



'세계화 한국'의 기업인들, 양심이 없다

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료
	AB5	214

차미경 / 홍콩, Asia Monitor Resource Center 연구원

국경이 무너지고 있다. 30년 경제개발의 성과위에서 외국으로 향하는 '세계화' 한국인들의 발걸음도 분주하다. 무엇보다 먼저 자본이 달려나가고 있다. 그들이 남긴 한국의 인상을 현지의 목소리와 함께 듣는다.

아시아의 어느 거리에서든 흔히 발견되는 유명한 간판들이 있다. 현대, 금성, 한진, 대우... 아시아 여행을 위해 해외에 처음 나가는 사람 중 대부분은 길거리에서 흔히 보이는 대형 한국기업광고에 놀라는 경우가 많다. 낯설은 땅에서 내나라 글씨가 반갑기도 할 것이다. 개중에는 자부심을 느끼는 사람도 꽤 있으리라고 본다.

그러나 동남아시아에서 심각한 노동착취와 노예 같은 근로조건 때문에 외국 신문에 오르락내리락하는 주요국가가 하나있다! 바로 한국이다. 물론 노동착취와 상관없이 실제로 한국의 삼성, 현대는 아시아인들에게 이제 익숙해진 성공기업들이다. 성공은 한국노동자들의 피와 땀만 아니라 아시아 노동자들의 땀이 섞인 댓가이다. 최근 몇년 사이에 자본이라는 무기를 앞세워 시장을 개척하고 외국자본과 합작, 현지 노동력을 고용해서 상품을 생산하는 한국의 기업은 대기업으로 국한되지 않는다. 물론 자본가들이 값싼 노동력을 찾아 나서는 것은 새삼스러운 일이 아니다. 미국이 그랬고, 일본이 그랬

다. 이제는 한국의 기업들이 베트남, 중국, 인도네시아, 필리핀, 멕시코 등에서 또다른 명성을 떨치고 있다.

아시아의 제국주의로 불리우는 한국

한국이 해외투자국가 중 주요국가로 아시아에서 돌풍을 일으킨 것은 최근의 일이다. 1986년 이후 급격히 투자가 증가되었는데 이것은 사회주의국가의 시장개방, 상대적으로 높은 한국의 인건비, 자주적 노동조합운동의 발전 등과 무관하지 않다. 한국의 해외투자진출은 동남아시아에 특히 집중되고 있다. 대부분이 제조업체인 이들 한국기업 중에는 국내에서는 수지타산이 안맞는다는 이유로 모험적으로 서둘러 투자한 중소기업들이 적지 않다. 한 예로 봉제업이 80년대 이후 사양화되면서 관련 기업들은 남아시아 중 가장 가난한 나라인 방글라데시의 값싼 노동력을 찾아나갔다. 이 나라에서 봉제업체 투자 1순위국은 단연 한국이다. 한국기업들이 '아시아의 제국주의'라고 불리우는 이유는 단지 값싼 노동력을 찾아나서는 자본의 본성에서 기인하는 것만이 아니다. 가혹한 노동착취, 열악한 노동조건, 상상할 수 없는 노동통제를 통해 노동자들의 피와 땀을 우려내는 것으로 명성을 떨치고 있기 때문이다.

유독 한국기업의 노무관리가 전근대적이고 상상

을 초월하는 노동착취의 모범(?)을 보이고 있는 것은 한국자본주의 자체가 천민적 축적을 통해 발전해 온 역사와 무관하지 않다. 한국의 여성 노동자들이 1970년대 노동집약적인 산업현장에서 천민적 착취에 항의하며 싸웠듯이 이제 국경을 초월하여 아시아의 노동자들이 투쟁으로 맞서야 하는 심각한 상황에 놓여있다.

대부분의 나라 수출자유지역에서 한국자본에 고용된 아시아의 노동자들은 외국자본에 대한 투쟁의 역사를 가지고 있지 않다. 노동법의 내용조차 모르는 사람들이 대부분이다. 말은 할 수 있어도 쓸 수 없는 문맹자가 많기 때문이기도 하다. 방글라데시는 그 대표적인 예다. 뿐만 아니라 대부분의 나라 수출자유지역에서는 노동조합 설립도 금지돼 있고, 스트라이크도 금지되어 있다. 자본의 독주만이 있을 뿐이다.

다음의 사례들은 신문과 각 나라의 노동조합, 그리고 비정부기관(NGO)들로부터 도움을 받아 약 3개월동안 수집한 한국기업의 노동조건 및 노무관리에 관한 사례들 중 일부이다. 고국의 독자들에게 훌륭한 한국기업의 사례를 소개하지 못하는 것에 대해 정말 안타깝게 생각한다. 그러나 어려운 사람들을 보면 그냥 지나가지 못하던 우리 고유의 미덕과 아름다운 풍습대로 열악한 노동조건 속에서 한국기업과 싸우는 외지의 노동자들에게 한국 노동자들로부터 따뜻한 위로와 힘이 전해지기를 진심으로 희망한다.

인도네시아 미싱바늘, 가위도 지급하지 않으면 서 이윤을 착복하는 한국기업

아시아에서 1990년 이후 노동쟁의 기록이 가장 높게 나타난 나라 중 하나인 인도네시아에는 현재 일본과 홍콩, 한국, 대만, 네덜란드, 싱가포르 등에서 들어온 기업들이 진을 치고 있다. 그동안 적극적인 외국인 투자 유치와 악랄한 노동통제로 경제개발정책은 일단 성공했다고 볼 수 있으나 노동



점심 시간, 밥을 먹으면서 구직광고판을 보고 있는 중국인들. 실업률이 높은 중국에서 흔히 볼 수 있는 광경이다.

