

## 한국 외국인근로자를 위한 반-억압 실천 (Anti-oppressive practice)의 적용가능성 연구\*

양만재\*\* · 김안나\*\*\*

### 요약

한국사회복지는 최근 급증하고 있는 국내 체류 외국인근로자를 위한 서비스 전달정책과 실천에 그 관심의 폭을 확대하고 있다. 사회복지실천은 외국인 근로자들을 지원하는 현장 실천가들의 문화적 역량강화에 역점을 두고 연구와 실천을 수행해왔다. '문화적 역량강화를 위한 실천론'은 외국인이주자들이 한국사회에 순응하고 적응을 돕는 실천론으로서의 강점이 있다. 그러나 문화 역량강화는 그들이 당하는 차별과 그들을 억압하는 한국문화와 제도 등의 문제점을 인식하고 이의 변화를 모색하기에는 한계가 있다. 본 연구는 영국에서 사회복지실천개혁의 배경으로 발전된 사회구조 변화를 통해서 사회정의와 인권 가치를 실현하는 반-억압실천론(anti-oppressive practice)의 한국 외국인근로자를 위한 적용가능성을 살펴보고자 한다. 외국인 근로자와 그들을 지원하는 사회복지실천가들의 인터뷰를 기초로 외국인근로자들이 경험하는 차별의 유형과 사회복지실천가들의 실천방법을 분석하고 반-억압실천론(anti-oppressive practice)이 외국인근로자에게 적용 가능한가에 대한 의견을 제안한다.

주요어: 반-억압실천론, 외국인근로자 사회복지실천, 문화적 역량, 영국

\* 본 연구는 2013년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원(NRF-2013S1A3A2055391)을 받아 수행되었다.

\*\* 제 1저자: 양만재, 경상북도장애인권익옹호기관장, manjae.yang@gmail.com

\*\*\* 교신저자: 김안나, 대구가톨릭대학교 사회복지학부 부교수, ankim@cu.ac.kr

## I. 서론

세계화와 결합한 신자유주의는 시장중심의 경쟁력을 강화하는 정책을 집행하고 있다. 경쟁력은 개방화와 더불어 근로자의 이동을 가속화시켰다. 세계화에 부응하여 국가는 근로자의 이동, 즉 “인간 자본의 세계화”(globalization of human capital)(Khadria, 2001)의 흐름에 따라 외국인근로자의 이동에 관심을 갖고 대응전략을 수립하였다.

한국정부도 이주민에 관한 정책적 수요에 대응하고 있다. 1998년 30만 명에 불과하던 체류외국인은 2017년 약 205만 명으로 급증하였고(통계청 2017), 이 중 취업자격이 있는 외국인 근로자는 597,783명으로 전체 체류외국인의 약 29.2%를 차지하고 있다(법무부 2017). 이러한 외국인 근로자의 증가에 대하여 한국정부는 1993년부터 적용해오던 산업연수제도를 폐지하고, 2007년부터 고용허가제도를 도입하여 외국인근로자의 고용안정과 인권보호를 강구하고 있다.

외국인근로자의 고용과 인권증진에 관한 한국사회복지학계의 연구는 사회복지서비스 전달의 정책과 실천의 두 가지 측면에서 진행되고 있다. 정책과 실천의 시각에서의 최근 연구 실태를 간단히 검토하면, 실천보다 정책연구가 주류를 이룬다. 정책의 테마는 외국인근로자의 사회통합 정책방안(김태희, 2014), 정책비교(김재원, 2006), 고용 및 관리정책(김환철, 강창민, 2001) 인권실태와 대책(설동훈, 2001, 2005), 정책갈등분석(전영평, 한승주, 2006), 권리갈등에 관련한 정책갈등(한승주, 2010), 파견근로자와 비교연구(권중욱 외, 2013), 지원제도와 복지권(황미경, 2010) 등이 있다. 한편 사회복지실천 연구는 정책과 비교할 때 다소 미흡하며 외국인근로자를 상대로 활동하는 실천가의 ‘문화적 역량’(cultural competence) 강화에 집중되어 있다. 문화적 역량(이병준, 2007; 민성영, 2008; 최원희 외, 2008, 최혜지, 2011), 문화적 역량강화의 교육(이재경·이주재, 2012; 강방글·이영선, 2013), 그리고 문화적 역량척도 개발(노충래·김정화, 2011; 김찬호, 2011) 등이 그것이다. 이러한 문화적 역량강화에 의한 실천론은 실천가의 문화적 역량강화에 편중되어 있으며 실천가들이 가지는 특정집단에 대한 정형화된 이해와 지식의 위험성을 인식론적, 윤리적, 존재론적 관점에서 비판하고 있는 연구(김기덕, 2011)도 있으나 이 또한 소수에 불과하다.

문화적 역량강화에 편중된 연구는 외국인 이주자를 상대로 원조전문직을 수행하는 사회복지사들에게 문화적 역량의 능력을 강화하라는 요청의 메시지로 해석될 수 있다. 한국사회의 문화를 수용하고 적응해야 하는 외국인이주자들의 경험과 그들의 문화를 수용하면서 새로운 의미와 관계를 창출해야 하는 실천가의 경험이 외국인이주자의 적응 및 성장에 도움을 주기에 실천가의 문화적 역량은 중요하다(Lum, 2005; 신성자, 2013). 또한 ‘문화적 역량강화를 위한 실천론’은 외국인이주자들이 한

국사회에 순응하고 적응을 돕는 실천론으로서의 강점이 있다. 그러나 이러한 문화적 역량강화에 기반을 둔 실천론은 외국인이주민들이 직면하는 차별과 억압 및 이의 작동기제가 되는 한국문화와 제도 등의 문제점을 인식하고 이에 대한 변화를 모색하는 실천론으로 평가하기에는 미흡하다. 따라서 문화적 역량강화 실천론과 함께 사회적 불평등을 최소화하고 정책과 제도 등의 거시적인 변화와 미시적인 수준에서의 개인 의식의 변화를 모색하는 반-억압적 실천(anti-oppressive practice: 이후 AOP표기)의 관점을 결합하는 사회복지실천론에 관한 연구가 필요한 시점이다.

외국인근로자의 생활 실태를 살펴보면 사회복지실천가들이 AOP이론을 학습하고 이를 실천에 옮길 필요성은 더욱 가중된다. 최근 한 실태조사에 의하면, 외국인근로자 세 명 중 한 명은 차별의 경험이 있으며 차별의 발생은 약 38.3%로 직장과 일터에서 가장 많이 나타나고 그 다음으로 대중교통 이용 시, 거리나 동네, 상점 등 생활주변에서 공공연히 일어나고 있는 것으로 나타났다(이민정책연구원, 2013). 또한 노동현장에서 신분불안, 과다업무, 노동착취, 임금체불 등의 억압과 차별을 받고 있으며 삶의 현장에서 문화, 사회적 배제 및 차별을 받고 있는 실정이다(김태희, 2014; 김안나·최승아 2017). 다문화시대에 외국인근로자들의 지원을 담당하고 있는 사회복지사들은 외국인근로자들이 직면한 사회적 차별과 억압 등의 문제를 해결하기 위해 AOP이론을 이해할 필요가 있다. 더욱이 최근 사회불평등, 사회정의 및 인권에 관련된 사회문제들이 전면 부각됨에 따라 불평등 완화와 사회정의 실현은 한국사회복지학계의 중요한 실천과제이며 이의 해결을 위해 AOP의 이론적 자원과 원칙이 활용될 수 있을 것이라 사료된다.

본 논문은 사회복지실천가들이 외국인근로자에게 사회복지실천을 적용하는데 있어 “반억압적 실천”(AOP) 이론이 외국인근로자에게 적용 가능한가 혹은 ‘유용성’이 있는가에 질문하고 이에 답하는 논의를 하고자 한다. AOP는 외국인 근로자의 억압과 차별의 문제를 직접적으로 해결하는데 한계를 보이기도 하지만, 외국인 근로자의 문제를 다양한 사회적 수준에서 해결하고자 접근한다는 점에서 적합성을 가진 실천론으로 인정받고 있다(Sakamoto, 2007; Danso, 2009; Parrot, 2009). 이는 AOP가 개인적이고 인간관계의 상호작용에 초점을 둔 미시적인 수준뿐만 아니라 거시적 수준인 정책과 사회체제의 변화를 모색하는 실천론이라는 점에서 한국사회복지학계에 의미있는 시사점과 함의를 부여할 수 있음을 의미한다. 본 논문의 구성은 아래와 같다. 논문의 2장은 AOP의 개념적 설명을 시도하고 3장에서는 AOP의 적용이 가능한 현장의 경험적 조사결과를 바탕으로 한 담론분석의 방법론을 기술한다. 4장은 현장의 담론을 분석한 조사결과를 해석하고, 5장은 AOP 적용가능성에 관한 함의로 외국인근로자에게 서비스를 전달하는 실천가가 직면한 딜레마와 이에 대처하기 위한 AOP의 유용성에 바탕한 실천이론의 적용가능성 및 한계를 살펴보고, 6장에서 결론을 맺고자 한다.

## II. AOP의 정체성: 개념과 원칙

영국의 급진사회복지실천(radical social work) 전통에 뿌리를 두고 있는 AOP는 미시적 수준에서 개인의 심리적 역량을 강화하여 사회체제의 적응에 초점을 두는 전통적인 사회복지실천의 접근을 넘어 실천의 패러다임 전환에 필요한 이론적 자원을 가지고 있다(양만재, 2016a, 2016b). AOP의 대표적 이론가인 L. Dominelli는 반-억압실천을 “서비스이용자와 혹은 실천가들과 함께 활동하는 사회복지실천현장에서 사회적 지위에 따른 사회분리(social divisions)와 구조적 불평등을 해소하는 사회복지실천의 형태(1993:24)”로 정의하고 있다. 이러한 AOP의 정체성은 AOP를 구성하는 주요원칙을 보면 알 수 있다. AOP원칙은 ‘급진평등을 지향하는 사회정의와 인권’, ‘권력의 편재성과 정치적 역량강화’, ‘총체적 접근’, ‘위협성을 경계하는 다양성과 연대상’, ‘비판적 반성과 윤리적 실천’, ‘해방 실천: 혁명이 아닌 지속적인 변화를 위한 정치실천’ 여섯 가지이며 양만재(2016a, 2016b)는 주요 원칙 중 특히 사회정의와 해방을 위한 정치실천의 원칙에 주목하였다.

6가지 원칙의 이론적 지향과 근원을 살펴보면 첫째, 급진적 평등을 지향하는 사회정의와 인권 가치이다. AOP는 억압을 부정하고 억압을 재생산하는 사회구조를 해체하고 변혁을 인간의 존엄성을 추구하는 “페미니즘적 사회정의관과 인권”(Gray, M et al., 2014)을 중시한다. 둘째, 권력관계에서 평등성을 중시한다. AOP는 권력의 이론적 기반에 근거하고 있다. T. Parson의 가진자만이 권력을 소유한다는 ‘제로섬 권력관’(zero-sum power)에 의한 권력 불평등관을 부정하고 M. Foucault와 A. Giddens의 권력관에 기초하여 인간 간의 권력관계는 일방적인 상하관계로 고착되는 것이 아니라, 상황과 맥락에 따라 권력관계의 방향이나 특성이 변화될 수 있다는 것이다. 또한 무력자(powelessness)에게도 저항과 반항을 통해서 권력을 소유할 있다고 가정하는 점에서 정통적인 권력과 차별성이 있다. 이러한 AOP의 권력원칙은 역량강화의 개념과 관계가 있다. AOP의 역량강화는 클라이언트가 자신의 삶의 통제권을 갖는다는 것으로 이는 자신의 삶을 억압하는 권력에 대해 실천가와 의 상호작용을 통해 자신이 정체성을 새롭게 구성 혹은 재구성하는 주체능력을 소유하는 것을 의미한다(Dominelli, 2004). 이러한 점에서 AOP의 역량강화는 실천가들의 문화적 역량, 즉 실천가들의 문화적 다양성 인식 혹은 문화적 지식에 대한 실천 기술적 접근을 강조하는 문화적 역량강화는 차별성을 가진다<sup>1)</sup>. 셋째, 총체적 접근과 다양한 맥락을 고려하는 실천이다. 반-억압실천이 사회

1) 문화적 역량을 복합적이고 다체계적 능력으로 조명하는 문화 역량강화적 접근은 인간행동에 대해 자신의 가치와 편견에 대해 인식하고 문화적으로 다양한 배경을 지닌 클라이언트의 세계관에 대해 이해하며 다문화 실천을 위한 개입전략과 기술의 발전에 집중한다(최혜지 2011)는 점에서 클라이언트를 원조하지만 권력관계에서의 급진적 평등을 주장하는 AOP의 역량강화와는 내용적 차별성을 보인다.

