

거너어거너어거너  
2017 자본주의를 넘어 대안세계로

# 노동조합, 새 시대를 열자!

2017.8.19.(토) 중앙대학교 법학관

참가비는 1만 원입니다. 접수처에 납부해주세요.  
(대학생, 지역참가자, 장기투쟁사업장 등 30% 할인)

# 프로그램

## Program

13:00~13:30	<b>접 수</b> (법학관 902호)
13:30~14:00	<b>개막식</b> (법학관 902호)
14:00~15:30	<b>[워크숍 I] “노동조합, 시대를 말하다”</b> ① 문재인 정부의 소득주도성장론 비판 (법학관 902호) ② 정치-경제위기에 대한 국제 노동운동의 대응 (법학관 204호) ③ 문재인 정권 하 반전평화운동 (법학관 209호)
15:30~16:00	<b>휴 식</b>
16:00~17:30	<b>[워크숍 II] “노동조합, 희망을 말하다”</b> ① <너에겐 노조가 필요해> 북콘서트 (법학관 902호) ② 청년 노동자, 노동조합으로 희망찾기 (법학관 204호) ③ 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 쟁점과 과제 (법학관 209호)
17:30~18:00	<b>식 사</b>
18:00~21:00	<b>[토론회] 현 정세와 민주노조 운동의 전망</b> - 사회: 류주형   사회진보연대 조직실장 - 발제: 김진억   희망연대노조 조직국장 김태연   사회변혁노동자당 투쟁연대위원장 박준형   사회진보연대 노동위원장 황우찬   전국현장노동자회 집행위원장



# 목차

	① 문재인 정부의 소득주도성장론 비판	.....	8
	② 정치-경제위기에 대한 국제 노동운동의 대응	.....	34
워크숍 I	③ 문재인 정권 하 반전평화운동		
	[발제1] 김진영   사회진보연대 정책교육국장	.....	75
	[발제2] 신혁진   전국학생행진 활동가	.....	93
	① <너에겐 노조가 필요해> 북콘서트	.....	98
	② 청년 노동자, 노동조합으로 희망찾기		
	[발 제] 이준혁   사회진보연대 서울지부 조직국장	.....	123
	[토론1] 원다정   구로노동자조사그룹 캠페인단장	.....	140
	[토론2] 우 람   알바노조 정책팀장	.....	145
	[토론3] 김요한   민주노총 서울본부 노동법률지원센터	.....	150
워크숍 II	③ 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 쟁점과 과제		
	[발 제] 김유미   사회진보연대 조직국장	.....	154
	[토론1] 공성식   공공운수노조 공공기관사업국장	.....	165
	[토론2] 신 철   공공운수노조 인천공항지역지부 정책기획국장	.....	177
	[토론3] 하해성   공공운수노조 서경지부 조직부장	.....	185
	[토론4] 박장준   희망연대노조 정책국장	.....	202
	[토론5] 박연수   전국학생행진 활동가	.....	205
	현 정세와 민주노조 운동의 전망		
	[발제1] 김진억   희망연대노조 조직국장	.....	213
토론회	[발제2] 김태연   사회변혁노동자당 투쟁연대위원장	.....	222
	[발제3] 박준형   사회진보연대 노동위원장	.....	235
	[발제4] 황우찬   전국현장노동자회 집행위원장	.....	252
	2017 노동운동포럼 선언문	.....	262



워크숍 I

**노동조합,  
시대를 말하다**

# 문재인 정부의 경제정책 비판

## : 소득주도 성장론을 중심으로

김태훈 | 사회진보연대 정책교육국장

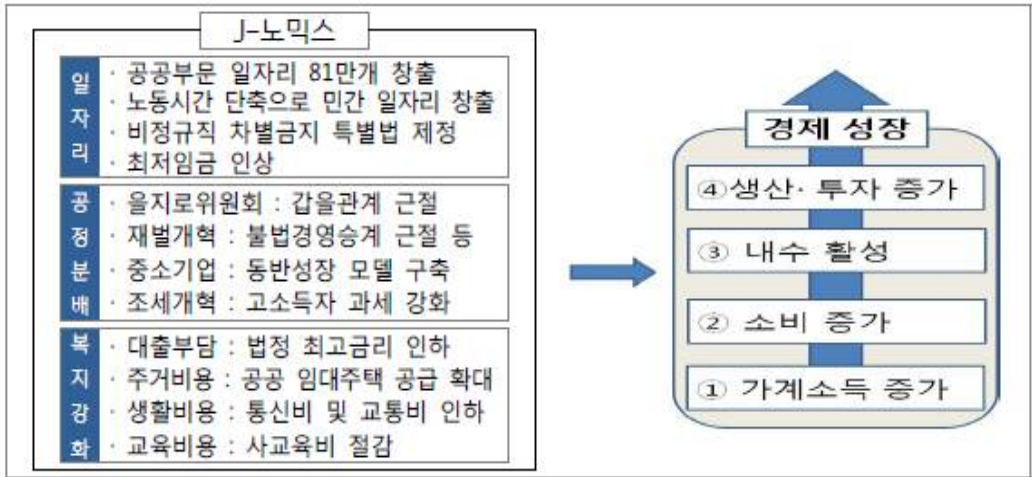
- 지난 7월 말 새 정부 경제정책 방향 발표를 통해 문재인 정부의 경제정책의 전모가 드러났음. 문재인 정부는 소득주도 성장론이라는 구호를 바탕으로 공공부문 일자리 확대 및 비정규직 대책, 최저임금 인상 등의 행보를 보이며 대중들의 기대를 받고 있음. 소득주도성장을 강조하는 문재인 정부의 정책 전환이 노동자운동을 강화하는 기회가 될 수는 있지만, 소득주도성장 그 자체가 노동자운동의 전략적 목표나 이념이 되어선 안 됨. 본 발제문은 소득주도성장의 이념적·이론적·정책적 쟁점을 검토해 보고 이것이 노동자운동에 주는 함의를 살펴볼 것임.

## 1. 문재인 정부 경제정책

### (1) 대선공약

- J-노믹스: 가계소득 균형증가가 주도하는 경제성장
- ▶ 낙수효과(Trickle-down)가 아니라 분수효과(Trickle-up)
  - ▶ 핵심 정책으로 △일자리 정책 △공정 분배 △복지 강화
  - ▶ 재정지출 증가율을 현재 3.5% 수준에서 7%까지 확대를 공약
  - ▶ 재벌개혁을 주축으로 하는 공정성장 강조





출처: IBK경제연구소(2017.5.16.)

## (2) 경제 내각 인선

- 예산전문가와 재벌개혁-소득주도성장론자로 구성.
- 김동연 경제부총리
  - ▶ 전형적 관료. 노무현 정부에서 기획예산처 전략기획관과 재정정책기획관, 이명박 정부에서 인수위 참여, 기획재정부 예산실장과 2차관, 박근혜 정부 초기 국무조정실장. 이후 아주대 총장.
  - ▶ 이외 관료 출신 인사는 최종구 금융위원장, 반장식 청와대 일자리수석, 홍남기 국무조정실장.
- 정책실장 장하성과 공정거래위원장 김상조
  - ▶ 정책실장인 장하성 고려대 교수는 참여연대 경제민주화위원장으로 소액주주운동을 이끌었음(장하성 펀드).
  - ▶ 김상조 공정거래위원장 또한 비슷한 이력.
- 홍장표 경제수석
  - ▶ 한국사회과학연구회 (변형운 교수의 학현학파) 소속의 실증·계량경제학자
  - ▶ 2014년 「한국의 기능적 소득분배와 경제성장」이 대표적 논문임.

### (3) 경제정책 기조: 국정운영 5개년 계획과 새 정부 경제정책방향

#### □ 국정운영 5개년 계획 수립과정

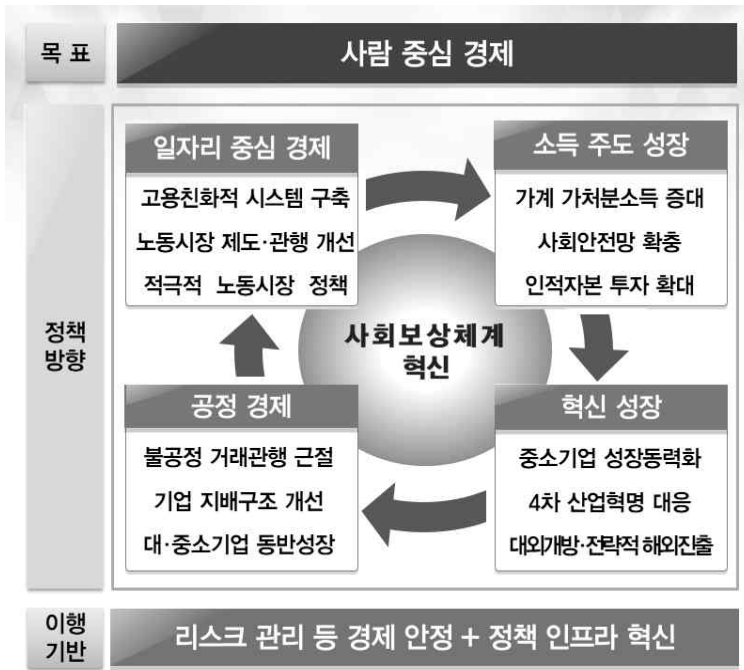
- ▶ 대내적으로 무너진 국가·사회 체계를 정의롭게 재정립하고 일자리와 미래성장동력을 창출하며, 불평등과 차별 해소, 분권과 균형발전을 이뤄낸다는 목표를 설정
- ▶ 수립 주체인 국정기획자문위원회는 기획, 경제1, 경제2, 사회, 정치행정, 외교안보 총 6개 분과를 구성하고 기관보고, 분과토론, 분과 간 토론을 동시에 진행함. 한편 산하에 국민인수위를 두고 총 16만 여 건의 국민제안을 검토해 국정계획에 반영. 한편 더불어민주당 정책위원회와 민주연구원, 전문가, 각 부처 국장급을 중심으로 전문위원 구축.

#### □ 국가비전·5대 국정목표·20대 국정전략·4대 복합혁신과제

- ▶ 5대 목표 중 경제 부분인 “더불어 잘사는 경제”는 5개 전략, 26개 과제, 129개 실천과제로 구성
- ▶ 특히 새정부 국정비전을 선명하게 부각한다는 취지의 4대 복합·혁신과제 중 ▲ 불평등 완화와 소득 주도 성장을 위한 일자리경제 ▲ 4차 산업혁명을 선도하는 혁신 창업국가 2개가 경제정책임.

#### □ <새정부 경제정책방향: 경제 패러다임의 전환>

- ▶ 이어 지난 7월 25일 <새정부 경제정책방향: 경제 패러다임의 전환>을 발표해 국정운영 5개년 계획을 반복함. 한국 경제가 직면한 저성장 고착화·양극화 심화라는 위기에 대처하기 위해 새로운 경제정책 패러다임(‘사람 중심 경제’)으로 전환을 표방하고 있음.
- ▶ 경제성장 정책은 소득주도성장과 혁신성장이 이끌고, 경제구조는 일자리 중심 경제와 공정경제로 체질 개선. 이러한 체질 개선은 사회보상체계 혁신을 통해 성장을 촉진하므로, 분배와 성장이 선순환을 이루는 사람중심 지속성장 경제를 구현할 수 있다는 것임.



#### (4) 4대 복합·혁신과제 중 경제정책 세부 내용

##### □ 불평등 완화와 소득주도 성장을 위한 일자리경제

- ▶ 일자리 창출, 가계소득 증대, 소비 증대, 내수 확대 및 견실한 성장으로 이어지는 성장과 분배의 선순환을 실현.
  - \* 성장정책(기재부·금융위·산업부 등) - 노동정책(고용부) - 복지정책(복지부) 부처가 삼각편대를 이루어 성장-고용-복지 선순환 완성
- ▶ 일자리 중심 국정운영 인프라 구축
  - \* 일자리위원회 설치, 범정부적 일자리 정책 집중 관리
- ▶ 공공·사회서비스 일자리 창출 (81만개)
  - \* 공무원 신규채용(국민안전, 치안, 복지, 교육, 17년 하반기 1.2만 명 채용)
  - \* 사회서비스 공공인프라 확충, 인력처우 개선(보수 인상, 근로시간 단축)
  - \* 공공기관 일자리 확충, 정규직 전환
  - \* 중소·중견기업 육성, 노사상생형 일자리 모델 확산, 사회적 경제 활성화
- ▶ 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화
  - \* 청년: 청년고용의무제 확대 및 중소기업 청년 추가고용장려금 도입(청년 정규직 3명 채용 시 1명 임금전액을 연 2천만 원 한도), 청년구직촉진수당 도입(취업

성공패키지 3단계와 연동해 3개월간 30만 원), 블라인드 채용.

\* 신중년(60-75세): 인생 3모작 지원. 근로시간 단축 지원제도, 전직·재취업 원스톱 서비스, 사회공헌 일자리 확대

\* 여성: 여성새로일하기센터 단계적 확충 및 가사·돌봄 서비스 공식화(법제화 추진)

▶ 실질과 은퇴에 대비한 일자리 안전망 강화

\* 고용보험 확대 및 가입지원(예술인·특고노동, 65세 이상, 자영업자 지원), 실업급여 보장성 강화 및 구직촉진수당 지급(한국형 실업부조)

\* 공공취업지원서비스 확충, 평생직업능력 개발체계 구축, 직업교육·훈련의 현장성 강화를 위한 인프라 혁신

▶ 최저임금 1만원 실현과 차별 없는 좋은 일터 조성

\* 2020년까지 최저임금 시급 1만원 달성 지원

\* 생활임금제 확대 기반 구축, 임금체불 근절 제도 개선

\* 생명·안전 업무 분야 등에 대한 사용사유 제한 제도 도입

\* 비정규직 차별시정제도 전면 개편 및 동일가치노동 동일임금 원칙

\* ‘공정거래질서 정책 패키지’ 마련. 적정 납품단가 보장, 원·하청 노·사 성과공유제 확산

▶ 휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현

\* 일·가정 양립 근로문화 확산, 종합적인 장시간근로 개선방안 마련

\* 첫 3개월 육아휴직급여 2배 인상, 아빠 육아휴직 인센티브 강화, 배우자 출산휴가 단계적 확대

\* 근로시간단축청구권 추진. ‘10 to 4 더불어 돌봄’ 지원(육아기 근로시간 단축기간 확대, 임금지원)

□ 4차 산업혁명을 선도하는 혁신 창업국가

▶ 대통령 직속 ‘4차 산업혁명위원회’ 신설

▶ 과학·기술 혁신으로 초지능·초연결 기반 구축

\* 각 분야별 핵심 원천기술 및 융합기술 개발 및 전문가 양성

\* R&D 혁신체계 지원 및 IT 인프라 확충

▶ 역동적 4차 산업혁명 생태계 조성으로 신성장 동력 확보

\* 스타트업 성장 단계별 사업화, 지원 강화, 투자 제도 개선

- \* 5G, IoT 인프라 내재된 대규모 융복합 글로벌 테스트베드(자율주행자, 지능형 로봇 도시)
- \* 스마트카, 드론, 3D프린팅, 바이오, AR/VR 산업 육성 지원
- ▶ 신산업 성장 위한 규제 개선 및 제도 정비
  - \* 신산업분야 규제 샌드박스(규제 없이 신기술·서비스 테스트 가능) 도입 및 네거티브 규제원칙 마련
- ▶ 4차 산업혁명 대응한 선제적 사회혁신
  - \* 지능정보 중심 신규인력 교육 및 전직·재취업 지원
- ▶ 4차 산업혁명으로 인한 사회 변화를 선도하는 교육혁신
  - \* 교육내용·방식 혁신, 소프트웨어 교육, STEAM교육
- ▶ 공무원 민간 참여 확대, 인사제도·공공서비스 개혁 등 공공혁신
  - \* 민간공공참여 확대, 스마트 정부행정 시스템 구축

## 2. 포스트케인즈주의 임금주도성장론 (Wage-led growth)

### (1) 임금주도성장론

- 소득주도성장이 분배와 성장의 선순환을 만들어낸다고 정부가 주장하는 이론적 바탕이 비전통적(비주류) 경제학의 하나인 포스트케인즈학파의 임금주도성장론임
  - ▶ 2007-09년 금융위기 이후 소득분배 악화가 경제대침체의 주요한 이유 중 하나고, 소득불균형 해소 없이 효과적 경제회복이 힘들다는 주장이 힘을 얻음. 이를 바탕으로 국제노동기구(ILO), 국제노총(ITUC), 유엔무역개발회의(UNCTAD) 등에서 경제위기 극복과 지속가능한 성장을 위한 대안으로 논의되고 있음. 특히 오바마 대통령의 최저임금 인상 정책의 배경이 임금주도성장론이라는 점에서 한국에서도 현실적 대안으로 주목받게 됨.
  - ▶ ILO에서 부사무총장 정책특보인 이상헌 박사는 이를 한국에서 소개하면서 ‘소득주도성장’이라고 용어를 바꿈. 임금주도성장에서 임금몫도 실증분석에서는 자영업자 소득까지 포함하는 광범위 노동소득 개념, 보정소득몫이므로 소득주도성장을 노동소득(자영업자의 ‘노동소득’을 포함하는)으로 한정한다면 같은 개념이라는 것임.

## (2) 노동소득분배율의 정의와 추이

□ 임금주도성장론은 노동소득분배율의 하락이라는 소득분배의 미시경제적 효과, 불평등 증가가 거시경제에서 경제 성장과 경제 안정성에 부정적 영향을 줄 수 있다는 주장에 바탕하고 있음.

- ▶ 노동소득분배율이란 총소득 중 노동이 가져가는 비율. 즉 국민소득(Y)중 노동자에게 귀속되는 총보수(W)를 의미함.
- ▶ 소득주도 성장론에서 노동소득에는 자영업자의 소득이 포함되므로 노동소득분배율을 보정해야 함. 보정방식으로 널리 활용되는 것은 OECD방식인데 자영업자의 평균소득이 임금노동자의 평균임금과 같다고 가정함. 이 경우 보정계수는 전체 고용 대비 임노동자 비율의 역수(E/L)가 되므로 보정노동소득분배율( $\gamma$ )의 산식은 아래와 같음(이상헌, 2014). 노동소득분배율은 평균임금(W/L)과 일인당 부가가치 생산(Y/E=p)의 함수가 됨.

$$\gamma = \frac{W}{Y} \cdot \frac{E}{L} = \frac{W}{L} \cdot \frac{E}{Y} = \omega \cdot \frac{1}{p} = \frac{\omega}{p}$$

\* 마르크스주의에서 임금분배율( $\omega, 1 - \pi$ )은 임금률(1인당 임금)과 노동생산성의 함수로 분해할 수 있음. (아래 수식에서 N은 노동자 수) 노동생산성과 임금률이 비례적으로 상승할 때 임금분배율은 불변임.

$$1 - \pi \equiv \frac{W}{Y} \equiv \frac{W}{N} \cdot \frac{N}{Y} \equiv w \cdot \frac{1}{P_N} \equiv \frac{w}{P_N}$$

( $\pi$ : 이윤분배율, W: 임금, Y: 국민소득, N: 노동자의 수,  $P_N$ : 노동생산성, w: 임금률)

□ 임금주도성장론은 그동안 실증적으로 나타났던 노동소득분배율의 안정성(보울리의 법칙) 가설이 현재 실증적으로 나타나지 않고 있다고 봄. 현재 노동소득분배율이 하락하고 있고, 그것이 경제성장에 영향을 미치고 있다는 것임(이상헌, 2014).

- ▶ 통계상의 난점은 있으나, IMF, EC, OECD, ILO 등의 국제비교 연구는 노동소득분배율의 추세에 관한 동일한 결론을 냄. 선진국 16개국에서 노동소득분배율은 1970년대 말까지 상승세를 보이다가, 신자유주의 정책 전환이 이루어진 1980년대에 들어 하락세로 바뀜. 30년간 하락추세는 지속됨. 1999년을 기준연도로 했을 때 경기대침체까지 실질노동생산성은 약 12% 증가한 반면, 실질임금 증가율은 4%에도 미치지 못함. 노동생산성-임금 격차는 경기대침체 이후 잠시 축소되다가 2009년 이후 다시 확대되는 경향임. 경기후퇴기에 노동소득분배율이 반등하는 일

반적 패턴이 이번 경제위기에는 나타나지 않고 계속 하락하는 추세임.

- ▶ 노동소득분배율 하락은 기술변화, 산업구조 변화, 세계화, 사회복지제도, 노동시장 제도, 금융화 등으로 설명할 수 있음. 숙련편향적 기술변화로 인해 생산성 이득이 자본과 고숙련 계층에 집중 배분되거나, 수출경쟁력 경쟁이 격화되면서 숙련편향적 기술변화와 유사한 분배효과가 발생할 수 있음. 한편 노동계층의 소득 협상력 약화가 원인이라고 보는 “제도주의적”실증연구는 노동조합 조직률, 노동시장 유연화와 같은 변수를 분석함. 사회복지 정책 축소도 “유보임금”(노동자가 고용을 통해 최소한으로 받고자 하는 임금 수준)의 하락으로 인해 협상력 약화를 초래할 수 있음. 금융의 국제화는 단기이윤 확보 전략이 빈번해지며 임금 상승을 압박함. 더불어 기업의 외부금융시장을 통한 금융조달비용 증가는 노동비용 증가 억제 유인을 증가시킴. 이 두 측면은 금융규제 완화 정책에 의해 촉진되었으므로 금융시장 재규제가 필수불가결하게 됨.

### (3) 임금주도경제와 이윤주도경제

□ 포스트케인즈주의의 거시경제 모델에 따르면 노동소득분배율의 저하는 총수요를 저하시킬 수도 있고 상승시킬 수도 있음.

- ▶ 노동소득계층의 한계소비성향이 자본소득계층보다 높다는 것이 일반적이라고 한다면, 노동소득분배율의 저하는 전체 소비 수요 감소로 초래할 수 있음. 하지만 이윤상승효과와 단위노동비용 감소 효과가 있기 때문에 투자수요와 순수출 수요를 증가시킬 가능성이 있음.

\* 칼레츠키 모형은 불완전경쟁시장에서 유희설비가 항상적으로 존재하는 상황에서 노동몫이 증가하면 소비가 증가하고, 가동률 상승으로 투자가 증가하여 경제가 성장함. 반대로 자본몫이 증가하면 경제가 침체. 그러나 개방경제에서는 모형을 수정해야 함.

\* Bhaduri and Marglin(1990)모형에서는 노동몫 감소가 반드시 경제성장을 위축시키는 것은 아닌데, 자본몫 상승이 투자를 증가시킬 수도 있고, 노동몫 감소로 인해 국제시장에서 가격경쟁력을 높여 수출을 촉진시킴. 개방경제를 상정하는 이 모형에서 총수요는 소비, 투자, 순수출로 구성됨. (칼레츠키 모형은 소비, 투자로만 구성) 이 모형에서는 노동소득분배율의 변화(노동소득과 자본소득 구성의 변화)가 민간최종수요를 증가시킬지, 감소시킬지 사전적으로 알 수 없음.

□ 노동소득분배율이 총수요에 미치는 효과는 국가마다 다를 수 있고, 기간마다 다를 수 있는 실증적 문제가 됨. 노동소득분배율증가와 함께 경제성장률이 높아지면 임

금주도 경제(wage-led growth)고, 그 반대는 이윤주도 경제(profit-led growth)라고 부름.

- ▶ 이러한 분류는 단순하고 명확하지만 실증연구에서는 총수요 효과의 크기 뿐 아니라 부호도 통계자료나 계량기법에 따라 상이한 결과가 나옴. 이런 모형에 따라 여러 실증연구가 진행됨.

□ Onaran and Galanis(2012)의 G20국가를 대상으로 한 연구에서 대부분의 국가가 이윤 비중이 1%포인트 증가(노동소득분배율의 하락)할 때 총수요(아래 그림에서 E9 열)가 감소하는 임금주도 경제였음. 그러나 호주, 남아공, 중국의 경우 이윤주도 경제였음.

〈표 4〉 Onaran and Galanis(2012) 연구 결과 요약 : 국가 및 전 세계 이윤 비중 1%포인트 증가로 인한 효과

	C/Y	I/Y	NX/Y	민간 초과수요에 대한 /Y	총수요에 대한 효과	전 세계 이윤 비중 증가가 총수요에 미치는 효과
	A	B	C	D (A+B+C)	E	G
유로권 12개국	-0,439	0,299	0,057	-0,084	-0,133	-0,245
독일	-0,501	0,376	0,096	-0,029	-0,031	-
프랑스	-0,305	0,088	0,198	-0,020	-0,027	-
이탈리아	-0,356	0,130	0,126	-0,100	-0,173	-
영국	-0,303	0,120	0,158	-0,025	-0,030	-0,214
미국	-0,426	0,000	0,037	-0,388	-0,808	-0,921
일본	-0,353	0,284	0,055	-0,014	-0,034	-0,179
캐나다	-0,326	0,182	0,266	0,122	0,148	-0,269
호주	-0,256	0,174	0,272	0,190	0,268	0,172
터키	-0,491	0,000	0,283	-0,208	-0,459	-0,717
멕시코	-0,438	0,153	0,381	0,096	0,106	-0,111
한국	-0,422	0,000	0,359	-0,063	-0,115	-0,864
아르헨티나	-0,153	0,015	0,192	0,054	0,075	-0,103
중국	-0,412	0,000	1,986	1,574	1,932	1,115
인도	-0,291	0,000	0,310	0,018	0,040	-0,027
남아프리카공화국	-0,145	0,129	0,506	0,490	0,729	0,390

주: 독일, 프랑스, 이탈리아는 유로존이 아니기 때문에 전 세계 시뮬레이션에서 제외되어 있음.

자료: Onaran and Galanis (2012, "Tables 11 and 13). '전 세계 이윤 비중의 가감이 총수요(aggregate demand)에 미치는 효과': 국내승수효과와 국제무역효과를 포함하여, 모든 국가에서 이윤 비중의 동시 변화로 인한 교화.



□ 이러한 분석은 현재의 경제위기에 대한 설명으로 이어지는데, 라부아와 스톡햄머 (Lavoie and Stockhammer, 2012)는 임금주도 경제에서 친노동 분배정책(최저임금 인상, 사회복지 확충, 노동조합 교섭력 강화)을 통해 임금 주도 성장이 가능하다고 주장함.

- ▶ 1970년대 오일쇼크가 있기 전까지 전후 복지국가의 형성은 임금주도체제에 친노동정책이 결합된 예로, 실질임금의 상승이 노동생산성과 이윤을 큰 폭으로 높이면서 근로자와 기업 모두에게 이로운 성장의 황금시대로 이어졌다고 설명.
- ▶ 반면 현재의 위기는 임금주도 경제에서 친자본 분배정책(노동시장 유연성)을 추구했기 때문임. 총수요의 성장부진을 우회하기 위해 비대해진 금융부문 또는 외부 수요에 크게 의존하는 경향-수출주도 성장과 부채주도 성장-이 수반되는데, 이로 인해 경제적·재정적 불안이 초래된다는 것임.

		분배정책 및 전략	
		친자본	친노동
경제 체제	이윤 주도	‘이론적 신자유주의’(neoliberalism in theory) 적하 자본주의	‘불운한 사회개혁(Doomed social reforms)’ (TINA)
	임금 주도	‘실제적 신자유주의’(neoliberalism in practice) -불안정하며, 외적 성장 동인에 의존(부채주도 성장 또는 수출주도 성장)	사회적 케인스주의(social Keynesianism) 전후 황금시대(Postwar Golden age)

#### (4) 한국경제에 대한 실증적 분석과 정책제언

□ 한국은행의 노동소득분배율은 피용자보수(국외 순수취피용자 보수 포함)를 요소비용 국민소득(=피용자보수+ 영업잉여)으로 나눈 값으로 측정함. 1970년대 중반 이래 지속 상승하였고 외환위기 이후에도 그다지 하락하지 않음(1990년대부터 줄곧 57-64 사이에 있음).

- ▶ 홍장표(2014)는 이것이 자영업자 부문의 노동소득과 자본소득 분배를 반영하고 있지 않다고 비판하면서 이를 여러 가정을 통해 보정한 수정노동소득분배율 추이

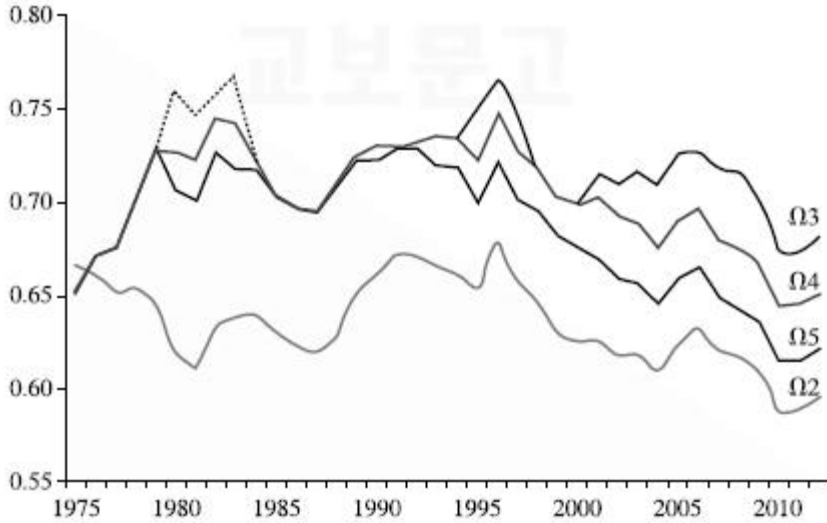
를 측정함. 보정방식의 차이에도 불구하고 추이는 비슷한데, 임금노동자의 노동 소득분배율은 1987년 이후 상승, 1997년 이후 하락 추세이고 자영업 포함 시 더욱 큰 폭으로 하락했다고 주장함.



〈표 1〉 수정노동소득분배율의 측정방법

구분	전제	계산식	비고
$\Omega_1$	자영업자 소득=노동소득	(피용자보수+가계영업잉여)/총부가가치	과대 추계
$\Omega_2$	자영업부문 노동소득분배율= 법인부문 노동소득분배율	(피용자보수)/(총부가가치-자영업자 총소득) 자영업자 총소득=가계 영업잉여+가계 고정 자본소모	과소 추계
$\Omega_3$	자영업자 노동소득=임금근 로자 노동소득	(임금근로자 1인당 피용자보수×취업자수)/총 부가가치	과잉 추계
$\Omega_4$ $\Omega_5$	자영업자 노동소득≤임금근 로자 노동소득	- 자영업자 1인당 소득≥피용자 1인당 보수일 때, $\Omega_3$ 와 동일한 계산식 적용 - 자영업자 1인당 소득< 피용자 1인당 보수일 때, (피용자보수+자영업자 소득)/총부가가치 $\Omega_4$ 는 자영업자 총소득, $\Omega_5$ 는 순소득 사용	

〈그림 2〉 수정노동소득분배율 추이



□ 홍장표는 수정노동소득분배율의 분기별 시계열 자료를 바탕으로 소득분배가 총수요(소비, 투자, 수출)에 미치는 영향을 외환위기 이전과 이후로 나누어 분석.

▶ 외환위기 이전(1981-1997) 노동소득 증가가 소비와 투자 증가를 유발하였다는 점에서 총수요는 임금주도적인 성격을 띠. 그러나 이 시기 노동소득의 한계소비 성향이 크지 않았고, 수출시장에서 가격경쟁력이 주요하게 작용해 총수요의 임금 주도성은 강하지 않음.

▶ 외환위기 이후(1999-2012, 1998년은 예외적이라 제외)는 세 가지 차이가 있음. 첫째, 가계소득 위축, 소득분배 악화, 소비패턴 변화로 노동소득의 소비성향이 크게 높아짐. 둘째, 노동소득분배율과 고정투자 사이에 유의한 관계가 나타나지 않음. 건설투자는 정(+)의 관계를 보인 반면 설비투자는 부(-)의 관계를 보인데 따른 것으로 분석됨\*. 셋째, 수출시장에서 비가격경쟁력의 중요성이 커지면서 교역조건과 무역수지와와의 연관성이 약화되었으며, 노동몫 증가가 무역수지에 미치는 부정적 영향을 확인할 수 없었음.

\* 앞에 설명했듯 포스트케인즈주의 내에서도 노동몫 증가가 가동률을 높여 투자가 증가한다는 칼레츠키 모형과 노동몫 증가가 기대수익률 하락과 내부자금 부족으로 투자가 감소한다는 Bhaduri and Marglin모형이 있는데, 홍장표는 제조업 비중이 큰 설비투자(수출 의존 큼)와 서비스업 비중이 높은 건설투자(내수 의존 큼)를 구분함.

□ 이러한 분석을 바탕으로 홍장표는 노동친화적 소득분배정책이 노동몫 증가를 가져

올 경우 노동소득의 높은 소비성향에 기반한 소비증가효과를 만드는 반면, 투자와 순수출에 미치는 부정적 효과는 나타나지 않거나 미약할 것이라고 주장함. 그러나 노동조합 협상력 증가나 실질임금 인상보다는 일자리 창출, 최저임금, 자영업 지원 등을 상대적으로 강조.

- ▶ 1997년 외환위기 이후 노동시장 유연화로 노동수요의 임금 탄력성이 높아진 상황에서 노동조합의 협상력 증가와 임금상승이 노동소득분배율 상승을 보장하는 것은 아님. 실질임금 상승은 노동절약적 기술진보와 생산시설의 해외이전으로 고용에 부정적 영향을 미칠 가능성을 배제할 수 없다고 .
- ▶ 현 단계에서는 급속히 하락한 노동소득 분배율을 정상적 수준으로 회복시키는 것이 목표가 되어야 하며, 일자리 창출, 최저임금 현실화, 자영업자의 경영안정, 자본소득세와 복지제도 강화 등 자영업자를 포함한 모든 일하는 사람들의 생활안정과 소득증진을 도모하는 다양한 정책들의 조합을 모색하는 것이 바람직하다고 주장.

### 3. 임금주도성장론의 쟁점

#### (1) 노동소득분배율을 둘러싼 실증적 비판

□ 임금주도 경제를 실증적으로 증명할 때 가장 중요한 독립변수인 노동소득분배율의 개념과 측정 자체가 모호함. 특히 자영업자의 소득 중 이윤 소득과 노동 소득을 구분하기 곤란함.

- ▶ 앞서 설명한 OECD에서 일반적으로 쓰이는 보정 방식을 다시 상기해보면 자영업자의 숫자가 늘어나는 것( $E \uparrow$ )도 노동소득분배율을 높일 수 있다는 결론으로 이어짐. ( $\gamma = \frac{W}{Y} \cdot \frac{E}{L} = \frac{W}{L} \cdot \frac{E}{Y} = \omega \cdot \frac{1}{p} = \frac{\omega}{p}$ 이므로  $E \uparrow \rightarrow \gamma \uparrow$ )

□ 또한 노동소득분배율의 상승과 경제 성장의 인과관계에 대한 실증적 비판도 있음. 임금주도 경제인가 이윤주도 경제인가를 둘러싼 실증 논의들은 동일한 경제에 대해서도 분석 기간과 방법에 따라 상충되는 결과를 내고 있기 때문임.

- ▶ 예를 들면 정상준(2015)은 기존 연구들이 자료접근성과 통계자료의 질이 가장 좋

은 미국경제에서도 임금주도인지 이윤주도인지 통일된 답을 얻지 못하고 있다고 지적. 이는 바두리·마글린 스스로 자신들의 모형이 장기적 함의에 대한 분석을 배제했음을 명시하기도 했고, 다른 논문에서는 중기모형이라는 주장도 하는 등 시계(time horizon)에 대한 입장을 정리하지 못했기 때문임. 또한 이윤분배율과 가동률의 비선형성으로 인해 초기조건이 실증결과를 좌지우지할 가능성이 높고, 경기 불안정성의 문제를 내포할 가능성이 있다고 지적. 비선형성의 존재는 단기뿐만 아니라 장기에서도 구조변동이 발생할 수 있음.

□ 임금주도성장론은 주류 경제학에서 말하는 노동소득분배율의 안정성 가설이 분배를 외생변수화해서 정책 개입이 무의미하다는 결론으로 이어진다고 비판함. 그러나 마르크스에게 노동소득분배율의 안정성은 곧 노동자들의 경제투쟁의 의의와 한계에 대한 논의로 이어지는 것임. 즉 노동생산성 상승에 따른 명목임금 상승이 없으면 실질임금은 계속 하락 할 수밖에 없고 임금인상과 처우개선을 위한 노동조합의 경제투쟁이 이러한 하락을 막기 때문에 정당하다는 것임.

- ▶ 『임금·가격·이윤』에서 마르크스는 노동조합의 경제투쟁의 의의를 확인하면서 동시에 경제투쟁은 원인에 대한 투쟁이 아니라 결과에 대한 투쟁이라고 했음. 따라서 원인에 대한 투쟁, 다시 말해 자본주의적 사적소유의 폐기(임노동의 폐기)를 통해 생산을 재조직하기 위한 노동자 계급의 단결을 추구하지 않으면 총체적으로 실패한다는 것.
- ▶ 임금주도성장론 또한 임금 인상을 지지하는 논리는 맞으나 인과관계를 역전하고 있음. 임금분배율의 하락 그 자체가 아니라 임금분배율의 하락이 경제 성장을 둔화시키고 있다는 주장을 강조하는 것임.

## (2) 경기불안정성에 대응하는(경기침체의 추세를 완화하는) 단기 처방

□ 마르크스와 케인즈는 자본축적의 기본방정식  $g_K = \frac{I}{K} = \frac{a\Pi}{K} = ar$  ( $g_K$ : 고정자본성장률,  $I$ : 투자,  $K$ : 고정자본,  $\Pi$ : 이윤,  $a$ : 투자율,  $r$ : 이윤율)을 공유함. 그러나 마르크스는 이윤율( $r$ )이 자본성장률을 결정한다고 보는 반면 케인즈는 투자( $I$ )가 자본성장률을 결정한다고 봄. 즉 케인즈에겐 투자가 독립변수임  $r = \frac{g_K}{a}$ .

- ▶ 임금과 고용량 역시 다른 상품과 마찬가지로 노동시장 내에 수요와 공급에 따라

결정된다는 신고전파의 논리를 케인즈는 비판함. 고용, 소득, 소비의 상관관계를 재정의함.

- ▶ 케인즈에게 고용은 일차적으로 투자의 함수임. 투자 규모와 투자율이 증대하면 고용 규모와 소득 수준이 증대하고, 이 과정을 통해 다시 소비율이 증대할 것이라 주장. 소비율의 증대는 소득 수준 증대와 같은 방향으로 움직일 것임. 소비 증대와 소득 증대의 관계는 '한계 소비 성향'에 따라 결정. 투자가 국민소득(총수요이자 총공급)에 미치는 최종적 영향으로서 '투자 승수'를 결정함. 케인즈는 투자 규모에 따른 '고용 승수'도 측정할 수 있다 주장함. 또한 이 투자가 부족할 때 정부의 재정정책이 보완해 주는 '투자의 사회화'를 주장함.

□ 포스트케인즈학파(비주류 경제학heterodox economy)는 케인즈의 유효수요 원리를 장기로 확장시키는 접근을 발전시킴.

- ▶ Bhaduri, Marglin 등은 애초의 케인즈주의처럼  $I \uparrow \rightarrow g_K \uparrow$  경로를 이윤주도 경제로 명명하고, 이 체제에서는 이윤분배율의 상승이 투자의 상승으로 이어져  $g_K$  상승. 반면 임금주도 경제에서는 임금분배율 상승이 소비재 수요를 높여  $g_K$  상승.
- ▶ 임금주도 성장 모형은 단기뿐만 아니라 장기적으로도 소비수요가 더 많은 투자를 유발한다고 가정함. 여기에는 공급이 수요를 결정한다는 세이의 법칙 등 신고전파의 공리계를 근본적으로 부정하는 여러 가지 가정들이 전제가 되어있음. 불안전경쟁시장 가정, 유희가동률 가정 등.

□ 이런 가정은 애초의 케인즈의 생각과 단절한 것임. 총수요(C+I+G+NX) 중에서 케인즈에게 중요한 것은 소비수요(C)가 아니라 투자수요(I)임. 특정시기의 유효수요가 다음 시기 투자를 증가시키는 가속기 효과( $I \uparrow \rightarrow Y \uparrow \rightarrow I \uparrow$ )는 단기적이고 부차적임. 왜냐하면 케인즈에게 투자의 결정요인은 '자본의 한계효율', 즉 미래의 투자수익률에 대한 예상이기 때문.

- ▶ 케인즈는 경기순환의 메커니즘을 과소소비설로 설명함. 기업가의 본능적 충동(animal spirit)이 급변하여 자본의 한계효율(미래 예상 수익이므로 이윤율의 대리변수라 할 수 있음)이 하락하면서 투자가 감소한다고 주장함.
- ▶ 다시 말해 케인즈의 유효수요 방정식  $Z(\text{총공급})=D(\text{총수요})$ ,  $Y=C+I$ 에서 케인즈는 총수요 D를 구성하는 투자 I가 감소하여 경기침체가 발생한다고 주장하는 반면 포스트케인즈주의는 C가 감소해서 발생한다고 주장하는 것임.

□ 한편 경기순환에 대한 마르크스의 설명에서는 총공급  $Z \equiv Y$ 가 감소해서 순환적 위기가 발생한다고 설명. 즉 경기확장 과열 국면에서는 완전고용이 달성되면서 임금률이 상승하고 그 압박으로 이윤율이 하락하면서 재고가 누적되면서 설비가동률이 하향조정되고 그 결과 경기후퇴·침체가 발생하면서 실업이 발생(윤소영, 2011).

▶ 따라서 경기확장·과열 국면에서 실업률이 낮고 임금상승률이 높음. (노동력에 대한 수요 증가-임금률 상승-유효수요 증가-공장가동률 상승- 이윤율 하락) 반면 경기후퇴·침체 국면에서는 실업률이 높고 임금상승률이 낮음. 그런데 포스트케인즈주의자는 오히려 이윤율의 상승으로 인한 임금률의 하락에 주목함.

▶ 마르크스주의에서도 순환적 위기와 구조적 위기를 둘러싼 논쟁이 형성. 자본 2권의 재생산표식론을 통해 마르크스는 확대재생산을 실현할 수 있는 조건으로 부문간 비례성을 도출함. 이것은 부르주아 경제학에서 말하는 균형의 존재를 증명하는 것임. 경기순환론은 균형의 존재가 문제가 되는 것이 아니라 균형의 안정성의 문제임. 불안정성으로 인해 이윤율이 하락하고 국민소득이 감소하는 것을 순환적 위기라고 한다면 장기적 균형에서도 편향적 기술혁신으로 인해 자본생산성이 하락하고 이윤율이 하락하는 것을 구조적 위기라고 할 수 있음.

\* 마르크스주의적 경제위기론 논쟁에서 순환적 위기를 설명하는 요인은 이러한 부문간 비례성의 파괴로 인한 특정 부문의 부분적 과소소비·과잉생산, 전반적 과소소비·과잉생산, 그리고 앞서 설명한 임금-이윤압박설임. 자본의 과잉생산은 상품의 과잉생산을 포함하는 것이므로 임금-이윤압박설이 타당함. 여기에 금융적 원인도 포함할 수 있음. 경기과열로 은행신용에 대한 수요가 증가하면서 이자율이 상승하면 이윤율이 하락(윤소영, 2010).

### (3) 경제성장에 대한 현대경제학과 포스트케인즈주의, 마르크스주의의 쟁점

□ 신고전파/신케인즈주의 종합(신고전파 미시경제학과 케인즈주의 거시경제학의 종합)을 통해 현대경제학을 정립한 새뮤얼슨은 케인즈 거시경제학을 단기 경기순환론으로 수용함. 이를 통해 정부의 재정정책과 통화정책의 근거를 만들 수 있기 때문임. 또한 솔로우의 경제성장론은 장기 균형국민소득에 대한 이론을 통해 신고전파 미시경제학과 케인즈주의 거시경제학을 매개함.

▶ 솔로우의 경제성장론에서 거시생산함수의 가장 단순한 사례는 콥-더글러스생산함수임.  $Y = F(K, N) = K^\pi N^{1-\pi}$  (K는 고정자본, N은 노동자의 수,  $\pi$ 는 이윤분배

을) 이를 이용해 자본축적론의 기본방정식( $g_K = \frac{I}{K} = \frac{S}{K} = s \frac{Y}{K}$ ,  $s$ 는  $S/Y$ , 즉 저축률) 을  $\frac{dk}{dt} = sy - nk$  ( $k$ 는 자본집약도, 즉  $K/N$ ,  $n$ 은 인구성장률)로 변형할 수 있음. 다시 말해 이 방정식을 통해 성장률이 일정해 질 때의 균형자본집약도  $k^*$ 를 도출할 수 있음. 이렇게 자본 축적을 자본과 노동의 요소투입, 저축률, 인구성장률의 함수로 변형할 수 있음. 또한 이때의 균형 국민소득은  $Y^*$ 은 기술성장률과 인구성장률에 의해서만 결정됨.

□ 포스트케인즈주의는 주류 현대경제학의 전제들을 비판하고, 자본과 노동의 소득분배에 주목한다는 점에서 마르크스주의와 친화성을 가짐.

▶ 신고전파 미시경제학과 거시경제학의 관계, 거시경제학 내부에서 경기순환론과 경제성장론의 관계는 미해결로 남고, 이것이 이른바 1960년대 ‘케임브리지 논쟁’이라는 신케인즈주의와 포스트케인즈주의 간 논쟁을 형성함.

▶ 로빈슨이나 칼도 등 초기 포스트케인즈주의는 솔로의 모형과 달리 저축의 역설이 장기에도 유지된다고 주장함. 유효수요 증가가 대대이윤율을 계속 높여 실현 이윤율과 같아짐. 칼레츠키학파는 유효수요 증가가 총비용 마진의 증가가 아니라 설비 가동률의 증가로 이어져서 장기적으로 경제성장률을 가속시킴. 로빈슨과 달리 비용의 역설, 즉 모든 기업이 총비용 마진을 줄이는 경우 경제 전체 가동률이 높아져서 거시적 이윤은 상승한다고 주장. 이러한 주장에는 화폐는 지준금과 상관없이 지속적으로 공급할 수 있고(화폐내생설), 이자율을 중앙은행이 결정한다는 관점이 전제되어 있음(포스트케인즈주의의 이론적 전제에 대한 자세한 설명은 라 부아(2016) 참조).

□ 그러나 앞서 살펴본 경기순환과 자본축적에 대한 분석에서 마르크스주의 역사동역학과 명확한 쟁점을 가지고 있음.

▶ 국민소득이 성장하려면 노동자의 수가 증가하거나 노동시간이 연장되어야 하고, 그렇게 하려면 고정자본이 축적되어야 하는 것임. 마르크스 자본축적론은 생산에 투입된 노동과 자본의 구성의 비율을 의미하는 자본의 유기적 구성의 변화가 자본생산성과 이윤율을 결정하고, 자본성장률을 결정함. 생산측면에서 자본축적을 설명한다는 한다는 점에서 신고전파 경제성장론과 공통점이 있지만, 이윤을 최대화하는 과정에서 편향적 기술진보(노동절약적 기술진보)로 인해 자본생산성이 하



락하고, 이윤율이 하락한다는 법칙을 도출함. 자본축적에 절대적 한계가 있다는 것이고, 이를 통해 순환적 위기와 구별되는 구조적 위기를 도출.

- ▶ 자본주의의 지속성장(지속상태steady-state)을 전제한다는 점에서 포스트케인즈주의와 주류경제학은 자본주의의 지속적 발전이라는 낙관적 전망을 공유하고 있음. 라부아(2016)는 “포스트 케인즈학파는 자본주의를 창의와 혁신을 촉진하는 체제로 본다. 과부족이라는 문제 대처할 능력이 있는 국가와 민주적 제도로 뒷받침된다면, 자본주의는 효율적인 경제시스템이 될 수 있다.”고 주장.
- ▶ 반면 마르크스주의자들은 자본주의의 붕괴가 새로운 생산양식으로 이행할 수도 있지만, 투쟁하는 양 계급이 공멸할 수도 있다는 전망을 통해 대안적 이념과 결합한 사회운동의 혁신을 통해 대안적 사회경제체제로 나아가야 한다는 과제를 제출함.

□ 경기순환과 경제성장에 대한 이론적 쟁점은 자본주의 위기의 원인과 전망에 대한 쟁점으로 이어짐. 특히 전후 호황과 1980년대 신자유주의로의 전환에 대한 설명, 2007-2009년 금융위기의 원인과 전망에 있어서 쟁점을 형성하고 있음

- ▶ 앞서 라부아·스톡햄머(2014)의 논지를 살펴본 것처럼 포스트케인즈주의는 “전후 황금시대”를 사회적 케인즈주의 정책의 시행으로 설명하면서 케인즈주의의 종결과 신자유주의 전환을 정책·제도의 전환으로 환원함.
- ▶ 그러나 20세기 초 대불황을 극복한 것은 미국의 뉴딜정책이 아니라 법인기업의 생산력 혁신을 통해 새롭게 형성된 축적체제 그 자체임. 실제 케인즈는 금융규제에만 찬성했을 뿐, 전국재건법, 농업조정법 등은 강하게 비판. 케인즈가 주장한 확대재정정책 역시 제2차 세계전쟁 참전을 바탕으로 실현됨. (군사적 케인즈주의의 역설)

\* 미국은 남북전쟁 후 1870년대부터 1900년대까지 급속한 경제성장과 동시에 전통적 공동체의 붕괴, 부의 양극화, 다양한 경험함. 대륙횡단 철도의 건설은 전통적 개인기업을 대체하는 거대 법인기업(corporation)을 출현시켰고(“법인혁명”), 호환식 생산기법, 이동식 조립공정(테일러-포드주의)을 통한 생산조직의 효율화와 관리조직의 혁신(슬론주의)을 통해 생산혁신(“관리자 혁명”)

\* 이러한 생산혁신은 1910-1920년대 이윤율을 상승시켰다는 점에서 1930년대 발생한 대불황은 ‘역설적인 사건’인 동시에 국가로 하여금 금융규제와 경제정책을 통해 거시경제를 관리하도록 혁신 시킴으로서(케인즈 혁명) 법인자본주의를 완성시키는 계기가 됨. 케인즈주의의 전제는 국가 개입을 거시에 한정하는 자유기업주의인 것임. 이후 미국은 전후 세계 헤게모니 국가로서 브레튼우즈 체제로 불리는 새로운 국제경제질서를 확립하고 1950-1960년대 장기호황의 토대를 확립. 이런 측면에서 이윤율 하락 추세 속에서 발생한 2007-09년 금융위기는 1930년대 대불황과도 다름.

- ▶ 또한 전후 황금시대에서 소득주도성장이 지속적으로 가능했다면 왜 1970-80년대 경제위기가 오고 신자유주의로 전환되었는지 설명해야 함. 소득주도성장론은 정부의 정책적 전환이 그 원인이라고 설명하는 경향. 물론 신자유주의가 성장기에 형성된 제도를 역전시킨 것은 맞음. 그러나 그 원인은 정치인들의 정책 의지가 아니라 성장기에 형성된 초민족적 자본의 활동으로 인해 무역불균형과 금융세계화가 진전되면서 그 제도가 파괴된 것임. 이 과정 또한 1960년대 중반부터 시작된 자본생산성의 하락이라는 객관적 조건이 배경으로 작용한 것. 신자유주의는 금융의 우위를 보장하는데, 핵심은 저금리를 통해 증시를 부양하는 것.
- ▶ 2007-09년 금융위기는 장기적 구조적 원인으로서는 이윤율의 하락경향과 단기적이고 직접적 원인으로서는 증시와 주택시장을 결합하는 새로운 파생금융상품을 만든 금융혁신의 불안정성으로 설명할 수 있음. 이를 매개하는 것이 1970년대 이후의 금융세계화와 1980년대 이후 미국의 이중적자(무역적자와 재정적자)임.

□ 정리해보면, 임금주도성장론은 단기처방으로 의의는 가질 수 있으나 금융위기 이후 세계 자본주의의 장기 저성장을 극복할 수 있는 대안은 아님. 포스트케인즈주의는 자본주의의 지속적 발전이라는 낙관적 전망을 주류 경제학과 공유하고 있음. 그러나 현재 세계 자본주의는 끝을 알 수 없는 저성장체제가 고착화되고 있음. 낮은 이윤율과 과소소비로 인해 충분하지 못한 투자를 재생산하고 있고, 고질적인 금융 불안정성이 다시 나타나고 있음. 세계적인 시장과 독점력을 갖고 있는 초민족적 자본만 인수합병을 통한 글로벌 구조조정으로 자신들의 이윤 수준을 어느 수준으로 회복시키고 있으나 이것은 불평등을 심화시키고 있음(Chesnais,2016). 이런 장기적 구조적 위기를 고려해보면 단기적 효과 또한 제한적일 수밖에 없음.

#### 4. 문재인 정부 경제정책의 한계와 모순

- 임금주도성장론의 변형인 소득주도성장론은 어떤 소득이 성장을 주도해야 하는지 명확하지 않음. 가계소득에는 임금과 이윤이 모두 포함됨. 자영업자의 소득 증대는 그것이 이윤소득인지 노동소득인지 모호함.
  - ▶ 자영업자를 포함하는 노동소득분배율 개념의 모호함은 소득주도 성장 정책으로 이어짐. 통계적으로 자영업자의 소득과 임금노동자의 소득을 합쳐놓았지만, 이들

의 소득 상승을 유인하는 정책은 서로 다름. 또한 자영업자에 대한 표준화된 분류 기준도 없고, 현재 분류 기준들도 그 범위가 넓어서 같은 자영업자라도 소득의 성격이 매우 다름.

- ▶ 최저임금 인상 정책은 영세자영업자와 임금 노동자의 갈등이 표면화되는 가장 대표적인 사례임. 문재인 정부는 “2020년까지 최저임금 시급 1만원 달성 지원”이라는 절충을 택했음. 2018년 최저임금을 시급 7530원으로 인상하면서 임금 인상분의 일부를 지원하는 예산으로 3조 원을 배정함. 최근 5년 동안 최저임금 평균 인상률인 7.4%를 웃도는 추가 인상분에 대해서 지원하는 방안인데, 사업체 선정 기준은 아직 발표하지 않음. 사업체 선정은 “사업자 부담 능력과 최저임금 인상 취지에 부합하는 사업 내용을 감안”한다고 밝힘.

\* 정부가 추산하는 최저임금 노동자는 277만 명. 2018년 추가로 지급될 급여 총액은 연간 약 7조 3800억으로 추정. 이 중 '30인 미만 사업장' 노동자로 범위를 좁히면 내년 1년간 추가될 급여 부담은 5조8000억 원 가량이므로 이 가운데 절반가량을 정부가 직접 지원하는 방식임.

\* 이러한 지원 방식은 선정기준의 모호함(사업자의 부담능력을 어떻게 평가할 것인가), 향후 재원 부담(2020년까지 최저임금 인상분을 지속적으로 지원할 것인가. 2020년 이후에 지원을 지속할 것인가)에 대한 비판을 받고 있음.

- ▶ 결국 누구의 소득을 주도로 성장하느냐에 자의적이고 도덕적 기준이 적용될 수밖에 없음. 이것은 성장의 과실은 재벌이, 위기의 비용은 사회화하는 수출-재벌 중심 성장체제에서 한계로 내몰리는 노동자와 자영업자의 공통점을 부각하기보다 오히려 개별화된 갈등을 유발할 요소를 가지고 있음. 또한 정책의 장기적 실행가능성을 약하게 만드는 것이라 볼 수 있음.

□ 또한 정부가 임금에 영향을 미칠 수 있는 수단이 한정되어 있기 때문에 임금몫 상승을 통한 성장 이전에 임금몫을 상승시키는 것 자체가 관건임. 문재인 대통령은 취임 이후 공공부문 일자리 정책, 최저임금 인상, 공정위를 통한 프랜차이즈·갑질 조사 등 소득주도 성장론이 제시했던 정책의 첫 단추를 끼우고 있음. 그러나 현실적으로 객관적 경제적·재정적 제약과 자본통제 및 증세방안을 둘러싼 사회적·정치적 제약이 동시에 작용함.

- ▶ 공공부문 일자리 확충 및 비정규직 대책이 소득 분배에 실질적 영향을 미치려면 정부 재정이 뒷받침되어야 함. 소득주도 성장의 마중물로서 추경 예산안을 강조하고, 하반기에 법인세와 소득세 최고세율 구간 신설을 핵심으로 하는 세법개정안을 추진하는 것도 이러한 맥락에 있음.

- ▶ 그러나 이런 연 5조 수준의 증세로는 연간 35조 이상이 필요한 국정 목표를 이행하는데 턱없이 부족함. 문재인 정부는 세출 구조조정과 세수 자연증가분이 나머지 세수를 보충할 것이라고 주장하지만 이는 조세저항을 줄이기 위한 정당성 확보가 될 수는 있어도 실제 실현여부는 불확실함.

- \* 보수언론은 재정과 증세를 약한 고리로 보고 있음. 새정부 경제정책 방향 발표 이후 조선일보는 소득주도성장이 아니라 세금주도성장이라는 사실을 냈고, 중앙일보는 한국 같은 소규모개방경제에서는 재정승수가 낮기 때문에 확대재정의 효과가 비효율적이라면서 (김동연 경제부총리가 강조했듯) '마중물'이 되어야 한다고 강조. 다시 말해 마중물은 될 수 있어도 펌프가 될 수 없고 되어서도 안 된다는 것.

- \* 한편 진보진영 일부에서는 정부의 경제정책 방향을 지지하는 측면에서 이번 세법개정안이 너무 미흡하다는 점을 비판. 내가 만드는 복지국가의 흥순탁 조세재정팀장은 이번 증세 방안이 특히 법인세 최고세율 인상뿐만 아니라 대기업 공제 감면 축소, 상속·증여세 신고 세액 공제 축소 등 부자 증세 성격을 띠고 있다는 점을 환영하면서도, 증세규모도 작고 증세대상도 너무 협소하다고 평가함. 법인세의 경우 과세표준 2000억 원을 초과하는 경우에만 3%포인트 세율인상이 적용되므로 전체 기업의 0.03%만 적용받는다는 것임.

- ▶ 문재인 정부는 추경 편성을 시작으로 다소간의 재정정책을 구사하면, 한국경제가 크게 악화되지 않고 오히려 개선될 수 있다는 막연한 전망에 기반을 두고 있음. 이는 또한 미국 경제가 장기침체로부터 상대적으로 순조롭게 벗어나고 있다는 가정에 입각한 것이기도 함. 실제 미국의 금리인상은 한국은행의 저금리 정책이 더 이상 지속될 수 없게 함. 그러나 현재 나타나는 경기순환적 상승국면이 장기간의 저성장 추세를 역전하는 수준이 될 수는 없음.

- \* 대외경제정책연구원은 한국의 최근 수출 성장세는 2015년 이후 2년에 걸쳐 나타난 수출부진에 따른 경기순환적 회복의 성격이 크고, 2012년 이후 지속된 무역둔화는 구조적으로 나타나고 있다고 지적(이수영 외, 2017)

- \* 최근 수출 회복세는 이전의 수출부진에 따른 기저효과, 유가 회복에 따른 가격효과, 반도체, 석유화학 등 특정산업 편중 등에 기인함. 반면 한국 수출의 특성은 고부가 중간재 수입의존도가 높아 부가가치 유발도가 낮고, 수출 대기업의 성장이 협력 중소중견기업의 성장으로 이어지는 파급효과는 크지 않음. 수익성이 낮게 관리되는 탓에 협력 중소중견기업들은 차기 기술개발 역력이 부족함.

- ▶ 문재인 정부는 경제 패러다임 전환을 강조함. 그 전환의 정도를 두고 비판이 많으나 진정한 쟁점은 전환의 속도와 규모가 아니라 방향임. 소득주도 성장론이 해결해야 할 문제로 지목하고 있는 소득불평등과 저성장은 정부의 친자본 정책의 결과가 아니라 신자유주의 세계화에 통합되어 있는 한국 자본주의의 역사적 발전 그 자체의 결과임. 따라서 공공부문 일자리 정책이나 최저임금 정책은 한국 자본주의 체제 전환의 한 과정으로 사고되지 않으면 그 한계를 가질 수밖에 없음.

□ 문재인 정부는 소득주도성장과 혁신성장을 통해 한국 경제의 패러다임을 일자리 중심 경제, 공정 경제로 전환할 것을 국정목표로 제시함. 그러나 이것이 한국 경제체제가 재벌-수출 중심 성장 경로에서 탈피하는 것을 의미하는 것은 아님.

▶ 문재인 정부 재벌정책의 한계는 사회진보연대에서 발간한 <노동자의 눈으로 본 2017년 대선>을 참조. 그 요지는 첫째, 김상조 위원장은 자사주를 활용한 경영권 승계를 직접 규제하기보다는 외부 주주가 지주회사의 경영판단에 소송을 제기하거나, 지주회사가 자회사 지분을 높이 보유할수록 혜택을 주는 간접적인 유도 정책을 제시. 또한 스튜어드십 코드를 도입해 주요 기관투자가가 경영권을 견제하도록 제안. 이는 재벌 총수, 가족집단의 대기업집단 지배를 근본적으로 차단하는 방안이 될 수 없음. 둘째, 현재 공정거래위원회는 대기업의 일감몰아주기를 규제할 수 있으나, 그 규제를 회피할 수 있는 다양한 방법도 있기 때문에 실효성에 의문을 제기할 수 있음.

▶ 최근 문재인 정부는 국회의 추경 예산안 심사결과에서 규제프리존특별법 “통과에 최대한 노력한다”는 문구를 명시함. 정부에 대한 국회의 주문을 기록한 것이나, 자유한국당과 국민의 당이 이 법안을 추진하고 있는 상황에서 더불어 민주당의 동의가 있었음을 의미함. 이미 전 전남도지사인 이낙연 총리나 김부겸 행자부 장관이 찬성한다는 의견을 밝힌 상태임. 이 법은 재벌특별법으로 박근혜-이재용 게이트의 적폐임(차은택이 규제프리존 전담추진단 총괄 책임이었음). ‘실증특례조항’ 등을 통해 재벌은 국회를 우회해 정부에 직접 폐지를 요구할 수 있게 되고, 각 광역지자체는 투자 유치를 위해 규제완화를 위한 경쟁을 벌이게 될 것임. 이 법의 모델인 일본의 국가전략특구 정책은 결국 해고규제 완화, 법인세 감면 등의 “규제완화”로 이어짐. 이는 현재 소득주도성장 정책과 명백히 모순되는 결과임.

▶ 미국의 한미FTA 재협상 요청에 대한 대응으로 통상책임자를 다시 차관급 통상교섭본부로 격상시켜 과거 한미FTA 교섭을 책임졌던 김현종을 본부장으로 임명한 것도 마찬가지임. 자본의 소유권(지적재산권, 특허권) 강화와 금융 규제완화, 이를 통한 재벌체제 강화를 골자로 했던 한미FTA 기조는 여전히 변함이 없음을 의미함.

□ 특히 문재인 정부 경제정책의 또다른 축으로 4차 산업혁명 위원회 구성을 골자로 규제완화를 추진하는 ‘혁신 창업국가’, 혁신성장론은 소득주도성장론의 성장에 대한 낙관적 전망을 보완하는 동시에 소득주도성장론과 모순된 성장 전망을 보여줌. 소

특주도성장과 4차 산업혁명의 관계에 대한 명확한 설명은 없음.

- ▶ 2016년 세계경제포럼(WEF, 다보스포럼)에서 클라우드 슈밥은 유비쿼터스 모바일 인터넷, 저렴하면서 작고 가벼운 센서, 인공지능과 기계학습과 같은 기술 혁신이 현재는 초기 단계이지만 융합을 통해 특이점을 통과하면 지속적으로 발전할 것이라는 전망(4차 산업혁명)을 제출(슈밥, 2016). 국내에서도 알파고와 이세돌의 바둑경기로 인해 새로운 기술발전에 대한 관심이 크게 늘어났음.
- ▶ 그러나 4차 산업혁명에 대한 개념 정의부터 쟁점이 될 수 있음. 산업혁명이라는 개념 자체가 성장을 전제하고 있기 때문. 그러나 산업혁명이라고 말할 수 있으려면 ① 자본의 기술적 구성(자본집약도)이 상승하더라도 수익성(이윤율)이 상승해야 함. 즉 노동생산성 향상이 자본의 기술적 구성 상승을 압도해야 함 ② 동시에 대량생산, 대량소비 체제가 구축되어, 노동절약적 기술이 도입되더라도 경제 전체의 고용이 감소하지 않고, 오히려 완전고용 경향이 작동해야 함. 즉, 산업혁명은 새로운 축적체계 순환의 개시를 의미함.
- ▶ 이러한 기준에 따르면 4차 산업혁명은 물론 3차 산업혁명으로 명명하는 2000년대 신경제 또한 산업혁명이라 부를 수 없음.
  - \* 세계 자본주의의 역사의 변화를 이윤율 하락과 그에 대한 반경향들 간의 모순으로 파악하는 역사적 자본주의 분석을 참고할 수 있음. 이런 관점에서 1990-2000년대 컴퓨터와 인터넷이 만든 정보통신 혁명은 '2차 교통통신 혁명의 완성'으로 설명할 수 있음. 1780년대 영국 면직물 산업에서 발생한 '1차 산업혁명'이 1850-60년대 철도·기선·전신·전화(1880년대)의 보급이라는 '1차 교통·통신 혁명'으로 완성되었듯, 20세기 초 자동차 산업을 중심으로 한 '2차 산업혁명' 역시 1950-60년대 항공·우주산업에서 70년대 이후 컴퓨터·인터넷·스마트폰 등 '2차 교통통신 혁명'으로 이어짐.
  - \* 세네(2016)는 정보통신기술이 업무와 일상생활의 조직 형태를 새롭게 했다는 것은 의심할 여지가 없으나, 그것이 장기적인 새로운 축적에 필요한 만큼의 투자와 고용효과를 만드는 것은 아니라고 비판함. 정보통신기술의 전반적인 노동 절약 효과, 고정 자본 투자 증가에 미치는 영향을 고려하면 오히려 반대라는 것.
  - \* 따라서 1980년대 중반부터 나타난 이윤율의 반등과 1990년대 미국의 호황은 금융화로 인한 인수합병과 구조조정 과정에서 나타난 잉여가치율의 상승으로 설명해야 함(윤종희, 2015). 금융이 주도하는 구조조정 과정에서 법인기업은 수익성 향상을 위해 활동영역을 재조정함. 이 과정에서 조립생산라인과 유통망을 국내외 자회사와 하청기업으로 이전하며 초민족적 생산네트워크를 형성(수직해체). 이에 동반되는 대규모 실업과 외주화 등 일자리의 질적 하락은 노동자의 계급적 힘을 약화. 미국의 노조조직률은 1970년 47.4%에서 1994년 18.2%로 하락.
- ▶ 4차 산업혁명론에 대한 반론으로 미국 경제성장의 장기추세에 관한 경험적 연구를 통해 기술 낙관론자들의 주장을 비판한 고든(2016)의 주장을 참조할 수도 있음. 핵심 주장은 첫째, '어떤 발명은 다른 발명보다 중요하다'는 것으로 1870년부터

터 1970년까지 일어난 경제발전은 다시 되풀이 될 수 없는 현상임. 둘째, 1970년 이후의 경제성장은 현란하면서 동시에 실망스러웠음. 혁신과 기술 진보의 속도를 보여주는 총요소생산성(TFP)을 비교해보면 1970년 이후의 TFP는 1920년부터 1970년까지 이룩한 속도의 3분의 1에 미치지 못함. 이는 컴퓨터나 디지털화와 연관된 ‘3차 산업혁명’이 중요하지 않았다는 사실을 반증함. 마지막으로, 1970년 이후 TFP 증가 속도가 한결같이 느린 것은 아니었고 1994-2004년까지 10년 간 상대적으로 빠르게 성장했으나 2004년부터 뚜렷하게 다시 속도가 둔화됨. 현재의 생산방식은 2004년에 이미 완성된 것이고, 로봇과 인공지능에 의한 일자리 파괴는 천천히 진행될 것이며. 다음 사반세기 동안 TFP 발전 속도는 2004-2015년의 느린 수준과 유사할 것이라고 주장.

\* 고든은 기술혁신의 미래가 어찌되든 미국경제가 앞으로 역풍을 맞아 그 성장 잠재력이 제약당할 것이라고 부가: 인구 오너스(생산가능인구 감소), 교육성취의 하락, 불평등의 증가, 가계와 정부의 쌍둥이 적자, 세계화와 ICT의 상호작용을 통한 미국과 외국의 경쟁 심화, 에너지와 환경문제 등.

- ▶ 문재인 정부의 4차 산업혁명론은 생산성 혁신이 한계에 부딪히는 진정한 원인(재벌체제)을 호도할 뿐만 아니라 소유권과 지대추구를 오히려 강화하는 논리가 될 수 있음. 이는 임금분배를 강조하는 임금주도성장론과도 모순됨.

\* 김대중 정부의 지식기반경제론부터 박근혜 정부의 창조경제론까지 이어져온 신산업 담론에 대한 비판을 참고할 수 있음. 지식, 정보, 아이디어는 지식재산권이라는 배타적 소유권에 의해 보호되는 일종의 ‘지대’와 유사하다는 점에서 새로운 성장 패러다임으로 볼 수 없음. 지식재산권 소유자는 동시에 여러 명에게 그것을 대여할 수 있고, 마이크로소프트 윈도우즈 같은 운영체제(OS)는 구매자가 많아질수록 그 유용성이 커지기 때문에 대여자 또는 소비자가 이로부터 이탈하는 것이 쉽지 않을뿐더러 경쟁기업의 신규 시장진입도 어려움. 또한 대부분의 플랫폼 확보 기업의 고소득은 이러한 시장지배력에 기인하며, 지대와 마찬가지로 지식재산권 소유자에게 제공되는 소득은 자본가가 직접적으로 지불하는 사용료 또는 자본가로부터 노동자가 받은 임금의 소비로서 간접적으로 이전되는 것.

□ 결론적으로 문재인 경제정책의 한계에 대한 평가와 이것이 노동자운동에 주는 함의를 다음과 같이 정리해볼 수 있음.

- ▶ 임금주도성장론은 경제 모델과 성장이론이라는 측면에서 주류경제학 및 마르크스주의 경제학과 쟁점을 형성하고 있음. 이는 노동자운동 내에서 현 경제위기의 원인과 전망, 해법을 둘러싼 쟁점으로 이어짐. 임금주도성장론은 금융세계화라는 현실의 모순을 반영하고, 자본의 힘이 압도적인 현재의 계급역관계를 비판하면서 균형이 필요하다고 주장하고 있다는 점에서 노동자운동에 친화성을 가지고 있음.

그러나 계급투쟁의 적대적 성격을 간과하고 그로인해 자본주의의 파국적 전망을 간과한다는 점에서 노동자운동의 이념으로 부적합.

- ▶ 문재인인의 소득주도 성장론은 임금주도 성장론조차 왜곡해서 도입. 자영업자 비중이 높은 한국의 현실을 반영한 것이나 이러한 왜곡은 정책의 실현가능성을 약화시킴. 또한 정책도구로서 공공부문과 정부재정이라는 측면을 보았을 때 그 범위와 규모가 미약함. 문재인 정부는 점진적 변화를 강조하지만 촛불이 만들어 놓은 지금이야말로 개혁적기라는 점을 직시해야 함. 점진적 변화는 이후 선거를 고려한 수사일 뿐, 노동자·민중의 실질적 삶에는 헛된 희망이 될 수 있음.
- ▶ 2007-2009년 금융위기 이후 IMF, OECD, ILO등의 국제기구가 주장하고 각국 정책으로 받아들여지고 있는 ‘포용적 성장’, ‘임금주도성장’ 정책들은 기존의 신자유주의 정책기조를 완전히 포기하지 않으면서도 최저임금 인상과 같이 기존에 부정적으로 평가하던 정책을 수용하고 있음. 이러한 정책변화의 한계를 인식하되, 운동적으로는 노동자운동의 단결이라는 전략적 목표를 달성하기 위한 적극적 기획으로 활용해야 함.
- ▶ (“중도자유주의”, “인민주의·진보주의”등으로 지칭되고 있는) 정부와 여당으로 대표되는 세력들은 보수야당 및 보수언론과 쟁점을 지속적으로 형성할 것임. 그러나 그 쟁점들이 ‘정부실패 VS 시장실패’, ‘정부·공공부문 확대를 위한 증세 VS 기업 혁신과 성장을 위한 규제완화’라는 프레임에 갇혀선 안 됨. 노동자운동은 그 프레임을 깨고 ‘재벌체제 온존 VS 노동조합·노동권 강화’라는 쟁점을 형성할 수 있도록 노동운동·사회운동을 혁신해 나가야 함. 그렇게 해야 한국 자본주의의 모순을 만든 실질적 주체와 그 대안을 건설할 수 있는 유일한 주체가 누구인지 분명히 인식할 수 있으며, 임금주도성장을 넘어선 대안이념의 필요성을 확인해 갈 수 있기 때문임.



<주요 참고문헌>

- 라부아-스톡햄머, 「임금주도성장: 개념,이론 및 정책」, 국제노동브리프, 2012.
- 로버트 고든, 『미국의 성장은 끝났는가(The rise and fall of American growth)』, 생각의 힘, 2017(2016).
- 마크 라부아, 『포스트 케인스학과 경제학 입문(Introduction to post-keynesian economics)』, 후마니타스, 2016(2004).
- 신희영, 『위기의 경제학』, 이매진, 2013.
- 윤소영, 『2007-09년 금융위기 논쟁』, 공감, 2010.
- 윤소영, 『현대경제학 비판』, 공감, 2011.
- 윤종희, 『현대의 경계에서』, 생각의 힘, 2015.
- 이상헌, 「소득주도성장: 이론적 가능성과 정책적 함의」, 사회경제평론, 2014.
- 장하성, 『왜 분노해야 하는가: 분배의 실패가 만든 한국의 불평등』, 헤이복스, 2015.
- 정상준, 「자본축적과 분배의 동학-칼레츠키언 실증연구의 비판적 검토와 대안」, 마르크스주의 연구, 2015.
- 클라우스 슈밥, 『제 4차 산업혁명』, 새로운 현재, 2016.
- 한국노총, 「분배의 위기와 대안적 임금전략: 임금주도 성장전략을 중심으로」, 2011
- 홍장표, 「한국의 노동소득분배율 변동이 총수요에 미치는 영향」, 사회경제평론, 2014.
- Francois chesnais, *Finance capital today*, 2016. Brill(boston).

# 정치-경제위기에 대한 국제 노동운동의 대응

조은석 | 건설노조 정책국장  
임월산 | 공공운수노조 국제·통일국장  
류미경 | 민주노총 국제국장

## ● 취지

- 경제위기가 장기화되고 정치적 양극화가 심화되는 상황에서 해외 노동운동의 대응을 살펴보고 시사점을 진단
- 주로 미국과 유럽의 노동운동, 국제노동운동 중에 유의미한 노력과 활동을 조망

## ● 진행

- 사회: 정영섭(사회진보연대 사무처장)
- 발제: 조은석(건설노조정책국장), 임월산(공공운수노조 국제·통일국장), 류미경(민주노총국제국장)
- 질의응답 및 자유토론

## 1. 대전환의 시대

지금 어떤 전환기를 목도하고 있다는 느낌을 받지 않기로 힘들다. 도널드 트럼프의 미국 대통령 당선과 브렉시트, 프랑스 국민전선의 부상과 사회당의 몰락까지, 2007년 금융위기를 겪기 전이었다면 이들 사건은 모두 도저히 일어날 것 같지 않은 정치적 격변이었을 것이다. 2007-08년 금융위기가 불러온 세계적 대침체(Great Recession) 이후

신자유주의의 헤게모니는 큰 타격을 받았다. 도널드 트럼프가 시답잖은 트위터나 날리던 부동산 개발업자에서 세계에서 가장 강력한 선출직 정치인으로 부상할 수 있었던 데에는 그가 영리하게도 자유무역과 저임금의 불안정한 일자리에 대한 분명한 반대를 표명하면서 전통적으로 민주당으로 분류되던 러스트 벨트의 노동자표를 가져온 게 큰 요인이었다. 혹자는 어쩌서 트럼프가 당선될 수 있었냐고 묻는 게 아니라, 왜 이제야 이런 일이 벌어지게 되었는가를 질문해야 한다고 한다. 그 정도로 지난 수십 년 간의 신자유주의 금융세계화로 인한 사회적, 경제적, 문화적 양극화의 심화와 사회적 보호 해체, 생활의 파탄에 대한 광범위한 분노가 쌓여 있었다는 것이다. 문제는 왜 세계화로 인한 불만이 이민자에 대한 적대, 여성과 유색인종, 사회적 약자에 대한 공격과 더불어 표출되고 있느냐는 것이다. 바꾸어 말하면 왜 지금까지 금융 주도의 세계화를 비판해 온 대안세계화 운동이나 좌파세력이 아니라 인종주의와 보호무역주의 이데올로기를 섞은 우파 포퓰리즘 세력이 대중적으로 부상하고 있느냐는 질문이다. 영국, 미국, 프랑스 이외에도 최근 부상한 전 세계적 인종주의적 우파 포퓰리스트의 리스트에는 상당히 긴 줄을 추가할 수 있다. 소수의 극단적인 이데올로기를 대표하며 책임감 있는 정치세력과는 거리가 먼 것으로 평가 받던 독일을 위한 대안(AfD), 덴마크의 국민당, 네덜란드의 자유당 등 극우정당은 원내에 안착했을 뿐 아니라 제2당 또는 제3정당으로 부상하여 기성 정당의 대열에 합류했다.

다른 한편으로 미국의 샌더스나 영국 노동당의 코빈, 스페인 포데모스와 같은 좌파의 약진도 있었다. 지금은 이들이 대세를 주도하는 데에는 실패한 것처럼 보이지만, 이러한 일련의 변화가 어디로 귀결될지 아직은 말하기 이르다. 시간이 흐른 뒤라면 이 모든 사건들이 지닌 의미가 너무나 당연하고 자명하게 드러날지 모른다. 하지만 세계 노동자 민중의 연대를 기반으로 자본주의 체제를 지양하고자 하는 좌파운동의 재구성을 위해서 우리는 불행히도 시간의 도움을 받지 못한 채 이 사건들을 해석하고 교훈을 이끌어 내야 한다.

## 1) 2007-08년 대침체 - 세계를 휩쓴 위기의 서로 다른 얼굴

2007~08년 경제위기 이전에도 금융세계화로 인한 경제위기는 멕시코, 일본, 핀란드, 태국, 인도네시아, 필리핀, 스페인, 러시아, 아르헨티나, 아이슬란드 등지에서 금융위기의 형태로 나타났다. 하지만 데이비드 하비의 말처럼 국지적으로 발생한 위기는 신자유

주의 이데올로기에 위협을 가하는 것이 아니라 반대로 신자유주의를 더욱 강화시켰다. 세계적 금융 네트워크에 대한 상호의존적인 통합과 탈규제 정책으로 발생한 금융위기는 정치개혁을 가속화하는 데 이용되었고, 이는 노동자와 노조의 협상력을 제한하게 되었다. 그 결과로 나타난 양극화의 심화에 대해 선진국의 노동자 계급은 집단적 저항에서 해답을 모색하기 보다는 저금리의 유동자금이 주도하고 서브프라임 모기지과 ABS 같은 금융 혁신이 부추긴 자산 가격 상승에 취해 있었다. 예를 들어 스페인의 경우 독재 종식 이후 사민당과 국민당이 번갈아 가며 집권했지만 노동시장 규제 철폐, 부의 재분배 정책 제한 등 기본적 경제정책은 다를 바 없이 부동산 시장 호황에 바탕을 둔 경제정책을 심화하는 방향으로 줄곧 정책을 이어왔다. 이와 같은 정책은 높은 소비구매력 유지와 계층 간 이동을 보장해 주었다. 스페인이 주택시장에 몰입하기 시작한 1997년부터 2007년까지 주택 가격은 115% 상승했고, 건설부문 단독으로 스페인 전체 고용의 14%, GDP의 16%(일반적으로 성숙한 건설시장을 가진 선진국의 GDP 대비 건설부문의 비중은 7~10% 정도임)를 창출할 정도였다. 유로화 사용의 이점을 활용해 저금리로 발행한 국채로 확보한 싼 자금이 이러한 건설산업 호황을 지탱했다. 하지만 경제위기와 함께 이 꿈은 곧 악몽으로 변했다. 스페인 경제의 낙폭을 보면 가공할만하다. 2007~08년 경제위기 이후 실업률은 8%에서 25%, 약 400만 명으로 급상승했으며, 2009년 GDP는 6.3% 하락했다. 그리고 리먼 브러더스 사태에서 시작된 2007-08년 경제위기는 금융 네트워크를 타고 전 세계로 전염되었다.