자들의 거센 항의는 사회적 문제로 제기되고 있다. 여성노동자들이 대부분인 인도네시아에서는 노동운동 탄압에 맞서는 투쟁이 지속적으로 발생하고 있다. 탕거랑, 반둥, 자카르타, 보골, 베카시, 서부 자바, 그리고 세마랑 지역에는 많은 한국기업들이 있다. 특히 '신발공장'의 대명사로 불리우는 한국기업의 횡포가 이 지역의 노동자들에게 유명해진 것은 1990년 이후이다. 인도네시아의 노동단체 중 하나인 <휴메니카>는 보고서에서 대부분의 한국 현지공장들은 낮은 임금, 야간근무수당 미지급, 잦은 성폭행 등으로 노동자들의 불만을 사고 있다고 지적한다.

서부 자바에 위치한 <동재 인도네시아 회사>는 100% 한국자본회사로서 약 2,000명의 노동자들이 일하고 있으며 리복(Reabok)과 스포톡(Spotok) 신발을 생산, 90% 이상을 유럽과 미국에 수출한다. 한국기업의 노무관리와 근무조건에 항의하는 이 공장의 시위는 1992년 처음 시작되었다. 노동자들은 한번 공장에 들어가면 작업시간 중 근무지를 이탈할 수 없을 뿐만 아니라 저질의 음식(상한 음식도 식탁에 올려지는 경우가 많다)으로 매일 야간근무까지 강요받았다. 뿐만 아니라 공장 노동자 중 80% 이상이 모슬림종교를 믿는 여성들이 종교적 전통에 따라 모슬림 의상을 착용하고자 하나 한국의 관리자들은 전통의상 착용을 금지했다. 결국

이러한 억압적인 노무구조는 여성노동자들의 자발적인 시위를 불러 일으켰고 그 중 9명이 연행되어 군사기관에서 심문을 받은 후 해고되었다. 나머지 노동자들 또한 경비원들에게 테러를 당하는 사태가 발생했다. 가죽장갑을 생산하는 <인도글러브>(인도네시아—한국 합작회사) 공장에서는 생리수당, 생리휴가도 없다. 월급 역시 최저생계비 이하이다. 한국 관리자의 눈밖에 난 노동자들을 무자비하게 해고하는 일은 일상적으로 일어나는 일이다. 한마디로 독재왕국이다. 장갑을 만드는 공장에서 일하는 장비조차 노동자들이 준비해야 한다. 가위, 미싱바늘을 사는 것조차 노동자의 부담이다.

손가락이 한 해 한 가마니씩 잘려나가는 공장으로 유명했던 인천 소재 경동산업은 현재 인도네시아의 동자바에 100% 한국자본회사를 운영하고 있다. 노동자들은 면접 중에 일을 잘 할 수 있는지 육체적 시험을 받아야 한다. 관리자들은 노동자들에게 몇 시간 동안 공장을 몇 바퀴 뛰도록 한 후 채용을 결정한다. 자카르타에 있는 한국의류공장에서는 출근시간이 늦은 노동자들에게 체벌을 가한다. 1993년 9월 9일 같은 체벌이 공장의 운동장에서 벌어졌다. 한쪽 다리로만 땅을 딛고 두 팔을 높이 들고 서있던 노동자들 중 12명이 기절하고 4명이 병원으로 실려가는 사태가 발생했다. 이러한 한국기업들의 야만적인 노무관리는 한국기업에 항의하는 지역 시위를 불러일으켰다. 한국기업에서 일하는 인도네시아의 노동자들은 “한국인들은 자주 야단을 치고 화를 잘내고 우리들의 말은 들으려고도 하지 않을 뿐더러 물건을 던지거나 때리는 일이 잦다”고 한다.

다른 한 예로 가죽장갑을 생산하며 약 1,600명의 여성노동자들이 일하고 있는 버벡(Berbek)산업이 있다. 이들은 2교대 근무를 하고 있는데 수시로 주간근무 후에도 야간작업을 강요받고 있다. 2교대 근무(오후 6:40~새벽 7:00)에 들어간 노동자들은 음식도 음료수도 지급받지 못한다. 통근버스 역시 없다. 공장내의 의료시설도 없다. 그러나

여성노동자들을 더 수치스럽게 만드는 것은 한국인들로부터의 잦은 성폭행이다. 몸을 만지기 일수이고 말을 안들으면 폭행을 가하는 것도 흔한 일이다. 한국인들의 횡포에 저항하는 노동자들은 무조건 해고당하기 마련이다. 여기서도 대부분의 노동자들은 그들의 근로계약조건을 모른 채 일하고 있다. 한국기업에서 해고된 노동자들 중 일부는 아직도 싸우고 있다.

베트남 값싸고 단련된 노동인력을 찾아 몰려들고 있는 한국기업

베트남에 진출해 있는 한국기업현황에 앞서 외국기업으로부터 자국의 노동자를 보호하며 경제발전을 꾀하려는 베트남의 기본입장을 살펴보면, 다른 나라의 수출자유지역과는 다르게(대부분의 동남아시아 국가들의 수출자유지역에서는 노동조합과 노동자들의 파업을 법으로 봉쇄하고 있다) 법적으로 노동조합 활동을 보장하고 있다.

베트남의 노동운동은 그동안 호치민(구 사이공)을 중심으로 국제노동계급의 다른 투쟁과 결합하면서 싸워온 역사를 가지고 있다. 베트남의 노동운동은 자본가와 프랑스 미국 등 외국의 통치자들과 맞서 싸우면서 노동자들의 격렬한 투쟁을 이끌어온 역사의 상징이다. 물리적 정신적 고통을 감수하며 때로는 생명조차 바치며 발전해 온 베트남의 노동조합은 노동자들의 물질적 생활의 향상 뿐만 아니라 정치사상적 안내자의 역할까지 담보하며 정부를 견제하고 감독하는 일을 했다는 것은 익히 알려진 사실이다. 이러한 역사적 배경 속에서 커온 베트남의 노동조합이 외국기업과 야합해서 부패해가고 있는 당을 견제하며 자주적 조합활동을 강화해야 하는 것이 현 노동조합의 과제라고 베트남 노동운동의 주요 간부들은 한결같이 지적한다. 그런데 여기에서도 한국자본은 가장 주요한 경제 대상 중 하나이다. 가끔 국제회의에서 만날 수 있는 베트남 노조의 대표들은 필자가 한국사람이라는 것을 알면

중국 탄진 한국 신발공장에서
일하는 중국인 여성노동자.
이 사진은 미국의 <L. A. TIMES>에
게재되었던 것이다
(사진제공 A. M. R. C.)



