

2024 현안대응연구

이주노동에 대한 노동조합의 대응 현황과 과제

김우식·김경근·전누리·강민형



전국금속노동조합 노동연구원

▣ 연구과제명

이주노동에 대한 노동조합의 대응 현황과 과제

▣ 연구진

김우식 (금속노조 노동연구원)

김경근 (금속노조 노동연구원)

전누리 (금속노조 노동연구원)

강민형 (전북대 사회학과)

▣ 연구기간

2024년 3월 - 2024년 12월

■ 목 차 ■

요약	1
제 1 장 서론	15
제 2 장 금속노조 이주노동자 조직화 사례 (김경근)	21
1. 서론	23
2. 금속노조의 이주노동자 조직화 과정	25
3. 경주지부의 이주노동자 조직화	28
1) 이주노동자 조직화의 역사와 현황	28
2) 이주노동자 조직화의 성과와 특징	29
3) 이주노동자 조직화의 쟁점과 과제	31
4. 현장간부 활동역량은 어떻게 키워지는가	34
1) 이주노동자 조직화의 역사와 현황	34
2) 이주노동자 조직화의 성과와 특징	35
3) 이주노동자 조직화의 쟁점과 과제	37
5. 결론	40
제 3 장 조선산업 이주노동자 유입 증가와 원청 노동조합의 대응 (김우식)	43
1. 서론	45
2. 이주노동자 유입에 따른 현장의 변화와 반응	48
3. 이주노동자 유입의 구조적인 문제와 노동조합의 대응	54
4. 요약 및 소결	61
제 4 장 조선산업 이주노동자 증가에 대한 사내하청 노동조합의 대응 (강민형) ...	63
1. 들어가며	65

2. 세계 조선산업 호황과 한국 조선업 이주노동자의 성장	67
3. 이주노동자 유입에 따른 조선산업 노동시장과 노동과정의 변화	78
4. 이주노동자 유입에 대한 사내하청 노동자와 노동조합의 대응	85
5. 분석 결과 요약 및 시사점	91
제 5 장 유럽 극우포퓰리즘의 반이민 공세와 노동조합의 대응 (전누리)	95
1. 서론	97
2. 유럽 극우포퓰리즘 현황	99
3. 유럽 국가별 노동조합의 대응: 독일, 스웨덴, 프랑스 사례	105
1) 독일	105
2) 스웨덴	114
3) 프랑스	121
4. 결론	129
참고문헌	133

■ 표 및 그림 목차 ■

〈표 2-1〉 2024년 금속노조 이주조합원 지부별 현황	23
〈표 2-2〉 2024년 금속노조 이주조합원 국가별 현황	23
〈표 2-3〉 면접 참여자	24
〈표 2-4〉 이주노동자 관련 금속노조 강령과 규약	26
〈표 2-5〉 이주노동자 관련 금속노조 모범단형(2021년)	26
〈표 2-6〉 2024년 금속산별협약 이주노동자 관련 조항	27
〈표 3-1〉 조선 5개사 직영 및 사내하청 소속 이주노동자 수	46
〈표 3-2〉 인터뷰 참여자 목록	47
〈표 3-3〉 선박건조 수리업 산업재해 현황	48
〈표 3-4〉 조선 5개사 소속 노동자 및 소속 외 노동자 수	55
〈표 3-5〉 조선 5개사 조선부문 직영 및 사내하청 소속 기능직 노동자 수	56
〈표 4-1〉 인터뷰 참여자 목록	67
〈표 4-2〉 한국의 조선산업 외국인 인력 정책의 변화: 2022~2024년	73
〈표 4-3〉 체류자격별 지자체 등록외국인 현황: 2010~2023년	76
〈표 4-4〉 한국의 5대 조선소 외국인 노동자 고용 규모: 직영-하청 비교	81
〈표 4-5〉 이주노동자 유입에 따른 정주노동자 노동조합의 대응	87
[그림 1-1] 연도별 체류외국인 현황	17
[그림 4-1] 글로벌 조선산업 수주잔량 성장률: 1979~2023년	68
[그림 4-2] 세계 조선산업 수주잔량: 1999~2023년	68
[그림 4-3] 한국 조선산업 생산직 노동자(직영-하청 비교): 1990~2023년	69
[그림 4-4] 클락슨 신조선 선가변동: 2005~2023년	70
[그림 4-5] 한국 조선산업 외국인 노동자 규모와 비중: 2007~2023년	71
[그림 4-6] 한국 조선산업 외국인 노동자의 규모 업체별 비교: 2007~2023년	75
[그림 4-7] 한국 조선산업 생산직 노동의 저하와 이민자 위협 서사	92

[그림 4-8] 이주노동자 유입에 대한 노동조합의 대응 유형	93
[그림 5-1] 유럽 각국에서 극우포퐁리즘 정당의 득표율(2000~2023)	100
[그림 5-2] 유럽 각국의 극우포퐁리즘 정당 집권 및 지지 현황	101

요약

2장 금속노조 이주노동자 조직화 사례

2장에서는 금속노조의 이주노동자 조직화 사례를 다룬다. 금속노조는 2007년에 처음으로 이주노동자가 조합원으로 가입하는 등 이미 20여년 전부터 이주노동자들의 조직화 사업을 시작하였다. 최근에는 금속노조 전략조직화 사업에서 4개 핵심 영역 중 하나로 배치하고, 또한 2024년 금속산별협약에 이주노동자들의 처우를 개선하는 합의를 체결하는 등 이주노동자 조직화에 많은 노력을 기울이고 있다.

금속노조에는 2024년 기준 총 270명의 이주조합원이 존재한다. 지부별 이주조합원 분포에서의 특징은 대구지부와 경주지부가 다른 지부에 비해 이주조합원 숫자가 두드러지게 높다는 점이다. 그런데 대구지부의 경우, 성서공단지역지회에 속한 이주조합원 수가 180명으로 절대 다수이다. 즉, 경주지부와 성서공단지역지회는 금속노조에서 이주노동자 조직화 사업이 가장 앞서는 두 사례라고 할 수 있다. 제2장에서는 두 사례에서 드러나는 이주노동자 조직화의 특징을 살펴보고 금속노조가 주목해야할 시사점들을 찾아 보았다.

우선, 경주지부에서 처음으로 이주노동자가 조합원이 된 시기는 2009년이다. 이후 경주지부에서는 2012~2013년 시기에 신규노조 조직화가 집중적으로 진행되었을 뿐만 아니라 이주노동자들이 조합원으로 대거 가입하게 된다. 이후에는 이주조합원 규모가 큰 변화 없이 비슷한 수준을 유지하고 있다.

경주지부에서 주목할 조직화 사업은 ‘이주조합원 간담회’와 ‘이주조합원의 날’ 행사이다. 첫째, 경주지부는 각 지회 별로 이주조합원과 간담회를 열고 있다. 간담회는 지부와 지회가 금속노조의 사업 방향과 임단협 상황 등에 대해 설명하고 이주조합원들은 노동조건 등과 관련된 다양한 의견을 제시하는 자리이다. 이를 통해, 지회와 이주조합원간의 소통을 강화하고 상호 이해를 높이는 결과를 가져오고 있다. 둘째, 금속노조는 2022년부터 경주에서 매년 “이주노동자 조합원의 날” 행사를 개최하고 있다. 이 행사에는 매년 100명 이상의 이주조합원과 가족들이 참여하고 있으며, 교육자료집과 통역 모두 13개 언어가 준비된다. 경주지부는 이 행사를 통해 이

주조합원들의 소속감을 증진시킬 뿐만 아니라 이주노동자들 내부의 네트워크를 활용하여 노동조합 조직화가 자연스럽게 확산되는 것을 기대하고 있다.

경주지부의 핵심적인 특징은 같은 사업장에 속한 이주노동자들을 모두 해당 지회의 조합원, 즉 금속노조 조합원으로 가입시키고 있다는 것이다. 이주노동자들 역시 가입 원서를 내기만 하면 자동으로 조합원이 된다. 또한 단체협약에 있어서도 이주 조합원 역시 정규조합원과 동일하게 적용하고 있다. 그 결과, 이주조합원들은 작업장에서의 여러 권리들을 보장받을 뿐만 아니라 고용허가제에서 연장 가능하다고 규정된 고용 기간을 모두 보장받고 있다.

이처럼 경주지부가 ‘조합원 가입 여부’와 ‘조합원에 대한 단협 적용’이라는 두 측면 모두에서 금속노조의 다른 지부들과 구분되는 모습을 보일 수 있었던 데에는 두가지 이유를 주목할 수 있다. 첫째, 경주지부는 전반적으로 민주노조운동의 원칙을 강조하고 이를 실천하려는 의지가 높은 곳이다. 금속노조의 ‘1사 1노조’ 원칙을 현실에서 실제로 구현한다는 차원에서, 경주지부는 이주노동자들의 조직화를 위해 지회들을 적극적으로 조직하고 설득했다.

둘째, 경주지부에서 신규 노조 조직화가 활발히 진행되었던 2012~2013년이 복수노조체제의 문제점이 부각되는 시기였다는 점은 정주노동자 조직화와 이주노동자 조직화를 통합적으로 사고하는데 긍정적인 영향을 주었다. 조합원이 전체 노동자의 절반을 넘는 과반 노조를 만들어야 한다는 측면에서 또한 생산의 한 축을 담당하는 이주노동자들을 조직화해야 현장 장악력을 강화할 수 있으며 파업 등 단체행동의 효과를 높일 수 있다는 점에서, 이주노동자 조직화는 민주노조운동의 원칙에 부합할 뿐만 아니라 실제 노동조합 활동에 있어서도 긍정적인 기여를 하였다.

요컨대, 경주지부에서는 정주노동자 조직화와 이주노동자 조직화가 통합적으로 이루어졌다. 신규 지회를 건설하는 과정에서, 정주노동자들에게 민주노조운동의 지향과 금속노조의 원칙이 무엇인지를 교육하면서 이주노동자들에 대한 관점을 변화시킬 것을 설득했다. 이는 지회의 운영 원리와 조직 체계를 새롭게 구성하는 시점에서 상대적으로 쉽게 이주조합원들을 동등하게 포괄하는 방식을 제도화할 수 있는

계기가 되었다. 금속노조의 계급성과 대표성 강화라는 거시적 목표 속에서, 이주노동자 조직화-신규지회 건설-지부 교섭력 강화가 선순환을 이루는 하나의 과정으로 진행되었다는 점을 주목할 필요가 있다.

다음으로, 성서공단노조는 2002년 성서공단과 인근 지역 중소 영세사업장 비정규직 노동자를 대상으로 결성되었다. 성서공단노조의 주요 목표는 영세사업장 노동자 권리와 이주노동자 권리 쟁취이며, 장기적으로는 성서공단 전체에 적용할 수 있는 공단협약 체결이었다. 2022년에 성서공단노조는 금속노조에 가입하여 성서공단지역지회로 전환하게 된다. 2024년 기준, 지회의 이주조합원 숫자는 180명이다.

성서공단지역지회의 주요한 특징은 크게 두가지이다. 첫째, 모든 이주노동자들을 대상으로 하는 노조 활동. 지회는 이주노동자 조직화를 위해 무료 진료소, 한글 교실, 상담, 봄 소풍과 여름 캠프 등의 행사, 이주노동자대회 등 집회 참여, 기숙사 방문 등 다양한 사업을 진행한다. 주목할 점은 모든 사업에 있어 조합원과 비조합원을 구분하지 않으며 등록 노동자와 미등록 노동자를 구분하지 않는다는 것이다.

둘째, 이주노동자들이 노조 임원을 맡는 등 노동조합 활동에 적극적으로 참여한다. 현재 성서공단지역지회의 전임자는 4명으로 그 중 2명이 이주노동자 출신이다. 이들은 비단 모국 뿐만 아니라 다양한 국적의 이주노동자들에 대한 조직화에 있어서도 중요한 역할을 수행하고 있다. 공식 직책은 없을지라도 실질적으로 노조간부의 역할을 수행하는 이주조합원들이 다수 존재한다는 점도 주목할 필요가 있다. 현재 국가별로 1~2명 정도 있는 ‘현장위원’들은 ‘리더 미팅’을 통해 지회의 의사 결정에 참여하고 있다. 또한 조합원들을 두 그룹으로 나누어 격월 1회 조합원 회의를 진행하고 있다. 뿐만 아니라, 이주조합원들에 대한 노동조합 교육도 체계적으로 진행하고 있다. 신규조합원에 대한 교육과 리더들을 대상으로 하는 노동교실이 주기적으로 운영되며, 매월 나라별 조합원 모임에서도 별도로 교육을 진행하고 있다. 요컨대, 성서공단지역지회에서는 이주조합원들이 노동조합 활동에 참여할 수 있는 다양한 경로를 마련하고 있다. 이주조합원들의 주체화에서부터 노조간부 형성과 그에 기반한 조직화로까지 이어지는 과정을 주목할 필요가 있다.

경주지부와 성서공단지역지회 사례의 공통점은 정주민과 이주민의 조직화를 구분하는 것이 아니라 통합적으로 진행한다는 것이다. 경주 사례는 신규지회 조직화에 이주 조직화를 포함하였으며, 성서 사례는 공단(중소영세기업) 조직화에서 정주민과 이주민 모두를 포함하였다. 중요한 점은 경주와 성서 사례 모두 금속노조의 원칙과 민주노조운동의 정신이 현실에서 실현되는 두가지 유효한 경로를 보여주고 있다는 것이다. 금속노조의 조직 체계에 기반한 사례가 경주라면, 노조 간부조합원의 적극적 활동에 기반한 사례가 성서이다. 경주에서는 정주노동자들을 설득하기 위한 노력과정이 중요하다면, 성서에서는 이주노동자 당사자들의 주체적 노력투쟁이 중요하다. 경주가 조직의 안정성, 향후 조직화 모델의 확장 가능성에 유리하다면, 성서는 조직의 역동성, 향후 이주노동자 운동 지평의 확대 가능성에 유리하다. 요컨대, 경주가 금속노조의 여타 지부지회들을 설득하는 데 유용한 모델이 된다면, 성서는 이주노동자 조직화에 있어 역동성과 활력을 제공하는 모델이 될 수 있다.

이러한 측면에서 경주지부 사례는 신규지회 조직화와 이주조합원 조직화를 통합하는 모델을 만드는데 있어 중요한 참조점이 될 것이다. 정주민과 이주민을 동등한 조직화 대상으로 설정하는 것이 단기적인 어려움과 쟁점을 발생시킬 가능성은 높지만, 중장기적으로 금속노조의 원칙을 체화시키는 동시에 교섭력과 현장 장악력을 높이는 결과를 가져올 것이다.

성서공단지역지회 사례는 공단(영세 기업) 조직화와 이주조합원 조직화를 통합하는 모델을 만드는데 있어 중요한 참조점이 될 것이다. 정주민과 이주민의 노동조건이 큰 차이를 갖지 못하는 조건에서 양자의 조직화는 분리될 수 없다. 지역지회 등 금속노조가 익숙하지 않은 조직 구조에 대한 실험이 필요하며, 또한 과반 노조를 통한 안정적 임단협 체결이라는 금속노조의 일반적인 방식이 아니라 다양한 방식에 대한 시도가 요구된다.

3장 조선산업 이주노동자 유입 증가와 원청 노동조합의 대응

3장에서는 조선산업의 이주노동자 유입 증가와 원청 노동조합의 대응에 관해서 다룬다. 장기간 불황을 겪었던 조선산업이 다시 호황기에 접어들면서 노동력에 대한 수요가 높아졌다. 그러나 지난 20년간 조선산업에서 진행된 구조조정은 숙련 노동자를 바깥으로 내몰았고, 결국 배를 만들 노동자가 부족한 상황이 되었다. 전국급 속노동조합과 조선업종노동조합연대는 다단계 하도급 문제를 해결하고 인력구조를 개선할 것을 촉구하였으나, 조선 기업과 정부는 이를 무시했고 비자제도 개정을 통해서 이주노동자를 확대하기로 결정했다. 2022년 말부터 사내하청업체를 중심으로 이주노동자가 유입되었고, 이어서 직고용된 이주노동자도 증가하고 있다. 이와 같은 유입 증가는 조선소 현장의 변화와 노동조합의 과제를 이끌어내고 있다.

이주노동자 유입에 따른 현장의 변화와 반응을 먼저 살펴보았다. 현장의 변화는 크게 세 가지였는데 첫째로 노동안전과 관련된 문제가 대두되고 있었다. 심층면접에 참여한 노동조합 간부들은 공통적으로 이주노동자가 확대되면서 현장의 안전 문제가 커지고 있다고 지적했다. 현장의 숙련이 떨어지고 의사소통이 어려워지면서 조선소에서 안전사고가 급증하고 있었다. 게다가 이주노동자가 산재 제도를 모르거나 불이익을 받는 것이 두려워서 다치더라도 숨기는 경우가 많기 때문에 실제 현장의 안전사고는 보고되는 숫자보다 클 것으로 예상되었다. 실제 산업재해가 발생하더라도 이주노동자가 재해자이거나 목격자일 때 의사소통의 어려움 때문에 사건에 대한 조사가 어려웠다. 이와 같은 문제는 위험의 외주화에서 더 나아가서 위험의 이주화를 보여주고 있었다. 둘째로 언어와 의사소통과 관련된 문제였다. 의사소통이 어려운 조건은 앞서 언급한 노동안전 문제와도 연관되었고, 협력이 필요한 작업을 할 때도 문제가 되었다. 정부는 이주노동자를 확대하기 위해서 사회 통합 프로그램 유예를 허가해준 바 있었고, 일부 기업들은 현장에 통역사를 배치했지만 급박한 현장에 항상 통역사가 상주할 수 있는 것은 아니었다. 이런 상황에서 현장 노동자들은 스마트폰 번역 어플리케이션을 통해서 소통을 시도했지만, 부정확한 경우가 많아서 여전히 의사소통이 쉽지 않았다. 이에 따라 일부 사내하청 업체들도 여러 국적의 이주노동자와 고용계약을 맺는 대신에 업체별로 국적을 통일시키는 방식으로 운영방식을 변경했다. 셋째는 문화적인 차이 때문에 작업장 안팎으로 충돌이 발생

하는 문제였다. 작업장 내에서는 문화적인 차이로 인해서 식사 시간, 휴식 시간, 통근버스 등에서 충돌이 발생했다. 작업장 바깥에서는 기숙사, 거주지에 이주노동자가 확대되면서 지역주민들의 두려움과 혐오정서도 커지고 있었다. 이 때문에 울산시의 경우 순찰을 강화하고 방범 순찰대를 자체적으로 운영하는 등의 해결책을 내놓았고, 울산이주민센터는 이주민을 위한 한글교실, 건강지원사업 등의 사업을 벌이고 있었다.

이주노동자의 급격한 유입은 조선산업 현장에 구조적인 문제를 가중하고 있었다. 크게 보면 조선소의 숙련 체계가 무너지고, 다단계 하청 구조와 저임금 구조를 강화하고 있었다. 조선산업이 장기간 불황기를 겪으면서 구조조정이 진행되었고, 숙련 노동자는 조선산업을 떠나갔다. 이후 호황기를 맞이했으나 숙련 인력은 돌아오지 않았고, 남은 노동자는 고령화되고 부족한 인력은 이주노동자로 채워졌다. 이를 통해서 조선산업의 숙련이 전반적으로 저하되었으며, 노동강도는 상승했다. 다음으로 조선산업은 다단계 하청 구조를 통해서 저임금을 유지하고 있는데, 이주노동자가 확대되면서 다단계 하청 구조가 더 심화되었고 임금 상승은 더욱 어렵게 되었다. 이러한 상황은 결과적으로 조선산업 노동조합의 영향력을 약화시킬 것이다.

이에 대한 원청 노동조합의 대응은 크게 두 가지로 나뉜다. 우선 정부의 이주노동 정책에 관해서 금속노조와 조선노연 소속의 원청 노동조합은 이주노동자 확대 정책에 반대하는 입장이다. 보도자료를 통해서 금속노조와 조선노연은 저임금 다단계 구조를 고착시키는 E-7비자 쿼터 확대 및 연장하는 정책 폐지를 촉구하기도 했다. 두 번째는 이미 유입된 이주노동자에 대한 대응이다. 조선산업 원청 노동조합들은 원칙적으로 이주노동자의 이해관계를 대변하고 보호해야 한다는 입장을 취하고 있었다. 그러나 이주노동자를 조직화하기 위한 실질적인 계획을 가진 단위는 한 곳뿐이었다. 전반적으로 미온적인 태도를 견지하고 있는 것이 원청 노동조합의 모습이었는데, 더 적극적으로 이주노동자를 대변하고 조직하기 위한 대응책에 대해서 논의하고 설득하는 과정이 필요해 보였다.

4장 조선산업 이주노동자 증가에 대한 사내하청 노동조합의 대응

4장에서는 2020년대 한국 조선산업에서 사내하청 노동자와 사내하청 노동조합이 이주노동자 증가에 어떻게 대응하고 있는지 설명한다. 이를 위해 글로벌 조선산업 경기 변동 및 한국 조선산업 호황과 연관 지어 한국의 재벌 대기업 소유 대형 조선소에서 이주노동자의 고용 규모와 비중이 증가하게 된 과정을 살펴보고 이주노동자 증가에 대한 사내하청 노동조합의 대응 양상을 분석한다. 2010년대 중후반 한국 조선산업 불황기 대규모 구조조정으로 인해 조선소를 떠난 사내하청 노동자들은 2020년대 조선산업 호황에도 불구하고 실질 임금의 감소로 인해 조선업 노동시장으로 진입하지 않고 있다. 이러한 생산직 노동력 부족 현상에 대응하는 과정에서 조선 대기업은 내국인 노동자 대신 외국인 이주노동자의 고용을 늘리는 전략을 선택하였다. 특히 조선산업 이주노동자의 장기 체류와 정주를 허용하는 방향으로 한국 정부의 이민 정책이 변화함에 따라 한국 조선 대기업의 이주노동자 규모는 이주노동자 채용이 가장 활발했던 2010년대 중반의 두 배를 이미 넘어섰다. 이처럼 2020년대 한국의 대형 조선소에서 이주노동자 유입이 본격화됨에 따라 조선 대기업 노동시장과 노동과정 역시 변화하고 있다. 이는 이주노동자의 저임금 노동력화, 원하청 노동자 간, 내국인-외국인 노동자 간 분단 노동시장의 형성, 조선산업 내부노동시장의 축소로 특징지어진다. 이러한 상황에서 한국 조선산업 사내하청 비정규직 노동조합은 하청노동자 조직화의 연장선에서 기존의 내국인 노동자를 중심으로 조직된 산별 노조가 이주노동자를 포괄하고 이들을 대표하는 보편주의 조직화 전략이 필요하다고 주장한다. 오늘날 한국 조선산업 사내하청 노조 활동가들은 내국인 정주노동자 조직화뿐 아니라 이주노동자와 정주노동자 간 연대 형성이라는 두 가지 과제에 직면해 있다. 이 장에서는 한국의 대형 조선소에서 이주-정주노동자 간 연대를 형성하기 위해서는 산별노조 원칙에 입각한 보편주의 조직화 전략과 더불어 이주민으로서 이주노동자가 겪는 차별과 고충, 불평등의 경험으로부터 이들을 조직하는 특수주의 전략을 병행함으로써 이주노동자의 자기 조직화의 가능성을 높이는 것이 요청됨을 강조한다.

5장 유럽 극우포퓰리즘의 반이민 공세와 노동조합의 대응

5장에서는 최근 반이민 의제를 제기하며 성장세를 거듭하고 있는 극우포퓰리즘과 그에 대한 유럽 노동조합의 대응을 소개하는 것을 목표로 삼는다. 구체적으로 독일, 스웨덴, 프랑스의 노조 사례를 주목한다. 근래 포퓰리즘 정당과 반이민 의제에 대한 그들의 대응 전략을 소개하고, 어떤 활동을 펼치고 있는지를 살펴본다. 사회적 정세에 따라 한국 역시 유럽과 같이 극우포퓰리즘이 부상해 급성장할 수 있는데, 유럽의 경험은 그에 대한 대응책을 고려할 때 주요한 참고자료가 될 것이기 때문이다.

최근 극우포퓰리즘 정당의 지지도가 크게 높아졌는데, 많은 나라에서 극우포퓰리즘 정당이 최대 정당이 되면서 집권을 하거나 연립정부를 구성하기도 했다. 이러한 성장과 관련해 청년, 노동자 계층의 지지가 극우포퓰리즘 정당의 성장에 큰 역할을 했다는 점이 강조되는데, 노동조합과 극우포퓰리즘 정당 사이에는 큰 거리가 있음에도, 노동조합의 조합원 역시 이러한 경향에서 자유롭지 못하면서 극우포퓰리즘 정당에 대한 득표가 이뤄지기도 했다는 점이 지적된다. 그 지지의 배경으로 세계화가 초래하는 경제적 손실 등 사회경제적 불안이 그 원인으로 거론되었다. 1970년대 경제 위기 이후, 성장 감소 속에서 실업률이 급속도로 상승했으며, 각국 정부는 경제적 성장을 이유로 세계 무역에 점점 의존하게 되었으며 노동시장은 제조업에서 서비스부문으로 재편되기 시작했다. 이와 더불어 노동조합의 조직률과 힘은 약화되었으며 자연스럽게 협상능력이 감소해왔다. 이러한 경제적 현실 속에서 저소득 내지 노동계층의 경제적 불안이 더욱더 커져왔다. 이에 부응하듯 극우포퓰리즘 정당 역시 본래 신자유주의 추진에서 복지국가로의 지향으로 그 입장으로 전환하고, 거기에 반이민 원칙과 결합시켜 일종의 소위 복지 소비니즘을 주창했다. 아울러 노동이민, 국제 분쟁에 따른 난민이민의 증가와 그에 따른 사회적 변화를 일종의 사회문제로 쟁점화하면서 그 중단을 요구하며 지지를 얻고자 했다.

근래 노동자들 일부가 극우포퓰리즘으로 이탈하는 상황을 엄중하게 인식했던 노동

운동 역시 해당 정당으로 출마하거나 참여하는 조직원을 제명하는 등 강경노선을 채택하거나 홍보, 교육 활동을 강화하는 등 여러 대응을 전개하기 시작했다.

독일의 경우, 독일을 위한 대안당(Alternative für Deutschland)이 높은 지지를 얻고 있는데, 특히 노동계급을 포섭하고 지지를 얻기 위해 자체 조직을 꾸렸으며, 노조 출신 인사를 영입하거나 집회를 참여하는 등의 활동을 펼쳤다. 이러한 조직적인 움직임과 더불어 현장에서는 자발적인 동원이 이뤄지기도 했는데, 몇몇 작업장 평의회에서는 폐기다 시위에 참여하는 버스를 조직하기도 했다. 이러한 움직임에 대해 독일 노동운동은 적극적으로 대응을 했는데, 네오나치, 폐기다 운동, AFD에 반대하는 캠페인, 시위 등을 지원, 전개해오면서, 극우포퓰리즘에 동조할 경우 조직에서 배제하겠다는 입장을 밝혔다. 아울러 작업장평의회 선거에서 대안당과 연계된 Zentrum Automobil이 지지세를 얻자, IG Metall은 집행부 내 부서 간 반우파 실무 그룹을 설치했으며 사업장 차원에서 노조 간부들이 극우포퓰리즘에 대응할 수 있도록, 극우조직에 대한 모니터링과 노조 간부들에게 토론 방법이나 홍보 전략을 제공하는 Vereins zur Bewahrung der Demokratie(Association for the Preservation of Democracy)이란 조직을 설립하기도 했다. 이와 더불어 교육 및 홍보 활동의 강화 차원으로 다양한 수준의 교육 및 세미나를 개최하고 있다. 아울러 근래 극우포퓰리즘의 급증이란 국면에서 노조의 원칙으로 “날카로운 경계와 열린 문”, 모든 형태의 인종주의와 우익운동의 이데올로기, 조직자, 우두머리에 대해 날카롭게 선을 그을 것을 주장하면서 한편으로 사회의 주변부로 밀려나가고, 사회의 쇠퇴로 매일 위협을 받고, 자신의 생애가 평가절하되고 배신당하는 이들 모두를 위해 열린 문을 유지하자는 원칙이 제안되기도 했다. 또한 노조의 혁신 과제 역시 제기됐는데, 기존 작업장 평의회와 사회적 파트너십이나 코포라티즘 정치 합의에 대한 노조의 참여가 공동 결정과 정치적 영향력을 가능케 하지만 노조가 노동자의 진정한 대표가 아니라 경영진이나 정부와 공모하고 있다는 인식을 조장하고 이를 극우포퓰리즘 세력이 악용할 수 있다는 점을 지적하면서 그들과 경쟁하기 위해서 노조는 경영진과 자본의 이익에 대항하는 대립적이면서 갈등지향적인 반대 세력이 되어야 한다는 점이 제안되기도 했다.

스웨덴의 경우 ‘이민위기’ 내지 ‘난민위기’를 적극적으로 제기하며 스웨덴 태생의 노동자와 연급수급자에 대한 사회권을 찬성하는 복지쇼비니즘을 주장하는 스웨덴 민주당(Sverigedemokraterna)이 원내 제2당에 오를 정도로 상당히 부상했는데, 노동자 계층이 사회민주당 대신 스웨덴 민주당을 지지했다는 점이 한 원인으로 지적된다. 스웨덴 민주당은 2009년에 본인들을 ‘진정한 스웨덴 노동자’의 당으로 선언하면서 기존 노조가 조합원들과 거리를 두고 있다고 비판하고, 아울러 노동자 내지 노조 출신 인사를 영입하거나 당을 지지하는 독자 노조 설립을 시도했다. 극우포퓰리즘의 부상과 관련 TCO나 SACO는 정당 지지와 관련 정치적 중립을 내세우며 저자세를 취했지만, LO는 스웨덴 민주당에 반대 의사를 표명하고 적극적으로 대응해나가고 있다. 조합원이나 활동가들에게 민주당 가입, 활동을 금지하는 조치가 취해졌으며, 조합원들이나 노동자들에게 대한 정치 교육 강화 및 다양한 캠페인을 전개했다. LO는 사회 균열의 인식에 대해 스웨덴 민주당이 제기하는 민족적-국가주의 프레임상을 계급 갈등으로 대체하고자 했으며 2015년에 정치 활동에 불평등을 중점에 두기로 했으며 평등위원회를 출범시키기도 했는데, 조직의 핵심목표를 완전 고용에서 불평등 감소로 변경시키기로 했다. 사회민주당 역시 LO 조합원들의 지지를 얻는 것을 최우선 과제로 삼으며 노조에 대한 배경지식을 갖고 있는 간부와 선출직 임원을 늘리고자 했다.

프랑스에서도 극우포퓰리즘 정당인 “실업자가 100만명, 이민자 100만명은 너무 많다”며 반이민 의제를 제기하고, 소득재분배 및 관대한 사회 복지정책을 주장하는 국민연합(Rassemblement National)이 높은 지지를 얻고 있다. 노동자들의 지지가 높는데 특히 노조에 가입한 노동자 역시도 국민연합에 지지를 보내고 있다는 점이 우려되기도 했다. 국민연합은 노동자의 지지를 얻기 위해 노동자 감원 및 공장의 해외 이전을 반대하는 집회를 개최하거나 독자 노조 건설을 추진하고 기존 노조 구성원을 영입해 자당의 후보로 출마시키는 전술을 펼치기도 했다. 국민연합의 성장과 활동에 대해 여러 노조가 연대해 인종주의에 반대하는 입장을 발표하거나 네트워킹과 홍보 플랫폼을 개설해 대응 활동을 전개했으며 극우정당의 독자노조 건설에 대해 법률 소송을 제기하기도 했다. 조합원 영입 및 단위 노조의 지지에 대해

징계를 추진했으며 내부 교육프로그램을 운영했다.

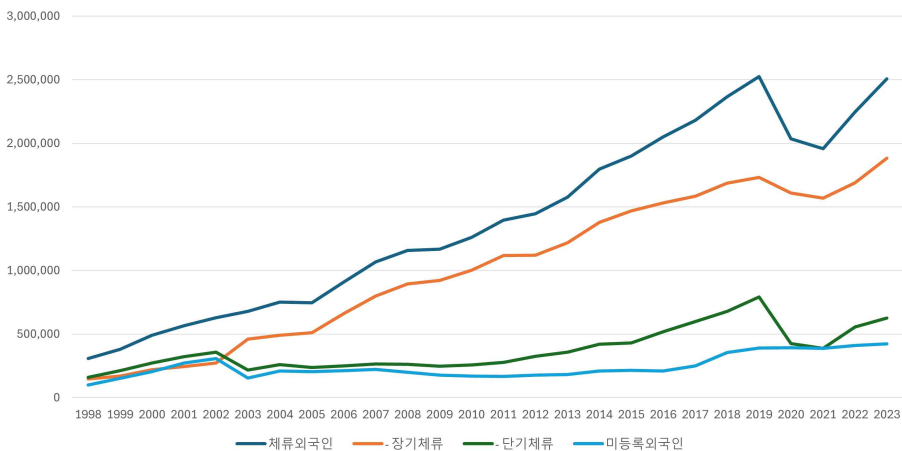
근래 노동조합의 조직적, 제도적 힘이 약화되고 반이민 담론의 증가와 극우 포퓰리즘 부상과 같은 외부의 도전이 초래한 곤란한 상황 속에서 노조가 대내외적 마찰을 피하기 위해 평등을 위한 노력을 줄이고, 포용적인 입장을 희석하려는 유혹을 받을 수 있으나 이러한 입장은 지속 가능하지 않다는 점이 지적되는데, 특히 극우파의 부상은 노동조합과 이념적으로 충돌하는 것 뿐만 아니라 장기적으로 노동조합의 생존과 운동 전반을 위협할 수 있다는 점이 강조된다. 한편, 극우포퓰리즘에 맞서 노동운동에게는 이중의 과제가 제기되는데, 노동조합의 제도적 권력을 방어하는 것과 더불어 자본주의와 사회에 비판적인 자율적 세력으로 본인을 드러내는 것으로, 특히 노조가 고삐 풀린 시장과 그로 인한 사회적 불평등과 불안정에 반대하고 사회적 보호와 참여를 요구하는 조직으로 자리매김할 필요가 있으며 이를 통해 극우포퓰리즘 정당에 맞서 현장에서 보편적 연대의 아이디어와 구체적인 프로젝트를 구현, 실천하는 것이 필요하다. 무엇보다 노조가 시민사회에서 극우포퓰리즘의 인종주의에 맞설 수 있는 유력한 행위자임을 다시금 인식할 필요가 있다.

제1장

서론

이주가 늘어나는 것은 전 세계적인 현상이며, 단순히 개인적인 행동이 아니라 장기적이고 사회적인 행동이다. 샘 밀러(2023)는 이주민을 민족이나 국경으로 정의하지 않고 실존적 이주라는 개념을 주창한 심리학자 그레그 메디슨을 인용하면서 다음과 같이 정의한다. 이주민은 한 문화에서 다른 문화로 옮겨가서 충분한 기간을 경험하는 사람이다. 그 기간동안 이주민은 새로운 곳에 적응하면서 도전 과정을 경험하고, 일상생활을 영위하게 된다. 이러한 정의를 바탕으로 샘 밀러는 인류의 역사에서 이주가 중요한 위치를 차지하고 있으며, 우리 모두 이주민의 후예라는 점을 강조한다.

한국 사회에도 이주민이 늘고 있다. 법무부의 「출입국·외국인정책 통계연보」에 따르면 장기체류외국인과 단기체류외국인을 포함한 체류외국인은 2023년 기준으로 250만 8천여 명에 달한다. 대한민국의 체류외국인은 2005년과 코로나19 팬데믹 기간이었던 2020년, 2021년을 제외하고 꾸준히 증가하여 2007년 100만 명을 넘어섰고, 2016년 200만 명을 넘어서 2023년에는 250만 7584명에 달했다. 이 수치는 전년도의 224만 5912명에 비해서 26만 1672명이 증가한 수치다.



자료: 법무부 「출입국·외국인정책 통계연보」

[그림 1-1] 연도별 체류외국인 현황 (단위: 명)

한국 사회에서 이주민의 증가는 15세 이상 이주민의 숫자를 증가하게 만들고, 이주민 중에 경제활동인구도 증가하는 결과를 만들어냈다. 2024년 「이민자 체류실태 및 고용조사」에 따르면 2024년 5월 기준으로 15세 이상 국내 상주 외국인인 156만 1천 명으로 전년 대비 13만 명 증가했고, 15세 이상 국내 상주 외국인 중 경제활동인구는 107만 1천 명, 경제활동참가율은 68.6%에 달했다. 그런데 정부는 더 많은 이주노동자를 도입할 계획이다. 정부는 「2024년 외국인력 도입 운용계획」을 통해서 2024년 고용허가제 외국인력(체류자격 E-9) 도입규모를 작년 대비 4만 5천 명 늘어난 16만 5천 명으로 확정했다고 발표했다. 이 수치는 2021년까지 5만 명대를 유지했던 도입규모를 2022년부터 점진적으로 늘린 결과이다. 게다가 기존의 허용업종에서 추가로 음식점업, 임업, 광업 등에 대해서 외국인력 도입을 허용하기로 결정했다. 업종별로 도입인원을 살펴보면 총원 16만 5천 명 중에서 제조업은 9만 5천 명, 조선업은 5천 명, 농축산업 1만 6천 명, 어업 1만 명, 건설업 6천 명, 서비스업 1만 3천 명, 탄력배정이 2만 명이였다. 윤석열 정부는 그 전에도 조선업 인력난을 해결하기 위해서 이주노동자 도입 쿼터를 한시적으로 완화한 적이 있으며, 여당에서는 이주가사노동자에 대한 최저임금 차등적용을 강력하게 주장하는 중이다.

이처럼 한국 사회의 노동력 부족, 저임금 일자리 기피, 지방 일자리 기피 등 여러 조건에서 이주민 그리고 이주노동자가 한국 사회와 경제에서 차지하는 중요성이 점차 커지고 있다. 이처럼 자본의 요구와 정부의 정책에 따라 이주민은 계속 증가하고 있지만, 제도적 대비나 사회적인 준비가 미흡한 상황에서 이주민의 증가는 여러 사회문제를 야기하고 있다. 이주민의 관점에서 이주민들은 여전히 한국 사회에서 구조적인 차별과 혐오 등 여러 가지 사회문제를 경험하고 있으며, 한국인 관점에서 한국인들은 이주민에 관하여 오해의 정도가 크고 부정적인 인식이 강한 것으로 드러났다(최정운 외, 2021). 이러한 편향적인 인식은 이주민에 대한 차별적인 인식과 혐오정서 등으로 이어질 위험을 안고 있다. 노동의 관점에서 살펴보면 이주노동자 더 나아가 이주민들은 노동권이라는 측면에서 여러 가지 차별과 노동문제를 경험하고 있으며, 그들을 보호하기 위한 제도나 장치, 단체가 부족한 실정이다.

