 확산되도록 해야 한다.

셋째, 잠재적 교육대상자가 어떤 직업군에 속하느냐에 따라 교육 프로그램을 통해 충족하고자 하는 욕구가 다르다. 교육대상자가 종사하는 업무의 성격은 곧 당사자 이주민과 맺는 상호관계의 성격을 규정하며, 그로부터 발생하는 교육적 필요 및 요구도 달라지기 마련이다.

넷째, 따라서 '다문화 인권교육 프로그램'은 이주민의 다양성 및 학습자의 다양성이라는 이중의 변수에 탄력적으로 대응할 수 있도록 구성되어야 한다. 인권 혹은 이주민 개념이 공통적으로 가지고 있는 속성과 함께, 인권의 각 영역별, 이주민의 세부 집단별 특수성을 세분화하여 프로그램의 범주(scope)와 계열(sequence)을 편성해야 한다. 아울러 교육 대상자가 종사하는 직무의 특수성과 주로 만나게 되는 이주민의 특성이 반영되어야 한다.

## 2. 다문화 인권교육 프로그램의 구성

'다문화 인권교육 프로그램'은 궁극적으로는 국내 다수 거주민의 이주민 인식 및 다문화 관련 문제에 대한 인권 의식 향상을 목표로 한다. 이런 목표 달성을 위해 본 연구에서는 시민을 대상으로 다문화 시대의 이주민 인권에 대한 이해를 돕는 공통 프로그램과, 친인권적 정책 및 근로 환경 조성의 주체이자 인권의식 및 인권감수성 확산의 거점으로서의 중요성을 갖고 있는 행정계, 사회사업계, 교육계, 노동계 종사자의 각 특성에 초점을 맞춘 특성화 프로그램으로 이원화하였다.

각 프로그램의 학습 내용은 프로그램 개발 목표 및 요구 분석 결과를 반영하여 요소화 하였다.

<표 V-11> 다문화 인권교육 공통 프로그램 구성

단원 구성	학습내용
1. 다문화 사회와 인권	세계화, 이주의 원인 및 현황, 노동력의 국제 이동, 국제결혼 증가, 한국 사회의 다문화 가정 인권의 개념과 역사, 이주민의 인권(평등권, 자유권적 인권, 사회권적 인권), 이주민 인권의 국제 현황, 국제적 인권기준
2. 한국 사회 이주민의 법적 지위와 쟁점	이주 노동자 및 국제결혼 이주자의 법적 지위, 권리와 의무, 쟁점, 소수자에 대한 한국사회의 인권 의식
3. 이주 노동자와 인권	이주 노동자 현황, 이주 노동자 인권 침해 실태(쟁점과 사례) 및 보장방안
4. 국제결혼 이주여성과 인권	국제결혼 이주자 현황, 국제결혼 이주자 인권 침해 실태(쟁점과 사례) 및 보장방안
5. 문화가정 아동·청소년과 인권	다문화가정 아동·청소년 현황, 다문화가정 아동·청소년의 인권 침해 실태(쟁점과 사례) 및 보장방안
6. 차별과 편견 없는 다문화 사회 만들기	·편견·차별·인종주의의 개념과 역사 편견과 차별의식의 자기점검, 인권 실천 규정 만들기

<표 V-12> 다문화 인권교육 특성화 프로그램 구성

단원 구성	학습내용	
7. 다문화 사회의 대민 행정	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 이주민의 한국 적응 지원 방법</li> <li>● 한국 사회내 이주민 거주 현황</li> <li>● 국내외 이주자 정책 비교</li> <li>● 이주 인권의 국제 기준</li> <li>● 이주자의 법적 지위, 이주 관련 국내법 현황</li> <li>● 이주민 입국, 출국, 단속, 보호 관련 업무와 인권</li> <li>● 행정 과정에서 이주민 인권 침해 사례</li> <li>● 이주민에 대한 인권 침해 사례</li> <li>● 다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 경험 공유(특강)</li> <li>● 주요 송출국의 문화에 대한 이해</li> <li>● 인권 친화적인 대민 서비스 강령 만들기(이주자 인권 보장 관련 직무 가이드)</li> </ul>	출입국 관리사무소 직원, 경찰 및 다문화 관련 일반 행정직 공무원

