

아리셀 중대재해 참사를 통해 본
이주노동자의 안전할 권리

연구보고서 2024. 11.

아리셀 중대재해 참사를 통해 본
이주노동자의 안전할 권리

연구보고서

2024. 11. 27.

아리셀 중대재해 참사 대책위원회

연구진

권미정	사단법인 김용균재단 상임활동가 (집필)
류현철	재단법인 일환경건강센터 이사장 (집필)
손진우	한국노동안전보건연구소 상임활동가 (집필)
이환춘	법무법인 지암 변호사 (집필)
라이언	다산인권센터 상임활동가
예진	사단법인 김용균재단 상임활동가

후원

사무금융우분투재단

1. 연구 배경과 목적	9
2. 아리셀 중대재해 참사 개요	17
3. 이주노동자, 그리고 동포노동자	31
1) 한국 사회에서의 이주노동 현황	31
2) 이주노동자 운동과 고용허가제를 둘러싼 권리확보 흐름	35
3) 이주노동 역사 속 중국 동포노동자	40
4) 동포노동자 고용과정과 노동환경	45
5) 이주노동의 경계에 선 동포노동자 위험의 맥락	59
4. 이주노동자의 산업재해에 대한 한국 사회의 접근	65
1) 위험의 외주화, 위험의 이주화	65
2) 더 많이 죽고 다치고 병드는 이주노동자	70
3) 이주노동자 산업재해의 예방과 관리에 대한 정부의 접근	73
4) 산재보험에 접근하기 어려운 이주노동자의 현실	78
5. 이주 동포노동자의 안전한 노동을 위한 고민	81
1) 정부 정책의 관점	81
2) 제도의 재검토 기준	82
3) 비자 제도	83
4) 불법 고용구조와 사각지대 사업장	84
5) 문화적 비제도적 차이	85
6) 연대와 공동체	87

표 차례

[표 1] 체류 외국인 비자별 연도별 구성 변화(2014~2024)	18
[표 2] 2024. 06. 24. 중대재해 그 순간	20
[표 3] 아리셀 중대재해 참사 희생자 국적·성별·비자 구분표	26
[표 4] 2023년 이주노동자의 성별 국적 분포	34
[표 5] 2023년 이주노동자의 국적별 비자 분포	35
[표 6] 2023년 이주노동자의 국적별 업종 분포	36
[표 7] 연도별·체류자격별 불법체류 외국인 현황	37
[표 8] 중국동포 체류자격의 종류와 내용	44
[표 9] 중국동포(한국계 중국인) 체류자격에 따른 연령분포	45
[표 10] 등록외국인 거주지역별 현황	51
[표 11] 외국 국적 동포 거소신고자 거주지역별 현황	51
[표 12] 현재 실업자, 구직경로(복수응답)	53
[표 13] H2비자에서 체류자격을 변경하지 않은 이유	58
[표 14] H2비자에서 체류자격을 변경하지 않은 이유	58
[표 15] 산재법상 재해통계와 산재보험 외 직업성 재해 통계	70

그림 차례

[그림 1] 동아일보, 24일 경기 화성시 리튬전지 공장 화재 상황	20
[그림 2] 수원지방검찰청 보도자료, 화성 전지제조업체 화재 사건 수사 결과	23
[그림 3] 아리셀 유족이 보여준 인터넷 채용공고	29
[그림 4] 중국 동포 거주등록자의 체류 기간 만료 후 미등록 체류 유형	48
[그림 5] 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사	52
[그림 6] 지난 1년 이내에 당한 부상의 주된 원인 및 치료비 지불방법	55

1

연구 배경과 목적

1) 폭발과 화재, 아리셀 중대산업재해 참사 발생

2024년 6월 24일 화성 전곡산업단지에 위치한 1차 리튬배터리 제조공장인 ‘(주)아리셀’에서 발생한 폭발 사고는 중대재해 참사로 이어졌다. 순식간에 산업단지 전체를 뒤덮은 검은 연기와 폭발음은 공단 내의 다른 업체에서도 사람들이 뛰쳐나오게 했고 주변은 아수라장이 되었다.

오전 10시 31분에 폭발 사고가 접수되고, 경기도 화성시 긴급구조통제단이 바로 가동되고, 이어서 중앙긴급구조통제단이 움직이기 시작했다.

중앙긴급구조통제단에 의하면 사고 당일 오전 11시 16분에 시신 1구 수습, 오후 1시가 넘어 폭발이 발생한 3동 2층에서 다수의 사망자가 발견됐다. 중대재해 참사 발생 당일 18시 10분에 확인 발표된 인명피해 현황은 ‘사망자 22명, 중상 2명, 경상 6명, 실종 1명’이었다.¹⁾

중대산업재해로 인한 참사가 발생한 날, 자신들이 희생자의 가족인지 아닌지 본인도 알 수 없었던 이들의 절박한 발걸음과 울음이 현장을 더욱 무겁게 했다. 유족일 가능성이 있는 이들은 사고 현장 지휘관들에 의해 바리케이드를 쳐 놓은 아리셀 공장 문을 지나 사무동으로 안내되었다.

참사 발생 다음 날, 6월 25일 07:30부터 구조대 30명과 화재 탐지견이 동원되어 실종자 수색에 나섰다. 08:00 중앙긴급구조통제단은 실종자는 아직 찾지 못했지만, 아리셀 중대재해로 인한 사망 및 실종자는 한국 국적 6명, 중국 국적 17명이며 남자 8명, 여자 15명으로 총 23명이라고 발표했다. 한국 국적자 중 1인은 라오스에서 귀화한 여성이라고 당시는 발표됐지만, 최종적으로 결혼비자 F6를 소지한 라오스 국적 피해자로 확인되었다.

1) 사고 당일 18:10, 중앙긴급구조통제단 상황 보고

사망자 22명의 시신은 5개 병원으로 나뉘어 이송되었으나 희생자들의 시신 중 2명만이 누구인지 확인되었고, 20명의 희생자는 ‘무명인 1~20번’으로 시신 번호가 매겨졌다. 폭발 화재로 희생자들의 시신이 심하게 훼손되어 신원확인이 불가능한 상황이었다. 오전 11시 30분이 좀 지나 실종자 1명이 시신으로 발견되었고 한국 국적의 남성 노동자로 확인되었다.

그날 오후, 아리셀 경영진들의 사과문 발표와 질의응답 기자회견이 진행되었다. 박순관 아리셀 대표이사과 박중언 본부장이 당일 기자들의 질문에 답변한 것을 정리하면 이리하다.

“회사(아리셀)는 직원들에게 안전교육은 충분히 했고 이주노동자들을 포함하여 일용직 노동자들이 많지만, 불법파견은 없었다. 화재 안전설비로 경보장치와 진압 장치를 갖추고 있고 안전 점검은 정기적으로 받았으며 배터리가 화재에 취약하지만, 회사는 적절하게 잘 보관하고 있었다.

당시 현장에는 이주노동자 50~60명 정도가 있었고, 사망한 이주노동자들의 고용 비자에 대해서는 파악 중이다. 이주노동자들은 파견이고 도급이며 생산 직종에 파견이 가능하다. 이주노동자들도 안전교육은 정기적으로 시행했고 비상구는 처음 온 사람도 잘 볼 수 있도록 비상 대피 지도를 그려놓고 작업장 곳곳에 비상 대피 매뉴얼을 비치했다. 교육을 철저히 했으며 화재 발생 환경에서 분말 소화기로 끄는 교육도 정기적으로 진행했다. 위험물질 취급 사업장에 출입구 외에 있어야 하는 비상구도 있고 문도 잠겨있지 않았다.

업무지시는 파견업체에서 내렸고, 파견업체에서 직원이 상주하고 있으면서 직원 교육을 한 건지 등은 상황 파악 중이며 유가족에게 연락하는 것은 인력파견업체(메이셀)에서 한다. 인력회사(메이셀)에서 회사(아리셀)에 완전한 인력정보를 주지 않았고 업체에서 유가족에게 연락하기로 했다.”

최초의 공식적인 회사 입장은 평상시 해야 할 안전보건조치나 안전보건의무를 이행 해왔으며 노동자들에게 일을 시키는 과정에서 불법적인 것은 없었다는 주장이었다. 이런 회사의 주장은 대부분 거짓이었음이 확인되었다. 다만 회사 주장이 거짓임을 명확하게 할 서류, 증언, 자료, 인터뷰, 구체적 정황들이 드러날 시간이 필요했을 뿐이다.

아리셀 중대재해 참사가 발생하고 4일째가 된 6월 27일 오후가 되어서야 희생자 23명의 신원이 모두 확인되었다. 사망자 시신의 훼손이 심해서 생존 가족들의 DNA 채취로 확인할 수 있었다. 최종적으로 확인된 사망희생자 23명은 한국 국적 5명(남성 3, 여성 2) 중국 국적 17명(남성 3, 여성 14) 라오스 국적 1명(여성)이었다.

아리셀 산재 피해 가족협의회, 아리셀 중대재해 참사 대책위원회가 연이어 구성되고 7월 1일 첫 시민추모제가 진행되었다. 그리고 가족협의회와 대책위는 교섭단을 꾸려 7월 5일에 회사 대표이사, 본부장이 참가하는 자리를 가졌다. 그 자리가 11월 24일(참사 발생 154일 차) 현재까지 처음이자 마지막 공식적인 교섭 자리가 되었다.

지난 8월 28일 (주)아리셀과 (주)에스코넥 대표이사인 박순관과 (주)아리셀 박중언 본부장은 구속적부심 결과 중대재해처벌법 최초로 ‘사전 구속’이 확정되었다. 이어 9월 24일 박순관 대표이사와 박중언 본부장은 구속 기소되었고, 12명의 피의자를 대상으로 형사재판이 시작되었다. 중대재해처벌등에관한법률위반, 산업안전보건법위반, 업무상과실치사, 건축법위반, 파견근로자보호등에관한법률위반 등이 그들의 죄명이다.

그러나 참사 발생 154일이 지나는 오늘까지도 (주)아리셀, 박순관 대표이사, 박중언 본부장은 참사 발생에 대한 진정한 사과, 제대로 된 배상은 하지 않았고, 피해자들의 모임 권리를 불인정하는 모습만 보이고 있다.

2) 중국 동포²⁾·불안정·여성 노동자들

회사의 주장에 의하면 사고 당시 작업자는 절반이 한국 국적이고 절반이 이주노동자였다. 그런데 23명 희생자 중 18명이 이주노동자이고 17명이 여성이다. 회사가 이야기한 대로 이주노동자들만이 작업을 한 게 아니라면, 특정 조건에 속한 이들이 희생자의 다수인 것은 우연이라고만 볼 수는 없다.

어떤 산재 사건을 다룬 판결문에 적혀있던 “작업자의 실수나 불운이 겹쳤다”고 해도 국적에 따라 성별에 따라 실수나 불운이 따라오진 않을 것이기 때문이다.

사회적으로도 아리셀 산업재해 참사에서 가장 많이 부각된 것은 ‘이주노동자 다수의 죽음’이었다. 그리고 대부분 여성 노동자라는 점도 제기되었다. 어렵고 힘들고 더럽고 위험한 일은 이주노동자들이 하나까 결국 이런 일이 발생했다는 이야기가 자연스럽게 나왔다.

2) 중국 동포들은 조선족, 재중 동포, 한국계 중국인 등으로도 불리고 있다. 어떤 호칭으로 부르냐는 이들의 정체성과 연관되어 있기도 하고 이들을 바라보는 우리 사회의 인식과도 연관되어 있다. 이 글에서는 호칭에 대한 여러 의미에 대해 논의하기는 어려운 점을 전제로 ‘중국 동포’라고 통일하여 지칭하고자 한다.

그런데 지금까지 ‘이주노동자의 죽음과 산업재해’는 비전문취업비자인 E9 비자를 소지했거나, E9 비자로 한국에 들어와 불합리하고 착취를 일삼는 사업장을 이탈하여 법적으로 미등록 상태가 된 노동자들을 지칭하는 경우가 많았다. 그래서 이주노동자의 죽음에는 불법체류, 미등록, 과도한 단속, 송출업체, 언어, 사업장 이전, 비닐하우스 숙소, 임금 체불 등이 따라붙었다.

그러나 아리셀 중대재해 참사로 희생된 이주노동자들은 법적으로 미등록도 아니었고, 송출업체도 없었고 단속과도 상관없는 노동자들이었다. 그간 이주노동자라고 이야기해왔던 이들과 존재 조건이 달랐다.

또 중소 영세사업장에서 안전보건조치가 미흡하거나 아예 없는 경우가 다수이고, 안전보건시스템은 형식적이거나 가동하지 않는다는 점이 일반적이었다. 그런 측면에서는 한국 국적의 정주 노동자, 아리셀 직원들과 이주노동자·중국 동포노동자들은 동일한 노동환경을 일부 공유하고 있다.

동일한 노동환경에 함께 있었다는 점을 부각한다 해도, 아리셀 중대재해 참사 피해자들은 중소 영세사업장에서 일했기 때문에 목숨을 잃었다고 규정지을 수는 없다.³⁾ 노동환경이 동일하다고는 하나 대처하는 방법을 인지할 수 있었는지, 대처 방법을 알고는 있다고 해도 대처 능력이 똑같지는 않다는 점을 고려해야 한다. 그 차이들이 있었기에 참사가 발생하는 것을 아무도 막지는 못했지만 적어도 그 현장에서 대피한 노동자들은 있었다.

애초 이주·중국 동포노동자들만, 여성 노동자들만 일했던 사업장이었다면 사망피해자의 다수가 이주·동포·여성 노동자라는 점이 일부분 설명될 수 있을 것이다. 특정한 조건을 가진 이들만 있는 곳에서 문제가 발생해서 피해를 입는다면 당연하게도 피해자는 그들 속에서 나올 수밖에 없다.

그런데 (주)아리셀에는 동포노동자들만 일하고 있지 않았다. 폭발 화재 현장에서 탈출한 이들 중 일부는 정규직 한국 국적 노동자들이 탈출할 때⁴⁾ 따라 나간 덕분에 건물을 빠져나올 수 있었다는 증언이 있다. 그렇다면 왜 동포노동자들은 탈출하지 못하고 목숨을 잃게 되었을까.

그리고 동포 노동자들은 왜 그곳, (주)아리셀에서 많이 일하고 있었을까.

3) (주)아리셀이 안전보건조치나 산재 예방을 위한 노력을 깡그리 무시한 중소사업장이라는 측면이 피해자들을 만든 주요한 요인 중 하나라는 것을 불인정하는 것은 아니다.

4) CBS노컷뉴스, '비상구 잠근' 아리셀 정규직에만 지급된 출입 카드, 정성욱, 2024.08.24., <https://v.daum.net/v/20240824050329373>

아리셀 중대재해 참사는 1차 전지라는 생산품의 특성, 생산제조 과정에서 무시된 위험성과 전문성, 불안정한 고용 형태, 노동환경, 중소기업장의 안전보건관리체계, 정부의 관리·감독 미비 등이 복합적으로 작동한 결과이다.

참사의 여러 위험 요소 중 1차 전지라는 생산품이 주요 원인인 문제는 특정 사업장에만 해당한다고 볼 수 있다. 그러나 특정 위험 요소가 현실화되지 않도록 하는 사업장 내외부의 관리 체계와 역할, 환경 등은 아리셀 중대재해에만 해당하는 문제는 아니다. 그러하기에 아리셀 중대재해 참사가 다시 발생하지 않도록 정책·기술·법·사회적 측면에서 여러 조치가 필요할 것이다. 그리고 이런 참사가 반복되지 않게 아리셀 중대재해 참사에서 던져진 문제를 넓혀가야 한다.

3) 이주노동자·중국 동포노동자

‘(주)아리셀’이라는 특정 일터에서 발생한 산업재해 참사였지만 한 사업장의 특별한 문제가 아닐 수 있음을 모두 알고 있다. 모든 산업재해·중대재해가 그러했던 것처럼. 그래서 우리는 “23명의 중대재해 참사 희생자의 다수가 왜 이주노동자·중국 동포노동자·여성 노동자들이었을까”라는 질문을 통해 확인하고, 다시 질문을 확장하고자 한다.

제한적이었겠지만 한국어로 일정한 소통이 가능한 중국 동포 노동자들이었는데, 이주노동자의 어떤 조건이 이들을 죽음으로 내몰까.

중국 동포 노동자들이 일하는 일터의 노동환경, 노동권은 어떠하기에 그들이 다수 피해를 입게 될까.

중국 동포·여성 노동자가 더 많이 이런 일터에서 일하고 고용되는 이유는 무엇일까.

한국 사회에서 ‘위험의 외주화’는 어느 사이 일상 언어가 되었고, ‘위험의 외주화’는 ‘위험의 이주화’로 바뀌어 가고 있다. 위험의 이주화는 주어져 있는 어떤 틀 안에서는 아무도 위험에 대해서 책임지지 않고 위험을 그 틀 바깥에 있는 누군가가 짊어지게 한다는 것을 의미한다.

그간 한국 사회에서 드러났던 이주노동자들의 안전하지 않은 작업환경과 권리 부재는 ‘작업장 이동의 자유’가 박탈되어 있다는 것으로부터 직접적으로 연계되는 측면이 강했다. 작업장 이동의 자유를 뺀 이주노동자들은 고용 상태를 유지하기 위해 위험을 감수해야 했고, 위험과 차별을 받아들이지 않는 이주노동자들은 ‘미등록’ ‘불법’인 사람이 되었다. 그것은 곧 고용허가제라는 제도의 문제로 이어졌고 원활하지 않은 의사

소통과 문화적 차이, 젠더차별 등을 이용하여 이중 삼중으로 이주노동자를 착취하는 현실로 드러났다.

1995년부터 시작된 이주노동자 취업비자 발급 논의가 2004년 고용허가제라는 제도로 시행된 지 20년이 되었다. 그러나 중국 동포들이 한국으로 들어와 노동자가 되고 함께 살아가기 시작하는 모습은 1980년대 후반 이후 30년이 훌쩍 지났다. 2023년 통계청 자료⁵⁾에 의하면 만 15세 이상의 한국 거주 이민자는 148만 1천 명이며, 그중 중국 동포는 48만 9천 명⁶⁾이다.

중국 동포들은 다른 이주노동자들과 달리 재외동포비자(F4)와 방문취업비자(H2)를 발급받을 수 있다. 2023년 외국인 취업자는 92만 3천 명이고 E9 비자 취업자는 26만 9천 명이고 중국 동포들이 주로 소지하는 F4·H2 비자만 31만 3천 명이다. 대략적 분포도만 보아도 고용허가제를 통해 한국에 체류하는 노동자들에 비해 중국 동포노동자들의 수가 적은 것이 아니다. 오히려 많을 수 있다. 그럼에도 지금까지 중국 동포노동자들은 이주노동자이면서도 이주노동자라고 인식되지 않고 있었고 그들의 노동권이 주요하게 사회적 의제로 대두된 적은 없었다.

아리셀 중대재해 참사 희생자의 다수는 중국에서 이주하기 전부터 조선어 또는 한국어 사용했던 이들이며, 일상 대화가 가능했다. 그리고 작업장 이동의 자유도 있고 취업 제약도 고용허가제보다는 적은 비자를 소지하고 있었다. 그러나 그들도 이주한 노동자이다. 민족, 핏줄, 조상 등의 특수한 조건으로 중국 동포는 이주한 사람들이고 이주노동자이지만, 기존의 이주노동자들과는 다른 존재로 여겨졌다. 중국 동포들은 ‘조선족’이라고 얘기되긴 해도, 노동자라는 존재로 인식되지 못했다.

그래서 이번 연구진은 중대재해 참사를 발생시키는 여러 요인과 조건 중 ‘이주·중국 동포노동자’라는 주체에 초점을 두고 있다.

그간 우리 사회에서 개선되어야 할 필요성이 끊임없이 제기되어 온 것은 취업비자 중심의 이주노동자들이었다. 그들은 종교계와 같이, 사회단체들과 같이, 노동자들과 연대하며 끈질기게 목소리를 내어왔다. 잘못된 제도와 정책으로 자신들의 권리를 침해받았음을 제기하고 그것을 개선하라는 요구를 투쟁으로 보여왔다. 제기하는 사람들이 있었고 싸우는 목소리가 들려왔고 그것에 호응하는 연대자들이 있었다. 그래서 이주노동자는 곧 노동허가제가 필요한 사람들이었다.

5) 2023년 이민자체류실태 및 고용조사 보도자료, 통계청, 2023.12.18.

6) 2023년 이민자체류실태 및 고용조사 보도자료, 통계청, 2023.12.18. p58, 자료에는 ‘한국계 중국인’으로 표기되어 있으며, 인원수는 2023년 5월 기준이다.

그러나 아리셀 중대재해 참사는 그동안 우리 사회에 엄연히 존재했고 일터에서 줄곧 만나왔던 중국 동포노동자의 현실을 사회 의제로 드러냈다.

정부도 이민정책을 고민하며 방안들을 제시하는 중, 지난 2024년 9월 26일 법무부 장관은 ‘신(新) 출입국·이민정책 추진방안’을 브리핑한 바 있다. 당시 보도 자료에 의하면 “국내 체류 동포(87만 명) 중 재외동포(F-4)비자 소지자는 55만 명(63%)이며 이 중 중국 동포·고려인이 약 80% 차지하며, 중국 동포와 고려인에게만 발급되는 방문취업(H-2) 비자 소지자는 9만 명(10%)으로 지속 감소하는 추세 (사상 최대였던 ’11년(약 30만 명) 대비 약 21만 명 감소)”라고 한다.⁷⁾

2024년 현재 동포는 2014년에 비해 7만 5천 명이 증가하여 64만 1천 명이 한국에 장기체류⁸⁾하고 있고, 취업비자 소지 외국인인 45만 3천 명이 장기체류 중이다.

그래서 법무부는 비자 정책의 개선책 중 하나로 동포 국적에 따른 차별 해소를 위해 F4, H2로 이원화된 비자를 F4 비자로 통합하고, 취업 범위를 비전문 분야까지 확대하는 방안을 내놓았다. 시행 방안에 대해서는 2024년 11월 20일 현재까지는 아직 구체화되지 않은 것으로 확인된다.

비자 정책을 개선하는 것은 동포노동자들의 현실적 문제를 해결하는 한 방안일 수는 있으나 그것만으로는 부족하다. 또 동포노동자들을 포함한 이주노동자의 안전한 노동권은 노동허가제만으로 채워지지 않음도 확인하고 있다.

동포 비자로, 영주 비자, 결혼 이민자, 동반자로 한국에서 노동을 하고 있는 중국 동포노동자들의 현실을 들여다보지 못하면 한국 사회에서 수적으로 늘어나는 이주노동자의 문제, 더 복잡해지고 세분화되고 있는 이주노동자의 권리박탈 현실을 해결할 방향 잡기는 어려울 수 있다.

7) 법무부, 체류외국인 300만 시대를 대비하는 ‘신 출입국·이민정책 추진방안’, 2024.09.26.

8) 장기체류는 91일을 초과하여 한국에 머무는 경우를 말하며, 법에서 정하는 일정한 체류 기간 범위에서 거주할 수 있는 비자가 주어진다.

[표 1] 체류 외국인 비자별 연도별 구성 변화(2014~2024)

(단위: 만 명)

구분	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24.7.		
총계	179.8 (100%)	190.0 (100%)	204.9 (100%)	218.0 (100%)	236.8 (100%)	252.5 (100%)	203.6 (100%)	195.7 (100%)	224.6 (100%)	250.8 (100%)	261.6 (100%)		
장기체류	소계	137.8 (76.7%)	146.8 (77.3%)	153.1 (74.7%)	158.3 (72.6%)	168.8 (71.3%)	173.2 (68.6%)	161 (79.1%)	157.0 (80.2%)	168.9 (75.2%)	188.2 (75%)	198.2 (75.8%)	
	유학 (D2,D41,D47)	8.4	9.4	11.2	13.0	15.6	17.5	14.9	15.8	19.1	21.9	22.8	
	취업	전문 (E1-E7)	4.8	4.7	4.7	4.5	4.5	4.4	4.0	4.3	4.8	6.9	7.8
		비전문 (E8-E10)	27.9	28.6	28.9	28.9	29.2	28.8	25.1	23.1	27.4	33.1	37.5
	동반 (F3)	2.1	2.2	2.3	2.2	2.2	2.2	2.0	2.1	2.4	3.0	3.8	
	동포 (H2,F4)	56.6	60.8	61.9	63.7	68.7	68.4	61.7	59.9	60.2	63.5	64.1	
	영주 (F5)	8.9	9.8	10.3	10.6	11.1	12.0	12.8	13.5	14.4	15.4	16.3	
	결혼 (F6,F21,F52)	14.9	15.0	15.1	15.4	15.7	16.4	16.7	16.7	16.8	17.3	17.7	
	기타	14.2	16.3	18.7	20.0	21.8	23.3	23.8	21.6	23.8	27.1	28.2	
단기체류	42.0 (23.3%)	43.2 (22.7%)	51.8 (25.3%)	59.7 (27.4%)	68.0 (28.7%)	79.3 (31.4%)	42.6 (20.9%)	38.7 (19.8%)	55.7 (24.8%)	62.6 (25%)	63.4 (24.2%)		

이주노동자의 노동은 어떤 상황에 놓여있는지,
 이주노동자들의 권리 측면에서 중국 동포노동자들은 무엇이 같고 다른지,
 아리셀 중대재해 참사에서 확인된 중국 동포노동자들의 불법파견 또는 불법 직업소개 등
 왜곡된 고용 방식과 노동환경, 비자 정책 등은 어떤 식으로 연계되어 위험을 증폭시키는지,
 이주노동자의 산재에 대해 우리 사회는 어떤 시각으로 바라보고 조치하는지,
 이주 동포노동자들의 안전한 노동을 위해 우리가 해결해야 할 지점은 무엇인지.

이번 연구보고서는 이런 질문들에 대한 답을 찾아가는 시작점을 만들어보려고 한다.
 질문에 대한 답들이 명확하게 현실적 문제들에 대한 해결책을 제시하지는 못할 수 있
 지만, 아리셀 중대재해 참사를 통해 우리 사회에 숨겨져 있던 ‘중국 동포노동자’들의
 안전한 노동을 위한 변화를 만들어내는 실마리가 되기를 바란다. 이주노동자들의 안전
 하게 일할 권리, 평등하게 대우받아야 할 권리를 찾아가는 또 하나의 길을 내어갈 수
 있는 출발점이 되기를 바란다.

2

아리셀 중대재해 참사 개요

아리셀 중대재해 참사는 ▲리튬/리튬배터리가 가진 위험성이 방치되고 관리되지 않은 점 ▲(주)아리셀의 안전보건관리체계가 가진 허점 ▲위험의 외주화·이주화를 양산하는 문제적 고용구조가 주요한 원인이라고 볼 수 있다. 아리셀 중대재해 참사를 만든 원인 각각에 대해 검토하고 밝혀내는 것은 중요한 작업이며, 진상규명이 제대로 되어야 사고에서의 교훈도 또 다른 중대재해 예방도 가능하다.

우리 사회가 아리셀 중대재해 참사로 잃은 23명의 목숨을 또다시 잃는 일은 없어야 한다.

그러나 본 보고서 작성의 목적이 아리셀 중대재해 참사의 진상조사가 아니기에 논의 초점을 분명히 하기 위해 중대재해 참사 발생 원인 전반에 대해서는 짧게 담는다. 구체적인 아리셀 중대재해 참사 발생 배경과 원인 등은 지난 9월 5일 ‘아리셀 중대재해 참사 대책위원회’에서 발행한 「아리셀 중대재해 참사 1차 보고서」를 참고하기를 권한다.⁹⁾

체류 자격을 규정하는 비자 종류에 따라 일하는 업종, 사는 지역, 할 수 있는 일, 체류 기간도 모두 다른 이주노동자 중에서 그나마 법적으로 보장된 지위가 많다고 인식되는 이들이 중국 동포노동자들이다. 그런데 이들이 불법적 고용구조의 피해자가 된 이유는 무엇일까? 근로계약서도 쓰지 않고, 산재보험도 가입하지 않은 업체를 통해, 그들이 제공하는 통근버스를 타고 가서, 위험을 알려주지도, 관리하지도 않는 공장에서 어떻게 일을 하게 됐을까?