실제로 2024년 「이민자 체류실태 및 고용조사」에 따르면 2024년 5월 기준으로 경제활동인구인 이주민의 노동조합 단체 가입률은 1.8% 정도로 매우 낮은 수준에 머물렀다.

이주노동자가 늘어나고 중요성이 커지면서 학계에서도 이주민과 이주노동자에 대한 관심이 커지고 있다. 다만 조직화의 관점에서는 주로 민주노총, 이주노조, 성서공단노조 등에 관심이 집중되었고(정영섭, 2012; 이태정, 2011; 희정, 2020), 금속노조나 금속산업에 특화해서 연구한 사례는 별로 없었다. 금속노조의 경우 이주노동자가 2007년부터 조합원으로 가입하였고, 2008년부터 이주노동자 관련된 실태조사 사업을 벌였다. 2023년에는 조선업 이주노동자 실태조사를 했으나 금속노조에서 이주노동자에 대한 조직화와 대응방향을 논의하기 위한 포괄적인 연구사업이 진행된 적이 없었다. 따라서 이 연구에서는 금속노조의 이주노동자 조직화 역사와 현황, 조선산업을 중심으로 한 대응방향 마지막으로 해외사례를 통해서 노동조합의 과제를 살펴보려고 한다.

구체적으로 이 보고서에서는 크게 5개 장으로 나눠서 이주노동자에 대해서 다루려고 한다.

1장은 서론이며 연구의 문제의식과 장별 소개를 다룬다.

2장 금속노조의 이주노동자 조직화 사례를 다룬다. 특히 경주지부 그리고 대구지부의 성서공단지역지회를 중심으로 이주노동자 조직화 과정과 성과 그리고 쟁점에 대해서 분석할 것이다.

3장과 4장은 조선산업에서 이주노동자 증가에 따른 변화와 노동조합의 대응을 살펴볼 것이다. 3장은 조선산업 이주노동자의 유입 증가와 원청 노동조합의 대응을 살펴볼 것이다. 구체적으로 이주노동자 증가에 따른 조선소 현장의 변화와 이와 연동된 구조적인 문제점 그리고 이에 대한 조선산업 원청 노동조합의 대응을 분석할 것이다. 4장은 조선산업의 이주노동자 증가와 이에 대한 사내하청 노동조합의 대응을 살펴볼 것이다. 구체적으로 이주노동자 유입에 따른 한국 조선산업 노동시장과

노동과정의 변화, 사내하청 노동조합의 대응을 분석할 것이다.

마지막으로 5장은 유럽 극우포퓰리즘의 반이민 공세와 노동조합의 대응이라는 주제를 살펴볼 것이다. 특히 유럽의 극우포퓰리즘의 현황 그리고 독일, 스웨덴, 프랑스를 중심으로 극우포퓰리즘에 대한 노동조합의 대응을 분석해볼 것이다.

제2장

금속노조 이주노동자

조직화 사례

1. 서론

금속노조는 2007년에 처음으로 이주노동자가 조합원으로 가입하는 등 이미 20여년 전부터 이주노동자들의 조직화 사업을 시작하였다. 최근에는 금속노조 전략조직화 사업에서 4개 핵심 영역 중 하나로 배치하는 등 이주노동자 조직화에 많은 노력을 기울이고 있다.

전략조직화 사업의 일환으로 2024년에 「이주조합원/이주노동자 분포 현황 및 관련 단체협약 요구 체결 현황 조사」가 진행되었다. 이 조사에 따르면 금속노조에는 2024년 기준 총 270명의 이주조합원이 존재한다. 이는 2022년 조사에서 총 136명이었던 것에 비해 큰 폭으로 증가한 결과이다.

〈표 2-1〉 2024년 금속노조 이주조합원 지부별 현황

경주지부	경남지부	대구지부	대전충북지부	부산양산지부	인천지부	합계
61	10	183	9	4	3	270

자료 : 금속노조 미조직전략조직실

현재 조선업종 하청 노동자들을 중심으로 조직화가 적극적으로 추진되고 있는 만큼, 앞으로 더 많은 이주조합원이 증가할 것으로 기대된다. 한편, 이주조합원들의 출신 국적은 11개국 이상으로 매우 다양함을 알 수 있다.

〈표 2-2〉 2024년 금속노조 이주조합원 국가별 현황

캄보디아	베트남	네팔	중국	인도네시아	스리랑카	필리핀	미얀마	몽골	우즈베크	태국	미확인
30	20	3	15	8	1	2	7	1	2	1	180

자료 : 금속노조 미조직전략조직실

지부별 이주조합원 분포에서의 특징은 대구지부와 경주지부가 다른 지부에 비해 이주조합원 숫자가 두드러지게 높다는 점이다. 그런데 대구지부의 경우, 성서공단

지역지회에 속한 이주조합원 수가 180명으로 절대 다수이다.¹⁾ 즉, 금속노조 내에서는 경주지부와 성서공단지역지회에 이주조합원 대부분이 소속되어 있다.

비단 이주조합원의 규모 뿐만 아니라, 이주노동자를 대상으로 하는 노조 사업의 양적·질적 수준에서부터 이주조합원의 노조 활동 참여 수준과 주체화에 이르기까지, 경주지부와 성서공단지역지회는 금속노조에서 이주조합원 조직화 사업이 가장 앞서서 두 사례라고 할 수 있다.

〈표 2-3〉 면접 참여자

인터뷰 번호	일자	노조	참여자
A	24. 05. 23.	성서공단지역지회	지회장
B	24. 06. 14.	경주지부	부지부장
C	24. 06. 22.	전 금속노조	전략조직활동가
D	24. 10. 15.	경주 이주노동자센터	센터장
E	24. 10. 16.	성서공단지역지회	부지회장
F	24. 10. 16.	성서공단지역지회	노동상담소장
G	24. 10. 24	경주지부	미조직부장
H	24. 11. 12	경주지부	지부장
I	24. 11. 20	금속노조	조직부장

제2장에서는 두 사례에서 이주노동자 조직화의 특징이 무엇인지를 살펴보고자 한다. 특히, 조직화의 가시적인 성과를 얻을 수 있었던 원동력은 무엇이며 그 속에서의 쟁점과 어려움은 무엇인지를 비교 분석하고자 하였다.

이를 위해 두 지역에서 이주노동자 조직화에 깊이 관여하고 있는 노조간부와 활동가에 대한 심층 인터뷰를 진행하였다. 이주노동자들과 직접적으로 관계를 맺으면서 그들과 함께 민주노조 운동을 만들고 있는 주체들의 경험과 고민을 공유하고 그 속에서 금속노조가 주목해야할 시사점들을 찾고자 한다.

1) 성서공단지역지회는 2022년 말 금속노조로 조직 전환하였다. 2022년 4월 기준, 금속노조의 이주조합원은 136명이었다. 지역별로는 경주 77명, 광주·전남 19명, 대전·충북 10명, 부산 9명, 인천 9명, 울산 5명, 경남 5명, 대구 2명이다.

2. 금속노조의 이주노동자 조직화 과정

금속노조는 민주노총 소속 산별노조 중에서는 상대적으로 초기부터 이주노동자 조직화에 많은 노력을 기울여 왔다. 2006년 산별 노사교섭에서 최저임금을 이주노동자에게도 확대 적용하기로 합의했으며 대의원대회에서 비정규직, 이주노동자에 대한 할당제 규약을 개정했다. 이후 다음해 2007년에 첫 이주조합원이 가입했으며, 2008년과 2009년에 연이어 「해외투자기업 산업연수생 실태조사사업 보고서」와 「이주노동자 실태조사사업 보고서」를 발간하였다.

2010년에는 금속노조에 21명의 이주조합원이 존재했다. 금속노조는 2010년부터 이주노동자 노조 가입 지원, 통역 번역 지원, 이주조합원 교안 제작 등의 사업을 본격적으로 시작하였다. 2010년에는 정기대의원대회에서 650만원의 예산안이 통과되었으며, 대구지부 삼우정밀지회의 이주조합원이 비정규직 할당 대의원으로 참여하기도 했다.

2010년, 금속노조는 이주노동자용 교육자료로써 〈노동조합과 노동법 이해〉를 4개 국어로 제작했고, 2012년에는 이주노동자에게 노동권 개념과 보호 방법을 알리는 소책자 “이주민의 노동기본권”을 13개 국어로 발행하였다. 2013년부터는 이주노동자를 대상으로 하는 신문을 12개 국어로 배포하고 있으며, 금속노조의 조직화 활동가들을 대상으로 이주노동자 조직화 교육을 실시하였다.

금속노조는 2022년부터 조합원 가입원서를 11개 국어로 발행하기 시작했다. 또한 금속노조 산하의 전체 지회장(사업장 대표자)을 대상으로 하는 의무 교육 프로그램 중의 하나로 이주노동자에 대한 교육을 배치하였다. 성서공단지역지회 노동상담소장이 강사를 맡아 70분간 교육을 진행했고, 총 300여명의 지회장들이 교육을 이수하였다.

또한, 금속노조는 이주노동자 조직화와 권리 보호를 강령과 규약에 명시하고 있다. 게다가, 2021년부터는 금속노조 모범단협안을 만들어서 산별교섭에서 지속적으로 요구하고 있다.

〈표 2-4〉 이주노동자 관련 금속노조 강령과 규약

<p>[강령]</p> <p>우리는 임시, 비정규, 여성, 이주노동자 등 미조직 노동자의 조직화를 위해 노력하며 차별철폐 투쟁을 통해 금속노조의 강화 확대를 위해 투쟁한다.</p>
<p>[규약]</p> <p>제8조(사업) 조합은 강령과 목적을 수행하기 위하여 다음 각호의 사업을 전개한다.</p> <p>9. 비정규노동자, 미조직 노동자, 이주노동자의 보호와 조직을 위한 사업</p>
<p>제65조(여성 및 비정규, 소수자할당제)</p> <p>① 조합은 대의원, 중앙위원, 임원에 대해 여성 및 비정규직에 할당을 적용하고 이후 이주노동자 등 소수자 할당제를 시행한다.</p>

〈표 2-5〉 이주노동자 관련 금속노조 모범단협 (2021년)

<p>제66조 [이주노동자]</p> <p>① 회사가 이주노동자를 고용하고자 할 때에는 조합과 사전 합의해야 하며, 이주노동자의 채용을 이유로 내국인 노동자를 감원하거나 그 업무를 대체해서는 아니 된다.</p> <p>② 회사는 체류자격 및 체류기간을 불문하고 이주 노동자에게 단체협약과 취업규칙상의 모든 규정을 동등하게 적용하고 조합가입을 보장해야 하며, 국적, 인종, 고용형태 등을 이유로 한 어떠한 차별도 하지 않는다.</p> <p>③ 회사는 해외투자기업연수생이 연수를 위해 국내에 입국하는 경우 해당 연수생의 이름, 연수 기간, 노동조건, 연수계획 기타 세부 사항을 사전에 조합에 고지하고 조합의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>④ 회사는 연수의 내용이 사실상 고용되어 일한 경우에 해당할 시 즉시 해당 연수생과 근로계약을 체결하여야 한다. 이때 노동조건은 동종·유사업무에 종사하는 노동자와 동일한 조건으로 한다.</p> <p>⑤ 조합은 이주노동자의 고충처리를 위해 상담을 실시할 수 있고, 이에 필요한 조치를 요구하면 회사는 응하여야 한다.</p>
--

이러한 노력 끝에, 2024년 10월 체결된 금속산별협약에 이주노동자들의 처우를 개선하는데 도움이 되는 합의가 포함되었다. 2024년 금속산별협약에는 △주5일·주40시간제 △금속산업 최저임금 △비정규직 하청노동자 처우개선 △근골격계질환 예방 대책 마련 △일터 괴롭힘 금지 △감염병으로부터의 보호 조항 등 기업 간 격차를 축소하고 금속산업 노동자들의 노동조건을 표준화하는 내용들이 담겨있다. 여기에 더해, ① 이주노동자에 대한 차별 금지, ② 취업규칙의 자국어 번역, ③ 식비와 기숙사비의 과도한 공제 방지 등에 합의한 것이다.

〈표 2-6〉 2024년 금속산별협약 이주노동자 관련 조항

<p>제 23 조 【임금차별 해소】</p> <p>① 회사는 조합원에 대하여 포괄임금제를 사용하지 않으며, 비정규직(단시간제, 기간제, 파견제)이 정규직과 동일한 업무를 수행하는 경우 합리적인 이유 없이 기본급 인상을 차별하지 아니한다.</p> <p>② 회사는 이주노동자 조합원에 대하여 합리적인 이유없이 임금을 차별하지 않는다.</p> <p>제 47 조 【사내하청 이주노동자의 처우개선】</p> <p>① 회사는 사내하청 노동자(이주노동자를 포함한다. 이하 동조에서 같다)의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다.</p> <p>② 회사는 사내하청이 근기법, 산안법, 산재보상법, 기타 노동관계법을 위반치 않도록 지도 감독한다.</p> <p>③ 회사는 사내하청 노동자에게 동일한 작업복이 지급되도록 하고 복지후생 시설을 공동으로 사용하도록 한다.</p> <p>④ 회사는 생산공정에 종사하는 사내하청 노동자의 노동시간, 교대제, 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 토요일 유급화, 법정공휴일에 대하여 당해 사업장에 노동자와 차별하여 대우받지 않도록 하는 내용을 도급계약상에 명시한다.</p> <p>⑤ 회사는 생산공정(직접 및 간접)에 종사하는 노동자들의 처우 개선을 위하여 해당 업체가 노동관계법령에 따르도록 권고하며, 3회 이상 법 위반시에는 해당 업체를 변경한다.</p> <p>제50조【이주노동자의 처우개선】</p> <p>① 회사는 취업규칙 제개정, 근로계약서 체결, 임금명세서 발급 등의 경우에 자국어로 번역한 문서를 제공한다. 단, 취업규칙의 경우 번역본 제공 시기와 순서 등은 노사 간 협의한다.</p> <p>② 회사는 이주노동자에게 숙소·식사를 제공하는 경우 고용노동부에서 정한 공제율을 초과하지 아니하며 정규노동자와 합리적인 이유 없이 차별하지 않는다.</p>

최근 이주노동자가 급격히 늘어나는 상황에서, 금속노조는 해당 조항들이 이주노동자들의 열악한 노동조건을 개선해나가는 기반이 되기를 희망하고 있다. 이와 더불어 금속노조는 더 많은 이주노동자들이 조합원이 될 수 있는 조건과 환경을 만들기 위하여 전략조직화 사업 등 다양한 노력을 준비하고 있다.

3. 경주지부의 이주노동자 조직화

경주 지역은 전국에서 이주노동자들의 밀집도가 높은 지역 중에 하나이다. 현재 143만여명의 등록 이주노동자들의 5.24%인 7만 5천 명이 경북에 거주하고 있는데, 경주는 경북 내에서 대학교 밀집 지역인 경산에 뒤이어 두 번째로 이주노동자가 많다. 그 결과, 경주는 전체 인구에서 이주노동자들이 차지하는 비율이 7%에 육박할 정도로 매우 높다(인터뷰 D).

이러한 조건 속에서 경주 지역은 비교적 초기부터 이주노동자의 권리 보장과 처우 개선을 위한 노동조합 차원의 움직임이 시작되었다. 2011년에 경주이주노동자센터가 개소했는데, 이는 민주노총 부설로 설립된 최초의 이주노동자 지원센터이다. 또한 전국에서 이주노동자 관련 활동을 하는 센터 중에서 민주노총 조합원들의 특별 분담금 결의를 통해 운영되는 유일한 곳이기도 하다. 이는 국가의 재정적 지원 없이 독립적으로 운영되는 곳을 의미한다(인터뷰 D). 경주 지역의 민주노총 조합원 중에서 금속노조가 70% 이상의 비중을 차지한다는 점에서 경주이주노동자센터는 초기부터 금속노조의 이주노동자 조직화 노력과 상당한 연관성을 가지고 있었다.

1) 이주노동자 조직화의 역사와 현황

경주지부에서 가장 처음으로 이주노동자가 조합원이 된 시기는 2009년이다. 영진 기업지회는 2009년 이주노동자 7명을 조합원으로 가입시켰으며, 2010년에는 이주 조합원과 관련된 단체교섭을 타결했다. 노사는 “회사가 이주노동자를 채용 및 계약 해지 하고자 할 때에는 조합 및 지회와 사전 합의해야 한다”고 합의했다.

이후 경주지부에서는 2012~2013년 시기에 신규노조 조직화가 집중적으로 진행되었을 뿐만 아니라 이주노동자들이 조합원으로 대거 가입하게 된다. 이러한 급격한 증가 시기 이후에는 이주조합원 규모가 큰 변화 없이 비슷한 수준을 유지하고 있다.

경주지부에서 주목할 조직화 사업은 ‘이주조합원 간담회’와 ‘이주조합원의 날’ 행사

이다. 우선, 경주지부는 이주조합원과의 소통을 위해 각 지회 별로 간담회를 열고 있다. 간담회는 지부와 지회가 금속노조의 사업 방향과 임단협 상황 등에 대해 설명하고 이주조합원들은 노동조건 등과 관련된 다양한 의견을 제시하는 자리이다. 금속노조 중앙에서 통역 비용이 지원되는 가운데, 지회의 이주조합원들이 모두 참석한다.

지부에서는 매년 개최되는 지회별 간담회에 대해 긍정적 평가를 하고 있다. 지회와 이주조합원간의 소통을 강화하고 상호 이해를 높이는 결과를 가져오고 있기 때문이다. 특히, 어떤 지회에서는 2022년 간담회에서 제기된 의견을 바탕으로 2023년 임단협 요구안이 만들어진 사례도 있다(인터뷰 G).

다음으로, 금속노조는 2022년부터 경주에서 매년 “이주노동자 조합원의 날” 행사를 개최하고 있다. 올해 3회째 열린 이 행사에는 매년 100명 이상의 이주조합원과 가족들이 참여하고 있다. 이 행사에는 주로 경주지역 이주조합원들이 참석하지만 대구 등 타 지역에서도 일부 참여하고 있다. 우다야 라이 이주노동조합(MTU) 위원장의 교육을 배치하고, 명랑운동회 등 참여형 프로그램을 진행한다. 13개국 노동자들이 참여하는 만큼, 교육자료집과 통역 모두 13개 언어가 준비되고 있다. 경주지부는 이러한 행사를 통해 이주조합원들의 소속감을 증진시킬 뿐만 아니라 이주노동자들 내부의 네트워크를 활용하여 노동조합 조직화가 자연스럽게 확산되는 것을 기대하고 있다.

2) 이주노동자 조직화의 성과와 특징

경주지부 사례에서 가장 핵심적인 특징은 같은 사업장에 속한 이주노동자들을 모두 해당 지회의 조합원, 즉 금속노조 조합원으로 가입시키고 있다는 것이다. 이주노동자들 역시 가입 원서를 내기만 하면 자동으로 조합원이 된다. 또한 단체협약에 있어서도 이주조합원 역시 정주조합원과 동일하게 적용하고 있다. 그 결과, 이주조합원들은 작업장에서의 여러 권리들을 보장받을 뿐만 아니라 고용허가제에서 연장 가능하다고 규정된 고용 기간을 모두 보장받고 있다. 다만 지회 별로 정주노동자와

이주노동자들간에 상여금에서 수준 차이가 발생하는 경우는 있다.

이처럼 경주지부는 조합원 가입 여부와 조합원에 대한 단협 적용이라는 두 측면 모두에서 금속노조의 다른 지부들과 구분되는 모습을 보이고 있다. 경주지부가 이주노동자들을 조합원으로 포괄하는 모습을 보여줄 수 있었던 데에는 크게 두가지 이유를 주목할 수 있다.

첫째, 경주지부는 전반적으로 민주노조운동의 원칙을 강조하고 이를 실천하려는 의지가 높은 곳이다. 경주지부는 이주노동자 조직화가 가능했던 원인으로 ‘노동자는 하나다’라는 기조가 역사적으로 내려왔기 때문이라고 설명한다(인터뷰 B).

금속노조의 ‘1사 1노조’ 원칙을 현실에서 실제로 구현한다는 차원에서, 경주지부는 이주노동자들의 조직화를 민주노조운동이 지향해야 하는 당연한 방향으로 받아들이고 지회들을 적극적으로 조직하고 설득했다.

둘째, 경주지부는 노동조합 조직화에 걸림돌이 되는 여러 방해 요인들을 극복할 수 있는 방안의 하나로 이주노동자 조직화를 전략적으로 사고하였다. 경주지부에서 신규 노조 조직화가 활발히 진행되었던 2012~2013년이 복수노조체제의 문제점이 부각되는 시기였다는 점은 정주노동자 조직화와 이주노동자 조직화를 통합적으로 사고하는데 긍정적인 영향을 주었다. 그 결과, 경주지부에서는 신규 지회 건설과 이주조합원 가입이 중첩되는 현상이 발생하게 된다.

조합원이 전체 노동자의 절반을 넘는 과반 노조를 만들어야 한다는 측면에서 또한 생산의 한 축을 담당하는 이주노동자들을 조직화해야 현장 장악력을 강화할 수 있으며 파업 등 단체행동의 효과를 높일 수 있다는 점에서, 이주노동자 조직화는 민주노조운동의 원칙에 부합할 뿐만 아니라 실제 노동조합 활동에 있어서도 긍정적인 기여를 하였다. 지부의 지도력과 지회의 조직력 모두에 있어 실질적인 도움이 되었던 것이다.

이처럼, 이주노동자와 정주노동자를 모두 동등하게 포괄하는 경주지부의 고유한 특징은 이주조합원 조직화가 시작된 초창기에서부터 발견할 수 있다. 2009년 11월 신규로 설립된 영진기업지회는 노조 설립 직후 이주노동자들을 조합에 가입시킨

바 있다. 여기에서 주목할 점은 이주노동자를 조합원으로 포괄하는 유니온샵 그리고 이주노동자에게도 임단협 동일 적용이라는 특징이 신규 노조 조직화와 긴밀하게 연결되어 있다는 것이다.

요컨대, 경주지부에서는 정주노동자 조직화와 이주노조 조직화가 분리된 것이 아니라 통합적으로 이루어졌다. 신규 지회를 건설하는 과정에서, 정주노동자들에게 민주노조운동의 지향과 금속노조의 원칙이 무엇인지를 교육하면서 이주노동자들에게 대한 관점을 변화시킬 것을 설득했다. 이는 지회의 운영 원리와 조직 체계를 새롭게 구성하는 시점에서 상대적으로 쉽게 이주조합원들을 동등하게 포괄하는 방식을 제도화할 수 있는 계기가 되었다. 금속노조의 계급성과 대표성 강화라는 거시적 목표 속에서, 이주노동자 조직화-신규지회 건설-지부 교섭력 강화가 선순환을 이루는 하나의 과정으로 진행되었다는 점을 주목할 필요가 있다.

3) 이주노동자 조직화의 쟁점과 과제

경주지부가 다른 산별노조나 금속노조의 여타 지부에 비해 가장 원칙적이고 체계적으로 이주노동자들을 조직화했으며, 가장 효과적으로 그들의 권리를 보호했다는 점은 분명하다. 다만 그럼에도 좀 더 고민이 필요한 지점들, 개선이 필요한 지점들은 여전히 존재한다.

첫째, 모든 이주노동자들을 조합원으로 조직한다는 경주지부의 방침이 모든 지회에서 실현되지는 못하고 있다. 이주노동자 조직화와 같이 현실적으로 민감하고 어려운 문제들에 있어, 지부와 지회의 관계 등 금속노조 조직체계와 의사결정구조에 대한 고민이 필요하다.

현재 경주지부에 속한 지회 중에서 1개 지회에서는 현재까지 이주노동자들이 조합원이 되지 못하고 있다. 또한 해당 지회에서는 다양한 이유들로 인해 정주조합원과 이주노동자들간의 갈등이 발생하고 있기도 하다. 따라서 정주조합원들을 설득하고 이해를 넓히는 노력이 여전히 필요하며 지회와 조직화에 대해 논의하는 과정이 지속될 필요가 있다.

둘째, 금속노조가 조직할 수 있는 이주노동자들의 범위가 한정적이다. 이는 노동조합을 통해 권리를 보장받을 수 있는 이주노동자들이 소수로 제한됨을 의미한다.

현재 경주지부에서는 지회가 존재하는 사업장에 고용된 이주노동자들은 모두 조합원이 되지만, 같은 일터에서 일하더라도 하청업체에 고용된 이주노동자들은 조합원이 되지 못한다. 이는 하청업체의 고용에 대해서는 실질적으로 금속노조가 관여할 수 있는 것이 제한되어 있기 때문이다. 고용 구조의 분절에 대해서 노동조합이 대응하는데 구조적 한계가 존재하는 것이다. 여기에 더해 하청업체에 고용된 이주노동자들 중 상당수가 미등록 이주노동자라는 점이 조직화를 더욱 어렵게 만드는 요인이 되고 있다.

경주지부는 비정규직 철폐라는 목표 아래 사내하청과 같은 간접고용을 직고용으로 정규직화하기 위해 많은 노력을 기울여왔다. 그 결과 상당수의 지회에서는 모든 이주노동자가 금속노조의 조합원이다. 하지만 여전히 몇몇 지회에서는 소수의 이주노동자만 조합원이고 다수의 이주노동자들은 비조합원으로 열악한 노동조건에 처하게 되는 경우도 발생하고 있다.

셋째, 이주조합원들이 노동조합 활동에 참여하는 범위수준이 제한적이다. 이주노동자들이 좀 더 적극적이고 능동적으로 민주노조운동에 참여할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다.

현재 경주지부에는 모 지회에서 대의원으로 활동하고 있는 1명을 제외한다면, 대다수의 이주조합원들은 노동조합 활동에 적극적으로 참여하지 못하고 있다. 이는 자동적으로 조합원이 되는 상황에서 이주조합원들이 적극적으로 활동할 유인이 부족하기 때문이다. 특히, 한정된 기간동안 최대한 많은 돈을 벌어서 고국으로 돌아가야 하는 이주노동자들의 입장에서 자신의 얼마 되지않는 여유 시간을 할애해 노동조합 활동을 하는 것은 정주민에 비해 더욱 더 쉽지 않은 조건이다.

그럼에도 금속노조가 좀 더 풍부하고 정교한 준비를 통해 이주조합원들의 참여를 독려하고 그들이 노동조합 운동의 주체로 활동을 할 수 있는 기반을 마련해줘야 한다는 의견도 존재한다. 이는 이주노동자 조직화의 성과를 높이기 위해서도 필요

하다. 이주조합원의 날 행사 등에서 당사자인 이주노동자들이 주체가 되어서 주도적 역할을 할 수 있을 때, 이주 커뮤니티가 활성화되는 등 조직화 사업 본연의 목표를 더 효과적으로 달성할 수 있기 때문이다(인터뷰 D).

이주노동자들이 조합원으로 가입하는 것에서 그치는 것이 아니라 그들의 주체화를 위해 추가적인 노력이 필요한 이유는 이주조합원들과 노동조합의 관계에 있어 잠재적 불안요소들이 존재하기 때문이다. 최근 이주조합원들은 주52시간으로 노동시간을 제한하는 것에 대해 반대하는 의견을 표시하거나 고국으로의 휴가 일정 등에 대해 적극적으로 의견을 개진하는 모습도 나타나고 있다. 간담회를 통해 의사소통을 하고는 있지만 충분한 수준이라고 확인하기는 어렵다는 점에서, 상호간의 오해를 줄이기 위해서는 이주조합원들에 대한 더 많은 소통이 필요하다(인터뷰 D). 게다가 지회장 선거가 경선으로 치러지는 지회에서는 이주조합원들이 당락을 좌우하는 영향력을 행사하는 경우도 발생한다는 점에서(인터뷰 G), 이주조합원들과 민주노조운동을 긴밀하게 연계시키는 노력이 필요하다.

넷째, 최근 경주지부의 이주조합원 숫자는 조금씩 감소하는 경향을 보여주고 있다. 이는 임단협을 통해 이주노동자들에 대해 정주노동자와 동일 처우를 하게 되면서, 이주노동자의 고용허가제 기간이 모두 만료되면 그 자리에 이주민이 아니라 정주민을 고용하는 현상이 벌어지기 때문이다(인터뷰 B).

이러한 현상에 대해 고용구조의 분절이라는 구조적 문제 그리고 고용허가제의 근본적 한계에 대한 인식과 함께, 정주노동자 조직화와 이주노동자 조직화의 통합이라는 관점에서 접근할 필요가 있다. 정규직/비정규직, 정주민/이주민 등의 인위적 차별에 반대하고 모든 노동자가 노동권을 보장받아야 한다는 금속노조의 지향을 실현하기 위한 방안에 대한 고민이 필요하다.

4. 성서공단지역지회의 이주노동자 조직화

성서공단은 대구 지역의 최대 산업단지이다. 3천여 개 업체가 입주해 있으며 6만여 명의 노동자가 근무한다. 지역 내 제조업 생산량의 절반 가까이 책임지고 있다. 하지만 성서공단은 전국 주요 공단 중 가장 낮은 평균 임금을 기록하고 있다. 총 400만평이라는 규모가 무색하게도 공단에 입주한 업체 대부분이 50인 미만의 소규모 업체다. 10개 업체 중 9개가 50인 미만 사업장, 이 중 8개는 30인 미만 규모다(희정, 2020).

1) 이주노동자 조직화의 역사와 현황

성서공단노조는 2002년 성서공단과 인근 지역 중소 영세사업장 비정규직 노동자를 대상으로 결성되었다. 따라서 설립 당시부터 중소 영세사업장 노동자의 상당수를 구성하는 이주노동자 문제에 많은 관심을 기울였고, 이주노동자 지원활동 및 조직화를 주요한 과제로 설정하고 활동하였다(김현주, 2024). 성서공단노조의 가장 큰 목표는 영세사업장 노동자 권리와 이주노동자 권리 쟁취이고, 장기적으로는 성서공단 전체에 적용할 수 있는 공단협약 체결을 목표로 하였다. 주요 기조로는 이주노동자와 정주노동자의 평등한 조직 운영, 노동자 대중을 공단노조운동의 주체로 세우는 것, 연대활동을 통한 지역 전선 구축, 자본과 정부로부터의 재정적 독립성 유지 등이다(성서공단노동조합, 2012).

이처럼, 성서공단노조는 50인 미만 영세사업장 노동자들을 중심으로 한다는 점, 이주노동자와 정주노동자가 함께하는 지역노조라는 점, 정주노동자보다 이주노동자 조합원 숫자가 더 많다는 점 등을 고유의 특징으로 지니고 있었다. 2003년에 이주조합원이 처음으로 가입한 뒤 20여년의 시간이 지난 시점인 2022년 12월, 성서공단노조는 금속노조에 가입하여 성서공단지역지회로 조직을 전환하게 된다.

2022년 기준 성서공단노조는 108개 사업장에 113명의 조합원이 소속되어 있었다. 조합원의 대부분은 이주노동자이고 정주노동자는 20명 미만이다. 금속노조로의 전

환 이후 조합원 수가 더 늘어서 2024년에는 이주조합원 숫자만 180명이다.

2) 이주노동자 조직화의 성과와 특징

성서공단지역지회의 주요한 특징으로 크게 두가지를 지적할 수 있다. 첫째, 이주노동자 사업에 있어 조합원과 비조합원을 구분하지 않으며 미등록 이주노동자도 조직화의 대상이다. 둘째, 이주노동자들이 노조 임원을 맡는 등 다양한 노동조합 활동에 적극적으로 참여한다.

① 모든 이주노동자들을 대상으로 하는 노조 활동

성서공단지역지회가 이주노동자 조직화를 위해 진행하는 대표적인 사업에는 무료진료소, 한글 교실, 상담이 있다. 그리고 이 외에도 봄 소풍, 여름 캠프 등의 행사들도 진행하며, 이주노동자대회 등 여러 집회에도 적극적으로 참여한다. 주목할 점은 이러한 모든 사업들에 있어 조합원과 비조합원을 구분하지 않는다는 것이다.

아파도 병원에 가지 못하는 미등록이주노동자를 위한 무료진료소 사업과 언어의 장벽을 극복하기 위한 한글교실 사업은 아무런 기반도 없던 성서 공단에서 이주노동자들을 가장 쉽게 만날 수 있는 계기가 되었다(성서공단노동조합, 2012). 현재도 매주 수요일 저녁 5명의 대구경북 인의협(인도주의실천의사협의회) 소속 의사들이 돌아가면서 무료진료소에 자원봉사하고 있다.

매년 봄소풍, 여름 캠프, 송년회 등 성서공단지역지회가 진행하는 모든 행사들은 정규조합원과 이주조합원이 함께 할 뿐만 아니라 비조합원인 이주노동자들도 함께 한다. 이주조합원 기숙사 방문 역시 나라별, 지역별로 진행되는데 비조합원들도 함께 하고 있다.

이처럼 조합원이 아닌 노동자들도 포괄하는 것에 대해 양면적인 평가가 가능하다. 조합 가입의 이유를 반감시켜서 이주노동자 조직화가 크게 진전이 되지 않는 원인이 될 수 있다는 평가(성서공단노동조합, 2012)도 가능하고, 반대로 노조가 무엇인

지 모르는 이주노동자들이 대부분이기 때문에 비조합원들에게도 지회의 사업들을 개방하는 것이 필수적이라는 평가도 가능하다. 노조를 알고 가입하려 오는 경우가 거의 없는 조건에서, 일단 와서 노조를 알게 되어야 비로소 조직화의 가능성이 생기기 때문이다(인터뷰 E).

이러한 딜레마가 가장 뚜렷하게 드러나는 지회의 활동이 상담이다. 성서공단지역지회는 이주노동자들을 대상으로 하는 상담에 많은 역량을 투여하고 있다. 물론 상담 이후 노동조합에 가입하지 않는 이주노동자들의 숫자가 더 많긴 하지만, 조합원으로 조직되는 사례도 실제로 다수 존재한다. 이는 성서공단지역지회가 상담을 단지 당사자에게 당면한 문제를 해결하는 것에 그치는 것이 아니라, 노동자의 기본적인 권리와 노동법, 한국의 이주노동자 정책에 대한 설명 등을 포함하는 활동으로 진행하기 때문이다. 그 결과, 이주노동자에게 일정한 의식 변화와 더불어 노조에 대한 신뢰로 이어지기도 한다(성서공단노동조합, 2012). 특히, 상담이 당사자들의 투쟁으로 이어져서 성과를 얻을 경우, 그러한 소식을 접한 해당 국가 이주노동자들의 상담이 많이 들어오고 또한 조합원도 많이 생기는 결과를 주목할 필요가 있다(대구노동히어로, 2021).

② 이주조합원들의 노조 활동 참여

현재 성서공단지역지회의 전임자는 4명으로 그 중 2명이 이주노동자 출신이다. 이 2명의 노조 간부들은 비단 모국 뿐만 아니라 다양한 국적의 이주노동자들에 대한 조직화에 있어서도 중요한 역할을 수행하고 있다. 실제로 현 지회 부지회장이 당시 성서공단노조의 부위원장으로 활동을 시작했을 시점에는 이주조합원이 60~70명이었는데, 활동 이후에는 조합원들이 100명까지 늘어나기도 했다(대구노동히어로, 2021).

비단 집행부 뿐만 아니라, 노동조합의 공식 직책은 없을지라도 실질적으로 노조간부의 역할을 수행하는 이주조합원들이 다수 존재한다는 점도 주목할 필요가 있다. 성서공단지역지회의 이주조합원들은 독자적으로 ‘이주노동자 현장위원회’를 운영하

고 있다. 현재 국가별로 1~2명 정도 있는 현장위원들은 ‘리더 미팅(현장위원 회의)’을 통해 지회의 의사 결정에 참여하고 있다. 또한 조합원들을 A그룹(인도네시아, 필리핀, 스리랑카), B그룹(네팔, 방글라데시, 베트남, 중국, 몽골, 남미, 태국)으로 나누어 격월 1회 조합원 회의를 진행하고 있다. 여기에 더해, 집행부는 매월 1회 이상 기숙사를 방문하여 조합원들과 모임을 갖고 있다.

이처럼 지회의 의사결정과정에 이주조합원들이 적극적으로 참여하고 있을 뿐만 아니라, 이주조합원들에 대한 노동조합 교육도 체계적으로 진행하고 있다. 1년에 2회 신규조합원에 대한 교육이 있으며, 격주 1회 리더들을 대상으로 노동교실을 운영한다. 또한 매월 열리는 나라별 조합원 모임에서도 별도로 교육을 진행하고 있다. 교육 주제는 노조에 대한 이해, 노동법, 이주 관련 제도, 출입국 단속 대응 등이다.

요컨대, 성서공단지역지회에서는 이주조합원들이 노동조합 활동에 참여할 수 있는 다양한 경로를 마련하고 있다. 국가별 리더들을 중심으로 이주조합원들의 모임(커뮤니티)도 활성화되고 있으며, 이주노동자들과 관련된 법·제도의 변화를 촉구하는 집회 등 외부 연대활동에도 활발히 참여한다. 이주조합원들의 주체화에서부터 노조 간부 형성과 그에 기반한 조직화로까지 이어지는 과정을 주목할 필요가 있다.

3) 이주노동자 조직화의 쟁점과 과제

성서공단지역지회 사례에서 좀 더 많은 고민과 논의가 필요한 쟁점들은 크게 두가지를 들 수 있다.

첫째, 지회의 ‘임단협 확대 적용 모델’을 안정적으로 제도화할 수 있을 것인지, 그리고 나아가 이를 ‘공단 협약’으로 발전시킬 수 있을 것인가이다.

성서공단지역지회는 영세기업이 많은 공단(산업단지)의 특성을 반영하여 새로운 임단협 모델을 제도화하기 위해 다양한 활동을 진행하고 있다. 과반노조가 아니더라도 소수 조합원의 임단협 체결로 통해 비조합원들(정주, 이주노동자 모두 포함)도 단협을 적용받고 또한 금속최저임금을 받을 수 있도록 노력하고 있는 것이다. 실제

로 지회에 속한 2개 사업장의 경우, 1명의 정주조합원이 있을 뿐이지만 비조합원인 이주노동자들 역시 임금과 상여금 인상을 동일하게 적용받고 있으며 상여금도 동일하게 받고 있다. 또한 간접고용 이주노동자를 포함하여 모든 노동자들에게 금속노조 최저임금을 적용하고 있다. 즉, 조합원이 체결한 임단협이 포괄 범위에 같은 사업장의 비조합원들도 모두 포함되는 것이다.

