

자료집 98-12

한국교회외국인노동자선교협의회

1. 한국교회 외국인노동자 선교협의회는 국내 유일의 외국인 근로자를 선교하는 연합 단체입니다.
2. 본 협의회는 국내 모든 교단을 포괄 하면서 외국인을 선교하는 실무자를 교육, 훈련시키며 상호 연대를 통하여 외국인 근로자 선교 발전에 이바지하고 있습니다.
3. 차제에 외국인 근로자 선교 훈련원을 개설하여 국내 선교와 해외 선교가 연대 하여 효과적인 선교가 이루어 지도록 할 예정입니다.
4. 저희 한국 외선협을 지원하여 주셔서 국내에서 외국인 근로자를 선교하는 모든 분들에게 교육, 훈련의 기회와 선교의 장이 확대 될 수 있도록 도와 주십시오.

한국교회 외국인 노동자 선교협의회를 후원하여 주십시오.

후원에 주실곳

국민은행 837-21-0333-483 예금주/ 한국교회외선협

신한은행 317-02-323510 예금주/ 한국교회외선협



☞ 꼭 기억에 주십시오 / 외선협 정보자료 안내

외선협으로 연락하실 일이 있을 때는 아래의 연락처를 이용해 주세요.

☎ 152-056 서울시 구로구 구로6동 98-1 갈릴리교회 / 부총무 이 명석 목사

☎ 02-857-9135 FAX : 02-868-2856

☒ 천리안 ID : KMWMA

☒ E-mail address : kmwma@chollian.net

☒ 연락처 : 총 무 박 천 용 목사 (0345) 492-8785, 011-768-8206

간 사 김 영 절 전도사 (018-394-9979)

이주노동자 국제연대의 날 기념 예배 및 UN비준 토론회

일 시 : 1998년 12월 18일 오후 2시

장 소 : 한국교회 100주년 기념관

제1연수실

한국교회외국인노동자선교협의회

Korean Churches' Mission Association for Migrant Workers

이주노동자 국제연대의 날 기념 예배 및 UN 비준 토론회

일시 : 1998년 12월 18일 오후 2시
장소 : 한국교회 100주년 기념관
제1연수실

주관 : 한국교회외국인노동자선교협의회
Korean Churches' Mission Association for Migrant Workers
공동 주최 : 기독교사회선교협의회, NCC선교위원회, 기장교회와사회
선교회, 감리교선교국, 예장민중교회선교연합회, 함께가는감리교여성연합회
, 한국민중교회목회자회, 기독교민회, 제3시대그리스도연구소, 기장생명선교
연대, 영등포산업선교회, 한국기독교학생총연맹, 한국기독교학생청년협의회, 기
독교도시빈민선교협의회, 한국기독교노동자총연맹, 한국기독교농민회, 한국교
회여성연합회
후원 : 예장 총회전도부 외국인근로자 선교후원회

예 배 순 서

사회 : 지인식 목사 (한국교회외선협 운영위원장)

<오후 2시>

목 도	_____	다같이
찬 송	_____248장_____	다같이
신앙고백문 낭 독	_____	최의팔 목사 (기장 외선협회장)
기 도	_____	정숙자 목사 (여성교회외국인여성노동상담소장)
설 교	_____하나님사랑 사람사랑_____	홍성현 목사 (기사협 공동대표)
격려사	_____	장성룡 목사 (기장교사위원장)
찬 송	_____433장_____	다같이
이주노동자의 날에 보내는 우리의 입장	_____	이만열 장로 (한국교회외선협 공동대표)
축 도	_____	김지길 목사 (한국교회외선협 공동대표)

광 고

1. 매년 12월18일이 시작되는 주일을 외국인노동자의 주일로 지킬 것을 제안합니다.
2. 이 시간 이후에 계속해서 UN 비준관련 토론회가 진행됩니다.
3. 토론회 후에 외국인노동자 실업자 겨울나기 지원에 대해 설명하는 시간을 갖습니다.

외국인 노동자 선교의 신앙고백

우리는 하나님께서 우주 만물을 평등과 사랑 속에서 창조하셨으나 인간의 죄로 온 세상이 신음 가운데 빠져 있지만, 하나님은 인간을 억압하는 모든 세력으로부터 자유케 하고 해방하시며, 마침내 하나님 나라를 이 땅에 이루실 것임을 믿는다. 하나님은 고아와 과부 특히 이주노동자들을 극진히 사랑하시고 특별한 관심을 가지신 것을 믿는다.

우리는 예수 그리스도께서 인종과 국경을 초월하여 죄와 불의 가운데 신음하는 인간과 역사를 구원하시려고 인간의 몸을 입고 이 세상에 오신 하나님이심을 믿는다. 예수 그리스도는 병들고 약하며, 소외되고 가난하며, 억압당하는 이들을 자기 백성으로 삼으시고 사랑하시고 구원하시다가 십자가에 달리신후, 부활하셔서 죽음과 악한 권세를 이기고 우리에게 참 생명을 주셨음을 믿는다.

우리는 성령께서 진리의 영으로써 우리와 늘 함께 계시어 십자가의 길을 갈 수 있도록 도우심을 믿으며, 하나님은 자신의 영을 모든 사람에게 주심으로 인종과 국가에 관계없이 우리를 하나님의 백성으로 삼으시고 계시며, 삶의 현장 속에서 하나님의 정의와 평등과 평화와 인간 사랑을 위하여 살게 하심을 믿는다.

우리는 성경이 살아 계신 하나님의 말씀이며, 이 땅에서 하나님 나라를 이루는 믿음과 능력이 이를 통하여 나옴을 믿으며, 외국인 노동자 선교에 절대적인 기초와 권위가 됨을 믿는다.

우리는 교회가 예수 그리스도의 몸으로서 하나이며, 인류는 한 형제 자매로서 국경과 인종의 차별이 없는 하나님의 나라를 지향하는 하나의 공동운명체임을 믿는다.

우리는 모든 사람은 하나님의 형상으로 창조된 존재로서 '하나님의 백성'이며 모든 종족과 나라와 정치적 배경을 초월하여 동등한 지위와 책임과 권리가 있음을 믿는다. 특별히 노동은 하나님이 사람에게 부여하신 신성한 권리며 책임을 믿으며, 국경과 성별 등에 따른 어떠한 차별도 존재 할 수 없음을 믿는다. 우리의 몸과 생명은 물론이고 우리의 가진 모든 것이 초월하여 하나님께 속한 것이요, 우리는 그것을 관리하는 청지기임을 믿는다.

우리는 이주노동자 선교는 오늘 우리의 시대에 하나님께서 우리에게 주신 선교적 사명으로서 이주 노동자만 아니라 그들을 둘러싸고 있는 환경 역시 하나님께서 우리에게 주신 봉사의 기회요, 이들이 바로 우리 곁에 오신 작은 예수로서 섬김과 나눔의 현장임을 믿는다.

우리는 위와 같은 사실을 우리의 신앙으로 고백하며 우리의 선교현장에서 다음과 같은 선교의 실천을 한다.

외국인 노동자 선교의 실천

1. 외국인 노동자는 선교의 대상으로서가 아니라 섬기고 나누어야 할 우리의 이웃이며, 우리는 그들과 함께 살아간다.
2. 우리는 내국인과 외국인 노동자간의 권리와 의무에 있어 차이는 인정하나 모든 차별은 거부한다.
3. 모든 사람은 신앙의 자유, 결사의 자유, 노동과 거주와 권리가 있으며 이들의 권리를 보호한다.
4. 교회는 외국인 노동자가 불법체류자라 할지라도 의지할 곳과 보호받을 곳이 없는 그들의 도피성이다.
5. 외국인 노동자 선교는 개인전도와 사회선교의 총체성을 가지며, 우리의 욕구가 아닌 그들의 필요를 채우는 것에서 출발한다.

