

# 외국인이주노동자 정책현황과 과제

이 규 용 (한국노동연구원)

## I. 머리말

국제교역의 증대에 따라 국경 간 노동력의 이동도 더욱 활발해지고 있다. 12개월 이상 해외에 거주한 사람이 세계적으로 2000년에 175백만 명으로써 이러한 사람들을 ‘이주자국가(migrant nation)’라는 가상의 국가로 치면 인구 규모가 중국, 인도, 미국, 인도네시아에 이어 세계 5위에 해당할 만큼 인력의 국제이동이 활발하다. 특히 세계무역기구(World Trade Organization)가 추진 중인 서비스 부문의 협상이 타결되면 노동력의 국경 간 이동은 더욱 촉진될 것으로 예상되고 있다.

이주의 원인은 시대에 따라 다양한 특징을 보이고 있는데 크게는 정치적 이유와 경제적 이유를 지적할 수 있다. 대부분의 선진국에서는 취업 목적의 이주가 전반적인 증가세를 보이고 있으며, 교육, 의료 및 컴퓨터 기술 분야에서 두드러진다. 이러한 추세는 전문기술인력을 필요로 하는 분야에만 국한되지 않는다. 한시적으로 저숙련 외국인력을 활용하기 위한 프로그램도 현저히 증가해 왔다.

노동력의 국제이동은 많은 국가에서 주요 관심사 중 하나이지만 그 규모 및 형태가 다양하기 때문에 나라마다 외국인력을 활용하는 정책도 다양할 수밖에 없다. 그러나 공통적인 현상은 외국인력을 도입하는 국가들(host countries)은 가급적 고급 인력을 선별·도입하여 경제사회적 효과를 극대화하는 한편, 저숙련 외국인력은 국내 노동시장을 교란하지 않도록 필요한 최소한의 규모로 한시적으로 투명하게 도입하고 효율적으로 관리하여 일정 기간 이후에는 반드시 귀국하도록 하여 사회적 비용을 최소화하도록 하고자 노력한다는 것이다.

이주의 원인이 수요측에 있든지 아니면 공급측 요인인지에 관계없이 이주의

결과는 편익과 비용을 수반하게 된다. 또한 이러한 편익과 비용은 이주정책이나 노동시장정책에 의해 영향을 받게 된다.

이주의 영향과 관련한 주요 이슈 중의 하나가 이민자 혹은 외국인근로자가 내국인의 일자리를 빼앗는가?, 그리고 내국인 근로자의 임금을 낮추는 기능을 하고 있는가? 이다. 또 하나의 이슈로는 통합(integration)문제라고 할 수 있다. 통합 문제는 사회문화적 측면과 경제 혹은 노동시장 측면을 모두 포괄하고 있는 광의의 개념으로 볼 수 있다. 노동시장측면에서의 관심은 이주자가 노동시장에서 임금이나 고용(률)에서 내국인 근로자에 비해 어떤 격차를 보이고 있는지 나아가 이러한 격차가 이주자 다음 세대(second generation)까지 파급되는지가 주된 관심이다. 통합문제에 대한 적절한 대응방안이 마련되지 않을 경우 이주는 국가재정이나 사회적 측면에서 유입국(host country)이 지속적으로 지출해야 할 비용으로 남게 된다. 다만 그 파급효과가 장기적이고 이주의 형태에 따라 다르기 때문에 나라마다 처해 있는 문제인식이 다르다는 점이 특징이다.

우리나라는 이주노동의 역사가 짧고, 정주 혹은 영주 형태의 이민자 개념보다는 한시적 이주노동에 입각한 외국인력정책의 특징을 갖고 있다. 초창기의 경우 산업계의 수요에 부응하여 인력부족에 대응하여 값싼 외국인력을 공급하는 것이 정책의 주된 목표였다고 볼 수 있다. 그러나 이 과정에서 제도적 장치의 미흡, 사회문화적 학습과정의 부족으로 많은 문제점들이 노정되었다. 이는 외국 인력을 노동력의 관점만이 아닌 사람의 이동이라는 관점에서 바라보는 시각이 부족한 탓이라고 볼 수도 있다. 특히 외국인력 관리의 효율화를 표방하면서도 생산요소로서의 효율성을 제고하는 기능만 강조되었을 뿐 외국인력 유입에 따른 사회적 비용을 줄이고자 하는 노력이 부족하였던 것이다.

물론 그 동안 많은 시행착오를 거쳐 제도적 변화를 모색하여 왔다. 2004년 8월 17일부터 고용허가제가 시행되었고, 2007년 1월 1일부터는 산업연수생제도가 폐지되고 저숙련 외국인력제도는 고용허가제로 단일화되었다. 또한 2007년에 국적동포를 대상으로 한 방문취업제가 도입되어 시행중이다. 고용허가제의 시행은 그동안 비정상적으로 추진되어온 외국인력정책을 정상화하기 위한 최소한의

입법조치로서 그 자체가 그 동안 외국인력정책 추진과정에서 불거진 문제들을 자동적으로 해소해주는 것은 아니며 지속적인 제도의 보완이 이루어져야 하는 상황이다. 이런 관점에서 여기서는 우리나라 외국인력정책의 현황에 대해 평가하고 정책과제를 제시해 보고자 한다.

## II. 외국인력 추이 및 현황

<표 1>은 1987년부터 2006년 6월까지의 사증유형별 외국인력 추이를 보여주고 있다. 표에서 보듯이 1987년 12월에 6천여 명에 불과하던 외국인력 규모는 지속적인 증가를 보이고 있는 데 초창기의 경우 합법적인 저숙련외국인력 도입 제도가 없었기 때문에 불법체류자가 지속적으로 유입되어 국내의 인력부족을 담당하게 되었다. 또한 1994년부터 산업연수생제도가 도입되어 저숙련 외국인력 공급이 이루어졌으나 이들에 대한 도입규모가 시장수요에 비해 매우 낮은 수준이어서 불법체류자의 급격한 증가를 경험하게 된다. 결국 2003년 불법체류자의 합법화 조치직전에 전체 외국인력 중 불법체류자의 비율이 79.8%에 이르는 등 외국인력 노동시장이 정상적인 궤도를 벗어나게 되고 정부는 이에 따라 불법체류자를 체류기간별로 구분하여 합법화조치를 단행하게 된다.

2006년 6월 현재 우리나라의 외국인력은 모두 39만 5천여 명으로 추정되고 있으며, 국내체류 외국인력 중 48.0%인 18만 9천여 명이 불법체류자로서 불법체류자가 여전히 높은 수준이다. 또한 국내체류 외국인력의 6.5%인 25,563명만 전문기술인력이고 나머지는 저숙련 인력이다. 2006년 6월 말 현재 산업연수생은 전체 외국인력의 8.1%인 31,886명, 해외투자기업 연수생은 전체 외국인력의 1.7%인 6,806명이다.

<표 2>에서 보는 바와 같이 취업사증을 받은 합법취업자는 2006년 6월 말 현재 총 166,599명이 체류하고 있는데, 이를 사증유형별로 보면 고용허가제로 체류하고 있는 비전문취업이 57.0%로 가장 많고 그 다음으로 연수취업자가 27.6%를 차지하고 있다. 비전문취업과 연수취업자를 제외하고는 전문기술인력으로 분류되는데, 이들의 경우 회화지도가 8.1%로 가장 많으며, 그 다음으로 특정활동

2.9%, 예술흥행 2.1%의 순이다.

<표 1> 비자 유형 및 체류형태별 외국인력 추이 (단위 : 명, %)

	전체 외국인력	취업비자	연 수 비 자		불법체류자
			해투연수생	산업연수생	
1987.12	6,409(100.0)	2,192(34.2)	-	-	4,217(65.8)
1988.12	7,419(100.0)	2,403(32.4)	-	-	5,007(67.6)
1989.12	14,610(100.0)	2,474(16.9)	-	-	12,136(83.1)
1990.12	21,235(100.0)	2,833(13.3)	-	-	18,402(86.7)
1991.12	44,850(100.0)	2,978(6.6)	-	-	41,877(93.4)
1992.12	73,868(100.0)	3,395(4.6)	4,945(6.7)	-	65,528(88.7)
1993.12	66,919(100.0)	3,767(5.6)	8,644(12.9)	-	54,508(81.5)
1994.12	81,824(100.0)	5,265(6.4)	9,512(11.6)	18,816(23.0)	48,231(58.9)
1995.12	128,906(100.0)	8,228(6.4)	15,238(11.8)	23,574(18.3)	81,866(63.5)
1996.12	210,494(100.0)	13,420(6.4)	29,724(14.1)	38,296(18.2)	129,054(61.3)
1997.12	245,399(100.0)	15,900(6.5)	32,656(13.3)	48,795(19.9)	148,048(60.3)
1998.12	157,689(100.0)	11,143(7.1)	15,936(10.1)	31,073(19.7)	99,537(63.1)
1999.12	217,384(100.0)	12,592(5.8)	20,017(9.2)	49,437(22.7)	135,338(62.3)
2000.12	285,506(100.0)	19,063(6.7)	18,504(6.5)	58,944(20.6)	188,995(66.2)
2001.12	329,555(100.0)	27,614(8.4)	13,505(4.1)	33,230(10.1)	255,206(77.4)
2002.12	362,597(100.0)	33,697(9.2)	14,035(3.9)	25,626(7.1)	289,239(79.8)
2003.12	388,816(100.0)	200,039(51.5)	11,826(3.0)	38,895(10.0)	138,056(35.5)
2004. 12	421,641(100.0)	196,603(46.6)	8,430(2.0)	28,125( 6.7)	188,483(42.7)
2005. 12	345,579(100.0)	126,497(36.6)	6,142(1.8)	32,148( 9.3)	180,792(52.3)
2006. 06	394,511(100.0)	166,599(42.2)	6,806(1.7)	31,886( 8.1)	189,220(48.0)

자료: 법무부 내부자료, 2006.10.

<표 2> 취업비자 외국인력 현황 (단위 : 명, %)

연 도	계	교수 (E-1)	회화 지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술 지도 (E-4)	전문 직업 (E-5)	예술 흥행 (E-6)	특정 활동 (E-7)	연수 취업 (E-8)	비전문 취업 (E-9)	내항 선원 (E-10)
'06. 6	166,599 (100)	1,134 (0.7)	13,522 (8.1)	1,776 (1.1)	172 (0.1)	301 (0.2)	3,506 (2.1)	4,867 (2.9)	46,031 (27.6)	95,005 (57.0)	285 (0.2)
'05.12	126,497 (100)	1,084 (0.9)	12,296 (9.7)	1,738 (1.4)	193 (0.1)	286 (0.2)	3,268 (2.6)	4,412 (3.5)	50,703 (40.1)	52,305 (41.3)	212 (0.2)
'04.12	195,664 (100.0)	939 (0.5)	11,072 (5.7)	1,569 (0.8)	185 (0.1)	288 (0.2)	2,821 (1.4)	3,432 (1.7)	48,937 (25.0)	126,421 (64.6)	
'04.08	210,302 (100.0)	936 (0.4)	10,715 (5.1)	1,445 (0.7)	190 (0.1)	308 (0.2)	2,756 (1.3)	3,284 (1.6)	43,270 (20.5)	147,478 (70.1)	
'03.12	200,039 (100.0)	929 (0.5)	10,826 (5.4)	1,359 (0.7)	195 (0.1)	352 (0.2)	3,185 (1.6)	3,243 (1.6)	20,244 (10.1)	159,706 (79.8)	
'02.12	33,697 (100.0)	799 (2.4)	11,132 (33.0)	1,177 (3.4)	196 (0.6)	399 (1.2)	4,701 (14.0)	3,102 (9.2)	12,191 (36.2)		

자료: 법무부

앞의 <표 1>에서 보는 바와 같이 저숙련 외국인력이 취업을 목적으로 유입되기 시작한 1987년 이후 지금까지 다른 나라에 비하여 불법체류 외국인력의 비중이 월등히 높은 수준을 유지해왔다. 생산직 인력난에도 불구하고 저숙련 외국인력을 활용할 수 있는 합법적인 수단이 없었던 1991년에는 외국인력 중 불법체류자의 비중이 93.4%까지 이르렀다. 이러한 높은 불법체류 외국인력의 비중은 1991년 11월에 외국인산업연수생제도를 도입하게 하였다. 외국인산업연수생제도 도입 이후 1994년에는 불법체류 외국인력의 비중이 58.9%까지 하락하였으나 외국인산업연수생제도만으로는 외국인력에 대한 수요를 충족하기 어려워짐에 따라 불법체류 외국인력의 비중은 다시 증가하기 시작하여 2002년에는 79.8%까지 이르렀다. 2003년 8월에 외국인 고용허가제를 입법화 하고 2003년 10월에 당시의 불법체류 외국인력을 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 부칙 제2조에 따라 합법화함에 따라 2003년 12월에는 불법체류자의 비중이 35.5%로 하락하였고 불법체류인력의 규모도 2002년말의 289천명에서 138천명으로 감소하였다. 그러나 그 이후 추가적인 불법체류인력의 발생 등으로 2006년 6월 현재 189천명이 불법으로 체류하고 있다.

외국인력 유입추이를 통해 우리가 알 수 있는 것은 외국인력에 대한 지속적인 수요가 존재하고 있으며, 이러한 수요에 대한 적절한 공급의 부족은 결과적으로 불법체류자의 양산을 초래하였다는 점이다. 아울러 적정수준의 외국인력 공급이 제대로 이루어지지 못한 가장 큰 이유는 산업연수생이라는 편법적 제도하에서 외국인 연수생을 큰 폭으로 공급하는 것이 쉽지 않았기 때문인 것으로 판단된다. 결과적으로 합법적인 외국인력의 공급이 충분하지 못한 상황에서 불법체류자에 대한 기업들의 수요는 높았으며, 이로 인해 불법취업이 확대되었고 이러한 불법체류의 확대는 결과적으로 합법적인 인력공급의 제약요인으로 작용한데다, 기업의 현실을 반영하여 불법체류인력에 대해 적극적으로 대처하지 못하는 악순환을 초래한 것이다.

세계적으로 볼 때 국제이주근로자의 10-15%가 불법체류 상태에 있는 것과 비교한다면 한국에서 오랫동안 외국인력 중 불법체류자의 비중이 60-90%를 유지하였고 외국인 고용허가제가 입법화 되고 기존의 불법체류 외국인에 대한 합법

화조치를 단행한 2003년말 이후에도 불법체류자의 비중이 40-50%선을 유지하고 있다는 사실은 불법체류 외국인력의 문제가 다른 나라에 비하여 한국에서 훨씬 더 심각함을 의미한다.

2006년 6월 말 현재 불법체류자는 <표 3>에서 보는 바와 같이 모두 189,220 명으로, 이들의 국적별 현황을 보면 중국이 80,590명(42.6%)으로 가장 많은데, 중국 국적 외국인 중 44.5%(35,837명)가 중국 동포이다. 중국 다음으로는 방글라데시(6.8%), 필리핀(7.4%), 태국(6.8%) 순이다.

<표 3> 불법체류자의 국적별 분포 현황 (단위 : 명, %)

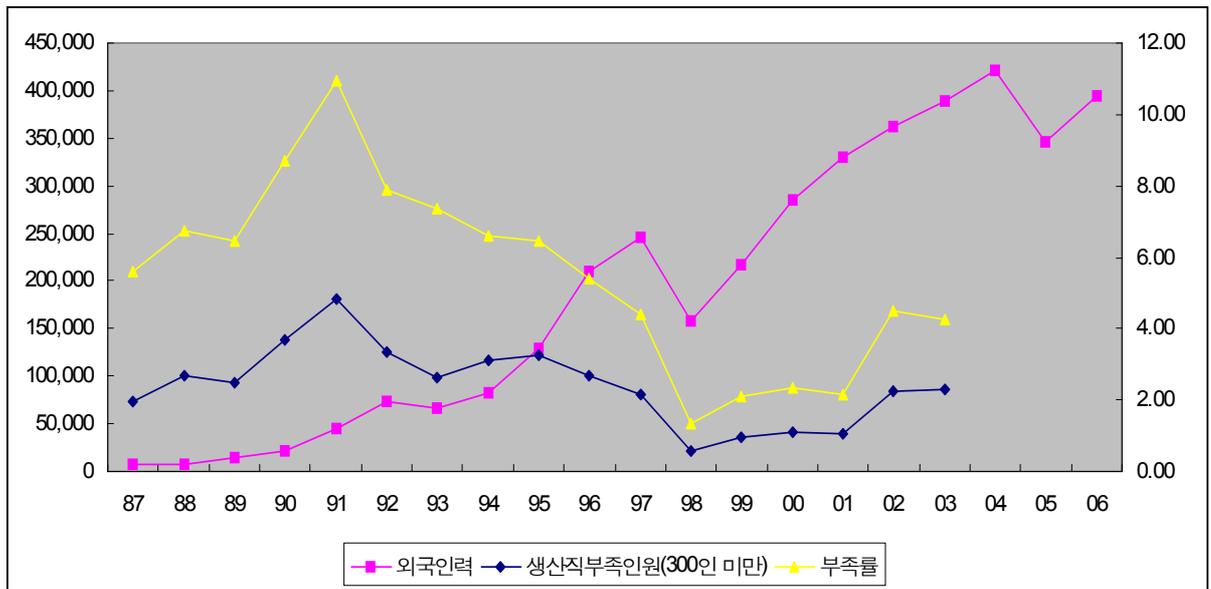
연 도	계	중 국		태 국	필리핀	방글라 데 시	인 도 네시아	베트남	몽 골	스리 랑카	우즈베 키스탄	파키 스탄	기 타
		교포											
'06. 6	189,220 (100)	80,590 (42.6)	35,837 (18.9)	11,363 (6.0)	13,988 (7.4)	12,947 (6.8)	6,353 (3.4)	12,377 (6.5)	10,548 (5.6)	2,963 (1.6)	6,502 (3.4)	4,958 (2.6)	26,631 (14.1)
'05.12	180,792 (100)	79,377 (43.9)	36,699 (20.3)	11,146 (6.2)	13,249 (7.3)	13,605 (7.5)	5,521 (3.1)	10,838 (6.0)	10,354 (5.7)	2,624 (1.4)	6,321 (3.5)	4,991 (2.8)	22,766 (12.6)
'04.12	188,483 (100.0)	90,349 (47.9)	48,141 (25.5)	11,446 (6.1)	11,844 (6.3)	13,451 (7.1)	6,807 (3.6)	10,004 (5.3)	9,625 (5.1)	-	6,087 (3.2)	4,276 (2.3)	24,594 (13.1)
'04.08	180,948 (100.0)	85,458 (47.2)	41,643 (23.0)	9,925 (5.5)	10,454 (5.8)	11,923 (6.6)	7,492 (4.1)	9,070 (5.0)	9,676 (5.3)		6,502 (3.6)	3,547 (2.0)	26,901 (14.9)
'03.12	138,056 (100.0)	62,058 (45.0)	33,546 (24.3)	5,596 (4.1)	9,015 (6.5)	9,603 (6.9)	8,465 (6.1)	10,175 (7.4)	6,670 (4.8)		4,514 (3.3)	2,384 (1.7)	19,576 (14.2)
'02.12	289,239 (100.0)	149,436 (51.6)	79,737 (27.6)	19,934 (6.9)	18,128 (6.3)	16,170 (5.6)	15,368 (5.3)	14,445 (5.0)	13,638 (4.7)		7,540 (2.6)	6,369 (2.2)	28,301 (9.8)

주 : ( )안의 숫자는 구성비임.  
자료 : 법무부

국내에 지속적으로 유입되어 온 외국인력이 국내의 생산관련 단순기능인력의 인력부족 해소에 상당한 기여를 하고 있는 것으로 평가된다. [그림 1]은 1987년 이후 외국인력추이와 생산직인력부족인원 및 인력부족률 추이를 보여주고 있다. 여기서 인력부족인원 및 인력부족률 통계는 노동부, 「노동력수요동향조사」에서 나타난 전산업의 300인미만 사업체의 생산관련직과 단순노무직을 합한 수치이다. 인력부족 통계가 2003년 까지 밖에 없는 이유는 노동부의 노동력 수요동향조사의 직종분류표가 바뀌었기 때문에 시계열상의 문제를 고려하여 제외한 것이다. 그림에서 보여지듯이 생산직인력부족이 심화됨에 따라 외국인력 유입이 높아지면

서 1995년 내지는 1996년을 전후로 하여 외국인력규모가 생산직인력부족을 상회하고 있는 것으로 나타났다. 외국인 단순기능인력의 도입 규모가 증가함에 따라 인력부족이 완화되고 있다는 사실은 외국인 근로자가 국내 생산직 인력부족 해소에 큰 도움을 주고 있다는 것을 보여주고 있다. 이는 생산관련직 부족인력을 상당부분 외국인 인력 도입이라는 방법으로 해결하고 있음을 잘 보여주고 있다.1)

[그림 1] 외국인력, 생산직부족인원, 인력부족률 추이



자료 : 인력부족통계는 노동부, 「노동력수요동향조사」, 각호

1) 물론 추세적인 인력부족률의 하락은 여러 가지 요인들로 설명될 수 있는데, 즉 제조업 비중의 지속적인 감소로 인한 인력부족 사업체의 절대적 감소, 인력부족에 대응하는 기업들의 자동화합리화의 진전 등으로 기업의 인력 수요가 감소한 점도 지적할 수 있다.

### Ⅲ. 고용허가제 평가와 개선과제

1991년 이후 2004년 8월 16일까지 한국의 외국인력 정책의 근간이었던 산업연수제도는 불법체류·송출비리·인권침해 문제의 악순환에서 헤어나지 못하고 있었다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 대안으로 2003년 8월 16일 국회에서 제정·공포된 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’을 근거로 2004년 8월 17일부터 고용허가제도를 실시하였다.

