

■ 지금 여기 ■

한국의 노동운동과 이주노동자의 아름다운 연대는 가능한가

정영섭

I. 들어가며

필자는 서울경기인천 이주노동자 노동조합(이주노조, MTU)의 사무차장으로서 2008년 2월부터 2011년 8월까지 활동하였고, 그 이전에는 2002년부터 이주노조의 전신인 평등노조 이주지부 시절부터 이주노동자운동과의 연대활동을 경험하였다.

사실 한국사회의 대표적인 소수자 집단으로서 이주노동자들이 사회적 지위를 향상하기 위해 스스로 조직을 만들고 목소리를 내기란 극히 어려운 일이다. 돈을 가치의 중심에 두는 사회에서, 가난한 나라에서 와서 한국 사람들이 하지 않는 일을 한다는 이유만으로 이주노동자들은 쉽게 무시당한다. 더욱이 선진국 따라하기에 바쁜 법제도부터, 한국인의 인식 속에 깊이 자리한 백인 선망, 그리고 이주노동자의 비자 문제를 정부가 틀어쥐고 여차하면 쉽게 탄압할 수 있는 이중 삼중의 어려움 속에서 이주노동자들이 노조를 만들어서 인권과 노동권 실현을 위해 끊임없이 활동하는 것은 커다란 용기와 운동사회의 지지를 필요로 하는 것이다. 특히 운동사회 내에서도 같은 노동운동 진영의 지지와 연대는 필수적이다. 그러나 이주노동자와 내국인 노동자의 연대가 ‘노동자는 하나다’ 혹은 ‘만국의 노동자여 단결하라’는 원칙처럼 명확하고 쉬운 것은 아니다.

예를 들어, 여전히 이주노동자들의 집회(5월의 이주노동자 메이데이

집회나 12월의 세계 이주민의 날 집회)에 내국인 노동조합의 깃발은 별로 없고 이주노동자를 노동조합으로 조직하려는 체계적인 사업도 전반적으로 미흡하다. 이방인 혹은 경계의 대상이거나 동정과 시혜의 대상인 것을 넘어 노동자들의 권리 실현을 위해 함께해야 할 동등한 동지로서 아직 취급받지 못하고 있는 것이다.

그렇다면 한국의 노동운동에서는 이주노동자에 대해 역사적으로 어떠한 태도와 입장을 취해 왔으며 어떤 실천을 펼쳐 왔을까? 이 글에서는 이주노동자에 대해 한국 노동운동이 현재와 같은 상황에 이른 역사적 맥락을 살펴보고 과연 이주노동자와 한국 노동자가 아름답게 연대할 수 있는지 모색해 보고자 한다.

II. 현재의 상태

지난 2011년 10월 13일 민주노총에서는 ‘민주노총의 이주노동자 전략조직화 사업 중간평가 워크숍’이 열렸다. 미조직·비정규직 노동자에 대한 민주노총의 2기 전략조직화 사업이 2010년에 시작되면서 그 일환으로 이주노동자 노조조직화 사업이 포함되었으며, 이를 위해 이주노동자 출신 활동가를 민주노총에서 채용한 지 1년이 되는 날을 맞이했기 때문이다. 참가자들은 지난 1년을 되돌아보면서 민주노총의 이주노동자 조직화 사업에 대한 간략한 평가와 소회를 나누고 향후의 과제를 제안하는 시간을 가졌다.

IMF 경제위기 이후 신자유주의적 세계화가 전면화 되면서 노동계가 지속적으로 공격당하고 비정규직이 대거 양산되는 상황 속에서, 민주노총으로 대표되는 노동운동 진영은 위기 돌파구의 하나로 미조직·비정규직 노동자를 노조로 조직하는 전략을 채택하였다. 전략조직화 사업은 조직화기금을 대대적으로 조성하고, 이를 바탕으로 인력과 재정을 투입하여, 미조직된 노동자, 특히 비정규직 노동자들을 노조로 조직하여 노동운동의 대표성을 높이고 사회적 정당성과 영향력을 제고하기 위한 것이었다. 그러나 2006년에 시작된 1기 전략조직화 사업에는 이주노동자가 포함되지 않았다가 2010년에 2기에 들어서야 포함되었다. 민주노총 안팎으로 이주노동자 노조 조직화에

대한 요구가 지속적으로 제기되었기 때문이었다.

한국의 노동운동이 이주노동자 문제에 관심을 가지기 시작한 것은 1990년대 초에 외국인력 도입 문제에 대한 입장을 당시 전노협(전국노동조합협의회)이 표명하면서부터이다. 그 이래로 근 20년이 지나 민주노총이 이주노동자를 간부로 채용한 것은 성과 여부를 떠나 일단 역사적 의미가 남다르다. 전노협-민주노총으로 이어지는 조직된 민주노조운동은 그동안 이주노동자에 대해서 때로는 배타적이기도 하고 때로는 온정주의적이기도 하며 또 때로는 연대지향성을 보이는 등 복합적인 반응을 보여 왔는데, 활동가 채용을 통해 이주노동자를 노조로 조직하겠다는 의지를 확실히 드러낸 것이기 때문이다. 그러나 여전히 대다수 민주노총 내 간부들은 아직 이주노동자를 직접적으로 조직해야 할 대상으로 생각하고 있지 않다. 그 이유는 몇 가지로 살펴볼 수 있다.

첫째, 이주노동자의 조직화를 아직도 시기상조라고 생각하는 경향이다. 즉 이주노동자의 처지가 열악하고 노조로 조직화 되어야 한다는 인식과는 별개로, 노동운동의 시급한 과제는 정리하고 대응 등 기존 노동조합의 유지와 탄압으로부터의 방어, 비정규직 권리 개선과 정규직화 등이라고 생각하는 것이다. 내 코가 석자인데 그것까지 지금 힘을 기울일 여력이 없다는 얘기다.

둘째, 이주노동자 문제를 이주노동자 관련 센터나 지원단체에 미뤄 놓는 경향이다. 1990년대 중반 외노협 출범 이후 이주노동자 관련 투쟁은 지원단체들을 중심으로 이루어져 왔고 민주노총은 이에 연대하는 방식을 취했는데 지금도 지속되고 있다. 이는 민주노총으로서는 이주 문제는 전문적 역량을 갖춘 단체들이 다루는 것이 맞다는 이유를 들 수 있고, 지원단체로서는 노동조합이 준비가 안되고 의지가 없으니 우리가 계속 맡을 수밖에 없다는 이유를 대는 식으로 서로의 알리바이로 작동한다. 또한 지원단체의 입장에서, 자기 영역내의 이주노동자가 노조로 조직되면 단체를 찾는 이주노동자가 줄어들고, 이에 따라 힘이 약해질 수도 있다는 인식 아래 노조 조직화에 적극적이지 않게 된다.

