평화재단 평화연구원
제73차 전문가포럼

북한 해외 노동자의 실태와 인권문제

일시 | 2016년 5월 3일(화) 오후 7시 - 9시 30분
장소 | 평화재단 3층 강당
주최 | 평화재단 평화연구원

프로그램

18:30	접 수	
19:00	개 회	
19:05	여는 말	김형기 평화재단 평화연구원 원장
19:10	사 회	조한범 통일연구원 선임연구위원
19:15	발 표 1	**북한 해외 노동자 실태와 인권** 임예준 통일연구원 연구위원
19:35	발 표 2	**국내 외국인 노동자의 인권 현황** 오정은 이민정책연구원 연구교육실장
19:55	토 론 1	김승철 북한개혁방송 대표
	토 론 2	송영훈 강원대학교 정치외교학과 교수
	토 론 3	윤영환 변호사, 이주민지원센터 ‘친구’ 대표
20:30	전체토론	
21:00	청중 질의응답	
21:30	폐 회	

차례

여는 말 ····· 04

발 표 1 **북한 해외 노동자 실태와 인권** ····· 05
임예준 통일연구원 연구위원

발 표 2 **국내 외국인 노동자의 인권 현황** ····· 21
오정은 이민정책연구원 연구교육실장

토 론 1 김승철 북한개혁방송 대표 ····· 33

토 론 2 송영훈 강원대학교 정치외교학과 교수 ····· 37

토 론 3 윤영환 변호사, 이주민지원센터 '친구' 대표 ····· 40

여는 말

UN의 대북제재결의안이 시행되고 있는 가운데, 우리 정부도 개성공단 사업과 나진하산 프로젝트 중단 등 제재의 강도를 높이고 있습니다. 과거와 달리 중국도 제재에 적극 동참하는 모습을 보임으로써 북한에 실질적인 압박으로 작용하고 있다는 평가가 나오고 있습니다.

금년 5월 7차 당대회를 앞두고 있는 북한은 이 같은 강도 높은 제재 국면에 맞서 '군자리정신' 등을 강조하며 체제결속에 나서고 있으나, 심각한 외화부족으로 어려움을 겪고 있습니다.

이 같은 상황에서 북한의 주요한 외화 수입원인 해외 노동자가 국내외적으로 주목을 받고 있습니다. 금년 1월 1일 러시아 극동지방에서 북한의 노동자가 생활고를 견디지 못해 자살했으며, 북한 해외 노동자의 인권이 전반적으로 매우 취약한 상황에 놓여 있다는 보도가 잇따르고 있습니다. 열악한 노동조건하에 받은 임금의 상당부분이 국가에 강제상납되고 있는 것으로도 알려지고 있습니다. 최근에는 중국에 있는 식당의 북한 종업원 13명이 집단으로 탈북하면서 북한 해외 노동자의 실태와 인권에 대한 관심이 제고되고 있습니다.

평화재단에서는 고조되고 있는 북핵 위기국면에서 북한 해외 노동자의 실태와 인권상황에 대한 심도 있는 토론의 장을 마련했습니다. 아울러 우리 사회의 외국인 노동자들의 인권문제도 우려할 수준을 넘어선 만큼 이에 대해서도 그 실태를 파헤쳐 보고자 합니다. 함께 참석하셔서 현 상황을 진단하고 대안을 모색하는 좋은 계기가 되기를 기대합니다.

2016년 5월

평화재단 평화연구원

발표 1

북한 해외 노동자 실태와 인권

임예준
통일연구원 연구위원

Ⅰ. 들어가며

◤북한 해외노동자의 인권문제에 대한 국제사회의 우려의 목소리가 높다.

- 북한 해외노동자의 인권문제는 1990년대 러시아 극동지역의 벌목장의 열악한 근로환경과 관련해 국제사회에 알려지기 시작했다.[1)]
- 국제사회의 관심이 다시 집중되기 시작한 것은, 2004년 체코 주간지 Respekt에서 체코 내 공장에서 일하고 있는 봉제공장 북한 노동자들의 실태를 고발하는 르포기사를 내고, 이에 따라 체코 당국이 조사에 나서기 시작하면서부터이다.[2)]

---

* 본 발제문은 기발표된 "임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2)"을 기초로 일부 내용을 추가·발전시킨 것임을 밝힙니다. 관련 내용의 학술논문을 투고한 상태로, 해당 발제문의 인용을 자제해주시기를 부탁드립니다.

** 발제문의 내용은 연구원의 공식적인 입장이 아니며, 개인적인 견해임을 밝힙니다.

1) 1991년 3월 러시아 주간지 "모스크바 뉴스"가 체그도민 벌목장내 벌목공의 인권실태를 보도한 후, 국내외 언론기관 및 단체들이 러시아 극동지역 벌목장에서의 북한 노동자 인권침해를 고발하기 시작했다. 1995년 5월 국제사면위원회는 시베리아벌목장에 구금되어 있는 북한 벌목공을 모두 석방시킬 것을 강력히 촉구하였고, 러시아 당국에 대해서도 국제인권기준과 러시아국내법을 적용하여 북한 노동자들이 구금되지 않도록 보장할 것을 촉구했다. 민족통일연구원, 『북한인권백서 1996』, (서울: 민족통일연구원, 1996). pp. 187-199.

- 2006년 미국무부는 인신매매보고서(Trafficking in Persons Report)를 통해 러시아, 체코, 몽골에서 북한 노동자들이 북한 당국이 체결한 계약에 따라 강제적으로 노역을 하고 있을 수 있다는 의혹을 제기[3], 이후 연례보고서를 통해 문제를 지속적으로 다뤄왔다.
- 아산정책연구소는 2014년 11월 'UN 북한인권조사위원회 보고서와 그 이후의 북한인권'이라는 제목의 보고서를 발간하며, 북한인권조사위원회 보고서에서 다루지 않은 내용으로 북한 해외노동자의 문제를 제기, 이들이 '노예노동'에 시달리고 있다는 결론을 내렸다.[4]
- 2015년 3월 유엔 북한인권 특별보고관은 북한 해외노동자들이 강제노동 상황에 처할 수 있다는 논의에 주목, 해당 문제를 면밀히 살펴볼 것임을 밝혔다.[5]

Ⅱ. 북한 해외노동자의 인권실태

1. 파견현황 및 파견절차

◤북한은 1967년 러시아와 임업협정을 체결한 이후 해외로 인력을 송출해 왔다.

- 1966년 5월 구소련 브레즈네프 서기장과 김일성 수상의 합의에 따른 북한 벌목공의 파견은 북한 내부의 실업률 증가와 구소련의 내부의 노동력 부족의 경제적 이해관계가 맞았을 뿐 아니라, 정치적으로도 구소련 정부가 북한과 밀접한 관계를 유지하고자 하는 정치적 의도가 있었다고 한다.[6]

---

2) Marie Jelinkova, "The North Koreans in the Czech Republic: The Silent Workers", *Migrationonline* (Mar. 3, 2006).

3) US Department of State, *Trafficking in Persons Report 2006* (Washington DC: US Department of State, June 2006).

4) 신창훈, 고명현, "UN 북한인권조사위원회 보고서와 그 이후의 북한인권" (서울: 아산정책연구소, 2014), pp. 21-23.

5) Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea, UN Doc. A/HRC/28/71(Mar. 18, 2015), para 19.

◤북한 해외노동자의 파견국 및 규모에 대한 공식적인 통계나 정확한 정보는 없지만, 최소 5만 명 이상의 북한 노동자가 러시아, 중국, 몽골, 카타르, 쿠웨이트 등지에 파견되어 있는 것으로 알려져 있다.

- 북한 해외노동자에 대한 다수의 보고서가 있으나, 전체 규모에 대해서는 대부분 단편적 보도를 취합한 것으로 북한의 인력송출 규모 및 파견국을 정확히 파악하기는 어렵다.[7)]
- 아산정책연구소는 2013년 1월 기준으로 16개국(알제리, 앙골라, 중국, 적도기니, 에티오피아, 쿠웨이트, 리비아, 말레이시아, 몽골, 미얀마, 나이지리아, 오만, 폴란드, 카타르, 러시아, 아랍에미리트(UAE))에 5만 2천~3천명에 달하는 북한노동자가 파견되어 있다는 연구결과를 발표했다. 구체적으로는 러시아에 2만 여명, 중국에 1만 9천명, 몽골에 1천 3백~2천명, 그 밖의 국가에 1만 2천~3천여 명 정도가 파견되어 있다고 파악했다.[8)]
- 상기 아산정책연구소의 연구결과는 2015년 7월 미국 의회조사국의 보고서에서 인용되었으며[9)], 유엔 북한인권특별보고관 또한 2015년 9월 유엔 총회에 제출된 보고서에서 위의 결과를 인용했다.[10)]
- 북한의 해외인력 송출규모는 최근 몇 년 간 더욱 확대된 것으로 보이는데, 연해주를 중심으로 북한노동자의 실태를 현장 조사한 연구결과에서는 러시아에 파견된 북한 해외노동자가 2013년도에 이미 3만 명을 넘은 것으로 추산했다.[11)]
- 2013년 당자금의 확보를 위해 매년 1만 명 이상을 해외로 파견하라는 방침에 따라 27개국으로 해외 파견이 이뤄졌다는 논의도 있다.[12)]

---

6) 이애리아, 이창호, “연해주 지역 북한 노동자의 실태와 인권”, 『KINU 통일나침반 15-05』 (통일연구원, 2015. 11), pp. 20-24.
7) 김석진, “북한 외화벌이 추세와 전망”, 『KINU 통일나침반 15-05』 (통일연구원, 2015. 10), p. 34.
8) 신창훈, 고명현, “UN 북한인권조사위원회 보고서와 그 이후의 북한인권” (서울: 아산정책연구소, 2014), p. 30.
9) Emma Chanlett-Avery et al., "North Korea: U.S. Relations, Nuclear Diplomacy, and Internal Situation", CRS Report (July 2015), pp. 23-24.
10) Situation of human rights in the Democratic People's Republic of Korea, Note by the Secretary-General, UN Doc. A/70/362 (8 September 2015), para 26.
11) 이애리아, 이창호, “연해주 지역 북한 노동자의 실태와 인권”, KINU 통일나침반 15-05 (통일연구원, 2015. 11), p. 29.
12) 도경옥 외, 『북한인권백서 2016』, (서울: 통일연구원), p. 365.

