



2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

인종차별 실태와 차별 해소를 위한 정책방안

일시: 2016년 11월 30일(수) 14:00~16:30

장소: 안산글로벌다문화센터 대강의실



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

인종차별 실태와 차별 해소를 위한 정책방안



경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

인종차별 실태와 차별 해소를 위한 정책방안

펴낸이_ 오경석

엮은이_ 이경숙

펴낸날_ 2016. 11.

펴낸곳_ 경기도외국인인권지원센터

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

전화_031_492_9347

전송_031_492_9349

누리집_www.gmhr.or.kr

꾸미고 찍음_윤기희 (070.7716.8323)

©경기도외국인인권지원센터, 2016.



경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

※ 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

사회: 박경태 (성공회대 교수)

경기도 인종차별 실태 모니터링 결과 보고

14:00~	결과보고	경기도 인종차별 실태 모니터링 오경석·이경숙 (경기도외국인인권지원센터)
14:50	사례발표	- Christina Doe (모니터링 요원) - 짱위랜 (모니터링 요원)

14:50~15:00 휴식

인종차별 해소를 위한 정책방안 모색

	인종차별 예방과 구제를 위한 법적 조치 최정규 _변호사, 원곡법률사무소
15:00~ 16:00	인종차별 예방과 구제를 위한 국제사회의 대응 '유럽 반인종주의 네트워크(ENAR)의 활동'을 중심으로 최영미 _ (재)경기도가족여성연구원 연구위원
	인종차별 예방과 구제를 위한 공공부문의 역할 '인종차별 철폐를 위한 국내·외 권고 흐름'을 중심으로 임선영 _국가인권위원회 이주인권전문관
	인종차별 예방과 구제를 위한 시민사회의 역할 우삼열 _외국인이주·노동운동협의회 인종차별대응팀장

16:00~16:30 종합 토론

인사말

안녕하십니까. 경기도외국인인권지원센터 오경석입니다.

바쁘신 가운데도 ‘인종차별 실태와 차별해소를 위한 정책방안’ 심포지엄에 참석하신 내빈 여러분께 감사와 환영의 인사를 드립니다.

무엇보다도 촉박한 일정에도 흔쾌히 함께해 주신 성공회대 박경태 교수님, 원곡법률사무소의 최정규 변호사님, (재)경기도가족여성연구원의 최영미 박사님, 국가인권위원회 임선영 이주인권전문관님, 외국인이주·노동운동협의회 우삼열 인종차별대응팀장님께 마음으로 감사의 인사를 올립니다.

오늘 심포지엄은 경기도외국인인권지원센터가 매년 시행하는 외국인근로자 인권침해 예방 모니터링 사업의 하나로 2016년 진행한 ‘경기도 인종차별 실태 모니터링’ 결과에 근거해서 기획되었습니다.

이번 모니터링에는 베트남, 페루, 몽골, 일본, 중국, 라이베리아, 우간다 등 7개국에서 오신 응웬, 파올라, 어트거, 노밍게르, 쿠미코, 김지연, 즈엉, 스가와, 장서윤, 제임스, 오은희, 왕약영 등 열네 분의 이주민 당사자께서 조사원으로 참여하셨습니다. 이분들이 안 계셨더라면 이번 모니터링은 불가능했을 것입니다.

오늘 직접 사례를 발표하기 위해 이 자리에 오신 Christina Doe, 현지영 두 분께 다시 한 번 함께 해주셔서 감사하고, 특별한 존경과 우정의 인사를 드립니다.

다문화와 이주의 시대, ‘인종’은 가장 금기시되면서도 가장 일상적이며 체계적인 따라서 치명적인 차별의 기제일 것입니다. 체류 외국인 200만 시대에 들어선 한국 사회 역시 예외일 수는 없습니다. 2015년 우리 센터가 경기도 외국인 주민 560명을 대상으로 수행한 실태조사에 따르면 그들의 차별 경험의 상당수는 ‘인종 및 피부색’ 요인과 연관되어 있었습니다.

4_ 인종차별실태와 차별해소를 위한 정책방안

국제사회가 거듭 우려를 표명하고 개선을 권고하고 있지만, 한국 사회에서 인종차별은 여전히 매우 낮은 용어이며, 관행과 문화라는 이름으로 관용되고 있습니다. 인종차별에 대한 명확한 법적 개념 규정이나 근거 법령이 부재함으로 공식적으로 한국 사회는 인종차별이 존재하지 않는 사회입니다.

올해 인종차별 실태 모니터링은 이러한 문제의식으로 기획되었습니다.

경험적으로 매우 편만하며, 관행과 문화에 의해 관용됨에도, 관련 법제의 미비로 적극적으로 공론화되지 못하는 한국 사회의 인종차별, 그에 대해 실증적으로 접근해 문제의식을 공유하고 해결방안에 대한 토론을 활성화해 보자는 것이 우리의 문제의식이었습니다.

7개국에서 오신 도내 6개 지역에 사는 열네 분의 이주민 당사자 모니터링 요원이 수집한 191가지 사례는 우리의 걱정이 다만 기우가 아니었음을 확인시켜주었습니다.

직장은 물론이요, 상점, 학교, 공공시설, 대중교통, 근린, 종교 및 엔지오, 사적 공간 등 일상을 구성하는 전방위적인 공간에서 인종주의적인 차별이 관찰되었습니다. 특히 ‘제도적 인종주의’라고 평가할 수 있을 만한 교육 시설과 공공 부문에서의 노골적인 분리주의, 거부, 고정관념과 편견에 근거한 처우와 기회에서의 불평등, 불공정한 법 집행, 무고 등의 차별 행태가 매우 빈번하게 이루어지고 있다는 점은 우리 연구진을 놀라게 하기에 충분했습니다.

한 가지 요소에서 촉발된 차별이 다른 차별 행태들로 중첩, 확산하는 양상을 보인다는 점과 차별 주체 역시 주류 사회의 성인뿐만 아니라 아동, 청소년, 외국인들로 다원화되어 있다는 점에서 차별의 심각성을 확인할 수 있었습니다.

그러나 차별을 바로잡거나 차별에 저항하기 위해 의존할 법제나 시설이 부재한 관계로 피해자 대부분은 거부, 모욕, 불공정한 처우, 신체적 폭행, 성희롱 등 심각한 인종차별을 경험하고도 대부분 그냥 감수하거나 그 자리를 벗어나는 소극적인 대응 이상을 할 수 없었습니다.

191가지의 사례로 한국 사회 전체의 인종차별 실태를 일반화할 수는 없을 것입니다. 우리 연구진 역시 우리가 확인한 심각한 사례들이 매우 예외적인 것들이기를 바랍니다. 그러나 분명한 것은 그 한 가지 한 가지 심각한 인종차별 사례들은 우리 곁에서 실제로 발생한 일들이며, 아무런 조치가 없는 한, 앞으로도 계속 진행되거나 어찌면 늘어가게 될지도 모를 일들이라는 점입니다.

오늘 심포지엄에 함께 하신 패널분들을 비롯한 여러분께서 이번 모니터링에서 우리가 확인한 전방위적이고 심각한 인종차별 행태들이 매우 예외적인 사례들로 제한될 방안들에 대해 희망적인 의견들을 개진해주셨으면 좋겠습니다.

오늘의 토론을 바탕으로 앞으로 한국 사회의 인종차별에 대한 문제의식이 퍼지고, 구체적이며 실현 가능한 해결 방안들이 적극적으로 논의되는 공론의 장이 활성화될 수 있기를 기대해봅니다.

마지막으로 기획과 진행, 결과보고에 이르기까지 결코 쉬운 작업이 아닌 이번 모니터링의 처음과 끝을 모두 책임졌음에도 조사 기간 내내 식지 않는 열정과 유쾌한 에너지를 나누어준 우리 센터의 이경숙 팀장께 감사와 우정을 전합니다.

인종차별은 우리 자신의 이야기입니다.

자신의 둔감함, 무지, 부당함, 비겁함 따위를 정직하게 대면하는 일은 매우 어렵습니다.

하물며 그를 누군가에게 오픈하고 해법을 모색한다는 것은 더욱 어려운 일입니다. 이 자리가 우리를 정죄하기보다는 우리 안에 억압된 용기를 끄집어내어 한국 사회가 실질적인 인종차별 없는 청정지역으로 자리매김하는 계기가 되기를 간절히 희망해봅니다.

2016. 11. 30.

오경석 | 경기도외국인인권지원센터 소장



2016 경기도 인종차별 실태 모니터링 개요

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**인종차별 실태와
차별 해소를 위한 정책방안**



1. 목적과 필요성

○ 한국의 인종차별에 대한 국제 사회의 권고

- “유엔 인종차별 특별보고관의 방문 조사 결과... 한국 사회에 관계 당국이 관심을 뒤야 할 정도로 심각한 인종차별이 존재한다. 미디어의 인종주의, 외국인 혐오단체의 활동 등이 우려할 만한 사례들이다.” (연합뉴스 2014-10-06)
- “한국 사회에 비시민을 향한 인종주의적 혐오발언이 대중매체와 인터넷에서 더욱 확산되고 노골적이 되어가고 있음에 주목한다. 한국 정부가 인종우월주의적 사상을 유포하거나 외국인에 대하여 인종적 혐오를 선동하는 개인이나 단체를 적발, 적절하게 처벌할 것을 권고한다.” (유엔 인종차별철폐위원회 2012)

○ 차별의 일상화와 그에 대한 당사자의 문제 제기

- “2009년과 2012년 전국 다문화가족 실태조사에 따르면, 이주민의 체류 기간과 한국사회의 다문화 수용성은 상관관계가 부족한 것으로 나타났다. 한국 체류 기간이 1년 미만의 이주민이 편견차별에서 한국생활에 어려움을 겪는 경우는 6.6인데 비해, 10년 이상 거주하고 있는 이주민이 겪는 편견차별은 24.7로 나타나 거주기간이 늘어날수록 편견차별 경험도 증가하는 것을 알 수 있다.” (전기택 외 2013)
- 여성가족부의 “2015년 전국 다문화가족 실태조사” 결과에 따르면, 전체 다문화가정의 40.7%가 차별을 경험했다고 답하였고, 편견과 차별로 인해 한국 생활에서 어려움을 느낀다는 비율도 38.3%에 달함
- 2015 경기도 외국인주민 사회통합 실태조사의 경우 ‘인종/피부색’이라는 차별 요인이 가장 큰 설명력을 갖는 것으로 분석되었다. (경기도외국인인권지원센터 2015). (표1)

〈표1〉 경기도 외국인주민 차별 요소에 대한 요인 분석

설명 \ 요인	인종, 피부색	종교	언어
설명변량	21.6%	20.1%	15.2%

p=0.586

○ 한국 사회 반다문화 및 외국인 혐오주의의 집단화

- “다문화 정책 혹은 통치의 공백으로 인한 가장 큰 수혜자는 반다문화주의자들이다. ‘신인종주의’를 매개로 그들의 정치화가 적극적으로 이루어지고 있기 때문이다. 인터넷 등에서 활발하게 활동하는 반다문화주의자들의 규모는 6천여 명을 상회하는 것으로 추산된다. 이들 중 일부는 사회단체로 등록되어 있으며 “정부의 이주민 정책의 방향에 영향을 주는 전문가 집단으로 인정될 뿐 아니라, 한국인의 내면화된 인종주의를 ‘공론화’시키고 있다” (강진구 2012; 2014, 장서연 2012, 김현미 2014).

○ 인종차별 관련 실태조사 전무

- 정부가 유엔 인종차별철폐위원회에 제출한 정례보고서에 따르면 인종차별로 인한 기소 건이 없다고 보고함. 정부는 단순히 통계 분류가 되지 않는다고 하나, 위원회는 인종차별 처벌 법률, 규정의 부재, 인식의 부족으로 해석
- 국가인권위원회법은 제2조 차별행위의 범주에 “출신 국가, 출신 민족, 인종, 피부색” 등 인종에 따른 차별 행위들을 포함하며 연례 보고서를 통해 인종주의 관련한 상담 및 진정 건수 등을 공표함. “인터넷상의 인종차별적 표현 모니터링”(2010년) 등을 실시한 바 있으나, 생활공간에서의 정확한 인종차별 실태조사는 이루어진 바 없음

○ 본 모니터링의 의의

- 본 모니터링은 외국인주민 당사자가 직접 참여한 최초의 인종차별 실태 모니터링이며, 그 범위도 인터넷 공간을 넘어 일상생활까지 확장한데 의의가 있음

2. 모니터링 내용

○ 전문가 자문(3.3.~3.16.)

- 인종차별 현황, 개념, 조사 범주, 요원 교육, 사업 운영 시 주의할 점, 활용 방안 등 11개항에 대한 가이드라인 청취(표2)

〈표2〉 인종차별 모니터링 전문가 자문 내용

질문지	자문
한국의 인종차별 현황	- 관련 법제 부재 속 외국인 혐오단계에서 인종주의적 차별 단계 이행기
한국에서의 인종차별 이유	- IS테러 등 국제적 요소 - 장기/정주 외국인 증가 - 개인적 반감의 조직화
지역차원의 개선 방안	- 분리주의 금지 - 공공부문의 이주민 참여 및 기여도 홍보 - 다양성 가이드라인 제정
인종차별(주의)의 개념화	- GDP인종주의, 신인종주의, 한국적 인종주의의 역사성 - 내재화된 인종주의에 대한 저항의 어려움
인종주의 조작적 정의	- 인종화(racialization) 및 인종과 다른 사회적 차별범주와의 결합 - 「인종차별철폐협약」 제4조 준거 (인종적 우월성, 증오감, 비하 등)
모니터링 목표	- 당사자 관점의 차별사례 발굴 - 희망의 메시지
모니터링 요원 훈련	- 요원들의 ‘피해자화’ 효과 최소화 - 조사 과정을 통해 요원들의 자력화 - 정기적 간담회 등
모니터링의 어려움	- 너무 짧은 조사 기간
어려움 극복 방안	- 요원들 사이의 공감대
조사 결과 활용방안	- 교재 및 다양성 가이드라인 제정 근거 - 참여 요원들의 인적 자원화
향후 사업 수행 시 유의점	- 감수성, 인종주의를 고려하는 정책 수립의 계기 마련

전문가: 이완(아시아인권문화연대), 김현미(연세대), 최진(국가인권위원회)

○ 인종차별 모니터링 조사지 개발(4개 영역, 8개 항목)

- 인종차별의 재개념화 : “인종, 피부색, 출신 국, 출신 민족, 종족을 이유로 한 ‘구별, 배척, 제한, 또는 우선시’하는 개인의 말이나 행동, 법이나 제도, 인터넷, 텔레비전, 라디오 등의 미디어 게시물 사례 (유엔 인종차별철폐협약 제1조를 근거로 재개념화, 국내 근거 법령 없음)

“인종차별”이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다 (인종차별철폐협약 제1조 제1항)

- 인종차별의 범주화 : 기존 계획은 법제도, 사회(공공), 생활(사적), 미디어 4개영역으로 진행예정, 그러나 2014 인권통계(국가인권위원회, 2015)에 따르면, 인종차별상담 5건, 피부색차별상담 2건, 출신 민족 3건, 출신 국가 69건 등, 인종, 피부색에 따른 상담이 매우 미미하게 나타남, 이를 참조하여 실질적인 모니터링을 위해서는 일상적 사례를 중심으로 사례를 수집하고, 이후에 내용을 중심으로 범주를 분류하는 것이 유용할 것이라 판단함
- 피부색 등 외모, 출신 국가, 외국인 신분, 종교 등 타문화 네 개의 차별 범주 설정, 각 범주 당 두 가지 하위 범주로, 총 4개 영역, 8개 항목의 조사지 구성(표3)

〈표3〉 모니터링 범주와 항목

범주	항목
1. 피부색 등 외모 차별	① 백인 우월주의 조장
	② 외모, 유색인 비하 및 희화화
2. 출신 국가 차별	③ 선진국 우월주의 조장
	④ 지역 및 출신 국에 대한 비하 및 희화화
3. 외국인 신분 차별	⑤ 외국인을 열등하게 표현
	⑥ 외국인을 무시, 비하, 혐오 조장
4. 종교 등 타문화 차별	⑦ 이슬람, 무슬림에 대한 비하나 혐오 조장
	⑧ 타국의 전통에 대한 비하나 희화화

- 피부색 등 외모에 따른 인종차별 : 백인에 대한 선호나 우월감을 강조하는 말이나 행동/ 유색인을 조롱하거나 혐오하는 말이나 행동
- 출신 국가에 따른 인종차별 : 북미, 유럽 등 선진국 출신 에 대한 선호나 우월감을 강조하는 말이나 행동/ 출신 국을 조롱하거나 혐오하는 말이나 행동
- 외국인 신분에 따른 인종차별 : 다문화가정, 난민, 외국인 신분을 열등하거나, 불쌍한, 도움이 필요한 존재로 표현하는 말이나 행동/ 다문화가정이나 외국인근로자 등 외국인을 비하하거나 혐오하는 말이나 행동
- 종교 등 타문화에 따른 차별 : 이슬람, 무슬림을 조롱하거나 혐오하는 말이나 행동

3. 모니터링 방법

○ 모니터링 방법

- 직간접적으로 경험한 인종차별 사건을 제시된 “인종차별 모니터지”양식에 기록하여 제출, 월1회 집단/개별 토의를 통해 인종차별 개념, 사례내용, 예방 및 구제방안 논의

○ 진행일정

〈표4〉 모니터링 진행 일정

월	조사 내용
1~2월	- 인종차별 개념화 및 양식 개발을 위한 문헌 조사
3월	- 전문가 자문(학계, 공공부문, 시민사회) - 외국인지원단체에 모니터링 요원 추천의뢰 - 모니터리지 양식 개발
4월	- 모니터링 요원 선발 - 오리엔테이션 - 모니터링 실시
5~9월	- 정기 간담회 진행 - 모니터링 실시 - 모니터링 요원 추가 선발
10월~11월	- 모니터링 조사지 분석
11월~12월	- 조사 결과 보고회 및 심포지엄 - 최종보고서 발간

○ 인종차별 모니터링 요원 선발(4.1.~4.30.)

- 7개국(베트남, 페루, 몽골, 일본, 중국, 라이베리아, 우간다) 출신 6개 지역(부천, 군포, 구리, 남양주, 안산, 시흥) 14명. 체류자격은 결혼이민, 난민, 유학생, 귀화, 미등록 등.(표4)

〈표4〉 2016 인종차별 모니터링 요원 인적사항(일부 가명)

연번	시군	이름	성별	출신 국	현 체류자격	직업
1	부천	응웬	남	베트남	미등록	식당서빙
2	부천	파올라	여	페루	미등록	주방보조
3	부천	어트거	여	몽골	유학생	학생
4	부천	노밍게르	여	몽골	결혼이민	다문화이해교육 강사
5	부천	쿠미코	여	일본	결혼이민	다문화이해교육 강사
6	부천	김지연	여	중국	결혼이민	다문화이해교육 강사
7	군포	즈엉	여	베트남	미등록	제조업
8	구리	현지영	여	베트남	귀화	다문화이해교육 강사
9	남양주	스가와	여	일본	결혼이민	주부
10	남양주	장서운	여	베트남	귀화	바리스타
11	안산	크리스티나	여	라이베리아	결혼이민	영어강사
12	안산	제임스	남	우간다	난민신청자	아르바이트
13	안산	오은희	여	중국	귀화	보험업
14	시흥	왕약영	여	중국	귀화	사무직

- 우리말 소통이 어려운 일부 모니터링 요원을 위하여 모니터링 사업 안내와 양식을 영문으로 만들고, 그들과는 영어로 모니터링 사업 진행
- 이주노동자에 대한 모니터링은 예상한대로 이주노동자와 한국 사회와의 제한된 접촉면(사업장 외에 한국인들과의 접촉 공간은 대중교통 이용 정도가 전부), 한국 문화와 한국어와의 거리감 등으로 추천된 요원이 중도에 포기함

○ 모니터링 요원과 정례적 미팅

- 모니터링 오리엔테이션 및 집단 토론을 통해, 모니터링 방법 자문, 요원들의 ‘피해자’ 효과 최소화, 모니터링 과정을 통해 자력화 및 역량 강화의 기회 제공, 모니터링 내용에 대한 추가 정보 수집(표5)

〈표5〉 모니터링 요원과의 정례 미팅 현황

번호	일자	장소	번호	일자	장소
1	4.7.	부천시주노동복지센터	11	6.13.	부천시주노동복지센터
2	4.15.	아시아인권문화연대	12	6.18.	센터
3	4.17.	(사)아시아의창	13	6.20.	센터
4	4.26.	남양주시외국인복지센터	14	6.21.	센터
5	4.29.	센터	15	7.17	(사)아시아의창
6	5.4.	센터	16	7.19	부천시주노동복지센터
7	5.9.	아시아인권문화연대	17	7.25	아시아인권문화연대
8	5.9.	부천시주노동복지센터	18	8.22	남양주시외국인복지센터
9	5.31.	남양주시외국인복지센터	19	9.5	센터
10	6.13.	아시아인권문화연대			

- 오리엔테이션 : 전반적인 사업 소개, 인종차별의 개념, 연혁, 사례 소개, 사례 연습
- 오리엔테이션을 통한 모니터링 요원들의 ‘의식’화 : 인종차별의 개념을 몰랐을 때와 알았을 때 차별 경험에 대한 인지도가 확연히 달라짐, 이번 조사에 참여하는 것의 중요성과 금지
- 간담회 : 간담회 참석자간 사례 공유, 인종차별이라고 생각하는 이유 설명, 타 그룹(타 지역 모니터링요원) 사례 공유, 신문기사나 문헌 내용 공유, 모니터링 진행에 어려운 점, 추가, 보완 사항 점검, 모니터링 방향성에 대한 내용 공유

- 모니터링 과정에서의 자기 성찰과 성장 : 모니터링이 진행될수록 해당 사례가 고유한 한국의 문화인지 인종차별인지, 외국인이라서 민감하게 받아들이는 행위인지 실질적인 인종차별에 해당하는 행위인지 많이 고민하게 됨, 그에 대한 요원들 간의 토론
- 중도 포기한 경우 : 인종차별 예방 및 철폐와 관련된 활동이 자신과 가족의 안위를 위협할 수 있다는 걱정에 중도에 모니터링 요원 활동 포기함(“저희는 그냥 한국에서 조용히 사는 게 좋아요. 사회활동보다 그냥 집에서 아이들 돌보고 봉사나 할게요.”)

○ 현장 단위와의 긴밀한 공조

- 모니터링 요원들과 모니터링 기관인 본 센터 사이의 중간매개자로서 모니터링 방법과 사업 운영 관련 의견을 제안하고, 행정적 도움을 제공해 줌 : 모니터링에 적합한 요원 추천(한국사회에 대한 이해정도, 한국어 능력, 모니터 능력 등), 모니터 지 수집, 사후 사업평가 참여

○ 모니터링 조사지 수합

- 총 191부 수집, 주로 이메일 활용, 한국어가 서툰 경우 영어로 작성, 그 가운데 유효한 사례는 185부.