고용허가제도는 국내인력을 구하지 못한 기업에 적정규모의 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허가해주는 방식이다. 고용허가제 하에서 외국인근로자는 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업(E-9)사증을 발급받아 입국 전에 국내 사업주와 근로계약을 체결하여 종업원수가 300인 미만 인 중소기업, 농축산업, 연근해 어업에 최장 3년까지 취업할 수 있다. 외국인력 고용규모와 업종 및 출신국 등은 ‘외국인력고용위원회’(위원장: 노동부차관)의 심의를 거쳐 ‘외국인력정책위원회’(위원장: 국무조정실장)에서 결정한다.

외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 공공직업안정기관에 우선 내국인 구인신청을 해야 하며 직업안정기관의 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못할 경우 외국인근로자 고용허가를 신청하게 된다. 노동부의 고용지원센터는 고용허가를 신청한 사용자에게 외국인구직자 명부 중 구인요건에 맞는 외국인을 복수 추천하며, 사용자는 추천된 외국인구직자 중에서 적격자를 선정한다. 고용지원센터는 적격자를 선정한 사용자에게 선정된 외국인근로자 성명 등을 기재한 외국인근로자 고용허가서를 발급한다. 근로계약기간은 1년을 넘지 못하며 최대 3년의 범위 내에서 근로계약을 갱신할 수 있다. 외국인근로자를 고용하는 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입하여야 한다. 이는 중소기업들의 퇴직금 일시지급에 따른 부담을 완화하면서 외국인근로자의 체류기간 만료 후 출국을 유도하고자 함이다. 외국인근로자는 귀국 시 필요한 비용에 충당하기 위하여 귀국비용보험 또는 신탁에 가입하여야 한다. 외국인근로자들의 임금체불에 대비하여 임금채권보장법이 적용되지 않는 사업장 또는 상시 300인 미만의 사업장의 사업주는

임금체불이행보증보험에 가입하여야 한다.

외국인근로자는 원칙적으로 고용허가를 받은 사업장에서 계속 취업하여야 한다. 그러나 사업장의 휴업·폐업, 사용자에 대한 외국인근로자의 고용허가 취소 및 고용제한 등의 사유가 발생하여 그 사업장에서 정상적인 고용관계를 지속하기 곤란한 때에는 외국인근로자에게 사업장을 변경할 수 있다. 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 해서는 안 되며, 내국인노동자와 동등하게 근로기준법 등 노동관계법을 적용 받는다. 외국인근로자에게는 4대 사회보험이 적용된다.

고용허가제가 도입된 이후 처음에는 산업연수제와 병행 실시되었으나 2007년 1월 1일부터 한국의 생산기능직 외국인력제도는 고용허가제로 일원화된다. 정부는 2006년 11월 30일 국무조정실장 주제로 외국인력정책위원회를 열어 ‘일원화 관련 고용허가제 세부업무 추진 방안’을 확정하여 발표하였다. 한국산업인력공단에서 송출국가와 관련된 업무 일체를 전담하는 현행 시스템을 유지하되, 제도 일원화 후 외국인력 도입 규모 증가로 업무 부담이 늘어날 것에 대비하여 기존 한국산업인력공단과 더불어 중소기업중앙회·대한건설협회·농협중앙회·수협중앙회 등 민간단체들이 사용자를 대행하는 역할을 맡을 수 있도록 하였다. 이로써, 산업연수제에서 연수생 추천 업무를 맡았던 사용자 단체들이 외국인근로자를 도입·관리하는 업무와 외국인근로자 취업교육에 참여할 수 있는 길이 열린 것이다.

한국산업인력공단의 조직을 조금 더 확대하고 직원 수를 늘려 그 역할을 맡기는 방안이 고용허가제의 원래 도입 취지에 가장 잘 부합되지만, 기존 산업연수추천단체의 조직과 인력을 활용하려는 것으로 결론이 났다. 산업연수제도를 운영해 온 민간단체의 기득권을 인정해주자는 현실론이 적극적으로 반영된 것으로 평가한다.

고용허가제 대행기관은 사용자를 대신하여 외국인력의 도입·취업교육·관리 등의 업무를 처리해주는 역할을 한다. 정부는 외국인력 도입의 ‘일괄 업무 처리’(one stop service)가 가능해질 것이라고 밝혔다. 그것이 현실화될 경우, 사용자는 지금보다 훨씬 신속하고 편리하게 외국인근로자를 고용할 수 있을 것이다. 외국인력 도입 원활화를 위해서는, 법무부 출입국관리국과 노동부 고용지원센터,

한국산업인력공단 및 대행기관 사이의 업무 협조 체계 정비가 필수적이다.

그렇지만 외국인력 도입 기간 단축이 ‘내국인 구인 노력’ 등 국내 노동시장 안정화를 위한 의무를 소홀히 하는 것으로 연결되어서는 절대 안 된다. 한국인으로 충원되지 않는 특수 분야에 한해 외국인력을 채용하는 것이 고용허가제의 기본 취지이고, 국내 노동시장을 안정시킬 수 있는 정책이기 때문이다.

선진적 제도의 도입만으로 성공이라 할 수는 없다. 제도 자체보다는 그 운영이 훨씬 중요하다. 운영 과정에서 군데군데서 삐걱대는 소리가 들리게 되면 시스템은 필연적으로 망가지게 마련이다. 고용허가제의 성공적 정착을 위해서는 그 운영에 참여하는 사용자·노동자·공익·정부의 공동 노력이 긴요하고, 언론과 시민사회의 엄중한 감시가 필수적이다.

일원화된 고용허가제의 조기 정착을 위해서는 다음 세 가지가 필수적으로 지켜져야 한다. 첫째, 송출비리의 차단을 위한 지속적인 노력이 요망된다. 대부분의 송출국에서 우리나라 이외의 인력송출 대상국가에 대한 인력송출을 민간송출업체가 담당하고 있는 점을 고려할 때 송출비리발생 가능성은 계속 존재하고 있다. 따라서 송출국의 모집 과정에서 생길 수 있는 비리를 감독할 수 있는 제도 또는 장치의 마련이 필요하다.

둘째, 고용허가제의 성공적 정착을 위해서는 제도 시행과정에서 나타나는 문제점들이 제도 개선으로 이어질 수 있도록 체계를 갖추어야 한다. 즉, 고용허가제의 계획-집행-평가-제도개선의 환류시스템이 정착될 필요가 있다.

셋째, 중장기적으로 외국인력이 국내 노동시장에 미치는 영향을 최소화하고 외국인력에 대한 수요를 적정수준으로 억제하기 위하여 외국인 고용부담금제도(levy system)를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다. 외국인 고용부담금은 시장 기능을 살리면서도 외국인 노동자에 대한 수요를 적정 수준으로 통제할 수 있는 효율적인 장치로서, 한국에서도 외국인 고용허가제도 도입을 논의하는 과정에서 도입 여부를 검토하였으나 사업주들의 반대를 우려하여 채택되지는 못했다. 그러나 고용허가제도의 건전한 발전을 위해서는 외국인 고용부담금제도의 도입을 가까운 시일 내에 다시 논의하는 것이 바람직할 것으로 판단된다

## IV. 방문취업제 평가와 개선과제

국내에 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척이 있거나 대한민국 호적에 등재되어 있는 자 및 그의 직계존비속으로서 30세 이상인 외국 국적 동포는 2002년 11월부터 취업관리제에 의해 방문동거사증(F-1-4)을 발급받아 입국 후 고용지원센터의 소개를 통해 취업이 가능하였다. 그런데 2004년 8월 17일부터 외국인고용허가제가 시행됨에 따라 방문동거(F-1-4)사증으로 입국한 재외동포는 외국인고용허가제 하에서 고용특례 외국인근로자로서 비전문취업(E-9)사증으로 전환하여 고용지원센터를 통해 건설업과 서비스업·제조업·농축산업 등에 취업할 수 있다.

이러한 특례고용허가제는 2007년부터 방문취업제로 바뀌게 되었다. 방문 취업제는 재외동포법상 ‘재외동포’(F-4) 체류자격 부여 전 단계로, 25세 이상 중국·구소련지역 동포에 대해 고국을 자유롭게 방문·취업할 수 있는 ‘방문취업’(H-2) 복수비자(5년 유효, 1회 3년 체류)를 발급하는 것을 내용으로 한다. 현행 제도 하에서는 체류 중 일시 출국 시 재입국허가를 받아야 하나 방문취업비자는 복수비자로 체류 중 자유롭게 출입국이 가능하다는 이점이 있다. 방문취업제로 인해 재외동포 사회가 붕괴하는 것을 막기 위한 대책으로, 25세 미만의 동포가 국내 취업을 위해 대학진학을 포기하는 것을 방지하고, 1회 3년 체류 허용으로 중국 내 가족붕괴를 방지하여 중국 내 정착을 유도하는 방안이 포함되어 있다. 국내 친족·호적 등이 없는 동포에 대하여는 비자쿼터를 설정하여 일시 대량입국에 따른 부작용 예방 및 외교마찰 해소 방안을 병행 추진할 계획이다.

방문취업 비자발급 대상은 다음과 같다.<sup>2)</sup> 첫째, 현재 자유왕래가 보장되고 있

---

2) 구체적으로 사증발급대상자는 다음과 같다. 즉, 중국 및 구소련지역에 거주하는 만 25세 이상인 외국국적동포 중

- 국내 호적·친인척 등이 있는 자(연고 동포)
  - 출생 당시에 대한민국 국민이었던 자로서 대한민국 호적(제적)에 등재되어 있는 자 및 그 직계비속
  - 국내에 주소를 둔 대한민국 국민인 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척으로부터 초청을 받은 자
- 국가 유공자와 그 유족, 독립유공자와 그 유족 또는 가족

는 국내 친족·호적이 있는 동포 등은 연간 비자발급 쿼터제한 없이 비자 발급한다. 둘째, 국내 호적·친족이 없는 무연고자 등은 비자쿼터를 설정한 후, 입국을 허용한다.

비자쿼터 설정 및 국가별 쿼터배정 방식은 다음과 같다. 국내 호적·친족이 없는 무연고자에 대해서는 연간 허용인원(쿼터) 범위 내에서 한국말 시험에 응시하여 소정의 기준 점수에 도달한 자 중에서 무작위 컴퓨터 추첨으로 선발한다. 2007년도에는 중국과 우즈베키스탄 동포에 한하여 한국말시험을 실시하고 기타 국가 동포는 시험 없이 무작위 컴퓨터 추첨으로 선발한다.

- 
- 특별 공로자 또는 국익 증진에 기여한 자
  - 유학(D-2)자격으로 1학기 이상 재학 중인 자의 부모 및 배우자
  - “동포자진귀국지원프로그램” 시행 시 출국한 동포로서 우리나라 공항만 출입국관리사무소장이 발급한 출국확인서 소지자
  - 국내 친족·호적 등이 없는 무연고 동포
    - 한국말시험, 추첨 등 법무부장관이 정하여 고시하는 절차에 따라 선정된 자이다

<표 4> 특례고용허가제와 방문취업제의 비교

	현행 특례고용허가제	방문취업제
체류(취업) 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 3년</li> <li>※방문동거비자(F-1)로 입국 후 비전문취업비자(E-9)으로 전환하여 취업일로부터 3년간 취업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 3년</li> <li>※방문취업비자로 입국 후 3년간 취업</li> </ul>
대 상 요 건	<ul style="list-style-type: none"> <li>■국내 친족호적이 있는 동포(F-1비자 발급자)</li> <li>※현재 비자쿼터는 없으나, 외국인력정책위원회에서 매년 도입 상한 결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■국내 친족호적이 있는 동포(쿼터 무제한)</li> <li>■국내 연고없는 동포(쿼터 제한)</li> </ul>
취업 허용업종	<ul style="list-style-type: none"> <li>■제조업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 연근해어업</li> <li>으로서 외국인력정책위원회에서 정하는 업종</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■현행 특례고용허가제 허용업종에 일부 서비스업종을 추가</li> </ul>
동포의 취업절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>■방문동거비자 (F-1-4)로 입국→취업교육 및 구직신청→고용지원센터의 알선→근로계약 후 취업→방문동거비자(F-1-4)를 비전문취업비자(E-9)로 변경</li> <li>※ 취업후 체류자격 변경 의무를 부과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■방문취업비자(H-2)로 입국→취업교육 및 구직신청→고용지원센터의 알선 또는 자율구직→근로계약 후 취업</li> <li>※ 방문취업(H-2) 자격 신설(출입국관리법시행령)</li> <li>※ 근무처 변경 시 신고제 허용</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■건설업 취업 시 취업허가인정서를 필수적으로 받아야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■건설업의 취업허가인정서 제도 폐지</li> </ul>
사용자의 고용절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>■고용허가서의 유효기간은 3개월</li> <li>- 유효기간내 노동부가 알선한 동포와 근로계약을 체결하지 않으면 내국인구인노력 후 다시 고용허가를 받아야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■특례고용가능확인서의 유효기간은 3년</li> <li>- 특례고용가능확인서를 받은 후 사용자가 원하는 동포와 근로계약을 체결하면 되고, 별도의 고용허가 절차가 없음</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■근로개시 신고의무 미부과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■근로개시 신고의무 부과</li> <li>※ 위반시 100만원 이하 과태료</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■건설업의 경우 내국인구인노력 없이 동포 고용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■건설업의 경우에도 다른 업종과 같이 내국인구인노력 및 특례고용가능확인서를 발급</li> </ul>

비자발급 대상자 선발방법으로는 한국말시험을 채택한다. 구소련지역 동포 등에 대해서는 난이도를 고려하는 등 다각적인 방안을 검토할 예정이라 한다. 선발의 공정성 및 한민족 정체성 제고의 차원에서 한국말시험 실시방안에 대하여 관계부처 등과 협의를 거쳐 한국교육과정평가원으로 결정하였다. 방문취업제의 의의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 방문취업제의 실시로 상대적 불이익을 받고 있는 중국 등의 동포사회를 포용함으로써, 한민족 네트워크 강화와 고국과 동포사회의 호혜 발전에 기여할 것으로 기대된다. 급성장하고 있는 중국과 러시아지역 동포들을 포용하여, 우리 기업의 세계시장 진출의 인적 교두보로 활용하는 등, 세계시장을 개척하는 데 유

리한 환경 조성이 가능할 것으로 예측된다.

둘째, 합법·불법으로 일부 외국인이 정주하고 있는 현실을 고려할 때 이질성이 강한 여타 외국인과 달리 동포는 사회적 갈등을 최소화할 수 있으므로, 용이하게 사회통합을 달성할 수 있는 효과가 있다.

셋째, 기업들의 인력난 해소 및 불법고용 감소 효과도 기대된다. 사용자가 한국어에 능숙한 동포를 신속·간편하게 고용할 수 있게 됨으로써 산업별 경기상황에 따른 인력수요 변화에 탄력적으로 대처할 수 있음은 물론 불법체류자 고용기도를 억제할 수 있을 것이다

넷째, 중국 및 구소련동포에게 남한이 모국이라는 인식을 제고하고, 북한 주민과 접촉이 용이한 위 지역동포를 통해 남한의 실상을 북한에 전파하여 남북한 동질성 회복 및 평화통일에 기여하는 등 남북한 통일 시대에 대비하는 효과도 있다.

한편, 방문취업제의 실시로 인해 예상되는 문제점도 있다. 먼저 ‘한국어시험’을 둘러싸고 브로커들이 활발하게 움직일 것으로 예상되므로, 그들에 의한 착취를 막을 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 방문 취업제 또한 내국인 노동시장 문제를 고려하지 않을 수 없는 만큼 적정 수준의 국적동포의 체류허가를 어떻게 조정할 수 있는가도 중요한 과제이다. 방문취업제가 시행되면 제도 시행 이후 발견된 문제점을 체계적으로 파악하여 그 원인을 구명한 후 제도를 정비하는 과정을 거치면서 제도를 안정화시켜야 할 것이다.

## V. 전문기술외국인력제도 평가와 개선과제

전문기술인력취업제도는 출입국관리법에 의거하여 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7) 체류자격을 부여받아 입국한 외국인이 국내에서 취업할 수 있도록 한 제도이다(표 1 참조). 국내에 취업을 위해 입국하는 외국인 전문인력에게 부여되는 체류자격을 살펴보면 다음과 같다. 한국과학기술원 등 학술기관이나 전문대학 이상의 교육기관에서 임용하는 전임강사 이상의 교수에게는 ‘교수(E-1)’라는 체류자격이 부여된다. 의과대학의 경우 강의의 연장으로 실험·실습지도 등은 인정되나 진료비를 받는 진료행위는 인정되지 아니하며 진료행위를 하려면 별도로 전문직업(E-5)

자격을 받아야 한다.

특정 연구기관 육성법 및 정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률에 의한 연구기관, 방위산업체에 관한 특별조치법에 의해 국방부장관이 위촉한 연구기관, 기술개발촉진법령에 의거 연구전담요원을 지속적으로 확보하고 독립된 연구시설을 갖춘 기업부설연구기관, 산업기술 기반 조성에 관한 법률에 의한 기술지원기관, 기타 민법 또는 다른 법률에 의하여 설립된 과학기술분야의 비영리법인인 연구기관 및 기타 과학기술분야의 연구기관이나 단체와 영리를 목적으로 하는 법인에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하는 과학기술자에게는 ‘연구(E-3)’라는 체류자격이 주어진다. 또한 원칙적으로 복수사증발급은 국가간 조약이나 상호주의에 의하여 이루어지는 것이 국제관행이지만, 한국의 경우 이공계 석사학위 이상 소지자로서 해당 분야의 연구개발 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자나 이공계 박사학위 소지자의 경우 한국 기술개발향상에 지대한 영향을 미치는 중요한 인력인 점을 감안하여 유효기간 3년의 복수사증을 발급하고 있다. 따라서 이러한 전문인력의 경우 한 번 사증을 발급받으면 별도의 사증 없이 3년간 자유롭게 출입국 할 수 있다.

대한민국의 법률에 의하여 인정된 외국의 국가공인자격증을 소지한 자로서 대한민국 법률에 의하여 해당 직업활동을 할 수 있는 자에 해당되는 건설교통부장관의 추천을 받은 항공기조종사, 최신의학 및 첨단기술 보유자로서 보건복지부장관의 고용추천을 받아 국가 또는 지방자치단체 의료기관, 의료법인, 비영리법인 및 정부투자기관에서 개설한 의료기관에 근무하고자 하는 의사, 국내 의(치)과 대학을 졸업한 후 대학부속병원 또는 보건복지부장관이 지정한 병원 등에서 인턴·레지던트 과정을 연수하는 자, 남북교류 협력에 관한 법률 규정에 따라 남북 협력사업 승인을 받은 자가 금강산 관광개발사업 등의 목적으로 초청한 자, 국내 항공사에 고용되어 항공기 조종사로 근무하고자 하는 자, 국내 운수회사 등에 고용되어 선장 등 선박운항의 필수전문요원으로 근무하고자 하는 자, 남북교류 협력에 관한 법률 규정에 따라 남북 협력사업 승인을 받은 자, 사업 등의 목적으로 초청하는 관광선 운항에 필요한 선박 등의 필수 전문인력에 대해서는 ‘전문인력(E-5)’ 자격을 부여하고 있다.

창작활동을 하는 작곡가, 화가, 조각가, 공예가, 저술가 및 사진작가 등의 예술가, 음악, 미술, 문학, 사진, 연주, 무용, 영화, 체육, 기타의 예술상의 활동에 관한 지도를 하는 자 등에 대해 예술홍행(E-6) 자격을 부여하고 있다. 외국인 학교 교사, 공사기관의 외국어 교열원으로 근무하는 자, 자연과학분야의 전문지식, 특정 기술·기능소지자로 공사기관 등에 고용되어 산업 상 필요한 기술·기능·전문지식을 제공하는 자, 공사기관 등의 특수직책에 고용되어 국가경쟁력 강화에 기여할 것으로 판단되는 자, 운동경기단체 등으로부터 초청되어 선수지도 등으로 체육진흥에 기여할 것으로 판단되는 감독이나 코치, 주한 외국공관이나 외국기관 등에서 고용하는 행정요원, 외국인투자기업, 외국기업국내지사, 외국인 개인업체 등에 고용된 필수전문인력으로서 기업내 전근자가 아닌 자, 외국인 변호사·공인회계사가 외국법에 대한 법률·회계 자문이나 관련 법인 등의 사무직원으로서 취업하여 외국어 서류작성이나 교열 등의 보조업무에 종사하고자 하는 자(국가간 상호자격인정협정(MRA; Mutual Recognition Agreement)등 특별한 국제조약이 없으면 국내법상 국내 변호사·회계사 자격증을 소지하지 않는 한 변호사나 회계사 직무를 수행할 수 없으므로 외국 자격증을 가진 자가 전문인력(E-5) 체류자격을 받는 것은 어렵고, 대부분 한국법인에 외국법률을 자문해 주는 역할에 그치며, 이들에게는 특정활동(E-7) 자격이 부여됨), 국내 운수회사 등에 고용되어 정기여객선, 금강산관광선 등에 승무원 등으로 근무하려는 자에 대하여는 특정활동(E-7)의 체류자격을 부여한다.

전문기술 외국인력은 고용계약서를 작성·제출하여 그것을 근거로 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술 지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7) 등의 체류자격을 부여받아 국내에서 취업할 수 있다. 보통 그 절차는 ① 당사자간에 고용계약 체결, ② 관계부처 장관의 추천(이 절차가 필요 없는 경우도 있음), ③ 법무부장관의 사증 발급인정서 발급, ④ 외국인의 입국의 단계를 밟는다. 단, 예술홍행(E-6) 취업자의 경우 ① 공연업소의 공연요청, ② 연예기획사와 현지 연예인간의 고용계약체결, ③ 연예기획사의 추천심사 의뢰, ④ 영상물 등급심사위 추천, ⑤ 법무부장관의 사증 발급 인정서 발급, ⑥ 외국인의 입국의 단계로 세분된다.

