발간등록번호
11-1620000-000348-01

다문화 인권교육 기본교재

다르지만 평등한
이주민 인권 길라잡이

국가인권위원회

다문화 인권교육 기본교재
다르지만 평등한 이주민 인권 길라잡이

찍은날 **2011년 12월 15일**
펴낸날 **2011년 12월 30일**

지은이 **오경석 · 고기복 · 오성배 · 신은주 · 박천응**
그린이 **강우근 · 타티아나**
엮은이 **국가인권위원회 인권교육과**
펴낸이 **현병철**
펴낸곳 **국가인권위원회**
(100-842) 서울특별시 중구 무교로 6(을지로1가) 금세기빌딩 (대표전화 02-2125-9700)
만든곳 **정인출판사** 02-922-1334
인 쇄 **동양인쇄**

다문화 인권교육 기본교재

다르지만 평등한

이주민 인권 길라잡이

국가인권위원회

책을 펴내며

세계화와 국제이주 현상은 전 세계가 고민해야 할 보편적인 의제가 되었고, '다문화'라는 용어는 우리사회의 화두가 된지 오래입니다. 이주민 인구는 나날이 늘어가고 있으며 앞으로도 더욱 늘어날 전망입니다. 또한 이주민 인구의 증가로 인해 한국 사회의 문화적인 환경이 급변하고 있고, 한국은 더 이상 단일민족, 단일문화의 공간일 수 없게 되었습니다.

한국은 국제인권장전을 포함한 9대인권협약 가운데 무려 7개의 협약에 가입한 인권선진국입니다. 우리는 국제사회의 일원으로 살아가며 국제 기준을 지킬 것을 요구받고 세계 각국의 주목을 받고 있습니다. 특히 국제사회는 한국에 체류하는 이주민의 인권 상황에 주목하고 있고, 순혈주의와 단일민족주의에 대해서도 지속적인 우려를 표명하고 있습니다.

본 교재는 이주민 인권 증진의 최일선에서 직 · 간접적으로 간여하고 있는 행정공무원, 출입국관리 공무원, 교사, 사회복지사, 기업의 고용주들이 인권의 중요성에 대해 다시금 생각할 수 있는 계기를 마련하고자 발간하게 되었습니다. 이 교재에서는 이주민의 인권과 관련하여 직면하고 있는 다양한 인권문제(행정, 출입국관리, 학교, 사회복지, 기업)에 대해 다루고 있으며, 국제기준에 비추어 본 한국의 이주민 인권현황과 관련 법규, 향후 실천지침, 퀴즈와 토론거리 등으로 구성하였습니다. 또한 교재와 함께 우리 위원회에서 제작한 다문화 분야의 영상과 교안도 부록으로 활용할 수 있도록 하였습니다.

인권은 지구촌 세계시민의 이상이자 인류 공동체가 실현해야 할 보편적인 규범적 가치로 받아들여지고 있습니다. 인권은 이제 개별 국가의 정책 뿐 만 아니라 가정과 시민사회의 일상, 국제관계를 규정하는 주된 규범으로 정착해가고 있습니다. 따라서 인권이라는 가치는 교양의 수준을 넘어 반드시 숙지하고 우선적으로

실천해야 하는 필수적인 가치로 자리 잡고 있습니다.

국제사회의 인권 준칙들은 선주민과 이주민, 국민과 이주민, 주류 사회와 사회적 소수자의 구분 없이 모든 개인의 권리에 있어서 법치주의에 입각한 차별 없는 평등과 자유를 천명하고 있습니다. 이러한 점에서 이주민의 인권을 '모든 개인'으로 보장하는 문제는 인권의 지평과 국가 주권의 주체를 국민으로부터 인간으로 확장하는 과제와 직접 연결된다고 할 수 있습니다.

중요한 것은 인권의 지평에서 바라보는 개인은 곧 인류이며, 모든 개인은 인권의 주체라는 것입니다. 아무쪼록 이 교재가 자신의 업무를 담당하기에 앞서 인권의 관점에서 사람과 세상을 바라보는 계기를 마련하는 인권 길라잡이가 되기를 기대해봅니다.

끝으로 이주민 인권 증진의 최일선에서 항상 열심히 노력하시는 공무원, 교사, 사회복지사, 고용주들의 노고에 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 또한 교재 발간에 참여해 주신 여러분께도 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

국가인권위원회 위원장 현 병 철

목차

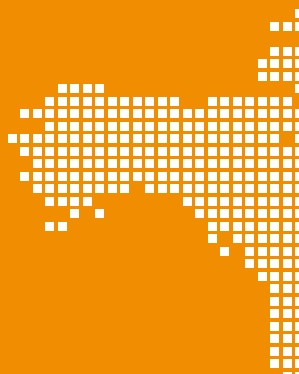
3. 행정과 인권 : 국민에서 인간으로

4. 출입국관리와 인권 : 국경을 넘는 이주민 인권

5. 학교와 인권 : 다문화가정 자녀의 교육권과 인권

6. 사회복지와 인권 : 문화적 역량과 사회복지서비스

7. 기업과 인권 : 이주노동자 차별너머 인권경영으로



01. 인권의 이해

인권의 개념은 인류의 모든 주요 사상과 이론을 기반으로 하여 발전해 왔다. 우리는 인권의 개념과 내용을 살펴봄으로써 인권이 왜 그렇게 많은 논란을 야기하는지에 대해 어느 정도 알 수 있다. 그러나 수많은 논란 속에서도 명확한 사실은 인권이란 '인간이기 때문에' 향유하는 권리라는 것이다.

사람이 사람답게 사는 세상을 위한 인류 공동의 가치

| 인권교육과* |

학습 개요

학습 목표

- 인권의 개념과 정의를 설명할 수 있다.
- 인권의 특성과 원칙을 설명할 수 있다.
- 인권을 권리의 내용에 따라 분류하여 설명할 수 있다.

학습 내용

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

머리말

다문화 사회를 맞이하여 높았던 국가의 경계가 조금씩 완화되면서 세계화와 이주 현상은 전 세계가 고민해야 할 국제적 의제가 되었다. 또한 다양성을 존

* 정경수(2008),「사법분야 인권교육교재 개발」 연구용역 보고서의 '인권 일반' 내용을 재구성 하였다.

중하며 차이를 차별하지 않는 '다문화'라는 단어는 우리사회의 화두가 된지 오래이다. 그러나 이러한 사회적 현상과 더불어 국경을 넘나드는 이주민은 다양한 인권문제에 직면하고 있다.

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

한국 사회에서 인권이라는 개념을 논하는 것이 아직 어색하고 불편한 것이 사실이다. 특히, 국민이 아닌 이주민에 대한 인권 보장은 더욱 어색하고도 낯선 분야일지도 모른다. 그러나 대부분의 이주민들은 인종과 문화적 차이 등으로 인하여 이주한 국가의 주류 사회에 진입하기 힘들고, 이로 인해 인간으로서 누려야할 기본적인 권리조차 보장받지 못하는 인권의 사각지대에 놓여있는 경우가 많다. 이에 국가의 주권과 국경을 초월한 '보편적 인권'이라는 가치를 통해 한국사회에서의 '이주민 인권'에 대한 재조명은 매우 의미 있는 작업이 될 것이다.

인권의 개념과 정의

인권은 인간의 가장 기본적인 권리다. 인권은 개인과 개인, 개인과 권력, 특히 국가와의 관계를 규정한다. 인권은 국가 권력의 한계를 정하며, 동시에 모든 사람이 자신의 인권을 향유할 수 있는 환경을 보장하기 위한 적극적 조치를 취하여야 할 의무를 국가에 부여한다. 지난 250년의 역사는 이러한 환경을 조성하기 위한 투쟁의 연속이었다. 18세기말 프랑스와 미국의 시민혁명을 통해 확립된 인권 사항은 권력행사의 주체, 특히 정부에 대한 통제를 위한 인권운동의 원동력이었다.

오늘날 인권은 개별 국가의 정책뿐만 아니라 국제관계를 규정하는 주된 규범이 되었으며 인권의 중요성에 대한 인식 또한 나날이 높아지고 있다. 그러나 인권의 규범과 현실의 괴리는 여전하다. 따라서 인권의 보장과 실현을 위해 인

권의 개념과 내용을 숙지하는 것이 무엇보다 중요하다. 그렇다면 과연 인권이란 무엇인가?

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

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

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

- **「세계인권선언」 제1조**

"모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여받았으므로 서로에게 형제 · 자매의 정신으로 행해야 한다."

- **「세계인권선언」 제2조**

"모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이 세계인권선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다."

● **「헌법」 제10조**

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

● **「국가인권위원회법」 제2조 제1호**

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

인권의 특성과 원칙

인권은 「세계인권선언」 이후 반세기를 넘는 세월을 통해 국제적인 발전을 거듭해왔고, 그 과정에서 여러 가지 특성과 원칙이 만들어졌다. 인권의 특성 중 하나인 모든 인간의 자유와 존엄성에 대한 내용은 「세계인권선언」 제1조를 통해 명문화되었다. 또한 그 외에도 1993년 「비엔나 선언 및 행동계획」을 비롯한 다양한 국제협약을 통해 인권의 특성과 원칙이 규정되었다. 아래의 내용은 인권의 특성과 원칙을 더욱 구체적으로 설명하고 있다.

1. 인간의 존엄

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

1) 자율

자율은 타인의 지배에 놓이지 않고 자신이 추구하는 가치에 따라 자유롭게 삶을 영유하는 것을 의미한다. 자율적인 인간은 타인의 이익을 위해 단순히 봉사하는 대상이라기 보다는 자신의 이익과 열망을 통해 이를 추구할 능력을 가진 능동적인 존재이다. 이처럼 인권은 인간의 안전과 자유 및 권리의 보장을 통해 개인의 자율을 존중하고 증진시킨다. 따라서 자율은 인권의 출발점이고

자율을 보장하며, 유기적인 관계를 맺고 있다.

2) 자유

인간의 존엄성을 실현하고 인권을 보호하기 위해서는 기본적으로 네 가지의 자유가 보장되어야 한다. 첫째는 언론의 자유를 포함한 표현의 자유, 둘째는 종교의 자유를 포함한 사상과 양심의 자유, 셋째는 결핍으로부터 자유, 넷째는 공포로부터 자유이다. 결핍으로부터의 자유는 모든 사람이 인간답게 살 수 있는 조건과 기회를 제공하는 것을 의미하고, 공포로부터의 자유는 누구도 자신의 의사에 반해 강요나 감시를 받지 않고 평화롭고 안전한 삶을 향유하는 것을 의미한다.

3) 민주주의

인간의 존엄성은 민주주의와 자기지배와 같은 일정한 관념을 함축한다. 민주주의와 자기지배는 공동의 사회적 이익을 추구하는 국가운영과정, 법률의 제정 및 정책결정에 참여할 권리를 전제로 한다. 주로 대표를 통해 간접적으로 참여하지만, 반드시 간접 참여에 국한되는 것은 아니다. 예를 들어, 회합, 행진 및 시위 등의 정치활동 형태와 같은 직접 참여는 민주주의 달성에 중요한 기여를 한다.

2. 평등한 대우

인권은 인간이면 누구나 향유할 수 있는 보편적인 권리이다. 따라서 지리, 역사, 문화, 정치 · 경제체제 및 사회적 발전단계 등 인간의 외적 조건에 따른 구별은 배제된다. 또한 성, 인종, 나이, 사회적 출신, 신분, 출신지역, 출신민족 및 국가, 부, 재능, 종교, 사상 등 인간의 내적 조건에 따른 구별 역시 배제된다. 그러나 이러한 평등은 차이를 존중할 때에 비로소 가능할 것이다.

3. 차이의 존중

인간의 존엄성은 기본적인 기준이 모든 인간에게 적용되어야 한다는 것을 내포하고, 그 기준은 사람들의 공통적인 인간성을 반영한 것이다. 또한 인간의

존엄성은 사람 간의 차이를 인정한다. 개개인이 다른 종교적 · 정치적 신념을 가질 수 있고, 옳고 그름에 대한 판단이 다를 수 있다. 따라서 추구하는 열망과 이해가 다를 수 있다는 것에 대한 인정은 '차이에 대한 인정'의 핵심이다. 인권의 개념은 이러한 차이가 모든 인간이 정치, 상업, 종교 등 각 영역 내에서 시민으로서 다른 사람들과 함께 살아가는 기본적인 조건임을 전제로 하고 있다.

4. 소수자 보호[1]

모든 사람은 종교적, 사회적, 문화적 지위 또는 인종, 언어, 정치적 신념 등에 관계없이 존엄하며, 보편적으로 인정된 인권을 향유할 권리를 가진다. 그러나 소수자들은 종종 무시를 당하거나 차별을 받는다. 수적으로 소수이거나 신분상 지위가 낮거나 정치적 영향력이 적은 소수자들의 인권은 무시와 억압에 취약하고, 법으로부터의 보호에 있어서 사각지대에 놓이기 쉽다. 또한 사회적 신분, 문화 등과 결합되어 복합적이거나 중첩적인 차별과 박탈을 겪게 된다.

인권 중에서도 평등권은 소수자의 권리를 보호하는 중요한 출발점이다. 평등 및 비차별에 대한 권리는 다수자에 의한 차별로부터 소수자를 보호하는데 있어서 중요한 기여를 한다. 특히 소수자의 평등권을 실질적으로 향유하기 위해 만든 소수자우대정책(Affirmative Action)[2]은 소수자의 인권 증진에 있어서 중요한 역할을 한다.

또한 소수자의 정체성이 다수자에 의해 유린되지 않도록 하기 위해서는 특별한 보호가 필요한데, 특히 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 소외와 배제로부터 벗어나 소수자의 인권이 충분히 향유될 수 있도록 법과 제도를 마련하고 정비해야 할 필요가 있다.

5. 보편성, 불가분성과 상호의존성

"모든 인권은 보편성, 불가분성, 상호의존성과 상호연관성을 지닌다. 국제사회는 전 세계적으로 공정하고 평등한 방식으로, 동일한 기반 위에서, 동일하게 중점을 두고 인권을 다루어야 한다. 국가적 또는 지역적 특성과 다양한 역사적, 문화적 및 종교적 배경의 의미도 감안하여야 하지만, 정치적, 경제적 및 문화적 제도와 관계없이 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하여야 할 의

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

2 소수집단에 대한 차별을 시정하기 위한 미국의 정책이며, 적극적우대조치라고도 한다.

무가 있다."(1993년 「비엔나 선언」 제5항)

인권은 인종, 피부색, 성별, 출신 민족 또는 사회, 종교, 언어, 국적, 연령, 성적 지향, 장애, 기타 등 어떠한 특징과도 상관없이 인간으로서 지니는 존엄성에 기초하고 있어 보편적이라 할 수 있다. 「세계인권선언」 제1조는 모든 인간이 태어날 때부터 동등하다고 선언하였고, 1993년 「비엔나선언」 역시 모든 인권은 보편적이고 불가분적이며 상호의존적이라고 천명하였다. '모든 사람을 위한 모든 인권'(All Human Rights for All)은 인권의 보편성, 불가분성, 상호의존성과 상호연관성이라는 특성을 지니고 있다.

인권의 보편성은 모든 인간이 어떠한 종류의 구별 없이 누릴 수 있는 권리이며, 모든 사람에게 적용됨을 의미한다. 인권의 불가분성이란 전지구상에 있는 모든 인권의 기반과 강조점이 동일하고 공정하며, 평등하게 다루어야 한다는 원리를 내포하고 있다. 따라서 일정한 부류의 인권들이 다른 부류의 인권들보다 우위에 있다고 할 수 없다.

인권의 상호의존성이란 모든 인권이 서로 긴밀하게 연결되어 있어 어느 인권의 향유는 다른 인권의 향유를 전제로 하고, 어느 인권의 실현은 다른 인권의 실현에 기여함을 의미한다. 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 충족은 시민적 및 정치적 권리를 효과적으로 향유하는 전제조건이고, 시민적 및 정치적 권리의 향유는 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 충족을 전제로 한다.

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

● 보편주의와 문화적 상대주의

상대주의자들은 인권의 보편성이 인간 개개인의 특성을 무시한 것이고, 서구국가들이 인권담론을 지배해오면서 만들어낸 문화제국주의의 이데올로기에 지나지 않는다고 말한다. 그들은 도덕적 가치가 역사적으로나 문화적으로 보편적이지 않고 특수적이라고 주장한다. 이러한 논의를 반영한 인권의 보편성과 상대성에 대한 이론은 다음과 같다.

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

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

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

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

● 최소한의 보편적 인권이 존재할 수 있다는 가능성과 그 실현에 관하여

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

인권의 보편성과 문화적 다양성을 조화시킬 수 있는 방법으로는

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

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

6. 법적 보호

인권은 인간의 존엄성에 대한 본질적인 특성을 확인하는 것이 가능하고 바람직하며, 이러한 특성을 법이나 규칙으로 표현해야 한다는 이념과 긴밀하게 연결되어 있다. 이러한 이념은 인권이 단지 바람직한 것이 아니라 '의무적'이라는 것에 근간을 두고 있기 때문이다. 따라서 인권은 온정과 자비, 형제자매애, 사랑에 호소하는 것을 넘어 법의 일부가 되어야 한다. 또한 인권이 국가에

의해 선언되고 입법부에 의해 확립된 법적 규정에 따라 보호된다고 하더라도, 그것이 효과적으로 보장되지 않으면 안 된다. 인권은 법적규정에 따라 법원에 의해 집행이 가능해야 하고 국가와 정부를 법적으로 구속할 수 있어야 하며, 인권을 보호하기 위한 절차와 구제장치 역시 마련되어야 한다.

7. 자유와 권리의 한계

- **「세계인권선언」 제29조 제1항**

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

- **「세계인권선언」 제29조 제2항**

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

인권은 그 특성상 실현하는 과정에서 일정한 제한을 받기도 한다. 예를 들면, 언론보도에서 공중의 알권리와 사생활을 보호받을 권리 사이의 충돌이나, 신약개발을 통한 지적재산권과 환자의 생명권 및 건강권 충돌 등이 있다. 개인의 자유와 권리는 첫째, 타인에 대하여 지는 의무에 의해 제한을 받고, 둘째, 타인의 권리와의 관계 속에서 제한받으며, 셋째, 공공이익과 개인의 권리 간의 균형에 의해 제한을 받을 수 있다. 모든 사람의 인권을 만족시키기란 불가능하다.

인권을 실현하는 과정에서 특정 권리를 우선적으로 보호하고, 반대에 있는 다른 권리를 제한해야 하는 불가피한 상황이 종종 발생한다. 이러한 권리의 제한은 국가의 정책을 통해 구체화되는데, 궁극적으로 공동체 구성원 모두의 인권 보호와 증진을 목표로 한다. 정책 실현과정에서 특정 권리를 보호하고 증진하기 위해 다른 권리를 제한해야 하는 경우가 불가피하게 발생하는데, 이러한 경우에도 최소한의 기준과 원칙을 따라야 한다.

자유는 타인에게 피해를 주지 않는 한 모든 것을 행할 수 있다는데 그 의미가 있다. 그러므로 자유와 권리들을 행사할 때에는 사회의 다른 구성원들에게

도 동일한 자유와 권리들의 향유를 보장해야 한다는 제약이 있다. 그 제약은 법에 의해서만 정할 수 있다는 것과 권리 침해에 대한 논란이 발생할 경우 공정한 국가기관에 의한 판단을 받을 수 있어야 한다는 것이 핵심이다.

● 시민적 · 정치적 권리 규약상 권리 제한의 원칙과 기준

첫째, 어떠한 경우든 '법에 의해 명문화'되어 있지 않으면 권리를 제한 할 수 없다. 법이란 자의적이지 않고, 불합리하지 않으며, 차별금지적이어야 한다. 또한 법의 내용도 명확해야 하고, 누구든지 접근이 가능해야 한다. 혹시라도 불법행위나 남용행위가 발생했다면, 책임자에 대한 처벌과 피해자보상 및 사과 등 실질적인 구제조치가 이루어져야 한다.

둘째, 그 제한이 민주사회에서 꼭 필요한 경우여야 한다. 이러한 제한이 민주사회 작동원리를 저해하지 않는다는 입증책임은 당사국이 진다. 민주적인 사회에 대해 유일한 모델에 대한 항의가 여의치 않을 경우를 대비하여, 국제인권법은 유엔헌장의 목적과 원칙 그리고 「세계인권선언」 등의 개념을 충족시키는 것으로 보고 있다.

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

※ 한국정부는 1990년 4월 10일 「시민적 · 정치적권리규약」의 비준서를 유엔에 기탁하였고, 1999년 7월 10일부터 규약의 적용을 받아오고 있다. 반면 북한은 1981년 9월 14일 「시민적 · 정치적권리규약」에 가입하였다.

〈표1-1〉 헌법상의 기본권 제한에 대한 원칙과 기준

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

인권의 분류와 내용

시민적 및 정치적 권리에 대한 구체적인 내용은 역사를 통해 발전하고 확대되어 왔으며, 사상, 지역, 문화, 각 국가별로 차이가 있다. 권리의 내용을 살펴보는 데에 있어 가장 일반적인 기준이 되는 것은 1948년 「세계인권선언」이다.

이 선언에는 기본적인 시민적 · 정치적 권리와 경제적 · 사회적 · 문화적 권리가 포함되어 있다. 「세계인권선언」에 포함된 권리들은 이후 1966년 두 개의 국제인권규약과 지역 인권조약을 통해 법규로 규정되고 구체화되었다.

1. 시민적 및 정치적 권리

인권의 개념은 국가의 간섭과 침해로부터 개인의 자유와 권리를 보호하고자 하는 정치적 개념에서 출발하였다. 즉, 인권의 개념은 개인의 자유와 안전, 그리고 육체적 및 정신적 보전에 대한 권리에 대해 국가가 간섭하지 않는 소극적 의무를 부과하였다. 그러나 오늘날의 시민적 · 정치적 권리는 단순한 부작위의 의무뿐만 아니라 이 권리들의 보장과 실현을 위해 적극적 조치를 취할 의무까지 국가에 부과하고 있다. 국제법상 경제적, 사회적 및 문화적 권리는 1948년 「세계인권선언」에서 구체적으로 명시되었고, 1966년 「시민적 · 정치적 권리규약」에서 보다 세부적으로 규정되었으며, 당사국에게 구속력 있는 의무를 부과하였다.

1) 시민적 권리

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

2) 정치적 권리

정치적 권리는 정치적 절차에 참여하기 위한 자유를 보장하기 위한 권리이

다. 정치적 권리에는 의견 및 표현에 대한 자유의 권리, 집회 및 결사의 자유에 대한 권리, 선거권 및 피선거권을 포함하는 공무를 담당할 권리가 있다.

● 시민적 및 정치적 권리들

- 생명권
- 고문 또는 잔혹하고 비인도적인 또는 굴욕적인 취급, 형벌로부터의 자유
- 노예 및 노예거래로부터의 자유
- 신체의 자유와 안전에 대한 권리
- 피구금자의 인도적 처우에 대한 권리
- 채무구금으로부터의 자유
- 이동 및 거주의 자유
- 자의적 추방으로부터의 자유
- 공정한 재판에 대한 권리
- 소급형법의 금지
- 법 앞에 인간으로 인정받을 권리
- 사생활에 대한 권리
- 사상, 양심 및 종교의 자유
- 의견 및 표현의 자유
- 전쟁 및 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 선동 금지
- 집회의 자유
- 결사의 자유
- 혼인하고 가정을 이룰 권리
- 공무 수행에 참여할 권리 및 투표, 피선 및 공공기관에 접근할 권리
- 법 앞에 평등과 차별을 받지 않을 권리

2. 경제적, 사회적 및 문화적 권리

「유엔 헌장」 제9장은 '경제적 및 사회적 국제협력'이라는 제목 하에 유엔의 목표 중 하나가 "더욱 높은 생활수준, 완전고용, 경제적 및 사회적 진보와 발전의 조건, 경제적 · 사회적 및 보건적인 국제문제와 관련 국제문제의 해결, 문화적 및 교육적인 국제 협력"이라고 하였다. 경제적, 사회적 및 문화적 권리는 오늘날 세계 각국의 법체계 내에서 점차 중요한 위치를 차지하며 인권 보장과

실현에 있어 중요한 역할을 하고 있다. 국제법상 경제적, 사회적 및 문화적 권리는 1948년 「세계인권선언」에서 구체적으로 명시되었고, 1966년 「경제적 · 사회적 · 문화적권리규약」에서 보다 세부적으로 규정되었으며, 당사국에게 구속력이 있는 의무를 부과하였다.

1) 경제적 권리

경제적 권리에는 적당한 생활수준을 획득하고 유지할 권리, 배고픔으로부터 자유로울 권리, 적당한 식량 의복 주거를 포함하는 적당한 생활수준에 대한 권리, 노동권, 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리, 노동조합을 형성하고 가입할 권리, 파업할 권리 등이 있다.

2) 사회적 권리

사회적 권리에는 사회보장에 대한 권리, 가족에 대한 보호, 아동의 권리, 육체적 · 정신적 건강에 대한 권리 등이 포함된다.

3) 문화적 권리

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

● 경제적 · 사회적 및 문화적 권리들

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

3. 새롭게 부상하는 집단적 권리

시민적 및 정치적 권리와 경제적, 사회적 및 문화적 권리와 달리 비교적 최근에 새롭게 부상하는 권리의 개념이 있다. 이 개념은 1977년 카렐 바작이 처음 주장한 '연대권'을 의미하기도 하고, 집단에 의해 향유되는 집단적 권리라고도 한다. 그 내용은 일반적으로 사회구성원 간의 연대를 기초로 하는 집단의 권리로서 연대권, 평화권, 발전권, 인류공동의 유산에 대한 소유권, 의사소통권 등이 포함된다. 여기에 추가로 제20차 유엔교육과학문화기구 총회의 결정으로 1980년 멕시코시티에서 열린 인권전문가 토론회에서는 '서로 다를 수 있는 권리'와 '인도주의적인 도움을 청구할 권리'등이 언급되었다.

● 집단적 권리들

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

4. 평등과 비차별

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

1) 비차별원칙

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

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

(1) 직접 차별

직접차별이란 합리적인 이유 없이, 성별 · 장애 · 나이 · 인종 등을 이유로 특정 개인이나 집단을 제한하거나 배제하여 불리하게 대우하는 등 불이익을 주는 것을 의미한다. 예를 들어, 채용 광고에 '용모 단정한 자', '신체 건강한 남성'이라는 조건을 달거나, 장애인, 나이든 사람, 기혼여성을 기피하는 것도 차별 행위이다. 또한 결혼한 여성, 임신한 여성, 자녀가 있는 여성은 직장일에 집중하지 못할 것이라고 단정하여 채용을 거부하는 것, 그리고 일의 성격과는 무관하게 무조건 고학력을 요구하거나, 서비스업은 용모가 가장 중요하다고 판단하여 특정 개인이나 집단에게 기회조차 주지 않는 것도 차별이다.

● 직접차별의 사례

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

(2) 간접 차별

표면적으로 공정한 기준을 적용하였더라도, 그것이 특정 개인이나 집단에게 불리한 결과를 초래했다면 차별이 된다. 중립적인 기준을 적용하였으나

그러한 중립적인 기준이 특정 소수자 집단에게 불평등한 영향을 미치는 경우를 간접차별이라고 한다. 예를 들어, 170cm이상인 사람만 대학에 입학할 수 있다고 한다면, 이것은 '키'에 관해서 행해지는 직접적인 차별이다. 그러나 보통 여성이 남성보다 키가 작다는 점에서 볼 때, '성'에 관한 간접적인 차별이 될 수 있다.

일반적으로 간접차별은 표면상의 법과 정책, 조치 등의 '목적'이 차별적인 것보다는, 법과 정책, 조치 등의 '효과'가 차별적일 때 발생한다. 간접차별의 경우 특정집단에게 결과적으로 불리한 영향을 주는 기준이나 행위에 의한 것이기 때문에 이를 예방하는 것이 무엇보다 중요하다. 예컨대, 편의시설 등 적절한 편의제공을 하여 특정 집단이 배제되지 않도록 하는 것이 하나의 방안이라 할 수 있다.

● 간접 차별의 사례

뇌병변장애를 갖고 있는 A씨는 D도 지방직 9급 시험에서 특수답안지를 제공하지 않아 장애인이 시험을 볼 수 없게 하였다며 국가인권위원회에 진정을 제기하였다(2006.3.). 이에 국가인권위원회는 답안작성이 가능하도록 편의를 제공할 것을 권고하였다. 모든 국가직 공무원 시험의 경우 국가인권위원회의 권고(2004.11.)에 따라 장애인에게 특수답안지 등의 편의조치가 제공되고 있다.

2) 사실적 차이와 법적 차이

모든 차별행위가 차별에 해당되는 것은 아니며, 합리적이고 객관적인 기준에 근거한 사실이거나 법적인 차이가 있을 경우에 정당화될 수 있다. 또한 차별이 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 않는다. 예를 들어 「장애인차별금지및권리구제등에관한법률」 제4조 제3항(차별행위)의 경우 정당한 사유가 있을 경우에는 이를 차별로 보지 않는다고 규정하였다.

● 고용과 관련하여 정당화되는 차별

인종평등과 고용평등에 관한 유럽연합의 지침을 보면 특정한 상황에서 이루어지는 차등적 대우에 대해서는 정부가 허용하고 있다. 업무의 수행을 위해 실제로 출신 인종 또는 민족, 종교나 신념, 장애, 연령 또는 성적 지향과 같은 이유에 의한

차이가 요구되는 직종에 관하여 예외적인 경우에는 차별이 허용된다. 예컨대 진정성이나 현실성을 위해 특정 출신 또는 연령의 사람이 필요한 배우 및 모델, 대중과 접촉하여 특정한 신앙이나 신념을 지닌 사람들로 배치되어야 하는 교회나 유사 단체의 일부 직무가 이에 해당한다.

3) 일부 집단의 특별한 권리

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

4) 임시 특별조치

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

5. 인권과 부의 분배

인권의 실현은 ‘인간다운 생활을 보장’함으로써 가능해지고 인간다운 생활의 보장은 소극적인 인권 보호만으로는 불가능하며, 국가의 적극적인 사회정책을 필요로 한다. 그러나 국가의 사회정책 실행은 한정된 자원에 의해 이뤄지기 때문에 제한될 수밖에 없다. 인권 정책의 이상은 모든 사람의 권리를 최대한 실현하는 것이지만 자원은 한정되어있다. 이에 국가는 모든 사람을 고려하

는 최적의 권리를 실현하기위해 자원을 적절히 배분해야 한다. 그러나 정부의 사회정책이 항상 최적의 결과를 가져오는 것은 아니기 때문에 때때로 인권 침해를 야기할 수 있다. 이에 법원의 역할이 중요하고, 법원은 국가의 정책이 인권의 실현과 부의 배분에 있어 적절한지에 대한 공정한 판단을 함으로써 국가 정책을 시정하는 역할을 한다.

국가인권위원회

1. 국가인권위원회의 의의

국가인권위원회의 출범(2011년 11월)은 한국의 인권과 민주주의 발전 역사에서 큰 획을 그은 사건이다. 국가인권위원회는 지금까지의 민주화 성과를 인권의 관점에서 재조명하고, 국제인권기준에 맞게 한국사회의 인권 수준을 끌어올리기 위한 제도적 장치이다. 국가인권위원회의 설립으로 인해 한국 사회의 인권은 특정 정권의 정치적 공약이 아니라 국가의 존재 이유이자 존립목적임을 법적으로 재확인하고 제도적으로 보장하게 된 것이다.

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

2. 국가인권위원회의 특성

국가인권위원회는 이전에 인권 관련 문제를 다루어왔던 국가의 각종 제도나 절차와는 질적으로 다르며, 국제적으로 보편화된 제도이다. 그러나 한국 사회에서의 역사가 아직 짧아 국민들이 생소하게 느끼거나 국가 기관들 내에서도

국가인권위원회의 위상과 역할에 대한 이해가 부족하여 종종 오해가 발생하기도 한다. 한국 국가인권위원회의 특성은 다음의 네 가지로 설명할 수 있다.

첫째, 국가인권위원회는 '종합적인 인권전담 국가기구'이다. 현재 국가인권위원회가 수행하는 역할은 매우 포괄적이고 종합적이다. 국가인권위원회는 이전에 특정 분야의 인권문제를 다루는 제한적이며 한시적인 기구와는 달리 한국사회의 인권 전반, 즉 인권과 관련된 법령, 제도, 정책, 관행 등 인권의 보호와 증진에 관한 모든 측면을 포괄적으로 다룬다. 이른바 '인권 주류화'의 중심 기구로서 법과 제도의 개선과 더불어 인권교육의 확산을 통한 인권 감수성 증대와 인권문화 발전에 주도적인 역할을 한다. 이러한 의미에서 국가인권기구는 인권의 보호와 증진을 위한 제도적 틀이자 '종합적인 인권전담 국가기구'라고 할 수 있다.

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

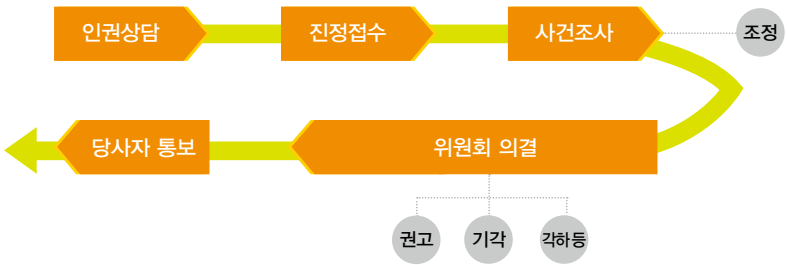
셋째, 국가인권위원회는 '독립적인 국가기관'이다. 국가인권위원회는 입법, 사법, 행정부 어느 곳에도 소속되지 않는 독립적인 국가기관이다. 즉 형식적으로는 국가기관이지만 다른 국가기관의 권력행사를 인권의 관점에서 감시하고 견제하는 역할을 수행한다. 국가인권기구는 삼권분립제도에 입각한 민주주의 정치제도의 구조적 한계와 단점을 보완하고자하는 의도에서 출발하게 되었다. 즉 국가인권위원회는 입법, 사법, 행정의 세 권력이 절충과 타협에 의한 남용이 아닌 인권의 가치와 원칙에 따라 행사될 수 있도록 감시하는 역할을 한다.

1993년 유엔 총회가 채택한 「국가인권기구의 지위에 관한원칙」(「파리원칙」)

은 국가인권기구의 독립성을 강조하고 있다. 독립성은 정부뿐만 아니라 대법원 등 다른 주요 헌법 기관으로부터 지휘감독을 받지 않고 주어진 권한을 독립적으로 수행하는 것을 의미한다. 이러한 독립성은 정부의 각 부처에 흩어져 있던 인권 관련 기능을 종합적으로 조정하여 인권정책의 실효성을 높이고, 사회적 약자와 피해자의 입장에서 인권을 보장한다. 이는 국가공권력에 의한 인권침해를 예방하는 역할을 효과적으로 수행함에 있어서 필요한 필수적인 전제조건이다.

넷째, 국가인권위원회는 '준사법기구'로서 인권옹호자의 역할을 한다. 국가인권위원회는 국가의 공권력에 의한 인권 침해 뿐만 아니라 국가기관, 공사 기업 또는 사인(私人)간에 발생하는 다양한 종류의 평등권 침해에 대한 차별행위를 조사하거나 구제하는 역할을 한다. 기존의 실정법에 근거한 국내 사법제도와 달리 '준사법기구'로서의 국가인권기구는 보편적인 국제인권규범에 입각하여 인권침해 문제를 다룬다. 특히 사회적 약자에 대해 상대적으로 간편한 인권침해 구제 절차를 제공함으로써 실효성 있는 인권보장제도의 역할을 한다.

3. 진정 접수 및 처리 절차[3]



● 인권상담 전국 어디에서나 국번 없이 1331

● 진정접수

⋯→ 방문, 우편, 전화, 팩스, 이메일을 통하여 접수할 수 있으며, 구금보호시설의 경우 면전진정의 방법으로 진정을 접수한다. 인권상담센터에서 접수된 진정은 진정서 등을 바탕으로 예비조사를 벌여 「국가인권위원회법」 제32조 각호에 해당하지 아니하거나 해당여부에 관한 조사가 필요하다고

3 국가인권위원회 인권상담포털(http://consult.humanrights.go.kr)에서 더욱 자세한 내용을 확인할 수 있다.

판단될 경우 각 조사본부로 옮겨진다. 긴급한 사안이라고 판단될 때는 「국가인권위원회법」 제48조에 정한 긴급구제조치를 취할 수 있다.

● 사건조사

⋯→ 각 조사본부에 이송된 진정사건은 담당 조사관이 조사를 진행한다.

우선 진정인 · 피해자 · 피진정인 또는 관계인에 대하여 진술서 및 자료제출을 요구하고, 필요할 경우 조사사항과 관련이 있는 장소 · 시설 · 자료 등에 대한 실지조사를 실시하며, 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵거나 인권침해 · 차별행위가 있었다고 볼만한 상당한 이유가 있는 경우 피진정인에 대하여 출석조사를 할 수 있다.

이때 정당한 이유 없이 조사를 거부할 경우 과태료를 부과할 수 있다. 조사가 끝나면, 조사관은 조사결과보고서를 작성하여 해당 소위원회의 심의 · 의결과정을 거치게 된다.

※ 위원회는 진정이 없는 경우에도 인권침해 · 차별행위라고 볼 상당한 근거가 있고, 그 내용이 중대하다고 인정하여 상임위원회 등 소관 소위원회의 의결로 직권조사를 할 수 있다.

● 조 정

⋯→ 당사자의 신청 또는 직권에 의해 진정사건을 조정위원회에 회부할 수 있다. 조정위원회는 당사자 또는 관계인의 진술청취 등을 통해 당사자들의 합의가 이루어질 수 있도록 노력한다. 합의가 이루어지지 않는 경우 조정에 갈음하는 결정을 하거나 조정위원회 회부 직전의 조사 또는 심의 절차로 돌아가 진정사건처리를 진행한다.

● 위원회 의결

⋯→ 위원회(전원위원회, 상임위원회, 소위원회)는 진정사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 각하, 합의권고, 이송 등의 결정을 내릴 수 있다. **소위원회**에서는 조사결과보고서를 토대로 심의 · 의결을 한다. 이 과정

에서 소위원회는 조사부서에 추가조사를 지시할 수 있다. 소위원회는 심의 · 의결과정에서 당사자에게 합의를 권고할 수 있고, 인권침해 또는 차별행위가 일어났다고 판단할 경우 피진정인 등에게 필요한 구제조치 및 법령 · 제도 · 정책 · 관행의 시정을 권고할 수 있으며, 인권침해에 책임이 있는 자에 대한 징계를 권고할 수 있고, 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대해 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 또한 권리구제를 위해 필요하다고 인정할 경우 피해자에 대한 법률구조를 요청할 수 있다. 한편, 진정내용이 사실이 아니거나 인권침해 또는 차별행위에 해당하지 않을 경우, 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 판단되는 경우에는 진정사건을 기각하고, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 각호에 해당할 경우는 각하한다.

소위원회에서 전원위원회 회부를 결정한 사건은 인권위원 전원으로 구성된 전원위원회에 회부하여 결정한다. 전원위원회는 진정사건 이외에도 국가인권위원회 운영에 관한 기본 정책, 예산과 결산에 관한 사항, 규칙의 제정과 개정에 관한 사항 등 주요안건을 심의한다.

● 당사자 통보

⋯→ 위원회는 심의 · 의결 후, 진정인에게 사건처리결과통지서를 송부한다.

맺음말

인권의 개념은 인류의 모든 주요 사상과 이론을 기반으로 발전해왔다. 인간존중이라는 전 인류의 공통된 이념부터 시작하여, 자연법사상, 자유주의, 민주주의 등 수많은 이론과 사상들이 인권의 개념 속에 내포되어 있다. 우리는 인권의 개념과 내용을 살펴봄으로써 인권이 왜 그렇게 많은 논란을 야기하는지에 대해 어느 정도 알 수가 있었다. 그러나 인권의 개념에 대한 수많은 논란 속에서도 한 가지 명확한 사실은 인권은 '인간이기 때문에' 향유하는 권리라는 것이다.

즉, '인권'이라는 개념 자체에 이미 인권의 보편성이 내포되어 있다. 그러나 인권은 이처럼 보편성을 전제로 하지만 다양성과 차이 또한 중요한 가치로써

존중받는다. 실제로 인권은 정치, 문화, 지역, 민족, 공동체에 따라 조금씩 다르게 인식되고 적용되는데 인권의 개념은 지금도 다양한 인권의 사상, 표현, 양식, 법규 및 제도를 아우르며 변화하며 발전해가고 있다.

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 37페이지 참고)

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

2) 인권은 그 내재된 권리의 일부를 구현하는 것으로는 보장될 수 없고, 전체가 실현될 때만 완전히 보장된다.

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

※ 토론거리

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

2) 자신이 경험한 차별과 인권침해 사례에 대해 이야기해보자.

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

4) 직무상 다루게 되는 인권의 종류를 생각해보고 토론해보자.

※ 가볼만한 사이트

- **국가인권위원회** www.humanrights.go.kr
- **국가인권위원회 인권교육센터** edu.humanrights.go.kr
- **국가인권위원회 인권상담포털** consult.humanrights.go.kr
- **국제엠네스티 한국지부** www.amnesty.or.kr
- **법무부 인권과** www.moj.go.kr
- **외교통상부 인권사회과** www.mofat.go.kr
- **유엔** www.un.org
- **한국인권재단** www.humanrights.or.kr

※ 기본 도서

불편해도 괜찮아(2010) 김두식 / 창비

인권(2008) 최현 / 책세상

인권과 소수자 이야기(2007) 박경태 / 책세상

인권의 문법(2007) 조효제 / 후마니타스

인권의 철학(2010) 장은주 / 새물결

인권의 풍경(2008) 조효제 / 교양인

※ 추천 영상

국가인권위원회 「세계인권선언」 동영상

국가인권위원회 광고 「모든 사람은」 동영상

EBS 지식채널e 「세상에 100명의 사람들이 있다면」 동영상

EBS 지식채널e 「모든 사람 1부」, 「모든 사람 2부」 동영상

퀴즈 정답

1) 정답 : ×
개인이나 집단의 권리는 다른 사람의 권리나 공동의 이익을 위하여 필요한 만큼 제한될 수 있다.

2) 정답 : ○
인권의 불가분성에 따라 그 전체가 실현 될 때에만 완전히 보장된다.

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

02. 인종차별과 인권

동남아시아, 아프리카에서 온 분들은 미묘한 차별을 경험합니다. 제가 한국에서 몇 년 거주한 결과 한국인들은 위에서 언급한 사람들 옆에 같이 앉는 것을 편안해 하지 않는 것 같습니다. 저는 매일 겪는 일입니다. 대중교통을 이용할 때마다 제 옆자리가 비어 있으면 제가 일어날 때까지 비어 있습니다. 이러한 사소한 경험은 일반인들에게는 별거 아닐 것 같지만 저에게는 큰 영향을 줍니다. 매일 대중교통과 거리에서 비인간적인 대우를 받으면서 가끔 생각합니다.
"내가 서양인 또는 한국인과 평등한 인간이 아닌 걸까?"

– 보노짓 후세인의 글에서 –

피부색의 차이가 차별이 되지 않는 다문화 사회

| 인권교육과 |

학습 개요

학습 목표

- 인종차별에 대해 설명할 수 있다.
- 인종주의와 인종차별철폐에 대한 법적근거를 설명할 수 있다.
- 한국의 인종차별 사례를 살펴봄으로써 우리사회의 인종주의를 인식한다.
- 타 인종에 대한 고정관념과 편견에 대해 점검해본다.

학습 내용

대부분의 한국인들은 단일민족에 대한 절대적인 신뢰를 가지고 있고, 그 결과 순수 혈통이 아닌 자들이나 이방인들은 배척하는 경향이 있다. 한국인들이 이주민을 차별한다고는 하지만 이는 백인에 대한 열등감과 피부색이 짙은 사람들에 대한 우월감이라고 할 수 있다. 다문화 사회의 구현을 위해서는 정부의 다문화 정책과 더불어 다문화 시대에 걸 맞는 세계시민 의식이 필요하다. 또한 한국사회에 깊게 뿌리박힌 순혈주의와 인종주의를 되돌아보고, 이주민에 대한 관대한 문화를 형성할 필요가 있다. 이에 본 장에서는 인종과 인종차별에 대한 이해, 인종차별철폐에 대한 법적 근거, 한국의 인종차별과 인권쟁점에 관하여 살펴보고자 한다.

머리말

전쟁과 대량살상이 전개된 제2차 세계대전에 대한 반성을 위한 국제공동체의 노력은 파리유엔총회「세계인권선언」채택(1948)으로 결실을 맺었다.「세계인권선언」은 인류에게 가장 아름다운 약속이며 보편적인(Universal) 인권문서로서, 모든 인류와 국가가 다함께 달성하며 공통적으로 보장해야 할 최소한의 인권 기준을 제시했다. 또한 채택 된지 60년이 지난 지금까지도 선언에 담겨있는 권리의 목록과 본질에는 변화가 없다.

현대 인권발전사를 볼 때,「세계인권선언」채택 이후 1960~70년대, 1993년~1998년 국제인권보장체제가 확립되는 등 인권의 발전은 매우 진보적으로 이루어져 왔다. 그 중에서도「인종차별철폐협약」은 1966년 채택되었고, 1969년 발효되었다.

유색인종에 대한 백인 우월주의라는 단순한 편견에 토대를 둔 인종주의(Racism)가 등장하였고, 이는 다양한 인종집단에 대한 선입견이나 편견, 편협한 태도를 형성하였다. 유럽에서 국민국가의 형성과 함께 등장한 인종주의는 전통적인 타인종 배척주의로서, 이는 특히 강압에 의한 노동인력 동원에 의존했던 식민지 경영에 토대를 둔 제국주의시대의 유산이라고 볼 수 있다.

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

인종과 인종차별에 대한 이해

다문화 시대의 도래와 대대적인 관주도형 다문화 정책을 전개하고 있는 시점에서 인종차별에 대한 이야기는 낯설고 먼 이야기처럼 들릴지도 모른다. 그러나 그동안 진행되어 온 다문화 담론에는 한국사회의 단일민족의식과 순혈

주의가 항상 거론되었고, 이는 인종차별이라는 문제가 가시화되는 토대를 마련하였다고 볼 수 있다. 우리사회는 오랜 세월 동안 단일민족에 대한 절대적인 신념을 유지해왔고, 그 결과 순수 혈통이 아닌 자들이나 이방인들은 배척해왔다. 그러나 한국인들의 이주민에 대한 차별은 백인에 대한 열등감과 피부색이 짙은 사람들에 대한 우월감으로 드러난다.

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

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

1. 인종의 개념과 정의

인종(Race)이란 동일한 신체적 특성들과 특징적인 문화적 · 사회적 유사성을 가진 사람들의 집단을 의미한다. 18~19세기에 유럽의 과학자들은 백인이 흑인보다 우월하다는 것을 과학적으로 증명하기 위한 다양한 측정을 시도했다. 일부 학자들은 흑인과 백인의 두개골 용적률을 측정하기 위해 해골의 내부를 납 탄환으로 채워 그 부피를 측정했다. 결과적으로 백인의 용적이 더 크게 나왔고, 백인이 더 똑똑하고 우월한 존재라는 논리를 만들어 냈다. 이 논리는 남성이 여성보다 뛰어남을 입증하는 방법으로 이용되기도 하였으나, 이러한 엉터리 과학은 아시아인의 두개골을 잰 뒤 사라지고 말았다. 아시아인의 두개골이 백인보다 컸기 때문이다. 이처럼 백인이 우월하고 흑인이 열등하다는 것

은 이미 결정되어 있었고, 과학은 이를 입증하기 위한 도구일 뿐이었다. 인종을 구별하는 기준이 있는 것이 아니라 우열을 가리기 위해 인종이라는 개념을 동원하고, 차별을 하기 위해 차이를 만들어 내는 것이다(박경태, 2007).

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

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

물론 백인종이 황인종이나 흑인종에 비해 정신적 · 신체적으로 우월하다는 비과학적인 믿음을 갖고 있었다. 또한 인종의 우월성은 유전적이며 생물학적인 것이기 때문에 인간이나 환경의 힘으로는 바꿀 수 없다고 생각했다. 이러한 의미에서 인종은 과학적으로 의미가 없으나, 정치적 · 사회적으로는 큰 의미를 갖는다(성상환, 2010).

2. 인종차별의 개념과 정의

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

국내법에는 인종차별에 대한 정의가 없지만, 한국은 「인종차별철폐협약」에 가입되어 있어 자동적으로 국내법으로의 적용이 가능하다. 「인종차별철폐협약」 제1조 제1항에서 정의하는 인종차별은 다음과 같다.

● **「인종차별철폐협약」 제1조 제1항**

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

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

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

미국은 본래 살고 있던 선주민과 종교적 박해를 피하여 이주해 온 영국의 청교도인들의 갈등과 흑인에 대한 인종차별의 역사가 깊은 나라이다. 인종차별을 불식시키기 위한 방안으로 반차별정책(Anti-discrimation Policy)을 펼쳤지만, 반차별정책만으로는 인종 간의 실질적인 평등을 이룩할 수는 없었다. 이에 반차별 정책에서 한 걸음 더 나아가 경쟁의 조건을 같이 해주기 위한 정책적 배려로서의 소수자우대정책(Affirmative Action)이 시작되었지만, 이에 대한 긍정적인 효과와 더불어 역차별 논란이 일어나기도 했다.

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

"나에게는 꿈이 있습니다."

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

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

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

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

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

3. 인종, 피부색, 출신민족의 의의

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

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

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

「인종차별철폐협약」에서의 출신국가는 국적이나 시민권과 동일한 용어로

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

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

4. 인종주의(Racism)

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

그러나 제2차 세계대전 이후 유사과학[1]의 발달로 인해 인종에 따라 능력 차이를 부각시키는 모델은 그 기반을 잃었고, 대신 종족(Ethnic) 중심의 문화적

1 의사과학(擬似科學, Pseudoscience) 또는 사이비과학(似而非科學)은 학문, 학설, 이론, 지식, 연구 등에서 그 주창자와 연구자가 과학이라 주장하거나 과학인 것처럼 보이지만, 현재의 지식으로는 과학의 여건으로서 널리 인정받는 조건(과학적 방법)을 만족하지 못하는 것을 말한다(출처: 위키백과).

차이를 강조하는 형태의 억압이 등장하였다(김현경, 2011).

5. 현대 인종주의의 성격

1) 명시적 인종주의의 감소와 문화적 · 암시적 인종주의 증가

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

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

이러한 연구 결과는 인종주의의 명시적 · 암시적 행위 사이의 차이를 보여주는 동시에, 현대사회에 등장한 인종주의의 새로운 양상을 지닌 모호하고 은밀한 형태의 인종주의가 증가하고 있음을 보여준다(김현경, 2011).

2) 제도적 차별과 사적인 차별의 구분

명시적 · 암시적 인종주의와 함께 주목할 만 한 인종주의의 성격은 공적 기관이 주체가 된 제도적(Institutional) 차별과 개인이 주체가 된 사적인(Individual) 차별로 구분된다. 그러나 에스드(Essed, 1991)는 인종주의에 대한 주체에 따라 공적인 차별과 사적인 차별로 구분하는 것은 무의미하다고 하였다. 왜냐하면 인종주의는 그 주체가 누구이든지 간에 집단권력의 행동이나 표현으로 정의되기 때문이다.

그러나 이러한 모호한 구분 대신에 '일상생활의 인종차별(Everyday Racism)'이라는 용어를 제안함으로써 인종주의를 근본적으로 이해하고자 하였다. 실제로 유럽에서의 공적인 차별은 많이 감소하였고, 유럽의 여러 나라들은 공식적으로 인종차별을 법으로 금지하였다.[2] 그러나 유럽의 인종차별에 대한 다양한 연구가 공적인 차별로만 국한시켜 문제를 축소시켰다고 비판하였다.

3) 일반지식과 상황지식

현대 사회에서는 은밀하고 모호한 형태의 인종주의가 증가하였기 때문에 인종주의에 대한 일반지식(General Knowledge of Racism)이 없이는 인종차별을 쉽게 인식할 수 없다. Essed(1991)의 연구결과에 의하면, 미국에 거주하는 흑인 여성이 네덜란드에 거주하는 수리남 출신 흑인 여성보다 인종차별에 대해 더 민감하게 인식한다고 한다. 물론 네덜란드에 거주하는 수리남 출신의 흑인 여성들도 미국의 흑인 여성들과 같이 식민지 생활과 노예생활을 경험하며 고통을 받은 적은 있다. 그러나 수리남 출신의 흑인 여성들은 식민지의 본국인 네덜란드에 가기 전까지 백인들 사이에서 살아 본 경험이 없기 때문이다. 따라서 그들은 인종주의에 대항한 긴 저항의 역사를 가진 미국의 흑인 여성들과 비교할 경우, 일상생활을 통해 얻을 수 있는 인종주의에 대한 일반적 지식이 상대적으로 부족하다. 반면에 인종주의에 대한 일반적인 지식이 없어도 상황지식(Situational Knowledge)을 획득함으로써 인종주의를 인식할 수는 있다.

일반지식은 일상생활에서 얻어지는 지식으로써 모호한 형태의 인종주의를 인식하도록 하는 반면, 상황지식은 교육이나 미디어 등을 통해 얻게 되는 지식을 의미한다. 그러나 일상생활에서 자연스럽게 얻게 된 일반지식과는 달리 교육이나 미디어를 통해 상황지식을 얻을 경우, 명시적 인종주의는 쉽게 인식할 수 있지만, 암시적 인종주의는 쉽게 인식하기 어렵다(김현경, 2011).

인종차별철폐에 대한 법적 근거

인종차별과 관련된 규정이나 조항들은 국제기구나 국제협약을 통해 법적 근거가 마련되었다. 특히 「인종차별철폐협약」에서는 당사국에 인종차별에 대한 보고서를 제출해야 하는 의무를 부과하였고, 이는 차별에 대한 제재 조치로 활

2 유럽연합 차원에서는 유럽의회 결의안을 통해 나이, 인종, 성, 능력 또는 신념과 상관없이 평등한 고용을 보장할 것을 촉구하였다. 영국에서는 노동당이 1965년과 1968년 이주민을 영국 사회에 통합시키고자 하는 인종관계법(Race Relations Act)를 제정하였다. 이 법은 2000년에 좀 더 개정되어 공공단체로 하여금 인종평등을 촉진하는 조치를 취해야 한다고 규정하였다(임종헌, 2006).

용하고 있다. 인종차별문제와 관련하여 유엔총회는 1965년 12월 21일 「인종차별철폐협약」을 채택하였고, 1969년 1월 4일 발효되었다. 당사국은 173개국(2009.2.기준)이고 우리나라 역시 1979년 1월 4일부터 이 협약이 적용되고 있지만(단, 제14조 선언은 1997.3.5 적용), 국내법적 근거는 마련되어 있지 않다.

인종차별철폐법은 시민이 아닌 사람(Non-Citizen)의 문제를 해결할 수 있는 하나의 도구이다. 같은 협약을 적용받고 있는 호주에서는 1975년 인종차별금지법을 제정하여 인종, 피부색, 출신지역, 출신민족, 출신종족에 대한 차별을 금지하고 있다. 미국의 경우에도 1978년에 민권법을 개정하여 사용자가 구인, 고용, 해고 등에 있어서 인종, 피부색, 종교, 성, 출신국을 이유로 한 차별행위를 위법고용행위라고 규정하였다. 이는 고용에 관한 차별을 타파하는데 있어서 중요한 기능을 하고 있다. 영국에서는 인종차별과 관련하여 인종관계법(Race Relations Act, 1976)을 개정하여 인종차별을 이유로 한 직접차별과 간접차별을 금지하고, 2000년 개정법에서는 국가와 지방자치단체가 인종차별을 철폐하고 인종 간 평등을 촉진할 의무를 부과하고 있다.

뉴질랜드와 캐나다의 경우, 인권법을 통해 인종차별로부터 발생할 각종 갈등의 소지를 미연에 방지할 자국 내 시스템을 구비하고 있다. 또한 브라질 정부 역시 인종주의와 차별이 민주주의 체제의 공고화와 경제발전에 장애가 된다는 인식에서 차별철폐프로그램을 추진하였다.

국제노동기준[3]에서는 인종 등을 이유로 한 차별은 전형적인 금지사유로 설정되어 있다. 예컨대 국제노동기구(ILO)의 1958년 차별금지(고용 및 직업) 협약(제111호, 가입) 및 권고에서는 고용 및 직업에 관한 모든 형태의 차별을 금지하면서 인종, 피부색 등 7가지 사유에 의한 차별을 포괄적으로 금지하고 있다. 그밖에도 1962년 사회정책(기본목적 및 기준)협약(제117호, 미가입)에서 모든 사회정책의 목적은 인종, 피부색, 성별, 신념, 부족 또는 조합가입의 사유로 근로자 간의 모든 차별을 철폐하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 1964년 고용정책협약(제122호, 가입)에서의 고용정책은 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 신념, 국적 또는 사회적 지위나 출신지역 또는 국가와 관계없이 근로자가 자신에게 적합한 직업을 위하여 필요한 자격을 갖추고, 이러한 직업에서 기술과 재능을 발휘할 수 있도록 하는 직업선택의 자유와 가능한 최대한의 고용기회의 확보를 목적으로 한다고 규정하고 있다.

3 국제노동기구(International Labour Organization)의 기준은 협약과 권고의 형태로 만들어진다. 협약은 회원국이 비준하는 경우 국제조약이 되어 이행할 의무가 발생하는 반면 권고는 회원국의 정책과 활동이 나아가야 할 방향을 제시하는 지침의 성격을 가지고 있으며, 이행의 의무는 없다. 1998년 「근로자 기본권 선언」 채택 이후 근로자의 기본적인 권리를 다루는 4개 분야(결사의 자유, 강제근로, 아동노동, 차별금지)에서의 8개 협약을 모든 회원국이 비준하고 이행해야 하는 협약으로 구분하고 있다.
* 출처 : 고용노동부 주요정책(국제협력) www.moel.go.kr/policyinfo/nations/main.jsp

1974년 유급교육휴가협약(제140호, 미가입) 제8조 유급교육휴가는 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 지위를 이유로 거부되어서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 1982년 고용종료협약(제158호, 미가입) 제5조는 인종, 연령, 성, 혼인, 가족부양책임, 임신, 종교, 정치적 견해, 국적 또는 사회적 신분, 모성휴가 및 조합가입 및 참가를 부당한 해고사유로 규정하고 있다.

국가인권위원회 사례로 본 인종차별

1. 국가인권위원회 이주민 진정 건수

국가인권위원회 출범 이후인 2001년 11월부터 2011년 12월까지 이주민 관련 진정사건은 총 2,565건 접수되었다. 접수된 진정사건 중 인권침해 관련 사건은 2,280건(88.9%)으로 대부분을 차지하고, 차별행위 관련 사건이 243건(9.5%), 기타 사건이 42건(1.6%)을 차지하며 자세한 내용은 아래의 〈표2-1〉과 같다.

〈표2-1〉 사건구분별 진정처리 현황 (단위 : 건수, %)

사건 구분	계	조사중	처리결과						
			소계	인용	합의 종결	기각	이송	각하	조사 중지
계	2,565	52	2,513	65	8	325	9	2,088	18
비율(%)			100.0	2.6	0.3	12.9	0.4	83.1	0.7
침해	2,280	49	2,231	51	3	266	7	1,892	12
차별	243	3	240	14	5	57	2	156	6
기타	42		42			2		40	

이주민 관련 진정사건은 인권침해와 차별행위로 구분하여 살펴볼 수 있는데, 먼저 인권침해 사건은 총 2,280건으로 총 진정사건의 88.9%를 차지한다. 인권침해 사건 중에서도 인간의 존엄성은 1,978건(86.8%)으로 대부분을 차지하고, 신체의 자유가 150건(6.5%), 거주이전의 자유가 62건(2.7%)이었다. 자세한 내용은 다음의 〈표2-2〉와 같다.

〈표2-2〉 이주민 관련 진정사건의 침해사건 현황 (단위 : 건수, %)

사건 유형	인간의 존엄성	평등권	신체의 자유	거주 이전의 자유	직업 선택의 자유	주거의 자유	사생활의 비밀과 자유	통신의 자유	종교의 자유	언론의 자유	학문 예술의 자유	기타	계
사건 유형	1,978	11	150	62	6	2	5	6	4	1	1	54	2,280
비율 (%)	86.8	0.5	6.5	2.7	0.3	0.1	0.2	0.3	0.2	0.0	0.0	2.4	100.0

차별행위 사건은 총 243건으로 총 진정사건의 9.5%를 차지한다. 차별행위 사건 중에서도 출신국가는 120건(49.4%)으로 대부분을 차지하고, 인종이 27건(11.1%), 사회적 신분이 11건(4.5%)을 차지하였다.

〈표2-3〉 이주민 관련 진정사건의 차별행위 현황 (단위 : 건수, %)

사건 유형	성별	장애	나이	사회적 신분	출신 지역	출신 국가	출신 민족	혼인 여부	임신, 출산	가족 상황	인종	피부색	사상, 정치적 의견	전과	병력	학벌 학력	성희롱	기타	계
건수	1	9	8	11	3	120	3	1	2	1	27	1	1	2	2	1	9	41	243
비율 (%)	0.4	3.7	3.3	4.5	1.2	49.4	1.2	0.4	0.8	0.4	11.1	0.4	0.4	0.8	0.8	0.4	3.7	16.9	100.0

한편 이주민 관련 진정사건의 연도별 추이를 살펴보면 출범초기 홍보부족 등으로 접수건수가 저조하였으나, 2004년 재외동포법 개정 요구와 관련하여 중국 동포들의 진정사건 1,244건(집단진정 1,243건) 외에 125건이 접수되었다. 2005년에는 220건으로 전년도에 비해 높게 나타났고, 2006년부터는 매년 130여건 내외로 접수되었으며, 2010년부터는 170여건 이상 접수되어 이주민 관련 진정사건은 다소 늘어나는 추세에 있다고 할 수 있다.

〈표2-4〉 이주민 관련 진정사건의 연도별 추이 (단위 : 건수, %)

유형 \ 년도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	계
침해	3	24	53	1,351	177	89	69	111	90	164	149	2,280
차별	6	9	9	7	36	31	33	21	30	32	29	243
기타	3	4	14	11	7	1	1	1	0	0	0	42
계	12	37	76	1,369	220	121	103	133	120	196	178	2,565

2. 한국의 인종차별 사례

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

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

국가인권위원회에서 피부색에 관하여 최초로 다룬 사례는 '크레파스 회사의 피부색차별사건'이다. 이주민 4명과 김해성 목사 등이 기술표준원장과 3개 크레파스 제조업체를 상대로 진정한 크레파스 색상의 피부색 차별사건(2001)에 대해 특정색을 살색이라고 명명한 것은 「헌법」 제11조의 평등권을 침해할 소지가 있는 것으로 인정된다며 기술표준원에 한국산업규격(KS)을 개정하도록 권고하였다(2002). 한국산업규격(KS)상 살색 색명은 한국산업규격 제정(1967) 당시 제반사항에 대한 고려 없이 일본의 공업규격을 단순 번역한 것이었다. 위원회의 권고에 의해 2002년 11월 살색을 없애고, 문구류 등에서 살색 계통의 명칭인 연주황을 사용하도록 했다. 또한 2003년 계통색 표준을 개편하면서 한자어 연주황(軟朱黃)을 한글이름 연한노랑분홍으로 변경했으나, 문구류 등에서는 연주황이 계속 사용되었다. 이에 초 · 중등학생 6명은 2004년 8월 지나치게 어려운 한자어인 연주황을 사용하는 것은 어린이에 대한 차별이라며 국가인권위원회에 진정을 제기한 바 있다. 이후 기술표준원은 2005년 5월 관용색명칭을 전면 개편하면서 기존의 살색에 해당하는 명칭을 살구색으로 최종 확정하였다.

◆ 사례 2. 인종 등을 이유로 한 레스토랑 출입 거부(2007)

특정한 국적 출신에 의한 사고로 인한 특정한 국적 출신의 모든 사람에 대한 레스토랑 출입을 거부하여 차별행위가 재발하지 않도록 조치할 것을 권고한 사례이다.
【참조조문】「헌법」제11조, 제37조, 「인종차별철폐협약」

한 레스토랑 내에서 나이지리아인에 의해 불미스러운 사고가 있었고, 이러

한 사고를 계기로 다른 나이지리아인에 대한 출입을 제한하였다. 이러한 이유만으로 사고를 일으킨 당사자가 아닌 모든 나이지리아인을 대상으로 출입을 제한하는 것은 나이지리아인 모두를 잠재적으로 사고를 일으킬 수 있는 자들로 보는 편견에 의한 것이라고 할 수 있다. 이에 실제 사고와는 관계도 없는 나이지리아인들에 대한 레스토랑 출입 제한은 합리적인 사유가 될 수 없다고 판단하였다. 이는 국적 및 인종에 의한 차별이므로 출입을 거부한 레스토랑에 대해 그와 같은 차별행위가 재발하지 않도록 조치할 것을 권고하였다.

◆ 사례 3. 아프리카인에 대한 상업시설 이용 차별(2008)

아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한하는 일이 재발하지 않도록 직원 교육을 실시하는 등 대책을 수립하고 인권교육 수강을 권고한 사례이다.

【참조조문】「인종차별철폐협약」제1조, 제5조

한 상업시설에 입장하려고 하는데 상업시설의 직원이 진정인의 신분증을 확인한 후 아프리카인은 출입할 수 없다고 말하여 논란이 되었던 사례이다. 이러한 출입제한의 이유는 다수의 고객의 안전과 권익을 보호하기 위함이었다. 그러나 특정 고객에게 불가피하게 취해진 조치라고 하더라도 아프리카인이라는 이유만으로 상업시설의 출입을 제한하는 것은 인종을 이유로 상업시설의 이용을 제한하는 것이다. 이는 특별한 사람을 배제하는 평등권 침해의 차별행위이며, 상업시설 이용 시 모든 형태의 인종차별을 금지하는 조항을 위반한 것이기도 하다.

◆ 사례 4. 너 냄새나. 이 더러운 ○○야 (2009)

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

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

로 갔고, 박씨를 모욕혐의로 고소했다.

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

위의 사례는 한국 사법사상 인종적 수치심을 느끼게 하는 인종차별적 발언이 형사처벌 대상으로 간주된 최초의 사건이다. 인천지방법원 부천지원은 이주민에게 인종차별 발언을 한 남성에 대해 유죄를 인정하였고, 박씨가 특정 국적의 이주민을 혐오하는듯한 발언을 해 피해자에게 모욕감을 느끼게 한 점이 인정된다고 밝혔다. 이에 형법상 모욕죄로 약식기소된 박씨에게 벌금 100만원을 내라고 판결하였다. 이를 통해 우리사회가 지금까지 묵인해 온 인종주의에 대한 사회적 인식을 환기하고, 인종차별문제를 본격적으로 공론화하는 계기를 마련하였다고 볼 수 있다.

◆ 사례 5. 귀화 여성 '사우나 출입 거부' 인종차별 논란

부산지역 한 사우나에서 한국국적을 가진 우즈베키스탄 출신 여성이 에이즈를 우려한 주인에 의해 사우나 출입을 거부 당해 인종차별을 둘러싼 논란이 일었다. 지난 9월 25일 오후 3시경 구 모(31 · 여)씨는 부산 ㅇ구의 A사우나에서 참지 못할 모욕감을 느꼈다. 구 씨가 사우나에 들어가기 위해 요금을 지불하려하자 사우나 종업원은 다짜고짜 "이주민은 출입이 안된다"며 구 씨를 막아섰다. "나는 한국국적을 가진 한국인이다."라는 구 씨의 말에 종업원은 "국적이 한국이더라도 얼굴은 이주민이기 때문에 출입이 안된다."며 꿈쩍도 하지 않았다.

구 씨는 호출을 받고 온 사우나 업주의 말에 다시 한 번 충격을 받았다. 업주는 "이주민들을 에이즈에 감염됐을 위험이 있고, 이주민들이 들어오면 단골 손님들이 떨어져 나간다."고 말했다.

"6세 난 한국인 아들을 키우는 엄마로서 수치심을 느꼈다."는 구 씨는 지난 12일 국가인권위원회에 '더 이상 이주민들을 차별해서는 안 된다.'는 내용의 진정서를 냈다. 구 씨는 경남이주민노동복지센터와 함께 '이주민 인종차별 금지에 관한 특별법'의 제정을 촉구했다.

구 씨를 막아섰던 A사우나 업주인 B(38)씨는 "체구가 큰 이주민이 사우나에 오면 손님들이 두려움을 느껴 다른 사우나로 가는 경우가 많다."며 "당장 매출에

영향 을 미치기 때문에 이주민 손님을 받을 수 없다."고 해명했다.

주변 사우나 업주들의 반응은 엇갈렸다. C(54 · 여)씨는 "이주민 출입을 허용하고 있지만 이주민들의 체취나 두려움 때문에 한국인 손님들이 꺼려하는 것은 사실이다."고 털어놨다.

이와 달리 D(62)씨는 "한국인들이 외국에 나가서 사우나 출입을 거절당한다면 어떤 기분일지 역지사지의 태도로 되돌아봐야 한다."며 "그렇게 인종차별을 해서는 안된다."고 주장했다.

부산일보(2011.10.14)

위의 사례는 우즈베키스탄 출신 30대 여성이 사우나를 이용하려 했으나 외모가 이주민이고 에이즈 문제를 옮길지 모른다는 이유로 사우나 출입을 거부당한 사건이다. 이 여성은 2011년 10월 12일 경남이주민노동복지센터를 통해 국가인권위원회에 진정을 제기하였고, 국가인권위원회는 귀화한 이주민 여성의 사우나 출입을 제한한 것은 합리적 이유가 없는 인종차별이라 판단하였다.

이에 국가인권위원회는 사우나 대표에게 향후 인종 등을 이유로 목욕장 시설 이용을 거부하지 말 것을 권고하였다. 또한 ○○광역시장과 해당 구청장에게 이주민 및 귀화이주민이 목욕장 시설을 이용함에 있어 출입제한 등 불합리한 차별을 받지 않도록 관리 · 감독을 강화할 것을 권고하였다.

이 여성은 한국어와 한국문화를 배우고 귀화까지 한 여성이다. 그러나 이러한 인종차별은 국적취득 여부와는 관계없이 외모로 인해 발생하는 차별로써 인종적 수치심을 느끼게 하는 사건이다. 국내 체류 이주민이 130만여 명으로 증가하고 있는 시점에서 다문화 사회에 걸맞는 시민의식을 함양할 필요성이 제기된다.

3. 인터넷에서의 인종차별

국가인권위원회 침해조사과 이주인권팀은 2010년 1~10월까지 대학생 모니터링단을 구성하여 인터넷에서의 이주민에 대한 인종 관련 표현 수준을 살펴보았다. 모니터링은 「인종차별철폐협약」 제4조에 근거하여 인종적 우월성, 증오감, 비하 또는 인종차별을 정당화시키거나 부추기려는 의도와 관련된 내용

의 공개된 이미지, 댓글, 블로그 및 동영상 등의 사례를 조사하는 방식으로 진행되었다. 지금부터 인터넷에서의 인종주의 표현과 관련된 구체적인 내용을 살펴보고자 한다.

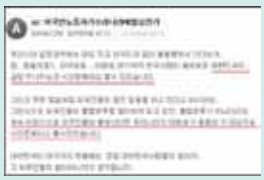
1) 인종적 우월성(순혈주의) 관점에서 나타난 모니터링

◆ 사례 1. 순혈주의 관점에서의 국제결혼과 혼혈에 대한 비난

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

국제결혼과 관련하여 순혈주의 관점에서 혼혈이 증가하는 것을 우려하며 이를 예방하기 위해서는 국제결혼을 중단시켜야 한다는 비난성 글들이 나타나고 있다. 이를 통해 우리사회의 뿌리 깊은 순혈주의에 대한 인식을 확인할 수 있으며, 이러한 사회적 인식은 앞으로 다문화가족에 대한 배타적인 정서로 구체화 될 가능성도 배제할 수 없을 것이다.

◆ 사례 2. 혼혈에 대한 비난

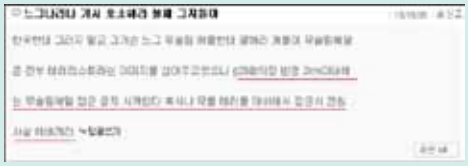


- 대한민국이 금방 무너지는 건 시간문제라고 할 수 있겠습니다.
- 계속 이런 식으로 이주민들이 불어난다면 우리나라의 50프로가 혼혈아가 되는 것도 시간문제라고 볼 수 있겠습니다.

2) 위협적 존재로서의 이주민에 대한 증오감 표출

◆ 사례 3. 이주민과 테러리즘에 대한 근거 없는 연결

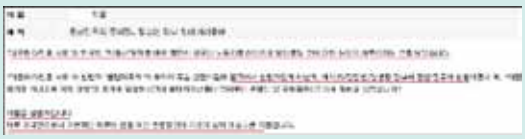
G20회의장 반경 2km이내에는 무슬림들을 접근 금지 시켜야 한다. 혹시나 모를 테러를 대비해서 접근시 전원 ㅇㅇ해버려라.



중동 출신의 국내 체류 이주민에 대해서는 테러리즘과 연결하여 위험의 대상으로 표현되고 있으며, 이를 합리화하고 강조하기 위한 표현들이 나타나고 있다. 이는 이슬람 종교를 가진 무슬림에 대한 편견을 야기하고, 모든 무슬림들은 폭력과 갈등을 조장하는 테러리스트로 일반화시켜 확대해석 할 우려가 있다.

◆ 사례 4. 우리와는 다른 '위협적인 이주민'이라는 부정적 시선

"다문화 다인종 시대"와 한국의 "저출산"문제를 예로 들면서 이주 노동자를 이주민으로 받아들일 것에 대한 논의가 이루어지는 것을 보았습니다. 본국에서 범법자인지 아닌지, 에이즈/전염병/성병 등 정보에 관한 전무의 현황이면서, 이들은 범법자입니다. 체류 이주민으로서 기본적인 체류의 법을 어긴 준법정신의 기초가 심히 의심스러운 자들입니다.



체류 기간이 지난 이주민을 예로 들며 이를 범죄자, 질병을 퍼뜨리는 대상으로 구체화하고 있다. 즉 이주민을 '우리'와는 다른 위협적인 존재로 부각시켜, 불법과 사회적 혼란을 일으키는 대상으로 이미지화하는 경향이 있다. 이는 체류 기간 도과라는 행정처분을 불법으로 연결시켜 이주민은 범법자라는 부정적인 이미지를 확대할 소지가 있다.

3) 인종을 근거로 이주민을 비하 또는 희화한 사례

◆ 사례 5. 동남아시아에 대한 비하

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

인터넷을 통하여 이주민 관련 내용을 검색해 보면 이주민에 대한 인격 모독, 비방 및 위협 등 다문화 사회의 역기능이 나타나고 있다. 위에서도 살펴본 것처럼 우리사회가 인종차별 등을 부추기는 표현의 정도가 염려할 만한 수준인 것으로 인식됨에 따라 이를 개선하기 위한 방안 모색에 대한 필요성이 제기된다. 다양한 인종과 민족이 공존하는 다문화 환경을 조성하기 위해서는 인권친화적인 제도적 접근과 더불어 다문화 사회에 걸 맞는 의식의 변화가 필요하다.

맺음말

유럽에서 발생한 인종주의 관련 사례에서 보듯이, 국내 실업율이 높아지는 등 경제적 상황이 변화하면 국내 체류 이주민들은 일자리를 빼앗아 가는 집단으로 이미지화 된다. 또한 이주민에 대한 부정적인 이미지를 여론으로 몰아가는 현상들이 나타나기도 한다. 따라서 국내 체류 이주민의 인권을 보장하는 다문화 사회를 구현하기 위해서는 인종을 이유로 한 사회적 갈등을 해소하기 위한 방안을 정부의 중요 과제로 설정할 필요가 있다.

「인종차별철폐협약」은 모든 체약국에 대하여 인종차별을 규탄하며 모든 형

태의 인종차별 철폐와 인종 간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체 없이 추구할 책임을 부여하고 있다. 유엔 인종차별철폐협약위원회는 2007년 우리 정부에게 “단일민족 국가의 인종적 우월성 극복하라”는 권고를 하며 인종차별에 대한 정부의 책임과 의무를 부여하였다. 이에 인종 간의 이해증진을 위한 정책을 수립하여 우리사회가 다문화에 대한 이해 및 인종적 화합의 중요성을 이해하고 공감대를 형성할 수 있도록 개선해나가야 한다.

한국은 민주화와 경제성장을 통해 인권에 있어 많은 부분 진일보해왔고, 국제사회에서도 다수 영역에서 모범 국가로 꼽히고 있다. 국제사회에서 인권선진국으로 성장하기 위해서는 국제인권규범을 국내에 이행하는 것 뿐 아니라 다양한 노력이 필요하다. 이에 인종차별금지에 대한 제도적 마련과 더불어 이주민에 대한 국민들의 인식을 개선해나간다면, 국제사회에서의 위상이 더욱 제고될 것이다.

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 62페이지 참고)

1) 제노포비아(Xenophobia)란, 이방인을 무서워하거나 싫어하는 것을 뜻하는 말로써 그리스어로 이주민 또는 이방인을 뜻하는 제노스(xenos)와 공포를 뜻하는 포보스(phobos)를 합성한 용어이다.

2) 세계 인종철폐의 날은 3월 20일이다.

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

※ 토론거리

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

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

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

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

※ 가볼만한 사이트

- **반인종주의를 위한 정보센터** www.idaev.de
- **캐나다 인종관계 파운데이션** www.crr.ca
- **하버드 대학교 : 문화, 공동체, 교육 프로그램**
  www.tc.columbia.edu/its/cie&ied/courses.asp
- **하버드 대학교 : 관용과 편견의 기원에 대한 이해**
  gseacademic.harvard.edu/~tolerance

※ 기본 도서

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

※ 추천 영상

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

※ 참고 문헌

국가인권위원회 결정례집 차별시정분야. 국가인권위원회(2009)

국가인권위원회법의 「차별」판단지침을 위한 기초연구. pp.85~87. 국가인권위원회(2002)

다문화사회와 인종차별금지법 입법 공청회 자료집. 국가인권위원회(2009)

다문화인권교육프로그램. 국가인권위원회. 성상환(2010)

인권과 소수자 이야기 – 우리가 되지 못하는 사람들. 책세상. 박경태(2007)

인터넷에서의 인종적 표현 관련 모니터링 결과를 통한 개선방안 검토 보고서. 국가인권위원회(2010)

이주민 진정관련 결정례 등 자료모음집. 국가인권위원회(2006)

한국유학생들의 '인종차별경험'이해에 관한 질적 사례 연구–영국의 대학교를 중심으로. 사회과교육 50권 1호. pp.13~30. 김현경(2011)

퀴즈 정답

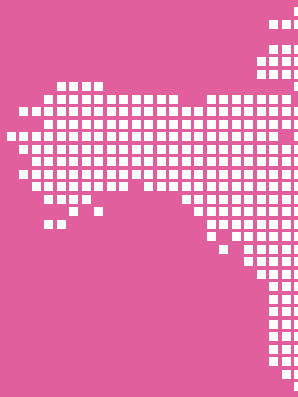
1) 정답 : ○

2) 정답 : ×

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

3) 정답 : ○

1965년 12월 21일 협약을 채택하였고, 1969년 1월 4일 발효되었다. 당사국은 173개국(2009.2.기준)이고, 우리나라 역시 1979년 1월 4일부터 이 협약이 적용되고 있다.



03. 행정과 인권

인권의 지평에서 개인은 곧 인류이고 모든 개인은 인권의 주체이다. 이러한 점에서 이주민도 인권의 주체이며, 실현되지 않는 인권은 허구적인 이데올로기만 존재할 뿐이다.
다문화 사회의 새로운 행정 패러다임의 키워드는 '인권'이다. '인권'은 다문화 사회가 요청하는 새로운 행정 수요의 충족과 전통적인 행정 활동을 재개념화하는 열쇳말이다.

국민에서 인간으로

| **오경석** | 한양대학교 글로벌다문화연구원 연구교수

학습 개요

학습 목표

- 다문화 사회가 요청하는 인권친화적인 행정 패러다임 전환의 필요성을 이해한다.
- 한국의 이주민 정책의 현황과 특징을 파악하고 평가한다.
- 이주 행정에서의 핵심적인 인권 이슈와 쟁점을 도출하고, 해결책을 모색한다.
- 인권친화적인 이주 행정 패러다임 전환을 위하여 참고할 수 있는 국제 인권규범과 국내 법제들을 검토한다.
- 인권친화적인 이주행정 패러다임 전환을 위해 요청되는 실천 지침들을 제안한다.

학습 내용

다문화 사회로의 성공적인 이행을 위해서는 행정 패러다임의 전환이 절실히 요청되는데, 전환의 키워드는 바로 '인권'이다. 인구 구성의 민족적, 문화적 다양성 증대로 인해 전통적인 '국민' 중심 행정 패러다임의 효율성은 약화될 수밖에 없다. 다문화 사회에서는 기본권의 주체를 국민으로 제

한했던 주권 패러다임을 이주민과 사회적 소수자를 포용하는 인권 패러다임으로 전환할 수 있어야 하는 것이다. 인권친화적인 행정 패러다임의 구축은 국제 사회에서 국가 정당성과 국가경쟁력을 평가하는 기준이 되고 있으며, 실패하는 경우 엄청난 사회적 비용과 갈등이 초래된다는 점에서도 더 이상 미룰 수 없는 긴박한 과제로 부상하고 있다.

이 장에서는 이러한 문제의식으로 다문화 사회로의 이행이 가속화되고 있음에도 불구하고 인권친화적인 행정 패러다임 전환이 지체되고 있는 요인들을 탐색하고, 그 해법을 모색해보고자 한다. 그 과정에서 이주민 행정 관련 인권 이슈 및 쟁점들을 유형화하고, 관련된 국내외 인권 규범들 검토하게 될 것이다. 또한 이를 토대로 인권친화적인 행정 패러다임의 전환을 위한 몇 가지 실천 방안들을 제안하고자 한다.

머리말

한국의 다문화 사회로의 이행은 가속화되고 있다. 이주민 인구는 나날이 늘어가고 있으며 앞으로도 더욱 늘어날 전망이다. 이주민 인구의 증가로 인해 한국 사회의 민족적, 문화적 경관 역시 급변하고 있다. 다문화 사회 대한민국은 더 이상 단일민족, 단일 문화의 공간일 수 없다.

다양한 문화를 가진 다양한 민족들이 함께 어우러져 살아가야하는 다문화 사회는 전통적인 행정 패러다임의 재구축을 요청한다. 인구의 내적 다양성 및 문화 다양성의 증대를 특징으로 하는 다문화 사회에서 표준적인 인간상을 전제로, 선주민과 이주민의 엄격한 이분법에 근거해 구축된 전통적인 행정 패러다임의 효율성은 저하될 수밖에 없기 때문이다(헬드 외, 2002).

다문화 사회에서 행정의 궁극적인 목표로 간주되는 '국익의 실현' 혹은 '국민의 인권 보장'을 위해 고려되어야 하는 인구 집단은 '국민' 혹은 '민족'을 넘어, 비국민(비국적자), 타민족을 포함한 '이주민 주민'으로 까지 확장되어야 하기 때문이다. 다문화 사회는 행정 활동에 있어서의 전통적인 국내 · 해외 업무의 이분법적 구분 자체도 무의미하게 만들어버린다.

다문화 사회에 조응하는 새로운 행정 패러다임의 키워드는 다름 아닌 '인권'

이다. '인권'은 다문화 사회가 요청하는 새로운 행정 수요를 충족시켜줄 수 있을 뿐만 아니라 전통적인 행정 활동을 재개념화하는 데에도 유용하게 활용될 수 있는 열쇳말이다. 단적으로 다문화 사회가 요청하는 새로운 행정 패러다임은 '주권'으로 수렴되는 전통적인 통치 행위를 '인권'의 지평으로 확장하는 것을 목표로 한다고 할 수 있다. 기본권의 주체를 '국민'으로부터 국민과 이주민을 포함하는 '인간'으로 확장할 수 있어야 하는 셈이다.

지구화와 다문화의 시대, 인권친화적인 행정 시스템의 구축 여부는 국제 사회에서 국가의 위상이나 경쟁력을 평가하는 데에 있어서도 중요한 기준으로 작용한다. 서구 선발 이주 국가들의 사례에서 확인되듯이 다문화 사회로의 이행에 있어 가장 큰 걸림돌은 국가 기관에 의해 자행되는 제도적 인종주의[1]이다. 이들 사회의 심각한 인종 분규들은 어김없이 '공권력'이나 공공 서비스의 차별적인 집행에서 촉발되었다.

다문화 사회로의 이행이 가시화됨에 따라 한국 정부 역시 적극적인 대응책 마련에 부심하고 있다. 그러나 다문화 사회로의 이행이 가속화되고 있음에도 불구하고, 이주민 행정의 인권친화적인 패러다임 전환이 지체되고 있는 이유는 무엇일까? 이주민 행정의 인권친화적인 전환을 위해 함께 고민해야 하는 토론의 주제는 무엇이며, 어떤 해결 방안이 모색될 수 있는 것일까?

이주민의 인권과 국가의 책무

1. 다문화 사회와 인권

다문화주의는 21세기 '지구화와 이주'의 시대를 살아가는 모든 사회 구성체의 공통 윤리이자 행위 규범으로 평가받는다. 그러나 다문화 사회로의 이행 과정은 지난하고 어려운 과제들의 해결을 요청한다(센, 2005). 다문화 사회로의 이행 과정에서 제기되는 가장 어려운 과제 가운데 하나는 전통적인 '주권'과 '시민권' 개념을 '인권'의 지평에서 확장적으로 재규정하는 것이다.

20세기 들어 두 차례에 걸린 세계대전 이후 인류는 인간의 존엄성을 새롭게 인식하면서 인권의 중요성을 확인하고, 인권의 개념과 범주를 발전시켜왔다(조효제, 2007). 국제 사회의 노력으로 인권은 인류공동체가 실현해야 할 보편

1 제도적 인종주의(Institutional Racism)는 인종에 따른 불평등 시스템의 종류에 대해 설명하고 있다. 이러한 제도적 인종차별은 공공 정부 기관, 법인과 같은 민간사업(예 : 언론 매체 등), 대학(공공 및 민간)과 같은 기관에서 발생할 수 있다(출처: 위키백과사전).

적인 가치로서의 규범적 위상을 부여받게 되었다. 또한 인권은 현재 국제 사회에서 국가 정당성을 보장받는 중요한 잣대로도 작용한다(헬드 외, 2002).

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

문제는 현실 세계에서 이주민이 인권의 주체로 인정받는 일이 결코 쉽지 않다는 데에 있다. 이주민이 제도적, 사회적, 문화적으로 차별과 배제의 대상이 되고 있는 무수한 사례들을 제시하는 것은 어려운 일이 아니다. 한국의 상황도 예외가 아니다. 한국의 이주민들은 자유권, 사회권, 문화권 영역에서 인권 침해의 대상이 되고 있다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011). 미등록 이주민과 무국적자를 포함한 몇몇 이주민 집단은 기본적인 권리에서 주변화되는 경향이 있다.

엄연한 인권의 주체임에도 불구하고 이주민들의 인권 보장이 이처럼 어려운 이유는 현실 세계에서 '인권'이 국가'주권'이라는 구조에 의해 제한되고 규제될 수밖에 없다는 점에 기인한다. 주지하다시피 근대의 인권 개념은 주권 개념과 동일시되었다(조효제, 2007). 주권과 인권이 동일시된다면 인권의 주체는 '국민'으로 제한될 수밖에 없다. 이 경우, 이주민과 사회적 소수자는 인권의 주체임에도 불구하고 국가의 법적 보호로부터 배제되는 모순된 상황이 불가피해지는 것이다.

이 점에서 다문화 사회에서 이주민의 인권을 '모든 개인'으로 보장하는 문제는 인권의 보편성과 국가 주권의 제한성 사이의 충돌을 조정하고, 국가 주권의 주체를 국민으로부터 인간으로 확장하는 과제와 직접 연결된다고 할 수 있다.

2. 인권친화적인 이주행정의 중요성

다문화 사회가 요청하는 인권의 보편성과 국가 주권의 제한성 사이의 충돌을 조정하고, 국가 주권의 주체를 국민으로부터 이주민과 사회적 소수자를 포용하는 인간으로 확장하는 과제를 수행하는 데에 있어서 행정의 중요성은 아

무리 강조해도 지나침이 없다. 이 문제는 결국 국민에 근거한 전통적인 행정 패러다임을 인간 중심적인 다시 말해 인권친화적인 행정 패러다임으로 전환하는 과제로 귀결되기 때문이다.

전통적인 맥락에서 행정이란 '국민' 혹은 '민족'으로 수렴되는 '표준적인 인간상'을 전제로 국정 수행을 위해 "정책을 수립하고 집행하며, 사람이나 물자를 효율적으로 관리하는 과정과 활동"으로 개념화된다. 이러한 활동의 궁극적인 목표는 '국익의 실현'이고, '국익의 실현'은 '모든 국민'의 인권 구현으로 구체화된다(국가인권위원회, 2003).

따라서 국가는 '모든 국민'의 인권을 증진하고 보호할 책무를 갖는다. 국가는 개인의 자유를 침해하지 않아야 하며(인권 존중), 제3자가 개인의 권리와 자유를 침해하지 못하도록 조치를 취할 수 있어야 한다(인권 보호). 나아가 개인의 권리와 자유가 효과적으로 실현될 수 있는 조건들을 적극적으로 조성하는 '인권 실현'의 의무를 수행할 수 있어야만 하는 것이다(국가인권위원회, 2003).

국가가 국민의 인권 증진 및 보호와 관련된 세 가지 책무를 효율적으로 수행한다는 것은 행정 활동에 동원되는 각 요소들의 인권친화성을 최우선으로 고려하여 행정 활동의 전 과정을 인권친화적으로 재조정하고, 나아가 인권친화적인 행정 환경을 조성한다는 것을 의미한다. 그 내용은 〈표3-1〉과 같다.

〈표3-1〉 행정 요소와 인권의 관련성(국가인권위원회, 2003)

행정요소	주요기능	인권관련성
정책	국정 목표 설정 및 시행 공공 문제 해결	인권 실행의 기본 골격 제시 '인권영향평가' 필요
조직	자원 배치 정책수행 정책의 효율성 제고	인권실행지원조직 편성 인권실행의 효율성 증대
행정인력	정부 과제 수행 자원 관리	인권교육, 인권감수성 제고 인권중심사고에 의한 일처리
예산	공공자원의 배분 정책 실현의 물리적 자원지원	인권실행의 물적 기반 조성 '인권인지적 예산' 편성

그러나 앞서 지적했다시피 다문화 사회에서 국가의 인권 책무의 지평은 '국민'으로 제한될 수 없다. 이주민 인권의 보호와 증진 역시 국가 책무에 포함될 수 있어야 하기 때문이다. 다문화 사회에서 "국가 주권 및 국가책무성"은 국민

과 이주민, 시민과 비시민 사이의 '차별 금지, 평등 대우'를 분명히 하고 있는 국제인권규범들에 근거해 재조정될 수 있어야만 하는 것이다(헬드 외, 2002).

아쉽게도 대한민국은 여전히 '국민 중심'의 법제를 고수하고 있는데(위은진, 2011), 이는 법제도의 미비만이 문제가 아니다. 이주민 인권 인터페이스 관계자들, 곧 행정 담당관들의 인식과 태도 역시 논란의 대상이 되고 있다. 이주민 인권 침해 사례의 대부분이 행정 담당자들의 자의적인 법해석과 과도한 재량권 행사와 관련되어 있는 것으로 나타나기 때문이다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011).

2010년 한국의 대표적인 이주민 집거 지역인 안산 지역의 이주민들을 대상으로 했던 「이주민 인권 실태 조사」결과, '가장 심각한 인권 침해 행위자'로 '공공 기관'을 선택한 응답자는 5.6%였고, 인권 침해를 당했을 때 '공공 기관에 가장 먼저 알렸다'라고 답한 응답자는 5.1%였다(한양대 다문화연구소, 2010).

3. 국가인권위원회

인권친화적인 이주 행정 패러다임의 구축을 위해서는 국제 사회의 인권 준칙에 조응하는 방향에서의 법제의 정비를 비롯해서, 획일적인 행정 편의주의에서 벗어난 민주적이며 소수자 친화적인 추진 체계의 구성, 행정 담당자의 인권 의식 및 다문화 감수성의 제고 등이 요청된다. 더불어 인권의 증진과 보호를 위한 광범위한 국가 책무를 전담해서 수행할 수 있는 '독립된 행정 기구'의 필요성도 제기된다.

국가인권위원회는 바로 그러한 문제의식으로 설립된 기구이다. 국가인권위원회는 대한민국의 국가 기구이지만 동시에 '준국제기구'이기도 하다. 국가인권위원회 설치의 필요성과 논거 및 가이드라인에 대한 합의가 유엔을 비롯한 국제 사회의 지속적인 문제 제기와 토론을 통해 만들어졌기 때문이다. 1991년 파리에서 열린 「제1회 국가인권기구 워크숍」은 "국가인권기구는 인권의 증진과 보호를 위한 광범위한 책무가 부여되고 헌법이나 법률에 의해 그 독립적 지위가 보장되어야 한다."는 국가인권기구의 지위에 관한 「파리 원칙」을 채택함으로써 국가인권기구 설립의 보편적인 준거 틀을 제시한 바 있다.

1993년 비엔나에서 열린 세계인권회의는 '국제 인권 규범의 국내적 실현'을 위한 구체적인 방안으로 국가인권기구를 설립하고 활성화시키는 문제를 국제

사회 공통의 과제로 확산시킨 바 있다.

대한민국은 2001년 5월 「국가인권위원회법」을 제정하여 공포하고, 이를 근거로 2001년 11월 25일 국가인권위원회를 출범시킨 바 있다. 대한민국 국가인권위원회는 「파리 원칙」에 입각하여 '인권전담국가기구, 준국제기구, 독립적인 국가기관, 준사법기구'라는 네 가지 위상을 갖고 있다(국가인권위, 2003).

국가인권위원회는 출범 이후 이주민 인권 분야에서 수천 건의 진정을 처리하고, 수십 여 차례에 걸쳐 관련 법제의 제 · 개정을 비롯한 권고와 입장 표명을 해옴으로써, 대한민국의 이주 행정이 인권친화적인 패러다임 전환의 실마리를 잃어버리지 않을 수 있는 중요한 기여를 해 온 것으로 평가할 수 있다. 이주 인권분야별로 국가인권위원회가 해 온 주요한 권고 내지 의견 표명을 정리해보면 다음의 〈표3-2〉와 같다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011).

〈표3-2〉 국가인권위원회의 주요 권고 결정례

범주	항목	피권고기관	의결일자
이주정책	인종차별철폐협약 제15차 · 제16차 정부 보고서에 대한 의견표명	외교통상부	2011.2.14.
	인터넷에서의 인종적 표현관련 개선방안 권고	인터넷자율정책 기구, 법무부	2010.12.30.
	출입국관리법 일부개정 법률안에 대한 의견표명	법무부	2009.4.30. 2007.12.6. 2004.10.8.
	안산시 거주 외국인 인권조례 제정안에 대한 의견 표명	안산시	2008.9.11.
	차별금지법 입법 추진 권고	국무총리실	2006.7.24.
	외국인 보호규칙 전부 개정령안에 대한 검토	법무부	2005.5.23.
	월드컵대회관련 정부정책 중 인권관련 사항에 대한 의견	국무총리실, 경찰청, 노동부, 법무부	2003.5.13.
	재외동포의출입국과법적지위에 관한 법 개정(안)에 대한 의견	국회	2001.12.21
	외국인 근로자 산업안전보건교육 개선방안 권고	고용노동부	2010.12.23.

이주노동자 및 그 가족	외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 일부 개정 법률안에 대한 의견 표명	노동부	2008.9.25.
	이주노동자 노동조합 설립신고서 반려처분 취소소송에 대한 의견제출	대법원, 노동부	2008.5.26.
	외국인 근로자의 사업장 변경 허용기준 등 개선 권고	노동부	2008.1.10.
	국내거주 외국인 노동자 인권향상을 위한 정책권고	국무총리실, 국회	2003.2.10.
	정부의 외국인력제도 개선방안 재검토 권고	국무총리실	2002.8.27.
결혼이주민	이주아동의 교육권보장을 위한 개선방안 권고	교육과학기술부, 법무부	2010.12.30.
	베트남 출신 여성에 대한 결혼 관련 현수막 게시 등 유사 사례 재발 방지 권고	안성 시장	2010.11.29.
	가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 일부 개정안에 대한 의견 표명	여성가족부	2010.9.2.
	결혼중개업법 시행령 일부 개정안에 대한 의견표명	여성가족부	2010.8.19.
	미등록 이주아동의 중학교 학습권보장을 위한 정책권고	교육과학기술부	2009.12.3.
	결혼중개업법 시행령 및 시행규칙 제정안에 대한 의견표명	보건복지부	2008.4.10.
	혼혈인 가족 지원에 관한 법률안에 대한 의견표명	여성가족부	2007.1.18.
난민 및 무국적자	위장결혼에 의한 무국적자 인권 증진 방안 권고	법무부, 외교통상부, 보건복지부	2011.9.1.
	인도주의적 사유에 따른 체류허가자의 인권보호를 위한 권고	법무부, 보건복지부	2008.1.28.
	난민의 인권보호를 위한 정책 개선안에 대한 검토	법무부, 보건복지부, 외교통상부	2006.6.12.
출입국관리 업무	외국인 HIV감염인 출국명령처분 취소소송에 관한 의견제출	서울행정법원	2008.2.18.
	외국인 입국심사제도 개선에 대한 권고	법무부	2004.5.27.

이주민 현황과 다문화 정책

1. 이주민 현황

2000년대 중반 이후 이주민 인구의 규모와 다양성은 증폭되고 있다. 2011년 4월말 현재 이주민 인구는 135만여 명으로 전체 인구의 약 2.7%에 해당한다. 체류 유형별로는 이주노동자 54만여 명, 결혼이주민 14만여 명, 이주아동 10만여 명, 국적취득자 5만여 명, 난민 250명, 무국적자 200여 명의 순이다. 재외동포이주민이 54만여 명으로 가장 큰 규모이며, 미등록 이주민도 17만명 정도로 적지 않은 규모이다.

국내 총인구의 증가율은 점차 감소되어 2019년부터는 전체 인구가 감소할 것으로 예상되나 이주민 인구는 지속적으로 증가하여, 2020년에는 전체 인구의 5%에 달하는 250만명, 2050년에는 9.2%에 달하는 409만명으로 증가할 것으로 전망되고 있다(통계청, 2008). 이주민 인구의 증가는 이주민 집거 지역의 증가로 이어져서 이주민 인구가 1만명 이상인 지방자치단체가 2009년에는 22개였으나 2010년에는 32개로 급증한 바 있다. 특히 '국경없는 마을'로 알려진 안산시 원곡동 '다문화 특구'지역의 경우는 거주민의 무려 70%이상이 이주민들이다.

저출산, 고령화로 인한 인구 감소 및 노동력 부족 문제가 심화되는 상황에서 개발도상국에서 선진국으로의 이행을 모색하는 한국 사회에 이주민의 수요는 향후 더욱 증가될 것으로 전망된다. 유엔은 한국이 2018년에는 순수이주 유입국으로 전환될 것이라 전망하고 있다. 한국의 출산율은 2010년 기준으로 1.22명으로 경제협력개발기구(OECD)[2] 국가 중 가장 낮은 수준이며, 노인 인구가 전체 인구가 11%에 이를 정도로 급격한 고령사회화가 진행 중이다.

2. 정부의 다문화 정책

이주민의 규모가 급증하고 정주화 경향이 강화되면서 정부 역시 그들을 한국 사회에 통합시키기 위한 적극적인 대응책 마련에 부심하고 있다. 정부는 2006년 5월 제1회 외국인정책회의를 개최하여 「외국인정책 기본방향 및 추진체계」를 확정함으로써 이주 정책의 다문화주의 기반을 조성한 바 있다. 이후

2 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development)는 상호 정책 조정 및 정책협력을 통해 회원 각국의 경제사회발전을 공동으로 모색하고 나아가 세계경제문제에 공동으로 대처하기 위한 정부 간 정책연구 · 협력 기구이다.

정부의 다문화주의 정책 수립과 이행은 가속화되어 2006년 11월 「재한외국인 처우 기본법」 제정이 결의되고, 총괄추진기구인 법무부 출입국 · 외국인정책본부를 2007년 5월 출범시킨 바 있다.

2007년 10월 개최된 제2회 외국인정책회의는 중장기 외국인 정책 기본 방향을 확정, 「1차 외국인정책기본계획(2008~2012)」을 수립한 바 있다. 「이주민정책기본계획」은 "외국인과 함께하는 세계 인류 국가" 수립이라는 정책 비전을 설정하고, "개방을 통한 국가경쟁력 강화, 인권이 존중되는 성숙한 다문화 사회로의 발전, 법과 원칙에 따른 체류질서의 확립"이라는 세 가지 기본 방향을 중심으로, "적극적인 이민허용을 통한 국가경쟁력 강화, 질 높은 사회 통합, 질서 있는 이민행정 구현, 외국인 인권 옹호"라는 네 가지 정책 목표를 제시한 바 있다.

「외국인정책기본계획」이 수립된 이후 정부 각 부처는 적극적이며 경쟁적으로 이주민 정책의 수립과 이행에 나서고 있다. 얼마나 많은 정부 부처가 이주민 정책에 관여하고 있는가는 〈표3-2〉의 피 권고기관 목록을 살펴보는 것만으로도 충분하다. 이주민 인권 상황 개선을 위해 국가인권위원회가 권고를 결정한 피 권고기관에는 '외교통상부, 법무부, 국무총리실, 경찰청, 고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부, 보건복지부'등 중앙 정부 부처가 망라되어 있으며, '안산시, 안성시'등과 같은 지방자치단체들도 포함되어 있다. 2010년 한 해 투자 규모만해도 중앙 부처의 경우 1,174억원에 달하며, 지방자치단체의 경우 1,642억원에 달할 정도이다.

한국의 다문화 정책의 가장 큰 특징이자 구조적인 문제점은 소위 이주정책 컨트롤 타워(Control Tower)의 부재라는 점이다. 정부 각 부처는 각기 다른 근거 법령에 의거해서 정책 대상인 이주민 집단을 인위적으로 범주화하여 특화된 서비스를 제공하고 있다(〈표3-3〉).

〈표3-3〉 다문화 관련 법령, 주무부처 및 대상자 비교

구분	재한외국인 처우 기본법	외국인근로자의 고용 등에 관한 법률	다문화가족 지원법	북한이탈주민의 보호 및 정착 지원에 관한 법률	재외동포 출입국과 법적 지위에 관한 법률
대상	재한외국인	외국인근로자	결혼이주민 및 귀화자(가족)	북한이탈주민	재외동포
주무 기관	법무부	고용노동부	여성가족부	통일부	법무부/고용노동부

컨트롤 타워가 부재하는 가운데 각 부처별로 경쟁적으로 진행되는 이주민 정책은 불가피하게 서비스의 중복과 대상의 누락이라는 모순된 효과를 발생시킨다는 점에서 비판의 대상이 되고 있다. 서비스의 중복은 '다문화 가족'에게 집중된다. 모든 부처의 이주민 정책은 곧 '다문화 가족' 정책이라고 보아도 과언이 아닐 정도이다(〈표3-4〉).

〈표3-4〉 다문화 가족 관련 정부 부처별 중복 사업

부처 / 사업	한국어 교육	농촌정착	일자리	다문화 인식	교재	지도자 양성	다문화 아동
고용노동부	○				○		
여성가족부	○	○	○	○	○	○	○
보건복지부	○				○	○	○
법무부	○				○	○	
행정안전부	○		○		○	○	○
문화관광부				○	○	○	
농수산식품부		○					

좀 더 심각한 문제는 다문화 정책의 과잉에도 불구하고 정작 가장 서비스가 필요한 사람들이 누락되고 있다는 점이다. 미등록 이주민과 무국적자 등이 대표적이다. 그들은 어떤 정책의 대상 범주에도 포함되어 있지 못하다. 농어축산 등 특수 업종에 종사하는 이주노동자 및 여성이주노동자도 마찬가지이다. 이주노동자 가족 역시 다문화 가족 정책의 대상 집단에서 제외된다.

3. 지방자치단체의 다문화 정책

이주 행정 분야에서 인권친화적 행정패러다임의 전환이라는 과제를 수행하는 데에 있어서 지방자치단체의 역할은 특히 강조되어야 한다. 선발 이주국가들의 경우 이주 행정의 주도권을 지방자치단체가 행사하는 경우가 대부분이다. 출입국 관리에서 비교적 자유로운 지방자치단체가 중앙 정부에 비해 '주권'과 '인권'의 충돌을 조정할 수 있는 좀 더 유리한 위상을 갖고 있기 때문이다. 외교적 분쟁의 여지를 최소화할 수 있다는 점, 정권의 변화와 관계없이 비교적 일관된 이주민 정책을 전개할 수 있다는 점 역시 지방자치단체가 이주 행정의 주도권을 행사하는 경우의 또 다른 이유이자 이점들이다.

지방자치단체들은 생활 및 거주 영역에서 이주민들에게 지역사회친화적인 서비스를 제공함으로써 이주민들이 지역사회의 주민으로 안착하는 일에 중앙 정부보다 훨씬 큰 기여를 할 수 있는 것이다. 주목할 점은 중앙 정부로부터 이주 의제를 위임받은 지방 정부들 역시 대부분의 업무들을 민간 기구들에게 위탁하거나, 다자간 거버넌스를 구성하는 방식으로 처리한다는 점이다. 이주민 인권이라는 의제가 생활 세계 전체를 가로지르는 포괄적인 주제여서 다양한 영역의 민간 기구들의 참여와 협력이 필수적으로 요청되는 탓이다(오경석 · 박선권 · 구본규, 2011).

한국의 경우 상황은 정반대이며, 이주 행정의 주도권은 전적으로 중앙 정부에 의해 행사된다. 지방자치단체들은 중앙 정부의 정책을 집행하는 수동적인 '대리인' 역할을 수행하는 데에 그치고 있을 뿐이다. 경기도 안산시를 비롯한 예외적인 사례를 제외하고는 이주 행정 분야에서 "독자적인 계획을 수립한 사례" 자체가 전무한 형편이다. 지방자치단체의 이주 행정 부서는 중앙 부서의 방만한 편제를 그대로 따르고 있을 뿐이다. 이를테면, 중앙정부의 행정안전부에서 시달되는 이주민 업무는 지방 정부의 행정자치과에서, 고용노동부의 업무는 기업고용과에서, 여성가족부의 업무는 다문화가족과에서 담당하는 식이다. 중앙 정부의 이주민 정책 기조가 변화하면 지방자치단체의 주무부서 역시 변경된다(한국다문화학회, 2010).