이번 장에서는 아리셀 중대재해 참사의 주요 원인 중 위험의 외주화와 이주화를 양산한 고용구조 속 피해자들을 중심으로 살펴보고자 한다.

9) 2024년 9월 5일 아리셀 중대재해 참사 대책위원회 진상규명 재발방지팀에서 발행한 '아리셀 중대재해 참사 1차 보고서'를 참고(<https://yongkyun.nodong.org/?p=4559>)

1) 중대재해 참사 그 순간

2024년 6월 24일 오전 10시 31분, 경기도 화성시 서신면 전곡산업단지 내의 1차 전지 제조공장 ‘(주)아리셀’ 3동 2층에서 발생한 전지 폭발 사고는 31명의 사상자(23명 사망, 8명 부상)라는 결과를 초래했다.

[표 2] 2024. 06. 24. 중대재해 그 순간

09:24:00	생산된 3만 5천여 개의 1차 전지 포장팩 적치
10:30:03	적치된 전지에서 1차 폭발이 일어나고 연기 발생
10:30:15	2명의 작업자가 주변 가연물 제거 시도, 다른 노동자들은 계속 작업 중
10:30:28	전지가 2차 폭발하고 불길 올라옴, 다른 노동자들은 여전히 다른 작업 중
10:30:31	전지가 3차 폭발하며 불길이 커지고 소화기를 들고 오는 모습이 보임
10:30:32	분말소화기로 소화 시도하지만, 오히려 연기가 거세짐
10:30:34	소화 시도 중 전지가 4차 폭발하며 불길과 연기가 올라옴
10:30:40	다수의 전지가 연이어 폭발하고 불길이 커지고 연기가 CCTV 절반을 가림
10:30:45	작업장 내 짙은 연기가 가득 차서 CCTV에 아무것도 보이지 않음

10)

중대재해가 발생한 3동은 제조동이라 불리며, 1층은 1차 전지 제조실로 ‘드라이 룸’이 있고 2층은 생산마감, 검수, 포장 작업을 하는 작업장과 생산관리 사무실·연구실이 함께 위치하고 있다. 전지 폭발사고는 3동 2층 작업장에서 발생했다.

언론 기사에 따르면 당시 폭발사고가 발생한 3동에는 67명이 작업을 하고 있었고, 그 중 52명이 2층에 있었다고 한다.

10) 사고 당일 18:10, 중앙긴급구조통제단 상황 보고, 화재 진행 CCTV 내용을 재구성하였다.



[그림 1] 2024.6.25. 동아일보

2) 전지 폭발의 위험성을 실재화 시킨 배경

(주)에스코넥은 2000년 휴대폰 외장부품 제조 및 판매업을 목적으로 설립되었다. 2017년 리튬 1차 전지를 생산 납품하는 사업부를 새롭게 운영하다가 2020년 1차 전지 사업부를 신설법인으로 분리하여 (주)아리셀을 설립했다.

(주)에스코넥은 2017년 9월부터 방위사업청과 1차 전지 납품 계약을 2회 체결하고 납품했고 (주)아리셀이 2021년 12월부터 군납 계약을 체결했다. (주)아리셀은 2024년 1월에도 34억 원 상당의 1차 전지 납품 계약을 국방부와 맺었지만 이후 계약에 따른 품질과 생산량을 맞추기 어려웠다.

제조 과정에서 전해질이 새거나 전지에 열이 나고, 작은 불이 일어나는 상황들이 발생했다. 국방부 납품을 위해 결국 ‘시료 바꿔치기’라는 불법도 감행했지만 결국 발각되어 국방부의 시정조치를 받게 된다. 그러나 국방부는 시정조치를 하라고 요구한 이후 다른 방안을 모색하거나 초치나 조치를 하지는 않았고 (주)아리셀은 계약이 재검토되지 않으니, 생산을 지속하게 됐다.

결국 (주)아리셀은 국방부 납품 일정을 한 번 연기한 후, 이어지는 납품 일정을 맞추기 위해 하루 생산량을 두 배 정도로 높이는 무리한 목표를 세우게 된다. 무리한 목표를 이루기 위해서는 물량에 맞춰 인원을 추가해야 했다. 그간 불법적으로 인력공급 역할을 해왔던 업체(메이셀)를 통해 2024년 5월부터 53명을 공급받았다. 이렇게 추가로 채용 공급된 비숙련노동자는 평소의 2배 규모였으며 (주)아리셀은 생산 품질에 대한 교육이나 안전교육을 별도로 하지는 않았다.

중요 제조공정은 1차 전지의 열 폭주 현상을 만들어낼 수 있는 작업이 이뤄지는 곳이었다. 급작스럽게 투입된 노동자들은 아무런 이해 없이 주요 제조공정에도 배치되어 시키는 대로 작업을 했다. 시키는 대로 한 작업이었지만 불량은 많아질 수밖에 없었다. 2024년 4월에 2.2%이던 불량률은 5월이 되어 3.3%, 6월 6.5%에 이르렀고 전지의 음극 탭을 잘라내는 시팅 공정에서는 전지 케이스가 찌그러지거나 실 구멍이 생기는 등 기존에 없던 불량 유형들도 나타나기 시작했다.

리튬 손실을 막기 위해 니켈 소재의 얇은 망을 잘라야 하는 메쉬 절단은 섬세하게 전문 절단 도구를 이용해야 했지만 (주)아리셀은 생산량을 맞추기 위해 그렇게 하지 않았다. 표면보호와 안정성을 높이기 위한 라미네이션 과정이나 와인딩 작업도 마찬가지로 위험성을 갖고 있었다. 이것 역시 불량이 확인되어도 회사는 우레탄 망치로 억지로 꺾 맞추거나 실 구멍은 다시 용접하는 방식으로 생산 물량을 채워갔다. 당장 현실화되지 않은 위험 요소들이 1차 전지에 내재된 상태로 위험성이 높아만 갔다.

바쁘게 물량을 맞추던 5월 중순에도 발열 전지가 당연히 발견되었다. 그래도 당시까지는 발열 전지를 발견하면 정상 전지와 분리했다. 그런데 불량률은 올라가고 납품 기일은 다가오고 생산량은 생각만큼 채워지지 않으니, 회사는 6월부터 발열 전지를 손으로나마 확인하던 과정도 없애고 선별 작업도 중단했다. 그래도 채워지지 않는 납품량은 분리해 두었던 발열 전지가 당장 별다른 문제가 생기지 않으면 납품 물량으로 분류해서 채웠다.

참사가 발생하기 이틀 전인 6월 22일에는 생산과정에서 전지에 문제가 있다고 판단하여 빼두었던 전지가 폭발했다. 그러나 회사는 별다른 조치를 하지 않았고 당일 상황에 대해 작업자들에게 공유시키고 주의시키지도 않았다. 오히려 당시 생산된 전지들은 참사가 발생한 날 아침 9시 20분경에 3동 2층으로 옮겨져 다른 제품들과 같이 적치되었다.

결국 납품 기일을 맞추기 위해 주요 공정에 비숙련 노동자들을 대거 투입하고, 공정과정상의 문제점을 개선하거나 조치하지 않은 채 생산 물량만 채웠던 아리셀의 무리한 생산방식이 전지 폭발을 가져온 배경이다.

3) 전지 폭발이 중대재해 참사로 이어진 이유

(주)아리셀·경영책임자·안전관리책임자 등은 평상시 안전보건조치나 안전보건확보의무를 이행하지 않았다.

발열감지가 폭발 위험이 있는 생산품에 대한 예방조치로 필수임에도 불구하고 열감지 센서도 상시 모니터링도 없었다. 손으로 쥐어보는 발열검사로 대체했고 그것조차 납품 기일을 맞추기 위해 아예 생략했다. 안전보건 목표와 경영방침을 설정해야 하는 경영책임자가 어떤 방침도 설정하지 않았음이 확인되기도 했다. 안전보건관리자 평가기준도, 작업 중지나 대피에 대한 매뉴얼도 없고 교육도 없었다.

1차 전지 제조·보관·관리에서 어떤 안전조치도 제대로 하지 않았다.

1차 전지는 열 폭주 가능성이 존재하기에 생산/관리/운반 과정 모두에서 주의해야 한다. 제조된 제품을 대량 적재하지 않는 것은 열 폭주로 인해 주변 전지가 영향을 받아 연쇄 폭발이나 대형 화재로 연결되지 않도록 하기 위한 기초 방안이다.

일부 직원들의 증언에 따르면¹¹⁾ 1차 전지 생산주문을 받아 제조하고 나면, 공간이 한정되어 있다 보니 작업량에 따라 생산된 전지를 복도에 쌓아두기도 했다 한다. 참사 당일 CCTV를 통해 폭발한 전지 트레이는 그렇게 높지 않았다는 의견도 있다. 항공기에 실려 나가는 경우는 사람 키 높이 정도는 된다는 증언이었다.

참사 발생 당시 전지 트레이가 출입구를 막고 쌓여있던 것이 (주)아리셀에서는 특별한 상황이 아니었음을 확인하게 된다. 유일한 출입구가 막힌 상황에서 탈출은 더욱 어려울 수밖에 없다.

11) 아리셀 직원의 비공개 증언, 2024년 7월과 8월 인터뷰

가벽 뒤 출입구 앞 적재된 물건들

배터리 등이 무질서하게 적재된 복도



[그림 2] 수원지방검찰청 보도자료, 화성 전지제조업체 화재 사건 수사 결과
2024.9.24., p5

또 다른 1차 전지 생산업체는 이미 2017년 화재로 공장이 전소된 경험이 있고 그 이후 열 폭주가 발생한다고 해도 서로 영향받지 않도록 하는 구조로 전지를 보관 관리하고 있다. 화재로 전소된 공장의 사례를 (주)아리셀 대표이사과 본부장도 알고 있었다. 그럼에도 그들은 최소한의 기초 조치를 마련하지 않았다.

전소까지는 아니어도 1차 전지 폭발이나 화재는 다른 업체의 일만은 아니다. 이미 (주)아리셀 공장에서는 2021년 11월에 3동 2층 패킹 룸에서 폭발 및 화재가 발생했고, 같은 해 12월에는 생산된 전지를 이동시키다 박스가 쏟아져 폭발하는 사고가 있었고, 2022년 3월에는 폐건전지 보관실에서 화재가 났고 2024년 6월 전해액 주입 후 발열 현상이 나타난 후 폭발하고 화재가 발생한 사건들이 계속 이어졌다.¹²⁾ 군에 납품한 전지가 폭발하거나 화재가 발생하여 군으로부터 리튬전지 안전성 향상 후속 조치를 제기 받기도 했다.

대한산업안전협회는 (주)아리셀 사업장의 안전관리 업무를 위탁받아 진행했는데, 2021년 2022년 2023년 연이어 화재 위험성을 지적했다. 소화기 위치 확인이 어려워서 화재 발생시 초기 진화가 어려울 수 있다, 용접실 내 화재 발생 시 대피가 어렵다, 배터리 화재 폭발 위험이 높다 등이 그 내용이며 화재발생 시 대피 방법을 강구할 것 등을 회사 측에 요청했지만 개선되지는 않았다.

유해위험 물질을 취급하는 사업장이면서 비상구는 다른 출입문을 통과해야 사용 가능했고, 문을 여닫는 방향도 안쪽에서 바깥으로 밀고 나가는 방식이 아니라 거꾸로 설계되어 있었다. 비상구뿐 아니라 유일한 출입문 앞에는 생산된 전지 트레이가 놓여 있어서 위급 시기 출입문도 비상구도 사용하기가 어려운 구조였다.

12) 수원지방검찰청, 아리셀 중대재해 참사에 대한 공소장, 2024.9.24. p8

더구나 간접고용 노동자들이었던 작업자들 다수는 비상구가 있는지조차 알지 못했으며 안전교육도 받은 적이 없었다. 참사 발생 후 경영진은 입장 발표를 통해 안전교육을 충실하게 했고 비상구 교육도 진행했고 대피 훈련도 했다고 주장했지만, 작업자들 중 그런 교육과 훈련을 받은 사람은 없었음이 수사 과정을 통해, 작업자들의 증언을 통해 밝혀졌다.

소방안전관리대상이었던 3동 2층에 대한 소방 계획서는 작성되지도 않았고 연 1회 이상 진행해야 하는 소방 훈련이나 교육도 (주)아리셀에서는 한 번도 이뤄진 적이 없었다.

안전에 대한 투자는 없이 노동력만으로 이윤을 추구한 (주)아리셀의 경영이 결국 23명을 죽였다. 1차 전지의 위험성을 작업자들에게 알려주지도 교육도 하지 않고, 안전한 노동을 위한 사업장의 목표나 체계·조치도 없이 제품 제조와 관리도 제대로 하지 않고, 오히려 유일한 출입구를 막아두고, 간접고용·이주·중국 동포노동자들은 비상구를 알지도 못하지만, 사용도 불가능하게 해놓았다.

이런 (주)아리셀의 행태를 관리 조치하지 못한 정부의 책임도 당연히 존재한다.

“수사 결과, 이 사건은 ① 근로자의 생명과 안전보다 이윤을 더 앞세운 경영방식, ② 다수의 사고 징후에도 위험을 방치하고 안전관리 체계를 갖추지 않은 극도의 안전불감증, ③ 불법파견을 통한 위험의 외주화와 인명 경시 행태, ④ 기술력 부족을 감추기 위한 품질검사 결과 조작 등이 중첩적으로 작용한 결과, 전지 제조 작업장의 위험성도 모른 채 투입된 근로자 23명의 고귀한 생명을 앗아간 최악의 참사임을 확인하였습니다.”¹³⁾

4) 중대재해 참사 희생자들

아리셀 중대재해 참사는 한국에 들어온 지 얼마 되지 않은 23살 청년, 33살의 엄마, 40대의 부부, 50대 초반을 살아가는 여성과 남성의 삶 모두를 지워버렸다. 부부, 자매, 이종사촌 관계의 희생자들도 있다. 피해생존자 중에도 참사 희생자의 친인척이 있는 등 피해자들의 관계를 보면 지인들을 통해 사업장을 소개받고 작업을 했음을 알 수 있다. 피해자 중 한 명도 사촌 동생의 소개로 (주)아리셀에서 일하게 되었고 근로계약서는 작성한 적이 없다고 한다.

13) 수원지방검찰청 보도자료, 화성 전지제조업체 화재 사건 수사 결과, 2024.9.24., p2

피해자들은 한 달 정도 일한 사람부터 10개월째 일을 하고 있는 이도 있었으며 유족들이 기억하는 가족들의 노동은 이랬다.

“여기 바쁘면 여기서 일하고 저기 바쁘면 저기서 일했고”
 “공구를 안 줘서 칫솔을 갈아서 사용했다고 했어요”
 “검사도 하고 가끔 포장 작업도 도우러 간다고 했어요”
 “생산하는데 뜨거운 거 만져서 손이 데서 오기도 했어요”
 “5월에는 사람을 잡자기 많이 모집해서 출퇴근 차량도 바뀌었어요.”

23명의 중대재해 참사 희생자는 한국 국적 5명, 중국 국적 17명, 라오스 국적 1명이며, 희생된 이주노동자들은 H2 비자(방문취업), F4 비자(재외동포), F5 비자(영주권), F6 비자(결혼이민)를 소유한 등록노동자들이었다. 희생자들뿐 아니라 현재 한국에 거주하는 중국 동포노동자들 중 미등록노동자로 일을 하는 경우는 많지 않다.

[표 3] 아리셀 중대재해 참사 희생자 국적·성별·비자 구분표

	국적	남1/여2	비자		국적	남1/여2	비자
1	한국	1		13	중국	2	F4
2	한국	2		14	중국	2	F4
3	한국	2		15	중국	2	F4
4	한국	1		16	중국	2	F4
5	한국	1	귀화	17	중국	1	F4
6	라오스	2	F6	18	중국	2	H2
7	중국	2	F4	19	중국	2	H2
8	중국	2	F4	20	중국	2	F4
9	중국	2	F4	21	중국	2	F4
10	중국	2	F6	22	중국	2	F4
11	중국	1	F4	23	중국	2	F5
12	중국	1	H2	23	중국	2	F5

성별: 남성 6명 | 여성 17명

국적: 라오스 1명 | 한국 5명 | 중국 17명

비자: H2 3명 | F4 12명 | F5 1명 | F6 2명

(1) 사업장 이전의 자유가 있는 이주·동포노동자

일반적으로 이주노동자라고 하면 ‘고용허가제’를 떠올리게 되고 사업장 이전의 자유가 없어서 불이익을 감수하면서 일을 하거나, 미등록노동자가 되어 추방의 위험을 떠안고 살아가는 존재라고 생각한다.

그러나 아리셀 중대재해 참사 희생자 중 이주노동자들은 사업장 이전의 자유가 있는 이들이다. 고용허가제로 알려진 제도와는 관련이 없는 다른 종류의 비자를 취득하고 있기에 기존 이주노동자의 권리를 제기할 때 이야기되어 오던 문제의 핵심 제도가 적용되지 않는 경우다.

아리셀 중대재해 참사 희생자들의 다수는 ‘단순 노무 행위’는 하지 못하도록 법무부 고시로 규정해 놓은 F4 비자로 체류하고 있었다. 법무부 고시에 적시된 ‘단순 노무’는 건설 노동·배달원·포장원·청소원·미화원·경비원·판매 등 서비스 관련 단순노동을 지칭한다. 사업장 이전의 자유가 있긴 하지만, 직업 선택에는 일정한 제약이 있다.

F4 비자 소지자들은 제조업에서는 선적과 하역, 적재, 운반 등의 업무와 상품 포장, 라벨 부착 등의 업무가 단순노무직으로 구분되어 있어서 할 수가 없다. 그 외의 제조업 업무는 제한이 없는 상태다. 미등록 이주노동자들이 농업과 어업에 많이 종사하는 반면, F4 비자를 가진 중국 동포노동자들은 상대적으로 제조업에 취업을 많이 하고 있다. 그런데 또 일부 희생자들이 소지한 H2 비자는 단순 노무 행위만 할 수 있다.

비자에 따라서 할 수 있는 합법 취업의 범위가 정해져 있다지만 실제로는 산업에 따라 나뉘는 것이 아니라 정주노동자들이 피하는 건설업, 제조업, 돌봄노동, 식당 등 기업이 노동력을 필요로 하는 곳에는 이주 중국 동포노동자들이 일을 하고 있다.

제도적으로는 비자 종류에 따라 벽을 세워 두었지만, 현실에서는 벽이 허물어진 상태로 모순적 상황에서 이주 동포 노동자들만 불법고용구조의 피해를 입고 있다. 공적 구조를 통한 일자리 알선보다는 사적 관계나 중간 알선업체를 통한 취업을 할 수밖에 없는 상황이 불법 고용구조로 이어지기도 한다.

(주)아리셀에 인력을 공급했던 메이셀은 평소 중국 동포노동자들이 많이 이용하는 사이트에 채용공고를 올려왔다. 특별하게 따지는 조건도 없다. 출퇴근이 가능한 위치에 거주하고 있으면 되고 너무 나이가 많지 않으면 내일 당장 일을 할 수 있는 구조였다.

(주)아리셀이 간접고용 방식을 유지하며 생산을 진행한 것은 물량에 따라 인원을 조정하기가 쉽고, 책임에 따르는 여러 부담을 지지 않아도 되기 때문이었다.

이런 조건에서 언제든지 사업장을 바꾸는 것이 문제 되지 않으며, 작업지시를 하는 데도 언어적 어려움이 적고, 체류 기간의 제약도 적은 이주·중국 동포노동자들은 회사와 업체가 원하는 최적의 대상이었다.

이렇게 다수의 중국 동포노동자들이 (주)아리셀의 직접고용 회피책으로 불법적인 방식으로 고용되다 보니 근속 기간은 길지 않고 물량에 따라서 당일 해고되고 다음 날 채용되는 상황이 반복되었다.

이런 불안정한 조건과 길지 않은 근속은 노동자들에게 익숙하지 않은 모든 요소로 가득한 사업장에서 간단하게 의사소통이 된다고 해도 특정 상황이 되면 의미 소통은 단절될 수 있다. 작업장 건물의 구조를 알고 있다고 해도 위급한 시기에 반사적으로 몸이 움직일 정도로 익숙해질 수가 없다.

통근버스에서 내리면 바로 작업공간으로 가는 노동자들이 전체의 건물 구도나 위치, 비상구 등 빠져나갈 길에 대해서 알지 못하는 건 어쩌면 당연했다. 그래서 교육하고 알려주고 보여주고 익히는 시간이 필요하다.

(2) 도급도 파견도 아닌 불법적 고용구조 속 피해자들

희생자 중 (주)아리셀 소속 직원이 있기도 하지만, 다수는 실체가 존재하지 않는 업체를 통해 (주)아리셀에서 일을 했다. (주)아리셀이나 불법 고용구조 속 어떤 업체에서도 피해자들과 근로계약을 체결하지 않았고, 업체와 (주)아리셀 담당자들이 소통하며 노동자 채용과 해고를 결정할 뿐이었다.

(주)아리셀은 일이 더디거나 휴가를 자주 쓰는 노동자는 다음날 그만 나오게 하라는 소통방 글 하나로 그 노동자를 더 이상 (주)아리셀에 보내지 않게 했다. 그러나 업체나 (주)아리셀, 그들은 그것이 해고라고 생각하지 않는 듯했다. 기업이 원할 때 쓰고 아니면 다른 곳에 보내면 되는 존재라 여겼기 때문에 (주)아리셀은 이들에게 일을 시킨 것이다.

그러니 당연하게도 회사는 피해노동자들에게 시간과 비용을 들여 안전교육, 소방 훈련을 할 필요성을 느끼지 못했고, 안전보건조치를 해야 할 대상으로도 인식하지 않았다.

당시 불법적 고용구조를 만든 업체(메이셀, 그 이전에는 한신다이아)는 작업 현장에 사무실이 존재하지도 않고(주소만 등록) 노동자들에 대한 업무지지도 하지 않았으며 통근 차량으로 사람을 실어 나르는 운전기사만이 노동자들을 만났을 뿐이었다. 메이셀은 (주)아리셀에 노동자들을 공급한다고 하면서도 그들을 만난 적도 없다.

(주)아리셀에서 일을 한 노동자들도 메이셀에 대해 잘 알지 못했고 유족들은 메이셀이라는 업체 이름도 정확히 알지 못했다. 생전에 희생자들이 화성에서 일을 하게 되고 출근 시간에 맞춰 정해진 장소에 나가면 통근 차량이 데리고 가고 데려다준다는 것만 알고 있었다.

희생자들과 근로계약서도 쓰지 않았던 메이셀은 도급업체로서의 독자적 실체가 없다. 그렇다고 파견업체라고 보기에 실체가 없는 건 마찬가지이다. 메이셀은 제조업으로 등록되어 있었고 파견업체로서의 기본적인 노무관리나 의무를 이행하지도 않았고 (주)아리셀 관리자의 말 한마디로 고용에 대한 모든 것이 결정되는 일방적 관계였다.

실제 (주)아리셀에서 근무했던 이주·동포노동자는 회사에서 안전교육을 받았다고 사인을 강요해서 사인을 하긴 했지만, “교육을 받지도 않았는데 받았다고 거짓말을 한 것 같아 찝찝했다”고 증언했다.

업체가 모집하고 (주)아리셀에서 근무한 노동자들은 참사 발생 이후 조사 과정에서 (주)아리셀에서 대피 방법이나 비상구 관련한 안전교육은 없었으며 작업속도를 놓일 것을 채근했다는 증언을 대부분 했다. 또 불법 공급업체를 통해 (주)아리셀에서 일을 하다가 직원이 된 중국 동포노동자들 중에는 비상구 쪽에 연구실이 있어서 통행 자체가 어렵다는 진술을 하기도 했다.¹⁴⁾

결국 메이셀(‘구, 한신다이아’도 마찬가지)은 불법적인 인력공급을 했고 (주)아리셀은 그것을 알면서도 불법적 형태로 노동자들을 고용하지 않는 방식으로 작업을 시킨 것이다. 실제로는 아리셀 중대재해 참사 희생자들은 (주)아리셀과의 묵시적 고용관계에 있었다고 봐야 한다.

메이셀은 정확히 ‘도급, 파견, 직업소개, 근로자 공급사업’ 등 어떤 성격의 업체라고 말하기 어렵다. 그냥 불법적인 고용구조를 만든 업체일 뿐이다. 불법파견, 위장도급, 불법적 근로자공급, 불법 직업소개 사업을 두루 했다고 말하는 게 정확할 수 있겠다.

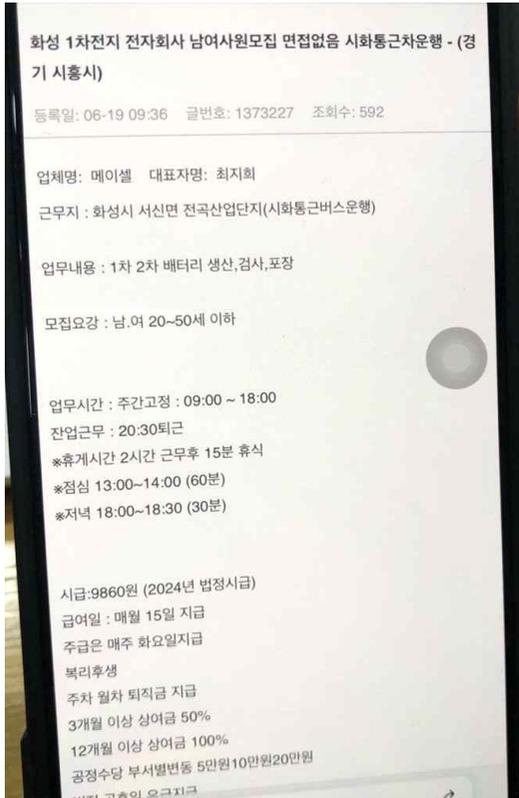
이런 메이셀은 (주)아리셀에 통근버스 운행비용이나 불법 공급했던 노동자의 퇴직금도 청구했다. 업체를 통해 공급되어 왔던 노동자들의 근태관리와 업무지시는 (주)아리셀에서 해왔음도 확인되었다. 결국 메이셀은 이름만 있을 뿐이었지만 (주)아리셀은 책임과 권한있는 존재가 자신들임을 감추고 싶어 했다.

불법적인 고용구조 속에서 희생자들은 어느 곳에서도 안전과 예방을 위한 조치가 필요한 존재로 인정되지 않았다.

14) 아리셀 중대재해 참사 형사재판 관련 자료, 24형제52346,52348,52578,53175_증거목록 등

(3) 여성 노동자에게 주어진 더 좁은 선택지

메이셀은 참사가 발생하기 2~3일 전에도 온라인 사이트에 채용 공고를 게시했다. 채용공고에는 (주)아리셀이 있는 화성 전곡단지와 25~30킬로 미터쯤 떨어진 시화에서 통근버스를 운행한다는 조건과 50세 이하의 남녀를 모집하며 최저임금을 지급한다는 내용이 기재되어 있다.



[그림 3] 아리셀 유족이 보여준 인터넷 채용공고

화성시 전곡산업단지 내에 있는 배터리 생산·검사·포장 작업을 하는 업체로 시화에서 통근버스를 운행한다는 것을 조건으로 단 채용공고는 여럿 발견된다.

최저임금에 먼 출퇴근 거리, 50세 이하라는 채용 조건에 정주 노동자들이 응할 가능성은 매우 작다.

화성 전곡산업단지 근처에서 노동력을 공급하기 어려운 조건이기에 다른 곳에서 인력을 공급해야 하는 상황이었다. 안산, 시흥은 이전부터 이주노동자들이 많이 거주하는 곳이었고 몇 년 사이 중국 동포들이 많이 이주해서 생활하고 있다.

그러니 업체는 중국 동포노동자들이 많이 거주하는 지역에서 안정적으로 노동력을 충원하기 위해 통근 차량을 운행하며, 중국 동포노동자들이 주로 이용하는 사이트에 채용공고를 올렸던 것이다.

동포노동자들이 이주노동자이나 사업장 이동의 자유가 있으며 일정하게 의사소통이 된다는 것도 중국 동포노동자들을 많이 채용하게 된 이유 중 하나이기도 하다.

