

민주노총-네팔노총의 활동협력과 2011년 이주노동자 조직화 방안

이주노동자운동을 위한 새로운 전진

임월산 | 노동자운동연구소 국제국장

지난 9월 28일 민주노총과 네팔노총(General Federation of Nepalese Trade Unions, GEFONT)은 이주노동자 관련 활동 협력에 대한 양해각서(MOU)를 체결했다. 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 합의했다. 양해각서 하에서 수행되는 사업의 일부로 네팔노총은 출국 전 선전과 교육을 계획하고 있는데, 이를 통해 한국으로 이주를 준비하는 네팔 노동자들은 한국 노동법, 노동조건, 민주노총 노동조합에 대해 안내받게 될 것이다. 민주노총은 한국에서 이주노동자 조직화 책임을 지기 위해 네팔노총에서 훈련받은 이주민 활동가를 채용하는 데 합의했다.

국제연대의 새로운 전진

첫걸음에 불과하지만 민주노총과 네팔노총의 양해각서는 국제연대 영역에서 중대한 발전이다. 이는 민주노총이 네팔과 같은 이주노동자 본국의 노총과 함

계 이주노동자와 관련된 활동을 체계적으로 수행하기 위해 처음으로 실질적인 성과를 만들어냈다는 것을 의미한다. 국제 노동계에서 이주 본국과 목적국 노조 사이의 협력은 중요한 전략으로 자주 강조된다. 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 협정 뿐 아니라 다른 목적국 노조들이 체결한 협정에도 긍정적인 사례가 될 것이다.

그리고 민주노총-네팔노총의 양해각서는 또한 상징적인 성명과 연대행동을 넘어 양 당사자들의 목표를 구체적으로 진전시키는 국제협력의 실천적인 형태를 나타낸다. 해마다 수십만 명을 해외로 보내는 나라의 총연맹으로서 네팔노총은 해외 네팔노동자의 권리에 매우 큰 관심을 갖고 있고, 그들이 결국 네팔 노동시장으로 돌아올 것으로 생각하고 그들과 지속적인 관계를 맺고 싶어 한다.

이와 유사하게 민주노총도 이주노동자 조직화에 더 노력을 기울여야 한다. 왜냐하면 이주노동자들이 노동력에서 차지하는 비중이 늘어나고 있기 때문이다. 그러나 민주노총에는 이주 관련 활동가들이 부족하고 한국의 이주노동자 공동체들과 연계가 약해서 어려움을 겪고 있다. 이주노동자들이 한국에 오기 전과 한국에 머무르는 동안, 한국에서 떠난 후에 정보를 교류하고 접촉을 유지하는 것을 통해 두 노총은 양자의 목표 달성을 위해 서로 지원할 수 있을 것이다.

민주노총은 네팔노총과 체결한 양해각서를 모델로 삼아 한국에 이주노동자를 보내는 다른 나라의 노조와도 유사한 협정을 체결할 계획이다. 이렇게 된

다면 민주노총-네팔노총 양해각서의 중요성은 훨씬 더 커질 것이다. 민주노총이 이주의 모든 과정에서 접촉할 수 있는 노동자층이 더 확대·다양화될 뿐만 아니라, 네팔노총과 한국에 있는 네팔 활동가들이 엄호될 수 있기 때문에 이 계획을 실현하는 것은 중요하다. 한국정부는 한국에 있는 네팔노동자들이 이주노동자운동에 앞장선다는 이유로 압박해 왔고 양해각서를 체결한 직후 한국 G20 투쟁에 참여하려는 네팔노총 간부들의 비자를 거부한 바 있다. 한국내 조직화에 이어지는 다른 나라 노조들과의 협력은 한국정부가 네팔활동가들을 표적으로 삼는 것을 더 어렵게 만들 것이다.

이주노동자 조직화의 새로운 전진

국제연대 영역에서의 진전에 더하여, 이번 양해각서는 이주노동자에 관한 민주노총의 국내 사업에 새로운 국면을 만들 것으로 기대된다. 처음으로 한국인이 아닌 활동가가 한국인 민주노총 간부와 함께 이주노동자 조직화에 대한 전략을 세우고 실행하는 책임을 지게 되었다. 이주노동자 본국의 단체에서 파견된 활동가들은 아시아 여러 나라에서 이주노동자 조직화에 매우 성공적이었다. 예를 들어 홍콩에서는 필리핀과 인도네시아에서 온 활동가들이 3개 국적의 가사노동자 노동조합들을 설립하고 발전시키는데 도움을 주었다. 태국에서는 버마노조연맹(FTUB)이 두 개의 이주노동자 노동조합 설립을 성공적으로 지원했고 태국 노동조합에 이주 공동체들을 소개했다.