복지현장의 현안을 진단, 실천, 결과 등을 효과적으로 이끌어 내기 위해서 ‘다차원성의 맥락’(multidimensionality of context)에 비추어 사회적 이슈를 사정(assessment)하고 이 사정을 바탕으로 “총체적 개입”(holistic intervention)의 실천원칙을 강조한다. 이론적 틀은 클라이언트를 이해하는 데 있어서 계급 범주만으로 사정하는 것을 거부하고 클라이언트가 경험하는 정체성과 억압의 다양한 유형 그리고 역동성과 함께 인종, 젠더, 나이, 장애성과 성적 지향 등의 다양한 사회적 분리(social divisions)의 범주들이 복잡하게 작동되는 “상호교차성”(intersectionality)의 개념 틀을 도입한다. 넷째, 위험성을 경계하는 다양성과 연대성의 실천을 강조한다. 포스트모더니즘이 지향하는 이론적 가치인 다양성과 차이성을 인정하면서 그 다양성이 갖는 분과주의를 경계하는 의미에서 사회정의와 인권 가치의 실현을 위한 개인주의와 이기주의를 넘어서는 집단주의 즉 연대성 가치를 중시한다. 다양성과 차이성을 인정하는 “차이의 포괄성”(inclusivity of difference)의 가치를 표방하면서 이 원칙을 고려하지 않을 경우 지배와 피지배, 억압자와 피억압자의 위계적 권력관계와 억압이 지속될 수 있는 위험에 주목한다. 다섯째, 비판적 반성과 윤리적 실천은 AOP의 핵심적인 실천이다. 사회복지실천은 효율성에 의한 관리주의와 법적 절차에 기반한 관료주의적 절차주의, 불평등한 권력관계와 다양성과 연대성의 함정에서 벗어나기 위해 비판적 자기반성, 비판의식, 성찰성, 비판적 자기분석을 중시한 Freire(1970)와 Schön(1983)의 반성의 개념에 기초하고 있다. 이 개념을 심화시켜 경험-반성-행동-변혁의 연속 과정을 ‘비판적 성찰순환성’의 이론적 틀을 제안한다. 끝으로 혁명이 아닌 지속적인 변화를 위한 정치 실천에 역점을 둔다. 반-억압실천의 정치 입장은 페미니스트들이 외쳤던 “개인문제는 정치적이다”(Hanisch, 2006)라는 전제를 수용할 뿐만 아니라 지배 권력자의 이데올로기의 작동기제를 비판하였던 “비판이론”(critical theory)의 시각을 수용하고 있다(Baines, 2011a, 2011b). AOP가 지향하는 “실천의 정치”(politics of practice)는 3R(recognition, representation, redistribution)로 표기한다. 클라이언트의 자신감, 법적 권리, 자존감을 증대를 통해 개인과 지역사회 수준에서 인정의 유형을 제안한 Honneth(1996)의 ‘인정’(recognition)이론이 내포되어 있다. 지배 권력자들에게 클라이언트들이 원하는 요구사항을 표방할 수 있도록 그들을 대신하여 실천가들이 지원하고, 집합적인 운동을 전개하는 옹호 혹은 ‘대변’(representation) 그리고 불평등한 자원을 평등하게 재분배하기 위한 사회구조를 변혁시키는 ‘재배분’(redistribution)의 실천은 의사결정과정에 동등한 참여를 중시한 Fraser(1997, 2000, 2003)의 사회정의 이론에 근거하고 있다.

이처럼 AOP는 과거 전통적인 사회복지 실천과는 다른 대안적 실천론으로 관점이 뚜렷이 다르다. 사회복지 AOP의 실천원칙을 전통적인 접근에 견주어서 사회복지실천원칙과 해방론적 접근의 AOP 실천론의 특징을 정리하면 <표1>과 같다.

〈표 1〉 전통적인 접근의 사회복지실천론과 해방론적 접근의 AOP실천론의 특징 비교

실천 관점	전통적인 접근의 사회복지실천론	해방론적 접근의 AOP실천론
실천의 수준	미시적 수준: 개인과 가족에 한정	다차원 수준과 맥락의 복잡성: 개인, 가족, 지역사회, 국가, 세계화
사회문제 해결의 주체	실천가(전문가) 중심/ 전문가 중심 지식 중시	실천가와 주민 함께/ 전문가와 클라이언트의 지식 중시
클라이언트 인식	부족하거나 병리적 존재로서 대상(objects)으로 가정	주체적인 능력으로 의사결정에 참여하고 변화를 모색하는 주체(subjects, agency)로 가정
전문가로서 사회복지사	절차와 통제에 기반한 현상유지와 심리치유전문가	사회정의와 인권의 가치를 실현하는 개인과 사회구조 변화를 위한 전문가
사회문제해결의 접근 방식	개인의 심리적 치유에 제한	개인 심리적 치유와 사회구조 권력관계의 변화를 함께 모색
실천의 학습	수퍼바이저(전문가)에 의한 성찰	동료와 슈퍼바이저에 의한 비판적 반성
실천의 목표	사회체제의 유지와 심리적 치유를 위한 전문가 중심의 기술, 지식	사회체제(억압적인 사회체제)의 (대안적인)변화를 위한 기술, 지식
실천가와 클라이언트 관계	온정주의적/ 상하 위계관계	평등한 동반자로서 연대성
권력관계	지배관계(power over)중심과 상하관계 인정	권력 공유관계(power with)와 수평관계 중시
정치 입장	정치적 무관/ 중립성	해방적 정치 행위 표방
실천가치 /윤리	사회체제의 적응/ 조건부 다양성	사회적 불의에 도전과 저항, 인권 존중/ 포괄적 다양성 인정
역량강화	개인 수준의 삶의 통제력 강화	개인과 집합적 수준에서 변화를 위한 비판 의식, 연대와 평등의 역량제고, 역량상실 경계

외국인이주자들 가운데 외국인근로자의 생활 실태를 살펴보면 사회복지실천가들의 AOP이론 학습 및 이를 실천에 옮길 필요성은 더욱 가중된다. 고용노동부의 실태조사(2007)에 따르면 한국의 외국인근로자들은 부당한 인권침해가 빈번하고 노동환경이 열악하다. 외국인근로자들은 근무 중에 언어적 폭행(21.7%), 여권압류(10%), 근무 중 산재(8.7%), 임금체불(6.7%), 근무 외 상해(4.7%), 신체폭행(1.7%) 등을 경험했고, 직장생활의 애로사항으로는 가족에 대한 그리움(57.7%), 언어소통문제(42.3%), 생활의 어려움(24.7%), 근로조건과 다른 대우(15%), 폭력행위(11%), 종교적, 문화적 이질감(10.7%) 등을 들고 있다. 노동현장에서 신분불안, 과다업무, 노동착취, 임금체불 등의 억압과 차별을 받고 있으며 삶의 현장에서 문화, 사회적 배제와 차별을 받는 실정이다(김태희, 2014). 사회복지사들은 다문화시대에 즈음하여 외국인근로자들이 직면한 사회적 차별과 억압 등의 문제를 해결

하기 위해서 AOP이론을 이해할 필요가 있다. 더욱이 최근 사회불평등, 사회정의 및 인권에 관련된 사회문제들이 전면 부각됨에 따라 이 같은 불평등 완화와 사회정의의 실현은 한국사회복지학계가 해결해야 할 일로 간주되고 있다. 그 해결하는 방향은 AOP의 이론적 자원에서 찾을 수 있다.

서구사회복지학계는 영국사회를 배경으로 1980년대 등장한 AOP를 다양한 복지실천영역으로 확대·적용하여 이론의 진화를 모색하고 있지만, 한국사회복지실천계에서는 연구가 거의 부재한 실정이다(양만재, 2016). 본 논문은 기존의 전통적 사회복지실천의 접근에서 벗어나 AOP 사회복지실천적 관점을 적용하여 외국인근로자에 대한 분석을 시도하고 있다.

### Ⅲ. 연구방법

본 논문은 연구 목표를 달성하기 위해서 질적 방법론인 "기록된 텍스트"(written text) 중심으로 한 "담론분석방법"(discourse analysis methods)을 도입하였다(Bryman, 2012). 담론은 연구의 주요한 테마들을 내포하고 있다. 담론은 조사에 필요한 초점이 되고, 사회현실을 해석하고 인식하는 도구가 된다. 사람의 담론을 인식하는 것은 그 사람의 현실 대응 방식이나 행동을 이해하는 것으로 연결되므로 담론분석이 연구조사의 데이터로 활용된다(Gill, 2000). 효과적인 담론분석은 참여자가 행동으로 이행할 수 있는 일반적인 담론의 데이터, 즉 "해석학적 재고"(interpretative repertoires)들 가운데서 선택하여 분석하는 작업이다(Potter and Wetherell, 1994). 무엇보다 논문의 문제제기에 적합한 담론을 선별하여 분석하는 것이 핵심이다.

본 연구에서 선택한 담론은 조사자들이 참여자들을 대상으로 심층 인터뷰한 내용을 기초로 생산된 기록물(김안나 외, 2015)이다. 외국인근로자들과 외국인근로자 지원기관에서 실무를 담당하는 실천가들의 현장 경험을 표출하는 이야기(narratives)를 텍스트로 활용했다. 이 자료를 활용한 이유는 담론의 데이터가 최근 자료이고 다양한 국가의 외국인근로자들을 조사 참여자로 선택했다는 점이다. 즉 논문의 목적과 담론분석방법에 필요한 신뢰성(reliability)을 높일 수 있는 데이터가 될 수 있기 때문이다.

『이주노동의 현실』(김안나 외, 2015)은 여러 국가출신의 외국인근로자 14명과 외국인근로자 지원기관 실천가 6명을 상대로 심층면접을 통해 조사한 결과를 기록했다. 조사 참여자는 한국에 짧게는 2년, 길게는 20년 이상 체류했고, 또한 외국인 수가 가장 많은 상위 6개국 출신을 선별하여 조사했다. 이들을 대상으로 입국 동기, 한국에서의 생활, 사회참여, 자조모임, 사회적 인식 등과 함께 임금

수준의 만족도 등과 경제적 측면에 관한 질문을 하고 그들의 응답을 선별한 담론을 기록하였다. 이는 한국에서 외국인근로자로 생활하면서 자신의 경험담을 전달하는 능력을 소유한 참여자라는 점에서 조사결과의 질을 높일 수 있다는 것이다. 기관 실천가의 경우 7년 이상 현장에 활동한 경력자들 중에서 조사테마에 관련해 충분한 지식과 정보를 제공할 수 있는 주요정보원을 선택했다. 이는 논문이 제기한 AOP 사회복지실천론의 적용가능성에 관한 문제에 응답할 수 있는 담론으로 활용할 수 있다. 현장경험의 인터뷰를 텍스트로 삼아 분석하는 작업은 학자 중심으로 사용한 전문적인 학술적인 담론에 근거한 분석이 빠질 수 있는 ‘인식론적 보호주의’(epistemology protectionism)의 뒷에서 벗어날 수 있는 데이터이기도 하다(Walker, 2010). 인터뷰 중심의 담론분석을 중심으로 하되 외국인근로자의 삶의 실태에 관한 학술논문과 정부가 조사한 조사 보고서의 텍스트 등을 분석에 필요한 ‘보조적인 데이터’로 활용할 것이다.