남녀를 모두 모집하고는 있지만 중국 동포 남성 노동자들은 최저임금보다는 상대적으로 임금이 높은 건설 현장에서 일하기를 더 선호한다. 동포노동자들이 한국에 체류하며 일을 하는 첫 번째 이유가 중국보다는 높은 임금이기 때문임을 고려하면 당연한 선택이다. 서비스업종에서 많은 중국 동포 여성 노동자들이 일을 하고 있지만, (주)아리셀처럼 낮은 임금이지만 육체적 힘을 요하는 일이 아니고 특정 기술을 갖춰야 하는

작업은 아니기 때문에 동포 여성 노동자들이 상대적으로 쉽게 채용에 응하게 된다. 더군다나 거주지를 옮기지 않고 출퇴근이 가능하다는 점이 여성 노동자들에게는 이 사업장을 선택하게 하는 조건이기도 했을 것이다.

정주노동자·이주노동자·동포노동자 내에서 여성노동자들에게 주어지는 선택의 폭은 이미 좁혀져 있었다. 동포 여성노동자들이 (주)아리셀의 조건을 선호했다기보다는 다른 직장을 찾을 수 있는 가능성이 적은 이들에게 그곳을 선택하도록 했다고 봐야 한다.

(주)아리셀과 업체(메이셀, 한신다이아)는
사업장 이동의 자유가 있고, 취업 업종 제한이 적으며,
작업지시를 위한 의사소통이 일정하게 가능한
이주 중국 동포노동자의 조건을 활용하였다.

불법적인 인력공급구조를 통해 책임과 부담은 지지 않은 채
안전보건조치와 체계, 유해위험업무에 대한 어떤 조치도 없이
노동자들을 이윤 획득의 도구로만 사용했다.

아리셀 중대재해 참사의 피해자들은
이주노동자, 중국 동포노동자,
최저임금과 먼 거리 출퇴근을 감내할 노동자,
당장 일자리가 필요한 노동자들이었다.

3

이주노동자, 그리고 동포노동자

1) 한국 사회에서의 이주노동 현황

법무부 「출입국·외국인정책 통계연보」에 따르면 2023년 말 기준 대한민국에 체류하고 있는 모든 외국인인 2,507,584명이다. 통계청의 2023년 「이민자체류실태및고용조사」에 따르면 2023년 5월 15일 기준 만 15세 이상인 국내 상주 외국인은 143만 명이다. 2024년 국가인권위원회의 「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」에서는 앞의 두 통계를 활용하여 '취업 자격 체류 외국인'과 '취업 활동의 제한을 받지 않는 자격 체류 외국인'을 이주노동자로 정의하고 미등록 이주노동자를 포함하여 2023년 기준 1,443,495명으로 추정하였다. 국적별로 보면 한국계 중국인(중국 동포노동자)이 가장 많은 611,982명이었고 다음이 베트남(107,614명), 중국(94,682명), 미국(63,914명), 우즈베키스탄(58,468명), 네팔(53,591명), 캄보디아(52,046명), 인도네시아(49,726명)의 순이었다. 이주노동자들의 국적별 비자는 다양한 분포를 보였으며 특히나 동포노동자, 고용허가제 국가, 그 외 국가들의 간의 차이를 확인할 수 있다.

3. 이주노동자, 그리고 동포노동자 —

[표 4] 2023년 이주노동자의 성별 국적 분포:
고용허가제국 및 노동자 수 상위 10개국

(단위: 명)

	합계	남성	여성
중국(한국계 중국인)	611,982	323,615	288,367
중국(한국계 중국인 제외)	94,682	34,195	60,487
베트남	107,614	62,803	44,811
미국*	63,914	28,544	35,369
우즈베키스탄	58,468	36,378	22,090
네팔	53,591	48,895	4,696
캄보디아	52,046	36,034	16,012
인도네시아	49,726	47,024	2,702
필리핀	44,708	27,299	17,409
타이	38,103	24,443	13,660
한국계 러시아인	34,951	18,058	16,893
미얀마	31,254	30,611	643
스리랑카	26,170	25,778	392
방글라데시	17,169	16,652	517
몽골	9,261	4,855	4,406
파키스탄	7,383	6,846	537
키르기즈	5,819	3,542	2,277
티모르 민주공화국	3,824	3,770	54
라오스	3,441	1,989	1,452
그 외 186개국	129,389	56,053	73,336
전체 국적자 합계	1,443,495	837,384	606,110

2024년 국가인권위원회

「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」 미등록 이주노동자 포함.

1. 미국의 경우, '제3의 성'으로 밝힌 이주노동자 1인 합계 포함

[표 5] 2023년 이주노동자의 국적별 비자 분포

(단위: 명)

	합계	한국계 중국인	고용허가제국	그 외 국가
단기취업(C-4)	2,196	0	1,433	763
교수(E-1)	1,897	2	382	1,513
회화지도(E-2)	14,005	0	327	13,678
연구(E-3)	3,916	1	1,419	2,496
기술지도(E-4)	205	0	13	192
전문직업(E-5)	223	0	8	215
예술흥행(E-6)	4,711	0	2,361	2,350
특정활동(E-7)	44,993	8	37,881	7,104
계절근로(E-8)	14,143	0	14,102	41
비전문취업(E-9)	310,825	515	310,152	158
선원취업(E-10)	21,476	1	21,475	0
거주(F-2)	53,302	12,612	31,704	8,986
재외동포(F-4)	536,356	378,782	30,288	127,286
영주(F-5)	185,436	115,724	44,587	25,125
결혼이민(F-6)	142,028	16,376	97,066	28,586
관광취업(H-1)	3,805	0	0	3,805
방문취업(H-2)	103,978	87,961	10,061	5,956
비자 총 합계	1,443,495	611,982	603,259	228,254

2024년 국가인권위원회

이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」 미등록 이주노동자 포함.

전체 이주노동자의 44.9%가 광업·제조업에서 일하고 있으며, 그다음으로는 ‘도소매, 음식, 숙박업’, ‘사업, 개인, 공공서비스업’에서 근무하고 있다. 중국 동포노동자(한국계 중국인)은 건설업에서 일하는 노동자가 광업·제조업 노동자 다음으로 많은 반면, 고용허가제국 이주노동자는 광업·제조업 노동자가 299,700명(고용허가제국 이주노동자의 59.8%)으로 가장 많다. 또한 고용허가제국 이주노동자는 다른 국적 이주노동자보다 농업·어업에서 일하는 수가 많다는 것도 확인할 수 있다.

[표 6] 2023년 이주노동자의 국적별 업종 분포

(단위: 명)

	합계	한국계 중국인	고용허가제국*	그 외 국가
광업·제조업	408,614	88,410	299,700	20,504
도소매, 음식, 숙박	165,132	82,234	71,011	11,887
사업, 개인, 공공서비스	140,925	53,607	42,964	44,354
건설업	111,000	86,011	21,499	3,490
농림어업	59,388	1,718	56,878	792
전기, 운수, 통신, 금융	24,761	8,543	8,860	7,358
국적별 합계**	909,820	320,523	500,912	88,385

2024년 국가인권위원회 「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」
가중치를 고려한 합계이므로 소수점 첫째 자리에서 반올림하여 해당 이주노동자의 수
(해당 조사에서는 '취업자'로 구분된 '귀화자'를 제외한 '외국 국적자'로 표현됨)를 제시

* '고용허가제국'에는 중국(한국계 제외), 베트남, 우즈베키스탄, 필리핀, 인도네시아, 태국, 몽골,
캄보디아, 네팔과 '기타 아시아' 국적자가 포함되었으며, '그 외 국가'에는 일본, 북미, 유럽,
오세아니아와 기타 국적이 포함됨.

** '이민자 체류실태 및 고용조사' 대상에서는 미등록 이주노동자가 제외되므로
2023년 출입국·외국인정책 통계연보에서 확인한 미등록자의 수 423,675명을 고려하면
총 이주노동자의 수는 1,333,495명임.

법무부 「출입국·외국인정책 통계연보」에 따르면 2023년 말 허가받은 체류 기간이 만료되었으나 출국하지 아니한 외국인(미등록 체류자)은 423,675명으로 추정하고 있다. 미등록 체류자 중에는 사증 면제(B-1) 비자로 입국했던 경우가 가장 많아 162,283명(40.0%)이며, 다음으로는 단기 방문비자(B-2)가 87,067명(20.6%), 세 번째가 비전문취업비자(E-9)로 56,328명(13.3%) 이었다.

[표 7] 연도별·체류자격별 불법체류 외국인 현황(출입국·외국인정책 통계연보)

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	구성비
계	390,281	392,196	388,700	411,270	423,675	100%
사증면제(B-1)	176,244	171,805	157,747	164,523	169,283	40.0%
관광통과(B-2)	30,272	26,111	20,864	19,133	20,757	4.9%
단기방문(C-3)	81,723	78,934	78,455	79,677	87,067	20.6%
유학(D-2)	2,833	4,692	6,947	9,408	9,579	2.3%
기술연수(D-3)	1,308	1,242	1,228	1,229	1,216	0.3%
일반연수(D-4)	19,234	23,673	25,726	26,852	26,142	6.2%
비전문취업(E-9)	46,122	47,122	50,876	55,171	56,328	13.3%
선원취업(E-10)	6,206	6,399	7,305	8,732	9,557	2.3%
방문동거(F-1)	3,034	3,772	4,243	4,653	4,470	1.1%
거주(F-2)	2,276	2,133	1,950	1,847	1,562	0.4%
기타(G-1)	8,202	9,250	12,343	12,909	12,527	3.0%
방문취업(H-2)	2,095	2,896	3,060	3,428	3,080	0.7%
기타	10,732	14,167	17,956	23,708	22,107	5.2%

2) 이주노동자 운동과 고용허가제를 둘러싼 권리확보 흐름

(1) 고용허가제 도입과 명동성당 농성투쟁

한국은 1980년대 말부터 생산직 인력 부족이 본격화되었으나 외국인의 국내 취업은 출입국관리법에 의거 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7) 등 전문기술인력에 한하여 고용계약 체결 등 일정한 체류자격 요건을 갖추 경우 취업을 허용하고, 단순 기능 인력에 대해서는 원칙적으로 취업을 금지했다.¹⁵⁾ 하지만 1980년대 중후반부터 아시아 지역 국가들로부터 이주노동자 유입이 시작됐고, 정부는 이주노동자에 대한 노동법 적용을 배제하는 형태의 해외투자기업연수생제도(1991년), 산업연수생제도(1993년)를 시행했다.¹⁶⁾ 이주노동자에 대한 노동법 적용 배제는 노동착취, 인권침해 등 많은 문제를 불러왔고, 이주노

15) 김원숙, 『우리나라 이민정책의 역사적 전개에 관한 고찰』, 이민정책연구원(2012). p.16

16) 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). pp.xiv.

동자들은 산업연수생제도 철폐를 위한 투쟁에 나섰다. 정부는 2003년 이주노동자에게 노동법을 적용하는 고용허가제를 도입했다. 정부는 같은 해 11월 15일부터 대대적인 단속투쟁을 예고했고, 명동성당, 성공회대성당, 기독교회관 등 전국 각지에서 이주노동자들의 농성투쟁이 벌어졌다. 2003~2004년 명동성당 미등록 이주노동자 농성투쟁을 계기로 단속추방 및 고용허가제 정책에 대한 사회적 관심이 높아졌고, 많은 이주노동 활동가가 등장해 2005년 이주노동자노동조합 결성으로 이어졌다.¹⁷⁾

고용허가제 제도 도입 초기에는 이주노동자의 정주를 막기 위한 단기순환 제도로 설계되었으나 저임금 노동력에 대한 수요가 늘어남에 따라 재고용 특례를 거쳐 10년 가까운 기간 일할 수 있는 제도로 변경됐다. 그러나 사업장 변경 제한 등 사업주에게 부여된 과도한 권한으로 인하여 이주노동자들은 낮은 임금과 열악한 근로조건, 위험한 작업환경과 높은 산재사고율 등에 무방비하게 노출돼 있다. 이주노동운동 진영은 사업장 변경의 자유 보장 요구를 중심으로 노동권과 건강권 보장을 쟁취하기 위한 투쟁을 계속해 왔고, 고용허가제의 대안으로 노동허가제 도입을 요구하고 있다. 노동허가제의 내용은 일반적으로 이주노동 제도에 업종을 포함한 자유로운 사업장 이동, 입국 후 취업 시 근로계약 체결, 장기체류 및 정주 기회 보장 등 이주노동자의 기본권을 강화하려는 내용을 포함한다.¹⁸⁾

(2) 고용허가제의 변천 과정

고용허가제는 2003. 8. 17. 시행된 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 ‘외국인 고용법’)을 통해 도입됐다. 노동 이주 과정에 민간업체나 조직이 개입하여 이주노동자들이 불필요한 비용을 부담해야 하는 경우를 방지하기 위해 인력-일자리 알선 등의 역할을 공공기관이 수행하고 있는데, 이를 위해 한국 정부는 송출국 정부와 MOU를 체결하고 있다.¹⁹⁾

고용허가제에서 최초 근로계약은 3년 기간 이내 범위에서 자율협상에 의한 계약²⁰⁾을 맺는데, 일반적으로 최초 3년에 사업주가 재고용을 신청하면 추가로 1년 10개월을 더해 총 4년 10개월을 한도로 운용된다. 일반 영주권 신청 자격은 5년 이상 체류한 외국인에게 부여되는데, 이주노동자들은 영주권 신청을 할 수 없는 구조다. 이주노동자는 4년 10개월 이후 사업주가 재고용을 원하면 재고용 특례로 본국에 1개월 정도 출

17) 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). pp.xxii.

18) 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). pp.xxii

19) 최서리 외, 『고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점』, 이민정책연구원(2015). p.5

20) 제도 도입 당시에는 1년 단위였던 근로계약기간은 2009년 개정에서 3년 기간 이내 자율협상에 의한 계약으로 변경됐다.

국했다가 다시 돌아와 일하거나, 재고용 특례를 받지 못해 본국에 가서 한국어 시험을 보고 다시 고용 허가를 받아야 한다. 결국 이주노동자의 체류 기간은 최장 9년 8개월인데, 이주노동자 대부분은 정부가 주장하는 ‘비전문 단기고용 이주노동자’가 아니라 체류기간이 10년에 가까운 장기체류 노동자다.²¹⁾ 이주노동자에게는 재고용 특례 적용이 매우 중요한 문제이고, 이를 신청해 주는 사업주의 부당한 요구에 취약할 수밖에 없다.

고용허가제는 사업주의 요구 등을 반영해 수차례 개정됐다. 2009년 외국인고용법 개정에서 1년 단위였던 근로계약 기간이 3년 기간 이내 자율협상에 의한 계약으로 변경됐다.²²⁾ 당시 강제노동 조항으로 지적된 ‘사업장 변경 제한’²³⁾과 관련해 ‘사용자의 부당한 처우 등’이 사업장 변경 사유에 추가됐고, 이주노동자 책임이 아닌 사유의 경우 사업장 변경 횟수에 포함시키지 않는 것으로 개정됐다.²⁴⁾

2014년 외국인고용법 개정에서는 미등록 체류자를 줄이겠다는 취지에서 이주노동자들의 퇴직금인 출국만기보험을 퇴직 후 14일 이내 지급이 아니라 출국 후 14일 이내 지급으로 변경²⁵⁾했는데, 까다로운 수령 절차로 인해 보험금을 찾아가지 못하는 부작용이 발생했다.

정부는 2023년 7월 외국인력정책위원회를 통해 의결한 이주노동자 ‘사업장 변경 지역 제한 조치’를 같은 해 10월 19일부터 시행에 들어갔다. 이는 수도권, 경남권, 경북·강원권, 전라·제주권, 충청권 등 5개 권역을 나눠서 10월 19일 이후 신규 고용허가 노동자 및 재입국특례 신청 노동자부터 사업장 변경을 권역 내로만 적용하는 것이다. 고용허가제 사업장 변경 제한 문제로 인해 직장선택의 자유 침해와 강제노동, 노동권이

21) 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). p.14

22) 사업장 변경이 제한된 상황에서 노동자가 열악하기 그지없는 근로조건을 1년만 참으면 계약이 끝나 다른 사업장으로 이동할 수 있었던 것을 막아버리고, 노동자를 사업주에게 3년 동안 묶어 놓는 조치였다. 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). p.26

23) ILO 이주노동자에 관한 권고 151(Migrant Workers Recommendation, 1975)은, 이주노동자가 취업을 목적으로 2년을 초과하지 않는 범위에서 합법 체류한 경우 이동의 자유(right to geographical mobility), 즉 직업선택의 자유(free choice of employment)를 보장해 주어야 한다고 권고했다. 최서리 외, 『고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점』, 이민정책연구원(2015). p.19

24) 현행 외국인고용법 제25조 제1항 제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 부당한 처우 등에 해당하는 사유는 고용노동부 고시 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유’에 구체적으로 규정돼 있다.

25) 외국인고용법 제13조(출국만기보험·신탁) ③ 출국만기보험등의 가입대상 사용자, 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하되, 지급시기는 피보험자등이 출국한 때부터 14일(체류자격의 변경, 사망 등에 따라 신청하거나 출국일 이후에 신청하는 경우에는 신청일부터 14일) 이내로 한다.

침해된다는 비판에도 불구하고, 정부는 법 개정 없이 이주노동자에게 ‘권역 내에서만 사업장 변경이 가능하다는 내용을 안내하고 동의서를 징구’하는 방식으로 거주이전의 자유까지 침해했다. 현실적으로 이주노동자는 동의서에 서명하지 않으면 한국에 올 수 없다.

(3) 사업장 변경 제한에 대한 이주노동운동 진영의 대응

고용허가제는 사업체에 외국인을 고용할 수 있도록 허가해 주는 제도로, 기본적으로 국내에서 취업 활동을 하는 이주노동자보다는 이들을 고용하는 고용주의 필요에 의해 도입, 운영되는 제도이기 때문에 제도적으로 사업주의 우월한 지위가 보장된다.²⁶⁾ 이주노동자는 사업주 허락 없이 사업장 변경을 할 수 없고, 부당한 처우를 당해도 이를 노동자가 증명해야 변경이 가능하다. 이주노동자가 일하는 사업장에서 인권침해, 노동착취가 벌어지는 근본적 원인이 바로 사업장 변경 제한이다.

이주노동운동 진영은 2003년 명동성당 농성투쟁 이후에도 투쟁을 계속했다. 2010년 베트남 건설노동자 파업으로 인한 구속자 무죄 석방 운동, 2012년 노동부 사업장 변경 지침 개악에 대한 반대 투쟁, 2014년 이주노동자 출국만기보험을 ‘출국 후’ 지급하도록 한 외국인고용법 개악에 대한 항의 운동 등이 그것이다. 또한 2020년 말 캄보디아 노동자 숙행씨가 한파 속에 포천의 농장 비닐하우스 숙소에서 사망하는 사건이 발생하자 이주노동운동 진영은 이주노동자 기숙사 산재사망 대책위원회를 결성하여 대응하기도 했다.²⁷⁾

이주노동운동 진영은 고용허가제 자체에 대한 제도개선 투쟁에도 나섰다. 이주노동운동 진영은 2020. 3. 15. 외국인 근로자의 사업장 변경 사유를 제한하는 외국인고용법 제25조 제1항이 고용허가제에 따른 직장선택의 자유, 평등권을 침해하고, 이주노동자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 중 근로조건 위반과 부당한 처우 등을 규정한 구 ‘외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유’ 고시 제4조, 제5조가 직장선택의 자유를 침해한다는 취지로 헌법소원심판을 청구했다. 그러나 헌법재판소는 2021. 12. 23. 청구인들의 주장을 모두 배척하는 취지의 결정을 내렸다(2020헌마395). 헌법재판소 다수의견은 “외국인 근로자가 근로계약을 해지하거나 갱신을 거절하고 자유롭게 사업장 변경을 신청할 수 있도록 한다면, 사용자는 인력의 안정적 확보와 원활한 사업장 운영에 큰 어려움을 겪을 수밖에 없다”고 판시하면서 “최근 불법체류자가 급격히 늘어나는 상황에서 외국인근로자의 효율적인 관리 차원에서도 사업장의 잦은 변경을 억

26) 최서리 외, 『고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점』, 이민정책연구원(2015). p.6

27) 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). pp.xxiii ~ xxvi

제하고 취업 활동 기간 내에서는 장기 근무를 유도할 필요가 있다”고 설명했다.²⁸⁾ 한국 정부의 이주노동자에 대한 태도는 위 2020헌마395 결정 다수의견에서 표현된 ‘인력의 안정적 확보와 원활한 사업장 운영’, ‘외국인근로자의 효율적인 관리’, ‘취업 활동 기간 내에서는 장기 근무를 유도할 필요’로 요약할 수 있다. 이주노동자를 대한민국 시민공동체에서 배제하고 한시적 노동력으로 활용하겠다는 것으로, 정부는 2023년 7월 ‘사업장 변경 지역 제한 조치’를 도입해 제도를 개악했다.

(4) 소결

고용허가제는 미등록 체류자를 양산하고 있다. 사업장 변경 제한을 견디지 못해서 사업장을 떠나는 경우도 있지만, 구직 등록 기간을 지키지 못하거나 사업주가 이탈 신고제도를 악용해 미등록 체류자가 되기도 한다. 또한 국내에는 고용허가제나 외국인 선원제도, 계절근로자제도, 조선업 기능인력 도입제도 등 이주노동자 도입 제도를 통해서 들어오지 않은 다수의 이주민이 노동자로 일하고 있다. 미등록 이주민들은 국내에 비교적 장기간 체류하면서 이주민 임금노동자의 최소한 20% 이상을 차지할 정도로 국내 노동시장에서 중요한 역할을 수행하고 있다.²⁹⁾

이주노동운동 진영은 사업장 변경의 자유 보장 요구를 중심으로 노동권과 건강권 보장을 쟁취하기 위한 투쟁을 계속해 왔고, 고용허가제의 대안으로 노동허가제 도입을 요구하고 있다. 국제기구와 국내 인권옹호 시민단체들도 사업장 이동 제한과 관련하여 정부가 고용주 이해만을 대변할 것이 아니라 이주노동자 인권을 보호하기 위한 노력을 기울일 것을 촉구하며, 사업장 이동 제한을 철폐 또는 완화해야 함을 지속적으로 주장하고 있다.³⁰⁾ 이주노동자들이 미등록으로 체류할 수밖에 없도록 만든 법적·제도적 문제점을 개선하기 위한 사회적 합의가 필요하다.

28) 반면 소수의견(재판관 이석태, 김기영)은 “사업장 변경 사유를 과도하게 제한하는 것은 외국인 근로자에 대한 효율적인 관리·감독에 도움이 되지 않으며, 오히려 불법체류자를 양산하는 결과를 초래하여 고용허가제의 안정적인 운영을 위협할 수” 있고, “내국인 근로자가 스스로의 안전과 건강 등을 지키기 위해 직장을 이탈할 수 있는 것처럼 외국인 근로자도 열악한 환경의 사업장에서 이탈할 필요”가 있다고 지적했다.

29) 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). p.xxix

30) 최서리 외, 『고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점』, 이민정책연구원(2015). p.3

3) 이주노동 역사 속 중국 동포노동자

(1) 중국 동포의 한국 사회로의 유입과 체류자격의 변화

한국 사회로의 이주노동자 유입은 1980년대 말 중국 동포의 유입과 함께 시작됐다.³¹⁾ 1987년부터 친척 방문 등의 이유로 들어오기 시작하여 1992년 한중수교 이후 친족 방문 비자를 통한 중국 동포의 한국방문이 급증한다. 당시 3D업종 기피현상과 대규모 아파트 건설붐으로 인한 건설업계의 극심한 인력난으로 중국 동포들은 제조업, 건설업, 요식업 등에서 취업 기회를 얻었다.³²⁾ 한국의 노동력 수요에 따라 일자리를 구하게 된 것이었지만 정부는 이들의 취업에 대한 제도적 장치를 제대로 마련하지 않았다. 불법체류, 위장결혼, 밀입국, 비자 브로커 문제 등이 사회문제가 되었지만, 제도개선은 지체되었고 중국 동포들의 지위는 늘 불안했고 위협받고 있었다. 정부는 해외투자기업 연수생제도(1991년), 산업연수생제도(1993년), 고용허가제(2003년) 등 제도 변경을 통해 외국인 고용문제에 대응했지만 중국 동포에 대해서는 별도의 방식으로 비자 제도를 운영하여 관리하였다.

현재 중국 동포는 ‘재외동포’로 분류돼 체류자격에 있어서 다른 이주노동자와 달리 비자와 관련하여 사업장 변경 제한 조치 등을 받지 않고 있다.³³⁾ 재외동포란 해외에 살고 있는 우리 동포를 의미하며 재외국민과 외국국적동포로 구분된다. 현행 재외동포기본법은 재외동포를 ① ‘대한민국 국민으로서 외국에 장기체류하거나 외국의 영주권을 취득한 사람’과 ② ‘출생에 의하여 대한민국의 국적을 보유하고 있던 사람(대한민국 정부 수립 전에 국외로 이주한 사람을 포함한다) 또는 그 직계비속으로서 대한민국 국적을 가지지 아니한 사람’으로 규정하고 있다. 그러나 중국 동포가 처음부터 법적으로 ‘재외동포’에 포함됐던 것은 아니다.

김대중 정부에서 1999. 9. 2. 제정된 재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률(이하 ‘재외동포법’)은 정의 규정에서 외국국적동포를 ‘대한민국의 국적을 보유하고 있던 자 또는 그 직계비속으로서 외국 국적을 취득한 자 중 대통령령이 정하는 자’로 규정했다. 재외동포들의 경제활동과 투자 기회를 확대하기 위한 법적·제도적 장치를 마련하자는 목적으로 재외동포비자(F-4)를 도입하지만 정부 수립 이전에 해외로 이주한 중국 동

31) 중국은 1970년대 말부터 개혁·개방정책을 실시하면서 급속한 경제발전을 추진하고 경제적으로 커다란 진전을 이루었지만, 중국동포가 주로 거주하고 있는 동북3성(랴오닝성, 지린성, 헤이룽장성) 지역은 중국 중앙정부의 불균형경제발전전략에서 소외됐다. 오정은 외, 『국내체류 중국동포 현황 조사』, 재외동포재단(2017). p.18

32) 이해경, 『한국 이민정책사』, 이민정책연구원(2010), p.7

33) 재외동포에게 발급되는 방문취업 비자(H-2)는 다른 이주노동자들에게 발급되는 비전문취업 비자(E-9) 같은 분야, 즉 제조, 농축산, 어업, 건설, 일부 서비스 등에서 일할 수 있으면서도 사업장 변경에 제한이 없다.

포(조선족)와 구소련동포(고려인)는 적용 대상에서 제외했다.³⁴⁾ 중국 및 러시아와의 외교적 마찰을 피하고 값싼 동포 노동력의 공급 과잉으로 인한 국내 노동시장의 혼란을 방지하기 위함이라는 명목이었다.

2003년 8월 외국인 노동자를 위한 고용허가제가 입법화되면서 동포들에게는 고용허가제상 특례가 허용됐지만, 여전히 제한적 요소가 많았고, 중국 동포들은 2003년 11월 시민단체와 단식농성을 시작해 사회적 쟁점화를 만들었다.³⁵⁾ 당시 노무현 대통령의 농성장 방문을 계기로 개정 논의가 본격화됐고, 평등권 침해라는 헌법 불합치 판결로 2004년 3월 재외동포법이 개정돼 중국 및 구소련 동포가 재외동포(F-4) 자격 취득 대상자가 됐다. 정의 규정이 ‘대한민국의 국적을 보유하고 있던 자(대한민국 정부 수립 이전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 그 직계비속으로서 외국 국적을 취득한 자 중 대통령령이 정하는 자’로 개정돼 중국 동포도 선언적으로 ‘재외동포’에 포함된 것이다. 이제 중국 동포들도 재외동포비자(F-4)를 받을 수 있게 되었지만, 정부는 ‘출입국관리법 시행령’을 개정하여 단순노무행위를 F-4 비자 체류자격의 활동 범위에서 제외했다. 일자리 수요가 많은 단순노무 업종에는 3년 단위로 체류 기간을 제한 없이 연장할 수 있는 F-4 비자로는 취업할 수 없게 한 것이다. 서비스업과 건설업 분야의 인력 부족 문제에 대해서는 2002년부터 국내에 연고가 있는 중국 동포에게 F-1-4 비자(이전 방문동거비자)를 발급하여 농업, 임업, 어업, 제조업, 건설업, 도소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업 등 8개 분야 업종에 단순 노무를 중심으로 해서 2년간 체류자격 외 활동 허가 형태로 취업을 허용하는 취업관리제를 도입하였다.

