

■ 논문 ■

이주노동자의 정체성과 노동조합 활동

이태정(한양대학교)

I. 들어가며

지난 2009년 7월, 결성 4주년째에 돌입한 <서울경기인천 이주노동자 노동조합(이하 이주노조, MTU: Migrant Trade Union)>의 조합원들은 출범 이후 처음으로 ‘합법적’ 신분에 있는 동료들 자신의 대표자로 선출하였다. 즉 이주노조의 다섯 번째 위원장이 된 이주노동자¹⁾는 고용허가제를 통해 입국한 합법적인 체류자격을 가지고 있는 ‘적법한’ 외국인이었다. 이것은 이전의 노조위원장 및 노조 간부들이 체류허가가 없는 미등록(undocumented)²⁾ 신분이라는 이유로 단속·추방이 되었던 데 대한 대응이었다.

- 1) 외국 국적을 가진 단순기능직 인력을 지칭하는 용어는 딱히 통일되어 있지 않다. 외국인 근로자, 외국인력, 외국적의 육체노동자, 이주노동자 등 비슷하지만 다른 표현들 가운데 어떤 이름을 부여할 것인가는 관점에 따라, 그리고 사용주체에 따라 다르다. 이 글에서는 이주하는 주체로서의 의미를 강조하는 한편, 이주 기간 및 방법, 유형 등의 구분에 따른 차별을 지양하는 포괄적인 의미로 이주노동자(the migrant workers)라는 용어를 사용한다.
- 2) 일반적으로 출입국관리법이 허가하는 체류기간을 넘긴 상태로 거주하는 외국인을 일컫는다. 법적으로는 ‘불법체류자’로 통용되고 있다. ‘불법’이라는 용어의 부적절함을 지적하고 대체용어를 선택하는 나라들은 ‘초과체류자(overstay, 일본)’, ‘서류미비자(sans-papier(without paper), 프랑스)’ 등의 용어를 사용하고 있다. 현재 한국에 거주하고 있는 외국인 및 이주노동자 중에는 관련 법령의 미비와 갑작스런 변화에 따라 의도하지 않은 체류자격미비자가 된 경우가 많다. 이들은 체류자격과 상관없이 여전히 노동력을 제공하거나 지역거주민으로 살아가고 있다. 이 글에서는 이들을 총칭하여 ‘미등록 체류자’ 혹은 ‘미등록 이주노동자’라는 용어를 사용한다.

그럼에도 불구하고 현재 이주노동자들의 노동조합 활동은 매우 제한적이다. 정부는 이주노조를 인정하지 않고 있고,³⁾ 노조활동을 이주노동자에게 금지된 정치활동으로 간주하고 있다. 이주노동자의 입장에서도 노조 가입은 곧 단속 및 추방의 이유가 된다고 여겨 기피하는 경우가 많다. 역대 이주노조 위원장 및 간부들이 노조활동을 이유로 단속되어 강제출국하였고, 또한 그 과정에서 인권침해 및 폭력의 문제가 심각했기 때문이다.

이주노동자의 조직화와 이에 기반한 운동에 대한 학계의 관심은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 이주노동자의 노동자성에 의의를 두는 노동운동의 관점에서 이루어지는 것이고, 다른 하나는 “대안적 소수자 운동”⁴⁾의 성격을 강조하는 입장이다. 노동운동 관점에서의 평가는 다시 둘로 갈라진다. 우선 이주노조의 전신이라 할 수 있는 <이주지부(민주노동평등노조 이주지부)>의 출범과 활동을 둘러싸고, 한 편에서는 “적절하게 이주노동자가 중심이 된 운동”⁵⁾으로서 역사적 의의를 강조하고 있다. 반면 다른 한 편에서는 미등록 체류자가 많은 상황에서 “조직화를 위한 최소한의 계급의식이나 주체적인 활동의 기반이 미약한 현실로 인해 본격적인 노동운동이라고 할 수 없다”⁶⁾는 진단을 내리고 있다. 연구자들마다 각기 다르게 의미부여를 하고 있기는 하지만, 이주노조의 내부역량 부족 및 대표성의 문제를 지적하는 동시에 이주노동자의 관점에서 행위의 의미를 찾고자 하는 공통된 입장을 발견할 수 있다.

한편 개별 이주노동자의 정치적 행위와 역할에 대한 학문적 작업 또한 2000년대 후반부터 증가하였다. 여기서 이주노동자는 각기 “정체성 정

3) 이주노조는 2005년 5월 공식 출범을 선포하고 조합설립 신고를 하였다. 그러나 정부는 조합원의 대부분이 미등록 노동자라는 이유를 들어 조합설립을 반려하였다. 이에 이주노조는 서울지방노동청을 상대로 낸 조합설립신고서 반려처분 취소 소송을 냈고, 2007년 2월 항소심에서 승소하였다(까지만, 2007. “이주노동조합의 건설 투쟁의 역사”에서 요약, 민주노총, <2007 이주노동자 노동기본권 쟁취를 위한 국제회의> 자료집에서 요약). 그러나 다시 서울지방노동청이 대법원에 상고를 하였고, 아직까지도 대법원에 계류 중이다.

4) 윤수중, 「소수자 운동의 특성과 사회운동의 방향」, 『경제와 사회』, 67호(2005), pp.12-38.

5) 케빈 그레이, 「‘계급 이하의 계급’으로서 한국의 이주노동자들」, 『아세아연구』, 116호(2004), pp.97-128.

6) 박경태, 「이주노동자를 보는 시각과 이주노동자 운동의 성격」, 『경제와 사회』, 67호(2005), pp.88-112.

치의 주체”⁷⁾, “지역의 생활자이자 권리의 주체”⁸⁾, 그리고 “노동 및 사회운동의 주체”⁹⁾ 등의 이름을 부여받았다. 행위자 관점에서 출발한 이 연구들은 이주노동자를 단순히 한국사회의 차별과 배제가 낳은 피해자나 희생자로만 보는 차원을 넘어설 것을 제안하고 있다. 이주노동이라는 여러 제약 요건 속에서도 자신의 삶을 주체적으로 구성하고 자신 앞에 놓인 조건을 이용하며 주어진 상황과 타협하기도 하는 능동적인 존재로서 평가한 것이다. 그러나 이주노동자의 정치적 주체로서의 역할을 부각시키는 이러한 연구들은 이주노동자에 ‘의한’ 행위의 주체성을 강조한 나머지 ‘왜’ 그러한 행동을 할 수밖에 없었는지에 대하여서는 만족할만한 설명을 제공해 주고 있지 못하다. 이주노동자에게 가해지는 구조적 압력을 고정된 실체로 간주하고 그에 대한 저항으로서 이주노동자들의 행위를 파악하는 이분법적 구도를 설정하고 있기 때문이다. 이러한 방식은 이주노동자들이 자신에게 주어진 상황을 해석하고 변화시켜 나가는 과정에서 나타나는 양가성과 모순, 역동성을 포착하는 데 한계가 있다.

이주노동은 자체가 균질적인 집단이 아니며, 다양한 배경과 정체성을 가지는 존재이다. 따라서 이주노동자의 행위에 대한 연구는 그들이 갖는 다양성이 특수한 사회적 조건과 만나는 계기들과 그 상호작용의 결과를 설명할 수 있어야 한다. 그리고 이 작업은 다양한 사례연구에서 출발하는 것이 적절하다.

이상의 문제의식에 근거하여, 이 글은 이주노동자들의 생애체험과 이주경험, 그리고 그 과정에서 새로이 재구성되는 정체성을 노동조합 활동의 사례를 통해 탐구하고자 한다. 이주노동자 가운데 어떤 사람이, 왜 노동조합에 가입하게 되는가? 노동운동을 통해 이주노동자들은 자신에 삶에

7) 이와 관련하여서는 정정훈, 「탈국가적 정치주체로서 이주노동자에 관한 연구 - 서울경기인천 이주노동자조합 활동가들의 사례를 중심으로」, 연세대학교 문화학 전공 석사학위논문(2006) 및 이진경, 「미노드 목탄, 혹은 이주노동자의 정치학」, 『진보평론』, 42호(2009), pp.209-227의 진단을 참조.

8) 이태정, 「외국인 이주노동자에 대한 사회적 배제 연구: 안산시 “국경없는 마을”을 중심으로」, 한양대학교 사회학과 석사학위논문(2004); 오경석, “안산시 원곡동 국경없는 마을 프로젝트: 몇가지 쟁점들”, 정건화 외, 『근대안산의 형성과 발전』, 한울(2005): pp. 178-215; 김홍진, 「이주노동자들의 공동체」, 『문화과학』, 52호(2007), pp.193-206.

9) 이선옥, 「한국 이주노동자운동의 형성과 성격변화 - 고용허가제 도입시기 명동성당 농성단 사례를 중심으로」, 성공회대학교 사회학과 석사학위논문(2005).

어떠한 의미부여를 하게 되는가? 여기서 짝튼 자기인식은 이주노동자로서의 삶에 어떻게 작용하고 있는가? 이러한 질문에 답을 찾기 위해 이주노동자를 ‘노동’ 혹은 ‘계급’적 연관 속에서 이해하는 것은 고루한 정치논리의 답습이나 위기의 증거가 아니다. 개별적 행위자로서의 이주노동자가 ‘기대하지 않은’ 행위를 할 수밖에 없는 상황을 드러냄으로써, 이주노동자의 삶의 공간으로서의 한국 사회를 진단하고, 그로 인해 파생되는 문제들에 대한 대응책을 모색해 보기 위함이다.