세계적 위기는 국가별, 지역별로 다른 모습으로 전개되었다. 위기가 서로 다른 경로로 전개되었기 때문에 그에 대한 정치적 대응 역시 지역별로 달랐다. 예를 들어 스페인이 속한 소위 피그스(PIIGS, 포르투갈, 이탈리아, 아일랜드, 그리스, 스페인, 영국) 국가들은 독일 국채나 다름없을 정도의 저금리로 발행한 국채에 대한 시장의 불안이 가중되면서 국채 위기가 나타났다. 이에 대응해 소위 트로이카(유럽중앙은행(ECB), 유럽연합 집행위원회(EC), 국제통화기금(IMF)의 해법인 긴축을 통한 내적 평가절하와 경쟁력 회복에 반대하는 대규모의 대중 시위가 발생하였다. 그리스의 시리자는 집권에 성공하고 긴축반대 총투표를 성공시킨 사례가 있고 스페인의 M15(5.15)운동과 '분노한 사람들'의 정치적 의지를 이어받은 포데모스가 유럽 의회 진입에 성공했다.

독일을 비롯한 덴마크, 네덜란드 같은 북유럽 국가들의 경우 대침체의 영향을 상대적으로 비켜갈 수 있었다. 하지만 테러와의 전쟁과 서방의 군사 개입, 빈곤과 기아, 기후변

화 등으로 인해 난민들이 시리아와 아프리카 등지에서 발생하여 이미 심각한 인도주의적 위기 상황을 초래하고 있는 가운데 ISIS의 발호는 대규모 인구의 이동으로 귀결되었고, 문턱에 난민들을 앞둔 북유럽 국가들에서는 인종주의적 색채가 강한 극우 또는 우익 포퓰리스트 정당이 부상하고 있다.

경제위기의 진양지였던 미국에서는 엄청난 규모의 양적 완화를 통해 금융 시스템을 구제했지만, 위기 이후 양극화는 심화되고, 최근에서야 실업률은 2007년 이전 수준에 근접하고 있다. 트럼프의 당선만 빼면 사실 미국은 대침체 이후 사회운동과 노동운동이 가장 활발하게 진행된 나라다. 2011년 ‘우리는 99%다’라는 슬로건을 제시한 월스트리트 점령운동(Occupy Wall Street) 이후, 미국의 경제, 정치, 환경 및 사회 위기가 불러온 폭발적인 사회운동들이 뒤따랐다. 2013년에는 ‘흑인의 생명도 소중하다’(Black Lives Matter)(경찰 폭력 반대), 2014년에는 민중기후행진(People’s Climate March)(기후정의/에너지민주주의)과 2016년의 스탠딩록 송유관 반대 투쟁, 2015년에는 ‘최저임금 15달러와 노조할 권리’(Fight for 15 and a Union) 운동이 미국 사회의 구조화된 이슈를 새롭게 제기했다. 이 새로운 운동의 특징은 1980~90년대의 ‘정체성 정치’를 벗어나 경제, 인종, 성불평등의 원인에 대해 보다 근본적인 진단을 내포한다는 것이다. 또한 기존의 유색인, 이민자와 노동자의 조직들의 운동에 미조직 노동자민중이 대규모로 참가하면서 대중운동으로 발전한 점이다.

이러한 운동들의 전개 과정을 구체적으로 살펴보기 전에 2007~08년 경제위기 이후 세계 사회운동의 새로운 흐름들이 놓인 맥락을 확인하고 분석할 주제를 제시하려 한다. 이 주제들은 앞으로 한동안 이들 운동의 향방을 규정할 쟁점이 될 것으로 보인다.

## 2) 포퓰리즘의 부활, 어떻게 볼 것인가?

기존의 정치규범과 지배적 세계관의 배신이 일어나는 가운데 부상하고 있는 각 나라에서 새로운 (특히 우익적인) 대중운동을 포퓰리즘(인민주의)라는 틀로 바라볼 수 있다. 물론 포퓰리즘의 틀을 가지고 분석할 때 난점은 각각의 포퓰리즘 운동이 가진 공통 원칙이나 신념 체계를 뽑아낼 수 없다는 것이다. 예를 들어 미국의 경우 대공황 시기 대권에 도전하기 직전 암살로 생을 마감한 인민당의 휴이 롱과 인종 분리주의 철폐에 반대하는 아메리카 독립당으로 1968년 대선에 출마했던 조지 월리스는 모두 파시스트라

고 불릴 정도로 과감한 경제정책과 인종 분리주의를 주장했지만, 이 둘을 묶어주는 연결 고리라고 모두 미국 노동계급 중산층을 대상으로 워싱턴의 정치 엘리트가 미국 인민대중의 이익을 희생시킨다는 공격을 통해 정치적 입지를 다졌다는 점 이외에는 찾아볼 수 없다. 이들은 경제적으로는 모두 민주당의 뉴딜 정책을 수용했지만(휴이 롱의 주장은 뉴딜 정책으로 계승되고, 조지 월리스는 원래 민주당 출신), 20세기 후반 등장한 남미의 정치가적 인민주의는 또 지배이념으로 신자유주의를 수용한다.

한편으로 에르네스토 라클라우는 인민주의를 지배블록에 대항하는 인민의 민주주의 투쟁으로 정의한다. 이 투쟁이 지배블록을 단순히 대체하는 데 활용된다면 지배계급의 인민주의이며, 기존의 질서를 전복하는 혁명적 이념과 결합된다면 피지배계급의 인민주의라는 것이다. 즉 라클라우에게 인민주의의 핵심은 인민에게 직접 호소한다는 점에 있는 것인데, 경청할 바가 없는 것은 아니지만 이런 식으로 포퓰리즘을 정의해서는 모든 운동이 인민주의적 요소를 지니게 되며 결국 그냥 정치 일반이라고 해도 된다는 결론에 이르게 되어, 분석적 변별력이 사라진다.

그렇다면 확정적인 이념이나 원칙을 갖지 않는 포퓰리즘을 어떻게 정의할 것인가? 한 가지 (그리고 거의 유일한) 유용한 방법은 포퓰리즘의 정치 논리를 보는 것이다. 인민주의는 공동체를 계급으로 '협소하게' 나누지 않는 대신 완전무결하고 순수한 국민으로 여긴다. 이러한 공동체의 안녕이 위협받는 이유는 '대중'과 대립하는 '엘리트'가 상류층의 이해만을 대변하기 때문이라는 것이다. 즉 인민에의 직접 호소와 엘리트에 대한 불신이 포퓰리즘의 핵심이다. 특히 우익 포퓰리즘의 경우에 이들은 지배엘리트에 맞서 국민을 위해 싸운다는 명분을 내세우고, 이때의 국민은 엘리트가 외집단인 제3그룹을 지나치게 보호하고 편애한다고 비난하는 사람들을 말한다. 즉 우익 포퓰리즘은 국민, 엘리트, 외집단으로 이루어진다. 그리고 이 외집단의 자리에는 이민자, 이슬람교도, 아프리카계 미국인 과격분자, 난민, 귀족노조 등 누구든 필요에 따라 유연하게 넣으면 된다.

포퓰리즘을 프랑스 혁명에 연원을 두고, 누가 시민(정치의 주체)인가를 두고 나뉘는 보수주의(신분에 따른 시민권), 자유주의(소유의 시민권), 사회주의(노동의 시민권)라는 근대정치의 3대 이념의 부정이라는 측면에서 바라볼 수도 있다. 포퓰리즘은 엘리트를 적대시한다는 점에서 보수주의를 부정하고, 대의제를 부정한다는 점에서 자유주의를 배격

하며, 또 갈등에 대한 과학적 인식을 거부한다는 점에서는 사회주의와 구별된다. 문제는 기존 정치에 대한 반감을 동원하는 인민주주의 부상은 자유주의의 무능력과 관련되는 동시에 대안적 이념의 부재라는 조건과 상호 작용한다는 것이다. 역사적으로 파시즘의 등장은 위기에 대한 대안적인 기획으로서 사회주의 혁명이 실패함으로써 등장했고, 지금 부상하고 있는 포퓰리즘은 사회운동의 대중적 토대를 갉아먹고 있다. 결국 인민주주의의 부상은 위기의 심화를 나타내며, 자유주의를 비롯한 기존의 정치 이념이 위기에 빠졌음을 나타내는 징후로 읽어낼 수 있다. 예를 들어 역사적으로 미국의 포퓰리즘은 기존의 정치 규범이 국민들을 방치했다는 불만을 적극적으로 활용하여 급격하게 세를 불렀다. 그리고 이들이 내건 요구는 당시에는 즉각적인 협상의 대상이 아닌 것으로 여겨진 것이 대부분이었다. 예를 들어 은화의 자유주조를 주장했던 19세기 인민당이나, 부의 재분배를 주장했던 휴이 롱의 인민당, 완전한 인종분리를 요구했던 조지 월리스 모두 당시에는 도저히 실현할 수 없는 요구를 들고 나온 것이라 생각되었다. 그리고 이들의 정치적 운명은 그 요구가 거절되거나(은화자유주조, 인종분리), 수용되고 나면(예를 들어 뉴딜 정책은 남부 흑인의 혜택을 배제시키는 내용으로 북부 자유주의와 남부 인종주의 민주당원의 결합이며, 이는 인민당의 주요 요구였다) 정체성의 혼란을 겪으면서 금세 소멸의 길을 걸었다. 인민에 직접 호소를 통해 엘리트에 대한 원한을 부추기는 포퓰리즘으로는 갈등을 다룰 수 있는 적절한 틀을 찾을 수 없기 때문이다. 지금 엘리트와 대중, 공동체의 적을 부각시키는 세력들이 부상하고 있다는 것은 좌파적 대안과 우파적 대안 모두 대중의 요구를 해소하는 데 실패한 사정을 보여준다.

### 3) 유럽연합은 어디로 가는가?

역사적으로 미국의 포퓰리즘이 빠르게 나타나 세를 불리고, 그 주장이나 의제가 기존 정치 규범 속에서 완전히 거부되거나 일부 수용되면 다시 양당 체제로 빠르게 복귀했던 반면, 유럽의 (우익) 포퓰리스트 정당의 역사는 상당히 옛 과거로 거슬러 올라간다. 이는 비례대표제를 주로 택하고 있는 유럽의 선거제도와 깊은 연관이 있다. 이들은 그 뿌리에서 파시스트나 나치와 연관을 찾을 수 있지만(프랑스 국민전선이 대표적) 우익 포퓰리스트가 발흥하게 된 결정적인 계기는 바로 유럽연합과 유로존 때문이었다.

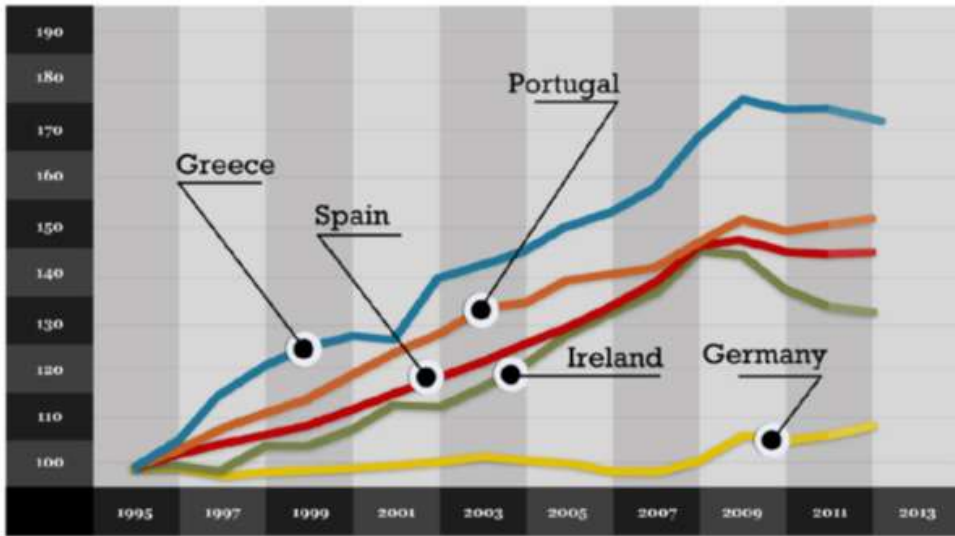
흔히 잇기 쉽지만, 근대 이래 유럽에서 이렇게 오랜 기간 평화가 지속된 적은 없었다. 유럽을 축대밭으로 만든 종교전쟁에서 보불전쟁, 두 번의 세계대전까지 항상 전란이 끊

이지 않았던 유럽이었고, 그 가운데 발달한 화약기술은 좋은 싫든 세계적 근대 강제로 만들어 낸 것이 사실이다. 독일 문제(Deutsche Frage)라고 하면 사실 여러 가지 의미를 담고 있는 경우가 많지만, 가장 흔한 의미는 2번의 세계대전을 겪은 후 북유럽평원 평야지대를 두고 프랑스와 러시아에 끼인 독일의 지리적 위치 때문에 항상 가능성의 영역 안에 있는 전쟁의 위험을 어떻게 제어할 것인가였다. 그 해답은 유럽 땅에서 유일한 압도적인 세력, 즉 나토 설립을 주도하고 향후 유럽연합의 태동을 가능케 한 미국이라는 존재를 인정하는 것이었다. 미군에 의해 보장받은 안전으로 유럽인들은 유럽연합이라는 프로젝트를 시작했다. 그 프로젝트의 시초가 핵심 군수자원인 석탄과 철강 광산의 공동 운영이었다는 점은 유럽연합 프로젝트가 애초에 어떻게 시작되었는지 보여준다. 그리고 1970년대 말까지 유럽경제공동체(EEC)는 유럽의 복지와 함께 발전했고 이러한 경제 통합과 복지의 동시 추진은 유럽연합의 성공에 크게 기여했다(물론 미국의 전폭적인 지지가 없었더라면 불가능했을 수도 있지만). 그러나 냉전 종식 이후 유럽의 복지는 신자유주의 헤게모니로 인해 점차 퇴보 기조를 보였고 유럽연합이 제대로 된 금융 정책과 사회 정책 없이 단일 통화를 도입하겠다는 결정을 내리면서 정치 통합체 건설 과정에서 시장에 우선권을 줬다. 민족국가는 화폐주권을 상실하고 재정정책의 자율성도 크게 제한받았다. 공동시장에서 이동의 자유를 보장받게 된 자본은 민족국가에 압력을 행사함으로써 노동법의 하향평준화를 야기했다. '세계화의 패배자'를 관리해야 하는 의무가 증대함에도 불구하고, 민족국가의 사회복지에 유럽중앙은행의 화폐정책에 압도되었다.

각 국가의 국민들 사이에 연대가 부재한 가운데, 유럽 차원의 재정 정책 없는 경제통합이 가져온 모순 가운데 유로화의 모순은 이번 경제 위기를 계기로 완전히 폭발했다. 유로화를 도입한다는 것은 독일 마르크화에 자국 통화를 영구적으로 고정시키는 것과 마찬가지로 조치로서 유로화를 도입하여 얻는 이득으로는 1)환전비용의 감소로 인한 경제적 효과, 2)환율 불확실성 제거를 통한 환위험 관리 및 헤징 비용 절감, 3)상대적인 경제력 때문에 전문화가 잘 이루어지지 않는 경제권들이 하나로 통합되어 개별 경제체제들의 효율성이 상향 수렴할 것에 대한 기대 등이었다. 문제는 통화 및 재정 정책에 대한 제약이 설정된 아래서 한 국가의 경쟁력은 생산성 향상과 노동비용 절감에 전적으로 의존한다는 것이다. 이 경우 독일과 같은 중심부 국가의 경상수지 흑자와 주변부 국가의 적자로 귀결되며, 주변부 국가는 중심부 국가로부터 자본을 차입할 수밖에 없게 되어 주변부의 부채는 증가한다. 더욱이 문제는 독일의 산업 수출이 세계 최저의 가격탄



력성을 지니고 있다는 점이다. 즉 독일 수출의 상당부분은 대안이 없기 때문에 비싼 값을 주고서라도 살 수 밖에 없다(산업설비). 게다가 다른 나라들에게는 더더욱 불행하게도 독일의 노동비용과 인플레이션은 평균을 하회한다. 즉 범용품 생산과 수출에서도 독일을 이길 나라가 별로 없다는 것이다. 부가가치 사슬 상위의 상품과 하위의 상품 모두에서 경쟁국가를 압도하는 독일의 경쟁력에, 2000년대에 하락해 온 독일의 실질임금까지 고려하면 독일 경제는 그야말로 따라갈 수가 없는 상대였다.



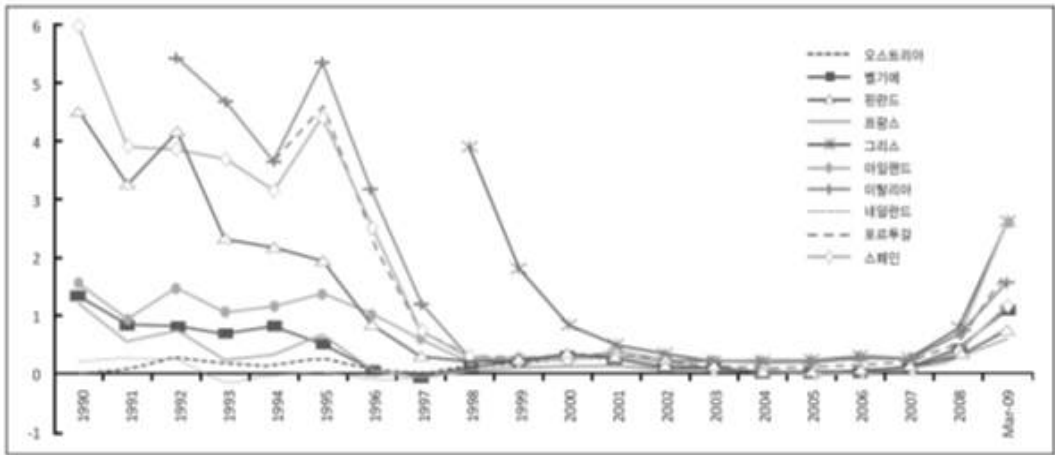
Source: AMECO (2011 and 2012 are forecasts)

[그림1] 독일과 외채 위기 국가의 명목 단위 노동비용

그 결과 유럽 각국 경제의 수렴이 일어나긴 했다. 물론 기대했던 대로 독일 경제로의 수렴은 아니었고 독일을 제외한 모든 나라들이 사이 좋게 무역적자국이 된 것이었다. 하지만 발권력을 동원하지도, 통화의 평가절하를 사용할 수 없게 된 상황에서 이는 재앙과도 같은 결과를 준비하고 있었다.

아래 표는 독일 국채 기준 주요 유럽 국가의 국채 스프레드를 나타낸 것이다. 유로화 사용 이전까지만 해도 제각기이던 국채 수익률(독일 국채와 스프레드가 크면 클수록 수익률이 높다. 즉 국채를 발행하는 입장에서는 비싼 이자를 물어가며 돈을 빌려야 하는 것이다)이 유로화 도입을 기점으로 수렴하게 된다. 각 경제구조가 변한 것은 전혀 없는 가운데 싼 금리로 돈을 빌릴 수 있게 된 유럽 각 나라들은 차입을 늘렸고, 그 돈으로 독일 수출품을 샀다. 채권을 구매한 은행들은 인플레이션과 평가절하의 위험이 사라진

이상 그리스 정부가 발행한 국채라도 위험도는 독일 국채와 마찬가지로 취급하면서도 약간의 수익률 차이를 노려 주변부 유럽 국가의 국채를 대규모로 구매했다. 이는 일종의 보험이기도 했다. 더 많은 주변부 국채를 보유하고 있으면 있을수록 외채 위기는 한 국가의 문제가 아니라 유로존 전체의 시스템적 위기가 되기 때문에, 더 많은 주변부 국채를 보유함으로써 혹시 모를 위기 상황에서 유럽중앙은행이 손을 쓰지 않을 도리가 없을 것이라 생각했기 때문이었다. 그러나 막상 위기가 닥쳐 대차대조표를 살펴보니 은행권이 가지고 있는 주변부 국가 국채의 양이 너무나 많아서 한 국가 수준에서는 도저히 감당되지 않을 양으로 밝혀졌다. 리먼 브러더스 사태 때 나온 대마불사(Too big to fail)이 아니라 너무 커서 구제할 수 없는(Too big to save) 것으로 밝혀진 것이다.



[그림2] 독일 국채 기준 주요국채 스프레드

출처:Source: European Commission

국채 위기 상황에서 발권력이 없기 때문에 돈을 찍어 낼 수도 없고, 통화의 평가절하도 안 된다. 파산은 자국 은행 시스템을 완전히 붕괴시킬 것이기 때문에 선택할 수 없다. 그렇다면 남은 것은 내적 평가절하를 통한 물가하락과 임금하락을 통한 경쟁력 회복, 즉 긴축인 것이다. 물론 사태가 여기까지 오기 전에 막을 수도 있었다. 위기가 가시화 되었을 때 독일이 주도하는 유럽중앙은행이 위험 국가의 국채를 사서 대차대조표 깊은 곳에 묻어 두었다면, 사태는 이 지경까지 오지 않았을 것이다. 그렇지만 메르켈은 왜 우리가 저들의 방탕한 생활을 책임져야 하나며 그리스와 스페인의 정부 지출이 흥청망청했다면서 비난하는 쪽으로 선거를 이끌어 나갔고, 유럽 주변부의 외채 위기는 우리가 아는 대로 전개되었다. 따라서 긴축 반대 국민투표에도 불구하고 트로이카의 조건을 받

아들인 시리자에게 왜 항복했냐고 묻기 전에 우리는 먼저 독일의 노동자들에게 왜 그리스 노동자 민중을 방치했는지를 물어야 한다.

#### 4) 기후변화, 군사개입, 유럽 우익 포퓰리즘의 발호

유럽 우익 포퓰리즘의 부상의 배경에는 앞서 말한 유럽연합 프로젝트가 배경이 된다. 기존 정당들은 유럽연합이 제시하는 요구조건을 충실히 이행하고 신자유주의 정책개혁의 불가피성을 설득함으로써 대중의 불만을 무마하는 데만 열중해 왔다. 초민족적 관료 기구로 표상되는 유럽연합은 정치에 대한 대중의 소외감을 증폭시켰다. 이 틈을 파고든 것이 유럽의 우익 포퓰리스트들이었다. 프랑스 르펜의 국민전선은 마스트리흐트 조약을 15세기 백년전쟁 중에 맺은 프랑스 왕위를 영국에 이양한 트루아 조약해 비유했고, 진보당을 모태로 창당한 덴마크 국민당은 덴마크가 유럽연합을 탈퇴하도록 촉구했다. 그렇지만 이들의 부상을 얘기할 때 비유럽 출신의 이민자와 난민의 존재를 빼놓고 이야기할 수 없다. 1992년 오스트리아의 자유당은 ‘오스트리아 퍼스트’ 법안의 발의를 발표했다. 헌법을 개정해서 오스트리아가 비이민자의 국가라는 구절을 명시하겠다는 것이다. 덴마크 국민당은 망명 신청자를 본국으로 되돌려 보낼 수 있도록 하고, 이민자에게 입국 3년 후 주어지는 지방선거 투표권을 폐지하는 것을 골자로 한 정책을 채택했다.

덴마크는 2007~08년 대침체의 영향을 거의 받지 않은 나라다. 덴마크의 실업률은 4.6%이며, 아직까지 강한 복지국가를 유지하고 있다. 2015년 총선에서 집권 사민당은 재집권을 낙관했으나, 정당들 중 가장 높은 26.3%의 표를 얻어 제1당이 되었지만, 재집권에는 성공하지 못했다. 3위로 내려앉은 전통 야당인 자유당이 이민자, 난민, 이슬람교도에 대한 강력한 제한을 주요 요구로 내건 제2당 국민당의 비공식적 지지에 힘입어 연합정부를 구성한 것이다. 자유당은 난민과 이민자에 지급하는 보조금 45% 삭감, 학교와 보육 시설 메뉴에 돼지고기 포함, 난민 소유의 현금과 귀중품이 1만 크로네(약 200만원)를 넘는 경우 초과분을 몰수하도록 하는 조치와 같은 국민당의 의제를 수용하는 대가로 국민당의 지지를 얻었다. 하지만 국민당이 자유당 연립정권에 참여하지 않은 이유는 자유당의 부자 감세 제안을 반대하기 때문인데, 복지와 경제정책에 있어 국민당은 사민당의 입장에 더욱 가깝다. 즉 기존의 복지국가를 유지하되 세금과 재정이 덴마크 국민만을 위해 투여되어야 한다는 입장인 것이다. 덴마크 국민당이 진보당에서 파생되었음을 상기시킨다. 사실 덴마크에서 난민과 이주민에 대한 반감은 순전히 경제적인

이유, 즉 일자리를 빼앗아 간다거나 하는 이유가 아니라, 이민자들 때문에 덴마크의 복지국가를 지탱하는 사회적 신뢰(노동과 가정에 대한 존중, 다른 사회 구성원이 복지를 악용하지 않는다는 믿음)와 관련이 있다. 국민당은 이 점을 적극적으로 선전하여 선거 캠페인을 펼쳤다.

아이러니한 것은 이러한 이민자와 난민 행렬의 기원을 추적해 가다 보면, 서구 선진국의 경제개발이 낳은 역사적 부산물인 기후변화와 제국주의 시절 뿌려놓은 지역분쟁의 화약고 위에 소위 ‘테러와의 전쟁’이라는 이름으로 치러진 군사개입이 있다는 것이다. 기후변화 문제를 보면, 예를 들어 시리아는 농경과 인류문명의 주요 발상지로서 시리아가 속한 ‘비옥한 초승달 지대’는 에덴동산이 있던 곳이라는 전설이 있을 정도로 풍요로운 곳이었으나, 지금은 불모지가 돼버렸다. 시리아에서는 이미 내전 전인 2007년부터 2010년까지 기상관측 사상 최악으로 기록된 가뭄이 닥쳐 농민들이 삶의 터전을 버리고 도시로 몰려들었다. 이 기록적 가뭄의 원인은 지구 온난화에 따라 지중해 동부 지역에 강수량이 점점 줄고 토양의 습도도 낮아져 농경이 불가능해진 것이었다. 그리고 가뭄이란 자연현상은 정치 불안의 촉매로 작용했다. 남수단, 민주콩고, 나이지리아 등 아프리카 사하라 남부에 있는 국가의 난민 역시 원인을 기후변화에서 찾을 수 있다. 더욱이 미국의 제국주의적 중동 지배가 낳은 괴물인 IS에 대한 전쟁이 지속되면서 벨기에, 프랑스, 터키, 이라크, 독일 등에서 테러행위가 지속되었고, 시리아 내전은 내부의 복잡한 세력관계와 주변국가, 미국 및 러시아의 이해관계가 맞물려 심각한 인도주의적 위기 상황을 초래하였고 거대한 난민행렬을 만들어내고 있다.

## 5) 대안세계화 운동의 침체 속에서 길 찾기

앞서 말했듯, 포퓰리즘의 등장은 좌파적 대안의 공백을 동시에 의미한다. 그 틈을 인종주의적 반이민주의가 채우고 있고, 기존 정당과 대의민주주의에 대한 불신이 커지고 있는 상황이다. 국제적 운동은 민족적 이해관계에 따라 분열되어 있고, 연대 역시 쉬운 것은 아니다. 그렇지만 유럽의 사례는 시장 우위의 경제통합이 가져온 재앙 같은 경제 위기 상황에서 연대는 단순한 미덕이 아니며, 연대의 부재는 단순한 악덕이 아니라 생과 사를 가르는 문제가 될 수 있음을 보여준다. 따라서 지역적 차원의 노동자 국제연대, 세계적 차원의 국제주의가 그 어느 때보다 절실하게 요구되고 있다.

그런 의미에서 대안세계화운동의 문제의식은 소중하다. 하지만 유럽좌파당 내에 대안세계화의 기수였던 이탈리아 공산주의 재건당은 붕괴했고, 경제위기를 맞아 각국의 좌파들은 다시금 일국적 대응을 강화하였다. 그 결과는 우리가 아는 대로 유럽 프로젝트 자체를 존폐의 기로에 서게 하는 위기의 폭발이었다. 이는 한편으로는 기존의 노동조합 조직이 격변의 시기에 걸맞은 조직적/정치적 태세를 갖추고 있지 못한 때문이기도 하다. 예를 들어 유럽노총은 유럽적 차원의 사회적 대화(코포라티즘)와 사회적 유럽을 지향한다. 독일식 노사정 모델의 유럽화라고 불러도 좋을 것이다. 그러나 이러한 모델이 신자유주의 기조의 지배 아래서 노동자운동의 활성화를 이뤄내지 못한 것은 사실이며, 전 유럽이 경제 위기의 위협을 앞둔 상황에서 독일노총과 좌파들은 유럽적 차원의 긴축에 대한 독일사민당과 정부의 입장변화를 이끌어내지 못했다. 대안세계화운동을 복원하는 것은 기존의 조직들이 범하기 쉬운 오류(신자유주의적 기획의 일환이었던 이주에 대해 인종주의적으로 대응한다거나, 위기 상황에서 일국적 해법에 갇히는 것)를 경계하도록 하는 데서 출발해야 한다.

한국에서도 각종 혐오 현상이 나타나고 있고, 우익들은 이를 이용하고 있다. 노동자와 노동조합에 대한 사회적/문화적 공격도 어느 때보다 심하게 이뤄지고 있다. 금융위기 이후 신자유주의 프로젝트의 실패가 가시화 되는 상황에서 좌익적 대안은 아직 강하게 자리 잡지 못하고 있고, 그 틈을 우익 포퓰리즘이 밀고 들어오고 있으며, 한국도 예외는 아니기 때문이다. 그렇다고 한다면 위에서 살펴본 최근의 흐름 속에서 해외 노동운동은 어떻게 대응하고 있는지 알아보고, 긍정적 시사점을 발견할 필요가 있다. 이를 위해 이 글에서는 주로 영미권과 유럽의 사례를 중심으로 정치-경제 위기 상황 속에서 노동운동의 대응 양상을 정리해 보고자 한다. 이를 통해 국제적 시야와 연대의 확장에도 모해 나갈 수 있을 것이다.

## 2. 영미권 노동운동의 고민과 실천: 영국과 미국 사례

### 1) 정세와 맥락

#### (1) 신자유주의 헤게모니 내 총격파와 우파 인민주의의 부상

작년에 정치/사회적 분수령이 된 두개의 투표가 영국과 미국에서 진행되었다. 영국에서는 2016년 6월 23일에 실시된 국민투표를 통해 영국국민들이 유럽연합 탈퇴를 결정했고, 미국에서는 같은 해 11월 8일에 치러진 대선투표를 통해 우익 민족주의자와 인민주의자인 도널드 트럼프가 당선되었다. 많은 사람들이 예상하지 못한 이 두 사건들은 중도우파와 중도좌파가 주도하는 정치 헤게모니 내의 균열이 생겼다는 것을 보여줬고 우파 인민주의의 부상의 징후와 결과로 해석되었다.

물론 영국과 미국의 경제, 정치와 사회적 맥락이 매우 다르고 다른 만큼 유럽연합 탈퇴(소위 '브렉시트') 결정과 트럼프의 당선이 매우 다른 의미를 지니고 있다. 투표 전후에 진행되는 상황도 매우 다르다. 그러나 사건으로서 두 투표의 공통점이 상당히 많다.

첫 번째로, 투표의 인구학적인 구분이 비슷했다. 간단히 말하면 고령층, 저학력자와 지방, 특히 쇠퇴산업 지역 거주자와 육체/단순노동 직업에 종사하는 노동자들이 브렉시트와 트럼프를 택했고 청년층, 고학력자, 대도시 거주자와 전문직업자들이 유럽연합 잔류와 클린턴에 투표했다. 청년 유권자의 투표율은 전체 유권자 투표율보다 낮다는 것도 특징이었다. 여성과 유색인들도 주로 후자 옵션을 택했지만, 투표율이 전반적으로 낮았고 특히 미국의 대선의 경우 지지 비율이 예상만큼 높지 않았다.

노동운동의 입장에서 특히 주목할 것은 영국의 주류 노동운동이 잔류를 지지했고 미국 주류 노동운동이 클린턴에 대한 투표를 적극적으로 조직했음에도 불구하고 많은 노조원들과 미조직 노동자들은 브렉시트와 트럼프에 투표했다는 점이다.<sup>1)</sup>

또 다른 공통점은 투표 전후로 인종주의와 외국인, 무슬림, 여성과 성소수자에 대한 혐오주의가 급증했다는 것이다. 특히 트럼프의 대선 활동과 영국의 우익 인민주의 정당인 영국독립당(UKIP)이 주도한 브렉시트 지지 캠페인에서 무슬림들을 잠재적 테러리스트로 묘사했고 일자리와 노동조건에 대한 이민자들의 위협을 강조하면서 국경 통제 강화의 필요성을 주장했다. 이 선정적인 담론으로 국민들의 공포와 민족적인 정서를 자극했다. 양국에서 투표 전 과정에서 조성된 혐오적인 분위기가 투표 이후에도 이어지면서 유색인, 이민자, 무슬림, 성소수자, 여성 등 사회적 소수자에 대한 폭언과 폭력 사건들이 급증했다.

영국 국민투표와 미국 대선에서 이민법 개혁이 중요한 의제였다. 반면에 대부분 정치평론가들은 일반 국민의 인종차별적 정서가 투표에 결정적인 영향을 미치지 않았다고 분석한다. 오히려, 심화되는 사회적 양극화와 공공서비스 및 복지 축소, 고용 불안과

1) 영국 국민투표 결과에 대한 인구학적인 분석을 위해 다음 문헌 참고. Susan Watkins(2016), "Casting Off," *New Left Review*, 7-8월호, p8.

실질임금 하락이라는 신자유의 폐해에 처해 있는 영국과 미국 국민들이 좌절감과 분노를 느끼고 있었고 투표를 통해 신자유주의 체제를 주도하는 중도우파와 중도좌파 정치인들을 거부했다고 본다. 즉, 영국 국민투표와 미국 대선 투표는 신자유주의의 정치적인 헤게모니에 대한 대대적이고, 대중적 저항으로 해석할 수 있다. 또한 두 나라에서 다른 뚜렷한 대안이 보이지 않은 상황에 우파 인민주의가 대안을 절실히 원하는 많은 국민으로부터 지지를 얻게 되었다.

## (2) 영국의 새로운 좌파들

두 투표 과정에 영국과 미국 좌파들이 대안을 성공적으로 제시하지 못했다. 그러나 이 시기에 좌파의 움직임이 부재하다고 할 수 없다. 반대로 지난 몇 년 사이에 우파 인민주의와 함께 두 나라에서 새로운 좌파세력들이 등장하고 있다. 이것도 현 정세 속에서의 미국과 영국의 공통점이라고 할 수 있다.

영국에서는 제러미 코빈(Jeremy Corbyn)과 계속해서 확대되는 코빈 지지 세력이다. 국민투표 전, 2015년 9월에 치러진 노동당 대표 경선에 강경좌파 코빈은 노동당 주류 블레어파 후보인 앤디 번햄(Andy Burnham)을 누르고 투표의 60% 가까이 득표하여 압승했다. 1990년대부터, 특히 2008년 경제위기 발발 후부터 노동당 주류파가 보수정당과 함께 긴축과 민영화, 노동권 제약 등을 추진해 왔는데 이에 많은 당원들이 반발한 결과이다. 신자유주의 정책 대신에 코빈은 긴축정책 중단, 철도의 재국유화, 부유세의 대폭 인상, 최저임금 인상, 대학 등 고등교육의 무상화, 대규모 공공사업을 통한 일자리 창출 등을 제시해 좌파로부터 적극적인 지지를 받았다.<sup>2)</sup>

코빈의 승리를 가능하게 했던 것은 정치에 새롭게 참여하는 청년과 일부 노동조합의 적극적인 지지와 함께 당수 선출방식의 민주화였다. 대표 경선을 앞두고 노동당이 의원들과 당에 공식 가입한 노동조합들에 블록 투표권을 부여하는 제도를 철폐했고 당원 및 가맹노조 조합원, 경선에 참여하기 위해 3파운드(약 5500원)를 낸 지지자들에게 1인 1표 원칙으로 투표권을 부여하는 제도를 도입했다. 이 기회로 그 동안 노동당에 가입하지 않았던 많은 젊은이들이 코빈에게 투표하기 위해 노동당에 가입하거나 지지자로 등록했다. 유나이티드노조(서비스, 운수와 제조 등 산업을 포괄하는 초산업별노조, Unite)와 유니슨(공공부문노조, Unison) 등 일부 노동조합들도 조합원의 표를 적극적으로 조직하여 코빈의 승리를 보장해줬다. 당대표 선거 직후에 코빈의 젊은 지지자들이 ‘모멘텀(Momentum)’이라는 당내 정치(사회운동?) 조직을 결성하여 코빈과 노동당 좌파를

2) <http://www.redian.org/archive/92556>

지지하기 위한 선거운동과 대중적 활동을 이어나가고 있다. 이들이 첨단 디지털 미디어를 사용해 규모와 활동범위를 계속 확대하고 있다.

### (3) 미국의 새로운 좌파들

코빈은 많은 면에서 미국의 버니 샌더스보다 진보적인 것이 사실이다. 그러나 미국에서도 샌더스에 관해서 비슷한 현상이 나타나고 있다. 영국과 마찬가지로 그동안 정치에 큰 관심을 보이지 않았던 주로 백인 청년층이 샌더스의 출마를 지지하기 위해 반(半)정치, 반(半)대중 조직인 ‘우리혁명(Our Revolution)’을 결성해 선거 전후로 샌더스 지지 활동을 전개하고 있다. 이 젊은이들이 기존 공화당은 물론이고 기존 민주당 지도부에 대한 반감을 표출하면서 샌더스의 ‘민주사회주의’, 나아가 사회주의에 대한 지지를 공공연히 표현한다. ‘우리혁명’과 ‘모멘텀’은 정치와 대중조직의 경계가 모호한 새로운 형태의 운동으로 노동조합을 비롯한 기존 좌파조직으로부터 호기심과 동시에 의구심을 불러온다.

미국과 영국의 정치제도와 사회가 다른 만큼 두 나라에 나타나는 새로운 좌파 세력들도 다른 양상을 보인다. 영국노동당이 여당이거나 제1야당의 위치를 유지해왔고 노동조합 및 시민사회와 긴밀한 관계를 맺고 있는 상황에서 청년 활동가와 그들의 영향력이 노동당과 노동당 내 조직인 ‘모멘텀’에 집중화되어 있다. 반면에 노동당이 아예 존재하지 않고 샌더스의 선거운동이 공화당, 민주당 중심의 양당체제를 벗어나지 못한 미국에서는 2008년 경제위기 발발 후에 정치권 바깥에 새로운 사회운동이 활발하게 전개되고 있다.

첫 사례가 2011년 ‘우리는 99%다’라는 슬로건을 제시한 월스트리트 점령운동(Occupy Wall Street)이었다. 참가자 숫자로 봤을 때 소규모였지만 점령운동이 경제적 불평등을 부각시킴으로써 미국의 정치적 사회적 담론에 큰 변화를 일으켰다.

점령운동 후에 미국의 경제, 정치, 환경과 사회 위기가 야기한 일련의 폭발적인 사회운동들이 뒤따랐다. 2013년에는 ‘흑인의 생명도 소중하다’(Black Lives Matter, 경찰 폭력 반대), 2014년에는 민중기후행진(People’s Climate March, 기후정의/에너지민주주의)과 연장선상으로 2016년 스탠딩록 송유관 반대 투쟁, 2015년에는 ‘최저임금 15달러와 노조할 권리’(Fight for 15 and a Union) 운동들이 미국 사회의 구조화된 이슈를 새롭게 제기했다. 이 운동의 특징은 1980~90년대의 ‘정체성 정치’를 벗어나 경제, 인종, 성불평등의 원인에 대해 보다 근본적인 진단을 내포한다는 것이다. 또한 그 오래전부터 비슷한 이슈에 관해서 활동하고 있는 유색인, 이민자와 노동자의 조직들의 운동에



미조직 노동자민중의 대규모 참가가 추가되면서 대중운동으로 발전한 점이다. 백인 학생과 청년을 중심으로 이루어진 ‘우리혁명’보다 이 새로운 운동은 유색인과 이민자 청년과 노동자들이 주도하거나 주요 동력을 형성하고 있다.

미국의 또 다른 사회운동 현상은 대선을 전후로 진행되는 트럼프 반대 투쟁이다. 취임 전부터 미국 전역에서 노동자, 이민자, 여성, 성소수자, 유색인종 등 다양한 미국인들이 자발적으로 모여, 대선 결과에 불복하는 시위를 벌였다. 이후 취임식 저지 행동과 다음 날 진행된 여성행진, 2~3월 ‘무슬림 국가 출신자 입국 금지’ 행정 명령 반대 시위, 2월 16일과 5월 1일 이민자 없는 날 시위, 4월 29일 민중기후행진 등 의제별 대규모 전국 집회가 여러 차례 진행됐다. 물론 이 투쟁에 위에 언급한 ‘우리혁명’과 새로운 사회운동세력들도 참여하고 있지만, 기존 활동 경험이 아예 없으면서 트럼프 당선에 분노해 자발적으로 참여하는 사람도 상당히 많았다. 이들이 비록 체계적인 방식 아니더라도 개인 SNS와 지인 네트워크를 통해 조직화를 이어나가고 있다. 이 새로운 운동세력 중에 많은 사람들이 기존 정치와 사회조직에 대해 상당한 반감을 보이고 있다. 노동조합이 당연히 포함된다.

## 2) 혼란 속의 노동운동의 과제와 대응

혼란스러운 상황 속에 영국과 미국 노동조합들이 갈등을 겪고 있다. 특히, 양국에서 노동조합들은 경제위기에 대한 저항으로 우파 인민주의를 지지하게 된 상당수의 조합원과 미조직 노동자들에게 어떻게 다가가고 그들의 목소리를 어떻게 대변해야 하는지에 대해 고민이 많을 수밖에 없다. 동시에 새로운 사회운동과 좌파적인 젊은 층과 문화와 정서적 격차를 좁히는 것도 중요한 과제다. 궁극적으로 정치적 헤게모니가 흔들리는 상황에 노조가 새로운 진로를 제시할 것 뿐 아니라 그 진로를 밝기 시작해야 하는 시점이다.

아래 이 과제들에 대한 두 나라 노동운동의 고민과 대응을 다룬다.

### (1) 영국노조들의 고민과 시도

#### ① 국민투표를 둘러싼 영국노조의 분열

영국노조들이 겪는 우선적인 혼란은 브렉시트, 즉 유럽연합에 대해 어떤 입장을 가질지에 관한 것이다. 국민투표 시기에 영국노총(TUC)과 유나이티드, 유니슨 등 주류 산별노

조들은 유럽연합 잔류를 주장했고 잔류지지 투표를 적극적으로 조직했다.

그들의 논리는 다음과 같다. 유럽연합 지침을 통해 표준화된 노동조건과 사회적 권리가 영국노동자의 노동조건과 노동기본권을 위한 근거를 제공하기 때문에 유럽연합 탈퇴가 노동권 후퇴로 이어질 수 있어 반대해야 한다. 또한 이 노조들이 일자리 감소를 피하기 위해 유럽의 단일시장 접근권을 유지해 영국의 무역 규모를 유지하고 확대해야 한다고 주장한다.

반면에 노동당 외각의 급진좌파들과 함께 영국의 전통적 좌파 노조들인 영국철도항만 운수노조(RMT), 영국기관사노조(ASLEF)와 제빵사식품일반노조(BFAW)는 유럽연합 탈퇴를 지지했다. 이들은 유럽연합이 근본적으로 임금과 노동조건에 대한 하향 경쟁을 야기하는 신자유주의적/군사주의적인 기관이라고 주장하며 좌파적으로 탈퇴(Lexit)를 주장했다. 교통노조의 경우, 상하분리와 운영권에 대한 경쟁 입찰을 의무화하는 공공교통 관련 유럽연합 지침들은 그들의 핵심 요구인 철도 재국유화를 불가능하게 한다고 판단한 것이 탈퇴를 택한 주요 이유다.

잔류와 탈퇴파 사이에 공공상업서비스노조(PCS)와 같은 진보적인 노조들은 조합원들의 입장이 갈라진 점을 인식하여 중립적인 입장을 취했다. (PCS의 경우는 지도부와 상당수의 활동가가 Lexit에 기울어진 듯하다.)

노동조합의 입장이 갈라진 이유는 국민투표가 영국 노동자가 처해 있는 문제들에 대해 왜곡된 프레임을 강요했기 때문이라고 할 수 있다. 국민투표는 신자유주의 정책을 유지할지 여부를 묻는 것이었으면 단결된 입장을 내기 어렵지 않았을 것이다. 그러나 유럽연합 내로부터의 개혁 전망이 없고 탈퇴가 더 심각한 경제위기를 야기할 가능성이 높은 상황에 노조운동이 자신 있게 선택할 수 있는 뚜렷한 옵션이 보이지 않았다.<sup>3)</sup>

긍정적인 점이 있다면 국민투표 이후 렉시트와 잔류를 지지하던 노조들은 그들이 겪은 난제를 대체로 객관적으로 보고 있다는 것이다. 노동운동의 단결력은 최소한 국민투표 전의 수준보다 더 약화되지 않은 것 같다. 또한 잔류를 지지하던 노동조합들은 탈퇴에 투표한 조합원의 선택을 이해하려는 태도를 보이고 있다.

## ② ‘브렉시트의 피해가 노동자에게 전가되어서는 안 된다’

대표적으로 국민투표의 다음날인 2016년 6월 24일에 영국노총(TUC)의 프란시스 오그래디(Frances O’Grady) 사무총장이 다음과 같은 짧은 성명을 발표했다.

3) 더 날카로운 분석을 위해 다음 문헌 참고. Susan Watkins(2016), “Oppositions”, New Left Review, 3-4월호, p7.

"영국국민들은 입장을 분명히 밝혔다. 영국은 유럽연합 탈퇴를 준비하면서 가장 우선적인 과제는 노동자의 일자리와 삶의 질을 보호하는 것이다. 정부는 영국 산업을 방어하고 영국 일자리를 보호하기 위한 계획을 시급히 마련해야 한다. 유럽연합 탈퇴 결정의 피해가 노동자에게 전가되어서는 안 된다."<sup>4)</sup>

오그레디가 말했듯이 국민투표 직후부터 TUC는 유럽연합 탈퇴로 인해 영국의 노동권이 후퇴되지 않도록 방지하는 것을 우선적 과제로 채택했다. 국민투표 며칠 후에 TUC는 '경제, 일자리와 노동권을 보장하기 위한 행동계획'을 발표했다. 이 계획은 일자리 감소를 방지하기 위한 산업 지원 대책, 기간산업에 대한 투자 확대, 각 지역에서 숙련된 일자리를 창출하기 위한 전국산업 계획 등 전국차원의 산업적 전략 등을 주요 내용으로 제시한다.

지난 1년 동안 TUC는 브렉시트 과정의 일환으로 예상되는 노동법 개악을 저지하는 것에 집중했다. 유럽연합 지침에 따라 영국 노동법에 포함된 노동권 보장 조항을 '레드 테이프'(과도한 규제)로 규정하고 철폐해야 한다고 주장하는 보수 세력에 맞서 TUC는 노동권 관련 모든 유럽연합 지침의 유지와 (유럽연합 탈퇴 후에도) 새로운 노동권 보장 지침들을 영국 노동법에 반영할 것을 요구하고 나섰다. 이 캠페인의 일환으로 TUC는 유럽연합 지침의 내용과 중요성을 설명하는 교육선전사업을 진행했고 노동권 보장을 요구하는 탄원서를 대대적으로 조직해서 국회에 제출했다.

이 모든 활동을 진행하는 과정에서 TUC는 일자리와 노동조건을 보장하기 위해서 유럽연합과의 협상에서 유럽연합 단일시장 접근권 유지를 필수 조건으로 제시해야 한다고 강조하고 있다. 영국의 對EU 수출 비중이 총 수출의 약 44%며 전체 수입 중에 EU로부터의 수입은 약 53%를 차지하고 있다. 기본적으로 TUC는 단일시장에 대한 자유로운 접근이 차단되면 따라올 수 있는 경제위축과 물가 상승을 피해야 한다는 입장이다. 이를 위해 탈퇴 절차가 진행되는 동안, 그리고 탈퇴 후에도 탈퇴 전 경제체계와의 지속성을 강조한다.

국민투표 1주년인 지난 6월 23일에 TUC는 다음과 같은 입장을 발표했다.

“노동자에게 좋은 브렉시트 협정은 관세 없는, 장벽 없는 무역을 보장해야 한다.

4)

<https://www.tuc.org.uk/international-issues/europe/eu-referendum/working-people-must-not-pay-price-leaving-eu-says-tuc>

또한 노동권에 있어서 공평한 경쟁 기반(level playing field)을 보장해야 한다. 협정은 모든 현행 권리를 보장해야 하며 근면한 영국노동자들이 유럽노동자들이 앞으로 누리게 될 새로운 보호들을 놓치지 않도록 보장해야 한다.”<sup>5)</sup>

### ③ 효과적인 이민관리제도와 자유이동 원칙 폐기

TUC 사무총장과 같이 국민투표 직후에 최대 산별노조인 유나이튼노조의 렌 맥클러스키(Len McCluskey) 사무총장도 조합원의 선택을 존중하고 이해하려는 자세를 취했다. 유나이튼의 언론보도에 이민문제에 대한 민감한 반응이 나타난다.

“국민들이 투표했고 투표결과를 존중해야 한다.

(국민투표 관련) 캠페인을 통해 지역사회에서의 깊은 절망이 들러났다. 너무 많은 사람들이 정치권은 그들의 고민에 관심이 없고 그들에게 엽기적인 긴축정책들을 끝임 없이 강요하고 있다고 생각한다. 버림을 받았다고 느낀다…….

이제 정치인들은 국민의 진정한 고민을 해소할 수 있는 올바른 방식으로 대응해야 한다. 그 대응은 ‘이동의 자유’이라는 어려운 문제와 그 문제가 노동자에게 미치는 영향에 대한 검토를 포함해야 한다.”<sup>6)</sup>

국민투표 전후로 이민자문제가 주요 사회적 쟁점으로 떠올랐다. 2016년 8월에 발간한 TUC 보고서는 이 문제를 다음과 같이 정리한다.

“유럽연합 (탈퇴 여부) 국민투표를 준비하는 내내 잔류에 대한 지지를 조직하는 노조 활동가들이 이민문제에 대한 우려가 많아서 탈퇴에 투표하겠다고 말하는 노동자들을 만났다. 국민투표 직후에 실시된 TUC 여론조사에 따르면 이민문제는 탈퇴 투표한 사람들에게 (절대 유일한 고민은 아니었지만) 가장 중요한 고민 중에 하나였으며 잔류에 투표한 많은 사람에게도 고민거리가 되는 것으로 나타났다. 유럽연합으로부터의 이민의 객관적인 수준과 상관없이 유럽연합으로부터의 이민이 새로운 현상이고 급속히 증가하고 있는 지역에서 이 고민이 가장 광범위

5)

<https://www.tuc.org.uk/international-issues/europe/eu-referendum/brexit-vote-anniversary-arrives-no-proper-plan-make-it>

6)

<http://www.unitetheunion.org/news/unite-the-union-statement-on-european-union-referendum-vote/>

하다.”<sup>7)</sup>

국민투표 후에, 유럽연합의 기본적인 원칙으로 유럽연합 회원국 국민에게 보장되는 이동의 자유(free movement of people)<sup>8)</sup>와 영국에 거주하는 300만 명의 유럽연합 출신 이민자들의 체류자격이 쟁점화 되었고 브렉시트의 당연한 연장선으로 유럽연합 국민의 추방을 요구하는 목소리가 불거졌다. 반면에 TUC와 가맹조직은 유럽연합 국민의 체류 자격이 보장되어야 한다는 입장을 채택했다.<sup>9)</sup>

원칙적인 입장을 넘어서서 TUC는 ‘효과적인 이민관리’와 ‘이민의 이득에 대한 공정한 분배’라는 기조로 이민문제에 대한 새로운 패러다임과 정책방향을 모색하고 있다. 특히, TUC는 이민자에 관한 제반 문제들의 근본적인 원인은 이민자 본인들이 아니라 제도적인 결함임을 밝히고 해결책을 제시함으로써 국민투표를 통해 표출된 국내 노동자들의 불만에 보다 적극적으로 대응하는 한편, 인종주의의 급증을 야기하는 사회적 갈등을 해소하도록 노력하고 있다.

TUC가 제시한 정책은 국경 통제보다 이민노동자에 대한 불법적인 착취 단속에 초점을 두고 있다. 이민노동자에 대한 착취를 근절함으로써 임금에 대한 압박을 해소할 수 있다고 주장한다. 또한 새로운 이민자들이 밀집돼 있는 지역에 대한 복지 및 공공서비스 지원 확대를 요구하고 있다. 구체적으로 정책은 다음과 같은 내용을 담고 있다.

- 출입국관리사무소 소속 직원을 늘리고 노동 착취와 인신매매 단속을 담당하도록 한다.
- 악덕 사용자들이 이민자노동자를 착취하여 임금을 낮추지 못하도록 법의 맹점을 없애고 법 집행을 강화한다.
- 지역 공공서비스에 대한 부담을 줄이기 위해 새로운 이민영향기금(Migration Impacts Fund)을 설립한다.
- 단체교섭의 확대를 통해 모두를 위한 임금을 끌어올린다.
- 모두에게 영어를 배울 기회를 보장한다.
- 해외 노동자 수입 대신 내국인 노동자에 대한 기술교육을 강화한다.

7) TUC, “Managing Migration Better for Britain: What the government should do now,” p2.  
 8) 유럽연합 국민들의 유럽연합 내에서의 자유로운 이동을 보장하는 것으로 유럽연합 단일시장의 4가지 자유(물품, 자본, 서비스와 노동력) 중에 하나다.  
 9) 2017년 6월 22일에 테레사 메이 총리가 브렉시트 이후에도 영국에 사는 유럽연합 회원국 국민에게 계속해서 영국에 머물 수 있도록 정착 지위를 부여하겠다고 밝혔지만 제도의 구체적인 실행 계획부터 유럽 이민자의 권리 축소 가능성까지 여러 우려가 제기되고 있다.  
<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/06/23/0200000000AKR20170623009751071.HTML>.  
<http://www.newstatesman.com/politics/brexit/2017/06/theresa-mays-offer-eu-citizens-leaves-3-million-unanswered-questions>

이민영향기금은 특히 주목할 만한 대목이다. 이는 2016년 10월, 보수정부가 발표한 ‘이민통제기금’의 설립에 대한 TUC의 대안이다. 관련한 TUC의 보고서에 따르면 영국에 체류하는 유럽연합 이민자들이 연 20억 파운드의 세금을 내고 있다. TUC의 정책에 따르면 이 돈은 보수정부가 주장하는 출입국관리 강화에 투자되는 것 대신에 이민영향기금을 조성하기 위해 쓰이게 된다. 기금은 유럽연합 이민자들이 새롭게 투입된 지역에서 공립학교, 공공주택을 비롯한 공공서비스 강화 및 좋은 일자리 확대, 이민자를 위한 영어교육에 투자되어 이민자와 내국인 간의 갈등 해소에 기여할 수 있다.

TUC 보고서는 펀드의 취지를 다음과 같이 설명한다.

“노동운동이 분명히 밝힌다. 이민에 대해 걱정하는 것이 인종차별적인 태도가 아니다. 착취, 임금에 대한 하향 압박, 공공서비스와 주택 지원 축소에 대한 걱정이 진정한 걱정이면 진정한 행동을 요구한다. 그리고 경제와 전체 사회의 입장에서 이민의 이득이 공정하게 분배되지 않고 있다. 우리는 이민의 이득을 보다 공정하게 분배하면 걱정을 해소하고 지역사회에서의 갈등을 해결할 수 있으며 많은 사람에게 좋은 삶의 기회를 제공할 수 있다고 믿는다.”<sup>10)</sup>

국내에 체류하는 이민자에 대한 비교적으로 뚜렷한 입장과 달리 ‘이동의 자유’에 대한 영국노동운동의 입장은 전략적 모호함에 가깝다. 국민투표 전에 TUC를 비롯한 대부분 노조들이 이동의 자유를 원칙적으로 지지했다. TUC의 홈페이지는 아직도 ‘TUC는 유럽연합 노동자의 이동의 자유와 유럽 외의 노동자들 위해서, 노동권 원칙을 기반으로 하는 이민관리시스템을 지지한다’고 선언하고 있다.

그러나 노동운동 지도자들의 최근 발언들은 상당히 후퇴한 입장을 암시한다. 작년 말 노조 지도부 선거에 다시 출마한 맥클러스키 유나이티드 사무총장은 ‘모든 형태의 인종차별’에 대한 저항과 난민에 대한 지원을 호소하면서도 ‘노동공급이 통제되고 지역사회가 안정적일 때 노동자들이 제일 잘 산다’고 언급했다.<sup>11)</sup> ‘(국내) 노동자의 염려에 적극적으로 대응할 필요가 있다’고 덧붙였다. 올해 7월에 TUC는 이동의 자유를 원칙적으로 보장하면서 실제 이민을 억제하는 정책방향을 제안하기로 했다. 이 정책은 유럽연합 이민자에 대한 체류 등록제 도입, 내국인 우선 고용 독려정책, 비시민권자의 공공부문 취

10) TUC, “A Fairer Deal on Migration: Managing Migration Better for Britain,” p3-4.

11)

<https://www.theguardian.com/politics/2016/dec/16/len-mccluskey-unite-workers-do-best-when-labour-supply-is-controlled>

직 제한 등 조치를 포함하고 있다.<sup>12)</sup>

영국 노동조합들이 주로 두 가지 이유로 자유 이동에 대한 애매모호한 입장을 내고 있다. 첫 번째는 노조들이 한편으로는 국제주의 원칙과 이민자 조합원을 보호할 의무와 다른 한편으로는 내국인 노동자의 고민과 불만에 보다 적극적으로 대응할 필요성을 조율해야 한다고 느낀다. 두 번째는 단일시장 접근권 유지라는 영국 노조들의 목표와 관련한 것이다. 다른 유럽연합 회원국의 정부와 노동조합들은 영국이 이동의 자유 원칙을 지켜야 브렉시트 이후에도 단일시장 접근권을 유지할 수 있다는 입장이 확고하다. 이 조건을 맞추기 위해 TUC는 이동의 자유 원칙을 준수하면서 이민을 실제로 제한할 수 있는 방법을 고민하고 있다.<sup>13)</sup>

영국 노동조합의 고민에 다른 유럽 국가 출신 노동자의 입장과 송출국 노동운동과의 연대가 빠져 있는 것으로 보인다. 유럽 다른 곳에서 노동조합들이 유럽 차원의 이민정책을 토론하고 있는 시점이다. 그러나 국민투표의 혼란으로 수세적인 태도를 벗어나지 못한 유럽노조들은 이 대회에 의미 있게 참가 못하고 있다.

이 문제에 대해 잠시 코빈과 노동당의 입장을 주목할 필요가 있다. TUC와 같이 브렉시트 전에 코빈은 자유이동에 대해서 적극적인 지지를 표방했다. 그러나 2017년 6월 총선 전에 발표된 노동당 매니페스토(공약집)는 다른 방향을 제시하고 있다. ‘우리가 유럽연합에서 떠나는 순간에 이동의 자유가 끝날 것’이라고 명확히 선언하며 다음 정책을 약속한다.

무역관계는 어떻게 하더라도 우리는 새로운 이민관리시스템이 필요하다. 기업, 노동조합, 구체적인 기술난을 확인하고 경제적 필요성, 균형 있는 통제조치와 기존 자격에 대한 존중을 기반으로 하는 새로운 시스템을 도입하기 위해 지방정부를 비롯한 이해당사자들과 협력하겠다. 이는 사용자 보증제, 노동비자, 비자교체나 이 조치의 맞춤형 조합을 포함할 수 있으며 소수 아닌 다수에게 이득이 되어야 한다.<sup>14)</sup>

코빈의 지지단체 ‘모멘텀’에 따르면 공약집에 서술된 정책은 코빈의 입장을 반영하지

12) <https://labourlist.org/2017/07/tuc-we-can-stay-in-the-single-market-while-cutting-immigration/>

13) Rebecca Gumbrell-McCormick and Richard Hyman, “What about the workers? The implications of Brexit for British and European labour,” Competition & Change, 2017.

14) UK Labour Party, 『For the Many not the Few』, p28.

않는다. 이들은 코빈이 여전히 자유 이동을 적극적으로 지지하고 어떠한 추가적인 이민 규제도 반대한다고 말한다. 작년에 ‘모멘텀’은 자유이동 원칙의 유지를 요구하는 캠페인을 벌이면서 일부 노동조합과 일부 노동당 지도부의 태도를 비판하고 나섰다.

#### ④ 노동운동, ‘모멘텀’과 코빈

영국노조들은 모멘텀과만 이견이 있는 것이 아니다. 노동운동 내에서 처음에 코빈에 대한 입장도 갈라졌다. 전통적으로 노동당 내에서 영국의 4개의 최대 전국노동조합인 유나이츠와 유니슨, 영국통신노조(CWU)와 전국일반노조(GMB)는 긴밀히 협조하여 지도부 선거에 같이 투표 한다. 그러나 2015년에는 GMB가 다른 3조직과 갈라져 연성좌파 후보인 오웬 스미스(Owen Smith)를 지지했다. TUC 지도부도 최근까지 코빈이 ‘절대 이길 수 없다’고 봤고 코빈에 대해 미지근한 태도를 보였다.

반면에 최대 산별인 유나이츠는 코빈을 적극적으로 지지해왔다. 유나이츠 간부들은 모멘텀과 손을 잡고 국민투표 이후 코빈이 잔류에 ‘소극적’이었다는 노동당 주류파의 비판을 적극적으로 방어했고 올해 6월 총선운동에 함께 주력했다. 그러나 지금까지 노조와 모멘텀의 교류는 공동선거 대응에 그친다. 노동조합들은 아직까지 모멘텀으로 집중화되는 좌파성향 청년들의 에너지를 노조로 조직할 전략이 없는 것으로 보인다. 모멘텀은 진정한 노동자보다는 경제위기로 인해 좋은 직장에 취직할 기회가 차단된 중산층 청년을 대표하고 있어서 노조의 주요 연대파트너나 조직대상이 아니라는 입장도 존재한다.

#### ⑤ 공공서비스 강화 투쟁

한편 진보적 노동조합들은 코빈이 주도하는 노동당의 좌익화 과정을 지속가능한 경제에 대한 그들의 구상을 추진하기 위한 기회로 삼고 있다. 예컨대 유니슨, 유나이츠, PCS 등 일부 노조들이 참여하는 에너지민주주의노조네트워크(TUED)는 연초부터 노동당 예비내각 에너지장관을 지속적으로 접촉해 공적 소유와 민주적 통제, 재생에너지 확대에 기반을 둔 에너지전환 방안을 제안하여 수차례 토론했다. 그 결과로 노동당의 총선 공약집에 에너지 공급망에 대한 통제권 회수, 공적 분산형 에너지 체제로의 전환, 재생에너지 도입 확대, 주택 및 공공건물 단열 사업과 프래킹 금지 계획이 상당히 구체적으로 서술돼 있다.<sup>15)</sup> 공약집은 또한 노동조합들의 주요 투쟁 목표인 지역별 상수도 공기업을 육성, 철도 및 우정공사 재국유화와 국민건강서비스(NHS) 강화 공약을 포함

15) UK Labour Party, 『For the Many, not the Few』, p19-22.



하고 있다.

이것이 보수당 정권 하에 노동운동의 끈질긴 투쟁의 결과라고 할 수 있다. 경제위기 발발 후부터 TUC와 가맹조직들이 NHS 예산삭감 및 민영화를 반대하는 대중 홍보사업과 여러 차례의 대규모 집회를 진행했다. 작년에 영국 의료노동자들이 파업까지 전개했다. 교통부문에서는 TUC와 철도산업 노조들이 최근 90년대에 민영화된 장거리 철도의 재국유화를 쟁취하기 위한 ‘철도 행동 캠페인’(Action for Rail)을 전개하고 있다.

재국유화와 공공성 강화 투쟁은 대중적 지지를 얻고 있다. 최근 여론 조사에 따르면 영국인의 50% 이상은 재국유화 관련 노동당의 공약을 지지하고 있다.<sup>16)</sup> 앞으로 영국 노조들이 노동당의 좌익화와 영향력 강화를 재국유화와 공공성 강화를 위한 대중적인 투쟁을 확대할 기회로 활용할지, 아니면 정치권에 더 의존하게 될지 지켜봐야 하는 문제다.

또한 영국 재국유화 투쟁의 한계도 짚을 필요가 있다. 영국 노조들의 투쟁 과정에 재국유화의 근거가 대부분 민족주의적인 기조로 제시되고 있다는 것이다. 예컨대 철도 재국유화 캠페인 선전물을 보면, 대표적인 캠페인 포스터에 해외철도기업의 영국 진출 현황을 출신 국기로 나타는 그래픽과 함께 “이제 영국 철도 75%는 전체적 또는 부분적으로 외국 국가에 의해 소유된다. (중략) 영국의 높은 철도요금은 유럽을 비롯한 세계 각국에서 국철 운영 보조금에 쓰이고 있다.”라고 굵은 글자로 배치돼 있다. 매우 선동적인 이 포스터는 사실 현실에 대한 왜곡이다. 대부분의 경우 영국에서 철도를 운영하는 해외기업들은 모회사가 공기업이더라도 영국에서 창출하는 수익을 본국의 공공교통에 투자하는 것이 아니라 민간 수익 사업의 확대를 위해 사용하고 있다. 게다가 포스터는 보편적인 권리로서 공공성 강화를 요구하는 것보다 다른 나라에서의 영국 국민들의 상대적인 박탈감을 자극하여 철도 국유화에 대한 지지를 호소한다.

이 기조 아래 철도 국유화를 위해 투쟁하는 노조들이 브렉시트에 찬성했다는 것은 우연이 아니다.

## ⑥ 영국 노동운동의 미래과제

예상과 다르게 올해 6월 8일에 치러진 영국 총선에서 노동당이 1945년 이후 가장 큰 성과를 기록해 30석을 늘리고 262석을 차지하게 됐다. 반면에 보수당은 13석을 잃어 과반에 미달한 318석을 차지하게 되었다. 여론에 있어서 코빈이 승리한 것은 확실하다.

16) <http://www.mirror.co.uk/news/politics/poll-shows-people-love-labours-10404216>

브렉시트 국민투표와 다르게 이번 총선에 젊은 유권자들은 투표에 적극적으로 참가했다. 출구조사에 따르면 2015년 총선에 56% 투표율을 기록한 35세 이하 유권자 그룹은 이번 총선 투표율은 68%에 달했다. 18세~24세 유권자의 경우, 국민투표 참가율은 59%로 추정되는 반면에 이번 총선 투표율은 72%로 13퍼센트 더 높았다.<sup>17)</sup> 노동운동이 좌파적 대안에 대한 젊은 층의 열망을 조직하여 법제도 개혁 요구 관철, 나아가 브렉시트가 가져올 혼란의 시기에 대비하기 위해 조직을 확대·강화에 집중화시킬 수 있을지가 관건일 것이다. 그러려면 노동조합들이 모멘텀과 코빈의 젊은 지지자들과 보다 적극적인 관계를 맺어야 하고 이민문제를 비롯한 ‘조합원의 고민’을 해소하기 위한 보다 전향적인 방안들을 모색해야 한다.

브렉시트에 대한 영국노동조합들의 대응은 현 체제의 지속성을 보장함으로써 일자리와 노동조건을 최대한 보호하는 것에 초점을 맞추고 있다. 그러나 다음 총선에 코빈이 이끄는 노동당이 집권한다면 브렉시트가 매우 다른 조건 속에서 이루어질 수 있다. 일부 영국좌파들은 이 상황이 온다면 사회적 소유, 민주적 통제, 보편적 노동권과 공평한 재분배에 기반을 둔 국가계획이 가능할 것으로 전망한다. 이 비전은 노동조합들이 함께 개발한 노동당 공약집의 일부 챕터에 내포돼 있다고 주장한다. 그러나 영국이 유럽단일 시장에 남는다면 이 비전을 실현할 수 없을 것이라고 강조한다.<sup>18)</sup>

영국 노동운동이 더 적극적으로 검토해야 하는 매력적인 비전이다. 그러나 그 속에 유럽이 사라지면 안 된다. 진정한 렉시트를 구상하면서 영국 노조들이 이민정책을 비롯해 브렉시트가 유럽노동자들에게 제기하는 문제에 대해 유럽 노동조합들과 일상적이고 솔직한 대화가 필요한 것으로 보인다.

## (2) 미국노조의 고민과 시도

### ① 대선 후 미국노동운동의 분열

영국노조와 같이 대선 후에 미국 노동조합들도 상당한 혼란을 겪고 있다. 많은 노조 활

17)

<https://www.vox.com/world/2017/6/13/15771640/bernie-corbyn-melenchon-uk-election-young-voters-youth-vote>,

<https://www.theguardian.com/politics/2017/jun/09/corbyn-may-young-voters-labour-surge>

18)

<https://www.morningstaronline.co.uk/a-2ade-The-EU-single-market-is-incompatible-with-Labour-s-manifesto#.WY2dVWFJY2w>,

<https://newsocialist.org.uk/full-corbynism-constructing-a-new-left-political-economy-beyond-neoliberalism/>

동가들이 주류 민주당 대선 후보를 실용적으로 지지하는 선거 전략이 실패한 것으로 인식하고 있으며 수많은 조합원들이 트럼프에게 투표한 사실에 예민하게 반응하고 있다. 이 분위기 속에서 트럼프 정부에 대한 대응전략, 즉 ‘부분적 협조냐 전면 저항이냐’를 둘러싸고 이견이 날카로워지고 미국노총(AFL-CIO) 내 가맹조직 사이에 오랫동안 존재한 갈등이 더욱 첨예해졌다.

트럼프와 협력하자는 입장을 가진 노조 중에 미국노총 내 큰 영향력을 가진 북미건설산업노조협의회(NABTU)는 목소리가 제일 크고 가장 적극적이다. 올해 1월 25일에 이 노조들의 지도부들이 트럼프와 만남을 가졌고, 그 후 손 맥카비 협의회 위원장은 다음과 같이 발언했다. “우리(건설노조와 트럼프)는 같은 산업 출신이다. 그는 경제 개발의 중요성과 사람을 중산층으로 끌어올릴 가치를 이해한다.” NABTU 지도부는 산업 내 일자리 창출 효과를 기대하여 트럼프의 환경규제완화 계획, 송유관 건설과 도로 및 인프라 확장 사업, 심지어 멕시코-미국 국경 장벽건설 계획까지 적극 지지하고 있다.

건설산업 노조들과 입장들 같이 하는 제조산별들은 미국노총 전반에 영향을 미치고 있다. 이들은 미국노총이 일자리 같은 ‘생계 문제’를 제쳐두고 여성과 이민자의 권리 같은 ‘부차적인’ 문제에 지나치게 집중해서 조합원의 불만과 대선에서 드러난 노동운동의 위기를 초래했다고 비판한다. 이런 압박은 아래 지난 3월 미국노총의 리처드 트롬카 위원장이 폭스 비즈니스 방송에 출연해 ‘불법 이민자뿐 아니라 합법 이민자도 임금을 저하시킨다’는 트럼프의 발언에 지지를 표했으며, 이민법 개혁과 북미자유무역협정(NAFTA) 재협상 및 인프라 건설을 통해 미국인을 위한 일자리 창출에 대통령과 협력하겠다고 밝혔다.

물론 이민법개혁이나 무역에 대해 AFL-CIO의 입장은 트럼프와 동일하지 않다. 트럼프와 같이 계절 임시방문 노동비자에 대한 제한을 지지하지만 무슬림 국가 국민의 입국을 금지하는 트럼프의 행정명령을 당연히 지지하지 않았다. NAFTA 재협상에 대해 미국산업에 대한 보호주의 경향이 트럼프와 대략 비슷하지만 ISD 폐기와 노동권 보장 강화를 강조한다. 그럼에도 불구하고 트럼프와 협조하겠다는 트롬카 위원장의 발언은 노동운동의 이미지에 큰 타격을 입힌 것 분명하다. 트럼프에 대한 애매모한 입장은 최근에 사회운동에 결합한 청년 활동가들로 하여금 노동운동을 더 꺼리게 하도록 한다.

건설산업 노조들과 반대편에 서 있는 노조들은 트럼프정부와 절대 협조할 수 없다는 입장을 취하고 있다. 이 그룹은 공공부문 및 서비스산업 산별노조들, 이념적으로 좌익적인 전력연대노조(UE), 미국통신노조(CWA)와 국제부두창고노조(ILWU), 그리고 수백개의 AFL-CIO 지역협의회와 산별노조 지역지부들을 포함한다. 이 노조들은 대부분 이

념적으로 진보적인 전통을 갖고 있으며 많은 이민자 조합원을 대표하고 있거나 의료, 공무원, 공공서비스 등 트럼프의 정책으로 큰 피해가 예상되는 부문의 노동자를 조직 대상으로 한다.

이 노조들은 올해 초에는 미국 선주민 영토를 통과하는 다코타 액세스 송유관의 건설을 반대하는 투쟁에서 뭉쳤다. 1월 25일 트럼프와 면담을 가진 건설노조 지도부는 다코타 액세스 송유관 건설 재추진을 요청한 바가 있고, 미국노총 지도부도 찬성 입장을 밝혔다. 결국 다코타 액세스 송유관을 환경 파괴, 인종주의, 화석연료 및 건설기업자본의 권력이 결합된 투쟁의 대상으로 본 노조들과 미국 (백인)노동자를 위한 일자리 창출의 기회로 본 노조들 사이에 깊은 균열이 생겼다.

## ② 우리의 혁명을 위한 노조네트워크

위 그룹 중에 일부노조들이 미국노총 지도부의 힐러리 클린턴 지지에 반대하고 버니 샌더스 캠페인을 지지하기 위해 작년에 처음으로 한데 모였다. 전국간호사노조(NNU)의 주도 하에 이들은 최근에 ‘우리의 혁명을 위한 노조네트워크’(Labor for Our Revolution)라는 전국네트워크를 결성하여 샌더스를 중심으로 한 중장기 대응계획을 논의하고 있다. 이들이 6월 초 샌더스 지지자들이 중심이 된 ‘민중회의’(People’s Summit)에서 네트워크 회의를 가져 샌더스와 Our Revolution 지지 전략과 네트워크 강화전략을 논의했다.<sup>19)</sup>

네트워크는 특히 기후정의운동에 적극적으로 결합하고 있으며 단순한 로비단체가 아니라 사회운동조직을 자임하고 있다. 그러나 네트워크의 활동은 현재 몇 개의 노조를 중심으로 진행되고 있으며 민주당 내 정치활동에 과도하게 집중화돼 있다는 비판을 받기도 한다.

## ③ 북미서비스노조 미래전략

전통적인 경쟁대상인 NNU와 다르게 북미서비스노조(SEIU)는 민주당 주류와의 관계를 아직 공식적으로 포기하지 못하고 있다. 그럼에도 불구하고 다른 어떠한 노조보다도 최근에 폭발한 새로운 사회운동과의 긴밀히 결합을 지진하게 모색하고 있다. 이 노력은 경제위기가 야기한 사회적 양극화와 인구학적인 변화 및 기술발전이 가져올 새로운 미래를 대비하기 위한 장기전략 수립 과정의 일환으로, 트럼프 당선 전부터 시작했다.

19)

<http://labor4ourrev.org/media/report-files/Report-backfromLFORmeetingatthePeople'sSummit.pdf>

2013년 3월에 SEIU는 장기전략을 수립하기 위해 ‘21세기 청사진위원회’(이하, ‘청사진 위원회’)를 설립했다. 청사진위원회는 두 단계로, 총 2년 6개월 동안 활동했다. 약 1년 6개월이 걸린 첫 번째 단계에는 미래 트렌드를 진단하는 작업을 진행했고, 두 번째 단계에서는 이 트렌드에 대응하는 전략을 구체화했다. 청사진위원회의 권고사항은 2016년 대선 직전에 치러진 대의원회에서 주요 안건으로 채택됐다.

청사진위원회의 주요 결론은 다음과 같이 요약할 수 있다.

- 노동자계급의 집단적인 경제적, 정치적 힘을 구축하기 SEIU는 새로운 형태의 노동자조직과 조직화전략을 개발해야 한다. 즉, 새로운 형태의 비정규직, 불안정 노동자를 조직하기 위해 사업장이나 단체교섭, 나아가 산업별구분에 종속되지 않은 개방적인 형태의 조직화가 필요하다. SEIU는 최근 몇 년 간 큰 성과를 거둔 ‘Fight for 15’운동이 시도의 주요 모델로 삼았다.
- 노동권 보장, 좋은 일자리 창출, 이민법 개혁과 민주주의 확대를 위한 광범위한 사회운동을 구축해야 한다. SEIU는 과거부터 적극적으로 참여한 이민자권리운동과 함께 Black Lives Matter, 기후정의운동과 경제위기의 폐해에 저항하는 세계 노동자민중들의 운동과 연결고리와 연대방안을 모색하기로 했다.
- 기술적 발전을 통해 21세기 젊은 세대의 의사소통과 참여 방식에 맞게 전 조직을 혁신한다.

청사진위원회의 권고사항이 대의원회에서 채택된 후에 SEIU는 권고 이행을 담당하는 3개의 상설위원회를 설립했다. 이는 ‘조직화/새로운 형태의 노동자 파워’, ‘포괄적인 운동’과 ‘21세기 SEIU’ 위원회들이다.

대선 후에 포괄적 운동 위원회가 담당하는 사회운동 전략이 더 중요해지고 있다. 트럼프가 당선되자 SEIU는 대선 전부터 계획한 11월 29일 최저임금 15달러 하루 파업투쟁을 ‘행동과 연대의 날’로 지정해 의제를 확대하기로 했다. 파업 하루 전, 메리 케이 헨리(Mary Kay Henry) 위원장은 조합원들에게 보낸 메시지를 통해 ‘시민권 보장, 저렴한 의료보험, 드림 청년(미등록 이주민의 자녀)에 대한 추방 조치 정지를 비롯한 우리가 함께 쟁취한 모든 것의 파괴를 저지해야 한다’고 호소했다.

SEIU는 또한 대선 후 계속해서 전개되는 의제별 집회와 트럼프 반대 시위에 적극적으로 결합하고 있다. 진보운동 내에서 새로운 연대에 대한 관심이 증가하는 만큼 많은 이슈별 연대체들이 생겨나고 있는 상황이다. 많은 참여 요구 속에 SEIU는 노동자 조직화를 강화할 수 있는 연대에 집중하도록 하고 있다. 한 예로 무슬림 입국 금지 행정명령

은 SEIU 조직 대상 노동자와 조합원과 직접적인 관계가 있다. 따라서 입국금지 행정명령 반대 투쟁에 상당한 역량을 투여하고 있다. 외국에 갔다 귀국 못한 조합원의 이야기를 언론화하는 사업과 ‘피난처 도시’(sanctuary city) 관련 운동에 적극 참여하고 있다. 포괄적 운동 위원회와 별도로 인종정의위원회도 설립됐다. 이 위원회는 인종정의 교육과 인종정의운동과 연대하는 사업을 진행하고 있다.