2007년 3월 방문취업(H-2) 비자를 도입하면서 F-1-4 비자는 폐지되었다. 방문취업제는 재외동포법 혜택에서 사실상 배제되었던 중국 및 구소련지역 동포에 대하여 5년간 유효하고 최장 1회 3년 체류 가능한 방문취업(H-2) 복수사증을 발급함으로써 자유로운 고국 방문과 취업을 허용하는 제도로서, 그동안 중국 동포 등에 대해 취업을 허용하여 왔던 특례고용허가제의 허용업종 제한, 복잡한 취업절차 및 사용자 고용절차 등이 상당히 개선되었다.³⁶⁾ 방문취업(H-2) 비자로 제조업, 건설업, 농축산업, 도소매업, 숙박업, 음식점업, 육아 및 가사도우미, 간병인 등 38개의 단순 노무 업종에 취업이 가능하게 되었으며 한국에서 일하는 중국 동포는 크게 증가했다. 이명박 정부 시기 중국 동포 노동력의 국내 노동시장 잠식 우려가 일자, 입국 일정을 늦추는 등 제한적 조치를 취하기도 했지만, 국내경제 활성화에 부정적 효과가 발생하자 국내 노동시장에 혼란 우려가 적을 것으로 보이는 제조업, 가사도우미, 간병인 등 특정 산업 분야에 장기근속한 방문취업(H-2) 동포에게 재외동포 자격(F-4)을 부여하는 등³⁷⁾ 중국

34) 이진영, 「한국의 재외동포정책」, 이민정책연구원(2010). p.10

35) 이진영, 「한국의 재외동포정책」, 이민정책연구원(2010). p.11

36) 김원숙, 「우리나라 이민정책의 역사적 전개에 관한 고찰」, 이민정책연구원(2012). p.12

동포에 대한 비자 제도는 기업과 산업의 노동수요를 중심으로 변화해 왔다.

(2) 중국 동포 체류자격의 현황과 특징

출입국관리법 제10조는 체류자격을 일반체류자격과 영주자격으로 구분하고, 제10조의 2에서 일반체류자격을 단기체류자격과 장기체류자격으로 구분하고 있다.³⁸⁾ 국내에 장기간 체류하거나 이에 준하는 지위를 갖는 외국인은 국내 취업에 영향을 받지 않는다. 영주(F-5)의 체류자격을 갖는 외국인은 물론이고, 영주의 전(前)단계라 할 수 있는 거주(F-2)의 체류자격을 갖는 사람들은 일정한 경우에도 국내 취업이 허용된다(출입국 관리법 시행령 제23조 제2항, 제4항). 국민의 배우자에게 부여되는 결혼이민(F-6)의 체류자격을 갖는 사람도 취업 활동의 제한을 받지 않으며, 재외동포(F-4)의 체류자격을 갖는 외국인도 단순노무행위를 하는 등의 경우가 아니라면 국내 취업이 허용되고 있다(출입국 관리법 시행령 제23조 제2항 제3호, 3항).³⁹⁾ 재외동포로서 중국 동포의 체류자격은 재외동포(F-4), 영주(F-5), 방문취업(H-2), 결혼이민(F-6)으로 나누어볼 수 있으며 그 내용과 각 비자별 중국 동포의 현황은 아래 표와 같다.

[표 8] 중국동포 체류자격의 종류와 내용

체류자격	체류 기한	장기 단기	대상자 또는 활동 범위
재외동포 (F-4)	3년	장기	○ 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제 2호에 따른 외국국적동포 ○ 단순노무 분야를 제외한 취업활동 가능
영주 (F-5)	없음		○ 일정한 체류자격으로 5년 이상 대한민국에 체류하고 있는 사람, 국민 또는 영주자격(F-5)을 가진 사람의 배우자 또는 미성년 자녀로서 대한민국에 2년 이상 체류하고 있는 사람, 외국국적동포로서 국적취득 요건을 갖춘 사람 등 ○ 취업활동 제한 없음
방문취업 (H-2)	3년	장기	○ 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제 2호에 따른 외국국적동포 중 법무부장관이 인정하는 사람 ○ 비전문취업(E-9) ⁴⁰⁾ 와 같은 분야 취업 가능(서비스 분야는 넓게 허용)
결혼이민 (F-6)	3년	장기	○ 국민의 배우자 등 ○ 취업활동 제한 없음

37) 이진영, 『한국의 재외동포정책』, 이민정책연구원(2010). p.16

38) 일반체류자격의 구체적 내용은 출입국관리법 시행령 제12조 별표1(단기체류자격), 별표2(장기체류자격)에서, 취업활동이 허용되는 체류자격은 동법 시행령 제23조에서, 체류기한의 상한은 동법 시행규칙 제18조의 3에서 규정하고 있다.

39) 이철우 외, 『이민법』, 박영사(2024). pp. 411~412

[표 9] 중국 동포(한국계 중국인) 체류자격에 따른 연령분포

41)	총계	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
재외동포 (F-4)	284,405 (100.0)	15,102 (5.3)	51,451 (18.1)	44,078 (15.5)	62,534 (22.0)	111,240 (39.1)
영주 (F-5)	85,030 (100.0)	2,358 (3.0)	19,059 (22.4)	18,935 (22.3)	26,375 (31.0)	18,123 (21.3)
방문취업 (H-2)	73,505 (100.0)	2,911 (4.0)	7,162 (9.7)	15,315 (20.8)	41,953 (57.1)	6,164 (8.4)
결혼이민 (F-6)	15,408 (100.0)	39 (0.3)	3,221 (20.9)	3,969 (25.8)	4,934 (32.0)	3,245 (21.1)

체류기한이 제한적인 이주노동자로서 중국 동포가 가장 많이 활용하는 비자는 재외동포(F-4) 비자와 방문취업(H-2) 비자다. 아리셀 사고 사망자 23명 중 외국인은 18명으로 중국 국적 17명, 라오스 국적 1명인데, 비자 현황을 보면 재외동포(F-4) 비자가 12명, 영주(F-5) 비자 1명, 결혼이민(F-6) 비자 2명, 방문취업(H-2) 비자 3명이다.

재외동포(F-4) 비자는 ‘단순노무행위’의 취업 활동이 제한된다. 법무부는 고시⁴²⁾를 통해 건설 종사 인부·배달원·포장원·청소원·미화원·경비원·판매 관련 등 서비스 관련 단순 종사원을 ‘단순노무’에 포함시켜 규제한다. 그래서 재외동포(F-4) 비자 노동자들은 선택할 수 있는 업종이 제한적이다. 제조업에서는 선적과 하역, 적재, 운반 등의 업무와 상품포장과 라벨부착 등의 업무를 할 수 없고⁴³⁾ 그 외의 제조업 업무는 제한이 없다. 그래서 중국 동포들이 제조업에 취업을 많이 하게 된다.⁴⁴⁾ 반면 방문취업(H-2)의 경우 비전문취업(E-9)과 마찬가지로 제조, 농축산, 어업, 건설, 일부 서비스 등 단순노무 분야로 취업 분야가 한정돼 있다. 그러나 실제로는 중국 동포의 취업 및 삶의 현장에서는 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격에 따른 구분이 제도상의 구분만큼 명확하지 않고, 재외동포(F-4) 자격 소지자의 비전문직 불법 취업이 양산되는 결과를 가져온다.⁴⁵⁾

40) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람. 제조, 농축산, 어업, 건설, 일부 서비스 등

41) 법무부, 통계청. ‘2023 이민자체류실태 및 고용조사’(가중치 적용). 박미화 외, 『고령 이주민 현황 분석과 정책과제 : 중국동포를 중심으로』, 이민정책연구원(2024), p.23에서 재인용

42) 출입국관리법 시행령 제23조(외국인의 취업과 체류자격) 제3항, 출입국관리법 시행규칙 제27조의 2(재외동포의 취업활동 제한), 「재외동포(F-4) 자격의 취업활동 제한범위 고시」

43) 이렇게 인력을 공급받아서 일을 시키는 경우 기업들은 노동자들을 필요한 공정에 투입시킨다. 그래서 공정이 계속 바뀌기도 한다. 아리셀은 재외동포(F-4) 비자를 가진 노동자에게 허용되지 않는 업무인 포장업무를 시키기도 했고, 그것을 빌미로 피해자들에게 불이익을 주려고 하기도 했다.

44) 아리셀 중대재해 참사 대책위원회 진상규명 재발방지팀, 『아리셀 중대재해 참사 1차 보고서 - 진상규명의 과제』(2024). p.29

재외동포 비자는 다른 이주민 비자와는 차이가 있다. 방문취업(H-2), 재외동포(F-4) 비자의 경우 일반 이주노동자의 비전문취업(E-9) 비자와 달리 사업장 변경에 제한이 없다. 고용에 대해 허가를 받아야 하는 것도 아니고 근로개시 신고만 하면 된다. 다만 이들 체류자격도 비전문취업(E-9) 비자와 마찬가지로 고용센터에서 직업알선을 받을 수 있지만 소통이 잘되지 않고 원하는 직종을 선택할 수 없는 문제 등이 있어 커뮤니티를 통한 일자리 알선을 받는 경우가 많다.⁴⁶⁾ 또한 재외동포에게는 고용허가제에 대한 특례가 인정된다. 사용자는 외국인에 대하여 고용허가를 받아야 하나, 외국국적동포에 대해서는 특례고용확인을 받도록 규정돼 있다.⁴⁷⁾

재외동포와 다른 이주민의 차이는 정주에 대한 정책방향에서도 나타난다. 국내 거주 이주민은 자격요건을 갖춘다면 거주(F-2), 영주(F-5)자격 등을 취득함으로써 국내에서 장기 거주가 가능하지만, 모든 이주민에게 국내 정주가 허용되는 것은 아니고, 일반 이주민의 경우에는 주로 전문인력, 결혼이민자를 제외하고는 정착시키려 하지 않고 있고, 동포의 경우에는 재외동포(F-4)자격, 영주(F-5)자격 전환을 통해 국내에 정주하고 있다.⁴⁸⁾ 이와 관련하여 사회적으로 다문화, 사회통합 정책이 모색되면서 정부는 2006년 5월 26일 ‘외국인 정책 기본방향 및 추진체계’를 발표했고, 2007년 7월 ‘재한외국인 처우 기본법’이, 그리고 2008년 3월 ‘다문화가족 지원법’이 시행됐다.⁴⁹⁾ 그러나 다른 이주노동자와 달리 노동권 행사에 제한이 적은 체류자격을 가진 중국 동포들조차 아직 한국 사회에 온전히 통합돼 있다고 보기는 어렵다.

45) 이창원 외, 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격 통합에 대한 연구, 이민정책연구원(2021). p.ix

46) 『아리셀 화재참사를 통해 본 이주노동자 불법파견 노동과 산재사망사고 개선 과제 현장 토론회 자료집』(2024. 8. 14.) 중 조영신 발표문 「이주노동자 불법파견 근절을 위한 개선과제」 p.25

47) 이철우 외, 『이민법』, 박영사(2024). p.432

48) 박미화 외, 『고령 이주민 현황 분석과 정책과제 : 중국동포를 중심으로』, 이민정책연구원(2024), p.23

49) 이해경, 『한국 이민정책사』, 이민정책연구원(2010), p.19

4) 동포노동자 고용과정과 노동환경

(1) 들어가며

통계청⁵⁰⁾에 따르면 2023년 전체 노동자 2천 63만 7천여 명 중 30인 미만 사업장에서 일하는 노동자는 1천 37만 2천여 명으로 전체 취업자의 50.26%를 차지하고 있다. 30인 미만 사업장의 산업재해자는 전체 재해자의 61.6%를, 사망자는 전체 산재사망자의 54.27%를 차지하고 있다.

30인 미만 사업장에서 산재 발생률과 사망률이 높은 이유가 무엇이든 규모가 작은 사업장에서 더 많은 산업재해와 죽음이 발생하고 있음을 확인할 수 있다.

2023년 발표 기준, 이민체류 이주 임금노동자(귀화자 제외) 87만 3천 명 중 63만 8천 명(취업자의 73.08%)이 30인 이하 사업장에서 일하고 있다.⁵¹⁾ 그들 중 얼마나 많은 노동자들이 위협에 노출되고 노동으로 삶을 이어가는 반면, 노동으로 생명을 잃고 있을까.

30인 미만이든 50인 미만 사업장이든 정주노동자와 동일한 사업장에 있다고 해도, 이주노동자의 노동은 더 위험하다. 같은 사업장이라도 다른 위치에서 일을 하고 있고, 법적으로 주어진 권리라 해도 그것을 사용하는 것이 이주노동자들은 힘들다. 더군다나 애초 권리가 보장되지 않는 고용형태로 존재하고 있다면 더욱 권리행사는 어렵다.

아리셀 중대재해 참사를 통해 우리가 인식하게 된 중국 동포노동자들은 다른 이주노동자들처럼 동포노동자들이 한국 사회에서 차별을 당하고 있다고 느끼고 있다. 그런데 많은 이들은 동포노동자들은 인식에서의 차별이 있을 뿐 노동자로서 권리 제약이 없다고 여기고 있고 그런 측면에서 다른 이주노동자들과 동질적 존재로 포괄하지 않고 있다.

그간 이주노동자들의 고용허가제에 맞선 투쟁은 지역별로 이주노동자 공동체를 만들어내고, 조직이 필요함을 알게 했고, 삶과 노동의 문제를 지원하고 연결하는 구조로 이어지고 있다. 그런데 중국 동포노동자에게 주어진 사업장 이전의 자유는 이런 이주노동자들의 투쟁에 함께 해야 할 필요성을 느끼지 못하게 했다. 동포들에게 주어지는 특별한 조건의 비자 발급은 그 자체로 한계와 문제가 있지만, 동포노동자들이 주체가 되어 그들에게 보장되어야 할 노동의 권리를 요구하며 사회적으로 투쟁한 사례는 아직 없어 보인다.

50) 고용노동부, 통계청 e-나라지표 산업재해현황(통계표), 2024.09.03., https://www.index.go.kr/unit/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1514#

51) 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, 2023.12.18., p19

재외동포법을 바꾸는 과정은 큰 사회적 투쟁이었고, 그 사안을 해결한 성과도 남겼지만, 지속적으로 노동의 문제를 제기하는 이들은 없었다. 그러다 보니 중국 동포노동자들이 다른 이주노동자들과 비슷하지만, 다른 조건으로 중소 영세사업장에, 유해위험 사업장에, 비정규직으로, 간접고용으로, 불법 고용구조로, 안전보건관리 시스템이 작동하지 않는 일터에서 일을 하고 있지만 동포노동자들의 존재와 위험한 노동은 가려져 있었다.

(2) 중국 동포노동자들의 현황

본 글에서는 지난 10월 한 달 동안 몇 명을 만나 인터뷰를 통해 확인한 내용도 함께 담고 있다. 중국 동포노동자인 A씨와 B씨, 유가족, 중국 동포이자 사회적 활동에 관심을 가진 C씨가 그들이다.

인터뷰이를 드러내기 어려운 상황임을 양해해 주시길 바라며, 그런 점을 고려하여 일반화하기 어려운 개인적 판단은 최대한 배제하였음을 밝힌다.

[A씨] 2010년 중국에서 혼자 여행 비자로 한국에 들어옴, 형과 누나가 이미 한국에 3년 체류 중이었음, 비자를 획득하기 위해 학원도 다녔는데 정책이 자주 바뀌어서 혼란스러웠다고 하며 현재는 F4 비자 소지, 일자리를 찾을 때 동포들이 많으면 편하긴 해도 그것을 고려하여 일을 찾지는 않음

[B씨] 2000년 중국에서 혼자 한국에 연수생으로 3년을 지내고 다시 한국으로 입국, 정주노동자들과 일을 많이 했음, 현재는 F5 비자(영주비자) 소지, 동포들과 일하는 게 더 편하다고 여기지는 않고 기술이 있으면 함부로 대하지는 않는다는 생각을 가지고 있음

[C씨] 동포이나 노동자는 아니며 학업을 위해 한국에 체류 중

① 그만둘 수 있는 이주 동포노동자는 수도권에 집중

조건이 맞지 않으면 그 일은 그만둔다는 생각을 중국 동포노동자들은 한다는 점이 비전문취업비자인 E9 비자를 소지한 이주노동자들과는 다른 점이다.

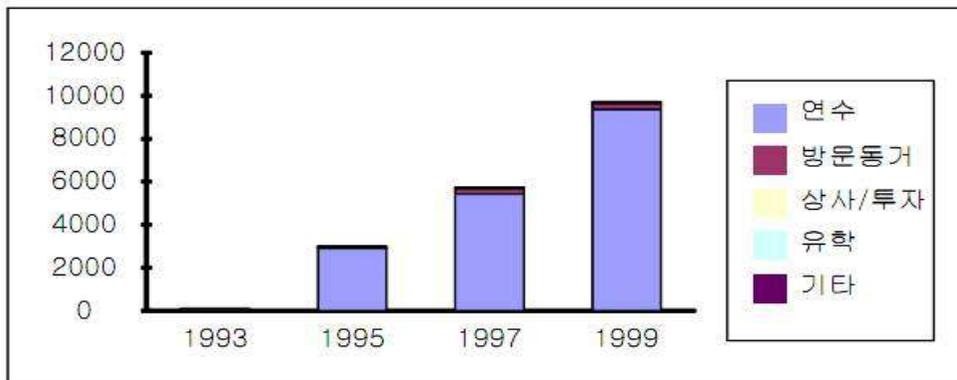
“자기가 힘들다고 느끼고, 대우가 안 좋다 그러면 나오는 거고. 언제든 그만둘 수 있다고 생각은 하죠.” (A씨의 증언)

그러나 중국 동포노동자들이 처음부터 대다수가 지금처럼 미등록은 없다고 말할 수 있는 것은 아니다.

그들은 ‘동포’로 한국 땅에 머물 수 있는 존재로 인정받기 위해 1999년 재외동포법 제정을 기점으로 투쟁을 본격화했다. 이후 2007년 방문취업비자, 2008년 재외동포비자가 발급되기 시작하기 전까지는 중국 동포노동자들도 지금의 이주노동자들이 당하는 취업 사기를 겪고, 브로커를 만나고, 미등록노동자로 지내왔다.

C씨는 참여정부에서 비자 정책의 변화가 오기 전까지는 미등록, 불법체류 신분이라 중국 동포들이 자신들의 문제에 주체적으로 나서기 힘들었다고 했다. 명동성당 농성과 고용허가제 대응 투쟁을 하기 전까지 이주노동자들이 전면적으로 문제 해결의 중심에 서기 어려웠던 상황과 동일하다.

[그림 4] 중국 동포 거주등록자의 체류 기간 만료 후 미등록 체류 유형



52)

그러하다 보니 중국 동포노동자들은 노동자로 존재했지만 ‘동포’로의 정체성이 더욱 두드러졌다고 보여진다. 동포로의 정체성을 가진 동포노동자들이 스스로를 이주노동자라고 인식하고 있는지, 동포로서 차별이 아니라 ‘이주’노동자로 차별을 받는다는 점을 수용하고 있는지는 확인할 필요가 있다. 다만 이주노동자라고 뭉뚱그려서 말할 수 없지만, 이주노동자라는 범주에서 뺄 수도 없는 존재가 중국 동포노동자이다.

52) 윤자호, 중국 동포 노동실태-재외동포와 방문취업자를 중심으로, 한국노동사회연구소, klsi 제178호, 2022.10.20., P3 그림 1.

‘동포’에게만 발급하는 재외동포비자인 F4, 방문취업비자인 H2 비자는 단순노무직 수행 여부, 체류 기간의 차이, 취업 절차의 차이가 존재한다.⁵³⁾ 그 차이는 같은 노동을 해도 다르게 취급되기도 한다. 아리셀 중대재해 참사 희생자들에 대한 회사 측의 배상 안은 희생자들이 소지한 비자별로 산정임금 기준을 다르게 책정하고 있었다. 지속적으로 한국에 머무를 가능성이 높음에도 불구하고, 자신들이 일을 시켰음에도 불구하고 불법과 추방이라는 말로 겁박하며 낮은 임금 기준을 제시한 것이다.

중국 동포노동자인 B씨는 2000년도에 한국으로 연수생 신분으로 들어와서 3년 동안 열처리 회사에서 일을 했다. 연수팀으로 왔을 때 B씨는 일터를 옮기지 못하는 신분이었다. 연수를 끝내고 중국으로 돌아갔다가 1~2년 후 한국에 다시 나왔고 다른 동포노동자들처럼 직업소개소, 인터넷 검색, 지인 소개로 일자리를 잡았다. 처음 들어올 때 어떤 비자로 들어왔는지 기억나지 않지만, H2 비자를 받았을 때는 그릇제조업체, 창고 물류 관리 등의 일을 했다고 한다. 현재는 10여 년을 머물던 지역에서 일 때문에 현재 사는 곳으로 이사를 했다.

“교포들 다수는 집 산 사람들 빼고는 작업장 가까이 집을 구해요.”

(B씨의 증언)

어디에 거주하는가는 일감이 어디에 있는지가 중요하다는 말이다. 아이가 있어서 교육을 우선 고려하는 경우도 있으나 대부분은 일자리가 첫 번째 고려점이다. 법무부 통계월보⁵⁴⁾에 따르면 장기체류 외국인들의 다수는 수도권에 머물러 있고 그중에서도 경기지역에 다수가 거주한다. 외국 국적 동포만 보면 경기지역, 서울지역, 인천지역에 거의 대부분이 거주하고 있다고 보여지며, 외국 국적 동포 중 중국 국적 동포가 77.3%를 차지하고 있음을 고려하면 중국 동포들은 다수가 수도권에 거주하고 있다고 봐야 한다.

53) 현실에서는 법무부 고시로 규정한 '단순노무'에 대한 적용과 관리의 어려움, 기업차원에서의 인력 수급 어려움 등이 있어 H2-F4 비자에 따라 일자리가 확연하게 나뉘어 있지는 않다.

54) 법무부, 출입국 외국인정책 통계월보(9월), 2024년 9월호, p22, p26 표 참조. 등록외국인은 입국한 날로부터 91일 이상 대한민국에 체류할 목적으로 출입국관리법 제31조에 따라 체류지를 관할하는 지방출입국 외국인관서의 장에게 외국인등록을 하고 고유한 등록번호를 부여받은 외국인을 말한다. '등록외국인과 외국국적동포 국내거소신고자'를 합쳐서 장기체류 외국인이라고 지칭한다. (통계연보 주요 용어 설명 참고)

합계	1,459,388	경북	76,611	제주	27,244
경기	457,368	전남	55,825	광주	25,963
서울	254,424	부산	53,356	울산	26,993
경남	98,242	충북	55,763	강원	31,103
충남	95,815	전북	46,190	대전	25,583
인천	87,128	대구	35,571	세종	6,209

[표 10] 등록외국인 거주지역별 현황 (2024.09.30.현재, 단위:명)

합계	550,572	경북	10,601	제주	3,522
경기	237,679	전남	4,058	광주	6,186
서울	147,446	부산	7,402	울산	6,561
경남	14,853	충북	16,407	강원	4,181
충남	33,853	전북	4,264	대전	3,350
인천	43,245	대구	5,525	세종	1,439

[표 11] 외국 국적 동포 거소신고자 거주지역별 현황 (2024.09.30.현재, 단위:명)

전체 이주노동자들의 근무 지역을 보면 경기권 → 서울 → 충청권 순서로 많이 있지만, E9 비자를 가진 노동자들은 경기권 → 충청권 → 동남권(경상권)의 순으로 거주하고 있다. 즉 비전문취업비자 노동자들은 수도권보다는 비수도권에 더 많이 거주하며 일하고 있다. (11.6만 명/15.3만 명)⁵⁵⁾

어떤 일을 할 수 있느냐에 따라 이주노동자들의 거주지역도 달라짐을 알 수 있다.

이런 거주지의 차이는 앞글에서 다룬 것처럼 중국 동포노동자는 광업·제조업 다음으로 건설업이 많다면, 고용허가제와 관련된 이주노동자들은 다른 국적 이주노동자들보다 농림어업에서 일하는 수가 많기 때문이다. 중국에서 농림축수산업에서 종사했거나 자영업자를 하던 이들이 한국에서는 일용노동자로 가장 많이 일을 하고 있다는 통계도 있다.⁵⁶⁾

한편, 2023년 10월부터 신규 고용허가제 노동자와 재입국특례 신청 노동자들에게는 권역을 나눠 사업장 변경 지역을 제한하는 조치가 이뤄지면서 거주 자유마저 제한되는 상황이다.

55) 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, 2023.12.18., p22, P48

56) 오정은 외, 국내체류 중국동포 현황 조사, 재외동포재단, 2017.04.30. p48

② 불법적 고용구조로도 연결되는 일자리 정보 경로

아리셀 피해자들의 경우처럼 이민 체류 이주노동자들은 직장을 구할 때 일자리 정보를 얻는 방법으로는 가족친구친인척 등의 소개(46.2%)가 가장 많다.⁵⁷⁾

2010년 일자리를 구하러 여행 비자로 한국에 들어온 중국 동포노동자 A씨는 지인을 통해 농장에서 한 달 일하고, 친족을 통해 회사를 옮겨서 일하면서 한국에 정착했고, 2024년 10월 현재까지 15년 동안 20여 개 업체를 거쳐 왔다. 인터넷을 통해서도 일자리를 구하긴 하지만 인터넷으로 알아봐도 결국 용역업체로 연결된다고 했다. 직업소개소와 용역업체는 사업주로서의 책임 차이가 분명히 존재하지만, 현실에서는 그 차이가 없다고 봐야 할 정도다.

직업소개소와 용역업체에 따라 하는 일이 달라지는지, 조건이 달라지는지 등 두 곳을 통해 들어가는 일터에 대해 질문하니, A씨는 일하는 곳의 차이는 없으며, 직업소개소와 용역업체의 차이를 이렇게 표현했다.

“직업소개소는 돈을 받고 사람을 보내주고, 용역은 돈 안 받고 일단 사람을 일 보내 시키는 거죠.”

또 다른 중국 동포노동자인 B씨는 그 차이를 선불제와 후불제라고 말했다. 직접 자신을 채용하는 회사를 간 적이 있냐는 질문에 A씨는 그런 건 영 드물다며, 지금까지 본인은 한 번도 없었다고 한다. B씨는 건설 현장의 팀에 속해져서 일을 한다고 했다. 자신이 맡은 일이 있지만 다른 일이 바쁠 때는 이것저것을 다 하며 그 팀에서 5년~6년 정도 일을 하고 있어서 현재는 직업소개소도 용역업체도 찾아가지 않고 있다.

일자리 정보를 얻는 방법은 편의성 차원만은 아니다. 어떤 일자리를 필요로 하느냐에 따라 누구를 통해 일자리를 얻느냐를 선택해야 할 때도 있다.

이민 체류 외국인이 일자리 정보를 얻는 경우, 현재 실업자인 외국인이 구직 정보를 얻는 경로는 다수가 지인이나 사적관계 등을 통해서이다. 공적 기관을 통해서 일자리 정보를 얻는 경우는 적다. 실업자가 구직을 위해 다양한 방법을 다 동원한다는 가정 하에 복수응답을 했는데도 그나마 한국 국적으로 귀화를 한 경우가 공공기관을 통한다는 답변이 절반이 채 안 된다.