II. 이론적 검토 및 연구방법

노동조합은 노동자의 계급적 단결과 연대의 조직적 주체이기 때문에 노동계급 연구에서 매우 중요한 영역이다.¹⁰⁾ 노동자들의 집합적 조직으로서의 노동조합은 노동자들이 처지를 개선하고 이해를 관철하기 위한 목적으로 조직된다. 그리고 일단 조직된 노동조합은 개별 노동자들의 다양한 이해관계를 조화시키는 동시에, 자본의 폭력과 착취에 대항하는 역량을 키워야 한다. 따라서 노동조합의 조직과 발전은 계급 형성의 과정에서 필연적으로 나타나는 역사적인 과정이다. 그런데 구성원들 간의 차이와 다양성에서 오는 분화를 극복하고 하나의 동질적인 집단으로 정체화(identify)하기 위해서는 무엇보다도 노동자들 자신이 노조의 필요성과 역할에 대해서 ‘스스로 깨닫는’ 과정이 중요하다. 이 스스로 깨닫는 경험은 파업과 같은 적극적인 형태의 계급투쟁을 통해서 얻어질 수도 있고¹¹⁾, 개인의 의식의 외부에 존재하는 객관적 규정들, 즉 자기의 의도와 상관없이 생산관계에 편입됨으로써 얻어질 수도 있다.¹²⁾

10) 노동조합과 관련한 계급 연구로는 구해근, 신광영 옮김, 『한국노동계급의 형성』 (서울: 창작과 비평사, 2002); 조돈문, 『노동계급의 계급형성: 남한 해방공간과 멕시코 혁명기의 비교연구』 (서울: 한울, 2004); 조효래, 「사무전문직 노동조합이 정체성과 산별노조로의 전환」, 경성대학교 사회과학연구원 편, 『한국노동계급의 형성: 1987-2003』 (서울: 한울, 2006) 등을 참고할 수 있다.

11) G. Therborn, “Why some Classes Are More Successful than Others.”, *New Left Review* 1-138(1983). <http://newleftreview.org/?page=article&view=1455>; R. Fantasia, *Culture of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers* (Berkeley: University of California Press, 1988).

12) E. P. Thompson, 1968. *The Making of the English Workers Class*. 나종일 외 옮김, 『영국 노동계급의 형성』 (서울: 창작과 비평사, 2000).

이러한 계급적 체험은, 이주노동자의 경우에는 이주하기 이전 모국에서의 상황, 이주 후 작업장에서의 경험 및 노동운동과의 직·간접적인 만남을 매개로 이루어진다. 모국에서의 빈곤 경험과 그로 인한 사회적 자각이 이주 후 사회에서의 특수한 경험과 만났을 때, 노동자로서의 깨달음과 그에 기반한 행동전략을 추구하게끔 만드는 것이다. 그런데 모든 계급적 체험이 노동조합으로의 조직화로 이어지는 것은 아니다. 많은 이주노동자들은 노동조합과 거리를 둔다. 쫓겨나지 않고 일을 계속하는 게 중요한 이주노동자들의 입장에서 보면, 노동조합에의 가입 자체가 “사장님에게 찍히는 일”이기 때문이다.

노동조합 입장에서도 이주노동자를 대하는 어려움이 존재한다. 역사적으로 노동조합은 이주노동자들에게 우호적이지 않다.¹³⁾ 계급문화의 전통이 강한 유럽의 몇 나라, 특히 독일과 같은 사례들을 제외하면¹⁴⁾ 이주노동자와 노동조합의 관계는 서로 양립불가능한 것으로 보이는 두 개의 커다란 범주, 즉 인종(race)과 계급 간의 충돌로 표현된다. 많은 연구들, 특히 미국 사례에 대한 경험 연구들은 이민노동자와 노동조합 간의 갈등이 풀기 어려운 숙제임을 보여주고 있다.¹⁵⁾ 노동계급(working-class)이라는 자각은 이민자들의 “성공을 향한 개인주의”¹⁶⁾를 포기하게 만드는 것

13)N. Piper, “Social Development, Transnational Migration and the Political Organising of Foreign Workers”, <Committee on Migrant Workers Office of the UN High Commission for Human Right> (2005) (<http://ohchr.org>, 2010.01.20 재검색)

14)독일사례에 대한 연구로는 이용일, 「노동조합과 외국인 노동자」, 『역사학보』 190집(2006)과 동저자의 2007년 발표논문 “독일의 이주사로부터 우리는 무엇을 배울 것인가?”, <한국과 독일의 이주정책과 이주운동, 미래를 향한 연대>, 심포지엄 발표 자료((사)외국인노동자와 함께 홈페이지 <http://withmigrants.org> /xe/data_02/29071, 2010.01.20 검색)을 볼 것.

15)L. Haus, “Opening in the wall: Transnational Migrants, Labour Unions, and U.S. Immigration Policy”, *International Organization*, 49-2(1995), pp.285-313; M. Kahmann, “Trade Unions and Migrant Workers: Examples from the U.S., South Africa and Spain”, <ETUI Research Activities Labour and the Modernisation of Trade Union Report and Working Papers Discussion Paper> (2002) (http://www.etui.org/research/Media/Files/Discussion-papers/2002/dp_2002_02_03, 2010.01.20 재검색); S. Linkon and J. Russo, “*Can Class Still Unite: Lesson from the American Experience*”, Guy Van Gyes · Hans De Wittte · Patrick Pasture, *Can Class Still Unite? The differentiated work force, class solidarity and trade unions* (Ashgate, 2001), ch. 12, pp.311-321.

16)S. Linkon and J. Russo, *ibid.*

과 같다. 즉 ‘아메리칸 드림’을 좇아 “기회의 땅”을 밟은 이민자들에게 노동계급으로서의 의식적인 행동은 자신의 삶을 위협하는 요건으로 인식되는 것이다.

일시적인 노동이주의 경우 갈등상황은 더욱 심화된다. 노동조합은 이주 노동자가 돈을 벌어서 곧 떠날 ‘외국인’이고, 노조의 조직화에 도전하는 미등록상태이며, 비공식부문에서 일한다는 이유를 들어 외면해 왔다. 단지 필요한 경우 “이용하는 대상”¹⁷⁾일 뿐이다. 점점 다양해지고 있는 이주노동자의 문화적, 인종적, 민족적 차이 또한 노동계급의 연대(labor solidarity)와 단결을 어렵게 만드는 원인으로 지적되고 있다.

그러므로 이주노동자의 계급에 관한 연구는 전통적인 노동정치의 입장을 따르기 보다는 노동조합과 이주노동자 간에 형성되는 모호하고 고정되지 않은 긴장과 갈등을 드러내는 것이 효과적이다. 이를 위해서는 우선 개별 이주노동자가 노동자로서의 경험을 통해 스스로 자각하게 되는 과정과, 그 속에서 노동조합을 선택하게 되는 결정적 매개 요인을 분석하는 것이 중요하다. 또 이 과정에서 ‘노동자 정체성’이 어떻게 구성되는지도 중요 분석 대상이 된다. 사회적 경험을 통해 획득되는 정체성은 행위 전략을 결정짓는 데 핵심적 역할을 하기 때문이다. 여기서 노동자 정체성이란 “구체적인 일상 속에서 발생하는 상징적·도덕적 억압”¹⁸⁾ 속에서 짝튼 일련의 저항적 태도이자 다른 동료 노동자들과의 연대의식이다.¹⁹⁾ 그것은 적극적인 방식으로 행위로 표출 될 수도 있고, 소극적이고 개인적인 방식을 취할 수도 있다.

17) 임운택·이태정·강민형, 2005. “금속노련 자동차 부품사 사업장 실태현황”, 한국노총 전국금속노동조합연맹, <금속산업 활성화와 일자리 창출을 위한 토론회 & 자동차부품 산업지도 마련을 위한 토론회> 자료집 및 인터뷰 녹취록.

18) 구해근, 『한국노동계급의 형성』, p.200.

19) 구해근은 『한국 노동계급의 형성』(2001)에서 1970~80년대 한국의 노동계급의 일상 속에서 ‘노동자 정체성과 의식’이 어떠한 구조적·정치적·문화적 과정 속에서 생겨났는지를 살피고 있다. 그에 의하면, 1980년대 한국의 공장 노동자들의 노동자 정체성을 드러내는 “나는 노동자다”라는 선언은 ‘천한 공장 노동자’를 둘러싼 사회적 관념에 대한 저항적 태도를 나타냄과 동시에, 다른 동료들과의 연대 의식을 표현하는 것이다. 즉 유교적 신분질서가 붕괴되었음에도 불구하고, 새로운 시대의 신분체계를 형성하지 못한 채, 전통적인 신분질서와 육체노동이 갖는 낮은 지위와 소득, 작업장에서의 모욕과 학대가 저항의 기반이 된 것이다. 이 억압과 저항의 관계를 인식하는 것이 노동자들의 정체성 형성 유형과 계급의식 발달을 이해하는 데 핵심적이다.

연구문제의 특성상 질적인 연구방법을 택하였다. 분석에 사용된 자료는 노동조합 활동가에 대한 심층면접, 이주노동자들과의 대담 및 토론회 문건 및 언론과의 인터뷰 자료 등이다. 심층면접은 이주노조에 가입하여 활동하고 있는 이주노동자 2인을 대상으로 진행하였다. 각각 네팔과 필리핀 출신 이주노동자 2인에 대한 인터뷰는 2010년 2월과 3월에 총3회에 걸쳐 한국어와 영어로 이루어졌다. 이밖에 가급적 이주노동자들의 직접적인 발언이 드러나는 자료, 예를 들어 <민주노총 금속노조의 이주노동자 실태조사 자료 중 대담집>, <고용허가제 5년 평가 토론회>을 비롯하여 이주노조 활동가들이 직접 쓴 기고문 및 발표문 등이 주요 분석대상이 되었다.