<p>8. 다문화 사회의 복지</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 이주자의 사회보장권과 삶의 질</li> <li>● 이주자 복지 행정 현황</li> <li>● 이주자의 생활권 침해 사례</li> <li>● 이주자의 사회복지 서비스 수요의 특수성</li> <li>● 지역사회 중심의 복지 프로그램 및 상담 프로그램 개발하기</li> <li>● 이주민의 한국적응 지원 전략</li> <li>● 한국내 이주민의 법적 지위</li> <li>● 다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 특강</li> <li>● 이주자 인권보장 관련 한국 사회의 쟁점</li> <li>● 국내외 이주자 인권 현황 비교</li> <li>● 한국 사회내 이주민 인권 현황</li> <li>● 다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략</li> <li>● 이주민에 대한 인권 침해 사례</li> <li>● 주요 송출국의 문화에 대한 이해</li> </ul>	<p>사회사업 계 공무원 및 종사자</p>
<p>9. 다문화 사회의 교실</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 다문화 가정 자녀의 진학 현황</li> <li>● 다문화 가정 자녀의 학습권과 침해 실태</li> <li>● 권리로서의 문화와 학교 제도의 공존</li> <li>● 인권교육으로서의 다문화교육에 대한 이해</li> <li>● 다문화 가정 학습자를 위한 인권친화적 교실과 수업 만들기</li> <li>● 우리사회가 추구해야 할 다문화 인권교육의 목표 및 의미</li> <li>● 외국의 다문화 인권교육 프로그램 소개</li> <li>● 다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자의 경험 공유</li> <li>● 국내외 다문화 인권교육 현황 비교</li> <li>● 이주자 인권 보장 관련 한국 사회의 쟁점</li> <li>● 주요 송출국의 문화 이해</li> <li>● 다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략</li> <li>● 이주자 인권에 대한 제 사회 과학의 이론적 개관</li> </ul>	<p>교육계 공 무원 및 종사자</p>
<p>10. 이주노동자와 인권</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 이주노동자의 노동3권, 건강권, 교육권</li> <li>● 노동시장에서의 이주노동자의 지위</li> <li>● 이주노동자의 주요 출신국가 이해</li> <li>● 이주노동자의 법적 지위와 쟁점</li> <li>● 인권친화적인 일터 사례</li> <li>● 기업내 이주노동자 인권 실태 파악하고 개선방안 마련하기</li> <li>● 이주민 한국 적응 지원 방법</li> <li>● 이주자 인권보장 관련 직무 가이드</li> <li>● 다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략</li> <li>● 다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 경험 공유</li> <li>● 한국 사회내 이주민 인권 실태</li> <li>● 다문화 집단에서의 역차별 해소 방안</li> <li>● 국내외 이주자 정책 비교</li> </ul>	<p>관리자 및 고용주, 직 장내 이주 노동자 관 련 업무 담당자</p>

## 참 고 문 헌

- 강수돌(2007). 독일 이주노동자 정책과 시사점. 국가인권위원회 이주인권포럼 발표 자료.
- 고현웅(2004). 주요국가 이민정책 비교연구 : 국제이주기구(서울). 법무부.
- 국가인권위원회(2003). 국내 거주 외국인노동자아동의 인권실태조사. 서울:국가인권위원회.
- 국가인권위원회(2010). 다문화사회와헌법. 서울: 국가인권위원회.
- 국가인권위원회(2008). 2008 국내 난민 등 인권실태조사. 서울: 국가인권위원회.
- 국가인권위원회(2009). 출입국분야 인권교육 교재. 서울:국가인권위원회.
- 국가인권위원회 광주지역사무소(2006). 광주, 전남·북 지역 인권의식실태조사 보고서. 서울: 국가인권위원회 광주지역사무소.
- 국가인권위원회 광주지역사무소(2007). 새터민의 지역사회 통합을 위한 생활 및 인권 실태에 관한 연구. 서울: 국가인권위원회 광주지역사무소.
- 김남국(2005), 다문화시대의 시민: 한국 사회에 대한 시론. 『국제정치논총』 제45집 4호. p. 97~121.
- 대한민국정부(2007). 국가인권정책기본계획. 과천: 법무부
- 모경환(2009). 다문화교육 교사연수 프로그램 효과분석. 한국교원교육연구. 제26권 2호, pp. 75-99.
- 모경환·황혜원(2007). 중등 교사들의 다문화적 인식에 대한 연구: 수도권 국어·사회과 교사를 중심으로, 시민교육연구, 제39권 3호, pp.79-100.
- 문준조(1998). 난민의 인권 - 한국 인권의 현황과 과제. 세계인권선언 50주년기념사업회.
- 박상준 (2009), "중·고등학교의 다문화교육 및 법과 인권교육의 방향", 한국법과인권교육
- 박성혁 외 (2008). 다문화교육정책 국제비교연구. 중앙다문화교육센터. 교육과학기술부 정책연구보고서.
- 설동훈(2005). "국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건·복지 지원 정책방안." 보건복지부.
- 설동훈(2009). 다문화 인권정책의 현안과 과제, 국가인권위원회 인권교육포럼
- 성상환 외 (2009). 다문화가정 학생 지도교사를 위한 상담매뉴얼 개발 연구. 중앙다문화교육센터. 교육과학기술부 정책연구보고서.
- 성상환 (2010). 서구의 다문화교육과 아동의 정체성 문제. 다문화교육, 제 1권 1호. pp. 37-47. 한국다문화교육연구학회.
- 이혜진 (2010). 다문화가정 학생교육 지원정책. 2010년 교과부 초·중등교사 직무연수자료집. 서울대 중앙다문화교육센터.