〈표3-5〉 광역자치단체의 이주민 정책 관련조직

구분	지방자치단체(담당자 수)
서울특별시	행정과(1), 경쟁력정책담당관(5), 국제협력담당관(3), 마케팅담당관(2), 보건정책담당관(2), 보육담당관(1), 여성정책담당관(1), 일자리정책담당관(1), 저출산대책담당관(2)
부산광역시	국제협력과(1), 여성정책담당관실(1), 자치행정담당관실(1)
대구광역시	자치행정과(1), 여성청소년가족과(1), 국제통상과(1), 경제정책과(1), 보건위생과(1)
인천광역시	자치행정과(1), 국제협력관실(1), 여성정책과(3), 보건정책과(1), 고용정책과(1)
광주광역시	자치행정과(1), 여성청소년정책관실(2), 산업고용과(1), 마케팅기획과(1), 보건위생과(1)
대전	국제교육담당관실(4), 투자마케팅과(1), 자치행정과(1), 문화예술과(2), 여성가족청소년과(1), 보건위생과(2), 민원봉사실(2)
울산	국제협력과(1), 여성가족청소년과(1)
경기도	여성가족국 내 다문화가족과(2)

자료 : 행정안전부 내부자료(2010)

이주민 행정에서의 인권 쟁점

한국의 다문화 정책과 이주 행정은 정부의 적극적인 노력에도 불구하고 몇 가지 점에서 한계를 드러내고 있다. 국제사회의 지지와 시민사회의 합의를 이끌어내는 데에 실패하고 있으며, 이주민 당사자들의 관심과 참여를 견인하는 데 있어서도 한계를 노정하고 있다. 이러한 한계들을 극복하기 위해서 절실히 요청되는 과제가 바로 이주 행정 패러다임의 인권친화적인 전환이다. 인권친화적인 이주 행정 패러다임 구축을 위해 함께 고민하고 토론해야 하는 중요한 의제들은 다음과 같다.

1. 국제 인권규범과 국내 이주법제 및 정책과의 간극을 어떻게 좁힐 것인가?

국제 인권 준칙은 이주 행정의 인권친화적인 패러다임 전환을 위해 참고할 수 있는 보편적이며 규범적인 준거이자 지침이다. 국제 인권 준칙을 국내 이주 정책에 적용하기 위해서는 국제적 요인과 국내적 요인이 복합적으로 고려될 수 있어야 한다. 문제는 한국의 이주민 관련 법제와 정책담론은 여전히 국내적 시각에 매몰되어 있다는 점이다(Hui-Jung Kim, 2009).

한국의 이주민 정책은 혈통주의에 입각한 동화주의가 주류를 이루고 있고, 주요한 정책 대상 집단은 여전히 '다문화 가족'으로 제한된다. 국제 사회는 이러한 상황에 지속적인 우려를 표명하고 있으며 한국의 국가경쟁력 역시 혹독하게 평가하고 있다. 한국은 스위스 국제경영개발연구원이 발간한 세계경쟁력보고서의 국가경쟁력 지수 중 외국 문화에 대한 개방도 분야에서 2008년에는 55개 조사 대상국 중 55위, 2009년에는 57개 조사 대상국 중 56위로 평가되었다.

국제 사회는 결혼이주민뿐만이 아니라 한국에 체류하는 이주노동자, 난민과 망명 신청자, 무국적자 등 다양한 이주민들의 인권 상황에 주목하고 있다. 순혈주의와 단일민족주의도 국제사회가 주목하는 이주민 인권 침해의 주요한 요인이다.

이를테면 1999년과 2007년 유엔인종차별철폐위원회는 반복해서 한국 사회에 만연한 순혈주의와 과도한 단일 민족주의에 따른 인종차별의 위험성을 경고한 바 있다. 2009년 유엔 사회권위원회는 난민신청기간의 장기화 등으로 인

한 난민 인권 문제의 개선을 촉구한 바 있다. 1990년대 이래 국제인권기구들이 한국의 이주민 인권 상황에 대한 권고는 80여 차례에 달하는 데 우려와 권고가 가장 집중된 대상은 결혼이주민이 아니라 이주노동자였다(이병하, 2011).

〈표3-6〉 유엔인권조약감시기구의 대한민국에 대한 권고 횟수

국제규약	이주노동자	결혼이주민 (여성)	이주아동	난민	기타
사회권	6	2		5	7
자유권	2				
인종차별	14	2	9	3	17
여성차별	2	5			2
아동권	1		3		
합계	25	9	12	8	26

2007년 유엔이주인권 특별보고관은 한국의 이주노동자, 특히 미등록 이주노동자의 인권 취약성에 주목하여, 장시간 근로, 최저임금 이하의 임금, 가혹하고 위험한 근로조건, 자유와 안전의 권리의 침해 등을 지적하고 개선을 권고한 바 있다. 물론 결혼이주민과 그 자녀의 인권 상황 개선에 대한 권고 역시 적지 않다. 이주노동자 다음으로 국제 사회가 주목하는 집단이기 때문이다. 국제 사회는 결혼 과정에서의 인신매매의 위험성, 반인권적인 중개업체의 문제, 한국인 배우자에 대한 의존성으로 인한 체류 자격의 불안전성, 이주민 자녀에 대한 정책적 · 사회적 차별 등에 대해 우려를 표명한 바 있다. 주목할 점은 결혼이주민과 그 자녀들의 인권 상황 개선에 대한 국제인권기구들의 권고가 「이주노동자권리협약」에 대한 조속한 비준 촉구에 대한 권고와 연동되어 있다는 점이다. 다문화 가족을 '이주민(이주노동자)가족'이라는 확장된 틀에서 보지 못하는 국내 정책과 국제 인권 규범과의 간극이 다시 한 번 확인되는 대목이다.

2. 이주민의 법적 인격을 어떻게 실체화할 것인가?

인권의 딜레마 가운데 한 가지는 '법'과 '현실'사이의 모순이라는 것이다(프리먼, 2005). 인권 관련 법제들이 잘 제정되어 있을지라도, 현실에서의 인권 침해를 완전히 방지할 수 없다는 점에서 초래되는 모순이다. 인권법과 현실의 모

순은 이주민을 비롯한 인권 취약자가 법적 인격을 보장받는 경우에 파생된다. 이러한 모순보다 더욱 심각한 상황은 인권 취약자 집단의 법적 주체성 자체가 인정되지 않는 경우에 발생한다. 한국의 이주민 가운데 미등록 체류자와 무국적자가 대표적이다. 그들은 '존재하지만 실체하지 않는'사람들이다.

미등록 이주민은 한국의 모든 법제와 정책에서 적극적 고려대상이 되지 못하고 있다. 한국의 이주민 관련 법제와 정책은 "합법적인 체류 자격을 가진 자"로 지원 대상을 엄격하게 제한하고 있기 때문이다. 안산시를 비롯한 일부 지방자치단체의 「외국인주민인권증진조례」만이 예외이다. 안산시의 「외국인주민인권증진조례」는 미등록 이주민을 지원 대상에서 배제하지 않은 한국 최초의 이주민 관련 조례이지만, 그 실효성은 논란의 대상이 되고 있다(안산시, 2008).

주목할 점은 「이주노동자권리협약」을 비롯한 모든 국제 인권 조약은 '체류 자격의 합법성 여부'를 인권 보호와 증진의 단서 조항으로 제시하지 않는다는 점이다. 체류 자격 여부와 관계없이 모든 사람이 '인권의 주체'라는 사실은 자명하기 때문이다. 스페인이나 이탈리아와 같은 유럽 국가들은 물론이요, 일본 같은 보수적인 나라들에서 조차 미등록 이주민에 대한 중앙 정부 차원에서의 '합법적인'혹은 지방 정부 차원에서의 '인도주의적인'지원이 정례화 되어 있다는 점을 주목해야 한다. 스페인과 이탈리아는 국가 주도로 미등록 이주민의 '정규화(Nomalization)' 프로그램을 정기적으로 수행한다. 일본의 경우도 지방자치단체의 수준에서는 미등록 이주민들에게 이주민 등록을 허용하고 무상 교육과 의료 서비스 등을 지원한다. 미등록 이주민의 '정규화'와 인도주의적 지원을 통해 국제 수준의 인권 기준을 충족시킬 뿐만 아니라 세수의 확대, 지하경제의 활성화, 단속에 따른 사회적 비용의 절감 등 다양한 실용주의적 편익도 누릴 수 있기 때문이다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011).

미등록 이주민과 함께 대한민국의 이주민 정책에서 전적으로 배제되어 있는 또 하나의 집단은 무국적자이다. 대한민국은 1962년 유보조항 없이 「무국적자지위협약」에 가입한 바 있다. 「무국적자지위협약」은 무국적의 무차별 원칙(3조), 추방 금지(31조), 동화 외 귀화 지원(32조) 등을 명문화하고 있다. 그러나 협약 가입 50주년이 되도록 대한민국에는 무국적자를 인정하는 절차와 법규가 마련되어 있지 않다는 지적이 있다.

◆ 사례 1. 태어났으나 존재하지 않는 아이

A씨와 B씨는 이주민 가족이다. A씨는 미등록 이주민이고 B씨는 인도적 체류자이다. 둘 사이에는 3명의 자녀가 있는데, 이들의 자녀 셋은 현재 '무국적자'이다. 출생 신고를 할 수 없었기 때문이다. 자신들의 자녀가 '무국적자'가 된 이유를 그들 부부는 다음과 같이 말해준 바 있다. "아이들의 출생신고를 하려고 제가 전화했더니 한국에 그런 법이 없다고…. 태어난 것 출생신고 하는 것 동사무소에 물어보니까 못해요. 아버지 어머니 두 명 다 이주민이니까 안돼요. (그래서 내 아이들 셋은 모두) 국적 없어요…."

(한양대글로벌다문화연구원, 2011)

3. '국가 책무'의 확장인가?'조직화된 무책임성'의 증대인가?

다문화 사회에 조응하는 인권친화적인 이주 행정패러다임의 구축은 이전 시대에 비해 좀 더 확장된 국가의 책무를 요청한다. 행정 담당자들에게도 이전 시대에 비해 더욱 고양된 역량과 관여가 요구된다. 새로운 행정 수요에 부응하는 국가 책무의 확장이라는 과제가 방기될 때에는 정반대의 효과가 만들어진다. 조직화된 무책임성(Shell Institution)의 증대라는 것이다. 조직화된 무책임성은 더욱 고양된 역량과 관여를 요청하는 새로운 행정 수요에도 불구하고, 기존의 업무 관행을 고수하고 변화를 회피할 때에 발생한다.

한국의 이주민 집단 가운데 정부의 조직화된 무책임성의 대표적인 희생자는 '연근해 어업 선원 이주노동자'들이다. 연근해 선원 이주노동자(E-10)는 한국 정부의 공식적인 '이주민 인력(노동자)'정책의 대상 집단이 아니다. 후자(E-9)가 고용노동부의 관리를 받는 근로기준법 적용대상자임에 반해 연근해 어업 선원 이주노동자는 국토해양부의 관리를 받는다. 문제는 주무 부처인 국토해양부가 연근해 어업 선원 이주노동자(E-10)의 선발과 관리 권한을 이익단체이자 사용자 단체인 수협중앙회에 위임하고 있다는 점에서 발생한다. 수협중앙회는 선주협회와 해상산업노조의 동의를 받아 이주민 선원 노동자의 국내 유입과 취업을 중개하고 관리한다. 출신국(자국) 송출회사가 모집과 선발을 담당하고, 수협중앙회가 위임한 한국의 회사들이 그들의 취업과 관리를 책임지는 형식이다. 사용자 집단에 해당하는 민간 영리 회사들이 별다른 규제 없이

선발과 취업, 사후 관리의 전 과정을 주도하는 데에서 많은 인권침해들이 발생될 우려가 있다. 이익단체들 사이의 중개 이익을 둘러싼 송출 비리 역시 아주 심각한 상황이다(윤명희, 2011). 국가의 책무가 민간 영리 단체로 이전되는 데에서 파생되는 인권 침해의 불이익은 전적으로 이주노동자들에게로 수렴된다. 이들에게는 노동권, 기본적인 인권 자체가 매우 제한적으로 보장되고 있는 실정이다.

◆ 사례 2. 한 달에 '62일' 일합니다.

"연근해 어업 선원 이주노동자들의 1일 평균 노동시간은 무려 20시간에 달했으며, 선상에 있는 한 휴식일이나 휴식 시간의 개념은 전혀 무의미한 것으로 나타났다. 한 달 평균 노동일을 묻는 질문에 응답자들은 한 달에 '62일'을 근무한다고 응답했다. 한국인 동료 선원들에 비해 '매우 많은' 노동 시간과 작업량을 강요받음에도 불구하고 3년에서 4년차 선원이주노동자의 월 급여는 100만원에서 140만원에 불과했다. 한국인 선원의 1/3 수준이었다. 보험 가입 여부나 노조의 존재에 대해서는 정보자체를 알고 있지 못했다. 건강상의 문제가 있는 경우 '그냥 참는'경우가 일반적이었으며, 육체적 건강에 비해 정신적 건강이 더욱 나쁜 것으로 나타났다. 이들이 생활하는 공동 숙소는 방 한 칸에서 4, 5명이 생활하고 샤워 시설이 부재하는 등 열악한 환경이었다. 연근해 선원 이주노동자들은 '폭행, 집단따돌림, 욕설과 폭언, 작업 중 부상, 무시, 무휴가, 감시와 통제, 신분증 압류' 등 거의 모든 종류의 인권 침해를 경험하고 있는 것으로 조사되었다."

(한양대글로벌다문화연구원, 2011)

4. 이주민 인권 친화적인 행정 추진체계를 어떻게 만들 것인가?

정부의 이주 정책에 대한 대표적인 문제 제기 가운데 하나는 중앙 정부가 주도하고 있음에도 불구하고 컨트롤 타워가 부재하고, 그로 인해 추진 체계 자체가 혼란스럽게 난립하고 있다는 것이다. 중앙 부처들은 정책 서비스 대상을 '다문화가족', '이주노동자', '이주 아동', '난민' 등으로 인위적으로 범주화한 후에 각 범주별로 분리된 정책들을 수립하고 이행한다.

추진 체계의 난립은 몇 가지 부정적인 효과를 초래한다. 우선 서비스 대상에서 누락되는 이주민 당사자들이 발생한다는 점이다. 서비스 대상의 인위적

인 분리가 생활 세계 영역에서는 적용될 수 없기 때문이다. 생활 세계 영역에서 그들이 총체적인 인간으로 존재한다는 것은 그들에게 총체적인 인간에 준하는 서비스가 요청된다는 말과 다름이 없다. 이주민들에게 결혼과 육아, 그리고 체류자격과 노동은 결코 분리될 수 있는 삶의 주제들이 아니다. 그러나 정책 담론은 인위적으로 분리된 서비스 영역을 전제하고 있다. 이 점에서 서비스의 공백과 누락이 불가피해지는 것이다.

또 한 가지 문제는 관련 업무의 분산으로 인해 분리된 정책 대상에 대한 서비스조차 효과적으로 수행되지 못한다는 점이다. 이를테면 '예술흥행공연자(E-6)'들이 그에 해당한다. '예술흥행공연자(E-6)'들의 주무 부처는 업무에 따라 부처가 분리되는데, 외국인 연예인 파견근로업체의 허가 및 근로계약에 관한 업무는 고용노동부, 외국인 전용 유흥음식점 감독은 보건복지부, 외국인 공연 추천 및 비디오 심사 업무는 문화관광부 산하 영상물등급위원회, 사증발급 및 체류 관리 업무는 법무부 산하 출입국관리사무소, 성매매 피해 신고는 경찰 수사기관 등으로 다원화되어 있다. 관련 부처의 과잉에도 불구하고 사업장 이탈률이 30%를 상회할 정도로, 예술흥행공연 비자를 가진 이주여성들이 성매매와 인신매매를 비롯하여, 임금 착취, 임금 체불, 여권 압수, 폭력, 잦은 이송, 빈곤 등의 심각한 인권 침해 상황에 직면해 있다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011).

◆ 사례 3. 우리 부부의 담당 부처는 어디인가요?

앞서 예로 든 A씨와 B씨 부부는 서비스 대상을 인위적으로 분리하는 이주민 정책의 한계를 여실히 보여주는 사례이기도 하다. '가'국 출신의 A씨는 미등록 이주노동자이자 난민불인정자이며, '나'국 출신의 B씨는 인도적체류허가자이다. 이들의 자녀 세 명은 모두 무국적자이다. 이들 가족은 이주노동자이며, 결혼이주민이며, 난민이며 무국적자, 모두에 해당한다. 그러나 실제로 이들 가족은 다문화가족 정책의 지원대상이 아니며, 이주노동자의 범주에서도 제외된다. 난민의 범주에도 포함되지 못한다. 이들 가족의 담당 부처는 어디인가?

5. 행정 담당자의 인권 및 다문화 의식, 어떻게 활성화시킬 것인가?

인권친화적인 이주 행정 패러다임 구축을 위해 가장 중요한 것은 국가와 이주민 사이의 인터페이스에서 활동하는 담당 공무원들의 인식 제고와 역량 강화라고 할 수 있다. "인권주체와 직접 대면하는 국가의 기관"이라는 점에서 공무원은 이주민 인권 침해와 보호의 최전선에서 활동하는 책임 있는 당사자들이라고 할 수 있는 것이다. 담당 공무원의 인권 및 다문화 의식 미비로 인한 이주민 인권 침해는 다음과 같이 몇 가지로 유형화해볼 수 있다.

첫째, 문화적 무지에 의한 인권 침해이다. 행정 담당자의 문화적 무지가 얼마나 가혹한 물리적인 폭력을 초래할 수 있는가를 보여주는 대표적인 사례가 네팔 출신의 여성이주노동자 찬드라씨 사건이다. 네팔 언어를 이해하지 못하는 경찰 공무원의 문화적 무지로 인하여 찬드라씨는 주거불명의 행려병자로 오인되어 무려 6년 4개월간이나 행려병자 보호 시설 등에서 수감생활을 강요받아야만 했다(이란주, 2003).

둘째, 편견과 고정관념으로 인해 초래되는 인권 침해이다. 미등록 이주민을 '잠정적인 범죄자'와 동일시하거나, 난민이나 무국적자를 '비겁한 도망자'쯤으로 간주하는 태도가 대표적이다. 미등록 이주민의 범죄율은 내국인보다 낮으며, 다른 이주민 집단보다도 결코 높은 수준이 아니다(최영신, 2007). 그럼에도 불구하고 미등록 이주민을 잠정적인 범죄자로 간주하여 탈법적인 수사를 진행하고, 무혐의가 입증되었는데도 불구하고 강제퇴거 시키는 사례가 빈발하고 있다. 난민 역시 결코 비겁한 도망자 집단이 아니다. '국적국 밖에서 비호처를 요청'하는 것은 「난민지위협약」에 명시되어 있는 바와 같이, "인종, 종교, 국적 또는 특정 사회 집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 박해를 받을 합리적인 가능성이 있는" 모든 사람이 행사할 수 있는 정당한 권리일 뿐인 것이다. 그러나 난민신청자들은 때때로 심사 과정에서 담당 공무원의 난민의 지위에 관한 몰이해와 연관된 심각한 인권 침해와 모욕을 경험하기도 한다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011).

셋째, 초국적 관점의 빈곤으로 인한 인권 침해를 들 수 있다. 무허가 결혼중개업체나 외국인 연예인 알선 업체에 의해 자행되는 이주여성을 상대로 하는 인신매매성 인권침해가 대표적이다. 정부의 관련 법령 개정 등에 의해 개선되고 있지만 이들 대부분은 중개업체들의 그릇된 정보와 알선에 의해 자신의 의

사와 상관없이 인권침해의 대상이 되기도 한다. 그러나 인신매매와 성매매 피해 이주여성들이 고용주나 파견업체를 고소하는 경우, 수사 기관 대부분은 초국가적인 공간에서 자행되는 인신매매에 대한 인식 부족으로 인해 단순 성매매에 초점을 맞추어 수사를 진행한다. 이주여성들이 본국에서 한국으로 입국하는 과정에서 사기와 기망 등에 의한 인신의 모집, 운송, 이전, 은닉, 인수 등 국제적 시각에 비추어 포괄적인 인신매매가 자행되고 있음에도 인신매매성의 여부는 수사 대상에서 제외되어 버리는 경향이 있다(한양대 글로벌다문화연구원, 2011).

◆ 사례 4. 공무원들이 법을 잘 몰라요. 엉뚱한 것만 물어요.

한국의 난민신청자들이 난민심사 과정에서 경험하는 가장 큰 불만은 난민담당 공무원들이 난민의 상황, 해당 국가에 대한 정보 등이 부족하다는 것에 집중된다.

"면담하신 공무원이 주관적으로 본인이 알고 싶은 것만 물어보고 하고 싶은 말이 있다고 해도 넘어가고 그런 게 있어요."(난민a)

"판사는 우리나라 상황을 이해하지 못해요. 변호사도 내용을 잘 몰라요. 사건에 대한 집중도 떨어져서, 별 도움이 안 되는 것 같아요."(난민b)

"지금 난민법에 따르면 정치만 아니라 종교, 종족 이러한 이유로 박해를 당할 가능성이 있으면 난민 인정으로 인정받아서 받을 것은 받을 권리가 있다고 돼 있잖아요. 그렇게 되어 있는데 법에서는 문제가 있다고 생각하지 않고 난민법을 제대로 이해하고 있지 않는 것 같아요."(난민c)

(한양대글로벌다문화연구원, 2011)

인권친화적인 이주행정 관련 국내외 규범적 준거

1. 국제 인권 규범

1948년에 공표된 「세계인권선언」, 1966년에 채택된 흔히들 「자유권 규약」으로 부르는 「시민적 · 정치적 권리규약」, 그리고 같은 해에 채택된 「사회권 규약」으로 명명되는 「경제적 · 사회적 · 문화적 권리규약」, 이 세 가지가 국제 사

회에 통용되는 대표적인 인권 준칙이다. 이 셋은 특별히 「국제인권장전」으로 부르기도 한다.

2차 대전 종전 이후 유엔을 중심으로 만들어진 「국제인권장전」을 비롯한 국제 인권 준칙들은 대다수 국가들의 참여와 지원, 혹은 암묵적인 동의를 통해 도덕적이며 규범적인 영향력을 강화해왔다. 현재 국제 인권 준칙들은 국제 사회에서 국가의 정당성을 평가하는 기준이자 '국가주권 및 국가책무성'을 인권이라는 포괄적인 지평에서 재조정하기 위한 준거이자 가이드라인이라는 중요한 위상을 부여받고 있다(헬드 외, 2002). 「국제인권장전」의 두 규약을 포함하여 '주요 국제 인권 협약'가운데 대한민국은 무려 7개의 협약 가입국이다. 국제 인권 협약의 채택일과 발효일, 그리고 한국의 가입 년도는 다음의 〈표3-7〉과 같다.

〈표3-7〉 주요 국제인권협약과 한국

협약명	채택 / 발효	한국가입 / 발효	당사국수
경제적 · 사회적 · 문화적 권리규약(A규약)	1966 / 1976	1990 / 1990	160
시민적 · 정치적 권리규약 (B규약)	1966 / 1976	1990 / 1990	165
인종차별철폐협약	1966 / 1969	1978 / 1979	43
여성차별철폐협약	1979 / 1981	1984 / 1985	186
고문방지협약	1984 / 1987	1995 / 1995	146
아동권리협약	1989 / 1990	1991 / 1991	193
이주노동자권리협약	1990 / 2003	미가입	42
강제실종방지협약	2007 / 2010	미가입	16
장애인권리협약	2006 / 2008	2008 / 2009	74

이들 이외에도 한국은 이주민의 인권 관련, 「난민지위협약」, 「무국적자지위협약」, 「ILO의 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약」, 「ILO의 노동자의 재해보상에 대한 내 · 외국인 노동자의 동등한 대우에 관한 협약」등에 가입한 바 있다.

국제 사회의 인권 준칙들은 공통적으로 인권의 보편성, 불가분성, 상호의존성(혹은 상호연관성) 원칙에 입각하여, 선주민과 이주민, 국민과 이주민, 주류사회와 사회적 소주자의 구분 없이 '모든 개인'의 경제, 사회, 문화, 시민적 및

정치적 권리에 있어서 법치주의에 입각한 '차별 없는 평등과 자유'를 천명하고 있다(전남대공익인권법센터, 2010).

2. 국내 법제

오늘날 대다수 국가는 유엔이 설정한 인권 기준과 조건을 헌법에 기본권의 형태로 수용하고 있다. "정치, 경제 및 문화적 체제와 제도의 차이에도 불구하고 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하는 것은 국가의 의무"(「비엔나 선언문」 제5조) 라는 국가의 확장된 인권 책무에 대한 국제사회의 규범을 국내 법제의 구조 안에 수용하고 있는 것이다.

대한민국 「헌법」 제10조 역시 "국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다"라고 명시함으로써 국가 책무의 핵심이 개개인의 '인권 보장'에 있음을 분명히 하고 있다. 문제는 헌법에 명시된 기본적 인권의 주체로서의 '개인'의 범위를 과연 이주민에게로 확장시킬 수 있느냐 하는 것이다.

대한민국 「헌법」 제6조 제2항 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다"라고 규정함과 동시에 제6조 제1항 "헌법에 의하여 체결, 공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다"라고 명시함으로써 국가가 이주민 인권 보호와 증진의 책무를 수행해야 할 근거를 제시하고 있다. 헌법을 준수하는 경우, 대한민국이 가입한 국제 인권 준칙들은 국내법의 효력을 갖는 것이며, 따라서 국제 인권 준칙에 명시된 인권의 목록들은 한국에 체류하는 이주민 집단에게 당연히 보장되어야 마땅한 것이다.

그러나 대한민국의 이주민 관련 법제는 여전히 '살색의 논리'에 지배당하고 있는 것으로 비판의 대상이 되고 있다(정정훈, 2009). 대한민국 헌법은 기본권의 주체를 여전히 "국민"으로 제한한다. 단일민족성을 고수하는 헌법의 기조 역시 변함이 없다(헌법전문, 헌법 제69조 등)(위은진, 2011).

최근 들어 이주민도 인간의 존엄과 가치, 행복추구권 등 자유권적 기본권의 영역에 있어서 원칙적으로 기본권의 주체가 될 수 있다는 전향적인 법해석이 제기되고 있다. 헌법재판소 역시 "기본권의 보장에 관한 각 헌법규정의 해석상", "국민과 유사한 지위에 있는 외국인은 기본권의 주체가 될 수 있다"라고

명시하면서 “인간의 존엄과 가치, 행복 추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상의 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다”라고 설시한 바 있다.[3] 그러나 여전히 사회권적 기본권의 영역은 국민의 권리로 제한된다는 점에서 한계를 드러내고 있다(위은진, 2011).

주목할 점은 최근 들어 몇몇 지방자치단체들에서 제정된 이주민 인권 관련 ‘조례’들이 상위법의 한계에 매몰되지 않는 진취적인 내용들을 담고 있다는 점이다. 안산시를 비롯해서 「외국인주민 인권 조례」를 제정한 지방자치단체들은 조례의 적용 대상을 ‘합법체류 이주민’에서 ‘거주 이주민’으로 확장하고 있다는 점에서 전향적인 변화를 보여준다. 이들 조례들은 체류 자격의 합법성 여부를 떠나 관내에 거주하는 모든 이주민을 지원 대상으로 포용하고 있다는 점에서 국제 인권 준칙들이 제시하는 인권 보호와 증진의 기준에 한 발 다가서는 진일보한 모습을 보여주고 있는 것으로 평가할 수 있다(오경석 · 박선권 · 구본규, 2011).

실천 지침

인권친화적인 이주행정패러다임의 구축을 위해 실천적으로 요청되는 과제들은 다음과 같이 정리될 수 있다.

최우선 과제는 이주민들의 법적, 행정적 주체성을 보장하는 것이다. 그것은 두 가지를 의미한다. 중장기적으로는 이주민들의 인권적 · 기본권적 주체성이 법적으로 보장될 수 있어야 한다. 단기적으로는 이주민들의 ‘행정 인격’이 인정될 수 있어야 한다. ‘이주민 집거’ 지역이 급증하고, 이주민 전담 부서들이 만들어지고 있음에도 불구하고 이주민이 여전히 독립된 행정 주체로 인정받지 못하고 있는 것이 사실이다. 자치 단체 교부금 배정의 기준에서도 이주민 인구의 규모는 제외된다. 인구의 규모와 전출입 동향을 비롯한 행정 서비스 설계를 위한 기본적인 실태와 정보의 파악조차 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다. 이런 상황에서 이주민들은 자신들의 공적인 삶과 관련된 모든 업무를 한국인들을 통해 대행하지 않을 수 없다. 인권의 기본적인 원칙인 법적 보호와 법 앞의 평등 그리고 자기결정권이 행사될 여지 자체가 원천적으로 봉쇄되어 있는

3 헌법재판소 1994.12.29. 선고 93헌마120 결정; 헌법재판소 2001.11.29. 99헌마494 결정

형편인 셈이다.

둘째, 이주민 행정에 있어서 법치주의의 원칙, 나아가 법 앞에서의 평등의 원칙이 확립될 수 있어야 한다. 물론 이주민의 법적 인격 인정이 선결 조건이다. 법치주의의 확립은 공무원의 자의적인 재량권 행사로 인한 인권 침해를 예방하기 위해 필수적으로 요청되는 일이다. 과도하며 비일관적인 재량권 행사는 이주민의 인권침해 뿐만 아니라 행정의 법치주의적 근간 자체를 훼손한다는 점에서 심각한 문제를 일으킨다.

◆ 사례 5. 있으나 마나 한 법, 그때 그때 달라요.

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

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

(ㅇㅇ지역지원단체 활동가)

셋째, 법치주의의 확립을 위해서는 엄격한 법적용을 윤리적으로 곤란하게 만드는 법 조항의 폐지 역시 선결될 수 있어야 한다. 이주민 인권침해적인 엄격한 법 집행에 대한 압박이 담당 공무원의 윤리적 딜레마 상황을 강제하는 대표적인 법 조항이 「공무원 통보의 의무」이다.

「공무원 통보의 의무」는 「출입국관리법」 제84조 제1항에 명시되어 있다. 「출입국관리법」 제84조 제1항은 "국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 제46조 제1항 각호의 1에 해당하는 자(강제퇴거사유에 해당한다고 의심되는 자) 또는 이 법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체 없이 사무소장, 출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다. 다만, 공무원이 통보로 인하여 그 직무수행 본연의 목적을 달성할 수 없

다고 인정되는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 때에는 그러하지 아니하다."〈개정 2012.1.26, 시행 2012.7.27〉 라고 규정하고 있는데, 과거에 법이 개정되기 전에는 이로 인해 미등록 이주민에 대한 다양한 영역에서의 불필요한 인권침해를 초래했었다. 이를테면 간단한 교통 법규를 위반한 미등록 이주민, 담배꽁초 무단 투척 등 소액 범칙금 납부 대상 미등록 이주민, 의료기관을 비롯 공공 기관에서 서비스를 받던 이주민, 심지어 경찰 등에서 증언을 하던 미등록 이주민이 강제 퇴거 당하는 사례들이 속출하고 있다. 통보 의무는 그를 이행하거나 이행할 수 없는 공무원들에게도 심각한 심리적인 부담으로 작용했었다. 법의 개정을 통해 불필요한 인권침해를 방지할 수 있으리라 기대해본다.

◆ 사례 6. 산재 치료 대신 강제 퇴거

기계적인 통보 의무의 이행으로 인한 이주민 인권 침해 사례는 일일이 헤아리기가 어려울 정도로 많다. 2010년 8월 12일 반월공단에 소재한 공장으로 오토바이를 타고 출근하던 중 승용차와 부딪쳐 오른쪽 복사뼈가 부러지는 등 6주간의 치료를 요하는 부상을 입은 미등록 체류자 G씨는 수술을 받은 지 4일 만에 치료가 미처 완료되기도 전에 인천출입국관리소로 인계되었다. 수사를 담당했던 해당 경찰관이 "미등록 이주노동자를 발견하면 출입국 관리소에 즉시 통보해야 하는 관련법을 준수"했기 때문이다. 이 사건은 통보 의무를 기계적으로 적용함으로써 교통사고 피해자의 인권을 유린한 케이스로 이주민 지원단체들의 거센 항의를 받은 바 있다(우리안산넷, 2010.8.23.).

이러한 법제의 정비와 함께 필요한 일은 이주 인권친화적인 업무 환경을 조성하는 일이다. 이와 관련 조직적 요소와 인적 자원 요소 두 가지가 중점적으로 고려될 수 있어야 한다. 전자와 관련하여 중요한 것은 인권친화적인 이주행정 패러다임 구축에 이해관계를 갖는 다양한 당사자 집단이 참여하는 이주인권 '거버넌스'체제를 구축하는 일이다. "정부, 시민단체, 이주민, 주민조직 등이 함께 참여하는 사회적 대화기구의 구축"과 같은 것이 이에 해당한다(한국다문화학회, 2010).

이러한 거버넌스 기구에서는 무엇보다도 NGO와 당사자의 역할이 고무되고 강조될 수 있어야 한다. 한국의 이주민 정책이 기본적인 틀을 갖추는 과정에서

이주민지원시민단체들의 기여는 거의 절대적인 것이었다고 평가할 수 있을 정도이다(오경석, 2011)

인적 자원 요소와 관련해서는 전담 공무원의 확충과 담당자의 역량 강화가 무엇보다도 중요하다. 이주민 인구의 규모에 비해 담당 공무원의 규모가 턱 없이 작은 것이 현실이다. 예를 들어 경찰공무원의 경우, 2007년 현재 이주민을 담당하는 전국의 외사경찰은 1,020명으로 전체 경찰관의 1.1%에 불과하다. "한국의 다문화 1번지"로 알려진 국경 없는 마을이 소재하고 있는 안산시 단원구의 경우 상황은 보다 심각하다. 2008년 8월 현재 안산 단원시 관할 이주민 수는 28,839명인데 외사담당경찰관수는 5명에 불과하다. 경찰관 1인당 관리 이주민 수가 무려 5,767.8명에 달하는 셈이다. 공식적인 통계에서 제외되는 미등록 이주민을 포함시키는 경우 경찰관 1인당 담당 이주민의 규모는 무려 7,200여명에 이른다.

이주민 전담 공무원에게는 적극적인 역량 강화의 기회와 그에 따른 인센티브가 주어질 수 있어야 한다. 공무원 인사 규정에 특례 조항을 신설해서 '2년 순환 근무'의 대상에서 제외될 수 있어야 하며, 인권 거버넌스 기구에의 참여, 해당 외국어 습득 등에 대해서는 인센티브를 제공함으로써, 공공 부문 전체의 역량강화가 누수 없이 축적될 수 있는 인사 시스템이 구축될 수 있어야 하는 것이다.

'인권 행정 영향 평가'의 결과를 인사 고과에 반영하는 방안도 적극적으로 모색될 수 있어야 한다. 더불어 요청되는 것은 이주민 인권 침해와 관련된 내부 관리 시스템을 구축하고, 엄격한 윤리 기준을 요구하는 일이다. 공무원에 의한 인권 침해 사건 규모가 급증하고 있으나 해당 공무원의 기소율이 2%에도 미치지 못하는 현실은 하루빨리 바로 잡아질 수 있어야 한다.

마지막으로 강조되어야 할 것은 인권의식 및 다문화 감수성 제고를 위한 공무원 대상의 정규적인 인권 교육의 중요성이다. 공공 부문 이주민 행정 인터페이스 종사자들의 인권 교육의 필요성은 국제 사회에서도 지속적으로 강조되어 온 주제이다. 유엔은 2004년 총회 결의(59/113)에 근거하여 수립된 「세계인권교육프로그램(World Programme for Human Rights Education)」을 수립한 바 있다. 「제2차 세계인권교육프로그램(2010-2014)」이 강조하는 인권 교육 훈련의 주요한 대상에는 공무원이 포함되어 있다. 유엔은 인권 교육 훈련 대상 공무원에 "정부부처나 국 혹은 과 등에서의 관료 및 정책입안자, 지방정부 및

지방자치단체뿐 아니라 재정, 경제부처 등의 피고용인, 교사, 공공의료전문가 및 사회복지사"등이 포함되어야 한다고 명시하고 있다. 유엔은 "인권교육이 지속적으로 이루어질 수 있도록 관련 법령이나 내부규칙 등에 인권교육 실시를 의무화하거나 교육훈련기관에 인권과정이나 인권과목을 개설하는 인권교육 제도화"할 것을 권고하고 있다.

맺음말

지금까지 다문화 사회로의 성공적인 이행을 위해서는 이주 인권 친화적인 행정 패러다임으로의 전환이 절실히 요청된다는 문제의식으로, 한국의 이주민 정책의 현황을 검토하였다. 그에 근거해서 인권친화적인 행정 패러다임 전환을 위해 토론해야 하는 인권 이슈 및 쟁점들을 유형화한 후, 참고할 수 있는 국내외 이주인권 규범과 법제들도 검토해보았다. 그를 바탕으로 이주 인권친화적인 행정 패러다임의 전환을 위한 구체적인 실천 지침으로 이주민의 기본권적 주체성 인정, 이주민 행정에 있어서의 법치주의의 확립, 조직과 인력 분야에서 이주 인권친화적인 업무 환경의 조성, 인권의식 및 다문화 감수성 제고를 위한 정규적인 인권 교육의 체계화 등을 제시해보았다.

마지막으로 강조해야 할 점은 이주민 인권이 초국가적인 의제일 뿐만 아니라 생활 세계의 의제이기도 하다는 점이다. 그것은 이주민 인권이 국내 정책 담론에 제한될 수 없을 뿐만 아니라 추상적인 법과 제도를 넘어 생활양식으로 실천될 수 있어야 한다는 점을 의미한다.

인권의 지평에서 '개인'은 곧 '인류'이다. 그리고 모든 개인은 인권의 '주체'이다. 실현되지 않는 인권은 허구적인 보편의 이데올로기일 뿐이다. 중요한 것은 이러한 점에서 그 어떤 개인도 예외일 수가 없다는 점이다. 이주 행정 담당 공무원들 역시 예외일 수가 없는 것이다. 인권 친화적인 이주 행정 패러다임의 전환, 그것은 이주 행정 종사자들이 이주 인권의 보호자, 인권 업무의 담당자이기에 앞서, (곧 '인권의 타자'가 아니라) 보편적 '인권의 주체'라는 자명한 사실을 환기하고 확인하는 일로부터 시작될 수 있을 것이다.

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 95페이지 참고)

1) 세계인권선언을 비롯한 국제 인권 준칙에서 기본권의 주체는 국민이다.

2) 국제인권기구들이 한국의 이주민 인권 상황에 대해 표명한 우려와 권고가 가장 집중된 대상은 '결혼이주민'이다.

3) 국제 사회는 '불법'체류자라는 용어 대신 '비정규'체류자라는 용어 사용을 권장한다.

4) 국가인권위원회는 '준국제기구'이다.

5) 대한민국은 '세계인권9대협약'에 모두 가입하였다.

※ 토론거리

1) 인간과 문화라는 총체적인 지평에서 인위적으로 범주화되어 있는 이주민 대중을 새롭게 조망해보자.

2) 이 글에서 제시한 이주 행정 관련 다섯 가지 인권 이슈들에 대해 토론해보자.
   (1) 국제 인권규범과 국내 이주법제 및 정책과의 간극을 어떻게 좁힐 것인가?
   (2) 이주민의 법적 인격을 어떻게 실체화할 것인가?
   (3) 이주 행정 분야에서 국가의 '조직화된 무책임성'을 최소화하고, 국가 책무를 확장할 수 있는 방안은 무엇인가?
   (4) 인권 친화적인 이주민 분야 행정 추진체계를 어떻게 만들 것인가?
   (5) 행정 담당자의 인권 및 다문화 의식을 어떻게 활성화시킬 것인가?

※ 기본 도서

이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태조사(2011)

한양대학교 글로벌다문화연구원 / 국가인권위원회.

지자체인권친화적 다문화사업 가이드라인 마련 실태조사(2010)

전남대학교 공익인권법센터 / 국가인권위원회.

※ 참고 문헌

국제 규범에서의 이주민 인권과 시민권(2011). 이병하. 2011 민주주의 학술토론회 자료집. 민주화운동기념사업회 · 한국다문화학회.

다문화사회와 이주민 인권 확장의 과제(2011). 위은진. 2011 민주주의 학술토론회 자료집. 민주화운동기념사업회 · 한국다문화학회.

말해요 찬드라(2003). 이란주. 삶이보이는 창.

안산시 거주이주민 인권증진에 관한 조례 제정 공청회 자료집(2008). 안산시.

이주민의 불법체류와 이주민 범죄(2007). 최영신. 형사정책연구 제18권 제3호.

'이주민 집거 지역'의 다문화 사회 인프라 구축 방안– 안산의 사례를 중심으로(2011). 오경석 · 박선권 · 구본규. 경기도의회.

이주노동자의 노동권 보장을 위한 고용하가제의 개선 방향과 과제(2009). 정정훈. 고용허가제 시행 5주년 토론회 자료집. 국가인권위원회.

인권의 문법(2007). 조효제. 후마니타스.

전지구적 전환(2002). 데이비드 헬드 외. 조효제 옮김. 창작과 비평사.

정체성과 폭력: 운명이라는 환영(2006). 아마르티아 센. 이상환 · 김지현 옮김. 바이북스.

지자체인권친화적 다문화사업 가이드라인 마련 실태조사(2010). 전남대학교 공익인권법센터. 국가인권위원회.

한국다문화정책개선을 위한 시민사회단체 역량강화 방안(2010). 한국다문화학회. 특임장관실.

한국사회의 이주민운동 : 몇 가지 쟁점(2011). 오경석. 2011 민주주의 학술토론회 자료집. 민주화운동기념사업회 · 한국다문화학회.

한양대학교 글로벌다문화연구원(2010). 안산시 이주민주민 인권증진 기본계획. 안산시.

한양대학교 글로벌다문화연구원(2011). 이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태 조사. 국가인권위원회.

행정과 인권(2003). 국가인권위원회.

Immigration Challenges and "Multicultural" Responses: the State, the Dominant Ethnie and Immigrants in South Korea. (2009). Hui-Jung Kim. Unpublished Ph.D's Dissertation. Department of Sociology. University of Wisconsin-Madison

퀴즈 정답

1) 정답 : ×

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

2) 정답 : ×

국제인권기구들은 한국 정부가 초점을 맞추고 있는 결혼이주민 뿐만 아니라 이주노동자, 난민과 무국적자 등 광범위한 이주민 집단의 인권 상황에 관심을 갖고 있다. 1990년대 이래 한국의 이주민 인권 상황에 대한 국제인권기구들의 권고가 가장 집중된 대상은 결혼이주민이 아니라 이주노동자이다.

3) 정답 : ○

국제노동기구(ILO)의 경우, '불법'이나 '미등록'이라는 용어 대신에 '비정규' 노동자라는 용어를 사용할 것을 권고하고 있다. 스페인이나 이탈리아의 경우 미등록 이주민을 공식화하는 정책은 '합법화'프로그램이 아니라 '정규화'프로그램으로 명명된다. 출입국위반자를 형사범죄자와 암묵적으로 동일시하는 데에서 초래되는 인권침해를 방지하기 위해 국제사회가 고안한 용어가 '비정규'이다.

4) 정답 : ○

국가인권기구 설치의 필요성과 논거 및 가이드라인은 유엔을 비롯한 국제 사회의 지속적인 문제 제기와 토론을 통해 만들어졌다. 국가인권기구의 독립적 지위와 관련된 1991년 「파리 원칙」을 기반으로 1993년 비엔나에서 열린 「세계인권회의」는 '국제 인권 규범의 국내적 실현'을 위한 구체적인 방안으로 국가인권기구를 설립하고 활성화시키는 문제를 국제 사회 공통의 과제로 확산시킨 바 있다. 2001년 11월 25일 출범한 대한민국 국가인권위원회는 「파리 원칙」에 입각해 '인권전담국가기구, 준국제기구, 독립적인 국가기관, 준사법기구'라는 네 가지 위상을 갖는다.

5) 정답 : ×

대한민국은 유엔인종차별철폐위원회, 여성차별철폐위원회, 아동권리위원회 등의 권고에도 불구하고 「이주노동자권리협약」, 「강제실종방지협약」에는 비준하지 않았다.

04. 출입국관리와 인권

국제사회의 일원으로서 국제기준을 요청하는 다문화 사회를 맞이하였다. 출입국관리법의 집행은 국내법일지라도 세계의 이목이 집중되는 행위이며, 인권친화적인 출입국행정은 국제사회의 공신력을 확보할 수 있는 중요한 외교적 수단이다. 인권친화적인 출입국행정을 구현하기 위해 상대방의 문화를 이해하고, 법과 인권을 자전거의 바퀴처럼 서로 끌어주고 지지하는 관계로 바라본다면 어떨까?

국경을 넘는 이주민 인권

| **고기복** | (사)한국해외봉사단원연합회(KOVA) 이사장

학습 개요

학습 목표

- 출입국행정이 관리와 통제를 넘어 지원과 소통의 장이 될 수 있도록 한다.
- 미등록 이주노동자 단속, 보호, 강제 퇴거 과정에서의 인권 친화적 접근을 강화한다.
- 관련 공무원의 인권감수성을 향상한다.
- 법집행의 적법성을 유지하되, 인권친화적인 집행으로 국내외 출입국행정에 대한 신뢰도 향상을 꾀할 수 있게 한다.

학습 내용

출입국행정은 출입국관리법에 의한 공항 · 항만에서의 국경통제 외에도, 이주민의 국내 체류 관리와 통제를 하게 되는데, 이는 난민, 결혼이주민, 이주노동자, 동포, 귀화신청자 등 다양한 체류자격과 체류상태의 이주민을 상대로 상호 갈등 요소가 상존하는 업무이다. 갈등은 최소화하고, 사고는 예방하는 것이 최선의 행정이라는 점에서 여기에서는 가장 논란이 많은 미등록 이주노동자[1] 단속과 보호, 강제퇴거 과정에서의 강제력 행사와 그에 따른 인권침해를 어떻게 예방할 것인가에 대한 논의를 중심으로 이야기하고자 한다.

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

머리말

문화의 사전적 의미는 "자연 상태에서 벗어나 일정한 목적 또는 생활 이상을 실현하고자 사회 구성원에 의하여 습득, 공유, 전달되는 행동 양식이나 생활양식의 과정 및 그 과정에서 이룩하여 낸 물질적 · 정신적 소득을 통틀어 이르는 말로 의식주를 비롯하여 언어, 풍습, 종교, 학문, 예술, 제도 따위를 모두 포함[2]"하는 것이다. 문화는 눈으로 볼 수 있도록 드러난 부분만 이야기하는 것이 아니라, 우리의 의식 속에 내재된 부분까지 망라하는 것임을 말하고 있는 것이다.

유감스럽게도 최근 우리사회가 이야기하는 '다문화'라는 용어는 의식 깊숙이 내재돼 있는 정신적 소득은 간과하고, 그저 겉으로 드러나는 외국의 전통의상과 음식, 전통공예와 놀이 등을 체험하는 것처럼 치부해 버리려는 경향이 있다. 이러한 시류 속에서 '다문화 사회의 출입국관리'라는 말은 문화라는 단어 속에 있는 '기본권적인 가치관'으로서의 의미를 '대한민국 법질서와 의식수준에 부합하는 가치관'으로 제한하려 할 우려가 있다.

그러나 출입국업무가 국경통제 과정에서 문화충돌과 인권침해를 필연적으로 가져올 수 있다는 점을 이해한다면 제한된 의미일지라도 '다문화 사회의 출입국관리와 인권'에 대해 이야기하는 것은 의미 있는 일이다. 특별히 우리나라 출입국공무원처럼 언어와 민족적 특성이 동일한 단일 문화적 배경을 가진 구성원들은 타문화에 대한 이해가 부족할 수밖에 없다는 점에서 인권친화적인 출입국행정을 구현하기 위해 상대방의 '문화'를 이해하려는 노력은 아무리 강조해도 지나침이 없다.

체류 이주민의 증가와 이주노동자[3]

체류 이주민의 지속적인 증가 속에서 이주노동자들은 그 구성 비율이 점차 감소하고 있고, 미등록 이주노동자 역시 증가세가 정체 혹은 감소하고 있다. 또한 다문화 열풍 속에서 이주노동자들은 결혼이주민에 대한 가시적인 지원의 확대와는 달리 오히려 소외되는 경향이 있고, 미등록 이주노동자들은 단속과 추방의 위협 속에 놓여 기본적인 권리마저 위협받고 있다. 미등록 이주노동

2 다음(Daum) 국어사전

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

자 단속, 보호, 강제퇴거 과정에서의 인권침해는 아무리 시기와 장소를 달리해도 그 내용에 있어서나, 국가인권위원회 권고나 행정기관의 대응 혹은 후속조치는 '판박이'라고 할 만큼 매번 유사하게 반복되고 있다. 출입국공무원 등의 관계자들은 자신들이 야기한 인권침해로 인해 국가인권위원회 권고를 반복적으로 받으면서도 강제력이 없다보니, 반복되는 인권침해를 무신경하게, 일어날 수도 있는 일로, 대수롭지 않은 일상으로 받아들이고 있지는 않은지 스스로 살펴볼 필요가 있다.

1. 체류 이주민 증가 대비 이주노동자 증가율 현황

국내 체류 이주민은[4] 지속적으로 증가해왔는데, 이는 2005년 이후 국내 주민등록인구 대비 국내 체류 이주민의 비율을 통해 확인할 수 있다. 2011년 10월말 기준 국내 주민등록인구 대비 국내 체류 이주민은 1,403,355명[5]으로 주민등록인구의 2.78%[6]를 차지하고 있다.

한편 결혼이주민, 유학 등 다양한 형태의 체류 이주민의 증가에 따라 이주노동자가 차지하는 구성 비율은 점차 감소하고 있고, 미등록 이주노동자 역시 정부의 강력한 단속과 추방 정책으로 그 비율이 점차 감소하고 있다.

〈표4-1〉 연도별 국내 주민등록인구 및 국내 체류 이주민 현황 (단위 : 명)

연도	2005	2006	2007	2008	2009	2010
국내 체류 이주민	747,467	910,149	1,066,273	1,158,866	1,168,477	1,265,006
국내 주민등록 인구	48,782,274	48,991,779	49,268,928	49,540,367	49,773,145	50,515,666
비율	1.53%	1.86%	2.16%	2.34%	2.35%	2.5%

*출처 : 2011년 지방자치단체 외국인주민 현황(행정안전부, 2011)

2. 미등록 이주노동자 비율 감소와 원인

1) 미등록 이주노동자 비율 감소 추세

국내 체류 이주민 중 미등록 이주노동자의 비율은 2007년 이후 지속적으로 감소하고 있다. 2011년 10월말 현재 공식적으로 집계된 국내 체류 이주민 중 미등록 이주민의 비율은 12.4%이다.

4 장기거주자 및 단기방문자, 합법 및 미등록자 모두 포함

5 출입국 · 외국인정책 통계월보(2011년 10월호), 출입국 · 외국인정책본부

6 2011년 행안부 지방자치단체 외국인주민 현황 조사결과(2011.6.)에 따르면 2010년말 기준으로 우리나라 인구는 50,515,666명으로 나타났다. 체류 외국인주민 통계 자료와의 시기적 차이를 감안할 때, 2.5%보다는 높고 2.78%보다는 낮은 비율임을 추론할 수 있다.

〈표4-2〉 연도별 국내 체류 이주민 중 등록자 및 미등록자 현황 (단위 : 명, %)

연도	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011.10
국내 체류 이주민	747,467	910,149	1,066,273	1,158,866	1,168,477	1,261,415	1,403,355
등록자	566,675	698,161	842,809	958,377	990,522	1,092,900	1,228,677
미등록자	180,792	211,988	223,464	200,489	177,955	168,515	174,678[7]
미등록비율	24.2%	23.3%	21.0%	17.3%	15.2%	13.4%	12.4%

*출처 : 출입국 · 외국인정책 통계월보(2011.10)

2) 미등록 이주노동자 비율 감소 요인

전체 체류 이주민 중 이주노동자가 차지하는 비율의 감소는 결혼이주민이나 유학생 등의 급속한 증가와는 달리, 국내 노동시장 안정을 목적으로 보수적으로 운영되는 외국인력정책에 기인한다. 아울러 미등록 이주노동자의 지속적인 감소 요인은 현 정부의 강력한 단속과 추방정책의 결과이다. 이와 같은 단속과 추방정책의 기조에 따라 정부는 합동단속 기간[8]을 설정하여 미등록 이주노동자에 대한 단속과 추방 정책을 일관되게 추진하고 있고, 그로인한 인명피해 역시 반복되고 있다.[9]

강제 퇴거 과정에서의 인권보호

미등록 이주노동자 단속, 보호, 강제퇴거 과정에서의 인권침해 논란은 어제 오늘의 일이 아니다. 체류기간을 도과한 미등록 이주노동자에 대한 단속과 추방은 주권국가의 정당한 행정행위라고 할 수 있다. 그러나 그 과정에서 인권침해 논란이 빈번한 것은 임의동행, 알몸수색, 직장 내 무단 진입, 폭력행사, 미란다원칙 미고지, 수색영장 미발부 등 단속 과정에서 적법한 절차가 준수되지 않는 등의 문제가 거듭되고 있기 때문이다. 「출입국관리법」 제60조에 의하면 강제퇴거명령을 받은 이주민이 강제퇴거명령에 불복하는 경우, 강제퇴거명령을 받은 날로부터 7일 이내에 법무부장관에게 이의신청을 할 수 있고, 강제퇴거명령을 안 날로부터 90일 이내에 국무총리 소속 행정심판위원회에 행정심판을 제기하거나, 법원에 행정소송을 제기할 수 있다. 법원에 행정소송을 제기할 경우 당사자의 신청에 의하여 법원이 강제퇴거 집행정지를 결정하면 강제

7 2010년 대비 미등록 이주노동자 숫자는 약간의 증가를 보였으나, 전체 체류 이주민 대비 미등록 이주노동자 비율은 감소세를 유지하고 있다.

8 법무부는 2011년 9월 19일부터 11월말일까지 정부합동단속 계도 공지와 함께 해당 기간 동안 단속 활동을 강화하고 있다.

9 광주 광산구 모 모텔에서 합동단속 과정에서 베트남인 2인이 사망하고 1인이 중태에 빠지는 인명피해가 있었고(뉴시스, 2011.10.23), 서울출입국관리소 단속반에 의해 김포에서 단속되어 이송되던 이주노동자가 사망하는 사건이 있었다(노컷뉴스, 2011.11.10).
서울출입국관리사무소의 단속을 피해 달아나려던 베트남 출신 미등록이주노동자 찐꽁꾸안(35)은 서울 가산동에 소재한 의료공장 2층 건물에서 떨어져 사망하였다(2011.11.29).

퇴거절차는 중지된다.

그러나 현실에서 법무부 출입국은 이주노동자노동조합 토르너 위원장, 소부르 부위원장 강제 퇴거 과정(2008.5.15)에서 보여주듯이 강제퇴거명령 취소 소송, 강제 퇴거 명령 효력정지신청 중이거나 국가인권위원회의 긴급구제 결정이 있었다고 해도, 긴급한 사유도 없이 무리하게 강제 퇴거를 집행하는 일들이 반복적, 관행적으로 일어나고 있다.

그 뿐만이 아니라 아래에 제시한 〈사례1〉을 보면 이주노동자가 손쉽게 강제퇴거의 대상이 될 수 있는 바, 설령 출입국 관리에 관한 재량권이 인정되더라도 남용되어서는 안된다는 점을 시사하는 바이다.

1. 인권 쟁점

강제퇴거에 있어서 가장 큰 문제점은 강제퇴거 사유의 불명확성과 광범위함에 있다. 사유의 불명확성을 대변하는「출입국관리법」제11조 제3항에서 "대한민국의 이익이나 공공의 안전을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할만한 상당한 이유가 있는 자"와 제4항 "경제 질서 또는 사회질서를 해하거나 선량한 풍속을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 자"는 그 사유에 대한 해석이 임의적일 수 있다는 점과 그로 인해 재량권 남용의 소지가 있다는 것이다.

'ㅇㅇ행동을 할 염려가 있다고 인정할만한 상당한 이유'란 구체적으로 무엇인가? 어떠한 가능성만을 놓고 강제퇴거를 할 수 있다는 말인가? '사회질서를 해하거나 선량한 풍속을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유'에서 '선량'이라는 단어는 구체적으로 어떤 의미인가? 이러한 자의적 해석이 가능한 조항은 과거 군사독재시절 '선량한 미풍양속'을 핑계로 장발단속을 했던 것과 다를 바 없는 행정편의적인 규정이 아닌가? 즉, '상당한 이유'에 대한 구체적인 근거와 기준을 명확히 하면서도 최소한의 개입을 명문화하지 않으면 재량권의 남용으로 인한 인권침해의 소지를 배제할 수 없다.

◆ 사례 1. 부당한 출국명령에 법원의 정지 명령

법원 "미셸 이주노조위원장 출국명령 부당"

서울행정법원 행정12부(부장 장상균)는 15일 미셸 카투이라(39) 서울경기인천

이주노동자노동조합(이주노조) 위원장이 서울출입국관리소장을 상대로 출국명령을 취소하라며 낸 소송에서 원고 승소 판결했다.

재판부는 "미셀 위원장이 D공장과 근로계약을 맺을 당시 사업장이 존재한 것으로 보이고, 부정한 방법으로 허가를 받았다고 인정할 만한 증거가 없다"며 "D공장의 일감 부족으로 장기간 휴업상태에 접어든 사정은 출입국관리법에서 정한 체류기간 연장 및 근무처 변경 허가취소 사유에 해당하지 않는다"고 밝혔다.

재판부는 특히 "미셀 위원장이 D공장의 장기간 휴업상태로 인해 사업장 변경을 신청했고 서울동부고용센터장으로부터 구직등록필증까지 교부받았으나 3개월의 구직기간이 지나기도 전에 출입국관리소로부터 허가취소 처분을 받았다"며 "표면상 이유와 달리 미셀 위원장이 이주노조 조합장이라는 이유로 (허가취소를) 한 것이 아닌가 의심이 든다"고 지적했다.

필리핀 국적의 미셀 위원장은 2009년 2월부터 고용허가제에 따른 비전문취업 체류자격 비자(E-9)로 한국에 체류했고, 2009년 7월 이주노조 위원장에 선출됐다. 그러나 서울출입국관리사무소는 지난 2월 "미셀 위원장이 일하는 공장이 실재하지 않고, 이주노동자로서 근로 활동에 종사하지 않았다"며 허위 취업을 이유로 출국 명령을 내렸다. 이에 미셀 위원장은 법원에 행정소송과 행정처분 집행정지 가처분 신청을 냈고, 법원은 지난 3월 가처분 신청을 받아들여 출국명령 처분의 집행은 정지됐다.

한국일보(2011.9.15)

2. 관련 법규 및 각 국의 사례

강제퇴거는 조사(「출입국관리법」 제47조) → 보호(제51조) → 심사결정(제58조) → 강제퇴거 명령(제59조 제2항) → 강제퇴거를 위한 보호(제63조) → 강제퇴거 집행(제62조)의 절차에 따른다. 이 과정에서 강제퇴거 사유의 불명확성과 광범위함이 문제가 된다. 이에 대해 「이주노동자권리협약」 제16조 제4항은 "이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지 아니한다."고 명시하였다. 이는 '법률에 규정된 이유 및 절차'를 명시하여 임의적, 자의적 강제퇴거를 반대하고 있다. 한국은 아직 「이주노동자권리협약」에 가입하지는 않았으나 이를 참고할 필요는 있다고

사료된다.

그림_ 타티아나

국제이주 문제를 다루는 국제이주기구(IOM)의 경우에는 미등록 이주민에 대한 강제추방 정책이 현실성이 없다는 점에 착안하여, 자발적 귀환 지원 프로그램(AVR: Assisted Voluntary Return)을 실시하고 있다. 이는 국제이주기구(IOM)가 이주민과 각 정부에게 제공하는 이주서비스 중 하나이다. 이 프로그램은 난민인정이 기각된 난민 신청자와 그 외 이주민들 중 자국으로의 귀환을 원하는 이들의 합법적이고 인도적이며, 비용면에서도 효과적인 귀환과 송출국 재정착을 목적으로 하고 있다. 또한 자발적 귀환 지원은 귀환 가능성이 있는 사람을 위한 정보제공과 상담, 의료지원, 귀환국에서의 환영, 장기적인 재정착 지원 등을 포함한다. 이 프로그램은 1979년 독일의 난민 신청자의 자발적 귀환 지원 프로그램이 기초가 되었다.

뒤이어 벨기에(1984년), 네덜란드(1992년), 헝가리(1993년)에서도 유사한 종류의 프로그램이 시작되었다. 최근에는 오스트리아, 포르투갈, 스위스, 영국, 그 외 중/동유럽국가(발칸반도 포함)에서도 실시되고 있는데 자발적 본국귀환 지원은 비정규 이주와 경유이주 관리라는 측면에서 중요한 역할을 담당하고 있다.

미국은 주로 멕시코 이주민의 본국 귀환을 돕거나 미국, 멕시코 국경의 인신매매 및 이주민 밀항을 방지하기 위한 노력으로 미연방정부와 캘리포니아주, 애리조나주 정부가 2004년 7월부터 멕시코 국적 비정규 이주민의 귀환 지원 프로그램에 참여해 왔다. 또한 미국은 1986년 비정규 이주민을 합법적인 신분으로 변경해 주는 조치를 시행하였다. 이들 조치를 통해 미국 비정규 이주자 전체 중 1/3에 이르는 사람들이 합법신분으로 전환되었다(단국대학교 산학협력단, 2009).

영국은 2002년 국적, 이민법에 자발적 귀환 지원프로그램을 확대하기 위한 조항을 포함시켰다. 귀환 및 귀환 후 성공적 재통합을 위한 재정적 지원과 더불어 귀환을 고려하는 사람이 탐색 차원의 본국 방문도 가능하도록 하였다. 자발적 본국 귀환 지원과 재통합프로그램은 내무부와 유럽 위원회 난민기금에 의해 재정 지원을 받고 비정부 기구인 난민행동(Refugee Action)[10]의 협력

10 1981년 설립된 독립적인 국가 자선단체로서 영국에 거주하고자 하는 난민을 지원한다(출처: 위키백과사전).

으로, 국제이주기구(IOM)에 의해 실행된다. 이 프로그램은 각 개인과 가족들의 귀환 경비를 지원하고 본국에서의 교육, 훈련, 소규모 창업까지 지원한다(단국대학교 산학협력단, 2009).

프랑스는 몇 가지 형태의 자발적 귀환지원 프로그램이 존재한다. 우선 1984년 귀환시 재적응을 위한 사업의 수행을 위해 귀환하는 이주민에게 유효한 체류자격을 부여하여 정기적으로 프랑스에 체류할 수 있도록 한 재적응을 위한 공공보조가 있다. 그 다음으로 난민인정, 체류자격인정 혹은 체류기간 연장이 기각되어 프랑스를 떠나야 하는 사람들을 위한 국제이주기구(IOM)의 여행 조정, 귀환 보조금 등의 귀환 보조를 받을 수 있는 출국권유가 있고, 인도적 이유에서의 송환 보조와 귀환자들의 자영업 창업을 촉진시키기 위한 지방발전 · 이주프로그램이 있다(단국대학교 산학협력단, 2009).

3. 실천지침 제시

「출입국관리법」의 자의적이고 광의적인 해석을 방지하기 위해서는 '선량', '상당한 이유'와 같은 애매모호한 용어에 대한 구체적이고 명확한 개념 정리가 필요하다. 이어 강제퇴거 집행의 경우에는 '법무부장관에게 이의신청할 수 있음을 알려야'[11]하고, 이의신청을 방해해서도 안 된다. 또한 강제퇴거를 집행할 경우 현행 그 부담을 대상자에게 지우는 것을 국제 기준에 부합하게 추방 비용을 당사자에게 부담시키는 것을 재고할 필요가 있다.

우리나라는 2007년 3월 미등록 이주노동자의 자발적 귀환을 도와주는 지원 프로그램 도입 방안을 마련하기 위해 당시 김성호 법무장관과 브런스 매킨리 국제이주기구(IOM) 사무총장이 만나 '자발적 귀환 프로그램'도입을 위한 상호 협력체제 구축 방안을 논의한 바 있으나 시행되지 못했다. 당시 논의된 것은 자발적 귀환 프로그램을 통해 "이주민을 강제 추방하는 대신 스스로 신고하도록 한 뒤 귀국을 원할 경우 출국 비용을 대주고 안전한 귀환과 재정착을 지원하는 제도"를 마련하자는 것으로, '출국 비용'을 국가가 부담하는 것으로 하고 있었다는 점에서 논의를 재점화 할 필요가 있다.

11 「출입국관리법」 제59조

단속 과정에서의 인권보호

법무부 외국인 · 출입국정책본부는 일상적인 단속 자체 업무 외에도 매년 정부합동단속 설정을 통해 경찰, 고용노동부 등 관계기관과 함께 다수 고용허가 만기도래자 고용사업장, 대규모 공단 등 이주민 밀집지역, 인력소개소, 건설현장, 서비스업 등 서민일자리 잠식 분야 등을 중심으로 단속하고 있다. 이 과정에서 무리한 단속으로 인한 이주민 인권침해와 인명피해 논란은 끊이지 않고 있다.

1. 인권쟁점

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

1) 영장주의 채택 여부

「출입국관리법」은 체류자격을 상실하거나 체류기간이 지난 이주민은 대한민국에 적법하게 체류할 수 없기 때문에(제17조 제1항 제5호), 체류 기간이 지난 이주민은 강제퇴거의 대상이 될 뿐 아니라(제46조 제1항) 동시에 형사 처벌 대상이 된다(제94조 제7호)고 밝히고 있다.

출입국측에서의 미등록 이주민에 대한 단속 목적은 국가 형벌권의 발동을 위한 것이 아니라 국가 안전 보장, 질서유지, 출입국사범의 신속한 처리 등 공익목적 실현을 위한 것이라는 점에 비추어 볼 때, 미등록 이주민 단속보호절차를 형사절차와 같이 보아 영장주의를 적용할 수는 없다고 본다(법무부, 2009).

반면, 국가인권위원회는 "「출입국관리법」에서 규정하고 있는 보호제도는 1) 국제적인 인권기준이 모든 형태의 억류, 구금에 대하여 영장주의의 보장을 천명하고 있다는 점, 2) 이주민 보호가 현행법상 범죄자가 아닌 정상인의 신체의 자유를 직접, 전면적으로 제한하는 거의 유일한 제도라는 점, 3) 우리 학계의

통설이 원칙적으로 이러한 권력적 행정작용에 대하여 영장주의가 적용되어야 한다고 주장하고 있는 점, 4) 보호는 이주민에게만 적용되는 제도로써 비록 형사절차는 아니지만 구금의 형식을 취하고 있고, 내국인에게 보장되는 형사절차와 동일한 혹은 유사한 기본권이 보장되지 않는다면 국적에 의한 차별을 초래할 수 있다는 점 등에 비추어, 영장주의 원칙이 철저하게 지켜져야 한다"고 하고 있다(국가인권위원회, 2005).

2) 단속절차

영장 없이 보호명령서 혹은 긴급보호서만으로 단속하는 것이 절차적으로 타당한가에 대한 문제는 사고 위험이 높은 야간단속이나 정부합동단속과 같은 시기에는 어떠한 절차를 거쳐야 하는가에 대한 질문으로 이어진다. 법무부 출입국의 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호준칙」에 의하면 "조사과장은 단속을 하기 전에 단속반원에게 단속계획을 설명하고 적법절차 준수, 인권보호, 안전사고 예방, 계구 및 보안장구의 사용기준, 기타 유의사항에 대한 교육을 실시한 후 단속계획서에 그 내용을 기재하여야 한다(제6조 단속직원 교육). 다만 조사과장은 권역별 합동단속, 야간단속 등 주의를 요하는 사안에 대하여는 단속반장에게 미리 현장을 답사하게 한 후 안전 확보 방안이 포함된 단속계획서를 작성하게 하여 사무소장의 결재를 받아야 한다(제5조 제2항)고 규정하고 있다.

이와 같은 행동단속은 단속 현장에서 단속대상이 느낄 수 있는 심리적 불안으로 인한 무리한 도주나 저항으로 위험한 상황을 초래할 수 있다는 점은 충분히 예견할 수 있다. 그러므로 건물옥상이나 창문이 있는 건물 등에서 단속하기에 앞서 현장조사를 필하고, 경찰 등의 협조를 구하라는 것은 단속을 용이하게 하기 위한 조치를 취하라는 것이 아니라 안전조치를 강화하라는 원칙임을 알아야 한다. 아래의 〈사례2〉에서 알 수 있듯이, 빈번하게 일어나는 야간합동단속과 그 과정에서의 이주민 인권침해와 인명피해는 단속계획서에 따른 단속이 전혀 이뤄지지 않았다는 반증이라는 주장과 예기치 못한 단순사고라는 주장이 엇갈리고 있다.

◆ 사례 2. 과잉단속으로 인해 반복되는 인명 피해 발생

도박 단속 피하다 베트남인 2명 추락사

경찰이 모텔에서 도박을 하던 베트남인들을 검거하는 과정에서 베트남인 2명이 추락해 숨졌다. 이 때문에 경찰이 제대로 준비도 하지 않은 채 무리하게 단속을 하다 인명피해를 냈다는 비판이 나왔다. 23일 오전 1시 46분쯤 광주 광산구 우산동 한 모텔 4층에서 도박하던 베트남인 A씨(34)와 B씨(30)가 단속을 피해 모텔 창밖에 매달려 있다 떨어져 숨졌다. 함께 떨어진 C씨(30)도 중상을 입고 병원에서 치료를 받고 있으나 중태에 빠졌다. 이들 3명은 모두 미등록 이주민인 것으로 드러났다. 이들은 경찰 등이 모텔로 들이닥치자 급히 창밖으로 몸을 피해 알루미늄으로 만든 차단막을 붙들고 있다가 차단막이 부러지면서 주차장으로 떨어졌다.

경찰은 당시 이들 3명이 붙들고 있던 차단막에 1명이 추가로 매달리던 순간 차단막이 이들의 무게를 이기지 못해 추락한 것으로 보고 있다. 경찰은 맨 나중에 매달린 D씨(34)의 손을 급히 잡고 끌어올려 구조했다. 당시 이 모텔에는 베트남인 27명이 주말을 맞아 4층에 방 2개를 예약한 후 포커와 베트남식 도박인 '속띠야'를 하던 중이었다. 경찰 조사결과 이들 중에는 미등록 이주민이 17명이나 있었다.

이날 ○○전남지방경찰청 외사계는 베트남인들이 불법 도박을 하고 있다는 제보를 받고 출입국관리소 직원 7명 등 모두 15명으로 단속반을 구성해 현장에 출동했다. 경찰은 현장에서 판돈 480만원을 압수하고 나머지 24명을 연행해 도박 가담 여부를 일일이 가리고 있다. 숨진 이들은 경찰에 붙잡히면 강제출국당할 것으로 우려한 나머지 창문 밖으로 피신했다가 변을 당한 것으로 알려졌다. 그러나 경찰 내부에서조차 공간이 좁은 집단도박 현장을 급습하기 위해서는 최소한 안전대책을 마련하고 단속반 인원을 더 많이 동원했어야 한다는 지적이 나오고 있다.

경향신문(2011.10.23.)

3) 미란다원칙 고지

형사절차에서 논의되는 '미란다원칙[12]'을 준수하지 않은 경찰의 현행범 체포는 위법이며, 위법한 공무집행에 저항하는 행위는 정당방위라는 법원의 판결[13]은 미등록 이주노동자 단속 과정에서도 동일한 원칙이 적용되어야 함을 말해준다.

실질적으로 법무부 출입국의 「출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙」에도 피의자에게 진술거부권과 변호인 선임권이 있고, 보호에 대해

12 수사기관이 범죄용의자를 체포할 때 체포의 이유와 변호인의 도움을 받을 수 있는 권리, 진술을 거부할 수 있는 권리 등이 있음을 미리 알려 주어야 한다는 원칙이다. 1966년 선고된 미국 미란다 판결(Miranda v. Arizona 384 U.S. 436)에서 유래한다(출처: 위키백과).

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

이의신청을 할 수 있음을 알려야 한다는 미란다원칙에 대해 명기하고 있다.

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

4) 물리력 행사

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

〈사례3〉은 미등록 이주노동자의 소재를 파악하고 있는 단속반이라 할지라도 주거 진입에 동의하지 않는 장소에 임의로 진입할 수 없다는 사실을 확인해 준다. 또한 주거권자나 관리권자가 진입을 거부할 경우 시급한 법 집행을 원하는 단속반은 어떻게 할 것인가, 혹은 주거권자는 단속반 진입을 암묵적으로 동의했으나 단속 대상자는 방문을 걸어 잠그고 있을 경우, 진입을 해도 좋은가 등에 대한 질문을 낳게 하기도 한다.

◆ 사례 3. 법원, 적법 절차 거치지 않은 단속 방해에 무죄 판결

대구지법, 미등록 이주민 무단단속 방해 '무죄'

적법한 절차를 거치지 않고 이뤄진 미등록 이주민 단속을 방해한 혐의로 기소된 사업주에게 무죄가 선고됐다. 대구지법 제2형사부(이윤직 부장판사)는 18일 공무집행방해 혐의로 기소돼 1심에서 벌금 400만원을 선고받은 이모(50)씨에 대한 항소심에서 원심을 깨고 무죄를 선고했다. 재판부는 "미등록 이주민 단속을 하던 출입국관리공무원들이 공장관계자 등의 사전 동의를 구하지 않은 것은 적법한 공무집행 행위로 볼 수 없는 만큼 단속업무가 적법함을 전제로 한 공소사실은 범죄의 증명이 없는 경우에 해당해 원심은 사실 또는 법리를 오해한 것으로 판단된다"고 밝혔다.

경북에서 장갑공장을 운영하는 이씨는 지난해 9월 대구출입국관리소 공무원들이 자신 등 공장관계자의 동의 없이 공장에 들어와 미등록 이주노동자들을 단속하려고 하자 차량 앞을 막는 등 공무집행을 방해한 혐의로 기소됐다.

연합뉴스(대구 / 2011.9.18)

2. 관련 법규

단속은 신체의 자유를 구속한다는 점에서 신체의 자유에 관한 법률규정을 살펴볼 필요가 있다.

- **「세계인권선언」 제9조**

"어느 누구도 자의적인 체포, 구금 또는 추방을 당하지 아니한다."

- **「시민적 · 정치적 권리규약」 제9조**

"모든 사람은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다. 누구든지 자의적으로 체포되거나 또는 억류되지 않는다. 어느 누구도 법률로 정한 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그 자유를 박탈당하지 않는다."

- **「이주노동자권리협약」 제16조 제4항**

"이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지 아니한다."

제5항 "체포당하는 이주노동자와 그 가족은 체포시에 가능한 한 그들이 이해할 수 있는 언어로 체포이유를 통고받으며, 그들에 대한 피의사실을 그들이 이해할 수 있는 언어로 신속히 통고받는다."

- **「헌법」 제12조 제1항**

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

3. 실천지침 제시

위에 제시한 〈사례2〉와 〈사례3〉은 시간과 장소를 달리하지만, 판박이라 할 정도로 똑같은 사건들이 반복되어 일어나고 있다. 그 이유는 무엇일까? 베트남 이주노동자 도박 단속 과정에서 이주노동자 2명이 하천에 빠져 사망했고(2010.12.19), 그에 따른 국가인권위원회의 조사와 권고가 있은 지 정확하게 8개월 후에 베트남 이주노동자 도박에 대한 경찰과 출입국 합동단속 과정에서 2명이 사망하고 1명이 중상을 당하는 사고가 발생했다.

이와 같이 단속과정에서 발생하는 생명권 침해를 예방하기 위한 준법성 준수는 최소한의 원칙이다. 다음은 단속과정에서 준수할 최소한의 기준을 제시한 것이다.[14]

- 미등록 이주노동자 단속을 할 때, 보호명령서를 발부받아 단속 대상자가 이해할 수 있는 언어로 미란다원칙을 고지하고 보호하는 절차 준수가 선행되어야 한다.

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

- 출입국공무원은 길거리에서 이주민을 대상으로 단속을 하는 경우에도 단속대상 이주민에게 자신의 신분을 표시하는 증표를 제시하면서 소속과 성명을 밝혀야 한다. 이주민에게 임의동행을 거부할 수 있음을 알려준 후에 오로지 자유로운 의사에 따라 이주민을 임의 동행할 수 있다.

- 경찰장구 및 무기의 사용은 보충성과 긴급성의 원칙에 따라 적법한 공무집행을 적극적으로 방해 또는 거부함으로써 그 집행의 목적달성을 불가능 또는 곤란하게 만들거나 공무원이나 단속대상자의 생명, 신체를 보호하기 위하여 장구를 사용하지 않고는 다른 수단이 없는 경우로 한정하여야 한다. 이주민을 단속차량 안에 유치하였음에도 불구하고 오랜 시간 동안 수

14 본 실천지침은 출입국분야 인권교육교재(국가인권위원회, 2009)를 참고로 하여 작성하였다.

갑을 착용하도록 하는 것은 신체적 상해를 입힐 우려가 있으며, 기본권을 침해할 가능성이 있다.

- 층수가 높은 주택이나 공장 등에서의 단속과정에서 미등록 이주노동자들을 다치게 할 수 있는 단속방법이나 야간단속은 원칙적으로 허용되지 않는다.

- 출입국공무원이 조사를 마친 후에는 조서를 읽어주거나 열람하게 한 후 잘못 기재된 부분이 있는지 여부를 묻고, 피조사자가 내용을 변경해 줄 것을 요구한 경우에는 이 내용을 기재하여야 한다. 조사과정에서 통역이 제공되어야 할 뿐만 아니라 조사가 종료된 후에는 잘못 기재되거나 추가, 변경할 부분은 없는지 묻고 내용 변경을 요구한 때에는 반드시 그 내용을 조서에 기재하여야 한다.

- 피구금자는 자국의 영사관이나 대사관에 자신의 구금사실을 통보하여 주도록 요구할 권리를 가진다.

- 보호명령에 의하여 보호된 자 또는 그의 법정대리인은 법무부장관에게 보호에 대한 이의 신청을 할 수 있다. 법무부장관은 이를 심사하여 그 신청이 이유가 없으면 기각하고, 이유가 있다고 인정되면 보호해제를 명하여야 한다. 또한 이의신청이 기각된 경우에는 그 취소를 요구하는 행정소송을 제기할 수 있다.

보호 과정에서의 인권보호

보호의 사전적 의미는 "위험이나 곤란 따위가 미치지 아니하도록 잘 보살펴 돌봄"[15]을 뜻한다. 그러나 현행 출입국관리법상의 보호는 사실상 외국인보호소(실), 기타 법무부장관이 지정하는 장소로 규정하고 있다(제51조 제2항, 제63조 제1항). 이는 사전적 의미의 보호와는 달리 신병확보를 목적으로 하는 '구금'행위를 뜻한다. 이는 강제퇴거명령의 집행을 위하여 보호하는 경우 '송

15 다음(Daum) 국어사전

환이 가능할 때까지' 보호할 수 있도록 하고 있어 장기간의 인신 자유를 박탈하는 구금과 다를 바 없는 행정상 즉시강제로써 대상자의 동의가 없으면 인권침해 발생의 여지가 다분하다.

1. 인권쟁점

「출입국관리법」 제51조는 "강제퇴거의 사유가 있다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우에 보호명령 또는 긴급보호의 절차를 거쳐 그 외국인을 보호할 수 있다."고 하고 있으나, '상당한 이유', '도주할 염려'라는 용어 해석의 임의성을 배제할 수 없다는 점에서 자의적이고 지나치게 광범위한 해석이 가능하여 인권침해의 소지가 다분하다. 일반적으로 사람을 구속하기 위해서는 법원이 발부한 영장이 있어야 하지만, 「출입국관리법」에서 이주민 보호에는 이러한 절차가 마련되어 있지 않아 역시 인권침해의 가능성이 있다.

◆ 사례 4. 외국인보호소 '보호' 과정 인권침해 여전

이주노동자 인권침해 '출입국사무소'

3년 전 화재 참사로 10명의 이주민이 목숨을 잃었던 여수 출입국관리사무소가 그 이후에도 법이 정한 이주민 보호기간을 지키지 않은 것으로 나타났다. 또 서울 · 인천 출입국사무소의 경우 '보호실'의 적정 수용인원을 초과하는 등 이주민 '구금'에 문제가 적지 않은 것으로 드러났다. 외국인이주 · 노동운동협의회(외노협)는 8일, 출입국관리사무소 15곳과 외국인보호소 두 곳을 대상으로 정보공개를 청구한 결과인 '2006~2009년 외국인 보호 현황'을 발표했다.

이 자료를 보면, 여수 출입국관리사무소의 경우 지난해에 15일 넘게 구금된 이들이 566명으로 전체 구금 이주민의 30%를 넘었다. 특히 2개월 이상 구금된 이주민도 49명으로, 2007년 여수 참사 때에 견줘 4배 이상이나 됐다. 현행 출입국관리법(52조)은 이주민 보호기간을 10일 이내로 정하고 있으며, 부득이한 사유가 있을 때에도 10일을 초과하지 않는 범위에서 한 차례만 연장할 수 있다.

이영 외노협 사무처장은 "출입국관리사무소는 장기보호를 목적으로 하는 곳이 아니어서 평균 보호기간이 1~2일에 그치고, 이 때문에 구금을 위해 필요한 적절한 시설도 갖추고 있지 않다"며 "장기구금 등에 따른 이주노동자들의 심리적 압

박이 원인이 돼 여수 참사가 일어났는데 이런 실태가 개선되지 않은 것은 심각한 일"이라고 지적했다.

서울 · 경기권 출입국관리사무소에서는 적정 수용인원을 초과하는 사례가 빈번했다. 서울 출입국관리사무소의 경우 지난해 보호 이주민이 모두 1만8153명으로 하루 평균 49명의 이주민을 구금했다. 인천 출입국사무소는 지난해 구금인원이 3630명으로 하루 평균 84.5명이었다. 하지만 법무부가 정한 두 곳의 적정 수용규모는 각각 45명, 73명이다. 이영 사무처장은 "법무부가 정한 적정 수용규모 기준은 1.2평당 1명으로, '법무시설 기준규칙'인 2평에도 못 미친다"라며 "이주노동자들은 교정기관과 달리 하루 24시간을 보호실 안에서만 생활하기 때문에 보다 넓은 공간과 생활시설이 필요하다는 인권위 등의 지속적인 지적사항이 전혀 개선되지 않았다"고 말했다.

한겨레 신문(2010.2.8)

2. 관련 법규

「출입국관리법」에 의하면 외국인보호소나 보호실에서 보호 중인 이주민은 출입국관리법 위반 사실이 확인되지 않았거나 행정처분인 강제퇴거의 대상이며, 도주할 염려가 있는 경우에 법관이 발부한 영장이 아닌 출입국관리소장 등이 발부한 보호명령서에 의하여 일정한 지배 하에 보호되고 있는 자이다. 피보호자의 법적 지위에 근거할 때, 보호 이주민이 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」(과거 행형법) 상의 수형자나 미결수용자보다 기본권을 더 제한받을 합리적인 이유가 없으며, 보호 이주민의 기본권은 최대한 보장되어야 한다.[16] 외국인보호소나 보호실에 보호되고 있는 사람에 대한 처우원칙 또는 기준에 있어서 유엔 피구금자보호원칙은 중요한 원칙을 제시하고 있다.

〈모든 형태의 억류, 구금 하에 있는 사람들을 보호하기 위한 유엔 원칙〉

원칙 1. 모든 형태의 억류 또는 구금 하에 있는 사람들은 인도적이고도 인간 고유의 존엄성을 바탕으로 처우되도록 해야 한다.

원칙 2. 체포, 억류, 구금은 법률의 규정에 엄격히 따르고 권한 있는 공무원 또는 그 목적을 위하여 권한이 부여된 자에 의하여만 집행되도록 해야 한다.

16 국가인권위원회 2004.10.8.

원칙 3. 어떤 나라도 법률, 조약, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 존재하는 모든 형태의 억류 또는 구금된 자를 위한 인권에 대해서는 이 원칙이 그들의 권리를 인정하지 않거나 인정하는 범위가 보다 좁다는 이유로 그들의 기존의 권리를 제한하거나 침해해서는 안 되도록 해야 한다.

원칙 4. 모든 형태의 억류 또는 구금된 자를 위한 인권에 영향을 끼치는 모든 조치는 사법기관 등의 명령에 의해 이루어지든가 또는 그 효과적 통제에 따르지 않으면 안 되도록 해야 한다.

원칙 5. 1) 이 원칙은 국내의 모든 사람에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교 혹은 종교적 신조, 정치적 또는 기타 의견, 민족 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타 지위 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 적용되어야 한다.

2) 법률 규정에 따라 부인(특히 임산부 및 수유 중의 모), 어린이, 소년, 노인, 환자, 장애인에 대하여 권리 및 그 특별한 지위를 옹호할 목적으로 고안된 조치는 차별로 간주되지 않도록 해야 한다. 이와 같은 조치의 필요성과 그 실시는 사법기관 등으로부터 항상 심사되도록 해야 한다.

원칙 6. 억류 또는 구금된 자는 구금 또는 가혹하고 비인도적이며 굴욕적인 취급 또는 형벌을 받지 않도록 해야 한다. 어떠한 경우에도 고문과 기타 가혹하고 비인간적인 혹은 굴욕적인 취급 또는 형벌은 정당화되지 아니한다.

3. 실천지침 제시[17]

- 보호명령 또는 긴급보호의 절차를 통해 보호되는 이주민은 강제퇴거의 사유가 있다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고, 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우로 형사재판절차에 회부된 사람이 아니므로 범죄자로 취급되어서는 안 된다. '보호'라는 용어를 사용하고 있으나 사실상 법관의 통제를 전혀 받지 않는 구금, 구속을 의미하는 것이므로 이주민의 인권을 침해할 가능성이 존재한다.

- 이주민이 보호시설에 입소할 때 신체, 의료 및 휴대품 검사를 하게 되는데, 이 과정에서 성적 수치심을 느끼거나 폭언을 하는 등의 인권침해가 없어야 한다.

17 본 실천지침은 출입국분야 인권교육교재(국가인권위원회, 2009)를 참고하여 작성하였다.

- 이주민에 대한 보호가 집행되면 피보호자가 가지는 권리를 고지하고, 피보호자의 법정대리인 등에게 보호사실을 통보하여야 한다. 또한 보호 조치된 이주민의 본국영사에게 구체적으로 보호일시, 장소 등을 통보하여야 한다.

- 피보호 이주민은 변호사의 조력을 받을 권리가 있으며, 이들의 접견권 등은 철저하게 보장되어야 한다.

- 피보호 이주민에 대한 서신, 전화 등 외부와의 통신에 대한 제한은 최소한으로 되어야 한다. 미등록 이주민이 갑작스럽게 보호된 경우 외부의 가족, 친지, 친구 등과 연락하거나 변호사, 정부의 민원부서, 기타 시민단체 등과 연락하는 것은 본인이 법적 또는 사실상의 도움을 받는 데에 절대적으로 중요하다. 이에 보호 이주민이 외부와 연락할 수 있는 권리는 법이 허용하는 범위에서 최대한 보장되는 것이 필요하다.

- 청원과 관련하여 청원내용은 보호소 안에서의 자신에 대한 부당한 처우에 한정되고, 공동청원 및 다른 이주민에 대한 청원이 금지되고 있다. 그러나 피보호 이주민이 공동으로 부당한 처우를 당한 경우에는 공동청원을 하거나 본인이 청원을 할 수 없는 사정이 있는 경우에 다른 보호 이주민이 본인을 대신하여 청원할 수 있어야 보다 효과적인 청원이 가능하다.

- 미등록 이주민으로 보호 기간 중에 있는 사람도 난민의 지위를 신청하는 데에 아무런 장애가 없다. 그러므로 피보호 이주민이 난민인정신청을 하려는 의사를 표시 할 경우에는 신청접수를 거부하거나 신청을 하지 말도록 강요해서는 안 된다.

- 미등록 이주민에 대하여 보호를 일시 해제할 사유가 있는지를 면밀히 검토해야 한다.

- 「출입국관리법」에서 퇴거명령을 받은 자는 송환이 가능할 때까지 무기한 보호할 수 있도록 규정하고 있는데, 이 보호가 사실상 영장 없는 구금에

해당함에도 불구하고 아무런 사법상의 구제방법이 없다. 강제퇴거명령의 집행을 위한 보호는 시간적 한계를 가지는 일시적 강제조치이므로 강제퇴거명령의 집행확보 이외의 다른 목적을 위하여 발할 수 없는 목적상의 한계가 있다. 또한 일단 적법하게 보호명령이 발하여진 경우에도 송환이 가능할 때까지 필요한 최소한의 기간 동안 잠정적으로만 보호해야 한다.

- 보호기간 중 보호 이주민은 자유 시간을 갖고 운동과 휴식을 취할 수 있으며, 종교의식을 행할 수도 있다.

- 법률규정에 따라 부인, 어린이, 소년, 노인, 환자, 장애인에 대하여 권리 및 그 특별한 지위를 옹호할 목적으로 고안된 조치는 차별로 간주되지 않도록 해야 한다.

맺음말

자본의 자유로운 이동을 특징으로 하는 신자유주의 체제가 가져온 세계화라는 흐름은 시선을 국경 너머로 돌리게 하는 반면, 최근 우리사회가 이야기하는 다문화는 우리 내부로 시선을 향하게 한다. 세계 속에서 우리는 국제사회의 일원으로 살아가며 국제 기준(Global Standard)을 지킬 것을 요구받기 때문에 출입국 행정은 비록 「출입국관리법」이라는 국내법에 따라 집행한다 할지라도 세계 각국의 이목이 집중되는 행위이다. 그런 면에서 보면 인권친화적이고, 합리적이며 절차적으로 정당성을 확보한 출입국행정은 국제사회 속에서 공신력을 확보할 수 있는 중요한 외교적 수단이기도 하다.

오늘날 출입국업무를 통제와 관리의 측면에서만 접근하려 한다면, 문화의 내재적 특성을 무시해도 될 것이다. 반면 국경통제라는 출입국 본연의 행정업무와 더불어 인권보호와 지원이라는 차원으로 접근한다면, 문화적 관점에서 상대방을 배려하지 않고서는 인권 친화적인 출입국행정을 기대하기 어려울 것이다.

출입국행정은 주권국가의 엄정한 법집행을 통한 국가 이익의 추구를 배제할 수도 없는 현실 또한 갖고 있다. 그러나 체류 기간을 도과한 미등록 이주노동

자 문제에 있어서 단속과 보호, 강제퇴거 과정에서 반복되는 인권침해 논란은 엄정한 법집행을 빌미로 행정편의만을 추구함으로써 일어나는 것이 아닌지 살펴볼 필요가 있다.

또한 출입국관리에 있어서 국경을 넘어온 이들의 목적이 노동이라는 점을 이해한다면, 출입국 문제는 노동 문제를 배제해서 이야기한다는 것 자체가 한계를 지닐 수밖에 없음을 인정해야 한다. 즉 노동관점이 부재할 경우 아무리 인권을 이야기해도 '다문화 사회의 출입국관리'는 뜬구름 잡는 소리일 수밖에 없다. 이주노동자들이 단속, 보호되고, 강제퇴거 당한다는 것은 단순히 일자리를 잃고 본국으로 추방되어 생계수단을 잃어버린다는 것만이 아니라, 사회에서 자신의 존재이유를 잃어버린 사람으로 전락할 수도 있다는 의미라는 것을 살펴내지 못하면 '다문화 사회의 출입국관리와 인권'은 무의미한 이론에 불과하다는 점을 지적하지 않을 수 없다.

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

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 122페이지 참고)

1) 미등록 이주노동자는 형사범이다.

2) 미등록 이주노동자는 「근로기준법」의 보호를 받을 수 없다.

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

4) 단속 대상으로 지목된 이주민이 집 안에 있으면서 문을 열어주지 않을 때는 강제처분 할 수 있다.

※ 토론거리

1) 미등록 이주민 단속과정에서의 인명피해 사고는 반복적으로 발생하고 있는데, 알고 있는 사례가 있다면 함께 이야기해보자.

2) 단속과정에서의 반복적인 인권침해가 있었다면 국가인권위원회는 해당 사건을 조사하고 권고하였다. 인권침해 예방이 구호에 그치지 않기 위한 구체적인 예방조치에는 어떤 것이 있을까?

3) 이주노동자의 미등록화는 일정 부분 정부에 책임이 있다는 지적이 있는데, 어떠한 점이 정부의 책임으로 규정될 수 있는지 논의해 보자. 또한 미등록 이주노동자의 감축과 귀환지원정책에 대해 논의해보자.

토론참고자료

지난 10월 23일 오전 1시 46분경, 경찰이 모텔에서 도박을 하던 베트남인들을 검거하는 과정에서 베트남인 2명이 추락해 숨지고, 1명이 중상을 당하는 사고가 발생했다. 사건 당일, 광주 광산구 우산동 한 모텔 4층에서 도박하던 베트남인 2인이 단속을 피해 모텔 창밖에 매달려 있다 떨어져 숨졌고, 함께 떨어진 C씨(30)도 중상을 입고 병원에서 치료를 받고 있으나 중태에 빠졌다. 이들 3명은 모두 체류 기간이 지난 미등록 이주노동자인 것으로 드러났다. 당시 이 모텔에는 베트남인 27명이 주말을 맞아 4층에 방 2개를 예약한 후 포커와 베트남식 도박인 '속띠야'를 하던 중이었다.

이날 전남지방경찰청 외사계는 베트남인들이 불법 도박을 하고 있다는 제보를 받고 출입국관리소 직원 7명 등 모두 15명으로 단속반을 구성해 현장에 출동했다. 숨진 이들은 경찰에 붙잡히면 강제출국 당할 것으로 우려한 나머지 창문 밖으로 피신했다가 변을 당한 것으로 알려졌는데, 경찰 조사결과 이들 중에는 미등록 이주노동자가 17명이나 있었다고 한다.

체류자격이 없는데다가 도박이라는 불법행위를 하다 발각된 이들은 경찰이 모텔로 들이닥치자, 급히 창밖으로 몸을 피해 알루미늄으로 만든 차단막을 붙들고 있다가 차단막이 이들의 무게를 이기지 못해 추락하여 인명피해가 발생했다.

이에 대해 '동남아 미등록자 주제에 도박까지 하다니, 죽어도 싸다.'라고 하는 인종적 편견에 근거한 극단적인 발언에서부터, 경찰이 제대로 준비도 하지 않은 채 무리하게 단속을 하다 인명피해를 냈다는 비판까지 다양한 의견이 나오고 있다.

※ 가볼만한 사이트

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

※ 기본 도서

출입국분야 인권교육교재(2009) 단국대학교 / 국가인권위원회

※ 추천 영상

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

※ 참고 문헌

다문화 인권교육 프로그램(2011). 서울대학교 중앙다문화 교육센터. 국가인권위원회

미등록 외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사(2005). 국가인권위원회

이주인권분야 결정례집(2006.1.1~2011.9.1). 국가인권위원회

출입국관리와 인권(2009). 법무부

출입국분야 인권교육 교재(2009). 단국대학교 산학협력단.

퀴즈 정답

1) 정답 : ×

국제이주기구(IOM)에서 공식 발간한 용어집(Glossary of Migration)에 따르면 〈구금은 형사적 구금과 행정적 구금〉이 있고, 대부분의 국가에서는 이민법을 위반한 자의 강제 퇴거 시까지 행정적 구금을 하며, 이는 형사 범죄로 간주되지 아니한다는 점을 들고 있다.

2) 정답 : ×

「출입국관리법」 제18조 제1항에는 "외국인이 대한민국에서 취업하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다."라고 규정되고 있고, 제3항에서는 "누구든지 제1항의 규정에 의한 체류자격을 가지지 아니한 자를 고용하여서는 아니된다."고 규정되어 있다. 그런데 위 규정들은 모두 국가가 체류 기간이 지난 이주민을 단속할 목적으로 이를 금지, 제한하는 단속법규에 불과하므로 위 각 규정에 위반하여 한 행위에 대하여는 소정의 벌칙이 적용되는 단순한 단속규정이라는 것이 법원의 해석이다. 그러므로 고용체류자격을 가지지 아니한 이주민과 국내사업장의 사업주가 출입국관리법을 위반해 근로계약을 체결했다 하더라도 그 근로계약은 유효하므로 해당 미등록 이주노동자는 노동청에 체불금품에 대한 진정을 제기할 수 있다. 미등록 이주노동자와 관련하여 대법원 1997.10.10 선고 97누 10352 판결 등 다수의 대법원 판결은 이와 같이 미등록 이주노동자의 근로기준법 적용을 인정하고 있다(국가인권위원회, 2011).

3) 정답 : ○

「헌법」 제6조 2항은 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다."라고 밝히고 있다. 이는 국내에 적법하게 체류하고 있는 이주민이라면 국가 간의 상호주의에 따라 일정한 범위 내에서 기본권의 주체가 될 수 있다고 보는 것이다. 특히 헌재는 "'국민' 또는 국민과 유사한 지위에 있는 '외국인'은 기본권의 주체가 될 수 있다."고 1994년[18]과 2001년[19]에 판결을 내린 바 있고, 2007년도[20]에도 역시 "자본주의 경제 질서 하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여, 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로, 이러한 경우 외국인근로자에게도 그 기본권 주체성이 인정된다고 할 것"이라고 판결을 내린 바 있다.

4) 정답 : ×

보호명령서는 행정관청으로서의 출입국관리공무원이 강제퇴거대상 용의자를 보호하는 행정처분을 하기 위해 행정기관의 장인 출입국관리소장 등이 발부하는 점에서 법원 또는 판사가 형사절차에 있어서 발부하는 영장과는 다르다고 할 수 있다.

5) 정답 : ×

대법원은 "출입국관리공무원 등이 「출입국관리법」 제81조 제1항에 근거하여 제3자의 주거 또는 일반인의 자유로운 출입이 허용되지 아니한 사업장 등에 들어가 외국인을 상대로 조사하기 위해서는 그 주거권자 또는 관리자의 사전동의가 있어야 한다."고 판결한[21] 바 있고, 이주민 주거, 사업장 진입에 대한 명시된 규정이 없는 출입국관리법 규정상 문을 열어주지 않는다고 강제로 문을 열고 들어갈 수 없다.

18 헌법재판소 1994.12.29. 선고, 93헌마120 전원재판부.

19 헌법재판소 2001.11.29. 선고, 93헌마494 전원재판부.

20 헌법재판소 2007.08.30. 선고, 2004헌마670 전원재판부.

21 대법원 2009.3.12. 선고, 2008도7156 판결.

05. 학교와 인권

모든 아동은 어떠한 경우에도 차별받아서는 안 되고, 자신의 인격과 재능, 신체적 · 심리적 · 사회적 능력을 마음껏 발휘하기 위해 교육을 받을 권리가 있다. 또한 교육을 통해 인권과 평화의 정신을 배우고, 다른 문화를 존중하며 자연을 사랑하는 방법을 배워야 한다. 아동도 인간으로서의 존엄성과 권리를 지닌 주체이며, 모든 인간이 향유할 수 있는 '인권'이라는 선물을 부여받았기 때문이다.

다문화가정 자녀의 교육권과 인권

| **오성배** | 동아대학교 교육학과 교수

학습 개요

학습 목표

- 다문화 사회를 대비한 교육적 대책이 필요한 이유를 이해한다.
- 다문화가정 자녀의 교육권을 명시한 국제법과 국내법을 알아본다.
- 학교 현장에서 침해받고 있는 다문화가정 자녀의 교육권 사례를 찾고, 그에 맞는 해결 방안을 모색한다.

학습 내용

한국 사회가 다인종 다문화 사회로 변화해가는 가운데 새로운 사회 구성원으로서 다문화가정과 그 자녀의 실태와 특성 등에 대한 이해는 미흡한 수준이다. 따라서 이 장에서는 증가하고 있는 다문화가정의 구성원과 그 자녀에 대한 기본적인 이해를 돕고, 다양화 되어가는 다문화가정 자녀의 유형을 알아본다. 또한 다문화가정 자녀의 교육권을 명시한 국제법 「아동권리협약」과 국내법 「다문화가족지원법」, 「초중등교육법시행령」의 내용을 살펴본다.

또한 국제법과 국내법으로 명시하고 있음에도 불구하고, 다문화가정 자녀들이 침해받고 있는 교육권과 학교 현장에서의 어려움을 실제 사례를 통해 알아본다. 그리고 이를 해결하기 위한 몇 가지 실천 방안을 소개한다. 궁극적으로는 다문화 사회를 맞이하기 위해 필요한 교육적 대책을 알아보고, 인권친화적인 태도를 형성한다.

* 이 글은 오성배(2010, 2011)의 논문을 국가인권위원회의 요청에 따라 다문화 인권교육 기본 교재의 취지에 맞게 보완 · 재구성하였다.

머리말

한국 사회는 다인종 · 다민족 사회로 변화하고 있으며, 이에 따라 다문화교육의 필요성이 점차 높아지고 있다. 국제결혼의 건수와 국내로 유입되는 결혼이주여성은 지속적으로 증가하고 있으며, 이주노동자는 그 수를 정확하게 가늠하기 어려울 정도로 증가한 상태이다.[1]

이러한 추세와 함께 다문화가정 자녀의 수도 빠르게 증가하고 있다. 전체적인 증가 추세와 더불어 다문화가정 자녀의 연령이 낮을수록 그 수가 많다는 점에서 앞으로도 지속적으로 증가할 것임을 예측가능하게 한다. 뿐만 아니라, 난민 가정, 국제결혼 재혼가정 등 다문화가정 구성원의 유형은 점차 다양해지고 있다.

국제결혼 가정 자녀, 이주노동자 가정의 자녀 등에 대한 연구들은 전반적으로 그들의 교육 실태가 좋지 않은 상황임을 설명하고 있다. 관련 연구들에 따르면, 새롭게 유입된 결혼이주여성과 그 자녀들은 대체적으로 한국 사회의 언어와 문화 적응과정에 어려움을 겪고 있는 것으로 확인된다. 결혼이주여성 대부분은 한국의 언어와 문화의 적응을 위한 준비를 못한 상태에서 입국하여 가사와 양육을 책임지고 있다(윤형숙, 2004; 설동훈 외, 2005; 김이선 외, 2007 등). 그 자녀들도 어머니의 영향으로 성장과정에서 언어발달과 정체성 형성 등에 문제가 나타나기도 하며, 학교교육에 부적응하는 등 교육과정에서 어려움을 겪는 경우가 종종 있는 것으로 확인되고 있다. 그리고 그들에 대한 사회 전반의 인식도 긍정적이지 않은 것으로 확인된다(오성배, 2005; 김정원, 2006; 조혜영 외, 2008; 이재분 외, 2008; 오성배, 2009).

이러한 문제점이 지속적으로 나타난다면 다문화 사회에서는 인종 · 민족 등의 차이와 차별로 인하여 새로운 소외계층이 형성될 수 있으며, 사회양극화의 또 다른 현상으로 나타날 수도 있다. 특히 새로운 소수 집단(Minority Group)의 2세인 다문화가정 자녀들은 성장과정에서 소외현상으로 발생하는 이른바 '격차의 누적' 때문에 더 큰 사회 문제에 직면할 수 있다. 따라서 새롭게 유입되는 구성원과 그들 자녀의 수가 점차 증가하는 상황에서 본격적인 다문화 사회를 대비한 교육적 대책이 마련 될 필요가 있다.

1 정부 부처의 다문화 관련 통계 자료들은 각기 다른 방식으로 조사되고 있으며 몇 가지 한계를 지니고 있다. 일례로, 행정안전부는 2011년 국내 이주노동자의 수를 552,946명으로 발표하였으나, 이 조사에는 90일 이하 단기 방문 또는 관광 명목으로 입국하여 출국하지 않은 '미등록 이주민'은 포함되지 않아 실제로는 더욱 많을 가능성이 크다. 교육과학기술부가 2011년 초중고등학교에 재학 중인 국제결혼가정 자녀의 수를 36,676명으로 보고한 자료는 교사의 인지 또는 구두조사를 통하여 이루어진 것이기 때문에 실제로는 이보다 더 많을 가능성이 있다.

다문화가정 자녀의 증가와 유형의 다양화

한국 사회에 거주하고 있는 다문화가정 자녀의 정확한 수치를 확인하기는 쉽지 않은 일이다. 다문화가정의 유형이 다양해지면서 점차 증가하고 있는 것으로 추정되는 국제결혼 재혼가정의 어머니를 따라 입국하는 자녀(중도입국 자녀[2]), 미등록 이주민[3] 가정에서 출생하는 자녀(무국적 자녀[4]) 등에 대한 정부의 공식적인 통계자료는 발표되지 않아 정확한 수를 확인하기 어렵기 때문이다. 그러나 통계청의 국제결혼 증감 추이와 법무부의 이주노동자 유입의 추이, 교육과학기술부의 국제결혼가정 자녀 자료, 행정안전부의 외국계주민 실태조사 자료 등은 다문화가정 자녀가 지속적으로 증가하고 있음을 추정 가능하게 한다.

우선, 학교에 재학 중인 국제결혼가정의 자녀가 꾸준하게 증가하고 있다. 교육과학기술부에서 발표한 자료 〈표5-1〉에 따르면 2011년 현재 초 · 중 · 고등학교에 재학 중인 국제결혼가정 자녀는 36,676명으로 2005년도의 6,121명에 비하여 불과 6년 사이에 6배가량 증가하였다. 학교 급별로 살펴보면, 초등학교에 27,285명, 중학교에 7,246명, 고등학교에 2,145명이 재학하고 있다. 고등학교에 재학하고 있는 학생 수에 비하여 중학교, 초등학교로 학교 급이 내려갈수록 그 수가 가파르게 상승하고 있다는 점은 시간이 경과할수록 학교에 재학할 국제결혼가정 자녀의 수가 많아질 것임을 시사한다. 2011년 조사된 외국계주민 자녀의 수를 토대로 추산하면, 초 · 중 · 고등학교의 학령 인구 중 외국계주민 자녀의 비중이 2017년에 초등학교에서는 3.6%, 중학교에서는 1.4%, 고등학교에서는 1.1%로 증가할 것으로 예상된다.

〈표5-1〉 초 · 중 · 고등학교에 재학 중인 국제결혼가정 자녀 현황 (단위: 명)

년도	초	중	고	계
2005	5,332	583	206	6,121
2006	6,795	924	279	7,998
2007	11,444	1,588	413	13,445
2008	15,804	2,205	760	18,769
2009	20,632	2,987	1,126	24,745
2010	23,602	4,814	1,624	30,040
2011	27,285	7,246	2,145	36,676

*출처 : 교육과학기술부(2006~2011). 다문화가정 학생 교육 지원계획.