제일 먼저 한국기업의 문제가 베트남에서 너무 심각하다는 것부터 이야기한다.

시장개방 이후의 경제정책과 그 후유증은 사회주의 국가건설의 전후과정에서 이룩한 노동조합의 위상을 흔들고 있다. 외자기업으로부터 자국의 노동자를 보호하려는 몇가지의 시도와 법적조항을 보면

상대적으로 다른나라보다 낫긴 하지만 외자기업의 황포에 적극적으로 맞서는데 역부족이기는 매한가지이다. 1986년 이후 베트남은 그간 미국주도의 경제봉쇄로 경제가 어려워지자 개방정책을 취했지만 안정화는 여전히 이루어지지 않고 있다. 실업문제, 노동자복지문제, 빈부차이 문제, 매춘, 다국적

기업 대처 문제 등이 폭넓게 번져가고 있기도 하다.

이런 상황에서 94년 5월 <Vietnam Economic Times>에는 베트남노동조합 의장인 구엔 반 투가 외자기업에 맞서는 노동자들의 권리와 투쟁에 대하여 다음과 같이 말하고 있다.

“베트남에는 실제로 많은 외자기업들이 들어오고 있다. 파업이 증가하고 있는 것 또한 사실이다. 이것은 외자기업들이 노동자들을 너무 심하게 다루기 때문이라고 본다. 특히 한국, 타이완, 홍콩기업들은 1년에 500—600시간 이상의 초과노동을 강요하고 있다. 이것은 정부가 정한 150시간을 4배까지 초과하는 노동시간이다. 노동자들의 하루 노동평균 시간은 13—15시간이다. 장시간노동문제만이 아니다. 이들은 최저임금에도 못미치는 저임금을 주고 있다. 노동조합은 2년전 정부에 외국인기업체의 최저임금으로 50달러를 제안했었다. 그러나 정부는 이를 거절한 채 35달러로 확정했다. 문제는 외자기업들이 정부가 정한 최저임금조차도 지불하지 않고 있다는 점이다. 교묘한 임금착취방식의 하나로, 최저임금을 피하기 위해 이들은 공장에서의 수습기간을 정하고 이를 연장하기도 한다.”

한 해가 저물어가는 94년 12월 9일, 홍콩의 한 신문은 한국기업의 횡포에 대항하는 노동자 파업이 베트남에서 진행되고 있다고 보도했다. 같은 기간에 한국인 투자회사에서 두 건의 파업이 발생한 것이다. 한 건은 12월 2일 한국투자 신발공장에서 일어났다. 1,000명 이상의 노동자들이 장시간 작업시간과 낮은 임금에 항의했고, 시위는 이틀간 계속되었다. 사회주의 국가인 베트남에서 파업은 드문 일이다. 많은 노동자들은 상식 이하의 노무관리 방식과 한국인 관리자들의 빈번한 폭력에 항의했다. 또한 자신들은 항상 많은 일과 강요되는 야간 근무에 시달리고 있고 수당도 지급되지 않는 열악한 조건에 놓여있다고 호소했다. 또 하나의 파업은 한국자본회사인 방림방적에서 일어났다. 약 300명의 노동자들이 낮은 임금에 항의하는 4일간의 시위

를 했는데 5일째 되던 날 회사측은 연임금 7%인상을 약속하면서 시위가 끝났다.

특히 신발공장에서는 노동자들의 월급을 수습기간으로 정한 첫 달에는 기본임금의 70%만 지급하는데 2-3개월 연장되는 경우가 태반이어서 노동자들의 불만을 사고 있었다. 이들이 받는 임금 역시 월 평균 20-30달러밖에 되지 않는다. 노동부는 국영 또는 개인기업에서의 노동자들의 기본임금을 35달러로 정하고 있다. 결국 파업은 '입사 후 1개월 이후부터는 100% 임금을 지불하고 매년 임금을 인상하며, 연장근무에 대해서는 차별없이 수당을 지급한다'는 합의와 함께 끝났다. 사태가 진행되는 동안 베트남정부는 한국기업의 부당한 노무관리에 대해 항의하기도 했다.

가난했지만 정부가 정한 법에 따라 규정이 지켜지는 사회에서 살아온 베트남의 노동자들에게 한국기업을 비롯한 몇나라의 외자기업들은 분명 이해되지 않을 것이다. 기업은 노조설립을 방해하고 있지만 노동조합을 자신들의 물질생활 뿐만 아니라 정치사상까지 보장해주는 중요한 자양분을 제공하는 곳이라고 노동자들은 믿고 있다. 그들에게 왜 노조가 거부되어야 하는지, 국가의 법이 있어도 외국기업은 왜 이 법을 지키지 않는지 좀처럼 이해되지 않는다는 고백은 많다. 마음대로 횡포를 부리는 한국기업들이 가난하지만 권리와 의무를 아는 베트남 노동자들에게는 너무나 낯설기만 한 것이다.

중국 기업이 황금알을 가지고 갈 때 중국 노동자들은 죽어간다

현재 중국에 진출해 있는 외자기업 중 한국기업에 대한 94년말 통계는 전해지지않고 있다. AMRC가 조사한 통계에 의하면 1991년 말 기준으로 중국에 투자한 한국의 투자액은 6,459만 달러였다. 당시 투자건수는 161 건. 그러나 두 해 뒤 93년 12월 29일 <South China Morning News>지에 발표된 보고에 의하면, 동부중국 산둥

네팔 카트만두.
카페트 공장 노동자의 80%
이상이 어린이이다



지역에만도 한국에서 온 투자가 500 건을 넘어서고 있다. 그리고 이들은 산동지역 한 곳에서 4억 달러를 기록하고 있다. 한 지역담당자는 산동은 중국에 있는 한국기업의 반 이상을 확보하고 있다고 한다. 또 지난 1월부터 10월까지 킨따오(Qunidao)시는 한국의 97개 기업을 승인했다. 그리고 더 많은 한국자본을 확보하기 위해 킨따오시 안에 <한국산업지역>까지 세웠다. 중국은 한국에게 위협이자 기회이다. 가장 무서운 경쟁자인 동시에 무역흑자를 안겨주는 수출시장이기도 하다. 이 중국에서 외자기업은 개혁의 동반자이지만 경계의 대상이기도 하다.