트럼프 당선으로 인해 조직화/새로운 형태의 노동자 파워 위원회의 활동방향은 다소 변경되었다. Fight for 15 조직화 모델을 다른 조직사업에 적용하는 것보다 위원회는 현재 최저임금 투쟁을 트럼프 지지자가 밀집돼 있는 중부지역 러스트 벨트(펜실베이니아, 오하이오, 인디애나, 미시간, 일리노이, 아이오와, 위스콘신 등)로 확대하는 것에 주력하고 있다. 이 활동을 통해 다수 유색인과 이민자 조합원이 속해 있는 북미서비스노조는 유색인과 백인 노동자들이 단결할 수 있는 의제를 부각시키고 트럼프를 지지했던 백인노동자들을 노조의 편으로 재조직화하고자 한다.<sup>20)</sup>

#### ④ 정치교육 강화

환경, 반인종주의, 이민자 권리 등의 투쟁에 참여하면서 트럼프 정부에 비타협적인 태도를 가진 노조들이 최근 가지고 있는 또 하나의 전략은 ‘정치교육’(political education) 강화다. 여기서 ‘정치’란 ‘정당’ 또는 ‘정치세력화’라는 의미보다는 자본주의 경제체제와 인종차별, 환경파괴 등 자본주의와 밀접한 관계를 가진 ‘억압적 체계’(systems of oppression)에 대한 이해 강화라는 의미가 내포된다.

정치교육은 많은 경우 중앙이 아니라 지역지도부들이 담당하고 있다. 뉴욕주간호사노조(NYSNA)는 전 현장 간부를 대상으로 기후변화와 경제체제에 대한 교육을 진행하고 있다. 이 교육은 조합원들이 현장에서 치료하고 있는 질환들을 기후변화의 결과로 설명하고, 이를 트럼프의 환경규제 폐기 및 공공부문 지출 삭감정책, 궁극적으로 민간기업의 권력 확대와 연결한다. 미국 북동부지역을 포괄하는 미국통신노조(CWA) 1지부는 인종주의와 사법제도, 교육 및 취업의 기회, 그리고 실업 문제의 연관성을 밝히는 워크숍을 백인과 유색인 조합원을 대상으로 진행하고 있다. 이 노조들은 교육을 통해서 노조와 사회운동에 대한 이해를 강화하는 것은 물론, 조합원들이 트럼프의 반이민자, 미국우선주의 이데올로기에 현혹되지 않도록 이념적 정비를 꾀하고 있다.

20) 최근에 15달러 최저임금은 일리노이와 오하이오 주에서 지지를 받고 있는 것으로 보인다.  
<http://www.chicagotribune.com/business/ct-illinois-15-minimum-wage-0312-biz-20170311-story.html>

⑤ 교차성, 유연성과 경제체계 전환을 위한 새로운 시도

트럼프 시대에 대응하고 연대를 확대하기 위한 미국 노조의 가장 창조적인 시도는, 노동운동에 기반을 두지만 AFL-CIO의 공식구조 바깥에 결성된 노조네트워크를 통해서 이루어지고 있다. ‘미국 전쟁반대노조협의회’(US Labor Against the War, USLAW)와 ‘지속가능성을 위한 노조네트워크’(Labor Network for Sustainability, LNS)는 두 가지 사례이다.

USLAW는 사실 새로운 조직은 아니다. 2003년에 미국의 이라크 침공 직전에 이라크 전쟁을 반대하기 위해 결성됐다. AFL-CIO 중앙집행위원회에서 전쟁반대 입장을 빠르게 결정하기 쉽지 않다는 인식이 조직결성의 한 배경이다. 초기 USLAW 활동가들이 전쟁에 맞서 빠르게 움직이는 노동자 조직의 필요성을 인식한 것이다. 현재 전국적으로 150여개 노조와 노동자조직, 조합원 150만 여명으로 구성돼 있다.

결성 당시 USLAW는 이라크와 아프가니스탄 전쟁에 반대하는 노동자의 운동을 조직하는 것을 주요 목표로 했다. 이라크 전쟁에 대해 노동운동 내 광범위한 반대 목소리를 조직하는 데에 성공했지만 이후에 중동 전쟁이 복잡해지면서 노조와 노동자의 관심을 유지하기 힘들어지고 네트워크가 약화되었다. 오바마 대통령이 당선된 후에 상황이 더욱 어려워졌다. 노동운동이 오바마의 대선캠페인을 대규모로 지원했기 때문에 오바마의 외교정책에 대한 비판을 꺼렸기 때문이다.

이 상황에서 2015년에 USLAW 지도부는 조직의 전략적 방향을 바꾸기로 결심했다. 경제위기 이후 일어난 새로운 사회운동들이 이 결정에 상당한 영향을 미쳤다. USLAW는 기후정의운동에서 ‘정의로운 전환’<sup>21)</sup> 개념을 빌려서 이를 군산복합체에 적용하여 ‘미국 외교정책의 탈군사화 및 새로운 경제 쟁취(‘Demilitarizing US foreign policy - organizing for a new economy’)를 조직의 새로운 슬로건과 목적으로 설정했다. 또한 새로운 목적에 적합한 사업을 담당하기 위해 Black lives matter와 다른 사회운동에 참여한 청년 상근자 3명을 고용했다.

현재 USLAW는 군산복합체와 공공부문 및 복지 삭감의 관련성 관련 조사·연구 사업을 진행하고 군수산업이 죽음의 산업에서 생명사업으로의 전환할 수 있는 경로를 모색하고 있다. 또한 군수산업 사업장들이 밀집된 지역에서 노동자와 노조간부를 대상으로 교육 및 (재)조직화사업을 진행하고 있다. 이 노동자들이 더 이상 무기를 만들고 싶지 않다며 해외 군사개입과 군산복합체 해체를 요구하는 투쟁에 스스로 나서도록 하는 것이

21) 기후정의운동에서 정의로운 전환은 에너지를 비롯해 관련 산업노동자의 일자리를 보장하면서 지속 가능한 경제체로의 전환을 의미한다.

목표다. 이 지역들이 주로 트럼프를 지지한 지역이기도 하다. USLAW는 또한 미국 군사개입의 피해를 받는 지역의 노동자와 교류 및 연대를 확대하고 있다. 그 일환으로 최근에 USLAW 사무국장이 한국을 방문하여 사드반대투쟁에 연대하고 민주노총 지도부와 통일위원회하고 간담회를 진행하기도 했다.

USLAW와 비슷하게 LNS는 유연한 조직구조를 유지함으로써 환경문제에 대해 주류 노동운동보다 더 급진적인 입장을 채택하고 노동조합들의 역동적인 기후변화 대응을 조직하고 있다. LNS는 2009년에 NGO로 설립됐지만 작년부턴 ‘노동기후집합’(Labor Climate Convergence)이라는 이름 아래 노동조합들이 자발적으로 참여하는 전국회의를 조직하고 있다. 이 행사들을 통해 뜻을 같이 하는 노동조합들을 발굴하여 전국네트워크를 구축해 나가고 있다.

항상 기후변화 대응 목표와 에너지와 채굴산업 가맹조직들의 일자리 유지 및 확대 요구를 조율해야 하는 AFL-CIO는 온실가스 배출량 감소 계획 및 환경규제 강화에 대해 비교적 보수적인 입장을 취하는 경우가 많다. 반면에 LNS는 배출량의 빠른 감소와 확실한 탈석탄, 탈석유와 프래킹 반대 입장을 채택하고 있다. 더불어 기후변화와 오염의 피해를 제일 많이 받은 저임금, 유색인과 원주민 밀집 지역에 대한 환경호보 지원과 재생에너지 및 환경보호 산업 육성을 통한 좋은 일자리 창출을 요구하고 있다. 또한, LNS는 이 정의로운 전환 과정에서 에너지 및 환경에 대한 공적 소유와 민주적 통제가 강화되어야 한다고 주장하고 있다.

최근에 LNS는 송유관 건설 사업에 반대하는 스탠딩록 선주민과 상수도의 납 오염으로 고통을 받는 미시간 프린트 주민(주로 유색인)들과 교류와 연대를 확대하고 있고 노동운동 내 반인종주의 조직들과 대화를 시작하고 있다. 이로써 LNS에서는 지속가능한 경제체제로의 전환 요구를 노동운동, 환경운동과 인종정의운동을 결합시킬 수 있는 연결고리로 보고, 공동활동 방안을 모색하고 있다. LNS는 네트워크에 참여하는 노동조합에 교육을 제공하며 특정지역에 대한 구체적인 에너지 전환 및 친환경적 일자리 확대 계획을 개발하기 위한 연구사업을 진행한다. 노조와 환경단체 간의 대화 및 협력을 지원하기도 한다. 그 일환으로 기후와 환경 의제에 대해 주요 노조와 노동운동 지도자의 입장 변화를 지속적으로 조사하고 노동조합 중심의 기후정의 운동의 경로와 전략을 모색한다.

주류노동운동이 분열과 교착상태에 빠져 있는 상황에 USLAW와 LNS는 유연한 형태의 장점을 살리며 노동운동과 복수의 사회운동의 결합을 실천하고 있으며 경제체제의 근본적인 변화를 모색하고 있다.



### 3) 마치며

영국과 미국 정치 상황이 매우 다르지만, 두 나라에서 좌파운동이 성장할 수 있는 조건이 형성되고 있다. 이 상황에 새로운 경제체제를 모색하고 사회운동과 연대를 강화하려는 일부 노동조합들의 시도는 완벽한 전략이 아니더라도 새로운 노동운동의 씨앗을 담고 있을 수 있다. 우리가 경제체제의 전환과 새로운 세상을 향한 노동운동을 지향한다면 위에 서술한 사례들에 대해 훨씬 더 깊은 검토와 시사점을 발굴하기 위한 토론이 필요하다.

두 나라에서 노동운동이 제일 진보적인 세력은 아니라는 점도 기억해야 한다. 영국에서 모멘텀의 성격과 잠재력, 미국에서 새로운 사회운동들의 입장과 발전 가능성에 대한 검토도 필요하다. 이 발표문을 쓰면서 유럽단일시장과 이동의 자유에 대한 영국 좌파의 논쟁과 미국 군산복합체의 ‘정의로운 전환’ 경로 등 여러 쟁점에 대해서도 입장을 정리할 필요성을 느꼈다. 앞으로 이러한 토론을 차분하게 진행할 기회가 있길 바란다.

## 3. 유럽 노동운동의 고민과 실천: 네덜란드, 스페인, 이탈리아 사례

### 1) 유럽 노동조합은 위기 대응에 실패했는가?

유럽에서 경제위기와 위기 대응의 결과, 즉 긴축을 통한 평가 절하- 공공부문 고용 삭감, 임금·연금 삭감, 공공서비스 축소 및 민영화 등 ‘내부 평가절하’는 노동조건을 하락시켰을 뿐 아니라 노동조합의 대응력을 약화했다. 긴축 프로그램이 진행되는 동안 많은 정부는 고용 대한 법적 보호를 약화했고 불안정 노동의 확산을 장려했다. 이와 더불어 ‘사회적 타협’ 체계역시 약화되었다. 사회적 대화 약화는 노조 자체의 약화를 반영하는 것이지만 노동조합에 대한 강경 대응이 금융자본의 ‘신뢰’를 얻는 데에 도움이 된다고 보는 정부들의 적극적인 대응 결과기도 하다. 그 결과 많은 나라에서 단체협약 적용률이 크게 하락했다. ‘구조조정’의 결과 많은 유럽국가들에서 노조조직률이 낮고 단체협약이 적용되지 않는 ‘저임금 부문’이 증가했다. 실업·불안정 고용 확산으로 인한 빈곤, 사회적 배제, 불평등이 확대되었다.

장기적인 조합원 수 축소로 인한 자원감소로 일국 차원의 노동조합은 위기 대응에 역부족이었다. 각국 정부는 국제금융자본에 재정건정성을 증명해 보이기 위해 노조와 대결을 택했다. 반면 사회적 대화를 통해 합의적 해법을 추구하려는 노력은 계급적 이익을 바탕으로 한 강화된 반대에 직면했다.

위기 발발 초기에는 모든 노동조합들이 ‘위기 이전으로 돌아갈 수는 없다’고 한 목소리를 냈지만 결국 노동조합은 교섭의 실용적 주체라는 제도적 지위를 공고히 했고 대안적인 사회-경제적 질서를 쟁취하기 위한 운동을 이끌기 보다는 금융자본의 이익에 복무하는 정치 경제 권력과 협상하는 것을 주된 목표로 삼았다. 이러한 현상은 장기적 전략보다는 조합원들로부터 제기되는 단기적으로 긴급한 요구를 우선시한 결과며, 위기에 대한 대응이 일차적으로 일국적으로 조직되기 때문이다. 국제노총이나 유럽노총 등 노동조합 국제조직은 유럽노총은 유럽연합이 도입한 ‘새로운 경제 거버넌스’를 비판하고 유럽연합의 정책 폐기를 주장했지만 국제적인 공동 행동을 이끌어내지 못했고, 위기와 그 효과로 노동조합이 약화된 상황에서 일국차원의 노동조합의 대응은 방어적이고 “국가 경쟁력 강화” 논리를 뛰어넘지 않고 임금과 노동조건을 압박하는 나라별 사업장별 경쟁을 벗어나지 못한 것이다.

위기 초기 사업장 수준에서 정리해고와 공장폐쇄에 맞선 점거농성이 빈발했다. 특히 프랑스에서는 ‘보스내핑’과 같은 형태의 저항이 빈발했다. 그러나 이런 형태의 행동은 노동조합 상층부의 공식적 결정에 의해 실행되기 보다는 아래로부터 자발적인 움직임이었고 급진적인 목적을 달성하기 위한 행동이라기보다는, 이런 행동으로 정리해고를 막아낼 수 있을 것이라는 믿음이 아닌 절망과 좌절의 표현인 경우가 많다.

또 위기의 결과 임금 역제가 강화되었다. 사용자들은 임금협약 개약을 위한 교섭으로 압박했고, 정리해고, 인력감축을 둘러싼 협상이 유럽 전역에서 나타났다. 노동조합은 ‘위기 코포리티즘’으로 불리는 상층의 사회적 대화를 통해 위기를 관리하는 역할을 했다. 대부분의 노조는 전술적으로 혹은 공공연하게 국가 ‘경쟁력’ 강화 요구를 받아들임으로써 ‘긴축 정책의 책임 있는 공동입안자’가 되었다.

## 2) 브렉시트 이후: 유럽노총의 대응- 유럽연합의 사회적 측면 강화

유럽노총은 2017년 5월 총회에서 유럽의 상황에 대한 인식을 다음과 같이 표현했다.

“은행위기는 국제위기를 유발했고, 경제위기는 사회위기, 정치위기로 이어졌다. 긴축은

잘못된 처방이었고 광범위한 반유럽 환상과 반격을 낳았다. 유럽 인근 지역과의 폭력적 분쟁, 유럽 내 테러리즘은 위기감을 증가시켰다. 전례 없는 숫자의 난민이 안전한 삶을 찾아 유럽으로 유입되고 있다. 디지털화와 기후변화가 노동자들의 일자리와 삶에 영향을 미치고 있지만 이에 대한 정책적 대응은 부족하다. 경기가 일시적으로 회복되고 있지만 위기와 긴축 정책의 후과로 많은 청년들은 노동시장과 교육시스템으로부터 배제되어 있다. 최근 몇몇 선거에서 반-유럽 반-외국인 세력이 부상했고, 경제위기의 정치적 후유증은 유럽, 노동, 세계화의 미래에 대한 논의를 촉발시켰다.”

이런 가운데 유럽 노동조합의 공동 과제로 다음을 제시하고 있다.

○ 유럽차원의 임금인상 캠페인(European Pay Rise Campaign)

유럽노총은 최근 10년간의 임금하락에 대응하고, 생산성 증가를 따라잡고, 임금 불평등·성별 임금격차·동유럽-서유럽 간 임금 격차 문제를 해결하는 것을 목표로 하는 ‘유럽 임금 인상 캠페인’을 개시했다. 유럽노총은 각국 총연맹, 유럽산별노조 및 그 가맹 조직들의 동참을 호소하고 있다. 유럽차원의 임금인상과 임금 격차를 축소하기 위해 초국적기업과 그 공급사슬을 대상으로 임금인상 교섭을 요구하고 최저임금 제도를 강화하고 단체협약 효력 확장을 위한 입법을 추동한다는 입장이다. 또 유럽연합 집행위원회의 각국 재정정책 검토에 개입하여 ‘임금 억제’ 위주의 정책을 철폐하도록 하고 사회적 대화를 복원한다는 방침이다. 단체교섭 제도와 적용범위 해제 중단, 임금동결 중단, 단체 협약 적용율을 확대하기 위한 조치, 최저임금 인상 목표 설정(예를 들어 ILO가 권고한 각국 중간임금의 60%를 상회할 것 등)을 도입하고 임금의 상향평준화 (특히 동유럽과 서유럽간)- 노동자간, 기업 간 부당한 경쟁과 임금 착취에 맞서는데 필수 요소임을 촉진하고, 산별교섭 활성화 단체협약 효력 확장제도를 도입하고, 최저임금 차등적용을 막아내고, 성별임금격차를 축소하는데 역량을 기울인다는 것이다.

○ 사회적 유럽- 유럽 사회적 권리의 기둥

유럽노총은 2016년 3월 유럽연합 집행위원회가 “유럽 경제·통화동맹 심화” 계획의 일환으로 제안한 “유럽의 사회적 권리 기둥(European Pillar of Social Rights)”에 관한 입장을 적극적으로 제출하고 있다. 유럽연합 집행위원회 용커 집행위원장은 “공정하고 진정한 범-유럽 차원의 노동시장을 구축하기 위한 작업을 강화할 것이며 유로존의 새로운 통합의 나침반이 될 유럽 사회적 권리의 기둥을 발전시킴으로써 이를 실현하겠

다”고 발표했다. 여기에는 유로존 내에서 제대로 작동하는 노동시장 및 사회보장 제도를 달성하기 위한 핵심 원칙(동등한 노동시장 접근성과 기회, 공정한 노동조건, 충분하고 지속가능한 사회 보장)을 담고 있으며 유로존 외 유럽연합 회원국의 자발적 참여도 열어놓겠다는 입장이다. 유럽노총은 경제위기와 긴축의 후과로 반유럽, 반이민 세력이 강화되는 상황에서 ‘사회적 권리 기동’논의에 개입하여 유럽 전역에 걸친 권리의 상향평준화를 추동한다는 입장을 취하고 있다. 유럽노총은 그러나 ‘유럽 사회적 권리 기동’이 좀 더 과감한 조치를 포함해야 한다며 다음을 원칙으로 제시하고 있다.

- 사회적 권리를 우선시 할 것
- 모든 노동자를 위해 상향평준화와 개선을 보장할 것
- 최소 기준을 충족하는 일자리가 아닌 양질의 고용을 촉진할 것
- 현존하는 권리를 후퇴시켜서는 안 됨. 특히 정규직 고용이 고용의 표준적인 형태로 지속되어야 함.
- 유로존뿐 아니라 유럽 전역에 적용되어야 함
- 유럽기본권헌장, 유럽사회헌장, 유럽인권조약 등에 규정된 권리를 강화하는 방향으로 나아가야 함. 권리는 개인의 권리만 아니라 집단적인 권리를 기반으로 해야 함.
- 사회적 대화에 기반을 두고 단체교섭을 촉진하고 단체협약을 보호해야 함.

유럽노총 소속 각국노총은 대체로 유럽노총의 입장에 수렴하고 있는데, 이탈리아노총(CGIL)은 이탈리아 노동법 개정안으로 제출하고 있는 “보편적 노동권리 헌장”에 수록된 모든 권리들을 ‘기동’에 반영할 것을 주장하고 있고, 스웨덴노총(LO)은 ‘기동’이 유로존과 비유로존에 차등적으로 적용되어서는 안 된다는 점을 강조하고 있다.

### ○ 이동의 자유와 이주

유럽노총은 난민·이주문제에 대한 유럽연합 각 회원국의 책임성과 연대정신이 부족했음을 비판하며 유럽연합이 보다 장기적인 관점에서 대응책을 마련할 것을 촉구하고 있다. 유럽노총은 인민주의·인종주의적 분할에 맞서기 위해서는 이주노동자와 비이주노동자의 요구를 모두 충족시킬 수 있어야 한다고 주장한다. “노동자 사이의 부당한 경쟁, 실업과 사회적 배제, 사회적 임금 덩핑이 우리의 적이다. 모두에게 양질의 일자리가 주어지고 동등한 대우가 보장되고 노동시장과 사회에 통합될 수 있어야 한다”, 이를 위해 “동일 장소- 동일노동- 동일임금”이 보장되어야 하며 유럽 전역에서 나라와 부문을 넘어 초국적기업 및 그 공급사슬 내에서 임금과 노동조건이 상향평준화되어야 한다고 주장한다.

### 3) 노동조합의 약화와 유럽 각국 노총의 자기 변모 시도

①네덜란드노총(FNV): ‘사회적 대화’ 노선에서 ‘조직화와 단체행동’으로

2017년 3월 네덜란드 총선을 앞두고 “네덜란드의 트럼프” 헤이르트 빌더르스 자유당(PVV)대표가 급부상하면서 브렉시트와 트럼프 대통령 당선에 이어 극우 포퓰리즘이 계속 득세할 것인지 세계의 이목이 네덜란드로 집중되었다. 결국 집권 여당 자유민주당이 1당 자리를 지켰고 자유당은 20석을 얻었다. 결과를 두고 언론에는 “극우 포퓰리즘이 패배했다”는 평이 주를 이루었지만, 실상은 사회불안의 원인을 이민자, 난민, 이슬람으로 돌리는 자유당의 정치적 영향력은 오히려 강화되었다. 그러나 더욱 심각하게 자유당 지지자의 70%가 노동조합이었고, 네덜란드노총(FNV)을 토대로 하는 노동당은 이번 총선에서 29석을 잃고 원내 두 번째 당에서 7번째 당으로 추락했다. 노동당은 사회민주주의 정당으로 출발하였으나 자유민주당과 연정에 참여하여 제3의길을 표방하며 자유민주당과 연정에 참여하여 노동유연화와 공공부문 민영화를 추진했다. 노동당이 ‘노동자 없는 당’이 되었다고 공공연하게 비판을 받았다. 결국 노동자 정치의 공백은 극우 포퓰리즘의 득세로 이어졌다.

네덜란드 노동조합운동은 1980년대 인금인상 억제, 사회보장제 완화, 노동시간 단축, 일자리나누기를 주축으로 하는 ‘바세나르협정’ 1993년 노동조합은 기업의 수익성을 고려하고 사용자는 노동자 참여를 확대한다는 ‘신노선 협약’ 1996년 ‘노동유연화 협약’까지 오랫동안 ‘사회적 대타협’에 기반을 두어왔다. 그러나 불안정 노동이 확대되고 노조 조직률이 하락하면서 “사회적 대화”는 더 이상 작동하지 않게 된다. ‘교섭에 참여하여 조합원들의 이익을 최대한 방어해낸다’는 전략이 더 이상 유효하지 않게 된 것이다. 2011년 정부가 연금제도 개혁안을 제출했을 때 ‘사회적 대화’의 유효성에 관한 내부 갈등이 폭발했다. 네덜란드노총 가맹조직 중 민간부문 최대 산별노조인 FNV Bondgenoten(산업식품서비스운수노조)와 공공부문노조인 ABVAKAVO는 노사정 합의 안수용을 거부했다. 두 조직의 조합원 수는 전체 조합원의 2/3를 넘지만 가맹조직 대표자로 구성된 중앙집행위원회에서는 합의안이 가결되었다. 두 개의 대규모 산별이 네덜란드노총을 탈퇴하겠다는 입장을 내기에 이르자 네덜란드노총은 이에 대한 해결책으로 조직구성과 내부 의사결정 구조에 커다란 변화를 꾀하게 되었는데 그 내용은 다음과 같다. 1)산별노조를 해소하고 모든 산별을 아우르는 단일노조로 통합한다. 교섭권을 단일노조 위원장에게 집중한다. (그러나 산별구조는 ‘사업체계-분과’로서 남아있고, ‘업종별 협회’의 성격을 지니는 노조들은 구조를 유지. 80% 정도가 단일노조로 전환했다.)

2)위원장을 직선제로 선출한다. 3) 조합원수에 상관없이 조직별로 1표식 행사하는 중앙 집행위원회를 없애고 분과별로 조합원 수에 비례하여 선출하는 ‘노동자 의회’가 모든 의사결정을 하고 위원장의 ‘교섭권’을 통제한다. 결국 거대 산별 2 조직의 탈퇴를 막았지만 여전히 갈등은 남아있다. (조합비의 운영, 직선 위원장의 권한을 어디까지 통제할 것인지...) 이러한 형식적 변화와 별개로 FNV 조합원들의 상당수는 ‘사회적대화’가 아닌 ‘조직화(특히 전체 노동 인구의 50%까지 늘어난 비정규직)와 단체 행동의 강화가 더 유효한 전략이라는 생각을 갖게 되었다. 지난 5월 개최된 FNV 대의원대회에서는 ‘스키폴 공항 비정규직 노동자 조직화와 투쟁 사례’, 건설현장에서 원청과 체결한 단협이 해당 건설 현장에서 일하는 모든 노동자에게 적용되도록 한 사례’ 등이 성공적인 투쟁사례로 보고되며 ‘공세적 투쟁’이 강조되었다. 한 편 총선에서 자유당에 대한 광범위한 지지에 위기감을 반영하듯 ‘바닥을 향한 경주’를 제어하기 위한 노동자 계급의 단결 강화가 토론 곳곳에서 의도적으로 강조되었는데, 불안정 노동의 상당부분을 차지하는 이주노동자들을 어떻게 노조 안으로 포함시킬지가 주된 과제로 제기되었다.

② 스페인: 광장운동 이후 노동조합- 폭넓은 사회운동과 연대, 국제주의, 페미니즘 경제위기와 긴축에 대항하여 분출한 ‘광장운동’으로 스페인의 ‘분노한 사람들’(Indignados) 또는 ‘15M’ 운동이 대표적으로 언급된다. 2011년 5월 ~10월 위기의 영향을 가장 크게 받은 실업자, 저임금노동자 하청·비정규직 노동자, 청년이 주축이 된 대규모 시위를 일컫는다. 바르셀로나에서 출발하여 이후 전국적으로 확산된 ‘모기지론 피해자 연대’가 주도한 빈집 점거운동, 공공부문 노동자와 공공서비스 소비자가 함께한 공공서비스에 대한 예산 삭감 및 민영화에 맞선 “물결 운동” (보건의료 부문의 ‘흰색 물결’, 교육 부문의 ‘녹색 물결’)이 이 운동과 중첩되어 전개되었다. 광장 운동은 크게 대안세계화 운동과 이라크 전쟁 반대 운동에 참여했던 ‘활동가’들을 한 축으로, 정치운동 경험이 없지만 경제위기로 절망을 경험한 고학력 청년층을 또 다른 한 축으로 한다. 이 운동은 훗날 ‘포데모스’의 주축이 된다.

한 편 스페인에서는 노동조합이 주도하는 ‘노동개약’ 반대투쟁도 활발하게 벌어졌다. 스페인의 양대노총인 CCOO(스페인공산당에 뿌리를 두고, ‘계급기반 노동조합’으로 자신을 규정)와 UGT(사회당계열)은 국민당 라호이 정부가 2012년 OECD 권고에 따라 단행한 노동개약에 맞선 총파업을 세 차례 조직했다. 노동개약은 해고요건 완화, 비정규직 확대, 임금 삭감을 골자로 했는데, 당시 라호이 정부는 이와 함께 ‘집회·결사의 자유’를 축소하는 법개정도 함께 추진해 파업에 참가한 노동자들이 대대적으로 형사기소

되기도 했다.

그러나 ‘불만 있는 사람들’은 두 노총을 긴축 정책에 대한 강력한 반대를 이끌기보다는 기껏해야 긴축정책의 조건을 놓고 협상하는 주류 정당과 마찬가지로 ‘문제적인’ 세력으로 여겼다. 이런 비판은 이그나시오 토쇼 CCOO 사무총장이 2012년 총파업 돌입이틀 앞두고 라호이 정부와 사회적 대화를 개시한다고 발표했을 때 더욱 두드러졌다. CCOO 대의원대회에서도 이에 대한 강력한 비판이 제기되었다. “총파업에 전국적으로 2백만 명이 참여했고 이 힘을 바탕으로 헤게모니를 장악했어야 했는데 사회적 대화 발표로 상황이 악화되었고, 13차례나 교섭을 했지만 성과가 없었다”는 것이 평가였다. 광장에서는 “정치인들은 우리를 강탈하고, 노조는 우리를 팔아먹고, 사용자들은 우리를 노예로 만들고, 은행은 우리에게 사기를 치고 언론은 우리를 속였다”와 같은 슬로건이 등장하기도 했다.

그러나 노동조합 활동가들의 세계와 ‘불만 있는 사람들’이 적대적이지만은 않았는데 2012년에는 양 노총이 발의한 총파업에 M15운동이 함께하고, 양 노총도 ‘물결’운동에서 중요한 역할을 했다. 이후 ‘불만 있는 사람들’은 노동조합 운동의 레퍼토리를 확대하는데 기여했다. 양 노총의 총파업에 실업자, 학생, 불안정 노동자, 여타 시민들이 참여할 수 있어야 한다고 주장하기 시작한 것이다.

지난 6월 말 개최된 스페인노총 CCOO 대의원대회에서는 이러한 안팎의 비판이 영향을 미치고 있다는 점이 엿보였다. “CCOO가 움직인다!”는 슬로건으로 여러 차원의 위기 상황에서 제기되는 과제를 실현하기 위해 더욱 적극적으로 대응하겠다는 의지와, 이를 효과적으로 수행하기 위해 내부를 혁신하겠다는 각오를 드러냈다. CCOO는 계급 기반 노동조합 총연맹으로서 노동자들의 권리 방어, 특히 위기 및 위기대응 정책의 영향을 가장 심각하게 받은 장기 실업자 청년, 노년, 이주노동자, 장애인노동자들 등에 초점을 두겠다고 선언했다. 또 노동조합의 국제주의적 실천의 중요성을 강조했는데 주되게는 유럽연합의 난민에 대한 반인권적 조치(난민캠프)와 무책임성에 대한 비판, 터키, 팔레스타인, 서부사하라 민중들과의 연대를 천명했다. 브렉시트로 드러난 유럽통합의 위기가 ‘민주주의의 결핍’에 기인한다고 보고 유럽연합이 통화, 금융, 재정 통합만 아니라 정치적 통합과 제도적 민주주의를 강화해야 한다고 강조했다. ‘유럽 사회적 권리의 기둥’에 대한 논쟁을 계기로 이러한 논의를 더욱 강화할 것을 주장했다. 규약개정 논의에서는 페미니즘을 CCOO의 이념으로 명시하자는 안이 발의되었고 “CCOO는 여성·남성노동자로 이루어진 페미니스트 조직이며 평등을 지향한다”는 문구가 채택되었다. 또한 결의문에서는 여성에 대한 폭력에 적극적으로 맞설 것을 과제로 제시하는 한 편, 여

성노동자들의 목소리를 의사결정 구조에 적극적으로 반영하기 위한 과제를 제시하는 결의문을 별도로 채택했다.

③ 이탈리아노총(CGIL): 반대 세력에서 대안 세력으로 - 노동개약 저지를 넘어 보편적 노동권리 헌장 운동으로

이탈리아는 15~24세 청년 중 30%가 실업자고, 취업자 중 40%가 불안정 노동자다. 이런 이유에서 이탈리아 3노총은 1990년대 후반부터 비정규직 노동자를 조직대상으로 하는 노동조합을 설립했다. 그러나 이러한 체계는 비정규직 청년 노동자 조직화를 위해 특별한 노력을 기울이기 위한 구조지만 이들 노동자들을 분리시키는 효과를 낳기도 한다. 이후 이탈리아노총(CGIL)은 청년조직화를 위한 내부 조직체계와 캠페인을 강화했다. 실습생, 인턴, 프리랜서 등 다양한 형태의 불안정 노동에 종사하는 청년들에 접근하기 위해 소셜미디어를 이용한 다양한 캠페인을 벌였고, 매년 청년 조합원들을 대상으로 하는 청년 캠프를 개최한다. 노동조합이 청년노동자들, 미조직노동자들에게 의미 있는 조직으로 자리매김 하기 위해서는 '반대만 하는 세력'이 아니라 '대안을 제시하는 세력'이 되어야 한다고 보고, 불안정 노동을 확산하는 악법 폐기운동과 함께 '보편적 노동권리 헌장'을 제정하는 운동을 펼쳤다. '보편적 노동권을 위한 헌장(이하 헌장)'이라는 제목을 단 이 캠페인의 취지는 최근 몇 년간 진행된 노동 개약으로 불안정한 형태의 고용이 확대되면서 헌법에 명시된 노동권 원칙이 적용되지 않는 노동자가 늘어났다고 보고, 헌법상의 권리가 모든 노동자들에게 적용되도록 헌법의 원칙을 재확인하고 이를 새긴 법을 새롭게 도입한다는 것이다.

헌장은 세 부분으로 구성된다. 모든 노동자에게 적용되어야 할 헌법상의 원칙을 재정의 하는 내용이 한 축이고, 고용 형태에 상관없이 모든 노동자가 단체교섭에 관한 권리를 누리고 민주적으로 대표될 수 있도록 교섭틀을 재정비하는 내용이 다른 한 축이다. 고용 불안을 없애기 위해 고용계약(고용관계)에 관한 원칙을 새롭게 세우는 내용이 세 번째 축이다.

첫 번째 축인 '모든 노동자를 위한 권리장전'에는 모든 노동자에게 보편적으로 적용되어야 할 기본적인 권리를 23가지로 정리하여 제시하고 있다. \* 더불어 이러한 권리가 고용 형태에 상관없이 모든 노동자들에게 보장되고 확대되어야 하는 기본적인 권리라는 점을 강조하고 있다. 두 번째 '민주주의, 대표성, 노동자 참여, 교섭'에 관한 부분은



확대된 불평등을 해소하기 위한 도구로서 노동조합을 강화하는 것을 취지로 제시하고 있다. 이탈리아노총은 단체교섭권이 헌법이 보장하는 권리임에도 불구하고 한편으로는 불안정 노동의 확대에 이러한 권리를 행사하지 못하는 노동자들이 늘어났고, 또 한편으로는 사용자가 단체협약을 제대로 이행하지 않더라도 법적 제재가 전혀 가해지지 않는 게 현실이라고 진단한다. 따라서 모든 노동자들이 단체교섭권을 행사하도록, 공공부문/민간부문, 대공장/중소영세사업장, 정규직/비정규직 가릴 것 없이 모든 노동자가 참여할 수 있는 교섭모델을 제시하는 새 법이 필요하다고 주장한다.

마지막으로 사용자가 해고를 쉽게 하고 불안정한 형태의 고용을 남용하도록 허용한 노동 개악을 무효화하기 위해 해고 요건을 다시 강화하고, 기간제/파견/파트타임 등 불안정한 형태의 계약에 대한 규제를 재도입해야 한다고 주장한다. 이탈리아 정부는 1997년에 임시직을 합법화하고, 2008년에는 노동바우처 제도를 도입했다. 2012년에는 재정난을 이유로 한 노동자의 해고를 쉽게 했고 2014~15년 '일자리법'은 "근무연차에 따라 보호조항이 늘어나는 무기계약직"을 도입하고 이에 따라 채용된 노동자에 대해서는 부당해고 판정을 받더라도 복직은 불가능하고 금전적 보상만 가능하도록 했다. 2014년에는 기간제 고용을 자유화했다. 따라서 헌장은 부당해고가 남발되지 않도록 금전적 보상뿐 아니라 피해 회복을 위한 조치로 복직을 명시해야 하고, 해고 절차 역시 엄격하게 규정할 것을 제시한다. 이탈리아노총은 이 운동을 제안하면서 "모든 노동자들에게 적용될 존엄성을 복원하는 법 제정에 관한 대중적 논쟁을 촉발"한다는 목표를 제시했다. 따라서 새로운 노동법 제정을 위한 운동은 완결된 법안을 제출하는 데 그치지 않고, 노동 개악이 파괴한 헌법의 원칙을 재확인하고 모든 노동자가 누려야 할 권리가 무엇인지에 관한 대대적인 토론을 약 9개월 동안 조직했다.

#### 4) 다시 '다른 유럽'

유럽의 노조들은 극우 포퓰리즘이 발호하는 현상을 유럽연합의 모순과 정치적 통합-민주적 제도의 결핍을 원인으로 보고 변화의 거점을 '유럽'으로 사고하고 있다. 이러한 대응은 기본적으로 "위기와 긴축에 대한 대응은 국제적이어야 한다."는 문제의식을 바탕으로 하고 있다. 이는 대안세계화운동이 지닌 시기 줄 곳 주장해온 바다. 그러나 유럽연합의 사회적 측면을 강화하는 데에 초점을 둔 대응은 결국 유럽연합 자체 개혁을 더욱 심화하는 데에 머무르고 있다는 점에서 한계적이다. '다른 유럽'은 자본주의 사회

관계와는 다른 새로운 사회관계를 기초로 할 때 가능하다. 카르케디는 이를 국제연대, 평등주의, 자기결정권에 기초해야 한다고 제시한다. 노동조합이 이를 추동하기 위해서는 노동조합의 요구가 노조를 둘러싼 사회 맥락적 이해관계에 부합해야 하고, 투쟁이 지역적, 일국적 차원에서 조직되더라도 국제적인 관점을 유지해야 한다.

# 한반도 정세 분석과 평화를 위한 노동자운동의 과제

김진영 | 사회진보연대 정책교육국장

## 1. 한반도 정세 분석

### 북한 핵 능력, 어디까지 왔나

잇을만하면 나오는 ‘한반도 위기’다. 이번에는 ‘8월 위기설’이다. 7월 29일 북한의 대륙간탄도미사일(ICBM) 급 화성-14호 발사 실험이 위기설을 지폈다. 여러 언론보도와 분석에서는 화성-14호는 최대고도 3700km까지 상승해 거리 998km를 날아갔다고 한다. 추정 사거리는 1만 km로 미국 본토 거의 전역을 타격할 수 있을 것으로 추정된다.<sup>22)</sup> 충격적인 것은 미사일의 성능뿐만이 아니다. 당초 서구 언론이나 분석가들은 ICBM 급 미사일 발사 장소로 평안북도를 주목하고 있었다. 실제 7월 4일, 첫 번째 화성-14형 실험 때는 평안북도에서 발사되었다. 그러나 이번 미사일 실험은 1차 실험 장소에서 125km 떨어진 자강도 무평리에서 시행되었다. 북한이 ICBM에도 이동식 미사일 발사대를 소유했을 가능성이 크다는 얘기다. 당초에는 중거리탄도미사일<sup>23)</sup> 정도 급의 이동식 발사대가 있었을 것으로 추정되고 있었다. 이동식 발사대는 발사 시기와 위치를 은폐할 수 있다. 설사 핵미사일 시설이 상대의 핵 공격으로 파괴되더라도 곧바로 다른 곳에서 상대방에게 반격할 수 있는 이른바 ‘2차 타격 능력 (second strike)’을 가질 수 있음을 의미한다. 이동식 발사대와 2차 타격 능력 확보 여부는 올해 초 실험을 반복한 잠수함발사탄도미사일(SLBM) 능력과 더불어 핵무기 실전배치 능력을 입증하는 중요한 요소다.

22) 발사 위치에서 뉴욕이 10500km, 워싱턴이 10800km 떨어져있다.

23) IRBM. 사거리 2400-3000km 급. 2016년부터 꾸준히 발사 실험을 진행했던 무수단 미사일이 여기에 속한다. 이론적으로는 괌 미군기지를 타격할 수 있는 사거리다.

김정은 위원장이 “미 본토 전역이 우리의 사정권 안에 있다는 것이 뚜렷이 입증됐다”고 단언하는 것도 무리는 아니다. 물론 아직까지 핵탄두가 대기권 밖으로 나갔다가 들어오는 재진입 능력이나 미사일에 실을 수 있을 만큼 핵탄두를 소형화할 수 있는 능력이 입증되지는 않았다. 재진입 실험의 경우 이번 화성-14형 실험에서도 실패했다는 등 아직 이 능력을 갖추지 못하고 있다는 견해가 지배적이다. 하지만 핵탄두 소형화 능력은 이미 지난 해 있었던 4차, 5차 핵실험을 통해 어느 정도 입증했다는 분석이 힘을 얻고 있다. 미국의 보수적인 외교안보 연구소인 해리티지 재단에 따르면 북한이 현재 소유한 핵탄두는 60여 기에 이른다고 한다.<sup>24)</sup> 북한의 핵 능력이 미국에 비하면 초보적인 것은 사실이지만<sup>25)</sup>, 빠른 시간 내에 실전에서 활용 가능한 핵무기를 가지게 될 것이라는 시각이 지배적이다. 보수 언론들의 주장대로 북한의 핵무기는 현실이 된 것이다.

## 문재인 대북정책의 곤란함

문재인 대통령은 7월 6일 독일 베를린에서 대북정책의 원칙과 기초를 밝혔다. 이번 ‘신한반도 평화구상’에서 문재인은 ‘쉬운 일부터 시작해나가자’며 비정치적 분야로 ▲ 10·4 정상선언 10주년 이산가족 상봉 ▲ 2018년 평창 동계올림픽 북한 참가 ▲ 남북 경제공동체 건설을 제안했다. 한편 정치적으로는 ▲ 흡수, 인위적 통일 배제하고 한반도에 평화 정착 ▲ 북한 체제 안전 보장 및 한반도 비핵화 ▲ 한반도 평화협정 체결을 제안했다. 한반도 비핵화를 위한 단계적 구상으로 북한의 추가적인 미사일, 핵 실험(도발) 중단을 제안했다. 그리고 대화의 조건으로 ‘핵 동결’을 제안했다.<sup>26)</sup> 이명박, 박근혜 시절 북한이 핵을 폐기해야 대화에 나설 수 있다고 밝힌 것에 비해서는 대화의 허들을 낮춘 것이라 볼 수 있다.

북한이 핵무기를 폐기하는 과정에서 북한이 느낄 안보 불안에 대해서는 ‘경제협력의 과정에서 핵무기가 없어도 자신들의 안보가 보장된다는 사실을 자연스럽게 깨달을 것’(8.15 경축사)이라고 답했다. 여기에는 두 가지 의미가 있는데 첫째, 김정은 정권의 안위를 보장해준다는 것, 둘째, 경제협력으로 상호이해를 증대시키는 것이다. 두 가지 의미의 구체적인 내용과 문제점을 살펴보자.

첫째, 김정은 정권의 안위 보장은 핵을 폐기하더라도 북한 정권을 붕괴시키거나 위협을

24) TV조선, <아사히 "북한 ICBM, 대기권 재진입에는 실패">, 2017-08-12.

25) 미국의 경우 실전배치된 핵탄두만 해도 7800여 기에 달한다고 알려져 있다. 또한 이른바 ‘3대 핵 전력’이라는 대륙간탄도미사일, 전략핵폭격기, 잠수함발사탄도미사일을 모두 세계 최고 수준으로 유지하고 있다.

26) 문재인인의 비핵화 단계적 구상은 북한의 도발 중단 → 핵 동결 → 대화 → 핵 폐기로 정리할 수 있다.

가하는 일이 없을 것임을 주변 국가들과 보증해준다는 것이다. 핵무기 폐기와 불가침 조약 또는 관계 정상화 조약 등을 교환하는 것이다. 하지만 북한이 핵무기를 폐기할 생각이 없다는 점에서 실현 가능성이 낮다.

둘째는 과거 김대중, 노무현 시기 '선 경험 후 정치문제 해결'과 비슷한 해법이다. 당시에 김대중, 노무현 정부는 비정치적인 교류가 계속되면 상호불신이 사라지고 이 토대 위에서 정치적 협상을 하자는 제안을 했었다. 언뜻 보면 합리적 해법으로 보인다. 어려운 것보다 쉬운 것부터 하자는 주장이다. 하지만 경제협력은 북한의 경제구조를 자본주의적으로 재편하려는 목적을 지닌다. 향후 흡수통일 시 비용을 절감하거나 북한 체제를 내부에서부터 뒤흔들려 한다는 비판이 제기될 수 있다. 이러한 비판적 평가를 논외로 하더라도 10년 전 김대중, 노무현 정부 시절과 달리 유엔과 미국, 남한을 비롯한 여러 나라들이 대북제재를 시행하고 있는 상황에서 과거와 같은 경제협력은 매우 어렵다. 설사 남한이 독자적으로 제재를 무력화시키더라도 이럴 경우 중국의 제재이행 의사도 줄어들 가능성이 크고, 이에 미국이 크게 반발할 수 있다. 이미 민주당이 박근혜 정부 시절 당시 여당과 합의하여 국회에서 통과시킨 '북한인권법'<sup>27)</sup>이라는 장벽도 존재한다. 종합하면 남한 정부 단독의 경제협력은 매우 어렵다고 볼 수 있다.

한편 베를린 구상 발표 전인 7월 1일에는 한미정상회담이 열렸다. 이 중 한반도 문제와 관련이 있는 것은 첫째, 대북 정책에 있어서 긴밀한 공조, 둘째, 한미 동맹 강화다.

첫째, 대북 정책 공조. 한-미 양국은 한반도 비핵화라는 공동의 목표를 확인하며 이를 위해 평화적인 방식으로 달성해나갈 것임을 확인했다. 특히 렉스 틸러슨 미 국무부 장관이 5월 3일 밝힌 '북한에 대해 군사적 공격, 정권교체·붕괴, 인위적 통일 가속화'를 하지 않겠다는 이른바 '3 No' 원칙에 대해 양국 간 합의를 공표했다.

둘째, 한미 동맹 강화. 양국은 한미상호방위조약에 근거하여 강력한 연합방위태세와 상호 안보 증진을 통해 한국을 방어한다는 한미 동맹의 근본적인 임무를 확인하였다고 한다. 한미 동맹의 군사적 성격, 대북 억지 정책을 재확인한 셈이다. 그러나 2000년대 이후 강화 일로에 있는 한미일 군사동맹은 북한만이 아닌 중국도 긴장하게 한다. 특히 한-미 연합 훈련의 주요 교리인 4D전략(방어(Defence)·탐지(Detect)·와해(Destruct)·파괴(Destroying))은 북한의 핵과 미사일 사용이 임박했다는 판단이 있을 경우 한·미 양국이 북한의 핵 시설과 미사일을 선제공격한다는 전략이다. 이런 위협하고 공격적인 전략을 문재인, 트럼프 정권이 계속 이어가겠다는 것에 대해서는 우려하지 않을 수 없다.

북한의 반응은 영 미답잡다. 7월 1일 한미정상회담 직후에는 화성-14형 1차 발사 실험

27) 법안의 내용은 인도주의적 지원은 취약층에 대해 우선한다고 정의한다. 이를 위해서는 지원의 투명성이 확보되어야 하고 기본적인 북한 내 모니터링 등이 동반될 수밖에 없다. 북한이 반발할 수 있는 내용이다.

을 하였다. 문재인이 베를린 구상을 발표하자마자 리용호 북한 외무상은 “남한이 미국과 공조하며 대북 압박을 전개하는 상황에서 그런 대북제안은 진정성이 결여됐다”며 사실 상 거부하는 메시지를 보냈다. 한미 정상회담과 베를린 구상 발표 당시만 하더라도 문재인이 한반도 정책에서 한국의 주도권을 승인받았다고 평가하는 언론 보도들이 있었으나, 계속된 북한의 미사일 실험과 긴장 강화로 오히려 ‘코리아 패싱’ 논란만 들끓고 있다. 문재인 정부 출범 100일, 한반도 평화 분야에서만큼은 문재인은 낙제점을 받고 있다.

## 트럼프 정부의 대북정책과 유엔 대북제재의 위험성

미국의 대북정책은 ‘최고의 압박과 관여(Maximum pressure and engagement)’로 알려져 있다. 오바마 정부의 ‘전략적 인내’(북한이 대화의사를 보이기 전까지 무시한다)가 미국 내에서 ‘북한의 핵무장을 내버려두었다’는 비판에 처한 뒤 미국 외교계에서 내놓은 전략이다. 대선이 치러지기 전 미국의 초당파적 외교 싱크탱크인 미국외교협회(Council on Foreign Relations)에서 비슷한 내용을 담은 보고서를 낸 바 있다. 이에 비춰볼 때 이제는 북한을 내버려둘 수 없다는 것은 단지 공화당만의 주장이 아닌 미국 외교가, 정계에 폭넓은 합의가 있다고 볼 수 있다.<sup>28)</sup>

최고의 압박과 관여의 핵심 내용은 북한의 무역 및 군사 파트너인 중국의 지원을 받아 북한에 대한 압박 강도를 높이는 것이다. 북한이 대화의 장에 나올 수 있도록 할 수 있는 최대한의 외교적 압박을 가한다는 의미다. 물론 관여 정책의 목표는 북한의 핵무기 감축이나 군축 협정이 아닌 오직 북한의 비핵화다. 일단 대화의 장에 앉기 위해 북한이 당면한 핵·미사일 실험을 중단하거나 유예한다면 미국, 남한의 식량 지원과 연합 군사 훈련 축소도 교환할 수 있다고 밝혔다.

일견 ‘이제는 미국도 대화할 준비가 되었다’고 볼 수도 있다. 그러나 문제는 미국이 중국의 행동을 압박하는 과정에서 또 다른 긴장상태를 낳을 수 있다는 점이다. 7월 28일 북한의 ICBM 실험 직후 트럼프는 “중국은 말 뿐, 북한에 아무 것도 안 한다.” “중국에 책임 있다”며 보복을 시사했다. 결국 8월 14일 트럼프는 미국의 지적재산권을 중국이 침해했다며 이를 조사하라는 행정각서에 서명했다. 사실 상 북핵 문제 해결 과정에서 중국의 소극적인 역할을 명분 삼아 무역보복조치를 가한 것이다.

미국과 중국의 갈등은 전 세계적인 패권 다툼으로 번질 가능성이 크다. 한반도 문제만이 아닌 남중국해 문제도 걸려있다. 중국은 꾸준히 해군력과 미사일 능력을 발전시키고

28) 당시 발간한 보고서 <북한에 대한 더 날카로운 선택: 안정적인 동북아시아를 위한 중국과의 접촉>의 주요 내용은 다음과 같다. △북한과 협상을 재개하기 위한 초기 조건을 명시적으로 제시하되 △미국 뜻대로 협상이 진행되지 않을 때 북한을 압박하기 위해 더 강력한 추가 조치를 실행한다.

있다. 태평양, 인도양에서 중국의 군사적 영향력을 확대하는 한편 미 해군의 자유로운 기동을 봉쇄하려는 의도가 있음은 잘 알려져 있다. ‘미군의 위대한 재건’을 외치는 트럼프 정부도 현재 277척인 해군 함정을 350척으로 늘리겠다고 하는 등 중국의 군사력 확대를 견제하고자 한다. 이 과정에서 북한 문제 해결의 책임을 떠넘기며 양국 간의 갈등이 더 심화될 수 있다.

북-미 관계도 잘 풀릴 것이라 장담하기 어렵다. 북한이 협상장까지 나오도록 압박을 가하는 것 자체가 한반도 긴장을 격화시키는 일이다. 최근 유엔 안전보장이사회에서는 대북제재 안인 안보리 결의안 2371호를 통과시켰다. 벌써 8번째 대북제재 결의안이다. 2371호의 대표적인 내용은 북한의 석탄, 철, 철광석 수출에 대한 전면 금지다. 이전에는 생계적 목적의 수출은 허용했다는 점에 비춰볼 때 상당히 강력한 조치라 할 수 있다. 또한 북한의 납, 납광석, 해산물 수출금지, 북한과 합작사업 신규 및 확대 금지 등 새로운 경제 제재 조치도 추가되었다. 이에 대해 북한은 입장 발표 중 최고 수위의 형식인 ‘정부 성명’으로 “대북제재 결의를 전면 배격한다면서 미국에 천백 배로 결산하겠다”며 거세게 반대했다. 문재인이나 트럼프나 ‘제재는 대화를 위한 수단’이라고 하지만 오히려 그 제재 자체가 한반도에 긴장 수위를 높이고 있다.

최근에는 미국이 수개월 전부터 ‘뉴욕 채널’이라 불리는 막후 채널을 통해 북한과 접촉하면서 북한에 억류중인 미국인 석방 및 송환 등 다양한 양국 간 문제를 논의해왔다는 보도가 있었다. 양측의 협상 가능성도 제기되고 있다.<sup>29)</sup> 미국 정부도 ‘트럼프 대통령은 평화적 해결책을 좋아한다’며 한 발 물러난 태도를 취하기도 했다.

대화의 장이 열리더라도 양측의 요구조건이 합치되기는 어려워 보인다. 북한은 중국이 제안하고 있는 평화협정과 비핵화 병행 추진도 거부하고 있다. 핵보유국으로서 인정을 받으려한다는 시각이 지배적이다. 하지만 미국 측의 궁극적인 목표는 어디까지나 북한의 핵무기 해체다. 협상 가능성이 크지 않고, 재개되더라도 2008년 6자회담이 중단될 시점과 비교하면 북한의 핵-미사일 능력이 한층 더 고도화된 상황이다. 단계적 로드맵을 구성하기도 훨씬 어렵다고 볼 수 있다.

## 민중운동은 한반도 정세를 어떻게 봐야 하나

한국의 민중운동 진영은 향후의 한반도 정세를 어떻게 봐야 할 것인가. 문재인 정부에 대해서만큼은 기대를 가질 법도 하다. 확실히 문재인 정부의 달빛정책은 이명박-박근혜 시절의 그것에 비하면 상대적으로 안정적인 대북관계를 중시하고는 있다. 똑같이 미사일 실험이 있을 때, 이명박-박근혜는 북한에 대해 호전적인 연사만 늘어났을 뿐이다. 하지만 문재인은 8.15 경축사에서 “한반도서 두 번 다시 전쟁은 없어야 한다”며 “남북 간 대

29) 경향신문, <뉴욕채널로 수개월 전부터 북미 접촉 이뤄져>, 2017-08-12.

화가 재개돼야 한다.”고 밝히기도 했다. 하지만 달빛정책의 모순적인 점 때문에 그 안정성은 제한적일 가능성이 크다. 바로 미국의 군사적 패권을 인정한다는 점이다.

앞서 언급했듯, 문재인 대통령은 한미 동맹의 군사적 성격을 재확인·강화하는 것에 동의했다. 한반도 사드 배치 문제에서 이러한 모순은 더 극적으로 드러난다. 당초 문재인 대통령은 후보 시절, 사드 배치 여부는 국회에서 논의해야 한다고 주장하기도 했다. 하지만 명확한 ‘반대’ 주장은 하지 않았다. 정부 출범 뒤는 어떠한가. 지난 6월 26일 강경화 외교부 장관은 “문 대통령은 사드 배치 결정을 취소, 철회할 생각이 없다. 문재인 대통령은 사드 체계 배치와 관련해 환경영향평가를 통해 민주적 정당성이 확보되면 사드에 대한 한국민의 지지는 더 강력해질 것이고, 결과적으로 한·미 동맹의 강화로 이어질 것이라고 분명하게 밝혔다”고 발언했다. 7월 29일 북한의 ICBM 실험 직후에는 긴급히 사드 임시 배치를 지시하기도 했다. 사드 배치로 인해 예상되는 문제점 - 단기적으로는 중국의 반발, 중·장기적으로는 미국 주도의 동아시아 미사일방어(MD)에 편입되는 것이 타당한지, 그리고 이로 인해 한미일 vs (북)중러의 대결구도가 심화되는 것 - 에 대한 해결책은 여전히 모호한 채로 남아있다. 실제 사드 배치를 이미 기정사실화한 채 진행된 한미정상회담에 대한 북한의 답은 ICBM 발사였다.<sup>30)</sup> 8월 17일 취임 100일 기자회견에서 문 대통령은 남북대화를 개시하기 위해선 북한의 추가 도발 중단이 선행되어야 하며, 더더욱 강도 높은 제재로 북한의 도발을 막을 것이라고 밝혔다. 지금까지런 군사적 조치와 대북 제재를 계속 강화한다면 문재인이 말하는 평화적인 대화조차도 실현되기 어렵거나, 불안정한 토대 위에 설 수밖에 없다는 점을 분명히 말해야 한다.

대북제재도 강력하게 비판해야 한다. 한-미 당국은 제재는 어디까지나 외교적인 압박 수단이라고 밝히고 있다. 하지만 경제 제재는 주민들의 생존을 위협할 뿐 정권에 대해서는 별 타격을 주지 못한다. 비핵화라는 목표 실현에도 한계가 있다는 사실을 지난 10여 년 간의 대북제재의 역사가 잘 보여주고 있다.<sup>31)</sup> 그러면서 북한 주민의 인권 문제를 언급하고 있는 것은 이율배반적이다.

물론 북한의 과잉 대응, 무력 과시를 정당화할 수는 없다. 북한은 절멸의 무기 핵을 계속해서 고도화하여 한반도와 전 세계 인민의 평화를 담보로 위험한 도박에 나서고 있다. 남한에서 여전히 가장 대중적인 사드 배치 찬성 근거는 ‘북핵 방어’이며, 북핵·미사일 실험 때마다 우익들은 이를 독자 핵무장 논리의 근거로 삼으려 한다. 이와 같이 북한의 핵 개발은 남한 평화운동이 대중화되는데 전혀 도움이 되지 않는다.

북한의 핵개발을 사실상 지지하거나, 주요한 비판의 대상이 될 수 없다는 입장 역시 민

30) 물론 이러한 모순은 길게는 과거 김대중-노무현 시절의 햇볕정책에서부터 기인한다.

31) 대부분의 경제제재 사례에서 민중들이 피해를 입는다는 사실은 꾸준히 보고되고 있다. 1994년부터 2012년까지 유엔의 경제제재 65개를 분석한 표적제재컨소시엄(TSC)은 제재의 의도치 않은 영향으로 부패 심화(62%), 정권 강화(53%), 인권 유린(39%) 등이 나타나며 이로 인해 효과적인 제재는 실제로 30%에 미치지 못한다고 분석하기도 했다. 이라크의 경우 1991년 유엔 제재가 시행된 이후, 5년 동안 식료품 가격이 250배 상승하면서 최소 10만 명에서 최대 23만 명의 어린이가 사망하기도 했다.



중운동의 입장이 되어서는 안 된다. ‘북핵 방어’가 필요하다는 대중의 정서에 전혀 부합하지 못한 것은 물론이다. 더 나아가 독자적 핵무장이나 한반도 미국 전술핵 재배치를 통해 북한과 ‘공포의 균형’을 달성하자는 보수진영의 입장에 제대로 맞설 수도 없다. 지금은 격화되는 긴장을 진정시키고 평화라는 원칙적인 가치가 왜 필요한지, 대중적인 토론이 필요한 시점이다. 그래야만 한미동맹이나 북한 옹호(또는 중국 옹호)나하는 악무한적 논리순환이 아닌 민중이 주도하는 ‘제3의 길’로서 평화체제가 가능해진다. 따라서 평화운동은 북한의 핵무장에 대한 방어적·수세적 입장 대신 ‘한반도와 동아시아의 비핵화’를 일관되게 주장해야 한다.

단기적으로 가장 큰 변곡점은 8월 21일 예정된 을지프리덤가디언 한미연합 전쟁연습이다. 사드 배치도 속도를 낼 것으로 보인다. 앞으로는 평화와 대화를 말하는 문재인 정부의 손으로 진행되는 일이다. 군사적 긴장 강화에 반대하며 전쟁연습 반대, 사드배치 반대를 외쳐야 한다. 한편 조중동을 비롯한 보수진영은 계속 핵무장을 선동하고 심지어 자유한국당은 한반도 전술핵 재배치를 당론으로 채택하기까지 했다. 핵무기는 평화로 가는 길이 아님을 적극적으로 알려내야 한다.

## 2. 유일한 답은 평화운동의 대중화!

### 남한의 평화운동, 갈 길이 멀다

한반도 위기가 엄중함에도 불구하고, 대중지형은 평화운동에 유리하지 않다. 8월 3일 발표된 한국갤럽의 조사를 보면, 전쟁에 대한 위기감을 느끼지 않거나 사드 배치 및 군사적 대응을 찬성하는 여론이 훨씬 더 높음을 확인할 수 있다. 자유한국당·바른정당 지지층이 전쟁위기 가능성을 더 높게 판단하는데 비해 더불어민주당·정의당 지지층은 그렇지 않은 것, 사드 발사대 추가 배치 찬성 비율(75% 육박)에서 더불어민주당 지지층과 자유한국당 지지층이 거의 차이가 없는 것 또한 눈여겨 볼 수 있다. 전쟁위기를 높게 판단할수록 오히려 사드 배치를 찬성하고, 스스로를 진보적이라고 생각할 이들은 최근 정세를 무겁게 보지 않는 것이다.

사드 배치 발표 때부터 지금까지의 여론 변동 과정을 보면, 문재인 정권의 대미종속적 정책이 대중지형에 미치는 영향이 크다는 것도 확인된다. 작년 7월 한미 양국의 사드 한반도 배치 결정 공식 발표 직후 조사에서는 찬성 50%, 반대 32%였고, 중국의 경제적 보복 조치가 강화된 올해 1월에는 찬성 51%, 반대 40%로 찬반 격차가 줄었다. 그러나 대선 후보 시절까지도 ‘사드 배치 결정 전면 재검토’를 내세웠던 문 대통령이 점차 사드 배치 찬성 입장을 드러내자, 문 대통령의 미국 방문 직후인 7월 4~6일 조사에

서는 더불어민주당 지지층을 중심으로 찬성이 늘어 찬성' 57%, '반대' 27%로 바뀌었다. 문재인 정권의 정책이 점점 더 호전적으로 갈 것이 예상되는 상황에서 평화운동의 폭넓고 확고한 지지세력 조직화가 필요하다.

질문) 최근 북한이 미국 본토까지 타격 가능한 대륙간탄도미사일, ICBM급 미사일 시험발사를 했습니다. 귀하는 이번 시험발사로 한반도에 전쟁이 일어날 가능성이 더 높아질 것으로 보십니까, 더 낮아질 것 혹은 변화 없을 것으로 보십니까?  
 \*과거 조사 시기별 주요 사건: 1994년 7월 8일 김일성 사망, 2011년 12월 17일 김정일 사망, 2013년 12월 12일 장성택 숙청, 2016년 1월 6일 북한 4차 핵실험

	조사완료 사례수 (명)	목표할당 사례수 (명)	한반도 전쟁 가능성			
			더 높아질 것	더 낮아질 것	변화 없을 것	모름/응답거절
1994년 7월 10일	1,000	1,000	37%	41%	23%	
2011년 12월 22일	532	532	27%	21%	42%	10%
2013년 12월 3주(16~19일)	906	906	24%	3%	62%	10%
2016년 1월 2주(12~14일)	1,005	1,005	21%	3%	69%	7%
<b>2017년 8월 1주(1~3일)</b>	<b>1,004</b>	<b>1,004</b>	<b>32%</b>	<b>3%</b>	<b>60%</b>	<b>5%</b>
<b>지역별</b>						
서울	201	198	30%	1%	65%	4%
인천/경기	285	300	37%	2%	57%	4%
강원	27	30	-	-	-	-
대전/세종/충청	117	105	40%	2%	51%	7%
광주/전라	94	101	27%	6%	64%	4%
대구/경북	105	101	36%	2%	56%	6%
부산/울산/경남	164	157	22%	5%	67%	6%
제주	11	12	-	-	-	-
<b>성별</b>						
남성	545	498	32%	4%	61%	3%
여성	459	506	33%	1%	59%	6%
<b>연령별</b>						
19-29세	174	178	31%	2%	66%	2%
30대	154	176	28%	4%	68%	0%
40대	208	205	25%	2%	69%	3%
50대	222	199	32%	6%	59%	3%
60대 이상	246	245	42%	0%	44%	13%
<b>주요 지지정당별</b>						
국민의당	47	49	-	-	-	-
더불어민주당	456	457	23%	3%	72%	2%
바른정당	103	102	40%	1%	57%	2%
자유한국당	114	109	57%		37%	6%
정의당	59	59	26%	3%	67%	3%
없음/의견우보	222	225	36%	4%	50%	11%
<b>직업별</b>						
농/임/어업	22	21	-	-	-	-
자영업	141	132	34%	6%	58%	2%
블루칼라	141	139	30%	4%	63%	3%
화이트칼라	315	309	29%	2%	68%	2%
가정주부	209	230	38%	1%	53%	9%
학생	76	78	24%	2%	70%	4%
무직/은퇴/기타	100	96	42%	3%	44%	11%
<b>이념성향별</b>						
보수	263	250	43%	3%	50%	4%
중도	294	303	31%	3%	62%	5%
진보	330	329	24%	2%	72%	2%
모름/응답거절	117	121	37%	4%	45%	14%

\*50사례 미만은 수치를 제시하지 않음. 한국갤럽 데일리 오피니언 제270호 www.gallup.co.kr

질문) 대통령은 고고도미사일방어체계인 사드 발사대 4기의 임시 배치를 지시했습니다.  
귀하는 이에 대해 잘한 일로 보십니까, 잘못된 일로 보십니까?

2017년 8월 1주 (1~3일)	조사완료 사례수 (명)	목표할당 사례수 (명)	사드 발사대 4기 임시 배치		
			잘한 일	잘못한 일	모름/ 응답거절
전체	1,004	1,004	72%	14%	14%
지역별					
서울	201	198	74%	12%	14%
인천/경기	285	300	77%	10%	13%
강원	27	30	-	-	-
대전/세종/충청	117	105	67%	22%	12%
광주/전라	94	101	72%	17%	11%
대구/경북	105	101	63%	21%	15%
부산/울산/경남	164	157	71%	12%	17%
제주	11	12	-	-	-
성별					
남성	545	498	77%	14%	8%
여성	459	506	67%	14%	19%
연령별					
19-29세	174	178	66%	17%	17%
30대	154	176	80%	10%	10%
40대	208	205	72%	14%	14%
50대	222	199	68%	19%	14%
60대 이상	246	245	74%	13%	14%
주요 지지 정당별					
국민의당	47	49	-	-	-
더불어민주당	456	457	74%	12%	14%
바른정당	103	102	85%	10%	5%
자유한국당	114	109	77%	16%	8%
정의당	59	59	51%	26%	23%
없음/의견유보	222	225	65%	15%	20%
직업별					
농/임/어업	22	21	-	-	-
자영업	141	132	78%	11%	11%
블루칼라	141	139	69%	18%	13%
화이트칼라	315	309	76%	13%	11%
가정주부	209	230	67%	14%	18%
학생	76	78	70%	14%	15%
무직/은퇴/기타	100	96	70%	16%	15%
이념 성향별					
보수	263	250	80%	13%	7%
중도	294	303	72%	13%	15%
진보	330	329	73%	15%	12%
모름/응답거절	117	121	53%	20%	27%
대통령 직무					
긍정 평가자	763	775	73%	13%	14%
부정 평가자	161	150	72%	21%	8%
한반도 전쟁 가능성					
더 높아질 것	322	325	78%	13%	9%
더 낮아질 것	25	26	-	-	-
변화 없을 것	612	605	69%	15%	15%

\*50사례 미만은 수치를 제시하지 않음. 한국갤럽 데일리 제270호 www.gallup.co.kr

## 북핵을 둘러싼 민중운동 진영 내 논쟁은 확대될 것이다

문제는 현재 민중운동 진영 내에서도 한반도를 둘러싼 모든 군사행동에 대한 반대와 한반도 비핵화라는 목표가 명확히 합의되어 있지 않는 점이다. ‘한반도 비핵화’를 둘러싼 오랜 쟁점이, 최근 ICBM 시험 발사 등 북한의 핵·미사일 능력이 고도화되고 있는 것으로 확인되면서 더욱 치열한 대립점이 된 양상이다.

2017년도 <8.15 범국민 평화행동>을 추진하면서, 추진위 내의 이견이 발생했다. 기제 출된 4가지 요구(▲미국의 대북제재 동참 중단! 남북대화 개시! ▲한미군사연습 중단! 평화협상 개시! ▲사드가동 즉각 중단 및 배치 철회! ▲한일 위안부합의 및 군사협정 폐기!)에 더해서, 한반도 및 전세계 비핵화, 북핵·미사일시험 중단, 평화체제 구축을 포함시키자는 제안, 미국의 대북적대정책 폐기와 한미일 군사동맹 구축 저지, 한미군사연습중단과 북핵·미사일 시험 중단으로 평화협상 개시, 한반도 비핵화와 평화협정 체결 등의 제안이 있었다.

이에 대해 몇몇 단체들을 중심으로 “주 타격 대상은 미국의 군사적 압박이고, 북한의 핵무기는 이미 현실”이라는 반론이 있었다. 비핵화 문제에 대해서는, 한반도 비핵화 요구는 북핵에 대한 선(先) 무장해제 요구이기에 공정하지 않고, 북핵·미사일 능력 고도화가 한반도에서 미국이 마음대로 전쟁을 일으키지 못하게 하는 효과를 낳고 있으며, 미국과 러시아 등의 핵무기가 수천 개 존재하는 상황에서 이 핵무기들이 철폐되어야 북핵도 철폐할 수 있다는 ‘전 세계 비핵화’ 요구가 타당하다는 주장이다. 결국 추가 제안된 요구들은 반영되지 않았다.

사드 한국 배치 저지 전국행동 내에서도 비슷한 쟁점이 있었다. 7월 23일~28일 간 방한한 미국평화시민대표단과의 공동사업으로, 문재인·트럼프 대통령에게 한미전쟁연습을 중단하고 북핵·미사일 실험 중단을 향한 대화를 시작할 것을 촉구하는 서명운동을 전국 행동 차원에서 추진하려 하였으나 8.15 범국민행동과 마찬가지로 근거에서 받아들여지지 않았다.

사업 하나 하나만의 문제가 아니라, 그 근거가 되는 정세인식이 우려스럽다<sup>32)</sup>. 북한의 핵무장으로 인해 오히려 한반도 평화가 보장된다는 분석 아래, 북핵을 인정하고 비핵화를 거부하는 기조로 대중사업이 진행되기도 하였다. 이러한 기조는 북한의 추가 핵·미사일 실험이 이어질수록 강경해질 것으로, 사드 배치 저지 등 투쟁 내에서 논쟁을 불러일으키고 평화운동의 요구를 대중화하는데 장애물이 될 가능성이 높다.

※ 참고: 2017 민주노총 중앙통일선봉대 자료집 중 (원출처: 전쟁반대 평화

32) 2016 노동운동포럼 ‘한반도 정세와 평화운동이 나아가야 할 일’에서 다음 이유들로 북핵영인론을 비판하였다. (① 핵 억지력과 상호불신을 기반으로 한 대화는 불안정하다 ② 북한의 핵무기정책이 ‘방어적’이라고만 말할 수는 없다 ③ 남한의 독자적 핵무장론에 대한 근본적인 비판을 가할 수 없다)

실현 국민행동)

- 한반도 정세의 중심문제와 북미대결의 양상이 달라졌다

미국 본토에 대한 핵공격 능력을 보유했으므로, 미국이 침략의 대상으로 삼는 나라에 사용해 온 핵위협이 북에게는 더 이상 통하지 않게 되었다. 마찬가지로 이유로 70년 동안 줄곧 벌여온 전쟁위협도 효력이 없어졌다.

북미대결에서 주도권을 쥔 쪽이 명확해지고 있다. 북핵문제라는 이름, 북핵개발 저지라는 명분 하에 자행되어 온 대북적대행위, 분단고착화 책동의 시대는 끝났다. 한반도 정세는 적대관계 청산과 평화협정 체결이 중심문제로 전환되었다.

- 현실성 없는 주장을 버리고 평화협정 체결요구운동을 벌여야 한다

북의 핵과 미사일 능력이 고도화되고 실전배치된 조건에서 여전히 <북핵 불용>, <한반도 비핵화>를 대화와 협상의 전제조건이나 목표로 삼는 주장은 현실성도 없고 상식에도 맞지 않다.

2017년 민주노총 중앙 통일선봉대의 투쟁



북의 ICBM 화성-14 발사 성공으로 (더 강한 재해)와 <중국의 동침>에 매달려 온 트럼프의 대북적대행위는 아직도 해보기전에 좌절되었다. 하지만 미국이 할 수 있는 다른 적대적인 방법은 별로 없다.

미국 본토에 대한 핵공격 능력을 보유했으므로, 미국이 침략의 대상으로 삼는 나라에 사용해 온 핵위협이 북에게는 더 이상 통하지 않게 되었다. 마찬가지로 이유로 70년동안 줄곧 벌여온 전쟁위협도 효력이 없어졌다.

각종 미사일 체계를 완성하고 있는 북에 대규모 전쟁연습을 벌이고, 항공모함 전단을 동원해서 훈련을 하고, 전략폭격기를 띄우는 수법으로 굴욕을 받아 내려는 것도 허장성세일뿐이 소용없는 짓이 되었다.

이제 미국은 북과 협상을 해서 한반도에서 영향력이 급격히 약화되는 것이라든가 막아야 하는 처지가 되었다.

북미대결에서 주도권을 쥔 쪽이 명확해지고 있다. 북핵문제라는 이름, 북핵개발 저지라는 명분하에 자행되어온 대북적대행위, 분단고착화 책동의 시대는 끝났다. 한반도정세는 적대관계 청산과 평화협정 체결이 중심문제로 전환되었다.



미국이 벌이는 재해와 적대행위 동란 중단을 요구해야 한다

미국이 신디카미가 만들어 놓은 대북제재는 이른바 북핵저지선을 목적으로 하는 것이 아니다. 선제타격, 지도부제거를 공언하는 대규모 전쟁연습을 하고 있으면서 (적대시 정책을 추구하지 않는다)고 주장하는 것은 부끄러운 일이다. 효과도 없는 대북제재의 늪에서 빠져나와야 하며, 전쟁연습을 비롯한 적대행위를 중단해야 한다.

현실성없는 주장을 버리고 평화협정 체결요구운동을 벌여야 한다

북의 핵과 미사일 능력이 고도화되고 실전배치된 조건에서 여전히 (북핵불용), (한반도비핵화)를 대화와 협상의 전제조건이나 목표로 삼는 주장은 현실성도 없고 상식에도 맞지 않다. 북미대결된 남북대화건 이제는 사태를 이 지경에 이르게 한 근본원인인 적대관계를 청산하는 문제를 다룰 수밖에 없다. 한반도평화협정 체결을 위한 대화와 협상이 유일한 방법이다.

분단체제가 강요해온 대결의식과 자기검열을 떨쳐버리고 평화협정 체결을 요구하는 운동에 다 함께 나서야 한다.

촛불혁명의 힘을 분단적폐 청산투쟁으로 결집시켜야 한다.

외세를 구세주로 삼고 미국을 제 부모보다 더 귀중히 여기는 분단체제때로는 평화와 통일을 기로하는 어렵한 장애물이다. 나라를 팔아먹고 국민을 죽으로 내모는 것도 서슴치 않는 이반적인 분단체제를 그대로 두면 민족통일운동은 영영 이뤄질 수 없으며 민주주의와 민중생존권도 유린당하기 마련이다. 촛불혁명의 힘으로 분단체제를 청산하는 투쟁을 벌여 (나라이든 나라에서 살고픈 민중의 염원을 이뤄내야 한다.

그러나 입장 대 입장으로 부딪히는 것 자체로는 해결 지점이 보이지 않는다. 평화운동



에 대한 논쟁을 대중적으로 진행하기 어려운 상황에서, 연대체 내에서의 논쟁만으로는 각 단체의 입장을 형성해 온 역사적 맥락을 해결하기 쉽지 않다. 안타깝게도 소모적인 다툼이 되거나 현실적인 세력관계에 따라 정리될 가능성이 높다. 문제는 이러한 상황이 대중조직에서의 활동 기초까지 좌우하는 현실이다.

결국 동아시아 위기, 남한에서 평화운동의 취약한 토대, 평화운동 내 논쟁지점 등의 문제해결 방법은 평화운동의 조직화와 확대에 나서고, 논쟁을 대중적으로 형성하는 것이 될 수밖에 없다.

### 3. 노동조합, 평화의 새 시대를 열자!

평화운동을 확장하기 위해서는 다양한 조직대상이 있겠지만(지역사회, 청년 등) 여기에서는 노동조합의 역할을 강조하려 한다. 노동자운동이 평화운동에 기여할 바가 클 뿐만 아니라, 평화운동으로의 시야 확장이 노동자운동 자체의 혁신과 성장에 매우 중요한 과제이기 때문이다.

#### 사회운동노조의 필요조건

노동자운동의 위기, 남한 사회의 위기, 세계 자본주의의 위기에 대한 대안을 만들기 위해서는 노동자운동의 혁신이 필요하다. 그 길은 사회운동과 활발히 만날 수 있는 사회운동노조 건설이라는 데에 공감대가 있는 상황이다. 조합주의를 넘어서 민중의 권리를 확장하고 위기의 시대에 대응하는 노동자운동, 노동조합 고유의 사안을 넘어 전 민중적 사안에 대응하는 표상 확립이 필요한 때이다.

전쟁위기는 모든 노동자민중이 겪는 문제이니만큼, 사회운동의 시야에서 빼놓을 수 없는 의제이다. 단순히 전쟁 발발을 막자는 것만이 아니라, 분단 고착화로 인한 안보 이데올로기, 미국의 대외정책에 종속적인 정책 등이 우리 사회에 전 방위적으로 미치는 영향 등 사회운동의 과제는 너무나 많다. 여전히 노동조합한다고 하면 ‘종북’이 떠오른다는 나라, 대다수의 성인 남성이 군에 의무복무하고 경제규모에 비해 세계 최고 수준으로 높은 예산을 국방비에 투여(2016년 세계 10위)하는 나라, (비록 정작 한반도 민중들은 매우 무감각한 상태이지만) 전 세계가 전쟁 발발 가능성을 주시하고 있는 나라에서 평화운동은 사회운동에 핵심과제이다.

역사는 노동자운동이 평화운동에 나섰을 때와, 그렇지 않을 때의 결과가 어떻게 다른지를 명확히 보여준다. 1차 세계 대전의 사례는 중요한 교훈을 준다. 노동자 국제주의를 바탕으로 건설된 제2인터내셔널은 각국의 정당과 노동조합들이 전쟁에 협력하는 것으

로 돌아서며 붕괴하였고, 세계대전은 급속히 퍼져나갔다. 반면 러시아에서는 전쟁의 종식, 식량난 해결, 제정(帝政) 타도를 외친 세계 여성의 날 시위가 2월 혁명의 시작이 되었다. “빵, 토지, 평화”라는 슬로건은 볼셰비키에 대한 지지가 급격히 확대되는데 크게 기여했다. 노동자들의 총파업은 확대되었고 병사들은 봉기에 가담했다.

전쟁과 전쟁이 낳는 이데올로기는 전 민중의 생존을 위협할 뿐만 아니라 특히 노동자 운동을 탄압하는 좋은 구실이 된다. 때문에 노동자운동은 전 세계에서 전쟁을 막기 위해 노력해왔다. 1959~60년 미일 안보조약 개정 반대 투쟁에서 총평(일본노동조합 총평의회)의 2천 개가 넘는 지역 투쟁조직 결성과 총파업, 베트남 전쟁을 반대한 1968년 혁명에서 유럽 각국 노동자들의 참여, 2005년 미국노총(AFL-CIO)의 이라크 전쟁 반대 등 의의 깊은 사례들이 있다.

## 핵무장 시대, 평화주의의 정세적 의미

1945년 핵무기의 출현은 사회운동에 중요한 과제들을 낳았다. 핵무기를 비롯한 대량살상무기와 전쟁의 고도화, 미·소 간 무한군비경쟁은 인류의 절멸 가능성을 가져왔고, 전쟁에 대한 민중의 통제에 심각한 타격을 입혔다.