<표 5> 외국인 전문인력의 체류자격별 활동범위·체류기간

구분	체류자격 해당자 또는 활동범위	1회 체류 기간 상한	사증 발급 신청 시 첨부서류
교수 (E-1)	고등교육법에 의한 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학이상의 교육기관 또는 이에 준하는 기관에서 전문분야의 교육 또는 연구지도활동에 종사하고자 하는 자	2년	경력증명서 고용계약서 또는 임용예정확인서
회화 지도 (E-2)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어전문학원, 초등학교이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사 및 기업체부설 어학연수원 기타 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하고자 하는 자	1년	학위증 또는 졸업증명서 사본 고용계약서 학원 또는 단체 설립관련서 신원보증서
연구 (E-3)	대한민국내의 공·사기관으로부터 초청되어 각종 연구소에서 자연과학분야의 연구 또는 산업상의 고도기술의 연구개발에 종사하고자 하는 자[교수(E-1)자격에 해당하는 자는 제외]	2년	초청기관 설립관련서류 학위증 및 경력증명서 고용계약서
기술 지도 (E-4)	자연과학분야의 전문지식 또는 산업상의 특수한 분야에 속하는 기술을 제공하기 위하여 대한민국내의 공·사기관으로부터 초청되어 종사하고자 하는 자	2년	파견명령서 또는 재직증명서 기술도입계약신고수리서· 기술도입계약서(또는 용역 거래인증서) 또는 방위산업체 지정서 사본 공·사기관 설립관련서류
전문 직업 (E-5)	대한민국의 법률에 의하여 자격이 인정된 외국의 변호사, 공인회계사, 의사 기타 국가공인 자격을 소지한 자로서 대한민국의 법률에 의하여 행할 수 있도록 되어 있는 법률, 회계, 의료 등의 전문업무에 종사하고자 하는 자[교수(E-1)자격에 해당하는 자는 제외]	2년	학위증 및 자격증 사본 소관 중앙행정기관의 장의 고용추천서 또는 고용의 필요성을 입증할 수 있는 서류 고용계약서
예술 흥행 (E-6)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학 등의 예술활동과 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고·패션모델 기타 이에 준하는 활동을 하고자 하는 자. 예술연예(E-6-1), 호텔유흥(E-6-2), 운동(E-6-3)	6개월	① 관광호텔, 유흥업소에서 공연 또는 연예활동에 종사하고자 하는 경우: 영상물등급위원회의 공연추천서, 공연계획서, 후천성면역결핍증(HIV)테스트 증명서, 신원보증서 ② 기타의 경우 소관 중앙행정기관의 장의 고용추천서 또는 고용의 필요성을 입증할 수 있는 서류, 자격증명서 또는 경력증명서, 신원보증서
특정 활동 (E-7)	대한민국내의 공·사기관등과의 계약에 의하여 법무부장관이 특히 지정하는 활동에 종사하고자 하는 자	2년	학위증 또는 자격증 사본, 고용계약서, 소관 중앙행정기관의 장의 고용추천서나 고용의 필요성을 입증할 수 있는 서류, 공·사기관 설립 관련서류, 신원보증서

자료: 노동부. <http://www.molab.go.kr/kr/oneclick/foreigner08/for0202.jsp>

전문인력에 대하여는 외국인 단순기능인력과 달리 사증발급 쿼터, 내국인구인노력을 다한 사용자에게만 외국인 고용을 추천하는 노동시장심사(labor market test)절차, 체류기간 연장횟수 제한 등과 같은 규제를 두지 않음으로써 전문인력을 입국·체류상 우대하고 있다.

외국인 우수 기술자를 유치하려는 노력의 일환으로 정부에서 채택한 것으로 ‘출입국 우대카드 제도’가 있다. 이 제도는 해외 전문 인력을 국내 업체에 공급하는 것으로 정보통신부의 IT카드(IT card), 산업자원부의 골드카드(gold card), 과학기술부의 사이언스카드(science card) 등이 있다. 이 제도를 통해 연간 3백 명의 해외 전문 인력이 들어오고 있다.<sup>3)</sup> 특히 정보통신 분야의 우수 인재들이 많은 인도는 한국 업체들이 앞다퉈 사람을 데려오려는 곳이다. 그러나 출입국 우대카드 제도는 외국인 전문기술자들에게 복수사증을 발급하여 출입국의 편리를 제공하는 것에 불과하므로, 다른 나라의 정책과 비교하면, 이것은 인센티브(incentive, 誘因)라고 부르기조차 무색한 상황이다. 이는 한국인들이 외국인과 외국문화에 대하여 폐쇄적인 태도를 취하고 있는 것과 무관하지 않다.

전문기술인력취업제도의 목표는 외국의 우수 인재를 유치하여 국내 기업의 경쟁력을 강화하는 데 있다. 기존의 ‘출입국 우대카드 제도’보다 훨씬 파격적인 내용을 가진 정책을 개발하여 외국의 우수 인재를 유치하여야 한다. 국가경쟁력에 이익이 되는 외국인 전문인력과 국내 일자리 창출에 기여할 외국인 고액투자자의 적극적인 유치에 정책의 초점을 맞추어야 한다.

전문기술 외국인력과 고급 외국인력에 대해서는 적극적으로 유치하여 장기체류의 유인을 제공하고 있는데 반하여, 저숙련 외국인력은 인력 수입국에 장기적으로 부담을 지울 수 있고 산업구조의 조정을 지연시킬 수도 있으므로 매우 엄격한 규제를 통해 최소 규모로 한시적으로만 활용하도록 한다. 이는 저숙련 외국인력의 유입은 내국인의 고용, 임금, 근로조건 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성이 높기 때문이다.

우수한 전문기술 외국인력을 유치하기 위한 추진 전략으로는 다섯 가지를 고려할 수 있다. 첫째, 체류기간에 상관없이 바로 영주권을 부여하는 외국인의 대상을 현재의 500만 달러 이상의 외국인투자자에서 다소 완화함은 물론 일정 액수 이상의 소득을 받는 전문인력, 국가전략산업의 필수 전문인력 등으로 확대하여야 한다. 또한 기타 전문인력에 대하여는 체류기간 3년이 경과한 자 중에서

---

3) 출입국 우대카드 발급 건수를 보면, IT카드 891건(2002~2005년), 골드카드 532건(2000~2005년), 사이언스카드 438건(2001~2005년) 도합 1,861건에 불과하다..

캐나다, 호주 등이 시행하고 있는 기술평가제(skill point-based system)와 유사한 기준에 의거 영주권을 부여하는 방식을 도입할 필요가 있다. 평가기준으로는 당해 외국인의 학력, 경력, 자격증 소지 여부, 임금 및 재산 수준, 한국어 능력, 과거 한국 국적 소지 여부, 과거 수상 경력, 관계부처 장관 이상의 포상이나 추천 경력, 기타 국익 기여도 등을 들 수 있을 것이다. 기타 영주권 취득을 바라지 않는 전문인력에 대하여는 출입국우대카드를 발급하여 출입국 및 체류 상의 불편함이 없도록 해 주어야 한다. 또한 각종 체류허가나 신고를 온라인(on-line) 상으로 가능하도록 선진적 정보시스템을 구축해 나가야 한다.

둘째, 외국인 전문인력에게 영주권이나 국적을 부여하여 핵심기술에 관한 정보를 공유하면서 연구를 할 수 있는 분위기를 조성하되, 가능한 한 이들에게 영주권이나 국적을 부여하여 우리 사회에 흡수하고, 이것이 불가능하더라도 이들에게 필요한 정보를 공유하면서 내국인 전문기술인력과 동등하게 처우를 하고, 기술유출방지를 위한 보완 대책을 마련하는 것이 필요하다.

셋째, 현재 주재(D-7) 및 기업투자(D-8) 자격에 포함된 기업 내 전근자인 전문가, 무역경영(D-9)자격에 포함된 기계나 장비설치·관리·수리를 위해 파견된 자 및 기술지도(E-4) 자격에 해당하는 자로서 기술제공을 위해 입국하는 자의 경우 해외기업에 소속되어 있더라도 이들을 통해 기술경쟁력을 향상시킬 수 있는 것은 물론이므로 이들에 대한 배려도 간과해서는 안된다. 또한 한국에 체류하면서 이들을 친한(親韓)적 인물로 만들고 가능하다면 이들 중 우수한 자들을 한국로 흡수하려는 노력을 강화하는 정책도 고려해볼만 하다. 왜냐하면 현실적으로 선진국에 비해 한국에 취업을 하기 위해 오는 개발도상국의 전문인력은 국내 진출 기업에 선진국에서 파견된 전문인력보다는 그 질이 떨어질 수밖에 없는 것이 우리가 직면한 현실이기 때문이다.

넷째, 고급인력 유치에 보다 많은 관심을 가질 필요가 있다. 한국의 국력과 삶의 질이 선진국을 능가하지 않은 한 세계적인 경쟁력을 가진 선진국의 전문기술인력을 한국에 유치하는 데는 한계가 있다. 따라서 실적이 부진한 선진국의 고급기술인력의 유치에만 국한하지 말고 개발도상국의 고급기술인력의 유치에도 노

력할 필요가 있다. 개발도상국의 고급기술인력은 한국도 취업하고 싶은 나라일 것이므로 우리의 노력 여하에 따라서는 상당한 효과를 거둘수도 있다.

다섯째, 외국인 유학생의 적극 유치와 활용 방안을 강구할 필요가 있다. 외국인 유학생의 적극 유치와 지속적인 관리를 통해 유학생을 기업과 정부에서 필요로 하는 인적 네트워크로 활용하고 한국의 인력 부족 문제에도 부분적으로 활용하려는 적극적 자세를 가질 필요가 있다. 지금까지 정부의 외국인 유학생 정책은 유학생 유치와 관리 측면에만 집중되어 있었다. 이제는 유학생 유치와 관리뿐만 아니라 유학생 활용이라는 측면에서 정책을 수립할 필요가 있으며, 정책의 효율성을 이끌어내기 위해서는 정부나 학교만의 노력이 아닌 정부, 기업, 학교 간의 긴밀한 협력체계 구축이 필요할 것이다.

## VI. 불법체류 외국인력 정책 평가와 개선과제

불법체류 외국인근로자가 왜 문제가 되는가? Wickramasekara (2004)는 불법체류 외국인근로자 문제가 각국에서 쟁점이 되고 있는 이유로 다음 3가지를 들고 있다.

첫째, 외국인근로자의 보호의 문제(a protection problem)이다. 외국인근로자가 불법적인 체류와 취업상태에 놓이게 되면 인권의 보호, 임금과 근로조건 등 노동권의 보호로부터 매우 취약한 위치에 처하게 되며, 특히 여성 외국인근로자의 경우 더 심각한 상황에 처할 수 있다.

둘째, 외국인력 수입국에서의 외국인 관리 및 안보 측면에서의 문제(a management problem and a security issue)이다. 외국인 근로자가 불법체류 및 취업을 하게 되면 임금 및 근로조건을 보호받기 어렵기 때문에 낮은 임금과 장시간 근로를 하는 경향이 있으며, 이는 국내근로자와의 불공정 경쟁(unfair competition)을 야기하게 되고 장기적으로는 국내근로자의 임금 및 근로조건을 저하시킬 수 있다. 또한 불법체류 외국인근로자는 산업재해를 당하거나 질병에 걸리더라도 발각이 두려워서 병원에 가서 치료도 받지 않는 경향이 있어 전염병

등에 취약해져 내국인의 건강을 위협할 수도 있고, 외국인에 의한 범죄의 증가, 주거환경의 악화 등의 사회적 비용을 증대시킬 가능성이 높다.

셋째, 정치적 문제(a political problem)이다. 불법체류 외국인이 많아지면 이들의 인권침해, 범죄 등의 문제에 대해 송출국과 여러 가지 외교적 문제가 야기될 소지가 많아지며, 국내적으로 불법체류 외국인의 증가에 대해 정치적 압력을 받게 된다.

이와 같이 불법체류 외국인력의 문제는 다양한 문제를 야기하기 때문에 각국은 외국인력의 활용이 불가피하다면 이를 합법적인 체계 내에서 활용하도록 하는 것이다.

불법체류 외국인력은 노동력의 국제이동의 각 단계에서 발생하기 때문에 외국인의 불법체류와 불법취업을 감소시키기 위해서는 외국인의 선발과정에서부터 귀국할 때까지의 모든 과정에 걸쳐 종합적인 접근(comprehensive approach)이 이루어지지 않으면 효과적인 결과를 기대하기 힘들다.

Wickramasekara(2004)는 외국인의 불법체류 및 불법취업을 최소화하기 위한 정책을 (1)외국인의 유입단계 내지는 예방단계의 정책, (2)귀국, 재입국, 제재와 처벌을 통한 불법체류 및 취업을 억제하는 정책, (3)합법화 조치(regularization and amnesties) 및 (4)양국간 및 지역적 협력의 4가지로 유형화하였다. 반면에 Tapinos(2000)는 외국인의 불법체류 및 불법취업을 최소화하기 위한 정책을 (1)외국인력의 유입과 체류기간에 대한 통제, (2)외국인력의 불법고용에 대한 통제, 그리고 (3)자유무역과 협력을 통한 송출국에서의 인력유출 압력의 완화 등으로 유형화하였다.

외국인의 불법체류와 취업은 외국인력의 유입과 귀국의 모든 단계에서 발생할 수 있다. 따라서 외국인의 불법체류와 취업에 영향을 미치는 모든 이해당사자, 즉 외국인근로자, 외국인의 선발·교육·송출업무를 담당하는 송출국의 송출기관과 수입국의 수입기관, 외국인을 고용하는 기업, 외국인의 불법체류와 취업을 단

속하는 수입국의 관련기관, 수입국에서 체류하는 동안 외국인근로자의 체류와 취업에 영향을 미칠 수 있는 수입국의 관련기관과 단체 등 다차원적 접근이 이루어져야 한다(Tapinos, 2000).

Wickramasekara(2004)는 비정규이주를 최소화하기 위한 올바른 접근방법으로 다음 8가지를 제시하고 있다.

첫째, 근로자의 권리를 존중하는 외국인력 관리체계를 구축하라. 둘째, 비정규이주를 법률문제나 안보문제로 다루지 말고 노동시장의 문제로 다루어라. 셋째, 송출국에서의 빈곤과 실업의 근본원인을 치유하라. 넷째, 수입국에서의 외국인의 불법고용을 해결하기 위한 조치를 취하라. 다섯째, 정부, 경영계, 노동계, 시민사회 간의 협력 등 국제이주문제를 다룰 사회적 협의체(tripartite framework)를 구성하라. 여섯째, 투명하고 합법적인 외국인력 활용메커니즘을 만들어라. 일곱째, 모든 사회구성원들에게 외국인력의 합법적 활용의 이득(benefits)과 불법적 활용의 위험(risks)에 대해 적극 홍보하라. 여덟째, 송출국과 수입국의 양국간 또는 지역적 협력을 강화하라.

이상의 8가지 방향 중에서 한국이 아직까지 추진하지 못하고 있는 것은 셋째와 다섯째인데, 셋째의 방향은 어느 한 국가만의 노력으로는 한계가 있고 송출국 국가의 노력과 국제협력이 수반되어야 할 사항이지만 다섯째의 정부, 경영계, 노동계, 시민사회 간의 협력 등 국제이주문제를 다룰 사회적 협의체를 구성하는 문제는 향후 적극 검토가 필요한 사항이라고 판단된다.

세계화의 흐름 속에서 선진국으로의 유입되는 외국인력을 원하는 특성을 가진 사람만을 선택하여 도입한다는 것은 여간 어려운 일이 아니다. 더구나 소득수준이 높고 높은 문화수준을 유지하고 있는 외국인력 도입국은 개도국 국민들에게는 취업목적으로뿐만 아니라 관광이나 친지방문 목적 등으로도 가고 싶어하는 매력적인 나라이다. 문제는 이러한 다양한 외국인 입국자 중에서 취업할 의향이 있는 외국인과 그렇지 않은 외국인을 구별해낼 수 있는 어떠한 행정적인 수단<sup>4)</sup>

4) 예컨대 입국목적에 구별해낼 수 있는 사증정책(visa policies), 귀국항공권이나 일정액의 현금 소지 등 관광객이 갖추는 일반적 특성을 입국심사과정에서 확인하는 조치, 숙박예약권의 소지 여부 확

도 만족스러울 만큼 효과적이지 않다는 것이다.

입국과정에 대한 통제가 강화되면 입국에 대한 비용을 증가시키기 때문에 신규 유입 외국인은 감소하지만 기존에 입국한 외국인의 체류기간을 증가시키는 경향이 있다

불법적(illegal) 또는 비정규적(irregular)인 노동력의 국제이동은 합법적(legal) 또는 정규적(regular)인 노동력의 국제이동과 밀접한 연관을 갖고 있다. 따라서 비정규적인 국제 노동력 이동의 문제는 단지 법률적인 문제나 안보적인 문제로만 취급할 것이 아니라 넓은 의미의 노동시장의 문제로 접근할 필요가 있다. 정규적으로 유입된 외국인 노동력이든 비정규적으로 유입된 외국인 노동력이든 모두 수입국 경제에 도움을 준다. 그러나 외국인 노동력이 비정규적으로 유입되거나 불법체류를 하는 것은 바람직하지 않기 때문에 최소화되어야 한다. 모든 외국인은 합법적인 체류자이건 불법적인 체류자이건 기본적인 인권(basic human rights)은 보장되어야 한다. 송출국과 수입국의 정부, 사회적 파트너, 시민단체, 그리고 외국인 근로자가 모두 불법적인 체류를 최소화하기 위해 협력하여야 한다.

그러나 불법체류 외국인력이 정부의 단속이나 자진귀국 프로그램, 송출국 및 수입국 간의 협력에 의해 사라질 수 있다고 생각하는 것은 환상에 불과하다. 비정규직 이주는 법률을 위반한 것이지만 개인의 자유 영역에 속한다. 불법체류 외국인을 단속하는 의무를 다해야 하는 감독공무원과 더 나은 미래를 꿈꾸며 고임금을 좇아 국제이주를 선택하는 이주자는 서로 입장이 다를 뿐이다. 이것이 불법취업외국인 문제의 근원(root)이다(Tapinos, 2000). 따라서 개도국의 경제사회발전을 위한 국제적인 협력과 노력이 성공을 거두어 국가간의 빈부격차가 완화되어야 저숙련 인력의 불법체류와 취업문제가 완화될 수 있을 것이다. 불법체류 및 취업을 완벽하게 해결하는 나라는 없으며 가능하지도 않다. 다만 오랫동안 불법체류자가 50% 이상을 보이고 있는 것은 다른 나라에 유례가 없는 외국인력정책의 실패를 의미한다. 이제 고용허가제가 시행되어 많은 나라가 한국을 주시하고 있다. 아직 미흡한 점이 많지만 지금까지의 산업연수생제도의 실패를 거울삼아

---

인, 입국심사과정에서의 인터뷰 과정 등의 수단을 통해 입국목적을 유추해 볼 수는 있다.

세계에 귀감이 될 수 있는 외국인력정책으로 발전시켜가기를 기대한다.

불법체류 문제는 현재 우리나라 외국인력 정책에서 가장 핵심적인 과제이다. 불법체류자 문제가 해결되지 않고서는 고용허가제의 효율적 운영이 어려울 뿐 만 아니라 노동시장상황에 부응한 적절한 외국인력 수급계획을 수립하기도 쉽지 않다. 그런만큼 보다 적극적인 불법체류자 대책이 요구된다. 불법체류자 대책으로는 합법화조치, 강제추방, 사용자 처벌 등 다양한 방안이 있으나 무엇보다도 사업주로 하여금 불법체류자에 대한 취업유인을 줄이는 것이 중요하다. 이를 위해서는 사용주의 수요에 적합한 합법적 외국인력의 공급과 불법체류자 고용사업주에 대한 강력한 조치방안이 가장 설득력이 있는 것으로 평가된다.

## VII. 외국인력 관리 및 지원을 위한 과제

### 1. 외국인 관련 행정체계 정비

현재 한국의 외국인 관련 정책은 여러 부서에서 관장하고 있다. 출입국관리업무는 법무부, 산업연수제도와 연수취업제도에 관한 업무는 법무부·산업자원부·중소기업청·농림부·건설교통부·해양수산부·노동부, 전문기술 외국인력 업무는 업종에 따라 법무부·산업자원부·정보통신부·교육인적자원부·문화관광부·노동부 등으로 관장부처가 상이하다. 고용허가제에 관한 업무는 노동부와 법무부가 주무 부처이지만, 행정자치부와 경찰청, 보건복지부, 문화관광부, 각 지방자치단체 등의 협조 없이는 불가능한 실정이다. 한국의 외국인력정책은 이처럼 복잡한 외국인력 관리체계로 인해 소관 부처의 책임성이 부족하고, 전체 인력정책의 틀 속에서 관련 부처간의 유기적 연계 하에 체계적으로 추진되지 못하였다. 외국인에 대한 체류관리와 취업관리가 체계적으로 이루어지지 못한 결과 불법체류자 증가, 외국인에 대한 인권침해 등의 문제점이 지속적으로 발생하고 있기 때문에 각 부처에 산재되어 있는 외국인력정책 및 기관간의 연계를 강화하고 추진체계를 재정비할 필요가 있다.

출입국 관리와 불법체류 외국인의 단속 등 체류관리 업무는 법무부가 총괄하

고, 외국인을 노동력으로 활용하는 외국인력정책은 고용정책을 담당하는 노동부가 총괄하여 외국인력정책을 국내인력정책과 연계하여 일관성 있게 추진하도록 하는 것이 바람직하다.

또한 불법체류자 단속을 위한 기반을 구축하여야 한다. 불법체류외국인 단속요원, 보호시설 및 경비인력 등의 부족문제를 우선적으로 해결하여 단속의 실효성을 높여야 한다. 보호시설에는 불법체류 외국인들의 고충을 해결해 주는 전담인력을 배치함으로써 불법체류 외국인에 대한 인권보호를 강화하여 정부의 강력 단속에 대한 시민단체의 비난의 여지를 없애고 인권국가로서의 모습을 보여주는 것이 바람직하다.

