

목차

1: 서론	2
1.1: 이주노동자 : 이슈와 우려사항	3
1.2: 이주노동자의 권리	5
2: 국제 기준	7
2.1: 차별방지	9
2.2: 직장에서의 권리	10
2.3: 결사의 자유	12
2.4: 사업장 이동의 자유	13
2.5: 자유와 안전의 권리	13
2.5.1: 강제 출국, 강제 송환 금지	15
3: 이주노동자에 대한 한국의 제재	16
3.1: 연수생제도	17
3.2: 고용허가제	18
4: 채용	20
5: 구직활동의 자유에 대한 차별	21
6: 작업장에서의 건강과 안전	22
6.1: 여성 이주 노동자를 위한 의무 의료 보험 부재	26
7: 임금	26
8: 사업장에서의 폭력과 탄압	28
9: 공격받고 있는 노조원들	30
10: 위협에 처한 비정규 이주노동자들	31
10.1: 체포, 구금, 추방	32
10.2: 구금 환경과 구금자에 대한 가혹 행위	35
10.2.1: 번역의 오류	38
10.3: 이주노동자의 집단적 추방: 우려사항과 국제적 의무	39
11: 결론	41
12: 권고사항	43

1: 서론

“저는 집에 돌아가고 싶습니다. 하지만 회사가 임금을 지불하지 않고 있습니다. 저는 고용 안정 센터에 찾아가보았지만 문제를 해결할 수 없었습니다. 이주노동자들도 인간입니다. 왜 제 임금을 지불하지 않는거죠? 저는 돈이 없어서 집에 갈수도 없습니다. 다른 길이 없기에 저는 죽음을 택할 수 밖에 없습니다.”

34 세의 중국인 노동자 정씨의 유서이다.

정씨는 의류 공장에서 12 내지 13 시간의 교대 근무를 해왔다. 계약을 연장해야 할 즈음 그녀는 정부에서 운영하는 고용안정센터¹에서 그녀의 상황에 대해 상담을 받았으나 아무 소용이 없었다. 그녀의 고용주는 3달 미만의 임금 체불은 사업장 이동의 충분한 이유가 되지 않는다고 주장했다. 그녀는 직장을 그만두기로 결정하고 2004년 4월 마지막으로 고용안전센터를 방문한 후, 지하철 전동차로 몸을 던졌다.

2006년 6월 현재 36만명 이상의 외국인 노동자들이 대한민국에 있다고 추정되며 이는 전체 노동인구의 1.5 퍼센트에 이른다. 이중 18만 9000명은 ‘비정규’ (각주 9 참고) 이주 노동자들이며 11만 5000명 이상은 ‘합법’ 이주 노동자들이다.²

이주노동자란 “그 사람이 국적을 갖지 아니하는 나라에서 유급 활동에 종사할 예정이거나 또는 이에 종사하는 사람” 말한다.

모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 국제 협약 (이주노동자협약), 2 조 1 항³

2003년 8월 국회는 고용허가제 법안을 통과시켰다. 고용허가제는 외국인 노동자들에 대한 차별을 금지하고 이주노동자들에게 체류 자격을 부여하며 그들에게 자행되는 인권 침해를 막으려는 의도를 가지고 있다. 고용허가제법을 통과시킴으로서 한국은 아시아에서 처음으로 법적으로 이주노동자의 권리보호를 시도한 국가가 되었다.⁴

그러나 국제 앰네스티는 고용허가제 시행 2년이 지난 지금에도 이주노동자들이 여전히 다양한 형태의 인권 침해의 위협에 놓여있음에 우려를

¹ 여기서의 고용 안정 센터는 정부가 운영하는 센터들을 의미한다.

² 이주노동자의 수는 노동부 자료이다. (대한민국)

³ 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호를 위한 국제 협약은 1990년 12월 18일 유엔총회 결의안 158/45에 의해 1990년 12월 18일 채택되었다. 이 협약은 2003년 7월 1일 발효되었다.

(www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm)

⁴ 고용허가제는 2004년 8월 17일 도입되었다.

(<http://www.eps.go.kr/wem/kh/sub.jsp?menu=4&right=3>)

표명한다. 고용허가제에 그들의 권리가 명시되어 있음에도 불구하고, 실제로는 이주노동자들이 인권 침해에 대한 보호를 거의 받지 못하며 그러한 상황을 시정할 가능성도 매우 제한적이다. 서론에서 우리는 한국의 이주노동자들이 직면한 취약성을 강조하는 국제 앰네스티의 우려사항들을 열거할 것이며 본 보고서의 뒷부분에서 이 우려사항들에 대해 더 자세하게 논의할 것이다. 서론 다음에 우리는 이주노동자의 권리를 보호하는 국제 협약들의 목록을 나열할 것이다. 한국 정부는 이 협약들 중 거의 모든 협약의 가입국이며 고용허가제를 시행함으로써 한국의 이주노동자들의 기본 권리 보호를 위한 중요한 첫발을 내딛었다. 한국 정부는 고용허가제가 - 그 내용과 실행 둘다- 국제 인권법 및 기준들을 위반하지 않도록 보장해야 할 것이다.

1.1: 이주노동자 : 이슈와 우려사항

국제 앰네스티가 수집한 이주노동자들의 증언들은 이주노동자들이 여전히 임금체불을 겪고 있으며 한국인 노동자에 비해 낮은 임금을 받으면서 장시간 노동에 시달리고 있음을 보여준다.

이주 노동자들은 합법적인 노조를 구성할 권리를 행사하지 못하고 있으며⁵ 사업장에서 육체적 폭력과 언어 폭력을 겪고 있다. 그들은 종종 위험한 작업에 투입되며 심각한 산업 재해⁶가 일어날때에도 부상당한 이주노동자들이 적절한 치료를 받지 못하고 보상을 제대로 받지 못하는 사례들이 보고된 바 있다.⁷

한국의 이주노동자의 삼분의 일이 여성이다.⁸ 국제 앰네스티의 조사에 따르면 여성 이주노동자들은 남성 노동자들에 비해 임금 차별을 받고 있고 사업장에서 성폭력의 위협에 놓여있다. 한국의 여성노동자들이 겪는 여러 인권 침해들은 대한민국이 가입한 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW)과 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR)을 비롯한 여러 국제 인권 규약에 명백하게 위배되는 것이다.

다수의 이주노동자들은 한국에서 직업을 소개 받는데 드는 거액의 수수료 때문에 많은 빚을 지고 있다. 그러나, 막상 한국에 오면 약속된 것과는 다른 직업에

⁵ 대한민국이 1990년 4월에 가입한 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR) 제 8조는 모든 이에게 노조를 결성하고 가입할 권리가 있다고 규정하고 있다.

⁶ ICESCR, 제 7조 (b)는 모든사람이 “안전하고 건강한 근로조건”을 가질 권리를 규정하고 있다.

⁷ 다수의 산업재해는 안전 훈련의 결여, 원활하지 못한 커뮤니케이션 (대부분의 이주노동자들은 일을 시작하기 전 본국의 고용대행사에 의해서나 한국의 고용주에 의해서 제대로 된 한국어 교육을 받지 못한다), 적절한 안전기준을 준수하지 않는 등의 복합적인 요소에 기인한다..

⁸ 삼분의 일이라는 수치는 한국의 이주노동자 상담 센터, 학자, 공무원들에 의해 널리 받아들여지고 있다. 경제, 사회, 문화적 권리위원회의 대한민국에 대한 제2차 정기보고서에 따르면, ((E/C.12/1/Add.59), 2001년 5월), 2001년 당시 비정규 노동자들의 다수 -거의 반정도-가 여성이었다.

배치가 되거나 기대했던 것 보다 더 위험하고 더 저임금의 직업을 가지게 된다. 그들은 직업을 바꾸는 것을 협상할 권리를 거의 가지고 있지 못하므로 그중 많은 이들은 그들의 합법적인 직장을 포기하고 “미등록” 혹은 “비정규” 이주노동자로서 다른 곳에서 일하게 된다.⁹ 대부분의 경우 본국에서의 빛을 값고 가족들을 부양하기 위한 충분한 돈을 벌기위해 노력할 증압감을 느낀다.

국제 앰네스티의 조사에 의하면 고용허가제 하에서 이주노동자들에게는 사업장 변경의 여지가 거의 없다. 고용허가제 하에서 이주노동자들은 직업을 잃거나 한국에서의 고용 자격을 잃을 것을 우려하여 고용주들을 적대시하기 두려워하고 있으며 이는 이주노동자들이 권리 침해에 대해 고발하는 데에 큰 장애가 될 수 있다. 또한, 고용주들이 여권과 고용허가증을 비롯한 공적 문서들을 압류하여 이주노동자들이 다른 직업을 찾는 것을 막기도 한다.

고용허가제는 비정규 이주노동자들의 본국으로의 귀환 (그것이 강제이든 자발적이든 간에) 을 권고한다. 이로인해 2003년 11월 이래 수천명의 노동자들이 체포되고, 구금되고 추방되었다. 체포와 추방의 집단적인 성격은 정부가 개별 심리등의 적절한 절차를 보장하기¹⁰ 어렵게 만들고 있다. 또한 추방된 사람들 중 합법적인 체류자격을 가지고 있던 사람이 있었는지도 판단하기 어렵다. 이는 시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 13 조에 명시된 강제 추방의 절차적 보장의 위반이다.¹¹

국제 앰네스티는 또한 경찰과 출입국 공무원이 체포과정에서 폭력을 사용하거나 추방을 기다리는 동안 이주노동자들을 수용하는 보호소의 열악한 상황에 대한 보고 받은 바 있다.

본국으로 강제 출국당한 다수의 이주노동자들은 체불된 임금을 받지 못하여 가난하게 살게된다.

⁹ ‘비정규’ 이주노동자란 체류국에 거주할 허가를 가지고 있지 않는 사람이고 ‘미등록’ 이주노동자는 한국가에 합법적으로 입국하거나 체류할 서류를 가지고 있지 않는 이를 의미한다. .

¹⁰ 체류자격에 상관없이 모든 이주노동자들은 추방시에 구체적인 권리들이 주어져야 하며 집단적 추방을 당해서는 안된다. 이는 추방은 개별적으로 심리를 받아 결정되어야 할 권리를 포함한다. (이주노동자협약 제 22조는 특히 6항에서 추방에 있어서 관련 권리들에 대한 권위있는 권고를 하고 있다. 또한 이와 관련하여 ICCPR 인권 위원회의 일반논평 15호의 “협약하에서의 외국인의 위치”)

¹¹ 이주노동자협약 제 22조는 특히 6항에서 추방에 있어서 관련 권리들에 대한 권위있는 권고를 하고 있다. 또한 이와 관련하여 ICCPR 인권 위원회의 일반논평 15호의 “협약하에서의 외국인의 위치” 참고.

2003년 10월 비정규 이주노동자들에 대한 체포 및 추방이 시행되면서 난민 신청자의 수가 늘고 있다. 국제 앰네스티는 현재의 난민 인정 제도가 때때로 불공정하며, 자의적이고 투명성이 결여되어 있음에 우려를 표한다.¹²

1.2: 이주노동자의 권리

“저희 사장님이 저에게 서두르라며 마구 소리치르며 욕을 했고 두려움에 질린 저는 집중력을 잃었고 제 손이 기계로 빨려들어갔습니다. 기계가 작동을 멈췄을 때 저는 제 손가락이 절단되었다는 것을 깨달았고 서둘러 병원으로 갔습니다. 그것이 제가 그 사장님을 본 마지막이었습니다.”

“병원의 치료는 매우 열악했습니다.¹³ 부적절한 응급조치 때문에 손이 찢어져서 손을 절단할 수 밖에 없었습니다. 회사는 치료비용에 대해 아무 조치도 취하지 않았고 아무데서도 사장님을 찾을 수 없었습니다. 저는 사고 전에 1년 비자를 가지고 있었지만 사장님은 보험회사가 저에게 보상해 주는 것을 막기 위해서 여권을 돌려주지 않았습니다. 근로복지공단¹⁴은 저의 치료 비용과 배상에 대해 책임이 있었지만 그렇게 하지 않았으며 한국 정부 역시 저와 가족들에게 체류자격을 주는 것을 거부했습니다. 저는 2003년 5월 6일 퇴원했지만 온전히 낫지 않은 상태였고 손에는 여전히 통증이 남아있었습니다. 저는 현재 치료를 받지 못한채 가끔 길에 걸터다니는 정도이고 가나에 아내와 각각 13살 10살 두아들을 남겨둔채 한국에서 구호에 의존하여 살고 있습니다. 그래서 제 아이들은 교육도 받지 못하고 있으며 저는 신체적 고통 뿐 아니라 이로인한 정신적인 고통도 받고 있어 제 상태를 더 나쁘게 만들고 있습니다.”

가나 출신이며 1998년 10월에 부상당한 제임스 멘사의 증언, 2006년 5월 3일.

한국 정부는 고용허가제가 국제 인권법과 기준에 준하도록 보장할 책임이 있다. 모든 이주노동자들은 체류 자격과 상관없이 국제 인권 법과 노동 권리 규약에 명시된 권리를 누릴 수 있다. 이주노동자의 권리를 보호하는 일련의 국제 협약들은 시민 정치적 권리, 경제 사회 문화적 권리의 불가분성을 포함하고 있다:

- 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 (CERD);
- 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW);
- 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR);

¹² 한국에 입국한 난민 신청자에 대한 부분 참고, 국제 앰네스티 보고서 2006.

¹³ 적절한 치료를 제공하지 않음으로서 한국 정부는 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 12조의 도달 가능한 최고 수준의 신체적, 정신적 건강을 향유할 권리를 제공할 의무를 지키지 못했다. 이 규정은 한국내의 국립병원이 아닌 모든 병원에 적용된다.

¹⁴ 한국근로복지공단은 한국의 공기업으로 고용보험과 산업 재해 보상 보험을 담당하고 있다. 산업 재해 보상 법에 따르면 한명이상의 직원을 고용한 한국의 모든 고용주는 이 보험에 가입할 의무가 있다. 제임스 멘사의 고용주가 정기적으로 이 보험료를 지불했는지는 명확하지 않다.

- 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR);
- 아동의 권리에 관한 협약 (CRC);
- 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 (이주노동협약);¹⁵
- 국제 노동 기구 규약 (ILO).

위의 국제협약들은 다음과 같은 이주노동자의 권리를 보장하고 있다 :

- 생명;¹⁶
- 고문 또는 잔학한 비인도적인 혹은 품위를 손상시키는 취급 혹은 형벌을 받지 않을 권리;¹⁷
- 노예 상태와 강제 노동으로부터의 자유;¹⁸
- 계약상의 의무를 이행할 수 없다는 것만을 이유로 해서 구금되지 않을 권리;¹⁹
- 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리;²⁰
- 사상, 양심 및 종교의 자유;²¹
- 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리;²²
- 교육;²³
- 적당한 주택;²⁴
- 적당한 식량;²⁵
- 근로권 ²⁶.

한국정부는 고용허가제를 시행함으로써 이주노동자들의 기본적 권리 보호의 시도를 시작했다. 그러나, 법의 시행에도 불구하고 이주노동자들이 아직도 취약한 계층으로 남아 있다. 본 보고서는 고용허가제 시행에도 불구하고 한국의 이주노동자 정책이 어떤 방식으로 이주노동자들에게 불리하게 되어가고 있는지에 대해 고찰하고 있다. 또한, 사업장과 체포, 구금, 추방 과정에서의 이주노동자에 대한 인권침해에 대해 기술하고 있다. 본 보고서는 이러한 인권 침해 상황들에 대처하고

¹⁵ 대한민국은 이주노동자협약의 당사국이 아니다. 국제 엠네스티는 한국 정부가 고용허가제 및 기타 이주 노동 관련 법하에서 지속적인 인권 침해로 고통받고 있는 이주 노동자들에 대한 대책 마련의 하나로 이주노동자협약에 가입해야 한다고 믿는다.

¹⁶ ICCPR, 제 6조.

¹⁷ ICCPR, 제 7조.

¹⁸ ICCPR, 제 8조 (1) & (2).

¹⁹ ICCPR, 제 11조.

²⁰ ICCPR, 제 16 조.

²¹ ICCPR, 제 18.조

²² ICESCR, 제 12조; CERD, 제 5조 (e)(iv); CEDAW, 제 12조, 14조 (b); CRC, 제 24, 25조.

²³ ICESCR, 제 13, 14조; CRC, 제 28, 29조; ICERD, 제 5조 (e)(v).

²⁴ ICESCR, 제 11조; CEDAW, 제 14조 (2); CRC, 제 16조 (1), 27조(3); ICERD, 제 5조 (e)(iii).

²⁵ ICESCR, 제 11조; CRC, 제 24조 (2)(c), CEDAW, 제 14조 (2).

²⁶ ICESCR, 제 6조에서 8조; ICERD, 제 5조 (e)(i); CEDAW, 제 11, 14조.

이주노동자들의 권리를 보호하도록 한국정부와 기타 관련 단체들에게 권고하는 일련의 권고 사항들로 글을 맺는다.

2: 국제 기준

대한민국은 체류자격에 상관없이 모든 이주노동자들의 권리가 증진되고 보장되도록 한 일련의 주요한 국제 인권 규약과 노동 규약들을 비준한 바 있다. 그러나, 한국정부는 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약에는 아직 가입하지 않았다.