이는 ‘혁명적 내전’이라는 마르크스주의 전쟁론을 수정해야 할 필요성을 가져온다. ‘제국주의적 전쟁을 혁명적 내전으로 전화시키자’는 레닌의 구호는 제국주의적 전쟁을 계기로 출현하는 국가자본주의라는 경제적 토대와 대중민주주의라는 이데올로기적 반역의 해후를 통해 제국주의적 전쟁을 혁명적 내전으로 발전시킬 수 있다는 것이었다. 다시 말하면, 제국주의적 전쟁을 계기로 출현하는 국가자본주의적 경향이 프롤레타리아 독재의 경제적 토대가 되고, 제국주의적 전쟁에 연루되는 대중이 민족자결주의로서 국제주의를 포함하는 다양한 민주주의적 요구를 통해 이데올로기적 반역을 시도한다는 것이다. (계급혁명과 민족해방의 결합)

그러나 이러한 레닌의 전쟁론은 냉전 속에서 그 한계를 드러냈다. 따라서 제국주의적 전쟁이라는 ‘불의의 전쟁’과 혁명적 내전이라는 ‘정의의 전쟁’을 구별하는 대신 평화라는 이상·이념에 따라 ‘일방적 군비 축소’와 ‘군사동맹 폐기’라는 구호를 채택해야 한다. 이러한 적극적/능동적 평화주의는 전쟁이라는 극단적 폭력에 대한 비판을 경제적 착취와 이데올로기적 억압이라는 구조적 폭력에 대한 비판과 결합하는 것이기도 하다. 이런 의미에서 새로운 국제주의는 민족자결이 아니라 평화주의로, ‘혁명의 조건으로서 전쟁’이라는 관점을 ‘평화의 조건으로서 혁명’이라는 관점으로 전도해야 한다.

평화주의의 관점에서 제기된 민족주의 비판을 확대하면, 종족적 민족주의·인종주의에서 발생하는 현실적 쟁점들을 비판할 수 있다. 이달 미국 버지니아주 샬러츠빌에서 발생한 인종차별 반대시위 테러 사건과 같이, 세계화와 세계화의 위기에 대한 반동으로서 종족

적 민족주의 또는 인종주의가 발호하고 있다. 유럽에서는 경제위기 하에서 배타적인 동일성의 감정이나 원한을 동원하는 극우 세력이 정치적으로 약진하고 있다. 남한에서 재외교포들에게는 투표권을 주는 반면 이주노동자는 ‘우리 민족’이 아니라는 이유로 시민으로 인정하지 않는 것, 이주노동자와 혼혈에 대한 공포를 조장하면서 여성에게 출산을 강요하는 것 역시 민족주의를 넘어서야 해결할 수 있는 문제다.

## 어떤 세상을 만들 것인가?

전쟁위기를 가속시키는 정책들을 비판하는 것을 넘어, ‘평화’가 무엇이며 어떻게 보장될 수 있는지 청사진을 구체화하는 것이 필요하다. 노동자운동이 정권의 노동탄압 공세에 수세적으로 방어투쟁만을 하는 것이 아니라, 노동자에게 어떠한 권리를 보장할 것이며 어떠한 경제 질서를 만들 것인지를 고민하며 움직여야 하는 것과 마찬가지로, 전쟁위기와 군사주의, 군비경쟁과 핵이 사라진 세상의 가능성을 구체화하여 비전을 가지고 평화운동을 조직하자.

### ▶ 고고도 무인정찰기(HUAV) 도입 사업

**글로벌 호크**  
유지비만 시간당 35,000달러

**2016 예산 현황**

▶ 고고도 무인정찰기 도입 사업	2982억
-------------------	-------

\*20년간 운영유지비는 약 6조원 예상

**※ 총 사업비: 8800억**

사업기간: 2014 ~ 2019

**x4**

### ▶ [보육] 국공립 어린이집 확충

**국공립어린이집 1,400곳 신설** 8800억

\*서울시 기준

**x 1,400**

**※ 총 소요예산: 8800억**

### ▶ 차기 다련장(MLRS) 사업

**2016 예산 현황**

▶ 차기 다련장(MLRS) 사업	4418억
-------------------	-------

**※ 총 사업비: 3조 3415억**

사업기간: 2014 ~ 2020

\*국제사회에서 금지된 확산탄 발사 무기체계

### ▶ [재생에너지] 30만 가구에 태양광 발전설비

**30만 가구에 3KW 태양광 발전설비 도입비용** 3.3조

3KW 태양광 발전 설비 1개 가구당 1120만원

**※ 총 소요예산: 3.3조**

▲ 세계군축캠페인 자료 (gdams.or.kr)

## 4. 어떻게 할 것인가?

남한의 노동자운동은 여전히 다양한 의제들을 포괄하고 있다. 반전평화 의제에 있어서



도 사드가 불법반입된 성주 소성리 현지의 현수막 중 절반가량은 노동조합 명의로 되어 있듯, 기본적인 사업 기반이 존재한다. 관건은 이를 활용하여 조합원들에게 실제로 폭넓은 지지와 관심을 불러일으키는 것이다. 조합원의 눈높이에서부터, 다양한 접면과 열개를 만들어 나가는 것이 필요하다.

※ 참고 : 친일.분단 체제 청산! 한반도 평화체제 실현! 사드배치 전면 폐기! 제주 군사기지화 저지! 4.3항쟁 69주년 정신계승! 전국노동자대회 기획안

1. 조합원 대중이 참여할 수 있는 반전평화통일운동을 만든다 → 2. 이를 통해 ① 남북 관계의 새로운 국면을 만들기 시작, ② 반전평화통일운동 내에서 발언권과 영향력 획득 → 3. ‘민중에 의한 평화’ 관점. 이 관점에서 반핵, 6.15 선언 비판, 북한 체제에 대한 내적인 비판 등을 점진적으로 이야기할 수 있는 조건 형성.

- 첫 단계에서 ① 반전/한반도의제와 노동자(민중)의 일상 삶과 의제를 결합시킬 방법을 찾아야 한다. → 사드와 같은 당면 의제, 노동운동 역사의 관점(기행 등), 사업장/업무의 관점(예: 대륙철도), 민주노총 내 반전의제는 ‘주요의제’로 다룸 등. ② 임원사무처부터 설득해야 하고 노조 내 사업구조를 구축해야 한다. ③ 교육 능력을 키워야 한다.

※ 참고 : 친일.분단 체제 청산! 한반도 평화체제 실현! 사드배치 전면 폐기! 제주 군사기지화 저지! 4.3항쟁 69주년 정신계승! 전국노동자대회 기획안

- 4.3항쟁은, 해방 후 분단과 미군정 치하에서 1947년 3월 1일 경찰의 발포사건을 기점으로 발생한 제주 민중들의 저항과 항쟁입니다. 1948년 4월3일 남로당 제주도당 무장대가 봉기한 이래 1954년 9월 21일 한라산 금족지역이 전면 개방될 때까지 제주에서 발생한 무장대와 토벌대간의 무력충돌과 토벌대의 진압과정에서 수많은 민중이 희생되었습니다.
- 그러나 아픔의 역사는 제대로 밝혀지지 않았습니다. 오히려 그 아픔의 역사가 반복되고 있습니다. 미국의 강요로 평화의 섬 제주에는 미 해군기지가 들어섰고 성주. 김천에는 사드가 배치되고 있습니다. 한반도가 미국의 전쟁기지로 변하고 있습니다. 동북아가 참여한 군사적 대결지역으로 전환되고 있는 것입니다.
- 우리는 4.3항쟁 69주년의 정신을 계승하여 제주 군사기지화와 한국 사드배치를 반드시 막아 낼 것입니다. 아울러 한반도 평화협정체결을 위해 전 조직적으로 투쟁해 나갈 것입니다.

여러 노력을 기울이더라도 노동조합에서 평화 의제를 다루는 것 자체가 쉽지 않게 느껴질 수 있다. 그러나 이미 노조페미니즘의 문제의식을 노동조합 내에서 실천하고자 의식적으로 노력하여 사례를 만들고, 이를 평가하고 정리해 온 바 있다. 구체적으로 진단하고, 시도하여 평가하는 과정을 공동으로 만들어나가는 것이 중요하다.

※ 참고 : 노조페미니즘을 노동조합 내에서 실천하고자 노력한 사례 정리

「쉽지 않은 여성사업, 하지만 희망은 있다」 (송민영, 사회운동 2012-3,4)

- 여성사업을 위한 조직이나 담당자가 없는 상황에서, 신자유주의가 몰고 온 비정규직의 증가와 여성의 노동시장 진출 압박으로 인해 많이 생겨난 비정규직 여성노동자들에서부터 출발
- 여성의 과소대표성과, 권위적·가부장적인 노동조합 내 문화, 성희롱 예방교육에 그치는 천편일률적 교육 등 점검
- 여성사업이 투쟁사업과 분리되어 여성조합원을 대상으로 한 사업이 되지 않도록, 여성노동자 투쟁과 함께 가는 형태의 사업을 진행

「역에서 여성사업 현황과 진단, 그리고 과제」 워크숍 (이유미, 사회운동 2012-9.10)

- 필요성 : 여성에 대한 자본의 위기전가에 대항하는 정세적 중요성 / 성별에 따라 노동자를 분할하는 자본의 전략에 맞서기 위한 중요성 / 더 많은 여성 노동자들을 노동자운동의 주체로 거듭나게 하기 위해 필요
- 사례 : 여성조합원들 간의 교류의 장 마련 / 여성간부 육성을 위한 기획 / 맞춤형 교육프로그램 / 투쟁 과정에서도 여성노동권의 문제의식이 적극적으로 반영

## 미국 전쟁반대 노조협회의 사례

미국 전쟁반대 노조협회(US Labor Against the War; USLAW)는 노동자운동 안에서 평화운동을 만들어 온 좋은 사례다.

미국 전쟁반대 노조협회는 조지 부시 대통령의 이라크 전쟁 위협에 반대하며 2003년 1월 세워진, 노동조합과 노동단체들의 전국적 조직이다. 이라크 전쟁이 그 해 3월에 발발하자 미국 전쟁반대 노조협회 가맹 조직들은 상설 조직을 만들기로 결정했다. 그 뒤로 지금까지 165개가 넘는 노동조합과 조합원 150만 명, 함께 하는 노동 단체들의

네트워크를 구성하고 있다. 미국 전쟁반대 노조협의회는 이라크 노동조합들과의 연대활동과, 2005년에 미국노총(AFL-CIO)이 이라크 전쟁 반대를 표명하게 한 것을 통해 국제적으로 알려졌다.

미국 전쟁반대 노조협회의 임무는 광범위하다. 미국의 외교정책이 탈군사주의화 되도록 투쟁하고, 이를 통해 미국이 소수의 기득권자들만을 위해 군사주의에 의존하는 대신, 모든 국민을 위해 지속가능한 환경·경제·사회를 발전시킬 수 있도록 하는 것(‘정의로운 전환’)을 기획하고 있다. 노동조합과 지역사회 내에서의 교육과 토론, 캠페인뿐만 아니라, 군사주의·자본주의와 군산복합체, 미국의 군비예산이 복지·기후에 미치는 영향 연구 등 다양한 활동을 진행하고 있다. 최근 특기할 만한 활동은 군수산업의 노동자들을 직접 조직하는 것이다.

지난 7월 미국평화시민대표단 구성원으로 서울과 성주 소성리를 방문한 미국 전쟁반대 노조협회의 리스 세널트와의 인터뷰를 참고하면 미국 전쟁반대 노조협회의 문제의식을 이해할 수 있다.

※ 참고: 미국 전쟁반대 노조협회의 리스 세널트 인터뷰 중

질문: 반전평화운동에서 노동조합은 어떤 역할을 하는가. 노동조합의 강점은 무엇인가?

“우리는 일자리와 복지에 써야 할 예산을 군비에 쏟아 붓는 것을 반대한다. 우리는 무기를 생산하는 군수산업에 기반한 경제를 원하지 않는다. 환경을 파괴하는 경제를 원하지 않는다. 동시에 노동자의 삶이 파괴되고 일자리가 불안정해지는 것도 원하지 않는다. 우리의 요구를 관철하기 위해서는 해당 산업 노동자의 지지가 반드시 필요하다. 정의로운 전환을 위해 군산복합체에 속해 있는 노동자들을 조직하고 있다. 뿐만 아니라 지역의 다른 노조들의 지지를 이끌어 내고 있다.”<sup>33)</sup>

“노동자운동은 사람들을 조직하고, 직접 만나고, 사회적 이슈를 만드는 매우 강한 전통을 가진 조직이다. 미국에서 사회운동은 진입장벽이 높고 뻣센 것으로 여겨지는 어려움이 있다. 사람들이 일상적으로 대외 정책에 대해 이야기하긴 쉽지 않다. 그러나 노동조합은 진입장벽이 낮은 조직이다. 전혀 정치 활동을 한 적 없는 평범한 사람도 노동조합의 조합원이면, 노동조합을 통해서 대외 정책이나 정치에 대한 교육을 받을 수 있다. 노동조합은 평범한 사람들이 정치에 대해 토론할 수 있는 공간을 제공한다.”

“우리는 지난 몇 년 간 군산산업체의 노동자들을 조직해왔다. 그냥 사람 대 사람으로는 사람들이 서로의 이야기를 잘 하지 못한다. 그러나 노동조합의

33) “사드-전쟁무기 생산해 돈 버는 기업, 노동운동 막는 세력과 동일체” (매일노동뉴스, 17-07-26)

동지로서, 집단적인 이해를 공유하고 있을 때에는 대화에 새로운 여지가 생긴다. 무기를 생산하는 노동자들에게서, 자신들이 “만화책에 나오는 악당” 된 것 같이 느껴진다는 이야기를 들었다. 자신이 무기를 만들어서 다른 사람들의 행복을 파괴하는 것 같다는 것이다. 그러나 이러한 곳에서 일하는 사람들은 자기 지역에서 다른 일자리를 구할 수 없거나, 이 일자리만이 생계를 부양할 수 있을 만큼의 임금을 주기 때문에 일하는 경우가 많은 것이 현실이다. 우리는 다소 어색하게 느껴지거나, 다른 정치적 이슈에서는 의견이 다르더라도, 노동조합에 소속되어 있다는 동질성을 기반으로 사람들을 만나서 당신의 상황에 대해 이야기해달라고 부탁한다. 우리는 사람들이 자신이 만드는 무기가 어떻게 쓰이는지를 알게 되자, “그건 내가 원하는 일이 아니었어. 다른 걸 만들 수 있으면 어떨까?”라고 말하는 것을 보아왔다.”

<평화운동이 항구적으로 광범위한 인민 대중을 각성하도록 하려면, 모두가 분명히 알 수 있는 위대한 이상이 있어야 하며, 그리고 그 결과 그들의 삶과 투쟁의 구체적 조건들 속에 깊게 뿌리내려야 한다. 폭탄은 하늘에서 비처럼 쏟아질 수 있지만, 에드워드 톰슨(Edward Thompson)이 요청한 집단적인 ‘자기결정 행동’은 천상으로부터 내려올 수 없다. 실제로, 이런 이유에서 톰슨이나 다른 사람들은 그런 행동을 실천하기 위한 구체적인 조건들을 창출하는 데에 노력을 아끼지 않는다.> (에티엔 발리바르, 「평화를 향한 대장정」, 사회운동 2006-1.2)

# 문재인 정권 초기 학생들의 반전평화운동이 직면한 과제

신혁진 | 전국학생행진 활동가

## 1. 전국학생행진의 최근 반전평화 운동

전국학생행진(이하 행진)은 세계경제위기 이후 미국의 동아시아 중시 전략에 따라 동아시아의 전쟁위기가 고조되고 있다고 분석한다. 고조되는 전쟁 위기 상황과 대조적으로 행진의 반전평화운동은 2000년대 초중반의 평택 미군기지 반대 투쟁과 이라크 파병 반대 투쟁 이후 소극적으로 진행되어왔다. 행진은 추상적 이념 수준에 머물고 있는 평화주의를 구체적 운동으로 구현해야 할 필요성을 인식하고 다양한 시도를 이어왔다.

## 2. 성과: [동아시아 대학생 평화네트워크: 사이시선]

대중적 반전평화운동을 전개하기 위한 시도의 일환으로 2016년 [동아시아 대학생 평화네트워크: 사이시선](이하 사이시선)을 발족했다. [사이시선]은 전쟁과 극단적 폭력, 국가 간 갈등이 폭발적으로 터져 나오는 지금, 평화를 위해서는 미래의 주역인 청년들이 적극적인 고민과 실천의 필요성을 제기한다. 실제로 경희대, 고려대, 성균관대, 성신여대 등 다양한 대학의 학생을 모집하는 성과를 거두었다. [사이시선]에 가입한 학생들의 구체적인 동기는 저마다 달랐지만, “아무도 원하지 않는데도 전쟁이 일어나는 이유는 무엇일까?”라는 공통적인 고민을 갖고 있었다. 당시 사회적 이슈가 되었던 12월 28일 위안부 합의, 시리아 내전, 반복되는 북한의 핵미사일 발사 등의 이슈는 학생들이 전쟁

의 위협과 잔혹성에 대해 고민하는 계기가 되었던 것으로 보인다. 단위에 가입하는 학생들이 기본적으로 평화의 필요성에 동의하는 이들이었다는 점도 특기할만하다. 전쟁의 위협에 대해 둔감해지기 쉬운 시대지만, 여전히 평화에 대한 대중의 갈망이 존재한다는 사실을 확인할 수 있었다.

최근 미디어의 발달로 학생들이 접할 수 있는 정보의 양은 이전과 비교할 수 없을 만큼 늘어났지만, 각각의 정보에 대해 깊게 고민하고 주변 사람들과 토론하는 시간은 오히려 줄어들었다. 특히 경제나 안보와 관련된 사안에 대한 발언은 전문가 집단에게만 허용된 것으로 이해되고는 한다. 많은 이들은 정보의 수용자 내지 소비자로서 스스로를 규정한다.

이와 달리 [사이시선]은 우리 삶과 직결된 문제에 대해서 우리 스스로가 분석하고 입장을 제시할 수 있어야 한다고 주장한다. 이를 위해 분석의 틀이 되는 역사/경제 학습과 구체적인 이슈에 대한 분석을 진행하고 있다. 사회에 대한 진지한 고민과 자유로운 토론을 갈망하던 학생들에게 [사이시선]의 활동은 단위원들에게 “대학생다운 활동”으로 받아들여지고 있다. 또 사회 문제에 대한 분석을 넘어, 문제를 해결하기 위해 직접 활동한다는 점도 [사이시선]의 장점으로 인식되고 있다.

[사이시선]은 보다 많은 학생 대중이 반전평화운동에 함께 할 수 있도록 다양한 사업을 기획했다. 대표적으로는 2016년 진행된 반전평화캠프와 올해 진행될 예정인 반전평화포럼이 있다. 2016년 8월 14~16일에 진행되었던 반전평화캠프의 경우 사드 배치의 반민중적 성격을 폭로하기 위한 기획이었다. 캠프를 기획하는 당시, 행진에 소속되어 있는 학회나 동아리에서는 사드가 여러 문제점을 갖는다는 사실 정도는 인식하고 있었다. 하지만 다양한 문제점 중 무엇을 핵심적으로 제기할지, 어떤 방식으로 제기할지에 대해서는 어려움을 겪었다. 이에 [사이시선]은 핵전쟁의 새로운 단계를 예고한다는 점을 사드의 핵심 문제로 합의하고 이를 대사회적으로 제기하기 위해 반전평화캠프를 기획했다. 캠프에서는 동아시아 정세와 남북관계의 역사에 대한 교양을 통해 현 정세에 대한 입장 합의를 시도했다. 또 명동 선전전과 평화 퍼레이드를 진행하여 입장을 알리기도 했다.

올해의 경우 반전평화포럼을 통해 자본주의 사회에서 전쟁이 발생하는 원인이 무엇인지 분석하고 현재 진행되고 있는 중동, 동아시아에서의 분쟁의 원인과 해결방안에 대해 함께 논의할 계획이다. 이는 사드 배치 저지라는 구체적인 과제를 중심으로 투쟁을 진행하면서 소홀히 다루졌던 전쟁의 구조적 원인에 대한 분석을 강화하기 위함이다.

### 3. 나아갈 바

행진은 전쟁의 위협이 증대되고 대중들도 이 같은 위협에 무너지는 현 시기, 평화주의의 대중화가 절실하다는 입장을 갖고 있다. 전쟁 위협에 의해 조성되는 대중의 호전적 정서와 실천은 전쟁의 가능성을 증대시키는 반면, 평화를 요구하는 대중의 투쟁은 전쟁의 발발을 억제할 수 있기 때문이다. 다른 한편으로는 한반도를 전쟁 위협으로 몰아넣는 일체의 시도에 대한 저항을 주요한 투쟁 과제로 인식하고 있다. 최근 미국은 동아시아에 대한 개입력 증대를 위해 한미일 군사동맹을 강화하고 있다. 하지만 한미일 군사동맹의 강화는 곧 그와 대결하는 중국과 러시아의 군비 증강을 추동하여 동아시아의 전쟁 위협을 증대시킬 뿐이다. 이 때문에 행진은 한미일 군사동맹의 공고화를 위해 추진되는 위안부 합의, 일본의 개헌 시도, 사드 배치에 맞선 투쟁을 전개해 왔다.

정리하면, 행진은 대학사회에서 평화주의 이념을 확산시키기 위해 전쟁 위협을 증대시키는 외교, 군사정책에 대해 비판하고 이를 저지하기 위한 투쟁을 조직하고 있다. 하지만 이념의 확산이라는 목표는 추상적인 반면, 우리가 저지하고자 하는 군사정책은 상당히 구체적인 형태로 빠르게 진행된다. 그리고 많은 경우 이 같은 정책은 전쟁에 대한 대중의 불안과 공포를 효과적으로 이용한다.

전쟁에 대한 불안과 공포라는 자연스러운 감정으로부터 도출되는 정치적 결론은 사회적 분위기에 따라 달라진다. 때로는 정부의 군비 증강을 정당화하는 논거로 동원되고 때로는 반전평화운동의 기반이 되기도 한다. 정부가 이미 언론을 통해 여론을 조성하는 상황에서, 그에 맞서는 여론을 만들어내는 일은 쉽지 않다. 특히 안보는 정부와 전문가들의 발언에 권위가 실린다는 점에서 더욱 그러하다. 이 같은 상황에서 학생들의 경우 다른 방식의 여론을 조성하기 위해 상당히 많은 학내 선전전을 진행했다. 특히 대중과 일대일로 논의하는 방식의 선전전을 통해 학생들이 전쟁 위협과 군비 증강에 대해 구체적으로 어떻게 생각하고 있는지 파악할 수 있었다.

사드 배치 반대 선전전의 경우를 구체적으로 살펴보자. 선전전 과정에서 만난 학생들의 사드 배치에 대한 반응은 크게 적극적 찬성, 소극적 찬성, 반대, 무관심으로 나뉘었다. 적극적으로 찬성하는 이들은 북한 핵무기의 위협에 맞서기 위해서는 더욱 강력한 무장이 필요하다고 주장했다. 군복무 경험을 통해 전쟁의 메커니즘에 대해 이미 잘 알고 있다고 자신하는 복학생들이 이런 주장을 하는 경우가 많았다. 이들은 전쟁을 공포의 대상이 아니라 극복의 대상이라고 생각하고 있었다. 소극적 찬성의 경우 사드 체계가 완

벽한 무기가 아니라는 사실을 알고 있는 이들이었다. 그럼에도 이들은 사드 배치에 찬성하는데, 북핵 위협에 맞설 다른 방도가 없다고 생각하기 때문이다. 북핵 위협이 고도화되는 상황에서 남한의 방어를 위해서는 다소 불완전한 무기 체계라도 배치하고, 이를 통해 한미동맹을 강화하는 것이 현실적이라고 이들은 생각한다. 같은 맥락에서 대화를 통한 북핵 문제 해결도 현실성 없는 대안으로 여겨진다. 여기에는 이명박, 박근혜 정부 9년 동안 조성된 대북 강경 기조도 크게 영향을 미쳤을 것을 보인다. 이들의 기억 속에서 북한은 단 한 번도 대화의 파트너가 아니었다. 반대하는 사람들의 경우 근거는 기술적 하자·절차적 문제 등으로 다양했으나, 사드 배치 저지가 필요하다는 점에서 함께 할 수 있었다. 하지만 많은 이들이 4월 28일 사드 배치가 진행된 후, 사드 배치 저지 투쟁에서 의미를 찾지 못하고 이탈하기도 했다.

2016년 사드 배치 저지를 중심으로 활성화되었던 학생들의 반전평화운동은 현재 어려움에 봉착했다. 사드 배치 저지가 갈수록 어려워지는 상황에서 사드 배치 저지를 위해 힘써온 많은 학생들은 답답함을 느끼고 있다. 반전평화운동에 있어 행진의 올해 과제는 사드 저지 투쟁 과정에서 강화된 반전평화운동에 대한 관심과 역량이 이대로 소진되어 버리지 않도록, 지속적인 운동의 계기를 만들어내는 것이다.



워크숍 Ⅱ

**노동조합,  
희망을 말하다**

[워크숍II-①]

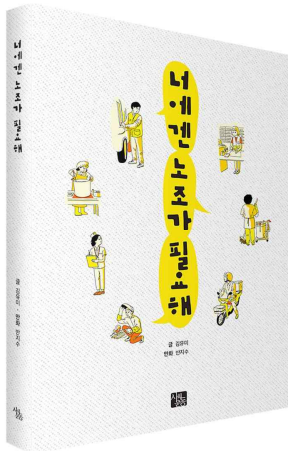
# 다른 생각, 새로운 시도! 희망을 만들어온 노조들의 수다회 《너에겐 노조가 필요해》 북콘서트

박경득 | 공공운수노조 의료연대 사무국장

이의용 | 공공운수노조 부산지하철노동조합 위원장

정찬희 | 금속노조 삼성전자서비스지회 대의원

한 샘 | 금속노조 인천지부 만도헬라비정규직지회 여성부장



《너에겐 노조가 필요해》

글 김유미 | 그림 반지수 | 사회운동 | 2016.11.01

《너에겐 노조가 필요해》는 지난 2015년 2월부터 월간 <오늘보다>에 연재된 ‘노조할권리’와 ‘단결툰’ 코너를 묶은 단행본입니다.

이 책은 사회적 편견과 징계 및 해고 등 두려움의 벽을 뚫고 노동조합을 통해 일터에서의 행복을 찾은 지극히 평범한 사람들의 이야기를 담고 있습니다.

열두 개의 노동조합에서 일하는 조합원과 노조 간부의 이야기로 교차 구성된 이 책은 노동조합에 대한 정형화된 인식에서 벗어나 다양한 스토리텔링을 통해 삶과 일터에 대해 이야기합니다.

또한 현재 한국의 노동조합운동이 처한 문제를 직시하고 그것을 극복하기 위한 도전을 해온 사람들의 고민이 담겨있기도 합니다.

“노동운동은 왜 위기에 빠졌을까?”

”무엇을 어떻게 바꾸어야 할까? 지금 시대에 필요한 전략은 뭘까?”

“노동운동의 관성을 넘어 ‘다르게’ 생각하고, ‘새로운’ 시도를 했던 경험을 나눠보자”

1980년대 후반에 설립된 ‘선배’ 노동조합부터 2010년대에 만들어진 따끈한 ‘신생’ 노동조합까지, 각자의 자리에서 치열하게 싸우며 희망을 일궈온 주인공들을 모십니다. 서로의 경험과 교훈을 나누고 더 나은 미래를 위한 노동조합의 전략을 모색하는 자리가 될 것입니다.

● 사회

사회진보연대 조직국장 황수진

● 패널

공공운수노조 의료연대본부 서울지부 박경득 사무국장 (前 서울대병원분회 분회장)

- “시민들과 함께 호흡하는 노동조합은 뭘까?” <오늘보다> 2016/12 제23호

공공운수노조 부산지하철노동조합 이의용 위원장

- “전쟁을 매뉴얼대로 하는 데가 어딴습니까?” <오늘보다> 2017/01 제24호

금속노조 삼성전자서비스지회 서울·경기북부권역 정찬희 대의원

- “삶을, 삼성을, 세상을 바꾸는 우리!” <오늘보다> 2016/09 제20호

금속노조 인천지부 만도헬라비정규직지회 한샘 여성부장

- “나 혼자 외쳐봤자 뭐가 바뀔까 걱정하던 하청노동자” <오늘보다> 2017/07 제30호

※<오늘보다> 기사를 참고자료로 첨부합니다.

## “시민들과 함께 호흡하는 노동조합은 뭘까?”

### - 공공운수노조 의료연대본부 서울대병원분회 박경득 분회장 인터뷰

우리는 누구나 아프거나 다쳤을 때 병원을 찾는다. 그런데 병원 노동자들이 파업을 한다면? 환자와 그 가족들로 북적이고, 삶과 죽음 사이를 넘나드는 공간에서 파업을 하는 건 아마도 엄청난 부담을 마주해야 하는 일일 것이다.

하지만 그런 부담을 안고 환자의 안전과 모두에게 평등한 병원을 위해 용기내 싸워온 노동조합이 있다. 바로 의료연대 서울대병원분회다.

서울대병원분회는 공공의료를 위해 지난 4년 간 한 해도 거르지 않고 파업을 해왔다. 게다가 서울대병원분회의 파업은 환자를 포함한 시민들로부터 열렬한 지지까지 받았다. 어떻게 그럴 수 있었을까?

### 의료민영화에 맞선 4년

2013년 7월 서울대병원은 재정 상태가 적자라며 비상경영을 선포했다. 비상경영의 목표는 오직 비용절감이었다. 같은해 12월, 정부는 병원이 자회사 설립을 통해 수익사업을 할 수 있도록 허용하는 사실상의 ‘의료민영화 추진 계획’을 발표했다.

이에 맞서 노동조합은 ‘서울대병원의 경영위기설은 사실이 아님’을 밝히고, 서울대병원의 자회사 ‘헬스커넥트’를 통한 우회적인 의료민영화를 저지하기 위해 파업을 벌였다.

“2013년 첫 해는 정부 정책과 병원의 비상경영에 맞서 파업을 할 수 있는지에 대한 걱정이 있었어요. 하지만 투쟁하면서 오히려 조합원이 늘어났죠. 사실은 용기가 필요했던 거예요. 물론 마지막에는 복지 삭감에 대한 평가가 있었지만, 병원이 시도하려고 했던 성과연봉제와 의료민영화 정책의 많은 부분을 막아냈죠.”

2015년 서울대병원은 취업규칙 변경을 통해 성과급제를 도입하고, 단체협약 해지를 시도하며 노동조합의 근간을 흔들려 했다. 병원은 과반수 노동자에게 ‘취업규칙 변경 동의서’를 받았고, 취업규칙 변경 신고도 끝냈다. 하지만 서울대병원분회는 노조 탄압 시도에 곳곳이 맞섰다.

“그때 완전히 전쟁이었어요. 못 이길 거라는 사람도 많았죠. 하지만 20일 동안의 파업을 통해 취업규칙 변경과 성과연봉제 도입을 막아낼 수 있었어요. 평가결과를 고용과 연계하지 않는다는 합의까지 받아냈죠. 성과퇴출제를 미리 막아낸 거예요.”

올해 서울대병원분회는 정부의 공공기관 성과연봉제 도입에 맞서 다시 파업에 돌입했다. 이번엔 15개 공공기관과 함께였다. 노동조합은 성과연봉제가 각 병원이 수익성을 기준으로 성과를 평가하게 해, 공공병원을 환자의 생명과 안전보다 이윤추구 기업으로 변질시킬 것이라 봤다. 이는 결국 의료민영화로 귀결될 게 뻔했다.

“불의한 권력의 명령에 복종하지 않기 위해 파업에 돌입했습니다!” 서울대병원분회는 공공병원으로서의 자부심을 지키고, 아프면 누구나 치료받을 수 있는 공공병원을 만들기 위한 싸움에 돌입했다. 기나긴 투쟁을 통해 서울대병원분회는 ‘2017년까지 성과연봉제를 도입하지 않겠다’는 합의를 만들었다. 이는 정부 지침을 넘어서는 것이었다.

## 조합원의 힘으로

서울대병원분회가 지난 4년 동안 파업을 할 수 있었던 이유는 무엇일까. 박경득 분회장은 조합원들의 신념과 철저한 교육을 이유로 들었다.

“공공기관으로서 정권에 반대하는 파업을 한다는 게 쉽진 않죠. 이게 가능했던 이유는 조합원들의 신념이 있기 때문이에요. 조합원 스스로 확신이 없으면 로비 앞에 앉자고 해도 못 앉거든요. 세 개의 문에서 쏟아져 들어오는 환자들을 보면서 로비에 앉아 구호를 외친다는 건 엄청난 확신이 아니면 불가능해요. 이런 확신을 지키기 위해 교육에 많은 힘을 쏟았죠.”

투쟁 기간 서울대병원분회는 교육만이 아니라 민주적인 토론 역시 중요하게 여긴다. 서로 의견이 다르더라도 토론하면서 의견의 차이를 좁히고, 그 과정에서 공통의 인식과 합의를 만드는 게 조직의 힘이라 여기기 때문이다.

“정세에 대해 미리 교육하면서 우리 투쟁의 성과에 대해 조합원들이 냉정하게 판단하는 과정을 거치죠. 조합원들이 파업을 하면 안 할 때보다 요구도 커지고 파업에서 배우는 것도 있기 때문에 의식도 성장해요. 하지만 합의할 땐 그 수준에 미치는 합의가 아니라 거세게 항의하기도 하죠. 결과에 대해 조합원들이 투표만 하는 게 아니라 토론을 먼저 하고, 합의 후에는 그걸 우리 전체의 의견으로 받아들이는 과정이 감동적이죠.”

박경득 분회장은 집행부에 대한 신뢰 역시 탄탄한 조직을 유지하는 큰 동력이라 본다. 성과를 내는 것도 중요하지만 그간 조합원들이 봐왔던 집행부의 성실한 모습과 방향성을 잃지 않으며 모든 걸 조합원에게 솔직히 이야기하고 있다는 믿음이 더 중요하기 때문이다.

“집행부에 대한 조합원들의 신뢰가 정말 감사하죠. 선배들이 그런 신뢰를 가져온 것이

얼마나 중요한지 깨달았어요.”

## 전체를 위해 싸우는 노동조합

특이하게도 서울대병원분회는 파업을 거치며 조합원 수가 늘었다. 2015년 1월 말 취업 규칙 변경에 대응하면서 한 달 만에 430명이 가입했다. 이런 선순환이 어떻게 가능했을까?

“그때는 육체적으로 너무 힘들었어요. 간부들이 24시간 조합사무실에 대기하다가 ‘출동해주세요’ 하면 밤이든 새벽이든 달려갔죠. 노동조합에 대한 기존의 이미지도 중요했어요. 과반 노조는 아니지만, 많은 눈이 노동조합을 지켜보고 있거든요. 노조 게시판에 글이 올라가면 병원이 올린 글보다 조회수가 높아요. 430명이 가입했을 때도 단체협약 해지라는 최악의 탄압이 있었고, 병원은 취업규칙 변경 동의서를 받는 과정에서 불법적이고 비민주적인 방식으로 사람들을 괴롭혔거든요. 다들 화도 나고, 노동조합이 절체절명의 순간이 되면 가입한다는 마음이 있었기 때문에 가입을 한 거죠.”

병원 내 수직적 관계와 집요한 탄압 속에서 노동조합에 가입하겠다는 용기를 내는 것은 쉽지 않다. 서울대병원분회는 당장 노동조합에 가입할 용기가 없는 사람들을 비조합원이라는 이유로 밀어내지 않고 함께 하기 위해 그들보다 앞장서 싸워왔다. 노동조합의 그런 모습이 민주노조의 가치를 지키는 것이자, 비조합원에게도 지지받는 노동조합이 된 이유일 것이다.

## 시민과 함께 호흡하는 파업

서울대병원이 투쟁을 이어갈 수 있는 또 다른 이유는 환자와 시민들의 지지였다. 서울대병원분회는 시민들에게 성과연봉제와 의료민영화의 폐해를 적극 알리며 우호 여론을 만들기 위해 끊임없이 노력했다.

“서울대병원 노동조합은 1층 로비에 앉는 게 엄청 힘들어요. 중증 암환자들이 많이 오는데, 아무리 진보적인 생각을 가진 환자라도 병원에 들어섰을 때 집회하고 있으면 화가 날 수 있거든요. 박수치는 것도 하지 말라는 경우도 있어요. <파업가>에 ‘해골 두 쪽 나도’라는 가사가 있잖아요. 나는 “두개골 오픈 수술을 했는데 그런 가사 듣기 힘들다”는 말을 하시는 분도 있었어요. 환자들에게 우리 파업에 대한 이해를 구하고, 응원하고 지지해달라고 하는 과정이 필요했죠.”

하지만 병원이라는 특성이 장점으로 발휘되기도 했다. 시민들과 접점이 많아 의료민영화와 영리화의 폐해를 더욱 와닿게 설명할 수 있기 때문이다. 무엇보다 성과연봉제가 도입되면 병원은 수익을 내기 위해 불필요한 검사와 치료를 더 많이 받게 만들 수밖에 없고, 이는 환자들의 의료비 부담을 높인다. 또한 성과를 평가하는 가장 쉬운 기준이 ‘수익’인만큼 병원에 꼭 있어야 할 필요인력을 줄이거나, 저질 재료를 사용할 유인도 높아진다. 환자들의 생명과 안전을 가장 중시해야 할 공공병원이 오히려 과잉진료를 반복하고, 환자의 안전을 위협하는 병원이 된다는 것이다.

“실제 비상경영을 선포했을 때 노동조합이 모르는 사이 부서별 차등성과급제가 도입된 적이 있었어요. 폐해가 심각했죠. 교육부에선 경영평가를 통해 한 거라고 했는데, 환자들에게 쓰는 의료재료를 저질로 바꾸고, 절감된 비용을 부서별 성과급으로 지급하는 거였거든요. 하나의 사례로 가래를 뽑는 고무관을 딱딱한 PVC로 바꾸면서 환자들에게 엄청난 고통을 줬죠. 그래놓고 부서별 회식하라고 몇 십 만원씩 카드에 넣어주며 ‘잘했다’는 거예요. 이런 부조리한 현실을 조합원 스스로 목격하고 있었고, ‘투쟁에서 지면 환자도 죽고 우리도 죽는다’는 결의가 있었어요. 환자들도 노동조합을 이해해주시고 파업에 동의해주셨죠. 장기입원 환자분들은 1층에서 저희 이야기를 듣고, 병실로 돌아가 파업에 안 나오는 간호사에게 왜 파업에 안 나가는지 물어보는 경우도 있었어요.”

서울대병원분회는 노동조합이 말하고자 하는 바를 시민들에게 효과적으로 전달하기 위해 끊임없이 노력했다. 이런 노력은 다양하고 기발한 선전으로 나타났다. 파업 때마다 노동자들이 직접 손으로 쓰고 그린 대자보가 병원 복도 벽면을 뒤덮는다.

뿐만 아니다. 서울대병원분회는 병원이 위치한 혜화역 지하철 광고판에 공공의료를 지키는 파업의 정당성을 알리는 광고를 하거나, 주변 시장 상인들에게 ‘의료민영화 반대’ 문구가 인쇄된 나무젓가락과 비닐봉지 뭉치를 나눠주는 등 시민들과 만나기 위해 여러 기발한 방법을 동원했다. 정부 지침을 거절할 용기가 없다는 병원장의 말을 인용해, 병원장에게 ‘일회용 용기’를 전달하는 기발한 퍼포먼스도 진행했다.

“확실히 파업을 여러 번 하다 보니 선전이 점점 늘어요. 젊은 사람이 있는 것도 중요하죠. 제일 중요한 건 현장 속에 있어야 한다는 거예요. 현장이 ‘일터’를 칭할 때도 있지만, ‘시민이 있는 현장’에서 마주쳐야 돼요. 기발하고 신나는 투쟁만으론 못하는 게 있거든요. 환자들이 있으니 때로는 엄숙하고 진지해야죠. 그런 예민한 부분까지 고려하면서 사람들이 이걸 어떻게 받아들일까 끊임없이 고민해요. 그 과정에서 기본 방향을 잃지 않으면서도, 사람들의 마음을 파고드는 내용이 만들어진다고 생각해요.”

박경득 분회장은 한판 투쟁으로 지지를 기대해선 안 된다고 강조했다. 사람들에게 투쟁

의 의미를 알리고, 이를 통해 병원이 변하고 있다는 신뢰를 줄 수 있어야 하기 때문이다. 이처럼 현장의 민주주의를 위한 꾸준한 노력과 새로움을 향한 시도가 ‘시민들과 함께 하는 투쟁’을 만드는 서울대병원분회의 비결이었다.

## 할 말은 하는 노동조합

지난 10월 6일, 서울대병원분회는 백남기 농민 사망진단서 관련 대국민사과를 발표했다. 서울대병원의 한 구성원으로서 권력의 입맛대로 움직이는 서울대병원 원장의 사과를 요구했다. 노동조합으로서 할 수 있는 것을 하자는 생각이었다.

“우리도 너무 충격이었죠. 사인이 병사로 발표된 것에 대해 구성원들 모두 ‘이건 너무 심하다’고 생각했고, 엄청 부끄러워했어요. 사람들이 우리 병원을 권력의 꼭두각시로 여길 거란 생각에 많이 수치스럽고 힘들었죠. 병원 앞에 1년 동안 백남기 농민 농성장이 설치돼 있었고, 조합원·비조합원을 떠나 지켜보고 있었어요. 우리 문제라는 생각이 마음 속에 있었죠. 수차례 파업을 겪으면서 조합원들도 성장했어요. 그렇기 때문에 ‘왜 백남기 농민 문제로 우리가 투쟁하냐’는 질문도 전혀 없었어요. 사망진단서를 못 바꾼 것이 여전히 마음에 큰 짐이에요. 이후에도 이 투쟁에 힘을 쏟아야 할 것 같아요.”

## 다른 관계를 상상하는 노동조합

노동조합은 단순히 임금을 올리고, 노동조건을 개선하는 것에 그치지 않는다. 노동조합은 현장의 관계를 변화시키고, 새로운 관계를 만든다. 사용자와 노동자의 수직적인 관계를 노동조합은 수평적 관계로 변화시킨다. 노사관계만이 아니라 노동자 간 관계도 바꾼다. 노동조합이 삶을 바꾼다는 게 무슨 의미인지 궁금했다.

“개인적으로 인간관계의 새로움을 느꼈어요. 보통 사람들은 자본주의라는 게임의 법칙으로 관계를 맺잖아요. 하지만 직장 동료로 만나는 모습과 노동조합을 하며 만나는 모습은 굉장히 달랐어요. 자본주의적인 룰이 노동조합의 인간관계에는 작동하지 않는다고 느꼈거든요. 새롭다고 생각했어요. 경제적 위화감, 경쟁, 경계, 이런 게 없이도 사람을 만날 수 있구나! 아직 우리가 꿈꾸는 그런 세상을 만들지는 못했지만 노동조합이 그 실험장인 것 같아요. 앞으로 바뀔 세상에서는 경제체제만이 아니라 다른 인간상을 만들어야 할 거라는 생각이 들어요.”

노동조합은 인간관계뿐 아니라 조직문화도 변화시켰다. 병원 조직문화의 어두운 면을



노동조합이 계속 수면 위로 드러내고 싸우는 과정에서 현장의 모습이 조금씩 바뀌는 중이다.

“노동조합을 하는 이유는 기본적으로 분노라고만 생각하지만, 사실 그 분노는 애정에서 나와요. 내일 그만둘 사람이 직장을 바꿔야겠다고 생각하지 않거든요. 내가 앞으로도 있을 곳이고, 그러니까 바꿔봐야지 하는 마음이 있어야 노동조합이 돼요. 최근에는 일 자리가 없어서인지, 노동조합이 잘해서인지 간호사 이직률이 줄고 있어요. 가장 중요한 건 조직문화가 바뀐 것이죠. 파업하면서 간호부의 비민주적이고 비합리적인 면을 계속 알려냈죠. 그러면 수간호사나 병원도 부끄럽거든요. 그렇게 싸우면서 최근 5년간 엄청 바뀌었어요. 강제사직도 많이 줄었고요. 예전에는 비상식이 상식인 줄 알고 저항을 못 했지만, 이제 사람들이 상식이 뭔지를 알게 되는 거죠. 조직문화가 바뀌는 것은 문구로는 합의할 수 없지만 엄청난 변화예요.”

서울대병원분회는 지금까지 건강한 노조의 모범을 만들어왔다. 그만큼 외부에서 거는 기대도 크고, 내부에서의 고민도 많다.

“서울대병원분회는 1800여 명이라는 규모에 비해 많은 관심과 응원을 받았어요. 조합원들이 헌신적으로 해온 것도 있고, 다른 공공기관의 투쟁 성과를 저희가 받은 것도 있죠. 이후 노조 운영에 있어서는 고민도 있어요. 노조 전임자들이 겪는 고충과 높은 업무강도를 해결하지 않으면 안 되겠다는 생각이 들어요. 물론 시작은 헌신일 수 있지만, 희생으로 끝나는 게 아니라 자기 성취도 느낄 수 있도록 해야 젊은 사람들도 노동조합을 할 것 같아요. 이걸 어느 노조나 갖고 있는 고민일 거예요.”

서울대병원분회는 노동조합의 기본에 충실하면서도, 동시에 그 다음을 고민하는 노조다. 민주노조의 가치를 소중히 여기면서, 동시에 시민들 속에서 호흡하기 위해 노력한다. 노조에 대한 사회적 지지가 높아지는 것은 이런 건강한 노동조합과 시민들의 일상적인 마주침이 많아질 때 가능할 것이다. 서울대병원분회와 시민들의 가슴 뛰는 만남이 기대된다. (<오늘보다> 2016/12 제23호)

## “전쟁을 매뉴얼대로 하는 데가 어딴습니까?”

### - 공공운수노조연맹 부산지하철노동조합 이의용 위원장 인터뷰

입사한지 8년, 노동조합에 가입한지는 6년밖에 안 됐다. 대학 시절에는 학생운동을 싫

어했다. 그랬던 이의용 씨가 ‘내가 노조 위원장 함 해볼랍니다’하고 나섰던 이유는 무엇일까? 그의 대답은 명쾌하다. “노조에 바꾸고 싶은 게 너무 많았기 때문”이란다.

“전쟁을 매뉴얼대로 하는 데가 어딴습니까? 요새 여기저기서 회사가 노조 파괴하려고 컨설팅업체에 의뢰해서 시나리오까지 만든다는데, 노조가 그 시나리오대로 움직이면 당연히 깨집니다. 그런데 지금의 노조는 딱 그 시나리오대로 움직여요. 백전백패죠.”

이 말을 듣는 순간, ‘노조 할 권리’ 주인공을 잘 찾아왔다는 확신이 들었다.

공공운수노조 부산지하철노동조합은 1988년에 결성되어 30주년을 눈앞에 두고 있다. 역사가 오래된 노조일수록 큰 변화를 만들지 않고 현상유지하려는 경향이 강하다. 초기에 만들어 놓은 체계와 운영 방식, 사업이 대물림 되고, 이런 노조가 마음에 들지 않는 노동자들은 노조에 들어오지 않으니 관성은 더 커진다. 악순환이다.

하지만 2013년 이의용 위원장이 당선된 이후 부산지하철노조는 눈에 띄게 활력을 되찾고 있다. 그에게 ‘노조의 무엇을 바꾸고 싶었는지’ 물었다. 그의 대답은 다섯 가지로 요약된다. 자율성, 전략, 프레임 전쟁, 미디어 활용 그리고 집회 문화 변화다.

## 자율성

많은 노동조합은 조합원이나 기층 단위의 자발적인 운동을 만들어내는 데 실패해 왔다. 투쟁과 사업에 대한 토론이 활성화 되지 않고, 그러다보니 공문 없이는 조직이 움직이지 않는 것이 고질적 문제였다. 이 위원장이 보기에 부산지하철노조도 큰 문제를 안고 있었다. 현장 간부가 너무 적었고, 오래된 간부일수록 교육받고 토론하기 싫어했다.

현장 간부는 조합원의 분위기를 주도하고 소통하면서 노조를 운영하는 데 핵심적인 역할을 하는 사람들이다. 2013년 노조 대의원 정원이 106명인데 실제 인원은 68명에 불과했다. 대의원, 지회장을 맡았다가 금방 관두는 사람도 많았다. 그는 그 이유를 이렇게 설명한다.

“회의나 토론할 때 선배들은 원칙 얘기만 했어요. 그 원칙이 뭔지도 말 안 하면서 ‘노조가 원칙대로 해야지’, ‘그건 우리의 원칙에 맞지 않고’, 이런 식이었죠. 그러니 이제 막 들어온 신입 간부들은 토론을 하고 싶어도 말문이 막히고, 어려워하고 불편해 하고 그랬죠.”

이의용 위원장은 현장 간부를 키워내기 위해 교육 사업을 야심차게 추진했다. 임기 첫째 1년 간의 노조 간부 교육 커리큘럼을 전부 새로 짰다. 교육 내용과 방식, 토론 문화도 대대적으로 손봐야 했다. 그중 하나가 시민단체들에서 진행하는 교육사업을 벤치마

킹해 만든 ‘모떠꿈’(모여서 떠들고 꿈꾸자)다. 2박 3일간 100여 명의 간부들이 교육받고 토론했다. 굳이 노조 전용 강사를 고집하지 않았고, 토론시간 확보를 위해 강의 시간도 30분을 넘기지 못하게 했다. 첫날은 술도 마시지 못하게 하면서 참가자들이 설새 없이 강연과 토론에 몰입하게 만들었다. 모떠꿈에 대한 평가는 극명하게 나뉘었다. “교육 마치고 평가서를 받았는데요. 노조 간부 10년 이상 한 사람들은 전부 다 엑스, 처음 한 사람들은 전부 다 동그라미였어요.”

교육사업이 노조를 어떻게 바꾸었는지 궁금했다. “대의원이 계속 늘어나 지금은 100명입니다. 신입간부들이 ‘아, 간부가 큰 게 아니네요. 저도 할 수 있겠네요’ 그러면서 계속 하게 된 거죠.”

## 전략

그가 생각하기에 위원장은 조직의 전략을 세우는 사람이다. 하지만 현실은 그렇지 못하다. 위원장이 본연의 역할을 하지 못하는 시스템이라는 것이다. 위원장이 되고 나서 문제를 더욱 절감했다고 한다.

“처음에 위원장 되고 왜 현장에 얼굴 안 비추냐는 얘기가 많았어요. 그래서 제가 그랬죠. 내가 얼마나 바쁜데! 그러면서 매일 무슨 활동을 하는지 다 보여주며 납득시켰어요. 운영위원, 지회장, 지부장, 위원장이 있는 이유가 있는데, 모든 일에 위원장이 와서 해결하라는 식이었죠.

위원장은 전략가가 되어야 합니다. 노조 내의 자원을 어디에 어떻게 쓸지 고민하고 조직의 시스템을 가장 효율적으로 만드는 사람인거죠. 기업의 사장은 직원들이 무엇을 하는지, 어떻게 움직일지 생각하는 사람이에요. 그런데 민주노총은 위원장이 그런 건 파악 못 하면서 밖에서 발언만 하고 다녀요. 대단히 잘못 돌아가고 있어요.”

그는 위원장이나 상급노조가 할 일은 시스템을 만드는 것이라고 본다. 짧은 위원장 임기 내에 투쟁으로 성과를 따내는 것은 회사로 치면 단기수익에 집중하느라 중장기 발전전략을 놓치는 것과 비슷하다는 것이다.

“이 노조에 무엇을 남길 것인가? 어떤 시스템을 갖추게 할 것인가? 이런 장기적인 계획을 수립하는 게 중요해요. 지금 노조의 많은 리더들이 파업 얘기밖에 안 해요. 하루 짜리 파업, 1년짜리 투쟁해서 무슨 효과가 있겠습니까? 부산에서 서울 가는 데 돈이 얼마나 많이 드는 줄 아십니까? 한 번 올라가면 수 천만 원이 깨져요. 노조가 돈을 어떻게 쓸지를 고민해야 해요. 예를 들면 변호사, 학자들이 우리 문제에 관심 없다고만

투정부릴 게 아니라 상경집회 돈을 아껴 매년 연구비로 수억 원을 낸다면 우리 얘기 안 들겠어요?”

## 프레임 전쟁

정부나 언론은 노동자들이 파업을 하면 ‘귀족노조’, ‘시민불편’을 강조한다. 부산지하철 노조의 평균연봉은 6000만 원으로 결코 적지 않다. 하지만 공공기관에는 임금 가이드라인이 있기 때문에 실제 투쟁으로 임금을 올릴 수도 없다. 파업을 해도 요즘은 대체할 수 있는 교통수단이 많으니 사측에게 그다지 위협이 안 되는 것이 사실이다. 따라서 임금 문제보다는 시민의 안전이나 이해관계와 맞닿은 의제를 제기하며 지지와 연대를 얻는 것이 “적에게 위협이 될 수 있는 방식”인 것이다.

“우리 노조의 싸움에서 제일 중요한 전략은 프레임과 여론전입니다. 여론이 자연스럽게 우리 쪽으로 기울 수밖에 없도록 만드는 게 중요해요. 부산은 지하철 1호선 노후화로 화재도 많이 일어나서 시민들의 경각심이 커요. 또 부산이 청년실업률이 전국에서 가장 높은 지역이라 시민 안전을 위한 인력 확보 요구, 그 인력을 청년 신규채용으로 해결하라는 것을 핵심 프레임으로 설정한 겁니다.”

실제 시민들의 반응이 궁금했다. 이 위원장은 “휴(休)메트로를 준비하는 사람들이라고 부산교통공사 취업카페가 있어요. 이 사람들은 노사교섭요구안까지 속속들이 파악하고 있는 사람들이에요. 신규채용을 몇 명 할지 아는 게 무지 중요하니까요. 그런데 올해 다대선(부산도시철도 1호선 연장구간)의 경우만 봐도 1조 원이나 들여서 만드는 노선인데 부산교통공사는 고작 6명만 신규 채용한다고 하거든요. 그런데 노조는? 200명이나 뽑으라고 요구하며 파업까지 하고 있어요. 자신들이 누구를 지지하고 응원해야 하는지가 아주 명확하죠.”라고 답했다.

프레임은 입으로 깨지지 않는다. 부산지하철노조는 지역 연대사업, 청년단체 지원도 많이 하는 편이다. 그래서일까? 실제로 10월말 한창 파업 투쟁이 진행되고 있을 때 지하철에서 일하고 싶다는 고등학생이 파업을 지지하는 대자보를 붙여 화제가 됐다. 부산교통공사가 파업을 폄훼하는 게시글을 역사에 붙이면 지하철을 이용하는 많은 시민들이 사장 욕도 적고, 사측이 잘못했다고 낙서도 한다고 한다.

## 미디어 활용

부산지하철노조는 2009년부터 블로그 ‘땅아래’를 운영해왔다. 장애인의 지하철 이동권 문제와 노조의 인력 확충 요구를 시민들에게 알려내기 위해 인기 블로거 8명을 초청해 동행취재를 하기도 했다. 이렇게 일찍부터 미디어 활용에 적극적이었던 노조였다.

이의용 위원장은 한 발 더 나아가 빠르게 변한 최신 흐름에 맞춰 미디어 전략을 업그레이드 했다. 트위터, 페이스북 등 SNS를 활용하고, 텍스트만이 아니라 카드뉴스와 동영상까지 적극적으로 활용하고 있다. 시민단체와 함께 ‘시사팸투어’를 진행하기도 했다. 시사팸투어는 유명 블로거와 인터넷매체 관계자들을 불러 부산 지역 현안들을 취재하고 기사, 만화로 제작해 SNS에 배포하는 방식이었다.

그는 말한다. “이제는 두 개의 세계가 있습니다. 온라인과 오프라인. 온라인에 강한 노조를 만들자는 거죠.”

특히 부산지하철노조의 미디어 전략은 공공운수노조 공동파업 시기에 강한 힘을 발휘했다. 파업을 앞둔 9월부터 미디어 홍보전략을 철두철미하게 수립했다. 계획에 따라 파워블로거인 조합원과 함께 운영하는 페이스북 페이지 ‘부산공감’(4만 명 가입), ‘부산노동자’(3000명 가입)를 통해 설 새 없이 홍보물을 올렸다. 조합원들은 지침에 따라 모두가 페이스북에 가입하고 지인들에게 홍보물을 퍼날랐다. 그중 공공기관의 성과연봉제를 반대하는 이유를 명쾌하게 설명한 ‘파업절전’ 영상은 30만이 넘는 조회수를 기록했다. 파업 동안 성과연봉제 문제를 제대로 알렸고, 이를 접한 시민들과 가족들 사이에선 ‘공공기관에는 성과연봉제 필요없다’고 생각하게 됐다. 이런 여론은 그냥 만들어진 게 아니다.

## 집회 문화 변화

집회 문화도 변화하고 있다. 이의용 위원장은 임기 시작부터 집회에 대한 규칙을 만들었다. ‘집회는 약속된 시간에 무조건 시작하고 마친다’, ‘제한시간을 넘긴 발언자는 다음에 절대 부르지 않는다’.

“집회 하나하나에 신경을 많이 쓰는 편이에요. 발언자가 많을 경우엔 내용이 겹치니까 미리 분야와 구호를 나눠서 제안을 드려요. 제 발언은 중복되거나 강조되어야 할 것 빼고 더해서 마지막에 짧고 굵게 말하는 식이죠. 그리고 정말 중요한 시기에는 공연 같은 요소를 섞어서 집중할 수 있게 구성해요. ‘이거 진짜 위급한 상황이구나’, ‘집중해야겠다’ 느낄 수 있게 말이죠. 예전에 밤무대 댄스 있는 조합원이 있어서 공연에 올린 적도 있어요. 조합의 자원을 최대한 발굴하려는 거죠.”

노동조합의 집회에는 오랜 습관이 있다. 참가자들의 공감을 이끌어내기보다는 대표자 혼자 격앙되어 정치적인 발언을 쏟아낸다. 그러다보면 예정된 집회 시간보다 훨씬 늘어난다. 발언자들은 비슷한 얘기를 중복해서 말한다. 참가자들은 매년 비슷한 얘기를 듣기 때문에 따분해 한다. 그러던 노동조합에서 새로운 시도가 이뤄지고 있는 것이다.

전국 곳곳에서 총 232만 촛불이 밝혀진 12월 3일 부산에서도 20만이 넘는 시민들이 모였다. 여기에서도 부산지하철노조의 존재감은 남달랐다.

“광장에 나온 시민들과 즐겁게 같이 흥을 돋우는 것이 역할이라 생각했어요. 저랑 조직 부장이 ‘빡빡이 브라더스’라는 이름으로 노가바(노래 가사 바꿔부르기) 공연만 했어요. 시민들이 파란 조끼 입은 부산지하철노조가 매일 와서 열심히 한다고 느껴요. 오늘 왜 안 왔어요? 오늘 옵니까? 이렇게 댓글이 달리거든요. 무대에서 마이크 잡고 옳은 말 하는 게 다가 아니라 우리가 거기 함께 하고 있고 그 시간과 열망을 공유하고 있다는 것을 전달하는 게 중요하다고 봐요.”

## 당신이 꿈꾸는 노조

그에게 남은 임기 1년 동안 이루고 싶은 것을 물었다. 그의 답은 예상을 벗어났다. “내가 이루고 싶은 성과는 이거다”라고 말하지 않았기 때문이다.

“조직력이 무너지지 않고 이번 투쟁을 잘 마무리하는 게 가장 중요합니다. 노조의 단체 교섭과 투쟁은 잘 될 때도 있고 안 될 때도 있습니다. 위원장 한 명의 능력으로 되는 게 아니라 사회 분위기도 있고, 회사의 상황도 있는 거죠. 아무리 열심히 투쟁한다고 해도 정부가 강경하게 나와서 성과연봉제 못 막아낼 수도 있는 겁니다. 노조 내부에 분란이 없이, 우리 싸울 만큼 싸웠고, 정말 잘 싸웠다는 합의와 자부심. 그런 걸 남기는 게 중요하다고 생각합니다.”

인터뷰 내내 이 위원장은 ‘깨뜨리다’라는 단어를 유독 많이 썼다. 그를 이 자리에 있게 한 배경에는 부산지하철노조의 건강한 풍토, 선배 활동가들의 지지와 지원이 있었겠지만, 그래도 그는 노동조합이 지금보다 더 많이 바뀌어야 한다고 자심한 것 같았다.

부산지하철노동조합이 우리에게 던지는 메시지는 분명하다. 기존의 체계와 관행을 ‘주어진 것’, ‘무조건 따라야 하는 것’으로 여기지 말고, 끊임없이 더 나아지기 위한 전략과 방안을 연구하고 실험해야 한다는 것이다.

물론 그것만으로 ‘노조파괴 시나리오’를 벗어날 수 있다고 장담하기는 어렵다. 하지만 해왔던 대로 하면 이길 수 없다는 점을 모두가 아는 상황에서, 중요한 건 우리 모두의

고민과 실천임이 분명해 보인다. 지금 노동조합에 가입되어 있는 그렇지 않은 모든 일하는 사람들이 스스로에게, 서로에게 묻기 시작해야 한다. "당신이 꿈꾸는 노조는 어떤 모습입니까?" (<오늘보다> 2017/01 제24호)

## 삶을, 삼성을, 세상을 바꾸는 우리!

### - 금속노조 삼성전자서비스지회 라두식 지회장 인터뷰

75년 무노조 경영을 깨고 삼성에 노조를 세운 주인공. 금속노조 삼성전자서비스지회는 2013년 7월 설립 당시 노동운동 안팎의 주목을 받았다. 이제는 햇수로 4년 차, 신생 노동조합의 티를 벗고 훌쩍 성장한 모습이다.

익히 알려졌다고는 하지만 삼성전자서비스지회의 조합원들은 삼성전자서비스가 아닌 협력업체와 고용관계를 맺고 있다. 조사에 따르면 국내 소비자들이 삼성전자 제품을 선택하는데에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 편리한 AS시스템이라는데, 막상 그 AS를 담당하는 노동자들은 푸대접을 받으며 일했다. 오랜 시간 쌓인 분노가 조직화의 기폭제가 되어 터졌다. “우리는 삼성의 앵벌이였다!”

### 동료를 가슴에 품고

처음 삼성전자서비스 노동자들의 문제가 사회적으로 알려진 것은 최종범 열사의 죽음을 통해서였다. 2013년 가을, 노조 가입자가 1500명까지 치솟자 사측은 표적 감사, 일감 빼기 등 온갖 탄압으로 조합원들을 찍어 눌렀고, 탈퇴자가 늘어나고 있던 때였다. “삼성서비스 다니며 너무 힘들었”다고, 자신의 죽음이 “부디 노동조합에 도움이 되길” 바란다고 떠난 서른셋 젊은 동료의 마지막 메시지는 조합원들을 다시 뽕뽕 뭉치게 했다. 당연히 삼성 직원인줄 알았던, 우리 집을 방문하는 AS기사들이 “배고파 못 살았”다는 충격적 실상이 널리 알려지면서 시민들도 함께 분노했다.

삼성전자서비스지회 라두식 지회장은 아직도 당시 투쟁의 기억이 생생하다고 말한다. “한겨울에 서초동 그 차가운 맨땅에서 비닐 몇 장 덮고 20일 동안 농성을 했어요. 12월 24일에 장례를 치르면서, 갓 돌 지난 종범이의 딸 별이가 어른이 되었을 때는 우리처럼 힘들게 살지 않도록 세상을 바꿔놓자고 다짐했죠.”

어느덧 해가 바뀌어 2014년이 되었지만 임단협 교섭은 여전히 제자리를 맴돌았다. 지회는 지역별로 쟁의권을 확보해나가며 투쟁의 전술을 고민했다.

“삼성전자서비스가 대체인력 400여 명을 준비해놨었어요. 그래서 ‘게릴라성 파업’을 택했는데, 날짜를 정해놓지 않고 당일 아침 기습적으로 파업을 때린 거죠. 대체인력이 움직이는데 시간이 걸리는 점을 노려 지역별 순환파업을 했죠. 1월 13일 부산·양산 권역이 첫 파업을 했고, 다음날 경기 권역이 했어요. 말도 많았어요. 갑자기 파업을 때리면 어떻게 하냐고… 그런데 결국 다 나왔어요. 파업 참여율이 거의 100퍼센트였죠. 조합원들 스스로 ‘할 수 있을까? 동료들이 나올까?’ 걱정이 앞섰다가 막상 파업하고 모이면 희열을 느끼는 거죠. 그렇게 자신감이 붙은 상태에서 2월 5일부터 8일까지 최초로 전국 동시파업을 했고, 역시 성공적이었어요.”

## 첩첩산중

삼성의 다음 수는 폐업이었다. 주요 간부들이 속해있고 조직력이 좋은 해운대, 이천, 아산센터를 폐업시켰다. 그러나 미리 예상하고 있었기에 당황하지 않고 일사분란하게 움직일 수 있었다. 폐업센터 조합원들은 지역사회를 휘젓고 다니며 이슈를 만들고 삼성의 실체를 폭로했다. 노동자들의 기세를 꺾으려고 주요 센터를 폐업했는데 해고당한 노동자들이 도리어 투쟁의 선봉대가 되었으니 삼성 입장에서는 당황스러웠을 테다. 지역 시민들은 노조를 깨기 위해 자기가 사는 지역의 AS센터의 문을 닫아버린 삼성의 행태에 같이 분노했다.

“우리가 흔들림이 없으니까 4월에 다시 집중교섭이 열렸어요. 상대는 협력사대표들을 대리한 경총이었는데, 내용 진척 없이 시간만 흘러갔어요. 집중교섭을 한다니 조합원들 기대감은 무척 올라갔는데 아무것도 나오는 게 없으니 사기가 저하됐어요. 다시 투쟁력을 끌어올려야 했죠. 삼성전자서비스 수원 본사에서 농성을 시작하고, 삼성전자 서초사옥에 전 조합원이 집결하는 계획을 잡았어요. 5월 12일부터 14일까지 1차 상경투쟁을 했어요.”

그런데 다음날 양산분회 염호석 분회장이 사라졌다. 그는 5월 17일 정동진에서 유언장과 함께 주검으로 발견되었다. 그는 “더 이상 누구의 희생도 아픔도 보질 못하겠으며 조합원들의 힘든 모습도 보지 못하겠기에 절 바칩니다. (...) 저의 시신을 찾게 되면 우리 지회가 승리할 때까지 안치해주시시오. 승리하는 그 날 화장하여 이곳에 뿌려주세요”라는 글을 남겼다.



“참담한 심정이었지만 곧바로 유족들을 만나 장례절차에 대한 위임장을 받았죠. 그러나 석연찮은 이유로 부친이 약속을 번복했고, 그 즉시 경찰병력이 백주대낮에 장례식장에 난입해 호석이의 시신을 탈취한 거지요. 속된말로 ‘눈이 뒤집힌’ 우리는 시신을 뺏기지 않기 위해 격렬하게 싸웠어요. 그 과정에서 당시 수석부지회장이었던 저를 비롯한 20여 명이 연행되었죠.”

지회는 바로 다음날 전 조합원 무기한 파업을 선포하고 서초사옥 앞 노숙농성에 돌입했다. 지회장을 포함한 몇 명이 또 연행되었다. 검찰은 연행된 노동자들에게 구속영장을 신청했고, 결국 당시 지회장과 현 지회장 등이 구속되었다.

## 해 뜨는 정동진으로

절망과 희망이 힘을 겨루는 위태로운 나날이었다. 소중한 동료 둘을 하늘로 떠나보내고 지도부마저 구속된 가운데 지회는 45일 동안 전면 파업을 이어갔다. 전면 파업 중엔 집회뿐만 아니라 선전전, 퍼포먼스, 거리공연 등 새롭고 다양한 방식으로 투쟁했다. 이 건희·이재용 집 앞, 삼성미술관 리움, 삼성 디지털플라자 등 삼성과 관련 있는 곳이라면 어디든 달려가서 투쟁을 알렸다.

금속노조·민주노총의 집중 지원과 당시 결성된 삼성노동인권지킴이, 삼성바로잡기운동본부 등 시민사회의 연대도 중요한 버팀목이었다. 삼성의 강력한 언론 통제를 뚫은 양심 있는 진보언론과 인터넷 매체들의 보도가 이어졌고, SNS 등 다양한 경로로 노동자들의 이야기를 퍼뜨리는 미디어 전략을 펼쳐 여론을 주도할 수 있었다.

두 명의 열사에 대한 삼성의 부담이 컸던 데다가 정세도 삼성 편이 아니었다. 그룹의 수장 이건희 회장이 와병 중이었고, 세월호 참사로 정국도 불안정했다. 다시 교섭이 열려 마침내 잠정합의안이 도출되었다. 지회의 최초 요구안에 비해서 왜소한 결과물이므로 더 투쟁해야 한다는 입장도 있었고, 우리 힘이 아직 부족함을 인정하고 조직을 지키며 다음 싸움을 준비해야 한다는 입장도 있었다. 치열한 고민 끝에 잠정합의안을 투표에 부쳐, 6월 28일에 통과되었다. 이로써 삼성에서 최초로 임단협을 체결한 민주노조가 탄생했다. 길었던 농성을 마치며 전 조합원은 가장 먼저 정동진으로 달려가 염호석 열사의 영전에 임단협을 바쳤다.

## 맨손에 쥔 무기

노동조합 설립 후 임단협을 체결하기까지 1년이 걸렸다. 그동안 지회는 열사투쟁 두 번, 전면 파업 50일, 무기한 농성투쟁, 지도부 구속까지 물불 가리지 않는 투쟁을 했다.

라 지회장은 “사실 저는 1년 만에 단체협약을 체결할 줄 몰랐어요. 3년에서 5년 정도는 걸릴 거라 생각했거든요”라고 말한다. 정말 그렇게 생각했는지, 왜 그랬는지 되물자 이렇게 답했다. “처음에 노동조합 시작하고 아무것도 몰랐을 때, 주위에서 다들 ‘삼성에선 해봤자 안 될 거다’라는 얘기만 했으니까요.”

맨손으로 골리앗과 싸우던 다윗들에게 무기가 생겼다. 단체협약으로 노조 활동의 근거를 만든 것이다. 또한 수리 한 건당 수수료로 100퍼센트 성과급이었던 임금체계를 바꿔 기본급 120만 원과 식대, 가족수당 등 고정급을 마련했다. 노동자 본인이 부담하던 차량유지비·통신비 등 업무 비용도 회사에서 지급하게 되었다. 한 달 수리 60건 이상에 대해서는 성과급을 지급하여, ‘투명성·안정성·독립성·향상성’에 근거해 임금체계를 합리적으로 바꿔나갈 수 있는 발판을 만들었다.

라 지회장은 최초의 임단협에 부족함도 많았다고 평가한다. 그러나 “세세한 문구보다는 체결 자체에 대한 자긍심이 컸죠. 예전엔 부당한 일이 있어도 말 한마디 못했는데 눈치 안 보고 당당하게 이야기할 수 있게 된 점이 제일 중요했어요”라며 그 의미를 강조했다.

## 삼성을 넘어 재벌을 바꾸자

라 지회장은 첫 임단협 체결 후 2년 동안, 현장은 ‘늘 전시상태’였다고 표현한다. ‘까라면 깬다’ 예전의 노동자들이 아니기에 현장에서도 싸움은 계속되었다.

사측도 쉽게 물러서지 않았다. 임단협 조항을 악의적으로 해석하거나, 빈 곳을 파고들어 장난질을 하며 노동자에게 하나라도 내어주지 않기 위해 발버둥 쳤다. 특히 조합원 수가 적은 분회들이 고생을 많이 했다.

지회 임원들은 2기 임단협 투쟁을 준비하면서 전국을 돌며 조합원들을 직접 만나고 현장의 요구를 모아냈다. 그리고 올해 4월, ‘재벌개혁, 삼성부터’라는 슬로건을 걸고 2기 임단협 투쟁을 시작했다. 삼성의 경영권 3대 세습을 비판하는 대국민 투표를 진행하고, 삼성재벌의 심장부 서초동에서 ‘재벌개혁’을 외치는 결의대회를 몇 차례나 열었다.

“삼성그룹이 어떤 곳입니까. 저희 임단협의 결정권을 가진 건 삼성전자서비스도 아니고, 삼성전자도 아니고, 미래전략실 그리고 최고 권력 이재용 부회장이예요. 삼성이 가

장 아플만한 곳을 건드리는 투쟁을 해야 저희 요구도 쟁취할 수 있습니다. 우리의 자긍심을 위해서도 시민들과 공감하면서 세상을 바꾸는 투쟁을 해야 돼요. 우리는 작은 조직이지만, 실제로 삼성을 변화시켜왔어요.”

## 이런 죽음 막으려 노조 했는데…

그런데 2기 임단협 투쟁 중에 예상치 못한 사고가 터졌다. 성북센터 에어컨 수리 기사가 노후 빌라 외벽의 실외기를 수리하다 추락해 사망하는 일이 발생한 것이다. 올해 6월의 일이었다. 구의역에서 스크린도어를 수리하던 외주업체 노동자가 사망한 지 얼마 지나지 않아 발생한 이 사고는 언론에 의해 ‘민간 기업에서 일어난 제2의 구의역 참사’라 불렸다.

사측은 개인 과실로 몰아가려 했지만 삼성전자서비스지회는 장례식장을 지키며 유족들과 함께 싸우고, 사회적 추모 분위기를 만들었다. 라 지회장은 그 사고를 접하고 ‘이런 현실을 바꾸려고 노동조합 시작했는데 3년 동안 도대체 뭘 한 걸까’ 하는 생각이 들었다고 한다.

“비조합원 동료들에게도 소식을 계속 알렸어요. 진짜 한 달 동안 사이버 전사가 된 것처럼 잠도 안자고 밤새 SNS에 소식 올리고…. 혼자 많이 울기도 했어요.”

유족들이 회사와 합의하겠다고 입장을 바꿨을 때, 그는 ‘유족 분들이 원하는 대로 하시라’고 말했다. 이건 삼성전자서비스에서 일하는, 또는 비슷한 일을 하는 노동자들 모두의 문제이고, 현장에서 다시는 이런 일이 발생하지 않도록 근본적인 원인을 바꾸는 것이 노동조합의 역할이라고 생각했기 때문이다.

고인이 조합원이 아니었음에도 진정성을 가지고 함께 싸우면서 노동조합도 한 단계 성장했다. 그동안 현장에서 조합원과 비조합원 간 갈등이 컸지만 위험한 환경에 노출되어 일하는 것은 모두 똑같다. 이번 사고는 처음 노동조합을 만들었던 이유를 다시 돌아보는 계기가 되었다.

“비조합원들과의 관계도 ‘동료’로서 접근해야 된다는 생각, 노동조합이 해야 할 일은 전체 노동환경을 바꿔내는 일이라는 생각을 했어요. 비조합원 동료들도 ‘재네들이 자기들 이익만 가지고 싸우는 게 아니구나’ 하고 느끼는 날이 올 것이라 생각합니다.”

## 비슷한 일 하는 이들과 멍치자

지회는 올 초부터 비슷한 조건에 놓여있는 희망연대노조 케이블방송통신 노동자들과 함께 ‘기술서비스 노동자 공동투쟁본부’를 꾸려 공동투쟁을 전개해왔다.

“금속노조는 제조업 중심으로 조직되어 있는데, 같은 간접고용 비정규직이어도 차이가 커요. 저희와 가장 비슷한 노동자들과 함께하면 뭔가 만들 수 있겠다는 생각이 들었어요. 케이블, 인터넷 설치기사들은 우리가 일하면서 자주 보는 사람들이예요. 5년, 10년 바라보면서 공동투쟁을 만들어 가야 한다고 생각해요. 우리가 앞장서서 뭉치고, 나아가 다른 서비스업과 제조업까지 점점 더 확대해서 비정규직 공동투쟁의 동력을 만들어보고 싶어요.”

라 지회장은 남은 임기 동안 특히 조직 확대에 역량을 쏟겠다며 자신감을 보였다. 또한 언젠가 삼성을 넘어 AS업계 노동자들을 조직하는 날이 올 것이라며 들뜬 얼굴이 되었다. 삼성이 하면 표준이 된다는 말도 있지 않은가. 삼성전자서비스지회가 노동조건을 개선하는 것도 업계에 영향력이 크다.

“분위기란 게 있어요. LG전자서비스, 동부대우전자서비스, 동양매직, 청호나이스, 린나이, 웅진코웨이... 이 사람들이 다 우리를 지켜보고 있어요. 직장을 옮겨도 같은 업계에서 돌고 도는 사람들이예요. 한두 군데 노조에 들어오기 시작하면 와르르 들어올 가능성이 충분히 있다고 봅니다. 그렇게 되면 엄청난 힘이 생길 거예요. 전국에서 같은 이슈로 동시에 싸우는 모습을 상상해보세요. 파급력이 대단하겠죠.”

## 내 꿈은 노동3권 전도사

라 지회장은 노동조합 활동을 하면서 새로 갖게 된 꿈이 있다고 한다. 은퇴 후에 하고 싶은 일을 찾은 것이다. 그게 무엇인지 묻자 이렇게 답했다.

“노동조합 일을 시작하고서, 이런 것들을 너무 늦게 알았다는 생각을 많이 했어요. 노동의 가치라는 걸 마흔세 살에야 알았다는 게 창피해요. 맨 처음에 ‘노동자권리수첩’ 보면서 눈물이 나더라니까요. 이걸 왜 지금까지 아무도 안 가르쳐줬을까 하고... 그래서 전국의 학교를 돌아다니면서 청소년들에게 제가 배운 걸 알려주고 싶어요. 너희는 미래의 노동자다. 이 아저씨는 마흔 세 살에 알았지만, 어디에 가더라도 이것만은 잊지 말아라. 세상에서 가장 소중한 아름다운 가치가 바로 노동이고, 노동자에게는 헌법에 보장된 ‘노동 3권’이 있다고.”

‘삼성에서도 노조 할 수 있다’는 사실을 몸소 보여주며 한국 사회에 노동3권을 전파했던 삼성전자서비스지회. 앞으로도 특히 젊은 세대와 소통하며 노조 할 권리를 확산시키

는 주인공이 되리라 기대한다. 사회운동과 노동조합의 요구를 결합한 투쟁으로 거대한 재벌권력과 당당하게 맞장 떠 온 이들. 최종범, 염호석 두 열사를 가슴에 묻으며 ‘100년 가는 노조가 되자’고 했던 다짐처럼, 삼성재벌을 바꾸고 한국 사회에 희망을 전파하는 노조가 될 것이라 믿는다. (<오늘보다> 2016/09 제20호)

## “송도의 선배 노조가 되고싶어요”

- 금속노조 인천지부 만도헬라 비정규직지회 배태민 지회장 인터뷰

### 청년들의 노동조합을 찾아서

청년 일자리 정책은 매년 그런 식이었다. 정치인들은 ‘취업절벽’으로 고통 받는 청년에게 새로운 일자리와 취업지원금 따위를 뿌려댔다. 언론은 이것이 반짝 효과에 그치지 않아야 한다며 묵직한 펜을 휘갈겼다. 그렇게 취업한 청년들, 그러니까 ‘일하는 청년’들은 삶에 만족하고 있을까? 아닐 것을 알면서도 언젠가 물어보고 싶었다. 취업을 하고 나면 또 어떤 절벽이 놓여있는지, 인생의 다음 단계를 설계할 땐 무엇이 필요한지, 청년들의 이런 현실적인 문제를 살펴야 제대로 된 일자리가 만들어진다. 그래야만 부모 일자리 빼앗아 자녀 일자리 만들어준다는, 소위 ‘세대갈등’의 비극이 생기지 않을 것이다.

올 상반기 신입사원의 평균 연령은 남성 28세, 여성 27세라고 한다. 평균 결혼연령은 각각 33세와 30세 정도니까, 5년 정도 직장생활을 하면 인생의 다음 단계로 나가고 싶어 한다고 볼 수 있겠다. 그런 30대 초반의 내 또래 노동자를 만나고 싶었다. 금속노조 인천지부 만도헬라일렉트로닉스 비정규직지회(이하 만도헬라 비정규직지회 또는 노조 병용) 조합원 평균연령은 33살이다. 드디어 찾았다.

### 청년 배태민, 만도헬라에 말뚝 박기로 결심하다

내가 만난 사람은 만도헬라 비정규직지회 배태민 지회장이다. 제주에서 태어난 그는 어릴 적 서울 신림동으로 올라와 고등학교까지 마쳤다. 졸업 후 큰아버지 회사를 다니기도 했고, 프리랜서로 컴퓨터 하드웨어도 꽤 오래 다뤘다고 한다. 병원 보안업무 경력과

유통업 경력도 가지고 있다. 서른 살이 넘어 인생 최종 목적지를 찾아 송도신도시에 위치한 만도헬라일렉트로닉스(이하 만도헬라) 공장 문을 두드렸다. 2011년의 일이었다.