천진시는 외자기업에서 일하는 노동자들의 시위가 잦은 지역 중 한 곳이다. 대부분이 남한 투자기업과 일부 일본기업이다. 1993년말 통계에 의하면 한 해에 10번이 넘는 파업이 발생하고 있다. 약 1,200명의 노동자 중 대부분이 여성인 한 한국신발공장에서는 노동자들이 기대한 것 만큼의 월급이 인상되지 않자 천진 노동부까지 행진을 한 후 기업

관리자들에게 노무관리의 개선을 요구했다. 같은 시기에 한국의류공장에서도 공장의 생산라인이 멈출 때 함께 노동자들의 시위가 벌어졌는데 두 공장의 호소내용은 비슷했다. 두 공장 모두 고용인들이 노동자에게 폭력을 일삼는 경우가 빈번했다. 일하는 속도가 느리다는 이유로 무릎을 꿇고 앉아 있게 하고 이것을 거절한 노동자들을 발로 차거나 막대기로 때리는 등 하다가 노동자가 부상을 입는 사태까지 발생했다. 게다가 말을 듣지 않은 노동자들에게 벌을 준다고 퇴근전 7개의 빵과 7개의 계란을 강제로 먹이기까지 했다. 노동자들은 시위를 통해 노동조합설립과 노동조건 개선을 즉각 요구했다. 당시 제기된 다른 요구들은 중국내 한국기업의 노동조건의 일부를 반증하기도 한다. 냉난방시설의 설치, 유해한 염료로부터 건강을 보호할 수 있는 장비의 제공, 야간근무에 대한 수당지급, 이것이 요구의 일부였다.

한국 단독투자기업인 한 공장에서는 여성노동자들이 성추행을 당한 사례도 있다. 작업팀장이 평상

시 작업속도를 감시하기 위해 망치를 들고 작업장을 돌아다니며 노동자를 감시하기도 한다. 약 1,300명의 여성이 일하는 공장에 화장실이 10개 뿐인 곳도 있다. 130명에 하나꼴이다. 특히 이 공장의 한국관리자들은 화장실에 가서 1분을 초과할 때마다 분당 1원(한국화폐가치로 100원 정도, 당시 중국인 노동자의 한 달 기본급은 중국돈으로 약 100원 정도였다)의 벌금을 정해놓아 국제여론으로부터 지탄받기까지 했다. 이러한 한국기업의 횡포와 노예같은 근무조건에 대하여 한 당 간부는 다음과 같이 논평했다.

“한국관리자들은 중국에 관해 너무 모른다. 한국이 중국을 무시하고 중국의 노동자들을 무시하는 것은 1950년 분단 이후 한국사회를 지배한 반공정책과 무관하지 않다고 생각한다. 그들은 수출상품을 위한 값싼 노동력에만 관심이 있을 뿐 사회주의적 노동양태에 대해서는 전혀 모른다. 역사적으로 오랜관계가 양 국가 사이에 있었음에도 불구하고 그들은 여기에 들어와 있는 서양인들보다 더 무례하고 질적으로 낮다.” 통일을 위한 준비와 청산해야 할 과제들이 무엇인지 일깨워주는 따가운 지적이었다. 이런 지적을 듣는 필자는 멀리 타국에서 솔직히 내 조국이 부끄러웠다.

중국이 너무 가난해서 한 달에 50달러만 주어도 충분하다고 생각하는 한국기업과, 회사에 의무를 다한 자신들에게 필요한 것들을 제공해 줄 것을 희망하는 노동자들의 요구는 달리는 수평선 같다.

한국노동자들과의 국제연대 호소

이외에도 스리랑카, 방글라데시, 말레이시아, 필리핀에는 한국기업에서 일하는 노동자들이 점점 증가하고 있다. 그야말로 한국기업의 국제화이다. 물론 모든 기업이 여기에 소개된 기업과 같은 노무구조를 가지고 있다고 생각하지는 않는다. 또한 저마다 다른 언어, 관습과 풍습, 삶의 방식 때문에 국적이 다른 사람들이 모여 함께 일하는 것이 쉽지

않으리라는 것은 충분히 예측할 수 있다. 그러나 문제는 한국기업에서 들려오는 원성이 물설고 낮설은 땅에서 누구나 공감할 수 있는 보편타당한 갈등 때문에 발생하는 것이 아니라는 데 있다. 노동자를 노예처럼 다루는 한국의 천민적 자본주의가 이제 국제무대에서 비난의 표적이 된 것이다. 이 결과는 무엇일까. 지금 아시아의 부자라고 으스대는 오늘의 한국이 후손들에게 전해줄 유산을 점점 잃어가고 있는 것은 아닐까.

이제 반세기로 분단을 끝내려는 우리의 길에 북한시장개방은 또 하나의 시험대가 될 것 같다. 한국기업이 군침을 들리고 있는 것은 북한의 값싸고 우수한 노동력이다. 왜 이것밖에 안보이는 걸까. 또 하나의 반쪽이 제 2의 베트남, 중국이 되지 않는 걸까...

한국기업의 해외진출로부터 파생되는 문제를 해결하기 위한 새로운 정책 마련도 중요하다. 그러나 국적에 상관없이 인간은 누구나 보다 나은 환경조건에서 살기를 원하고 자신의 노동의 댓가가 정당하게 지불되기를 바라는 마음은 한결같다는 기본적인 공감대를 가지고 이들의 문제를 해결하기 위해 노력해야 한다. 그렇지 않으면 한국은 아시아에서 많은 노동자들에게 ‘양심이 없는 나라’, ‘인격이 없는 나라’로 기억될 것이다.