◤북한 해외노동자 대다수는 건설현장, 경공업공장, 벌목장 등지에서 현지 노동자보다 저임금의 노동력을 제공하는 것으로 알려져 있다.

◤북한 해외노동자는 대외무역을 할 수 있는 국가기관, 기업소 또는 사회단체에 배치를 신청하고, 신체검사, 면접(담화) 등의 선발절차를 거쳐 북한 당국에 의해 파견된다.

- 해외로 파견되기 위해서는 토대(성분)가 좋아야 하며, 당원을 위주로 선발된다.
- 이탈 방지를 위해 제3국에 친인척 연고가 없을 것과 북한 내에 가족(자녀)이 있을 것이 요구되지만, 보다 중요한 것은 선발과정에서 뇌물을 공여할 수 있는지 여부이다.
- 파견지역 선정에 있어서는 일차적으로 신체검사가 영향을 미친다. 더운 날씨로 인해 중동 지역은 주로 젊은 남성을 중심으로 파견된다. 일반적으로는 러시아의 건설현장을 선호하는 것으로 보이며, 좋은 지역으로 배치를 받기 위해 뇌물을 공여하기도 한다.

◤북한 해외노동자는 주로 3년을 기준으로 파견되는데, 현지에서 기간을 연장하기도 하며, 재파견의 경우도 있다.

- 파견 종료 후 북한으로 들어왔다가 재파견을 신청하는 경우도 있는데, 이들은 이전 파견에서 작업장을 이탈하지 않았다는 신뢰와 뇌물 공여가 가능한 경제력을 바탕으로 선발에 있어 보다 유리한 위치에 있게 된다.

2. 근로환경 및 생활환경[13)]

◤국제사회의 우려는 북한 해외노동자들이 열악한 환경에서 일하고 생활하며, 이들의 임금이 북한 당국에 의해 착취된다는 것이다.[14)]

---

13) 임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2). 도경옥 외, 『북한인권백서 2016』, (서울: 통일연구원), pp. 372-379.

14) US Department of State, Trafficking in Persons Report 2015 (Washington DC: US Department of State, July 2015), pp. 207-208.

◤열악한 근로환경과 과도한 노동량

- 일반적으로 북한 해외노동자는 현지 기업과 인력공급계약을 체결한 북한 기업소에 소속되어 노무를 제공한다.
- 건설의 경우 주로 일의 완성을 목적으로 하는 도급계약이 체결되는데, 이러한 경우 현지 기업이 아닌 북한 기업소의 관리감독에 따라 작업이 진행된다.
- 이들의 감독 하 북한 당국에 받쳐야 할 '계획분'을 기준으로 노동이 이루어지는데, 이러한 과정에서 과도한 작업량이 요구되며, 이를 맞추기 위해 최대 근로시간, 휴식권 등 실질적으로 현지의 노동 규정이 준수되지 못하는 경우가 빈번하다.

◤북한 당국이 파견한 관리자에 의한 생활통제

- 북한 해외노동자들은 대부분 작업장 인근의 기숙사에서 단체생활을 하는데, 이들의 현지 생활은 북한 당국(주로 국가안전보위부)에서 파견된 관리자들에 의해 통제된다.
- 북한 노동자 관리회사(북한 인력송출회사)는 노동자들에게 통역, 숙박 등을 제공하며, 작업장 밖에서도 노동자를 관리하는 역할을 한다.
- 신분증명서는 압수되어 관리자가 보관하며, 외출은 관리자의 승인을 받아 2인 이상이 조를 편성해 다녀야 한다.
- 일탈행위를 할 경우 처벌을 받거나 북한으로 강제송환 될 수 있다.

◤임금 및 과도한 상납금

- 북한 해외노동자들은 다른 이주노동자들에 비해 저임금으로 일하는 것으로 알려져 있다.
- 북한 노동자들은 생활총화를 통해 이들의 파견이 개인의 이익을 위한 것이 아니고 당 자금을 위해 파견된 것이라는 교육을 받는다.
- 실제 이들의 임금의 상당 부분은 당자금, 충성자금 또는 계획분이라는 명목으로 공제되는데, 그 나머지도 회사운영비, 숙박비, 보험료 등을 떼고 나면 개별 노동자가 수령하는 금액은 소액에 불과하다.

3. 인권 및 노동권 침해여부

세계인권선언 제23조 제1항은 '모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리'를 가진다고 규정하고 있다. 동조 제2항은 '모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리'를 가진다고 명시하고 있으며, 제4항은 '모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리'를 가진다고 규정하고 있다. 세계인권선언 제24조는 '모든 사람은 근로시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴일을 포함한 휴식과 여가에 관한 권리'를 가진다고 명시하고 있다. 세계인권선언의 기본적 노동권에 관한 선언은 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(사회권규약)에서 당사국이 인정하고 보장해야 할 의무로 구체화 되고 있다. 사회권규약은 일반적인 의미의 근로의 권리를 제6조에서 선언하고 있으며, 제7조에서 공정하고 유리한 근로조건 및 안전한 근로 조건을 향유할 모든 이의 권리, 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적인 제한을 인정해야 할 당사국의 의무를 명시하고 있다.

◤북한 해외노동자는 대부분 열악한 근로환경에서 기본적인 노동권(근로시간의 제한, 휴일보장 등)을 보장받지 못한 채 일하고 있다.[15] 북한은 현지에서도 중앙집권적인 통제체제를 가동하고 있으며, 이는 파견된 노동자들의 인신의 자유를 제한한다.[16] 이들은 과도한 상납의무로 인해 자신의 노동에 대한 적절한 대가를 얻지 못하고 있는 것으로 파악된다.[17]

◤그럼에도 불구하고 북한 내부에서는 해외로 파견되는 것을 일종의 특권처럼 여기고 있다. 배급체제의 붕괴로 인해 북한 내의 직장에 배

15) 세계인권선언 제24조, 사회권규약 제7조 2항(안전하고 건강한 근로조건) 및 4항(휴식, 여가 및 근로시간의 합리적인 제한).
16) 세계인권선언 제12조, 자유권규약 제17조.
17) 세계인권선언 제23조 2항, 사회권규약 제7조 1항.

치되는 경우 받는 '생활비'보다는 더 많은 수입을 얻을 수 있으며, 해외의 경우 지정된 작업장 외에서 개인적으로 수임한 '청부'를 통해 부가수입을 올릴 수 있는 기회가 있기 때문이다. 실제 이들이 파견자로 선발되기 위해 심사단계에서 뇌물로 공여한 금액과 노력은 상당한데, 이는 이들이 '강제노동'을 하고 있는지 여부에 대한 보다 면밀한 검토를 요청한다.[18]

4. 강제노동에 처할 위험성

◤모든 개인은 존엄한 삶을 살 수 있도록 일할 수 있는 '권리'가 있다. 모든 사람은 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 갖는다. 근로의 권리는 개인의 생존과 가족의 생존에 동시에 기여하는 것으로, 인간 존엄성의 분리될 수 없는 본질적인 부분을 구성하며, 다른 인권을 실현하는데 기초가 된다.[19] 이처럼 모든 개인이 근로의 권리를 갖지만 이러한 권리가 근로의 '의무'를 반드시 도출하는 것은 아니다.

◤국제인권법은 모든 형태의 강제노동을 금지한다.

- 세계인권선언 제4조는 "어느 누구도 노예나 예속상태에 놓여서는 안되며, 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지"됨을 선언하고 있다.
- 동 조의 내용은 '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약' 제8조 1항 및 2항을 통해 협약 당사국의 법적의무로 규정되었다. 동조 3항 (a)는 "(a) 어느 누구도 강제적 또는 강요된 노동을 하도록 요구되지 아니"함을 명시하고 있다.

◤강제노동이란 "어떠한 사람으로부터 처벌의 위협 하에 강요되었으며, 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동 또는 서비스"라고 정의된다.

---

18) 임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2).
19) CESCR, General Comment 18, HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol I) 139, para 1.