## 2. 외국인력 통계정비

외국인에 대한 정확한 통계 인프라를 구축하여야 한다. 약 40만 명의 외국인이 한국사회에서 취업하고 있으나 그들이 어디에서 취업하고 있는지, 임금과 근로조건은 어떠한지, 외국인의 주거상태 및 가족동반 여부는 어떠한지, 외국인 자녀의 국내에서의 취학상태는 어떠한지 어떠한 불편함이 있는지, 외국인들의 건강상태는 어떠한지 등 기본적인 통계가 체계적으로 파악되고 있지 못하다. 그 결과 정확한 외국인의 체류상태에 대하여 알지 못하고 있으며, 출입국 관련 통계조차 상호 모순된 자료들이 많이 발견되고 있고, 부처에 따라 동일한 항목에 대한 외국인 수조차 상당한 차이를 보이고 있다. 이러한 미흡한 외국인 통계 인프라는 외국인력 정책 수립과 평가에도 많은 애로 요인이 되고 있다.

## 3. 외국인근로자를 위한 종합지원서비스체계 구축

외국인근로자 ‘차별을 넘어 통합으로’라는 정책 방향을 채택하는 것이 필수적이다. 외국인근로자는 국내유입 후 한국문화 적응을 위한 체계적인 프로그램 미비로 직장내 적응에 애로를 겪고 있다. 직장내 적응을 위한 단순한 일상생활로 한국문화 향수기회가 적어 문화적 고립현상이 심화되고 있다. 한국인들은 외국인근로자를 한국사회와 한국경제에 활력을 제공하는 주역으로 인정하는

자세를 갖추어야 한다. 즉, 그들을 일시적 노동력이 아니라 이성과 감성을 가진 인간으로서 한국인과 더불어 살아가는 주민임을 인정하는 정책을 펼쳐야 한다. 한국사회에서는 외국인근로자에게 문화적, 인간적 프로그램을 제공하여야 하고, 그들 통해 그들의 국내 경제에 대한 기여를 극대화하는 한편, 국가이미지를 제고하는 효과를 도출할 수 있을 것이다.

외국인근로자의 한국사회 적응을 지원하기 위해 외국인근로자 밀집지역에 종합지원서비스체계를 구축할 필요가 있다. 외국인근로자 밀집지역에 ‘외국인근로자 종합지원센터’를 설립하여 고충처리와 국내적응을 지원하고 오해에서 비롯된 반한 감정을 예방하며 외국인근로자를 위한 인터넷 포털 사이트를 구축하여 필요한 정보를 출신국별 언어로 제공하는 것이 필요하다. 또한, 외국인 밀집 지방자치단체에 외국인 업무를 전담하는 부서를 설립하여 한국인과 외국인 사이의 이해 증진을 도모하여야 한다. 한 걸음 더 나아가, 독일의 프랑크푸르트와 일본의 가와사키처럼 외국인들이 ‘외국인대표자회의’를 통해 지방행정에 다양한 의견을 개진하고 직접 참여하는 기회도 부여할 필요가 있다.

#### 4. 외국인근로자 차별 대우 철폐를 위한 한국인의 훈련

고용허가제도 실시로 제도적 차별은 대폭 완화된 것으로 평가되나, 여전히 차별 대우의 쟁점은 잔존하고 있다. 합법 취업한 외국인근로자는 건강보험, 산재보험, 고용보험, 국민연금 등 4대 사회보험 적용 대상에 포함되고, 불법체류자도 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 하는 등 제도의 적용 범위에 따른 차별은 해소되었다.<sup>5)</sup> 그러나 실제 제도 운영 과정에서 차별 대우는 여전히 발생하고 있다.

2004년 12월 발생한 경기도 화성시 전자부품공장 태국 여성노동자 ‘다발성 신경장애’(이른바 ‘얇은뱀이병’) 발병 사건의 경우, 외국인근로자들은 모두 ‘특수 건

---

5) 국가인권위원회는 2003년 3월 17일 직업재활훈련 신청 대상에서 외국인근로자를 배제하는 것은 차별 행위라고 결정하고, 대상자 선정제도를 개선할 것을 근로복지공단 이사장에게 권고했다. “재활 훈련 실시 근거인 산업재해보상보험법 어디에도 외국인 노동자를 훈련 과정에서 제외한다는 규정이 없다. 근로기준법에 따라 외국인 노동자도 불법체류 여부와 상관없이 산업재해보상보험 급여 지급 대상자이기 때문에 이 법에 따라 시행되는 직업재활훈련 대상자에 포함될 수 있다.”

강검진'을 받지 못했다. 이 회사에서 일하는 한국인노동자들은 전원 '특수 건강검진'을 받았다는 점에서 차별 대우가 여전히 심각함을 보여주는 사례라 할 수 있다. 산재보험에 가입된 사업장에 근무하는 합법취업자도 산재보험 혜택을 제대로 못 받는 사례가 종종 발생하고 있다. 이러한 사실은 제도 정비뿐 아니라 '제도의 인권친화적 운영'이 시급함을 알려준다. 이러한 원리는 한국법과 국제법에서 공통적으로 갖고 있는 '균등대우의 원칙'에 의하여 뒷받침된다. 국적에 의한 차별 행위는 범죄임을 명시하고, 그것을 시정하려는 사회적인 노력이 절실하다.

# 이주노동자의 인권과 노동권 보장 대책을 위하여

우 삼 열

(외국인이주노동운동협의회 사무처장)

국내 체류 이주노동자의 수가 40만여 명에 달하고 있는 상황에서 이들에 대한 인도주의적 인권보호 대책을 수립하고 이들에 대한 사회적 통합정책을 마련하는 것은 매우 중요한 일이 아닐 수 없다. 발제자의 심도 있는 글을 통하여 우리 사회가 추진해야 할 이주노동 정책의 방향과 과제를 살펴볼 수 있게 된 것은 본 토론자에게도 소중한 의미있는 기회가 되었다.

발제자는 우리 사회가 지금까지의 외국인 노동력 활용 중심의 정책에서 벗어나 노동권 보호의 기능을 강화하고 있으며, 앞으로 국내 노동시장의 추이에 따라 사회적 흡수 능력에 맞는 통합정책을 사용해야 함을 지적하였다. 또한 송출국과 송입국의 국제적 상황을 고려하고 국내 시민사회가 토론의 과정을 통해 종합적인 이주정책의 대안을 마련해야 할 과제도 제시하고 있다. 특히, “국내에 지속적으로 유입되어 온 외국인력이 국내의 생산관련 단순기능인력의 인력부족 해소에 상당한 기여를 하고 있”다고 평가한 것은 단순히 외국인들이 한국인의 일자리를 빼앗고 있다는 일부 비판에 대한 중요한 대응 논거가 될 것으로 보인다. ‘차별을 넘어 통합으로’라는 정책 방향을 제시한 것도 다각적인 검토를 통해 정책화해야 할 사안임에 분명하다.

본 토론자는 발제자의 글에 대하여 이주노동자 인권운동의 현장에서 느낀 바를 중심으로 몇 가지 의견을 제시하고자 한다. 토론문에 별도의 토론제안은 없지만 내용상 문제제기되는 부분들에 대하여 다양한 논의가 이루어질 수 있을 것으로 기대한다.

## 1. 고용허가제의 문제와 과제

고용허가제의 조기 정착을 위해 발제자는 세 가지 사항을 제시하였다. 송출비리 차단장치 확립, 고용허가제의 계획-집행-평가-제도개선의 환류시스템 정착, 외국인 고용부담금제도 도입이 그것이다. 이는 제도 정착을 위한 매우 중요한 요소들임에 분명하다.

그런데 지난 4월 10일 정부가 중국과 MOU를 체결하는 과정에서 과거 송출비리의 온상이었던 상무부와 협정을 맺음으로써 송출비리 재발에 대한 심각한 우려가 제기되고 있으며, 고용허가제의 주무부처인 노동부는 이를 해결하기 위한 노력을 사실상 포기하고 있는 상태이다. 또한 고용허가제 계획-집행-평가-제도개선의 순환기능도 각 부처들의 이해관계가 얽혀있는 상황에서 합리적인 대책마련이 쉽지 않은 듯하다. 최근 심재철 의원을 중심으로 발의된 퇴행적인 고용허가제 개정안에 따르면, 민간차원의 인력도입 허용을 비롯하여 인권적 측면보다는 노동력 활용의 관점이 강하게 반영되어 있다. 고용허가제가 시행된 지 3년도 안된 상황에서 고용주 중심의 인력활용정책이 또 다시 제기되고 있는 것은 애초 고용허가제 도입 당시의 취지인 이주노동자 인권보호 원칙이 언제든지 무너질 수 있음을 보여주고 있다.

또한 고용허가제가 인권과 노동권의 측면에서 개선되어야 할 부분도 계속 제기되고 있다. 작업장 이동의 자유를 제한하고 있는 독소조항의 개선과 취업교육의 질적인 개선을 통해 노동권 교육을 강화하는 등 이주노동자의 권리 보장을 위한 보완이 시급하다. 현지에서 이루어지고 있는 한국어시험의 경우 일부 국가에서 설정된 인원 이상을 응시하게 하여 응시료를 받는 등 문제가 확인된 바 있으며, 한국어 학원들이 거액의 수강료와 비싼 예상문제집 판매 등으로 지탄을 받고 있기도 하다. 또한 취업교육기관에 대해 노동부가 허용한 사후 관리 기능에 대해서도 그 대상이 고용주만 해당되는 것인지, 아니면 이주노동자에 대한 관리도 허용하고 있는 것인지 혼동스럽다.

또한 고용허가제 하에서 이주노동자에 대한 언어지원 시스템이 매우 부실하다.

회사 내에서 갈등과 마찰이 발생하는 경우가 대단히 많지만, 현장에 파견되어 통역을 통해 오해를 풀고 갈등을 해소할 수 있는 지원체계는 없다. 발제자도 제안하였듯이 ‘이주노동자 종합지원센터’를 설립하여 언어적 지원활동을 강화해야 할 것이다. 다만 추가로 제안한다면, 이주노동자에 대한 지원 기능 뿐 아니라 고충처리 기능을 강화하여 작업장 내에서 발생하는 관행적인 차별, 폭언, 성희롱 등의 문제가 발생할 경우 이를 심층적으로 조사하여 작업장 이동 결정을 내리는 등 해결조치를 할 수 있도록 실질적인 행정처리 권한을 부여해야 할 것이다. 이러한 기능을 ‘이주노동자 고충처리 위원회’에 부여하고 있는 독일의 사례는 우리 정부도 참고해야 할 것이다.

## 2. 방문취업제의 문제와 과제

방문취업제는 재외동포에 대한 차별을 시정하기 위한 취지로 도입되었으나, 재외동포법 시행령 개정을 통한 전면적인 자유왕래 보장을 요구해온 동포사회의 입장과는 많은 차이를 보이고 있다. 헌법재판소에서 위헌판결까지 내렸음에도 정부가 이를 따르지 않은 채 방문취업제를 통해 동포에 대한 규제정책을 계속하고 있는 것에 대해 재중동포들을 비롯한 동포사회는 서운한 마음을 숨기지 못하고 있다.

물론 방문취업제로 인해 국내 노동시장이 혼란에 빠질 수 있다는 우려가 제기되고 있는 것도 사실이다. 민주노총 건설연맹의 경우 건설분야에서 국내 노동자들이 노동권 측면에서 피해를 당할 수 있음을 우려하고 있다. 그러나 동포에 대한 자유왕래 보장은 우리 사회가 수용해야 할 당연한 정책이어야 하며, 부작용을 해소하기 위한 보완적 측면에서 제도개선이 이루어져야 할 것이다.

방문취업제가 가진 몇가지 문제와 개선대책을 제시하면 다음과 같다.

재외동포들의 국내 취업은 건설분야 및 서비스 분야 등 몇 가지 선호업종에 집중될 가능성이 크다. 이 중 건설분야는 다단계 하도급을 비롯한 노동관행이 노동관계법에 우선하는 측면이 강하며, 이로 인해 노동자의 권리가 제대로 보장받지 못하는 분야로 지목되고 있다. 때문에 건설분야의 경우 건설연맹의 주장과 같

이 내국인 노동자와 동일한 근무조건에서 일하는 경우 동일임금 및 동일권리 보장 원칙이 확립되어야 한다. 또한 입국 전후 노동권 교육을 강력히 시행함으로써 국내 노동환경에 대한 기초인식이 부족한 동포들에 대해 권리의식과 구제절차를 습득하게 하는 것이 필요하다. 현행 산업안전보건법에 명시되어 있는 월 2시간 산업안전교육, 연 1회 건강검진의 책임소재를 명확히 하여 동포들의 건강권도 보호해야 할 것이다.

구 소련권 동포들의 경우 자신들에 대해 시행되는 한국어 시험에 대해 불만을 제기할 가능성이 크다. 동포임에도 불구하고 시험에서 떨어질 경우 동포로서의 자격을 상실하는 셈이 되기에 차라리 한국어 소통 능력이 떨어지는 이들에 대해서는 언어지원 교육을 실시하여 이들의 입국을 돕는 것이 필요할 것이다.

### 3. 비인간적인 단속추방정책의 문제와 과제

소위 ‘불법체류자’를 강력하게 단속하여 이들을 추방함으로써 미등록 이주노동자 문제를 해결하겠다는 정부의 정책은 실효성과 정당성을 이미 잃고 있다. 막대한 행정력을 동원하여 매일같이 무차별적인 단속이 이루어지고 있지만 그 효과는 그다지 크지 않아 효과를 거두지 못하고 있다. 미등록 이주노동자를 단속하여 추방하려고 해도 이들을 고용하고 있는 고용주들은 벌금을 두려워하지 않고 있으며, 오히려 한국인을 고용할 수 없는 처지에 있는 3D업종 영세업체들은 장기 체류 이주노동자들을 채용할 수밖에 없는 처지이다. 한국인들이 퇴근하여 집에 돌아간 시간에도 공장에서 기계를 돌리고 있는 이들은 합법 신분이 아닌 이주노동자들이다. 한국인들이 가지 않는 저임금 제조업 분야의 노동력을 이주노동자들이 공급하고 있는 상황에서 단지 이들이 ‘불법체류자’라는 이유로 단속하여 추방하는 것은 국가 경제에도 도움이 되지 않는다. 단속과 추방의 과정에서 수많은 이들이 부상을 당하거나 목숨을 잃고 있는 것을 감안할 때 이들을 양성화하여 합법신분을 부여하고 국가경제에 기여할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이미 미국사회가 1,200만여 명의 ‘불법체류자’들을 합법화하는 방안을 논란속에서나마 추진하고 있는 것에서 보듯 이들 이민자들은 이미 사회구성원의 일부가 되어 있는 것이다. 이제는 우리사회가 이주노동자들에 대해 필요할 때 들여다 쓰고 필요가 없어지면 쉽게 내다버림으로써 값싼 기계처럼 취급하는 태도를 바꾸어내야 할 것이다.

#### 4. 경찰의 문제

지난 해 1월, 아산경찰서에 횡령 피해를 당해 도움을 청한 우즈베키스탄 출신 이주노동자가 조사과정에서 ‘불법체류자’라는 이유만으로 법무부에 인계되어 출국 위기에 처한 사건이 발생하였다. 최근 경기도 남양주에서는 수백만원의 사기 피해를 당한 이주노동자가 경찰에 피해사실을 신고하였으나, 범인이 잡히지도 않은 상태에서 피해 당사자가 법무부 단속반에 잡혀 출국을 당해야 할 처지에 놓이게 되었다.

경찰을 일컬어 ‘민중의 지팡이’라고 하지만, 인권피해를 당한 미등록 이주노동자들은 경찰서를 찾아가는 것조차 두려워하고 있다. 피해사실에 대해 권리를 보장받기보다는 조사 직후 법무부에 끌려가 추방을 당해야 하기 때문이다. 경찰청은 인권보호 기능과 함께 법집행기관의 기능을 가지고 있으므로 ‘불법체류자’를 발견할 경우 그들의 신변을 법무부 출입국관리사무소에 인계할 수밖에 없다고 한다. 그러나 인권피해를 당한 이주노동자들을 경찰이 법무부에 인계하여 추방시킬 경우 인권피해는 사회적 음지에서 더욱 기승을 부릴 수밖에 없다. 인권피해를 당한 이주노동자들이 경찰을 찾기보다는 오히려 피해를 감수한 채 계속 일을 하려 하기 때문이다. 결국 이주노동자를 대상으로 하는 사기와 폭행 등의 범죄행위들이 강제추방만을 우선시하는 정부의 정책적 외면속에서 양산되고 있는 것이다. 인권피해를 당한 외국인에 대해서는 체류자격 여부를 묻지 않고 엄중한 사건조사와 권리구제 조치를 취함으로써 이주노동자들의 억울함을 정부가 풀어주어야 할 것이다.

이미 보건복지부, 문화관광부, 노동부 등이 미등록 이주노동자에 대해 차별없는 인권보호 및 지원정책을 시행하고 있는 것을 볼 때, 이제는 경찰청이 적극적으로 이들에 대한 인권보호 정책을 시행함으로써 진정한 ‘민중의 지팡이’로 거듭나야 할 것이다.

## 5. 외국인보호소의 문제

호주의 경우 미등록 상태에서 단속을 당한 이들을 수용하고 있는 기관들에 대해 의료지원센터, 아동을 위한 놀이방과 생일축하방, 인터넷 시설, 언어교육 시설 등을 갖추고 있다. 우리나라의 경우처럼 쇠창살을 설치하고 이중 삼중의 철문과 감시 카메라를 설치하여 사실상 구금시설로 운영하고 있는 것과는 크게 다르다.

UN의 경우에도 미등록자들에 대한 수용시설은 일반 거주시설에 가깝도록 설치하여 운영하도록 권고하고 있으나, 우리의 경우 감옥에도 없는 감시카메라까지 설치되어있다. 이런 상황에서 여수에서 발생한 화재사고의 경우 10명의 사망자와 18명의 부상자가 발생하는 등 믿을 수 없는 관리 부실의 실태가 드러나고 있는 것이다. 이제라도 정부가 해외 사례 조사 등을 통해 국제 기준에 부합하는 보호시설을 설치하고 인도주의적인 접근을 통해 이들에 대한 인간적 처우를 보장해야 할 것이다.

특히 임금체불 문제로 11개월 20일 동안 여수 외국인보호소에서 생활하다가 이번 화재로 사망한 이주노동자의 사례를 계기로 적극적인 권리구제 장치를 마련하는 것이 필요하다. 임금체불을 당한 미등록 이주노동자에 대해서는 노동부가 체당금을 지급하여 보호소 수감조치 없이 즉시 출국할 수 있도록 함으로써 재판 조차 받지 않은 채 장기 구금되는 이들이 없도록 해야 할 것이다. 또한 여권을 분실하여 보호소에서 장기간 지내야 하는 이들에 대해서도 정부가 외교적 노력을 통해 1주일 이내에 임시 여행증명서가 발급되어 추방 대상자들이 신속히 귀국할 수 있도록 한다면, 현재 3개소에서 운영되고 있는 외국인보호소를 1개로 축소하는 것도 충분히 가능하다. 국가재정이 불필요한 곳에 낭비되는 것을 막기 위해서라도 이러한 방안은 조속히 검토되어야 한다.

## 6. 인권과 노동권 보호의 과제

현행 고용허가제의 독소조항을 폐지하고 노동허가제를 도입함으로써 이주노동자의 인권과 노동권을 보장하는 것이 필요하다. 작업장 이동의 자유를 보호하기 위하여 독일 정부가 ‘동일업종 내 동일지역’에 한하여 이주노동자의 자유로운 이

동을 허용하고 있는 것처럼 우리의 외국인력 정책도 합리적으로 개선되어야 한다. 노동3권을 보장한다는 고용허가제가 노동권의 기본 요소인 작업장 이동의 자유를 크게 제한하고 있는 것은 이율배반적인 것이다.

최근 각 지역을 다니며 확인한 바로는, 합법적인 고용허가제 노동자들이 자신의 여권을 회사에 빼앗기는 경우가 매우 많다. 회사측에서는 갖가지 이유를 들어 이들의 여권을 압류하고 있는데, 이러한 인권침해 행위의 목적은 대개 이들의 회사 이탈을 막기위한 것이다. 그러나 외국인의 여권을 압류하는 행위는 명백한 법 위반행위이며 동시에 인권침해 행위이다. 일상적으로 당연시하고 있는 이주노동자에 대한 인권침해 행위들은 반드시 사라져야 할 것이다.

최근 정부가 산업기술연수생제도를 고용허가제로 일원화하였다. 그러나 해외투자법인연수생제도(이하 ‘해투연수제도’)는 아직도 버젓이 운영되고 있다. 해투연수제도는 산업기술연수생제도마저 적용하고 있는 최저임금과 산업재해 조항조차 적용하지 않고 있으며, 노동연구원의 2005년 실태조사에서 확인되었듯이 연수생의 절반 이상이 실제 현지 해외법인의 노동자가 아닐 정도로 탈법이 난무하고 있지만 정작 담당부처인 법무부의 관리는 제대로 이루어지지 않고 있다. 이런 상황에서 연수생들은 거액의 브로커 비용을 지급하고 한국에 들어와 노동자 권리마저 완전히 박탈당한 채 일하고 있다. 산업기술연수생제도의 폐지를 추진하고 있는 정부는 해투연수제도 또한 즉시 폐지해야 할 것이다.

## 7. UN이주협약 비준의 과제

1990년 UN은 <모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약>(이하 ‘UN이주협약’)을 만장일치로 채택하였으며, 2003년 20개국의 비준을 통해 정식 국제협약으로 발효되었다. 이 협약은 고문방지협약, 아동권리협약 등과 함께 7번째로 발효된 국제 인권협약으로써 이주노동자가 보장받아야 할 최소한의 근거를 제시하고 있으며, 2006년 11월 29일 대한변호사협회는 “UN 이주노동자 권리협약 비준을 위한 공청회”를 통해 한국 정부가 이 협약을 비준해야 하며, 현행 국내법상 비준이 가능한 상태임을 확인한 바 있다. 그러나 우리 정부는 이에 대해

아무런 입장을 보이지 않고 있다. UN이주협약이 이주노동자의 권리 보호를 위한 기본적인 사항들로 이루어져있음을 고려할 때 UN이주협약의 비준은 조속히 추진되어야 한다. 이렇듯 국제적 기준에 따른 인권의 원칙을 한국사회가 정립해가는 것은 우리 사회가 지향하는 인권복지국가의 위상을 세우기 위한 중요한 과정이 될 것이다.