오경석 외 (2007), 한국에서의 다문화주의: 현실과 쟁점, 한울아카데미  
 유길상, 이정혜, 이규용. 외국인력제도의 국제비교. 한국노동연구원 국제이주기구.  
 원재천(2008). 캐나다의 출입국 관리법에 관한 연구. 한국비교공법학회 공법학연구 제  
 9권 제4호.  
 유엔난민기구(2001). 난민보호 : 국제난민법 이해.  
 이경원(2010). 독일 이주민의 인구적 특성과 경제활동. 이민정책연구원.  
 이민경 (2010), 이주가정자녀 사회통합 정책, 한국이민정책연구원  
 이용일(2007). 이민과 다문화사회로의 도전. 서양사론 제92호.  
 임태근(1999). 유럽국가의 난민보호제도에 관한 연구. 민주법학 제15호, 민주주의법학  
 연구회 편  
 장은숙(2004). 독일의 외국인력정책. 한국노동연구원.  
 장복희(1996). 난민의 지위에 관한 협약. 국제인권법 제1호. 국제인권법학회.  
 주재순(2007). 독일의 이주정책. 국가인권위원회 이주인권포럼 발표 자료.  
 최병두(2010). 일본 이주노동자의 유입 배경과 사회공간적 특성. 대한지리학회지 제45  
 권 제3호.

난민의 지위에 관한 협약(1951)  
 난민의 지위에 관한 의정서(1967)

Amnesty Internatonal(2006). Living in the Shadows. Peter Benenson House. London  
 : UK.  
 Bundesministerium des Innern (내무부)(2008) Migration und  
 Integration-Aufenthaltsrecht, Migration- und Integrationspolitik in  
 Deutschland (이주와 통합- 독일의 체류권, 이주정책과 통합정책).  
 Castle-Miller(1998). The Age of Migration. Guilford.  
 Michael Fix, Demetrios G. Papademetriou, Jeanne Batalova, Aaron Terrazas, Serena  
 Yi-Ying Lin, and Michelle Mittelstadt(2009). Migration and the Global  
 Recession. Migration Policy Institue.  
 Nickel(2010). Making Sence of Human Rights, 인권의 좌표(조국 역). 명인문화사.  
 Gogolin/Neumann/Roth. (2003). F?rderung von Kindern und Jugendlichen mit  
 Migrationshintergrund. Bund-L?nder-Kommission f?r Bildungsplanung und  
 Forschungsf?rderung, Heft 107. Universit?t Hamburg.  
 Guthrie, James ed. (2003). Encyclopedia of Education. New York: Macmillan

Reference.

- Joppke, Christian. (1999). *Immigration and the Nation-State: the United States, Germany, and Great Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- Panayi, P. (2004). The Evolution of Multiculturalism in Britain and Germany: An Historical Survey. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*. Vol. 25, No.5&6, 466-480.
- Taylor, Charles. (1992). *Multiculturalism and the Politics of Recognition*. Princeton: Princeton University Press.
- Ponteretto, Josepg G., Baluch, Suraiya, Greig, Tamasine & Rivera, Lourdes(1998). Development and Initial Score Validatioin of the Teacher Multicultural Attitude Survey. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 1002-1016.

## 부록1

# '다문화 인권교육 프로그램' 교육 수요 조사 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다.

본 의견 조사는 국가인권위원회의 지원을 받아 이루어지는 "다문화 인권교육 프로그램 개발 연구"를 위한 것입니다. 연구는 다문화 인권교육 프로그램 개발을 통해 체계적인 다문화 인권교육 실현 기반을 구축하고 인권의식 및 인권감수성을 향상하는 것을 목표로 하고 있습니다.

이와 관련하여 '**다문화 인권교육 프로그램**'의 구성 및 개발, 시행과 관련하여 **귀하의 소중한 의견을 듣고자 합니다.** 연구 결과는 다문화 인권교육 프로그램의 타당성과 실효성을 향상시키는 데 활용될 것입니다.