(강제근로에 관한 국제노동기구협약 제29호, 1930, 제2조 1항, 2항)

- 처벌은 형사 처분에 국한되는 것이 아니며, 권리 또는 특권의 박탈의 경우도 포함된다.
- 강제노동인지 여부는 노동의 종류나 성격이 아닌, 노동자와 사용자의 관계에 따라 결정된다.
- 강제노동은 사인에 의한 것일 수도 있고, 국가에 의한 강제노동일 수도 있다.
- 국가가 경제계획의 범위 내에서 통제를 하거나 노동시장을 규제하는 경우에도 개인의 의사에 반하는 경우 강제노동에 해당할 수 있다.

◤북한 해외노동자가 '강제노동'을 하고 있는지 여부는 구체적인 사실관계에 따라 다르게 판단될 수 있다.

- '강제노동'의 성립요건은 구체적 상황에 따른 개별적인 판단을 요구한다.
- 북한 해외노동자가 열악한 근로환경과 생활환경에 있음은 명백해 보인다. 그러나 강제노동은 열악한 근로환경으로 인한 노동권 침해와는 다른 개념이다.
- 강제노동 성립여부에 있어 일차적 기준인 자발성 요소를 살펴볼 때, 모든 북한 해외노동자가 처벌의 위협 하에 강요된 자발적으로 제공하지 않은 노동을 하고 있다고 보기에는 어려움이 있다.[20]

◤그러나 국제노동기구(ILO)는 자발적인 노동이라 하더라도, 이후 과정에서의 여러 요인에 의해 강제노동 상황에 처할 수 있다고 보았는데, 부채로 인한 결박, 임금연체, 신분증의 압수, 취약성의 악의적 이용 여부 등을 관련 지표로 제시했다.[21] 전술한 바와 같이 북한 해외노동자들은

---

20) 물론 한 연구에서 주장한 바와 같이 돈을 벌 수 있을 것이라는 '기만'에 의한 파견으로, 자발적인 파견이 아니라고 볼 여지도 있다. 또한 해외파견 과정에서의 자발성 역시 북한의 배급경제 붕괴로 인해 구조적으로 강요된 것이라 볼 여지도 있다.

21) ILO Indicators of Forced Labour, Special Action Programme to Combat Forced Labor (2012). ILO는 강제노동 정의에서 도출되는 성립요건인 처벌의 위협이나 강박에 의해 강제적으로 일하는 경우 뿐 아니라, 강제노동의 여지가 있다고 판단할 수 있는 11개의 지표를 제시했다. 여기에는 1) 취약성의 악용, 2) 기만, 3) 이동의 제한, 4) 고립, 5) 신체적 및 성적폭력, 6) 협박과 위협, 7) 신분증명서 압수, 8) 임금연체, 9) 부채로 인한 결박, 10) 열악한 근로 및 생활조건, 11) 장시간 노동이 해당한다.

외부와의 접근이 차단된 집단생활을 하며, 이들의 신분증명서(여권 등)는 압수되어 북한 당국에서 파견된 관리자가 보관한다. 이들은 대부분 항공 교통비, 비자 수수료 등의 빚을 안고 시작하는데, 현지에 도착해 몇 개월간은 파견에 소모된 비용을 상환하기 위해 무보수 노동을 하게 된다. 또한 현지에 파견된 북한 해외노동자의 경우 언어소통의 문제와 집단 숙식생활로 인해 해당 작업장에서 이탈할 수 없는 취약한 상황에 놓이게 된다. 이처럼 북한 당국 관리자에 의한 생활통제, 신분증의 압수와 파견 이후 자동적으로 지게 되는 채무 등은 자발적 의사로 해외파견을 신청한 근로자라 하더라도, 취약한 상태에 놓일 수 있으며, 의사에 반해 노동을 지속할 수밖에 없는 상황에 처할 수 있다.[22]

Ⅲ. 북한 해외노동자의 인권보호 방안

1. 근본적 원인의 고찰

◤북한 해외노동자의 인권문제는 지금까지 국제사회가 주목했던 북한 당국에 의한 조직적이고, 광범위하며, 심각한 인권침해에 대해 북한 최고 권력자의 책임을 추궁하는 논의와는 양상이 다르다. 북한 해외노동자의 인권문제는 근본적으로 북한의 사회주의 계획경제체제 하에서 당국의 인력배치에 따라 '노동의 의무'로 이뤄지는 사회적 성격의 노동과, 이러한 구조 아래 당국이 노동력에 대해 직접적인 통제와 이용권을 갖게 되는 노동체제 전반의 문제와 관련된다. 구체적인 해외노동자의 노동환경과 관련해서는 개별 수용국의 이주노동자의 노동권 및 인권 보호에 관한 문제가 제기된다. 이는 북한체제에서의 노동구조 전반의 문제와 개별 수용국의 이주노동자보호제도에 관한 문제로, 단순한 침해행위의 중지가 아닌 구조적 개선과 적극적 보장을 요구한다.[23]

22) 임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2).
23) 임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2).

2. 북한 노동구조 개선의 필요성

◤북한은 집단주의원칙에 기초한 계획경제체제에 기초해 '노동'을 이해한다.

- 북한 헌법 제34조는 "조선민주주의인민공화국의 인민경제는 계획경제"라고 선언하고 있다. 사회주의 계획경제체제 아래 북한에서는 "모든 공민의 권리와 의무는 하나는 전체를 위하여, 전체는 하나를 위하여"라는 집단주의원칙에 기초한다.[24]
- 북한에서의 노동자 개개인은 "공산주의 이상을 실현하기 위한 혁명의 담당자"[25]로서, 이들의 노동은 "공동의 목적과 이익을 위한 근로자들의 집단적인 노동"으로 이해된다.[26]
- 그러나 북한의 집단주의원칙에 기초한 '노동'에 대한 이해는 국제적인 노동기준과는 차이가 있다.

◤북한의 계획경제체제 하에서 국가는 노동력에 대하여 직접적인 통제 내지 이용권을 가진다.

- 북한 헌법은 노동시장에 대한 국가의 통일적 관리를 규정하고 있다.

◤북한에서의 개인의 '노력(勞力)'은 국가의 '자원'으로 이해(북한 사회주의노동법 제25조), 국가만이 '노동조직'의 권한(북한 사회주의노동법 제3조 및 제10조)을 갖게 함으로써, 사회주의 노력동원의 체계화를 법제화 하고 있다.

- 북한에서의 노동의 양은 일정한 단위 내에서 정하여진 양인 '계획과제'를 완수하여야 하는 형태이다(북한 사회주의노동법 제19조 및 20조).[27]

◤북한의 사회주의노동법 체제 하에서 노동 능력이 있는 모든 공민은 '노동의 의무'를 지며(북한 사회주의 헌법 제83조 및 사회주의 노동법 제4조 등), 배치된 직장에 나가지 않거나 정당한 이유 없이 결

24) 북한 사회주의 헌법 제63조.
25) 북한 사회주의노동법 제14조.
26) 북한 사회주의노동법 제3조.
27) 송강직, "북한 사회주의노동법의 특징", 『강원법학』 제44권 (2015), p. 263.

근하는 경우 '무직건달행위'로 처벌(북한 행정처벌법 제90조)[28]을 받을 수 있다는 점에서 모든 북한 주민이 직업선택의 자유를 박탈당한 채, 의사에 반한 노동을 하는 상항에 처할 가능성이 있다.

- ILO는 국가가 경제발전의 목적으로 노동력을 동원하고 이용하는 경우 역시 폐지해야 하는 강제노동의 유형에 해당한다고 보았다(ILO협약 제105호).
- 국제적인 노동기준에서 볼 때 북한의 사회주의 계획경제체제 하에서의 '노동의 의무'는 국가에 의한 '강제노동'의 제도화로 볼 수 있다.

◤국제사회는 북한의 인권문제를 다루며 북한 노동구조의 문제점을 지속적으로 제기했다.

- 국제사회는 2003년 북한 인권상황에 대한 결의 초반부터 국제적으로 승인된 노동기준을 준수할 것을 지속적으로 요구해 왔다.
- 2004년 유엔 인권위원회 결의는 국제적인 노동기준 준수와 함께 보다 구체적으로 ILO가입을 권고하고, 구체적으로 1930년 강제노동금지협약에 가입할 것을 권고한 바 있다.
- 유엔 총회는 2007년 결의에서 경제 사회 문화적 권리 규약에 의거, 노동3권의 침해에 대해 북한 당국의 의무를 상기하며 우려를 표명한 바 있다.
- 유엔 총회는 2008년 이후로는 북한 당국에게 모든 인권과 기본적 자유를 존중할 것을 강하게 요청하며, 구체적으로 노동권의 향상을 위해 ILO와 협력할 것을 권고했다.
- 2015년 유엔 총회는 그동안의 'ILO와의 협력을 권고'하던 결의와는 달리 북한 당국의 ILO가입을 직접적으로 권고했다.

3. 국제적 협력의 필요성

◤북한 해외노동자의 인권침해는 이들이 파견된 제3국의 영토 내에

28) 북한 행정처벌법 제90조는 "정당한 이유 없이 6개월 이상 파견된 직장에 들어가지 않았거나 1개월 이상 직장에 나오지 않은 자에게는 3개월 이하의 로동교양 처벌을 준다. 정상이 무거운 경우에는 3개월 이상의 로동교양처벌을 준다"고 규정하고 있다.