국내에서 태어난 이주노동자의 아동에 대해 한국 국적을 부여하는 것은 현행 법상 가능하지 않고, 이주노동자들이 가족을 동반할 수도 없다. UN이주협약이 규정하고 있는 이러한 권리들을 한국사회가 수용하기 어렵다면 일부 조항에 대한 예외규정을 두어 협약을 비준하는 것도 가능하리라 보인다.

UN이주협약의 비준 외에도 우리 사회가 보완해야 할 것은 많다. 고용허가제를 비롯한 노동관계법의 개선, 미등록 이주노동자(소위 ‘불법체류자’) 단속과 추방 과정에서 문제 개선, 활용 위주의 이주노동자 정책 개선, 이주노동자 인권과 노동권 보장을 위한 대책 수립, 이주 아동과 다문화가정에 대한 지원방안 확립 등 다양해지고 있는 이주민에 대한 사회통합적 지원방안이 체계적으로 수립되어야 한다.

## 8. 결 어

지난 1960년대에 한국인들이 탄광 광부와 간호사로 독일에 가서 일했던 적이 있다. 당시 독일사회는 가난한 한국인 노동자들에 대해 ‘동일노동 동일임금’을 분명히 적용하였고, 한국인들은 독일인들과 차별없는 대우를 받으며 생활하였다. 5년간 일한 한국인들에 대해 독일사회는 영주권을 부여하여 자신들과 함께 살 수 있도록 하였다.

40년이 지난 현재 우리 사회는 일부 제도에 대해 개선과 진전을 이루었지만, 아직도 이주노동자들을 손쉽게 활용하려는 정책에서 벗어나지 못하고 있다. 발제자의 글에서 보듯 고용허가제가 가진 차별의 요소가 여전히 잔존하고 있고 합법적 신분의 이주노동자들이 기본적인 건강검진조차 받지 못하고 있는 상황에서,

이제는 법과 제도만 개선하는 것이 아니라 실질적으로 이들에게 인간다운 삶을 제공할 수 있는 종합적이고 합리적인 지원방안이 마련되어야 할 것이다.

또한 이주노동자들이 자신의 정당한 권리를 알고 법적인 권리구제 절차를 습득함으로써 스스로 인권을 지킬 수 있도록 교육하는 것이 필요하다. 한국 사회가 이들에게 정당한 권리를 알려줌으로써 이들의 인간적 존엄성을 존중한다면, 먼 훗날 이들이 다시 한국을 찾아와 자신을 인간으로 대우한 것에 대해 깊은 고마움을 전할 것이다. 이러한 정책이야말로 한국의 국익에도 부합하는 세계화 시대의 전략이 아닐까. 아쉽게도 이주노동자들에 대한 인권교육은 민간 NGO 차원에서만 이루어지고 있다. 정부가 적극적으로 자신의 역할을 찾기를 바란다.

# 다문화가정 아동의 교육권 문제와 대책

성동 외국인근로자센터 지역복지팀장  
이 은 하

## 1. 다문화가정 아동의 분류

다문화가정 아동은 다섯 가지 유형으로 구분할 수 있다.

다문화가정	아 동
국제결혼 가정	한국인 아버지와 외국인 어머니 사이에서 출생
	한국인 어머니와 아버지 사이에서 출생
	한국인 아버지와 결혼한 어머니가 본국에서 입양형태로 입국
외국인근로자 가정	이주노동자끼리의 가정에서 출생
	본국에서 결혼한 이주노동자 가족이 함께 입국

위에서 보는 것과 같이 5가지의 경우를 통해 아이들이 한국에 거주하고 있고 중국 동포 입국이 자유로워지면서 늘어난 동포3세와, 라이따이한 3세, 위장결혼 후 입국시킨 아동의 경우도 최근 볼 수 있는 현상이다.

우리나라는 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약에 비준하지 않았기 때문에 법적보호가 되지 않는 이주노동자 가정의 경우 아버지와 어머니가 합법적인 경우 아이를 출산하거나 입국시키더라도 아이 본인이 합법화 될 수 있는 방법은 없고 의료보호도 받지 못하는 아동문제도 심각하다.

## 2. UN아동권리협약

아동의 문제에 있어서 현재 접근할 수 있는 방법은 아동의 권리에 대한 국제협약이다. 우리나라 정부는 1991년11월20일 유엔 아동권리협약에 비준했다. 아동권리협약

은 전문과 본문 총 54개 조항으로 구성되어 있고 내용은 경제, 사회, 문화 등 아동의 구체적인 삶을 포괄하고 있으며 구체적 아동권리의 보장(실천원칙, 방법, 아동권리의 유형), 아동권리협약 이행을 위한 당사국의 실천의무(홍보, 아동권리위원회 설치, 보고서제출), 협약의 비준절차를 담고 있다.

아동권리협약의 기본을 이루는 가치인 일반원칙은 무차별의 원칙, 아동최선이익의 원칙, 아동의 생존·보호·발달보장원칙, 아동의 의사존중원칙이 있다. 또한 제6조에서 제40조에 걸쳐 규정된 아동권리는 크게 네 가지로 권리유형은 생존권, 보호권, 발달권, 참여권이 해당된다. UN은 유엔아동권리협약당사국으로 하여금 2년 이내 그리고 매 5년마다 정기적으로 보고하도록 규정하고 있는데 이에 우리나라정부는 1994년 1차 보고서를 제출했고, 동위원회는 1996년에 14개 항목의 권고사항으로 통보하였다. 이후 2000년 제2차보고서를 제출했고 2003년 유엔 아동권리위원회가 심의한 결과를 통보받았다. 제3차보고서와 4차보고서를 통합하여 제4차보고서를 2008년 12월 19일까지 유엔아동권리위원회에 제출하여야 한다. 1차보고서에 대한 권고 중 국내 거주 외국인노동자 자녀인 아동에 대한 국내법의 적용, 외국인과 결혼한 한국인여성의 자녀에 대한 국적취득권의 보장을 포함해 10가지를 권고하고 있고 2차보고서에 대한 권고에는 1차보고서에 대한 유엔의 권고를 대부분 이행하지 않은 사실을 유감으로 여기며 2차보고서에 대한 최종 견해에 담긴 권고를 이행하기 위해 부단히 노력할 것을 한국정부에 촉구한다는 내용과 인종, 피부색, 언어, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 인종적 출신, 장애, 출생 또는 기타의 지위에 따른 차별을 명백히 금지하는 법률을 제정하고 특히 한 부모가정아동, 혼외출생아동, 장애아동, 이주노동자자녀, 여아에 대한 차별을 제거하기 위한 조치를 취할 것을 촉구 이를 위해 미등록 이주노동자의 자녀를 포함한 모든 외국인 아동의 권리를 보장하는 구체적인 조항을 국내법에 포함시키고, 이주노동자와 그 가족의 권리에 관한 국제조약을 비준할 것을 권고하는 내용을 포함해 20개를 권고하고 있다. 2007년 지금의 현실로 볼 때 우리나라는 2008년에 제출할 보고서에 무엇을 적어 내려갈 수 있을까?

### 3. 다문화가정 아동의 법적지위

#### 1) 국제결혼가정 자녀의 법적 지위

국제결혼가정 아동의 법적지위는 한국인과 결혼한 외국인 배우자(결혼이민자) 사이에서 출생한 아동으로 국적법제 2조1항에 따라 출생과 동시에 한국 국민이 되므로 헌법 제31조6에 의한 교육권을 보장받는다.

#### 2) 이주노동자 자녀의 법적 지위

헌법 제6조제2항<sup>6)</sup> 및 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 제 30조<sup>8)</sup>에 의해 그 지위가 보장되고 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육받을 기본권을 갖는다고 명시하고 있으나 아쉽게도 우리나라는 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약에 비준하지 않았기 때문에 이주노동자 자녀의 법적 지위를 보장받을 수 없는 것이 현실이다. 미등록 자녀의 경우에도 아동의 권리에 대한 국제협약, UN아동권리위원회 권고(2003.1월)에 근거해 국내법에 적용받을 있도록 해야 한다.

### 4. 다문화가정 아동의 교육현황

#### 1) 국제결혼가정 자녀취학현황

2005년10월 통계에 의하면 취학인원이 6,121명이었으나 2006년4월 통계에 의하면 7,998명으로 조사한지 6개월이 지난 후 1,877명이 늘어났음을 확인할 수 있다. 전문가의 의견에 따르면 2000년 이후 국제결혼의 증가로 2012년에는 다문화가정 학생이 16만5000명이 넘을 것으로 추정하고 있다. 현재 초, 중, 고 재학 중인 국제결혼가정 자녀 중 초등학생이 85%를 차지하고<sup>9)</sup> 국제결혼가정 자녀 중 어머니가 외국인인 경

6) 헌법제31조 : 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

7) 헌법제6조2항 :외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.

8) 제30조 : 이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육받을 기본권을 갖는다. 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니 된다.

우가 전체의 83.7%(6,695명)으로 거의 대부분을 차지한다.

국제결혼가정자녀 취학통계 (단위 : 명)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	계
초	756	306	158	207	118	129	75	1,454	398	331	464	679	878	432	357	53	6,795
중	148	37	22	25	8	24	15	338	40	23	53	45	54	40	49	3	924
고	77	21	10	14	7	11	5	60	10	6	15	11	15	13	4	0	279
합계	981	364	190	246	133	164	95	1,852	448	360	532	735	947	485	410	56	7,998

※ 2006.4월 교육인적자원부 조사 자료

여성결혼이민자 자녀의 경우 유아기에 한국어가 미숙한 외국인어머니와 함께 생활하므로 언어 발달 지체가 나타날 수 있으며<sup>10)</sup> 언어 발달 지체 및 문화 부적응으로 인해 학교수업에 대한 이해도가 낮고 지나치게 소극적이거나 반대로 폭력성 또는 과잉행동장애(ADHD)를 보이는 등 정서장애도 나타내고 있다고 말한다.

## 2) 이주노동자 자녀취학 현황

등록외국인중 취학연령대인 7세~18세 이하는 17,287명으로 이중 외국인학교 재학생 7,800명 제외하고 국내재학생은 836명이다. 2006년도의 통계에는 1,574명으로 되어 있지만 이는 '03년부터 '05년까지의 통계를 국제결혼가정의 자녀와 중복해서 파악한 것이다.

연도별 외국인근로자 자녀 취학현황(단위 : 명)

구분	'03	'04	'05	'06
인원수	837	921	1,574	836

※ 2006.4월 교육인적자원부 외국인근로자자녀 통계

9) \* 국제결혼 이주여성 실태조사(복지부, '05)

10) \* 코시안 아동 사례연구('05, 중앙대 오성배)

학교 급 별 외국인근로자 자녀 취학현황(단위 : 명)

구 분	'03	'04	'05	'06
초등학교	570	915	995	606
중학교	191	207	352	193
고등학교	76	99	227	37
계	837	921	1,574	836

※ 2006.4월 교육인적자원부 외국인근로자자녀 통계

시도별 외국인근로자 자녀 취학현황(단위 : 명)

구분	서울	부산	대구	인천	광주	대전
인원수	283(54)	20(1)	18	54(10)	5	28
구분	울산	경기	강원	충북	충남	전북
인원수	12	217(71)	3	32	99	4
구분	전남	경북	경남	제주	합계	
인원수	2	13	43(2)	3	836(148)	

※ 2006.4월 교육인적자원부 외국인근로자자녀 통계 ※ ( )는 불법체류자 자녀  
임.

국적별 외국인근로자 자녀 취학현황(단위 : 명)

구분	일본	몽골	미국	중국	홍콩	대만	기타	합계
인원수	196	261	40	109	3	39	186	836

※ 2006.4월 교육인적자원부 외국인근로자자녀 통계

## 5. 다문화가정 아동 현황

국제결혼가정 자녀의 17.6%가 집단따돌림을 경험했고 이유는 '엄마가 외국인이어  
서'가 34.1%로 가장 높았다<sup>11)</sup>. 현재 초등학교에 재학 중인 국제결혼 자녀들이 중, 고  
교 진학 연령대로 진입할 경우 정서적으로 민감한 학생들이 편견과 차별을 참지 못  
해 학교를 포기하는 사례가 늘어날 것으로 추정<sup>12)</sup>이를 위한 지원방안으로 2006년부  
터 전국에 결혼이민자가족지원센터 21개소를 지정하여 외국인배우자를 지원할 예정

11) \* 2005년 5월 보건복지부

12) \* 펄벅재단조사('01)결과 혼혈인 중 9.4%가 초등학교 중퇴, 17.5%가 중학교 중퇴인 것으로 나타남(일반인은 1.1%수준)

이며 전국 외국인지원센터 등에서 지원프로그램을 운영하고 있으나 국제결혼가정에 관한 지원은 이제 태동수준으로 체계적인 지원은 전무 하다. 특히 그동안은 자녀에 관한 관심조차 없었다.

국제결혼자녀의 경우는 국민이므로 의료문제나 교육문제가 겉으로 들어나는 부분이 크지 않지만 가정이 빈곤한 경우가 많고 어머니가 혼자 양육하는 경우도 흔해 아이들의 교육환경이 좋지 못하고 열악한 가정환경이므로 보다 세심한 부분들이 보살펴져야 한다. 이를 위해 보육 및 육아에 관해 폭넓은 지원이 요구되며 빈곤에서 벗어날 수 있도록 하기 위한 대안으로 부모가 자활사업이라는 보건복지부의 좋은 시스템을 적극 활용토록하고 건강한 가정이 되도록 하는 지원방안 및 국민으로서의 권리와 의무를 다하도록 하는 교육과 지원이 필요하다.

다문화가정의 자녀들보다 더 열악한 환경에 처해있는 이주노동자 자녀들은 한국에서 태어나자마자 불법체류자인데다 무국적이며 보육지원 부재와 불안한 학교생활, 체류의 권리가 주어지지 않고 있으며 의료보험도 없고 학교입학이 어렵고 학교에 다니지만 늘 불안해하는 아동들이다. 한국에서 태어나 7살이 된 아이와 초등학교 1학년 때부터 불법체류자에서 지금은 중학교 2학년이 된 아이도 있다.

## 1) 의료문제

합법적이거나 미등록 아동이라 할지라도 이들의 교육의 권리와 의료는 해결되어야 한다. 2005년 한국에서 학교를 다니고 있는 초등학생들을 대상으로 한시적 체류를 허가했다. 이런 아이들일지라도 의료문제는 심각하다. 오히려 외국인등록증이 없는 아동보다 더 열악하다. 등록증은 있으나 입국 후 바로 신청하는 것도 아니고 실제로 의료보험을 가입해야하는지도 모르고 있으며 사업 비자를 받은 아버지를 둔 경우도 대부분이 의료보험에는 가입되어 있지 않아 본인을 비롯해 가족모두가 의료혜택을 받지 못한다. 보건복지부는 금년 2006년 7월부터 의료보장의 사각지대에 있는 외국인 근로자 및 여성결혼 이민자뿐만 아니라 외국인 자녀에게도 지방의료원 등에서 무료진료를 받을 수 있도록 무료진료 사업을 확대 실시 하였으나 등록증이 있는 아동은 이 사업대상에서 제외된다. 또한 위장결혼인 경우 자녀들이 호적에는 올라있지만 실

제로 함께 거주하지도 않고 서류위조에 동의한 한국인은 아이들의 의료보험 같은 것에 신경써주지 않아 더욱 심각하다. 이런 경우 이주노동자 지원센터에서는 더 더욱 해결할 일들이 많아지고 합법적이지만 보호해야할 대상들이 더 늘어나는 것으로 보고 있다. 또한 기초적인 건강체크가 우려되고 있다. 학교를 다니고 있는 아동의 경우 1년에 한번 건강검진을 하게된다. 그러나 가족력같은 부분의 체크와 기초문진이 제대로 이뤄지지 않고 있어 제대로 된 검진을 받는다 할 수 없고 한국음식과 자국의 음식을 섭취하는 과정에 영양의 불균형이 우려된다. 실제로 부모님이 늦은 시간에 돌아오기 때문에 늦은 저녁을 먹거나 아이들끼리 라면 같은 인스턴트 음식을 자주 먹으면서도 몸에 해롭다는 사실을 모른다. 따라서 건강권과 발달권을 잘 지키기 위해서는 이 부분도 세심하게 배려되어야 한다.

## **2) 교육실태**

### **(1) 학교입학**

한국국적을 취득한 아동의 경우라 할지라도 본국의 학업성적 및 학기이수과정을 학교관계자가 잘 모르는 국가에 해당하기 때문에 한국임에도 불구하고 중, 고등학교 입학이 쉽게 허락되지 않는다. 대부분 학교에서는 외국인을 받아 본적이 없어 어떻게 해야 할지 모른다는 말만 되풀이하고 이수과정을 인정할지 여부에 대해 매우 고심하고 있어 입학할려면 많은 학교에 전화를 걸어 상담을 거쳐 겨우 허락을 받아야 하는데 이 과정에서 친절하지 않은 아버지를 만난 경우 입학할 포기하기도 한다.

한국어를 모르는 아동들은 입국 후 한국말에 어려움이 많아 바로 학교에 입학하지 못하거나 부모가 입학시키지 않고 몇 달씩 자녀 혼자 집에 있게 하는 경우가 많다. 이렇게 가정에 입양형태로 입국한 아동들은 한국인 아버지를 둔 경우가 많은데 입국하는 나이는 대부분 청소년기인 아동들이 많다. 본국에서 중, 고등학교 수준의 학력을 가지고 입국하며 한국학교에 입학하여 학업을 이어야 하지만 한국어를 모르는데다 이를 가르쳐주는 곳이 없고 학교에 입학하더라도 한국어교육과정인 Language Jcourser가 별도로 설치되어 있지 않기 때문에 학업을 이어가기가 매우 어렵다.

## 2) 학교생활

학교생활에 있어서 학교선생님과 학교친구가 자신들을 차별하고 있다고 생각하며 한국어의 어려움 때문에 상당한 두려움과 압박감을 느낀다. 한국 친구들과 비교해 성적이 낮은 것 때문에 열등감에 시달리기도 하고 입학할 때 학년을 낮추어 들어가는 경우가 많아 또래 교우관계에 영향을 주기도 하며 이런 경우 어린 학생들에 비해 성적이 낮아 마음의 상처를 받기도 한다. 지속적인 학습의 장애를 겪는 경우 또한 오래 방치되어 결국 학교생활에 적응하지 못하고 중도에 학업을 포기하게 되는데 학교 공부문제로 학교를 그만두는 아동들이 가장 많다.

학교생활에 적응하지 못해 중간에 포기한 15세 이상의 청소년들은 자의반 타의반으로 일자리를 찾아 노동현장에 들어가기도 한다. 시간이 흘러 학습의 욕구가 생겨도 다시 학교생활에 적응하는 것을 두려워하기 때문에 학교에 입학하는 경우는 극히 드물다. 학교생활에 어려움을 겪고 있거나 학교를 그만둔 자녀들은 좋지 않은 한국 문화에 쉽게 빠져들게 되는데 이들 중에는 심각한 인터넷 중독 증세를 보이기도 하나 이를 제지하는 이도 주변에 없다. 그렇게 되니 그들 국가의 자녀들과 어울려 지내면서 또 다른 유해문화를 걸러지지 않은 채 접촉하게 되고 이로 인해 동반되는 여러 가지 문제들에 쉽게 노출되고 있다. 이렇듯, 한국생활의 어려움과 한국사회, 학교의 차별로 마음이 닫힌 아동들은 자신의 문제들 드러내지 않고 스스로 해결하려고 하거나 문제의식조차 느끼지 못한 채 유해환경에 빠져들고 있다.

실제로 15세 이상의 아동 중에는 학업을 중단하는 경우가 많고 학교를 다니다가도 아무 때나 그만두고 일을 하는 경우를 볼 수 있다. 이런 현상은 사춘기를 겪으면서 더 심각하게 나타나는데, 이 시기에 부모님들과의 갈등을 적절하게 해소하지 못하는 데다 학교에서 느끼는 학업의 중압감, 몇 년 정도의 한국생활 속에서 자신들의 부모님의 상황과 한국친구들의 부모님과의 상황을 비교하고 차이를 인식하기 시작하면서 현실을 받아들이기 힘들어 하기 때문이다.

제대로 된 학업연계가 이뤄지지 않고 있고 이렇게 자란 아동은 불완전한 한국인으로 성장하게 된다. 이런 학생이 학습에 대한 욕구가 있을 리 없는데다가 알아듣지도

못하는 수업 7~8교시를 교실에 나무처럼 앉아 있어야 하는 아이는 당연히 학교에 가기 싫어한다. 그렇게 스스로 한국어가 트일 때까지 적어도 1년 이상이 걸리는 동안 아이는 지쳐간다. 말이 통하지 않는다는 이유로 대부분의 교사는 아이의 한국어실력, 영어, 수학 등 예체능과목을 제외한 주요과목에 있어서 아이의 학업능력정도를 가늠하지 못한다. 아이의 입학은 허용했지만 학교 안에서 이주아동을 위한 어떠한 배려도 하지 않고 있다. 교사와 한국아이들은 이주아동을 자기 반에 배치 받는 것에 대해 처음에 신기해하지만 이내 말이 통하지 않는 이주아동은 교실안의 고정되어 있는 그림처럼 바보가 되며 아이의 학습과 관련해 그 어떠한 행위나 조치도 행해지고 있지 않은 것이 현실이다.