이처럼 성서공단지역지회는 “정주노동자, 이주노동자 구분하지 않고 모든 노동자가 금속산업 최저임금 이상을 적용받도록 하는 요구안을 쟁취하는 것이 임단협 교섭의 목표”임을 분명히 하고 있다. 설령 조합원이 한 명 있는 사업장일지라도 투쟁을 통해 단체협약을 체결하고 이를 확대 적용할 것을 요구하고 있다(금속노동자, 2023). 이는 금속노조의 일반적인 임단협과는 상당한 차이를 가진다는 점에서, 성서공단지역지회 임단협 모델의 가능성과 실현 경로에 대해 더 많은 관심과 논의가 필요하다. 특히 ‘공단 협약’이 고용구조 분절 문제를 해결할 수 있는 방안이 될 수 있을지에 대해 주목할 필요가 있다.

둘째, 성서공단지역지회가 보여주는 고유의 이주조합원 주체화 모델, 즉 ‘상담에서부터 출발하여 당사자의 참여와 투쟁을 거쳐 조합원이 되는 과정’이 보편적인 이주노동자 조직화 방식으로 확대될 수 있을 것인가이다.

성서공단지역지회에서는 이주노동자가 스스로의 참여와 투쟁을 통해 노동조합과의 관계를 심화시켜나가는 사례들을 다수 발견할 수 있다. 현재 지회 상근자로 있는 두명의 노조 간부들 역시 처음에는 진로실과 한글교실의 자원활동가로 시작하였다. 그 후 봄소풍, 여름캠프, 집회 등을 함께 다니면서 활동의 폭이 점차 커져갔다(대구노동하이로, 2022). 이러한 주체화 과정은 최근까지도 지속되고 있다. 2명의 젊은 여성 이주노동자는 지회와의 상담을 거쳐 노동조합에 가입하고 직접 선전전에 참여하여 보름 만에 체불 임금을 받을 수 있었다. 금속노조 조합원들과 지역 이주인권센터 활동가들, 그리고 같은 국적의 친구들이 함께한 투쟁 과정은 그녀들에게 자신들의 권리를 주장하고 또한 보장받는 기반이 되었다(정운영, 2023).

성서공단지역지회에 소속된 이주조합원이 다른 사업장의 이주노동자 조직화에 긍

정적 영향을 준 사례들도 존재한다. 금속노조에서 최초로 이주조합원이 가입했던 2007년 대구 삼우정밀지회 사례 역시 이에 해당된다. 당시 성서공단노조에 소속된 인도네시아 활동가가 직접 삼우정밀지회의 인도네시아 노동자들을 만나 설득과 교육을 진행하였으며 이를 통해 정주노동자들과의 단결을 만들어내고 이주노동자 전원이 노조에 가입하게 되었다. 이를 통해 자본이 이주노동자를 이용해 시도하려던 분리, 경쟁, 노조 무력화 기도를 무산시켜 임단투를 승리로 이끌수 있었다(성서공단노동조합, 2012).

또한, 2024년 10월에 진행되었던 ‘이주노동자 조직화를 위한 전남조선후청지회-성서공단지역지회 공동 1박 2일 집중 실천’을 주목할 필요가 있다. 실제로 조선후청 이주노동자들은 성서공단지역지회에서 찾아온 이주노동자들의 노동조합에 대한 홍보와 설명에 대해 상당히 호의적인 반응을 보였다(인터뷰 E). 이번 공동 실천은 성서공단지역지회 모델이 금속노조 내에서 얼마나 확산될 수 있을지를 보여주는 시금석이 될 수 있을 것이다.

5. 결론

이주노동자 조직화를 위한 금속노조의 여러 노력들이 일정한 의미를 가진다는 점은 분명하지만, 현재 많은 한계와 어려움에 직면해 있는 것도 사실이다. 금속노조의 이주노동자 조직화 사업에 대해 이미 10여년 전에 다음과 같은 지적이 나온 바 있다. “이주노동자 조직화를 위해서는 금속 중앙 차원의 이주노동자 조직화에 대한 원칙과 방향에 대한 정립, 통번역 등 현실적인 지원, 한국인조합원과 이주조합원 교육 프로그램 운영 등이 필요하다. 현재 이주노동자 조직화 사업장 노조에 대한 구체적이고 실질적인 지원이 이루어지지 않고 있다”(김그루 외, 2013). 이주노동자의 규모가 급격하게 증가함에 따라 이주노동자를 조직화해야 하는 필요성이 커지고 있는 최근 상황에서, 금속노조의 이주노동자 조직화 사업이 얼마나 개선되었는지를 점검할 필요가 있다.

경주지부와 성서공단지역지회를 살펴본 이유는 두 사례에서 금속노조 내의 다른 지부지회와 다르게 이주노동자 조직화에 성공할 수 있었던 원인과 동력을 찾기 위함이다. 그리고 다른 지부지회에도 적용할 수 있도록 원인과 동력을 보편화시키기 위함이다. 두 사례로부터 이주노동자에 대한 관점 전환, 그리고 이주조합원 조직화에 대한 동기 부여의 계기로 삼고자 하는 것이다.

경주지부와 성서공단지역지회 사례의 공통점은 정주민과 이주민의 조직화를 구분하는 것이 아니라 통합적으로 진행한다는 것이다. 경주 사례는 신규지회 조직화에 이주 조직화를 포함하였으며, 성서 사례는 공단(중소영세기업) 조직화에서 정주민과 이주민 모두를 포함하였다.

양자의 차이점은 이주노동자를 노조 활동가로 조직하고 육성하는 경험의 유무, 비조합원인 이주노동자를 대상으로 하는 사업의 정도, 미등록 노동자와 관련된 활동의 비중, 지부-지회 관계에서의 역할 분담 방식의 차이이다.

중요한 점은 경주와 성서 사례 모두 금속노조의 원칙과 민주노조운동의 정신이 현실에서 실현되는 두가지 유효한 경로를 보여주고 있다는 것이다. 금속노조의 조직 체계에 기반한 사례가 경주라면, 노조 간부조합원의 적극적 활동에 기반한 사례가

성서이다. 경주에서는 한국인을 설득하기 위한 노력과정이 중요하다면, 성서에서는 이주노동자 당사자들의 주체적 노력·투쟁이 중요하다. 경주가 조직의 안정성, 향후 조직화 모델의 확장 가능성에 유리하다면, 성서는 조직의 역동성, 향후 이주노동자 운동 지평의 확대 가능성에 유리하다. 요컨대, 경주가 정주민들과 기존의 지부·지회들을 설득하는 데 유용한 모델이 된다면, 성서는 이주노동자 조직화에 있어 역동성과 활력을 제공하는 모델이 될 수 있다.

이러한 점에서 두 사례는 각각의 단점을 서로의 장점을 통해 보완하고 해결할 수 있다. 경주지부는 조직화 대상 노동자의 확대에 대한 고민이 요구된다. 하청 노동자와 미등록 노동자를 어떻게 조직할지에 있어 성서의 경험은 많은 도움을 줄 수 있다. 반면, 성서공단지역지회는 투쟁에 대한 조직 체계 차원의 지원, 활동가에 대한 지원 제도화에 대한 고민이 요구된다. 이는 금속노조의 골간 조직 체계를 토대로 조직화에 성공한 경주의 경험이 많은 도움을 줄 수 있을 것이다.

경주지부와 성서공단지역지회의 경험을 바탕으로 금속노조는 다음의 지점에서부터 이주노동자 조직화에 대한 고민을 시작할 필요가 있다.

첫째, 이주조합원 조직화를 담당하는 활동가들을 양성해야 한다. 특히 이주민 당사자들이 어떻게 금속노조 운동의 주체가 될 수 있을지에 대한 고민과 실질적 지원이 필요하다.

둘째, 이주노동자를 조직화하는 노력과 정주노동자를 조직화하는 노력이 합쳐져서 하나의 거시적 계획으로 완성되어야 한다. 이는 공단 조직화와 이주 조직화의 통합과 연계, 신규 지회 조직화와 이주노동자 조직화의 통합과 연계를 의미한다. 이주노동자 조직화는 한국 고용 구조의 문제점을 개선하는 것과 함께 갈 수밖에 없다. 고용이 분절화되고 열악한 일자리가 늘어나고 그러한 열악한 일자리에 비정규직과 고령노동자, 이주노동자들로 채워지는 현상을 막기 위해서는 모든 노동자들의 권리를 보장하는 방향으로 노동조합 운동이 나아가야 한다.

이러한 측면에서 경주지부 사례는 신규지회 조직화와 이주조합원 조직화를 통합하는 모델을 만드는데 있어 중요한 참조점이 될 것이다. 정주민과 이주민을 동등한

조직화 대상으로 설정하는 것이 단기적인 어려움과 쟁점을 발생시킬 가능성은 높지만, 중장기적으로 금속노조의 원칙을 체화시키는 동시에 교섭력과 현장 장악력을 높이는 결과를 가져올 것이다. 신규 노조 시기 고유의 민주적 역동성을 최대한 활용하여 민주노조운동의 지향을 제도화·관행화시키는 것이 중요하다.

성서공단지역지회 사례는 공단(영세 기업) 조직화와 이주조합원 조직화를 통합하는 모델을 만드는데 있어 중요한 참조점이 될 것이다. 정주민과 이주민의 노동조건이 큰 차이를 갖지 못하는 조건에서 양자의 조직화는 분리될 수 없다. 지역지회 등 금속노조가 익숙하지 않은 조직 구조에 대한 실험이 필요하며, 또한 과반 노조를 통한 안정적 임단협 체결이라는 금속노조의 일반적인 방식이 아니라 다양한 방식에 대한 시도가 요구된다.

제3장

조선산업 이주노동자 유입 증가와
원청 노동조합의 대응

1. 서론

2021년 신규 선박 주문 수치가 올라가면서 장기간 불황을 겪었던 조선산업이 다시 살아났다는 언론 보도가 줄을 이었다. 전국금속노동조합(이하 금속노조)과 조선업종노조연대(이하 조선노연)는 2021년 8월 10일자 보도자료를 통해서 “그 많은 배는 누가 만드나?”라고 질문했다. 보도자료에 따르면 지난 20년간 조선산업의 구조 조정을 통해서 조선산업에서 노동자를 내몰았고, 결국 배를 만들 노동자가 부족한 상황을 만들었다. 조선노연이 박종식 박사와 조사한 내용에 의하면 2019년에 비해서 2020년 원하청 전체 노동자 수는 10% 이상 감소했다. 그 과정에서 한국 조선산업 경쟁력의 주요한 기반이었던 조선소 노동자들의 숙련구조는 무너졌다. 게다가 다른 산업에 비해서 하청 노동자 비율이 높은 조선산업은 더 나아가 재하청 노동을 양산하여 불법적인 다단계 하도급 구조를 형성하고 있다. 이러한 다단계 하도급 구조에서 위험의 외주화와 중대재해가 발생하고 있다. 그러므로 금속노조와 조선노연은 결국 정규직 노동자 위주로 조선소 노동시장을 개편해야 한다고 역설했다. 그리고 2022년 대우조선해양 소속의 거제통영고성 조선하청지회가 임금인상을 요구하며 도크를 점거하고 농성식 파업에 들어갔다. 같은 소속의 유최안 부지회장은 “이대로 살 순 없지 않습니까?”라고 외치며 스스로를 철창 속에 가두고 조선산업 하청 노동자의 열악한 처우를 알렸다.

그러나 노동자들의 외침에 돌아온 대답은 다단계 하도급 문제의 해결과 인력구조의 개선이 아니라 이주노동자를 유입함으로써 다단계 하도급 구조를 더 복잡하게 만드는 것이었다. 2022년 4월 19일 법무부와 산업부는 전문인력 비자제도(E-7) 개선을 통해서 조선업을 지원하겠다고 밝혔다. 이에 대해서 금속노조와 조선업종노조연대(이하 조선노연)는 즉각 반발했고, “조선산업 이주노동 늘리자는 사측 민원에 무릎꿇은 정부 정책 반대”라는 제목의 성명서를 발표했다. 금속노조와 조선노연의 입장과 논리는 다음과 같았다. 조선산업의 다단계 하도급 구조와 신규 유입 정제로 인한 만성 인력난에서 산업부의 대책은 이주노동자를 확대한다는 것이었다. 그러나 인력난을 해결하기 위해서 이주노동자를 들여오겠다는 것은 결국 조선산업의 숙련과 기술력 하락 그리고 의사소통의 어려움으로 인한 안전의 문제를 야기할 것이다.

따라서 금속노조와 조선노연은 이전의 보도자료들과 마찬가지로 정규직 위주의 노동시장 재편을 요구했다. 그러나 이러한 요구는 무시당했고, 결국 자본의 요구대로 2022년 말부터 이주노동자가 조선산업에 유입되었다.

〈표 3-1〉은 2024년 조선자료집을 토대로 파악한 조선 5개사의 직영 및 사내하청 소속 이주노동자의 수다. 조선산업에서 이주노동자는 2016년 말에도 사내하청 소속으로 상당한 숫자가 있었으나 구조조정을 통해서 가장 먼저 그 숫자가 줄어들었다. 이것은 다단계 하청 구조에서 이주노동자가 가장 아래에 있음을 잘 보여준다. 그리고 2022년부터 사내하청을 중심으로 이주노동자가 대거 유입되었고, 사내하청에 이어서 직고용된 이주노동자도 점점 증가하고 있다. 2023년 말 기준으로 직영과 사내하청을 모두 합하여 16,185명의 이주노동자가 유입되었고, 이와 같은 이주노동자의 급격한 증가는 조선소 현장의 변화와 노동조합의 과제를 이끌어내고 있다.

〈표 3-1〉 조선 5개사 직영 및 사내하청 소속 이주노동자 수 (단위: 명)

구분		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
HD현대중공업	직영 노동자	52	29	23	10	6	-	16	508
	사내하청 노동자	1,789	867	766	948	765	890	3,492	3,385
HD현대미포	직영 노동자	-	-	-	-	-	-	-	505
	사내하청 노동자	839	451	606	382	666	711	909	1,832
HD현대삼호	직영 노동자	-	-	-	-	-	-	-	1
	사내하청 노동자	1,232	749	1,119	1,361	1,219	1,145	1,844	3,282
한화오션 (구 대우조선)	직영 노동자	14	4	5	4	4	3	4	4
	사내하청 노동자	2,181	1,641	1,359	1,359	891	572	1,017	3,090
삼성중공업	직영 노동자	196	134	99	70	66	57	27	942
	사내하청 노동자	2,008	973	636	1,734	1,100	646	747	2,636

출처: 2024년 조선자료집

이 글에서는 우선 이주노동자가 유입되고 현장의 변화와 반응이 어땠는지 살펴볼 것이다. 그리고 이주노동자의 유입이 조선산업의 어떤 구조적인 문제와 연결되는지, 원청 노동조합은 이주노동자의 유입에 대해서 어떻게 대응하고 있는지 살펴볼 것이다. 이 글은 특히 금속노조 소속의 조선산업 원청 정규직 노동조합 간부와의 심층면접 자료를 활용하였다. 이 글에서 활용한 인터뷰 목록은 다음과 같다.

〈표 3-2〉 인터뷰 참여자 목록

인터뷰 번호	일자	노조/단체	참여자
1	24.05.24.	현대중공업지부	정책실장
2	24.06.20.	경남지부 성동조선지회	지회장
3	24.06.21.	경남지부 대우조선지회	대외협력실장, 노안2부장
4	24.07.19.	광주전남지부 현대삼호중공업지회	조사통계부장
5	24.08.19.	울산 동구 비정규노동자지원센터	센터장
6	24.10.02.	울산이주민센터	센터장

2. 이주노동자 유입에 따른 현장의 변화와 반응

우선 살펴볼 내용은 조선산업 이주노동자 유입에 따른 조선소 현장의 변화와 반응이다. 여기서 다룰 내용은 크게 세 가지로 노동안전, 언어와 의사소통 그리고 작업장 안팎의 문화적인 충돌이다. 첫 번째로 노동안전과 관련된 문제가 현장에서 대두되고 있다. 조선산업은 산업재해 발생 위험도가 높은 산업으로 알려져 있다. 2024년 9월 26일 국회 환경노동위원회 소속 정혜경 진보당 국회의원이 고용노동부로부터 제출받은 자료에 따르면 조선산업 산업재해의 재해자수는 2020년 2,492건, 2021년 3,125건, 2022년 3,336건, 2023년 3,754건으로 매년 증가하고 있었다. 2024년은 6월 말까지 1,758건으로 2023년과 비슷한 수준을 보이고 있었다.²⁾ 이 내용은 아래의 <표 3-3>에서 확인할 수 있다.

<표 3-3> 선박건조 수리업 산업재해 현황 (단위: 명)

구분		2020년	2021년	2022년	2023년	2024.6월
재해자수	계	2,492	3,125	3,336	3,754	1,758
	사고	1,151	1,201	1,368	1,652	923
	질병	1,341	1,924	1,968	2,102	835
사망자수	계	28	40	47	51	25
	사고	17	12	11	9	5
	질병	11	28	36	42	20

출처: 정혜경 의원실

심층면접에 참여한 노동조합 간부들은 공통적으로 이주노동자가 유입되고 확대되면서 현장에서 안전 문제가 커지고 있다고 지적했다. 실적만을 중시하는 현장 분위기 속에서 상하작업, 혼재작업이 비일비재하게 발생하는 상황에서 이주노동자와 정주노동자의 의사소통이 어렵다는 현실적인 조건은 현장의 노동안전 문제를 더 해결하기 어렵게 만들었다. 예를 들어서 현장에서 상하작업과 혼재작업이 발생했을

2) 이윤석 기자, “[2024 국감이슈] 조선업 산업재해 증가... 사망자 수 2배 늘었는데 처벌 건수는 감소”, 뉴스락, 2024.09.26. (<http://www.newslock.co.kr/news/articleView.html?idxno=97678>)

때 아래에서 작업하던 정주노동자가 용접 불꽃이 아래로 떨어진다고 위에서 작업 하던 이주노동자에게 문제를 제기하더라도, 이주노동자가 위에서 한국어를 알아듣지 못하고 계속 작업하면서 안전을 위협하는 사례가 있었다(사례 3). 이주노동자는 고의로 그런 것이 아니라 한국어를 몰라서 작업을 계속 하는 것이었고 이런 문제가 계속되자 정주노동자는 노동조합에 이런 문제가 있다고 신고했다. 노동조합이 와서 대화를 시도하고 작업을 중지시키려고 해도 의사소통이 어려워져 쉽지 않았다. 사례2가 제시한 자료처럼 사례 3이 일하던 조선소에는 46개국의 이주노동자가 함께 일하고 있었고, 그 결과 현장에 안전사고가 발생하면 사고에 관해서 조사하고 처리하는 과정에 이전보다 많은 시간이 소요되었다. 이러한 과정에서 야드에 안전 관련된 사각지대가 계속 생겨나고 있었다.

여러 공정들이 그 안으로 몰려들게 되는데 그러다 보면은 상하 작업, 혼재 작업 다 일어납니다. …(중략)… 밑에 불꽃이 계속 떨어져서 사람이 맞고 있는데, 아래에서 계속 고함을 지르고 여기 불꽃이 떨어진다, 그만해라, 라고 하는데도 자기는 계속하는 거예요. 그래서 조합이 와서 중단을 하라고 하면은 대화가 안 됩니다. 저희가 하는 말이 무슨 말인지 이 사람도 모르고, 그 사람이 하는 말도 여기 나와 있는 대로 46개국이거든요. 저희도 몰라요. 그러다 보니까 무언가 한 건의 안전사고를 처리하는 데 수 시간씩 걸려버리는 거죠. 그러면 안전에 계속 사각지대에 구멍이 계속 발생이 되는 거고 그제 전 야드 곳곳에서 지금 일어나고 있는 상황으로 보시면 되는 거죠(사례 3).

현장의 숙련이 떨어지고 의사소통이 어려워지면서 실제 조선소에서 안전사고가 급증했다. 심층면접에 참여한 한 노동조합의 노안부장은 인터뷰 당시 2024년 들어서 6개월만에 2023년의 안전사고 건수를 넘어섰다고 지적했다(사례 3). 그는 이주노동자가 현장에서 다치더라도 산재 제도를 모르거나 불이익을 받을까봐 아무에게도 알리지 않고 그냥 참고 일하는 경우도 많다고 했다. 이 사실을 감안했을 때 현장의 안전사고는 보고된 숫자보다 더 클 것으로 예상된다. 문제는 사고가 이주노동자와

정주노동자를 가리지 않고 덮쳐온다는 것이다. 사고율이 높아지고 2024년 전국의 조선소에서 중대재해 발생이 증가하면서 현장 노동자들은 불안감에 떨고 있다. 실제로 2023년 금속노조에서 발간된 「조선업 이주노동자 실태조사 보고서」에 따르면 이주노동자들은 조선소에서 일하면서 가장 힘든 점이 무엇인가라는 질문에 “위험한 작업환경”을 1순위로 꼽았다.

이게 지금 간략하게 저희가 만들었는데 23년도 12개월간 한마디로 이주노동자 사고 건수가 총 170건이었습니다. 근데 올해 들어 이제 6개월 만에, 지금 6월 집계는 아직 안 끝났고요, 5월까지 총 139건의 이주노동자 사고가 지금 일어났거든요. 한마디로 이제 지금 제가 볼 때는 전년도 대비 아마 사고 건수가 2배 이상 넘어갈 것 같습니다. 지금 현재 상태로 계속 진행이 된다면요. 그만큼 이주노동자 증가 대비 사고 건수는 그보다 더 많이 좀 늘어나고 있는 추세라는 부분을 좀 말씀을 드리도록 하겠습니다. …(중략)… 가장 큰 거는 다쳤을 때 산재 제도를 아예 몰라요. 그러니까 지금 아까 집계가 제가 139건이라 했는데 아마 미보고된 건들이 아마 수백 건일 겁니다. 이분들이. 이걸 신고된 건들만 저희가 지금 잡은 거고요, 아마 미신고된 건까지 합치면 아마 수백 건이 넘을 것으로 저희는 추정하거든요. 왜냐하면 지금 노동조합에 적발된 건들도 엄청 많아요. 그냥 자기가 다쳤는데 일을 합니다(사례 3).

게다가 산업재해가 발생했을 때 의사소통이 어려워서 그 사건에 대해서 조사하는 것도 쉽지 않았다. 예를 들어서 한 조선소에서 추락사고가 발생했는데 국적이 다른 여러 이주노동자들이 작업하는 공간이어서 노동조합이 해당 사건을 조사하는 데만 13시간이 소요된 적이 있다고 했다. 통역사가 회사에 고용되어 있는 경우도 있지만, 바쁜 현장에서 매번 통역사를 부르기가 어렵고, 불러도 여러 국적이 섞여 있어서 소통이 쉽지 않았다. 그러다 보니 사고 조사를 하더라도 현장에 있던 이주노동자가 반원이 누군지, 같이 일했던 동료 몇 명인지, 동료가 누군지도 제대로 확인하지 못했던 사례도 있었다고 한다.

심층면접 내용에 따르면 이주노동자의 배치는 위험의 외주화에서 더 나아가서 위험의 이주화를 보여주고 있었다. 상술했듯이 이주노동자의 안전사고와 재해는 이주노동자뿐만 아니라 정주노동자의 안전까지 위협하기 때문에 현장 조합원들이 불안감 때문에 이주노동자에 대한 안전교육과 관리를 강화해야 한다고 요구하고 있었다. 이에 대해서 일부 기업들은 이주노동자에 대한 전담 부서를 설치하여 관리하고 있었고, 일부 기업에서는 방치하고 있었다. 2023년 금속노조에서 발간된 「조선업 이주노동자 실태조사 보고서」에 따르면 이주노동자 중 안전교육이 시행되고 있는지 물었을 때 96.3%가 그렇다고 응답했으나, 그 중에 18.7%는 이해할 수 없는 언어로 교육이 실시되고 있다고 응답했다. 이처럼 실질적으로 안전교육이 잘 이뤄지는지 파악하고 해결하는 것이 중요해 보였다.

두 번째는 언어와 의사소통과 관련된 문제다. 앞에서 언급한 것처럼 의사소통 문제는 노동안전 문제와도 직결되고, 의사소통이 안 되다 보니 작업장이 돌아가는 데에 부정적인 영향을 주고 있었다. 사례 3에 따르면 과거에 유입되었던 이주노동자들은 한국어를 구사할 수 있는 비율이 상대적으로 높았는데, 현재는 의사소통이 어려운 이주노동자의 비율이 높아졌다. 실제로 정부는 이주노동자를 확대하기 위해서 사회통합 프로그램 유예를 2024년 상반기까지 일시적으로 허가해준 바가 있다.

이런 상황에서 현장의 의사소통은 더 어려웠고, 일부 기업들은 통역사를 배치했지만 통역사를 현장에 항상 대동할 수 없기 때문에 스마트폰 번역 어플리케이션을 통해서 소통을 하는 경우도 부지기수라고 했다. 그러나 번역 어플리케이션의 번역이 부정확한 경우도 많고, 여러 국적과 언어를 사용하는 이주노동자가 함께 일하다 보니 현장에서 의사소통 문제가 심각했다. 예를 들어서 업무 소통을 카자흐스탄 이주노동자에게 전달하면 언어가 비슷한 러시아 이주노동자에게 전달하고, 러시아 이주노동자가 인도 이주노동자에게 약간의 영어로 소통했다. 그러다 정주노동자와 이주노동자 간에 그리고 이주노동자 간에 의사소통이 어려우면 번역 어플리케이션을 사용했다(사례 3). 이러한 의사소통 문제는 단순한 기초 질서부터 작업 중 업무 전달과 안전교육과 관련해서 문제가 되고 있었다. 사례 3에 따르면 회사는 8개 언어로 작업장의 기초 질서에 관한 팜플렛을 배포해서 홍보하고 있었고, 안전과 관련된

교육이 특히 부족한 상황이었다.

사내하청 업체에서도 초기에는 여러 국적의 이주노동자와 고용계약을 맺었는데 관리가 어려워지면서 업체별로 국적을 통일시키는 방식으로 운영방식을 변경하는 경우가 늘었다고 했다. 이런 방식이면 한 팀을 같은 국적의 이주노동자로 채우고, 의사소통이 가능한 이주노동자를 팀장으로 세우는 방식으로 관리를 하기 때문에 상대적으로 운영이 쉬워졌다.

세 번째로 문화적인 차이 때문에 작업장 안팎에서 충돌이 발생하고 있었다. 우선 작업장 내에서는 문화적인 차이로 식사 시간과 휴식 시간, 통근버스 등에서 충돌이 발생하고 있다. 말이 안 통하는 상황에서 이주노동자가 식사 시간에 새치기를 하고, 식수대에서 손발을 닦고, 시끄럽게 떠드는 등 잘 몰라서 하는 행동과 문화적인 차이가 정주노동자에게는 불편함으로 다가왔다. 이러한 문화적인 충돌은 이주노동자가 급증하면서 더 두드러진다.

작업장 바깥에서도 기숙사, 거주지가 문제가 되고 있다. 기숙사나 거주지에 대한 대비책이 충분하지 않은 상태에서 이주노동자가 들어오면서 사택과 근처 원룸까지 이주노동자가 다수 들어오게 되었다. 이주노동자가 뭉쳐서 몰려다니거나, 집에서 흡연을 한다거나, 고성방가를 일으키는 등 다양한 부분에서 정주노동자들은 불만을 표출하고 있었다. 이러한 문제는 단순히 정주노동자와 이주노동자만의 문제는 아닌데, 행정안전부가 발표한 ‘2023년 지방자치단체 외국인주민 현황’에 따르면 울산광역시외국인주민은 41,698명이었고, 경상남도의 외국인주민은 150,643명이었다. 거제시는 2022년에 비해서 외국인주민이 4,915명이 증가했다. 이처럼 지역사회에 외국인주민과 이주노동자가 증가하면서 지역주민들의 두려움과 혐오정서도 커지고 있었다.

울산 동구 비정규노동자지원센터에 따르면 지역주민들이 이주민이 몰려다니는 모습을 보고 두려워하거나, 범죄 소식을 듣고 무서워하는 사례가 종종 있다고 했다. 그래서 울산시에서는 순찰을 강화하고, 방범 순찰대를 자체적으로 운영하는 등의 해결책을 내놓고 있다. 이에 대해서 울산이주민센터는 이주민을 위한 한글교실, 건

강지원사업 등의 사업을 벌이고 있었으며, 비정규노동자지원센터는 지역사회가 변화할 수 있도록 지역주민과 이주민이 함께 할 수 있는 프로그램이 필요하다고 주장했다. 한 노조 간부는 이주민 유입에 따라 예상되는 문제에 대해서 충분히 대비하지 않은 정부와 자본의 책임이라는 점을 명확히 해야 한다고 주장했다.

그럼 결국에는 이제 회사 정책이 이주노동자들을 이렇게 많이 데리고 올 거면은 거기에 대한 제반 조건이나 레아웃이 충분히 서야 된다는 거죠. …(중략)… 그러니까 아무 계획 없이 때려만 놓고 제반 조건들은 전혀 이제 갖춰지지 않은 상태에서 하고 있는 거죠(사례 3).

노동조합에서도 이와 같은 상황에서 지역주민과 조합원들이 두려워하고 혐오하기 때문에 어쩔 수 없다며 손을 놓는 대신에, 명확한 관점과 문제의식을 가지고 이주민과의 문화 충돌에 관해서 접근할 필요가 있다.

3. 이주노동자 유입의 구조적인 문제와 노동조합의 대응

문제는 이주노동자 유입이 준비된 상태에서 시행된 것이 아니라 조선산업의 인력난을 해결하기 위해서 급격하게 시행되었다는 것이다. 이주노동자의 급격한 유입은 조선산업 현장에 구조적인 문제를 가중하고 있다. 자본은 이주노동자의 확대를 통해서 조선소의 숙련체계를 무너뜨리고, 다단계 하청 구조와 저임금 구조를 강화하면서 고용불안을 불러일으키고 궁극적으로 노동조합의 영향력을 약화하고 있었다.

우선 숙련에 대해서 살펴보면, 조선산업은 숙련이 중요한 산업이고 조선산업의 숙련은 한국 조선산업의 경쟁력의 원천이기도 하다. 그러나 조선산업이 2010년대 불황기를 거치면서 사내하청을 중심으로 구조조정이 진행되었고, 숙련 인력들이 조선산업을 빠져나갔다. 2020년대 초반 다시 조선산업은 호황기를 맞이했으나 숙련 인력은 돌아오지 않고 인력난에 허덕였다. 고숙련 노동자들이 이탈하고 돌아오지 않았고, 남아있는 노동자는 고령화되면서 평균연령이 높아졌고 일부는 정년 은퇴했다. 이런 와중에 인력난을 해결하기 위해서 기업과 정부는 이주노동자를 확대했고, 퇴직자와 부족한 인력을 이주노동자로 채우면서 전반적으로 조선산업의 숙련은 저하되고 노동강도는 상승했다.

저희가 판단할 때는 거의 약 10여 년 전하고 지금하고 임금이 비슷해요. 조선 협력사 임금 체계가. 근데 아까 기량공들이 우르르 나갔다고 하지 않았습니까? 조선소가 불황이 되면서 평택의 반도체 공장으로 대거 빠져나갔고요, 그 인력들이 돌아오지 않고 있는 상황입니다. 솔직히 말하면 100%까지는 아니지만 제가 볼 때 돌아왔다 해도 20~30% 정도 될 거고 그리고 나머지 70%가 신규 인력과 그리고 이주노동자들로 대체되고 있는 상황인 걸로 보이거든요(사례 3).

2022년에 이주노동자 관련 정책이 도입되었고 현장에는 2022년 말, 2023년 초부터 이주노동자가 확대되기 시작했는데 이주노동자의 기량과 숙련에 대한 평가는 제각각이다. 이주노동자의 기량이 빠르게 올라왔다는 평가도 있는 반면에 아직 1년

경력으로는 기량이 부족하다는 평가도 있다. 심층면접에 참여한 한 노조 간부는 현장에 숙련도 문제가 대두되면서 기업은 조선소 경력이 있는 이주노동자를 데려오려고 하거나 비자 종류를 변경하기도 했다. 경력이 있는 경우 난도가 높은 특정 업무로 배정받기도 하고, 1대1로 교육을 시켜서 빠르게 숙련도가 올라가는 사례도 있었고, 중간에 이주노동자가 못 버티고 조선소를 나가는 사례도 있었다.

다음으로 조선산업의 구조적인 문제 중 하나가 다단계 하청 구조다. 조선산업은 다른 산업에 비해서 사내하청 노동자를 많이 사용하는 산업이고, 사내하청업체에서 직고용한 본공 외에도 물량팀, 돌관팀 등 재하청 문제가 심각하다. 아래의 <표 3-4>는 조선 5개사의 사무직, 기술직, 기능직 그리고 조선, 해양, 기타 부문을 모두 더한 노동자 수를 소속 노동자와 소속 외 노동자로 나눠서 보여준다. <표 3-4>에 따르면 소속 외 노동자는 소속 노동자보다 항상 많으며 심한 경우 2배에서 4배에 달했다.

<표 3-4> 조선 5개사 소속 노동자 및 소속 외 노동자 수 (단위: 명)

기업	구분	2022년	2023년	2024년
HD현대중공업	소속 노동자	12,520	12,815	14,221
	소속 외 노동자	23,104	26,824	19,805
HD현대미포	소속 노동자	3,011	3,151	3,828
	소속 외 노동자	5,541	6,021	6,391
HD현대삼호	소속 노동자	3,527	3,829	3,887
	소속 외 노동자	9,779	11,618	13,445
한화오션 (구 대우조선)	소속 노동자	8,207	8,105	8,964
	소속 외 노동자	11,950	14,679	19,180
삼성중공업	소속 노동자	9,275	9,121	9,763
	소속 외 노동자	14,007	13,988	16,927

출처: 고용형태공시제

<표 3-5>는 조선 5개사 중에서도 조선 부문, 기능직 노동자를 직영 정규직과 사내 하청 노동자로 나눠서 보여주고 있다. 이처럼 사무직과 기술직을 제외하고 기능직 노동자만 보면 직영 노동자와 사내하청 노동자의 차이는 더 벌어졌다. 게다가

2021년말에 비해서 2023년말에 직영 노동자의 숫자가 크게 변하지 않았는데 사내 하청 노동자 숫자는 이주노동자를 포함하여 급증하면서 그 차이가 점점 더 커지고 있었다.

〈표 3-5〉 조선 5개사 조선부문 직영 및 사내하청 소속 기능직 노동자 수 (단위: 명)

기업	구분	2021년말	2022년말	2023년말
HD현대중공업	직영 노동자	7,735	6,688	7,753
	사내하청 노동자	10,400	10,997	15,732
HD현대미포	직영 노동자	1,808	1,744	2,097
	사내하청 노동자	5,532	5,573	6,886
HD현대삼호	직영 노동자	2,435	2,399	2,404
	사내하청 노동자	6,894	8,201	9,749
한화오션 (구 대우조선)	직영 노동자	3,933	3,823	3,894
	사내하청 노동자	8,618	8,888	13,574
삼성중공업	직영 노동자	3,365	3,463	4,120
	사내하청 노동자	8,822	8,033	10,681

출처: 2024년 조선자료집

다단계 하청 구조에서 이주노동자를 유입하는 것은 이러한 다단계 하청 구조를 심화시키고 저임금 구조를 고착화하려는 것이다. 이주노동자는 다단계 하청 구조의 가장 아래쪽에 위치해 있다. 〈표 3-1〉에서 드러나듯이 불황기가 오거나 구조조정을 해야 할 때 가장 먼저 수가 줄어드는 것이 이주노동자라는 사실에서 그것을 알 수 있다. 더 나아가 위험의 외주화에서 위험의 이주화로 떠밀리는 구조 속에서 안전 또한 위협받고 있는 상황이다.

또 다른 구조적인 문제는 조선산업의 저임금 구조다. 원청과 사내하청 모두 공통적으로 지적하는 것은 사내하청의 임금체계가 10년 전과 비교해서 변함이 없다는 것이다. 사내하청 노동자들의 임금체계는 10년 전부터 고착화되어 있다. 그리고 가장 저임금으로 다단계 하청 구조의 아래쪽에서 착취당하는 이주노동자는 조선산업의 저임금 구조의 유지에도 기여하고 있다. 그들은 주 52시간제를 몰라서 장시간 노동을 강요받기도 하고, 기숙사비 등의 명목으로 임금의 일부를 불법적으로 공제받

기도 했다.

저임금 구조가 고착화되면서 고숙련 노동자들은 조선소를 떠났고, 이주노동자로 그 자리를 대체하면서 현장에는 고용불안에 대한 걱정이 팽배해 있다. 심지어 작업장 외주화와 이주노동자 유입으로 원청 정규직 노동자들도 고용불안을 느끼고 있는 상황이다. 실제로 한 조선소는 정년 은퇴로 줄어드는 인력에 대해서 퇴직자 대체 채용을 하지 않고, 이주노동자로 인력을 대체할 계획을 노조에 제시하고 있었다. 문제는 장기적으로 숙련과 공정성에 대해 고민하고 대처하는 대신에 그냥 인력이 빠져나가는 만큼 이주노동자로 채운다는 계획이기 때문에 현장에는 문제가 생길 수 밖에 없는 것이 불 보듯 뻔한 상황인 것이다.

지금 22년 말 그 인력이 그대로입니다. 충원은 없고 이제 올해 지금 62년생, 그리고 61년생이죠. 61년생 이렇게 촉탁 부분들까지 해서 63년생 퇴직자까지 합치면 저희가 정확한 수치는 아직 나온 게 없지만 한 1천여 명 가까이 빠질 수도 있다, 이제 수백 명이 빠질 수도 있다,라고 좀 보고 있고요. 그렇게 되면 현재같이 신규 채용이 일어나지 않으면 이제 조합원 숫자가 급격하게 줄어들 거고, 회사가 이제 750명의 외국인 인력을 더 뽑아가지고 그 빠진 곳에 메꿔넣겠다, 지금. 이런 입장을 내세우고 있거든요. 한마디로 이제 외국인 인력으로 나가는 정규직 인력을 전부 대체하겠다는 거고 이렇게 지금 추진하고 있는 상황입니다(사례 3).

이처럼 숙련구조가 무너지고, 다단계 하청 구조와 저임금 구조가 강화되는 것은 결과적으로 조선산업 노동조합의 영향력을 원하청 할 것 없이 약화시키고 있다.