민주노총의 상황은 약간 다르다. 네팔노총은 장기간 한국에서 일할 활동가들을 네팔 내에서 찾을 수 없었다. 대신에 민주노총은 한국인과 결혼해서 이미 한국에 살고 있는 네팔 이주노동자 라이 동지를 채용했다. 그는 이주노조 전신인 평등노조 이주지부(ETU-MB)의 조합원이었고 이후에 이주노조의 간부가 되었다. 그는 지난 10월부터 민주노총에서 일하고 있고 12월 말에 네팔로 가서

네팔노총에서 한 달 반가량 연수를 받을 계획이다.

여전히 이주노동자 권리와 조직화에 적극적이지 않은 민주노총에서 한 사람의 이주 활동가가 극적인 변화를 가져오기를 기대하는 것은 물론 과도하다. 그렇지만 네팔 사람이자 이주노동의 경험이 있는 라이 동지는 민주노총에 특별한 자원이 된다. 민주노총이, 특히 네팔에서 온 이주노동자들과 접촉하고 소통하는 능력을 강화할 가능성 때문이다. 지난 2개월 동안 라이 동지와 민주노총 담당자는 이미 네팔, 베트남, 버마, 방글라데시, 우즈베키스탄 공동체 지도자들을 만났고 노동권과 노조 조직화에 관한 간담회를 해오고 있다. 민주노총의 목표는 내년 중반까지 전국에서 이주노동자 500명, 2년에 걸쳐 2,000명을 조직하는 것이라고 한다. 이 계획에서 이주노동자들은 지역과 상황에 따라 민주노총 소속 노조에 가입하게 된다. 산별노조의 지회나 일반노조, 혹은 이주노조 같은 이주노동자 독자노조가 될 수도 있다.

새롭거나 그렇게 새롭지 않을 수도 있는 질문들

민주노총에서 라이 동지의 활동, 민주노총이 이후에 다른 이주 활동가를 채용할 것이라는 예상, 민주노총 이주노동자 조합원 숫자의 증가 가능성 등은 노동운동에서 이주민과 비이주민 사이의 관계에 대해 다음과 같은 몇 가지 중요한 질문을 제기한다. 운동이 언어, 경험수준, 한국사회에서의 사회적 지위에 따른 불평등을 뚫고 나갈 효과적인 수단을 발전시킬 수 있는가? 민주노총 내에 이러한 것의 필요성에 대한 인식이 있는가? 이러한 질문들에 대한 답은 한국의 인종화된 사회적 위계가 노동운동에서 어느 정도로 재생산될 것인지와 민주노총에 소속된 이주노동자들이 의사결정력을 행사하고 지도부로 활동할 수 있는지에 결정적인 영향을 주게 될 것이다.

이주민과 비이주민 활동가 사이의 구조적인 불평등 문제는 새로운 것이 아니다. 사회적 연관관계와 자원이 많고 온정주의적인 이주센터 활동가들이 이주민들을 대신해서 발언하는 경향에 대한 분노는 2001년 평등노조 이주지부 설립으로 이어졌다. 2003-2004년 명동성당 농성투쟁 당시 투쟁방향을 정하고자 하는 경험 많은 한국단체들과 활동가들 사이의 경쟁 역시 이주노동자의 지도력을 억압했다. 이러한 인식은 이주노동자 스스로가 이끌어가는 독자노조로서 이주노조를 설립하게 된 주된 이유 중 하나다. 그러나 최근 몇 년간 이주노조의 지도부들 다수가 표적단속 되어 추방되면서 비이주민 활동가의 권한과 그에 대한 의존이 증가한 것은 남아 있는 이주 간부들을 질식시켰다. 이러한 상황은 비이주민 활동가들이 한 발 물러서 있어야 한다는 필요성을 양쪽에서 느끼게 했다.

평등노조 이주지부와 이주노조의 경험은 사회 구조적 불평등이 이주민과 비이주민 사이의 연대에 장애물이 되고 이주민의 지도력을 질식시킨다는 것을 보여주었다. 민주노총이 진심으로 향후에도 라이 동지와 같은 다른 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 가맹산하 노조들은 이주민들이 의견을 표현할 수 있는 공간과, 이주노동자들이 주체화되고, 그들의 운동에서 지도부로 발전할 수 있는 운동과정을 만들어내야 한다. 결국 이것은 우리가 어떻게, 또 무엇을 위해서 조직화를 하는지에 관한 질문이다.