질적 자료의 분석은 담론분석 방법을 통해 이루어진다. 이 글에서 이루어지는 담론분석은 담론 이면의 권력관계나 관계구조 전체를 드러내기 보다는 문헌자료 및 인터뷰의 내용 및 텍스트의 의미를 좇는 것을 중심으로 이루어졌다.

Ⅲ. 이주노동자 노동조합의 역사적 배경

1. ‘노동자성’에 대한 무시와 시혜적 조치

이주노동자들이 처음 한국땅을 밟은 것은 20여년 전인 1980년대 후반으로 거슬러 올라간다. 세계경제의 신자유주의적 체제로의 변환, 국내 산업구조의 고부가가치화 및 서비스 산업의 발전, 그리고 노동운동의 성과가 가져온 임금 수준 등의 향상과 이로 인한 자본의 축적 양식의 전환은 노동시장의 변화를 압박하는 요인이 되었다. 저임금 비숙련 노동시장 또한 이미 형성되어 있었다. 국내적으로는 중국과의 교류가 이루어지면서 교포의 방문이 급증하였다. 또한 88올림픽을 전후로 관광비자를 통해 입국한 외국인들이 체류 기간과 자격을 넘어서 꽤 많은 수가 취업하고 있었다. 대외적으로는 중동지역의 전쟁과 일본의 입관법 개정(1990년)으로 인해 해당 국가에서 일하고 있던 아시아인들이 한국행을 선택하는 비

중이 높아졌다.²⁰⁾

이러한 상황에서 정부는 점점 심해지고 있는 제조업 및 건설업 부문의 인력난 심화에 대한 하나의 대책으로 <해외투자기업 연수생제도>(1991년 11월)를 도입하였다. <해외투자기업 연수생제도>는 외국에 진출한 한국기업의 현지법인이 채용할 현지 노동자를 국내에 초청하여 연수시키는 것을 허락하는 제도였다. 그런데 많은 기업들이 이 제도를 이용하여 불러들인 연수생을 노동에 투입하였다. 저임금의 이주노동자를 사용하기 위해 많은 기업들이 해외투자실적이 없음에도 불구하고 투자한 것처럼 위장하여 연수생을 추천받는 사례가 많아졌다. 연수 업종 또한 늘어났다. 정부가 고용주들의 요구를 받아들여 염색, 도금, 기계, 신발, 피혁 등 10개 3D 제조업에도 연수생을 확대 배정하였던 것이다. <해외투자기업 연수생제도>는 제도의 악용과 노동자에 대한 피해사례가 증가하면서 1993년 4월에 중단되었다.

이를 대체한 것이 <산업연수생제도>이다. <산업연수생제도>는 일본의 연수생 제도를 본 따 형식적 요건을 갖추었고, 1993년 11월에 시작하였다. 연수생은 중소기업의 인력난을 해소하고 저숙련 이주노동자에 대한 착취를 용이하게 하는 제도적 장치였다. 외국인 산업연수생은 법률적으로 근로자가 아닌 연수생으로 취급되어 노동관계법의 보호를 전혀 받지 못하였다. 임금 수준 또한 현저히 낮아서 당시 연수생의 평균임금은 16~20만원에 불과했다. 그런데 미등록 신분이 된 상태로 취업을 하는 경우, 그 임금은 40~45만원으로 연수생 임금의 두 배 이상이었다.²¹⁾ 이 때문에 연수지를 이탈하여 자진으로 미등록신분으로 취업을 이

20) 1990년 당시 일간지들은 일본의 입관법 개정으로 일본에서 불법체류하고 있던 한국인들이 추방위기에 몰렸다는 사실과 함께 동남아인들이 불법입국 하고 있다고 전하고 있다. 그 중 몇 개를 보면, “상대적으로 품삯이 싼 중국, 필리핀, 스리랑카 등 동남아 국가의 근로자들. . . 한달 평균 50명 선에 머물던 김포공항으로의 불법체류근로자 입국이 지난 1월(1990년) 67명으로 늘더니, 2월에는 92명, 3월 들어서는 무려 170명에 이르렀고, 4월에는 벌써 120명을 넘어섰다”(서울신문, 1990.4.23일자 <해외취업 근로자 귀국 늘어/값싼 동남아 근로자 몰려와 일자리 잃어>). “일본정부의 입관법 시행규칙이 6월 1일부터 발표. . . 이 바람에 1만여 명으로 추산되는 우리나라 근로자들 중 자진신고자 5백여 명이 이미 지난달에 귀국했으며, 일본에 불법취업한 동남아인들의 한국유입도 늘어날 것으로 예상되고 있다”(한국일보 1990.6.10일자 “일, 외국인 불법취업 처벌 강화/한국인 만여명 ‘추방’ 위기”).

21) 한국이주노동자인권센터, 「한국의 이주노동자 정책변화와 이주노동자 운동」, <2004 인천지역 이주노동자운동 정책토론회> 발표문(2004).

어가는 이주노동자가 점점 증가하였다.²²⁾ 연수생의 노동착취, 인권유린과 같은 문제가 끊임없이 불거짐에도 불구하고, <산업연수생제도>는 2004년 고용허가제가 시행되기 전까지 실질적인 외국인력제도의 핵심을 이루었다.

이주노동자에 대한 차별과 억압은 그들이 ‘노동자’가 아니라 ‘불법체류 외국인’이나 ‘산업기술연수생’이라는 불안한 법적 지위로 인해 심화된다. 많은 경우 그것은 이주노동자에 대한 ‘인간 이하의 대우’로 드러난다. 고용주들은 이주노동자들이 미등록 신분이라는 점을 악용하여 임금을 체불하는 일이 비일비재했으며, 산업재해를 당해도 제대로 치료나 보상을 해주지 않았다. 그러던 것이 1995년 3월 1일부터 체류자격에 관계없이 이주노동자들에 대해 산업재해 보상보험 및 의료보험을 적용하고 근로기준법상의 강제근로 금지, 폭행금지 등 일부 규정의 법적 보호를 받게 되었고, 1995년 7월 1일부터는 최저임금법의 적용도 받게 되었다.²³⁾ 당시 “세계화” 추진에 심혈을 기울이던 김영삼 대통령이 산업재해를 당한 이주노동자에게 인도적으로 처우하라고 지시했던 것이다.

이러한 한시적 ‘시혜조치’의 직접적인 계기는 이주노동자들 최초의 집단 농성이었다. 1994년 1월, 작업장 폭행과 산업 재해를 당한 이주노동자들이 지원단체의 도움으로 경실련 강당에서 농성을 시작하였다. 네팔, 방글라데시 등 동남아 출신의 이주노동자들은 산재보상 등 최소한의 법적 보호장치를 요구하였다. 이듬해인 1995년 1월에는 네팔인 산업연수생 13명과 지원단체 80여 명이 명동성당에서 이주노동자 지원단체들과 연대하여 처우개선을 위한 농성을 벌였다.²⁴⁾

22) 1994년 말 미등록체류자의 수는 법무부 통계에 따르면 48,231명으로 전체 이주노동자의 58.9%를 차지하는 것으로 나타났으나, 이주노동자인권단체가 추정한 수치는 10만 여명이 넘는다. 고용허가제 도입을 위해 불법체류 단속이 강화되던 2003년 말에는, 전체 산업연수생 103,056명 중 실제 연수자는 50,721명으로, 연수생의 절반 이상이 연수지를 이탈하는 것으로 나타났다(유길상·이정혜·이규용, 『외국인력제도의 국제비교』, 한국노동연구원·국제이주기구(2004)).

23) 유길상·이정혜·이규용, 같은 책.

24) 임금체불과 폭행, 그리고 네팔인 여성노동자에 대한 성폭행 사건이 기폭제가 된 이 농성에서 이주노동자들이 주장한 것은 초반에는 “제발 때리지 마세요”로 상징되는 인간적인 요구였다. 그러다가 ‘외국인노동자피난처’(1992년 11월 설립)를 비롯한 상담 및 지원단체와 연대하면서 노동부장관의 사과와 함께 “한국인 노동자와 동등한 대우”와 “산업연수생제 철폐”로 “강경”해졌다(국민일보, 1995.1.17일자 <네팔연수생의 목소리>, 세계일보 1995.1.15일자 <공장장에 성폭행당한 네팔여근로자의 한>, 동아일보, 1995.1.10일자 <외국인 노동자 “우리도 인간”/‘작품 속의 절규’/‘작업장서 잇단 폭행’ 호소> 기사 요약. 한국언론진흥재단 뉴스검색(<http://www.kinds.or.kr>), 2010.1.28 검색).

이후 몇몇 사업장에서 이주노동자들의 노사분규가 이어졌고,²⁵⁾ 이주노동자 지원단체의 활동이 본격적으로 시작되었다.²⁶⁾

이 시기 이주노동자들의 요구는 ‘인권’이라는 단어로 집약될 수 있다. 시민사회의 ‘외국인노동자인권을 위한 모임’ 발족(1992.5), 그리고 김영삼 대통령의 ‘인도적 처우’, 그리고 이주노동자들 자신의 구호였던 “우리도 사람입니다”는 모두 인간적인 대우를 바라는 사회적 요청이었다. 이후 정부 차원에서는 이주노동자들의 농성 이후 산업연수제도 개선안이 발표되었고, 고용허가제에 대한 논의가 여-야당 모두에서 시작되었다. ‘노동자성’에 대한 요구는 고용허가제를 둘러싼 논의 과정에서 구체화되었다.