다시 한 번 연구에 관심을 가져주시고 귀한 시간을 내어주신 것에 대하여 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2010년 9월 연구진 올림

연구책임자: 성상환(서울대학교 중앙다문화교육센터 소장)

공동연구원: 박성혁(서울대학교 사범대학)

모경환(서울대학교 사범대학)

연구보조원: 임정수(서울대학교 중앙다문화교육센터 연구원)

배화순(서울대학교 사회교육과 박사과정)

연소민(뉴욕대학교 석사)

연락처: 임정수(010-3128-6716, [withmyo@naver.com](mailto:withmyo@naver.com))



1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

(1)남자 \_\_\_\_

(2)여자 \_\_\_\_

2. 귀하의 출생연도는 언제입니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월

3. 귀하가 종사하고 있는 직업은 다음 중 어디에 속합니까? 해당 되는 곳에  
 √표시를 해 주십시오.

분 류		√
(1)행정계	-출입국 관리사무소, 경찰, 여성가족부, 노동부, 지자체 등 공무원	
(2)사회사업계	-외국인노동자, 결혼이주여성, 다문화가정자녀 등의 다문화 복지업무 담당자 -다문화가정 방문상담자 -이주인권 관련 사회단체 종사자 등	
(3)교육계	-다문화 교육 담당교사 -다문화가정 학생 방과후 교사 -다문화가정 관련 교육행정 담당자	
(4)노동계	- 이주노동자 고용주 - 회사내 이주노동자 관련 업무 담당자 - 이주노동자가 재직 중인 사업체의 직원	
(5)기타	_____	



4. 한국사회에서 외국인 노동자 및 국제결혼이주자 등과 같은 이주민 인권 침해 문제가 얼마나 심각하다고 생각하십니까?

- (1) 전혀 심각하지 않다. \_\_\_\_
- (2) 별로 심각하지 않다. \_\_\_\_
- (3) 그저 그렇다. \_\_\_\_
- (4) 대체로 심각하다. \_\_\_\_
- (5) 매우 심각하다. \_\_\_\_
- (6) 모르겠다. \_\_\_\_

5. 당신은 다음과 같은 견해에 동의하십니까? 아니면 반대하십니까?

질 문	절대 그렇지 않다.	---	보통	---	매우 그렇다.
한국에서는 외국인에 대한 인종 차별이 있다.	①	②	③	④	⑤
한국에서는 이주민과 일반한국인 사이에 큰 갈등이 있다.	①	②	③	④	⑤
한국인들은 피부색과 상관없이 이주민들을 평등하게 대우한다.	①	②	③	④	⑤

6. 한국 사회에서 외국인노동자, 국제결혼이주자 등과 같은 이주민 인권 실태가 1년 전과 비교하여 어떻다고 생각하십니까?

- (1) 많이 나아졌다. \_\_\_\_
- (2) 조금 나아졌다. \_\_\_\_
- (3) 1년 전과 마찬가지로이다. \_\_\_\_
- (4) 다소 악화되었다. \_\_\_\_
- (5) 매우 악화되었다. \_\_\_\_
- (6) 잘 모르겠다. \_\_\_\_

7. 다음 주장에 대하여 동의하는 정도를 표시해 주십시오.

	질 문	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>매우 그렇다.</span> <span>—</span> <span>보통</span> <span>——</span> <span>전혀 그렇지 않다.</span> </div>				
		①	②	③	④	⑤
1	대학에서 소수 인종 우대정책을 실행하는 것은 역차별을 만들어 낸다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 다른 인종의 사람과 친밀한 관계를 형성할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	직장에서 소수 인종 우대정책을 실행하는 것에 반대한다.	①	②	③	④	⑤
4	내 자녀가 다른 인종의 사람과 데이트를 해도 괜찮다.	①	②	③	④	⑤
5	소수 인종 출신도 미래 대한민국의 대통령이 될 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	지난 몇 해 동안, 우리 사회에서 다문화 혹은 소수 인종 관련 이슈들이 너무 많은 주목을 받았다.	①	②	③	④	⑤
7	내 자녀가 다양한 인종의 학생들이 있는 학교에 다녀도 좋다.	①	②	③	④	⑤
8	소수인종집단에 대한 우리나라 사람들의 인종차별주의는 사회의 큰 문제이다.	①	②	③	④	⑤
9	초등학교부터 대학까지 학교에서는 소수 집단과 이민자 아동들이 전통적인 한국 가치를 배우고 이를 완전히 받아들이도록 장려해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10	만일 내가 아이를 입양한다면 입양 아동의 인종에 대해서는 전혀 신경쓰지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤

	질 문	매우	보통			전혀
		그렇다.	---	-----	그렇지	않다.
11	초등학교부터 대학까지 학교에서는 다양한 문화적 가치를 장려해야 한다.	①	②	③	④	⑤
12	다양한 인종들이 거주하는 지역에서 그들과 이웃이 되어 사는 것을 즐겁게 여길 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 사람들이 자기와 같은 인종의 사람들과 결혼하는 것이 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14	이주민은 사회 분열을 조장하는 원인이 된다.	①	②	③	④	⑤
15	이주민은 한국문화의 정체성을 위협한다.	①	②	③	④	⑤

**8. 직무 수행 과정에서 이주노동자, 국제결혼이주자, 다문화가정 아동 등을 만날 기회가 있습니까?**

- (1) 거의 만날 기회가 없다.
- (2) 한 달에 1~2회 정도 만난다.
- (3) 1주일에 1~2회 정도 만난다.
- (4) 1주일에 3~4회 이상 만난다.
- (5) 거의 매일 만난다.

**9. 외국인 노동자, 국제결혼이주자, 다문화가정자녀 등과 관련된 인권교육을 받아 본 경험이 있습니까?**

- (1) 없다.
- (2) 있다.

10. 제직 중인 기관 혹은 회사에서는 이주민에 대한 인권의식 및 인권감수성 함양을 목표로 하는 교육 혹은 연수 프로그램이 실시되고 있습니까?

- (1) 실시되고 있다.
- (2) 관련 프로그램이 존재하지 않는다.

↳ ((1)번으로 답한 경우) 해당 프로그램의 운영 형태는 무엇입니까?

- (1) 비정기적인 특강 형태 \_\_\_\_
- (2) 정기적으로 운영되는 상설 교육 프로그램 \_\_\_\_
- (3) 자발적인 스터디 모임 \_\_\_\_
- (4) 모른다. \_\_\_\_

((1)번으로 답한 경우) 해당 교육 프로그램을 이수하는 것은 필수 과정입니까?

- (1) 선택 프로그램이다. \_\_\_\_
- (2) 필수 프로그램이다. \_\_\_\_
- (3) 모른다. \_\_\_\_

11. 귀하 혹은 귀하와 같은 직종에 종사하는 사람들에게 이주민에 대한 인권의식 및 인권감수성을 함양하는 교육이 필요하다고 생각하십니까?

- (1) 반드시 필요하다. \_\_\_\_
- (2) 있는 편이 좋을 것이다. \_\_\_\_
- (3) 필요하지 않다. \_\_\_\_
- (4) 모른다. \_\_\_\_

12. '이주민에 대한 인권 의식 함양'을 목표로 하는 교육 프로그램이 실시된다면, 수강하실 의향이 있으십니까?

- (1) 반드시 참석하겠다. \_\_\_\_
- (2) 되도록 참석하겠다. \_\_\_\_
- (3) 참석하고 싶지 않다. \_\_\_\_

↳ ((3)번으로 답한 경우) 참석하지 않으시겠다면, 그 이유는 무엇입니까?

- (1) 나와는 무관한 주제이기 때문이다. \_\_\_\_
- (2) 재미가 없을 것 같다. \_\_\_\_

- (3)어려울 것 같다. \_\_\_\_
- (4)시간을 내기 어렵다. \_\_\_\_
- (5)이미 교육을 받은 경험이 있다. \_\_\_\_
- (6)기타\_\_\_\_\_

13. 귀하의 직장에서 다문화 인권교육이 실시된다면, 교육 프로그램에 포함되어야 한다고 생각하는 정도를 표시해주십시오.

	구 성 요 소	불필요 하다.	별로필 요치않 다.	보통	약간필 요하다.	매우필 요하다.
(1)	한국 사회내 이주민 거주 현황	①	②	③	④	⑤
(2)	국내외 이주자 인권 현황 비교	①	②	③	④	⑤
(3)	국내외 이주자 정책 비교	①	②	③	④	⑤
(4)	국내외 다문화 인권교육 현황 비교	①	②	③	④	⑤
(5)	우리사회가 추구해야 할 다문화 인권교육의 목표 및 의미	①	②	③	④	⑤
(6)	외국의 다문화 인권교육 프로그램 소개	①	②	③	④	⑤
(7)	이주자 인권에 대한 제 사회 과학의 이론적 개관(문화인류학, 사회학 등)	①	②	③	④	⑤
(8)	다문화적 집단에서의 갈등 해결 전략	①	②	③	④	⑤
(9)	다문화 집단에서의 역차별 해소 방안	①	②	③	④	⑤
(10)	이주자 인권보장 관련 한국 사회의 쟁점	①	②	③	④	⑤