대한민국은 1990년 4월 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR)과 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR)에 가입했고, 1978년 12월 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(CERD), 1995년 1월 고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인간적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 (고문방지협약), 1984년 12월 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW), 그리고 1991년 11월 아동의 권리에 관한 협약 (CRC)에 가입했다.

또한, 한국정부는 모든 이주노동자들이 국제노동기구(ILO)에서 노동권의 핵심적 기준으로 설정한 8개의 기본적 협약을 담고 있는 ‘근로상의 기본원칙과 권리에 관한 선언과 그 후속 조치’²⁷ (1998, ILO)에 따른 권리를 누리도록 보장해야 할 것이다. 대한민국은 다음의 ILO 규약의 가입국이다.

주요 노동권 보호 기준으로 분류된 8개의 ILO 기본 협약 중 대한민국은 아래의 협약들을 비준했다;

- ILO 협약 100 호: 동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약, 1951년 (한국은 1997년 12월 비준);
- ILO 협약 111 호: 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약, 1958년 (한국은 1998년 12월 비준);
- ILO 협약 138 호: 취업의 최저연령에 관한 협약, 1973년 (한국은 1999년 1월 비준); and
- ILO 협약 182 호: 가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약, 1999년 (한국은 2001년 3월 비준).

²⁷ ILO, “이주노동과 관련하여 권리보호를 위한 강제적이지 않은 다자틀 초고” (ILO, TMMFLM/2005/1), p.11.

그러나, 대한민국은 이주노동자의 취약한 상황을 개선시킬 몇 개의 주요한 ILO 규약에 아직 가입하지 않았다.

주요 노동권 보호 기준으로 분류된 8 개의 ILO 기본 협약 중 대한민국은 아래의 협약들을 아직 비준하지 않았다::

- ILO 협약 87 호: 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약, 1948 년;
- ILO 협약 98 호: 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약, 1949 년;
- ILO 협약 29 호: 강제근로에 관한 협약, 1930 년
- ILO 협약 105 호: 강제근로의 폐지에 관한 협약, 1957 년.

대한민국은 이주노동자의 권리를 구체적으로 보호하는 다음의 ILO 협약을 비준하지 않았다:

- ILO 협약 97 호: 이민근로자에 관한 협약 (개정), 1949 년
- ILO 협약 143 호 이주노동자 협약 (추가조항), 1975 년

국내 앰네스티는 한국정부가 최근에 노동권 보호의 주요한 네가지 기준 (ILO 협약 87,98,29,105 호)을 비준하기 위해 유엔에 서한을 보낸 최근의 움직임을 환영하는 바이며 ²⁸ 한국 정부가 지체없이 이 협약들을 시행하도록 촉구한다. 국제 앰네스티는 또한 한국정부가 이주노동자의 권리 보호를 위한 ILO 협약들을 비준하도록 촉구한다.

모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 (이주노동협약)은 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호를 증진하는 가장 앞선 국제 협약으로 여겨진다. 국제 인권 협약의 핵심으로 일컬어지는 이 협약은 체약국들에게 무엇보다도 채용자격에 상관없이 이주노동자들을 위해 “견고하고 공정하며 인도적이고 합법적인 근로조건들”을 조성할 의무를 부과하고 있다. 협약에 따르면 이주노동자들은 생명권, 고문받지 않을 권리; 자의적 체포와 구금으로 부터의 자유를 포함한 정당한 절차에의 권리; 필요한 응급 치료에의 권리, 국민과 동등한 보수와 근로조건을 가질 권리, 노동조합의 가입과 사회 보장에의 접근 등의 권리를 가진다. 또한 이주노동협약은 이주노동자와 그 가족의 근로권과 교육, 적절한 거주, 식량에의 접근에 대한 차별 금지 조항을 포함한다. 이는 또한 공무원이외의 사람이 여권 혹은 입국 및 체류, 고용 허가 문서등의 신분 증명 문서들을 압류하거나 파괴하는 행위가

²⁸ 대한민국 정부는 유엔인권위원회의 설립 멤버로 선발된 후 서한에서 (2006년 4월 19일 자) 몇가지 서약을 했는데, 이는 “결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 (87호), 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 (98호), 강제근로에 관한 협약 (29호), 강제근로의 폐지에 관한 협약 (105호)의 이상 4개의 ILO 협약을 비준할 것”에 대한 서약을 포함한다.

불법임을 확실하게 언급하면서 이주노동자가 신분 증명 문서를 소유할 권리를 보호하고 있다.

국제 앰네스티는 한국정부가 이 중요한 국제 협약을 비준함으로써 영토내의 모든 이주노동자들의 권리의 완전 보장으로의 중요한 걸음을 내딛기를 촉구한다.

2.1: 차별방지

세계인권선언 제 2 조 - “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.”

모든 사람들은 차별 없이 인권을 향유할 권리를 가지고 있다. 이 기본 원칙은 이주노동자를 비롯한 취약하고 소외된 그룹에게 특히 중요하다. 위에 언급된 바와 같이 이주노동자들이 한국인 노동자들과 같은 권리를 가지고 있음을 인정하고 고용허가제 시행에도 불구하고 지난 2 년 동안 이주노동자들은 여전히 다양한 수위의 차별에 직면해 왔다. 그들은 한국인 노동자들보다 더 오래 일하며 더 적은 임금을 받고, 노조를 결성할 권리를 누리지 못하고, 작업장에서의 언어 폭력 및 육체적 폭력의 위협에 놓여있다. 게다가 부상당한 이주노동자들은 고용주에게서도 정부에게서도 적절한 보상을 받지 못하고 있다.

이들이 겪고 있는 차별은 한국 정부와 이주노동자들의 고용주들이 이주노동자를 대함에 있어서 차별 금지에 대한 국제 기준을 충족시키지 못하고 있음을 보여준다. 이러한 기준들은 대한민국이 비준한 여러 국제 법에 설정되어 있으며 법의 당사국들은 영토내에 있는 모든 사람들이 차별 없이 법에 포함된 권리들을 향유할 수 있도록 보장할 의무가 있다.²⁹ 경제·사회·문화적 권리에 관한

²⁹ ICESCR, ICCPR, CERD, CEDAW, CRC – 한국이 비준한 협약들-은 이주노동자에 대한 구체적인 언급을 포함하고 있지는 않지만 차별 받지 않을 이주노동자의 권리를 보장하고 있다. 예를 들어 ICESCR, 제 2조 (2)는 ” 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”라고 명시하고 있다. ICCPR, 제 2 조 (1)는 이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다 “고 규정하고 있다. ICCPR, 제 2 조 (2)는 “이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을

국제규약 (ICESCR)은 일반 논평 18 호에서,³⁰ 이주노동자들이 직장에서 차별 받지 않도록 보장할것을 촉구하며 “적절한 법적 혹은 그외의 수단을 사용하여 (차별금지) 원칙들을 존중하고 증진시킬 국가적 계획이 필요하다”라고 했다.³¹

2004 년 인종차별철폐위원회는 체약국들이 외국인을 차별에서 보호하기 위해 채택해야 할 기준들을 명시한 일반권고 30 호를 채택했다. 일반권고 30 호 (33 항) 는 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 (CERD)의 체약국들이 “차별적인 목적이나 효과를 가지고 있는 채용 관련 법규들을 포함한 노동 환경과 자격에 있어서 외국인들에게 가해지는 차별을 철폐하기 위한 조취를 취할것” 을 요구하고 있다.

2.2: 직장에서의 권리

작업장에서 한국의 이주노동자들은 3D 업종 (더럽고 위험하고 어려운)에 종사하며 종종 임금 차별을 겪는다. 국제 기준들은 모든 노동자들이 그들의 법적 지위와 상관없이 같은 직업에 대해서는 같은 임금을 받을 권리를 명백하게 제시하고 있다.

세계인권선언 제 23 조 2 항: 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다

경제 · 사회 · 문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR)은 제 7 조에서³² 모든 사람(비정규 이주노동자들을 포함해서)이 공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리를 인정하고 있다. 유엔 경제 · 사회 · 문화적 권리위원회 의 일반논평 18 호는

약속한다.”고 명시하고 있다.

CERD, 제 1조 (2)는 이 협약은 체약국이 자국의 시민과 비시민을 구별하여 어느 한쪽의 배척, 제한 또는 우선권을 부여하는 행위에는 적용되지 아니한다..”고 규정하고 있다.

³⁰ ICESCR, 일반논평 18호 (근로권) 은 “... 이 기본적 권리들은 또한 노동자가 그/그녀의 작업을 수행하는데 있어서 신체적 정신적 요건의 조화를 존중할것을 포함한다.” 일반논평 18호가 원칙적으로는 제 6 조에 관한 것이지만, 6조와 7조 8조의 권리들이 불가분한 것 역시 강조하고 있다. (ICESCR 일반 논평 제 18호, 6,7,8 조 참조)

³¹ ICESCR 일반논평 18호 18 문단은 “ICESCR 제 2.2조의 차별금지원칙과 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제 7조는 이주노동자와 그 가족의 고용기회에 관련하여 적용해야 한다. 이런 점에서 위원회는 “적절한 법적 혹은 그외의 수단을 사용하여 (차별금지) 원칙들을 존중하고 증진시킬 국가적 계획이 필요하다”라고 언급했다.

³² ICESCR, 제 7 조는, “이 규약의 당사국은 특히 다음 사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.:

(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수: (i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건 보장; (ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활.”이라 규정한다.

이주노동자의 권리를 보호함에 있어서 불가분하고 다면적인 권리의 성격에 주목하고 있다.:

“노동의 권리를 보호하는 것에는 몇가지 요소가 있다. 특히 노동자가 공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리, 안전한 근로 환경에의 권리, 그리고 노조를 결성할 권리와 직업 선택의 권리가 그것이다..” (12 장 c)

결사의 자유 (2,3 장 참고)는 모든 노동자들, 특별히 이주노동자와 같은 힘없는 노동자들에게 그들 자신을 보호하고 작업장에서의 차별과 같은 탄압과 위험한 환경이 발생하지 않도록 하는 힘을 제공한다.

공정하고 유리한 근로조건을 확보하기 위한 방법은 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR)의 7 조 b항에 명시된 바와같이 국가가 ‘안전하고 건강한 근로조건’을 제공하는 것과 12 조 1 항과 같이 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리를 인정하는 것이다. 더욱이 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 (CERD)의 일반 권고 30 호 (36 문단)은 “국민이 아닌 사람들의 적당한 수준의 신체적 정신적 건강을 누릴 권리를 존중하고 특히나 예방적이고 치료적이며 병을 완화할수 있는 의료서비스로의 접근이 제한되거나 거부되는 것을 막음으로써” 정부가 국민이 아닌 사람들의 건강권이 거부되지 않도록 보장해야 한다고 요구하고 있다.³³ 더 나아가 ILO협약 155 번 (직업적 건강과 안전 (1981)과 그 의정서 (2002))는 예방 가능한 사고와 질병을 제거하고 안전한 노동조건을 보장하는 것을 목표로 삼고 있다.³⁴ 또한 가입국들은 그들의 영토에 있는 모든사람들 혹은 그들의 통제가 미치는 병위에 있는 사람들에게 기본적인 건강의 요소들을 보장할 의무를 가진다. 이는 유효하고 접근가능하며 용납할 수준이며 질 높은 건강관리와 함께 식량권을 보장하고 보호하며 증진시키는 것을 포함한다.

한국의 이주 노동자와 같은 취약한 계층에서는 여성의 상황은 더욱 취약하다. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW) 2 조에서 국가가 모든 종류의 여성에 대한 차별을 규제하고 모든 가능한 방법을 동원하고 지체없이 여성에 대한 차별을 제거하는 정책을 추구하는데 동의하도록 규정하고 있다. 11 조는 직장과 일에 있어 평등권을 규정하며, 6 조는 여성의 노동착취 금지를 요구하고 있다.

국제 앰네스티는 한국의 수천명의 여성이주노동자들이 겪고 있는 상황을 보며 이러한 조항들이 지켜지고 있지 않음을 우려한다.

³³ ICESCR 일반논평 14호는 대한민국과 같은 가입국들이 “범죄자, 수감자, 소수자, 난민, 불법이민자를 포함한 모든 이들이 예방적이고 치료적이며 병을 완화할수 있는 의료서비스로의 접근이 제한되거나 거부되는 것을 막음으로써 건강권을 존중할 의무” 를 가지고 있음을 밝히고 있다.

³⁴ 한국은 ILO 협약 155호를 비준하지 않았다.

임금차별과는 별도로 많은 이주노동자들이 고용주들에 이—하 장기간의 임금체불을 당하고 있으며 몇몇 사례에 의하면 이주노동자들은 몇 달 동안이나 임금을 받지 못하고 있었다. 이것은 이주노동자들이 직장을 바꾸는 가장 주된 이유중 하나이다. 이주노동자 위원회 (Committee on Migrant Workers)³⁵는 자국으로 돌아간 이주노동자들의 미해결된 임금의 지급문제에 대해 언급하였다. 위원회는 국제이주와 개발에 관한 고위회담 (High Level Dialogue on International Migration and Development)에 제출한 기고문에서 “정부는 자국으로 돌아간 이주노동자들이 고용국에서 체불된 임금과 보상에의 정당한 접근성을 보장하기 위해 쌍방계약을 고려해야 한다.”고 하였다.

2.3: 결사의 자유

대한민국 법은 노동자들이 노동조합을 결성하거나 참여할 권리를 보장하고 있다. 그러나 한국의 이주노동자들은 합법적인 노동조합을 결성할 수 없었다. 노동조합을 구성하려고 시도했던 이주노동자들은 위협에 직면했고 초기의 이주노동조합의 많은 지도자들은 구금되거나 본국으로 추방되었다.³⁶ 이는 한국의 이주노동자 집단을 더 취약하게 만들었다. 노동조합 결사의 자유 없이 많은 이주노동자들은 그들의 권리에 대해서 모르고 있고 권리쟁취를 위한 효과적인 캠페인 수단을 가지고 있지 못하다. 비정규 이주노동자의 경우 결사의 자유는 그들의 신분을 합법화 할 수 있는 매우 중요한 수단이다. 또한, 결사의 자유는 이주노동자들이 직장에서 고용주 혹은 다른 가해자에게 당하는 인권침해를 시정할 수 있게 한다. 대부분의 경우, 권리의 효과적인 행사는 노동자의 참여의 수준에 달려있으며 이는 노동조합이 존재가 있어야지만 가능하다.

³⁵ 모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 위원회 (혹은 이주노동자 위원회) or)는 이주노동자협약 가입국들의 범시행을 감시하는 독립된 전문가 집단이다. 이는 가장 새로운 조약기구로서 첫 회의를 가졌다.

³⁶ 2003년 12월, 민주노총, 평등 노조 – 이주노동자 지부 (ETU-MB)의 핵심 멤버였던 방글라데시 출신의 K.I. Bidduth 와 R. Hossen (Zamal이라 알려진) 이 지역 집회중 체포되어 출입국 사무소에 보호조치 되었다. 추방 시, 4명의 출입국 공무원이 그들과 다카까지 동행하여 방글라데시 당국에 넘겨졌고 거기서 그들은 감금된 것으로 보인다.

2004년 2월 ETU-MB의 지도자인 사마르 타파 (Samar Thapa - 네팔인)이 명동성당에서 농성중 다른 이주노동자들과 함께 체포되어 멀리 떨어져 있는 여수 보호소에 감금되었으며 거기서 그는 단식 투쟁을 벌였다. 2004년 3월 14일 사마르는 보호소로부터 국제 앰네스티에 편지를 보내면서 출입국 공무원이 그를 요주의 인물로 지목하여 감시하던 중 길에서 그가 “납치”당했으며 같이 있던 다른 외국인 노동자는 체포되지 않았다고 주장했다. 그가 체포되었을때, 경찰 당국은 체포 영장을 제시하지 않았으며 어떠한 신분증도 보여주지 않았다. 2005년 5월 이주노동자노조 (ETU-MB의 새이름)의 리더가 20명 이상의 출입국 공무원과 경찰에 의해 체포당했다. 그는 2006년 4월까지 구금되었다가 건강상의 이유로 풀려났다.

모든이의 결사의 자유에 대한 권리는 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 22 조와 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR) 8 조에 명시되어 있다. 두 법은 한국과 같은 체약국이 이 권리에 대한 제한을 두지 않을 것을 규정하고 있다.³⁷ 국제노동기구 (ILO) 협약 역시 87 번 2 조에서 “고용주와 노동자 양측은 차별 없이 결사의 자유를 갖는다.” 라고 하며 이를 지지하고 있다.³⁸

2.4: 사업장 이동의 자유

한국의 이주노동자들은 국제 엠네스티에 어떻게 그들의 고용주가 여권, 비자, 신분증을 비롯한 신원 증빙 서류들을 압류하여 신원 증빙 서류에 대한 그들의 권리를 침해했는지를 설명했다. 이는 한국의 많은 이주노동자들이 그들이 한국에서 합법적으로 일할수 있는 자격을 가지고 있을지라도 그들의 체류 자격을 증빙하지 못함으로 인해 구금과 본국으로의 강제송환에 특히 취약하게 만든다. 여권과 비자등의 서류의 압류는 이주노동자의 사업장 이동의 자유에 방해가 되며 이는 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 12 조에 대한 위반이다.³⁹ 증명서류없이 이주노동자들은 임금체불과 같은 그들이 겪고 있는 인권 침해 상황에 대해 정부에 항의하기 매우 어렵게 한다.