“여기가 제 인생의 최종 목적지인 것 같아요. 아무래도 나이가 있다 보니까. 제가 입사했을 때 31살이었고 지금 37살인데, 이제 노조 만들고 꾸리다보면 마흔이 넘어갈 테니. 어차피 여기 왔을 때 마음먹었어요. 여기가 마지막이다!”

배태민 지회장은 만도헬라에서 일하면서 스스로에게 계속 질문했다. ‘이런 삶을 살아도 될까?’ 이 의문은 노조를 만들면서부터 ‘우리 모두 그렇구나’라는 공감으로 변했다.

“이렇게 살아도 될까? 나는 돈의 노예였던가? 이게 나만 느끼는 잘못된 생각인가? 아니면 정상적인건가? 스스로한테 질문해봤어요. 되돌아보니 여기 다니면서 내 생활이랄 게 없었어요. 365일 중에 350일을 출근했거든요. 휴일도 없이 1년에 10~15일만 빼고 다 일해야 했어요. 여자 친구 만날 시간도 없어 결국 헤어지고 내가 왜 이런 삶을 살고 있는지 되짚어봤죠. 대화가 필요했어요. 서로 얼마나 공감대가 있는지 알아보고 싶었거든요. 마침 노조를 고민하던 시점이라 동료들한테 물어봤어요. 넌 어떠냐고. 그랬더니 ‘우리 모두 그래’ 그러더라고요.”

## 그게 정규직과 비정규직의 차이예요

모두를 그렇게 만든 만도헬라는 어떤 곳이였을까?

“우리 작년에 왜 노조 만들자고 했지?”

(지나가던 김태섭 사무장이 답한다) “X같아서 아냐?”

(야 교선부장 와봐) “우리 왜 노조 만들자고 했지?”

(이경민 교육선전부장이 멀리서 뛰어온다) “X같아서지!”

그랬다. 만도헬라에서 그들이 겪은 5~7년을 압축한 단어는 이처럼 적나라했다. ‘X같다’. 단어만큼이나 그들은 지난 경험들을 모욕적이라 느끼고 있었다.

“우리는 개돼지 취급당했어요.” 그들이 비인격적 대우를 받은 이유는 단지 ‘비정규직’이었기 때문이다. 경영상의 이유를 내세워, 혹은 마음에 안 든다는 이유로 쉽게 자를 수 있는 존재. 그만큼 가벼운 존재였기에 정규직 직원들은 배태민 지회장을 비롯한 비정규직들에게 막무가내로 업무지시를 내리고, 폭언을 일삼고, 그들을 무시했다.

“그런 대우를 받은 게 응어리로 남았어요. 아침 8시 반부터 근무가 시작되고, 5분 전에 조회를 해요. 그런데 8시 27분에 왔다고, 늦었다며 그 자리에서 바로 잘린 사람도 있어요. 슬리퍼를 저기 던지고 주워오라 하거나, 볼펜으로 머리를 톡톡 치기도 했고요. 설

비지원업체에서 나온 직원들도 우리를 처음 봤을 땐 안 그랬어요. 나중에 우리가 하청 업체 소속인 걸 알고는 말도 안 걸더라구요. 그런 게 수년간 쌓였던 거죠. 한라그룹에 ‘정도경영’이라는 온라인 내부부조리신고센터가 있어요. 거기 정규직 직원이 이런 걸 올리면 신고대상이 바로 잘려요. 근데 우리 비정규직이 올리잖아요? 그러면 신고자가 잘려요. 그게 정규직과 비정규직의 차이예요.”

## 너희는 돈으로 휘둘러줄게

“우리는 돈벌레 취급당했어요.” 그들은 초장시간 과로노동에 시달렸다. 격주 단위로 12시간씩 맞교대로 쉴 새 없이 일했다. 일주일에 80~90시간을 공장에서 보냈다. 1년에 고작 10~15일 쉬는 게 다였다고 한다. 그러다보니 힘들어서 나가는 사람도 셀 수 없이 많았다.

“지금은 없어졌지만, 예전엔 ‘특근수당 누진제’라는 게 있었어요. 첫째 주말 특근수당은 1.5배(특근수당은 기본 시급의 150퍼센트를 받도록 법적으로 보장받는다), 둘째 주말 특근 때는 2배로 쳐주는 거예요. 한마디로 ‘너희는 돈으로 움직이는 애들이니까 돈으로 휘둘러줄게’라는 거죠. 그 자체가 우리를 인간으로 안 본다는 거거든요.”

곁에 있던 한샘 여성부장은 다른 시각에서 씩씩함을 드러냈다. “신입이 들어왔는데 쉬는 시간에 담배 피우러 가더니 안 들어와요. 토끼 거죠. 우리 팀에 새로 들어와도 일주일 일 가르쳐놓으면 나가고, 또 들어와서 열흘 일 가르쳐놓으면 나가고 그랬어요. 그러면 가르친 입장에서는 내가 뭐하는가 싶고 내가 우리 부서 근태관리도 하니까, 들어오면 이름 새로 썼다가 퇴사하면 지우고, 또 새로 썼다가 다시 지우고. 그래서 누가 들고 나는데도 감이 안 잡혀요.”

## LTE급 속도로 노동조합을 만들다

작년 10월, 만도헬라 공장 분위기가 뒤숭숭했다. 2017년도 시급인상 소식이 들려올 즈음이었다. 3년간 동결이던 시급이 이번에도 고작 100원 오른단다. 이게 말이 되냐는 불만이 퍼졌다. 내부에 불화도 있었다. 품질 부서 비정규직이 근무시간에 잠을 잔다는 소문에서 비롯되었다. 누군가의 이간질이었다. 만도헬라는 비정규직들을 한 명씩 다 불러서 추궁했다. 자체 조사를 통해 징계하겠다는 공고도 붙였다. 이건 너무하지 않느냐는 불만이 드디어 폭발했다.

“그래서 품질 부서에서 노무사를 찾아다녔어요. 회사가 불법을 저지르는 거라 생각되는 자료들 다 모아서 갔는데, 웬걸? 노무사들이 모조리 회사 편만 들더라고요. 그래서 금속노조를 찾아갔어요. 법적 문제도 문제지만, 우리를 지킬 울타리가 필요하겠다는 생각도 있었어요. 그러면서 본격적으로 동료들 하나하나 만나 물어보기 시작한 거죠. 노조 만드는 거 어떠냐고.”

노조 설립의 뜻을 모으던 이들이 눈덩이처럼 불어났다. 그러다보니 12월엔 노조 만든다는 소문이 밖으로 새나갔다. 부랴부랴 노무사가 초기 진화에 나섰다. 하지만 노조는 회유의 손길을 단칼에 끊었다. 회사가 잘못을 인정하고 개선하려는 게 아니라 그들을 회유하려한다는 걸 이미 알았기 때문이다. 그 노무사는 유명한 ‘노조파괴’ 전문가였다. “회사에서는 너희가 바라는 게 뭐냐 물어보고, 노무사는 우리한테 개선지점을 물어봤어요. 노사협의회(‘노사협의회’는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구로서, 상시근로자 30명 이상 사업장에서는 의무적으로 설치해야 한다) 안 만든 회사는 처음이다, 얼른 만들자, 재촉했어요. 우리는 딱 잘라 거부했어요. ‘6년 동안 안 해놓고서 이제 와서 무슨 소리냐’. 자기네 댁에는 발 빠른 대처랍시고 한 거였지만 때는 이미 늦었죠. 우리끼리 그랬어요. 지금 회사는 우리가 하려는 걸 막으려는 거니까 회유당하지 말자, 지금 우리 힘을 되찾을 수 있는 건 노조밖에 없다. 이렇게 결론 내린 거죠.”

불법파견의 증거를 모으던 작업에 박차를 가했다. 원청인 만도헬라가 이메일, SNS, 전화 또는 구두로 직접 구체적 업무지시를 한 증거, 라인별로 연간·월간·일간 생산계획을 수립하고 생산량과 가동시간·투입인원·근무시간을 결정한 증거, 인원선발·작업배치와 변경, 휴게시간, 잔업특근, 근태와 징계, 포상에까지 관여한 증거 등 모을 것이 너무 많았다. 그렇게 두 달여 후인 2017년 2월 12일, 금속노조 인천지부 만도헬라비정규직지회가 출범했다. 노조 만들면 어떻게냐는 이야기가 나온 지 네 달 만에 만들어낸 노동조합이었다.

## 금속노조 선배들보다 더 잘할 수 있어요!

“서울커뮤니케이션 소속 조합원 파업찬성률 98.87퍼센트(인터뷰 이후 진행된 쉐코아 소속 조합원의 투표에서 파업 찬성률은 99.11퍼센트). 정말 압도적인 찬성률로 파업을 결의했더라고요. 저 말고도 주변 많은 사람들이 놀랍다는 반응이었어요. ‘대체 여긴 어떤 데 길래?’라는 말도 많이 들었구요. 그 비결이 뭐라고 생각하세요?”



질문하는 나를 바라보는 지회장의 눈빛은 ‘당연한 걸 왜 물어보냐’는 눈빛을 보낸다. 할 말이 없어보였다. 별 수 없이 질문을 돌렸다. “지금껏 얘기를 들어보면, 비정규직인데도 만도헬라의 정직원 이상으로 회사 돌아가는 사정을 꿰뚫고 있는 것 같아요. 비결 좀 알려주세요.” 그제야 나는 만도헬라 공장의 ‘진실’과 만도헬라 비정규직지회의 ‘진가’를 알게 되었다.

“만도헬라도 우리가 어떻게 이런저런 회사 정보들을 다 알까 궁금해 했어요. 뭐냐면, 저 같은 경우엔 예전에 원청 직원이 ‘태민아, 이거 내가 할 일인데. 네가 배워.’ 그러면서 모든 걸 알려줬고, 저는 그걸 또 모두 숙지했어요. 제가 일을 너무 열심히 했던 걸까요? 만도헬라 기술운영직으로 기사부터 주임, 계장까지 다 있거든요. 그런데 지금 현장에서 문제 생기면 이 사람들이 진단하고 고칠 수 있을까요? 못 해요. 왜냐면 자기네 일인데도 우리한테 다 시켰거든요. 비정규직인 우리가 정규직보다 오히려 기술력이 뛰어나게 된 비결이죠.”

이는 노조가 취약한 보안을 뚫고 증거를 수집해서가 아니라, 비정규직들이 회사를 전적으로 운영했기 때문에 가능했던 것이다. 공장을 짓고 생산설비와 생산관리 프로그램을 최초 운영할 때만 하더라도 만도헬라 정규직 직원들이 그 업무를 담당했다. 그러나 이후엔 그들의 업무조차 비정규직에게 다 맡겨졌다. 한샘 여성부장이 또 한 마디 거든다. “자기 아이디어랑 비번 우리한테 가르쳐주고 일 시켰거든요. 나중에는 아이디어 기억이 안 난다고 우리한테 물어봐요.”

또 다른 강점은 LTE 급의 활동에 있다. 핸드폰을 달고 사는 청년 조합원들은 온라인 활동에 강했다. 그렇지 않아도 최근 들어 노동조합이나 사회운동에서 온라인 실천활동의 비중이 커진 상황이다. 정보통신 기기를 능숙하게 잘 다루고, 노동조합의 지침도 ‘파바박’ 실천하는 그들의 속도감 있는 활동은 파업과 노조 운영에도 장점이 된다.

“금속노조 인천지부에서 다른 노조들이랑 같이 회의하고 지침 받아와서 조합원들이 활동을 하잖아요. 그런데 저희 노조에서는 ‘자 여러분, 청와대 국민신문고 홈페이지 들어가서 글 남깁시다’ 그러면 딱 데는 몇 시간씩 걸리는데, 우리들은 1분 만에 파바박, 글을 남겨요. 일자리 신문고 생겼다고 먼저 알고 노조에 제안하고, 그러면 또 주위 사람들이 파바박 글 올리고. 그런 식이에요. 우리가 더 젊어서 그런가?”

## 배태민의 꿈, 모든 청년의 꿈

낮간지러운 단어를 꺼내본다. ‘꿈’. 이 시대 모든 청년들의 꿈이라는 취업 관문을 통과

한 그에게는 어떤 꿈이 있을까? 배태민 지회장으로부터 남다른 꿈 이야기를 들을 수 있었다.

꿈 하나. “단결권, 단체교섭권, 단체행동권, 이렇게 노동3권을 보장받는 일터를 만들고 싶어요. 노조하기 전엔 몰랐어요. 아마 송도 신도시에 다니는 노동자들에게 물어봐도 절반 이상 모를 걸요? 그런데 그 권리라는 게 전부 우리와 연관되어 있더라고요. 노조를 만들 수 있는 권리인 단결권, 회사와 교섭하면서 노사 간에 합의점을 찾아 노동자가 좀 더 개선된 환경에서 일할 수 있게 만드는 권리인 단체교섭권, 회사가 압박하거나 교섭을 제대로 이행하지 않을 때 단체로 행동함으로써 단결력을 앞세울 수 있는 단체행동권. 이게 있어야 노동자가 사용자에게 휘둘리지 않고 대등한 입장에 서있을 수 있어요.”

꿈 둘. “저희끼리 ‘나중에 금속노조 인천지부가 아니라 송도신도시지부 따로 만들자!’ 이런 우스갯소리도 했어요. 여기 송도신도시에 여러 사업장이 있는데, 주변에 새로 생긴 공장도 많고 깨끗하니까 젊은 사람들이 많이 오거든요. 이번 투쟁 이기고 단체교섭 잘 되고 나면, 저희 노조는 송도신도시 안에 있는 사업장 돌아다닐 거예요. 저희 연령대 청년들을 대상으로 해서요. 만도헬라의 형제회사인 만도브로제가 있는데 거기엔 실제로 우리 조합원들이랑 친분 있는 사람들도 꽤 있으니까 잘 될 거예요. 그러면 저희가 송도신도시 선배노조가 되는 거죠.”

그는 어느덧 ‘노조 할 권리’ 전도사를 꿈꾸게 됐다. 개돼지, 돈벌레 취급받던 일터에서 사람 대접 받는 꿈을 꾸었기에 노동조합을 만들었다. 그리고 이제 선배 된 도리를 다하려는 듯, 아니 노조가 너무 좋아서 절로 꾸는 꿈에 가깝다고 느꼈다. 대체 노동조합이 뭐가 그리 좋을까? 임금인상? 정규직화? 그의 답변은 이 시대 모든 청년, 모든 노동자의 보편적 문제와 연결된다.

“이제는 나 혼자가 아니란 거. 그것만큼은 확실하게 말할 수 있어요. 예전엔 혼자였는데, 지금은 옆에 고통과 슬픔을 나눌 수 있는 친구들이 있다는 것, 같은 목적을 가진 사람들이 있다는 것. 그게 제가 노조하기 전과 후의 차이예요.” (<오늘보다> 2017/07 제30호)

[워크숍Ⅱ-②] 청년 노동자, 노동조합으로 희망찾기

# 청년노동자, 노동조합으로 희망찾기

: 서울남부 노동자 권리찾기 사업단 ‘노동자의미래’ 사례를 중심으로

이준혁 | 사회진보연대 서울지부 조직국장

## 들어가며: 청년들에게 노동조합이란?

『우리는 차별에 찬성합니다: 괴물이 된 20대의 자화상』으로 청년세대들의 문제를 조명한 오찬호는 ‘젊은이들이 자신의 존재를 사회적 관계에서 추론해내지 못하면 기성세대는 이를 이용할 뿐’이라고 한다. 청년 노동자들의 현실이 그렇다. 회사 사장님들은 ‘우리 회사 사정 안 좋은 거 알지? 조금만 참아’라며 열심히 일만 하라고 강요한다. 청년들은 정규직이 되기 위해 인턴으로 몇 개월을 버티고, 다음은 수습사원으로 몇 개월을 버티고, 다음은 비정규직으로 몇 년을 버텨야 하는 상황이 생기고 만다.<sup>34)</sup> 심지어 정규직이 되더라도 안정적인 미래는커녕 가혹한 노동환경에 내몰리는 경우가 많다.

1980년대 대대적으로 일어났던 ‘민주노조 운동’이 쟁취했던 많은 권리들이 90년대 후반 이후 후퇴하기 시작했다. 20년 전 ‘96-97 총파업’ 당시 민주노총은 정리해고제, 변형근로제 도입에 맞서 싸웠지만 지금 일하는 노동자들에게 비정규직, 변형근로 등은 익숙한 일상이다. 특히 새롭게 노동시장에 진입하는 청년노동자들은 하향평준화 된 노동 조건에 무방비로 노출되어있다. 누구보다도 노동조합이라는 집단적인 이해대변 - 권리 실현의 창구가 필요한 상황이다.

청년들의 노조할 권리는 민주노조운동에 있어서도 큰 과제다. ‘87년 세대’가 은퇴를 앞

34) 후루이치 노리토시, 『절망의 나라의 행복한 젊은이들』

두고 있기 때문이다. 단순하게 봐도 새로운 청년 조합원이 꾸준히 유입되지 않으면 민주노조운동의 미래는 없다. 더 적극적인 의미를 부여할 수도 있다. 사회적으로 노동조합은 낡았다, 대공장 정규직들만 가입한다는 인식이 많이 퍼져있다. 이러한 상황에서 노동조합이 청년노동자들을 잘 조직해내고, 청년들의 이해를 대변하는 곳이라는 사회적 상징을 얻게 된다면, 노동조합이 사회적으로도 큰 지지를 받을 수 있다. 노동조합의 계급대표성을 제고하고 새로운 운동 주체 형성으로까지 나아갈 가능성도 열린다.

하지만 청년들에게 노동조합은 그리 가까운 존재가 아니다. 2014년 기준 35~54세 노조조직률이 15.1% 가량인 반면 15~34세 청년노동자들의 노조조직률은 11.5%, 심지어 15~24세는 4.8%로 젊은 세대일수록 노조할 권리를 제대로 누리지 못하고 있는 현실이다.<sup>35)</sup>

무엇이 문제일까. 본 발제문은 노동조합 운동의 활동방식이 90년대-2000년대에 성장한 IT, 서비스산업 노동자들에게는 어울리지 않는다는 점을 밝혀보고자 했다. 특히 해당 산업은 2-30대 청년 노동자들이 많이 종사하는 업종이다. 자연스레 청년들의 노동현실에 노조운동이 쉽사리 주목할 수 없었던 것이다.

본 발제문에서는 사회진보연대가 함께 참여하고 있는 서울디지털단지 미조직 노동자 조직화 사업인 ‘노동자의미래’를 중심으로 사례를 발표하고자 한다. 서울디지털단지는 한 때 제조업 공단(구로공단)으로서 전통적인 민주노조 운동이 활발하던 지역이다. 그러나 구로 지역 노동운동은 산업과 노동환경 변화에 잘 대처하지 못하면서 한 때 위기를 맞았다. 이러한 역사는 현재 민주노조 운동의 현실을 그대로 보여준다고 할 수 있다. 최근에는 미조직 노동자 조직화 사업을 진행하면서 여러 새로운 시도를 모색하는 중이다.

## 서울디지털단지를 통해 본 청년 노동의 현실

35) 물론 한국의 대다수 노동자들에게도 노동조합은 먼 얘기다. 전체 노조조직률은 10% 언저리를 맴돌고 있다. 본문의 통계 출처는 유형근, <청년 불안정노동자 이해대변 운동의 출현과 성장 : 청년유니온과 알바노조>, 2015.

서울 구로구, 금천구에 걸쳐있는 서울디지털단지의 옛 이름은 구로공단이다. 1960년대 국가 주도의 수출산업단지로 조성된 구로공단은 1970년대 의류, 봉제 등 소규모 제조업 공장들이 밀집해있었다. 전성기인 1970년대 후반에는 11만 여명의 노동자가 일하기도 했다. 그러나 80년대 재벌기업이 주도하는 중공업으로 산업의 중심이 이동하고 1985년 구로동맹파업 등의 여파로 많은 기업들이 빠져나갔다. 1995년 공단 노동자 수가 4만 2천명 수준으로 줄자, 정부는 2000년부터 구로공단을 정보기술(IT) 산업 위주의 첨단 지식산업단지로 육성하기로 했다. 이 때 서울디지털산업단지로 이름이 바뀌었다.<sup>36)</sup>

1980년대		2010년대
제조업	공단구조고도화 (첨단화) →	서비스업, 상업지구화
대공장 (평균 300인 이상)		중소사업장 (평균 20인)
		지대 상승
		저임금, 비정규직 확산

▲ 서울디지털단지의 변화. 2000년대 시작된 ‘공단구조고도화’ 사업으로 지역의 산업 자체가 변모하였다.

역사책에서나 보던 2-3층짜리 중소, 영세한 제조업 공장 자리에는 거대한 빌딩들이 들어섰다. 이 과정에서 20~30대 노동력이 크게 증가했다.<sup>37)</sup> 제조업 노동자가 1997년 15,000여 명에서 2011년 34,000여 명으로 2배 증가하는 동안 비제조업 노동자는 2001년 1000여 명에서 2011년 88,000여 명으로 무려 88배나 증가했다. 서울디지털단지에 새로 취업한 이들의 대부분이 생산자서비스업<sup>38)</sup>, 유통업 등에 종사하는 청년들이었던 것이다. 특히 2001년 대대적인 IT 경기 후퇴로 강남에 있던 많은 IT 업체들이 서울디지털단지로 대거 진입했다.

이 과정에서 사업장 규모도 갈수록 축소되었다. 300인 이상 사업장이 많았던 80년대와

36) 한겨레, <화려해진 옛 구로공단...노동자 삶은 되레 후퇴>, 2012-01-08.

37) 하지만 콜센터와 계산원 등 단순사무직과 판매직에서는 저임금의 40대 기혼 여성노동력을 활용하려는 경향이 증대했다. 결과로 서울디지털단지의 노동자들은 20-30대 초반의 노동자들과 40대 이상 여성노동자들로 양분화된 경향을 보인다.

38) 기업을 상대로 하는 서비스업. 금융보험, 부동산임대, 사업서비스, 폐기물수집-환경복원, 전문과학기술, 컴퓨터프로그래밍, 정보서비스 등.

같은 시절도 있었으나 2000년대 들어와서는 대부분 20인 미만, 또는 50인 가량의 소규모 사업장들이 대부분을 차지했다. 아파트 빌딩은 더 높아졌지만 그 공간에는 대부분 작은 IT, 광고업체 사무실이나 아파트형 공장들이 들어찼다.

기름 냄새 날리던 공장이 아닌 멋들어진 빌딩 숲에서 일하게 된 구로의 노동자들. 이들의 노동현실은 겉모습만큼이나 나아졌을까. 서울남부 노동자 권리찾기 사업단 ‘노동자 의미래’는 2011년부터 2013년, 2015년 세 차례에 걸쳐 실태조사 사업을 진행했다. 응답자 수는 각각 3,070명, 2,809명, 522명이었다. 실태조사 결과는 겉모습과 달리 노동 실태는 심각한 수준임이 밝혀졌다.

대부분의 디지털단지 노동자들이 1년도 채 일하지 않은 단기근속자들이다.<sup>39)</sup> 근속년수 1년 미만 노동자의 비율은 41.3%였다. 반면 10년 이상 장기근속자는 4.9%에 불과했다.<sup>40)</sup> 특히 전기·전자 생산직 15.0%, 전기·전자 사무직 32.3%에 비해 IT·전문 기술직이 45.0%, IT·전문 사무직이 52.5%로 나타났다. IT·기술직 노동자들의 고용유연성이 매우 심각한 수준임을 알 수 있다. 전국적인 수치와 비교하면 서울디지털단지의 고용유연성 정도가 확연히 드러난다. 2015년 경제활동인구조사에 따르면 전국적으로 1년 미만 근속자는 30.8%, 10년 이상 장기근속자는 20.7%로 나타났다. ‘평생직장이란 없다’는 요즘 젊은 노동자들의 경험적 인식이 통계적으로 증명된 셈이지만, 서울디지털단지의 경우 그 정도가 더욱 심각하다는 것을 보여준다.

문제는 ‘커리어를 위해 거쳐 간 다’는 젊은이들의 현실을 보고 업체들이 악용하는 사례들이 많다는 것이다.

	2015	2011	경활(2015.3)
근속기간(년)	백분율	백분율	백분율
<b>00~1년 미만</b>	41.9	47.3	30.8
<b>01~2년 미만</b>	18.3	16.6	13.7
<b>02~5년 미만</b>	25.0	19.2	19.9
<b>05~10년 미만</b>	10.0	10.6	15.0
<b>10년 이상</b>	4.9	6.4	20.7

가장 대표적인 권리침해 사례는 근로기준법 위반이었다. 무려 88.4%에 달했다. 법이라는 건

▲ 서울디지털단지의 근속 년수 통계.  
왼쪽부터 2015년, 2011년 실태조사, 경제활동인구조사

39) 이하 아래의 통계자료는 민주노총 전국공단전략조직사업단, <2016 임금실태조사>, 2016. 및 구로 노동자조사그룹, <구로공단 첨단지식산업 노동자들의 권리 침해 사례분석과 노동표준 연구>, 2017. 을 참고, 재구성했다.

40) 2011년 설문조사를 할 때에도 47.3%였는데, 단기근속자 비중이 40%가 넘는 상황이 꾸준히 지속되고 있는 것이다.

이미 회사에서는 무력화 된지 오래다. 그나마 가장 큰 기업이라는 넷마블에서도 직원들을 모아놓고 “50년대에 만들어진 근로기준법을 지금에 와서 들이 댄다”고 교육할 정도니 다른 회사들의 노동법 무시 관행은 안 봐도 뻔하다.

그 상세 내용을 살펴보면 임금 미지급이 56.7%로 가장 많았다. 뒤이어 공짜야근, 공짜 조출 등 무료노동이 41.8%, 최저임금 미지급이 24.6%, 휴업수당 미지급 11.0% 순으로 나타났다. 지금 시대에 임금 체불이라니! 하고 생각할지도 모른다. 하지만 임금 미지급, 무료노동은 전통적인 생산직 영역만이 아닌 콜센터, 편의점, 아르바이트 등 여러 직종에서 위반 사례가 발견되었다. 게임, 애니메이션, 광고, 소프트웨어 개발 등 2-30대 노동자들에게 각광을 받는 이른바 ‘첨단지식산업’에서도 여러 위반 사례가 발견되었다.<sup>41)</sup>

최저임금 위반도 심심치 않게 발견된다. 11% 정도의 노동자가 최저임금도 받지 못하고 있다고 응답했다. 이들이 누구인지 살펴보면, 전기·전자 부문 생산직이 가장 높은 26.9%를 기록했다. 하지만 이들 중 IT·전문 기술직 노동자가 14.0%, IT·전문 사무직이 6.8%나 되었다. 또 특이한 점은 이들 중 주휴수당을 안 받거나 못 받고 있다고 응답한 비율이 61.4%나 되었다. 이는 사업주들이 포괄임금제 등을 악용하여 불법·탈법적으로 임금을 지급하면서 주휴수당을 제대로 지급하지 않는 것이 주요 원인이었다.

노동시간과 최저임금 미만률을 대비해보면, 주 40시간 일하는 노동자 중 최저임금을 못 받는 노동자는 5.9%에 그친 반면 주 53-59 시간은 45.5%, 주 60시간 이상은 57.9%로 장시간 노동을 할수록 최저임금도 못 받을 가능성이 매우 높았다. 이는 연장근로 및 주말특별근로 등에 따른 가산수당을 제대로 계산 받지 못했기 때문에 최저임금 미만 노동자들이 많아지고 있다는 것을 의미한다.

## 서울디지털단지 미조직 사업의 본격적인 출발 : 노동자의미래

반면 구로지역의 노동운동은 미조직 노동자들의 권리 개선에 큰 힘을 쓰지 못하고 있었다. 이전부터 서울남부 지역노조운동의 중심은 전국금속노동조합 서울지부 남부지역지회(금속남부지회)였다. 민주노조 운동의 역사에 길이 남을, 한국 노동운동 역사 상 최

41) 구로노동자조사그룹, 2017.

초의 동맹파업이었다는 1985년 구로동맹파업의 후신이기도 하다. 당시 핵심 주체는 전기전자 제조업 노동자들이었다. 지금 구로에 있는 2-30명 규모의 아파트형 공장보다는 많은 노동자들이 일하지만, 그래도 87년 노동자 대투쟁을 상징하는 현대자동차에 비하면 훨씬 규모가 작은 업체들이었다. 때문에 금속남부지회가 설립 당시부터 지역 중소기업 세 사업장 노동자를 조직하려고 시도한 것은 당연한 일이었다.

하지만 2000년대 공단의 환경의 변화에 직격타를 맞게 된다. 구로지역 노동조합운동을 대표했던 노조들이 자취를 감추기 시작했다. 공단 구조조정 과정에서 많은 제조업체들이 해외로 이전하거나 폐업했다. 공단에서의 자본철수는 곧 노조와해로 이어졌다. 몇몇 노동조합만이 회사의 이동에 따라 같이 옮겨갔을 뿐, 대부분의 노동조합은 회사가 사라지자 같이 사라졌다. 하지만 새로운 조직화 성과는 더뎠다. 2000년 한때 720명까지 늘어났던 조합원 숫자가 2002년에는 160명으로 대폭 줄었다. 2년 사이 560명이 줄어든 것이다. 서울디지털산업단지에서의 노조 조직률은 0.2퍼센트에도 못 미쳤다.<sup>42)</sup>

새로운 조직화 사업의 필요성이 대두되었다. 이에 2011년 금속남부지회와 민주노총 서울본부 남부지구협의회, 지역사회단체들을 중심으로 노동자 조직화 사업을 위한 연대체 ‘서울남부지역 노동자 권리찾기 사업단 노동자의미래(이하 노동자의미래)’를 결성했다. 민주노총 2기 전략조직화 사업으로도 선정되었는데, 선정 기준 자체가 중소기업 공단에서 노동조합 조직화 사업을 한다는 것에 초점을 맞추었기 때문이었다.

노동자의미래는 출범 직후 서울디지털산업단지 노동자들에 대한 대규모 실태조사를 진행했다. 2011년 약 10일 간 3,070명의 설문을 받았고 지역 노동자들이 무슨 일을 하는지, 기초적인 자료를 확보할 수 있었다. 제조업보다 IT, 물류, 서비스업 노동자들이 더 많다는 것이 통계적으로 드러난 것도 이 실태조사 덕분이었다.

실태조사를 근거로 ‘무료노동 이제 그만’ 캠페인을 시작했다. 하루 2-30분 씩 일찍 출근시키거나 늦게 퇴근시키면서 연장수당을 받지 못하는 현실을 폭로하고 개선하려는 캠페인이었다. 무료노동 캠페인을 한 이유는 실태조사 결과 및 금속남부지회 현장에서 일하는 조합원들의 의견을 근거로 지역 사회에서 보편적인 호응이 있을 것이라 판단했

42) 위의 내용은 박준도, <2015년 서울디지털산업단지 노동자의 권리찾기>, 월간 오늘보다 2015-8월호를 참조했다.



기 때문이다. ‘자투리 잔업 시 시간외 수당 지급, 근무시간 외 조회·종례·청소는 위법’이라는 내용으로 선전물을 배포하고 거리 상담을 진행했다.

노동자의미래는 상담이 들어올 때 단순히 “회사에서 과반수 만들어 오세요”라는 답변은 하지 않았다. 대신 일단은 개별 노동자들이 겪는 문제를 해결할 수 있도록 했다. 지역에서 일하는 노동자들에게 노동조합이 ‘내 편’이고 ‘나의 문제를 해결해줄 수 있다’는 인식을 심어주고자 했다. 특히 단기근속자들이 많고, 이들 중 상당수가 근로기준법 위반이나 연장수당, 휴업수당 등 받아야 할 임금을 받지 못하는 현실에 주목했다. 이들 대부분이 노동청에 찾아가도 근로감독관은 돌려보내기 일쑤였다. 따라서 선전물에는 근로계약을 맺을 때 주의할 점이나, 퇴직하는 과정에서 미지급된 임금 돌려받거나 퇴직금을 제대로 받을 수 있는 권리가 있음을 강조했다. 상담이 들어오면 문제가 해결될 수 있도록 노동부를 압박하는 등의 힘을 쏟았다. 실제 노동부 관악지청에 진정 및 청원을 하여 점심시간 10분 연장, 조회는 근무시간에 진행, 연장수당 지급 등 일부 사업장의 무료노동 관행을 개선하기도 했다.

무료노동 캠페인을 바탕으로 2012년에는 ‘근로기준법 준수’ 서명운동을 진행했다. 10월 한 달에만 무려 35,000부의 선전물을 배포하여 3000명의 서명을 받을 수 있었다. 노동부 관악지청의 입장에서도 노동법 준수 및 이를 위한 근로감독 강화라는 노동자들의 목소리는 쉽게 무시할 수 없었다. 이를 기반으로 2013년에는 노동부, 공단사용자단체와 근로기준법 준수 협약인 ‘일하기 좋은 서울디지털단지를 위한 공동선언’이 채택되었다. △근로계약서 미교부, 불법 시간외 근로 신고센터 설치 △노동자·사용자 대상 노동법 교육 △근로기준법 준수 사업장에 지자체가 인센티브를 부여한다는 내용이었다. 1500여명의 연락처도 확보하여 지역노동자들과 함께 하는 대중사업을 하고자 했다.

일상사업으로는 매주 1회 씩 출근 선전전을 진행했다. 또 매달 마지막 주 금요일에는 ‘광장사업’을 진행했다. 광장사업에는 선전전만이 아닌 노동상담, 건강상담, 먹거리장터, 헌책장터 등 왁자지껄한 지역축제 방식을 지향했다. 금속남부지회 사무실이 있긴 하지만, 노동자들이 자유롭게 드나들기는 어렵다는 점에서 매달 같은 장소, 같은 시간 광장사업을 진행하면서 지역 노동자들이 지속적으로 관심을 갖고 함께할 수 있는 공간을 확보했던 것이다. 이외에도 지역에서 노동법률학교 등 대중교육과 천원영화제 등 문화행사도 진행했다.



▲ 광장사업 모습. 무료 노동상담도 진행한다.



▲지역 미조직 노동자들과 함께하는 '천원영화제'

선언을 채택하고 디지털단지 내에서 '노동조건 개선을 위해 활동하는 민주노총, 또는 사회단체'로서 일정한 상장을 얻은 것은 큰 성과라 볼 수 있다. 하지만 부족한 부분도 많았다. 선언은 상징적 수준에서 더 나아가지 못했다. 1500여명의 연락처도 이들과 함께 나아갈 조직화 수단이 없었으므로 조금씩 유실되어 갔다.

실질적인 조직화가 뒷받침되지 못하다보니 사업이 진전되지 않았다. 대부분의 노동자들은 대부분 자신들의 문제가 해결되면 금세 직장을 그만두거나 다른 지역으로 옮겨갔다. 조그만 직장에 다니는 노동자들에게서 조직 상담이 들어올 때 '회사에서 과반수 만들어 오세요'라고 말하는 것도 한계가 있었다. 결국 디지털단지에서 부유하는 노동자들을 담을만한 '그릇'이 마땅히 없다는 것이 문제였다. 결국 어떻게든 자신의 문제가 해결되었거나, 해결되는 과정에서 노동조합에 가입할 수 있도록 해야 앞으로도 지속적인 활동과 노동조합 조직의 확대로 나아갈 수 있었다. 노동조합 가입, 활동 방식 모두 지역의 노동환경과 걸맞게 변화해야 했다.

## 노동조합 조직 방식의 혁신이 필요하다

우리가 알고 있는 보통의 노동조합 조직화 방식은 다음과 같다. 사업장에서 뜻을 함께 하는 동료들을 모은다. 노동조합을 조직하고 사업주에게 교섭을 요구한다. 회사 내에서 조직이 안정적이라면 교섭이 잘 진행될 가능성이 높지만 사업주가 교섭에 나서지 않거

나 노동조합의 요구를 무시할 수 있다. 이럴 경우 투쟁을 진행한다. ‘기업 별 노동조합’의 전형적인 모델이다. 기업 별 노조 모델은 기본적으로 안정적이고 장기적인 고용을 전제로 한다. 오래 다닐 ‘내 회사’이니 회사 내 조건 개선을 목표로 정하기 쉽다. 또 ‘우리 회사’이니 동료들 간의 신뢰도 싹트기 쉽다.

하지만 서울디지털단지 노동자들의 입장에서는 쉽게 다가가기 어렵다. 사업장 규모가 작은 경우가 많기 때문이다. 10명이 일하는 IT 광고업체나 2-30명이 일하는 조그만 공장, 사무실에서 노동조합을 만들겠다고 나선다면? 대변에 사측이 눈치 챌 수 있다. 또 이런 소규모의 사업장은 사업주와 노동자들의 관계도 긴밀한 경우가 많아 더더욱 노동조합 조직에 나서기 어려워진다.

또 서울디지털단지 노동자들의 고용도 안정적이지 못하다. 회사가 워낙 작아 금방 폐업하거나 다른 회사에 인수되는 경우가 비일비재하다. 그렇지 않더라도 노동자들 스스로 이 회사에 오래 다닐 생각이 없는 경우도 많다. 그러다보니 현재 다니고 있는 회사 내에서 문제 해결을 하려는 경우는 좀처럼 없다. 실제 상담 과정에서도 대부분의 노동자들이 문제가 있어도 재직 중일 때보다는 퇴사 이후 처리하려는 경향이 강하다.

이런 상황에서는 안정적인 교섭력이나 제도화된 투쟁 방식을 기대하기 힘들다. 노동자 개인으로 보더라도 기존의 노조 형식에서는 퇴사하는 순간 조합원 자격도, 노동조합에서 받을 수 있는 혜택도 모두 상실되어 버린다. 노동조합이 상당한 수준의 변화를 꾀하지 않는다면 노동자의 문제 해결, 권리실현의 수단으로서 노동조합은 제 역할을 수행하지 못하게 될 수도 있다.

이는 비단 구로지역의 노동운동만의 고민은 아닐 것이다. 80년대 후반 - 90년대 초반 급격히 성장한 민주노조 운동은 이른바 ‘3저 호황’이라 불렀던 경제 호황을 그 배경으로 하고 있다. 수출대기업들이 노동자들의 정년을 보장해줄 수 있는 경제적 환경이 조성되었고, 노동조합은 정확히 이를 요구한 것이다. 하지만 IMF를 경과하면서 사정은 바뀌었다. 평생직장이라는 말은 사라졌다. 반실업·비정규직이 급격히 증가했다. 문제는 그 대부분이 새롭게 노동시장에 진입하는 청년들이라는 점이다. 이들을 상대로 하는 새로운 노동조합 활동방식을 찾아내지 못한다면, 정규직 중심의 노동운동이라는 수렁에서 헤어 나올 방법이 없다.

대부분의 디지털단지 노동자들이 한 회사에서는 오래 다니지 않더라도 비슷한 업종의 회사나 지역 내 회사에 재취업을 반복하는 경향을 보였다. 여기에 착안하여 한 회사를 조직하는 것이 어렵다면 특정한 지역의 노동시장 단위로 조직하는 방안은 어떨까.

앞서 언급했듯 노동자들의 개별적인 문제 해결은 중요하다. 지역 노동시장 조직화 전략은 권리를 쟁취하는 과정에서 개별적인 노동조합 가입을 고민한다. 이들 조합원이 회사를 퇴직하게 되더라도 조합원 자격은 유지한다. 실업자 상태일 텐데 조합원 자격 유지가 가능할까? 그 목표는 무엇이 길래? 조합원들이 수시로 취업하게 되는 지역, 직종 또는 산업 전체의 노동조건 향상을 도모하는 것을 노조운동의 목표가 될 수 있다.

이는 법·제도적 개선을 통해서든, 사용자단체와의 교섭을 통해서든 해당 지역 또는 산업의 노동시장의 '기본적인 노동권'을 확립하는 것이 중요하다. 이를테면 지역, 산업에서의 단체협약인 셈이다. 이러한 활동방식을 채택할 경우, 조합원 개개인의 입장에서 보더라도 다니던 회사를 퇴직하게 되더라도 '지역과 산업의 노동환경 개선' '지역 협약 체결 및 현실화'라는 과제는 여전히 남기 때문에, 조합원 활동을 지속할 수 있다.

여기에는 조합원들만이 아닌 같은 지역에 있는 비조합원들의 참여, 즉 '지역과 사회의 우호적인 여론'이 매우 중요하다. 사회적으로 이슈를 환기하고 개별 기업, 또는 사용자들을 여론으로 압박하고 이를 기반으로 교섭 또는 제도적 개선을 이뤄낸다. 그 효과로 조합원 조직을 확대한다. 취업과 실업을 반복하는 단기근속자들의 천국, 서울디지털단지에는 이러한 노동조합 활동방식이 더 어울리지 않을까.

어떻게 노동조합 활동방식이 달라지는지, 간략하게 정리하면 다음과 같다.<sup>43)</sup>

43) 박준도, <2016 서울남부전략조직화 워크숍 그 이후>, 2017.에서 발췌, 정리했다.

	사업장 조직화 방식	지역노동시장 조직화 방식
대상	장기근속자: 완전 취업, 해고자	단기근속자: 불완전 취업, 실업자(예비취업자)
노조 조직 형태	사업장 단위 '설립'	개별 '가입'
협약	사업장 단체 협약	지역(노동시장) 협약
교섭의 목표	통일단체협약	노동시장 표준협약
조직화 과정	집단 상담 → 현장 투쟁 → 노조설립	개별 상담 → 권리 쟁취 → 노조 가입
투쟁 승리 핵심 요인	조합원 단결력	조합원 단결력 + 비조합원 참여율 + 지역, 사회의 우호적 여론

물론 완전히 '제로'에서부터 이러한 활동방식을 고민한 것은 아니다.

해외에서도 이러한 사례는 많다. 미국의 전미서비스노동조합(SEIU)은 패스트푸드 노동자들을 조직하기 위해 최저임금 이슈를 제기했다. '최저임금 15달러를 위한 파업' 캠페인을 대대적으로 시행하고 이 과정에서 아르바이트 노동자들의 열악한 현실을 알려냈다. 특히 미국 전역에 흩어진 각 프랜차이즈 지점장들이 아니라, 맥도날드 본사를 상대로 임금인상을 요구하는 투쟁을 벌였는데, 맥도날드가 가진 상징성이 크니 시민들과 언론의 관심도 컸다. 지역별로 사회운동과 연대를 넓히면서 더 큰 사회적 여론도 만들고자 했다.

국내에서도 선례가 없지 않다.<sup>44)</sup> 똑같이 맥도날드를 상대로 투쟁을 벌이고 있는 알바노조의 경우, 초기부터 최저임금 캠페인에 주목했고, 2013년에는 아르바이트 노동자들이 많이 일하는 업체 중 당시 매출 규모가 가장 큰 4개 기업(GS25·파리바게뜨·롯데리아·카페베네)과 노동부를 '알바오적(五賊)'으로 선포하기도 했다. 이 과정에서 악덕기업

44) 아래 알바노조와 청년유니온의 사례는 유형근(2015).을 참조했다.

에 대한 항의와 더불어 제도적 교섭 창구를 열어보고자 했다. 청년유니온의 사례도 있다. 청년유니온 역시 최저임금에 주목하여 초기부터 최저임금 위반 실태조사에 나섰다. 특히 2011년에는 커피전문점 주휴수당 지급 캠페인을 진행했는데, ‘실태조사-여론화-교섭/협약-문제해결’의 수순을 거쳤다. 이는 이후 청년유니온 캠페인의 전형이 되었다.<sup>45)</sup>

민주노총 내부에서도 비슷한 시도들이 고민되어 왔다. 인천 부평·남동공단에서 활동하는 금속노조 인천지부의 사례로 내부 전략토론회도 진행했다. 금속노조 인천지부는 불법파견, (정규직·파견직) 차별시정이라는 지역적 이슈를 매개로 조합원 가입 및 당사자 모임을 운영했다. 그리고 한 사업장 내에 조합원이 다수가 아니더라도 노동청에 진정을 접수하거나 사업장과 협약을 체결하는 형태로 공단 내 불법파견 문제를 조금씩 시정해 가고 있다.

## 넷마블 문제와 서울디지털단지 노동운동

노동자의미래는 노동조합 활동 혁신에 대한 고민을 계속해왔다. 이미 관련된 활동을 하고 있는 건설노조와 금속노조 인천지부와 간담회를 하기도 했다. 지역의 우호적 여론 형성을 위한 선전 활동, 지역 노동 표준 협약으로 ‘근로기준법 준수 선언’도 쟁취해내긴 했다. 하지만 실제 현장에서의 변화와 조직화로까지는 나아가지 못하고 있었다.

무언가 ‘계기’가 필요했다. 담당자들이 머릿속에 있더라도 실제 활동, 조직화로 이어지지 않으면 ‘여러분도 노동조합 할 수 있어요’라는 사회적 메시지도, 더 열리고 개방된 노동조합의 조직운영방식 혁신도 불가능하다. 어떠한 계기가 필요했다.

그 계기는 2016년 찾아왔다. 구로에 위치한 요식업, IT산업을 대표한다는 이랜드, 넷마블에서 각각 임금체불과 직원 사망 사건이 발생한 것이다. 특히 이전부터 야근을 많이 해 불이 꺼지지 않아 ‘구로의 등대’라 불렸던 넷마블은 서울디지털단지 내에서도 손꼽

---

45) 문제 해결에서도 큰 성과가 있었다. 251개 매장 중 81.2%가 주휴수당을 미지급하고 있었고 대표적 프랜차이즈 업체 한 곳을 근로기준법 위반 혐의로 고발하고 기자회견을 열었다. 총 3000명 노동자에게 5억 원의 체불 주휴수당이 지급되었다. 이 성공이 알려지면서 노동상담 건수가 급증하고 개별 권리구제를 담당하는 노동상담팀이 안착될 수 있었다.

하는 규모의 업체 중 하나였다. 이곳에서 2-30대 젊은 노동자 3명이 돌연사한 것은 노동자의미래 주체들에게도 큰 충격으로 다가왔다.



▲ 이랜드 아르바이트 노동자 임금체불 규탄 및 구속 촉구 기자회견. 2016년 12월 22일 이랜드 외식사업본부(가산디지털단지) 앞에서 알바노조, 정의당 등과 함께 진행했다.

그러나 단순히 ‘우리 지역’에 있다고 바로 대응할 수 있는 문제가 아니었다. 크게 두 가지 어려움이 있었다. 첫째, 지역 활동주체들이 게임이라는 산업이나 노동환경에 대한 이해가 전무한 수준이었다. 둘째, 문제를 해결하려는 당사자 존재 여부였다.

우선 첫 번째 문제부터 해결하고자 했다. 2016년 말부터 게임 산업에 대한 정책적 연구와 실태조사를 시도했다. 2016년 11월, 넷마블에서 세 번째 노동자가 사망하자 긴급하게 게임개발자들 사이에 설문조사를 돌린 단체가 있었다. 게임개발자연대였다. ‘넷마블 문제 해결’이라는 공동의 과제를 함께 해결하자고 제안했다. 이에 게임개발자연대, IT노조 등 관련 당사자, 유관 단체를 결합시켜 노동자의미래 조직을 ‘무료노동신고센터’라는 조직으로 확대했다.

더 많은 단체들과 공동 작업으로 내용상의 큰 진전을 볼 수 있었다. 게임개발자연대, 노동건강연대와 함께 진행한 실태조사에서는 무려 500여 명이 답변해주어 게임산업 노동자들의 구체적인 노동실태를 더 잘 알 수 있게 되었다. 밝혀진 실태는 말 그대로 ‘사람을 갈아 게임을 만들고’ 있는 상황이었다. 한 번 출근하면 36시간 이상 회사에 머물렀다는 응답만 30%를 넘었다. 이들 대부분은 20대 후반(26.5%), 30대 초반(39.7%)의 젊은 노동자들이었다. 근로기준법 상 최장 노동시간인 주 52시간을 초과하는 경우도

허다했다. 크런치 모드에 돌입하면 꼬박 2박 3일, 3박 4일 동안 일해 온 것이다. 그러면서도 제대로 된 야근수당조차 받지 못하고 있었다. 대부분이 근로계약할 때 각종 제수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등)이 이미 연봉에 포함되어 있기에 따로 추가 수당이 나오지 않는다고 했다. 이른바 ‘포괄임금제’다. 하지만 실제 이들이 일한 시간은 받은 돈보다 훨씬 초과하는 경우가 많았다.

게다가 게임산업 노동자들의 고용 자체도 불안정하다는 점이 밝혀졌다. 이들은 대부분 정규직으로 입사하기는 한다. 하지만 실제로는 취업과 실업을 끊임없이 반복하는 모습을 보인다. 특히 프로젝트의 성공 여부, 퍼블리셔의 게임 발매 여부에 노동자들의 고용 여부도 수시로 뒤바뀐다. 제작한 게임이 출시하지 못하거나 출시하더라도 매출이 좋지 않을 경우, 노동자들은 자연스럽게 해고되는 경우가 부지기수다. 고용이 유지되더라도 계열사 내 다른 자회사로 ‘전배(전환배치)’되는 경우도 많다. 심하면 제작사 하나가 통째로 다른 제작사로 인수되기도 한다. 실태조사 자료 중에는 전배 과정에서 사용자 측이 부당한 행위를 하는 경우도 있다고 한다. 겉으로는 거대한 기업인 넷마블에서 일하는 노동자들도 실상은 크게 다르지 않았다.

정책사업도 진전되었다. 게임개발자연대와 사회진보연대 노동자운동연구소, 노동시간센터와 함께 무료노동신고센터 산하에 ‘게임산업 연구팀’을 꾸리고 산업에 대한 연구를 시작했다. 그 결과로 가혹한 노동환경의 뒤에는 게임산업의 불공정한 원하청 거래가 있음을 밝혀냈다. 게임산업에는 영화 배급사와 유사한 역할을 하는 게임 퍼블리셔들이 이익은 독식하고 손실은 중소 개발사에 전가하는 구조가 이미 만연해있었다. 중소 개발사들은 넷마블, 넥슨, NC소프트 등의 대형 퍼블리셔가 없으면 게임 출시조차 힘든 상황이었다. 이들에 더 의존할 수밖에 없는 상황이다. 이러한 지위를 이용하여 대형 퍼블리셔들은 여러 개의 개발사들 간의 경쟁을 유도하고 결과물을 수시로 평가해서 그 중 하나를 선택해 런칭한다. 이 경쟁에서 탈락한 개발사들은 아예 사라지거나 다른 거대한 개발사에 인수합병되는 경우가 많았다. 이 과정에서 게임개발자들이 취업과 실업, 전배를 반복하는 불안정한 고용환경에 노출될 수밖에 없었다. 대형 퍼블리셔들이 개발 과정의 리스크를 중소 개발사들에게 전가하는 하청 시스템이다.

그 와중에 넷마블에서는 계속해서 고인의 사망과 업무의 관계는 없다고 잡아뗐다. 심지어 게임전문언론들에 사망사건을 다룬 기사를 내릴 것을 종용하기까지 했다. 진실을 밝



해야만 했다. 이에 2월 9일 국회토론회 ‘넷마블 노동자의 돌연사, 우연인가 필연인가’를 개최했다. 이 자료를 묶어 경향신문에서 ‘게임산업 노동자 잔혹사’ 기획연재도 진행하기도 했다. 구체적인 노동실태와 불공정한 산업환경을 폭로하면서 넷마블 3명의 노동자의 죽음이 그저 자연사가 아니라 업무에 의한 것, ‘과로사’로 인정되어야 한다는 사실을 알려낼 수 있었다. 뿐만 아니라 산발적으로 터져 나오던 사회적 분노를 무료노동 신고센터와 토론회를 주최한 정의당이라는 ‘하나의 상징’으로 모아내는 효과도 있었다.



▲ 무료노동 신고센터의 광장사업 모습



▲ 장시간노동을 방지하기 위한 '칼퇴근축제'.

사회적 여론이 집중되자 넷마블은 뒤늦게 근로시간 개선 방안을 발표하고 노동부는 특별근로감독에 나섰다. 야근으로 인한 체불임금 44억 원도 돌려주겠다고 했다. 그런데 문제는 이것이 2016년 1년 치에 그쳤다는 점이다. 근로기준법 상 임금을 돌려받을 수 있는 기한은 최대 3년이다. 더해서 3명의 죽음과 업무 연관성을 증명하려면 각종 출퇴근 기록 및 사업장에 대한 역학조사도 필요한 상황이었지만 이러한 추가적 조치들도 모두 거부했다.

여기서 두 번째 어려움이 문제가 되었다. 당사자들과 접촉하기 어렵다는 문제였다.<sup>46)</sup>

46) 비슷한 시기에 이슈가 되었던 이랜드 임금체불 사건의 경우 비교적 빠르게 문제가 해결되었다. 2016년 12월 아르바이트 노동자 임금 체불 문제가 불거지고 2017년 1월 이랜드는 사과문을 발표하며 83억 원의 체불된 임금을 지불하겠다고 밝혔다. 이는 고발당사자의 적극적인 행동 덕분이었다. 당사자가 각종 임금수령기록, 출퇴근기록 등의 증거를 잘 모아왔고, 또 문제 해결에 큰 의지를 가지고 있었다. 여기에 정치권이 결합하면서 사회적 여론화까지 잘 되면서 빠르게 문제가 해결될 수 있었다.

돌연사 사건에 대해 산발적인 분노들은 있었지만 당사자들을 만나는 것조차 쉽지 않았다. 매일 지나다니는 ‘동네’였지만 넷마블 노동자들을 만나기는 더욱 어려웠다.

구체적인 불만지점을 포착해야 했다. 여러 설문조사에서 넷마블 전·현직 노동자들은 그 어느 때보다 2014-15년이 가장 괴로웠다고 호소하고 있었다. 이에 ‘1년이 아니라 3년 치 체불임금을 받아야 합니다’를 기조로 대대적인 선전에 나섰다. 체불임금을 돌려받기 위한 진정한 모집도 시작했다. 비로소 당사자들을 만날 수 있었다. 이들 중 상당수는 퇴직자이지만 동종업계에 종사하고 있고, 넷마블 문제를 계기로 게임업계 전반의 장시간노동 관행을 없애야 한다는 생각을 가지고 있다.

무료노동신고센터는 넷마블 측에 문제 개선을 위해서는 당사자와 대화하는 것이 중요하며, 이를 위해 넷마블 사측과 민주노총 남부지구협, 정의당의 3자 논의 기구를 제안하였다. 아직 이 논의기구가 구성될지 여부도 미지수이지만, 일정한 ‘교섭의 형태’로 발전시켜야 할 것이다. 과정에서 노동조합 조직화로의 상승도 생각해볼 수 있을 것이다.

서울디지털단지의 노동운동에서 넷마블 관련 대응은 큰 변곡점이 될 수 있다. 앞서 언급했듯 게임산업 노동자들은 취업과 실업을 반복하고 있다. 따라서 노동 문제 해결을 하는 방식 역시 단사 차원의 조직력 강화보다는 개별조합원 가입 방식이 적절할 것이다. 우선은 개별적인 상담(진정한 모집)과 권리를 쟁취(체불임금 환급, 장시간노동 개선 대책)한다. 권리를 쟁취하는 과정에서, 또는 그 이후에 노동조합에 가입하여 활동을 할 수 있어야 한다. 또 조합원이 되었다 하더라도 여전히 취업과 실업을 반복할 수밖에 없는 상황에서, 전체적인 노동환경(이 경우 게임 산업의 노동환경) 개선을 목표로 활동할 수 있다.

특히, 앞서도 썼던 것처럼 이러한 과정에서는 조합원의 단결력만이 아닌 비조합원의 참여, 또는 사회적인 여론화가 핵심적인 부분을 차지한다. 넷마블 사건을 해결하려는 과정에서 무료노동신고센터는 사회적으로 뿐만이 아니라 노조운동 내에서도 장시간-과로 노동 문제와 청년노동자의 노동권 의제에 대한 쟁점을 선도할 수 있었다. 그 자체로도 사회문제 폭로라는 차원에서 의미가 있지만, 사회적 분노를 등에 업고 게임산업 노동자들의 투쟁이 승리할 가능성을 더더욱 높였다고 볼 수 있다.

## 나가며

구로공단에서 서울디지털단지로의 변모 과정이 한국의 산업화 과정을 단적으로 보여줬다면, 구로지역의 노동운동의 변천사는 한국 노동운동의 역사 그 자체를 생생하게 보여준다. 산업환경이 변화하였고, 이에 조합원 감소를 겪으면서 새로운 조합원을 조직하고자 시도한 것이 ‘노동자의미래’였다. 지역 내에서 일정한 성과들은 거둘 수 있었으나, 구체적인 조직화로는 쉽사리 나아가지 못하고 있었다. 그래서 이번 넷마블 관련 사건은 놓칠 수 없는 기회다. 민주노조 운동이 변화한 산업 환경 속에서 새로운 청년노동자들과 얼마나 호흡할 수 있느냐, 실력을 가늠하는 바로미터가 될 것이기 때문이다.

사회 전체적으로도 청년노동자 조직화는 매우 중요하다. 여러 보도기사를 통해, 그리고 영화, 드라마 등을 통해 청년노동의 고단함, 착취적 현실은 잘 알려졌다. 많은 이들이 넷마블 과로사 사건, CJ 故 이한빛 PD의 죽음, 현장실습에 나갔다 스스로 목숨을 끊은 콜센터 상담사의 사연에 분노했다. 이제는 분노를 넘어 그 죽음들을 낳은 노동 자체를 변화시켜야 할 때다. 청년들의 ‘노동권’에 대한 권리인식을 제고해나가고 노동조합 운동에 대해 우호적인 여론을 만들어 갈 수 있도록 활동을 확대해 나가는 것이 무엇보다 중요하다.

# 노학연대는 무너진 공단을 일으킬 수 있는가

원다정 | 구로노동자조사그룹 캠페인단장

## 1. 다른 세상을 꿈꾸는 학생들

“저는 올해 대학에 입학하게 된 학생입니다. 꽤 오랜 시간 인권, 교육 분야에 큰 관심을 가지고 있었는데요. 대학생이 된 만큼 직접 일선에서 인권 또는 교육 분야의 일을 해보고 싶습니다. 단순한 기부, 온라인 활동 이외에 직접 시민단체 활동에 참여할 수 있는 방법이 있을까요?”

누군가는 삼성그룹의 경영권을 유지하기 위해 죽은 사람의 심장을 뛰게 만들고, 또 누군가는 잘 난 부모도 능력이라며 땡땡거리는 동안에도 대학생들은 여전히 함께 사는 세상을 위한 작은 움직임 만들고 있다. 좋은 세상을 만들기 위해 무엇을 할 수 있는지 인터넷의 지식인들에게 조언을 구하기도 하고 기사를 보고 분노하며 사회의 부조리를 파헤치는 기자가 되겠다고 결심하기도 한다.

그러나 자본의 이윤과 효율이라는 절대적인 목표 아래 대학생들의 실천은 하나하나 흩어지고, 인류를 궁핍화 하고 무지하게 하는 패러다임을 향한 반역을 만들어내기에는 미달한다. 나 혼자서는 약자를 돕지만 우리가 함께 우리의 삶을 바꾸는 것에는 약하다. 근본적인 전환은 이미 실패했기에 점진적인 개혁을 만드는 것 이상은 불가능하다고 생각한다. 진정 오늘 대학생들에게 전환은 빛바랜 꿈인가? 변혁은 그저 탁상공론인가?

## 2. 2017년, 노동자-학생의 연대는 가능한가

1970년 11월 13일, 열악한 노동자들의 삶을 폭로하며 산화한 전태일의 죽음은 수많은 대학생들의 눈을 뜨게 했다. ‘나에게도 대학생 친구가 있었으면 좋겠다.’라는 열사의 말은 추상적인 정의만을 외치던 대학생들에게 죄책감을 느끼게 하였으며, 저임금 장시간 노동에 치이며 공업화의 부속품이 되어버린 노동자들의 삶으로 대학생들의 시선을 돌리게 했다. 이는 대학생들이 직접 노동현장으로 투신하는 계기가 되었고 80년대 ‘학출’이라는 이름으로 무수한 대학생들이 현장으로 집단 진출하게 된다. 이러한 학생들의 움직임은 노동현장의 민주노조 건설 운동과 만나면서 질적인 도약을 하게 된다.

1985년에 터진 구로동맹파업이 보여준 연대의 힘, 그 뒤에는 서울대 여학생 그룹과 같은 학생운동세력의 헌신적인 현장투신이 있었다. 당시 학생들은 사회 변혁의 주체로서 노동자 운동을 일구기 위하여 현장으로, 구로 공단으로 진출하였다. 이런 실천적 결론은 한국 노동자들이 처한 현실을 과학적으로 분석할 수 있게 하는 마르크스주의라는 이념과 언어가 있었기 때문이었다. 학출은 민중운동의 기층 조직이 거의 전멸한 상황에서 민중운동을 다시 움직이게 한 힘이 되었다.

2017년, 구로동맹파업이 30년도 더 지난 지금은 어떠한가. 한국사회를 잠식한 신자유주의는 대학생들 역시 처절한 생존경쟁으로 내몰고 있다. 신자유주의의 이념을 완전히 내면화한 대학생들은 남을 밀치고 자기 밥그릇을 챙기는 것을 공정한 경쟁이라 말한다. 경쟁에 뒤쳐진 이들에게 세상을 살아갈 줄 모른다는 비난의 채찍을 휘두르며 학생들은 파편화되었다.

하지만 여전히 대학사회에는 한국사회를 ‘헬조선’이라는 분노의 표현 이상으로 분석하고 설명하고자 하는 대학생들이 존재한다. 이들은 재벌체제 하의 수직적 하청계열화가 한국 사회 전반의 표준적인 노동조건을 계속해서 악화시켜가고 있는 지금, 노동의 권리를 외치는 것이 어떻게 모두를 위한 보편의 권리이고 당연한 일인지를 분석하고 설득하려 한다. 이는 대학생과 노동자의 연대투쟁이 한국사회의 핵심적인 병폐를 바꿔내고 더 나은 사회로 가는 것이라는 실천적인 결론과 이어진다. 그런 의미에서 노동자-학생의 연대는 낡은 과거의 영광이 아닌 지금도 만들어가야 할 현재적 목표가 된다. ‘구로노동자조사그룹’은 21세기 노학연대의 새로운 내용과 방법을 실험하기 위한 수많은 실험들 중 하나이다.

### 3. 구로공단 노동자들의 꿈을 찾는 학생들

#### 3-1. 왜 구로공단인가

구로노동자조사그룹은 구로공단을 거점으로 한국사회 노동권을 확장시켜나가고자 하는 청년학생단체다. 구로공단은 00년대 하향평준화 된 노동조건이 가장 적나라하게 고착화된 곳이다. ‘공순이’라 불리는 저임금 여성노동력을 바탕으로 한 열악한 노동조건은 60년대부터 이어져오고 있는 조건이었다. 이에 더해 신자유주의 도입과 노동유연화 및 계급투쟁의 패배로 인한 노동조건 후퇴는 구로공단에 두 번째 타격을 줬다. 더하여 구로공단이 ‘첨단지식산업’ 위주로 재편되며, 87년 노동자 대투쟁을 통해 쟁취했던 노동조건 방어선이 없는 신규업종이 대거 유입된다. 이 신규업종엔 또한 청년들이 대거 유입되며 일각에선 ‘구로공단은 청년의 무덤인가’라는 개탄까지 나오는 실정이다. 정리하면 구로공단은 60년대부터 형성돼 온 공단 제조업의 특성, 신자유주의 도입 및 계급투쟁 패배라는 역사적 후과들을 고스란히 안고 있는 것과 동시에, 87년 체제의 영향이 닿지 않는 청년 위주의 신규 노동시장이라는 특성 하에 한국사회 가장 하향평준화 된 노동조건을 드러내고 있다. 이는 구로공단이 00년대 이후 달라진 노동시장에 맞춘 운동전략을 도출한다는 지역/청년 조직화의 문제의식에 가장 밀접하게 맞닿아 있음을 보여준다.

학생단체로서도 구로공단은 주목할 법하다. 상술한 전체 운동에서의 함의에 더해, 대학교가 모여 있는 서울 내에 위치한 공단이라는 점에서 지니는 지리적 이점이 존재한다. 노동현실을 바꾸고 싶은 청년학생들이 상대적으로 쉽게 접근할 수 있다는 점에서, 구로공단은 학생들이 모일 수 있는 거점으로서도 용이하다. 근로기준법 미준수와 초장시간 노동이 업계 표준으로 잡혀 있는 구로공단에서, 학생들은 노학연대를 통해 구로공단의 노동표준을 향상해나가며 한국사회 노동시장 전반의 변혁을 꿈꾸고 있다.

#### 3-2. 2015~17년 논문 작성과 권리개념의 확장

구로노동자조사그룹의 시작은 2015년 <구로공단 첨단지식산업 노동자들의 권리 침해 사례분석과 노동표준 연구> 논문 작성에서부터였다. 논문 작성을 위해 20여 명의 첨단 지식산업 노동자들을 표본으로 선정, 심층 면접을 진행했다. 논문 작성은 실태조사 결

과를 근거로 구로공단에 관철돼야 할 ‘노동표준’이 무엇인지 확장된 권리개념을 논의하는 기획이었다. 근무환경 측정을 넘어선 ‘노동세계’ 파악으로 다양한 요구안 도출<sup>47)</sup>, 지역협약 및 지역노조 등 문제제기와 해결 통로에 대한 상상 등 ‘노동권’의 범주를 끊임없이 확장시키며 새로운 권리개념을 발굴하고자 했다. 이는 중대한 과제로 ‘포괄임금제 폐지’를 제시하는 등 우리의 요구안과 권리를 도출해가는 과정이기도 했다.

과제를 도출하는 과정은 학생들의 고찰만으로 이뤄진 것은 아니었다. 심층면접을 통해 ‘포괄임금제’의 상세한 내용을 처음 알게 된 노동자의 눈빛은, 현장에서 가장 필요한 요구안이 무엇이나는 질문을 촉발시켰다. 이는 그저 법을 잘 지키는 것이 노동권의 향상을 의미하는 것은 아니며 법을 이용하되 법에 의존하지 않는 운동이 필요함을 깨닫는 과정이었다. 우리는 과제가 무엇이든 현장에서 관철되기 위해선 노동자들의 단결된 힘이 필요함을 절감했다. 이처럼 15년에서 17년까지 이어진 논문 작성은 학생들이 구로공단 노동자들과 함께 ‘노동권’을 확장시키는 과정이었으며, 동시에 지면을 넘어 ‘노동표준’ 형성으로 나아가고자 한 첫 걸음이었다.

### 3-3. 17년 NO PAY NO WORK 캠페인단 발족

지금 우리는 ‘포괄임금제(무료노동) 폐지’ ‘근로기준법 준수’ ‘지역협약 체결’를 목표로 <노동인권캠페인단 NO PAY NO WORK>를 발족, 활동해나가고 있다. NO PAY NO WORK에서는 현재 크게 두 가지에 집중하고 있다. 우선 구로공단의 여러 문제들을 특수하게 보는 것이 아니라 한국사회의 전반적인 노동조건 속에서 파악하고자 다층적인 내부 학습을 진행하고 있다. 인권위원들의 관점을 합일하고 분석 역량을 쌓기 위해 진행되는 ‘에따블리학교’가 그 결과물이다.

두 번째로 노동조합이 없는 상황에서 노학연대를 가능케 할 실천적 실험들을 고민하고 있다. 지역조직화 문제의식에 따라 넷마블을 필두로 구로공단을 바꿔가고자 하는 ‘노동자의미래’와의 협력 창출이 그것이다. 3~4월 집중서명운동, 5월 칼퇴근 축제 등은 지금 구로공단에 가장 필요한 요구안, 지금 구로공단을 바꿔낼 가장 즉각적인 실천에 함께 힘을 실는 운동이었다.

출범 3년째에 접어드는 지금, 구로노동자조사그룹은 두 가지 성과를 마주하고 있다. 조

47) 시간급으로 계산했을 때 시급 1만 원 이상일 경우에만 포괄임금제를 적용할 수 있도록 시간급에 연동한 포괄임금제 개정 요구, 개발한 결과물에 대한 노동자 지적재산권 인정 등

사연구와 실천적 노학연대의 경험은 구로공단과 한국사회 노동표준 형성에 기여할 학생들을 주체화하며 의견그룹을 형성했다. 이는 한편으론 지역운동의 역량군을 형성하며 지역운동을 발전시켜가는 일이며, 다른 한편으론 대학생들에게도 새로운 문제해결 통로를 열어주는 일이다. 노동문제를 통감하는 대학생은 많지만 그러므로 운동을 해야 한다고 생각하는 대학생은 많지 않다. 현실적 제약 요건이나 운동의 후퇴 속에서 학생들은 대안의 상상력을 제한시키곤 하지만, 구로노동자조사그룹은 민중운동과의 긴밀한 연계로 실제 노동운동에서 변화와 성과를 공유하며 활동의 폭을 넓혀가고 있다. 즉각적 실천에만 국한되는 이야기는 아니다. 구로공단이 지니는 의미 및 노동조합의 기능과 역할에 대한 고찰, 조사연구를 통한 과제 도출과 실천은 학생들이 노동권 확장을 적극적으로 고민하고 기여할 수 있는 다양한 통로를 열어놓는다. 현실의 노동, 현실의 운동을 마주하는 과정, 그것을 둘러싼 정치경제사회적인 맥락을 학습하며 해결 관점을 합일해 나가는 과정은 학생들을 각개돌파하는 개인이 아니라 변화를 바라는 의견그룹으로서 모아낸다. 구로노동자조사그룹의 활동은 노동현장에서부터, 노동자의 단결적 힘을 조직하면서 노동조건을 변화시켜나갈 수 있다는 새로운 대안 모델을 학생들에게 제시한다. 근 3년간의 활동은 지역운동을 통해 학생들의 주체적 변화 역시 가능함을 내다볼 수 있는 기간이었다.

구로노동자조사그룹은 또한 지역 민중운동 연대체 중 하나로서 지역 민중운동과 긴밀하게 협력을 창출해 운동의 성과를 도출하였다. 이는 노동자의미래를 중심으로 진행되는 구로공단 지역조직화 운동에 직접적으로 기여하는 것이자, 스스로도 지역청년학생단체로서 표상을 형성해나가는 과정이기도 하다.

2017년, 많은 노동자들은 여러 회사를 전전하며 노동조합을 통한 집단적 문제해결을 상상하지 못하고 있다. 학생들은 좁아지는 취업문 속에서 각자도생하고 있다. 구로노동자조사그룹은 노동권을 보편의 권리로, 구로공단 노동문제 해결을 전체 한국사회의 변혁으로 확장시켜간다는 문제의식 하에 ‘노학연대를 통한 노동표준 형성’을 지향한다. 이는 학생단체가 노동자들과 연대하며 지역조직화에 직접적으로 기여하기 위한 유의미한 시도이자, 노동문제 해결을 고민하는 학생들을 주체화할 실험적 통로가 될 것이다. 이렇듯 구로공단 노동표준 형성에 기여하며 2010년대에도 노학연대를 이어가는 활동은, 노동의 권리를 보편의 권리로 제기하기 위한 변혁운동의 과정들과 닿아 있을 것이다.



[워크숍Ⅱ-②] 청년 노동자, 노동조합으로 희망찾기

# 맥도날드 단체교섭, 경과와 앞으로의 고민

우 램 | 알바노조 정책팀장

## 맥도날드와의 협상에 이르기까지

알바노조가 맥도날드를 상대로 대화를 요구한 것은 2014년부터였다. 그 당시 현재 알바노조 위원장인 이가현 조합원이 맥도날드에서 일하다 노조활동을 한다는 이유로 해고당한 것이 기점이었다. 맥도날드는 쌍방 합의에 의한 계약만료라고 주장하지만, 이가현 조합원은 노조 활동을 한다는 것이 밝혀지기 전까지만 해도 계약 연장 제의를 받아왔던 노동자고, 근무 중 흠결이나 문제를 일으킨 적도 없다. 하지만 이가현 조합원은 결국 복직하지 못했다. 계약만료서류에 사인을 했다는 이유였다.

그러나 이 복직투쟁은 알바노조가 맥도날드와의 투쟁을 시작하는 기점이 되었다. 복직투쟁을 하는 과정에서 맥도날드의 다른 문제들에 대해서도 관심을 갖게 되었고, 맥도날드가 자신들이 주장하는 것만큼 법을 잘 지키거나 노동조건이 좋은 편이 아니라는 사실도 알게 됐다. 맥도날드라는 '글로벌 대기업'에서 임금이나 노동조건은 겨우 최저수준에 불과했던 것이다.

알바노조는 이러한 맥도날드의 불합리한 노동조건들을 개선해야 한다고 꾸준히 주장했고, 알바노조의 문제제기 이후 이러한 부분들이 개선되었다는 증언들이 들리기 시작했다. 하지만 외부에서의 투쟁에는 한계가 있었다. 맥도날드의 조건이 개선되어도 이것이 알바노조의 문제제기 때문인지 회사방침 때문인지 알 방법도 없을뿐더러, 가장 핵심적인 문제들은 티끌만큼의 변화도 일어나지 않았다.

이에 자연스럽게 맥도날드에 노조를 만들자는 이야기가 노조 내부에서 나오게 되었다. 그

렇게 하여 회사 모르게 맥도날드에서 일하는 사람들을 모았고, 이렇게 분회를 만들기 위해 움직이면서 동시에 맥도날드에 단체교섭을 요구했다. 그렇게 맥도날드에 단체교섭을 요구하는 공문을 보냈던 것이 16년 2월이었다. 하지만 맥도날드는 알바노조의 교섭 요구에 대해 반응하지 않았고, 첫 공문 발송 이후 약 2달간 매주 찾아가며 교섭 요구 시도와 1인시위를 병행하였지만 역시 맥도날드는 묵묵부답으로 일관했다.

그렇게 시간이 지나 11월 10일, 준비했던 맥도날드분회가 드디어 결성되었다. 한국 최초의 맥도날드노동자들이 만든 노동조합이었다. 이렇게 분회를 결성하고, 그 날 바로 맥도날드 앞에서 기자회견을 하고 공문을 전달하려 했으나 실패했다.

그리고 그 다음 날 다시 단체교섭을 요구하는 공문을 보냈다. 그랬더니 맥도날드에서 놀랍게도 처음으로 답변을 보냈다. 근무하는 노동자의 신원을 확인할 수 없으니 구체적인 정보를 알려달라는 내용이었다. 이번에도 무응답으로 일관한다면 부당노동행위로 제소할 고민까지 하던 차였다. 그 후 몇 가지 우여곡절을 거쳐 6월 16일 상견례를 하게 되면서 역사적인 맥도날드와의 교섭이 시작되었다.

## 사측과의 시각 차

맥도날드의 노동을 관통하는 문제점은 노동이 제값을 받지 못한다는 것이다. 노동강도가 정말 높은 곳임에도 임금은 고작 최저임금에 불과하며, 인력 역시 자체적 기준에 따라 굉장히 빡빡하게 운영한다. 또한 불을 다루고 배달을 하는 사업장임에도 안전 의식이 매우 낮고, 식대 역시 직급에 따라 버거를 다르게 지급하는 등 노동인권 역시 최저 수준이다.

알바노조에서는 이에 애초부터 현장조합원들의 의견을 받아 교섭안을 작성했다. 교섭안의 주요 내용의 대부분이 바로 이러한 현장을 개선할 것을 요구하는 내용들이다. 이는 시급한 문제이기도 하고, 현장노동자들의 지지를 받기 위한 전략이기도 하다. 더 심각한 문제들이나 의미있는 요구사항들이 있을 수 있지만 지금 시점에서는 노동자 개개인에게 와닿는 문제가 더욱 중요하다고 판단하였다.

이러한 문제의식을 지니고 교섭을 시작했지만 아직 갈 길이 멀다. 본격적인 교섭에 들어가기도 전부터 의견충돌이 심하다. 대표적으로 교섭위원 수와 교섭 주기, 장소 등이 있다. 맥도날드는 최대한 교섭위원 수를 줄임과 동시에 교섭 주기를 길게 잡고, 회사나 노조와 관계없는 곳에서 교섭을 진행하기를 요구하고 있다. 이는 맥도날드가 이 교섭에

적극적으로 임할 의사가 없으며 교섭의 위상을 최대한 낮추기를 바라고 있다는 증거다. 이러한 의혹을 뒷받침하는 증거는 또 있다. 현재 알바노조가 교섭을 요구하며 공개한 조합원은 1명이다. 이는 이가현 위원장의 사례가 있기 때문이다. 맥도날드에서는 이를 트집 잡아 교섭 자리에서 이 단체교섭을 노동자 1명의 노동조건을 개선하기 위한 협상 정도로 여기고 있음을 여과 없이 드러내고 있다. 한 명의 요구 조건 정도 대충 들어주고 끝내겠다는 것이다.

사측이 이러한 인식으로 교섭에 임하면 교섭이 힘들 수밖에 없다. 알바노조의 바람은 조합원 1명, 혹은 수 명의 근로조건을 개선하자는 것이 아니라 맥도날드 전체를 안전하고 좋은 사업장으로 만드는 것이다. 그러나 사측이 이런 태도로 자신들의 시스템 자체에 대한 문제를 인식하지 못한다면 이를 결코 들어주려 하지 않을 것이기 때문이다.

## 현실적 어려움은 무엇인가?

조합원이 많다면 사측이 비협조적으로 나오더라도 문제가 되지 않는다. 다수의 노동자의 의견이 모아진다면 무엇이 두렵겠는가. 하지만 현재 알바노조는 그 정도 힘을 발휘할 정도로 조합원이 많지 않다. 냉정히 말하자면 이번 교섭은 준비된 교섭이라고 볼 수 없다. 실력이 부족함에도 시운이 맞아 성사되었다고 보아야 한다. 하여 무엇보다 중요한 것은 조합원이 아닌 다른 노동자들을 설득하여 교섭에 참여시키는 것이다.

이를 위해 가장 중요한 것은 맥도날드에서 일하는 노동자들이 이 교섭에 대해 아는 것이다. 단지 알리는 것만으로도 효과를 볼 수 있는 이유는 맥도날드의 노동조건이 열악하다는 인식과 불만이 노동자들 사이에 많이 퍼져 있기 때문이다. 이는 교섭의 필요성을 잘 드러내주는 조건임과 동시에 알바노조 최대의 무기가 될 것이다.

문제는 맥도날드 알바노동자들이 일을 쉽게 그만둔다는 점이다. 맥도날드는 일한지 6개월만 넘어도 고참이 된다. 1년 넘게 일하는 사람을 찾아보기가 어렵다. 이처럼 높은 이직률은 노조 활동에 치명적이다. 노조의 힘은 조합원으로부터 나오는데, 이런 조건에서는 노조의 힘이라는 것이 매우 불안정한 기반에 서게 된다.

하지만 모든 노동자가 그런 것은 아니다. 매니저와 시니어 크루의 경우, 한 매장에서 몇 년, 길게는 10년 넘게도 일한다. 알바노조에서는 이들이 조합의 축이 되어야 한다고 판단하고 있다. 이들은 매장 내 영향력도 크고, 쉽게 그만두지도 않기 때문이다. 다만 문제는 노조에서 이들과 접촉할 방법이 없을뿐더러, 이들이 노조에 쉽게 가입하지도 않

을 것이라는 점이다. 보통의 크루(맥도날드에서 알바노동자를 부르는 명칭)들이 쉽게 그만두기 때문에 오히려 노조 가입에 부담이 없는 것과 다르게, 이들에게 맥도날드는 진짜 업이기 때문에 노조 가입에 부담이 크다.

## 방법은 무엇인가?

그래서 어떻게 해야 조직할 수 있을 것인가? 아직 아무도 모른다. 패스트푸드업계에서 단체교섭이란 극히 드문 일이고, 알바노동자라면 더더욱 사례가 없다. 꼭 맥도날드뿐 아니라 전반적으로 점점 더 일자리가 불안정해지고 파편화되고 있는 상황에서 기존의 노조운동이 가능할까에 대한 회의감도 든다. 노동운동의 역할과 과제에 대해 다시 한번 고민해야 하는 시기가 왔다고 생각한다.