### 3) 생활지도

학교에 입학하게 되더라도 혼자 일어나 아침을 챙겨먹고 등교해야 하는 경우가 흔하고 동생이 있는 경우에는 동생을 돌봐야 하기 때문에 결석이 잦기도 하다. 학교생활의 적응이 어려운 아동들은 이러 저러한 이유들로 결석이 잦으며 출석일수의 부족으로 진급을 못하는 경우도 있고 유급된 아동들은 다시 같은 학년을 다니기 싫다는 이유로 학업을 중단하기도 한다. 부모의 퇴근이 늦어질 경우 자신들이 저녁식사를 준비해서 먹는 자녀도 많다. 자녀들은 부모가 자신들을 위해 고생하고 있다는 점을 인정하기 때문에 큰 마찰을 피하려 노력하고 있고 부모들은 늦은 귀가로 자녀들의 일상생활에 관여하지 못하는 것이 대부분이다.

### 4) 불안한 동거

어린아이가 아닌 청소년기의 입국아동은 이미 엄마가 한국아버지와 살고 있으며 그 가정에 태어난 동생들을 만나는 경우가 있다. 물론 한쪽은 자기 동생인 경우라 할지라도 그 가정에 융화되기란 쉽지 않아 청소년기의 아동은 친구네 집에 함께 살거나 돈을 벌어 독립하기를 원해 일을 시작해 혼자 살기도 한다. 엄마가 한국인과 결혼해 동생을 낳고 사는 모습을 싫어하기도 하며 이로 인해 심한 정신적 불안정감을 표현하기도 한다. 이로 인해 안정적인 학교생활이나 일상생활에 어려움을 겪고 있어 다양한 형태의 생활 장애를 보이고 있다.

## 5) 일하는 아동

학교에 다니지 않는 아동들은 학교생활에 적응하지 못해 이탈한 경우이며 이런 경우는 자의반 타의반으로 몇 년 동안 별다른 것을 하지 않은 채 어정쩡한 사회구성원으로 살게 된다. 가끔 아르바이트를 하거나 부모가 다니는 직장에서 잠깐 잠깐 야근을 하기도 하면서 몇 년의 시간을 흘려보내는 경우도 있으며 그 사이 신체가 성장하게 되면 바로 부모와 같이 노동현장에 들어가게 된다. 이렇듯 학교에 다녀도 적응이 어렵거나 학교생활을 하지 않는 아동들이 성장하게 되면 방어막 없이 다른 근로자 계층을 이루는 무서운 일이 발생하게 될 위험요소를 가지고 있고 차후 우리사회의 사회적비용의 증가를 가져올 것이기 때문에 아동들에 대한 적절한 교육과 지원 대책은 시급한 일이 아닐 수 없다.

또한 직업관을 제대로 형성하지 못해 부모처럼 3D업종에서 일하는 경우도 빈번하며 최근의 입국경로를 살펴보면 외국인가정으로 살고 있으나 엄마가 한국아버지와 결혼한 것으로 서류화하여 본국의 아이를 입양의 형태로 입국시키는 경우도 있으며 혼자 한국에 입양되어진 17세 청소년의 경우에는 한국아버지와 살고 있지도 않고 보호받지 못하고 있는데다 아무도 학교입학을 돕지 않고 있으며 아버지가 돈을 달라고 요구하는 경우도 있어 일을 하고 있다. 이런 아동의 경우 한국을 제대로 알지도 못하고 한국인이 싫어 적개심을 갖은 체 국적취득도 못하는 매우 난감한 상태에 놓여 지기도 한다.

### 3) 문화혜택의 부재

아동에게는 또래의 문화를 함께 하는 것이 관계에 있어서 매우 중요한 요인이 된다. 그러나 외국인 등록증을 있더라도 문화적 혜택(인터넷 책 구입, 인터넷 설치, 전화설치, 개인 홈페이지 개설 등)을 누릴 수 없다. 아이들이 사용하는 인터넷 콘텐츠 또한 주민등록증이 없으면 사용할 수 없어 양도 양수가 적절하지 못하게 이뤄지고 있다,<sup>13)</sup> 미등록 아동의 경우에는 더욱 그러하다. 따라서 각종 정보통신과 관련된 부분에 있어 외국인이 사용할 수 있도록 많은 부분을 고려하여 개선해야한다. 또한

13) \*먼저 입국한 아동이 주민번호를 이용해 개인 홈페이지 등을 만들어 꾸며놓고 새로 입국한 아동에게 고가로 팔기도 한다.

부모님직업이 생산적인 경우가 많아 주말에 쉬지 않는 분이 많고 그래서 아동들은 자기들끼리의 문화를 만들어가면서 좋지 않은 문화를 쉽게 접하기도 한다.

## 6. 대 안

앞에서도 조금씩 대안들이 설명되어진 것 같다. 효과적인 제도가 생기기전에 많은 아이들이 교육 안에서 가장 큰 상처를 받고 있기 때문에 이에 대한 제언으로 일본의 경우를 설명하고자 한다. 일본은 입국하게 되면 외국인 등록 후 가족파악내용이 교육부로 넘어가게 돼 학교에 다니고 있는지 그렇지 않은지를 파악하게 되어있고 한 학교에 외국인이 5명 이상이면 합법과 불법에 관계없이 정부에서 자원교사를 파견한다(급여지급) 5인 이하의 경우에는 지방자치단체 교육청에서 급여를 지급하고 아키타현의 경우 외국인에 관한 법률이 정해져 있어 5인 이하 학교에는 교육위원회에서 강사를 등록제로 관리하고 파견한다. 수업시간에 국어, 사회의 경우 따로 일본어수업을 하며 실험, 가정, 미술 등의 과목은 통역선생님이 함께 수업에 참여한다. 또한 수업 후 모국어로 특별수업이 진행되기도 한다. 일본은 12년 전부터 외국인아동을 위한 교과서를 제작하였고 학교마다 학교안내책자, 커리큘럼에 대한 설명서, 과목별 언어지침서를 다국어로 제작하였다. 또한 국제사회이해교육을 위해 한 학기에 1주일씩 학교 교사, 비정기적 선생님 연수회 실시하고 2006년부터는 학교 안다니는 아이를 위해 교육부 실태조사(2~3년 내 대안마련)를 하였고 전경련에서는 취업자녀는 의무적으로 학교에 입학하는것을 추진하기위한 조사를 벌이기도 했다. 한편 교사가 되기 전 교육대학, 교육학부(교생실습)생은 외국아들 수업을 의무화하며 학교에서는 의무를 지키고 지자체에서는 예산을 아낄 수 있는 win win 방법으로 교사는 외국인에 대한 거부감을 없애고 교육가능성을 찾는다. (와세다 대학에서 실시)<sup>14)</sup>

교육인적자원부에서 예산을 3억씩 들여 시행하고 있지만 방과 후 프로그램에 참여하고 있는 아이들은 영문도 모른 채 수업을 마친 후 학교 프로그램에 또 다시 참여하고 있고 프로그램이 장기적이고 계획적이지 않다. 한국어를 잘 모르는 부모들에게 제대로 설명된 가정통신문 하나 발송하지 않고 있다. 또한 문화탐방처럼 보여주기 좋은 프로그램을 고민하고 있지만 실질적으로 필요한 급식지원 및 학교운영비 지원 등은 되지않고 통역봉사자

14) 일본 이와테대학교 언어학교수 " 마츠오카 '인터뷰(2006.9.7.)

를 둔다든가 하는 부분은 고려되고 있지 못하다. 외국인어머니를 둔 국제결혼가정의 아동과 이주노동자 자녀를 구분해 언어문제와 그 이상의 학습지원이 고려되어야 한다.

입양형태로 입국한 아동의 경우는 가장 시급한 것이 한국어교육이다. 학교에 입학하기 전 일정기간 동안 한국어를 교육받은 후 학교생활 할 수 있도록 하는 제도가 마련되어야 한다. 언어는 일상 언어와 학습언어가 있다. 일상 언어를 아무리 잘하더라도 학습언어를 배우지 못한 아동들은 학습부진으로 이어진다. 이주아동들은 학습능력이 떨어지거나 인지능력이 떨어지는 것이 아니다. 한국어를 일정기간 동안 교육받는 것을 의무화 하고 이 기간 동안 학교생활에 필요한 각 과목에 필요한 언어와 또래 문화도 함께 접하도록 한 뒤 학교입학을 지원하는 체계가 마련되는 것이 중요하다. 입학 후에는 수준별 학습 지원을 하는 방과 후 프로그램으로의 연계가 필요하다. 이를 위한 재원마련이 보다 장기적이고 체계적으로 이루어져야한다.

또한 학교 내에서는 세계시민교육을 통해 더불어 사는 인성교육을 강화하고, 따돌림 예방교육을 실시하며, 부모들이 아이들을 잘 지도할 수 있도록 다국어로 번역된 학교생활안내 등을 배포하도록 의무화해야한다. 무엇보다 중요한 것은 교사들을 위한 외국인아동 장학지도서등을 만들어 배포하고 입학, 지도 등에 필요한 각종 문제가 발생하지 않도록 사전에 교육되고 아이들을 맞을 준비를 서둘러야 할 것이다. 국제결혼가정의 자녀 및 입국아동들은 폭 넓은 한국문화를 깊숙이 이해하고 알게 되며 한국어를 비롯해 부모의 언어를 잘 하는 능력을 가진 훌륭한 인적자원이다. 이를 잘 발달시킬 수 있도록 지원해야 한다.

기존의 복지관을 이용해 지원하는 방법도 있겠으나 이보다는 커다란 틀에서 이주문제에 관해 전문적인 정보 및 경험을 가진 시민단체와 함께 이를 해결하기 위한 통합적인 정책을 세우고 집행하는 것이 바람직하다고 생각한다. 이주민센터 등을 건립해 부부문제, 아동의 문제 가정 속에서 생길 수 있는 여러 가지 문제들을 다각적인 측면에서 지원할 수 있어야 한다.

이주노동자 자녀들을 비롯해 한국국적을 취득한 아동들 모두 같은 아동이라는 점과 그들이 어떤 어른으로 성장하는지에 대해 대한민국은 좀 더 민감해야 할 것이다.

# 결혼이민자가족의 지원방안

## - 이주여성을 위한 지원방안 중심으로 -

이 성 순 (목원대학교 이주여성연구소)<sup>15)</sup>

### 1. 들어가는 말

법무부 통계(2005년말 기준)에 따르면 국내 거주 외국인인 74만7467명으로 전체 인구(4800만여 명)의 1.5%에 달하였다. 한국인과 외국인 사이에서 태어난 2세(Kosian, Amerasian) 3만5000여명(2003년말 기준)과 통계에 잡히는 않은 밀입국 조선족과 그 외 외국인을 합할 경우 국내 거주 외국인인 80만명(전체인구의 1.7%)을 넘을 것으로 추산된다. 외국인의 국내 유입의 요인은 취업을 통해 정주하려는 이주자, 국제결혼을 통해 이주하는 여성과 그에 따른 혼혈인 출생, 그 외 새터민의 유입 등으로 볼 수 있다.

국제결혼을 통한 다문화 가정의 급증은 2000년 1만2319건에서 2006년에는 4만3121건으로 2000년의 국제결혼보다 3배 이상 증가하여 전체 결혼건수의 11.9%를 차지하였다. 특히 지난해 결혼한 농촌 총각 가운데 35.7%(2885명)가 외국인 신부를 맞이하였다. 이에 따른 혼혈인구도 증가하여 교육부(2005년 10월 기준)에 따르면 고등학생 206명, 중학생 583명, 초등학생 5332명으로 저학년일수록 그 수가 크게 늘어나고 있는 추세이다.

농촌 새댁 3명중 1명이 외국인 신부라고 한 보도는 결혼이민자들이 도시뿐만 아니라 농촌에 많이 거주한다는 실례였다. 법무부 통계(2005년말 기준)에 따르면 결혼이민자 수는 66,912명에 달하는데 이 가운데 도시에 거주하는 여성은 49,755명(74.4%)이고, 농촌에 거주하는 여성은 17,157명(25.6%)이었다. 2000년

15) 목원대학교 특임교수 및 이주여성연구소 책임연구원

인구센서스 결과 도시 지역 거주자의 비율 79.7%, 농촌 지역 거주자의 비율 20.3%를 고려할 때, 이 수치는 결혼이민자들이 상대적으로 농촌 지역에 많이 거주함을 입증하는 통계이다.

이주여성들 중에는 의사소통의 어려움, 문화적 차이로 인한 고충, 저개발국 출신에 대한 한국인의 편견과 차별대우, 가족의 반대로 한국어 집합교육을 받지 못하는 어려움을 겪고 있다. 게다가 농촌의 면(面)단위에 거주하는 이주여성들은 육아, 가사 및 농사일로 육체적 고통을 감내할 뿐만 아니라 대화 교류에 있어서 심각한 장애를 겪고 있다. 이들이야말로 국가가 제공하는 복지서비스의 주요 수혜대상 집단이다. 그동안 이러한 점을 반영하여, 국제결혼문제를 다룬 연구는 적지 않지만 주로 문화인류학적 관점에서 즉, 한국문화와 외국문화와의 접촉에서 파생되는 문제점들을 다루어 왔고, 그 외 여성학적 관점에서 각 지역 단위의 소규모 표본조사를 수행하는 것에 국한되어 왔을 뿐이다.

본 발표에서는 필자가 몇 년 전부터 이주여성 대상의 한국어(문화) 교육을 실시해 오면서 느껴왔던 부분을 피력하고 다문화사회로 접어드는 이 시기에 필자 개인뿐만 아니라 민·관의 관계자분들께 이주여성에 대한 인식과 이들을 위한 통합적 체계적인 지원을 요청하는데 있다.

## 2. 이주여성의 개념과 정의

국내 인권단체에서는 이주여성이라는 표현을 흔히 사용하고 있으나, 이주여성이라 하면 이주노동자, 결혼이민자, 성매매 종사 외국인(또는 이민자)여성, 국제인신매매 피해 여성 등을 총칭하는 복합개념이다. 그러므로 본 발표에서는 국제용례를 좇아 결혼이주여성, 또는 결혼이민자라는 개념을 채택하기로 한다.

결혼이민자들은 성(gender)과 전지구화(globalization) 및 이주(migration) 현상으로부터의 영향을 복합적으로 받고 있다. 그들은 친정과 시댁의 생계를 책임지는 노동자(workers), 아내(wives), 어머니(mothers)라는 가족 내의 지위와 더

불어, 두 나라의 시민 자격을 갖는 복합적인 입지에 있다. 그들의 처지와 정체성을 이해하기 위해서는 초국가적인 생애 경로(transnational life-course perspective)에 주목하지 않을 수 없는데 요컨대, 선진국과 저개발국간의 발전 격차가 곧 선진국 남성과 저개발국 여성이 결혼하는 주된 요인이기 때문이다. 가난과 실업이 만성화된 나라의 여성이 자신과 가족의 경제 상황을 향상시키기 위하여 부유한 나라의 남성과의 결혼을 통해 이주하기 때문이다.

### 3. 국제결혼과 이주여성 현황

이주여성을 대상으로 한국적응교육이 어떻게 실시되어야 할 것인가, 또한 그에 따른 지원 대안에 대한 논의에 앞서 먼저 국내에 거주하는 외국인 여성과 한국인 남성의 국제결혼 추세를 살펴보기로 한다. 한국인 남성과 결혼한 이주여성의 현황을 정확히 파악하는 것은 그들의 한국어와 한국문화에 대한 학습 욕구, 사회복지와 보건·의료 욕구, 더 나아가 그들에 대한 자활 복지정책 방안을 구축하는 데 있어서 전제 사항이기 때문이다.

1980년대 후반 한국남성과 일본여성과의 국제결혼(6500명), 1990년대 초반 한·중수교 이후 한국남성과 중국여성(한국계 중국인 포함)들과의 국제결혼, 1990년대 후반기에 오면서 한국 남성들이 아시아 여러 나라 또는 구 소련계 출신의 여성과 결혼하여 한국에서 거주하는 현상이 급증했다. 1990년대 이전까지는 한국사회에서 국제결혼이란 매우 드문 현상으로만 간주된 바 있었고 국제결혼이란 주로 여성들의 문제로 여겨졌으나 1990년대 이후 국제결혼 자체가 급증하면서 여성보다는 오히려 남성이 더 국제결혼을 선호하는 추세로 바뀌었다.

<표 1> 국제결혼 건수와 비율, 1990-2006년

연도	총 결혼건수	국제결혼		외국인 아내		외국인 남편	
		건수	비율( %)	건수	비율(% )	건수	비율(%)
1990	399,312	4,710	1.2	619	0.2	4,091	1.0
1995	398,484	13,494	3.4	10,365	2.6	3,129	0.8
2000	334,030	12,319	3.7	7,304	2.2	5,015	1.5
2001	320,063	15,234	4.8	10,006	3.1	5,228	1.6
2002	306,573	15,913	5.2	11,017	3.6	4,896	1.6
2003	304,932	25,658	8.4	19,214	6.3	6,444	2.1
2004	310,944	35,447	11.4	25,594	8.2	9,853	3.2
2005	316,375	43,121	13.6	31,180	9.8	11,941	3.8
2006	332,752	39,690	11.9	30,208	-3.1	9,482	-20.6
전체	5,901,232	237,324		158,970		78,354	

\* 2006년 통계청 인구동태자료

2006년 외국인과의 혼인이 총 39,690건으로 2000년의 12,319건보다 3배 이상 증가하였지만, 2005년의 43,121건보다는 3,431건(8.0%)이 감소하였음을 볼 수 있다.(한국 남성과와 외국 여성과의 혼인은 전년대비 3.1% 감소, 한국 여성과 외국 남성의 혼인은 전년대비 20.6% 감소) 이는 2006년에 “방문취업제” 시행 예고로 향후 중국교포의 국내 입국과 취업이 용이해짐에 따라 매년 증가하던 외국인과의 혼인건수가 감소한 것으로 추정된다.

<표 2> 결혼이민자 출신국 분포, 2005년 4월 기준

출신국	외국인 아내		등록외국인		2002년 이후 귀화자	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
한국계 중국인	31,739	47.4	24,681	44.1	7,058	64.5
중국	11,577	17.3	9,721	17.4	1,856	17.0
일본	7,097	10.6	7,076	12.6	21	0.2
필리핀	5,457	8.6	3,692	6.6	1,765	16.1
베트남	4,675	6.9	4,592	8.2	83	0.8
태국	1,364	2.0	1,340	2.4	24	0.2
몽골	1,072	1.5	1,055	1.9	17	0.2
러시아	950	1.4	933	1.7	17	0.2
동유럽	1,190	1.7	1,161	2.1	29	0.3
아시아 저개발국	595	0.8	549	1.	46	0.4
사하라이남 아프리카	35	0.1	28	0.1	7	0.1
중남미	140	0.2	124	0.2	16	0.1
기타 선진국	1,021	1.5	1,012	1.8	9	0.1
전체	66,912	100	55,964	100	10,948	100

\* 2005년 법무부 통계자료

<표 1>에 따르면, 1990년 이후 2006년까지 한국 남성과 결혼한 외국인 여성은 158,970명이고, 한국여성과 결혼한 외국인 남성은 78,354명이다. 2006년 총 결혼건수 332,752건 중 국제결혼이 39,690건(11.9%), 그 중 30,208건(9.1%)은 한국 남성과 외국인 여성의 결혼이고, 나머지 9,482건(2.8%)은 한국 여성과 외국인 남성의 결혼이다. 최근으로 올수록 국제결혼 비중에서 한국 남성과 외국인 여성이 차지하는 비율이 높아지고 있다는 점도 주목할 만한 현상이다. 2005년 법무부 통계자료에 따라 이주여성의 출신국을 보면 중국이 64.7%(그 중 47.4%는 중국동포)로서 가장 많고, 다음은 일본(10.6%), 필리핀(8.2%), 베트남(7.0%), 태국(2.0%), 몽골(1.6%), 러시아(1.4%) 등의 순이다.

<표 3> 결혼이민자 거주지 분포

전 국	전체 인원		도시 인원		농촌 인원	
	인원	비율(%) )	인원	비율(%) )	인원	비율(%) )
서울특별시	16,454	24.6	16,454	33.1	0	0.0
부산광역시	3,753	5.6	3,693	7.4	60	0.3
대구광역시	1,857	2.8	1,708	3.4	149	0.9
인천광역시	4,114	6.1	4,028	8.1	86	0.5
대전광역시	1,426	2.1	1,426	2.9	0	0.0
광주광역시	1,301	1.9	1,301	2.6	0	0.0
울산광역시	996	1.5	756	1.5	240	1.4
경기도	16,681	24.9	12,630	25.4	4,051	23.6
강원도	2,142	3.2	866	1.7	1,276	7.4
충청북도	2,176	3.3	880	1.8	1,296	7.6
충청남도	3,047	4.6	874	1.8	2,173	12.7
전라북도	2,955	4.4	1,406	2.8	1,549	9.0
전라남도	3,250	4.9	764	1.5	2,486	14.5
경상북도	2,892	4.3	1,013	2.0	1,879	11.0
경상남도	3,288	4.9	1,584	3.2	1,704	9.9
제주도	580	0.9	372	0.7	208	1.2
전체	66,912	100	49,755	100	17,157	100

\* 2005년 4월 법무부 통계자료

<표 3>의 결혼이민자의 거주지 분포를 따르면 총 66,912명의 결혼이민자 중에서 도시에 거주하는 사람이 49,755명(74.4%)이고, 농촌에 거주하는 사람은 17,157명(25.6%)이다. 이는 2004년 농촌 지역 결혼 건수 6,629건 중에서 국제결혼 건수가 1,814건(27.4%)에 달한다는 통계청 발표에 의해 재확인된 바 있다. 행정구역별로는 경기(24.9%), 서울(24.6%), 인천(6.1%) 등의 수도권에 55.6%가 거주하고, 나머지 44.4%가 지방에 거주하는 것으로 집계되었다.

본 발표에서는 이주여성 대상의 복지적 대안을 논하기에 앞서 그들에게 통합적인 한국적응교육 방법과 그에 따른 전제사항을 논의하고자 한다. 이주여성 대상의 통합 지원에 있어서는 먼저 이주여성 당사자들의 국제결혼으로 형성된 가족의 문제, 그들이 이질적 문화의 접촉 속에서 체감하는 문제에 대한 심층적 이해가 필요하며 이를 위해서 문화 상대주의적인 관점에서 이들을 이해하고 지원 방안을 강구해야 하기 때문이다.