분석방법은 외국인근로자를 대상으로 사회복지사가 사회복지실천을 할 경우 제기될 수 있는 주요 테마들을 조사하여 분류 데이터를 토대로 코딩 작업을 했다. 코딩작업을 하는 과정에서 범주로 구분했고 주요 테마를 분류하여 ‘테마분석작업’을 했다(Bryman, 2012). 코딩방법은 데이터 분석을 실행하기 전에 조사테마에 따라 설정된 ‘임시적 코드리스트’(provisional coding list)에 따라 데이터를 분류하는 하향식 코딩과 범주화 작업을 수행하였다. 주요 테마는 다음과 같다.

1. 외국인근로자들은 어떤 차별을 받고 있는가?
2. 사회복지실천가들은 외국인근로자에게 어떤 방법으로 서비스를 제공하고 있는가?
3. 사회복지실천가의 문제가 있는가?

이 조사는 사전에 조사된 담론을 토대로 담론분석방법을 선택하였기 때문에 본 논문이 원하는 데이터로 활용하는데 한계점이 분명히 있다. 본 논문은 AOP의 원칙을 토대로 다수의 외국인근로자들과 이를 지원하는 복지실천가와 복지조직의 관리자, 외국인근로자의 정책담당자 등이 참여하는 체계적인 연구조사를 수행하기 이전의 예비적이며 시험적인 조사라는 점을 미리 밝힌다. 본 논문은 한국에서 AOP의 시각으로 외국인근로자를 대상으로 진행하는 경험적인 연구를 위한 단서로 활용될 수 있을 것이다.



## IV. 연구결과

### 1. 외국인근로자의 소리 듣기

한국에서 외국인근로자는 사회집단의 특성에 비추어 “소수자” 혹은 “주변부” 집단으로 인식되며 그들에 대한 객관적이고 주관적인 차별이 존재하는 것으로 인정되고 있다(전영평·한승주, 2006). A. Dworkin과 R. Dworkin(1999)의 개념을 빌어 한승주(2010)는 외국인근로자는 외모와 언어의 이질성에 의한 차이 그리고 임금 및 고용상태에서 권력의 열세 상황과 배타적 순혈주의가 강한 사회분위기에서 소수자의 특성을 보인다는 것이다. 설동훈(2005)과 전영평(2006)도 그들이 권력적, 문화적 차별을 받기 때문에 소수자 집단으로 간주해야 한다고 주장한다.

사회복지실천 시각의 견지에서 현실적으로 외국인근로자는 소수자 집단으로 분류될 수 있지만, 사회복지의 접근에서는 외국인근로자를 차별받는 소수자로 인정하지 않고 인간으로서 존엄성의 가치를 인정받을 권리를 소유하고 있고 자신의 삶을 통제할 역량을 가진 시민권을 소유한 시민으로서의 “주체적인 행위자”(agency)로 전제한다. 사회복지실천가들은 그들을 주체적인 행위자로 전제하여 인권기반의 실천을 할 수 있는 윤리의 전문성을 인정받을 수 있기 때문이다. 이 전제를 수용하는 또 다른 이유는 그들을 돕기 위해 서비스를 전달하는 사회복지실천가들은 사회정의와 인권 가치를 실현해야 한다는 윤리적 사명감이 있다는 점이다. 사회정의와 인권 가치를 인식할 때 그들은 차별, 억압과 배제 등의 문제를 인식하고 대처할 수 있는 동력을 담보할 수 있다는 점에서 그렇다. 한국에서 외국인 근로자들은 노동현장에서 어떤 차별을 받고 있는가? 그들은 노동현장에서 다양한 차별을 받고 있는데 주요 테마인 ‘차별’ 범주에 포함되는 ‘하위 테마들인 노동현장과 일상생활 그리고 제도적 차별로 분석했다.

#### 1) 노동현장에서 차별

참여자들은 한국에서 노동을 통해서 번 돈을 고국에 있는 가족들에게 송금하여 그들의 삶이 다소 개선되었다는 소식에서 만족감을 갖는다. 하지만 그들이 만족감을 갖기까지 여러 가지 소수자로서 체험하는 다중적인 차별을 당한다. 다만 분석의 편의상 차별의 종류를 나누어 노동현장에서 차별과 일상생활, 그리고 제도적 차별로 구분되는 하위 테마들을 부각시켰다.

참여자들은 노동현장에 다양한 형태의 차별을 받고 있다. 먼저 임금 차별이다. 한국 사람과 동일한 노동을 하면서 임금에서 차별을 당한다는 것이다. 한국 사람들은 월 150-160만 원 받는 데 비해

외국인근로자들은 100여만 원 정도로 받아서 임금 차별이 존재한다는 것이다.

“한국 사람이랑 외국 사람이랑 월급 달라요. 일은 똑같지만 한국 사람이니까 월급 이렇게 하는데 외국 사람은 노동청 정해서 그런 월급 나와요. 한국에 다 똑같이 일 많아 힘들어 월급 많이 올라가 그냥 150~180만 원 나와. 제가 일 많이 힘들어.”(베트남근로자)

불법근로자인 경우는 30여만 원 더 받지만 보험혜택을 받을 수 없고 임금체불이 될 경우 받기가 쉽지 않다. 쉽게 해고당할 수 있고 사고를 당했을 때 보상을 보장받을 수 없는 위험이 있다. 불법체류 근로자가 등록외국인근로자보다 심한 차별을 받는다.

“미등록은 130만원 받아요. 보험 없고 문제는 미등록 사람.”(외국인근로자).

“임금체불이나 그거 너무 많아서 해고나 그런거 언제나 할 수 있고 그거 좀 힘들었어요. 그래도 미등록보다는 등록으로 있는 게 더 좋아요. 한국 사람은 미등록 사람을 차별 많이 받았어요.”(필리핀근로자).

일부 외국인근로자들은 일한 만큼의 노동시간을 정확히 계산하여 받지 못하거나 일시불을 주지 않거나 체불도 당한다. 임금지급 착오를 알아도 언어소통 장애로 인해 고통을 감내할 수 밖에 없으며, 일부는 항의를 통해서 바로 잡는다. 임금체불과 계산 오류도 외국인근로자이기 때문에 차별받는 것으로 인식한다. 또한 한국근로자보다 더 힘든 일을 하는데도 한국인은 보너스를 받지만 그들은 제외되는데 불만을 넘어 차별로 인식한다.

임금 차별만 아니다. 열악한 노동조건에서 한국근로자와 외국근로자가 함께 할 수 있는데도 외국인근로자에게만 일을 맡기는 데서 차별을 경험한다. 일의 배분을 결정하는 책임자에 따라 차별의 정도가 좌우된다. 그들에게는 이직을 위한 선택권은 물론이고 일의 선택권도 거의 없다. 또한 일을 처리하는 방법도 외국인근로자에게는 친절하게 가르쳐 주지 않거나 일의 잘못도 외국인근로자의 책임으로 돌려 차별을 한다는 것이다.

“하고 싶은 일에 대한 선택권이 없어요.”(중국 등록 동포)

“회사 옮겼을 때 사장님 나 선택하는 거 아니고 나는 이 회사가 좋아 이 회사 가고 싶다. 그러면 보내줬으면 좋겠고.”(베트남 등록 근로자)

“처음 일할 때 뭐 어떻게 해야 되는지 몰라서. 이것저것 물어보고 어떻게 해야 되는지 모르니까 근데 많이 안 가르쳐주고... 차별은 많죠. 한국 사람하고 외국사람 힘든 일시키고. 부장이 잔소리할 때도 한국 사람이 잘 못해도 외국 사람한테 내가 잘못해도 이 사람이 했다고.”(네팔 등록 근로자)

참여자들은 그들이 노동하는 현장은 열악한 환경에서 한국인근로자보다 장시간 노동하면서 임금은 적게 받는다. 소음이 심하고 에어컨이 없는 환경에다 점심시간 30분 쉬고 서서 12시간에서 14시간을 노동한다. 장시간 노동하면서 일을 서둘러 하라는 요구를 받는다. 이 같은 환경에서 노동하면서 임금 차별도 받는다는 것이다.

“회사에서 처음 올 때 근로계약서에서 이 사람이 하는 일만해. 근데 지금 이런 일은 원래 한국 사람 하는데 본인 시키는데 월급은 그대로. 월급 안 올려주고 일도 힘들고 일하는 시간 너무 길어. 14시간 근무해요.”(베트남근로자)

“점심시간 삼십분. 안전교육 받아요. 손 진짜 조심해야 돼요. 저 아는 사람들 손 다친 사람 많아요. 귀도 너무 시끄러워요. 귀마개도 있어. 그래도 시끄러워요. 앞으로 계속 하면 귀가 고장날 수도..”(인도네시아근로자)

“일 많을 때 빨리빨리 하세요. 그때 가장 힘들어요. 빨리 빨리하면 힘들어요. 한국사람들에게는 빨리빨리 하라고 안 그래요.”(미얀마근로자)

외국인근로자는 노동현장에서 접근에서의 차별을 당한다. 노동현장의 적응을 위해 기술교육이 필요한데 교육 접근이 차단될 뿐만 아니라 기계 접근조차 할 수 없다는 것이다.

“처음 일할 때 뭐 어떻게 해야 되는지 몰라서. 이것저것 물어보고 어떻게 해야 되는지 모르니까 근데 많이 안 가르쳐 주고”(네팔 등록), 우리는 기계도 못 만지게 한다(네팔 미등록).

외국인근로자들은 기숙사에서 한국인근로자들과 동거인으로서 편안한 관계를 지속하지만 노동현장에서의 관계는 외면당한다.

“기숙사에 같이 살았는데 같은 기숙사에 방 따로따로 사는데 그때도 잘 놀고, 얘기도 잘 나누고 해요. 근데 직장에 들어가면 그때 차별해요.”(네팔 미등록).

참여자들은 제도적으로도 노동선택권을 제약받고 있다. 2007년부터 도입한 고용허가제는 차별을 내포하고 있다.

“원래는 옮기려 하면 사장님이 허락해야 다른 회사 옮길 수 있는데요 그래서 지금 이 회사 일하는데 먼지도 많고 힘들지만 사장님이 얘기했고 사장님이 안 돼요. 그럼 사장님이 사인 안 해주면 다른 회사 옮길 수 없어요.”(네팔근로자)

퇴직금 지급도 거론했다. 퇴직금은 행정 처리로 인해 출국 이후에 수령한다. 귀국 이후에 받는 퇴직금이 정확하지 않을 경우 되돌려 받을 수 있는 가능성이 높지 않다. “한국에 다시 올 수 없고 전화도 해도 효과적인 방법이 없어요”(네팔근로자). 또한 국민연금도 내국인처럼 가입할 수 없다는 것이다. 고용허가제가 아닌 사업장을 자유롭게 이동할 수 있는 워킹 비자를 받은 사람과 동등한 대우를 해달라는 요구한다. 일부 참여자들은 외국인 근로자들이 가족과 함께 생활할 수 없는 상황도 거론했다. 가족부재는 안정된 노동을 어렵게 하는 정신질환을 유발하는 원인으로 간주된다.