일단 하반기에 알바노조가 생각하는 방법은 현장에 활동가가 취직하여 조직하는 것이다. 일종의 위장취업이다. 하지만 이것이 만만치 않다. 알바와 활동을 병행하기란 쉬운 일이 아니다. 알바로 생계를 유지하기 위해서는 일을 많이 해야 하고, 자연스럽게 활동을 포기해야 한다. 그렇다고 활동을 늘리면 노동일이 줄어 생계유지가 어렵다. 알바노조에서는 재작년부터 조합원들에게 맥도날드 취업을 권유해왔지만 현재 일하는 조합원은 거의 남지 않았다. 이는 단순히 의지의 부족으로 평가할 수 없다. 주어진 조건으로 이해해야 할 것이다.

그래서 이번에는 이를 해결하기 위해 다른 방법을 고안했다. 개인에게 맡기는 것이 아니라 임금의 일부를 사회에서 기금을 모아 책임져주는 것이다. 현재 최저임금으로 주 3일을 일하게 되면 대략 수입이 80만 원 정도 나오게 된다. 여기에 활동기금 50만원을 더해 최저임금 수준을 보전한다면 이 활동가는 주 3일 근무하며 현장에서 조직활동을 하면서도 안정적으로 활동을 할 수 있다. 애초에 현장에서 조직만 하는 방법도 있겠으나 함께 일하는 사람의 수가 많지 않고, 언론 및 홍보 활동이 중요한 알바노조의 운동의 특성 상, 그리고 알바노조의 현재의 규모와 수준을 고려했을 때, 전문 조직활동가를 두는 것은 매우 어렵고 효과 역시 불투명하다.

이렇게 현장조직과 노조 활동을 병행할 수 있는 활동가 집단을 형성할 수 있다면 조직화에 큰 도움이 될 것이다. 실제 미국에서 맥도날드를 조직해냈던 SEIU 역시 처음엔 활동가가 취직하여 접점을 만들었다고 알고 있다. 이 기금은 알바노조의 힘만으로 만들 수 없다. 사회적 연대가 필요하다. 이 운동이 필요하다고 동의하고, 도움을 주고 싶은

시민들이나 정규직 노조가 있을 것이다. 이들의 지원을 받아 정말 돈이 필요한 활동가들에게 지원하고 현장에서 활동한다면 하나의 모델이 될 수도 있다고 본다.

물론 이는 단지 하나의 시도에 불과하다. 잘 될지는 해봐야 아는 것이고, 기금이 안 모일 수도 있다. 하지만 나름 맥도날드 투쟁 3~4년 정도 해본 조직의 입장에서 현장조합원 없이 유의미한 활동은 불가능하다. 어떻게 만들어 나갈 수 있을지, 각자도생하는 것이 아니라 힘을 합쳐 사회적 운동을 만들기 위한 다양한 모색이 나와야 하는 시점이다. 더 열심히 토론하고 더 열심히 도전해나간다면 언젠가 길을 찾을 수 있지 않을까.

# 더디더라도 꾸준한 실천이 필요하다

김요한 | 민주노총 서울본부 노동법률지원센터

## 청년 노동의 현실

본격적인 토론에 앞서 어느 청년 노동자의 이야기로 글을 시작할까 한다. 대학을 갓 졸업하고 프랜차이즈 마사지샵에 취업한 20대 초반의 여성 노동자가 있었다. 근로계약서는 이렇다. 출근 시각은 10:00, 퇴근 시각은 20:00, 중간에 2시간의 휴게시간이 있어 노동시간은 8시간이지만, 하루 1시간의 연장노동에 동의한다는 조항이 있다. 사실 이것만으로도 문제투성이이다. 서비스업종에서 사용자의 특출한(?) 의지가 없는 이상 휴게 시간을 보장해 줄 리도 만무하고(사실상 임금 삭감 수단으로 활용), 하루 1시간의 연장 노동을 사전적으로 강제하는 것도 부당하다.

그런데 실제 출근해 보니 마사지샵에서 영업을 종료하는 시간이 22:00였다. 1시간이 아니라 2시간의 연장노동을 강요하는 셈이었는데, 이것도 끝이 아니었다. 점주는 22:00 부터 두어 시간 동안 새로운 마사지법에 대해 교육하고 감지(! 당신이 기억하는 바로 그 감지!)를 작성하여 암기하게 한 후, 01:00에 쪽지 시험을 봐 통과한 노동자만 퇴근을 시켰단다.

이것도 끝이 아니었다. 다음 달에 프랜차이즈 왕회장의 생일 파티가 있는데, 거기 가서 젊은 여성 노동자들이 치어리더를 해야 한다나 뭐라나. 점주는 이들 노동자들을 심야 시간에 택시로 사당동 모처의 댄스연습실로 데려가 치어리더 연습을 시켰다 한다. 결국 최종 퇴근 시간은 새벽 03~04시.

이 노동자는 최저임금(그것도 수습 3개월 동안은 10% 감액된)을 받는 노동자였는데,

장시간 노동에 지쳐 한 달을 채우지 못하고 일을 그만뒀다. 더 정확히 표현하자면, 출근을 하지 않고 잠수를 타 버렸다고. 넘치게 이해가 된다.

그런데 한 달 후 이 노동자는 회사로부터 손해배상 소장을 송달받게 된다. 당신의 갑작스러운 퇴사로 회사에 손해를 끼쳤으니 1,000만원을 배상하라는. 대부분의 노동자들은 겁이 나서 상당한 금액을 합의금으로 물어주게 된단다. 이 노동자는 의연히 대처했지만 결국 법원 판결로 70여만 원(자신이 받은 임금과 동일액)을 물어주게 되었다. 마사지샵은 변호사 선임비용으로 최소 500만 원 이상을 들였으니 남는 장사가 아닌 것 같지만, 이런 식으로 남아있는 노동자들에게 암시를 하는 것이다. 회사가 시키는 대로 고분고분 따르지 않으면 어떻게든 불이익을 주겠다는.

열악한 노동조건에 대해 청년 노동자들이 가장 현실적인 탈출구로 생각하는 방법이 이 직인데, 어찌 보면 이 악덕업체조차 자기 나름의 방식으로 이 문제에 대응(?)하고 있는 것. 그런데 사업장 단위 조직화를 전통적 방식으로 하는 노동조합 운동은 청년 노동자들의 잦은 이직에 대해 제대로 대응하고 있지 못한 게 문제의 시발점이라 본다.<sup>48)</sup>

## 사업장 단위 조직화가 아닌, 새로운 형식의 조직화를 어떻게 할 것인가?

2015년 경제활동인구조사에 따르면 전국 규모에서 1년 미만 근속자가 30.8%라고 하는데, 만약 연령별 통계 분석이 가능하다면 청년층에서는 이 비율이 훨씬 높게 나타날 것이 뻔하다.

발제자가 지적한 대로, 청년 노동자들을 노동조합으로 끌어안기 위해서는 사업장 단위

48) “한국은 지구상에서 임금 격차가 극심한 나라 중 하나가 됐다. 2013년 기준 한국의 임금불평등 수준은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 4번째로 높다. 2001년에는 8번째였는데 10년 만에 순위가 네 칸 더 올랐다. 산업화 이후 꾸준히 감소하던 임금불평등은 1990년대 중반부터 증가하기 시작했다. 특히 사업체 규모와 고용 형태에 따라 임금 격차가 두드러졌다. 한국노동사회연구소의 ‘한국의 노동 2016’ 보고서를 보면 2015년 3월 기준으로 300인 이상 사업체의 정규직 노동자들은 월평균 408만원을 받는다. 이 사업장의 비정규직 노동자는 그 절반인 206만원(50.6%)을 번다. 5인 미만 사업체의 정규직 노동자 역시 그와 비슷한 208만원(51.1%)을 받고, 비정규직 노동자는 120만원(29.4%)을 번다.” (경향신문, [부들부들 청년][2부③]월 300이 가른다)는 낮추고 경력부터 쌓아라? 20년 전 삼촌세대나 통하던 공식!

노동시장의 본질성이 심화된 한국에서, 더 나은 노동조건을 쟁취(?)하기 위한 가장 대중적인 경로가 무엇이겠나? 경력을 쌓아 좋은 직장으로 이직하는 것이다. 모든 자원을 동원해서라도.

조직화가 아닌 새로운 형식의 조직화가 필요하다. 특정한 회사에 재직 중인지 여부와는 상관없이 조합원으로서 일상적인 실천을 할 수 있는 노동조합을 만들어야 한다. 그러한 노동조합이라면 문턱이 낮아야 한다. 청년들이 동물보호단체에 ‘사회적 불이익’은 전혀 생각해보지 않고 가입하여 기꺼이 회비를 내듯이, 노동조합도 그 지향에 동의하면 쉽게 가입의사를 밝힐 수 있는 곳이어야 한다. 노조 탄압이 극심한 한국에서는 원한다면 가입 여부에 대한 비밀 보장도 해줄 필요가 있다.

발제문에서는 ‘지역노동시장 조직화 방식’이라 하여 [개별 상담 → 권리 쟁취 → 노조 가입]을 새로운 조직화 경로로 제시하고, 이를 통해 ‘지역(노동시장) 협약’ 체결을 목표로 삼자고 주장하고 있다. 여기서 두 가지 토론 지점이 생길 것이다.

첫째, 개별 상담에 따른 노조 가입 사업이 좀 더 대공업적인 면모를 갖추자면 무엇이 필요할까 하는 점이다. 노동자들이 자신이 맞닥뜨린 문제를 해결하기 위해 노동조합의 문을 두드리게 하는 것도 중요한 문제지만(이렇게 하는 것 자체도 상당한 실천을 필요로 할 것이다), 더 나아가 노동조합이 특정한 사회적 의제를 적극적으로 제시할 필요가 있다. 이를 통해 노동자들이 자신의 문제가 곧 사회적 문제임을 느끼고, 노동조합에 가입할 필요를 일상적으로 느끼게 해야 한다. 다행인지 불행인지 한국은 노동법 위반의 천국이며, 내년 최저임금의 대폭적인 상승을 앞두고 노동조합의 필요성이 절실해지는 상황이다. 개별 노동자들을 상담을 통해 한 명 한 명 가입시키는 보병전도 필수이지만, 노조에 대한 악선동이 심한 한국 사회에서는 대규모 공중전을 통해 노조의 사회적 이미지를 제고하고 노조 가입의 필요성을 홍보하는 작업이 꼭 필요하다고 본다.

둘째, 가입한 조합원들에게 노동조합이 당장 어떤 혜택을 줄 수 있겠는가 하는 점이다. 좀 더 솔직하게 말해, 일정 규모의 조합원이 가입하였다고 하여 과연 ‘지역(노동시장) 협약’을 사용자들에게 강제할 수 있을까? 다달이 조합비를 내는 조합원들을 단순히 후원자가 아니라 주체로 성장시키자면 어떤 일상 사업들을 가져야 할 것인가?

솔직히 국가 정책적 차원에서 법제도 개선이 이루어지지 않는다면, 그리고 87년 대중 파업과 같은 계급투쟁의 고양 국면이 아니라면, 한국의 후진적인 노동법제 아래서 ‘지역(노동시장) 협약’은 쉽지 않은 일이라 본다.<sup>49)</sup> 물론 노동법 상담, 각종 조합원 복리후생 제도 등등 일상적인 혜택 등은 주어지겠지만, 이것이 노동조건을 개선할 피부로 느낄 수 있는 사업장 단위 단체협약 체결과 비할 바는 못 될 것이다. 그렇다면 우선은 노

49) 좋으나 싫으나 사업장 단위 노조 활동은 현행법에 의해 ‘보호’를 받는다. 노조가 단체교섭을 요구하면 사용자는 반드시 응해야 하고, 이를 거부하는 것 자체가 부당노동행위로 처벌 대상이다.



조에 가입한 청년 노동자들에게 좀 더 목적지향적인 활동을 하도록 판을 깔아주는 것이 필요하다고 생각된다. 꼭 내가 어떤 혜택이 있어 이 일을 한다기보다는 노조가 우리 사회에 꼭 필요하고 내가 그것에 기여하고 있다는 사명감을 갖도록 하는 것이다. 이를 위해서는 조합원들에 대한 체계적이고 지속적인 교육이 절실하다.<sup>50)</sup>

또 하나의 아이디어로는, 조직 명칭을 목적지향적으로 잡아보자는 것이다. 00노조 서울지부 남부지회 남부분회, 뭐 이런 식으로 하지 말고, 청년 노동자들이 발랄하게 자신들의 지향을 잡아서 해보도록 하는 것. 예컨대 00노조 서울지부 남부지회 ‘칼퇴근 분회’, ‘크런치모드 OUT 분회’, ‘포괄임금제 철폐 분회’ 등등. 2~30명 단위로.

사업장 단위 조직화가 아닌 새로운 방식의 조직화는 이제 그 모범을 만들어야 할 단계이다. 시행착오를 피할 수 없고, 당장 가시적인 성과가 안 보일 수도 있다. 그러나 더 디더라도 꾸준히 해야 할 일이다.

---

50) 노동조합은 그 자체가 목적일 수 없다. 노동자 민주주의와 계급적 연대의 원칙은 어떤 형식의 노동 조합이든 항상 살아있어야 한다.

# 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 쟁점과 과제

김유미 | 사회진보연대 조직국장

## ○ 프로그램 진행 안내

### 1. 발제 (10분)

- 문재인 정부 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책의 내용과 논의 흐름
- 워크숍의 취지와 논의 쟁점 소개

### 2. 토론문 발표 (50분)

- 각자 주어진 쟁점에 대한 간략한 토론문을 제출하고 토론문 발표

#### [공통 주제]

- 문재인 정부 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 의미를 어떻게 봐야 하나
- 청년 세대를 중심으로 존재하는 공공부문 비정규직 정규직화에 대한 비판적 여론을 어떻게 이해해야 하나
- 공공부문 비정규직 정규직화가 공공부문이나 해당 사업장의 틀을 넘는 의미를 가지려면 노동자운동이 무엇을 해야 하나

#### [개인별 주제]

- 1) 공성식 공공운수노조 공공기관사업국장
  - 정규직 노동운동의 입장에서 이 정책을 어떻게 보고 대응해야 할지

2) 신철 인천공항지역지부 정책기획국장

- 실제 인천공항 현장에서 가이드라인 추진 과정
- 조직 확대 및 강화라는 측면에서 인천공항지역지부의 전략과 고민

3) 하해성 공공운수노조 서경지부 조직부장

- 가이드라인 발표 후 공공부문과 민간부문에서 청소/시설관리 비정규직 노동자들의 상황
- 조직 확대 및 강화라는 측면에서 서경지부의 전략과 고민

4) 박장준 희망연대노조 정책국장

- SK브로드밴드 자회사 논의 진행 과정
- 민간 부문 비정규직 노동자에게 공공부문 비정규직 정규직화 정책이 어떻게 받아들여지고 있으며, 어떤 영향을 줄 것으로 보는지

5) 박연수 전국학생행진 활동가

- 대학생 등 청년 세대가 공공부문 비정규직 정규직화에 어떤 반응을 보이고 있는지
- 학생운동의 입장에서 이를 어떻게 보고 대응할 수 있을지

3. 자유 토론 (30분)

- 토론자 상호 토론/플로어 토론은 분리하지 않고 진행

\* 발제 및 사회: 사회진보연대 조직국장 김유미

## 1. 공공부문 비정규직 현황 및 정책 내용

### 1-1) 공공부문 비정규직 현황

문재인 정부 <공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획(이하 ‘추진계획’)>에 따

르면 정부가 추산한 공공부문 비정규직(정규직 전환 대상)은 총 31만 명으로, 기간제·단시간 등 직접고용 비정규직이 약 19만 명, 파견·용역 등 간접고용 비정규직이 약 12만 명이다. 이는 무기계약직, 민간위탁, 지방출자·출연기관은 포함하지 않은 숫자이다.

총인원	정규직	무기계약직	기간제 등	파견·용역
1,848,553	1,536,665	211,950	191,233	120,655

기간제·단시간 등 직접고용 비정규직의 29.0%는 교육기관의 기간제 교원, 강사이다. 다음으로 사무보조원, 과학·연구보조원도 22.4%로 많은 숫자를 차지한다. 간접고용 비정규직은 청소원, 경비원, 시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%를 차지한다.

공공부문 비정규직 중 기간제·단시간 노동자 규모는 2012년 이후 줄어든 것으로 나타난다. (2012년 249,614명→ 2016년 191,233명) 이는 일부가 무기계약직으로 전환되었기 때문이기도 하지만, 한편으로는 파견·용역·민간위탁 등을 늘려 왔기 때문이다. 파견·용역 등 공공부문 간접고용 비정규직 노동자의 규모는 2012년 110,554명에서 2015년에는 115,475명으로 늘어나는 추세를 보인다. 민간위탁 규모 역시 2011년 기준 전국 6,990건이었던 것이, 2016년에는 9,652건으로 늘어났다. 민간위탁 비정규직 노동자의 경우 그 규모를 정확히 확인하기도 어려운 상황이다.

### 1-2) 정책 추진 경과: 공약 → 정책 발표 → 추진계획 발표

2017년 대선에서 문재인 캠프 노동공약의 핵심은 '일자리'였다. 집권 기간 공공부문에서 81만개, 노동시간 단축으로 50만개, 총 131만개의 새로운 일자리를 만들겠다는 것이 공약이었다. 공공부문 81만개 중 공무원 일자리 17만개를 제외하면, 30만 개는 용역 등 비정규직 일자리를 정규직화 하는 것이고, 34만개는 민간위탁이 이루어졌던 사회서비스 일자리이다. 즉, 문재인 정부 일자리 창출 공약의 상당수는 공공부문 비정규직 정규직화와 연동되어 있었다. 당선 후 정부는 「일자리위원회 보고서」를 통해 공무원 총원(17.4만), 보육·요양 일자리 공공 전환(30만), 공공의료 강화(5만), 공공부문 간접고용 직고용 전환(6만), 상시·지속성 등 고려해 상용직 확대(27만) 등으로 정책을 구체화했는데, 대략적인 열개는 비슷하다.

문재인 대통령의 취임 첫 행보는 5월 12일 인천공항에 방문해 비정규직 노동자들을 만나 공공부문 비정규직 정규직화 의지를 표명한 것이다. 제 1호 업무지시로 만들어진 일자리위원회는 6월 1일 <일자리 100일 플랜>을 발표해 일자리 창출에서 민간과 기업의 역할을 강조하는 동시에 “공공부문은 필수 공공서비스를 중심으로 일자리를 확충해 국민들의 삶의 질을 높이고 민간부문의 마중물 역할”을 수행한다고 명시했다.

정부는 7월 20일 <추진계획>을 발표한 뒤 8월 현재 기관별로 특별실태조사로 전환 대상의 규모를 파악하고 있고, 이를 수합하여 9월 중에 구체적인 로드맵을 발표할 예정이다. 그리고 이를 2018년 본예산에 반영한다. 10월부터는 정규직화를 본격적으로 추진하며 시스템을 구축하여 정책 이행을 모니터링 한다.

### 1-3) 공공부문 비정규직 정규직전환 추진계획 내용

#### ① 정규직 전환 기준

- 정규직 전환 기준으로 상시·지속적 업무를 명시. 상시·지속적 업무란 ‘연중 9개월 이상 계속되는 업무’, ‘향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 업무’를 의미
- 인적 속성에 따른 사유(2개), 업무 특성에 따른 사유 등(10개) 예외사유 존재<sup>51)</sup>
- 상시·지속적 업무의 규정, 예외사유 모두 기존의 공공부문 비정규직 정규직화 정책보다 완화되었다고 볼 수 있음

#### 51) 공공부문 비정규직 정규직 전환 예외 사유

인적 속성에 따른 사유	
1)60세 이상 고령자 2)선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우	
업무 특성에 따른 사유	
기간제	1)휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우 2)실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우 3)고도의 전문적인 직무인 경우 4)타법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우 5)이에 준하는 사유로서 심의위원회 등을 통해 정한 경우
파견·용역	1)민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우 2)법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우 3)산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우 4)다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우 5)근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

## ② 대상과 시기

- 기간제 노동자 뿐만 아니라 파견·용역 등 간접고용 노동자를 포함, 또한 자치단체 출연·출자기관, 공공기관·지방공기업 자회사, 일부 민간위탁기관도 전환대상 기관으로 포함
- 다만 2017~2018년에 걸쳐 3단계로 나누어 추진 예정. 1단계는 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관, 2단계는 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사, 3단계는 민간위탁기관.

## ③ 전환 방식

- 기간제의 경우 직접고용 정규직 전환 원칙.
- 파견·용역의 경우 노사협의, 전문가 자문 등을 거쳐 다음 세 가지 방식(직접고용/자회사/사회적기업 등 제3섹터) 중에서 결정

## ④ 채용 방식

- ‘고용승계’와 ‘공정채용’의 조화를 이루는 방향으로 이해당사자와 협의
- 현재 노동자 전환 채용 원칙(‘고용승계’)으로, 최소한의 평가절차를 거쳐 추진
- 여타 국민들의 공공부문 채용기회가 박탈되는 불공정이 발생한다고 판단되는 경우는 예외적으로 경쟁 채용(‘공정채용’)이 가능. 이 경우 기존 노동자에게 가점 부여, 제한경쟁 등 일정 부분의 보호조치 권고

## ⑤ 임금 체계

- 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계
- 용역업체 이윤 등 절감재원은 처우개선에 사용
- 전문가 자문과 노사협의를 거쳐 과도한 국민 부담이 발생하지는 않는 수준에서 임금 기준을 마련

## ⑥ 무기계약직 처우개선

- 명칭 등 공식적 인사제도 마련
- 복리후생적 금품(복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비 등)은 차별 없이 지급

## ⑦ 후속 조치

- 정원 및 예산을 신속히 반영하여 차질 없이 추진

### 참고자료① 중앙정부 공공부문 비정규직 대책의 흐름

노무현~박근혜 정부 시절 공공부문 비정규직 대책의 큰 틀은 기간제 비정규직 노동자의 일부를 무기계약직으로 전환하는 것이었다. 각종 예외조항으로 인해 무기계약직 전환 대상은 한정적이었으며 임금 등 처우 개선은 크지 않았다. 청소·시설관리 업종을 중심으로 간접고용 비정규직 노동자의 처우 개선 조치도 일부 존재했으나 적극적인 규제는 하지 않으면서 오히려 간접고용 비정규직은 늘어났다.

#### - 2004년 공공부문 비정규직 대책

2004년 5월 노무현 정부는 공공부문부터 올바른 비정규직 사용관행을 정착시킨다는 취지에서 <공공부문 비정규직 대책>을 수립, 발표한다. 대책의 주요 내용은 규모가 큰 몇몇 직종(환경미화원, 도로보수원, 노동부 직업상담원, 정보통신부 위탁집배원 등)을 중심으로 처우 개선 및 고용 안정 조치를 하는 것이었다. 그러나 전체 공공부문을 대상으로 하지 않아 2006년 조사 결과 여전히 상시적인 업무에 종사하는 비정규직이 많았다.

#### - 2006년 공공부문 비정규직 종합대책

공공부문 비정규직 전반에 대한 중앙정부 차원의 대책은 2006년 8월 <공공부문 비정규직 종합대책>이라는 이름으로 처음 등장한다. 향후 공공부문 비정규직 관련 정책은 이 틀에서 크게 벗어나지 않는 수준에서 마련되었다.

대책의 주요 내용은 ①상시지속적 업무는 무기계약직을 원칙으로 하여 전환을 추진하는 것, ②청소·경비 등 저임금 노동자의 임금을 인상하는 것, ③외주화 대상 업무 선정 원칙을 정하고 일제 점검하는 것 등이었다.

이 대책은 상시업무 정규직화가 아니라 ‘무기계약직으로의 전환’을 원칙으로 삼았으며, 외주화 역시 지양하기보다는 일부를 규제했다. 무기계약직으로 고용이 안정된 비정규직 노동자들의 경우 사실상 임금 등 노동조건 개선은 이루어지지 않았다. 별도의 예산 조달 방안도 불분명해 정책의 실효성 역시 떨어졌다.

### - 2011년 공공부문 비정규직 고용개선 대책

이명박 정부의 <공공부문 비정규직 고용개선 대책>은 청소·경비 등의 업무 외주 시 노동조건 준수에 대한 근로감독 강화 등 사회적으로 너무 열악하다고 알려진 부문에 대한 일부 개선 조치 정도였다.

2012년에는 <공공부문 비정규직 고용개선 추진지침>에서 ‘상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준’ 등을 제시했다. 그러나 이러한 지침은 권고일 뿐이라 현장에 일관되게 적용되진 못했으며, 간접고용 비정규직의 직접고용 검토는 이루어지지 않았다.

### - 2013년 공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침

박근혜 정부는 <공공부문 비정규직 고용개선 대책>에 대한 보완지침을 발표, 2013~2015년에 걸쳐 공공부문 비정규직을 정규직(무기계약직)으로 전환하겠다고 밝혔다.

그러나 마찬가지로 간접고용 비정규직에 대한 적극적 대책은 부재했으며, 간접고용 비정규직 노동자들은 2013년 12월 13일 기획재정부가 제출한 <공공기관 부채감축 계획 운용지침, 방만경영 정상화 계획 운용 지침>에 따라 인력 축소, 해고의 위협에 놓이기도 했다. (서울대병원, 경북대병원의 비상경영 선포)

## 참고자료② 서울시·광주시 지방자치단체 비정규직 대책 사례

최근 서울시와 광주시에서 각각 간접고용 노동자의 정규직화를 포함한 지방자치단체 비정규직 대책을 내놓아 실행한 바 있다. 이 사례는 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 정책에도 중요한 참고 사례가 되었다.

### - 서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책

서울시(박원순 시장)는 2012년 두 차례에 걸쳐 <서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책>을 발표, 청소용역 노동자들의 정규직화를 추진했다. 그러나 이 대책은 120다산콜센터 등 민간위탁은 제외하고 있으며, 서울메트로·도시철도공사의 경우 자회사 고용 방식을 택했고, 당시 청소노동자의 월평균임금 수준을 그대로 적용하



여 기본급을 마련했다는 한계를 지닌다. 2014년 3월 서울시는 연구용역 결과를 바탕으로 민간위탁 제도 개선 방안을 제출한다. 그러나 이는 민간위탁의 정규직화 자체를 원칙으로 하기 보다는 민간위탁의 적정성 검토를 보다 엄격하게 하고, 노동자들의 노동조건을 개선하는 등의 내용을 담고 있다.

#### - 광주시 공공부문 비정규직 고용 및 처우개선 대책

광주시(윤장현 시장)는 2015년 1월 <공공부문 비정규직 고용 및 처우개선 대책>을 발표했고, 2016년 7월 간접고용의 현 기관 내 직접고용을 골자로 하는 후속대책을 발표했다. 그리고 직접고용 추진 과정에서 노동조합과의 지속적인 교섭을 진행했다. 그러나 민간위탁 부분은 검토 이상으로 정책이 마련되지 않는 못한 상황이다.

※ 2017-3월, 사회공공연구원 연구보고서, <공공부문 비정규직 정책 평가 연구> 참조

## 2. 문재인 정부 공공부문 비정규직 정책 평가

### 2-1) 의의

이전 정부의 공공부문 비정규직 대책과 비교했을 때 이번 <추진계획>이 갖는 중요한 의미이자 차이점은 다음과 같다. 첫째, 상시·지속적 업무 정규직화 채용의 원칙을 분명히 하고 예외 사유를 축소했다. 둘째, 복리후생을 중심으로 제한적이거나 무기계약직에 대한 처우개선 방안을 포함했다. 셋째, 기간제뿐 아니라 파견/용역 등 외주화 된 간접고용 비정규직도 공공부문 직접고용 대상으로 포함시켰다. 넷째, 일방적 추진이 아니라 당사자와 협의 과정을 거치려는 노력을 보이고 있다. 마지막으로, 예산 확보 등으로 실질적인 추진의 동력을 만드는 계획도 포함되어 있다.

### 2-2) 한계

<추진계획> 발표 후 노동계는 몇 가지 면에서 한계를 지적했다.

첫 번째는 고용 형태의 문제다. 문재인 대통령이 인천공항을 방문한 직후 가장 먼저 불거진 쟁점은 ‘자회사 고용을 어떻게 볼 것이냐’는 문제다. 정부가 인천공항 비정규직 정규직화 방안으로 공항공사 자회사 채용을 고려하면서 자회사 채용이 곧 정규직인 것처럼 여겨지는 것에 대한 비판의 목소리가 나왔다. 자회사가 사실상의 외주용역처럼 운용되는 사례가 존재하기에 그러한 운용은 최대한 지양하고, 불가피하게 자회사 방안을 택하더라도 그 의미와 방식에 관한 면밀한 검토가 필요하다.

두 번째는 범위의 문제다. 지난 정부에 비하면 정규직 전환 예외 사유는 축소됐지만, 문제가 되는 항목이 존재한다. 우선 비정규직법이 아닌 교육공무원법과 초·중·등교육법의 적용을 받는다는 이유로 공공부문 비정규직 중 상당히 큰 규모인 기간제 교사·강사 등 특정 직종을 예외 조항으로 두었다. (현재 교육부는 ‘정규직 전환 심의위원회’를 꾸려 8월 8일 첫 회의를 여는 등 교육 부문의 비정규직 정규직 전환을 어떻게 진행할지 검토 중이다.) 또한 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우도 예외 조항에 포함했다.

세 번째는 채용 절차 및 노동조건의 문제다. 현재 비정규직 일자리들은 애초에 비정규직이 아니라 정규직으로 채용했어야 하지만, 이미 비정규직으로 채용을 해버린 상황이기 때문에 지금 시점에 정규직을 채용할 때 어떤 방식(고용승계/공개채용)으로 할 것이냐는 문제가 있다. <추진계획>은 기존 근무 노동자의 고용승계를 원칙으로 하고 있지만, 동시에 ‘공정채용’이라는 이름으로 예외를 두고 있기에 해고가 발생할 여지가 있다. 또한 비정규직 문제란 단순히 고용불안의 문제를 넘는 것이다. 정부는 ‘동일가치노동-동일임금’이라는 원칙을 강조하고 있는데, 직무에 대한 사회적 평가 기준이 모호한 상황에서 저임금을 극복할 임금체계를 어떻게 마련할 것인지 역시 과제이다.

### 3. 토론 과제

<추진계획> 내용 자체에 대한 토론은 지난 6월에서 8월 사이 민주노총 등 여러 토론회와 워크숍을 통해 진행된 바 있다. 그리고 정규직 전환의 구체 방안에 대해서는 각급 노동조합이 대응 원칙을 세워 논의해 나가고 있는 상황이다. 이에 노동운동포럼 워크숍 <공공부문 비정규직 정규직화 정책의 쟁점과 과제>에서는 ‘공공부문 비정규직 노동자’

당사자와 각 단위 대응의 문제를 넘어 보다 큰 시각에서 공공부문 비정규직 정규직화의 의미와 노동자운동의 대응 방향을 모색하고자 한다. 아래에 있는 세 개 공통 주제를 중심으로 토론을 진행할 예정이다.

## ① 문재인 정부 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 의미를 어떻게 봐야 하나?

지난 20여년 꾸준히 진행되어 온 노동유연화 정책을 생각하면 정부가 ‘비정규직 정규직화’ 슬로건을 전면에 걸고 정책을 추진하는 것은 매우 전향적인 모습이다. 이 정책의 추진 배경에는 신자유주의가 양산한 문제들을 관리/보완할 필요가 생겼다는 측면이 존재한다. 문재인 정부는 저임금·불안정한 일자리의 비중이 너무 높아져 한국 경제 자체에 해가 된다는 인식을 갖고 있다. 체제 유지를 위한 위기관리 조치로서 비정규직 문제 대책이 시급하다는 것이다.<sup>52)</sup>

또한 정책 추진의 실질적인 동인은 2016년 말 퇴진 촛불에서 표출된 한국 사회 변화의 열망에 있다. <추진계획>에 대한 평가는 촛불에 이은 조기 대선을 통해 당선된 문재인 정부의 성격 및 초기 전략이라는 문제와 연결될 수밖에 없다.

## ② 청년 세대를 중심으로 존재하는 공공부문 비정규직 정규직화에 대한 비판적 여론을 어떻게 이해해야 하나?

청년 세대를 중심으로 공공부문 비정규직 정규직화에 대한 비판적 여론도 상당히 존재한다. 노동시장을 공공부문/민간부문, 정규직/비정규직으로 나뉘었을 때 ‘공공부문 정규직’이 되기 위한 경쟁은 사회 전반적으로 노동유연화가 심화되면서 점점 더 치열해졌다. 비정규직의 경우 공공부문/민간부문 사이에 취업 조건이나 노동조건이 별다른 차이가 나지 않으나, 정규직으로 가면 큰 차이가 나는 상황에서 공공부문 비정규직을 공공부문 정규직으로 전환하는 것이 공정하지 못하다는 비판이 이해당사자(취업 준비생, 공공부문 정규직 노동자 등)들로부터 제기되고 있다. 정부 역시 이러한 여론을 상당히 의식하고 있는 것으로 보인다.

52) 이러한 인식은 소득주도성장론(‘포용적 성장’)으로 이어진다.

이러한 갈등이 크게 불거진 것은 작년 말 교육공무직법 철회 사태이다. 2016년 11월 민주당 유은혜 의원 등이 발의한 이 법은 교사·교육행정직공무원, 교원·공무원 임용준비생을 중심으로 한 집단적 반발로 인해 결국 12월 19일 철회되었다. 당시 주요한 반대 의견은 ‘임용시험도 거치지 않고 비정규직을 교사나 공무원으로 전환해서는 안 된다’, ‘법이 통과되면 교원 및 공무원의 정원이 축소될 것이다’, ‘학교비정규직과 교원·공무원은 동일하게 처우하면 안 되며, 이는 차별이 아니라 합리적 차이’ 등이었다.

한정된 좋은 일자리를 두고 모두가 경쟁하는 지옥도 같은 사회에서 공공부문 비정규직이 ‘운 좋게’, ‘불공정하게’ 정규직이 되었다는 인식이 낡을 사회적 박탈감은 ‘이기적인 청년 세대’ 프레임으로만은 설명될 수 없다. 이러한 인식을 어떻게 볼 것이며, 어떻게 정규직-비정규직, 취준생-노동자의 연대를 만들 수 있을지 진지한 토론이 필요하다.

### ③ 공공부문 비정규직 정규직화가 공공부문이나 해당 사업장의 틀을 넘는 의미를 가지려면 노동자운동이 무엇을 해야 하나?

비정규직 문제의 해결을 말하면서 정부가 ‘공공부문’ 비정규직 정규직화를 중심 계획으로 가져가는 이유는 법제도 개정 없이 정부 정책만으로 손쉽게 변경 가능한 사안이기 때문이다. 정기국회까지 시간이 남았고, 국회가 열린다 해도 구도 상 법제도 개정이 쉽지 않을 것으로 보이는 상황에서 정권 초기 상징적 조치다.

그러나 한국 사회는 전체 노동자 중 공공부문에 속하는 노동자의 비율이 약 11퍼센트로 낮은 편이며, 공공부문에서의 기준이 민간부문까지 강력하게 적용되기까지는 넘어야 할 장벽이 매우 많다. 그런 면에서 현재 공공부문 비정규직 대책은 실제 효과에 비해 과도한 의미부여가 되었다고도 할 수 있다.

결국 공공부문 비정규직 정규직화 대책이 노동시장 전반을 변화시킬 수 있도록 노동자운동이 어떤 전략을 가지고 대응하느냐가 중요하다. 우선 법제도적인 차원에서 1)상시 지속적 업무 정규직화 원칙의 법제화, 2)원청사용자성의 확대(노조법 2조 개정) 등이 중요한 과제일 것이다. 또한 공공부문/민간부문 비정규직을 폭넓게 조직하기 위한 계획, 그 과정에서 공동교섭 및 투쟁의 틀을 마련하기 위한 고민과 시도 역시 있어야 할 것이다.

[워크숍Ⅱ-③] 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 쟁점과 과제

# 공공부문 비정규직 정규직화를 시작으로 노동시장에 대한 사회적 규제로 나가자

공성식 | 공공운수노조 공공기관사업국장

## 1. 공공부문 비정규직 정규직 전환 투쟁이 '함께' 넘어서야 할 것들

### ○ 당면 과제 : 제대로 된 정규직화 투쟁

- 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에 대한 운동진영의 토론은 “제대로 된 정규직화냐 아니냐”에 집중. 역대 정부의 비정규직 정규직 전환 정책이 요란한 선전과 달리 2년 이상 기간제 노동자에 대한 제한적이고 선별적인 정규직 전환에 그쳤기 때문에 이에 대한 검증이 우선될 수밖에 없었음.
- 이미 여러 차례 지적되었듯이 이번 비정규직 정규직 전환 정책은 제대로 된 정규직화라고 보기에는 많은 부분에서 미흡. ①과거에 비해 줄어들었지만 여전히 전환예외 사유가 광범위하다는 점(특히 쟁점이 되는 교사, 강사 문제, 자회사로 용역을 준 경우), ②전환방식에 있어 처우개선을 한다고 하지만 여전히 무기계약직으로 전환이 계획되고 있으며, 용역회사와 다를 바 없는 자회사로의 전환의 길이 열려 있다는 점, ③현 노동자의 전환채용을 원칙으로 제시하면서도 공개채용 방식도 열어 두고 있다는 점, ④동일노동-동일임금, 복리후생 차별해소를 원칙으로 제시하고 있으나, 처우개선에 필요한 예산 투입 계획은 제한되어 있어 실질적인 처우 개선이 불투명하다는 점, ⑤대통령의 의지로 밀어 붙이고 있으나 시일이 촉박하고 관료와 기관의 저항이 크며, 비정규직 당사자들이 참여가 충분히 보장되지 않아 졸속적으로 추진될 가능성이 높고, 노동자들이 주체가 아닌 시혜의 대상으로 전락할 우려가 있다는 점 등이

가장 큰 한계로 지적되고 있음.

- 대정부 협의/투쟁으로 정책적 한계를 보완하고 제도적 지원을 확보하는 한편, 각 현장에서 비정규 당사자 조직화와 정규직-비정규직 연대로 전환 과정에 적극 개입하여 최대한 많은 수의 비정규직 노동자들을 무늬만 정규직이 아닌 진짜 제대로 된 정규직으로 주체적으로 전환시켜 내는 것이 공공부문 노동자들이 당면한 핵심 과제.

## ○ 정규직화 투쟁에 대한 반성적 평가가 필요

- 하지만 ‘제대로 된 정규직화 투쟁’의 방향 설정을 위해서는 기존의 정규직화 투쟁에 대한 반성적인 평가가 선행될 필요.<sup>53)</sup>
- 과거 비정규직 정규직화 투쟁의 일부는 당사자들의 정규직 전환에 집중되어 사회 구조적인 변화로의 연계성은 약했음. 분절화된 노동시장의 개선보다는 구조 내에서의 개인 또는 집단의 위치 상승으로 귀결되는 경향. 사회적 운동 보다는 법정 공방이 중심이 되면서 개별 사례로의 고립 성격은 더욱 강화되었음.
- 또 다른 경우는 선도적 문제제기와 전략적 목표가 지나치게 강조되다보니 조직과 주체의 강화로 이어지기보다는 장렬한 산화로 귀결되는 경우도 존재. 물론 97년 외환 위기 이후 정부와 자본의 노동시장 유연화 공세가 강력한 상황에서 유의미한 현실적 타협이 어려운 조건에서의 현실적 결과이기도 함. 당면 목표와 장기 목표를 구분하지 않고 현실 역관계에 대한 고려 없이 장기 목표를 원칙이라는 이름으로 고집하는 경우도 있었음. 장기적인 관점에서 운동의 성장이 지체.
- 정규직과 비정규직 노동자의 연대가 제대로 이루어지지 못했음. 정규직은 97년 외환 위기 이후 구조조정에 대한 공포와 이 과정에서 체득한 일단 ‘나부터 살자’는 생존 방식의 내면화 속에 비정규직 문제 해결에 적극적이지 않았을 뿐 아니라, 자본과 노

53) 이런 관점에서 볼 때 비정규직 철폐를 당면 목표로 사고하고 정규직화 쟁취를 비정규직 투쟁의 일 반적인 목표로 설정하는 것은 명백한 오류다. 비정규직 철폐는 자본주의 생산양식을 변혁함을 통해 서 달성할 수 있는 전략적 목표이고 현 시기 비정규직 투쟁의 방향은 정규직과 실업 반실업자의 단 결을 강화, 확대시키는 것을 목표로 해야 한다. 당면 현실에서 정규직화 쟁취를 비정규직 투쟁의 일 반적인 목표로 설정하는 순간 해당 정세와 운동의 주체적 조건에 관계없이 모든 개별 사업장에서 정 규직화를 관철해야 하는 모순에 부딪힌다. 결국 될 때까지 투쟁하고 승리하지 못하면 조직 자체가 붕괴하는 상황에 직면하는 것이다. 현재의 계급 역관계와 자본주의의 조건을 고려할 때 당장의 정 규직으로의 전환은 일부 사업장에서는 가능할지 몰라도 일반화될 수 없다. 따라서 임금과 노동조건을 둘러싼 작은 경제투쟁의 성과라도 노동자운동 전체 차원에서나 해당 노조의 차원에서나 정규직과 비 정규직의 단결의 확대와 강화, 의식화, 조직화를 통한 운동의 주체형성이라는 목적에 얼마나 부합했 는지가 관건적인 것이다.(사회진보연대 창립 10주년 기념토론회(2008.12.9.) 발제문 <세계 경제위기 와 남한 민중운동의 과제> 중). 한편 당시 토론회에서는 “정규직화가 높은 수준이고 차별철폐가 낮 은 수준이고, 그래서 낮은 수준으로 낮추면 연대 가능하다고 생각하지 않는다. 오히려 중요한 것은 어떻게 노동통제/분할, 초과착취에 대해 인식을 확보하고 공동투쟁을 해 낼 것인가, 상급단체-민주 노조운동이 갈등을 진전시키지 못하고 적당한 수준에서 관리하려고 했던 점을 반성해야 한다.(윤애 림)”는 제기도 있었음.

동의 세력관계의 악화, 저성장 국면 속에 한정된 자원을 가지고 정규직과 비정규직이 제로섬 게임을 해야 하는 단기적 조건 속에 연대의 형성이 쉽지 않았음. 특히 공공부문과 같이 정원과 예산을 정부가 일방적으로 통제하는 상황에서는 이러한 문제가 더욱 심각하게 드러났음. 이를 극복하기 위해 비정규직의 정규직화와 함께 비정규직을 구조적으로 양산할 뿐 아니라 정규직의 노동도 불안정하게 만들고 있는 노동 유연화, 공공부문 신자유주의 개혁에 대한 공동 투쟁이 필요하다는 제기는 있었으나 정규직, 비정규직 스스로의 문제 해결에도 급급한 상황에서 공동 투쟁은 당위성 확인 이상을 넘어가지 못하였음.

- 따라서 개별 사업장의 정규직 전환이 의제 차원에서는 노동시장의 구조적이고 보편적인 개선과 연결되도록 하면서도 당면 투쟁 목표는 현실 역관계에 따라 유연하게 조정하며 이후 지속적인 운동의 발전을 위한 조직과 주체를 강화하기 위한 접근 필요.

### ○ 비정규직 정규직 전환에 대한 여론 분석

- 갤럽 대통령 직무 수행 결과 조사 : 직무긍정률 7월 13일(80%)⇒7월15일(최저임금 결정) ⇨ 7.18.(77%)⇒7.19.(75%)⇒7.20.(74%, 취임 이후 최저점, 비정규직 정규직 전환 계획 발표)⇒7.25.(74%)

\*긍정 평가자중 긍정평가 이유로 일자리창출/비정규직 정규직화를 선택한 경우는 5%로 14일 조사와 변동은 없었던 반면, 부정평가 이유로 정규직 양산/공무원 지나치게 늘림을 선택한 경우는 7%로 14일 조사에 비해 5% 증가. 부정평가 이유 중 1위는 최저임금 인상으로 부정 응답자 12%가 선택.

- 글로벌 경제 신문-데이터앤리서치 7.19~20일 : 적극 추진 동의(50.7), 점진적으로 추진(44.1), 적극추진 비율 20대⇒30대⇒40대⇒50대⇒60대순
- 강한 비판 집단의 존재, 긍정적 평가의 강도가 약하다는 점에서 비정규직 정규직화의 대의에는 대체로 동의하는 경우가 많지만 자신의 문제를 포함한 한국사회 전체의 문제를 해결할 수 있는 보편적인 해법으로 받아들여지지 않고 그러다보니 당장 눈앞의 손익 계산에 따라 불만이 표출되고 있다고 볼 수 있음.

### ○ 공공부문 비정규직 정규직화 투쟁이 '함께' 넘어서야 하는 것들

- 비정규직 정규직화라는 방식 자체가 해당되는 기업·부문의 현재 노동자에게만 적용되는 혜택으로 이해. 이는 앞서 살펴보았듯 '정규직화'의 고유한 한계이기도 함.
- 비정규직의 정규직화의 반대 효과로 '좋은 일자리' 취업 기회가 축소될 수 있다는 불

안이 존재. ‘공공부문’ 그 중에서도 ‘교사’ 등 취업경쟁이 높은 곳일수록 취업 준비생의 불만이 증폭.

- 이와 연관되어 결국 공공부문 등의 상대적으로 안정적이 1차 노동시장과 그 외 2차 노동시장의 격차로 인한 불만들이 존재. 공공부문 내부에서는 경쟁을 뚫고 어렵게 획득한 자신의 지위가 하락할 것에 대한 불안이 젊은 세대들을 중심으로 존재하고, 공공부문 외부에서는 ‘그들만의 행운’으로 보게 되는 측면 있음.
- 공공부문에 대한 반감도 결합. 공공부문의 노동자들이 특권적 지위를 누리고 있는 반면 공공서비스에 대한 신뢰는 약한 상황임. 이는 한편으로 역대 정부가 공공부문의 신자유주의적 개혁을 위해 만들어 온 이데올로기이기도 하지만, 한국사회에서 공공부문이 한 번도 공공성을 제대로 보여주지 못한 객관적 한계에서도 기반.
- 결국 공공부문의 비정규직 정규직 전환이 일자리 문제의 보편적인 해법이 되기 위해서는 ①개별 노동자의 정규직화를 넘어서 비정규직 문제 해결로 확대될 수 있는가 ②노동시장의 분절을 극복할 수 있는가의 과제가 제기.

## 2. 개별적 정규직화를 넘어 : 비정규직 사용사유 제한 - 원청 사용자성 쟁취로

### ○ 역대 공공부분 정규직 전환 정책 : 기간제법의 보완물

- 2004년 5월 18일 노무현 정부가 공공부문 비정규직 대책을 발표한 이후 이명박, 박근혜 정부를 거치며 공공부문 비정규직 대책이 지속 발표되었으나 기본틀은 2006년 노무현 정부의 2차 대책에서 확립되었음.

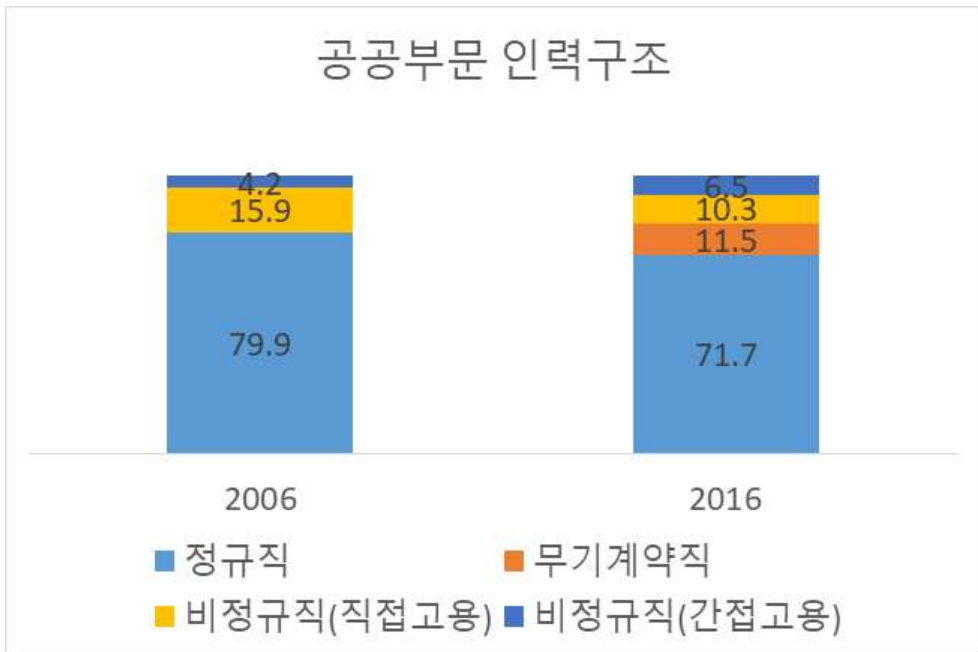
\*상시지속업무 종사자 무기계약직 전환, 단순노무 용역의 경우 시중노임단가 기준 적용.

- 이는 당시 노무현 정부의 ‘비정규법’ 제·개정과 연관되어 이를 보완하는 조치였음. 상시지속업무 종사자 무기계약직 전환은 기간제 노동자만을 대상으로 했고 상시지속업무 판단 기준으로 과거 2년 이상 지속된 경우로 규정하고 기간제법상 사용기간 제한 예외사유를 전환 예외사유로 정함으로써, 기간제 고용의 2년 사용기간 제한과 2년 이상 고용시 무기계약직 간주라는 2006년 2월 환노위를 날치기 통과한 기간제법안의 핵심 내용과 동일. 기간제법의 정규직 전환 효과는 미비하고 쪼개기 계약, 2년 이전 계약 해지 등 부작용만 낳을 것이라는 비판을 무마시키기 위한 제도. 더구나 정규직이 아닌 무기계약직으로 전환토록 하여 차별을 온존시킴으로써 기간제법의 사용



기간 제한의 일말의 긍정적 취지도 앞장서서 후퇴시켰음.

- 따라서 당시 노무현 정부의 비정규보호 입법과 동일한 문제를 노정. 기간제의 일부 고용안정 효과는 있었지만 무기계약이라는 중규직으로의 전환이었으며, 무기계약직 전환자의 규모를 제한함으로써 그나마 전환을 회피하기 위한 쪼개기 계약, 2년 이전 계약 해지 등은 규제되지 않았음. 더구나 무기계약직 전환을 회피하기 위한 외주화도 광범위하게 진행되었고 정부는 외주화를 규제한다는 명분하에 주변 업무는 외주화가 가능하도록 기준을 제시하여 외주화를 합리화하였음.
- 그 결과 공공부문의 인력 구조는 정규직-무기계약직-직접고용 비정규직-간접고용 비정규직으로 위계화, 분절화되었을 뿐 아니라 비정규직의 전체 비중은 무기계약직을 포함할 경우 오히려 늘어났음.



○ 공공부문 비정규직 투쟁 성과와 한계

- 공공부문 비정규직 노동자 투쟁은 한편으로는 공공부문의 신자유주의 개혁(인력 절감, 경영효율화, 민영화 등)에 대한 투쟁이었고, 다른 한편으로는 정부의 비정규직 관리 정책의 모순과 한계에 대한 투쟁이었음.
- 그 동안 공공부문 비정규직 노동자들의 정규직화 투쟁은 지속되어 왔음. 2000년대 초반에는 2002년 상시위탁 집배원의 정규직화 투쟁, 2003년 이용석 열사 분신과 근로복지공단 노동자의 정규직화 투쟁 등 기간제 직접고용 비정규직 노동자들의 정규

직화 투쟁이 있었음. 2000년대 중반 이후 정부가 기간제의 부분적 규제를 시도하며 투쟁 전선은 외주화 저지 및 파견, 용역 노동자들의 투쟁으로 이동해갔고 KTX 승무원 정규직화 투쟁, 광주시청 등 지자체 간접고용 노동자들의 정규직화 투쟁, 최근의 서울지하철 정비 노동자들의 직접고용 투쟁까지 이어졌음. 이 과정에서 비정규직의 문제를 사회적으로 확산했고, 공공부문의 상시지속업무의 정규직 고용이라는 원칙이 선언적 수준에서는 확립되었으며, 제한적이고 선별적이기는 하나 기간제 무기계약직 전환과 처우개선, 용역노동자보호지침 등의 공공부문 비정규직 대책을 이끌어 냈음. 광주시, 서울시에서 간접고용 노동자들의 직접고용 사례를 만들어 냄으로써 문재인 정부의 이번 정책이 탄생하는데 중요한 역할을 했음. 또한 학교 비정규직 노동자들은 ‘중규직’에 불과한 무기계약직의 실상을 알리며 차별 해소와 처우 개선을 통한 진짜 정규직화를 요구해 왔으며 이번 정책에 제한적이지만 반영되었음.

- 하지만 한계도 동시에 존재. 정부 정책은 투쟁의 결과 상당부분 개선되었음에도 여전히 온전한 정규직화를 위해서는 넘어야 할 과제가 산적하며 상시지속 정규직 고용 원칙은 현실에서 제대로 실현되지 못했음. 더 중요한 문제는 공공부문의 비정규직을 구조적으로 재생산하고 있는 공공부문에 대한 신자유주의적 정책 방향, 이를 뒷받침하는 공공부문에 대한 정책, 제도의 변화로 나아가지는 못하였음. 또한 민간부문으로의 성과의 확대도 제한적이었음. <용역근로자보호지침> 이후 용역노동자에 대한 고용승계가 상당부분 인정되고 있고 시중노임단가가 임금의 기준으로 제한적으로나마 영향력을 행사하며 임금수준도 개선. 하지만 이는 민간으로 확산되지 못하고 있음. 노동조합을 결성하는 경우, 요구의 기준점이 되고는 있으나 미조직된 수많은 사업장에는 영향력이 없음.

### ○ 문재인 정부 : 사용사유제한-간접고용 규제는 진일보

- 문재인 정부 정책은 광주시, 서울시의 사례를 계승. 전환 대상 판단에 있어 상시대상 업무 기준에 과거 2년 지속 업무를 제외하고 예외사유를 축소하였고 전환 대상에 파견, 용역 노동자도 포함하여 ‘2년 이상 기간제 무기계약직 고용 간주’라는 기존 전환 정책의 틀을 넘어섰음. 또한 선언적인 수준이 아니라 상시지속업무에 비정규직 사용을 제한하겠다고 사용사유 제한을 언급하고 있음. 2007년 비정규직법 제개정 당시 민주노총과 민주노동당이 주장했고 과거 여당이 수용하지 않아 좌절된 사용사유제한 도입이라는 입구 규제에 대한 수용을 시사한 것. 공공부문의 경우 기간제 신규채용 시 사전 승인, 경영평가 개선 등이 언급되고 있고, 사용사유제한 제도 도입을 위한 기간제법 개정 작업이 추진되고 있음.
- 물론 여전히 전환의 예외 사유들이 존재하고 사용사유제한 법제도 개선 관련 정부가

얼마나 실효성 있는 제도를 열정적으로 추진할지 지켜봐야 할 것임. 또한 기간제 뿐 아니라 파견, 용역까지 상시지속업무 직접고용 원칙이 제도화 될 수 있을지가 관건.

### ○ 정규직 전환 투쟁을 사용사유제한과 원청사용자성 인정 제도 개선 및 사회적 기준 마련 운동으로 확대시켜야

- 상시지속업무의 정규직 고용 원칙 확립과, 간접고용을 포함한 모든 비정규직의 사용사유제한 도입, 원청사용자성 인정을 위한 제2의 비정규직 권리보장 운동이 필요.
- 제2의 비정규직 권리보장 운동은 과거 입법 중심의 운동으로 제한되었던 점을 반성적으로 평가하며 입법과 함께 사회적 기준을 만드는 방식도 동시에 추진할 필요. 사회적 기준의 형성은 결국 노동조합의 확대와 연관될 수밖에 없음.
- 공공부문의 비정규직 정규직 전환도 비정규직 권리보장 운동으로의 확장 가능성을 주요한 고려 요소로 삼고 당면 투쟁을 전개해야. 무엇보다 상시지속업무라면 모두가 정규직 직접고용으로 전환되는데 가장 큰 목표를 두어야 하며, 전환 뿐 아니라 공공부문에서부터 사전적인 입구규제 확립에 집중해야 함. 또한 이번 계기를 원청의 사용자 책임 확대로 이어질 수 있도록 보완하는 조치도 필요.
- 노조 효과가 중요. 공공부문의 비정규직 대책이 민간으로 확대되어 온 유력한 경로는 '노조효과'. 예를 들어 청소, 시설 등 용역노동자에 대한 시중노임단가 적용 정책은 유사 업종에서의 민간 노동조합의 투쟁 과정에서 민간으로 확산되어 왔음.

## 3. 노동시장 분절의 극복 : 사회적 안정성 우선 전략 필요

### ○ 한국의 노동시장 불평등 상황

- 한국의 노동시장은 심각하게 불평등. 대표적인 불평등 지표인 저임금 노동자의 비중과 상위10퍼센트와 하위10퍼센트의 임금 격차 모두 OECD 국가 중 미국에 이어 두 번째로 높음. 특히 대기업-중소기업, 정규직-비정규직, 남성-여성 간 불평등이 모두 심각. OECD 국가 중 남녀의 임금격차가 가장 크며, 1997년 이후 임금 불평등이 크게 증가.
- 한국의 300인 이상 사업체(이하 대사업체)와 300인 미만 사업체(이하 중소사업체)의 임금격차는 1987년과 1997년 두 차례에 걸쳐 크게 증가. 1987년의 격차 확대는 3저호황이라는 경제조건에 따른 것으로, 1997년은 경제위기 충격과 신자유주의 본격화

에 따른 것으로 해석. 그런데 1987년 이후 대사업체와 중소기업체의 임금격차는 중소기업체의 임금이 꾸준히 증가하며 1990년대 중반에는 격차가 크게 축소된다. 반면 1997년 이후에는 격차가 지속적으로 확대. 게다가 1997년 이후 비정규직이 일반화 되고 정규직과 비정규직의 임금 격차도 확대.

- 고용불안이라는 측면에서도 대기업-중소기업의 차이가 큼. 2016년 300인 이상 사업체 정규직 평균 근속년수는 12.4년, 중소기업은 7.6년. 비정규직은 34.2년과 2.3년으로 유사. 2001년과 비교 해 볼 때 대기업에 비해 중소기업의 근속년수가 조금밖에 늘지 않음(평균 근속년수는 증가에는 인구구조의 변화에 따른 고령화 효과 포함). 정이환(2014)의 연구결과에 따르면 미국은 기업 규모에 따른 근속년수 차이가 거의 없고 일본도 100인 미만 9.1년, 1,000인 이상 11.5년으로 한국에 비해 기업규모별 근속년수 차이가 미비.
- 이처럼 임금분배와 고용불안정이라는 측면에서 기업규모별, 고용형태별, 성별 불평등은 매우 심각하며 1997년 이후 악화되어 왔음을 알 수 있음. 특히 기업규모별 격차는 고용형태별 격차 못지않게 심각하며 임금격차의 경우 다른 변수(학력, 노동시장 경력, 성별)를 통제했을 때 고용형태별 격차보다 크다는 연구결과도 상당.



경제활동인구조사 부가조사 원자료 재구성

### ○ 박근혜 정부의 실패 : 극단적 유연성의 추구의 실패

- 박근혜 정부 집권 초기에는 단시간 확대 등 일자리 쪼개기 통한 일자리 양적 확대에 초점. 이후 경제 침체 가시화되며 4대 구조개혁을 추진했고 노동시장 구조개혁이 핵심. 노동시장 구조개혁은 노동시장 격차 해소를 명분으로 해고 규제 완화, 임금 체계 유연화 등 대기업/공공부문 등 1차 노동시장의 정규직 노동자의 유연화를 추진.(유연성 극대화)

- 2015년 법 개정이 민주노총 총파업 투쟁 등에 의해 가로막히자 2016년에는 쉬운해고, 취업규칙 변경 양대 지침 발행하고 이에 기반하여 공공부분부터 성과연봉제, 저성과자 퇴출제 도입 강행. 하지만 공공운수노조를 중심으로 하는 공공부문 노동조합은 역대 최대 규모 공동 파업을 벌이며 완강하게 저항.
- 2015년 박근혜-최순실 국정농단에 대한 분노로 시작된 촛불항쟁은 “이게 나라냐”는 외침이 대변하듯 ‘헬조선’에 대한 불만과 기득권의 이익만을 대변해 온 정부에 대한 분노와 마주치며 대중화, 급진화. 거짓 개혁의 부메랑이었던 셈.
- 촛불항쟁의 결과 치러진 조기 대선에서 당선된 문재인 정부는 이러한 민심을 반영하여 박근혜식 노동개악의 폐기와 일자리 문제 해결을 국정과제 1호로 제기

### ○ 문재인 정부의 해법 : 유연성 관리와 안전성 강화

- 문재인 정부의 노동시장 정책은 공공부문 비정규직 정규직 전환과 함께 최저임금 1만원 2020년 달성 등 일자리 질 높이를 우선 목표로 설정.
- 문재인 정부가 비정규직과 저임금 부문의 안전성을 높이는데 주력하고 있지만 그렇다고 대기업-공공부문의 유연성 확대를 포기했다고 볼 수는 없음. 직무 중심 임금체계 개편 등을 주요한 개혁 의제로 언급하고 있음. 박근혜 정부가 수량적 유연성(쉬운해고)도 더 확대하고 임금유연성(성과주의 임금체계)을 극대화하려 했다면, 문재인 정부는 수량적 유연성을 일정하게 억제하는 한편 기능적 유연성과 임금유연성을 높이는 대신 안전성(security)을 제고하는 유연안전성을 추구.
- 노무현 정부의 경우 유연안전성을 주장하기는 했으나 실제 안전성보다는 유연성 강화가 우선이 되었음. 사회안전망 확충과 이를 위한 사회투자국가를 비전으로 제시했지만 재벌 중심 경제에 대한 구조개혁은 전무했고 공공부문 강화와 민영화·규제개혁이 동시에 추진되는 등 공공부문에 대해서도 모순적 행보를 보였음.
- 문재인 정부의 경우 최저임금 인상 등 소득 안정성 강화, 공공부문 상시지속 업무 비정규직 정규직 전환 사용 제한 등 고용 안전성 강화 및 수량적 유연성 규제 등 노무현 정부 시절에 비해 안전성 강화 측면에서 진일보한 모습을 보이고 있는 것은 사실. 하지만 여전히 한국 사회의 극단적인 노동유연성을 제어하기 위한 제도 개선에는 미흡.(특히 집단적 노사관계 영역) 또한 개혁 추진 동력을 충분히 확보한 이후 임금체계 개편 등 대기업/공공부문의 임금 유연화 등을 추진하려 할 것. 유연안전성이라는 접근 방식 자체가 노동시장의 유연성을 우선으로 하되 ‘안전성’으로 이를 보완하려는 성격이 강하다는 한계가 존재.

	기존의 이중화된 고용시스템	새로운 포용적 고용시스템
유연성	고용유연성(해고 쉽게), 비정규직의 확대, 간접고용(하청, 용역) 확대	고용안정성 속 내부적 유연성(임금, 기능)활용, 비정규직/간접고용 남용 억제
차별/격차	동일업무 수행 정규직/비정규직간, 대/중소기업간 차별, 격차확대	동일노동 동일임금 구현, 차별해소, 기업간 격차축소, 직종간 합리적 차등화
청년 고용	취업기회 협소, 1차 노동시장 진입을 위한 스펙경쟁, 대/중소기업 간초임부터 큰 임금/처우격차	포용적 고용시스템 하 대/중소기업간 초임격차축소, 양질의 일자리기반확대
여성 고용	성별 큰 임금격차, 성차별 광범, 일생활불균형으로 경력단절	일생활균형 실현, 경력단절방지, 성차별관행 개혁, 성별 임금격차 축소
고령자 고용	중고령자 조기퇴직, 퇴직 중고령자 취업기회협소, 높은 비정규직 비중	연공성 개혁으로 조기퇴직감소, 중고령자 취업기회 확대와 차별금지, 추가정년연장(65세까지) 준비
일자리	넓은 저임금층/비정규직, 정규직의 최소화, 공공부문의 정원과 인건비 통제로 좋은 일자리 협소	최저임금 인상, 공공 비정규직의 정규직화로 일자리 질 개선, 공공부문 고용확대로 양질의 일자리 기반 확대
중소 기업	원·하청관계하 불공정거래와 저생산성/혁신부재로 낮은 지불능력, 저임금으로 청년인력 유입곤란	원·하청간 공정거래질서 확립과 현장혁신 중소기업의 지불능력 제고, 청년고용기반 확대, 혁신능력 제고
노사 관계	대기업 정규직 중심의 노조, 다수의 비정규직, 중소기업 소외	중소기업, 비정규직의 노조와 이해대변기능의 강화를 통해 균형적 이해대변
사회 안전망	실직 시 낮은 실업급여로 빈곤층 전략 위험	사회안전망 강화로 실직 시에도 일정한 생계보장
성장과 일자리	기업성장이 자연스레 좋은 일자리 창출을 낳을 것이라는 가정, 실제로는 대기업의 고용없는 성장, 외주 하청에서의 고용증가로 귀결	임금격차 축소, 비정규직 남용 억제와 차별금지, 공공부문 고용촉진으로 경제성장이 좋은 일자리의 창출과 기존 일자리 질 개선으로 청년고용 확대 기반 강화

배규식, “포용적 고용시스템을 위하여”

, 2017 일자리 대토론회(매일경제·MBN·한국노동연구원 공동주최) 자료집 중

## ○ 노동운동의 전략 : 기업별 안정성보다 사회적 안정성을 우선 추구해야

- 분절화된 노동시장, 특히 기업별 격차가 심각한 상황에서 기업 중심의 정규직화 전략은 사회적 확장 가능성 측면에서 한계가 존재하고, 비정규직 문제의 보편적 해결책이 되기 어려움. 이는 단지 비정규직 정규직화 과정에서만 문제가 아니라 임금체계 개편 등 이후 노동시장의 전체적인 개혁 방향 차원의 문제.
- 물론 1차 노동시장의 과보호가 불평등의 원인은 아님. 한국의 내부노동시장은 1990년대 들어 연공임금, 내부승진이라는 원리들이 해체되며 경쟁적인 시장으로 변모하고 있고, 고용안정도 약화되고 내부와 외부의 이동도 비교적 활발한 특징을 보이고 있음. 상대적인 안정성과 고임금은 유지가 되고 있으나 구조적인 분절성은 약화되고 있으며 그 규모도 축소. 따라서 1997년 이후 불평등이 심화되고 있는 원인을 내부노동시장의 강화 때문으로 볼 순 없음. 당시는 내부노동시장이 약화되던 시기였기 때문.
- 하지만 과거와 같은 기업별 내부노동시장의 강화를 통한 안정성 확보 전략이 현실적으로 유효한지, 지금과 같은 노동시장의 대안이 될 수 있는지에 대한 진지한 검토가 필요. 기업 중심의 고용 안정이나 임금인상이 기업을 넘어 산업, 업종으로 확대되기 위해서는 특정 기업에서 상향된 노동기준이 다른 기업으로 확산될 수 있는 조건이 형성될 필요. 하지만 현재와 같이 노동시장 내 불안정한 일자리가 다수 분포하고 있는 상황에서 좋은 일자리에 대한 공급보다는 수요가 압도적으로 높은 상황에서는 확산이 쉽지 않은 상황임. 기업 중심 고용 안정과 임금인상을 넘어 노동시장에 대한 사회적 규제를 통한 사회적 안정성 확보 전략이 우선되어야.
- 이는 유연안정성이라는 보다 세련된 방식으로 노동시장의 유연성을 적정 수준에서 관리하고자 하는 문재인 정부의 노동시장 정책에 대한 대응을 위해서도 필요. 분절화된 노동시장의 통합과 격차 해소에 대한 능동적 대안이 없다면 여전히 대기업, 공공부문을 중심으로 하고 있는 민주노조운동은 고립화 될 가능성 있음.

## ○ 노동시장의 사회적 규제 방안 : 임금격차 축소를 중심으로

- 사회적 규제의 방식은 법 제도 개선 뿐 아니라 단체협약을 통한 규율, 사회적 관행과 기준에 대한 개입 등으로 입체적으로 추진
- 기업내, 기업간 상박하후 임금인상(정액임금 인상 등) 전략과 함께 기업별 임금 격차 축소를 위한 임금체계/임금결정 구조의 개선을 추진할 필요. 특히 산별교섭 등 초기업적 노사교섭을 통해 산업, 업종별 최저임금 등 임금에 대한 사회적 기준 마련 필요. 이를 통해 기업별, 직종별 임금격차를 줄여 나가고 임금의 결정 구조를 기업 단

위에서 초기업적 단위로, 시장에서 교섭으로 개선해 나가야. 이런 차원에서 이번 정규직 전환 과정에서도 공공부문 전체에 적용되는 업종별 최저기준 마련 등을 추진할 필요. 2차적으로는 민간까지 아우르는 기준으로 확대할 필요. 현재 조직된 청소 노동자의 임금기준으로 기능하고 있는 '시중노임단가'는 직종별 시장임금으로서 최저임금이 대폭 인상되는 상황에서 유의미한 임금 기준으로 의미를 상실. 이번 기회에 시장임금조사로 결정되는 시중노임단가 기준이 아니라 노사교섭으로 결정되는 산업·업종별 표준 임금을 새로운 임금 기준으로 만들어 내고 이를 기반으로 기업을 넘어서는 공통의 임금 인상과 격차 축소를 나아가야 할 필요.

- 물론 직무급 도입을 위한 전제로 기업 내 차별 확대, 시장 중심 임금 결정에 대한 우려가 존재하는 것은 사실이지만 수세적 방어로 정부가 추진 중인 임금체계 개편에 대응하기는 어려움.



## 토론문

신 철 | 공공운수노조 인천공항지역지부 정책기획국장

### 1. 문재인 정부 공공부문 정규직화 의미

#### - 촛불 정국과 비정규직 노동자 투쟁

당연한 이야기지만 문재인 정부 탄생에서 2016년 촛불은 큰 의미를 지닌다고 봄. 또, 2000년대 초반부터 비정규직 노동자들의 헌신적인 투쟁과 민주노총의 연대 투쟁은 사회적 쟁점을 형성해왔음. 이 과정이 문재인 정부 출범과 함께 중요한 의제가 된 것으로 생각함. 사실 비정규직 문제는 더 이상 '이 사회가 지탱할 수 있을 것인가'라는 물음을 던지는 상태가 될 정도로 심각한 상황이 되어 오고 있었음.

양극화, 실업, 공공기관/시설 안전성 문제에 이르기까지 비정규직을 남용하는 문제는 심각함.

더 중요한 것은 IMF 이후 사용자로서, 질적으로 양적으로 비정규직 남용을 선도해 온 것이 정부라는 것. 최근 이명박, 박근혜 정부에서는 그 강도가 더욱 심화 되어 왔음.

인천공항만 하더라도 김대중 정부에서 현재 체제가 만들어졌고 노무현 정부에서도 크게 개선된 것은 없지만 가령, 최저임찰체(가장 낮은 비용을 투찰하는 업체가 용역을 수행하는 방식. 노동자 인건비를 삭감하는 식으로 용역업체 이윤을 챙기려 하기 때문에

가장 안 좋은 입찰방식)를 최적입찰제(적정 가격대를 선정해 놓고 그 가격에 근접한 가격을 투찰하는 업체가 선정되는 방식. 중간착취가 없다면 그나마 인건비 삭감 요인이 덜한 방식)로 바꾸기도 했음.

이명박, 박근혜 시절에는 아예 공기업 예산절감을 지시하고 그에 따르는 성과를 지급하는 방식을 취하면서 그 후과가 정보, 권력에서 가장 소외된 비정규직 노동자에게 전가되는 방식이 상식이 되었음.

그리고 이런 상황들이 세월호, 구의역 사고 등 참사로 이어졌음. 노동자들의 다양하고 처절한 투쟁도 사회적 공론화에 역할을 했음. 이런 사정들이 촛불 국면에서 국민적 요구를 일정하게 수용해야 하는 문재인 정부로 하여금 국정 과제가 되도록 했을 것으로 생각함.

## - 인천공항에서 진행한 투쟁들

인천공항에서 있었던 이야기로 눈을 돌려보면 인천공항에서 비정규직 노동자들이 모두 가입할 수 있는 산별노조의 지부로서 인천공항지역지부가 만들어진 것이 2008년 11월 임. 결국, 우리 지부는 이명박, 박근혜 정권 내내 인천공항 비정규직 노동자들을 대표해서 투쟁할 수밖에 없었음. 인천공항이 가지는 위상과 심각하게 대비되는 간접고용 비정규직 남용 87%(2012년 당시)을 폭로하였음.

상징적인 예를 들면 공항공사는 2012년까지는 전체 용역내용과 용역업체별 계약인원을 홈페이지 공시 내용에 공개했었음. 우리 노조와 지부가 이 부분을 문제제기하자 2013년에는 홈페이지 공시 내용에서 지워버렸음.

그 외에도 업체변경 과정에서 벌어진 해고에 대한 투쟁들, 다양한 연구용역(정규직화 방안, 건강권 실태조사 등), 국정감사 등 정치권 대응, 노동상담 사업, 정부와 공사가 진행한 정책에 대한 대응 사업(부채절감, 예산삭감 반대투쟁)을 진행하면서 꾸준하게 인천공항 실상을 폭로했음. 2013년 파업 역시 중요한 계기가 되었음. 박근혜 정부 시절인 점, 철도 파업과 시기가 겹친 점. 필수공익사업장, 파업권 제약, 노동부 행정지도 등 제약 때문에 실제 파업 참가자는 약 300~400명 수준이었지만 조직을 끝까지 지키

고 파업을 약 15일 이상 진행함.

10년간 인천공항지역지부가 진행한 투쟁이 어떤 식으로든 문재인 정부 정책에 영향을 미쳤을 것으로 추측하는 것은 합리적인 것임.

## 2. 청년세대 비판 어떻게 봐야 하는가

### - 세상을 바꾸기 위한 노력과 개인 생존경쟁

지금 청년세대는 2008년 광우병 때 사회적 쟁점을 가지고 같은 목소리를 냈던 세대, 그 후 최순실(정유라)불공정에 대해서 같은 목소리를 냈었음. 이런 대응이 집단적이고 사회적 성격의 것이라면 당장 내 일자리 문제와 연결되고 심지어 이해관계가 반대인 것으로 보이는 문제들(기간제 교사 정규직화, 공공부문 비정규직 정규직화)에 대해서 어떻게 할지 경험이 없었을 것임.

이 과정에서 좋은 일자리는 계속 줄어들고, 통로는 계속 좁아지는 상황이 개인적 해결만이 해답이라고 강요하고 사회 또한 그래 왔음. 정규직은 고된 공부와 경쟁의 보상이고 비정규직은 무능과 게으름에 대한 벌칙이라는 관념도 큰 몫을 차지함. 1980년대 마치 신자유주의를 가장 먼저 실천한 유럽, 미국 국가들이 국민을 1등, 2등 국민으로 나눴던 것과 같은 논리가 우리 삶에도 여과 없이 투영된 것은 아닌지...

### - 새롭지만 전혀 새롭지 않은...

이 문제가 지금 우리 사회에서 대두되는 것이 특별한 것 같지만 사실, 경제 불황국면에서 이미 자본주의 선행주자들이 이미 겪었던 문제임. 불황 국면에서 연대 전략을 어떻게 실현할 것이냐, 아니면 야만 상태로 갈 것이냐 문제일 수밖에 없음.

우리 지부는 이와 관련해서 물론 청년세대에 딱 맞는 해답은 아니지만 인천공항에서 근무하는 3~4만 명 민간기업 노동자들에게 어떻게 다가가고 소외감을 느끼지 않도록

할 것인가에 대해서 고민하고 있음. 이 부분이 정규직 전환 과정에서 지부, 공사, 정부가 함께 할 수 있는 노동권 사업으로 진행되도록 제안하려함.

### 3. 해당 사업장 틀을 넘는 방향의 고민

#### - 비정규직 노동자에 대한 대대적인 조직화 사업을 정책적으로...

비정규직 노동자들의 노조 조직률을 보면 사회적으로 왜 왜곡된 정보, 목소리에 제대로 된 저항과 연대, 사회적 파급력을 발휘하지 못하는지 알 수 있음. 2~3% 조직률... 공공부문에서부터 노조 가입(설립이 아니라 가입이라는 것이 중요), 노조 하기에 대한 대대적인 사회적 쟁점으로 만들어야 함.

문재인 정부가 부당노동행위에 대해서 집중 단속을 한다고 하는데 잘못하고 있는 사측에 대해서 벌칙을 부과하는 것으로 비정규직 노동자들이 노동조합 가입을 하거나 조직할 수는 없음.(얼마 전 과로사 문제로 큰 이슈가 됐던 사업장도 노조 조직 사업은 효과가 거의 없다고 함.)

노동자들의 노동권 보호, 상담, 가입 사업이 정부차원에서 노조와 함께 정책적으로 추진되도록 압박하는 것이 필요함. 공기업들이 떠밀려서 정규직 전환을 추진하려고 해도 노조로 조직되지 않은 노동자들을 상대로 대화를 하는 것은 분명한 한계가 있음. 인천공항만 보더라도 노조가 없는 사업장은 기계적으로 대표를 뽑으라고 하면 사측과 친한 혹은 아예 사측 관리자 이름을 올리고 '000에게 정규직 전환 과정 전반을 위임함'이라는 서명지에 서명하는 식으로 대표성을 획득했다고 우김. 서명 안하면 사측이 서명을 강요하기도 함.

공공부문 비정규직 정규직 전환에 대해서 정부가 진정성 있게 다가가게 되면 노조로 조직되지 않은 상황에 대해서 제일 답답해 할 단위가 정부일 것임.

#### - 인천공항 민간기업 노동자 노동권 보호를 정부, 공사, 노조가 같이...

인천공항에서도 면세점, 항공사, 식음료점, 물류업체 등에서 일하는 3~4만 명의 비정규직 노동자들이 있음. 이 노동자들이 우리 지부 조합원들의 정규직 전환 과정을 보면서 소외감을 느낄 수밖에 없음. 이에 대해서 지부는 공사와 정규직 전환 방안을 협상할 때 인천공항 부근 민간 노동자들의 노동권 보호, 상담소 설치, 휴게공간 마련 등을 정부, 공사, 노조가 같이 논의하자고 정규직 전환 방안에 제안하고 있음. 물론 10년 동안 활동하면서도 민간부문 노동자들을 조직 대상에 포함시켜서 노동상담, 조직사업을 진행해 왔음.

#### - 정규직 노조의 연대를 어떻게 이끌어 낼 것인가

박근혜 욕하는 것만큼 쉬운 것이 아마 정규직 노동조합 욕하는 것일 듯. 역으로 정규직 노동조합이 지금 상황에 오기까지 과정에 대해서 따져볼 필요가 있음. 인천공항공사 정규직 노동조합이 지금 상황에 오기까지 간접적이지만 나름대로 이유와 타당성이 있다는 것을 미흡하지만 알고 있음. 상급단체가 달라지면서 소통이 부재했고, 현재 정규직 전환 과정에서 구체적으로 어떤 고민을 하는지 정확하게 안다고 말할 수 없음. 비판 받아야 할 부분이 분명 있음. 그러나 그것이 다는 아닐 것임.

인천공항 노동자 주거지역에 살다보니 정규직 노동자들도 꽤 알고 있음. 이분들 작년 탄핵 촛불집회 때 참석한 사람들 많이 있음. 이명박, 박근혜 정부에서 9년 내내 공격받고 그전에 이뤘던 성과들을 내주기만 했음.

문제는 그렇게 내 줘어도 비정규직 노동자보다는 월등하다는 것임. 또 생존 경쟁을 하면서 어쩔 수 없이, 또는 자발적으로 비정규직 노동자들을 탄압하는 상황에 참여했음.

맥락을 파악하려는 노력과 함께 연대를 요청하고 사회적 소통, 양보를 요청하고 연대를 요청해야 할 것임.

## 4. 인천공항 가이드라인 추진 현황

### - 1차 실태조사 진행 중

1)공사 : 8월9일까지 1차 정규직 전환 대상에 대한 파악을 정부에 보고하도록 되어 있음. 용역별로 진행 한 것으로 알고 있음.