한국기업에서 일하는 한 노동자가 한 말 중 떠나지 않는 말이 있다. “당신과 내가 국적이 다르고 피부색깔이 다르고 언어가 틀려도 같은 것 하나가 있다. 그것은 보이지 않는 가슴과 흐르는 피다. 그래서 우리는 함께 싸울 수 있고 도울 수 있다. 한국의 기업가는 미워하지만 한국에는 좋은 사람도 많다는 것을 안다.” 이 글을 준비하면서 <사람과 일터> 독자들에게 이 말을 꼭 전하고 싶었다.

■외국인노동자 때문에 일자리를 잃은 한국인노동자에게 드리는 글

외국인노동자는 불청객인가



허명구 / 주간

독일에서는 외국인노동자를 손님노동자(guest worker)라고 부르는 관행이 있다고 한다. 그것은 그들 특유의 역사적 경험, 즉 극단적인 나치 인종차별주의에 대한 경계에서 비롯되었다. 이 글에서도 외국인노동자를 '손님'이라고 부르겠다. 이것은 물론 독일의 어법과는 무관한 것이며 단지 외국인노동자문제를 이해하는 데서 손님이라는 말이 매우 유용하게 쓰일 수 있다고 판단하기 때문이다. 왜냐하면 우리나라 사람이 외국인노동자들을 어떻게 대해야 하는가 하는 구체적인 문제에 부딪칠 때 스스로에게 가장 먼저 물어봐야 할 것은 그들이 초대받은 손님인가, 아니면 불청객인가 하는 물음이기 때문이다.

외국인노동자는 어디서 왔는가

ILO에 의하면 작년 현재 지구상에는 대략 7천만 명의 사람들이 취업을 위하여 외국에서 거주하고 있다. 예를 들어 공식적으로 집계된 것만 보아도 80-90년 기간에 방글라데시에서는 759,000명, 필리핀에서는 4,554,100명(선원 18%), 터키에서는 506,300명이 일자리를 찾으러 외국으로 나갔다.

그러나 이상의 것은 공식적인 경로를 통한 이주노동의 통계일 뿐이다. 어쩌면 이보다 더 큰 엄청난 수의 사람들이 고국을 떠나 타국에서 이른바 불법취업을 하고 있을 것이다. 1992년에는 백만명에

이르는 멕시코인들이 취업을 위해 국경을 넘다가 미국 국경경비대에 의해 체포되었다고 한다. 1992년 현재 일본에는 30만에 이르는 아시아인이 여행객으로 들어와 눌러앉아 있다(이중 한국인에서 건너간 사람도 5-7만명으로 추산된다).

이 모든 이주의 행렬은 공식적인 경로를 통한 것이든 비공식 경로를 통한 것이든 이른바 개발도상국에서 산업화된 자본주의국가를 향하고 있다. 이러한 행렬의 공급원은 무엇인가. 그것은 구미, 일본 등 자본강대국들의 다국적 기업 특히 제조업부문의 직접투자가 제3세계의 농촌을 분해하면서 이들 제3세계 나라에 형성시킨 산업 프롤레타리아들이다. 이들 나라에서 프롤레타리아는 계속 늘어나지만 일자리가 없다. 외국인 노동자와 관련하여 대학을 나온 파출부, 법학을 전공한 사출공, 이것은 우리에게 더 이상 낯선 이야기가 아니다. 이것은 이들 나라의 실업이 얼마나 심각하고 구조화된 문제인가를 잘 보여 주는 하나의 사례일 뿐이다.

실제 개발도상국에는 매년 3천 8백만명의 노동력이 증가하여 이미 존재하는 7억의 실업자들 대열에 가세하고 있다고 한다('millions of workers on the move' [World of Work] N.3, ILO, 1993). 이들은 자본운동이 국제화한 지금의 세계에서는 결코 그 나라 자본만을 위한 산업예비군이 아니다. 오히려 이들은 그 나라 자본보다 외국자본을 위한 산업예비군으로 길러지고 있다. 우리나라의 해외투자자

본이 균형을 흐리는 동남아 현지노동자들이 바로 그러하고 아예 우리나라로 들어와 우리나라 자본에 고용되는 노동자들이 그렇다. (우리나라는 한편으로는 미·일 등으로 노동자들이 나가고, 다른 한편으로는 동남아시아, 중국 등으로부터 노동자들이 들어오는 과도적 단계의 이른바 ‘亞(의사)제국주의’의 양면성을 보이고 있다.)

이러한 사정은 특히 쓰라린 역사를 갖고 있는 우리에게 남다른 문제의식을 던진다. 일제는 1910년 우리나라를 강점하고 이른바 근대화라는 미명하에 실시한 토지조사사업을 통하여 많은 사람들을 실업, 반실업으로 내몰았다. 그리고는 모집꾼들을 보내 수많은 사람들을 일본 본토로 끄드려 갔다. 1차 대전 전쟁특수로 일손이 모자란 일본 자본의 요구였다. 이들이 재일본 교포의 시원이 된 것이다. 지금 전세계적으로 움직이고 있는 이주노동자의 대열은 본질적으로 이와 다르지 않다. 단 이 서글픈 인간의 행렬이 군사정치적 강제를 배경으로 해서가 아니라 경제논리의 강제에 의해 만들어지고 있다는 차이가 있을 뿐이다.

외국인노동자는 손님이다

어디서 왔는가를 보아서도 알 수 있듯이 외국인 노동자의 행렬은 우리나라 자본을 포함한 자본운동의 산물이다. 경제구조와 자본운동이 엄혹한 국제 자본주의의 시장으로 초청한 손님인 것이다. 많은 사람들은 그들이 스스로 자신을 거부하는 이 나라에 오직 돈 벌 목적으로 수단과 방법을 가리지 않고 들어온 불청객이라고 간주한다. 그러나 그것은 사실이 아니다.