서 발생한 사안으로 국제인권규범의 역외적용에 관한 문제가 제기된다. 북한 영토 외에서 발생한 자유권 관련 인권침해의 경우 사실상 북한 당국의 실효적 통제 하에 있다는 점에 있어서 북한 당국의 책임이 문제될 수 있지만, 사회권과 관련해서는 북한 노동자들은 인권의 사각지대에 놓일 수 있다. 노동권과 관련해서는 이를 존중하고, 보호하고, 실현해야 할 의무가 국가 뿐 아니라 이들을 고용한 기업에게도 있는 것으로, 비국가행위자에 의한 침해와 국가의 부작위에 의한 침해를 모두 살펴보아야 한다. 이처럼 북한 해외노동자의 인권문제에 대한 대응은 구체적인 사례마다 달라질 수 있으며, 이들의 인권을 보장해야 하는 주체의 다차원적인 검토가 필요하다.[29]

3.1. 강제노동 금지 의무

◤북한 해외노동자들의 강제노동에 처할 위험성을 방지하기 위해서는 북한 해외노동자들을 수용한 국가들의 적극적인 협조가 필요하다.

- ILO는 1998년 '노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언'에서 결사의 자유, 강제노동폐지, 아동노동금지, 고용차별 금지와 관련한 8개 협약을 핵심협약으로 지정하고, 해당 원칙은 개별적인 협약의 비준여부를 불문하고 모든 ILO 회원국이 준수해야 할 기본 원칙임을 선언했다.[30]
- 또한 2004년 결의를 통해, 1998년 선언이 체류상의 법적 지위와 관계없이 모든 이주노동자에게 적용됨을 확인했다.[31]
- 북한 해외노동자를 수용한 국가 대부분은 ILO 회원국이며, 특히 다수의 북한 노동자가 있는 러시아의 경우 강제노동 금지와 관련된 핵심협약(ILO협약 제29호, 제105호)을 모두 비준한 상태이다.
- 북한 해외노동자를 수용한 국가들은 이들의 상황이 강제노동에 해당한다는 의심의 여지가 있을 경우, 이와 관련된 적극적 조치를 취해야 할 의무가 있다.

---

29) 임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2).

30) ILC, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 86th Session (1998). ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 37 I.L.M. 133 (1998); CIT/1998/PR20A.

31) ILC 2004 Resolution on Migrant Workers, Resolution concerning a fair deal for migrant workers in the global economy, 92nd Session (2004), para 12.

◤북한 역시 자유권규약의 당사국으로서 제8조3항에 명시된 바와 같이, 자국의 영토 및 관할권 내에서 강제노동을 금지해야 할 의무가 있다.

- 유엔 북한인권특별보고관은 북한이 자유권규약의 당사국으로서 '강제노동'을 금지해야 할 의무를 강조했다.
- 지금까지 국제사회가 우려한 북한 내의 강제노동은, 북한 내 정치범 수용소에서의 노동과 및 사법절차에 따른 형의 집행으로서의 노동형 외 노동단련소 및 기타 국가에 의한 노동력 동원과 관련된 관행이다. 그러나 북한 해외노동자의 취약한 상황 역시 이들이 강제노동에 처할 위험성이 있음을 보여준다.
- 북한 해외노동자들은 현지에서도 북한 당국의 실효적 통제 아래 있으므로, 자유권규약의 역외적용에 따라 북한 당국의 의무를 일차적으로 물을 수 있다.

3.2. 노동권 및 인권 보호 의무

◤북한 해외노동자의 노동권을 보호하기 위해서는 북한 해외노동자가 파견된 현지 국가 및 현지 기업의 공조가 필요하다.

- 북한 해외노동자를 고용하는 기업은 이들의 노동권을 존중하고, 보호하며, 실현해야 할 책임이 있고, 관련 국가는 북한 기업소와 계약을 체결해 북한 노동자를 고용하는 사업장에 대한 기업의 책임을 준수할 수 있도록 보장해야 한다.

3.3. 이주노동자 보호규범 강화의 필요성

◤이를 위해서는 '이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약'을 보다 많은 국가들이 비준하는 것을 독려하는 것이 하나의 방법이 될 것이다. 이에 따라 다수의 국가들이 국내법 차원에서 노동법을 개정하고, 근로자의 기본적인 권리를 이주노동자들에게도 확대 적용함으로써, 보다 실효성 있는 인권보호 체계를 만들어가는 것이 순서라고 본다.[32)]

- 2003년 7월 1일 발효된 이주노동자권리협약은 7개 핵심 국제인권

조약 중 하나이다. 동 협약 제2조 1항에서는 이주노동자를 “자신의 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나 또는 종사해온 자”로 정의하고, 모든 이주노동자와 그 가족이 체류 지위에 상관없이 체류 국가에서 기본적인 인권을 존중받을 권리가 있음을 명시하고 있다.

- 모든 이주노동자들은 ‘적절한 노동조건’을 보장받을 권리를 가진다.

Ⅳ. 나가며 - 인권 중심적 접근의 필요성

◤인권침해 실태에 대한 논의의 목적은 인권침해 상황을 개선하고, 인권을 보호하는 방안을 마련하기 위해서이다.

◤북한 해외노동자의 인권문제는 이주노동자의 인권 및 노동권 보호의 맥락에서 ‘공동의 책임(shared responsibility)’을 바탕으로 검토할 필요가 있다.

32) 임예준, 북한 해외노동자의 인권개선 방안, KINU Online Series 16-06 (2016.2).

발표 2

국내 외국인 노동자의 인권 현황

오정은
IOM 이민정책연구원 연구교육실장

❒ 외국인 노동자의 개념

◤'모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약' (International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families, 이주노동자권리협약):

※ 제3조

이주노동자는 "그 사람이 국적을 갖지 아니하는 나라에서 유급 활동에 종사할 예정이거나 또는 이에 종사하는 사람"으로 국경왕래노동자・계절노동자・선원・근해시설노동자・순회노동자・특정사업관련노동자・특별취업자・자영취업자 등을 포함한다(제2조). 그러나 국제기구직원・공무원・투자가・난민・무국적자・유학생・연수생, '취업 또는 체류가 허가되지 않은 선원・근해시설노동자'는 이주노동자에 포함되지 않는다(제3조)

❒ 외국인근로자 고용 등에 관한 법률

◤제2조(외국인 근로자의 정의)

"외국인근로자"란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거

나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 출입국관리법 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.

◤통상적으로 고용허가제(일반고용허가제) 및 방문취업제(특례고용허가제)로 입국하여 생산현장에 투입된 외국인 인력 의미

❒ 외국인 노동자의 법적 지위

1. 국내법상 지위

- 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」에 근거하여 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등에서 내국인과 동등한 법적 권리 보장
- 민법에 위배되지 않는 범위 내에서 당사자 간 자유계약의 원칙에 따라 근로시간, 해고, 유일, 휴가, 기타 근로조건에 대해 사용자와 계약 가능
- 산업재해(산업재해 보상보험법 제5조), 국민건강보험(국민건강보호법 제6조), 상호주의 원칙에 따른 국민연금(국민연금법 제6조 및 시행령 102조) 등 보험 적용
- 고용보험 임의 가입 대상(고용보험법 제10조 시행령 제3조)
  → 원하는 경우
- 차별받지 않을 권리 (외국인근로자 고등 등에 관한 법률 제22조, 차별금지)
  "사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다."
- 균등한 처우를 받을 권리(근로기준법 제6조, 균등한 처우)
  사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- 불법체류 외국인 노동자의 근로기준법 적용

▷ 합법체류 여부는 출입국관리법 상의 개념이며, 노동법 상에서는 근로기준법상 근로자 해당 여부에 불법과 합법 여부를 구분하지 않음

▷ 외국인노동자에 대한 근로자 인정 여부는 외국인의 지위를 보장한 헌법 제6조, 국적을 이유로 차별대우를 금지하는 근로기준법 제6조 적용 인정

※ 대한민국 헌법 제6조

① 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.

② 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.