토 론 회

<오후 3시>

사회 : 이 명석 목사 (갈릴리교회 외국인노동상담 소장)

발제 1)

UN 이주 근로자 권리협약의 의의와 내용

/ 최 홍엽 박사 (법제연구원)

발제 2)

이주노동자 및 가족 권리 보호를 위한 UN 기준을 위한 국제 연대 활동

/ 박 천웅 목사 (안산외국인노동자센터 소장)

논찬 :

이 정호 신부 (외국인노동자 살림의 집 소장)

김 해성 목사 (성남 외국인노동자의 집 소장)

나 효우 전도사 (기독교사회선교협의회 사무처장)

외국인 주민 자치회
이주노동자 관치에서의 보완법

UN 이주근로자 권리협약의 의의와 내용

최 홍 엽 박사(법제연구원)

1. 이주근로자 보호를 위한 국제조약
2. UN 이주근로자 권리협약의 제정경위
3. 협약의 체계
4. 협약의 주요 내용

1. 이주근로자 보호를 위한 국제조약

세계 제2차대전 이후에 이주근로자(migrant worker)의 지위에 관한 많은 국제조약이 등장하였다. 주요한 국제조약을 시간의 순서대로 배열하면, 인권에 대한 세계선언(1948), ILO 이주근로자 협약·권고(1949),¹⁾ ILO 이주근로자 보충협약·권고(1975),²⁾ 국제연합 외국인 권리선언(1985), 국제연합 이주근로자 권리협약(1990)의 순서가 된다. 특히 외국인 지위의 발전에 대해서 결정적인 계기가 된 것은 제2차 세계대전이었다. 인류는 참담한 인권유린의 현장을 목격하게 되

1) ILO 제97호 이주근로자 협약(개정)과 제86호 이주근로자 권고를 말한다. 이 협약의 영문명칭은, the Convention concerning Migration for Employment(Revised) or the Migration for Employment Convention(Revised)이다. 이 협약은 1939년의 이주근로자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 협약(제66호)을 개정한 것이다. 이 협약의 내용에 대해서는 拙稿, 『외국인 근로자의 노동법상 지위와 정책과제』, 한국노동연구원, 1997, 97-8면 참고.

2) ILO 제143호 이주근로자 보충협약과 제151호 권고를 말한다. 약칭은, Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention이며, 영문 정식명칭은 「불법이주 및 이주근로자의 기회와 대우의 균등의 촉진을 위한 협약」(the Convention concerning Migration in abusive conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers)이다.

었으며, 전쟁을 전후하여 정치적 난민이 다수 발생했다. 특히 제2차대전중의 나치스에 의한 유대인의 박해와 같이 소수민족에 대한 박해는 국제적인 분쟁으로 발전하여 국제평화를 위협할 수 있다는 인식을 하기 시작했다. 2차대전 이후 인류는 인간은 누구나 일정 수준의 권리를 보장받아야 한다고 확신하게 되었다.

2차대전 이후의 국제조약을 살펴보면, 대체로 시간이 지남에 따라 이주근로자에 대한 보호수준이 강해지고 있다. 내용상으로만 보면, 인권에 대한 세계선언과 국제연합 이주근로자 권리협약이 가장 강력하게 국적차별을 금지하는 흐름 속에 있는 것으로 보인다. 시간상으로 가장 앞선 「인권에 대한 세계선언」이 규범성이 약하고 선언적 성격이 강하다고 보아 논외로 친다면, 최근에 제정된 국제법규일수록 이주근로자의 보장정도가 높다고 할 수 있다.

노동법의 주요 쟁점을 중심으로 위 조약들을 비교하면 다음과 같다.

개별적 근로관계에서의 임금, 근로시간 등 근로조건에 대해서는, 1949년의 이주근로자 협약에서부터 이미 동등한 대우가 보장되어 다른 국제법규도 이를 당연히 인정하는 것을 규정하거나 전제로 하고 있다. 개별 사용자와 개별 근로자 사이의 개별적 근로관계에서의 균등대우 원칙은 국제적 합의수준이 매우 높다. 즉 임금, 근로시간 등에서 회원국의 국민보다 불리한 대우를 해서는 안된다는 것은 오래 전부터 확립된 국제기준이다.

노동3권을 보장하고 있는 정도를 살펴보면, 1949년의 이주근로자 협약은 이주근로자의 노동조합 가입권과 단체교섭의 이익을 향유할 권리만을 규정하는 데에 그치고 있다. 그것도 합법적인 체류를 하고 있는 근로자가 취업한 경우에 대해서 규정하고 있다. 그렇지만, 1975년의 이주근로자 보충협약의 경우에는 노동조합에 대한 권리 전반이 원칙적으로 보장되는 것으로 그 내용이 강화되었다. 그러한 흐름은 국제연합의 외국인권리선언과 이주근로자 권리협약에까지 계속된다. 국제연합의 이주근로자 권리협약의 경우에는 여기에서 한

걸음 나아가 불법체류 근로자의 노동조합 가입권을 인정한다. 다만, 이 협약은 불법체류 근로자의 노동조합결성권에 대해서는 침묵하고 있다.

고용 및 직업에 대해서는 1975년 이주근로자 보충협약이 합법체류 근로자에 대해서는 균등하게 대우하도록 하고 있다. 그 이전 1949년 이주근로자 협약과 1958년 차별대우협약이 고용 및 직업에 대한 국적차별을 명시적으로 금지하지 않은 것과 대조된다. 여기에서 고용 및 직업이라 함은 근로조건은 물론이며 나아가 직업훈련을 받는 것, 채용되는 것을 포함하는 개념이다. 고용 및 직업에 대해서도 차별을 받지 않는다 함은 이주근로자에게도 직업알선, 직업훈련 서비스 등이 제공됨을 의미하는 것이다.

이주근로자가 사업장을 자유롭게 이동할 수 있도록 하는 사업장이동의 자유도 시간의 흐름에 따라 그 보장이 강화되고 있다. 1949년의 협약은 취업목적의 거주가 적어도 5년이 되면, 사업장이동의 자유와 직업선택의 자유를 제한할 수 없다고 한다. 그 후 1975년의 보충협약에서는 2년이 되면 이를 제한할 수 없는 것으로 되었다. 아울러 국제연합 이주근로자 권리협약도 이에 대해 정하고 있다.

가족결합에 대해서 보면, 1975년 보충협약에 이르기 전에는 이주근로자 가족의 결합에 대해서는 직접적인 언급이 없었다. 그렇지만, 보충협약을 계기로 회원국은 가족의 재결합을 촉진하기 위하여 모든 필요한 조치를 취한다고 하였다. 이 협약은 합법적인 체류자격이 있는 근로자를 염두에 둔 규정이지만, 그 이후 외국인권리선언과 이주근로자 권리협약에서도 이러한 취지의 규정이 포함되어 있다.

이상에서 살펴본 대로 1975년 ILO의 이주근로자 보충협약을 계기로 하여 이주근로자의 보호수준이 매우 높아졌으며, 국제연합의 1990년 이주근로자 권리협약도 이러한 수준을 유지하면서 권리보호의 범위를 더욱 확대하였다.

2. UN 이주근로자 권리협약의 제정경위

1970년대 초에 국제연합에서 논의된 취업목적의 密入國에 관한 논의가 진전되어 이주근로자 권리협약의 제정에 이르게 된다. 1972년

에 국제연합은 취업목적의 밀입국에 대해 조사를 했는데, 작업은 그 후에 시야를 넓혀 이주근로자 생활전반을 대상으로 하게 되었다. 1974년에 경제사회이사회 차별방지 소위원회는 밀입국문제의 특별보고자를 임명하여, 1976년에 특별보고자의 보고가 제출되고 총회에서 논의되어 인권보호의 필요성이 결의되었다.