그들은 초대받아 온 손님이다. 다만 사람들은 누가 그들을 초대했는가를 모르고 있을 뿐이다. 누가 그들을 초대했는가. 정부와 자본이다. 외국인노동자들은 우리나라 자본의 명시적 요구에 의해, 그리고 그에 대한 정부의 공식적 추진과 협조에 의해 우리나라에 들어왔다. 산업기술연수생은 말할 것도

없고, 이른바 불법취업노동자도 마찬가지다. 불법 취업노동자들이 우리 나라에 머무는 것은 고용주의 요구에 의한 것이며 그 모집과정도 고용주와 범죄적 취업알선업자의 적극적 행동을 통해 이루어졌다. 뿐만 아니라 고용주 집단은 정부에 대해 자신들이 초대한 이들에 대한 애크스티와 체류연장을 공식적으로 요청했고, 정부는 그에 응했다. 이러한 명시적 초대 외에도 정부는 출입국관리를 고의적으로 느슨히 하고 이른바 불법체류자에 대한 수사를 고의적으로 해태함으로써, 그리고 불법취업자를 고용한 사업주가 출입국관리법을 위반한 범법자임에도 불구하고 그들에 대한 사법적인 조치를 취하지 않는 노골적인 직무유기를 통하여 묵시적으로 이들을 초대했다.

정부와 자본은 왜 이들을 초대했는가. 대뜸 나오는 대답은 '노동력 부족'이다. 특히 이른바 '3D직종'의 노동력 부족 때문이라고 한다. 이것은 솔직한 답이 아니다. 이들을 초대한 직접적인 이유는 우리나라 노동자 임금과 외국인노동자 현지임금 사이의 격차이다. 그 격차는 곧 그들을 사용할 권리를 지닌 기업주들에게는 땀흘리지 않고 챙길 수 있는 황금알이었다. 이 프리미엄이 외국인노동자를 초대한 직접적인 이유이다.

물론 그 프리미엄은 우리나라의 노동력 부족이 심하면 심할수록(국내 노동자의 임금이 상승할 것이니까) 더욱 커진다. 그런 점에서는 노동력 부족이라는 것이 간접적으로는 외국인노동자 초대의 이유가 된다고 할 수 있다. 그러나 우리나라의 노동력 부족은 현재의 임금을 전제로 한 상대적 부족이지 절대적 부족이 아니다. 대부분의 학자나 정부관료들도 인정하듯이 우리나라에 아직 잠재노동력은 풍부하다. 단 그들은 현재의 임금수준으로는 취업을 하고자 하지 않을 뿐이다.

우리나라에서 불거져 나온 외국인노동자 문제가 산업연수생 도입이라는 미명하의 민족차별적 저임금 및 장시간 감금노동이라는, 시대착오적이 모습을 띄게 된 것도 바로 여기에 있다. 그 내막을 살

3년 제 불법
취업 중인
한 네팔인 노동자
이 노동자는
80만원의 월급을
받고 있다고 한다



펴 보자.

초기의 외국인노동자 초대는 불법취업의 형태를 띄고 있었다. 그러나 불법취업자들은 비록 제한되기는 했지만 일정한 자유를 누릴 수 있었고, 이것이 노동시장의 시장적 기능을 얼마간 보장했으며 (그들 역시 더 많은 임금을 주는 사업장으로 옮긴다) 이것은 이들이 들어오기 시작한 초기에 보장되던 프리미엄을 대부분 소진시켰다. 실제로 92,3년에 들어와서는 불법취업자들의 임금은 동일직종의 한국인노동자와 실질적인 차이(명목임금은 차이가 있지만 외국인노동자이기 때문에 기업주가 지불해야 하는 부담을 고려했을 때)가 별로 없게 되었다는 것이 일반적인 견해이다.

그러면 시장기능을 마비시켜 프리미엄을 안정적으로 흡수할 수 있는 방법은 무엇인가. 그것은 외국인노동자를 초대하되 시장으로부터 격리시키는 것이었다. 다시 말하여 그들을 감금하여 강제노역으로 내모는 방법이다. 그것이 산업연수생제도였다.

우리나라 산업연수생제도는 이미 91년부터 시작

되고 있었다. 그 때 마련된 산업연수생 제도는 해외투자업체가 현지법인에 취업한 노동자를 들여오는 방식이었다. 화섬업체 등 주요 재벌대기업들로부터 초대받은 외국인노동자들은 이미 불법취업자를 통해서 더 이상 얻을 수 없게 된 프리미엄을 보장해 주었다. 이것은 그 특권에 동참할 수 없었던 다른 자본가의 시샘을 받지 않을 수 없게 했다. 결국 이들 자본가들 역시 집요한 요구를 통하여 1993년 말 해외투자자와 무관하게 산업연수생을 사용할 수 있는 권리를 획득했다. 그리하여 94년부터 프리미엄들이 쏟아져 들어왔다. 장미빛 환상이 넘쳤다. 1만명만 들여오자, 아니다 2만명, 3만명, 아니 30만명은 되어야 한다는 등 포부들이 펼쳐졌다. 황금알의 공급가능성은 무한에 가까웠기 때문이다.

그러나 그 희망은 1년이 지난 지금 조금씩 무너지고 있다. 자본은 그 프리미엄을 지키기 위하여 자신들이 초대한 손님으로부터 여권을 압수하고 공장담을 감옥의 담으로 만들었다. 순시꾼도 세웠다. 그러나 그러한 장벽으로 프리미엄의 누수를 지키는

데는 한계가 있었다. 손님들이 탈출했다.

실제로 외국인연수생을 '직업훈련' 시키던 사업주의 25%가 그들의 '탈출'을 경험했다고 한다(95.1.17 매경). 그리고 그들은 급기야 명동성당에서 점거농성 투쟁을 전개했다. 이러한 탈출과 투쟁으로 프리미엄은 조금씩 줄어들고 있다. 최근 정부는 산업연수생의 임금을 올리고 재해보상도 실시하며 여권도 돌려준다는 방침을 세웠다고 한다. 프리미엄이 줄어들고 있는 구체적 징표다. 모든 제국주의자들이 식민지 민중을 어리석은 존재라고 생각하며 스스로 기만당했듯이 프리미엄을 쫓던 집단들은 그 어리석은 존재들로부터 반격을 당하고 있는 것이다.