4. 모니터링 결과

1) 차별 범주별

- 외국인 신분, 출신 국가, 피부색 등 외모, 종교 등 타문화 분야의 순으로 차별 사례가 수집됨(표6)

〈표6〉 차별 범주별 사례 현황

차별 범주	사례 수
피부색 등 외모	29
출신 국가	58
외국인 신분	83
종교 등 타문화	15
계	185

2) 차별 장소별(중복 사례 포함) 사례 현황

- 교육 공간, 직장, 상업, 근린, 제도, 교통, 사적 공간 등에서 골고루 인종차별이 관측됨. 주목할 것은 ‘제도적 인종주의’로 판단할 수 있을 만한 교육 및 제도 공간에서의 인종주의적 차별이 매우 광범위하게 관측되었다는 점.(표7)

〈표7〉 차별 장소별 사례 현황

차별 장소	사례 수
사적 공간(가정 등)	18
교육 시설(학교, 학원 등)	34
대중교통(버스, 택시, 지하철 등)	18
근린	26
미디어	5
병원	8
상업시설(옷가게, 식당 등)	27
제도(주민센터, 법무부 등)	20
종교 및 엔지오	3
직장	31
계	190

3) 차별 행태별 사례 현황

- 네 가지 차별 범주와 관련된 무시, 비하, 모욕, 혐오가 가장 많았고, 고정관념과 편견, 기회와 처우에서의 불평등, 따돌림과 분리 등도 일반적으로 관측됨. 거부, 폭언 및 협박, 무고 등 보다 적극적인 차별 행위도 적지 않게 관측됨.(표8)

〈표8〉 차별 행태별 사례 현황

차별 행태	사례 수
고정관념과 편견	32
무시, 비하, 모욕, 혐오	53
기회와 처우에서의 불평등	24
폭행	3
따돌림과 분리	22
거부	17
기본권	8
성희롱	3
폭언 및 협박	15
무고	8
계	185

5. 몇 가지 사례

1) 차별 범주

○ 피부색 등 외모

한 여성이 어린아이를 데리고 구두수선점에 들어가 구두 수선을 맡기고자 하였다. 그러나 구두수선점 주인은 처음에 그 여성과 그녀의 딸을 가게 안으로 들이기를 꺼려하였다. 몇 분을 망설인 끝에 그들을 가게에 들였으나 (한국인들보다) 밝은 피부색을 가진 아이에게 왜 한국어를 유창하게 구사하는지 물었다. 아이가 자기 아빠가 한국인이기 때문에 그렇다고 대답했다. 가게 주인은 수선 중이던 신발에서 눈을 들고 그렇다고 너가 한국인이 되는 것은 아니라고 대답하였다. 어린 아이의 눈이 커졌다. 그 소녀는 분노에 차서 엄마에게 돌아가자고 말했다. 그리고는 한국어로 가게주인에게 난 한국에서 태어났는데 그것도 한국인이 되는데 부족한지 물었다. 소녀는 슬픔에 잠긴 채 그들은 가게를 떠났다.

(크리스티나, 여, 라이베리아)

- 총 29건에 달하는 피부색 등 외모에 따른 차별 사례들에는, 교통수단에서의 따돌림, 직장 동료들 사이에서의 따돌림, 무례한 언설, 모욕, 고용 기회에서의 차별, 사우나 및 상업 시설 출입 거부 등이 포함됨. 대부분의 피해자는 검거나 어두운 피부색을 가진 경우이나, 때로는 밝은 피부를 가진 경우도 차별 대상에 포함됨.

○ 출신 국가

외국인관광객을 대상으로 한국전통과자, 기념품을 판매하는 아르바이트를 했었다. 관광버스가 도착하면 바로 일본인인지 그 외에 동양인인지를 확인하고 시식을 준비한다. 시식과자 속에 들어있는 호두 등의 재료나 종류가 적은 것은 베트남, 필리핀 등의 동양인에게 주고 재료와 종류 많은 것은 일본인에게 주도록 지시받고 일해야 했다. 해외에서 오는 손님을 일본인은 일본인이라고 말하고, 그 외 나라는 그저 동양인이라고 말하는 부분도 불편했다. (스가와, 여, 일본)

- 출신 국가에 따른 차별은 총 58건으로 이번 조사에서 외국인 차별 다음으로 많이 관찰된 사례임. 차별 형태에는 출신 국에 대한 부정적인 고정관념, 모욕과 비하, 구직 기회 박탈, 처우의 불평등, 분리와 따돌림 등이 포함됨. 출신 국가에 따른 차별은 드물지만 위의 사례에서처럼 한국을 제외한 다른 국가들 사이에서의 차별도 포함됨. 일부 국가 출신 여성에 대한 성희롱을 포함하는 성적 차별도 포함됨.

○ 외국인 신분

A화장품 본사에서 자사(自社)의 방문 판매 사원을 대상으로 해외여행 프로모션에 갈 사람을 모집했다. 본사에서 제시한 실적 등 조건이 통과한 같은 시기에 입사한 귀화여성(40대)과 이주여성(중국/30대)이 신청했으나 이주여성만 한국국적이 아니라는 이유로 거절을 당해 갈 수 없었다. (김지연, 여, 중국)

- 외국인 신분에 따른 차별은 총 83건으로 이번 모니터링에서 가장 많이 관찰된 사례임. 무시와 비하, 거부, 처우, (미등록일 경우)기본권 박탈, 폭언, 따돌림 등 거의 모든 형태의 차별이 관찰됨. 특히 협박 및 이유 없는 신체적 폭행 등 직접적으로 인신의 위해를 겨냥하는 차별 행태들이 포함됨.

○ 종교 등 타문화

수원 지역의 한 놀이터에서 발생한 일이다. 한 여성(파키스탄)이 자신의 아이들이 무슬림이라는 이유로 이웃 아이들과 놀지 못한다고 말했다. 그녀가 아이들을 데리고 놀이터에 갈 때마다 아이들을 데리고 나온 한국 부모들은 자신의 아이들에게 소리쳐서 아이들을 그녀의 아이들에게서 멀리 떨어지게 하곤 했다. 그들이 무슬림이라는 것은 머리를 가리는 의상에서 시각적으로 드러난다. 이러한 점이 그 동네에서 아이들이 친구를 만드는 것에 장애가 되고 있다. 그녀는 한국 이웃이 자기 가족을 두려워하고 사람들이 무슬림을 나쁜 사람이라고 생각한다고 느낀다. (크리스티나, 여, 라이베리아)

- 종교 등 타문화에 대한 차별은 총 15건으로 이번 모니터링 조사에서 가장 적게 관측된 범주임. 이슬람과 (한국과 다른) 음식 문화에 대한 차별이 주류이나, 의상을 포함한 아시아 여러 나라들의 고유한 문화에 대한 비하도 관찰됨.

2) 차별 장소

○ 사적 공간

친구(베트남 여자)가 한국 사람하고 결혼한 지 6년 되었다. 남편은 장남이고 아들도 태어났다. 친구는 한국말을 잘한다. 시동생도 한국 사람하고 결혼했다. 추석, 설날 때 제사지내고 맛있는 거 먹은 후에 가족회의 한다. 가족회의에 동서도 함께 하는데 친구만 멀리 떨어져 앉는다. 가족끼리 얘기할 때 다른 가족들이 멀리 떨어져 앉으라고 한다. 남편 옆에 앉아도 남편도 멀리 가서 앉으라고 한다. (즈영, 여, 베트남)

- 대부분이 가정을 뜻하는 사적 공간에서의 인종차별을 단순한 가족간 갈등으로 볼 것인지, 인종차별로 볼 것인지, 연구진 내부에서도 약간의 토론이 있었으나, 가정 폭력이 가정 내 문제라고 해서 관용될 수 없는 것과 같이 가정 내 인종주의 역시 가족구성원 간의 문제로 간과될 수 없다는 판단하에 사례들로 분류함. 사적 공간에서의 인종차별에는 데이트 폭력과 성적 학대도 포함됨.

○ 교육 시설

다문화 인권 수업을 하러 간 어느 초등학교 담임선생님이 이주민 강사에게 하신 말씀.

“저 아이는 엄마가 베트남인데 베트남 말을 하나도 못하고요, 애는 필리핀인데 애도 필리핀 말을 전혀 못해요.” (쿠미코, 여, 일본)

서씨와 11살 아들은 한국에 온 지 3년이 되었다. 아들은 한국 학교에 다니기 때문에 한국어를 빨리 배웠다. 그래도 한국 아이들처럼 똑같이 하기가 어렵다. 지난주에 바둑학원의 차를 타고 귀가하는 길이었다. 차에서 한 또래 친구가 물었다. 너는 중국인이냐고 물었다. 아들은 “응”이라고 했다. 그 친구가 우리는 중국인과 같이 안 논다고 했다. 중국인은 한국어를 잘 모른다고 했다. 착한 서씨의 아들은 아무 말 하지 않았다. 집으로 와서 엄마한테 속상하다고 이야기했다. 서씨는 어른뿐만 아니라 아이들도 무시를 당한다고 걱정한다. (왕약영, 여, 중국)

- 교육 시설은 차별이 일어난 공간으로 무려 34건의 사례에서 보고됨. 외국인에 대한 사회적 편견과 고정관념에서 가장 자유로워야 할 것 같은 교육 공간에서 가장 빈번하게 인종차별이 자행되고 있다는 사실이 매우 충격적이었음. 교육 시설에는 영유아 보육시설에서부터 대학/원에 이르는 공교육 시설, 학원 등의 사교육 시설, 공적 기관에서의 강연 등이 포함됨.

○ 대중교통

한국 남자랑 결혼한 베트남 여성이 남편과 함께 택시를 탔다. 택시 기사 아저씨가 백미러로 힐끗 보고는 “국산이에요? 외국산이에요?”했다. 베트남 여성과 남편은 일부러 못 들은 척 했지만, 택시 기사 아저씨가 또 똑같이 물어봐서 남편이 사람이 물건이냐고, 왜 그렇게 물어보냐고 말했다. 택시 기사 아저씨는 사과하지 않고, 외국사람처럼 보여서 물어본 거라고만 했다. (즈영, 여, 베트남)

아줌마 Nicaragua사람 H씨(30살)와 딸(11살)이 같이 집에 가려고 전철을 타기 위해 기다리고 서 있었다. 갑자기 남자 한국사람 아저씨가 H씨의 머리를 땡기고 바닥에 쓰러뜨렸다. 그래서 딸이 많이 울었다. H씨가 놀라서 사람들에게 “도와주세요”라고 말했다. 하지만 사람들은 H씨의 말을 무시하고 누구도 도와주지 않았다. 그래서 H씨는 어떻게 해야 할 지 망설였다. 딸은 울고 있고 H씨는 정신없고 도와주는 사람도 없고 해서 전철역사안에 가서 도움을 청했다. 남자는 도망가고 없었다. 그래서 남편한테 얘기 했는데 들어 주지도 않았다. (파올라, 여, 페루)

- 지하철, 버스, 택시 등 거의 모든 대중교통 수단에서 차별 행위가 관측됨. 지하철과 택시는 다수가 이용하는 교통수단이라는 점에서 피해자가 느끼는 수치감이나 모욕감은 더욱 컸으리라 짐작되며, 택시는 밀폐된 공간이라는 점에서 인종주의적인 언행을 방어하거나 반박하기가 어려울 것으로 생각됨.

○ 근린

부천시청 다문화 축제가 열린 날에 시청 앞을 걸어가고 있던 5명 가족의 대화

- 저학년 남아 : 아빠, 저기서 뭐 하는데요?
- 아버지 : 다문화 가정들이 축제를 하는 거야. 그래서 우린 가면 안 된다.
- 지나가던 몽골 이주 여성 : 아무나 가도 돼요
- 아버지 : 그래요? 우리도 가도 되는 거예요?

(노밍게르, 여, 몽골)

- 근린, 즉 거리나 시장 등 일상적인 생활공간에서의 차별 행위도 총 26건이 보고되어 교육시설, 직장, 상업시설과 더불어 차별행위가 매우 빈번하게 일어나는 공간에 포함됨. 이유 없는 혐오나 고정관념에 의거한 비하나 모욕, 따돌림과 분리, 위협과 폭행, 쓰레기 무단 투기 등에 대한 부당한 의심 등 거의 모든 유형의 차별 행위가 생활공간에서 이루어지고 있음이 확인됨.

○ 미디어

외국인이 한국 사람을 살해하고 잡혔다며 얼굴이 공개되어 뉴스에 나오는 모습을 보았다. 살해를 한 살인자의 얼굴을 공개하는 것은 한편으로는 이해되지만 대부분의 한국인 살해 용의자들은 얼굴을 공개하지 않는다고 알고 있다. 한국 범죄자들의 얼굴이 공개되지 않는 이유는 범죄자들의 인권과 그 가족들의 안전을 위한 것이라 생각했다. 그런데 왜 외국인 범죄자들은 외국인이란 이유만으로 얼굴이 바로 공개되는지 안타깝다. (현지영, 여, 베트남)

- 외국인의 한국어 발음 희화화, 무죄추정의 원칙에 반하는 외국인 피의자의 신상 공개, 외국인에 대한 분리주의 등의 차별 행위가 미디어에서 관측됨.

○ 병원

우즈베키스탄 에모씨(38세, 여)의 아버님이 한국의 모 병원에서 진료 후 항상 병원 밖에 있는 약국에서 약을 조제해서 드셨었다. 우연한 기회로 다른 사람들이 병원 내부 약국에서 처방하는 것을 보고 문의를 한 결과 외부 약국보다 약제비 차이가 많이 난다는 것이었다. 처음엔 의사전달이 잘 안 되서 그런 줄만 알았는데 나중에 알고 봤더니 병원에서 그렇게 지시했다고 한다. 어떻게 그럴 수 있냐고 따졌더니 의사와 간호사들은 자기들 책임이 없다고 발뺌만 할 뿐 그 어떤 책임과 사과도 없었다. 평소에도 진료 시 말이 느리고 못 알아들으면 “다음이요, 나가서 간호사한테 물어 보세요”라고만 했다. 모 소아과는 아들의 예전과 같은 동일한 증상을 얘기하려는데 딱 잘라버리면서 “가만히 있으세요. 당신이 의사면 왜 왔냐고” 인상을 찌푸린단든지 했다. 동일하게 돈을 지불하고 진료를 받으러 갔는데 너무 불평등해보였다. (오은희, 여, 중국)

- 병원 등 의료기관에서는 고정관념과 모욕, 반말 등의 무시, 불친절 등이 가장 빈번하게 이루어지는 차별 행위로 보고됨. 심지어 피부색에 따라 수혈을 거부하는 곳도 있었음.

○ 상업시설

친구들(south american)과 같이 쇼핑 하러 옷가게에 들어갔다. 외국인 A씨는 주인한테 가격을 물어봤다. 주인은 한국 사람들은 할인을 요구하지 않는다고 했다. 부평에 있는 다른 가게에 들어갔더니 외국인한테 말은 안하고 손으로 엑스(x) 모양을 하면서 No No No 했다. (파올라, 여, 페루)

- 상업시설에서의 차별 행위는 총 27건으로, 차별행위가 가장 빈번하게 일어나는 공간 가운데 한 곳으로 확인됨. 외국인이 고객의 입장인데도 불구하고, 고객을 유치하여 영리를 취득하는 것을 존재 목표로 하는 이러한 시설에서조차 외국인

에 대한 인종주의적 차별이 빈번하게 이루어지고 있다는 사실은 매우 심각하게 여겨짐. 바가지, 무시, 모욕, (의상 입어보거나 보석 구매를 위한 둘러보기, 식당 입장) 거부, 반말, 성희롱 등의 차별 행위가 망라적으로 관찰됨. 그 중에서는 외국인에 대한 과도한 특혜(외국인을 대상으로 하는 특별 할인 행사)도 당사자들에게는 (무시에 해당하는) 차별 행위로 인지됨.

○ 제도

김모씨(여, 35세, 중국 출신)는 한국 귀화(국적)시험을 치른 뒤, 평소에 열심히 공부한 자신감에 꼭 붙을 것이라고 생각하고 있었다. 허나 결과는 예상외에 불합격이었다. 결과에 낙담하고 있는데 문득 시험장에 동명이 있는 게 생각이 났다. 혹시 하는 맘에 법무부에 결과를 확인하러 갔다. 오전 9시 정시 출근시간에 맞춰 도착해서 침착하게 자초지종을 말씀드렸더니 당신같이 실력도 없고 떨어질 만하니까 떨어진 사람이 자기 주제 파악도 못하고 설친다고 말을 하는 게 아니겠어요. 사실 법무부에도 규칙(?)이 있을 거라는 걸 모르고 있는 건 아니었다. 너도 나도 결과를 확인하고 싶어 하면 업무가 마비는 되겠죠. 허나 혹시 하는 맘에 관찰으시다면 한 번만 확인을 해 주시라고 말씀을 간곡히 드렸다. 하지만 돌아오는 건 투명인간 취급과 쫓쫓 하는 소리뿐이었다. 더 이상 결과가 아닌 인권 침해 당한 느낌에 청와대 어떤 보좌관님께 전화해 말씀드렸더니(신문고에 사례를 올린 후) 5분도 되지 않아 담당자로 보이는 분이 나와서 불합격 답안지를 갖고 나오셨다. 그땐 이미 오후 5시가 다 되었다. 답안지를 확인하시면서도 참 가지가지 한다면 밥 먹고 할 일이 없냐고 했다. 결과는 예상대로였다. 동명이인인 분이 떨어지고 김모씨는 합격한 것이었다. 그때서야 컴퓨터 인식에 뭔가 착오가 있었던 것 같다고만 얘기를 했다. (오은희, 여, 중국)

15년째 한국에 거주하고 있는 태국출신의 결혼이주여성인 남편과 동행하여 이중국적취득 인터뷰를 받고 있는 중 다음과 같은 질문을 받음

- 심사자: 이중국적을 왜 취득하려고 하세요?
- 결혼이주여성: 아이들 교육 문제 때문이에요. 엄마가 한국국적이 있으면 좋을 것 같아서요.
- 심사자: 한국국적 따면 도망가려고요?
- 결혼이주여성: 에????!!!

(쿠미코, 여, 일본)

경주세계문화엑스포공원에서 열린 '2015 경북도 다문화가족 어울림 한마당'에 나선 경주시다문화가족지원센터 '다사녀' 회원들이 '독도는 우리땅' 플래시몹을 펼치고 있다. 이번 축제는 경북에 거주하는 1만3천여 결혼이민자와 가족, 지역민이 어울려 서로 이해하고 소통하는 화합의 한마당이다. 다문화 가정 중 일본인 어머니 또는 아버지를 둔 아이는 학교에서 한일 국가 간의 역사 문제로 인한 편견 및 차별을 경험하는 경우가 많다. 정치적 및 감정적으로 다루기 민감한 내용을 여러 나라 이주여성들을 이용해 재미삼아 공연하게 했으며, 공연 장소와 참가 대상자의 출신 국가 등을 고려하지 않았다. 화합이 목적이라면서 '한국'을 강조, 이주여성들이 손에 일본 국기는 없다. (김지연, 여, 중국)

2015년 5월 17일자 각종 언론 보도에 보도된 롯데그룹 회장 국정감사에서 오후 국회에서 열린 국회 정무위원회 국정감사에 출석한 신 회장은 "롯데는 한국 상법에 따른 기업이고, 세금도 한국에 내고 있다"며 "직원도 한국인인 기업"이라며 이같이 말했다. (중략) 새누리당 김태환 의원이 "한국 국적을 계속 갖고 갈 것인가"라고 묻자, 신 회장은 "네 그렇다"고 답했다. 새누리당 박대동 의원이 축구 한일전에서 한국을 응원하는지 묻자, 신 회장은 웃으며 "지금도 열심히 응원하고 있다"고 말했다. (김지연, 여, 중국)

- 제도 공간에서의 차별 행위도 무려 20건이나 보고되어 우리 연구진을 놀라게 했음. 이것은 생각보다 심각한 정도로 '제도적 인종주의(institutional racism)'가

공공 부문에 만연되어 있으리라는 추론을 가능하게 해주는 규모임. 인종주의적인 차별이 행해진 공적인 공간에는 학교, 관공서, 의료기관, 법무부를 비롯한 여가부, 문화부 등의 정부부처, 주민센터, 경찰, 지자체 등이 포함됨.

○ 종교 및 엔지오

청주문화재단에서 문화다양성 확산을 위한 사업으로 이슬람 문화를 알리는 프로그램을 기획했다. 그런데 행사가 열리지 못했다. 보수 기독교단체에서 엄청난 항의를 했는데 재단 업무가 마비될 정도로 전화가 빗발치고 담당자 인신공격은 기본이고 '평생 저주받도록 기도한다. 너 어느 나라 사람이냐?'고 하고, 셀 수 없이 많은 항의를 받았으며 끝내 포기할 수밖에 없었다.

항의 전화를 한 곳 중에 하나는 모 지역 이주민지원단체였다. 항의를 하는 사람은 이슬람교가 세력을 넓히면 한국이 위험하다며 현재는 다문화라고 하여 친화적인 분위기지만 이들이 어떤 영향을 미칠지에 대해 우려가 된다는 내용이었다. 확인 결과 기독교 관련 단체로 종교의 지원을 받는 곳이었다. (쿠미코, 여, 일본)

M씨(우간다)는 안산에 있는 우리 교회의 교인이다. 그는 한국에 와서부터 계속 이 교회에 출석했다. 그는 독실한 기독교 신자이나 다른 교인들의 태도 때문에 교회를 그만 나오게 되었다. 그는 교회에서 심각한 인종차별을 느꼈다. 그가 유색인종이라는 이유로 그가 예배에 참석할 때 마다 그가 앉은 벤치 옆 자리에는 아무도 앉지 않았다. 아프리카 사람이라는 이유로 기본적으로 아무것도 모르며 결코 기독교인이 될 수 없는 것처럼 대우 받았다. 아프리카 사람들은 읽고 쓸 줄 모른다는 듯이 대우했다. (제임스, 남, 우간다)

- 이주민 지원 활동을 하는 비영리 단체의 종교적 편향과 차별, 이주민 지원단체 안에서의 분리주의, 종교 기관 안에서의 피부색 차별 등의 사례가 보고됨.

○ 직장

한씨는 이미 한국에 온 지 7년이 되었다. 한국 국적도 취득했다. 한씨는 저한테 국적을 취득하게 되면 한국인이 되었다고 절대로 생각하지 말라고 했다. 말을 하자마자 말투가 틀려서 국적과 상관없이 외국인이라고 했다. 한씨는 힘들게 한 회사에 들어갔다. 여름에 더워서 에어컨을 켜놓고 일을 했다. 작업장에 여직원 8명이 있었는데 에어컨 바람이 항상 한씨 서 있는 방향으로 불었다. 한씨는 춥다고 해서 다른 방향으로 돌렸지만 담당 반장님은 또 한씨를 향하여 에어컨을 돌렸다. 반장님은 이렇게 놓아야만 전직원이 다 시원하다고 했다. 며칠 후에 새로운 직원이 왔다. 한씨한테 다른 일을 시켜 자리를 옮겼다. 새로 온 직원이 한씨 서있는 곳에 섰다. 신입직원이 바람이 너무 세다고 반장님한테 말했다. 반장님은 바로 에어컨을 다른 방향으로 돌렸다. 한씨는 이 장면을 보고 얼마나 화가 난 지 말로 할 수 없었다. 분명히 외국인을 비하하고 무시한다고 했다. 왜 한국인직원이 오자마자 춥다고 해서 에어컨 방향을 바꿨나? 한씨는 외국인들은 공장에서 항상 일을 제일 많이 하고 힘든 일도 항상 외국인이 한다고 했다. 불량품이 나올 때 분명히 한씨가 한 것이 아니라도 한씨가 한 것이라고 했다. 담당반장님은 한국직원한테 욕하지 않고 한씨한테 욕했다. 아마 한국회사에서 생산직을 하는 외국인들은 이런 경우 다 겪은 적이 있을 것이다. (왕약영, 여, 중국)

- 직장에서의 차별 행위는 총 31건으로 교육 시설 다음으로 차별 행위가 빈번하게 일어나는 공간으로 확인됨. 고정관념에 의거한 모욕, 출신 국에 따른 업무 능력 비하, 처우에서의 불공정과 불평등, 외식 등에서의 따돌림, 한국어 능력이 나 말투에 대한 무시, 폭언 및 협박, 직원 채용시 차별, 출신 국가별 차별, 임금 차별과 임금 체불, 국적취득자와 비국적 취득자 간의 차별 등이 포함됨.