그런데 여기에서 이주근로자의 권리보호에 관해 새로이 국제연합에서 협약을 작성해야 한다고 하는 논의가 부상하였다. 가장 큰 실질적인 문제는 1975년에 성립한 ILO 제143호 협약의 평가이다. 이 협약에 대한 평가를 놓고 선진자본주의 국가와 제3세계국가 사이에는 평가가 서로 달랐다. 선진자본주의 국가는 내용이 너무 이주근로자를 보호하는 것이라고 생각했는데 비해서, 제3세계국가에서는 너무 미흡하다고 생각하였다. 문제의 실질적인 해결을 위해서는 제143호 협약을 개정하거나 그렇지 않으면 국제연합의 장으로 옮겨서 새로이 문제를 검토하는 방안이 있었다. 선진자본주의 국가의 사이에서는 前者의 길이 고려되었지만, 제3세계국가에게는 자기의 발언권이 강한 국제연합에서 새로운 협약을 작성하는 방법이 유리하였다. 게다가 ILO의 장에서는 노동관계의 보호가 중심을 이루었지만, 국제연합의 장에서는 생활전반을 포함하여 넓은 범위에서의 구조설정이 가능하였다. 이러한 이유로 멕시코, 모로코, 알제리 등 근로자를 송출하고 있는 저개발 국가는 새로운 협약의 제정을 요구했다. 결국 그것이 원동력으로 되어 국제연합은 1979년에 총회 제3위원회에서 작업소모임을 설치하여 새 협약의 기초를 개시하였다.

작업소모임은 약 10년에 걸쳐서 심의를 진행하였고 ILO 등 국제연합 관련기관과의 협력과 국제연합 가맹국의 의견을 청취하면서 협약 초안의 작성을 계속하였다.³⁾ ILO는 처음에는 국제연합의 장이

3) 국제노동기구(ILO)는 근로자의 지위향상을 국제적 협력을 통해 도모하기 위해 제1차 세계대전 이후에 설치된 국제기구이다. 2차 세계대전 이후에 만들어진 국제연합보다도 역사가 오래된 기구이며, 국제연합의 구성기구(예를 들어, 경제사회이사회)도 이주근로자 문제를 토론했고 국제연합 총회에

아닌 ILO에서 이 문제에 대처하는 국제적인 틀을 만드는 것을 희망 하였으나, 그 뒤에는 협약작성의 방향이 명확하다면 이에 협력하여 전문기관으로서의 조언을 하는 것과 함께 협약이 기존의 국제연합 및 ILO의 인권 조약들과 내용에서 저촉하지 않도록 배려하는 역할을 맡았다. 국제연합 가맹국 가운데에는 멕시코, 모로코를 중심으로 한 南의 제국이 활발히 의견을 제시하였고, 서유럽국가 중 지중해 연안의 포르투갈, 스페인, 이탈리아, 그리스 등과 스칸디나비아반도 부근의 핀란드, 스웨덴, 덴마크, 노르웨이, 네덜란드 등도 자격외 취업의 방지와 취업하고 있는 자의 인권보호를 원칙으로 하여 이에 참가하였다.

그후 작업소모임은 1990년 6월의 모임에서 작업을 마무리하였고 같은 해 12월 총회에서 이주근로자 권리협약이 채택되었다.⁴⁵⁾ 이 협약의 발효에는 최저 20개국의 비준이 필요하지만, 최근까지 멕시코, 모로코, 필리핀, 방글라데시 등 9개 국가만이 비준을 한 것으로 알려지고 있다. 비준국의 수는 적지만, 이주근로자에 대한 지위를 정하는 포괄적인 국제법규가 탄생했다는 의의가 있다. 또한 이 이주근로자 권리협약은 보호의 정도가 철저하여, 이주근로자를 실질적으로 균등하게 대우해야 한다는 것을 분명히 하고 있다는 특색이 있다.

3. 협약의 체계

이 협약은 이주근로자의 지위에 대해서 매우 포괄적인 내용을 담고 있으며 보호의 강도도 높다. 전체적으로 보면, 전문과 제1부로부터 제9부까지 93개조로 구성되어 있다.

관련 조약의 제정을 제안할 수 있다. 다만, 노동문제에 대해서는 ILO는 오랜 역사와 권위를 가지고 활동해오고 있으므로 이에 대한 존중이 필요하다.

4) 12월 18일 제69차 총회에서 채택되었다. UN Doc. A/RES/45/158.

5) 이 협약의 원래 명칭은 「모든 이주근로자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)」이다.

제1부(제1~6조)는 협약이 적용되는 근로자의 범위와 용어의 정의를, 제2부(제7조)는 권리향유에서의 비차별의 원칙을, 제3부(제8~35조)는 증명서를 소지하지 않았거나 불법체류상태에 있는 근로자를 포함한 모든 이주근로자가 향유하는 인권을, 제4부(제36~56조)는 증명서를 소지하였거나 적법상태에 있는 이주근로자와 그 가족에게만 인정되는 기타의 권리를, 제5부(제57~63조)는 국경근로자 등 특정 범주에 속하는 이주근로자와 그 가족의 권리를, 제6부(제64~71조)는 근로자와 그 가족의 국제적 이주에 관해 건전하고 형평에 맞고 인도적이며 적법한 상태를 촉진하기 위해 필요한 조치를, 제7부(제72~78조)는 협약의 적용과 이행을 확보하기 위해 필요한 사항, 즉 시행조치를, 제8부(제79~84조)는 다른 협약과의 관계 및 권리구제에 관한 일반조항을, 제9부(제85~93조)는 협약의 효력발생, 가입, 해석과 적용을 둘러싼 분쟁의 해결 등을 각각 규정하고 있다.

4. 협약의 주요 내용

(1) 균등대우원칙(제2부)

해당 규정을 하나하나 소개하기 어렵기 때문에, 주요한 조항에 대해서만 적는다. 먼저, 이 협약의 제2부에서는 균등대우의 원칙에 대한 언급이 있다. “이 협약의 체약국은 인권에 관한 국제문서에 따라서 자국의 영역 내에 있거나 자국의 관할권에 복종해야 할 모든 이주근로자 및 가족에 대하여, 성·인종·피부색·언어·종교 또는 신조·정치적 또는 기타의 의견·민족이나 종족이나 사회의 출신·국적·연령·경제적 지위·재산·혼인상의 지위·출생 기타의 지위에 의한 어떠한 구별도 없이, 이 협약 가운데 정해진 권리를 존중하고 확보하는 것을 약속한다”고 하고 있다. 민족적 출신뿐만 아니라, 국적에 의한 차별도 금지됨을 분명히 하고 있다는 데에 특징이 있다.

(2) 불법체류 이주근로자 보호(제3부)

불법체류 근로자에 대한 적극적 인식과 보호규정은 이 협약의 한 특색이다.

① 전문 내용

이주에 관한 인권문제가 비적법 이주의 경우에 더욱 중대하다는 것을 인식하고, 그 때문에 이주근로자의 비밀 이동과 부정거래를 방지하고 제거하기 위하여, 그 기본적 인권의 보호를 확보함과 함께 적절한 조치가 장려되어야 한다는 것을 확신하고, 증명서를 소지하지 않거나 비적법상태에 있는 이주근로자가 다른 근로자보다 불리한 근로조건 아래에서 고용되어 있는 것, 그리고 사용자는 불공평한 경쟁의 이익을 획득하기 위해 그 같은 근로자를 찾고 있는 것을 고려하며, 모든 이주근로자의 기본적 인권이 더욱 넓게 인정된다면 비적법상태에 있는 이주근로자의 고용에 대한 의존을 방지한다는 것, 나아가 적법상태에 있는 이주근로자와 그 가족에게 몇 가지 추가적인 권리를 부여하게 된다면 모든 이주근로자와 사용자가 관계 체결국에 의해 정립된 법과 절차를 존중하고 준수하는 것을 조장한다는 것을 고려하며,

② 불법체류 근로자 보호규정

- 모든 이주근로자가 보호대상이므로, 당연히 불법체류 근로자도 보호받게 되는 규정들이다. 대체로 세계인권선언, 국제연합인권규약 등에서 정하고 있는 사항으로서 UN 이주근로자 권리협약은 이를 체계적, 구체적으로 정하고 있다.

- 출국의 자유

· 이주근로자와 그 가족은 본국을 포함한 어떠한 국가에도 출국하는 자유를 가진다. 이 권리는 어떠한 제한을 둘 수 없다.

· 그러나 협약에 가입한 국가가 그 국가로의 입국에 대한 기준을 제정하는 권리는 침해당하지 않으므로(제79조 참조), 이주근로자의 입국을 고용국(취업국)이 제한하는 것은 허용된다.