2 정부는 결혼이주여성이 한국인과 결혼하기 이전에 출신국 남성과의 사이에 낳은 자녀를 '중도입국 자녀'로 칭하고 있다(교육과학기술부, 2010).

3 불법체류자라는 용어가 적합하지 않다는 의견이 적지 않다. 단지 비자의 기한이 지났을 뿐이고, 한국의 3D 업종의 주축으로 경제 발전을 위하여 필요한 인적 자원임을 암묵적으로 인정하면서 불법이라는 가혹한 용어를 사용하는 것은 바람직하지 않다는 것이다. 초과체류자, 미등록 노동자, 비정규 이주민이라는 용어를 사용하는 것이 그들의 삶의 질이나 자녀의 교육권에 대한 진지한 논의가 가능하게 할 것이라는 논리이다. 특히, 불법이라는 용어로 인하여 그 자녀의 교육권에 대한 논의 자체가 부정될 가능성과 그들이 잠재적인 문제아로 낙인찍힐 우려도 존재하기에 좀 더 신중한 용어가 사용될 필요가 있다. 이에 본 장에서는 불법체류자라는 용어를 대신하여 '미등록 이주민' 또는 '미등록 이주아동'이라는 용어를 사용하였다.

4 부모가 모두 불법 체류자인 경우 한국 출생 자녀를 신고할 마땅한 기관이 존재하지 않는다. 따라서 이들은 서류상으로는 존재하지 않는 무국적 아동으로 남게 된다.

국제결혼 가운데 재혼가정의 비율도 낮지 않다. 〈표 5-2〉의 통계청 자료에 따르면, 2001년도 이후 전체 국제결혼 중 한국인 남성이 재혼인 경우가 매년 꾸준히 40% 내외를 차지하고 있다. 따라서 이주여성이 재혼한 경우까지 포함하면 다문화가정 중 국제결혼 재혼가정의 비중은 40%를 훨씬 상회할 것으로 판단된다.

〈표5-2〉 외국인과 혼인한 한국인의 혼인종류별 구성비[5]

(단위: %)

혼인종류		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
한국男+외국女	초혼(A)	66.8	65.5	58.3	53.5	55.7	63.6	62.8	64.7	62.9	65.3
	재혼(B)	33.2	34.5	41.7	46.5	44.3	36.4	37.2	35.3	37.1	34.7

*출처 : 통계청 「인구동태통계연보(혼인, 이혼편)」 각년도. www.kosis.kr

국제결혼재혼가정의 어머니를 뒤따라서 한국으로 입국하는 이주 자녀(이른바 중도입국 자녀)의 수도 점차 증가하고 있는 것으로 추정된다. 현재 중도입국 자녀의 수가 얼마나 되는지에 관한 통계는 산출되지 못한 실정이다. 그러나 몇 가지의 자료를 근거로 그 수를 추산하여 보면 5,600~7,500여 명에 이를 것으로 판단된다(오성배, 2010). 주목할 점은 2001~2009년 외국인 양자 입양 건수가 총 9,222명에 이른다는 것이다(교육과학기술부, 2010). 한국 사회 구성원들의 사회문화적 정서가 전반적으로 외국인 입양을 선호하지 않는 것에 비추어보면, 이들 가운데 상당수가 중도입국 자녀일 것으로 추정된다.[6]

이주노동자가정 자녀의 경우, 이주노동자의 수가 정확히 파악되어 있지 않을 뿐만 아니라 상당수가 미등록 이주민의 신분이기 때문에 자녀들의 숫자를 파악하는 것도 쉽지 않은 일이다. 이주노동자가정 자녀가 국내에 거주하게 되는 경우는 이주노동자들의 국내 정착 후 일정기간이 지난 후에 모국에 있던 자녀를 불러들이는 경우와 국내에 거주하고 있던 이주노동자들 간의 혼인(또는 동거)을 통하여 국내에서 출생하는 경우로 구분할 수 있다. 전자의 경우 브로커를 통하여 입국한 후 출국하지 않는 경우가 대부분이고, 후자의 경우 별도의 출생신고가 되어있지 않아 무국적인 경우가 대부분이기 때문에 그 수를 정확히 확인하기는 어려운 실정이다(오성배, 2009). 다만, 공교육 기관에 재학 중인 자녀의 수를 통하여 그 수가 점차 증가하고 있고 앞으로도 증가할 것임을 추정할 수 있다. 〈표 5-1〉의 국제결혼가정 자녀의 학교 급별 학생 수와 마찬가

5 이 통계 수치는 남편이 재혼을 한 경우만을 포함한다. 따라서 실제 재혼 가정의 수는 더욱 많을 가능성이 있다.

6 실제로 대부분의 중도입국 자녀들은 아버지가 입양하는 형태로 국내로 들어오고, 한국 국적을 취득하게 된다.

지로 이주노동자가정 자녀의 수도 고등학교에 재학하고 있는 학생 수에 비하여 학교 급이 내려갈수록 그 수가 증가하고 있다(〈표5-3〉 참조). 이러한 사실은 시간이 경과할수록 초 · 중 · 고등학교에 재학할 이주노동자가정 자녀의 수가 많아질 것임을 시사한다. 이 외에도 학교 밖에 8,000여 명 이상이 존재하고 있을 것으로 추정된다(국무총리실, 2008).

〈표5-3〉 초 · 중 · 고등학교 재학 중인 이주노동자가정 자녀 현황 (단위: 명)

년도	초	중	고	계
2009	834	307	129	1,270
2010	1,099	446	203	1,748
2011	1,463	489	262	2,214

*출처 : 교육과학기술부(2009~2011). 다문화가정 학생 교육 지원계획.

이상에서 열거한 대상 외에 난민가정의 자녀도 주목할 필요가 있다. 한국은 1994년부터 난민신청을 받기 시작했으며, 2001년 최초로 난민을 인정하였다. 그리고 2010년 한 해 동안에는 모두 423명의 신규 신청이 있었고, 이 가운데 47명이 난민으로 인정되었다. 최근 3년 간의 난민인정자가 전체 난민인정자의 71%에 해당하는 등 난민인정자가 급속히 증가하고 있다. 특히, 난민신청자 가운데 17세 미만의 청소년이 112명으로(2009년에는 82명) 전년에 비해 20명 이상 증가한 것을 확인할 수 있다(법무부 출입국 · 외국인정책본부, 2010). 또한 2011년 1월에서 6월까지 난민 인정 신규 신청이 386명으로 조사된 바에 비추어 볼 때, 난민신청가정과 난민인정 가정의 수는 점차 증가할 것으로 추정된다(법무부 출입국 · 외국인정책본부, 2011). 이러한 증가 추이는 다문화가정의 새로운 유형이라 할 수 있는 난민가정 자녀들에 대한 사회적 지원의 중요성과 별도의 지원이 마련될 필요가 있음을 시사하는 것이다.

다문화가정 자녀 가운데 국제결혼가정 자녀와 이주노동자가정 자녀는 새로운 소수집단 구성원이라는 공통점 외에 몇 가지 차이점이 확인된다. 이주노동자가정 자녀들 중에는 미등록 이주민 신분에 있는 아동들도 있고, 부모가 모두 이주민이기 때문에 성장과정의 양상이 국제결혼가정 자녀와는 다르게 나타날 수 있는 것이다. 우선 법적인 지위가 다르고, 국내 체류 자체의 가능 여부와 학교 입학의 기회(공교육 진입 기회)가 다르다. 또한 성장 후 한국에 계속 거주

할 가능성의 정도가 다르고, 성장환경도 다르며, 구성원의 주 연령대도 다르다. 국제결혼가정 자녀는 대부분 초등학교 재학 이하의 연령대이지만, 이주노동자가정 자녀의 경우 영아기부터 10대 후반에 이를 정도로 연령대가 다양하다(오성배, 2009). 국제결혼재혼가정의 중도입국 자녀는 한국 국적을 취득하지만 교육적 측면에서의 특성이 이주노동자 가정 자녀와 가깝다. 국제결혼재혼가정 자녀 가운데 아버지가 이전의 국내결혼을 통하여 양육하고 있던 자녀들도 다문화가정의 구성원으로 분류되고 있고, 이들도 새로운 환경으로 인한 문화적 어려움을 겪을 수 있다. 또한 난민인정을 받은 난민가정의 자녀는 또 다른 특성을 지니고 있다. 이들이 다문화 정책의 주 대상인 국제결혼가정 자녀와 특성이 다른 만큼 그 실태를 면밀히 확인하고, 별도의 지원방안을 강구하여 확대 시행하여야 할 것이다. 한층 다양해진 다문화가정의 유형과 그 자녀의 유형을 정리하면 〈표 5-4〉와 같다.

〈표5-4〉 초 · 중 · 고등학교 재학 중인 다문화가정 자녀 현황[7]

가정 유형		자녀 유형
국제결혼가정	초혼가정	한국 출신 母 + 외국 출신 父의 자녀
		한국 출신 父 + 외국 출신 母의 자녀
	이혼가정	외국 출신 母 홀로 자녀를 양육하는 경우
	재혼가정	전처 소생의 한국출신 자녀
		외국 출생 후 한국에 입국(귀화)한 자녀(중도입국 자녀)
이주노동자가정		외국 출생 자녀
		한국 출생 자녀(무국적 자녀)
난민가정		난민가정 자녀

*출처 : 오성배(2011a). 다문화 교육 정책의 교육사회학적 탐색.

국내에 거주하고 있는 다문화가정 자녀의 정확한 통계 수치는 확인하기 어렵다. 그러나 국제결혼가정으로 한정되었던 다문화가정의 특성과 배경이 점차 다양해지고 그 수도 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

7 북한이주민 자녀를 포함시키는 데는 논란의 여지가 있지만 포함하는 경우도 있다.

다문화가정 자녀 교육권의 국내외 보장 기준과 정책 동향

1. 국제법

1) 「아동권리협약」

유엔(UN)은 아동과 청소년을 보호하기 위하여 1989년 「아동권리협약」을 채택하였고, 한국 정부도 1991년에 가입하였다. 「아동권리협약」은 아동의 권리보호를 목적으로 만들어진 국제사회 최초의 협약이며, 아동도 권리를 가진 주체로 인정하는 협약이다. 이 협약의 취지는 아동이 신체적, 정신적으로 발달단계에 있기 때문에 성인과는 달리 적절한 법적 보호를 포함한 특별한 보호와 배려의 필요성에 있다. 또한 그들의 기본적인 인권에 더하여 국가와 사회, 그리고 부모와 성인들이 지켜주어야 하는 권리가 무엇이며, 이를 구체적으로 어떻게 해줄 것인가를 명확히 밝혀 법으로 보장하는 데에 그 목적이 있다. 「아동권리협약」의 54개 조항 가운데 이주아동의 교육권과 관련된 조항을 살펴보면 아래와 같다.

- **제2조**

아동은 어떤 경우에도 차별받아서는 안 된다. 아동과 아동의 부모님이 어떤 사람이건, 어떤 인종이건, 어떤 종교를 믿건, 어떤 언어를 사용하건, 부자건 가난하건, 장애가 있건 없건 모두 동등한 권리를 누려야 한다.

- **제9조**

부모님과 함께 사는 것이 아동에게 나쁜 영향을 미치지 않는 한 아동은 부모님과 함께 살아야 한다. 어쩔 수 없이 헤어져 살아야 하는 경우 정기적으로 어머니, 아버지를 모두 만날 수 있어야 한다.

- **제10조**

아동이 부모님과 떨어져 다른 나라에 살고 있는 경우 정부는 아동이 다시 부모님과 함께 살거나 계속 만날 수 있도록 입국이나 출국을 쉽게 허가해주어야 한다.

● **제26조**

정부는 아동의 권리를 지켜줄 수 있는 사회보장 제도를 만들어 주어야 한다.

● **제29조**

아동이 교육받는 것은 우리의 인격과 재능, 정신적 · 신체적 능력을 마음껏 개발하기 위해서이다. 또한 아동은 교육을 통해 인권과 자유, 이해와 평화의 정신을 배우고 다른 문화를 존중하는 방법, 자연을 사랑하는 방법을 배울 수 있어야 한다.

● **제30조**

소수민족의 아동은 고유의 문화 속에서 자신들의 종교를 믿고, 자신들의 언어를 사용할 권리가 있다.

「아동권리협약」의 조항들에 나타난 내용은 국내 거주 등록 이주아동 뿐만 아니라 미등록 이주아동도 한국 국적을 가진 아동과 동등하게 교육받을 권리를 지니고 있음을 의미한다.

2 국내법

1) 「다문화가족지원법」

「다문화가족지원법」은 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 함으로써 이들의 삶의 질 향상과 사회통합에 이바지함을 목적으로 하며(제1조), 2008년 3월에 제정되어 2012년 2월에 개정되었다. 이 법에서는 다문화가족을 「재한외국인처우기본법」의 결혼이주민으로 이루어진 가족과 「국적법」에 따라 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족으로 정의하고 있다. 교육과 관련된 내용을 중심으로 살펴보면, 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립 · 시행하도록 되어 있어(제3조 제1항) 지원의 근거를 마련하였다. 또한, 다문화가족 지원을 위한 정책수립에 활용하기 위하여 3년마다 다문화가족에 대한 자녀양육, 교육의 수요 등에 관한 사항 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하도록(제4조 제1항, 시행규칙 제2조 제3항) 규정되어 실태에 따른 지원 대책이 마련될 수 있도록 기반을 조성하였다.

특히, 다문화가정 자녀의 교육과 관련하여 제10조에 다문화가정 자녀들의 바람직한 성장 환경 조성을 위한 교육을 지원할 수 있음을 명시하였다.

- **「다문화가족지원법」 제10조(아동 보육 · 교육)**

① 국가와 지방자치단체는 아동 보육 · 교육을 실시함에 있어서 다문화가족 구성원인 아동을 차별하여서는 아니 된다.

② 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 아동이 학교생활에 신속히 적응할 수 있도록 교육지원대책을 마련하여야 하고, 특별시 · 광역시 · 도 · 특별자치도의 교육감은 다문화가족 구성원인 아동에 대하여 학과 외 또는 방과 후 교육 프로그램 등을 지원할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 아동의 초등학교 취학 전 보육 및 교육 지원을 위하여 노력하고, 그 아동의 언어발달을 위하여 한국어교육을 위한 교재지원 및 학습지원 등 언어능력 제고를 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

이상의 내용 외에도 국가와 지방자치단체는 결혼이주여성들이 대한민국에 생활하는 데 필요한 기본적 정보를 제공하고, 사회적응교육과 직업교육훈련 및 언어소통능력향상을 위한 한국어교육 등의 필요한 지원을 할 수 있도록(제6조 제1항, 시행령 제2조 제2항) 근거를 마련하였으며, '일반 시민'들의 다문화가족에 대한 차별 및 편견 예방과 문화다양성을 존중하기 위한 다문화교육의 기반도 마련하였다(제5조).

2) 「초중등교육법시행령」

「초중등교육법시행령」에는 다문화가정 자녀의 교육과 관련된 내용을 담고 있다. 국제결혼가정의 자녀는 태어나면서부터 한국 국적을 취득하기 때문에 제도상으로는 공교육 진입에 아무런 문제가 없다. 그러나 외국 국적 또는 무국적인 이주노동자가정 자녀의 경우는 그 사정이 다를 수 있다. 「초중등교육법시행령」에는 이주노동자, 특히 미등록 신분의 이주아동 교육과 관련된 내용이 포함되어 있다. 이주노동자가정의 자녀들은 한국 국적을 갖고 있지 않으며, 대부분 미등록 이주민이기 때문에 교육의 기회를 제공하지 않는 것이 온당하다고 생각하는 경우가 적지 않다. 그러나 이주노동자가정의 자녀들은 「아동권리협약」에 의하여 체류지위와 상관없이 교육 받을 수 있는 권리를 제도적으

로 보장받고 있다. 「아동권리협약」에 의하면 국내에 거주하는 등록 이주아동 뿐만 아니라 미등록 이주아동도 한국 국적을 가진 아동과 동등한 권리를 갖고 있다(비차별원칙: 제2조, 부모와 함께 살 권리: 제9조, 제10조, 교육권: 제28조). 한국 정부는 1991년 「아동권리협약」에 가입하였기 때문에 이를 준수할 의무가 있다. 이를 근거로 「초중등교육법시행령」이 부분적으로 개정되어, 이주노동자가정 자녀도 학교교육의 기회를 제도적으로 보장받게 되었고, 최근 들어 그 기회가 점차 확대되고 있다. 2008년 2월의 「초중등교육법시행령」 개정을 통하여 초등학교 단계에서 입학이 보장되었던 것을 넘어서, 2010년 12월 재개정을 통하여 중학교 진학까지 보장받을 수 있도록 명문화되었다. 2008년 2월 개정에서는 이주노동자가정 자녀의 교육권을 강조한 초등학교 관련 조항과는 달리 중학교와 고등학교에서는 학교의 자율에 따라 학생을 받아들이도록 규정하고 있었다. 중학교의 경우 학칙에 의하여 입학 · 전학 또는 편입학을 할 수 있고(제75조), 고등학교의 경우 국내에서 중학교를 졸업하면 일반전형 이외의 방법으로 입학전형을 실시할 수 있도록(제82조) 허용하고 있었다. 그러나 2010년 12월 개정령에는 중학교 단계의 편입학에도 초등학교 단계의 내용을 준용하도록 하여(제75조), 초등학교 단계의 취학권리를 중학교로 확대하였다.

「초중등교육법시행령」에는 '외국인이 보호하는 자녀'라고 표기되어 있으나, 이것은 미등록 여부와 상관없이 외국인이 국내에서 함께 거주하는 자녀를 의미하는 표현으로 판단된다. 이러한 판단의 논리는 국가인권위원회의 권고(2010. 1. 25. "미등록 이주아동이라도 중등과정 학습권 보장 권고")와 교육과학기술부 다문화가정 학생 교육 지원 중장기 계획(2008)의 내용[8]이 뒷받침하여 준다. 이를 근거로 이주노동자 가정 자녀들이 미등록 여부와 별개로 학교에 재학하고 있는 것이다.

3. 최근 정책 동향

2012년 4월 교육과학기술부는 앞서 살펴 본 법령을 근거로 마련한 '다문화가정 학생 교육 지원 중장기 계획'에서 한발 나아간 '다문화학생 교육 선진화 방안'을 발표했다(교육과학기술부, 2012). 교육과학기술부는 새로운 정책에서 그간의 정책 시행 공과를 분석하여 보완하고 달라진 정책 환경을 반영했다고 밝혔다.

8 다문화가정 학생 교육 지원 중장기('09-12') 계획(교육과학기술부, 2008)
【미등록 이주아동의 국내학교 입학 · 전학 절차 개선】
• 기존에는 미등록 이주아동의 경우, 기존 법령에 의해서는 국내학교에 입학 또는 전학을 할 수 없어 국제규범 상 아동의 교육권을 침해한다는 지적
*「아동권리협약」 제28조: 당사국은 이주아동에 대해 초등교육을 의무적으로 하고 고등교육의 기회를 적절히 보장할 것(91년 국내비준 및 발효)
• 미등록 이주아동에 대하여 임대차계약서, 거주사실 인우보증서 등을 통하여 거주사실을 확인할 수 있으면 국내 학교에 입학 또는 전학이 가능하도록 「초 · 중등교육법시행령」을 개정(2008.2.22.)

이번에 발표된 '다문화학생 교육 선진화 방안'은 다문화가정 자녀의 유형이 다양해지고 있는 것을 반영하여 이들 각각의 특성을 고려한 맞춤형 지원을 강화하고, 가정과 학교 뿐 만 아니라 기업과 지역사회가 유기적으로 연계하여 '다문화학생 교육'에 대한 전 사회적인 협력 체계를 구축하는 데 목적이 있다고 설명했다. 주요 내용을 살펴보면 아래와 같다.

① 공교육 진입을 위한 원스톱 서비스: 정규학교 입학 절차 정비, 다문화 예비학교 확대
② 다문화학생 교육 내실화 및 재능 발현 지원: 한국어 및 기초학력 책임지도, 한국문화 및 학교적응 지원, 이중 언어 교육 활성화, 진로 · 진학지도 강화
③ 다문화 친화적 교육 체제 구축: 글로벌 선도학교 확대, 예비교원 및 현직교원 지원, 다문화가정 학부모교육 강화, 일반학생 상호이해교육 강화
④ 다문화학생 교육을 위한 전 사회적 협력 강화: 전 부처 협력 강화, 교육기부 활성화

새로운 정책에서 주목할 만 한 점은 다문화가정 자녀를 대상으로 한 과거 정책과 다른 부처의 정책 대부분이 국제결혼가정 자녀에 집중되어 있었다면, 이제는 중도입국 자녀, 이주노동자가정 자녀와 같은 다양한 유형의 다문화가정 자녀도 포함하는 정책으로 그 범위를 확대했다는 것이다. 그리고 지난 '다문화가정 학생 교육 지원 중장기 계획'과 '2010년 다문화가정 학생 교육 지원계획'에서 지속적으로 지적되어 온 다문화가정 자녀의 한국어 능력, 기초학습 부족 문제 해결을 위한 정책을 확대 · 강화하였다. 또한, 기업과 연계하는 교육기부프로그램과 다양한 직업교육과정 확대를 통하여 다문화가정 자녀의 진학과 진로의 통로를 넓힐 수 있도록 지원하는 정책을 강화하고, 다문화가정의 학부모 교육을 강화하여 다문화가정의 역량을 높이며 일반학생과 학부모를 대상으로 한 상호이해교육도 활발히 진행할 계획임을 밝혔다.

다문화가정 자녀의 교육권

1. 다문화가정 자녀의 공교육 진입과정

1) 인권쟁점

앞서 밝힌 바와 같이 한국 정부는 「아동권리협약」에 가입하였고 이를 준수할 의무가 있다. 이를 근거로 「초중등교육법 시행령」이 부분적으로 개정되어 왔다. 지난 2008년 2월 「아동권리협약」에 의거해 「초중등교육법 시행령」을 개정하여 초등학교 단계의 입학 및 전학, 편입학이 법적으로 보장되었다. 중학교 단계의 경우(2008. 2.) 학교장의 재량에 의하여 입학 · 전학 또는 편입학을 할 수 있었던 것을 2010년 12월 개정을 통해 중학교 단계의 편입학에도 초등학교 단계의 내용을 준용하도록 하여, 학교장의 재량이 아니라 이주 아동의 당연한 권리로 보장 받게 되었다. 그러나 고등학교의 경우 국내에서 중학교를 졸업하면 일반전형 이외의 방법으로 입학전형을 실시할 수 있도록 되어 있을 뿐(제82조), 여전히 학교장의 재량에 맡겨두고 있다. 이에 따라 중학교 단계와 달리 고등학교 단계의 경우 학교장이 이들의 입학을 거부할 경우 입학이 어렵게 된다. 특히, 대부분의 고등학교는 학교운영의 방향이 대학입시준비와 성적 올리기에 집중되어 있어 학습에 어려움을 겪는 중도입국청소년들의 수용은 더욱 꺼리고 있다.

◆ 사례 1. 저는 여기까지인건가요?

2010년 중국에서 출생한 조선족 중도입국청소년인 황○○는 한국어와 영어 모두 수준급 실력을 갖추고 있다. 17세인 황○○는 인근 다문화아동센터 종사자의 도움을 받아 집에서 가까운 인문계 고등학교에 입학하고자 했다. 인문계 고등학교로 입학하고자 한 것은 황○○가 앞으로 한국에서 학교를 다니며 대학까지 진학 할 것을 고려했기 때문이었다.

다문화아동센터 종사자가 인문계 고등학교에 입학 문의를 하자 인근에 있는 인문계 고등학교에서는 북한이주청소년과 같은 학생의 입학은 법적인 근거가 있지만, 중도입국청소년의 입학에는 법적인 근거가 없다며 유보적인 입장을 취했다. 황○○와 다문화아동센터터 종사자는 직접 해당 고등학교로 여러 번 찾아가 입학 허가를 요청했지만, 담당 선생님이 “입학하더라도 얘가 어떻게 아침 여덟시에

등교해서 밤 아홉시, 열시까지 야간자율학습을 하겠어요? 힘들텐데요.", "고등학교는 담임선생님이 일일이 신경써주기가 어렵습니다.", "선생님들이 이 친구만 보고 수업하기 어려워요." 라고 말하는 등 입학을 거절하는 학교의 입장에는 변함이 없었다.

황○○와 다문화아동센터 종사자는 다른 인문계 고등학교에도 입학 문의를 하였지만, 입학 문의를 한 학교 모두 이전에 입학을 거절한 학교와 마찬가지의 이유로 입학을 거절하였다. 결국 이렇게 입학을 허가해주는 학교를 찾기 위해 시간을 보낼수록 교육 공백의 기간이 길어지게 되고, 그렇게 되면 학교생활에 적응하기 힘들어질 수도 있다는 다문화아동센터 종사자의 조언에 따라 황○○는 인근에 위치한 고등학교 중 신입생을 충원하지 못한 탓에 입학을 허가해 준 전문계 고등학교로 진학하게 되었다.

*위의 사례는 김이선 · 류방란 · 오성배 · 박균열(2011)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 기본교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것이다.

2) 관련 법규

- **「아동권리협약」 제28조**

아동은 교육받을 권리가 있다. 적어도 초등교육은 무료로 받을 수 있어야 하며 능력에 맞게 더 높은 교육도 받을 수 있어야 한다. 또한 학교 규율은 아동의 인격을 존중하는 방법으로 운영되어야 한다.

- **「아동복지법」 제3조 제1호**

"아동"이라 함은 18세 미만의 자를 말한다.

「아동복지법」 제3조 제1호에 따르면 고등학교 연령단계는 아동의 범주에 포함된다. 그러나 현재 이주 아동의 교육권은 중학교 단계까지만 법적으로 보장되어 있다. 따라서 「아동권리협약」에 근거한다면 고등학교 단계의 교육까지 제도적인 차원에서 학교교육의 기회를 받을 수 있도록 확대되어야 한다. 법령 및 제도적 개선과 더불어 구체적인 지원 정책도 필요한 시점이라 할 수 있다.

3) 실천을 위한 제언

아동의 전인적인 발달과 자아실현을 위해서는 성장과정에서의 시의적절한

교육 기회를 제공하는 것이 그 무엇보다 중요하다. 따라서 양질의 교육 기회를 제공하기 위해서는 법적 · 정책적 개선과 그에 따르는 구체적인 지원 정책이 필요하다. 이를 실천하기 위해 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 이주아동의 입국과 동시에 편입학 절차에 대한 구체적인 내용을 다국어로 안내 받을 수 있도록 해야 한다.

둘째, 이주아동과 학부모가 편입학을 원할 경우, 편입학 관련 서류 작성 및 전반적인 편입학 절차를 안내할 수 있는 전담기관 또는 전담인력이 배치될 수 있도록 해야 한다.

셋째, 학교는 그 어떠한 이유로든 이주아동의 편입학을 거부해서는 안되며 거부할 경우 법적인 제재를 받을 수 있도록 법적 근거를 마련해야 한다.

넷째, 미등록 이주아동도 법적으로 입학이 보장되어 있다는 것을 교육관계자 및 국민들에게 적극적으로 알리는 노력이 필요하다.

2. 다문화가정 자녀에 대한 이해 부족과 편견

1) 인권쟁점

다문화가정의 자녀가 학교에 적응하는 기간과 노력이 필요하듯 내국인 학생과 교사도 새로운 학생을 이해하고, 그들을 배려하는 태도를 함양할 필요가 있다. 내국인 학생과 교사의 태도나 인식이 변화하지 않는 경우에 문제가 발생하기도 하는데, 일례로 새로운 학생을 만나는 교사가 갖는 호기심을 표현할 때, 해당 학생에게는 불쾌감을 불러일으키는 표현이 될 수도 있다. 또한 유사한 일이 지속적으로 반복될 때 학교 구성원들은 다문화가정 자녀에 대해 좋지 않은 인식을 갖게 될 가능성이 있고, 이는 학교 자체에 대한 부정적 인식으로 연결될 가능성이 있다.

같은 학교, 학급 내에 있는 내국인 학생들의 암묵적인 배타적 태도와 편견, 고정관념으로 인해 다문화가정 자녀의 학교생활과 적응이 어려워지기도 한다. 내국인 학생들이 다문화가정 자녀를 차별하거나 동료관계에서 따돌리는 경우도 여전히 존재한다. 그러나 이와 동시에 표면적으로 드러나지 않는 암묵적인 구별 짓기와 이를 바탕으로 하는 파벌과 하위집단 형성을 통해 차별하고 따돌리는 경우도 있다. 때때로 이러한 차별과 편견의 경험은 다문화가정 자녀들이 학교를 중도 이탈하는 요인으로 작용하기도 한다.

◆ 사례 2. '너'와 '나', 건널 수 없는 다리

미르초등학교(가칭)의 김○○ 선생님은 얼마 전 자신의 학교에서 일어난 일을 이야기해 주었다. 다문화가정 자녀가 다수 재학하고 있는 미르초등학교에서 1박 2일 동안 학생들이 학교에서 야영을 하는 행사가 있었다. 야영과 더불어 다양한 활동을 원활히 하기 위해 조를 나누어 활동하였고, 교감선생님은 다문화가정의 학생과 일반 학생의 친목을 다지기 위해 모든 조에 다문화가정의 학생이 들어갈 수 있도록 조를 편성하였다. 레크리에이션과 여러 활동을 할 때는 큰 문제가 없었지만, 학생들끼리 저녁을 준비하는 활동에서 문제가 발생하였다. 일반학생들과 다문화가정의 학생들이 서로 분리되어 저녁을 준비하는 것이었다. 김○○ 선생님은 각 조의 조장에게 "왜 따로 저녁을 준비하니? 조장이니까 같이 하자고 하는 것이 어떻겠니?"라고 물어보았다. 그러자 모두 일반학생으로 구성 된 각 조의 조장들은 하나같이 "싫어요. 쟤네랑 같이 안해요."라고 대답했다고 한다. 결국, 저녁은 다문화가정 학생과 일반학생이 서로 떨어져 각자 준비해서 먹는 것으로 끝이 났다. 이 일로 김○○ 선생님은 '이제 자라나는 아이들이 벌써부터 고정관념을 가진 채 자라난다면, 성인이 되었을 때는 어떻게 해야 하나'라는 생각을 하게 되었다고 한다. 그리고 학생들 사이의 친목도모를 위한다는 명분 아래 선생님들의 어설픈 언행들이 오히려 다문화가정의 학생에게 차별과 편견을 경험하게 한다는 것을 알게 되었다.

*위의 사례는 류방란 · 오성배(2012)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 기본교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것이다.

2) 관련 법규

● **「아동권리협약」 제2조**

아동은 어떤 경우에도 차별받아서는 안 된다. 아동과 아동의 부모가 어떤 사람이건, 어떤 인종이건, 어떤 종교를 믿건, 어떤 언어를 사용하건, 부자건 가난하건, 장애가 있건 없건 모두 동등한 권리를 누려야 한다.

● **「아동권리협약」 제29조**

아동이 교육받는 것은 우리의 인격과 재능, 정신적 · 신체적 능력을 마음껏 개발하기 위해서이다. 또한 아동은 교육을 통해 인권과 자유, 이해와 평화의 정신을 배우고 다른 문화를 존중하는 방법, 자연을 사랑하는 방법을 배울 수 있어야 한다.

「아동권리협약」 제2조는 모든 아동이 사회적 신분, 인종, 종교, 언어 등을 이유로 차별받지 않고, 동등한 권리를 누려야 함을 명시하였다. 따라서 우리는 어떠한 이유로든 아동을 차별해서는 안 되며, 이러한 차별을 초래하는 편견을 불식시키기 위해 적극적인 조치를 취할 필요가 있다. 이 뿐만 아니라 제29조에 따라 고정관념과 편견을 없애고 다른 인종, 종교, 문화를 존중하기 위한 방법을 배울 수 있는 다문화 인권교육이 활발하게 진행될 필요가 있다.

그러나 현재 많은 다문화 관련 정책들의 대부분은 다문화가정의 한국사회 적응과 통합을 중심으로 진행되고 있고, 일반 아동 · 청소년과 시민 등의 다문화수용성을 함양하기 위한 노력은 미미하다. 또한 이미 시행되고 있는 아동 · 청소년들을 대상으로 한 다문화 이해 교육의 대부분은 다른 나라의 문화를 이해하는 교육이나, 단순 체험 위주의 일회성 문화 이해 교육에 그치고 있다. 현재 국내에서 이뤄지고 있는 다문화 교육의 목표와 내용은 본래 다문화 교육의 취지나 목표와 일치하지 않는다. 현재 진행되고 있는 피상적인 수준에서의 일회성 문화체험 교육은 이미 우리 안에 들어와 있는 다문화를 이해하는 데에 있어서는 큰 도움이 되지 않을 것이다.

3) 실천을 위한 제언

다문화가정의 자녀들이 증가함에 따라 각 학교와 교실에서도 다문화가정 학생과 함께 생활하는 경우가 증가하고 있다. 이러한 상황에서 우리가 정확한 근거와 정보 없이 만들어낸 고정관념과 편견은 그것이 차별의 의도가 없을지라도 다문화가정 학생에게는 씻을 수 없는 상처를 남기기도 한다. 이러한 고정관념과 편견, 이로 인한 상처는 서로 간의 이해와 화합을 가로막는 요인으로 작용하여 사회적 갈등과 충돌의 씨앗이 될 수 있다. 따라서 모든 사회 구성원을 대상으로 하는 구체적이고 실효성 있는 다문화 인권교육이 시행되어야 한다. 이에 따라 실천을 위한 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 모든 아동과 교육 관계자, 나아가 모든 사회구성원을 대상으로 하는 체계적인 다문화 인권교육의 기회를 지속적으로 제공해야 한다.

둘째, 인권친화적인 교실 환경을 만들고, 인권 감수성 및 다문화 감수성을 높여 편견과 차별이 없는 학교 문화 정착을 위해 노력해야 한다.

셋째, 어떠한 이유로든 아동을 차별해서는 안 되며, 차별할 경우 실질적인 제재를 받을 수 있다는 것을 모든 사회구성원에게 알리는 노력이 필요하다.

3. 다문화 가정 자녀의 교육 기회를 위한 적극적인 조치

1) 인권쟁점

다문화가정 자녀 가운데 중도입국자녀와 이주노동자가정 자녀는 한국으로 먼저 입국한 부모를 따라 입국하게 된다. 이 과정에서 한국어와 한국문화에 대한 충분한 이해와 준비를 하지 못해 적응과정에서 어려움을 겪는 경우가 있다. 또한 한국에 입국한 이후 어렵게 공교육에 진입하더라도 사전준비과정의 준비부족으로 인해 적응에 어려움을 겪기도 한다. 이에 중도입국자녀 및 이주노동자가정 자녀들이 실제 공교육 진입 이후 공교육체계에 단계적으로 적응할 수 있도록 마련한 정책 중 하나가 특별학급 관련 정책이다. 특별학급[9]은 중도입국자녀 및 이주노동자가정 자녀들이 단계적으로 적응할 수 있도록 프로그램을 진행하는 일종의 '디딤돌' 학급의 형태이다. 중도입국자녀 및 이주노동자가정 자녀들은 일반학급과 특별학급 양쪽 모두에 소속을 두고, 비교적 어렵지 않게 들을 수 있는 체육과 음악, 미술 등은 각 연령대에 해당하는 일반학급의 수업에 참여하고, 적응하는데 시간이 필요한 국어, 사회, 수학 과목 등은 특별학급 수업에 참여한다. 현재 한국어가 익숙하지 않은 이주아동들을 위한 특별학급은 경기도[10]에 8개교, 대전[11]에 2개교, 부산[12]에 1개교가 설치 운영되고 있다.

이주아동을 위한 특별학급이 공교육 내에서 운영되는 것만으로도 의의가 있다고 할 수 있다. 특히, 교과별 수업의 이동을 통하여 단계적으로 적응하게 하는 디딤돌로서의 역할과 노력은 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 디딤돌 학교 또는 학급의 수는 매우 부족하며, 일부 지역에서만 운영되고 있는 실정이다. 특히 특별학급이 설치되어 있는 학교가 전국에 11개교이고, 그마저도 전국 16개 시 · 도교육청 가운데 단 3개(경기, 대전,부산)의 시 · 도교육청에서만 운영되어 극히 일부의 이주아동만이 그 기회를 제공받고 있는 것이다. 또한 현재 특별학급은 초등학교에만 설치되어 있어 지속적이고 연속성 있는 교육지원이 불가능하다. 특별학급에 재학하고 있는 학생들과 그렇지 못한 학생 사이에 교육기회의 불균등 현상이 나타나고 있는 것이다.

◆ 사례 3. 한 공간 속 '동상이몽'

우즈베키스탄에서 온 아○○○○은 이주노동자인 부모님을 따라 한국으로 입국하였다. 12살인 아○○○○는 입국한 지 얼마 지나지 않아 집에서 가까운 초등

9 '특별학급'은 지방자치단체에 따라 '외국인근로자가정특별학급' 또는 '다문화가정특별학급' 등으로 불리운다.
10 시화초등학교(시흥), 군서초등학교(시흥), 원일초등학교(안산), 원곡초등학교(안산), 만정초등학교(안성), 신흥초등학교(부천), 정교초등학교(포천), 미원초등학교(가평)
11 흥룡초등학교, 자운초등학교
12 초량초등학교

학교에 4학년으로 입학할 수 있었는데 이제 막 한국어를 배우는 단계이기 때문에 한 학년을 낮추어 입학했던 것이다. 그러나 이제 한국어를 배우는 아○○○○에게 수업시간은 가시방석과 같았다. 수업의 내용을 전혀 이해할 수 없었기 때문이다. 그렇다고 학교 차원에서 아○○○○를 위해 한국어 수업을 지원해 주는 것도 아니었다. 다문화아동센터와 집에서 조금씩 한국어를 배워나가고 있지만, 아직 학교 수업을 완벽히 소화할 수 있는 수준은 아니었다. 아○○○○는 점점 학교와 공부에 흥미를 잃어 가고 있었다.

이러한 상황을 눈치 챈 다문화아동센터의 담당자들은 아○○○○의 학교 생활을 도와주기 위해 인근 지역의 특별학급이 설치된 초등학교에 입학 문의를 하였고, 다행히 집에서 그리 멀지 않은 곳에 특별학급이 설치된 학교가 있어 입학할 수 있었다. 전학 이후, 아○○○○는 특별학급에서 한국어 수업과 일부 정규수업 과정을 배우게 되었고, 또 다른 일부 정규수업 과정은 일반학급에서 배우게 되었다. 학교 생활 적응도 어렵지 않게 할 수 있었다. 그러나 아○○○○의 특별학급 입학에 도움을 주었던 다문화아동센터 담당자는 특별학급을 통해 학습과 학교생활에 도움을 받았지만, 중학교 단계에는 특별학급이 설치된 학교가 없어 아○○○○를 비롯한 여러 아이들이 중학교에 진학해서도 지금처럼 잘 적응할 수 있을지 걱정된다고 하였다. 또한, 중학교는 초등학교처럼 담임 선생님의 역할이 크지 않아서 이들의 학습에 관심을 기울여 줄 여건이 되지 못하기에 더욱 걱정이 컸다.

*위의 사례는 오성배(2011b)에서 활용한 인터뷰 내용을
다문화 인권교육 기본교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것이다.

2) 관련법규

- **「아동권리협약」 제28조**

  아동은 교육받을 권리가 있다. 적어도 초등교육은 무료로 받을 수 있어야 하며 능력에 맞게 더 높은 교육도 받을 수 있어야 한다. 또한 학교 규율은 아동의 인격을 존중하는 방법으로 운영되어야 한다.

모든 아동의 교육권을 명시한 「아동권리협약」 제28조에 따라 교육의 기회를 제공함에 그치지 않고, 이러한 교육의 기회를 제대로 누릴 수 있도록 제반 조치를 적극적으로 취해야 할 필요가 있다. 이러한 적극적인 조치의 일환으로 만들어진 특별학급의 기회가 필요한 모든 아동에게 제공되지 못하고 일부 아동에게만 제공되고 있는데, 이는 교육의 기회가 모든 아동에게 균등하게 제공되

지 못하고 있는 것이기도 하다. 따라서 특별학급의 설치를 통해 적극적으로 교육의 기회를 제공할 필요가 있다.

3) 실천을 위한 제언

이주아동의 공교육 진입을 보장한 이후에 학교생활에서 경험하게 되는 모든 과정은 이주아동과 학부모, 교육 관계자 모두에게 생소한 것이다. 이를 이주아동 스스로가 해결할 몫으로 맡겨두기보다는 이주아동 스스로가 발달과정에 맞는 양질의 교육 서비스를 누릴 수 있도록 이주아동의 학부모, 교육 관계자가 함께 노력하여야 한다. 이를 위해 특별학급 관련 정책이 실시되고 있으며, 이러한 정책이 모든 이주아동에게 제공되기 위하여 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 특별학급의 대상이 될 수 있는 아동의 지역적 거주 분포를 고려하여 특별학급을 증설하도록 해야 한다.

둘째, 특별학급은 재학하는 학생의 수와 학년, 기타 조건에 따라 탄력적으로 운영 할 수 있도록 해야 한다.

셋째, 특별학급은 초등학교 뿐 만 아니라 중학교, 고등학교로 편입학하는 아동을 위하여 모든 단계에서 설치할 수 있도록 해야 한다.

넷째, 특별학급의 개설이 어려울 경우, 이주아동의 희망에 따라 특별학급이 설치된 학교 또는 유사한 역할을 담당하는 관련 기관으로 위탁할 수 있도록 해야 한다.

4. 다문화가정 자녀의 미래를 위한 준비

1) 인권쟁점

이주아동 스스로의 발달과정에 적합한 교육의 기회를 누리기 위해서는 적극적으로 교육권을 보장받는 것과 동시에, 아동기와 청소년기의 발달 과업 중 하나인 진로 탐색의 기회도 적절히 제공되어야 한다.

주로 청소년기를 보내는 도중에 한국으로 입국하게 되는 중도입국자녀와 이주노동자가정의 자녀들은 특히 진로탐색의 과정이 필요하다. 이들은 주로 중학교 학령기 또는 후기 청소년기에 한국으로 입국하는 경우가 많다. 이 시기에 내국인 학생은 자신의 미래를 준비하기 위해 다양한 방법을 통해 자신의 진로를 탐색한다. 또한 자신이 가진 인적 · 물적 네트워크를 동원하여 자신의 진로

를 위한 정보를 탐색하고 진로를 설계하며, 계획에 따라 차분히 행동으로 옮겨 실천하기도 한다. 이처럼 내국인 학생들의 진로탐색 과정은 그들이 인식하고 있는 사회 · 문화 · 진로 시스템 등에 대한 정보를 바탕으로 한다. 그들은 이러한 정보를 바탕으로 자신의 진로를 구성하고 실천하는 과정을 반복하면서 자신의 적성을 인지하고 앞으로의 인생을 설계하며, 건강한 사회 구성원으로 자리 잡아 나갈 수 있다.

그러나 중도입국 자녀나 이주노동자가정 자녀의 경우에는 한국어와 한국문화조차 적응하지 못한 상태에서 청소년기를 맞이하게 된다. 그러나 한국어와 한국문화 학습이라는 과제에 밀려 진로 탐색이 미루어지기도 하고, 미숙한 한국어 수준으로 인해 만족할만한 수준의 진로 탐색을 하지 못하는 경우가 발생하기도 한다. 진로 탐색을 위한 첫 걸음은 진로 탐색의 중요성을 인식하고, 자신의 적성과 진로 희망 수준을 인식하여 그에 맞는 정보를 탐색하는 것이다. 그러나 한국의 모든 시스템이 낯 설은 중도입국 자녀나 이주노동자가정의 자녀들은 스스로의 힘으로 적절한 정보를 수집하고 구조화하기란 여간 어려운 것이 아닐 수 없다. 따라서 개별적인 특성과 적성에 맞는 진로 탐색 프로그램의 기회를 충분히 제공 받을 수 있어야 한다.

◆ 사례 4. 나는 어디로 가야 하나요?

지역에 위치한 다문화아동센터의 설립과 운영을 맡고 있는 황○○ 선생님은 중도입국 자녀나 이주노동자가정의 자녀들이 자신의 진로를 설정하는 데 있어서 어려움을 겪고 있음을 토로하였다. 중도입국 자녀나 이주노동자가정의 자녀들 대부분이 후기 청소년 시기에 한국으로 입국하기 때문에 한국어 학습과 동시에 향후 진로를 탐색하는 것도 중요하다고 밝혔다. 그러나 한국어와 한국 문화 적응이라는 큰 산 때문에 진로 탐색을 뒤로 유보하는 경우가 대부분이고, 아예 진로 탐색을 하지 못하는 경우도 있다고 하였다.

진로를 탐색하지 못하거나 유보하게 되는 이유는 한국 사회의 직업 · 진로 시스템에 대해 충분히 이해하지 못한 상황에서 스스로의 진로를 탐색하기 어렵기 때문이라고 하였다. 한국사회에서 자신의 적성, 희망 직업, 능력이 어느정도 인지도 가늠하기 어렵고, 자신의 진로를 위해 집안에서 어느 정도 뒷받침 해 줄 수 있는지도 알기 어렵다고 했다. 이처럼 복합적인 문제들로 인해 이주아동 스스로가 자신의 진로를 탐색하고 설정하는 일이 어려워지는 것이다. 따라서 이들의 상황과 특성에 맞게 진로를 탐색할 수 있도록 지원할 수 있는 구체적인 프로그램이 필요

하다고 밝혔다.

*위의 사례는 오성배 · 서덕희(2012)에서 활용한 인터뷰 내용을 다문화 인권교육 기본교재의 취지에 맞게 각색하여 인용한 것이다.

2) 관련 법규

- **「아동권리협약」 제29조**

교육은 아동의 인격과 재능 그리고 정신적, 신체적 능력을 최대한 개발시키는 것이어야 한다.

「아동권리협약」 제28조와 제29조는 아동의 교육권 뿐 만 아니라 거시적으로는 아동의 자아실현 기회도 함께 명시하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 아동의 기본적인 교육권과 함께 아동 개인의 능력을 바탕으로 한 자아실현 기회를 적극적으로 제공할 필요가 있다. 이를 위해 다양한 방향에서의 기회가 제공되어야 하며, 이러한 접근에는 아동의 적성과 재능을 발굴할 수 있는 진로 탐색 프로그램이 기초가 되어야 한다.

3) 실천을 위한 제언

아동의 기본적인 교육권 보장을 넘어서 한 아동의 자아실현을 위해서는 다각적인 방향에서의 교육적 접근이 필요하다. 그러한 교육적 접근 가운데 하나로서, 진로 탐색 프로그램은 아동의 적성과 재능을 발굴하고 이를 기초로 자신의 진로를 계획 및 설정하여 구체적으로 준비할 수 있게 한다. 그리고 이러한 과정은 청소년들이 사회 구성원으로서의 제 역할을 다하기 위해서 필요한 과정이다. 따라서 진로 탐색 프로그램이 필요한 아동들을 대상으로 적절한 시기에 체계적인 프로그램이 진행될 수 있도록 제도화 할 필요가 있다. 이에 몇가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 다문화가정 자녀의 특성에 따른 맞춤형 진로 탐색 프로그램을 개발하여 보급할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 중도입국 자녀나 이주노동자가정 자녀의 특성에 맞는 한국의 진로체계와 정보를 제공하는 종합 진로정보시스템이 마련될 필요가 있다.

셋째, 학교 또는 기관에 소속되지 않아 방임되고 있는 중도입국 자녀나 이주노동자가정 자녀를 발굴하여 시의적절한 진로 탐색 프로그램을 제공할 수 있

도록 노력해야 한다.

넷째, 중도입국 자녀나 이주노동가정의 자녀 뿐 만 아니라 그 학부모와 관련 기관의 실무담당자 등이 진로 탐색의 중요성을 인식할 수 있도록 노력해야 한다.

맺음말

다문화 사회로의 변화는 이에 대한 우리 사회 구성원들의 태도와 상관없이 거스를 수 없는 현실인 것만은 분명하다. 또한 다문화 사회의 진입에 따라 다양성을 인정하며 평화로운 상생을 위한 사회적 관념은 다문화 사회의 구성원들에게 필요한 태도라고 할 수 있다. 그러나 우리 사회에서 발생하는 다양한 사건들은 우리 사회 구성원들의 배타적인 태도를 드러내고 있는데, 2007년 8월 유엔 인종차별위원회의 지적에서도 알 수 있듯이 우리 사회의 저변에는 여전히 순혈주의와 단일민족의 신념이 굳건하게 자리 잡고 있는 실정이다. 그리고 다문화가정 구성원이 체감하는 지원의 질과 양도 긍정적이지 못하다(이재분 외, 2009; 박성혁, 2007 등). 다문화가정의 자녀들은 기본적인 공교육 입학 과정에서도 어려움을 겪고 있으며, 공교육에 진입한 이후에도 원활한 적응을 돕기 위한 적극적인 조치를 균등하게 누리지 못하고 있다. 이와 더불어 정확한 근거와 정보 없이 만들어낸 고정관념과 편견으로 인해 차별과 냉대를 받고 있으며, 사회 구성원으로 자리 잡기 위해 거쳐야할 적절한 진로 탐색 과정도 제공받지 못하고 있다. 이러한 상황은 특히 다문화가정 자녀의 성장 과정에서 발생하는 교육기회 '격차의 누적'과 사회의 냉대로 인하여 가까운 미래에 다양한 사회 문제를 유발할 수 있다.

이러한 상황에서 이주아동의 인권증진을 위한 '다문화 인권교육'의 역할에 주목할 필요가 있다. 특히, 다문화가정 구성원들의 적응과 다문화에 대한 사회적 인식의 긍정적 변화를 바란다면 더욱 그러하다. 다문화가정 구성원들이 언어와 문화에 적응하도록 지원하는 것은 교육을 통해 가능한 일이며, 사회 구성원들의 다문화 수용성을 개선하는 과정도 교육을 통하여 가능하다. 이에 다문화 인권교육의 대상은 다문화가정 구성원에 한정된다는 생각은 편협한 것에 지나지 않으며, 다문화 인권교육의 목적과 역할 등을 고려한다면 다문화 인권교육의 대상은 우리 사회의 모든 구성원이 되어야 함이 마땅하다.

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 151페이지 참고)

1) 우리나라에서 다문화가정 자녀의 교육권을 명시하고 있는 법령은 「다문화가족지원법」과 「초중등교육법시행령」이다.

2) 우리나라의 경우 미등록 이주아동들은 학교에 입학할 수 없다.

3) 우리나라의 경우 미등록 이주아동은 초등학교까지만 다닐 수 있다.

4) 우리나라에서 미등록 이주아동이 초등학교에 입학하기 위해서는 출입국에 관한 사실 또는 외국인 등록을 증명할 수 있는 서류를 필수적으로 제출하여야만 한다.

5) 이주아동이 공교육에 진입한 이후 단계적으로 적응할 수 있도록 프로그램을 진행하는 학급을 특별학급이라고 한다.

6) 특별학급에 재학하는 학생은 일반학급과 특별학급 모두에 소속을 둔다.

7) 공무원 통보의무에 따라 교사 등 공무원이 미등록 이주아동을 발견했을 경우, 반드시 출입국관리사무소에 알려야 한다.

※ 토론거리

1) 고정관념과 편견으로 인한 차별과 냉대가 우리 공동체 내에 미치는 영향에는 어떠한 것이 있으며, 이러한 영향으로 인해 나타날 수 있는 현상에는 어떤 것들이 있을까?

2) 다문화가정 자녀의 장점을 이용할 수 있는 특화된 진로 · 진학 프로그램에는 어떠한 것들이 있을까?

3) 교실에서 다문화가정 학생을 차별하는 상황이 발생하였다고 가정하고, 교사 입장에서의 적절한 대처방법에는 어떠한 것들이 있을까?

※ 가볼만한 사이트

- **무지개청소년센터** www.rainbowyouth.or.kr
- **재한몽골학교** www.mongolschool.org
- **아시아인권문화연대** solasia.tistory.com
- **아시아 공동체 학교** www.asiaschool.or.kr
- **새날학교** www.saenalschool.com
- **서울다솜학교** www.sds.hs.kr
- **올리볼리** www.ollybolly.org
- **한국펄벅재단** www.pearlsbuck.or.kr

※ 기본 도서

나마스테(2005) 박범신 / 한겨레신문사

아빠, 제발 잡히지마(2009) 이란주 / 삶이 보이는 창

완득이(2008) 김려령 / 창비

우리 이야기 한번 들어볼래?(2010) 보이스프로젝트팀 / 삶이 보이는 창

한국에서의 다문화주의(2009) 오경석 외 / 한울 아카데미

함께 사는 세상만들기(2004) 유네스코 편 / 일조각

※ 추천 영상

반두비 신동일(2009)

방가방가 육상효(2010)

완득이 이한(2011)

※ 참고 문헌

교육과학기술부(2006-2011). **다문화 가정 학생 교육 지원계획.**

교육과학기술부(2008). **다문화 가정 학생 교육 지원 중장기 계획.**

교육과학기술부(2012). **다문화학생 교육 선진화 방안.**

국가인권위원회(2010). **보도자료 : "미등록 이주아동이라도 중등과정 학습권 보장돼야". 2010. 1. 25.**

국무총리실(2008). **다문화가정 교육지원정책 평가. 국무총리실. 미발간자료.**

김이선 · 김민정 · 한건수(2007). **여성 결혼이민자의 문화적 갈등 경험과 소통 증진을 위한 정책과제.** 한국여성개발원.

김이선 · 류방란 · 오성배 · 박균열(2011). **외국출생 동반입국 청소년을 위한 교육복지 정책방안.** 한국여성정책연구원.

김정원(2006). **"국내 몽골 출신 외국인 근로자 자녀 학교교육 실태 분석". 교육사회학연구, 16(3), 95-129.**

류방란 · 오성배(2012). **"중도입국 청소년의 교육 기회와 적응 실태". 다문화교육연구, 5(1), 29-50.**

법무부 출입국 · 외국인정책본부(2010). **2010년 출입국통계연보.**

법무부 출입국 · 외국인정책본부(2011). **2011년 6월 통계월보.**

설동훈 외(2005). **국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건 · 복지 지원 정책방안. 보건복지부.**

오성배(2005). **"코시안(Kosian) 아동의 성장과 환경에 관한 사례 연구". 한국교육, 32(3), 61-83.**

오성배(2009). **"외국인 이주노동자 가정 자녀의 교육 실태와 문제 탐색". 한국청소년연구, 20(3), 305-334.**

오성배(2010). **"다문화 교육 정책의 과제와 방향 탐색". 교육사상연구, 24(2), 149-179.**

오성배(2011a). **다문화 교육 정책의 교육사회학적 탐색.** 2011 한국교육사회학회 하계 학술대회

오성배(2011b). **"외국인 이주노동자 가정 자녀의 재학 학교 특성에 따른 교육지원 실태와 문제 탐색". 순천향 인문과학논총, 29, 245-281.**

오성배 · 서덕희(2012). **"중도입국 청소년의 진로의식, 진로준비행동과 사회적 지원 실태 탐색". 중등교육연구, 60(2), 517-552.**

윤형숙(2004). **"국제결혼 배우자의 갈등과 적응". 한국의 소수자 실태와 전망.** 최협, 김성국, 정근식, 유명기 엮음. 한울아카데미.

이재분 · 강순원 · 김혜원(2008). **다문화 가정 자녀 교육실태 연구 : 국제결혼가정을 중심으로.** 한국교육개발원.

이재분 · 김혜원 · 오성배(2009). **학교에서의 다문화가족 교육지원 실태 및 요구조사.** 한국교육개발원.

조혜영 · 서덕희 · 권순희(2008). **"다문화 가정 자녀의 학업수행에 관한 문화기술적 연구". 교육사회학연구, 18(2), 105-134.**
통계청(각년도). **인구통계연보(혼인, 이혼편). www.kosis.kr.**

퀴즈 정답

1) 정답 : ○
「다문화가족지원법」 제10조, 「초중등교육법 시행령」 제19조, 제75조, 제82조에서 다문화가정 자녀의 교육권 보장을 명시하고 있다.

2) 정답 : ×
우리나라가 1991년에 가입한 유엔(UN) 「아동권리협약」에 따라 미등록 이주아동이라 할지라도 한국 국적을 가진 아동과 동등하게 교육받을 권리를 지니고 있다. 따라서 미등록 이주아동들도 학교에 입학할 수 있다.

3) 정답 : ×
우리나라가 비준한 국제협약인 「아동권리협약」을 근거로 하여 「초중등교육법 시행령」이 2008년, 2010년 두 차례 개정되었다. 이에 따라 미등록 이주아동이라 할지라도 중학교 단계까지 학교교육의 기회를 제도적으로 보장받게 되었다.

4) 정답 : ×
우리나라에서 미등록 이주아동이 초등학교에 입학하기 위해서는 출입국에 관한 사실 또는 외국인 등록을 증명할 수 있는 서류를 제출해야만 했다. 그러나 미등록 이주노동자의 경우에는 미등록이라는 체류 자격때문에 이러한 서류를 갖추는 것이 현실적으로 불가능하다. 이러한 어려움을 반영한 2008년 법령 개정을 통해 제출 서류의 범위가 임대차계약서, 거주사실에 대한 인우보증서 등 거주사실을 확인할 수 있는 서류도 포함하는 것으로 확대되었다.

5) 정답 : ○
지방자치단체에 따라 외국인근로자가정특별학급 또는 다문화가정특별학급으로 지칭되나 이주아동이 공교육에 진입한 이후 단계적으로 적응할 수 있도록 교육과정이 마련된 학급을 특별학급으로 통칭한다.

6) 정답 : ○
특별학급에 재학하는 학생은 일반학급과 특별학급 모두에 소속을 둔다. 학생들은 비교적 적응이 어렵지 않은 미술, 체육, 음악과 같은 예 · 체능 교과목은 일반학급의 수업에 참여하고 적응이 필요한 국어, 사회 등의 교과목은 특별학급의 수업에 참여한다.

7) 정답 : ×
교사 등 공무원이 이주아동이 미등록 상태인 사실을 알게 된 경우, 공무원 통보의무에 의해 그 사실을 출입국관리소장에게 통보해야 했었다. 그러나 공무원의 통보의무로 인해 직무수행 본연의 목적을 달성할 수 없는 경우는 예외 사유가 될 수 있다. 법무부는 국가인권위원회의 이주아동 교육권 보장을 위한 개선 방안 권고(2011.2.16.)에 따라 "미등록 이주아동이 초 · 중등학교 재학 중에는 교육공무원 이외에 국가인권위원회 공무원, 보건소 의사, 고용노동부 근로감독관 등에 대한 공무원 통보의무 적용 유보 혹은 면제"를 수용한 바 있다. 또한 「출입국관리법」 제84조 제1항이 개정되었고, 예외 사유에 대한 구체적인 내용은 추후 시행령을 통해 확인할 수 있다.

경기도교육청 다문화교육 진흥 조례

[시행 2012.1.2] [경기도조례 제4318호, 2012.1.2, 제정]

제1조(목적) 이 조례는 「다문화가족지원법」 및 「재한외국인 처우 기본법」에 따라 경기도교육청이 다문화교육 진흥과 다문화가정 학생 교육을 지원함으로써 다문화가정 학생의 교육의 질 향상과 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는"다문화가정 학생"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 자녀로서 「초 · 중등교육법」 제2조에 따른 학교 및 유치원에 재학하고 있는 학생을 말한다.

1. 「다문화가족지원법」 제2조에 해당하는 사람
2. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조에 해당하는 사람
3. 그 밖에 한국에 거주하는 외국인

제3조(교육감의 책무) 경기도교육감(이하 "교육감"이라 한다)은 다문화교육 진흥과 다문화가정 학생 교육 지원을 위하여 필요한 정책을 수립 · 시행하여야 한다.

제4조(다문화교육 기본계획 수립)

① 교육감은 다문화교육 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 다문화교육 추진을 위한 예산 확보 방안
2. 다문화교육 추진을 위한 행정적 지원 방안
3. 다문화교육 추진을 위한 인적자원 활용 방안
4. 다문화교육 진흥을 위한 정책연구 추진 방안
5. 지방자치단체 및 지역사회 협력체제 구축 방안
6. 그 밖에 다문화교육 추진을 위하여 필요한 사항

제5조(위원회 설치 및 기능)

① 다문화교육 진흥과 다문화가정 학생 교육 지원에 관하여 교육감의 자문에 조언하게 하기 위하여 교육감 소속으로 다문화교육 진흥 위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호에 관한 사항을 심의한다.

1. 다문화교육 진흥 및 다문화가정 학생 교육 등 주요 시책의 개발 · 기획 및 조정

2. 다문화교육 진흥 및 다문화가정 학생 교육 지원을 위한 중 · 장기계획 수립

제6조(위원회 구성)

① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 한다.

② 위원회 위원장은 제2부교육감이 되고, 부위원장은 제1부교육감 소속의 교육국장이 되며, 위원은 다문화교육에 대한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 교육감이 위촉한다.

③ 위촉위원의 임기는 2년으로 한다.

제7조(위원회 운영)

① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

② 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 그 밖에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제8조(다문화교육 특별학급 설치)

① 교육감은 특별한 교육지원을 필요로 하는 다문화가정 학생을 위하여 다문화교육 특별학급을 설치 · 운영할 수 있다.

② 교육감은 다문화교육 특별학급 운영에 필요한 예산 및 인력을 지원해야 한다.

제9조(다문화교육 거점학교 지정 · 운영)

① 교육감은 다문화교육 진흥을 위하여 지역교육청 단위의 다문화교육 거점학교를 지정 · 운영할 수 있다.

② 교육감은 다문화교육 거점학교 운영에 필요한 예산을 지원해야 한다.

③ 다문화교육 거점학교는 지역 특성에 맞는 맞춤형 다문화교육 프로그램을 운영한다.

제10조(교원연수) 교육감은 다문화교육 역량 강화를 위하여 소속 교원을 대상으로 연수 프로그램을 마련하여 충분한 연수기회를 부여하여야 한다.

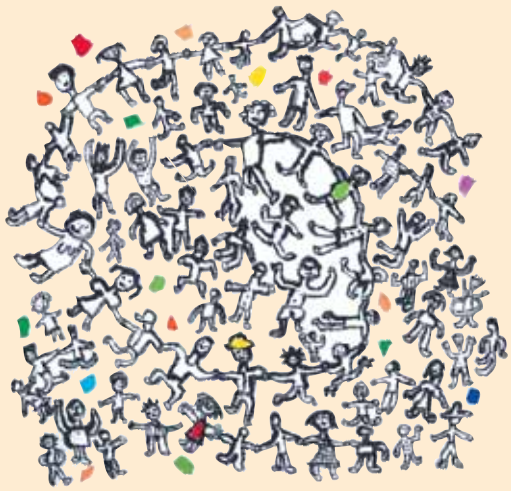
제11조(시행규칙) 이 조례 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

부칙 〈제4318호, 2012.1.2〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

06. 사회복지와 인권

다문화 정책은 이주민들이 사회적 주변인이 되지 않고 평등한 시민으로 살아갈 수 있도록 사회적 안전망으로서의 의미를 지녀야 한다. 저출산, 고령화, 노동력 부족 문제가 심화되면서 이주민의 유입과 다문화 사회로의 이행 속도는 점차 가속화되고 있다. 그러나 이주민의 인권 수준은 국제사회가 거듭된 우려를 표명할 정도로 여전히 열악한 상황이다.



문화적 역량과 사회복지서비스

| **신은주** | 평택대학교 사회복지학과 교수

학습 개요

학습 목표

- 이주민들의 사회권 보장과 관련된 쟁점과 실태를 파악하고, 사회권 보장을 위한 사회복지 전문가로서의 관점과 태도를 점검한다.
- 이주민들의 인권침해 실태에 대해 분석하고, 이주민들을 대상으로 한 사회보장 정책 및 서비스의 현황과 문제점을 파악한다.
- 이주민들의 사회복지서비스 욕구의 특수성을 이해하고, 이주민들을 대상으로 서비스를 제공할 때 문화적으로 적절한 개입전략을 결정하여 사용할 수 있는 능력을 기른다.

학습 내용

다문화 정책은 이주민들이 사회적 주변인이 되지 않고 평등한 시민으로 살아갈 수 있도록 사회적 안전망으로서의 의미를 지녀야 한다. 저출산, 고령화로 인한 인구 감소 및 노동력 부족 문제가 심화되는 상황에서 향후 이주민 인구의 지속적 확대 유입은 불가피하며, 그에 따라 다문화 사회로의 이행 속도도 점차 가속화될 것으로 예상된다. 그러나 이주민의 인권 수준은 여전히 열악한 상황이다.

본 글은 다문화 사회의 이주민을 위한 사회권 보장을 중심으로 이주민

사회권의 법적 근거, 이주민의 인권침해 실태, 이주민 사회권의 제도적 보장 등을 다루고자 한다. 먼저 이주민 사회권의 법적 근거에서는 사회권의 개념, 사회적 기본권의 법적 인정의 근거, 국제인권규범 등을 다룬다. 그리고 인권침해 실태에서는 주로 결혼이주민을 중심으로 인권침해 실태 및 그간의 국가인권위원회의 권고 등을 살펴본다.

이주민 사회권의 제도적 보장에서는 결혼이주여성과 난민을 중심으로 사회권 관련 법 규정과 정부의 정책들을 국제기준과 비교하고, 둘 사이의 차이와 간극을 분석한다. 그리하여 한국에 거주하고 있는 이주민(결혼이주여성, 난민)의 사회적 권리에 관한 제도와 정책과제를 모색한다.

머리말

트로퍼(Troper, 1999)는 다문화주의의 기본적인 세 가지 조건으로 다원화된 인구학적 현상, 사회문화적 다양성을 가치 있게 여기고 존중하려는 사회적 이념, 그리고 인종, 민족, 국적에 따른 차별과 배제 없이 모든 개인이 기회에 접근할 수 있도록 보장하는 정부의 정책과 프로그램이 존재해야 한다고 주장했다.

이주민들이 차지하는 인구비율에 의한 다문화 사회의 규정은 논자마다 달리 규정하고 있는데, 최저 3% 이상부터 5% 이상으로 이는 동 비율에 의한 구분이 이전의 누적된 다문화 현황을 반영하지 못하기 때문이다.

그렇다면 한국은 다문화 사회인가? 먼저 한국의 인구학적 변화와 현황을 살펴보면 다음과 같다. 우리나라는 1990년대를 경유하면서 이주노동자 유입국가 대열에 합류하였고, 최근 이주노동자와 결혼이주민의 규모(이주노동자 55만여명, 결혼이주민 14만여명)가 급증하였다. 2011년 6월을 기준으로 국내 체류 외국인은 123만 명을 초과하고 있으며 외국인의 비율은 인구대비 2020년 5%, 2050년 9.2%로 증가할 것으로 예상된다. 이는 한국 사회가 외국인 인구의 규모와 증가율 면에서 이미 빠른 속도로 다문화 사회로 진입하고 있음을 의미한다.

이처럼 저출산, 고령화로 인한 인구 감소 및 노동력 부족 문제가 심화되는 상황에서 향후 이주민 인구의 지속적인 확대 유입은 불가피하고, 그에 따라 다문화 사회로의 이행 속도도 점차 가속화될 것으로 예상된다. 그러나 이주민

의 인권 수준은 국제 사회가 거듭된 우려를 표명할 정도로 여전히 열악한 상황이다.

한국의 이주민은 자유권, 사회권, 문화권 등 기본적 인권영역에서 심대한 인권 침해를 경험하고 있어서 새로운 사회적 취약 계층으로 전락하고 있는 실정이다. 본 글은 다문화 사회의 이주민을 위한 사회권 보장을 중심으로 이주민 사회권의 법적 근거, 이주민의 인권침해 실태, 이주민 사회권의 제도적 보장 등을 다루고자 한다.

이주민의 사회권

1. 사회권이란

사회권이란 일반적으로 "최소한의 인간다운 생활을 할 권리, 사회적 위협으로부터 보호받을 권리, 자신이 속한 사회의 자원을 배분받을 권리, 자신이 속한 구성원으로서 그 사회에 참여하고 헌신할 권리 등을 포함"하는 개념이다. 따라서 사회권은 적절한 영양, 보건, 주거환경 뿐만 아니라 교육, 사회보장, 사회복지서비스 등에 대한 권리를 포괄하는 개념이다. 즉, 질병, 노령, 장애, 사망, 실업, 빈곤 등의 사회적 위험으로부터 보호받을 개인의 사회보장에 관한 권리이며, 가족복지, 주거, 교육, 고용 등을 요구할 수 있는 권리이다(장서연, 2009:169-217).

2. 이주민의 사회권에 대한 국내 법적 근거

「헌법」은 기본권의 주체를 '국민'으로만 표현하고 있다. 즉, 「헌법」 기본권을 규정하고 있는 제2장에서 국민의 권리와 의무를 규정하면서 "모든 국민…"이라는 형식을 취하고 있다. 한편, 외국인에 대한 규정은 제6조 제2항에서 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다."라고 규정하고 있을 뿐이다. 그렇다면 '국민'은 국적법이 정하는 바에 따라 대한민국의 국적을 취득한 사람을 의미하므로, 이주노동자나 귀화하기 전의 결혼이주민은 '국민'이 아니기 때문에 대한민국 「헌법」의 보호 대상이 될 수 없는가?

기본권의 주체가 누구인지, 즉 기본권의 주체성은 헌법에서 보장한 기본권을 누가 향유할 수 있는가의 문제이다. 바꾸어 말하면 기본권의 주체성에 대한 인정은 헌법상 보호의 대상이 됨을 의미하며, 헌법소송법적인 측면에서는 헌법소원을 제기할 수 있는 기회의 부여를 의미한다. 결국 기본권 주체성의 의미는 사법심사의 가능성을 의미하는 것이며, 사법심사가능성은 대의제 민주주의 제도 아래에서 소수자의 권리보호를 위한 중요한 기회가 된다.

사회권을 '인간존엄성 유지에 적절한 생활수준을 누릴 권리'로 이해하는 관점에서, 인권을 윤리철학적으로 인간의 자유와 행복을 위한 기본적 필요 또는 후생경제학적 관점에서 인간발전을 위한 기본능력을 보장하기 위한 권리로 이해한다면 그것은 자유권과 같은 보편적인 가치를 갖게 된다. 이와 같은 이론적 관점에서는 '궁핍으로부터 자유로울 권리', '건강권', '교육권', '주거권', '이주노동자의 사회권', '장애인의 사회권', '여성과 아동의 사회권', '환경권' 등이 구체적인 인권으로서의 가치를 갖게 된다. 따라서 사회적 기본권 또한 우리 삶의 필수적인 기초로서의 인권이므로 외국인에게도 기본적으로 기본권 주체성과 기본권으로서의 사법심사 가능성을 열어주어야 한다(장서연, 2009:172-173).

3. 이주민의 사회권에 대한 국제적 기준

1) 「경제적 · 사회적 · 문화적 권리규약」과 권고안

유엔사회권위원회는 2009년 11월 10~11일에 이주민, 특히 결혼이주여성의 인권과 "여성과 아동에 대한 인신매매"에 대해 다음과 같이 시정할 것을 촉구하였다. 위원회는 한국 국민과 결혼한 외국인 배우자들이 아직도 거주 자격(F-2)과 관련하여 한국인 배우자에 의존한다는 것을 우려한다(제2조). 위원회는 한국정부가 한국인 배우자와 결혼한 외국여성들이 거주 자격을 얻거나 귀화하기 위하여 한국인 남편에게 의존하지 않아도 되도록 이들 여성에게 자격을 부여함으로써 그들이 받는 차별을 줄일 수 있도록 더 많은 노력을 한국정부가 기울일 것을 권고한다(E/C.12/KOR/CO/3 September 2009).

2) 「인종차별철폐협약」과 권고안

제17조 "위원회는 한국이 국제결혼여성의 권리보호를 강화하기 위한 적절

한 조치, 특히 한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도, 국제결혼여성이 이혼 또는 별거하게 된 경우에 법적인 거주 자격이 보장될 수 있도록 하는 조치를 채택할 것을 권고한다. 또한 위원회는 국제결혼중개업소가 지나친 비용을 받고 교육하거나, 배우자가 될 한국인에 대한 중요한 정보를 알리지 않거나, 신분증 및 여행문서를 압수하는 등의 폐해를 방지하기 위하여 국제결혼중개업소의 활동을 규제할 것을 권고한다.

위원회는 국제결혼여성의 한국사회 통합을 위하여 한국과 한국전통에 대한 충분한 정보 및 한국어강좌를 제공하는 내용을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것을 추가로 제안한다(CERD/C/KOR/CO/1. August 2007)."

이 권고안에서 주목할 사항은 "한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도" 결혼이주여성의 체류자격(체류권)을 보장하라는 것이다.

3)「베이징 여성 행동 강령」

「베이징 여성 행동강령」은 제46조에서 "여성이 인종, 연령, 언어, 민족성, 문화, 종교 또는 장애, 토착민 여성이기 때문에 혹은 기타 지위 때문에 완전한 평등 및 향상에 대한 장애물에 직면하고 있다는 것을 인정"하고, 제32조에서 "인종, 연령, 언어, 종족, 문화, 종교와 장애로 인하여 혹은 그들이 토착민이라는 이유로 힘의 증진이나 발전을 가로막고 있는 다수의 장애에 직면한 모든 여성과 여아를 위하여 모든 인권과 기본적인 자유의 동등한 향유를 도모하려는 노력을 강화한다."라는 행동강령을 채택하고 있다. 이주 여성과 관련한 이 행동강령은「인종차별철폐협약」,「이주노동자권리협약」,「국제노동조합협약」제111조와 동일선상에 서 있다(한국염, 2004).

이주여성과 관련한 베이징 여성행동 강령 조항은 빈곤, 교육훈련, 여성에 대한 폭력, 경제, 인권으로 구성되어 있다. 이 중 여성에 대한 폭력과 인권에 대한 조항을 기술하면 다음과 같다.

• 여성에 대한 폭력을 제거하기 위하여 유입국가와 송출국 양 국가에서 여성이주노동자를 위한 현행 법률을 시행하고, 적절한 경우에는 새로운 법률의 개발을 포함하는 특별조치를 취한다.
• 피난민 및 난민, 이주여성, 여성이주노동자들이 그들의 인권과 그들이 이용할 수 있는 권리보호장치를 알도록 하기 위하여 적절한 조치를 취한다.
• 여성에 대한 모든 형태의 폭력을 퇴치하고 철폐하기 위한 긴급 행동을 취해야 한다.
- 권리를 침해당하지 않게 하기 위한 정보 및 지원체계를 확보하도록 해야 한다.
- 여성 및 아동 인신매매를 국제협력을 통해 대항하고 제거하기 위해 모든 관련 인권 문서의 이행을 강화하고, 희생자에 대한 법률 및 사회서비스를 제공한다.

4) 「여성차별철폐협약」과 권고안

〈표6-1〉「여성차별철폐협약」의 흐름

년도	내용
2007	결과적으로 착취를 목적으로 대한민국으로 인신매매되는 결과를 낳기도 하는 국제결혼증가 및 국제결혼가정에서 발생하는 가정폭력의 만연에 대한 우려를 표명하고, 배우자의 침해에 대처할 실행 가능한 구제방법을 외국인여성에게 제공하고, 구제절차를 밟는 동안 이들이 국내에 체류할 수 있도록 허가하여야 한다고 제시한다. 나아가 한국은 외국인 여성에게 가정폭력으로부터 보호와 그 방지를 위하여 이용 가능한 조치들을 포함하여, 그들의 권리와 침해 구제방법을 알려주어야 한다고 권고한다.
2011	• 결혼이주여성에 대한 폭력에 대하여 "가정 폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 포함하여 외국인 여성들이 자신의 권리와 배상방안을 인지하도록" 여성에 대한 인식개선캠페인을 시행할 것을 한국 정부에 권고한다. • 국적에 대하여 "위원회는 한국 정부가 한국국적 취득 요건과 관련한 모든 차별적 조항을 제거하고, 「여성차별철폐협약」 제9조에 부합하게 국적을 다루는

	법과 제도를 개정할 것을 권고한다.” • 미비준 협약 가입에 대하여 “위원회는 한국정부가 아직 비준하지 않고 있는 「이주노동자권리협약」과 「강제실종방지협약」의 비준가입을 장려한다.”

이주민 관련 정책 현황과 과제

1. 다문화 정책

다문화 정책은 이주민들이 사회적 주변인이 되지 않고 평등한 시민으로 살아갈 수 있도록 하기 위한 사회적 안전망으로서의 의미를 지녀야 한다. 그러나 「다문화가족지원법」은 합법적 결혼이주민으로 지원 범위를 한정하면서 한국역사, 한국어, 결혼, 양육과 관련한 상담을 주요 지원으로 하는 사회통합을 일차적 목표로 삼고 있다는 점에서 다음과 같은 비판적인 평가가 있다.

첫째, 다문화 정책의 주요 대상이 결혼이주민과 자녀들이며 결혼이주민의 경우 가족 유지와 아동 양육에 주로 초점이 맞추어져 있다. 이는 다문화 정책이 초국적 조건에서 성별화 된 국민통합의 통치기술로서 사회 재생산 기능의 성격을 지니고 있음을 보여준다(정혜실, 2007: 김희정, 2007).

둘째, 결혼이주민에 대한 통합지원방안이 저출산고령화사회위원회에서 그 기본 틀이 성립되었다는 점에서 볼 때 인구대책으로서의 성격이 강하다는 점이다(김희정, 2007: 황정미, 2005). 이러한 다문화 정책은 구체적인 삶의 현장에서 벌어지는 이주민의 경험을 반영하지 못하는 ‘위로부터의 정책’이라는 비판을 받아왔다(김현미, 2008).

결혼이주여성과 관련하여 한국의 다문화가족 정책에 대한 평가는 다음과 같이 행해져 왔다. 첫째, 「다문화가족지원법」은 합법적 결혼이주민으로 지원 범위를 한정함으로써 북한이탈주민, 이주민들 간의 사실혼을 제외하고, 결혼이주민을 대상으로 한 결혼과 양육 관련 상담을 주요 지원으로 하는 사회통합을 일차적 목표로 삼고 있다(정혜실, 2007).

김희정(2007)은 다문화 정책을 정책대상자별로 비교하면서 다문화 정책의 중요한 대상은 결혼이주여성과 가족이며 가족 유지와 아동양육에 주로 초점

이 맞추어져 있음을 보여준다. 즉 결혼이주여성을 지원하는 정부 정책 안에서 정책은 결혼이주민을 사회 안으로 통합한다고 하지만 역설적으로 사회통합의 담론 안에서 이주민의 열등성과 부족함은 더욱 강조되고 있고, 불완전한 시민권을 가진 타자로서 호명되고 있다(황정미, 2009).

둘째, 한국의 다문화 정책도 2000년 이후 한국사회의 중요한 사회적 의제가 되기 시작한 저출산, 가족 위기의 문제를 해결하려는 인구정책의 성격을 띠고 있다. 또한 결혼이주민들의 법적 지위가 개별성에 기초하지 않고 남편과 아이와의 관계 속에서 증명되는 현실은 다문화 정책이 가족유지와 재생산에 기초하고 있음을 보여준다. 즉 한국정부가 주도하고 있는 이주정책으로서의 다문화주의는 초국가 시대의 국민만들기 프로젝트에 상응하는 개념으로 볼 수 있다(문경희, 2006; 김영옥, 2007). 2006년의 「여성결혼이주민가족의 사회통합 지원대책」이후 새롭게 마련된 「다문화가족 생애주기별 지원 강화대책」은 결혼이주여성의 생애주기별로 정책과제를 설정하고 있다. 전자에 비해 후자는 남편대상 육아교육 프로그램을 운영하는 '아버지 육아교육'이 포함되는 등 성역할과 관련한 고정관념에서 탈피하려는 변화를 보여주고 있다. 그러나 여전히 결혼이주여성들의 재생산권 보장과 관련한 근본적인 정책은 거의 포함되어 있지 않아서 이들을 재생산의 주체로서 간주하지 않는 입장을 보여주고 있다.

셋째, 다문화주의가 정부에 의해 차용됨으로써 적극적 행위자로서의 이주민의 경험을 반영하지 못하는 한계가 있다(김현미, 2008).

2. 인권관점으로 본 다문화 정책

이주 관련 정책과 법제를 검토한 결과, 몇 가지 시급한 과제들로는 입국 전 단계에서 결혼이주여성의 사증 발급 기간의 장기화 문제가 해결되어야 하며, 국제결혼 중개업체의 부실 관리 문제 해결을 위해 결혼중개업법이 개정되어야 한다는 것이다. 2011년 국가인권위원회가 권고한 바와 같이 결혼이주여성의 체류기간 연장 발급시 요구되는 한국인 배우자의 신원보증 제도는 폐기되어야 한다.

또한 결혼이주여성의 사회보장 적용 시 한국인 자녀의 양육여부에 따른 차별 시정을 위한 법령 개정도 필요하다. 귀화 신청 단계에서는 무엇보다도 결혼이주여성의 귀화 시 한국인 배우자에 대한 의존성 및 한국인 자녀의 양육여부

에 따른 차별 문제가 시정되어야 한다. 결혼이주여성을 중심으로 인권침해 관련 이슈와 정책과제를 살펴보면 다음과 같다.

〈표6-2〉 결혼이주여성의 인권 이슈와 쟁점

이슈	쟁점
결혼이주여성의 사증 발급기간의 장기화 추세	정부는 결혼이주여성의 혼인 파탄율을 낮추기 위한 방편으로 혼인 전 이주여성의 위장결혼 등을 심사를 통해 걸러내겠다는 입장을 견지하나 심사의 객관성이 보다 필요하며, 심사의 장기화로 혼인 신고 후 이주여성의 늦은 귀국을 초래해 상호 결혼 상태를 유지할지 여부에 대하여 오히려 불안감을 증대시키고 있다.
국제결혼 중개업체의 부실관리의 문제	국제결혼중개업체를 영리목적의 상업 시스템하에서 등록제로 운영하고, 고지의무를 위반한 경우 처벌하는 규정이 없어 국제결혼중개업체로 인한 피해 사례가 상당히 많다. 결혼중개업법 개정 방향에 관한 그동안의 논의를 정리하여 허가제, 처벌 규정 추가, 비영리 운영 등의 대안이 모색되어야 한다.
결혼이주여성의 사증 발급에 한국인 배우자의 신원보증 요구의 문제	사증 발급 및 체류기간 연장시 한국인 배우자의 신원보증을 요구하고 있어 이주여성이 한국인 배우자에게 예속되고 가정폭력 등이 발생하더라도 강제추방의 위험 때문에 법에 호소하지 못한다. 신원보증제도는 폐기되어야 한다.
결혼이주여성의 사회보장 적용시 한국인자녀의 양육여부에 따른 차별	「국민기초생활보장법」, 「한부모가족지원법」 등에 의한 사회보장 혜택은 한국인 자녀를 양육하는 경우에 한정된다. 이혼한 결혼이주민이 자녀양육 또는 시부모 부양과 상관없이 독립된 주체로서 생활할 수 있는 방안의 모색이 필요하다.
귀화 신청 단계	결혼이주여성의 귀화 시 한국인 배우자에 대한 의존성 및 한국인 자녀의 양육여부에 따른 차별이 존재한다.

이주민 사회권의 제도적 보장

지난 10년 간 대한민국은 체류 이주민들의 급증과 함께 과거에 경험하지 못했던 사회적 변화를 겪게 되었고, 이에 대한 정부 차원의 대책이 확대되어 왔다. 그러나 이러한 변화에도 불구하고 이주민에 대한 사회보장권이 권리로 인정되지 않고 있는 실정이다.

여기에서는 사회권과 관련된 법 규정과 정부정책들을 국제기준과 비교하고, 둘 사이의 차이와 간극을 분석한다. 그리하여 대한민국에서의 이주민(결혼이주여성, 난민)의 사회적 권리에 관한 제도와 정책과제를 모색하고자 한다.

1. 결혼이주여성과 사회보장

「국민건강보험법」, 「국민기초생활보장법」, 「한부모가족지원법」에서도 국제결혼이주민의 법적 지위를 규정하고 있다. 세 법의 경우 모두 그 대상을 국민으로 하고 있지만 외국인에 대한 특례조항을 두고 있다는 점이 특징적이다.

그러나 국민기초생활 수급권자로 인정받기 위해서는 결혼이주민 중 본인 또는 배우자가 임신 중이거나 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육하고 있거나 배우자의 대한민국 국적인 직계존속(直系尊屬)과 생계나 주거를 같이하고 있어야 한다. 그래서 부득이하게 출산이나 양육이 불가능하지만 공적 부조를 받아야 하는 경우를 제외하는 문제점이 있다. 2011.10.1.부터 시행되는 개정법은 '배우자의 대한민국 국적인 직계존속(直系尊屬)과 생계나 주거를 같이하고 있는 사람'을 추가함으로써 결혼이주민이 배우자의 가족을 봉양하는 경우 공적 부조를 줄 수 있도록 하여 한국인 배우자 및 배우자의 가족에 의존하여서만 그 혜택을 주는 방식으로 개정되었다. 그러나 임신, 자녀 양육, 직계존속 부양 등의 조건 없이 결혼이주민 개인에 대한 공적 부조의 필요성을 따져 수급권자로 인정할 지 여부를 판정하도록 법을 개정할 필요성이 있다.

앞으로 인도적인 차원에서 수급권자의 범위를 공적 부조가 필요한 미성년자녀를 양육하는 이주노동자도 포함시키는 방안에 대한 검토가 필요하다.

〈표6-3〉 사회보장 관련 법령의 평가

법안	내용과 평가
국민건강보험법	영세사업장이나 가사, 간병일 등 돌봄 노동에 종사하는 상당히 많은 이주민의 경우 지역건강보험에 가입하여야 하나 가입 비용부담으로 인하여 가입하지 못하고 있다. 이러한 이주민과 그 가족의 실질적인 의료권 보장을 위한 대책 마련이 필요하다.
국민기초 생활보장법	• 국민기초생활 수급권자로 인정받기 위해서는 결혼이주민 중 본인 또는 배우자가 임신 중이거나 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육하고 있거나 배우자의 대한민국 국적인 직계존속(直系尊屬)과 생계나 주거를 같이하고 있는 사람으로 제한하고 있다. 그러므로 부득이하게 자녀를 생산하지 못하거나 양육을 할 수 없지만 공적 부조를 받아야 하는 경우를 제외하는 문제점이 있고, 임신, 자녀 양육, 직계존속 부양 등의 조건 없이 결혼이주민 개인에 대한 공적 부조의 필요성을 따져 수급권자로 인정할지 여부를 판정하도록 법을 개정할 필요성이 있다. • 인도적인 차원에서 수급권자의 범위를 공적 부조가 필요한 미성년자녀를 양육하는 이주노동자도 포함시키는 방안에 대한 검토가 필요하다.

2. 난민과 사회보장

1) 국제기준

「난민지위협약」은 제24조 제1항(b)에서 합법적으로 체재하는 난민의 "사회보장"에 대한 권리가 "자국민에게 부여하는 것과 동일한 대우"로 부여되어야 한다고 규정하고 있다. 사회보장의 내용으로는 "산업재해, 직업병, 모성보호, 질병, 불구, 노령, 사망, 실업, 가족부양 및 국내법령에 의하여 사회보장제도의 대상이 되는 기타 사고"로 규정하고 있다.

이때 체약국은 기존에 취득한 권리의 유지 및 새로운 권리 취득 또는 공공연금의 경우 연금납입 조건을 충족시키지 못하는 자에 지급하는 수당에 대해

서 적절한 조치를 취할 수 있다(제24조 제1항(b)(i), (ii)). 또한 제25조에서 합법적으로 체재하는 난민에게 "공적구호와 공적원조"에 관하여 "자국민에게 부여하는 것과 동일한 대우"를 부여하여야 한다고 규정하고 있다. 협약에서 말하는 "공적구호(Public Relief)"와 "공적원조(Public Assistance)"는 "사회보장(Social Security)"과 혼용되어 쓰이는 측면이 있는데, 협약에서의 구분은 전자는 공적 부조에 가깝고 후자는 사회보험으로 한정해서 이해될 수 있다는 설명이 일반적이다.

한편 제20조는 "주민전체에 적용되는 배급제도가 있는 경우" 난민은 "내국인과 동일한 대우"를 부여받는다고 규정하고 있다. 「경제적 · 사회적 · 문화적 권리규약」은 "모든 사람이 사회보험을 포함하는 사회보장"을 받을 권리를 가진다는 것을 당사국이 인정해야 한다고 규정하고 있다(제9조).

또한 "적절한 식량, 의복 및 주택"을 포함하는 "적절한 생활수준", "생활조건"의 지속적인 개선에 대한 권리를 규정하고 있으며, 당사국은 "그 권리의 실현을 확보하기 위한 적당한 조치"를 취할 것을 규정하고 있다(제11조). 「아동권리협약」 역시 제26조에서 아동의 사회보장에 대한 권리(제26조)와 "신체적, 지적, 정신적, 도덕적 및 사회적 발달에 적합한 생활수준"과 "영양, 의복 및 주거에 대한 물질적 보조"에 대한 권리(제27조)를 규정하고 있다.[1]

2) 사회보험에 관한 국내법과 제도

(1) 국민연금

국민연금은 외국인에 대해서도 제한적으로 적용되는데, 상호주의에 따라 외국인의 본국 법이 국민연금에 상응하는 연금을 대한민국 국민에게 적용할 때만 그러하다(제126조 제1항). 난민지위인정자의 경우에는 「출입국관리법」 제76조의10에 따라 상호주의 적용이 면제되기 때문에 제한 없이 적용된다. 외국인 가운데 "체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류하는 자", "외국인등록을 하지 아니하거나 … 강제퇴거명령" 대상인 자[2], 체류자격이 "문화예술(D-1), …, 기타(G-1)[3]"인 사람은 국민연금 "당연 적용"에서 제외된다.

즉 기타(G-1)의 체류자격을 받는 난민지위 신청자(G-1-5) 및 인도적 체류 허가자(G-1-6), 난민인정자 가운데 체류기간 도과상태인 사람 등은 국민연금 "당연 적용"에서 제외된다는 것이다. 그러나 이런 경우에도 국민연금의 "임의가입"을 금지하고 있지는 않다.

1 난민의 사회보장관련 법규정과 보장실태에 대해서는 김철효(2010), "2010 '난민의 경제 · 사회 · 문화권: 현황과 과제', 난민사회권의 제도적 보장 : 현황과 과제, 제3회 난민워크숍 자료집. pp: 8-65의 내용을 요약정리하였다.

2 「국민연금법 시행령」(대통령령 제22311호, 2010. 7. 26. 타법개정) 제111조

3 「국민연금법 시행규칙」(보건복지부령 제17호, 2010. 8. 31. 일부개정) 제53조와 별표

(2) 건강보험

외국인에 대해서는「국민건강보험법」제93조[4]에서 외국인도 "가입자 또는 피부양자가 된다"고 규정함으로써 국민건강보험에 가입할 수 있는 권리를 규정하고 있다.「국민건강보험법 시행령[5]」에 따르면 "직장가입자 적용사업장" 등에 근무하고 "외국인등록을 한" 외국인인 경우 직장가입자의 형태로 건강보험에 당연가입하여야 한다. 직장가입자에 해당되지 않는 경우 "국내에 3개월 이상 거주"하고 '외국인 등록'을 한 자로서 보건복지부가 정하는 체류자격을 가진" 외국인의 경우 "본인의 신청에 따라" 지역가입자가 될 수 있다. 단 미등록 이주민은 해당되지 않는다(시행령 제64조).

한편「국민건강보험법 시행규칙[6]」에서는 "지역가입자가 될 수 있는 외국인의 체류자격"을 정하면서 난민인정자가 포함되는 거주(F-2) 체류자격을 포함시키고 있으나, 난민신청자 및 인도적 체류허가자가 속하는 기타(G-1) 체류자격은 배제시키고 있다(제45조 제2항).

(3) 산업재해보상보험

「산업재해보상보험법」은 보험급여를 받는 대상과 관련하여 외국인에 대한 특별한 규정을 두고 있지 않다. 노동자는 국적과 체류 자격에 관계없이「근로기준법」의 재해보상의 대상이 되며, 산업재해보상보험의 수혜 대상에도 포함된다. 따라서 난민인정자, 난민지위신청자, 인도적 체류허가자가 산업재해를 당했을 때는 합법체류 여부와 관계 없이 산업재해보상보험 제도에 따라 보상을 받게 된다.

(4) 고용보험

「고용보험법 시행령[7]」제3조는 "적용제외 근로자"를 규정하면서 원칙적으로 외국인의 고용보험 적용을 일부 제한하고 있다. 거주(F-2)의 체류자격을 받는 난민인정자의 경우 적용제외에 대상에 포함되지 않아 고용보험의 적용을 받을 수 있지만, "사업주나 하수급인"이 소재지 관할 "직업안정기관(고용센터)"에 "외국인 고용보험 가입 신청서"를 제출해야지만 적용 받을 수 있다.[8] 그러나 기타(G-1)의 체류자격을 받는 인도적 체류허가자 및 난민인정 신청자는 고용보험 적용제외 대상이다.

4 제93조(외국인등에 대한 특례) ① 정부는 외국정부가 사용자인 사업장의 근로자의 건강보험에 관하여 외국정부와의 합의에 의하여 이를 따로 정할 수 있다. ② 국내에 체류하고 있는 재외국민 또는 외국인으로서 대통령령이 정하는 사람은 제5조의 규정에 불구하고 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 된다. 〈개정 2005.7.13〉

5 대통령령 제22190호, 2010.6.8. 일부개정

6 보건복지부령 제20호, 2010.9.17. 일부개정

7 대통령령 제22356호, 2010.8.25. 타법개정

8「고용보험법 시행규칙」(고용노동부령 제5호, 2010.8.30. 타법개정) 제2조

3. 공공부조에 관한 국내법과 제도

난민에 대한 사회보험에 대한 제도와 함께 공공부조에 대한 제도도 있다. 〈표6-4〉와 같이 대표적인 공공부조제도에는 국민기초생활보장, 의료급여, 긴급복지지원 등이 있다.

〈표6-4〉 공공부조에 관한 국내법

국민기초 생활보장	외국인과 관련해서는 특히 제5조의2에서 "외국인에 대한 특례"를 명시하고 있는데, "대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육"하고 있는 외국인이 수급권자의 조건에 해당될 때 수급권자가 된다고 규정하고 있다. 이외의 외국인은 국민기초생활보장의 수급자가 될 수 없다. 따라서 난민인정자를 포함하여 인도적 체류허가자, 난민지위 신청자 모두 국민기초생활보장의 혜택을 받을 수 없다.*170페이지 참고
의료급여	「의료급여법」은 일반적인 외국인에 대한 규정은 없으나 "난민에 대한 특례" 조항을 두고 있는데, 제3조의2에서는 "난민의 지위를 인정받은 자"로서 「국민기초생활보장법」 제5조의 수급권자의 범위에 해당하는 자"를 의료급여 수급권자로 보고 있다. 즉 "소득인정액이 최저생계비 이하"이고 부양의무자가 없거나, 부양을 받을 수 없거나, 일부 급여가 필요하다고 인정되는 경우(「국민기초생활 보장법」 제5조) 난민도 의료급여에 대한 권리를 보장 받는다는 것이다. 이 조항은 난민의 사회보장권과 건강권을 권리로 인정했다는 점에서 의미가 있다.
긴급복지지원	"긴급지원대상자"를 정의하는 데 있어 외국인도 긴급지원대상자에 포함될 수 있는 "외국인에 대한 특례" 규정을 두고 있는데(제5조의2), 「긴급복지지원법 시행령[9]」은 결혼이주민과 함께 "난민의 인정을 받은 사람"도 포함시키고 있다. 그러나 인도적 체류허가자와 난민지위신청자는 "위기상황"에 처하여 도움이 필요한 "긴급지원대상자" 자격에서 배제시키고 있다.

9 대통령령 제22075호, 2010.3.15 타법개정

*참고 **〈국민기초생활보장사업 수급권자에 해당하는 외국인의 범위〉**

- (국민기초생활 보장법 시행령 제5조의2) 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인 등록을 한 자로서 다음에 해당하는 경우
  - 대한민국 국민과 혼인 중인 자로서 본인 또는 대한민국 국적의 배우자가 임신 중인 사람
  - 대한민국 국민과 혼인 중인 자로서 대한민국 국적의 미성년 자녀 (계부(모)자 관계 및 양친자관계를 포함)를 양육하고 있는 사람
  - 배우자의 대한민국 국적인 직계존속과 생계나 주거를 같이하는 사람
  - 대한민국 국민인 배우자와 이혼하거나 그 배우자가 사망한 사람으로서 대한민국 국적의 미성년자녀를 양육하고 있는 사람 또는 사망한 배우자의 태아를 임신하고 있는 사람

  ※ 미성년 자녀는 만20세 미만인 자를 의미함(민법 제4조 참조), 양육이란 생계나 주거를 같이하는 경우로 보장시설에 자녀를 위탁하는 경우에는 양육에 해당하지 않음에 주의
- 「난민의 지위에 관한 협약」 제24조에 따라 법무부 장관이 난민으로 인정한 자

  ※ 이 경우, 외국인 등록증 및 난민인정 관련 서류를 제출받아 조사 · 선정

출처 : 2012년 국민기초생활보장사업 안내(보건복지부)

이주민의 인권쟁점과 실천지침

1. 인신매매성 결혼방지대책 마련[10]

1) 인권쟁점

현재 한국에는 1,300여개의 국제결혼중개업체가 있는 것으로 추산되고 있으나 실제 규정대로 자격을 갖추고 있는 업체는 400여개에 불과하다. 무등록 결혼중개업체에 의한 피해를 파악하고 이에 대한 실효성 있는 관리 감독 대책이 시급하다. 현재와 같은 결혼중개구조의 문제점으로는 성 · 인종차별적 광고, 정보의 왜곡 및 은폐, 미인대회식의 대량맞선 및 단기속성의 성혼, 인신매매에 가까운 강압적 구조로 인한 인권침해가 심각하게 지적되고 있다.

10 이하의 인권쟁점 및 국내외 규범, 실천지침의 내용은 『2011 이주인권가이드라인(한양대 글로벌다문화연구원, 2011)』중 결혼이주민 내용을 인용하였다.

◆ 사례 1. 베트남신부와 결혼하세요.

"베트남, 절대 도망가지 않습니다."

한국의 지방도시 곳곳에 있는 낯익은 한국어 현수막 사진 한 장이 2007년도 미 국무부 인신매매 보고서에 등장해 눈길을 모았다.

미 국무부는 12일 발표한 영어판 인신매매 실태 보고서에서 한국어로 된 현수막 사진을 싣고 브로커가 개입된 동남아 여성들의 인신매매 실태를 고발했다. 보고서는 "한국의 도로변에는 자칭 국제결혼전문가들이 내건 '베트남 여성들은 절대 도망가지 않는다'라고 적힌 현수막을 쉽게 볼 수 있다"며 "국내에서 쉽게 배우자를 만나기 힘든 한국 총각들을 국제결혼으로 유혹하고 있다"고 소개했다. 특히 한국의 국제결혼은 지난 5년간 무려 3배나 급증한 4만3천121명에 달했고, 이들 중 한국남성들의 72%가 동남아시아 또는 몽골 여성들과 결혼한 케이스라고 지적했다. 개발도상국의 여성들에게 결혼을 미끼로 한 인신매매성 광고들은 비단 한국뿐만 아니라 대만과 일본, 말레이시아에서도 흔히 볼 수 있다고 보고서는 설명했다. 심지어 국제결혼 매개조직들은 베트남이나 캄보디아, 몽골 출신 여성을 돈을 주고 배우자로 선택하기 위해 이들 국가를 방문하는 여행상품도 갖추고 있으며, 때로는 인터넷 사용이 가능한 결혼브로커들을 통해 위안소에서 여성을 고를 수도 있도록 하고 있다고 보고하였다.

이 지역의 정부 및 NGO(비정부기구)들은 국제 브로커들이 개입된 국제결혼 수가 최근 급증세를 보이고 있으며, 이들 여성 중 상당수는 성 매매나 강제 노동과 관련되어 있다고 소개했다. 베트남 여성들의 경우 지난 3년간 2만 명이 넘는 여성들이 대만 남성들과 결혼했으며 이들은 대부분 대만에서 활동하는 결혼 브로커들이 베트남 남부의 브로커들의 협조를 받아 성사된 케이스들이라고 하였다.

또한 인신매매 조직과 연루된 '가짜 남편'들이나 외국 여성을 소유하고 있다고 착각하는 '착취 남편'들에 의해 성 착취나 강제 노동 상태에 있는 외국 여성들이 적지 않은 것으로 나타났다. 대만 경찰은 지난 3월 말 35명의 인도네시아 여성을 공장에서 노예상태로 일하게 했던 밀매조직을 적발, 해체했으며 이들 여성은 당초 합법적으로 입국했으나 브로커들의 사기결혼 수법에 걸려들어 희생된 것으로 조사됐다고 보고서는 덧붙였다.

중앙일보(2007.6.14.)

2) 관련 법규

(1) 국제규범

- **「여성차별철폐협약」 제6조**

"당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다."

「여성차별철폐협약」 제7차 정기보고서 최종논평(2011.7.29.)은 결혼중개업 관리법의 효과적인 실행을 위한 입법적 노력을 권고한 바 있다. 또한 「인종차별협약」 대한민국 제13차, 제14차 정기보고서 최종견해(2007.8.17.)는 국제결혼중개업소 문제에 대해 우려하고 이에 대한 규제를 권고하였다.

(2) 국내규범

외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관한 법은 「헌법」 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 「국가인권위원회법」 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 적용)이다. 혼인 및 가족생활이 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장하여야 한다는 「헌법」 제36조 제1항, 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립 · 시행하여야 한다는 「다문화가족지원법」 제3조[11]를 참고할 필요가 있다. 2010년 제3차 개정법률(일부개정 2010.5.17. 법률 제10301호, 시행일 2010. 11.18)의 내용은 다음과 같다. 1) 국제결혼중개업자에게 결혼중개 계약 이용자와 그 상대방에게 신상정보를 제공하도록 하고, 2) 통 · 번역 서비스의 제공을 의무화하며, 3) 표시 광고를 하는 경우 신고번호, 등록번호를 포함하도록 하는 등 결혼중개 관행을 개선하고, 4) 예금 제도를 폐지하고 신고 및 등록 업무를 시 · 군 · 구로 일원화하는 등 결혼중개업의 관리 과정에서 나타난 문제점을 보완하는 내용을 규정하였다.

현행 법률의 결혼정보제공과 관련한 규정의 특징으로는, 결혼중개업자에게 결혼중개 이용자에게 거짓 정보를 제공하지 않을 의무를 부과(제12조 제2항)하고 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으나(제26조 제2항 제5호), 신상정보 제공 의무(제10조의 2)를 위

11 제3조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립 · 시행하여야 한다.

반할 경우에는 처벌 규정 없이 영업정지만을 규정(제18조 제1항 제9호)하고 있다는 점이다.

3) 실천지침 제시

- 국제 규범에 맞는 「인신매매방지법」을 제정하여 이주과정에서 발생하는 인신매매를 방지하고 피해자를 보호하여야 한다.

- 국제결혼중개업체에 대한 관리감독을 철저히 하고, 정확한 신상정보제공은 물론, 당사자의 의사결정권을 보장할 수 있는 정보를 제공해야 한다. 이러한 의무를 제대로 이행하지 않을 경우 처벌에 대한 명확한 규정을 마련하여야 한다.

- 국제결혼중개업의 규제와 감독을 철저히 하고, 결혼이주가 이루어지는 당사국의 현지 중계업자들을 규제할 수 있는 방안을 마련하여야 한다. 중개업체의 고의 또는 과실에 대한 입증책임을 피해자에게 부과하지 않도록 하여야 한다.

- 정부차원에서 국제결혼중개업자와 함께 인신매매성 결혼을 추진한다는 국제사회의 비난을 받지 않도록 지방자치단체의 '농어촌 총각 장가보내기 지원사업'등 공식적인 대규모 국제결혼중개사업을 자제하여야 한다.

- 결혼이주여성들의 이주과정에 관련된 법집행 공무원들은 인신의 모집, 운송, 이전, 은닉, 인수 행위에 대해 인신매매로 인식하지 못하는 한계를 드러내고 있어, 근본적인 제도개선과 아울러 관계자에 대한 인권교육이 필요하다.

2. 결혼이주민의 혼인권 보호 및 입국과 체류권 보장

1) 인권쟁점

가정폭력과 인신매매성 결혼중개 구조에 취약하게 노출된 결혼이주여성의 피해를 사전에 예방하고 축소할 수 있는 사전교육제도가 형식적으로 이루어

지고 있다. 이로 인해 해외현지에서 결혼을 했음에도 불구하고 초청하지 않는 범죄적 행위도 다수 발생하고 있다. 결혼이주민의 인권을 보장하기 위하여 결혼이주민의 법적 지위를 한국인 배우자와 그 가족의 신원보증과는 무관하게 독립적이며 안정적으로 보장하여 기본적 혼인권을 보장하도록 하여야 한다.

◆ 사례 2. 결혼이주남성의 체류권[12]

방글라데시 출신으로 한국에 온지 12년 되었다. 7년 즈음 장모님이 중매하여 결혼하고 비자를 받았다가 문화갈등으로 인해 현재 별거 중이다. 한국인 배우자가 보증을 서주지 않아 F-2-1(거주-국민의 배우자)이 끝나고 비자문제가 해결이 안 되서 현재 미등록 기간이 1년 가까이 된다. 한국여성은 같이 살 의향이 없어 보인다. 남성은 상담 후 갈등에 대해 이해를 하고 앞으로 노력하겠다고 했지만 여성은 풀리지 않는다.

협의이혼이 된다면 양육권은 이주남성이 갖기 어려운 부분인데 남성이 양육권을 주장한다. 둘 다 아이에 대한 미련이 많아서 이혼이 되기 어렵고 소송으로 이어질 문제이며, 아이의 나이는 2년 4개월 정도이다. 결혼이주여성과 다른 점은 이주노동자로 입국하였고, 비자문제에 따라서 취업조건이 달라진다는 것이다. 고용허가제로 들어와서 4대 보험, 최저임금제 등은 보장되는데 이런 것들이 철회되면 전부 다시 어려워지는 현실이다.

2) 관련 법규

(1) 국제규범

「여성차별철폐협약」 제7차 정기보고서 최종논평(2011.7.29.)은 결혼이주민의 한국국적 취득 시 요구하는 구두, 서면정보, 특히 귀화신청 시 남편에 대한 의존 그리고 자녀가 없는 경우에 처하게 되는 어려움에 대해 우려하고, 차별적인 조항들을 삭제할 것을 권고하였다.