57) 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, 2023.12.18., p28

< 현재 직장으로 이직 시 일자리 정보를 얻은 방법 >

(단위: %)

	이직 경험자	고용 노동부 고용센터	기타 공공취업 알선기관	회사의 공개채용	한국내사설 직업소개소	비정부가구, 종교단체, 동포지원 단체	비공식중 개인소개	가족,친구, 친인척 등 소개	기타
외국인	100.0	28.7	5.4	10.3	10.1	1.2	2.0	46.2	0.7
귀화허가자	100.0	5.9	8.0	14.3	8.4	0.7*	1.0	65.2	0.3*

[그림 5] 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, p28

[표 12] 현재 실업자, 구직경로(복수응답) (단위:%)

	공공직업 알선기관	민간직업 알선기관	대중매체	학교학원	친척·친 구·동료	외국인, 동포지원단체	기타
외국인	21.8	23.7	40.9	6.7	54.9	18.4	0.6
귀화허가자	41.2	17.6	35.3	5.9	52.9	11.8	0.0

A씨와 B씨를 포함하여 동포노동자들은 공공기관을 통해서 일자리를 구하면 지금 같은 불안정한 일자리보다는 안정적인 직장을 구할 수 있다고 생각한다. 그런데 공공기관을 통하여 구하는 일터는 동포노동자들이 받고자 하는 만큼의 임금을 지급하지 못하고 거주지 중심의 일자리가 아닌 경우도 종종 있다.

동포노동자들은 낮은 임금을 채우기 위해 장시간 노동을 해야 한다. 짧은 시간만 일을 하고 싶지만, 노동시간과 임금이 비례하는 현실에서 불안정한 일자리라 해도 그나마 익숙한 거주지 중심을 벗어나고 싶지 않고, 시간과 임금에서 임금을 중심으로 선택하게 된다.

“여기서 정직원으로 들어갈 수 있는 방법은 노동부에 가서 등기를 합니다. 내가 무슨 일을 찾겠다, 그러면 노동부에서 무슨 일하는 공장이 있는데 가봐라 해서 가보면 정직원이 될 수 있죠. (근데 왜 안 가세요?) 위치도 잘 모르고 이 부근에 오래 살다 보니까 떠나기도 싫고.” (A씨의 증언)

“저도 노동부에 가봤는데. 다 같은 최저임금이라고 하지만 노동부에서 제출하는 일을 보면 잔업이 적거나 없거나 그래서... 월급이 낮고. 다른 데서 제공하는 데는 잔업이 많다 보니까 내 손에 들어오는 돈이 상대적으로 많고 하니 이런 데를 택하게 되죠.” (B씨의 증언)

2024년 11월 현재 실업 상태인 A씨는 지금도 지인을 통해, 용역회사와 직업소개소를 통해서 일자리를 구하고 있다. 그나마 이런 선택이 가능한 것도 사업장 이전의 자유가 있기 때문이라고 위안해야 하는지 모를 일이다.

③ 동포노동자에게 주어지는 노동조건

비슷한 일을 하는 한국인 노동자와 비교할 경우 동포노동자들의 노동시간, 임금, 업무량 등이 비슷하면 문제가 없다고 할 수 있을까. 애초 비슷한 일이 아닐 때는 서로 다른 일이니 문제가 없는 것일까.

파견노동자, 기간제노동자, 단시간노동자 등 비정규직에 관한 법률이나 규정·조항에는 차별을 금지하는 내용이 있다. 그런데 같은 사업장에서 같은 일을 하는 다른 고용형태의 노동자라는 비교 대상이 있어야 가능하다는 함정이 있다. 모든 공정이 비정규직으로 채워지면 애초 비교가 불가능하고 차별이라고 판단되지도 않고 인식되지 못한다.

이주노동자들은 비슷한 일을 하는 한국 국적 노동자와 비교하여 노동시간은 78.5%, 업무량은 78.1%, 임금은 67.7%가 비슷하다고 답변했다. 노동시간과 업무량의 차이에서 느끼는 것보다 임금에서 차별받고 있다고 느끼는 경우가 상대적으로 많다.⁵⁸⁾ 애초에 한국 국적 노동자들이 하지 않으려는 힘들고 위험한 일을 더 싼 값에 시키는 경우가 훨씬 많은 것이 현실이다.

동포노동자인 A씨는 시급을 똑같이 주는 회사도 있었지만, 한국인들이 시급 200~300원 더 많은 경우도 있다고 했다. 대부분 최저임금 기준이라 동포노동자들은 1만 원이 안되는 시급으로, 한국 국적 노동자들은 1만 원이 겨우 넘는 사업장들이다. 어떤 회사에서는 동포노동자들만 상여금을 주지 않아서 나온 적도 있다.

58) 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, 2023.12.18., p33

“아는 분 소개로 회사가 사람을 급하게 원하는데 며칠만 일해주면 안 되냐고 해서 일했어요. 그 며칠이 다 돼가니까 ‘우리 회사에서 계속 일하면 안 되겠냐’고 해서 그러겠다고 하고 그다음에 물어봤죠 돈은 얼마인지. 상여금은 100%고 시급은 한국 분들하고 차이 있다고 해서 이해했어요. 그런데 한 달 지나니까 상여금이 없는 거예요. 그래서 사장님하고 이야기했는데 자기가 말을 잘못했다는 거예요. 한국 사람들은 상여금 있는데 중국 사람들은 상여금 없다고 하는 거예요.” (A씨의 증언)

근로계약서, 산재 신청, 4대 보험, 정직원은 동포노동자들과는 관계없는 이야기다.

“용역회사나 직업소개소 통해서 2010년 이후 지금까지 거쳐 간 회사 20여 개 중 근로계약서는 3~4개 공장에서 썼어요. 그거 하면 4대 보험을 회사에서 들어주잖아요.” (A씨의 증언)

이들은 근로계약서 작성이 필수이고 4대 보험이 고용 형태와 무관하게 가입되어야 한다는 사실을 알지 못했다. 정직원이 되어야 4대 보험이 되는 것이라 생각하고 있었고, 이들에게 근로계약서를 쓰는 회사와 쓰지 않는 회사의 차이는 4대 보험을 가입해주느냐 아니냐의 차이일 뿐이었다. 한국에서는 법적으로 고용 형태와 무관하게 일하는 사람들에게 보장되어야 할 것들이 있다는 이야기를 전했지만, A씨는 용역으로 회사에 일이 있으면 불러 가고 아니면 잘리는 동포노동자들이 어떻게 4대 보험이 되겠냐고 되묻는다.

“근로계약서를 쓰는 회사가 드물다고 봐야 돼요. 근로계약서 쓰는 회사는 비교적 정규직이고. 회사에서도 4대 보험 가입 안 하면 비용이 절약되니까. 그리고 작업자들도 4대 보험을 꺼려하는 경우도 있어요. 나중에 내가 국민연금 같은 걸 받을 수 있을지 없을지 모르니까요.” (B씨의 증언)

B씨는 20년을 한국 기업에서 일을 했지만, 실업급여를 아직 한 번도 받아본 적이 없다. 그나마 퇴직금을 반이라도 주는 회사가 나은 편이라고 했다. 그걸 아는 용역회사도 우리는 이렇게 퇴직금 절반이라도 챙겨준다며 생색을 낸다고 한다. 용역으로 가도 1년 되면 퇴직금을 줘야 하니 10개월이 되면 사람 자르는 건 정주노동자나 동포노동자나 차이가 없다.

3. 이주노동자, 그리고 동포노동자 —

산재신청도 어렵고, 위험을 알아채고 멈추는 것도 안 된다.

실수로 다친 적이 있다는 A씨는 산재가 된다는 건 알았는데 용역회사에서 회사에 불이익이 오니까 산재신청을 안 하면 안 되냐고 부탁해서 병원 치료비만 회사가 내주고 일을 못 한 기간의 임금은 받지 못했다고 했다. 또 다른 업체에서는 프레스 센서가 작동 안 해서 베트남 이주노동자가 그 기계를 못하겠다고 말했는데 잘렸다고 전한다.

B씨는 일을 하다가 머리를 다친 적이 있는데 산업재해라는 걸 당시는 몰랐다 한다. 회사가 입원은 안 시켜주고 병원 치료비만 대줬는데 당시 회사는 4대 보험료를 B씨의 임금에서 떼고 있었다. 나중에 주변 사람들을 통해 산업재해라는 걸 알게 되었고, 작업 중지라는 건 아직 해본 적 없다고 했다.

“라인 작업 했었는데 사출 회사였어요, 압축 성형해서 나오면 옆을 잘라내는 작업인데. 한번은 그거 자르다가 칼에 손을 베여서 피가 푹푹 떨어지는데 물건은 계속 나오니까. 손을, 상처를 붓대로 감을 시간도 없고 하니까. 그때 열 받아서 나왔어요.” (B씨의 증언)

지난 1년간 부상의 주된 원인⁵⁹⁾ 실수(59.0%), 안전장치 미설치 또는 보호장구 미착용(18.3%), 사용방법 미숙(8.3%) 순이고, 치료비 지불은 사업주 전액부담 (37.1%)이 가장 컸다.(아래 그림 참조)

(단위: %)

	합계	작업 중 부상의 주된 원인						치료비 지불 방법		
		사전 안전 교육을 받지 않아서	사용 방법을 몰라서	안전장치 미설치 또는 보호장구 미착용	한국말을 몰라서	실수로	기타	산업 재해 보상금으로 처리	사업주 전액 부담	기타
외국인	100.0	5.4'	8.3	18.3	7.6	59.0	1.8'	27.3	37.1	35.6

[그림 6] 지난 1년 이내에 당한 부상의 주된 원인 및 치료비 지불방법

그런데 여기서 말하는 작업자의 ‘실수’가 진짜 작업자만의 개인적 실수라고 규정할 수 있을지는 의문이다. 사람은 실수를 하지만 실수라고 착각하게 만드는 상황들도 있다. 보호장구 미착용은 보호장구가 없어서 착용하지 못하는 경우도 포함하는 것일까.

59) 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, 2023.12.18., p29

작업하면서 받아본 보호장구가 뭐가 있냐는 질문에 인터뷰를 진행한 A씨나 B씨 모두 목장갑, 코팅 장갑, 귀마개, 작업복과 작업화를 말한다. 작업복과 작업화를 주지 않는 곳도 있다는 말을 덧붙였다. 제대로 된 보호장구를 받아본 적이 없었다.

중국 동포노동자들은 입국하고 일정 기간이 지나면 지역 의료보험에 가입되어 15만 원 전후의 의료보험료를 내지만 병원은 잘 가지 못한다. 장시간 노동에, 익숙하지 않은 생활환경 등으로 갈 시간도 없고 먼 곳의 병원은 가기도 어렵다. 그래서 중국에서 약을 들여와서 먹기도 한다.

노동환경의 차이는 일할 때만 영향을 미치는 것이 아니라 삶 전체를 흔든다.

고용 형태가 다르니 노동환경이 다르고 권리가 주어지지 않는다고 여길 수도 있다. 그러나 정확히 말하면 질 낮은 노동환경에서 일할 사람을 채우기 위해 이주 동포노동자를 찾아서 이들을 그 방향으로 몰아가는 것이다.

동포노동자들은 권리가 주어지지 않으니 위험한 상황에서도 불합리한 상황에서도 문제를 집단으로 해결하고 요구하기보다는 상황을 회피하는 방식으로 대응할 가능성이 높을 수밖에 없다.

④ 비자에 따라 달라지는 권리와 삶

중국 동포노동자들은 대부분 방문취업비자인 H2 비자로 한국에 들어와 단순 업무를 하는 것으로 시작한다. H2 비자는 3년마다 갱신을 해야 하고, 최대 4년 10개월 체류가 가능한데, 중국에 다른 가족이 있거나 하는 경우처럼 중국을 왕래해야 하는 이에게 3년마다 갱신 자체가 그렇게 어려운 과정은 아닐 수 있다.

아리셀 중대재해 참사 희생자 중 한국에 10여 년을 거주하면서도 H2 비자를 유지한 분도 있었다. 비자 갱신의 필요성이 개인적으로 없어서 유지하는 경우도 있지만 다른 비자를 취득해야 할 이유가 없어서이거나 취득하기 어려운 경우도 있다. 그러나 업체에서 기간의 제약이 없는 비자를 요구하는 경우가 점점 많아지면서 동포노동자들은 F4 비자 취득을 위해 노력하게 된다. 업체들이 F4 비자를 요구하는 것은 생산량에 따라 긴급하게 투입해야 하거나 작업의 지속성을 담보해야 할 때 제약요소가 없기를 바라기 때문이다. 동포노동자 개인적으로는 일정 기간(3개월)을 출국상태로 있다가 한국으로 입국하면 의료보험은 처음 입국한 사람들처럼 6개월이 지나야 가입할 수 있다.

아리셀 중대재해 참사 유족 중 최근 배우자의 비자를 바꾸는 과정을 좀 더 쉽게 하려고 영주권을 요청하고 획득한 분도 있다. 그러나 배우자는 이번 참사로 사망했다. 영주권을 취득한 의미가 없어졌지만, 변화는 바로 있었다고 한다. 의료보험료를 매달 14만 원 정도를 납부했는데 영주권을 취득한 후 7만 원으로 감소했으며 일자리 취득의

제한도 없어졌다고 한다.

비자 정책은 동포노동자들에게 영향을 많이 끼친다.

일반적으로 동포노동자들의 비자는 H2(방문취업비자) → F4(재외동포비자) → F6(영주권)까지를 지향하며, 각 비자를 취득할 때는 더 나은 조건을 기대하며 장벽들을 넘는다.

그러나 H2 비자일 때보다 F4 비자일 때 업무의 차이도 임금의 차이도 없는 경우가 다수이다. (비자로 구분해 놓은 일자리가 현실에서는 무력화되어 있다는 방증이다. 그럼에도 불법적 요소를 이야기할 때는 현실적 힘을 발휘한다)

물론 변화가 있는 경우는 F4 비자일 때 상대적으로 숙련된 업무, 임금 상승이 된 경우가 임금이 하락하거나 단순 업무로 배치된 경우보다는 많다.

방문 취업 (H-2)	2021년 (%)					
	합계	현재 하는 업무를 할 수 없어서	계속 체류할 생각이 없어서	F4 신청 자격이 되지 않아서	F4 체류 자격에 특별한 혜택이 없어서	기타
	100.0	10.9	10.8	51.2	11.3	15.8

[표 13] H2비자에서 체류자격을 변경하지 않은 이유, 2023년 이민자체류실태및고용조사

재외 동포 (F-4)	2021년 (%)								
	동일 업무	더 숙련된 업무	더 단순한 업무	기타	임금(보수) 동일	상승	하락	기타	
	76.6	17.3	5.3	0.8	73.0	21.9	4.7	0.4	

[표 14] H2비자에서 체류자격을 변경하지 않은 이유, 2023년 이민자체류실태및고용조사

비자가 바뀐다는 것은 한국어만 잘한다고 되는 것도 아니고 오래 머물렀다고 되는 것도 아니다. 소득이 일정하게 있어야 하는데 불안정한 일자리를 가진 동포노동자들로서는 그 조건을 맞추는 것도 쉽지 않다. 비자 변경을 위해 학원도 다녀야 하고 시험 비용을 지불하고 시험도 쳐야 한다. 동일 사업장에서 2년 이상 성실하게 근무했거나 고용주의 변화가 없어야 한다는 조건도 있다.

물론 비자 취득의 과정이 쉬워진다고 해서 모두 영주권을 취득하고, 국적을 바꾸겠다는 생각을 가지고 있지는 않다. 한국에 계속 체류를 희망하는 경우가 많지만, 어떤 비자가 되더라도 체류 기간 연장이라는 방식을 가장 선호한다.

아직 한국은 이주 동포노동자들에게 긴 시간을 머무르는 정류장이다. 한국에서 노동력이 필요하기 때문에 동포노동자들의 한국행을 환영하면서도 동포노동자들이 권리를 갖는 것은 여러 장벽을 두고 있다. 동포노동자들에게 비자는 일을 하기 위해, 좀 더 많은 자본의 선택을 받기 위해 따라 하는 증명서이고 자격증이 되었다. 한국은 비자 정책으로 장벽을 만들어 권리를 단계화하고 있다.

중국 동포 중 다른 가족의 취업개시 신고가 되지 않았다고 비자 갱신이 거절당했다는 상담 내용이 인터넷 게시판에 올라오기도 한다. 회사의 잘못으로 처리되지 않은 일도 동포노동자들의 비자 갱신을 거부하는 것으로 되갚음 되기도 한다.

머물 수 있는 자격, 노동의 자격을 복잡한 비자 정책으로 나누어놓은 현실에, 한국에서는 안정적인 노동을 할 권한도 자격이 없다고 여겨지는 동포노동자들이, 모여서 요구하고 주장한다는 것은 더욱 어려울 수밖에 없다. 이런 상황은 동포노동자들이 당장의 문제해결은 필요하다고 여기나, 장기적으로 그런 노력을 해야 할 필요성을 느끼지 못하게 만들고 있는지도 모른다.

⑤ 사회적 지원구조와 공동체

아리셀 중대재해 참사 유족 중 한 분은 지금까지 한국 사회의 시민사회단체나 동포단체 등이 있다는 것을 잘 알지 못했다고 했다. 이주민센터라는 곳이 있다는 것은 알았지만 어떤 도움을 줄지 몰라서 가보지는 않았다고 한다. 법률적·행정적인 것에 도움을 받아봤으면 좋겠다고 생각했지만 어디로 연락해야 할지도 모르겠고, 검색도 잘하지 못해서 시도해 보지 못했다 한다.

한국사회에 중국 동포 모임이나 단체들이 여럿 있다고 하지만, 동포 단체들의 영역별 역할을 드러내는 대표 단위들이 없다는 의견도 있고, 한국에서 동포노동자로 살아가는 이들은 이 단체를 잘 알고 있지는 못했다.

인터뷰를 해주신 A씨도 이번 아리셀 중대재해 참사를 통해서 처음으로 동포 모임이나 협회가 있다는 것을 알게 되었다고 한다. ‘다음에는 어려운 일이 생기면 그런 곳으로 도움을 요청해 볼까’ 하는 생각을 처음 해봤다고 한다.

그러나 C씨는 동포 모임에 대해 자원봉사, 불우이웃돕기, 기부 행사 등 많은 활동을 하는 단위들이지만 노동의 권리를 중심에 놓고 이야기하기에는 단체들의 정체성이 다르다는 의견⁶⁰⁾을 제시하기도 했다. 동포들을 규합하는 의미가 있지만, 각 단체마다 대표가 많은 것을 책임지는 방식의 운영 시스템을 가지고 있다 보니 개인사업자들이 많다고 한다.

“한국에서 사업하는 조선족들이 단체를 만들어서 활동하는데, 그 사람들하고 어떻게 협력할 수 있는지 모르겠습니다. 대부분 한국에서 소규모 식당 하는 사람들인데 중국에서 우리처럼 대규모 무역하는 사람들이 한국 조선족과 무슨 일을 같이할 수 있는지도 모르겠고, 단체도 너무 많아서 어느 단체와 이야기해야 할지도 모르겠습니다. 차라리 한국인과 연락하여 사업 이야기하는 것이 낫습니다.(김OO, 남, 40대, 베이징 거주 사업가)”⁶¹⁾

또 기존에 살았던 중국에서의 시민사회단체나 정부와의 관계를 중심으로 사고한다면, 한국에서 동포노동자들이 도움받을 수 있는 공적 지원구조나 시민사회단체가 있을 수 있다는 생각을 하지 못하게 했을 수도 있다.

아리셀 중대재해 참사 유족들은 중국에서 중대재해 참사가 발생했을 때 해결하는 과정과 방식은 한국과 다르다고 자주 말했다. 그래서 유족들도 동포노동자들도 아리셀 중대재해 참사가 왜 이렇게 해결이 안 되는지 이해되지 않는다.

고용허가제 중심의 이주노동자들은 이미 사회적으로 싸워본 적이 있고 그것이 이주노동자들이 모이고 같이 결정하고 행동하게 하는 계기가 되었고 그 씨앗이 더욱 그들 스스로 모이고 뭉치고 조직하게 한다. 국가별로, 지역별로 다양한 공동체를 만들어 운영하니 평상시 서로가 연결되어 있다. 그래서 문제가 발생하면 공동체를 통해 연락되고 대응도 모색한다.

그런데 중국 동포노동자들의 공동체나 조직은 거주지나 지역별로 활성화되어 있지 않고, 더구나 노동을 중심으로는 존재하지 않는 편이다.

60) 오정은 외, 국내체류 중국동포 현황 조사, 재외동포재단, 2017.04.30. p112, 국내체류 중국동포 단체도 잘 활용된다면 중국동포의 국내적응을 돕고 한국사회의 문화를 풍부하게 하는 역할을 할 수 있지만, 그렇지 않을 경우 중국동포와 일반 한국인을 분리시키는 부정적 효과를 나타낼 가능성을 배제할 수 없다.

61) 오정은 외, 국내체류 중국동포 현황 조사, 재외동포재단, 2017.04.30. p79, 인터뷰를 그대로 옮겼다.

사회지원을 받을 수 있는 정보에도 노출되는 빈도가 취약한 상황에서 자체 공동체의 도움이나 지원이 없다면 지인을 통한 도움 외에는 기댈 수 있는 게 없다. 공적인 구조가 움직이지 않으면 사적 구조를 통해 문제를 해결할 수밖에 없다.

그런 측면에서 정부 차원의 동포노동자의 권리보장을 위한 방안을 마련하는 것, 시민 사회단체의 연대와 활동이 필요로 된다. 또한 동포사회 내에서도 동포노동자들의 일터에서 불합리한 피해를 입지 않도록 ‘노동’을 중심에 놓고 활동하는 단위도 필요하다. 동포사회 내에서의 노동 단위들이 한국 사회의 시민사회단체와 연계하여 활동하며 한국 정부의 변화와 지원을 요구하는 방향으로 나아가야 한다. 그런 과정들이 동포노동자가 모두의 노동권과 인권 문제 해결을 위한 주체로 나설 수 있는 힘을 가지게 할 것이다.

5) 이주노동의 경계에 선 동포노동자 위험의 맥락

(1) 덜 주목받는 동포노동자들의 위험

동포노동자는 가장 먼저 한국에서 이주노동을 시작했으며 외국인 중에서 한국에서 가장 많이 거주하고 일하고 있다. 산재보험 승인 통계상으로 이주노동자들 산업재해 건수나 사망재해 건수 모두 동포노동자에서 가장 많다. 중국 동포노동자들이 실제 구성비보다 더 높은 산재 발생과 이에 대한 보상 승인이 이루어지는 것은 산업재해에 대한 보상 제도가 당사자나 유가족의 요청으로 이루어지는 구조이다 보니 의사소통이 비교적 자유로운 동포노동자 노동자들에게 산재 진입 장벽이 낮다는 점도 고려되어야 할 것이다. 따라서 ‘권리주장-승인보상’의 기본 구조에서는 단순히 산재보상 건수나 비율이 높다고 해서 동포노동자 노동자들이 다른 이주노동자들보다 더 큰 위험에 노출되고 있다고 판단하기는 어려울 수 있다. 그렇다 하여도 가장 많이 일하고 가장 많은 산재를 인정받고 있는 동포노동자들의 안전보건 문제는 이주노동이라는 주제에 있어서 중요하게 다루어져야 할 것임에는 분명하다. 하지만 동포노동자의 사망이나 산재에 대한 연구는 정주노동자는 물론이거니와 종종 다른 국적의 고용허가제(E-9 비자)로 입국한 이주 노동자들에 비해서도 덜 주목받고 있다. 이러한 사회적 무관심은 사회적 낙인과 비하와 결부되어 동포노동자 노동자들의 불안정성을 높이고 ‘아리셀 산재 참사’에서 보듯이 사망에 이르게 하기도 한다. 정주노동자들과 타 국적 이주노동자들 사이에서 이주노동의 경계에 선 존재, 끼인 존재로서 동포노동자들이 경험하게 되는 위험의 맥락에 대해서 고찰해 보는 것이 필요하다.

(2) 교묘한 비자 정책으로 초래되는 불안정성

앞서 기술했듯이 중국 동포에 대한 비자정책은 타 국적의 이주노동자들과는 다른 방향으로 변화해 왔다. 이주노동운동 진영에서 요구하는 노동허가제의 내용은 일반적으로 이주노동 제도에 업종을 포함한 자유로운 사업장 이동, 입국 후 취업 시 근로계약 체결, 장기체류 및 정주 기회 보장 등 이주노동자의 기본권을 강화하려는 것이라 할 수 있다. 이에 비해 중국 동포는 재외동포법에 따라 사실상 체류자격 및 사업장 변경 등에서 큰 제한이 없고, 영주(F-5)자격 전환이 상대적으로 수월해 장기 거주에 있어서도 다른 이주민과 달리 유리한 지위에 있다. 현재 동포 이주노동자들을 대상으로 시행되고 있는 특례 고용허가제(방문취업제)가 일반 고용허가제에까지 확대된다면 실질적 노동허가제의 시행으로 볼 수도 있다.⁶²⁾

그러나 이러한 제도의 변화는 중국 동포들에 대한 실질적인 인권과 노동권을 보장이라는 목적보다는 기업들과 산업의 노동력 수요를 중심으로 변화해 왔고 타 국적 이주노동자들에 비해서 상대적으로 유리한 조건을 제공하여 차등을 두는 방식으로 이주노동자들을 분할하여 관리하는 정책을 구사해온 것이라고 볼 수도 있다. 현행 제도하에서 동포노동자들은 재외동포로서 방문취업(H-2)비자로 들어오게 되면 최초 3년간 체류할 수 있으며 최대 4년 10개월 체류할 수 있다. 일정한 요건을 갖춰 재외동포(F-4)비자를 취득하게 되면 횟수 제한 없이 3년 단위로 재연장이 가능하게 되었다. 문제는 체류 기간 제한을 넘어서는 것을 가장 중요한 목적으로 재외동포비자를 획득하게 되지만 현실에서 동포노동자들은 단순노무행위를 제한하는 F-4비자 보다는 방문취업비자(H-2)에 해당하는 업종에서 가장 쉽게 일자리를 구할 수 있었다. 정부의 매우 복잡하고 변화가 잦은 비자 정책은 동포노동자 이주노동자들의 고용불안정성을 높이고 질 낮은 일자리를 수용할 수밖에 없도록 만든다. 동포노동자들은 일을 오래 하기 위해서 비자를 바꾸지만 이제 일자리를 얻기 위해서는 위법 혹은 탈법의 경계를 넘나들게 된다. 실제로 아리셀 참가에서 사망한 이주노동자들은 대부분 재외동포비자 소지자였고, 이들이 수행했던 업무가 단순 노무 행위에 가까워 위법성 논란이 일기도 했다.

일손이 필요한 현장에서는 최소한의 임금으로도 열악한 노동환경을 마땅히 감내하는 이주노동자들이 언어 소통의 여부나 숙련성을 떠나서 필요한 존재다. 기업 측에서는 한국말로 소통할 수 있고 일을 더 잘하는 숙련된 이주노동자들을 선택할 수만 있다면 고용허가제나 비자정책과 무관하게 고용 유지를 원할 수도 있다. 이런 상황에서 동포노동자는 외모가 한국인과 비슷하고, 한국어 사용이 수월하여서 이주 노동시장에서 경쟁력이 있었을 것이며, 사실 여부와는 별개로 특히 정주 노동자, 특히 비정규직 등 불안정 노동자들에게 일자리 경쟁자로 여겨지게 될 수 있다. 이러한 정주 노동자들의

62) 김사강외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023). pp.xxii

불안과 경계심은 기술한 정부의 복잡하고 교묘한 비자 정책의 구실이 되기도 하며, 한편으로는 그러한 정책으로 강화되기도 한다. 복잡하고 변화가 잦은 정부의 비자 정책은 그런 의미에서 이주노동자들에 대한 분할지배전략의 일환이라고 불릴만하며 낮은 임금을 받으면서 위험하고 질 낮은 일자리를 감내할 수밖에 없는 국적을 불문한 불안정 노동자 군을 유지하는 데 일조한다.