3D, 4D산업과 외국인 노동자

물론 산업연수생 제도 다시 말하여 강제노동제도를 도입한 데는 이른바 거시경제적인 목적도 있었다. 지금 우리나라에서는 단순업부분야에서의 상대적 인력부족현상이 양방향으로 진행되고 있다. 하나는 경제의 서비스화, 소프트화를 배경으로 팽창하고 있는 서비스, 건설업 등의 분야이고 다른 하나는 전래의 제조업, 광업 등의 분야이다. 그러나 양쪽은 노동력 부족의 양상이 다르게 나타난다. 전자는 성장산업분야로서 노동력의 공급이 상대적으로 산업의 성장을 따르지 못함으로 해서 임금이 올라가고 있는 노동력 부족이고, 후자의 부분은 그 저임금 때문에 노동력을 유인하지 못하여 생기는 노동력 부족이다. 전자는 후자로부터 노동력을 공급받지만 후자는 노동력을 수탈할 다른 분야가 없다. 그리고 더 이상 농촌의 무제한한 노동력풀은 존재하지 않는다.

그런 점에서 이른바 3D직종의 인력부족이라는 표현은 문체의 중요한 측면을 놓치거나 혹은 고의로 은폐하는 개념조작이라고 할 수 있다. 가장 문제가 되는 부분은 3D직종이 아니라 4D분야(difficult, dirty, dangerous, depreciated) 즉

(3D+저임금) 분야인 일부의 제조업 부분이다.

이러한 사정은 외국인노동자에게라고 적용되지 않을 수 없다. 노동자의 자유로운 직업선택의 자유가 보장되는 한 외국인노동자도 당연히 저임금 제조업을 떠나 건설, 서비스업으로 이동하리라는 것은 당연히 짐작할 수 있다. 실제로 불법체류이기 때문에 역설적으로 직업선택의 자유를 가진 불법취업 외국인노동자의 다수는 서비스, 건설업으로 취업하고 있다. 그래서 제조업 말하자면 '4D업종'의 인력난은 계속된다. 그러나 임금을 올려서 국내노동자를 사용하자니 돈이 아깝다. '저 넓은 세계에 취업에 목타하는 저임노동력이 가득하다'. 그러나 그들을 불러들여도 자유가 보장되는 한 제조업에 있으려 하지 않는다.

산업연수생제도=강제·감금노동제도는 이래서 시작되었다. 결국 세계적 망신이 된 세계화전략, 산업연수생제도는 프리미엄을 노린 집단(자본, 그리고 중간에서 그 배분을 받는 정책당국자 및 알선업자 등)의 미시경제적 계산과 정부 및 전체 자본의 거시경제적 이익이 결합되어 만들어진 작품이었다. 물론 산업연수생제도가 도입되었다고 하여 외국인의 불법취업 방조정책이 무효화 한 것은 아니다. 왜냐하면 양자는 서로 보완적인 목적을 추구하고 있기 때문이다.

즉 자본과 정부는 4D분야에는 산업연수생을 공급하는 한 편 임금이 올라가는 건설, 서비스업은 불법체류 외국인노동자를 목인→공급부족 완화→임금을 인하하고자 하고 있다. 실제로 92년을 전후하여 건설업계의 임금이 한풀 꺾이기 시작한 데는 중국교포 등 외국인의 불법취업이 상당한 영향을 미치고 있는 것으로 분석됐다(1993년 1월 13일 한국경제신문 참조). 참으로 교활한 고용정책이라고 할 수 있다.

외국인노동자와 한국인노동자

외국인 노동자를 초대한 자본, 정부, 범죄적 알

선업자들에게는 이들이 황금알을 낳은 닭이었지만, 우리나라 노동자들은 아무것도 알지 못한 채 그들로 인해 당황해야 했다. 극단적인 경우는 외국인 노동자를 고용하고 우리나라 노동자를 해고시키는 사건이 일어나 그 해고당한 노동자가 외국인 노동자를 구타한 사건도 있었다고 한다.

그러나 한국인 노동자들은 원망과 분노의 화살을 외국인 노동자에게 돌려서는 안된다. 그들을 구타한다고 해도 해결될 문제는 아무것도 없다. 문제의 원인은 외국인노동자에게 있는 것이 아니라 프리미엄을 노리고 그들을 초대한 자본에 있기 때문이다. 진정으로 이러한 부당한 현실을 바로잡을 수 있는 방법은 외국인노동자들이 종으로서가 아니라 손님으로서 정당하게 초대되고 대접받을 수 있게 싸우는 것이다.

물이 위에서 아래로 흐르는 것은 막을 수 없다. 인간이 개입하여 바꾸어 놓을 수 있는 것은 물이 위에서 아래로 흐른다는 객관적 법칙과 추세가 아니라 그 물줄기의 방향이다. 지혜로운 인간은 물이 아래로 흐른다는 법칙 그 자체와 다투지 않으며 오히려 그 법칙과 더불어 살면서 수로를 뚫어 교통에 이용하고 댐을 만들고 발전을 한다.

외국인 노동자들이 들어오는 것은 물이 위에서 아래로 흐르는 것과 같다. 우리나라의 자본이 외국으로 나가 그 나라 노동자들을 착취하는 것을 막을 수 없는 것이라면 그 나라 노동자들이 우리나라로 흘러들어와 고용되는 것도 막지 못한다. 영국노동자들은 기계가 자신의 생존을 위협하는 것으로 보고 기계를 파괴했었다. 19세기 초 절정에 오른 기계파괴운동은 급변하는 상황에서 객관적 추세를 파악하지 못한 운동이 가져 오는 결과가 무엇인가를 보여 주는 세계 노동운동사의 교훈이다. 기계파괴운동은 노동자의 생존의 문제를 해결하는데 아무런



외국인 노동자. 자신들이 직접 만들어 배포한 소식지만이 유일하게 고향사람들의 소식을 전해준다.

도움을 주지 못했고 새로운 기계가 만들어지는 것도 막지 못했다. 실제로 싸워야 했던 대상은 기계가 아니라 사회였던 것이다.