2. 국제법상 지위

◤국제사회의 외국인노동자 관련 주요 조약

- 모든 이주노동자 및 그 가족구성원의 권리보호에 관한 국제조약(UN, 1990)
- 근로자의 재해보상에 관한 내외국인 근로자의 균등대우에 관한 협약(ILO, 1925)
- 취업목적의 이주에 관한 권고와 협약(ILO, 1949)
- 고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 협약(ILO, 1958)
- 사회보장에서 균등대우 협약(ILO, 1962)
- 외국인근로자의 사회보장에서의 권리유지에 관한 협약(ILO, 1982)

◤대한민국 정부의 외국인노동자 관련 국제노동기구 협약 비준 현황

협약	주요내용	비준일
근로자의 재해보상에 관한 내외국인 근로자의 균등대우에 관한 협약(제97호)	산업재해 발생시 내외국인을 차별하지 않고 동등하게 보상	2001.03
고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 협약(제111호)	직업훈련, 고용, 특정직업에의 접근, 고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등 촉진	1998.12

❒ 국가인권위원회 활동

◤「국가인권위원회법」 제19조 및 제25조 규정에 의거하여 이주민 인권증진과 관련되는 정책사안 발굴·연구를 통해 정책대안을 모색, 법령·정책·제도 개선권고

※ 제19조(업무)

위원회는 다음 각 호의 업무를 수행한다

1. 인권에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명

※ 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고)

① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

국가인권위원회의 주요 정책권고 사례

권고	결정일	주요 내용
이주노동자 인권상황 개선 정책권고 ※2013년도 농축산업 이주노동자 실태조사 진행	12.12.16	국토해양부장관에게 선원 이주노동자 도입과정의 송출비리 차단 및 비용 감소를 위하여 영리 목적의 사적 업체들이 개입하지 않도록 공공기관에 의한 도입 시스템을 구축할 것 등 정책권고
이주 인권가이드라인 정책권고	11.12.29.	위원회는 정부의 이주민정책이 인권적 측면에서 방향성을 갖도록 2011년 이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태조사 용역을 실시하였고, 2011년 말에 <이주 인권 가이드라인>을 마련, 2012년 2월 국무총리실 등 10여개 부처에 권고(7개 영역, 30개 분야, 90개 세부과제) *이중 이주노동자 인권 관련 과제는 24개 과제(<이주인권가이드라인 중 이주노동자 부문 참조>)
고용허가제 개선방안 권고	11.12.15.	1. 사업장의 고용허가 취소 · 고용의 제한, 근로계약 조건의 상이 · 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우, 외국인 근로자의 상해 등 외국인 근로자가 자신의 귀책사유 없이 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없는 경우는 사업장 변경횟수에 산입되지 않도록 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」제25조 제4항을 개정할 것.

권고	결정일	주요 내용
		2. 숙련 외국인근로자의 재고용과 안정적 생활기반 구축을 위하여, 고용허가제 재고용기간이 만료된 외국인근로자 중에서 체류기간 동안 법을 위반한 사실이 없고 사용자의 동의가 있는 등 일정한 요건을 충족하는 경우, 출국 후 단기간 내 재입국하여 간소화된 절차를 거쳐 종전의 사업장에 취업 할 수 있는 방안을 적극 검토할 것 등을 고용노동부 에 권고
외국인 근로자의 사업장 변경 허용기준 등 개선 권고	08.1.10.	「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 의한 외국인 근로자 사업장 이동 횟수의 제한은 폐지하되, 이러한 제한을 단기간 내에 폐지하기 어렵다면 최소한 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 인한 경우에는 횟수 제한이 없도록 할 것과 사업장으로의 변경을 신청한 날로부터 2개월 이내에 사업장 변경허가를 받지 못한 때에는 출국하도록 한 규정을 안정적으로 재취업할 수 있는 기간으로 재조정할 것 등을 고용노동부에 권고
외국인근로자에 대한 산업안전보건교육 개선방안 권고	10.12.23.	외국인근로자에 대한 산업안전보건교육을 외국인근로자가 사업장에 배치되기 전 뿐만 아니라 사업장 배치된 후에도 추가적으로 실시하도록 하는 내용으로, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」을 개정할 것을 고용노동부에 권고
미등록이주자 단속 및 외국인보호시설 방문조사에 따른 권고	08.12.8.	국가인권위원회는 외국인 단속 및 보호와 관련한 방문조사의 결과를 종합하여 법무부 장관 등에게 출입국 단속업무의 권한 및 절차를 형사사법절차에 준하는 실질적 감독 체계가 마련되도록 법률로 규정할 것 등을 권고

자료: 최동혁(2013). “외국인근로자 인권 실태 및 개선 방안 학술세미나.”

인권가이드라인 중 외국인 노동자 관련 부문

분야	인권가이드라인	
1. 입국 전 정보제공	1	입국 전 출입국제도 및 법령 등의 내용에 관한 모국어 정보제공
	2	근로계약 체결 시 노동조건, 작업내용, 산재보험, 건강보험 등에 대한 정보제공
2. 송출과정의 투명성 보장	3	송출국에 한국어 교육기반 지원
3. 사업장 내 차별금지와 인권 보장	4	사업장 내 근로계약, 작업환경, 임금과 퇴직금 지급 등에 관한 관리 · 감독 강화
	5	최저임금 보장 및 실질임금 하락 방지

분야	인권가이드라인	
4. 직업선택의 유연성 강화	6	인권침해가 발생하지 않도록 직업선택의 유연성 확보 노력
	7	재입국 절차 간소화 대상 확대
5. 산업재해 예방 및 구제제도 개선	8	산업안전보건 관련규정 준수여부에 대한 관리 · 감독 강화
	9	산재보험 신청과정 통역서비스 제공 및 재활교육 등 제공
	10	사업장 배치 후 산업안전보건교육 추가 실시
6. 주거권 개선	11	주거자유의 보장, 쾌적한 생활, 공동숙소의 법령 기준 준수
7. 생활권 보장	12	사업주의 사회보험 납부 관리 · 감독 강화, 이주노동자의 사회보험 수령 절차 개선
	13	퇴직금 및 임금지급 체불방지 제도 개선 및 다국어 안내
8. 여성 이주노동자 인권보호 강화	14	성폭력 및 성희롱 방지를 위한 관리 · 감독, 성별에 따른 분리된 공간 사용 보장
	15	성폭력 및 성희롱 피해 이주여성 쉼터 이용, 심리적 치유 프로그램 참여, 안정적 체류 보장
	16	모든 여성 이주노동자들의 실질적모성 보호 보장
9. 소규모 고립 사업장 실태조사 실시	17	위치가 고립되거나 열악한 노동 여건의 사업장에 대한 실태조사 실시 및 개선방안 마련
10. 농축수산업 이주노동자 인권보호 강화	18	국내근로자와 동일한「근로기준법」및「최저임금법」적용 보장
	19	계절적 실업의 특성을 반영한 사업장 이동 완화
11. 어업 선원 이주노동자의 인권보호 강화	20	「어선원노동협약(2007)」가입, 해상노동 특수성 감안한 법령 관리·감독 강화
	21	'연근해어업 선원 제도' 상 선원의 권리가 '고용허가제'상 이주노동자의 권리 수준에 준하도록 보장
	22	원양어업 선원 이주노동자의 인권실태 파악 및 인권 보장을 위한 제도 정비
12. 해외투자기업 연수생 인권보장	23	'해외투자기업 연수생 제도'의 편법 운용 방지 및 관리 · 감독 강화
13. 예술흥행 공연자 인권침해 예방	24	예술흥행공연 사증제도의 본래 취지 일탈에 관한 관리 · 감독 강화, 인신매매 피해자 체류자격 보장

자료: 최동혁(2013). "외국인근로자 인권 실태 및 개선 방안 학술세미나."

❒ 국내 외국인 노동자 인권 실태조사 결과

1. 2013년 체류외국인 실태조시 결과

◤2013년 9~11월 고용허가제(일반고용허가제)와 방문취업제(특례고용허가제)로 입국하여 취업 중인 노동자 설문조사

- 고용허가제 1,370명, 방문취업제(중국동포) 1064명 응답

◤고용허가제 노동자 실태

- 월평균 총임금 155만원
- 제조업종사자(평균 159만원)이 농축산업종사자(평균 133만원)보다 높은 임금수준
- 주당 평균 근무시간은 58.7시간, 월평균 근무일 25.8일
- 34.5%가 차별경험 - 차별이 심한 곳은 직장/일터 〉 대중교통/거리 〉 관공서 순
- 제조업종사자의 94.9%가 건강보험에 가입한 반면, 농축산업 종사자는 51.2%만 건강보험 가입 → 미가입의 주요 원인은 정보부족

◤방문취업제 노동자 실태

- 월평균 총임금 174만원
- 제조업종사자(평균 178만원)이 음식점종사자(평균 159만원)보다 높은 임금수준
- 주당 평균 근무시간 54.3시간, 월평균 근로일수 25.3일
- 37%가 차별경험
- 제조업종사자의 96%가 건강보험에 가입하고 있으나 음식점 종사자는 60%, 건설업 종사자는 22%만 건강보험 가입

2. 어업이주 노동자 인권실태 조사 결과

◤2012년 3~6월 어업이주노동자 169명 설문조사(국가인권위원회)

◤입국 및 정착과정

- 현지에서 여러 단계의 에이전트를 거치면서 수수료를 지불하고 높은 송출비용 지불하며 한국입국
- 한국에서의 소득이 기대에 미치지 못하면서 자연스럽게 이탈 욕구 증가

◤업무조건

- 근무시간과 휴식시간에 대해 전혀 모르거나 알고 있지만 잘 지켜지지 않는다는 응답 80% 이상
- 모국어로 된 계약서로 선주와 직접 계약했다는 노동자는 16.1%에 불과
- 매달 정해진 날에 월급을 받는 사람은 53.3%
- 응답자의 평균 임금 110만원
- 1일 평균 조업시간은 13.9시간이고, 66.5%는 1일 평균 12시간 이상 노동

◤산업재해

- 산업재해를 당했을 때 선원재해보상보험으로 치료를 받은 비율은 21.1%에 불과하고 52.6%는 선주 부담으로 치료
- 건강보험의 경우 44.4%가 보험이 있다고 응답했으나 48.5%는 가입여부 모름