2.5: 자유와 안전의 권리

세계인권선언 제 3 조 : 모든 사람은 생명권과 신체의 자유와 안전을 누릴 권리가 있다.

고용허가제 시행 이후, 한국의 미등록 이주노동자들은 체포와 구금 (자주 열악한 환경에서의) 그리고 본국 송환의 끊임없는 위협에 처했다. 시민·정치적 권리에

³⁷ ICCPR 제 22 조, “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.”

ICESCR 제 8 조 “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.”

³⁸ ILO 협약 87호, 제 2조 “근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다..”

³⁹ ICCPR, 제 12조:

“1. 합법적으로 어느 국가의 영역 내에 있는 모든 사람은, 그 영역 내에서 이동의 자유 및 거주지의 자유에 관한 권리를 가진다. 2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라로부터도 자유로이 퇴거할 수 있다.”

관한 국제규약 (ICCPR),⁴⁰ 세계인권선언, 그리고 이주노동자협약을 비롯한 국제 기준들은 아무도 (해당국에서의 체류자격에 상관없이) 자의적인 체포, 구금을 당하지 않아야 하며 모든 이들이 자유와 안전의 권리를 가지고 있음을 인정하고 있다. 또한, 이러한 국제 규약들은 모든이가 공무원이나 기타 다른 이들로부터 폭력, 상해, 위협을 당하지 않게 보호하도록 명시하고 있다.

수감자 처우에 관한 최소한의 기준규정 (Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) 과 같은 국제 인권 기준들은 구금이나 감금에 처한 사람들의 차별없는 인권보호를 규정하고 있다. 또한 자의적 구금에 대해 UN 실무그룹 (UN Working Group on Arbitrary Detention, WGAD)은 난민신청자와 이주민의 상황에 대해 우려하며 심의 5호 (Deliberation No. 5)을 채택하였다.⁴¹ 이는 구금되어 있는 이들에 대한 열가지 원칙과 구금시설을 관리하는데 필요한 안전장치들로 구성되어 있다. 이 원칙들은 이주민과 난민신청자들에게 정부당국의 결정에 대한 정보를, 그리고 보호 조치 하에 있는 이들에게는 내부규칙과 필요한 규율에 대해 그들이 이해할 수 있는 언어로 제공할 것; 그들이 전화나 팩스, 이메일을 통해 바깥세상과 소통할 수 있으며 변호사, 대사관 직원, 친지들을 만날수 있도록 할 것; 보호하에 있는 이들이 신속하게 재판부나 다른 기관에 문제를 제기 할 수 있을 것 등을 규정하고 있다. 또한 이 원칙들은 구금기간이 무제한적이거나 터무니 없이 길지 않도록, 구금된 이들이 구금명령에 대한 구제를 요청할 수 있도록, 유엔난민고등판무관(UHCHR)과 국제 적십자 및 정식으로 인정된 NGO들이 구금시설에 방문할 수 있도록 규정하고 있다.

⁴⁰ ICCPR, 제 9 조:

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.

⁴¹ 불법구금과 관련한 실무 그룹의 이주자와 난민에 대한 심의 5 호 참고, (E/CN.4/2000/4, 1999 년 12 월 28 일)

2.5.1: 강제 출국, 강제 송환 금지

고용허가제 실시 2년 동안 한국 정부는 수천 명의 이주노동자들을 강제 출국 시켰다. 국제 법은 추방 절차 중에 기본적 인권을 존중하고 추방이 합법적인 절차에 따라 이루어지도록 규정하고 있다.

이주노동자들은 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 13 조에 따라 자의적이거나 집단적인 추방으로부터 보호 받을 권리를 가진다.⁴² 모든 추방 결정은 합법적인 절차에 따라 개별적으로 심사되어야 한다.⁴³

또한, 강제송환금지원칙은 한국 정부가 어떠한 사람도 고문의 위험이 있다고 여겨지는 현실적인 근거가 있는 국가에 돌려보내지 않아야 함을 확실시 하고 있다. 한국 정부는 그들의 조치가 가입국이 어떤이도 생명이나 자유를 위협받을 위험이 있는 국가로 송환해서는 안됨을 명시한 고문 방지협약⁴⁴ 과 1951 난민 협약⁴⁵ 과 같은 국제법들과 국제 기준들을 위반하지 않도록 해야 한다.

또한 한국정부가 난민 신청자들의 기본 인권을 보장하지 않고 있으며 공정한 난민심사절차가 실시되지 못하고 있음이 보고되고 있다. 2006년 2월 출입국관리국 관계자는 난민 신청 전 3년 이상 한국에서 체류한 비정규 이주노동자들의 난민 신청은 고려대상에 넣지 않는다고 국제 앰네스티에 인정한 바 있다.

⁴² ICCPR, 제 13조는 합법적으로 당사국의 영역 내에 있는 외국인들만 명시하고 있지만, 인권위원회는 제 13조의 목적은 명백하게 자의적 추방을 금지하기 위한 것이라고 밝혔다. 그러므로 제 13조는 집단적 추방을 규정하는 법이나 결정들과 상치되는 것이다. 일반논평 15호, *협약하에서 외국인들의 위치* 참고

⁴³ 집단적 추방이 많은 수의 개인을 동시에 추방하는 것과는 다른 개념임에 주목할 필요가 있다. 후자는 개개인이 개별적 절차에 의해 진행되었다면 허용될 수 있으나 전자의 경우는 절대 허용될 수 없다.

⁴⁴ 고문방지협약, 제 3 조:

1. 어떠한 당사국도 고문받을 위험이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 다른 나라로 개인을 추방, 송환 또는 인도하여서는 아니된다.
2. 위와 같이 믿을 만한 근거가 있는지 여부를 결정하기 위하여, 권한 있는 당국은 가능한 경우 관련국가에서 현저하며 극악한 또는 대규모 인권침해 사례가 꾸준히 존재하여 왔는지 여부를 포함하여 모든 관련사항을 고려한다.

⁴⁵ 난민의 지위에 관한 협약, 1951, 33 조

1. 체약국은 난민을 어떠한 방법으로도 인종, 종교, 국적, 특정사회집단의 구성원 신분 또는 정치적 의견을 이유로 그 생명 또는 자유가 위협받을 우려가 있는 영역의 국경으로 추방하거나 송환하여서는 아니된다.
2. 그러나 이 규정에 의한 이익은 그가 있는 국가의 안보에 위협하다고 인정되는 상당한 이유가 있고, 또는 특히 중대한 범죄를 저지른 것에 대한 최종적인 유 죄판결이 내려지고 그 국가공동체에 대하여 위험한 존재가 되는 난민에 의하여는 요구될 수 없다.

3: 이주노동자에 대한 한국의 제재

1995년 1월 13명의 네팔 산업연수생이 명동 성당 앞에서 새 역사를 썼다. 그들은 한국의 이주노동자들과 산업연수생들이 겪고 있는 인권 침해에 대한 대중의 관심 재고를 위한 시위를 조직했다.

그들의 시위는 작업장들에 만연하게 퍼져있는 언어적, 육체적 폭력들, 고용주로 인한 여권 압수, 열악한 조건하에서의 장시간 노동, 임금 체불, 작업 중 사망하거나 다친 노동자들과 연수생들에 대한 적절한 조치나 보상의 부재 등을 강조했다.

이후에 약간의 개선이 있었다; 자원봉사 단체들은 상담소들을 설치했고 정부도 이주노동자들과 연수생들을 보호하기 위한 수준에 들어갔다.

그러나 위에 언급된 많은 인권 침해들은 - 학대 당한 노동자들과 연수생들의 재판받을 권리 부재, 고용주들의 노동자들에게 그들의 권리에 대한 설명 불이행, 이주노동자와 연수생들의 사업장 이동의 제한 등을 포함하는 - 한국의 수만명의 이주노동자들이 아직도 매우 제한된 범위의 인권 보호만을 받고 있음을 의미한다.

한국의 이주노동자들은 방글라데시, 중국, 인도네시아, 몽고, 네팔, 파키스탄을 비롯한 90 개 이상의 국가 출신이다.⁴⁶ 이중 95% 가 비숙련노동에 종사한다.⁴⁷

1980년대 후반까지 한국은 이주노동자 송출국이었다. 한국은 필리핀 노동자들이 서울에서 직업을 얻기 시작한 1987년에야 비로소 노동자 수입국이 되었다. 그 당시, 한국에는 6500명 정도의 이주노동자들이 있었고 그들은 모두 '비정규 노동자'들이었다.

대한민국의 빠른 경제성장은 국내 노동자들의 임금과 기대치를 높여놓았다. 중소기업의 비숙련 육체 노동 - 소위 3D (더럽고, 위험하고, 어려운) 업종이라 불리는 - 자들은 저임금 이주노동자들로 대체되었다. 2002년 말에는 한국의 노동자들의 수가 29 만명에 달했으며 이중 80%가 비정규 노동자들이었다.; 고용허가제 실시 후, 비정규 이주노동자의 수는 18 만 9000명으로 줄었으며 이는 전체 이주노동자들의 52 % 정도이다.

다음 장은 1990년 초에 실시된 연수생 제도와 2004년에 도입된 고용허가제에 대해 심층적으로 다루고 있다. 고용허가제는 이주노동자의 권리보호와

⁴⁶ 출신 국가 별로 가장 수가 많은 집단은 중국인으로 62058명이며 (45%), 그중 54.1% (33546명)가 조선족이다. 두번째로 큰 집단은 베트남인이고 (7.4%) 방글라데시 (6.9%), 필리핀 (6.5%), 인도네시아 (6.1%) 출신이 그 뒤를 잇는다.

⁴⁷ 유길상, "한국의 이주노동자의 노동시장," 국제노사관계학회 제5차 아시아대회 발표 자료, 서울, 2004년 6월, p.4.

한국 산업의 이주노동자의 수요를 채우고 기존 연수생 제도의 문제점들을 극복하고자 하는 의도를 가진다. 그러나 국제 앰네스티는 한국정부가 이 목적을 달성하는데 실패했음에 우려를 표한다.

3.1: 연수생 제도

해외투자기업연수생제도(해투연수생제도)는 1991년에 도입되었다. 2005년 5월 7352명의 노동자들이 이 제도하에서 일하고 있었다. 해투연수생제도는 해외에 지사를 가지고 있는 회사들이 연수를 목적으로 한국에 외국인 직원을 데려오는 것을 허용한다. 연수는 6개월 동안이며 6개월 더 연장될 수 있다. 고용주들이 지불해야 할 최저 임금이 정해져 있고, 연수생들은 산업 재해 보상을 받을 수 있으며 의료보험 혜택을 누릴 수 있다. 그러나, 많은 경우 고용주들은 이러한 규칙이나 안전수칙들을 무시하고 있다. 2004년의 한 연구에 따르면 53%의 해투연수생들이 산업 재해로 인한 부상 치료 비용을 전액 혹은 일부 제공받았으며 겨우 3.8% 만이 산업 재해에 대한 보상금이나 보험제도의 혜택을 보았다고 응답했다.⁴⁸

한국 중소기업협동조합중앙회의 압력에 따라 정부는 300명 이하의 직원을 가진 중소기업이 산업 연수생을 고용할 수 있게 한 산업 연수생 제도를 실행했다. 연수생들의 채용, 배치, 훈련 및 관리는 1994년 설립된 중소기업협동조합중앙회 외국인연수협력단에 의해 행해진다.⁴⁹ 산업 연수생들은 제조업, 건설업, 농업, 수산업 그리고 서비스업 분야에서 일한다. 2002년 이래 산업 연수생 제도의 수는 줄어들고 있다. 최근의 조사는 2005년 5월 현재 한국에 26516명의 연수생들이 있음을 보여준다. 산업 연수생의 수가 줄어든 것은 2004년 8월 이래로 시행된 고용허가제 때문인 듯 하다. 연수 후 훈련 프로그램에 의해서, 한 기업에서 1년 이상 일한 산업 연수생들은 연수생이 아닌 노동자의 신분으로 한국에서 살면서 2년동안 더 일할 수 있다.

1995년 이래로 모든 외국인 연수생들은 산업 재해 보상 보험과 국민 연금, 그리고 최저 임금을 보장받는다. 연수생들은 또한 사업장에서의 폭력이나 강제노동 등에 관련된 노동 기준법의 특정한 규정들에 의한 제한적인 보호를 받는다.⁵⁰ 그들의 권리는 대법원 판결과 1995년 외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침에도 규정되어 있다.⁵¹

⁴⁸ 한국노동연구원, 2004, p.89.

⁴⁹ 중소기업협동조합중앙회는 산업 연수생 제도에서 연수생 관리를 제외한 채용, 배치, 훈련의 영역의 책임을 지고 있다.

⁵⁰ 유길상, "한국의 이주노동자의 노동시장", 2004년 6월, p.2.

⁵¹ 1995년 2월 14일에 통과되고 1998년 2월 23일 개정된 외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침, 제 8조, "연수생은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 및 의료보험법의 기본

그러나 해투연수생 제도와 산업 연수생 제도 둘다 연수생들의 “노동자”로서의 지위를 부여하지 않고 있으며 고용자들은 그들에게 고용된 연수생들에 대한 그들의 의무를 거의 이행하지 않고 있다. 그들의 “연수생”으로서의 신분, 그리고 그들이 한국 국민이 아니라는 이유로, 산업 연수생들은 한국인 노동자들과 같은 수준의 법적 보호를 받지 못한다.⁵² 외국인 연수생들에 대한 고용주들의 차별적 대우와 탄압에 대한 많은 보고가 있었다. 어떤 고용주들은 취약한 법적 보호와 임금체불과 육체적 탄압 및 인신공격을 시정하는 절차에의 유효한 접근이 부재한 점을 이용하기도 한다.⁵³

외국인이주노동자대책협의회를 비롯한 다수의 NGO들은 산업 연수생 제도를 “현대판 노예제”라 부르고 있다.⁵⁴ 당연한 결과로서, 산업 연수생들은 이런 환경에서 일하기 보다는 직장을 떠나서 비정규 이주노동자가 되는 위험을 무릅쓰게 된다. 2004년 4월까지 거의 53%의 산업연수생들이 산업 연수생 자리를 떠나 비정규 이주노동자 신분으로 더 보수가 좋은 직장으로 옮겼다.

2005년 5월, 이 제도에 대한 지속적이며 심각한 비판에 대해서, 국무총리와 노동부, 법무부는 2007년 1월에 현행 산업 연수생 제도를 폐지하겠다고 발표했다.⁵⁵ 한국 정부가 산업 연수생 제도의 폐지로 방침을 정한 것 과 달리, 해투연수생 제도를 폐지하는 계획은 아직 나오지 않고 있다. 대신 정부는 해투연수생제도하에서 일하고 있는 연수생들의 명칭을 “기술 연수생”으로 바꾸고 현 제도를 고수할 방침인 것으로 알려졌다. 한국 정부는 또한 고용허가제하에서 보이는 바와 같이 보다 포괄적이고 효율적인 이주 관리 제도를 통해 이주자들을 통제하려는 노력에 박차를 가하고 있는 것으로 보인다.

3.2: 고용허가제

고용허가제는 2004년 8월에 시행되었다. 이는 이주노동자들에게 합법적인 신분을 주고 인권 침해를 막고자 하는 의도를 가지고 있었다. 고용허가제를 통과시킴으로서

적 입법정신에 준거하여 다음 각호의 사항에 관한 보호를 받는다. a) 폭행 및 강제근로금지 b) 연수수당의 정기. 직접. 전액. 통화불 지급 및 금품청산 c) 연수기간, 휴게. 휴일, 시간외. 야간 및 휴일연수 d) 최저 임금수준의 보장 f) 산업안전보건의 확보 6. 산업재해보상보험 및 의료보험 혜택.” (황, 차, 홍, “이주노동자의 권리: 관련 ILO 협약에 규정된 노동권을 중심으로,” 비간행물, 2005년 12월/2006년 1월, p.24)

⁵² 황, 차, 홍, “이주노동자의 권리: 관련 ILO 협약에 규정된 노동권을 중심으로,” 비간행물, 2005년 12월 /2006년 1월, p.24

⁵³ 설동훈, “한국 외국인 노동자 정책 구상의 국제적 측면 : 비교 기능적 분석,” 발전과 사회, 34권, 1호, 2005년 6월, p.100.

⁵⁴ Use Ibid, p.101.

⁵⁵ 중앙일보, “2007년 외국인 ‘연수생’ 프로그램”, 2005년 5월 12일

한국은 법적으로 이주노동자들의 권리를 보호하려고 한 아시아의 첫번째 인력수입국가가 되었다. 고용허가제하에서 한국인 노동자로 인력 수급을 할 수 없는 고용주들은 노동부의 허가를 얻어 1년 계약으로 외국인을 고용할 수 있다. 계약은 3년범위내에서 연장될 수 있다.

고용허가제는 외국인 노동자에 대한 차별을 금지하고 있다. (22 조).⁵⁶ 또한 임금체불과 산업재해 발생시 고용주에 대해 문제제기를 할수 있는 권리와 국가 의료보험 혜택을 받을 권리를 인정하고 있다.