셋째, 그러다보니 이주노동자들의 투쟁이 생기고 사회적 파급력이

발생하면 이에 뒤따라가는 방식으로 노동운동이 이주노동자 이슈에 연대하게 된다. 이는 사안별 일시적 연대가 중심이 되는 것이지 노동운동의 조직적이고 체계적인 접근 방식이 아니다.

마지막으로, 보다 근본적으로는 민주노총의 조합원들 역시 이주노동자들을 일자리 경쟁의 대상으로 생각하거나 노동조건을 후퇴시키는 사람들로 생각하는 경향이 있기 때문이다. 민주노총 역시 그러한 경향에서 충분히 자유롭지 않다.

Ⅲ. 이주노동자에 대한 노동운동의 역사적 태도

1. 전노협: 유입 반대에서 연대 시작으로

전노협은 1987년 노동자 대투쟁의 성과를 이어 군사독재정권의 모진 탄압을 뚫고 1990년에 결성된 민주노조운동의 결정체였다. 전노협은 민주화 투쟁과 노동권 쟁취 투쟁을 전투적으로 전개하였다. 한국 노동자들의 투쟁은 저임금과 장시간노동으로 대표되는 노동착취와 병영적 노동통제로부터 벗어나서 인간다운 삶을 실현하기 위한 주체적인 해방투쟁이었다. 그 결과 임금인상과 노동조건 개선이 이루어졌다. 그런데 이와 같은 결과가 초래한 것은 역설적이게도 저임금 장시간 노동에 기반한 노동력의 수요 증가였다. 이 자리를 메우게 된 것이 바로 88올림픽 전후로 유입된 이주노동자들이다. 그런데 전노협은 강령에 “우리는 세계 노동자들과 국제적 유대를 강화하여 세계평화에 기여한다.”를 명시하여 국제연대를 천명하고 있었지만, 실제로는 90년대 초반까지 이주노동자 도입에 반대하는 입장이었다. 예컨대, 1991년 노동부장관이 태백지역 탄광노동자 및 사용자대표와의 간담회에서 인력부족문제 해결책으로 외국인노동자 도입방침을 밝히자, 광산노동자협의회는 즉각 반대운동을 전개하였고 한국노동조합총연맹과 전국노동조합협의회 등도 이 반대운동에 동참하여 결국 광원수입을 무산시켰다.¹⁾ 즉 “외국인(교포 포함)의 취업은 제한되어야 하며 고용형태 및 근로조건 등 그 세부내용을

1) 한승주, 「외국인노동자의 권리에 관련한 정책갈등」, 한국행정학회 춘계학술대회 발표자료 (2010).

노사합의로 결정하기 이전에는 외국인을 취업시키지 않는다.”는 입장이었다.²⁾ 산업연수생제도 도입 시기에도 인권침해 가능성을 들어 도입에 반대하기도 하였다. 그러나 이러한 반대는 원론적이고 소극적인 측면이 컸고 실제로는 주요 이슈로 다루어지지 않았다.

1990년대 들어 이주노동자들이 대거 유입되고 노예적인 상황에 대한 투쟁이 발생하자 전노협은 이에 대한 연대투쟁을 전개하였다. 1994년 초에 산업연수생·미등록이주노동자 등 산재를 당한 이주노동자들이 산재보상을 요구하며 농성을 벌이자 이에 대한 연대활동을 하였고,³⁾ 1995년 초에 नेपाल 산업연수생들이 인간다운 대우를 호소하면 명동성당에서 농성을 할 때 공동대책위원회에 결합하면서 이 사안에 대해 연대를 하였다. 1995년 1월 정기대의원대회에서는 ‘외국인 취업연수제도에 관한 특별결의문’을 통해 다음과 같이 결의하기도 하였다:

우리는 외국인 연수생에 대해 근로자로서의 권리를 보장하는 노사합의의 단체협약을 체결토록 강력히 투쟁한다. 우리는 외국인 노동자문제가 곧 우리의 문제임을 직시하고 취업연수제도의 철폐와 인권보호, 근로조건 개선에 최선을 다해 연대 투쟁한다. 우리는 정부가 नेपाल인 농성자들과 마찬가지로 3만여 명에 이르는 산업기술연수생 모두에게도 미지불 임금과 여권을 직접 지급하고 공장 밖 출입의 자유를 보장하도록 감시, 촉구활동을 전개한다.

요컨대, 전노협은 이주노동자의 유입에 대해서는 노사합의에 의한다는 입장을 내세웠는데, 이는 실질적으로는 소극적 반대 또는 통제를 의미했다. 그러나 이미 유입된 노동자의 권리와 관련해서는 내국인

2) 전노협백서 제4권, 『지역과 업종을 넘어서』 제2장 4절 1992년 고용보장 투쟁 중 ‘단체협약 모범안 보완사업’

3) “[1994년] 10월 27일에는 전노대 등 10개 단체 공동주최로 ‘현대판 노예노동자, 외국인 취업연수생 인권실태 개선을 위한 토론회’를 열었으며 성명서를 공동 발표하는 한편, 전국노동자대회에 연수생을 포함한 외국인 노동자 18명이 참석하여 전국의 노동자들에게 연대를 호소하였다. 또한 11월 25일에는 민주노총준비위 등 10개 단체에서 주최한 ‘외국인 취업연수생 인권실태개선 촉구 캠페인’에는 100여 명이 참석하여 종묘에서 명동성당까지 가두행진을 전개해 외국인 노동자문제에 대한 사회적 관심을 촉발시켰다.”, 전노협백서 제6권, 『최후의 승리는 우리 것』.

노동자와 동등한 권리를 보장해야 한다고 주장했다. 한편 노동운동의 맥락에서 이주노동자의 주체화, 혹은 노조로의 조직화에 대해서는 인식이 부재했다.

2. 민주노총 초기: 상층의 지원과 연대

1995년 네 팔 산업연수생들의 농성을 지원하기 위해 연대했던 상담소, 지원단체 등은 농성 이후 7월에 ‘외국인노동자대책협의회’를 결성하였다. ‘외노협’은 최초의 이주노동자 관련 연대체가 되었다. 초기에 민주노총은 외노협 결성과정에 참여했고 외노협 사무실도 민주노총에 둘 정도였다. 그러나 외노협이 공식적으로 발족한 이후에는 시민단체와 종교단체 중심으로 운영되고 민주노총은 참여하지 않게 되었다.