또한 「인종차별철폐조약」 제17조 "위원회는 한국이 국제결혼여성의 권리보호를 강화하기 위한 적절한 조치, 특히 한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도, 국제결혼여성이 이혼 또는 별거하게 된 경우에 법적인 거주 자격이 보장될 수 있도록 하는 조치를 채택할 것을 권고한다. 또한 위원회는 국제결혼중개업소가 지나친 비용을 받고 교육하거나, 배우자가 될 한국인에 대한 중요한 정보를 알리지 않거나 신

12 본 사례는 국가인권위원회의 이주인권가이드라인 실태조사의 일부로, C시 상담센터로부터 사례로 소개받은 내용이다.

분증 및 여행문서를 압수하는 등의 폐해를 방지하기 위하여 국제결혼중개업소의 활동을 규제할 것을 권고한다. 위원회는 국제결혼여성의 한국사회 통합을 위하여 한국과 한국전통에 대한 충분한 정보 및 한국어강좌를 제공하는 내용을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것을 추가로 제안한다(CERD/C/KOR/CO/1. August 2007)"고 하였다.

이 권고안에서 주목할 사항은 "한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도" 결혼이주여성의 체류권을 보장하라는 것이다. 유엔사회권위원회는 2009년 11월 10~11일에 스위스 제네바에서 열린 위원회에서 한국정부의 보고를 듣고 이주민, 특히 결혼이주여성의 인권과 "여성과 아동에 대한 인신매매"에 대해 다음과 같이 시정할 것을 촉구하였다.

위원회는 한국 국민과 결혼한 외국인 배우자들이 아직도 거주 자격(F-2)과 관련하여 한국인 배우자에 의존한다는 것을 우려하였다(제2조). 또한 한국정부가 한국인 배우자와 결혼한 외국여성들이 거주 자격을 얻거나 귀화하기 위하여 한국인 남편에게 의존하지 않아도 되도록 이들 여성에게 자격을 부여함으로써 그들이 받는 차별을 줄일 수 있도록 더 많은 노력을 기울일 것을 권고하였다(E/C. 12/KOR/CO/3 September 2009).

(2) 국내규범

외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관한 법은 「헌법」 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 「국가인권위원회법」 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 적용)이다. 「헌법」 제11조 제1항(평등권), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 「국가인권위원회법」 제2조 제3항(평등권 침해의 차별행위 정의[13]), 「다문화가족지원법」 제3조(다문화가족구성원의 안정적인 가족생활 보호)를 참고할 필요가 있다.

(3) 해외사례

독일의 경우 결혼이주민은 최초 결혼사증을 신청하여 입국한다. 이후 독일인 배우자가 거주하는 지방정부의 신청에 따라 연방정부에서 체류허가를 승인한다. 체류허가를 받은 결혼이주민은 취업허가를 신청할 수 있으며 자유

13 "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼 · 미혼 · 별거 · 이혼 · 사별 · 재혼 · 사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的)지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서는 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정 · 개정 및 정책의 수립 · 집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

로운 직업 활동을 보장받는다.

3) 실천지침 제시

- 한국인 배우자와 외국인 배우자를 대상으로 하는 사전교육과 비자 연동 제도는 인권친화적으로 개선되어야 한다.

- 현지에서 결혼을 했음에도 한국인 배우자가 초청하지 않아 한국에 입국하지 못하는 이주여성의 피해를 막을 수 있는 장치를 마련하고, 결혼피해 당사자가 원할 경우에는 한국 입국 및 체류와 취업을 할 수 있도록 하여야 한다.

- 결혼이주민의 체류권, 영주권, 국적취득권 등의 권리는 구체적인 근거 법령에 따라 법적지위를 보장받을 수 있도록 하고, 이 과정에서 담당 공무원의 재량권이 남용되지 않도록 한다.

3. 폭력으로부터의 인권보호 강화

1) 인권쟁점

결혼이주민의 경우 취약한 혼인권 보호 장치와 불안정한 국내 체류신분으로 인해 심각한 가정폭력 등에 무방비로 노출되어 있지만, 장기간동안 사회적 보호를 받지 못하는 사례가 다수 발생하고 있다. 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위한 적극적이고 통합적인 정책 및 프로그램의 시행이 필요하다.

◆ 사례 3. 가정폭력으로 인해 무너진 코리안드림

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

국민일보(2010.7.22.)

2) 관련 법규

(1) 국제규범

유엔여성차별철폐위원회(2011년 권고) 20항 "가정폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 포함하여 외국인 여성들이 자신의 권리와 배상방안을 인지하도록" 여성에 대한 인식개선캠페인을 시행할 것을 한국 정부에 권고하였다.

(2) 국내규범

외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관한 법은 「헌법」 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 「국가인권위원회법」 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 적용)이다. 국가의 혼인생활 보호에 관하여는 「헌법」 제36조 제1항(혼인과 가족생활)[14], 「다문화가족지원법」 제3조(다문화가족구성원의 안정적인 가족생활 보호)를 참고할 필요가 있다. 또한 임대주택의 우선입주권 부여에 관하여는 「가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제8조5[15]를 참고할 수 있다.

(3) 해외사례

독일에서의 가정폭력 피해는 경찰이 직접 처리하므로 이주민의 가정폭력 또한 경찰의 직접 개입원칙이 적용된다. 가정폭력 가해자는 경찰에 연행되며 피해자의 요청으로 접근금지 또한 가능하다. 이후 피해자에게 가정법률상담 서비스가 제공되며 법무부와 연계된 법적 지원이 이루어진다.

3) 실천지침 제시

- 「가정폭력 방지법」에 명시된 개념정의에 따라 물리적 폭력뿐만 아니라 정신적 · 언어적 학대, 성적학대, 협박 등의 비물리적 가정폭력 피해에 대한 인권보호조치를 강화해야 한다. 폭력으로 인해 혼인이 파탄되는 경우에는 일정기간 경제활동이 가능한 체류자격을 인정하고, 법률지원과 함께 임대주택 우선 입주권을 고려하는 등 사회보장 혜택을 누릴 수 있도록 해야 한다.

- 폭력피해 이주여성이 자녀양육권을 부여받았을 경우, 폭력가해 남편으로부터 자녀를 보호할 수 있도록 친권자인 한국인 배우자의 동의 없이도 자

14 「헌법」 제36조 ① 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.

15 「가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제3호. 피해자를 위한 보호시설의 설치 · 운영, 임대주택의 우선 입주권 부여와 그 밖에 피해자에 대한 지원 서비스의 제공 제8조의 5(임대주택의 우선 입주권 부여) 제4조 제1항 제3호에서 정하는 임대주택의 우선 입주권 부여의 대상자 선정기준 및 선정방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

녀와 본인의 거주이전의 자유와 육아양육 지원을 보장하여야 한다.

- 가정폭력 등의 학대로 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성은 양육하는 자녀가 없더라도 국민기초생활보장법의 지원을 받고, 장기간의 심리상담과 치료를 받을 수 있어야 한다.

- 가정폭력 피해자 보호를 위한 이주여성 쉼터는 이주여성의 언어, 문화, 본국과의 관계, 가족관계, 퇴소 후의 자립 등 문제의 특성을 반영하여 운영하여야 하고, 정부의 지원을 받더라도 자율성을 보장받아야 한다.

다문화 사회복지와 문화적 역량

1. 이주민의 사회문화적 적응 문제

국내 이주민들이 경험하는 문제는 크게 국적 취득 및 인권 관련 문제, 사회문화적 적응의 문제 등이 있다. 그 중에서도 이주민이 한국 사회와 그 문화에 적응하는 과정에서 경험하는 어려움은 다음과 같다.

1) 문화적 갈등과 억압

결혼이주민의 경우, 언어 차이와 더불어 문화예절과 음식, 관습 문화의 차이, 배우자 상호 문화 이해 부족, 가부장적인 남편의 태도와 시댁의 문화, 자녀의 소속과 양육방식, 친족과의 관계 등 문화적 차이로 인한 갈등을 경험하게 된다. 특히, 가부장적 권위의 남편과 시댁의 문화적 차이에서 오는 문화 갈등을 경험하고 있고, 민족우월주의에서 오는 이주여성에 대한 차별적 시각을 경험하고 있다. 한편, 이미 한국 여성들에게서 포기된 시부모 부양의 전통에 대한 복종, 가사와 농경일의 이중 부담이 결혼이주여성에게 요구되고 있으며, 이들을 통하여 전통적 며느리 역할에 대한 기대가 지속됨으로서, 가부장적 가족문화 강화의 부담을 지우려 한다는 지적이 제기된다(조옥라 외, 2006:89). 이주하기 전 본국에서는 부부 간의 문제, 가사, 자녀양육 등은 여성 자신 혹은 부부의 의견 조율에 의해서 결정되는 사항이었지만, 한국 이주 후 시어머니를 비롯

한 시댁식구가 관여하거나 강압적인 결정으로 일방적으로 따르기만을 요구하는 문화적 차이를 경험하고 있는 것이다(김이선, 김민정, 한건수, 2006).

2) 타 문화에 대한 이해 부족

한국 사회 구성원이 가진 다른 문화에 대해 제한된 이해는 역사적 경험에 기반을 두고 있다. 한 예로 한국 사회에서 미국인이 백인의 기준이 되어 왔는데, 이것은 오랫동안 정치 · 사회적으로 미국의 영향 하에 있으면서 미국 중심의 획일적인 서구관과 문화관을 키워 왔기 때문이다. 그 결과 미국인이 아닌 다른 서구인과 그들의 문화권에 대한 이해가 부족하고, 인종에 관계없이 영어를 사용하는 외국인에게는 우호적인 태도를 보이곤 한다. 또한 과거 정치, 군사, 경제적으로 압도적인 미국의 영향 하에서 강력한 외세에 대한 배타성과 동경심을 동시에 경험한 한국 사회는 외부 문화에 대해 경제력을 기준으로 판단하는 왜곡이 축적되면서 상대적으로 문화적 · 도덕적 기준이 희박한 상황이다. 그러므로 실제로 다양한 국가, 직업 배경의 비서구권 외국인이 존재하지만 검은 피부색을 가지고 비영어권 국가에서 온 외국인을 대부분 이주노동자 수준에서 선입견을 가지고 바라본다든지, 아프리카에서 온 비즈니스맨, 태국 · 필리핀 등에서 온 관광객 등을 무시하는 사례가 빈번한 것으로 알려지고 있다.

타 문화에 대한 이해 부족과 함께 더 큰 문제점으로 지적되는 것은 지역, 피부색, 국가의 경제력을 막론하고 거주 이주민에 대한 제대로 된 제도적 지원을 찾기 힘들거나 소극적이고 영세하다는 점이다. 이러한 상황에서 동남아권역 혹은 구소련연방 지역 출신의 결혼이주민에 대한 출신국문화의 이해와 배려, 그리고 존중은 더욱 찾기 어려운 실정이다(최명민 외, 2009:34).

3) 이주민의 한국문화 이해 부족

한국인이 외국 문화에 대한 이해가 부족한 것과 동시에 최근 유입되는 이주민들의 한국인과 한국 사회의 문화에 대한 이해도 부족한 편이다. 이것은 지금까지 한국 정부와 사회가 한국 문화의 대외적 소개가 부족하였음을 반영하는 것이다(조옥라 외, 2006). 다문화 사회는 이주민의 일방적인 적응만으로 이루어지는 것이 아니고 쌍방향으로 수용과 적응이 필요하다고 볼 때, 한국 사회와 문화에 대한 이주민의 이해 또한 매우 중요하다(최명민 외, 2009:35).

2. 다문화가족 지원서비스 및 이용실태

과거 우리 사회에서 이주민의 사회문화적 적응 지원은 거의 존재하지 않았다고 볼 수 있다. 그러던 상황에서 국내 체류 이주민의 규모가 증가하면서 이들을 위한 사회적 지원을 마련하기 시작하였다. 다문화에 대한 개념이 국내에서 회자되고 이에 관한 문제와 대책이 논의되면서 정부 또한 장기적 대책 마련의 구체적 노력을 기울이기 시작하였다.

중앙정부는 각 부처별로 다문화가족을 지원하는 정책을 펼치고 있다. 중점적으로 다문화 정책을 펼치고 있는 여성가족부는 지방자치단체별 다문화가족 지원센터를 현재 약 200개소 운영하고 있으며 한국어교육, 상담, 방문지도사 파견 등의 사업을 규정해 놓고 있다. 또한 다문화가족을 위한 생애주기별 지원으로써 결혼이주여성과 한국남성이 결혼하기 전 결혼중개업 관리부터 한국어교육, 상담 및 가족통합교육, 가정폭력 피해 이주여성 긴급전화 및 쉼터 운영과 한국정착 후 자립을 위한 결혼이주민의 적합한 직종개발, 내국인을 대상으로 한 다문화가족 인식개선을 위한 콘텐츠 개발도 실시하고 있다.

다문화가족을 위한 생애주기별 지원서비스는 기존의 서비스에 비해 남편 대상의 육아 교육 프로그램을 운영하는 '아버지 육아 교육'이 포함되는 등 성역할과 관련한 고정관념에서 탈피하려는 변화를 보여주고 있다. 그러나 여전히 결혼이주여성들의 재생산권 보장과 관련한 근본적인 정책은 거의 포함되지 있지 않아서 이들을 재생산의 주체로서 간주하지 않는 입장을 보여주고 있다.

생애주기별 지원 서비스

단계별	내용	정책수단 및 전달체계
입국전 결혼준비기	국제결혼중개업체 관리 한국생활 정보제공 · 상담 한국인 배우자교육	결혼중개업의 관리에 관한 법률콜센터 다문화가족지원센터
가족관계 형성기	한국어교육 및 임신 · 출산지원 종합정보제공 및 통 · 번역서비스 위기개입, 가족통합교육	다문화가족지원센터 방송 및 디지털대학교 정보매거진/통 · 번역시스템 이주여성 1366센터 및 쉼터

정착 및 자녀양육기	아동양육지원 취업역량강화 영농기술교육 취업교육 정보화교육	다문화가족지원센터 보육시설
역량강화기	취업연계 다문화사회 통합선도자 육성	다문화가족지원센터 정책모니터링단/자조모임

출처 : 보건복지부(2008)

보건복지부는 결혼이주민 가족에 대한 정신건강검진과 상담서비스를 활성화 하고, 다문화가족 자녀의 보육 · 교육비를 전액 지원함으로써 이들이 겪는 경제적 어려움과 아동양육에 대한 고민을 덜어주고 있다. 법무부는 사회통합 프로그램 실시, 결혼이주민과 가족에 대한 고충상담, 국적 및 체류관련 법적지원 등을 행하고 있으며, 문화체육관광부는 다문화가족에 대한 인식개선 콘텐츠 개발 및 행사를 지원하고 있으며, 다문화가족 도서관 서비스를 제공하여 다문화가정 자녀의 언어 및 학습능력을 증진하는데 도움을 주고 있다. 행정안전부는 다문화가족에 대한 현황조사와 결혼이주여성의 친정부모 초청 사업 등을 시행하고 있다.

교육과학기술부의 경우 다문화가정 자녀들을 위해 상담교사를 지정하고 방과 후 교육프로그램을 지원하고 있으며, 이들을 위한 한국어 교육을 제공하고 있다. 농림수산식품부는 결혼이주여성에게 영농교육을, 고용노동부는 취업상담과 취업지원프로그램을 시행하고 있다. 지방자치단체에서는 공통적으로 다문화가족지원센터를 운영하고 있으며, 폭력피해 이주여성 상담 및 보호시설을 운영하거나 다문화가족 포털사이트를 운영하고 통 · 번역서비스를 지원하는 곳도 있으며 인식개선을 위한 다문화 홍보를 하는 곳도 있다.

이 밖에도 각 지방자치단체별로 지역 특성을 반영한 사업들을 시행하고 있다. 뿐만 아니라 다문화가족을 지원하고 있는 사회복지관, 이주민통합지원센터, NGO 단체에서도 한국어교육과 통 · 번역 서비스, 상담서비스, 다문화가족

문화체험 및 행사, 다문화 인식개선 사업을 시행하고 있다.

이를 종합해 보면 다문화가족을 위한 지원으로는 크게 한국어교육, 자녀 양육지원, 취업지원, 각종 상담서비스, 통 · 번역 서비스, 다문화행사, 인식개선 사업으로 구분해 볼 수 있다. 이처럼 다문화가족을 위한 제도 및 서비스는 다양한 형태의 양상을 띠고 있으나 결국은 다문화가족이 한국사회에 안정적이고 행복하게 적응하도록 마련되었다.

이처럼 다양한 서비스는 결혼이주여성과 그의 가족들이 제대로 이용하게 될 때 효용가치를 띄게 된다. 그렇다면 과연 이러한 서비스들은 얼마나 이용되고 있을까? 아래 〈표6-5〉와 같이 결혼이주여성의 사회복지서비스 이용실태에 대해 밝힌 선행연구들(김승권 외, 2009; 김희정, 2011; 설동훈 외, 2005; 양옥경 외, 2007; 오세걸, 2010)을 살펴보면 현재까지 한국어교육 서비스에 대한 욕구가 가장 높았고 이용률도 높았음을 알 수 있다. 그 다음으로는 자녀양육 및 저소득지원정책, 취업지원, 상담관련 서비스의 이용률이 비교적 높게 나타나고 있다.

〈표6-5〉 결혼이주여성 사회복지서비스 이용실태 (단위 : %)

서비스 종류	설동훈 외 (2005)	양옥경 외 (2007)	김승권 외 (2009)	장덕희, 이경은(2010)	오세걸 (2010)	김희정 (2011)
연구 참여대상자	전국	서울	전국	전국	울산	경기도
대상자 수	669명	304명	15만4천명	624명	150명	138명
1.한국어교육	22.4	53.3	50.6	85.7	71.5	84.8
2.상담(고민,갈등,정신건강 등)	9.7	2.6	28.1	21.2	20.8	47.1
3.약물(알코올)상담	4.4	-			3.1	
4.학대 혹은 가정 폭력 상담	7.5	2.0			4.6	
5.부부관계 및 가족관계 교육	8.6	3.9		-	32.3	-
6.자녀양육 서비스	8.5	4.6	29.7	-	30.8	48.6
7.취업지원 서비스	12.9	3.9	-	17.5	13.1	37.0
8.가정봉사서비스	5.9	-	-	-	6.9	-
9.저소득지원정책	21.8	12.2	-	16.3	19.7	44.2

그러나 아직까지 한국어교육을 제외하고는 많은 결혼이주여성이 서비스를 이용하지 않고 있다. 다른 연구에서는 상담서비스를 이용하지 않는 이유로 '한국어가 미숙하여 상담원과 의사소통이 잘 안 되어서', '내가 원하는 만큼의 상담을 할 수 없어서', '상담원이 나에게 필요한 실질적인 도움을 주지 않아서'라고 응답하였다(장명선 · 장은애, 2010).

따라서 다문화가족에게 필요한 서비스 이용률을 높이기 위해서는 적극적인 홍보와 서비스에 대한 질을 높여 서비스의 필요성과 인식을 증진시키는 것이 필요하다. 더 나아가 서비스의 질을 높이기 위해서는 이용자의 서비스 만족도를 높일 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요하다. 또한 현재 결혼이주여성이 이용하는 서비스는 한국어 교육에 편중되어 있으나 점차 다양한 서비스들을 이용할 수 있도록 해야 할 것이다.

여성가족부는 현재 모국어로 상담서비스 및 각종 정보를 제공하는 '다누리 콜센터'를 개설하여 중국어, 베트남어, 몽골어 등 총 10개 국어로 전화상담을 진행하고 있다. 현재 시범실시 중인 방문교육지도사 사업은 2012년부터 본격적으로 실시될 예정이고, 가정폭력피해 결혼이주여성을 위해서는 '이주여성긴급지원센터 1577-1366'을 설치하여 중국어, 베트남어, 일본어 등의 다국어 전화상담을 실시하고 있다(여성가족부, 2011). 보건복지부는 결혼이주민과 그 가족에 대해 정신건강상담서비스를 받을 수 있도록 하고 있고(보건복지부, 2011), 이 밖에도 지역사회복지관과 다문화가족지원센터를 포함한 다문화가족 대상의 기관, NGO단체에서도 상담서비스를 제공하고 있다. 그러나 이러한 지원에도 불구하고 위에서 본 것과 같이 상담서비스의 경우 다른 지원과 서비스에 비해 수요와 만족도가 낮은 경향을 보이고 있다(김희정, 2011).

3. 문화적 역량

1) 문화적 역량의 개념

문화적 배경이 다른 이주민의 욕구에 맞는 서비스를 제공하기 위해서는 실천가의 문화적 역량이 요구된다. 문화적 역량 강화의 훈련은 다문화사회복지 실천에 있어서의 핵심이라고도 할 수 있다. 그렇다면 과연 문화적 역량이란 무엇인가?

문화적 역량의 정의는 분야와 학자마다 다르지만, 그 중심적 내용은 유사하다. 크로스는 문화적 역량을 "서비스 전달체계(기관, 실천가)가 다문화적 상황에서 효과적으로 서비스를 전달할 수 있는 일관된 행동이나 태도, 정책"이라고 정의하였다. 여기에서 '문화'란 언어, 사고, 의사소통기술, 행동, 습관, 신념, 가치, 인종, 민족, 종교, 사회적 집단과 같은 제도들을 다 포함하는 총체적인 인간의 행동 패턴이다. '역량'이란 서비스 조직이나 실천가 개인이 서비스를 이용하는 개인 또는 지역사회가 갖고 있는 문화적 신념, 행동과 욕구 등과 같은 맥락 안에서 효과적으로 기능하는 능력을 의미한다(Cross, Bazron, Dennis, & Issacs, 1989).

문화적 역량을 논의할 때 문화가 집단 간의 권력 관계를 규정한다는 것을 이해하는 것도 매우 중요하다. 인종 · 민족 · 사회적 지위 등에는 구조적 차별, 소수집단에 대한 부정적 고정관념, 주류 집단의 기득권과 같은 권력적 관계가 내포되어 있기 때문이다. 그러한 이유로 미국의 오레곤 주 교육부(2004)는 문화적 역량을 사회적 정의 추구의 한 수단으로서의 역할을 강조하면서, 문화적 역량을 실천가 차원 뿐 아니라 정책입안, 행정, 실천 등 서비스 전달의 전 과정에 제도화하고, 시행과정에 반영하여야 하며, 그 성과를 평가할 수 있어야 한다고 규정하였다(김연희, 2007).

2) 문화적 역량의 구성요소

(1) 인식(Awareness)

인식이란, 자기 자신과 다른 집단의 문화의 다양성과 역할에 대한 인식을 의미한다. 각 문화권에 속하는 개인들의 가치와 경험되는 현실을 인식하며, 그러한 인식을 원조 과정에서 적절히 활용할 수 있는 것을 의미한다. 또한 자신의 가치와 신념도 문화의 소산임을 인식하고, 자신이 갖고 있는 가치와 신념이 다른 문화권에 속하는 개인과의 관계에 어떻게 영향을 미치는지에 대해서도 민감하게 인식할 필요가 있다. 특히 문화집단 간에 존재하는 권력의 차이, 차별과 편견의 경험들이 원조 관계에 어떻게 영향을 줄 수 있는지를 민감하게 인식하여야 한다. 아래에 제시된 방법들을 통해 문화적 인식을 개발할 수 있다.

- 고정관념, 편견, 선입견, 고정관념 인정하기
- 문화적 규범, 태도, 신념 학습하기
- 다양성을 가치 있게 여기기
- 클라이언트 집단에게 심리적, 물리적으로 다가가고자 노력하기

(2) 지식(Knowledge)

지식이란, 다른 문화에 관한 지식을 의미한다. 다문화 지식이란 주요 서비스 대상자들의 행동을 그들 문화의 맥락 안에서 이해하기 위한 노력의 일환으로, 그들이 갖고 있는 역사, 전통, 가치체계, 세계관, 가족체계, 예술적 표현 등에 대해 심층적 이해를 갖도록 노력하는 것을 의미한다. 다양한 문화집단들의 출신국가의 사회 · 경제 · 정치적 상황이나, 이주를 촉발하게 한 상황, 이주 과정이나 이주 후의 경험에 대한 이해 또한 효과적인 원조관계를 돕는 중요한 지식적 기반이 될 것이다. 아래에 제시된 방법들을 통해 다문화 지식을 확보할 수 있다.

- 타인이 보는 나의 문화 알기
- 타문화에 대한 워크숍, 세미나에 참석하기
- 다른 문화에 대한 문헌 읽기
- 다른 문화권의 영화, 다큐멘터리 보기
- 문화적 사건들과 축제에 참석하기
- 타인과 지식 및 경험을 공유하기
- 다른 국가 방문하기

(3) 기술(Skills)

기술이란, 다양한 문화적 배경을 가진 사람들에게 적절하기 개입하는 기술이다. 개입기술 요소는 기존의 주요 서비스 모델이나 개입전략과 관련된 이론과 원칙들이 다문화 집단에 적용될 때 갖는 장점과 한계를 잘 이해하고, 서비스를 효과적으로 전달하기 위해서는 적절한 문화적 변용이 필요함을 의미한다. 문제를 사정 · 평가하는 과정에서 주류 문화적 관점에서 접근할 때 문화적 소수집단의 행동이나 사고를 과도하게 병리화 할 위험이 있고, 문제의 해결 방식이나 개입의 성과를 규정하는 것도 문화에 기반한 가치 · 신념 · 태도에

의해 많이 결정되기 때문이다. 개입과정에서 문화적으로 적절한 기술과 전략이 중요하지만, 동시에 언어능력이 중요한 요소이며, 특히 질병이나 위기상황과 같은 고도의 스트레스 상황에 있는 개인에게 자신의 언어로 서비스를 제공하는 것이 가장 바람직할 것이다. 아래에 제시된 방법들을 통해 다문화 기술을 개발할 수 있다.

- 다른 문화권의 사람들과 친구 되기
- 다른 문화권 사람들과 전문적, 직업적 관계 형성하기
- 외국어 배우기
- 언어적, 비언어적 의사소통 배우기
- 문화 간 협상 기술 습득하기

위와 같은 문화적 역량은 어떤 시점에 성취되는 목표라기보다는 다문화와 관련된 문제 인식에 기반하여 적절한 개입기술과 전략을 축적해가는 발달단계적 과정으로 규정할 수 있다(김연희, 2007).

3) 문화적 차이 사례[16]

(1) 언어 및 의사소통

- 시어머니가 며느리에게 '아가'라고 부르는데, 사전에서 '아가'의 의미는 '나이 어린 아이'이다. 그런데 시어머니는 계속 '아가'라고 불러 결혼이주민은 이해하기가 어렵다.
- 손자에게는 친근함의 표현으로 '내 새끼', '똥강아지'라고 부르는데, 처음에는 욕하는 것이라고 생각해서 놀란 적도 있다.
- 냉장고에 아이스크림이 없어서 "누가 드셨어요?"라고 묻자 대뜸 삼촌이 하는 말, "나가요"라고 한다. 누가 아이스크림을 먹었느냐고 물었는데, 갑자기 나가라고 해서 놀랐다. 나중에 알고 보니 '나가요'라는 방언은 '내가요'라는 의미였다.
- 한국에서 아이가 자라면 곤지곤지를 가르치지만 필리핀 이주민 앞에서는 곤지곤지를 하면 안 된다. 필리핀에서는 곤지곤지가 성관계를 맺자는 의미이기 때문이다.

16 박천응(2009), 「다문화교육의 탄생」을 참고하여 작성하였다.

(2) 음식

- 한국 배우자가 결혼이주민에게 “과일을 고춧가루에 찍어먹는 사람이 어디 있어?”라고 면박을 주며 소리를 치자 “우리나라에서는 이렇게 먹어요.”라고 대답한다. 개인의 취향에 따라 다르겠지만, 동남아권역에서는 소금과 고춧가루를 섞어 과일을 찍어먹는 문화가 있다.
- 출산을 한 베트남 이주민에게 미역국을 끓여주었는데, 미역국 대신에 족발을 사다 달라고 하여 시어머니는 깜짝 놀랐다. 베트남에서는 출산 후에 족발로 요리한 음식을 먹는데, 지역별로 조금씩 차이가 나기도 한다.

(3) 생활 습관

- 필리핀 이주민의 자녀가 100일이 되어 가족들과 함께 100일 잔치를 하였다. 잔치가 무르익자 사회자는 아기와 가족을 불러 기념을 사진을 찍으려고 했는데, 갑자기 필리핀 이주민이 사진사를 가로 막으며 사진을 찍지 말라고 하였다. 필리핀 외곽 지역에서 온 이주민의 고향 마을에는 ‘사진을 찍으면 아기의 혼이 빠져 나온다’라는 문화가 있었던 것이다.
- 필리핀 이주민이 식사 후 가족들 앞에서 크게 트림을 하였고, 한국 배우자가 어른 앞에서는 트림을 하는 것이 아니라고 면박을 준다. 그러나 필리핀에서는 밥을 잘 먹었다는 표시로 트림을 한다.
- 중국 이주민이 잠옷을 입고 슈퍼마켓에 갔는데, 그날 밤 이 사실을 안 한국 배우자와 한바탕 소란이 벌어졌다. 그러나 중국에서는 야간열차 안에서도 잠옷 차림으로 복도를 다니는 것이 아무렇지 않고, 인근 슈퍼마켓을 가도 아무런 문제가 되지 않는다.

4. 다문화 사회복지실천과 해외 사례

사회복지실천은 사회의 변화에 맞게 변화하고 적응해왔다. 그런 측면에서 다문화 사회로 진입한 한국 사회에서 문화적 요소를 고려한 사회복지실천은 사회적, 시대적인 요구라고 할 수 있다. 사회복지계에 다문화 사회복지 또는 다문화 사회복지실천이란 개념이 등장하게 된 것도 우리 사회에 인종적, 민족적 다양성이 증가하게 되면서부터이다.

다문화 사회복지실천은 그동안 사회복지실천에서 외면해 온 문화적 이슈를 고려할 수 있는 한 단계 성숙하고 발전하는 사회복지실천의 맥락에서 그 필요

성을 찾을 수 있다. 이는 다문화 사회복지실천을 새로운 복지대상의 출현이나 영역 확대에 따른 것으로 이해하는 것 그 이상을 의미한다.

기본적으로 다문화 사회복지실천은 어떤 범주로 한정하기보다는 문화적 요소를 고려하여 기존의 사회복지실천을 재해석 내지는 발전적으로 해석하고 적용하는 것으로 이해하고자 한다. 이러한 맥락에서 다문화 사회복지실천을 '사람들 사이에 존재하는 다양성과 차이점을 존중하고 원조관계에서 작용하는 문화적 요소를 인식하는 사회복지실천'이라고 한 럼(Lum, 2004:11)의 정의는 매우 유용하다. 그는 민족적 정체성과 사회경제적 지위로 인해 역사적으로 차별받아 온 사람들, 가족들, 그리고 지역사회가 다문화 사회복지실천의 주요 대상이며, 이들과 사회환경의 상호작용 속에서 심리사회적 기능의 질을 향상시키는 것이 다문화 사회복지실천의 목표라고 하였다(최명민 외, 2009:217-219).

라이쯔(Reitz,1995)의 연구에 의하면 타민족, 타인종 이주민 대상의 사회서비스 인프라를 국제적으로 비교한 결과 문화적, 언어적인 문제를 이유로 보건 및 사회서비스에 대한 이용 비율은 현저히 낮은 것으로 밝혀졌다(Reitz, 1995; 송성실, 2008:183.).

- 언어 장벽, 사회서비스에 대한 정보부족
- 도움을 요청하는 방식의 문화적 상이성
- 서비스 제공자의 문화적 인지도와 감수성의 부족
- 재정상의 장벽

또한 사회서비스 내의 인종차별주의의 징후는 다음과 같다.

- 소수민족의 문화와 언어를 차별 배타
- 주류문화와 백인우월 중심의 가치에 의거한 상담활동
- 이주민 활동가의 전문성과 경험을 폄하
- 소수민족주도의 지원시설에 대한 열악한 재정지원
- 사회서비스 기관의 이주민 대표성의 결여
- 사회서비스의 단일문화적 제공방식에 대한 지적

이와같이 기존의 일반 사회서비스 체계가 소수민족 이주민들이 직면한 문제를 해결하고, 이들의 필요를 충족시키는데 성공적이지 못했다. 한편 소수민족 이주민들은 자신들의 언어, 문화를 보전하고, 문화적 자긍심과 임파워먼트를 돕는 자조모임이나 단체들이 자생적으로 일어나고, 이런 자조단체는 소수민족 주도의 비영리단체를 구성하여 이주민지원기관들로 성장하면서 이주민 집단에게 언어와 문화에 뿌리를 둔 사회서비스를 제공하는 대안으로 자리잡게 되었다.

소수민족 이주민을 지원하는 인프라는 이주민 가정의 요구에 부응하고 이와 동시에 지역사회의 현안을 해결하며 목소리를 대변하는 등의 활동을 통해 크게 성장하였다. 전국단위의 이주민 인프라에 대한 조사를 통하여 Applied Research Center(2002)는 이주민과 난민 지역사회에서 활동하는 단체의 형태를 다음과 같이 크게 4가지로 분류하였다.

- 자조지원단체와 소수민족 중심의 서비스 제공단체
- 인구통계학적 변화에 대처하는 일반지역사회조직
- 이주민 가족의 성공적 정착의 장애요인 제거에 초점을 맞춘 이주민 권리 옹호단체
- 이주민 지역사회에서 활용되는 서비스, 노동자 권리, 경제 발전, 정치 활동 등의 접근을 특정 이주민 사회의 특수한 상황에 접목시키려는 크로스오버 조직

이주민 주도의 멀티서비스센터 활동 원칙은 다음과 같다.

〈표6-6〉 활동 원칙

원칙	내용
발전적 접근	• 서비스 범위가 협소한 사회문제 모델 방식을 뛰어넘은 주요한 전략이다. • 프로그램을 통한 예방중심으로 문제가 발생하기 전에 미리 제공한다. • 이주민가족을 위한 육아 서비스 제공, 청소년센터와 방과후 프로그램, 세대 간 갈등해결을 위한 부모 훈련 프로그램 등이다.

교육적 접근	• 언어적 장벽은 이주민의 노동 시장 진입을 방해하는 주요한 요인 중 하나이다. • 이주민의 언어로 상담지원을 제공할 뿐 아니라, 워크숍, 도서관 자료 제공, 미디어를 통한 공공교육에 관여한다. • 주류사회를 대상으로 지역사회 중심의 다문화시민 사회를 위한 교육 참여한다.
포괄적 접근	• 이주민들이 직면하게 되는 다층적 문제를 감안하여 다양한 영역의 서비스를 원스톱 서비스를 통해 제공한다. • 정보와 소개, 사례관리, 지원 및 네트워크 서비스, 상담 및 치료 서비스, 보건 서비스, 가족 및 청소년 상담, 직업재활서비스, 청소년서비스, 주택서비스, 고용서비스, 이민과 법적지원 서비스, 노인 서비스 등이다.
임파워먼트 접근	• 임파워먼트는 이주민들이 자신들에게 주어진 환경에 대해 폭넓은 결정권을 행사하기 위해 필요한 자원을 획득하는 과정이다. • 시민권 교육, 투표 등록, 투표 집계, 당선자를 위한 자금 모음 행사, 리더십 훈련 등이다.
네트워킹 접근	• 지역사회 아웃리치 서비스를 통해 이웃, 병원, 경찰, 학교 위원회, 지역센터, 미디어 조직 등을 방문하여 이주민들이 이들이 제공하는 서비스를 보다 수월하여 접근할 수 있도록 홍보한다. • 아동 학대, 가정폭력, 심각한 정신질환, 약물남용과 같은 특별한 케이스를 처리해야 할 경우, 다른 단체와의 연계가 반드시 필요하며 이를 적시에 행하는 것이다.
문화 인지적 접근	• 이주민 지원 서비스의 각 분야 이주민 언어를 구사할 수 있는 활동가를 배치함으로써 신청 등록, 초기 면접, 전문서비스 지원 전 과정에 걸쳐 센터 이용자에게 익숙한 문화적 환경을 조성한다. • 이러한 “고향 같은 느낌”의 접근은 이주민들의 서비스 이용을 방해하는 장벽을 제거하는데 매우 중요한 수단이다.

맺음말

결혼이주여성의 사회보장실태를 살펴보면 "한국인 배우자 사이에 자녀를 양육하고 있는 자" 등에 한해서 국민기초생활보장법을 적용하고 있으며, 자녀가 없는 결혼이주여성이나 가정폭력 등 학대로 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성의 경우 법의 혜택을 받지 못하고 있다. 그러므로 도저히 혼인생활을 유지하기 힘들어 이혼하고 싶어도 이혼하기가 쉽지 않으며, 가정폭력으로 이혼할 경우에도 자립할 수 있는 능력이 없기 때문에 자녀의 양육권이나 면접권을 받기가 힘든 상태이다. 실제로 이혼을 생각해 본 여성들 중 40% 이상이 자녀 때문에 이혼을 못하는 것 역시 양육권과 생활능력 때문인 것이다. 따라서 한부모가정의 가장인 이주여성의 경우 자녀와 함께 살아갈 수 있는 기반 조성이 요청된다. 2006년 12월 1일 '외국인 여성이 대한민국 국적의 아이를 양육하고 있는 경우 보호 대상이 된다.'라고 「모부자 보호법」 제5조 제2항을 신설했기 때문에 그 법의 테두리에서 한부모 여성의 지원체계 안에 포함된다고 할 수 있겠으나 한부모 이주여성을 위한 실질적인 지원정책이 별로 없는 실정이다. 더욱이 혼인귀책사유 없이 이혼할 경우 한국에서의 체류자격이 상실되기 때문에 이혼 결정이 쉽지 않다. 이혼할 경우 미등록 상태가 되기 때문에 그야말로 사회안전망의 사각지대에 놓이게 되는 것이므로 한부모 이주여성을 위한 실질적인 지원정책을 마련해야 한다.

난민의 사회권보장 실태를 살펴보면 현행 제도는 난민에게 난민인정증명서 교부, 3년의 거주 및 취업(F-2-2)자격부여(갱신가능), 신청에 따라 유효기간 1년의 난민여행 증명서를 발급하는 외에 사회권에 관한 보장 규정이 없다. 비록 출입국관리법이 정부의 난민협약상 권리의 보장, 난민 지원 시설을 통한 지원 등을 규정하고 있지만 난민의 사회적 권리의 성격, 내용, 범위 등을 명확하게 제시하고 있지 못하다.

「난민지위협약」 상에 규정된 난민의 사회적 처우는 체약국의 법적인 의무이다. 현재 제안되고 있는 난민법[16]은 이와 같은 법적 성격이 드러나도록 난민의 처우에 관한 규정을 신설하였다. 또한 난민에 대한 사회적 처우를 규정한 난민지위협약에 대한 충실한 이행입법으로서의 의미뿐만 아니라 국제 인권법상의 권리 보장, 사회통합에 필요한 프로그램이나 귀화에 관한 내용을 담았다.

16 난민법은 2012.2.10. 제정되었고, 2013.7.1. 부터 시행할 예정이다.

제30조(난민인정자의 처우) ① 대한민국에 체류하는 난민인정자는 다른 법률에도 불구하고 난민협약에 따른 처우를 받는다. ② 국가와 지방자치단체는 난민의 처우에 관한 정책의 수립 · 시행, 관계 법령의 정비, 관계 부처 등에 대한 지원, 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다.

제31조(사회보장) 난민으로 인정되어 국내에 체류하는 외국인은 「사회보장기본법」 제8조 등에도 불구하고 대한민국 국민과 같은 수준의 사회보장을 받는다.

제32조(기초생활보장) 난민으로 인정되어 국내에 체류하는 외국인은 「국민기초생활 보장법」 제5조의2에도 불구하고 본인의 신청에 따라 같은 법 제7조부터 제15조까지에 따른 보호를 받는다.

제33조(교육의 보장) ① 난민인정자나 그 자녀가 「민법」에 따라 미성년자인 경우에는 국민과 동일하게 초등교육과 중등교육을 받는다. ② 법무부장관은 난민인정자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 그의 연령과 수학능력 및 교육여건 등을 고려하여 필요한 교육을 받을 수 있도록 지원할 수 있다.

제34조(사회적응교육 등) ① 법무부장관은 난민인정자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 한국어 교육 등 사회적응교육을 실시할 수 있다. ② 법무부장관은 난민인정자가 원하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업훈련을 받을 수 있도록 지원할 수 있다.

제35조(학력인정) 난민인정자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 외국에서 이수한 학교교육의 정도에 상응하는 학력을 인정받을 수 있다.

제36조(자격인정) 난민인정자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 외국에서 취득한 자격에 상응하는 자격 또는 그 자격의 일부를 인정받을 수 있다.

제37조(배우자 등의 입국허가) ① 법무부장관은 난민인정자의 배우자 또는 미성년자인 자녀가 입국을 신청하는 경우 「출입국관리법」 제11조에 해당하는 경우가 아니면 입국을 허가하여야 한다. ② 제1항에 따른 배우자 및 미성년자의 범위는 「민법」에 따른다.

제38조(난민인정자에 대한 상호주의 적용의 배제) 난민인정자에 대하여는 다른 법률에도 불구하고 상호주의를 적용하지 아니한다.

제39조(인도적체류자의 처우) 법무부장관은 인도적체류자에 대하여 취업활동 허가를 할 수 있다. ① 법무부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 난민신청자

에게 생계비 등을 지원할 수 있다. ② 법무부장관은 난민인정 신청일부터 6개월이 지난 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 난민신청자에게 취업을 허가할 수 있다.

제41조(주거시설의 지원) ① 법무부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 난민신청자가 거주할 주거시설을 설치하여 운영할 수 있다. ② 제1항에 따른 주거시설의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제42조(의료지원) 법무부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 난민신청자에게 의료지원을 할 수 있다.

제43조(교육의 보장) 난민신청자 및 그 가족 중 미성년자인 외국인은 국민과 같은 수준의 초등교육 및 중등교육을 받을 수 있다.

제44조(특정 난민신청자의 처우 제한) 제2조제4호다목이나 제8조제5항제2호 또는 제3호에 해당하는 난민신청자의 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제40조제1항 및 제41조부터 제43조까지에서 정한 처우를 일부 제한할 수 있다.

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 199페이지 참고)

1) L씨는 결혼한 지 1년 6개월 만에 남편의 폭력으로 이혼을 하여 한국국적을 취득하기 전의 상태이다. 남편의 귀책사유로 아이양육권을 인정받았고 양육비를 남편으로부터 지급받는다는 판결문도 받았지만 남편은 아이 양육비를 한 번도 보내지 않고 있다. L씨는 「한부모가족지원법」에 따라 국가로부터 양육비를 지원받을 수 있다[18].

2) 귀화하지 않고 혼자 사는 결혼이주여성도 「국민기초생활보장법」의 적용을 받을 수 있다.

3) 이주노동자는 산업재해 보상보험의 적용을 받지 못한다.

4) 「다문화가족지원법」에 의하면 다문화가족은 이주노동자가족, 난민가족도 포함되는 광의의 개념이다.

5) 난민신청자와 난민인정자의 경우, 사회보장 혜택이 동일하다.

6) 폭력피해 결혼이주여성의 경우, 「가정폭력방지법」에 의하여 보호를 받을 수 있다.

※ 토론거리

1) 한국사회에서 바라보는 결혼이주여성에 대한 관점을 가장 극명하게 보여주는 지점이 바로 이혼한 이주여성의 체류 제도이다. 비록 선의를 가지고 결혼을 하였다고 하

18 한국이주여성인권센터(2008). 적응과 폭력 사이에서: 결혼이주여성 실태조사 및 상담사례 모음. 서울: 한국이주여성인권센터.

더라도 영주권이나 국적을 취득하기 전에 이혼한 경우 이주여성은 원칙적으로 한국에 체류할 수 없다. 한국인과 결혼을 하기 위해 한국에 들어왔으니 그 목적에 상응하는 상태가 아니라면 돌아가야 하는 것이다. 이러한 결혼이주여성의 체류자격에 관해서 이야기해보자.

2) 한국의 다문화정책은 저출산, 가족 위기의 문제를 해결하려는 인구정책의 성격을 띠고 있다. 또한 결혼이주민들의 법적 지위가 남편과 아이와의 관계 속에서 증명되는 현실이 다문화정책이 가족유지와 재생산에 기초하고 있음을 보여준다. 다문화가족정책을 〈다문화가족 생애주기별 지원 강화대책〉을 중심으로 젠더관점에서 이야기해보자.

3) 「다문화가족지원법」은 합법적 결혼이주민으로 지원 범위를 한정함으로써 북한이탈주민, 이주민들 간의 사실혼을 제외하고 결혼이주민을 대상으로 한 한국어 교육 등의 사회통합을 1차적 목표로 삼고 있다. 결혼이주여성과 아동을 중심으로 다문화가족정책의 대상과 범위가 제한된 이유에 대하여 이야기해보자.

※ 가볼만한 사이트

- **이주여성긴급지원센터** www.wm1366.org
- **이주여성인권센터** www.wmigrant.org
- **한국여성의전화** www.hotline.or.kr
- **한국여성재단** www.womenfund.or.kr
- **평택대학교 다문화가족센터** www.mcfc.or.kr
- **평택대학교 다문화교육관** www.mculture.org

※ 기본 도서

글로벌 아시아의 이주와 젠더(2011) 허라금 / 한울아카데미

나의 꿈, 나의 선택(2008) 평택대학교 다문화가족센터 / 정인

다문화 사회복지실천(2010) 이은주 역 / 학지사

라이의 나라(2010) 앤 패디먼 / 윌북

불편해도 괜찮아(2010) 김두식 / 창비

이주민과 함께 살아가기(2007) 이주노동자와 연대하는 전일본 네트워크 / 산지니

※ 추천 영상

국가인권위원회(2006). 다섯 개의 시선 : 종로, 겨울.

국가인권위원회(2006). 여섯 개의 시선 : 평화와 사랑이 끝나지 않는 곳, 네팔.

국가인권위원회(2008). 별별이야기 2 : 샤방샤방 샤랄라.

※ 참고 문헌

경기도 다문화가정 청소년 생활실태와 지원방안 연구(2010). 경기도 가족여성연구원

국가인권위원회, 2008, 『국회의원을 위한 인권핸드북』, 서울: 국가인권위원회.

_____, 2010a, 『다문화인권교육프로그램』, 서울: 국가인권위원회.

_____, 2010b, 『유엔 경제적, 사회적, 문화적 권리 위원회 대한민국 제3차 최종견해 평가 및 이행전략 모색을 위한 토론회』, 서울: 국가인권위원회.

김성. 2002. 세계화 시대에서의 문화적 정체성. 論文集 Vol.11. 가야대학교.

김승권, 김유경, 조애저, 김혜련, 이혜경, 설동훈, 정기선, 심인선(2009). 『2009년 전국 다문화가족실태조사 연구』. 한국보건사회연구원.

김연희. 2007. 한국 사회의 다문화화와 사회복지분야의 문화적 역량. 사회복지연구 제35호 pp.117-144.

김영주, 2010, "결혼이주여성의 자녀 출산 · 양육 정책에 대한 비판적 고찰: 젠더 관점과 다문화관점을 중심으로," 『한국인구학』 33(1): 51-73.

김이선 외, 2010, 『다문화가족의 해체문제와 정책과제』, 서울 : 여성가족부.

김정선, 김재원, 2010, "결혼중개업의 관리에 관한 법률, 의미없지만 유효한 법: 캄보디아 국제결혼 중개실태를 중심으로," 『경제와 사회』, 86: 305-383.

김종철, 2011, "이주여성의 이혼 후 국적취득 영주권 취득에 관한 검토," pp. 51-53.

김철효, 2010, '난민의 경제 · 사회 · 문화권: 현황과 과제', 난민사회권의 제도적 보장 : 현황

과 과제, 제3회 난민워크샵 자료집.

김희정(2011). "다문화가정 지원정책에 대한 만족도 및 수요에 관한 연구." 건국대학교 석사학위논문.

민성혜 · 이민영. 2009. 대학생의 문화적 역량에 관한 탐색적 연구-문화적 인식을 중심으로. 청소년복지연구 2009. Vol. 25, No. 2, pp. 183-200.

박지영, 2008, 『국제결혼 이주여성의 인권보호를 위한 법적 방안 연구』, 이화여자대학교 석사학위논문.

박천응, 2009, 『다문화 교육의 탄생』, 국경없는마을

변화순 외, 2008, 『결혼이주민 여성의 가정폭력 피해현황과 지원체계 개선방안』, 서울: 한국여성정책연구원.

보건복지부, 『2012년 국민기초생활보장사업안내』, 보건복지부 기초생활보장과

설동훈, 김윤태, 김현미, 윤홍식, 이혜경, 임경택, 정기선, 주영수, 한건수(2005). 『국제결혼이주여성 실태조사 및 보건, 복지 지원정책방안』. 보건복지부

성상환, 2010, 『다문화 인권교육 프로그램 개발 연구 기초연구보고서』, 서울: 국가인권위원회.

소라미, 2009b, "이주여성 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해," 이주분야 국제조약의 국내이행 강화를 위한 활동가 워크숍, 국가인권위원회 · 공익변호사그룹 공감.

_____, 2010, "젠더와 인권의 관점에서 바라본 다문화가족지원법제 검토문," 『이주인권가이드라인』 pp.75-77.

양옥경, 김연수, 이방현(2007). "서울거주 국제결혼이주여성의 문화적응과 사회적 지원서비스에 관한 조사연구." 『서울도시연구』 8(2): 229-251

여순호, 2008, 『한국 국제결혼 이주여성의 인권침해 해소방안』, 연세대학교 석사학위논문.

오세걸(2010). "다문화가정의 지원실태와 서비스 만족도에 관한 연구." 대구대학교 석사학위논문

외국인정책위원회, 2006, 『제1회 외국인정책회의: 외국인정책 기본방향 및 추진체계』.

_____, 2007, 『제2회 외국인정책회의: 외국인정책 추진경과 및 향후 계획』.

이경희, 2011, "한국다문화정책에 대한 비판적 고찰," 『교육사회학연구』 21(1): 111-131.

이선주 외, 2008, 『여성결혼이민자를 위한 사회서비스 현황과 정책과제』, 서울: 한국여성정책연구원.

장덕희, 이경은(2010). "결혼이민여성을 위한 공식적지지가 정신건강과 문화적응에 가지는 효과." 『젠더와문화』. 계명대학교 여성학연구소. 3(1): 67-69.

장명선, 2010, "결혼이민자 관련법제의 문제점과 개선방안," 『이주인권가이드라인』, pp

327-328.

장서연, 2009. 사회권 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해, 이주관련 국내법 현황 및 국제기준 이해. 이주분야 국제조약의 국내이행 강화를 위한 활동권 워크숍 자료집. pp. 169-217.

정정훈, 2010, 『외국인 인권 기초 연구』, 서울: 이민정책연구원.

최명민 · 이기영 · 최현미 · 김정진. 2009. 문화적 다양성과 사회복지. 학지사.

한양대 글로벌다문화연구원, 2011, 『2011 이주인권가이드라인』

한국여성단체연합, 2011, 『유엔여성차별철폐위원회 관련 민간보고서』, 서울: 한국여성단체연합.

한국염, 2004, "이주 여성," 『한국의 여성정책 10년: 돌아보며 내다보며』, 서울: 한국여성단체연합.

_____, 2007a, "결혼이민자가족 정부의 정책방향에 대한 고찰," 『정부의 결혼이민자가족정책 다시보기 토론회』, 한국이주여성인권센터 외 5개 단체.

_____, 2007b, "다문화가족 구성원의 보편적 인권을 지향하는 지원법이기를," 다문화가족 지원법제정 토론회.

_____, 2011, 『유엔여성차별철폐 이주여성과 관련한 정부보고서에 대한 민간보고서』, 서울: 한국이주여성인권센터.

한국이주여성인권센터, 2008, 『적응과 폭력사이에서: 결혼이주여성 실태조사 및 상담사례 모음』, 서울: 한국이주여성인권센터.

황정미, 2009, "이주의 여성화'현상과 한국 내 결혼이주에 대한 이론적 고찰," 『페미니즘연구』 9(2): 1-37.

황필규, 2010, '난민법안상 난민의 사회권', 난민사회권의 제도적 보장 : 현황과 과제, 제3회 난민워크샵 자료집.

Cross, T. L., Bazron, B. J., Dennis, K. W., & Issacs, M. R. 1989. Towards a Culturally Competent System of Care. Washington, DC : Georgetown University Child Development Center.

Lum, d.(Ed.). 2005. Cultural competence, practice stages, and client systems : a case study approach. Belmont, CA : Brooks/Cole.

퀴즈 정답

1) 정답 : ○
「한부모가족지원법 」제5조의 2(보호대상자의 범위에 대한 특례) ③ 국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 아동을 양육하고 있는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람이 제5조에 해당하면 이 법에 따른 보호대상자가 된다.
2) 정답 : ×
3) 정답 : ×
4) 정답 : ×
5) 정답 : ×
6) 정답 : ○

〈믿거나 말거나 : 찬드라의 사례〉

WEDNESDAY, NOVEMBER 6, 2002 THE KOREA TIMES

Nepalese Woman Wins Lawsuit for Illegal Detainment

A Nepalese woman has won a suit filed against the government for wrongful incarceration and will receive compensation, along with funds raised for her by civic groups.

The Seoul District Court ruled yesterday that the government must pay 28.6 million won to Chandra Kumari Gurung, 36, who was detained in mental hospitals here for more than six years.

Chandra Kumari Gurung

tion from a hospital and members of the Nepalese community here, but neglected the case, according to the court ruling.

After learning about her case, the civic group Falun rehab nonsa "seeds") raised the issue and began to mobilize funds to support her and her family. The group's leaders visited Nepal in April and gave her some 10 million won.

"I was shocked to know her

1992년, 산업연수생 단기비자로 한국에 온 36세의 네팔인 찬드라 꾸마리 구릉(Chanda Kumari Gurung)은 1993년 11월 음식점에서 음식을 먹고 난 후에야 돈을 잃어버린 사실을 알게 되었다. 어눌한 한국말과 한국인과 비슷한 외모를 가진 찬드라는 1993년 11월 서울 동부경찰서에 의해 1종 행려자로 처리돼 서울 청량리정신병원에 수용됐다.

이후 1994년 7월 24일 서울시립부녀보호소에서 용인정신병원으로 넘겨졌다. 용인정신병원 오석배 원장은 "보호소에 넘어올 때 한국인으로 처리돼 있었고, 본인이 네팔인이라고 주장했지만 일본에서 살다 왔다는 등 워낙 횡설수설하고 지능도 낮아 어쩔 수 없이 정신분열증으로 치료를 했다"고 말했다. 용인정신병원쪽은 최근 찬드라의 주치의 황태연 박사가 주한 네팔인 모임인 '네팔공동체'에 연락해서야 겨우 신원을 확인할 수 있었다.

찬드라는 6년 4개월을 정신분열증 환자로 산 후에야 본국으로 돌아갈 수 있었다. 국가의 보상이 있기 전 찬드라 사건에 적극적으로 개입한 시민단체의 참회 모금액 1천만원이 먼저 전달되었고, 이들은 '참회모금액'이라는 이름으로 한국사회의 무심함과 외국인에 대한 차별과 인권 침해를 대표하여 사죄하였다.

이후 정신병원과 대한민국을 상대로 위자료와 6년 4개월 동안 손해 본 임금 등을 합하여 6,500만 불의 손해배상 청구소송을 제기하였고, 2002년 11월 5일 서울지법은 "위자료 2,500만원에 임실수입 360만원을 포함하여 2,860만원을 배상하라"며 원고 승소판결을 냈다.

기가 막힌 일들을 경험한 찬드라는 이러한 사건이 오히려 그녀가 못 배운 탓이라고 하였고, 그래도 한국에는 "좋은 사람들이 많다"라는 말로 사죄하는 한국인들을 위로하였다.

| 사례관련 사이트 |

최성각(2002.2.14) "네팔여성 찬드라에게 사죄해야 하지 않겠는가(1)"
www.naturepeace.net/technote/read.cgi?board=himalaya&nnew=2&y_number=0

최성각(2002.2.14) "네팔여성 찬드라에게 사죄해야 하지 않겠는가(2)"
www.naturepeace.net/technote/read.cgi?board=himalaya&nnew=2&y_number=1

최성각(2003.2.15) "다시만난 네팔여성, 찬드라 구릉 – 참회모금운동 1차 모금액을 전한 뒤"
www.naturepeace.net/technote/read.cgi?board=himalaya&nnew=2&y_number=2

변상선(2010.8.7) "이주노동자 '찬드라'를 기억하세요?"
blog.naver.com/molab_suda?Redirect=Log&logNo=30091371302

07. 기업과 인권

국내의 이주노동자가 유입되면서 기업은 문화적 다양성과 차이에 따른 갈등과 도전에 직면하게 되었다. 기업 내의 차별 구조와 문화를 극복하고, 합리적 이성을 가진 기업, 사람을 생각하는 기업, 사회적 공헌 활동 등 더불어 살아가는 대안을 현실화하는 인권경영의 실천이 요청된다.

이주노동자 차별너머 인권경영으로

| **박천응** | 안산이주민센터 대표

학습 개요

학습 목표

- 다문화 사회의 갈등과 인종차별을 해결하기 위한 국제적 노력을 이해한다.
- 새로운 패러다임으로서의 다문화 인권경영에 대하여 이해한다.
- 사례를 통해 좋은 일자리와 나쁜 일자리를 비교하고, 기업의 '다문화 인권경영'의 가능성을 살펴본다.
- 이주노동자 인권과 기업의 인권경영은 상생적 관계이자 새로운 경영 패러다임을 인식한다.

학습 내용

국제적 인권경영 개선의 움직임을 통해 기업의 다문화 인권경영은 국제적 추세에 있다. 그동안 인권침해의 주체가 되었던 기업이 사회적 책임에 대한 사고를 통하여 다문화 인권 지킴이가 되도록 한다. 기업의 다문화 인권경영으로서의 '좋은 일자리'와 '나쁜 일자리'에 대한 사례를 살펴보고, 인종적, 문화적 차별을 극복하여 '다문화 인권경영'을 통한 좋은 일자리를 생각해본다. 그동안 기업을 이주노동자 인권침해의 가해자로서 접근했다면, 향후에는 인권경영의 관점에서 '기업의 인권 친화적 접근'의 가능성에 대한 개방적인 사고를 할 수 있도록 돕는다.

머리말

세계화가 급속히 진행되면서 자민족중심 계몽은 다국적 기업으로 부활하고 있다. 다국적 기업들은 '시장주의'를 내세워 '이윤 창출을 위하여' 현지 선주민에 대한 전쟁과 무역 압박 등을 통하여 무차별적인 공격과 차별도 진행하였다. 국내적으로도 영토 안으로 들어오는 이주민에게 정부의 법을 내세워 국민과 비국민으로 선을 그었다. 일부 국민들은 국민이 아닌 이주민들에 한하여 임금 체불, 폭행, 강제추방, 여권 압류 등의 인권 침해와 문화적 차별에 동참하기도 했다.

이러한 현실에 대한 반성적 차원에서 국제사회는 1970년대 이후 '합리적 이성을 가진 기업', '사람을 생각하는 기업', 이윤창출만이 아닌 기업에게 이윤을 남기도록 허락한 사회에 대한 '사회적 공헌 활동'에 대한 문제를 논의하기 시작 하였다. 기업은 '문화적 다양성과 차이에 따른 갈등과 도전'을 극복하는 측면에서 '인권경영'에 대한 관심을 갖게 되었다.

'다문화 인권경영'[1]은 기업 경영 활동 전반에 걸쳐 국내 이주노동자 인권관련 요소를 통합하려는 경영 전략의 개념이다. '유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)'[2]는 전 세계 135여 개 나라의 8,000여개에 달하는 참여기관이 국제적으로 인정된 원칙에 바탕을 둔 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 '10대 원칙'[3]을 기업전략과 경영활동에 결합시킬 수 있는 틀을 제공하고 있다.

비록 인권경영의 문제가 다국적기업의 차원에서 해외 현지법인의 현지인에 대한 저항을 극복하기 위한 조치에서 시작 되었을지라도, 기업의 '이주노동자 인권보호'와 '다문화 인권경영'에 대한 전략을 마련하는데 매우 중요한 조치가 되고 있다. 그동안 이주노동자의 인권은 기업의 반대편에서 기업을 공격하는 수단이 되어 온 것이 사실이고, 기업도 이주노동자 인권에 대하여 방어적인 입장에 집중하였다. 그러나 기업의 이주노동자 인권과 다문화 인권경영에 대한 인식이 바뀌고 있다.

즉 무한경쟁 일변도의 경영을 통하여 이주노동자를 착취하는 구조는 결국 기업과 경제적 위기만을 만들어 낼 뿐이라는 것을 깨달아가게 되었다. 그래서 기업들은 다문화 시대에 새로운 인식의 변화를 통하여 체제중심의 사회에서 '인간중심의 사회', 경쟁중심 사회에서 '협동중심의 사회'를 꿈꾸게 되었다. 이러한 측면에서 기업의 '이주노동자 인권보호'와 '다문화 인권경영'의 문제는 기

1 본 글에서는 일반적으로 통용되는 '인권경영'의 개념을 국내 이주노동자 인권보호를 사회적 책임과 연계하는 개념적 차원에서 기업의 '다문화 인권경영'이라는 개념을 사용하기로 한다.

2 국제연합(UN)이 세계의 대기업에 세계 경제의 국제화에 동반되는 여러 가지 문제에 적극적으로 대처할 것을 호소한 선언적 맹약이다.

3 [인권(Human Rights)]
- 원칙 1: 기업은 국제적으로 선포된 인권의 보호를 지지하고 존중해야 한다.
- 원칙 2: 기업은 인권 학대에 공모하지 않을 것을 확신해야 한다.

[노동규칙(Labour Standards)]
- 원칙 3: 기업은 단체교섭에 있어서 조합의 자유와 권리의 효과적인 인식을 지지해야 한다.
- 원칙 4: 기업은 모든 형태의 강요되거나 강제된 노동을 배제해야 한다.
- 원칙 5: 기업은 아동 노동을 효과적으로 폐지해야 한다.
- 원칙 6: 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제해야 한다.

[환경(Environment)]
- 원칙 7: 기업은 환경도전에 대해 예방적 접근을 지지해야 한다.
- 원칙 8: 기업은 환경에 대한 책임 증진에 솔선해야 한다.
- 원칙 9: 기업은 환경친화적 기술의 개발 및 보급을 지원해야 한다.

[반부패(Anti-Corruption)]
- 원칙 10: 기업은 부당가격 청구 및 뇌물을 포함하여 모든 형태의 부패에 대응해야 한다.

업 경영활동에 매우 중요한 의제가 되었다.

본 장은 기업이 반인권의 반열에 있는 것이 아니라, 인권을 경영의 가치로 삼아나가도록 돕고, 다문화 사회에서의 인권경영을 핵심역량으로 삼도록 하는데 목적을 두고 있다. 이에 어떤 이론을 주장하기 보다는 인권경영의 흐름을 받아들이면서 기업이 인권탄압의 주체가 아닌 다문화 인권경영의 주체로 혁신 될 수 있도록 안내하는 일을 할 것이다. 다만 인권경영이 도구적 경영에 빠지는 일이 되지 않도록 하는 '비판적 시각'은 유지 되어야 한다.

기업의 사회적 책임과 인권경영의 태동

1. 기업의 사회적 책임(CSR)이란?

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility 이하 CSR)이란 "우리 사회의 목표와 가치를 위해 바람직한 정책을 추구하고, 의사결정을 하거나 그러한 행동을 추구하는 것에 대한 의무"이다(Bowen, 1953). 즉, 기업의 사회적 책임(CSR)이란 "기업의 의사결정자가 자사의 기업행동이 사회에 미치는 영향을 심각하게 고려하여 사회전체적인 이익을 위해 사회적 복지문제를 지원하고 증진시켜나가는 의무"인 것이다. 기업은 사회에서 받아들여지지 않으면 존속할 수 없기 때문에 단지 경제적 집합체로서의 목적인 경제적 가치보다는 사회전반적이며 광범위한 인간적 가치를 우선시해야 한다는 관점이 사회적 의무로서의 관점인 것이다.

2. 다국적기업의 탄생과 인권

근대적 인권개념은 국가로부터의 시민의 자유와 권리, 즉 개인의 자유로운 생활영역에 대한 국가권력의 개입이나 간섭의 배제를 의미한다. 근대적 인권개념에 있어서 인권침해는 주로 국가권력의 개입과 간섭에 대한 자유의 침해를 의미하는 것으로 파악되어 왔다. 실제로 다양한 국제인권규범에서도 인권은 국가에 대한 책임을 중심으로 규정되어 왔다.

그러나 세계화 시대를 맞이하면서 기업의 영향력은 고용과 투자, 생산과 판

매, 광고와 홍보 등 경제적인 영역에 한정되지 않고 전방위적으로 확장 되었다. 이와 같이 세계화가 가속화되면서 국제무대에 새롭게 등장한 다국적 기업, 국제 통화기금, 세계은행, 국제금융기구 등에 의한 현지 내에서의 인권침해 문제가 부상하게 되었다. 특히 개별국가로 활동이 제한되지 않는 다국적기업(Multinational Corporations) 내지 초국적 기업(Transnational Corporations)의 등장은 인권침해의 문제를 더욱 심각하게 만들고 있다.[4] 이러한 국제적 환경 속에서 기업 측의 자원과 영향력을 적극적으로 이용하거나 동원하여 인권과 환경 등 중요한 현안을 극복해야 한다는 흐름이 강하게 대두된 것이다. 따라서 기업, 특히 다국적 기업을 규율하는 다양한 국제인권규범의 확립과 인권의무의 이행을 위한 절차적 장치의 마련이 모색되어 왔으며, 법적 규제의 곤란성으로 인하여 법적인 책임을 대신하여 기업의 사회적 책임 등이 부각되어 온 것이다.

지금까지는 공적 영역의 주체인 국가만이 인권침해의 주체로 인식되었다. 그러나 오늘날에는 기업 등의 국가 이외의 행위자가 노동자의 권리를 침해하거나 차별행위를 하는 등과 같이 사적 영역의 모든 주체가 인권침해자가 될 수 있다는 생각을 하게 된 것이다. 기업에 의한 인권침해는 노동기준 등에 관한 법률의 제정으로 국가적 차원에서 통제되었다. 그러나 기업의 영향력이 커지면서 국가를 통한 통제가 점차 어렵게 됨으로써 인권침해의 예방과 인권의 증진을 위한 새로운 대안이 필요하게 되었다.

인권경영을 위한 국제사회의 노력

1919년 국제노동기구(ILO)가 창설된 이래 노동권의 개념이 다양하게 발전하였다. 1948년의 「세계인권선언」과 1966년의 국제인권규약에서 노동자의 권리가 인권으로 규정되었다. 그러나 기업 활동과 인권을 직접적으로 연결하여 논의한 것은 비교적 최근의 일이다.[5] 이와 관련하여 국제사회의 다양한 노력들이 있었는데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

경제개발협력기구(OECD)[6] 다국적기업 가이드라인 제정의 경우, 1977년에 채택하였다. 이는 1976년 경제협력개발기구(OECD)의 「국제투자 및 다국적기업에 관한 선언(OECD Declaration)」에 덧붙여진 것으로 실제적인 국제투자증

4 국내 외환은행이 론스타에 매각 되고, 기존 직원들의 대량해고와 구조조정에 따른 책임 문제에 대하여 외국기업에 대한 국내법 적용의 어려움이 있었다.

5 조효제, "인권경영의 모색 : 쟁점과 비판" 『아세아연구 제51권 제3호』 (서울: 고려대학교 아세아문제연구소, 2008).

6 경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development : OECD)는 시장경제, 민주적 다양성, 인권존중을 받아들인 국가들로 구성된 국제기구이다. 지속가능한 경제성장, 고용촉진, 삶의 기준 향상, 금융안정, 다른 나라의 경제발전 지원, 세계무역성장에 기여를 추구하며, 1961년 설립되었다.

진에 초점을 맞춰 같은 해에 제정 · 공표되었다. 이후 1979년, 1984년, 1981년, 2001년, 2011년, 모두 5차례에 걸쳐 개정되었다. 주요 내용은 국제투자 및 다국적기업 선언, 다국적 기업 가이드라인(전문, 개념 및 원칙, 일반정책, 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세), 이행절차로 구성되어 있다.

가이드라인의 준수여부는 자발적이고 아무런 법적 구속력이 없으며, 다국적기업의 행동에 대한 경제협력개발기구(OECD) 가입국의 기대를 담은 것이다. 그러나 법적 구속력이 없다고 하더라도 법적 의미가 전혀 없는 것은 아니다. 경제협력개발기구(OECD) 가입국이 모두 찬성하였다는 것은 향후 국제관습법규화의 길을 열어준 것이며, 대부분의 다국적기업은 경제협력개발기구(OECD) 회원국들 내에 설립되었기 때문에 의미가 있다. 가이드라인 제정 이후 유사한 행동강령이 제안되고 협상의 주제가 된 적도 있지만, 어떠한 행동강령도 이 지침만큼 많은 국가의 동의를 이끌어내지는 못했다는 점에서 이 지침은 더욱 중요하다.

국제노동기구(ILO)[7]의 다국적기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언의 경우, 1977년 11월 집행기구 제204차 회의에서 「다국적기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언[8]」이 채택되었고, 1991년, 2000년, 2006년 총 세 차례에 개정이 이루어졌다. 채택 이전에 다양한 과정을 거쳤는데, 1967년 국제노동연구소(IILS)는 다국적 산업 관련 심포지엄을 개최하고, 1971년 3월 국제노동기구집행기구의 결정으로 다국적기업과 사회정책과의 관계에 대한 전문 회의를 개최하고, 1972년 6월, 국제노동기구의 국제노동회의는 다국적기업활동에 의해 제기되는 사회적 문제에 관한 결정을 채택하였다. 또한 1972년 10월, 11월에 열린 '다국적기업과 사회정책관계'에 관한 삼자 전문가 회의에서는 국제노동기구 집행기구에게 노동과 사회정책에 관한 국제노동기구의 바람직하고 가능한 범위의 활동에 대한 연구프로그램을 권고하였다. 1976년에 소집된 '다국적기업과 사회정책관계'에 대한 삼자 자문회의에서는 연구프로그램을 재검토하여 노동 · 사회 분야에서 국제노동기구가 추구해야 할 활동방침을 제시하였다. 이후 다국적기업 활동이 사회에 미치는 영향과 국제노동기구의 사업 분야를 포괄하는 원칙으로 삼자 선언 초안을 준비할 삼자 그룹을 구성하고, 삼자 자문회의를 소집하여 삼자 그룹이 준비한 선언 초안을 검토하여 1977년 삼자선언을 채택하게 된 것이다. 기업의 노동, 사회정책과 관련된 바람직한 행위에 대

7 국제노동기구(International Labor Organization:ILO)는 국제연맹(League of Nations)의 산하 기구였지만 제2차 세계대전 이후 국제연합(United Nations)이 출범하자 1964년 국제연합(UN)의 산하기구로 개편되었고, 1948년 제29차 총회에서 채택한 국제노동기구 헌장에 입각하여 운영되고 있다. 사회정의와 보편적 인권증진, 자유, 평등, 안보, 인간존엄 하에서 모든 여성과 남성이 양질의 생산적인 노동기회 향상을 목적으로 하고, 고용주와 노동조합의 공식적인 참가 자격이 인정되는 유일한 유엔기구이다.

8 정부 · 기업(고용주) · 노동 삼자를 의미한다.

하여 유일하게 국제적인 삼자가 합의한 것으로 모두(정부, 고용자 · 노동자단체, 다국적기업)에게 준수를 권고하는 자발적 기제이다.

국제연합(UN)[9] 글로벌콤팩트 10대 원칙의 경우, 유엔 전 사무총장 코피아난은 1999년 1월 31일 스위스 다보스에서 열린 세계경제포럼(WEF)에서 유엔 글로벌콤팩트를 제안하며 기업인들에게 인권과 노동 기준, 환경 증진에 대해 요청한 뒤 2000년 정식으로 발효되었다. 2000년 7월 26일 글로벌콤팩트는 유엔 본부에서 세계 50개 주요기업 경영진과 노동, 인권, 환경, 개발 단체 지도자들이 참석한 가운데 개최된 창설회의를 통해 공식 출범하였다. 대한민국의 경우, 2005년 8월 11일에 한국전력공사가 가입한 것을 시작으로 145개의 기업 및 NGO 등 이해관계자가 글로벌콤팩트에 가입해 있다. 2007년 9월 17일 글로벌콤팩트 한국협회는 창립총회를 개최하여 현재 활동 중이다.

글로벌콤팩트는 기업들이 유엔의 핵심기관, 노동계 및 시민사회와 함께 인권, 노동, 환경, 반부패 등 사회정의 구현을 강조하는 10가지 원칙을 준수하는데, 국제적 차원에서 주도적으로 동참할 것을 요청하며 기업 및 NGO등 모든 이해관계자를 회원으로 받아들인다. 기본적으로 자발적으로 가입하여 실천하는 이니셔티브(Initiative)이지만, 회원으로 참여한 이상 다음의 일들을 수행해야 한다.

참여 기업들은 스스로의 활동에 변화가 있어야 하고, 글로벌콤팩트의 10대 원칙을 기업운영에 반영해야 한다. 또한 가장 중요한 의무로 10대 원칙 및 유엔 개발목표 이행을 위한 프로젝트 등의 이행성과를 담은 이행보고서(COP : Communication on Progress)를 매년 글로벌콤팩트 사무국에 제출해야 한다.

국제연합(UN) 초국적기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범초안의 경우, 유엔은 다국적 기업에 국제법적 의무를 부과하는 규범(Norms)을 만들고자 하는 시도가 진행하였고, 2004년 이를 입안하여 유엔 인권위원회에 제출하였으나 기업 측을 지지하는 정부 대표들의 비협조 등으로 인하여 중단되었다.

독립전문가들로 구성된 유엔 인권위원회 산하 인권증진 및 보호를 위한 소위원회는 1998년 8월 결의를 통해 유엔 인권소위원회 산하에 초국적기업에 관한 실무분과를 설치하기로 하고, 초국적기업 및 기타 기업의 활동이 인권에 미치는 영향에 대한 연구를 시작하였다. 인권기준에 기초한 예비초안을 마련하고, 그 후 새로운 초안에 대하여 기업, NGO, 노동조합 등으로부터 의견을 구하고 취합하였다. 이 과정에서 실무그룹은 모든 이해당사자들의 의견 보장을 위

9 국제연합(United Nations)은 1945년 제2차 세계대전 직후 51개의 회원국으로 설립된 국제조직으로 이전의 국제연맹(League of Nations)을 대체하였다. 국제평화와 안보 유지, 정부 간 우호적 관계 발전, 국제적인 경제 · 사회 · 문화 · 인도주의적 문제해결에서 협력, 인도주의적 지원, 인권존중 증진, 환경보호, 질병대처, 빈곤 축소를 위하여 활동하며 30개의 산하기관으로 되어 있다.

해 인터넷에 초안을 공고하는 등 끊임없이 외부의 견해와 의견을 참고하였고, 이 규범초안을 유엔 인권소위원회에 제출하였다. 인권소위원회는 2003년 8월 26일(제55차 회의) 초국적기업과 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범을 채택하였고, 2004년 3/4월 유엔 인권위원회에 제출하였다. 그러나 53개국 정부대표로 구성된 유엔 인권위원회는 인권소위원회가 마련한 규범초안이 초국적기업의 인권책임에 관한 유용한 요소와 개념들을 포함하고 있지만, 초안일 뿐 유엔 인권위원회의 법적 입장을 대변하지는 않기 때문에 유엔 차원의 문서로는 채택하지 않기로 결정하였다. 이후 유엔의 '보호, 존중, 구제' 프레임워크 마련을 위한 초석이 되었다고 할 수 있다.

국제연합(UN)의 '보호, 존중, 구제' 정책프레임워크 이행지침의 경우, 2005년 유엔 인권위원회(현 인권이사회로 승격)가 코피 아난 유엔 전 사무총장에게 인권과 초국적 기업 및 기타 기업 문제에 관한 특별대표를 임명할 것을 요청하였고, 존 러기 하버드대 교수를 특별대표로 임명하면서 시작되었다. 2008년 존 러기 특별대표는 인권이사회에 "보호, 존중, 구제" 프레임워크를 제출하였고, 인권이사회는 만장일치로 지지하였다. 또한 특별대표의 임기를 2011년 6월까지 연장하고 프레임워크를 이행하기 위한 지침을 만들었다.

이행지침은 국제법적 의무를 부여하기보다는 기존의 표준과 절차 등을 국가와 기업을 위하여 자세히 설명하고, 개선하는 방법을 모색하도록 하기 위한 것이다. 프레임워크는 세 가지 분야로 구성되어 있는데, ① 적절한 정책 · 규제 및 심사를 통해 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해로부터 보호할 국가의 의무, ② 타인의 권리를 침해하는 것을 피하고 인권에 부정적 영향을 주는 문제들을 해결하는 등의 인권존중에 관한 기업의 책임, ③ 사법적 · 비사법적 메커니즘을 포함하여 피해자의 접근성이 확대된 실효성 있는 구제책 마련이다. 보고서의 부록은 보호, 존중, 구제에 관한 총 31개의 기본지침과 운영지침의 형태로 구성하고, 각 항목별로 주석을 추가하여 이해를 높이고 있다.

GRI(Global Reporting Initiative)[10] 지속가능성 보고 가이드라인의 경우, 2000년 6월 첫 번째 지속가능성 보고 가이드라인을 발표한 이후, 2002년 7월 두 번째 버전을 발표하고, 2006년 10월 세 번째 가이드라인인 'G3가이드라인'을 발표하였다.

GRI의 G3가이드라인은 보고서 작성을 위한 원칙 및 지침, 기업의 지속가능 경영 운영전략 및 성과 부분이 포함된 표준공개(Standard Disclosures) 두 부분

10 GRI는 1997년 미국에서 지속가능 이슈를 다루는 비영리 조직인 CERES와 유엔환경프로그램(UNEP)에 의해 창설된 기구이다. 2002년 4월 상설기관으로서 정식 발족(UNEP와의 협동연구센터로 운영)하여 현재는 네덜란드 암스테르담에 본사를 두고 있다. GRI는 전 세계 여러 이해관계자들의 자발적인 참여 과정을 통해 표준화된 기업 지속 가능성 보고서 가이드라인의 개발과 보급을 목표로 하고 있다.

으로 구성되어 있고, 두 번째 버전인 G2와 비교했을 때 성과지표는 줄어든 반면 이해관계자와의 대화, 참여과정에 대한 목록이 늘어났다는 것이 가장 큰 특징이다. 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하여 가이드라인을 작성할 수 있고, 보고서 작성에 있어 일반적으로 적용할 수 있는 가이드라인을 제공하는 장점이 있다. 그러나 일부 내용은 한국 상황에 맞지 않거나 특정산업에 적용하기 어려운 항목들이 많은 것이 단점으로 작용한다. 현재 1,300개가 넘는 기업이 자신들의 환경, 사회적, 경제적 성과를 보고하는 기준으로 GRI 가이드라인을 채택하고 있다. 현재 G3가이드라인은 기업의 사회책임 보고서 작성에 있어서 가장 포괄적이고 권위 있는 기준으로 인정받고 있다. 글로벌콤팩트에서도 G3 가이드라인을 활용해서 이행보고서를 제출하도록 권고하고 있고, 다양한 방법으로 협력하고 있다.

국제표준화기구 ISO26000[11]의 경우, 초기에는 기업의 사회적 책임(CSR) 중심이었으나 이후 범위가 정부, 공공기관, 노동조합, 교육 · 의료 · 종교기관 및 NGO로 확대되었다. 2001년에 기업의 사회적 책임(CSR) 준수를 위해, 처음 제안되어 2005년 1차 총회를 거쳐 2010년 8차 총회(덴마크 코펜하겐)를 거쳐 70여 개국의 전문가, 이해관계자들의 의견 수렴을 거쳐서 2010년 11월 1일 정식으로 발효되었다. 주무부서는 각 국가의 표준화 기관으로 대한민국은 지식경제부 기술표준원이며, 정부 뿐 아니라 각 국가의 기업, 노조, NGO, 기타 그룹들이 참여하고 있다.

ISO26000은 관련 조직들이 사회책임을 수행하는데 도움을 주고, 그에 대한 실용적인 기준을 제시함으로써 이해관계자들의 신뢰와 만족도를 높이고, 사회책임에 대한 인식을 확대하는 것을 목표로 하고 있다. 사회적 책임에 대한 가이드라인은 구체적으로 기업의 지배구조, 인권, 노동관행, 환경 및 생태계, 공정거래 관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여 등 7개의 핵심주제와 관련된 실행지침과 쟁점해설, 권고사항 등을 다루고 있다. 공식 인증제는 아니지만, ISO9000 시리즈 품질경영과 ISO14000 환경경영은 제3의 전문적 인증기관을 통해 공식적인 인증을 받도록 하고 있다. 그러나 ISO26000의 경우 국가나 업종에 따라 편차가 크기 때문에 기본적인 가이드라인을 스스로 채택하면서 일종의 자발적 선언을 하도록 하는 대신에 문제가 발생했을 경우 검증하는 방식을 채택하고 있다. 강제성은 없지만 국제상거래 표준으로 자리 잡게 되면 기업경영 신뢰도 평가의 주요 잣대가 될 것이다. 예를 들어, 만약 기업에 문제가 발생하여 부

11 품질표준을 주로 다루던 국제표준화기구(ISO)의 기업표준화는 ISO9000 품질경영(QM), ISO14000 환경경영(EM), ISO 26000 사회적 책임(SR), ISO 31000 위험관리(논의 진행 중)로 이루어져 경제의 범위를 넘어 환경, 사회적 책임 등으로 표준화 대상을 점차 확대 발전시켜 왔다.

정적인 검증 결과가 나온다면 기업이미지는 심각한 타격을 입게 되고, 주식상장 시 기업의 평가기준이 될 수도 있으며, 사회적 책임투자(SRI)의 평가기준으로 활용되어 투자유치의 변수가 될 수도 있다. 무엇보다 상대적으로 높은 사회적 책임수준을 설정한 선진국과 글로벌 기업들이 ISO26000을 새로운 무역장벽으로 사용할 가능성도 배제할 수 없다.

국가 간 무한 경쟁, 기업의 초국적화에 따라 기업이 침해할 수 있는 인권의 종류는 다양해 졌다. 반면에 다양한 인권의 권리 보호의 측면도 '시민적 권리 및 정치적 권리와 경제적 · 사회적 · 문화적 권리'뿐만 아니라 '국제인도법', '선주민의 인권', '정보권', '환경권' 등 다양한 형태로 나타나고 있다. 따라서 인권이라는 관점에서 기업의 사회적 · 정치적 책무성의 강조는 더욱 중요성을 더해가고 있다. 기업의 인권존중을 위한 국제사회의 다양한 노력들을 정리해보면 다음의 〈표7-1〉과 같다.

〈표7-1〉 기업의 인권존중을 위한 국제사회의 노력

시기	국제기구 명칭	국제 규범 및 기준
1976년	국제개발협력기구(OECD)	다국적기업 가이드라인 제정
1977년	국제노동기구(ILO)	다국적기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자 선언 채택
2000년	국제연합(UN)	글로벌콤팩트 10대원칙 제정
2000년	GRI(CERES&UNEP)	GRI(Global Reporting Initiative) 지속가능성 보고 가이드라인
2003년	국제연합(UN)	초국적기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범초안 마련
2008년	국제연합(UN)	유엔의 보호, 존중, 구제 프레임워크
2010년	국제표준화기구(ISO)	ISO26000
2011년	국제연합(UN)	유엔의 보호, 존중, 구제 프레임워크 이행지침

인권경영의 특징

1. 인권경영의 두 가지 요소

국제적으로 기업의 인권경영은 크게 두 가지로 요약되는데, 첫 번째는 예방적인 측면에서의 손실예방이고, 두 번째는 능동적인 측면에서 기업경영에 긍정적 효과를 만들기 위한 조치이다. 예방적인 측면에는 임직원의 회사에 대한 신뢰 상실, 인권 외면으로 인한 노조문제, 제품과 서비스의 중단, 완제품 출하 지연, 회사 명성의 타격과 인권문제 해결에 투여 되는 회사 자원 손실, 기업운영의 안정성과 생산에 영향을 주는 사회적 혹은 정치적 위험, 국내 · 국제법을 준수하지 않음으로 인권침해 및 법정 소송 손실, 인권기준 미달 기업에 대한 유럽 등 선진국가의 무역제제 등이 있다.

긍정적 효과의 측면에는 사업운영을 위한 허가 획득의 용이, 안정적이고 생산적인 기업 운영 환경을 지속 가능하게 하고, 노동 생산성 증가와 이직률 감소, 생산 품질 향상 효과, 인간중심의 기업 가치와 철학을 살릴 수 있다. 가치 결정에서 기준으로 삼는 뛰어난 인재를 채용하는데 유리하며, 계약의 공정한 이행 보장, 뇌물과 부패 감소에 효과가 있다. 공급망 관리에서 윤리적 사업파트너의 선택 도구로써도 활용 될 수 있다고 본다.[12] 인권경영에 관심이 높은 기업들은 경영 활동 전반에 걸쳐 인권적 요소를 통합하려는 경영 전략을 갖는다.[13]

2. 인권경영의 3대 의무

기업의 인권존중책임을 구성하는 3대 의무는 권리존중, 상당주의, 공범회피에 대한 의무가 있다.[14] 기업의 인권침해는 직접 침해와 간접 침해로 분류되는데, 직접 침해란, 기업이 인권을 직접 침해하는 것을 말하고, 간접 침해란 인권을 침해하는 체제를 지원하는 것이다. 여기에서 직접 침해란 기업이 인권을 유린하는 정부와 협력하거나 노동자의 노동권을 침해하는 경우이고, 간접 침해란 기업이 무책임하게 이전을 하거나 기업 활동이 불평등과 불균형 발전에 결과적으로 기여하게 된 경우, 기업의 압박으로 세금 감면, 공공지출 감소, 노동기준 악화 등의 결과를 초래한 경우이다. 기업은 시민적 · 정치적 권리를 침해하기도 하는데, 국가의 개입이 없는 경우도 있고 그렇지 않은 경우도 있다. 기

12 강주현 안젤라, "해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망" 『유엔글로벌콤팩트 인권 기준과 인권통합경영에 관한 기업간담회』 (서울: 글로벌경쟁력강화포럼, 2009).

13 Ibid.

14 국가인권위원회, 『주요기업의 인권정책현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구』(서울: 국가인권위원회, 2008). 참조.

업의 인권존중 책임을 구성하는 의무에 대한 내용은 다음과 같다.

〈표7-2〉 기업의 인권존중 책임을 구성하는 3대 의무

3대 의무	내용	적용
권리존중	기업은 법의 준수와 더불어 인권을 존중할 기본적인 책임이 있다. 해당 국가의 실정법과 국제적으로 인정되는 인권의 보호를 지지하고 존중하여야 한다. 기업의 인권이 별도로 있는 것이 아니라 일반적인 인권은 모두 기업 활동과 관계가 있다.	3대 국제인권장전[15]이 기본이 되며, 기업은 기타 「이주노동자권리협약」, 「아동권리협약」 등 국제인권조약들과 국제관습법 상 인정되는 모든 인권에 대한 책임으로부터 자유로울 수 없다.
상당주의	기업이 해로운 인권영향을 인식하고, 방지하기 위해 필요로 하는 조치들이다. 많은 국가들에서 기업이 재정 및 관련 위험 평가와 관리를 위해 정보와 통제체제를 적소에 갖출 것이 요구되고 있기 때문이다.	① 국가가 직면하는 모든 구체적 인권현안을 명확히 하는 것 ② 기업이 생산자이자 서비스 제공자이며, 고용주이자 이웃으로서의 자기 역량을 가지고, 어떠한 인권영향을 갖게 될 것인가 하는 것 ③ 자신의 사업파트너, 협력업체, 국가기관 및 여타 비국가 주체들과 함께 자기 활동과 연관된 관계들을 통해 침해에 기여하게 될 가능성 검토
공범회피	정부나 기타 비국가행위자의 인권침해를 돕거나 조장하는 경우가 있다. 이러한 경우 기업은 일종의 공범(Complicity)이 되는데, 기업	① 직접적 공범 기업이 정부 반군단체, 계약파트너, 합작투자업체 등 다른 기업이나 개인 등 다른 주체가 범한 인권침해를 돕거나 조장한 경우

15 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약을 3대 국제인권장전이라고 한다.

	은 이 인권침해의 공범이 될 가능성을 회피할 의무가 있다. 공범이란 "어떤 회사가 자사와 관계를 맺은 특정한 실체가 인권침해를 자행하는 것을 승인, 용인, 묵인하거나 인권침해를 저지르는데 영향을 줄 수 있는 실질적인 지원이나 독려를 제공"하는 경우이다.[16]	② 수혜적 공범 어떤 사람이 범한 인권침해로부터 직접적인 이익을 얻은 경우이다. 타인의 인권침해를 지원하거나 조장한 것은 아니지만, 인권침해를 통해 어떤 기회나 상황에 의한 혜택을 보기 때문이다. ③ 묵인하는 공범 인권침해 사실을 알면서도 이를 묵인하는 경우이다. 자사의 기업 활동과 직접적인 연관이 없는 인권침해현장에서 그것을 알고도 신고하지 않았음에도 불구하고 공범이 성립된다.[17]

이주노동자와 국제결혼이주민이 증가하고 있는 시점에서 기업의 '인권유린 공범'의 탈피는 다문화 인권경영에서 중요한 과제이다. 정부, 기업, 시민사회 조직 간의 역학관계가 변화함에 따라 각 조직이 인권현안에 대한 책임을 지는 시기와 방법에 대한 관계도 달라진다.

3. 인권경영이 미치는 영향권

인권경영이 미치는 영향권은 기업의 인권존중책임과 긴밀하게 연관되는 개념이다. 영향권에서의 "권역"은 그 중심에서 기업 운영이 이루어지고 협력업체와 지역공동체 및 그 이상으로 뻗어나가는 동심원으로 표현된다. 영향권 모델은 기업운영에서 영향을 받을 수 있는 인권의 범위에 대한 이해를 도와주는 도구 중 하나이다. '양파껍질' 접근방식은 기업의 운영과 노동권 문제를 중심으로 협력업체, 지역사회, 정부와 관계된 문제를 외부에 두어 기업의 운영활동으로 인하여 영향을 받는 사람, 집단의 범위에 대한 개념을 이해할 수 있도록 한다.[18]

기업의 인권존중의무는 기업 활동의 영향권 내에서 발생하는 모든 문제와

16 유엔글로벌콤팩트 · 유엔인권최고대표사무소 편, 『기업 활동과 인권의 적용』 (서울: 국가인권위원회, 2008).

17 앤터니 P. 어윙, "글로벌콤팩트 인권원칙의 이해", 유엔글로벌콤팩트 · 유엔인권최고대표사무소 편, 『기업 활동과 인권의 적용』 (서울: 국가인권위원회, 2008).

18 영향권에 대한 자세한 설명은 UNGC와 덴마크 인권위원회가 공동 발간한 'The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk 10' 에서 찾아 볼 수 있다. Arc는 기업과 인권 문제를 인권 영향, 기업과의 관계라는 두 가지 틀로 나누어 다뤘고, 기업이 큰 영향을 미칠 수 있는 인권 위험과 가장 직접적인 책임을 파악할 수 있게 도와준다.

관련되고, 영향권은 대개 "기업이 정치적, 계약적, 경제적 혹은 지리적으로 어느 정도 근접해 있는 개인"을 포함한다. 자사 직원과의 관계는 영향권의 중심에 있고, 기업 활동에 영향을 받는 공동체와 사업 파트너 (공급업체, 계약업체, 하청업체, 용역 업체, 합작투자업체 등), 소비자 등이 우선적으로 고려된다. 이외에도 자국 정부, 초청국의 정부, 기업이 활동하고 있는 영토의 무력단체에도 영향력이 미칠 수 있다. 영향력의 범위는 개별 사안에 따라 다르게 평가되는데, 문제가 되는 인권의 특성, 회사의 크기, 기업과 인권침해 가해자와의 근접성 등이 고려된다.[19]

이주노동자에 대한 인권침해의 공범이 되는 것을 예방하기 위해서는 투명하고 실행력 있는 인권보장제도와 관행을 확립하는 것이 중요하다. 나아가 기업 내의 구성원들에게 인권의 중요성을 인식시키고, 인권침해 위험의 큰 영역을 규명하여 기업을 대상으로 다문화 인권교육을 실시하는 것이 무엇보다 중요하다. 다문화 인권경영의 차원에서 기업 내 이주노동자 인권문제에 대해 지속적으로 평가하고 감시하는 시스템을 구비하는 것이 필요할 것이다. 기업이 이주노동자의 인권을 침해하는 공범자가 되지 않기 위해서는 비정부기구나 공인된 사회감사인(Social Auditor) 등 외부 감사기관의 감독을 받는 것도 좋은 방법이다. 대기업들도 하청기업에서 일하는 이주노동자들의 인권이 보호되고, 그 권리를 보장받을 수 있도록 설득하고 감시하는 영향력을 행사하는 것도 매우 필요하다.[20]

인권경영과 이주노동자의 인권

1. 이주노동자와 인종차별

이주노동자에 대한 인종적 차별에는 어떤 것들이 있을까? 본래 과학적으로는 지역적 · 민족적 구분으로 인종을 분류하는 것이 불가능하지만, 유럽인들은 진화론과 과학적 합리성을 이용하여 인종 간의 유전적 우월성을 주장하였다. 그들은 유럽인이 가장 진화되었고, 문명화 된 존재라는 자민족 중심주의를 내세워 비 유럽인들에 대한 인종적 멸시, 박해, 차별을 정당화하였다. 나치의 반유대주의, 백인의 흑인 차별이 전형적인 인종차별의 예이다. 특히 인종적 편

19 앤터니 P. 어윙, "글로벌콤팩트 인권원칙의 이해", 유엔글로벌콤팩트 · 유엔인권최고대표사무소 편, 『기업 활동과 인권의 적용』(서울: 국가인권위원회, 2008).

20 기업책임시민센터, 『기업 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』(서울: 국가인권위원회, 2009).

견으로 인해 특정한 인종에게 정치적, 사회적, 경제적, 법적 불평등을 강요하는 일도 자주 발생한다.

이주노동자에 대한 인종차별과 배제는 다양한 사회적 갈등을 야기하는데, 타인종 · 타민족에 대한 편견과 차별적인 태도에는 인종주의(Racism), 인종차별(Racial Discrimination), 외국인 혐오(Xenophobia) 등이 있다. 유럽 국가들의 인종적 편견을 비교 분석하는 EUMC(EU Monitoring Center for Racism and Xenophobia 유럽인종주의와 외국인 혐오 모니터링 센터)의 보고서 『소수자에 대한 주류의 태도 : 유로바로미터와 유럽 사회 조사의 주요 연구 결과』는 상당히 주목할 만한 연구다. EUMC는 인종적 배제주의를 측정하기 위해 유럽 국가들을 대상으로 실시되는 두 가지 조사자료(유로바로미터, 유럽의 사회조사)를 이용하였고, 설문 문항을 토대로 한 인종적 배제주의는 10개의 하위 요인으로 구성된다. EUMC의 인종적 배제주의의 하위요인을 통해 한국사회의 이주노동자 차별과 배제의 하위요인을 재구성한 내용은 아래와 같다.[21]

〈표7-3〉 이주노동자 차별과 배제의 하위요인

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

21 박천응, 『다문화교육의 탄생』(안산: 국경없는 마을, 2009).

2. 기업의 인권경영과 윤리 형성 요인

다문화 인권경영에 있어서의 윤리 내용은 어떻게 형성할 것인가? 윤리형성의 요인은 문화적 '다양성'과 '차이'에 따른 갈등과 도전을 중심으로 살펴 볼 수 있다. 가치와 규범에 도전을 주는 '다양성'과 새로운 '차이'에 따른 윤리형성의 요인에는 차이의 주체, 이해당사자, 내용, 갈등 원인과 성격, 차이로 인해 위협당하는 가치와 새롭게 형성 되는 가치, 사회적 규범 등이 있다.

구체적으로 다문화 사회의 윤리내용을 형성하는 요인들이자 다양성과 차이를 가져다주는 주체들은 대개 이주노동자, 결혼이주민, 난민, 북한이탈주민, 국내체류 재외 동포, 유학생, 이주민 자녀, 국내 입양자, 영주권자, 국내 외국인 주재원 등이다. 이러한 주체자들과 이해 당사자 간의 관계에서 갈등이 발생하고, 갈등은 새로운 가치관과 규범을 요구한다. 특히 다문화 사회에서의 윤리형성 요인들은 다음과 같이 추론해 볼 수 있다(박천응, 2009).

〈표7-4〉 기업의 인권경영과 윤리형성요인

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

3. 「이주노동자권리협약」을 기반으로 한 이주노동자 인권

이주노동자들의 인권으로써 보호되고 지켜져야 할 구체적인 내용은 「이주노동자권리협약」에 잘 정리되어있다. 「이주노동자권리협약」이 성립되기까지의 과정을 보면, 국제노동기구의 「이주노동자 협약 · 권고(1949)」, 국제노동기구의 「이주노동자 보충협약 · 권고(1975)」, 유엔 「외국인권리선언(1985)」, 유엔의 「이주노동자권리협약(1990)」 등으로 이어진다.

특히 1990년 12월 18일 유엔은 「이주노동자권리협약」을 채택하여 이주노동자 보호를 위한 국제적 차원의 법적 근거를 마련하였다. 「이주노동자권리협약」은 2003년 7월 1일 공식적으로 발효하였고, 현재 42개국이 협약에 가입하였으나 한국은 아직 가입하지 않았다(2011.12.). 「이주노동자권리협약」은 유엔이 역점을 두고 실현하고자하는 8개 인권조약[22]가운데 하나이다.

「이주노동자권리협약」 제26조, 제40조를 보면 "이주노동자도 국민과 동등 하게 노동3권을 원칙적으로 향유한다." 다만, 합법상태의 이주노동자가 노동조합의 결성의 권리를 가지지만, 합법의 상태가 아니라도 '모든' 이주노동자는 노조 결성권을 제외한 권리, 집회와 활동에 대한 참가권 그리고 노조의 가입권 등을 누릴 수 있다고 하였다.[23]

노동3권[24]의 보장 정도를 살펴보면, 1949년 국제노동기구(ILO)의 「이주노동자협약 · 권고」은 이주노동자의 노동조합 결성권과 함께 노동조합 가입권과 단체교섭의 이익을 향유할 권리만을 규정하고, 합법적인 체류를 하고 있는 노동자가 취업한 경우에 대해서만 규정하고 있다. 그러나 1975년 「이주노동자보충협약 · 권고」의 경우에는 노동조합에 대한 권리 전반이 원칙적으로 보장되는 것으로 강화되었다. 그러한 흐름은 유엔의 「외국인권리선언」과 「이주노동자권리협약」으로 이어진다. 유엔의 「이주노동자권리협약」경우에는 한걸음 더 나아가 미등록 이주노동자의 노동조합 가입권을 인정한다. 다만, 이 협약은 미등록 이주노동자의 노동조합결성권에 대해서는 침묵하고 있다.

그러나 「이주노동자권리협약」에서는 이주노동자도 그 법적인 지위와 관계없이 '인간'이라는 점을 철저하게 인식하고 있다. 「이주노동자권리협약」은 '미등록 이주노동자의 경우에도 체류기간 도과라는 사실 때문에 그 인권이 부인되어서는 안 된다'라는 것과 '이주노동자는 단순한 노동력의 제공자가 아니며 가족을 가진 사회적인 존재'라는 것을 강조하고 있다.

22 8개 인권조약은 사회권규약(A규약), 자유권규약(B규약), 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약, 그리고 이주노동자권리협약이다.

23 2007년 2월 서울고등법원은 대한민국 헌법과 「노동조합 및 노동관계조정법」이 미등록 이주민을 포함하여 모든 고용관계에 있는 노동자들에 대한 결사의 자유를 보호하고 있다고 판사하였다. 그러나 고용노동부는 대법원에 항소했고, 현재 이 사건은 여전히 대법원에 계류 중이다. [서울고법, 2006누6774, 2007.2.1]

24 노동3권 즉, 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 통상 사회적 기본권으로 분류되어 '인간의 권리'라기 보다는 '국민의 권리'로 해석된다.

국가인권위원회도 “외국인노동자도 「근로기준법」 제5조 규정에 의거 체류기간 도과와 상관없이 근로자로 인정되어 산업재해보상보험 급여대상 수급자이므로, 「산업재해보상보험법」에 근거하여 시행되고 있는 직업재활훈련 신청대상자에서 이주노동자를 배제한 것은 「국가인권위원회법」 제30조 제2항 소정의 합리적인 이유 없이 출신국가를 이유로 한 차별행위이므로 이주노동자에 대하여 직업재활훈련 신청대상자에서 배제되는 일이 없도록 직업재활훈련 대상자 선정제도를 개선할 것”을 권고[25]한 바 있다.

이주노동자의 권리에 대한 한국 정부의 정책은 2007.10.1.부터 산업기술연수제를 폐지하고 ‘고용허가제’로 일원화하여 시행하고 있다. 현행법상 이주노동자는 원칙적으로 최초 고용허가를 받은 사업장에서 계속 일을 해야된다. 이는 국내인력을 구하지 못한 중소기업이 이주노동자를 고용 할 수 있는 고용허가제의 도입취지가 반영된 결과이다. 그러나 고용허가제 아래에서도 사업장 이동의 문제 등 다양한 갈등이 존재한다.[26] 나아가 미등록 이주노동자의 추방에 따른 문제와 자녀의 교육권, 아동권리의 문제가 점차 청소년의 문제 등으로 확대되고 있다.

이주노동자 인권침해 사례

아래의 사례들은 안산이주민센터의 실제 상담사례로써, 기업의 고용주들과 이주노동자들의 관계에서 발생한 다양한 인권침해 사례들을 정리해놓은 것이다. 이러한 인권침해 행위는 기업의 이미지 저하와 난제로 귀결될 수 있음을 보여준다.

◆ 사례 1. 돼지고기 못 먹는다고 식판을 뒤집어엎어

파키스탄 출신 B씨는 고용허가제로 입국하여 경기도 포천 소재 ○○인쇄회사에서 근무한지 2달이 되었다. 회사에서 제공해주는 식사를 하는 B씨에게 어느날 돼지고기가 반찬으로 제공되었다. 그러나 B씨는 무슬림이라 돼지고기를 먹지 못하였다. 아직 한국의 김치 맛에도 익숙하지 못한 B씨는 점심 식사를 하기가 매우 힘들었다. 잘 하지 못하는 한국말로 다른 밥을 달라고 요구하자 고용주는 “배부르니까 돼지고기를 못 먹지, 배고프면 돼지고기 왜 못 먹느냐?”고 사람들 앞에서 욕

25 2003.3.10. 02진차30, 31 결정 [국적차별]

26 고용허가제에서는 법상 정해진 사유가 있는 경우 근로자는 예외적으로 사업장 변경을 할 수 있다. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우, 휴업, 폐업, 그밖에 이주노동자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우, 고용허가가 취소되거나 고용이 제한된 경우, 사업장의 근로조건이 근로계약조건과 상이한 경우, 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우 등으로 인하여 사회통념상 근로계약을 유지하기 어려운 경우, 상해 등으로 이주노동자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서의 근무는 가능하다고 인정하는 경우가 이에 해당한다.

을 하였다. 눈치를 챈 주방 아주머니가 라면을 끓여 왔으나 라면 역시 돼지고기 기름을 사용하여 튀긴다. 이것을 안 B씨는 주방 아주머니에게 이것도 돼지고기 기름으로 튀긴 음식이라고 하였다. 이때 사장이 달려와 식판을 식당 바닥에 뒤집어엎고는 "이주노동자들은 자기 밖에 모른다며 한국에 와서는 한국의 음식 습관을 따라야 한다."며 B씨를 식당 밖으로 내 쫓아 버렸다.

고용주는 이슬람권에서 돼지고기를 먹지 않는 문화에 대해 인정하려 들지 않았다. 때때로 고용허가제를 통해 들어온 이주노동자 중 이슬람권 출신들을 돼지농장 등에서 일하도록 배치하는 경우도 있다. 한국인은 돼지고기를 좋아하고 소비도 많이 하지만, 이슬람국가에서는 돼지고기를 섭취하지 않는 종교적 · 문화적 금기가 존재한다. 이는 이슬람지역의 건조한 기후조건상 돼지를 키우는 것이 적합하지 않고, 돼지고기가 비교적 빨리 부패하기 때문에 위생상 돼지고기 섭취를 막으려는 노력이 종교적 · 사회적 금기로 자리 잡았기 때문이다.

◆ 사례 2. '더러운 놈'의 식탁 문화와 화장실 문화

방글라데시 출신 A씨의 회사 내 별명은 '더러운 놈'이다. 밥을 먹을 때는 더러운 손으로 먹고, 화장실에 갈 때도 더러운 손으로 뒷처리를 한다며, 무식한 나라에서 온 더러운 놈이라고 욕한다. 그래서 A씨는 한국인 동료들로부터 따돌림을 당한다.

생활문화에 있어서 가장 중요한 요소는 식사습관이다. 이주노동자들은 서로 다른 문화와 식사관습에 대한 한국인 동료들의 무시를 당하거나 마찰이 발생하는 경우가 종종 있다. 그러나 아직 지구상에는 숟가락이나 젓가락을 사용하는 사람보다 손으로 밥을 먹는 문화권이 존재하고, 화장실 뒷처리를 휴지가 아닌 물로 처리하는 문화권의 사람들도 많다. 화장실의 뒷처리는 고급문화이고 물 처리는 저급 문화로 보는 사람들이 많지만, 현대인들은 물 처리에 착안한 비데를 설치하여 사용하고 있다. 남부아시아인들은 왼손과 오른손의 역할을 구분하여 식사를 할 때는 오른손으로 하고, 화장실에서는 왼손을 사용한다. 또한 왼손으로는 물건을 가르치거나 집는 행위를 기피하는 반면 한국인은 오른손과 왼손의 구분이 없다. 손의 역할을 구분하는 문화권에서 성장한 사람에

게는 왼손을 이용하여 음식이나 물건을 전달하는 행위가 불쾌하게 받아들여질 수 있다.

특히 한국인이 어린아이의 머리를 쓰다듬는 것은 귀엽고 예쁘다는 의미이지만, 태국인은 머리를 신성한 부위로 생각하기 때문에 머리를 함부로 치거나 만지는 것은 무례한 행동으로 받아들인다. 이처럼 동일한 행동이 문화에 따라 다르게 받아들여 질 수 있음을 고려하는 것이 중요하다.

◆ 사례 3. 말이 안 통해 마대 자루로 때리다

중국에서 온 W씨는 화성 소재 박스공장에서 일한다. W씨는 같은 회사의 한국인 노동자 K씨에게 화장실로 끌려가 화장실에서 사용하는 마대자루로 맞았다. 점심시간 전에 중국인 출신 W씨가 한국인 K씨에게 먼저 "#발 놈아!"라고 욕을 했고, 화가 난 한국인 K씨가 W씨를 마대자루로 때린 것이다. 그러나 공장장이 둘을 화해시키는 과정에서 알고 보니 중국인 출신 W씨가 점심에 식사를 하고 나오면서 한국인 K씨와 함께 있는 동료 중국인에게 "츠팔로마(식사했어요?)"라고 한 말을 한국인 K씨에게 욕한 것인 줄 알고 화가 났던 것이다.

