

위험하면 멈출 권리, 이주노동자에게 ‘그림의 떡’

임용현 상임활동가

보여주기식 대책으로 이주노동자 안전 지킬 수 없다

용현: 오늘 이 시간에는 이주노동자가 바라는 노동안전에 관해 이야기 나눠보려고 하는데 요. 대표적으로 정부는 이주노동자 산재예방을 위해 외국인 안전 리더 200명을 선발해서 운영한다고 2026년 3월에 발표했는데요. 이러한 정책이 실제로 얼마나 효과적인지 당사자들의 경험을 기반으로 이야기 나눠보겠습니다.

경식: (외국인 안전 리더라는 게) 이주노동자들이 본인의 안전을 스스로 지킬 수 있도록 도와주는 ‘멘토’ 역할을 말하는 거잖아요. 그런데 정작 사업장의 위험 요소를 찾아서 지방 관서에 신고했을 때 과연 업체는 그 이주노동자를 어떻게 대할까, 이런 생각이 문득 들더라고요. 위험 상황이 개선되지 않으면 작업중지 요청을 한다거나 이직을 할 수 있도록 조치하거나, 안전 리더에게 실질적인 권한을 부여해야만 현장에서 제대로 작동하지 않을까 하는 생각이고요. 결국엔 사업주의 통제 아래 놓일 수밖에 없는 이주노동자가 일상적인 안전보건활동의 주체로 나설 수 있겠는가, 이런 근본적인 의문부터 듭니다.

마문: 저는 한마디로 ‘안전을 갖고 장난치지 마라’는 얘기를 꼭 하고 싶어요. 저는 이주노동자들이 언제 한번 제대로 된 안전 교육을 받거나 하는지 정부가 현실을 좀 구체적으로 들여다봤으면 좋겠어요. 고용허가제로 들어오는 이주노동자는 본국에서 일주일간 사전 교육을 받는데, 실제 한국에 들어와서 취업하는 현장의 업무랑 연계된 내용이 전혀 아니거든요. 그러니까 많은 이주노동자가 사전 교육에서 안전 관련한 정보를 충분히 습득할 수 없어요. 그다음에 입국 후 사흘간 취업교육을 받을 때도, 공항에서 곧바로 교육기관으로 이동하는데 거기서 건강검진 받고 은행 계좌 개설하고 나면 하루가 다 가요. 말로는 16시

간(2박 3일 집체교육) 취업교육을 한다지만, 실제로는 기껏해야 두세 시간이 전부예요. 이주노동자에 대한 안전교육은 딱 거기까지만이에요. 무엇보다 작업환경에 대한 정보를 (교육이나 훈련을 통해) 몸으로 익히는 시간을 사업주들이 낭비로 여기는 게 제일 큰 문제 같아요.

예코: 몇 년 전에는 정부가 이주노동자 산재예방을 위해서 안전보건 픽토그램을 제작·배포한다고 했잖아요. 제가 인도네시아 친구들 몇 명한테 물어봤더니, 회사에서 그런 표지를 본 적이 거의 없다는 거예요. 한 친구는 (안전보건에 관한 표지가) 인도네시아어로 제공되지 않더라도 누구나 이해하기 쉽게 그림으로 만들어줬으면 한다는 의견도 줬어요. 또 어떤 친구는 피혁·염색 가공업체에 입사한 지 이틀밖에 안 됐는데, 그날 자기가 맡은 공정에서 화학물질을 잘못 주입하는 일이 있었나 봐요. 그래서 화학물질 취급 기준이나 주의해야 할 점 같은 정보가 제대로 제공되지 않고 교육도 이뤄지지 않는 문제를 호소했어요.

산재예방 첫 단추, 권리를 보장하는 구조로의 전환부터

용현: 예코님도 이야기해 주셨듯이, 이주노동자가 쉽게 이해할 수 있는 안전보건에 관한 표지들이 작은 사업장 구석구석에 배포된다 한들 그것만으로 현장이 안전해지는 것은 아닐 텐데요. 어떤 위험 요인을 저감하거나 제거하려면 당연히 시간과 돈을 투자해야 하는데, 작은 사업장에서는 여력이 안 된다면서 이런 대책 마련에 소홀한 경우가 허다하지 않나요?