	구 성 요 소	불필요 하다.	별로필 요치않 다.	보통	약간필 요하다.	매우필 요하다.
(11)	한국내 이주민의 법적 지위	①	②	③	④	⑤
(12)	직무수행과 관련한 이주자 인 권보장 가이드라인	①	②	③	④	⑤
(13)	이주민에 대한 인권 침해 사 례	①	②	③	④	⑤
(14)	한국 사회내 이주민 인권 실 태	①	②	③	④	⑤
(15)	주요 송출국(이주민 출신 국 가)의 문화에 대한 이해	①	②	③	④	⑤
(16)	다문화 현장 근무 유경험자 및 관련 기관 실무자 특강	①	②	③	④	⑤
(17)	이주민 한국적응 지원 방법	①	②	③	④	⑤

14. 위에 제시된 항목들 이외에 '다문화 인권교육 프로그램'에서 배우고 싶은  
내용이 있다면 말씀해 주십시오.

\*설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

--	--	--	--

## 부록2

# 다문화가정 구성원 인권실태 조사 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 와중에도 설문에 응해주셔서 대단히 감사드립니다.

본 의견 조사는 국가인권위원회의 지원을 받아 이루어지는 “다문화 인권교육 프로그램 개발 연구”를 위한 것입니다. 연구는 다문화 인권교육 프로그램 개발을 통해 체계적인 다문화 인권교육 실현 기반을 구축하고 인권의식 및 인권감수성을 향상하는 것을 목표로 하고 있습니다.

이와 관련하여 ‘다문화 가정 구성원의 인권 현황’에 대해 조사하고자 합니다. 연구 결과는 다문화 인권교육 프로그램의 타당성과 실효성을 향상시키는 데 활용될 것입니다.

다시 한번 연구에 관심을 가져주시고 귀한 시간을 내어주신 것에 대하여 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2010년 9월 연구진 올림

연구책임자: 성상환(서울대학교 중앙다문화교육센터 소장)

공동연구원: 박성혁(서울대학교 사범대학)

모경환(서울대학교 사범대학)

연구보조원: 임정수(서울대학교 중앙다문화교육센터 연구원)

배화순(서울대학교 사회교육과 박사과정)

연소민(뉴욕대학교 석사)

연락처: 임정수(010-3128-6716, [withmyo@naver.com](mailto:withmyo@naver.com))



1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

(1)남자 \_\_\_\_

(2)여자 \_\_\_\_

2. 귀하의 출생연도는 언제입니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월

3. 귀하의 국적은 어디입니까?

(00)한국 \_\_\_\_

(01)중국 한족 \_\_\_\_

(02)중국 조선족 \_\_\_\_

(03)베트남 \_\_\_\_

(04)필리핀 \_\_\_\_

(05)방글라데시 \_\_\_\_

(06)태국 \_\_\_\_

(07)인도네시아 \_\_\_\_

(08)몽골 \_\_\_\_

(09)일본 \_\_\_\_

(10)러시아 \_\_\_\_

(11)우즈베키스탄 \_\_\_\_

(12)기타 나라 \_\_\_\_



4. 귀하가 태어난 나라는 어디입니까?

(1)모국(한국 외에 현재 국적을 보유하고 있는 나라) \_\_\_\_

(2)한국 \_\_\_\_

(3)제3국 \_\_\_\_

5. 얼마나 오랫동안 한국에 거주하셨습니다?

\_\_\_\_ 년      \_\_\_\_ 개월

6. 현재 사는 곳은 어디입니까?

(01)서울특별시 \_\_\_\_

(02)인천광역시 \_\_\_\_

(03)대구광역시 \_\_\_\_

(04)대전광역시 \_\_\_\_

(05)부산광역시 \_\_\_\_

(06)광주광역시 \_\_\_\_

(07)울산광역시 \_\_\_\_

(08)경기도 \_\_\_\_

(09)충청남도 \_\_\_\_

(10)충청북도 \_\_\_\_

(11)경상남도 \_\_\_\_

(12)경상북도 \_\_\_\_

(13)전라남도 \_\_\_\_

(14)전라북도 \_\_\_\_

(15)강원도 \_\_\_\_

(16)제주도 \_\_\_\_

7. 귀하의 직업은 무엇입니까?