동포노동자의 비자 제도는 한국 사회의 노동력 수요와 정주민들의 고용 불안감, 당사자들과 지원 조직들의 사회적 투쟁 사이에서 줄타기하며 변화해 왔지만, 여전히 동포노동자들은 시장의 수요에 따라 단순노무직 종사자들을 탄력적으로 운용하고 싶은 기업들의 유연성을 확보해 주는 잠재적 노동자 군이 되고 합법과 탈법의 경계에서 위험해진다. 아리셀에서 사망한 노동자들과 같이 재외동포노동자들이 공식적인 입직 경로를 통하지 않고 가족들이나 지인들 간의 소개로 불법 파견 형태로 일하게 되는 현실과 연결된다. 그런데도 한국 정부는 낙후되고 위험한 산업구조와 왜곡된 고용구조를 변화시키기 비자 정책을 노동 유연화에 맞추고 있다. 재외동포들이 단기 비자인 방문취업비자(H2)에서 장기 체류가 가능한 재외동포비자(F4)로 비자를 전환하기 위한 요건 중엔 '지방 소재 제조업체에서 2년 이상 근무'해야 한다는 규정을 두고 있다. 법무부는 또한 지난해 5월부터 '재외동포(F-4) 자격의 취업 활동 제한 범위 고시'를 통해 이전까지 금지하던 재외동포비자 소지자의 식당, 숙박업소 등 취업을 허용하면서 구인난 해소와 인구 감소 지역의 인구 유입을 위해 재외동포 취업 범위를 확대한다고 밝혔다.

(3) 제도가 강화하는 비제도적 차별

유연하다기보다는 교묘한 정부의 비자 정책은 다시 고용 노동시장에서 한국계 중국인 노동자들에 대한 비하와 낙인을 강화한다. 이중노동시장 구조가 강화되고 양극화가 진행될수록 주변부 노동시장에서의 정주노동자들의 불안정 노동이 심화하는 상황에서 재외동포(F-4) 노동자들은 비난과 낙인의 손쉬운 대상이 되고 있다. 재외동포노동자들은 중소기업, 일용직, 불안정 노동자들이 떠안고 있는 고용 및 안전보건 상의 위험을 똑같이 감내하지만, 거기에 더해서 불법을 자행하고 있다는 비난을 받게 된다. 비록 일할 수 있는 기간이 4년 10개월에서 3년마다 계속 갱신될 수 있도록 변해도 선택할 수 있는 일자리들은 제도적으로 허용되지 않는 일자리밖에 없는 동포노동자들의 상황이 위험을 가중하게 된다. 이런 상황은 아리셀 참사에서는 사후 협상에서 논란이 된 기업 측의 주장에서도 적나라하게 드러난다. 기업은 자신들의 이윤을 위해서 생산물량에 맞추어서 필요에 따라 불법 파견, 직업소개의 형태로 노동자들을 활용해 왔음에도 참사 이후 협상 자리에서 사망한 노동자들의 재외동포(F-4)비자가 전문 비자임을 이야기하며, 해당 재외동포(F-4 비자) 노동자들이 불법 노동을 한 것이고 이는 강제퇴거의 대상이었음을 강변했다. 이러한 기업의 주장은 비난받아 마땅하며 이런 몰

염치를 조장한 기존 정부의 비자 제도 운용 방식과 불법적인 직업소개소 난립과 4대 보험 미가입 등 왜곡된 고용 관행의 방치 역시 비판의 대상이 될 것이다. 그러나 일 자리 불안에서 오는 정주 노동자들의 불만은 동포노동자들에 대한 부정적인 이미지를 심어주는 사건 중심 보도나 동포 거주지역을 범죄의 온상으로 표현하는 등 미디어를 통해 증폭되면서 혐오로 이어지게 되며 동포노동자에 대한 사회문화적 배척을 문제의식 없이 수용하게 만든다. 현장의 일자리 수요, 비자 제도의 문제, 고용계약 관계의 불법적 관행과 이에 대한 처벌과 단속의 외면 등에 대한 이해가 없이 동포노동자들이 불법적이고 비법적인 파견 노동을 경제적 이해에 따라 자발적으로 선택하는 것이라고 쉽게 판단하는 것도 이러한 맥락에 있다. 이는 동포노동자의 발언권을 축소하게 되고, 문제 해결을 위한 활동의 동력을 소진하기도 한다.

(4) 경계에선 동포노동자의 위험

교묘한 비자 정책을 통한 동포노동자들에 대한 제도적 비제도적 차별은 당사자들에게 여러 문제의식을 불러일으키게 된다. 같은 언어를 쓰는 민족이라는 이유로 다른 국적의 고용허가제와는 다른 비자 제도를 운용하면서도 실제에 있어서는 노동력에 대한 수요에 따라 매우 유연하게 차별을 만드는 현실에 대한 불만은 당연히 뒤따랐다. 동포노동자들은 민족성, 동포, 언어적 동질성을 중심으로 자신들의 존재를 한민족 동포로 규정하면서 정주노동자들과 다른 처우에 대한 차별에 개선을 요구하게 된다. 이렇게 민족성에 기반한 인정 투쟁은 다른 국적의 이주노동자 운동과의 괴리를 가져오게 되며 한편으로 보면 이주민들에 대한 분할지배전략에 휘말리기도 한 것일 수도 있다. 이주노동자 일반으로서 고용, 거주, 일터 안전보전에 대한 투쟁에서 연대하지 못하는 상황 속에서 동포노동자의 사망이나 산재에 관한 연구는 정주노동자는 물론이거니와 종종 다른 국적의 고용허가제로 입국한 이주노동자들에 비해서도 덜 주목받게 되고, 이들의 위험과 사망은 사회적으로 덜 주목받고 있었다.

한국 사회의 전반의 위험의 외주화, 이중노동시장 구조, 소규모사업장 안전보건 관리 시스템의 부재로 인해 소규모사업장 노동자들과 불안정 노동자들의 위험이 커지고 있다. 중국 동포노동자들은 위험한 일터에서 한국 정주노동자보다 더 많이 일한다. 이주노동자들이 정주노동자들보다 더 위험한 곳에서 더 적은 임금을 받으며 더 긴 시간을 일하고, 더 많이 다치고 죽고 아프다는 일반적인 현상에 중국 동포노동자들도 예외가 아니다. 사업장 이동의 자유가 주어져 있다지만 선택 가능한 사업장의 폭은 제한당해 있는 것이 중국 동포노동자들이다. 그들이 선택 가능한 일터는 여전히 작은 규모 업체, 위험한 요소가 관리되거나 감독 되지 않은 채 위험이 언제든 현실로 드러나는 곳이다. 농촌과 어촌에서 이주노동자들이 없으면 일이 안 된다는 이야기가 심심찮게 나오고 있고, 실제 그 지역을 가보면 작업을 하는 이들이 누구인지 금방 확인할 수 있

다. 그것처럼 중소 영세 사업장의 부족한 노동력을 메우는 것도 이주노동자들이고 중국 동포노동자들이다.

한편, 중국 동포 차별 혐오가 우리 사회에 존재하고 있으나 그런 조건 때문에 중국 동포노동자들이 더 위험한 일에 내몰린다고 할 수는 없다. 아리셀 중대재해 참사가 발생하고 현재(11/24), 154일이 지나는 이때까지도 해결되지 않는 것도 (주)아리셀이 그간 경영해 왔던 방식대로 여전히 기업과 경영책임자의 이익을 우선하기 때문이다. 그것을 정부가 사회가 다른 방향으로 강제하고 있지 않거나 못하고 있는 점도 있다. 우리 사회에서는 아리셀과 같은 위험한 작업장에서 일하도록 자발적인 모습으로 떠밀리는 동포노동자들이 있다. 한국 사회는 위험하고 더럽고 힘든 일이 없어지지 않는다면 누군가는 그 일을 해야 하고, 그 일자리에 투입된 동포노동자들이 자본의 탐욕을 더 잘 채워줄 수 있도록 사회적 조건을 만들어놓았다.

유해위험요인이 드러나 있어도 관리되지 않는 사업장에 더 많이 취업해야 하고, 작은 사업장에서 일시적으로 인력을 바꿔치기할 때도 손쉽게 구해지는 노동력이며 법적으로 고용 과정이나 사업장 배치에 고려해야 할 점이 거의 없고 일터에서의 업무지시를 이해할 수 있는 언어능력이 있는 노동자들이 중국 동포노동자들이다. 더 많은 사업장으로 다양하게 취업할 수 있다는 점과 그 사업장을 선택한 것은 그들이라는 ‘주어진 자발성’이 동포노동자들이 다른 이주노동자들과 마찬가지로 안전할 권리를 뺏기고 있다는 것을 가리고 있다. 이런 점에서 중국 동포노동자들은 이주노동자와도 정주노동자와도 연대할 수 있는 연계지점들이 있지만, 또 다른 측면으로 경쟁하고 비교되는 존재로서 자리 잡고 있기도 하다.

동포노동자들이 가진 이런 특성은 한국 노동시장에서 자본은 선호하지만, 같은 노동자들은 오히려 그들을 경쟁상대로 여기게 만들기도 한다. 일자리 갈등이라는 현상은 결국 노동자들 간의 문제이기보다는 ‘자본의 목적과 선택’으로 인해 발생한다. 존재 조건의 차이에 따른 차별을 없애면 손쉽게 갈등도 문제도 해결될 수 있지만 그러지 않는 것이 자본의 속성이다. 기업과 자본의 필요에 부응하는 한편 이주노동자들에 대한 분할지배전략이라고 할만한 복잡하고 교묘한 비자정책과 이에 대응하는 동포노동자들의 민족정체성에 기반한 인정 투쟁 전략, 미디어의 부정적인 보도 등 다양한 요인 속에 동포노동자 노동자의 위험과 사망의 문제는 희석되고 이주노동자 운동 속에서 설 자리가 없어지고 만다. 아리셀 산재 참사의 경험을 계기로 당사자들이 한국 사회 속에서 동포노동자 노동자이기에 더 위험해지는 구조가 있다면 적극적으로 검토하고 드러내고 개선을 요구하되 이것이 이주노동자들의 운동과는 어떻게 접점을 가지고 함께 할 수 있을지에 대한 모색이 시작되어야 할 것이다.

4 이주노동자의 산업재해에 대한 한국 사회의 접근

1) 위험의 외주화, 위험의 이주화

한국 사회의 일터는 이주노동자들만이 아니라 정주노동자들에게도 위험하다. 일터에서 노동자들은 크고 작은 위험에 노출되게 되지만, 과연 위험을 감수하면서 일을 하는 것은 당연한 것인가? 물론 어떠한 위험 요인도 존재하지 않는 상황으로서의 안전은 존재하지 않으며 안전은 위험을 수용가능한(acceptable 혹은 tolerable) 수준으로 관리하는 상태라고 할 수 있다.

중요한 것은 누구의 관점에서 수용가능성을 바라볼 것인지와 어떤 노동자들에게는 더 높은 수준의 위험 수용이 강제되고 있지는 않은가 하는 점이다. 이러한 논의는 안전 보건 취약성(vulnerability)과 연결된다.

취약성은 부정적인 사상(事象, event)에 대한 민감성을 말하며, 보건학적 측면에서 보자면 취약집단(vulnerable group)은 바람직하지 못한 건강 문제가 발생할 상대적 위험이 높은 집단을 말한다(Juliann G. 1999). 일터에서의 안전보건 문제에 있어서 취약집단은 다른 노동자들에 비해서 건강이나 안전상 위험한 조건에 노출이 더 많이 되는 집단을 말한다. 또한 안전·보건상의 취약성 문제에 대해서는 대부분의 연구나 논의에서 위험한 작업환경이나 노동의 조건을 개선할 수 있는 힘(권력)의 결여가 함께 고려되고 있다⁶³⁾.

63) "vulnerable workers as those who have a greater exposure than most workers to conditions hazardous to health or safety and who lack the power to alter those conditions." - Expert Advisory Panel on Occupational Health and Safety, the Ontario Ministry of Labour (MOL), 2010.

안전·보건상 취약한 노동자(vulnerable worker in OHS)는 자신의 노동조건을 개선할 힘과 권한을 가지지 못한다는 측면에서는 불안정 노동자(precarius worker)의 면면과 중첩되며 불안정 노동자들의 상당수는 위험 감수를 전제로 일자리를 유지하고 있기도 하다. 권한과 참여의 문제는 노동자 측면에서만이 아니라 작업환경 개선 및 직업건강 서비스 제공에 있어 영세 중소 규모 사업주, 협력업체 및 중간관리업체 사업주들 측면에서도 필요한 자원의 조달 여력과 권능과도 연관이 있다. 이러한 안전보건 취약성의 구조가 어떤 노동, 어떤 노동자들에게 안전보건 상의 위험을 조장하는가를 보아야 한다.

(1) 소규모 사업장 노동자가 더 위험하다

위험을 관리하기 위해서는 자원과 비용(시설, 장비, 적정 인력, 관리 인력 등)이 소요된다. 하지만 사업장에는 위험관리에 따르는 자원과 비용을 감당할 능력이 없거나 혹은 감당하려고 하지 않는 경우가 대부분이다. 단지 사업장 규모의 문제만은 아니며, 사업주의 의지, 비용투자의 우선순위, 규제 정책의 실행 방식 등 여러 요인이 결부된다. 소규모 사업장의 위험은 상존하지만, 영세성 등을 이유로 안전보건관리체제 구성을 면제해 주는 등 규제 관리에 소극적인 정부의 행정 철학이 책임의 공백을 만들어 낸다. 소규모 사업장 사업주들에게는 주로 사후적 책임만을 지우며, 사전적 위험 관리에 필요한 다양한 요소들에 대해 제대로 지원하지도 규제하지도 않는다. 이러한 제도적 환경을 조성해 놓고 소규모 사업장을 안전보건관리의 사각지대라고 이야기한다. 사업장의 98%, 노동자의 60%, 산재발생의 80% 가까이를 차지하는 부분(50인 미만 소규모 사업장)을 행정적 규제와 관리의 외곽에 위치시키고 사각지대로 치부하는 것이 정상적인 행정일 수는 없다. 기업들은 공장과 회사를 쪼개기만 하면 규제와 책임에서 벗어날 수 있는 상황에서 위험의 외주화의 유혹에 빠지기 마련이며 소규모 사업장의 노동자들은 더 위험해진다.

(2) 하청 노동자가 더 위험하다

하청 기업에게는 위험에 대응하기 위한 권한이 없다. 일정이나 공기를 조정할 수 없으며, 설비를 투자할 수도 없고, 산업안전보건위원회에도 참여할 수 없으며, 이원화로 인한 소통의 단절과 공백(박종식, 2016) 상태에 놓여있다. 하청 노동자에 대한 임금과 고용상의 차별과 불평등은 불안정 노동과 잦은 이직을 초래하며, 이로 인한 숙련도의 저하는 위험의 증가로 귀결된다. 하도급은 주로 위험하거나 기피하는 공정부터 이루어지며, 하청 업체에 취업하는 순간부터 위험한 업무를 수행하게 되는 것이다. 하청 기업 간에는 위험 업무 조정을 위한 안전보건관리상의 위계가 존재하지 않는다. 하청 업체들은 생산성과 속도, 위험 감수를 전제로 계약을 유지하기도 하며, 위험을 무릅쓰는 경쟁 관계에 놓인다.

결국, 원청 기업들이 책임 없이 하청노동자들의 위험 감수를 강제하여 이윤을 얻어가도 별문제가 되지 않는 구조가 노동자들을 위험하게 만든다. 위험관리에 소요되는 비용과 자원을 기준으로 하지 않고 사업장의 규모에 따라 사업주의 책임과 의무에 차등을 두고 소규모 사업장은 영세성을 이유로 관리 감독을 유예하거나 관리 영역의 외부에 두고 있다. 산업안전보건 관련 법제는 사업장 규모에 관계없이 사업주에게 형식적 책임을 묻고 있지만 실제 위험 관리에 소요되는 자원과 기술 동원 등 내용적 책임을 묻지는 않는다. 대기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)이 고양되지 않는 상황에서 기업은 제도적 공백을 이용하여 사업장을 쪼개고, 편법적인 고용계약 관계를 만들어 위험을 외주화한다. 위험관리 비용이 도급단가로 실현되지도 않는 소규모 (하청) 사업장들은 위험관리 자원이 결여된 상태에서 이윤 실현을 위해 위험을 무릅쓴 노동이 만연하게 된다.

(3) 공식 통계 밖의 노동자들이 더 위험하다

국제노동기구 ILO에 보고되는 고용노동부 산재통계는 산재보험 적용사업장만을 대상으로 산출된다는 점(공무원, 사립학교 교원, 군인, 농업인, 선원, 어선원 등의 직업군은 제외됨)에서 포괄성과 대표성의 문제가 지적되어 왔다. 2020년 기본소득당 용혜인 의원실은 ‘공무원(인사혁신처), 군인(국방부), 사립학교 교직원(사립학교교직원연금관리공단), 선원(해양수산부), 어선원(수협중앙회)’ 재해 현황이 포함된 통계자료를 발표했다. 2019년에 만도 고용노동부 공식 산재보험 통계상 109,242건의 재해 이외에 12,974건의 재해가 기타 보험으로 보상받았으며, 그 중 산재 사고사망재해는 산재보험 통계상 855건의 산재 사고사망 외에 155건의 사망재해를 보상받았던 것으로 드러났다.

고용노동부 산재통계에 포함되지 않는다는 것은 안전보건 주무관청의 성과 평가에 영향이 적다는 것을 의미한다. 따라서 행정역량 투입 우선순위에 들지 못하고 소홀히 다루어지게 된다. 전통적인 위험업종을 중심으로 발전해 온 안전보건 분야의 역량이나 전문가의 연구 조사도 공식 통계 밖의 노동자들에게는 관심을 제대로 두지 않았다. 최근 이들의 재해에 대해 높아진 관심은 행정기관의 노력이나 전문가의 연구가 아니라 일부 언론의 근성 있는 기자들의 보도⁶⁴⁾등에 기댄 바가 크다. 당사자들의 조직적인 문제 제기조차 어려운 상황에서 공식 통계 밖의 노동자들은 더 위험해진다.

64) 경향신문, 2.6일에 한 명 '바다 위 사망'...어선원보험 적용 '통계 사각', 김지환, 2020.04.27.
<https://www.khan.co.kr/national/labor/article/202004270600015#csidx2f5da27a1ab4caebb05c0b9086dd109>

		총계			사고		질병		재해율		사고재해율		질병재해율		자살		과로사	
		보험가입자	재해자	사망자	재해자	사망자	재해자	사망자	재해율	사망만인율	사고재해율	사망사고만인율	질병재해율	질병사망만인율	자살사망자	자살만인율	뇌심사망자	뇌심만인율
2017	산재법상 재해	18,560,142	89,848	1,957	80,665	964	9,183	993	0.48%	1.05	0.43%	0.52	0.05%	0.54	44	0.02	354	0.19
	공무원재해	1,120,458	5,576	73	5,319	47	257	26	0.50%	0.65	0.47%	0.42	0.02%	0.23	7	0.06	21	0.19
	군인재해	182,204	179	36	104	6	75	30	0.10%	1.98	0.06%	0.33	0.04%	1.65	17	0.93	12	0.66
	사립학교교직원 재해	317,602	845	6	744	3	101	3	0.27%	0.19	0.23%	0.09	0.03%	0.09	3	0.09	3	0.09
	선원재해	15,190	496	26	496	26			3.27%	17.12	3.27%	17.12	0.00%	0.00	미분류	미분류	미분류	미분류
	어선원재해	48,229	4,315	115	4,253	112	62	3	8.95%	23.84	8.82%	23.22	0.13%	0.62	0	0.00	3	0.62
	소계	20,243,825	101,259	2,213	91,581	1,158	9,678	1,055	0.50%	1.09	0.45%	0.57	0.05%	0.52	71	0.04	393	0.19
2018	산재법상 재해	19,073,438	102,305	2,142	90,832	971	11,473	1,171	0.54%	1.12	0.48%	0.51	0.06%	0.61	76	0.04	457	0.24
	공무원재해	1,160,586	6,073	78	5,889	67	184	11	0.52%	0.67	0.51%	0.58	0.02%	0.09	6	0.05	8	0.07
	군인재해	182,800	335	49	281	16	54	33	0.18%	2.68	0.15%	0.88	0.03%	1.81	25	1.37	5	0.27
	사립학교교직원 재해	320,326	941	5	812	1	129	4	0.29%	0.16	0.25%	0.03	0.04%	0.12	1	0.03	4	0.12
	선원재해	15,110	433	29	433	29			2.87%	19.19	2.87%	19.19	0.00%	0.00	미분류	미분류	미분류	미분류
	어선원재해	52,111	4,072	120	3,852	108	220	12	7.81%	23.03	7.39%	20.72	0.42%	2.30	0	0.00	12	2.30
	소계	20,804,371	114,159	2,423	102,099	1,192	12,060	1,231	0.55%	1.16	0.49%	0.57	0.06%	0.59	108	0.05	486	0.23
2019	산재법상 재해	18,725,160	109,242	2,020	94,047	855	15,195	1,165	0.58%	1.08	0.50%	0.46	0.08%	0.62	47	0.03	503	0.27
	공무원재해	1,195,051	6,298	76	6,067	48	231	28	0.53%	0.64	0.51%	0.40	0.02%	0.23	4	0.03	19	0.16
	군인재해	187,897	763	55	682	11	81	44	0.41%	2.93	0.36%	0.59	0.04%	2.34	38	2.02	5	0.27
	사립학교교직원 재해	323,697	1,108	5	960	4	148	1	0.34%	0.15	0.30%	0.12	0.05%	0.03	3	0.09	5	0.15
	선원재해	14,993	415	14	415	14			2.77%	9.34	2.77%	9.34	0.00%	0.00	미분류	미분류	미분류	미분류
	어선원재해	53,099	4,390	86	4,092	78	298	8	8.27%	16.20	7.71%	14.69	0.56%	1.51	0	0.00	8	1.51
	소계	20,499,897	122,216	2,256	106,263	1,010	15,953	1,246	0.60%	1.10	0.52%	0.49	0.08%	0.61	92	0.04	540	0.26

[표 15] 산재법상 재해통계와 산재보험 외 직업성 재해 통계
(기본소득당 용해인 의원실 자료)

(4) 위험의 외주화, 위험의 이주화

80%에 가까운 등록 이주노동자들이 50인 미만의 사업장에서 일하고 있다. 소규모 사업장의 안전·보건 문제는 고스란히 이주노동자들의 문제이다. 또한 이주노동자들의 압도적 다수는 하청·협력 업체에서 일하고 있다. 위험관리의 권한이 결여된 채 위험을 무릅쓴 노동이 만연한 하청·협력 업체의 안전보건 문제 역시 이주노동자들에게 중첩된다. 농업, 어업은 이제 등록이든 미등록이든 이주노동자들 없이는 지탱할 수 없다는 것도 잘 알려진 사실이다. 농업 이주노동자, 어선원으로 일하는 이주노동자들은 산재 통계 밖에 존재하고 있다. 산재보험에 편입된 이주노동자들의 경우에도 별도로 통계를 산출하고 있지 않다. 미등록 노동자들의 손상과 죽음은 어디에도 기록되지 않는다. 기록되고 드러나지 않는 문제는 관리되지 않는다.

이주노동자들은 소규모 사업장의 열악한 노동조건 속에서 일하며, 권한 없이 위험을 감수해야 하는 하청·협력업체에서 일하고 있으며, 반복적이고 고된 노동으로 이제 더 이상 정주노동자들이 진입하려고 하지 않고 산재 공식 통계 밖에 존재하는 농업, 어업 등의 분야에서 일하고 있다. 이주노동자들의 안전보건문제는 소규모 사업장, 하청·협력 업체, 노동 행정에서 소외된 농어업의 안전보건문제와 중첩되며, 거기에 한국에서의 이주노동이라는 문제가 얹혀있는 것이다.

더 높은 수준의 위험을 감수해야 하는 것은 자신의 안전과 건강에 대한 권리를 주장할 권력(power)을 가지지 못한 노동자들이다. 소규모 사업장 노동자뿐만 아니라 협력 업체나 하청 노동자, 특수형태근로종사자, 노무 종사자, 고령노동자, 이주노동자 등 모두가 마찬가지이다. 이들은 결국 고용, 소득, 사회적 보호 등 노동의 세 가지 측면에서 불안정성을 경험하게 되기에 불안정 노동자라 할 수 있다. 결국 권력이 없는 노동자들은 위험 감수를 전제로 일자리를 유지하게 되며 불안정 노동에 종사하게 되며, 이들이 더 위험해진다.

위험의 외주화는 결국 권력이 없는 노동자들에게 전가되는 위험을 말한다. 고용의 안정성이나 임금 수준이 높은 노동자들과 고용 불안정성이 높고 임금 수준도 낮은 그룹으로 나누어지고 그 간극이 점점 더 벌어지는 노동시장 이중구조의 문제와도 결부된다. 위험한 산업, 위험한 공정, 위험한 업무는 노동시장에서 2차 시장에 있는 하청업체 협력업체, 하도급업체 노동자들에게 전가되며 이것을 위험의 외주화라 말한다. 더 나아가서 협력업체나 하도급업체 등 2차노동시장 안에서도 고령노동자, 이주노동자에게 더 위험한 업무가 돌아가게 된다. 위험의 외주화가 위험의 이주화로 이어지는 맥락이다. 이주노동자들이 더 위험하게 일하며, 아프고 다치고 죽음에 이른다.

2) 더 많이 죽고 다치고 병드는 이주노동자

(1) 더럽고, 힘들고, 위험한 노동으로서 이주노동의 기원

한국 사회에서 이주노동자의 등장은 ‘3D 업종’이라는 표현의 등장과 함께 한다. 1980년대 중반부터 저유가, 저금리, 저달러의 3저 호황 속에서 한국 경제성장은 가속화되었다. 이러한 경제적 호황으로 기업 이윤이 증가하는 상황에서 노동자들도 자신의 노동에 대한 정당한 대가를 적극적으로 요구하기 시작했다. 1987년 6월 민주항쟁 등 정치적 민주화 분위기와 더불어 이들 요구는 노동 운동으로 조직되었고 노동자 대투쟁으로 이어져 임금인상을 포함하여 괄목할 만한 권리 신장으로 이어졌다. 그럼에도 불구하고 경제성장과 민주화, 노동운동의 성과가 모든 노동자들에게 골고루 돌아간 것은 아니다. 자신의 권리를 주장할 수 있을 만큼 조직되지 못한 분야의 노동자들은 여전히 낮은 임금과 열악한 노동환경에서 일해야만 했다. 산업의 이러한 부분은 그 유래를 정확하게 알 수는 없으나 1980년대 말 언제부터인가 더럽고(Dirty), 힘들며(Difficult), 위험한(Dangerous) 일자리, 소위 ‘3D 업종’으로 불리기 시작했다.

경제 호황 속에서 경쟁력 있는 노동자들이 더럽고 힘들고 위험한 일자리를 택할 이유는 없었고 이러한 상황은 1990년에 들어서면서는 언론, 정부, 학계에서조차 ‘3D 기피 현상’을 우려할 수준에 이르게 되었다. 그러나 ‘3D 업종’까지 포괄하는 노동조건 개선은 도모되지 못했고 이러한 일자리는 권리를 주장할 권력이 부족한 노동자들의 차지였다. 정치적 민주화, 경제적 호황 그리고 노동 운동의 활성화는 노동자들의 임금과 지위의 전반적인 향상을 가져왔지만, 한편으로 ‘격차’를 만들어내기 시작한 것이다. 이러한 격차는 해소되지 않았고, 이주노동자들이 3D 업종의 일자리 공백을 메꾸기 시작했다. 1980년대 중후반 중국과의 관계 개선, 한국이 국제사회에 일정하게 알려지게 된 88 올림픽 개최 등으로 중국 동포노동자, 다른 비자로 입국했다가 미등록 상태로 일하는 이주노동자들이 열악한 노동조건을 감수하면서 일하기 시작한 것이 한국 사회 이주노동의 출발이라고 할 수 있다. ‘3D 업종’이라는 표현에서부터 알 수 있듯이 시작부터 이주노동자들의 일터에서의 위험과 손상, 죽음은 예견되고 있었다고 볼 수 있다.

(2) 통계를 통해 드러나는 이주노동자 산재사망의 심각성

한국 산업재해의 피해자·희생자가 공급사슬의 가장 말단에서 발생하고 있다는 문제제기는 ‘위험의 외주화’라는 명명으로, 현재는 이러한 문제제기가 ‘위험의 이주화’라는 용어로 대체되고 있는 비극적인 현실이다.