◤전반적 인권

- 욕설이나 폭언 피해 경험 93.5%
- 폭행피해 42.6%
- 외국인이라고 차별을 당했다고 느낀 경험 84%

❒ 정리

◤국내법상 외국인 노동자 인권 보호를 위한 법적 장치는 대체로 잘 갖추어져 있음

◤외국인 노동자 인권 보호를 위한 국제협약에 대한 한국정부의 비준은 소극적임

◤국가인권위원회에서 외국인 노동자 인권 증진을 위해 조사·연구 등을 활발하게 전개하고 있음 → 결과 근거한 행동은 의견표명이나 권고 등 구속력 미약

◤외국인근로자의 34~37%가 차별 경험

◤어업분야의 경우 실제 작업장에서 외국인에 대한 폭언 및 폭행 등 인권침해 만연

◤고용허가제의 외국인 근로자 인권상황이 방문취업제 중국동포보다 취약함

◤외국인 근로자는 중국동포에 비해 평균 임금수준이 낮고, 건강보험 가입율 저조

◤고용허가제를 적용받는 외국인 근로자는 사업장 이동이 제한되어 있어서 부당한 피해에 대해 적극적으로 대응하지 못하는 경향이 있음

◤방문취업제를 적용받는 중국동포는 직장이동이 자유롭고 인맥을 통한 구직활동이 상대적으로 용이함

[참고] 대한민국 ILO협약 비준현황: 27개 비준(2014년 1월 기준, * : 비준장려(up-to-date)협약 22개)

협약번호 (채택년도)	협 약 명 주 요 내 용	비준일
* 제81호 (1947)	근로감독 협약 공업 및 상업부문 사업장에서 근로조건과 근로자 보호에 관한 법규정 집행을 보장하기 위한 근로감독 체계 제공	1992.12
* 제122호 (1964)	고용정책 협약 경제성장과 발전을 촉진하고 생활수준을 향상시키고 인력수요를 충족시키는 한편 실업 및 불완전 고용을 해소하기 위하여 완전고용을 촉진하는 적극적인 정책 추진	1992.12

협약번호 (채택년도)	협 약 명 주 요 내 용	비준일
* 제142호 (1975)	인적자원 개발 협약 고용과 밀접하게 관계된 직업지도 및 직업능력개발에 관한 포괄적이고 조화된 정책과 프로그램을 채택하고, 특히 공공취업알선기관을 통하여 정책 시행	1994.1
* 제100호 (1951)	동등보수 협약 사용자가 근로자에게 직·간접적으로 혹은 현금·현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가급여가 남녀차별 없이 동등 지불 의무	1997.12
* 제150호 (1978)	노동행정 협약 비준국은 적절히 조율된 효율적인 노동행정, 기능, 책임체계를 조직해야 함	1997.12
* 제160호 (1985)	노동통계 협약 회원국은 기본적인 노동통계를 정기적으로 수집·편집·출판하여야 함	1997.12
* 제111호 (1958)	차별(고용과 직업) 협약 직업능력개발·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여야 함.	1998.12
* 제138호 (1973)	최저연령 협약 아동노동의 효율적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 규정, 특히 취업 최저연령은 어떤 경우에도 15세 미만이어서는 안 됨	1999.1
* 제144호 (1976)	삼자협의(국제노동기준) 협약 국제노동기구 관련활동을 하는데 있어 정부·사용자·근로자 대표 사이의 효율적인 협의를 보장하기 위한 절차적 조치를 취해야 함	1999.11
* 제159호 (1983)	직업재활과 고용(장애인) 협약 장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회원칙을 토대로 직업소개, 직업능력개발, 취업 및 기타 고용에 관련된 적절한 서비스를 장애인들에게 제공해야 함	1999.11
제19호 (1925)	균등대우(재해보상) 협약 산업재해 발생시 내·외국인 근로자를 차별하지 않고 동등하게 보상하여야 함.	2001.3
* 제156호 (1981)	가족부양 의무 근로자 협약 모든 근로자는 가족부양의 의무로 인하여 고용·승진 등 모든 경제활동에서 차별 금지	2001.3
* 제182호 (1999)	가혹한 형태의 아동노동 협약 18세 미만 아동에 대한 가혹한 노동을 금지함.	2001.3
제26호 (1928)	최저임금의 결정제도 협약 임금이 예외적으로 낮은 산업에 종사하는 근로자를 보호하기 위하여 최저임금제도 유지를 규정함.	2001.12

협약번호 (채택년도)	협 약 명 주 요 내 용	비준일
* 제131호 (1970)	최저임금 결정 협약 부당한 저임금으로부터의 근로자 보호를 위한 최저임금제 시행을 규정함	2001.12
제88호 (1948)	고용서비스 협약 무료의 공공직업안정기관 유지를 규정함.	2001.12
* 제135호 (1971)	근로자 대표 협약 근로자 대표에게 불이익을 주지 않을 것을 규정함.	2001.12
* 제170호 (1990)	화학물질 협약 작업장에서의 화학물질 사용에 있어 안전유지를 위한 규정 및 사용자와 근로자간 협력 등 규정	2003.4
* 제162호 (1986)	석면협약 직업상 유해한 석면에 노출되는 근로자의 건강 보호에 관한 협약	2007.4
* 제185호 (2003)	선원신분증명협약 선원신분증명서의 내용, 형태 및 유효한 신분증명서의 효력 등에 관한 협약	2007.4
* 제155호 (1981)	산업안전보건협약 산재 예방을 위해 산업안전보건 및 작업환경에 관한 국가정책의 수립·시행시, 노사 대표와 협의를 거칠 것 등	2008.2
* 제187호 (2006)	산업안전보건증진체계협약 노사 대표와의 협의에 의한 국가적 차원의 산재예방체제 구축, 산재예방 정책·프로그램을 통한 지속적 안전보건정책의 증진	2008.2
제2호 (1919)	실업협약 공공고용서비스기관 및 자문위원회(노사대표 포함) 설치, 협약 비준국간 자국내 상대국 근로자에 대한 보험혜택 보장	2011.11
제47호 (1935)	주40시간협약 생활수준이 저하되지 않는 방식으로 주40시간 근로원칙 승인	2011.11
* 제115호 (1960)	방사선보호협약 전리방사선으로부터 근로자를 보호	2011.11
* 제139호 (1974)	직업성암협약 작업상 노출이 금지되거나 승인 또는 통제되어야 하는 발암성 물질 및 인자를 정하여 관리	2011.11
* MLC (2006)	해사노동협약('15.1월 효력발생) 선원의 거주설비·건강보호 및 복지 등에 관한 협약	2014.1

자료: 고용노동부

김승철 북한개혁방송대표

북한 해외노동자 실태와 인권 개선을 위한 행동과 목표

Ⅰ. 해외 북한근로자의 실태와 현재의 지위

해외 북한근로자 실태가 알려진 것은 1990년대부터이지만 당시에는 소개 정도였고 관심과 연구가 시작된 것은 2010년대에 들어서면서이다. 그러나 현재 해외 북한근로자에 대한연구와 조사가 많이 진행되었지만 실태파악은 많으나 자료와 증거가 부족하고 인터뷰와 증언에 의존하고 있다.

김정은 체제가 들어선 이후로 북한의 해외근로자들이 벌어들이는 달러가 김정은 통치자금의 중요 창구가 되면서 해외 북한근로자 인권 노동 실태는 더 악화됐다. 그럼에도 아직까지 해외북한근로자 인권실태 개선을 위한 실질적 노력과 목표는 정해지지 못하고 있는 상황이다.

임예준 연구위원님의 발표문 “북한 해외 노동자 실태와 인권”은 자료와 조사, 보호 방안과 그 필요성 등의 연구에 국한되고 있다. 이는 북한문제의 특수성으로 인한 것이지만 더 나아가, 진솔하게 우리의 양심과 대화를 해본다면 북한문제를 편의주의적 입장에서 또는 하나의 사회적 이슈성, 소비적 정치·사회적 이슈로만 대하고 있다는 것을 느끼게 될 것이다.

현재 해외 북한근로자의 지위를 현대적 시각에서 또 과거의 경험적, 역사적 사살에 비추어보면 노예이라고 정해야 마땅하다. 21세기 현대 문명사회에서 한 국가가 자국민을 노예나 다름없는 상태로 만들어 전 세계에 송출하고 있고 그에 가장 밀접한 관계에 있다.

현재 해외 북한근로자들의 구체적인 현장실태는 밝혀진 것이 많지 않다. 현 시점에서 해외 북한근로자의 인권실태와 개선을 위해서는 행동을 해야 하고 그러자면 그 목표가 분명해야 한다. 저는 이 문제를 토론에서 제기하고자 한다.

Ⅱ. 북한 해외 노동자 실태와 인권

1. 북한 해외 노동자 파견과 인권 실태

현재 해외에 파견된 북한근로자들의 실태에 대한 조사와 연구는 많다. 임박사님 발표자료에서는 1967년이 북한이 해외로 인력송출의 시작으로 보지만 실제로는 이보다 더 앞선 1940년대 후반부터이다. 당시 북한은 구소련 극동지방과 싸할린 등지로 어업 노동자와 임업 등의 노동자들을 송출해왔다. 이후 1960년대에는 범죄자, 그리고 1970년대부터는 성분이 좋은 노동자들을 파견했다.