이 시기 민주노총은 이주노동자에 대한 지원과 연대를 표방하였고 표면적으로는 노조 조직화의 필요성에 대해서도 동의하였다. 예를 들어 1996-1997년 외노협 주도의 ‘외국인노동자보호법(‘외국인 노동허가 및 보호에 관한 법률’) 제정 투쟁에 연대하였다. 입법청원을 위한 서명운동을 공동으로 진행하기도 하고 법제정을 위한 명동성당 농성 등에도 연대하였다.

1999년 11월 3일 “외노협 주최의 ‘외국인노동자 운동의 전망과 노조건설을 위한 토론회’가 열렸는데 주발제자로 나온 민주노총 윤우현 정책장관은 이주노동자에 대한 조직화 방안으로써 국내 노동자들과의 지속적인 연대와 더불어 한국 노동자들과 함께 노동조합에 참여하고 단결할 것을 강조하였다. 이를 위해서는 해당 노조들이 노조규약 및 단체협약을 개정하여 외국인노동자의 조합원 자격을 보장해 나가도록 조직할 필요가 있으며 지역노조부터 문호를 개방해 나갈 것을

제안하였다.”⁴⁾

그러나 실제로는 이러한 지지와 연대가 이주노동자들을 노동조합으로 조직하는 것으로 이어지지는 않았다. 민주노총 상층부의 선언적인 정책적 입장 표명에 그쳤을 뿐, 이주노동자들과 함께 노동조합 활동을 하기 위한 노력은 별로 없었다.⁵⁾ 2000년에 발표된 「노동운동 발전전략」에서도 ‘①외국인 연수제도 개선 ②독자적 조직화보다 지역노조를 통한 전체 노동조합 운동에 결합 ③외국인노동자 보호를 위한 법·제도의 정비’를 계획으로 서술했다. 이 역시 이주노동자를 노동운동의 주체로 상정하고 이를 위한 조직화를 중심 과제로 놓은 것이 아니라, 보호의 대상으로 보고 제도 개선에 주안점을 두었다는 점에서 한계를 갖는다.

-
- 4) 민중언론 『참세상』 1999. 11. 8 기사. 그 이전에 1999년 6월 8일 외노협 회의록에 수록된 민주노총과의 간담회에 다음과 같은 언급이 있다(외노협, 2000). “민주노총에서 이주노동자 조직화에 대한 계획이 없는 것이 사실이다. 조직부에서는 비정규직 700만 노동자 조직화를 중요한 과제로 생각하고 있으며, 산별노조 건설과정에서 조직하는 것이 유력한 현실 방안이라고 본다. 이주노동자 조직화도 마찬가지로 각 산별에서 이주노동자 지부를 건설하는 방식을 고려할 수 있다. 특히 외국인노동자의 독자노조는 정서적 충동을 일으킬 우려를 갖고 있다. 실제 추진과정에서의 한국 노동자 반응은 두고 봐야 할 일이다(민주노총 조직부장).” 이선옥, 「한국의 이주노동자운동의 형성과 성격변화」 성공회대학교 석사학위논문 (2005)에서 재인용.
- 5) 이노투본에서는 다음과 같이 비판적으로 평가하였다. “당시 민주노총(준)은 투쟁의 방식과 전개를, 이주노동자들 스스로 전개하도록 조직화하는데 있어서도 시민단체들의 영향력 하에서 그 당시 투쟁을 보다 노동운동으로 조직하는데 있어서도 모두 실패하고 말았다. 민주노총이 좀 더 조직적으로 그리고 현장 노동자들과 함께 한국사회의 노동자의 문제로 이 문제를 확장시켜내고, 이주노동자들을 조직했다면, 당시 투쟁의 성과와는 관계없이 한국노동자의 이주노동자에 대한 경쟁자로서의 잘못된 인식 극복과 동일한 노동자의식의 확보라는 측면에 있어서는 상당부분 성공했었을 것이다. 하지만 민주노총은 노동자들에 대한 주도권(?)을 행사하는 것을 포기하고 이주노동자운동을 시민사회운동으로 또는 상담소 지원운동으로, 이주노동자 조직화의 과제를 상담단체들에게 넘겨주게 되는 오류를 범하게 되었다. 총괄적으로 민주노총을 필두로 한 노동계의 이주노동자 운동에 대한 결합 방식은 사실 자기 자신들의 운동이 아니라는 식이었다. 모든 운동을 종교·시민운동의 영역에 맡긴 채 이주노동자 운동을 노동자계급운동으로 또는 노동조합 운동으로 상승시키는 임무를 방기했었다고 해도 과언이 아니다. 이들은 노동계가 본연의 임무를 방기하는 사이 이주노동자운동의 주류로 떠오른 종교·시민단체들에게 주도권을 넘겨주고 속 편하게 그들이 추구하는 사회적 선언운동에 참여해주는 형태로 이주노동자 운동에 개입했을 뿐이다.” 조대환, 「이주노동운동 역사와 평가」, 이주노동자 노동권완전쟁취와 이주·취업의 자유실현을 위한 투쟁본부 정치학교 자료집 (2001).

3. 명동성당 농성투쟁 시기: 연대의 확대

외노협에서 활동하던 젊은 한국인 활동가들이 외노협의 활동방식을 비판하며 2000년에 ‘이주노동자 노동권완전쟁취와 이주·취업의 자유 실현을 위한 투쟁본부(이노투본)’을 결성하였고 이는 2001년 5월 서울경인지역 평등노동조합 이주노동자지부(이주지부)의 탄생으로 이어진다. 이주노동자가 한국에 본격적으로 들어온 지 10년이 훌쩍 넘어서야 노동조합의 공식적인 틀 내로 들어오게 된 것이다. 이주지부는 기존의 인권담론이 아닌 노동자 계급 담론, 대리적 해결방식이 아닌 이주노동자 주체 형성과 주체의 직접적 투쟁, 산업연수제나 고용허가제가 아닌 이주노동자의 완전한 노동권 실현을 위한 노동허가제 쟁취 등을 내세우면서 활동하였다. 특히 이주지부가 2002년 4월 7일 을지로 훈련원공원에서 주최한 ‘불법체류 일제등록 거부와 단속추방반대, 합법화 쟁취를 위한 1차 결의 대회’에는 1000여 명의 이주노동자들이 대중적으로 참여하면서 노동운동 내에서의 존재를 과시하게 되었다.