정부 통계에서도 이러한 현실은 극명하게 드러나고 있다. 단적으로, 2023년 한해 국내 산재 사고 사망자 중 이주노동자의 비율은 10.5%를 차지했다. 전체 취업자 중 이

주노동자의 비율이 3.2% 수준인 것과 비교하면, 매우 높은 수치이다. 산재 사망자의 비율도 이주노동자가 정주노동자보다 3배 이상 높은 상황이다.

각종 연구에서도 심각성은 확인된다. 한국보건사회연구원이 2023년 발간한 '이주노동자 산업안전보건 현황과 정책과제' 보고서에 따르면 이주노동자의 '사망만인율'은 1.39‰로 산재보험 가입자 전체 1.09‰보다 높았다. 노동자 100명당 발생하는 사고 재해자수 비율인 '사고재해율'도 이주노동자가 0.87%로 전체 노동자 0.49%보다 높았다. 문제는 한국의 전체 업무상 사고 사망자가 2010년 1,114명에서 2019년 855명으로 꾸준히 감소하는 경향성을 보이고 있으나, 이주노동자 사고 사망자 수는 오히려 같은 기간 78명에서 104명으로 늘어나는 추세라는데 있다. 한국 사회가 인구절벽을 맞이하며 산업현장이 더 많은 이주노동자의 투입을 요청하고 정부가 이를 추진하는 가운데, 이주노동자의 희생이 증가하고 있는 것이다.

또한 이주노동자의 사망 사고는 국적을 가리지 않고 나타나고 있다. 경향신문이 지난 1년간 (2023년 6월 26일~2024년 6월 26일) 산업안전보건법 위반, 업무상과실치사·치상 등 혐의로 기소돼 1심 선고가 나온 161건을 분석한 보도⁶⁵⁾에서 이를 확인할 수 있다. 161건의 사건 중 9건(5.59%)의 사건에서 총 10명의 이주노동자가 사망했다. 한 달에 1명꼴로 이주노동자가 사망한 것이다. 이들의 국적은 동남아시아(인도네시아, 동티모르, 태국, 필리핀), 중앙아시아(튀르키예, 몽골, 우즈베키스탄), 동아시아(중국), 남아시아(네팔) 등이었다. 연령대는 30대가 4명, 40대 3명, 50대 2명, 20대 1명 등이었다. 노동부가 지난 3월 발표한 '2023년 재해조사 대상 사고사망자'에서 60대 이상이 38.96%(233명), 50대 18.06%(108명) 등인 것과 비교하면 이주노동자 사망은 주로 젊은 층에 분포돼 있는 것도 확인된다.

(3) 산업재해 통계의 한계와 수면 아래 드러나지 않는 문제들

그러나 이주노동자의 산업재해 통계는 현실을 그대로 반영하지 못한다. 고용노동부가 제공하는 산재발생 현황에 기초한 자료는 국적별 재해자 수에 대해서는 정보를 제공하지만, 통계를 추산에 필요한 분모 값인 산재보험에 가입한 노동자 수에 있어서는 정주·이주노동자를 분류하지 않은 채 전체 합계를 제시하기 때문이다.

또한 실제 이주노동자가 많이 고용되어 있는 가구 내 고용활동(개인이 고용한 가사노동자나 간병노동자), 농업·임업·어업·수렵업 중 상시 근로자 5인 미만의 비법인 사업장은 산재보험 적용 제외 대상이기 때문에, 이곳에서 발생하는 산업재해는 산재통계에 반영되지 않는다. 이 외에도 이주노동자들이 많이 투입되어 있는 도소매·음식·숙박업은 산재보험 가입률 역시 다른 업종에 비해 상대적으로 낮은 현실로 인해, 이주노동자의

65) 경향신문, 이주노동자 사망사건 판결 전수분석...중대재해법 50인미만 사업장 확대로 급증 전망, 유선희, 2024.06.30. <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202406301530001>

산업재해가 과소 보고되었을 가능성이 높다고 추정된다.

특히 이러한 현실은 이주노동자의 산재사망과 마찬가지로 업무상 사고재해율도 이주노동자가 월등히 높은 반면, 업무상 질병사망률 등은 이주노동자가 정주노동자보다 낮은 현실(2020년 산업재해 발생 현황 자료에 따르면, 정주노동자의 전체 사망 중 질병으로 인한 사망 비율은 59.4%, 이주노동자는 20.3%)로도 확인된다.

이와 함께 이주노동자의 정신건강 문제 또한 주요한 과제로 등장하고 있다. 가장 극단적인 형태인 이주노동자들의 자살이 확인되고 있다. 지난 10월 18일 국회에서 열린 ‘이주노동자 생명 살리는 자살예방 국제포럼’에서 발표된 고용노동부의 ‘고용허가제 이주노동자(E-9) 사망 및 자살 현황’(2020~2024년 6월)에 따르면 해당 기간 자살 사망 노동자는 32명이었는데, 이 또한 국내 이주노동자와 이주민 전체 자살 사망 통계가 없어 과소 집계되었을 가능성이 제기되고 있는 상태이다. 한편, 같은 날 발표된 자료에 따르면 2008년부터 현재까지 주한 네팔대사관이 집계한 네팔 이주노동자 중 전체 사망자는 259명이며, 그중 자살 사망자는 70명으로 사망 원인의 1위를 차지한 사실만으로도 그 중대성이 확인된다.

(4) 주목받지 못했던 중국동포 이주노동자들의 산재사망

한편, 이주노동자 중 중국 동포노동자들의 산재사망은 그동안 우리 사회에서 주목받지 못했다. 최근 아리셀 참사 희생자들의 다수가 중국 동포노동자라는 것이 확인되며, 고용허가제 E-9 비자 이주노동자들에 비해 상대적으로 사업장 이동과 업종 등 직업 선택의 범위가 넓다는 차원에서 운동사회의 가시권 안에 있지 않았던, 중국 동포노동자들의 열악한 노동환경에 대한 관심이 높아지는 상황이다. 본 연구 또한 이러한 관심의 반영일 것이다.

한 연구⁶⁶⁾가 발표한 이주노동자의 국적별 사망사고를 분석한 결과에 따르면 제조업의 전체 이주노동자 사망사고 184명 중 중국(한국계 중국인 포함) 37.0%(68명), 태국 10.3%(19명), 베트남 9.2%(17명), 네팔 8.2%(15명), 우즈베키스탄 7.1%(13명) 순이었으며, 건설업의 경우 전체 이주노동자 사망사고 241명 중 중국(한국계 중국인 포함) 79.7%(192명), 베트남 3.7%(9명), 카자흐스탄 3.7%(9명), 우즈베키스탄 2.9%(7명) 순이었다.

66) 김정덕 외, 산업재해로 인한 외국인근로자의 제조업 사망사고 실태분석 및 대응방안에 관한 연구, 2023.06

이 결과⁶⁷⁾를 통해 이주노동자가 가장 많이 희생되는 제조업과 건설업에서 발생한 중대재해 희생자들의 다수가 사실상 중국 동포노동자였을 가능성을 추정할 수 있다. 법무부 출입국 통계자료에 따른 국내 체류 이주민이 한국계 중국인을 포함한 중국이 42.9%(84만여 명)으로 1위, 국가포털통계에 따른 외국인 취업자는 약 86만 명으로, 주요 국적별로는 한국계 중국인을 포함한 중국이 44.9%로 1위인 것 등에 비춰보았을 때, 가장 많은 비중을 차지하는 중국 동포노동자가 이주노동자 중에서도 산재사망의 압도적 1위를 점유하고 있었던 현실을 확인할 수 있는 지점이라고 볼 수 있다.

3) 이주노동자 산업재해의 예방과 관리에 대한 정부의 접근

(1) 고용허가제 자체가 빚어내는 산업재해의 위험

사업장 이동·재고용·이탈 신고 등 대부분의 권한이 사업주에게 귀속된 고용허가제는 이주노동자에 대한 차별과 일터에서의 위험을 고착화한다. 고용허가제는 사실상 국가 주도로 위험한 사업장에 이주노동자의 노동력을 안정적으로 공급하는 것을 목표로 설계된 제도이기 때문에, 고용허가제를 포함한 대부분의 취업비자는 사업장 변경을 제한(원칙적 금지, 예외적 허용)한다. 특히, 고용허가제로 입국한 이주노동자의 체류 기간 연장 및 본국 귀국 후 다시 재취업 등을 위해서는 사업주의 동의가 필수적이며, 이렇듯 사업주에게 절대적으로 유리한 사업장 변경 제한은 노동자의 개별적 협상력을 박탈한다. 불이익이 있어도 사업장을 옮기는 조건은 매우 까다롭고 사업주가 근무지 이탈 신고를 하게 되면 이주노동자들은 한순간에 미등록 ‘불법체류자’ 신분으로 전락하게 돼 부당한 근로조건이나 위험한 작업환경에서 일하는 것을 감수하도록 만들지만, 사업주에게는 노동조건 개선을 하지 않아도 되도록 보장한다. 이러한 문제들은 미등록 이주노동자들이 일터 밖에서는 단속과 추방의 위기로 더 위험할 수 있지만, 노동조건에 대한 협상력을 가진 일터 안에서 빚어지는 온갖 위험과 불합리에 대해서는 억지로 감내할 필요가 없어서 오히려 더 안전할 수도 있다는 역설을 빚어낸다. ‘일터의 위험’과 ‘미등록의 위험’이라는 선택지에 놓인 이주노동자는 위험하다.

67) 해당 연구는 2017년부터 2021년까지 5년간의 산업재해 통계에 기초한 결과이다.

‘체류기간이 지난 미등록 이주노동자는 자신이 합법적 체류기간에 쌓은 전문성과 사업장 이동의 자유를 토대 삼아 일손이 부족한 사업주와 노동조건, 주거조건을 협상할 수 있다. 합법적으로 체류하는 노동자는 온갖 제도와 법이 구속하는 노예 상태에 놓이지만 불법적으로 체류하는 노동자는 이런 구속에서 벗어나서 협상력을 갖는 역설적 상황이 발생하는 것이다. 코로나19로 일손 부족이 심해지자 이런 모순은 한국 사회 곳곳에서 더 극명하게 드러났다.’

- 우춘희, 꺾임 투쟁기 중

(2) 반복되는 안전교육 중심의 재해 예방 대책의 한계

각종의 연구와 통계를 통해 드러나고 있는 이주노동자의 산재사망 및 산업재해의 심각성을 정부도 인식하고 있음은 자명한 사실이다. 새로운 정부의 출범 시기마다 제출되는 산재사망 감축 계획에서 취약 노동계층인 이주노동자의 산업재해 감소 방안은 매번 빠짐없이 포함되어 있기 때문이다.

문제는 이주노동자의 산재사망 감축 계획이 재탕, 삼탕에 다름없는 원인 진단과 해결 방안을 반복하고 있다는 점이다. 단적으로 윤석열 정부는 이주노동자 산업재해의 현황을 파악하며 그 원인을 ▲대부분의 업종에서 이주노동자에 대한 의존이 심화되고 있는 상황에서 발생하는 언어 소통의 한계 ▲상대적으로 열악한 노동환경과 언어소통의 불완전성으로 인한 산업재해 발생 확률의 증대 ▲고용허가제 입국 시 실시되는 2박 3일간의 취업 교육 중 산업안전교육의 실효성 문제 ▲사업장 산업안전교육의 부실함 등으로 진단⁶⁸⁾하고 있다.

이러한 원인 진단에 따른 결과로써, 이주노동자 안전대책은 주로 이주노동자 대상의 안전보건교육 확대와 그에 따른 콘텐츠를 개발·보급하는 것으로 수렴되고 있다. 지난 8월, 아리셀 참사 발생 후 2달 만에 정부가 내놓은 이주노동자 안전대책의 주요 골자도 마찬가지였다. 중국 동포 노동자들이 중대재해 참사의 희생자가 되자, 국내에 입국하는 모든 이주노동자가 비자와 상관없이 한 번 이상 기초안전보건교육을 받을 수 있도록 제도를 개선하겠다는 대책을 발표⁶⁹⁾한 것이다. 기존에는 고용허가제로 입국하는 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2) 비자 보유자만 입국전후나 취업 후 안전교육을 받을 뿐, 다른 비자로 입국해 취업한 경우에는 취업하기 전까지 별다른 안전교육을 받지 않았는데, 이런 한계를 보완하겠다는 입장이 제출된 것이다.

68) 고용노동부, 외국인근로자의 산재현황 파악 및 제도개선 연구, 2023.04.26.

69) 고용노동부, 외국인 근로자 및 소규모 사업장 안전 강화 대책, 2024.08.13.

이에 대해 민주노총 등 노동계는 성명을 발표하며 ‘맹탕 대책’이라는 비판을 내놓았는데, 단적인 예로, 10년 전인 2014년 5월 8일 고용노동부가 내놓은 「외국인 근로자 산업재해 예방 대책」과 무엇이 크게 달라졌는지를 체감하기 어렵다. 당시 대책의 주요 내용은 ▲현장성·실효성 있는 교육을 위해 강의식 교육을 참여형·실습형으로 보완 ▲의사소통이 가능한 현장교육을 위해 안전공단에서 통역사를 대동한 이동 교육 버스(23대)를 운용 ▲한국어 구사가 가능한 다문화 가족 등을 대상으로 안전보건교육을 실시한 후 안전공단의 안전교육이나 현장 기술지도 보조 인력으로 활용 ▲안전보건 정보자료 개발·보급 효율화, 안전작업 방법 등을 담은 매뉴얼과 외국어 동영상(13개국 33종) 개발, 보급 ▲사업장 등에서 활용할 수 있는 통역 앱을 업그레이드하여 보급 확대, 수요자가 안전보건정보자료를 온라인으로 신청·제공할 수 있도록 안전공단 홈페이지에 웹사이트(Wish Mall)를 구축 등의 내용이었다.

10년 전인 2014년 당시 고용노동부가 이주노동자의 산업재해의 주요 원인으로 진단한 주요 내용이 ▲언어소통 애로 및 문화적 차이로 인한 재해위험 노출 ▲내국인이 기피하는 3D직종에 주로 취업해 있는 등 작업환경 열악 ▲외국인 고용 업체의 안전 의식과 안전관리 역량 미흡 ▲외국인에 대한 현장교육 미흡 등이었다는 점에서 현재와 크게 다르지 않음을 확인할 수 있다.

이상에서 확인할 수 있듯이, 정부의 이주노동자 산업재해의 원인 진단과 대응책은 주요하게 ‘안전교육의 강화’로 귀결된다. 일하는 사람이 유해위험을 제대로 파악할 수 있도록 기초적인 정보를 제공하는 등의 안전보건교육을 내실 있게 시행하는 것은 반드시 필요한 조치이지만, 10년 동안 판박이와 같은 진단과 대책만 반복되는 것이다. 또한 앞선 이주노동자 산업재해 통계 현황 등에서 언급했듯이, 산재가 가장 집중되는 업종인 건설업과 제조업에서 그간 이주노동자 사망자의 다수가 중국 동포노동자였을 가능성을 유추해 보았을 때, ‘언어 소통 한계에 따른 안전교육의 부실’의 문제를 이주노동자의 산재사망의 주요 원인으로 진단하고, 그에 따른 개선책만을 내놓는 것이 올바른 해법인지에 대한 재검토가 필요하다고 할 수 있다. 즉, 이주노동자를 ‘언어 소통이 한계적인 단일한 집단’으로 상정해서는 현실에 존재하는 산재사망이 집중되는 중국 동포노동자들의 문제를 비켜가는 결과만을 가져올 수도 있다.

(3) 이주노동자 고용 사업장 중심의 대책이 가진 한계

물론, 정부의 이주노동자 산업재해 예방 대책이 ‘안전교육 강화’에만 제한되어 있는 것은 아니다. 정주노동자들이 찾지 않는 3D산업에 이주노동자들이 취업하게 되다 보니, 이주노동자 고용 사업장에 대한 지원 사업의 성격이 주를 이루고 있다. ▲취업 전 안전보건교육 실시 ▲취업 이후 민간위탁 기술지원 ▲외국인 고용사업장 적시 기술지원 ▲외국인 고용사업장 클린 및 용자지원 등이 지원 사업으로 진행 중이다.

그러나 이러한 지원 사업이 갖는 한계 또한 명확하다. 앞서 언급했듯이 아리셀 참사 이후 정부가 내놓은 '외국인 근로자 및 소규모 사업장 안전 강화 대책'에서도 이에 대해 “체계구축·위험성평가 컨설팅, 재정지원 등을 제공하고 있으나, 소규모 사업장의 실제 안전관리 수준을 제고시키는 데 한계”가 있다고 평가하고 있는 상태임을 확인할 수 있다.

2024년 5월부터 12월까지 고용노동부와 안전보건공단은 이주노동자 산업재해 감소 대책의 일환으로, 안전하고 효율적으로 근무할 수 있는 환경을 조성하도록 소규모 사업장의 사업주와 외국인 근로자를 돕기 위한 '현장 컨설팅 지원 사업'을 추진 중이다. 그러나 이 사업 또한 고용허가제 이주노동자 (E-9, H-2) 고용사업장이 지방노동관서에 문의·신청을 통해 진행되는 사업으로, 사업장 차원에서는 피하고 싶은 감독·지도·점검 기관인 고용노동부를 스스로 찾아야 한다는 차원에서, 사업주의 자발적인 신청에 따라 진행되는 컨설팅이 내실 있는 결과를 가져올 것을 장담하기는 어려워 보인다.

(4) 이주노동자를 현장의 안전보건 주체로 상정하지 않는 고용정책의 문제

이주노동자 안전대책의 한계는 사실상 현재 이주노동자 고용정책에 있어, 장기적 안목이 존재하지 않는 것과 연결되어 있다. 국가적 차원에서 산업현장의 즉각적인 필요에 대응하는 형태의 단기 노동력을 이주노동자를 통해 수급하는데 집중되어 있기 때문이다. 즉, 이들의 노동력을 효과적으로 활용하는 데만 주안점이 있을 뿐, 장기적으로 이들이 한국 사회에 정착하여 사회 구성원의 일부로 살아갈 가능성을 원천적으로 배제한다. 예컨대, 인구 감소에 따라 증대되는 노동력의 부족, 정주노동자들의 고령화와 이주노동자 노동력에 기댈 수밖에 없는 노동 현장의 일손 부족 현상을 앞으로 어떻게 채워나갈 것인지에 대한 대책은 현실적으로 부족해 보인다. 그때그때 필요한 노동력을 단기 일자리를 만들어 이주노동자로 채우는 현실은, 일손이 부족한 농어촌에 파종기, 수확기 등에 계절노동자를 사용하는 ‘외국인 계절근로자 프로그램’과 같은 형태로 나타나고 있다.

이런 현실이다 보니, 안전교육 중심의 이주노동자 안전대책이 반복적으로 제출되지만 산업현장에 뿌리내리기 어렵다. 정부가 스스로 실토하고 있듯이, 이주노동자에 대한 안전보건교육이 내실화되기 위해서는 입국 시 취업교육보다는 실제 업무를 진행하는 사업장에서 실시되는 안전보건교육이 체계화 되어야 한다. 그러나 단기 노동력으로만 활용되는 이주노동자들을 대상으로, 사업장 차원에서 제반 비용과 시간을 들여, 이들의 교육에 투자할 이유가 없다.

이주노동자의 정착을 원천적으로 배제하는 현재의 이주노동자 고용정책은 정부가 ‘안전보건 통역사’ 자격 제도 도입을 계획으로 제출하면서도 그 대상을 외국인 유학생, 결혼 이민자 등으로 한정하는 것에서도 엿볼 수 있다. 산업현장의 특성과 업무에 대한 기본적인 이해를 기초로 ‘안전보건 통역’이 이뤄져야 한다는 점을 전제한다면 ‘안전보건 통역사’ 자격을 획득해야 할 일차 대상은 현장에서 일하며 잔뼈가 굵은 이주노동자가 그 대상이 되는 것이 당연한 것이다. 따라서 정부가 같은 대책에서 장기근속 이주노동자 등을 사내·지역 ‘외국인 안전리더’로 지정, 산업안전교육·작업 노하우 전수하도록 하겠다고 제시한 것이 오히려 더 합리적인 방향으로 보인다. 현재 존재하는 사업장의 안전보건역량인 명예산업안전감독관을 활용하여 ‘이주노동자 명예산업안전감독관’ 제도 등을 도입하는 방안을 적극적으로 고민해야 한다. 이것이 가능하려면 앞서 지적한 단기 고용 중심의 이주노동자 고용정책의 변화가 필수적으로 동반되어야 한다.

이와 함께 이주노동자가 노동현장에서 뿌리내려야 할 한국사회의 주요한 노동력이라는 인식을 전제로 사업장의 안전교육 내용도, 접근 방식도 재구성되어야 한다. 고용정책의 변화를 전제로 이주노동자가 현장의 안전보건 문제에 있어, 당사자이자 권리를 갖는 주체라는 관점의 변화가 필요하다. 이런 관점에서 본다면, 지난 8월 정부의 이주노동자 소규모사업장 안전대책의 일부인 ‘안전문화 확산과 안전의식 제고를 위한 4대 금지 캠페인’은 ‘▲안전장치 해제금지 ▲모르는 기계 조작금지 ▲보호구 없이 작업금지 ▲가동 중인 기계 정비금지’를 주요 내용으로 하고 있는데, 형식적으로는 사업주 또한 그 대상으로 포괄하고 있으나, 주요하게 이주노동자의 작업 행동을 통제하는 것에만 초점이 맞춰져 있어 우려스럽다.

이주노동자 또한 작업장의 유해·위험의 통제 권한을 갖는 주체라는 인식 없이, 이주노동자가 위험을 감수하고 일하고 있기 때문에 산재가 발생한다는 발상에 연유해 등장한 ‘금지 캠페인’이기 때문이다.

오히려 지금 이주노동자에게 제공되어야 하는 것은 위험하면 멈출 수 있는 작업중지권과 이를 거부할 수 있다는 것, 안전보건 조치가 부족하다면 회사에 개선을 요구할 수 있고, 그것이 시행되지 않은 채 일을 강요받으면 관계 당국의 도움을 받을 수 있다는 것 등을 안내하는 것이 더 현실적인 대책이 될 수 있다. 현재도 스스로 미등록

신분을 감수하면서까지 사업장을 이탈하는 현상이 다수 발생하는 것은, 위험을 감수하면서도 일할 것을 강요받고 있고, 이를 벗어날 수 없도록 '사업장 이동의 자유'가 제한되어 있기 때문이다.

4) 산재보험에 접근하기 어려운 이주노동자의 현실

(1) 제도적 배제

우리나라 노동관계법은 명시적으로는 내외국인 차별을 두지 않고 있다. 산업재해보상보험법 또한 그 수혜자를 '근로자'로 하고 있으므로, 국적을 가리지 않고, 미등록 신분이어도 산재보상을 받을 수 있다. 그러나 현실에선 많은 이주노동자가 제도적으로 배제되고 있다. 「산업재해보상보험법 시행령」의 제2조 1항의 적용 제외 규정에 따라, 가구 내 고용활동(개인이 고용한 가사노동자나 간병노동자), 농업·임업·어업·수렵업 중 상시 근로자 5인 미만의 법인이 아닌 사업장은 산재보험이 적용되지 않는다. 그런데 상당수의 이주노동자들이 이런 업종과 사업장에서 일하고 있다. 명시적 차별이 없지만 실제로는 노동관계법의 '적용 제외'를 받는 업종 및 사업장들이 주로 이주노동자가 많이 일하는 곳이라는 점에서, 실질적인 사각지대에 놓여 있다고 볼 수 있다.

(2) 산재보상이 가능하다는 것을 알지 못하는 현실

산업재해보상보험법 적용 사업의 경우, 사업장의 산재보험 당연 가입이 의무화 되어 있어, 해당 사업장에서 일하는 (미등록 포함)이주노동자는 사업장에서 발생한 노동재해에 대해 산재보상을 받을 수 있지만, 이주노동자는 산재보험이라는 제도에 접근하기 어렵다. 특히, 이주노동자가 산재보상을 받을 수 있다는 사실을 모르는 경우도 많고, 안다고 하더라도 언어장벽, 고용불안 등으로 인한 제약이 존재한다.

물론, 형식적이지만 이주노동자 대상의 입국 후 취업교육에서 산재발생시 보상신청 절차가 교육내용에 포함되어 있다. 그러나 입국 시 취업교육의 실효성에 한계가 지속적으로 제기되는 상황뿐 아니라, 여러 정보들이 제공되는 상황에서 일회적 교육으로 산재보상 절차를 파악하기는 쉽지 않은 형국이다.

이런 현실은 한국보건사회연구원이 2021년 5월 발간한 '이주노동자의 사회보험과 4대 전용보험 정책 과제' 보고서에서도 확인된다. '회사의 승인 없이 산재 인정을 받을 수 있다는 사실을 아십니까'라는 질문에 '알고 있다'는 응답은 답변자의 28.8%에 그쳤다. 이 또한 비자별로 응답이 달랐는데, 고용허가제 비전문취업비자(E9) 노동자는 그나마 43.9%가 이를 인지하고 있다고 답했지만, 방문취업 동포(H2)나 재외동포(F4) 비자를 가진 노동자는 14.6%에 수준에 그쳤다. 본인이 일하는 사업장이 산재보험에 가입했는지를 묻는 질문에는 46.9%가 '가입했다', 24.1%가 '가입하지 않았다', 29.0%가 '모른다'고 답변했다.

그나마 제조업의 이주노동자들은 건강보험 적용으로 의료접근성이 비교적 높고, 산재보험의 대상이 될 가능성이 높으며, 산업안전보건법이나 근로기준법 등의 법적 보호를 받을 가능성이 상대적으로 높다. 산재보험이 특수형태근로종사자를 제외하면 원칙적으로 근로기준법상 근로자를 고용하는 사업을 적용대상으로 하므로 5인 미만의 소규모 자영농에 고용된 이주노동자들은 적용되지 않았다. 이러한 제도적 허점을 악용한 고용주들은 여러 편법을 이용하여 산재보험 가입을 피하고 그 피해는 고스란히 농업이주노동자들에게 돌아가고 있었다. 2023년 시행령 개정으로, 사업주가 고용허가를 받으면 산재보험 혹은 농어업인재해보험에 가입하도록 하였지만, 농어업인재해보험은 특히 산재보험에 비해 질병의 경우 승인이 어렵고, 전체적인 보장 수준도 떨어진다. 또한 농업, 축산업, 어업에 종사하는 이주노동자들은 근로기준법 예외 조항으로 휴게·휴일 규정 적용이 되지 않는 상황에서 과로와 장시간 노동에 시달리게 될 가능성도 높다. 농어업 이주노동자들의 주당 업무시간은 60시간을 초과하기 일쑤고, 대부분의 이주노동자들은 52시간을 꽉 채워 노동하고 가중 요인으로 교대근무, 육체적으로 힘든 업무에 종사하는 경우가 많아 ‘돌연사’의 경우 과로사 산재 요건을 충족할 가능성이 높다. 돌연사로 사망한 정주노동자 사례는 우선 과로로 인한 뇌혈관 및 심장질환 산재 여부를 확인해 보게 된다. 그러나 이주노동자들이나 동료, 유가족들은 대개 이를 알지 못한다. 유족과 연락도 닿기 어려워 대리인 선임이 어렵고 업무시간이나 구체적 노동을 파악하기도 힘들어 이주노동자의 돌연사는 산재가 아닌 변사로 처리되곤 한다.

(3) 안다고 해도, 산 넘어 산

산재보상 제도를 안다고 해도, ‘신청과 보상받기’에는 여러 어려움이 존재한다. 정주노동자도 불안정한 고용 환경에서, 필요한 서류를 갖춰 산재 신청을 하는 것은 쉽지 않다. 이주노동자는 더 어려움을 겪어야 한다.

현재 이런 현실을 감안해 이주노동자가 산재 신청을 원하는 경우 지자체 소속 외국인 근로자지원센터와 연계해 현장 또는 유선 상담 시 통역 서비스를 제공하고 있다. 그리고 2023년 말부터는 모든 주한외국공관에 산재 신청 대리권을 부여한 상태로, 이주노동자의 산재 신청을 지원하도록 하고 있다. 이에 더해 정부는 아리셀 참사 발생 이후 8월부터 이주노동자의 모국어로도 산재 신청 절차를 안내하겠다는 입장을 밝힌 상황이다.