현재 해외 파견 북한근로자는 적게는 3만에서 많게는 19만까지 되는 바 중국에 가장 많은 것으로 여겨지고 있다. 이와 관련해 근로환경과 생활환경, 인권 및 노동권 침해여부, 강제노동에 처할 위험성 등에 대해 발제문에 기본적으로 제시되어 있다. 그러나 실제 현장에서는 국내의 해외 북한근로자 출신 탈북자와 현지 조사 등을 통해 발혀진 것보다 더 심각한 강제노동, 인권침해 등이 자행되고 있다. 하지만 그 심각성이 북한당국의 철저한 감시와 통제, 억압과 처벌 등으로 인해 국제사회에 노출되지 않고, 인정되지 않고, 범죄시 되지 않는 것이 문제이다.

2. 북한 해외 노동자의 인권보호 방안

해외 북한근로자의 인권보호 방안에 대해 발제자가 근본적 원인 고찰과

노동구조 개선 필요성을 제시했다. 그러나 문제는 북한이 북한 내부에서 작동하는 감시, 통제, 억압, 처벌의 시스템을 해외에서까지 확장시키고 있기 때문에 해외 북한근로자의 인권이 보호되지 못하고 있다.

북한 해외근로자의 인권을 보호하고 그들의 노동과 그 결과에 대한 보상을 제대로 받도록 하기 위해서는 행동이 필요하고 그 행동의 목표가 정해져야 한다.

Ⅲ. 북한 해외근로자 인권과 노동 보호를 위한 행동과 목표

1. 북한 해외근로자 인권과 노동보호를 위한 행동

해외 북한근로자의 인권과 노동보호를 위해서는 인터뷰와 증언에 의존하고 있는 해외 북한근로자 인권과 노동실태의 사실자료 확보를 위한 행동에 나서야 한다. 현재 북한근로자들이 가장 많은 지역은 러시아, 중국, 중동이고 아프리카, 동남아시아, 유럽 등지이다.

이 지역에서 북한당국은 북한근로자들을 파견하는 북한사업체의 간부들을 통해 감시와 억압, 통제를 하고 있다. 북한당국은 북한 사업체 간부들 중 1명은 북한 국가안전보위부 요원으로 충당하고 있는데 보통 간부는 번호로 부르는데 1번은 당비서, 2번은 지배인, 사장 3번은 보위지도원 등으로 칭한다.

북한근로자들이 일하는 현장에 접근해 그 실태를 사진과 영상, 자료와 인터뷰 등으로 확보하기 위해서는 행동이 필요하다. 물론 북한근로자들이 일하는 현장을 취재하는데에는 위험이 따르지만 해외 북한근로자 인권 및 노동실태를 확인하기 위해서, 증거를 확보하기 위해서는 행동 이외에 다른 방법은 없다.

또하나 행동을 위해 필요한 것은 예산이다. 해외 북한근로자 취재를 위해서, 자료 확보를 위해서는 예산이 필요하다. 국내에서는 북한 해외근로자 실태를 위해 수많은 연구용역과 설문조사 등이 이루어지지만 그 예산들은 소비성으로 실제 북한 해외근로자 인권개선에 기여하지 못한다. 초기에는 어느 정도 기여했다고 볼 수 있지만 지금은 아니다.

따라서 행동이 필요하고 그 행동을 위한 예산 확보가 필요하다.

2. 북한 해외근로자 인권 및 노동실태 개선을 위한 활동 목표

해외 북한근로자의 인권 및 노동실태 개선을 위한 목표는 아직까지 국내에서 제대로 정해지지 못했다. 발제자의 발표에서는 국제적 협력과 북한근로자 수용 국가의 적극적인 협조, 이주노동자 보호규범 강화 등이 필요하다고 제기하고 있지만 이는 국가간의 관계와 국제법 및 북한 당국의 통제 등으로 실질적으로 해외 북한근로자 인권실태 개선에 도움이 되지 않는다.

따라서 해외 북한근로자의 인권 및 노동실태 개선을 위해서는 현실적이고 전략적인 접근과 과감한 행동이 필요한데 이를 위해서 목표가 있어야 한다. 아래의 목표만 달성된다고 하면 해외 북한근로자들은 지금의 상황보다 훨씬 개선된 환경에서 노동할 수 있게 될 것이다.

해외 북한근로자 목표는 다음과 같다.

① 해외 북한근로자 인권 및 노동실태 증거자료 확보

② 해외 북한근로자들이 당사국 또는 계약 당사자와의 계약에 참가 및 확인절차

③ 해외 북한근로자들이 현지 국가의 은행에 자신의 계좌를 만들고 월급을 계좌로 입금하도록 하는 것

④ 해외 북한근로자들이 항상 여권을 소지할 수 있도록 해당 국가의 통제가 가능하게 하는 것

Ⅳ. 맺는 말

발표자의 논문에 북한 해외근로자의 인권 및 노동실태 개선을 위해서 필요한 내용들이 충분히 언급되었다. 그러나 그것만으로 문제는 해결되지 않는다는 것이다. 현재 대한민국에서는 통일과 북한, 북한주민과 관련된 모든 정책과 연구, 학술행사와 사회정치적 행동들은 하나의 소비성 산업처럼 되어가고 있다는 것이다.

진정으로 북한주민의 인권과 더 나아가 통일을 위한다면 의지와 행동이 필요하다.

송영훈 강원대학교 정치외교학과 교수

◤열악한 근로환경과 과도한 노동량

- 북한 해외노동자들의 인권에 대한 담론은 그들의 노동이 자발적 노동이 아닌 '강제노동'의 상황에 처할 가능성이 높다는 점을 가정하고 있음.
- 또한 그들의 근로환경이나 생활환경이 매우 열악할 것으로 가정하고 있음.
- 북한 해외노동자들은 북한체제 유지를 위한 주요한 자금원이라는 것을 가정하고 있음.

◤왜 북한 해외노동자들의 인권인가?

- 현지에서도 북한에서와 유사하게 중앙통제를 강하게 받음에도 불구하고, 북한 주민들이 해외파견근무를 선호한다는 점에서 '북한인권' 개념을 다각도에서 조명할 필요가 있음.
- 물리적으로 해외에 있음에도 불구하고 현지의 인권규범보다 북한의 규율과 통제가 작용한다는 측면에서 북한, 중국을 비롯한 주변 국가들의 주권이 상충할 수 있음.
- 체류국가의 인권규범 또는 국제적 인권규약들을 북한 해외노동자들의 인권보호와 증진에 적용할 수 있는가에 대한 논의가 필요함.

◤북한 해외노동자들의 인권보호의 책임은 누구에게 있는가?

- 북한에게 있는가? 체류국가에게 있는가? 한국에게 있는가? 국제기구에게 있는가?
- 북한 해외노동자들을 북한의 시민임을 강조할 것인지, 이주노동자임을 강조할 것인지, 코스모폴리탄적 자연인임을 강조할 것인지에 따라 이 질문들에 대한 대답이 달라질 것임.

◤북한 해외노동자들의 인권보호의 책임은 누구에게 있는가?

- 북한에게 있는가? 체류국가에게 있는가? 한국에게 있는가? 국제기구에게 있는가?
- 누가 어떤 조건에서 강제력을 가질 수 있는가에 대한 논의가 보완될 필요가 있음.

◤진단과 대응의 논리적 연계가 타당한가?

- 인권침해의 원인에 대한 진단이 이뤄진다면 적절한 처방이 이뤄져야 함.
- 북한의 노동구조가 원인이라면 북한의 노동구조를 개선해야함.
- 북한의 경제상황 악화가 원인이라면 북한의 경제상황을 개선해야함.
- 북한의 국가거버넌스가 원인이라면 북한의 국가거버넌스를 개선해야함.
- 그러나 여전히 '어떻게'라는 질문이 해결되지 않으며, 대응의 실효성에 대한 의문 또한 해결되기 어려움.

◤북한에 대한 대응처방의 실효성이 낮을 것으로 예상되면, 체류국가의 보편적 인권 수준 향상에 대한 감시, 평가 기능을 강화할 필요는 없는가?

- 북한의 사업장이 운영되는 국가의 이주노동자에 대한 인권보호 수준을 높이기 위한 정책의 효과에 대한 평가가 필요함.
- 북한의 사업장 수입구조가 중국인들을 비롯한 현지인들과 배분하는 것으로 변화하고 있다면, 현지인들의 반인권적 사업행위에 대한 감시기능을 강화할 필요는 없는가?

◤이주노동자의 보편적 인권 vs. 경제적으로 더 나은 삶을 추구할 권리

- 북한 이주노동자들이 세계보편인권의 측면에서 인권침해의 상황에 놓일 가능성이 매우 높지만, 그들의 노동이 반드시 비자발적이지 않을 수 있음.
- 자신의 인권이 어느 정도 침해를 받더라도 북한 혹은 고국에 있는 가족에게 송금하고, 그 송금액이 가족들의 생계에 결정적인 영향을 미친다면 그 상황을 감내하는 경향이 있음.
- 노동자의 현실적인 필요와 요구, 그리고 자연인으로서의 보편적 인권의 보호와 실현은 항상 긴장관계에 놓일 수 있음.
- 과거 한국의 해외이주노동자, 현재 한국내 외국인 노동자들의 상황을 고려할 때 인권의 가치와 그들의 경제적 빈곤 극복의 절실함 사이에도 긴장관계가 발견됨.