## 4. 이주여성을 위한 지원 방안

### 4.1. 교육지원

#### 4.1.1. 한국어 교재 개발

2004년까지만 해도 이주여성을 위한 한국어 교재는 부재하였다. 이주여성을 대상으로 한국어를 가르칠 경우 대부분 대학교 교재 및 여타 교육 기관에서 사용하는 교재를 사용하였고 그로 인해 교과 내용면에 있어서는 ‘교실, 캠퍼스, 도서관’ 등 주로 대학에서 이루어지는 활동 중심으로 교육해왔다. 생활현장에서 이루어지는 언어 자료가 제시된 경우는 극히 드물었고 학습 과정도 주로 하루 4시간 이상의 주5일, 10-16주 과정으로 이루어져 있어 학습 시간이 부족한 이주여성들에게는 벽찬 분량이었다. 그동안 이 문제의 극복 대안으로 이주여성에게 한국어를 가르치는 교사들은 학습자에게 일상생활과 관계가 깊은 주제문이나 실용문을 발췌하고 이주여성의 실정에 맞게 편집해서 본 것이 최상이었다.

현재 이주여성을 위한 한국어 교재는 여성가족부(2005년 12월)에서 발간한 <여성결혼이민자를 위한 한국어> 뿐이다. 이 교재는 생활한국어 교재로서 초급자들에게만 적용될 뿐 중급과 고급과정을 요하는 이주여성들의 교재로서는 부적합하여 향후 중급·고급 과정의 교재가 조속히 집필되어야 할 것이다. 실제로 일부 이주여성들 중에는 한국에 입국하기 전에 본국에서 최소 3-6개월간 한국어를 습득하고 온 여성<sup>16)</sup>도 있었기 때문이다.

그 외에 서울 및 수도권 중심의 편향적인 내용 이외에도 각 지역권을 중심으로 한 내용의 교재 개발도 시급히 요청된다.

그 밖에도 현행 대학 교재들보다 내용과 편집, 흥미나 동기부여가 미약하고

---

16) 김지현, 몽골 국제결혼정보업체로부터 3개월간 초급한국어 수강함.  
김유진, 몽골 국제결혼정보업체로부터 3개월간 초급한국어 수강함.  
엘렌, 필리핀 국제결혼정보업체로부터 3개월간 초급한국어 수강함.  
도요미, 일본의 교육기관에서 한국어와 한국사를 1년간 수강함.

테이프 구매의 어려움, CD의 부재 또한 이주여성들로 하여금 한국어 복습 및 독학의 기회를 제어하고 있다. 많은 이주여성들이 자신의 올바른 한국어 습득과 병행하여 자녀에게도 한국어교육을 체계적으로 시켜보겠다는 의지를 피력함으로써 아이와 함께 학습할 수 있는 교재의 개발도 절실히 요구된다.

더 나아가 한국어를 흥미롭게 배울 수 있는 교재로서 <노래로 배우는 한국어>, <메이크업으로 배우는 한국어>, <요리로 배우는 한국어>, <인터넷으로 배우는 한국어> 등 다양한 놀이학습 중심의 한국어 교재 개발도 시급한 실정이다.

#### 4.1.2. 한국문화 교재 개발

이주여성들이 한국에서 생활하면서 적지 않은 문화적 갈등과 충격으로 인한 어려움을 겪고 있다는 것은 주지의 사실이다. 문화적 갈등을 해소하고 한국인과의 상호 이해를 높이기 위해서는 한국인의 생활습관, 의식, 관행, 일상예절 등에 대한 문화교육 내용이 수록된 별도의 교재 개발이 요구된다. 더 나아가 이들이 한국인의 시장문화, 한국인의 가치관과 사고방식, 한국의 역사, 한국의 명소, 대중음악가와 한인스타에 대한 관심이 매우 높음을 주지하여 교재를 편찬시 고려해야 할 것이다. 실례로 일본 여성의 경우 자국어로 쓰인 한국사를 읽고 있었고 동남아시아 출신의 일부 여성은 이미 국제결혼정보업체로부터 받은 한국문화소개 책자를 읽어 보았음을 밝힌 바 있다.

이주여성들과 그 남편들은 한국문화 수업에 있어서는 이론교육과 병행한 체험의 수업을 의뢰하고 있다. 실례로 이주여성들은 시댁 식구들로부터 한국의 예절(인사법, 경어법, 호칭법, 식사예절, 부탁과 거절방법), 한국음식 만들기(떡만들기, 김치 담그기, 토속음식만들기)를 배우도록 강요<sup>17)</sup>받고 있을 뿐만 아니라 본인 자신들도 전제한 교육을 어렵게 느끼면서도 배우고 있다. 출산에 있어서도 다른 이의 도움을 받을 수 없는 처지에 있으므로 사전에 임신, 출산, 육아, 자녀교육에 대한 교육을 받고자 하며, 그 외 취업을 준비하는 이주여성의 경우에는 컴퓨터 활용강좌, 부업과 연계된 자격증대비반(요리사, 제빵사, 미용사 등) 수업을 선호<sup>18)</sup>하고 있다.

17) 중국출신 시에연씨는 한국에 온 지 3년이 되었지만 2년간 남편의 권유로 한국문화교육에만 치중했을 뿐 한국어는 독학으로만 습득한 사례이다. 현재 '이주 여성을 위한 한국어 교실'에 출석한지 4개월 쯤이다.

### 4.1.3. 통합교육 전문교사 및 전문봉사자 양성

이주여성을 위한 교육은 일부 정부의 위탁교육기관(한국어교사 직접지도)에서 실시되는 것 외에는 대부분 자원봉사자들에 의해 운영되고 있다. 자원봉사자 중심의 교육 지원 시스템은 교사의 잦은 교체로 인한 수업의 질 저하 및 수업 결손, 지속적인 교수법 연구 부족 등 많은 구조적인 문제점을 안고 있다. 자원봉사자의 선의나 열의만으로 안정적이고 체계적인 한국어 교육이 이뤄질 수 없으므로 이주여성을 위한 전문 교사양성 프로그램이 진행되어야 할 것이다. 최근 일부 대학교의 한국어 교사 양성과정 프로그램 가운데 이주여성을 위한 교수법이 설강된 바 있지만 앞으로 이주여성의 학습 욕구를 배가시킬 수 있는 교육을 위해 전문교사 양성프로그램이 좀 더 구축되어야 할 것이다.

통합형 교육이란 이주여성을 위한 한국어(문화)교육, 컴퓨터교육, 부부상담(성폭력,가정폭력문제 포함), 자녀교육상담 등과 같은 교육을 의미하므로 이를 지원하기 위한 전문교사 양성시스템이 구축되어야 함을 전제한다.

전문자원봉사는 일반자원봉사에서 벗어나 전문인력을 발굴하고 양성하여 이 들만이 할 수 있는 전문적인 자원봉사를 할 수 있도록 지원하는데 있다. 이 제도의 구축은 자원봉사의 수준과 질을 높이고 지역사회의 지도급 인사들의 참여를 유도한다는 점에서 큰 의미가 있을 것이다.

### 4.1.4. 이주여성의 가족을 위한 다문화이해 교육

충남 소재 학습관 수강자인 이주여성을 대상으로 가정기초조사를 해 본 결과 이주여성의 남편의 경우 80% 이상이 영어를 전혀 구사하지 못하는 것으로 집계되었고, 이주여성과 남편과의 연령 차이에 있어서는 남편과의 동갑에서부터 19세의 차이를 두고 있었다. 뿐만 아니라 이주여성의 남편 70% 이상이 농업에 종사하고 있었고 그 외에 노무직(일용직 포함)에 종사하는 것으로 통계되었으며 배

---

18) 소노에(일본), 미까(일본), 레틴란안(베트남) 등의 여성은 컴퓨터 무료강습실을 찾아 습득하여 컴퓨터 활용능력이 상당한 수준이다. 이 부분을 고려하여 외국인 전용의 컴퓨터 강의로도 한국어 수업과 병행되어야 할 부분이다.

우자(이주여성)의 모국에 대한 이해(문화, 풍습, 종교 등)정도에 대한 질문에 있어서는 잘 모른다는 답변이 80%를 상회하였다.

이주여성의 한국어 습득 및 한국문화에 대한 수용의 속도, 문화적 충격에 대한 완충역할을 담당하는 자로서 남편의 역할이 절대적이다. 반면에 한국의 남편들은 아내(이주여성)에게 결혼했으니 무조건적으로 한국의 예절의 수용을 강요하고 한국어 습득에 있어서도 이주여성이 스스로 터득해야 한다고 주장하며 문화의 습득에 있어서도 시간이 해결해 주니 별 문제가 되지 않다고 치부하고 있다. 한국 남성들의 아내(이주여성)에 대한 방관적인 태도 속에서 많은 이주여성들이 문화적 이질감 속에 고통을 감내하고 있다. 이 문제에 대한 대안으로서 이주여성을 아내로 맞이한 남편과 가족(시부모)을 대상으로 다문화이해 교육을 실시해야 함을 전제한다.

#### 4.1.5. 국제결혼중개업체의 이주여성을 위한 교육

현재 국내에 등록된 국제결혼중개업체는 700여개에 달하지만 미등록 불법업체를 포함하면 9000 여개에 달할 것으로 추산된다. 대부분의 중개업체들 가운데 이주여성을 위한 한국어교실 및 한국문화교실을 운영하는 곳은 부재에 가깝다. 결혼중개업체에서 이주여성들에게 한국어 및 문화 교육 실시를 기피하는 이유로서는 한국어(문화) 전문강사 초빙의 어려움 보다는 업체의 추가비용 부담, 국제결혼 가정과의 관계 지속을 통한 리콜제 우려 등 임을 밝힌 바 있다. 향후에는 국제결혼중개업체에서도 최소한 이주여성들에게 한국어(문화) 오리엔테이션 교육을 병행하게 하여 이주여성들이 한국에 도착했을 때 결혼 이외에 한국에 대한 생소함과 낯설음이라는 이중적 두려움을 완화시켜야 할 것이다. 뿐만 아니라 농촌 전역에 국제결혼에 관한 상품화된 무질서한 광고에 대한 규제도 요청된다.

## 4.2. 학습 관리지원

### 4.2.1. 이주여성을 위한 방문 학습관리

이주여성들이 한국어 수업을 받는 기간중이라도 일부 여성들은 육아, 가족반대, 농사일로 집합교육을 받지 못하게 되는 경우가 종종 있다. 이런 경우 그들의 학습적인 열의를 고려하여 우편으로 과제물을 보내 준다거나 인터넷으로 과제를 제시하는 등의 방법을 모색하여 한국어 습득 과정을 마칠 수 있도록 하는 배려가 요구된다.

적극적으로 지원하는 방법의 일환으로서 찾아가는 서비스, 예를 들어 야간 한국어 순회 방문교육을 할 수도 있다. 이는 농사일과 가사노동 시간을 피해 야간(오후6시-8시)에 수업을 하는 방안<sup>19)</sup>이므로 여러 가지 사정으로 한국어 습득이 어려운 여성들을 고려한 사항이다. 뿐만 아니라 도심 거주 이주여성 가운데 맞벌이 부부의 경우에도 야간과 주말을 활용한 찾아가는 교육 서비스가 지원되어야 할 것이다.

### 4.2.2. 이주여성의 수업 시간에 따른 유아의 관리

여성들이 한국어 수업에 임하는데 있어서 자녀들은 상당히 걸림돌이 되고 있다. 수업 중에 아기 기저귀를 교체하고 아이의 유모차를 태워주며 재워야 하는 등 수업에 전념하기에는 크고 작은 방해요인들이 있기 때문이다. 여성들이 한국어 교육을 받는 시간에 아이들을 위한 전용 놀이방 또는 자원봉사자(수업도우미)제를 도입하여 좋은 학습 분위기를 조성하고 수업에 전념하도록 배려해야 할 것이다.

이주여성 자녀에 대한 도우미제를 도입하는 방안으로서는 일례를 들어 사회복지, 평생교육, 유아교육, 아동보육 등과 같은 관련학과의 실습기관 가운데 이주여성의 한국어 교실과 이주여성 자녀를 돌봄도 점수제로 반영할 수 있는 기관의

19) 이성순, 대전일보 2006년 4월 17일자, “논산딸기와 혼인귀화 여성 농업인” 참조.

신제도와 전국 시·군·구에서 가족봉사단을 모집하여 시민봉사점수제를 도입하여 세금감면 혜택을 주는 방안도 고려해 보아야 할 것이다.

#### 4.2.3. 학동기의 자녀 학습관리 및 방과 후 교육

결혼이민자의 자녀(Kosian)는 현재 학동기 미만의 자녀가 높은 비중을 차지하지만 일부 학동기 자녀를 둔 여성들은 자녀 교육에 대한 관심 속에 논술, 영어, 독서, 기타 과목의 지도에 대한 문의와 함께 자녀 교육에 있어서 어려운 실정을 밝힌다.

이주여성을 대상으로 한국어를 가르치는 교육기관 또는 센터에서는 이 부분을 감안하여 이주여성 자녀 교육의 대안으로서 이주여성이 학습을 받는 동일한 시간에 이들 자녀의 학습을 병행하는 것을 전제한다. 이주여성이 한국어 수업을 받는 시간에 자녀들에게 영어교육 및 미술 교육을 시켜 본 결과 상당한 호응을 얻은 바 있고 그 여파로 자녀가 없는 이주여성들 사이에도 한국어 수업에 대한 관심도가 증폭되었음을 알 수 있었다.

그 외 기존 학교에서도 이주여성들의 자녀들이 방과 후 보충수업을 통해 학교생활에 적응을 잘할 수 있도록 방과 후 교실 신설이 요구된다.

#### 4.3. 정서적 지원 및 자활 쉼터

현재 이주 여성들은 문화적 차이, 가사와 자녀교육의 전담, 가사 내에서 경제 결정권의 없음으로 인한 자괴감, 시부모와의 갈등고조, 심지어 가족과 친척의 배타적인 태도로 인한 소외감으로 큰 어려움을 겪고 있다. 극한 경우에는 외국인 여성들이 본국으로의 귀국을 갈망하고 있기도 한데 이 여성들과의 수업을 하는데 있어서 이들의 현 심리적 문제를 직시하고 이해하는 심정에서 출발해야 함을 전제한다.<sup>20)</sup> 일례로 수업 중에 이주 여성들에게 “돈이 생기면 무엇을 할 것입니

20) 이성순, 조선일보 2006년 5월 15일자, “외국인농촌새댁 정책세워야 ” 참조.

까?”라는 질문에 많은 여성들이 친정 식구들을 위한 선물 구입, 비행기표 구입, 모국에 가서 집을 매입하겠다는 의사를 밝혔듯이 이들의 결혼 생활에 있어서 적지 않게 심리적 불안, 향수병으로 고통 받고 있음을 볼 수 있었다.

그 외 이주여성들이 가정폭력, 가정불화, 이혼을 위한 계류기간 중에 쉴 수 있는 공간(자활교육 포함)의 증설도 요구된다.

뿐만 아니라 이주여성들 가운데에는 자신의 혼인종류, 혼인형태, 남편 및 시댁식구들간의 연령차이가 심함과 적음에서 오는 불안, 어려움을 안고 있다.

<표 4>와 <표 5>에 따르면 외국 여성과 결혼한 한국남성의 초혼 구성비는 2000년 75.8%에서 2006년 64.0%로 11.8%p 감소하였고 2006년 한국남성과 이주여성과의 연령차는 11.5세로 2000년(6.7세)보다 4.8세 높아졌다는 것을 알 수 있다. 이 수치는 한국인 부부의 혼인 연령차(2.4세)보다 약 4.8배 높은 차이이다.

<표 4>외국 여성과 혼인한 한국 남성의 혼인종류별 구성비 (단위 :%)

혼인종류	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
초혼구성비(a)	75.8	67.4	66.8	59.0	54.1	56.2	64.0
재혼구성비(b)	24.2	32.6	33.2	41.0	45.9	43.8	36.0
비(a/b)	3.1	2.1	2.0	1.4	1.2	1.3	1.8

\* 2006 통계청 인구동태자료

<표 5> 부부의 평균 혼인 연령차 (단위: 세)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 혼인종류 초혼구성비(a) 재혼구성비(b) 비(a/b)
한국남성+ 외국 여성	6.7	7.4	7.8	8.2	8.3	9.1	11.5
한국남성+ 한국 여성	2.7	2.6	2.6	2.6	2.6	2.5	2.4

\* 2006 통계청 인구동태자료

이하 <표 6>에 따르면 외국 여성과 혼인한 한국 남성의 평균 혼인연령은 초혼 남성이 37.1세, 재혼 남성 47.0세로 전년보다 각각 0.5세 낮아졌으나 2000년(초혼 남성 34.0세, 재혼 남성 45.0세)보다는 각각 3.1세, 2.0세 높아졌음을 알 수 있다.

초혼 한국 남성과 혼인한 외국 여성의 평균 혼인연령은 26.0세로 2년 전(2004년)보다 3.2세 낮아졌는데 이는 2000년 이후 가장 낮은 연령이다.

초혼 및 재혼별 한국 남성과 혼인한 외국 여성과의 연령차는 초혼 남성과 외국 여성 부부의 연령차는 11.1세로 2000년(6.2세)보다 4.9세 높으며, 재혼 남성과 외국 여성 부부의 연령차는 12.2세로 2000년(8.8세)보다 3.4세 높아졌다.

<표 6> 이주여성과 혼인한 한국 남성의 혼인종류별 평균 혼인연령 (단위 : 세)

한국남성의 혼인종류	구분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
초혼	한국 남성(a)	34.0	34.8	35.2	36.6	37.0	37.6	37.1
	외국 여성(b)	27.8	28.1	28.0	28.7	29.2	28.6	26.0
	차이(a-b)	6.2	6.7	7.2	7.9	7.8	9.0	11.1
재혼	한국 남성(a)	45.0	46.0	46.0	47.3	47.6	47.5	47.0
	외국 여성(b)	36.2	37.2	36.9	38.2	38.8	38.3	34.8
	차이(a-b)	8.8	8.8	9.1	9.1	8.8	9.2	12.2

\* 2006 통계청 인구동태자료

#### 4.4. 지방 자치 단체 및 정부의 지원

현재 이주여성을 위한 한국어 교육기관은 수도권에 집중되어 있다. 한국어세계화재단 홈페이지에 제시된 관련단체 총 50개는 서울이 21개, 경기·인천이 15개로 절대 다수가 수도권에 편중되어 있다. 이 단체에서는 외국인 근로자를 대상으로 한국어를 교육시키는 것을 전제했지만 이주여성이 급증하면서 그들의 요구에 의해 이주여성을 위한 한국어 교실을 개설한 상태이다.

그 여론에 힘입어 2005년 이후에 여성가족부의 지원과 국·시비지원 형태로 전국에 결혼이민자가족지원센터(상담 중심)가 2006년 6월 기준으로 16개 시·도에 21개가 개소되었고, 건강가정지원센터(건강가정캠페인 중심)는 2006년 5월 기준으로 전국 시에 24개가 개소되었다. 이 외에도 교육인적자원부의 지원, 문화관광부의 지원, 농림부의 ‘찾아가는 한국어 서비스지원’, 여성가족부에서 실시하는 ‘결혼이민자가족 아동양육도우미 지원’ 등이 있다.

앞으로 개소 센터를 중심으로 지방 자치 단체와 정부의 지속적인 예산이 지원되어 이주여성들이 한국 생활에 적응하는데 있어 구심점이 되어야 할 것이다.

다만 중복 지원체제이기보다는 통합지원체제의 구축이 절실히 요구되고 교사들의 자질 향상을 위한 전문보수교육 또한 실시되어야 함을 밝힌다.

## 5. 나가는 말

이상의 법무부 통계(2005년) 수치에서 볼 수 있었듯이 현재 한국에 거주하는 총 이주 여성은 66,912명 가운데 도시에 거주하는 이주 여성은 49,755명, 농촌에 거주하는 여성은 17,157명이다. 도시에 거주하는 이주 여성들은 민·관의 도움으로 인접한 곳에서 한국어 습득의 기회를 많이 갖는 반면 중소도시와 농촌의 면(面)에 거주하는 대부분의 여성들은 교육장으로의 이동과 같은 남편의 적극적인 도움이 없이는 한국어의 습득기회를 얻지 못하고 있는 실정이었다. 그 외 일부는 남편과 시댁 식구들의 한국어 교육의 반대에 부딪히고 있고, 일부는 농촌의 인력난으로 한국어 교실의 수업 시간을 지나치는 경우가 많았다. 그 외 집안 내에서 의사소통 중심의 한국어를 습득한 여성인 경우에는 지역 방언위주의 구사와 억양에 있어서 문제점을 안고 있었다.

최근 들어 농림부에서 찾아가는 한국어교육서비스가 시행되고 있는데 이 제도가 이주여성들에게 실질적인 혜택이 주어지길 바란다. 또한 한국사회가 이주민을 포용하지 않을 경우 프랑스와 독일과 같은 유럽 국가들이 겪고 있는 인종 갈등과 같은 사회적 충돌도 배제할 수 없기 때문이다. 이에 따른 경제적, 사회적, 정치적 비용은 한국 사회의 근간을 뒤흔들 수 있으므로 다민족, 다인종, 다문화 사회를 포용할 수 있는 법적, 제도적인 장치와 순혈의식에 기초한 인종차별의식에서 열린의식으로 전환하는 운동에 나서야 할 것이다. 21세기 복지국가의 실현을 목전에 둔 우리로서 이주여성 및 이주민, 난민, 새터민에 대한 관심과 수용, 여타의 지원을 아끼지 않는 것 또한 진정한 내향적 국제화의 실현이기 때문이다.

## 참고 문헌

### 1. 자료

법무부, 2005년 통계자료.

이성순, 「외국인 여성과 한국어 사랑」, 『남부평생학습관』, 2005년 제7호, 2면.