3) 차별 행태

○ 고정관념과 편견

부천시 모초등학교 2학년에 이주민 강사(일본/30대 후반)가 다문화 출장 수업을 하러 갔다. 수업이 시작되고 이주민 강사가 출신 국가 및 이름을 소개하자, 담당선생님(여성/50대 후반)이 느닷없이 아래의 질문을 하기 시작했다.

① 우리나라 사람이 아니라서 우리 같은 혜택(국민건강보험 등)을 못 받겠네요?
이주민 강사 - 건강보험은 있어요.

담당선생님 - 왜요? 우리나라 사람이 아닌데 왜 혜택을 받아요?

② 이런 수업은 교육을 받고 하는 거지요?

③ 일본 사람들은 당연히 모두 대학교를 졸업하지요?

이주민 강사 - 사람마다 다르지요. 모든 사람이 대학을 졸업하지 않아요.

한국에서도 상황에 따라서 대학에 안 가는 사람이 많잖습니까?

담당선생님 - 아니요. 우리나라 사람들은 모두 한 명도 빠짐없이 대학교를 졸업해요.

(반 학생을 보면서) 애들아 우리나라 사람은 모두 대학교를 나오는 거야. 알고 있지?

④ 일본은 결혼식에 하얀 기모노를 입는데 한국은 사람이 죽었을 때 하얀 한복을 입지. 이주민 선생님! 우리나라에서는 결혼식 때 색이 알록달록한 한복을 입는데 왜 이런 한복을 입는지 이유를 알고 있어요? (쿠미코, 여, 일본)

- 고정관념에 의거한 차별은 총 32건으로 무시, 비하, 모욕, 혐오 등의 차별에 이어 두 번째로 많이 관측된 차별 행태임. 이번 조사에서 수집된 고정관념에는, “가난하다”, “말귀를 못 알아듣는다”, “시끄럽다(나쁜 말 한다)”, “일을 못 한다”, “이기적이다”, “더럽다”, “게으르다”, “도망갈 것이다”, “한국어를 잘 못할 것이다” 등이 포함됨.

○ 무시, 비하, 모욕, 혐오

운전면허학원에서 운전연습을 하고 있을 때 한 아줌마가 나(베트남 출신, 여, 30대)에게 말을 걸었다. “외국인이 왜 1종을 배워? 2종을 배우지” 이 이야기를 반복해서 나에게 말 했고, 나는 1종이 어려운 것은 알지만 2종보다 다양한 차종을 운전할 수 있어 1종을 배우는 것이라고 설명하고 1종을 배우고 있다고 말했다. 내가 “괜찮아요. 필요해서 1종 배우는 거예요.”라고 말해도 아주머니는 내 이야기는 듣지도 않고 계속 “우리나라 말을 못 알아들으니깐 1종하는 거야. 말도 못하는데 어떻게 1종을 배워.”라고 말했다. 처음에는 호의로 받아들였지만 내가 계속 한국어로 말하고 있는데도 내 이야기는 듣지 않고 ‘우리나라 말을 못해서’라면서 2종을 배워야 한다는 이야기를 하니 나를 잘 알지 못하면서 무시한다는 생각에 기분이 나빴다. 분명 한국어로 알리고 있고, 괜찮다고 내가 선택한 것이라고 해도 처음 보는 나에게 “모른다. 우리나라 말을 모른다. 이해를 못한다.” 이러니 속상했다. 그리고 운전면허학원에서 강사가 내가 잘못하거나 운전이 미숙할 때 “아이씨. 외국인이면 쉬운 걸 하지 왜 어려운 걸 해서... 잘 하지도 못하면서” 이런 이야기를 한다. 그리고 차량에서 내리면 내가 못 듣는다고 생각하고 다른 강사에게 “베트남이 무슨 1종이야. 베트남 때문에 짜증난다.”라는 표현을 했다. (현지영, 여, 베트남)

내(페루 출신, 30대, 여)가 한국 남자랑 결혼했다고 했더니 한국 아줌마가 나한테 물었다. “너 가족 돈 많이 받았어? 돈 얼마 받았어?” “아니요, 왜 우리 가족한테 돈 줘요?” “아니야, 베트남, 중국, 몽골 사람들 결혼하면 여자 가족들한테 돈 줘, 원래 그러는 거야” 한국 남자랑 결혼했지만 돈 안 받았다고 해도 계속 얼마 받았냐고 묻고, 남편이 가족들한테 돈 얼마씩 주냐고 물어서 기분이 좋지 않았다. (파올라, 여, 페루)

진모씨(여-40대, 몽골 출신)가 딸과 소아과 방문 시 모국에 계신 부모님과 통화 중이었는데 대기중인 중년 여자 분이 “뭐가 이렇게 시끄러, 그럴 거면 니네 나라 가서 떠들어, 재수 없게 이 병원 안 되겠네, 물 흐려놔서” 그러면서 본인

애한테 저런 애들이랑은 어울리면 안 된다고. 한국에서 자란 진모씨 딸은 울음을 터뜨렸다. 사실 이런 일을 한두 번 당한 건 아니었다. 놀이터에서 놀 때도 몽골은 물이 없어서 샤워를 안 해 더럽다고 근처 가면 안 된다고, 같이 놀면 안 된다고 하는 탓에 상처를 받은 게 이만저만 아니다. 너무 화가 나고 딸이 받을 상처 생각하면 화가 치밀어 오른다. 그럴 때마다 대변을 한다든가 뭔가 그에 대해 대응할 때면 더 큰 상처로 다가올 때가 많다. (오은희, 여, 중국)

나(라이베리아 출신, 30대, 여)는 이번 해 딸의 생일날 뭔가 특별한 것을 선물하기로 결심했지만 도대체 무엇을 선물하느냐가 문제였다. 나는 금목걸이를 선물해주기로 결심하고 그녀의 생일 직전에 특별한 선물을 사줄 테니 같이 가자고 했다. 우리는 매우 좋은 주얼리 가게(보석가게)를 발견했고 가게 안으로 들어갔다. 가게 주인은 우리가 길을 잃은 것으로 생각하고 누구를 찾는지 물었다. 나는 목걸이를 사고 싶다고 대답했는데 주인은 여기 물건은 매우 비싸서 당신이 구매할 수 없다고 말했다. 그는 웃으며 당신 같은 외국인이 어떻게 여기서 금을 살 수 있겠냐고 말했다. 나는 내 나라에서 금은 아무것도 아니며 심지어 강둑의 모래에서도 쉽게 발견할 수 있다고 말했다. 나중에 그는 우리가 물건을 볼 수 있게 해 주었고 나는 딸에게 어울리는 목걸이를 발견했다. 그는 내가 딸을 위해 물건을 구매할 수 있다는 것에 매우 놀랐다. 그는 나중에 내게 사과했고 우리는 다행히 좋은 친구가 되었다. (크리스티나, 여, 라이베리아)

- 무시, 비하, 모욕, 혐오 등의 차별 행태는 총 53건으로 가장 많이 보고됨. 대체로 무시, 비하, 모욕, 혐오라는 차별 행위는 ‘외국인인 주제에’ 혹은 ‘한국말도 못하는 주제에’, 혹은 ‘피부색도 어두운 주제에’, 또는 ‘한국보다 가난한 나라 출신인 주제에’ ‘네가 ***을 할 수 있겠어? 그런 걸 해봐야 어디다 써먹겠어?’ 류의 구조로 이루어짐.

○ 기회와 처우에서의 불평등

아는 언니(베트남)는 열심히 미용을 배워서 미용실에서 일한지 1년이 되었다. 어느 날 한국인 직원이 새로 들어와서 같이 일을 하게 되었는데, 언니보다 일을 잘 하지 못한다고 한다. 그런데 원장님은 그 친구를 먼저 가르쳐주고 “너는 나중에 해줄게. 일단 그 친구 옆에서 너가 도와줘라”라고 했다. 그리고 언니가 손님에게 칭찬을 받으면 한국인 직원은 표정이 안 좋고 그날은 언니가 많은 일을 해야 한다고 했다. 언니가 경력도 많고 일도 잘하는데 새로운 직원을 돕고 계속 밑에서 일하고 있다. (장서윤, 여, 베트남)

- 기회와 처우에서의 불평등을 강요한 차별 행위는 총 24건으로 가장 빈번하게 이루어진 차별행태 가운데 하나로 확인됨. 피부색이나 출신 국가, 혹은 한국어 구사력에 따른 구직 기회 자체의 박탈, 임금 및 사례에서의 차별, 직무 배치에서의 차별 등이 포함됨.

○ 폭행

중국출신 결혼이민자인 류씨는 한국에 온 지 3개월이었을 때 한국어를 잘하지 못했다. 장날 장을 보러 혼자 갔다. 어떤 반바지가 마음에 들어 얼마냐고 물었는데 사장님은 만원이라고 했다. 류씨는 ‘깎아주세요’라고 했다. 사장님은 류씨의 표준하지 않은 발음을 듣고 안 판다고 했다. 류씨는 바지를 내려놓고 중국어로 “안 팔면 되지 왜 큰소리를 쳤냐”고 말했다. 한국어로 할 줄 모르기 때문이었다. 사장님은 화나고 자기 욕인지 알고 이미 걸어가는 류씨한테 바지를 던졌다. 그리고 류씨한테 바지를 주우라고 시켰다. 류씨가 바지를 주워 갔다드리는 순간 사장님은 옆에 서 있는 모델(마네킹)로 류씨를 때렸다. 류씨는 화가 나서 사장님을 밀었는데 사장님은 류씨의 뺨을 손으로 때렸다. 사장님은 덩치가 강호동처럼 생겼다고 했다. 류씨는 당장 쓰러져 정신을 잃었다. 말을 하려고 하는데 못했다. 주변 사람들이 많고 119를 빨리 부르라고 하는 말을 들었다.

사장님은 아무도 신고하지 말고 전화하지 말라고 주변에서 구경하는 사람들에게 명령을 했다. 한참 지나고 본인이 누구한테 안겨서 구급차를 탄 것 같다고 했다. 병원에 입원했는데 경찰한테 신고를 했다. 하지만 사장은 류씨를 안 때렸다고 했다. 주변에서 장사하는 사람들도 안 때렸다고 했다. 지나가던 사람들한테 물었는데 대부분 때렸다고 했다. 하지만 아무도 증인을 해주지 않았다. 최종은 그 사장은 병원치료비만 내주었다. 류씨는 너무 억울하고 며칠 동안 계속 울었다고 했다. (왕약영, 여, 중국)

- 직접적인 신체적 폭행은 3건으로 보고됨. 그러나 이유 없는 폭행으로 피해자가 겪었을 고통과 억울함의 정도를 가늠할 수 없다는 점에서 185건 가운데 3건이 신체적인 폭행이었다는 사실 자체가 매우 심각하게 평가될 수 있어야 함. 폭행의 심각성은 지하철과 근린 등 많이 사람들이 모여 있는 공개된 장소에서 자행되었다는 데서도 찾을 수 있음.

○ 따돌림과 분리

S는 초등학교 저학년 때 방글라데시에서 한국으로 이주해 와서 **시에 있는 이슬람 사원의 종교지도자인 그녀의 아버지와 함께 살았다. 그녀는 한국어를 빠르게 익혔고 시간은 빠르게 지나갔다. 무슬림 공동체에서 종교지도자의 딸로서 그녀는 나를 만날 때 마다 항상 히잡을 쓰고 있었다. 그러나 그녀는 종교적인 이유로, 그리고 아빠 때문에 히잡을 쓸 수밖에 없지만 자신은 히잡 쓰는 걸 원하지 않고 언젠가는 벗고 싶다고 왜 자신이 히잡을 쓰는 것을 싫어하는지 아느냐고 내게 물었다. 내가 이유를 물으니 그녀는 한국의 친구들이 자신을 좋아하지 않기 때문이며 친구들이 학교에서 자신에게 두려움을 느낀다고 대답했다. 차별은 점점 더 심해졌다. 그녀는 자신이 거절당한다고 느꼈고 중학교에 가는 것을 두려워했다. 센터에 올 때마다 S는 학교 가기 싫다고 말했다. 중학교에 진학하면서 S의 아버지는 학교에 S가 히잡을 쓰고 긴 치마를 입는 것에 대해 양

해를 구했다. 그러나 십대 소녀로서 S는 극심한 스트레스를 받았다. 그녀는 아빠가 이해하는 상황과 자신이 마주할 현실이 매우 다를 것이며 초등학교 때보다 더 심각한 상황이 될 것이라는 것을 알고 있었다. 내 영어 수업에 올 때마다 S는 강도높은 스트레스에 눌려 있었고 행복해하지 않았다. 또래 아이들은 S를 테러리스트라고 부르며 아무도 옆에 앉으려 하지 않았다. 그녀가 쓰고 있는 히잡을 검은 베일이라고 부른다고 했다. 중학교를 시작한지 몇 달 후에 그녀는 아빠에게 학교를 그만두기를 원한다고 말했다. 결국 S는 학교를 그만두고 집에서 머물며 부모를 돕고 있다. 그녀는 슬픔과 수치심에 싸여있었다.
(크리스티나, 여, 라이베리아)

부천 '웅진플레이 도시' 다문화가족 할인행사

가정의 달 웅진플레이도시
다문화 다(多)행복 DAY

웅진플레이도시 Kids SPA
NEW OPEN

워터파크 자유이용 + 스파이용	40,000원 → 1인 12,000원
스노우파크 (가족권 / 눈썰매/아이스우유 체험)	16,000원 → 1인 8,000원
패키지 (워터파크/스노우파크 자유이용 + 눈썰매/아이스우유 체험)	56,000원 → 1인 17,000원

- 행사기간 : 2016년 5월 20일 ~ 5월 19일까지
 - 행사대상 : 만 15살 미만(유아 동반 가능)의 아동 및 성인
 - 이용방법 : 현장 / 우편을 통한 예약가능, 예약인원, 방문일자, 연락처 후 이용 가능 (일정 2일전까지 예약가능)
 *단체 예약 : 010-4881-7788 문자, 카카오톡, 카톡 ID @woojin

woojin Play 경기도 부천시 원미구 호암로 21 | www.play001.com
 *당일차 예약 : 단체예약실 호암동 212 010-4881-7788

몇 해 동안 매년 5월쯤 날아오는 다문화가족 할인행사 안내를 보면서 굳이 다문화가정만을 대상으로 이런 행사를 하는지 불편한 마음이 든다. 다문화가정을 한국사회의 구성원으로서 사회통합하기 위해서 다양한 제도가 마련되었고, 이

에 다문화가정이 일편 지원을 받고 있는 것이 사실이다. 그 지원 중에는 때로는 다문화가정을 대상화하거나 무조건 퍼주기 식의 지원남용이 발생하는 문제도 지적된다. 이로 인해서 선주민 가정에서는 역차별이라는 불만이 있으며, 이는 다문화가정에 대한 또 다른 선입견을 조장하는 결과가 되기도 한다. 가정의 달을 맞이하여, 기업이 사회공헌 측면에서 일부 혜택을 마련하는 것은 이해할 수 있지만, 무분별하게 추진하지 않았으면 한다. (노명게르, 여, 몽골)

- 따돌림과 분리라는 방식의 차별 행위도 22건으로 매우 빈번하게 발생하는 차별 가운데 하나로 확인됨. 따돌림과 분리라는 차별 행위에 있어서 주목할 점은 두 가지임. 한 가지는 배타적인 용어가 상용화됨으로써 담론적이며 구조적인 따돌림과 분리가 고착되고 있다는 점임(다문화와 비다문화, 다수자와 소수자 등). 또 하나는 아동과 청소년들 사이에서 따돌림과 분리라는 차별 행위가 드물지 않게 발생하고 있다는 점임. 따돌림과 분리라는 차별 행위가 담론적이며, 세대를 통해 전승되는 경우, 매우 우려할 만한 결과들이 전망되므로, 시급한 개선책 마련이 요청됨.

○ 거부

필리핀 출신의 한 여성은 자신의 아이를 그 지역에서 부모들이 매우 선호하는 유치원에 보내고 싶어 했다. 그녀의 아이가 4살이 되었을 때 그녀는 그 유치원에 찾아갔다. 유치원 원장은 인사를 건네고 무엇을 원하는지 물었다. 그 여성이 아이를 유치원에 보내고 싶다고 어법에 맞지 않는 한국어로 말했다. 그러자 원장은 만약 우리가 혼혈인을 받게 되면 많은 한국인 엄마들이 자신의 아이들을 다른 유치원으로 옮겨버릴 것이기 때문에 아이를 받아줄 수 없다며 미안하다고 말했다. 그 여성은 매우 화가 난 채로 아이를 데리고 집에 돌아와야만 했다. 그녀는 다문화가정 아이들이 어떻게 유치원에 갈 수 있는지 걱정스러웠다. 직장에서 돌아온 남편은 그녀의 이야기를 믿지 못했다. 그는 자신이 직접 유치

원에 찾아가 원장을 만나겠다고 결심했다. 그러나 원장을 만난 남편은 자신의 아이를 받아줄 수 없다는 원장의 말에 충격을 받았다. 원장은 심지어 그 남성에게 당신은 한국의 수준을 낮추는 사람이라고 비하했다. 그는 화가 난 채 유치원을 나왔고 그들의 자녀를 거부한 충격적인 경험 때문에 결국 그 부부는 한국을 떠나기로 결심했다. 그 가족은 이번 연휴에 아내의 나라로 이민을 가기로 계획하고 있다. (크리스티나, 여, 라이베리아)

U씨(나이지리아 출신)가 수혈하려는 것을 적십자 직원이 거부했다. U씨는 단순히 그가 흑인이라는 이유로 수혈하는 것을 거부당했다. 그가 자신의 출신 국가가 나이지리아라고 대답하자 상황이 달라졌다. 그가 유색 인종이라는 이유로 적십자 직원은 그가 아프리카출신 이 아니면 수혈을 할 수 있는 듯이 표현했다 U씨는 나이지리아인인 동시에 아프리카인이다. 그러나 그것이 그가 다른 색깔 피를 가지고 있는 것을 의미하지 않는다. 그의 말에 따르면 적십자 직원들끼리 그의 혈액 색깔에 대해서 서로 질문했다고 한다. 유색인종이라도 수혈하는 것을 거부당해서는 안 된다. (제임스, 남, 우간다)

그녀(미국인)는 사랑하는 남자를 따라서 한국으로 이주해왔다. 둘은 결혼했고 그녀는 한국을 제2의 집으로 생각했다. 그녀는 남편과 시가족들을 편안하게 느끼도록 외국인 아내로서 할 수 있는 모든 노력을 다했다. 특히 한국 삶에 적응하기 위해 한국어와 문화를 열심히 익혔다. 그녀는 한국어에 익숙하지 못한 그녀를 위해 모든 것을 도와주려고 노력하는 남편을 돕고 싶었고 남편 없이 아무것도 할 수 없는 상태에 남편이 스트레스를 받지 않도록 하고 싶었다. 한국에 정식 이민을 위한 법무부 사회통합프로그램을 성공적으로 마치고 한국 시민권을 얻기로 결심했고 결국 그녀는 한국 시민권자가 되어 매우 기뻐했다. 그러나 일 자리를 구하고 은행 계좌를 열면서 차츰 다른 한국 사람들 눈에는 그녀가 여전히 외국인일 뿐이라는 것을 깨달았다. 은행에서는 그녀가 한국 태생이 아니어서 그녀가 필요한 만큼의 사업 자금을 대출해줄 수 없다고 했다. 은행은 그녀가 한국 태생이 아니라는 이유로 대출을 위해서는 여전히 특정한 서류에 남편 사

인을 요구했고 서류가 준비되어도 대출신청이 받아들여질지 여부는 알 수 없다고 했다. 그녀는 자국 시민권을 포기하고 한국을 집으로 느끼기 위해 했던 모든 노력이 의미 없이 느껴졌다. 그녀가 가족을 위해 일하면서 만나는 주변 사람들은 그녀가 한국 여권을 가지고 있음에도 불구하고 여전히 그녀를 외국인으로 대했다. 그녀는 한국인들의 이러한 태도와 차별적인 대우에 한국인이 되고자 노력했던 것에 후회했고 차별을 느꼈다. (크리스티나, 여, 라이베리아)

- 거부는 총 17건 보고됨. 결코 적지 않은 빈도임. 상점의 출입 거부, 옷가게에서의 입어보기 거부, 교육시설에서의 입학 거부, 회원가입 거부, 신용카드 발급 거부, 대출 거부, 수혈 거부 심지어 입국 거부에 이르기까지, 전방위적인 사회 공간에서의 외국인 거부 행위가 보고됨. 심각한 것은 이러한 거부 행위의 피해자 가운데는 국적취득자 곧 이주배경을 가진 법적인 한국인도 포함되어 있다는 사실임.

○ 기본권

아기가 초등학교 입학 때, 어떤 분은 나한테 전화했다. “애기가 초등학교에 신청 되냐? 어떻게 되냐? 누가 신청 도와주었냐? 그리고 신청 때 엄마, 아빠 이름은 썼나요? 엄마 아빠 베트남 이름으로 썼나요? 한국이름으로 썼나요?” 물었다. 나는 “엄마, 아빠 베트남 이름으로 썼어요, 왜요?” 그분은 “아이구, 왜 한국이름으로 안 써요? 친구들이 알고 있으면 아이 같이 안 놀아요.” (즈영, 여, 베트남)

- 기본권은 주로, 미등록 체류자들을 대상으로 이루어지는 차별 행태임. 여기에는 보육 및 의료 서비스, 가족 동반, 사회 보험, 정보 접근권, 이동의 자유 등이 포함됨.

○ 성희롱

몸매가 글래머하고 통통한 편인 나모씨는 짧은 치마와 가슴골이 파인 옷을 자주 입는 편이다. 전자회사에 다니면서 일을 하다 보면 같이 일하는 여자들은 물론 남자들이 남편은 좋겠다. 눈도 호강하고 ... 성적인 수치심을 느낄 말을 하곤 했다. 담당 반장님은 대놓고 만진 적도 있었다. 한국말도 못하고 어렵게 찾은 직장이라 그만두지도 못하고 있는데 술자리 거절했다는 이유로 힘든 부서로 옮겨졌다. 이 뿐만 아니라 퇴근길에 집에 가는 길에 경유하는 노천 카페에 아저씨들이 "저 궁둥이 봐라~ 좋다~~" 하면서 너무나 대놓고 야유를 하는 것이었다. 뭐라고 하면 더 조아라 하고 뭐라고 해서 그냥 참고만 있을 수 밖에 없었다. 옷 입은 스타일을 굳이 바꾸고 싶진 않았다. 취향이니까~~ 근데 남들의 시선 때문에 남편과의 갈등으로 이어졌다. 한국생활 언어도 안 되고 여러모로 힘든데 설상가상이다. 떠나고 싶은 생각이 너무 많이 들지만, 해결할 방법이 없는 게 너무 속상하고 힘이 들었다. 한국에 온 외국 사람들은 다 이런 부당대우 받으며 생활을 해야 하는지 원망스러웠다. 필사적으로 한국어 공부하면서 한국 생활에 적응하려고 안간힘을 쓰고 있다. (오은희, 여, 중국)

- 사례가 많진 않으나 직장, 상점, 데이트가 이루어지는 사적 공간 등 성희롱과 성적 차별이 다양한 공간에서 발생하고 있음이 확인됨.