“세계적으로 어디가든 사람들이 내가 합법적으로 그 나라에 있으면 내 가족 데려올 수 있어요. 가족들하고 떨어져 있는 상태에서 우리 외국인구들 중에서 이거 우울증! 그런 거 많아요. 지금 사람들이 지금 내가 알고 있는 이 지역에만 5~6명? 정신병 걸려가지고 정신과 가서 약 먹고 있어요. 네팔 사람들!”(네팔근로자).

## 2) 인간관계

참여자들은 본국에 있는 가족을 비롯한 타인들과 상호작용하는 유형을 밝혔다. 다수 참여자들은 본국에 있는 가족들과의 교류는 SNS의 도구를 활용했다. “일주일에 3~4번 가족들과 연락해요. 베트남 인터넷 있어. 채팅 한국말 카카오톡 있어. 카카오톡, 스카이프 주로 일 마치고 저녁에 그냥 쉬고 채팅”(베트남 등록1)을 통해서 안부를 확인했다. 타인과의 상호작용은 주말을 이용하여 동족과 만나 즐거운 시간은 갖는다. 때로는 같은 처지에 있는 타국 출신들과 만나지만 언어장벽 때문에 지속하는 교류는 이루어지지 않는다.

“한국에 살고 있는 베트남 사람 일주일에 한 번 정도 만나요. 일에 대해서 생활에 대해서 얘기해요. 특별히 친하게 된 이유는 없고 같은 나라라서 친해요”(베트남 미등록).

한국인과의 관계에 대해서 참여자들은 이중적인 평가를 한다. 한국인들과 친밀한 관계를 유지하여 좋은 경험을 하였던 다수 참여자들이 있는가 하면 한국인과의 관계를 의도적으로 원치 않는 참여자도 있다. 다수 외국인근로자들은 고용주의 입장에 따라 좋은 관계를 유지한다. 그러나 소수는 언어장벽과 장시간의 노동조건에다 주말에 시간적 여유의 부재로 좋은 관계를 유지하기가 힘들다는 것이다.

“저는 한국인들이 아는 사람 많지 않아요. 친구 제가 안 하는 거죠. 일부러 만나자고 할 때도 저는 안 만나요. 그.. 뭐라고 할까요. 식구들이나 저랑 마음 같은 이 정도밖에 안 만나요... 기본 나빠서는 아니지만 이해를 시키려고 하면 많은 시간을 들여야 하고... 이 시간에 저는 해야 할 일들이 많아서 해야 할 이 일에만 집중하고 싶어서. 사람들에게 만나서 인권일 하려고 외국인 근로자들은 좋은 사람이라고 설명해주려고 많이 늦었다고 생각해요. 늦었어요. 시간이 많이 걸려요.”(미얀마 결혼이주남성)

참여자들은 그들을 지원하는 기관을 이용해서 그들의 고충을 상담하고 동료들과 타국의 근로자들과 대화 기회를 갖는 공간으로 활용한다고 밝혔다. 여기활동과 언어 외 다양한 프로그램에 참여하는 학습의 공간이도 했다.

“어려운 일 있으면 센터에서 만난 형들하고 상담해요.. 많이 있어요.. 네팔 사람, 인도네시아. 직장동료보다는 센터 형들하고 더 의지하면서 지내요..”(네팔 등록)

“아무래도 배우려면 돈을 너무 많이 들어요.. 조금은 저렴한 비용에 배울 수 있으면 좋겠어요.”(중국동포 여성)

### 3) 배타적 순혈주의와 부정적인 노동 편견

참여자들은 언어를 통해서 폭력을 당하는 수준이다. 한국근로자가 경험할 수 없는 언어폭력에 고통을 겪는다. 언어 때문에 욕을 듣기도 하고 맞기도 하고, 반말은 예사로 듣는다는 것이다. 가장 참기 힘든 말은 자기 나라로 돌아가라는 말이라 한다.

“반말이 너무 많고 욕 같은 거 있잖아요. 뭐 말할 때마다 욕 나오고... 야 ‘개새끼야’ ‘시발’ 이런 거 막 나오고. 그것도 뭐 욕은 우리도 다 알잖아요. 그건 조금 참아야죠. 내 나라 아니니까 남의 나라니까.”(네팔근로자)

“그때는 제일 큰 욕이 미안마 가라...” (미얀마근로자)

참여자들은 문화영역에서 가장 큰 차이는 언어소통이다. 차이를 넘어 차별을 당하는 언어 이외에도 생활세계에서 차이를 실감했다. 날씨와 음식 그리고 신체접촉에서 한국인들이 그들의 문화를 이해하지 못한다는 것이다.

“여기는 춥고 진짜 힘들었어요. 음식도 제가 잘 먹는데 한국 처음이니까 음식이 너무 맵고 진짜 입에 잘 안 맞았어요. 그리고 문화 좀... 말이 다르니까 한국에 한국 사람들 농담할 때 머리를 만지거나 때리거나 그것은 보통인데 필리핀은 진짜 큰 문제예요. 머리 때리면 너무 나쁘고 이러니까 그것도 좀 힘들고...”(필리핀 결혼 이주 남성)

일부 학자들은 한국인이 단일민족의 신화를 공유한 영향으로 형성된 “배타적 순혈주의”가 소수자 집단에 대해 편견과 차별을 낳는다는 진단을 한다(오경석, 2007; 한승주, 2010). 참여자들은 학자들과 달리 이를 교육과 생활환경에서 찾는다. 초중고 학교에서 외국인을 대하는 태도에 관한 교육부재, 이민족과 함께 사는 사회 환경 부재가 배타적 순혈주의를 강화했다는 주장이다. 또한 한국 사람들 다수는 가난한 노동자를 대하는 차별하는 편견도 존재한다는 점을 지적한다. 한국 학자들은 한국인의 외국인근로자 차별의 원인은 배타적 순혈주의에 무게를 두지만 외국인근로자들은 배타적 순혈주의뿐만 아니라 교육환경과 동남아시아 인종의 차별과 가난한 노동자의 편견이 작동되고 있음을 언급한다.

“그러니까 한국의 교육... 교육 때문이라고 볼 수 있어요. 학교에서 외국인에 대해서 제대로 배우지 못했어요. 배우지 못한 시절 중간에 외국인들이 몇 년 전으로부터 한국에 들어오기 시작하고 그때야 처음으로 보는 거니까... 미얀마 같은 경우는 태어날 때부터 주변에 외국인들이 다 살고 있어요. 그러니까 별로 외국인이라고 종교가 다르다고 느끼지 않았어요. 이렇게 친구처럼 그렇게 살았어요. 유독 대부분 외국인 동남아시아 사람은 일하는 사람이잖아요. 가난하게 살고 밖에 가면 일주일 동안 힘들게 일하니까 이 친구가 좀 깨끗하게 잘생기게는 다닌 적이 없죠. 옷

도 비싸고. 그래서싼 거 입고. 힘드니까 머리도 못 감고 이렇게 보면 좀 꺼칠꺼칠하다 이렇게 생각을 하는 거죠... 사람처럼 인간처럼 인정하고 싶지 않은... 그러니까 외국인들도 한국 사람을 항상 반대하고 싶은 마음이 생기고 친하게 지내고 싶은 마음도 없고..”(미안마 결혼이주 남성)

중국 출신 한족 근로자들은 다른 외국인과 다른 또 다른 차별인식을 갖고 있다. 같은 동족인데 외국인과 다른 차별에 불만을 표출한다. 같은 동족이면 왜 차별하는가를 묻고 있다.

“처음에는 울분을 참아야 하는 어려움이 많이 있었어요. 특히 어린 사람들이 반말, 욕설을 쓰는데도 참아야 해서 서러웠어요. 중국 같았으면 주먹으로... 나는 한국인이라고 생각하지만 인종 차별의 경험을 할 때 가장 서러워요.”(중국 동포)

“또 재일동포와 재미동포와의 차별이 있어요. 똑같은 동포인데 왜 차별해요?”(중국 동포)

## 2. 사회복지실천가

### 1) 인권과 자조 가치를 중시하는 실천

참여자들은 외국인근로자를 상대로 사회복지서비스전달이 지향하는 원칙을 인권보장이라고 밝힌다. 노동기본권에 초점을 둔 인권보장이고 상담과 여타 언어교육 등의 실천프로그램들을 제공하여 인권신장을 지향하고 있다.

“외국인 근로자와 관련된 인권, 노동권 관련된 활동들을 하고 있구요. 그런 문제들이 한국 사회에서 해결되어야 하는 그런 부분들에 집중하고 있지요”(민간인센터장).

노동기본권이 외에도 외국인 근로자들이 “차별받지 않는 세상”을 만들어 “행복한 삶”과 “문화적 삶”을 추구한다고 표현함으로써 사회정의의 가치도 실천하고자 한다.

자조(self-help)의 가치도 일부 참여자들이 언급한다. 외국인 근로자가 중심이 되어 자신의 권리를 신장하는 운동을 주도하도록 실천가들은 그들과 ‘함께’ 지원한다는 원칙을 밝혀 자조와 연대 가치를 시사했다. 하지만 단체별로 연대하는 행사도 쉽지 않다.

“가장 바람직한 것은 외국인근로자 당사자가 운동을 주도하고 만들어나가는 것이라는 것이죠. 그렇다고 한국인 활동가가 필요하지 않다는 것은 아닙니다. 한국인 활동가는 한국인으로서의 장점을 가지고 이주운동에 기여할 수 있다고 생각합니다만, 이를 위해 작게는 외국인근로자 공동체 교육, 이주활동가교육 등을 진행하고, 외국인근로자 공동체 연대회의, 전 이주민 활동가 대회 등을 꾸리고 진행하고 있지만 그리 녹록치가 않습니다. 이주노조도 취약하기는 마찬가지이고, 각 지역의 공단지역을 중심으로 노조로 조직화하는 사업들을 진행하는 곳도 외국인근로자들의 여건상 쉽지가 않은 상황입니다.”(민간기관국장)

## 2) 차이인정과 동일한 소비문화

외국인근로자처럼 실천가들도 문화차이에 따른 언어장벽에 직면한다. 참여자들은 언어로 인한 소통 장애에서 비롯되는 임금차별과, 생활영역에서 음식과 식생활 방식에 차이를 최소화하는 활동과 프로그램을 시행한다. 참여자는 우리문화가 존경받으려면 그들의 문화도 존중되어야 한다는 원칙에 따라 외국인근로자 문화의 다름과 차이를 인정하려 한다. 또한, 문화적 역량의 필요성을 중시한다. 구체적인 활동으로 한국인이 이슬람교의 라마단을 알리는 수단으로 홍보물을 제작하여 유포하는 활동을 전개한다.

“인도나 파키스탄이나 스리랑카나 이런 분들은 식사를 손으로 직접 드시잖아요? 세면대를 직접 해주고 그렇게 종교적으로도 그 예배할 곳을 마련해주거나 그렇게 배려를 해주고.. 우리한테는 우리 문화가 있고 우리 종교가 있듯이 우리 문화와 우리 종교가 존중받아야 되듯이 그들에게도 그들 문화 그 종교가 존중되어야 된다.”(민간기관위원장)

외국인 근로자들이 한국문화에 동화되는 현상도 포착한다. 젊은 세대의 근로자들은 한국 젊은이들의 생활과 소비문화를 자연스럽게 습득하고 있다는 지적이다.