그렇다면 이주노동자에 대한 원청 노동조합의 대응은 어떻게 이뤄지고 있는가? 이미 이주노동자가 유입된 조선산업 노동조합에게 있어서 대응 방향은 크게 두 가지 차원으로 나뉜다. 첫 번째는 정부의 이주노동 정책에 대한 대응이다. 이에 대해서 금속노조와 조선노연 소속의 원청 노동조합은 이주노동자 확대 정책에 대해서 반대하는 입장이다. 앞서 언급했던 보도자료에 나왔던 것처럼 다단계 하청 구조와 이주노동자 확대 정책에 대해서 반대하고, 대신에 정규직 중심의 노동시장을 재편

해야 한다고 주장한다. 이와 같은 입장은 2025년 1월 8일 보도자료에서도 재확인할 수 있다. 금속노조와 조선노연은 1월 8일 E-7 비자 쿼터 확대 연장 폐지를 요구하는 기자회견을 진행했다. 보도자료에 따르면 금속노조와 조선노연은 저임금 다단계 구조를 고착시키는 E-7비자 쿼터 확대 및 연장하는 정책 폐지를 촉구하는 서명운동을 벌였고, 8개 조선소 노동자를 대상으로 총 5,088명의 서명을 취합하여 법무부에 제출할 예정이라고 밝혔다. 그리고 요구 사항으로 정책 폐지와 더불어 다단계 하청구조 개선 및 정규직 채용 확대를 통한 숙련노동자 육성 정책 수립과 조선업 노동자들의 참여가 보장되는 정책논의기구 설립을 제시했다.

지금 조선노연, 이제 조선소 7개 조선소 [노동조합] 대표자들은 이주노동자들이 확대되는 것을 지금 거부하고 있어요, 거부하고 있고, 이미 이제 들어와 있는 이주노동자들의 처우나 어떤 노동 기본권, 정규직 노동조합이 어쨌든 간에 대변을 하는 건 맞는데 갈수록 이주노동자들이 확대되는 것은 지금 모든 대표자들이 반대를 하고 있어요(사례 4).

두 번째는 유입된 이주노동자에 대한 대응이다. 금속노조 소속의 조선산업 원청 노동조합들은 현재 들어와 있는 이주노동자에 대해서는 원칙적으로 이해관계를 대변하고 보호해야 한다는 입장을 취하고 있다. 그러나 적극적으로 이주노동자를 조직화하기 위한 계획을 세우고 사업하는 곳은 사례 1 외에는 없었다. 예를 들어서 사례 3은 대외적으로 그리고 원칙적으로 이주노동자를 보호하고 조직해야 한다고 말하지만, 어떤 사업을 계획하거나 실행하고 있지 않은 상태였다.

저희가 본격적으로 현중처럼 뭔가를 하지는 않았는데 내부적으로는 이제 그런 얘기를 계속하고 있죠. 이게 조합원으로 다 집어넣어야 된다, 이런 얘기라든지. 어떻게 보면 이주노동자 노동조합이 진짜 필요한 시점이 오고 있는 것 같다, 이런 대화들을 하고 있지만 본격적으로 뭔가 사업화해서 지금 조합이 추진하지는 않고 있는 상황이죠(사례 3).

전형적인 정규직 원청 노동조합의 인식은 내국인 하청 노동조합도 제대로 조직화를 못하고 있는데 이주노동자부터 조직화하자는 것은 어불성설이라는 입장이다. 현장에서 정주 사내하청노동자 조직화도 제대로 못하는데 어떻게 이주노동자 조직화 사업을 벌이느냐는 질문은 현장에 팽배한 이주노동자 조직화 사업에 대한 인식을 보여준다. 이처럼 원청 조합원들의 현장 인식과 조선산업 하청노동자 조직화의 어려움은 조선 원청 노동조합에게 이주노동자를 조직화를 후순위로 미뤄야 하는 알리바이가 된다.

이주노동자 확대되는 건, 그리고 이주노동자 조직화 사업하는 거 별로 그렇게 탐탁치 않게 생각합니다. 왜냐하면 정규직 노동조합도 제대로 안 돌보려고 하는데, 그나마 금속노조 하면서 하청노동조합 조직화 사업을 한 10 몇 년 전쯤 했는데, 지금도 안 되고 있어요. 조선소가 특히 안 되고 있어요. 다른 데, 자동차나 이런 데는 하청 노동조합 조직화 사업이 잘 되잖아요. …(중략)… 조선소 인력이 예를 들어서 이렇게 많은데, 여기서 노동조합 하나 깃발 하나 못 뽑는 게, 내국인, 내국인 하청노동자들이 깃발 하나 뽑는 것도 제대로 못 하는데, 여기다가 이주노동자 조직화 사업을 하자? 금속에서는 지금 이주노동자 조직화 사업을 하자고 얘기를 하는데, 이게 맞냐? 이런 의견들이 커요(사례 4).

사례 1의 경우 유일하게 이주노동자 조직화에 대해서 적극적인 모습을 보였으나, 구체적인 조직화 계획을 수립한 상태는 아니었다. 심층면접 내용에 따르면 이주노동자 사이에서 노동조합에 대한 인식이 부족한 상황이기 때문에, 이주노동자가 겪고 있는 문제를 조사하고 해결하는 과정을 통해서 노동조합에 대한 인식을 제고하는 사업을 우선적으로 계획하고 있었다. 이를 통해서 국가별 혹은 기숙사별 이주노동자의 대표와 친분을 쌓고 조직할 수 있는 기반을 다지는 것을 목표로 하고 있었다.

큰 그런 거는 저희들이 계획 잡은 이런 것들은 없지만은 지금 하고 있는 현황 조사 하고 그들의 어떤 그 속에서 나왔던, 제기됐던 어떤 제반 문제들, 이런 것들을 해결 하는, 풀어나가는 그런 방향 속에서 좀 더 노동조합에 가까이 다가오게끔. 이게 이제 우리가 올해 좀 계획을 잡아 있는 것들이고요. 그 속에서 좀 뭔가 이렇게 각 나라별로 또는 기숙사별로 어떤 대표들은 좀 같이 우리가 조직할 수 있는 그런 어떤 시스템을 만드는 것. 그것까지 우리가 목표로 하고 있어요(사례 1).

이처럼 층위는 다르지만, 전반적으로 원청 노동조합은 이주노동자 조직화와 이해대 변에 관해서 미온적인 태도를 견지하고 있었다.

4. 요약 및 소결

조선산업에 이주노동자가 하청업체에서 시작되어 원청업체까지 유입되면서 현장은 다양한 변화와 반응이 발생하고 있었다. 특히 세 가지 변화가 대두되었는데, 첫 번째는 노동안전과 관련된 문제였는데, 이주노동자가 유입되면서 현장에서 안전 문제가 대두되고 있었다. 특히 이는 두 번째 문제인 언어와 의사소통 문제와 긴밀하게 연결되어 있었다. 여러 국적의 이주노동자가 유입되면서 작업 중 혹은 안전사고가 발생했을 때 정주노동자와 이주노동자 사이에 그리고 이주노동자 사이에서도 의사소통이 어려운 상황이 자주 발생했다. 세 번째는 문화적인 차이 때문에 작업장 안팎에서 충돌이 발생하고 있었다. 작업장 안에서는 정주노동자와 이주노동자의 문화적인 차이 때문에 충돌이 발생하고 있었으며, 작업장 밖에서는 지역사회와 이주민이 잘 융합되지 못하고 지역주민이 이주민을 두려워하거나 혐오 정서를 가지는 경우가 빈번하게 발생했다.

이주노동자 유입은 한국 조선산업의 구조적인 문제를 심화하고 있었는데 특히 숙련구조의 약화, 다단계 하청 구조의 강화, 저임금 구조의 강화가 문제가 되고 있었다. 이와 같은 구조적인 문제는 결과적으로 노동조합의 영향력을 약화하고 있었다. 이주노동자 유입에 대해서 원청 정규직 노동조합은 크게 두 가지 차원에서 대응하고 있었다. 첫째로 정부의 이주노동 정책에 대해서 반대하면서 쿼터 확대 및 연장을 폐지할 것을 촉구했다. 둘째로 유입된 이주노동자에 대해서 원칙적인 입장을 보였으나, 실제로 조직화 의지를 보이고 사업을 계획하고 있는 노동조합은 한 곳뿐이었다.

정부에서 외국인 숙련기능인력(E-7-4)의 쿼터를 확대하고 전환 요건을 간소화하는 쿼터제를 연장할 것을 시사하였고, 지역특화형 비자 운영계획을 시행하면서 조선산업의 이주노동자는 줄어들지 않을 전망이다. 따라서 향후 이주노동자에 관한 조선산업 노동조합의 대응 방향은 중요한 쟁점이 될 것이다. 특히 조선산업 원청 노동조합은 이주노동자에 대한 미온적인 태도에서 벗어나서 어떻게 대응할지 깊이 있는 논의를 진행해야 할 것이다. 심층면접에 참여한 한 노조 간부의 말처럼 무분별

한 이주노동자 확대를 못하게 만드는 가장 확실한 방법은 이주노동자를 조직하고 정규노동자, 조합원과 같은 처우를 제공하는 것이다. 그렇게 한다면 자본이 이주노동자를 확대할 유인이 없어지기 때문이다. 이미 들어와 버린 이주노동자를 조직하고 그들을 대변하고 이를 통해서 다단계 하청 구조를 무너뜨리는 것은 노동조합의 원칙에도 맞는 일이며, 자본에게 대항하는 가장 효과적인 방법이기도 하다. 따라서 이러한 방안에 대해서 금속노조와 조선노연은 활발하게 토론하고 현장에 대응해야 할 것이다.

제4장

조선산업 이주노동자 증가에 대한
사내하청 노동조합의 대응

1. 들어가며

세계 조선산업은 2000년대 호황과 2010년대 불황을 거친 뒤 2020년대 다시 호황으로 전환하는 경기 변동을 겪고 있다. 중국의 WTO 가입에 따른 2000년대 세계 무역의 급격한 확대는 해운업의 성장과 선박 수요의 증가로 이어졌고, 그 결과 세계 조선산업은 유례없는 호황을 경험하였다. 세계 조선업 수주잔량은 1998년 3,810만 CGT에서 10여 년 뒤인 2008년에는 1억 9,026만 CGT로 5배 가까이 성장하였다. 이 기간 한국은 일본을 제치고 조선산업 세계 1위 생산국으로 자리매김하였고, 중국의 조선산업 역시 양적, 질적 성장을 거듭하였다. 그러나 2008년 글로벌 금융위기에 따른 해운업 침체는 2010년대 글로벌 조선산업의 경기 침체로 이어졌다. 10여 년에 걸친 불황은 2010년대 중후반 한국 조선산업 생산직 노동자 특히 사내하청 노동자의 급격한 감소로 이어졌다. 그런데 2020년대 친환경 선박에 대한 수요 상승 등에 따른 글로벌 선박 발주의 증가와 선박 가격의 상승은 글로벌 조선산업이 10여 년간의 긴 불황에서 벗어나 2020년대 초반 호황기에 새롭게 진입하는 계기가 되었다.

이와 같은 글로벌 조선산업의 경기 변동에 따라 한국 조선산업의 고용정책과 노사관계의 변화 역시 진행 중이다. 2020년대 중반 한국의 조선 대기업은 2010년대 중반 시작되었던 조선업 불황 직전의 수주잔량 수준으로 선박 생산 수요의 회복세를 경험하고 있다. 이러한 물량의 증가에 맞춰 생산인력의 추가 채용을 시도하였다. 특히 조선 대기업은 정규직 노동자의 신규 채용을 최소화하여 내부노동시장의 확장을 막는 한편, 2000년대 초반부터 2010년대 초중반과 유사하게 사내하청업체를 통해 비정규직 노동자의 고용을 늘려 노동력을 확보하려는 전략을 선택하였다. 그러나 2000년대 호황기와 비교할 때, 사내하청 노동자의 실질 임금 수준은 낮아졌다. 특히 2010년대 중후반 조선업 불황기의 대규모 구조조정으로 인해 수만 명의 노동자가 조선소를 떠나 플랜트 산업, 건설업 등 다른 산업과 지역으로 옮겨 간 상황에서 한국의 조선업체들은 수주한 선박을 생산할 숙련 노동자 확보에 어려움을 겪고 있다.

생산직 노동력 부족 현상에 대응하는 과정에서 2020년대 한국의 조선업체들은 내국인 노동자를 채용하는 대신 외국인 이주노동자의 고용을 늘리는 전략을 취하고 있다. 물론 외국인 이주노동자를 단기 물량팀 노동자로 활용하는 전략은 이미 2000년대 후반부터 한국의 대형 조선소에서 등장하기 시작하였다. 그러나 2010년대 중반 조선업 불황과 구조조정으로 인해 외국인 이주노동자 역시 대형 조선소를 떠났다. 최근 증가하는 조선업 이주노동자는 과거 단기 체류 노동자와 재외동포(특히 중국 동포) 중심의 노동력 구성에서 벗어나 장기 체류 비자를 보유한 노동자 규모와 비중이 증가하는 경향을 확인할 수 있다. 특히 한국 정부와 조선 대기업은 노동력 부족을 경험하고 있는 조선 업종에 특별 비자를 부여하거나 비자 쿼터를 늘리는 방향으로 이주노동자의 고용 확대를 적극적으로 추진하고 있다.

이 장의 목표는 다음과 같다. 첫째, 세계 조선산업의 경기 변동과 이에 따른 한국 조선산업의 최근 변화를 검토하고 한국의 대형 조선소에서 이주노동자 유입이 확산하게 된 과정을 살펴본다. 둘째, 2020년대 한국 조선산업의 호황이 조선소 노동시장과 노동과정에 어떤 영향을 미쳤는지 살펴본다. 셋째, 한국의 재벌 소유 조선 대기업에서 이주노동자의 유입 증가에 대한 사내하청 노동조합의 대응 양상을 분석한다. 이상의 논의를 바탕으로 한국 조선산업 사내하청 비정규직 노동자 운동의 재활성화와 이주노동자 조직화 전략을 연계하는 가능성에 대해 논의한다.

이 장에서는 한국조선해양플랜트협회에서 발간한 조선 자료집과 금속노조와 현대중공업지부 등에서 발간한 보고서와 자료집 등을 활용하여 한국 조선산업의 산업 변동과 노동시장 변화를 분석하였다. 특히 한국의 조선 사내하청 노동조합 간부와 의 심층 인터뷰 자료를 활용하여 대형 조선소 노동시장과 노동과정의 변화를 재구성하고 이주노동자 유입에 따른 노동조합의 대응 전략을 탐구하였다. 이 장에서 활용한 인터뷰 목록은 다음과 같다.

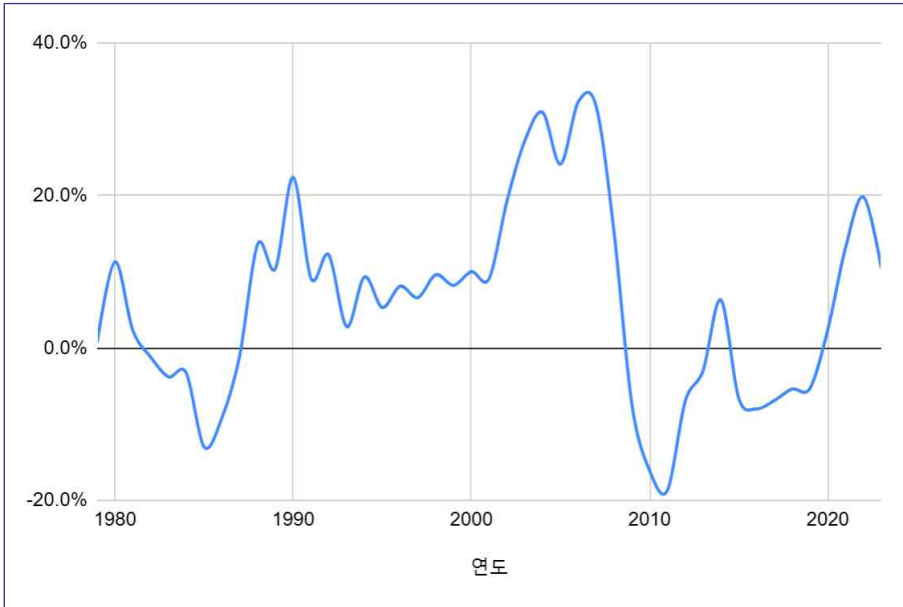
〈표 4-1〉 인터뷰 참여자 목록

인터뷰 번호	일자	노조/단체	참여자
A	24. 05. 24.	금속노조 현대중공업지부 사내하청지회	지회장, 사무장
B	24. 06. 14.	금속노조 현대중공업지부 사내하청지회	조합원(전 사무장)
C	24. 06. 21.	금속노조 경남지부 거룡고조선하청지회	지회장
D	24. 07. 19.	금속노조 광주전남지부 전남조선하청지회	지회장
E	24. 10. 02.	울산이주민센터	센터장

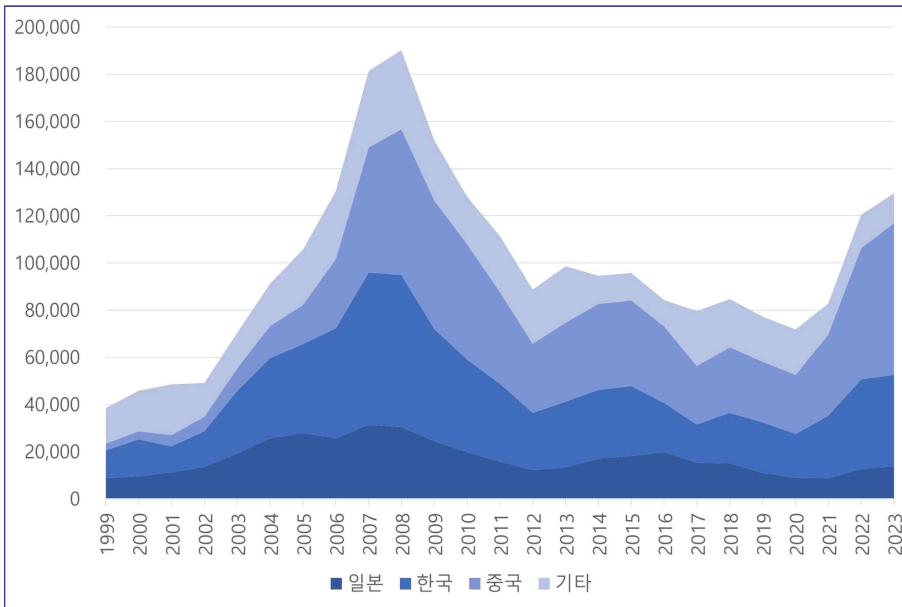
2. 세계 조선산업 호황과 한국 조선업 이주노동자의 성장

세계 조선산업의 생산 사이클은 글로벌 경기 변동과 밀접한 연관성을 갖는다. 1980년대 초중반 하락세였던 세계 조선업 생산은 1980년대 말 회복세로 전환하였고 1990년대 비교적 꾸준한 성장의 추이를 보였다. 특히 1990년대 중반 이후 생산의 세계화와 자유 무역 확대에 따른 세계 경제의 수출 증가는 2000년대 글로벌 조선산업의 급격한 성장으로 이어졌다([그림 4-1] 참조). 2000년대 초중반 세계 조선산업에서 선박 수요의 증가 추세는 2020년대 글로벌 조선 경기 호황보다 높은 수준의 성장세를 보였다.

2000년대 세계 조선산업 호황은 2008/9년 글로벌 금융위기를 기점으로 감소세로 전환하였지만, 세계 조선 수주 물량은 대체로 2010년대 초반까지는 2000년대 중반 수준을 유지되는 경향을 보인다. 그러나 이후 10여 년간 글로벌 조선산업의 불황이 심화하였다. 특히 글로벌 금융위기에 따른 해운업의 침체와 중국 조선업체의 선박 건조 능력 확대는 생산물 시장의 초과 공급에 따른 한중일 조선업체 간 경쟁의 격화로 이어졌다. [그림 4-2]에서 알 수 있듯이, 조선산업의 호황이 정점에 이르렀던 2000년대 말과 비교할 때 2010년대 초반 세계 조선산업의 수주잔량은 절반 가까이 감소하였다.

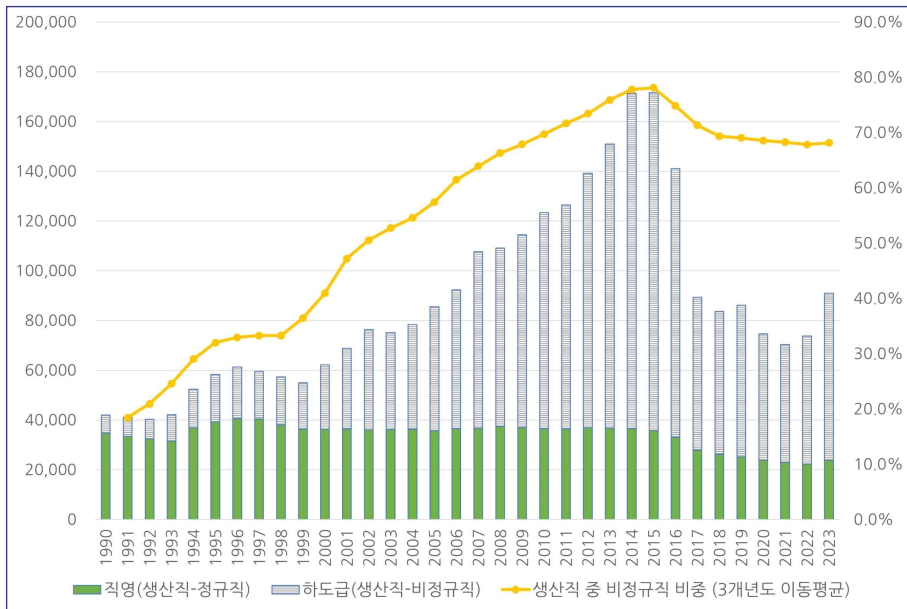


[그림 4-1] 글로벌 조선산업 수주잔량 성장률: 1979~2023년 (천GT, 3개년도 이동평균)



[그림 4-2] 세계 조선산업 수주잔량: 1999~2023년 (천 CGT)

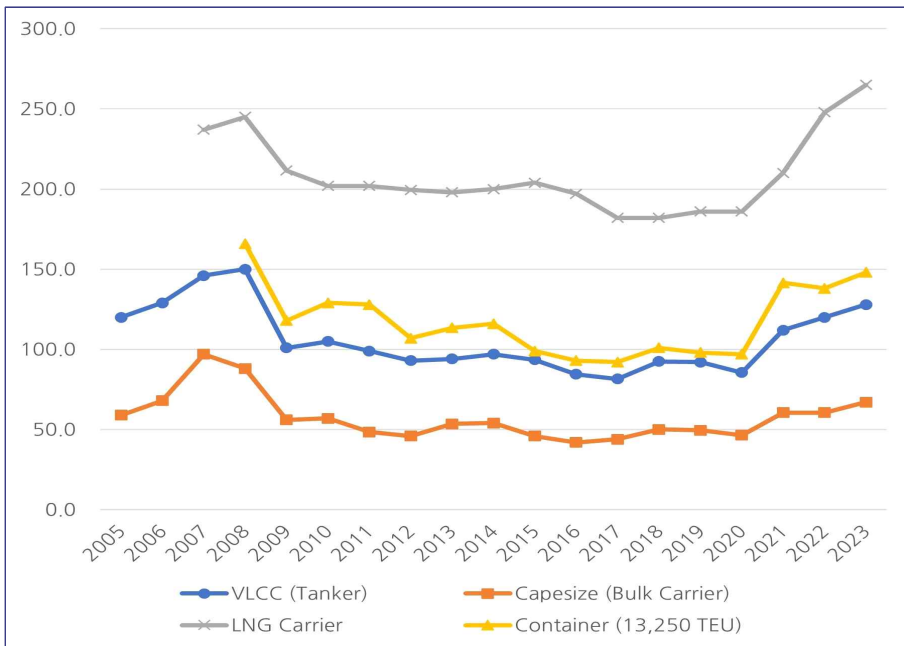
2000년대 말부터 값싼 인건비를 경쟁력으로 하는 중국 조선업체에 맞서 한국의 조선업체들은 저가 수주를 감내해야 했고 납기를 맞추고 비용 절감 압력에 대응하기 위해 임금이 상대적으로 낮은 사내하청 노동자를 활용하였다. 그 결과, 2014년까지 한국 조선산업의 사내하청 비정규직 노동자는 급격히 증가하는 경향을 보인다(그림 4-3 참조). 그러나 2015년을 기점으로 한국 조선산업의 수주잔량은 급격히 감소하였고, 이는 2010년대 후반 사내하청 노동자에 대한 대규모 구조조정으로 이어졌다. 2015년 한국 조선산업 사내하청 생산직 노동자는 13만 5천여 명이었으나 2020년에는 5만 명 수준으로 급감하였다. 이와 같은 2010년대 후반 생산 인력 감축은 2020년대 호황 시기 생산 인력 부족의 직접적인 원인이 되었다.



[그림 4-3] 한국 조선산업 생산직 노동자(직영-하청 비교): 1990~2023년

2020년대 세계 조선산업의 호황은 기후 위기 심화에 따른 탈탄소화 전략의 확산과 이에 따른 친환경 선박에 대한 수요 증대 덕분에 가능하였다. 국제해사기구(ICS)는 2050년까지 국제 해운의 온실가스 배출을 순 배출량 제로로 만들기 위한 감축 전략을 수립하였다(IMO, 2023). 이는 친환경 선박에 대한 수요 증가로 이어졌으며,

한국과 중국의 조선업체들은 LNG 추진선을 비롯한 대체 연료 추진선 개발 및 건조에서 경쟁력을 발휘하고 있다(Yang, 2023; Shen, 2024). 실제 클락슨 신조선 가격을 살펴보면, 2020년대 초반부터 LNG운반선, 유조선, 대형 컨테이너선 등 주요 선박 가격이 상승하여 2000년대 중후반 호황기 수준의 가격대로 회복되었음을 알 수 있다(그림 4-4 참조).

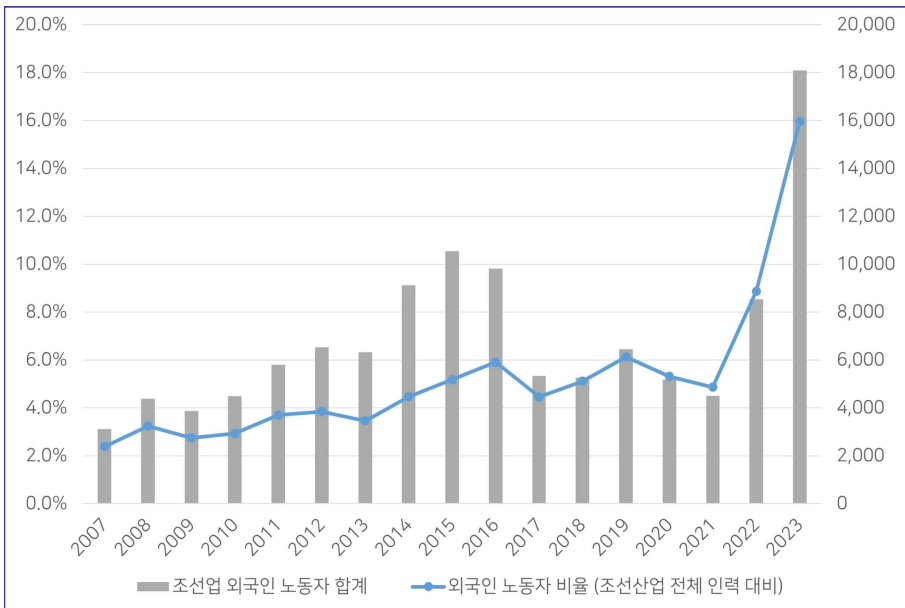


[그림 4-4] 클락슨 신조선 선가 변동: 2005~2023년

1990년대 이후 유조선의 이중선체 구조 의무화 규정 도입이 세계 조선산업 경기 회복의 한 계기가 되었던 것처럼, 2020년대 해운산업의 탈탄소화는 새로운 선박 수요를 창출하고 호황으로 전환을 견인하였다. 특히 한국의 조선 대기업이 유조선 건조의 대형화를 계기로 2000년대 급격히 성장하였던 것처럼, 2020년대 한국 정부와 조선업체는 고부가가치 친환경 선박 수주를 통해 중국에 대한 기술우위를 형성하고자 노력한다(관계부처합동, 2022: 8~9). 하지만 친환경 선박 생산에서 중국의 기술 추격으로 인하여 한국 조선업체의 수출 경쟁력이 약화되었고 생산량 측면에

서 2023년부터 중국이 한국보다 우위를 점하고 있다(이은창, 2024).

2020년대 세계 조선산업의 수주 물량의 증가에 대응하여 한국의 조선업체 특히 재벌 소유 조선 대기업에서는 이주노동자 고용을 적극적으로 늘리고 있다. [그림 4-5]에서 알 수 있듯이, 코로나 팬데믹이었던 2021년 4,500여 명이었던 조선업 외국인 노동자의 규모는 2022년 8,500여 명으로 늘었고 다시 2023년에는 18,000여 명으로 1년 새 두 배 이상 급증하는 경향을 보인다.



[그림 4-5] 한국 조선산업 외국인 노동자 규모와 비중: 2007~2023년

한국 조선산업에서 이주노동자의 유입은 이미 2000년대부터 시작되었다. 특히 2010년대 한국과 중국 조선업체 간 수주 경쟁이 치열해지면서 한국의 대형 조선소에서는 납기를 맞추기 위해 사내하청 업체로부터 물량을 받아 단시간 내에 맡은 업무를 완수해야 하는 물량팀을 활용하는 관행이 확산되었다. 대체로 15~20명의 단기 계약직 노동자로 구성되는 물량팀 이주노동자는 조선 대기업 수주 물량이 급감하기 직전인 2015년까지 지속적으로 증가하였다. 예컨대, 2015년 금속노조가 주

관한 조선업 물량팀 실태조사에 따르면 응답자의 17%가 이주노동자와 함께 일하고 있으며 이들은 평균 4.4명으로 나타났다(금속노조, 2015: 20~21). 다만 2010년대 초중반까지 외국인 노동자는 조선업 전체 인력 대비 6% 수준을 넘지 않았는데, 이는 같은 시기 한국 조선 대기업에서 약 10~13만 명의 내국인 사내하청 노동자가 일하고 있었음을 감안한다면 전체 조선산업 노동력에서 외국인 이주노동자가 차지하는 비중이 높지 않았음을 의미한다.

2010년대 중후반 진행되었던 조선업 구조조정은 직영(정규직) 생산직, 사내하청, 외국인 노동자의 고용 규모 감소를 낳았다. 한국조선해양플랜트협회에 따르면, 정규직 직영노동자는 2015년 3만 5천여 명에서 2020년 2만 4천여 명으로 만여 명 이상 줄었고 같은 기간 사내하청은 13만 5천여 명에서 5만여 명으로 8만 5천여 명 이상 감소하였다. 대부분 사내하청 노동자로 일하고 있었던 조선소 외국인 노동자 역시 2015년 10,541명에서 2020년 5,178명으로 절반 이상 줄어든 것으로 나타났다. 그런데 2020년대 초반 한국 조선산업 수주 물량이 증가하면서 대형 조선소의 인력 부족은 심각한 문제로 부상하였다. 한국의 조선 대기업 사용자는 2021년부터 선박 발주량의 증가를 경험하였다. 특히 IMO의 환경 규제가 신규 수주 선박에서 현존 선박으로 확대 적용됨에 따라 2030년까지 세계 조선산업의 호황이 기대되는 상황에서 이들 기업은 생산인력 부족 문제를 우려하기 시작하였다(조선해양산업인적개발위원회, 2022: 6). 예컨대, 한국조선해양플랜트협회의 조사에 따르면, 2022년 9월에는 약 9,500명의 조선 직종 생산직 노동자의 부족이 예측되었고, 2023년 6월에는 인력 부족 규모가 11,000명 수준으로 증가할 것으로 예상되었다(권봉기, 2022: 107).

이와 같은 생산 기능인력 부족에 대응하여 한국의 대형 조선소는 사내하청 노동자의 임금 인상을 통한 내국인 기능직 노동자의 조선소 유입을 추진하기보다는 저임금 노동자로서 E-9과 E-7 비자를 소지한 이주노동자의 도입을 늘리는 전략을 선택하였다. 특히 한국 정부의 이민 정책 변화는 조선산업 이주노동자의 유입 증가에서 결정적인 역할을 하였다. <표 4-2>는 한국 조선업 이주노동자 도입에 관한 정부의 이민 정책의 변화 과정을 보여준다. 이미 2022년 4월 법무부와 산업통상자원

〈표 4-2〉 한국의 조선산업 외국인 인력 정책의 변화: 2022~2024년

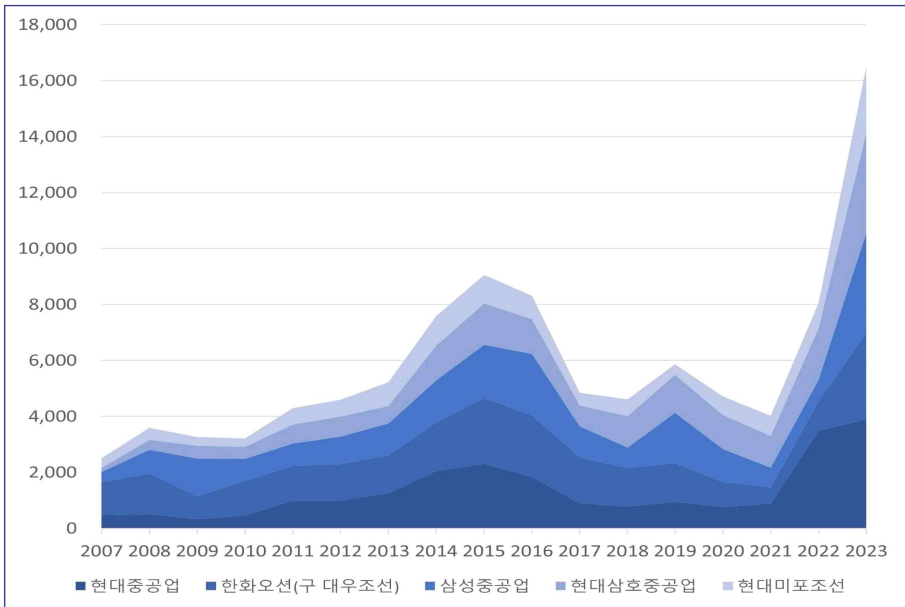
일자	관련 부처	정책	주요 내용
22. 04. 19.	법무부 산자부	특정활동(E-7) 비자 지급 지침 개정 (전문인력 비자제도 개선)	용접공, 도장공 쿼터제 폐지, 내국인 노동자 20%까지 고용 확대 허용, 조선협회로 해외 인력 도입 업무 이관
22. 08. 08.	관계부처 합동	최근 구인난 해소 지원방안	숙련기능인력 전환(E-9 → E-7)을 위해 조선산업 별도 쿼터 신설
22. 10. 19.	관계부처 합동	조선업 격차 해소 및 구조개선 대책	외국인력(E-9 배정) 규모 확대 및 조선업 최우선 배정 (2,500여명 입국 추진)
22. 12. 28.	법무부	비자 규제 완화 (숙련기능인력 비자 연간 발급 인원 확대)	E-7 외국인력 임금기준 완화(GNI 70% 이상) 및 고용업체 기준 완화(업력 1년)
23. 01. 06.	법무부 산자부	조선업 외국인력 도입애로 해소 방안	기업별 E-7 도입비율 한시적 상향(30%), 숙련기능인력(E-7-4) 연간 발급 인원 확대(5천 명)
23. 01. 31.	법무부	조선용접공(E-7) 경력요건 완화	조선용접공 경력증명 한시적 면제(비자 발급 시 관련분야 경력 2년 이상 요구 폐지)
23. 02. 27.	노동부	조선업 노동시장 이중구조 개선을 위한 상생협약 체결	외국인 근로자 대상 직업훈련 실시, 외국인력 신속 도입 지원 및 제도 개선 노력
23. 04. 05.	산자부	외국인 숙련기능인력 점수제 비자 전환 조선업분야 산자부 고용추천 계획	점수제 비자(E-7-4)의 조선업 별도쿼터 신설(400명)
23. 04. 24.	노동부	조선업 전용 고용허가제 쿼터 5천명 규모 신설(외국인력정책위원회)	E-9 비자의 조선업 전용 쿼터 신설(매년 5천명 규모, 2025년까지 한시적 운영)
23. 06. 25.	법무부	숙련기능인력 비자(E-7-4) 요건 완화 및 기업별 고용인원 확대	비수도권제조업체에서 숙련기능인력 비중을 30%로 상향
23. 07. 05.	노동부	외국인 근로자(E-9) 사업장 변경제도 개선(외국인력정책위원회)	업종 및 지역 내에서 사업장 변경 허용(세부 업종 쿼터는 지역 내 허용), 숙소비 기준 변경
23. 08. 24.	법무부	비자 킬러규제 허파방안	E-7-4 쿼터를 35,000명으로 대폭 늘림(E-9, E-10 등 기존 국내 근로자 중 우수자 선발)
23. 09. 25.	법무부	숙련기능인력 3만 5천 명 혁신적 확대 방안(K-point E74) 시행	4년 이상 국내 체류 외국인 근로자 중에서 E-7-4 비자 전환 허용, 2년간 현재 직장 근무 의무화(조선업 쿼터는 산자부 추천, 1200명), 권역 내 사업장 변경 허용
23. 11. 06.	법무부	조선업 생산인력 투입 성과 발표	2023년 3분기까지 기능인력(E-7) 6,966명, 비전문인력(E-9) 5,373명, 국내인력 2,020명 등 14,359명 투입
23. 12. 01.	노동부	2024년 외국인력 도입 규모 발표	전체 165,000명 중 조선업에 5,000명을 배정
23. 12. 28.	법무부	제4차 외국인정책 기본계획 확정	지역 수요를 반영한 이민 정책(권역 내 사업장 이동만을 허용) 강화

24. 02. 01.	산자부	점수제 비자(E-7-4) 전환 관련 조선업 분야 고용추천 계획 공고	2024년 1,600명으로 선발인원 4배 증가
24. 04. 29.	법무부	사회통합프로그램 사전평가	조선업종 사회통합프로그램 사전평가(현대중공업)
24. 06. 04.	법무부	조선업 연수생 기능인력 전환 시범사업	현대미포조선연수생 24명(D-4-6) 사내협력사 채용: 기능인력 비자 전환(E-7-3)
24. 08. 05.	산자부	조선산업 해외 우수인력 현지 양성 도입 (인도네시아 해외인력조선센터 개소)	인도네시아 노동부와 협력하여 해외 직업교육센터 운영(조선 용접 및 한국어 교육)

주: 금속노조(2023), 윤용진(2024)을 바탕으로 재구성함

부는 내국인 노동자의 20% 수준의 이주노동자를 조선용접공, 선박도장공, 선박전기원 직종에서 채용할 수 있도록 특정활동(E-7) 비자 발급 지침을 개정하였다.