베트남에서 온 B씨도 기숙사에서 생활하면서 선반 일을 하고 있다. 한국에 온 지 6개월이 되었지만 언어소통에 문제가 있어 반장이 시키는 일을 제대로 알아듣지 못한다. 특히 위험한 선반 일을 하고 있기 때문에 항상 위험에 노출되어 작업을 하고 있는 상황이다.

때로는 이주노동자들도 한국인 고용주들에게 불만이 많이 있을 경우 고용주가 옆에 있는데도 자기 나라말로 고용주에게 심한 욕을 한다. 그러나 고용주는 이주노동자들이 무슨 말을 하는지 모른다. 의사소통은 인간관계와 더불어 업무능력에도 중요한 영향을 미치기 때문에 이주노동자의 언어능력에 대한 이해와 세심한 고려가 필요하다.

◆ 사례 4. 한국의 '빨리빨리'와 더운 나라의 '느릿느릿'

스리랑카에서 온 M씨는 2008년 고용허가제로 한국에 입국하였고, 경기도 인천 남동공단에 위치한 H자동차 부품 회사에 근무하였다. 그러던 어느 날 고용주로부터 머리를 잡히고 휘둘리며 벽에 부딪치는 등의 폭행을 당했다.

M씨는 사원들 앞에서 당한 수치심과 모멸감으로 많은 스트레스를 받고, 다음날 오전에 약국에 가서 약을 바르고 출근하여 다른 자리에 가서 일하였다. 그러나 M씨는 자신이 잘못한 것이 없는데도 폭행을 당했다며 노동부에 방문하여 상담을 받고 도움을 요청하기에 이르렀다. 노동부에서 고용주를 불러 이유를 들어 보니 '너무 느리다'는 것이다.

이주노동자들이 한국에 와서 가장 처음으로 배우는 단어가 '빨리 빨리'라고 한다. 이는 한국인들의 열정과 역동성을 잘 드러내주는 표현 중 하나이다. 그러나 이주노동자들에게는 이러한 태도가 집단주의 또는 조급주의로 이해된다. 이주노동자들의 대부분이 동남아시아의 더운 나라에서 왔고, 그들은 길을 걸을 때도 천천히 걸어간다. 이들이 천천히 걸어가는 이유는 땀을 적당하게 흘리기 위해서이고, 더운 나라에서의 빨리 빨리는 자칫 죽음으로 연결 될 수 있기 때문이다. 이러한 문화가 몸에 베어있는 상황에서 한국인이 생각하는 속도와 더운 나라 출신들이 생각하는 속도는 다를 수밖에 없다.

◆ 사례 5. 이주여성이 성적 노리개 되다

태국에서 온 B씨와 Y씨는 고용허가제로 입국하여 H산업 재활용부품 사업장에서 근무한 이주여성이다. 근무를 시작한 지 5일째 되는 날, 고용주가 여자 기숙사에 들어와 B씨와 Y씨 등의 가슴 등을 만졌고, 이들이 반항해도 계속 괜찮다며 치근덕거리자 고용주를 밀어내고 문을 잠궜다. 그 후에도 한 달에 1번 정도 기숙사에 들어와서 엉덩이와 가슴 등을 만지며 샤워 중에도 들어와서 몸을 만지고, 샤워 후 술자리를 요구하여 밖으로 도망쳐 나왔다. 그뿐 아니라 다른 몽골, 베트남 이주여성도 성추행을 하고, 목욕하는 모습을 창문으로 엿보기도 하였다. 그 후 B씨와 Y씨는 태국대사관에 연락을 했고, 대사관은 고용주에게 연락을 하여 문제가 공개화 되었다.

이주노동자 중에서도 여성이주노동자는 이처럼 성희롱의 대상이 되는 등 더욱 어려운 상황에 처해질 가능성이 높다. 이러한 인권침해로 인해 고용주는 결국 성추행고소를 당하게 되었고, 그 기업은 매우 어려운 상황에 빠지게 되었다.

◆ 사례 6. 내가 죽어서라도

여성이주노동자가 알몸으로 4층 창문에서 투신하려던 사건이 있었다. W(40세, 여)를 비롯한 8명의 중국 이주노동자들은 서울 구로공단의 J섬유업체에서 근무했다. 이 회사는 중국 청도에도 기업을 두고 있는 대규모 업체이지만, 2년 가까이 일한 이주노동자들에게 잔업을 포함하여 월 45만원 정도의 최저임금 이하를 지급했다. 한국에 처음 왔을 때는 평균 임금 실정을 몰랐지만, 시간이 지나 한국생활에 적응을 하다보니 자신들이 받는 월급이 너무 적다는 것을 알게 되었다.

그래서 이들은 노동부를 찾아가 상담을 하였고, 이로 인해 회사는 이들에 대한 통제를 강화하였다. 작업을 종료한 후나 휴일에는 외출을 하지 못하도록 기숙사의 현관문을 쇠사슬로 잠가 놓기도 하였고, 회사 측에 문제제기를 하자 어느 날 새벽, 건장한 남자 20여명이 8명의 여성이주노동자들이 자고 있는 기숙사 문을 부수고 이들을 끌어냈다. 속옷만 입고 있던 8명 중 4명이 브래지어까지 벗어 던지며 알몸으로 저항하였다.

또한 이들 중 한 명인 W씨가 아래옷까지 벗은 알몸으로 저항하였으나 건장한 회사 측 사람들은 무지막지하게 사람들을 끌어냈다. W씨는 "내가 죽어서라도 이 사실을 세상에 알려야 한다!"며 4층 기숙사 창문에서 투신자살을 기도하였으나, 다행히 동료들이 W씨를 끌어내려 불상사는 막을 수 있었다.

결국 이 회사는 노동부와 경찰의 조사를 받게 되었고, 기업이 실정법을 악용하여 이주노동자들에겐 인권 탄압을 가합으로써 기업의 이미지를 저하시킨 사례 중 하나이다.

◆ 사례 7. 산업재해의 불인정과 사업장변경의 미끼

우즈베키스탄에서 온 A씨는 고용허가제로 한국에 입국하여 경기도 시화공단에서 3년 동안 일을 하고 재고용되어 한 직장에서만 근무하였다. 3년 넘게 낮은 자리에 앉아 강도 높은 일을 했고 허리에 통증을 느껴 병원을 찾아갔는데, 요추염좌라는 진단을 받았다. 한 직장에서 장시간 근로하여 약 2주 이상의 안정가료와 약물치료, 의학적 요법이 필요하고, 통증이 지속되면 추가검사가 필요하다는 진단이었다. 하지만 회사에서는 산업재해가 없었기 때문에 직장이동은 불가능하고, 그렇게 생각하면 이 회사에서 일하는 모든 사람들이 다 직장을 이동해야 되지

않겠냐고 면박을 주었다. 그러나 요추 염좌도 업무상 재해에 해당될 수 있기 때문에 A씨가 산재신청을 하려고 하자 회사는 산재신청을 거부하고 대신 직장을 이동하게 해주었다. 이에 고용주는 A씨와의 고용계약을 해지하고, "외국인노동자의 고용 변동 등에 관한 신고"를 하여 다른 사업장에서 일할 수 있도록 하였다.

고용주들은 노동자에게 산업재해가 발생하면 노동자의 실수로 다친 일은 노동자만의 책임으로 치부해 버리는 경향이 있다. 또한 산업재해가 발생했을 경우, 고용주가 치료비의 절반을 주면서 노동자에게 "감사하라"고 요구 하는 등 선심을 베푸는 듯한 태도를 보일 때도 있다.

그림_ 타티아나

◆ 사례 8. 회사 옮기게 해준다며 돈 요구

베트남에서 온 D씨는 고용지원센터를 통해 J회사와 근로계약을 체결하고 선반금형작업을 하게 되었다. 3개월 정도 근무를 하였는데, 철을 다루는 일이 힘이 들어 허리도 아프고 위험할 뿐만 아니라 기숙사가 제공되지 않아서 매달 숙식비로 35만원 이상을 지출하였다. 월급에서 남는 금액이 얼마 되지 않아 고향에 보낼 돈이 모자랐던 D씨는 회사를 옮기고 싶다고 여러 차례 요구하였다. 하지만 고용주는 사업장 변경을 요구하는 D씨를 언짢게 여기고 멱살을 잡아 폭언을 하였고, 사업장 변경은 안 된다고 하며 화를 냈다. 또한 고용주의 동생은 칠판지우개를 D씨 얼굴에 던지며 200만원을 주면 직장이동을 시켜주겠다고 했다. D씨는 결국 고용주에게 다시 일을 하겠다고 하였으나 고용주는 돈을 요구하며 일을 못하게 하였다. 이에 D씨는 인권단체를 찾아가서 상담을 하고 도움을 요청하였다.

고용허가제를 통해 국내에 들어온 이주노동자들은 낯선 환경과 일에 적응하지 못하여 퇴사를 당하는 경우가 있다. 또한 근로계약 해지의 권한이 고용주에게 있어서 퇴사를 원하는 경우 고용주의 허락이 있어야 하기 때문에 사업장변경을 이유로 고용주가 노동자에게 금품을 요구하기도 한다. 사업장 이동의 제한은 고용허가제의 취약점 중 하나라고 할 수 있다.

좋은 일자리와 국내외 사례

다문화 인권경영의 일환으로 이주노동자의 인권을 보호하고 지켜 주는 좋은 일자리가 가능할까? 1999년 제87차 국제노동기구(ILO) 총회에서 후안 소마비아 사무총장의 보고서를 통해 좋은 일자리(Decent Work)라는 개념이 처음으로 소개되었다. 여기에서 좋은 일자리란 "자유롭고 평등하고 안정되고 인간의 존엄성이 존중되는 조건을 가진 생산적이고 좋은 일자리를 얻을 수 있는 남녀 모두를 위한 기회"이다. 국제노동기구(ILO)의 좋은 일자리 개념은 사람들이 노동 생활에서 갖게 되는 열망을 함축한 것인데, 이는 공식 노동시장의 정규직 일자리에 관한 것은 아니다.

여기에서 좋은 일자리란 공정한 임금, 안정된 일터, 노동자와 그 가족을 위한 사회보장, 개인발전을 위한 전망, 사회통합, 표현의 자유, 자신과 가족의 삶에 영향을 미치는 조건을 개선하기 위한 조직결성, 의사결정 참가의 자유, 기회의 평등과 같이 다양하고 복잡한 영역의 가치들과 관련되어 있다(윤호원, 2011).

1. 좋은 일자리란?

국제노동기구(ILO) 제87차 보고서에서 제시한 좋은 일자리의 4가지 전략 목표는 고용기회(Employment Opportunities), 일터의 권리(Rights at Work), 사회적 보호(Social Protection), 사회적 대화(Social Dialogue)이다. 고용, 일터의 권리, 사회적 보호, 사회적 대화라는 좋은 일자리의 전략 목표는 좋은 일자리의 핵심적인 구성요소이다.

첫 번째, 노동자 권리는 모든 형태의 일자리에 영향을 미친다. 국제노동기구(ILO)는 좋은 일자리의 첫 번째 요소를 고용은 국제노동기구(ILO)의 임무라고 하였다. 생산적인 고용, 즉 좋은 일자리 없이는 괜찮은 생활기준, 사회경제적 발전, 자아성취가 불가능하기 때문이다.

두 번째, 일터의 권리(노동권)이다. 일터의 권리는 1998년 국제노동기구(ILO) 제86차 세계총회에서 채택된 「일터에서의 기본 원칙과 권리 선언」에서 제시된 핵심노동기준을 바탕으로 한다.

세 번째, 사회적 보호(사회보장 제도)의 강화이고, 마지막은 사회적 대화이

다. 사회적 대화는 사회보장, 최저임금, 노동조건 같은 일터의 권리를 교섭할 수 있는 수단과 공간을 제공한다. 공장 수준의 단체교섭부터 전국 수준의 노사정 3자 협의까지 다양한 형태의 사회적 대화가 존재한다. 국제노동기구(ILO)는 사회적 대화를 사회 문제 해결과 결속을 위한 유용한 수단으로 보았다.

〈표7-5〉 2003년 제17차 ILO국제노동통계회의에 제출된 좋은 일자리 지표(29개)[27]

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

27 Ibid., 83.

2. 인권경영의 국내외 사례

(1) 유한킴벌리의 인권경영 사례

유한킴벌리는 2007년 유엔글로벌콤팩트에 가입하여 10대 원칙을 준수하고 있으며 매년 성과이행보고서(Communication on Progress)를 제출하고 있다. 인권을 강조하는 조직 거버넌스는 ISO26000의 7개 핵심 가치와 유한킴벌리의 비전2020을 연계하여 구성하였다(유한킴벌리, 2011).

(1) 사원의 인권과 다양성 존중

- **유한킴벌리의 비전 2020**

  행동규범과 취업규칙에 따라 성별, 나이 등의 제한을 두지 않고 평등한 고용과 인권 존중을 실천한다.

- **행동규범과 취업규칙**

  인종, 성별, 종교에 의한 차별을 금지하고, 단체협약 규정을 준수하여 직무급을 기초로 동일노동에 대한 동일임금을 지급한다. 남녀 신입사원의 기본급은 동일하고 2010년 법적 최저임금 대비 341% 수준이며, 연봉제로 운영하고 있다. 또한 개인의 직무 레벨과 역할, 업무성과에 따라 공정한 보상과 승진이 이루어진다. 유한킴벌리는 결사자유의 권리를 존중하며, 단체협약 제8조에 따라 조합원의 신분 변동이나 근로조건 변동이 예상될 경우 조합에 사전 통보하고 충분히 협의하도록 규정하고 있다. 또한 2007년부터 유엔글로벌콤팩트에 가입하여 강제노동 및 아동노동 금지조항을 준수하고, 임신 중인 여성의 시간외 근로와 심야근로를 제한하고 있어 2010년 강제노동 및 차별관련 위반사항은 없다.

(2) 평생학습과 여성인권향상을 위한 노력

유한킴벌리의 대전공장은 평생학습 우수사례로 평가받고 있고, 2010년 개인 및 기관에서 466명이 방문하여 함께 공유하는 시간을 가졌다. 또한 12개국 환경전문가 35명이 참여한 2010 아 · 태 환경포럼을 유엔환경계획(UNEP)과 공동으로 주최하여, 지식을 공유하며 확산하기 위한 활동을 하고 있다. 또한 매년 공모를 통해 여성단체 및 시민사회단체 여성 활동가를 선발하여 미래사회의 리더양성을 위한 평생학습의 기회를 제공하고, 2010년부터는 학습기

회가 적은 지역사회의 여성 활동가들을 위해 서울에서 대구로 확대하여 개최하고 있다.

(3) 협력회사 평가 및 지원프로세스(Supplier Assessment Tool)

유한킴벌리는 매년 경제 · 사회 · 환경을 포함한 7개 부문(120~150여 개 문항)으로 이루어진 평가항목에 따라 협력회사를 평가하고 있다. 2010년 31개 협력회사를 대상으로 품질, 안전, 환경, 윤리 · 법규, 인권에 대해 다방면으로 평가함으로써 개선을 유도하고, 협력회사의 자체 경쟁력 향상에도 힘쓰고 있다. 협력회사 대상의 설문조사 결과는 공정한 거래 및 지원활동 개선을 위한 점검과 관리수단으로 활용되고 있다.

2010년 설문조사 결과를 보면, 80.2%가 "유한킴벌리의 협력회사 선정과정이 공정한 절차를 거치고 있으며 거래 항목과 거래조건 등에 있어 무리하거나 비합리적인 요구를 하지 않는다."고 응답하여 높은 공정거래 수준을 유지하고 있는 것으로 평가되었다. 또한 협력회사와의 거래 시 전산화 된 거래시스템에 따라 계약서상의 지불조건을 신속하게 이행하고, 입금 지연으로 인한 경제적 문제가 발생하지 않도록 하고 있다.

〈표7-6〉 협력회사 평가표 사례

임금 및 고용	노동자에게 당해년도 최저임금을 공시하고 준수하는가?
	미등록 이주노동자를 고용하고 있는가?
	이주노동자에 대하여 내국인과 동등한 처우를 해주고 있는가?
	최근 12개월 이내에 작업장을 무단이탈한 이주노동자가 없는가?
사회적 책임	최근 12개월 이내 원부자재 구매처에 지급할 대금을 약속한 방법과 날짜에 지급하지 않아 문제가 발생한 적이 있는가?
	사원이 지역사회 또는 사회단체를 위한 활동에 참여하고 있는 것이 있는가?

출처 : 유한킴벌리(2011)

(4) 2011년 사회책임경영의 인권경영 분야

유한킴벌리 2011년 사회책임경영보고서 평가 지표 및 적용을 위한 레벨

등급기준을 마련하고 있다. 인권경영 분야 내용을 살펴보면 다음과 같다.

〈표7-7〉 인권경영 적용평가 분야

인권1	인권조항을 포함하거나 인권심사를 통과한 주요투자협약
인권2	인권 심사를 받은 주요 공급자나 협력사의 비율
인권3	인권 관련 정책 및 절차에 대한 종업원의 교육상태
인권4	총 차별건수 및 관련 조치
인권5	결사 및 단체협상의 자유 침해 위험분야 및 예방조치
인권6	아동노동 발생위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치
인권7	강제노동위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치
인권8	인권 관련 정책 및 절차를 훈련 받은 보안인력의 비율
인권9	선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치

출처 : 유한킴벌리(2011)

유한킴벌리의 다문화 인권경영은 몇 가지로 요약되는데, 첫째, 다양성의 존중을 회사의 규칙으로 정한 점이다. 인종, 성별, 종교에 의한 차별금지조항을 회사의 행동규범과 취업규칙에 명시하고 있다. 둘째, 성차별에 대한 교육을 확대하고 있다는 점이다. 셋째, 협력회사의 평가기준표에 “이주노동자에 대하여 내국인과 동등한 처우를 해주고 있는가?”를 명시해놓은 점이다. 넷째, 해외 진출 기업의 경우 인권경영 적용평가에 “선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치”에 대한 항목을 두고 있다. 다양성의 존중을 회사 규칙에 명시하고, 협력 회사의 평가기준에 이주노동자 인권분야를 첨부하고 있다는 점에서 그 의의가 높다.

2) SK텔레콤의 인권경영 사례

SK텔레콤은 2008년도에 중요성 평가(Materiality Test)를 도입하였다. 2009년에는 GRI가이드라인을 통해 경제, 환경, 제품책임, 노동여건 및 관행, 인권, 사회에 대하여 제시하였다. 분야별 성과지표 섹션을 따로 마련하여 성과지표별 내용이 제대로 전달되지 않는 단점을 보완하였고(박지혜, 2010), 인권적 측면에서 다국적 기업으로서의 현지경영을 어떻게 대처 할 것인가에 초점을 두었다. 국내 대기업들이 중소기업과 하청기업의 연계 관점으로 볼 때 상당한 시

사점을 준다.

〈표7-8〉 SK텔레콤의 인권 보고 내용(2009 지속가능성 보고서 기준)

세부주제	GRI가이드라인 요구 지표	SK텔레콤 보고 내용
투자 및 조달 관행	1. 인권보호 조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자 협약	투자 협약시 리스크 검토 과정에서 노동 관계 등 인권침해 관련 리스크를 포괄적으로 검토
	2. 주요 공급업체 및 계약업체의 인권심사 비율	2009년 상반기부터 신규 거래업체 등록 심사시 유엔글로벌콤팩트10대 원칙(환경, 인권, 노동, 반부패 등) 관련 방침, 교육, 시스템 보유여부 평가
	3. 업무 관련 인권정책, 절차에 대한 직원교육 시수	윤리경영교육을 통해 인권정책과 관련한 회사의 입장을 전파 매년 전 사원 대상 성희롱예방교육 실시
차별 금지	4. 총 차별건수 및 관련 조치	사내고충상담채널을 통해 구성원의 고충사항 접수 및 조치
결사 및 단체교섭의 자유	5. 결사 및 단체교섭의 자유침해 위험분야 및 예방 조치	매년 노사협약에 따라 노조 가입 대상을 정하여 결사 및 단체교섭의 자유 보장
아동노동	6. 아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	노동관계법 준수
강제노동	7. 강제 노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	노동관계법 준수
보안관행	8. 인권관련 정책 및 절차에 대한 훈련을 받은 보안 인력 비율	사옥 보안인력을 대상으로 안전사고 예방 및 고객응대절차교육 실시
선주민 권리	9. 선주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	SK텔레콤의 사업특성상 중요성이 낮은 지표(해당 없음)

3) LG전자의 인권경영 사례

(1) 인간존중의 경영

- **「LG전자 2010 지속 경영보고서」**

  "LG전자 임직원은 노동의 제공과 관련하여 인간의 존엄성과 가치를 존중받고 행복을 추구할 권리를 가지며, 인간존중의 경영이념에 따라 임직원의 권익을 보호하고 있다."

LG전자는 2010년 8월 국제기구의 기준과 법규를 준수하며 모든 이해관계자들과 공유할 가치를 담은 글로벌 노동방침을 제정하여 선포하였고, 전 세계의 사업장에 이를 배포하여 노동 관련 기준으로 준수하고 있다. 그 내용은 아래와 같다(LG전자, 2011).

- 정신적 · 신체적 자유를 구속하는 강제노동과 15세 미만의 아동노동을 금지하고 18세 이하의 청소년에게 위험이 큰 업무를 부여하지 않는다.
- 성별, 인종 등을 이유로 근로조건을 차별하지 않는다.
- 법의 한도 내에서 근로시간을 운영하고, 법기준 이상의 임금과 초과근무수당을 지급하여 건전한 경제 발전에 이바지한다.
- 노동조합 가입 · 활동 및 결성에 대한 결사의 자유를 보장한다.

(2) LG전자의 글로벌 노동방침

LG전자는 남녀노소를 불문하고 인간의 존엄성에 대한 권리 보장을 사업 영위의 기본 가치로 설정하였다. 또한 각 국가 및 지역의 노동관계법규를 준수하고, 사회 · 경제적인 면에서 임직원의 고용 안정과 적정 임금 보장을 위해 노력하며 일하기 좋은 환경을 유지하기 위해 노력하고 있다. 또한 이러한 경영이념은 LG전자와 협력하는 회사가 준수해야 할 기본 의무이며 함께 공유해야 할 가치이다.

LG전자는 고객을 위한 가치창조와 인간존중의 경영이라는 경영이념을 실천하기 위해 글로벌 노동방침을 수립하고, 이를 기반으로 인권 및 노동 관련 과정을 관리하며 운영하고 있다. 그 내용은 아래와 같다.

● LG전자 글로벌 노동방침(2010)

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) 글로벌 인권경영 노동방침과 이주노동자 인권보호지침

해외법인의 경우 문화적인 차이로 인해 다양한 노경[28] 이슈가 발생할 가능성이 높아진다. 이에 LG전자는 국내의 선진 노경문화 및 노경관리의 노하우를 해외에 전파하여 글로벌 선진 노경문화를 구축하고 있다. 2010년에 글로벌 노경 프로젝트를 추진하여 중국 남경, 인도네시아, 폴란드 법인을 대상으로 노경관계수준을 점검하였고, 현지 상황에 맞는 노경문화 정착을 위해 가이드라

28 노동조합의 노와 경영자의 경에서 앞글자를 따온 것으로 노사라는 표현을 대신한 것이다.

인을 제시하였다. 국내외 표준 노경조직을 구축하여 보다 체계적인 노경관계를 유지할 예정이고, 글로벌 노경 네트워크[29]를 강화하고 있다(LG전자, 2011). 또한 글로벌 노동방침은 국내 이주노동자 고용 기업의 이주노동자 권리 지침 또는 다문화 인권경영 지침으로 응용하여 활용할 수 있을 것이다.

4) 인권경영의 국제 사례

〈표7-9〉 인권경영 정착 국제 사례

회사 정관	**• 노보 노디스크(Novo Nordisk)의 정관** 재정적, 환경적, 사회적으로 책임 있는 방식으로 활동을 전개하고자 힘쓴다. 기업원리는 3중 핵심사항(사회적, 환경적, 재정적 책임)으로 분류하였고, 1999년부터 세계인권선언을 지지하고 일상 비즈니스에 인권 분야를 통합시키겠다고 공개적으로 약속한다.
이사회 차원의 책임	**• 내셔널 그리드(National Grid)의 이사회 하부 위원회** 위험과 책임 위원회는 비(非)중역이사가 의장을 맡고 있고, 비-재정적 현안, 정책, 기준의 관리와 집단의 성과를 검토할 책임이 있다. 상황이 허락된다면 계약자와 공급업체에 대한 책임도 포함된다. 직업 및 공공보건, 직업위생, 환경, 포괄과 다양성, 인권, 기업윤리, 지역사회 관여 등이 위원회의 임무에 들어간다.
중역 차원의 책임	**• ABB의 인권정책** 그 사회정책 속에 정착되었고, 지속가능성 담당 부서 수장의 책임이다. 그는 기업활동의 경제적, 환경적, 사회적 국면들과 인권정책과 방침을 지속가능성 현안의 총체적 책임을 지고 있는 집단의 집행위원회에 보고한다. 환경적, 사회적 정책들은 ABB가 활동하고 있는 100개 국가들에서 국가 및 지역의 지속가능성 감독관들에 의해 감시되고 강화된다.
윤리 지도 위원회	**• 코펠(Copel)의 윤리지도위원회** 비전 : 지역사회와 기업 주주의 관심사 간에 균형을 이룩해 2006년까지 브라질 에너지 부문에서 최고의 기업으로 거듭나는 것이다. 위원회는 코펠의 행동에 관하여 토론 및 지도하고 적절한 제재를 권고하며, 회사 행동이 건전한 원칙에 따라 이루어지도록 한다. 회사 전체 부문에 코펠 행동강령이 보급되고 효과적으로 적용되는지 감독하는 역할이다. 위원회는 자치권의 보장을 위해 각기 다른 직업부문을 대표하는 직원들로 구성되고, 시민사회 대표가 이를 조정한다.

29 노경관계를 실시간으로 평가하여 상황에 따라 초록, 노랑, 빨강 신호등으로 관리하는 시스템이다.

인권의 주류화	• **노바티스(Novartis)** 인권 관련 기업의 시민의식 가이드라인을 개발하고 이행하였다.
최고경영 책임자의 직접참여	• **타타(Tata)** 타타의 사장은 윤리임원과 지역윤리자문팀을 지명하는 윤리 임원 대표이기도 하다. 이 팀은 회사 내에서 비즈니스윤리경영과 문서화 된 타타 행동강령을 준수한다.
인적자원	• **프랑스 자동차회사인 발레오(Valeo)** 그룹 내 인권정책 이행과 감시책임이 인적자원기능에 필수요소가 되어야 한다고 판단했다. 현재 이 그룹의 인사부장은 모든 인권침해를 다룰 책임이 있고, 그룹 전체의 다른 인사담당자들에게도 적용된다.

인권경영의 가능성에 대한 접근

그림_ 타티아나

인권경영의 국제 사례에서 볼 수 있는 기업의 인권경영 가능성은 다음과 같다. 첫째, 기업의 이주노동자 인권보호와 다문화 인권경영 분야를 회사의 정관으로 할 수 있다. 정관은 다문화 인권경영에 대한 책임경영의 선포라는 점에서 의의가 있다. 둘째, 회사의 정관 선언에 그치지 않고, 위원회와 부서를 두어 인권경영의 가능성을 열 수 있다. 셋째, 기업 내에서 내국인 직원들에 의한 이주노동자 인권침해가 발생하지 않도록 관리 감독하고 지도할 수 있다. 넷째, 기업 내에 이주노동자 인권보호지도위원회를 두어 인권침해 예방과 사후 관리를 제도화할 수 있다. 다섯째, 이주노동자 고용주 및 원청 기업의 최고 경영자 및 경영진에서 이주노동자들의 노동현장과 관련을 맺으며 인권경영이 잘 이루어지도록 격려 지원 할 수 있다. 여섯째, 다문화 인권경영에 대한 직원들의 교육 및 훈련을 실시할 수 있다. 더 나아가 이주노동자를 관리의 대상으로 보기보다는 기업 내의 다문화교육 강사가 되도록 지원함으로써, 내국인과 이주노동자 상호간의 이해와 연대를 높일 수 있다. 기업 내 모든 이주노동자를 문화적 자원으로 바라본다면 기업의 역량을 더욱 강화할 수 있을 것이다.

맺음말

이주노동자와 결혼이주민의 국내 취업률이 증가하면서 이주노동자의 사회적 배제와 차별 갈등 역시 증가하고 있다. 이에 이주노동자 인권차별의 문제를 해소하기 위한 다문화 인권경영의 문제가 기업의 주요 관심사가 되고 있다. 국내 노동시장의 서비스업 비중이 커짐에 따라 2020년에는 최대 4백 80만 명의 노동인력이 부족하고, 이는 경제성장을 가로막는 요인이 될 수 있다고 전망했다.[30] 노동연구원 조사결과의 인력수급 전망을 보면 2015년에는 63만 명, 2020년에는 152만 명의 노동인력이 부족할 것이라고 한다.

선진국은 정치적, 법적, 통제력이 용이하고 값싼 노동력으로서의 이주노동자를 선호하는데, 한국사회 역시 이주노동자에 대한 노동력의존도가 점점 높아지게 될 것으로 보인다. 그러나 이주노동자를 받아들이는 국가들은 이주노동자를 대상으로 정치적 통제를 가하고, 단결권, 단체 교섭권, 단체행동권 등에서 이주노동자를 배제시킨다.

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

기업은 이주노동자 인권차별의 가해자가 되기보다는 다문화 인권경영의 주체가 되어 새로운 패러다임을 열어 나가야 하고, 이주민은 정치, 경제, 사회, 문화적 배경에 따른 '지구사회시민권'(Global Society Civil Right)[31]을 가진 사회적 존재로 새롭게 인식하여야 한다. 우리 사회와 이주노동자들은 문화적으로는 차별의 대상이고 정치적으로는 통제의 대상이며, 경제적으로는 착취의 대상이자 사회적으로는 배제의 대상이라는 지적이 있다. 한국사회에 뿌리 깊게 자리 잡고 있는 차별문화는 문제제기만으로는 해결 할 수 없다.

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

30 경향신문 2006년 10월 6일자를 참조하였다.

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

학습 활동

※ 퀴즈 (네모칸 안에 O, X를 표시하세요. 정답은 241페이지 참고)

1) 이주노동자는 헌법상 근로의 권리를 보장받을 수 있다.

2) 미등록 이주노동자에게 근로시간과 임금에 차별을 둘 수 있다.

3) 한국은 「이주노동자권리협약」에 가입하였다.

※ 토론거리

1) 이주노동자가 한국사회에 기여하고 있다고 생각하는가, 아니면 한국인의 일자리를 빼앗아간다고 생각하는가? 자신의 생각을 자유롭게 이야기해보자.

2) 한국에서 일하는 이주노동자들 중에서 열악한 노동환경과 저임금을 받고 일하는 노동자들이 많이 있다. 이주노동자도 내국인과 동등한 노동환경과 임금을 제공받는 것에 대해 어떻게 생각하는지 이야기해보자.

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

※ 가볼만한 사이트

- **국제노동기구** www.ilo.org
- **국제인권감시기구** www.hrw.org
- **안산이주민센터** www.migrant.or.kr

- **이주노동자노동조합** migrant.nodong.net
- **인권운동사랑방** www.sarangbang.or.kr
- **유엔글로벌콤팩트 한국협회** www.unglobalcompact.kr
- **유엔인권고등판무관** www.ohchr.org
- **외국인이주노동운동협의회** www.jcmk.org
- **한국산업인력공단 고용허가제 통합서비스** eps.hrdkorea.or.kr

※ 기본 도서

2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해 김종렬 / 국가인권위원회 인권정책과

다문화교육의 탄생 박천응 / 국경없는 마을

다문화주의(Le Multiculuralism) Semprini, Andrea. 이산호 외 역 / 경진

소수문화들의 정치학 고길섶 / 문화과학사

세계화의 하인들(Servant of Globalization) 문현아 역 / 여이연

인권과 소수자 이야기(우리가 되지 못하는 사람들) 박경태 / 책세상

인권이란 무엇인가 유네스코한국위원회 / 오름

우리안의 그들 이희근 / 너머북스

함께 사는 세상 만들기 유네스코한국위원회 / 유네스코 아시아 태평양국제이해교육원

현대사회와 다문화주의 마르코 마르티니엘로. 윤진 역 / 한울

※ 추천 영상

국제단체의 한국 이주노동자 인권 문제제기 : YTN 외국인노동자 인권 침해 '여전'

인권경영의 중요성 – '인도 개발과 생존권 사이'[32]

32 심인보, '인도 개발과 생존권 사이'『KBS1 특파원 현장보고』, 2011년 11월 12일.

※ 참고 문헌

강주현 안젤라. **"해외 기업의 인권통합경영 시사점과 한국 기업의 적용 가능성과 전망" 『유엔 글로벌콤팩트 인권 기준과 인권통합경영에 관한 기업간담회』.** 서울: 글로벌경쟁력강화포럼. 2009.

국가인권위원회. **『주요기업의 인권정책현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구』.** 서울: 국가인권위원회, 2008.

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

김용구. **"인권경영을 위한 이해관계자 참여구조" 『2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해』.** 서울: 국가인권위원회 인권정책과, 2010.

김종렬. **『2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해』.** 서울: 국가인권위원회 인권정책과. 2010.

기업리더 인권이니셔티브 · 유엔 글로벌 콤팩트 · 유엔인권고등판무관실. **『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』.** 유엔 인권고등판무관실(UN High Commissioner for Human Rights: OHCHR. 2008.

기업책임시민센터. **『기업 인권 경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』.** 서울: 국가인권위원회. 2009.

노한균. **『ISO 26000을 통해 사회책임 살펴보기 : 새로운 국제표준의 이해와 실천』.** 서울: 박영사. 2011.

_____. **"ISO 26000과 인권기준" 『기업과 인권 전문가 세미나』.** 서울: 한국인권재단. 2011.

박승구. **"기업의 사회적 책임이 기업성과에 미치는 영향 및 관리에 관한 문헌연구".** 수원대학교 대학원 경영학과 박사학위 논문. 2011

박천응. **『이주민 신학과 국경없는 마을』.** 안산 : 국경없는 마을. 2006.

박천응. **"한국적 다문화 운동의 실천 : 안산 국경없는 마을 운동을 중심으로" 『한국적 '다문화주의'의 이론화』,** 한국사회학회 동북아시대위원회 7-7. 2007.

박천응. **『다문화교육의 탄생』.** 안산: 국경없는 마을. 2009.

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

브래들리 K. 구긴스, 필립 H. 머비스, 스티븐 A. 로크린. 강주현 안젤라 역. **『세계최고 기업**

들의 기업시민활동』. 서울 : FKI미디어. 2008.

어윤대, 방호열. **『전략경영』.** 서울 : 학현사, 2004.

앤터니 P. 어윙. **"글로벌 콤팩트 인권원칙의 이해" 『기업 활동과 인권의 적용』.** 서울 : 국가인권위원회, 2008.

유엔글로벌콤팩트 · 유엔인권최고대표사무소 편. **『기업 활동과 인권의 적용』.** 서울 : 국가인권위원회, 2008.

유엔정책프레임워크. **『기업과 인권 이행지침: 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크』.** 서울 : 국가인권위원회, 2011.

유한킴벌리, **『유한킴벌리 2011 사회책임경영 보고서: 사람이 희망이다』.** 유한킴벌리. 2011.

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

이노홍. **"기본권 대사인적 효력에 관한 미연방대법원의 심사기준 – 공적 기능이론(Public Function Theory)을 중심으로" 『미국헌법연구 제15권 제1호』.** 미국헌법연구학회. 2004.

이상윤, **"기업의 사회적 책임(CSR)의 공법적 과제" 『아주법학 제4권 제1호』.** 아주법학회. 2010.

이상수. **"기업의 사회적 책임과 헌법학의 과제" 『기업과 인권 학술발표대회』.** 서울 : 한국헌법학회 · 국가인권위원회. 2011.

이지은. **『왜곡된 한국 외로운 한국』.** 서울 : 책세상. 2006.

이 황. **"삼성SDI의 CSR 활동과 Supply chain" 『2010년 기업과 인권포럼 보고서 : 인권경영의 이해』.** 서울 : 국가인권위원회 인권정책과. 2010.

정경수. **"인권경영이란 무엇인가?" 『2010년 기업과 인권포럼 보고서 : 인권 경영의 이해』.** 서울: 국가인권위원회 인권정책과. 2010.

조효제. **『인권의 문법』.** 서울 : 후마니타스. 2007.

_____. **"인권경영의 모색 : 쟁점과 비판" 『아세아연구 제51권 제3호』.** 서울 : 고려대학교 아세아문제연구소. 2008.

차지훈. **"다국적 기업 규제를 위한 국제기구의 조치" 『해외한국기업인권백서』.** 서울 : 국제민주연대. 2003.

한국인권재단. **"기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의" 『기업과 인권 전문가 세미나』.** 서울: 한국인권재단. 2011.

LG 전자. **『LG 전자 2010 지속 경영보고서』.** LG 전자. 2011

Adorno, T.W. Horkheimer, M. 김유동 역. **『계몽의 변증법』.** 서울 : 문학과 지성사. 2006.

Habermas, Jurgen, Strukturwandel der Offentlichkeit : Untersuchungen zu einer Kategorie, 1962. 한완승 역. **『공론장의 구조변동』.** 서울 : 나남. 2001.

Horowitz, N. J. **The History of the Public/Private Distinction,** 130 U. Pan. L. Rev. 1423, 1428. 1982.

ISO. **Guidance on Social Responsibility (IS 26000).** Geneva: ISO. 2010.

Knox, J.H. **"Horizontal Human Rights Law",** American Journal of International Law Vol.102, Jan. 2008.

UN. **Protect, respect and remedy : a framework for business and human rights,** A/HRC/8/5, April 7. New York : UN. 2008.

UN. **Business and human rights : towards operationalizing the "protect, respect and remedy" framework** A/HRC/11/13, April 22. New York: UN. 2009.

UNGC, OHCHR. **Castan Centre for Human Rights Law & IBLF. Human Rights Translated: A Business Reference Guide.** New York: UNGC. 2008.

퀴즈 정답

1) 정답 : ○

「헌법」 제6조 제2항은 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다."라고 명시하였다. 국내 체류 외국인이라면 국가 간의 상호주의에 따라 일정한 범위 내에서 기본권의 주체가 될 수 있다고 보는 것이다. 특히 헌법재판소는 "국민 또는 국민과 유사한 지위에 있는 외국인은 기본권의 주체가 될 수 있다."라고 1994년과 2001년에 판결을 내린 바 있다. 또한 2007년에도 "자본주의 경제 질서 하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로, 이러한 경우 외국인근로자에게도 그 기본권 주체성이 인정된다고 할 것"이라고 판결을 내린 바 있다.

2) 정답 : ×

「출입국관리법」 제18조 제1항은 "외국인이 대한민국에서 취업하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다."라고 규정하고,

제3항은 "누구든지 제1항의 규정에 의한 체류자격을 가지지 아니한 자를 고용하여서는 아니된다."고 규정하였다. 그러나 위의 규정들은 국가가 이주민의 체류기간 도과를 단속할 목적으로 이를 금지, 제한하는 단속법규에 불과하므로 각 규정에 대한 위반행위는 소정의 벌칙이 적용될 뿐 단순한 단속규정이라는 것이 법원의 해석이다. 미등록 이주노동자와 사업주가 출입국관리법을 위반하여 근로계약을 체결했을지라도 근로계약은 유효하고, 미등록 이주노동자에 관련하여 대법원 1997.10.10 선고 97누 10352 판결 등 다수의 대법원 판결은 미등록 이주노동자의 근로기준법 적용을 인정하였다. 또한 「근로기준법」 제6조는 "사용자는 근로자에 대하여 성별을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적 · 종교 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."고 규정하였다.

3) 정답 : ×

「이주노동자권리협약」은 1990년 12월 18일 유엔 총회에서 채택하고, 2003년 7월 1일 발표하였다. 현재 45개국이 비준하였고, 14개국이 서명하였다. 유엔이 역점을 두고 실현하고자 하는 8개 인권조약 중 하나이지만 대한민국은 아직 가입하지 않았다.

※ 참고 자료

〈기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 시대적 변천〉

기간	1960년대	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대 이후
기업책임 범위	주주	주식 소유자	이해관계자	광범위한 이해관계자	현재와 미래의 인류
핵심개념	주주 가치의 극대화	개발된 자기 이익	이해관계자 관리	사회구성원 관리	지속가능 개발
주요가치	경제적 가치 (단기적)	경제적 가치 (장기적)	경제적 가치 + 사회적 가치	경제적 가치 〈 사회적 가치	장기적 경제가치 〈 장기적 사회가치
학파	고전경제학	신고전경제학	사회경제학	사회계약	생태경제학

생태학적 접근을 바탕으로 나타난 국제사회의 움직임

- 국제연합(UN)의 글로벌 콤팩트(Global Compact)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적 기업 가이드라인
- GRI(Global Reporting Initiative) 지속가능 경영 글로벌 실행표준 및 지침
- 기업의 CSR표준(Social Accountability8000:SA8000) 인증시스템
- CSR에 대한 가이드라인 ISO26000등

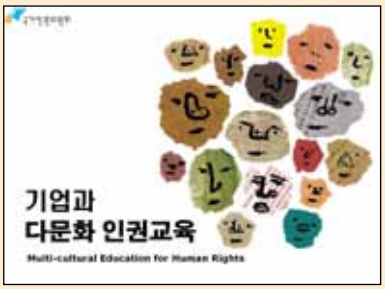
기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)에 대한 시대적 변천

시기	학파	주요 내용
1932년	최초의 학술 논쟁	Harvard Law Review에서 Berle교수(콜롬비아 대학)와 Dodd교수(하버드 대학)간의 학술 논쟁이 이뤄짐. – Berle교수 : 경영자가 책임을 져야 하는 대상은 기업의 주인인 주주로 한정해야 한다고 주장 – Dodd교수 : 기업의 주주뿐만 아니라 일반 대중에 대한 책임도 경영자에게 있다고 주장 1954년 Berle교수가 Dodd교수의 주장에 동의하며 논쟁 종료
1953년	최초의 개념 정의	보웬(Bowen)의 「기업가의 사회적 책임(Social Responsibilities of Businessman)」에서 CSR의 개념에 대해 최초로 정의
1960년대	고전경제학	**• 비용관점의 대리인 이론(Agency Theory)** 주주의 이익을 해치는 CSR은 기업이 해서는 안 되는 일이라고 규정하고, 고전경제학적 관점에서 CSR은 기업이윤에 부정적인 영향을 미치는 관계로 파악
1970년대	신고전 경제학	**• 개발된 자기이익에 기반한 연구** 기업과 사회의 협력은 장기적으로 양자 모두에게 이롭고, 기업의 이윤과 사회의 발전을 동시에 추구해야 함. → 기업의 이윤과 사회적 목표라는 두 가지 목표가 공존 가능한 개념임을 제시하였다는 점에서 의의가 큼.
1980년대	사회경제학	**• 사회계약 이론에 바탕을 둔 사회경제학적 관점** 기업이 사회에서 가지고 있는 위치와 힘에 기반하고 있다는사회계약 이론에 바탕을 둔 연구가 이뤄졌고, 다국적 기업 등 기업의 영향력이 증대함에 따라 기업이 사회에서 가지고 있는 힘과 사회적 영향력에 대한 관심 부각 – 특징 : 사회구성원으로서 기업의 책임이 부각되고, 이전 시대에 주주를 중심으로 한 CSR의 범위를 제한
1990년대	사회계약	**• 경제적 · 사회적 힘을 가진 거대한 글로벌 기업 탄생** 사회계약적 관점으로 요구하기 시작하였고, 이를 반영한 개념이 기업시민의 개념이다. 기업이 사회와 계약을 맺고 있고, 사회 혹은 사회구성원과의 관계를 잘 관리하는 것이 중요하다는 것을 의미
2000년대 이후	생태경제학	**• 미래의 후대까지 확대하는 접근법** 기업의 CSR활동 범위를 현 시점의 사회적 책임 뿐 만 아니라 후대까지 확장하여야 함. 또한 기업의 CSR활동이 환경적 · 윤리적 측면을 더욱 고려해야 후대에도 지속가능한 지구환경을 보장할 수 있다는 절박함이 표현

* 출처 : 박승구(2011),
"기업의 사회적 책임이 기업성과에 미치는 영향 및 관리에 관한 문헌연구",
수원대학교 박사학위논문을 바탕으로 재구성하였다.

다문화 인권교육 영상모음

영상모음 참고자료



* 강의자료와 강의노트는 교재의 부록으로 수록되어 있는 DVD의 자료실을 통해 활용하실 수 있습니다.

영화 (가. 나. 다 순)

니마
부지영 | 24분 | 시선너머(2011)

달리는 차은
김태용 | 35분 | 시선1318(2009)

동물농장
권오성 | 15분 | 별별이야기(2005)

믿거나 말거나 찬드라의 경우
박찬욱 | 27분 | 여섯 개의 시선(2003)

바나나 쉐이크
윤성현 | 37분 | 시선너머(2011)

배낭을 맨 소년
정지우 | 26분 | 다섯 개의 시선(2006)

샤방샤방샤랄라
권미정 | 24분 | 별별이야기2(2008)

이빨 두개
강이관 | 26분 | 시선너머(2011)

자전거여행
이성강 | 10분 | 별별이야기(2005)

잠수왕 무하마드
정윤철 | 16분 | 세 번째 시선(2007)

종로겨울
김동원 | 18분 | 다섯 개의 시선(2006)

험난한 인생
노동석 | 15분 | 세 번째 시선(2007)

* 인권영화와 영상 · UCC는 교재의 부록으로 수록되어 있는 DVD를 통해 활용하실 수 있습니다.

영화 · 영상 · UCC 목록

영상 · UCC (가. 나. 다 순)

고생이 건너가 달러를 올다
김선주 · 정슬아 | 34분 | 이주민 영화제(2010)

국경없는 마을 탐방
이성종 | 11분 | 이주민 영화제(2010)

시골 정류장에서 만난 어느 베트남 여인
박정구 | 13분 | 국가인권위원회 인권작품공모전(2009)

아직은 좀 낯선 이름, 난민(Refugee)
사단법인 피난처 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)

오늘도 마틸다는 학교에 갑니다
이슬 | 7분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)

우리나라 속 외국을 찾아서, 네팔
복지영상 | 11분 | 생각을 키우는 다문화 교실(2010)

이국적이시네요
김경신 | 10분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2011)

인도에서 온 말리
장재현 | 16분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2009)

틀린 것이 아니라 다른 것입니다
여성영상공동체 핀다 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)

Mother
안동혁 | 3분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)

니마

부지영 | 24분 | 시선너머(2011)

미등록 이주노동자인 니마는 모텔에서 각종 허드렛일을 하며 고국에 돈을 보내고 있다. 그러던 어느 날 그녀는 처음으로 한국인 동료를 맞이하게 된다. 니마와 함께 일하게 된 정은은 남편에게 매 맞고 사는 삶을 청산하고 딸을 데려오기 위해 돈을 벌려고 한다. 무뚝뚝하고 니마에게 무관심한 파트너 정은과의 하루, 그리고 또 하루. 사회적으로 약자인 두 사람은 모텔에서 부딪히는 비슷한 처지의 다른 이들에게 도움의 손길을 내밀며 서로에게 기대게 된다.

출처 : 이주민영화제

달리는 차은

김태용 | 35분 | 시선1318(2009)

"차은아, 타! 그래, 차은이 가고 싶은데 엄마가 태워 줄게. 타!"

갈대가 하늘하늘 흔들리는 둑길을 차은이(전수영)가 달리고 자전거를 탄 영찬이가 뒤따른다. 은근히 장난을 걸어오는 품새가 차은을 좋아하는 거 같다. 달리는 걸 좋아하는 차은이는 육상부인데 육상부가 없어지고 육상부 아이들은 도시로 전학을 간다고 한다. 차은이도 가고 싶은데…. 아빠는 그 말을 들으려고도 하지도 않는다. 엄마는 필리핀 사람, 아빠가 재혼을 했다. 엄마를 비롯해 누구와도 소통이 안 되는 차은이는 집을 뛰쳐나간다. 그 뒤를 엄마가 따라나가고 둘은 짧지만 행복한 여행을 떠난다.

출처 : 다음 영화

동물농장

권오성 | 15분 | 별별이야기(2005)

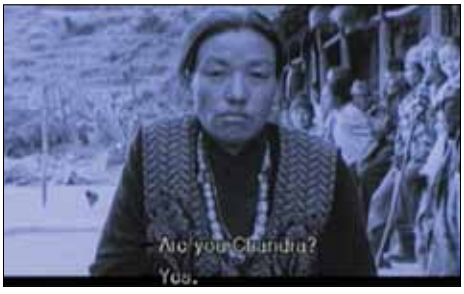
"양들과 친해지고 싶은 염소의 고군분투"

양들이 사는 농장에 염소 한 마리가 양들의 주위를 맴돌면서 함께 어울리고 싶어 한다. 하지만 양들은 자신과 다르게 생겼다는 이유만으로 염소를 왕따시킨다. 염소는 양들의 주변을 맴돌면서 양이 될 수 있는 번뜩이는 아이디어를 생각해 내는데…. 그것은 바로 양털을 모아 양의 탈을 만들어 쓰고 뿔을 잘라내어 양으로 변신하는 것. 하지만 잘못 나온 한 올의 실밥으로 인해 염소라는 사실이 밝혀지고, 다시 외톨이가 된 염소는 자살을 결심하는데….

출처 : 다음 영화

믿거나 말거나 찬드라의 경우

박찬욱 | 27분 | 여섯 개의 시선(2003)



네팔 이주노동자 찬드라는 분식집에서 라면을 먹고 나서야 돈을 잃어버린 걸 알게 된다. 찬드라는 주인에게 사정을 설명했지만 주인은 경찰을 부른다. 한국말은 서툴지만 외모가 한국인과 비슷한 찬드라는 결국 정신병자로 오인되어 6년 4개월 동안 정신병원에 갇히게 된다. 대부분 찬드라의 시점으로 촬영된 영화는 사건과 관련 있는 사람들의 증언을 다큐멘터리처럼 재구성했다. 찬드라를 6년 4개월 동안 정신병원에 갇혀있도록 한 것은 한국 사회가 유독 부도덕해서 아니라 인권 감수성이 부족했기 때문이다. 우리와 닮은 외모를 한 그녀가 우리와 다른 언어를 사용하는 사람일 수도 있다는 것을 상상하지 못했던 것이다.

바나나 쉐이크

윤성현 | 37분 | 시선너머(2011)

이삿짐센터에서 일하는 봉주는 평소 필리핀에서 온 이주노동자 알빈이 마음에 들지 않는다. 가만히 있는 알빈을 심심풀이 땅콩처럼 툭툭 건드리는 게 봉주의 일상이다. 평소처럼 티격태격하며 이삿짐을 나르던 어느 날, 집주인의 패물함을 발견한 봉주는 우발적으로 목걸이를 훔치고 만다. 이사를 마치고 사무실로 복귀한 봉주는 노발대발하며 달려온 집주인 부부가 알빈을 의심하는 모습을 보고 순간적으로 알빈을 감싸준다.

그러나 집주인 부부가 돌아간 후, 알빈은 동료들에게도 힐난을 받는다. 동료들에게 화를 내며 알빈을 데리고 자리에서 빠져나오는 봉주.

동료들은 평소와 달리 알빈을 두둔하는 봉주를 이상하게 생각한다. 알빈은 그런 봉주를 보며 진지하게 할 말이 있다고 말한다. 알빈이 진짜 범인을 알고 있다는 생각에 당황하는 봉주. 그러나 알빈은 엉뚱하게도 자신이 훔친 것이 맞다고 고백하는데….

출처 : 다음 영화

배낭을 맨 소년

정지우 | 26분 | 다섯 개의 시선(2006)

우여곡절 끝에 탈북에 성공한 열아홉 소년 현이와 또래 소녀 진선. 진선은 친구에게 북한에 대한 질문으로 시달림을 당하고 아르바이트 가게 주인에게는 돈을 떼이며, 집으로 돌아오면 언제나 혼자이다. 같은 아파트 위층에 사는 현이는 고향을 그리워하며 부모에게 주고 싶은 선물을 항상 배낭에 채워 놓고 언제든지 떠날 준비를 해둔다. 남한 아이들보다 유일하게 잘할 수 있는 게 오토바이 타기인 현이. 탈북한 사실을 티 나지 않게 하려고 언어장애 시늉을 하는 진선. 이들의 모습을 통해 사람들의 편견, 사춘기의 공황을 동시에 겪고 있는 북한이탈청소년들의 삶의 단면을 담아냈다.

샤방샤방샤랄라

권미정 | 24분 | 별별이야기2(2008)

필리핀 어머니를 둔 은진은 야무지고 명랑한 초등학생이다. 하지만 학교에서 놀림을 받을까 두려워 어머니의 국적을 숨기고, 항상 곱슬머리를 양 갈래로 땋고 다닌다. 불의를 보고 참지 못하는 그녀. 어느 날 같은 반 장난꾸러기 남자아이와 싸우다가 어머니의 정체가 드러나게 되는데….

이빨 두개

강이관 | 26분 | 시선너머(2011)

심심하고 나른한 중학교 2학년 수업 시간. 친구 광호의 뒤통수를 때리고 도망가던 준영은 복도에서 누군가 휘두른 야구 방망이에 맞아 '이빨 두 개'가 빠지는 사고를 당한다. 엄마와 함께 학교에 간 준영은 야구 방망이를 휘두른 여자 아이 영옥과 그의 엄마를 만난다. 그러나 놀랍게도 그들이 북한에서 왔다는 말을 듣게 된다. 다음 날 영옥은 준영을 찾아와 하드를 사주며 걱정이 돼서 그렇다며 어머님께 잘 말씀 드리라고 한다. 북한에서 야구를 해 본 적이 없다는 영옥에게 호기심이 생긴 준영은 걱정 말라며 야구장에 가서 같이 놀자고 한다. 단짝 친구 광호는 학원에 늦었다고 난리지만 영옥에게 야구를 가르쳐주는 게 즐겁기만 한 준영. 어느 날 준영과 농구를 하던 반 아이들은 영옥을 보자 북한 애랑 연애한다고 준영을 놀리고, 준영은 그런 게 아니라며 잡아뗀다. 영옥의 앞에서 영옥을 모른 척 했던 준영은 죄책감에 영옥을 찾아가 보지만 영옥이 학교에 나오지 않았다는 사실을 알게 되는데….

출처 : 다음영화

자전거여행

이성강 | 10분 | 별별이야기(2005)

비 오는 풀밭에 쓰러져 있던 자전거가 타는 사람이 없는데도 홀로 굴러가기 시작한다. 천천히 바퀴를 움직일 때마다 자전거의 기억들이 화면에 펼쳐지고, 자전거는 동네 입구를 돌아 한 여인을 태우고 달린다. 자전거의 주인인 파키스탄 이주노동자 메하르는 그의 연인 네팔 여성 알마니와 소풍을 간다. 그러나 두 연인의 행복한 시간은 사라지고 자전거는 어느 공장으로 향한다. 공장에 들러 밀린 월급을 달라고 하자 사장이 욕을 하고 발로 찬다. 그러던 어느 날 미등록 이주노동자 단속에 쫓기던 메하르는 자전거를 타고 달아나다가 트럭에 의해 교통사고를 당한다. 땅바닥에 쓰러진 메하르의 귓가엔 꿈결처럼 알마니의 목소리가 들리는 듯하다.

'너에게 네팔의 하늘을 보여주고 싶어.'

피부색이 다르고 말이 다르고 하는 '차이' 를 사람들이 '차별' 로 만들어 버리는 것. 아무래도 그 사람의 영혼과 삶을 알려고 하지 않기 때문일 것이다.

이성강 감독

잠수왕 무하마드

정윤철 | 16분 | 세 번째 시선(2007)

유독성 화학공장에서 일하는 태국청년 무하마드는 안전 마스크를 착용하지 않아 늘 공장장에게 면박을 당한다. 어느 날 공장에 미등록 이주노동자 단속이 뜨자 공장장은 목욕탕에나 다녀오라면서 대신에 일당은 제하겠다고 한다. 무하마드가 뜨거운 탕 속에 몸을 담그는 동안 우연히 그 시각 TV에서는 지구촌 문화풍경을 소개하는 프로그램이 방영된다. 그 주인공은 태국의 어촌마을 청년으로 아침에 물에 들어가면 밤까지 물에서 나올 줄을 모른다는 잠수왕이다. 취재를 하는 리포터는 소문의 진상을 찾아 잠수왕의 집을 방문하지만 그는 그곳에 없다. 그의 어머니는 몇 년 전 돈을 벌기 위해 외국에 갔다는 말을 전하며 잠수왕의 사진을 내민다. 이 영화는 이주노동자를 외롭고 가난한 연민의 대상이나 피해자로만 그리지 않고 있다. 고단한 삶을 이어가지만 이주노동자들 역시 제각기 다양한 능력을 가진 존엄한 인간이란 것을 보여주고 있다.

종로겨울

김동원 | 18분 | 다섯 개의 시선(2006)

2003년 12월 9일 새벽, 서울 혜화동 거리에서 중국동포 김원섭씨가 동사한 채로 발견된다. 당시 그는 기독교 백주년 기념관에서 숙식을 하며 재외동포법 개정과 강제추방 중단을 요구하는 농성을 하고 있었다. 그날 밤 밀린 임금을 받으러 갔던 김원섭씨는 길을 잃고 지척인 농성장을 찾지 못했다. 그는 밤새 추위와 굶주림에 떨며, 119와 112에 마지막 도움을 요청했지만 결국 구조의 손길을 받지 못했다. 김원섭 씨의 죽음 이후, 그가 '자유왕래'라고 쓴 쪽지가 발견되어 깊은 울림을 주었다고 한다. 그의 희망이 결실을 맺어 2004년 17대 국회에서 개정된 재외동포법으로 그가 그토록 원했던 자유왕래의 물꼬가 트였다. 자유왕래는 비단 중국동포만의 문제는 아닐 것이다. 국경을 넘나드는 이주가 활발한 요즘, 한국으로 온 이주노동자들에게 자유왕래를 보장하는 것은 인권 존중의 첫걸음일 것이다.

험난한 인생

노동석 | 15분 | 세 번째 시선(2007)

차별을 위한 구분 짓기는 언제 어디서부터 시작된 것이며, 구분 지을 수 있는 방법은 도대체 몇 가지나 될까? 경수의 친구들은 경수가 데리고 온 외국인 여자 친구의 피부색이 자신들과 다름을 발견하고 주저 없이 그녀와 자신들을 구분 짓는다. 영어 배우기를 세계인이 되기 위한 필수 코스로 정하는 극성스런 우리네 엄마들. 아이의 흑인 친구를 발견하는 순간 급작스레 태도를 바꾼다. 영어는 배웠으나 차이와 차별의 다름을 배우지 못한 초등학교 학생들은 낯선 이방인 친구를 향하여 선을 긋는다.

출처 : 다음 영화

고생이 건너가 달러를 올다

김선주 · 정슬아 | 34분 | 이주민 영화제(2010)

이주노동자, 그들은 우리에게 어떤 존재인가? 그냥 외국인? 무서운 사람? 아니면 친구? 여기 펑, 둥, 친 세 명의 베트남 남자들이 있다. 이들은 이주노동자에 대한 우리사회의 부정적인 편견을 과감히 지워준다. 한글 공부도 열심히, 일도 열심히! 베트남인들은 물론 한국인들과도 열심히 즐겁게 어울린다. "고생이 건너가 달러를 올다."라는 말도 웃으면서 하는 그들은 진정으로 행복하고 활기차다. 알면 알수록 매력이 느껴지는 이주노동자들의 진짜 모습. 지금부터 개봉 박두! 버스정류장을 몇 정거장 지나쳐서 내려주는 운전기사 아저씨, 동남아 계열의 외국인에게는 불친절한 음식점 종업원. 그럼에도 불구하고 열심히 한국어 공부를 하고, 한국 사람들과 친하게 지내려 하는 세 명의 젊은이들. 이들의 모습을 통해 이주노동자라는 선입견을 갖는 우리 모습을 반성하게 한다. 카메라를 든 아가씨와 이주노동자가 친구가 되어가는 과정을 통해 앞으로 우리가 이주민들에게 어떻게 다가가야 할지 힌트를 얻게 된다.

국경없는 마을 탐방

이성종 | 11분 | 이주민 영화제(2010)

경기도 안산시 원곡동은 57개 국가에서 온 사람들이 모여 살고 있는 곳으로 '국경없는 마을'이라고 부른다. 4명의 고등학생이 다양한 언어와 문화가 공존하는 안산에서 외국인에 대한 두려움과 경계심을 서서히 풀어 나가게 된다. 외국인들을 직접 만나고 이야기 하면서 소통의 중요성을 알아가는 그들.

'국경없는 마을'

국경선이 없다는 건지, 외국인에 대한 언어나 문화적인 경계가 없다는 건지. 서서히 바뀌어 가는 고등학생들의 시선과 인식을 통해 다문화 사회에서 어떻게 살아가야 할 것인가 스스로 답을 찾게 된다.

시골 정류장에서 만난 어느 베트남 여인

박정구 | 13분 | 국가인권위원회 인권작품공모전(2009)

전라남도 화순의 어느 시골마을, 사진 촬영을 하러 간 대학생에게 베트남 여인 두 명이 사진 촬영을 부탁한다. “오빠, 사진 좀 찍어줘요.” 거리낌 없이 촬영을 부탁한 베트남 여인들로 인해 자신의 편견을 깨달은 감독은 사진을 돌려주기 위해 다시 정류장으로 찾아간다. 버섯공장에서 일하는 것을 보았다는 상점 아주머니의 말에 혹시나 하는 마음으로 버섯공장을 찾아간다. 버섯공장에서 기숙사 생활을 하는 이주노동자의 삶을 보면서 베트남의 문화와 삶에 대한 이야기를 나누게 되는데….

아직은 좀 낯선 이름, 난민(Refugee)

사단법인 피난처 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)

정치적인 이유로 한국에 온 에티오피아 여성이 한국에서 난민으로 살아가는 모습. 난민이라는 용어조차 생소한 한국에서 그들의 삶을 이해할 수 있도록 난민의 일상을 담았다.

"안녕하세요. 여기가 피난처인가요? 저는 도움이 필요해요. 난민으로 살아가는 삶은 쉽지 않아요. 이런 삶을 이어가는 것은 정말 쉽지 않은 일이죠. 혼자서 할 수 있는 일은 없어요. 모든 것이 다 막혀있죠. 지금 내 인생은 단순히 매일 아침 일어나서 밥을 먹고 잠을 자는 것의 연속이죠. 난민이란 가난한 사람들을 의미하는 말이 아니에요. 난민들도 말이죠. 단순히 먹을 음식과 입을 옷이 필요한 것을 떠나 각자가 가진 재능이 있거든요. 우리에게도 우리의 능력을 보여줄 기회를 주세요. 한국에서 난민으로서 하고 싶은 것들…. 나는 즐겁게, 밝고 행복하게, 사람답게 살고 싶습니다."

오늘도 마틸다는 학교에 갑니다

이슬 | 7분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)

저는 푸른초등학교 3학년 마틸다입니다. 저는 한국 사람이지만 한국 사람들은 저를 한국 사람이라고 생각하지 않습니다. 영어보다 한국어를 좋아하는데, 매운 김치도 누구보다 잘 먹는데…. “야, 깜둥이 왔다. 얼레리 꼴레리~ 깜둥이래요, 깜둥이래요. 너희 나라에서나 살지 왜 여기 왔냐?” 왜 아이들은 마틸다를 괴롭히는 걸까요?

우리나라 속 외국을 찾아서, 네팔

복지영상 | 11분 | 생각을 키우는 다문화 교실(2010)

다문화 교육을 통해 다른 나라에 대한 호기심이 생긴 4명의 여학생들. 뉴스를 보니 우리나라에도 외국인들이 많이 모이는 곳이 있다는데, 용기 내어 한 번 찾아가 볼까? 외국음식도 먹어보고, 외국인을 직접 만나 궁금한 것도 물어보고 싶어. 자, 다 같이 동대문으로 출발! 중학생들의 상큼한 우리나라 속 세계 여행을 맛보자.

이국적이시네요

김경신 | 10분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2011)

한국 사람들은 유독 인종과 피부색에 대한 구분 짓기가 지나쳐 보인다. '필리핀 사람'이란 보통대명사가 짓궂은 놀림조로 사용되는 나라. 번번이 '이국적'이라고 단정 당하는 한 젊은이의 내면을 들여다 본 자전적 영화이다. 외모가 이국적이라며 여권을 요구하는 경찰, 연인을 사귀는 과정에서 외모에 대해 소심하게 되는 주인공. "이국적이시네요." 라는 말에 들어있는 폭력을 발견하게 됩니다.

인도에서 온 말리

장재현 | 16분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 우수상(2009)

인도에서 온 말리는 한국에 도착하자마자 여권이 든 가방을 버스에서 잃어버리게 된다. 말리는 김순경과 같이 파출소로 가고, 그곳에서 함께 밥을 먹게 된다. 그러나 그를 한국으로 부른 델리는 온데 간 데 없다. 그의 동료인 칸단을 만나 한국의 어려운 경제에 관한 비관적인 이야기를 들은 후 공장 컨테이너에서 하룻밤을 묵게 되는데….

출처 : 2010년 제4회 충무로영화제

틀린 것이 아니라 다른 것입니다

여성영상공동체 핀다 | 5분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 대상(2011)

〈유쾌 발랄 다양한 문화이야기〉

서로 다른 문화를 설명하던 중 팜티검장은 사과를 깎을 때 칼날이 바깥쪽으로 향하도록 한다. 칼날이 안쪽으로 향하면 과일을 깎는 사람이 위험하기 때문이다. 필리핀에서 온 루디씨는 깨끗이 씻은 손으로 밥을 먹는다. 수저를 사용하는 것보다 손으로 먹는 밥이 더 맛있다고 한다. 그러고 보니 삼겹살을 먹을 때 다른 사람이 손으로 주는 음식을 받아먹는 한국문화도 있다. 이처럼 우리는 서로 틀린 사람이 아니라 다른 사람들이다. 다양한 사람들이 함께 하는 좋은 사회가 되었으면 좋겠다.

Mother

안동혁 | 3분 | 국가인권위원회 인권작품공모전 최우수상(2011)


주인공 제시카는 전화를 통해 자신의 학교생활을 엄마에게 들려준다. 엄마에게는 잘 지내고 있다고 말하지만 실제로는 학교 폭력을 당하고 있다.

"나야, 제시카. 엄마 언제와? 아빠가 너무 잘 해줘. 맛있는 것도 많이 사줘. 응, 친구 많지. 오늘 친구들이랑 체스도 두었어. 친구들이 엄청 잘 해줘. 어제 집에 오는 길에 친구가 빵도 사줬어. 나도 사줘야 하는데…. 이번에 수련회 갈 때 장끼자랑 하려고 친구들이랑 연습했어. 친구들이 나 되게 좋아해. 친구들이랑 잘 논다고…. 수업시간 재미있어. 선생님한테 칭찬도 받고 그래. 청소도 열심히 하고, 학교생활 잘 하니까 걱정 마."

이주 인권 가이드라인

목차

I. 이주 인권가이드라인의 목적

우리 사회에서 외국인이 차지하는 비율은 그렇게 높다고 할 수는 없지만, 세계화 개방화가 진행 중인 우리 사회에서 외국인 규모에 대한 체감도는 낮다고만 할 수 없다. 특히 근래에 급증하고 있는 이주노동자, 결혼이주민들에 대한 영역은 그동안 우리가 경험하지 못했던 새로운 인권분야로서 새로운 정책 의제의 설정을 요구하고 있다.

그럼에도 우리 사회의 이주민 인권에 대한 인식 부족과 외국인에 대한 정부 부처 간의 통합성 부족으로 이주민들의 인권은 나아지지 않고 있는 실정이다. 이에 국가인권위원회는 종합적인 이주 인권가이드라인을 마련하여 이주민 인권에 대한 사회적 이해를 증진시키고 정책 입안 및 입법 과정에서 발생하는 인권침해를 방지하고자 한다.

본 이주 인권가이드라인(이하, '가이드라인'이라 한다)은 이주민들이 스스로 누려야할 보편적 인권의 내용을 확인하고, 정책결정자, 실무책임자 및 이주민 관련 시민사회단체 활동가들이 이주민 인권에 대한 이해를 바탕으로 국제적 인권 규범과 우리의 이주정책 간의 간극을 최소화할 수 있는 법 제도 및 정책을 마련하고 시행할 수 있도록 이주민 인권보장의 준거와 지침들을 제시하여, 우리 사회가 인권친화적인 다문화 사회로 이행하는 데에 기여하고자 한다.

II. 이주 인권가이드라인의 기본원칙

본 가이드라인은 아래와 같은 다섯 가지의 원칙을 기본으로 하였다.

첫째, 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」,「모든 형태의 여성차별 철폐에 관한 국제협약」,「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」,「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」,「아동의 권리에 관한 협약」,「난민의 지위에 관한 협약」,「무국적자의 지위에 관한 협약」 등 국제규범 및 「세계인권선언」에 명시된 인권존중의 정신과 이주민 인권에 관한 규정을 존중하여 이주민들의 보편적 인권보장을 원칙으로 하였다.

둘째, 대한민국 국민들이 국내법상 보장받고 있는 자유권과 사회권 등 기본적인 인권을 이주민에 대해서도 가능한 한 평등하게 보장하는 것을 원칙으로

하였다.

셋째, 현행 이주민 관련 법, 시행령과 시행규칙의 미비와 불일치로 발생하는 이주민에 대한 인권침해적인 요소의 개선을 통한 제도적인 인권침해의 방지를 원칙으로 하였다.

넷째, 사회적 편견과 관행에서 오는 인권침해를 방지하기 위하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 국적, 문화적 차이 등에 따른 이주민에 대한 차별 금지를 원칙으로 하였다.

다섯째, 이주민들은 우리 사회가 다문화 복지사회로 진입하는 데 기여하는 존재라는 인식을 토대로 이주민들의 문화 정체성 존중과 그들의 역량을 증진시키는 것을 원칙으로 하였다.

III. 이주 인권가이드라인의 구성 및 활용

본 가이드라인은 국내체류 이주민들의 인권상황에 대한 실태조사를 바탕으로 국내 이주민관련 법과 시행령, 시행규칙 및 사회적 관행을 분석하고 아울러 이주민 인권관련 국제법과 해외사례조사를 참고하여 마련하였다. 본 가이드라인은 총론과 각론의 두 부분으로 구성되었다. 총론에서는 본 가이드라인의 목적과 기본원칙, 구성 및 활용방법, 실태조사 결과를 바탕으로 주요 제도 개선방안과 정책제언을 요약 제시하였다. 각론에서는 현재 우리 사회의 주요 이주민 집단인 1) 이주노동자(고용허가제로 입국한 이주노동자, 해외투자법인 연수생, 연근해어업 선원, 예술흥행 공연자 등), 2) 결혼이주민, 3) 이주아동, 4) 난민과 무국적자, 5) 재외동포 이주민, 6) 미등록 이주민을 대상별로 범주화하고, 7) 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식제고를 별도로 구성하여 그 실태를 파악하였다.

이를 바탕으로 이주민들의 인권을 보장하기 위해 정부와 지방자치단체 및 관련단체가 존중하여야 할 원칙과 방안을 제시하고, 아울러 국제규범과 국내규범, 해외사례를 소개하여 선진적 인권정책 마련에 참고가 되도록 하였다.

이주 인권가이드라인

본 가이드라인은 현재 우리 사회의 주요 이주민 집단인 이주노동자(고용허가제로 입국한 이주노동자, 해외투자법인 연수생, 연근해어업 선원, 예술흥행공연자 등), 결혼이주민, 이주아동, 난민과 무국적자, 재외동포 이주민, 미등록 이주민을 대상으로 한다. 본 가이드라인은 별도로 언급하지 않는 한 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적, 민족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별 없이 모든 이주민에게 적용되고, 이주의 준비, 출국, 체류, 귀환, 영주, 귀화 등 전 이주과정을 통해 이주민과 그 가족에게 필요한 인권보장 방안을 제시하였다.

제1부 이주노동자의 인권보호 강화

현행 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」제22조(차별금지)는 이주 노동자와 내국인 노동자를 균등하게 대우한다고 규정하고 있고, 그간 법원의 판례 등을 볼 때 임금을 목적으로 노동을 제공한 경우에는 노동자로 보아 그 체류자격과 관계없이 노동관계법을 적용해왔다. 그러나 실제 노동현장에서는 이주노동자들이 노동법상의 권리를 충분히 누리지 못하거나, 내국인 노동자에 비하여 차별적인 대우를 받는 경우가 적지 않다. 이처럼 이주노동자의 노동권을 보장하기 위한 법과 정책이 실제 현실 생활에서 구현되지 못하고 있는 측면이 있다.

일부 이주노동자는 열악한 주거환경, 의사소통의 어려움, 새로운 환경에의 적응문제 등으로 인해 많은 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 특히, 농축산업 이주노동자, 일부 연근해 어업의 선원이주노동자, 해외투자기업 산업연수생의 경우에는 근로기준법 등의 노동법적 보호를 완전하게 받지 못하여 어려움을 겪는 경우가 있다.

또한 「근로기준법」과 「최저임금법」등 제한적인 노동권조차 적용되지 않는 농축수산업 이주노동자, 연근해어업 선원이주노동자, 해외투자기업 산업연수생의 인권침해 상황은 더욱 심각하다. 인신매매와 성차별의 위협에 상시적으로 노출되어 있는 예술흥행공연자와 여성 이주노동자의 인권문제도 국제사회

가 거듭 지적하고 있다.

국제 인권기구들이 1990년대 이후 우리의 이주민 인권 상황에 대해 표명한 총 80건의 우려나 권고 가운데 이주노동자의 인권 상황에 대한 우려나 권고가 25건으로 가장 많았다는 점은 이주노동자들의 인권향상이 우리 사회가 해결해야 할 중요한 과제라는 사실을 말해준다.

본 가이드라인은 이주노동자의 인권 향상을 위한 정부 정책에 방향성을 제시하여 정부 정책의 정합성을 높이고, 이주 노동자의 인권을 고양하기 위해 보편적 기준인 국제인권규범의 원칙과 권고 등에 근거하여 현재의 이주노동자 인권 보장 관련 법령과 현실의 간극을 좁히기 위한 구체적 방향과 원칙을 제시하였다.

1. 입국 전 정보제공

가. 현황 및 문제점

이주노동자 인권실태조사 결과에 따르면 과반수 이상이 입국 전에 체결한 근로계약과 입국 후의 근로조건이 상이하다고 응답하고 구체적으로는 근로시간, 월급, 기숙사와 식사제공, 작업내용 등이 상이하다고 응답하는 등 근로계약 위반에 대한 개선은 충분히 이루어지고 있지 않는 것이 현실이다. 이주노동자가 자신의 권리를 인지하고 제대로 행사하기 위해서는 노동조건에 대한 적절하고도 충분한 정보를 입국 전에 제공받을 수 있어야 함에도 불구하고 해당 관청의 관리 감독의 소홀, 행정절차의 미비, 언어장벽 등의 이유로 이루어지지 않고 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 정보제공의무의 법정화는 결혼중개업의 관리에 관한 법률 제10조(결혼중개계약 체결시 결혼중개계약서를 서면으로 작성하도록 그 형식을 규정하고 또한 계약서에 포함될 내용을 법으로 정해놓고 있

	으며 계약서 내용을 이용자가 충분히 이해할 수 있도록 설명할 의무를 중개업자에게 부여하고 있는 본 규정은 이주노동자의 근로계약 작성시 근로계약의 체결형식 및 그 내용을 구체적으로 법으로 명시할 수 있음과 계약내용에 관한 정보 제공시 사용주 등에게 언어로 인하여 소통에 지장이 있는 이주노동자를 위한 설명의무를 부여할 수 있음에 대하여 참고할 수 있음), 제10조2(국제결혼중개업자에게 계약당사자인 이용자와 상대방에게 제공할 신상정보를 법으로 정하고 있어 이주노동자에게 제공할 정보에 대하여도 이런 방식으로 법정화할 수 있다는 점을 참고할 수 있음) 참고. • 정보제공시 언어 문제는 결혼중개업의 관리에 관한 법률시행규칙 제9조의3(국제결혼중개업자가 상대방이주민에게 통역번역서비스를 제공할 때에는 상대방국가의 언어로 제공함을 원칙으로 하고 있는 점은 이주노동자에게 제공될 정보에 대한 언어를 모국어로 하도록 한 점에 참고할 수 있음) 참고.
국제규범	• 유엔이주민인권특별보고관 보고서(A/HRC/14/30 para.74)는 신규 이주자가 언어문제로 자신들의 권리를 행사하는데 있어서 어려움을 겪을 수 있어서 수용국의 언어 교육은 물론 모국어로 관련법과 제도에 대한 정보 및 조언을 제공하도록 지적하고 있음. • 이주노동자권리협약 제33조 제1항은 이주노동자와 그 가족은 출신국, 취업국, 통과국으로부터 각각 해당하는 경우에 따라 이 협약에 의하여 발생하는 권리, 입국 조건, 해당국의 법률과 관행에 따른 권리와 의무 및 해당국의 행정절차 또는 기타 절차를 준수할 수 있도록 하는 기타의 사항을 통지받을 권리를 가진다고 규정함. 또한 37조의 이주노동자와 그 가족은 출국 전 또는 늦어도 취업국에 입국할 때에 그들의 입국과 특히 체류와 그가 종사할 유급활동에 관한 모든 조건은 물론 취업국에서 충족시켜야 할 요건과 이들 조건의 변경을 위하여 접촉할 당국에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지받을 권리를 가진다는 규정 참고.
해외사례	• 독일에서는 이주노동자의 계약과 해지와 관련해 일반적으로 문건의 번역이 이루어짐. 특히 작업장 내 교육, 산재방지규정, 복무규율 등은 모국어로 집중교육을 실시함.

다. 핵심 추진과제

I-1-1. 이주노동자는 입국 전에 출입국제도, 노동관계법, 권리구제방안 등을 포함한 내용을 모국어로 제공받을 수 있어야 한다.

I-1-2. 이주노동자는 근로계약 체결 시 노동조건과 작업내용, 산재보험, 건강보험 적용 등에 대한 정보를 제공받아야 한다. 이를 위해 정부는 인력송출국 정부에 관련 정보를 제공하여야 한다.

2. 송출과정의 투명성 보장

가. 현황 및 문제점

고용허가제 송출과정에서 한국어 시험이나 일부업종에 대한 기능테스트 실시 과정에서 각종 비리로 인해 송출비용 발생 등 인권침해가 집중적으로 일어나고 있으므로 송출비리를 척결하고 송출시간을 단축시키기 위하여 송출국 정부와 우리 정부 간의 긴밀한 협조가 요청된다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. - 인권침해 사건 조사 처리 및 구금 보호시설의 실태조사에 관한 규칙 등 참고.
국제규범	• 이주노동자권리협약 제65조 제1항에 의하면 당사국은 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 문제에 대처하기 위하여 적절한 기구를 유지한다고 되어 있음. 그 기능에는 특히 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다는 규정 참고. (a) 그 같은 이주에 관한 정책의 수립과 집행. (b) 그 같은 이주와 관련된 다른 당사국의 권한 있는 당국과의 정보교환, 협의 및 협력. (c) 특히 고용주, 노동자 및 그들의 조직에 대하여 이주 및 취업에 관한 정책, 법률, 규정과 이주에 관한 타국과의 협정, 기타 관련된 사항에 대한 적절한 정보의 제공. (d) 이주노동

	자와 그 가족에게 출발, 이동, 도착, 체류, 유급활동, 일시출국과 재입국을 할 때 필요로 하는 허가, 절차, 준비 및 취업국에서의 근로조건과 생활조건, 관세, 통화, 세금, 기타 관계 법령에 관한 정보의 제공과 적절한 지원.
해외사례	• 독일은 양국 간 표준계약서에 의한 이주노동자의 경우, 연방고용청이 모집을 책임지고 모집국(송출국)에 '독일위원회'라는 연방고용청 출장소를 설치함. '독일위원회'에 의해 모집된 근로자는 모국어와 독일어 2개 국어로 근로계약서를 작성함. 작업장 내 특별한 위험요소와 이에 관한 산재방지규정에 대해 근로자의 모국어로 집중적 교육. 최소한 중요규정이라도 통역을 통해 주지하도록 하고, 노동 중의 사고와 건강상의 위험, 그리고 위험방지를 위한 방법과 설비에 대한 모국어 교육 병행함.

다. 핵심 추진과제

I-2-1. 송출국가의 이주노동자들이 저렴한 비용으로 한국어 교육을 받을 수 있도록 송출국가에 대하여 한국어 교육기반을 지원한다.

3. 사업장 내 차별 금지와 인권 보장

가. 현황 및 문제점

이주 노동자들은 여전히 사업장 내에서 일상적인 폭언, 폭행 등 인권침해를 당하고 있으며, 작업 내용면에서도 한국인 노동자와 차별을 받고 있다. 한국인 노동자와의 차별은 상여금의 차별적 지급, 임금, 수당, 휴식시간, 노동조건의 차별적 적용 등으로 나타나고 있다. 이주노동자가 겪는 일상적 차별은 자연스러운 문화적 현상으로 여겨지고 있어서, 이를 해결하기 위한 정부 차원의 적극적인 조치가 필요하다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 이주노동자에 대한 사용자의 차별금지 및 폭행금지에 관하여는 근로기준법 제6조(균등한 처우), 제8조(폭행의 금지) 적용. 차별행위를 행한 경우 가해자를 처벌할 수 있는 법적 근거를 마련함에 있어서 장애인차별금지 및 권리구제에 등에 관한 법률 제49조(장애인에 대한 차별행위에 대한 형사처벌 규정) 참고. • 최저임금 보장에 관하여는 헌법 제32조 제1항(최저임금제 시행), 최저임금법 제1조(근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 함) 참고.
국제규범	• 사회권규약위원회 대한민국 제3차 정기보고서 최종견해(E/C.12/KOR/CO/3, para.16)는 사업장 내 성폭력 문제에 대해 우려하고 있고 관련 기관은 적절한 조치를 취할 것을 권고하고 있음. - 사회권규약 제7조 (a) (ii)는 규약 당사국은 모든 사람이 누릴 수 있는 공정하고 유리한 근로조건중 이 규약에 따른 노동자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활을 인정할 것을 규정함.
해외사례	• 독일의 경우 이주노동자와 독일인 고용주와 근로자 사이의 이해를 촉진하고 통합시키는 '작업장위원회'를 운영함.

다. 핵심 추진과제

I-3-1. 사업장 내에서의 임금수준과 근로시간 등 근로조건에 대한 근로계약, 건강을 유지할 수 있는 적정한 작업환경, 임금과 퇴직금 지급 등의 의무 시행 여부에 대한 관리 · 감독을 강화한다.

I-3-2. 이주노동자는 국적상의 이유로 상여금, 임금, 수당, 휴식시간, 노동조건 상의 차별적 적용을 받아서는 안되고, 최저 임금을 보장받을 수 있어야 하며, 숙식비 과다 공제 등으로 인하여 실질적인 임금이 하락 되지 않도록 하여야 한다.

4. 직업선택의 유연성 강화

가. 현황 및 문제점

정부는 사업장변경 횟수 제한의 문제를 해소하기 위하여 2011. 12.「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」을 개정하면서 노동자에게 사업장변경의 귀책사유가 없을 때에는 사업장변경 횟수에 포함되지 않는 범위를 확대하였지만, 산재 등으로 기존 사업장에서 계속 근로하기 어려운 경우는 여전히 사업장변경 횟수에 포함되어 있다. 또한 체류기간 만료자 중 재입국절차 간소화 대상을 체류기간 동안 사업장을 변경하지 않은 경우로 한정하고 있다.

나. 국내 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제15조(직업선택의 자유), 제32조 제3항(근로조건의 기준), 근로기준법 제5조(근로조건의 결정), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.
해외사례	• 이주노동자는 독일 내의 법절차에 익숙하지 않기 때문에 고용주가 근로계약과 관련된 업무를 대신할 수 있음. 이러한 내용은 노사가 별도로 약정할 수 있으며, 고용주가 근로자의 근로계약 연장과 노동허가 신청에 방해를 할 경우 손해배상 책임을 지게 됨. 또한 사용자가 노동력 조정을 위해 이주노동자의 고용을 억제하려고 할 때에는 사전에 통지를 할 의무가 있음.

다. 핵심추진과제

I-4-1. 이주노동자의 인권침해가 발생하지 않도록 가능한 범위에서 직업선택의 유연성이 확보되도록 노력하며, 외국인근로자의 상해 등의 이주노동자의 귀책사유 없이 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없는 경우에는 사업장 변경 횟수에 산입하지 않도록 하여야 한다.

I-4-2. 체류기간 만료자 중 재입국절차 간소화 대상이 되는 이주노동자의

범위를 체류기간 동안 사업장을 변경하지 아니한 경우가 아니라 체류기간 동안 국내법을 준수하고 기존 사용자의 동의가 있는 경우로 확대하여야 한다.

5. 산업재해 예방 및 구제제도 개선

가. 현황 및 문제점

「산업안전보건법」은 내국인과 외국인근로자 구분 없이 근로자에 대한 건강검진과 산업안전교육 실시의무를 사업주에게 부여하고 있으나, 외국인근로자가 많이 종사하고 있는 영세 소규모 사업장의 경우 사업주 의식, 재정적 능력 등의 문제로 인해 건강검진 및 산업안전교육 등이 지켜지지 못하고 있는 경우가 있다. 또한, 재해를 당했을 때 언어장벽으로 인해 제대로 보상을 못 받는 상황도 발생하고 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 산업안전 등에 관하여 정부의 책무 및 사업주의 의무를 규정한 산업안전보건법 제4조, 제5조 참고. • 정보제공시 언어 문제는 결혼중개업의 관리에 관한 법률시행규칙 제9조의3(국제결혼중개업자가 상대방이주민에게 통역번역서비스를 제공할 때에는 상대방국가의 언어로 제공함을 원칙으로 하고 있는 점은 이주노동자에게 제공될 정보에 대한 언어를 모국어로 하도록 한 점에 참고할 수 있음)참고.
국제규범	• 사회권규약 제7조 (b)항은 규약 당사국은 모든 사람이 누릴 수 있는 공정하고 유리한 근로조건 중 안전하고 건강한 근로조건을 규정하고 있음.
	• 스페인의 경우, 노사정 위원회가 정한 노동환경 (임금, 보험, 노동시간 등)을 이주민 노동자에게도 적용하게 되어 있음. 지방 단위의

해외사례	노조연합회 내에 이주노동자센터가 있어서 정규 및 비정규 이주노동자들의 권리를 대변하고 있음. • 일본의 경우, 기본적으로는「노동기준법」,「노동조합법」,「최저임금법」,「노동안전위생법」,「노동재해보험법」등 기본적 노동권 보장에 관한 제도가 정규 및 비정규 이주노동자들에게 모두 적용되고 있음. • 독일의 경우, 이미 1869년 영업법 제107호에서 고용주에게 "근로자의 생명과 건강에 대한 위험을 피하기 위해 필요한 시설을 설치하고 유지할" 의무를 부과하고, 작업장의 고용주에게 법적인 보호 의무를 강화함. 특히 고용주는 법적으로 "근로관계의 범위 내에서 근로자를 위하여 노력하고, 그에게 보호와 배려를 베풀고 근로자의 이익에 해로운 일체의 일을 행하지 않을 의무"를 명문화 함.

다. 핵심 추진과제

I-5-1. 이주노동자가의 안전하게 일할 권리를 보장하기 위하여, 이주노동자가 다수 일하고 있는 영세 사업장에 대하여 유해 · 위험 기계에 대한 방호장치 설치 여부 등 산업안전보건 법령의 준수여부에 대한 사업장 관리감독을 강화해야 한다.

I-5-2. 산업재해를 당한 이주노동자는 산재보험 신청 과정에서 모국어와 한국어로 병기된 서식과 모국어 통역서비스를 제공 받을 수 있도록 하여야 하며, 재활교육 및 취업교육 등을 받을 수 있어야 한다.

I-5-3. 이주노동자에 대한 산업안전보건교육을 이주노동자가 사업장에 배치되기 전 뿐만 아니라 사업장에 배치된 후에도 추가적으로 실시하도록 관련 규정을 정비한다.

6. 주거권 개선

가. 현황 및 문제점

이주노동자들의 주거환경에 대한 2009년 조사에 의하면 약 63%가 주거시설이라 할 수 없는 공장에 딸린 방이나 컨테이너, 비닐하우스에서 생활하고 있

고, 또한 제공받는 시설에 비해 과다하게 많은 비용을 숙식비 명목으로 월급에서 공제당하는 경우가 많다. 비주거용 건물에서 생활하는 대다수의 이주노동자들은 과밀수용, 위생, 안전, 작업장 소음, 타문화권 입주자와의 갈등 등 다양한 인권침해 상황에 상시적으로 노출되어 있어 생활권 보장 방안 마련이 시급하다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제10조(행복추구권), 제34조 제1항(인간다운 생활을 할 권리) 참조, 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.
국제규범	• 이주노동자권리협약 제43조는 주택의 이용에 있어서 내국민과 동등한 대우를 누릴 수 있다고 규정.
해외사례	• 독일 내 작업장의 기숙사는 「독일에 있는 이주노동자의 기숙사를 위한 노동사회부 장관의 규칙」을 충족해야 함. 그리고 사용자는 기숙사의 장소, 설비 등을 영업법과 민법 제618조에 따라 근로자에게 안전한 상태로 유지시켜야 함. 「독일에 있는 이주노동자(표준계약에 의한 이주노동자에 해당)의 기숙사를 위한 노동사회부 장관의 규칙」을 충족한 기숙사를 보유한 작업장에 이주노동자 배치를 원칙으로 함. 표준계약에 의한 근로자는 기숙사 이용이 자유롭게 허용됨. 또한 연방고용청은 이주노동자를 위한 주거공간의 설립을 위해 대출이나 보조금을 지급하고 있음.

다. 핵심추진과제

I-6-1. 이주노동자는 주거의 자유가 보장되어야 하고, 안전하고 쾌적한 곳에서 생활할 수 있어야 하며, 기숙사 등과 같은 공동숙소는 법령에 따른 기준과 요건에 적합하여야 한다.

7. 생활권 보장

가. 현황 및 문제점

이주노동자들이 외국인근로자 전용보험의 내용, 가입 주체, 가입 및 납입 여부 등에 대해 내용을 모르는 경우가 많고, 절차를 알지 못해 수령하지 못하는 경우도 많으며 근로계약기간 만료 전 퇴사 시 수령하지 못하는 규정을 악용하는 사업주 측의 일방적 근로계약 해지나 이탈신고로 인한 피해도 발생하고 있다. 또한, 다수의 이주노동자들이 구직기간 중에는 회사에서 제공받던 숙소를 이용할 수 없고, 실업수당도 받을 수 없기에 실질적으로 생활 기반을 상실하게 되는 등 생존권의 침해를 받고 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 직업선택의 자유를 보장하고 있는 헌법과 고용보험법의 목적에 따라 이주노동자도 구직기간 중 실업수당을 지급받는 등 생존권 보장을 위한 준거가 될 수 있는 헌법 제15조(직업선택의 자유), 고용보험법 제1조(목적), 제4조(실업급여 등이 포함된 고용보험사업의 종류), 제40조(구직급여의 수급요건) 참고.
국제규범	• 이주노동자권리협약 제43조의 주택 이용에 있어서 내국민과 동등한 대우를 누릴 수 있다는 규정 참고. • 유엔이주민인권특별보고관 보고서(A/HRC/14/30 para.88)는 거주할 곳이 없어질 위험에 처한 이주노동자에게 쉼터를 제공할 것을 지적함.
해외사례	• 스페인의 경우, 정규 이주노동자가 실업을 당했을 경우, 정규 노동 월수와 연수에 따라 실업수당을 받고 직업 훈련을 받을 수 있음. • 일본의 경우, 후생노동성에서 작성한「외국인노동자의 고용관리 개선 등에 관하여 사업주가 적절히 대처하기 위한 지침」이 마련되어 있고, 지침에는 이주노동자들에 대한 고용보험 적용을 명기하고 있음.

다. 핵심 추진과제

I-7-1. 이주노동자 관련 사회보험을 미납하거나 악의적으로 계약을 해지하고 이탈신고를 한 사업주에 대한 관리 · 감독을 강화하고, 이주노동자가 제도적으로 보장된 사회보험을 쉽게 수령할 수 있도록 관련 절차를 개선하여 생활권을 보장하여야 한다.

I-7-2. 이주노동자의 퇴직금과 임금지급이 체불되지 않도록 이에 대한 제도를 개선하고 이 정보에 대한 다국어 안내를 강화한다.

8. 여성 이주노동자 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

여성 이주노동자는 성범죄의 피해를 당했을 경우 해고의 위협, 피해사실 입증의 어려움, 피해보상에 대한 불확실성, 장기간의 조사, 고용 불안 등의 이유로 성적 인권침해에 더욱 취약한 집단이다. 특히 미등록 이주민일 경우, 체류상태 때문에 신고하기 어려워 성폭력의 대상이 되기 쉽고 실제로 피해신고의 경우 사건종결과 함께 강제출국으로 이어져 신고를 기피하게 되므로, 더욱 심각한 인권침해 상황에 노출되어 있다.

나. 국내외 규범

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제10조(행복추구권), 제32조 제4항(여성근로의 보호 및 차별금지), 제36조 제2항(모성보호) 적용, 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 여성발전기본법 제17조의2(성희롱의 방지 등), 제18조(모성보호의 강화), 제25조(성폭력과 가정폭력의 예방), 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제12조(성폭력피해자보호시설의 설치운영) 참고. • 2012. 3. 16. 시행예정인 성별영향분석평가법의 시행법령에 모든 이주노동자에 관한 통계조사 등이 실시될 수 있도록 법령 마련할 필요 있음.

국제규범	• 여성차별철폐협약 대한민국 제7차 정기보고서 최종논평(2011.7.29.)은 대한민국의 성폭력 상황에 있어 실제 건수에 비해 낮은 신고율에 대해 우려 표명. • 사회권규약 제3차 정기보고서 최종견해(2009.9.20.)는 사업장에서 성희롱이 무엇인지에 대한 이해부족이 계속되는 것을 우려. 유엔이주민인권특별보고관 보고서(A/HRC/14/30 para.90)는 사업장 내에서 여성 이주노동자의 근로조건에 대한 감독을 강화해야 한다고 보고함.

다. 핵심추진과제

I-8-1. 사업장과 기숙사에서 여성 이주노동자의 성폭력 및 성희롱 피해를 예방하기 위하여 여성 이주노동자들이 일하는 사업장과 기숙사에 대해 정부는 관리 감독을 지속적으로 실시하고, 특히 여성 이주노동자는 남성 이주노동자와 분리된 기숙 공간의 사용을 보장받을 수 있어야 한다.

I-8-2. 성폭력 및 성희롱 피해 이주여성은 쉼터를 이용할 수 있어야 하고, 정서적, 심리적 치유 등을 위한 프로그램에 참여할 수 있어야 하며, 그 기간 동안 안정적으로 체류할 수 있어야 한다.

I-8-3. 모든 여성 이주노동자들은 실질적으로 모성 보호를 보장받을 수 있어야 한다.

9. 소규모 고립 사업장 실태조사 실시

가. 현황 및 문제점

종사자 수가 적고, 산업의 특성상 외부인의 접근이 용이하지 않은 연근해어업 선원 이주노동자와 농축수산업, 창고업 등에 종사하는 이주노동자들은 다른 이주노동자들에 비해서 사회적으로 고립된 상황에서 열악한 고용 및 노동여건에 처할 수가 있으므로 이에 대한 실태 파악과 개선방안 마련이 필요하다.

나. 국내 규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 인권침해 사건 조사 처리 및 구금 보호시설의 실태조사에 관한 규칙 등 참고.

다. 핵심추진과제

I-9-1. 업종의 특성에 따른 이주노동자의 인권침해를 예방하고, 특히 연근해 어업 선원 이주노동자, 농축수산업 이주노동자, 창고업 이주노동자 등 사업장의 위치가 고립되어 있거나, 종사자 수가 적어 열악한 고용 및 노동 여건에 처할 가능성이 많은 업종에 대해서는 이와 관련된 실태조사를 실시하고 그 결과에 따라 개선방안을 마련하여야 한다.

10. 농축수산업 이주노동자 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

고용허가제 이주노동자 중 약 6%(약 1만명)에 달하는 농축수산업분야 종사 이주노동자는 고립된 작업환경에서 기본적인 노동자성을 인정받지 못하는 가운데, 장시간 저임금 노동 등 다중적인 인권침해의 표적이 되고 있다. 또한, 농한기의 계절적 실업이 3개월 이상으로 장기화되기 쉬워 다른 제조업 분야에 비해 미등록 발생률이 농축산업은 2.5배, 수산업은 6배로 높은 현실이다.(제조업 6%, 농축산업 14.8%, 어업 36.4%).

나. 국내외 규범

규범	내용
	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용.

국내규범	• 이주노동자에 대한 차별금지는 근로기준법 제6조(균등한 처우) 적용. 최저임금 보장에 관하여는 헌법 제32조 제1항(최저임금법 시행). • 최저임금법 제1조(목적) 참고. 대법원(2009.12.10. 선고 2009다51158 판결)은 근로기준법상 수당 지급 의무가 없는 식물재배업에 이주노동자가 종사하더라도, 취업규칙에 초과 근로에 관하여 통상임금 범위 내 수당 등을 지급하기로 하는 취지의 규정을 둔 경우에는 초과수당을 지급하여야 한다고 판단함.
국제규범	• 이주노동자권리협약 제25조 (1)항의 이주노동자는 보수 및 (a) 다른 근무조건, 즉 초과근무, 노동시간, 주간휴가, 유급휴가, 안전, 보건, 고용관계의 종료, 기타 그 나라의 법률과 관행상 근무조건에 포함되는 사항과, (b) 다른 고용조건, 즉 고용의 최저연령, 가사노동의 제한, 기타 그 나라의 법률과 관행상 고용조건으로 간주되는 사항에 있어서 취업국 국민보다도 불리한 취급을 받지 아니한다는 규정 참고.

다. 핵심추진과제

I-10-1. 농축수산업 이주노동자는 임금, 노동조건에 있어 같은 업종의 국내 근로자와 동일하게 「근로기준법」과 「최저임금법」을 적용받을 수 있어야 한다.

I-10-2. 농축수산업 이주노동자의 계절적 실업의 특성을 반영하여 사업장 이동을 완화하여야 한다.

11. 어업 선원 이주노동자의 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

연근해어업 선원 이주노동자(2011년 총 7,764명 중, 미등록은 2,225명으로 27.7%수준, 고용허가제 노동자 미등록률 18.4%를 훨씬 상회함)는 고용노동부의 근로기준법 적용대상이 아니고 국토해양부의 관리대상이다. 고용허가제의 비적용 대상인 연근해어업 선원 이주노동자들은 해상의 선박이라는 특수한 노동조건(장시간 준강제 노동 및 직주분리가 불가능한 주거환경, 지역사회로부터의 고립 등)으로 인해 제한적인 노동권조차 인정받지 못하고 있다. 또한,

해상노동의 특수성을 감안하여 제정된「선원법」의 적용대상자이지만 이의 적용도 충분히 보장받지 못하는 상황에 놓여있다. 따라서 이들이 처한 고용구조 문제와 인권 실태에 대한 조사와 개선방안 마련이 시급한 실정이다. 또한 최근 원양어업 과정에서 외국인 선원이 성희롱, 욕설 등 가혹행위를 당하는 등 인권 침해를 당하였다고 주장하며 선박에서 집단 이탈하는 사례가 발생하는 등 원양어업 선원에 대한 관리체계의 투명성 보장 및 그들의 인권보장 방안도 필요하다.

나. 국내외 규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. - 선원법 제28조(선원근로계약이 선원법 위반시 효력).

다. 핵심추진과제

I-11-1. 연근해어업 선원 이주 노동자들의 인권 상황 개선 및 침해 방지를 위하여「어선원노동협약(2007)」에 가입하여야 하며, 선박이라는 특수한 노동조건 및 해상노동의 특수성을 감안하여 제반 법령의 준수 여부에 대한 관리 · 감독을 강화하여야 한다.

I-11-2. '연근해어업 선원제도'의 연근해어업 선원의 권리가 '고용허가제'의 이주노동자의 권리 수준에 준하도록 보장되도록 하여 이들의 인권이 침해되지 않도록 하여야 한다.

I-11-3. 원양어업 선원 이주노동자의 인권실태를 파악하고 이들의 인권이 보장되도록 관련 제도를 정비하여야 한다.

12. 해외투자기업 연수생 인권보장

가. 현황 및 문제점

'해외투자기업 연수생'들은 순수한 '연수' 목적 보다는 부족한 노동자를 저임금으로 고용하기 위한 방편으로 악용되는 경우가 많으며, 사업장과 기숙사에서 인권침해적인 관리가 이루어지는 경우도 다수 발생하고 있다. 이들은 근로기준법, 최저임금법 등 국내 노동관계법의 적용 대상에서 배제되어 실질적인 장기 취업 노동자임에도 불구하고 노동자로서의 최소한의 권리조차 박탈당하고 있다.

나. 국내 규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조 (조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제32조 제3항(근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정함) 참조.

다. 핵심추진과제

I-12-1. '해외투자기업 연수생 제도'가 '연수' 목적 보다는 부족한 노동자를 저임금으로 고용하기 위한 방편으로 악용되는 경우가 발생하지 않도록 관리 · 감독을 강화하여야 한다.

13. 예술흥행공연자 인권침해 예방

가. 현황 및 문제점

예술흥행공연 체류자(총 4,721명 중 미등록은 1,504명, 32%)는 이주노동자 중 최고의 미등록률을 보이고 있다. 유엔여성차별철폐위원회가 2011년도에 한국의 예술흥행공연 사증 소지 이주여성의 '인신매매와 성매매 착취에 대하여' 우려를 표명했을 정도로 예술흥행공연자의 인권침해 상황은 심각하다. 예술흥행공연자들은 성매매, 인신매매, 임금 체불, 여권 압수, 폭력, 잦은 이송,

매상 압박 등 다중적인 인권침해 상황에 무방비로 노출되어 있는 상황이다.

나. 국내외 규범

규범	내용
국내규범	• 헌법 제6조, 제10조, 국가인권위원회법 제4조, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제3조의2(성매매 실태조사)에 따른 실태조사에 예술흥행공연자도 포함시키고 이들에 대한 정책수립에 활용하여야 함.
국제규범	• 여성차별철폐위원회 대한민국 제7차 정기보고서 최종논평(CEDAW/C/KOR/CO/7)은 한국의 E-6 사증 발급에 대한 효과적인 모니터링 강화 권고.

다. 핵심추진과제

I-13-1. 예술흥행공연(E-6-2) 사증 제도가 본래 제도의 취지가 아니라 유흥접객 및 이와 유사한 업무 종사하는 등 성매매 수단으로 변질되지 않도록 관리와 감독을 강화하여야 하며, 인신매매 피해자 중 체류를 희망하는 사람에게는 체류자격을 보장하여야 한다.

제2부 결혼이주민의 인권보호 강화

우리 정부의 다문화 관련 정책은 결혼이주민을 중심으로 시행되고 있음에도 불구하고 결혼이주민의 인권 상황은 국제 인권 감시 기구들의 지속적인 우려의 대상이 되고 있다. 결혼이주민은 국내거주 외국인 중 16.7%(혼인귀화자 포함 총 211,458명)로 증가하여 새로운 사회현상으로 자리잡게 되었고, 인권침해성 결혼중개구조와 가정폭력에 노출되기 쉬운 결혼이주여성의 인권문제는 중요한 사회문제로 가시화되었다.

현재의 「다문화가족지원법」은 결혼이주민의 인권 상황을 개선하기 위한 선결 과제인 안정적인 법적 지위(체류 자격) 보장에 미흡하다. 뿐만 아니라 법 적용 대상을 '합법적인 체류 자격을 갖는', '대한민국 국민과 혼인하여 가족을 이루고 있는 외국인 또는 귀화자'로 협소하게 규정함으로써 가족의 구성과 혈통

의 유지에서 제외되는 다수의 이주민을 배제하고 있다는 지적이 있다.

2007년 유엔여성차별철폐위원회는 우리 사회의 인권침해성 국제결혼의 증가, 가정폭력의 만연, 배우자의 침해에 대처할 실행 가능한 구제방법의 부재, 구제절차를 밟는 기간 동안 체류의 불안정성 등에 대해 우려를 표명하고 개선을 권고하였다. 2011년 동 위원회는 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 취할 것과 배우자의 신원보증 및 한국인 배우자 사이에서 출생한 자녀의 유무 등, 결혼이주민의 우리 국적 취득 요건과 관련한 모든 차별적 조항의 제거를 제안하였다.

정부는 위의 제반 문제의 해결을 위해 결혼중개업 관련 법령의 제 · 개정을 도모하는 등 결혼이주민 지위 향상과 인권 보장을 위해 상당한 노력을 투입하였고, 가시적 성과도 달성하였다. 그러나 여전히 결혼이주민의 인권침해 문제는 끊이지 않고 발생하고 있는 것이 현실이다.

결혼이주민의 인권침해 문제는 결혼중개업에 의한 알선과정에서 발생하는 인권침해, 혼인상태유지를 기본조건으로 하는 체류권 문제, 남편의 신원보증과 자녀유무를 실질적으로 요구하는 국적취득의 인권침해적 요소, 가정폭력 문제, 가부장적 가족문화로 파생하는 인권침해, 한국인 배우자와 이혼한 이주여성의 체류자격의 불안정성과 경제적 취약성으로 인해 야기되는 인권침해, 결혼이주민에 대한 우리 사회의 편견으로 인한 차별에서 비롯된 각종 인권침해 등으로 요약 할 수 있다.

국가인권위원회는 이런 문제를 개선하기 위해 '출입국관리법 일부 개정법률안에 대한 의견표명(2007.12.6.)', '결혼중개업의 관리에 관한 법률시행령 및 시행규칙제정안에 대한 의견 표명(2008.4.10.)'등 수차례의 권고를 결정한 바 있다. 본 가이드라인은 결혼이주민의 기본적 인권에 관한 국제규범의 원칙과 권고 등에 의거하여 구체적 인권보장 방향과 원칙을 제시하고자 한다.