○ 폭언 및 협박

미등록외국인 남자 세 명이 한 공장에서 일을 하는데 몇 달 동안 월급이 밀린 상태였다. 월급을 사장님에게 달라고 하면 "다음 달에 한 번에 줄게"라고 말했다고 한다. 한국말도 잘 못하다 보니 어쩔 수 없이 외국인 남자들은 몇 달을 참았다고 한다. 그러다가 더는 기다릴 수 없어서 다시 사장님에게 월급을 달라고 했다. 그런데 사장님은 "지금 돈 없어 너희들이 자꾸 이러면 내가 경찰한테 신고해 버린다! 너희들 다 불법체류자니까 조용히 일하거나 해!"라고 말했다.

경찰에 신고한다는 말에 꿈쩍없이 월급을 기다리며 일을 했다고 한다. 작은 방에 4명이 지냈고, 가스도 떨어져 며칠 동안은 생라면만 먹고 지냈다고 한다. (장서윤, 여, 베트남)

- 직장, 대중교통, 근린, 사적 공간 등 다양한 공간에서 보고됨.

○ 무고

페루사람 M씨 집 앞에 검은 봉지에 냄새 나는 고기를 버려놓고 갔다. 누가 했는지, 왜 했는지 몰랐다. 며칠 후 주인집이 M씨한테 큰 소리로 말했다. 왜 이것쓰레기(야채하고 한국음식) 음식쓰레기 이곳에 버렸어? '외국인 때문에'라고 말했다 그래서 M씨가 주인집한테 말했다. 내가 했냐고, 당신은 묻지도 않고 왜 저를 비난 하냐고 했더니 주인집이 대답했다. “니가 안했으면 누가 이렇게 해. 이 집에 너만 외국인이잖아.” 다음날 M씨가 집 안에 있을 때 주인집 밖에 이웃사람들과 이야기 했는데 “아이고 한국에 외국인 있어 못살아” (파올라, 여, 페루)

R(방글라데시)씨는 수원에 사는 학생으로 한국에 온 이후로 같은 아파트에서 약 6개월 정도 살았다. 어느 날 같은 아파트의 이웃 하수구가 막히는 일이 있었는데 집주인은 하수구가 막힌 원인으로 그를 지목했다. 이게 가능한 일인가? 그에 따르면 그는 그 아파트에서 사는 유일한 외국인이며 그가 가난한 나라 출신이라는 것이 문제가 되었던 것으로 보인다, 집주인은 방글라데시 사람들은 더럽다고 말했다. (제임스, 남, 우간다)

- 무고는 말 그대로 “사실이 아닌 일을 거짓으로 꾸미어 해당 기관에 고소하거나 고발하는 일” (네이버 국어사전)을 뜻함. 이번 조사에서는 ‘해당 기관에 고소하거나 고발’하는 행위까지는 아니더라도, 외국인을 근거 없이 의심해서, 어떤 일탈 혹은 범죄 행위의 피의자로 의심하고 추궁하는 행위를 무고라는 범주로 분류함. 경찰의 부당한 의심과 검문 등이 포함됨.

6. 몇 가지 시사점

- 전방위적인 차별 공간
 - 직장은 물론이요, 상점, 학교, 공공시설, 대중교통, 근린, 종교 및 엔지오, 사적 공간 등 일상을 구성하는 전방위적인 공간에서 인종주의적인 차별이 관측됨

- 한국인 차별 유형과 중첩되는 인종차별 요소들
 - 외모, 경제력, 학력, 계층과 직업, 성 등 인종차별의 요인들은 국민 내부의 차별 요소들과 상당 부분 중첩됨

- 차별 행태(요소)의 중첩
 - 한 가지 요소에서 촉발된 차별은 다른 요소/행태들로 중첩, 확산하는 양상을 보임 : 처우의 불평등과 모욕, 고정관념과 편견 및 그에 근거한 모욕, 젠더 차별과 계층 차별

- 생각보다 심각한 제도적 인종주의
 - 교육 시설 및 공공 부문에서의 노골적인 분리주의, 거부, 고정관념과 편견에 근거한 처우 및 기회에서의 불평등, 불공정한 법 집행, 무고 등이 의외로 빈번함

- 차별 주체의 다원화
 - 아이들 사이, 외국인들 사이에서도 출신 국과 특정 종교, 문화를 둘러싼 차별이 관측됨

- 차별을 시정하거나 저항할 법제나 시설의 부재
 - 심각한 인종주의(거부, 모욕, 불공정한 처우, 신체적 폭행, 성희롱 등)가 이루어졌으나 대부분은 그냥 감내하거나, 그 자리를 벗어나는 것으로 대응함

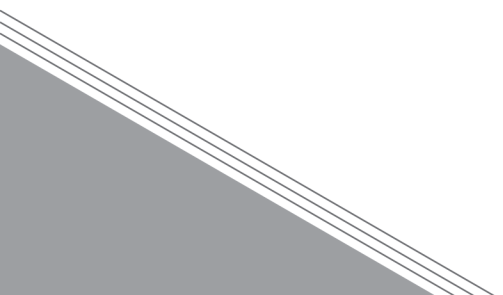


사례 발표 1

Christina Doe

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**인종차별 실태와
차별 해소를 위한 정책방안**



Hello,

I am Christina, 34 years old, from Liberia West Africa, a mother of one daughter and working as an English kindergarten teacher. I would like to introduce a couple of racial discrimination cases I reported.

안녕하세요.

크리스티나입니다. 서아프리카 라이베리아에서 왔고 34살입니다. 딸이 하나 있고 유치원에서 영어교사로 일하고 있습니다. 저는 제가 보고한 인종차별 사례를 소개하고자 합니다.

Moving to Korea at her early elementary year from Bangladesh, S lived together with her father whom is a head of a mosque. She learned Korean fast and years went by fast. She was by religion a daughter of the head of the Muslim community in this area. She had to wear the hijab and every time I met her, she would say teacher, “Do you know I hate wearing this?” She will actually take it off her hair and one day I asked why she does not like to keep it on because her religion and father asked she wear it. She says in Korea my friends do not like me. They are afraid of me in school. Not until she was to go to middle school the discrimination got worse and felt rejected increasingly. It became even more worrisome for her. Every time she came to the center she says, “I hate school” this year she started middle school in Korea and her dad had asked the school that his daughter keeps the hijab on her head and wear very long skirt. As a teenager she became really, stressful. She knew the way her father saw it was completely different to what she will encounter in middle school then she did in elementary. Every day she came to my English class stressed and unhappy. She said the kids said she was a terrorist and no one will sit next to her cover in her black veil or hijab as its called. After two months of middle

school in Korea, She told her dad she wanted to stop school and stopped going to school in Korea but stays at home and help her parents home. She felt shame and sad.

S는 초등학교 저학년 때 방글라데시에서 한국으로 이주해 와서 **시에 있는 이슬람 사원의 종교지도자인 그녀의 아빠와 함께 살았습니다. 그녀는 한국어를 빠르게 익혔고 시간은 빠르게 지나갔습니다. 무슬림 공동체에서 종교지도자의 딸로서 그녀는 나를 만날 때 마다 항상 히잡을 쓰고 있었습니다. 그러나 그녀는 종교적인 이유로, 그리고 아빠 때문에 히잡을 쓸 수밖에 없지만 자신은 히잡 쓰는 걸 원하지 않고 언젠가는 벗고 싶다고 하며 왜 자신이 히잡을 쓰는 것을 싫어하는지 아느냐고 내게 물었습니다. 내가 이유를 물으니 그녀는 한국의 친구들이 자신을 좋아하지 않기 때문이며 친구들이 학교에서 자신에게 두려움을 느낀다고 대답했습니다. 차별은 점점 더 심해졌습니다. 그녀는 자신이 거절당한다고 느꼈고 중학교에 가는 것을 두려워했습니다. 센터에 올 때마다 사라는 학교 가기 싫다고 말했습니다. 중학교에 진학하면서 S의 아빠는 학교에 사라가 히잡을 쓰고 긴 치마를 입는 것에 대해 양해를 구했습니다. 그러나 십대 소녀로서 S는 극심한 스트레스를 받았습니다. 그녀는 아빠가 이해하는 상황과 자신이 마주할 현실이 매우 다를 것이며 초등학교 때보다 더 심각한 상황이 될 것이라는 것을 알고 있었습니다. 내 영어 수업에 올 때마다 S는 강도 높은 스트레스에 노출 있었고 행복해하지 않았습니다. 또래 아이들은 S를 테러리스트라고 부르며 아무도 옆에 앉으려 하지 않았습니다. 그녀가 쓰고 있는 히잡을 검은 베일이라고 부른다고 했습니다. 중학교를 시작한지 몇 달 후에 그녀는 아빠에게 학교를 그만두고 싶다고 말했습니다. 결국 S는 학교를 그만두고 집에서 머물며 부모를 돕고 있습니다. 그녀는 슬픔과 수치심에 싸여있습니다.

Although having an F-6 visa , I walked up to get an e-mart credit card. The lady asked how much I make every month. I told her, she said that is ok then she asked how much my house worth, I told her she said ok you are qualified. She then asked, “Does your husband work?” I said yes of course

and she said ok let me talk to my boss and get back to you. As I waited few mins she spoke to her boss on the phone. She then returned to me and said sorry my boss said foreigners cannot have an e-mart credit card even though you meet all requirements and do have a marriage visa. I asked why? She said because you are not Korean. I just couldn't understand. I feel that is completely discriminated to the highest degree.

저는 F-6 비자를 가지고 있는 상태로 이마트 카드를 신청하러 갔습니다. 담당자는 내게 한 달 수입과 내 집값을 묻고 내가 대답하자 조건에 충족한다고 말했습니다. 그녀는 남편이 직업이 있는지도 질문했습니다. 남편이 일을 한다고 대답하자 그녀는 자기 상사와 의논해보겠다고 하고 상사와 통화했습니다. 몇 분 후 담당자가 돌아왔는데 상사가 외국인인 결혼비자가 있고 다른 조건이 충족되어도 이마트 카드 발급이 어렵다고 했습니다. 저는 이유를 물었는데 돌아오는 대답은 제가 한국인이 아니기 때문이라는 것이었다. 저는 이 상황을 이해하기 어려웠습니다. 저는 매우 심각한 외국인 차별을 받았다고 느꼈습니다.

I move to Korea 6 years ago after been rejected and abandon by my then Korean husband because of racial discrimination. A victim of discrimination myself whose life and dreams were almost shatter in Korea few years back. Living outside my home country and into Korea made me realize that I was not just black but I was different I was a foreigner and this meant I was a lesser human being. People usually discriminate knowingly or unknowingly and are often judge by the eyes of Korean society simply because of the following: skin color, religion, pure blood sentiment or just the poor concept of thinking once you are a foreigner that means you are bad, dumb, angry, poor and a nobody.

저는 6년 전에 한국에 왔습니다. 인종차별로 한국인 남편으로부터 거절당한 후였습

니다. 제 자신은 차별에 의한 희생자이며, 지난 몇 년 동안 한국에서 제 삶 전부와 꿈은 거의 산산조각 나버렸습니다. 고국 밖으로 나와 한국에서 살면서 깨달은 것이 있다면 제가 그냥 흑인인 것이 아니라 다른 사람이고 외국인이고 그래서 인간으로서 못한 존재라는 것입니다. 대개 사람들은 알면서 혹은 자기도 모르는 채 차별을 합니다. 한국사회의 시각으로 사람을 판단하는데 피부색, 종교, 순수혈통주의 같은 거예요. 그리고 일단 누군가가 외국인이면 그 사람은 나쁘고, 멍청하고, 화를 잘 내고, 가난하고 별 볼일 없다고 잘못 이해하고 있어요.

Yes I am a foreigner that has accepted my differences but I am not dumb, I am not bad, I am not angry and I have dignity like everyone. The eyes of discriminative minded or suppose curious Koreans that could never understand how I could walk in a jewelry shop and buy my kid a set of gold earrings or how is it possible to keep explaining my kid is a Korean only because her skin color is brown. How could you feel my pain if you have not walk in my shoes? How can you change me by bullying, saying odd things and acting mean if you are not willing to change yourself and views? How can I eat and enjoy kimchi when you think other people's food is not good enough because it is not Korean? How can I learn to speak fluent Korean when you expect me to speak and pronounce like a Korean and you are not willing to embrace the beauty of my differences and accent? (I say 잘 지냈어요 you say 뭐?) If we accept our differences there can never be discrimination in Korea and the world. Been different is beautiful because that is what makes the world a unique place.

그래요. 저는 외국인이고 제가 다르다는 것을 받아들였어요. 하지만 제가 멍청하거나 나쁘거나 화를 잘 내는 것은 아닙니다. 저도 다른 모든 사람처럼 존엄합니다. 차별주의자의 눈에는 그리고 호기심이 많은 한국 사람들은 제가 귀금속 가게를 구경할 수 있고 제 아이에게 금귀고리 세트를 사 줄 수 있다는 것이 전혀 이해가 안 가나 봅니다.

그리고 딸 애 피부가 갈색이어도 한국인이라는 것을 어떻게 계속해서 설명해야 하나요? 제 입장이 안 돼보면 제 고통을 이해하지 못 할 거예요. 본인은 스스로와 자기 관점을 바꾸려 하지 않으면서 저를 괴롭히고 제게 이상한 말을 하고 무례하게 굴면 저를 바꿀 수 있겠습니까? 다른 사람들의 음식이 한국 것이 아니라는 이유 때문에 좋지 않다고 당신이 생각하면 어떻게 제가 김치를 먹고 즐길 수 있겠어요? 제게 한국인 같이 말하고 발음하기를 기대하고 저의 다른 말투나 억양을 아름다운 말로 포용하지 않는다면 제가 어떻게 한국어를 유창하게 말할 수 있겠어요? 제가 “잘 지냈어요” 라고 말하면 “뭐?” 이런 식으로 대답하면 말이에요. 우리가 우리의 차이점을 받아들이는다면 한국과 전 세계에 차별 같은 것이 있을 수가 없어요. 다르다는 것은 아름다운 것입니다. 왜냐면 그것이야말로 세상을 특별한 곳으로 만드니까요.

Days of been discriminated and stories I received while gathering cases helped me realize that somehow someone needed to speak out and be heard in order to heal their silent pain and hurts. People that also discriminate may have no idea what scars and damage their actions has cause their fellow human being and by reading these cases might help everyone realize something important about the way we see and think of others.

제가 차별당해 온 날들과 사례를 모으면서 받은 이야기들을 통해 깨달은 것은 차별 받은 이들의 침묵에 묻힌 고통과 상처를 치료하기 위해서는 어쨌든 누군가는 소리 내어 이야기할 필요가 있으며 그것을 사람들이 들어야 한다는 것입니다. 또한 차별을 하는 사람들은 그들의 행동이 동료 인간에게 어떤 상처와 피해를 주는지 모를 수 있기 때문에 이러한 사례들을 읽게 됨으로써 우리가 타인을 보고 생각하는 방식에 대해 중요한 점을 깨달을 수 있을 것입니다.

Could discrimination be stopped in Korea? My answer is No, it may never be stopped and it may never be rooted out of society and the world as a whole, but I do believe by speaking out we can help the society understand

what discrimination is, how possible it can be avoided and how very possible it is for Koreans themselves to also experience discrimination.

한국에서 차별이 끝날 수 있을까요? 제 대답은 “안 된다”입니다. 차별이 멈추거나 우리 사회에서 그리고 세상에서 통째로 뿌리 뽑히는 일은 절대 없을 것입니다. 그러나 소리 내어 말함으로써 차별이 무엇인지, 어떻게 하면 차별이란 행동을 예방할 수 있는지, 한국인 역시도 차별을 경험할 수 있다는 것에 대해 우리가 이 사회에 알려줄 수 있다고 저는 믿습니다.

Lastly, I like to thank the government and Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants Human Rights for hosting this case study. The program has helped me healed and enable me shared my deep rooted hurts, pain and fears of discrimination I faced in Korea. I hope we can all learn to live and accept each other differences that make us all unique and special. "YOU NEED ME AND I NEED YOU "and with that mindset, we can have a beautiful Korea living together in harmony.

마지막으로 이러한 사례조사를 계획한 경기도와 경기도외국인인권지원센터에 감사드리고 싶습니다. 이 프로그램에 참여하면서 제가 치유되고 한국에서 겪는 차별에 대한 깊은 상처와 고통, 두려움에 대해 이야기할 수 있게 되었습니다. 희망하건대 우리 모두가 함께 살면서 우리 자신을 개성 있고 특별하게 만드는 차이를 서로 인정할 수 있으면 좋겠습니다. “너는 나를 필요로 하고 나는 너를 필요로 한다” 는 마음가짐을 가진다면 우리는 조화롭게 함께 사는 아름다운 한국을 만들 수 있을 것입니다.

Thank you.
감사합니다.



사례 발표 2

짱 위 랜

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

**인종차별 실태와
차별 해소를 위한 정책방안**



“진짜 한국인이라면 똑같이 할 수 있을까요”

류씨는 중국결혼이민자입니다. 한국에 온 지 3개월이었을 때 아직 한국어 잘 못했습니다. 장날을 장을 보러 혼자 갔습니다.

어떤 반바지가 마음에 들어 얼마냐고 물었는데 사장님은 만원이라고 했습니다. 류씨는 “깎아주세요”라고 했습니다. 사장님은 류씨의 표준하지 않은 발음을 듣고 안 판다고 했습니다. 류씨는 바지를 내려놓고 중국어로 “안 팔면 되지 왜 큰소리를 쳤냐”고 말했습니다. 한국어로 할 줄 모르기 때문입니다. 사장님은 화나고 자기 욕인지 알고 이미 걸어가는 류씨한테 바지를 던졌습니다. 그리고 류씨한테 바지를 주우라고 시켰습니다. 류씨는 바지를 주웠습니다. 갔다드리려는 순간 사장님은 옆에 서 있는 모델(마네킹)으로 류씨를 때렸습니다. 류씨는 화가 나서 사장님을 밀었는데 사장님은 류씨의 뺨을 손으로 때렸습니다.

사장님은 덩치가 강호동처럼 생겼다고 했습니다. 류씨는 당장 쓰러져 정신을 잃었습니다. 말을 하려고 하는데 못했습니다. 주변 사람들이 많고 119를 빨리 불러달라고 하는 말 들었습니다. 사장님은 아무도 신고하지 말고 전화하지 말라고 주변에서 구경하는 사람들에게 명령을 했습니다. 한참 지나고 본인이 누구한테 안겨서 구급차를 탄 것 같다고 기억했습니다. 병원에 입원했는데 경찰한테 신고를 했습니다. 하지만 사장은 류씨를 안 때렸다고 했습니다. 주변에서 장사하는 사람들도 안 때렸다고 했습니다. 지나가던 사람들한테 물었는데 대부분 때렸다고 했습니다. 하지만 아무도 증인으로 해주지 않았습니다. 최종은 그 사장은 병원치료비만 내주었습니다. 류씨는 너무 억울하고 며칠 동안 계속 울었다고 했습니다. 진짜 한국인이라면 똑같이 할 수 있을까요?

“우리는 중국인과 같이 안 놀아”

서씨와 11살 아들은 한국에 온 지 3년이 되었습니다. 아들은 한국학교에 다니기 때문에 한국어를 빨리 배웠습니다. 그래도 한국아이들처럼 똑같이 하기가 어렵습니다. 지난주에 바둑학원의 차를 타고 귀가하는 길이었습니다. 차에서 한 톨래 친구가 물

었습니다. “너는 중국인이냐”고 물었습니다. 아들은 “응”이라고 했습니다. 그 친구가 우리는 중국인과 같이 안 논다고 했습니다. 중국인은 한국어를 잘 모른다고 했습니다. 착한 서씨의 아들은 아무 말도 하지 않았습니다. 집으로 와서 엄마한테 속상하다고 이야기했습니다. 어른뿐만 아니라 아이들도 무시를 당한다고 걱정합니다. 아이들 사이에도 이런 관계가 존재합니다. 어른의 영향을 받을 수 있습니다.

“이 두 아이는 한국아이예요”

A씨는 지역공동체 공공근로사업으로 어린이집에 취업했습니다. 보조강사로 일을 시작했습니다. 출근 첫 날 한 선생님은 A씨한테 이반에 17명의 아이가 있다고 말했습니다. 두 아이를 손가락으로 가리키면서 이 두 아이는 한국아이라고 말했습니다. 부모님은 모두 한국인이라고 말했습니다. 나머지는 다 외국자녀나 다문화가족 자녀라고 했습니다. 수업시간에도 선생님은 특별히 이 두 한국아이한테 다른 아이보다 잘 해주었습니다. A씨는 선생님께서 그렇게 편견을 주면 안 된다고 생각했습니다.

“저 사람들은 몸에 냄새 난다”

필리핀에서 온 A씨는 친구 몇 명과 쇼핑하러 갔습니다. 옷가게에 갔는데 옷을 하나 마음에 들었습니다. 사장님한테 이 옷을 입어도 되냐고 물었습니다. 옆에 직원이 된다고 했습니다. 하지만 사장님은 안 된다고 했습니다. 사장님은 옆에 직원한테 저 사람들은 몸에 냄새난다고 했습니다. 비록 A씨한테 이야기 한 것 아니지만 A씨는 들었습니다. 결국 A씨는 입어보지도 못하고 사지도 못했습니다. 한국에서 어디가든 외국인 비하하는 사람이 있습니다. 외국인들은 이 사회에서 언제 편하게 살 수 있을까요?



인종차별 예방과 구제를 위한 법적 조치

최정규 변호사
(원곡법률사무소)

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

인종차별 실태와
차별 해소를 위한 정책방안



1. 들어가며

‘2016 경기도 인종차별 실태 모니터링’ 결과보고에 나온 내용을 보면 현재 우리나라에서 인종차별이 광범위한 영역에서 이루어지고 있고, 그 정도도 심각하다는 것을 알게 된다.

국가인권위원회가 발행한 ‘2015년 인권상담사례집’ [차별행위 상담의 사유별 현황] 통계자료에 의할 때에도 2014년 7월부터 2015년 6월까지 인종차별과 관련한 상담 건수가 77건(총 상담건수 2,717건, 총 상담건수 대비 약 2.8%)에 이르고 있는바, 2012년 65건, 2013년 67건, 2014년 74건 등 꾸준히 증가하고 있음을 확인할 수 있다.¹⁾

우리나라는 국제연합(UN)에서 1965년 12월 21일 채택한 국제조약인 ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)’에 비준하였고, 위 조약은 국회동의를 거쳐 1979년 1월 4일부터 발효 중이다.

발제문에서는 ①현재 우리나라에서 인종차별 예방과 구제를 위해 시행되고 있는 제도에는 어떤 것이 있는지 살펴보고, ②현재 시행 중인 제도가 위 국제협약 등 국제적인 기준에 부합한 것인지를 검토한 후, ③국제적인 기준을 충족하기 위해 도입할 새로운 법적조치를 검토하는 순서로 기술하도록 하겠다.

1) 2015년 인권상담사례집 [차별행위 상담의 사유별 현황] 통계자료에 의할 때 국가인권위원회 인종차별 관련 상담 총 77건(구체적으로 ①출신 국가 64건, ②출신 민족 5건, ③인종 5건, ④피부색 3건)

2. 현행 ‘인종차별 예방과 구제를 위한 제도’

가. 헌법 제11조 제1항 - 평등권

대한민국 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있다.

헌법 제11조 제1항의 차별금지 사유에는 “인종, 피부색, 가문, 민족적 또는 종족적 기원”은 포함되어 있지 않지만, 헌법 제11조 제1항은 차별금지사유를 예시하고 있는 것이어서, 헌법 제11조 제1항에 명시되지 않은 다른 사유에 의한 합리적 근거 없는 차별도 헌법 제11조 제1항에 따라 금지된다고 해석한다.