또한 2023년 4월 점수제 비자 제도를 도입하여 비전문인력(E-9) 비자 소지자 중 4년 이상 일한 국내 체류 외국인 중에서 숙련기능인력(E-7-4) 비자로의 전환을 허용하였다. 또한 같은 해 6월에는 비수도권 제조업체의 숙련기능인력 규모를 내국인 대비 30%로 상향 조정하였다. 특히 E-7-4 비자 쿼터를 2023년 9월 대폭 확대하여 조선업 쿼터를 1,200명으로 늘렸고 이를 2024년에는 다시 1,600명으로 증가시켜 이주노동자의 조선업 유입을 촉진하고자 하였다. 노동부 역시 법무부, 산자부와 보조를 맞추어 2023년 4월 비전문인력(E-9)에서 한시적으로 매년 5천 명 규모의 조선업 별도 쿼터를 신설하였다. 요컨대, 법무부를 중심으로 한 산자부, 노동부의 이민 정책 특히, 비자 정책의 규제 완화는 한국의 조선소에 이주노동자의 유입을 촉진하는 결정적인 요인이 되었다. 그 결과, [그림 4-6]이 보여주듯이, 한국의 조선 대기업의 이주노동자의 숫자는 2022~2023년에 급증하였고 규모 면에서 이미 2010년대 중반의 두 배를 넘어선 것으로 나타났다.



[그림 4-6] 한국 조선산업 외국인 노동자의 규모 업체별 비교: 2007~2023년

비전문인력 비자에서 숙련기능인력 비자로의 전환을 촉진하는 정부의 전략은 한국에서 생산직 노동자로 일하면서 형성된 외국인 이주노동자의 숙련과 역량을 활용하는 것을 목표로 한다. 이 과정에서 조선 대기업은 이주노동자를 사내하청업체를 통해 간접 채용하거나 조선 대기업에서 직접 채용함으로써 이주노동자의 정주회를 허용한다.

“예전에는 E-7-4 비자 전환하는 건 정말 하늘의 별 따기였거든요. 왜냐하면 재산, 한국어 능력, 표창, 봉사활동 등 가점을 부여하는 코드가 굉장히 다양한데 이 모든 점수를 다 더해서 높은 순서대로 딱 400명. 근데 그걸 지난해 4분기에 3만 5천 명으로 풀었어요.” (인터뷰 E)

특히 조선업 전용 E-9과 E-7 쿼터의 경우, 2년 동안 현 직장 근무 의무화와 (광역) 지역 간 사업장 이동 금지를 명시하여 이주노동자를 조선산업에 묶어두겠다는 정책 목표를 분명하게 설정하였다(윤용진, 2024). 아래 <표 4-3>에서 알 수 있듯이, 5대 주요 조선소가 위치한 기초지자체에서 등록외국인과 체류 외국인 노동자

규모는 2023년에 급격하게 증가한 것으로 나타났다.

〈표 4-3〉 체류자격별 지자체 등록외국인 현황: 2010~2023년

연도	경상남도 거제시 (한화오션, 삼성중공업)			울산광역시 동구 (HD현대중공업, HD현대미포조선)			전라남도 영암군 (HD현대삼호중공업)		
	총계	E-7	E-9	총계	E-7	E-9	총계	E-7	E-9
2010	8,080	329	2,615	3,385	72	706	4,252	21	1,764
2011	8,924	328	2,997	3,685	78	1,072	4,607	81	2,171
2012	9,028	342	3,136	4,264	90	1,019	4,026	80	2,186
2013	11,272	432	3,283	5,829	139	1,132	3,730	64	2,025
2014	13,724	603	3,984	6,919	138	1,355	4,750	65	2,658
2015	15,051	677	4,790	6,244	171	1,356	5,468	73	3,147
2016	14,178	798	4,598	4,819	144	1,106	4,846	83	2,719
2017	9,089	398	3,313	3,491	97	842	3,688	79	1,945
2018	7,473	338	2,662	3,137	66	757	3,972	68	2,091
2019	8,302	381	3,214	3,450	71	929	4,516	70	2,285
2020	6,641	358	2,294	3,133	70	730	4,169	106	2,049
2021	5,404	332	1,566	2,953	125	633	4,119	278	1,871
2022	5,861	492	2,113	4,091	507	952	5,182	460	2,536
2023	11,773	3,195	3,663	7,377	2,415	1,733	8,221	1,292	3,625

탈탄소화가 추동한 글로벌 조선산업의 호황은 한국 조선산업 이주노동자 고용의 확대와 더불어 한국 수출 제조업 부문에서 새로운 고용체제와 생산체제가 부상하고 있음을 시사한다. 2000년대 중반 고용허가제가 도입된 이후, 한국의 제조업은 대기업 내부노동시장-중소기업 비정규직 외부노동시장의 분절과 더불어 저임금-저숙련 이주노동자가 고용된 외부노동시장으로의 다층적 분절을 경험하였다. 이러한

내국인-외국인 노동자 간 분단 노동시장의 형성 과정에서 조선 대기업 작업장은 내국인 사내하청 비정규직 노동자의 규모와 비중이 증가하긴 했으나 여전히 내국인 노동자가 지속적으로 유입되는 생산 현장으로 남아 있었다. 그러나 2010년대 초반 이래로 중국 조선업체와의 경쟁에 따른 임금 수준의 하락과 2010년 중후반 조선산업의 대규모 생산인력 구조조정을 계기로 조선산업 내국인 사내하청 노동자들은 조선소를 떠났고 이들 중 상당수는 플랜트 산업으로 이동하였다. 2020년대 초반 조선산업의 호황 전환과 이에 따른 최근 1~2년 동안의 임금 인상에도 불구하고 과거 조선업에서 일했던 내국인 노동자들은 2000년대 말 이후 지난 15년 동안 지속된 내국인 사내하청 노동자의 상대적 임금 수준의 저하로 인해 다시 조선소로 들어오지 않고 있다.

무엇보다도 한국의 재벌 소유 조선 대기업은 조선업 생산기능직 업무 경력을 지닌 내국인 사내하청 노동자를 고용하기보다는 2020년대 초중반의 호황을 계기로 외국인 노동자 중심의 생산체제로의 개편을 시도하는 것으로 보인다. 2000년대 조선업 호황기에 한국의 조선 대기업들은 노조로 조직된 직영 노동자의 규모와 비중을 낮추고 이들에 비해 임금 수준이 낮고 다수가 노조로 조직되지 않은 사내하청 노동자 중심의 생산체제를 구축하였다(현중노조 노동문화정책연구소, 2015: 157~164). 마찬가지로 오늘날 한국의 조선 대기업들은 생산공정의 자동화와 디지털화를 촉진하면서 동시에 고령화되는 내국인 노동자를 대신하여 외국인 이주노동자들이 좀 더 많은 생산 업무를 맡을 수 있도록 이들에게 조선소 일을 가르치고 현장 교육과 숙련 형성에 관심을 기울이고 있다. 따라서 생산직 이주노동자의 정주를 유도하면서 조선소 생산직 인력 구성에서 이주노동자의 규모와 비중을 늘리려는 2020년대 한국 조선 대기업의 새로운 수익성 전략이 자리 잡기 위해서는 조선업 이주노동자의 숙련 향상이 관건이 될 것으로 보인다.

3. 이주노동자 유입에 따른 한국 조선산업 노동시장과 노동과정의 변화

2020년대 한국의 대형 조선소에서 이주노동자 유입이 본격화됨에 따라 조선 대기업 노동시장과 노동과정 역시 변화하고 있다. 우선 조선산업 노동시장의 변화는 저임금 노동의 확산, 분단 노동시장의 심화, 내부노동시장의 축소로 특징지어진다.

첫째, 조선산업 외국인 이주노동자는 숙련과 기량, 비자 지위 등과 무관하게 사실상 시급 기준으로 최저임금에 수렴하는 임금을 받으며 일하고 있다. 한국조선해양 플랜트협회가 주관하는 현지 기량 검증을 거쳐 한국에 입국하는 용접공과 도장공의 경우, 1인당 GNI의 70%(2022년 12월까지 80%)를 최저임금 요건으로 일반 기능인력 비자(E-7-3)를 발급받는다. 이는 2022년 기준으로 1인당 GNI 4,048만원의 80%인 연봉 3,238만원(월급 기준 약 269.8만원, 시급 기준 약 12,920원)이며, 기본급 혹은 통상임금(수당 포함)으로 지급 가능하다(윤용진, 2024: 27). 그런데 한국의 조선소 사내하청업체는 이주노동자의 한국 입국 전에는 통상임금 월 270만원 기준으로 작성하였던 고용계약서를 입국 이후에는 평균 임금 기준으로 이면 계약을 다시 체결하여 최저임금 수준의 기본급(월 201만원)을 책정하고 고정수당, 평일 잔업과 주말 특근 등 연장 근로를 통해 평균 임금을 맞추고자 하였다(금속노조, 2023: 80~85). 특히 통상 30만원 정도 지급되는 고정수당을 식비와 숙박비 혹은 복리후생지원금 명목으로 공제하여 임금을 삭감하였다. 이러한 관행은 이주노동자를 고용하는 사내하청업체의 인건비 절감에 기여할 뿐 아니라 이주노동자들의 장시간 노동을 유도하는 효과를 발휘한다. 마찬가지로 점수제 비자를 통해 비전문인력에서 숙련기능인력(E-7-4)으로 비자를 전환한 이주노동자 역시 통상임금 기준 연봉 2,600만원 이상으로 현재 근무처에서 고용 계약을 해야 하는데 이를 월급으로 환산하면 216만원, 시급으로 환산하면 10,367원에 해당한다(윤용진, 2024: 29). 이는 2024년 최저임금 시급 9,860원을 약간 상회하는 금액으로 월급을 기준으로 하면 최저임금보다 약 10만원 정도를 더 받는 수준에 불과하다. 요컨대, E-7-3, E-7-4, E-9 비자는 노동자의 기량과 숙련 수준, 한국에서의 일 경험 등을 반영하여 부여하도록 제도적으로 설계되어 있음에도 불구하고 한국의 대형 조선소 노동시장에서 비자 지위에 따른 이주노동자 내부의 임금 차이가 크게 발생하

지 않는 것으로 보인다.

둘째, 한국의 대형 조선소 내에서 내국인 사내하청 노동자와 외국인 이주노동자 사이의 임금 격차가 존재하며 인종과 국적에 따른 분단 노동시장이 형성 중에 있다. 2020년대 초중반 울산과 거제 지역 대형 조선소 사내하청업체에서 일하는 내국인 노동자의 연봉은 약 4,000만원 정도로 추산된다. 예컨대, 2024년 2월 울산광역시 동구청에서 실시한 하청노동자 지원계획 수립을 위한 실태조사에 따르면, 2023년 조선업 사내하청 노동자의 평균 임금은 약 월 330만원으로 나타났는데 이는 2021년 평균 임금인 307만원보다는 다소 증가한 금액이었다(울산광역시 동구청, 2024: 62~63). 마찬가지로 2022년 9월 거제시 비정규직 노동자 지원센터에서 수행한 조선소 노동자 설문조사에 따르면, 대우조선해양과 삼성중공업 등에서 일하는 사내하청 노동자들의 평균 연봉은 4,047만원으로 추산되었는데, 이는 울산 동구 지역 실태조사 결과에 크게 다르지 않았다(거제시비정규직노동자지원센터, 2022: 81). 이처럼 한국 조선산업의 외국인 이주노동자는 내국인 사내하청 노동자 대비 약 70~80% 수준의 임금을 받고 있어 조선소 내에서 원하청 노동자 간 임금 불평등과 함께 사내하청 노동자 내부의 인종, 국적, 에스닉 집단에 따른 임금 격차가 형성되고 있음을 확인할 수 있다.

중요한 것은 지난 10여 년간 한국 조선산업에서 일하는 내국인 사내하청 노동자들이 실질 임금의 감소를 경험하였다는 사실이다. 예컨대, 2015년 금속노조 조선업종 물량팀 노동조건실태연구팀에서 수행한 실태조사에 따르면, 2014년 기준 거제 지역 조선하청 물량팀 노동자는 연봉 기준 약 4,500만원, 울산 지역 조선 하청 물량팀 노동자는 연봉 3,800만원을 받는 것으로 나타났다(금속노조, 2015: 36). 즉, 거제 지역 조선하청 물량팀 노동자를 기준으로 한다면 지난 10년간 실질 임금 뿐 아니라 명목임금의 하락 역시 겪었다는 것을 확인할 수 있다. 이처럼 2010년대 초중반부터 약 10년 가까이 지속된 한국 조선산업의 불황 국면에서 조선 하청노동자들은 실질 임금의 하락을 경험하였는데, 이는 2010년대 후반 조선산업 노동력의 구조조정 과정에서 조선소를 떠난 하청노동자들이 2020년대 중반 호황기에도 다시 조선소로 돌아오지 않는 핵심 원인이라 할 수 있다. 특히 생산직 노동력 부족 상황

에서 한국의 조선 대기업은 2000년대와 2010년대 초반 조선소에서 일했던 경험을 지닌 내국인 하청노동자를 다시 채용하려는 노력을 기울이지 않았다. 이는 세계 1위의 조선 생산국가로 발돋움한 중국과의 수주 경쟁에서 한국의 조선 대기업이 물량을 확보하기 위해서는 내국인 하청 노동자보다 낮은 임금의 노동력을 필요로 하였다는 점에 기인한다.

이와 같은 대형 조선소 내 내국인-외국인 노동자 간의 분할은 내국인 노동자 내부의 노동시장 지위에 따른 격차와 마찬가지로 분단노동시장을 형성하는 균열선으로 작동한다. 내국인 노동자의 경우, 조선 대기업에 직접 고용된 원청 정규직 노동자와 사내하청업체에 고용된 하청 비정규직 노동자 간의 임금 격차가 확대되어왔다. 반면 외국인 노동자의 경우, 원하청 노동자 간 격차는 크지 않다. 조선 대기업은 숙련 수준이 높은 외국인 이주노동자를 직영으로 선별하여 채용하는 것이 아니고 사내하청업체 내국인 노동자 대비 30%의 이주노동자를 채용한 뒤에도 여전히 생산인력이 부족한 경우 원청이 직접 이주노동자를 고용하기 때문에 숙련 노동력 확보 대신 노동력 부족 문제 해소에 초점을 맞추고 있다. 실제 <표 4-4>에서 알 수 있듯이, 현대중공업과 삼성중공업, 현대미포조선은 2023년에 사내하청업체 T/O 뿐 아니라 직영 노동자 대비 30%의 외국인 노동자 T/O를 활용하여 이주노동자의 채용 규모를 확대하였다.

〈표 4-4〉 한국의 5대 조선소 외국인 노동자 고용 규모: 직영-하청 비교(2020~2024년)

업체/연도		2020	2021	2022	2023	2024
HD현대중공업	직영	6	0	16	508	N/A
	하청	765	890	3,492	3,385	N/A
	합계	771	890	3,508	3,893	3,758
한화오션 (구 대우조선)	직영	4	3	4	4	32
	하청	891	572	1,017	3,090	3,500
	합계	895	575	1,021	3,094	3,532
삼성중공업	직영	66	57	27	942	1,058
	하청	1,100	646	747	2,636	2,793
	합계	1,166	703	774	3,578	3,851
HD현대삼호 중공업	직영	0	0	0	1	N/A
	하청	1,219	1,145	1,844	3,582	N/A
	합계	1,219	1,145	1,844	3,583	N/A
현대미포조선	직영	0	0	0	505	409
	하청	666	711	909	1,832	1,891
	합계	666	711	909	2,337	2,300

주: 2024년 상반기 자료는 금속노조 내부 자료를 참고함. 2020~2023년은 조선협회 자료집에서 인용함.

셋째, 조선소 이주노동자에 대한 저임금과 원하청 노동자 간, 내국인-외국인 노동자 간 분단 노동시장의 형성은 한국 조선산업 내부노동시장의 축소를 심화하였다. 조선 대기업은 이미 1990년대 후반부터 노조를 통한 단체교섭의 권리를 갖는 정규직 노동자의 채용을 최소화하였다. 예컨대, 현대중공업의 경우 2000년대 조선업 호황 시기에도 연간 신규 채용은 200~300여 명 수준에 머물렀고, 대체로 사내하청 업체에서 경험을 쌓은 노동자들 중 소수를 직영으로 전환하는 방식을 활용하였다. 이를 통해 노조 조합원 숫자를 낮추고 내부노동시장의 규모를 낮추고자 하였다. 특히 이러한 사내하청 중심의 생산구조 정착에 있어 2000년대 초중반 진행된 작업공정의 자동화(용접 로봇 도입), 다기능화, 지상화(육상건조공법) 등 생산공정의 변화는 중요한 기여를 하였다. 즉, 생산공정의 표준화를 통해 조선산업에서도 1990년대 중반 이후 라인생산, 적기 생산 등 흐름생산방식의 도입이 진척되었고, 이는 소규모 반 단위의 생산체제로 작업조직의 재편을 촉진하였다(현중노조 노동문화정책연구소, 2014: 40). 이 과정에서 사내하청업체 본공 혹은 물량팀으로 구성된 반 혹

은 팀으로 작업 공정과 업무를 이관하는 외주화 관행을 용이하게 하였고 대형 조선소에서 사내하청 노동자 중심의 생산체제가 자리 잡게 되었다.

2000년대 말 글로벌 조선산업이 침체기로 접어들면서 한국의 대형 조선업체는 낮은 수익성에도 불구하고 저가 수주를 통해 매출액을 늘리는 전략을 선택하였는데, 이 과정에서 중형 조선소의 노동자를 대형 조선소의 사내하청노동자로 흡수하여 대형 조선소 하청 노동자의 규모가 급격히 증가하였다. 특히 과거보다 적은 비용으로 납기를 맞추기 위해 무리한 작업 스케줄을 운용하면서 물량팀 노동자의 활용이 증가하였고 하청노동자의 산재 사망, 산업보건안전 문제가 조선소 일터의 핵심 쟁점으로 2010년대 초중반에 부상하였다. 그러나 2010년대 중반 조선업 수주절벽 이후 한국의 조선 대기업들은 정규직 노동자에 대한 희망퇴직과 무급휴직 등을 실시하였고, 신규 채용이 사실상 중단된 상황에서 베이비 붐 세대 직영노동자의 정년퇴직이 시작되면서 정규직 노동자의 규모는 급격히 줄어들었다. 예컨대, 현대중공업의 경우, 2015년부터 2020년까지 5,225명의 직영 생산직 노동자가 퇴직 예정으로 추산되었다(현중노조 노동문화정책연구소, 2014: 53).

그 결과, 2000년대 말부터 2010년대 초중반까지 약 3만 6천여 명 수준을 유지하였던 한국의 조선소 정규직 노동자의 규모는 2023년 약 2만 4천 명 수준으로 감소하였다(그림 4-3 참조). 이와 같은 한국 조선산업 정규직 노동자의 감소 경향은 오늘날 한국의 조선 대기업이 이주노동자 중심의 생산체제 구축을 목표로 삼고 호황기에도 여전히 직영 정규직 노동자의 채용을 최소화하는 원칙을 유지하고 있음을 보여준다.

한국 대형 조선소에서 이주노동자의 유입 증가는 조선산업 노동시장뿐 아니라 노동과정에서도 여러 변화를 낳고 있다. 한편으로 이주노동자의 숙련 형성과 기량 강화는 원청 대기업이 수주 물량의 납기를 맞추기 위해 필수 불가결한 조건이 되었다. 오늘날 한국의 대형 조선소 현장에서 내국인 생산직 노동자들은 외국인 이주노동자에게 일을 가르치는 역할을 담당한다. 2020년대 조선소로 유입되는 이주노동자 중 상당수는 조선소에서 일한 경험이 부족하다. 2000년대 사내하청업체를 통해 조선소에 들어온 내국인 노동자들은 훈련원 등을 통해 기본적인 기술 교육을 이수

하였지만 통상 6개월에서 1년씩 조공으로 일하며 선입자들에게 어깨 너머로 일을 배우고 조선소 현장을 익히며 기량을 올리는 현장 직무교육(On-the-Job Training, OJT)을 받았다. 마찬가지로 이주노동자들은 용접, 취부, 도장 등 직무와 관련된 기본적인 업무 능력을 쌓고 기량과 숙련을 형성해야 하는데 이 과정에서 조선소에서 오랫동안 내국인 하청 (혹은 원청) 노동자의 기업 특수적 숙련은 OJT에서 결정적인 역할을 한다. 때문에 대형 조선소 사내하청업체 노동자 중에서는 본인의 맡은 물량과 공정에 대한 업무를 수행하면서 동시에 이주노동자들도 가르치는 숙련공들이 늘어나고 있다.

“[사내하청업체에서 일하는] 정주노동자들의 불만은 지금 이주노동자들에게 청소밖에 못 시키는데 8명을 투입했다고 8명의 뭉[생산량]을 계속해서 요구하는 것이예요. (...)이주노동자가 회사가 이야기하는 기량 수준까지 올라오기 전까지는 정주노동자들은 더 힘든 거죠. 공정 일정도 맞춰야 하는데 이 사람들 일을 시켜야 하고.” (인터뷰 A)

이러한 변화는 정규직 직영 노동자들 역시 경험하고 있다. HD현대중공업을 비롯하여 직영 계약직으로 이주노동자를 채용한 조선 대기업에서는 정규직 노동자들이 이주노동자의 현장 직무교육을 전담하는 역할을 맡기도 한다. 물론 정규직 노동자 중 이주노동자와 함께 일하지 않는 인원들은 이주노동자 유입에 무관심하거나 이주노동자에 대한 교육훈련만을 전담하는 정규직 노동자들은 교육에만 전념할 수 있어 오히려 과거보다 일이 편해졌다고 생각하기도 한다(인터뷰 B).

다른 한편으로 조선소 생산 현장과 노동과정에서 자동화의 확대는 노동자 숙련에 대한 의존을 낮추어 이주노동자의 도입을 용이하게 하고 있다. 조선 대기업은 2010년대 후반 이래로 스마트 조선소 도입과 자동화를 제고를 목표로 하면서 작업 공수를 줄이고 생산성을 향상하기 위해 로봇을 활용한 자동 용접시스템의 도입하는 등 부단한 노력을 기울였다. 특히 도장이나 파워, 족장 등 자동화의 영향이 덜 할 것으로 여겨지는 직무와 직종에서조차 원청 기업은 노동자의 숙련보다는 로봇 등을 활용하여 작업 공수를 줄이거나 페인트나 도료를 변경하여 고난이도 작업을 단순화하는 등 노동자의 숙련에 덜 의존하도록 노동과정을 변화시켰다.

“스마트 조선과 자동화 속에서 정주노동자의 자리가 [조선소에서] 저는 사라진다고 보고 있어요. [연구진: 용접 작업 같은 경우에는 로봇이 많이 도입되어 있나요?] 그렇죠. 현장이 미세하게 변하고 있어요. 예전에 어떤 탱크에서 100공수 들어갔다면 지금은 80공수로 줄었어요. (...) 터치업 도장의 경우, 페인트 두께가 중요하고 모서리나 곡진 부분에 페인트 발라내는 게 중요한데 예전에는 [정주노동자의] 숙련에 의존했다면 지금은 이런 스킬 필요 없어요. 그냥 이주노동자들이 막 발라도 되는 거죠. 뭔가 변화가 있었던 거죠. 스프레이 도장이나 취부처럼 어려운 작업도 이주노동자에게 모든 걸 가르치고 있어요.” (인터뷰 D)

이처럼 내국인 노동자들이 현장에서 노동과정의 구체적인 변화를 잘 감지하지 못하는 가운데 생산공정의 자동화와 스마트 조선의 확대는 정주노동자와 노동조합의 직무 규제력을 약화하는 한편 이주노동자 중심의 생산체제 구축에 기여할 것으로 보인다.

4. 이주노동자 유입에 대한 사내하청 노동조합의 대응

이 절에서는 한국의 대형 조선소에서 이주노동자 유입이 증가함에 따라 내국인 노동자 특히 사내하청 노동조합의 대응 전략에 대해 분석한다. 한국 조선 대기업 이주노동자의 다수가 사내하청 업체를 통해 간접 고용된 생산직 노동자임을 감안할 때, 내국인 사내하청 노동자의 이주노동자에 대한 태도와 이주노동자 조직화에 대한 전략을 살펴보는 것은 한국 조선산업 노사관계와 노동운동의 향후 변화 방향을 예측하는 데 있어 중요하다.

한국 대형 조선소의 내국인 사내하청 노동자들은 이주노동자의 유입 증가와 관련한 여러 고충을 제기하였다. 우선 작업장에서 내국인 사내하청 본공들은 같은 회사에서 일하는 이주노동자에게 일을 가르치는 업무를 수행한다. 이 과정에서 본인이 맡은 구역의 물량을 쳐내는 일까지 함께 수행한다. 그런데 이주노동자의 기량이 아직 한 사람 몫의 맨아워를 감당할 수준이 되지 못하여 내국인 본공 사내하청노동자는 이주노동자에게 청소 등의 단순한 업무를 맡기고 본인이 이주노동자의 맨아워 물량을 다 처리하는 등 업무 강도의 강화를 경험하고 있다(인터뷰 A, B).

“원하청 계약할 때 맨아워로 한단 말이죠. 그러면 이 사람이 기량이 있든 없든 30명이면 30명분의 기본 맨아워가 있던 말이에요. 그걸 쳐 내야 하는데. (...) [그래서] 들은 이야기로는 이주노동자에게 청소를 시키고 그냥 자기가 다 [맡아서] 한다고 가르치면서 하면 더 오래 걸리고 못한다는 거야. 배의 구조도 잘 모르는 사람 데려다가 이 일 저 일 시키면 너무 위험하니까.” (인터뷰 B)

또한 정주노동자와 이주노동자 간 의사소통이 쉽지 않아 이주노동자를 작업 동료로 여기지 않고 세면대에서 발을 씻거나 점심시간 식당에서 큰 소리로 이야기하며 식사하는 등 문화적 차이에 따른 애로사항을 토로하고 있다(인터뷰 B, C). 이러한 현장의 불만은 이주노동자에 대한 연대 의식 형성을 가로막는 요인으로 작용할 공산이 크다. 특히 정주노동자와 이주노동자 간 의사소통의 어려움은 이주노동자와 정주노동자를 연결 짓는 계급 정체성의 부재로 이어질 수 있다.

“[사내하청업체에서 일하는] 정주노동자들 중에 회사 그만두시는 분들도 많아서 [왜

그러나고 여쭙보니 이주노동자들이 갑자기 너무 많이 들어와서 대화할 사람도 없고 말도 안 통하고 그렇다고 (...) 회사에 와서 쉬면서 일 이야기도 하고 사람들과 이런저런 이야기도 해야 하는데 재미가 없는 거지 일만 하고 있어야 하니까.” (인터뷰 D)

이러한 맥락에서 이주노동자가 정주노동자의 일자리를 빼앗아 간다는 ‘이민자 위협 서사’(Milkman, 2020)가 한국의 중형 조선소뿐 아니라 대형 조선소에서도 확산할 가능성이 있다. 물론 인터뷰 내용에서 확인할 수 있듯이, 아직 한국의 조선 대기업 이주노동자의 조선소 노동 경험이 적고 기량과 숙련 역시 부족하여 이들이 내국인 정주노동자들을 대체하지 못하는 것으로 보인다. 그런데 몇몇 조선소 현장에서는 상대적으로 젊은 이주노동자들이 현장에서 빠르게 일을 배워 기량을 증가시키고 있는데(인터뷰 D), 이는 중장기적으로 정주노동자의 일자리를 위협할 수 있으며 정주노동자들이 이주노동자 유입에 반대하는 여론을 형성하는 계기가 될 수 있다. 예컨대, 1990년대 후반 조선소에 하청노동자들이 새로 유입되었을 때 ‘아리끼리’(당일 작업 할당량을 정해 놓고 이를 마치면 일을 끝내는 관행) 등을 통해 작업 시간 단축 및 노동 강도 강화를 유도하여 기존의 50대 이상의 노동자들을 퇴출하려 했던 것과 마찬가지로 2020년대 이주노동자의 유입은 중장기적으로 기존의 내국인 사내하청 노동자들이 조선소를 떠나도록 유도할 수 있다.

이처럼 이주노동자가 정주노동자의 일자리를 빼앗아 간다는 이민자 위협 서사는 조선소 생산직 하청 노동자의 노동의 질이 저하하고 임금이 하락한 원인을 이주노동자의 유입에서 찾는다. 그런데 사건의 선후관계를 명확히 한다면 조선산업 이주노동자의 유입으로 한국의 대형 조선소의 일자리와 고용의 질이 악화한 것이 아니고, 오히려 조선산업 구조조정에 따른 사내하청 생산직 일자리의 질적 저하가 2010년대 중후반 내국인 노동자의 조선소 이탈에 선행한다. 때문에 2020년대 초중반 글로벌 조선산업이 호황기로 진입하였을 때, 10~15년 전 임금 수준과 노동조건에도 미치지 못하는 조선소 사내하청 일자리에 이주노동자의 유입이 급격히 증가하였다.

따라서 이민자 위협 서사의 주장대로 이주노동자의 유입이 정주노동자와 이주노동

자 간의 분열과 내국인 노조에 의한 외국인 노동자의 배제로 항상 귀결되는 것은 아니다. 원하청 노동자 간 분단 노동시장과 더불어 정주-이주노동자 간 노동시장 분절이 심화하는 상황에서 정주노동자들은 이주노동자에 대한 적대적 태도를 바탕으로 이들의 유입에 반대하며 ‘저항’하거나, 이주노동자에 대한 시혜적 태도를 바탕으로 노동력 부족 문제 해결을 위해 사측과 협력하며 이주노동자의 유입을 ‘촉진’한다(Foster, Talyor and Khan, 2015: 416~419). 반면, 조선소 내국인 사내하청 노동자들처럼 일터에서 이주노동자와 동료로 함께 일하는 정주노동자 중 일부는 이주노동자를 적극적으로 노조에 가입시키는 조직화 전략을 추진할 수 있다. 이들은 노동조합이 이주노동자의 유입을 막는 것은 사실상 불가능하다는 인식을 바탕으로 이주노동자의 취약한 법적 권리를 이용하여 이들을 착취하려는 사용자를 제어하는 것이 현실적으로 중요하다고 생각한다. 조직화 전략은 임금과 노동조건, 주거, 복지 등의 영역에서 이주노동자가 경험하는 차별을 시정함으로써 이주노동자의 노조 가입을 독려하고 노조의 교섭력을 높이는 것을 목표로 한다(Foster et al., 2015: 419~420). 이상에서 논의한 이주노동자 유입에 따른 노동조합의 전략을 이론적으로 정리하면 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5> 이주노동자 유입에 따른 정주노동자 노동조합의 대응

전략	이주노동자 유입	이주노동자 노조 가입	사용자와의 관계
저항 전략	반대	반대	갈등적
촉진 전략	찬성	반대	협조적
조직화 전략	불가피	찬성	갈등적

한국 조선산업 사내하청 노동조합은 2020년대 이주노동자 유입 증가에 대응하여 하청노동자 조직화의 연장선에서 이주노동자 조직화의 필요성에 공감하며 기존의 내국인 노동자를 중심으로 조직된 산별 노조가 이주노동자를 포괄하고 대표하려는 보편주의 조직화 전략을 추구한다. 이는 이주노동자에 대한 사용자의 무분별한 착취와 차별에 반대하여 노조가 이주노동자의 노동권을 지키고 인권을 보호하는 것을 목표로 한다. 또한 산별노조운동 원칙에 입각하여 금속노조가 이주노동자를 적극적으로 대표하는 노조로 자리매김하는 것을 지향한다. 특히 금속노조의 현재 규

약에 따라 이주노동자에게 노조 조합원 자격을 부여하는 것이 가능하고 현중사내 하청지회를 비롯한 조선 사내하청 노조는 지회 규약에도 이를 명시하고 있다. 실제 사내하청 노조는 이주노동자와 정주노동자 간의 차별을 두지 않고 이주노동자의 이중이면 계약과 저임금, 기숙사 문제 등 임금과 노동조건, 복리후생의 차별과 불평등 문제를 해결하기 위한 현장 활동과 실태조사를 전개하고 있다(인터뷰 A). 또한 이주노동자에 대해 반감을 갖는 내국인 정주노동자들의 의식 개선을 위해 조직화 교육프로그램을 진행하기도 한다.

“현장에 계신 [내국인 정주노동자] 분들은 충분히 [이주노동자 유입에 대해 불만을 가질 수 있다고] 생각해요. 그런데 실제로는 그분들[외국인 이주노동자] 잘못이 아니잖아요? 그분들이 무슨 잘못이 있어요? 돈 천만원 주고 와서 썩빠지게 일하고 있는데. 그 사람들은 잘못이 없거든요. 그걸 가지고 이용하는 사람들이 문제인거죠. 노조는 [이주노동자에 반감을 갖는 조합원 분들] 설득해야 하고.” (인터뷰 B)

이처럼 조선소 이주노동자를 ‘노동자’로서 조직하려는 보편주의 조직화 접근(Albert, Holgate, and Tapia, 2013)은 외국인 이주노동자와 내국인 하청 노동자 모두 포함하는 한국 조선산업 불안정 노동자 조직화의 중요성을 강조한다. 특히 한국 이주노동자 조직화 경험에서 나타났던 이주노동자에 대한 시혜적 태도와 내국인 활동가의 대리주의를 극복하기 위해서는 이주노동자를 동등한 노동자로 대우하고 특히 이주노동자 활동가들을 같은 노동운동 조직가로서 존중하는 태도가 요청된다(정영섭, 2012). 무엇보다도 조선산업 직영 노동자와 사내하청 노동자 간 지속적인 노조 조직력 격차와 내부노동시장의 축소 경향을 감안한다면 조선산업 하청 노동자 조직화와 이주노동자의 노조 가입은 사내하청노조 뿐 아니라 정규직 직영 노동조합의 생존을 위한 최우선의 과제임이 분명하다.

그런데 이주노동자의 노동권을 강조하는 노조의 보편주의 접근만으로 이주노동자 조직화에서 유의미한 성과를 거두기에는 한계가 있다. 유럽 노동운동의 경험에서 알 수 있듯이, 노조에 가입한 이주노동자들은 정주노동자와 마찬가지로 도구주의적 성향을 지니며 노조 가입은 노동자 개인의 이익에 도움이 될 때 촉진된다(Danaj, Caro, Mankki, Sppiola and Lillie, 2018). 그런데 한국의 조선산업 사내하청 노동

조합의 경우, 하청노동자 노조 조직률이 매우 낮고 노조가 조합원에게 제공할 수 있는 혜택이나 복지가 충분하지 않기 때문에 노조에 가입할 유인이 상대적으로 적다. 이러한 맥락에서 한국 조선산업 사내하청 노동조합은 ‘이주민’으로서 이들이 경험하는 일터에서의 문제에 천착하여 이주노동자를 대상으로 하는 상담 활동을 통해 임금체불, 산재, 사업장 변경에 관한 고충 처리를 지원하고 이주노동자와의 접점을 마련하고자 오랫동안 노력하였다(인터뷰 C, D).

“[연구진: 이주노동자 상담이 들어오면 어떤 문제가 제일 많나요?] 대부분은 산재, 임금 체불, 이직 문제. 이직의 경우, 업체 옮기려고 그러면 안 보내주죠. ‘장난하나? 너 데려오려고 내가 돈을 얼마나 들었는데?’ [업체 사장한테] 이런 이야기를 들으니까. (...) [상담받을 때] 한국어 조금 아는 분을 데리고 오거나 영어로 한다거나 하는데 사실 [노조 활동가인] 우리가 알잖아요. 어디서 일했냐 회사 이름 물어보고 언제부터 일했냐 물어보면서 [업체 문제와 이주노동자 불만을 파악하고] 심각하면 우리가 회사에 이야기를 하죠.” (인터뷰 D)

무엇보다도 ‘노동자는 하나’라는 구호 아래 이주노동자를 조직하려는 보편주의적 접근 방식은 이주노동자가 노동자이자 동시에 이주민으로서 경험하는 중층적인 억압이나 현장에서 겪는 착취와 배제를 간과할 수 있다는 한계를 지닌다. 특히 불안정 노동자이자 이주민으로서 이들이 노동 세계와 생활세계에서 경험하는 다양한 차별과 불평등, 그리고 이들의 주관적 경험을 기반으로 형성되는 ‘이주노동자 정체성’(이태정, 2011)은 내국인 사내하청 노동자의 정체성과는 구분된다. 따라서 노조 이외의 이주민 지원 단체 또는 노동단체 등 지역사회 조직을 기반으로 하는 이주민 조직화를 병행하는 전략이 필요하다. 즉, 조선소 이주노동자의 주거, 소비, 가족, 교우관계, 여가 생활 등 작업장 바깥의 생활 전반에서의 고충을 이해하고 이주노동자의 정체성 형성 및 공동체 형성 과정에 노조와 지역의 시민사회단체가 참여하는 지역사회 기반 특수주의 조직화 전략이 보편주의 접근 방식과 상호 보완적으로 활용될 필요가 있다.

무엇보다도 기존에 조직된 내국인-정주노동자 조합원 중심의 노조가 어떻게 이주노동자를 조직할 것인지 가능성과 전략을 논의하는 것과 함께 이주노동자의 자기

조직화(self-organizing)와 아래로부터의 운동(grassroots activism) 가능성에 대해 탐색하는 것 역시 필요하다. 2000년대 후반 프랑스의 미등록 이주노동자의 파업 사례에서 알 수 있듯이, 이주노동자 조직화 캠페인은 노조 지도부의 조직화 노력이 현장 활동가와 평조합원의 자발적 저항과 결합하여 집단 저항을 조직할 때 커다란 사회적 파급력을 발휘한다(Tapia and Turner, 2013: 610~612). 물론 한국 조선산업에서는 이주노동자 활동가들이 동료 노동자들을 스스로 조직하는 독자적인 자기 조직화의 성공 사례를 아직 발견하기 힘들다. 다양한 국적의 노동자들이 조선소에서 일하는 상황에서 언어 소통의 어려움은 이주노동자 간의 단결과 조직화 가능성을 제약하고 있기 때문이다.