어느새 우리옆에서 일하고 있는 외국인노동자들도 마찬가지다. 그것은 우리가 만들어냈으면서도 멈추게 하지 못하는 세계화된 자본운동의 결과일 뿐이다. 그것은 도도한 세계화의 물결이다. 따라서 그들을 배척할 일이 아니다. 이제 한국인노동자문제와 외국인노동자문제가 별개의 문제로서 서로 대립하는 것이 아니라 하나로 통일되어 우리나라의 노동문제를 만들고 있다. 문제는 우리가 어떤 방향으로 그 흐름을 잡아갈 때 기계가 인간의 고통을 더는 장치로 사용되듯이 외국인 노동자도 우리와 더불어 삶을 윤택하게 하는 동료가 될 수 있겠는가이다.

그 기본적인 방향은, 초대받은 외국인 노동자에 대한 일체의 차별에 반대해 싸우는 것, 또한 차별적 대우를 전제로 한 부당하고 은밀한 초대를 일소하는 것에 있을 것이다. 차별과 프리미엄의 자리를 치우고 그 자리에 국경을 넘어선 단결과 인류적 가치를 심는 것이다. 그럴때 외국인 노동자는 한국인 노동자에게 불편한 손님으로가 아니라 일손이 부족한 일터에서 서로 돕고 서로 귀중히 여길 수

있는 손님으로 오게 될 것이다.

외국인노동자와 한국의 노동조합·노동귀족주의로 가는가

이런 문제의식에서 보았을 때 그냥 지나칠 수 없는 중요한 문제가 있다. 박래영의 (외국인 노동자의 유입에 관한 조사연구)를 보면 조사대상 외국인 노동자의 직장 중 40-70%에 노동조합이 존재했다. 그런데 외국인노동자들은 바로 그 회사에 다니면서 60-70퍼센트가 산재를 당했으나 본인부담으로 치료를 해야 했다. 기타 근로기준법에 위반하여 부당하게 임금차별을 받은 것은 말할 것도 없다. 그렇다면 기업주의 이러한 불법행위로부터 이들을 가장 먼저 보호했어야 할 노동조합은 무엇을 하고 있었는가.

다른 조사 연구에서도 동일한 결론이 나왔다. 주로 대기업을 대상으로 한 설동훈의 (이민노동자의 국내취업에 대한 태도)란 연구보고서를 보면 한마디로 우리나라 노동자들은 외국인노동자들의 취업이 자신들의 고용기회를 잠식하는 것을 우려하며 또한 그들의 임금수준이 낮다는 점을 인정하지만 내국인노동자들과의 임금격차는 당연한 것으로 간주하며, 그들이 노동조합에 가입하는 것에 대해서도 반대하는 것으로 조사되었다.

여기서 나타나는 우리나라 노동조합과 노동자의 태도는 그 이중성이라는 점에서 우려할 만하다. 외국인 노동자가 자신들의 경제적 이익을 다칠까는 우려하면서도 외국인노동자에 대한 민족차별적 저임금과 착취를 통하여 자기기업 자본이 특수이윤 즉 프리미엄을 거두는 현실 그 자체에 대해서는 문제를 제기하지 않는 것이다. 이것은 결국 외국인노동자에 대한 차별적 임금으로부터 거두어지는 프리미엄을 인정하고 그 위에서 단지 그 분배만을 요구하는 운동으로 귀결된다.

그렇다면 이러한 노동조합운동은 우리나라 노동운동가들이 노동귀족주의라고 비판해 왔던 바, 자

국 자본의 타국노동자 수탈에는 눈을 감고, 거기서 벌어들이는 초과이윤의 분배에만 관심을 가졌던 서구의 정의롭지 못한 노동운동과 무엇이 다른가. 자본이 현지에 나가서 타국의 노동자를 수탈하는 것이나 본국으로 타국의 노동자를 불러들여 수탈하는 것이나 본질에 있어서 동일한 것이다.

물론 이것은 비단 외국인노동자 문제에 관련해서만 나타나는 것은 아니다. 2중, 3중으로 복잡하게 얽힌 하청구조 속에서 이른바 임시직, 시간제, 하청노동자 등의 존재가 자신의 일거리를 빼앗으면 어떡하는가 하는 우려를 표명하면서도 그들의 불안정한 고용과 열악한 노동조건을 기반으로 만들어지는 자기기업 자본의 초과이윤 그 자체에는 문제를 제기하지 않고 단지 그 분배에만 관심을 갖는 노동조합운동은 이미 우리나라 노동운동의 보기싫은 자화상이 되어가고 있다. 90년대 노동운동이 넘어야 할 가장 큰 산의 하나는 바로 이 노동자 내부의 계층화를 어떻게 극복하느냐에 있다고 해도 과언은 아닐 것이다. 외국인 노동자들은 이제 그 계층화되는 노동자의 맨 밑바닥을 채워가고 있다. 그래서 더욱 외국인노동자 문제는 외국인의 문제가 아니라 우리나라 노동문제 그 자체인 것이다.

우리나라 노동조합은 이제 정도가 무엇인가를 심각하게 고민해야 할 때가 되었다. 편협한 (조합원 중심주의=우리회사이익 중심주의)에서 벗어나 (모든 노동자의 연대=정의로운 사회질서의 확립)의 길을 진지하게 모색할 때다. 80년대 중반까지의 정치적 무권리와 절대적 빈곤(물질적 빈곤)의 시대에 노동운동의 주제는 '내 권리와 내 몫' 찾기였다. 그러나 한 구비를 넘어와 도달한 상대적 권리와 상대적 빈곤(사회적 빈곤)의 상황은 내 권리의식은 좀더 보편적인 인권·노동권 의식으로, 내 몫의식은 전체노동자의 공통의 이익을 추구하는 성숙한 의식으로 전환될 것을 요구한다. 내 몫과 내 권리만을 갖대로 모든 것을 판단하는 유아적 상태로는 결코 새로운 조건의 도전을 극복할 수 없을 것이다.