그러나, 고용허가제는 이주노동자들의 작업장에서의 안전과 건강에 미미한 영향만을 미쳤으며 많은 사람들은 아직도 위험한 환경에서 일하고 있다. 안전수칙에 의하면, 모든 고용주들은 그들의 직원에 대한 정기 검진과 기계의 안전 진단을 매달 시행하도록 되어있다. 그러나 국제 앰네스티의 조사는 매우 적운수의 회사들 많이 이러한 점검을 하고 있으며 그리하여 이주노동자들은 계속적으로 위험한 화학제품등의 산업 유해물에 거의 보호장치 없이 노출되어 있다고 밝히고 있다.

고용허가제 도입에 이어 미등록 노동자가 된 수천명의 이주노동자들을 체포하고 송환시키는 것이 정부의 방침인 것으로 보인다. 이러한 방침은 경찰과 출입국 관리국 공무원들에 의해 2004년 11월 부터 수행되었으며 그 결과 수천명의 미등록 이주노동자들과 기타 이주노동자들이 체포되고 매우 열악한 보호시설에 구금되거나 강제로 본국으로 송환되었다. 이 작업의 수행은 많은 이주 노동자들에게 굉장한 압력을 주고 있다.

2003년 11월, 정부 당국이 미등록 이주노동자들을 대상으로 집중 단속을 시작하며칠전, 31세의 스리랑카 출신 미등록 이주노동자인 타라카 (Tharaka)가 2003년 11월 11일 지하철로 몸을 던졌다. 그는 그가 한국정부가 4년 이하로 한국에 체류한 자들만 합법화 대상으로 보아 자신이 제외되었음을 안 후 자살했다. 타라카는 1996년 1월 한국에 처음 입국했다. 그는 4년동안 경기도 광주의 작은 회사에서 일했다. 그는 가스 회사와 텐트 공장에서 매일 12시간씩 일했다. 그의 월 임금은 미화 750불 정도였다. 그는 한국에서 강제 퇴거 되기 5일전 자살 했다.

또한, 고용허가제는 미등록 이주노동자들의 신분을 합법화하려는 의도를 가지고 있다. 예를들어, 고용허가제의 부칙은 2003년 3월 31일을 기준으로 국내 체류기간이 3년 미만인 자에 한하여 일정 조건 하에서 최장 2년간 취업활동을

⁵⁶ 이주 노동자들은 민족, 출신 인종, 종교, 성, 사회 신분에 의한 차별로부터 보호받을 권리를 가진다. 대한민국 헌법 제 11조 와 근로기준법 제 5조는 성, 국적, 민족, 출신 인종, 종교 그리고 사회 신분에 의한 차별을 금지하고 있다.

허용하고 있다.⁵⁷ 이는 비정규 이주노동자의 수를 현저하게 줄였다. 그러나, 이러한 제한적이고 선별적인 합법화는 비정규 노동자 문제를 해결하지 못했으며 2006년 6월 현재 한국에는 적어도 18만 9천명의 비정규 이주노동자들이 있다.

고용허가제 시행은 여러 우려 사항을 낳았다. 그중 가장 큰 두가지는 막대한 수의 비정규 이주노동자들의 존재에 대한 것과 계약이 되어있는 이주노동자가 고용주를 바꾸기 원할 때 겪는 어려움이다. 고용허가제법 22 조는 외국인 근로자들도 동등한 권리를 가진다고 명시하고 있지만, 고용허가제는 이 규정을 어기는 자들에 대한 유효한 제재장치를 제공하는데 실패하고 있다. 한국 정부는 고용허가제가 국제 인권법과 기준을 준수하고 이주노동자들의 노동권과 인권을 보장하도록 해야한다.

4: 고용

2004년 고용허가제하에서 고용된 인도네시아 출신 한 비정규 이주 노동자는 국제 앰네스티에 그가 직장을 떠난 이유는 그의 업무가 약속되었던 것과는 너무 달랐기 때문이라고 설명했다. 업무는 위험했으며 임금이 너무 적어 한국으로 오기위한 고용 비용으로 그의 가족이 진 빚을 갚을 수가 없었다. 그는 보수가 더 좋은 직업을 찾았지만 그의 전 고용주가 필요한 서류에 서명해 주지 않았다. 직업 이동의 자유의 제한과 그의 가족이 진 빚의 부담은 비정규 노동자는 언제든지 감금될 수 있으며 인도네시아로 추방될 수 있다는 사실에도 불구하고 그가 비정규 이주노동자가 될 수밖에 없게 만들었다.

고용허가제하에서 한국정부는 채용과 배치를 포함한 이주노동자들을 고용하는 과정을 지도하는 역할을 한다. 고용허가제는 한국 정부가 인력 송출 국가들과 양해각서 (Memoranda of Understanding)를 체결하는 제도를 포함하고 있다.⁵⁸

고용허가제하에서의 정부간의 양해각서 체결은 고용 절차에의 투명성 확보를 위함이다. 국제 앰네스티는 이주노동자들이 출신국의 단체나 개인에게 지나친

⁵⁷ 비정규 이주노동자의 합법화 프로그램에 의하면 2003년 3월 31일 현재 한국에 3년 미만으로 거주하고 있는 모든 비정규 이주자들은 자발적으로 관련 단국에 이를 신고하고 지정된 절차를 거치면 2년동안 노동부가 지정하는 산업에서 일할 수 있다. 2003년 3월 31일 현재 한국에 3년 이상 4년 미만으로 거주했고 자발적으로 관련당국에 이를 신고한후에 출국해서 지정된 절차를 거친 이주자들은 한국에 재입국해서 그 전에 거주했던 기간을 포함해서 총 5년 까지 일할 수 있다. 2003년 3월을 기준으로 한국에서 4년 이상 살았던 이들은 2003년 11월 15일까지 자발적으로 한국을 떠나야하며 이후에는 체포되어 강제추방을 당할 수 있다.

⁵⁸ 2004년 8월, 한국정부는 고용허가제 개정안에 따라 6개국- 필리핀, 스리랑카, 몽고, 인도네시아, 타일랜드, 베트남 - 과 쌍방협정을 맺었으며 2만 5천명이 이들 나라로부터 입국할 것으로 예상된다.

고용비용을 지불해야 한다는 많은 보고를 받은바 있는 만큼, 이는 매우 중요한 사안이다. 결과적으로, 다수의 이주노동자들은 큰 빚을 지게 된다. 한국에 온 후에야 많은 이들은 그들이 빚을 갚을 수 없다는 것을 깨닫게되며 사실상 일에 예속되게 된다. 그들은 매우 적은 보수를 받고, 이조차도 늦게 받거나 아예 받지 못하기도 한다. 결과적으로 많은 이주노동자들은 그들의 빚이 늘어나는 것을 보게되고 이는 그들이 더 나은 보수를 받기 위해 미등록/비정규 이주노동자가 되는 위험을 감수하도록 강요한다.

한국 정부는 부적절한 고용 행위를 근절시키기 위한 조치를 취해왔다. 예를 들어 인도네시아에서 부적절한 고용행위가 적발되었을때, 한국 정부는 2005년 6월부터 고용허가제하에서 인도네시아 노동자들의 고용을 중지했다. 2005년 4월 한국 정부는 두명의 네팔 고용 회사가 노동자들에게 부당한 값을 요구한것이 적발된 후 네팔 연수생들에 대한 2005년 쿼타를 줄였다.⁵⁹ 그러나, 많은 인력 송출 국가들이 고용 대행사들이 과도한 비용을 청구하는것을 막지 못하고 있다는 증거가 있다.

5: 구직활동의 자유에 대한 차별

나이지리아 출신의 5 명의 노동자 -- Prince Kossy, Julius, Chinedu, Tony - 는 그들이 고용허가제하의 합법적 노동자로 입국하였지만 어떻게 그들의 고용주에 의해 강제로 미등록 노동자가 될 수 밖에 없었으며 이에대해 보상받을 방법이 없었는지를 설명했다. 그들 5 명은 어떤 서류에 서명을 했는데 나중에야 그들이 고용주가 그들에게 약속되었던 보수를 보험금으로 돌려놓았음을 깨달았다. 그들은 고용주에게 그들의 보수가 보험금 지불 때문에 깎이지 않도록 보수를 보험금만큼 올려달라고 요구했다. 그들이 월급을 올려주지 않더라도 계속 회사에서 일하겠다고 말했음에도 불구하고 고용주는 그들의 요구를 집단 행동으로 간주했다. 그후 고용주는 이들이 허가 없이 일을 그만두었다며 당국에 신고했다. 그들은 미등록 이주노동자가 되는것 외에 다른 선택의 여지가 없었다. 2004년 9월 국제 앰네스티가 그들을 만났을때, 그들은 절망에 빠져있었다. 그들은 직업도 돈도 없었으며 언제든지 체포되어 추방될수 있음을 두려워했다.

고용허가제 하에서 사업장 변경을 원하는 이주노동자들은 계속적으로 심각한 제약을 겪고있다.⁶⁰ 예를들어, 이주노동자들은 3 번이상 사업장을 변경할 수 없으며 그것도

⁵⁹ Nepal Samacharpatra, 2005년 4월 11일

⁶⁰ 원칙적으로 고용허가제하에서 노동자는 외국인근로자의고용등에관한법률 제 25 조에 규정된 예외적인 경우를 제외하고는 사업장을 이동할 수 없다;

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우

고용주의 허가를 받아야만 한다. 이주 노동자들은 공식적으로 신고하지 않는 이상 건강상태로 인하여 특정 직업을 계속 할 수 없는 이유나 특정 사업장에서의 인권 침해를 겪는다는 이유로 사업장을 바꿀 수 없다.⁶¹ 최근의 연구에 따르면 인터뷰 대상이 된 이주노동자들의 다수가 (81.8%) 고용허가제 하에서 사업장 변경이 어렵다고 답변했다.⁶² 어떤 경우에는 그들이 사업장 변경의 원인이 된 고용주들의 탄압에 항의한 후 더 어려운 상황에 빠지게 되었다.

인도네시아 출신인 안드리는 그의 월급이 팔십만원에서 오십만원으로 줄어들었다는 것을 발견했다. 고용주는 안드리에게 더 적은 임금을 수용하던지 아니면 떠나라고 말했지만 안드리가 직장을 바꾸기 위해 필요한 서류들에 서명해 주지 않았다.

고용허가제하에서 이주노동자들은 먼저 1년 계약을 하고 매년 이를 연장하도록 되어있다. 만약 이주노동자가 계약 연장을 거부당할 경우, 그들은 한국을 떠나야 한다. 어느때보다도 높아진 퇴거와 추방의 위협때문에 이주노동자들은 열악한 근로 조건을 받아들이는 수 밖에 다른 방도가 없다고 여겨 그들의 권리를 거의 행사하지 못하게 된다.

6: 작업장에서의 건강과 안전

LCD 모니터의 플라스틱 틀을 만드는 회사인 동화 디지털에서 일하는 8 명의 태국 여성은 유해한 화학물질에 긴시간 노출되어 심각한 질병으로 고통받았다. 그들 중 7 명은 비정규 이주노동자였으며 그들 모두는 서울에서 남쪽으로 40km 떨어진 회성의 공장에서 4년동안 일했다.

2. 휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

3. 제 19 조제 1 항 또는 제 20 조제 1 항의 규정에 따라 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우

4. 그 밖에 대통령이 정하는 사유가 발생한 경우

고용허가제하에서 고용된 이주노동자는 총 세번이상 사업장 변경을 할 수 없다. 그러나, 위의 2 와 4 에 해당되는 경우 한번의 기회가 더 주어질 수 있다.

⁶¹ 설동훈 (2005년 6월), "사업장 변경은 노동부 산하 고용안전센터의 공무원들의 경험 부족과 통역 서비스의 부재로 인하여 제대로 관리되지 않고 있다. 또한, 이주노동자들에 대한 고용 심사의 엄격한 적용이 없으므로 불법적인 상황을 발견하기 어렵다." (p.104).

⁶² 국회 노동기본권 연구모임, *고용허가제 시행 1년, 이주노동자들의 삶과 노동조건 실태조사*, 2005년, p.8-9.

그들은 그들의 작업이 유해한 화학물질인 n-hexane⁶³를 이용하여 플라스틱 틀을 닦는 일이었다고 국제 앰네스티에 말했다. 그들은 이 화학물질 사용의 위험성에 대해 경고받거나 안전 수칙을 제공받은 적이 없었다. 그들은 창문이 없는 밀폐된 공간에서 하루 14 시간씩 일했다. 그들은 매달 400 시간씩 일했으며 이는 평균 160 시간의 초과근무를 포함한 것이다. 그들은 n-hexane를 다루는 일을 했음에도 불구하고 면장갑 이외의 고글이나 마스크 등의 보호기구를 전혀 사용하지 않았다.⁶⁴

그들의 증언에 따르면, 회사는 처음부터 n-hexane를 사용한것으로 보인다. 처음에 n-hexane가 사용된 방은 넓고 통풍도 잘되는 곳이었다. 그러나, 후에 방은 반으로 축소되었고 새로 구성된 방은 통풍이 되지 않았다. 그 여성들은 한국인 노동자들은 n-hexane이 사용된 방에서 일하지 않았다고 말했다.⁶⁵

그들은 처음에는 그들의 질병이 온종일 서서 일한데서 온 것이라 생각했다. 2004년 10월에 3명의 여성들이 아프게 되었다. 주임은 그들을 병원으로 데려갔고 그곳에서 그들은 처음으로 그들의 질병이 n-hexane 중독에서 비롯된 것임을 알았다. 치료 비용에 대한 걱정과 일을 잃고 임금을 받지 못하게 될지도 모른다는 두려움에 그들은 계속 일하려고 했다.

그들의 상황이 더 안 좋아지자, 회사 사장은 그들이 병원에 가지 못하게 하면서 치료를 몰래 받으라고 강요했다. 그들이 더 이상 걸을 수도 없게 되자, 고용자는 비판 여론을 두려워하여 40 일 동안 그들을 기숙사 방에 가두고 치료를 받거나 다른 사람을 만나지 못하게 했다.

5명의 여성들이 기숙사를 탈출하여 친구와 선교 단체의 도움으로 지역 병원에서 치료를 받았다. 그러나 세명의 여성들은 고용주에 의해 그들이 제대로 된 치료를 받을 수 없는 태국으로 돌려보내졌다. 그 세명 - 로차차 누사람(Rhochana Nusaram) 31세, 사라피 인디(Saraphee Yindee) 31세 그리고 시리난 피니하마니랏(Sirinan Phinihamaneerat) 37세 -은 후에 공립 병원에서 치료를 받기 위해 서울에 돌아왔다. 헥산(hexane) 중독에는 1년 이상의 집중 치료가 필요한 것으로 알려져 있다.

회사는 산업 안전 감독관이 경고한 n-hexane의 위험성을 완전히 무시했다. 동화 디지털의 사장은 2005년 체포되었다.

이 사건은 많은 이주노동자에 대한 다양한 차별의 명백한 한 예이자 여성 이주노동자들의 특히 취약한 처지를 증명하는 예이다. 이 노동자들은 출신국에 따라 한국 동료들에 비해 더 위험한 일에 투입되며 제대로 된 훈련이나 보호를 받지 못했다. 이 여성들이 앓게 되었을 때, 그들은 그들의 권리를 무방비상태로 거부당할 수 밖에 없었으며 그들의 고용주에 의해 자의적으로 구급당하고 제대로 된 치료도 받지 못했다.

한국의 이주노동자들은 종종 위험한 환경에서 일한다. 많은 이들은 위험한 기계를 장시간 다루며 제대로 된 훈련도 받지 못한다. 다른 이들은 보호 장치나

⁶³ 무색 무취의 물질인 N-Hexane은 계속적으로 흡입할 경우 복합적 신경 파괴를 야기할 수 있다.

⁶⁴ 최은미가 안산 이주노동자 센터와 국제 앰네스티에 증언한 내용.

⁶⁵ 동화 디지털은 100명의 직원을 고용했으며 그중 반은 한국인이고 나머지 반은 태국인이었다.

안전에 대한 훈련이 거의 없이 위험한 화학물질을 다룬다. 다수의 이주노동자들은 국제 앰네스티와의 인터뷰에서 그들 자신이 작업장에서의 사고의 희생자가 되었거나 그러한 사고를 목격했다고 증언했다. 노동부 자료에 따르면 2004년 상반기에 1300명의 이주노동자들이 작업장에서의 사고의 피해자가 되었으며 이는 예년보다 늘어난 수치이다.⁶⁶

대부분의 이주노동자들은 기껏해야 아주 기본적인 수준의 한국어를 구사할 수 있으며 보통 업무 수칙이나 기계 다루는 방법 등에 대해 한국어로 된 안내서만이 있는 것을 고려할 때 이는 큰 문제이다. 이주노동자들의 건강이나 안전에 대해 심각한 결과를 초래할 수 있으며 특히 이주노동자들이 보통 종사하는 3D 업무일수록 더욱 그러하다. 국제 앰네스티가 인터뷰한 다수의 이주노동자들은 그들의 직무 환경이 그들 한국인 동료들의 그것보다 더 위험하다는 불만을 토로했다.