2)지부 : 가이드라인에 노조와 협의하고 실태조사가 부실하게 되지 않도록 하라고 되어 있음. 이를 근거로 실태파악 내용을 공유하자고 하고 있으나 공사는 답이 없음. 관련해서 정규직 전환 대상 문제에 대해서 정보공개청구 등 다방면에서 정보를 취합하려고 하고 있음. 또 공사에만 맡길 수 있는 문제가 아니기 때문에 자체 실태 파악을 하고 있음.

#### - 연구용역 착수

1)공사 : 정규직 전환 방안에 대한 연구용역을 발주하여 본격적인 연구에 착수함.

2)지부 : 정규직 전환 과정에서 갈등소지를 없애기 위해서 공동연구 제안했으나 공사는 단독으로 강행함.(전체 용역 중 30%를 노동계 연구소에 할애함.) 공공운수노조와 지부가 공동으로 노조 측 연구용역을 수행하고 있음. 지부의 정규직 전환 방안에 학술적 근거를 제공할 것으로 기대함.

#### - 노사전문가위원회 구성 논의 중

1)공사 : 공사 측 자문단과 논의를 진행 중이며 정부 가이드라인 상 8월 20일까지 노사전문가위원회 구성을 진행해야하기 때문에 그 시점에 구성 될 것으로 생각하고 있음.

2)지부 : 위원회 구성 즉시 지부의 정규직 전환 방안을 제출하고 최대한 객관적이며 타당하고 사회적인 모델이 될 수 있는 안이 공론화 되도록 할 예정임.

### 5. 조직확대 강화라는 측면에서 지부의 전략, 고민

#### - 정규직화 말고 어떤 중장기 전략을 짤 것인가

10년 활동이 성과를 낼 수 있는 기회임. 이제는 정규직 전환이라는 목표를 넘어서는 중장기 목표를 제시해야하는 시점임. 어떤 목표를 가지고 이후 2~3년을 돌파할 것인가.

또 올해 정규직 전환이 어떤 결과로 나오든지 향후에도 노조를 통해서 뭉쳐야 한다는 것을 설득하기 위해서라도 중장기 전략이 필요함.

- 사회적 눈치를 봐야 한다면, 사회적 해결책이 함께 고민되어야 함.

그러면서도 사회적 관심이 높다보니, 사회적 눈치를 봐야함. 그래서 그냥 막 치고 나가거나 사측, 공사만 상대하듯 하기 어려움. 예를 들면 노사전문가위 구성을 방해하는 세력들 막 공격하고 싶음. 그런데 그러면 인천공항 정규직 전환 과정이 노노갈등이 되고 있다고 비난 받을 것임. 이런 것이 참 어려움. 상대가 너무 많음. 과거에도 그랬고 지금도, 미래도 마찬가지임. 인천공항 문제를 노동계, 진보적 시민사회가 같이 고민해 줘야 함. 우리가 상대하는 것은 자본주의 사회에서 권력, 자본이 최대 집중, 집적된 곳임. 이런 곳에 비정규직 노동자들이 분투하고 있음. 물론 노조 지원이 없었으면 이렇게 오지도 못했음. 그런데 지금은 노조도 우리도 모두 처음 겪는 일임. 문제인 정부 정규직 전환 과정의 시금석이라고 지켜만 보지 말고 어떤 사회적 해결책이 있을지 같이 고민해 주면 좋겠음.

2017년 4월까지 조합원 해고 문제로 공사와 치열하게 싸우고 투쟁했었음. 대통령 빼고 모든 사람이 그대로임. 이 과정에서 그냥 정규직 전환 선언 했으니 공사와 우리 지부가 잘하면 될 것이라고 판단하는 것은 순진한 것임. 신뢰관계가 쌓일 일을 한 적이 없음. 갈등 국면을 어떻게 풀어야 할 지, 서로 난감한 상황임. 이목은 집중되어 있고... ‘두 번째로 오지...’

- 지부는 지도력을 발휘할 수 있을 것인가

또 내부적으로 10년간 활동해온 지부, 노조가 정규직 전환 과정에서 조합원들과 인천공항노동자들에게 정치력, 지도력을 발휘할 수 있을 것인가. 향후 인천공항 조직사업은 물론 민주노총, 노조의 전략조직 사업의 분기점이 될 가능성이 높음. 모든 노동자가 만족하는 전환 방안은 있을 수 없고, 그 과정에서 불만과 갈등이 어떻게 해결 될 것이냐. 문제가 그것임.

지부가 2016년에 조직진단 사업을 했는데 그때 큰 줄기가 뭐냐면, 인천공항지역지부는

워낙 업종, 연령, 성별, 상황이 다 다르기 때문에 집단적 지도력을 만들어가야 한다는 것이었음. 좋게 말하면 집단적 지도력이고 나쁘게 말하면…

분명 우리 지부 일인데, 이게 향후 공공부문 또는 비정규직 노동자 노동조합 운동에 적지 않은 주요 사건이 될 가능성이 있음. 왜냐면 10년간 민주노총, 공공운수노조가 집중적으로 지원해 왔기 때문임. 솔직하게 우리 사회에 노동운동이 가진 역량이 이번에 인천공항에서 집중적으로 발휘되었으면 하는 생각이 듭.



# 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책의 쟁점과 과제

하해성 | 공공운수노조 서경지부 조직부장

## I. 공통주제에 대한 의견

### 1. 문재인 정부 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책의 의미

#### ① 정규직 전환 정책의 원인

문재인 대통령은 당선 후 첫 방문지로 인천공항을 선정했다. 그는 인천공항 간접고용 비정규직 노동자들과 간담회를 열어 ‘공공부문부터 비정규직 제로시대를 열겠다’고 선언했다. 인천공항은 대표적 간접고용 현장으로써 매년 치열하게 투쟁을 전개해 왔던 곳이다. 문재인 대통령의 이러한 행보는 정규직 전환 정책이 노동자들의 투쟁으로 인해 비정규직 문제, 특히 간접고용 문제가 중요한 사회적 문제로 인식된 결과라는 것을 보여준다.

지난 수년간 비정규직 투쟁을 전개해온 활동가들은 ‘처절했던 비정규직 투쟁의 성과는 적어도 비정규직이 나쁘다는 사회적 인식을 만든 것’이라고 말해왔다. 이제 그 수준을 넘어 정치권에게 ‘비정규직이 근로계약의 주된 형태가 되는 현상을 그대로 두면 사회가 위험하다’라는 인식으로 발전시켜낸 것이다. 특히 정규직 노동조합의 조직력이 축소되고 있는 상황에 반해 지난 10여 년간 간접고용 비정규직 노동자들은 노조를 꾸준히 확대해 왔고 투쟁을 통해 모순을 사회적으로 고발하여 민주노조운동의 성과를 만들어 왔다. 이런 투쟁의 결과가 새로운 정부가 간접고용 비정규직 문제를 비중 있게 다루도록

만드는 변화를 가져온 것이다. 문재인 선거캠프 시절 ‘일자리위원회’에서 간접고용 문제 해법을 중요 정책으로 다룬 것도 더불어민주당 을지로위원회 등이 간접고용 투쟁 현장을 통해 주요 사회적 문제로 인식하는 과정이 있었기 때문으로 보인다.

## ② 정규직의 징표

정규직 전환을 평가하기 위해서는 우선 그 지향점으로 삼는 정규직 개념을 명확히 할 필요가 있다. 정규직이란 표현은 ‘권리가 불안정한 노동’이 확산되면서 비정규직에 상대되는 개념으로 생겨났다. 하지만 정규직 개념이 통용된 지 상당한 기간이 지났음에도 아직 법률적으로나 사전적으로 공식화되지 않았기 때문에 산업과 사업장 혹은 사람의 관점에 따라 그 규정 범위가 약간씩 다르게 나타난다. 개념을 정의하기 위해서는 구분되는 개념과의 경계를 엄격하게 설정하거나 본질이나 핵심적인 특성을 확인하는 작업이 필요하다. 이 글에서는 비정규직 노동자들이 현장에서 상대적으로 느끼는 불안정성과 박탈된 권리를 파악하여 그 권리가 보장되는 측면을 정규직의 징표(특성)로 확인해 보고자 한다.

정규직 징표의 단연 핵심은 ‘고용 안정’이다. 근로기준법 제23조는 ‘사용자는 노동자를 정당한 사유 없이 해고할 수 없다’고 규정하고 있다. 비정규직 노동자는 이 규정을 회피하는 다양한 방법에 의해 생존을 위협받고 있다. 고용불안이라는 생존의 위협은 노동자에게 저임금을 수용하게 할 뿐만 아니라 자존심, 의리, 인간에 대한 배려, 심지어 성적 자기결정권까지 버리고 사용자에게 종속되도록 강요한다. 반면에 정규직은 위 규정에 의해 보호받는 일자리다. 특별한 잘못이나 당연해직 사유가 발생하지 않는 한 정년까지 고용이 보장될 때 비정규직에 상대되는 정규직이라 판단할 수 있다. 다만 문제는 상시적으로 고용불안에 처한 비정규직이 늘어나고 노동시장의 유연성이 높아지면서 일반적으로 정규직으로 규정되던 노동자도 고용이 불안해지고 있다는 것이다. 공채 등 정식 임용 절차를 거쳐 기업의 주류 그룹에 들어간 사람이라도 정당한 사유 없이도 고용이 불안정한 상태가 늘어나고 있다. 과연 이런 일자리를 정규직이라고 할 수 있을지 의문이다. 그래서 정규 채용절차를 거쳤다는 것만으로는 정규직으로 규정하기 어렵다.

정규직 징표의 두 번째는 임금, 인사 등 근로조건 등의 수준에 있다. 다만 임금의 수준을 특정하기는 어렵다. 사람마다 필요가 다른 만큼 생활임금의 수위도 천차만별이기 때문이다. 이 징표도 비정규직이 박탈된 권리에 비추어 보면 해당 기업 조직의 주류(여기서 주류는 항상 다수만을 의미하는 것은 아니다) 집단이 적용 받는 임금, 수당, 복지

등등의 체계를 적용 받고 있는 가로 판정할 수 있다. 이 기준은 인사제도에 있어서도 마찬가지다. 조직 내의 승진 시스템, 배치전환에서 차별 받지 않을 권리, 평가와 기회에서 차별 받지 않을 권리 등등이 해당된다. 인사제도는 장기적인 보상 수준을 결정한다는 면에서 중요하다. 즉 임금과 인사제도 등에서 해당 기업의 주류 제도에 포괄되어 그 권리와 임금 수준이 안정적으로 보장되는 것이 정규직의 징표다.

정규직 징표의 세 번째는 사용자 권한과 책임의 일치다. 진짜 사용자가 근로조건을 사실상 결정하고, 실질적인 지휘 명령권을 행사하지만 그에 대한 반대급부인 사용자 책임을 지지 않을 때 그 고용관계하의 노동자는 노동법상의 권리를 행사할 수 없다. 책임을 질 수 있는 능력이 있는 진짜 사용자에게 책임을 요구할 수 없는 상황은 관리자의 불안정한 상황을 만든다. 권리가 불안정한 노동을 우리는 비정규직이라 한다. 특히 헌법에서 노동 3권을 보장하고 있지만 진짜 사용자는 간접고용, 특수고용을 이용해 사용자 책임을 피하고 있다. 교섭을 요구할 권리는 있지만 교섭을 수인하고 성실히 교섭해야 할 의무자는 실체가 없는 상황이다. 간접고용은 노동기본권 마저 력화 시켜 왔다. 따라서 사용자 권한과 책임이 일치하는 관계하의 노동, 진짜 사용자에게 사용자 책임을 물을 수 있는 권리가 존재하는 것이 정규직의 징표가 된다. 정부는 하도급 회사와 위탁관리 회사의 노동자를 정규직으로 구분하지만 이 징표에 따르면 정부의 방식은 틀렸다.

정규직 징표의 네 번째는 성원권(成員權, membership)의 존재다. 성원권이 없는 사람은 조직에서 이방인으로 취급된다. 이방인으로 취급되기 때문에 다른 출입증, 결재시스템 접근권 제한, 인트라넷 사용권 제한 등의 상황이 닥친다. 특정업무를 책임지고 하는 경우라도 그 담당자가 비정규직이면 사소한 결제조차 정규직에 의존해야 할 경우도 있다. 출입증의 색과 종류가 정규직과 차이가 날 뿐만 아니라 10년이 넘게 근무하더라도 비정규직에게는 방문자용 출입증만 지급하는 경우도 있다. 정부기관에서 근무하더라도 타 기관에 방문할 경우 정규직은 신원조회 없이 소속기관의 사원증으로 출입이 허가되지만 비정규직은 신원조회와 승인, 담당자의 가이드가 필요하다. 인트라넷 접근권이 없어서 사내 이슈에 대한 정보접근도 어렵고 의견 개진의 기회도 주어지지 않는다. 성원으로서의 권리가 애초에 허용되지 않는 것이다. 네 번째 징표가 사회적 문제로 드러난 사례는 세월호 사건이었다. 세월호의 기간제 교사 고 김초원, 고 이지혜 교사에게 순직이 인정되기 위해 걸린 시간과 노력이 정규직과 비정규직의 차이를 명확히 보여준다. 현재의 정규직과 비정규직 구분 제도는 비정규직의 희생을 순직으로 인정할 수는 없는 외부자의 의로운 행동으로 취급해왔던 것이다. 이 사안은 최근 폭우 대비 작업을 하던 충청북도 도로관리사업소 소속 계약직 노동자의 순직이 인정되지 않고 있는 것과 같이

반복되고 있다. 성원권은 사회적으로는 큰 주목을 받지 못해 왔지만 비정규직 당사자의 입장에서는 대단히 중요한 문제이고 성원권의 존재는 정규직을 규정하는 중요한 징표다.

### ③ 정규직 전환인가 정규직화인가

문재인 정부가 지난 7월 20일 발표한 가이드라인의 명칭은 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획’이다. 전환이라는 명칭만 보면 비정규직에게 정규직의 모든 징표를 즉시 적용할 것으로 보인다. 그러나 실상을 정규직의 징표를 보장하는 방안을 찾아보기 어렵다. 가장 중요한 고용안정의 경우 협소한 범위의 문제가 있다. 정규직 전환을 의무적으로 수용해야 할 기관의 범위가 공공부문에 미치지 못하고, 해당 업무의 판단기준이 협소할 뿐만 아니라 현장에서 폭넓게 해석할 수 있는 여지를 두지 않고 있는 점 등이 문제가 되고 있다. 이는 뒤에서 자세히 다루기로 한다.

간접고용의 문제는 앞서 투쟁의 성과라고 말한 바와 같이 문재인 정부가 많은 신경을 쓴 흔적을 볼 수 있다. 그러나 정규직의 징표라고 할 수 있는 ‘사용자 책임을 물을 수 있는 권리’가 온전히 보장되는 방식이 아니라는 점에서 실망스럽다. 정규직 전환 정책의 상징이 되어 버린 인천공항공사의 경우 자회사 방식을 통한 정규직화가 논의되고 있고, 마사회 등 간접고용 노동자의 규모가 일정 수준 이상이 되는 기관은 상당히 많이 간접고용을 고착화 시키는 자회사 방식을 추구하고 있다. 자회사 방식 특히 노무도급회사에 불과한 자회사는 기존의 용역회사나 파견회사와 하등 달라질 것이 없는 방식이다. 또한 직고용이 허용 되더라도 사용자에게 교섭을 요구할 수 있는 권한이 보장되기 어려운 점이 문제가 되고 있다. 대부분의 공공기관은 정규직 노조가 있고, 창구단일화 절차를 거치면 정규직 노조가 교섭대표 노조가 되어 처우개선과 근로조건의 보호가 시급한 정규직 전환 대상 노동자들은 교섭권을 실현할 방법이 근본적으로 차단될 것이 예상되고 있다. 이에 대해 정부는 아직까지 구체적 지침을 내지 않고 있다.

임금 등 처우개선은 더욱 심각한 빨간불이 들어와 있다. 비정규직의 임금 수준과 체계를 정규직으로 전환하려면 예산이 확보되어야 하지만 실질적인 예산이 뒷받침되지 않고 있는 것이다. 예를 들어 국가인권위원회 정규직 전환 담당자는 상공회의소에서 진행된 고용노동부 주최의 정규직 전환 가이드라인 설명회에서 ‘정규직 전환에 필요한 경우 예산 전용이 허용’된다는 말을 들었지만 한정된 예산을 양보할 부서가 없어서 무용지물이라는 하소연을 하고 있다. 한국과학기술연구원(KIST) 노동조합 간부는 애초부터 ‘예

산 전용을 허용한다는 지침을 전달 받은 바가 없어'서 방법이 없다고 하소연 하고 있다. 정부 정책의 일관성과 추진력이 떨어지는 것이다. 이런 상황은 박근혜 정권이 비정규직 대책으로 무기계약직 전환정책을 추진했으나 무기계약직의 임금 예산을 확보하지 않은 결과 무기계약직은 '무기한 비정규직'이라는 비아냥거림을 받아왔던 것과 다르지 않다. 이번 비정규직 대책도 소리만 요란하고 실속이 없었던 과거와 결과가 다르지 않을 것이라는 우려를 낳고 있다. 또한 정규직 임금체계(호봉제)에 편입하는 방안을 전혀 고려하지 않으면서 직무별 임금체계를 연구하고 있어 저임금의 고착화가 우려되고 있다. 정규직의 경우 물가상승률 외에 호봉상승분이 있어 실질적 소득인상 효과가 있지만 무기계약직을 포함한 비정규직 임금은 물가상승률조차 반영되지 않거나 심지어 인건비가 아니라 사업비로 책정되어 동결과 삭감이 반복되기도 한다.

정규직 전환을 위해 필요한 체제 내부자로 인정하도록 만드는 종합적이고 일관성 있는 인사관리, 규정 정비 등을 위한 계획도 추진되지 않고 있다. 즉 문재인표 정규직 전환 정책은 정규직 징표 4가지 중 2가지(고용안정, 직접고용)는 시도하고 있으나 미흡하고 남은 2가지(근로조건, 성원권)는 차후의 과제로 남기고 있다. 그런 의미에서 문재인 정부의 이번 정책은 전환의 중간 어딘가를 거치고 있는 '정규직화' 정책이라고 보여진다.

#### ④ 범위 문제

정규직 전환 정책에서 가장 핵심이 된 쟁점은 '범위'다. 이 쟁점에서는 전환 의무가 있는 공공부문을 어느 기관까지로 볼 것인가, 어떤 업무를 정규직 전환 업무로 볼 것인가와 노동자 개인이 정규직 전환의 대상에 포함되는가가 다투졌다. 문재인 정부는 이 정책에 대해 분명히 '공공부문 비정규직 제로 정책'이라고 하여 공공기관에 한정하지 않고 있다. 그런데 실질적으로 가이드라인을 적용하는 곳은 그동안 고용노동부가 비정규직 실태조사를 해왔던 852개 기관에 한정되고 있다. 우선 1단계라고 하지만 2단계에 해당되는 기관이 명확하지 않고, 3단계로 규정된 위탁관리 사업장은 공공주차장과 같이 임대사업장을 포괄하는 표현이 아니어서 향후 논란이 예상된다. 또한 '공공부문'을 포괄하는 정책이 되려면 3단계에서 사립대학교와 공적자금이 투입되었지만 민영화된 기관 등등 범위를 공공부문 전체로 확장될 수 있도록 열어 놓아야 했는데 그렇지 못한 점이 문제다.

가이드라인에서 정규직 전환 업무의 범위는 '상시 지속적 업무'로 하고 상시성을 판단

하는 기준은 '연중 9개월 이상'으로, 지속성을 판단하는 기준은 '향후 2년간 계속될 것이 예상되는 업무'로 규정했다. 이 두 기준을 동시에 충족해야 정규직 전환 업무로 인정된다. 아래 표와 같이 과거 정권이 상시지속적 업무를 규정한 범위에 비해 적용 범위가 넓어진 것은 사실이지만 현장에서는 여전히 논란이 발생하고 있다.

기존	개선안
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연중 <u>10~11개월</u> 이상 계속</li> <li>■ ①과거 2년 이상 지속 ②향후 2년 이상 예상 (①+②)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연중 <u>9개월</u> 이상 계속</li> <li>■ ①삭제 ②향후 2년 이상 예상</li> </ul>

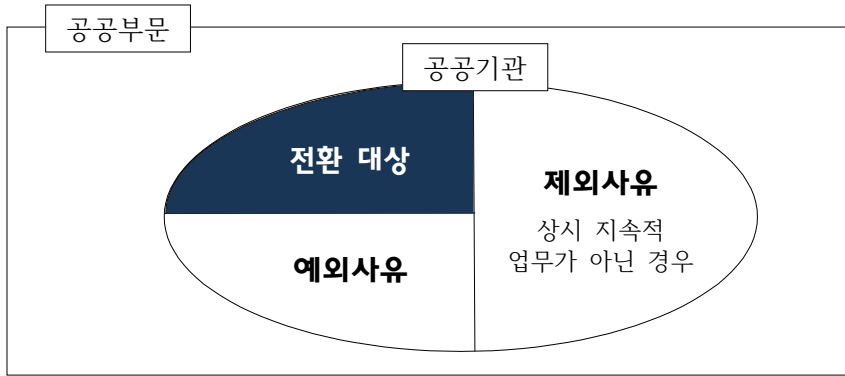
공공부문에서 기간제 업무의 경우 9개월 이하의 쪼개기 계약을 반복적으로 진행하는 경우가 많다. 해당 업무가 계절적 요인이 있거나 한시적 업무라서 그런 경우가 없는 것은 아니지만 보통은 정규직 노동자가 감당해야 할 일을 총액인건비제의 제한 때문에 정규직 인원을 줄이기 위해 일을 분할 한 경우가 대부분이다. 이 경우 해당 업무의 본질은 상시적 업무의 일부지만 가이드라인의 판단기준에 미치지 못하게 운영되어 왔기 때문에 현장에서는 논란이 이어지고 있다. 국가인권위에서는 정규직 전환 심의위원회에 노동조합이 참여하여 올 해 9개월에 미치지 못한 경우라도 향후 지속적으로 필요한 업무의 경우 정규직 전환 업무로 보고 해당 업무를 담당하던 기간제노동자를 전환 대상으로 선정할 수 있었다. 다만 이런 경우는 노동조합이 있고 국가인권위원회라는 특수한 상황이 반영된 경우로서 대부분의 공공기관은 가이드라인을 넘어서는 판단을 할 가능성이 희박한 것으로 보인다.

지속적 업무인가의 판단 기준인 '2년 이상 계속되는 업무'도 현장에서는 논란이 된다. 예를 들어 조직규모가 일정 수준 이상이 되면 육아휴직자가 빈번하게 발생하고 육아휴직 대체자가 지속적으로 필요하게 된다. 이 경우 실은 정규직을 채용하여 조직운영이 가능하도록 해야 하나 기간제 사용사유에 해당하여 반복적으로 기간제 노동자로 돌려막기를 하고 있는 실정이다.

상시지속적 업무의 예외의 사유로서 '60세 이상'을 규정한 것도 현장에서는 문제가 되고 있다. 청소, 경비직의 경우 별도로 정년을 설정할 수 있다고 되어 있을 뿐 구체적인 결정방법이나 제한이 없어 순전히 현장에 맡겨진 상황이다. 따라서 청소, 경비노동자들은 새로운 정년 기준이 설정되어 집단해고가 발생할 수도 있다는 불안을 호소하고 있

다. 노동조합이 있는 경우는 단체협약 등 기 형성된 근로조건이 승계를 요구하고 있지만 비정규직 노동자의 조합 가입률이 1% 수준인 점을 감안할 때 대부분의 정규직 전환 대상 노동자가 이해 당사자로서 자신들의 요구를 적극적으로 전달하지 못할 가능성이 높다는 점에서 문제가 되고 있다.

정규직 전환 정책의 범위의 문제는 아래의 그림으로 표현 할 수 있다.



### ⑤ 정규직 전환 정책의 귀결점

문재인 정부가 추진하고 있는 정규직 전환 정책의 귀결점은 어디일까? 앞서 살펴본 정규직 징표를 온전히 누리게 하고, 향후 최소한 공공부문에서 만큼은 비정규직을 채용하지 않는 것일까? 아직 정책의 초기단계에서 그 귀결점을 예측하는 것이 선부를 수는 있지만 임금과 관련된 기초를 보면 결론은 비관적이다. 현재 문재인 정부와 정규직 전환 정책에서 정책적 지원을 하고 있는 한국노동연구원의 배규식 선임연구원은 민주노총이 주최한 ‘간접고용 올바른 해법 찾기 공개토론회(2017.6.21.)’ 자료에서 이번 정규직 전환 정책이 간접고용 노동자들의 투쟁의 성과라는 점을 인정하면서도 노동계가 주장해온 정규직 전환의 기본 전제를 부정하는 입장을 내놓았다. 그는 “차별과 차이를 혼동하지 말자”면서 “차이가 있는 것을 인정하고 업무간의 차이를 차별적이 아니라 차등적으로 관리하고 보상하는 방법을 인정해야 함”을 주장한다. 그의 주장을 살펴보면 시장이 평가하는 ‘직무가치’가 있고 그 시장의 평가에 따른 직무급이 공정한 임금이라는 것이다. 이러한 견해는 정규직 전환의 결과로 제공되는 임금이 직무가 중요한가, 핵심 업무인가에 대한 평가에 의해 차등 지급되는 것을 합리적이라는 것이다. 그러나 그 중요성을 누가 어떤 기준과 방법으로 평가할 것인지를 주로 사용자가 결정하게 된다는 점에서 문제가 있다.

배규식 연구원의 견해는 한국노동연구원의 입장으로 그치는 것이 아니라 더불어민주당과 문재인 정부가 추구하는 경제 방향과 궤를 같이 하고 있다는 점에서 우려스럽다. 박근혜 일당이 추구하던 것은 자본과 정권의 이익을 목표로 불법과 편법을 동원하는 것이었다면 문재인 정권이 추구하는 정책은 합법적 규율에 따라 작동하는 시장을 목표로 하는 것으로 보인다. 최저임금제도 등 적절한 제약만 두고 공정거래의 질서를 잡으면 시장이 제대로 작동해서 경제가 성장하게 된다는 것이다. 문재인 정부의 정책은 소득주도 성장론으로 표현되고 있지만 근본적 철학이 시장주의에 기반하고 있어서 임금은 ‘노동의 대가’라는 관점을 벗어나지 못하는 것이다. 이는 ‘사람답게 살 권리’ 또는 ‘노동력 재생산 비용’으로 표현되는 노동계의 임금에 대한 가치관과 근본적 차이가 있다.

이러한 문재인 정부의 정규직 전환 정책의 귀결점에 대해 불안정노동철폐연대의 김혜진 활동가는 “노동자들의 직무를 분리하여 그 직무별로 고용형태와 임금체계와 승진체계를 달리해야 한다는 것인데, 이것이야말로 신자유주의적 위계구조를 완성하려는 시도이며 직무간 분리를 고착화하려는 것이다.”라고 규정한 후 “직무의 차이를 차별로 만들고, 그 차별을 정당화함으로써 그 일을 하는 사람들의 권리를 삭제하고 문제제기의 이데올로기적 정당성마저도 훼손하려는 것이다. 이것은 세련된 카스트제도에 불과하다. 그런데 이런 논리가 최근의 '정규직화' 흐름을 타면서 힘을 확대하려고 한다.”고 경고한다. 그리고 그는 “모든 업무는 연결되어 있으며, 필요한 업무를 하는 모든 이들은 존중받아야 한다”는 원칙을 분명히 해야 한다.”고 주장한다. 필자 또한 그의 주장에 전적으로 동의하며 문재인 정부의 정규직 전환 정책이 추구하는 바를 우려 깊게 봐야 한다고 생각한다.

## 2. 정규직 전환 정책 비판에 대한 견해

정규직 전환 정책에 대한 비판적 여론이 만만치 않다. 비판적 견해를 피력하는 사람들은 정규직 전환 정책이 기사화 된 인터넷 사이트에 수많은 댓글을 달며 적극적으로 반대 의사를 표현하고 있다. 그들의 주장은 크게 i)정규직 채용 경쟁을 거치지 않는 것은 공정하지 않고, 경쟁을 뚫기 위해 선의의 경쟁을 거친 사람들에 비해 형평성이 맞지 않는다. ii)자본주의 사회에서 ‘평등’은 기회의 평등이지 결과의 평등이 아니다. 결과의 평등을 요구하는 것은 체제를 부정하는 것이다. iii)채용을 위한 경쟁 절차를 거친 사람이 현장에서 경험만 한 사람보다 더 일을 잘할 가능성이 높다는 3가지로 귀결되고 있다.



이런 비판적 견해에는 아래와 같은 이유로 동의가 되지 않는다. 우선 경쟁은 경우에 따라 효율적인 것은 사실이지만 문제는 그 과정과 결과다. 경쟁시험은 한국사회에서 절대적인 가치기준이 되고 있다. 능력이 있는 사람을 공정하게 겨루게 하여 선발한다는 경쟁시험 제도는 합리적인 방법 같아 보인다. 하지만 그 결과는 사람간의 단절과 목적에 맞지 않는 과도한 경쟁으로 귀결되고 있다. 교사임용시험의 경우 올바른 가치관을 갖고 좋은 스승이 될 수 있는 사람을 선별하는 것이 아니라 타인과 경쟁해서 이기는 사람을 뽑는 과정이 되었다. 과연 그런 경쟁에서 좋은 스승의 자질을 파악하는 기능이 있는지의 문제이다. 과도한 경쟁으로 인한 인간성 상실은 또 어떤가? 성장기에 타인의 감정에 대한 공감력과 인권 감수성을 키우기보다 스펙 쌓기에만 열중하게 만든 경쟁은 선의의 경쟁이 아니라 생존경쟁에 불과하다. 타인을 눌러야 자신이 사는 과도한 생존경쟁은 협업과 사회생활을 진화의 근원으로 하는 인간 본성에 맞지 않는 방법이다. 결국 경쟁이 공정한 방법이라는 주장은 일면에서 설득력은 있을지 몰라도 목표에 대한 타당성은 떨어진다.

사람이 사는 사회에서 평등은 결과의 평등이 아니라 기회의 평등이라는 견해는 타당성이 있다. 다만 그 적용방법에서 문제가 있다. 기회 평등의 원칙을 제대로 적용하기 위해서는 과연 한 번의 기회는 어디까지 유효한가라는 질문이 필요하다. 지금의 정규직 채용 시스템은 한 번의 채용경쟁에서 통과하면 안정된 삶이 보장된다. 그 절차를 통과하지 못한 사람이 그 이후 두 배, 세 배로 노력해도 결과는 평등해지지 않는다. 과연 이런 것이 기회의 평등이라고 할 수 있을까? 기회의 평등이 일관성을 갖기 위해서는 현재 노력하고 있는 것에 대해서도 응당한 대가가 보장되어야 한다. 과거에 노력한 결과로 현재 쉽게 기득권을 유지하는 것은 오히려 기회의 평등을 저해하는 것이다. 결국 기회의 평등은 매 순간의 노력에 대한 적절한 보상이 될 때 보장된다.

경쟁 절차를 통과한 사람이 현장 경험만 있는 사람보다 더 적합하다는 견해는 항상 옳은 것은 아니다. 특히 채용 경쟁이 치열한 업종일수록 그런 경향은 강해진다. 불합격자를 억지로 만들어 내기 위해 난이도가 높아지고 그 직업의 사명에 맞는 사람이 아니라 경쟁에 적합한 사람만 살아남을 가능성이 높아지기 때문이다. 결국 현장 검증을 통해 그 일에 소명의식을 갖고 임하는 사람을 정규직으로 채용하는 시스템이 비효율적이거나 타당성이 없다는 주장은 경쟁이 일정 수위를 넘어서는 시점부터 설득력이 떨어진다. 그들의 주장이 틀렸다는 반박 논리보다 중요한 것이 있다. 정규직 전환 정책에 대한 비난은 생존의 위협, 불안한 미래에 대한 두려움에서 나온다는 것을 이해하는 것이다. 비난 발언은 치열한 경쟁을 거쳐 정규직이 되었거나 그 경쟁을 위해 많은 것을 희생하고

있는 사람들의 입장에서 이야기되고 있다. 그 사람들의 입장에서 보면 자신들은 그 규칙이 설령 잘못된 것이라 하더라도 규칙을 준수하며 승리를 위해 성실히 노력하고 있는데 갑자기 경기장 밖에 있던 사람들에게 매우 제한된 안정적인 일자리를 획득하는 게임규칙의 중도 변경이 발생한 것이다. 게다가 게임규칙의 중도 변경이라는 어처구니 없는 상황을 게임자체를 공정하게 진행해야 할 심판인 정부가 주도하고 있는 것으로 비쳐진다. 당연히 반발이 표출될 수밖에 없다.

결국 다수가 옳다고 믿고 있는 현재의 경쟁 시스템이 근본적으로 해결되어야 한다. 그러기 위해서는 모든 필요한 일자리는 권리가 보장되는 정규직 일자리가 되어야 한다는 원칙을 세워야 한다. 지금 정규직 전환 정책을 비난하는 사람들의 심리는 미래가 불안하고 희소한 안정적 일자리에서 자신이 밀려날 것을 걱정하는 것이다. 우리는 정규직 전환 정책을 누군가의 의자를 빼앗는 과정이 아니라 모두에게 돌아갈 좋은 의자를 양산하는 과정으로 만들어 가야 한다. 모든 필요한 일자리는 정규직이라는 원칙은 과도한 사교육 문제, 청년 실업, 사회 양극화 문제를 해결하는 처방전이 될 것이다. 그렇게 될 때 채용경쟁이 생존경쟁이 아니라 선의의 경쟁이 될 수 있다. 따라서 현재 정규직 전환 정책을 비판하는 사람들도 노동계와 함께 '정규직이 일자리의 원칙'이라는 구호를 들고 저임금과 불안정한 일자리를 양산하는 정책을 거부해 나가야 한다. 지금은 힘을 합쳐 구조적 문제 해결을 요구해야 할 때이다.

## II. 개별 주제에 대한 의견

### 1. 가이드라인 발표 후 공공부문과 민간부문에서 청소/시설관리 비정규직 노동자들의 상황

서경지부라는 제한된 지역과 조직의 한계 속에서 가이드라인 발표 이후 공공부문과 민간부문에서 청소, 시설관리 비정규직 노동자들의 상황을 파악할 수는 없다. 다만 조직되어 있는 조합원들에게서 체감되는 현장의 분위기를 전달할 수 있을 것이다.

우선 정규직 전환대상으로 선정된 기관의 청소, 시설관리 노동자들은 기대와 불안이 공존하고 있다. 기대는 당연히 예측할 수 있는 것이지만 불안은 주로 전환 대상에서 제외되어 오히려 일자리를 잃지 않을지, 근무형태의 변경으로 임금 등 근로조건이 저하될

가능성에서 나온다. 다음은 서경지부 조합원과 정규직 전환 가이드라인 관련 간담회에서 나온 의견이다.

업종	불안 요소	요구 사항
청소	정년 단축, 감원, 업무량 증가 및 노동강도 심화	고용보장 정년보장 단협승계
보안	정년 단축, 감원, 3교대 전환으로 인한 임금 삭감	
시설	경력 불인정, 감단직 적용 문제로 인한 구조조정 가능성	

다음은 현재 정규직 전환이 추진되고 있는 서경지부 각 분회의 논의 상황이다.

분회명	구분	사측 담당부서	진행 상황
수출입 은행	1단계	인사부	사: 아직 사측이 일정을 잡지 못하고 있는 상황 노: 미화직 조직화 등 정규직 전환 투쟁 준비 중
국립 국악원	1단계	문체부 운영지원과	사: 현재 기간제 전환에 업무 집중하고 있음. 간접고용은 조금 늦게 업무 추진할 예정이라고 함. 국악원만 있는 것은 아니라는 입장. 8월 중 협의체 구성할 예정
키스트	1단계	경영관리실 총무복지팀	8/4(금) 11시. 원청 면담 진행 사: 기간제 전환 완료 후 간접고용 진행할 생각, 8/25 과학기술정보통신부 차원 가이드라인이 발표될 예정. 그 이후 25개 연구기관 담당자 합동 회의 거쳐 진행할 예정 노: 8월 중 협의체 구성 등 요구
마사회	1단계	경영지원처 노무후생부	사: 8/10 마사회 면담 진행. 먼저 기간제 전환에 집중하고, 간접고용 진행할 생각. 노동자대표위원은 공고를 내고 노측 참가지원자를 받은 뒤 논의를 통해 알아서 정리하라는 식으로 진행할 생각으로 보이며, 무노조 대표도 고려하고 있는 것으로 보임. 구체적으로 정해진 건 아무것도 없다며 협의체에서 처우, 전환형태 등을 논의하자는 입장.

			노: 협의체 구성과 관련 무노조는 안 된다는 입장 견지하며, 마사회 조사 자료 공유 요청 중. 중앙컨설팅팀 이정훈위원에게도 우리 입장 전달함(8/14). 직고용, 정년 70세 등 요구안 마련 작업 중.
한국예술종합학교	1단계	사무국 (시설과,총무과)	임금투쟁과정에서 총장에게 언급
카이스트	1단계	서울캠퍼스 운영팀	대전본원 차원에서 협의회 구성안이 제출됨. 서울캠 1명 배정됨.서울캠 운영팀도 현재는 서경지부가 조합원 과반이상으로 서울캠 대표로 회의참석하는 것으로 입장 선회함. 직종별 실무회의 요구한 상태.
국가인권위	1단계	운영지원과	8/3(목) 오전 10시. 심의위원회 개최. 기간제 20명 중 10명 전환 대상으로 선정(가이드라인 내 6명 + 심의위원회 판단 추가 4명)

국립국악원분회의 경우 국악원 단위에서 로드맵을 짜는 것이 아니라 문화체육관광부가 소속의 비정규직 1천명에 대해 한꺼번에 로드맵을 짜는 것으로 되어 있어 협의체를 구성하는 것이 어려운 상황이다.

키스트분회의 경우 국책연구기관들이 공통적으로 기간제 연구자들의 정규직 전환이 시급한 사안으로 보고 우선 추진 중에 있다. 키스트는 기간제에서 정규직 전환이 되는 대상자가 300여명이고, 간접고용에서 직접고용 전환 대상자는 180여명에 달한다. 전체 정규직이 500여명인 것에 비해 전환 대상자가 상당히 크다. 이런 상황은 그동안 공공 부문에서 비정규직 일자리가 너무 많았음을 의미한다. 키스트 원청은 얼마 전 청소년동자들과 면담을 갖고 8월 중 협의체 구성을 서두르는 등 대화를 이어가기로 했다.

국가인권위원회의 경우 수 년 전 상담직과 행정지원업무직은 무기계약직으로 전환하였으나 기간제로 사용하는 모니터링업무가 있어 문제가 되었다. 가이드라인이 제안하는 바와 같이 '정규직 전환 심의 위원회'를 구성하여 지난 8월초 심의 절차를 거쳤다. 심의위원회는 인권위원회에서 3인, 외부 인사 3인(노동조합 2, 외부전문가 1)으로 구성되었었고, 사전에 해당 부서와 당사자의 의견을 청취한 결과가 제출되었다. 이 심의위원

회에서 가이드라인이 제외 대상으로 본 업무 중 필요에 따라 범위를 넓히고, 예외 사유도 유연성 있게 판단하여 4명을 추가로 정규직 전환 대상에 포함시킬 수 있었다. 그러나 이런 결과는 국가인권위원회의 특수성에 기인한 것이고 타 기관에서는 노동조합의 적극적인 노력에도 불구하고 쉽지 않을 것으로 보인다. 게다가 심의위원회의 결정을 기획재정부가 예산으로 뒷받침해줘야 하는데 이에 대한 것은 8월 말에 기획재정부의 예산안이 나와 봐야 확정할 수 있다. 사실상 정규직 전환의 칼자루는 여전히 기획재정부가 갖고 있다고 봐야 할 것이다.

수출입은행의 경우 이해당사자를 정규직 전환 대상자로 보는 것이 아니라 정규직 노동조합으로 보고 정규직 노동조합과 협의체를 꾸리겠다고 해서 논란이 되었다. 수출입은행 정규직 전환 담당자는 서경지부 담당자와 통화에서 ‘저희는 정규직 노동조합과 이미 협의를 시작했습니다. 그쪽과 소통해서 절차를 밟을 것입니다.’라고 하여 실소를 자아냈다. 서경지부 담당자가 정부 정책의 취지가 이해당사자의 의견을 존중하고 소통하여 진행하라는 것임을 설명하였으나 아직도 협의체 구성에 대한 명확한 답변을 주지 않고 있다. 한편 수년간 노동조합 가입을 꺼리던 청소년노동자들 다수가 최근 조합가입을 완료했다. 이는 정년 단축 등을 우려한 현상으로 적극적인 노동조합 활동의지로 변화시키는 과제가 남아 있다.

한국마사회의 경우 간접고용을 고착화 하는 자회사 방식이 거론되고 있었으나 고 박경근 열사, 고 이현준 열사 투쟁이 8월 16일 마무리 되면서 새로운 양상으로 전개될 것으로 보인다. 마사회와 공공운수노조의 최종 합의 내용에는 직접고용구조 개선 협의체 구성, 구조개선 전 우선조치 사항, 단체협약 관련 기본합의서, 유족보상이 있었던 것으로 알려졌다. 마필관리사에 한정된 위 합의가 향후 마사회의 간접고용 노동자에게 어떤 영향을 미치게 될 것인지가 관건이다.

한국예술종합학교와 카이스트의 경우 서경지부 집단교섭과 맞물려 교섭 기간 중에 직접고용에 대한 원칙적 논의가 있었고, 추후 집단교섭이 마무리 국면이 되면 본격적인 협의를 시작할 수 있을 것으로 보인다.

## 2. 조직확대 및 강화라는 측면에서 서경지부의 전략과 고민

이 개별주제는 공통주제였던 ‘정규직 전환 정책이 공공부문이나 사업장의 틀을 넘는 의미를 가지려면 노동자운동이 무엇을 해야 하나와 함께 다루고자 한다. 맥락이 이어져서 함께 서술하는 것이 좋을 것 같다.

## ① 문재인 정부의 정책에 대한 입장

앞서 '정규직 전환'이 아니라 '정규직화 정책'이라고 표현한 바와 같이 현 정부의 정규직 전환 정책은 부족한 점이 많다. 특히 그 지향점이 노동자운동이 지향하는 바와 같지 않다는 점에서 대단히 우려스럽게 한다. 그럼에도 불구하고 이 정책의 초기 과제가 성공적으로 진행되어야 한다고 본다. 이는 비록 부족한 정규직화라도 진척된 만큼 노동자의 권리가 나아질 것이기 때문이다. 부족한 정규직 징표를 획득하는 과정은 정권의 시혜로 진행되는 것이 아니라 노동자의 투쟁으로 쟁취되는 것이어야 한다. 원래 노동과 관련된 권리는 노동자의 것이어야 하기 때문에 주기를 기다릴 성질의 것이 아니기 때문이다. 게다가 서두에서 언급한 바와 같이 현 정권의 정규직 전환 정책은 투쟁의 결과로 확보된 것이다. 그 과정에 부족한 부분이 있다고 해서 무조건 거부하기보다 적극적으로 노동계급이 원하는 방향으로 추동해 나가는 것이 필요하다. 다만 이 과정에서 노정협의를 지나치게 의존하는 것이 아니라 현장의 투쟁에 기반으로 해서 정권을 떠밀고 나갈 수 있도록 해야 할 것이다.

관련하여 공공운수노조는 중앙집행위원회 회의에서 i)정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 계획에 따라 진행되는 각 기관별 실태조사, 로드맵 결정 과정에 적극 개입하여 올바른 비정규직 정규직 전환이 이루어질 수 있도록 한다. ii)전환 대상 비정규직 노동자를 공공운수노조(산별) 조합원으로 적극 조직한다. iii)가이드라인에 부족한 부분 및 실태조사 로드맵 논의과정에서 드러나는 문제, 정부의 예산·정원 관련 정책의 문제를 해결하기 위한 노정협의를 추진한다는 내용을 결의한 상황이다. 이 결정사항은 노조 각 단위에서 현장 상황에 따라 집행되어야 한다. 결론적으로 민주노총은 정부의 정책을 100% 지지하는 것은 아니지만 그 추진 과정에서 최상의 결과(범위 확대, 정규직 징표의 쟁취)를 만들고, 그 과정에서 노동조합 조직확대를 이루기 위해 노력하는 것으로 입장을 정리하고 있다. 특히 노정협에서 핵심은 정규직 전환 범위를 확장하는 문제와 예산 확보를 통한 실질적 처우개선을 이루는 문제가 중심이 되고 있다. 성원권을 확보하는 문제는 현장별로 쟁점이 되고 있는 실정이다.

## ② 조직 확대와 강화의 측면

정규직 전환 정책은 조직화의 기회도 되지만 조직화의 걸림돌이 되기도 한다. 앞서 수출입은행에서 본 사례와 같이 수년간 조합가입을 주저하던 청소년노동자들이 정년단축

위기를 극복하기 위해 조합가입을 서둘러 결정한 것은 조직확대의 한 사례다. 그러나 과연 이런 조직확대가 민주노동조합 운동의 성과로 귀결될 것인지는 미지수다. 서경지부 서울산업진흥원분회와 같이 투쟁으로 정규직 전환이 된 후 대다수가 탈퇴하는 상황이 발생할 수 있기 때문이다. 현장 노동자들이 위협을 느끼거나 계기적 사안으로 조합가입을 결심하는 경우는 장기적으로 민주노조운동에 큰 변수가 아니다. 다만 그런 계기를 조직적 성과로 남을 수 있도록 어떤 조직활동과 일상사업을 전개할 것인가가 더 결정적 변수다.

오히려 이런 계기는 부차적 문제로 보고 서경지부는 향후 10년의 장기 전망을 위한 전략조직화 방향을 모색 중에 있다. 대략적으로 논의되고 있는 방향은 서울지역 비정규직과 중소기업장 노동자를 광범위하게 조직하기 위해 조역조직화 방법을 개척하는 것이다. 물론 이를 위해서 초기 단계에는 서경지부의 장점을 살려 나가며 거점을 확보할 것이다. 또한 업종의 다각화를 지속적으로 추구할 것이다. 도시가스검침노동자 투쟁에서 드러난 바와 같이 사회 곳곳에는 노동기본권이 침해되는 현상이 너무 많고 새로운 업종의 노동자를 노동운동의 주체로 새워나가는 것이 민주노조운동의 기본적 지향이기 때문이다.

### ③ 법제도 개선 투쟁

정규직 전환 정책은 간접고용 노동자에게 딜레마를 제공한다. 정규직 전환을 공공부문으로 확대할 것을 요구하는 투쟁을 할 것인가? 현재까지 투쟁 기초대로 원청 사용자에게 진짜 사장이 책임지라고 요구하는 투쟁을 것인가? 이런 물음이 투쟁의 방향 결정단계에서 제기되고 있다. 똑같이 진짜 사장이 책임지게 만드는 과정이지만 당면한 투쟁의 과정에서 요구를 어디로 결집시킬 것인지에 있어서는 양자택일의 문제로 나설 수 있다. 다만 한 가지 명확한 것은 서경지부가 2017년 대의원대회에서 결의한 하반기 투쟁 기조인 '원청 사용자의 사용자 책임을 제도화하기 위한 법제도 개선 투쟁'은 차질 없이 진행되어야 한다는 것이다. 정규직 전환이 되면 노조법 제2조 사용자개념의 개정으로 조합원에게 돌아오는 실익은 없다. 다만 정규직 전환이 되지 않고 있는 간접고용, 특수고용노동자가 훨씬 많고, 사용자 책임을 빠져나갈 수 있는 법조항을 그대로 두고서는 자회사 방식 등 어떤 형태로든 자본의 편법 행위가 멈추지 않을 것이기 때문이다. 그래서 조합원에게 개별적으로 돌아가는 이익을 위한 투쟁 때문에 법제도 개정을 통한 권리를 제도화 하는 투쟁을 늦춰서는 안 된다. 서경지부는 당면한 투쟁이 장기화 되면서

시기 조정은 불가피하겠지만 정규직 전환 정책과 상관없이 하반기 노조법 개정투쟁 등의 일정을 그대로 추진해 나갈 것이다.

#### ④ 신자유주의와의 격돌 준비

문재인 정부가 추진하는 노동정책은 현재 노동자운동진영과 같은 방향을 바라보는 것 같지만 그 결과 지점은 상반된 곳에 있다. 시장 위주의 위계를 강요하는 질서는 오히려 막무가내로 탄압하던 박근혜 정권에 비해 더 혹독하고 인간미가 없을 수 있다. 지난주 정부청사 앞 장기투쟁 사업장 농성장 강제철거는 문재인 정부의 법을 엄정히 지킨다는 입장이 어떤 모습일 것인지를 상징적으로 보여준 사건이라고 생각한다. 게다가 아직도 30% 이상을 차지하는 보수적 여론을 무시할 수 없는 기회주의적 정권의 특성상 현 정권의 법치주의 의지를 보여주고, 운동권 정권이라는 평가를 벗어나기 위해 더 극단적인 냉혹함을 보일 가능성이 높다. 이는 노무현 정권이 집권 초기 철도노동자 파업대오를 해산하기 위해 헬기를 동원했던 것과 같은 맥락이다. 문재인 정부는 현 법질서 내에서 성공하고 싶어 할 것이다. 그러나 현재 법은 자본에게 유리하게 기울어진 운동장이다. 민주노조 운동의 현재 동력과 명분으로는 사회를 바꾸어나가기 어려운 게임이 진행될 것이다. 게다가 정권은 정규직 전환이라는 떡고물을 던져주며 직무급 체계에 편입하라고 유혹하고 있다. 그 직무급 체계는 정규직과 차별화된 저임금을 수용하고 위계를 강화하는 결과를 끌어오고 있다. 과거 IMF 이후 연봉제 확산이 근로기준법상의 제수당 규정을 무력화 시키는 ‘포괄임금제’ 확산을 위한 방편으로 사용된 것과 같이 직무급 체계는 노동자에게 공정한 임금을 요구할 합리성과 명분을 빼앗는 역할을 할 것이다.

안타깝게도 서경지부는 이 상황에서 불리한 입장에 있다. 서경지부는 2014년 집단교섭에서 임금 인상을 위한 전략적 선택으로 생활임금의 1차 목표를 시중노임단가로 설정하고 정부의 통계자료이자 지침에서 권장한 시중노임단가를 지키라고 요구해 왔었다. 문제는 시중노임단가는 현 정부가 추구하는 직무급의 단순한 버전으로 향후 청소, 경비, 시설관리 노동자들은 정규직 전환이 되더라도 시중노임단가 수준의 직무급으로 고착화될 가능성이 있다. 서경지부는 자신이 요구하던 기준을 스스로 부정해야 하는 어려움에 직면해 있다.

하지만 생활임금의 기준으로 시중노임단가를 설정했던 것이 지난 4년간 유효했던 과정을 살펴볼 필요가 있다. 2014년 시중노임단가 적용을 요구하는 투쟁 초기 기자들에게 가장 많이 들었던 질문이 왜 대학사업장에서 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’ 적용을



주장하고 그 기준으로 시중노임단가를 제시하느냐는 것이었다. 하지만 불과 1년 후에는 모든 언론과 대학 심지어 병원에서도 시중노임단가 적용은 보편적 주장이 되었다. 마찬가지로 정규직 전환 과정에서 임금 기준을 어떻게 설정할 것인가는 투쟁하는 노동자가 결정하게 될 것이다. 어차피 자본이 추구하는 임금은 ‘시장에서 거래되는 노동의 대가’이지만 우리가 추구하는 임금은 ‘사람답게 살 권리’ ‘노동력 재생산 비용’이기 때문이다. 그 기준을 어떻게 설정하고 정당성을 확보해 나갈 것인가는 이후 투쟁의 과제로 남겨둔다.

서경지부는 정규직 전환 정책이 성공적으로 진행되어 해당되는 조합원이 조기에 더 안정적 권리를 쟁취하기를 바란다. 하지만 정권의 가이드라인에 안주하거나 범위 안에 머물러 있지 않을 것이다. 더 많은 노동자가 정규직으로 전환되도록 조직하고 투쟁해 나갈 것이다. 아울러 정규직 전환과 상관없이 ‘노조법 2조 개정 투쟁’을 전개하여 진짜 사용자들이 간접고용을 선호할 이유 자체를 제거해 나갈 것이다. 또한 과감하고 지속적인 조직화 사업을 전개해 나갈 것이다. 정규직 전환 정책이 하나의 계기는 될 수 있지만 장기적 측면에서 조직적 전망에는 큰 변수가 아니다. 민주노총 한상균 위원장이 옥중에서 호소하고 있는 바와 같이 노동자 30% 조직화는 한상균 위원장 만의 바램이 아니다. 서경지부도 향후 10년 내에 전국의 노동자 30%가 민주노조로 단결할 것을 가정하고 서울지역에서 그에 상응하는 비율의 비정규직, 중소기업 노동자를 조직하고자 한다. 이것이 정규직 전환 정책이 발표된 현 시기 노동자운동이 무엇을 해야 하는가라는 질문에 대한 서경지부의 답이다.

※ 서경지부의 의결기구를 거치지 않은 필자 개인의 의견임을 주지 바랍니다.

# 노조를 해야만 한다, 노조가 해내야만 한다

박장준 | 희망연대노조 정책국장

## 정치의 복원, 상식의 복원

나는 촛불탄핵 정세부터 문재인 정부 100일까지의 시기를 ‘한국 사회를 향해 우리가 함께 진전시켜야 할 권리를 말하고, 여러 주체들이 함께 행동하며 관철해온 시기’라고 생각한다. 시민과 노동자가 사회를 재편하는 정치의 주체로 다시 등장했고, 이것이 촛불 이전과 이후를 가르는 가장 결정적인 차이다. 노동도 마찬가지. 우리는 △위험의 외주화 즉각 중단 △비정규직 철폐 △최저임금 만원 △원청사용자 교섭 의무 △특수고용노동자 노동자성 인정 △노조 할 권리 등을 요구했고 관철하는 중이다.

노동을 둘러싼 쟁점 중 가장 뜨거운 것이 ‘비정규직 정규직화’다. 촛불 정세에서 자유한국당 등 극우세력을 제외한 정치세력들은 노동정책의 기본원칙으로 ‘상시지속업무의 정규직화’를 제시했다. 이를 위해 각종 법제도를 손질하고 공공부문부터 정규직화를 추진해 민간부문을 유도 또는 강제하겠다는 게 (정세에 견인된) 관리자계급들의 공동의 약속이었다. 일부 재벌 대기업들이 대선을 전후로 (상대적으로) 친노동 전략을 펴는 점도 주목할 만하다.

문재인 정부 또한 인천공항을 쇼케이스로 공공부문 비정규직 정규직화를 본격 추진 중이다. 이는 상시지속업무에 대해 고용안정을 보장하고, 중간착취를 없애며, 원청 사용자의 사용자 책임을 대폭 강화한다는 점에서 ‘상식의 복원’이라고 평가할 수 있다. 한편으로는

우리 사회 격차와 불평등을 상징적으로 드러내는 비정규직, 간접고용, 저임금 불안정 노동의 문제를 해결할 단초를 마련할 수 있다는 점에서 ‘시급한’ 정책이라 할 수 있다.

일부 자본은 정부의 정책기조에 따라가는 행보를 보이고 있다. 새 정부가 재벌과 원청사업자의 법적, 사회적 책임을 강화하는 정책들을 손에 쥐고 있다는 점에서 이는 ‘코드 맞추기’로 볼 수 있다. 물론 총자본의 이익을 지켜내야 하는 싸움들에서 자본의 입장은 과거와 다를 바 없으나, 자본이 노동에 대한 관리 방향을 수정한 것은 분명해 보인다. 특히 노조 없는 현장에서 그렇다.

## 진짜 싸움, 지금 여기

문제는 지금부터다. 제도투쟁, 현장투쟁, 사회운동, 담론으로 극복해야 할 과제들이 산적하다. 일자리를 둘러싼 세대 갈등을 해결해야 하고, 비정규직 정규직화의 모델을 만들어 나가면서 ‘무늬만 정규직’ 문제를 풀어나가야 하는 중차대한 과제들이 발등에 떨어졌다. 더구나 운동의 방식으로 이 문제들을 해결하고, 운동을 강화하고 확대하지 못한다면 노동조합은 관리자계급의 정책파트너로 전략할 수 있다는 위기감이 드는 것이 지금 상황이다.

하나씩 고민해보자. 먼저 일자리 세대 갈등. 이른바 N포세대는 경제위기를 목격하며 자랐고, ‘고용 없는 성장’이라는 신자유주의(그리고 그 위기) 정세에서 ‘정규직 노조의 방어적 투쟁들’과 갈등하며 노동시장에 뛰어들었다. 제도권 교육에 진입하면서부터 ‘스펙’을 경쟁했고 ‘포섭에 대한 환상과 배제에 대한 공포’를 일상적으로 체감한 탓에 일자리에 대해 민감할 수밖에 없다.

더구나 청년세대들은 고용이 안정된 공공부문을 원하는데, 일자리가 줄어들 우려가 있는 정책에 대해 세대 간 갈등이 발생하는 것은 어찌 보면 당연하다. 세계경제가 장기 저성장 기조로 가는 와중에 일자리를 둘러싼 전쟁이 격화될 수밖에 없다. ‘우리 가족의 생계를 보장하라’거나 ‘능력 없는 기성세대가 청년들의 일자리를 뺏는다’는 식의 대응과 반응은 노노 갈등만 부추기며 대안을 생산하지 못한다. 자본과 관리자계급이 다루기 쉬운 대상이 될 뿐이다. 일자리에 대해 노동자운동의 구호와 전략이 시급하다.

다음 정규직화 모델과 무늬만 정규직 문제. 공공기관과 자본이 주도하는 정규직화는 ‘예

산'이라는 현실적 한계와 '직군분리'라는 자본의 전략 안에서 갇힐 수밖에 없다. 특히 다양한 정규직화 모델이 등장하고 있는 가운데 공공부문에서 최선의 모델을 만들어내지 못한다면 이는 노동 전체의 요구를 후퇴시킬 수 있다. 그렇기 때문에 노사가 모델을 설계해야 한다고 생각한다. 노조 없는 현장은 가장 낮은 수준의 정규직화 모델이 관철될 가능성이 큰데, 제대로 된 정규직화 모델을 만들어내기 위해서라도 전략조직화 필요성이 있다.

## 노조를 해야, 노조가 해야

기존의 정규직화 사례를 비판적으로 검토하면서 대안을 찾아야 한다. 서울시는 다산콜센터는 5월 1일자로 120다산콜재단으로 전환했다. 민간위탁에서 재단으로 전환한 것이다. 그러나 '예산'에 발이 묶여 노동조건은 크게 향상되지 않았다. 그 동안 직접고용을 촉구해온 노동계, 학계, 언론의 주요 논리 중 하나는 '추가적인 비용이 들지 않는다'는 것이었는데 이것이 지금 진짜 정규직화를 가로막고 있는 썸이다. 이 같은 현실을 뚫어낼 수 있는 새로운 논리와 투쟁이 필요하다.

SK브로드밴드의 경우, 자회사를 만들고 그 동안 외주화 했던 홈서비스부문을 7월 1일자로 내재화했다. 이 과정에서 SK는 5천여 명의 간접고용 비정규직 노동자들을 정규직화했다. '진짜사장'이라고 할 수 있는 SK가 노동조합과 대화와 교섭을 진행한 점, 임금체계 개편 등 노동조건 개선을 전제한 점 등은 간접고용 비정규직 투쟁의 성과다. 그러나 비공개교섭을 진행한 점, 노동조건을 대폭 끌어올리지 못한 점, 정규직 노동조합의 입장과 연대를 적극적으로 조직하지 못한 점, 다른 직군과 업무에 대해 외주화 폐기를 이끌어내지 못한 점은 한계라고 볼 수 있다.

결국 노동조합이다. 지금까지 정규직화 흐름에 대한 노동조합의 대응에서 노동자운동의 한계가 고스란히 드러났다. 공공부문조차 노조 없는 사업장이 많다. 개입할 실력도 의지도 없는 노조도 수두룩하다. 비정규직 정규직화 모델, 무늬만 정규직 문제, 직군분리로 인한 임금격차 문제는 '노정교섭'으로 해결해야 하나 지금 노동자운동의 실력은 관리자계급이 무시해도 될 정도다. 노조를 해야, 노조가 해내야만 할 문제가 많은 상황에서 노동자운동의 한계들이 드러나고 있다. 이것을 해결해야 노조가 산다.

# 청년, 보편의 답을 찾아야 한다!

## -공공부문 비정규직 정규직화 동향을 중심으로 본 학생운동 방향성

박연수 | 전국학생행진 활동가

### 1. 학생사회 쟁점 분석 및 원인

작년 말 교육공무직 법안 입법부터 공공부문 비정규직까지 학생사회에서 문재인 정부의 정책에서 쟁점이 된 ‘역차별’과 ‘공정채용’에 관한 논쟁은 아래와 같음. 학생들에게 노동조건을 결정하는 기준이 고용을 위한 경쟁의 강도로만 사고되는 상황에서 쟁점과 원인을 분석.

- **블라인드 채용** - 초.중.고 12년간의 정당한 노력을 통하여 좋은 학벌을 얻게 되었는데 이를 인정하지 않는 것은 정당한 노력에 대한 역차별이다.
- **공공부문 비정규직 정규직화** - 취준생들이 시험 준비에 들인 비용만큼 정규직이라는 보상이 주어지는 것인데, 기존 비정규직을 정규직화 하는 것은 형평성에 어긋난다.
- **초등 교원 임용문제** - 같은 교육 종사자인 사대생들이, 지금까지 쉽게 누려온 것들을 포기하지 못하는 교대생들에 대해 비난하고 기득권이라 낙인찍는다.

#### 1-1. 공정한 노력에 대한 기준

- 청년 절대 다수는 비정규직의 처우개선이 필요하다고 생각함. 때문에 대부분은 문재인 정부의 ‘비정규직의 정규직화’의 목적에는 동의함. 다만 그 과정이 공정하고 합리적으로 진행되어야 한다고 생각함. 청년들이 생각하는 ‘공정’의 기준은 ‘노력한 만큼

대우 받아야 한다'임. 이들이 생각하기에 공무원 시험에 합격한 사람들이 정규직이 될 수 있는 이유는 '공정한 노력의 결과'<sup>54)</sup>이기 때문. 비슷한 이유로 민간부문의 청년들 역시 정규직화를 반대함. 자신과 별반 다르지 않은 처지에서 일하던 공공부문 비정규직 노동자들이 정당한 노력 없이 정규직이 되는 것은 부당함. 물론 주장 이면에는 정규직화에 대한 반발과 질시도 존재함.

## 1-2. 사회 전반의 노동조건 악화

- 사회전체에 안정적인 일자리가 적은 상황에서 채용인원 축소와 직결되어 반대하는 경우도 존재함. 구체적인 정책내용보다, 정규직화가 공무원 시험으로 채용되는 인원의 감소를 야기할 수 있다는 불안에 근거함. 특히 교육공무원의 경우 교대의 TO가 감소하거나, 중등교사 임용 인원이 사범대학 졸업 인원보다 현저히 적다는 점으로 인해 불안이 더 커졌을 것.
- 또한 청년들이 공공부문에 취업하고자 하는 것은 '잘릴 걱정 없는 안정성'과 '노후보장이 가능한 임금, 복지체계' 때문임. 전반적으로 하락한 노동조건 속에서 그나마 나은 일자리로 '공공기관 일자리'를 선택하는 것. '고용안정'과 '적정임금'이 노동자의 권리로 인식되기 보다는 개인의 노력으로 경쟁하여 쟁취해야 하는 것으로 사고됨.

## 1-3. 하나로 대표되기 어려운 지형

- 전체 청년 중 공시생의 비율은 약 3.2%<sup>55)</sup>, 실제 학생사회에서는 공시생들에 대한 감정적 공감도 훨씬 높긴 하지만 학생사회 내부에서도 또 청년세대 전반에서도 다양한 지형과 이해관계가 존재함. 예를 들어 이번 초등교원임용 문제에서도 교대생들의 반발에 대해 예비 중등교사인 사범대생은 "지금까지 우리보다 훨씬 낮은 경쟁률에서 쉽게 임용에 통과하더니만, 꼴좋다."고 반응하고 있음. 그러나 언론에서는 공공부문 정규직화에 반대하는 입장이 청년세대 전체의 입장인 것처럼 보도하고 있음. 이는 청년세대를 넘어서 세대 간 갈등, 노-노 갈등과 연결되어 전체 대중지형의 파편화를

54) 공공부문 채용 과정의 공공성은 청년들에게 절대적으로 신뢰받는다. 올해 3월 대학내일 20대 연구소가 서울시청년활동지원센터, 청년유니온과 함께 진행한 '2017 진입 경로별 공시 준비 청년층 및 특성 연구보고서'에 따르면 공시생의 68.9%가 공무원시험이 사기업 채용에 비해 평가 기준이 명확하고 과정이 공정하다고 생각하는 것으로 나타났다.

55) 2017년 7월 통계청의 발표에 따르면, 청년 중 71만 명이 취업시험을 준비하고 있는데 이 중 일반직공무원 준비생이 36.9%, 임용고시 준비생이 6.3%라고 한다. 취업시험을 준비하는 청년 중에는 공시생의 비중이 43.2%에 달하는 것이다. 수로는 30만 명쯤 되는 셈이다. 전체 청년 중 약 3.2%정도가 공시생임을 알 수 있다.

심화시키거나 가리고 있음.

## 2. 현 동향을 통해 본 학생운동의 조건 분석

### 2-1. 호조건으로 작용하지 않는 문재인 정부의 출범

- 문재인 정부의 출범은 학생운동에게 호조건으로 작용하지 않음. 노동운동에서 공공 부문을 중심으로 노동조합 조직률이 올라가는 것과 대비되게 학생사회 내에서는 굳이 우리(혹은 내)가 나서지 않더라도 더디지만 문재인이 해결해 줄 것이라는 기대가 존재하기 때문. 따라서 학생대중들에게 실천의 시급함을 추동하고 주체화시키기에 난점이 존재함. 촛불투쟁을 거치면서 급진화 된 대중들도 존재하나 세력이 크지는 않음.
- 더하여 문재인을 넘어서고자 하는 학생운동 혹은 전체운동의 급진적인 요구들이 실질적으로 이를 관철시킬 역량이 없는 한 점진적으로라도 사회를 바꿔나가고 있는 문재인에 비해 실질적인 대안으로 여겨지지 않음. 결과적으로 현재 학생사회는 양 축으로 전선을 치고 있음. 문재인 정부의 정책으로 자신의 노력이 인정되지 않는다는 분노가 작용하여 탈정치화 되거나 보수화되는 흐름. 그리고 이와 맞물려서 '떼쓰기 방식'으로 노력하지 않고 현재의 기득권을 유지하는 노동조합들의 흐름. 학생운동이 이 양자의 전선이 아닌 올바른 전선구축을 위해 무엇을 할 것인지가 중요한 상황.

### 2-2. '아픈 청춘'을 넘어서지 못하는 청년학생운동

- 87년 민주화에 대한 대중적인 열망은 대학사회에도 가득했고 이러한 열망을 받아 안는 형태로 학생운동은 학생회를 중심으로 재편됨. 이후 80년대 민주화 투쟁을 거치면서 형성되었던 학생사회 내 일반적인 유대는 신자유주의적 개편이 가속화되면서 해체됨. 결과적으로 청년실업, 대학기업화 등 결코 개인의 문제로 환원될 수 없는 구조적 위기에 대한 공동의 인식과 실천은 학생사회에서 삭제됨.
- 학생사회 내 사회 보편의 요구와 구조적 위기에 대한 고민이 부재한 상황에서 학생회 운동은 필연적으로 조합주의적인 방식으로 귀결될 수밖에 없었음. 대부분의 학생회들은 대중들의 요구를 대변하는 것 이상으로 사회전체의 과제와 대학생들의 문제

를 연결시키는 보편의 내용을 제기하지 못했고 ‘아픈 청춘’을 강조하며 당장 현상적인 청년 문제 해결을 요구하는 방식을 선택함.

- 이런 방식의 운동은 시혜적인 성격의 제도적 수혜들을 얻어내는 데에는 성공하였음. 박근혜 정부 때에도 청년고용지원 정책이나 청년 채용 중소기업 지원 방안 등이 청년실업 정책으로 실현되었음. 그러나 이는 박근혜 정부 ‘정규직 노동자’들을 공격하는 주요한 근거로 청년이 활용되고 세대갈등과 노동시장 이중구조에 대한 책임을 ‘기득권 노동자’들에게 돌리는 열개를 공고히 하게 됨.
- 실제로 공공부문 비정규직 정규직화 동향에 대한 청년들의 반응은 이미 언론을 통해 문재인 정부에 대한 또 다른 공격으로 활용되고 있음. 지배계급의 입맛에 따라 청년들의 의견이 과소/과대 대표되는 상황을 막기 위해서라도 청년학생운동이 아픈 청춘으로 청년세대를 표상 짓고 ‘청년을 위한 시혜’를 요구하는 방식을 넘어서는 전망의 모색이 필요함.

### 2-3. 대중지형의 파편화와 공동의 정치 경험 축소

- 신자유주의 노동유연화로 인해 신규채용에서 비정규직의 비중이 늘어남에 따라 노동시장에 새롭게 진입하는 청년들이 노동유연화에서 가장 자유롭지 못함. 따라서 학생운동에서는 노동유연화에 대응하는 운동에서 ‘청년 노동문제’에 대한 문제제기에 큰 비중을 두고 청년 보편의 문제로서 제기해왔음. 이를 통한 청년세대의 계급적 단결을 도모하고자 하였음.
- 객관적 조건으로 학생사회에서 공동의 정치는 과소화 됨. 개인의 문제에 대한 인식은 있지만 이를 공동의 정치로 해결하지 못함. 물론 대학생들이 ‘비판적 지식인’으로서의 정체성을 상실하고 취업을 위해 과도기적으로 존재하는 존재로 전략한 것도 현실임. 그러나 대학생들은 스스로를 그러한 존재로 인정하는 동시에 자신의 정체성을 규정하는 사회적인 구조 - 취업절벽 - 에 대한 분노 역시 동시에 간직하고 있음.
- 다만 청년 노동의 문제가 전체 사회의 문제와 함께 고려되지 못하고 있음. 이는 청년들이 일상적으로 겪는 난점을 청년만의 특수한 쟁점으로 만들. 그런 의미에서 문제인의 정책은 청년들 간의 보편성보다는 특수성을 부각시키면서 대중을 분할시키고 있음. 수혜를 받는 집단과 이로 인해 피해를 받는 집단으로 분할시켜 계급구도를 불분명하게 만들. 문제인의 정책이 하나씩 발표될 때마다 피해를 받는 집단은 문제인에 대한 지지를 철회하고 탈정치화라는 극단적 선택을 하게 되고, 수혜를 받는 집단과 피해를 받는 집단은 서로를 기득권으로 몰아가며 청년세대의 계급적 단결을 더욱



요원하게 만들고 있음.

- 실제로 공공부문 비정규직 문제는 청년문제와 구조적 원인으로 노동유연화를 공유함. 하지만 공공부문 비정규직의 처우만을 개선하는 것이 청년의 이해와 상충하거나 정당하지 않다는 여론이 형성됨. 물론 청년세대 내에서도 보편의 문제가 있음에도 분절되어있기도 함. 어떻게 청년 보편의 요구를 노동자 보편의 요구와 함께 제기하면 서로 동시에 쟁점에 따라서 특수하게 갈리는 이해관계의 문제를 고려할 것인가 고민되어야 함. 그동안의 운동방식에 대한 평가에서부터 단초를 찾아보고자 함.

### 3. 현실에 발 딛으며: 어떻게 대응할 것인가?

#### 3-1. 기존의 '청년노동문제'에 대응해왔던 운동에 대한 평가

##### 1) 청년의 모든 문제의 원인을 노동유연화로 소급시킬 수 없음

- 그간 청년의 문제에 대응하는 운동은 '청년노동'으로 국한되지 않는 다양한 문제를 제기해왔음. 대표적으로 등록금, 주거가 있고, 이와 함께 제기될 수밖에 없는 아르바이트 문제가 있음.
- 이 문제들은 청년의 삶을 불안정하게 만드는 중요한 요소인 것은 맞지만 모든 것의 원인을 노동유연화로 소급시킬 수는 없고, 개별에 대한 구체적인 분석이 이루어져야 함. 그러나 지금까지 청년의 문제를 다루는 운동은 청년이 겪는 문제를 모두 '불안정성' 혹은 '저임금'으로 뭉뚱그리는 문제가 있었음.
- 또한 청년들의 불안정한 삶에 초점이 맞춰지면서 노동조건외 불안정성보다도 스펙경쟁이 극심하다는 것 자체만 부각되고 노동자들 일반의 문제로부터 청년의 문제를 떨어뜨려놓게 되었음.

##### 2) 타격대상이 모호함

- 노동조합의 세대교체가 아직은 요원한 상황에서 청년의 문제가 부각되는 노동조합의 투쟁은 잘 발생하지 않음. 따라서 청년의 문제를 제기함에 있어서 특정 사업장을 직접 타격하는 투쟁은 상대적으로 적고 정부를 대상으로 하는 제도개선 투쟁이 일반화 되어 있음.

- 아직까지는 정부의 제도개악에 대응하는 방어적 투쟁의 성격이 많았음. 대표적으로 박근혜 정부 노동시장 구조개혁의 기만성을 폭로하는 투쟁을 벌였음. 청년고용할당제와 같은 청년실업 해소를 위한 정책적 요구도 있었지만 크게 쟁점화 된 바는 없음. 청년문제에 대한 해결요구는 보통 사회적 약자에 대한 배려를 요구하는 방식으로 표상되었음. 실제로 청년들이 약자로 표상되면서 투쟁이 도덕적 정당성을 얻기도 했지만, 거기서 얻어지는 시혜적인 제도개선조차도 미미한 수준이었음.
- 학생운동에서는 대정부 투쟁을 벌이더라도 제기하는 내용은 결국 재벌이 책임지도록 강제하는 것을 강조 했으나, 실제 활동 과정에서 대중에게는 대정부 투쟁이라는 형식만 인식되면서 정부에 책임을 묻는 것으로 이해된 것으로 보임.
- 문재인 정부의 공공부문 중심 노동정책으로 인해 이러한 인식은 심화되고 있음. 사회적 문제를 공동으로 책임져야 한다는 맥락에서 정부에 책임을 묻는 것은 타당하나 정부가 어떤 방식으로 책임을 져야 하는지에 대한 논의는 과소한 상황임. 이런 조건에서 공공부문 비정규직 정규직화는 민간부문에 이미 비정규직으로 취직한 청년 노동자들의 상대적 박탈감을 유발함.
- 그리고 정규직에 이미 취업했거나 취업할 예정인 청년들은 노력이 배신당했다는 억울함을 호소하는데, 이는 불안정노동에 대한 문제제기가 시혜적 인식을 넘어서지 못하면서 현실적 문제에 마주했을 때 효력을 잃는 모습으로 볼 수 있음. 아직 공공부문에서의 논의도 부족하지만, 재벌을 필두로 하는 민간부문에 대한 문제제기가 특히 과소함. 이미 민간에 취직했거나 아직 어디로 취직할지 모르는 청년들을 조직하기 위해서는 양자에 대한 문제제기가 모두 필요함.

### 3-2. 노동자 보편의 권리에 대한 논쟁 촉발

- 청년으로서의 정체성을 특수하게 강화시키는 방식은 지양할 필요. 청년의 문제를 해결하는 실천을 촉구하되, 어떻게 하면 중장년 노동자들의 조건이 함께 개선될 수 있는지를 구체적으로 제기해야함. 예를 들어 현재 과로사와 연결돼서 쟁점이 되는 장시간·고강도 노동은 청년뿐 아니라 노동자 일반의 문제라는 점에서 임금하락 없는 노동강도·노동시간 현실화와 그에 수반하는 인력충원을 적극적으로 제기해볼 수 있음. 핵심은 기성 노동자들과 공유하는 공동의 문제를 우선적으로 제기하는 것.
- 공공부문 비정규직 정규직화는 민간부문 정규직과도 구별되어서 특수하게 존재하는 공무원(교사)이라는 지위를 요구하는 투쟁(혹은 정책)이라고 인식됨에 따라서 부당한 쟁점이 형성되고 있음. 비정규직, 혹은 열악한 노동조건에 처한 노동자들 일반에게

필요한 권리를 제기하는 투쟁이 공공, 민간, 학생운동 등에서 확대되어야 쟁점을 틀 수 있음.

- 이 과정에서도 역시 제도개선 투쟁이 정부에만 책임을 부과하는 방식으로 이해될 우려가 있음. 현장투쟁의 필요를 함께 제기해야 하며, 관련한 투쟁을 벌이는 기존 노동조합 혹은 청년노동자를 포함하는 신규조직화 계획에 어떻게 연대할지 고민이 필요함.

종합토론

# 현 정세와 민주노조의 전망

# 현 정세와 민주노조 노동운동의 전망

김진억 | 희망연대노조 조직국장

## 1. 현 정세 분석 - 문재인 정부의 성격과 전망

### 1) 신자유주의 확대기에서 조정·혼동기

- 전 세계적으로 신자유주의 폐해 드러나고 있음
- 영국 노동당 코빈 당수 등장, 미국 대선 샌더스 선전 등
- 하지만 미국 트럼프, 유럽 극우정당 부상 등 반동 모습도.
- 폐해는 들어났지만 대안, 유력대안 흐름은 약한 상황  
(베네수엘라, 브라질 PT당, 그리스 시리자 실험 좌초 내지 위기)
- 폐해에 대한 해소는 아니지만 완화, 조정 흐름과 유지, 반동 등 혼동기
- 어디로 갈지 아직 예측 어렵다. 대안흐름과 세력 없다면 극단적으로는 파쇼로 갈 수도!

### 2) 촛불과 문재인 정권 : 중도보수 개혁, 한 두 걸음 진전!

- 한국도 지난 30년간의 폐해, 문제점 드러남
- 촛불저항은 (1)특권과 반칙, 부조리한 세상에 대한 분노와 공정사회에 대한 요구가 주된 동인. (2)신자유주의 폐해, 사회경제적 억압과 박탈감이 기저에 깔려있음.
- 문재인 정부는 촛불로 탄생 : 사회전반의 변화, 개혁, 적폐 해소를 요구받음
- IMF직후 신자유주의 확대기에 김대중, 노무현 정권과는 다른 행보 보일 것임.

- > 야당 9년, 강성 신자유주의 이명박, 박근혜 정권과 대립각
- > ‘을’들의 어려움 일부 체험, 폐해에 대해 일정 완화 의지
- 신자유주의 폐해 완화, 진일보한 개혁 정책 취하고 있음
- > 소득주도성장론, 포용적 고용시스템, 일자리정책, 공공부문 비정규직 제로, 세제-부동산정책, 원전 폐기 등
- > 최저임금을 16.4% 인상도 이를 반영한 결과물

### 3) 하지만 불철저한 개혁, 한계 또한 명백함

- 이념적으로는 중도보수, 자유주의세력
- 저성장 시대에 소득주도성장에 어려움과 한계에 직면할 것임
- 미국과 재벌기득권세력의 눈치도 보지 않을 수 없는 입장
- 시간이 지날수록 재벌기득권세력의 반발로 한계에 직면할 가능성 큼.