새로운 조직화 목표

조직화에 대한 라이 동지의 관점은 평등노조 이주지부와 이주노조에서의 활

동 경험에 주로 기반해 있다. 서로 자기들의 의견을 밀어붙이려는 한국단체들과 활동가들에게 실망해서 그는 한동안 활동에서 떠나 있었지만, 이주노동자들이 계급의식을 갖는 것의 중요성을 확신하고 다시 이주노조에 돌아와 지금은 민주노총에 있다. 산별노조나 일반노조를 통해 이주노동자를 조직하는 것에 반대하지는 않지만, 그는 이주노조와 같은 독자적 노조가 이상적인 조직형태라고 여전히 믿고 있다.

독자적 노조조직화에 대한 이러한 강조는 중요한 함의가 있지만, 라이 동지가 인식하듯 많은 경우 실제로 적용되지 않고 있다. 이주노동자가 어떤 노조에 가입하든 노조조직화는 단순히 조합원 숫자를 늘리는 것을 넘어서는 것이어야 한다. 또한 고용주가 파업을 파괴하거나 저임금을 강제하기 위해 이주노동자를 이용하는 것을 막는 것 이상이어야 한다. 즉 이는 구조적인 불평등을 바로잡는 세력화에 관한 것이어야 한다. 그리고 이것이 맞다면, 이주노동자 지도력의 발전은 처음부터 조직화의 중심 목표로서 설정되어야 한다. 이 목표를 달성할 최선의 수단은 많은 시행착오를 통해서만 찾아질 수 있을 것이다. 그러나 한국과 다른 나라의 조직화 경험에 기반해 어느 정도 가이드라인을 설정할 수 있다.

첫째, 노동자들은 대개 수동적인 교육이나 상담이 아니라 투쟁에 적극적으로 참여함으로써 계급의식과 지도력을 발전시킨다. 이러한 사실은 이랜드나 기륭투쟁에서 현대차 비정규직 투쟁에 이르기까지 한국의 비정규노동자 투쟁에서 반복적으로 증명되었다. 2003-2004년 명동성당 농성투쟁은 (한국인들의 과도한 개입 문제에도 불구하고) 이주노조 초창기 간부들에게 이전의 어떤 공식적 노조 교육프로그램보다 더 나은 훈련의 장으로 기능했다. 농성투쟁 당시에 고용허가제 철폐와 미등록 이주노동자 단속추방 중단 요구는 실현가능한 것처럼 보였는데, 그 정책들이 완전히 제도화되지 않았기 때문이었다. 성공 가능성이 농성투쟁 참가자들, 초기 이주노조 조합원과 간부들에게 희망의 원천

이 되었다. 그러나 이 요구들을 쟁취하기 위한 6년 투쟁의 성과는 미미했고, 실망으로 이어졌다. 이는 커다란 정치적 변화를 요구하는 오랜 투쟁이 그 변화의 중요성과 정당성과는 무관하게 운동을 약화시킬 수도 있다는 것을 보여준다. 이를 통해 우리가 얻을 수 있는 교훈은 정치적 요구를 포기해야 한다는 것이라기보다 조직화와 주체화의 수단이 될 수 있는 중단기적인 달성 가능한 목표들을 모색해야 한다는 것이다.

뉴욕의 몇몇 이민자 공동체 단체들은 작은 승리들을 통해 주체화를 이루고 운동의 소속감을 형성하는 조직화 전략을 채택하고 있다. 조직화 수단도 겹치는 투쟁들은 종종 ‘승리할 수 있는 목표’를 중심으로 발전했다. 중국직원노동자협회(CSWA)는 배달과 식당 및 여타 산업에서 노동법을 강제하고 상습적인 임금-봉사료(팁) 체불 근절을 위해 대부분 미등록인 중국 이주노동자들을 조직하는 데 상당히 성공했다. 법적 소송과 행동의 결합은 대부분 법의 기준에 못 미치는 관행을 충분히 알려냈다. 노동조건은 실제로 개선되었고 협회원 숫자와 핵심 활동가 숫자도 증가하였다. 30년이 넘는 조직화 기간 동안, 협회의 지도부는 노조로 등록하거나 공식적인 집단교섭권을 가져야 할 필요성을 느끼지 못했다. 이주 조합원이 있는 이주노조나 일반노조들이 임금과 노동조건 문제를 해결하기 위해 노무사에 위임하여 노동부 진정이나 사업장 집회 같은 전술을 일상적으로 사용하면 그것은 이주노동자 주체화에 어떤 의미가 있는 것일까?