이성순, 「논산딸기와 혼인귀화여성농업인」, 『대전일보』, 2006년 4월 17일, 22면.

이성순, 「외국인 농촌새댁 정책 세워야」, 『조선일보』, 2006년 5월 15일, 29면.

이성순, 「이주여성에게 통합교육을 실시해야」, 『조선일보』, 2006년 3월 12일, 27면.

통계청, 2006년 통계자료.

### 2. 논문 및 저서

이성순, 「동·서양의 문화」, 『목원대학교 인문학연구소』, 2005. 12.

이성순, 「한국의 축제문화」, 『목원대학교 논문집』 제46집, 2005.

이성순, 「논산시 거주 이주여성을 위한 한국어 교육」, 『목원대학교 논문집』, 제47집, 2006.

이성순, 「이주여성을 위한 한국어 교육」, 『우리어문학회 논문집』, 2006.

이성순, 「평생학습관 활용을 통한 이주민 교육」, 대전·충남지역 이주민교육자 간담회, 2006.

Andre Eckardt, Korea Geschichte und Kultur, Freudenstadt 1968.

Koelnischer Kunstverein, Projekt Migration, Koeln 2005.

연락처: 042-829-7288, 016-407-8309

주소: 대전시 서구 도안동 목원대학교 이주여성연구소

이메일: [sslee15@hanmail.net](mailto:sslee15@hanmail.net), [sslee@mokwon.ac.kr](mailto:sslee@mokwon.ac.kr)

# 국제결혼주부들에 대한 토론 및 정책제언

홍 기 술

(결혼이민자지원연대 나주센터, 목사)

이 교수님의 발제가 정확하고 세밀하여 어떤 부분을 거론 할 수는 없지만 통계에서 여러분들의 이해에 도움을 드릴 수 있도록 하겠습니다.

들어가는 말 세 번째 단락을 보시면 여성결혼이민자가 전국적으로 66,912명으로 표시되어 있는데 (표1)을 보시면 2006년 말까지 외국인 아내로 나타난 통계가 158,970명으로 되어 있습니다.

이러한 차이는 행정자치부 통계로는 국적변경이 된 주부들을 말하고 법무부 쪽에서는 결혼한 현재의 외국인주부들의 입국한 전체의 인원을 말하므로 배 이상의 차이를 보인다고 생각 합니다.

통계가 어느 쪽에 기준을 두고 발표 된 내용이나에 따라서 조금씩 차이가 있으나 저희 나주 지역을 기준 한다면 공식적인 통계는 285명이요 마을 이장님들을 통해서 파악한 통계는 420명이 넘어갑니다.

그리고 (표 2)에서 베트남 아내가 4,675명으로 표시되었는데 저희 연대에서 지난 3월 24일 - 3월 29일까지 베트남을 방문했을 때 호치민 영사와 면담을 했습니다. 그 때 영사께서 말씀한 내용이 2006년 한 해 동안 호치민 영사관에서 한국에 결혼 비자를 신청한 인원이 7,000여명이라고 말씀하셨습니다.

하노이 대사관에서 잡은 통계를 방송 보도를 통해 보면 9,000명이라는 발표가 있었습니다. 물론 표는 2005년 4월로 나타나 있지만 2006년 말로 봤

을 때 중국 쪽에서 온 주부들 다음으로 인원이 많다는 것입니다.

저희 센터 이용자를 봐도 현재 베트남이 90%를 차지하고 있습니다.

우리 주위에 국제결혼으로 많은 주부들을 만날 수 있을 것입니다.

공식적인 발표만 해도 그 가족들이 30만이 넘는다고 생각 한다면 앞으로 우리나라에 많은 국제결혼주부 가족들이 우리와 함께 이웃하며 살아야 한다는 것입니다.

이들에 대한 여러 정책과 지원들이 현재 시행되고 있는데 좀 더 지속적으로, 실질적으로, 정책과 지원이 시행되어야 한다는 것이 현장에서 일하는 분들의 의견입니다.

현재 전국에는 국제결혼 주부들을 위하여 여성가족부에서 실시하고 있는 “결혼이민자가족지원센터”가 38개소 운영되고 있으며 농림부에서 실시하는 방문 도우미사업 지역이 32개소가 운영되고, 문화 관광부에서도 여러 지역의 문화원이나 문화 센터를 통해 운영되고 있는 실정입니다.

거의 비슷한 많은 프로그램 내용들이 1회용이나 간단한 행사위주의 내용으로 끝나 버리는 것을 많이 보고 있습니다.

이성순 교수님께서도 지적하셨지만 국제결혼 주부들을 위한 많은 프로그램들이 중복되고 있으며 또 다른 프로그램들이 행사적 지원으로 끝나버리는 경우가 너무 많아 안타깝습니다.

한 예로 전남의 어느 지역에 문광부로부터 외국인주부를 위한 문화 교육 프로그램으로 6,000만원을 지원받았지만 이주여성들을 모을 수가 없어 우리 나주에 찾아와 같이 하자는 요구를 하여 같이 하면서 사진도 찍고 행사에 참여하여 보고서도 쓰고 했는데 그 지역 의원들이 알고, 그 사업이 취

소 된 것을 봤습니다. 참으로 안타까운 일입니다.

그 당시 나주에서는 지방자치 단체에서 1,000만원을 지원받아 한글교육을 하고 있었습니다.

그런데 6000만원을 지원받아 운영하다가 취소된다는 것은 이러한 일을 하고 있는 우리 같은 사람은 화도 나고 괴롭기도 합니다.

이 교수님께서 제시하신 국제결혼주부들에 대한 지원방안으로 **통합적 한국적응 지원방향**을 제시하셨습니다. 너무나 적절한 내용들을 제시해 주셨습니다.

그 중에 교재 개발에 관하여는 현재 여러 단체와 연구원에서 교재가 출판되었습니다. 여성가족부와 문화관광부, 세계화재단에서 발행하였고 문광부와 여성가족부에서는 중급교재까지 출판했습니다.

현재 문화 교육을 위한 교재는 전무한 상태이며 한글교재 속에 몇 단락이 들어있습니다.

4. 1. 3에 거론하신 통합교육 전문교사와 전문봉사자 양성은 국가적인 차원에서 시급한 문제입니다.

제가 5년 동안 봉사하면서 느낀 내용도 국제결혼주부 교사는 거의 모든 분야에서 많은 것을 알아야 되겠다고 생각했습니다.

한글교사, 상담, 임신출산, 자녀교육, 부부생활분야, 예절지도, 생활의 안내(관공서, 병원, 학교, 유치원), 의상, 화장법, 쓰레기 분리수거, 빨래하는 법, 요리 등 제가 남자이면서 여성의 일까지도 가르쳐야하는 경우도 있습니다.

특히 덧붙이자면 시부모에게 하는 교육과 남편들에게 하는 교육도 절실히 필요한 내용인데 이 교육은 국제결혼을 하려고 하는 가정에서 결혼하기 전에 사전 교육으로 실시하는 필수 과정인데 이 교육이 없어 더 많은 문제를 일으키는 것을 봅니다. 이것을 제도적으로 법제화시킬 필요가 있습니다.

4.2.1에 보시면 학습관리 지원 내용이 있습니다.

현재 진행되고 있는 학습방법이 집합교육으로 많이 진행되고 농림부와 태평양화학지원으로 실시되는 찾아가는 한글교육이 있습니다만 이러한 교육방법은 좋지만 모든 지원이 3월부터 11월까지나 12월 말까지로 되어있어 농촌에서는 농한기 때를 지나 농번기로 갈 때부터 시작되어 실질적으로 공부를 할 수 있는 기간을 놓치는 경우가 많은 것은 아쉬운 마음입니다.

그래서 저희 센터에서는 겨울방학이나 여름방학 없이 진행 되고 있습니다. 사실 12월-3월 , 7월-8월에 더 많은 주부들이 출석하는 것을 봅니다.

현재 찾아가는 한글교육은 농림부에서 32 지자체에서, 태평양기금으로 운영되는 1일 1시간30분씩 3000회의 교육을 전국 12개 지역에서 실시되고 있습니다. 또한 복권기금으로 전국 16개 지역에서 주부 2세들을 지도하는 찾아가는 자녀 양육지원서비스로 방과 후에 실시되는 내용도 있습니다.

부나 많은 단체에서 관심을 두고 지원이 확장되어가는 것을 보지만, 실질적이고 전문성을 가진 인력이 부족한 것을 느낍니다.

4.2.2를 보시면 수업시간의 유아관리도 정말 필요한 내용입니다.

저희센터에서는 2004년과 2005년에는 대학 강의실을 빌려 수업을 했는데 사회복지과 학생들이 주부 2세들을 돌보는 자원봉사를 하면서 학교에서는 자원봉사 학점을 부여했습니다. 그러나 유아시설이 제대로 갖추어지지 않아 조금 안고 다니다가 다시 엄마를 찾는 경우가 있어 별로 효과를

인지 못했습니다. 현재 충북 옥천에는 연건평350평 5층 다목적회관을 건립하여 유아실을 따로 사용 할 수 있는 공간을 만들어 놨습니다. 타 지역에 본보기가 될 시설인 것을 느낍니다.

저희 나주도 이시설이 무척 필요함을 느낍니다.

4.3에 거론하신 정서지원과 자활 쉼터에 관하여는 유 교수님께서 나주센터에 오셔서 보시고 발제를 하신 것 같은 느낌을 받습니다.

저희 센터에서는 부설로 일시 피난처를 운영하고 있는데 정말로 그 어떤 프로그램보다도 지역적으로 한 곳씩은 꼭 있어야 한다는 마음이 절실합니다. 현재 인천과 천안에 국제결혼 주부 전용 쉼터가 있고 저희 나주에서는 등록 만 하고 교회들의 지원으로 운영하고 있습니다.

저희는 생활관이라고 합니다만 2006년 전남도에 등록하고 현재까지 24명이 거쳐 갔는데 그중에 18명이 화해를 하고 가정으로 돌아갔고 3명 이혼하고 본인 갈 길로 갔고 2명은 재판 절차를 밟고 있고 1명은 다른 피난처로 보내졌습니다.

이들의 생활 하는 중에 여러 갈등을 해결하는 방안을 찾을 수 있었습니다. 이러한 생활관에 오기 전에 지역에서 이들의 필요에 조그만 관심을 갖는다면 훨씬 원만한 가정을 꾸려 가리라 생각합니다.

4.4를 보시면 이 교수님은 통합지원체제를 말씀하셨는데 이것은 정부 차원에서 국무총리산하에 국제결혼가족지원위원회를 만들어 운영한다면 각 부처 간 중복되는 지원체제가 보다 효과적이고 실질적인 방향이 될 줄로 압니다.

사실 우리 주부들의 문제는 외국인 근로자의 문제 보다 훨씬 중요하고

더욱 많이 연구해야 할 필요를 느낍니다. 몇일 전 미국 버지니아 공대에서 일어난 불상사는 언젠가 우리에게도 나타날 수 있는 현상이라 생각합니다.

- 그 밖의 제언들-

- \* 외국인 주부나 근로자, 방문자를 통괄 할 수 있는 이민국을 세워 관리했으면 좋겠다.
- \* 결혼업체에서나 친척들의 소개로 신부가 결혼을 하고 한국에 입국하여 외국인등록증을 만들 때 시댁의 가족과 남편 될 사람이 소정의 교육을 필한 수료증을 첨부하여 외국인등록을 하자.
- \* 모든 위탁지원 사업들이 1월부터 12월까지 계속 될 수 있도록 전년도 11월까지 선정하고 1월 주부들이 참여하여 배울 수 있도록 하도록 하자.
- \* 지자체나 국가의 행사에 외국인주부 시상이 많았으면 좋겠다.
  - : 효부상(2006년 청원군에서 시상)
  - : 가정지킴상 (남편사망 상태에서 세 자녀를 열심히 기르는 주부등)
    - 무안경우 -
  - : 사회 봉사상 (사회에 헌신하고 봉사하는 주부 시상)
    - 해남의 경우 마을 이장-
    - 충북의 경우 부녀회장-
- \* 외국인주부들이 귀화 신청을 할 때 간단한 이름으로 등록 할 수 있도록 법제화가 필요.  
현재 우리나라 법으로는 본인 이름 그대로 호적을 만들 수밖에 없고 호적이 등록된 다음에 개명 신청을 하려면 절차와 수속이 복잡하며 자녀들이 가족사항을 기록 할 때도 무언가 부담되는 마음이 든다.

예) 화스민로드리게스(8) ,지나오벨리아카나스(9), 장다이게유에임(7), 팡안마리나에차노(8), 엘레니타와이페르남데즈(11자), 레오닐린에스가스터도르(11자),도나르베에드비나가로시아(12자)

\* 2세들을 위한 연구를 교육인적 자원부에 특별 기구를 두어 운영했으면 좋겠다.

1) 초등, 유치원, 중등학교 교사들의 연수 교육 시 2세들에 대한 특별 지도안이 나왔으면 합니다.

: 어떤 경우에는 교사들이 전혀 외국인 주부에 대한 사전 정보가 없어 대처 방법을 몰라 주부에 대한 이해와 2세들의 교육에 소홀히 할 수 있는 경우가 있다.

2) 각 나라의 장점을 수록한 내용의 교재가 나왔으면 좋겠다

: 2세들이 어머니에 대한 부정적 사고를 긍정적인 사고로 바꿔 줄 수 있도록.

3) 방학 때에 어머니의 나라 연수 과정을 두어 복지단체나 공동모금회의 지원으로 정규적인 운영이 있었으면 좋겠다.

\* 자녀를 둘 이상 두고 3년 이상을 살았을 경우 자연적으로 귀하해 줄 수 있는 법제화가 필요. (현재 완도에 사는 태국 주부는 자녀 둘이 있고 8년이 됐어도 남편이 귀화 신청을 안 해주고 바다에서 힘든 일을 하는 것을 너무 힘들어함)

\* 남편 사망 시 국제결혼 주부가 즉시 귀하 할 수 있도록 법제화.

: 남편 사망 시 사회보장제도 혜택을 받을 수 있는 길을 잃어버리기 때문에 (현재는 남편의 요구가 있고 2,000만 원 이상의 재산이 있어야 국적변경 가능)

- \* 남편에게 귀책사유가 없이 가출했다면 속히 출국시킬 수 있도록 (성매매나 마약꾼들에게 괴로움을 당함)
  
- \* 주부들이 친정에 송금하는 액수를 한정 하자.  
(가정은 돌보지 않고 돈만 벌려는 생각 때문에)
  
- \* 아직 귀화 전이라도 남편과 자녀로 인한 피해보상에서 보상 받을 사람이 부인이 될 수 있도록 하는 법제화.

# 국제결혼 주부 사례

나주 산 산 원

저는 모국이 미얀마입니다.

미얀마하면 잘 모르신분이 계시는데 예전에는 버마라고 했습니다. 랭군의 사건은 미얀마가 모국인 저로선 죄송하게 생각합니다.

1993년 일본에 유학을 가서 지금 남편과 만나 결혼하여 1994년 2월에 한국에 들어왔습니다.

물론 한국에 오기 전에 남편에게 여러 가지 상식을 배우고 시댁의 여러 이야기를 듣고 왔지만 모든 환경이 신기하고 어렵기만 하여 철석 같이 믿고 따라 온 남편에게 짜증도 부리고 원망도 했습니다.

제일 어려운 문제는 언어소통 이었습니다.

남편이 유일한 대화의 상대였는데 남편이 없을 때는 꼼작 못하고 집에 있어야 했습니다. 한 예로 무슨 급한 일이 있어 남편을 찾았는데 남편이 없었습니다. 그래서 시아버지께 남편이 어디갔어요? 하고 물으려는데 말도 못하니 제가 아는 단어만으로 의사 전달을 했습니다.

“ 아버지 아버지 ” “여보 여보” “아버지 아버지” “여보 여보” 하는 말로 “아버지 남편이 어디 갔어요?” 라고 해야 되는데 다른 말은 모르니 “아버지 아버지” “여보 여보” 라고 한 것입니다. 마음이 급해서 빨리하니 곁에서 듣고 있던 마을 아주머니들이 다음에 만났을 때 놀리려고 아버님께서 오시면 “ 산산! 너의 여보 저기 오신다” 하면서 놀리곤 하였습니다.

당시에 농촌에는 외국인들이 극히 드물었고 특히 저처럼 외형적으로 금방 눈에 띄는 사람은 찾기가 힘들었습니다.

제가 길을 갈 때 면 한국 사람들이 수군거리고 내가 모퉁이를 돌아갈 때까지 고개를 돌려 쳐다보는 것들은 저에게는 무척 괴로운 일이었습니다.

아는 사람도 없고 지금처럼 외국인을 위한 시설이 농촌에는 전혀 없어 눈물을 흘린 일이 한 두 번이 아니었습니다.

그러나 남편이 여러모로 살피주었고 시댁 가족들도 저를 적극 협조해 주어 지금은 두 아들을 두고 나주의 명물 배나무 과수원을 하면서 그런대로 행복을 만들어 가고 있습니다.

저로서는 그 어려운 중에 큰 아들을 낳을 때가 제일 기쁜 일이었습니다.

5년 전부터 국가에서는 국제결혼 주부들에게 관심을 갖고 한글공부, 요리강습, 예절교육, 문화탐방을 하면서 우리 주부들이 눈을 뜰 수 있도록 배려를 해주고 있습니다.

당시에는 목사님께서 경비를 들여 하셨는데 지금은 국가에서 여러 가지로 지원하여 저희들은 서울구경도 두 번이나 하였고 국회의사당도 구경하였고, KBS 방송국, 청와대, 경복궁 구경도 하였습니다.

오늘도 이렇게 여의도 연구소에서 불러주시고 국제결혼주부들에게 관심을 주시니 감사합니다.

저는 현재 많은 다른 주부들과 다른 경우로 결혼 했지만 지금 결혼해 온 주부들의 어려운 이야기는 먼저 결혼해 온 입장에서 너무나 안타까운 일들을 많이 봅니다.

남편들과 나이 차이, 한국의 남자 우월사상으로 인한 종의 신분으로 사는 주부, 여러 가지로 부족한 남편과의 살아야 할 장래문제, 경제적으로 부족한 상태에서 자녀들에 대한 장래문제, 남편들의 무능력으로 인한 온 가족의

생계를 책임지는 문제, 다른 형제들이 돌보지 않는 노부모를 보살피는 문제 등 여러 가지 문제를 안고 살아야하는 다른 주부들은 아마도 5년 후에는 국가적으로 큰 문제로 나타나리라 생각합니다.

현재 생활하는 우리가족들의 자녀들이 여러 가지로 도움은 받고 있는데 학교에서 선생님께서 전화를 하면 우리주부들의 언어가 숙달 되지 못해 반말 형태로 들어지는데 처음 통화를 하는 선생님은 반말을 하는 줄 알고 전화를 끊어버린다는 것입니다. 영문을 모르는 주부들은 전화를 들고 어리둥절한 일이 있다고 합니다.

우리 주부들의 특성을 선생님들께서 이해하시고 또박 또박 안내해 주셨으면 감사합니다.

특히 자녀들이 자라면서 자기 정체성을 잃고 엄마의 문제로 자신의 열등의식은 지금 미국에서 일어난 버지니아의 사건을 우리도 보게 되지 않을까 생각합니다.

지금 나주에서는 그래도 이들에게 취업을 시키고 자립 할 수 있는 길을 열어주려고 애를 씁니다만 이들이 할 수 있는 일은 한국주부들이 잘 하지 않는 간병보조원과 식당 아르바이트, 독거노인 돌보는 일, 조금 낫다고 하는 원어민 강사인데 원어민 강사도 미국, 캐나다, 뉴질랜드 영국 등에서 학생들이 유학 비자로 와서 밀고 들어오는 것을 봅니다.

저는 다행히 남편이 농과 대학을 나와서 배나무 과수원을 하고 있는 온전한 직업을 갖고 있지만 다른 가족들은 일시적인 직업으로 장래성의 보장은 어렵기만 합니다.

많은 주부들을 보면 자기 나라에서 간호사를 했던 사람, 미용기술이 있

는 사람 지압을 하며 마사지를 할 수 있는 사람, 미싱사 등 일반 직업을 가질 수 있지만 한국에서 자격을 인정해 주지 않으니 일반 노동을 할 수 밖에 없는 것입니다.

- \* 국가에서는 이들이 영구적인 직업을 가질 수 있도록 했으면 합니다.
- \* 또 한 가지는 한국의 남편들의 50%는 장애가 있거나 경제적으로나 ,학벌이나, 정신적으로, 신체적으로 부족한 분들이 많은데 한국에 온 주부들은 똑똑한 사람들이 많아 이들이 생활을 잘할 수 있도록 많은 연구를 해야 할 것입니다.
- \* 그리고 농촌의 산골이나 섬 지방에서 생활하는 주부들이 여러 가지 혜택을 누리지 못한 것을 압니다. 이들에게는 면사무소 담당자들이 정기적으로 살필 수 있도록 했으면 좋겠습니다.
- \* 우리가 사는 지역에서 우리들에게 관심을 가질 수 있도록 마을 모임이나 행사 때 초청을 주시면 합니다.
- \* 자녀들이 다니는 학교에서 우리 학부모를 따로 초청하여 학교생활의 특징이나 가정통신, 학교 행사 등을 위한 오리엔테이션을 했으면 좋겠습니다.
- \* 많은 단체에서 행사만을 위한 초청이 자주 없었으면 합니다.
- \* 특정한 나라 사람들만을 위한 프로그램이 운영되지 않고 모든 국가출신들이 골고루 혜택을 받을 수 있도록 해 주십시오

\* 나주에서 몇 가정이 혜택을 받았습시다만 내나라 주부의 출산도움을 많이 받도록 해주세요.

\* 한국의 문화라 무슨 말씀은 못 드립니다만 저희 집은 큰 아들집이라 1년에 제사가 몇 번씩 있는데 너무 힘들어요.

그 밖에 여러 말씀이 있습니다만 앞에 목사님과 이 교수님께서 많은 좋은 말씀을 해 주셔서 저는 여기서 인사드리겠습니다.