2. 고용허가제: 제도화 과정에서의 배제와 저항

고용허가제(Employment Permit System)는 산업연수생제도에 대한 대안 중 하나였다. 당시 미약한 형태로 조직되어 있던 이주지부²⁷⁾를 비롯한 지원단체 등에서는 내국인 노동자와 동등한 법의 적용을 받는 노동허가제(Working Permit System)를 요구하였고, 고용주의 이익을 대변하던 중소기업협동조합중앙회는 연수생제도를 계속 유지할 것을 주장하였다. 노동부는 현행 산업연수생제도가 본래의 목적과 취지에서 벗어나 악용되고 있으며, 불법취업자를 양산함으로써 국내 노동시장의 왜곡을 초래한다는 점을 들어 고용허가제를 도입하는 방향으

25) 김해 태광실업과 경남 구미 이화섬유에서 산업연수생들이 임금인상과 식사 개선을 요구하며 노사분규를 일으켰으나 별다른 과장없이 끝났고, 이후 결과에 대해서도 과악되지 않았다. 이후 간헐적으로 이루어진 이주노동자들의 파업이나 노동투쟁에 대한 정보는 한국이주노동자인권센터(2004)의 자료를 참고.

26) 이주노동자 지원단체의 결성과 성장에 대해서는 상세한 연혁을 기술하고 있는 그레이(2004) 위의 책과 함께, 설동훈, “한국의 이주노동자운동”, 윤수종의, 『우리시대의 소수자운동』 (서울: 이학사, 2005), pp.69-109.을 참고.

27) 이주지부는 민주노총 산하 <경인지역평등노동조합 이주노동자지부(이주지부)>를 말한다. 지원단체 출신의 활동가와 적극적인 이주노동자들이 종교단체가 중심이 된 이주노동자 지원단체의 문제점을 지적하고, 이주노동자들의 자기 조직을 주장하며 나선 것이 2000년 10월 3일 건설된 <이주노동자 노동권 완전 쟁취와 이주 취업의 자유 실현을 위한 투쟁본부(이노투본)>이다. <이노투본>을 중심으로 이주노동자들의 노동조합에 관한 논의가 활발해졌고, 그 결과 2001년 5월 비록 지역일반노조 산하의 이주지부가 탄생하게 되었다. 보다 자세한 정보는 민주노총, <이주노동자 노동기본권 쟁취를 위한 국제회의 자료집>(2007)을 볼 것.

로 제도개편을 추진하였다.²⁸⁾ 노동허가제와 고용허가제의 가장 큰 차이는 작업장 이동의 자유 보장 여부이다. 중기협은, 작업장 이전이 허용되지 않는 고용허가제라면 산업연수제도의 실제 내용과 크게 다를 바가 없다는 것을 이유로 들어 정부가 제시한 고용허가제 안에 반대하였다.²⁹⁾

고용허가제가 국회에서 통과될 현실적인 가능성이 엿보였던 것은 2002년 대통령 선거이다. 당시 노무현과 이회창 후보 모두 고용허가제의 지지를 표명했던 것이다.³⁰⁾ 노무현 대통령은 당선 이후 2003년 3월 29일 고용허가제의 도입을 공표하였다. 그러나 중기협의 끈질긴 반대로 인해 노동부는 고용허가제와 산업연수생제도의 병행실시라는 타협안을 내 놓았고, 마침내 2003년 7월 31일 고용허가제 법안이 국회를 통과했다.

정부는 고용허가제의 시행을 앞두고 대대적인 제도개혁의 준비에 나섰다. 즉 고용허가제가 정한 일련의 기준에 충족되지 못하는 장기체류 미등록 노동자에 대한 단속과 추방을 실시하였던 것이다. 당시 기준에서 미등록 기간이 4년 이상 되는 노동자들은 모두 한국을 떠나야했다. 이것은 이주노동자의 장기 체류와 정착을 엄격하게 제한하고자 하는 목적에 따른 것이다. 고용허가제의 실시가 발표되고, 장기체류자에 대한 단속과 추방이 이루어지면서 자진출국도 할 수 없고 갈 곳도 없는 이주노동자들은 이주노동자 지원단체로, 쉼터로 모여들기 시작하였다. 이들은 그 동안 한국 정부가 보여줬던 '시혜적' 조치에 대한 일말의 기대와 함께, 당장 모국으로 돌아갈 수도 없고 일할 수도 없는 상황이 증폭시킨 불안감을 함께 가지고 있었다. 이렇게 제도화의 과정에서 배제된 자들이 특수한 공간에 한꺼번에 모여들게 되면서 이주노동자들은 자신의 삶에서 특별한 의미를 지니게 되는 '경험'을 하게 된다.

명동성당, 성공회성당, 안산외국인근로자센터 및 전국 각지의 쉼터에 모인 이주노동자들은 일종의 '파업' 상태와 비슷한 경험을 하게 된다. 파업 과정에서 노동자들은 자신의 상황과 목적에 대한 새로운 인식을 하게 되며, 이 과정에서 새로운 언어와 상징, 그것의 재현 방식 및 새로운 규범을

28) 한국노동연구원, 『외국인 근로자의 고용실태와 정책과제』, 한국노동연구원 고용보험연구센터(2001).

29) 중소기업협동조합중앙회, 『고용허가제의 문제점』, 중기협(2000)

30) 케빈 그레이, 「'계급 이하의 계급'으로서 한국의 이주노동자들」, pp.97-128.

습득하면서 ‘파업공동체’를 형성한다.³¹⁾ 즉 계급적대와 노동에 대한 정치적인 학습, 노동조합에 대한 인식, 투쟁가로 시작되는 새로운 문화적 체험, 그리고 이와 같은 경험을 공유하는 동료들과의 유대감이 싹트게 된다. 이주노동자의 경우 파업의 현장은 작업장이 아니라 농성장이었다. 이 점에서 농성장은 계급적 행위가 구성되는 공간이며, 이 공간에서 계급형성의 과정들이 실현되었다고 볼 수 있다.

이주노동자들의 집단농성은 체류권을 보장할 것을 요구하는 저항으로 시작되었지만, 이주노동자 공동체는 물론 노동조합 및 시민사회 등의 지원단체가 결합하면서 ‘정치적’ 성격을 갖추어 나갔다. 그 중에서도 일 년이 넘는 긴 시간동안 농성을 이어나간 명동성당 농성장은 이주노동자의 권리와 노동조합의 필요성에 대하여 당사자들 간의 진지한 토론과 합의가 오고 간 장이었다. 이주노동자들의 저항과 싸움에도 불구하고 고용허가제는 정부안대로 시행되었으며, 이주노동자들은 농성을 해산하면서 본격적인 이주노동자들의 노동조합을 탄생시켰다.³²⁾ 명동성당 농성장에서 참여관찰 연구를 수행한 이선옥은 명동성당 농성과정에서 나타난 이주노동조합 결성 요인으로 첫째, 이주노동자들의 사회적 연결망을 통한 자원동원, 둘째, 단속에 대한 공포와 동료들의 자살, 그리고 농성기간 동안 받은 교육을 통한 정치 의식의 고양을 꼽고 있다.³³⁾

여기서 주목할 것은 이주노동자들의 자발적 공동체와 이를 매개로 한 연결망의 역할이다. 당시 농성에 참여했던 네팔 공동체와 방글라데시 공동체는 그 규모와 영향력이 가장 컸으며, 특히 네팔 공동체는 이주노동조합에 결정적인 역할을 하였다. 농성단 대표 역할을 네팔인 노동자가 수행하였으며, 네팔 투쟁단은 농성 마지막까지 가장 많은 인원이 남아 있었다.

31) R. Fantasia, *Culture of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers*.

32) 이주노동자(MTU: Migrant Trade Union)는 본격적인 이주노동자들의 계급적 연대조직이다. <이주지부>의 활동은 2004년 말, 고용허가제 반대 농성의 해산과 함께 일단락되었다. 1년 간의 저항의 경험과 반성, 그리고 노동조합 활동가 조직과 교육 활동을 통해 2005년 2월 <서울경기인천 이주노동자 노동조합(이주노조)>가 결성되었다(까지만, “이주노동조합의 건설 투쟁의 역사”에서 요약, 민주노총, <2007 이주노동자 노동기본권 쟁취를 위한 국제회의>자료집).

33) 이선옥, 「한국 이주노동자운동의 형성과 성격변화 - 고용허가제 도입시기 명동성당 농성단 사례를 중심으로」, pp.90-98에서 요약

이와 같은 맥락은 이주노조 조합원의 특성에도 반영되고 있다. 현재 이주노조를 구성하는 200여 명의 조합원 가운데 70%정도가 네팔인이고 20%정도가 방글라데시인이다(이주노조 면담 결과, 본인 자료).

IV. 생애경험과 노동자 정체성

1. 모국의 정치경제적 배경

이주노조 조합원들 가운데 가장 많은 비중을 차지하고 있는 국적은 네팔, 방글라데시, 필리핀이다. 이들 나라들은 역사적으로 강대국의 식민 지배를 받았으며, 독립한 이후에도 계속 경제적 빈곤, 정치적 불안정, 심각한 사회불평등에 시달리고 있다는 공통점을 갖는다. 정치적으로 불안한 저발전 국가일수록 이주노동을 통한 경제활동이 발달하고, 이주는 빈곤과 사회불안에서 살아남기 위한 가족의 생계 전략으로 선택되는 경우가 많다. 국가 차원에서도 심각한 빈곤과 열악한 노동환경으로 인해 노동수출정책을 장려하고 있다. 가난과 이주를 경험하면서 습득하게 되는 생활태도와 가치관이 인권존중과 평등에 관해 민감한 의식을 발달시키기도 한다.