- 생명에 대한 권리, 고문 또는 비인도적 형벌의 금지, 노예·강제노동의 금지, 사상·양심의 자유 등

- 신체의 자유 등(제16조, 제17조 참조)

· 이주근로자와 그 가족은 자의적으로 체포되거나 구금되지 않으며, 법률에서 정해진 이유 및 절차에 의하지 않는 한, 그 자유를 침해당하지 않는다.

· 이주근로자와 그 가족이 체포, 구금된 경우에도 그의 요청이 있는 때에는, 체포나 구금의 이유를 본국이나 그 외교기관에게 지체없이 통보해야 한다.

· 이주근로자와 그 가족은 구금 또는 복역의 기간 동안 내국민과 같이 그 가족과 접견할 권리를 가진다.

- 증명서, 여권의 보호(제21조)

· 법률에 기하여 정당한 권한을 가지는 공무원에 의하는 때를 제외하고는, 신분증명서, 또는 국가의 영역 내로의 입국이나 체류, 거주를 인정하는 증명서 또는 노동허가서를 압수, 훼손하는 것은 누구에 의한 것이든 위법이다.

- 국외추방(제22조)

· 이주근로자와 그 가족은 법률에 의해 권한 있는 기관에 의한 결정에 의해서만, 체결국의 영역으로부터 추방될 수 있다.

· 이주근로자와 그 가족은 그 또는 그녀의 추방에 대해 이의를 신청하여, 국가안전상 부득이한 이유에 의해 인정되지 않는 한, 권한 있는 기관에 의해 사안의 재심사를 받을 권리를 가진다. 이 재심사중에는 국외퇴거결정의 집행정지를 요구하는 권리를 가진다.

- 사회보장에 대한 권리와 긴급의료에 대한 권리

- 자녀의 권리(제29, 제30조)

· 이주근로자의 자녀는 성명, 출생의 등록 및 국적에 대한 권리를 갖는다.

· 자녀의 교육: 이주근로자의 모든 자녀는 체결국의 국민과 평등한 취급에 기초하여 교육을 받을 권리를 갖는다. 공립의 취학전 교육시설 또는 학교에서 교육을 받을 권리는 그 부모의 체류 또는 고

용에 관한 비적법상태 또는 자녀 체류의 비적법성을 이유로 하여 거부 또는 제한되지 않는다.

- 노동조합에 대한 권리

다음으로 노동조합에 대한 권리이다. 이주근로자권리협약 제26조는 불법체류 근로자를 포함한 모든 이주근로자에 대해 노동조합 기타 단체의 회의 및 활동에 참가하는 권리를 보장하고 있다. 그렇지만, 노동조합의 결성권은 여기에서는 명시되고 있지 않으며, 결성권은 제40조에서 정하고 있다. 제40조는 적법상태에 있는 이주근로자에게 보장된 제4부에 속하기 때문에 문언상으로만 보면 합법체류자만이 노동조합결성권이 있는 것으로 규정되어 있다.

(3) 합법체류 근로자에게 추가적으로 인정되는 권리(제4부)

아래에서 열거되고 있는 권리들은 불법체류 근로자에게는 인정되지 않는다는 사실에 유념할 필요가 있다. 불법체류 근로자는 고용국(취업국)이 체류의 자격을 인정하지 않는 사람이므로, 주거선택이나 가족결합, 직업선택의 자유를 누릴 수는 없는 것으로 되어 있다.

- 일시 출국의 권리

- 이동, 주거선택의 자유

- 결사에 대한 권리: 이주노동자와 그 가족은 그 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익의 보호 및 촉진을 위하여 단체 및 노동조합을 결성할 권리를 가진다.

- 본국의 공무에 참가할 권리

- 가족의 결합(제44조): 체약국은 이주근로자가 그 배우자 또는 적용되는 법률에 의해 혼인과 동등의 효과를 가진 관계에 있는 사람 또는 미성년자로 미혼의 피부양자인 그 자녀와 재결합하기 위해 적당하다고 생각되고 동시에 그 권한의 범위내인 조치를 취한다.

- 직업선택의 자유(제52조)

(4) 이주근로자 권리협약의 효력

① 효력발생 요건

이 협약은 체약국이 제한되어 있는 것이 아니라 모든 국가에게 개방되어 있다. 각 국가는 전권대사가 서명(signature)해야 하며 입법부 등에 의해 비준(ratification)되어야 한다(제86조).

이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 이후 3개월이 경과한 다음달 1일부터 효력이 발생한다(제87조 제1항). 비준서는 국제연합 사무총장에게 寄託한다.

② 권리보호위원회

- 권리보호위원회(a Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)의 설치

- 위원회는 효력발생시에 10인의 전문가로 구성(41번째의 체약국에서 효력이 발생한 후에는 14인)되며, 이 위원은 체약국에 의해 지명된 사람의 명부 중에서 체약국에 의한 비밀투표에 의해 선출된다.

- 체약국(States Parties)은 이 협약규정을 실시하기 위한 입법, 사법, 행정 및 기타의 조치에 관한 보고를 협약효력이 발생한 때로부터 1년이내, 그 이후에는 매 5년마다 제출해야 한다.

- 위원회는 각 체약국이 제출한 보고를 심의하며, 체약국에게 위원회 의견을 보낼 수 있다.

- 위원회는 체약국이 이 협약의 의무를 불이행한다는 통보(communications)를 다른 체약국으로부터 수리하여 심의하며, 권리를 침해당한 개인 또는 대리인으로부터의 통보를 수리하여 심의할 권한을 가질 수 있다. 다만, 이 권한은 위원회의 위 권한을 인정하는 선언을 한 체약국에 대해서만 인정된다.

UN 이주노동자 규약 비준 운동 어떻게 할 것인가 ?

박 천웅 목사
(안산외국인노동자센터 소장)

1998년은 유엔인권선언 50주년이 되는 해이다. 특히 12월18일은 1990년 제69차 UN 정기총회에서 '이주노동자와 그 가족 권리보호를 위한 조약'이 채택된지 8년이 된 해이고 국제연대의 날로 본격적인 활동을 벌이는 첫해이기도 하다. UN 비준을 위한 활동은 지속적으로 계속해서 전해해 나가야 한다.

ILO 보고서에 의하면 전세계에 노동할 수 있는 능력을 가진 30억의 사람들 가운데 10억에 가까운 사람들이 실업, 불완전고용, 난민 및 이주 노동자의 상태로 있다. 이 가운데 1억 2천명 이상이 자기 나라가 아닌 다른 나라에서 살고 있다. 국제노동기구(ILO)는 국제적 이주와 관련한 국가들의 통계는 안타깝게도 드물어서 적절한 절차 없이 거주하고 있는 사람들은 나타내지 못하거나 한다고 해도 정확한 통계는 되지 못한다. 국제적 이주의 수량에 관한 가장 설득력 있는 통계를 보면, 아프리카 6-20,000,000, 아시아 6-9,000,000, 유럽 (구 소련과 전 유고연방은 제외) 20,000,000, 북아메리카 15-17,000,000 남/중앙 아메리카 7-12,000,000, 서아시아 (아랍 국가들) 6-7,000,000 등을 합하여 7천만- 8천5백만에 이를 것으로 추정하고 있다. 1998년 초를 기점으로 유엔 난민 고등 판무관(UNCHR)은 1억 3천만명의 사람들을 난민으로 인정하였다. 이와 같이 ILO와 UNCHR이 언급한 수치들은 다른 국외 거주자를 나타내는 범주들과 함께 세계 인구 50명중 거의 한 명 꼴을 나타낸다고 할 수 있다. 이 가운데 여성은 모든 이주민의 거의 반을 차지하고 있는 실정이다.

1. 왜 한국정부는 UN안에 비준 해야하는가?