“외국인 근로자 공동체 대표들도 그런 얘기를 해요. 세대가 달라졌다. 10여 년 전에는 우리가 돈, 고향에 돈을 보내는 것이 우선순위였고 그래서 그 돈을 아끼기 위해서 기숙사에 모여서 밥 만들어 먹고 같이 고향 노래 부르고 놀았는데 요즘 아이들은 저기 한국 사람들이 가는 클럽 가고 팝에 가고 그래서 돈을 써 버린다. 그리고 최신 스마트폰 가지고 있고 나이키 운동화 신고 살고 뭐 이런다. 많이 바뀌었다. 네, 네. 그런 얘기를 하더라고요. 다른 한국 젊은이들이 누릴 것들을 내가 공장에서 일 하지만 이렇게 같이 누리고 산다는 거죠.”(공공기관센터장)



### 3) 당사자 중심 치유실천과 적극적인 옹호실천의 이분화

참여자들은 외국인근로자를 상대로 자조 가치를 실현 방법을 선택한다. 외국인근로자들이 스스로 조직을 결성하여 문제를 해결하는 역량을 강화하는데 역점을 둔다. ‘센터 중심의 실천’에서 ‘자국민 중심의 실천’이다.

“체육대회, 음악회 같은 행사를 처음에는 센터가 주도를 했다고 하면 지금은 원래 국가 커뮤니티에서 주도를 해요. 저희는 그거를 지원해주고 홍보라든지 그런 것들을 지원하죠”(공공기관팀장).

일부 센터의 실천기는 자조모임을 실천하지 않고 상담에 역점을 둔다. 상담 전문성을 강화하기 위한 교육을 받고 훈련도 한다.

“저희가 상담, 여러 가지로 임금 체불부터 시작해서 출입국 체류, 그리고 법률, 법률에는 근로기준법, 민법이나 분쟁, 여러 가지 분쟁, 그리고 폭행이나 사망, 이런 여러 가지 사항으로써 상담하고 있어서 거의 한국에서 생활하면서 전반적인 생활에 봉착하는 문제에 대해서 상담을 한다고 보시면 됩니다.”(공공기관 상담사)

외국인근로자들의 주요 민원 사항인 임금 체불은 사정작업을 중시한다. 상담을 통해서 클라이언트가 처한 정보를 수집하고 사업체 고용주가 취하는 입장에 따라 실천방법을 선택한다. 사정주요 대상은 사업체가 처한 경제적인 상황과 그 대표가 임금 체불에 대한 태도에 무게를 둔다. 체불할 경제적 조건이 아닌데도 임금을 체불하는 경우와 실제 경제적으로 어려움에 처해 있는가를 구분하여 실천방향을 결정한다. 그 결정하는 전략은 실천가들이 그들과 함께하거나 독립적으로 선택하게 하는 방식이다. 참여자들은 클라이언트와 함께 실천한다는데 업체와의 접근 방식은 사업체와 대립하는 ‘투쟁전략’보다는 대화를 통해 협상하는 ‘연성전략’을 선호한다. 하지만 클라이언트가 미등록 외국인근로자일 때 참여자는 클라이언트의 불안을 덜기 위해 혼자 옹호한다.

“저희는 상담하면 사건을 받아서 저희가 다 처리하지 않아요. 같이 해요. 그러니까 이렇게 그 사람들이 물론 이제 많은 한계들은 있어요. 그게 뭐냐 하면 노동부 조사받으러 갈 때 한국말 잘못하기 때문에 사장하고 부딪히면 말에서 밀리잖아요. 또 하나는 이제 미등록이기 때문에 어떤 기관에 간다는 게 불안하고. 하여튼 여러 가지 한계가 있기 때문에 거기에 대해서는 저희가

하거든요. 하는데 근데 이제 예를 들면 사장하고 임금을 안 줘서 사장하고 이렇게 이야기되고 하여튼 이런 부분하고 관련해서는 다 의견을 물어보고 해요.”(민간기관위원장)

참여자들은 외국인근로자의 면대면 상호작용에서 관계설정에서 평등한계를 지향하지만, 언어장애와 한국문화를 이해가 부족한 약자임을 감안하여 실천가 중심으로 실천을 주도한다는 것이다. 실천가 주도하는 실천으로 갈 수밖에 없는 상황을 설명한다.

“한국 활동가와 이주민들 사이에 권력관계는 그렇게 어, 발생할 수밖에 없죠. 그래서 그 기본적으로 일상적으로 이렇게 활동가들이 외국인근로자분들한테 반말을 쓰지는 않죠. 활동가가 그 문제에 대해서 전적으로 본인이 주도해서 모든 것을 해결하면 그게 더 강화되죠.”(민간기관국장)

“최대한 이제 수평 관계를 유지하려고 하는데 이 사람들은 이제 모르기 때문에 일단 뭐 문화적인 것을 따라서 한국말이 일단 안 되기 때문에 전적으로 의지할 수밖에 없는 상황이거든요. 그러니까 뭐 사실 너무 힘이 없는 사람한테 ‘당신이 전부다’ 우리가 말을 그렇게 지향하지만 수평적인 관계들을 확실하게 지향하고 있고 그리고 그렇게 가고 싶지만 너무 힘이 없는 사람한테 당신이 움직이지 않으면 나는 안 움직일 것이다. 뭐 이렇게 할 수는 없구요. 뭐 한발이라도 앞서서 상담원은 한발이라도 앞설 수밖에 없습니다.”(종교기관국장)

NGO출신의 참여자는 클라이언트 상담 중심의 실천을 넘어 ‘적극적 옹호’ 실천에도 개입한 사례를 소개한다. 노동이주를 위해 작업장과의 계약을 필수로 요구하는 고용허가제 하의 한국의 외국인 근로자들은 당사자로서 주도적 역할을 수행하기 위해 제도가 부여하는 법적 한계를 넘어야만 하는 특수한 상황에 처한다. 외국인 근로자가 파업을 주도하여 노동법을 위반한 클라이언트가 실형을 받을 위기에 처했을 때 참여자는 국내기관뿐만 아니라 국제기구 상대로 기자회견과 서명활동을 통한 옹호활동에 적극적으로 개입한다. 고용허가제도의 사업장변경에 관련된 제도 결함을 시정하기 위해서 체계적 옹호와 시위 등의 집합행동에 전개한다. 정치활동을 한 것이다.

“파업을 지도했다고 해서 이제 제대로 된 보상을 못 받고 구치소에 있으면서 실형을 받아야 되는 상황이어서 그와 관련된 것을 해결할 때도 법원 앞에서 기자회견을 한다거나 검찰청, 경찰서에서 기자회견을 하고 뭐 출입국에서 기자회견을 하고 국제단체의 서명을 받고 그렇게

해서 하고 ILO에 제소를 한다거나 그런 것들까지 다 포함을 해서 진행을 했었고 그리고 재작년에 고용허가제 사업장 변경하는 문제 때문에 정부의 지침 개정을. 그때 이제 연대를 만들어서 뭐 같이 노동부에 관련 되서 뭐 압박투쟁을 한다거나 아니면 국회의원 토론회를 한다거나 집회, 시위 뭐 이런 것들을 같이 했죠. 이런 부분들까지 솔직히 하죠.”(민간기관국장)

#### 4) 실천의 난제들

외국인근로자의 삶을 돌보는 참여자들이 직면하는 주요한 과제는 차별과 문화 차이 그리고 고용허가제도 등에서 비롯되는 각종 문제들이 있다. 그 문제를 해결하는 과정에서 실천가들은 난제에 직면한다.

첫 번째, 실천과정에서 실천가들이 소속한 기관들 간의 경쟁적 직무환경이다. 기관별로 실적 경쟁체제가 도입되어 있다. 기관 간의 실적 위주의 평가를 통해서 실천가의 직무를 평가하는 관리체제이다. “이제 경쟁체제가 되어서 저희들이 실적으로 따지면 맨날 꼴찌예요”. 참여자들은 ‘실질적인 효과’와 우수기관 평가받기 위한 ‘실적 쌓기용’ 결과 간의 갈등에 직면하는 조건이다. 두 번째 실천가들은 외국인근로자들 대상으로 상담 위주로 활동을 전개하지만 상담으로 해결할 수 없는 제도의 장벽에 직면하여 좌절하는 실천적 환경이다. 제도를 변화시킬 수 없다는 무력감에 “영혼 없는 업무처리”라는 말로 대변한다.

“상담에서 상담이 잘 해결이 안 되고 그래서 법과 제도에 막혀 있는 부분들이 있어요. 상담원들이 아무리 열심히 해도 그리고 내담자가 아무리 절박해도 법과 제도에 막혀 있는 부분들 그리고 이제 관행이라는 이름으로 그런 부분들. 그러면 우리 상담원들 좌절하죠.”(공공기관센터장)

실천가들은 외국인근로자와의 소통에서 언어 장벽도 있다. 외국인근로자들 가운데 한국어가 능통한 외국인과 통역자의 도움을 받지만, 참여자는 소통이 여전히 실천가들에게 어려운 과제로 간주한다. 언어의 장벽은 외국인근로자와 실천가에게 동일한 난제이다. “언어소통이 안 되니까 하여튼 서로 이게 커뮤니케이션이 잘 안 되는 거죠. 그래서 제일 어려운 거 같아요”. 언어소통이 된다고 할지라도 그들과 만나기도 쉽지 않다. 참여자는 외국인근로자들과 만남도 어렵다고 한다. 긴 노동시간이 많고 휴식시간이 부족한 조건이다. “거의 뭐 심하게 말하면, 크게 말하면 24시간 일하다시피 하는데 시간이 없는 거죠”. 이런 삶의 조건은 실천가와 그들 간의 순조로운 대화를 하기 어렵게 한다는 것이다.

외국인근로자를 돕는 실천가가 직면하는 또 다른 고충은 미등록 외국인근로자를 상대로 하는 실천활동이다. 불법근로자를 상대로 그들의 인권보호를 해야 하는 고충이다. 정부에서 등록근로자 검거활동을 펼칠 경우 실천가들이 제도 위반과 인권보호 차원에서 갈등에 노출될 수밖에 없다는 것이다.

참여자들의 실천원칙은 외국인근로자들의 노동권 보장과 신장이다. 그런데 고용허가제도는 외국인 노동권을 보장받을 수 없는 제도라는 것이다. 근로자로서 누려야 할 권리, 직업선택과 최저임금과 연월차수당, 단체교섭권과 행동권이 노동계약에 의해 보장받지 못하고 있다. 그렇지만 실천가의 노동권 인식은 노동선택의 자유권을 보장해줘야 하는 것으로 인식하고 있다. 현재 제도에서는 근로자를 위한 제도가 아니고 사업주를 위한 제도이기에 국가는 외국인근로자들이 제도를 위반하도록 유도한다는 것이다. 노동권이 보장되지 않는 고용허가제도에서 노동권을 보장해줘야 하는 가치를 실현해야 하는 실천가들은 외국인근로자들에게 법을 지키라고 말할 수 없는 고충이 있다.

“외국인근로자들도 자유롭게 사업장 이동을 하면서 자유롭게 한국에 왔으면 적어도 자기가 원하는 데서 자기가 원하는 만큼 일을 할 수 있도록 보장을 해줘야 된다고 생각을 해요. 국가가 통제가 안 되기 때문에 자꾸 이제 미등록근로자 들을 범죄자로 모는 거거든요. 그러면 국가가 통제를 하려고 그러면 이 미등록을 만들지 말아야 될 거 아닙니까. 적어도. 국가가 통제하고 싶으면 이 사람이 이 안에 들어올 수 있도록 그 시스템을 만들어줘야 되잖아요. 처음에는 근로기준법을 지켜라를 가지고 처음에 시작을 했어요. 어느 정도 근로기준법이 지켜지고 있을 때 더 이상 근로기준법을 지키라고 얘기를 못 하겠더라고요. 왜냐하면 근로기준법이 이제는 근로자들을 위한 법이 아닌 거예요.”(민간기관위원장)

## V. 합의: AOP 적용가능성

### 1. 사회복지실천가의 딜레마

‘원조 전문가’(helping profession)로서의 사회복지실천가들은 외국인근로자를 지원하기 위한 실천원칙으로 사회정의와 인권에 기반하고 있다. 사회복지사의 윤리강령이 “사회적·경제적 약자들의 편에서 사회정의와 평등·자유와 민주주의 가치를 실현하는데 앞장선다”(남기민, 2011, p.109)는 것으로 표기하고 있기 때문이기도 하다.