“그거는[이주노동은] 생존의 문제다. 우리 나라에서는, 가족 중에 누군가 하나 떠나지 않으면, 살아갈 수 없다. 선택의 여지가 없다. 얼마나 많은 사람들이 실업자인지. 심지어 대학을 졸업한 후에도. 나는 오랫동안 직업이 없는 상태였다... 특별히 고등교육은 받지 못했지만, 책을 많이 읽은 건 아니지만, 공정함(fairness)에 대한 감각은 일찍부터 가지고 있었던 것 같다. 가난한 집에서 태어났고, 삼형제가 있는데, 부모님은 나에게 언제나 “동생들보다 더 많이 먹으면 안된다”라고 말했다. 그래서 모든 사람은 동등하게 대우받을 권리가 있고, 동등하게 존경(respect)받아야 하고, 동등한 기회를 느껴야 한다는 생각은 강하게 가지고 있다. 나는 인간이다. 단순한 노동자가 아니다. 존경받을 만한 가치가 있다.”(사례 1, 필리핀)

가난한 나라에서 태어났지만, 칼리지 이상의 상대적으로 높은 수준의 교육을 받으면서 마주치는 우연한 만남과 경험이 사회의 문제 속에 자신의 삶을 비추어 보는 계기가 되기도 한다.

“내가.. 언제인지 기억하지 못하지만, 고향에 우리 시골에 저한테 너무 사랑하는 형이 있어요. 자기는 아무것도 없이, 가난하지만, 누가 오면 자기가 가진 거 땅 다 준다고... 다 주는 거예요. 지금은 인도로 가서 10년 넘었는데, 아직 안돌아왔어요. 연락도 없고... 평등이라든가 하는 생각, 대학에서 정치학 전공한 것도 그렇고... 아마도 그 형 영향 받았어요.”(사례 2, 네팔)

한 사회 내에서 정치적으로 불안정한 상황은 역설적으로 교육받은 국민들의 정치사회화 수준을 높이는 기제로 작동한다. 방글라데시 출신의 노동자들은 학생운동의 경험이 많고, 네팔 출신의 노동자들은 다른 나라 출신의 노동자에 비해서 노동조합에 대한 거리감이 덜하다. 네팔의 정치적 혼란의 한 요인으로 지적되고 있는 무수히 많은 정당들은 각기 자신들의 노동조합조직을 가지고 있다.

“한국에 오기 전까지는 학생으로 있었어요. 대학에 다니다가... 그때까지는 학교 다니고 학생운동 했어요. ‘방글라데시 유니온’이라는 학생조직이 있는데 그 조직에서 활동도 하고, 문화쪽 활동도 하면서...”(자히드, 방글라데시³⁴⁾)

“네팔은 노조활동은, 폴리틱스 활동은 할 수 있어요. 아무거나. 아주 리스펙트 해요, 거기는... 거기는 여러 노총들이 폴리틱컬 파티 아래 있기 때문에.. (정치활동도 자유롭고?) 네. 그러는 거예요. 처음, 노조 만들어서, 민주주의 활동도 노조 만들어서 하는 거예요. 20년 전부터. 노동자 있으면 노동조합 있는 거..”(사례 2, 네팔)

간략하게 살펴보았듯이, 태어나면서부터 자신의 의도와는 관계없이 편입되었던 모국의 정치경제적 상황은 이주노동자들의 사회적, 정치적 행위에 선택적 친화력을 보인다. 빈곤 경험, 사회불평등과 부조리에 대한 인식, 일상적인 정치활동의 경험 등이 복합적으로 작용하여 노동조합에 대한 의식을 구성하고 있다. 다만 이주노동을 실행하기 이전 단계에서 노동조합에 대한 인식은 객관적 조건에 머물러 있다. 노동과 노동자의 권리를 위한 조직이 자신의 문제로 다가오는 것은 이주노동의 구체적인 경

34) 방현석 외, 2004. 좌담회 “이주노동자, 우리는 누구인가”에서 발췌.

협 속에서 발생한다.

2. 노동조합 참여의 계기 및 과정

이주노동자들이 노동조합의 문을 두드리게 되는 직접적인 이유 중에는 작업장에서의 부당 대우가 많은 비중을 차지한다. 임금체불, 산업재해, 폭행 등을 당했을 때 문제를 해결할 연결망을 동원하게 되고, 그 과정에서 지원단체 혹은 노동조합에 대한 정보를 얻게 된다. 특히 산업재해는 매우 큰 충격이다. 그것은 우선 신체의 일부(때로는 전부)를 잃었다는 사실이 가져오는 정신적인 공황상태를 가져온다. 뿐만 아니라 자신은 물론 가족의 생계가 달려있는 노동을 계속하지 못하게 되는 데서 오는 압박감과 원치 않는 귀국을 해야 할 지도 모른다는 불안감이 증폭된다. 이 가운데서 이주노동자는 이제까지와는 다른 선택을 할 수밖에 없는 상황과 마주하게 된다.

“1996년에 입국했는데 바로 IMF가 터져서 7개월치 임금을 못받았다. 1998년에는 같이 일하던 동료-페루에서 온-가 기계를 청소하다가 팔이 잘렸는데, 사장은 아무것도 해 주지 않았다. 이주노동자들끼리 돈을 모았고 그를 병원에 데려갔다. 의정부에서 일하면서 이런 비슷한 사례가 더 있다는 것을 알게 되었다. 아무도 우리를 도와주지 않았다. 1999년에 일하다가 산업재해를 당해 손가락이 잘린 방글라데시 친구를 만났다. 그 친구가 외노협(외국인노동자대책협의회)에서 도움을 받고 있었다. 우리는 더 많은 도움이 필요했지만 외노협은 할 수 없었다. 그래서 방글라데시 노동자들의 공동체를 조직하기로 했다. 직장을 잃었거나, 아프거나, 도움이 필요할 때 서로 돕기 위해서. 2000년에 아파서 일을 쉬게 되었는데, 요 몇 달 동안 어떻게 하면 이주노동자들의 권리를 위해서 싸우도록 격려하고 조직할 수 있을까에 대해서 진지하게 고민했다. 그때 이주노동자들의 노동조합이 만들어지고 있다는 말을 들었고, 2002년이 되어서 <이주지부>의 조합원이 되었다.”³⁵⁾

35) 이 인용문은 방글라데시 출신으로 이주노동자의 전 사무국장 직을 맡았던 Masum의 발표문, “A Tale of Migrant Workers: Organising Ourselves”, <the International Assembly of Migrant Workers>(2008.10월 마닐라/이주노동조합페이지 자료)에서 발췌한 것이다.

위 사례의 마숨의 경우는 이주노동자들의 노동조합이 만들어지기 이전부터 한국에서 생활하고 있었기 때문에 이주노동자들의 조직화의 형태와 방법에 대해서 고민하고 있었던 상황이었다. 반면 현재 이주노조가 설립된 이후 조합원으로 가입하는 경우는 조금 다르다. 자신들의 선배들이 ‘노동현장에서의 문제 → 도움 요청 → 자발적 조직에 대한 고민 → 노동조합 결성’이라는 역사적 과정을 거쳤다면, 이들 앞에는 여러 선택지가 있었다. 노동자들의 공동체 조직은 물론 지원단체도 상당히 성장한 상태였기 때문이다. 그 중에서도 노동조합을 선택한 것은 공동체 및 지원단체에 대한 현실적인 판단에서 비롯한다. 이주노동자들의 입장에서 볼 때, 민족공동체는 내부적 결속과 즉각적인 도움은 가능하지만, 문제해결 능력은 부족하다. 지원단체나 쉼터는 “나 말고도 도움이 필요한 사람이 너무 많았다(no space).”(사례 1, 필리핀) 이러한 판단과 다양한 의사결정 과정을 거쳐 노동조합이라는 결론에 도달하게 된다.

“친구가 일하다가 사고로 죽었어요. 일하다가.. 2006년? 2005년에. 인천 남동공단에서. 제가 아는 사람도 없고 어떻게 하는 지도 몰라서 공동체 찾아가서.. (도움 청했다) 그 때 (당시이주노조에서 활동하던) K동지와 만나고, 네팔 공동체 사람들도 만나서... 마침 K동지가 옆집에 살고 있었어요. 그래서 지금까지...”(사례2, 네팔)

“2006년부터 울산의 자동차 (부품) 공장에서 1년 동안 일하고, 그 다음에 2007년에 경기도로 왔어요. 2007년 10월부터 이주노조에 조인했어요. 친구 중 하나가 불법이라 문제가 있었어요. 폭력... 그 문제를 상담하면서 M 동지를 만났고, 그가 나에게 이주노조에 대해서 이야기해 줬어요. 노조가입은 꼭 안해도 된다, 도와달라고 해서. 노동자 문제에 대해서 상담하는 일 도와주고, 그 후에 교육(education) 받고, 상담하고, 미팅하고, 밤에 일했기 때문에 낮에 시간이 많아서... 그러면서 조합원 조직하는 일 하게 되고...”(사례 1, 필리핀)

그러나 산업재해나 부당대우를 경험한 모든 이주노동자가 노조활동에 참여하게 되는 것은 아니다. 우선 문제를 처리하는 과정 만난 사람들이 어떤 위치에 있었는지의 여부가 직접적인 영향을 미친다. 즉 노동조합과 연결망을 가지고 있는 동료와의 만남, 그리고 한국사회가 이주노동자에게

가하는 억압조건에 대해 얼마만큼 이해를 하고 있느냐가 큰 역할을 한다. 또한 타인의 문제를 자신의 문제로 인식하게 되는 일종의 인지전환 과정을 경험하는 경우 노동조합의 필요성을 느끼게 된다. 단순히 돈을 벌러 왔기 때문에 ‘이주노동자가 된 사람’에서, 나아가 한국에서 일하는 이주노동자, 이주노동자의 일원으로 자신을 바라보는 시각의 변화를 경험한다. 이러한 인식은 그동안 망설이거나 멀리하고 있던 노동조합 가입을 결심하는 계기가 된다.