그러나 안다고 해도, 산재 신청은 ‘산 넘어 산’이다. 특히 미등록 이주노동자는 산재를 신청하여 승인되면 비자를 발급 받을 수 있지만, 이런 사실을 모르는 경우도 많다.(산재보상 이후 출국 처분을 당하는 일도 발생한다) 당장 출국당할지 모른다는 생각에 관계기관을 찾는 것을 포기한다. 사업주의 경우 미등록 이주노동자를 채용했을 때 벌금 등 불이익이 있기 때문에 사용자가 산재 신청을 돕지도 않는다. 또한, 사업주가 미등록 이주노동자의 취약함을 악용해 ‘강제 출국’을 협박해 산재 신청을 포기하도록 종용하기도 한다.

산재 신청의 어려움은 미등록 이주노동자에게만 있는 것이 아니다. 이주노동자가 산재 신청을 할 경우 회사가 피해를 본다며, 산재신청을 막고, 더 이상 고용을 할 수 없다고 협박하는 경우도 있다. 그렇기 때문에 이주노동자에게 산업재해 신청은 사업주에게 맞서는 것으로, 심각한 노동력 훼손으로 더 이상 일을 할 수 없을 때와 같은 경우에만 택하는 생존의 '최후 보루'와 같은 성격으로 여겨진다.

(4) 산재보험 제도가 내재한 차별적 요소

산재보험 배상액은 정주노동자, 이주노동자 간 차이가 거의 없다고 알려져 있다. 재해가 발생하기 직전 3개월 치 임금을 기준으로 하는 평균임금 산정 방법이 동일하게 적용되기 때문이다. 그러나 실질적인 배상액의 차이는 확연하다.

이주노동자에 대한 손해배상 청구 소송에서의 '일실이익' 산정의 문제가 그것이다. 일실이익은, 재해자가 재해를 당하지 않았을 경우, 장래에 얻을 수 있는 예측 소득을 기준으로 산정되는데, 체류 자격에 따라 달라지게 된다. 일례로, 같은 이주노동자라고 하더라도 그가 영주권을 가지고 있는가와 그렇지 않은 경우에 따라, 특히 재해를 당한 이주노동자가 미등록이었는지 등도 중요한 요소가 된다.

일례로 미등록 이주노동자의 경우에는, 한국에서 예상되는 취업 가능 기간의 일실이익은 한국에서의 수입을 기반으로 하지만, 이후에는 본국에서 얻을 수 있는 수입을 기초로 일실이익을 산정한다. 산재 피해를 당하더라도, 이주노동자는 본국의 경제규모에 따라 차별을 당한다. 단적으로 이런 차별의 문제는 아리셀 희생자 가족들의 배·보상 문제에 있어서도 나타났다.

5 이주 동포노동자의 안전한 노동을 위한 고민

이주노동자 속 중국 동포노동자들이 겪는 불안정하고 위험한 노동을 한국 사회가 해결해야 할 의제의 하나로 놓아야 한다. 이주노동자이면서 이주노동자의 경계에 서 있는 중국 동포노동자들의 안전한 노동을 위한 고민을 이제 시작해 보자. 문제가 정리되어야 해결책을 찾기 위한 노력도 시작할 수 있다.

1) 정부 정책의 관점

기업이 필요로 하는 노동력을 채운다는 것이 목표가 아니라, 사람이 한국으로 이주하고 그들과 같이 살아가며 그들의 노동이 한국 사회에서 이뤄질 때 어떤 점을 고려해야 할지를 중심으로 정부 정책이 마련되어야 한다.

지금까지 한국 정부의 이주노동자에 대한 태도가 바뀐 적은 거의 없다. 정권이 바뀌면서 일부 정책의 변화가 있긴 했지만, 필요한 인력을 안정적으로 확보하여 기업 운영을 원활하게 하도록 해주고, 이주노동자들을 효율적으로 관리하여 문제가 생기지 않도록 하는 게 이주노동자 관련 제도의 핵심이었다. 중국 동포노동자에 관한 제도 또한 그 기초에서 벗어나지 않는다. 동포, 민족을 이야기하기도 하지만 결국 비자별 허용되는 한국 사회에서의 권한이나 일자리의 폭이 달라진 건 인력 수급의 어려움 때문이었다. 중국 동포노동자들이 실제 어떤 노동을 하고 있는지 등은 살펴보지 않는다. 한국 자본의 필요에 충실하며, 중국 동포노동자들을 시민으로 인지하기보다는 일시적으로 활용할 수 있지만 책임은 덜 져도 되는 노동력으로만 규정하고 있다.

또한 중국 동포노동자들이 이주를 한 이후부터는 자신들에 관련된 정책의 변화나 정보를 제공받을 곳이 공식적으로 존재한다고 보기 어렵다. 필요할 때 ‘여행사’로 불리는 행정사를 찾아간다. 그러나 여행사를 통해 중국 동포노동자들이 겪는 노동의 문제

를 어떻게 풀어가야 할지 방안을 찾거나 지원을 받을 수는 없다. 간단한 법률적 문제나 행정적 문제에 도움을 받을 곳이 없다고 생각하게 된다. 공적 기관을 통해서, 공공과 민간이 함께 하는 기구를 통해 지지와 지원을 받아서 문제를 해결해 나갈 수 있는 방법이 있음이 중국 동포노동자들에게 제대로 전달되도록 하는 것도 필요하다. 일방적 전달이 아니라 정보가 가서 닿아야 할 곳에 잘 도착하고 있는지 왜곡되거나 제대로 소통되지 않고 있다면 새로운 방법을 시도 해보는 노력도 필요하다.

기업이 기본적으로 저야 할 의무들이 이행되지 않을 때 중국 동포노동자들이 그것이 기업의 기본적 의무인지 알지 못하는 상황에서 요구할 수 있는 것은 없다. 노동력은 사람과 분리될 수 없다. 이미 한국 사회를 구성하는 ‘사람’으로 ‘시민’으로 존재하고 있고, 중국 동포노동자들은 앞으로 더 늘어날 가능성이 크다. 한국 사회가 가진 기준에 동화되기만을 요구하는 관점이 아니라 서로 다른 점을 섞고 조화시켜나가는 융합적 관점이 필요하다.

2) 제도의 재검토 기준

정부가 마련한 제도에서 애초에 배제되는 중국 동포노동자들이 없도록 관련 제도에 대한 전면적 재검토도 필요하다. 현실적으로 당장 모든 제도를 일렬로 놓고 한꺼번에 개선할 수는 없을 것이다. 선후가 있을 수 있고 중요도의 차이도 있을 수밖에 없고, 이해관계자들의 설득과 조정도 필요할 것이다. 그러나 한국에서 노동하는 이들이 중국 동포노동자라는 이유로 노동권을 보장받지 못하는 일이 없도록 한다는 기본 방향은 세워야 한다. 그 기준에 따라 현재 시행되는 제도에 대한 여러 측면의 검토가 필요하다.

이주노동자 산재 현황에 대해서 노동부는 이후 통계청과 협의해 ‘이주노동자도 재해조사 대상 사고사망자 통계를 제공하는 것을 검토하겠다’는 입장을 지난 8월에 밝혔다.⁷⁰⁾ 하나의 사례이지만 그간 지속적으로 제기되어 온 것들을 이제는 제대로 검토하고 해결 방안을 마련해 보자는 것이다. 이주노동자에 대한, 중국 동포노동자에 대한 제대로 된 통계나 기초조사가 정기적으로 축적되고 정리되어야 한다는 요구도 그런 측면에서 어떻게 제도적으로 마련해 갈지 구체 방안을 검토해야 한다.

일례로 산재보상보험법, 산업안전보건법, 중대재해처벌법에서 제외될 수밖에 없었던 조건의 사업장의 중국 동포노동자를 포함하여 모든 노동자를 법 제도로 포괄하여 권리를 보장하는 방안도 마련되어야 한다. 동포노동자라고 명시되어 배제된 것은 아니지

70) 경향신문, 아리셀 참사 반영된 상반기 사고사망자 전년동기보다 늘었다, 조해람, 2024.08.29., <https://v.daum.net/v/20240829120005953>

만 많이 일하는 업종, 사업장 규모 등을 기준으로 법 적용 대상에서 빠져있는 것이 문제다. 안전한 노동을 규정하고 있는 기본적인 법을 적용받는 대상에서 제외된 상태에서는 사업주의 선의에 기댈 수밖에 없는데, 자본의 선의라는 건 현실적으로 불가능하다. 어떤 법의 어느 조항을 어떤 식으로 바꿔야 할지는 사회적 투쟁과 긴 논의가 필요할 수도 있다. 그러나 관련 법이 중국 동포노동자를 포함하여 권리를 뺏기고 있거나 권리를 보장받지 못하고 있는 노동자들에게 적용되어야 한다는 기준을 세워 둔다면, 구체적 방안을 찾아가는 과정은 생각보다 길지 않을 수 있다.

3) 비자 제도

한국 정부의 이주비자 정책은 복잡하고 변화가 많았다. 이런 정책변화는 중국 동포노동자들이 충분히 이해하기가 어렵다 보니 민간 영리업체를 찾아가 일을 맡긴다. 이런 복잡한 비자 정책은 개별 노동자에게는 불안감과 고용 불안정성을 높이는 것으로 작동하고, 질 낮은 일자리라도 받아들이게 만들고 있다. 비자 제도의 목적이나 필요성을 다시 검토해 볼 필요가 있다.

기업의 요구에만 근거하여 비자 제도를 마련하고 개정할 것이 아니라 비자 제도로 직접적 삶의 변화를 겪는 중국 동포노동자의 요구에도 귀를 기울여 보자. 그간 이주노동자들에게 가장 우선적인 의제였던 고용허가제가 중국 동포노동자들에게는 주요하게 고려하는 제도가 아니라는 점에서 다른 측면으로 들여다봐야 한다. 중국 동포노동자들은 언제든 떠날 준비가 되어 있는 ‘노동력’이라고 재단할 것이 아니라, 떠나라고 등 떠미는 제도와 정책들은 아니었는지 재고해 봐야 한다.

그간 중국 동포노동자들을 선호하는 기업의 이해에 따라 더 오래 한국에서 일하기 위해 비자를 바꿨다. 그럼에도 일자리는 법적으로 정해진 비자별 기준을 넘나들고 있고 기업도 그 기준을 무시하고 간접고용으로, 일용직으로, 불안정노동자로 동포노동자들에게 일을 시키고 있다. 현재 중국 동포노동자들이 가장 많이 보유한 F4 비자나 H2 비자는 이들에게는 일할 수 있는 증명서이면서도 위법, 탈법, 불법이라고 제기되는 근거가 되기도 한다. 아리셀 중대재해 참사로 목숨을 잃은 중국 동포노동자 중 한 분은 10여 년을 한국에 살았지만 H2 비자를 유지하다가 F4 비자를 취득한 후 처음 일한 곳이 (주)아리셀이었다. 그 노동자에게 회사 측 대리인은 F4 비자로 단순노무직으로 일한 것은 불법이었다며 빠른 합의를 종용하기도 했다. 애초 업체도 (주)아리셀도 노동자들의 취득 비자를 알고 있었는데도 문제가 발생하면 책임은 노동자들에게 덮어씌운다.

다른 이주노동자들에 비해 상대적으로 한국 체류자격에서 유리한 지위에 있는 중국 동포노동자들도 다른 이주노동자들과 다르지 않은 노동 현장에서 일을 한다.

영주권 획득을 위한 일정한 기준 이상의 수입이나 근속을 채우기가 쉽지 않다. 영주권 획득을 어렵게 했다는 것은 한국 사회의 시민으로 살아갈 수 있다는 자격이 있는지를 증명하는 기준 문턱을 높여놓은 것이다. 그 사회에서 같이 살아갈 수 있는 자격의 증명을 해야 하는 것인지부터 검토해 보자.

중국 동포노동자의 비자 제도는 자본의 필요에 따라 인력수급 운용을 손쉽게 해주는 취지로 쓰이면서, 동포노동자들은 법 테두리 안과 밖을 오가도록 내몰려 위험해지고 있다.

4) 불법 고용구조와 사각지대 사업장

도급이든 용역이든 파견이든 인력공급이든 제도 자체에 대한 판단을 차치하면 합법과 불법의 영역이 있다. 간접고용의 방식으로 존재하는 고용구조들은 제도상으로만 보면 합법적 영역은 상당히 좁은 편이다. 그러나 현실에서는 대단히 넓게 존재하고 있다. 그래서 도급에도 진성도급이 따로 있고, 용역은 간접고용 일반을 지칭하는 말로 쓰이기도 한다. 파견은 불법파견이 외려 더 많아 보인다. 인력공급은 노동조합 등 특수한 경우만 가능함에도 직업소개소나 용역회사가 불법적으로 인력공급을 하기도 한다.

이런 불법적 영역의 고용구조는 적극적으로 규제되지 않고서는 없어지지 않는다. 불법을 저지를수록 이익이 남는다고 여기는 상황에서 이윤을 최고로 여기는 자본이 스스로 제어하기를 기대해서는 안 된다. 고용노동부에 주어진 권한을 가지고 역할을 해야 한다. 단속하고 감독하고 불법과 탈법적 기업은 강력하게 처벌해야 한다.

중국 동포노동자들은 미등록 상태가 아니어서, 사업장 변경의 자유가 있어서 오히려 불법적인 고용구조에 더 많이 노출되어 있다.

일부 업종의 차이가 있지만, 고용허가제로 한국에 체류하는 이주노동자들보다 사업장 변경에 제한이 없고, 기간의 제약도 적은 편이며, 사업장 지역이나 거주지 지역의 제약도 없고, 언어나 외모적 동질성도 높은 편이다. 낮은 임금과 나쁜 노동환경에도 일할 수밖에 없는 이주노동자 모두의 동일한 조건에서 상대적으로 중국 동포노동자들이 가지는 경쟁력일 수도 있다. 그러니 기업들의 선호도가 더 높을 수 있다. 상대적으로 높은 임금을 찾아 한국으로 이주한 동포노동자들은 긴 시간을 일해서라도 손에 쥐는 임금액을 높이려 노력한다. 애초 임금이 높으면 장시간 노동을 하지 않아도 되겠지만 그런 일자리는 중국 동포노동자들에게는 주어지지 않는다. 그러하다 보니 동포노동자들은 공적 루트를 통해 취업하기보다는 잔업과 특근을 통해 낮은 임금을 보충할 수 있는 일자리를 소개해 주는 불법적인 업체들을 통해 취업하게 된다.

그렇게 일하게 되는 사업장의 다수가 소규모사업장이다. 이런 사업장에서 더 많은 사

고와 죽음과 질병이 발생함에도 ‘자본의 영세성’을 이유로 정부 스스로 사각지대를 만들고 있다. 실제로 영세한 자본이 있을 수 있지만 법의 허점을 이용해서 사업장을 쪼개고 나눠서 ‘소규모화’하는 경우도 있다. 사각지대 사업장에 대한 면밀한 검토를 통해 구체적이고 직접적인 지원이 필요하다. 사업장마다, 업종마다 필요로 하는 지원이 다를 수 있다. 양적으로 일률적으로 지원방안을 마련하기보다는 사업장에 맞는 필요로 하는 지원을 직접적으로 하는 게 더 효과적일 것이라 보여진다. 지난 11월 19일 한국노총은 2021년부터 ‘소규모 사업장 안전보건관리체계 구축 컨설팅 사업’을 해왔고 올해는 5인 미만 사업장을 선정하여 3개월가량 직접 컨설팅을 진행하여 사업장 안전보건관리체계를 만들었다. 지원 사업에 참가한 대표이사는 “안전보건관리체계 구축에 드는 비용과 시간은 생각보다 크지 않아 일정 부분 컨설팅만 받으면 충분히 자체적인 체계 구축이 가능할 것 같다”고 사업 보고대회에서 발언했다. 사업장에 맞는 구체적인 컨설팅과 지원방안을 찾아가는 노력으로 사각지대 사업장을 없애는 것이 가능하다는 입장을 한국노총은 밝혔다.⁷¹⁾

지난 11월 25일, 아리셀 중대재해 참사의 책임을 가리는 형사재판의 준비 공판기일에서 (주)아리셀과 박순관 등의 변호인단은 (주)아리셀처럼 작은 규모의 사업장은 파견 관련해서 불법성을 인지하기도 어렵다는 논리를 폈다. 큰 사업장들은 평소에 파견이나 도급에 대한 사회적 문제점을 인지하고 있을 수 있지만, (주)아리셀은 파견·도급 이슈조차 알지 못하는 업체라고 했다.

중대재해 참사를 일으켰어도 소규모 사업장이라 그것이 불법적인 고용 방식인지도 몰랐다는 말이 법정에서 책임을 회피하는 근거로 더 이상 쓰여서는 안 된다.

5) 문화적 비제도적 차이

고용허가제로 한국에 들어오는 이주노동자들도 그러하지만, 중국 동포노동자들도 한국에서 느끼는 이질감들이 있고 한국이라는 공동체 안에서만 살아온 이들이 느끼는 동포노동자들에 대한 이질감도 있다. 이질감은 서로가 동일하지 않은 환경에서 살아왔던 이들이 같은 시공간에서 만났을 때 느껴지는 것이 자연스러울 수 있다. 그리고 이질감은 같이 지내는 시간과 공간 속에서 ‘낯섦의 요소’들을 알게 되고 이해하게 되면 없어지기 마련이다. 문제는 그 이질감이 위화감을 넘어 차별과 혐오로 퇴보하고 변질될 때이다. 차별과 혐오는 일방적 기준을 가지고 그 정체성에 일치하지 않는다고 하여 배제하고 강압적으로 기준을 맞추도록 할 때 발생한다. 억지로라도 맞추지 못하는 존재적 측면(인종, 성별 등)도 무시한다.

71) 매일노동뉴스, ‘5명미만 사업장 안전체계 구축 가능’ 한국노총 확인, 제정남, 2024.11.19.
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=224801>

혐오와 차별이 아니라 국적별로 문화적 사회적 경험을 고려하는 지원방안이 마련될 필요가 있다. 중국 동포노동자들은 한국과 다른 배경의 사회에서 살아왔다. 그런 경험을 가지고 한국 사회에서 발생하는 자본의 불법과 그것을 제재하지 않는 정부의 모습이 이해되지 않는다. 시민사회단체라는 존재와 그 역할이 의심스러울 수도 있다. 중국의 사회보험제도와 한국의 사회보험제도가 다를 것이고 동포노동자들에게 적용되는 사회보험제도가 또 다를 수 있다. 같은 말을 한다고 하지만 구체적인 의미 전달까지 정확히 하기에는 서로가 이해해야 하는 사회적 배경이 존재하고 있다. 한국과는 다른 배경에서 살아온 이들이 한국 사회로 이주하여 겪는 혼란에 대해서 한국 사회는 이해하기보다는 빨리 한국 사회에 적응하기를 요구한다. 그러하지 못할 때 차이를 차별의 근거로 삼고, 다름을 혐오의 이유로 제시한다. 중국 동포노동자들이 체화하고 있는 문화적 사회적 경험을 근거로 한국 사회에서 어떤 구조로 무엇이 지원되어야 하는지 방안을 마련함이 필요하다.

임금이 체불되었다고 바로 고용노동부를 찾아가지 못하는 것은 언어만의 문제가 아님을 중국 동포노동자들을 통해 알 수 있다. 이주노동자들을 지원하는 단체나 기관이 있다는 것을 들어는 봤지만 찾아가지 못하는 것은 무엇을 어떻게 지원하고 왜 지원하는지 모르기 때문에 두려움도 함께 존재한다. 정부 기관에 대해, 사회단체에 대해 가지고 있는 개인적 경험과 인식이 이럴 때 작동하게 된다. 살아가고 있는 사회가 달라졌지만, 경험은 그대로 몸에 남아있다. 그 경험을 알아서 털어내고 적응하라고 요구할 것이 아니라 그들의 경험과 인식에서부터 출발하면 어떨까 한다.

또한 사회적 폭력이 되는 혐오와 차별에 대한 부정적인 관념이나 편견에 대해서는 언론 미디어의 역할도 중요하고, 교육적 측면에서도 고려해야 할 점이다. 난투극을 벌이고 칼로 상대를 찌르는 장면의 영상을 그대로 보여주기도 하고, "중국 동포들이 모여 사는 서울 대림동에서 살인사건이 발생했습니다. 동네 한복판에서 20대 중국 동포가 괴한의 흉기에 찔려 숨졌는데, 주민들은 불안감을 호소하고 있습니다"⁷²⁾는 멘트를 통해 피의자에 대한 불안감을 중국 동포에 대한 불안감으로 부추기고 있다. 중국 동포는 흉악범죄자이고, 동포 거주지는 우범지대라는 편견을 증폭되도록 한다. 이런 부정적 이미지는 혐오를 더욱 강화하게 된다.

72) 오마이뉴스, 민언련의 방송뉴스 비평, 중국 동포범죄보도 cctv 영상 활용에 부정적 편견 부각까지, 2017.12.19, 배나은, <https://v.daum.net/v/20171219140600114>

6) 연대와 공동체

중국 동포노동자의 위험한 노동을 해결하기 위해서는 사회적 지지와 지원 구조도 필요해 보인다. 모든 문제는 주체가 나서야 한다고 하지만, 적극적으로 문제제기 하기 어려운 중국 동포노동자들의 상황을 고려해야 한다.

중국 동포노동자들이 가진 사업장 이전의 자유, 상대적으로 넓은 직업 선택권, 의사소통이 가능하다는 점은 자본의 필요와 요구에 적합하여 취업은 잘 되지만 위험은 이주 화되고 질 낮은 노동환경과 불법적 고용구조, 위험에 노출되는 소규모 사각지대 사업장이 유지되는 한 동포노동자들의 위험한 노동은 나아지지 않는다. 그럼에도 노동을 주요 의제로 집단화되어 있지는 않은 상황, 한국에 오래 머물지만 그것이 곧 영구 정착은 아니기에 언제든 한국을 떠날 수 있다는 여지, 이주노동자로 인지되지 못하여 동포노동자 문제가 사회화된 적이 없는 조건 등이 이들의 권리요구를 어렵게 하는 배경이다. 또한 한국에서 겪은 차별과 혐오가 동포노동자들이 중국에 대한 귀속감을 더 가지게 만들면서 한국은 지나가거나 잠시 머무는 곳으로 인식하고, 문제가 발생해도 체념하게 되고 언젠가는 중국으로 갈 거라는 생각에 차별과 혐오를 바꾸는 주체로 나서지 않게 되는 결과를 가져오기도 한다.

중국 동포사회에서 노동의 문제를 주요 의제로 나눌 수 있는 공동체나 단위들도 모색해 볼 필요가 있다. 이질감이 적고 공감대가 높은 동포노동자들이 주체적으로 삶과 노동을 공유하는 공동체가 여기저기 만들어진다면 동포노동자들의 대응도 달라질 수 있을 것이다. 공동의 사회적 투쟁 경험은 없지만 일상 노동의 경험을 나누고, 불합리한 상황이 발생했을 때 공동체를 중심으로 문제를 해결해 나가는 경험 하나하나가 개인 간 연대, 집단 간 연대로 확장해 나갈 징검돌이 될 것이다. 정주노동자와 중국 동포노동자가 한 노조의 조합원이 되어 함께 활동하는 경우도 있지만 다수의 동포노동자들은 그러하지 못하다. 내 문제는 내가 해결해야 하는 개인적 문제로 남게 된다. 중국 동포노동자들이 적극적으로 자신들의 문제를 개인 문제 차원이 아니라 구조적 문제로 드러내고 제기할 수 있도록 하는 연대도 필요하다.

기존 이주노동자 운동과 다른 결의 문제제기가 필요한 중국 동포노동자들과 고용허가제 중심의 이주노동자 운동, 정주노동자들의 노동권리 향상을 위한 운동은 어떻게 만나고 함께 할 수 있을지를 찾는 움직임이 이제 시작해야 한다. 노동조합 활동에서도 고민되어야 할 지점이다. 한국 사회에서 오래전부터 이주노동자로 존재해 온 중국 동포노동자의 현실에 대해 잘 인지하지 못하여 고민조차 제대로 하지 못했던 시민사회 운동에서도 아리셀 중대재해 참사를 계기로 ‘이주노동’에 대한 고려 지점을 주체들과 만나면서 넓혀가야 할 것이다.

참고문헌

- 『아리셀 화재참사를 통해 본 이주노동자 불법파견 노동과 산재사망사고 개선 과제 현장 토론회 자료집』, 2024. 8. 14.
- 고용노동부, 외국인근로자의 산재현황 파악 및 제도개선 연구, 2023.04.26.
- 국가인권위원회, 「이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구」(2024)
- 김사강 외, 『고용허가제 대안 연구』, 민주노동연구원(2023)
- 김원숙, 『우리나라 이민정책의 역사적 전개에 관한 고찰』, 이민정책연구원(2012)
- 김정덕 외, 산업재해로 인한 외국인근로자의 제조업 사망사고 실태분석 및 대응방안에 관한 연구, 2023.06
- 박미화 외, 『고령 이주민 현황 분석과 정책과제 : 중국동포를 중심으로』, 이민정책연구원(2024)
- 아리셀 중대재해 참사 대책위원회 진상규명 재발방지팀, 『아리셀 중대재해 참사 1차 보고서 - 진상규명의 과제』(2024)
- 오정은 외, 국내체류 중국동포 현황 조사, 재외동포재단, 2017.04.30.
- 윤자호, 중국 동포 노동실태-재외동포와 방문취업자를 중심으로, 한국노동사회연구소
- 이진영, 『한국의 재외동포정책』, 이민정책연구원(2010)
- 이창원 외, 방문취업(H-2)과 재외동포(F-4) 자격 통합에 대한 연구, 이민정책연구원(2021)
- 이철우 외, 『이민법』, 박영사(2024)
- 이해경, 『한국 이민정책사』, 이민정책연구원(2010)
- 최서리 외, 『고용허가제 사업장 이동 제한의 쟁점』, 이민정책연구원(2015)
- 2023년 이민자체류실태 및 고용조사 보도자료, 통계청, 2023.12.18.
- Expert Advisory Panel on Occupational Health and Safety, the Ontario Ministry of Labour (MOL), 2010.
- 고용노동부, 외국인 근로자 및 소규모 사업장 안전 강화 대책, 2024.08.13.
- 고용노동부, 통계청 e-나라지표 산업재해현황(통계표), 2024.09.03.
- 법무부, 출입국 외국인정책 통계월보(9월), 2024년 9월호
- 법무부, 통계청. '2023 이민자체류실태 및 고용조사
- 산재법상 재해통계와 산재보험 외 직업성 재해 통계, 기본소득당 용해인 의원실
- 수원지방검찰청 보도자료, 화성 전지제조업체 화재사건 수사결과, 2024.9.24.
- 아리셀 중대재해 참사 형사재판 관련 자료, 24형제52346,52348,52578,53175_증거 목록 등

- 아리셀 중대재해 참사에 대한 공소장, 수원지방검찰청, 2024.9.24.
- 법무부, 체류외국인 300만 시대를 대비하는 '新' 출입국·이민정책 추진방안', 2024.09.26.
- 통계청·법무부, 2023년 이민자 체류실태 및 고용조사, 2023.12.18.
- CBS노컷뉴스, '비상구 잠근' 아리셀 정규직에만 지급된 출입카드, 정성욱, 2024.08.24.
- 경향신문, 2.6일에 한 명 '바다 위 사망'...어선원보험 적용 '통계 사각', 김지환, 2020.04.27.
- 경향신문, 아리셀 참사 반영된 상반기 사고사망자 전년동기보다 늘었다, 조해람, 2024.08.29.,
- 경향신문, 이주노동자 사망사건 판결 전수분석...중대재해법 50인미만 사업장 확대로 급증 전망, 유선희, 2024.06.30.
- 매일노동뉴스, '5명미만 사업장 안전체계 구축 가능' 한국노총 확인, 제정남, 2024.11.19.
- 오마이뉴스, 민연련의 방송뉴스 비평, 중국 동포범죄보도 cctv 영상 활용에 부정적 편견 부각까지, 배나은, 2017. 12.19.

본 연구사업은 **사무금융우분투재단**의 후원으로 진행되었습니다