그러나 이주노동자의 기량이 향상되어 팀 단위로 활동하는 이주노동자 생산조직이 확산할 경우, 언어 소통이 원활하고 문화적 배경이 유사한 같은 국적의 노동자들을 중심으로 작업팀이 재편되어 중장기적으로 노동자들 사이의 연대의식이 형성될 가능성이 존재한다. 특히 한국어로 소통하는 능력을 갖춘 사람들이 작업 팀에서 리더 역할을 담당한다는 점을 감안한다면, 이들을 초동 주체로 조직한다면 이주노동자의 조직적인 사내하청 노조 가입이 불가능하진 않다. 이를 위해서는 정주-이주노동자 간 차별 철폐와 산별노조로의 조직화를 강조하는 보편주의 원칙과 이주노동자에 대한 착취와 차별을 시정하고 이들의 공동체 형성을 지원하는 특수주의적 접근을 실제 조직화 사업에서 통합적으로 적용하려는 노력이 필요하다.

무엇보다도 조선산업 이주노동자의 장기 체류를 허용하는 이민 정책의 최근 변화를 내국인 노동자 일자리에 대한 위협보다는 노동운동의 새로운 조직화 기회로 만들기 위해서는 노동조합의 전략적 선택이 결정적으로 중요하다. 장기 체류 이주노동자들은 단기 체류 이주노동자들과 달리 생존 지향의 실리주의 성향에서 벗어나 노조 가입을 통해 도구적 집단주의 태도를 형성하거나 일터와 지역사회, 에스닉 커뮤니티에 기반을 둔 사회 자본의 축적을 통해 노동계급으로서 연대 의식을 형성할 가능성이 존재한다. 독일 등 기존의 선진 산업국의 경험을 감안한다면 숙련 이주노동자의 장기 거주를 허용하는 방향의 장기 거주-정착 이민 중심의 이민 정책의 변화는 일정 부분 불가피하다(김철효, 2021). 이는 정주노동자와 이주노동자 간의 노

동시장 경합에 의한 잠재적 경쟁과 갈등을 낳을 수 있으나, 정주형 노동정책 지속에 따른 이주노동자의 장기 거주와 정착의 확산은 한국의 노동조합이 이주노동자 조직화 전략을 수립하는 데 더 큰 노력을 기울여야 함을 시사한다.

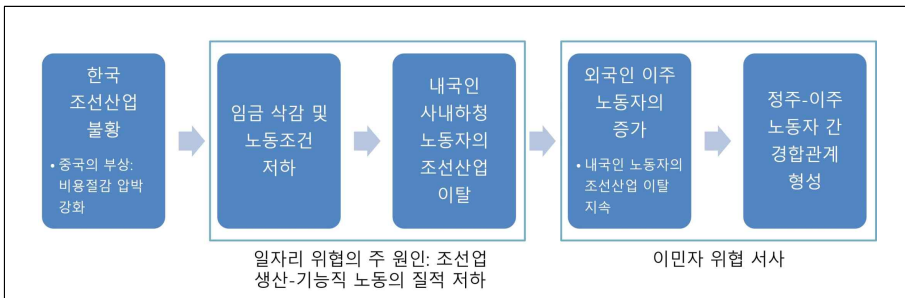
5. 요약 및 연구의 시사점

이 장에서는 2020년대 한국의 대형 조선소에서 이주노동자의 유입이 증가한 원인과 과정을 분석하고 글로벌 조선산업 경기 변동이 한국 조선산업 노동시장과 노동 과정에 미친 영향이 무엇인지 살펴보았다. 이를 바탕으로 이주노동자 유입에 대한 한국 조선산업 사내하청 비정규직 노동자와 노동조합의 대응 전략을 검토하였다. 분석 결과, 해운산업의 탈탄소화는 친환경 선박에 대한 수요를 증대하여 글로벌 조선산업 경기가 2020년대 불황에서 호황으로 전환하는 계기를 마련하였다. 그런데 2010년대 중후반 조선업 불황에 따른 인력 구조조정을 단행했던 한국의 조선 대기업은 2020년대 생산기능직 노동력 확보에 어려움을 경험하게 되었고 이에 대한 해법으로서 이주노동자 유입을 대안으로 검토하였다. 조선소 이주 노동력 유입에 있어 결정적인 역할을 한 것은 보수 정부가 주도하는 이민 정책의 급진적인 변화와 이에 대응하는 재벌 소유 조선 대기업의 신속한 고용정책 변화이다. 정부는 조선 직종 비전문인력 및 숙련기능인력 비자의 T/O를 확대하여 이주노동자의 규모를 대폭 늘렸다. 조선 대기업은 기존의 사내하청 노동력 중심의 생산체제에서 정주-이주노동자 간 분단을 바탕으로 새로운 저임금 노동력의 도입을 확대하였다. 그 결과, 한국의 대형 조선소에서 생산 기능직 인력의 장기 체류(정주)를 허용하는 새로운 유형의 이주-발전 레짐이 부상하였다.

중요한 것은 이러한 이주노동자의 유입 증가에 있어 2010년대 한국 조선산업 불황과 인력 구조조정이 배경 조건으로 작용하였다는 사실이다. 즉, 2020년대 이주노동자 증가에 따른 정주노동자와 이주노동자 간 잠재적 경쟁 관계가 형성된 된 가장 근본적인 이유는 2010년대 한국 조선산업 사내하청 생산직 노동자의 일자리와 고용의 질 저하이다. 2010년대 중반 본격화된 조선업 불황은 물량 감소에 따른 일자

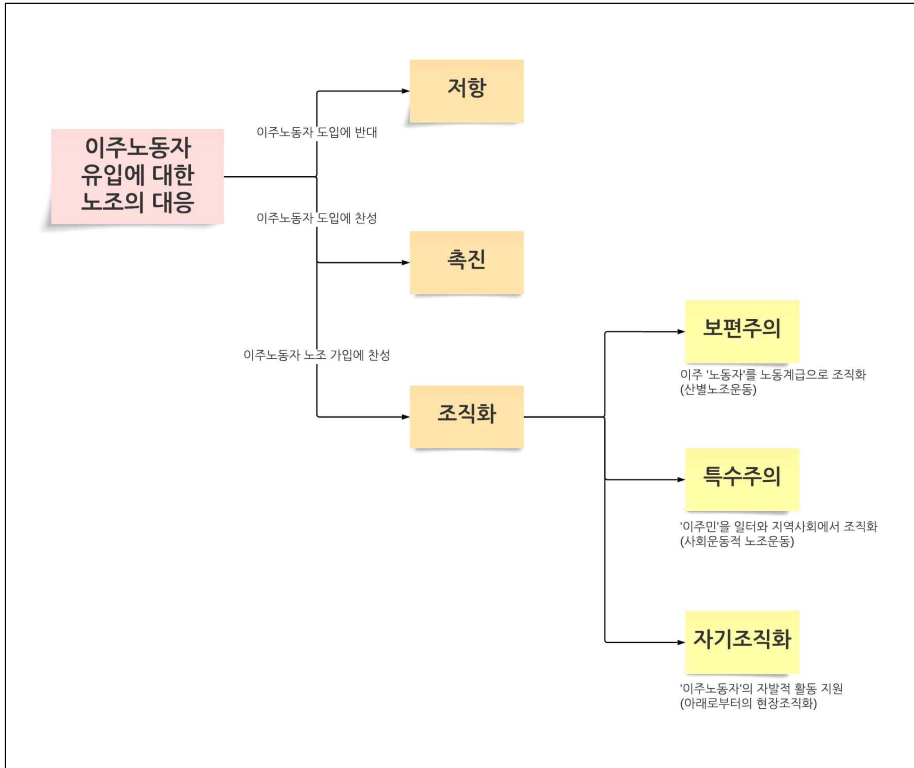
리 축소로 인해 사내하청 노동자들은 임금과 노동조건 전반적인 저하를 경험하였다. 직영 정규직 노조는 정규직 노동자에 대한 구조조정을 막는 데 집중함으로써 직영-하청 간 연대 형성에 소극적이었고, 사내하청 비정규직 노조는 이러한 임금 삭감, 부당 해고, 노동조건 쇠퇴에 맞서 싸웠으나 대다수 조선산업 사내하청 노동자들은 다른 일자리를 찾아 플랜트 등 인접 산업으로 이동하였다.

이와 같은 조선산업 노동시장에서 내국인 노동자의 이탈은 새로운 호황기의 이주 노동자의 증가와 정주-이주노동자 간 경합 (혹은 경쟁) 관계 형성으로 이어졌다. 따라서 이주노동자가 정주노동자의 일자리를 위협한다는 이민자 위협 서사는 2010년대 불황 국면에서 조선 대기업이 추진한 생산기능직 노동의 저하(degradation)가 내국인 사내하청 노동자의 조선소 이탈에 선행하며 이를 추동한 요인이 되었고, 나아가 2020년대 조선산업 노동시장 변화의 근본 원인이었음을 간과한다는 한계를 갖는다([그림 4-7] 참조).



[그림 4-7] 한국 조선산업 생산직 노동의 저하와 이민자 위협 서사

한국 조선산업에서 나타나는 이주노동자 유입에 대한 노동조합의 전략적 대응에 관한 분석을 통해 이주노동자 도입에 반대하는 저항 전략을 선택한 직영 정규직 노동조합과 달리 사내하청 비정규직 노동조합의 경우 조직화 전략을 염두에 두고 있음을 확인할 수 있었다.



[그림 4-8] 이주노동자 유입에 대한 노동조합의 대응 유형

특히 [그림 4-8]에서 알 수 있듯이, 이주노동자를 조직하려는 노동조합의 전략은 이주노동자의 노동권과 노조 할 권리를 옹호하며 통일된 산별노조 하에서 이주노동자를 조직하려는 보편주의 접근법과 이주민으로서 이주노동자가 경험하는 차별과 불평등으로서 조직화의 가능성을 발견하려는 특수주의 접근법으로 구분된다. 그리고 각각의 전략은 산별노조운동과 사회운동적 노조운동과 친화성을 갖는다. 더불어 단기 체류에서 정주형 이민 정책으로의 이주-발전 레짐의 전환이 발생하는 과정에서 노동자의 현장 활동을 증시하는 내국인 노동조합의 지원을 바탕으로 장기 체류 이주노동자들이 스스로 노조 조직화를 도모하는 자기 조직화의 가능성 역시 존재한다. 따라서 2020년대 중반 이주 노동력의 증가가 급격히 진행되는 한국의

대형 조선소에서는 단기적으로 직영 정규직 노동자들이 이주노동자 유입을 어떻게 규제할 것인가가 노조의 전략적 선택을 둘러싼 쟁점이 될 것으로 보인다. 그러나 한국의 대형 조선소에서 정주형 이민정책으로의 전환이 본격화된다면 중장기적으로는 이주노동자의 노조 가입과 조직화 여부에 대한 논쟁보다는 금속노조가 어떻게 이주노동자를 조직할 것인가가 핵심 쟁점으로 부각될 것으로 예상된다.

제5장

유럽 극우포퓰리즘의 반이민 공세
와 노동조합의 대응

1. 서론

21세기에 들어 유럽과 미국, 남미 등 각국에서는 극우포퓰리즘(populist radical right)이 득세하고 있다. 구체적으로 극우포퓰리즘 정당이 주류 정치권에 진입하고 상당한 득표를 얻으며 중도 진보와 중도 보수 등 기성 정당들과 대등하게 경쟁하고 있다. 예컨대 네덜란드의 자유당(Partij voor de Vrijheid)은 1당에 오르기도 했으며, 스웨덴의 스웨덴 민주당(Sverigedemokraterna) 독일의 독일의 위한 대안 AfD(Alternative für Deutschland), 프랑스 국민연합(Rassemblement National) 등은 각국 선거에서 주류 정당 못지않은 상당한 득표를 얻고 있다. 미국 역시 마찬가지로, 극우포퓰리스트인 도널드 트럼프가 2017년 대통령에 당선되었으며, 양당 정당 중 하나인 공화당을 장악하며 그 이념을 극우적으로 변모시켰으며, 2024년 대통령에 재당선됐다.

근래 극우포퓰리즘의 고조와 주류화의 배경에는 세계화 이후, 그것이 가져온 경제적, 문화적 여파를 둘러싼 통합(integration)과 경계(demarcation)라는 사회적 균열(social cleavages)이 새롭게 출현했다는 것이 지적된다(Hutter 2014: 201). 특히 극우포퓰리즘 정당과 관련 조직들은 그 균열을 이용하는 주요 행위자로 여러 사회 현안들 중 이슬람, 난민과 더불어 이민 문제를 적극적으로 쟁점화하고 있다. 그들은 이민이 실업, 범죄 등 여러 사회문제를 야기하고 있다며, 반이민 요구를 적극적으로 제기하면서 투표는 물론 집화시위 등 집단적 항의행동이나 각종 지지를 이끌어내고 있다. 나아가 정부나 주류 정당으로부터 이민의 엄격한 제한 등의 정책 변동을 추동해내기도 했다(카스 무데 2021).

정당을 포함해 극우포퓰리즘 관련 조직들의 급격한 성장 속에서 그렇다면 그들을 지지하는 사람들이 누구인가 주목된다. 제4의 물결로 진단되는 최근 극우정당의 성공에는 그 지지층의 다양화 즉 대중정당으로의 전환이 지적되지만, 특히 노동자 계층의 지지가 상당하다는 점 역시 주목된다(장 이브 카뮈니콜라 르부르 2017: 277; 카스 무데 2021: 112-114). 구체적으로 세계화, 구체적으로 오프쇼어링(offshoring)에 따른 제조업 일자리 감소, 경제위기 및 복지시스템의 해체 등으로

경제적 고통을 받아왔던 백인, 저숙련, 저학력, 청년 노동자층이 기성 사회민주주의 정당 대신 이민을 현재 문제의 원인이라 주장하고, 다수 정주인의 복지 보장을 옹호하며 이주민에 대해서는 배타적인 ‘복지 소비니즘’을 주창하는 극우정당에 지지를 보내며 투표를 하고 있다. 최근 2024년 미국 대선에서 카멀라 해리스 후보를 내세웠던 민주당의 패배 역시 민주당 강세 지역이었던 블루 월(Blue Wall)로 일컬어지는 위스콘신, 미시간, 펜실베이니아 주의 백인-저소득 노동자층이 트럼프를 지지하면서 이탈했던 것이 주요한 원인으로 거론되고 있다.

이러한 현실에서 주목되는 건 서구의 노동운동이다. 노동운동은 모든 노동자의 보편적인 권리 보장, 즉 국적, 인종에 따른 차별을 반대하고 포용적인 연대를 추구한다는 점을 기본 원칙으로 갖고 있으므로 이민자에 대한 차별과 혐오를 조장하는 극우정당과 맞설 수밖에 없다. 무엇보다 극우포퓰리즘과 그 정당은 민족 공동체 내지 경제를 약화시킬 산업 분쟁을 막기 위한다는 명분으로 반노동조합(anti-unionism) 정서를 갖고 있기 때문에(Bieling 2023: 8), 노동운동은 그들과 대립해왔다. 그러나 이주민, 이주노동자에 대한 사회적 적대감이 높아지고, 노동계급과 일부 노조 소속 조합원 역시 그에 동조하며 극우포퓰리즘의 지지자가 되면서 노동운동은 노동자의 조직적인 연대와 내부적 단결이 취약해지는 상황을 경험하고 있다(Bieling 2023: 6; Marino, Connolly, and Lucio 2024: 161). 서구 각국의 노동운동은 극우포퓰리즘과 그 정당의 성장을 운동의 존폐를 가져올 수 있는 위기로 인식하며 다양한 대응활동을 기획, 전개하고 있다.

본 글은 최근 반이민 의제를 제기하며 성장세를 거듭하고 있는 극우포퓰리즘과 그에 대한 서구 노동조합의 대응을 소개하는 것을 목표로 삼는다. 구체적으로 독일, 스웨덴, 프랑스의 노조 사례를 주목한다. 근래 포퓰리즘 정당과 반이민 의제에 대한 그들의 대응 전략을 소개하고, 어떤 활동을 펼치고 있는지를 살펴본다. 유럽의 상황과 노동운동의 경험을 살펴보는 건 의미가 있는 작업이다. 최근 한국 시민들 사이에서는 북한이탈주민을 포함해 외국인 이민자와 노동자를 사회의 일원으로 받아들이지 않는다는 인식이 느는 추세라는 점이 지적된다(김석호 외 2023: 347). 특정한 사회적 정세에 따라 한국 역시 유럽과 같이 극우포퓰리즘이 부상해 급성장할

수 있는데, 유럽의 경험은 그에 대한 대응책을 고려할 때 주요한 참고자료가 될 것이기 때문이다.

2. 유럽 극우포퓰리즘 현황

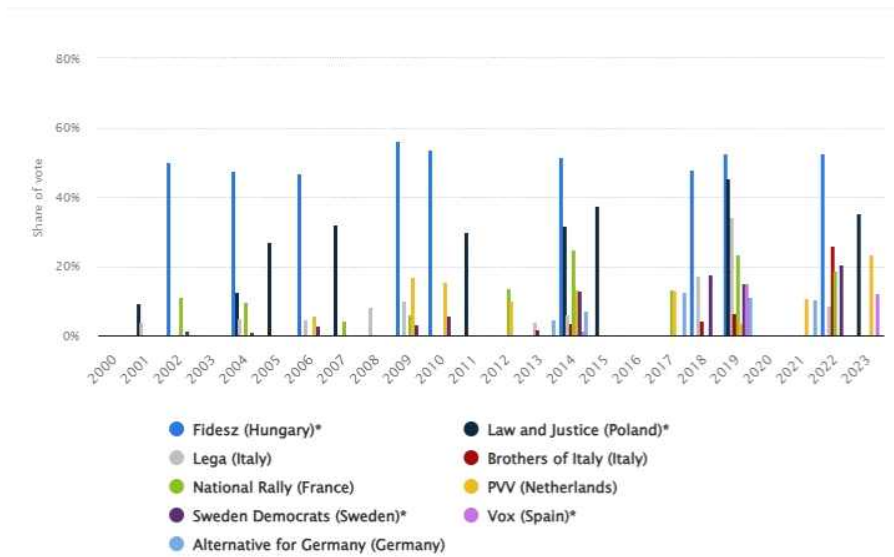
근래 극우 포퓰리즘 현황을 살펴보고자 하는데, 먼저 극우 정치의 현재까지의 흐름을 간략히 짚어보면 다음과 같다. 사실 극우 정치세력의 역사는 매우 긴데, 무데는 클라우스 폰 바이메에 따라 전후 극우의 흐름을 현재까지 크게 4개의 물결로 구분한다. 1945~1955년은 그 첫 물결로, 2차 세계대전의 종전 이후, 반파시즘에 대한 사회적 합의에도 불구하고 소규모 파시스트 집단은 비록 주류는 아니지만 사회 주변부에서 활동을 지속해나갔다. 1955~1980년은 제2의 물결로, 복지국가의 발전과 농촌지역이 주변화에 대한 반발 속에 우익포퓰리즘 정당이 모습을 드러내고 선거에 참여하는 등 그 활동을 시작해나갔다. 1980~2000년의 시기는 극우 정치의 도전이 본격화된 시기로 1990년대 실업과 대량 이민이라는 의제를 제시하며 힘을 얻었으며, 점차 의회에 진출하기 시작했다(카스 무데 2021: 24-31).

무엇보다 무데는 2000년대 이후 현재까지의 시기를 제4의 물결로 정의하는데 기존 제3의 물결과 구분될 수 있는 근거로 극우의 주류화를 주장한다. 구체적으로 많은 국가에서 극우 정치와 그 세력이 사회적 상식을 넘은 예외적 상황으로 취급되기 보다는 “우익포퓰리즘 정당과 정치인들은 주류 우파들에게 수용 가능한 정치적 결합으로 수용되었”으며, 사회 주류에서 “우익포퓰리즘 사상이 공공연하게 논의되고 있고, 주류 정당들은 좀 더 중도적인 방식으로 우익포퓰리즘 정책을 채택”하고 있기 때문이다(카스 무데 2021: 34).

근래 주류로 진입하게 된 극우집단이 공유하고 있는 사상적 특징을 살펴볼 필요가 있는데, 그들의 핵심 원칙은 에스닉내셔널리즘(ethnonationalist)이다. 이는 이민 배척주의로 드러나는데 민족주의와 외국인 혐오증이 결합된 것이다. 구체적으로 난민과 이주민, 특히 (서구권이 아닌) “외국” 문화권의 이주민 거부, 이슬람이 중요한

역할이 특징일 경우 다문화 사회에 대한 비판, 정당한 질서에 대한 이민자의 위반을 엄격하게 처벌하는 법질서 입장, 이민자, 여성, 성소수자를 포함해 사회적 약자에 대한 권리를 강화하고 국가 주권을 축소하는 자유주의적-국제적 협정에 대한 거부 등의 입장을 개진한다(카스 무데 2021: 46; Bieling 2023: 7).

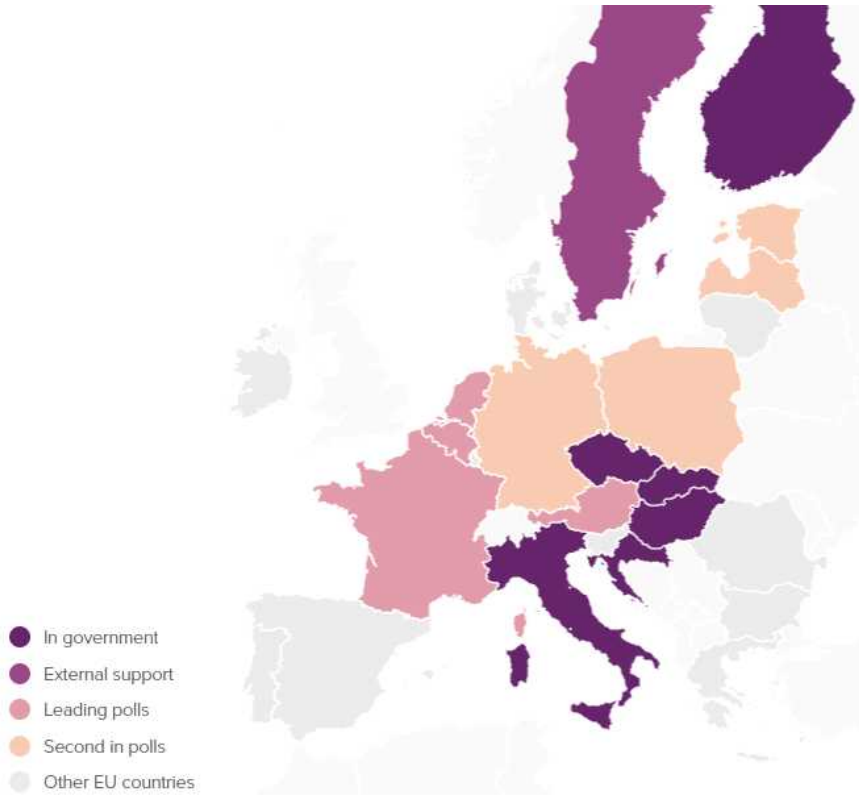
제4의 물결과 관련하여 극우포퓰리즘 정당의 지지도가 크게 높아졌다는 점이 지적된다. 심지어 스웨덴 등 극우에 저항했거나 네덜란드 등 극우가 소외된 나라에서도 극우포퓰리즘 정당의 지지세가 괄목해졌는데, 많은 극우포퓰리즘 정당이 각국에서



[그림 5-1] 유럽 각국에서 극우포퓰리즘 정당의 득표율(2000~2023)

주: 순서대로 헝가리 청년민주동맹, 이탈리아의 동맹, 프랑스의 국민연합, 스웨덴의 스웨덴민주당, 독일의 독일의 위한 대안, 폴란드의 법과 정의, 이탈리아의 이탈리아의 형제들, 네덜란드의 자유당, 스페인의 목소리. 출처: Statista. <https://www.statista.com/statistics/1446794/vote-share-largest-eurosceptic-parties-eu/>

최대 정당이 되면서 집권을 하거나 연립정부를 구성하기도 했다(카스 무데 2021: 35). 상단의 [그림 5-1]은 유럽 각국에서의 극우포퓰리즘 정당의 득표율로, 정당별로 연도에 따라 부침이 있긴 하나 지지세를 상당히 확보하고 있음을 보여준다. [그림 5-2]는 집권 및 지지 현황을 보여준다.



*Affiliated with either the European Conservatives and Reformists (ECR) or the Identity and Democracy (ID) groups in the European Parliament. Hungary is the exception to this rule: Viktor Orbán's Fidesz party quit the center-right European People's Party (EPP) group in 2021 amid criticism over his democratic record. Polling data as of May 23, 2024.

[그림 5-2] 유럽 각국의 극우포퓰리즘 정당 집권 및 지지 현황

주: 차례로 집권 및 정부 구성, 외부적 지지, 지지율 1위, 지지율 2위, EU외 국가.

출처: <https://www.politico.eu/article/mapped-europe-far-right-government-power-politics-eu-italy-finalnd-hungary-parties-elections-polling/>

유럽에서 극우포퓰리즘 정당의 성장에 대해 함께 살펴봐야할 점은 기존 주류 정당에 대한 지지 하락과 동시에 이루어졌다는 점이다. 예컨대, 노조 운동의 동원 능력 저하, 블루칼라 노동자의 감소와 화이트칼라 노동자의 증가에 따른 계급의식 약화로 기존의 주류 진보좌파 정당의 강점이 약화됐는데, 특히 이들 정당과 노동계급

간 유대감은 정책의제에 따라 조건이 부여되며 덜 안정적이 되었다. 물론, 주류 우파 정당과 그 지지층 사이에서도 유대감은 약화됐다. 중요한 건, 기존 정당과 유권자 간 연계가 느슨해지면서, 극우포퓰리스트 정치인이 지지를 호소하는 소외된 유권자 풀이 만들어졌다는 점이다(Schain 2018: 10).

극우포퓰리즘 정당이 주류 정당으로 거듭나면서 지지층이 다양한 일종의 대중정당이 되었다는 점이 지적됐지만(카스 무데 2021: 114), 청년, 노동자 계층의 지지가 극우포퓰리즘 정당의 성장에 큰 역할을 했다는 점이 강조된다. 셰인은 극우포퓰리즘 정치인에 대한 지지가 초기에는 중도우파 정당의 지지자로부터 나왔지만, 그 이후에는 젊고, 본토 출신 노동계급 남성 내지 새로운 유권자들로부터 나왔다는 점을 언급했는데, 특히 독일의 AfD가 3년만에 교수 정당(professor party)으로부터 남성과 노동계급과 긴밀히 연계된 정당으로 탈바꿈했던 것이나 오스트리아, 프랑스, 네덜란드에서 극우포퓰리즘 정당이 민간 부문의 블루칼라, 화이트칼라 노동자 유권자의 지지를 사회주의 내지 극좌정당보다 더 이끌어냈다는 사례를 소개했다. 또한 이들 정당 대부분은 한 때 좌파 정당에 투표할 가능성이 높았던 젊은 남성 유권자들의 지지를 얻으면서 연령 격차를 채웠다(Schain 2018: 12). 노동조합과 극우포퓰리즘 정당 사이에는 큰 거리가 있음에도, 노동조합의 조합원 역시 이러한 경향에서 자유롭지 못하면서 극우포퓰리즘 정당에 대한 득표가 이뤄지기도 했다는 점이 언급된다(Bieling 2023: 9).³⁾

근래 극우포퓰리즘과 그 정당에 대한 상당한 지지와 급속한 성장의 원인에 대해서 다양한 논의가 이뤄져왔는데, 특히 수요(유권자 내지 사회)와 공급(정치인 내지 정당)의 측면으로 나뉘서 그 분석이 진행되어왔다(카스 무데 2021: 149-150; Rodrik 2021; 신광영 2015: 120). 먼저 수요의 측면을 살펴보면, 세계화가 초래하는 경제적 손실 등 사회경제적 불안이 그 원인으로 거론된다. 주지하듯, 1970년대 경제 위기 이후, 성장 감소 속에서 실업률이 급속도로 상승했는데, 각국 정부는 성장을 경제적 이유로 세계 무역에 점점 의존하게 되었으며 노동시장은 제조업에서

3) 초기 기존 주류 정당 지지자들의 극우 포퓰리즘 정당의 이탈에 대해 많은 학자와 언론인들은 자신의 이익과 우려를 무시한 기극권 정당에 대한 항의표로 해석해왔지만, 그 변화는 일시적인 것이 아닌 상당하게 지속되었다는 점 역시 강조됐다(Schain 2018: 13).

서비스부문으로 변화하기 시작했다. 이와 더불어 노동조합의 조직률과 힘은 약화되었으며 자연스럽게 협상능력이 감소해왔다. 이러한 경제적 현실 속에서 저소득 내지 노동계층의 경제적 불안이 더욱더 커져왔다(Schain 2018: 5; Rodrik 2021: 140; 카스 무데 2021: 143-144). 공급의 측면으로 중도 좌우파를 막론하고 주류 기성 정당이 이러한 변화를 추동하고 또 추진해왔기 때문에 그들 대신 극우포퓰리즘 정당으로의 지지가 이뤄지게 됐다.

이러한 경향은 공급자의 측면으로 극우포퓰리즘 정당이 소위 복지쇼비니즘 내지 복지민족주의를 주창했던 점과 이를 통해 득표를 상당히 얻었다는 점으로도 확인될 수 있다. 1970~1980년대 극우 정당들은 복지국가와 사회 보장 지출에 반대하는 신자유주의적 입장을 갖고 있었지만 2000년대 들어서면서 경제, 사회정책에 대해서 복지국가를 지향하는 것으로 그 정책적 입장을 변화시켰는데(Biegling 2023: 2), 특히 반이민 원칙과 결합시켜 제기하기 시작했으며 이에 노동계층의 지지가 이어졌다. 예컨대 덴마크 진보당에서 분화한 인민당의 경우, 신자유주의 지지 입장에서 복지국가 및 세금 비판을 점진적으로 완화하며 주류 정당으로 진입할 수 있었다(오창룡 2023: 25). 프랑스의 국민연합(전신: 국민전선) 역시 1980년대 자유주의적 경제정책 내지 친경영 입장에서 벗어나 노동계급 유권자를 구애하기 위해서 소득재분배 및 관대한 사회 복지정책 추진 등을 약속했다(Ivaldi 2012 9; Kim, Greef, and Schroeder 2022: 69-70). 스웨덴 민주당은 다수 이민자가 스웨덴이 자랑하는 높은 수준의 복지를 위협하기 때문에 이민정책을 제고해야한다는 복지쇼비니즘을 주장하고 있으며 득표를 얻고 있다(신광영 2016; 하수정 2019).

물론 이러한 복지쇼비니즘은 보편적이기 보다는 차별적인데, 민족주의 또는 토착민주의적인 주장에 따라 소위 토착 정주 인구를 특권화하기 위해 노력하면서 복지국가의 비보편주의적, 조건부 복지 요소가 대두되기 때문이다. 또한 국민에게 혜택을 주는 복지국가의 분배적 측면을 강화하는 대신 적극적인 노동시장 정책, 교육 및 기타 사회 인프라와 같이 모든 사람이 이용할 수 있고 평등주의적 효과를 가져오는 사회 투자 복지국가 서비스는 소홀히 하거나 그 예산과 프로그램을 삭감하고 있다는 점이 지적된다(Biegling 2023: 2, 7).

한편, 극우포퓰리즘 정당은 1990년대부터 유럽 통합의 심화와 더불어 다문화 사회(multicultural society)의 반대 입장을 개진해왔는데(Biegling 2023: 1), 구체적으로 반이민 의제를 적극적으로 내세우고 있다. 특히 근래 노동이민, 국제 분쟁에 따른 난민이민의 증가와 그에 따른 사회적 변화를 일종의 사회문제로 쟁점화하면서 그 중단을 요구하며 지지를 얻고자 했다. 카스 무데는 극우포퓰리즘 정당이 모멘텀을 얻었던 계기로 2001년 9월 11일 테러, 2008년 금융 위기와 더불어 2015년 ‘난민 위기’를 거론한다(카스 무데 2021: 34). 2015년 소위 ‘난민 위기’에 대해서 우익포퓰리즘 진영은 이민자의 속도와 규모에 대해서 국경이 통제 불능이고, 적절한 심사 없이 위험한 이민자가 유입된다는 담론을 펼치며, 엄격한 난민 및 이민 정책을 요구하며 그 사회적 지지를 얻고자 했다. 아울러 이슬람 극단주의자가 일으킨 2015년 11월 파리 테러 등 유럽과 미국에서의 일련의 테러 공격은 이민과 관련된 불안감을 더욱더 고조시켰으며, 극우포퓰리즘 정당과 정치인들은 이를 적극적으로 이용했다(Schain 2018: 9).

한편, 세계화의 충격에 대한 노동계급을 포함한 사회적 약자들의 반발과 관련, 재분배적 의제를 갖고 정책 등 노동시장 충격에 대해 보다 더 유리한 위치를 점유할 수 있는 좌파보다도 민족주의 등을 제기하는 극우포퓰리즘 진영이 그 지지를 얻은 아이러니한 상황에 대해서 로드릭은 경제적 불안과 불안정성 위협은 사회 다수 집단의 전통적인 삶의 방식에 대한 위협으로 재구성될 수 있다는 것을 지적한다. 예컨대 ‘이민 문제’는 명백한 ‘외부인’(outsider)이 제시되기 때문에 ‘우리’(내국인)와 ‘그들’(이주민)의 분열로 쉽게 전화될 수 있음을 지적한다. 특히 그는 세계화에 부정적인 영향을 받는 지역이나 노동시장 부문이 문화적으로 동질적이고 덜 다양할 경우, 전통적 정체성과 문화적 가치가 강했던 경우, 그 갈등이 더욱더 강력한 채널이 될 수 있음을 주장했다. 또한 사회에서 경제적 불평등이 심화될수록 부자를 대표하는 정당은 정체성과 문화에 호소하는 전략을 취한다는 점 역시 언급했다(Rodrick, 2021: 162, 165).⁴⁾

4) 한편 세계화된 시장이 가져온 변화에 대해 노조 등 집단적 연합의 활동을 통한 효과적인 대응이 어려운 것으로 인식되는데, 특히 기존 노조가 많은 직원들이 겪는 쇠퇴, 통제력 상실, 미래에 대한 두려움에 적절히 대응하지 못하는 것으로 여겨지면서 덜 효과적인 수단으로 여겨진다는 점 역

3. 유럽 국가별 노동조합의 대응: 독일, 스웨덴, 프랑스 사례

상술했지만 유럽 각국에서 극우포퓰리즘과 그 정당이 급속도로 성장하며 의회로 진입하고 있고, 또한 노동이민, 난민이민의 증가와 그에 따른 사회적 변화를 일종의 사회적 ‘위기’로 문제화하면서 반이민 의제를 적극적으로 제기하며 쟁점화하고 있다. 물론 극우포퓰리즘과 그들이 제기한 반이민 의제에 대한 반발하는 움직임 역시 존재했다. 극우포퓰리즘과 반이민 주장의 위험성을 인지하며 일군의 사회단체와 시민들이 그에 반대하는 목소리와 활동을 펼쳤다. 무엇보다 노동자들 일부가 극우포퓰리즘으로 이탈하는 상황을 엄중하게 인식했던 노동운동 역시 그에 대한 대응을 전개하기 시작했는데, 해당 정당으로 출마하거나 참여하는 조직원을 제명하는 등 강경노선을 채택하거나 홍보, 교육 활동을 강화해왔다(Bieling 2023: 12). 유럽 각국의 노조 활동을 주목하는 보고서는 극우포퓰리즘에 맞서 노동운동의 대응 활동을 정리하고자 했던 김성철 등이 공저한 『The Far Right in the Workplace: A Six-Country Comparison』 저서와 Friedrich Ebert 재단에서 추진한 「Trade Unions and Right-wing Populism in Europe」 연구를 중심으로, 아울러 여러 저서, 논문, 보고서를 통해서 소개된 활동 사례를 독일, 스웨덴, 프랑스 별로 살펴보고자 한다.

1) 독일

나치즘과 더불어 홀로코스트 등 인종 학살이 이뤄졌던 것에 대해 전후 그에 대한 여러 역사적 반성이 이뤄졌던 독일에서도 극우 운동 내지 네오나치 정당의 활동이 활발하게 이뤄지고 있다. 예컨대 Die Heimat(The Homeland, 구 National Democratic Party of Germany)이나 지역적으로 활동하는 소규모 정당인 Der dritte Weg(The Third Path), Die Rechte(the Right), Freie Sachsen(Free Saxons), and Freie Thüringer (Free Thuringians) 등이 지적된다(Bose 2023: 2). 2014년에는 페이스북을 통해 모인 멤버를 중심으로 Sachsen 주의 수도인 Dresden에서 폐기

시 언급된다(Bose 2023: 5).

다(Pegida, Patriotische Europaeer gegen die Islamisierung des Abendlandes: 서양의 이슬람화에 반대하는 애국적 유럽인) 시위가 10월 20일부터 매주 월요일마다 개최됐는데, 다음 해 1월 12일에는 약 25,000명이 운집하면서 큰 주목을 얻었다. 이후, 페기다를 따라하는 페이스북 집단이 조직되었으며, Baern 지역의 바기다(Bagida), Bonn 지역의 보기다(Bogida), Kassel 지역의 카기다(Kagida), Koeln 지역의 쾨기다(Koegida), Berlin의 베르기다(Baergida) 등 다른 도시에서 페기다 시위를 따라하는 시위가 전개되기도 했다(허영식 2015: 105-107).

‘독일을 위한 대안’(이하 대안당)은 가장 주목되는 극우포퓰리즘 정당으로, 2013년 함부르크 경제학과 교수인 Bernd Lucke의 지도로 설립된 정당이었다. 초반에는 반 EU 질서자유주의 입장을 가지며 유로존 탈퇴를 제기했다. 이후 페기다 시위와 소위 2015년 ‘난민 위기’ 등을 배경으로, 아올러 Flügel (The Wing)이란 정파의 출현과 당내 노선 투쟁 속에서 대안당은 민족주의, 반이민, 반난민, 반이슬람 입장을 적극적으로 발전시켜 개진해나가고 있다. 2013년 창당 7개월만에 4.7%의 득표율을 얻었는데, 2016년에는 지지율이 16%에 달했으며, 2021년 연방선거에서는 10.3% 득표를 얻으며 736석 중 83석의 의석을 확보했다. 특히 2024년 유럽의회 선거에서는 사회당의 13.9%를 넘어 대안당은 15.9%로 득표 2위에 오르기도 했다(Kim et al. 2022: 104; 최정에 2018: 51-52).