노동부는 미등록 이주노동자를 포함한 모든 이주노동자이 산업 재해 보상 계획으로 인한 혜택을 받을 수 있다고 공언한 바 있다. 그러나 현재 이주노동자들은 많은 경우 이 권리를 거부당한다. 실제로, 산업재해로 인한 장시간 혹은 영구한 부상을 입은 몇몇 미등록 이주노동자들이 보상을 받지 못한채 장애인으로서 치료받은 직후 한국을 떠나도록 강제되었다고 보고되었다.⁶⁷

“저는 충남 예산의 회사에서 일하고 있었습니다. 2005년 1월 15일 저는 500kg의 모래 주머니에 머리를 맞았고 다리의 인대도 찢어졌습니다. ...”

“제가 부상을 당하자 고용주들은 저를 작은 병원으로 데리고 갔고 저는 거기서 3일동안 부적절한 치료를 받았습니다. 그후 저는 단국대 병원으로 실려갔고 수술을 받았습니다. 저는 거기서 6달동안 치료를 받았습니다. 의사는 저에게 일하지 말라고 충고했지만 고용주는 저에게 일을 시켰습니다. 1년 후가 되자 저희 감독은 제가 물리치료 받는 것을 금지했습니다...”

“저는 치료를 위해 약간의 돈을 받기는 했지만, 사장님이 제 부상에 대해 보험회사에 신고하지 않는 바람에 보험금은 받지 못했습니다. 고용주들은 욕을 많이 했지만 저는 한국어를 알아듣지 못했으므로 별로 개의치 않았습니니다. 그들은 제가 기숙사방을 떠나지 못하게 했습니다. 저는 친구들과 전화 통화는 할 수 있었지만 만날 수는 없었습니다. 회사는 저의 계약을 연장하는 것을 거부했고 2006년 1월 25일에 저를 한국에서 추방시키려고 했습니다. 저는 제 동료로부터 이 사실을 들었고 그곳에서 도망쳤습니다...”

“저는 친구 집에서 살고 있습니다. 제 부상당한 다리 때문에 저는 일할 수 없습니다. 그래서 저는 본국에서 진 빚을 갚지 못하고 있습니다. 제 따른 공부를 못하고 있고 제 가족들은 가난에 허덕이고 있습니다. 저 큰딸은 네팔에서 바위 부수는 일을 하며 약간의 돈을 벌니다.

⁶⁶ 외신연합과 코리아 타임즈가 2005년 1월 17일에 인용한바에 의하면 2003년 2336명의 이주노동자들이 부상당했고 이는 2002년 1760명과 2001년 1278명, 2000년 1197명에 비해 증가했다.

⁶⁷ 이주노동자의 집의 대변인, 코리아 타임즈, 2005년 1월 17일.

그것은 매우 힘든 육체노동입니다. 제 여권은 출입국관리국이 가지고 있고 저는 현재 미등록 이주노동자 신분입니다.”

네팔 노동자 YB, 2006년 4월

많은 부상당한 이주노동자들이 부적절한 치료나 보상을 받았다고 보고되고 있다. 어떤 경우에는, 고용주들이 이들과의 재계약을 거부하여 한국에서의 법적 체류 자격을 잃게하고 이 사실을 출입국 관리국에 신고하기도 했다. 부상당한 미등록 이주노동자들은 언제 출국될지 모르는 위험한 상황에 처하자 외국인 노동자 단체에 도움을 요청했다. 잡혀서 본국 송환되는 이들은 본국에서 예전보다 더 큰 경제적 불안정성과 가난한 삶에 직면하게 된다. 다른이들은 한국에서 보상을 받기위해 계속 투쟁하고 있다.

“저는 플라스틱 제조 공장인 대구의 미성산업에서 미등록 이주노동자로 신분으로 2년동안 일했습니다. 저는 매일 12시간씩 일했습니다. 임금은 제때 지불되었지만 근로환경은 매우 열악했습니다. 작업장 주변의 화학연기 때문에 저는 폐에 고통을 느꼈습니다. 마스크도 소용이 없었습니다. 저는 제 갈비뼈 부근에 수년동안 통증을 느껴왔습니다. ...”

“2005년 10월 7일, 저의 왼손 장갑이 플라스틱 제조 기계에 걸려 말려들어갔습니다. 저는 손을 뺄수가 없었습니다. 제 왼쪽 어깨까지 빨려들어갈 때쯤에야 기계를 멈출 수 있었습니다. 후에 동료들이 기계에 의해 제 뼈가 으스러지는 소리를 들었다고 말하는 것을 들었습니다. 옆의 다른 공장에서 일하던 직원들이 제 비명소리를 듣고 달려와 기계 스위치를 껐습니다. 기계에서 제 팔을 빼냈을 때 이미 형체를 알아볼 수 없었습니다. 옷과 가죽만이 남아있었을 뿐입니다. 이웃 회사의 한 직원이 옷과 인대를 가위로 잘랐습니다. 응급조치도 없었습니다. 저는 정형외과로 실려갔습니다. 몇몇 한국인 여성 노동자들이 이를 목격하고 큰 충격을 받았으며 한명은 기절하기도 했습니다.”

“회사는 산업 재해 보험이나 건강보험에 들지 않은 상태였습니다. 회사는 사고를 비밀로 했습니다. 제 친구들이 저를 보러 왔을때 사장님은 제가 어디있는지 모른다면 제가 있던 병원을 알려주지 않았습니다. 제 친구들은 그녀의 말을 의심했고 이주노동자센터에 이 소식을 알렸고 센터에서 회사에 제 행방을 추궁했습니다. 회사는 병원의 이름을 대는 것을 거부하면서 제가 가벼운 사고를 당했다고 말했습니다. 센터가 경찰에 신고하겠다고 한 후에야 사장님이 제가 어디에 있는지 말해주었습니다. 사장님의 말과는 달리, 제 부상은 매우 심각한 상태였습니다. 왜 거짓말을 했냐고 추궁하자, 사장님은 치료후에 저를 네팔로 보낼 계획이었다고 털어놓았습니다. 저는 5달동안 치료를 받았고 그후 회사는 저의 치료비나 생활비를 전혀 지불하지 않았습니다.

“저는 제가 저금해둔 돈으로 치료비를 지불하고 있지만 한국에서 살아가는 것은 또 다른 문제입니다. 저는 치료를 위한 임시 체류 비자를 신청하려 했지만 회사는 저를 돕기를 거부했습니다. 저는 지낼곳이 없어서 친구집에서 지내고 있습니다. 저는 아직도 많은 통증을 느낍니다. 전혀 일을 할 수 없는 상태입니다. 네팔에서도 치료를 받을 수 있겠지만 치료비가 엄청납니다. 그래서 저는 보상을 받기 전까지는 네팔에 돌아가고 싶지 않습니다.”

BS, 33 세의 네팔 노동자, 2006 년 4 월

많은 고용주들은 이주노동자들을 위한 의무 의료 보험을 제공하지 않고 있으며 이는 남녀 이주노동자 모두에게 심각한 영향을 미친다.

6.1: 여성 이주 노동자를 위한 의무 의료 보험의 부재

임신했지만 정기 건강 검진이나 필요한 치료 비용을 지불할 자격이 없는 여성 이주노동자들이 의료 보험의 혜택을 받지 못하는 것은 특히 우려되는 대목이다. 보고에 따르면, 유산 후에도 많은 여성 이주노동자들이 과중한 업무를 계속 한다고 한다. 외국인이주노동자대책협의회에 의한 2002년 설문조사 “여성 이주 노동자 인권에 대한 실태조사,”에 따르면 66.7%의 임신한 노동자들이 과면의 두려움때문에 고용주들에게 임신에 대해 말하지 않았으며 56%가 유산했다.

여성 이주 노동자 인권 센터에 따르면, 여성 연수생의 경우, 임신했다는 사실이 고용주들에 의하여 추방에의 정당한 이유로 여겨질 수 있다고 한다. 이러한 행위는 “당사국은 고용 분야에서 남녀평등의 기초 위에 동일한 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다,”라고 한 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW) 11조, 특히 “건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건에 대한 안전에 대한 권리”를 요구하는 11조 f항의 위반이다.

또한 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR)은, 제 10조 2항에서 “임산부에게는 분만 전후의 적당한 기간 동안 특별한 보호와 동 기간 중의 근로 임산부에게는 유급휴가 또는 적당한 사회보장의 혜택이 있는 휴가”를 보장할것을 대한민국을 비롯한 체약국들에게 요구하고 있는데 위의 행위는 이에 대한 위반이다. 더불어 한국정부는 “규약의 당사국은 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다”고 한 12조 1항의 내용도 지키지 않고 있다.

7: 임금

고용허가제 하에서 고용된 인도네시아인인 E 는 한국에 입국하자마자 그의 임금이 약속되었던것보다 매우 적으며 한국인 노동자들의 임금에 반정도라는 것을 알았다. 그는 매주 7 일 근무해야했으며 1 달에 하루밖에 쉴 수 없었다. 거의 임금은 초과 근무 수당을 포함하여 한달에 60 만원 (약 \$600) 였으며 이는 그가 고용시 그와 그들의 가족들이 진 빚을 갚지 못하게 됨을 의미했다. 고용허가제 하에서 E 는 한국에 3 년간만 합법적으로 체류할 수 있으며 이는 한국으로의 여행비용과 고용비용을 지불하느라 진 빚을 겨우 갚을만한

시간이었다. 결국 그는 그의 가족의 빚을 갚기위해 비정규 노동자가 되었다.

대부분의 한국의 이주노동자들은 정해진 국가 최저 임금보다 더 적은 돈을 받으며 많은 경우 이조차도 장시간동안 체불된다. 국제 앰네스티의 연구는 차별적인 조치들이 만연하며 많은 경우 이주노동자들은 그들의 불확실한 법적 신분 때문에 의의 제기도 하지 못한다고 밝히고 있다.

또한 연수생들도 저임금을 받고 장시간 일을한다. 2003년 한국 노동 연구원의 설문조사에 의하면,⁶⁸ 해투연수생들은 매일 평균 11 시간동안 일하고 있었다. 그들의 임금은 평균 7.2 달동안 체불되었으며 25.9%가 초과 수당을 받지 못했다. 해투연수생들은 사실상 다른 노동자들과 같은 양의 일을 (초과근무를 포함해서) 하고 있음에도 불구하고, 연수생으로서의 그들의 신분때문에 고용주들은 그들에게 더 적은 임금을 지불한다. 이는 해투연수생들이 한국에서의 “연수”기간동안 “급여액”을 지불받는것으로 여겨지며 그외의 그들의 임금은 본국에서 지불되는 것이기 때문이다.⁶⁹

R 은 2003년 8월 연수생자격으로 필리핀에서 한국으로 왔다. 그와 타일랜드, 캄보디아 출신의 동료들은 3달동안 임금체불을 당했다. 그들의 한국인 동료들은 다른곳으로 일자리를 찾아 떠났고 회사는 지역 노동 사무실에 신고당했다. R 은 비정규 외국인 노동자가 되고싶지 않았고 다른 회사에서 합법적으로 일하고 싶었다. R 이 한국 중소기업협동조합중앙회에 사업장 이동을 위한 도움을 구하러 갔을 때, 그들은 그가 만약 현재의 회사에서 일하는 것을 그만둔다면 본국으로 추방될 것이라고 말했다.

또한, 국제 앰네스티가 인터뷰한 NGO 활동가들에 의하면, 이주노동자에게 지불되지 않은 임금이 수백만 달러에 달한다고 한다. 강제로 본국으로 귀환된 자들 중 매우 적은 수 만이 고용주들로부터 체불된 임금을 받을 수 있었다. 고용허가제 하에서도 한국정부가 강제 귀환되어진 이주 노동자들의 체불된 임금의 지불에 대해 미미한 지원을 하고 있다. 보고된 바에 의하면 고용주들은 계약 만료 시기에 퇴직금을 지불하지 않는다고 한다.

여성들은 임금 차별에 특히 취약하다. 35% 이상의 한국의 이주노동자들이 여성이며 이 숫자는 늘어나고 있다. 대부분은 제조업, 서비스업 혹은 성관련 업계에 종사한다. 대부분의 여성 이주노동자들은 이주노동자로서, 여성으로서, 그리고 비정규 노동자로서의 이중, 삼중의 차별을 경험한다.⁷⁰ 정당한 이유없이 남성들에 비한 여성

⁶⁸ 한국 노동 연구원, *해외투자기업 연수생 노동시장 실태분석 Joint*, 2004, p.85.

⁶⁹ 한국 노동 연구원, *미숙련 외국인 노동자 노동시장 분석*, 2004, p.11.

⁷⁰ 국제노동기구 (ILO)에 의하면, 여성들은 특히 더 차별, 착취, 박해의 위험에 놓여있는데 이는 그들의 여성으로서, 이주자 혹은 외국인으로서, 그리고 성에 의해 분리되어있는 노동시장 안의 노동자로서의 위치

의 임금차별은 한국에서 법으로 금지되어 있다.⁷¹ 그러나, 고용주들은 여성 이주 노동자들에게 남성 이주노동자들에 비해 같은 업무에도 더 낮은 임금을 지불하고 있다. 2002년 국가인권위원회의 “한국의 이주노동자 실태 조사,”에 따르면, 여성 이주 노동자들이 남성에 비해 임금을 평균 10% 적게 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 “여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건을 보장”을 규정하고 있는 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR), 제 7조 a항 i)의 위반이다.

8: 직장에서의 폭력과 탄압

20%의 이주 노동자들이 작업장에서의 직접적인 육체 폭력에 시달리며 1/3 이상의 이주노동자들이 그들의 고용주나 동료들에 의한 언어 폭력에 시달린다.⁷²

네팔 출신인 산업 연수생인 “S”는 13 시간동안 야간근무를 한 후에 4 시간의 초과근무를 거절하자 고용주에 의해 기숙사 방에서 쫓겨났다. 고용주의 학대와 근로환경을 참을 수 없었던 “S”는 고용대행사와 중소기업협동조합중앙회에 신고했다. “S”가 대행사를 방문하러 간 동안, 회사는 그가 허가없이 사업장을 떠났다고 신고했다. 그가 고용대행사에서 돌아왔을 때 경찰이 기다리고 있었고 비정규 이주노동자라는 명목으로 그를 감금했다. 중소기업협동조합중앙회는 “S”가 비정규 신분인 것을 도와줄 것을 거부했다. 그 후, “S”는 산업연수생제도의 문제점들을 조사하고 있던 국회 조사팀에게 증언할 수도 없었는데 이는 그가 미등록 신분이었기 때문이다. 그에게 행해진 학대를 시정할 어떠한 수단도 가지지 못한 채 “S”는 결국 네팔로 돌려보내졌다.

여성 이주노동자들은 성적 추행과 폭행의 위협에 놓여있다고 보고된다. 네팔 출신의 한 이주노동 여성은 여성 이주노동자들이 작업장에서 그들의 주임들에 의한 성추행을 겪는 것은 일반적인 일이라고 국제 앰네스티에 말했다. 그녀는 한밤중에 술 취한 주임이 그녀의 기숙사 문을 거칠게 두드리며 문을 열라고 소리질르는 바람에 깨곤 했다고 한다.⁷³

중요 NGO 연대인 외국인이주노동자대책협의회의 2002년, “국내거주 외국인

때문이다. (ILO, 아태지역 여성으로서, 그리고 비정규 노동자로서의 이중, 삼중의 차별을 경험한다. 정당한 이유없이 남성들에 비해 여성의 임금차별은 한국에서 법으로 금지되어 있다 (ILO, 아태 자문 위원회, , Online Gender Learning and Information Module, 1998)

⁷¹ 헌법 제 11조, 근로기준법 제 5조, 남녀고용평등법 제 8,9조는 성에 따라 보수에 차별을 두는 것을 금지하고 있다.

⁷² 국회 노동기본권 연구모임, *고용허가제 시행 1년, 이주노동자들의 삶과 노동조건 실태조사*, 2005년, p.5.

⁷³ 국제 앰네스티 인터뷰, 2004년 10월

노동자 인권실태조사,”에 따르면 12%의 여성이 직장에서 성폭력에 시달리고 있는 것으로 조사됐다. 많은 이들은 파면되거나 합법적 이주자 신분을 잃을것을 두려워하여 이 같은 사실을 알리지 않았다. 비정규 신분의 여성들 중 성폭력을 경험했다고 응답한 이들의 54%는 고용주로부터 신고하면 본국으로 추방시키겠다고 위협당했다고 말했다.

술 제조 공장에서 일하는 6 명의 스리랑카 여성들은 그들이 어떻게 사장으로부터 부적절한 접촉과 기타 성추행을 당했는지를 국제 앰네스티에 설명했다.⁷⁴ 그들은 본국의 가족들에게 보내주기 위한 돈이 절실했기 때문에 파면당할것을 두려워하여 불평할 엄두도 내지 못했다. 어느날 밤에는 사장이 그들의 숙소사로 와서 그들이 샤워하는 동안 문을 열려고 했다. 여름에 아주 더울때는, 사장은 그들의 방문을 떼고 그물망 문으로 바꿨다. 그들은 사장이 그들을 보고있고 원한다면 방에 들어올 수도 있다는 사실을 알았기 때문에 잠을 잘 수가 없었다.