- (01)공장노동자 \_\_\_\_
- (02)건설노동자 \_\_\_\_
- (03)어부 또는 수산업 노동자 \_\_\_\_
- (04)농부 혹은 축산업 노동자 \_\_\_\_
- (05)식당 주방·청소·서빙 \_\_\_\_
- (06)간병인 \_\_\_\_
- (07)가정부·파출부 \_\_\_\_
- (08)유흥업소 접대원 \_\_\_\_
- (09)수퍼마켓·편의점 등의 종업원 \_\_\_\_
- (10)초등학교, 중학교, 고등학교 학생 \_\_\_\_
- (11)대학생, 대학원생 \_\_\_\_
- (12)전업주부 \_\_\_\_
- (13)사무직 \_\_\_\_
- (14)무직 \_\_\_\_
- (15)기타 \_\_\_\_

8. 한국으로 이주하게 된 계기는 무엇입니까?

- (1)국제결혼 \_\_\_\_
- (2)취업 \_\_\_\_
- (3)부모님의 이주에 따라 동반 입국 \_\_\_\_
- (4)한국에서 출생 \_\_\_\_
- (5)기타\_\_\_\_\_

9. 일반적으로 한국사회가 외국에서 온 이주민들을 평등하게 대우한다고 생각하십니까?

- (1)매우 평등하다. \_\_\_\_\_
- (2)다소 평등하다. \_\_\_\_\_
- (3)보통이다. \_\_\_\_\_
- (4)다소 차별적이다. \_\_\_\_\_
- (5)매우 차별적이다. \_\_\_\_\_

10. 귀하는 다음과 같은 견해에 동의하십니까? 아니면 반대하십니까?

질 문	전적으로반 대한다.	---	보통	---	전적으로동 의한다
한국에서는 외국인에 대한 인종 차별이 있다.	①	②	③	④	⑤
한국에서는 이주민과 일반한국인 사이에 큰 갈등이 있다.	①	②	③	④	⑤
한국인들은 피부색과 상관없이 이국인들을 평등하게 대우한다.	①	②	③	④	⑤

11. 외국인에 대한 차별이 있다면, 주로 어느 기준에 따라 이루어진다고 생각하십니까?

- (1)피부색 \_\_\_\_\_
- (2)출신 국가 \_\_\_\_\_
- (3)계층(경제력) \_\_\_\_\_
- (4)외모의 매력 \_\_\_\_\_
- (5)모든 외국인에 대해 똑같이 차별적이다. \_\_\_\_\_
- (6)그다지 차별적이지 않다. \_\_\_\_\_

12. 귀하는 자신이 이주민이어서 차별당한다고 생각한 적이 있습니까?

(1)있다.\_\_\_\_

(2)없다.\_\_\_\_

13. 일상 생활에서 다음과 같은 경험을 하신 적이 있습니까?

	내 용	경험이 있다	경험한적 없다
(1)	직장(혹은 학교)에서 따돌림을 당한 적이 있다.	①	②
(2)	이유 없이 검문이나 체포를 당한 적 있다.	①	②
(3)	종교 활동 참여를 금지당하거나 방해 받은 적 있다.	①	②
(4)	언어나 식습관 때문에 놀림 받은 적 있다.	①	②
(5)	피부색이나 옷과 관련하여 모욕적인 말을 들은 적이 있다.	①	②
(6)	상점 등에서 물건 판매를 거부당한 적 있다.	①	②
(7)	한국어나 한국문화를 배우고 싶어도 기회가 없다.	①	②
(8)	한국내 동포 모임에 참여하고 싶어도 직장 상사나 동료, 한국인 가족, 학교 선생님 등의 반대나 금지로 참여할 수 없었던 적이 있다.	①	②

	내 용	경험이 있다	경험한적 없다
(9)	동포 모임을 조직하고 싶어도 직장 상사나 동료, 한국인 가족, 학교 선생님 등의 반대나 금지로 좌절 했던 적이 있다.	①	②
(10)	아프거나 다쳤는데도 적절한 치료를 받지 못한 적이 있다.	①	②
(11)	지낼 곳이 없어 노숙을 한 적이 있다.	①	②
(12)	모국이나 동포(혹은 부모님의 나라와 그 국민들)에 대한 모욕을 들은 적이 있다.	①	②
(13)	돈이 없어 식사를 하지 못한 적이 있다.	①	②
(14)	모국의 문화를 소개하는 축제나 행사를 기획하거나 참여하고 싶었으나 타당한 이유 없이 거부당한 적 있다.	①	②
(15)	가족이 아닌 사람으로부터 가정생활에 대하여 원하지 않은 간섭을 받은 적 있다.	①	②
(16)	이주민이라는 이유로 직장, 교회, 지역사회 등 공동체에서 발언권을 갖지 못하거나 의견을 무시당한 적 있다.	①	②
(17)	학교에 가고 싶거나 혹은 자녀를 학교에 보내고 싶은데 이주민이라는 이유로 거부당한 적 있다.	①	②
(18)	누군가 나에게 물건 등을 던진 적이 있다.	①	②