보수적이면서도, 민족주의적(“völkisch”-nationalist) 성향을 보인다. 다만 구체적인 정책 프로그램은 당내 분파 갈등으로 혼재되어 있다. 정책 프로그램은 경제적으로 자유주의적이지만 당내에서 민족주의 성향을 강조하는 분파에서는 “민족사회” 내지 사회포퓰리즘적 정책을 추구하고 있다. 특히 이들은 기존 기득권 정당에 반대한다는 아래(bottom) 대 위(up)라는 포퓰리즘적 구분과 더불어 민족적 내부자와 외국 외부자라는 에스닉내셔널리즘(ethno-nationalistnativist) 반대를 결합하는 정치적 수사를 사용하고 있다. 이에 대안당은 아동빈곤이나 노인빈곤, 실업 등 문제의 근본 원인을 무책임한 이민 정책으로 규정한다. 그들은 “작은 사람들”(little people)과 노동자들의 옹호자를 자처하면서, 부의 분배를 둘러싼 상층과 하층 간 갈등을(독일 태생의) 내부자와(외국의) 외부자 사이의 갈등으로 재해석했다. 한편, 2020

년에야 당내 경제 자유주의 세력과 민족주의 세력 간 고된 탄협의 결과로 사회, 복지 정책을 채택했지만 당의 방향을 둘러싼 양자 간 투쟁은 계속되고 있으며 그 투쟁의 결과에 따라 노동 지향적 내지 복지국가 중심의 정당으로 어느 정도 나아갈 수 있을지 그 향방이 결정될 것으로 보인다(Bose 2023: 3; Kim et al. 2022: 106, 108).

한편, 대안당은 기존 노동운동 진영과 충돌할 수밖에 없는데, 우선 당의 자유주의적 경제정책 입장이 노조의 정책 입장과 부딪히기 때문이다. 무엇보다 대안당은 노동 현장에서의 영향력과 그 지지를 얻고자, 기존 노조를 부패하고, 기득권층의 일 부라고 공격하며 자신들을 노동자와 작은 사람들을 진정으로 대변하는 정당이라 주장하고 있다(Bose 2023: 3).

대안당에 대한 지지층의 경우, infratest dimap의 설문조사를 재구성한 최정애에 따르면 연령대에서는 16%로 34-44세의 청장년층이 가장 높았으며 그 뒤를 각각 14%로 25-34세와 45-59세가 따르고 있음이 확인되었으며 성별의 경우, 여성보다는 남성이 높다는 것이 지적됐으며 중등교육과 하위교육을 받은 이들의 지지율이 17%, 14%로, 고등교육을 받은 이들의 9% 보다 높았다(최정애 2018: 48-49).

중요한 건 대안당에 대한 노동계급의 지지가 상당하다는 점이다. 앞선 설문조사의 결과에 따르면, 직업군별로 지지 정도를 살펴볼 때 사회민주당의 전통적인 지지세력이었던 생산직 노동자층이 21%의 지지율로 일반 사무직의 12% 지지율보다 높았다. 2021년 독일노동층의 조사에 따르면 조합원의 경우 12.2%의 득표로 유권자 평균보다 약간 높았다. 금속 가공 부문이 많은 Baden-Württemberg 지역의 2016년 주의회 선거에서 대안당은 15.6%의 지지를 얻었는데 출구조사에 따르면 노동자 중 30%가 그들에게 투표했다고 한다. 2019년 Saxony의 블루칼라 노동자 41%, Brandenburg의 블루칼라 노동자 44%가 대안당에 투표했다고 한다(Bose 2023: 3; Kim et al 2022: 107; 최정애 2018: 49).

극우포퐁리즘과 그 정당이 노동계급을 포섭하고 그들의 지지를 얻기 위한 활동이 다양하게 이뤄졌다. 대안당은 자체 조직을 꾸렸으며, 노조 출신 인사를 영입하거나

집회를 참여하는 등의 활동을 펼쳤다. 먼저 당내 여러 노동자 협회를 구성했는데, 2014년에는 “Workers in the AfD”를 구성하고, DGB에 반대를 선언하고 함부르크에서 메이데이 시위를 시도하기도 했다. “Alternative Workers Association”은 North Rhine Westphali의 주 대안당의 차원으로 운영된 것으로 실업보험 지급 연장 요구를 하며 활동을 했다. “Alternative Workers’ Association Central Germany”는 2017년 메이데이에 Erfurt 지역에서 1200여명의 시위를 조직하기도 했다. 이들은 사회민주당을 상징하는 빨간 색과 대안당의 대표하는 파란색을 대비시키는 “노동자를 위한 빨간색은 이제 파란색이다”(“Red for workers is now blue”) 등의 슬로건을 걸기도 했다. 그러나 근래에 활동이 이뤄지고 있지는 않다 (Bose 2023: 3; Kim et al. 2022: 105).

한편, 당내 강경파인 Björn Höcke와 6명의 당 활동가들은 2018년 4월 Eisenach 공장에서 삭감에 항의하는 오펔(Opel) 노동자의 시위에 참여하려 했지만 노동자들에 의해 현장에서 쫓겨났는데, Höcke는 트위터에 대안당이 일자리를 걱정하는 오펔 노동자 편에 서서 싸우고 있다는 트윗을 포스팅하기도 했다. 2019년에는 Görlitz의 시멘스(siemens)의 시위에 참가했다. 프랑스의 사례와 같이 노조 출신 인사의 영입도 이뤄졌는데, Guido Reil이 대표적으로, 그는 탄광 감독이자 IG DGB의 오랜 멤버로, 사회민주당 대의원 활동을 한 적이 있었다. 2016년 이민 정책에 항의하며 당을 탈당해 대안당에 입당했으며 2019년에 유럽의회 의원으로 선출됐다 (Bose 2023: 3; Kim et al. 2022: 105).

대안당과 연계된 것으로 알려진 Zentrum Automobil(이하 ZA)의 활동 역시 많은 관심이 모아졌다. 해당 조직은 작업장평의회 위원으로 활동하던 Oliver Hilburger가 2009년에 설립했다. Hilburger는 Christian Metalworkers’ Union의 활동가로, 극우 록 밴드의 리드 기타리스트로 활동한 것이 2008년에 드러나 물의를 빚기도 했다. 2010년 Baden-Württemberg 지역, 특히 Stuttgart-Untertürkheim의 다임러 공장의 작업장평의회에서 해당 조직원 2명이 대표로 선출되며 이후 Leipzig의 BMW and Porsche 등 7개 회사에서 19명의 작업장평의회 구성원을 확보하기도 했다. 2022년 봄 평의회선거에서 18000석 중 25석 미만을 획득했다. 한편, 이들은

2020년에 자동차 등 금속부문 뿐만 아니라 다른 영역에도 개방성을 나타내고자 이름을 Zentrum으로 개명했으며, Zentrum Gesundheit and Soziales(Centre Health and Social) 이름으로 Baden-Württemberg, Saxony 등의 지역에서 헬스 및 사회 분야 회사로 진출을 추진했다. 그들은 코로나바이러스 판데믹 방역 조치에 반발하는 운동에 편승하기도 했는데, 직장에서 의무적인 예방 접종을 반대하는 “5분 예방 접종 파업” 운동을 조직하기도 했다. 이들 회원은 600~2000명으로 추정된다(Bose 2023: 4; Kim et al. 2022: 108-109).

Zentrum Automobil은 초반에 IG Metall에 대해 계급투사라 비난하면서 반 계급 투쟁(anti-class-struggle) 수사를 내세웠는데, 2011년 자신들의 목표를 밝힌 성명서에서 “이윤 대신 도덕성”, “사회적으로 양립할 수 있는 임금”을 요구하며 “추가적인 세계화와 이와 관련된 저임금 국가로의 일자리 이전”에 반대하며 “고용주에 대한 노동자의 계급투쟁 사고에 맞서 노동자와 고용주의 상호의존성”의 추구를 요구했다(Kim 2022: 7).

그러나 이러한 흐름은 2015년 Jürgen Elsässer의 Compact 잡지와 ‘Ein Prozent für unser Land’ (One Percent for Our Country) 연계되면서 전환을 경험했다. 후자는 사람들을 위한 네트워킹 플랫폼으로 등장했는데 ZA도 여기에 참여했으며 이를 통해 저널리스트인 Simon Kaupert과 협업을 시작했다. 이후 ZA는 IG Metall을 ‘독점 노조’로 회사 경영진과 결탁한 ‘공동 관리’(co-management)를 진행하고 있다고 비난하는 일종의 반 조합주의적 포퓰리즘을 주창하기 시작했다. 그들은 본인들을 ‘세계화를 통한 노동 수출, 합법화된 부패로서의 공동 관리, 역만장자 대기업의 협박으로의 임금 희생, 노조 간부들의 추악한 타협’에 맞서 싸우는 자들로 자리매김하며, “하청노동자의 구세주” 등을 외치며 일반 노동자를 대표한다고 강조했다. 특히 디젤 차량 운행 금지나 기후 열풍에 반대하는 주장을 제기하면서 본인들을 전통적인 내연기관의 수호자로 행세했다. 또한 노조 팟캐스트, Kompass란 현장 신문 등을 이용해 자신들의 주장을 전파했으며 직장에서 IG Metall의 부패 등을 다룬 35분 분량의 온라인 영화를 만들었는데 YouTube에서 10만회가 넘는 조회수를 기록하기도 했다(Kim et al. 2022: 110, 113-114; Kim 2022: 8).

ZA가 그 정치적 입장을 밝히지 않았으나 대안당과의 관계는 인적 네트워크 등으로 밀접한 것으로 보인다. 특히 정책 수준에서는 양자 사이의 명확하게 연계되는데, 대안당이 Stuttgart 지역에서 디젤이 최고다라는 디젤 관련 시위에 참여를 촉구했던 것이 그 예시로 드러난다. 당내 정파 갈등으로 2021년 10월 ZA 회원의 당원 가입을 반대하는 결의안이 통과되기도 했지만, 2022년 6월 당대회에서 Höcke의 촉구대로 60%이상의 득표율로 다시 폐지시켰다. Höckesms 소셜미디어에서 ZA를 우산 조직으로 홍보하고 있다(Bose 2023: 4-5; Kim et al. 2022: 111).

한편 이러한 조직적인 움직임과 더불어 현장에서는 자발적인 지지와 동원이 이뤄지기도 했는데, 몇몇 작업장 평의회에서는 폐기다 시위에 참여하는 버스를 조직하기도 했으며, 보안 업계에서는 독일 국적의 직원들에게 이익이 가는 방식으로 계약서를 작성하는 방법에 대한 논의가 이뤄지기도 했다. 2015년 11월부터 ~2016년 3월까지 Passau 지역에 폐기다 반대 이니셔티브에 노조가 적극적으로 참여했다는 이유로 200여명의 조합원이 IG Metall을 떠났으며, 같은 기간에 Saxony에서는 DGB가 난민에 대해 연대했다는 것을 탈퇴 사유로 명시한 것을 포함해 수백 명이 조합을 탈퇴했다(Bose 2023: 5, 7).

이러한 극우포퓰리즘 운동의 상당한 공세와 노동계급의 지지 속에서 노동운동은 다소 곤란한 상황에 처해있다. ZA와 같은 외부적 반대자 뿐만 ‘내부적인 우파 포퓰리즘’에 직면해 있다는 점이 강조된다. 다시 말해, 노조 참여와 대안당에 투표, 참여하는 것 사이에 모순이 없다고 생각하는 우파 성향의 조합원들이 상당히 존재한다는 것으로, 노동 현장에서 극우포퓰리즘에 상응하는 발언과 행동이 더욱 노골적으로 이뤄지고, 심지어 노동조합 활동가나 작업장평의회에서도 그러한 태도를 보이고 있다는 점이 지적된다(Bose 2023: 5).

그럼에도 과거부터 극우포퓰리즘의 성장에 맞서 노동운동은 적극적인 대응을 해왔다. 네오나치, 폐기다 운동, AFD에 반대하는 캠페인, 시위 등을 지원, 전개해왔다. 구체적으로 3월 21일 국제 인종차별 반대의 날을 맞아 대규모 행사를 조직하거나 2020년 Hanau에서 일어난 인종범죄에 대해 그 유가족들을 위한 이니셔티브를 지원하고, 우파에 반대하는 프로젝트를 전개했다. 또한 “Respekt!-Initiative(Support

for the Respect! Initiative), “Aufstehen gegen Rassismus”(the Stand Up Against Racism Alliance), “Gelbe Hand-Mach’ meinen Kumpel nicht an!”(the Yellow Hand-Don’t mess with my buddy! Association) 등 반인종주의 및 반차별 관련 교육 활동을 전개하기도 했다. 나아가 우파에 반대하는 주장이 담긴 홍보 브로셔를 발행하거나 난민 지원 등의 활동을 펼쳐왔다(Bose 2023: 3).

아울러 극우포퐁리즘에 동조할 경우 조직에서 배제하겠다는 입장을 밝히기도 했다. 예컨대 2015년 12월 IG Metall 의장은 인종주의에 대해 제로 톨레랑스 입장을 밝혔는데, 이에 몇몇 구성원이 조직을 떠나기도 했다. 일찍이 DGB 소속 노조는 다원주의와 민주주의 사회의 헌신, 파시즘에 대한 투쟁 원칙에 따라 반인도적 조치와 범죄를 지지하는 이들과 공존할 수 없음을 밝힌 바 있다. 나아가 ver.di의 경우, 반노조·반민주 조직에 소속된 이들의 가입을 반대했으며 IG Metall 역시 NPD(현 The Homeland) 등 10개 이상의 극우 조직에 소속된 이들의 노조 가입을 막고 있다. 한편, 대안당에 대한 양립불가 선언이 이어지기도 했다. DGB 소속의 철도 및 운송 노조인 EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft)와 경찰 노조인 GdP(Gewerkschaft der Polizei)가 대안당에 소속된 이들이 노조에 함께할 수 없다는 결의안을 채택했다. IG Metall의 경우, 그보다는 완화된 양립불가 입장을 2019년 대회에서 통과시켰는데, 대안당과의 협력을 거부하면서, 대안당의 행위자나 인종차별적인 선동 발언을 하는 등 노조의 원칙을 지지하지 않는 개인은 IG Metall의 임원이나 작업장협의회회의 위원으로 활동할 수 없음을 밝혔다(Bose 2023: 6, 9; Kim et al. 2023: 119-120)⁵⁾

노조가 ZA의 출현 등을 마주했던 초기에는 그들에게 관심이 모아지지 않도록 기다리고 무시하거나 혹은 ZA의 메시지를 경계하고 적극적으로 대결을 펼치는 전략적 선택지에 직면했다. IG Metall의 경우, 공격적 대응이 문제를 악화시키고, 그들이 소위 ‘피해자 코스프레’를 할 수 있다는 우려로, 그에 대해 대응하기를 주저해왔

5) 참고로 사업장 차원에서도 인종차별을 막기 위한 법률 조항이 존재하는데, 예컨대 Works Constitution Act 제80조에서는 작업장 평의회가 사업장에서의 인종차별에 맞서서 행동하고, 적절한 대책을 취할 것을, 아울러 모든 형태의 차별에 반대하는 임무를 맡고 있다고 규정하고 있다(Bose 2023: 6).

다. 이에 대해 한 다임러 공장의 조합원은 극우는 그 자체로 관심을 불러일으키기 때문에 사그라들길 기다리기 보다 공개적으로 싸워야 함을 특히 노조가 후자의 입장에 따라 적극적으로 대응했어야 한다는 평을 하기도 했다. 이러한 평가와 유사하게 노조 활동가가 주저하는 사이에 ZA가 방해받지 않고, 그 조직세를 성장시킬 수 있었다(Bose 2023: 8; Kim et al. 2022: 117).

2018년 작업장평의회 선거에서 ZA의 상당한 득표 결과를 확인하면서 대응 원칙에 대한 변화를 모색했는데, 2019년 10월 노동조합 대의원회의 결정에 따라 부서 간 반우파 실무 그룹이 IG Metall 집행부에 설치되었다. 해당 그룹은 노조 전체의 전략을 개발하고, 2022년 노동자 평의회 선거에서 우파 후보가 당선되는 것을 막는 걸 목표를 가졌다. 2022년 선거에서는 우파 후보 명단에 대해 공개적으로 토론과 문제화가 이뤄졌으며, IG Metall 후보들은 자신들의 입장과 프로그램을 배치해서 그들과 대조를 보여줬다(Bose 2023: 8; Kim et al. 2022: 119).

사업장 차원에서 노조 간부들이 ZA 등에 대응하는데 그 지원을 위해서 2020년에는 Baden-Württemberg 지역에서 IG Metall, DGB, 건설 부분 노조인 IG BAU의 협력으로 Vereins zur Bewahrung der Demokratie(Association for the Preservation of Democracy)이란 조직을 설립했다. 조직의 기본 목표는 우파 활동에 대항하는 것이다. 두 명의 활동가로 구성된 조직의 주요 활동은 크게 세 가지로 첫째, IG Metall의 조기 경보시스템의 역할로 ZA의 홍보 활동을 분석, 모니터링하고 둘째, ZA에 대한 인식을 높이고, 노조 행위자에게 주장과 토론 방법에 대한 교육을 제공하고 셋째, 홍보 전략이나 회사별 대응 전략을 개발 제공하는데, 예컨대 작업장평의회 선거 전에 공장에서 배포되는 전형적인 ZA성명에 대한 반박이 담긴 선전물을 제작하거나 회사에서 설문조사를 실시했다(Kim et al. 2022: 117-118).

상술했지만 최근 ZA가 이름을 바꾸며 헬스 및 사회 부문으로 그 활동 범위를 넓혔는데, 이에 조직은 그를 모니터링하기 시작했다. 과거 대응으로부터 경험을 공유하는 조직 간 연대 역시 이뤄졌는데, 2022년 여름부터 Association for the Preservation of Democracy, IG Metall, the DGB-Bildungswerk, ver.di 등 관련 조직간 교류가 이뤄지기 시작했으며 대응 전략을 개발해왔다(Bose 2023: 9).

앞서 지적했지만 노동계급 내부의 극우포퓰리즘에 급증이라는 다소 곤란한 국면을 헤쳐나가기 위한 노조의 원칙을 주목할 필요가 있는데, 바로 IG Metall 지도부인 Hans-Jürgen Urban가 언급한 “날카로운 경계와 열린 문”(sharp line and open door)이다. 그는 모든 형태의 인종주의와 우익운동의 이데올로기, 조직자, 지도자에 대해 날카롭게 선을 그을 것을 주장하면서 한편으로 사회의 주변부로 밀려나가고, 사회의 쇠퇴로 매일 위협을 받고, 자신의 생애가 평가절하되고 배신당하는 이들 모두를 위해 열린 문을 유지할 것을 주장하면서 또한 반이민·인종주의적 같은 반동적 해결책에 맞서 연대적 해결책을 위해 싸울 것을 강조했다(Kim et al, 2023: 120).

Bose는 노조에 대한 신뢰와 만족도는 직장에서 발생하는 분쟁에 대한 성공적인 해결에 근거하는 것으로 지적하는데 이는 극우포퓰리즘에 맞서는데도 활용될 수 있다고 주장한다. 앞서 언급한 ‘열린 문’ 입장은 노동조합의 사회정치적 활동 증가로 구체화될 수 있는데, 특히 공격적이고 대결적인 지향, 노동 세계의 탈보장화, 파편화, 불안정화에 맞서는 대응책 개발, 그리고 산업 정책의 이니셔티브, 임금 정책, 시민 소득을 높이기 위한 정책, 사회적으로 정의로운 기후 정책 등에 대한 정치 권력과의 소통을 지적한다. 관련해서 사회적·연대지향적 대안이 되고자 하는 최근 시도로, 노조, 복지기관, BUND, 그린피스, ATTAC, Compact 등 정치조직들이 “위기에서 진정한 정의 연대!”(True Justice solidarity through the crisis!), “연대의 가을-사회보장 창출과 에너지 전환 가속화”(Autumn of solidarity. Create social security - accelerate the energy transition)란 슬로건으로 사회적으로 정의로운 에너지와 현재의 에너지 위기에 대한 지속가능한 관리를 요구하기도 했다(Bose 2023: 10).

더불어 극우포퓰리즘의 성공 이후 교육 및 홍보 활동의 강화 차원으로 다양한 수준의 교육 및 세미나를 개최하고 있다. IG Metall의 활동가의 경우, 세미나를 통해 우익 조합원 내지 대표자를 다루는 경험을 공유하고 있으며, 예컨대 Baden-Württemberg 지역의 경우, ZA에 대한 인식 제고가 그들 세미나의 핵심 부분으로 포함되어 있다. 교육 프로그램으로 IG Metall의 가치와 그 프로그램에 초점을 맞춘 “우리가 싸우는 이유”(What we’re fighting for)라는 세미나가 새롭게

개발되기도 했다. 아울러 사회 정치에 초점을 맞춘 세미나는 작업장평의회 노동자 위원들을 위한 전문 세미나와 함께 제공되는데, 구체적으로 회사 관행과 관련된 사례 연구를 통해 특정 집단에 대한 적대감과 그를 다룰 수 있는 방법, 예컨대 장애인이나 혹은 성과 저하와 관련된 사회적 다원주의나 취업 면접에서 이민자에 대한 불평등한 대우와 관련된 인종 차별 등에 대한 대처 방법을 다룬다고 한다(Bose 2023: 10-11).

한편, 극우포퓰리즘에 맞서기 위한 노조의 혁신 과제 역시 강조됐다. 기존 작업장 평의회는 사회적 파트너십이나 코퍼라티즘 정치 합의에 대한 노조의 참여와 관련, 이는 공동 결정과 정치적 영향력을 가능케 하지만 노조가 노동자의 진정한 대표가 아니라 경영진이나 정부와 공모하고 있다는 인식을 조장하며, 이를 극우포퓰리즘 세력이 악용할 수 있다는 점이 언급된다. 그들과 경쟁하기 위해서 노조는 경영진과 자본의 이익에 대항하는 대립적이면서 갈등지향적인 반대 세력이 되어야 함을 강조하는데, 예컨대 단체교섭이 시작되기 전 경고파업을 실시하는 등 적극적이고 치열한 모습을 보여줘야 한다는 점이 예시된다(Bose 2023: 8, 12). 아울러 직원 대표 역할이나 신규조합원 모집 등에 전념하면서 사회정책이나 노조 활동의 기본적 신념 내지 정치적 신념 강화에 대한 관심이 뒷전으로 밀려났다는 점이 지적됐는데(Bose 2023: 6), 관련 활동의 강화가 필요할 것이다. 마지막으로 사업장 내 극우포퓰리즘과 그 조직에 대한 신속한 대응을 위해 기존 노조 기구의 논리나 그 리듬에 벗어나 신속한 대응이 필요하며, 노동조합이 소수에 불과한 부분의 경우 자원부족으로 극우 포퓰리즘에 대한 조기 감지 및 대응책 마련이 어렵기 때문에 DGB 차원의 모니터링이 대응책으로 제안됐다(Bose, 2023: 11-12).

2) 스웨덴

스웨덴 역시 인종주의에 근거해 이민을 비난, 적대하는 네오나치 등의 극우정당과 조직이 존재하며 활발히 활동하고 있다. 범노르딕을 주창하는 Nordic Resistance Movement이 대표적으로, 노르웨이, 핀란드, 아이슬란드, 덴마크까지 그 조직세를

넓혔는데, 스웨덴에서는 1997년 설립됐다. 이들은 반 인종차별을 요구하는 시위대를 공격하거나 해당 조직의 관련자들이 난민 센터 등에 대한 폭탄테러로 처벌을 받기도 했다. 2017년에는 Göteborg 지역에서 500여명이 참여한 행진을 개최했으며 그에 반대하는 시위대와 충돌이 일어나기도 했다.⁶⁾ 극우정당도 활동도 펼치기도 했는데, 1999년에는 Nationalsocialistisk front(National Socialist Front), 2008년에는 Svenskarnas parti(Party of the Swedes)이 창당되어 제노포비아 사상을 공공연하게 설파해왔다.

근래 가장 주목되는 건 스웨덴 민주당(Sverigedemokraterna, Sweden Democrats 이하 민주당)이다. 1988년 2월 6일에 창당되었던 민주당은 ‘스웨덴을 스웨덴답게 운동본부’와 ‘진보당’이 중심이 되어 만들어진 1986년 스웨덴당(Sverigepartiet)을 계승했다. 초기에는 공공연하게 네오나치나 백인우월주의 등의 인종주의적 발언을 거리낌 없이 구사했는데, 2005년부터는 인종주의나 극단주의에 대한 제로 톨레랑스를 발표하거나 극우세력과의 연계를 이유로 당의 청년 지부에 대해 징계를 하는 등 당이 과거와 달리 극우정당이 아닌 보수정당으로 여겨져야 한다는 것을 주장해왔다. 그럼에도 에스닉 내셔널리즘(ethno-nationalistic)을 주창하는데, 스웨덴에 거주하는 사람들이 모두 민족이 아니라는 점을, 또한 본질적인 스웨덴다움이 위협받고 있음을 주창하며 반이민, 반난민 등을 강하게 주창해왔다(Sjölander 2023: 2; 하수정 2019: 42-43).⁷⁾

소위 ‘이민위기’ 내지 ‘난민위기’를 적극적으로 의제화하면서 2010년 5.7% 득표로 의회에 입성하고, 2014년에는 12.86%, 2018년에는 17.53%의 득표율을 얻었으며 2022년에는 20.52%로, 사회민주당에 이어 원내 제2당에 올랐다. 이러한 부상은 Rydgren이 주창한 스웨덴에서 성공적인 극우정당이 등장하지 않았다는 스웨덴 예외주의의 종언(the end of Swedish exceptionalism)을 알리는 것이었다(Rydgren and van der Meiden 201).

6) BBC, 「Sweden: Clashes at neo-Nazi rally in Gothenburg」, 2017년 10월 1일자. <https://www.bbc.com/news/world-europe-41454707>

7) BBC, 「Sweden election: How an ex neo-Nazi movement became kingmakers」, 2022년 9월 15일자. <https://www.bbc.com/news/world-europe-62913356>

앞서 간략하게 지적했지만 민주당은 복지소비니즘의 경향을 보여주는데 스웨덴 태생의 노동자와 연금수급자에 대한 사회권에 찬성해왔다. 구체적으로 “스웨덴을 스웨덴답게”라는 모토와 같이 스웨덴의 본류를 보존할 수 있도록 신중한 이민정책과 범죄 형량의 강화, 병원과 학교 복지 서비스 강화, 연금 확충 등을 공약으로 제기하고 있다(하수정 2019: 20).

그러나 ‘사회적 보수’(social conservative)를 칭하면서 계급투쟁에 반대하는 친경영 입장과 반노조 성향을 보이는데, 특히 민영화와 같은 이슈에 대해 입장을 바꾸며 기업과 좋은 관계를 맺어왔다. 또한 노조의 제도적 권력을 약화시키고자 했는데, 노동조합이 관리하는 실업보험에 대한 국가 지원 시스템인 겐트 시스템에 대해 민주당은 의무적인 국가 보험 제도로 대체하기 위해 노력하고 있다. 아울러 주류 보수 정당과 같이 노동조합비에 대한 세금 공제 및 기타 조치를 폐지하는 것에 동의하는 투표를 하기도 했다(Bieling 2023: 8; Sjölander 2023: 2).

민주당이 원내 제2당의 지위를 차지한 것과 관련해서 노동자들에게 상당한 득표를 올렸다는 점이 주목된다. 반노동, 반노조 성향을 드러냄에도 불구하고, 반이민 의제를 적극적으로 개선하면서 노동자들의 지지를 얻어낸 것이다. 특히 블루칼라 노동자, LO에 소속된 노동자들의 지지가 상승했다는 점이 지적되는데, 2012년 5~10%에 불과했던 민주당 지지율은 2022년 선거에는 약 27%까지 상승했다. 조직화 여부를 떠나 자신을 노동자로 여기는 모든 유권자 층의 경향을 살펴볼 때 사회민주당과 민주당에 대한 지지 정도가 수렴되는 경향이 보이는데, 다시 말해 사회민주당의 지지가 감소하고 민주당의 지지가 증가하고 있다. 한편, LO가 실시한 내부 여론조사에 따르면 2015년이 하나의 분기점이었는데, 2015년 이전에는 젊은 남성들의 지지가 다수였지만 그 이후에는 그 지지층이 중장년층을 포함하는 방향으로 이동했다고 한다. 한편 여성보다는 남성이 민주당에 지지하는 경향이 컸다는 점이 언급된다(Sjölander 2023: 4).

민주당은 2009년 말 본인들을 ‘진정한 스웨덴 노동자’의 당으로 선언했으며, Kuriren은 LO 등 기존 노조가 조합원들과 거리를 두고 있다고 비판했다. 구체적으로, “모든 노동조합 활동은 정당 정치로부터 자유로워야 하며, 모든 문제에 대해

최대한의 이익을 달성하기 위해 모든 정당과 협력하거나 반대할 수 있어야 한”다며 사회민주당을 지지하는 기존 노조를 비난하며 노조가 조합원을 위한 비정치적 이익 집단으로 활동하는 탈정치화된 형태의 노동조합운동을 해야한다고 주장했다 (Salo and Rydgren 2023: 57).

한편 노동계급의 지지를 얻기 위해 다양한 활동을 전개했는데, 노동자 내지 노조 출신 인사를 영입하거나 당을 지지하는 독자 노조 설립이 시도됐다. 먼저 전자와 관련, 비계공 출신인 Magnus Persson가 선출직 의원으로 선출되어 스웨덴의회의 노동시장 위원회를 이끌기도 했다. 또한 운송 노조의 조합원이었던 Mats Fredlund가 Kiruna 시의회에서 민주당 의원으로 선출되기도 했으며, 민주당의 지역 정치인으로 활동하고 있었던 Ulf Karlström이 철강 제조업체인 SSAB의 철강사업부 노조 위원장에 2021년 당선되기도 했다. 후술하겠지만 노조 지도부는 민주당 당적을 지닌 조합원을 제명하는 조치를 내리기도 했다.⁸⁾

다른 나라와 같이 민주당을 지지하는 독자 노조 설립을 추진하기도 했다. 2013년 12월, 기존 노조들이 민주당 지지자 내지 관련 활동을 펼쳤던 조합원을 제명하는 조치가 이뤄지는 가운데, 민주당 커뮤니케이션 전략가인 Joakim Wallerstein의 주도로 ‘Löntagarna’(Employees) 노조를 결성했다. 사회민주당에 대한 지지와 재정을 후원하는 LO와 다른 방향을 추구하겠다고 공언하며, 정치적으로 민주당과 독립적임을 강조했다. 또한 이들은 조합원들에게 고용주와 문제가 생겼을 때 법률 자문을 제공할 뿐 부동산 같은 걸 소유하지 않겠다고 하며 낮은 회비를 받겠다고 홍보했다. 이들의 시도는 1년도 되지 않아 실패했는데 200명 미만이 가입했던 것으로 알려졌다 (Sjölander 2023: 5).⁹⁾

8) Johan Gärdebo, 「Swedish workers, decarbonisation and the dilemmas of a just transition」, Democracy in Action, 2022년 6월 9일자. <https://democracy.uia.no/swedish-unions-climate-party-politics/> Politico, 「Sweden’s Social Democrats struggle in traditional blue-collar heartlands」, 2024sus 12월 9일자. <https://www.politico.eu/article/sweden-social-democrats-struggle-in-traditional-blue-collar-heartlands/>

9) KOLLEGA, 「SD startar fackförbund」, 2013년 12월 17일자. <https://kollega.se/arkiv/sd-startar-fackforbund>. KOLLEGA, 「SD-fack läggs ned」, 2014년 10월 20일자. <https://kollega.se/fackligt/sd-fack-laggs-ned>

극우포퐁리즘 정당인 민주당의 부상과 관련 스웨덴 노동운동은 대응은 차이가 존재했다. TCO나 SACO의 경우, 정당 지지와 관련 정치적 중립을 내세우며 극우포퐁리즘 대응에 저자세를 취하고 있다. 특히 TCO의 경우, 2022년에 그간 12년 동안 지켜왔던 민주당을 만나지 않고 또한 그들이 속한 연정을 만드는데 기여하지 않는다는 정치방침을 변경하기로 했는데, 최종적으로 민주당을 언급하는 대신 본인들은 민족주의, 반민주주의 운동, 외국인 혐오 및 인종주의와 거리를 둔다고 선언했다(Sjölander 2023: 3).¹⁰⁾

이와 다르게 LO는 민주당에 대해 반대 의사를 표명하고 적극적으로 대응해나가고 있다(Bieling 2023: 11). 특히 이들은 민주당이 노동자를 적대하며 노조에 반대하는 정당임을 강조했으며, 무엇보다 인종적 배경에 따라 노동자를 차별하는 정당으로, 노조원 중 상당수가 이민자 배경을 갖고 있는 상황과 또 노조의 핵심 가치에 부합되지 못함을 주장했다(Sjölander 2023: 6).

이러한 입장의 연장선상으로 조합원이나 활동가에게 민주당에 가입·활동을 금지하는 조치가 이뤄졌다. 예컨대, IF Metal의 경우 노조의 핵심 가치에 동의하지 않는 경우, 대표자 등으로 선출될 수 없도록 정관을 변경하기도 했다. 상술했지만, 제명 조치가 이뤄지기도 했는데, Svenska Transportarbetareförbundet(Swedish Transport Workers' Union)는 민주당 지역위원으로 활동하는 조합원을 제명하는 조치를 취하기도 했다. 다만 노조마다 입장이 달랐는데, 예컨대 Kommunal(Municipal Employees' Union)은 민주당 당원을 조합원으로 받아들였으며, Handels(Retail Workers' Union)의 경우 대표자들은 모든 사람이 평등하다는 노조의 가치를 옹호해야 함을 강조하면서도, 민주적인 조직이기 때문에 조합원에게 민주당원이 될 수 없다는 주장을 하기 어렵다는 입장을 밝히기도 했다(Salo and Rydgren 2023: 61; Sjölander 2023: 5, 17).

조합원 제명 조치에 대해 내부적인 반발과 법률적 대응이 제기되기도 했다. 민주당

10) Arbets Världen, 「TCO öppnar för Sverigedemokraterna」, 2022년 10월 10일자. <https://www.arbetsvarlden.se/tco-oppnar-for-sverigedemokraterna/> Arbets Världen, 「TCO:s nya partipolicy nämner inte SD」, 2022년 11월 16일자. <https://www.arbetsvarlden.se/tcos-nya-partipolicy-na-mner-inte-sd/>

에 대한 지지 속에 노조를 떠났던 한 조합원의 경우, LO가 다양한 가치관을 지닌 사람들이 활동할 수 있는 공간이 되고 있지 않다는 것과 노조는 노동 관련 이슈에 적극적으로 나서야 하는데 근래 노조가 노동법이나 업무와 상관없는 것으로 바쁘다라는 입장을 LO 신문에 밝히기도 했다. 한편, Svenska Transportarbetareförbundet가 취한 제명 조치에 대해 해당 조합원이 법률 소송을 제기한 결과, 1심과 2심에서 제명이 위법하다는 판결을 내리기도 했는데, 해당 조합원에게 노조 가입이 경제적, 개인적으로 중요하다는 걸 이유로 들었다(Salo and Rydgren 2023: 65; Sjölander 2023: 5, 17).

LO와 산하 조직들은 민주당에 대한 조합원의 지지가 높아지는 현실을 우려하며 다양한 대응을 펼쳤다. 먼저 민주당이 원내에 입성한 2010년 선거 결과에 대해 IF Metal 위원장은 정치 교육을 강화하겠다는 입장을 밝혔다. 가치와 반인종주의에 초점을 맞춰 조합원이나 노동자들에게 민주당의 네오나치와 같은 뿌리를 상기시키는 다양한 캠페인을 전개했다. 반인종주의에 대한 확고한 입장을 취한 것은 민주당에 대한 지지를 줄이는 데 성공적이지는 못했지만 특히 이민자 배경을 가진 노조의 구성원에게 중요했다는 점이 언급된다(Salo and Rydgren 2023: 59; Sjölander 2023: 6).

무엇보다 사회 균열의 인식에 대해서 민주당이 제기하는 민족적 국가주의 프레임은 좌우의 계급 갈등으로 대체하고자 했는데, 2012년 여름에 LO가 발행한 “모든 사람은 무언가를 할 수 있다 - 동등한 가치와 동등한 권리”(Alla kan göra något - allas lika värde och lika rätt, Everybody is able to something - equal value and equal rights)이란 팸플릿이 그 대표적 시도이다. 팸플릿은 민주당이 노동자 친화적인 정당이 아니라는 것을 알리는 것으로, 노동운동의 직면한 위협이 신자유주의와 민족주의와 외국인 혐오증임을 지적하며 우파포퓰리즘의 민족주의적 견해가 우리 모두가 국가의 이익에 종속되어 있다는 것을 전제하며 궁극적으로 고용주의 편을 드는 것을 강조했다(Salo, Rydgren, and Odmalm 2024: 16-17).

2015년에 LO는 불평등을 정치 활동에 중점에 두기로 결정했으며, 스웨덴 사회에

서 불평등이 심화되는 원인을 분석하는 평등위원회(Eqaulity Commission)를 출범시켰다. 2016년에 위원회가 공개한 제안문에는 지난 2010~2014년 선거에서 중산층을 둘러싼 싸움에 소외되었던 노동계급 유권자를 강조하며, 노동운동의 전반적 변화를 제시했다. LO가 지지하는 당에서도 그러한 주장이 제기됐는데, 두 명의 사회민주당 노조 활동가가 당 기관지에 공개서한을 통해 “LO가 이제 노동시장 규제와 복지에 관한 (민주당의) 정책을 조명하는 캠페인을 주도하고 있”는 것에 대해 “2년 전에 이미 했어야 할 일”이라 주장하면서, “우리가 일터에서 만나는 대부분의 사람들은 '그들의' 정당으로부터 잊혀지고 배신당했다고 느”끼고 있음을, “좌파 정당은 노동 친화적인 정책을 만들어야” 한다는 것을 강조했다(Salo and Rydgren 2023: 73, 76; Salo, Rydgren, and Odmalm 2024: 20).

2015년 8월 LO의 지도자였던 Karl-Petter Thorwaldsson가 추진한 불평등 투어는 노선 전환의 대표적 사례였다. 노동운동이 조합원들의 고층에 관심을 두고 있고 또한 Stockholm 뿐만 아니라 스웨덴 전체의 관심을 갖고 있다는 것을 보여주기 위해 시작된 것으로, 첫 방문지는 사회민주당이 민주당에 패배했던 오래된 산업도시인 Västerås였다. 위원장은 완전 고용으로 가는 길에 스웨덴 전역의 조합원, 간부와 논의해야할 것을 주장했다(Salo, Rydgren, and Odmalm 2024: 21).