◤북한 해외노동자의 집단이탈, 개인정보 유출, 그들의 인권

- 북한 이주노동자들이 한국에 정착하는 경우에도 그들의 개인정보는 언론 등에 공개적으로 유출되는 것을 최대한 자제할 필요가 있음.
- 난민들과 마찬가지로 그들도 개인의 취약성이 높은 그룹에 속함.
- 북한에 있는 가족들에게 의도하지 않은 피해를 부과할 수 있으며, 한국에 입국한 탈북민들에게도 심리 불안을 가중시킬 수 있음.
- 북한 해외노동자의 인권, 국내 외국인 노동자의 인권은 정치화 또는 안보화 되지 않도록 인권의 권리에 기반 한 접근 방식에 의해 보호되고 증진될 수 있어야 함.

토론 3

윤영환 변호사, 이주민지원센터 '친구' 대표

◤오정은 선생님의 "국내외국인 노동자의 인권현황" 발제문을 보고 이주민지원센터 친구에서 법률문제 및 이주민 생활정착과 관련하여 경험한 현장에서의 문제의식에 따라 몇 가지 내용을 말씀드리고자 합니다.

1. 외국인 노동자의 국내법상 국제법상 지위, 이주노동자 인권과 관련한 국가인권위원회 정책권고 사례, 인권가이드라인 등에 관하여 일목요연하게 잘 정리해주셔서 많은 도움이 될 것 같습니다.

2. 발제자께서 정리한 바와 같이 국내법상 외국인 노동자 인권 보호를 위한 법적 장치는 대체로 잘 갖춰져 있다고 볼 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 여전히 제도적으로 차별적인 내용들이 남아 있습니다. 2015년에 발표된 '현대적 형태의 인종주의, 인종차별, 외국인 혐오 및 이와 관련된 불관용에 관한 유엔특별보고관의 보고서'에 따라 대표적인 사례를 몇 가지 말씀드립니다.

(1) 유엔특별보고관은 국제노동기구의 핵심 협약 강제노동에관한 협약, 강제노동철폐에관한 협약, 취업이주협약, 이주근로자 협약을 비준할 것을 권고하였습니다. 모든 형태의 차별을 금지하는 포괄적인 법률의 제정을 권고하였고, 형사법에 인종차별을 범죄로 명시하여 처벌할 것 등을 권고하였습니다.

(2) 발제자도 말씀하신 고용허가제와 관련된 사업장변경횟수 제한 폐지, 사업장 변경시 사용자 사유확인서를 받지 않고 사업장을 변경할 수 있도록 할 것, 근로기준법 규정 중 이주노동자에게 적용되지 않는 부분을 차별없이 적용할 것 등의 내용도 있습니다.

(3) 농업 이주노동자의 경우 시간외 수당 보장, 계약서에 숙식 기준 명확히 할 것, 노동부의 정기적인 점검 등에 관한 내용이 있습니다. 어업 이주노동자의 경우 최저임금 적용, 어획량에 따른 생산수당 지급, 신원증명서류와 통장압수 관행 근절, 한국인 고용주 및 선원 교육 등에 관하여 언급하고 있습니다.

(4) 결혼이주민과 다문화가족과 관련해서는 다문화가족의 정의를 확대할 것(현재 다문화가족지원법은 국가에게 보호/지원 의무가 있는 다문화가족을 국민의 배우자, 귀화자 등을 중심으로 규정하고 있고, 일반 이주노동자가족, 북한 및 중국, 기타 재외동포의 가족은 다문화가족으로 보고 있지 않음), 교육과정을 개정하여 학생들이 어려서부터 다문화주의와 이주민들이 사회에 기여하는 바에 대한 인식을 제고하고 수용을 촉진하도록 할 것을 권고하였습니다.

(5) 민간주체에 의하여 확산되는 인종주의와 외국인 혐오담론에 대한 대책 마련, 미디어에서의 인종주의에 대한 감시와 처벌강화, 난민신청 처리 시간을 단축할 것 등을 권고하였습니다.

3. 위 보고서에 언급되어 있지 않은 것들 중에도 최근에 문제가 되는 사안들이 몇 가지 있습니다.

(1) 사업장 변경 횟수 제한과 관련하여 사업장을 변경할 수 있는 사유가 협소하며, 이는 방문취업 동포(H-2)들이 입국 후 자유로운 구직활동이 가능하고 직장 이동이 무제한 허용되는 것과 비교할 때도 차별에 해당하는 문제가 있습니다. 이에 대하여는 유엔으로부터 국가에 의한 차별로서 개선권고를 받기도 하였습니다.

(2) 2012. 6. 4. '외국인근로자 사업장변경 개선 및 브로커 개입방지 대책'은 사용자에게만 구직자 명단을 제공함으로써 외국인 노동자를 수동적인 존재로 전락시킴으로써 직업선택의 자유를 침해하고 자유로운 근로계약 체결을 방해하고 있습니다.

(3) 농업, 임업, 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시 근로자 수가 5명 미만인 사업의 경우 산재보험법의 적용을 제외하고 있는데 오히려 이들 사업자에서 산재 위험이 높아 제도의 개선이 요구되고 있습니다.

(4) 고용허가제법(외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률) 제13조에 정하고 있는 출국만기보험(퇴직금 지급 담보를 위한 보험)의 경우 출국전에 지급받을수 없도록 규정되어 있어, 구직기간 중 생활자금 부족, 출국후 보험금을 지급받았는지 확인할 방법이 마땅하지 않고, 출국후 문제가 생겼을 때 권리구제에 어려움이 존재하는 등의 문제점이 있습니다. 퇴사일로부터 일정한 기간내에 보험금을 수령할 수 있도록 법률을 개정하는 것이 바람직합니다.

(5) 출입국관리법 개정안에서 '외국인 동향조사를 할 때 영장없이 출입국사무소가 임의로 사업장 출입, 조사, 자료제출 요구를 할 수 있도록' 한 규정에 대하여 헌법상의 영장주의에 위반되어 인권을 침해할 수 있다는 반대의견이 있어 논란이 되고 있습니다.

(6) 2015년에는 이주노동조합 설립을 거부한 행정처분을 취소하는 대법원 판결이 선고되어 미등록 이주노동자의 경우에도 노동3권을 인정받을 수 있게 되었습니다.

(7) 2015년에는 국가인권위원회에서 예술흥행비자(E-6) 소지자의 인권실태에 대한 조사보고서가 발표되었습니다. 주되게는 입국비용 임금공제, 여권과 외국인등록증의 강제보관, 서비스제공 강요, 언어/물리적/성폭력 문제, 근로계약서가 한국어로만 되어 있어 근로계약 내용을 잘 모르고 계약을 하는 문제, 계약 내용과 다른 근로조건의 문제 등이 지적되었습니다.

4. 이주노동자에 대한 사회적 인식의 문제

(1) 대체노동력이라는 시각을 바꾸지 않는한 저임금체제 유지의 수단이자 국내 노동자와의 경쟁자, 국부 유출의 주범이라는 취지의 외국인 혐오 논리를 피하기 어렵습니다. 외국인 노동자도 체류하는 동안에는 공동체의 구성원으로 인정하는 성숙한 관점이 필요합니다. 체류자격 유무과 관련없이 인간으로서의 기본적인 권리, 근로자로서의 권리 등에 대하여 조건없이 인정할 수 있어야 합니다. 노동력으로만 보고 국민(시민)의 지위에서 원천적으로 배제되는 것 자체가 차별의 근본적 원인이 되고 있습니다.

(2) 이주노동자들의 삶의 이야기를 미화하거나 혐오하지 않고 있는 그대로 한국 사회에서 접할 수 있는 통로가 필요해 보입니다. 언론이나 문화예술 영역에서 더하거나 빼지 않고 삶을 있는 그대로 보여주고 전달하는 노력을 더 기울여야 합니다. 있는 그대로의 진실은 누구나 지금보다 나은 삶을 살고자 눈물겹게 노력한다는 것입니다. 이런 기본적인 이해와 상호주의가 전제되어야 이주노동자의 인권 문제에 대하여 정확하고 분명하게 접근할 수 있습니다.

(3) 인종혐오의 문제와 그에 따른 갈등이 아직까지 한국사회에서 심각한 정도는 아닙니다. 하지만 외국인 집단 거주 지역이 곳곳에 생겨나고 있고, 다문화가족 2세들이 성인이 되어 한국사회에 진출하고 있고, 지속적으로 이주외국인의 수가 증가하고 있는 점, 한국사회의 노동의 구성과 구조가 급속히 변화하고 있는 점 등을 감안하면 서구에서 볼 수 있는 집단적, 폭력적 갈등이 한국사회에서 발생하지 않으리라는 보장이 없습니다. 아직 여건이 나쁘지 않을 때 잘 관리하고 시민의식을 높이고 상호 이해를 높여야 합니다. 그러려면 국가정책이나 시민사회에서 이주 문제에 대한 현실적이면서 명확한 관점과 정책을 가질 필요가 있습니다. 관련된 연구와 시민활동을 장려하고 지원하여야 합니다. 보다 많은 이주외국인과 한국인의 만남이 이루어지고, 만남 속에서 경험된 이해와 신뢰가 사회적으로 확산될 수 있도록 할 필요가 있습니다.

Note