다수의 조사 참여자들은 사회정의라는 언어를 사용하지 않았지만, 사회정의 실현을 뜻하는 차별

을 반대하는 뜻을 전달했다. 인권의 가치는 사회정의의 보다는 구체적으로 기술한다. 특히 노동기본권의 증대에 집중된 인권실천을 표방하고 있다. 외국인근로자들과 함께 당사자 중심의 상담과 조직화를 통해 자조능력을 증대하는 역량강화의 실천을 인권가치의 실천과 결부시키고 있다. 하지만 그들은 사회정의와 인권가치 실현과정에서 여러 가지 ‘실천의 딜레마’에 직면하고 있다.

사회복지실천가에게 부여된 ‘사회정의와 인권’의 원칙은 실천과정에서 직면하는 딜레마이다. 실천가들은 외국인근로자를 상대로 내국인과 평등성에 입각해서 사회정의와 인권 즉 노동기본권 가치를 실현해야 하는 전문성을 요구한다(IFSW, 2000, 2014). 고용허가제도가 노동의 기본권을 보장한다고 하지만, 실체는 노동권 이동의 제한과 단체행동권 등에서 내국인과 동등한 법적인 권리를 실현하기 어렵다는 것이다. 한국은 자유권적 기본권, 청구권적 기본권, 사회권적 기본권 등이 내국인에게 적용되지만 외국인근로자에게는 보장되지 않는다는 것이다(설동훈, 2005, p.54; 한승주, 2014). ‘영혼 없는 실천가로 인정하기까지 한다. 한편으로 실천가들은 원조 전문직으로서의 인권과 사회정의의 가치를 실현해야 하고, 다른 한편으로 현실적으로 차별을 어느 정도 인정하지 않을 수 없는 조건에서 그들은 쉽게 소진될 수 있는 조건에 있다. 실천가들이 불법외국인근로자를 상대로 실천할 경우 사회경제적 지위와 법적 지위와 관계없이 모든 사람은 인권을 보장받을 권리가 있다는 UN 인권선언(UN, 1948)의 가치 실현과 동시에 실천가는 국가의 법을 지켜야 하는 ‘국가적 딜레마’에 직면하게 된다.

실천가들이 직면하는 가치실현의 딜레마는 옹호 실천에서도 마주친다. 실천가들은 외국인근로자의 주요 민원사항인 임금체불은 사정과정을 통해서 투쟁보다는 대화를 통한 협상 전략을 선택하고 일부 소수 활동가는 사회운동차원에서 제도개선을 위한 ‘명분옹호’(cause advocate)를 외국인근로자와 함께 개입하기도 한다. 다수의 실천가는 임금체불해결을 위한 개입은 적극적이지만 제도 개선을 위한 옹호활동 즉 정치적 활동은 소수에 불과하다. 사회복지실천가들이 외국인근로자의 존엄과 가치를 추구하고 그들의 합법적 인정과 복지향상을 지속적으로 주장하는 “가치옹호집단”은 중소기업의 경영효율성과 경제적 이익을 우선 추구하고 외국인근로자의 인권을 부수적으로 여기는 기업의 “사익옹호 집단” 즉 중소기업중앙회 혹은 경제단체집단과 갈등관계에 직면해야 하기 때문이다. 정부는 소수자의 인권차원에 대한 배려보다 중소기업의 인력난을 해소하고 갈등이 위험한 수위에 이르지 않도록 외국인근로자 지원센터 등의 복지기관에게 위탁하여 복지서비스를 제공하는 ‘원격조정을 위한 관리주의’로 대응하는 사회구조적인 요인도 있다(한승주, 2010). 정부가 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제 22조는 “사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 대우를 하여서는 아니 된다.”는 차별금지조항을 규정하고 있으나 위반 시의 규제조항이 없다. 이 같은 상황에서 사

회실천가들은 제도적 규제조항 때문에 제도 변화를 위한 정치적 실천개입을 해도 변화의 효과를 거두기 힘들다는 “효능성”(efficacy)의 부재로 좌절감을 경험하고 옹호를 위한 정치적 실천에 외면할 것이다. 사회복지사는 한편으로는 사회정의와 인권의 가치실현의 사명을 실천하기 위해 제도변화를 모색하는 정치적 실천에 직면하거나, 또 다른 한편의 정치적 실천해도 변화의 실효성을 거두기 어렵다는 현실에서 좌절하여 정치적 실천을 외면해야 하는 선택의 갈등과 마주친다.

사회복지실천가들은 개인 중심의 심리적 수준과 제도와 정책의 변화를 함께 모색하는 거시적 수준의 정책 변화를 위한 ‘통합적인 실천’(integrative practice) 즉 ‘이중적 실천’에도 직면한다. 일부 참여자는 외국인근로자의 상대로 개인의 내적 역량 즉 언어와 적응능력 증대를 위한 상담중심의 실천만으로 한계에 직면하여 “영혼없는 실천”을 한다고 밝혔다. 다른 참여자들은 고용허가제도의 모순에 직면하여 제도변화를 위한 “명분 옹호”를 위한 정치적 활동에 적극 개입하는 소수 실천가들도 있다. 또 다른 실천가는 제도변화를 위한 활동은 외면하거나 관심이 없고, 외국인 근로자가 처한 고용이나 민원사안에 대해서 상담을 통한 치유나 노동현장에서 잘 적응하도록 돕는 활동에만 주력한다고 밝혔다. Dominelli(2009)의 사회복지실천의 ‘접근’(approaches)모델에 따라 해석하면, 전자는 ‘해방론적 실천접근’에 근접하고 후자는 ‘치유적인 접근’이나 ‘현상 유지 접근’의 실천유형에 근접한다고 할 수 있다. 실천가들은 외국인 근로자들이 한국노동현장에서 요구하는 노동조건에 잘 적응 순응하기 위한 업무수행역량과 내국인 근로자등과 만남에서 발생하는 차별과 억압에서 극복할 수 있는 자존감 증대를 위한 역량강화를 실천해야 한다. 동시에 그들은 노동기본권을 제약하는 제도의 결함을 비판하고 제도에 저항하고 그 제도와 정책의 변화를 위해 개인이 아닌 조직화를 통한 집단적인 실천을 할 수 있는 역량강화도 실천해야 하는 어려움이 있다. 사회복지실천가들은 한국 노동현장의 체제에 잘 적응하도록 개입해야 할 뿐만 아니라 외국인근로자의 인권증대를 제약하는 제도 변화를 위해 ‘통합적인 실천의 전문직’(profession of integrative practice)을 수행해야 하는 과제에 도전해야 하는 복지현실에 직면해 있다.

사회복지실천가들은 ‘다중적인 차별’(multiple discrimination) 혹은 ‘다중적인 억압의 망’(web of oppression)의 문제를 가진 외국인근로자들과 그 집단을 상대로 사회복지서비스를 전달하고 그들의 역량을 강화하는 전문성을 발휘해야 한다. 외국인근로자들은 인종, 임금, 언어, 문화 그리고 제도적 차별을 당한다. 차별은 인간에게 불이익, 고통, 고충과 존엄성을 훼손하는 억압의 주요 근원이기도 하다(Thompson, 2001). 그들이 당하는 차별은 다양한 억압형태를 유발한다. Young(1990)이 주장하는 5가지의 억압의 형태를 경험하는 클라이언트들과 문제를 해결해야 한다는 것이다. 외국인근로자들은 노동현장에서 내국인근로자와 동일 노동을 하면서 저임금을 받는 ‘임금 착취’(wage exploitation)

를 당하고, 순수혈통을 지향하는 사회에서 그들은 주류에서 배제되는 ‘주변화’(marginalization)를 경험하고, 고용허가제에 따라 노동이동권은 사용자가 소유하고 있고 외국인근로자는 이동 권한이 거의 없는 ‘무력성’(powerlessness)과 마주 대한다. 그들의 문화 또한 한국 사람들에게 인정받아 표출되기보다 이상한 문화로 낙인찍어 ‘타자화’(othering) 되거나 혹은 한국문화에 동화되는 ‘문화제국주의’(cultural imperialism)를 체험하기도 한다. 노동현장에서 의사소통의 장애로 그들은 물리적 공격 즉 ‘폭력’(violence)에 노출되어있는 클라이언트와 만나야 한다. 이같이 다양한 억압의 형태와 복잡한 이해관계의 상황에서 실천가들은 클라이언트를 상대로 사회정의와 인권을 증대시키는 원조전문직의 역할을 수행해야 환경적인 조건에 처해 있다. 그들은 전통적인 사회복지실천접근과 차별화된 사회복지실천의 접근방식을 선택해야 그들의 전문성을 강화할 수 있다.

외국인근로자의 인권을 강화하는 사회복지실천가들은 자신은 물론이고 한국인의 “배타적 순혈주의”가 생산하는 편견에 대처하는 전문적인 “윤리적 실천”(ethics work)(Banks, 2016)을 수행해야 할 뿐만 아니라 언어의 장벽을 넘어 문화의 다양성을 인정하고 통합성을 실현해야 하는 윤리적 책무성도 인식할 필요가 있다. 실천가도 배타적인 순혈주의에 영향을 받아 소수자를 평등하게 관계를 맺기보다 가난한 국가에서 온 불쌍한 외국인근로자로 바라보고 서비스를 전달하는 권위주의적 혹은 온정주의적 태도의 전환을 위한 비판적 반성에 직면한다(한승주, 2010). 수평 관계에로 지향하는 태도를 견지하면서 클라이언트와 함께 문제해결하기 위해서 실천가는 자신이 소유한 의식과 가치와 지식 그리고 실천결과 등에 관한 자기평가, 동료와 외부 기관으로부터 평가를 받는다. 그들은 외국인근로자의 인권을 증대하고 차별과 억압을 최소화하기 위해 “전문적인 지식과 기술과 함께 윤리적인 실천”을 해야 한다는 사명과 함께 복지현장은 신공공관리와 절차주의에 순응하지 않을 수 없는 직무환경을 외면할 수 없는 ‘실천의 조건’에서 갈등하고 있다.

## 2. AOP 교육을 통한 실천딜레마 대처와 장애

AOP가 외국인근로자에게 복지서비스를 제공하는 실천가들에게 다음 같은 교육적인 자원을 제공할 수 있을 것이다. 첫째, 다양한 차별과 억압을 받고 있는 외국인근로자를 돕는 사회복지실천가들에게 AOP가 지향하는 가치 즉 사회정의와 인권 그리고 평등은 외면할 수 없는 친화성을 갖고 있다. 그 가치를 실현하기 위해서 사회복지실천가는 차별과 억압을 해체하지 않을 수 없다. AOP는 실천가들에게 차별과 억압의 원인을 개인의 심리적 수준보다는 사회구조적인 수준에 강조를 둔다. 상담이 아닌 ‘사회’ 수준에 역점을 둔 사회복지실천가들에서 실천의 방향을 확장하는 지적인 계기를 제

공할 수 있다(Kam, 2012). 또한 AOP의 평등한 가치는 사회복지실천가는 전문가이고 클라이언트는 비전문가로서 전문가에게 자문을 받는 수동적인 존재로서의 상하관계를 반대한다. 두 사람의 관계를 평등한 관계인 동시에 ‘따로’가 아닌 ‘함께’ 실천하는 ‘집합적 전문성’(collective profession)으로 설정한다. 전문가로서의 실천가는 외국인근로자에 견주어서 사회적 문화적, 정치적, 경제적 지위 등을 비교할 때 우위적인 위치에서 온정주의적 실천의 위험을 경계할 수 있는 윤리적 자원을 AOP가 내재하고 있다.