경식: 지난겨울, 이주노동자 숙소 문제로 상담을 진행한 적이 있었습니다. 이 노동자가 숙소로 지낸 곳은 공장 인근에 있는 컨테이너 가건물이었는데, 건물 위치도 산 밑인데다가 철재로 지었으니 동절기에는 더더욱 추웠을 거잖아요. 그래서 숙소 내부에 전기난로로 난방을 해오던 중 어느 날 갑자기 사장이 전기선을 끊어버렸다는 거예요. 전기요금이 너무 많이 나와서 (사업주가) 화감에 그랬다고 하더군요. 너무나도 비인도적인 처사이고 이대로 두었다가는 일어 죽을지도 모르겠다는 공포감이 밀려와서 사업장 변경을 신청했는데, 사업주 동의를 받게 된 경위는 더 황당합니다. 숙소엔 화장실이 딸려 있지 않아서 공장 안 화장실을 이용할 수밖에 없었는데, 한겨울밤엔 잠깐 소변을 보러 나가기도 힘든 상황이었나 봐요. 그래서 숙소 안에 페트병을 갖다 놓고 소변을 보았는데, 나중에 그 페트병을 목격한 사장 부인이 ‘지저분한 인간들’이라고 역정을 내면서 당장 내보내라고 했다는 겁니다. 문제는 이런 거예요. 이주노동자 숙식비 공제와 관련한 지침은 있어도, 노동자들이 거주하는 시설의 냉난방이나 화장실 등에 대한 명확한 기준이 없습니다. 최소한 인간다운 주거생활을 정부가 보장해야 하는데, 지침에 빈틈이 많으니 비용을 아끼려고만 하는 사업

주들은 자꾸 이걸 악용하는 거죠.

마문: 기계나 설비, 주거 환경이 열악한 것도 문제지만, 이주노동자를 대하는 조직문화나 구조의 문제도 되게 큰 것 같아요. 얼마 전 울산 조선소에서 일하는 한 동지랑 얘기했는데요. 조선소에서 왜 이렇게 많은 노동자가 죽거나 다치는지 물어봤어요. 그랬더니 그분 말씀이 ‘사람이 태어나자마자 걷고 말하는 게 아니잖냐?’는 거예요. 하나하나 배우는 과정이 필요한데, 이주노동자들한테는 그런 단계를 아예 고려하지 않습니다. 사업장에 취업하고 적응할 기회도 안 주고 곧바로 위험 작업에 투입하니까 사고가 많이 난다는 거예요. 내가 운전을 해도 울퉁불퉁한 길이 나오면 경력 있는 운전자는 속도를 줄여야겠구나 생각하고 바로 행동으로 옮기잖아요. 그런데 노동 현장에서 그걸 전혀 알아챌 수 없거나, 만약에 알더라도 ‘빨리빨리 일하라’는 그런 강압적인 분위기 때문에 속도를 못 줄이는 거죠.

용현: 외국인 안전 리더, 이주노동자 주거 개선 대책이 보여준 한계에 대해 지적해 주셨는데요. 마지막으로 여러분이 가장 절실하다고 보는 이주노동자 노동안전보건 대책은 무엇인가요?

경식: 가장 근본적인 대책은 본인이 위험에 처했을 때 정부 기관에 알려져 당장 개입이 가능한 시스템을 마련해야 한다고 봅니다. 일종의 신문고 같은 건데요. 내가 지금 위험한 상황이라고 목소리 내면 현장에 바로 달려가서 문제점을 바로잡을 수 있어야만 비로소 이주노동자들이 안전해질 수 있다고 생각합니다.

예코: 법제도를 바꾸는 건 시간이 걸리는 일이잖아요. 저는 일단 이주노동자를 대하는 모습부터 바뀌 나갔으면 좋겠어요. 멀리서 온 친구들이 언어도 통하지 않고 모든 게 낯설잖아요. 안전교육도 하루 이틀 배운다고 전부 이해할 수도 없어요. 따뜻한 동료애로 이주노동자에게 다가가서 어떤 게 우리 일터에서 위험하고 유해한지 매일매일 알려주시면 고맙겠습니다.

마문: 이주노동자를 인력이 아니라 사람으로 대하는 사회가 되어야 합니다. 그러기 위해서는 더는 강제노동에 내몰리는 이주노동자들이 생기지 않게 고용허가제라는 제도부터 없애야 합니다. 강제노동이 사라져야 위험과 차별에 당당하게 맞설 수 있으니까요. 



▲ 안산공동체라디오 단원
FM <월담의 노동it수다> 77
회 방송 다시듣기.