1. 인권침해성 결혼 방지대책 마련

가. 현황 및 문제점

2010.10월 여성가족부 주관 범부처 합동으로 국제결혼 건전화 및 결혼이주민 인권보호 강화방안을 추진 중에 있다. 여성가족부가 지난 1년간 신상정보 제공 의무화 세부규정 마련, 국제결혼이민관 파견, 주한대사협의체 구성운영,

비자발급심사 강화 등 결혼중개업 관리와 제도개선 강화를 통해 국제결혼 건전화의 기반은 마련되었으나, 속성결혼으로 인한 인권침해 우려는 여전한 것으로 나타나고 있다. 2010.10. 현재 1,670여개의 국제결혼중개업체가 등록되어 있으며, 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」의 효과적인 이행을 보장하기 위한 신상정보 미제공 · 허위제공시 처벌, 외국현지법령 위반 결혼중개업자 처벌규정 등 제도개선이 필요한 것으로 지적되고 있다.

나. 국내외 규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제36조 제1항, 혼인 및 가족생활이 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장하여야 함. • 다문화가족지원법 제3조, 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립 · 시행하여야 함. • 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」(일부개정 2010. 5. 17 법률 제10301호, 시행일 2010. 11. 18)은 국제결혼중개업자에게 결혼중개 계약 이용자와 그 상대방에게 신상정보를 제공하도록 하고, 통 번역 서비스의 제공을 의무화하고, 표시 광고를 하는 경우 신고번호, 등록번호를 포함하도록 하는 등 결혼중개 관행을 개선하고, 예금 제도를 폐지하고 신고 및 등록 업무를 시 · 군 · 구로 일원화하는 등 결혼중개업의 관리 과정에서 나타난 문제점을 보완하는 내용을 규정하였음. 현행 법률의 결혼정보제공과 관련한 규정의 특징으로는, 결혼중개업자에게 결혼중개 이용자에게 거짓 정보를 제공하지 않을 의무를 부과(제 12조 제 2항)하고 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천 만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으나(제 26조 제 2항 제 5호), 신상정보 제공 의무(제 10조의 2)를 위반할 경우에는 처벌 규정 없이 영업정지만을 규정(제18조 제1항 제9호)하고 있다는 점임.

국제규범	• 인종차별철폐협약 대한민국 제13, 14차 정기보고서 최종견해(2007. 8.17)는 국제결혼중개업소 문제에 대해 우려하고 이에 대한 규제를 권고. • 여성차별철폐협약 제6조는 "당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다."고 규정함. • 여성차별철폐협약 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7.29)은 결혼중개업 관리법의 효과적인 실행을 위한 입법적 노력을 권고함.

다. 핵심추진과제

II-1-1. 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」의 효과적인 이행을 보장하기 위한 입법 및 여타 조치들을 취하여야 하며, 이주 과정에서 발생하는 인권침해를 방지하고 국제결혼에 대한 인신매매성 논란이 발생되지 않도록 방안을 마련하여야 한다.

II-1-2. 국제결혼중개업자에 대한 관리 · 감독을 철저히 하고, 정확한 신상정보제공은 물론, 당사자의 의사결정권을 보장할 수 있도록 정보제공을 해야 하며, 이 의무를 제대로 이행하지 않을 경우 처벌할 수 있도록 명확한 규정이 마련되어야 한다. 아울러 결혼이주가 이루어지는 당사국 현지의 중개업자들을 규제할 수 있는 방안을 마련하고 중개업체의 고의 또는 과실에 대한 입증책임을 피해자에게 부과하지 않도록 하여야 한다.

II-1-3. 관할 관청의 결혼중개업 담당공무원들에 대한 전문성 강화 교육이 필요하며, 결혼이주여성들의 이주과정에서 발생하는 인권침해에 관한 인식제고를 위해 담당공무원들에 대한 인권교육을 실시하여야 한다.

2. 결혼이주민의 혼인권 보호 및 입국과 체류권 보장

가. 현황 및 문제점

인신매매성 결혼중개 구조와 가정폭력에 노출되기 쉬운 결혼이주 여성의 피해를 사전에 예방하고 축소할 수 있는 사전교육제도가 형식적으로 이루어지

고 있다는 지적이 있다. 해외현지에서 결혼하고 초청하지 않는 행위도 다수 발생하고 있는 실정이다. 결혼이주민의 인권을 보장하기 위하여 결혼이주민의 체류자격 및 법적 지위를 한국인 배우자와 그 가족의 신원보증과 무관하게 독립적이며 안정적으로 보장하여 기본적 혼인권이 보장되도록 하여야 한다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제11조 제1항(평등권), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 국가인권위원회법 제2조 제3항(평등권 침해의 차별행위 정의), 다문화가족지원법 제3조(다문화가족구성원의 안정적인 가족생활 보호) 참고.
국제규범	• 여성차별철폐협약 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7.29)은 결혼이주민의 한국국적 취득 시 요구하는 구두, 서면정보, 특히 귀화신청 시 남편에 대한 의존 그리고 자녀가 없는 경우에 처하게 되는 어려움에 대해 우려하고, 차별적인 조항들을 삭제할 것을 권고함. • 인종차별철폐조약 17조 "위원회는 한국이 국제결혼 여성의 권리보호를 강화하기 위한 적절한 조치, 특히 한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도, 국제결혼 여성이 이혼 또는 별거하게 된 경우에 법적인 거주 자격이 보장될 수 있도록 하는 조치를 채택할 것을 권고한다. 또한 위원회는 국제결혼 중개업소가 지나친 비용을 받고 교육하거나, 배우자가 될 한국인에 대한 중요한 정보를 알리지 않거나 신분증 및 여행문서를 압수하는 등의 폐해를 방지하기 위하여 국제결혼중개업소의 활동을 규제할 것을 권고한다. 위원회는 국제결혼 여성의 한국사회 통합을 위하여 한국과 한국전통에 대한 충분한 정보 및 한국어강좌를 제공하는 내용을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것을 추가로 제안한다."(CERD/C/KOR/CO/1. August 2007) 이 권고안에서 주목할 사항은 "한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도," 결혼이주여성의 체류권을 보장하라는 것임.

	• 유엔사회권위원회는 2009년 11월 10-11일에 스위스 제네바에서 열린 위원회에서 한국의 이주민, 특히 결혼이주여성의 인권과 "여성과 아동에 대한 인신매매"에 대해 다음과 같이 시정할 것을 촉구함. “위원회는 한국 국민과 결혼한 외국인 배우자들이 아직도 거주자격(F-2)과 관련하여 한국인 배우자에 의존한다는 것을 우려한다. (제2조) 위원회는 한국정부가 한국인 배우자와 결혼한 외국여성들이 거주자격을 얻거나 귀화하기 위하여 한국인 남편에게 의존하지 않아도 되도록 이들 여성에게 자격을 부여함으로써 그들이 받는 차별을 줄일 수 있도록 더 많은 노력을 한국정부가 기울일 것을 권고한다.”(E/C. 12/KOR/CO/3 September 2009).
해외사례	• 독일에서 결혼이주민은 최초 결혼사증을 신청해 입국한 후, 독일인 배우자 거주지 지방정부의 신청에 따라 연방정부에서 체류허가를 승인함. 체류허가를 받은 결혼이주민은 취업허가를 신청할 수 있으며 자유로운 직업활동을 보장받음.

다. 핵심추진과제

II-2-1. 현재 운영 중인 한국인 배우자와 외국인 배우자의 사전교육과 사증연동제도는 인권친화적으로 개선되어야 한다.

II-2-2. 결혼이주민의 체류권, 영주권, 국적취득권 등의 권리가 법적 지위에 대한 구체적인 근거 법령에 따라 보장받을 수 있도록 하여 안정적인 체류가 보장될 수 있도록 하여야 하며, 이 과정에서 담당공무원의 재량권이 남용되지 않도록 하여야 한다.

3. 가정폭력으로부터의 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

결혼이주민의 경우 취약한 혼인권 보호 장치와 불안정한 국내 체류신분으로 인해 심각한 가정폭력 등에 무방비로 노출되어 있어도 장기간 사회적 보호를 받지 못하는 사례가 다수 발생하고 있다. 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위한 종합적인 정책 마련 및 적극적인 프로그램 시행이 필요하다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 국가의 혼인생활 보호에 관하여는 헌법 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 다문화가족지원법 제3조(다문화가족구성원의 안정적인 가족생활 보호) 참고. • 임대주택의 우선입주권 부여에 관하여는 가정폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제8조5 참고. • 국가인권위원회는 여성가족부장관에게 '가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안'에 대하여, 그 취지에는 찬성하나 위 법률안 제4조의6의 주요 내용인 입증책임에 관한 특칙은 현 민사법체계에 부합하지 않고 이를 적용 시 실체적 사실을 규명하기 어려울 수 있으며, 국적을 취득한 결혼이주민과 출신 국가의 국민소득에 따른 외국인에 대한 차별이 될 수 있기 때문에 입증책임에 관한 특칙보다는 법률구조 확대 등의 실질적인 사법지원방안을 도입하는 것이 바람직하다는 의견을 표명함 ▷ 결혼이주민의 경우 취약한 혼인권 보호 장치와 불안정한 국내 체류신분으로 인해 심각한 가정폭력 등에 무방비로 노출되어 있어도 장기간 사회적 보호를 받지 못하는 사례가 다수 발생하고 있음. 가정폭력에 대한 예방과 보호를 위한 종합적인 정책 마련 및 적극적인 프로그램 시행이 필요함.
국제규범	• 유엔여성차별철폐위원회(2011년 권고) 20항 "가정 폭력에 대한 예방과 보호를 위해 가능한 조치를 포함하여 여성들이 자신의 권리와 배상방안을 인지하도록" 여성에 대한 인식개선캠페인을 시행할 것을 한국 정부에 권고함.

다. 핵심추진과제

II-3-1. 「가정폭력방지법」에 명시된 개념정의에 따라 물리적 폭력뿐만 아니라 정신적 · 언어적 학대와 협박 등의 비물리적 가정폭력 피해에 대한 인권보호조치를 강화하고, 이러한 폭력으로 인해 혼인이 파탄되는 경우에는 일정기간 경제활동이 가능한 체류자격을 인정하고 법률지원

과 함께 주거권을 보장하는 등 가정폭력 피해자에 대해 적극적인 사회보장을 하여야 한다.

II-3-2. 폭력피해 이주민여성이 자녀양육권을 부여받았을 경우, 폭력가해 남편으로부터 자녀를 보호할 수 있도록 친권자인 한국인 배우자의 동의 없이도 자녀와 본인의 거주이전의 자유와 독립적 육아양육을 보장하여야 한다.

II-3-3. 가정폭력 등 학대로 인해 피난처에 머물고 있는 결혼이주 여성이 생활보장을 받을 수 있는 방안을 마련하여야 한다.

II-3-4. 가정폭력 피해자 보호를 위한 이주여성 쉼터는 이주여성의 언어, 문화, 본국과의 관계, 가족관계, 퇴소 후의 자립 등 개별적 특성을 고려하여 운영하여야 하고, 정부의 지원을 받더라도 자율성을 보장받아야 한다.

II-3-5. 결혼이주민의 체류연장 시 국내 배우자의 신원보증제도를 개선하여 결혼이주민의 종속적 지위를 개선하고 가정폭력을 예방하여야 한다.

4. 결혼이주민의 사회보장 혜택과 사회안전망 구축

가. 현황 및 문제점

결혼이주 여성의 경우 '한국인 배우자 사이에 자녀를 양육하고 있는 자'에 한해서 「국민기초생활보장법」의 대상이 되고 있어서 자녀가 없는 결혼이주여성이나 가정폭력 등 학대로 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성의 경우에는 이 법의 혜택을 받지 못하고 있다. 따라서 혼인생활을 유지하기 힘들어도 이혼하기가 용이하지 않은 실정이다. 또한 가정폭력으로 이혼할 경우에도 자립할 수 있는 능력이 없기 때문에 자녀의 양육권이나 면접권을 인정받기가 어렵다. 이혼을 생각해 본 여성들 중 40% 이상이 자녀 때문에 이혼을 못하는 것으로 알려져 있으며 이는 이들이 양육권과 생활능력적인 측면에서 불리한 위치에 놓여있다는 것을 보여주는 사례이다. 결혼이주민이 우리 사회에서 안전하

게 살 수 있도록 하기 위하여 사회보장제도를 개방하고 이주여성에 대한 사회보장이 '가족' 중심 지원에서 '개개인'의 인권과 안전을 보호하는 방향으로 이루어져야 할 것이다.

나. 국내규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 결혼이주민에 대한 생존권 보장에 관하여는 헌법 제11조 제1항(평등권), 제34조 제1항(인간답게 살 권리), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 국가인권위원회법 제2조 제3항(평등권침해의 차별행위 정의) 참고. • 자녀를 양육하지 않는 결혼이주민의 보호 가능성은 한부모가족지원법 제5조의2 제1항 참고. • 다문화가족지원법 제5조(다문화가족에 대한 이해증진), 제13조(다문화가족 지원업무 관련 공무원의 교육), 재한외국인 처우 기본법 제10조(재한외국인 등의 인권옹호), 제18조(다문화에 대한 이해증진) 등 참고
해외사례	• 독일 사회의 모든 이주민들은 내국인과 동등한 사회보장 혜택과 사회보험에 가입되며, 노동조합 가입에 제한을 두지 않고 있으며, 이들의 자녀는 직업훈련 교육을 받을 수 있는 권리를 가짐.

다. 핵심추진과제

II-4-1. 결혼이주민에게 「국민기초생활보장법」, 「모자복지법」, 「영유아보육법」, 「모자보건법」에 대한 기본 정보를 결혼이주민이 이해할 수 있는 언어로 제공하고, 병원을 찾을 경우 본인의 건강상태를 잘 이해할 수 있도록 하기 위하여 통역을 제공하는 등 불이익을 당하지 않도록 사회안전망을 구축하여야 한다.

II-4-2. 결혼이주민의 건강권을 보호하기 위하여 이주여성 당사자에게 건강보험에 관한 충분한 정보를 제공토록 하고, 건강보험에 가입이 안된

경우에는 사회복지 혜택을 통해 결혼이주민의 건강을 보호할 수 있는 조치를 취해야 한다.

II-4-3. 결혼이주민들에게 임신, 출산, 육아 시 적용되는 사회복지 혜택을 제대로 전달하기 위해서는 '다문화가족지원센터', '보건소', '주민자치센터' 등에서 결혼이주민이 이해할 수 있는 언어로 모성보호에 대한 정보를 제공하도록 하여야 한다.

II-4-4. 결혼이주민의 안정적 취업과 경제적 활성화를 위해 본국에서의 경험이나 현재의 능력을 살릴 수 있도록 교육 및 취업기회를 제공하여야 한다.

제3부 이주아동의 인권보호 강화

이주아동의 인권 상황과 관련해서는 교육, 의료, 복지 등 사회권을 둘러싼 논의가 진행 중이고, 최근 들어 미등록이주민 자녀와 중도 입국 이주 아동의 인권 의제가 핵심적으로 다루어지고 있다. 국제결혼 가정 자녀는 「국적법」 제2조 제1항에 따라 출생과 동시에 국민이 되고 국민으로서의 모든 권리를 보장받지만, 우리 국적을 가지고 있지 않은 미등록 이주아동의 경우에는 부모와 함께 살 권리, 의료, 교육, 사회보장 등 「유엔아동권리협약」에 근거한 기본적인 인권을 보장받지 못하고 있는 실정이다. 또한 이주노동자 가정 자녀들의 학업에 대한 열의와 기대는 높게 나타나고 있지만 실제로 이들이 자신들의 바람이나 기대대로 학교를 끝마치는 비율은 매우 낮은 것으로 보고되고 있다.

국가인권위는 '미등록 이주아동의 중학교 과정 학습권 보장을 위한 정책 개선 권고(2009.12.3.)', '이주아동의 교육권 보장을 위한 개선방안 권고(2011.2.16.)' 등을 통해 이주아동의 인권 상황 개선을 권고한 바 있다. 이주아동의 교육권 보장을 위한 내용의 경우, 이주아동의 공교육 접근성 강화, 이주아동의 공교육 이탈방지와 차별과 인권침해 예방, 이주아동의 안정적 교육환경 조성 등으로 구성되어 있다.

중도입국 이주아동에 대한 실태조사 결과, 초기적응을 하지 못하는 이주아

동의 경우 학교에서 수업을 따라가기 어려웠으나, 지역 내의 다문화관련센터, 종교단체의 도움을 통해 적응훈련이 된다면 학업성취도가 상승하는 것을 확인할 수 있었다. 이는 중도입국 청소년들에게 초기적응 프로그램이 얼마나 중요하게 적용되는지를 단적으로 보여주는 사례라고 할 수 있다. 중도입국청소년들 또한 발달단계에 따른 진로 고민을 하지만 한국청소년들과는 달리 고등학교 입학에 대한 제도적 한계, 가정에서의 진로에 대한 의견 불일치, 재혼가정에서의 학업에 대한 욕구 거부 등이 타국에서 성장하고 있는 중도입국 청소년들에게 더욱 큰 스트레스 요인으로 작용하고 있는 실정이다.

본 가이드라인은 이주아동의 교육권, 건강권, 가족결합권 등 보편적 기준에 대한 국제규범의 원칙과 권고 등에 의거하여 현재 이주아동 인권보장의 현실적 간극을 좁히기 위한 구체적 방향과 원칙을 제시하고자 하였다.

1. 이주아동의 교육권 보장

가. 현황 및 문제점

「다문화가족지원법」에 기초한 다문화 교육정책은 결혼이주민 가정의 자녀들에게 집중되어 있어 12세 미만 자녀의 언어발달 지체로 인한 학습결손을 방지하고 학교적응을 돕기 위한 교육지원 강화에 초점이 맞춰져 있다. 이주노동자 가정 자녀의 경우, 부모 중 상당수가 미등록 신분이고 자녀에 대한 지원과 부모에 대한 단속이라는 이중잣대를 적용함으로써 기본적인 사회권 보장이 어려움은 물론 학교 접근도 쉽지 않아 대부분 학교 밖에서 방치되고 있어서 취학률이 낮다.

이주아동 교육정책의 목표를 미등록 이주아동을 포함한 모든 이주아동의 포괄적 교육권 보장으로 전환하고 이러한 목표의 이행정도를 평가할 수 있는 지표를 구체적으로 명시하여야 할 필요가 있다. 다문화가정 자녀들이 부모로부터 물려받은 문화적, 언어적 정체성을 무시하고서는 이들이 배타적 사회에서 겪는 차별과 배제, 빈곤과 차별의 악순환 속에서 벗어날 수 없게 되므로, 현행 정규학교교육 과정속의 소수자에 대한 편견이나 인종주의적 요소를 개선하고 부모 한쪽 혹은 양쪽의 언어와 문화를 인정하는 쪽으로 다문화 교육정책이 방향 지워져야 한다.

나. 국내외 규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 이주아동이 차별 없이 교육을 받기 위한 근거로는 헌법 제11조 제1항(평등권), 제31조 제1, 2항(교육을 받을 권리), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권침해의 차별행위 정의), 다문화가족지원법 제10조 참고. 인권교육과 홍보에 관한 국가인권위원회법 제26조 참고.
국제규범	• 인종차별철폐협약 제13, 14차 정기보고서 최종견해(2007. 8.17)는 다민족 간 출생 자녀 차별을 우려하고 이려한 차별을 시정할 추가 조치를 권고함. • 여성차별철폐협약 제7차 정기보고서 최종논평(2011. 7.29), 이주민의 교육권에 대한 특별보고서(A/HRC/14/25), 이주노동자권리협약 제30조는 이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육을 받을 기본권을 명시함, 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학 전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니된다고 규정하고 있으니 참고. • 이주노동자권리협약 제45조 제4항의 취업국은 필요하다면 출신국의 협력을 받아 이주노동자의 자녀의 모국어 교육을 위한 특별과정을 설치할 수 있다는 규정 참고.

다. 핵심추진과제

III-1-1. 이주아동의 공교육 접근성을 강화해야 한다. 이를 위해 이주아동을 둔 학부모가 학교입학에 대한 정보를 쉽게 이해할 수 있도록 학교 전입학 절차에 필요한 담당행정기관의 위치, 행정절차, 소요기간, 필요서류 구비방법 등의 구체적 정보 및 우리의 교육제도와 교육복지제도에 대한 정보를 이주민이 이해할 수 있는 언어로 제공하여야 한다.

III-1-2. 중도입국 이주아동의 전입학 시 적응을 돕기 위하여, 출신국에서 이

미 이수한 교육과 학력을 최대한 활용할 수 있도록 적절한 학년배정 기준을 마련하고 학력평가 기준을 재정비하여야 한다.

III-1-3. 중도입국 이주 아동들이 우리의 교육 시스템에 적응할 수 있도록 초기적응 프로그램을 제공하고 학교생활 뿐 아니라 한국 생활 전반에 잘 적응하도록 별도의 한국어 교육 과정을 제공하여야 한다.

III-1-4. 이주아동의 개별욕구에 맞춘 교육내용과 지원체계를 개발하여 이주라는 특별한 경험을 가진 아동들이 문화적 다양성을 발현하고, 다중적 정체성 유지할 수 있는 프로그램을 제공하여야 한다.

III-1-5. 교과서나 학습자료에 포함된 인종차별적 요소를 개선하기 위하여 학교장, 학교 교사 등 교육관련 전문인력과 이주아동 담당공무원을 위한 '다문화 인권교육'을 필수적으로 실시하여야 한다.

III-1-6. 취학연령에 해당하는 이주청소년들이 단순노동시장으로 유입하는 것을 방지하기 위해 교육훈련을 강화하여야 한다.

III-1-7. 이주아동의 인권보장 및 다문화교육을 종합적으로 시행하기 위하여 '다문화교육 가이드라인'을 마련하여야 한다.

2. 미등록 이주아동의 인권보장

가. 현황 및 문제점

미등록 이주아동의 경우 부모의 불안정한 체류자격으로 인해 영유아기 때부터 열악하고 비위생적인 주거환경 속에서 자라면서 보호와 교육이 결핍되기 쉽다. 또한 학령기에도 단속과 강제출국에 대한 불안 때문에 안정된 교육권을 보장받지 못하고 있다. 청소년기에 이르면 어려운 가정경제에 도움을 주기 위해 일을 하거나, 불안전한 신분 때문에 남의 신분을 차용하기도 하여 사회적 불안의 요인을 키우고 있는 현실이다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제36조 제1항(혼인과 가족생활), 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권침해의 차별행위 정의) 참고. • 보건에 관한 국가의 보호를 규정한 헌법 제36조 제3항. 국가와 지방자치단체는 결혼이주민등이 건강하게 생활할 수 있도록 영양 · 건강에 대한 교육, 산전 · 산후 도우미 파견, 건강검진 등의 의료서비스를 지원할 수 있다는 다문화가족지원법 제9조 참고.
국제규범	• 아동권리협약은 당사국이 모든 아동이 사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리가 있음을 인정하며, 이 권리의 완전한 실현을 위해 자국의 국내법에 따라 필요한 조치를 취해야 한다고 권고하고 있음. 아동권리협약 제2차 정기보고서 최종견해(2003, 1.31.)는 사회보장관련 법이 외국인 아동을 위한 구체적 조항을 포함하고 있지 않다고 우려 표명. • 아동권리협약 제24조 제1항은 당사국은 도달 가능한 최상의 건강수준을 향유하고, 질병의 치료와 건강의 회복을 위한 시설을 사용할 수 있는 아동의 권리를 인정함. 당사국은 건강관리지원의 이용에 관한 아동의 권리가 박탈되지 아니하도록 노력하여야 한다고 규정함.
해외사례	• 스페인과 이탈리아에서는 미등록 이주민 중에서도 특별히 이주아동과 임산부의 경우에는 국민들과 같은 조건으로 공공의료제도를 무료로 이용할 수 있도록 제도화하고 있음.

다. 핵심추진과제

III-2-1. 이주아동이 부모와 함께 살며 보호받고 교육받을 권리를 보장하고, 부모가 아동을 보호하기 곤란한 경우 양육과 의료를 지원하는 사회복지체제를 마련하여야 한다.

III-2-2. 이주아동의 인권, 특히 미등록 이주아동의 기본적 인권을 보장하기

위해서는 안정적 체류가 보장되어야 하고, 18세 미만의 이주아동은 단속 및 구금조치를 받지 않도록 하여야 한다.

III-2-3. 이주아동의 건강 실태를 파악하고 건강권 보장을 위한 정책을 수립하고 운영하여야 한다. 특히, 미등록 이주아동이 안정적으로 의료지원을 받을 수 있도록 의료비 지원절차를 개선하고 의료급여 수급권자에 포함될 수 있도록 하여야 한다.

III-2-4. 미등록 이주아동 본인이나 가족의 질병 또는 강제퇴거로 인해 부모 등 후견인이 없이 아동 혼자 국내에 남게 되는 경우, 학습중단을 예방하기 위하여 일정 기간 체류를 허가하고 아동의 안전한 생활과 교육권이 보장되도록 하여야 한다.

III-2-5. 미등록 이주아동의 교육권 및 의료접근권의 보장을 위하여 이와 관련된 출입국관리법상 공무원의 통보의무를 면제하여야 한다.

제4부 난민 · 무국적자의 인권보호 강화

비엔나 세계인권회의(1993년)에서 작성된 비엔나 선언문 제5조는 "정치 경제 및 문화적 체제와 제도의 차이에도 불구하고 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하는 것은 국가의 의무"라고 규정함으로써 인도적 차원의 인권 증진과 보호를 위한 국가의 책무를 강조한 바 있다. 난민과 무국적자들은 인권 증진과 보호의 책무를 지닌 국가로부터 오히려 인권침해를 당하고 있거나, 자신의 기본권을 보호해 줄 국가 자체가 부재하는 당사자들이라는 점에서 다른 이주민들보다 훨씬 취약한 인권침해 피해자들이라고 할 수 있다.

그러나 우리나라는 난민인정률 자체가 선진국에 비해 낮은 수준이고, 여전히 난민인정절차에 대한 공정성이나 투명성 면에서 만족할 수준은 아니라는 지적이 있다. 또한 난민신청자와 난민인정자의 사회적 처우는 난민협약과 기타 국제인권조약의 수준에 미치지 못한다는 지적도 있고 '무국적자 지위에 관한 협약'을 비준하였음에도 불구하고 법률상의 무국적자를 확인하는 제도와

절차가 마련되어 있지 않아 무국적자의 규모와 형태에 대한 현황 파악이 이루어지지 못하고 있다는 지적이 있다.

이에, 국가인권위원회는 '난민의 인권보호를 위한 정책개선에 대한 권고(2006)', '인도주의적 체류자격자에 대한 인권보호를 위한 권고(2008)', '난민인정불허처분 취소 소송 기간 중인 외국인에게도 생계활동 인정에 대한 권고(2011)', '위장결혼으로 인한 무국적자 인권증진 방안 권고(2011)' 등을 통해 난민과 무국적자 인권 상황 개선에 대한 지속적인 문제의식을 표명해왔다.

본 가이드라인은 난민과 난민신청자 등의 인권보장 수준을 강화하기 위하여 우리나라가 비준한 국제인권 규범 및 헌법상의 인권기준에 근거하여 난민인정절차 개선, 난민인정절차 중 신뢰받을 수 있는 자에 의한 통역 제공, 난민요건의 입증 정도, 난민 신청자의 보호 등을 주요 의제로 하여 개선점을 제시하고자 하였다.

1. 난민 신청절차 및 인정절차 개선

가. 현황 및 문제점

우리나라의 독립적이지 않은 난민 신청절차와 장기간의 의사결정과정 및 지연 등으로 인해 극히 제한된 수의 난민 신청자들만이 난민으로 인정받고 있어서 국제사회의 비난이 있다. 따라서 난민 신청절차에 관한 정보획득 및 접근성을 용이하게 하기 위한 제도마련이 시급하고, 특히 난민 대상자들의 모국어로 된 정보자료 제공과 공신력 있는 통번역 체제 마련이 필요하다. 또한 난민인정 절차가 표준화 되어있지 않고 외국인 보호소와 공항, 항만 등에서 근무하는 공무원과 난민 인정 업무를 하는 공무원 및 난민거부처분취소소송을 담당하는 판사 등이 난민관련 국제협약과 규범의 내용과 난민들의 사회심리적 취약성 등에 대한 이해부족과 전문성 부족으로 충분한 증빙서류를 갖추기 어려운 난민들이 난민 신청 및 인정과정에서 충분한 자기방어를 하지 못하거나 인권침해를 경험하고 있는 경우도 있다는 주장이 있다.

따라서 난민 인정절차의 투명성과 공정성을 시급히 확보하고 장기간의 보호와 생활상의 제약을 최소화하여 난민 신청절차상의 구조적 인권침해를 방지하여야할 필요성이 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 헌법 제12조(신체의 자유) 참고. 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 정보제공시 언어문제의 경우,「결혼중개업의 관리에 관한 법률시행규칙」제9조의3의 "국제결혼중개업자가 상대방이주민에게 통역번역서비스를 제공할 때에는 상대방국가의 언어로 제공함을 원칙으로 하고 있는 점과 이주노동자에게 제공될 정보에 대한 언어를 모국어로 하도록 한 점"을 참고. • 인권교육과 홍보에 관한 국가인권위원회법 제26조 참고. • 출입국관리법 제2조 제3호(난민 정의) 참고.
국제규범	• 세계인권선언 제14조는 모든 사람은 박해를 피하여 타국에서 피난처를 구하고 비호를 향유할 권리를 가진다고 선언함. • 자유권 규약 제9조는 체포와 구금에 관한 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 규정함. • 난민의 지위에 관한 협약 제1조는 '난민'이라는 용어에 대해 정의하고 있음. • 사회권규약 제3차 정기보고서 최종견해(2009.9.20.) 참고.
해외사례	• 독일의 경우 난민결정에 있어 공정한 처리를 위해 다양하고 자세한 자료를 검토하고, 정부주도 하에 유엔난민기구, 앰네스티 인터내셔널 및 외국정부에서 발간된 자료를 수집하고 있음. 전문적 연구기관, 언론매체 그리고 문헌자료 등을 총망라해 난민결정의 근거자료로 활용함. 또한 구금 기간은 최장 18개월로 규정되어 있음.

다. 핵심추진과제

IV-1-1. 「난민 등의 지위와 처우에 관한 법률」의 시행령 및 시행규칙이 난민과 난민신청자의 권리를 실질적으로 보장할 수 있는 방향으로 제정되어야 한다.

IV-1-2. 공항, 항만, 외국인보호소, 출입국관리사무소 등에 난민신청 관련 홍보물을 비치하는 등 난민 인정절차에 대한 정보 접근성을 높이고, 난민 신청 시 언어문제로 인해 난민신청자의 권리가 침해되지 않도록 하여야 한다.

IV-1-3. 공항, 항만 등에서 난민신청이 가능하도록 해야 한다.

IV-1-4. 난민 인정절차에서 신뢰관계에 있는 자의 동석과 통역이 보장될 수 있어야 한다. 면담 후 면담조사를 열람 복사할 수 있어야 하며, 면접 과정은 녹음 및 녹화하고, 그 자료에 대한 제공청구권을 보장하여야 한다.

IV-1-5. 난민신청자에게 요구되는 난민요건에 대한 입증 정도를 난민협약과 국제적인 난민판례의 수준으로 개선하여야 한다.

IV-1-6. 난민판정관은 난민법과 인권 및 문화 다양성에 대한 이해도가 높고 전문성이 있어야 하며, 난민 인정절차는 공정하고 투명하며 신속하게 진행되어야한다. 특히 구금상태의 난민들이 난민 인정절차를 기다리면서 장기간 구금되지 않도록 하여야 한다.

2. 난민신청자와 난민인정자의 인권보장

가. 현황 및 문제점

난민의 범위를 '신청단계'로 협소하게 제한함으로써 '소송단계'에 있는 많은 난민신청자들이 인간적인 삶을 충분히 영위하지 못하게 되는 결과를 초래한다. 난민인정 거부처분을 받았더라도 소송을 포함한 구제절차를 모두 마치기 전까지는 난민신청자로서 국내에 체류하면서 주거, 취업, 생계보조비, 응급 의료서비스 등과 관련하여 최소한의 인간다운 생활을 할 권리를 보장받도록 하며 난민 신청단계의 구조적 인권침해 문제를 조속히 개선하여야 한다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권침해의 차별행위 정의) 참고. • 출입국관리법 제76조의 8(난민등의 처우), 제76조의 9(난민 등의 지원) 참고.
국제규범	• 난민협약 제22조는 체약국은 난민에게 초등교육에 대하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다고 규정. • 난민협약 제23조는 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게, 공공구제와 공적 원조에 관하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다고 규정하고, 사회권규약 제11조 1항은 당사국은 모든 사람이 적당한, 식량, 의복 및 주택을 포함 자기 자신과 가족을 위한 적절한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다고 규정함. • 고문방지협약 제3조 1항은 어떠한 당사국도 고문 받을 위험이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 다른 나라로 개인을 추방, 송환 또는 인도하여서는 안 된다고 규정함. • 사회권규약 대한민국 제3차 정기보고서 최종견해 (2009.9.20.)는 난민 자격 획득을 위해 긴 절차를 거쳐야 한다는 점에 대해서 우려를 표고 망명절차를 표준화할 것을 권고함.
해외사례	• 독일의 경우 난민조치법 78조 2항, 3항에 근거해 난민거부처분에 대해 상급법원, 심지어 헌법재판소까지 재심 청구가 보장되어 있으며, 그 기간 동안 체류와 관련된 난민신청자로서의 법적 지위를 보장하고 언어교육과 직업교육을 실시함. 난민판정이 완료된 자에 한해 일반적 사회복지 수혜가 독일인과 동일하게 적용하고 난민 신청 중에 있는 자의 혜택은 일반인의 30% 수준에 머물고 있지만 난민신청자복지법 제정으로 이들의 복지 혜택 역시 향상될 것으로 전망됨.

	• 독일로 입국한 난민들은 경찰청을 포함한 각 관청에서 난민신청을 하고, 난민신청에 앞서 경찰, 의료진, 식당과 숙소가 마련된 대규모 수용시설로 보내져 그곳에서 거주하게 됨. 난민신청은 그곳에서 이루어지고, 담당관청은 그들의 난민신청 이유에 대한 조사를 실시함. 난민신청이 결정될 때까지 독일에서 머물 수 있는 체류허가증을 받으며, 대체로 수용시설 생활 3개월 후에는 결정된 국가 또는 지역으로 이동하게 됨.

다. 핵심추진과제

IV-2-1. 인도적 보호가 필요한 자의 범위와 인정절차가 구체적으로 마련되어야 한다.

IV-2-2. 난민인정 불허처분의 경우 언어문제 및 소명자료 준비 등을 고려하여 이의신청 기간을 현 14일 보다 연장하여야 한다.

IV-2-3. 이의신청을 담당하는 난민인정협의회 구성원을 난민문제 전문가로 구성하고, 이의신청절차에서 난민신청자 및 그 변호사가 구두로 변론을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

IV-2-4. 난민인정자에게는 난민협약의 규정에 따라 국민의 수준에 준하는 사회보장 권리를 보장하여야 한다.

IV-2-5. 난민심사절차의 공정성과 신속성을 확보하고, 난민신청자에 대한 생계 및 교육 지원 대책을 마련하여야 한다.

IV-2-6. '난민지원센터'는 철저하게 개방형으로 운영하여 이용자들의 이동의 자유를 제한하여서는 안되며, '난민지원센터' 거주를 조건으로 생존권을 보장하는 것을 금지하여야 한다.

3. 난민신청자에 대한 구금제도 개선

가. 현황 및 문제점

난민협약에 따라 난민신청자의 비구금을 원칙으로 하고 신분확인을 위해 최소한의 기간 동안만 구금을 할 수 있도록 해야 하며 정기적 사법심사를 통해 구금이 장기화되지 않도록 하는 것이 필요하다.

나. 국내외 규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제12조(신체의 자유), 제36조 제2항(모성보호) 참고.
국제규범	• 국제관습법 상 강제송환금지원칙, 난민협약 제32조 제1항은 체약국은 국가안보 또는 공공질서를 이유로 하는 경우를 제외하고 합법적으로 그 영역에 있는 난민을 추방하여서는 아니된다고 규정. 또한 제33조 제1항은 체약국은 난민을 인종, 종교, 국적, 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 그 생명이나 자유가 위협받을 우려가 있는 영역의 국경으로 어떠한 방법으로도 추방하거나 송환하여서는 안 된다고 규정함.

다. 핵심추진과제

IV-3-1. 난민신청자들에 대한 구금이 필요할 경우 구금기간은 최소한으로 하여야 하며, 자의적 구금이 되지 않도록 구금의 적법성과 필요성에 대한 정기적인 사법심사가 이루어져 한다.

IV-3-2. 일정기간 이상 구금된 난민에 대해서는 정기적인 건강검진을 하고, 외부 진료비용은 국가가 부담하여야 한다.

IV-3-3. 아동 및 장애인 등 취약한 난민신청자에 대하여는 구금 관련하여

특별한 고려를 하여야 한다.

4. 무국적자 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

「무국적자 지위에 관한 협약」에 따라 무국적자를 확인하고, 확인된 무국적자의 실태를 파악하여 국제협약이 정한 원칙에 맞추어 보호할 수 있는 법과 제도를 마련하여야 한다. 특히, 국내에서 출생한 난민 신청자 및 미등록 이주민의 자녀가 제도와 절차의 미비로 인해 사실상의 무국적자가 되지 않도록 하여야 한다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 국적법 제14조의3(대한민국 국적의 상실 결정) 참고. • 헌법 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권 침해의 차별행위 정의) 참고.
국제규범	• 무국적자 지위에 관한 협약 제 7조 1항은 협약이 더욱 적절한 규정을 둔 경우를 제외하고 체약국은 일반적으로 외국인에게 허여하는 것과 동등한 대우를 무국적자에게 허여한다고 규정. • 무국적자 지위에 관한 협약 제 제 27조는 체약국은 유효한 여행증명서를 소지하지 않은 그 영토 내의 무국적자에게 신원증명서를 발급한다고 규정. • 무국적자 감소에 관한 협약 참고. • 아동권리협약 제7조 1항은 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 출생 시부터 성명권과 국적취득권을 가지며, 가능한 한 자신의 부모를 알고 부모에 의하여 양육 받을 권리를 가진다고 규정.

해외사례	• 유럽의 경우, 무국적자는 난민과 유사한 기준으로 심사, 평가 단계를 거침. 국가별로 실제 적용하는 시스템과 제도가 다르긴 하나, 기본적으로는 2004년 4월 29일 발의된 유럽의회명령 2004/83/EC에 의거하여 국제적 보호가 필요한 난민과 무국적자에 대한 보호 조치를 취함.

다. 핵심추진과제

IV-4-1. 국적상실결정 등으로 인해 무국적자로 되어 인권침해가 발생하지 않도록 필요한 법령 및 제도를 정비하여야 한다.

IV-4-2. 영아 및 아동이 무국적화 되지 않도록 하여야 한다.

IV-4-3. 무국적자의 인권을 포괄적으로 보장하기 위하여 「무국적자 감소에 관한 협약(1975)」을 비준하여야 한다.

제5부 재외동포 이주민의 인권보호 강화

국내체류 재외동포는 전체 이주민 인구의 과반수가 넘는 가장 큰 이주민 집단(2011년 현재, 총수 약 62만명, 귀화자 8만명 포함)으로 이주노동자, 결혼이주민, 이주아동, 난민, 무국적자, 미등록이주민 등 거의 모든 이주민 범주에 포함되어 있다. 재외동포 이주민에 대한 우리 사회의 법적, 제도적, 사회적 대응 방식의 혼란으로 인해 이들이 느끼는 인권침해와 차별에 대한 피해의식도 크다고 알려져 있다.

현재 우리나라의 「재외동포 출입국과 법적 지위에 관한 법률(이하 '재외동포법')」은 대한민국 국가수립 이전과 이후에 해외로 이주한 동포를 모두 대상으로 규정하고 있으나, 이 법에 의거한 시행령과 시행규칙은 국내 체류 재외동포 이주민의 대다수를 점하는 중국동포와 구소련 지역 동포들에 대해서는 전면 시행하지 않고 있으며, 과도적으로 '방문취업제'를 병행 시행하고 있다.

'방문취업제'는 재외동포법의 자유체류 규정과는 달리 체류 기간을 5년으로 규정하고 취업분야도 36개 단순노무업종으로 제한하여, 정해진 기간 동안

의 거주권과 노동권은 보장하지만 실업구제, 복지혜택, 가족결합권 등을 제한하고 있다. 특히 국내체류 재외동포 이주민의 87.3%를 차지하는 재중동포들은 국내 입국을 위해 많은 비용과 노력을 들이고 있고, 체류에 있어서 안정적인 권리가 보장되지 않기 때문에, 가족 별거, 이산, 해체 등 인권 문제를 겪고 있으며, 그 결과 재중국 자녀 교육문제와 사회공동체 위기문제가 발생하고 있다. 한국어 구사가 가능한 재중동포들 중 상당수는 한국인과의 접점이 많은 서비스업에 종사하며 체류과정에서 자주 차별과 편견을 경험하며, 더욱 큰 박탈감을 느끼고 있다.

우리의 「재외동포법」은 국제법의 일반원칙인 '내외국인 평등주의'에 반한다는 주장도 일부에서 제기되고 있으나, 역사적으로 국권이 상실된 시기에 민족적 이유로 억압받았던 특수한 경우에는 먼저 원상회복적인 조치가 필요하고, 이러한 개별민족의 특수성을 고려한 조치는 국제사회도 인정하고 있다. 현재 「재외동포법」이 보장하고 있는 권리를 제약받고 있는 재중 및 CIS지역 동포들은 역사적 원상회복조치의 우선대상이 되어야할 집단이므로 이들에 대한 차별적 이주정책과 규정에 대한 인권기반적 검토가 필요하다.

1. 재외동포 이주민의 인권보호 강화

가. 현황 및 문제점

"1948년 이전에 출국한 자와 그 존 · 비속들도 재외동포"라는 재외동포법 개정안이 2004년 2월 9일 국회를 통과하여 시행됨으로써 재외동포에 대한 차별조항은 해소되었으나 「출입국관리법 시행령」 제23조 제3항 규정에 재외동포 활동 중 '단순노무행위'는 제외한다고 규정함으로써 단순노무행위에 많이 종사하고 있는 중국, 구 소련 지역 재외동포를 차별하고 있다는 지적이 있다.

더불어 간헐적인 재외동포의 인권증진을 위한 정책이 나오고는 있지만 그들을 위한 포괄적 정책 마련은 미흡하다는 지적도 있다. 따라서 이들에 대한 종합적 인권실태를 파악하기 위해 실태조사의 선행이 요구되고 있다.

재외동포법에 따른 재외동포의 권리증진을 위해 최근 실시되고 있는 '방문취업제'는 체류 기간을 5년으로 제한하고 취업 분야도 36개 단순노무업종으로 제한하고 있으며 특정국가 출신에게만 한국어 시험을 요구하고 있는 것으로 조사되고 있다.

나. 국내규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 헌법 제2조 제2항(국가의 재외국민 보호 의무), 제10조(행복추구권), 제11조 제1항(평등권) • 재외동포의 출입국 및 법적 지위에 관한 법률 • 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권 침해의 차별행위 정의)
해외사례	• 일본에서는 1994년에「중국잔류 일본인 등의 원활한 귀국 촉진 및 영주귀국 후의 자립 지원에 관한 법률」이 제정되면서 중국잔류 고아들에 대한 귀환과 정착사업이 본격적으로 시행됨. 자발적 이주민인 브라질계 일본인도 1990년에 출입국관리법을 개정하면서 3세까지의 닛케진과 그 가족에게 사실상 취업상의 제한이 없는 정주사증을 발급하고, 중국 및 사할린 잔류 일본인 자녀와 브라질 닛케진 자녀 등 귀국 일본인 자녀들에 대한 대학 특례입학 등 사회통합 차원의 지원을 하고 있음. • 독일에서는 기본법 116조에 근거해 1937년 12월 31일 기점으로 독일제국 국민이었던 외국 체류자의 전면적인 입국을 허가하였으며 이들은 바로 독일인과 동일한 대우를 받음. 귀환에는 그들의 가족도 포함되며, 독일어 구사에 어려움이 있을 경우 무상 언어교육을 실시함.

다. 핵심추진과제

V-1-1. 「재외동포의 출입국 및 법적 지위에 관한 법률」에 따른 재외동포의 법률적 지위 보장을 위한 선행적 실태조사가 필요하며, 위 법률에서 명시한 기본적 권리가 보장되도록 정책을 마련하여야 한다.

V-1-2. 재외동포 입국과 체류자격과 관련하여 특정국가 출신에게만 요구되는 '한국어시험제도'를 개선하여야 한다.

제6부 미등록 이주민의 인권보호 강화

「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(1990)」은 미등록 이주노동자와 그 가족의 권리도 보호하고 있으나, 우리나라는 이 조약을 비준

하고 있지 않는 등 미등록이주민의 인권문제에 적극적으로 대응하고 있지 못하고 있다는 지적이 있다. 결과적으로 미등록 이주민은 우리 사회의 법적, 제도적인 보호에서 제외되어 노동착취와 인신매매 등의 대상이 되는 인권침해에 취약한 집단이 되고 있다.

또 다른 문제점은 우리나라의 이주민 정책과 노동시장의 필요성에 의해 미등록 이주민이 구조적으로 만들어지며 이것이 묵인되는 측면이 있다는 점이다. 기본적인 인권이 보장되지 않는 미등록 이주민이 구조적으로 양산되는 상황에서 이주민의 사회 통합은 요원한 과제가 될 수밖에 없을 것이다.

본 가이드라인은 미등록 이주민들이 겪는 인권침해를 방지하고, 공공 서비스 이용 및 사회보장 지원을 받을 수 있도록 할 것을 제언하였다.

1. 미등록 이주민의 사회권보장 강화

가. 현황 및 문제점

미등록 이주노동자들은 '강제노동'이나 '음성적 지하노동'의 양자택일을 강요받고, 그 과정에서 성희롱 · 폭력 · 임금차별 등 각종 인권침해와 사회적 차별에 상시적으로 노출되어 있다. 우리나라의 미등록 이주민 인권 상황의 문제점은 다수의 합법 이주민이 미등록화 되고 이들의 미등록 지위가 이주민 정책과 노동시장의 필요성에 의해 구조적으로 강제되고 묵인되는 측면이 있어서 더욱 심화되고 있다. 미등록 이주민의 정규화가 가져올 인권보호, 지하경제의 양성화, 조세증가 등 긍정적 측면에 대한 이해를 바탕으로 미등록 이주민의 정규화에 대한 사회적 합의를 도출하여야 할 필요가 있다.

나. 국내외 규범 및 해외사례

규범 및 해외사례	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제11조 제1항(평등권), 국가인권위원회법 제2조 제3호(평등권침해의 차별행위 정의) 참고.

국제규범	• 이주노동자권리협약 제69조는 당사국은 자국 영역 내에 비정규적 상황의 이주노동자와 그 가족이 있는 경우 그러한 상황이 지속되지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다고 규정. • ILO 제143호 불법이주 및 이주노동자의 기호 및 처우 균등의 촉진에 관한 협약(이주노동자(보충규정)협약) 제8조 제1항은 이주노동자가 고용을 목적으로 합법적으로 체류했었다는 조건 하에 이주노동자가 고용을 상실했다는 이유만으로 불법 혹은 미등록 상황에 놓였다고 판단해서는 아니된다고 규정. 제8조 제2항은 위와 같은 상황에 놓인 이주노동자는 고용 안전 보장, 다른 고용 알선, 구제, 재교육 등에 있어 내국인과 동등한 대우를 받아야 한다고 규정. • 인종차별철폐협약 제9, 10차 정기보고서 최종견해 (1999.4.7.)는 미등록체류 외국인노동자의 상황 개선을 권고.
해외사례	• 스페인에서는 '미등록'이나 '불법체류자' 대신에 '비정규' 이주민이라는 용어개념을 바탕으로 그들의 '정규화'를 유도함. 비정규 이주민이라도 주거 지역 시청에 '등록'을 하면, 무상교육과 무상의료 혜택을 받게 되므로, 다른 국가들에 비해 상대적으로 교육권과 건강권을 누릴 수 있는 기회가 높음. • 스페인과 이탈리아의 사례를 보면, 정규화는 비정규 이주노동자를 열악한 노동환경에서 구출하고 불법고용으로 발생하는 탈세를 줄임으로써 전체적으로는 국가 중앙 및 지방 정부의 세수입을 증가시켜 보다 양질의 복지 시스템이 평등하게 구현되도록 하는 긍정적 효과를 확인할 수 있음. • 일본의 경우, 체류자격이 없는 비정규 이주노동자라고 하더라도 실질적으로 외국인 등록이 가능함. 지방자치체에 외국인 등록업무를 일임함으로서 비정규이주민이라도 무상교육과 의료지원의 혜택을 받을 수 있도록 함.

다. 핵심추진과제

VI-1-1. 미등록 이주아동의 교육권과 의료접근권 등을 보장하여야 한다.

VI-1-2. 미등록 이주민이 산재보상을 받고 공공의료시설 이용이 가능하도록 현행 사회보장제도를 개선하여야 한다.

VI-1-3. 미등록 이주민이 회사의 도산 혹은 퇴사 시 발생하는 퇴직금 및 임금 체불 등의 금전적인 불이익으로부터 보호받을 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

2. 미등록 이주민 단속과정에서 인권침해 예방

가. 현황 및 문제점

현재 정기적으로 실시되는 법무부와 경찰의 미등록 이주민 합동 단속은 대부분 신분증을 제시하지 않고(37.4%) 동의나 허락 없이 무단으로 진입한(71.5%) 사복차림의 단속반원에 의해(47.9%), 근무지나(43.0%) 거주지(17.9%)에서 대규모로 단속이 되었다고 조사되었다. 또한, 단속반원들의 79.5%가 수갑을 사용했으며, 경찰 장구와 전자 충격기 및 그물총을 사용하는 경우도 있었다고 조사된 바가 있다. 미등록 이주민의 단속과정의 적법절차 위반과 폭력성은 대표적인 이주민 인권침해 사례로 국내외의 비난을 받고 있다. 특히, 단속과정에서 종종 발생하는 상해, 사망사고 등은 인권친화적 제도적 장치 마련을 통해 시급히 예방하여야 할 사항이다.

나. 국내규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제12조(신체의 자유), 구속 체포의 요건 및 절차에 관한 형사소송법 제73, 85, 87, 88조, 제200조의2, 3, 5, 불심검문에 관한 경찰관직무집행법 제3조를 단속의 요건 및 절차에 관한 법정화시 참고.

다. 핵심추진과제

VI-2-1. 외국인의 '단속' 및 '보호' 업무는 실제 인신의 자유에 대한 중대한 제한을 내용으로 하고 있어 그 본질은 형사사법절차상의 인치 · 구금과 유사한바, 그 근거와 절차를 형사사법절차에 준하여 규정하고

그 업무에 대한 사법심사를 강화하여야 한다.

VI-2-2. 야간단속, 사업주의 동의 없이 하는 단속, 주거침입 단속 등을 지양하고 단속과정에서 적법절차를 준수하여 인권침해가 발행하지 않도록 하여야 한다.

VI-2-3. 단속 과정에서 발생하는 인권침해를 예방하기 위하여 출입국관리 공무원에 대한 정기적인 인권교육을 강화하여야 한다.

VI-2-4. 단속 과정에서 발생할 수 있는 응급상황에 신속 · 적절히 대처할 수 있도록 단속공무원에게 실제적인 응급의료조치 교육을 강화하여야 한다.

3. 공무원의 통보의무 완화

가. 현황 및 문제점

미등록 이주민을 발견하면 출입국관리사무소에 즉시 통보해야 한다는 관련 법상의 공무원의 '통보의 의무'는 치안 및 보건행정을 비롯한 행정 서비스 기관에서 외국인 인권침해가 발생할 수밖에 없는 상황을 만들고 있다. 경찰이나 관공서에 교통사고나 범죄 피해신고를 하러 갔다가 단속된 경우, 증언을 하거나 목격자로 진술하다가 미등록 사실이 밝혀져 단속된 경우도 발생하고 있는 등 인권침해나 범죄피해 발생 상황에서도 미등록 이주민들은 법과 제도의 보호와 지원을 받지 못하는 문제가 종종 발생하고 있다.

나. 국내규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제19조(양심의 자유), 출입국관리법 제84조 제1항(통보의무) 참고.

다. 핵심추진과제

VI-3-1. 미등록 이주민의 인권보호를 위하여 출입국관리법상 공무원의 통보의무가 교육공무원, 근로감독관, 의료종사자, 복지관련 공무원 등에게는 면제되도록 법령이나 제도를 개선하여야 한다.

4. 미등록 이주민 보호제도 개선

가. 현황 및 문제점

외국인보호소에 보호된 외국인들은 형사 사범이 아님에도 불구하고, 보호 적정인원 초과수용, 보호기간과 수용형태의 문제, 권리고지 및 보호사실 통보의 문제, 보호에 대한 이의절차 및 보호절차 중 신체검사 및 소지품 보관에 관한 문제, 변호인 접견 및 면회, 서신왕래와 전화통화, 시설 및 위생, 급식 및 보건, 운동과 종교 생활 및 기타생활, 계구와 무기의 사용 및 강제력의 행사와 안전대책, 격리수용 등 여러 인권침해에 노출되어 있는 상황이다.

이러한 미등록 이주민 보호조치의 장기화와 보호시설의 운영에 관한 사안 등이 유엔이 정한 「피구금자 처우에 관한 최저기준규칙(1955)」의 기준을 충족하지 못하고 있다는 지적이 있다.

나. 국내규범 및 해외사례

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 출입국관리법 제63조(보호), 외국인보호규칙. 헌법 제10조(행복추구권), 제12조(신체의 자유), 제36조 제2항(모성보호), 제37조 제2항(기본권의 제한), 보호기간의 제한에 관하여 구속 기간을 정해 놓고 있는 형사소송법 제92, 203, 205조 참고.
국제규범	• 피구금자 처우에 관한 최저기준규칙

다. 핵심추진과제

VI-4-1. 강제퇴거 명령을 받은 사람에 대하여 보호가 장기간 지속되는 경우

그 연장을 제한하여 장기구금을 방지하도록 하고, 사안에 따라 보증금 없는 보호일시해제도 적극적으로 검토하여야 한다.

VI-4-2. '보호'는 실제로는 신체의 자유를 제한하는 행위이므로 형사사법절차에 준하는 권리보장체계를 마련하여 출입국관리분야에서 실질적 법치주의가 실현되도록 하여야 한다.

VI-4-3. 보호시설은 적정한 수용공간과 시설을 갖추고, 위생, 급식, 보건에서 인간다운 생활이 가능하도록 운영하도록 하고, 특히 여성, 아동 등은 특수성을 고려하여 생활권과 교육권이 보장될 수 있도록 하여야 한다.

VI-4-4. 보호시설을 인권친화적으로 개선하고 그 운영과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 하여야 한다.

5. 미등록 이주민의 강제퇴거제도 개선

가. 현황 및 문제점

정부의 단속 및 강제퇴거 정책에 의해 많은 미등록 이주민이 자신의 의사와 관계없이 강제퇴거 조치의 대상이 되고 있고, 현행 고용허가제와 방문취업제 이주노동자의 체류기한이 만료되는 시점에는 더 많은 미등록 이주민이 양산될 것으로 예측되고 있다. 강제퇴거 사유가 광범위하고 모호하게 규정된 부분이 있어서 법집행공무원의 자의적 판단에 의한 인권침해도 발생하고 있으므로 이러한 가능성을 줄이기 위한 법령의 개정도 필요하다.

나. 국내규범

규범	내용
국내규범	• 외국인에 대한 국내법에 따른 보호에 관하여는 헌법 제6조(조약과 국제법규의 효력 및 외국인의 지위보장), 국가인권위원회법 제4조(동법의 대한민국 영역에 있는 외국인에 대한 규정) 적용. • 헌법 제10조(행복추구권), 제27조 제1, 4항(재판을 받을 권리 및 무죄추정의 원칙) 참고.

다. 핵심추진과제

VI-5-1. 강제퇴거 명령에 대하여 이의신청이 있는 경우 이의신청에 대한 결정이 있기 전이나 취소소송을 제기한 경우 그 집행을 정지할 수 있도록 하는 근거규정을 마련하여야 한다.

VI-5-2. 미등록 이주민의 진정권을 보장하기 위하여 인권침해나 임금체불 등과 관련한 진정을 제기한 경우 진정사건 처리기간 보장을 위한 퇴거조치 유보가 필요하다.

제7부 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고

1. 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고

가. 현황 및 문제점

2011.9월말 현재 체류외국인은 1,418,149명이고, 이들 중 등록외국인은 996,607명이며, 결혼이주민은 143,253명임. 2050년이 되면 우리나라 인구는 10명중 1명이 외국인이 될 정도로 우리 사회는 명실공히 다문화사회로 급속하게 진입하고 있다. 그러나 이러한 인구학적 현상에도 불구하고 외국인에 대한 인식, 차별관행 등이 상당히 존재하는바, 이를 방지하기 위한 교육, 홍보를 강화하고 법적 · 제도적 기반구축이 필요하다.

또한 우리 사회에 인종 등에 기반한 차별 및 이주민 혐오, 모욕 등이 나타나고 있으며 이에 대한 우려가 있는바, 이를 예방하기 위한 대책이 요구된다.

나. 핵심추진과제

VII-1-1. 이주민 및 외국인에 대한 차별, 혐오, 모욕 등의 방지 및 인종차별금지 등의 제도 마련을 위한 기반을 구축하여야 한다.

VII-1-2. 이에 대한 국민의 이주민에 대한 인식이 개선되도록 하여야 한다.

VII-1-3. 민원현장에 있는 공무원에 대한 이주민 인권교육을 강화하여야 한다.

VII-1-4. 경찰서, 법원, 외국인보호소, 지방노동사무소, 고용안정센터, 근로복지공단 등에 이주민을 위한 언어지원과 상담지원체계를 확대 구축하여야 한다.

VII-1-5. 이주민의 문화지원 정책의 법적 기반을 마련하여야 한다.

VII-1-6. 이주여성, 결혼이주민, 이주노동자에 대한 우리 문화, 한국어 교육을 강화하고 찾아가는 서비스를 확대하여야 한다.

국제기구 및 기관

African Commission on Human and Peoples' Rights
아프리카 인간과 인민의 권리위원회

African Court on Human and Peoples' Rights
아프리카 인간과 인민의 권리재판소

African union, AU
아프리카연합

Arab League
아랍연맹

Asian Human Rights Commission
아시아인권위원회

Commission on Human Right, CHR
인권위원회

Commission on the Status of Women, CSW
여성지위위원회

Committee Against Torture, CAT
고문방지위원회

Committee of Ministers
각료회의

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, CESCR
경제적 · 사회적 · 문화적권리위원회

Committee on Experts on Human Rights
인권전문가위원회

Committee on Migrant Workers, CMW
이주노동자위원회

Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, CEDAW
여성차별철폐위원회

Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD
인종차별철폐위원회

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD
장애인권리위원회

Committee on the Rights of the Child, CRC
아동권리위원회

Conference for Security and Cooperation in Europe
유럽안보협력회의

Council of Europe
유럽이사회

Economic and Social Council, ESC
경제사회이사회

European Committee for the Preventin of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
유럽고문방지위원회

European Commission of Human Rights
유럽인권위원회

European Committee of Social Rights
유럽사회권위원회

European Community
유럽공동체

European Court of Human Rights, ECHR
유럽인권재판소

European Union, EU
유럽연합

Food and Agriculture Oranization, FAO
식량농업기구

General Assembly, GA
총회

High Commissioner for Human Rights, HCHR
인권최고대표

High Commissioner for Refugee, HCR
난민최고대표

Human Rights Committee
시민적 · 정치적권리위원회

Human Rights Council, HRC
인권이사회

Inter-American Commission on Human Rights
미주인권위원회

Inter-American Court of Human Rights
미주인권재판소

International Bank for Reconstruction and Development, IBRD
국제부흥개발은행

International Court of Justice, ICJ
국제사법재판소

International Criminal Court, ICC
국제형사재판소

International Criminal Tribunal for Rwanda, ICTR
르완다 국제형사재판소

International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia, ICTY
구유고슬라비아 국제형사재판소

International Labor Organization, ILO
국제노동기구

International Military Tribunal at Nuremberg
뉘른베르그 국제군사재판소

International Monetary Fund, IMF
국제통화기금

League of Nations, LN
국제연맹

Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR
인권최고대표사무소

Office of the High Commissioner for Refugee, OHCR
난민최고대표사무소

Organization for Security and Cooperation in Europe
유럽안보협력기구

Organization of African Union, OAU
아프리카단결기구

Organization of American States
미주기구

Security Council, SC
안전보장이사회

Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities, Sub-Commission
차별금지 및 소수자보호 소위원회

Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Sub-Commission
인권증진보호소위원회

Subcommittee on Prevention of Torture (The UN)
고문방지소위원회

Third Committee of the General Assembly
총회 제3위원회

United Nations Development Programme, UNDP
유엔개발계획

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO
유엔교육과학문화기구

United Nations, UN
국제연합, 유엔

United Nations Children' Fund
국제아동기금

World Health Organization, WHO
세계보건기구

World Trade Organization
세계무역기구

Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints
집단진정체계를 도입하는 유럽사회권헌장 추가의정서

Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights
경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 미주인권협약 추가의정서

African Charter on Human and Peoples' Rights
인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장

African Charter on the Rights and Welfare of the Child
아동의 권리와 복지에 관한 아프리카 헌장

American Convention on Human Rights
미주인권협약

American Declaration of the Rights and Duties of Man
미주 인간의 권리와 의무에 관한 선언

Arab Charter on Human Rights
아랍인권헌장

Charter of the United Nations, UN
국제연합 헌장

Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, CAT
고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms
인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약

Convention Governing the Specific Aspects of Refugee Problems in Africa
아프리카 난민문제의 특정한 측면을 규율하는 협약

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide
집단살해죄의 방지에 관한 협약

Convention on the Reduction of Statelessness
무국적자의 감소에 관한 협약

Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ICRPD
장애인의 권리에 관한 협약

Convention on the Rights of the Child, CRC
아동의 권리에 관한 협약

Convention Relating to the Status of Refugees
난민의 지위에 관한 협약

Convention relating to the Status of Stateless Persons
무국적자의 지위에 관한 협약

European Convention for the Prevention of Turture and Inhumane or Degrading Treatment or Punishment
고문 및 비인도적 또는 굴욕적인 대우나 처벌에 관한 유럽협약
European Social Charter
유럽사회헌장

Framework Convention for the Protection of National Minorities
소수민족의 보호를 위한 기본협약

Inter-American Convention on the Forced Disappearance of Persons
강제실종에 관한 미주협약

Inter-American Convention on Prevent and Punish Torture
고문 방지 및 처벌에 관한 미주협약

Inter-American Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Persons with Disabilities
장애인에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 미주협약

Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women
여성에 대한 폭력의 방지, 처벌 및 근절에 관한 미주협약

International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance
강제실종으로부터 모든 사람들의 보호를 위한 국제협약

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW
모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약

International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR
시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR
경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약

Convention on the Non-Applicability of Statutory Limitations to War Crimes and Crimes Against Humanity
전쟁범죄 및 인도에 반하는 죄에 대한 공소시효 부적용에 관한 협약

Optional Protocol of the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR-OP
경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약 선택의정서

Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, OP-CAT
고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 선택의정서

Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women, OP-CEDAW
여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 선택의정서

Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, OP-CRPD
장애인의 권리에 관한 협약 선택의정서

Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict, OP-CRC-AC
아동의 무력충돌 참여에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서

Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography, OP-CRC-SC
아동매매 · 아동성매매 및 아동음란물에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서

Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, ICCPR-OP1
시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서

Protocol Relating to the Status of Refugees
난민의 지위에 관한 의정서

Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Establishment of an African Court on Human and Peoples' Rights
인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 재판소의 설립에 관한 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장 추가의정서

Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa
아프리카 여성의 권리에 관한 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장 추가의정서

Protocol to the American Convention on Human Rights to Abolish the Death Penalty
사형 폐지를 위한 미주인권협약 추가의정서

Rome Statute of the International Criminal Court
국제형사재판소에 관한 로마규정

Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty, ICCPR-OP2
사형 폐지를 목적으로 하는 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2선택의정서

Universal Declaration of Human Rights, UDHR
세계인권선언

Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union
유럽연합조약을 개정하는 리스본 조약

Treaty establishing a Constitution for Europe
유럽헌법제정조약

Treaty on European Union
유럽연합조약

Treaty establishing the European Community
유럽공동체설립조약

Treaty establishing the European Atomic Energy Community
유럽원자력공동체설립조약

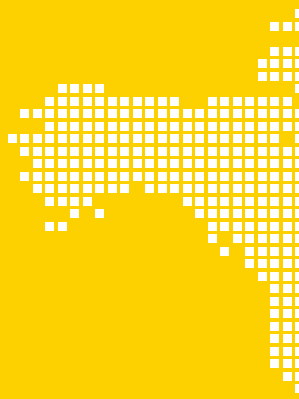
Treaty establishing the European Coal and Steel Community
유럽석탄철강공동체설립조약

한글 약어표

약어	조약명	협약채택(발효일)	한국가입(발효일)
유엔 헌장	국제연합 헌장	1945.6.26	
세계인권선언	세계인권선언	1948.12.10	
경제적 · 사회적 · 문화적권리규약	경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약	1966.12.16 (1976.1.3)	1990.4.10 (1990.7.10)
경제적 · 사회적 · 문화적권리규약 선택의정서	경제적 · 사회적 · 문화적 권리에 관한 국제규약 선택의정서	2008.12.10 (미발효)	
시민적 · 정치적권리규약	시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약	1966.12.16 (1976.3.23)	1990.4.10 (1990.7.10)
시민적 · 정치적권리규약 제1 선택의정서	시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서	1966.12.16 (1976.3.23)	1990.4.10 (1990.7.10)
시민적 · 정치적권리규약 제2선택의정서	사형 폐지를 목적으로 하는 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제2선택의정서	1989.12.15 (1991.7.11)	미가입
인종차별철폐협약	모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약	1966.3.7 (1969.1.4)	1978.12.5 (1979.1.4)
여성차별철폐협약	여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약	1979.12.18 (1981.9.3)	1984.12.27 (1985.1.26)
여성차별철폐협약 선택의정서	여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 선택의정서	1999.10.6 (2000.12.22)	2006.10.18 (2007.1.18)
고문방지협약	고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약	1984.12.10 (1987.6.26)	1995.1.9 (1995.2.8)

고문방지협약 선택의정서	고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 선택의정서	2002.12.18 (2006.6.22)	미가입
아동권리협약	아동의 권리에 관한 협약	1989.11.20 (1990.9.2)	1991.11.20 (1991.12.20)
아동무력충돌참여관련 아동권리협약 선택의정서	아동의 무력충돌 참여에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서	2000.5.25 (2002.2.12)	2004.9.24 (2004.10.24)
아동매매등방지관련 아동권리협약 선택의정서	아동매매 · 아동성매매 및 아동음란물에 관한 아동의 권리에 관한 협약 선택의정서	2000.5.25 (2002.1.18)	2004.9.24 (2004.10.24)
이주노동자권리협약	모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약	1990.12.18 (2003.7.1)	미가입
강제실종방지협약	강제실종으로부터 모든 사람들의 보호를 위한 국제협약	2007.2.6 (2010.12.23)	미가입
장애인권리협약	장애인의 권리에 관한 협약	2006.12.13 (2008.5.3)	2008.12.11 (2009.1.10)
장애인권리협약 선택의정서	장애인의 권리에 관한 협약 선택의정서	2006.12.13 (2008.5.3)	미가입
집단살해방지협약	집단살해죄의 방지와 처벌에 관한 협약	1948.12.9 (1951.1.12)	1950.10.14 (1951.1.12)
공소시효부적용협약	전쟁범죄 및 인도에 반하는 죄에 대한 공소시효 부적용에 관한 협약	1968.11.26 (1970.11.11)	미가입
국제형사재판소규정	국제형사재판소에 관한 로마규정	1998.7.17 (2002.7.1)	2002.11.13 (2003.2.11)

ICC 특권면제협정	국제형사재판소의 특권과 면제에 관한 협정	2002.9.9 (2004.7.22)	2006.10.18 (2006.11.17)
난민지위협약	난민의 지위에 관한 협약	1951.7.28 (1954.4.22)	1992.12.3 (1993.3.3)
난민지위의정서	난민의 지위에 관한 의정서	1967.1.31 (1967.10.4)	1992.12.3 (1992.12.3)
문화다양성협약	문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약	2005.10.20 (2007.3.18)	2010.4.1 (2010.7.1)
무국적자지위협약	무국적자의 지위에 관한 협약	1954.9.28 (1960.6.6)	1962.8.22 (1962.11.20)
무국적자감소협약	무국적자의 감소에 관한 협약	1961.8.30 (1975.12.13)	미가입
유럽인권협약	인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약	1950.11.4 (1953.9.3)	–
미주인권협약	미주인권협약	1969.11.22 (1978.7.18)	–
경제적 · 사회적 · 문화적 권리 미주인권협약 추가의정서	경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 미주인권협약 추가의정서	1988.11.17 (1997.12.23)	–
사형 폐지 미주인권협약 추가의정서	사형 폐지를 위한 미주인권협약 추가의정서	1990.6.8 (1993.10.6)	–
아프리카권리헌장	인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장	1981.6.27 (1986.10.21)	–



국제인권조약

세계인권선언

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약

여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

아동의 권리에 관한 협약

모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약

난민의 지위에 관한 협약

세계인권선언*

1948. 12. 10 국제연합 총회에서 채택

인류 가족 모든 구성원의 고유한 존엄성과 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의, 평화의 기초가 됨을 인정하며, 인권에 대한 무시와 경멸은 인류의 양심을 짓밟는 야만적 행위를 결과하였으며, 인류가 언론의 자유, 신념의 자유, 공포와 궁핍으로부터의 자유를 향유하는 세계의 도래가 일반인의 지고한 열망으로 천명되었으며, 사람들이 폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단으로서 반란에 호소하도록 강요받지 않으려면, 인권이 법에 의한 지배에 의하여 보호되어야 함이 필수적이며, 국가간의 친선관계의 발전을 촉진시키는 것이 긴요하며, 국제연합의 여러 국민들은 그 헌장에서 기본적 인권과, 인간의 존엄과 가치, 남녀의 동등한 권리에 대한 신념을 재확인하였으며, 더욱 폭넓은 자유 속에서 사회적 진보와 생활수준의 개선을 촉진할 것을 다짐하였으며, 회원국들은 국제연합과 협력하여 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수의 증진을 달성할 것을 서약하였으며, 이들 권리와 자유에 대한 공통의 이해가 이러한 서약의 이행을 위하여 가장 중요하므로, 따라서 이제 국제연합 총회는 모든 개인과 사회의 각 기관은 세계인권선언을 항상 마음속에 간직한 채, 교육과 학업을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 신장시키기 위하여 노력하고, 점진적인 국내적 및 국제적 조치를 통하여 회원국 국민 및 회원국 관할하의 영토의 국민들 양자 모두에게 권리와 자유의 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위하여 힘쓰도록, 모든 국민들과 국가에 대한 공통의 기준으로서 본 세계인권선언을 선포한다.

제1조 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 사람은 이성과 양심을 부여받았으며 서로에게 형제 · 자매의 정신으로 대하여야 한다.

제2조 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.

나아가 개인이 속한 나라나 영역이 독립국이든 신탁통치지역이든, 비자치지역이든 또는 그 밖의 다른 주권상의 제한을 받고 있는 지역이든, 그 나라나 영역의 정치적, 사법적, 국제적 지위를 근거로 차별이 행하여져서는 아니된다.

제3조 모든 사람은 생명권과 신체의 자유와 안전을 누릴 권리가 있다.

제4조 어느 누구도 노예나 예속상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노

* 출처 : 『국제인권조약집』(정인섭 서울대 교수 편역, 경인문화사, 2008) 자료를 이용하였다.

예매매는 금지된다.

제5조 어느 누구도 고문이나, 잔혹하거나, 비인도적이거나, 모욕적인 취급 또는 형벌을 받지 아니한다.

제6조 모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제7조 모든 사람은 법 앞에 평등하고, 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 모든 사람은 이 선언을 위반하는 어떠한 차별에 대하여도, 또한 어떠한 차별의 선동에 대하여도 평등한 보호를 받을 권리를 가진다.

제8조 모든 사람은 헌법 또는 법률이 부여하는 기본권을 침해하는 행위에 대하여 담당 국가법원에 의하여 효과적인 구제를 받을 권리를 가진다.

제9조 어느 누구도 자의적인 체포, 구금 또는 추방을 당하지 아니한다.

제10조 모든 사람은 자신의 권리와 의무, 그리고 자신에 대한 형사상의 혐의를 결정함에 있어서, 독립적이고 편견 없는 법정에서 공정하고도 공개적인 심문을 전적으로 평등하게 받을 권리를 가진다.

제11조 1. 형사범죄로 소추당한 모든 사람은 자신의 변호를 위하여 필요한 모든 장치를 갖춘 공개된 재판에서 법률에 따라 유죄로 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 행위시의 국내법 또는 국제법상으로 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다 무거운 형벌이 부과되지 아니한다.

제12조 어느 누구도 자신의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적인 간섭을 받지 않으며, 자신의 명예와 신용에 대하여 공격을 받지 아니한다. 모든 사람은 그러한 간섭과 공격에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.

제13조 1. 모든 사람은 각국의 영역 내에서 이전과 거주의 자유에 관한 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자국을 포함한 어떤 나라로부터도 출국할 권리가 있으며, 또한 자국으로 돌아올 권리를 가진다.

제14조 1. 모든 사람은 박해를 피하여 타국에서 피난처를 구하고 비호를 향유할 권리를 가진다.

2. 이 권리는 비정치적인 범죄 또는 국제연합의 목적과 원칙에 반하는 행위만으로 인하여 제기된 소추의 경우에는 활용될 수 없다.

제15조 1. 모든 사람은 국적을 가질 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 자의적으로 자신의 국적을 박탈당하거나 그의 국적을 바꿀 권리를 부인당하지 아니한다.

제16조 1. 성년에 이른 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 받지 않고

혼인하여 가정을 이룰 권리를 가진다. 이들은 혼인 기간 중 및 그 해소시 혼인에 관하여 동등한 권리를 가진다.

2. 결혼은 양당사자의 자유롭고도 완전한 합의에 의하여만 성립된다.

3. 가정은 사회의 자연적이며 기초적인 구성단위이며, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

제17조 1. 모든 사람은 단독으로는 물론 타인과 공동으로 자신의 재산을 소유할 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 자신의 재산을 자의적으로 박탈당하지 아니한다.

제18조 모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 자신의 종교 또는 신념을 바꿀 자유와 선교, 행사, 예배, 의식에 있어서 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적으로 또는 사적으로 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

제19조 모든 사람은 의견과 표현의 자유에 관한 권리를 가진다. 이 권리는 간섭받지 않고 의견을 가질 자유와 모든 매체를 통하여 국경에 관계없이 정보와 사상을 추구하고, 접수하고, 전달하는 자유를 포함한다.

제20조 1. 모든 사람은 평화적 집회와 결사의 자유에 관한 권리를 가진다.

2. 어느 누구도 어떤 결사에 소속될 것을 강요받지 아니한다.

제21조 1. 모든 사람은 직접 또는 자유롭게 선출된 대표를 통하여 자국의 통치에 참여할 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자국의 공무에 취임할 동등한 권리를 가진다.

3. 국민의 의사는 정부의 권위의 기초가 된다. 이 의사는 보통 및 평등 선거권에 의거하며, 또한 비밀투표 또는 이와 동등한 자유로운 투표 절차에 따라 실시되는 정기적이고 진정한 선거를 통하여 표현된다.

제22조 모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장제도에 관한 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통하여 그리고 각국의 조직과 자원에 따라 자신의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 위하여 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 실현에 관한 권리를 가진다.

제23조 1. 모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.

3. 모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유

리한 보수를 받을 권리를 가진다.

4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다.

제24조 모든 사람은 근로시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴일을 포함한 휴식과 여가에 관한 권리를 가진다.

제25조 1. 모든 사람은 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 사회역무를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 가지며, 실업, 질병, 불구, 배우자와의 사별, 노령, 그 밖의 자신이 통제할 수 없는 상황에서의 다른 생계 결핍의 경우 사회보장을 누릴 권리를 가진다.

2. 모자는 특별한 보살핌과 도움을 받을 권리를 가진다. 모든 어린이는 부모의 혼인 여부에 관계없이 동등한 사회적 보호를 향유한다.

제26조 1. 모든 사람은 교육을 받을 권리를 가진다. 교육은 최소한 초등기초단계에서는 무상이어야 한다. 초등교육은 의무적이어야 한다. 기술교육과 직업교육은 일반적으로 이용할 수 있어야 하며, 고등교육도 능력에 따라 모든 사람에게 평등하게 개방되어야 한다.

2. 교육은 인격의 완전한 발전과 인권 및 기본적 자유에 대한 존중의 강화를 목표로 하여야 한다. 교육은 모든 국가들과 인종적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고 평화를 유지하기 위한 국제연합의 활동을 촉진시켜야 한다.

3. 부모는 자녀에게 제공되는 교육의 종류를 선택함에 있어서 우선권을 가진다.

제27조 1. 모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하고, 예술을 감상하며, 과학의 진보와 그 혜택을 향유할 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자신이 창조한 모든 과학적, 문학적, 예술적 창작물에서 생기는 정신적, 물질적 이익을 보호받을 권리를 가진다.

제28조 모든 사람은 이 선언에 제시된 권리와 자유가 완전히 실현될 수 있는 사회적 및 국제적 질서에 대한 권리를 가진다.

제29조 1. 모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격을 자유롭고 완전하게 발전시킬 수 있는 공동체에 대하여 의무를 부담한다.

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

3. 이러한 권리와 자유는 어떤 경우에도 국제연합의 목적과 원칙에 반하여 행사

될 수 없다.

제30조 이 선언의 그 어떠한 조항도 특정 국가, 집단 또는 개인이 이 선언에 규정된 어떠한 권리와 자유를 파괴할 목적의 활동에 종사하거나, 또는 그와 같은 행위를 행할 어떠한 권리도 가지는 것으로 해석되지 아니한다.

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

채택일 1966. 12. 16/발효일 1976. 1. 3/당사국 수 160/대한민국 적용일 1990. 7. 10

이 규약의 당사국은, 국제연합 헌장에 선언된 원칙에 따라 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고, 이러한 권리는 인간의 고유한 존엄성으로부터 유래함을 인정하며, 세계인권선언에 따라 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유인간의 이상은 모든 사람이 자신의 시민적, 정치적 권리뿐만 아니라 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정하며, 인권과 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 촉진시킬 국제연합 헌장상의 국가의 의무를 고려하며, 타 개인과 자기가 속한 사회에 대한 의무를 지고 있는 개인은, 이 규약에서 인정된 권리의 증진과 준수를 위하여 노력하여야 할 책임이 있음을 인식하여, 다음 조문들에 합의한다.

제 1 부

제1조 1. 모든 인민은 자결권을 가진다. 이 권리에 기초하여 모든 인민은 그들의 정치적 지위를 자유로이 결정하고, 또한 그들의 경제적, 사회적 및 문화적 발전을 자유로이 추구한다.

2. 모든 인민은, 호혜의 원칙에 입각한 국제경제협력으로부터 발생하는 의무 및 국제법상의 의무에 위반하지 아니하는 한, 그들 자신의 목적을 위하여 그들의 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 수 있다. 어떠한 경우에도 인민은 그들의 생존수단을 박탈당하지 아니한다.

3. 비자치지역 및 신탁통치지역의 행정책임을 맡고 있는 국가들을 포함하여 이 규약의 당사국은 국제연합 헌장의 규정에 따라 자결권의 실현을 촉진하고 동 권리를 존중하여야 한다.

제 2 부

제2조 1. 이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국

의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.

2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

3. 개발도상국은, 인권과 국가 경제를 충분히 고려하여 이 규약에서 인정된 경제적 권리를 어느 정도까지 자국의 국민이 아닌 자에게 보장할 것인가를 결정할 수 있다.

제3조 이 규약의 당사국은 이 규약에 규정된 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

제4조 이 규약의 당사국은, 국가가 이 규약에 따라 부여하는 권리를 향유함에 있어서, 그러한 권리의 본질과 양립할 수 있는 한도 내에서, 또한 오직 민주 사회에서의 공공복리 증진의 목적으로 반드시 법률에 의하여 정하여지는 제한에 의해서만, 그러한 권리를 제한할 수 있음을 인정한다.

제5조 1. 이 규약의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 규약에서 인정되는 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 규약에서 규정된 제한의 범위를 넘어 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그와 같은 것을 목적으로 하는 행위를 행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.

2. 이 규약의 어떠한 당사국에서 법률, 협정, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 또는 현존하고 있는 기본적 인권에 대하여는, 이 규약이 그러한 권리를 인정하지 아니하거나 또는 그 인정의 범위가 보다 협소하다는 것을 구실로 동 권리를 제한하거나 또는 훼손하는 것이 허용되지 아니한다.

제 3 부

제6조 1. 이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다.

2. 이 규약의 당사국이 근로권의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취하는 제반조치에는 개인에게 기본적인 정치적, 경제적 자유를 보장하는 조건하에서 착실한 경제적, 사회적, 문화적 발전과 생산적인 완전고용을 달성하기 위한 기술 및 직업의 지도, 훈련계획, 정책 및 기술이 포함되어야 한다.

제7조 이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모

든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수

(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건의 보장

(ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활

(b) 안전하고 건강한 근로조건

(c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회

(d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일

제8조 1. 이 규약의 당사국은 다음의 권리를 확보할 것을 약속한다.

(a) 모든 사람은 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위하여 관계단체의 규칙에만 따를 것을 조건으로 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리. 그러한 권리의 행사에 대하여는 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보 또는 공공질서를 위하여 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주 사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과할 수 없다.

(b) 노동조합이 전국적인 연합 또는 총연합을 설립하는 권리 및 총연합이 국제노동조합조직을 결성하거나 또는 가입하는 권리

(c) 노동조합은 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보, 공공질서를 위하거나 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외의 어떠한 제한도 받지 아니하고 자유로이 활동할 권리

2. 이 조는 군인, 경찰 구성원 또는 행정관리가 전기한 권리들을 행사하는 것에 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.

3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정된 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나, 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하지 아니한다.

제9조 이 규약의 당사국은 모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다.

제10조 이 규약의 당사국은 다음 사항을 인정한다.

1. 사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가정에 대하여는, 특히 가정의 성립을 위하여 그리고 가정이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안

에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여된다. 혼인은 혼인 의사를 가진 양당사자의 자유로운 동의하에 성립된다.

2. 임산부에게는 분만 전후의 적당한 기간 동안 특별한 보호가 부여된다. 동 기간 중의 근로 임산부에게는 유급휴가 또는 적당한 사회보장의 혜택이 있는 휴가가 부여된다.

3. 가문 또는 기타 조건에 의한 어떠한 차별도 없이, 모든 어린이와 연소자를 위하여 특별한 보호와 원조의 조치가 취하여진다. 어린이와 연소자는 경제적, 사회적 착취로부터 보호된다. 어린이와 연소자를 도덕 또는 건강에 유해하거나 또는 생명에 위험하거나 또는 정상적 발육을 저해할 우려가 있는 노동에 고용하는 것은 법률에 의하여 처벌할 수 있다. 당사국은 또한 연령제한을 정하여 그 연령에 달하지 않은 어린이에 대한 유급노동에의 고용이 법률로 금지되고 처벌될 수 있도록 한다.

제11조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 적당한 식량, 의복 및 주택을 포함하여 자기자신과 가정을 위한 적당한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 그러한 취지에서 자유로운 동의에 입각한 국제적 협력의 본질적인 중요성을 인정하고, 그 권리의 실현을 확보하기 위한 적당한 조치를 취한다.

2. 이 규약의 당사국은 기아로부터의 해방이라는 모든 사람의 기본적인 권리를 인정하고, 개별적으로 또는 국제협력을 통하여 아래 사항을 위하여 구체적 계획을 포함하는 필요한 조치를 취한다.

(a) 과학 · 기술 지식을 충분히 활용하고, 영양에 관한 원칙에 대한 지식을 보급하고, 천연자원을 가장 효율적으로 개발하고 이용할 수 있도록 농지제도를 발전시키거나 개혁함으로써 식량의 생산, 보존 및 분배의 방법을 개선할 것.

(b) 식량수입국 및 식량수출국 쌍방의 문제를 고려하여 필요에 따라 세계식량공급의 공평한 분배를 확보할 것.

제12조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적 · 정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

2. 이 규약당사국이 동 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취할 조치에는 다음 사항을 위하여 필요한 조치가 포함된다.

(a) 사산율과 유아사망률의 감소 및 어린이의 건강한 발육

(b) 환경 및 산업위생의 모든 부문의 개선

(c) 전염병, 풍토병, 직업병 및 기타 질병의 예방, 치료 및 통제

(d) 질병 발생시 모든 사람에게 의료와 간호를 확보할 여건의 조성

제13조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가야 하며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 한다는 것에 동의한다. 당사국은 나아가서 교육에 의하여 모든 사람이 자유사회에 효율적으로 참여하며, 민족간에 있어서나 모든 인종적, 종족적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고, 평화유지를 위한 국제연합의 활동을 증진시킬 수 있도록 하는 것에 동의한다.

2. 이 규약의 당사국은 동 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 다음 사항을 인정한다.

(a) 초등교육은 모든 사람에게 무상 의무교육으로 실시된다.

(b) 기술 및 직업 중등교육을 포함하여 여러 가지 형태의 중등교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여 모든 사람이 일반적으로 이용할 수 있도록 하고, 또한 모든 사람에게 개방된다.

(c) 고등교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여, 능력에 기초하여 모든 사람에게 동등하게 개방된다.

(d) 기본교육은 초등교육을 받지 못하였거나 또는 초등교육의 전기간을 이수하지 못한 사람들을 위하여 가능한 한 장려되고 강화된다.

(e) 모든 단계에 있어서 학교제도의 발전이 적극적으로 추구되고, 적당한 연구 · 장학제도가 수립되며, 교직원의 물질적 처우는 계속적으로 개선된다.

3. 이 규약의 당사국은 부모 또는 경우에 따라서 법정후견인이 그들 자녀를 위하여 공공기관에 의하여 설립된 학교 이외의 학교로서 국가가 정하거나 승인하는 최소한도의 교육수준에 부합하는 학교를 선택하는 자유 및 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 수 있는 자유를 존중할 것을 약속한다.

4. 이 조의 어떠한 부분도 항상 이 조 제1항에 규정된 원칙을 준수하고, 그 교육기관에서의 교육이 국가가 결정하는 최소한의 기준에 일치한다는 요건하에서, 개인과 단체가 교육기관을 설립, 운영할 수 있는 자유를 간섭하는 것으로 해석되지 아니한다.

제14조 이 규약의 당사국이 되는 때 그 본토나 자국 관할 내에 있는 기타 영토에서 무상으로 초등의무교육을 확보할 수 없는 각 당사국은 계획상에 정해질 합리적인 연한 이내에 모든 사람에 대한 무상의무교육 원칙을 점진적으로 시행하기 위한 세부실천계획을 2년 이내에 입안, 채택할 것을 약속한다.

제15조 1. 이 규약의 당사국은 모든 사람의 다음 권리를 인정한다.

(a) 문화생활에 참여할 권리

(b) 과학의 진보 및 응용으로부터 이익을 향유할 권리

(c) 자기가 저작한 모든 과학적, 문학적 또는 예술적 창작품으로부터 생기는 정신적, 물질적 이익의 보호로부터 이익을 받을 권리

2. 이 규약의 당사국이 그러한 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취하는 조치에는 과학과 문화의 보존, 발전 및 보급에 필요한 제반조치가 포함된다.

3. 이 규약의 당사국은 과학적 연구와 창조적 활동에 필수 불가결한 자유를 존중할 것을 약속한다.

4. 이 규약의 당사국은 국제적 접촉의 장려와 발전 및 과학과 문화 분야에서의 협력으로부터 이익이 초래됨을 인정한다.

제 4 부

제16조 1. 이 규약의 당사국은 규약에서 인정된 권리의 준수를 실현하기 위하여 취한 조치와 성취된 진전사항에 관한 보고서를 이 부의 규정에 따라 제출할 것을 약속한다.

2. (a) 모든 보고서는 국제연합 사무총장에게 제출된다. 사무총장은 이 규약의 규정에 따라, 경제사회이사회가 심의할 수 있도록 보고서 사본을 동 이사회에 송부한다.

(b) 국제연합 사무총장은 이 규약의 당사국으로서 국제연합 전문기구의 회원국인 국가가 제출한 보고서 또는 보고서 내용의 일부가 전문기구의 창설 규정에 따라 동 전문기구의 책임에 속하는 문제와 관계가 있는 경우, 동 보고서 사본 또는 그 내용 중의 관련 부분의 사본을 동 전문기구에 송부한다.

제17조 1. 이 규약의 당사국은 경제사회이사회가 규약당사국 및 관련 전문기구와 협의한 후, 이 규약의 발효 후 1년 이내에 수립하는 계획에 따라, 자국의 보고서를 각 단계별로 제출한다.

2. 동 보고서는 이 규약상의 의무의 이행 정도에 영향을 미치는 요소 및 장애를 지적할 수 있다.

3. 이 규약의 당사국이 이미 국제연합 또는 전문기구에 관련 정보를 제출한 경우에는, 동일한 정보를 다시 작성하지 않고 동 정보에 대한 정확한 언급으로서 족하다.

제18조 경제사회이사회는 인권과 기본적 자유의 분야에서의 국제연합 헌장상의 책임

에 따라, 전문기구가 동 기구의 활동영역에 속하는 이 규약 규정의 준수를 달성하기 위하여 성취된 진전사항을 이사회에 보고하는 것과 관련하여, 당해 전문기구와 협정을 체결할 수 있다. 그러한 보고서에는 전문기구의 권한 있는 기관이 채택한 규정의 이행에 관한 결정 및 권고의 상세를 포함할 수 있다.

제19조 경제사회이사회는 제16조 및 제17조에 따라 각국이 제출하는 인권에 관한 보고서 및 제18조에 따라 전문기구가 제출하는 인권에 관한 보고서 중 국제연합인권위원회의 검토, 일반적 권고, 또는 정보를 위하여 적당한 보고서를 인권위원회에 송부할 수 있다.

제20조 이 규약의 당사국과 관련 전문기구는 제19조에 의한 일반적 권고에 대한 의견 또는 국제연합인권위원회의 보고서 또는 보고서에서 언급된 어떠한 문서에서도 그와 같은 일반적 권고에 대하여 언급하고 있는 부분에 관한 의견을 경제사회이사회에 제출할 수 있다.

제21조 경제사회이사회는 일반적 성격의 권고를 포함하는 보고서와 이 규약에서 인정된 권리의 일반적 준수를 달성하기 위하여 취한 조치 및 성취된 진전사항에 관하여 이 규약의 당사국 및 전문기구로부터 입수한 정보의 개요를 수시로 총회에 제출할 수 있다.

제22조 경제사회이사회는 이 규약의 제4부에서 언급된 보고서에서 생기는 문제로서, 국제연합의 타기관, 그 보조기관 및 기술원조의 제공에 관여하는 전문기구가 각기 그 권한 내에서 이 규약의 효과적, 점진적 실시에 기여할 수 있는 국제적 조치의 타당성을 결정하는 데 도움이 될 수 있는 문제에 대하여 그들의 주의를 환기시킬 수 있다.

제23조 이 규약의 당사국은 이 규약에서 인정된 권리의 실현을 위한 국제적 조치에는 협약의 체결, 권고의 채택, 기술원조의 제공 및 관계정부와 협력하여 조직된 협의와 연구를 목적으로 하는 지역별 회의 및 기술적 회의의 개최와 같은 방안이 포함된다는 것에 동의한다.

제24조 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 여러 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제25조 이 규약의 어떠한 규정도 모든 사람이 그들의 천연적 부와 자원을 충분히, 자유로이 향유하고, 이용할 수 있는 고유의 권리를 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 5 부

제26조 1. 이 규약은 국제연합의 모든 회원국, 전문기구의 모든 회원국, 국제사법재판소 규정의 모든 당사국 또한 국제연합 총회가 이 규약에 가입하도록 초청한 기타 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다.

2. 이 규약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

3. 이 규약은 이 조 제1항에서 언급된 모든 국가들의 가입을 위하여 개방된다.

4. 가입은 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁함으로써 이루어진다.

5. 국제연합 사무총장은 이 규약에 서명 또는 가입한 모든 국가들에게 각 비준서 또는 가입서의 기탁을 통보한다.

제27조 1. 이 규약은 35번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합 사무총장에게 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

2. 35번째 비준서 또는 가입서의 기탁 후에 이 규약을 비준하거나 또는 이 규약에 가입하는 국가에 대하여는, 이 규약은 그 국가의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

제28조 이 규약의 규정은 어떠한 제한이나 예외 없이 연방국가의 모든 지역에 적용된다.

제29조 1. 이 규약의 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합 사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 개정안을 접수하는 대로, 각 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 회부하기 위한 당사국회의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 사무총장에게 통보하여 줄 것을 요청하는 것과 함께, 개정안을 이 규약의 각 당사국에게 송부한다. 당사국 중 최소 3분의 1이 당사국회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 주관하에 동 회의를 소집한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합 총회에 제출된다.

2. 개정안은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각기 자국의 헌법절차에 따라 이 규약당사국의 3분의 2의 다수가 수락하는 때 발효한다.

3. 개정안은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하며, 여타 당사국은 계속하여 이 규약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 의하여 구속된다.

제30조 제26조 제5항에 의한 통보에 관계없이, 국제연합 사무총장은 동 조 제1항에서 언급된 모든 국가에 다음을 통보한다.

(a) 제26조에 의한 서명, 비준 및 가입

(b) 제27조에 의한 이 규약의 발효일자 및 제29조에 의한 모든 개정의 발효일자

제31조 1. 이 규약은 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 서반아어본이 동등히 정본이

며, 국제연합 문서보존소에 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 제26조에서 언급된 모든 국가들에게 이 규약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로, 하기 서명자들은 각자의 정부에 의하여 정당히 권한을 위임받아 1966년 12월 19일 뉴욕에서 서명을 위하여 개방된 이 규약에 서명하였다.

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

채택일 1966. 12. 16/발효일 1976. 3. 23 단, 제41조는 1979. 3. 28에 발효/당사국 수 166/
대한민국 적용일 1990. 7. 10*

이 규약의 당사국은, 국제연합 헌장에 선언된 원칙에 따라 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고, 이러한 권리는 인간의 고유한 존엄성으로부터 유래함을 인정하며, 세계인권선언에 따라 시민적, 정치적 자유 및 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유인간의 이상은 모든 사람이 자신의 경제적, 사회적 및 문화적 권리뿐만 아니라 시민적 및 정치적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정하며, 인권과 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 촉진시킬 국제연합 헌장상의 국가의 의무를 고려하며, 타 개인과 자기가 속한 사회에 대한 의무를 지고 있는 개인은, 이 규약에서 인정된 권리의 증진과 준수를 위하여 노력하여야 할 책임이 있음을 인식하여, 다음의 조문들에 합의한다.

제 1 부

제1조 1. 모든 사람은 자결권을 가진다. 이 권리에 기초하여 모든 사람은 그들의 정치적 지위를 자유로이 결정하고, 또한 그들의 경제적, 사회적 및 문화적 발전을 자유로이 추구한다.

2. 모든 사람은, 호혜의 원칙에 입각한 국제적 경제협력으로부터 발생하는 의무 및 국제법상의 의무에 위반하지 아니하는 한, 그들 자신의 목적을 위하여 그들의 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 수 있다. 어떠한 경우에도 사람은 그들의 생존수단을 박탈당하지 아니한다.

3. 비자치지역 및 신탁통치지역의 행정책임을 맡고 있는 국가들을 포함하여 이 규약의 당사국은 국제연합 헌장의 규정에 따라 자결권의 실현을 촉진하고 동 권리를 존중하여야 한다.

제 2 부

제2조 1. 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족

* 유보: 대한민국 정부는 동 규약을 심의한 후, 동 규약의 제14조 5항, 제14조 7항, 제22조 및 제23조 4항의 규정이 대한민국 헌법을 포함한 관련 국내법 규정에 일치되도록 적용될 것임과 동 규약 제41조상의 인권이사회의 권한을 인정함을 선언하며, 이에 동규약에 가입한다. 유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 규약 제23조 제4항을 1991년 3월 15일 유보철회하였고(조약 제1042호), 제14조 제7항에 대해 1993년 1월 21일 유보철회하였으며, 제14조 제5항에 대해 2007년 4월 2일 유보철회하였음(조약 제1840호).

적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.

2. 이 규약의 각 당사국은 현행의 입법조치 또는 기타 조치에 의하여 아직 규정되어 있지 아니한 경우, 이 규약에서 인정되는 권리들을 실현하기 위하여 필요한 입법조치 또는 기타 조치를 취하기 위하여 자국의 헌법상의 절차 및 이 규약의 규정에 따라 필요한 조치를 취할 것을 약속한다.

3. 이 규약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다.

(a) 이 규약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 사람에 대하여, 그러한 침해가 공무집행 중인 자에 의하여 자행된 것이라 할지라도 효과적인 구제조치를 받도록 확보할 것.

(b) 그러한 구제조치를 청구하는 개인에 대하여, 권한 있는 사법, 행정 또는 입법 당국 또는 당해 국가의 법률제도가 정하는 기타 권한 있는 당국에 의하여 그 권리가 결정될 것을 확보하고, 또한 사법적 구제조치의 가능성을 발전시킬 것.

(c) 그러한 구제조치가 허용되는 경우, 권한 있는 당국이 이를 집행할 것을 확보할 것.

제3조 이 규약의 당사국은 이 규약에서 규정된 모든 시민적 및 정치적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

제4조 1. 국민의 생존을 위협하는 공공의 비상사태의 경우에 있어서 그러한 비상사태의 존재가 공식으로 선포되어 있을 때에는 이 규약의 당사국은 당해 사태의 긴급성에 의하여 엄격히 요구되는 한도 내에서 이 규약상의 의무를 위반하는 조치를 취할 수 있다. 다만, 그러한 조치는 당해국의 국제법상의 여타 의무에 저촉되어서는 아니되며, 또한 인종, 피부색, 성, 언어, 종교 또는 사회적 출신만을 이유로 하는 차별을 포함하여서는 아니 된다.

2. 전항의 규정은 제6조, 제7조, 제8조(제1항 및 제2항), 제11조, 제15조, 제16조 및 제18조에 대한 위반을 허용하지 아니한다.

3. 의무를 위반하는 조치를 취할 권리를 행사하는 이 규약의 당사국은, 위반하는 규정 및 위반하게 된 이유를, 국제연합 사무총장을 통하여 이 규약의 타 당사국들에게 즉시 통지한다. 또한 당사국은 그러한 위반이 종료되는 날에 동일한 경로를 통하여 그 내용을 통지한다.

제5조 1. 이 규약의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 규약에서 인정되는 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 규약에서 규정된 제한의 범위를 넘어 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그와 같은 것을 목적으로 하

는 행위를 행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.

2. 이 규약의 어떠한 당사국에서 법률, 협정, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 또는 현존하고 있는 기본적 인권에 대하여는, 이 규약이 그러한 권리를 인정하지 아니하거나 또는 그 인정의 범위가 보다 협소하다는 것을 구실로 동 권리를 제한하거나 또는 훼손하여서는 아니된다.

제 3 부

제6조 1. 모든 인간은 고유한 생명권을 가진다. 이 권리는 법률에 의하여 보호된다. 어느 누구도 자의적으로 자신의 생명을 박탈당하지 아니한다.

2. 사형을 폐지하지 아니하고 있는 국가에 있어서 사형은 범죄 당시의 현행법에 따라서 또한 이 규약의 규정과 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 협약에 저촉되지 아니하는 법률에 의하여 가장 중한 범죄에 대해서만 선고될 수 있다. 이 형벌은 권한 있는 법원이 내린 최종판결에 의하여서만 집행될 수 있다.

3. 생명의 박탈이 집단살해죄를 구성하는 경우에는 이 조의 어떠한 규정도 이 규약의 당사국이 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 협약의 규정에 따라 지고 있는 의무를 어떠한 방법으로도 위반하는 것을 허용하는 것은 아니라고 이해한다.

4. 사형을 선고받은 사람은 누구나 사면 또는 감형을 청구할 권리를 가진다. 사형선고에 대한 일반사면, 특별사면 또는 감형은 모든 경우에 부여될 수 있다.

5. 사형선고는 18세 미만의 자가 범한 범죄에 대하여 과하여져서는 아니되며, 또한 임산부에 대하여 집행되어서는 아니된다.

6. 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약의 당사국에 의하여 사형의 폐지를 지연시키거나 또는 방해하기 위하여 원용되어서는 아니된다.

제7조 어느 누구도 고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 취급 또는 형벌을 받지 아니한다. 특히 누구든지 자신의 자유로운 동의 없이 의학적 또는 과학적 실험을 받지 아니한다.

제8조 1. 어느 누구도 노예상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.

2. 어느 누구도 예속상태에 놓여지지 아니한다.

(a) 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다.

(b) 제3항 "(a)"의 규정은 범죄에 대한 형벌로 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서, 권한 있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따른

중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.

(c) 이 항의 적용상 "강제노동"이라는 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.

(i) "(b)"에서 언급되지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부 석방 중에 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것

(ii) 군사적 성격의 역무 및 양심적 병역거부가 인정되고 있는 국가에 있어서는 양심적 병역거부자에게 법률에 의하여 요구되는 국민적 역무

(iii) 공동사회의 존립 또는 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난시에 요구되는 역무

(iv) 시민으로서 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무

제9조 1. 모든 사람은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다. 누구든지 자의적으로 체포되거나 또는 억류되지 아니한다. 어느 누구도 법률로 정한 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그 자유를 박탈당하지 아니한다.

2. 체포된 사람은 누구든지 체포시에 체포이유를 통고받으며, 또한 그에 대한 피의 사실을 신속히 통고받는다.

3. 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 또는 억류된 사람은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 그는 합리적인 기간 내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부되는 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아니되며, 석방은 재판 기타 사법적 절차의 모든 단계에서 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 이루어질 수 있다.

4. 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 사람은 누구든지, 법원이 그의 억류의 합법성을 지체없이 결정하고, 그의 억류가 합법적이 아닌 경우에는 그의 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여, 법원에 절차를 취할 권리를 가진다.

5. 불법적인 체포 또는 억류의 희생이 된 사람은 누구든지 보상을 받을 권리를 가진다.

제10조 1. 자유를 박탈당한 모든 사람은 인도적으로 또한 인간의 고유한 존엄성을 존중하여 취급된다.

2. (a) 피고인은 예외적인 사정이 있는 경우를 제외하고는 기결수와 격리되며, 또한 유죄의 판결을 받고 있지 아니한 자로서의 지위에 상응하는 별도의 취급을 받는다.

(b) 미성년 피고인은 성인과 격리되며 또한 가능한 한 신속히 재판에 회부된다.

3. 교도소 수감제도는 재소자들의 교정과 사회복귀를 기본적인 목적으로 하는

처우를 포함한다. 미성년 범죄자는 성인과 격리되며 또한 그들의 연령 및 법적 지위에 상응하는 대우가 부여된다.

제11조 어느 누구도 계약상 의무의 이행불능만을 이유로 구금되지 아니한다.

제12조 1. 합법적으로 어느 국가의 영역 내에 있는 모든 사람은, 그 영역 내에서 이동의 자유 및 거주의 자유에 관한 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라로부터도 자유로이 퇴거할 수 있다.

3. 상기 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 규약에서 인정되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

4. 어느 누구도 자국에 돌아올 권리를 자의적으로 박탈당하지 아니한다.

제13조 합법적으로 이 규약의 당사국의 영역 내에 있는 외국인은, 법률에 따라 이루어진 결정에 의하여서만 그 영역으로부터 추방될 수 있으며, 또한 국가안보상 불가피하게 달리 요구되는 경우를 제외하고는 자기의 추방에 반대하는 이유를 제시할 수 있고 또한 권한 있는 당국 또는 동 당국에 의하여 특별히 지명된 자에 의하여 자기의 사안이 심사되는 것이 인정되며, 또한 이를 위하여 그 당국 또는 사람 앞에서 다른 사람이 그를 대리하는 것이 인정된다.

제14조 1. 모든 사람은 재판에 있어서 평등하다. 모든 사람은 그에 대한 형사상의 죄의 결정 또는 민사상의 권리 및 의무의 다툼에 관한 결정을 위하여 법률에 의하여 설치된 권한 있는 독립적이고 공평한 법원에 의한 공정한 공개심리를 받을 권리를 가진다. 보도기관 및 공중에 대하여서는, 민주 사회에 있어서 도덕, 공공질서 또는 국가안보를 이유로 하거나 또는 당사자들의 사생활의 이익을 위하여 필요한 경우, 또는 공개가 사법상 이익을 해할 특별한 사정이 있는 경우 법원의 견해로 엄격히 필요하다고 판단되는 한도에서 재판의 전부 또는 일부를 공개하지 않을 수 있다. 다만, 형사소송 기타 소송에서 선고되는 판결은 미성년자의 이익을 위하여 필요한 경우 또는 당해 절차가 혼인관계의 분쟁이나 아동의 후견문제에 관한 경우를 제외하고는 공개된다.

2. 모든 형사피의자는 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.

3. 모든 사람은 그에 대한 형사상의 죄를 결정함에 있어서 적어도 다음과 같은 보장을 완전 평등하게 받을 권리를 가진다.

(a) 그에 대한 죄의 성질 및 이유에 관하여 그가 이해하는 언어로 신속하고 상세하게 통고받을 것

(b) 변호의 준비를 위하여 충분한 시간과 편의를 가질 것과 본인이 선임한 변호인과 연락을 취할 것

(c) 부당하게 지체됨이 없이 재판을 받을 것

(d) 본인의 출석하에 재판을 받으며, 또한 직접 또는 본인이 선임하는 자의 법적 조력을 통하여 변호할 것. 만약 법적 조력을 받지 못하는 경우 변호인의 조력을 받을 권리에 대하여 통지를 받을 것. 사법상의 이익을 위하여 필요한 경우 및 충분한 지불수단을 가지고 있지 못하는 경우 본인이 그 비용을 부담하지 아니하고 법적 조력이 그에게 주어지도록 할 것

(e) 자기에게 불리한 증인을 신문하거나 또는 신문받도록 할 것과 자기에게 불리한 증인과 동일한 조건으로 자기를 위한 증인을 출석시키도록 하고 또한 신문받도록 할 것

(f) 법정에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 또는 말할 수 없는 경우에는 무료로 통역의 조력을 받을 것

(g) 자기에게 불리한 진술 또는 유죄의 자백을 강요당하지 아니할 것

4. 미성년자의 경우에는 그 절차가 그들의 연령을 고려하고 또한 그들의 갱생을 촉진하고자 하는 요망을 고려한 것이어야 한다.

5. 유죄판결을 받은 모든 사람은 법률에 따라 그 판결 및 형벌에 대하여 상급법원에서 재심을 받을 권리를 가진다.