둘째, AOP는 사회복지실천가들에게 차별과 억압을 유발하는 근원을 진단할 수 있는 지적인 자원이 있다. AOP는 지배자와 피지배자 간의 불평등한 관계를 권력의 차이로 인식하고 평등한 관계로 변혁시킬 필요성을 강조한다. 전통적인 사회복지실천은 실천가와 클라이언트 간의 관계를 제로섬 권력 관계로 전제하지만 AOP는 무권력자도 권력(the power of powerless)을 행사하며 권력자처럼 권력을 소유한다는 전제로 한다. 다시 말해서 상황에 따라 약자가 비판역량, 연대역량, 평등역량을 발휘할 수 있는 권력이 있다는 것이다. 이 같은 AOP의 권력관은 중첩적으로 차별받는 외국인근로자와 관계 맺는 이해관계집단들, 예컨대 내국인, 사용자, 기관, 실천가 등의 권력관계를 분석할 수 있는 도구로 활용할 수 있다. 사회복지실천가는 차별과 억압의 문제를 해결하기 위해 외국인 근로자의 역량을 강화할 주요한 목표를 설정하는데 방향을 설정할 수 있다. AOP의 역량강화는 외국인근로자는 물론이고 실천가들이 직면하는 무력성에 대처하는 ‘동력’(motivational resources)이 될 수 있다.

셋째, AOP는 사회복지실천가들에게 클라이언트가 겪는 다중적인 차별과 억압형태를 총체적으로 사정하고 개입할 틀/framework)을 제공할 수 있다. 외국인근로자들의 차별과 억압의 문제는 개인의 내적인 심리적 수준인 자존감과 사회적, 문화적, 정치적, 경제적인 제도적인 수준과 세계화의 거시적인 수준과 연관을 맺고 있다. 한국인의 배타적 순혈통주의의 지속, 중소기업단체의 이익 옹호의 관철, 국가의 기본권 인정과 제한의 이중적인 속성을 드러내는 고용허가 정책수립은 국내의 사회 문화적이며 정치적인 경제 현실과 국제적인 차원의 세계화와 무관할 수 없는 요인들이다. 더욱이 외국인근로자가 바라본 한국인들의 동남아시아 국가의 출신 사람들에 대한 인종차별과 노동관의 편견은 한국의 사회문화적 맥락 차원에서 사회복지실천가들이 대처할 방안도 모색해야 한다.

넷째, AOP 실천가는 클라이언트가 상이한 제도와 문화에 의해서 억압되지 않도록 다양성과 차이성의 가치를 중요시하고 그 위험성을 경계하는 담론이 있다. 사회복지실천가들은 클라이언트의 인종과 문화의 다름을 인정하면서도 실천가가 설정한 가치기준에 동일함에 동조하는 조건에서 차이와 다양성을 인정하는 즉 ‘동화적 인정(assimilated recognition)을 하거나 어떠한 기준과 원칙도 없이 클라이언트의 다양성과 차이성을 인정하는 “분파주의”(divisionism)도 있다(Webb, 2009). 전자의



입장은 주류문화에 동화의 대상 즉 주류집단 혹은 지배집단의 문화에 강제로 편입시킬 위험이 있고 후자는 클라이언트 집단의 문화를 주변부 문화를 다양하게 범람케 하여 다양한 인종을 대상으로 소비를 조장하고 그들의 노동을 상품화하는 인종상품화 즉 "인종시장화"(ethnic marketing)하는 위험이 있다(Ghorashi and Ponzoni, 2014). AOP가 사회정의와 인권 가치를 실현하는 차원에서 외국인근로자를 상대로 하는 사회실천가에게는 클라이언트의 다양성을 인정하고 그 욕구를 충족시키기 위해 '문화적 감수성'이 요구된다(Parrot, 2009). 그 감수성은 실천가의 국가문화와 외국인근로자의 문화 간의 전통과 가치와 정보를 인식하고 서로 소통할 수 있는 '문화적 대화'(cultural dialogue)의 능력을 뜻한다(Fenández-Borrero et al., 2014). 실천가의 문화와 클라이언트 문화의 다양성을 인정하면서 사회정의와 인권의 가치를 실현하기 위해서는 제3의 문화를 창조하는 "문화적 대화와 감수성"을 증대시켜야 한다. 한국의 다문화실천가들은 한국문화의 배타적인 자민족 중심적 사고의 전통에 영향을 받아 다양한 문화적 정체성을 지닌 소수자인 외국인근로자의 문화를 배척하고 왜곡할 위험성이 있고, 다문화클라이언트의 문화를 인정하고 수용하길 부정하는 마음의 굳어짐이 존재한다고 진단한다(신성자, 2013). 그리고 외국인이주자를 지원하고 서비스를 제공하는 기관의 문화적 역량 수준은 문화적 무능과 문화적 문맹 수준에 머물고 있다는 평가도 있다(김연희, 2007:135). 이러한 조건에서 한국의 다문화실천가들은 제도와 정책 변화와 문화의 차이성의 원칙을 표방하는 AOP에 기반하여 자국문화와 외국인근로자의 문화를 상호인정하면서 차이에서 비롯되는 갈등을 대화를 통해 해결하여 사회정의와 인권을 실현하는 "구성적인 주변인"(constructive marginality)으로서의 역할에 주목할 필요가 있다(Parrott, 2009).

다섯째, AOP의 비판적 반성은 전문가적 실천가로서 억압적 지배관계를 변화시키는 목표를 달성하기 위한 인식론적인 도구이다. 실천가들은 AOP의 "비판적 성찰순환성"을 통해서 그들에게 직면하는 실천의 장애와 복잡성, 모순에 대처할 수 있는 능력의 강화 극복, 가치실현과 연관된 새로운 실천방법을 통한 실천가의 정체성 설정, 불의에 도전하려는 의지, 개인의 의식과 사회구조적 변화를 위한 주제적 능력을 증대하는 변혁적 실천의 전략을 제공할 수 있다(Morely and Macfarelane, 2014). 비판적 반성과 성찰적 활동에 관한 경험적 조사는 실효성을 입증하였고 교육과 훈련의 필요성을 강조하고 있다(최옥채 외, 2014; Hicson, 2011). 한국의 다문화실천가들이 배타적 순환주의적 가치에 영향을 받고, 자민족중심적 사고와 문화적 역량이 낮은 수준에 있다는 평가를 받고 있다. 여기에서 실천가는 자신의 문화와 클라이언트의 문화를 인정하고 통합해야 하는 문화적 감수성의 역량 개발과 실천과정에서 여러 가지 딜레마에 도전하기 위해서는 AOP의 비판적 성찰순환성의 모델에 근거한 "지속가능한 평생학습기반"(continuing and lifelong education)을 복지체제에 갖출 필요가 있다

(Sousa and Almeida, 2016).

여섯째, AOP는 정치적 중립을 반대하고 정치적 입장을 견지한다. AOP 실천가들은 억압적 구조를 무관하거나 외면하는 입장을 비판하고 억압적인 구조를 변화시키는 정치적 실천 즉 “해방적인 정치 혹은 변혁적인 정치의 실천”을 요구한다. 실천가들은 외국인근로자들의 문화를 이해하고 배려하는 프로그램 실행을 통해서 문화적 역량강화에 기반을 둔 ‘인정의 정치’는 어느 정도 실행하고 있다고 할 수 있다. 인정을 넘어 고용허가제가 갖는 문제점과 이 제도의 변화를 위한 정치적 활동인 ‘옹호의 정치’와 임금 차별을 최소화할 위한 ‘재분배의 정치’적 활동이 요구된다. 이 같은 정치적 실천은 AOP의 3R(인정;recognition, 대변;representation, 재분배;redistribution)의 정치시각에서 도움을 받을 수 있을 것이다(Dominelli, 2010b).

## VI. 결론

외국인근로자를 위한 사회복지연구는 정책에 집중되었고, 그들을 상대로 한 사회복지실천연구는 외국인근로자가 변방에 존재하는 것처럼 연구가 부족한 실정이다. 실천 연구도 외국인근로자의 특수한 현실에 기반을 한 사회복지실천에 초점을 둔 연구이기보다는 외국인노동자를 포함하여 북한 이탈주민과 결혼 이주자 등을 포괄하는 다문화실천가의 실천 방향에 연구를 집중했다(신성자, 2013). 정부는 화교, 북한이탈주민, 외국인근로자, 결혼이주자 등 외국인이주집단에 따라 차별적인 정책을 집행하고 있다. 예컨대 여성결혼이민자는 정부 정책의 포섭의 대상이지만, 외국인노동자는 정부 정책에서 배제되고 있다. 이러한 조건을 감안하면 외국인노동자를 클라이언트로 받아들이는 실천가는 여타 외국인 이주자의 사회복지실천가와 차별화된 사회복지실천론이 필요하다. 다른 국가의 사회복지실천연구자들은(Calvo et al., 2014; Jösson, 2014) 합법 혹은 불법외국인근로자를 상대로 AOP이론을 진화시키고 있지만, 한국에서는 AOP이론과 원칙들이 본격적으로 논의되고 있지 않을 실정이다.

한국사회복지(학)계가 AOP에 관한 논의를 심화시킨다면, AOP는 한국에서 차별받고 억압받는 외국인 근로자들의 인권과 사회정의를 실천하고자 원하는 사회복지실천가들에게 가치와 지식을 제공할 이론적인 자원을 갖고 있다고 본다.

본 논문은 AOP의 한국사회복지계의 유용성을 검증하기 위한 본격적인 경험조사를 시행하기 이전의 예비적 조사의 성격을 갖고 있다. 그리고 데이터의 수집도 한 가지 문헌에 의거하기보다 여러

문헌에 있는 다양한 텍스트들을 활용했다라면 연구신뢰성을 증대할 수 있었을 것이다. AOP의 사회복지현장 적용을 위한 교육방법과 기술에 관한 논의는 연속적으로 전개되어야 할 과제이기도 하다.

AOP는 외국인근로자의 차별구조를 변화시키고 인권개선의 문제를 해결하고 그들의 삶의 질을 증대하는 사회복지실천론이다. 한국사회복지학계와 실천가들이 사회복지현장에서 밝힌 “사회적·경제적 약자들의 편에 서서 사회정의와 평등·자유와 민주주의 가치를 실현하는데 앞장선다.”는 가치를 실천하고자 한다면 AOP의 원칙과 이론을 천착할 필요가 제고될 것이다.