또 다른 사례를 보면, 이주 가사노동자들이 설립하여 이끄는 단체인 가사노동자연합(DWU)은 뉴욕주 당국으로 하여금 ‘가사노동자 권리헌장(Domestic Workers Bill of Rights)’을 채택하도록 하는 캠페인을 벌였다. 활동가들은 결사의 자유권을 보장받지 못하는 뉴욕의 가사노동자들의 부당한 현실을 인식했지만 우선 권리헌장을 요구하는 것을 선택했다. 그 목표가 달성 가능

한 것이었기 때문이다. 이 캠페인은 가사노동자들이 스스로를 조직하고 지도력을 획득하는 수단이 되었다.

가사노동자연합의 사례는 조직화 캠페인이 고용주를 타깃으로 삼아야 할 필요가 없다는 것을 보여준다. 가사노동의 경우 사업장에 집중된 투쟁은 사실상 불가능하다. 노동자들의 고용주가 다 다르고 고용주 바로 곁에서 일하고 살며, 일하는 중에는 노동자들이 매우 고립되어 있기 때문이다. 한국의 상황은 많이 다르지만 이주노동자들이 주로 영세규모 공장들에 흩어져 있기 때문에 서로 고립되어 있는 것은 사실이다. 그리고 고용허가제로 인한 고용주와 노동자 사이의 극히 불평등한 관계와 미등록 이주노동자들의 취약한 위치는 노동자들이 고용주에 대해 직접 맞서는 것을 매우 어렵게 만든다.

필자는 ‘사업장 투쟁 대신에 지역 고용센터들이 사업장 이동을 다루는 방식을 바꾸는 것을 요구하는 운동을 통해 등록 이주노동자들을 조직할 수 없을 까’라고 오랫동안 생각했다. 필자는 2007년에 이주노동자가 사업장 이동을 처음에 거부당한 필리핀 이주노동자 사건을 다루면서, 고용센터 직원들이 이주노동자 권리행사를 쉽고 효과적으로 방해하기 위해 법적 조사를 태만히 한다는 사실을 알았을 때 이 아이디어를 생각했다. 우리가 약간 시끄럽게 하자 수원 고용센터로부터 잘못했다는 시인을 받아낼 수 있었기에 이러한 투쟁은 승리할 수 있다는 것이 명확해 보였다. 또한 이주노동자 처지에서도, 날마다 봐야 하는 고용주를 타깃으로 하는 투쟁보다는 이러한 운동에 실제로 참여하는 것이 더 가능한 것처럼 보였다. 중요한 사회적 변화를 가져오지는 않겠지만 이러한 운동은 등록 이주노동자의 일상생활과 밀접하게 연결되어 있는 정부기관에서 구체적인 개선조치를 성취할 수 있었다. 동시에 이는 참여자들에게 지도력을 배우고 단결을 발전시키고 활동가로서 자신감을 갖게 할 수 있다.

2011년을 위한 몇 가지 생각들

고용센터 캠페인에 대한 필자의 생각은 구체적인 제안이라기보다는 고정관념을 깨는 시도라 할 수 있다. 민주노총-네팔노총 협약 체결과 라이 동지의 민주노총 활동이 이주노동자 조직화에 있어 새로운 국면을 나타낸다면(이것은 객관적 현실보다 더 많이 필자가 부여하고자 하는 의미이다), 우리는 새로운 방식으로 사고를 시작해야 한다. 이제는 이주노동자를 단순히 조합원으로 가입시키는 것으로 조직화를 사고하는 것을 멈춰야 한다. 조직화의 매개로 기능해 제도적인 변화로 이어지는 단계가 될 수 있는, 승리가 가능한 지역투쟁을 모색해야 한다. 이제는 언어, 거주 지위와 인종에 기반한 한국사회의 구조적 불평등 문제를 구체적으로 고민해야 한다. 이제는 이주노동자의 지도력 발전과 주체화를 위한 새로운 조직화 방식을 찾아야 한다. 2011년에는 이러한 문제들에 대해 진지하게 토론해야 한다. 