어떻게 해야할지 알지 못한채, 그들은 2004년 12월 마지막주에 스리랑카 대사관에 이를 신고했지만 회사를 떠나라는 응답만을 들었을 뿐이었다. 2005년 1월 그들은 고용대행사의 대표에게 이를 신고했고 그는 춘천의 출입국 사무소 공무원에게 이 사건을 조사해 달라고 요청했다. 공무원은 회사를 방문했지만 그는 여성들에게 사장과 이야기해서 해결하라는 말만을 남겼다

출입국 공무원이 방문한 2월 초부터 지금까지 사장의 행동은 더 심해졌다. 그는 여성들에게 소리를 질러며 스리랑카로 보내버리겠다고 협박을 했고 과중한 업무를 주면서 그들의 우편물을 검사하기 시작했다. 공무원이 방문한지 3주후에 사장은 두명의 여성의 그의 방으로 초청해서 노골적인 사진들을 보여주었다.

그들은 2005년 12월 안산 외국인 노동자 센터의 한 신부의 도움으로 직장을 떠날수 있었다. 여성들은 돈이 없었고 일하기 원했으나 회사 사장이 그들의 비자를 가지고 있었다. 여성들은 현재 경찰 조사의 결과를 기다리는 중이다.

대한민국은 국제법에 따라 그 가해자가 국가이든 비국가 행위자든간에 상관없이 여성에 대한 폭력을 예방하고 조사하고 별할 의무를 가지고 있다. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW)의 일반권고 19 호는 ‘성에 기반한 폭력’을 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW) 제 1 조에 명시된 여성에 대한 ‘차별’의 한 형태로 보고 있다. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약의 체약국들은 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것”에 대한 의무가 있다. (CEDAW, 제 2 조 e 항).

⁷⁴ 국제 앰네스티 인터뷰, 2006년 4월

9: 공격받고 있는 노조원들

“저는 문제들을 해결하기 위해서 그것들을 지적했을뿐입니다. 그러나 한국 정부는 이주노동자의 활동을 테러 활동이라 낙인찍으려 했습니다. 저는 이주노동자문제가 한국에서 가장 심각한 문제중 하나라고 생각합니다.”

모하메드 안와르 후세인, 국제 엠네스티와의 인터뷰, 2006년 5월

방글라데시인이자 이주노동자 노조의 리더인 모하메드 안와르 후세인은 2005년 5월 14일 비자기간 초과로 출입국관리국에 체포되었다. 그는 20명 이상의 출입국관리국 공무원과 경찰들에 의해 체포되었고 폭행당했다고 한다. 안와르 후세인은 1997년 한국에 온 이후로 이주노동자 노조 운동에 적극적으로 가담해왔다. 체포되기 하루 전날, 그가 비정규 이주노동자들에 대한 정부 정책에 반대하는것에 대한 기사가 모 신문에 실렸다.

그의 예상치 못한 체포는, 이주노동자노조가 정부 허가를 기다리고 있을 당시 이루어졌다. 그러나, 법무부는 이를 거부했다. 그는 노조 활동으로 인하여 정부의 타깃이 되었으며 비정규 이주노동자라는 명목으로 체포되었다. 장시간의 감금으로 인한 정신쇠약의 치료를 받기위해 안와르 후세인은 2005년 4월 이주노동자 노조가 500만원(약 \$5200)을 지불하여 “임시 보호 해제조치”라는 이름으로 풀려났다. 그는 현재 서울의 한 의료시설에서 치료를 받고 있다.

대한민국 법에 의하면, 노동조합은 합법적인 활동을 위해서 노동부의 허가를 받아야 한다. 2005년 6월 노동부는 조합원의 대부분이 비정규/미등록 이주자들이라는 이유로 이주노동자 노동조합의 신청을 기각했다. 노동부는 법적 신분에 관계없이 모든 노동자들에게 결사의 자유를 비롯한 기본권이 주어져야 한다는 1997년 대법원 판결에도 불구하고 이러한 결정을 내렸다.⁷⁵

대한민국은 “자국의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리”를 명시한 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 22 조 1 항의 결사의 자유를 “자국의 영토 내에 있는 모든 개인에 대하여 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다”⁷⁶에 근거하여 보장해야할 의무가 있다.

또한, 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR), 제 8 조 (1)의 a 항에서 d 항은 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리와 노동조합이 전국적인 연합을 설립하는 권리와 관련한 한국정부의 의무사항을 자세하게 규정하고 있다.

⁷⁵ 코리아 타임즈, 2005년 5월 22일

⁷⁶ ICCPR, 제 2(1)

네팔인이자 평등 노동 조합 -민주노총 이주노동자 지부 (이주노동자노조의 전신)-의 리더인 사마르 타파는 2004 년 2 월 체포되었다. 체포되었을 당시, 그는 명동성당에서 이주노동자들에 의한 농성에 참여중이었다.

그는 여수 보호소로 송치되었고 그곳에서 그는 구류에 반대하며 단식 투쟁을 벌여 한국의 이주노동자들의 상황에 이목을 집중시켰다.

2004 년 3 월 국제 엠네스티로 보낸 편지에서 그는 그가 출입국 공무원들에 의해 지목되었으며 길에서 체포되었다고 말했다. 출입국 공무원들은 그 어떠한 체포영장이나 신분증을 제시하지 않았다.

2004 년 4 월 1 일 사마르 타파는 비밀스럽게 추방되었다; 추방은 아침 일찍 사전 경고 없이 시행되었다. 추방이 비밀스럽고 신속하게 진행된 결과, 사마르 타파는 신분증명서류없이 네팔에 도착했으며 그는 네팔 당국에 의해 체포되었다. 현재 사마르 타파는 카트만두에 위치한 이주노동자 문제에 집중하는 노동조합 국제 연대 간사로 일하고 있다.

10: 위협에 처한 비정규 이주노동자들

방글라데시 출신이 “J”는 2003 년 12 월 9 일 출입국 관리공무원과 경찰들이 비정규/미등록 이주노동자들을 체포, 구금, 추방을 실시하던 중 숨어 살던 컨테이너 안에서 죽은 채로 발견되었다. 체포 당할 것이 두려웠던 그는 심장병 치료를 받을 수 없었다

1980 년대 이후 다수의 비정규 이주노동자들이 한국에 있다. 고용허가제를 실시함으로써 한국 정부는 인력 송출국가들과의 쌍방계약을 기본으로 하는 통제된 이민 시스템을 도입하려는 시도를 해왔다. 고용허가를 진척시키기 위해서 한국정부는 2003 년 11 월부터 한국에 남아있는 모든 비정규 이주노동자들을 체포, 구금 그리고 추방하는 일련의 사업을 시행해왔다. 그러나, 초기 잠시동안 줄어들었던 비정규 노동자들의 수는 다시 늘어나서 2006 년 6 월에는 18 만 9 천명에 이르렀다.⁷⁷

수천명의 비정규 이주 노동자들은 체포되지 않기 위해서 정부 단속을 피해 몸을 숨긴다. 이들 중 어떤이들은 어려운 상황과 열악한 조건들 때문에 죽을 수도 있다는 사실에 두려워하고 있다.⁷⁸

⁷⁷ 2005년 6월 정부에 제출된 국가인권위원회의 우려사항에 따르면 185명의 이주노동자들이 2004년 한 해동안 서울출입국관리소에 의해 체포되었다. (5765명은 길에서 체포되었고 420명은 직장에서 체포되었음) 4230건에서 수갑이 사용되었다. (68.4%)

⁷⁸ 2003년 11월 11일에서 12월 30일 사이 적어도 6명의 이주노동자가 자살했으며 2004년 6월까지 적어도 8명이 더 자살했다.

2003년 12월 25일, 우즈베키스탄 출신 이주민 노숙자가 인천에서 목을 매달았다. 그는 미등록 이주노동자에 대한 정부 단속에 의해 직장에서 해고되었다. 그의 주머니에는 우즈베키스탄으로 돌아갈 비행기 티켓이 있었다. 한국에 오기 위해 지불했던 돈이 본국에 빚으로 남아있고 이를 갚을 기대감이 없다는 이유로 그는 그의 가족들에게 돌아갈 수 없었던 것으로 보인다.

비정규 이주노동자들은 착취와 인권 침해의 큰 위험에 직면해 있다. 그들의 비합법적 신분은 그들이 그들의 권리를 요구하고 침해의 시정을 바라는 것을 매우 어렵게 만든다. 비정규 이주 노동자들은 비도덕적인 고용주들이 이들의 신분이 불법이고 보호장치가 없는 것을 이용할 여지가 많은 비공식 부문 혹은 경제의 '그림자' 부문에 고용된다. 고용주들은 책임의 소지가 없을 것이라는 것을 알고 인권 침해를 자행한다. 대부분의 비정규 이주노동자들은 그들의 권리 쟁취를 위해 당국에 호소하는 것을 거부하며 당국의 주목을 끌지 못해 체포나 구금의 위험에 빠질 것을 두려워한다.

중국인 비정규 노동자인 고옥봉씨는 2백만원(약 미화 2000불)의 체불된 임금을 요구하다가 체포되었다. 회사는 20명 이상의 비정규 이주노동자들을 고용했고 반복적으로 임금을 체불했었다. 고옥봉씨가 고용주의 집으로 가서 임금 지불을 요구하자 고용주는 그를 경찰에 신고했고 그는 구금되었다. 고옥봉씨가 후에 풀려났는지 본국으로 강제 출국되었는지는 알려져 있지 않다. 같은 회사에서 일하던 중국출신의 비정규 노동자들인 3명의 동료들은 체불되었던 그들의 임금 지불 요구를 철회했다.

고용허가제는 비정규 이주노동자들의 수가 줄어들고 그들에 대한 보호가 강화될 수 있는 환경을 조성하는데 실패했다. 실제로 고용허가제는 비정규/미등록 이주 노동자들의 수를 줄이기는 커녕 더 많은 노동자들을 비정규 신분을 가질 수밖에 없는 상황과 그로 인해 필연적으로 발생하는 박해들과 위험들로 몰아가고 있는 것으로 보인다.

10.1: 체포, 구금, 추방

2004년 3월 출입국 사무국에 의해 체포, 구금이 시행되는 동안, 한국인 노조 운동가인 김현주씨는 구금된 합법 이주 노동자를 실고 가던 차를 저지하려 했다. 그는 또한 이주노동자들을 때리고 부상당한 이주노동자의 손에 수갑을 채우려 하는 출입국 공무원을 저지하려 했다. 그러한 행동으로 인하여 김현주씨는 공무집행 방해로 기소되었다. 그는 이주민 인권을 지키려 한 행동으로 30개월 형을 선고받았다.

비정규 이주자들은 체포, 구금 (자주 열악한 환경에서의) 그리고 본국으로의 강제 추방에의 지속적인 위험에 놓여있다. 2003년 11월부터 정부는 비정규 이주

노동자들을 제거할 의도로 일련의 단속을 시행했다. 수천명의 외국인 노동자 - 그중 대부분이 비정규 노동자 들이다 - 들이 체포되었고 그들 거의 모두가 본국으로 추방되었다. 법무부 통계에 따르면 2005 년 10 월까지 3 만명 이상의 미등록 이주노동자들이 추방되었다. 이 수는 고용허가제 시행 이후 급격하게 늘어났다.⁷⁹

또한 국제 앰네스티는 출입국 공무원들이 비정규 이주노동자들의 폭력적인 체포를 막으려 한 이주노동자 쉼터에서 일했던 직원이나 자원봉사자들을 괴롭혔다는 보고를 받았다.

작전수행이란 미명하에 행해진 경찰과 출입국 공무원들의 여러 탄압들이 보고되었다. 어떤이들은 체포영장이나 구금명령서와 같은 적절한 문서 없이 체포를 행했다

2005 년 국가인권위원회 조사⁸⁰에 따르면 체포된 자중 15%가 부상당했다고 한다.⁸¹ 국제 기준들은⁸² 무력 사용이 예외적인것이며 불가피한경우 임무수행에 필요한 범위내에서만 사용될 수 있음을 확인하고 있다. 이러한 기준들은 생명과 안전의 권리와 범죄 예방과 범인을 사법처리할 필요성 사이의 균형에 달려있다. 모든 권리는 결국 생명권으로부터 비롯되는 것이며, 어떠한 국가도, 비록 비상사태일지라도, 생명의 권리를 훼손할 수 없다. 무력과 총기의 사용의 금지, 범죄의 심각성에 비례하여 처벌하는것, 정당한 달성 목표 수립 등은 법집행공무원에 의한 강제력과 화기 사용에 대한 기본 원칙 제 5 원칙 a항에 포함되어 있다. 비폭력적 수단이 도입되어야 하며 비폭력적 수단이 효과가 없다고 증명될때 (제 4 원칙)만 무력에 의존할 수 있다. 비례의 척도라는 명목하에 법집행공무원들에 의한 무력의 지나친 사용은 고문이나 다른 부적절한 처우에 해당할 수 있으며 이는 기본원칙의 위반이다.

“저는 단속중에 너무 단단히 수갑이 채워져서 제 손에 감각을 느낄 수 없었습니다. 감각을 다시 되찾는데 3 달이나 걸렸습니다.”

안와르 후세인, 이주노동자 노조 대표, 2005 년 5 월 체포

⁷⁹ 한겨레, 2005년 11월 25일.

⁸⁰ 설동훈, *외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사*, 국가인권위원회, 서울. (보고서는 2006년 1월 발표되었다.)

⁸¹ 국제 앰네스티는 경찰이나 출입국공무원이 이주노동자를 체포하는 과정에서 부적절하고 불필요한 그물과 스텐총의 사용에 대해 보고받았다. 또한 몇몇 구금된 이주노동자들이 체포과정에서 긴시간동안 수갑을 채워 부상을 입히는등의 나쁜 처우를 받았다는 보고도 있었다.

⁸² 유엔 법집행공무원들을 위한 행위법전, 제 3조: “법집행공무원들은 불가피한 경우에 한하여 임무수행에 필요한 범위내에서 무력을 사용할 수 있다.”

2005년 6월, 국가인권위원회는 법무부(법무부 산하 출입국관리국) 출입국 공무원들이 단속과정에서 자유와 안전의 자유를 포함한 비정규 이주노동자들의 기본권을 침해했음을 거론하면서 현 출입국관리법을 개정할것을 권고했다.⁸³

출입국관리법에 의하면, 출입국 공무원들은 비정규 노동자들을 수색, 구금하고 구속영장을 발부할 수 있다. 출입국 공무원에 의한 구속영장 발부는 구속영장은 법관이 발부하도록 한 헌법규정을 어긴것으로 보인다.⁸⁴ 출입국공무원들은 또한 출국 명령서를 발부할 수 있으며 한번 출국 명령서가 발부되면 구금기간이 무제한이 된다. 국제 엠네스티가 입수한 정보에 따르면, 비정규 이주노동자들은 출입국 공무원에 의해 그 신분이 노출되면 구금 명령을 받게되고, 구금명령과 함께 강제송환될때까지 기한없이 잡혀있게 된다.

이주노동자에 대한 추방이 자의적이고 집단적이며 이는 국제법 위반이라는 우려가 있어왔다. 체포와 추방의 집단적 성격은 정부가 개별 평가를 비롯한 필요한 절차를 보장하는것을 매우 어렵게 만들고, 이는 추방된 자 중에 한국에 합법적으로 체류할 자격이 있는 사람이 있었는지의 판단도 어렵게 한다.

출입국 관리소가 비정규 이주노동자 뿐 아니라 합법적 노동자들도 그들이 같은 장소에 있었고 언어문제로 인한 오해들 때문에 아무런 설명도 없이 체포되었던 몇몇 경우들이 있다. 또한 정규 등록 이주노동자들이 비정규 미등록 이주노동자의 행방을 밝히려며 출입국 공무원들에 의해 괴롭힘을 당했다는 보고도 있었다.

2004년 8월, 한 그룹의 출입국 공무원이 자정에 이주노동자의 숙소를 덤쳤다. 숙소에 있던 사람은 방글라데시 출신 "A" 뿐이었다. "A"가 그의 체류자격이 합법적 외국인 노동자임을 증명하는 외국인 허가증을 제시했음에도 불구하고 그는 구타당했고 수갑이 채워졌으며 차에 태워져 또다시 구타당했다. 그들은 "A"에게 비정규 이주노동자들인 동료들의 이름을 대라고 강요했다. 그후 "A"는 차에서 풀려났지만 병원 치료를 받아야 할 정도의 부상을 입었다.

모든 정부 직원들은 출입국 사무국 관련 업무 수행중 만나는 모든 비정규 이주노동자들을 신고할 의무를 가진다. 전문가들에 의하면, 이 의무는 건강관리와 같은 서비스가 필요하거나 인권 침해 피해자인 비정규 이주 노동자들을 위험에 빠뜨릴 수 있다.⁸⁵

⁸³ 국가인권위원회는 "보호의 법적 근거가 충분치 않고, 법이 출입국 공무원들에게 지나치게 많은 권한을 주고있다. 실제로, 예외적인 경우에만 발부되어야 함에도 불구하고, 긴급 체포 영장이 지나치게 많이 남용되고 있다; 이는 악화되고 있는 미등록 이주노동자의 인권 상황에 대한 우려를 배가 시킨다."

⁸⁴ 출입국 관리 공무원은 한국 헌법 제 12조 3항, "체포·구속·압수 또는 수색을 할 때에는 적법한 절차에 따라 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다." 는 규정을 위반하고 있을 수 있다.