1) 아시아에서 두 번째로 스트레스 많은 나라 한국

홍콩의 두뇌집단인 정치경제위험상담소가 아시아의 각 나라에서 일하고 귀국한 아시아인 600명을 대상으로 각국의 '노동스트레스 지수'를 조사하여 발표한 조사 보고서에 의하면 10점을 기준으로 한국은 7.9를 기록해 베트남 8.0에 이어 두 번째로 한국이 7.9가 스트레스가 많은 나라로 지목되었다. 따지고 보면 이주 노동자를 받는 나라중에서는 아시아에서 1위인 나라이다. 국내에서의 이주노동자에 대한 전반적인 가선을 요구하는 중요한 지표라고 볼 수 있다.

참조) 베트남 8.0, 한국 7.9, 인도네시아 7.8, 타이 7.4, 중국 7.3, 인도 7.0, 말레이시아 6.6, 싱가포르 6.1, 일본 5.9, 필리핀 5.8, 대만 4.5

2) 이주 노동자 정책에 혼란만 많은 나라

한국에서 공식적으로 이주노동자들이 일을 하게 된 것은 1991년 10월26일 "외국인 산업기술 연수사증 발급 등에 관한 업무처리지침" (법무부훈령 제255호) 및 그 시행 세칙을 발표하여 1991년 11월1일부터 산업기술연수생 제도를 시행하였다. 이는 주로 해외진출 한국 기업을 중심으로 상공부 장관이 추천하는 업체에 근무를 하였다. 그러나 1992년부터 현지법인 연수생과는 상관없이 변칙적으로 3D업종에 단순노동을 하게 되었다. 1992년 하반기부터 공식적으로 산업기술 연수생을 도입하기에 이르렀다. 그러던 것이 1993년 11월24일 외국인 산업연수 조정협의회를 열고 산업기술연수생에 관한 업무를 중소기업협동조합중앙회를 추천기관으로 인정하고 94년부터 '산업기술연수협력단'이 설치되어 산업기술연수제도를 운영하였다. 한편 미등록 체류자의 경우 정부의 공식 대응은 1992년 6월에 공식적으로 정리되어 6월10일부터 7월까지 자진 신고 기간을 설정하였다.

1995년 2월3일 노동부가 공식적으로 고용허가제 도입방침을 표명한 이래 정부 내외에서 산업기술연수생 제도의 치열한 논쟁이 전개되

었다. 그러던 지난 1997년 9월9일 경제장관 간담회에서 고용허가제와 산업기술 연수제를 절충한 연수취업제를 시행하기로 하고 1997년 12월13일 개정된 출입국관리법(법률 제5434호)과 1998년 4월1일 개정된 출입국관리법 시행령(대통령령 제15764호) 및 법무부령의 연이은 개정으로 현실화 되었다. 현재는 국무총리 소속하에 국무조정실장을 위원장으로 하고 관계차관을 위원으로하는 '외국인산업인력정책심의 위원회'를 성치하여 운영하고 있으나 실체는 중소기업청 인력지원과에서 핵심업무를 관장하고 있다. 정부 내에서도 업무의 통일성이나 역할분담 및 정책의 일관성 및 이해 관계에 따른 혼선만 노출 시키고 이주노동자들의 인권의 문제만 가중시키고 있다. 이러한 의미에서 국내의 이주노동자정책의 기준을 UN 규약에 두어야 할 필요가 있다.

3) IMF로 쫓겨나고, 부르커에게 갈취당하는 이주 노동자
 94년 산업기술연수생이 국내에 들어온 이후 98년 8월 말까지 연수계약을 마치지 못하고 중도 포기 당한 산업기술연수생은 4,371개 업체 13,061명에 이르고 있으며, IMF 체제의 여파로 98년에 들어 2,838개 업체 8,286명으로 94년 이후 전체 포기연수생의 63%에 이르고 있다. 포기연수생의 경우, 연수업체의 도산, 경영 악화의 사유로 연수생의 활용을 포기한 경우는 연수생의 타 연수업체로의 근무처변경 희망 의사 및 잔여연수 기간을 감안하여 타 연수업체로 근무처를 변경하거나 출국조치 시키고 있는 실정이다.

IMF 체제 이후 98년 이후 98년도에 포기인원 8,286명중 타 연수업체로 근무처를 변경한 연수생은 6,948명에 이르고 있다. 특히 94년 이후 포기연수생의 강제 출국 조치당한 연수생은 총 1,430명이며 94년 없으며, 95년 16명, 96년 137명, 97년 155명하던 것이 98년에는 1,122명이 강제출국 조치 당하고 있다. 정부는 98년들어 신규 연수생 도입은 없다고 발표한 바 있다. 그러나 연수생은 계속해서 들어오고 있다.
 지난 11월 15일, APEC국제 민중회의를 마치고 돌아오는 길에 방

콧에서 한국으로 일하기 위해 비행기로 기다리던 신규 연수생을 만났다. 총 11명중 10명중 만났다. 이들은 송출업체 UNIQUE ESTRN의 소개로 왔으나 실상은 다카공항에서 3km 떨어진 인력회사 Kacrail 이라는 곳을 통하여 왔으며 4438의 경우 Mohamad Hossein 4457의 경우 Mohamad Edus란 사람의 중간책이 있었고, Selim이라는 사람이 송출책임을 맡고 있다고 했다. 이들은 실제로는 300,000 Daka(8,437,500원)를 주고왔으나 외적으로는 80,000Daka (2,500,000원)를 주고 왔다고 말을 하도록 교육도 받았다.(1\$=48 Daka) 이 가운데 4408의 라나는 인천 송일산업(032-828-3236)에서 한 달에 60 만원을 받고 일을 했으며 다시 나오는데 송일산업의 사장은 현재 미국에 있다고 소개했다.

98년 들어 8개월 동안 1,122명의 연수생을 계약의 충분조건을 갖추지 못한 상태에서 계속해서 들어오는 것은 송출업체에게 부당이득을 보장하고 연수생들에게 부당이득에 따른 손해를 전가시키는 행태이다. 850여만원을 들여 한국에 온 연수생이 1년만 일하고 돌아간다고 하면 1달 40만원을 저축한다고 하더라도 1년 뒤 370만원을 고스란히 빚지고 돌아가는 모습이 그림으로 그려진다. 방출된 연수생의 숫자만큼 송출회사에서는 그 인원만큼 신규인원을 배정 받아 들여오기 때문에 결국 브로커의 부당이득만 생기게 되는 악순환의 재현이다.

연수번호	이름	근무처	전화
4438	Jahangir Alam	대흥화학	0346-584-8655
4408	Rana	대화수지	0341-84-5853
4455	Nazrul Isram	동양물산	032-577-4072
4456	Mohamad Isram	동양물산	"
4457	Htan Bebnath	동양물산	"
4462	Mohamad Abdul	봉진화학	032-544-8016
4461	Sheikh Abdul Kalan Azao	봉진화학	"
4441	Abdul Kader	대흥화학	0346-594-8655
4434	Monsur Rahaman	한일공업사	0354-542-0321
4436	K.M. Faruk Hasan	용암수지	0441-855-1648

4) 제도적으로 방해하는 국제결혼 가정

정부는 지난 1998년 6월10일부터 신국적법을 적용하여 국제 결혼한 부부 사이에서 태어난 아이들에게 한국 국적을 취득할 수 있도록 길을 열어 놓았다. 뿐만 아니라 정부는 지난 1998년 12월 17일 국무회의를 통하여 재외국민과 외국국적 동포로 구분하고 국내연고가 없는 중국조선족과 러시아 거주 동포는 같은 한국인이면서도 가난한 나라에서 살고 있다는 이유로 '과거국적주의'에 의거 국내에서 여전히 차별 아래 놓여있는 상황이다. 국내에는 수많은 국제결혼 가정들이 있다. 그러나 그들이 한국에서 가족으로서의 권리와 보호를 받으며 살아가지 못하고 있으며, 여전히 차별을 받으며 살아가고 있다.