헌법재판소는 헌법 제11조 제1항과 관련하여 ‘인종, 피부색, 민족적 또는 사회적 출신, 출생 또는 기타의 신분 등’에 의한 차별금지를 규정하고 있는 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 “사회권규약”이라 한다) 제2조 제2항의 내용이 헌법의 해석에서 고려되어야 한다고 판시한 바 있다. (헌재결 2007. 8. 30. 2004헌마670)

나. 개별법령

(1) 차별금지 사유

국내법 상 인종차별의 정의를 별도로 규정한 예는 없으나, 다수의 개별법에서 차별금지 사유를 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

「교육기본법」 제4조 제1항, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제9조, 「뉴스통신진흥에 관한 법률」 제5조 제1항, 「방송법」 제6조 제2항, 「아동복지법」 제3조 제1항, 「청소년복지지원법」 제3조 제1항은 ‘인종’을 이유로 한 차별을 금지하고 있고, 「병역법」 제3조 제3항은 ‘인종, 피부색’을 이유로 한 차별을 금지하고 있으며, 「형의 집행 및 수용자의

처우에 관한 법률」 제5조는 ‘출신 국가, 출신 민족’을 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

또한 「근로기준법」 제6조는 ‘국적’을 이유로 한 차별을 금지하고 있으며, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조는 ‘외국인근로자’라는 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

(2) 인종을 이유로 상이한 대우를 하는 개별법령 폐지

과거 「병역법」은 제3조 제3항에서 병역의무 및 지원은 인종·피부색 등을 이유로 차별하여서는 아니된다고 원칙적으로 규정하면서도, 동법 제65조 제1항 제3호에서 현역병 또는 보충역으로서 인종·피부색 등으로 인하여 병역을 수행하는데 심각한 영향을 받을 것으로 인정되는 경우 보충역 또는 제2국민역으로 편입할 수 있는 예외 규정을 두고 있어 논란이 되었다.

그러나 2010.7.26 「병역법」 개정으로 동 제65조 제1항 제3호는 삭제됨으로써, 대한민국 국민인 남자는 인종·피부색 등에 관계없이 모두 병역의무를 수행하도록 하였다.

(3) 인종차별적 발언에 대한 처벌 - 형법상 모욕죄

인종차별적 발언에 대해 2009년 최초로 형법상 모욕죄²⁾로 기소하였고, 벌금 100만원의 약식명령으로 처벌된 사례가 있다.³⁾

박씨는 지난 7월10일 오후 9시께 버스에 함께 타고 있던 인도인 보노짓 후세인(28) 성공회대 연구교수에게 "아랍인은 더럽다", "냄새 난다"는 등 인종차별적 발언으로 모욕감을 준 혐의로 약식기소됐다.

재판부는 "당시 상황을 고려해 볼 때 피고인이 특정 종교나 국적의 외국인을 혐오하는 듯한 발언을 해 피해자에게 모욕감을 느끼게 한 점이 인정된다"고 밝혔다.

2)형법 제311조(모욕) 공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다.

3)신문기사(인터넷 연합뉴스, 2009-11-27, '인종차별적 발언' 법원서 첫 모욕죄 인정)

<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0002996128>

다. 국가인권위원회 차별시정 절차

「국가인권위원회법」제2조 제4호는 국가인권위원회의 조사대상이 되는 ‘평등권침해의 차별행위’의 정의를 규정하고 있는데, 동 조항에 따르면, 합리적인 이유 없이 ‘출신 국가, 출신 민족, 인종, 피부색 등’을 이유로 고용, 재화·용역교통·수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위는 동법 상 ‘평등권 침해의 차별행위’에 해당한다.

국가인권위원회는 국가기관, 지방자치단체, 법인, 단체 또는 사인에 의한 차별행위에 대한 진정을 접수받거나 직권으로 조사한 후, 차별행위자나 그 소속기관 또는 감독기관의 장에게 차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상, 재발방지조치 등의 구제조치를 이행하도록 권고할 수 있다. (「국가인권위원회법」제30조, 제44조 제1항, 제42조 제4항)

[사례 1 - 불공정한 학교폭력 대처에 의한 인권침해4]

진정요지

진정인은 대만 국적의 화교 3세이며, 피해자 손△△(○○○○○○학교 6학년)의 아버지이다. 피해자는 2012. 5. 9. 오전 교실에서 같은 반 학생 5명으로부터 '짱개'라는 인종차별적 놀림을 받으면서 폭행을 당하였는데 이 사건을 조사 및 처리함에 있어서 피진정인인 학교장은 학교폭력대책자치위원회를 편파적으로 운영하여 불공정한 결정을 한 것이 부당하므로 권리구제를 원함

결정요지

학교폭력에는 인종비하적 모욕의 경우를 별도로 예시하지 않고 있으므로 자치위원회가 인종차별 문제를 적극적으로 고려하지 않았다고 하더라도 그 책임을 다하지 못했다고 할 수는 없으나, 피진정인의 경우 인종차별적 발언의 심각성을 고려하여 자치위원회 결정과는 별도로 가해 학생에 대한 선도조치를 했어야 하는 것

4) 국가인권위원회 침해구제 제2위원회 결정, 사건번호 12진정0338800호

이 적절하다고 판단됨. 결국 피진정인의 행위는 「헌법」제10조에서 보장하는 피해자에 대한 국가의 기본권 보장의무를 소홀히 한 부분이 인정됨.

[사례 2 - 아프리카인에 대한 상업시설 이용차별⁵⁾]

진정요지

2008. 2. 7. 밤 11시 이태원소재 ○○○○○(이하 ‘○○펍’이라 한다.)에 입장하려 하자 입구에서 ○○펍 표이사 ○○○(이하 ‘○○○’이라 한다.)이 진정인에게 신분증을 요구하였으며, 신분증을 보여주자 아프리카인은 출입할 수 없다고 말하며 입장을 거부하였음. 아프리카인이라는 이유로 출입을 제한하는 것은 차별임. 외국인에 대한 상업시설 이용차별

결정요지

이러한 출입제한이 인종이나 국적을 이유로 사업장에서 상시적으로 행하여지는 관행적인 것이 아니고 다수의 고객의 안전과 권익을 보호하기 위해 특정 고객에게 불가피하게 취해진 조치라고 하더라도, 피진정인1이 아프리카인이라는 이유로 사업장 출입을 제한한 것은 「국가인권위원회법」 제2조 제4항에서 정한 인종을 이유로 상업시설의 이용과 관련하여 특별한 사람을 배제하는 평등권 침해의 차별행위이며 대한민국이 당사국인 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」의 제5조의 상업시설 이용 시 모든 형태의 인종차별을 금지하는 조항의 위반임.

5) 국가인권위원회 차별시정위원회 결정, 사건번호 : 08진차121, 사건명 : 아프리카인에 대한 상업시설 이용차별, 유사사례(07진차525 인종을 이유로 한 레스토랑 출입거부)

[사례 3 - 인종을 이유로 한 목욕장 시설 이용 차별6]

(진정요지)

피해자는 ○○○○○○ 출신 의 귀화 여성으로 2009. 10. 한국국적을 취득하였다. 2011. 9. 25. ○○○○시 ○○ 소재 ○○○○○○ 사우나를 이용하고자 했으나 ‘외모가 외국인이고 에이즈(AIDS)를 옮길지 모른다’는 이유로 피진정인에 의해 출입을 금지 당하였다. 이는 합리적 이유 없이 인종을 이유로 상업시설 이용을 배제한 차별행위이므로 시정을 바란다.

(결정요지)

피해자가 외국인의 용모이고 이에 따라 에이즈 감염 염려나 내국인 이용자들의 불만 등을 이유로 목욕장 시설의 출입을 금지한 것은 평등권 침해의 차별행위라고 판단됨.

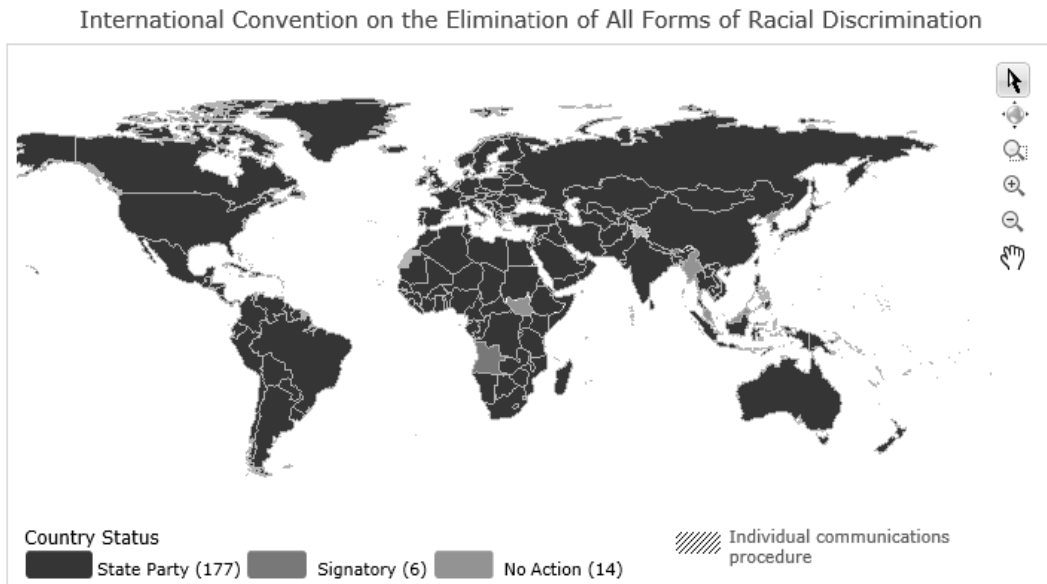
지방자치단체는 외국인의 목욕장 시설 이용에서 차별이 발생하지 않도록 행정지도 등 관리, 감독이 필요함.

6) 국가인권위원회 차별시정위원회 결정, 사건번호 : 11진정0575700, 사건 : 인종을 이유로 한 목욕장 시설 이용 차별

3. 현행 인종차별관련 제도에 대한 국제인권법적 검토

가. 개요

앞에서 설명한 바와 같이 1979년 1월 4일부터 우리나라에서 발효 중인 ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)’(이하 ‘협약’이라고 함)은 2016. 11. 14.기준으로 177개국에서 비준을 받는 등 대표적인 국제인권조약이다.⁷⁾



따라서 현행 인종차별 예방과 구제를 위한 제도가 국제적 기준을 충족하였는지 여부는 위 협약을 준거(準據)로 검토할 필요가 있다고 할 것인바, 위 협약의 주된 내용, 계약국의 인종차별철폐의무의 구체적인 내용을 살펴보고, 아울러 위 협약에 의거하여 설치된 인종차별철폐위원회의 의견을 검토할 필요가 있을 것이다.

7) 유엔인권최고대표사무소 [Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)] 홈페이지 참조 - <http://indicators.ohchr.org/>

나. '인종차별철폐협약'의 내용 - 체약국의 인종차별철폐의무⁸⁾

(1) 협약 제2조 제1항(국가·단체·개인에 대한 차별행위의 금지의무)

체약국은 인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체 없이 추구할 책임을 지며 이 목적을 위하여

- a) 각 체약국은 인간이나 인간의 집단 또는 단체에 대한 인종차별행위를 하지 않을 의무 또는 인종차별을 실시하지 않을 의무를 지며 또한 모든 국가 및 지방 공공기관과 공공 단체가 그러한 의무에 따라 행동하도록 보증할 의무를 지고
- b) 각 체약국은 인간이나 또는 조직에 의한 인종차별을 후원, 옹호 또는 지지하지 않을 의무를 지며
- c) 각 체약국은 어디에 존재하든 간에 인종차별을 야기하거나 또는 영구화시키는 효과를 가진 정부, 국가 및 지방정책을 면밀히 조사하고 또한 상기 효과를 가진 법규를 개정, 폐기 또는 무효화시키는 효율적 조치를 취하며
- d) 각 체약국은 어느 인간, 집단 또는 조직에 의한 인종차별을 해당 사정에 따라 입법을 포함한 모든 적절한 수단으로써 금지하고 종결시키며
- e) 각 체약국은 적절한 경우 다종족 통합주의자단체와 인종간의 장벽을 폐지하는 운동 및 기타 방법을 장려하고, 또한 인종분열을 강화할 성향이 있는 어떠한 것도 막아야한다.

(2) 협약 제2조 제2항(특정민족·개인에 대한 적극적 평등조치의무)

체약국은, 상황이 적절한 경우, 사회적, 경제적, 문화적 그리고 기타 분야에 있어서 특정 인종집단 또는 개인의 적절한 발전과 보호를 보증하는 특수하고 구체적인 조치를 취하여 이들에게 완전하고 평등한 인권과 기본적 자유의 향유를 보장토록 한다. 이와 같은 조치는 어떠한 경우에도 소기의 목적이 달성된 후 별개의 상이한 인종집단에 대한 불평등 또는 별개의 권리를 존속시키는 일을 초래하여서는 아니 된다.⁹⁾

8) 협약관련 정부번역문 및 논문[박홍규, 인종차별철폐협약, 국제인권법학회, 국제인권법 1996년(제1권 85~106쪽)] 참조

9) 협약 제1조 제4항 참조(어느 특정 인종 또는 종족의 집단이나 개인의 적절한 진보를 확보하기 위한 유일한 목적으로 취해진 특별한 조치는 그러한 집단이나 개인이 인권과 기본적 자유의 동등한 향유와 행사를 확보하는데 필요한 보호를 요청할 때에는 인종차별로 간주되지 않는다. 단, 그러한 조치가 결과적으로 상이한 인종집단에게 별개의 권리를 존속시키는 결과를 초래하여서는 아니 되며 또한 이러한 조치는 소기의 목적이 달성된 후에는 계속되어서는 아니 된다)

(3) 협약 제3조(인종분리에 대한 규탄 등의 의무)

체약국은 특히 인종분리와 "남아프리카의 인종차별정책¹⁰⁾"을 규탄하고 그들 관할권 내의 영역에서 이런 부류의 관행을 방지, 금지 및 근절시킬 의무를 진다.

(4) 협약 제4조(인종적 우월주의에 근거한 차별 및 선동에 관한 처벌의 의무)

체약국은 어떤 인종이나 특정 피부색 또는 특정 종족의 기원을 가진 인간의 집단이 우수하다는 관념이나 이론에 근거를 두고 있거나 또는 어떠한 형태로든 인종적 증오와 차별을 정당화하거나 증진시키려고 시도하는 모든 선전과 모든 조직을 규탄하며 또한 체약국은 이와 같은 차별을 위한 모든 고무 또는 행위를 근절시키기 위한 즉각적이고 적극적인 조치를 취할 의무를 지며 이 목적을 위하여 세계인권선언에 구현된 제 원칙 및 이 협약 제5조에 명시적으로 언급된 제 권리와 관련하여 특히 체약국은,

- a) 인종적 우월성이나 증오, 인종차별에 대한 고무에 근거를 둔 모든 관념의 보급 그리고 피부색이나 또는 종족의 기원이 상이한 인종이나 또는 인간의 집단에 대한 폭력행위나 폭력행위에 대한 고무를 의법 처벌해야 하는 범죄로 선언하고 또한 재정적 지원을 포함 하여 인종주의자의 활동에 대한 어떠한 원조의 제공도 의법 처벌해야 하는 범죄로 선언한다.
- b) 인종차별을 촉진하고 고무하는 조직과 조직적 및 기타 모든 선전활동을 불법으로 선언 하고 금지시킨다. 그리고 이러한 조직이나 활동에의 참여를 의법 처벌하는 범죄로 인정 한다.
- c) 국가 또는 지방의 공공기관이나 또는 공공단체가 인종차별을 촉진시키거나 또는 고무 하는 것을 허용하지 아니한다.

(5) 협약 제5조(보장되는 인권)

제2조에 규정된 기본적 의무에 따라, 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별 없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태 의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

- a) 법원 및 기타 모든 사법기관 앞에서 평등한 대우를 받을 권리
- b) 정부 관리에 의해 자행되거나 또는 개인, 집단 또는 단체에 의해 자행되거나

10) '남아프리카 인종차별정책'으로 번역된 apartheid는 남아프리카의 그것에 한정되는 것이 아니므로 이 번역에는 문제가 있다는 견해(박홍규, 전개논문 제96쪽 참조)

상호간에 폭행 또는 신체적 피해에 대하여 국가가 부여하는 인간의 안전 및 보호를 받을 권리

c) 정치적 권리 특히 선거에 참가하는 권리, 보통·평등 선거의 기초위에서 투표하고 입후보하는 권리, 각급 공공업무의 행사는 물론 정부에 참여하는 권리 그리고 공공업무에의 평등한 접근을 할 권리

d) 기타의 민권 특히

- ① 당해 계약국 국경이내에서의 거주 이전의 자유에 대한 권리
- ② 자국을 포함, 모든 국가로부터 출국하고 자국으로 귀국하는 권리
- ③ 국적 취득권
- ④ 혼인 및 배우자 선택권
- ⑤ 단독 및 공공재산 소유권
- ⑥ 상속권
- ⑦ 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
- ⑧ 의견과 표현의 자유에 대한 권리
- ⑨ 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리

e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리,

특히

- ① 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알 맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일 노동, 동일 임금, 정당하고 알 맞는 보수 등에 대한 권리
- ② 노동조합 결성 및 가입권
- ③ 주거에 대한 권리
- ④ 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리
- ⑤ 교육과 훈련에 대한 권리
- ⑥ 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리

f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

(6) 협약 제6조(인종차별에 의한 권리침해의 구제의무)

계약국은 권한 있는 국가법원 및 기타 기관을 통하여 본 협약에 반하여 인권 및 기본

적 자유를 침해하는 인종차별행위로부터 만인을 효과적으로 보호하고 구제하며, 또한 그러한 차별의 결과로 입은 피해에 대하여 법원으로부터 공정하고 적절한 보상 또는 변제를 구하는 권리를 만인에게 보증한다.

(7) 협약 제7조(차별철폐정신의 보급의무)

체약국은 특히 수업, 교육, 문화 및 공보분야에 있어서, 인종차별을 초래하는 편견에 대항하기 위하여, 민족과 인종 또는 종족 집단 간의 이해, 관용과 우호를 증진시키기 위하여 그리고 국제연합헌장, 세계인권선언, 모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제연합선언 및 이 협약의 제 목적과 원칙을 전파시키기 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 의무를 진다.

다. 2012년 정부 제출 ‘보고서’¹¹⁾에 대한 인종차별철폐위원회의 권고사항

(1) 인종차별에 관한 법률제정 등

위원회는 헌법 제11조 제1항과 여러 개별법이 모든 시민에게 평등을 보장하고 인종차별을 금지하기에 충분하다는 당사국의 단언에 주목하지만, 협약 제1조와 연결되는 인종차별의 법적 정의 부재에 재차 우려를 표명한다.

위원회는 당사국이 헌법 제11조 제1항이 모든 시민들에게 차별로부터의 충분한 보호를 보장한다고 가정하여 협약 제1조와 연결되는 인종차별의 정의를 불필요하다고 여기는 입장을 돌아볼 것을 재차 강조한다. 위원회는 당사국이 협약 제1조와 연결되는 차별금지사유를 모두 포함하고 일반권고 30호(2004)에서 권고한 시민과 비시민에게 동등한 권리를 보장하는 인종차별의 정의를 국내법에 포함하도록 촉구한다.

11) 체약국은 협약 9조 제1항에 의거하여 2년에 한 번씩 정기적으로 인종차별철폐위원회에 보고서를 제출하도록 되어 있으나, 체약국의 보고서가 기일을 지키지 못하고 보고서 제출기한을 연장해달라고 하는 요청이 꾸준히 제기되어 1988년에 와서는 4년마다 제출하는 것으로 변경되었음.(박홍규 전개논문 제103쪽 참조)
최근에 대한민국 정부가 제출한 보고서는 2012년에 제출한 제15차·제16차(통합) 인종차별철폐협약이행보고서임.(2016년 제17차·제18차·제19차(통합) 인종차별철폐협약보고서에 대해서 2016. 7. 25자로 국가인권위원회의 의견표명 등 사전검토 작업이 진행 중으로 파악되나, 2016. 11. 21.기준으로 위 최종보고서가 인종차별철폐위원회에 제출했는지 여부는 확인되지 않음)

위원회는 법무부가 위원회의 지난 권고에 따라 2007년 국회에 제출한 차별금지법안에 주목한다. 위원회는 2008년 5월 제17차 국회의 회기만료로 이 법안이 폐기된 것에 아쉬움을 표명한다. 위원회는 차별금지법에 관한 숙고를 계속하기 위해서 전문가 위원회를 구성하였다는 당사국의 정보에 주목한다.

위원회는 당사국이 인종차별을 금지하기 위하여 협약 제4조와 일치하는 차별금지법이나 다른 포괄적인 입법의 도입과 시행에 신속하게 행동할 것을 촉구한다. 위원회는 2009년 경제·사회·문화적 권리위원회(E/C.12/KOR/CO/3), 2011년 여성차별철폐위원회(CEDAW/C/KOR/CO/7)와 아동권리위원회(CRC/C/KOR/CO/3-4)가 동일한 권고를 하였음을 상기한다.

(2) 인종차별의 범죄화 등

위원회는 차별금지법안이 인종주의적인 차별행위를 처벌하는 내용이 없었던 것에 유감을 표한다. 나아가 위원회는 인종차별과 인종적인 동기에서 유발된 행위에 대한 형사처벌 부재를 비롯, 현행 국내법이 협약 제4조에 완전히 부합하지 못하고 있음에 주목한다.

위원회는 제4조에 대한 일반권고 1호(1972)에 따라 제2조와 제4조의 기속성을 재차 강조하며, 당사국이 형법을 개정하여 인종차별을 범죄로 규정하고, 인종차별을 범죄화하고, 침해의 경중에 비례하는 적절한 처벌을 부과하고, 인종차별을 가중처벌사유로 참작하고, 피해자에게 보상하는 포괄적인 입법을 채택할 것을 촉구한다.

- 관련된 정보 부족과 인종차별에 관한 판결의 실질적 부재

위원회는 역사적으로 인종차별 범죄가 거의 발생하지 않았고 인종적인 동기에서 유발된 범죄에 관한 별도의 통계 자료를 기록하지 않고 있다는 당사국의 정보에 주목한다. 위원회는 행정과 형사사법제도에서의 인종차별에 대한 일반권고 31호(2005)에 대한 당사국의 관심을 촉구하고, 인종차별행위에 대한 고소가 적은 상황이 꼭 긍정적인 것만은 아니며, 인종차별을 금지하는 입법의 부재, 피해자가 보상의 가능성에 대한 인식 또는 자신의 결여 때문일 수 있다고 본다. 위원회는 당사국에게 인종차별 범죄에 대한 낮은 고소건수의 원인을 철저히 분석하고, 차기 보고서에 관련 기관

에 신고 된 인종차별사건의 수, 고소인의 국적과 법적 지위, 고소에 대한 수사와 기소 비율과 그 결과에 관한 자료와 통계를 포함할 것을 요구한다.

- 인종차별 발언

위원회는 비시민권자를 향한 인종차별 증오발언이 대중매체와 인터넷에서 더욱 확산되고 노골적이 되어가고 있음에 주목한다. 위원회는 표현의 자유라는 기본권이 인종 우월주의적인 사상을 전파하거나 인종 혐오를 선동하는 행위까지 보호하는 것은 아님에 주목한다.

일반권고 7호(1985), 15호(1993), 30호(2004)에 따라, 위원회는 당사국이 대중매체, 인터넷, 사회 네트워크를 감독하여 인종우월주의적 선동이나 외국인 혐오 발언을 하는 개인 또는 단체를 적발하고, 기소하고 적절하게 처벌할 것을 권고한다.