2003년 8월에 고용허가제가 국회를 통과하고⁶⁾ 그 이듬해 실시를 앞두고 되면서 정부에서는 고용허가제 정착을 위해 기존의 미등록 이주노동자에 대한 강제추방을 거세게 시행했다. 평등노조 이주지부와 네팔공동체 등은 이에 맞서 2003년 11월 15일부터 2004년 11월 28일까지 380여 일 동안 '강제추방저지 미등록 이주노동자 전면합법화를 위한 농성투쟁'을 명동성당에서 전개하였다. 이 농성을 통해 첫째, 이주노동자들의 요구와 내용이 사회적으로 쟁점화 되었으며 둘째, 오랜 투쟁을 통해 이주노동자들이 투쟁·조직적으로 훈련되었으며 셋째, 노동운동 내에서 이주노동자의 문제를 노동권 확보와 조직화의 문제로 연결시켜 고민하게 되었으며 넷째, 이주노동자운동이 지원단체 운동과 노동운동으로 확고히 분리정립 되게 되었다.⁷⁾

6) 민주노총은 2002년 6월에 ‘이주노동자 관련 입법에 대한 민주노총 정책방향’이라는 정책보고서를 내고 ‘외국인이주노동자 고용 및 기본권 보장에 관한 입법 공청회’를 민변, 국회 사회복지보건연구회와 공동으로 주최하였다. 이는 노동부의 고용허가제 입법 방침에 대응하기 위한 것이었는데 이는 민주노총 차원에서 이주노동자 관련 입법안을 공식화한 것으로 미등록 이주노동자 사면과 노동허가제 실시를 내용으로 담고 있었다.

7) 김혁, 「산별노조시대 이주노동자 조직화 방안」, 산별노조 전환과 이주노동자 권리 보장방안 토론회 (2007).

명동성당 농성투쟁은 민주노총이 직접적으로 이주노동자 운동에 결합하는 큰 계기가 되었다. 농성단의 공식 명칭은 ‘민주노총 농성투쟁단’이었으며 대표도 이주노동자 대표와 민주노총 부위원장도 공동으로 맡았고 민주노총에서 간부를 파견하여 농성단 상황실장을 맡았다. 그리고 이를 통해 민주노총 비정규실에 이주노동자 사업을 맡는 담당자가 생겼다.

이와 같은 형식적 측면보다 더욱 중요한 것은 전체 노동운동 내에서 이주노동자 투쟁이 널리 알려지고 연대가 확산된 것이다. 즉 투쟁의 정당성에 대한 지지, 행동에 대한 참여와 연대, 기금모금, 이슈에 대한 관심도 유지, 자기 대중에 대한 선전 선동 등 운동의 모든 측면에서 민주노총에 소속된 각급의 노동조합과 민주노총에 관계된 노동단체, 개별 노동조합원 등이 다양한 수준으로 연대에 나섰던 것이다. 일례로 농성단이 명동성당 앞 들머리에서 텐트 농성을 하면서 나날의 생활비용과 집회비용 등이 많이 들었는데 투쟁기금 지원의 형태로 수많은 노동조합에서 재정지원을 하였고 민주노총에서는 이를 독려하였다. 특히 농성단은 단위노조, 민주노총 지구협 등에서 간담회나 교육을 많이 하면서 이주노동자들의 상황과 요구를 알렸고 많은 지역을 방문해서 기존 노동조합의 관심과 연대를 호소하고 촉구하였다.

한편 이 시기에 대구지역에서는 ‘성서공단노동조합’이 결성되었다. 성서공단노조는 성서공단 지역의 영세사업장이나 비정규직·이주노동자들을 가입대상으로 하는 초기업단위 노조로서 지역적 연대를 바탕으로 현장의 문제를 함께 해결하기 위해 2002년 10월에 창립되었으며 창립 초기부터 이주노동자 조합원 조직화와 노동권 쟁취를 주요 사업으로 활동해 오고 있다. 성서공단노조는 평등노조 이주지부 이외에 지역에서 최초로 이주노동자 조직화를 표방하며 만들어진 노조로서 내국인 노동자와 이주노동자가 함께 노동조합을 구성하고 있다. 이주노동자는 이주현장위원회를 구성하고, 노동조합의 부위원장을 맡고 있다.

2000년부터 명동성당 농성 시기까지 민주노총의 이주노동자 관련 활동은 정책적 지원과 실천적 연대의 확대로 볼 수 있으나 여전히

이주노동자 문제를 온전히 민주노총의 과제로 실현하지는 못했다. 이주노동자들의 투쟁이 만들어지고 사회적 반향을 일으키면 이에 따라가는 형태로 지원과 연대가 이뤄졌고, 제도 변경 시기에 최소한도의 발언을 하는 정도였다. 물론 명동성당 농성 투쟁을 통해 노동운동 전반적으로 이주노동자 이슈가 널리 알려지고 투쟁의 정당성이 각인되면서 민주노총이 이주노동자 관련 사업을 강화해야 한다는 인식이 확산되었다.

4. 2005년 이주노조 결성 이후

2005년 4월 24일에 ‘서울·경기·인천 이주노동자노동조합(이주노조)’가 이주노동자들의 독자적인 노동조합으로 결성된다. 평등노조이주지부는 한국인 조합원과 함께 하였고 지부 형태였지만 이주노조는 이주노동자만으로 구성되었고 독자 노동조합으로 민주노총 서울본부에 가입하였다. 이주노조는 미등록 이주노동자들이 중심이었는데, 이를 이유로 노동부에서는 설립신고를 거부했고 지금까지 관련 소송이 대법원에 계류 중이다. 미등록 이주노동자들이 지도부를 계속 맡으니 정부에서는 이를 눈엣가시로 여겨 간부들을 지속적으로 ‘표적단속’하여 노조를 괴멸시키려고 했다. 초대 아느와르 위원장(1대, 2대)부터 이후 까지만 위원장(3대), 마숨 사무국장, 라주 부위원장, 토르너 위원장(4대), 소부르 부위원장 등에 이르기까지 모든 미등록 노동자 지도부들이 법무부 출입국관리소의 미행-잠복-급습 형태의 표적단속에 의해 연행되고 강제추방 당했다. 이주노조는 그 때마다 표적단속 규탄 및 석방 투쟁을 하였고 국가인권위원회 점거농성, 기독교회관 농성, 민주노총 농성 등 다양한 농성 투쟁을 했다. 그러한 투쟁에서 민주노총이나 민주노총 서울본부는 담당자 중심으로 결합하여 소속 단위들의 연대를 이끌어 내기 위해 노력하였다.

