

<토론문>

하청노동자 저임금 구조와 이주노동자 고용

이김춘택 (금속노조 거제통영고성조선하청지회 부지회장)

금속노조 거제통영고성조선하청지회(이하 ‘거통고하청지회’)의 2022년 51일 파업투쟁은 조선업이 2016년 불어닥친 불황기를 벗어나 초호황기로 전환되는 초입에 하청노동자 저임금문제를 핵심 요구로 제기했다는 점에서, 이후 한국 조선업 고용구조의 향방을 가름하는 중요한 계기였음.

하청노동자가 조선소 직접생산의 80% 이상을 담당하는 ‘하청중심 생산체제’에서 2016년 불황기 동안 하청업체 상용직(본공) 중심의 기존 고용구조는 무너졌음. 7만 명 넘는 하청노동자가 조선소를 떠났고, 해고되지 않고 살아남은 노동자는 임금이 30% 이상 삭감되었음. (그 내용의 중심이 연간 상여금 550% → 0% 삭감이 있음)

2022년 거통고하청지회는 불황기 삭감된 임금의 원상회복을 의미하는 “임금 30% 인상”을 요구했고, 하청노동자 저임금 해결을 통한 상용직(본공) 중심의 고용구조 복원 — 조선업 인력난 해결 — 숙련노동자 유지/재생산의 선순환 경로를 제시했다. (이와 불가분의 관계에 있는 것이, 하청노동자 대규모 조직화와 원청 직접교섭, 원청-하청노조 노사관계 형성임)

그러나 2022년 51일 파업투쟁은 패배했고, 이후 조선업이 초호황기에 들어서면서 정부와 자본은 인력난 해결 방안으로 상용직(본공) 중심의 고용구조 복원이 아닌 이주노동자와 물량팀 고용 확대를 선택했음.

이주노동자 고용 확대의 핵심 목적은 하청노동자 저임금 유지에 있음. 이주노동자 고용 확대는 하청노동자 저임금 구조를 앞으로도 더욱 굳건하게 유지하겠다는 정부와 자본의 확고한 의지에 따른 것임. 그러므로 “조선업 숙련기능인력 도입 정책은 저임금 노동력 확보 수단으로 전략하였음”이라는 발제문은 잘못된(?) 표현임. 조선업 E-7-3 비자 이주노동자 고용 확대는 애초부터 “저임금 노동력 확보 정책”이었고, 이 같은 정책과 충돌하는 (비자)제도는 지키지 않거나 변경하였음.

이주노동자 = 저임금 등식은 자연스럽게 만들어지는 것이 아님. 이른바 자본주의 시장경제의 결과물도 아님. 그것은 이주노동자에게 가해지는 제도적-비제도적, 합법적-불법적 폭력의 결과물임.

이주노동자 ‘사업장 변경 제한’은 대표적인 제도적, 합법적 폭력임. 조직화되지 못한 노동자에게 사업장 변경은 임금에 대한 협상력을 가질 수 있는 유일한 개인적 수단임. 이 같은 수단을 원천적으로 박탈함으로써 이주노동자의 임금을 최저임금에 묶어두고 있음.

그런데도 헌법재판소는 2021년 12월 이주노동자 사업장 변경 제한을 7:2 의견으로 합헌 결정했음. “불법체류자가 급격히 늘어나 외국인근로자의 효율적 관리가 필요하다”, “외국인근로자의 효율적인 관리차원에서도 사업장의 잦은 변경을 억제하고 취업활동 기간 내에서는 장기 근무를 유도할 필요가 있다”, “외국인근로자가 자유롭게 사업장 변경을 신청할 수 있다면 사용자로서는 인력의 안정적 확보와 원활한 사업장 운영에 큰 어려움을 겪을 수밖에 없다”라는 헌법재판소의 합헌 의견을 보면 한국의 이주노동자 고용이 얼마나 국가권력에의 추악한 힘에 의해 유지되고 있는지를 부끄럽게 확인할 수 있음. 사업장 변경 제한 속에 유지되는 ‘장기 근무’란 ‘강제 노동’, ‘노예 노동’의 다른 이름일 뿐임.

그런데 사업장 변경이 3회로 제한되는 E-9 비자와 비교해 조선소 초호황과 함께 늘어난 E-7-3 비자의 경우 폐업 등 특별히 예외적인 경우를 제외하고는 사업장 변경을 원천적으로 봉쇄함. 실태조사 결과 형식상 기능인력 비자인 E-7-3 이주노동자가 비전문취업 비자인 E-9 이주노동자보다 임금과 고용에서 더 열악한 상황인 이유도 더욱 강력한 사업장 변경 제한이 한 원인임.

심지어는 각 지자체마다 ‘광역형 비자’라는 이름으로 사업장 변경은 물론, 지역 이동마저 제한하는 더욱 반노동적 비자제도를 앞다투어 추진하고, 자랑하고 있음은 국가가 보다 전면에 나서서 이주노동자에게 제도적, 합법적 폭력을 행사하는 것임.