2016년 총회에서 LO는 조직의 핵심 정책 목표에 대해, 완전고용에서 불평등 감소로 변경시키기로 결정했다. 또한 2020년까지 불평등에 대해 광범위한 조사를 진행하기로 했는데, “우파 포퓰리즘의 부상과 경제 발전 사이의 연관성을 살펴보는 것부터 시작”하기로 했다(Salo and Rydgren 2023: 78).

한편, 2017년 의회 선거를 맞아 LO는 민주당에 맞서기 위해, 조합원들과 보다 대화를 하기 위해서 하향식의 수직적 방식에서 벗어나 수평적, 숙의적 접근 방식을 채택했다. 특히 최소 50만명에게 소통의 노력을 닿을 수 있도록, LO 선거 운동원이 20,000명의 회원에게 전화를 거는 대규모 전화 홍보 활동을 진행하기도 했다. 한편, 불평등은 고용안정 및 근로조건과 같은 전통적 노동시장의 이슈와 같이 LO 캠페인의 핵심주제였다(Salo and Rydgren 2023: 81; Salo, Rydgren, and Odmalm 2024: 23).

한편, 사회민주당 역시 LO 조합원들의 지지를 얻는 것을 최우선 과제로 삼으며 노조에 대한 배경지식을 갖고 있는 간부와 선출직 임원을 늘리고자 했다. 또한 2018년 5월에는 이민 문제에 대해 보다 규제를 강화하는 조치를 취했는데, 이에 대해 노동운동의 엇갈린 반응이 분출되기도 했다. LO 지도부는 이민에 대해 더 엄격한 접근이 필요하다는 입장을 밝혔는데, 6월 1일 7명의 노조 대표가 “피난에 대해 누가 가장 엄격한 제안을 하는지 경쟁하는 강경한 목소리로부터 노동운동을 멀리하고 싶다”는 입장문을 발표했다(Salo, Rydgren, and Odmalm 2024: 24; Sölander 2023: 6).

3) 프랑스

프랑스에서는 여러 극우운동의 조직 내지 정당이 출현, 활동한 바 있다. 예컨대 Génération Identitaire(Generation Identity), Unité Radicale(Radical Unity)가 급진적인 극우 청년들의 운동조직으로 특히 여러 사건을 일으키며 해산이 이뤄지기도 했다. 극우정당 역시 존재하는데, Reconquête!(Reconquest!)의 경우 2021년 설립되어 유럽의회에 진출하기도 했다(Noblecourt 2023: 8-9)

상술했지만 국민연합은 프랑스에 활동 중인 대표적인 극우포퐁리즘 정당이다. 1972년 장 마리 르펜의 주도로 만들어진 국민전선(Front National)이 시초로, 10년의 군소정당 시기를 걸쳐 1982년부터 10%내외의 득표로 의회에 진출했다. 1988년과 1995년 대통령선거에는 15% 정도의 득표를 얻기도 했는데 특히 1995년 선거는 1988년보다 지지 유권자가 좌파적이고, 노동계급화되었다는 점이 언급되기도 했다. 장 마리 르펜의 딸인 마린 르펜이 2011년 당권을 얻으며 당을 진두지휘했으며, 2012년에는 대통령 선거에는 17.9%의 지지를 얻었다. 2022년에 대통령 1차 선거에서는 엠마뉴엘 마크롱의 27.85%에 이어 마린 르펜은 23.15%의 득표율을 올리기도 했다. 한편, 2018년에 현재 당면인 국민연합으로 개명했다(Noblecourt 2023: 4; kim et al. 2022: 67-68).

주지하듯, 국민연합은 극우포퐁리즘 정당으로 반이민, 반EU 의제를 적극적으로 제

기하고 있다. 특히 실업, 범죄 문제를 해결하기 위해서 이민과 싸울 것을, EU에 반대해 국가 주권을 지킬 것을 강조한다. 선거 슬로건으로 내놓았던 “실업자가 100만명, 이민자 100만명은 너무 많다”는 이를 상징적으로 드러낸다. 상술했지만 복지쇼비니즘의 입장 역시 표명하고 있는데, 자국민 우선주의(national preference) 개념을 바탕으로 프랑스 태생의 사람들에게 우선적으로 일자리와 사회 정책의 접근권을 부여, 보장할 것을 요구했다(kim et al. 2022: 69).

국민연합은 노동계급에 대한 구애를 위해 소득재분배 및 관대한 사회 복지정책을 발표하고 있지만, 반노조(anti-unionist) 입장을 거리낌 없이 드러내고 있다. 2007년에 당은 노동조합에 대해 (낮은 조직률을 근거로) 대표성이 없다고 비난했으며, 노조 운동의 잘못된 방향 등이 경기 침체의 주요 원인이며, 프랑스 사회의 필요한 개혁에 대한 가장 큰 장애물 중 하나가 노조라는 주장을 펼치기도 했다. 2012년 마린 르펜은 주요 노조 개혁을 요구하기도 했다. 이주민에 대한 차별을 결합한 반노동 정책을 추진하기도 했는데, 2022년 10월, 자국 우선 원칙에 근거해 Work Council 선거에 외국인이 출마하는 것을 막는 법률 개정안이나 대의기구 참여조건으로 프랑스어 실력을 요구하는 개정안을 발의하기도 했다. 법안을 발의한 국민연합 의원들은 개정안 제출에 대해 노동위원회 이주민 대표를 통해 외국의 영향력이나 공산주의적 요구를 반영하려는 시도를 막고자했다는 것을 그 이유로 들었다(Noblecourt 2023: 4-5).

상술했지만 국민연합에 대한 노동자의 지지가 상당했다. 1988년과 1995년 선거는 국민연합이 노동 계급 유권자에 대해 침투했던 중요한 이정표와 같은 선거로 간주되는데, 선거후 연구에 따르면 1988년에 당은 노동자 계층에 17%의 득표를 얻었으며 1995년에는 21%의 지지를 얻었다. 2021년 여론조사에 따르면 마린 르펜은 노동자층에서 45%의 지지를 얻기도 했다. 최근 약간 약화되긴 했지만 황폐 농촌 지역에 거주하는 사람들과 노동자들 사이에서 국민연합에 대한 강력한 지지가 확인된다는 점이 지적된다. 더욱이 심각한 것은 노조에 가입한 노동자 역시도 국민연합에 지지를 보내고 있다는 점이다. 2002년 선거에 대해 노조 구성원의 투표 경향을 조사한 Conseil supérieur de l'audiovisuel에 따르면, 장 마리 르펜에 대해

CFTC 조합원의 경우 19%, FO는 15%, CGT는 12%, CFE-CGC는 12%, CFDT의 경우 10% 지지를 보냈다는 것이 확인됐다. Harris Interactive's data에 따르면 2017년 선거의 경우, 마린 르펜은 FO 조합원으로부터 24%, CFTC와 UNSA의 경우 15%, CFE-CGC의 경우 13%, FSU의 경우 9%, CFDT의 7% 등의 지지를 받았다(kim et al. 2022: 67-68; Noblecourt 2023: 8-9).

극우포퓰리즘 정당에 반대하는 노동조합이 존재하는 현실에서 국민연합(당시 국민전선)은 노동자들에게 자신의 존재를 알리고 지지를 얻기 위해 다양한 활동을 펼쳤다. 예컨대, 프랑스 북부와 동부의 쇠퇴한 산업 지역의 공장 정문에서 노동자를 대상으로 선전물을 돌리고, 집회를 개최했다. 2012~2013년에 당은 Sochaux 지역의 푸조(Peugeot) 공장에서 감원 및 해외 이전을 반대하는 시위를 펼쳤다. 2013년에는 “PSA의 일자리 감축: 좌파와 유럽연합이 버린 프랑스 노동자”라는 제목의 전단지 를 나눠주며 사회당 정부에 대항하는 위치를 취하기도 했다. 2017년 대선 시기에는 마린 르펜이 폴란드로 이전이 추진되는 Amiens 지역의 Whirlpool 공장에 예고 없이 찾아가 “식당이 아닌 주차장에서 노동자의 편에 서서” 공장 폐쇄를 막겠다는 발언을 하기도 했다(kim et al. 2022: 74).

국민연합(당시 국민전선)에 호의적이지 않는 기존 노조에 맞서, 노동법원의 근로자 대표 법관 선거의 출마 내지 현장 노동자들을 포섭하는 여러 이유로 정당과 연계된 독자 노조 건설을 추진하기도 했다. 여기에는 당시 정세에 대한 판단도 한몫했는데 1995년, 노동계급으로부터의 상당한 득표와 새로운 우파 정부의 연금 및 사회정책 개혁에 대한 가을 주요 파업 물결을 목도하면서, 노동계의 향의를 당으로의 지지로 연계시킬 수 있는 독자 노조 건설을 구축하고자 했던 것이다. 그해 12월, Front national de la police (Front National of the Police)라는 경찰노조가 건설되었다. 이어 다음 해 1996년에는 Front national pénitentiaires (Front National Prison Workers)라는 교도행정 분야의 노조가 창립됐으며, 이어 Paris와 Lyon 지역의 공공운수 분야에서도 노조가 만들어졌다. 이들은 국민연합과의 연관성을 부정하지 않았는데, 특히 자국민 우선주의를 주창하며 반이민 레토릭을 밝혔으며, 한편 노동 존중을 원한다고 주장하면서도 ‘파업은 우리가 취미가 아니다’라는 입장을 밝

했다. 후술하겠지만 기존 노조가 이들에 대해 법률 대응을 전개하고, 나아가 노동자 선거 참여를 허용하지 않자 사측을 비난하면서 CGT나 CFDT 등 기존 노조 역시 (본인들의) 새로운 자유 노동조합이 실패하도록 경영진과 결탁하는 등 권력과 함께하는 ‘황색’(yellow)노조라고 비난을 가하기도 했다(Kim 2022: 7).

1995년 노동 현장 선거에서 1995년 직업 선거에서 새로 창립된 Front national de la police는 기존 노조와의 경쟁에도 불구하고 7.5%의 득표율을 받아 주목을 얻었다. 아울러 1997년 10월 노동선거에서 노동법원 선거에서 Coordination française nationale des travailleurs(French National Coordination of Workers)라는 이름으로 132명의 후보가 출마해서 평균 5.91%의 득표율을 기록했다. 총 18명의 CFNT 후보가 당선되었지만, 이들이 국민연합(당시 국민전선)에 이념적으로 연관된다는 이유로 법원에 의해 부적격 판정을 받았다. 후술하겠지만, 기존 노조들은 국민연합 노조들을 대상으로 노조와 정당에 대한 거리가 존재하지 않는다는 것을 이유로 소송을 걸었으며, 1998년에 4월 10일 법원은 Front national de la police이 인종이나 국가, 출신 민족에 따른 차이를 강조함에 따라 정당(국민전선)의 도구에 불과하다고 확인했으며 궁극적으로 불법적인 목적에 따른 설립으로 법적으로 노조로 인정할 수 없다고 판결하면서 결국 노조는 해산되는 수순을 밟았다(Kim et al. 2022: 81; Noblecourt 2023: 5).

독자 노조의 건설이 좌절된 이후, 국민연합(당시 국민전선)은 그 전술을 변경했다. 당을 장악한 마린 르펜은 선거에서 기존 노조의 구성원을 영입했는데, 자당의 지지자가 노조에도 있다는 것을 즉, 기존 노조의 구성원도 자당을 지지하고 있음을 보여주고자 했던 것이다. 2011년 선거에서 CGT, CFDT, CFTC, FO, SUD 등에 소속된 6명의 조합원이 출마했다. 이들 중 Fabien Engelmann의 사례가 높은 주목을 받았는데, 그는 트로츠키주의 조직과 Nouveau Parti Anticapitaliste(New Anti-Capitalist Party)에 활동했으며 CGT 지역 대의원이었다. 이후 그는 2014년과 2020년에 Hayange의 시장으로 선출됐다. 물론, 후술하겠지만 CGT는 그를 제명했다. 후보 영입 전술은 계속됐는데, 2015년 선거에서도 8명의 CGT, 9명의 CFTC, 5명의 CFDT, 7명의 FO가 당의 후보자로 등록했다(Noblecourt 2023: 6).

국민연합(당시 국민전선)이 2011년 기존 노조에 소속된 조합원의 후보자 공개 이후, 당내 노동조합원 모임인 Cercle National des Travailleurs Syndiqués (National Circle of Unionized Workers)가 구성되었는데, Engelmann에 따르면, 모임은 당 소속이라 낙인찍힌 조합원에게 법적 도움을 주기 위해 만들어졌다고 한다. 한편, 당은 당내 노조원 수를 확인하기 위해 당원 가입 양식에 노조 소속 질문을 도입하기도 했다고 한다(Kim et al. 2022: 76).

극우포퓰리즘 정당인 국민연합의 활동에 대해 기존 노동운동은 다양한 대응활동을 펼쳤다. 상술했지만, 당시 국민전선과 연계된 독자적인 노동조합이 건설된 이후, 1996년에 기존 노조 특히 CGT와 FSU 등이 중심이 되어 네트워킹과 홍보 플랫폼인 syndicales antifascistes(Anti-Fascist Trade Union News), 반파시스트 노조 뉴스를 설립했다. 현재도 Vigilance et initiatives syndicales antifascistes(VISA, Union Anti-fascist Vigilance and Initiatives)라는 이름으로 활동이 지속되고 있다. VISA는 노조가 요청하는 경우 교육 활동을 제공하고 있다. 이들은 극우진영의 활동을 분석하는 연구 작업을 진행하거나 홍보책자 역시 발행한다. 최근에는 「Light on a brown National Assembly」라는 이름으로 89명의 국민연합 의원을 사기꾼(imposters)로 지칭하며 그들의 생애 전기를 다룬 책자를 발간하기도 했다(kim et al. 2022: 72, 82; Noblecourt 2023: 12).¹¹⁾

상술했지만, 국민전선에 연계되어 설립된 노조에 대해 법률적 소송을 진행해 노조 설립 취소를 이끌어내기도 했다. 극우포퓰리즘에 연계된 노조를 막기 위한 제도적 보완 역시 이뤄졌다. 2021년 11월 16일, 노동연대부 장관의 주도로 차별을 찬양하고, 노동법원 제도에 반하는 목표를 추구하는 정당을 포함한 모든 단체가 노동법원 선거에 참여하는 것을 금지하는 차별 금지법이 통과되기도 했다(Noblecourt 2023: 5).

간략히 언급했지만 2011년 국민연합(당시 국민전선)이 노조 간부 내지 조합원을

11) VISA에 참여하고 있는 활동가의 인터뷰. “Agir syndicalement pour contrer les mensonges de l’extrême droite” 2022년 3월 28일자. https://organisez-vous.org/entretien-agir-syndicalement-contrer-mensonges-extreme-droite/?_x_tr_sl=fr&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en&_x_tr_pto=wapp

후보로 영입해 출마시키는 것에 대해 해당 인사나 그들을 지지하는 단위 노조에 대한 징계가 이뤄졌다. 예컨대 CGT 멤버였던 앵겔만의 국민전선 출마가 스캔들로 비화되었을 때 조직은 그에 대한 징계 조치가 추진했는데, 지역 지부에서는 그를 남기기로 결정했다. 이에 연맹은 해당 지부를 제명했다. 한편, CGT의 경우, 소속 조합원이 극우정당의 선거 후보 명단에 올라가거나 극우포퓰리즘과 연계된 선전물을 배포하는 등 스스로 극우 활동가임을 드러낼 경우, 제명절차를 개시하는 관행을 확립하기도 했다(Kim et al. 2022: 92; Noblecourt 2023: 6).

물론, 노조의 제명조치에 대해 반발이 없던 것은 아니었다. 일례로, 2014년 지방선거에서 Dominique Bourse-Provence는 국민전선의 후보로 출마했는데, CFDF 파리 노동법원의 노동자 법관 사임을 거부했다. 그가 속한 Syndicat National des Personnels des Organismes은 그를 제명했는데, 이에 ‘표현의 자유’를 이유로 법률 소송을 제기했다. 2017년 11월, 항소는 법원에서 기각됐는데, “자신이 속한 노조의 신념과 지침에 절대적으로 반하는 그의 지속적인 행동”으로 추방되었다는 이유가 정당하다고 판단했기 때문이었다(Noblecourt 2023: 6-7).

교육프로그램 운영과 노조가 연대해 공동의 입장을 발표한 것이 주목된다. 먼저 전자를 살펴보면, CFDT는 모든 교육 과정에서 우익 극단주의를 반대하는 내용을 포함시켰다. CGT는 반인종주의적 가치와 사회적 권리의 중요성과 이것이 극우포퓰리즘 정당인 국민연합이 주장하는 것과 양립하지 못한다는 점을 교육하고자 했는데, 2015년에 주제별 교육을 만들어왔으며 2022년 4개월 동안 48일의 교육을 제공했다. 또한 노조 소속 사회사 연구소가 제작한 “어제와 오늘: 극우의 싸움”이라는 11분짜리 영상을 교육에 포함시켰다. 아울러 직장 밖 교육을 조직하고자, 2016년 13~15명의 참가자를 대상으로 극우 사상에 반대하는 내부교육 프로그램을 운영하기 시작했다. 여기에는 극우에 맞선 노조의 투쟁 역사와 더불어 국민연합의 입장과 그들이 추구하는 사회정책이 반사회적이라 지적하는 것이 포함된다. 특히 5~6명의 소모임으로 나눠 일련의 진술문(예컨대, 프랑스의 한부모 가정이 겪고 있는 빈곤에 맞서야 합니다)이 국민연합 등 극우정당에서 나오는 주장인지를 추측하는 프로그램이 포함되기도 했는데, 사회적 얼굴로 극우 뒤에 있는 친기업, 반복지

국가의 의제를 폭로하고자 기획된 것이다. 그러나 교육의 한계 역시도 지적되는데, 이러한 교육이 CGT 조합원을 대상으로 하기에 비조합원 노동자를 만날 수 없기 때문이다(kim et al. 2022: 90-91; Noblecourt 2023: 12).

다음으로 여러 노조가 공동으로 극우포퓰리즘에 맞서는 입장을 발표했다. 2011년 3월 17일, CFDT, CGT, FSU, Solidarities, UNSA는 공동 성명을 통해 “프랑스 국민 우선주의는 노동조합의 운동의 기본적 가치와 양립할 수 없다는 것”을 밝히고, “타인에 대한 배제와 거부, 프랑스 국경 폐쇄 등 고립, 희생양 사용, 모든 악의 근원으로서 이민을 비난하는 것”은 역사가 보여주듯 최악의 상황으로 이어진다는 것을 지적하면서, 노동조합의 활동은 “모든 근로자 간 연대와 모든 형태의 차별에 맞선 투쟁과 같은 노조 운동 가치”에 근거함을 주장하며, 노동조합의 가치와 상충하는 국민전선이 노동조합운동을 도구화하는 것을 막겠다는 의지를 발표했다(Noblecourt 2023: 7).

2015년 풍자잡지사에 대한 테러에 대해서 몇 달 뒤에 FO를 제외한 CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, FSU, UNSA, Solidarities 등 7명의 노조 지도자가 “포퓰리즘, 극우 사상, 선동에 반대하고 노동조합의 가치와 공화국의 원칙을 단호히 옹호”하자는 입장이 담긴 「Living and Working Together after January 11th, 2015」라는 매니페스토를 발표했다. “노동조합 운동은 민주사회의 기반인 다양성으로 풍부해진다”고 지적하며 “평등, 우애, 연대, 인권과 자유에 대한 존중은 노동조합 가치의 중심에 있”다는 것을, “노동조합 활동은 차별, 성차별, 인종 차별 또는 반유대주의의 논리와 양립할 수 없”음을 밝혔다. 근래 포퓰리즘의 성장이나 급진적 우익 사상, 외국인 혐오, 근본주의는 프랑스를 포함한 모든 유럽에서 극도로 불안한 현실에 반영한다는 것을 지적하면서도, 국경폐쇄나 이민을 비난하는 태도는 문제 해결에 결코 도움이 되지 않음을, 오히려 불화와 갈등, 실패로만 이어질 뿐임을 강조했다. 같은 해 12월에는 CFDT, CGT, UNSA, FSU가 마르 르펜의 정당에 반대할 것을 촉구하는 입장을 발표하기도 했다. 다만 노조의 공동 대응은 강고하게 이뤄지지 못했다. 2002년 장 마리 르펜이 대선 결선 투표에 올랐을 때 FO를 제외한 모든 노조가 5월 1일 국민전선에 반대하는 시위를 펼쳐 150만명이 프랑스 전역에 나섰지만,

마린 르펜이 2017년, 2022년 대선 2차 투표 진출했을 때 노조는 각 조직별로 메이데이를 기념하며 각 운동을 우선시했다는 점이 지적되었다(Noblecourt 2023: 7).¹²⁾

다만 올해 2024년, 대통령의 국회 해산이 이뤄지자, CFDT, CGT, UNSA, Solidaires와 FSU가 6월 10일 직후 공동성명을 발표했으며, 6월 29~30일 1차 투표 전까지 두 번 공동집회를 개최해서 극우운동 진영을 규탄했다. 1차 투표에서 국민연합이 33.2%의 득표율을 올리자, 7월 1일 성명을 발표하며 극우포퓰리즘 정당의 다수의석 확보에 대한 위험성을 강조하기도 했는데, 이는 20년 만에 공동대응이 이뤄진 것으로 평가됐다(김상배 2024: 93-97).

12) FO는 선언에 선언이나 공동행동에 빠졌지만, 극우포퓰리즘에 반대하는 입장을 내놨다. 사무총장은 2017년 4월, 위기가 극우 사상이 성장하는 토양임을 지적하면서 “인종차별, 외국인 혐오증, 반유대주의에 맞서 싸우는 것이 (노조의) 유전자에 내재되어 있다”고 주장하며 형제애, 세속주의, 민주주의 등의 공화국의 원칙을 반드시 지켜야 할 가치라 주장했다(Noblecourt 2023: 7).

4. 결론

지금까지 독일, 스웨덴, 프랑스 국가별로 반이민 의제를 적극 제기하며 성장했던 극우포퓰리즘 운동과 그 정당과 그리고 그들의 기존 노동운동에 공세를 살펴보고 노동조합의 대응을 확인했다. 근래 극우포퓰리즘 진영은 소위 노동이민과 난민이민의 증가와 그에 대한 사회적 변화를 소위 ‘이민위기’, ‘난민위기’로 사회문제로 쟁점화했다. 특히 실업 내지 빈곤 등 경제적 문제의 원인을 무책임한 이민 내지 난민 정책으로 규정하면서, 부를 둘러싼 상층과 하층의 갈등을 자국 출신의 내부자와 외국 출신의 외부자 사이의 갈등으로 치환했으며, 세계화로 인해 경제적 어려움을 경험한 노동자 등의 지지를 확보했다.

무엇보다 극우포퓰리즘 진영은 인종과 국적에 상관없이 모든 노동자의 인권과 권리를 지지하고, 역사적으로 파시즘에 반대해왔던 노동운동에 대해 적대적인 태도를 보이며 노동계급을 포섭하기 위한 다양한 공세를 펼쳐왔다. 복지소비니즘으로 자국민의 사회권 보장을 추구하는 사회정책을 주장했으며, 기존 노동조합을 기득권 집단으로 매도했으며, 극우포퓰리즘 정당을 지지하는 독자 노동조합을 설립하거나 기존 노조 활동가를 영입해 선거에 출마시키기도 했다.

극우포퓰리즘 정당과 조직의 성장과 노조에 대한 공세에 대해 노동운동의 대응 역시 이뤄졌다. 예컨대 반인종주의 입장을 다시금 확고히 하면서 반이민과 인종주의에 대한 반대 집회나 관련 캠페인 등을 전개하며 홍보활동을 강화했다. 극우정당에 참여하는 이들에 대한 배제, 제명 조치를 취하는 동시에 아울러 경제적 어려움의 현실이 외부자/내부자의 갈등이 아닌 불평등의 문제로 인한 것임을 강조하며 그에 대한 홍보활동을 펼쳤다. 또한 극우포퓰리즘 활동에 맞서 전담 조직을 구성해 그들의 활동에 대한 모니터링과 교육 프로그램 제공 및 운영 등이 이뤄지기도 했다.

근래 노동조합의 조직적, 제도적 힘이 약화되고 반이민 담론의 증가와 극우 포퓰리즘 부상과 같은 외부의 도전이 초래한 곤란한 상황 속에서 노조가 대내외적 마찰을 피하기 위해 평등을 위한 노력을 줄이고, 포용적인 입장을 희석하려는 유혹을 받을 수 있으나 이러한 입장은 지속 가능하지 않다는 점이 지적되는데, 특히 극

우파의 부상은 노동조합과 이념적으로 충돌하는 것 뿐만 아니라 장기적으로 노동조합의 생존과 운동 전반을 위협할 수 있다는 점이 강조된다(Marino et al. 2024: 163).

한편, 극우포퐁리즘에 맞서 노동운동에게는 이중의 과제가 제기되는데, 노동조합의 제도적 권력을 방어하는 것과 더불어 자본주의와 사회에 비판적인 자율적 세력으로 본인을 드러내는 것이 바로 그것이다. 이와 관련 Bieling은 칼 폴라니의 관점을 채택하는 것이 유용하다고 주장하는데, 노조가 고삐 풀린 시장과 그로 인한 사회적 불평등과 불안정에 반대하고 사회적 보호와 참여를 요구하는 조직으로 자리매김할 필요가 있으며 이를 통해 극우포퐁리즘 정당에 맞서 현장에서 보편적 연대의 아이디어와 구체적인 프로젝트를 구현, 실천해낼 수 있음을 주장했다(Bieling 2023: 13).

보다 구체적으로 Bieling은 다음의 사항을 지적한다. 극우 정치가 발흥하는데 작용했던 제도 정치 시스템의 신뢰 위기가 노동조합에도 영향을 미쳤기 때문에, 노조는 정주자를 포함해 모든 노동자의 신뢰를 얻기 위해 일상 활동, 즉 단체교섭 등에 진정성 있게 일관되게 행동할 것을 요구한다. 또한 고용주와의 관계에서 노동의 권익에 대한 효과적 정책은 회사 내부 및 회사 간 갈등의 가능성을 전제로 한다는 것을 인식하며 노동과 사회 정치 활동 간 관계를 집중적으로 논의하고 또 재정의할 것을 주장한다. 좁은 의미의 사회계급에만 초점을 맞추는 것이 아니라 성별, 인종 등 다른 갈등의 결절점과 교차하는 관계 차원으로 계급을 반영하는 더 넓은 개념의 이해관계를 이용할 필요가 있음을 주장한다(Bieling 2023: 16).

무엇보다 노조가 극우포퐁리즘의 인종주의에 맞설 수 있는 유력한 행위자임이 다시금 강조되어야 한다. Donnelly는 유럽에서 노조에 가입한 조합원들이 노조 지도부의 입장과 같이 친이민 입장을 취하고, 시간이 지날수록 더욱더 그 입장이 강화됐음을 주장했다(Donnelly 2016). 미국도 비슷한 결과가 나타났다. Frymer와 Grumbach는 노조에 가입한 백인이 인종적 적개심이 낮고, 아프리카계 미국인에게 혜택을 주는 정책에 대한 지지가 높다는 사실을 확인했는데, 그들은 전 세계적으로 민족주의적 태도와 인종차별적 태도에 맞서 투쟁하고 있는 현대에 노조의 역

할이 더욱더 중요하고 지적하면서, 무엇보다 노조가 인종적, 경제적 불평등을 조합원들에게 알리고 정치화하는 데 중요한 역할을 수행할 수 있으며, 그 결과 사회가 직면한 문제에 대해 정치적 해결책을 모색하는 과정에서 백인의 분노를 완화하고 관용을 증진하는 역할을 할 수 있다고 결론짓는다(Frymer and Grumbach 2021: 237).¹³⁾ 시민사회에서 반이민 정서와 인종주의, 극우포퓰리즘에 맞서는 여러 집단들이 존재할 수 있지만, 가장 유력한 방파제는 노동조합임을 유념할 필요가 있다.

13) Macdonald는 백인 노동자의 트럼프와 공화당에 대한 지지 내지 민주당의 지지 감소와 관련, 노조에 가입한 백인이 민주당 지지자가 될 가능성이 높다는 사실을 확인하며, 노동조합 가입률과 백인의 지지가 동시에 감소한 것이 우연이 아님을 주장했다(2021).

참고문헌

- Alberti, G., Holgate, J., & Tapia, M. 2013. "Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work." *International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4132-4148.
- Bieling, Hans-Jürgen. 2023. *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe. Challenges, Strategies, Experiences.* Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Danaj, S., Çaro, E. Mankki, L., Sppiola, M. and N. Lillie. 2018. "Unions and Migrant Workers: The Perspective of Estonians in Finland and Albanians in Italy and Greece." Doellgast, V., Lillie, N., & Pulignano, V. (Eds.). *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe.* Oxford University Press.
- Donnelly, Michael J. 2016. "Competition and Solidarity: Union Members and Immigration in Europe." *West European Politics* 39(4):688-709. doi: 10.1080/01402382.2015.1110941.
- Foster, J., Taylor, A., & Khan, C. 2015. "The dynamics of union responses to migrant workers in Canada." *Work, Employment and Society*, 29(3), 409-426.
- Frymer, Paul, and Jacob M. Grumbach. 2021. "Labor Unions and White Racial Politics." *American Journal of Political Science* 65(1):225-40. doi: 10.1111/ajps.12537.
- Hutter, Swen. 2014. *Protesting Culture and Economics in Western Europe: New Cleavages in Left and Right Politics.* 1st edition. Minneapolis: Univ Of Minnesota Press.

- International Maritime Organization(IMO). 2023. “Revised GHG reduction strategy for global shipping adopted.”
- Ivaldi, Gilles. 2012. The Successful Welfare-Chauvinist Party? The Front National in the 2012 Elections in France. (RN32) Mid-term conference. European Sociological Association.
- Kim, Seongcheol. 2022. “The Limits of Party Unionism: Far-Right Projects of Trade Union Building in Belgium, France, and Germany.” *Journal of Contemporary European Studies* 0(0):1–12. doi: 10.1080/14782804.2022.2118679.
- Kim, Seongcheol, Samuel Greef, and Wolfgang Schroeder. 2022. *The Far Right in the Workplace: A Six-Country Comparison*. 1st ed. 2022 edition. Cham: Palgrave Macmillan.
- Macdonald, David. 2021. “Labor Unions and White Democratic Partisanship.” *Political Behavior* 43(2):859–79. doi: 10.1007/s11109-020-09624-3.
- Marino, Stefania, Heather Connolly, and Miguel Martínez Lucio. 2024. “Chapter 10: Trade Unions and Migrant Workers: The Challenges of Inclusion.”
- Milkman, R. 2020. *Immigrant Labor and the New Precariat*. Polity Press.
- Noblecourt, Michel. 2023. *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe. Country Study France*. Friedrich-Ebert-Stiftung Forum Berlin.
- Rodrik, Dani. 2021. “Why Does Globalization Fuel Populism? Economics, Culture, and the Rise of Right-Wing Populism.” *Annual Review of Economics* 13.
- Rydgren, Jens, and Sara van der Meiden. 2019. “The Radical Right and the End of Swedish Exceptionalism.” *European Political Science* 18(3):439

-55. doi: 10.1057/s41304-018-0159-6.

- Salo, Sanna, and Jens Rydgren. 2023. *The Battle Over Working-Class Voters*. 1st edition. London New York, NY: Routledge.
- Salo, Sanna, Jens Rydgren, and Pontus Odmalm. 2024. *Divided We Fall? Negotiating Responses to a Radical Right-Wing Party within the Swedish Labour Movement*. The Department of Sociology Working Paper Series. Stockholm University Department of Sociology.
- Schain, Martin A. 2018. *Shifting Tides: Radical-Right Populism and Immigration Policy in Europe and the United States*. Migration Policy Institute.
- Shen, Chichen. 2024. "China now as dominant in shipbuilding as Japan was in the 1960s." *Lloyd's List*. June 26.
- Sjölander, Johan. 2023. *Trade Unions and Right-Wing Populism in Europe*. Country Study Sweden. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Tapia, M., & Turner, L. 2013. "Union campaigns as countermovements: Mobilizing immigrant workers in France and the United Kingdom." *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 601-622.
- Yang, Carol. 2023. "South Korea unveils plan to dominate 'next-gen' shipbuilding market." *Lloyd's List*. November 17.
- 거제시비정규직노동자지원센터, 2022. "거제지역 노동 동향과 조선소 노동자 근무 환경 개선 방안 모색."
- 관계부처합동, 2022. "조선산업 초격차 확보 전략." (비상경제장관회의 22-1).
- 권봉기. 2022. "조선인력 수급의 문제점 및 대응 방안." 『KIET 산업경제』. 2022년 4월호, pp. 105~109.

- 금속노조, 2015. “조선업중 물량팀 노동조건실태 연구.”
- 금속노조, 2023. “조선업 이주 노동자 실태조사 보고서.”
- 김그루, 오세용, 임복남. 2013. 「금속노조 이주노동자 조직화 사례」. 『이주노동자 노조조직화 사례 연구』. 민주노총.
- 김상배. 2024. “프랑스 극우 정당의 약진과 노동조합의 대응.” 비정규노동 (168):93-97.
- 김석호 외. 2023. 한국의 사회동향 2023. 통계청.
- 김철효, 2021, “한국의 이주 노동자 정책 현안과 개선방안.” 한국노총 대선정책 이슈페이퍼.
- 김현주. 2024. 「이주노동자 조직화와 새로운 전기를 만들자」. 이주노동자 이렇게 조직하자 : 250만 이주민 시대 노동자운동의 과제. 전국결집 불안정노동위원회. (2024.07.11.)
- 김희정. 2020. 「민주노조운동의 원칙을 지키는 일이 가장 중요하다」. 질라라비. 2020년 4월호. 전국불안정노동철폐연대.
- 금속노동자. 더 아래로·더 왼쪽으로, 이주 정주노동자 함께 싸운다 : 21년 역사의 신규 지회 대구지부 성서공단지역지회. 금속노조.
- 대구노동하이로. 2021. 「내공, 책임감, 친화력, 센스까지 갖춘 성서공단노조의 차민다를 만나다」. (2021. 06.10)
- 대구노동하이로. 2022. 「20년을 한결같이 ‘더 아래로, 더 왼쪽으로’ 성서공단노조 20주년 기념 인터뷰」. (2022.10.10.)
- 샘 밀러. (2023). 『이주하는 인류』. 미래의창.
- 성서공단노동조합. 2012. 「성서공단노동조합 10년을 돌아보며, 10년을 내다본다」. 레프트대구 5호.
- 송민영. 2024. 「금속산업 조직화 현황과 전망 : 금속노조 3기 전략조직사업의 이주

- 노동자 조직 사업 계획(안)을 중심으로」. 이주노동자 권리보장과 조직화를 위한 토론회. 민주노총 (2024/07/25)
- 신광영. 2015. “스웨덴 극우 정당의 사회적 기초.” 스칸디나비아 연구 (16):97-124.
- 신광영. 2016. “왜 스웨덴에서 극우정당이 급성장하는가?” 스칸디나비아 연구 (18):1-30.
- 오창룡. 2023. “덴마크 우파 포퓰리즘 정당의 분화: 인민당의 쇠퇴와 신생 극우정당의 부상.” 유럽연구 41(4):19-43. doi: 10.17052/jces.2023.41.4.19.
- 울산광역시 동구청, 2024. “울산광역시 동구 하청노동자 지원계획 수립 및 실행조사.”
- 윤용진. 2024. “조선산업의 이주 노동자 현황과 정부정책.” 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 이주 노동자 조직화 교육 발표 자료. (2024. 6. 14.)
- 이은주, 박희정, 홍세미. 2023. 『겉을 만드는 사람 - 차별에 맞서 삶을 일궈내는 이주활동가들의 이야기』. 오월의봄.
- 이은창. 2024. “중국에 뒤쳐진 조선업 가치사슬 종합경쟁력과 새로운 한국형 해양 전략 방향.” 『KIET 산업경제』. 2024년 4월호, pp. 7~20.
- 이주민과 함께. 2009. 이주노동자 실태조사사업 보고서. 금속노조.
- 이태정. 2011. “이주 노동자의 정체성과 노동조합 활동.” 『호모미그란스-이주, 식민주의, 인종주의』 4: 31~57.
- 외국인노동자 인권을 위한 모임. 2008. 해외투자기업 산업연수생 실태조사사업 보고서. 금속노조.
- 장 이브 카뮈, 니콜라 르부르. 2017. 유럽의 극우파들. 한울아카데미.
- 전국금속노조. 2022. 보도자료 - 우리 안에 이주노동자가 있다. (2022/05/01)
- 정영섭. 2012. “한국의 노동운동과 이주 노동자의 아름다운 연대는 가능한가.” 호

- 모미그란스-이주, 식민주의, 인종주의』 5/6: 65~84.
- 정윤영. 2023. 「‘싸람’ 이주노동자의 싸움 현장기록 ① STRONG WOMEN」. 대구노동하이로. (2023.08.16.)
- 조선해양산업인적개발위원회, 2022. “2022년 조선-해양산업 인력현황 보고서.”
- 차민다. 2024. 「공단지역 이주노동자 권리보장 활동」. 이주노동자 권리보장과 조직화를 위한 토론회. 민주노총 (2024/07/25)
- 최정애. 2018. “독일 극우정당 부상 배경 : 유로화, 이주민 요인을 중심으로 : 유로화, 이주민 요인을 중심으로.” OUGHTOPIA 33(1):39-67. doi: 10.32355/OUGHTOPIA.2018.05.33.1.39.
- 최정운, 김성훈, 최승주. (2021). 한국인의 이주민에 대한 인식 및 정책선호. 한국경제포럼, 14(3), 105-156.
- 카스 무데. 2021. 혐오와 차별은 어떻게 정치가 되는가: 열 가지 키워드로 읽는 21세기 극우의 현장. 위즈덤하우스.
- 하수정. 2019. “스웨덴민주당의 약진 배경과 원인: 이민정책과 사회통합을 중심으로.” Journal of the Scandinavian Society of Korea (24):37-66.
- 허영식. 2015. “페기다(Pegida)의 사례를 중심으로 살펴본 다문화와 사회통합의 문제.” 한독사회과학논총 25(1):101-30.
- 현중노조 노동문화정책연구소, 2014. “현대중공업 고용구조와 임금구조: 현실 분석과 노조의 대안.”
- 현중노조 노동문화정책연구소, 2015. “현대중공업 노동조합 조직진단 연구.”
- 희정. 2020. 「대구 성서공단, 고.다.자들의 공간」. 오늘의 문예비평. 가을호, 통권 118호.