(3) 이주노동자

위원회는 고용허가제 개정에 주목하지만, 이주노동자들이 차별, 착취, 저임금과 임금 체불에 노출될 수 있다는 우려를 표명한다. 위원회는 한국이 이주노동자들의 최장고용 기간을 4년 10개월로 제한하고 3개월 출국 후에만 한 차례 연장할 수 있도록 하고 있어, 5년간의 계속적인 체류를 요구하는 영주권 취득을 사실상 봉쇄한다는 점을 더욱 우려한다. 위원회는 이주노동자들, 특히 미등록 이주노동자들이 노동조합 결성권과 가입권을 향유하지 못하고, 이주노동자의 간부 몇 명이 국외로 추방되었던 것에 큰 우려를 표한다. 이 점에서 위원회는 사회권위원회의 권고사항(E/C.12/KOR/CO/3)을 공유한다.

위원회는 당사국이 특히 다음에 관하여 고용허가제를 재개정할 것을 권고한다.: 복잡하고 다양한 비자 종류, 출신 국에 따른 차별, 이주노동자의 사업장변경제한, 최장고용기간 제한. 또한 위원회는 당사국이 이주노동자들이 그들의 권리를 완전하게 향유하고 이주노동자와 그 가족, 특히 아동이 적절한 생계, 거주, 의료, 보건, 교육을 향유하도록 보장할 것을 권고한다. 위원회는 당사국이 자유롭게 노동조합을 결성하고 가입할 권리를 모든 개인에게 보장하도록 촉구한다. 위원회는 이 특정 문제에 관한 당사국의 보고를 요구한다. 위원회는 당사국에게 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 기준을 권고한다.

- 미등록 이주노동자

위원회는 현재의 기간 제한적이고 경직된 체류허가 및 비자 제도의 결과로 한국에 합법적으로 입국한 많은 이주노동자들이 미등록이 되고, 그들과 그들의 가족이 어떠한 서비스에 대한 권리와 접근을 향유할 수 없게 된다는 것을 이해한다. 더욱이, 위원회는 작업장에서의 근로감독이 노동환경 확인보다는 미등록 이주노동자 색출을 목적으로 하고 있고, 단속이 강화되어 강제추방건수가 증가했다는 정보를 입수했다. 위원회는 당사국이 미등록 이주노동자의 권리를 보호할 것을 촉구하고, 강제추방된 노동자의 수, 근로감독 중에 적발된 미등록 이주노동자의 수, 노동조건, 구금기간에 관한 정보를 요청한다. 위원회는 당사국이 합법적으로 입국한 이주노동자들이 경직된 고용허가제 때문에 미등록이 되지 않도록 모든 조치를 취할 것을 요구한다.

(4) 난민, 난민신청자, 무국적자의 상황

위원회는 당사국이 법무부에 국적난민과를 신설하고 지난 수년 동안 난민지위 인정건수를 증가시키며 이 분야에서 더 노력해 왔음에 주목하지만, 세계 평균에 비해 매우 낮은 난민인정률을 우려한다. 위원회는 난민신청서를 처리하는 공무원의 수가 적고 2012년 5월 대기중인 신청이 1,200건 이상이라는 정보를 입수했다, 더욱이, 입수된 정보에 따르면 통역이 적절하게 제공되지 않고 난민위원회의 재심절차에 관련당사자가 참여하지 못하여 적법절차가 지켜지지 못하고 있다. 위원회는 난민과 난민신청자들이 생계, 고용, 공공서비스 접근, 교육, 시민권에 관하여 직면하는 곤란을 여전히 우려한다. 특히 난민, 난민신청자, 무국적자의 자녀를 위한 출생등록의 부재를 우려한다.

위원회는 당사국이 난민신청자들이 입국지점에서 공식절차에 방해받지 않고 동등하게 접근할 수 있도록 보장하여 강제송환금지의 원칙을 준수할 것, 난민과 난민신청자들이 일할 권리를 향유하고 그들 자신과 그 가족이 적절한 생계, 거주, 보건, 교육을 향유할 수 있도록 모든 필요한 조치를 취할 것, 2011년 아동권리위원회가 이미 권고한 바와 같이(CRC/C/KOR/CO/3-4) 당사국에서 태어난 난민, 인도적 지위 체류자, 난민신청자의 자녀, 그리고 미등록 이주민의 자녀의 출생을 적절히 등록할 제도와 절차를 마련할 것을 권고한다. 위원회는 당사국이 차기 보고서에 연간 총 난민신청자 수와 인정건수와 거부건수를 구분하여 제공할 것을 요구한다.

더 나아가, 위원회는 난민인정절차를 국제기준에 부합하도록 개선하고, 신청서 검토 공무원의 수를 늘려 더 신속히 처리할 것을 권고한다. 적법절차는 전 과정에서 존중되어야 하고, 그 중에서도 신청인에게 통역을 제공하고 재심절차에서 당사자의 의견을 말할 권리를 보장하여야 한다.

(5) 이주여성 보호

위원회는 결혼중개업소의 의뢰인에 대한 보호를 강화하기 위하여 결혼중개업의 관리에 관한 법률이 개정되었고, 3개국 5개 도시에 한국 입국 전에 결혼이민자에게 정보를 제공하는 해외 프로그램이 시작되었고, 다문화가족지원센터가 개소하였음에 주목한다. 그러나 위원회는 결혼이주여성의 권리 보호에 대한 전차 권고가 여전히 이행되지 않고 있음을 우려한다. 특히, 위원회는 이혼 시에 외국인 아내가 체류자격을 유지할 수 있고, 자격이 있는 여성단체가 이혼에 관한 서면을 제출할 수 있도록 하는 방식으로 입증책임이 완화된 것을 우려한다. 위원회는 또한 이혼을 원하는 이주여성들의 권리가 여전히 적절히 보장되지 못하고 있고, 이주여성들이 육아나 시부모 봉양과 같은 전통적인 성역할을 한다는 조건 하에서 국내에 머무를 수 있다는 점에도 우려를 표명한다.

위원회는 인종차별의 성역할적인 측면에 대한 일반권고 20호(2005)를 상기하며, 당사국이 별거와 이혼 시 동등한 권리를 보장하고, 이후 체류허가와 기타 조항을 고려하여 한국인 배우자와 결혼한 이주여성을 보호하기 위한 노력을 강화할 것을 재차 권고한다. 위원회는 당사국이 위원회가 이에 관해 처음 권고했던 2007년 이후 별거 또는 이혼 이후 체류자격을 박탈당한 이주배우자 건수 정보를 제공할 것을 요구한다.

위원회는 가정폭력과 성폭력에 노출된 이주여성들이 합법적인 체류자격 박탈과 그에 따른 보호 박탈을 우려하여 그러한 범죄 신고를 꺼릴 수 있음에 주목한다. 위원회는 또한 한국인 남성과 결혼한 외국인 아내에 대한 폭력과 차별에 대한 보고를 받고 깊이 우려하고 있다.

위원회는 당사국이 가정폭력, 성적 학대, 인신매매, 기타 다른 형태의 폭력의 외국인 여성 피해자들이 확신을 갖고 사법에 접근할 수 있도록 보장할 것을 촉구한다. 폭력

의 여성 피해자들은 회복할 때까지 당사국 내 합법적인 체류를 보장받고, 원할 경우 이후에도 국내에 체류할 수 있어야 한다.

(6) 인신매매

위원회는 초국가조직범죄방지협약과 인신매매방지의정서를 비준하겠다는 당사국의 의사와 성매매 피해자 지원센터 설립을 환영한다. 그러나 위원회는 이주여성들이 인신매매되고, 연예산업 취업 허가인 E-6비자를 이용한 학대를 포함한 다양한 경로로 성매매를 강요당하고 있다는 보고를 받았고, 이를 우려하고 있다. 위원회는 여성차별 철폐위원회가 표명한 우려와 권고에 동의한다. (CEDAW/C/KOR/CO/7)

위원회는 당사국이 초국가조직범죄방지협약과 인신매매방지의정서를 비준하고, 형법을 개정하고, 인신매매 가해자 기소, 피해자 구조, 강제추방에 대한 두려움으로 그러한 범죄를 신고하지 않겠다는 보장을 포함하는 국내 입법을 도입할 것을 촉구한다. 위원회는 당사국이 현행 E-6 제도를 재검토하고, 이에 관련된 사기업을 포함한 모든 종류의 행위자들에게 필요한 통제를 시행할 것을 권고한다.

(7) 다문화가족

위원회는 다문화가족지원법에 주목하지만, 현재 다문화가족의 정의가 한국 시민과 외국인 사이의 결합으로 한정되어 외국인 배우자로 구성된 다문화가족과 같은 다른 형태를 배제하고 있음을 우려한다. 위원회는 다문화가족지원법이 국내에 존재하고 있는 많은 사람들을 배제하여, 그들이 당사국의 사회에 통합되는 것을 방해하고 특히 자녀와 외국인 배우자에게 큰 부담을 지우는 사실상 차별적인 상황을 초래한다는 점을 우려한다.

위원회는 당사국이 당사국의 영토 내에 있지만 현재는 법에 따른 지원의 혜택을 누리지 못하고 있는 외국인 사이의 결합이나 인종간 결합을 포함하도록 다문화가족의 정의를 확대할 것을 권고한다. 위원회는 당사국이 통합의 부재로 가장 큰 부담을 지는, 그러한 가족의 자녀들에게 특별히 관심을 갖도록 촉구한다.

4. 현행 제도보완을 위한 새로운 법적 조치

가. 인종차별행위에 대한 독자적 처벌규정 마련

협약 제4조[인종적 우월주의에 근거한 차별 및 선동에 관한 처벌의 의무]에 따라 다수의 제약국은 인종차별행위를 범죄로 규정하고 처벌하고 있다.¹²⁾ 우리나라는 인종차별행위를 독자적으로 처벌하는 법률규정은 전무하다.

(앞에서 살펴본 바와 같이 인종차별적 발언의 경우 형법상 모욕죄로 기소되어 처벌된 사례가 있으나, 인종차별행위 관련 독자적인 처벌규정에 의거한 처벌은 아니다)

「교육기본법」 제4조 제1항, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제9조, 「뉴스통신진흥에 관한 법률」 제5조 제1항, 「방송법」 제6조 제2항, 「아동복지법」 제3조 제1항, 「청소년복지지원법」 제3조 제1항은 ‘인종’을 이유로 한 차별을 금지하고 있고, 「병역법」 제3조 제3항은 ‘인종, 피부색’을 이유로 한 차별을 금지하고 있으며, 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 제5조는 ‘출신 국가, 출신 민족’을 이유로 한 차별을 금지하고 있다. 또한 「근로기준법」 제6조는 ‘국적’을 이유로 한 차별을 금지하고 있으며, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조는 ‘외국인근로자’라는 이유로 한 차별을 금지하고 있다.

그러나 위 규정은 모두 선언적 성격의 규정일 뿐, 금지된 차별을 행한 공무원, 기업, 개인에 대한 처벌규정은 없어 사실상 위 규정의 실효성에 의문이 있다. 따라서 영국 및 프랑스와 같이 인종차별행위를 처벌하는 법률을 새롭게 마련하거나 적어도 위 차별금지를 규정한 개별 법률에 그 규정을 위반한 자에 대한 형사적 제재 조항을 신설할 필요가 있다고 할 것이다.

12) 박홍규 전계논문 제97쪽 내지 98쪽

이와 관련된 최초의 국내법은 협약이 UN에서 채택된 1965년에 제정된 영국의 인종관계법(Race Relation Act)이다. 위 법률에 의할 때 기타 공공장소에서 차별발언을 하거나 선전물을 배포한 자에 대하여 6개월 이하의 징역이나 400파운드 이하의 벌금이 부과된다.

1972년에는 프랑스가 ‘인종차별에 대한 투쟁에 관한 1972년 7월 1일 법 72-546’를 제정했다. 동법은 언론 및 출판의 인종차별, 공무원이 행하는 차별, 아파트임대거부 등에 대하여 2개월 이상 2년 이하의 금고 및 벌금을 부과하고 있다. 1972년, 아파트를 빌리고자 한 세네갈인이 임대를 거부한 아파트 소유자에게 벌금 500프랑, 손해배상 3,000프랑이 부과되었다.

나. 인종차별 피해자에 대한 적극적 구제절차 마련

현재 시행되고 있는 국가인권위원회법에 따른 조정·권고만으로는 인종차별피해자의 효과적인 구제가 어려운 것이 현실이다. 불합리한 인종차별로 피해를 입은 사람에 대한 구제절차를 신설할 필요가 있을 것이다.

2012년 김재연 의원이 대표발의한 차별금지법안(의안번호 : 2463)에 규정된 여러 제도를 참조할 필요가 있을 것이다.¹³⁾

(1) 소송지원제도

국가인권위원회는 차별행위로 인정된 사건에서 피진정인이 국가인권위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에 해당 사건의 소송을 지원할 수 있도록 함(안 제37조).

(2) 법원의 적극적 구제조치

법원이 피해자의 청구에 따라 차별의 중지 등 그 시정을 한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있도록 하며, 차별행위가 악의인 것으로 인정되는 경우 재산상 손해액 외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 이르는 별도의 배상을 지급하도록 함(안 제39조).

(3) 입증책임의 배분

차별행위의 피해자와 그 상대방이 가지고 있는 정보 및 정보에 대한 접근성의 차이가 있어 피해자로서는 차별을 입증하기가 곤란한 경우가 많으므로 차별에 해당하는 행위가 있었다는 사실의 입증책임은 차별을 당했다고 주장하는 자가 부담하도록 하고 그 행위가 이 법에서 금지한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점의 입증책임은 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방이 부담하도록 함(안 제40조)

13) 17대 국회에서 ‘차별금지법안’은 정부제출안(2007. 12. 12.)과 노회찬의원 대표발의안(2008. 1. 28.)이 있었으나 심사 중 임기만료로 폐기되었고, 제18대 국회에서는 박은수 의원이 대표발의한 ‘차별금지법안’(2011. 9. 15.)과 권영길 의원이 대표발의한 ‘차별금지법안’(2011. 12. 2.)이 있었으나 심사 중 임기만료로 폐기되었음. 19대 국회에 제출된 김재연 의원의 대표발의안도 임기만료로 폐기되었음.

인종차별 예방과 구제를 위한 국제사회의 대응

‘유럽 반인종주의 네트워크(ENAR)의 활동’을 중심으로

최영미 연구위원

(재단법인 경기도가족여성연구원)

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

인종차별 실태와 차별 해소를 위한 정책방안

ENAR¹⁴⁾은 1998년 유럽 시민사회 반인종주의를 지지하고자 하는 유럽연합 차원의 움직임으로, 피부색, 민족, 성, 종교, 나이, 성적 지향에 따른 차별에 대한 저항이다. ENAR은 해마다 회원국의 각 활동가들이 만든 데이터에 근거하여 보고서를 발간하는데 2013-2014년의 주제는 “유럽 내 인종주의 범죄”였으며 최근 발행된 2014-2015년의 보고서는 “유럽의 아프로포비아(Afrophobia)”이다. 아프로포비아의 보고서는 영역별로 인종주의에 대한 각국의 예시가 담겨져 있다. 고용(진입장벽, 고용통계, 차별예시, 고용차별), 교육(교육성취, 배제 및 중도탈락, 노동, 차별적인 커리큘럼, 학교에서의 따돌림), 정치(정치적 표현, 선거, 혐오담론, 소셜미디어, 주류미디어, 미디어 다양성), 건강, 주거, 치안과 사법(민족 프로파일링, 인종범죄, 경찰폭력)으로 구별된다. 데이터 수집의 필요성과 함께 주요 유럽국가의 사례를 제시하고 향후 ENAR의 목표를 제시한다.

NGO의 데이터 수집: 시민사회의 중요성

인종주의 범죄의 희생자들과 함께 일하는 NGO의 재정상황은 좋지 않다. 인종주의 범죄를 기록하고 감시하고 피해자를 지원하는 그들의 능력은 제한될 수 있는데, 피해자 지원에 더 초점을 맞추고 지원을 위해 데이터를 수집한다. 체코, 덴마크, 에스토니아, 루마니아의 NGO는 정부기금으로 인종주의 범죄를 기록하고 모니터 할 수 있다. 데이터 수집과 지역 수준에서의 분석을 지원하는 중앙조직이 없는 경우도 있다. 이로 인해 데이터 수집은 까다로워진다. NGO 데이터 수집은 일관되지 않을 수 있으며 영국에서는 공식적으로 기록된 인종주의 범죄의 수와 NGO가 기록한 범죄 수 간에 엄청난 격차가 있음에도 불구하고 수집한 데이터는 유용하다. **왜냐하면 많은 EU 국가에서 인종범죄에 관해 실제로 중요한 데이터를 수집하는 곳은 NGO 뿐이다. 몇 년 동안 그리스에서의 인종주의 공격에 대한 기록이 부정확했으며 인종주의 범죄에 대한 공식보고 또한 불규칙적이었다.** Racist Violence Recording Network과 같은 네트워크는 인종주의가 그리스에서 심각한 문제인 것으로 밝혀진 증거를 수집할 수 있었다. 시민사회 데이터는 정부가 인종주의 범죄를 다루지 못할 때 많은 도움을 준다.

14) <http://www.enar-eu.org/>

NGO의 역할은 단순한 데이터 수집 이상이다. 인종주의 범죄의 희생자들과 함께 일하는 조직은 능력에 관계없이 인종주의 범죄의 본질을 더 잘 이해하고 전문지식을 쌓을 수 있다. 예를 들어, 무슬림이나 유대인과 같은 특정 그룹과 협력하는 조직은 때로 종교 편향 범죄와 인종 편견 범죄의 미묘한 차이를 확인할 수 있다. 이러한 통찰력으로 피해자와 더 잘 일하고 그들의 필요를 해결하기 위해 경찰과 같은 다른 기관과 공유할 수 있다. 일부 EU 국가들은 특정 희생자가 인종주의 범죄를 경찰이 아닌 시민사회 단체에 보고하는 것을 선호한다고 한다. 미등록 이주민들은 추방이 두려워 신분노출을 꺼리기 때문에 인종주의 범죄의 피해자가 되더라도 경찰에 신고하기를 꺼린다. 유럽 전역의 많은 NGO는 피해자를 대신해 경찰에 범죄를 신고하고 법적 지원을 제공하며 증인 역할을 하며, 사전 심리단계에서 결정적으로 참여한다.

키프로스에서는 NGO가 이주민 공동체와 경찰 사이의 중요한 중개자 역할을 한다. 영국의 CST는 반유대주의 사건에 대한 데이터를 수집하고 게시하며 경찰과 긴밀히 협력하며 익명의 데이터를 공유한다. 덴마크, 라트비아 및 영국은 유대인 시민사회 조직과 경찰 사이의 강력한 협력 관계를 보고한다.

〈표1〉 유대인을 대상으로 한 범죄(2013년)

국가	반유대주의 범죄
오스트리아	37
체코	15
핀란드	11
프랑스	449
독일	1,275
아일랜드	2
폴란드	199
스페인	3
스웨덴	193
영국	318

자료: OSCE/ODIHR abd ENAR questionnaire responses

반유대주의

2013년에 독일에서는 반유대주의 범죄가 1,275건으로 보고되었다. 유럽 중 가장 많은 숫자를 기록하는데, 이 수치는 독일에서 유대인들이 표적의 대상이 된다는 것을 의미하는 것은 아니나, 독일역사로 인해 유대인을 겨냥한 범죄가 경찰, 검찰 및 법원에 보고되어 심각하게 다루어진다.

반무슬림

〈표2〉 무슬림을 대상으로 한 범죄(2013년)

국가	반유대주의 범죄
오스트리아	12
핀란드	11
프랑스	301
폴란드	95
스페인	327

자료: OSCE/ODIHR and ENAR questionnaire responses

무슬림을 대상으로 한 범죄의 공식 통계는 위에 제시된 국가만 가능하다. 국가 간 비교가 타당하지 않음에도 불구하고, 프랑스와 스웨덴이 다른 국가보다 현저히 높음을 알 수 있다. 2011-2013년 영국에서 희생자 통계를 보면, 무슬림의 1.5%가 인종범죄를 당했다

고 보고된다. 2011년 프랑스에서는 거리에서 히잡 착용이 금지된 이후 계속해서 히잡을 착용하고 거리를 다니는 무슬림 여성들에 대한 신체적 공격과 적대감이 늘어났다고 보고한다. 영국, Tell MAMA, 그리고 시민단체가 수집한 데이터에 따르면 무슬림 대상 범죄는 무슬림 여성에게 많이 노출된 것으로 파악된다. 무슬림 혐오 범죄에 관한 통계는 범죄를 기록하고 통계를 산출할 때 이것이 무슬림을 향한 적대감에서 오는 것인지 아니면 “인종”에서 오는 범죄인지 구별해야 한다. 몇몇 케이스에서 종교적 증오와 인종주의를 구별하는 것이 쉬운 것이 아님을 밝혔다.

현재 스웨덴에 거주하는 무슬림들은 약 450,000명이다. 1950년-1960년대까지 무슬림들은 스웨덴으로 이주하였다. 무슬림 커뮤니티가 잘 형성되었음에도 불구하고 경찰은 이슬람포비아적 성향을 가진 범죄가 2009년에서 2013년 69% 증가했다고 보고한다.

프랑스 사례

임신 4개월인 무슬림 여성은 파리 교외의 한 지역에서 질밥(이슬람권 문화에서 여자들이 옷 위에 걸쳐 입는 천)을 입은 채로 공격을 당해 유산했다. 두 남자는 21세 여성을 공격했는데 그녀의 히잡을 벗기려고 했고 반복적으로 반무슬림을 그녀에게 소리쳤다. 그

들은 그녀의 배를 발로 찼다. 2013년 통계에 의하면 프랑스의 반무슬림 범죄 중 여성이 78%인 것으로 보고된다.

범죄유형

인종주의 범죄는 다양한 유형으로 분류되는데, 폭력, 괴롭힘 및 위협, 기물 파손, 절도, 살인과 같은 형사범죄 같은 범죄에 인종적 요인, 편견이 들어가 있다면 인종주의 범죄라고 한다.

다음 제시된 표는 신체적 폭력, 폭력 및 증오 선동, 모욕, 재산피해, 기물파손 범죄에 인종요인이 함께 들어가 있는 것을 의미한다. 이 표에 포함된 자료는 공식통계와 시민단체의 자료이다. 범죄와 유형에 대한 공식 통계가 존재하지 않기 때문에 국가 간 비교가 불가능하다.

그리스 사례

2013년 1월 17일, 27세의 파키스탄 이주노동자 한 명이 일을 하고 돌아오는 도중에 자전거에 탄 채로 살해당했다. 검찰에 따르면, 피고인들은 이성적인 상태에서 살인을 저질렀고 피해자를 7번 찔렀다. 그들은 파키스

〈표3〉 인종범죄의 유형(2013년)

국가	신체 폭력	폭력 및 증오 선동, 모욕	기물 파손/상해
오스트리아	11	8	176
불가리아	20	8	-
크로아티아	4	-	-
체코	38	13	3
덴마크	4	33	1
핀란드	259	256	75
프랑스	58	243	302
독일	443	2,931	1,016
그리스	133	27	2
아일랜드	23	154	9
이탈리아	68	-	4
라트비아	1	1	-
리투아니아	8	6	3
룩셈부르크	8	1	-
네델란드	925	1,933	243
폴란드	176	651	108
스페인	99	-	-
스웨덴	834	-	538
영국	3,988	21,087	1,856

자료: ENAR questionnaire responses.

탄 출신의 무고한 외국인 남성을 살해하는 것을 공모했는데, 중요한 것은 그들은 처음부터 파키스탄 이주노동자를 살해하기로 했다는 것이다.