이 시기에는 일단 고용허가제가 실시된 이후여서 제도 변화를 목적으로 하는 집중적인 운동보다는 노동조합으로서 이주노조의 역량을 강화하고 더 많은 이주노동자를 노조로 조직함으로써 노동조건 개선과 사회적 변화를 이끌어 내고자 하였다. 그러나 연속적인 지도부 표적단속과 그에 대한 대응을 늘 해야만 하는 상황이었다.

민주노총에서는 2005년경부터 산하에 ‘이주노동권 담당자회의’를 만들어서 해당 시기에 필요한 사업, 연대활동 등을 추진했다. 이 회의에는 산별노조인 금속노조, 건설노조, 전교조, 공공노조 등과 지역본부로 서울본부, 경기본부, 대구본부 그리고 이주노조 등이 참가했다. 이 회의체는 2008년경까지 이어지고 그 이후에는 영남권 회의, 수도권 회의 등 권역별 회의로 전환되었다가 2010년 이주노동자 활동가 채용 이후로는 주로 해당 지역 방문 형태로 회의를 하거나 필요시 회의를 소집했다. 이주노동권 담당자회의를 통해서는 이주노조에 대한 지원 연대 방안을 논의하는 한편 금속노조나 건설노조 같이 직접적으로 이주노동자와 관련이 있는 산별노조들이 이주노동자 사업을 할 수 있도록 문제의식을 나누었다.

우선, 금속노조의 경우 2002년 산별노조를 만들면서 규약에 이주노동자도 조합원에 가입할 수 있다는 내용을 넣었지만 현실화되지는 않았다. 금속노조는 2004년 중앙교섭을 통해 산업 최저임금으로 700,600원을 쟁취하였다. 그 적용 대상으로 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직, 이주노동자를 포함하기로 하였다. 2005년 중앙교섭에서는 노동조합활동보장까지 쟁취하였던 바 “금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생 시 고용이 보장되도록 한다.”는 내용으로 합의하였다. 2005년 36차 중앙위에서는 지회규칙 조직범위구성에서 “조합규약에 따라 가입 승인을 얻고 000사업장의 노동자로 구성하며 직접고용 비정규직(임시, 일용, 단기계약직), 간접고용 비정규직(사내하청, 용역, 파견등), 이주노동자를 포함한다.”고 규정하였다. 2006년 열린 산별 완성 대의원 대회에서는 여성 및 비정규, 소수자 할당제와 관련하여 “조합은 대의원, 중앙위원, 임원에 대하여 여성 및 비정규직 할당을 적용하고 이후 이주노동자등 소수할당제를 시행한다.”고 규정하였다. 하지만 소수할당제 시행시기와 관련해서는 2007년부터 즉각 시행하자는 주장은 부결되었으며 그 시기와 비율등과 관련해서는 별도의 규정으로 정하여 점차적으로 시행하는 것으로 결정되었다.

이처럼 중앙교섭의 합의나 규약 등에서 이주노동자의 권리나 조직화와

관련한 문구나 조항이 아직까지는 다분히 선언적이라 할 수 있다. 여전히 금속노조 중앙에서조차 이주노동사업 관련 전담자조차 확보하고 있지 못한 가운데 이주노동자 문구하나를 끼워 넣은 것은 커다란 의미를 가질 수는 없다. 하지만 지금까지 이런 문제의식조차 갖고 있지 못하다가 비정규노동자와 함께 이주노동자를 문구상으로나마 제기한 것은 이후 금속산별노조의 지향을 분명히 하고 있다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.⁸⁾

금속노조는 2008년에 『전국금속노동조합 산하 사업장 해외투자기업 산업연수생 실태조사사업 보고서』를 발간하여서 산하 사업장에 있는 해외투자 산업연수생의 규모와 노동조건 등을 파악했고, 2009년에는 ‘전국금속노동조합 산하 사업장 이주노동자 실태조사사업 보고서’를 발간했다. 이 보고서는 현장에서 직접 이주노동자들과 부대끼며 일하는 사업장에서의 이주노동자 현황, 이주노동자를 바라보는 내국인 노동자들의 인식, 그리고 노동조합의 활동을 중심으로 이루어졌다. ⁹⁾금속노조에서 이러한 사업을 하게 된 배경에는 2006년에 결성된 금속노조 대구지부 삼우정밀 지회가 2007년에 이주노동자를 조합원으로 가입시키고 함께 투쟁하여 단체협약을 쟁취한 것,¹⁰⁾ 2008년 금속노조 경남지부 한국보그워너씨에스 현장위원회에서 필리핀 노동자들의 계약해지에 대해 이들을 노조로 받아들이고 투쟁하여 고용보장을 쟁취한 것 등의 사례들이 작용했다. 2009년 12월에는 금속노조 경주지부 영진기업지회가 이주노동자들을 조합원으로 받아들이고 단체협약을 체결했으나, 이후 거듭되는 회사측의 탄압으로 인해 금속노조를 탈퇴했다.¹¹⁾ 이들 사업장에서는 공통적으로 노동조합의 투쟁력과 협상력을 높이기 위해 이주노동자를 함께 노조로 조직해야 한다는 문제의식이 생겼고, 이에 따라 외부 단체(성서공단노조 등)의 도움으로 이주노동자를 조합원으로 받아 들여서 함께 투쟁을

8) 이상 김혁, 앞의 글.

9) 금속노조 홈페이지(metal.nodong.org) 자료실 참조.

10) “언어와 색깔 달라도 마음은 하나”, 금속노조 신문 『금속노동자』 2009. 12. 18 일자 참조. (<http://www.ilabor.org/news/articleView.html?idxno=192>).

11) “경주 영진기업지회에 이주노동자 가입”, 금속노조 신문 『금속노동자』 2010. 1. 7일자 참조. (<http://www.ilabor.org/news/articleView.html?idxno=255>).

해서 노동조건 개선을 이끌어 냈다.¹²⁾ 삼우정밀 소속 인도네시아 노동자는 금속노조 대의원으로 선출되기도 했다.

그러나 이러한 사례들은 지역의 극히 일부 사업장에서 자생적으로 조직화된 사례이고 금속노조 차원에서 어떠한 계획을 세우고 추진을 하여 이뤄낸 성과는 아니다. 금속노조는 2010년에 노동조합 설명 책자, 2011년에 이주노동자 노동안전에 관한 책자를 다국어로 발간하는 등의 사업을 하고 있지만 아직 노조로의 조직화 사업을 본격화하고 있지 못하다.