⁸⁵ 건강관리와 같은 서비스가 필요하거나 인권 침해 피해자인 비정규 이주 노동자들을 위험에 빠뜨리는 것과 더불어, 국제 엠네스티는 이러한 정책들이 이 "임무"를 따르지 않는 공무원들을 벌할 수 있음에 주목

10.2: 구금 환경과 구금자에 대한 가혹 행위

국제 앰네스티는 이주노동자들이 잡혀있었던 구금시설들의 열악한 환경과 안전요원들에 의해 행해진 학대들에 대한 보고를 지속적으로 받았다.

2006년 1월 발표된 전국적인 설문조사에 의하면 구금되어 있는 이주노동자들 중 20%가 구타당한 경험이 있으며, 거의 40%가 언어폭력으로 고통받았다고 보고되었다. 34% 이상은 알몸인 채로 조사받았으며 5.2%는 구금된 이후에 출입국 공무원들이 몸수색을 하는 과정에서 성추행을 당했다고 응답했다. 이러한 행동들은 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 제 7조의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 취급에 해당될 수 있다. 구금의 열악한 환경 역시 인권침해에 해당할 수 있다.

구금되어 있는 외국인들은 전국적으로 적어도 16개의 출입국 사무소 내 구금시설에 갇혀있다. 이 중 서울 출입국 사무소와 인천 국제 공항, 그리고 화성과 청주에 위치한 외국인 보호소에 국제 앰네스티 조사단이 2006년 2월 방문했다.⁸⁶ 각 지역 출입국 사무소는 또한 강제 추방되긴 전 일주일 미만⁸⁷의 단시간의 구금을 위한 수감 시설을 가지고 있다.

2006년 2월 27일 27세의 터키 이주노동자인 “K”가 수원 출입국 관리소 9층에서 떨어졌고 병원으로 옮겨진 직후 사망했다. “K”는 2004년 3월 3개월짜리 여행 비자로 한국에 입국했다. 그는 출입국 관리국에 의한 체포 및 구금이 시행되고 있을 당시인 2006년 2월 26일 체포되었다. 공무원들은 “K”가 창문틀을 뜯고 변기 뚜껑으로 바깥 창문을 찼다고 믿고 있다. “K”가 자살을 시도한 것인지 탈출하려 한 것인지 불분명한 가운데, 그가 출입국 사무소 6층에서 뛰어내릴 정도로 절박했다는 것은 명백하다. 이런 사건은 처음이 아니다. 2005년 10월 같은 건물 4층에서 중국 여인 한명이 몸을 던져 자살했다.

구금시설의 규칙들의 몇가지 항목들은 수감자의 기본 인권을 침해하고 있다.

한다.

⁸⁶ 화성 외국인 보호소는 727명을 수용할 수 있으며 2005년에 수감자들은 평균 12일동안 수감되었다. 화성 외국인 보호소는 여성 수감자들을 위한 분리된 건물을 가지고 있다. 청주 외국인 보호소는 240명까지 수용할 수 있다. 이 시설은 3층으로 되어있으며 여자와 남자층이 분리되어 있다.

서울 출입국 관리소의 구금시설은 45명까지 수용할 수 있으며 평균 구금기간은 2.5일이다. 인천국제공항 구금시설은 2개의 독방을 포함한 8개의 감방을 가지고 있다; 평균적으로 수감자들은 4일에서 7일동안 수감되었다. 여수의 외국인 수용 감방은 부분적으로 외국인 보호소의 역할을 하고 있다.

⁸⁷ 출입국 관리법 제 51 조는 보호의 이유를 규정하고 있다. 출입국관리공무원은 외국인이 제 46 조제 1 항 각호의 1 에 해당된다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우 긴급을 요하여 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장으로부터 보호명령서를 발부받을 여유가 없는 때에는 그 취지를 알리고 출입국관리공무원의 명의로 긴급보호서를 발부하여 그 외국인을 보호할 수 있다.

2005년 3월 서울 지방법원에서 화성 외국인 보호소에 구금되었던 한 나이지리아인은 그가 3일동안 독방에 갇혀있었다고 주장했다. 외국인보호규칙시행세칙 72 조의 독방 감금규정은 헌법에 위배되는 것이라는 서울중앙지방법원의 판결에도 불구하고 그는 독방에 구금되었다.⁸⁸ 또한, 화성 외국인 보호소의 공무원들은 그가 독방에 갇혀있을때의 행동들을 비디오 테이프에 녹화했다. 그들은 수감자의 활동을 녹화하고 독방에 가두는것이 외국인보호규칙시행세칙에 의해 허락된 것이라고 주장했다.

이주노동자들의 보호 조치 기간은 자의적으로 보이며 수감된 이주노동자들의 20%의 보호조치기간이 연장되었다. 2005년 국가인권위원회의 조사에 따르면, 수감자들의 21.5%가 법정 한도 시간인 20 일이상 갇혀있었다. 안와르 후세인의 경우를 비롯한 몇몇의 경우, 구금기간이 10 달이상을 가기도 했다.⁸⁹

국제 엠네스티는 또한 지나치게 붐비는 구금시설에 대해 보고받았다. 법무부 자료에 따르면, 모든 수감자들에 대해 6.1m²의 공간이 제공된다. 그러나, 2005년, the 2005 국가인권위원회 조사는 때 수감자들 당 4.7m²의 공간만이 주어졌다고 밝히고 있다.⁹⁰ 대부분의 보호소들은, 화성과 청주 두곳의 외국인 보호소를 제외하고는 법무부 규정의 반에도 못미치는 공간만을 제공하고 있다. 국제 엠네스티는 특히 2005년 7월 서울 출입국 관리소에 수감된 125명의 수감자들이 최대 45명을 수감하도록 만들어진 감방에 모두 수감시켰다는 보고에 대해 우려를 표하는 바이다. 2005년 7월 말, 수원 출입국 사무소는 너무 붐벼서 한 수감자가 1m²의 공간밖에 가질 수 없었다. 이러한 환경에서 생활하는 수감자들은 질병과 우울증의 위험에 놓여있다.

수감자들은 초만원인 공간에서 살면서 구금시설의 악취에 대해서 불평해 왔다. 일반적으로, 출입국 관리국의 감방들의 공기 상태가 좋지 않은 것으로 보이는데 이는 감방이 작고 창문이나 환풍 시설이 부족하기 때문이다. 2006년 2월에 국제 엠네스티의 대표들은 인천 출입국 관리소와 화성 외국인 보호소의 구금시설에서 악취나는 비좁은 감방에 혼잡하게 얽혀있는 수감자들을 목격했다.

국제 엠네스티 조사단에게 서울과 인천 국제 공항의 보호 시설의 감방이 피구금자 처우에 관한 최저기준규칙을 충족하지 못함이 명백해 보였다.⁹¹

⁸⁸ 2005년 3월 13일 한국 방송 공사 (KBS), <http://news.kbs.co.kr/news.php?id=703547&kind=c>

⁸⁹ 설동훈, *외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사*, 국가인권위원회, 서울, 2005년, p.98.

⁹⁰ 설동훈, *외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사*, 국가인권위원회, 서울, 2005년, p.93.

⁹¹ 피구금자 처우에 관한 최저기준규칙 제 11조 a항, "창문은 피구금자가 자연광선으로 독서하거나 작업을 할 수 있을만큼 넓어야 하며, 인공적인 통풍설비의 유무에도 불구하고 신선한 공기가 들어올 수 있도록 설치되어야 한다."

화성 외국인 보호소의 수감자들은 국제 앰네스티의 조사관들에게 시설이 에어컨과 난방시설을 가지고 있지만 많은 경우 특히 밤에는 안전요원들이 그것들을 작동하는 것을 잊곤 한다고 말했다. 이는 감방이 겨울에는 매우 춥고 여름에는 숨막힐 듯 답답하게 만든다. 안전요원들은 수감자들의 불평이나 작동에의 요구에 잘 응답하지 않는다고 한다.⁹²

당국에 의하면 화성과 청주 외국인보호소의 수감자들은 매 20 일마다 깨끗한 유니폼을 제공받는다고 한다. 그러나, 많은 수감자들은 그들이 감금되어 있는 기간 내내 한벌의 유니폼밖에 제공받지 못했다고 말했다.⁹³ 또한 수감자들은 그들에게 제공된 담요와 배게가 매우 저저분했다고 불평했다. 예를 들어, 화성 외국인 보호소에 수감되었던 한 네팔인은 2006년 2월 국제 앰네스티에 보호소에서 2달에 한번씩 담요를 바꾼다고 말했다. 보호시설은 또한 충분한 개인 위생 시설을 가지고 있지 못하다.

“제가 수감되어 있던 2003년 12월에서 2005년 7월 사이에 거의 1년 반 동안, 저는 병원에 가는 3번만 바깥에 나올수 있었습니다. 즉 저는 수감 기간 내내 3번 밖에 운동하지 못했다는 것을 의미합니다.”

37 세 조선족 비정규 이주노동자

대한민국 법은 구금된 외국인들이 운동할수 있도록 보장하고 있다.⁹⁴ 그러나, 14개 출입국 관리소에 구금된 수감자들은 운동할 기회를 갖지 못한다. 운동 시설이 갖추어진 두 외국인 보호소 같은 경우에도, 매우 적은 수의 수감자들만이 하루에 30분 이상 운동하도록 허락받는다. 보호소에 수감된 반 이상의 사람들에게 운동의 기회가 주어지지 않는다.⁹⁵

몇몇 구금자들과 NGO 들은 구금된 이주노동자들이 매 감방마다 설치된 CCTV 를 통해 밀착 감시를 당한다는 우려를 국제 앰네스티에 표명했다. CCTV 는

⁹² 화성 외국인 보호소에 수감된 네팔 수감자와의 인터뷰, 2006년 2월 13일.

⁹³ 화성 외국인 보호소에 수감된 네팔 수감자와의 인터뷰, 2006년 2월 13일.

⁹⁴ 외국인보호규칙 제 26조 1항, “소장은 보호외국인에게 운동장 등에서 운동할 수 있는 기회를 주어야 하고, 운동장 시설이 없는 보호시설의 경우에는 보호실 내에서 건강관리를 할 수 있도록 배려하여야 한다” 그러나 외국인보호규칙 제 26조 3항에 의해 이 권리는 네가지 이유로 제한될 수 있다.

: 1)보호시설의 안전이나 질서유지에 지장이 있을 때, 2) 보호외국인의 안전이나 건강에 지장이 있을 때, 3) 기상여건으로 인하여 운동장 등을 사용할 수 없을 때, 4) 그 밖에 격리 보호·퇴소 준비 등의 부득이한 사유로 운동을 제한할 필요가 있다고 판단되는 때.” 행정법 시행령 96조 1항에 따르면, 수용자는 매일 1시간 이내의 실외운동을 시행할 수 있으며 독거수용자에 대하여는 운동시간을 2시간까지 연장할 수 있다.

⁹⁵ 설동훈, *외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사*, 국가인권위원회, 서울, 2005년, p.152

하루 24 시간 일주일에 7 일동안 계속 돌아간다. 서울 출입국 관리소와 인천 국제 공항의 구금시설에서 국제 앰네스티의 조사단은 남자 직원이 CCTV 를 통해 여성 수감자들을 감시하고 있는 것을 목격했다.

“감방은 작았고, 10 명에서 11 명이 수감되어 있었습니다. 방에 있던 CCTV 때문에 저는 불편함을 느꼈으며 반개방형 변소는 끔찍했습니다. ...

“모든 공무원들은 아닐지라도 어떤 공무원들은 이주노동자에 대해 전혀 신경쓰지 않았습니다. 시설에 너무 많은 사람들이 있었기 때문에, 사람들은 시설의 혼잡한 환경에 쉽게 지쳤고 그들의 문제를 해결받지 못한 채로 본국으로 송환된 사람들도 많이 있었습니다.”

후세인 안와르, 청주 보호소에 2005 년 5 월에서 2006 년 4 월까지 수감생활

국가인권위원회의 2005 년 조사에 따르면, 66%의 수감자들이 외국인 보호 시설에 잡혀 있는 동안 그들의 건강이 악화되었다고 응답했다. 79% 이상의 수감자들이 그들의 정신 건강 악화에 대해 우려했다. 정신 건강을 해하는 요소들은 체불된 임금에 대한 스트레스, 불확실한 난민 심사 절차, 그리고 열악한 상황에서의 일반적인 지원 부족 등을 포함한다. 이는 불면증, 두통, 소화불량과 같은 신체적 증상들로 나타난다. 보고된 바에 따르면 출입국 관리소의 구금 시설들은 자격있는 정신과 의사를 한명도 고용하고 있지 않다.⁹⁶

10.2.1: 번역의 오류

“안전요원과 공무원들의 소수만이 우리가 알아들을 수 있는 영어 혹은 기타 외국어를 구사할 수 있습니다. 외국인을 위한 정부 건물인 이곳에서 우리가 국제 공용어인 영어로도 소통할 수 없다는 것은 매우 심각한 문제입니다. 이는 때때로 체불된 임금을 받고 한국을 제때 떠나려는 우리의 시도를 좌절시킵니다.”

31 세 구금된 방글라데시인, 2006 년 2 월 국제 앰네스티와의 인터뷰

외국인보호규칙시행세칙⁹⁷ 은 한번도 공식적으로 영어나 다른언어로 번역된 적이 없으며 보호조치되어있는 매우 적은 수의 이주노동자들만이 이 규칙에 대해 알고있다.

⁹⁶ 설동훈, *외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사*, 국가인권위원회, 서울, 2005년, p.150

⁹⁷ 외국인 보호 시행규칙은 법무부 내부 지침으로 외국인 보호소의 수감자들의 처우 개선을 그 목적으로 한다. 시행규칙은 11장 45조로 되어있다. 외국인 보호소에서의 “수감자의 일반적인 삶의 원칙”이 시행규칙에 규정되어있다. 또한 외국인보호규칙시행세칙은 보호시설에서의 “수감자들의 구체적인 생활”을 통제하는 법무부 내부 지침이다. 이는 1993년 제정되고 2000년 개정되었다. 시행규칙은 11장 105조로 되어있다.

소수의 외국인 보호 시설 공무원들만이 수감자들과 영어 혹은 다른 언어로 소통할 실력을 가지고 있다.

출입국 관리법 제 48 조 6 항은 국어에 통하지 못하는 자의 진술에는 통역인으로 하여금 통역하게 하여야 한다고 규정하고 있다. 그러나, 실제로는 제공되는 통역의 질이 문제가 되는 경우가 많다. 출입국 공무원들은 국제 앰네스티에 그들이 대학의 언어전공 학생들을 써왔다고 말했다.⁹⁸ 그러나 외국인 보호소들은 이 학생들이 해당 언어에 능통하고 수감자의 필요에 맞게 통역하는 것이 가능한지에 대해 확인하는 절차를 거치지 않는 것으로 보인다.⁹⁹

대부분의 한국의 외국인 보호소들은 수감인의 권리나 수감인이 보호소에서 지켜야 할 규칙들을 자세하게 설명하는 어떠한 인쇄물도 가지고 있지 않다. 수감자의 권리를 보여주고 관련기관들의 전화번호를 알려주는 한국어, 일어, 중국어 (가끔씩은 러시아어)로 된 포스터가 있기는 하지만 규칙들을 제대로 설명하고 있지 않다. 구금당한 다수의 이주노동자들은 위의 언어들을 모르기 때문에 그들의 권리와 의무에 대한 정보에 접근할 수 없다. 예를 들어 2006년 1월 31일에 화성 외국인 보호소에는 방글라데시, 인도네시아, 몽고, 파키스탄, 태일랜드, 베트남 출신의 수감자들이 있었으며 그 중 아무도 그들의 모국어로 쓰여진 포스터를 가지지 못했다.

화성 외국인 보호소의 직원들은 대부분의 수감자들이 한국에서 오래 살면서 한국어를 배웠고 그래서 한국어에 유창하기 때문에 통역자가 필요없다고 말했다.¹⁰⁰ 이는 국가인권위원회의 후원으로 작성된 보고서에서 단지 48.6%의 구금자들이 한국어로 소통할 수 있었다고 한 것과 상치한다.¹⁰¹

10.3: 이주노동자의 집단적 추방: 우려사항과 국제적 의무

법무부의 자료에 의하면, 3 만명 이상의 비정규 이주 노동자들이 2005년 10월 본국으로 송환되었다. 2003년, 5861명이 강제 추방되었으며 2004년에는 9307명이 추방되었다.¹⁰² 이러한 한국의 모든 비정규 이주노동자들에 대한 집단적인 추방은 그들을 강제 송환의 위협에 노출시킨다. 강제송환금지원칙은 한국정부가

⁹⁸ 예를 들어 화성 외국인 보호소는 한국 외국어 대학교의 학생들과 자원 봉사자들을 통해 영어외의 11개 언어에 대한 통역을 제공한다고 설명한다.

⁹⁹ 보고된 바에 의하면 정부가 통역자를 제공함에도 불구하고 삼분의 일 이상(37.1%)의 수감자들이 출입국 공무원들과의 소통이 만족스럽지 않았다고 말했다. 이때문에, 반이상(58.6%)의 난민 신청자들이 직접 통역자를 데려온다. 출처: 이호택, *한국 난민인정제도의 문제점과 개선방향*, 국회 인권포럼, 서울, 2005년, P. 6.