“처음에 왔을 때는 나는 그냥 열심히 일하겠다. 열심히 일해서 돈 벌겠다. 여기있는 동안 많은 차별 겪고, 보통 2백만원 벌지만, 반장님, 어떨 때는 동물 취급하고, 돈을 벌기 위해서, 중요한 거는 돈을 버는 거라고 생각했다. 하지만 생각을 바꿨다. 일만 하자, 그냥 조용히 일만 하자고 생각했었지만 지금은 그렇게 생각하지 않는다.”(사례 1, 필리핀)

“처음부터 이거(노조활동) 하러 오는 거 아니에요. 네팔 있을 때는 이렇게 노동활동 하는 것은 할 수 없다고, 불법이라고 (배웠어요). 그런데 한국 사회가 그렇게 만드는 것 같아요. 한국사회가 이주 노동자들에게 하는 탄압때문에 우리가 해야 된다고...”(사례 2, 네팔)

3. 민족 공동체(ethnic community)와 노동조합

이주노동자들이 말이 통하는 출신국 동료들과 연결망을 형성하는 것은 아주 자연스러운 일이다. 기본적으로 이주노동자 공동체는 당연한 권리를 전혀 보장받을 수 없는 척박한 환경에서 살아남기 위해 자국민들끼리 모이고 정보를 공유하고 삶을 기대는 과정에서 만들어진다.³⁶⁾ 이주노동자의 수가 점점 많아지고 체류기간이 길어지면, 혈연과 지연을 통한 친목모임은 상호부조의 성격을 가진 공동체 조직으로 확대된다. 공동체들은 회원들 간의 문화교류와 정보공유, 생활문제 해결을 위주로 운영되는 생활공동체의 성격을 지닌다.³⁷⁾ 공동체가 정착단계로 진입하면, 사회연결망 및 정보수집 능력을 증대시키고 이 과정을 통해 공동체는 확장·발

36) 김홍진, 「이주노동자들의 공동체」, pp. 193-206

37) 이선옥, 「한국 이주노동자운동의 형성과 성격변화 - 고용허가제 도입시기 명동성당 농성단 사례를 중심으로」

전한다.³⁸⁾

이주노동자들은 공동체 안에서 모국 출신의 동료들과 친분을 쌓고 정보를 나누는 한편, 이주 후 사회와의 관계 확장에 공동체를 매체로 활용하기도 한다. 한국의 경우에는 여러 종교단체와 인권 단체들이 이주노동자들의 공동체의 구심점 역할을 하는 경우가 많았기 때문에, 이주노동자들이 국적을 넘어서 모이고 교류할 수 있는 기회가 되었다. 자칫 폐쇄적인 친목단체에 그칠 수 있는 국가별 공동체들이 한국의 지원단체들과 연결되면서 국적을 넘어선 이주노동자들의 만남과 교류를 가능하게 해 주는 것이다. 그리고 이것은 자연스럽게 이주노동자들의 ‘연대’와 조직화를 촉진하는 요인이 된다. 이 단계가 되면 노동조합은 이주자를 사회정치적 행위자로 보고 잠재적인 조합원으로 간주하게 된다. 이주노동자의 조합원이자 활동가들에게 민족 공동체와의 관계는 노동조합의 조직 확대와 역량에 매우 중요한 역할을 한다.

“(...) 네팔은. 여기도 많은 공동체, 네팔 공동체 너무 많기 때문에, 공동체.. 그거 조직하는 거는 좀 쉬워요. 일반 노동자들 조직하는 것보다. (네팔에서?) 여기서. 그러니까 여기 조합원들이 많은 거예요. ㅎㅎ 네, 여러 커뮤니티들 너무 많아서. 예, 조금 가서 뭐.. 제가 조직국장 맡아서 많은 커뮤니티 만나서 토론도 했어요. 여기 일층에서. 노조 필요 있는지 없는지, 그렇게. 이주노동조합하고 이주노동자 서브젝트(subject) 만들어서 토론도 했는데, 노조는 필요있다고 노조는 만들어야 된다고, 근데 자기들이 활동.. (하기가 힘드니까) 하기가 힘드니까, 그래도 계속 지지는 하겠다고.”(사례 2, 네팔)

이주노동자 스스로가 느끼는 민족 공동체와 노동조합의 차이는 이주노동자라는 존재가 갖는 특수성과 보편성에서 비롯된다. 즉 노동조합에 참여하는 이주노동자들은 공동체가 아무리 조직이 크고 활동이 활발하다고 해도, 그 역할에 있어서는 자조적 수준을 벗어나지 못하는 한계를 갖는다고 비판한다. 그에 반해 노동조합은 이주노동자가 얼마나 차별을 받고 있는지, 그것이 왜 문제가 되는지를 자각하고 보편적인 노동자로서의 권리

38)L. Haus, “Opening in the wall: Transnational Migrants, Labour Unions, and U.S. Immigration Policy”, *International Organization*, 49-2(1995), pp.285-313.

를 보장받기 위해서 필수적이라고 본다.

“아니, 그거, 그거보다도 공동체하고 노조는 완전히 다른 거 같아요. 왜냐면 공동체는.. 그거 공동체 안에 있는 그룹이나, 여러가지 문제때문에 만든 거잖아요. (그럼 노조는?) 노조는 많은 노동자.. 우리 권리 위해서. 거기는 어떤 문제 생기면 문제 해결하기 위해서. 우리는 노동 권리, 권리, 뭐지, 노동 라이트.. 노조는... 그거는 노동자 있으면 노조는 필요있다, (...) 왜냐면 우리는 일 하고 있고, 노동자는 얼마나 힘든지 뭐 필요한지 노동자만 알고 있는 거잖아요. 이주 노조도 마찬가지예요. 이주 노동자는 얼마나 힘든 건지. 그냥 뭐 여기 연대할 수 있는 동지들도 우리가 얼마나 힘든지 모르잖아요. 우리 직접 가서 일 하고 있어, 얼마나 차별 있는지, 우리는 차별받고 있기 때문에.”(사례 2, 네팔)

한국의 이주노동자 운동의 역사 속에서 빠지지 않는 네팔 노동자들은 한국에서 가장 다양한 공동체 활동을 하는 집단에 속한다. 각기 출신지역 및 민족, 정당, 종교에 따른 공동체를 구성하고 있으며 그 수는 50여 개에 달한다(인터뷰 자료). <재한네팔인공동체(NCC: Nepalese Consulting Committee)>는 한국에 거주하는 네팔인 이주노동자들의 공동체 연합기구로서 다양한 사회문화적 활동을 하고 있다.

필리핀 노동자들은 이주노동의 경로가 다양하고 전세계로 뻗어나간 만큼 현지 사회에서의 조직력이 매우 높다. 한국에서는 주로 가톨릭 성당을 중심으로 필리핀 노동자들의 공동체가 생겨났고 이들 간의 연대체도 조직되었다. 현재 가장 활발한 활동을 보이는 것은 <카사마코(Kasammako: 필리핀 노동자 공동체 연대회의)>이다. 필리핀 공동체 연합인 카사마코는 필리핀 민주노동조합(KMU, 필리핀 노총 중의 하나) 가맹단체이며, 필리핀 이주민 조직인 Migrante International의 가맹조직이다(이주노조 자료). 최근에는 고용허가제를 통해 입국한 필리핀 및 네팔 노동자들 사이에서 일종의 이익단체인 <EPS association>을 결성하는 움직임도 나타나고 있다(이주노조 활동가 면담(본인자료)에 의거). 이러한 연결망은 이주노동자에 의한 자발적 조직화의 가능성을 높이고 있다.

4. 노동자 정체성

정체성 혹은 아이덴티티(identity)는 정신분석학적 개념으로 알려져 있다. 사회학에서는 정체성을 자아의 형성과 타인과의 상호작용 속에서 파악한다. 일반적으로 개인은 자신이 속한 집단이나 지위를 통해 다양한 감정과 의식을 형성하면서 ‘나는 누구이다’라는 자의식을 형성하게 되는데, 이러한 감정과 의식의 총체성이 정체성이다.³⁹⁾ 즉, “정체성은 ‘주어진’ 어떤 것이 아니라 사회적 인정이라는 행위를 통해서 부여된다”.⁴⁰⁾ 그런데 정체성은 자신에 대한 일관되고 고유한 의미체계를 부여함으로써 확립되지만, 견고한 일관성을 지니면 지닐수록 현실에 대한 적응은 오히려 어려워진다.⁴¹⁾ 따라서 정체성의 재구성 과정을 몇 번이고 반복하면서 인간은 자신과 세계에 대한 이해의 폭을 넓혀가고 자신의 자리를 찾아나가는 변용과정(identification)을 겪게 된다.