스웨덴 사례

2013년 9월 26일, 아프리카 출신 36세 남성은 교외에서 10명의 가해자에 의해 잔인한 습격을 당했다. 그와 그의 한 살 아들은 네 명의 여성과 다리를 건너고 있던 중 십대 소년을 만났다. 십대 소년 중 한명이 그의 아들의 장난감을 빼앗았고 그가 이를 제기하자 “이런 망할 N, 꺼져버려, 떠나지 않으면 너와 너의 아들을 죽일 것이다.” 라고 소리쳤다. 모욕, 위협, 인종주의 발언은 육체적 폭행으로 발전하였고, 육체적 폭행이 시작된 후 또 다른 6명이 가담하여 폭력사태는 더욱 더 심각해졌다. 다행히 다리에서 떨어지지 않았고 경찰에게 발견되어 바로 병원으로 이송되어 치료를 받았다. 이 사건은 증오범죄로 분류되어 가중처벌이 가능했으나 나중에 증거 불충분으로 인해 증오범죄로 분류되지 않았다. 경찰기록에 따르면, 범죄 현장에 도착했을 때 100명 가까이 증인이 있었으나 아무도 보거나 듣지 못했다고 증언했다. 목격자가 경찰에 증언하기로 하고 가해자를 용의자로 지명하기까지 6개월 이상이 걸렸다. 21세의 용의자는 법원에서 2년형을 선고받았다.

기타 독일 사례

1) 학업성취

베를린의 경우 백인 독일 학생의 절반이 대학입학자격(Abitur)를 가지고 있는데, 모국어가 독일어가 아닌 학생의 경우 대학입학자격(Abitur)을 갖춘 경우가 30%가 조금 넘는다. 이러한 백인 독일 학생과 그렇지 않은 학생들의 차이는 차별과 배제로 설명된다.

2) 고용

독일 훔볼트 대학(Humboldt University)의 여성학과에서 흑인 여성 교수를 채용할 것을

학생들이 요청하였다. 이러한 학생들의 요청은 대학당국과는 대치되는 의견이었고, 특히 여성학과 연구교수의 제안서를 방해하였다. 비슷한 시기 브레멘 대학의 Black Studies Institute의 구성원도 전원이 다 백인으로 이루어졌다.

3) 차별적인 커리큘럼

몇몇 회원국은 교과 과정 및 교재에서 흑인에 대한 긍정적인 이미지 뿐만 아니라 부정적인 표도 없다는 것을 보고했다. 그러나 독일의 아동도서는 흑인에 대한 부정적인 선입견을 갖는데 중요한 역할을 한다. 연구자, 시민사회, 학부모 이니셔티브는 학교 교재가 인종주의적인 언어를 사용하는 데에 반대하는 캠페인을 벌이고 있으며, 2013년에는 독일에서 N 단어 사용과 관련하여 논쟁이 있었다. 반차별정부기관이 발행한 학교교재는 학교교재의 새로운 개정판은 N 단어는 사용되지 않으나 여전히 인종주의적이고 흑인들에 대한 고정관념을 생산하는 내용들을 담고 있다고 비판한다.

4) ISD

'흑인 노동자 연합'(ISD)은 학교에서 인종차별을 겪고 있는 PAD/BE 아동의 부모를 지원한다. ISD 대표자는 학부모들과 연계하고 교사, 학부모와 함께 소통할 수 있는 자리를 마련하며 최대한 부모들의 관점에서 생각할 수 있도록 지지한다.

5) 소셜미디어

독일 내무부의 바바리아 내무 장관은 가수 로베르토 블랑코(Roberto Blanco)를 독일의 한 텔레비전 토크쇼 “Hart aber fair”에서 “훌륭한 흑인”(wonderful negro)으로 칭했다.

6) 고용상의 차별

독일 미디어에서 뉴스앵커 등의 고용의 기회는 흑인에게 주어지지 않는다.

ENAR의 향후 계획

1) 장기목표: 2017 ~ 2035년

ENAR은 2010년 장기 전략 목표를 채택하였는데, 처음으로 장기 목표를 채택한 이후 ENAR은 장기 목표 중 일부를 재구성하였다. ENAR은 각 국의 정책에 영향을 미칠 수 있도록 개입하였다. 재정적 지속 가능성은 소득원의 다양화를 통해 개선되었으며, 기타 사회운동 단체 및 페미니즘 운동과 협력관계를 맺었다. 내셔널 플랫폼 전략을 세웠으며, 이주민 및 소수민족, 여성, 장애인 단체가 직면한 여러 차별을 인정하는 분석 및 접근 방식을 통합했다. 재단은 지속 가능한 수준에서 자본화되어 운영된다.

〈표4〉 ENAR의 목표

목표	결과	지표
지속 가능 전략	<ul style="list-style-type: none"> - 특정 집단의 배제를 유도하는 인종주의를 구체적으로 다루는 특정 가능한 정책 실행 - 공동체의 구체적인 상황을 인식 	<ul style="list-style-type: none"> - 모니터링 회원국들이 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 지원 - 이주·통합 정책 및 개발 모니터링 - 특정 형태의 인종주의와 배제 간의 인과관계 - 피해자 공동체 조직 지원 - 피해자 공동체 조직 간의 연대와 지지 강화 - 과거의 학대(노예제와 유럽의 식민지)에 관한 인식전환 캠페인 - 공동체의 정의와 권한 부여를 지지하는 관점에서 진상규명위원회(truth commissions)에 대한 요구
데이터 수집	<ul style="list-style-type: none"> - EU 회원국의 포괄적인 정책 계획 및 실행 	<ul style="list-style-type: none"> - 인종/민족에 따라 균등하게 분리된 데이터 수집 - 데이터 수집에 관한 EU 프레임 개발 - 지역연구 - 사실과 요구에 기반한 정책 개발 - 유럽 및 국가 기관 관련 위원회 지지

직장 내 다양성 및 포섭(inclusion) 촉진	- ENAR 커뮤니티 확대	- 회원국 간의 우수 사례 발굴 - 파트너 기업의 참여 증진, 인력풀 확장, 중소기업 및 사회 경제의 성장 분야 - 이주민 및 소수민족 여성을 둘러싼 차별에 관한 보고 (예 : 노동 시장에서의 성 차별적 고정 관념)을 포함하여 다양성/CSR 정책의 핵심 관심사로 만들)
포섭, 비당파성, 진보적인 반인종주의 유럽인	- 평등과 반차별 추구 - 지역부터 유럽까지	- 유럽의회에서의 심판(외국인혐오 정당) - 반인종주의와 평등의 주류화 전략 - 외국인혐오 담론 대응 - 활발한 지역사회 참여 - 구체적인 진보 내러티브 구축 - 우수 지역사회 사례 공유 - 국가 및 유럽 차원의 공동체 지원 파트너쉽 - ENAR 사무국과 회원 및 다양한 회원 간의 지속적인 의사소통

2) 2015-2017년 ENAR

나이, 성별, 민족으로 분리된 데이터를 수집하고, 인종주의 범죄 및 폭력에 대해 모니터링 할 수 있도록 회원들의 역량강화를 지원한다. 데이터 수집 및 인종주의 범죄 감시를 위한 NGO 네트워크 구성과 앱 및 웹 사이트 개발을 지원한다. 결과적으로 인종주의자들에 의한 혐오범죄는 경찰에 의해 체계적으로 밝혀졌고, 피해자의 보호가 강화되고 희생자가 효과적인 구제 수단에 접근 할 수 있도록 보장하였다. 희생자 조사를 포함하는 인종차별 범죄에 관한 자료를 수집하도록 국가를 지원하고, 인종주의 범죄의 여성 희생자를 위한 구체적인 조치와 함께 인종차별주의 및 외국인혐오증에 관한 기본 틀 결정의 이행과 관련하여 국가가 EU 희생자 지침을 시행할 때 인종차별 범죄의 희생자들에게 특별한 주의를 기울이도록 보장한다.

3) 2020년 ENAR

평등 데이터 수집에 대한 ENAR의 전략적 목표를 달성하였고, 아프리카, 흑인 유럽인의

사회 통합을 위한 유럽 전략에 대한 ENAR의 요구와 유럽의 무슬림들은 유럽의 기관들과 만났다. ENAR는 단기 및 중기 전략 정책 목표를 수정했으며, 점점 더 적극적이고 건설적이며 비당파적, 진보적 "반인종주의 유럽인"으로 운영되고 있다. ENAR의 EU 기관 및 기타 행위자 (예: 미디어, 정당, 교육기관 등)의 진보 내러티브를 이루고, 새로운 이해 관계자들과 확고한 협력관계를 맺고 있으며 내셔널 플랫폼은 모든 회원국에서 개발되었다.

4) 2025년 ENAR

ENAR는 건설적이고 비당파적이고 진보적인 "반인종주의 유럽인" 으로의 역할을 충분히 수행하고 인종주의적 성격의 폭력과 범죄는 국가 및 관련 기구 NGO에 의해 통제된다. ENAR의 평등 플랫폼은 EU, 국제기구, 다양성 관리 공동체, 반인종주의 공동체 및 유럽의 주요 전문 풀이라고 인정된다.

5) 2030년 ENAR

ENAR는 재정적으로 독립된다. ENAR의 진보적인 내러티브가 EU 대중에게 퍼져나갔고, 다양성과 이주에 관한 담론, 인권과 평등의 분위기를 조성하는 문화를 만들어간다.

6) 2035년 ENAR

제도적 차별은 유럽 공동체의 사회통합에 결정적인 위협으로 인식되고, EU 평등 데이터 수집의 결과를 토대로 적절한 조치가 마련되었으며, 구조적 차별은 이미 감소하고 있다. EU는 이주민과 소수 민족 및 소수 종교인을 위한 안전한 장소이며, 이들은 점점 사회적으로 포섭되고 모든 사람들의 연대와 행복에 효과적으로 기여한다. 차별, 폭력 및 배제가 현저하게 감소하고 있다.

참고문헌

Racist Crime in Europe ENAR Schadow Report 2013-2014, European network against Europe

Afrophobia in Europe ENAR Schadow Report 2014-2015, European network against Europe

인종차별 예방과 구제를 위한 공공부문의 역할

‘인종차별 철폐를 위한 국내·외 권고 흐름’을 중심으로

임선영 사무관

(국가인권위원회 인권정책과)

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄

인종차별 실태와 차별 해소를 위한 정책방안

1. 들어가는 말

2016년 6월말 기준으로 국내 체류 외국인이 200만 명(2,001,828명)¹⁵⁾을 넘어섰고 이는 우리나라 전체 인구의 3.9%에 해당함. 우리 사회가 다문화사회로 급속하게 진입하는 현상과는 별개로 인종 등에 기반 한 차별 및 이주민 혐오, 모욕 등이 점차 심화하는 추세인 바, 이를 방지하기 위해서는 사후적 대응인 법적 대응(형사적/민사적 규제, 차별행위 구제/시정)과 사전 예방차원의 교육, 홍보와 같은 형성적(formative) 대응이 요구되며, 오늘 이 자리에서는 법적 대응의 한 형태로 인종차별 철폐를 위한 국내·외 권고를 소개하고자 함.

15) 출입국·외국인정책 통계월보(2016년 6월호) : 체류 외국인 현황

2. 인종차별 철폐에 대한 국내·외 법적 근거

UN은 1965년 총회에서 “모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination; ICERD, 이하 ‘인종차별철폐협약’이라고 함)”을 채택·발효하여, 당사국에게 인종차별 금지, 인종주의적 편견 타파, 인종 간 이해와 존중을 위한 조치를 취할 의무를 부과하였음. 또한 자유권 규약, 사회권 규약, 세계인권선언, 2001년 더반 선언 등은 당사국들에게 인종차별을 금지할 의무의 근거를 마련하고 있음.

「인종차별철폐협약」에 대한 이행을 담보하기 위해 UN은 인종차별철폐위원회를 설립하여, 당사국들이 어떻게 협약의 조항들을 국내적으로 적용하고 있는지에 대해 정기적으로(매 4~5년 마다) 국가보고서를 제출하도록 하고 있으며, 국가보고서에 대한 심의를 통해 당사국에게 협약 이행을 위한 권고 등 최종견해를 채택함.

인종차별철폐위원회는 우리나라의 제15, 16차 국가보고서에 대한 최종견해에서 「인종차별철폐협약」 제1조와 일치하는 인종차별에 대한 법적 정의가 없다는 점에 대해 거듭 우려를 표함. 협약 상 인종차별 정의는 사유, 행위, 영역 외에 목적까지 포함하는 포괄적인 개념인데, 현재 국내에는 인종차별의 정의로 목적을 포함하는 법령이 없으며, 차별금지의 영역 또한 모든 영역이 아닌 개별적인 법령에서 정하는 제한된 영역에 국한되어 있음.

개별법으로 「국가인권위원회법」제2조는 “출신 국가, 출신 민족, 인종, 피부색” 등 4가지 차별사유와 “고용, 재화 공급 및 상업시설 등의 이용, 교육 및 직업훈련”의 영역에 제한되어 차별을 법으로 금지하고 있음.

3. 대한민국에 대한 인종차별철폐위원회 권고

우리나라는 1978년 「인종차별철폐협약」을 비준하여 1980년 제1차 국가보고서를 인종차별철폐위원회에 제출한 이후 지금까지 총 12차례 국가보고서를 제출하였으며, 금년 내에 제17~19차 국가보고서를 제출 예정임.

2000년대 이후 국가보고서에 대한 인종차별철폐위원회 권고를 중심으로 살펴보면, 2003년에 “한국사회의 단일 민족국가라는 인식과 관련하여 인종적 구성분포에 따른 구체적인 통계자료가 없는 점에, 차기 이행보고서에 대한민국 인구의 인종적 분포에 대한 자료를 제공해 줄 것”등을 권고하였음. 또한 차기 정부보고서 준비 시 인종차별 철폐 분야에서 활동하는 시민사회와 협의할 것을 권장하였음.

2007년 인종차별철폐위원회의 권고사항은 “보고서 내 ‘순수혈통’ 및 ‘혈통’ 등의 개념 언급이 단순 기술하기 위한 의도였다 해도, 그러한 용어 및 용어의 사용이 수반하는 인종 우월주의 사상이 한국사회에 계속적으로 만연함을 우려하면서, 차기 보고서에 현재 한국 사회의 다인종적 성격을 인정하고, 당사국의 현실에 더 이상 부합되지 않는 단일민족 국가 이미지를 극복하기 위해 적절한 조치를 취할 것과 인권의식 프로그램을 초·중·고등학교 교과과정에 포함시킬 것”등을 권고하였음.

2012년 인종차별철폐위원회의 권고사항은 “인종차별행위의 고소 건수가 매우 적다고 하여 반드시 긍정적인 것은 아니며, 특히 인종차별 금지 법률의 미비 또는 배상가능성에 대한 피해자들의 신뢰 또는 인식의 부족에 기인한 것일 수도 있다는 점을 고려할 것”과 “언론매체와 인터넷 상에서 외국인에 대한 인종혐오 발언이 보다 광범위하게 그리고 보다 노골적으로 표출되고 있다는 점, 표현의 자유에 대한 개인의 기본권이 인종적 우월성에 근거한 사상의 전파 또는 인종혐오에 대한 선동까지 보호하는 것은 아니라는 점에 주목하여, 언론매체, 인터넷 및 소셜네트워크를 감독 및 적절히 처벌할 것”을 권고하였음.

4. 인종차별 관련 국가인권위원회 권고

국가인권위원회는 그동안 다문화 사회 진입에 따른 다양한 인권문제 발생에 주목하고 이주노동자, 결혼이주민, 이주아동 그리고 난민과 재외동포와 관련된 각종 진정사건의 처리와 정책권고, 교육과 홍보활동 등을 추진해왔고, 2012년에 이주민 인권에 대한 사회적 이해를 증진시키고 정책 입안 및 입법 과정에서 발생하는 인권침해를 방지하고자 종합적인 <이주 인권가이드라인>을 권고하였음.

인종차별 철폐를 위한 정부정책과 관련해서는 「국가인권위원회법」제21조16)에 따라 정부가 작성한 국가보고서에 대해 <표 1> 과 같이 4건의 의견표명을 하였음.

<표 1> 「인종차별철폐협약」 국가보고서에 대한 의견표명

2002. 2.1.	<ul style="list-style-type: none"> • 「인종차별철폐협약」 제11차 국가보고서 관련 차별금지의 명확한 법적근거 및 처벌규정, 불법체류 외국인 및 인종적 소수자, 외국인의 청원 및 법적절차의 접근성, 인종차별철폐를 위한 교육 및 홍보, 난민신청과 조사절차의 문제점 등에 대해 의견 제출
2006. 5.22.	<ul style="list-style-type: none"> • 「인종차별철폐협약」 제13차 국가보고서 관련 한국사회가 단일 민족국가라는 견해, 차별금지법 제정, 산업연수생 제도 폐지 및 고용허가제도에서의 외국인노동자, 난민인정절차의 독립성 등에 대해 의견 제출
2011. 2.8.	<ul style="list-style-type: none"> • 「인종차별철폐협약」 제15차-제16차 국가보고서 관련 인종차별적 행위에 대한 처벌, 인종우월주의 사상의 만연, 이주노동자의 사업장 변경 제한, 난민 인정자 통계, 결혼이주여성에 대한 인권침해와 외국인 여성에 대한 인신매매 피해 등에 대해 의견 제출
2016. 7.25.	<ul style="list-style-type: none"> • 「인종차별철폐협약」 제17차-제18차-제19차 국가보고서 관련 다문화가족의 정의, 외국인 혐오에 대한 대책, 난민 관련 구체적인 정보 기술, 외국인 여성 배우자의 권리보호, 국가인권위원회의 독립성 등에 대해 의견 제출

16) 「국가인권위원회법」 제21조(정부보고서 작성 시 위원회 의견 청취) 국제인권규약에 따라 관계 국가행정기관이 정부보고서를 작성할 때에는 위원회의 의견을 들어야 한다.

또한 외국인에 대한 차별적 법령 개선 및 인종차별 예방을 위해 피해자가 외국인인 경우에도 국민과 동일한 기준의 보상청구권을 인정하는 법률적 근거를 마련할 것을 권고한 <삼청교육피해자명예회복및보상심의에관한법률개정안(출신 국가를 이유로 한 재화의 공급이용차별)에 대한 권고(2006.08. 21.)>, <외국인 HIV감염인 출국명령처분 취소소송에 관한 의견제출(2008. 2. 18.)>, <인터넷상의 인종차별적 표현을 개선하기 위한 의견표명(2010. 12. 30.)>, <이주민 관련 TV 프로그램 모니터링 결과에 따른 개선 권고(2013. 11. 21.)> 등이 있음.

최근에는 인종차별철폐위원회 개인통보제도에 따른 권고 이행의 실효성 제고를 위해 <회화지도(E-2) 비자 소지 외국인에 대한 건강검진제도 개선 및 유엔인권협약 개인통보제도 국내이행절차 마련 권고(2016. 9. 8.)>를 결정하여 대한민국이 유엔인권협약 당사국으로서 개인통보제도에 따른 권고사항에 대해 적극적으로 이행하도록 방향을 제시하였음.

정부정책에 대한 정책권고 및 의견표명 이외에 국가인권위원회는 인종, 피부색, 출신 국가, 출신 민족 등을 이유로 발생한 차별행위에 대해 조사 등을 통해 구제하는 권한을 갖고 있음.

차별행위에 대한 조사는 주로 진정 제기로 개시되며, 피해 당사자뿐만 아니라 피해 사실을 알고 있는 사람·단체 등 제3자도 진정을 제기할 수 있고, 진정이 접수되면 이를 조사하여 차별행위로 인정되는 경우 피진정인 또는 피진정인의 감독기관에 대해 재발 방지 및 원상회복을 위해 필요한 조치 등을 권고(인용)함.

인종 등을 이유로 한 차별 진정사건 중 대표적 사례는 고용 영역으로 맞춤형 복지제도 설계·운영 시 외국인을 이유로 영어회화 전문강사를 적용대상에서 제외하지 않도록 관련 지침을 개정할 것, 유치원교사 채용시 인종을 이유로 차별하지 말 것 등이 있음.

재화 공급 및 상업시설 등의 이용과 관련하여, 인종 또는 국적(나이지리아)을 이유로 레스토랑 이용을 거부한 것에 대하여 재발방지 권고, 인터넷전화 이용에 있어 요금수납

시 외국인에 대하여 은행자동이체 납부를 거부하는 관행을 시정할 것을 권고, 외국인이
라서 신용정보가 부족하다는 이유로 일률적으로 모기지 보험 가입 대상에서 제외하는
것에 대해 관련 업무협약을 개정할 것을 권고, 결혼이주여성의 치아보험 가입 시 국내
체류한 지 5년이 되지 않았다는 이유로 보험가입을 거부하는 것에 대해 국내체류 기간
을 요건으로 하지 않도록 계약인수지침을 개선할 것을 권고, 외국인이라는 이유로 진료
를 거부하는 일에 대해 직원들에 대한 교육 등 재발방지 조치를 할 것을 권고함.

5. 나가는 말

인종차별철폐위원회 일반논평 제30호(2004)에 따르면, 당사국은 "인종, 피부색, 혈통 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 두고, 인터넷, 여타 전자통신네트워크 및 사회전체에서 자국민이 아닌 사람들을 겨냥하고, 낙인찍고, 정형화하려는 어떠한 시도"에 대해서, 특히 정치인, 공무원, 교육자 및 언론은 결연한 행동“을 취해야 한다고 권고하고 있음.

국가인권위원회는 정부의 인종차별을 철폐하기 위한 법과 제도, 정책과 관행, 그리고 현실의 문제점을 지속적으로 모니터링하면서, 공무원, 교육자 및 언론에 대한 인권교육과 홍보 등도 함께 추진하여 인종차별 예방 및 외국인에 대한 인식 제고에 노력할 것임.

<붙임> 제15차·제16차 국가보고서에 대한 인종차별철폐위원회 권고사항(2012.8.)