■ 참고문헌 □

- 강방글, 이영선(2013). 사회복지실무자들의 권위주의적 성격과 문화적 역량-사회적 소수자에 대한 편견의 매개효과 검증. 한국지역사회복지학. 46, 1-21.
- 권종욱, 김학조, 허지현, 이준건(2013). 파견관리자와 외국인근로자의 비교연구: 국제적응 관점에서, 무역연구, 9권 4호, 239-259.
- 김기덕(2011). 문화적 역량비판 담론에 관한 사회철학적 분석. 한국사회복지학. 63권 3호, 239-260
- 김미옥, 김경희(2011). 인권관점에 기초한 사회복지실천 경험에 관한 질적 사례연구-장애인거주시설의 종사자 경험을 중심으로-. 한국사회복지학. 63권 1호, 29-55.
- 김안나, 최승아, 김소연, 정예원(2015). 이주노동의 현실. 서울: 공동체.
- 김안나, 최승아(2017). 외국인근로자의 삶의 만족도에 대한 영향요인 연구: 학력 미스매치, 차별경험, 임파워먼트를 중심으로. 사회복지연구. 48권 2호, 331-357.
- 김연희(2007). 한국사회와 다문화 사회복지분야의 문화적 역량. 사회복지연구. 35권 3호, 117-144.
- 김재원(2006). 한국의 외국인노동자: 각국의 외국인노동자 정책비교. 한국민족연구원. 28권, 65-87.
- 김찬호(2011). 다문화 사회의 문화 다양성. 초지복지관 이주관련 실무자 다문화 감수성향상 교육 자료집. 29-40.
- 김환철, 장창민(2005). 외국인 노동자 고용 및 관리정책. 행정문제연구. 8권 1호, 249-270.
- 김태희(2014). 외국인노동자의 사회통합정책방안. 한국균형발전연구. 5권 2호(통권64호), 101-115.
- 남기민(2011). 사회복지학개론. 파주: 양서원.
- 노충래, 김정화(2011). 다문화사회복지 실무자의 문화적 역량 척도개발 타당화. 한국사회복지학. 63권 2호, 207-231.
- 민성영(2008). 사회복지사의 문화적 역량(cultural competence)에 관한 탐색적 연구. 사회복지학생연구논총. 1권, 1-28.
- 설동훈(2001). 한국의 외국인노동자 인권실태와 대책. 인권과 평화. 2권1호, 53-87.
- 설동훈(2005). 외국인노동자와 인권. 민주주의와 인권. 5권 2호, 39-77.
- 신성자(2013). 다문화 사회로 진입에 따른 사회복지사들의 문화적 역량제고 방안. 사회과학 담론과 정책. 6권 2호, 61-88.
- 양만재(2016a). 반-억압 실천론(Anti-oppressive practice)은 한국사회복지(학)에 적용가능성이 있는가?: Lena Dominelli 이론 중심으로. 사회정책연합 공동학술대회, 781-826.
- \_\_\_\_\_ (2016b). 반-억압 실천론(Anti-oppressive practice)의 도입과 활용의 필요성에 관한 시론적 연구: 한국사회복지실천 중심으로. 비판사회정책. 53권, 96-145.
- 오경석(2007). 한국에서의 다문화주의. 서울: 한울.
- 이병준(2007). 다문화 역량이란 무엇인가. 한국교육사상연구회 학술논문집. 37권, 1-11.

- 이재경, 이주재(2012). 사회복지사의 문화적 역량에 영향을 미치는 요인. *사회과학연구*. 28권1호. 183-204.
- 전영평(2006). 한국의 소수자 문제와 소수자 정책 연구 관점- 행정학 연구의 새로운 지평. 한국행정학회. 동계학술대회 발표논문집(下). 635-649.
- 전영평, 한승주(2006). 소수자로서 외국인노동자: 정책갈등 분석. *한국행정연구*. 15권2호. 157-184.
- 출입국 외국인정책본부(2016). 출입국 외국인 통계월보.
- 최옥채, 유영준, 용효중(2014). 성찰적 사회복지실천 교육론: 성찰일지 중심으로. 한국사회복지실천학회. 2014년 정기학술대회. 225-287.
- 최원희, 최혜지, 최연선(2008). 다문화적 환경변화에 따른 사회복지실천현장의 문화적 유능감(cultural competence)실태. *한국지역사회복지학*. 26권. 89-113.
- 최혜지(2011). 다문화 실천인력의 다문화 경험과 문화적 역량에 대한 탐색적 고찰. *정신보건과 사회사업*. 37권. 404-439.
- 한승(2010). 외국인노동자의 권리에 관련한 정책갈등. *한국행정학회 2010년도 춘계학술대회*. 1-24.
- 황미경(2010). 국내 외국인 이주민 지원제도와 복지권 고찰. *사회과학연구*. 36권3호. 233-255.
- Baines, D. (2011a). An Overview of Anti-Oppressive Practice: Roots, Theory, Tensions. In Baines, D., (2nd). *Doing Anti-Oppressive Practice*, Halifax/Winnipeg: Fernwood Publishing. 1-24.
- \_\_\_\_\_. (2011b), An Overview of Anti-Oppressive Social Work Practice: Neoliberalism, Inequality, and Change. In Baines, D (2nd). *Doing Anti-Oppressive Practice*, (Halifax/Winnipeg: Fernwood Publish in. 24-47.
- Banks, S. (2016). Every Ethics in Professional life: social work as ethics work, *Ethics and Social Welfare, Vol. 10(1)*. 35-52.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method*, 4th ed. Oxford: Oxford University Press.
- Buston, K. (1997). NUD\*IST in Action: Its Use and its Usefulness in a Study of Chronic Illness in Young People. *Sociological Research Online*. 2(3). 1-13.
- Calvo, R., Rojas, V. & Waters, M.C. (2014). The Effects of Universal Services Delivery on the Integration of Moroccan Immigrants in Spain: A case Study from an Anti-oppressive Perspective. *British Journal of Social Work, Vol. 44*. 123-139.
- Danso, R. (2009). Emancipating and Empowering De-Valued Skilled Immigrants: What Hope Does Anti-Oppressive Social Work Practice Offer?. *British Journal of Social Work, Vol. 39(3)*. 539-555.
- Dominelli, L. (2004). *Social Work: Theory and Practice for a Changing Profession*, Cambridge: Polity Press.
- Dominelli, L. (2009). Anti-oppressive practice: the challenge of the twenty-first century. In R. Adams,

- L. Dominelli and M. Payne (eds.), *Social Work, Themes, Issues and Critical Debates*, London: Macmillan, 49-64
- Dominelli, L. (2010). *Social Work in Globalizing*. London: Polity Press.
- Dworkin, A. & Dworkin, R. (1999). *The Minority Report: An Introduction to Radical, Ethnic and Gender Relations*. New York: Guilford Press.
- Fernández-Borrero, Vázquez-Aguado, O. & Álvarez-Pérez, P. (2014). The Influence of Cultural Sensitivity in Social Work Practice with Immigrants. *British Journal of Social Work*, 46(2), 444-462.
- Fine, M. & Teram, E. (2013). Overt and Covert Ways of Responding to Moral Injustices in Social Work Practice: Heroes and Mild-Mannered Social Work Bipedes. *British Journal of Social Work*, 43(7), 1312-1329.
- Fraser, N. (1995). From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a 'post-socialist' age. *New Left Review*, Vol. 11, 29-51.
- \_\_\_\_\_. (2000). Rethinking recognition. *New Left Review*, Vol. 3.
- \_\_\_\_\_. (2003). Social justice in an age of identity politics: redistribution, recognition and participation. In Fraser N. and A. Honneth, *Redistribution or Recognition?* London: Verso.
- Freire, P. (1972). *The Pedagogy of the Oppressed*. Harmondsworth: Penguin.
- Gray, M., Agllias, K. & Davies, K. (2014). Social Justice Feminism, In M. Reisch (ed), *Routledge International Handbook of Social Justice*, Routledge, London, 173-187.
- Ghorashi, H. & Ponzoni, E. (2014). Reviving agency: Taking time and making space for rethinking diversity and inclusion. *European Journal of Social Work*, 17(2), 161-174.
- Gill, R. (2000). Discourse analysis. In M.W. Bauer and G. Gaskell(eds.), *Qualitative Researching with Text, Image and Sound*, London: Sage, 172-190.
- Hanisch, C. (2006). The Personal Is Political: The Women's Liberation Movement classic with a new explanatory introduction. <http://www.carolhanisch.org/CHwritings/PersonalisPol.pdf>.
- Hickson, H. (2011). Critical reflection: reflecting on learning to be reflective. *Reflective Practice*, 12(6), 829-839.
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts*. London: Polity Press.
- IFSW/IASSW (International Federation of Social Workers/International Association of School of Social Work)(2014). (Global)Definition of Social Work. <http://ifsw.org/get-involved/national-global-definition-of-social-work> (2018.5.9.)
- Kam, P. K. (2012). Back to the 'Social' of Social Work: Reviving the social work profession's contribution to the promotion of social Justice. *International Social Work*, 57(6), 723-740.

- Khadria, B. (2001). Shifting paradigms of globalization: The twenty-first century transition towards generics in skilled migration from India. *InterMigration*, 39(5), 45-71.
- Lum, D. (2005). *Cultural competence, practice stages, and client systems: A case study approach*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Morley, C. & Macfarlane, S. (2014). Critical social work as ethical social work: using critical reflection to research student's resistance to neoliberalism. *Critical and Radical Social Work*, 2(3), 337-355.
- Murphy, D., Duggan, M. & Joseph, S. (2013). Relationship-Based Social Work and Its Compatibility with the Person-Centred Approach: Principled versus Instrumental Perspectives. *British Journal of Social Work*, 43(4), 703-719.
- Parrot, L. (2009). Constructive Marginality: Conflicts and Dilemmas in Cultural Competence and Anti-Oppressive Practice. *Social Work Education*, 28(6), 617-630.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1994). Analyzing Discourse. In A. Bryman and R.G. Burgess(eds.), *Analysing Qualitative Data*. London: Routledge, 47-66.
- Reisch, M. & Jani, J. S. (2012). The New Politics of Social Work Practice: Understanding Context to Promote Change. *British Journal of Social Work*, 42(6), 1132-1150.
- Rush, M. & Keenan, M. (2013). The Social Politics of Social Work: Anti-Oppressive Social Work Dilemmas in Twenty-First-Century Welfare Regime. *British Journal of Social Work*, 44(6), 1436-1453.
- Sakamoto, I. (2007). A Critical Examination of Immigrant Acculturation: Toward an Anti-Oppressive Social Work Model with Immigrant Adults in a Pluralistic Society. *British Journal of Social Work*, 37(3), 515-535.
- Schön, D. (1983). *The Reflective Practitioner: How professionals think in action*. London: Temple Smith.
- Sousa, P. & Almeida, J. L. (2016). Culturally sensitive social work: promoting cultural competence. *European Journal of Social Work*, 19(3-4), 537-555.
- Thompson, N. (2001). *Anti-Discriminatory Practice*. (3rd edition). Baingstroke; Palgrave Macmillan,
- Walker, D. (2010). Debate: do academics know better or merely different?. *Public Money and Management*, 30(4), 204-206.
- Webb, S. A. (2009). Against difference and diversity in social work: The case of human rights. *International Journal of Social Welfare*, 18(3), 307-316.
- Young, I. M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

◀ Abstract ▶

## A Study on Applicability of Anti-Oppressive Practice to Foreign Workers in South Korea

Yang, Man Jae<sup>\*</sup> · Kim, Anna<sup>\*\*</sup>

Anti-oppressive practice (AOP) is a form of social work practice that has developed in the UK. In South Korea, Anti-oppressive social work has not been widely studied / explored unlike in other countries in the world. Its main principles, social justice and human rights, have become commonplace. AOP includes transformational practice because its orientation emphasizes social change through celebrating diverse identities and rejecting hierarchies of oppression and prestige. Recently, a growing body of literature on social work with foreign workers has resulted in an increased understanding of its population and its needs. It needs a theoretical and practical framework for foreign workers necessary to inform effective models of service delivery, reflecting cultural competence, and changing oppressive social structure. In this paper, we will introduce the main principles of AOP, analyse written texts reflected by foreign workers and social work practitioners' opinion, and suggest the implications on possibilities and constraints of applicability to foreign workers in South Korea.

**Key words:** anti-oppressive practice, social work practice for foreign workers, cultural competence, United Kingdom

◆ 2018. 07. 31. 접수 / 2018. 09. 13. 1차수정 / 2018. 09. 20. 게재확정

---

\* Gyeongbuk Advocacy Agency for Persons with Disabilities

\*\* Daegu Catholic University, Department of Social Welfare