	내 용	경험이 있다	경험한적 없다
(19)	신체적 폭력으로 인하여 오랫동안 치료를 받거나 병원에 입원 한 적이 있다.	①	②
(20)	성적인 농담이나 모욕적인 행위를 당한 적이 있다.	①	②
(21)	팔을 비틀거나 머리카락을 잡아당기거나, 발로 차는 행위를 당한 적 있다.	①	②
	<b>-아래 문항에 대해서는 성인만 응답해주시시오-</b>		
(22)	한국인 직원보다 월급을 늦게 받은 적 있다.	①	②
(23)	한국인 직원과 같은 시간을 일했으나 임금을 적게 받은 적이 있다.	①	②
(24)	야근이나 잔업, 휴일 출근 등을 강요받은 적이 있다.	①	②
(25)	이주민이라는 이유로 노조 가입을 거부당한 적 있다.	①	②
(26)	이주민이라는 이유로 자율방범대, 주부모임, 조기축구회 등 지역사회 모임에 가입을 거부당한 적 있다.	①	②
(27)	내가 원하지 않았는데도 나의 월급, 통장, 소지품 등을 타인이 관리한 적 있다.	①	②
(28)	자녀나 배우자와의 만남을 타당한 이유 없이 방해받거나 금지당한 적 있다.	①	②

14. 이외에 한국에서 경험한 인권 침해의 사례가 있다면 구체적으로 말씀해 주십시오.

---



---



---



---

15. 귀하 주위의 사람들은 귀하를 어떻게 대우합니까?

질 문	전혀차 별하지 않는다	---	보통	---	매우 차별적 이다.	만나게 되는 일이 없음
직장동료	①	②	③	④	⑤	⑥
직장상사	①	②	③	④	⑤	⑥
학교 선생님	①	②	③	④	⑤	⑥
학교 친구	①	②	③	④	⑤	⑥
이웃 주민	①	②	③	④	⑤	⑥
한국인 가족(부모, 시부모, 배우자의 형제 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
상점 주인	①	②	③	④	⑤	⑥
대중교통 운전자	①	②	③	④	⑤	⑥
공무원	①	②	③	④	⑤	⑥
스님, 목사님, 신부님 등 성직자	①	②	③	④	⑤	⑥
이주민 지원 단체 상담원	①	②	③	④	⑤	⑥

16. 이외에 자신의 인권을 침해한다고 느꼈던 사람이 있다면 누구입니까?  
어떤 차별 행위를 했습니까?

---

---

---

---

17. 인권 침해 경험에 대해 귀하는 어떻게 대응하였습니까? (복수 응답 가능)

- (1)내가 직접 항의하였다. \_\_\_\_
- (2)한국에 거주하는 한국인 친구나 가족에게 도움을 호소하였다. \_\_\_\_
- (3)한국에 거주하는 동포나 이주민에게 도움을 요청하였다. \_\_\_\_
- (4)모국에 거주하는 친구나 가족에게 상담하였다. \_\_\_\_
- (5)인권 단체나 이주민 지원 기관에 신고하였다. \_\_\_\_
- (6)교회, 절, 성당의 성직자에게 호소하였다. \_\_\_\_
- (7)경찰에 신고하였다. \_\_\_\_
- (8)다문화가정 방문 상담원이나 복지업무 담당자에게 도움을 요청하였다.
- (9)(직장에 다니는 경우) 상사나 직장 동료에게 도움을 요청하였다. \_\_\_\_
- (10)(학생인 경우) 선생님에게 도움을 요청한다. \_\_\_\_
- (11)모국의 가족에게 하소연 하였다. \_\_\_\_
- (12)차별당한 사실을 숨기고 말하지 않았다. \_\_\_\_
- (13)그냥 참았다. \_\_\_\_
- (14)기타: \_\_\_\_\_
- (15)차별 당한 경험이 없다. \_\_\_\_



↳ ((11), (12), (13)번을 선택한 경우)참거나 사실을 숨긴 적이 있다면 이유는 무엇입니까? (복수 응답 가능)

(1)도움을 요청할 곳이 없기 때문에(어디에 알려야 할 지 알 수가 없어서) \_\_\_\_\_

(2)도움을 요청해도 소용이 없기 때문에 \_\_\_\_\_

(3)보복이 두려워서 \_\_\_\_\_

(4)괜히 일을 크게 만들고 싶지 않기 때문에 \_\_\_\_\_

(5)별일 아니라고 생각하기 때문에 \_\_\_\_\_

(6)기타 \_\_\_\_\_

**\*설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.**