사회운동에 참가하는 사람들의 정체성 형성과정은 우리에게 변동, 불확실성, 차이와 같은 유동적 특성을 이해할 수 있게 해 준다.⁴²⁾ 특정 목적을 가지고 사회운동에 참가하는 사람들은 다양한 계층, 다양한 지역으로부터 모이고 그 목적을 달성하거나 실패한 후에는 다시 흩어지는 양상을 보이기 때문이다. 또 정체성의 변용과 재구성은 정주하는 사람보다는 이동하는 사람에게서 활발하게 일어난다. 사회변동이 가속화하는 가운데 현대사회의 유목민(nomads)들은 정체성의 형태를 바꾸어 현재라는 시점에서 정체성을 다시 정의하고, 의사결정과 동맹을 반복적으로 변경하는 내적 능력을 길러야 한다. 따라서 정체성은 “본질이 아니라 하나의 위치화(positioning)”⁴³⁾로 인식될 수 있다.

이주노동자들이 노동자 정체성을 획득해 나가는 과정도 이러한 변용과 위치화의 맥락에서 이해할 수 있다. 이주노동자들이 경험을 통해 자신의

39) 한국산업사회학회, 『사회학』 (서울: 한울아카데미, 2004).

40) 피터 버거, 이상률 옮김 『사회학에의 초대』 (서울: 문예출판사, 2001), pp.136-137.

41) 미야모토 코지 외, 『삐딱이로의 초대』 (서울: 모멘토, 2004), pp.105-106.

42) A. Melucci, *Nomads of the Present - Social Movement and Individual Needs in Contemporary Society*, (Temple University Press, 1989).

43) 니시카와 나가오, 한경구·이목 옮김, 「글로벌리제이션·다문화주의·아이덴티티 - 사문화에 관한 고찰을 심화하기 위하여」, 『국경을 넘는 방법 - 문화·문명·국민국가』 (서울: 일조각, 2004), pp.307-364.

지위와 신분이 갖는 중요성을 인식하는 과정은 노동자 정체성의 발견에 핵심적이다. 여기서는 노동자 정체성을 (1) 이주노동자 자신의 상황 및 사회적 조건에 대한 인식, (2) 공통된 경험과 인식의 공유, 그리고 (3) 노동자로서의 자존감 등으로 구분하여 살펴보았다.

일반적으로 이주노동자의 “사회적 정체성이 여전히 모국 공동체에 있다”⁴⁴⁾고 간주된다. 한국의 이주노동자는 공장에서의 고된 노동과 한국인으로부터 받는 인간적 멸시, 그리고 한국사회의 최하층에 위치한 열악한 생활양식으로 인해 “빨리 돈 벌어서 떠나야지”라는 “이탈성향”⁴⁵⁾을 보인다. 그러나 자신에게 닥쳐온 특수한 경험이 계기가 되어, 같은 처지에 있는 사람들이 ‘나’ 말고도 또 있다는 사실을 인지하면서 개인주의적 사고방식을 깨기 시작했다.

“나처럼 (산업재해 당하고) 쫓겨나거나 도망 나온 네팔 노동자들이랑 함께 지냈는데, 나바라즈 오빠가 농성을 하자고 했어요. 오빠는 공장에서 일하다가 오른팔을 다쳤는데 사장이 경찰을 데리고 와서 병원에 누워 있는 오빠를 불법 체류자라고 강제로 출국시키려고 해서 도망쳤어요. 오빠도 나도 너무 억울했지만 농성하는 거는 싫었어요. 돈 벌러 왔는데 돈은 하나도 못 벌었는데 농성을 하자고 하니 까 너무 싫은 거예요. 밥 먹는 것도 어려운데, 일자리도 없는데, 그러나 빈털터리로 쫓겨나면 어떻게 하느냐고 오빠한테 하지 말자고 했어요. 나는 동생들, 엄마를 위해 돈 벌어야 한다고, 다들 내가 돈 벌어줄 거만 생각하고 있다고. 가족을 너머 다른 걸, 우리를 생각하는 게 쉽지 않았어요. 그런데 나만 그런 거 아니고 다른 사람들도 너무 힘들어한다는 말에 흔들렸어요. 우리가 잘 하면 다른 사람들도 좋아질 수 있을 거란 말에 농성을 결심했어요.”⁴⁶⁾

당시 농성에 참가한 이주노동자들이 산업재해를 당한 노동자들이었음을

44)L. Haus, “Opening in the wall: Transnational Migrants, Labour Unions, and U.S. Immigration Policy”, *International Organization*, 49-2(1995), pp.293-294

45)구해근, 『한국노동계급의 형성』, p.221.

46)민주 타파, 1994년 1월 농성 참가자 인터뷰, “우리도 사람입니다”, 주간인권신문 <인권오름>(http://www.hr-oreum.net), 2009.12.1일자

고려해 볼 때 이들은 자신들이 일을 지속할 지 여부에 대해서 상당히 불안해하고 있었을 것이다. 일을 해야 할 몸의 일부를 잃었다는 사실은 이러한 불안감을 더욱 증폭시켰고, 농성 참여를 쉽게 결정하지 못했던 이유가 되었다. 미등록이라는 불안한 신분보다는 ‘돈을 더 벌 수 있을 지 없을 지’가 우선 고려사항이었던 것이다. 하지만 지금 이렇게 ‘함께하’지 않으면 더 힘들어질 것이라는 판단을 하게 되면서 ‘자신과 자신의 가족을 우선시하지 않은 선택’이 꼭 ‘나’를 버리는 일이 아님을 깨닫게 된다. “계속 싸우면 바꿀 수 있어요”란 한 조합원의 말은 그래서 의미깊다.

“옛날에 이주노동자 삼우 문제 많았어요. 반장도 나쁜 말 많고 장갑도 안줘요. 노조, 같이 다 똑같이. 월급, 기숙사, 장갑 나오고 사무실 사람 나쁜 이야기 없어요. 파워 있어 우리 노동자 같이. 우리는 나중에 이주노동자 5년 끝 다시 와 일하고 싶어요.”(에디(인도네시아, 삼우정밀 노조 조합원/금속노조 대의원)⁴⁷⁾

“저는 처음에는 조금, 어차피 나라에서 노동자로 들어오니까, 일하러 오니까 그 때부터도 노동자라는 생각은 하고 있다가, 여기(이주노조)와서 노동자는 필리핀은 어떤지 모르겠지만, 네팔에서는 노동일 하는 거는 조금 사람들이 낮게 생각하는 거예요. (한국도 마찬가지 아니냐?) 그래도 여기는 일한다는 거에 대해서는 네팔보다 리스펙트(respect) 해 주는 것 같아요. 거기는 일도 좋은 일 나쁜 일 구분 심하고. 여기서는 일하면서 어차피 노동자니까, 노동자면서도 행복할 수 있다는 거 느꼈어요. 노조활동하면서, 노동자는 사장 할 수 없기 때문에 이 사회는 바꿀 수 없는 거라고 생각했었어요. 옛날에는 조금 돈 벌어서 돌아가서 사장하고 싶었지만, 지금은 사장하고 싶은 생각 없어요(웃음)”(이주노조 조합원1, 네팔)

47) 삼우정밀은 민주노총 금속노조 사업장이다. 삼우정밀의 노조는 2007년 7월 27일 단체협약에 ‘유니언숍’ 조항을 포함시켰고, 회사가 합의함으로써 산업연수생제와 고용허가제를 통해 입국한 인도네시아 출신 노동자 22명을 조합원으로 받아들였다. 이로써 이주노동자를 조합원으로 받아들인 최초의 노조가 되었다. 이 과정에서 노조가 역점을 둔 것은 이주노동자들의 이름 부르기, 작업장에서 서로 인사하기였다. 이주노동자들의 입장에서 이러한 인정 행위는 동류의식으로 발전하는 계기가 되었다. 이상은 전국금속노동조합, <전국금속노동조합 산하 사업자 이주노동자 실태조사 사업 보고서>(2009)에서 요약, 발췌.

이주노동자의 정체성과 노동조합 활동

(노조 활동하는 것에 대해서 가족들이 반대는 안하나?)

“사촌- 오스트리아에서 이주노동자 하고 있는 -이 가족들이 가난하니까 돈을 벌어야 한다. 다른 나라에 가서 다른 일을 찾을 수 있지 않나. 왜 그렇게 하지 않나? 왜 너의 가족보다 다른 사람이 우선이냐? 가족을 돌봐야 한다고 계속 말했다. 그래서 나의 노조활동은 내 가족의 다음 세대를 위해서 필요한 일이다 라고 대답했다. 그들도 언젠가는 다른 나라에 가서 일을 하고 돈을 벌게 될 것이다. 그들을 위한 일이다.”(이주노조 조합원2, 필리핀)

이주노동자들의 노조활동 참여는 이주노동자들이 자신들의 현존재를 긍정하고 사회의식을 발전시켜나가는 데 중요한 역할을 하고 있었다. 이주노동자들이 자신을 ‘노동자’로서 자각했을 때, 그것은 저항과 연대를 의미했다. 즉 이주노동자들이 스스로를 ‘우리 외국인사람’인 아닌 ‘나’로 호명할 때, ‘나’와 같은 존재들에 대해 동류의식을 형성할 때, 그리고 ‘나’와 같은 사람도 연대와 조직과 소통이 가능하다는 것을 경험할 때, 노동자 정체성이 형성되고 자존감이 커진다는 것을 알 수 있었다. 노동자 정체성과 사회의식의 발전은 끊임없이 계속되는 이주의 현실 속에서 자신의 삶을 구성하고, 작게나마 내일의 삶을 그리는 원동력이 되기도 하다. 노조활동을 하면서 얻게 된 신념은 아직은 불확실하지만 실현가능한 ‘미래’를 구상하는 데 작용하기도 한다.