건설노조의 경우 상황은 사뭇 다르다. 건설현장에는 1990년대 초반부터 중국동포 이주노동자를 중심으로 한 이주노동자들이 유입되었고 노태우 정권 시기 주택 200만호 건설 사업 추진으로 인한 인력 부족과 맞물리면서 급속하게 이주노동자 숫자가 늘어났다. 1990년대에 들어온 중국동포 이주노동자들 가운데 대부분의 남성 노동자들은 제조업에 비해 상대적으로 별이가 나은 건설업을 선택했다. 이는 내국인 기능인력 부족과 맞물리면서 특히 수도권 아파트 현장의 건설사업주들이 많은 수의 미등록 체류자들을 채용하는 것으로도 나타났다. 예컨대 1996년 41.1세인 건설 기능 인력의 평균 연령이 2001년에는 47.6세에 달하여 신규 노동인력이 줄어들었으며 일당 역시 80,300원에서 86,323원으로 증가세를 기록했는데, 이러한 기능인력 부족과 임금 상승에 직면한 건설자본은 이주노동력 활용을 확대한 것이다.¹³⁾ 2002년에 건설현장의 이주노동자 숫자는 전체 건설노동자 176만 명 가운데 대략 11만~16만5천명으로 추정되었다. 민주노총 건설노조에서는 건설업 내 전체 이주노동자 규모를 22만~25만으로 추정하였다.

이와 같이 내국인 인력의 노령화와 청년층의 신규 진입 기피, 건설자본의 저임금 노동력 선호 및 노조파괴 의도와 맞물려 건설 현장이 이주노동자로 채워져 갔다. 또한 건설현장 자체가 기계화 등으로 인해 단순조립 작업이 늘어나면서 숙련도보다는 힘있고 값싼 노동력을

12) 민주노총, 「이주노동자의 권리, 우리의 권리」 이주노동자 교안자료집 (2009) 참조.

13) 심규범, 『건설현장의 외국인근로자 활용 실태 및 개선 방향』 (건설산업연구원, 2002. 2. 8).

선호하게 된 것도 하나의 이유다. 더욱이 미등록 이주노동자들은 임금체불이나 산재 등에 대해 문제제기를 잘 하지 못한다는 것도 선호되는 이유였다.

이러한 상황에서 내국인 노동자들은 임금과 노동조건 저하 문제를 건설산업의 고질적인 다단계 하도급 구조나 건설자본의 착취 강화로 바라보기보다는 당장 눈앞에 보이는 이주노동자들에게 적대감을 표시하는 식으로 불만을 표출하였다. 이러한 분위기는 건설노조가 정부에 이주노동자들의 유입 규제를 항상 요구해 왔다는 데에서도 알 수 있다. 예컨대 2006년에는 건설노조 산하 포항플랜트노조에서는 이주노동자 유입 금지를 강력하게 요구해서 이를 단체협약에 반영시키기도 했다.

건설노조 내부 일각에서는 임금과 노동조건 개선을 위해서는 이주노동자도 함께 노동조합으로 조직해서 노동조합의 힘을 키워야 한다는 목소리가 존재했으나 이것이 바로 현실화되지는 못했다. 워낙 현장의 정서가 이주노동자에 대한 반감이 심하다보니 조직화 문제를 정면으로 제기하는 것은 뜨거운 감자였던 것이다.

건설노조 경기중서부지부의 경우 이주노동자들이 2003년에 명동성당 농성투쟁을 할 당시에 노조탄압 문제로 동일한 장소에서 농성을 하게 되면서 자연스럽게 이주노동자들과 접촉이 늘어났고 이후 이주노동자 상담 및 조직화 사업을 시작했다. 2007-2008년에는 내국인 이주노동자 조직화의 필요성에 대해 조합원 교육도 실시하였다. 그 결과 수 십명의 중국동포 노동자들을 조합원으로 조직할 수 있었다. 그 외 몇몇 지부에서도 중국동포 노동자들이 가입되어 있다고 한다.

또한 건설노조가 소속되어 있는 국제 산별노조인 국제건설목공노련(BWI)는 이주노동자에 대해 권리 기반의 접근을 강조하면서 이주노동자 조직화와 동일노동-동일임금 보장을 노동조합의 대응방향으로 제시해왔다. 이에 따라 건설노조에도 이주노동자 조직화에 대한 적극적인 노력을 주문하였고 그 일환으로 2008년에 국제건설목공노련의 기금 지원으로 건설노조가 일 년 동안 활동가를 채용하여 이주노동자 조직화사업을 벌이기도 하였다.

그러나 여전히 이주노동자를 조직해야 한다는 생각을 가진 활동가들은 조합원들이나 다른 활동가들을 설득하는데 어려움을 겪고 있는 상황이다.

2011년에는 인천에서 고용허가제로 들어온 베트남 이주노동자들이 건설현장에서 열악한 노동조건에 대해 벌인 집단 파업을 이유로 10명이 구속되는 사건이 발생했는데 이에 대해 이주 관련 단체와 건설노조 등에서 함께 대책위를 결성하여 대응하였고 결국 재판에서 승소하여 대부분이 풀려나는 승리를 거뒀다. 그 과정에서 건설노조 일부 활동가들은 이주노동자 조직화에 대해 다시 한 번 문제의식을 가지게 되었고 11월 30일에는 이 사안에 대해 민주노총 주최 토론회까지 개최하게 되었다.

요컨대 노동조합 가운데에서 직접적으로 이주노동자들과 현장에서 가장 많이 접촉하고 또한 이주노동자에 대한 내국인 노동자들의 반감도가 가장 큰 건설노조는 여전히 전반적으로는 이주노동자에 대해 규제 분위기가 강하지만 내국인과 이주노동자의 임금과 노동조건이 동반하락하는 것을 막기 위해서는 이주노동자를 노동조합으로 조직화해서 함께 싸워야 한다는 의견도 점차 설득력을 얻어 가고 있는 상황이라고 할 수 있다.