지난 98년 11월16일 아침 말레이시아에서 APEC 민중회의를 참여하고 돌아오는 아침 김포공항의 입국 심사대에 사람들이 줄을 서기 시작하였다. 어린아이 둘을 손에 잡은 한 한국인 아주머니가 남편과 함께 내국인 입국 심사대에 줄을 서고 있었다. 이때 한 출입국관리소 직원이 갑자기 큰 소리로 말했다. "아줌마 저리가세요," 하는 것이었다. 가리킨 곳은 외국인들이 서는 줄이었다. 자세히 보니 한국인 여성의 남편이 외국인이었다. 남편이 외국인이니 전체 가족을 외국인 취급하는 것이었습니다. 그 직원에게 다가가 "아저씨 이분은 한국사람입니다. 이 아이들도 여기 설수 있습니다. 가족이 함께 들어 올 수 없나요?" 하고 묻자 "국적 취득이 안되었으니 어렵습니다, 정 원한다면 따로따로 줄서세요" 했다. 이때 영문도 모르는 엄마의 손을 잡은 아이들은 엄마와 아빠의 얼굴을 번갈아 보며 영문을 몰라 하였다. 아직도 국내에는 국제 결혼한 가정만 아니라 한국에서 일하고 있는 이주노동자들이 가족과 함께 살아갈 수 있는 권리가 박탈되고 있다.

5) 점점 늘어만 가는 해외취업 한국인 인권 누가 보장하는가?

지난 12월 7일 5대 재벌이 구조조정에 들어갔다. 5대 재벌의 구조조정은 대량실업을 발생시키고 있다. 5대 재벌의 총 2백64개 계열사를 1백35개로 감축할 경우 총 58만2천여 고용인권중 20-30%, 최대 18만명이 고용조정 대상이 될 것으로 추산된다. 이들과 관련된 하청업체들의 휴,폐업까지 감안하면 실직규모는 훨씬 커질 것이다. 특히 삼성자동차와 대우전자의 맞교환 과정에서만도 하청업체를 포함하여 10만 여명이 실직위기에 몰릴 것으로 예상된다. 이러한 이유에서 지난 12월8일 민주노총에서는 국회 앞에서 무기한 단식 농성에 돌입하였다. 경제성장률에서만도 지난해 3/4분기 3.9%에서 올해는 -6.8%로 사상최악의 상태로 떨어졌다. 실업자의 수는 이미 500만을 넘어서고 있다.

이러한 상황에서 95년 이후 98년 3월 실업종합대책의 일환으로 정부측은 노동부, 외교통상부가 외교통상부 산하 한국국제협력단(코이카)을 '해외취업 정보창구'로 활동하도록 결정하고, 8월 말 한국산업인력공단 본부와 지역본부 등 5곳에 해외취업센터를 열어 본격적으로 해외취업 지원에 나섰다. 노동부는 해외취업이 취업난 해소와 외화획득 뿐 아니라 해외취업의 돌파구를 마련할 것으로 파악하고, 앞으로 정보통신 분야는 물론 해외건설, 디자이너, 봉제, 간호사, 해외선원 등 분야의 해외취업 전망이 밝을 것으로 보고 있다. 정보통신 분야는 미국 등 선진국에 1만 명 가량이 취업 가능할 것으로, 건설인력의 경우 앞으로 5,000여 명이 해외취업할 수 있을 것으로 판단하고 있다. 아울러 99년에는 2만 여명을 해외취업을 시킬 계획으로 1인당 300만원의 지원예산을 통하여 어학연수 및 기숙사비조로 지원할 계획이다.

분야	관련기관	취업가능인원	추진현황	비고
정보통신	정보통신부, 한국 S/W지원센터	10,000명	영어 등 기초적 교육 훈련 준비 중	2000년 문제 해결등
건설인력	해외건설협회	5,000명	모집공고로 2,800명 구직접수	정부보조필요
봉제	충청북도	1,000명	사이판 보세협회와 취업약정	금년도 500명 취업예정
기술연수(일본)	대한상공회의소	2,000명	일본 JITCO와 협약 예정	1년 연수 뒤 2년 취업
디자이너	디자인 진흥원	미정	수요조사 중	100-200명 예상
간호사	대한간호사협회	미정	해외한인간호 사협회등 수요조사 중	소규모 예상
해외선원	해양수산부 선박관리업협회	3,000-4,000명	해외취업 촉진을 위한 규제완화 중	6월 현재 7,000명 취업

아울러 지난 70년대 말, 80년대에 중단되었던 중동 붐이 다시 불기 시작하였으며 한국의 건설기술자들이 중동으로 다시 나갈 채비를 하고 있다. 이미 지난 IMF이후 많은 한국인들이 미주, 호주, 일본 등지로 빠져나가 이주노동자의 상태로 있으며 해외취업 사기 사건도 점점 늘어나고 있다. 국내에서 해외로 취업하여 해외에서 침해당하고 있는 피해 사기사건 및 이들의 인권은 누가 보장하는가? 한국 정부가 할 수 있겠는가 하고 반문하고 싶다. 해외 취업하는 한국인노동자들의 인권은 사실 처음부터 생각하고 있지 않음을 우리는 알고 있다. 한국정부는 해외파견 한국인의 인권보장을 위해서도 UN 이주민 협약에 비준해야 한다. 한국의 실업문제는 곧 이주노동자의 문제와 동일한 문제임을 알아야 한다.

2. UN 이주민 협약의 중요성

UN 이주민협약은 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약은 위주노동자와 그 가족 성원의 보호를 전 세계적으로 확대함으로써 새 지평을 열게 되었다는데 커라단 의의가 있다. 그것은 또한 단순히 현존하는 인권 법률을 특정 개인 범주에 적용하는 차원을 넘어선다. 이 협약은 국제사회가 여성 이주노동자와 남성 이주노동자, 합법적 노동자와 비합법적 이주노동자, 내, 외국인간에 인권을 대우의 평등조항에 적용시키는 것에 대한 구상을 보여준다.

국제이주민권리감시위원회에서는 자료집을 발간하여 협약의 중요성과 내용을 다음과 같이 설명하고 있다.

1. 협약은 이주 노동자들이 국제경제에서 행하는 핵심적 역할을 인정한다. 이것은 수백만 개인들과 무시될 수 없는 수많은 국가들에 일련의 정치적, 사회적, 경제적, 윤리적이고 법적인 문제에 있어서 영향을 미친다. 아직 이주 노동자들은 국제사회에서 대개 보호받지 못하는 집단으로 남아있다.

2. 오늘날 이주 노동자들과 그 가족들은 종종 그 출신 국가로부터 무시당하며, 개개인들에게 이용당하고 그들이 외국인 신분인 고용국가에서는 제한된 권리를 지닌다. 이 협약은 이주 노동자들과 그 가족 구성원들을, 국제적 상황하에서 인권보호가 필요하고 그들의 법적 지위에 상관없이 그러한 것을 즐길 권리를 부여받은 사회적 약자들과 규정한다. 그것은 인권 법률 현재 보호를 받지 못하고 있는 특정부류에까지 확대하고 있는 것이다. 그것의 조항들은 인권보호조치를 약자의 위치에 놓인 다른 이주자들에게도 확대할 것이다.

3. 이 협약을 이주노동자에 관한 지금까지의 문서 중 가장 포괄적인 국제 협약이다. 그것은 이주노동자와 그 가족의 처우, 복지, 권리 그리고 관계국가들의 책임과 의무를 명시한 일련의 국제 규범을 제시한다. 관련 국가들에는 국제적 노동자의 이주로 인해 이득을 보

는 송출국, 경유국, 수입국이 모두 포함된다. 상무간, 지역간 조약도 중요하지만 이와 같은 국제적 사안을 다루기에는 불충분하다.

4. 국제 사회는 처음으로 남성과 여성 모두를 이주자로 인정하는 이주노동자에 관한 국제적 정의를 내렸다. 이 협약은 또한 세계 모든 지역에 적용될 수 있는 이주노동자의 범주에 대한 정의도 내리고 있다.

5. 이주노동자는 노동자나 경제적 실체 이상으로 간주된다. 그들은 가족이 있는 사회적 실체이다. 따라서 이 협약은 그들이 가족 재상봉의 포함한 권리들을 가짐을 인정한다.