6. 어떤 사람이 확정판결에 의하여 유죄판결을 받았으나, 그 후 새로운 사실 또는 새로 발견된 사실에 의하여 오심이 있었음을 결정적으로 입증함으로써 그에 대한 유죄판결이 파기되었거나 또는 사면을 받았을 경우에는 유죄판결의 결과 형벌을 받은 자는 법률에 따라 보상을 받는다. 다만, 그 알지 못한 사실이 적시에 밝혀지지 않은 것이 전체적으로 또는 부분적으로 그에게 책임이 있었다는 것이 증명된 경우에는 그러하지 아니한다.

7. 어느 누구도 각국의 법률 및 형사절차에 따라 이미 확정적으로 유죄 또는 무죄선고를 받은 행위에 관하여서는 다시 재판 또는 처벌을 받지 아니한다.

제15조 1. 어느 누구도 행위시의 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 어느 누구도 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다도 중한 형벌을 받지 아니한다. 범죄인은 범죄가 행하여진 후에 보다 가벼운 형을 부과하도록 하는 규정이 법률에 정해진 경우에는 그 혜택을 받는다.

2. 이 조의 어떠한 규정도 국제사회에 의하여 인정된 법의 일반원칙에 따라 그 행위시에 범죄를 구성하는 작위 또는 부작위를 이유로 당해인을 재판하고 처

벌하는 것을 방해하지 아니한다.

제16조 모든 사람은 어디에서나 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제17조 1. 어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다.

2. 모든 사람은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제18조 1. 모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

2. 어느 누구도 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유를 침해하게 될 강제를 받지 아니한다.

3. 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유는, 법률에 규정되고 공공의 안전, 질서, 공중보건, 도덕 또는 타인의 기본적 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한받을 수 있다.

4. 이 규약의 당사국은 부모 또는 경우에 따라 법정 후견인이 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 자유를 존중할 것을 약속한다.

제19조 1. 모든 사람은 간섭받지 아니하고 의견을 가질 권리를 가진다.

2. 모든 사람은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리는 구두, 서면 또는 인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국경에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.

3. 이 조 제2항에 규정된 권리의 행사에는 특별한 의무와 책임이 따른다. 따라서 그러한 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만, 그 제한은 법률에 의하여 규정되고 또한 다음 사항을 위하여 필요한 경우에만 한정된다.

(a) 타인의 권리 또는 신용의 존중

(b) 국가안보 또는 공공질서 또는 공중보건 또는 도덕의 보호

제20조 1. 전쟁을 위한 어떠한 선전도 법률에 의하여 금지된다.

2. 차별, 적의 또는 폭력의 선동이 될 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취는 법률에 의하여 금지된다.

제21조 평화적인 집회의 권리가 인정된다. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 따라 부과되고, 또한 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제22조 1. 모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다.

2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다. 이 조는 군대와 경찰의 구성원이 이 권리를 행사하는 데 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.

3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정하는 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하는 것은 아니다.

제23조 1. 가정은 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

2. 혼인적령의 남녀가 혼인을 하고, 가정을 구성할 권리가 인정된다.

3. 혼인은 양당사자의 자유롭고 완전한 합의 없이는 성립되지 아니한다.

4. 이 규약의 당사국은 혼인 기간 중 및 혼인 해소시에 혼인에 대한 배우자의 권리 및 책임의 평등을 확보하기 위하여 적절한 조치를 취한다. 혼인 해소의 경우에는 자녀에 대한 필요한 보호를 위한 조치를 취한다.

제24조 1. 모든 어린이는 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 민족적 또는 사회적 출신, 재산 또는 출생에 관하여 어떠한 차별도 받지 아니하고 자신의 가족, 사회 및 국가에 대하여 미성년자로서의 지위로 인하여 요구되는 보호조치를 받을 권리를 가진다.

2. 모든 어린이는 출생 후 즉시 등록되고, 성명을 가진다.

3. 모든 어린이는 국적을 취득할 권리를 가진다.

제25조 모든 시민은 제2조에 규정하는 어떠한 차별이나 또는 불합리한 제한도 받지 아니하고 다음의 권리 및 기회를 가진다.

(a) 직접 또는 자유로이 선출한 대표자를 통하여 정치에 참여하는 것

(b) 보통, 평등 선거권에 따라 비밀투표에 의하여 행하여지고, 선거인의 의사의 자유로운 표명을 보장하는 진정한 정기적 선거에서 투표하거나 피선되는 것

(c) 일반적인 평등 조건하에 자국의 공무에 취임하는 것

제26조 모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언

어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.

제27조 종족적, 종교적 또는 언어적 소수민족이 존재하는 국가에 있어서는 그러한 소수민족에 속하는 사람들에게 그 집단의 다른 구성원들과 함께 그들 자신의 문화를 향유하고, 그들 자신의 종교를 표명하고 실행하거나 또는 그들 자신의 언어를 사용할 권리가 부인되지 아니한다.

제 4 부

제28조 1. 인권이사회(이하 이 규약에서 이사회라 한다)를 설치한다. 이사회는 18인의 위원으로 구성되며 이하에 규정된 임무를 행한다.

2. 이사회는 고매한 인격을 가지고 인권 분야에서 능력이 인정된 이 규약의 당사국의 국민들로 구성하고, 법률적 경험을 가진 약간명의 인사의 참여가 유익할 것이라는 점을 고려한다.

3. 이사회의 위원은 개인적 자격으로 선출되고, 직무를 수행한다.

제29조 1. 이사회의 위원은 제28조에 규정된 자격을 가지고 이 규약의 당사국에 의하여 선거를 위하여 지명된 자의 명단 중에서 비밀투표에 의하여 선출된다.

2. 이 규약의 각 당사국은 2인 이하의 자를 지명할 수 있다. 이러한 자는 지명하는 국가의 국민이어야 한다.

3. 동일인이 재지명 받을 수 있다.

제30조 1. 최초의 선거는 이 규약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시된다.

2. 국제연합 사무총장은, 제34조에 따라 선언된 결원의 보충선거를 제외하고는, 이사회의 구성을 위한 각 선거일의 최소 4개월 전에, 이 규약당사국이 3개월 이내에 위원회의 위원후보 지명을 제출하도록 하기 위하여 당사국에 서면 초청장을 발송한다.

3. 국제연합 사무총장은, 이와 같이 지명된 후보들을 지명국 이름의 명시와 함께 알파벳 순으로 명단을 작성하여 늦어도 선거일 1개월 전에 동 명단을 이 규약당사국에게 송부한다.

4. 이사회 위원의 선거는 국제연합 사무총장이 국제연합 본부에서 소집한 이 규약당사국 회합에서 실시된다. 이 회합은 이 규약당사국의 3분의 2를 정족수로 하고, 출석하여 투표하는 당사국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 획득하는 후보가 위원으로 선출된다.

제31조 1. 이사회는 동일국가의 국민을 2인 이상 포함할 수 없다.

2. 이사회의 선거에 있어서는 위원의 공평한 지리적 안배와 상이한 문명 형태 및 주요한 법률체계가 대표되도록 고려한다.

제32조 1. 이사회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 모든 위원은 재지명된 경우에 재선될 수 있다. 다만, 최초의 선거에서 선출된 위원 중 9인의 임기는 2년 후에 종료된다. 이들 9인 위원의 명단은 최초 선거 후 즉시 제30조 제4항에 언급된 회합의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

2. 임기 만료시의 선거는 이 규약 제4부의 전기 조문들의 규정에 따라 실시된다.

제33조 1. 이사회의 어느 한 위원이 그의 임무를 수행할 수 없는 것이 일시적 성격의 결석이 아닌 다른 이유로 인한 것이라고 다른 위원 전원이 생각할 경우, 이사회의 의장은 국제연합 사무총장에게 이를 통보하며, 사무총장은 이때 동 위원의 궐석을 선언한다.

2. 이사회의 위원이 사망 또는 사임한 경우, 의장은 국제연합 사무총장에게 이를 즉시 통보하여야 하며, 사무총장은 사망일 또는 사임의 효력발생일로부터 그 좌석의 궐석을 선언한다.

제34조 1. 제33조에 의해 궐석이 선언되고, 교체될 궐석위원의 잔여임기가 궐석 선언일로부터 6개월 이내에 종료되지 아니할 때에는, 국제연합 사무총장은 이 규약의 각 당사국에게 이를 통보하며, 각 당사국은 궐석을 충원하기 위하여 제29조에 따라서 2개월 이내에 후보자의 지명서를 제출할 수 있다.

2. 국제연합 사무총장은 이와 같이 지명된 후보들의 명단을 알파벳 순으로 작성, 이를 이 규약의 당사국에게 송부한다. 보궐선거는 이 규약 제4부의 관계규정에 따라 실시된다.

3. 제33조에 따라 선언되는 궐석을 충원하기 위하여 선출되는 위원은 동조의 규정에 따라 궐석위원의 잔여임기 동안 재직한다.

제35조 이사회의 위원들은 국제연합 총회가 이사회의 책임의 중요성을 고려하여 결정하게 될 조건에 따라, 국제연합의 재원에서 동 총회의 승인을 얻어 보수를 받는다.

제36조 국제연합 사무총장은 이 규정상 이사회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공한다.

제37조 1. 국제연합 사무총장은 이사회의 최초 회의를 국제연합본부에서 소집한다.

2. 최초 회의 이후에는, 이사회는 이사회의 절차규칙이 정하는 시기에 회합한다.

3. 이사회는 통상 국제연합본부나 제네바 소재 국제연합사무소에서 회합을 가진다.

제38조 이사회의 각 위원은 취임에 앞서 이사회의 공개석상에서 자기의 직무를 공평하

고 양심적으로 수행할 것을 엄숙히 선언한다.

제39조 1. 이사회는 임기 2년의 임원을 선출한다. 임원은 재선될 수 있다.

2. 이사회는 자체의 절차규칙을 제정하며 이 규칙은 특히 다음 사항을 규정한다.

(a) 의사정족수는 위원 12인으로 한다.

(b) 이사회의 의결은 출석위원 과반수의 투표로 한다.

제40조 1. 이 규약의 당사국은 규약에서 인정된 권리를 실현하기 위하여 취한 조치와 그러한 권리를 향유함에 있어서 성취된 진전사항에 관한 보고서를 다음과 같이 제출할 것을 약속한다.

(a) 관계당사국에 대하여는 이 규약의 발효 후 1년 이내

(b) 그 이후에는 이사회가 요청하는 때

2. 모든 보고서는 국제연합 사무총장에게 제출되며 사무총장은 이를 이사회가 심의할 수 있도록 이사회에 송부한다. 동 보고서에는 이 규약의 이행에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우, 이를 기재한다.

3. 국제연합 사무총장은 이사회와의 협의 후 해당 전문기구에 그 전문기구의 권한의 분야에 속하는 보고서 관련 부분의 사본을 송부한다.

4. 이사회는 이 규약의 당사국에 의하여 제출된 보고서를 검토한다. 이사회는 이사회 자체의 보고서와 이사회가 적당하다고 간주하는 일반적 의견을 당사국에게 송부한다. 이사회는 또한 이 규약의 당사국으로부터 접수한 보고서 사본과 함께 동 일반적 의견을 경제사회이사회에 제출할 수 있다.

5. 이 규약의 당사국은 본 조 제4항에 따라 표명된 의견에 대한 견해를 이사회에 제출할 수 있다.

제41조 1. 이 규약의 당사국은 타 당사국이 이 규약상의 의무를 이행하지 아니하고 있다고 주장하는 일 당사국의 통보를 접수, 심리하는 이사회의 권한을 인정한다는 것을 이 조에 의하여 언제든지 선언할 수 있다. 이 조의 통보는 이 규약의 당사국 중 자국에 대한 이사회의 그러한 권한의 인정을 선언한 당사국에 의하여 제출될 경우에만 접수, 심리될 수 있다. 이사회는 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 관한 통보는 접수하지 아니한다. 이 조에 따라 접수된 통보는 다음의 절차에 따라 처리된다.

(a) 이 규약의 당사국은 타 당사국이 이 규약의 규정을 이행하고 있지 아니하다고 생각할 경우에는, 서면통보에 의하여 이 문제에 관하여 그 당사국의 주의를 환기시킬 수 있다. 통보를 접수한 국가는 통보를 접수한 후 3개월 이내에 당해 문제를 해명하는 설명서 또는 기타 진술을 서면으로 통보한 국가에 송부한다. 그러한 해명서에는 가능하고 적절한 범위 내에서, 동

국가가 당해 문제와 관련하여 이미 취하였든가, 현재 취하고 있든가 또는 취할 국내절차와 구제수단에 관한 언급이 포함된다.

(b) 통보를 접수한 국가가 최초의 통보를 접수한 후 6개월 이내에 당해 문제가 관련당사국 쌍방에게 만족스럽게 조정되지 아니할 경우에는, 양당사국 중 일방에 의한 이사회와 타 당사국에 대한 통고로 당해 문제를 이사회에 회부할 권리를 가진다.

(c) 이사회는, 이사회에 회부된 문제의 처리에 있어서, 일반적으로 승인된 국제법의 원칙에 따라 모든 가능한 국내적 구제절차가 원용되고 완료되었음을 확인한 다음에만 그 문제를 처리한다. 다만, 구제수단의 적용이 부당하게 지연되고 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

(d) 이사회가 이 조에 의한 통보를 심사할 경우에는 비공개 토의를 가진다.

(e) "(c)"의 규정에 따를 것을 조건으로, 이사회는 이 규약에서 인정된 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 기초 위에서 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계당사국에게 주선을 제공한다.

(f) 이사회는 회부받은 어떠한 문제에 관하여도 "(b)"에 언급된 관계당사국들에게 모든 관련정보를 제출할 것을 요청할 수 있다.

(g) "(b)"에서 언급된 관계당사국은 당해 문제가 이사회에서 심의되고 있는 동안 자국의 대표를 참석시키고 구두 또는 서면으로 의견을 제출할 권리를 가진다.

(h) 이사회는 "(b)"에 의한 통보의 접수일로부터 12개월 이내에 보고서를 제출한다.

(i) "(e)"의 규정에 따라 해결에 도달한 경우에는 이사회는 보고서를 사실과 도달된 해결에 관한 간략한 설명에만 국한시킨다.

(ii) "(e)"의 규정에 따라 해결에 도달하지 못한 경우에는 이사회는 보고서를 사실에 관한 간략한 설명에만 국한시키고 관계당사국이 제출한 서면 의견과 구두 의견의 기록을 동 보고서에 첨부시킨다. 모든 경우에 보고서는 관계당사국에 통보된다.

2. 이 조의 제규정은 이 규약의 10개 당사국이 이 조 제1항에 따른 선언을 하였을 때 발효된다. 당사국은 동 선언문을 국제연합 사무총장에게 기탁하며, 사무총장은 선언문의 사본을 타 당사국에 송부한다. 이와 같은 선언은 사무총장에 대한 통고에 의하여 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조에 의하여 이미 송부된 통보에 따른 어떠한 문제의 심의도 방해하지 아니한다. 어떠한 당사국에 의한 추후의 통보는 사무총장이 선언 철회의 통고를 접수한

후에는 관계당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한 접수되지 아니한다.

제42조 1.(a) 제41조에 따라 이사회에 회부된 문제가 관계당사국들에 만족스럽게 타결되지 못하는 경우에는 이사회는 관계당사국의 사전 동의를 얻어 특별조정위원회(이하 조정위원회라 한다)를 임명할 수 있다. 조정위원회는 이 규약의 존중에 기초하여 당해 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계당사국에게 주선을 제공한다.

(b) 조정위원회는 관계당사국에게 모두 수락될 수 있는 5인의 위원으로 구성된다. 관계당사국이 3개월 이내에 조정위원회의 전부 또는 일부의 구성에 관하여 합의에 이르지 못하는 경우에는, 합의를 보지 못하는 조정위원회의 위원은 비밀투표에 의하여 인권이사회 위원 중에서 인권이사회 위원 3분의 2의 다수결 투표로 선출된다.

2.조정위원회의 위원은 개인자격으로 직무를 수행한다. 동 위원은 관계당사국, 이 규약의 비당사국 또는 제41조에 의한 선언을 행하지 아니한 당사국의 국민이어서는 아니된다.

3.조정위원회는 자체의 의장을 선출하고 또한 자체의 절차규칙을 채택한다.

4.조정위원회의 회의는 통상 국제연합본부 또는 제네바 소재 국제연합사무소에서 개최된다. 그러나, 동 회의는 조정위원회가 국제연합 사무총장 및 관계당사국과 협의하여 결정하는 기타 편리한 장소에서도 개최될 수 있다.

5.제36조에 따라 설치된 사무국은 이 조에서 임명된 조정위원회에 대하여도 역무를 제공한다.

6.이사회가 접수하여 정리한 정보는 조정위원회가 이용할 수 있으며, 조정위원회는 관계당사국에게 기타 관련자료의 제출을 요구할 수 있다.

7.조정위원회는 문제를 충분히 검토한 후, 또는 당해 문제를 접수한 후, 어떠한 경우에도 12개월 이내에, 관계당사국에 통보하기 위하여 인권이사회의 위원장에게 보고서를 제출한다.

(a) 조정위원회가 12개월 이내에 당해 문제에 대한 심의를 종료할 수 없을 경우, 조정위원회는 보고서를 당해 문제의 심의현황에 관한 간략한 설명에 국한시킨다.

(b) 조정위원회가 이 규약에서 인정된 인권의 존중에 기초하여 당해 문제에 대한 우호적인 해결에 도달한 경우, 조정위원회는 보고서를 사실과 도달한 해결에 관한 간략한 설명에 국한시킨다.

(c) 조정위원회가 “(b)”의 규정에 의한 해결에 도달하지 못한 경우, 조정위원회의 보고서는 관계당국간의 쟁점에 관계되는 모든 사실문제에 대한 자체

의 조사결과 및 문제의 우호적인 해결 가능성에 관한 견해를 기술한다. 동 보고서는 또한 관계당사국이 제출한 서면 의견 및 구두 의견의 기록을 포함한다.

(d) "(c)"에 의하여 조정위원회의 보고서가 제출되는 경우, 관계당사국은 동 보고서의 접수로부터 3개월 이내에 인권이사회의 위원장에게 조정위원회의 보고서 내용의 수락 여부를 통고한다.

8. 이 조의 규정은 제41조에 의한 이사회의 책임을 침해하지 아니한다.

9. 관계당사국은 국제연합 사무총장이 제출하는 견적에 따라 조정위원회의 모든 경비를 균등히 분담한다.

10. 국제연합 사무총장은 필요한 경우, 이 조 제9항에 의하여 관계당사국이 분담금을 납입하기 전에 조정위원회의 위원의 경비를 지급할 수 있는 권한을 가진다.

제43조 이사회의 위원과 제42조에 의하여 임명되는 특별조정위원회의 위원은 국제연합의 특권 및 면제에 관한 협약의 관계 조항에 규정된 바에 따라 국제연합을 위한 직무를 행하는 전문가로서의 편의, 특권 및 면제를 향유한다.

제44조 이 규약의 이행에 관한 규정은 국제연합과 그 전문기구의 설립헌장 및 협약에 의하여 또는 헌장 및 협약하에서의 인권 분야에 규정된 절차의 적용을 방해하지 아니하고, 이 규약당사국이 당사국간에 발효 중인 일반적인 또는 특별한 국제협정에 따라 분쟁의 해결을 위하여 다른 절차를 이용하는 것을 방해하지 아니한다.

제45조 이사회는 그 활동에 관한 연례보고서를 경제사회이사회를 통하여 국제연합 총회에 제출한다.

제 5 부

제46조 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 여러 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구 헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제47조 이 규약의 어떠한 규정도 모든 사람이 그들의 천연적 부와 자원을 충분히 자유로이 향유하고, 이용할 수 있는 고유의 권리를 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 6 부

제48조 1. 이 규약은 국제연합의 모든 회원국, 전문기구의 모든 회원국, 국제사법재판소 규정의 모든 당사국 또한 국제연합 총회가 이 규약에 가입하도록 초청한 기타 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다.

2. 이 규약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

3. 이 규약은 이 조 제1항에서 언급된 모든 국가들의 가입을 위하여 개방된다.

4. 가입은 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁함으로써 이루어진다.

5. 국제연합 사무총장은 이 규약에 서명 또는 가입한 모든 국가들에게 각 비준서 또는 가입서의 기탁을 통보한다.

제49조 1. 이 규약은 35번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합 사무총장에게 기탁되는 날로부터 3개월 후에 발효한다.

2. 35번째의 비준서 또는 가입서의 기탁 후에 이 규약을 비준하거나 또는 이 조약에 가입하는 국가에 대하여는, 이 규약은 그 국가의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

제50조 이 규약의 규정은 어떠한 제한이나 예외 없이 연방국가의 모든 지역에 적용된다.

제51조 1. 이 규약의 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합 사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 개정안을 접수하는 대로, 각 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 회부하기 위한 당사국회의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 사무총장에게 통보하여 줄 것을 요청하는 것과 함께, 개정안을 이 규약의 각 당사국에게 송부한다. 당사국 중 최소 3분의 1이 당사국회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 주관하에 동 회의를 소집한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합 총회에 제출된다.

2. 개정안은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각기 자국의 헌법상 절차에 따라 이 규약당사국의 3분의 2의 다수가 수락하는 때 발효한다.

3. 개정안은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하고, 여타 당사국은 계속하여 이 규약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 의하여 구속된다.

제52조 제48조 제5항에 의한 통보에 관계없이, 국제연합 사무총장은 동조 제1항에서 언급된 모든 국가에 다음을 통보한다.

(a) 제48조에 의한 서명, 비준 및 가입

(b) 제49조에 의한 이 규약의 발효일자 및 제51조에 의한 모든 개정의 발효일자

제53조 1. 이 규약은 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 서반아어본이 동등히 정본이며

국제연합 문서보존소에 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 제48조에서 언급된 모든 국가들에게 이 규약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로, 하기서명자들은 각자의 정부에 의하여 정당히 권한을 위임받아 1966년 12월 19일 뉴욕에서 서명을 위하여 개방된 이 규약에 서명하였다.

모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약

채택일 1966. 3. 7/발효일 1969. 1. 4/당사국 수 173/
대한민국 적용일 1979. 1. 4 단, 제14조 선언은 1997. 3. 5

본 협약의 체약국은, 국제연합 헌장이 모든 인간에게 고유한 존엄과 평등의 원칙에 기본을 두고 있으며 모든 회원국이 인종, 성별, 언어 또는 종교의 구별 없이 만인을 위한 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 증진시키고 촉진하는 국제연합의 목적 중의 하나를 성취하는 데 있어서 국제연합과의 협조 아래 공동적 및 개별적 조치를 취하기로 서약하였음을 고려하고, 세계인권선언이 만인은 존엄과 권리에 있어 태어날 때부터 자유롭고 평등함을 선언하고 또한 특히 인종, 피부색 또는 출생지에 대하여 어떠한 종류의 구별도 하지 않고 동 선언에 언급된 모든 권리와 자유를 누구나 향유할 수 있음을 선언하고 있음을 고려하고, 만인은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별에 대해서도 그리고 어떠한 차별의 고무에 대해서도 법의 균등한 보호를 받을 자격이 있음을 고려하고, 국제연합이 어떠한 형태로든 또한 어디에 그들이 존재하든 식민주의와 그리고 그와 결탁한 차등과 차별의 모든 관행을 규탄하고 1960년 12월 14일자 식민지 및 그 인민에 대한 독립 부여 선언(총회결의 1514(XV))이 그들을 신속히 무조건 종식시켜야 할 필요성을 확인하고 또한 엄숙히 선언하였음을 고려하고, 1963년 11월 20일자 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언(총회결의 1904(XVIII))이 전세계에서 모든 형태와 양상의 인종차별을 신속히 철폐하고 인간의 존엄성에 대한 이해와 존중을 확보할 필요성을 엄숙히 확인하고 있음을 고려하고, 인종차별에 근거한 어떠한 우수 인종 학설도 과학적으로 허위이며 도덕적으로 규탄받아야 하며 사회적으로 부당하고 위험하며 또한 어느 곳에서든 이론상으로나 실제상으로 인종차별에 대한 정당화가 있을 수 없다는 것을 확신하고, 인종, 피부색 또는 종족의 기원을 근거로 한 인간의 차별은 국가간의 우호적이고 평화적인 관계에 대한 장애물이며 국민간의 평화와 안전을 그리고 심지어 동일한 단일 국가 내에서 나란히 살고 있는 인간들의 조화마저 저해할 수 있다는 것을 재확인하고, 인종적 장벽의 존재가 어떠한 인류사회의 이상과도 배치됨을 확신하고, 세계 일부 지역에서 아직도 실증적인 인종차별의 시현과 또한 인종적 우월성 또는 증오감에 근거를 둔 "남아프리카의 인종차별정책", 인종분리 또는 격리와 같은 정부 정책에 경악을 금치 못하고, 모든 형태와 양상에 있어 인종차별을 신속히 철폐시키기 위한 모든 필요 조치를 채택하고, 인종간의 이해를 증진시키기 위하여 인종주의자의 이론과 실제를 방지하고 격

퇴시키며 모든 형태의 인종분리 및 인종차별이 없는 국제공동사회를 건설할 것을 결의하고, 1958년 국제노동기구가 채택한 고용 및 직업에 있어서의 차별에 관한 협약과 1960년 국제연합교육과학문화기구가 채택한 교육에 있어서의 차별금지협약에 유의하고, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언에 포용된 제반 원칙을 실행할 것과 이 목적을 위한 실제적 조치의 최단시일 내 채택을 확보할 것을 열망하여, 다음과 같이 합의하였다.

제 1 부

제1조 1. 이 협약에서 "인종차별"이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다.

2. 이 협약은 체약국이 자국의 시민과 비시민을 구별하여 어느 한쪽에의 배척, 제한 또는 우선권을 부여하는 행위에는 적용되지 아니한다.

3. 이 협약의 어느 규정도 국적, 시민권 또는 귀화에 관한 체약국의 법규정에 어떠한 영향도 주는 것으로 해석될 수 없다. 단, 이러한 규정은 어느 특정 국적에 대하여 차별을 하지 아니한다.

4. 어느 특정 인종 또는 종족의 집단이나 개인의 적절한 진보를 확보하기 위한 유일한 목적으로 취해진 특별한 조치는 그러한 집단이나 개인이 인권과 기본적 자유의 동등한 향유와 행사를 확보하는 데 필요한 보호를 요청할 때에는 인종차별로 간주되지 않는다. 단, 그러한 조치가 결과적으로 상이한 인종집단에게 별개의 권리를 존속시키는 결과를 초래하여서는 아니되며 또한 이러한 조치는 소기의 목적이 달성된 후에는 계속되어서는 아니된다.

제2조 1. 체약국은 인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별 철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체없이 추구할 책임을 지며 이 목적을 위하여

(a) 각 체약국은 인간이나 인간의 집단 또는 단체에 대한 인종차별 행위를 하지 않을 의무 또는 인종차별을 실시하지 않을 의무를 지며 또한 모든 국가 및 지방공공기관과 공공단체가 그러한 의무에 따라 행동하도록 보증할 의무를 지고

(b) 각 체약국은 인간이나 또는 조직에 의한 인종차별을 후원, 옹호 또는 지지하지 않을 의무를 지며

(c) 각 체약국은 어디에 존재하든 간에 인종차별을 야기시키거나 또는 영구화시키는 효과를 가진 정부, 국가 및 지방정책을 면밀히 조사하고 또한 상기 효과를 가진 법규를 개정, 폐기 또는 무효화시키는 효율적 조치를 취하며

(d) 각 체약국은 어느 인간, 집단 또는 조직에 의한 인종차별을 해당 사정에 따라 입법을 포함한 모든 적절한 수단으로써 금지하고 종결시키며

(e) 각 체약국은 적절한 경우 다종족 통합주의자단체와 인종간의 장벽을 폐지하는 운동 및 기타 방법을 장려하고 또한 인종분열을 강화할 성향이 있는 어떠한 것도 막아야 한다.

2. 체약국은 상황이 적절한 경우 사회적, 경제적, 문화적 그리고 기타 분야에 있어서 특정 인종집단 또는 개인의 적절한 발전과 보호를 보증하는 특수하고 구체적인 조치를 취하여 이들에게 완전하고 평등한 인권과 기본적 자유의 향유를 보장토록 한다. 이와 같은 조치는 어떠한 경우에도 소기의 목적이 달성된 후 별개의 상이한 인종집단에 대한 불평등 또는 별개의 권리를 존속시키는 일을 초래하여서는 아니된다.

제3조 체약국은 특히 인종분리와 "남아프리카의 인종차별정책"을 규탄하고 그들 관할권 내의 영역에서 이런 부류의 관행을 방지, 금지 및 근절시킬 의무를 진다.

제4조 체약국은 어떤 인종이나 특정 피부색 또는 특정 종족의 기원을 가진 인간의 집단이 우수하다는 관념이나 이론에 근거를 두고 있거나 또는 어떠한 형태로든 인종적 증오와 차별을 정당화하거나 증진시키려고 시도하는 모든 선전과 모든 조직을 규탄하며 또한 체약국은 이같은 차별을 위한 모든 고무 또는 행위를 근절시키기 위한 즉각적이고 적극적인 조치를 취할 의무를 지며 이 목적을 위하여 세계인권선언에 구현된 제 원칙 및 이 협약 제5조에 명시적으로 언급된 제 권리와 관련하여 특히 체약국은

(a) 인종적 우월성이나 증오, 인종차별에 대한 고무에 근거를 둔 모든 관념의 보급 그리고 피부색이나 또는 종족의 기원이 상이한 인종이나 또는 인간의 집단에 대한 폭력행위나 폭력행위에 대한 고무를 의법처벌해야 하는 범죄로 선언하고 또한 재정적 지원을 포함하여 인종주의자의 활동에 대한 어떠한 원조의 제공도 의법처벌해야 하는 범죄로 선언한다.

(b) 인종차별을 촉진하고 고무하는 조직과 조직적 및 기타 모든 선전활동을 불법으로 선언하고 금지시킨다. 그리고 이러한 조직이나 활동에의 참여를 의법처벌하는 범죄로 인정한다.

(c) 국가 또는 지방의 공공기관이나 또는 공공단체가 인종차별을 촉진시키거나 또는 고무하는 것을 허용하지 아니한다.

제5조 제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

(a) 법원 및 기타 모든 사법기관 앞에서 평등한 대우를 받을 권리

(b) 정부 관리에 의해 자행되거나 또는 개인, 집단 또는 단체에 의해 자행되거나 간에 폭행 또는 신체적 피해에 대하여 국가가 부여하는 인간의 안전 및 보호를 받을 권리

(c) 정치적 권리 특히 선거에 참가하는 권리, 보통?평등 선거의 기초 위에서 투표하고 입후보하는 권리, 각급 공공업무의 행사는 물론 정부에 참여하는 권리 그리고 공공업무에의 평등한 접근을 할 권리

(d) 기타의 민권 특히

(i) 당해 체약국 국경 이내에서의 거주이전의 자유에 대한 권리

(ii) 자국을 포함 모든 국가로부터 출국하고 자국으로 귀국하는 권리

(iii) 국적 취득권

(iv) 혼인 및 배우자 선택권

(v) 단독 및 공공재산 소유권

(vi) 상속권

(vii) 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리

(viii) 의견과 표현의 자유에 대한 권리

(ix) 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리

(e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리 특히

(i) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동, 동일임금, 정당하고 알맞는 보수 등에 대한 권리

(ii) 노동조합 결성 및 가입권

(iii) 주거에 대한 권리

(iv) 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리

(v) 교육과 훈련에 대한 권리

(vi) 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리

(f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

제6조 체약국은 권한 있는 국가법원 및 기타 기관을 통하여 본 협약에 반하여 인권 및 기본적 자유를 침해하는 인종차별행위로부터 만인을 효과적으로 보호하고 구제하며 또한 그러한 차별의 결과로 입은 피해에 대하여 법원으로부터 공정하고 적절

한 보상 또는 변제를 구하는 권리를 만인에게 보증한다.

제7조 체약국은 특히 수업, 교육, 문화 및 공보 분야에 있어서 인종차별을 초래하는 편견에 대항하기 위하여 민족과 인종 또는 종족 집단간의 이해, 관용과 우호를 증진시키기 위하여 그리고 국제연합 헌장, 세계인권선언, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언 및 이 협약의 제 목적과 원칙을 전파시키기 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 의무를 진다.

제 2 부

제8조 1. 인종차별 철폐에 관한 위원회(이후 "위원회"라 함)를 설치한다. 이 위원회는 체약국이 자국 국민 중에서 선정한 덕망이 높고 공평성이 인정된 18명의 전문가로 구성된다. 상기 전문가는 개인자격으로 집무하며, 이들의 선정에는 공정한 지역적 배분이 이루어지고 주요 법체계 및 상이한 문명 형태를 대표하도록 고려한다.

2. 위원회의 위원은 체약국이 지명한 후보자 명단에서 비밀투표로 선출된다. 각 체약국은 자국 국민 중에서 후보자 1명을 지명할 수 있다.

3. 제1차 선출은 이 협약 발효일로부터 6개월 후에 실시된다. 최소한 선출일 3개월 전에 국제연합 사무총장은 체약국에 서한을 송부, 체약국들로 하여금 2개월 이내에 후보자명단을 제출하도록 요청한다. 국제연합 사무총장은 후보자를 지명한 체약국명을 명기, 피지명된 전후보자 명부를 알파벳순으로 작성하여 동 명부를 체약국에게 제시한다.

4. 동 위원회 위원의 선출은 국제연합 본부에서 사무총장이 소집한 체약국회의에서 실시된다. 체약국의 2/3가 정족수를 이루는 이 회의에서 출석하고 투표한 체약국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 얻는 후보자가 위원회 위원으로 선출된다.

5. (a) 이 위원회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 그러나 제1차 선출에서 선출된 위원 중 9명의 임기는 2년만에 만료된다. 이 위원 9명의 성명은 제1차 위원 선출 직후 위원회 위원장이 추첨으로 선택한다.

   (b) 부정기적인 공석의 충원에 있어서 자국 전문가가 위원회 위원직을 상실한 당해 체약국은 위원회의 승인을 받아 자국 국민 중에서 다른 전문가를 지명한다.

6. 체약국은 위원회 위원들이 위원회의 제반 임무를 수행하는 동안 이들의 비용을 책임진다.

제9조 1. 체약국은 이 협정의 제 규정을 시행하도록 채택한 입법적, 사법적, 행정적 또는 기타 제반 조치에 관한 보고서를 아래와 같이 국제연합 사무총장에게 제출하여 위원회의 심의에 회부되도록 한다.

(a) 당해 체약국에 대하여 협약의 발효 후 1년 이내

(b) 그 후 매 2년마다 그리고 위원회가 요청할 때 위원회는 체약국으로부터 더 이상의 정보를 요청할 수 있다.

2. 위원회는 사무총장을 통하여 자신의 활동에 관하여 매년 국제연합 총회에 보고하며, 체약국으로부터 접수된 보고와 정보를 검토하고, 이를 근거로 제의와 일반적인 권고를 행할 수 있다. 이러한 제의와 일반적인 권고는 체약국의 논평이 있을 경우 이 논평과 함께 총회에 보고된다.

제10조 1. 위원회는 자체의 절차 규칙을 채택한다.

2. 위원회는 자체의 임원을 2년 임기로 선출한다.

3. 위원회의 사무국은 국제연합 사무총장에 의하여 마련된다.

4. 위원회의 회합은 통상 국제연합 본부에서 개최된다.

제11조 1. 체약국이 이 협약의 규정을 시행하지 않는 기타 체약국이 있다고 간주할 때는 이 문제를 위원회에 회부할 수 있다. 위원회는 이 사실을 당해 체약국에 전달한다. 3개월 이내에 당해 체약국은 이 문제를 명확히 하는 문서로 된 해명서 또는 성명서와 더불어 동 국이 구제조치를 취한 것이 있으면 그 구제조치를 위원회에 제출한다.

2. 만약 이 문제를 당해 국가에서 1차 통보를 받은 후 6개월 이내에 쌍무 교섭이나 또는 양자에게 가능한 다른 절차 중 어느 한 수단에 의하여 양측에 동등히 납득되도록 해결되지 않을 경우 양측 중 어느 일방은 위원회와 상대방 국가에 통고함으로써 위원회에 재차 이 문제를 회부할 권리를 보유하고 있다.

3. 위원회는 어느 문제에 있어서 모든 가능한 국내적 구제조치가 취하여져 완료되었음을 확인한 후 본조 2항에 따라 위원회에 회부된 그 문제를 일반적으로 승인된 국제법 원칙에 따라 처리한다. 이것은 구제조치의 적용이 부당하게 지연되는 데 대한 규칙이 될 수 없다.

4. 위원회는 자신에게 회부된 어떠한 문제에 있어서도 당해 체약국에게 관련 정보의 제공을 요청할 수 있다.

5. 본조에서 언급된 문제가 위원회에 의하여 심의되고 있을 때에는 당해 체약국은 동 문제가 심의되는 동안 대표를 파견하여 투표권 없이 위원회의 의사 절차에 참여하도록 할 수 있다.

제12조 1. (a) 위원회가 자신이 생각하기에 필요하다고 보는 모든 정보를 획득하여 비

교 대조한 후에 위원장은 5명으로 구성되는 임시 조정위원단(이후 "위원단"이라 함)을 임명한다. 이 위원단의 구성원은 위원회의 위원일 수도 있으며 또 위원이 아닐 수도 있다. 이 위원단의 구성원은 분쟁당사국 전원의 동의를 얻어 임명되며 위원단의 주선은 이 협약에 대한 존중을 기초로 하여 문제를 호의적으로 해결하기 위하여 당해 체약국에서 이용 가능하여야 한다.

(b) 분쟁에 관련된 체약국이 3개월 이내에 위원단 구성의 전부 또는 일부에 대하여 합의에 도달하지 못할 경우, 분쟁에 관련된 체약국에 의하여 합의되지 못한 위원단의 구성원은 위원회의 비밀투표에 의해 2/3 다수표로 위원회 위원 중에서 선출된다.

2. 위원단의 구성원은 개인자격으로 집무한다. 이들은 분쟁당사국의 국민이 되어서는 안되며 이 협약의 비체약국 국민이 되어서도 안된다.

3. 위원단은 의장을 선출하며 자체의 의사규칙을 채택한다.

4. 위원단의 회합은 통상 국제연합 본부 또는 위원단이 정하는 기타 편리한 장소에서 개최된다.

5. 이 협약 제10조 3항에 따라 마련된 사무국은 체약국간 분쟁으로 인하여 위원단이 구성될 때 동 위원단의 사무국으로 이용된다.

6. 분쟁에 관련된 체약국은 국제연합 사무총장에 의해 제공되는 추계에 따라 위원단 구성원의 모든 경비를 균등하게 부담한다.

7. 사무총장은 위원단 구성원의 경비를 본조 6항에 따라 필요하다면 분쟁에 대한 체약국이 지급하기 전에 지급할 수 있는 권한이 있다.

8. 위원회가 획득하여 비교 대조한 정보는 위원단에서 이용 가능하며 위원단은 당해 체약국에게 기타 관련정보를 공급해 줄 것을 요구할 수 있다.

제13조 1. 위원단은 문제를 충분히 심의하였을 때 위원회의 위원장에게 보고서를 작성 체출한다. 이 보고서는 당사국간 쟁점에 관련된 사실의 모든 문제에 관한 조사 결과와 분쟁의 호의적 해결을 위해서 적절하다고 생각하는 권고를 내포하고 있다.

2. 위원회의 위원장은 위원단의 보고서는 분쟁에 관련된 각 체약국에게 전달한다. 이 당사국은 3개월 이내에 위원회 위원장에게 위원단의 보고서에 내포된 권고의 수락 여부를 통고한다.

3. 본조 2항에 규정된 기간이 경과한 후 위원단의 의장은 위원회의 보고서와 당해 체약국의 선언을 이 협약 타 체약국에게 전달한다.

제14조 1. 체약국은 어느 때라도 동 체약국에 의한 이 협약에 규정된 권리 위반의 피해

자임을 주장하고 있는 개인이나 또는 개인의 집단으로부터 그 관할권 내에서 통보를 접수하여 심사할 권능을 위원회가 보유하고 있다는 것을 승인한다고 선언할 수 있다. 이러한 선언을 하지 않은 체약국에 관련되는 통보는 위원회가 접수하지 아니한다.

2. 본조 1항에 규정된 것과 같은 선언을 한 체약국은 자국 법질서 범위 내에서 어느 기관을 설치하거나 또는 지정하여 이 기관이 이 협약에 규정된 권리 위반의 피해자임을 주장하고 가능한 국내 구제조치를 완료한 개인과 개인의 집단으로부터 그 관할권 내에서 청원을 접수하여 심사할 권능을 가지도록 한다.

3. 본조 1항에 따라 취해진 선언과 본조 2항에 따라 설치되거나 또는 지정된 기관의 명칭은 당해 체약국에 의하여 국제연합 사무총장에게 기탁되고 국제연합 사무총장은 이들의 사본을 타 체약국에게 전달한다. 선언은 어느 때라도 사무총장에 대한 통고로써 철회될 수 있으나 이러한 철회가 위원회 앞으로 계류되어 있는 전달에는 영향을 주지 않는다.

4. 청원의 등록은 본조 2항에 따라 설치되거나 또는 지정된 기관에 의해 보관되며 이 등록의 인증등본은 내용이 공표되지 않는다는 양해 아래 적절한 경로를 통하여 매년 사무총장에게 보관된다.

5. 본조 2항에 따라 설치되었거나 또는 지정된 기관으로부터 만족스러운 구제조치를 받지 못하는 경우 청원자는 6개월 이내에 이 문제를 위원회에 전달할 권리를 보유한다.

6. (a) 위원회는 자신이 받은 통보사항에 대하여 본 협정의 규정을 위반하고 있다는 혐의를 받고 있는 체약국의 주의를 은밀히 환기시킨다. 그러나 해당 개인이나 또는 개인집단의 신원이 자신들의 명시적인 동의 없이 밝혀져서는 아니된다. 위원회는 익명으로 된 통보를 접수하지 아니한다.

   (b) 3개월 이내에 접수국은 동 문제를 해명하는 설명이나 혹은 성명을 서면으로 위원회에 제출하며 또한 자국이 취한 구제조치가 있으면 그 구제조치를 위원회에 제출한다.

7. (a) 위원회는 당해 체약국과 청원자에 의해 제공된 모든 정보를 감안하여 통보를 받은 사항을 심의한다. 위원회는 청원자가 모든 가능한 국내 구제조치를 완료하였음을 확인하지 않는 한 청원자로부터 어떠한 통보도 심의하지 않는다. 그러나 이것은 구제조치의 적용이 부당하게 지연되는 데 대한 규칙이 될 수는 없다.

   (b) 위원회는 당해 체약국과 청원자에게 제의와 권고를 할 사항이 있을 경우 이러한 제의와 권고를 한다.

8. 위원회는 그 연차보고서 속에 이러한 통보의 개요와 적절한 경우 당해 체약 당사국의 설명 및 성명과 위원회 자신의 제의와 권고의 개요를 포함시켜야 한다.

9. 위원회는 이 협약 체약국 중 최소한 10개국이 본조 1항에 따른 선언을 하였을 때에만 본조에 규정된 기능을 행사할 권능을 가진다.

제15조 1. 1960년 12월 14일자 총회결의 1514(XV)에 포함된 식민지 및 그 인민에 대한 독립 부여 선언의 제 목적을 달성할 때까지 이 협약의 규정은 타 국제기관이나 또는 국제연합 및 그 전문기구에 의하여 이 민족들에게 허용된 청원권을 결코 제한하지 아니한다.

2. (a) 이 협약 제8조 1항에 의거 설치된 위원회는 다음 국제연합 소속기관으로부터의 청원의 사본을 접수하고 또한 동 기관에 이러한 청원에 대한 명시적인 의견과 권한을 제출한다. 여기의 국제연합 소속기관은 자신 앞에 회부되어 있고 이 협약에 포괄된 문제와 관련하여 총회결의 1514(XV)가 적용되는 신탁통치 및 비자치영역과 모든 기타 영역의 주민들로부터의 청원을 심사함에 있어서 이 협약의 제 원칙과 목적에 관한 사항을 직접 취급한다.

(b) 위원회는 본항(a)에 언급된 영역 내에서 행정권에 의해 적용되는 이 협약의 제 원칙과 목적에 직접 관련된 입법적, 사법적, 행정적 또는 기타 조치에 관한 보고서의 사본을 국제연합의 권한 있는 기관으로부터 접수하여 명시적인 의견을 표명하고 이러한 기관에 대하여 권고를 한다.

3. 위원회는 총회에 대한 보고서 속에 국제연합 기관으로부터 접수한 청원과 보고서의 개요를 포함시키고 또한 동 청원과 보고서에 관한 위원회의 명시적인 의견과 권고를 포함시킨다.

4. 위원회는 국제연합 사무총장으로부터 이 협약의 제 목적과 관련된 모든 정보와 본조 2항(a)에 언급된 영역에 관하여 사무총장이 이용 가능한 모든 정보를 요청한다.

제16조 분쟁이나 이외의 해결에 관한 이 협약의 제 규정은 국제연합과 그 전문기구의 조직 법규 속이나 또는 국제연합과 그 전문기구에 의해 채택된 협약 속에 규정된 차별에 관련된 분쟁이나 또는 이의를 해결하는 다른 절차를 침해함이 없이 적용되며 또한 체약국이 자기들 사이에 유효한 일반 또는 특별 국제협정에 따라 분쟁을 해결하는 다른 절차를 채택함을 막지 아니한다.

제 3 부

제17조 1. 이 협약은 국제연합 회원국 또는 국제연합 전문기구의 회원국, 국제사법재판소 규정 당사국 및 국제연합 총회로부터 이 협약의 당사국이 되도록 권유를 받은 국가의 서명을 위하여 개방된다.

2. 이 협약은 비준을 받아야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

제18조 1. 이 협약은 협약 제17조 1항에 언급된 어떠한 국가의 가입에도 개방된다.

2. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 발효한다.

제19조 1. 이 협약은 27번째 비준서 또는 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁한 후 30일만에 효력을 발생한다.

2. 27번째 비준서 또는 가입서 기탁 후 이 협약을 비준하거나 또는 가입하는 각국에 대하여서는 이 협약은 동 비준서 또는 가입서 기탁일 후 30일 만에 효력을 발생한다.

제20조 1. 국제연합 사무총장은 비준이나 또는 가입시 당사국이 행한 유보를 접수하여 이 협약의 기존 체약국이나 또는 체약국이 되는 모든 국가에 회람한다. 이러한 유보에 반대하는 국가는 동 통보일로부터 90일 이내에 자국이 이를 수락하지 않는다는 것을 사무총장에게 통고한다.

2. 이 협약의 목적 및 취지에 용납될 수 없는 유보는 허용되지 않으며 또한 이 협약에 의해 설립된 기관의 운영을 저해하는 효력을 가진 유보는 허용되지 않는다. 최소한 이 협약의 체약국 중 2/3가 유보를 반대할 경우 동 유보는 용납될 수 없거나 또는 저해되는 것으로 간주된다.

3. 유보의 철회는 그 뜻을 사무총장에게 통고함으로써 어느 때라도 행할 수 있다. 이러한 통고는 접수된 날짜에 효력을 발생한다.

제21조 체약국은 국제연합 사무총장에 대한 서면통고로써 이 협약을 폐기할 수 있다. 폐기는 사무총장이 통고를 접수한 일자로부터 1년 후에 발생한다.

제22조 이 협약의 해석이나 또는 적용에 대하여 2개 또는 그 이상의 체약국간 분쟁이 교섭이나 또는 이 협약에 명시적으로 규정된 절차에 의하여 해결되지 않을 때 이 분쟁은 분쟁당사국이 이 해결 방법에 합의하지 않는 한 분쟁당사국 어느 일방의 요청에 따라 국제사법재판소에 회부하여 판결토록 한다.

제23조 1. 이 협약의 개정은 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 체약국이 어느 때든지 요청할 수 있다.

2. 국제연합 총회는 이러한 개정 요청에 대하여 필요한 경우 취할 조치를 결정한다.

제24조 국제연합 사무총장은 이 협약 제17조 1항에 언급된 모든 국가에게 특히 다음 사항을 통보한다.

(a) 제17조 및 제18조항의 서명, 비준 및 가입

(b) 제19조항의 이 협정 발효일

(c) 제14조, 20조 및 23조항의 접수된 통보 및 선언

(d) 제21조항의 폐기

제25조 1. 이 협약은 중국어, 영어, 불어, 노어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합 문서보존소에 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 이 협약의 인증등본을 협약 제17조 1항에 언급된 부류에 해당되는 모든 국가에 전달한다.

여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

채택일 1979. 12. 18/발효일 1981. 9. 3/당사국 수 186/대한민국 적용일 1985. 1. 26*

본 협약 당사국은, 국제연합 헌장이 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치 및 남녀평등권에 대한 신뢰를 재확인하고 있음에 유의하고, 세계인권선언은 차별이 허용될 수 없다는 원칙을 확인하고 있으며 모든 인간은 자유롭게 그리고 존엄과 제반 권리에 있어 평등하게 출생하며 성에 기인한 차별을 포함한 어떠한 종류의 차별도 받지 아니하고 동 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 권리가 있다고 선언하고 있음에 유의하고, 국제인권규약 당사국은 모든 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 및 정치적 권리를 향유할 남녀의 평등권을 보장할 의무를 지고 있음에 유의하고, 국제연합 및 전문기구의 후원하에 체결된 남녀권리의 평등을 촉진하는 제 국제협약을 고려하고, 국제연합 및 전문기구에 의해 채택된 남녀권리의 평등을 촉진하는 결의, 선언 및 권고에도 유의하고, 그러나 이러한 제도에도 불구하고 여성에 대한 광범위한 차별이 계속 존재하고 있음을 우려하고, 여성에 대한 차별은 권리평등 및 인간의 존엄성의 존중원칙에 위배되며, 여성이 남성과 동등한 조건하에 국가의 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 생활에 참여하는 데 장애가 되며, 사회와 가정의 번영의 증진을 어렵게 하며, 그들 국가와 인류에 대한 봉사에 있어 여성의 잠재력의 완전한 개발을 더욱 어렵게 함을 상기하고, 궁핍한 상황하에서는 식량, 건강, 교육, 훈련 및 취업 기회와 기타의 필요에 있어 여성이 가장 혜택받기 어려운 점을 우려하고, 형평과 정의에 기초를 둔 신국제경제질서의 수립이 남녀평등을 도모하는 데 크게 기여할 것임을 확신하고, 인종격리정책, 모든 형태의 인종주의, 인종차별, 식민주의, 신식민주의, 침략, 외국의 점령 및 지배와 국내문제에 대한 간섭 등의 제거가 남성과 여성의 권리의 완전한 향유에 필수적임을 강조하고, 국제평화와 안전의 강화, 국제긴장의 완화, 국가의 사회적, 경제적 체제에 관계없이 국가간의 상호 협력, 전반적이고 완전한 군비축소, 특히 엄격하고 효과적인 국제적 통제하의 핵군축, 국제관계에 있어서의 정의 평등 및 호혜의 원칙의 확인, 외국의 식민지배와 외국의 점령하에 있는 인민의 자결권 및 독립권의 실현 그리고 국가주권 및 영토보전에 대한 존중 등이 사회 진보와 발전을 촉진하며 결과적으로 남성과 여성 사이의 완전한 평등의 성취에 기여할 것임을 확인하고, 국가의 완전한 발전과 인류의 복지 및 평화를 위해서는 여성이 모든 분야에 남성과 평등한 조건으로 최대한 참여하는 것이 필요함을 확신하고, 현재까지 충분히 인식되지 못하고 있는 가정의 복지와 사회의 발전에 대한 여성의 지대한 공헌, 모성의 사회적 중요성 및

* 유보 : 대한민국 정부는 이 협약을 검토한 후 동 협약 제9조와 제16조 제1항 중 (c), (d), (f), (g)에 대하여 유보하면서 동 협약을 비준한다.
유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 협약 제16조 제1항 중 (c), (d), (f)를 1991년 3월15일 유보철회하였고, 동 협약 제9조를 1999년 8월 24일 유보철회하였음.

가정과 자녀양육에 있어서의 부모의 역할을 명심하며 또한 출산에 있어서의 여성의 역할이 차별의 근거가 될 수 없으며, 아동의 양육에는 남성, 여성 및 사회전체가 책임을 분담해야 함을 인식하고, 남성과 여성 사이에 완전한 평등을 달성하기 위하여는 사회와 가정에서의 여성의 역할뿐만 아니라 남성의 전통적 역할에도 변화가 필요함을 인식하고, 여성에 대한 차별의 철폐에 관한 선언에 명시된 제 원칙을 이행하며, 이러한 목적으로 모든 형태 및 양태에 있어서의 차별을 철폐하는 데 필요한 조치를 취할 것을 결의하면서 다음과 같이 합의하였다.

제 1 부

제1조 본 협약의 목적을 위하여 "여성에 대한 차별"이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다.

제2조 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하기로 합의하며 이러한 목적으로 다음을 약속한다.

(a) 남녀평등의 원칙이 헌법 또는 기타 적절한 입법에 아직 규정되지 않았다면 이를 구현하며 법 또는 기타 적절한 수단을 통해 동 원칙의 실제적 실현을 확보할 것

(b) 여성에 대한 모든 차별을 금지하는 적절한 입법 및 기타 조치를 채택하고 필요한 경우 제재를 포함시킬 것

(c) 남성과 동등한 기초 위에서 여성의 권리에 대한 법적 보호를 확립하며 권한 있는 국내 법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위로부터 효과적으로 보호하도록 확보할 것

(d) 여성에 대한 여하한 차별행위 또는 관행에 따르는 것을 삼가며 공공 당국과 기관이 동 의무와 부합되게 행동하도록 확보할 것

(e) 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것

(f) 여성에 대한 차별을 구성하는 현행 법률, 규칙, 관습 및 관행을 수정 또는 폐지하도록 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것

(g) 여성에 대한 차별을 구성하는 모든 국내형사법 규정을 폐지할 것

제3조 당사국은 여성이 남성과 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사하고 향유하는 것

을 보장하기 위한 목적으로 모든 분야, 특히 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 분야에서 여성의 완전한 발전 및 진보를 확보해 줄 수 있는 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제4조 1. 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니된다. 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다.

2. 당사국이 모성을 보호할 목적으로 본 협약에 수록된 제 조치를 포함한 특별조치를 채택하는 것은 차별적인 것으로 보아서는 아니된다.

제5조 당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로, 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동양식을 수정할 것

(b) 사회적 기능의 하나로서의 모성에 대한 적절한 이해와 자녀의 양육과 발전에 있어서 남녀의 공동책임에 대한 인식이 가정교육에 포함되도록 확보하되, 모든 경우에 있어서 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되도록 할 것

제6조 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 2 부

제7조 당사국은 국가의 정치적 및 공적 생활에서 여성에 대한 차별을 철폐하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 하며 특히 남성과 동등한 조건으로 다음의 권리를 여성에게 확보하여야 한다.

(a) 모든 선거 및 국민투표에서의 투표권 및 선거에 의해 선출되는 모든 공공기구에의 피선거권

(b) 정부정책의 입안 및 동 정책의 시행에 참여하며 공직에 봉직하여 정부의 모든 직급에서 공공직능을 수행할 권리

(c) 국가의 공적, 정치적 생활과 관련된 비정부기구 및 단체에 참여할 권리

제8조 당사국은 여성이 남성과 동등한 조건으로 또한 아무런 차별 없이 국제적 수준에서 그들 정부를 대표하며 국제기구의 업무에 참여할 기회를 확보하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제9조 1. 당사국은 여성이 국적을 취득, 변경 또는 보유함에 있어 남성과 동등한 권리

를 부여하여야 한다. 당사국은 특히 외국인과의 결혼 또는 혼인 중 부에 의한 국적의 변경으로 처의 국적이 자동적으로 변경되거나, 처가 무국적으로 되거나 또는 부의 국적이 처에게 강제되지 아니하도록 확보하여야 한다.

2. 당사국은 자녀의 국적에 관하여 남성과 동등한 권리를 여성에게 부여하여야 한다.

제 3 부

제10조 당사국은 교육 분야에서 여성에게 남성과 동등한 권리를 확보하기 위하여 특히 남녀평등의 기초 위에 다음을 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 도시 및 시골의 각종 교육기관에서 취업과 직업 보도, 학문의 혜택 및 학위취득에 있어서의 동등한 조건; 이러한 평등은 취학전 교육, 일반교육, 기술교육, 전문교육 및 고등기술 교육에서 뿐만 아니라 모든 형태의 직업훈련에서 확보되어야 함

(b) 동일한 교과과정, 동일한 시험, 동일 수준의 자격요건을 가진 교수진, 동질의 학교건물 및 장비의 수혜

(c) 모든 수준 및 모든 형태의 교육에 있어서 남성과 여성의 역할에 관한 고정관념을 제거하기 위해 본 목적을 달성하는 데 기여할 수 있는 남녀공학 및 기타 형태의 교육을 장려하며 특히 교과서와 교과과정의 개편 및 교수방법의 개선을 기함

(d) 장학금 기타 연구장려금의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회

(e) 성인용 및 문맹자용 교과과정을 포함한 계속교육과정 특히 교육에 있어서의 남녀간의 격차를 가능한 한 조속히 감소시키기 위한 교과과정의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회

(f) 여학생 중퇴율의 감소 및 일찍이 학업을 포기한 소녀 및 여성을 위한 교과과정의 마련

(g) 스포츠와 체육교육에 적극적으로 참여할 수 있는 동일한 기회

(h) 가족계획에 관한 정보 및 조언을 포함하여 가족의 건강과 복지를 확보하는 데 도움을 주는 구체적인 교육정보의 수혜

제11조 1. 당사국은 고용 분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 모든 인간의 불가침의 권리로서의 근로의 권리

(b) 동일한 채용기준의 적용을 포함한 동일한 고용기회를 보장받을 권리

(c) 직업과 고용의 자유로운 선택권, 승진, 직장안정 및 역무에 관련된 모든 혜택과 조건을 누릴 권리, 그리고 견습, 고등직업훈련 및 반복훈련을 포함한 직업훈련 및 재훈련을 받을 권리

(d) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리

(e) 유급휴가를 받을 권리 및 사회보장, 특히 퇴직, 실업, 질병, 병약, 노령 및 기타 노동 무능력의 경우에 사회보장에 대한 권리

(f) 건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건의 안전에 대한 권리

2. 당사국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인 여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반시 제재를 가하도록 하는 것

(b) 종전의 직업, 선임순위 또는 사회보장 수당을 상실함이 없이 유급 또는 이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제를 도입하는 것

(c) 특히 아동 보육시설망의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는 데 도움이 될 필요한 사회보장 혜택의 제공을 장려하는 것

(d) 임신 중의 여성에게 유해한 것이 증명된 유형의 작업에는 동 여성에 대한 특별한 보호를 제공하는 것

3. 본 조에 취급된 문제와 관련한 보호적 입법은 과학적 및 기술적 지식에 비추어 정기적으로 검토되어야 하며, 필요하다면 개정, 폐기 또는 연장되어야 한다.

제12조 1. 당사국은 남녀평등의 기초 위에 가족계획에 관련된 것을 포함한 보건 사업의 혜택을 확보하기 위하여 보건 분야에서의 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 본조 제1항의 규정에도 불구하고 당사국은 여성에 대해 임신 및 수유기 동안의 적절한 영양 섭취를 확보하고 임신, 해산 및 산후조리 기간과 관련하여 적절한 역무제공을 확보하여야 하며, 필요한 경우에는 무상으로 이를 제공하여야 한다.

제13조 당사국은 경제적, 사회적 생활의 다른 영역에 있어 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리, 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 가족급부금에 대한 권리

(b) 은행대부, 저당 및 기타 형태의 금융대부에 대한 권리

(c) 레크리에이션 활동, 체육과 각종 문화생활에 참여할 권리

제14조 1. 당사국은 시골여성이 직면하고 있는 특수한 문제와 화폐로 표시되지 않는 경제 부문에서의 노동을 포함하여 시골여성이 가족의 경제적 생존을 위하여 수행하는 중요한 역할을 고려하여야 하며, 시골여성에게 본 협약의 제 조항의 적용을 확보하도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 당사국은 남녀평등의 기초 위에 시골여성이 지역개발에 참여하며 그 개발에 따른 이익을 향유할 수 있도록 보장하기 위하여 시골여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 시골여성에 대하여 다음의 권리를 확보하여야 한다.

(a) 모든 수준에서 개발계획의 작성 및 실시에 참여하는 것

(b) 가족계획에 대한 정보, 상담 및 서비스를 포함한 적절한 보건시설의 혜택을 받는 것

(c) 사회보장 계획으로부터 직접적인 혜택을 받는 것

(d) 기술적 능력을 향상시키기 위하여 기능적 문자 해독능력에 관한 것을 포함한 모든 형태의 공식, 비공식 훈련 및 교육과, 특히 지역사회교육 및 특별교육의 혜택을 받는 것

(e) 취업 또는 자가경영을 통한 경제적 기회에 있어 평등한 혜택을 받을 수 있도록 자조집단 및 협동조합을 결성하는 것

(f) 모든 지역사회활동에 참여하는 것

(g) 농업신용 및 대부, 매매시설, 적절한 공업기술의 혜택을 받으며, 토지 및 농지개혁과 재정착 계획에 있어 동등한 대우를 받는 것

(h) 적절한 생활조건, 특히 주거, 위생시설, 전력 및 용수공급, 운송 및 통신 등과 관련한 생활조건을 향유하는 것

제 4 부

제15조 1. 당사국은 여성에 대하여 법 앞에서의 남성과의 평등을 부여하여야 한다.

2. 당사국은 민사문제에 있어서, 여성에게 남성과 동등한 법적 능력 및 동 능력

을 행사할 동일한 기회를 부여하여야 한다. 특히, 당사국은 계약을 체결하고 재산을 관리할 동등권을 여성에게 부여하여야 하며 법원과 법정의 절차상 모든 단계에서 여성을 동등히 취급하여야 한다.

3. 당사국은 여성의 법적 능력을 제한하는 법적 효과를 가지는 모든 계약과 기타 모든 종류의 사적 문서를 무효로 간주하는 데 동의한다.

4. 당사국은 사람의 이전에 관한 법과 그들의 주거 및 주소 선택의 자유와 관련하여 남성과 여성에게 동일한 권리를 부여하여야 한다.

제16조 1. 당사국은 혼인과 가족관계에 관한 모든 문제에 있어 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 남녀평등의 기초 위에 다음을 보장하여야 한다.

(a) 혼인을 할 동일한 권리

(b) 자유로이 배우자를 선택하고 상호간의 자유롭고 완전한 동의에 의해서만 혼인을 할 동일한 권리

(c) 혼인 중 및 혼인을 해소할 때의 동일한 권리와 책임

(d) 부모의 혼인상태를 불문하고 자녀에 관한 문제에 있어 부모로서의 동일한 권리와 책임: 모든 경우에 있어서 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되어야 함

(e) 자녀의 수 및 출산 간격을 자유롭고 책임감 있게 결정할 동일한 권리와 이 권리를 행사할 수 있게 하는 정보, 교육 및 제 수단의 혜택을 받을 동일한 권리

(f) 아동에 대한 보호, 후견, 재산관리 및 자녀입양 또는 국내법제상 존재하는 개념 중에 유사한 제도와 관련하여 동일한 권리와 책임: 모든 경우에 있어서 아동의 이익이 최우선적으로 고려되어야 함

(g) 가족성(姓) 및 직업을 선택할 권리를 포함하여 부부로서의 동일한 개인적 권리

(h) 무상이든 혹은 유상이든 간에 재산의 소유, 취득, 운영, 관리, 향유 및 처분에 관한 양 배우자의 동일한 권리

2. 아동의 약혼과 혼인은 아무런 법적 효과가 없으며 혼인을 위한 최저 연령을 정하고 공공등기소에 혼인등록을 의무화하기 위하여 입법을 포함한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 5 부

제17조 1. 본 협약의 이행상 행하여진 진전을 심의할 목적으로 여성에 대한 차별 철폐 위원회(이하 위원회라 함)를 설치하며, 위원회는 협약의 발효시에는 18인, 그리고 35번째 당사국이 비준 또는 가입한 후에는 23인의 본 협약의 규율 분야에서 높은 도덕적 명성과 능력을 갖춘 전문가로서 구성한다. 동 전문가는 당사국에 의해 그들의 국민 중에서 선출되어 개인 자격으로 봉사하여야 하며, 선출에 있어서는 공평한 지리적 배분과 주요 법체계 및 상이한 문명형태가 대표될 수 있도록 고려되어야 한다.

2. 위원회의 구성원은 당사국에 의해 지명된 자의 명부 중에서 비밀투표로 선출한다. 각 당사국은 그 국민 중에서 1인을 지명할 수 있다.

3. 최초선거는 본 협약의 발효일로부터 6개월 후에 행한다. 국제연합 사무총장은 최소한 각 선거 3개월 이전에 당사국에 서한을 발송하여 2개월 이내에 그들의 지명자를 제출해 줄 것을 요청하여야 한다. 사무총장은 이렇게 지명된 전원의 명단을 알파벳 순으로, 그들을 지명한 당사국을 명시하여, 작성하여 당사국에 송부하여야 한다.

4. 위원회 구성원의 선거는 사무총장에 의해 소집되어 국제연합본부에서 열리는 당사국회의에서 행한다. 당사국의 3분의 2가 정족수를 구성하는 동 회의에서 참석 및 투표한 당사국 대표의 최다수표 및 절대다수표를 획득한 피지명자가 위원회 구성원으로 선출된다.

5. 위원회의 구성원은 4년 임기로 선출된다. 그러나 최초선거에서 선출된 구성원 중 9인의 임기는 2년으로 만료되며 최초 선거 후 즉시 동 9인 구성원의 명단을 위원회 의장이 추첨으로 선정한다.

6. 위원회는 추가 구성원 5인의 선거는 35번째 비준 또는 가입 후 본 조 제2항, 제3항 및 제4항의 규정에 따라 행한다. 동 기회에 선출된 추가 구성원 중 위원회 의장이 추첨으로 선정한 2인의 임기는 2년으로 만료된다.

7. 불시의 공석을 보충하기 위하여 자국의 전문가가 위원회 구성원으로서의 기능을 종료한 당사국은 위원회의 승인을 조건으로 그 국민 중에서 다른 전문가를 임명하여야 한다.

8. 위원회 구성원은 위원회 책무의 중요성을 고려하여 총회가 승인하고 결정하는 조건에 따라 국제연합 재원으로부터 보수를 받는다.

9. 국제연합 사무총장은 본 협약에 따른 위원회 임무의 효율적 수행을 위하여 필요한 직원 및 시설을 제공한다.

제18조 1. 당사국은 그들이 본 협약의 규정을 실시하기 위하여 채택한 입법, 사법, 행정 또는 기타 조치와 이와 관련하여 이루어진 진전에 대한 보고서를 위원회가 심의하도록 국제연합 사무총장에게 제출할 의무를 진다. 즉,

(a) 관계국에 대하여 발효한 후 1년 이내에 제출하며

(b) 그 이후에는 최소한 매 4년마다 제출하며 위원회가 요구하는 때는 언제든지 제출한다.

2. 보고서에는 본 협약상 의무의 이행 정도에 영향을 주는 요인 및 애로점을 지적할 수 있다.

제19조 1. 위원회는 자체의 의사규칙을 채택하여야 한다.

2. 위원회는 2년 임기의 자체직원을 선출하여야 한다.

제20조 1. 위원회는 본 협약 제18조에 따라 제출되는 보고서를 심의하기 위하여 매년 2주를 넘지 않는 기간 동안 정규로 회합한다.

2. 위원회 회의는 국제연합 본부 또는 위원회가 정하는 다른 편리한 장소에서 정규로 개최된다.

제21조 1. 위원회는 경제사회이사회를 통하여 그 활동에 관한 보고서를 매년 국제연합 총회에 제출하며, 당사국으로부터 접수한 보고서 및 정보에 대한 심사를 기초로 하여 제안 및 일반적 권고를 할 수 있다. 동 제안 및 일반적 권고는 당사국으로부터의 논평이 있는 경우 이와 함께 위원회의 보고서에 수록하여야 한다.

2. 사무총장은 위원회의 보고서를 참고용으로 여성지위위원회에 송부하여야 한다.

제22조 전문기구는 본 협약 규정 중 그 활동 범위에 속하는 규정의 시행에 대한 심의에 참가할 권한이 있다. 위원회는 전문기구에 그 활동 범위에 속하는 분야에서의 협약의 시행에 관한 보고서를 제출하도록 권유할 수 있다.

제 6 부

제23조 본 협약상 어떠한 것도 아래에 포함될 수 있는 남녀평등의 달성에 더욱 이바지하는 규정에 영향을 미치지 아니한다.

(a) 당사국의 법령 또는

(b) 동 국에 대하여 발효 중인 여하한 기타 국제협약, 조약 또는 협정

제24조 당사국은 본 협약상 인정된 권리의 완전한 실현을 달성할 목적으로 국가적 수준에서 모든 필요한 조치를 취할 의무를 진다.

제25조 1. 본 협약은 모든 국가의 서명을 위하여 개방된다.

2. 국제연합 사무총장은 본 협약의 수탁자로 지정된다.

3. 본 협약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁되어야 한다.

4. 본 협약은 모든 국가의 가입을 위하여 개방된다. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 이루어진다.

제26조 1. 본 협약의 개정요구는 국제연합 사무총장에 대한 서면통고의 방법으로 당사국이 언제든지 행할 수 있다.

2. 국제연합 총회는 동 요구가 있으면 이에 대하여 취할 조치를 결정한다.

제27조 1. 본 협약은 국제연합 사무총장에게 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 30일 후에 발효한다.

2. 본 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 후에 본 협약을 비준하거나 가입한 각 국가에 대하여는 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 30일 후에 발효한다.

제28조 1. 국제연합 사무총장은 비준 또는 가입시에 각국이 행한 유보문을 접수하고 이를 모든 국가에 회람시켜야 한다.

2. 본 협약의 대상 및 목적과 양립하지 아니하는 유보는 허용되지 아니한다.

3. 유보는 국제연합 사무총장에 대한 통고로서 언제든지 철회할 수 있으며, 사무총장은 이를 모든 국가에 회람시켜야 한다. 그러한 통고는 접수된 날에 발효한다.

제29조 1. 본 협약의 해석 또는 적용에 관한 둘 또는 그 이상 당사국간의 분쟁이 직접 교섭에 의해 해결되지 아니하는 경우 그들 중 하나의 요구가 있으면 중재재판에 회부되어야 한다. 중재재판 요구일로부터 6개월 이내 당사국이 중재재판 구성에 합의하지 못하면 동 당사국 중 일방은 국제사법재판소 규정에 부합하는 요청에 의해 동 분쟁을 국제사법재판소에 회부할 수 있다.

2. 각 당사국은 이 협약의 서명, 비준 또는 가입시에 동 국이 본조 제1항에 기속되는 것으로 보지 않는다고 선언할 수 있다. 타 당사국은 그러한 유보를 행한 당사국에 대하여는 전항에 기속되지 아니한다.

3. 본조 제2항에 따라 유보를 행한 당사국은 국제연합 사무총장에 대한 통고로서 언제든지 동 유보를 철회할 수 있다.

제30조 본 협약은 아랍어, 중국어, 영어, 불어, 노어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

이상의 증거로서 정당히 권한이 주어진 하기 서명자는 본 협약에 서명하였다.

아동의 권리에 관한 협약

채택일 1989. 11. 20/발효일 1990. 9. 2/당사국 수 193/대한민국 적용일 1991. 12. 20
단, 제43조제2항 개정(채택일 1995.12.12/발효일 2002.11.18)*

이 협약의 당사국은, 국제연합헌장에 선언된 원칙에 따라, 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유· 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고, 국제연합체제하의 모든 국민들은 기본적인 인권과 인간의 존엄성 및 가치에 대한 신념을 헌장에서 재확인하였고, 확대된 자유속에서 사회진보와 생활수준의 향상을 촉진하기로 결의하였음에 유념하며, 국제연합이 세계인권선언과 국제인권규약에서 모든 사람은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등 어떠한 종류 구분에 의한 차별없이 동 선언 및 규약에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있음을 선언하고 동의하였음을 인정하고, 국제연합이 세계인권선언에서 아동기에는 특별한 보호와 원조를 받을 권리가 있다고 선언하였음을 상기하며, 사회의 기초집단이며 모든 구성원 특히 아동의 성장과 복지를 위한 자연적 환경으로서 가족에게는 공동체안에서 그 책임을 충분히 감당할 수 있도록 필요한 보호와 원조가 부여되어야 함을 확신하며, 아동은 완전하고 조화로운 인격 발달을 위하여 가족적 환경과 행복, 사랑 및 이해의 분위기 속에서 성장하여야 함을 인정하고, 아동은 사회에서 한 개인으로서의 삶을 영위할 수 있도록 충분히 준비되어져야 하며, 국제연합헌장에 선언된 이상의 정신과 특히 평화 · 존엄 · 관용 · 자유 · 평등 · 연대의 정신 속에서 양육되어야 함을 고려하고, 아동에게 특별한 보호를 제공하여야 할 필요성은 1924년 아동권리에 관한 제네바선언과 1959년 11월 20일 총회에 의하여 채택된 아동권리선언에 명시되어 있으며, 세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 (특히 제23조 및 제24조), 경제적 · 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제 규약(특히 제10조) 및 아동의 복지와 관련된 전문기구와 국제기구의 규정 및 관련문서에서 인정되었음을 유념하고, 아동권리선언에 나타나 있는 바와 같이, "아동은 신체적 · 정신적 미성숙으로 인하여 출생전후를 막론하고 적절한 법적 보호를 포함한 특별한 보호와 배려를 필요로 한다"는 점에 유념하고, "국내적 또는 국제적 양육위탁과 입양을 별도로 규정하는 아동의 보호와 복지에 관한 사회적 및 법적 원칙에 관한 선언"의 제규정, "소년법 운영을 위한 국제연합 최소 표준규칙"(베이징규칙) 및 "비상시 및 무력 충돌시 부녀자와 아동의 보호에 관한 선언"을 상기하고, 세계 모든 국가에 예외적으로 어려운 여건하에 생활하고 있는 아동들이 있으며, 이 아동들은 특별한 배려를 필요로

* 유보 : 대한민국 정부는 이 협약을 심의한 후, 이 협약의 제9조 제3항, 제21조 가항 및 제40조 제2항 나호(5)의 규정을 유보하면서 이 협약을 비준한다.유보철회 : 상기 유보선언에 대해 대한민국은 동 협약 제9조 제3항을 2008년 10월 16일 유보철회 하였음(조약 제1913호).

함을 인정하고, 아동의 보호와 조화로운 발전을 위하여 각 민족의 전통과 문화적 가치의 중요성을 충분히 고려하고, 모든 국가, 특히 개발도상국가 아동의 생활여건을 향상시키기 위한 국제 협력의 중요성을 인정하면서, 다음과 같이 합의하였다.

제 1 부

제1조 이 협약의 목적상, "아동"이라함은 아동에게 적용되는 법에 의하여 보다 조기에 성인 연령에 달하지 아니하는 한 18세미만의 모든 사람을 말한다.

제2조 1. 당사국은 자국의 관할권안에서 아동 또는 그의 부모나 후견인의 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 인종적 또는 사회적 출신, 재산, 장애, 출생 또는 기타의 신분에 관계없이 그리고 어떠한 종류의 차별을 함이 없이 이 협약에 규정된 권리를 존중하고, 각 아동에게 보장하여야 한다.

2. 당사국은 아동이 그의 부모나 후견인 또는 가족 구성원의 신분, 활동, 표명된 의견 또는 신념을 이유로 하는 모든 형태의 차별이나 처벌로부터 보호되도록 보장하는 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제3조 1. 공공 또는 민간 사회복지기관, 법원, 행정당국, 또는 입법기관 등에 의하여 실시되는 아동에 관한 모든 활동에 있어서 아동의 최선의 이익이 최우선적으로 고려되어야 한다.

2. 당사국은 아동의 부모, 후견인, 기타 아동에 대하여 법적 책임이 있는 자의 권리와 의무를 고려하여, 아동복지에 필요한 보호와 배려를 아동에게 보장하고, 이를 위하여 모든 적절한 입법적 · 행정적 조치를 취하여야 한다.

3. 당사국은 아동에 대한 배려와 보호에 책임있는 기관, 편의 및 시설이 관계당국이 설정한 기준, 특히 안전과 위생분야 그리고 직원의 수 및 적격성은 물론 충분한 감독면에서 기준에 따를 것을 보장하여야 한다.

제4조 당사국은 이 협약에서 인정된 권리를 실현하기 위하여 모든 적절한 입법적 · 행정적 및 여타의 조치를 취하여야 한다. 경제적 · 사회적 및 문화적 권리에 관하여 당사국은 가용자원의 최대한도까지 그리고 필요한 경우에는 국제협력의 테두리안에서 이러한 조치를 취하여야 한다.

제5조 아동이 이 협약에서 인정된 권리를 행사함에 있어서 당사국은 부모 또는 적용가능한 경우 현지 관습에 의하여 인정되는 확대가족이나 공동체의 구성원, 후견인 기타 아동에 대한 법적 책임자들이 아동의 능력발달에 상응하는 방법으로 적절한 감독과 지도를 행할 책임과 권리 및 의무를 가지고 있음을 존중하여야 한다.

제6조 1. 당사국은 모든 아동이 생명에 관한 고유의 권리를 가지고 있음을 인정한다.

2. 당사국은 가능한 한 최대한도로 아동의 생존과 발전을 보장하여야 한다.

제7조 1. 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 출생시부터 성명권과 국적취득권을 가지며, 가능한 한 자신의 부모를 알고 부모에 의하여 양육받을 권리를 가진다.

2. 당사국은 이 분야의 국내법 및 관련국제문서상의 의무에 따라 이러한 권리가 실행되도록 보장하여야 하며, 권리가 실행되지 아니하여 아동이 무국적으로 되는 경우에는 특히 그러하다.

제8조 1. 당사국은 위법한 간섭을 받지 아니하고, 국적, 성명 및 가족관계를 포함하여 법률에 의하여 인정된 신분을 보존할 수 있는 아동의 권리를 존중한다.

2. 아동이 그의 신분요소 중 일부 또는 전부를 불법적으로 박탈당한 경우, 당사국은 그의 신분을 신속하게 회복하기 위하여 적절한 원조와 보호를 제공하여야 한다.

제9조 1. 당사국은 사법적 심사의 구속을 받는 관계당국이 적용가능한 법률 및 절차에 따라서 분리가 아동의 최상의 이익을 위하여 필요하다고 결정 하는 경우 외에는, 아동이 그의 의사에 반하여 부모로부터 분리되지 아니 하도록 보장하여야 한다. 위의 결정은 부모에 의한 아동 학대 또는 유기의 경우나 부모의 별거로 인하여 아동의 거소에 관한 결정이 내려져야 하는 등 특별한 경우에 필요할 수 있다.

2. 제1항의 규정에 의한 어떠한 절차에서도 모든 이해당사자는 그 절차에 참가하여 자신의 견해를 표시할 기회가 부여되어야 한다.

3. 당사국은 아동의 최선의 이익에 반하는 경우외에는, 부모의 일방 또는 쌍방으로부터 분리된 아동이 정기적으로 부모와 개인적 관계 및 직접적인 면접교섭을 유지할 권리를 가짐을 존중하여야 한다.

4. 그러한 분리가 부모의 일방이나 쌍방 또는 아동의 감금, 투옥, 망명, 강제퇴거 또는 사망(국가가 억류하고 있는 동안 어떠한 원인에 기인한 사망을 포함한다) 등과 같이 당사국에 의하여 취하여진 어떠한 조치의 결과인 경우에는, 당사국은 그 정보의 제공이 아동의 복지에 해롭지 아니하는 한, 요청이 있는 경우, 부모, 아동 또는 적절한 경우 다른 가족구성원에게 부재중인 가족구성원의 소재에 관한 필수적인 정보를 제공하여야 한다. 또한 당사국은 그러한 요청의 제출이 그 자체로 관계인에게 불리한 결과를 초래하지 아니하도록 보장하여야 한다.

제10조 1. 제9조 제1항에 규정된 당사국의 의무에 따라서, 가족의 재결합을 위하여 아동 또는 그 부모가 당사국에 입국하거나 출국하기 위한 신청은 당사국에 의

하여 긍정적이며 인도적인 방법으로 그리고 신속하게 취급 되어야 한다. 또한 당사국은 이러한 요청의 제출이 신청자와 그의 가족 구성원들에게 불리한 결과를 수반하지 아니하도록 보장하여야 한다.

2. 부모가 타국에 거주하는 아동은 예외적 상황외에는 정기적으로 부모와 개인적 관계 및 직접적인 면접교섭을 유지할 권리를 가진다. 이러한 목적에 비추어 그리고 제9조 제2항에 규정된 당사국의 의무에 따라서, 당사국은 아동과 그의 부모가 본국을 포함하여 어떠한 국가로부터 출국할 수 있고 또한 본국으로 입국할 수 있는 권리를 존중하여야 한다. 어떠한 국가로부터 출국할 수 있는 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요하며 이 협약에서 인정된 그 밖의 권리에 부합되는 제한에 의하여만 구속된다.

제11조 1. 당사국은 아동의 불법 해외이송 및 미귀환을 퇴치하기 위한 조치를 취하여야 한다.

2. 이 목적을 위하여 당사국은 양자 또는 다자협정의 체결이나 기존 협정에의 가입을 촉진하여야 한다.

제12조 1. 당사국은 자신의 견해를 형성할 능력이 있는 아동에 대하여 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 있어서 자신의 견해를 자유스럽게 표시할 권리를 보장하며, 아동의 견해에 대하여는 아동의 연령과 성숙도에 따라 정당한 비중이 부여되어야 한다.

2. 이러한 목적을 위하여, 아동에게는 특히 아동에게 영향을 미치는 어떠한 사법적 · 행정적 절차에 있어서도 직접 또는 대표자나 적절한 기관을 통하여 진술할 기회가 국내법적 절차에 합치되는 방법으로 주어져야 한다.

제13조 1. 아동은 표현에 대한 자유권을 가진다. 이 권리는 구두, 필기 또는 인쇄, 예술의 형태 또는 아동이 선택하는 기타의 매체를 통하여 모든 종류의 정보와 사상을 국경에 관계없이 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.

2. 이 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만 이 제한은 오직 법률에 의하여 규정되고 또한 다음 사항을 위하여 필요한 것이어야 한다.

가. 타인의 권리 또는 신망의 존중

나. 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호

제14조 1. 당사국은 아동의 사상 · 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 존중하여야 한다.

2. 당사국은 아동이 권리를 행사함에 있어 부모 및 경우에 따라서는, 후견인이 아동의 능력발달에 부합하는 방식으로 그를 감독할 수 있는 권리와 의무를 존중하여야 한다.

3. 종교와 신념을 표현하는 자유는 오직 법률에 의하여 규정되고 공공의 안전, 질서, 보건이나 도덕 또는 타인의 기본권적 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한될 수 있다.

제15조 1. 당사국은 아동의 결사의 자유와 평화적 집회의 자유에 대한 권리를 인정한다.

2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 따라 부과되고 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건이나 도덕의 보호 또는 타인의 권리와 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제16조 1. 어떠한 아동도 사생활, 가족, 가정 또는 통신에 대하여 자의적 이거나 위법적인 간섭을 받지 아니하며 또한 명예나 신망에 대한 위법적인 공격을 받지 아니한다.

2. 아동은 이러한 간섭 또는 비난으로부터 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제17조 당사국은 대중매체가 수행하는 중요한 기능을 인정하며, 아동이 다양한 국내적 및 국제적 정보원으로부터의 정보와 자료, 특히 아동의 사회적 · 정신적 · 도덕적 복지와 신체적 · 정신적 건강의 향상을 목적으로 하는 정보와 자료에 대한 접근권을 가짐을 보장하여야 한다. 이 목적을 위하여 당사국은,

가. 대중매체가 아동에게 사회적 · 문화적으로 유익하고 제29조의 정신에 부합되는 정보와 자료를 보급하도록 장려하여야 한다.

나. 다양한 문화적 · 국내적 및 국제적 정보원으로부터의 정보와 자료를 제작 · 교환 및 보급하는데 있어서의 국제협력을 장려하여야 한다.

다. 아동도서의 제작과 보급을 장려하여야 한다.

라. 대중매체로 하여금 소수집단에 속하거나 원주민인 아동의 언어상의 곤란에 특별한 관심을 기울이도록 장려하여야 한다.

마. 제13조와 제18조의 규정을 유념하며 아동 복지에 해로운 정보와 자료로부터 아동을 보호하기 위한 적절한 지침의 개발을 장려 하여야 한다.

제18조 1. 당사국은 부모 쌍방이 아동의 양육과 발전에 공동책임을 진다는 원칙이 인정받을 수 있도록 최선의 노력을 기울여야 한다. 부모 또는 경우에 따라서 후견인은 아동의 양육과 발달에 일차적 책임을 진다. 아동의 최선의 이익이 그들의 기본적 관심이 된다.

2. 이 협약에 규정된 권리를 보장하고 촉진시키기 위하여, 당사국은 아동의 양육책임 이행에 있어서 부모와 후견인에게 적절한 지원을 제공하여야 하며, 아동 보호를 위한 기관 · 시설 및 편의의 개발을 보장하여야 한다.

3. 당사국은 취업부모의 아동들이 이용할 자격이 있는 아동보호를 위한 편의 및 시설로부터 이익을 향유할 수 있는 권리가 있음을 보장하기 위하여 모든 적

절한 조치를 취하여야 한다.

제19조 1. 당사국은 아동이 부모 · 후견인 기타 아동양육자의 양육을 받고 있는 동안 모든 형태의 신체적 · 정신적 폭력, 상해나 학대, 유기나 유기적 대우, 성적 학대를 포함한 혹사나 착취로부터 아동을 보호하기 위하여 모든 적절한 입법적 · 행정적 · 사회적 및 교육적 조치를 취하여야 한다.

2. 이러한 보호조치는 아동 및 아동양육자에게 필요한 지원을 제공하기 위한 사회계획의 수립은 물론, 제1항에 규정된 바와 같은 아동학대 사례를 다른 형태로 방지하거나 확인 · 보고 · 조회 · 조사 · 처리 및 추적 하고 또한 적절한 경우에는 사법적 개입을 가능하게 하는 효과적 절차를 적절히 포함하여야 한다.

제20조 1. 일시적 또는 항구적으로 가정환경을 박탈당하거나 가정환경에 있는 것이 스스로의 최선의 이익을 위하여 허용될 수 없는 아동은 국가로부터 특별한 보호와 원조를 부여받을 권리가 있다.

2. 당사국은 자국의 국내법에 따라 이러한 아동을 위한 보호의 대안을 확보하여야 한다.

3. 이러한 보호는 특히 양육위탁, 회교법의 카팔라, 입양, 또는 필요한 경우 적절한 아동 양육기관에 두는 것을 포함한다. 해결책을 모색하는 경우에는 아동 양육에 있어 계속성의 보장이 바람직하다는 점과 아동의 인종적 · 종교적 · 문화적 및 언어적 배경에 대하여 정당한 고려가 베풀어져야 한다.

제21조 입양제도를 인정하거나 허용하는 당사국은 아동의 최선의 이익이 최우선적으로 고려되도록 보장하여야 하며, 또한 당사국은

가. 아동의 입양은, 적용가능한 법률과 절차에 따라서 그리고 적절 하고 신빙성 있는 모든 정보에 기초하여, 입양이 부모 · 친척 및 후견인에 대한 아동의 신분에 비추어 허용될 수 있음을, 그리고 요구되는 경우 관계자들이 필요한 협의에 의하여 입양에 대한 분별있는 승낙을 하였음을 결정하는 관계당국에 의하여만 허가되도록 보장하여야 한다.

나. 국제입양은, 아동이 위탁양육자나 입양가족에 두어질 수 없거나 또는 어떠한 적절한 방법으로도 출신국에서 양육되어질 수 없는 경우, 아동 양육의 대체수단으로서 고려될 수 있음을 인정하여야 한다.

다. 국제입양에 관계되는 아동이 국내입양의 경우와 대등한 보호와 기준을 향유하도록 보장하여야 한다.

라. 국제입양에 있어서 양육지정이 관계자들에게 부당한 재정적 이익을 주는 결과가 되지 아니하도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

마. 적절한 경우에는 양자 또는 다자약정이나 협정을 체결함으로써 이 조의 목

적을 촉진시키며, 이러한 테두리안에서 아동의 타국내 양육지정이 관계당국이나 기관에 의하여 실시되는 것을 확보하기 위하여 노력하여야 한다.

제22조 1. 당사국은 난민으로서의 지위를 구하거나 또는 적용가능한 국제법 및 국내법과 절차에 따라 난민으로 취급되는 아동이, 부모나 기타 다른 사람과의 동반여부에 관계없이, 이 협약 및 당해 국가가 당사국인 다른 국제 인권 또는 인도주의 관련 문서에 규정된 적용가능한 권리를 향유함에 있어서 적절한 보호와 인도적 지원을 받을 수 있도록 하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 이 목적을 위하여, 당사국은 국제연합 및 국제연합과 협력하는 그 밖의 권한있는 정부간 또는 비정부간 기구들이 그러한 아동을 보호, 원조하고 가족재결합에 필요한 정보를 얻기 위하여 난민 아동의 부모나 다른 가족 구성원을 추적하는데 기울이는 모든 노력에 대하여도 적절하다고 판단되는 협조를 제공하여야 한다. 부모나 다른 가족구성원을 발견할 수 없는 경우, 그 아동은 어떠한 이유로 인하여 영구적 또는 일시적으로 가정환경을 박탈당한 다른 아동과 마찬가지로 이 협약에 규정된 바와 같은 보호를 부여받아야 한다.

제23조 1. 당사국은 정신적 또는 신체적 장애아동이 존엄성이 보장되고 자립이 촉진되며 적극적 사회참여가 조장되는 여건 속에서 충분히 품위있는 생활을 누려야 함을 인정한다.

2. 당사국은 장애아동의 특별한 보호를 받을 권리를 인정하며, 신청에 의하여 그리고 아동의 여건과 부모나 다른 아동양육자의 사정에 적합한 지원이, 활용가능한 재원의 범위안에서, 이를 받을만한 아동과 그의 양육 책임자에게 제공될 것을 장려하고 보장하여야 한다.

3. 장애아동의 특별한 어려움을 인식하며, 제2항에 따라 제공된 지원은 부모나 다른 아동양육자의 재산을 고려하여 가능한 한 무상으로 제공되어야 하며, 장애아동의 가능한 한 전면적인 사회참여와 문화적 · 정신적 발전을 포함한 개인적 발전의 달성에 이바지하는 방법으로 그 아동이 교육, 훈련, 건강관리지원, 재활지원, 취업준비 및 오락기회를 효과적으로 이용하고 제공받을 수 있도록 계획되어야 한다.

4. 당사국은 국제협력의 정신에 입각하여, 그리고 당해 분야에서의 능력과 기술을 향상시키고 경험을 확대하기 위하여 재활, 교육 및 직업보도 방법에 관한 정보의 보급 및 이용을 포함하여, 예방의학분야 및 장애아동에 대한 의학적 · 심리적 · 기능적 처치분야에 있어서의 적절한 정보의 교환을 촉진하여야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요에 대하여 특별한 고려가 베풀어져야 한다.

제24조 1. 당사국은 도달가능한 최상의 건강수준을 향유하고, 질병의 치료와 건강의 회복을 위한 시설을 사용할 수 있는 아동의 권리를 인정한다. 당사국은 건강관리지원의 이용에 관한 아동의 권리가 박탈되지 아니하도록 노력하여야 한다.

2. 당사국은 이 권리의 완전한 이행을 추구하여야 하며, 특히 다음과 같은 적절한 조치를 취하여야 한다.

가. 유아와 아동의 사망율을 감소시키기 위한 조치

나. 기초건강관리의 발전에 중점을 두면서 모든 아동에게 필요한 의료지원과 건강관리의 제공을 보장하는 조치

다. 환경오염의 위험과 손해를 감안하면서, 기초건강관리 체계 안에서 무엇보다도 쉽게 이용가능한 기술의 적용과 충분한 영양식 및 깨끗한 음료수의 제공 등을 통하여 질병과 영양실조를 퇴치하기 위한 조치

라. 산모를 위하여 출산 전후의 적절한 건강관리를 보장하는 조치

마. 모든 사회구성원 특히 부모와 아동은 아동의 건강과 영양, 모유 · 수유의 이익, 위생 및 환경정화 그리고 사고예방에 관한 기초 지식의 활용에 있어서 정보를 제공받고 교육을 받으며 지원을 받을 것을 확보하는 조치

바. 예방적 건강관리, 부모를 위한 지도 및 가족계획에 관한 교육과 편의를 발전시키는 조치

3. 당사국은 아동의 건강을 해치는 전통관습을 폐지하기 위하여 모든 효과적이고 적절한 조치를 취하여야 한다.

4. 당사국은 이 조에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여 국제협력을 촉진하고 장려하여야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요에 대하여 특별한 고려가 베풀어져야 한다.

제25조 당사국은 신체적 · 정신적 건강의 관리, 보호 또는 치료의 목적으로 관계당국에 의하여 양육지정 조치된 아동이, 제공되는 치료 및 양육지정과 관련된 그 밖의 모든 사정을 정기적으로 심사받을 권리를 가짐을 인정한다.

제26조 1. 당사국은 모든 아동이 사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리를 가짐을 인정하며, 자국의 국내법에 따라 이 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

2. 이러한 혜택은 아동 및 아동에 대한 부양책임자의 자력과 주변 사정은 물론 아동에 의하여 직접 행하여지거나 또는 아동을 대신하여 행하여지는 혜택의 신청과 관련된 그 밖의 사정을 참작하여 적절한 경우에 부여되어야 한다.

제27조 1. 당사국은 모든 아동이 신체적 · 지적 · 정신적 · 도덕적 및 사회적 발달에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 가짐을 인정한다.

2. 부모 또는 기타 아동에 대하여 책임이 있는 자는 능력과 재산의 범위안에서 아동 발달에 필요한 생활여건을 확보할 일차적 책임을 진다.

3. 당사국은 국내 여건과 재정의 범위안에서 부모 또는 기타 아동에 대하여 책임있는 자가 이 권리를 실현하는 것을 지원하기 위한 적절한 조치를 취하여야 하며, 필요한 경우에는 특히 영양, 의복 및 주거에 대하여 물질적 보조 및 지원계획을 제공하여야 한다.

4. 당사국은 국내외에 거주하는 부모 또는 기타 아동에 대하여 재정적으로 책임있는 자로부터 아동양육비의 회부를 확보하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 특히 아동에 대하여 재정적으로 책임있는 자가 아동이 거주하는 국가와 다른 국가에 거주하는 경우, 당사국은 국제협약의 가입이나 그러한 협약의 체결은 물론 다른 적절한 조치의 강구를 촉진하여야 한다.

제28조 1. 당사국은 아동의 교육에 대한 권리를 인정하며, 점진적으로 그리고 기회 균등의 기초 위에서 이 권리를 달성하기 위하여 특히 다음의 조치를 취하여야 한다.

가. 초등교육은 의무적이며, 모든 사람에게 무료로 제공되어야 한다.

나. 일반교육 및 직업교육을 포함한 여러 형태의 중등교육의 발전을 장려하고, 이에 대한 모든 아동의 이용 및 접근이 가능하도록 하며, 무료교육의 도입 및 필요한 경우 재정적 지원을 제공하는 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.

다. 고등교육의 기회가 모든 사람에게 능력에 입각하여 개방될 수 있도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

라. 교육 및 직업에 관한 정보와 지도를 모든 아동이 이용하고 접근할 수 있도록 조치하여야 한다.

마. 학교에의 정기적 출석과 탈락율 감소를 장려하기 위한 조치를 취하여야 한다.

2. 당사국은 학교 규율이 아동의 인간적 존엄성과 합치하고 이 협약에 부합하도록 운영되는 것을 보장하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 당사국은, 특히 전세계의 무지와 문맹의 퇴치에 이바지하고, 과학적 · 기술적 지식과 현대적 교육방법에의 접근을 쉽게 하기 위하여, 교육에 관련되는 사항에 있어서 국제협력을 촉진하고 장려하여야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요에 대하여 특별한 고려가 베풀어져야 한다.

제29조 1. 당사국은 아동교육이 다음의 목표를 지향하여야 한다는데 동의한다.

가. 아동의 인격, 재능 및 정신적 · 신체적 능력의 최대한의 계발

나. 인권과 기본적 자유 및 국제연합헌장에 규정된 원칙에 대한 존중의 진전

다. 자신의 부모, 문화적 주체성, 언어 및 가치 그리고 현거주국과 출신국의 국가적 가치 및 이질문명에 대한 존중의 진전

라. 아동이 인종적 · 민족적 · 종교적 집단 및 원주민 등 모든 사람과의 관계에 있어서 이해, 평화, 관용, 성(性)의 평등 및 우정의 정신에 입각하여 자유사회에서 책임있는 삶을 영위하도록 하는 준비

마. 자연환경에 대한 존중의 진전

2. 이 조 또는 제28조의 어떠한 부분도 개인 및 단체가, 언제나 제1항에 규정된 원칙들을 준수하고 당해교육기관에서 실시되는 교육이 국가에 의하여 설정된 최소한의 기준에 부합하여야 한다는 조건하에, 교육기관을 설립하여 운영할 수 있는 자유를 침해하는 것으로 해석되어서는 아니된다.

제30조 인종적 · 종교적 또는 언어적 소수자나 원주민이 존재하는 국가에서 이러한 소수자에 속하거나 원주민인 아동은 자기 집단의 다른 구성원과 함께 고유문화를 향유하고, 고유의 종교를 신앙하고 실천하며, 고유의 언어를 사용할 권리를 부인당하지 아니한다.

제31조 1. 당사국은 휴식과 여가를 즐기고, 자신의 연령에 적합한 놀이와 오락활동에 참여하며, 문화생활과 예술에 자유롭게 참여할 수 있는 아동의 권리를 인정한다.

2. 당사국은 문화적 · 예술적 생활에 완전하게 참여할 수 있는 아동의 권리를 존중하고 촉진하며, 문화, 예술, 오락 및 여가활동을 위한 적절하고 균등한 기회의 제공을 장려하여야 한다.

제32조 1. 당사국은 경제적 착취 및 위험하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적 · 지적 · 정신적 · 도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리를 인정한다.

2. 당사국은 이 조의 이행을 보장하기 위한 입법적 · 행정적 · 사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 한다. 이 목적을 위하여 그리고 그 밖의 국제 문서의 관련 규정을 고려하여 당사국은 특히 다음의 조치를 취하여야 한다.

가. 단일 또는 복수의 최저 고용연령의 규정

나. 고용시간 및 조건에 관한 적절한 규정의 마련

다. 이 조의 효과적인 실시를 확보하기 위한 적절한 처벌 또는 기타 제재수단의 규정

제33조 당사국은 관련 국제조약에서 규정하고 있는 마약과 향정신성 물질의 불법적 사용으로부터 아동을 보호하고 이러한 물질의 불법적 생산과 거래에 아동이 이용되는 것을 방지하기 위하여 입법적 · 행정적 · 사회적 · 교육적 조치를 포함한 모

든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제34조 당사국은 모든 형태의 성적 착취와 성적 학대로부터 아동을 보호할 의무를 진다. 이 목적을 달성하기 위하여 당사국은 특히 다음의 사항을 방지하기 위한 모든 적절한 국내적 · 양국간 · 다국간 조치를 취하여야 한다.

가. 아동을 모든 위법한 성적 활동에 종사하도록 유인하거나 강제하는 행위

나. 아동을 매음이나 기타 위법한 성적 활동에 착취적으로 이용하는 행위

다. 아동을 외설스러운 공연 및 자료에 착취적으로 이용하는 행위

제35조 당사국은 모든 목적과 형태의 아동의 약취유인이나 매매 또는 거래를 방지하기 위한 모든 적절한 국내적, 양국간, 다국간 조치를 취하여야 한다.

제36조 당사국은 아동복지의 어떠한 측면에 대하여라도 해로운 기타 모든 형태의 착취로부터 아동을 보호하여야 한다.

제37조 당사국은 다음의 사항을 보장하여야 한다.

가. 어떠한 아동도 고문 또는 기타 잔혹하거나 비인간적이거나 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 아니한다. 사형 또는 석방의 가능성이 없는 종신형은 18세미만의 사람이 범한 범죄에 대하여 과하여져서는 아니된다.

나. 어떠한 아동도 위법적 또는 자의적으로 자유를 박탈당하지 아니 한다. 아동의 체포, 억류 또는 구금은 법률에 따라 행하여져야 하며, 오직 최후의 수단으로서 또한 적절한 최단기간 동안만 사용되어야 한다.

다. 자유를 박탈당한 모든 아동은 인도주의와 인간 고유의 존엄성에 대한 존중에 입각하여 그리고 그들의 연령상의 필요를 고려하여 처우되어야 한다. 특히 자유를 박탈당한 모든 아동은, 성인으로부터 격리되지 아니하는 것이 아동의 최선의 이익에 합치된다고 생각되는 경우를 제외하고는 성인으로부터 격리되어야 하며, 예외적인 경우를 제외하고는 서신과 방문을 통하여 자기 가족과의 접촉을 유지할 권리를 가진다.

라. 자유를 박탈당한 모든 아동은 법률적 및 기타 적절한 구조에 신속하게 접근할 권리를 가짐은 물론 법원이나 기타 권한있고 독립적이며 공정한 당국 악에서 자신에 대한 자유박탈의 합법성 에 이의를 제기하고 이러한 소송에 대하여 신속한 결정을 받을 권리를 가진다.

제38조 1. 당사국은 아동과 관련이 있는 무력분쟁에 있어서, 당사국에 적용 가능한 국제인도법의 규칙을 존중하고 동 존중을 보장할 의무를 진다.

2. 당사국은 15세에 달하지 아니한 자가 적대행위에 직접 참여하지 아니할 것을 보장하기 위하여 실행가능한 모든 조치를 취하여야 한다.

3. 당사국은 15세에 달하지 아니한 자의 징병을 삼가야 한다. 15세에 달하였

으나 18세에 달하지 아니한 자 중에서 징병하는 경우, 당사국은 최연장자에게 우선순위를 두도록 노력하여야 한다.

4. 무력분쟁에 있어서 민간인 보호를 위한 국제인도법상의 의무에 따라서, 당사국은 무력분쟁의 영향을 받는 아동의 보호 및 배려를 확보하기 위하여 실행가능한 모든 조치를 취하여야 한다.

제39조 당사국은 모든 형태의 유기, 착취, 학대, 또는 고문이나 기타 모든 형태의 잔혹하거나 비인간적이거나 굴욕적인 대우나 처벌, 또는 무력분쟁 으로 인하여 희생이 된 아동의 신체적 · 심리적 회복 및 사회복귀를 촉진시키기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제40조 1. 당사국은 형사피의자나 형사피고인 또는 유죄로 인정받은 모든 아동에 대하여, 아동의 연령 그리고 아동의 사회복귀 및 사회에서의 건설적 역할 담당을 촉진하는 것이 바람직스럽다는 점을 고려하고, 인권과 타인의 기본적 자유에 대한 아동의 존중심을 강화시키며, 존엄과 가치에 대한 아동의 지각을 촉진시키는데 부합하도록 처우받을 권리를 가짐을 인정한다.

2. 이 목적을 위하여 그리고 국제문서의 관련규정을 고려하며, 당사국은 특히 다음 사항을 보장하여야 한다.

가. 모든 아동은 행위시의 국내법 또는 국제법에 의하여 금지되지 아니한 작위 또는 부작위를 이유로 하여 형사피의자가 되거나 형사기소되거나 유죄로 인정받지 아니한다.

나. 형사피의자 또는 형사피고인인 모든 아동은 최소한 다음 사항을 보장받는다.

(1) 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지는 무죄로 추정받는다.

(2) 피의사실을 신속하게 그리고 직접 또는, 적절한 경우, 부모나 후견인을 통하여 통지받으며, 변론의 준비 및 제출시 법률적 또는 기타 적절한 지원을 받는다.

(3) 권한있고 독립적이며 공평한 기관 또는 사법기관에 의하여 법률적 또는 기타 적당한 지원하에 법률에 따른 공정한 심리를 받아 지체없이 사건이 판결되어야 하며, 아동의 최선의 이익에 반한다고 판단되지 아니하는 경우, 특히 그의 연령이나 주변 환경, 부모 또는 후견인 등을 고려하여야 한다.

(4) 증언이나 유죄의 자백을 강요당하지 아니하며, 자신에게 불리한 증인을 신문하거나 또는 신문받도록 하며, 대등한 조건하에 자신을 위한 증인의 출석과 신문을 확보한다.

(5) 형법위반으로 간주되는 경우, 그 판결 및 그에 따라 부과된 여하한 조

치는 법률에 따라 권한있고 독립적이며 공정한 상급당국이나 사법기관에 의하여 심사되어야 한다.

(6) 아동이 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 말하지 못하는 경우, 무료로 통역원의 지원을 받는다.

(7) 사법절차의 모든 단계에서 아동의 사생활은 충분히 존중되어야 한다.

3. 당사국은 형사피의자, 형사피고인 또는 유죄로 인정받은 아동에게 특별히 적용될 수 있는 법률, 절차, 기관 및 기구의 설립을 촉진하도록 노력하며, 특히 다음 사항에 노력하여야 한다.

가. 형법위반능력이 없다고 추정되는 최저 연령의 설정

나. 적절하고 바람직스러운 경우, 인권과 법적 보장이 완전히 존중 된다는 조건하에 이러한 아동을 사법절차에 의하지 아니하고 다루기 위한 조치

4. 아동이 그들의 복지에 적절하고 그들의 여건 및 범행에 비례하여 취급될 것을 보장하기 위하여 보호, 지도 및 감독명령, 상담, 보호관찰, 보호양육, 교육과 직업훈련계획 및 제도적 보호에 대한 그 밖의 대체방안 등 여러 가지 처분이 이용가능하여야 한다.

제41조 이 협약의 규정은 다음 사항에 포함되어 있는 아동권리의 실현에 보다 공헌할 수 있는 어떠한 규정에도 영향을 미치지 아니한다.

가. 당사국의 법

나. 당사국에 대하여 효력을 가지는 국제법

제 2 부

제42조 당사국은 이 협약의 원칙과 규정을 적절하고 적극적인 수단을 통하여 성인과 아동 모두에게 널리 알릴 의무를 진다.

제43조 1. 이 협약상의 의무이행을 달성함에 있어서 당사국이 이룩한 진전 상황을 심사하기 위하여 이하에 규정된 기능을 수행하는 아동권리위원회를 설립한다.

2. 위원회는 고매한 인격을 가지고 이 협약이 대상으로 하는 분야에서 능력이 인정된 10명의 전문가로 구성된다. 위원회의 위원은 형평한 지리적 배분과 주요 법체계를 고려하여 당사국의 국민중에서 선출되며, 개인적 자격으로 임무를 수행한다.