한편, 사업장 변경을 원천적으로 봉쇄해 놓고 자본의 이윤 추구에 도움이 되

지 않는 이주노동자는 해고하는 것이 아니라 강제적으로 사직서를 작성하게 해서 한국에서 강제로 내쫓거나 미등록노동자가 되도록 만드는 자본의 불법적인 폭력 역시 HD현대, 한화오션, 삼성중공업 가릴 것 없이 버젓이 가해지고 있음. 자본이 이주노동자에게 강제로 사직서를 받아내면, 노동위원회는 ‘자발적 사직’으로 판단해 부당해고를 인정하지 않는 자본-정부의 체계적 시스템이 작동하고 있음.

한편, 기능인력 비자이기에 이른바 ‘내국인 노동자 보호’를 위해 존재하던 법무부의 규정인, E-7-3 비자의 경우 통상임금이 전년도 GNI(1인당 국민총소득)의 80% 이상(중소기업은 70%)이어야 한다는 규정 역시 온갖 편법과 불법과 탈법으로 지키지 않다가 결국에는 아예 제도 자체를 바꿔버렸음.

GNI 규정이 존재할 때, 자본은 현지에서는 GNI 규정에 따른 계약서를 작성해 E-7-3 비자를 발급받고, 한국에 입국하면 최저임금에 맞춘 계약서를 다시 작성하는 ‘취업 사기’를 통해 이주노동자 저임금을 유지했음. 또는 형식상 GNI 규정에 맞춘 계약서를 작성한 뒤 과도한 숙소비와 식비 갈취를 통해 실질적으로는 최저임금을 실현하는 또 다른 불법도 동원되었음.¹⁾

그러나 이러한 불법과 탈법마저 거추장스럽게 느끼는 자본을 위해 정부는 2025년 4월부터는 아예 GNI 규정을 폐지하고 E-7-3 노동자에게 최저임금을 지급해도 되는 수준의 임금 기준을 정해 시행하고 있음.²⁾

이주노동자 고용 확대를 통한 하청노동자 저임금 구조 유지가 지속되지 못하게 하려면 고용허가제, 사업장 변경 제한 등 이주노동자의 노동기본권을 제한, 박탈하는 폭력적인 제도를 없애는 투쟁이 함께 필요함. 그리고 그것은 총연맹과 산별노조의 역할일 것임.

1) 한 예로, 삼성중공업은 “이슬람 식단을 개발한다”라는 황당한 이유로 다른 노동자에게는 무상으로 제공되거나(점심밥), 실제로 밥을 먹을 때만 한 끼 1천 원을 받는 식비(아침밥, 저녁밥)를 실제 식사 여부와 상관없이 월 18만 원씩 갈취하였고, 노동부는 이를 불법이 아닌 것으로 판단하였음.

2) 2025년은 연 2,515만 원 이상, 2026년은 연 2,589만 원 이상임. 그런데 2025년 최저임금 10,030원에 월 소정근로시간 209시간(토요일 무급)을 적용한 연간 임금이 25,155,240원임. 그리고 2026년 최저임금 10,320원에 월 소정근로시간 209시간을 적용한 연간 임금이 25,882,560원임.

한편, 이주노동자 고용 확대를 통한 하청노동자 저임금 구조 유지로는 한국 조선업의 지속가능성을 위해 필수적인 ‘숙련노동자의 유지-재생산’을 해결할 수 없음. 이는 이주노동자와 정주노동자의 숙련 차이 때문이 아니라, 정주를 허용하지 않는 한국의 이주노동자 고용 정책 때문임. 그리고 호황과 불황을 반복하는 조선업의 특성 때문임.

상용직 하청노동자(본공) 중심의 고용구조 붕괴와 청년노동자의 조선업 유입 중단, 그로 인한 숙련노동자의 유지-재생산의 불가능 문제는 호황기에는 크게 문제될 것이 없음. 이번 초호황기가 끝나고 다시 불황기가 시작되는 시점에서 본격화할 것으로 예상됨. 그런데 그 상황에 직면하면 자본은 이주노동자 고용 정책의 근본적 변화나, 상용직 노동자(본공) 중심의 고용구조 복원을 선택할까? 그때가 되면 자본에게는 지금의 저임금 이주노동자 고용 확대만큼이나 구미가 당기는 다른 선택지가 있을지도 모름. 하청노동자의 노동을 대체하는 휴머노이드 로봇이나 AI라는 선택이 자본에게는 하청노동자 임금을 올려주는 것보다 훨씬 매력적인 선택지일 수 있을 것임.

자본에게 하청노동자 임금인상이나 상용직(본공) 중심의 고용구조는 자발적 선택지가 영원히 아닐 수 있음. 결국, 한국 조선업의 미래가 디스토피아가 아닐 수 있는 유일한 방법은 하청노동자, 이주노동자 대규모 조직화와 원청-하청노조의 노사관계 제도화뿐일 것임. (끝)