6. 협약은 모든 이주 노동자들이 합법적이거나 불법적 이민 상황에 있건 간에 기본적인 인권을 부여받아야 함을 강조한다. 그것은 법적 지위에 상관없이 모든 이주노동자들을 포함하지만 합법적이고 인정된 지위를 가져야 함을 장려한다. 그것은 모든 노동자와 사용자가 관련국가의 법과 절차를 따를 것을 장려한다.

7. 협약은 또한 고용국에서 외국인 위치에 있는 이주노동자와 그 가족들이 어떤 상황하에서는 내국인과 동등하게 다뤄줄 것을 요청함으로써 "대우의 평등"개념을 확장시키고 있다. 그럼으로써 국적과 국경에 상관없는 인권의 불가분 성을 강조하고 있다. 비국적자는 그러나 내국인보다 많은 권리를 갖지 못한다.

8. 그것은 이주노동자와 그 가족들에게 최소한의 법적, 정치적, 경제적, 시민적, 사회적, 문화적 권리를 보호하기 위한 최소한의 기준을 세우고 그렇게 하려는 국가들이 특정지역에서는 부가적 보호를 제공할 수 있도록 하는 것을 추구한다. 그러므로 그것은 또한 인권보호에 관한 국내적 기준이 없는 나라들에게 그 입법을 협약에 규정된 보편적 기준에 근사하도록 장려하는 것을 목적으로 한다. 각국은 그 영토 내로 어떤 사람들을 들여보내고 그 거주기간은 얼마로 할 것인가에 있어 자율권을 지닌다.

9. 대체적으로 협약은 이주 노동자들과 그 가족들이 전 이주 과정을 통해서 착취당하는 것을 없애고 예방하는 것을 추구한다. 특히, 그것은 이주노동자를 불법으로나 비밀리에 모집하고 밀수입하는 것을 중지시키고 불법적이고 밀입국상태에서 고용이 이루어지지 못하게 하는 것을 목표로 한다.

10. 마지막으로 협약은 그의 수행을 위한 메커니즘을 수립하고 있는데 이는 이주노동자와 그 가족들의 권리를 보호하려는 국제 사회-주로 NGO와 개인들-로부터 중대한 참여에 대한 새로운 기회를 제공하는 것이다.

3. 국제인권 규약의 한국 비준 현황과 비준 절차

1) 국제인권 규약의 한국비준 현황

1993년 비엔나에서 개최된 세계인권회의는 인권보호에 관한 국제적 합의와 기준을 재확인, 확대하였는데, 그것은 다양한 문서들에 열거된 권리들이 모든 이에게 어디에서나 적용되고 정치적, 시민적 권리는 사회적, 경제적 및 문화적 권리와 분리될 수 없음을 구체적으로 명시, 단언하였다. 이 회의에서는 80여 가지가 넘는 인권관련 국제조약 가운데에서도 특히 일곱 개의 주요문서를 '비준과 실행되어야 할 기본적인 조약'으로 규정한 바 있다. 그것은 'UN인권선언'과 더불어 '인권에 관한 국제헌장'이라고 불리는 '시민적, 정치적 권리에 관한 국제 규약', '경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약'을 포함하여 '모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약', '여성에 대한 모든 형태의 차별철폐 조약', '고문 및 기타 잔인하고 비인도적이거나 비하적인 대우나 처벌에 반대하는 협약', '어린이 권리 조약' 그리고 '모든 이주노동자와 그 가족들의 권리보호에 관한 국제 조약'을 말한다. 우리나라는 현재 이상의 핵심 7개 인권 규약 중 '이주노동자 권리보호 조약'만을 비준하지 않은 상태이다.

주요 인권조약 한국비준 현황

번호	조약 이름	채택일	발효일	한국 비준일	당사국수
1	경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약	1966.12.16	1976.1.3	1990.4.10	133
2	시민적 정치적 권리에 관한 국제규약	1966.12.16	1976.3.23	1990.4.10	132
3	시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서	1966.12.16	1976.3.23	1990.4.10	87
4	시민적 정치적 권리에 관한 국제규약 사형제도 폐지에 관한 제 2 선택의정서	1989.12.15	1991.7.11	-	29
5	학살 범죄에 대한 방지 및 처벌에 관한 조약	1948.12.9	1951.1.12	1950.10.14	117
6	난민지위에 관한 조약	1951.7.28	1954.4.22	1992.12.3	125
7	난민지위에 관한 의정서	1967.1.31	1967.10.4	1992.12.3	122
8	무국적자의 지위에 관한 협약	1954.9.28	1960.6.6	1978.8.22	42
9	모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 협약	1965.12.21	1969.1.4	1978.8.8	150
	인종차별적 범죄 금지와 제재에 관한 협약	1973.11.30	1976.7.18	-	89
11	여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐조약	1979.12.18	1981.9.3	1984.12.17	151
12	고문 및 기타 잔악하고 비인도적이거나 비하적인 대우 또는 처벌에 반대하는 조약	1984.12.10	1987.6.26	1995.1.9	93
13	운동경기상 인종차별에 반대하는 조약	1985.12.10	1988.4.3	-	58
14	어린이 권리 조약	1989.11.20	1990.9.2	1991.11.20	190
15	모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 조약	1990.12.18	미발효	-	9(1997년 현재)

2) 비준절차와 국내 인권기준 제고에 미치는 효력

가. 비준절차

국제 협약은 입안 그룹의 합의에 기초하여 유엔총회에 제출되어 투표나 동의에 의한 채택절차를 거치게 된다. 본 조약은 1990년 12월 18일, 제 69차 국제연합 정기총회에서 정식적인 국제 규범으로 채택되었다.

1) 1단계 : 국제협약으로서의 채택

- ① 입안작업 ② 입안 그룹이 합의 안에 동의
- ③ 총회에 제출하여 표결 및 동의로 총회에서 채택
- 일반적으로 입안하는 안에 반대하는 국가가 거의 없다.

2) 2단계 : 서명을 통한 국제문제로서의 효력화 절차

- ① 국제문서로의 효력-UN 가입국 중 20개국의 동의 서명
- ② 가입절차 (가) 2개의 공식단계 - 동의서명, 가입 - 행정부
- (나) 한번의 절차 - 비준

한 국가는 조약에 공식적으로 동의함으로써 그 규범에 책임을 지고 그 내용을 결합시킬 것을 약속하게 된다. 그러한 동의는 두 개의 공식 단계나 모두 한번의 절차를 거쳐 이루어질 수 있다. 한 국가는 조약에 서명함으로써 그것을 준수하겠다는 의사를 표명할 수 있다. 이것은 대개 정부의 행정부가 맡게 된다. 조약의 비준은 대개 사법부나 법률 제정 부서의 행동을 필요로 한다. 협약의 비준은 조약 안에 공식적으로 동의하고 그것을 국내법으로 채택하겠다는 계약이다. 필요하다면 정부는 국내법이 조약에 조응하기 위해 취해져야 할 조치들을 지정할 수 있다. 또한 한 국가는 예비적 서명을 거치지 않고 조약을 채택하기 위해 필요한 입법조치를 취함으로써 곧바로 조약에 가입하는 절차를 밟을 수 있다. 이러한 비준과 가입을 통해 한 국가는 조약에 대한 당사국이 된다. 규범들의 국내법적 수용은 국제 인권 조약들이 가지는 가장 중요한 가치이다.

그것은 국내법과 정책들에 대한 최소한의 수용 가능한 기준들을 세운다. 그것은 국내법들이 정교화 할 수 있는 잘 갖춰진 규범들과 정외, 심지어는 세세한 법적 용어까지 제공함으로써 각국이 그들의 국내법과 사법권을 발전시킬 수 있도록 보조한다.