¹⁰⁰ 국제 앰네스티로의 화성 외국인 보호소 공무원의 팩스 답변, 2006년 1월.

¹⁰¹ 설동훈, 각주 87번 참조, p.74.

¹⁰² 한겨레, 2005년 11월 22일

고문받을 위험이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있는 다른 나라로 개인을 추방·송환 또는 인도하지 않을 것을 보장하도록 요구하고 있다. 국제 앰네스티는 이주노동자의 강제 추방이 체약국은 개인이 그 생명 또는 자유가 위협받을 우려가 있는 영역의 국경으로 추방하거나 송환하여서는 안된다고 명시한 고문 방지협약¹⁰³과 1951년 난민협약¹⁰⁴을 포함한 국제법 및 기준들에 위배되는 것임에 우려한다.

14 쪽에서 언급한 바와 같이 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR) 제 13 조에 의해 이주노동자들은 자의적 혹은 집단적 추방에 대한 보호를 받는다.¹⁰⁵ 모든 추방 결정들은 정당한 절차에 의해 개별적으로 평가되어야 한다.

한국 정부는 미등록 이주노동자들을 비롯한 모든 노동자들에게 추방 과정에서 구체적인 권리들이 보장되어야 하며 집단적 추방을 당하지 않도록 보장해야 한다.

그들의 권리는 다음의 사항들을 포함한다:

- 추방을 개별적으로 심리받고 결정받을 권리;
- 추방의 결정을 이해할 수 있는 언어로 전달받을 권리;
- 자기에 대한 추방처분에 반대하는 이유를 말할 권리;
- 권한있는 기관에 자기의 주장을 심사하게 할 권리; (사법당국에 의한 최종 판결인 경우가 아닐 경우)
- 출국전 또는 후에 임금에 관한 주장 또는 미처리 의무를 해결하기 위한 적절한 기회가 주어질 권리

한국 정부는 공정한 난민 심사 절차를 도입하는데 실패하였고 난민신청자들의 기본 인권을 부정하고 있다. 국제법은 추방절차가 기본 인권을 존중하고 보호하는 것을 포함하여 법적으로 정당해야 함을 규정하고 있다.

출입국 관리국은 2006년 2월 국제 앰네스티에게 출입국 관리국 직원들은 난민 인정 신청 이전 한국에 3년 이상 불법으로 체류한 신청자들의 난민 신청을 고려하지 않고 있다고 확인해 주었다.¹⁰⁶

난민 신청자들은 자격있는 통역인의 도움을 포함한 충분한 보호나 지원을 받지 못하며 일도 할 수 없다. 그들은 신청에 대한 결정의 이유도 통보받지 못한다.

¹⁰³ 고문방지협약, 제 3 조 (각주 44 번 참고).

¹⁰⁴ 난민의 지위에 관한 협약, 1951년, 제 33 조 (각주 45 번 참고).

¹⁰⁵ 각주 42번 참고.

¹⁰⁶ 국제 앰네스티 난민 담당 공무원 인터뷰, 법무부, 2006년 2월 8일

국제 앰네스티는 비호 신청자가 난민 신청하는 것을 제한하는 것은 세계인권선원에서 규정한 비호를 구할 권리에 대한 위반임에 우려를 표한다. UNHCR 난민지위의 인정기준 및 절차 편람은 “그가 출신국에 없는 동안 그 국가에서 발생한 상황 때문에... 이미 일정 기간동안 외국에 체재한 후 난민지위의 인정을 신청하기로 결정한”자에 대한 언급을 하고 있다.¹⁰⁷

또한, 국제 인권법과 기준들은 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR), 제 9 조 3 항과 같이 재판 전의 구금이 “일반적인 원칙이 되어서는 안된다”고 규정하고 있다. 만약 난민 신청자가 자의적이거나 차별적으로 구금되었다면, 이는 국제 인권 법의 위반이다.

“공무원이 몇가지를 물어본 후에 저를 집으로 돌려보냈습니다. 제가 제 신분증을 돌려달라고 하자 그는 거절하면서 신분증 없이 집에 가라고 말했습니다. 저는 다시 한번 제 신분증을 돌려달라고 했습니다. 그러자 몇 명의 공무원들 (확실히는 기억나지 않지만 7 명이나 8 명이었습니다)이 들어와서 저에게 수갑을 채웠습니다. 한 공무원이 제가 ‘당국에 반항’했기 때문에 7 시간에서 8 시간정도 구류될 것이라고 설명했습니다. 그런데 저는 출입국 관리 사무소의 보호 시설에 4 일동안 구류되었고 그후 외국인보호소로 보내졌습니다. 출입국 관리국 공무원이 저에게 저의 신분증이 위조된 것이냐고 물었습니다. 물론 저의 신분증은 위조된 것이 아니었습니다. 이곳에 갇히게 된 후, 저는 제대로 먹을수도 잘수도 없었습니다. 저의 사정을 이해하는 한 공무원은 저에게 이의 신청을 하라고 충고해주었습니다. 그래서 저는 이의 신청을 하려고 합니다.”

라이베리아인 난민 신청자

11: 결론

한국의 이주노동자들은 여러 인권 침해들에 직면해있고 이는 조직적인 차별, 법적 신분의 부재, 권리에 대한 인식 부족, 가난과 소외 등에 기인한다.

한국정부는 이주노동자들의 취약한 상황을 인식하고 그들에 대한 보호를 증진시키기 위해 고용허가제를 제안하고 시행했다. 그러나, 고용허가제가 도입된지 2 년이 지났고 차별을 금지하고 건강 보험, 최저임금 보장 등의 이주노동자에 대한 보호를 증진시키려는 제도가 마련되었음에도 불구하고 이주노동자들의 상황은 아직도 취약하다.

¹⁰⁷ UNHCR, 난민지위의 인정기준 및 절차 편람, 94-95단락.

이 보고서에서 언급되었듯이, 이주노동자들 -다수가 가난하거나 많은 빚을 지고 있는-은 그들에게 약속되었던 것과는 다른 직업에, 그들이 기대했던것보다 더 위험한 환경에서, 더 적은 임금으로 종사해야 한다. 그들은 대부분 3D 직종에 장시간 종사하면서 훈련도 거의 받지 못한채 안전하지 않은 근로 환경에서 일한다. 임금 차별과는 별도로, 한국의 많은 이주노동자들은 고용주에 의한 임금체불에 직면하게 된다. 어떤 경우, 이주노동자들은 몇달 동안이나 월급을 받지 못하기도 한다.

고용허가제 하에서, 그들은 특정 사업장에서 심각한 건강상의 문제를 겪거나 인권 침해를 겪더라도 이러한 것들을 신고하지 않는 이상 사업장을 이동하기 매우 어렵다는 것을 발견한다. 또한, 고용주들이 이주 노동자들의 여권이나 고용허가증과 같은 공공문서들을 압류하여 사업장 이동을 막고 그들이 한국에서 일하고 체류할 자격이 있음에도 불구하고 체포되거나 본국으로 송환되기 쉽게 만든다. 직업 전환에의 여지가 거의 없기때문에, 많은 이주노동자들은 그들의 합법적인 직장을 포기하고 “미등록” 또는 “비정규” 이주노동자로서 다른 사업장에서 일하게 된다. 대부분의 사람들은 본국에서의 빛과 본국의 가족들을 지원하기에 충분한 돈을 벌어야 할 책임을 느낀다.

또한 이주 노동자들에게는 합법적인 노동조합을 결성할 권리가 주어지지 않았다. 이주노동자 노조를 결성하려고 시도했던 사람들은 위협에 직면했고 초기 이주노조의 많은 리더들은 구금되거나 강제로 본국으로 추방되었다.

고용허가제가 3D 업종에서 일하는 이주노동자들의 건강과 안전에 긍정적인 영향을 미치는 부분은 아주 적다고 보여진다. 보고된 바에 의하면 부상당한 이주노동자들은 고용주와 국가 양쪽으로부터 불충분한 보상을 받고 있다.

여성 노동자들은 임금수준에 있어서 남성 이주노동자들과 비교하여 차별을 받고 있어 매우 취약한 상황에 놓여있다. 그들은 또한 작업현장에서 성적 괴롭힘의 위험에 처해있다.

고용허가제도를 정착시키기 위해서 한국 정부는 2004년 11월부터 한국에 남아있는 모든 비정규 이주노동자들에 대한 체포와 구금 (자주 열악한 환경에서의) 그리고 추방에 이르는 일련의 사업을 시행하였다. 2005년 10월까지 3만명 이상의 비정규 노동자들이 추방되었다고 보고되었다. 또한 합법 체류 이주 노동자들도 비정규 이주노동자들의 행방을 밝히려며 출입국 공무원들에게 시달려왔다. 이주노동자들의 집단적 추방은 그들을 강제송환의 위험에 직면하게 한다.

비정규 이주 노동자들은 특히 인권 침해와 착취에의 더 큰 위험을 가지고 있다. 그들은 합법적인 신분이 없기때문에 인권침해에 대해 시정하거나 그들의 권리를 주장하기 매우 어렵다. 보고된바에 따르면 구금된 이주노동자들은

구금시설에서 열악한 상황과 안전요원들의 탄압에 시달리고 있다 2006 년 1 월 행해진 조사에서 구금되어 있는 이주노동자들 중 20%가 구타당한 경험이 있으며 거의 40%가 언어 폭력으로 고통 받았다고 응답했다.

이주노동자들중 차별대우에 가장 취약한 그룹은 산업연수생들과 해투연수생들이다. “연수생”으로서의 그들의 신분과 그들이 한국인이 아니라는 이유로 산업 연수생들은 한국인 노동자들이 받는 같은 정도의 보호를 받지 못하며 고용주들은 연수생들에 대한 그들의 의무를 거의 지키지 않는다. 외국인 연수생들에 대한 고용주들의 차별적인 대우와 탄압에 대한 많은 보고가 있어왔다.

국제 엠네스티는 한국정부가 헌법에서 규정한 안전장치들과 이주노동자들에게 적절한 보호가 제공되도록 한 세계인권선언, 시민·정치적 권리에 관한 국제규약 (ICCPR), 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR), 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 (CEDAW), 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약 (CERD), 국제 노동 기구 규약 (ILO)등을 포함한 국제법 들을 준수하지 못하고 있음에 우려를 표한다.

한국 정부는, 고용허가제를 시행함으로써, 한국의 이주노동자들의 기본 권리를 보호하기 위한 중요한 시도를 시작했다. 그러나, 고용허가제 시행에도 불구하고 이주노동자들은 아직도 취약 계층으로 남아있다. 한국정부는 고용허가제 - 내용면에서나 실행에서도- 국내법과 국제 인권법 및 기준들을 준수하도록 보장할 의무가 있다.

12: 권고사항

국제 엠네스티는 다음과 같은 권고사항을 통해 대한민국 정부가 취약한 상황에 놓여 있는 이주 노동자 문제를 검토하도록 촉구한다.:

1. 이주노동자협약

- 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약을 비준하여야 한다. 그리고 모든 이주노동자와 그들의 가족은 다음과 같은 차이, 즉, 성별, 인종, 피부색, 언어, 종교나 신념, 정치적 또는 기타 다른 견해, 국가적, 민족적 또는 사회적 출신, 국적, 나이, 경제적 지위, 부, 혼인여부, 출생 또는 다른 신분으로 인한 차이를 불문하고 이 협약의 모든 조약에 적용 받도록 보장하여야 한다.

2. 이주노동자에 관한 법규 : 권리와 문제 해결에 대한 보증

- 고용허가제 정책과 이 정책의 시행이 이주노동자들을 더 이상의 학대의 위협에 놓이지 않도록 보장하여야 한다.
- 고용허가제의 시행이 한국정부가 서명하거나 비준한, 차별로부터의 보호·자의적 구금으로부터 자유로울 권리·노동에서의 평등권을 목표로 하는, 시민적·정치적 권리에 관한 국제협약(ICCPR), 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제협약(ICESCR), 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD), 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 국제협약(CEDAW), 고문방지협약 등의 국제 인권 조약들에 위반하지 않도록 보장 하여야 한다.
- 인권 침해와, 이주노동자들을 미등록 이주노동자 상태로 내모는 가장 주요한 요인인 이주노동자들의 노동이동성 (직장 이동의 자유) 결여 문제를 검토하여야 한다. 취업허가가 한 명의 고용주에게 귀속되는 것이 인권침해의 주요 원인이 되므로, 취업허가가 한명의 고용주에게 귀속되어서는 안된다.
- 임금체불 상황을 검토하고 이주노동자들에게 당연히 지급 되어야 할 임금과 산업재해에 대한 보상을 받지 못하였다면 이주노동자들이 국외로 추방되지 않도록 보장하여야 한다.
- 자국으로 돌아간 이주노동자들이 체불된 임금 및 수당에 대한 소송을 제기하기 위하여, 고용국의 재판소에 접근할 수 있도록 국가간 양자협약을 체결할 것을 고려하여야 한다.

3. 적절하고 안전한 노동 보장

- 대한민국에 고용된 모든 이주노동자들에게 적절한 노동을 보장하여야 한다. 적절한 노동이란 노동의 안전 및 보수 조건에 관하여 노동자들이 가지는 권리뿐만 아니라, 기본적인 인권을 존중하는 노동을 말한다. 특히, 대한민국 정부가 관련한 국내법과 법규를 제정할 것과, 대한민국 정부가 개입하여 모든 작업장이 안전하며 이주노동자들의 건강과 안전을 해칠 위험이 없게 할 것을 고용주가 보장 하도록 하여야 한다. 작업장에서의 사고나 소홀함등에 의해 부상을 입은 모든 노동자들은 즉각적이고 적절한 의료서비스를 받을 수 있어야 한다.
- 이주노동자들의 인권침해에 책임이 있는 모든 고용주들은 형사소추를 포함하여, 신속히 법의 처벌을 받도록 보장하여야 한다. 대한민국에 체류하고 있는 미등록 이주노동자들이 고용주로부터의 학대에 대한 배상을 받고 재판에 접근 할 수 있도록 허가하는 방안도 고려되어야 한다.
- 대한민국내, 외국인 노동자 고용대행기관의 활동을 규제하고, 이들 대행기관들이 모든 이주노동자들의 인권을 존중하고 보호하도록 강력한 조치를 취하여야 한다. 이러한점에서, 대한민국에서 고용된 모든

이주노동자들이 명확하고 강제할 수 있는 고용계약서를 체결하도록 보장하여야 한다.

4. 국제적인 기준 준수

- 국제인권법에 따라 그들의 지위에 관계없이, 모든 이주 노동자와 그들의 가족의 기본인권을 증진, 보호, 존중하여야 하며, 이들 모두가 차별 없이 노동권을 갖도록 보호하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

여성

- 모든 여성 이주 노동자들의 권리를 존중, 보호, 증진하기 위해, 여성 이주 노동자들이 차별과 불법적인 행위들의 대상이 되지 않도록 하기위해, 이동의 자유에 대한 불법적인 제한, 고문과 학대, 성폭력 그리고 성을 기반으로 한 다른 형태의 폭력과 같은 노동 현장에서 발생하는 인권침해들에 처하지 않도록 하기위해, 이를 보장 할 수 있는 특별한 조치들을 취하여야 한다.

구금과 추방

- 자의적 구금, 구금으로 인한 인권 유린의 상태, 적법절차 없는 추방, 경제적 사회적 문화적 권리침해와 같은 상황에 처하지 않도록 보장하는 것을 포함한 미등록 이주노동자들에 대한 기본적 인권을 보호 하여야 한다.
- 구금의 상태가 '수감자 처우에 관한 최소한의 기준규정(Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners)'과 '모든 형태의 억류, 구금 하에 있는 사람들을 보호하기 위한 원칙(Body of Principles for the Protection of All Persons Under Any Form of Detention or Imprisonment)'에 부합하도록 보장하여야 한다.
- 이러한 종류의 구금이 장기화될 수 있으며 사안에 따라서는 무기한이 될 수도 있다는 것을 인정하고, 이주노동자를 추방 하기 전에 구금하는 제도적인 관행을 종식하여야 한다.

난민

- 대한민국 정부는 '난민협약'의 당사국으로서, 난민 지위를 신청한 이주노동자들이 이 협약에 부합하는 공정하고 만족할 만한 난민 인정 절차에 따라 난민 인정 여부에 대한 판결을 받도록 보장 하여야 한다.

국제 앰네스티는 한국 중소기업협동조합중앙회(KFSB)에 다음과 같이 권고한다.

- 조합에 속해 있는 기업들이 ‘기업 활동과 관련한 UN 규범(UN Norms on Business)’을 충실히 이행 하도록 장려하고, 이주노동자들에 대한 정책과 실행이 인권기준에 부합하도록 장려 하여야 한다.
- 조합에 속해 있는 기업들이 모든 이주 노동자와 그들의 가족 구성원의 기본인권을, 그들의 지위에 관계없이 증진하고 보호하며 존중하도록 보장 하여야 한다.
- 건강과 안전 기준을 고용된 이주노동자들이 충분히 이해할 수 있는 언어로 번역하거나 건강과 안전기준에 대해 훈련 받은 통역자를 제공 할 수 있도록 보장 하여야 한다.