3. 위원회의 위원은 당사국에 의하여 지명된 자의 명단중에서 비밀투표에 의하여 선출된다. 각 당사국은 자국민중에서 1인을 지명할 수 있다.

4. 위원회의 최초의 선거는 이 협약의 발효일부터 6월 이내에 실시되며, 그 이

후는 매 2년마다 실시된다. 각 선거일의 최소 4월 이전에 국제 연합 사무총장은 당사국에 대하여 2월 이내에 후보자 지명을 제출하라는 서한을 발송하여야 한다. 사무총장은 지명한 당사국의 표시와 함께 알파벳순으로 지명된 후보들의 명단을 작성하여, 이를 이 협약의 당사국에게 제시하여야 한다.

5. 선거는 국제연합 본부에서 사무총장에 의하여 소집된 당사국 회의에서 실시된다. 이 회의는 당사국의 3분의 2를 의사정족수로 하고, 출석하고 투표한 당사국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 얻는 자가 위원으로 선출된다.

6. 위원회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 위원은 재지명된 경우에는 재선될 수 있다. 최초의 선거에서 선출된 위원 중 5인의 임기는 2년 후에 종료된다. 이들 5인 위원의 명단은 최초선거후 즉시 동 회의의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

7. 위원회 위원이 사망, 사퇴 또는 본인이 어떠한 이유로 인하여 위원회의 임무를 더 이상 수행할 수 없다고 선언하는 경우, 그 위원을 지명한 당사국은 위원회의 승인을 조건으로 자국민중에서 잔여 임기를 수행할 다른 전문가를 임명한다.

8. 위원회는 자체의 절차규정을 제정한다.

9. 위원회는 2년 임기의 임원을 선출한다.

10. 위원회의 회의는 통상 국제연합 본부나 위원회가 결정하는 그 밖의 편리한 장소에서 개최된다. 위원회는 통상 매년 회의를 한다. 위원회의 회의기간은 필요한 경우 총회의 승인을 조건으로 이 협약 당사국 회의에 의하여 결정되고 재검토된다.

11. 국제연합 사무총장은 이 협약에 의하여 설립된 위원회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공한다.

12. 이 협약에 의하여 설립된 위원회의 위원은 총회의 승인을 얻고 총회가 결정하는 기간과 조건에 따라 국제연합의 재원으로부터 보수를 받는다.

제44조 1. 당사국은 이 협약에서 인정된 권리를 실행하기 위하여 그들이 채택한 조치와 동 권리의 향유와 관련하여 이룩한 진전상황에 관한 보고서를 다음과 같이 국제연합 사무총장을 통하여 위원회에 제출한다.

가. 관계 당사국에 대하여 이 협약이 발효한 후 2년 이내

나. 그 후 5년마다

2. 이 조에 따라 제출되는 보고서는 이 협약상 의무의 이행정도에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우 이를 적시하여야 한다. 보고서는 또한 관계국에서의 협약이행에 관한 포괄적인 이해를 위원회에 제공하기 위한 충분한 정보

를 포함하여야 한다.

3. 위원회에 포괄적인 최초의 보고서를 제출한 당사국은, 제1항 나호에 의하여 제출하는 후속보고서에 이미 제출된 기초적 정보를 반복할 필요는 없다.

4. 위원회는 당사국으로부터 이 협약의 이행과 관련이 있는 추가정보를 요청할 수 있다.

5. 위원회는 위원회의 활동에 관한 보고서를 2년마다 경제사회 이사회를 통하여 총회에 제출한다.

6. 당사국은 자국의 활동에 관한 보고서를 자국내 일반에게 널리 활용가능하도록 하여야 한다.

제45조 이 협약의 효과적인 이행을 촉진하고 이 협약이 대상으로 하는 분야에서의 국제협력을 장려하기 위하여

가. 전문기구, 국제연합아동기금 및 국제연합의 그 밖의 기관은 이 협약 중 그들의 권한 범위안에 속하는 규정의 이행에 관한 논의에 대표를 파견할 권리를 가진다. 위원회는 전문기구, 국제연합 아동기금 및 위원회가 적절하다고 판단하는 그 밖의 권한있는 기구에 대하여 각 기구의 권한 범위에 속하는 분야에 있어서 이 협약의 이행에 관한 전문적인 자문을 제공하여 줄 것을 요청할 수 있다. 위원회는 전문기구, 국제연합아동기금 및 국제연합의 그 밖의 기관에게 그들의 활동범위에 속하는 분야에서의 이 협약의 이행에 관한 보고서를 제출할 것을 요청할 수 있다.

나. 위원회는 적절하다고 판단되는 경우 기술적 자문이나 지원을 요청하거나 그 필요성을 지적하고 있는 당사국의 모든 보고서를 그러한 요청이나 지적에 대한 위원회의 의견이나 제안이 있으면 동 의견이나 제안과 함께 전문기구, 국제연합아동기금 및 그 밖의 권한 있는 기구에 전달하여야 한다.

다. 위원회는 사무총장이 위원회를 대신하여 아동권리와 관련이 있는 특정 문제를 조사하도록 요청할 것을 총회에 대하여 권고할 수 있다.

라. 위원회는 이 협약 제44조 및 제45조에 의하여 접수한 정보에 기초하여 제안과 일반적 권고를 할 수 있다. 이러한 제안과 일반적 권고는 당사국의 논평이 있으면 그 논평과 함께 모든 관계 당사국에 전달되고 총회에 보고되어야 한다.

제 3 부

제46조 이 협약은 모든 국가에 의한 서명을 위하여 개방된다.

제47조 이 협약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁되어야 한다.

제48조 이 협약은 모든 국가에 의한 가입을 위하여 개방된다. 가입서는 국제연합 사무총장에게 기탁되어야 한다.

제49조 1. 이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합 사무총장에게 기탁되는 날부터 30일째 되는 날 발효한다.

2. 20번째의 비준서 또는 가입서의 기탁 이후에 이 협약을 비준하거나 가입하는 각 국가에 대하여, 이 협약은 그 국가의 비준서 또는 가입서 기탁 후 30일째 되는 날 발효한다.

제50조 1. 모든 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합 사무총장에게 제출할 수 있다. 동 제출에 의하여 사무총장은 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 붙이기 위한 당사국회의 개최에 대한 찬성 여부에 관한 의견을 표시하여 줄 것을 요청하는 것과 함께 개정안을 당사국에게 송부 하여야 한다. 이러한 통보일부터 4월 이내에 당사국중 최소 3분의 1이 회의 개최에 찬성하는 경우 사무총장은 국제연합 주관하에 동 회의를 소집하여야 한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합 총회에 제출된다.

2. 제1항에 따라서 채택된 개정안은 국제연합 총회에 의하여 승인되고, 당사국의 3분의 2이상의 다수가 수락하는 때에 발효한다.

3. 개정안은 발효한 때에 이를 수락한 당사국을 구속하며, 그 밖의 당사국은 계속하여 이 협약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 구속된다.

제51조 1. 국제연합 사무총장은 비준 또는 가입시 각국이 행한 유보문을 접수하고 모든 국가에게 이를 배포하여야 한다.

2. 이 협약의 대상 및 목적과 양립할 수 없는 유보는 허용되지 아니한다.

3. 유보는 국제연합 사무총장에게 발송된 통고를 통하여 언제든지 철회될 수 있으며, 사무총장은 이를 모든 국가에게 통보하여야 한다. 그러한 통고는 사무총장에게 접수된 날부터 발효한다.

제52조 당사국은 국제연합 사무총장에 대한 서면통고를 통하여 이 협약을 폐기할 수 있다. 폐기는 사무총장이 통고를 접수한 날부터 1년 후에 발효한다.

제53조 국제연합 사무총장은 이 협약의 수탁자로 지명된다.

제54조 아랍어 · 중국어 · 영어 · 불어 · 러시아어 및 서반아어본이 동등하게 정본인 이 협약의 원본은 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

이상의 증거로 아래의 서명 전권대표들은 각국 정부에 의하여 정당하게 권한을 위임받아 이 협약에서 명하였다.

모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약

채택일 1990. 12. 18 / 미발효 / 당사국 수 15 / 대한민국 미가입

이 협약의 당사국은 인권에 관한 국제연합의 기본적인 문서, 특히 세계인권선언, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약, 아동의 권리에 관한 협약 등에 담긴 원칙들을 고려하고, 국제노동기구 체재 내에서 만들어진 관련 문서, 특히 취업목적의 이주에 관한 협약(제97호), 학대 상황의 이주와 이주노동자의 기회 및 처우의 균등증진에 관한 협약(제143호), 취업목적 이주에 관한 권고(제86호), 이주노동자에 관한 권고(제151호), 강제적 또는 의무적 노동에 관한 협약(제29호), 강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호) 등에 규정된 원칙과 기준을 고려하고, 국제연합 교육과학문화기구의 교육상의 차별금지 협약에 내포된 원칙의 중요성을 재확인하고, 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약, 범죄의 예방 및 범죄자의 처우에 관한 제4회 국제연합회의의 선언, 법집행관을 위한 행위준칙, 노예제도에 관한 각종 협약을 상기하고, 국제노동기구의 목적 중의 하나가 그 헌장에 규정된 바와 같이 자국 이외의 나라에서 고용된 노동자의 이익보호인 점을 상기하고, 이주노동자와 그 가족에 관한 문제에 있어서는 이 기구가 전문지식과 경험을 갖고 있음을 유념하고, 국제연합의 각종기관, 특히 인권위원회, 사회개발위원회 및 국제연합 식량농업기구, 국제연합 교육과학문화기구, 세계보건기구 및 기타의 국제기구가 이주노동자와 그 가족에 관하여 달성한 업적의 중요성을 인정하고, 지역적 내지 양자 간 단위를 기초로 하여 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 대하여 일부 국가들에 의하여 달성된 성과는 물론, 이 분야에서의 양자 및 다자협정의 중요성과 유용성을 인정하고, 수백만 명의 사람들이 관련되어 국제사회에서 많은 나라에 영향을 미치고 있는 이주현상의 중요성과 정도를 실감하고, 이주노동자의 유입이 관계국과 그 국민에 미치는 충격을 인식하며, 이주노동자와 그 가족의 처우에 관한 기본원칙을 수용함으로써 각국의 태도 조화에 기여할 수 있는 규범의 수립을 희구하고, 무엇보다도 출신국에 없다는 점과 취업국에 체재함에 따라 직면하는 어려움으로 인하여 이주노동자와 그 가족은 종종 취약한 상황에 처하게 됨을 고려하고, 이주노동자와 그 가족의 권리가 충분히 인식되어 있지 않으며, 따라서 적절한 국제적 보호가 필요함을 확신하고, 특히 가족 이산으로 인하여 이주

는 이주노동자 본인은 물론 그 가족에게도 종종 심각한 문제를 야기함을 고려하고, 이주와 관련된 문제들은 비정규 이주의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여, 그들의 기본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위하여는 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고, 미신고 또는 비정규적 상황하의 이주노동자는 종종 다른 노동자보다도 불리한 근로조건하에 고용되어 있으며, 일부 고용주는 불공정한 경쟁으로 이익을 얻기 위하여 이에 현혹되어 그 같은 노동력을 찾는 점을 고려하고, 모든 이주노동자의 기본적인 인권이 보다 광범위하게 승인된다면 비정규적 상황의 이주노동자의 고용에 의지하기가 단념될 것이며, 나아가 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족에 일정한 권리를 추가로 인정한다면, 모든 이주노동자와 고용주가 당사국의 법률과 절차를 존중하고 준수하는 것이 촉진될 것임을 고려하고, 그러므로 범세계적으로 적용될 포괄적인 협약에서 기본규범을 재확인하고 확립하여 이주노동자와 그 가족의 권리에 대한 국제적 보호를 달성할 필요성을 확신하여, 다음과 같이 합의하였다.

제 1 부 적용범위와 정의

제1조 1. 이 협약은 별도로 언급되지 않는 한 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별도 없이 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 적용된다.

2. 이 협약은 이주의 준비, 출국, 통과, 취업국에 체류하여 유급활동을 하는 전 기간은 물론 출신국 또는 상거소국으로의 귀환을 포함하는 이주노동자와 그 가족의 전 이주과정에 적용된다.

제2조 이 협약의 적용상:

1. "이주노동자"란 그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사하여 온 사람을 말한다.

2. (a) "월경노동자"란 그 상거소를 인접국에 두고 통상 매일 또는 적어도 매주 한 번은 귀가하는 이주노동자를 말한다.

(b) "계절노동자"란 그의 작업이 성질상 계절조건에 의존하며, 일년 중 일정기간 동안만 수행되는 이주노동자를 말한다.

(c) "선원"이란 어부를 포함하여 국적국이 아닌 국가에 등록된 선박에 고용된 이주노동자를 말한다.

(d) "해상시설노동자"란 국적국이 아닌 나라의 관할에 속하는 해상시설에 고

용된 이주노동자를 말한다.

(e) "순회노동자"란 어느 한 나라에 상거소를 갖고 직업의 성격상 단기간 다른 나라들을 돌아다닐 필요가 있는 이주노동자를 말한다.

(f) "특정사업노동자"란 고용주에 의하여 정해진 기간 동안 그 나라에서 수행되는 특정사업에만 근무하도록 취업국에 입국이 허가된 이주노동자를 말한다.

(g) "특별취업노동자"란 다음과 같은 이주노동자를 말한다.

(ⅰ) 한정된 일정 기간 동안 특정한 업무 또는 임무를 수행하도록 고용주에 의하여 취업국에 파견된 자.

(ⅱ) 전문적, 상업적, 기술적 또는 기타 고도의 특수기능을 필요로 하는 작업에 한정된 일정 기간 동안 종사하는 자,

(ⅲ) 취업국의 고용주의 요청에 의하여 한정된 일정 기간동안 임시적 또는 단기적 성격의 업무를 수행하는 자; 체류 허가기간이 만료되거나 또는 그 이전이라도 더 이상 특수한 업무 또는 임무를 수행하지 않는다거나 그 작업에 종사하지 않으면 취업국을 출국하여야 할 자.

(h) "자영노동자"란 고용계약에 의하지 않고 유급활동에 종사하며, 통상 혼자 또는 자신의 가족과 함께 일하여 생계를 얻는 이주노동자 및 취업국의 법률이나 양자 또는 다자협정에 의하여 자영취업을 인정받은 여타의 이주노동자.

제3조 이 협약은 다음 사람에게는 적용되지 아니한다.

(a) 국제기구나 기관에 의하여 파견되었거나 고용된 자 또는 공무 수행을 위하여 국가에 의하여 자국 영토 외로 파견되었거나 고용된 자로서 그의 입국과 지위가 일반 국제법 또는 특정한 국제협정이나 협약에 의하여 규율되는 자.

(b) 개발계획 및 기타 협력계획에 참가하도록 국가 또는 그 대리인에 의하여 그 영역 외에서 고용되거나 파견된 자로서 그의 입국과 지위가 취업국과의 협정에 의하여 규율되며, 그 협정에 따라 이주노동자로 간주되지 않는 자.

(c) 출신국 이외의 국가에 투자가로 거주하는 자.

(d) 난민 및 무국적자. 단 관련 당사국의 해당 국내법 또는 발효 중인 국제협약에 의하여 적용이 정해져 있는 경우는 제외한다.

(e) 학생 및 연수생.

(f) 취업국에 주거를 정하여 유급활동에 종사할 것을 허가받지 못한 선원 및 해상시설 노동자.

제4조 이 협약의 적용상 "가족"은 이주노동자와 혼인한 자 또는 해당 법률에 따르면 혼인과 같은 효력을 갖는 관계에 있는 자는 물론 피부양 자녀 및 해당 법률 또는 관계국간의 양자 또는 다자협정에 의하여 가족으로 인정되는 여타의 피부양자를 말한다.

제5조 이 협약의 적용상 이주노동자와 그 가족은;

(a) 취업국의 법률 및 그 국가가 당사국인 국제협정에 따라 그 국가로의 입국, 체류, 유급활동에의 종사가 허용되면, 신고되거나 정규적 상황에 있는 것으로 간주된다.

(b) 이 조 (a)의 조건을 만족시키지 못할 때는, 미신고 또는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다.

제6조 이 협약의 적용상;

(a) "출신국"이란 해당자의 국적국을 의미한다.

(b) "취업국"이란 이주노동자가 유급활동에 종사할 예정이거나, 종사하고 있거나, 종사하여 온 국가 중 해당하는 경우를 의미한다.

(c) "통과국"이란 해당자가 취업국으로 이동하거나, 또는 취업국에서 출신국이나 상거소국으로 이동할 때 통과하는 국가를 의미한다.

제 2 부 권리의 비차별

제7조 당사국은 자국의 영토 내에 있거나 관할권 하에 있는 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 구별도 없이 인권에 관한 국제문서에 따라 이 협약에서 인정되는 권리를 존중하고 보장할 것을 약속한다.

제 3 부 모든 이주노동자와 그 가족의 인권

제8조 1. 이주노동자와 그 가족은 출신국을 포함한 어느 국가로부터도 자유롭게 출국할 수 있다. 이 권리는 법률에 의하여 규정되고 국가안보, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 다른 사람의 권리 및 자유를 보호하는 데 필요하고, 또한 이 협약 제3부에서 인정되는 기타의 다른 권리와 양립되는 경우를 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 언제라도 출신국으로 입국하여 체류할 권리를 가진다.

제9조 이주노동자와 그 가족의 생명권은 법률에 의하여 보호된다.

제10조 어떠한 이주노동자와 그 가족도 고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 처우나 형벌을 받지 아니한다.

제11조 1. 어떠한 이주노동자와 그 가족도 노예상태나 예속상태에 놓여지지 아니한다.

2. 어떠한 이주노동자와 그 가족도 강제적 또는 의무적 노동을 하도록 요구받지 아니한다.

3. 이 조 제2항은 범죄에 대한 형벌로서 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서 권한 있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따라 중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.

4. 이 조의 적용상 "강제노동"이란 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.

(a) 이 조 제3항에 지적되지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부로 석방되어 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것.

(b) 공동사회의 존립이나 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난 시에 요구되는 역무.

(c) 시민으로서의 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무로서 그 나라의 시민에게도 부과되는 것.

제12조 1. 이주노동자와 그 가족은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리에는 스스로 선택하는 종교 또는 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그 종교 또는 신념을 표명하는 자유를 포함한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 스스로 선택한 종교 또는 신념을 가지거나 받아들일 자유를 침해하게 될 강제를 받지 아니한다.

3. 종교 또는 신념을 표명할 자유는 법률로 규정되고 공공의 안전, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 다른 사람의 기본적인 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한받을 수 있다.

4. 이 협약의 당사국은 적어도 일방이 이주노동자인 부모 또는 경우에 따라 법정후견인이 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 자유를 존중할 것을 약속한다.

제13조 1. 이주노동자와 그 가족은 간섭받지 아니하고 의견을 가질 권리를 가진다.

2. 이주노동자와 그 가족은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리에는 구두, 서면, 인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국경에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자

유를 포함한다.

3. 이 조 제2항에 규정된 권리의 행사에는 특별한 의무와 책임이 따른다. 따라서 이러한 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만 그 제한은 법률에 의하여 규정되고 또한 다음의 사항을 위하여 필요한 경우에만 한정된다.

(a) 다른 사람의 권리 또는 신용의 존중.

(b) 관계국의 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호.

(c) 전쟁선전의 금지

(d) 차별, 적의, 폭력을 선동하는 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취 금지.

제14조 이주노동자와 그 가족은 사생활, 가정, 주거, 서신 또는 기타 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다. 이주노동자와 그 가족은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.

제15조 이주노동자와 그 가족은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 소유하는 재산을 자의적으로 박탈당하지 아니한다. 취업국의 국내법에 의하여 이주노동자와 그 가족의 재산 전부 또는 일부가 수용당할 경우, 이들은 공정하고 적절한 보상을 받을 권리를 가진다.

제16조 1. 이주노동자와 그 가족은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다.

2. 이주노동자와 그 가족은 공무원, 개인, 사인집단 또는 기관 등 그 누구에 의한 폭력, 상해, 협박 및 위협에 대하여도 국가의 효과적인 보호를 받을 권리를 가진다.

3. 법집행 공무원에 의한 이주노동자와 그 가족의 신원 확인은 법률에 의하여 규정된 절차에 따라 실시되어야 한다.

4. 이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지 아니한다.

5. 체포당하는 이주노동자와 그 가족은 체포시에 가능한 한 그들이 이해할 수 있는 언어로 체포이유를 통고받으며, 그들에 대한 피의사실을 그들이 이해할 수 있는 언어로 신속히 통고받는다.

6. 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 억류된 이주노동자와 그 가족은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 합리적인 기간 내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부된 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아

니되며, 석방은 재판, 기타 사법적 절차의 모든 단계에서의 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 할 수 있다.

7. 이주노동자나 그 가족이 체포되거나, 재판에 회부되어 교도소 또는 구치시설에 수용되거나, 기타 어떤 형태로든 억류되어 있을 때,

(a) 본인의 요구가 있으면 체포 또는 억류 사실과 그 이유가 출신국 또는 이익대표국의 영사 또는 외교당국에 지체없이 통고되어야 한다.

(b) 해당자는 위의 당국자와 통신할 권리를 가진다. 위의 당국자에 대한 해당자의 통신은 지체없이 전달되어야 하며, 또한 그도 위의 당국자로부터의 통신을 지체없이 받을 권리를 가진다.

(c) 해당자는 이상의 권리와 관련국가간에 적용 가능한 해당 조약에서 비롯되는 위의 당국자와 연락하고, 면회하고, 법률적 변호를 위하여 그들과 함께 조치를 취할 권리 등을 지체없이 고지받아야 한다.

8. 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 이주노동자와 그 가족은 법원이 그 억류의 합법성을 지체없이 결정하고 억류가 합법적이 아닌 경우에는 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여 법원에 절차를 취할 권리를 가진다. 그들이 절차에 참가할 때, 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 말할 수 없는 경우에는 통역인의 조력을 받으며, 필요하다면 비용은 무상으로 한다.

9. 위법하게 체포되거나 억류된 이주노동자와 그 가족은 집행 가능한 보상을 받을 권리를 가진다.

제17조 1. 자유를 박탈당한 이주노동자와 그 가족은 인도적으로 그리고 인간 고유의 존엄성과 그들의 문화적 독자성을 존중받으며 처우되어야 한다.

2. 기소된 이주노동자와 그 가족은 예외적인 사정이 있는 경우를 제외하고는 기결수와 분리되어야 하며, 유죄의 판결을 받고 있지 아니한 자로서의 지위에 상응하는 별도의 취급을 받는다. 미성년 피고인은 성인과 분리되어야 하며, 또한 가능한 한 신속히 재판에 회부된다.

3. 이주에 관한 규정을 위반하여 통과국 또는 취업국에서 억류된 이주노동자와 그 가족은 가능한 한 기결수 또는 재판계류 중인 피억류자와는 분리되어 취급되어야 한다.

4. 법원이 과한 형벌로서 구금이 집행 중일 때 이주노동자와 그 가족의 대우의 기본적인 목적은 그들의 교정 및 사회복귀에 두어야 한다. 소년범은 성인과는 분리되어야 하며, 그 연령과 법적 지위에 상응하는 대우가 부여된다.

5. 억류 또는 구금기간 중 이주노동자와 그 가족은 가족의 면회에 관하여 그 나라의 국민과 동등한 권리를 향유한다.

6. 이주노동자가 자유를 박탈당할 때마다 해당국의 권한 있는 당국은 그의 가족, 특히 배우자 및 미성년의 자녀에게 초래될 수 있는 문제에 유의하여야 한다.

7. 취업국 또는 통과국의 현행 법률에 따라 억류 또는 구금된 이주노동자와 그 가족은 같은 상황의 당해국의 국민과 동등한 권리를 향유한다.

8. 이주노동자 또는 그 가족이 이주에 관한 법률 위반을 확인하기 위하여 억류된 경우 그는 그에 따른 비용을 부담하지 아니한다.

제18조 1. 이주노동자와 그 가족은 법원에서 그 나라의 국민과 평등한 권리를 가지다. 그 사람은 형사상의 죄 또는 소송상의 권리, 의무의 결정시에 법률에 의하여 설립된 권한 있고 독립적인 공평한 법원에 의하여 공정한 공개심리를 받을 권리를 가진다.

2. 형사상의 범죄로 기소된 이주노동자와 그 가족은 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.

3. 이주노동자와 그 가족은 그에 대한 형사상의 죄를 결정함에 있어서 적어도 다음과 같은 보장을 받을 권리를 가진다.

(a) 그에 대한 기소의 성질과 이유에 대하여 그가 이해하는 언어로 신속하고 상세하게 통고받을 것.

(b) 방어 준비를 위하여 충분한 시간과 편의를 가질 것과 본인이 선임한 변호인과 연락을 취할 수 있을 것.

(c) 부당하게 지체됨이 없이 재판을 받을 것.

(d) 본인의 출석하에 재판을 받으며, 직접 또는 본인이 선임한 자의 법적 조력을 통하여 변호할 것. 만약 법적 조력을 받지 못하는 경우 변호인의 조력을 받을 권리에 대하여 통지받을 것. 사법상의 이익을 위하여 필요한 경우 법적 조력이 그에게 주어지도록 할 것이며, 충분한 지불수단을 가지고 있지 못한 경우 무료로 제공될 것.

(e) 자기에게 불리한 증인을 심문하거나 또는 심문받도록 할 것과 자기에게 불리한 증인과 동일한 조건으로 자기를 위한 증인을 출석시키도록 하고, 또한 심문받도록 할 것.

(f) 법정에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 또는 말할 수 없는 경우에는 무료로 통역의 조력을 받을 것.

(g) 자기에게 불리한 진술 또는 유죄의 자백을 강요당하지 아니할 것.

4. 미성년자의 경우에는 그 절차가 그들의 연령과 그들의 갱생을 촉진하고자 하는 요망을 고려한 것이어야 한다.

5. 유죄판결을 받은 이주노동자와 그 가족은 법률에 따라 그 판결 및 형벌에 대하여 상급법원에서 재심을 받을 권리를 가진다.

6. 이주노동자와 그 가족이 확정판결에 의하여 유죄판결을 받았으나, 그 후 새로운 사실 또는 새로 발견된 사실에 의하여 오심이 있었음이 결정적으로 입증됨으로써 그에 대한 유죄판결이 파기되었거나 또는 사면을 받았을 경우에는 유죄판결의 결과 형벌을 받은 자는 법률에 따라 보상을 받는다. 단 그 알지 못한 사실이 적시에 밝혀지지 않은 것이 전체적 또는 부분적으로 그에게 책임이 있었다는 것이 증명된 경우에는 그러하지 아니하다.

7. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 각국의 법률 및 형사절차에 따라 이미 확정적으로 유죄 또는 무죄선고를 받은 행위에 관하여는 재차 재판 또는 처벌을 받지 아니한다.

제19조 1. 이주노동자와 그 가족은 행위시에 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니하며, 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다도 중한 형벌을 받지 아니한다. 범죄인은 범죄가 행하여진 후에 보다 가벼운 형을 부과하도록 하는 규정이 법률에 정하여진 경우에는 그 혜택을 받는다.

2. 이주노동자 또는 그 가족이 범한 범죄에 형벌을 부과할 때에는 이주노동자의 지위, 특히 체류와 취업의 권리에 대한 인도적인 배려가 주어져야 한다.

제20조 1. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 계약상의 의무의 불이행만을 이유로 구금되지 아니한다.

2. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 근로계약에 따른 의무를 이행하지 못하였다는 것만을 이유로 체류허가 또는 취업자격을 박탈당하지 아니하며, 퇴거강제 당하지 아니한다. 단, 당해 의무 이행이 체류허가나 취업자격의 요건인 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조 법률에 의하여 정식으로 권한을 부여받은 공무원 이외의 자가 신분증명서, 입국, 체류, 거주 또는 정착을 허가하는 서류 또는 취업허가증을 압수, 파기 또는 파기하려 함은 위법이다. 그 같은 서류의 합법적 압수시에는 상세한 수령증의 교부가 있어야 한다. 어떠한 경우에도 이주노동자나 그 가족의 여권 또는 그에 상응하는 서류를 파기하는 것은 허용되지 아니한다.

제22조 1. 이주노동자와 그 가족에 대한 집단적 추방 조치는 금지된다. 각 추방사건은 개별적으로 심리되고 결정되어야 한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 권한 있는 당국에 의하여 법률에 따른 결정에 의하여만 당사국의 영역으로부터 추방될 수 있다.

3. 추방의 결정은 그가 이해하는 언어로 통고되어야 한다. 본인의 요구가 없으면 의무적이 아닌 경우라도 만약 요구를 하면 결정은 문서로 통보되어야 하며, 국가안보에 의한 예외적인 경우를 제외하고는 결정의 이유가 진술되어야 한다. 이러한 권리는 결정 이전 또는 늦어도 결정시에는 당사자에게 고지되어야 한다.
4. 사법당국에 의한 최종 판결이 발표되는 경우를 제외하고 당사자는 자기가 추방되지 말아야 할 이유를 제출할 권리가 있으며, 권한 있는 기관에 의하여 그 사건이 심사받을 수 있어야 한다. 단, 국가안보상의 긴요한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 심사 기간 중 당사자는 추방결정의 집행정지를 요청할 권리를 가진다.
5. 이미 집행된 추방결정이 나중에 무효로 되었을 때, 당사자는 법률에 따른 보상을 청구할 권리를 가지며, 이전의 결정은 그가 당해 국가로 재입국하는 것에 방해사유가 될 수 없다.
6. 추방의 경우 당사자에게는 출국 전 또는 후에 임금청구권, 그에게 귀속될 다른 권리 또는 현행 채무를 해결하기 위한 합리적인 기회가 주어져야 한다.
7. 추방 결정의 집행을 해하지 않는 범위에서 그 결정의 대상인 이주노동자 또는 그 가족은 출신국 이외의 국가로의 입국을 모색할 수 있다.
8. 이주노동자 또는 그 가족이 추방되는 경우 추방 비용을 당사자에게 부담시켜서는 아니된다. 당사자는 자신의 여행경비의 지불을 요구받을 수 있다.
9. 취업국으로부터의 추방 그 자체로는 임금수령권과 그에게 귀속될 다른 권리를 포함하여 이주노동자 또는 그 가족이 그 국가의 법률에 따라 획득한 어떠한 권리도 손상시키지 아니한다.

제23조 이주노동자와 그 가족은 이 협약상의 권리를 침해받았을 때, 출신국 또는 그 나라의 이익대표국의 영사 또는 외교당국의 보호와 지원을 요청할 권리를 가진다. 특히 추방의 경우 당사자는 이 권리에 대하여 지체없이 고지받으며, 추방국 당국은 이 권리의 행사를 용이하게 하여야 한다.

제24조 모든 이주노동자와 그 가족은 어디에서나 법 앞에 인간으로 인정받을 권리를 가진다.

제25조 1. 이주노동자는 보수 및 다음 사항에 있어서 취업국 국민보다도 불리한 취급을 받지 아니한다.

(a) 다른 근무조건, 즉 초과근무, 노동시간, 주간휴가, 유급휴가, 안전, 보건, 고용관계의 종료, 기타 그 나라의 법률과 관행상 근무조건에 포함되는 사항.

(b) 다른 고용조건, 즉 고용의 최저연령, 가사노동의 제한, 기타 그 나라의 법률과 관행상 고용조건으로 간주되는 사항.

2. 사적 고용계약이 이 조 제1항에 지적된 평등대우의 원칙을 위배함은 위법하다.

3. 당사국은 이주노동자의 체류 또는 취업이 비정규적이라는 이유로 인하여 이 원칙으로부터 파생되는 어떠한 권리도 박탈당하지 않을 것을 보장하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 특히 그러한 비정규성을 이유로 고용주는 법률상 또는 계약상의 의무를 면제받을 수 없으며, 그들의 의무가 어떠한 방법으로든 제한되지 아니한다.

제26조 1. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 다음과 같은 권리를 인정한다.

(a) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 보호하기 위하여 법률에 따라 설립된 기타의 조직의 집회와 활동에 참가할 권리.

(b) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 위에 지적된 조직에 자유로이 가입할 권리.

(c) 노동조합 및 위에 지적된 조직의 원조 및 지원을 추구할 권리.

2. 이러한 권리의 행사에 대하여는 법률에 규정되고 국가안보, 공공질서, 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외에는 어떠한 제한도 부과될 수 없다.

제27조 1. 사회보장에 있어서 이주노동자와 그 가족이 취업국의 해당 법률과 양자 및 다자조약에 규정된 요건을 충족하면, 취업국에서 국민과 동등한 대우를 받아야 한다. 출신국과 취업국의 당국은 이의 적용방식을 결정하기 위하여 언제든지 필요한 조치를 마련할 수 있다.

2. 해당 법률이 이주노동자와 그 가족에 대한 급부를 인정하지 않는 경우, 해당국은 유사한 상황의 국민에게 부여되는 대우를 기초로 하여 그 급부와 관련된 해당자의 출연금액을 본인에게 상환하는 가능성을 검토하여야 한다.

제28조 이주노동자와 그 가족은 해당국 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 생명의 유지와 회복 불가능한 건강상의 피해를 방지하기 위하여 긴급하게 요구되는 진료를 받을 권리를 가진다. 응급진료는 그의 체류나 취업이 비정규적임을 이유로 거절되어서는 아니된다.

제29조 이주노동자의 자녀는 성명, 출생등록 및 국적에 대한 권리를 가진다.

제30조 이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육을 받을 기본권을 가진다. 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학전 교육기관이나 학교의

입학이 거부되거나 제한되어서는 아니된다.

제31조 1. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 문화적 독자성에 대한 존중을 보장하여야 하며, 그의 출신국과의 문화적 유대의 유지를 방해하여서는 아니된다.

2. 당사국은 이에 관한 노력을 지원하고 조장시키는 적절한 조치를 취할 수 있다.

제32조 이주노동자와 그 가족은 취업국에서의 체류가 종료되었을 때 그들의 소득과 저축을 이전시키고, 관련국의 해당 법률에 따라 가재 및 소지품을 이전시킬 권리를 가진다.

제33조 1. 이주노동자와 그 가족은 출신국, 취업국, 통과국으로부터 각각 해당하는 경우에 따라 다음 사항에 관하여 통지받을 권리를 가진다.

(a) 이 협약에 의하여 발생하는 권리.

(b) 입국 조건, 해당국의 법률과 관행에 따른 그의 권리와 의무 및 해당국의 행정절차 또는 기타 절차를 준수할 수 있도록 하는 기타의 사항.

2. 당사국은 위의 정보의 보급 또는 고용주, 노동조합 및 기타 적절한 단체나 기관에 의한 정보제공을 보장하는 데 적절하다고 생각하는 모든 조치를 취하여야 한다. 적절한 경우에는 다른 관계국과 협력하여야 한다.

3. 이주노동자와 그 가족이 요구하면 그러한 적절한 정보는 무료로 제공되어야 하며, 가능한 한 그가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

제34조 이 협약 제3부의 어떠한 규정도 이주노동자와 그 가족이 통과국과 취업국의 법률과 규정을 준수할 의무나 그 국가 주민의 문화적 독자성을 존중할 의무를 면제시켜 주는 효과를 가지지 아니한다.

제35조 이 협약 제3부의 어떠한 규정도 미신고 또는 비정규적 상황의 이주노동자 또는 그 가족의 상황을 정규화한다거나 또는 그들의 상황을 정규화할 권리를 의미하는 것으로 해석되지 아니하며, 이 협약의 제6부에 규정된 건전하고 공평한 국제적 이주조건을 보장하기 위한 조치를 해하지도 아니한다.

제 4 부 신고된 또는 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족들의 기타의 권리

제36조 취업국에 신고된 또는 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족은 이 협약 제3부에 규정된 권리에 추가하여 제4부에 규정된 권리도 향유한다.

제37조 이주노동자와 그 가족은 출국 전 또는 늦어도 취업국에 입국할 때에 그들의 입국과 특히 체류와 그가 종사할 유급활동에 관한 모든 조건은 물론 취업국에서 충족시켜야 할 요건과 이들 조건의 변경을 위하여 접촉할 당국에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지받을 권리를 가진다.

제38조 1. 취업국은 사정에 따라 이주노동자와 그 가족에게 체류나 취업허가에 대한 영향이 없이 일시출국이 허용될 수 있도록 모든 노력을 다하여야 한다. 이때 취업국은 특히 출신국에서의 이주노동자와 그 가족의 특별한 필요와 의무를 고려하여야 한다.

2. 이주노동자와 그 가족은 이러한 일시출국이 허용되는 조건에 대하여 충분하게 고지받을 권리를 가진다.

제39조 1. 이주노동자와 그 가족은 취업국의 영역 내에서 이전의 자유와 거주지 선택의 자유에 대한 권리를 가진다.

2. 이 조 제1항의 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕 또는 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 협약에서 인정되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

제40조 1. 이주노동자와 그 가족은 그들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 증진시키고 보호하기 위하여 취업국에서 단체와 노동조합을 결성할 권리를 가진다.

2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서 또는 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제41조 1. 이주노동자와 그 가족은 출신국의 법률에 따라 자국의 공무에 참여할 권리를 가지며, 그 나라의 선거시 선거권과 피선거권을 가진다.

2. 관계국은 적절한 경우 법률에 따라 이러한 권리의 행사를 지원하여야 한다.

제42조 1. 당사국은 출신국과 취업국 양쪽에 이주노동자와 그 가족의 특별한 필요, 희망 및 의무가 이를 통하여 고려될 수 있는 절차 또는 기관의 수립을 검토하여야 하며, 적절한 경우 이주노동자와 그 가족이 이 기관에 자유롭게 선출된 대표자를 둘 수 있는 가능성을 상정하여야 한다.

2. 취업국은 지역사회의 생활과 운영에 관한 결정을 할 때 국내법에 따라 이주노동자와 그 가족과의 협의와 참여를 조장하여야 한다.

3. 취업국이 주권의 행사로서 이주노동자에게 정치적 권리를 부여하면, 그는 취업국에서 정치적 권리를 향유할 수 있다.

제43조 1. 이주노동자는 다음 사항의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다.

(a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육기관 및 교육사업의 이용.

(b) 직업안내 및 취업소개의 이용.

(c) 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용.

(d) 주택의 이용. 이에는 사회주택계획과 임차료의 착취로부터의 보호를 포함한다.

(e) 당해 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용.

(f) 협동조합 및 자주관리사업에의 참여, 단 이것이 그들의 이주상의 지위 변경을 의미하지 아니하며, 당해 단체의 규정과 규칙을 따라야 한다.

(g) 문화생활의 이용과 참여.

2. 취업국에 의하여 허용된 체류조건이 각각의 요건을 충족시킨다면, 당사국은 이주노동자가 이 조 제1항에 규정된 권리를 향유할 수 있도록 실질적으로 평등한 대우를 보장할 수 있는 조건을 신장시켜야 한다.

3. 취업국은 이주노동자의 고용주가 그들을 위하여 주택이나 사회, 문화적 시설을 설치하는 것을 방해하여서는 아니된다. 이 협약 제70조의 규정의 적용을 전제로 하여 취업국은 그러한 시설의 설치는 그 설비에 관하여 해당국에서 일반적으로 적용되는 조건을 따르게 할 수 있다.

제44조 1. 당사국은 가정이 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가짐을 인정하며, 이주노동자 가족들의 결합의 보호를 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 당사국은 이주노동자가 그의 배우자나 해당 법률에 따르면 혼인과 동등한 취급을 받는 관계에 있는 자 및 미혼의 피부양 미성년 자녀와 재결합하는 것을 촉진하기 위하여 자신의 권한 내에서 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 취업국은 이주노동자의 다른 가족에 대하여도 인도적 견지에서 이 조 제2항에 규정된 것과 동등한 대우를 부여함을 호의적으로 고려하여야 한다.

제45조 1. 이주노동자의 가족은 취업국에서 다음 사항의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다.

(a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육기관 및 교육사업의 이용.

(b) 참가 자격을 충족하는 경우, 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용.

(c) 각각의 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용.

(d) 문화생활의 이용과 참여.

2. 취업국은 적절한 경우에는 출신국과 협력하여 이주노동자의 자녀에게 특히 현지언어를 가르치는 것과 관련하여 그들이 현지의 학교제도에 용이하게 적응하도록 하는 정책을 추구하여야 한다.

3. 취업국은 이주노동자의 자녀에 대한 모국어 및 출신국의 문화 교육을 촉진하도록 노력하여야 하며, 출신국은 적절한 경우 언제든지 이에 협력하여야 한다.

4. 취업국은 필요하다면 출신국의 협력을 받아 이주노동자의 자녀의 모국어 교육을 위한 특별과정을 설치할 수 있다.

제46조 이주노동자와 그 가족은 관계국의 적용 법률은 물론 관련 국제협정 및 관세동맹에의 참여로 인한 의무를 따를 것을 전제로 하여, 취업국이 인정한 유급활동을 수행하는 데 필요한 장비와 개인 소지품 및 가재에 대하여 다음의 경우 출입국 관세와 세금이 면제된다.

(a) 출신국 또는 상거소국으로부터의 출국시.

(b) 취업국으로의 최초 입국시.

(c) 취업국으로부터의 최종 출국시.

(d) 출신국 또는 상거소국으로의 최종 귀국시.

제47조 1. 이주노동자는 그의 수입과 저축, 특히 가족 부양에 필요한 금액을 취업국으로부터 출신국 또는 기타 국가로 송금할 권리를 가진다. 그러한 송금은 관계국의 적용 법률에 따른 절차와 관련 국제협정에 따라 시행된다.

2. 관계국은 송금을 용이하게 하도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제48조 1. 이주노동자와 그 가족은 관련 이중과세협정을 해하지 않는 범위에서 취업국에서의 수입에 관하여 다음과 같이 처우된다.

(a) 유사한 상황의 그 나라의 국민에게 부과되는 것 이상으로 고액이거나 부담이 되는 조세, 관세 또는 어떠한 명칭의 부과금도 부과되지 아니한다.

(b) 부양가족 공제를 포함하여 유사한 상황의 그 나라의 국민에게 적용되는 어떠한 명칭의 조세감면이나 조세공제도 받을 권리를 가진다.

2. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 수입 및 저축에 대한 이중과세를 방지하기 위한 적절한 조치를 채택하기 위하여 노력한다.

제49조 1. 국내법에 따라 체류와 취업에 별개의 허가를 요하는 취업국은 이주노동자의 유급활동 종사 허가기간과 최소한 동일한 기간의 체류허가를 발급하여야 한다.

2. 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다.

3. 이 조 제2항에 규정된 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을 주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류허가가 철회되어서는 아니된다.

제50조 1. 이주노동자가 사망하거나 혼인의 해소시 취업국은 가족의 재결합에 근거하여 그 국가에 체류하고 있는 이주노동자 가족에 대한 체류허가 부여에 대하여 호의적인 고려를 하여야 한다. 취업국은 그들이 그 국가에 이미 체류한 기간을 고려하여야 한다.

2. 그러한 허가를 받지 못한 가족에게는 출국 전에 취업국에서의 용무를 처리하는 데 필요한 합리적인 기간이 허용되어야 한다.

3. 이 조 제1항과 제2항의 규정은 취업국의 입법 또는 그 국가에 적용되는 양자 및 다자조약에 의하여 그러한 가족에게 부여되는 체류 및 취업의 권리를 해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제51조 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되지 않는 이주노동자는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는, 취업 허가기간의 만료 전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다거나, 체류자격을 상실하지 아니한다. 그러한 이주노동자는 취업허가서에 규정된 조건과 제한을 전제로 하여, 남은 취업허가기간 동안 대체취업, 공공근로계획에의 참여 및 재훈련 등을 요청할 권리가 있다.

제52조 1. 이주노동자는 취업국에서 다음의 제한과 조건하에서 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 가진다.

2. 취업국은 어떠한 이주노동자에 대하여도;

(a) 국가이익을 위하여 필요하고 국내법으로 규정된 경우 제한적 범주의 취업, 직능, 역무, 활동으로의 진출을 제한할 수 있다.

(b) 그 국가 외에서 취득한 직업상의 자격증의 인정에 관한 법률에 따라 유급활동의 자유선택을 제한할 수 있다. 그러나 관련 당사국은 그러한 자격증을 인정하기 위한 노력을 하여야 한다.

3. 취업허가가 기한부인 이주노동자에 대하여 취업국은 또한;

(a) 2년 이하로 국내법에 규정된 기간 동안 이주노동자가 유급활동을 수행할 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 경우, 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 인정할 수 있다.

(b) 자국민 또는 국내법이나 양자 또는 다자협정에 따라 이 목적상 자국민으로 취급되는 자에게 우선권을 주는 정책을 수행하기 위하여 유급활동에 대한 이주노동자의 진출을 제한할 수 있다. 5년 이하로 국내법에 규정된 기간 동안 유급활동을 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 이주노동자에게는 이러한 제한이 적용되지 아니한다.

4. 취업국은 취업을 위하여 입국이 허용된 이주노동자의 자영업 종사가 허가되는 조건을 설정하여야 한다. 그 노동자가 취업국에서 합법적으로 체류한 기간이 고려되어야 한다.

제53조 1. 무기한 또는 자동연장이 가능한 체류허가 또는 입국허가를 얻은 이주노동자의 가족은 이 협약 제52조에 따라 이주노동자에게 적용되는 것과 같은 조건으로 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되어야 한다.

2. 관련 양자 또는 다자협정의 적용을 전제로 하여 당사국은 유급활동의 자유로운 선택권이 허용되지 않는 이주노동자의 가족에 대하여 유급활동 종사 허가의 취득에 있어서 취업국 입국을 신청하는 다른 노동자보다는 유급활동 종사 허가취득에 있어 우선권의 부여를 긍정적으로 고려하여야 한다.

제54조 1. 체류허가 또는 취업허가의 조건과 이 협약 제25조와 제27조에 규정된 권리를 해하지 아니하고, 이주노동자는 다음 사항에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 향유한다.

(a) 해고로부터의 보호.

(b) 실업수당.

(c) 실업대책으로서의 공공근로계획에의 참가.

(d) 이 협약 제52조의 적용을 전제로 하여 실업 또는 다른 유급활동 종료 시 대체취업의 기회.

2. 이주노동자가 자신의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에 규정된 바에 따라 그 사건을 취업국의 권한 있는 당국에 제기할 권리가 있다.

제55조 유급활동에 종사를 허가받은 이주노동자는 그 허가에 부가된 조건하에서는 그 유급활동의 수행에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 받을 권리를 가진다.

제56조 1. 협약 제4부에서 지적된 이주노동자와 그 가족은 협약 제3부에 규정된 보호조항의 적용을 전제로 하여 그 국가의 국내법에 규정된 이유에 해당하는 경우 이외에는 취업국으로부터 추방당하지 아니한다.

2. 이주노동자 또는 그 가족의 체류허가 및 취업허가로부터 발생하는 권리를 박탈하기 위한 목적에서 추방이 이용되어서는 아니된다.

3. 이주노동자 또는 그 가족의 추방 여부를 검토할 때에는 인도적 고려사항과 그가 취업국에서 이미 체재한 기간이 고려되어야 한다.

제 5 부 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족에 관한 규정

제57조 협약 제5부에 규정된 신고되거나 정규적 상황에 있는 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족은 제3부에 규정된 권리와 아래에서 수정된 경우를 제외한 제4부에 규정된 권리를 향유한다.

제58조 1. 이 협약 제2조 제2항 (a)에 정의된 월경노동자는 그가 취업국에 상거소를 가지고 있지 아니하다는 점을 고려하여 취업국에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 적용될 수 있는 협약의 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 취업국은 일정 기간 이후에는 월경노동자에게 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 부여하는 것을 긍정적으로 고려한다. 이 권리의 부여는 그의 월경노동자로서의 지위에 영향을 미치지 아니한다.

제59조 1. 이 협약 제2조 제2항 (b)에 정의된 계절노동자는 그가 취업국에서 연중 일부만 거주한다는 점을 고려하여 협약 제4부에 규정된 권리 중 그의 취업국 영역에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 적용될 수 있는 것으로서 계절노동자라는 그 국가에서의 그의 지위와 양립할 수 있는 권리를 가진다.

2. 이 조 제1항의 적용을 전제로 하여 취업국은 상당 기간 자국 영역 내에서 취업하였던 계절노동자가 관련 양자 및 다자협정에 따를 것을 조건으로 하여 다른 유급활동에 종사할 가능성과 그 국가로 입국신청을 하는 다른 노동자에 비하여 우선권을 줄 가능성을 검토한다.

제60조 이 협약 제2조 제2항 (e)에 정의된 순회노동자는 협약의 제4부에 규정된 권리 중 취업국에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 부여될 수 있는 것으로서 그 국가에서 순회노동자로서의 그의 지위와 양립할 수 있는 권리를 가진다.

제61조 1. 이 협약 제2조 제2항 (f)에 정의된 특정사업노동자와 그 가족은 제43조 제1항 (b) 및 (c), 제43조 제1항 (d) 중 사회주택계획에 관한 부분, 제45조 제1항 (b) 및 제52조 내지 제55조의 권리를 제외한 협약의 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 특정사업노동자가 그의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에 규정된 바에 따라 그 사건을 당해 고용주에 대하여 관할권을 갖는 국가의 권한 있는 당국에 제기할 권리를 가진다.

3. 당사국은 시행 중인 양자 또는 다자협정의 적용을 전제로 하여 특정사업노동자가 그 사업에 근무하고 있는 동안 출신국 또는 상거소국의 사회보장제도에 의한 보호를 적절하게 계속 받을 수 있도록 노력하여야 한다. 관련 당사국은

이 점에서 권리의 부정이나 지급의 중복을 회피할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

4. 이 협약 제47조의 규정 및 관련 양자 또는 다자협정을 해하지 아니하며, 관련 당사국은 특정사업노동자의 임금을 출신국 또는 상거소국에서 지불할 것을 허용하여야 한다.

제62조 1. 이 협약 제2조 제2항 (g)에 정의된 특별취업노동자는 협약 제43조 제1항 (b) 및 (c), 제43조 제1항 (d) 중 사회주택계획에 관한 부분, 제52조, 제54조 제1항 (d)를 제외하고 협약 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 특별취업노동자의 가족은 제53조의 규정을 제외하고 협약 제4부에 규정된 이주노동자의 가족에 관한 권리를 가진다.

제63조 1. 이 협약 제2조 제2항 (h)에 정의된 자영노동자는 근로계약을 체결하는 노동자에게만 배타적으로 적용되는 권리를 제외하고 협약 제4부에 규정된 권리를 가진다.

2. 이 협약 제52조와 제57조의 규정을 해하지 아니하고, 자영노동자의 경제활동 종료는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는 그 자체로 그와 그 가족에 대한 취업국에서의 체재 또는 유급활동의 종사에 대한 허가철회를 의미하지 아니한다.

제 6 부 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적이며 합법적인 조건의 증진

제64조 1. 당사국은 이 협약 제79조의 규정을 해하지 아니하고 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적인 조건을 촉진하기 위하여 적절하게 협의하고 협력하여야 한다.

2. 그 점에 관하여는 노동력의 수요와 공급만이 아니라 이주노동자와 그 관련 가족의 사회적, 경제적, 문화적 및 기타의 필요는 물론 관련 공동체에 대한 이주의 영향에 대하여도 적절한 고려가 있어야 한다.

제65조 1. 당사국은 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 문제에 대처하기 위하여 적절한 기구를 유지한다. 그 기능에는 특히 다음이 포함되어야 한다.

(a) 그 같은 이주에 관한 정책의 수립과 집행.

(b) 그 같은 이주와 관련된 다른 당사국의 권한 있는 당국과의 정보교환, 협의 및 협력.

(c) 특히 고용주, 노동자 및 그들의 조직에 대하여 이주 및 취업에 관한 정

책, 법률, 규정과 이주에 관한 타국과의 협정, 기타 관련된 사항에 대한 적절한 정보의 제공.

(d) 이주노동자와 그 가족에게 출발, 이동, 도착, 체류, 유급활동, 일시출국과 재입국을 할 때 필요로 하는 허가, 절차, 준비 및 취업국에서의 근로조건과 생활조건, 관세, 통화, 세금, 기타 관계 법령에 관한 정보의 제공과 적절한 지원.

2. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 사회적, 문화적 및 기타의 필요를 충족하는데 소요되는 적절한 영사업무 및 다른 용역의 제공을 적절히 촉진하여야 한다.

제66조 1. 이 조 제2항에 따를 것을 조건으로, 외국에서 취업할 노동자를 모집하기 위한 업무를 담당할 권리는 아래의 경우에 한정되어 인정된다.

(a) 그러한 업무가 진행되는 국가의 공공기관이나 기구.

(b) 관계국간의 협정에 근거한 취업국의 공공기관이나 기구.

(c) 양자 또는 다자협정에 의하여 설립된 기구.

2. 관련 당사국의 법률과 관행에 따라 설립되어 당사국의 공공당국에 의한 허가, 승인, 감독에 따를 것을 조건으로 대리상, 예정 고용주 또는 그들의 대리인에게도 그러한 업무수행이 허용될 수 있다.

제67조 1. 관련 당사국은 이주노동자와 그 가족이 귀국하기로 결정하였거나, 체류 또는 취업허가가 만료되었거나, 또는 취업국에서 비정규적 상황에 있을 때, 그들의 출신국으로의 질서 있는 귀환에 관한 조치를 채택함에 있어서 적절히 협력하여야 한다.

2. 관련 당사국은 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족과 관련하여 출신국에서의 그들의 재정착을 위한 적절한 경제환경을 조장하고 그들의 항구적인 사회적, 문화적 재통합을 용이하게 하기 위하여 당사국간에 합의된 조건에 따라 적절히 협력하여야 한다.

제68조 1. 통과국을 포함하여 당사국들은 비정규적 상황에 있는 이주노동자의 불법 내지 비밀 이동과 취업을 방지하고 근절하기 위하여 협력하여야 한다. 이 목적을 위하여 각국이 그 관할권 내에서 취할 조치에는 다음 사항이 포함된다.

(a) 이민을 오고 가는 것에 관한 잘못된 정보의 유포행위에 대한 적절한 조치.

(b) 이주노동자와 그 가족의 불법 내지 비밀 이동을 적발하고 근절하는 조치와 이와 같은 이동을 조직하거나, 수행하거나, 이를 지원하는 개인, 집단 또는 단체를 효과적으로 제재하기 위한 조치.

(c) 비정규적 상황에 있는 이주노동자와 그 가족에게 폭력, 협박, 위협을 가

하는 개인, 집단 또는 단체를 효과적으로 제재하기 위한 조치.

2. 취업국은 적절한 경우 고용주에 대한 제재를 포함하여 자국 영역 내에서 비정규적 상황의 이주노동자의 취업을 근절하는 데 적합하고 효과적인 모든 조치를 취하여야 한다. 이주노동자가 취업에 따라 고용주에 대하여 갖는 권리는 이러한 조치에 의하여 침해되지 아니한다.

제69조 1. 당사국은 자국 영역 내에 비정규적 상황의 이주노동자와 그 가족이 있는 경우 그러한 상황이 지속되지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

2. 관계당사국이 관련 국내법 및 양자 또는 다자협정에 따라 그들의 지위를 정규화시킬 가능성을 검토할 때에는, 그들의 입국 관련 사정, 취업국에서의 체류기간, 특히 그의 가족상황에 관한 것 등 기타 관련사항에 적절한 주의가 기울여져야 한다.

제70조 당사국은 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족의 근로조건과 생활조건이 적절성, 안전성, 위생적 기준과 인간의 존엄성의 원칙에 상응할 것을 보장하기 위하여 자국민에게 적용되는 정도의 조치를 취하여야 한다.

제71조 1. 당사국은 필요할 경우에는 언제든지 사망한 이주노동자 또는 그 가족의 사체가 출신국으로 용이하게 송환되도록 한다.

2. 이주노동자 또는 그 가족의 사망에 대한 보상문제에 관하여 당사국은 문제의 조속한 해결을 위하여 적절한 경우 관계자에게 지원을 제공하여야 한다. 이 문제의 해결은 이 협약규정과 합치되는 관련 국내법과 양자 또는 다자협정에 기하여 이루어져야 한다.

제 7 부 협약의 적용

제72조 1. (a) 이 협약의 적용을 심사하기 위하여 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호위원회(이하 "위원회"라고 칭한다)를 설치한다.

(b) 위원회는 이 협약의 발효 시에는 10명, 그리고 41개 당사국에 대하여 발효한 이후에는 14명의 고매한 인격을 가지며, 공정하고, 협약이 대상으로 하는 분야에서 능력을 인정받은 전문가로 구성한다.

2. (a) 위원회의 위원은 당사국에 의하여 지명된 명단으로부터 당사국에 의한 비밀투표에 의하여 선출되는데, 출신국과 취업국을 포함하는 공평한 지리적 배분과 주요한 법체계의 대표에 관하여 적절한 고려가 베풀어져야 한다. 각 당사국은 자국민으로는 1명을 지명할 수 있다.

(b) 위원은 개인자격으로 선출되어, 직무를 수행한다.

3. 최초의 선거는 이 협약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시하여야 하며, 이후 선거는 매 2년마다 실시한다. 국제연합 사무총장은 적어도 각 선거일 4개월 전에 모든 당사국에 대하여 2개월 내에 그 지명을 제출하도록 요청하는 서한을 보낸다. 사무총장은 지명한 당사국을 적시하여 알파벳 순으로 피지명자의 명부를 작성하고, 이를 늦어도 각 선거일 1개월 전에 피지명자의 경력을 첨부하여 당사국에게 송부한다.

4. 위원회 위원의 선거는 국제연합 본부에서 사무총장이 소집한 당사국회의에서 실시된다. 당사국의 3분의 2를 의사정족수로 하는 회의에서, 출석하여 투표한 당사국의 최대다수표 및 절대과반수를 획득한 후보가 선출된다.

5. (a) 위원회의 위원은 4년 임기를 근무한다. 단 최초의 선거에서 선출된 위원 중 5인의 임기는 2년으로 종료된다. 이들 5인 위원의 명단은 최초 선거 직후 당사국회의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

(b) 위원회의 4인의 추가위원의 선거는 협약이 41개국에 대하여 발효한 후 이 조 제2항, 제3항 및 제4항의 규정에 따라서 실시한다. 이때 선출된 추가위원 중 2인의 임기는 2년으로 종료하고, 이들 위원의 명단은 당사국회의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.

5. (c) 위원회 위원은 재지명되면 재선될 수 있다.

6. 위원회의 위원이 사망 또는 사임하거나 다른 이유로 위원회의 직무를 더 이상 수행할 수 없다고 선언하는 경우, 그 전문가를 추천한 당사국은 잔여 임기 동안 자국민 중에서 다른 전문가를 임명한다. 이 신규임명은 위원회에 의하여 승인을 받아야 한다.

7. 국제연합 사무총장은 위원회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공하여야 한다.

8. 위원회의 위원은 국제연합의 재원에 의하여 총회가 결정하는 액수와 조건의 보수를 받는다.

9. 위원회의 위원은 국제연합의 특권과 면제에 관한 협약의 관계 조항에 규정된 바에 따라 국제연합을 위한 직무를 행하는 전문가로서의 편의, 특권 및 면제를 향유할 권리를 가진다.

제73조 1. 당사국은 이 협약 규정의 이행을 위하여 취한 입법, 사법, 행정 및 기타 조치에 관한 보고서를 위원회의 검토를 받기 위하여 국제연합 사무총장에게 다음과 같이 제출할 것을 약속한다.

(a) 당사국에 대하여 이 협약이 발효한 후 1년 이내.

(b) 그 이후에는 5년마다 및 위원회가 요청할 때.

2. 이 조에 의하여 작성되는 보고서에는 이 협약의 이행에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우 이를 기재하여야 하며, 당사국이 관련된 이주의 흐름상의 특징에 관한 정보를 포함하여야 한다.

3. 위원회는 보고서의 내용에 관하여 적용될 추가지침을 작성하여야 한다.

4. 당사국은 자국 내에서 그 보고서를 일반에게 널리 보급하여야 한다.

제74조 1. 위원회는 각 당사국이 제출하는 보고서를 심사하고, 적절하다고 판단하는 논평을 해당 당사국에게 송부한다. 당사국은 이 조에 따라 위원회가 제시한 논평에 대한 견해를 위원회로 제출할 수 있다. 위원회는 이 보고서를 검토할 때 당사국으로부터의 보충정보를 요청할 수 있다.

2. 국제연합 사무총장은 위원회의 각 정기회의가 개최되기 이전 적절한 시기에 당사국이 제출한 보고서의 사본과 보고서의 검토에 관련된 정보를 국제노동사무소 사무총장에게 송부하여, 이 협약에 의하여 취급되고 있는 국제노동기구의 권한 영역에 속하는 사항에 대하여 사무소가 전문지식을 제공함으로써 위원회를 원조할 수 있도록 한다. 위원회는 그 심사에 있어 사무소가 제공하는 논평과 자료를 고려하여야 한다.

3. 국제연합 사무총장은 위원회와의 협의 후, 다른 전문기구나 정부 간 국제기구에게 그들의 권한 범위에 해당하는 보고서 일부의 사본을 송부할 수 있다.

4. 위원회는 국제연합의 전문기구, 기관은 물론 정부 간 국제기구 및 기타 관련 기관에 대하여 위원회에서의 검토를 위하여 그 기관의 활동 분야에 속하는 것으로서 이 협약이 취급하고 있는 사항에 관하여 정보를 제출하도록 요청할 수 있다.

5. 위원회는 국제노동사무소에 대하여 위원회 회의에 자문역으로 참가할 대표를 임명하도록 요청하여야 한다.

6. 위원회는 국제연합의 다른 전문기구, 기관은 물론 정부 간 국제기구의 권한 범위 내의 문제가 검토되는 경우에는 언제든지 대표자가 회의에 출석하여 청문에 응하도록 초청할 수 있다.

7. 위원회는 특히 보고서의 심사와 당사국에 의하여 제출된 견해에 근거한 그 자신의 고려사항과 권고를 포함하는 이 협약의 이행에 관한 연례보고서를 국제연합 총회에 제출한다.

8. 국제연합 사무총장은 위원회의 연례보고서를 이 협약의 당사국, 경제사회이사회 및 국제연합 인권위원회, 국제노동사무소 사무총장 및 기타 관련 기관으로 송부한다.

제75조 1. 위원회는 자체의 절차 규칙을 채택한다.

2. 위원회는 2년 임기의 임원을 선출한다.

3. 위원회는 통상 매년 회합한다.

4. 위원회의 회의는 통상 국제연합 본부에서 개최된다.

제76조 1. 협약의 당사국은 이 조에 따라 타당사국이 협약상의 의무를 이행하지 않고 있다고 주장하는 당사국의 통보를 접수하여 검토할 위원회의 권한을 인정한다고 언제든지 선언할 수 있다. 이 조에 의한 통보는 자국에 대한 위원회의 권한의 인정을 선언한 당사국에 의하여 제출된 경우에만 접수, 검토될 수 있다. 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 관한 통보는 위원회에 의하여 접수되지 아니한다. 이 조에 따라 접수된 통보는 다음의 절차에 따라 처리된다.

(a) 이 협약의 당사국은 타 당사국이 이 협약상의 의무를 이행하지 않고 있다고 생각하는 경우, 서면통보에 의하여 이 문제에 관한 그 당사국의 주의를 환기시킬 수 있다. 당사국은 위원회에도 이를 통지한다. 통보를 접수한 후 3개월 이내에 접수국은 당해 문제를 해명하는 설명 또는 기타 진술을 서면으로 통보국에 전달하며, 이에는 가능하고 적절한 범위 내에서, 당해 문제와 관련하여 이미 취하여졌든가, 현재 진행 중이든가 또는 이용 가능한 국내절차와 구제수단에 관한 언급이 포함되어야 한다.

(b) 접수국이 최초의 통보를 접수한 후 6개월 이내에 당해 문제가 양당사국에게 만족스럽게 조정되지 아니할 경우, 어느 일방 당사국은 위원회와 타 당사국에 대한 통고로써 당해 문제를 위원회로 회부할 권리를 가진다.

(c) 위원회는 일반적으로 승인된 국제법의 원칙에 따라 그 문제에 관하여 가능한 모든 국내적 구제절차가 원용되고 완료되었음을 확인한 다음에만 회부된 문제를 처리하여야 한다. 다만, 위원회의 견해에 의하면 구제절차의 적용이 비합리적으로 지연되고 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

(d) 이 항 (c)의 규정을 따를 것을 전제로 하여 위원회는 이 협약에 규정된 의무에 대한 존중의 기초 위에서 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계 당사국에게 주선을 제공한다.

(e) 위원회가 이 조에 의한 통보를 심사할 경우에는 비공개회의를 한다.

(f) 위원회는 이 항 (b)에 따라 회부된 어떠한 문제에 관하여도 (b)에 지적된 관계 당사국들에게 모든 관련정보를 제출할 것을 요청할 수 있다.

(g) 이 항 (b)에 지적된 관계당사국은 위원회에 의하여 당해 문제가 검토되고 있는 동안 출석하여 구두 또는 서면으로 의견을 제출할 권리를 가진다.

(h) 위원회는 이 항 (b)에 의한 통보의 접수일로부터 12개월 이내에 다음과 같은 보고서를 제출한다.

(i) 이 항 (d)의 규정에 따른 해결에 도달한 경우, 위원회는 보고서를 사실과 도달된 해결에 관한 간략한 설명에만 국한시킨다.

(ii) (d)의 규정에 따른 해결에 도달하지 못한 경우, 위원회는 보고서에 관계 당사국간의 쟁점에 관한 관련사실을 진술한다. 관계당사국이 제출한 서면진술과 구두진술의 기록은 이 보고서에 첨부시킨다. 위원회는 관계 당사국간의 쟁점과 관련된다고 생각하는 견해를 관계 당사국에게만 통보할 수 있다.

모든 경우 보고서는 관계 당사국에게 통보된다.

2. 이 조의 규정은 이 협약의 10개 당사국이 이 조 제1항에 따른 선언을 하였을 때 발효된다. 당사국에 의한 선언문은 국제연합 사무총장에게 기탁되며, 그는 선언문의 사본을 타당사국에게 송부한다. 이 선언은 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조에 의하여 이미 송부된 통보의 대상인 어떠한 문제의 검토도 방해하지 아니한다. 선언 철회의 통고가 사무총장에 의하여 접수된 이후에는 관계 당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한 이 조에 따른 어떠한 당사국에 의한 추후의 통보도 접수되지 아니한다.

제77조 1. 협약의 당사국은 이 조에 따라 그 관할권에 속하는 자로서 이 협약에 의하여 규정된 개인적 권리가 그 당사국에 의하여 침해되었다고 주장하는 개인 또는 그의 대리인의 통보를 접수하고 검토할 위원회의 권한을 인정한다고 언제든지 선언할 수 있다. 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 대한 통보는 위원회에 의하여 접수되지 아니한다.

2. 위원회는 이 조에 따른 통보가 익명이거나 통보제출권의 남용 또는 규약 규정과 양립할 수 없는 것으로 판단하는 경우, 그러한 통보는 심리적격이 없는 것으로 간주하여야 한다.

3. 위원회는 다음 사항이 확인되지 아니하면 개인으로부터의 어떠한 통보도 검토하지 아니한다.

(a) 동일한 문제가 다른 국제적 조사 또는 해결 절차에 따라 심사된 바 있었거나, 심사되고 있지 않을 것.

(b) 개인이 이용 가능한 모든 국내적 구제조치를 완료하였을 것. 단 위원회의 견해에 의하면 구제조치의 적용이 불합리하게 지연되거나, 개인에게 실효적인 구제를 부여할 것으로 보이지 않는 경우에는 그러하지 아니한다.

4. 이 조 제2항의 규정을 따를 것을 전제로 하여 위원회는 이 조에 의하여 제출된 모든 통보에 대하여 이 조 제1항의 선언을 하였고 이 협약의 어느 규정을

위반하고 있다고 주장되는 당사국의 주의를 환기시킨다. 이 접수국은 사건과 취하여진 구제조치가 있는 경우 이를 명확히 하는 서면의 설명서 또는 진술서를 6개월 이내에 위원회에 제출한다.

5. 위원회는 개인 또는 그 대리인과 관계 당사국으로부터 제출된 모든 정보를 참고로 하여 이 조에 의하여 접수된 통보를 검토한다.

6. 위원회가 이 조에 의한 통보를 심사할 때에는 비공개회의를 한다.

7. 위원회는 관계 당사국과 개인에게 자신의 견해를 송부한다.

8. 이 조의 규정은 이 협약의 10개 당사국이 제1항 상의 선언을 하였을 때에 발효된다. 이 선언은 당사국에 의하여 국제연합 사무총장에게 기탁되고, 그는 그 사본을 다른 당사국에 송부한다. 이 선언은 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조의 규정에 의하여 이미 송부된 통보의 대상인 어떠한 문제의 검토도 방해하지 아니한다. 사무총장에 의하여 선언철회의 통고가 접수된 후에는 당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한, 이 조에 따른 개인이나 그의 대리인에 의한 추후의 통보는 접수되지 아니한다.

제78조 이 협약 제76조의 규정은 이 협약의 대상 분야에 있어서의 국제연합 및 그 전문기구의 설립문서나 이들 기관에 의하여 채택된 협약에 규정되어 있는 분쟁 또는 청원을 해결하기 위한 다른 절차를 방해하지 아니하는 가운데 적용되며, 당사국들이 그들 간에 시행 중인 국제협정에 따라 분쟁해결을 위한 다른 절차에 호소하는 것도 방해하지 아니한다.

제 8 부 일반 조항

제79조 이 협약의 어떠한 규정도 당사국이 이주노동자와 그 가족의 입국을 규율하는 기준을 설정하는 권리에 영향을 미치지 아니한다. 이주노동자와 그 가족의 법적 지위와 처우에 관한 기타 문제에 대하여 당사국은 이 협약에 규정된 제한에 복종하여야 한다.

제80조 이 협약의 어떠한 규정도 이 협약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 각 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구 헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제81조 1. 이 협약의 어떠한 규정도 다음에 의하여 이주노동자와 그 가족에게 부여된 좀더 호의적인 권리와 자유에 영향을 주어서는 아니된다.

(a) 당사국의 법률 또는 관행.

(b) 관계 당사국에 대하여 시행 중인 모든 양자 또는 다자조약.

2. 이 협약의 어떠한 규정도 어느 국가, 집단 또는 개인이 협약에 규정된 권리와 자유를 해하는 행위에 관여하거나, 이를 수행할 수 있는 권리를 부여하는 것으로 해석되지 아니한다.

제82조 이 협약에 규정된 이주노동자와 그 가족의 권리는 포기될 수 없다. 그 권리 중 일부를 포기시키거나 단념시킬 목적으로 이주노동자와 그 가족에게 여하한 형태의 압력을 가하는 것도 허용되지 아니한다. 계약을 통하여 이 협약상 인정된 권리로부터 일탈할 수 없다. 당사국은 이 원칙에 대한 존중이 보장되도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제83조 이 협약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다.

(a) 이 협약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 자에 대하여, 그러한 침해가 공무집행자에 의하여 진행된 것이라고 할지라도 효과적인 구제조치를 받을 수 있도록 보장한다.

(b) 그러한 구제조치를 청구하는 개인에 대하여, 권한 있는 사법, 행정 또는 입법 당국이나 당해 국가의 법제도에 따라 설치된 여타의 권한 있는 당국에 의하여 그의 청구가 심사되고 결정될 것임을 보장하고, 또한 사법적 구제조치의 가능성을 확대시킨다.

(c) 그러한 구제조치가 허용되는 경우, 권한 있는 당국이 이를 집행할 것을 보장할 것.

제84조 각 당사국은 이 협약 규정의 이행에 필요한 입법 및 기타 조치를 채택할 것을 약속한다.

제 9 부 최종 조항

제85조 국제연합 사무총장이 이 협약의 수탁자로 지명된다.

제86조 1. 이 협약은 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다. 이 협약은 비준을 받아야 한다.

2. 이 협약은 어떠한 국가의 가입에도 개방된다.

3. 비준서 또는 가입서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

제87조 1. 이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서의 기탁일로부터 3개월 이후 다음달의 첫째 날부터 발효한다.

2. 협약 발효 후 협약을 비준하거나 가입한 국가에 대하여는 그 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 이후 다음달의 첫째 날부터 발효한다.

제88조 이 협약을 비준 또는 가입하는 국가는 협약의 일정 부분의 적용을 배제시키거나, 제3조의 경우 이외에는 특정 범주의 이주노동자를 적용에서 배제시킬 수 없다.

제89조 1. 모든 당사국은 자국에 대하여 협약이 발효한 날로부터 5년 이후에는 국제연합 사무총장에게 보내는 서면통지에 의하여 이 협약을 폐기시킬 수 있다.

2. 폐기는 국제연합 사무총장이 통지를 수령한 날로부터 12개월 이후 다음 달의 첫째 날부터 발효한다.

3. 그러한 폐기는 이의 효력 발생일 이전에 발생한 어떠한 작위 또는 부작위에 관하여도 당사국을 이 협약상의 의무로부터 면제시켜 주는 효과를 가지지 아니하며, 또한 폐기의 효력 발생일 이전에 이미 위원회에 의하여 검토되고 있는 문제에 대하여도 그 검토의 계속을 어떠한 형태로도 방해하지 아니한다.

4. 위원회는 당사국의 폐기의 효력 발생일 이후에는 그 국가에 관한 어떠한 새로운 문제의 검토도 시작할 수 없다.

제90조 1. 이 협약 발효로부터 5년 이후에는 국제연합 사무총장에 대한 서면통지에 의하여 어느 당사국에 의하여도 언제든지 이 협약의 개정이 요청될 수 있다. 사무총장은 바로 각 당사국에게 이 제안을 검토하고 표결할 당사국회의의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 자신에게 통보하여 달라는 요청과 함께, 개정안을 당사국에게 통보한다. 통보일로부터 4개월 내에 당사국 중 3분의 1 이상이 회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 후원 하에 회의를 소집한다. 이 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 승인을 받기 위하여 총회에 제출된다.

2. 개정은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각국의 헌법 절차에 따라 당사국의 3분의 2가 수락할 때 발효한다.

3. 개정은 발효 시 이를 수락한 당사국을 구속하고, 여타 당사국은 이 규약의 규정과 이미 수락한 그 이전의 개정에 계속 구속된다.

제91조 1. 국제연합 사무총장은 서명, 비준, 가입 시 각국이 행하는 유보를 접수하고, 이를 모든 국가로 송부한다.

2. 이 협약의 대상 및 목적과 양립하지 않는 유보는 허용되지 아니한다.

3. 유보는 국제연합 사무총장에게 보낸 통고에 의하여 언제든지 철회될 수 있으며, 그는 이를 모든 국가로 통고한다. 이 통고는 접수된 날에 발효한다.

제92조 1. 이 협약의 해석 또는 적용에 관한 두 개 이상의 당사국간의 분쟁으로 협상에 의하여 해결되지 않는 것은 그중 어느 당사국의 요청이 있으면 중재에 회부된다. 중재 요청일로부터 6개월 이내에 중재의 구성에 대하여 당사국이 합의하지 못한 경우, 그중 어느 당사국도 국제사법재판소 규정에 따른 요청을

통하여 분쟁을 국제사법재판소로 회부할 수 있다.

2. 각 당사국은 이 협약의 서명, 비준 또는 가입할시 이 조 제1항에 구속되지 않겠다는 선언을 할 수 있다. 그러한 선언을 한 당사국에 대하여는 다른 당사국도 같은 항에 구속되지 아니한다.

3. 제2항에 따른 선언을 한 당사국은 국제연합 사무총장 앞으로 보낸 통지로써 언제든지 그 선언을 철회할 수 있다.

제93조 1. 이 협약은 아라비아어, 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 스페인어본이 동등한 정본이며, 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

2. 국제연합 사무총장은 모든 국가들에게 이 협약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로 아래에 서명한 전권대사들은 각 정부에 의하여 정당하게 권한을 부여받아 이 협약에 서명하였다.

난민의 지위에 관한 협약

[발효일 1993.3.3] [다자조약, 제1166호]

제 1 장 일반규정

제1조 "난민"이라는 용어의 정의

A. 이 협약의 적용상, "난민"이라는 용어는 다음과 같은 자에게 적용된다.

(1) 1926년 5월 12일 및 1928년 6월 30일의 약정 또는 1933년 10월 28일 및 2월 10일의 협약, 1939년 9월 14일의 의정서 또는 국제난민기구헌장에 의하여 난민으로 인정되고 있는 자. 국제난민기구가 그 활동기간중에 행한 부적격 결정은 당해 자가 (2)의 조건을 충족시키는 경우 당해자가 난민의 지위를 부여하는 것을 방해하지 아니한다.

(2) 1951년 1월 1일 이전에 발생한 사건의 결과로서, 또한 인종, 종교, 국적 또는 특정 사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 박해를 받을 우려가 있다는 충분한 이유가 있는 공포로 인하여 국적국 밖에 있는 자로서 그 국적국의 보호를 받을 수 없거나 또는 그러한 공포로 인하여 그 국적 국의 보호를 받는 것을 원하지 아니하는 자 및 이들 사건의 결과로서 상주국가 밖에 있는 무국적자로서 종전의 상주 국가로 돌아갈 수 없거나 또는 그러한 공포로 인하여 종전의 상주국가로 돌아가는 것을 원하지 아니하는 자. 둘 이상의 국적을 가진 자의 경우에, "국적국"이라 함은 그가 국적을 가지고 있는 국가 각각을 말하며, 충분한 이유가 있는 공포에 기초한 정당한 이유 없이 어느 하나의 국적국의 보호를 받지 않았다면 당해자에게 국적국의 보호가 없는 것으로 인정되지 아니한다.

B.(1) 이 협약의 적용상 제1조 A의 "1951년 1월 1일 이전에 발생한 사건"이라는 용어는 다음 중 어느 하나를 의미하는 것으로 이해된다.

(a) 1951년 1월 1일 이전에 유럽에서 발생한 사건" 또는

(b) "1951년 1월 1일 이전에 유럽 또는 기타 지역에서 발생한 사건"

각 체약국은 서명, 비준 또는 가입시에 이 협약상의 의무를 이행함에 있어서 상기중 어느 규정을 적용할 것인가를 선택하는 선언을 행한다.

(2) (a) 규정을 적용할 것을 선택한 체약국은 언제든지 (b)규정을 적용할 것을 선택한다는 것을 국제연합 사무총장에게 통고함으로써 그 의무를 확대할 수 있다.

C. 이 협약은 A의 요건에 해당하는 자에게 다음의 어느 것에 해당하는 경우 적

용이 종지된다.

(1) 임의로 국적국의 보호를 다시 받고 있는 경우, 또는

(2) 국적을 상실한 후 임의로 국적을 회복한 경우, 또는

(3) 새로운 국적을 취득하고, 또한 새로운 국적국의 보호를 받고 있는 경우, 또는

(4) 박해를 받을 우려가 있다고 하는 공포때문에 정주하고 있는 국가를 떠나거나 또는 그 국가밖에 체류하고 있었으나 그 국가에서 임의로 다시 정주하게 된 경우, 또는

(5) 난민으로 인정되어온 근거사유가 소멸되었기 때문에 국적 국의 보호를 받는 것을 거부할 수 없게 된 경우. 다만, 이 조항은 이 조 A(1)에 해당하는 난민으로서 국적국의 보호를 받는 것을 거부한 이유로서 과거의 박해에 기인하는 어쩔 수 없는 사정을 원용할 수 있는 자에게는 적용하지 아니한다.

(6) 국적이 없는 자로서, 난민으로 인정되어온 근거사유가 소멸되었기 때문에 종전의 상주국가에 되돌아올 수 있을 경우. 다만 이 조항은 이 조 A(1)에 해당하는 난민으로서 종전의 상주국가에 돌아오기를 거부한 이유로서 과거의 박해에 기인하는 어쩔 수 없는 사정을 원용할 수 있는 자에게는 적용하지 아니한다.

D. 이 협약은 국제연합 난민고등판무관외에 국제연합의 기관이나 또는 기구로부터 보호 또는 원조를 현재 받고 있는 자에게는 적용하지 아니한다. 그러한 보호 또는 원조를 현재 받고 있는 자의 지위에 관한 문제가 국제연합총회에 의하여 채택된 관련 결의에 따라 최종적으로 해결됨이 없이 그러한 보호 또는 원조의 부여가 종지되는 경우 그 자는 그 사실에 의하여 이 협약에 의하여 부여되는 이익을 받을 자격이 있다.

E. 이 협약은 거주국의 권한있는 기관에 의하여 그 국가의 국적을 보유하는 데에 따른 권리 및 의무를 가진 것으로 인정되는 자에게는 적용하지 아니한다.

F. 이 협약의 규정은 다음의 어느 것에 해당한다고 간주될 상당한 이유가 있는 자에게는 적용하지 아니한다.

(a) 평화에 대한 범죄, 전쟁범죄 또는 인도에 대한 범죄에 관하여 규정하는 국제문서에 정하여진 그러한 범죄를 범한 자.

(b) 난민으로서 피난국에 입국하는 것이 허가되기 전에 그 국가 밖에서 중대한 비정치적 범죄를 범한 자.

(c) 국제연합의 목적과 원칙에 반하는 행위를 행한 자.

제2조 일반적 의무

모든 난민은 자신이 체재하는 국가에 대하여 특히 그 국가의 법령을 준수할 의무 및 공공질서를 유지하기 위한 조치에 따를 의무를 진다.

제3조 무 차 별

체약국은 난민에게 인종, 종교 또는 출신국에 의한 차별없이 이 협약의 규정을 적용한다.

제4조 종 교

체약국은 그 영역내의 난민에게 종교를 실천하는 자유 및 자녀의 종교적 교육에 관한 자유에 대하여 적어도 자국민에게 부여하는 대우와 동등한 호의적 대우를 부여한다.

제5조 이 협약과는 관계없이 부여되는 권리

이 협약의 어떠한 규정도 체약국이 이 협약과는 관계없이 난민에게 부여하는 권리와 이익을 저해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제6조 "동일한 사정하에서"라는 용어

이 협약의 적용상, "동일한 사정하에서"라는 용어는, 그 성격상 난민이 충족시킬 수 없는 요건을 제외하고, 특정 개인이 그가 난민이 아니라고 할 경우에 특정 권리를 향유하기 위하여 충족시켜야 하는 요건(체재 또는 거주의 기간과 조건에 관한 요건을 포함한다)이 충족되어야 한다는 것을 의미한다.

제7조 상호주의로부터의 면제

1. 체약국은 난민에게 이 협약이 더 유리한 규정을 두고 있는 경우를 제외하고, 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우와 동등한 대우를 부여한다.
2. 모든 난민은 어떠한 체약국의 영역 내에서 3년간 거주한 후 그 체약국의 영역 내에서 입법상의 상호주의로부터의 면제를 받는다.
3. 각 체약국은 자국에 관하여 이 협약이 발효하는 날에 상호주의의 적용없이 난민에게 이미 인정되고 있는 권리와 이익이 존재하는 경우 그 권리와 이익을 계속 부여한다.
4. 체약국은 제2항 및 제3항에 따라 인정되고 있는 권리와 이익 이외의 권리와 이익을 상호주의의 적용없이 난민에게 부여할 가능성과 제2항에 규정하는 거주의 조건을 충족시키지 못하고 있는 난민과 제3항에 규정하는 권리와 이익이 인정되고 있지 아니한 난민에게도 상호주의로 부터의 면제를 적용할 가능성을 호의적으로 고려한다.
5. 제2항 및 3항의 규정은 이 협약의 제13조, 제18조, 제19조, 제21조 및 제22조에 규정하는 권리와 이익 및 이 협약에서 규정하고 있지 아니하는 권리

와 이익에 관하여서도 적용한다.

제8조 예외적 조치의 면제

체약국은 특정한 외국 국민의 신체, 재산 또는 이익에 대하여 취하여지는 예외적 조치에 관하여, 형식상 당해 외국의 국민인 난민에 대하여 단순히 그의 국적만을 이유로 그 조치를 적용하여서는 아니된다. 법제상 이 조에 명시된 일반원칙을 적용할 수 없는 체약국은 적당한 경우 그러한 난민을 위하여 그 예외적 조치를 한다.

제9조 잠정조치

이 협약의 어떠한 규정도 체약국이 전시 또는 기타 중대하고 예외적인 상황에 처하여, 특정 개인에 관하여 국가안보를 위하여 불가결하다고 인정되는 조치를 잠정적으로 취하는 것을 방해하는 것은 아니다. 다만, 그 조치는 특정 개인이 사실상 난민인가의 여부, 또한 그 특정 개인에 관하여 불가결하다고 인정되는 조치를 계속 적용하는 것이 국가안보를 위하여 필요한 것인가의 여부를 체약국이 결정할 때까지에 한한다.

제10조 거주의 계속

1. 제2차 세계대전 중에 강제로 퇴거되어 어느 체약국의 영역으로 이동되어서 그 영역 내에 거하고 있는 난민은 그러한 강제체류기간은 합법적으로 그 영역 내에서 거주한 것으로 본다.
2. 난민이 제2차 세계대전 중에 어느 체약국의 영역으로부터 강제로 퇴거되었다가 이 협약의 발효일 이전에 거주를 위하여 그 영역내로 귀환한 경우 그러한 강제퇴거 전후의 거주기간은 계속적인 거주가 요건이 되는 어떠한 경우에 있어서도 계속된 하나의 기간으로 본다.

제11조 난민선원

체약국은 자국을 기국으로 하는 선박에 승선하고 있는 선원으로서 정규적으로 근무 중인 난민에 관하여서는 자국의 영역에서 정주하는 것에 관하여 호의적으로 고려하고, 특히 타국에서의 정주를 용이하게 하기 위한 여행증명서를 발급하거나 또는 자국의 영역에 일시적으로 입국하는 것을 허락하는 것에 관하여 호의적으로 고려한다.

제 2 장 법적지위

제12조 개인적 지위

1. 난민의 개인적 지위는 주소지 국가의 법률에 의하거나 또는 주소가 없는 경우에는 거소지 국가의 법률에 의하여 규율된다.

2. 난민이 이미 취득한 권리로서 개인적 지위에 따르는 것, 특히 혼인에 따르는 권리는 난민이 체약국의 법률에 정하여진 절차에 따르는 것이 필요한 경우 이들에 따를 것을 조건으로 하여 그 체약국에 의하여 존중된다. 다만, 문제의 권리는 난민이 난민이 되지 않았을 경우일지라도 그 체약국의 법률에 의하여 인정된 것이어야 한다.

제13조 동산 및 부동산

체약국은 난민에게 동산 및 부동산의 소유권과 이에 관한 기타 권리의 취득 및 동산과 부동산에 관한 임대차 및 기타의 계약에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도, 동일한 사정하에서 일반적으로 외국인에게 부여되는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여 한다.

제14조 저작권 및 공업소유권

난민은 발명, 의장, 상표, 상호 등의 공업소유권의 보호 및 문학적 예술적 및 학술적 저작물에 대한 권리의 보호에 관하여, 상거소를 가지는 국가에서 그 국가의 국민에게 부여되는 보호와 동일한 보호를 부여받는다. 기타 체약국의 영역에 있어서도 그 난민이 상거소를 가지는 국가의 국민에게 그 체약국의 영역에서 부여되는 보호와 동일한 보호를 부여받는다.

제15조 결사의 권리

체약국은 합법적으로 그 영역내에 체재하는 난민에게 비정치적이고 비영리적인 단체와 노동조합에 관한 사항에 관하여 동일한 사정하에서 외국 국민에게 부여하는 대우중 가장 유리한 대우를 부여한다.

제16조 재판을 받을 권리

1. 난민은 모든 체약국의 영역에서 자유로이 재판을 받을 권리를 가진다.
2. 난민은 상거소를 가지는 체약국에서 법률구조와 소송비용의 담보 면제를 포함하여 재판을 받을 권리에 관한 사항에 있어서 그 체약국의 국민에게 부여되는 대우와 동일한 대우를 부여받는다.
3. 난민은 상거소를 가지는 체약국이외의 체약국에서 제2항에 규정하는 사항에 관하여 그 상거소를 가지는 체약국의 국민에게 부여되는 대우와 동일한 대우를 부여받는다.

제 3 장 유급직업

제17조 임금이 지급되는 직업

1. 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게, 임금이 지급되는 직

업에 종사할 권리에 관하여, 동일한 사정 하에서 외국 국민에게 부여되는 대우 중 가장 유리한 대우를 부여한다.

2. 어떠한 경우에 있어서도, 체약국이 국내 노동시장의 보호를 위하여 외국인 또는 외국인의 고용에 관하여 취하는 제한적 조치는 그 체약국에 대하여 이 협약이 발효하는 날에 이미 그 조치로부터 면제된 난민이나, 또는 다음의 조건 중 어느 하나를 충족시키는 난민에게는 적용되지 아니한다.

(a) 그 체약국에서 3년 이상 거주하고 있는 자.

(b) 그 난민이 거주하고 있는 체약국의 국적을 가진 배우자가 있는 자.
난민이 그 배우자를 유기한 경우에는 이 조항에 의한 이익을 원용하지 못한다.

(c) 그 난민이 거주하고 있는 체약국의 국적을 가진 1명 또는 그 이상의 자녀를 가진 자.

3. 체약국은 임금이 지급되는 직업에 관하여 모든 난민, 특히 노동자 모집계획 또는 이주민계획에 따라 그 영역내에 입국한 난민의 권리를 자국민의 권리와 동일하게 할 것을 호의적으로 고려한다.

제18조 자 영 업

체약국은 합법적으로 그 영역 내에 있는 난민에게 독립하여 농업, 공업, 수공업 및 상업에 종사하는 권리 및 상업상, 산업상 회사를 설립할 권리에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정 하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

제19조 자 유 업

1. 각 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민으로서 그 체약국의 권한 있는 기관이 승인한 자격증서를 가지고 자유업에 종사할 것을 희망하는 자에게 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정 하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

2. 체약국은 본토 지역이외에 자국이 국제관계에서 책임을 가지는 영역 내에서 상기한 난민이 정주하는 것을 확보하기 위하여 자국의 헌법과 법률에 따라 최선의 노력을 한다.

제 4 장 복 지

제20조 배 급

공급이 부족한 물자의 분배를 규제하는 것으로서 주민전체에 적용되는 배급제도가 존재하는 경우, 난민은 그 배급제도의 적용에 있어서 내국민에게 부여되는 대우와 동일한 대우를 부여받는다.

제21조 주 거

체약국은 주거에 관한 사항이 법령의 규제를 받거나 또는 공공기관의 관리하에 있는 경우 합법적으로 그 영역내에 체재하는 난민에게 주거에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

제22조 공공교육

1. 체약국은 난민에게 초등교육에 대하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다.
2. 체약국은 난민에게 초등교육 이외의 교육, 특히 수학의 기회, 학업에 관한 증명서, 자격증서 및 학위로서 외국에서 수여된 것의 승인, 수업료 기타 납부금의 감면 및 장학금의 급여에 관하여 가능한 한 유리한 대우를 부여하고, 어떠한 경우에 있어서도 동일한 사정 하에서 일반적으로 외국인에게 부여하는 대우보다 불리하지 아니한 대우를 부여한다.

제23조 공공구제

체약국은 합법적으로 그 영역내에 체재하는 난민에게, 공공구제와 공적원조에 관하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다.

제24조 노동법제와 사회보장

1. 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게, 다음 사항에 관하여 자국민에게 부여하는 대우와 동일한 대우를 부여한다.

(a) 보수의 일부를 구성하는 가족수당을 포함한 보수, 노동시간, 시간외 노동, 유급휴가, 가내노동에 관한 제한, 최저고용연령, 견습과 훈련, 여성과 연소자의 노동 및 단체교섭의 이익향유에 관한 사항으로서 법령의 규율을 받거나 또는 행정기관의 관리 하에 있는 것.

(b) 사회보장(산업재해, 직업병, 출산, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업, 가족부양 기타 국내법령에 따라 사회보장제도의 대상이 되는 급부사유에 관한 법규).

다만, 다음의 조치를 취하는 것을 방해하지 아니한다.

(i) 취득한 권리와 취득과정 중에 있는 권리의 유지를 위하여 적절한 조치를 취하는 것.

(ii) 거주하고 있는 체약국의 국내법령이 공공자금에서 전액 지급되는 급부의 전부 또는 일부에 관하여, 또한 통상의 연금의 수급을 위하여 필요한

기여조건을 충족시키지 못하는 자에게 지급되는 수당에 관하여 특별한 조치를 정하는 것.

2. 산업재해 또는 직업병에서 기인하는 난민의 사망에 대한 보상을 받을 권리는 그의 권리를 취득하는 자가 체약국의 영역 밖에 거주하고 있다는 사실로 인하여 영향을 받지 아니한다.

3. 체약국은 취득되거나 또는 취득의 과정중에 있는 사회보장에 관한 권리의 유지에 관하여 다른 체약국간에 이미 체결한 협정 또는 장차 체결할 문제의 협정의 서명국의 국민에게 적용될 조건을 난민이 충족시키고 있는 한 그 협정에 의한 이익과 동일한 이익을 그 난민에게 부여한다.

4. 체약국은 상기한 체약국과 비체약국간에 현재 유효하거나 장래 유효하게 될 유사한 협정에 의한 이익과 동일한 이익을 가능한 한 난민에게 부여하는 것을 호의적으로 고려한다.

제 5 장 행정적 조치

제25조 행정적 원조

1. 난민이 그의 권리를 행사함에 있어서 통상적으로 외국기관의 원조를 필요로 하는 경우 그 기관의 원조를 구할 수 없을 때에는 그 난민이 거주하고 있는 체약국은 자국의 기관 또는 국제기관에 의하여 그러한 원조가 난민에게 부여되도록 조치한다.

2. 제1항에서 말하는 자국의 기관 또는 국제기관은 난민에게 외국인이 통상적으로 본국의 기관으로부터 또는 이를 통하여 발급받은 문서 또는 증명서를 발급하거나 또는 그 감독하에 이들 문서 또는 증명서를 발급받도록 한다.

3. 상기와 같이 발급된 문서 또는 증명서는 외국인이 본국의 기관으로부터 또는 이를 통하여 발급받은 공문서에 대신하는 것으로 하고, 반증이 없는 한 신빙성을 가진다.

4. 궁핍한 자에 대한 예외적인 대우를 하는 경우 이에 따를 것을 조건으로 하여, 이 조에 규정하는 사무에 대하여 수수료를 징수할 수 있다. 그러나 그러한 수수료는 타당하고 또한 동종의 사무에 대하여 자국민에게 징수하는 수수료에 상응하는 것이어야 한다.

5. 이 조의 규정은 제27조 및 제28조의 적용을 방해하지 아니한다.

제26조 이동의 자유

각 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 있는 난민에게 그 난민이 동일한 사정 하

에서 일반적으로 외국인에게 적용되는 규제에 따를 것을 조건으로 하여 거주지를 선택할 권리 및 그 체약국의 영역 내에서 자유로이 이동할 권리를 부여한다.

제27조 신분증명서

체약국은 그 영역 내에 있는 난민으로서 유효한 여행증명서를 소지하고 있지 아니한 자에게 신분증명서를 발급한다.

제28조 여행증명서

1. 체약국은 합법적으로 그 영역 내에 체재하는 난민에게 국가안보 또는 공공질서를 위하여 어쩔 수 없는 이유가 있는 경우를 제외하고는, 그 영역 외로의 여행을 위한 여행증명서를 발급하고, 이 여행증명서에 관하여서는 이 협정 부속서의 규정을 적용한다. 체약국은 그 영역 내에 있는 다른 난민에게도 이러한 여행증명서를 발급할 수 있으며, 또한 체약국은 특히 그 영역내에 있는 난민으로서 합법적으로 거주하고 있는 국가로부터 여행증명서를 받을 수 없는 자에게 이러한 여행증명서의 발급에 관하여 호의적으로 고려한다.
2. 종전의 국제협정의 체약국이 국제협정이 정한 바에 따라 난민에게 발급한 여행증명서는 이협약의 체약국에 의하여 유효한 것으로 인정되고 또한 이 조에 따라 발급된 것으로 취급된다.

제29조 재정상의 부과금

1. 체약국은 난민에게 유사한 상태에 있는 자국민에게 과하고 있거나 또는 과해질 조세 기타 공과금(명칭 여하를 불문한다)이외의 공과금을 과하지 아니한다. 또한 조세 기타 공과금에 대하여 유사한 상태에 있는 자국민에게 과하는 금액보다도 고액의 것을 과하지 아니한다.
2. 전항의 규정은 행정기관이 외국인에게 발급하는 신분증명서를 포함한 문서의 발급에 대한 수수료에 관한 법령을 난민에게 적용하는 것을 방해하지 아니한다.

제30조 자산의 이전

1. 체약국은 자국의 법령에 따라 난민이 그 영역내로 반입한 자산을 정주하기 위하여 입국허가를 받은 다른 국가로 이전하는 것을 허가한다.
2. 체약국은 난민이 입국 허가된 타국에서 정주하기 위하여 필요한 자산에 대하여 그 소재지를 불문하고 그 난민으로부터 그 자산의 이전허가 신청이 있는 경우 그 신청을 호의적으로 고려한다.

제31조 피난국에 불법으로 있는 난민

1. 체약국은 그 생명 또는 자유가 제1조의 의미에 있어서 위협되고 있는 영역으로부터 직접 온 난민으로서 허가 없이 그 영역에 입국하거나 또는 그 영역

내에 있는 자에 대하여 불법으로 입국하거나 또는 불법으로 있는 것을 이유로 형벌을 과하여서는 아니된다. 다만, 그 난민이 지체 없이 당국에 출두하고 또한 불법으로 입국하거나 또는 불법으로 있는 것에 대한 상당한 이유를 제시할 것을 조건으로 한다.

2. 체약국은 상기한 난민의 이동에 대하여 필요한 제한이외의 제한을 과하지 아니하며 또한 그러한 제한은 그 난민의 체약국에 있어서의 체재가 합법적인 것이 될 때까지 또는 그 난민이 타국에의 입국허가를 획득할 때까지만 적용된다. 체약국은 그러한 난민에게 타국에의 입국허가를 획득하기 위하여 타당하다고 인정되는 기간과 이를 위하여 필요한 모든 편의를 부여한다.

제32조 추 방

1. 체약국은 국가안보 또는 공공질서를 이유로 하는 경우를 제외하고 합법적으로 그 영역에 있는 난민을 추방하여서는 아니된다.
2. 이러한 난민의 추방은 법률에 정하여진 절차에 따라 이루어진 결정에 의하여서만 행하여진다. 국가안보를 위하여 불가피한 이유가 있는 경우를 제외하고 그 난민은 추방될 이유가 없다는 것을 밝히는 증거를 제출하고, 또한 권한 있는 기관 또는 그 기관이 특별히 지명하는 자에게 이의를 신청하고 이 목적을 위한 대리인을 세우는 것이 인정된다.
3. 체약국은 상기 난민에게 타국가에의 합법적인 입국허가를 구하기 위하여 타당하다고 인정되는 기간을 부여한다. 체약국은 그 기간 동안 동국이 필요하다고 인정하는 국내조치를 취할 권리를 유보한다.

제33조 추방 또는 송환의 금지

1. 체약국은 난민을 어떠한 방법으로도 인종, 종교, 국적, 특정사회 집단의 구성원신분 또는 정치적 의견을 이유로 그 생명이나 자유가 위협받을 우려가 있는 영역의 국경으로 추방하거나 송환하여서는 아니된다.
2. 체약국에 있는 난민으로서 그 국가의 안보에 위험하다고 인정되기에 충분한 상당한 이유가 있는 자 또는 특히 중대한 범죄에 관하여 유죄의 판결이 확정되고 그 국가공동체에 대하여 위험한 존재가 된 자는 이 규정의 이익을 요구하지 못한다.

제34조 귀 화

체약국은 난민의 동화 및 귀화를 가능한 한 장려한다. 체약국은 특히 귀화 절차를 신속히 행하기 위하여 또한 이러한 절차에 따른 수수료 및 비용을 가능한 한 경감시키기 위하여 모든 노력을 다한다.

제 6 장 실시 및 경과규정

제35조 국내당국과 국제연합과의 협력

1. 체약국은 국제연합 난민고등판무관 사무국 또는 그를 승계하는 국제연합의 다른 기관의 임무의 수행에 있어서 이들 기관과 협력할 것을 약속하고, 특히 이들 기관이 이 협약의 규정을 적용하는 것을 감독하는 책무의 수행에 있어서 이들 기관에게 편의를 제공한다.
2. 체약국은 국제연합 난민고등판무관 사무국 또는 그를 승계하는 국제연합의 다른 기관이 국제연합의 관할기관에 보고하는 것을 용이하게 하기 위하여 요청에 따라 다음 사항에 관한 정보와 통계를 적당한 양식으로 제공할 것을 약속한다.

(a) 난민의 상태

(b) 이 협약의 실시상황

(c) 난민에 관한 현행법령 및 장차 시행될 법령

제36조 국내법령에 관한 정보

체약국은 국제연합 사무총장에게 이 협약의 적용을 확보하기 위하여 제정하는 법령을 송부한다.

제37조 종전의 협약과의 관계

이 협약의 제28조 제2항을 침해함이 없이, 이 협약은 체약국 사이에서 1922년 7월 5일, 1924년 5월 31일, 1926년 5월 12일, 1928년 6월 30일 및 1935년 7월 30일의 협약, 1933년 10월 28일 및 1938년 2월 10일의 협약, 1939년 9월 14일의 의정서 및 1946년 10월 15일의 협약을 대신한다.

제 7 장 최종조항

제38조 분쟁의 해결

이 협약의 해석 또는 적용에 관한 협약 당사국간의 분쟁으로서 다른 방법에 의하여 해결될 수 없는 것은 분쟁당사국 중 어느 일당사국의 요청에 의하여 국제사법재판소에 부탁된다.

제39조 서명, 비준 및 가입

1. 이 협약은 1951년 7월 28일에 제네바에서 서명을 위하여 개방되고, 그 후 국제연합 사무총장에게 기탁된다. 이 협약은 1951년 7월 28일부터 동년 8월 31일까지 국제연합 구주사무국에서, 동년 9월 17일부터 1952년 12월

31일까지 국제연합본부에서 서명을 위하여 다시 개방된다.

2. 이 협약은 국제연합의 모든 회원국과 난민 및 무국적자의 지위에 관한 전권회의에 참석하도록 초청된 국가 또는 총회에 의하여 서명하도록 초청받은 국가의 서명을 위하여 개방된다. 이 협약은 비준되어야 하고, 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

3. 이 협약은 본조 제2항에 언급된 국가들의 가입을 위해 1951년 7월 28일부터 개방된다. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 효력을 발생한다.

제40조 적용지역조항

1. 어떠한 국가도 서명, 비준 또는 가입시에 자국이 국제관계에 책임을 지는 영역의 전부 또는 일부에 관하여 이 협약을 적용한다는 것을 선언할 수 있다. 이러한 선언은 이 협약이 그 국가에 대하여 발효할 때 효력을 발생한다.

2. 그후에는 국제연합 사무총장에게 언제든지 통고함으로써 그러한 적용을 행하고 또한 그 적용은 국제연합 사무총장이 통고를 수령한 날로부터 90일후 또는 그 국가에 대하여 이 협약이 발효하는 날의 양자중 늦은 날로부터 효력을 발생한다.

3. 관계국가는 서명, 비준 또는 가입시에 이 협약이 적용되지 아니하는 영역에 관하여 이 협약을 적용시키기 위하여 헌법상의 이유로 필요한 경우 그러한 영역의 정부의 동의를 조건으로 하여 필요한 조치를 취할 가능성을 검토한다.

제41조 연방조항

체약국이 연방제 또는 비단일제 국가인 경우에는 다음 규정을 적용한다.

(a) 이 협약의 규정으로서 그 실시가 연방의 입법기관의 입법권의 범위내에 속하는 것에 관하여서는, 연방정부의 의무는 연방제 국가가 아닌 체약국의 의무와 동일한 것으로 한다.

(b) 이 협약의 규정으로서 그 실시가 연방구성국, 주 또는 현의 입법권의 범위내에 속하고 또한 연방의 헌법제도상 구성국, 주 또는 현이 입법조치를 취할 의무가 없는 것에 관하여서는 연방 정부는 구성국, 주 또는 현의 적당한 기관에 대하여 가능한 한 빨리 호의적인 권고와 함께 그 규정을 통보한다.

(c) 이 협약의 체약국인 연방제국가는 국제연합 사무총장을 통하여 이 협약의 다른 체약국으로부터 요청이 있는 경우, 이 협약의 규정의 실시에 관한 연방과 그 구성단위의 법령 및 관행에 관한 설명을 제시하고, 또한 입법 기타의 조치에 의하여 이 협약의 규정이 실시되고 있는 정도를 보여준다.

제42조 유 보

1. 어떠한 국가도 서명, 비준 또는 가입시에 이 협약의 제1조, 제3조, 제16조 (1), 제33조, 제36조 내지 제46조 규정외에는 협약규정의 적용에 관하여 유보할 수 있다.
2. 이 조 제1항에 따라 유보를 행한 국가는 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 당해 유보를 언제든지 철회할 수 있다.

제43조 발 효

1. 이 협약은 여섯번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 90일 후에 발효한다.
2. 이 협약은 여섯번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 후 비준 또는 가입하는 국가에 대하여는 그 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 90일 후에 발효한다.

제44조 폐 기

1. 어떠한 체약국도 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 이 협약을 언제든지 폐기할 수 있다.
2. 폐기는 국제연합 사무총장이 통고를 접수한 날로부터 1년 후에 당해체약국에 대하여 효력을 발생한다.
3. 제40조에 따라 선언 또는 통고를 행한 국가는 그 후 언제든지 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 상기한 영역에 이 협약의 적용을 종지한다는 선언을 할 수 있다. 그 선언은 국제연합 사무총장이 통고를 접수한 날로부터 1년 후에 효력을 발생한다.

제45조 개 정

1. 어떠한 체약국도 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 이 협약의 개정을 요청할 수 있다.
2. 국제연합총회는 상기 요청에 관하여 조치가 필요한 경우 이를 권고한다.

제46조 국제연합 사무총장에 의한 통보

국제연합 사무총장은 국제연합의 모든 회원국과 제39조에 규정한 비회원국에 대하여 다음 사항을 통보한다.

(a) 제1조 B에 의한 선언 및 통고
(b) 제39조에 의한 서명, 비준 및 가입
(c) 제40조에 의한 선언 및 통고
(d) 제42조에 의한 유보 및 철회
(e) 제43조에 의한 이 협약의 발효일
(f) 제44조에 의한 폐기 및 통고

(g) 제45조에 의한 개정의 요청

이상의 증거로서 하기 서명자는 각자의 정부로부터 정당하게 위임을 받아 이 협약에 서명하였다.

일천구백오십일년 칠월 이십팔일 제네바에서 모두 정본인 영어, 불란서어로 본서 1통을 작성하였다. 본서는 국제연합 문서보존소에 기탁되고, 그 인증등본은 국제연합의 모든 회원국과 제39조에 규정된 비회원국에 송부된다.