	우려 및 주목(Concerns)	권고(Recommendations)
1	<p><인종차별의 정의></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 협약 제1조와 일치하는 인종차별에 대한 법적 정의가 없다는 점에 거듭 우려 포함 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 헌법 제11조 제1항으로 충분한 보호가 된다는 당사국 입장 재검토 ■ 시민과 외국인에게 동등한 권리를 보장하는 인종차별의 정의를 국내법에 포함시킬 것
2	<p><인종차별에 관한 법률 제정></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2007 차별금지법안 국회 제출에 주목 ☞ 법안폐기(2008.5.)에 유감 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 차별금지법 또는 인종차별금지의 포괄적 법률 성안 촉구 ■ 2009년 경제적·사회적·문화적 권리위원회, 2011년 여성차별철폐 위원회와 아동권리위원회의 동일한 권고를 상기함
3	<p><인종차별을 범죄행위로 처벌></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 인종차별 선동 및 인종적 동기에 기인한 폭력행위에 대한 형사제재가 없는 것 및 국내법이 협약 제4조를 준수하지 않는 것에 주목 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 협약 제2조 및 제4조가 의무적 성격을 가짐을 거듭 지적함 ■ 형법 개정하여 인종차별을 범죄의 한 형태로 규정, 인종차별을 가중처벌 사유로 고려, 피해자 배상 등 포괄적 법률 채택 촉구

4	<p><인종차별 관련 통계 부족 및 관련 판례의 사실상 부재></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 인종차별 범죄가 거의 발생하지 않다는 것과, 별도의 통계를 관리하고 있지 않음에 주목 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인종차별행위의 고소 건수가 적다는 것이 반드시 긍정적인 것은 아님 ■ 관련 건수가 적은 것에 심층 분석을 실시하고 차기 보고서에서 고소건수 등에 대한 정보와 통계 제공을 요청함
5	<p><인종혐오 발언></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 언론매체와 인터넷 상에서 인종혐오 발언의 광범위하고 노골적인 표출에 주목 ■ 표현의 자유가 인종적 우월성 사상 전파, 인종혐오 선동까지 보호하는 것이 아님을 주목 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 일반권고 제7호(1985), 제15호(1993) 및 제30호(2004)에 따라 인종적 우월성 사상 전파, 인종혐오 선동 관련 언론매체, 인터넷 및 소셜네트워크를 감독할 것을 권고, 그러한 행위자들을 기소, 처벌할 것을 권고
6	<p><이주노동자></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 고용허가제 개정에 주목하나, 차별, 착취, 저임금 또는 임금체불에 처할 수 있다는 것에 여전히 우려 표명 ■ 5년간의 국내체류를 요건으로 하는 영주자격 취득이 고용허가제 하의 이주노동자에게는 사실상 불가능함 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용허가제 추가개정 권고 ■ 이주노동자들의 노동권 보장, 가족과 자녀들이 생활수준, 주거, 의료 및 교육 향유 보장 권고 ■ 자유로운 노조 결성 및 가입 보장 촉구 ■ 이런 사항에 대한 보고서 제출 요청 ■ 이주노동자권리협약 비준 권고
7	<p><미등록 이주노동자></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사증제도의 경직성 결과로 미등록 이주노동자 발생하게 됨. ■ 근로감독이 근로조건 점검보다 불체자 파악을 목적으로 단속이 강화되어 강제퇴거 건수 증가라는 정보 접수 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 미등록 이주노동자의 권리 보호 촉구 ■ 미등록 노동자의 수, 보호조건, 기간 및 강제퇴거된 사람 수에 대한 정보 요청 ■ 취업허가 제도의 경직성으로 인해 미등록이주노동자가 되지 않도록 모든 조치 취할 것 요청
8	<p><난민, 난민신청자 및 무국적자 관련 현황></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 세계 평균과 비교하여 난민 인정률이 매우 낮다는 점 우려 ■ 난민신청 심사 공무원 수 적고, 심사대기 건수가 1,200건 이상(2012. 5.기준), 통역이 적절히 제공되지 않고, 난민신청자의 출석 없는 이의신청절차 등 적법절차 미보장에 대한 정보 입수 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 입국경로에서 난민신청절차 동등하게 접근 보장하고, 강제송환금지원칙 준수 권고 ■ 근로권 향유, 생활수준, 주거 등을 향유할 수 있도록 필요한 조치를 취할 것 권고 ■ 적절한 출생등록 제도와 절차 수립을 권고(2011년 아동권리위원회도 권고함) ■ 차기보고서에 난민인정건수와 불인정건수를 구분하여 제공

9	<ul style="list-style-type: none"> ■ 난민 및 신청자의 생활수준, 고용, 공공서비스 접근, 교육 및 시민권 관련 어려움에 대해 우려 ■ 난민, 난민신청자, 무국적자의 자녀들에 대한 적절한 출생등록제도가 부족하다는 것에 우려 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 난민신청 심사공무원의 증원 등을 통해 난민지위 인정 절차가 국제기준에 부합되도록 하고 보다 신속히 진행되도록 권고 ■ 적법절차 존중, 통역 제공, 이의신청 절차에서 진술할 권리 보장
10	<p><외국인 여성 보호-1></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 결혼중개업법 개정, 현지교육프로그램 운영, 다문화가족지원센터 개소에 주목 ■ 이혼을 요구하는 외국인 여성이 권리를 충분히 보호받지 못하고, 전통적인 여성적 역할 수행을 하는 조건으로 국내체류가 허용될 수 있음에 우려 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 이혼 시, 그 후의 체류자격 등과 관련하여 한국인 배우자와의 동등한 권리 보호 노력 강화 재권고 ■ 2007년 이래 이혼 이후 거주 자격이 거부된 외국인 여성배우자 수에 관한 정보제출 요청
11	<p><외국인 여성 보호-2></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 가정폭력, 성폭력 이주여성이 체류자격 상실을 우려하여 범죄 신고를 못하는 경우가 자주 있고 이로 인해 보호가 부족 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 가정폭력, 성폭력, 인신매매 등에서 여성피해자가 신뢰를 갖고 사법절차에 호소하는 것을 보장할 것을 한국에 촉구 ■ 피해여성의 합법적 체류 보장
12	<p><인신매매></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 「국제조직범죄방지협약」, 「인신매매억제 및 처벌의정서」 비준의사와 강제성매매 여성피해자 지원센터 설립 환영 ■ 예술홍행사증 악용을 포함한 인신매매와 성매매 강요에 대한 여러 보고에 우려 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 협약 및 의정서 비준 그리고 인신매매사범의 기소와 처벌이 가능하고 피해자에 대한 배상을 규정하며 범죄신고가 수월하게 하기 위한 형법 등 개정 촉구 ■ 예술홍행사증 제도 재검토, 민간사업자를 포함한 모든 관련 행위자에 대한 통제를 행할 것 권고
13	<p><다문화가족></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 다문화가족지원법에 주목하나, 외국인 부부로 구성된 가족을 비롯한 다른 형태의 다문화가족을 배제하는 것에 대해 우려 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다문화가족 정의 확대 권고 ■ 통합 저해에 따라 중대한 영향을 받은 다문화 가족 자녀에 대한 특별한 관심 촉구



인종차별 예방과 구제를 위한 시민사회의 역할

우삼열 팀장

(외국인이주·노동운동협의회 인종차별대응팀)

2016 경기도외국인인권지원센터 정책심포지엄



인종차별 실태와 차별 해소를 위한 정책방안

평소 친하게 지내던 이주노동자와 함께 음식을 나눠먹다가 생긴 일이다. 서로 웃으며 음식을 먹던 중 그가 나에게 툭 한마디 던졌는데, 그 말은 “빨리 먹어 씨발놈아.”였다. 상상도 못한 말을 듣고 할 말을 잃은 나를 보면서 더욱 당황해하던 그의 얼굴이 아직도 뚜렷이 떠오른다. 하루에 몇 번씩이나 욕지거리 섞인 말을 들으며 공장 생활을 했던 그는 친한 사이에서나 하는 말로 알고 나에게도 웃으며 욕설을 던졌던 것이리라.

<경기도외국인인권지원센터>에서 진행한 인종차별 실태 모니터링의 결과를 살펴보니 무시, 비하, 모욕 등의 행태가 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 나에게 욕을 했던 이주노동자 처럼, 수많은 이주민들은 오늘도 인격적인 무시와 비하의 표현속에서 살아가고 있는 것을 다시 확인하게 된다. 다만 그러한 모욕과 무시, 비하와 혐오를 느끼지도 못한 채 지나치며 살다가, 어느 날 그것을 깨닫게 되는 순간 비참함과 분노가 한꺼번에 솟구치는 경험을 하게 될 것이다. 그리고 그 상처는 아주 오랫동안 가슴 한 켠에 아물지 않은 채 남을 것이다.

『전국 다문화가족 실태조사』결과에 의하면, 결혼이민자·귀화자 등의 사회적 차별경험은 2012년 41.3%, 2015년 40.7%로 지속적으로 높은 수치를 보이고 있다. 이주노동자뿐만 아니라 결혼이주민들도 다양한 차별을 경험하고 있는 것이다.

2015년 <아산이주여성연대>와 <아산외국인노동자지원센터>가 공동으로 조사한 결과에 따르면, 자신의 성희롱·성폭력 피해 경험 또는 동료 피해사례 경험자는 19.7%였으며, 이들 중 신고 또는 보고를 한 이들은 15.2%에 불과하였다. 그 이유에 대해 ‘해고나 불이익, 보복’이 40.9%, ‘언어가 통하지 않아서’가 18.2%, ‘방법을 몰라서’가 13.6%, ‘창피하고 내가 비난 받을까봐’가 22.7%를 차지했다. 폭력을 경험하면서 이에 대해 공개하여 저항하기 위해서는 본인의 용기와 더불어 최소한의 권리구제 절차와 방법을 알고 있어야 함을 보여준다.

인종차별의 경우에도 동일하게 적용될 수 있는 측면이 있다고 보여진다. 인종차별 행위들에 대해 이주민이 스스로 그것이 비인간적인 폭력임을 느끼는 경우에도 이에 대해 쉽게 저항하지 못하는 것은, 사회적 약자의 위치에서 당할 수밖에 없는 불이익과 보복을 생각하지 않을 수 없기 때문이다. 또한 모욕적 표현에 대해 이를 따지며 반박하고 나서기에는 이주민으로서 언어 구사능력에 한계가 있을 수밖에 없다. 더욱이 한

국 사회가 신체적, 물리적 폭력에 대해서는 처벌의 규범이 명확하다 해도 언어적 폭력에 대해서는 별다른 죄의식이나 처벌의 기준을 명확히 가지고 있지 않아 쉽게 혐오 표현과 욕설, 인격적 모욕이 나타나곤 한다. 심지어 인종차별에 대해 사회적 인식과 그 기준이 마련되지 않아 가해자들이 인종적 모욕 행위를 애국심의 표현으로 생각하기도 하여 되려 당당한 태도를 보이기까지 한다. 결국 가난한 나라에서 왔다는 이유로 근거 없는 모욕을 당하거나 무시당하는 경험을 하는 경우에도 이주민들은 별다른 대응을 하지 못한 채 굴욕감과 수치심을 감추고 또 하루를 보내고 있다.

제도에 의한 인종차별

개인적인 경험을 통해 나타나는 인종차별 행위는 한 사람에게 일생동안 지워지지 않는 깊은 상처가 된다. 그런데 제도에 의한 인종차별은 이보다 더욱 광범위한 피해를 낳을 수 있다. 현행 외국인 고용허가제 하에서 이주노동자들은 일상적인 인권유린과 노동착취에 시달리고 있으며, 심지어 인신매매라는 지적까지 받고 있다. 제도의 폭력성이 심각하다는 것이다.

외국인 고용허가제는 일반 고용허가제와 특례 고용허가제로 나뉘며, 재중동포 등 외국인 동포에게 적용되는 특례 고용허가제의 경우 입국 후 근로계약 체결을 통해 자신이 원하는 직장을 구할 수 있도록 하고 있으나 일반 고용허가제 대상인 타민족 이주노동자들에게 대해서는 이러한 기회를 박탈하고 있다. 노동자가 자신이 일할 회사의 현황을 살펴보지 못한 채 근로계약을 체결한다는 것은 노예계약을 맺는 것과 다를 바 없는 것이다. 이 회사의 기계장치들을 자신이 다룰 수 있는 것인지, 작업장에 안전장치는 설치되어 있는지, 기숙사는 쾌적한지 등 기본적인 사항을 직접 확인하지 않은 채 일을 시작한다는 것이야말로 노동자의 눈을 가리고 일을 하게 하는 것과 같기 때문이다. 한국인의 피가 흐르지 않는 타민족 이주노동자에 대해 스스로 판단하여 회사를 선택할 기회를 빼앗고 있는 외국인 고용허가제는 매우 가혹한 인종차별 제도라 할 수밖에 없다.

2014년 국제 앰네스티는, 한국의 외국인 고용허가제에 대해 ‘허위계약을 통해 노동착

취를 당하며 자유의지로 근무처 변경을 할 수 없다면 이것은 인신매매이다'라고 지적함으로써 반인권적인 이주민 인권유린 제도의 실체를 국제사회에 폭로한 바 있다. 또한 미국 국무부에서 발표한 『2014년 인신매매 연례보고서』에서 “대한민국은 강제 성매매와 강제 노동에 처해지는 여성과 남성의 공급국이자 경유국이며 최종 도착국”이라고 평가하고 있다. 이는 우리나라에서 이루어지고 있는 이주노동자 강제노동 문제가 국제사회로부터 인신매매의 문제로 다루어지고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 점에서 볼 때, 한국 내 이주노동자의 문제는 인종차별과 노동착취, 인신매매가 서로 깊은 연관관계를 가지고 얽혀있음을 알 수 있다. 가난한 나라의 노동자들을 들여와 초저임금으로 노동력을 활용하려는 정책이 결국 심각한 인권유린을 낳고 있으며, 이는 교묘한 인종차별 정책의 산물이라고 봐야 하는 것이다. 이에 대해 국제사회에서 지속적인 비판이 제기되고 있으나, 우리 정부는 기업의 이익 극대화를 위해 이를 철저히 외면하고 있다.

이러한 문제에 대해 <UN인종차별철폐위원회>는 이미 2012년 우리 정부에 대한 정례 심사를 통해 발표한 권고를 통해 현행 외국인 고용허가제 하에서 노동착취와 인종차별이 계속되고 있음을 지적한 바 있다. <UN인종차별철폐위원회>는 이주노동자들이 여전히 낮은 임금, 임금체불의 상황에 처해있음을 지적하면서 이들이 사업장을 바꿀 기회를 제한당하고 있는 문제에 대해 법률을 개정할 것을 권고하였다.

2015년 발표된 『UN인종차별특별보고관 보고서』는 이에서 한 발 나아가 더욱 구체적인 권고의 내용을 담고 있다. 이 보고서는 “특별히 외국인 고용허가제 이주노동자에 대한 근무처 변경 횟수 제한 규정을 삭제하고, 이주노동자가 고용변동신고서 없이 - 고용주 허락 없이 - 직장 이동을 하도록 허용해야 한다”고 명확하며 강력한 권고를 하였다. 이는 현행 외국인 고용허가제가 이주민에 대해 부당한 차별을 가하고 있으며, 이러한 차별이 명백히 인종차별임을 지적하고 있는 것이다. 이러한 제도적 인종차별이 가진 문제점은 강제노동과 노동착취, 인권유린이 제도에 의해 발생함으로써 일회가 아니라 지속적으로 발생하고 일상적으로 가해짐으로써 그 피해가 개인적 차원의 행위보다 더욱 광범위하게 나타나기 때문이다. 폭력이 법적 제도적으로 용인됨으로써 나타나는 인권유린의 일상성에 대해 정부는 그 잔인성을 분명히 인식해야 한다.

더욱 심각한 문제는, 이렇듯 폭력적인 행위가 법적으로 보호되고 인정되는 상황에서 대한민국의 헌법재판소가 이에 대해 수수방관하는 판결을 내려 이주노동자 착취 제도에 대해 정당화 했다는 것이다. 지난 2011년 10월, 헌법재판소는 1년에 1회만 직장 이동의 자유를 인정받고 있는 이주노동자들이 낸 헌법소원에 대해 ‘외국인의 권리는 제한할 수 있다’는 취지의 판결을 하며 현행 외국인 고용허가제가 가진 직장 이동의 자유 제한 규정에 대해 합헌 결정을 내린 것이다. 이 판결로 인해 한국 사회에서 이주민이 가진 평등한 인권에 대해 말하는 것은 공허한 외침이 되고 말았다. 이러한 결정은 한 편으로 이주민의 권리를 제한해도 된다는 일종의 가르침이 되었고, 이를 따라 고용노동부는 2012년 직장 이동 과정의 이주노동자에게 알선장 제공을 중지함으로써 이들의 직업 선택의 권리를 완전히 박탈하였고, 2013년에는 퇴직금의 지급 시기마저 ‘퇴직 후 14일 이내’에서 ‘출국 후 14일 이내’로 바꾸어 이주노동자의 노동권을 무참히 짓밟았다.

그러나, 위에서 언급했듯이 <UN인종차별철폐위원회>는 이러한 판결이 명백한 인종차별임을 지적하고 있다. 이주노동자는 한국인 이주노동자와 동등한 직업 선택의 권리를 보장받아야 한다고 위원회는 계속 강조하고 있으며, 이를 막는 것이야말로 인종차별에 해당한다는 것이다.

‘인종차별’을 범죄로 규정해야

2012년 제네바에서 열린 <UN인종차별철폐위원회>의 대한민국 심사에 파견된 한 공무원은 이런 발언을 했다.

“(인종차별철폐)협약을 근거로 하여 (인종차별 행위를 처벌하는) 법적 판결이 내려진 직접적인 사례는 찾기 어렵다. 왜냐하면 종교나 피부색 관련한 소송 자체가 거의 없기 때문이다.”

이 말을 언뜻 들으면 대한민국 내에는 인종차별이 거의 발생하지 않고 있다는 것으로 보인다. 그러나, 인종차별 철폐를 위해 많은 노력을 하고 있다는 정부측 입장에 반하여 위원회 위원들은 이렇게 말했다.

“인종차별 관련 소송 건수가 적은 것은 인종주의의 부재라기보다 인식의 부족을 나

타낼 수 있다.”

이주민의 본격적인 유입이 30여 년에 불과한 상황에서 정작 찾기 어려운 것은 인종차별의 사례가 아니다. 인종차별을 범죄로 규정하는 사회적 인식을 찾기 어려운 것이다.

이제는 우리 사회에서 인종차별 행위란 무엇이며, 이러한 행위가 왜 폭력에 해당하는지 정부가 나서서 대국민 캠페인을 진행해야 한다. 그리고 이러한 행위에 대해 국제사회가 어떻게 규제하고 예방을 위한 노력을 하고 있는지 알려야 할 것이다.

『2015년 일반국민 다문화 수용성 조사』에 따르면, 우리나라는 이주민과 더불어 산 경험이 30여 년에 불과하고, 이로 인해 다문화적 상황에 대한 수용성이 낮은 것으로 평가되고 있다.

2015 다문화수용성 조사 결과

(단위 : %)

구 분	한국	미국	독일	스웨덴	호주
일자리가 귀할 때 자국민 우선 고용에 찬성	60.4	50.5	41.5	14.5	51.0
외국인 노동자/이민자를 이웃으로 삼고 싶지 않음	31.8	13.7	21.5	3.5	10.6
자신을 세계시민으로 생각 (대체로 또는 매우 그렇다)	55.3	69.1	62.3	82.0	79.5

* 출처 : '15년 일반국민 다문화수용성조사, World Value Survey('10~'14)

이러한 상황에서 <UN인종차별 특별보고관>은 2015년 발표한 보고서에서 다음과 같이 우리 정부에 대해 권고했다.

“형법과 기타 관련 형사법을 개정하여 인종차별을 범죄로 명시하고 인종차별을 범죄화하기 위한 법률을 제정하고, 범죄의 중대성에 따라 적절한 형을 선고하고 다른 범죄가 일어난 경우 인종차별이 가중처벌 사유가 될 수 있도록 하고, 피해자에게 적절한 배상을 제공하라.”

정권의 부도덕성과 비민주성이 적나라하게 드러나고 있는 최근의 상황을 보면 이러한 권고가 이행되기란 쉽지 않은 일이지만, 새로 구성되는 정부의 정책 마련을 통해

이러한 권고가 제대로 이행되기를 바란다.

지난 2012년 <UN인종차별철폐위원회> 심사 과정 중 정부측 담당자는 “정부가 내놓은 국가인권정책기본계획의 주요 목표 중 하나가 차별금지법의 통과이다.”라고 밝히며 “제2기 국가인권정책기본계획은 차별 철폐에 초점을 맞추고 있다. 핵심과제 중 하나는 회기내 차별금지법 제정이다.”라고 말했다. 인종차별 금지를 포함하게 되는 포괄적 차별금지법 제정을 위한 진전이 아무것도 이루어지지 않고 있는 현 상황을 볼 때, 이 말은 거짓말이 될 가능성이 매우 크다. 정부가 어떤 노력을 하고 있는지 눈을 씻고 찾아봐도 보이지 않기 때문이다.

일본의 사례

그러나 일본의 경우 인종차별 금지를 위한 노력이 조금씩 가시화되어 나타나고 있다. 일본에서는 2016년 5월 24일 ‘본방 외 출신 자에 대한 부당한 차별적 언동 해소를 위한 조치 추진에 관한 법률’이 중의원을 통과함으로써 인종차별을 규제하는 법률이 마련되었다. 이 법률의 적용 대상은 본방 외 출신 자(일본국 외에 있는 국가 또는 지역 출신 자 또는 그 자손)로서 일본에서 합법적으로 거주하고 있는 이들이며, 법률에는 ‘본방 외 출신 자에 대한 부당한 차별적 언동은 허락되지 않는다’고 명시되어 있다. 여기에서 ‘차별적 언동’이란, 차별적 의식을 조장하거나 유발할 목적으로 공공연하게 그 생명, 신체, 자유, 명예 혹은 재산에 위해를 가하겠다고 고지하거나 본방외 출신 자를 모멸하는 등, 본방 외 출신 자를 지역사회로부터 배제할 것을 선동하는 것을 말한다.

이 법률에는 인종차별 해소를 위한 국가의 활동 의무 및 지방 공공단체(지자체)의 노력 의무를 규정하고 있으나, 그 내용이 주로 상담체계 정비와 계몽 활동 등에 관한 것이다. 정부와 지자체의 노력을 강조하고 있는 것이다. 게다가 인터넷에서의 혐오 표현 등 인종차별 행위에 대한 구체적인 처벌 규정도 담겨있지 않다. 이 때문에 법률의 실효성을 기대하기 어렵다는 지적도 나온다.

이러한 법률 제정의 배경으로는 극도의 혐한시위를 주도했던 ‘재일특권을 허용하지 않는 시민모임’(일명 ‘재특회’)의 혐한 시위의 문제점이 드러나면서 시민들의 자발적인 규탄집회 참여와 UN인종차별철폐위원회의 강력한 규제 권고를 받았던 것을 들 수 있다. 비록 법률의 실효성에 대해서는 아쉬운 점이 있으나, 폐쇄적 민족주의와 제국주의적 우월의식이 뿌리 깊은 일본 사회에서 인종차별을 금지하도록 법률이 마련된 것은 적지 않은 의미가 있다고 하겠다.

더불어 일본 의회의 법률 제정과 더불어 주목을 끄는 것은 오사카시의 ‘헤이트 스피치 대처에 관한 조례’ 제정이다. 이 조례는 2016년 1월 18일 공포되었고 7월 1일부터 전면 시행되었다. 이 조례는 인종혐오 표현(헤이트 스피치)에 해당한다고 여겨지는 활동에 대해 시민들의 제보를 받아 심사하고, 이러한 행위가 인정될 경우 ‘확산방지조치’를 취하도록 하고 있다. 즉, 공개적인 집회 또는 인터넷을 통해 이주민을 사회로부터 배제할 목적으로 비방·증상하는 발언이 이루어질 경우 이 단체명을 공표하고 집회 개최를 제한하는 것이다.

글을 마치며

향후 20년간 우리나라의 인구는 감소의 추세가 확연해질 것이며, 노동력 부족 현상은 피부에 와 닿게 될 것이다. 분단이 고착화되고 있는 이 땅에서 이주민들은 우리 사회에서 경제의 하부를 지탱하며 저임금 장시간 노동에 시달리며 살아갈 것이며, 각종 차별과 착취의 대상으로 존재할 것으로 보인다.

이제라도 인종차별이 반인류적 범죄임을 직시하여 정부가 이를 금지 및 처벌하도록 규제에 나서야 할 것이며, 이들에 대한 착취제도들을 즉각 폐지해야 한다. 우리 사회가 필요에 의해 이주민을 받아들이면서 한 편으로 이들에게 가혹한 삶을 강요한다면, 이러한 차별과 착취의 결과물은 더욱 큰 부작용과 후유증으로 드러날 것이다.

이를 위해 시민사회는 인종차별의 사례를 모아 알리고 이주민 당사자의 목소리를 더욱 크게 낼 수 있도록 프로그램을 개발해야 하겠으며, 국내외적 연대와 협력을 통해 정부의 책임 있는 역할을 요구해 나가야 하겠다.



15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26 (초지동, 4층)
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea
전화. 031 492 9347 전송. 031 492 9349 누리집. www.gmhr.or.kr