민주노총은 전반적으로 간부·활동가 수준에서는 이주노동자의 이슈에 공감하고 노동운동이 연대해야 한다는 인식을 확대했고 총연맹과 일부 산별노조에서 이주노동자 관련 사업을 공식 사업으로 추진하게 되었다. 예를 들어 1990년대 말 이후 민주노총 선거에서는 대부분의 후보들이 이주노동자의 인권과 노동권, 노동조합으로의 조직화 등을 계속 언급한다. 2010년에는 이주노조 위원장이 민주노총 서울본부 몫으로 민주노총 1번 대의원이 되기도 했다. 명동성당 농성투쟁과 이주노조 출범을 계기로 각급 노동조합 활동가들과 이주노동자 활동가들의 접촉이 늘고 그에 따라 이주노동자 사업에 대한 외부적 압력이 커졌으며, 2004년 고용허가제, 2007년 방문취업제의 실시로 이주노동자들이 급격하게 늘어나면서 각 지역에서 이주노동자 문제를 접하게 되고 어떤 식으로든 노조가 대응하게 되었기 때문일 것이다. 그러나 전체적으로는 여전히 정책, 투쟁, 조직화 등 체계적인

이주노동자 활동이 민주노총의 상층부터 기층까지 관통하고 있지는 못한 상황이다.¹⁴⁾

5. 2010년 네팔노총(GEFONT)과 양해각서 체결, 이주노동자 간부 채용

민주노총의 이주노동자 관련 활동과 관련하여 최근 가장 중요한 진전은 2010년에 본국 노동조합과의 연대 협약을 체결하고 이를 바탕으로 이주노동자 활동가를 이주사업 담당자로 민주노총 중앙이 채용한 것이다. 우선 민주노총은 2008년 9월에 ‘이주노동자 송출입 과정과 민주노총의 개입과제’라는 토론회를 개최했는데 여기에서 본국 노총과의 연대를 통한 이주노동자 권리 개선 활동이라는 과제가 제출되었다. 2009년에 이를 본격적으로 추진하기 위해 이전부터 연대관계에 있던 네팔노총을 파트너로 선정하여 협력을 타진하였고, 우여곡절 끝에 2010년 9월 29일에 양해각서를 체결하고¹⁵⁾ 10월 13일부터 네팔 출신 이주노동자 활동가를 채용했다. 양해각서를 통해 민주노총과 네팔노총은 1)공동의 전략을 논의하고 발전시키기 위해 두 노총 지도부들의 상호 방문 추진, 2)이주노동자 조직화에 대한 경험 공유, 3)관련된 법제도, 연구, 자료 교환, 4)이주노동자와 관련된 각자의 활동 지원 등에 대해 합의한 것이다. 국제 노동계에서 이주 본국과 목적국 노조 사이의 협력은 중요한 전략으로 자주 강조되는데 이를 통해 노동조합이 이주 과정의 모든 단계에 개입하고, 빈번히 이동하는 노동자들과 장기간 접촉을 유지할 수 있기 때문이다. 그러나 국제노동기구(ILO)와 국제노총(ITUC)이 노조들의 협력관계 설정을 유도하기 위해 표준 양해각서를 개발했지만, 맺어진 협정은 많지 않고 실질적인 성과를 낸 사례는 여전히 매우 적다. 네팔노총과의 협력이 성공적이게 되면 그것은 민주노총과 다른 이주 본국 노총 간의 유사한

14) 황필규는 민주노총의 이주노동자 활동에 대한 평가를 1.이주노동자 문제의 내부적 의제화와 연대를 통한 확산의 실패 2.전체적인 이주민정책의 연장선에서의 이주노동자정책 대안의 부재 3.이주노동자 관련 책임단위의 부재 4.이주노동자 조직화의 방기 혹은 현장성의 결여 5.이주노동자를 위한 프로그램의 부재 등으로 정리했다. 황필규, 「송출입 과정의 문제점과 노동조합의 개입 전략」, 민주노총, 「이주노동자 송출입 과정과 민주노총의 개입과제」 토론회 자료집 (2008).

15) 민주노총 보도자료, 「민주노총과 네팔노총, 양자 간 협력에 관한 양해각서 체결」 참조.

협정 뿐 아니라 다른 목적국 노조들이 체결한 협정에도 긍정적인 사례가 될 것이다. 이는 국제연대와 이주노동자 조직화에 있어서 새로운 전진이라 할 만하다.¹⁶⁾ 이와 함께 민주노총은 이주노동자 권리수첩을 7개 국어로 만들어 배포했고 향후 양해각서를 체결하는 나라를 확대할 예정이다.

그러나 아직 민주노총이 전 조직적으로 이주노동자 조직화에 적극적으로 나서지 못하고 있고 사업의 확대가 더딘 상황에서 양해각서 체결과 활동가 채용이 큰 변화를 가져 오기를 과도하게 기대할 수는 없다. 이주노동자를 조직하기 위해서는 노동운동 스스로도 변해야 하고 이주노동자와 함께 하기 위한 조건을 갖추어야 하기 때문이다. 특히 사회적 지위가 취약한 이주노동자가 노동운동 내에서 그러한 불평등한 상황을 딛고 지도력을 스스로 발휘할 수 있어야 하기 때문이다.

결국 이러한 조건들은 민주노총과 산하 연맹인 금속노조나 건설노조가 스스로의 자원, 즉 재정과 인력을 지금보다 훨씬 더 많이 이주노동자 조직화 사업에 배분해야 함을 의미한다. 적절한 계획의 수립과 자원의 투입이 따르지 않는다면 이주노동자 조직화는 요원한 일이다.

IV. 이주노조의 경험

평등노조이주지부와 이주노조로 이어지는 근 10년의 이주노동자 노동조합의 경험은 한국사회와 노동운동 내에서 이주노동자들이 주체로 나설 때 어떠한 문제들에 직면하는지 보여준다. 몇 가지로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 이주노동자들이 언어나 운동의 경험, 사회적 위계에서 한국노동자나 활동가들에 비해 구조적으로 불평등한 위치에 놓여 있음으로 인해 발생하는 문제다. 예컨대 적극적으로 활동하고자 하는 이주노동자들이 비이주민 활동가들과 협력하는 과정에서 정보나 경험의 차이로 인해 소외감을 느끼거나 배제되었다는 불만을 가지게 되는 것이다. 이는 평등노조이주지부나 명동성당 농성단, 이주노조에 있어서

16) 임월산, 「민주노총-네팔노총의 활동협력과 2011년 이주노동자 조직화 방안」, 사회진보연대 『사회운동』, 1-2월호(2011).

공통적으로 드러났다. 이주노조 활동을 하면서 필자에게도 이러한 문제는 매우 고통스러운 것이었다.

대개 한국인 노조의 활동가들이 이주노동자 활동가들에게 직접 얘기하지 않고 필자와 같은 한국인 활동가에게 먼저 얘기한다거나 언어가 잘 통하지 않는다는 이유로 의견 청취를 소홀히 하는 경향이 있다. 대등한 주체나 동지로 쉽게 바라보지 못하는 것이다. 회의석상에서도 통역 문제, 역사적 맥락이나 운동 지형 혹은 한국 사회의 법제도적 메커니즘 이해 등이 쉽지 않다보니 한국인들 중심으로 논의가 흘러가기도 한다. 이주노동자 활동가의 입에서 ‘우리가 악세사리 같다’는 얘기가 나온 적도 있다. 최대한 동등한 논의 조건, 활동 조건의 확보를 위한 방안이 마련될 필요가 있는 것이다.