“여기에서 돌아가면... 지금 우리 동생이 전문대학에 다니고 있는데 동생이 책임지고 가족을 돌볼 수 있으면, 내가 아까 말한 공장에 있는 엄청 많은 밑바닥에 있는 사람들과 노조에서 함께 일하고 싶어요.”(자히드, 방글라데시)⁴⁸⁾

한국의 이주노동자들의 정체성은 ‘이주자’와 ‘노동자’로 대립하는 것이 아니라 자신의 삶 속에 존재한다. ‘나’⁴⁹⁾ 자신이 할 수 있는 일을 하며 살아가면서 자신의 삶의 의미와 정체성을 구축해 가는 것이다. 이주노동자

48) 방현석 외, 좌담회 “이주노동자, 우리는 누구인가”, pp. 264-296.

49) 인터뷰 과정에서 인상적이었던 것은 이주노동자들이 자신을 지칭하는 표현에 변화가 생겼다는 점이었다. 지난 2003년에서 2004년에 걸쳐 농성장에서 만났던 이주노동자들의 많은 수가 자신을 지칭할 때 “우리 외국인 사람”, “우리 방글라데시 사람” 등이라는 표현을 사용했던 것과 대비하여, 이번에 만난 이주노동자들은 “나(I)”라는 단어 사용에 주저함이 없었다.

들은 노조활동을 하고 있는 ‘현재’ 자신의 삶이 가치가 있는 것이라고, 내가 한국에서 살아가는 동안 해야 할 일이라고 생각하면서 삶의 의미와 자존감을 찾고 있다.

“비자가 만료되면(2012년) 다른 나라로 또 다른 일자리를 찾아 떠날 것이다. 유럽이나... 그 때까지는 여기서 내가 할 수 있는 일, 해야 할 일이 있다.”(사례 1, 필리핀)

“(친구들은? 반대하는 친구들) 많이 있어요. 일 하라고, 돈 벌어서 가야 한다고. 활동하러 온 거 아니라고, 계속 지금도 일자리 구해서 오라고 하는 친구들도 많이 있어요(웃음). (그래서 뭐라고 했어요?) 노조는 내가 하고 싶어서 하는 거라고, 노조활동 할 필요 있다고, 한국 사회에서. 나는 돈 생각하는 사람 아니니까, 라고 그렇게...”(사례 2, 네팔)

요컨대 이주노동자들의 정체성은 고정불변한 것이 아니며, 그들이 ‘바로 지금여기(jetztzeit)’에서 다양한 사회적 관계를 맺으며 언제나 진행형으로 존재한다. 노동자 정체성 또한 고정불변한 것이 아니라 계급의식으로 확장될 수도 있고, 아니면 다른 방식의 변용을 거쳐서 스스로의 행위 능력을 높이는 개인화의 과정으로 나아갈 수도 있다는 점을 이해하는 것이 중요하다. 이주노동자들의 정체성을 이야기할 때 유동적 성격을 강조하는 것은 이들이 언어나 종교, 문화적 관습에 따라 변하지 않는 본질적인 정체성을 가지고 있다는 기존의 시각에 대한 도전이다.

V. 마무리

이 글은 이주노동자의 생애 및 이주과정에서의 다양한 경험과 그 과정에서 이루어지는 정체성의 재구성이 노동자 정체성의 형성과 어떠한 관계를 맺고 있는지를 노동조합 활동가들을 통해 분석한 사례연구이다. 이주노동자 노동조합은 다양한 특성을 갖는 개별 노동자들이 국적, 민족, 종교, 정치적 신념을 초월하여 한국에서 일하는 노동자로서의 권리를 요구하는 자발적 조직이다. 노동조합은 이주노동자들의 민족 공동체나 인권 단체에 비해 노동자성을 강조한다는 점에서 노동자 정체성의 형성과정에 핵심적 역할을 한다.

노조활동에 참여하는 이주노동자들의 모국의 정치경제적 상황은 이주노동자들로 하여금 노동조합 및 사회운동의 필요성을 인식하게 만든다. 빈곤 경험, 불평등에 대한 자각, 정치적 혼란 속에서 성장한 생애경험은 타인에 대한 배려와 정의감을 높이는 배경으로 작용하였다. 따라서 이주 이전의 사회관계와 이주 이후의 경험을 단절이 아닌 연속성 상에서, 즉 개인의 생애사적 과정의 하나로 이해해야 한다.

이주노동자들이 노조활동에 참여하게 되는 직접적인 계기는 본인 혹은 주변에서 겪은 차별과 부당한 대우이다. 작업장에서의 폭행과 욕설, 산업 재해를 당하고도 외면하는 고용주, 빈번한 임금 체불 등은 농성장에 모인 이주노동자들 대부분이 공유하고 있는 경험이다. 농성장에 모인 이주노동자들은 자신과 같은 처지에 있는 사람들이 적지 않다는 사실을 알게 되면서, 노동을 계속하기 위한, 그리고 인간다운 대접을 받기 위한 저항을 시작하였다. 외국인력 정책이 고용허가제로 일원화되는 과정에서 발생한 대량의 강제 추방은 이주노동자들의 결속과 저항을 높이는 계기였다. 이주노동자들의 집단 농성은 체류권 보장 요구로 시작되었지만, 이주노동자 공동체, 한국의 노동 및 시민단체 등과 결합하게 되면서 정치적 성격을 갖추어 나갔다. 농성장에 모인 이주노동자들이 문제의식을 공유하고 노동조합의 필요성을 역설했다는 점에서 계급의식 형성의 단초가 되었다. 또 하나, 노동조합으로의 조직화에 큰 역할을 한 것은 이주노동자들의 민족공동체이다. 이점에서 이주노조는 민족 공동체와 배타적·대립적 관계에 있는 것이라기 보다는 상호의존 관계에 있음을 알 수 있다.

노동조합 활동은 이주노동자들이 자신들의 부유하는 삶에 보다 적극적으로 임하고 스스로의 자존감을 높이는 데 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 노동조합에의 참여는 이주노동자들이 노동자로서 살아가는 것의 의미, 노동자들의 연대의 필요성, 노동자들의 권리 등에 배우는 장이다. 이주노동자들은 한국사회와 갈등을 겪으면서 자신의 위치를 확인하고 정체성을 재구성해 나간다. 노조활동은 이주노동자로서의 삶을 영위해 나가는 현재의 상황에서 할 수 있는 일 중의 하나이다. 이주노동자들은 이렇게 자신이 할 일을 찾고, 할 수 있는 일을 하며, 그것이 자신의 삶에 갖는 의미를 되새기고 앞으로의 삶을 조심스럽게 예측하기도 하면서 자존감을 높여가고 있다. 이렇게 구성된 노동자 정체성은 이주노동자들이 자신

을 노동자로서 자각하고, 자신의 불평등한 위치를 인식한 것이며, 자신과 비슷한 위치에서 동류의식을 가진 사람들이 있다는 사실을 인지한 것이라는 점이 중요하다. 단, 노동자 정체성은 계급적 기초를 갖는 것이지만, 이주노동자들이 처한 상황으로 인해 매우 유동적인 구성물이기도 하다. 마지막으로 이 연구의 한계를 지적하면서 글을 끝맺고자 한다. 가장 큰 문제는 역시 연구대상의 접근성 문제이다. 이주노조 준비 단계 및 결성 초기 활동가들 대부분이 강제 추방으로 한국사회에 더 이상 체류하고 있지 않기 때문이다. 한국사회에 거주하고 있다고 하더라도 이주노동자와의 만남이 제한될 수밖에 없었던 점은 매우 아쉽다. 더불어 이주노동자의 노조 활동이라는 적극적이고 정치적인 저항행위 연구대상으로 삼았음에도 불구하고, 상대적으로 “계급”이라든가 “계급의식”에 대한 분석으로까지는 나아가지 못하였다. <이주노조>가 물론 이주노동자들의 자발적인 연대조직인 하지만, 아직까지 규모가 작고 법적 한계가 많은 상황에서 이주노동자 및 노조에 무거운 짐을 부과하고 싶지는 않아서라는 것이 핑계라면 핑계겠다. 이는 추후 작업을 통해 보완할 것임을 밝혀둔다.

<Abstract>

Social Activity based on Trade Union and Identity of Migrant Workers in Korea

LEE, Taejeong

This article explores how makes the labor identity of migrant workers regarding with their life experiences as well as the social activities especially in case of migrant trade union. It is meaningful that the migrant trade union persist in the general labour right of migrant workers without discrimination by their various race, nation, religion, and political position. Migrant trade union plays an important role to labour identity-building.

In the result of case studies, the migrant workers who join the trade union share common experiences: first, the high-politicalized socialization process in their country of origin, second, labour problem as like accidents in the work place and the last, social relationship with ethnic community and making collective action for getting labour rights.

Migrant workers are getting high self-esteem and positioning both as a migrant and a labour class through the activities of trade union. Therefore, it can be consider that the labour identity of migrant workers constructs in the process of getting general labour rights. It is the base for the class formation. But the identity is not solid but fluid because that kind of process is effected by various levels of social and historical context.

tajeong.lee@gmail.com

주제어: 이주노동자, 노동조합, 노동자 정체성, 집합행동, 생애경험

Key words: migrant workers, trade union, labor identity, collective action, life experience