나. 조약이 효력을 발휘하게 되는 시기

조약은 대개 그것이 효력을 발휘하고 작동하기 위해서 최소한의 비준, 혹은 가입국가 필요하다. 이 최소숫자는 대개 조약 자체에 정해져 있다. 그것은 조약에 따라 달라질 수 있다. 1990년 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약의 경우에는 20개 국가가 최소로 필요하다. 조약이 효력을 발휘하게 되면 그것은 조약 비준국가나 가입국가를 구속하게 된다. 그렇게 되면 정식으로든 때로 조약에 비준한 다른 당사국에 의해서만 가능하지만 조약당사국에 반하는 공식 고발이 이루어질 수 있다. 현재 이주민 규약에는 9개국만이 비준 혹은 가입하였다. (보스니아 헤르체고비나, 케이프버드, 콜롬비아, 이집트, 모로코, 필리핀, 시셀스, 스리랑카, 우간다)

다. 감시

대부분의 주요 조약들에는 그 이행을 검토하고 수행을 감시하며 조약의 조항들에 관한 불만을 청취하는 것을 목적으로 하는 "조약기구(treaty bodies)"나 위원회들이 있다. 이 위원회들은 조약 당사국들이 지명한 사람들 중에서 임명된다. 대부분의 조약기구 들은 UN 사무총장을 통해서 매년 유엔 총회에 보고서를 내도록 되어있다.

몇몇 조약들은 또한 조약 규정들은 위반하는 당사국에 대해 공식적 고발을 할 수 있는 세부 절차들을 명시해 놓기도 한다. 조약 규범의 수행과 관련한 제소와 분쟁들을 검토하고 해결하는 과정도 또한 일반적으로 규정되어 있다.

4. 이주민 규약 비준을 위한 국제흐름과 국내운동제안

1) 이주민 규약 비준 캠페인 선포의 해 1998년

이주노동자 국제 규약을 초안한 곳은 세계교회협의회(WCC)

이주난민 위원회이다. 국제적으로 이주민규약 비준 캠페인을 추동하고 있는 조직은 지난 94년 카이로에서 열린 인구나 개발에 관한 국제회의때 결성된 '국제이주노동자 권리감시 위원회'이다. 이 위원회는 98년 3월 유엔인권위원회 회기중 본 조약의 국제적 효력발생을 위한 전 세계적 캠페인을 가속화하기로 하고 선포식을 가졌다. 이 캠페인은 그러므로 국제조약을 인식할 수 있는 국제적 및 전국적으로 조직된 행동을 포함하고 있다. 이 활동의 주요 목적은 많은 나라들이 조약의 비준 및 승인을 하도록 옹호하고, 국내법 기준에 부합되도록 하며 이를 실천할 수 있도록 하는 것이다.

2) 이주민 규약 비준 캠페인을 위한 국제연대의 흐름

미국에서는 난민 및 이민권리 옹호자를 위한 전국네트워크이 이 운동을 추동하고 있다. 아시아에서는 AMC를 중심으로 이 활동을 전개하고 있는데, 지난 98년 11월 10-15일간 말레이시아에서 열린 APEC 국제민중회의(APPA : Asia Pacific People's Assembly)에서는 '이주노동자의 권리는 곧 인권' (Migrant Right are Human Right)이라는 이슈로 전 아시아적 캠페인을 벌여나가기로 결의하였다. 이러한 일련의 흐름이 계속하여 일본에서는 11월에 UN 비준에 관한 교육 및 기독교 연대네트워크를 구축하고 있으며, 필리핀에서는 12월 15일-19일 귀환노동자 교육 프로그램중 필리핀내 각국 대사관 앞에서 UN 비준문제를 촉구하는 집회를 개최고 있으며, 홍콩에서는 교육 및 캠페인을 벌여나가고 있다.

한편 한국에서는 지난 12월 9일 외국인노동자대책협의회를 중심으로 한국정부의 UN 이주민 조약 비준을 촉구하는 300인 촉구인단 이름으로 UN 비준 캠페인 선포식을 가졌으며, 12월18일 외교통상부에 의사전달을 위해 면담을 신청한 상태이다.

한편 한국교회외국인노동자선교협의회에서는 12월18일 100주년 기념관에 모여 '이주노동자와 함께하는 국제연대의 날 기념 예배'를 드리고, 입장표명을 통하여 한국교회와 각 교단에서 12월18일 주간을 이주노동자의 주간으로 설정하고, 12월18일이 있는 주간을 이주노동자주일로 정하여 예배를 드릴 것을 촉구하였고, 한편으로는 UN 이주민 조약에 관한 기초교육을 실시하였다.

3) UN 이주민 조약 비준을 위한 국내운동 제안

1. 협약의 비준을 위한 교육

협약의 비준을 구함에 있어서의 첫 번째 문제는 비준문제에 대한 정확한 이해이다. 이주노동자 관련단체의 지도자들과 실무자들조차도 협약의 존재에 대해 거의 알지 못하고, 심지어 그 실체와 중요성에 대해 무지하다. 심지어 정부의 관계 부처에서도 전혀 내용을 파악하고 있지 못하여 어떻게 답변을 해야 할지를 모르는 상태가 우리의 현실이다. 그룹별로, 지역별로, 단체별로 지속적인 교육과 훈련이 필요하다.

2. 연대의 형성

이주노동자문제는 단순히 노동문제로만 국한되지 않는다. 뿐만 아니라 국민적 공감대와 시민적 인식의 확대가 필요하다. 각계 각분야에 연결할 수 있는 단체와 연대하고, 이들단체에 UN 이주민 규약에 대해서 홍보하고 명의 연대가 아닌 실제적인 연대가 이루어지도록 해야한다.

3. 지속적인 선전 홍보

이민자와 이주자 권리 조직들, 이민자 협회, 그리고 이민자와 일하는 기관, 노동조합, 노동협회, 고용자 조직, 여성 조직, 종교조직: 모든 종교와 종파, 성직자, 신도 협회, 제도화된 기구와 영역(분야), 학계대표와 이민자 학생단체, 법학도, 학생기구협회를 포함한 학생조직, 인권 프로젝트 팀과 위원회를 포함한 인권조직들, 시민단체와 인종차별에 반대하는 조직, 법적인 기구들, 다른 사회적 경제적 정의 모임(단체): 몇몇 예로, 환경, 발전과 식량정책, 빈곤, 사회적 복지, 외교정책 등을 걱정하는 단체들이 중요한 지지자가 될 수 있다. 이들을 향하여 세미나 강좌, 포스터, 선전지, 안내책자, 기사제공 등을 통하여 끊임없는 선전과 홍보가 이루어져야 한다.

4. 12월18일에 대한 상징성 부각

각 단체는 12월18일을 기준으로 이주노동자주간 혹은 이주노동자주일 등을 설정하고 단체별 특성에 맞게 예배나 미사 등의 종교적 행사 및 이날을 기념하는 특별한 행사를 기획함으로써 UN 비준문제를 전면 부각시킬 필요가 있다.

5. 정부교섭 및 관계자 교육

국가 정책입안자들을 위한 자료를 계획한다거나, 국회의원, 정부관료들에게 사전 인지를 위한 홍보 및 교섭을 벌여나간다. 이주노동자에 관한 협약 캠페인은 이주자의 기본적 인권 존중을 고양시키는 주요 접근법중의 하나이다. 그것은 단지 하나가 아니며 해당 국가가 협약을 비준하는 것이 끝은 아니다. 이를 통하여 각계에 있는 사람들이 인권문제에 다시금 관심을 갖게해야 한다.

6. 이주노동자 인권보고서 발간

국가 캠페인 위원회의 중요한 기능은 협약의 비준 가능성을 강화하고 입법을 추진하기 위해 이주자 권리의 침해를 실제로 감시하고 서류화 즉 조고서를 만드는 일이다. 이는 국가 캠페인 위원회 내에 감시 팀을 만듦으로써 가능할 것이다.

7. 국제적 네트워크와 지지

상호 연관된 이 세상에서 이주노동자의 권리에 관한 협약이 발효되는 것과 같은 성공은 국제적 협력, 조정 그리고 지지에 달려있다. 국가적 캠페인이 발달할수록 다른 것들로부터 배우고 공유하는 것이 많아질 것이다. 지지가 한 국가의 영토 내에서뿐만 아니라 전세계적으로 획득된다면 정부에도 영향을 주고 인상을 남길 수 있을 것이다. 이주자의 권리 침해의 공개가 유엔 인권위원회와 같은 국제 포럼 장에서 이뤄진다면 구체적인 구제책을 쉽게 얻어낼 수 있을 것이다.