민주노총이 진심으로 이주 활동가들을 양성하려 한다면 이러한 문제에 대처해야 한다. 이러한 문제 해결에 실패하면 이주노동자 조합원을 늘린다는 민주노총의 계획도 어려워질 것이다. 구조적인 불평등에 대처하는 첫걸음은 물론 인식과 교육, 관련 당사자들 사이의 진실한 대화다. 그러나 이를 넘어 민주노총의 가맹·산하 노조들은 이주민들이 의견을 표현할 수 있는 공간과, 이주노동자들이 주체화되고, 그들의 운동에서 지도부로 발전할 수 있는 운동과정을 만들어내야 한다.¹⁷⁾

둘째, 이주노동자의 체류기간이 짧은데서 비롯되는 리더십 형성의 어려움이다. 한국사회에서 상당한 기간을 살아가며 노동운동을 경험하면서 스스로 주체화가 되고 리더십을 발휘할 수 있는데 현실적 조건은 그렇지 못하다. 표적단속과 강제추방이 지속되면서 미등록 이주노동자 활동가들은 지난 수 년 간 거의 없어졌고 새로운 활동가들은 별로 육성되지 못한 것이다. 적절한 교육, 훈련의 기회를 갖지 못한 상태에서 노조나 커뮤니티의 리더를 떠밀려서 맡게 되는 경우도 있다. 따라서 노동운동 내에서 활동가로 성장할 수 있는 충분한 기회와 공간이 마련되어야 할 것이다. 무엇보다도 다양한 수준의 투쟁과 행동의 경험을 통해서 이주노동자들이 활동가로서 자신감을 가지고 주체화 되는 것이 중요하다. 근본적으로는 장기 체류를 불가능하게 만들고 있는 법제도적 구속, 노조활동을 하면 무슨 구실을 달아서든 표적삼아 탄압하는 정부의

17) 임월산, 앞의 글.

한국의 노동운동과 이주노동자의 아름다운 연대는 가능한가

행태에 대해 노동운동이 함께 투쟁해야 한다.

이는 이주 전후의 연대와 조직화에도 관련된다. 이주하기 이전에 본국에서부터 이주국의 노동조건과 노동조합에 대한 정보를 제공받고 권리 교육을 받는 것은 이주노동자가 노동조합에 친해질 수 있는 계기가 될 수 있다. 또한 이주 후에도 본국에서 노동운동과 연관을 맺을 수 있도록 연대를 이어가는 매개가 필요하다. 본국과 이주국 노총의 연대는 이러한 맥락에서도 중요성을 가진다.

셋째, 대리주의나 온정주의 혹은 인종적 위계에 따른 차별 극복 문제이다. 대리주의나 온정주의는 이주노동자들의 주체성을 세우기보다는 시혜적인 태도에 기반하여 이주노동자들을 노동운동의 동등한 주체로 보지 못하는 태도이다. 이주노동자들의 상황과 조건을 안타깝게 여기는 것이 문제는 아니지만 불쌍하게만 생각하거나 스스로 독립적으로 활동을 할 수 없는 존재로 생각하는 것은 또 다른 인종적 차별일 수 있다. 이와는 다르게, 가난한 나라에서 온 피부색 짙고 말 잘 못하는 노동자라서 은연중에 무시하는 것 역시 마찬가지다. 이주노동에서 연대활동을 하다 보면 이러한 태도를 가끔 목격하게 되는데, 그럴 때마다 민주노총 소속 간부·활동가들에 대한 교육의 필요성을 절감하게 된다. 민주노총 역시 해마다 사업계획에 조합원과 간부 대상 교육을 포함시키지만 현실화되어서 추진되고 있지 못하다.

한국의 노동운동은 이주노동자에 대한 착취가 유연생산과 유연노동 체계의 핵심에 있음을 인식하여야 한다. 한국의 노동운동은 또한 인종주의가 이러한 체계를 지탱하고 또 이러한 체계에 의해 지탱되는 것임을 인식하고 그로부터 이득을 얻는 계급의 해계모니를 유지한다는 사실을 인식해야 한다. 한국의 노동조합은 이주노동자 조직화에 나서야 하며, 반인종주의 투쟁을 자신의 사활적 과제로서 인식하여야 한다.¹⁸⁾

18) 임월산, 「신자유주의적 자본주의, 인종주의 그리고 한국의 이주노동자」, 사회진보연대 『사회운동』, 7-8월호(2011).

V. 결론

이상과 같이 민주노총의 이주노동자 관련 태도와 활동을 역사적으로 살펴보았다. 민주노총(전노협)은 초기 이주노동자 유입 반대 입장에서 서서히 이주노동자에 대한 지원과 연대로 입장이 변화하였고 조직화를 위해 노력하는 단계까지 와 있다. 그러나 아직도 130만 이주민, 그 중 70만 이주노동자 가운데에서 노동조합으로 조직된 인원은 500여명 밖에 되지 않았고 민주노총 전체적으로 노조 조직화에 적극적이지는 않은 상황이다.

이주노동자 조직화는 단순히 조합원으로 가입하는 것을 넘어서 노동운동의 변화, 법제도적 변화를 비롯하여 언어, 거주 지위와 인종에 기반한 한국사회의 구조적 불평등 문제의 변화로 이어져야 하는 과제를 안고 있다. 이주노동자 조직화는 사회적 세력으로 집단화되는 것을 의미하는 것이다. 특히 이주노동자가 활동가로 성장하여 지도력을 발휘할 수 있도록 조직화하는 것이 강조되어야 할 것이다.

이주노동자를 조직화하는 것은 이주노동자 뿐만 아니라 전체 노동조합을 강화하는 길이기도 하다. 조직된 노동자집단이 공격받고 고립되는 상황에서 노동운동이 민족, 인종, 국경, 피부색을 넘어 노동자로 단결을 강화하는 것이 자본주의적 세계화에 대한 아래로부터의 세계화이며 이주노동자와의 결합은 그 핵심 중의 하나이다. 한국의 노동운동이 이주노동자와의 결합을 통해 새로운 전진을 하기를 간절히 바란다.

이주노동자운동후원회 사무국장, truroad@naver.com