### 4) 힘의 역관계에 따라 변화, 개혁, 완화의 수준과 내용이 결정될 것임

- 중도보수 문재인 정부, 재벌기득권세력, 진보세력 간 삼각구도
- 힘의 역관계에 따라 변화의 내용, 수준이 결정될 것
- 문재인 정부에 과도한 기대도 폄하도 바람직하지 않아.
- > 문재인 정부는 근본적, 구조적 변화하기 어려움
- > 이를 강제할 주체 형성, 역량도 약함
- > 한 두 걸음 진전이 이루어낼 변화도 폄하하지 말아야.
- 주체적 관점에서 변화 내용과 수준은 진보좌파·민주진영이 어떻게 하느냐에 달려 있다

### 5) 주체적 측면에서 핵심은

- (1) 대안사회, 근본적 변화를 지향, 제기하되
- (2) 재벌기득권 세력을 제압, 억누르며
- (3) 한 두 걸음 진전의 내용을 최대한 확대하는 것
- (4) 과정에서 유력세력으로서 주도적 역할 수행하며
- (5) 대안사회 주체를 형성하고 진지를 구축하는 것임

- 근본적, 원칙적 주장, 요구만으로는 현실의 복잡한 문제를 풀어 갈 수 없음
- 세상은 분화, 분절, 다양하게 이해관계가 복잡하게 작동하고 있음
  - > 고전적 계급론, 혁명론으로 설명, 해결되지 않은 난제 많음
- 대중으로부터 고립, 외면 받을 위험성 있음
- 문재인 정부와는 대립, 갈등이 불가피하지만 자주성, 주체성 견지하며 연대와 협력도 필요
- 노동공약 및 개혁 정책이 제대로 실행, 확대될 수 있도록 사회운동과 투쟁을 전개
  - > 예) 대기업 임금수준 80% 보장 공약 실행 의미 큼
- 특히 집권 초기에 강력하게 요구하고 투쟁과 사회적 교섭을 병행해야함
- 문재인 정권의 한계를 짚고, 갈등과 협력 병행, 투쟁으로 극복해야함
- 과정에서 주체 역량을 확대, 강화하는데 주력해야함.

## 2. 민주노총(민주노조운동) 진단과 평가

### <민주노조운동의 의미와 성과>

자본과 정권의 탄압에 맞서 민주노조를 건설하고 진전시켜옴  
민주노총 조합원은 살아 움직이며 실천하는 노동자계급이었다.  
골리앗투쟁, 지하철투쟁, 97년 노동법개악저지 총파업투쟁 등은  
-> 민주노조운동의 정신, 결과, 상징이었다.  
평등사회 건설, 노동해방을 지향으로 역사를 만들어 왔다  
그 의미, 가치, 성과에 기반 해 있는 민주노조운동!

### <하지만 오래 전부터 한계에 직면, 변화와 혁신이 제기되고 있다>

- 신자유주의 시대, 변화에 둔감! 자본의 분할 지배 통제 전략에 대응하지 못함! 관성적 작업장 운동을 벗어나지 못하였다.
- 민주노조, 진보좌파 운동에 대한 감성·느낌 키워드

양날개론! 전투성! 총파업, 뺑파업! 알리바이 투쟁! 양보·개량·타협!  
내로남불! 종파 패권!

변화·혁신! 진보대통합! 제2의 민주노조운동

### 1) 실리주의 · 조합주의

- 정규직·대공장·조직노동자·남성 중심 작업장 투쟁
- 임금, 소득 격차 더 커짐, 지속적으로 벌어짐
- 내 이득, 실리, 권리 보장 받는 작업장 투쟁, 이에 조응하는 정파 활동.
  - > 민주든 어용이든 실리 보장한다면 OK(물신화)
  - > 노조 권력 장악하려면 조합원의 요구에 부응
  - > 현장조직은 현장 권력과 실리주의 지휘부
- 아무리 포장해도 전투적 실리주의
- 이게 우리의 모습, 자화상!

### 2) 노동자 정치세력화 실패, 무늬만 산별노조

- 대중 주체의 정치운동을 하지 못했다.
- 돈 대주고 몸 대주고 조합원, 대중을 대상화시켰다.
- 그리고 권력을 향한 진흙탕 싸움을 했다.
- 부정선거 논란, 기본도 하지 못했다.
- 생활정치, 뿌리 없는 집권 전략
- 산별노조 운동, 동일노동 동일임금 지향 현실화되지 않음
- 산별 형식 전환에도 지향 실현 못함, ‘왜???’

### 3) 조합원의 일상의 모습? 투쟁과 삶의 괴리!

- 작업장에서 머리띠 묶고 투쟁하지만 자본에 종속된 삶
- 비교하고 경쟁하는 삶
- “모두가 일어서기 경쟁”, “계급 내 계층상승”, “추격사회”

### 4) 주체의 무능, 무책임, 잘못된 방식의 운동

- 근본적, 원칙적 요구 => 실제 개량, 변화, 진전에는 무능력, 무책임
- 혁명적 시기, 혁명 지향 방식 운동 <=> 일상적 정서에 기초한 대중운동
  - > 알리바이 운동, 난 이 만큼 했는데 불철저한 너희들이 문제야,



- 상층 지향, 권력 지향 운동
  - > 그러다 안 되면 좌절, 이탈, 심하면 변절.
- 기승전 투쟁. 총파업, 투쟁이 목표가 되는 운동
  - > 여전히 물리적 투쟁으로 운동이 제한되는 경우 많음.
  - > 기본인 것, 익숙한 것, 그래서 쉬운 것 <=> 관성은 아닌지
  - > 투쟁은 운동의 주요한 수단이지 전부가 아님, 운동의 다양한 방식을 만들고 실현해야.
  - > 소통과 공감, 다양한 표현과 모습으로 지배질서를 뒤흔든 수많은 사례들!
  - > 대안사회 건설을 위한 다양한 운동, 주체형성, 진지구축이 필요함
- 과거 자본체제, 87년 체제에 머무르는 운동.
  - > 산업자본주의 -> 금융자본주의, 디지털세상
  - > 신자유주의 자본은 작업장 수탈 넘어 삶 곳곳에 침투, 영향 발휘
  - > 혁명주의, 전위주의, 엘리트주의 : ML주의, 주체사상 잔영
  - > 대중 중심, 주체의 운동하지 못하고 대상화.
  - > 변화하는 과정이지만 여전히 과거식 조직, 운영, 활동방식, 투쟁
- 자기 울타리 내 여전히 견고한 폐쇄적 정파운동
  - > 공론화 된 장에서 소통, 공감, 변화를 만들지 못함.
  - > 대중공간에서 여지 있어 보이지만 결정적 순간 과거 관계, 울타리로 결집
  - > 내로남불! 팔은 안으로 굽는다. 말과 행동이 다름

### 3. 민주노조 운동 혁신 방향과 핵심 과제

#### 1) 새로운 운동, 대안노조운동이 필요하다.

- 민주노조운동의 정신 계승하고 한계, 문제 넘어서고 시대를 반영하는 대안노조운동
- 지향 : 대안사회 건설, 더불어 사는 삶, 아래로 향하는 운동
- 성격 : 지역에 기반 한 사회운동노조
- 활동 공간, 현장 개념의 확장 => 작업장 + 삶터
  - > 작업장 투쟁은 기본, 조합원의 삶의 변화, 사회연대전략의 실현
- 목표의 변화와 확장 : 내 권리 노동조건 개선 => 우리 모두(노동시민)의 권리, 행복

한 삶

<대안사회> 좀 더 가깝게 간다.

노동자 민중을 착취하지 않는 평등세상  
비정규직 없고 차별 없는 사회  
인권과 성평등이 실현되는 사회  
의료, 교육, 사회서비스 보편적 권리가 보장되는 사회  
인간과 자연의 공존을 통한 지속가능한 세상  
전쟁과 핵이 없는 평화로운 세상  
대중 주체 민주주의가 작동하는 사회

2) 대중적 주체형성과 진지 구축이 필요하다.

- 지금은 근본적 변화의 시기가 아닌 전반의 변화, 진진의 시기
  - 일거에 폭발적 변화(혁명), 점차 단계적 개선, 변화!(진지)
    - > 진지전 전개, 급격한 변화 요구되는 시점(자본주의 지배 통제력 상실, 공황)에 축적된 역량 발휘
  - 핵심은 과정에서 대중적 주체를 형성, 확대하는 것
    - > 노조 할 수 있는 권리, 20% 조직률, 200만 조합원 실제 확대
    - > 유력한 사회세력으로서 대안노조운동 정립 => 더 많은 변화
    - > 작업장 담벼락은 넘어 지역, 사회운동과 연대, 공동실천으로 곳곳에서 영역 확장.
- 진지 구축
- 핵심은 정치적 사회적 역할 수행, 역량 발휘 축적 하는 것

3) 주체의 혁신이 필요하다.

- 운동은 사람이 하는 것. 주체의 변화, 혁신, 재구성이 필요함
- 절대화되고 고정화된 이론, 사상, 실천은 없음.
- 울타리, 경계를 넘어 소통, 교류, 공동실천 모색하는 열린 플랫폼 필요
- 잘못된 정파 운동의 변화 필요 : 내로남불, 정파 이해 관철의 도구로 노조 대상화, 심지어 정파노조 흐름에 대한 대중적 제지 필요

## 4. 민주노조 운동 현안(민주노총 내 주요 쟁점)에 대한 입장

### 1) 임금격차를 해소하라! 연대임금 투쟁

- 분할 지배를 넘어 단결 실현하는 운동
- 차별과 격차 해소하는 운동, 투쟁 필요
- 하후상박 단계적 접근하는 연대임금 투쟁
- 2가지 방식 (1) 법제도적 강제, (2) 임단협-현장투쟁
- 최저임금과 중소기업임금 대기업 80% 보장
  - > 대선 의제, 공약 사항 이행 투쟁
  - > 시기, 내용, 수준, 영향력을 어떻게 확대할 것인가?
  - > 주체적, 주도적 개입 통해 실현해야함.
- 임단협 통한 하후상박, 전체상향 차별해소 연대임금투쟁
  - > 원청으로부터 원하청 임금총량(고용비용)을 최대한 확대하는 투쟁 전개
  - > 총비용에서 1/N 정액임금 인상을 하자!
  - > 이는 힘의 역관계에서 그 수준이 결정될 것임.
  - > 이것이 양보론, 희생론, 책임론이란 불필요한 비생산적 논란에서 벗어나
- 양보론, 희생론 NO란 알리바이만으로 결국은 격차 확대를 용인, 묵인해서는 안 됨
- 연대임금 투쟁은 계급의식 회복, 노동자간 연대, 미조직노동자 조직화 과정이 되어야 한다.
  - > 조직-정규직노동자가 미조직-비정규직노동에게 연대의 손을 내미는 것
  - > 희망, 전망, 든든한 뭔가가 생겼을 때 노동조합으로 힘을 모으는 것임.
  - > 양보론이 아니라 총비용 늘려 하후상박 임금 실현이 답
- 문제는 저성장, 자본생산성이 하락 시기에 자본의 지불능력이 제한될 때 방안
  - > 무엇을 우선순위로 어떻게 할 것인가?
  - > 높은 계급, 연대의식 필요 : 케이블방송 딜라이브 디폴트 위기 하에서 외주업체 단계적 직고용, 최임 9천원 실현(임금 동결해도 좋으니 직고용하라! 총비용에서 최저임금 9천원이 우선이다)
    - > 불가피하게 총비용 못 늘리는 상황이라면 선 비정규직 차별격차 해소에 투여해야.

## 2) 주체 형성 및 확대

- 촛불로 열려진 정치사회적 공간 : 주체형성으로!
  - > 예) 87년 민주화항쟁, 2007년 민주진보교육감
- 미조직, 비정규직 노동자 조직화 : 10%를 20%로 만들자! 200만 민주노총 시대를 열자!
- 근본적 변화 요구 세력(?)에게 한 걸음 진전이 개량, 불철저함으로 보일지 모르지만 노동자 서민에게는 진전, 변화, 희망 일 수 있음.
- 그 진전, 변화, 희망이 행동으로 조직화로 나아가게 할 수 있음.
- 대안 없고 반대하는 집단으로 왜소화, 고립화가 아니라 실제적 진전에 주도적 주체적 역할 수행하며 조직화에 주력해야함.
- 예) 최저임금 인상을 성과로 현장 적용 노조 가입 운동
  - 예) 대기업 80% 수준 보장, 연대임금 현실화를 위해 노조 가입해 함께 싸우자!
- 노조할 권리를 위한 법제도개선, 분위기, 흐름 조성 할 때
  - > 공공부문 비정규직 제로라는 행정적 조치는 분위기, 흐름 조성에 기여
  - > 노동 3권 확대(간접고용 대체인력 금지, 원청 교섭권 보장, 업체 교체 시 고용보장 / 전교조, 공무원노조 3권 보장), 부당노동행위 처벌 강화, 산별교섭 법제화 등 개선을 위한 주도적 역할

## 3) 고용구조 개선 - 정규직화

- 요구 중심 투쟁이 아니라 조직과 주체를 강화하는 것이 핵심
- 정규직화 형식이 노동자 내 계층상승으로 귀결되어서는 안 됨
- 조직화, 주체 형성을 핵심으로 구체적 조건, 상황에 따라 접근 필요
- 기존 정규직과 동일방식만이 아닌 다양한 형식으로 나타날 것임.
  - > 왜, 힘의 역관계에서 결정될 것임
  - > 동일 정규직이 안 되었다가 아리라 확대, 강화된 주체로 어떤 전망과 비전으로 실천과 투쟁을 지속할 것인가의 문제 : 사람과 조직을 남기고 확대하는 것이 핵심. 왜, 그래야 제대로 된 주체형성이 가능하고 미래를 기약할 수 있기 때문임.

## 4) 대정부 투쟁 및 교섭전략

- 몇 가지 전제

- > 혁명과 개량·개혁은 이분법적 분리 아닌 함께 가야 한다.
- > 개량주의가 문제지 개량·개혁을 통해 운동을 진전시키고 계급을 형성해야!
- > 투쟁 없이 쟁취 없다, 투쟁과 교섭은 병행한다. 힘의 역관계에 따라 내용과 수준이 결정된다.
- > 지금은 근본적 변혁의 시기인가? 변혁을 지향하며 진전할 시기인가?
- 문재인 정부 시기는 한 두 걸음 진전을 이루어 내는 시기. 그를 통해 근본적 변혁을 위한 주체와 진지를 확장하는 시기
- 당연히 대정부 투쟁과 교섭을 병행해야 한다.
- > 문재인 정권 100일 평가 : 긍정적 측면 있으나 정부 주도로 추진되는 건 아쉬움
- > 노정·산업·업종·직종별 논의·교섭 활성화, 사회적 협의 논의기구 필요.
- 투쟁을 포함한 사회운동이 필요하다.
- > 투쟁을 위한 지지, 연대 기구가 아닌 광범위한 운동기구 속 다양한 활동
- > 물리적 압박을 넘어 공감, 지지, 지원 확보 및 주체 실천과 참여 확장을 위한 운동
- > 97년 노개위 파업 이후 총파업은 없었으며 집착할 필요 없음
- > 파업 투쟁은 운동의 한 방식, 절대화하지 않아야함.(일부의 참여로 국한됨)

## 5) 노동자 정치세력화

- 노동자 정치세력화=진보정당이 아니라 노동자 사회세력화가 필요하다.
- 억지로 진보대통합 할 필요 없음. 민주노총이 그 역할을 강요받아서도 안 됨
- 민주노총은 대중조직이며 다양한 정치적 경향 존재
- 무리하게 민주노총 정치방침으로 진보대통합 내지 배타적지지 하려 할 경우 갈등에 직면
- 유력한 사회세력으로 노동자의 요구, 입장 관철과 세력 확장을 위해 진보-민주정당과 주체적 수평적 관계 형성
- 조합원 자발적, 주체적, 자주적 정치운동을 활성화하면 됨
- 진보정당과 통합은 진보 정당 간 필요와 전략, 요구에 의해 하면 됨
- 진보정치 운동이 활성화 될 수 있도록 정치제도 개선에 역할 : 예)결선투표 내지 중대선거구제, 비례대표제, 지방자치 개선

[토론회] 현 정세와 민주노조 운동의 전망

# 문재인 정부 출범과 민주노조운동의 중장기 혁신 방향과 과제

김태연 | 사회변혁노동자당 투쟁연대위원장

## 1. 개혁을 표방하는 정부에 대한 노동자민중의 대응방향

“개혁하라, 더 개혁하라, 제대로 개혁하라”

### 1) 문재인정부 개혁의 운동적 의미

개혁을 주장하는 문재인 정부에 대한 대응방향은 “개혁하라, 더 개혁하라, 제대로 개혁하라”일 것이다. 문재인정부 개혁은 근본적으로 한계가 있는 것임에도 불구하고 문재인 정부의 개혁추진에 대중적 개혁열망을 확대하는 계기가 될 수 있다. 이런 점에서 문재인정부 출범초기인 2017년부터 2018년까지는 대중적 개혁요구가 분출하는 ‘열린 공간’이 될 수도 있다. 따라서 이 기간에 대중적 개혁요구가 분출되도록 해야 할 것이다. 그 과정에서 대중의 개혁요구와 문재인정부 개혁의 불일치가 확인될 것이다. 개혁을 요구하는 노동자민중이 정부의 시혜에 갇히지 않고 적극적인 투쟁으로 나설 수 있도록 해야 한다.

### 2) 개혁과 민주노조운동

- 민주노총을 중심으로 한 민주노조운동은 민중총궐기투쟁으로 촛불항쟁의 기폭제 역할을 했다. 그러나 촛불항쟁이 계속되는 동안 민주노총은 촛불항쟁의 중심으로 주변으

로 밀려나는 느낌을 지울 수 없었다. 박근혜정권 적폐의 최대 피해자들이 노동자들이었지만, 2016년 11월 30일 총파업은 성공하지 못했다. 민주노총이 맞서 투쟁해 왔던 재벌의 문제가 백일하에 드러나 대중적 공분을 사고 있는 상황에서도 반재벌투쟁에서 조직된 대중투쟁의 위력을 보여주지 못했다.

그 원인이 무엇인가? 민주노총 주력의 한 부분인 금속 대사업장들은 개별 노사관계에서 실리를 챙기는 경향에 안주하고 있었기 때문에 대항쟁 국면에서 개혁을 요구하는 투쟁에 가세할 수 없었다. 박근혜정권의 공공부문 사유화(민영화)에 맞서 싸우고 있던 공공부문 노동조합은 촛불항쟁의 와중에서 교섭으로 작은 실리를 챙기고자 했다. 박근혜정권을 상대로 하는 촛불항쟁에서 노동자들은 아직 신자유주의 20년 적폐를 근본적으로 개혁하려는 투쟁전열을 정비하지 못하고 있었다.

- 문재인정부 출범 이후 노동자들은 최저임금 1만원, 노조할 권리보장, 비정규직철폐 등을 요구하고 있다. 투쟁사업장을 중심으로 청와대 앞에서 대정부 요구를 중심으로 한 1인시위와 집회가 늘어나고 있다. 그러나 아직 전면적 개혁을 요구하는 투쟁으로 발전하지는 못하고 있다. 정부의 개혁을 지켜보고 있는 형국이다. 더 많은 개혁, 제대로 된 개혁을 위한 대중투쟁이 시급히 조직되어야 한다.

## 2. “10년 적폐를 넘어 20년 적폐 청산”

“사유화, 시장화, 적자생존에 의거하는 97체제(신자유주의체제) 청산”

### 1) 문재인 정부의 개혁 프레임을 넘어서야

- 현재 봉착하고 있는 노동자민중의 고통은 1997년 IMF 외환위기를 계기로 본격화된 신자유주의로부터 더욱 심화되었다. 기존 정치권은 여야를 불문하고 신자유주의로 연합하여 노동자민중을 착취 수탈해 왔다. 정리해고제, 파견제, 공공부문 사유화와 민영화, 노조파괴가 진정한 적폐이다. 따라서 박근혜-이명박 적폐를 넘어서서 신자유주의 20년 적폐가 청산되어야 노동자민중의 고통을 덜 수 있다. 문재인정부의 대선공약이 정리해고제, 파견제, 공공부문 사유화 민영화(철도, 발전, 통신, 운수 등)의 근간을 그대로 유지하면서 극단적 폐해를 부분적으로 완화하겠다는 것이다. 이 점을 대중적으로 문제제

기하고 97년 이후 국민의정부 참여정부에서 개악한 적폐들을 청산해야 한다.

- 문재인정부는 87년 헌법체제 개헌을 주장하고 있듯이 87년 이후 한국사회체제가 화두가 될 가능성이 있다. 이와 관련하여 노동자민중의 삶의 문제를 중심으로 87년 이후 한국사회를 규정하는 이른바 97체제(신자유주의 시장화, 사유화)를 대중적 비판의 화두로 부상시켜야 한다. 이른 의미에서 97년 외환위기를 계기로 한 신자유주의 20년 적폐 청산을 대중적 요구로 만들 필요가 있고, 정세적으로 볼 때 가능성도 있다.

## 2) 신자유주의 하의 민주노조운동에 대한 전면적 평가와 운동방향의 재정비 필요

- 금년은 87년 민주항쟁과 노동자대투쟁 30주년이다. 1987년 민주화투쟁으로 군사독재체제가 사실상 붕괴되었다. 노동자대투쟁으로 노동운동이 확대강화되었다. 그런데 정치적 민주화가 경제적으로는 시장논리 강화와 연결되었다. 박정희 군사독재정권의 국가 주도 경제정책에 대한 반발이 민주화의 이름으로 시장화와 민영화를 확대하는 것으로 귀결되었다. 박정희정권이 은행을 국유화하고 ‘관치금융’으로 재벌과 결탁한 것이 대표적인 논거로 작동했다. 이는 박정희정권의 국유화가 아래로부터의 민주적 통제없이 권력자의 전유물로 전락한 데서 기인하는 것이었다. 다른 한편으로는 1987년 민주화가 정치적 형식적 민주화를 벗어나지 못하고 있음을 반증하는 것이었다. 그 결과 1987년 민주화 이후의 한국정치는 신자유주의로 급속히 빨려 들어갔다. 군부세력과 야합한 김영삼정권은 말할 것도 없고, 김대중정권과 노무현정권 역시 신자유주의 정책의 견인차 역할을 하게 되었다. 87년 민주항쟁 30주년은 이러한 평가에서 시작되어야 한다.

- 스스로를 김대중 노무현정권에 이은 3기 민선정부로 규정하는 문재인정부 시기에 민주노조운동이 어떻게 할 것인가? 민주항쟁의 왜곡된 방향이 전면화된 것이 97년 외환위기를 계기로 한 신자유주의 공세이다. 이후 민주노조운동은 신자유주의체제로 편입해 들어간 현실을 직시하는 것으로부터 시작해야 한다. 민주노조운동 내의 한편에서는 신자유주의에 맞선 투쟁이 현장을 중심으로 마치 고난의 행군처럼 계속되어 왔다. 이 운동을 중심으로 민주노조운동이 재편되고 혁신되어야 한다. 20년 적폐, 신자유주의체제, 97체제에 맞서는 운동으로 거듭나야 한다.

## 3) 민주노조운동의 주체 재편



- 문재인정부 출범 이후 내외의 압력에도 불구하고 6.30 총파업을 했다. 비정규직 노동자 외의 노동자들이 파업에 참가하지 못함으로 인해 민주노총 총파업으로서는 한계를 보였다. 그러나 민주노총 내 10만 비정규 노동자의 상당수가 파업에 참가했다. 그동안의 비정규노동자투쟁이 단위 사업장 투쟁에 대한 지원연대투쟁이었다면, 이번 투쟁은 비정규노동자들이 대정부 대자본 요구를 내건 총파업이었다는 점에서 운동적 의미가 크다. 이는 지난 20년간의 신자유주의 적폐의 최대 피해자들이 투쟁 주체로 서고 있음을 의미한다. 개혁을 표방하는 정부의 시혜를 앉아서 기다라는 것이 아니라 스스로 투쟁의 주체로 나섰다라는 점에서도 의미 있다. 이는 일회적인 현상이 아니라 그간 민주노총 투쟁 흐름의 연장선에 있는 것이고, 향후 민주노조운동의 주체가 어떤 방향으로 재구성될 것인가를 상징적으로 드러내는 것이기도 하다. 2017년 하반기로 예정되어 있는 민주노총 지도부 선출은 이러한 방향에 조응해야 할 것이다.

민주노총 대사업장 정규직 노동자들도 자본과 정권의 착취와 탄압으로 불안한 처지이기도 하다. 그러나 민주노조운동 초기와 같이 투쟁으로 자신의 운명을 타개하기 보다는 다른 방안에 안주하는 경향이 강하다. 이런 상황에서 비정규직 노동자들이 투쟁의 주체로 서면서 정규직과 비정규직 연대운동이 발전해 나갈 수 있을 것이다.

- 지난 선거에서 한상균 집행부가 당선된 것은 신자유주의 정리해고에 맞선 저항(77점거파업)에 대한 대중적 선택이었다. 신자유주의 착취수탈에 맞선 투쟁이 나날이 악화되고 있는 민주노조운동에 대한 대중적 평가이기도 했다. 민주노총 산별체제의 벽을 넘지 못했지만, 한상균 집행부는 박근혜정권 퇴진투쟁 국면에서 투쟁 지도부로서의 대중적 약속을 저버리지 않았다. 그것은 민중총궐기투쟁과 박근혜정권퇴진 촛불항쟁으로 연결되었다. 2017년 하반기는 민주노총, 산별조직, 지역본부의 지도부를 구성하는 시기이다. 지난 20년간 위로부터 악화되어 온 민주노총의 투쟁기풍을 전면적으로 개혁하는 계기가 되어야 한다. 정파를 떠나서 대중투쟁으로 검증된 지도부를 구축할 수 있도록 해야 한다.

- 2017년 민주노총 지도부 선거는 문재인정부에 대한 입장이 격돌하게 될 것이다. 지난 20년간의 신자유주의 공세 하에서 이른 바 ‘민주정부’에 대한 민주노조운동 방향을 놓고 대립과 갈등이 극심했다. 그런데 98년 노사정합의, 노무현정권 시절의 노사정대표자회의 참가 등 김대중정권, 노무현정권 시절 정부와 협력하자는 운동방향이 실행에 옮겨졌었다. 그 결과는 참담했고, 노동운동의 후퇴와 신자유주의 질서로의 편입으로 귀

결된 바 있다. 문재인 정부에 대해서는 이미 대선과정에서 지지를 표명하고 나서는 세력이 있다. 그 정도는 아니더라도 다양한 방식의 지지와 협력을 주장하는 입장이 있다. 문제는 이런 경향이 노동자대중의 개혁요구 분출을 가로막고 투쟁을 회피한다는 것이다. 민주노조운동에서 반복된 이러한 20년 적폐는 청산되고 혁신되어야 한다.

### 3. 문재인정부 소득주도성장론과 노동자민중운동

#### 1) 소득주도성장론의 한계

1997년 IMF외환위기를 계기로 한국의 노동자민중은 신자유주의 착취수탈로부터 고통 받아왔다. 그 기간 한국정치는 김대중/노무현정권-이명박/박근혜정권으로 교체되었지만, 모두 신자유주의 정권이였다. 촛불항쟁에 힘입어 다시 정권교체를 한 문재인 정부는 소득주도 성장론을 주창하고 있다. 문재인정부에는 반신자유주의자들이 가세한 것도 사실이나, 김대중-노무현정권에서 신자유주의를 강력하게 밀어부친 정치세력들이 주축을 이루고 있다. 이처럼 문재인정부의 구성이 이중적이듯이 소득주도성장론 역시 이중적이다. 한편에서는 재벌중심, 기업중심, 시장중심 경제정책이 초래한 폐해를 인정하고 국가의 공공적 개입을 제기하고 있다. 그러나 다른 한편으로는 시장메커니즘을 지상의 보루로 삼고 있다. 국가의 개입은 시장질서의 보조물임을 분명히 하고 있다. 시장질서는 자본에 의한 것이고, 여전히 재벌이 주도하는 것임을 분명히 하고 있다. 문재인정부 소득주도성장론이 말하는 일자리정책과 비정규직차별해소는 이 한계 내에 있다. 재벌개혁 역시 이 한계 내에 있는 것이다.

#### 2) 노동자민중의 대응 : 반자본 사회화운동의 확대

문재인정부의 이른바 소득주도 성장론은 기본적으로는 성장론에 입각하고 있고, 시장주의를 기반으로 하고 있다. 그럼에도 불구하고 그들이 주도했던 신자유주의를 스스로 부정하는 내용을 포함하고 있다. 이에 대해 문재인정부가 스스로 인정하고 있는 신자유주의 폐기 필요성을 부각하여 기정사실화할 필요가 있다. 나아가 문재인정부의 소득주도 성장론이 탈각하고 있지 못한 신자유주의, 성장주의, 시장주의의 전면적 폐기를 요구하

고 반신자유주의 개혁을 촉구해야 할 것이다. 특히 재벌개혁과 노동개혁에서 그러하다. 그리고 재벌체제를 유지하고 노동의 양보를 강제하려는 기만성을 포함하고 있으므로 그 허구성을 폭로하고 맞서야 한다.

지난 20년간 두 차례의 자본주의 경제위기 속에서 한국의 노동자민중은 신자유주의 시장만능주의에 내몰렸다. 경제와 기업이 어려우면 적자생존 경쟁원리에 의해 정리해고 되고, 기업경쟁력을 키운다는 미명 하에 비정규직으로 내몰리고, 공공부문이 민간자본의 수중으로 넘어가는 메커니즘 속에서 노동자민중의 삶이 얼마나 심각하게 파괴되는지를 생생하게 경험했다. 문재인정부의 개혁이 대중적 지지를 받는 것은 바로 이 때문이다. 문재인정부의 개혁이 지난 20년 간 피해를 입은 삶을 변화시킬 수 있을 것이라는 기대의 반영이다. 대중은 문재인정부의 개혁과 소득주도 성장론이 할 수 있는 이상의 기대와 요구를 갖고 있다. 대중적으로는 소득주도 성장론이 ‘근본적 한계가 있는 것’이라기보다는 ‘지난 20년간의 철저한 자본주의적 방식과는 다른 것’으로 받아들여지고 있다. 우리는 이 정세를 주목해야 한다. 한국사회는 여러 가지 요인으로 인해 여전히 반자본 사회주의의 방식에 대한 대중적 공감대가 매우 취약하다. 그런데 20년간 지속되어 온 철저히 자본주의적인 국가정책에 대한 변화를 요구하고 있고, 대중은 문재인정부의 소득주도 성장론도 그 중의 하나로 받아들이고 있다는 점을 주목해야 한다. “우리의 삶을 변화시킬 수 있는 방식에는 소득주도 성장론만 있는 것이 아니다. 소득주도 성장론을 뛰어넘는 즉 자본주의를 넘어서는 삶의 방식이 있다”는 얘기를 대중적으로 할 수 있는 정세이다.

## 4. 문재인정부의 사회적 대타협 정책

### 1) 일자리위원회, 노동회의소

문재인정부는 일리창출과 노사관계정립을 위한 사회적 대타협을 공약으로 내걸고 출범 직후 일자리위원회를 구성했다. 양극화해소와 근로빈곤층 보호를 위한 사회안전망 강화를 논의의제로 하고, 비정규직/하청/청년/여성 모두를 대표하는 노동계대표와 대기업/중소기업/제조업/서비스업 등 다양한 경영계 대표로 구성했다. 98년 노사정위원회와 비교하면 조직노동자(양노총) 대표성이 현격히 약화되었다. 이런 구도는 향후 노동 내

임금격차 해소를 논의할 때 반발이 예상되는 민주노총의 대표성을 약화시키기 위한 포석이 될 것이다. 민주노총 지역별 일자리위원회의 구성에 대해 속도조절하고 있다고 하지만, 지역별 일자리위원회는 노사민정위원회를 대체하면서 민주노총을 포위할 가능성을 배제할 수 없다.

국정운영계획에는 구체적 언급이 없지만 대선공약으로 노동회의소를 제출하고 있다. 법정경제단체인 상공회의소와 같이 법정노동단체로 설립, 법률서비스/직업능력개발/복지지원/정책연구 사업 등 미조직 노동자 지원조직을 위한 ‘한국형 노동회의소’ 설립을 추진한다는 것이다. 이는 미조직 중소기업사업장 노동자들을 계속하여 노동3권 사각지대에 둔 채 노동조합을 무력화시킬 수도 있다.

## 2) 대응방향

문재인정부의 사회적 대타협 전략은 어떤 내용과 어떤 형식으로 현실화될 것인가?

문재인정부 일자리위원회의 본질적 성격은 사회적 합의기구이다. 노사상생, 노동 내 격차완화 등을 내세워 고임금 노동자층의 임금양보를 요구할 것이라는 방향은 가늠되고 있다. 그런데 1998년 노사정위원회가 그 출발부터 신자유주의 노동시장유연화(정리해고제, 파견제) 관철도구임을 분명히 한 것과는 달리 아직 노동의 양보 내용과 방식이 구체적으로 무엇인지는 분명치 않다.

비정규직 차별해소 대책으로 제출하고 있는 ‘동일가치노동 동일임금’과 직무급 임금체계를 연동한 방식이 될 가능성 높다. 1998년 경제위기상황에서 운동진영 일각에서 주장된 바 있는 스웨덴모델이나 네덜란드 모델이 다시 등장할 가능성도 있다. 네덜란드 모델은 노무현정권이 주장했던 바 있다. 노무현정권이 비정규직제도를 만들면서 유연안정성 논리는 내세웠으나, 비정규직의 임금 문제보다는 고용형태 문제가 핵심이었기 때문에 동일가치노동 동일임금원칙에 근거한 복구의 연대임금정책은 논의 중심이 되지 못했다. 그에 비해 2017년 현재는 임금격차 문제가 최대의 화두가 되고 있고, 자본으로서도 임금문제가 핵심적 관심사라는 점에서 재부상할 수 있는 조건이다. 북유럽에서 연대임금정책이 사회적으로 합의된 후 고임금 노동자층의 임금이 하락했다. 노동운동은 ‘동일가치노동 동일임금’과 연동한 직무급 임금체계에 대비해야 할 것이다.

## 5. 투쟁과제와 실천방안

## 1) 노동자 투쟁주체의 형성과 투쟁기구 구성

- 6.30 사회적 총파업을 위한 만원행동이 최저임금뿐만 아니라 비정규직철폐, 노조할 권리보장을 요구로 걸었지만 최저임금 투쟁 중심으로 축소되었다. 알바노조, 삼성전자 서비스지회 등 노동자 투쟁주체가 형성되기는 했으나, 노동자들이 투쟁주체로 서지 못했다. 때문에 3대 노동개혁요구를 중심으로 노동자 투쟁주체를 세우고, 여기에 사회 제 단체가 함께하는 투쟁기구를 재구성해야 한다,

- 복수노조 노조파괴분쇄투쟁, 손배가압류 철회투쟁, 비정규(특고, 사내하청, 무기계약 직 등) 투쟁단위들을 재정비하고 이들 투쟁단위들이 문재인정부에 대한 노동개혁을 요구하는 실천행동을 적극적으로 전개하도록 해야 한다. 이들 투쟁단위가 결합하는 전국적 수준의 투쟁단위를 구축해야 한다.

## 2) 정리해고와 비정규직 철폐

고용을 불안하게 만드는 최고의 요인인 정리해고에 대해서는 일언반구 언급도 없다. 박근혜정권과 마찬가지로 문재인 정부 역시 지상의 과제로 내세우고 있는 ‘일자리 정책’은 고용불안의 원인을 가리는 것이다. 해고를 쉽게 할 수 있는 경제체제와 노동법을 그대로 둔 채 일자리를 만들어 고용문제를 해결하겠다는 것은 밑 빠진 독에 물 붓는 격이다. 한국에서 비정규직 확대의 신호탄이 된 파견제 철폐 없이 비정규직을 줄인다는 것은 허구이다. 정리해고철폐, 파견제/기간제 철폐를 전면적 노동개혁요구로 들고 나가야 한다.

## 3) 노조할 권리보장을 위한 적극적 조직화 사업

### ① 파업권을 중심으로 한 노조할 권리 쟁취 투쟁

- 교사공무원 노동3권 보장(노동조합법적용, 헌법의 제한조항 삭제)

- 1997년 이후 노동법 개악은 파업권 제한을 주요 목적으로 했다. 따라서 20년 노동적 폐청산을 대중적으로 내걸고 복수노조 교섭창구 강제적 단일화조항 폐지, 손배가압류 철폐, 공공부문 파업권제한조항 철폐, 대체근로금지 등 파업권 쟁취투쟁을 전개해야 한다.

- 중소기업사업장 노동자의 노조할 권리보장을 위한 노동개혁 실시(단협효력확장 등)

## ② 노조할 권리쟁취 투쟁은 노조 조직화 투쟁을 중심으로

- 문재인정부에 대해 노조할 권리를 전면적으로 보장하라는 투쟁이 국회에서의 노동법 개정투쟁으로 한정되어서는 안 된다. 지금까지 노조를 만들지 못했던 노동현장에서 노조조합을 만들 수 있도록 하는 조직화 사업이 적극적으로 전개되어야 한다.

- 노조 조직사업은 무작위 대중을 상대로 하는 계몽운동 방식을 넘어서야 한다. 현 시기 우선적으로 노조가 만들어질 가능성이 있고, 그 결과 미조직 노동대중들에게 파급력을 줄 수 있는 상징성이 있는 곳에 역량을 집중하는 방향이어야 한다.

. 서비스산업에서의 노조확대를 위해 맥도날드, 롯데리아에서의 노조결성 투쟁

. 공단노조 결성 확대를 위한 00공단노조결성 투쟁

. 재벌기업에서의 노조할 권리를 상징하기 위한 삼성재벌 산하 기업의 노조결성

. 조선산업 노조결성 투쟁

- 이런 의미의 노조결성투쟁은 어느 특정 단체가 할 수 있는 일이 아니기 때문에 하반기에 만들어질 투쟁기구에 참가하는 모든 단체가 협력하고, 지역과 사업장을 분담하여 조직하는 방식이어야 한다. 예를 들어 “맥도널드에 노조를”이라는 슬로건을 걸고 투쟁기구가 공개적인 노조결성 사업을 진행한다. 참가단체들은 역량이 뒷받침되는 지역이나 매장에서의 집중적인 노조결성 사업을 전개한다. 투쟁기구의 언론/법률 등 전담 전문팀은 사측의 노조탄압 책동을 실시간으로 사회화하고 대응한다. 문재인정부와 노동부를 압박하여 부당노동행위를 즉각 차단한다.

## 4) 현장에서부터 시작하는 국유화/사회화 쟁취투쟁

- 통신산업 국유화

문재인정부의 공약과 국정운영계획에 서민생계비 지원이라는 명목으로 통신비 인하가 추진되고 있다. 그 내용은 공공와이파이 확대, 저소득자에 대해 기본요금(11000원 보조) 등 저급한 수준이다. 통신비 문제의 근본적 원인인 통신산업의 사유화를 사회적으로 제기하고, 재벌 배만 불러온 통신산업을 다시 국유화할 것을 제기해야 한다.

- 교통운수산업 국유화

최근 운전자 과로에 의한 버스 교통사고가 사회적 문제가 되고 있다. IMF 외환위기를 계기로 운수업이 민영화되었고, 노동법개약과정에서 공익사업에서도 제외되었다. 그러

나 교통운수산업의 특성상 여전히 공적 보조금이 지출되고 있으나, 사업자의 배만 불리고 노동조건만 악화시켰다. 세월호참사를 불러온 해양교통안전에 대한 문재인 정부의 대책은 해양경찰청설치 정도이다. 우후죽순 격으로 만들어지고 있는 민영 고속도로의 통행료 문제, 민영지하철 9호선 문제, KTX 분당선 문제 등 교통운수의 사유화/민영화 문제가 총체적으로 드러나고 있는 지금이 기회다.

- 에너지산업 국유화

탈핵의 대안으로 신재생 에너지산업의 사회화

- 조선산업 국유화

문재인정부는 군산조선소 폐업에 대한 고용대책을 국정운영계획에 제출하고 있으나 실효성이 없다. 그리고 위기의 조선산업을 살리겠다는 공약을 제출하고 있듯이 조선산업 문제는 정부를 비롯한 사회적 화두가 될 수밖에 없다. 과거 국유기업으로 운영되었던 조선산업을 다시 국유화할 것을 사회적으로 제안해야 한다.

## 5) 재벌사회화 투쟁

- 재벌개혁론

참여연대 경제개혁센터(장하성, 김상조 교수) 등이 재벌개혁론을 주장해 왔다. IMF 사태의 근본원인을 재벌의 독점체제로 규정하고, 위기극복을 위한 개혁의 핵심은 재벌개혁이라고 본다. 기업지배구조를 개선하기 위해 소액주주운동을 전개해 왔다. 소액주주운동을 중심으로 한 재벌개혁론에 대해 신자유주의 세계화를 수용하는 입장이라는 비판이 거세게 제기되었다. 재벌은 주식회사 소유제도 하에서 1원 1표제를 무시하고 여러 가지 수단으로 1원 50표, 1원 100표를 행사하고 있다. 경제민주화, 재벌개혁은 이것을 바로 잡아 주식회사 소유제도의 1원 1표제 원리가 작동되도록 하자는 것이다. 그리고 기업은 주주의 것이고 이사회와 경영자는 기업투명성을 통해 주주이익의 극대화를 최우선으로 추구해야 한다는 영미식 자본주의와 맥이 닿는다는 비판이 거세게 제기되었다.

- 재벌해체론

민주노동당은 2002년 대선공약 등을 통해 재벌해체를 주장했다. 즉 재벌을 해체하고 독립전문의 민주적 참여기업으로 전환해야 한다는 방안을 제출했다. 또 “강제적 재벌해체가 노동자계급의 정치적 권력이 미약한 지금의 현실에서는 추구하기 어려운 과제이

므로, 재벌해체가 달성될 때까지 순환출자규제, 출자총액제한 등 재벌규제는 계속되어야 하고 노동자의 소유참가와 경영참가가 점진적으로 확대되어야 한다”고 주장했다. 민주노동당의 이런 입장은 재벌기업에 대한 사적 소유구조를 그대로 둔 채 노동자의 소유참가(우리사주)와 경영참가로 문제를 해결하겠다는 것으로서 실패한 사민주의에 불과하다는 비판을 피할 수 없다(김성구 교수, “우리사주 사회주의”).

#### - 재벌사회화

2016년 박근혜정권퇴진 투쟁과정에서 사회변혁노동자당은 참여연대식 ‘재벌개혁’과 민노당식 ‘재벌해체’와 구별하기 위해 촛불항쟁의 대중적 투쟁구호로 ‘재벌체제해체’를 사용한 바 있다. 재벌체제는 단순한 기업집단을 넘어서서 총수일족의 소유-지배구조, 노동자에 대한 탄압과 착취, 정경유착 구조이다. 한국자본주의체제에서 이러한 재벌체제를 그대로 둔 채 노동자민중의 삶을 변화시킬 수 없다.

생산과정에서 분업과 협업이 유기적으로 연관관계를 맺는 기업집단은 생산력 발전의 산물이기도 하다. 생산과정과 직접적 연관관계가 없는 이른 바 문어발식 집중은 해체되어 재구성되어야 하지만, 기업집단을 무조건 해체해야 한다는 ‘재벌해체’는 답이 아니다. ‘재벌개혁’ 역시 근본적 한계가 있다. 재벌개혁은 총수일족의 사적 소유와 시장질서 내에서 문제를 해결하자는 입장이다. 물론 이러한 의미의 재벌개혁조차도 노동자민중의 삶의 변화와 무관하지는 않다. 그러나 총수일족의 사적 소유구조를 그대로 두고 국가의 개입을 시장질서의 보조물로 두는 재벌개혁으로는 문제를 근본적으로 해결 할 수 없다.

재벌해체나 재벌개혁과는 달리 재벌문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 재벌기업의 사회화와 아래로부터의 민주적 통제가 이루어져야 한다. 주식회사 소유제도, 사적 소유 제도를 사회적 소유, 국가적 소유로 전환해야 한다. 궁극적인 재벌사회화는 노자역관계와 정치체제의 근본적 변화 속에서 가능할 것이다. 그렇다면 현재의 노자역관계와 정치체제에서 재벌사회화를 위한 투쟁과 실천은 어떠한가? 재벌기업의 사회적 소유, 국가적 소유는 사회구성원들의 다수가 동의하지 않으면 실현하기 어려울 것이다. 그런데 한국의 경우 사적 소유를 넘어서는 사회적, 국가적 소유제도가 반공이데올로기의 덩어리에 걸려 사회구성원들의 동의지반이 넓혀지지 못했다. 박정희정권의 독재와 국가주도경제정책 때문에 “민주화=민간주도(시장주도)”라는 허구적 인식이 유포되기도 했다.

촛불항쟁 과정에서 재벌의 구조적 문제가 대중적으로 폭로되었고, 대중의 힘으로 재벌총수 이재용이 구속되었다. 재벌총수 일족이 재벌에 대한 소유지분을 확대하고 세습하



기 위해 저지른 범죄들이 백일하에 드러났다. 재벌을 소수의 총수일족에게 맡겨두는 것에 대한 근본적 의문을 제기할 수 있게 되었다. 이런 상황에서 시민단체나 문재인정부가 재벌개혁을 위해 소액주주들의 권리를 확대강화하는 방안을 제출했다. 이에 대해 그렇다면 재벌기업은 주주들만의 것인가? 노동자들은 재벌기업에서 아무 것도 아닌가라는 근본적 의문이 제기된다. 촛불항쟁은 한국사회에서 재벌사회화에 대한 사회적 화두를 던지고, 대중적 동의를 확대해 나가기 위한 소중한 기회를 제공하고 있다.

재벌체제의 핵심은 소유구조이다. 재벌사회화를 위한 현 시기 실천의 핵심은 재벌의 소유구조에 대한 대중적 관심과 의문을 확대하고 근본적 변화에 대한 대중적 공감을 확산하는 것이다. 현 시기 재벌체제 소유구조의 아킬레스건은 재벌총수일족의 소유-지배구조이다. 불법상속(증여), 순환출자, 지주회사 등을 이용한 총수일족의 소유-지배구조는 투쟁의 대상이다. 국정농단 범죄수익환수는 비록 '범죄수익'이라는 단서가 붙은 제한적인 것이지만, 재벌총수일족의 소유구조에 대한 사회적 문제제기와 실천방안으로서의 의미가 있다. 삼성 이재용이 세습을 위해 불법으로 차지한 9조원, 현대차 정의선의 3조원 등은 신성불가침의 사적 소유 부분이 아니라 사회적으로 환수해야 할 부분이다. 최근 문재인정부 하에서 국정농단 범죄수익환수가 최순실에 대해서만 다루어지고 있고, 재벌총수 일족들에 대한 범죄수익 환수는 후퇴하고 있다. 재벌총수 범죄수익환수는 재벌사회화를 향한 실천적 의미가 있는 부분이다. 이런 내용들은 '재벌개혁'운동과 연대할 수 있는 부분일 것이다. 그러나 재벌총수일족이 지주회사를 통해 재벌에 대한 소유-지배구조를 재생산할 수 있도록 하는 재벌개혁론에 대해서는 맞서야 할 것이다.

재벌 전체를 사회화, 국유화하기 위해서는 노자역관계와 정치체제의 근본적 변화가 있어야 하겠지만, 그 변화 이후로 실천을 미룰 문제는 아니다. 현 시기는 신자유주의 사유화(민영화)의 폐해가 대중적으로 확인되고 있는 때이다. 지난 수십 년간 통신, 교통, 에너지, 금융, 조선, 철강 등 국가기간산업이 재벌의 수중으로 넘어간 결과 막대한 부가 재벌에 독점되었다. 재벌 수중에서 국가기간산업이 부도난 사례도 부지기수이다. 그 피해가 노동자민중에게 전가되고 있음이 대중적으로 드러나고 있다. 재벌은 통신산업을 수중에 넣고 막대한 부를 챙겨왔지만, 민중들은 과도한 통신비로 허리가 휘고 있다. 문재인정부는 공공 와이파이 확대와 핸드폰 기본요금 인하를 해법으로 제시하고 있다. 민중들은 문재인정부의 방안으로 문제가 해결될 것이라고 기대하고 있는가? 통신산업이 재벌 수중에 있는 한 문제가 근본적으로 해결될 수 없음을, 재벌이 소유하고 있는 통신

산업의 국유화(사회화)를 대중적으로 제기할 수 있는 기회이다. 국가기간산업인 조선산업이 재벌들의 수중에 있다. 과거에 국영기업이었던 조선공사도 재벌에게 넘겨주었다. 재벌들이 사적으로 소유하고 있는 조선산업은 위기에 처했고, 수 만 명의 노동자들이 해고되고 있다. 문재인정부는 조선산업을 살리겠다고 한다. 재벌들이 소유하고 있는 조선산업의 국유화운동을 대중적으로 전개해야 한다.

재벌사내유보금환수운동도 재벌사회화운동의 한 부분이다. 재벌기업들이 사내에 축적하고 있는 유보금은 재벌체제의 주요 구성부분의 하나다. 이는 총수일족의 소유를 넘어서는 부분이다. 그동안 환수운동을 통해 재벌기업의 소유부분인 사내유보금의 축적비밀이 대중적으로 폭로되었다. 진짜 주인이 바로 노동자라는 인식이 확대되고 있다. 사내유보금이 재벌기업을 소유하고 있는 총수일족이나 주주들의 전유물이 아니라 노동자들을 위해 사용되어야 할 노동자의 몫이라는 인식이 더욱 확대되어야 한다.

현재의 조건에서 재벌기업에 대한 아래로부터 민주적 통제는 어떻게 확대 강화될 것인가? 이른바 이해관계자 자본주의의 입장에서는 주주자본주의를 비판하면서 재벌기업에 대한 노동자의 경영참가를 주장한다. 문재인정부도 공약으로 이런 내용을 담고 있다. 그러나 우리사주제, 노동이사제 등 서구 사민주의정책에서 실험된 바 있는 이런 정책들이 재벌기업에 대한 노동자의 민주적 통제장치가 되지 못했다는 것은 확인되었다. 대기업에 대한 아래로부터의 민주적 통제 역시 노자역관계와 정치체제의 근본적 변화로 담보될 것이나, 현재의 조건에서 그 힘들을 대중적 키워나가는 실천이 필요하다. 이런 점에서 재벌대기업에서의 노동3권 확대강화가 절실히 필요하다. 재벌대기업의 무노조정책을 분쇄하고, 민주노조를 실질적으로 확대하기 위한 운동이 전개되어야 한다. 재벌대기업의 비정규노동자 정규직화와 노조결성을 대대적인 운동으로 펼쳐 나가야 한다. 노사협조주의와 실리주의에 찌들어 있는 재벌대기업 노조들의 계급적 혁신운동이 전개되어야 한다. 그리고 노동자계급정당을 비롯한 사회주의운동진영은 지역과 현장에서 재벌사회화를 중심으로 하는 반자본 사회주의 운동의 대중화를 획기적으로 진전시켜야 한다.

# 현 정세와 민주노조 노동운동의 전망

- 87년 노동자대투쟁 30년, 새로운 세대의 민주노조운동으로 나아가자

박준형 | 사회진보연대 노동위원장

## 1. 문재인 정부 전망과 대응 방향

### o 문재인 정부의 초반 전망

- 정권 초기의 개혁드라이브는 어느 정도 지난 정부의 적폐(묵은 과제)를 해결하는 데에는 기여할 것으로 예상됨 (지난 정부가 추진한 노동정책이 '노동개혁'으로 대표되는 반노동 정책이라는 점에서 이를 폐지하는 것이 시급한 과제)
- 문재인 정부의 고용정책(일자리 확대)과 경제정책(재벌개혁 등)은 지난 정부에 비해 진일보한 개혁을 담고 있기는 하지만, 한국 국민경제의 구조적 제약과 정책 자체의 결함 때문에 긍정적인 결과를 낼 수 있을지는 의문
- 화려한 슬로건과는 달리 실질적으로 저임금·장시간노동과 고용불안, 빈부격차를 해결하기에는 아직 한계. 지금 진행 중인 정권 초기의 개혁 드라이브는 가시적인 성과를 낼 수 있는 부문에 집중되어 있음
- 대통령의 인천국제공항 방문, 공공부문 비정규직의 정규직 전환 가이드라인과 같이 정부가 직접 통제할 수 있는 공공부문에서 전향적인 비정규직 정규직 전환 정책과 일자리 창출이 대표적
- 최저임금 인상도 노동운동, 사회운동의 꾸준한 운동이 여론을 형성한 결과 '지금 당장' 1만원은 아니라도 두 자리 수준의 인상을 결정

## ○ 문재인 정부 경제정책 전망

- 2007-2009년 금융위기 이후 각 국의 경제정책: 신자유주의 정책의 실패가 확인되면서 정책 변화 시도, 기존의 신자유주의 정책기조를 완전히 포기하지 않으면서도 최저임금 인상과 같이 기존에 부정적으로 평가하던 정책을 수용하는 임기응변, 다만 이를 아직 '신자유주의의 포기(역전)'로까지 평가하기는 곤란
- 물론 현재 시행되는 비전통적 경제정책(수량완화에서 최저임금 인상까지)을 기존 신자유주의 정책의 연속선으로 평가한다고 해서, 이를 모두 거부해야 한다는 뜻은 아님. 비상위급 상황에서, 노동자운동의 단결의 촉진이라는 전략적 목표를 달성하기 위해 정세적으로 판단할 수 있음
- 한편, 문재인 정부의 정책은 세계경제가 최소한 현상유지를 하며 현재와 같이 한국의 주력수출품목의 수출이 호조를 보인다는 것을 전제로 함. 그러나 미국 트럼프 경제가 머지않아 이상 현상을 드러낼 가능성을 배제할 수 없음. 또한 미국 금리가 올라가지만, 한국은 (특히 가계부채 이슈로 인해) 금리인상을 단행할 수 없는 여건으로 인해 금리차 역전이 발생할 경우, 자본유출 문제도 간과할 수 없음
- 한국 경제 전망이 그리 밝지 않은 이유 중 하나는 수출이 특정 품목에 편중되고, 수입부품에 대한 의존도가 높을 뿐 아니라, 중소기업의 기술개발 여력이 없다는 것. 현재 새 정부가 대기업의 불공정행위를 감독하고, 중소기업청을 승격하여 중소벤처기업부를 신설하겠다는 계획은 이러한 현실을 반영. 그러나 '저부가가치 수출', 협력 중소기업의 낮은 마진율은 대기업집단(재벌)이 지배하는 한국 경제의 고질적 문제
- 따라서 문재인 정부가 상정하는 재벌개혁 방안(주주권리 강화를 통한 재벌총수 견제)은 대단히 한계적, 김상조 공정거래위원장이 행사하려는 권한(예를 들어 대기업의 일감 몰아주기 규제)도 과연 대기업집단에 고유한 이런 문제점을 얼마나 치유할 수 있을지 미지수
- 다만, 촛불집회 국면을 거치며 재벌 이슈가 크게 부각되었고, 이재용 부회장 재판과 국정농단 재조사 가능성이 있는 상황에서 재벌의 반발은 다소 줄어들 것으로 보이며, 정부는 재벌에 대한 대중적 공분을 고려하여 가시적 성과를 보여주고자 할 것임
- 한국의 재벌은 과잉축적(사내유보금 문제로 부각), 대마불사, 문어발확장 등으로 일부 대표기업을 제외하고는 생산성 한계에 봉착, 국민경제 차원에서도 재벌개혁은 중요한 과제, 그런데 문재인 정부가 재벌의 반발을 뚫고 어느 정도까지 개혁 정책을 실현할 수 있을지는 좀 더 지켜볼 필요가 있을 것

- 저소득층의 상황이 개선되는 데 한계가 드러나고 재벌개혁이 한계에 부딪힐 경우, 일정한 시점부터 문재인 정부에 대한 대중적 신뢰도가 침식될 수 있고, 상위 10%(연봉 7천만 원 이상) 소득자에 대한 포퓰리즘적 공세가 재개될 수 있음(변형된 '강성귀족노조론')

## ○ 문재인 정부의 정치적 성격

- 박근혜 정권 퇴진 촛불운동의 결과로 집권한 문재인 정부는 '민주주의 회복(성숙)'을 제시하고 권력기구 개편, 공안통치 기구 개혁 추진, 한편 선거제도를 포함한 정치개혁 논의가 개헌 국면에서 본격화될 것으로 전망
- 촛불운동 과정에서 광범위한 민주주의 요구가 대중적 압력으로 분출된 만큼 문재인 정부도 이를 이행하기 위한 개혁 추진을 약속한 상황
- 그러나 문재인 정부는 (국회 구성의 문제 때문이라고는 해도) 정당정치를 우회하는 구조, 재벌과 노조 양자에 대한 불안정한 동맹 추구, 궁극적으로 정책의 이념과 이론이 취약한 상황에서 '인기관리'를 핵심목표로 정책을 수행하는 등 인민주의적 성격을 역시 갖고 있음(민주주의 개혁도 '인기관리' 맥락에서 이행, 속도 조절)
- 각종 위원회가 난립할 전망. '국가일자리위원회', '4차산업혁명위원회', '국가교육위원회' 등 새로운 위원회를 설치 공약, 그러나 각 위원회를 관통하는 이론적, 정책적 원리를 발견할 수 없음. 이와 같은 위원회는 이른바 '시민사회'를 정부기구로 흡수하기 위한 매개가 될 수 있을지 모르지만, 이론적, 정책적 일관성을 결여한 채, 대중요법 수준의 정책의 나열로 그칠 수 있음

## ○ 문재인 정부 경제, 노동정책 정책의 성격과 공백

- 사회진보연대는 문재인 정부의 노동정책에 대해 다음과 같은 진단을 제시한 바 있음:
  - ▲노동자 스스로 임금과 고용을 방어·증진시킬 수 있도록 하는 집단적 노사관계('노조할 권리') 관련 대책 부실(초기 정책드라이브도 일자리 확대를 중심으로 제시)
  - ▲비정규직 정규직화 대책은 노동자간 부당한 차별의 공고화라는 본질적인 문제를 해결하지 못하는 방식으로 제시됨
  - ▲일자리창출 공약은 규모에 있어서 상당부분 부풀려졌고 실제 효과는 불투명할 뿐 아니라 임금하락과 노동유연화의 위험 내재
- 이번 정부 집권 초반에는 국가 일자리위원회 설치, 공공부문부터 비정규직의 정규직

전환 및 인력 증원(추경), 최저임금 인상 등 노동시장 격차 해소를 위한 정책 이슈가 중요하게 부각된 것은 사실임. 이는 한국사회에서 노동시장 격차가 심각하게 확대된 문제를 해결하기 위한 정책이기도 하면서, 지난 시기 동안 노동자운동·사회운동이 꾸준하게 투쟁해온 결과이기도 함(따라서 이러한 정책을 더욱 확대할 것을 요구하는 것이 필요할 것)

\* 노사관계 쟁점은 민주노총은 정부의 초반 드라이브보다는 ‘노정교섭’(정책협약)을 통해 다룰 것을 요구하였으므로, 하반기 입법 과제 등과 연계하여 부각될 것으로 예상

- 그러나 일자리 확대만이 아니라 질을 개선하기 위해서는 노동조합 확대가 반드시 필요, 이후 노동조합 확대를 위해서는 노조 결성·가입을 지원하기 위한 여러 행정 조치, 법령 개정은 물론, 노조법2조 개정, 원청교섭 보장, 산별교섭 활성화 및 단체협약 효력 확장, 특수고용노동기본권 보장 등 과제가 중요할 것이며 쟁점으로 부각될 것임

- 즉, 기업별 노사관계를 지양하고 초기업(산별) 노사관계 활성화를 통해 기업별 임금 격차를 축소할 수 있어야 할 것, 특히 재벌대기업의 높은 임금수준, 중소기업의 낮은 임금이라는 격차 해소를 위해서는 초기업 교섭(산별교섭)을 통해 임금인상을 실현해야 함. 기업 간 ‘공정거래’만으로는 하청사 노동자의 임금을 보장하기 곤란하기 때문임

## o 동북아/한반도 위기

- 한반도 군사적 위기 심화. 7월28일 북한의 대륙간탄도미사일(ICBM)을 발사 이후 한국 정부는 대북제재를 강화, 사드 잔여 발사대 4기를 추가 배치 발표. 미 트럼프 대통령은 전방위 북한제재법안에 서명, 오는 8월21일에는 을지프리덤가디언(UFG) 한미합동 군사훈련이 예정되어 있고, 미국은 여기에 전략자산을 총동원 공언, 북한은 괌 폭격 경고 등 군사적 긴장 강화

- 군사적 긴장이 강화되면서 미국은 미국의 대북제재 고리가 오히려 한국으로 인해 약화되는 것을 우려하여 압박하는 등, 집권 초반 문재인 정부의 대북정책 행보에는 큰 제약이 존재

- 사회운동은 평화운동의 관점에서 핵실험, 핵전쟁무기(사드, 전략자산) 도입 반대 운동을 지속적으로 전개해야 함

\* 한편 최근 815 대화를 준비하는 과정에서 '한반도 비핵화' 관련 논쟁이 사회운동 내 지속되고 있음. 미국과 북한 모두 핵, 미사일 발사 동결과 전쟁연습 중단) 등 조치로 대화에 나서자는 요구와 한반도 전쟁위기의 본질적인 원인이 미국의 적대정책인 만큼

적대정적 폐기 요구에 집중하자는 요구 사이에 쟁점이 형성되고 있음

\* 문재인 정부 초반, 민중운동/사회운동 진영과 가장 대립할 쟁점은 사드 배치를 비롯한 한반도 평화 문제가 될 수 있음

## 2. 민주노총 내 쟁점에 대한 입장

### o 단기, 중기, 장기 쟁점

- 문재인 정부 시기 민주노조 운동은 단기, 중기, 장기의 정세에 대한 입장을 마련하고 대응 전략을 수립할 필요가 있음

(단기) 보수집권 10년 후 집권 초기 개혁 정책 추진과 이에 대한 노조운동의 대응(공공 부문 등 비정규직 정규직 전환, 최저임금 인상, 노동개악 지침 폐기 등 적폐 청산), 동북아-한반도 위기에 대한 평화주의적 대안 실현

(중기) 장기불황 속에 문재인 정부 개혁이 처할 수밖에 없는 한계와 이에 대한 노조운동의 대응방향(노사정 사회협약 대응, 개헌, 노조할 권리 보장 등 노동관계법 개정, 재벌 책임 강화 등)

(장기) 한국·세계 자본주의의 구조적 위기, 포스트 신자유주의 정세에서 근본적 사회변화의 대안 제시(재벌 통제 등)

### o 국가일자리위원회 참여 및 고용정책

- 국가일자리위원회 참여 여부에 대해 민주노총 내부에 논쟁이 있었으며, 결국 노정교섭 추진을 전제로 참여하기로 결정

- 참여 반대 입장은 일자리위원회를 노동유연화를 수용한 1998년 노사정위원회와 같은 것으로 인식

- 정부 입장에서는 다양한 방면의 사회적 협의를 통한 신뢰구축을 거쳐 노사정 사회적 협의를 복원하고자하는 의도는 있는 만큼 사회적 협의와 아예 무관한 것으로 보기는 어려움, 그러나 일자리위원회는 사회적 합의기구는 아니므로 1998년 노사정위원회와 같은 교환이 이루어질 협의기구는 아님

- 민주노총은 ‘비정규직 문제해결, 공공부문 일자리 창출, 차별해소 등 민주노총이 그동안 요구해왔던 노동사회 개혁 의제가 실현되도록 압박하는 등 양질의 일자리를 위한 노동사회 개혁의 폭과 수위를 최대한 심화시키기 위해 일자리 위원회에 적극 참여하여 개입한다’고 판단, ‘노정, 노사(산별교섭 등), 노사정 등 가능한 모든 차원에서 다층적·중층적 교섭(협약) 구조 마련과 정례화’와 일자리 위원회 참여를 병행 추진한다는 점에서 참여를 결정하였으며 적절한 판단으로 평가
- 오히려 문제는 민주노총이 일자리위원회가 제기하는 고용 이슈에 대해 준비된 정책이 부실하다는 점, 내부에서 충분한 합의가 부족하다는 점(따라서 일부 쟁점은 조직 내 논쟁으로 비화될 수 있음), 이 때문에 민주노총이 원론적인 요구만 제기할 수밖에 없는 상황이 될 수 있으며, 이렇게 되면 실질적인 논의를 전개하기 곤란할 수 있음(문제는 실질적 논의가 이루어지지 않는다고 정부가 자신이 할 정책을 중단하지 않는다는 점이며, 결국 노조는 수동적으로 끌려가는 상황에 봉착할 수 있음: 최근 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에서 일부 노조의 포지션)

## o 노정교섭과 노사정 사회적 합의

- 민주노총은 고용·노동 쟁점에 대해 노정교섭(정책협약) 및 국회 차원의 협의를 병행 추진하기로 함
- 노정교섭은 정부 정책에 한하여 협의할 수밖에 없고(즉 사용자의 책임 부분은 다루기가 간접적·제한적이며), 법 개정은 다룰 수 없는 한계가 있으나, 지난 박근혜 정권이 정부 차원에서 밀어붙이 노동적폐를 해소하고, 행정부 차원의 시급한 제도 개선은 추진할 수 있음, 따라서 새 정부 집권 초기에 노정교섭(정책협약)방식을 우선하는 것은 의미 있는 접근
- 그러나 이후 일정한 시기에 사회적 합의 문제가 부각될 수밖에 없음, 문재인 정부는 초기 개혁 이후 경제위기로 인한 사회적 갈등을 관리하기 위해, 어느 정도의 ‘신뢰’ 구축 과정 이후에는 노사정 사회적 합의기구 문제를 본격 제기할 것
- 노사정 협의도 전략의 문제라기보다는 전술의 문제. 사회적 협의에서 쟁점은, 그 논의 형태(노사정위원회 여부)보다는, 민주노총이 총노동의 입장을 제대로 견지할 수 있는가가 핵심 문제임
- 민주노총 내의 내부 조정과 합의가 어려울 경우 사회적 협의 참여 자체가 오히려 조직적 단결만 훼손할 가능성이 여전히 큼, 따라서 △현 시기 노동개혁의 목표, 쟁점들에



대한 입장을 분명히 수립하고 조직 내에서 합의하는 것을 우선으로 하고, △협외 방식에 대해서는 내부 의견을 통합해낼 수 있는 리더십의 역할 중요

\* 이후 노동개혁의 쟁점으로 올해 부각되고 있는 공공부문 일자리, 최저임금 외에도, 노동시간 단축, 비정규직 관련 법·제도 개혁, 노조할 권리 보장, 증세 등의 다양한 쟁점이 부각될 것이며, 이에 대한 노조의 입장 수립과 현장 조직화 중요(예컨대, 민주노총 내 당연한 합의가 있을 것으로 예상했던 '비정규직 정규직화'만 해도 공공부문에서 우선 추진되는 과정에서 현장의 정규직 노조에서는 동의가 매우 취약했다는 점이 드러나고 있음)

### ○ 사회적 총파업, 최저임금 인상(투쟁)

- 사회진보연대는 2015년 민주노총의 최저임금 1만원 투쟁이 제기될 당시, 최저임금 인상액 요구는 저임금 노동자의 실제 요구에 근거해야 힘을 가질 수 있다는 것, 미조직 노동자들을 조직하는 사업과 결합되어야 한다는 문제의식을 제기하였음. 이에 따라 1만원 인상 목표만이 아니라 저임금 미조직 노동자들의 요구를 조사하는 사업, 각 지역 현장에서 미조직 노동자 조직화 사업의 중요성 강조

- 올해 사회적 총파업과 최저임금 투쟁에서도 민주노총의 계급대표성 확대(민주노총 투쟁의 주력으로 비정규직 저임금 노동자의 진출)와 (청년)미조직노동자 접촉 확대를 추구한 것은 의미가 있음. 이와 함께 공단 조직화 등 노동조합 조직화와 최저임금, 노동시간 단축 투쟁 등 이슈를 결합하려는 시도가 있었으나, 민주노총이나 만원행동이 이러한 운동을 선도하거나 결합했다고 보기는 어려움

- 최저임금 결정과정에서 민주노총 등 노동계의 수정안 제출을 반대한 입장과 “최저임금 1만원은 협상 대상이 아닌 기본권”이라는 주장, 인상을 쟁취 측면에서도 실패했다는 평가는 동의하기 어려움. 최저임금은 해당 시기 총노동의 투쟁과제로서 계급 역관계에 따라 결정되며, 올해의 결과도 사회적 총파업을 비롯한 노동조합 투쟁의 정당한 성과로 평가해야 함

- 이후 최저임금 인상이 실질적인 저임금 노동자 임금인상으로 이어질 수 있도록 최저임금 인상의 정세를 활용하여 노동조합을 더 조직하고, 현장의 임금투쟁으로 이어가는 것이 핵심 과제(내년 이후에도 저임금 노동자의 참여, 노조 확대를 이어질 수 있는 최저임금 투쟁 기획 필요)

- 최저임금 인상을 계기로 전개되는 산업구조조정, 중소기업 자영업자 보호 등 경제민

주화, 증세와 복지 확대 등 쟁점에도 민주노총의 개입 필요

## ○ 공공부문 비정규직 정규직 전환

- 문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책은 가이드라인 발표로 일회적으로 마무리되는 것이 아니라 당장 8월말까지 기관별 로드맵 도출과 이후 이행과정, 2단계 전환계획 관련에서 계속 쟁점이 될 것
- 이 정책이 공공부문에서부터 비정규직의 정규직 전환의 올바른 기준을 형성하고 안착하도록 하며, 민간으로 확산될 수 있도록 하는 것이 중요함. 또한 전환 과정에서 공공부문 비정규직 노동자가 주체적으로 전환과정에 참여할 수 있도록 노동조합을 조직하는 것이 중요한 과제(민주노총 및 관련 산별노조의 집중적인 조직화 투자 필요)
- 전환 과정에서 “자회사·중규직” 등 쟁점이 부각되고 있음. “모회사·정규직” 전환을 우선 원칙으로 하되, 최대한 많은 비정규직 노동자들이 고용안정을 획득하고 노동조합을 결성·가입할 수 있는 토대를 구축하는 것이 중요, 이를 기반으로 고용안정과 처우개선·차별해소는 지속적으로 쟁취할 수 있음

## ○ 산별 간 조직화 경쟁과 갈등

- 주로 공공부문을 중심으로 조직화 경쟁 심화 및 갈등 전개(공공운수노조, 민주일반연맹, 서비스연맹 등), 이후 공공부문 비정규직의 정규직 전환 과정에서 더욱 많은 조직 갈등 예상
- 이러한 조직 경쟁은 상대적으로 조직 확대가 용이하고 업종이 복합적이어서 특정 부문의 조직화가 가능한 공공부문 비정규직을 대상으로 한다는 특징이 있음. 또 한편으로는 정파적 분할이라는 성격도 있음(최근 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에 따라 조직화 경쟁은 더욱 심화될 것임)
- 향후 이 부문의 노조운동에서 정파적 갈등을 지양하기 위한 방안이 필요할 것임. 이를 위해서는 ‘학교비정규직연대회의’ 공동교섭, 최근 추진되는 교육청 집단교섭 같이 여러 노조가 연합하는 교섭형태를 통해 갈등을 감축할 필요가 있을 것임. 다만 이 경우에도 조직갈등-패권을 제어하기 위해서는 민주노총 차원의 개입과 관장이 중요

## ○ 한국 자본주의의 구조적 위기에 대한 대안

- 문재인 정부 5년은 2009~9년 금융위기 이후 장기침체에 대한 세계 자본주의의 '임기응변' 대응이 지속되는 한 가운데 있음.
- 지난 박근혜 정부는 규제완화와 노동개혁, 산업구조조정을 중심으로 대응하려 하였으나 실패, 문재인 정부는 포스트케인즈주의적 '소득중심 성장론'과 4차 산업혁명 대응(산업 구조조정)을 제시하였으나 내적인 통일성을 충분히 갖춘 것으로 평가하기는 어려움
- 민주노총은 문재인 정부의 이러한 경제정책이 한국 자본주의의 구조적 위기에 대한 적절한 대안이 될 수 있는가를 평가하는 한편, 노동자 민중 입장에서 대안을 제시할 필요가 있음(아직 그러한 대안 제시 혹은 논쟁이 충분하다고 보기 어려움)
- 향후 민주노총 안에서도 이에 대한 입장 제시와 논쟁 불가피하며, 논쟁점은 기존의 정파의 분할선을 가로질러 형성될 것임: △문재인 정부의 경제정책에 대한 평가와 대안 △대안을 실현하기 위한 전략(정치세력화, 대중운동)의 쟁점이 부각될 것
- 사회진보연대는 △현재 문재인 정부의 정책은 신자유주의 폐기/역전에는 미달하고, 재벌중심의 한국경제의 구조적 위기를 극복하는데 한계가 있다고 평가하며 △규제완화·시장화 정책의 폐기와 재벌통제 등 정책대안 실현을 위해서는 노조 등 대중조직·대중운동의 강화와 사회운동과 연합이 우선하며, 정치세력화 전략은 이에 종속되어야한다고 판단

## o 문재인 정부의 성격과 노동운동의 대응방향

- 이번 정부는 자유주의 정권이기는 하지만, 이전 노무현 정부와는 다소 차별적인 지반(정세)에서 출발한 것으로 인식할 필요가 있음 : △지난해 박근혜 퇴진 촛불운동의 결과로 집권했다는 점, △세계적으로 신자유주의 정책이 퇴조하며 수정되는 가운데 집권했다는 점
- 문재인 정부와 민주당이 추진하는 일련의 개혁정책은 당면한 적폐 청산 이후, 내년 지방선거까지 개헌 논의와 연계한 정치개혁 및 경제정책 개혁을 계속 추진할 것으로 예상
- 이번 정부의 한계를 인식하는 것은 당연하나, 현 정세의 특징을 고려할 때 노동·사회운동은 문재인 정부의 개혁을 가속화, 급진화 하고 부족한 부분을 대중적으로 제기, 압박하는 투쟁과 재벌과 보수 세력에 대한 투쟁을 병행할 필요가 있음(정세적 접근)
- 물론 문재인 정부가 스스로 제시한 목표를 충분히 달성하기에는 정치적·경제적 제약이 존재하며 정책기조와 목표, 정책수단간 불일치라는 문제점도 있음. 이는 신자유주의

정치세력의 근본적 한계와 관련되어 있음. 따라서 이후 경제위기 대응 등에서 문재인 정권이 우경화되는 시점이 도래할 가능성도 충분, 노동운동은 정세의 변화를 고려하여 대정부 투쟁 기조로 나아갈 수 있을 것임, 이를 위해 사회운동은 문재인 정부에 대해서는 정치적 독립성, 독자적인 토대 강화 필요

- 당면 정세에서 문재인 정부의 예상되는 ‘한계’를 조기에 폭로한다는 투쟁방향은 적절치 않을 것, 오히려 그 ‘한계’는 국정운영과 경제위기 대응에서 시간이 드러내줄 문제
- 문재인 정부 시기에 노동운동의 요구 쟁취(정부 측의 수용)는 대중운동의 성과인 만큼, 대중적 자신감과 노동조합 확대로 이어질 수 있도록 하는 운동방식 필요

### 3. 민주노총 진단과 평가(직선제 1기 집행부)

#### o 직선제 1기 집행부 선거 결과의 의미

- 사회진보연대는 2014년 민주노총 직선 1기 선거 당시 조합원들의 이해관계를 세심하게 조율해 대중투쟁들로 만들어내는 통합적 지도력을 주문하면서도, 박근혜 정권에 대한 대중투쟁을 조직할 수 있는 가능성이라는 점에서 한상균 선분을 비판적으로 지지함
- 총파업 투쟁을 공약한 한상균 후보가 당선된 선거 결과는, 박근혜 정권의 노동탄압에 대한 강력한 대응투쟁, 리더십을 기대한 민주노총 조합원의 여론이 반영된 것으로 볼 수 있음

#### o 2015년: 총파업 투쟁

- 민주노총 직선1기 집행부는 선거 당시부터 총파업 등 강력한 투쟁전선 구축을 제시 하였던 만큼, 집행부 1년차부터 총파업 투쟁 조직화에 매진
- 박근혜 정부의 반노동 정책을 저지하는 목표로 추진된 총파업은 4월 총파업에서 시작, 그러나 애초 계획대로 6~7월 총파업이나 9월 총파업이 제대로 조직되지는 못했음, 오히려 11월 민중총궐기 투쟁에서 민중진영과 함께 박근혜 정권 하에서 최대 규모의 대중 동원 및 민중진영의 공동 투쟁 실현

- 정부의 노동시장 구조개혁은 9.15 노사정 야합을 거치면서 강행되었음. 민주노총 집행부의 총파업 투쟁계획은 애초 이러한 상황을 구체적으로 예상하고 조직된 것은 아니었으나, 결과적으로 정권의 노동개혁 저지 투쟁으로 전개되면서 정세적 의미 획득
- 민중총궐기 이후 한상균 위원장 구속을 거치면서 민주노총 지도력은 약화

## o 2016년: 정책대의원대회와 촛불운동

- 이런 가운데 총선 전 민주노총 정치방침이 충분히 논의되지 못한 상황에서 총선방침은 복수의 진보정당을 지지하는 것으로 절충
- 민주노총은 대선을 염두에 둔 정치방침 결정, 2017년 투쟁방향 결정, 산별운동 발전과 의무금 인상 등 조직발전 결정을 위해 정책대의원대회(8월)를 개최하였으나 조직 내 쟁점만 확인, 오히려 총연맹 중앙의 지도력 훼손
- 정책대의원대회에서는 산별노조 운동 발전방향도 다루고자 하였으나 유실(민주노총은 대산별 통합 촉진 제시), 산별구획 재편과 갈등조정 등 산별노조 운동 쟁점은 차기 집행부에서 다룰 수밖에 없는 조건
- 민주노총이 주도하는 투쟁은 조직되지 못한 가운데 공공부문 성과연봉제 저지 공동파업이 최대 최장 파업으로 진행(공공부문 공동파업을 민주노총 총파업 성격으로 조직하지 못하였음, 11.30 총파업은 촛불운동의 확산을 위한 노력의 일환이었으나, 그 이후 지속적인 주말집회 기획-동원이 더 큰 의미가 있었음)
- 이후 촛불시위 및 정권퇴진 투쟁국면으로 발전하면서 민주노총 및 민중총궐기 투쟁본부 중심으로 투쟁 조직, 민주노총의 지도력 위기는 봉합

## o 2017년: 정권교체 전후

- 민주노총 대선 방침 및 이와 맞물린 정치방침 논의가 합의에 이르지 못한 상황에서 역시 절충적으로 봉합되고 말았음(복수의 진보정당 후보를 민주노총 지지후보로 지지)
- 취약한 합의라는 한계 속에서 대선에서 총연맹 차원의 개입은 제한적, 각 산별노조들은 별도로 정책협약을 추진하는 등 각개약진
- 민주노총은 대선 시기 6월 사회적 총파업 조직화와 해당 의제(최저임금 1만원 등)를 부각하는 운동 전개

## ○ 총괄 평가

- 박근혜 정권의 반노동 정책이 강력하게 진행되는 과정에서 강력한 대정부 투쟁을 제시한 한상균 집행부 당선은 의미 있는 결과였음. 또한 정권을 상대로 여러 한계에도 불구하고 강력한 투쟁을 조직하였으며 결과적으로 박근혜 정권 퇴진에도 큰 역할을 하였음
- 민주노총 집행부의 투쟁계획은 노동시장 개혁에 대한 민주노총의 전략 등을 전제하고 추진되었다기보다는 정권의 반노동 정책에 대한 저지 투쟁의 성격이 강했음. 그런데 이는 정세적으로 어쩔 수 없는 상황이었다고 할 수 있음. 민주노총 직선제 1기 집행부는 오히려 이러한 내부-외부의 정세적 조건을 인식하였기 있었기 때문에 대중동원 총파업을 중심으로 한 운동전략을 제시할 수밖에 없었다고 평가할 수 있음
- 그러나 고용·노사관계에서 쟁취 목표, 실행 전략의 취약함은 정권의 노동개혁 저지 투쟁 국면에서는 부각되지 않았으나(실상 부각될 필요도 별로 없었음), 정권 교체 이후 정권이 개혁정책을 주도하는 상황에서 대응에서는 약점이 될 수 있음
- 최초로 직선제 선거로 선출된 집행부였으나, 조합원 직접 민주주의가 증진되거나 이전 시기와 조직운영의 원리가 근본적으로 달라졌다고 보기는 쉽지 않음. 집행부의 정세 판단과 투쟁전략 수립은 대중조직의 주체적 여건을 충분히 고려하여 수립되었다고 보기 어려움. 민주노총 운영의 중심 기구는 중앙집행위원회지만, 이 회의기구의 논의력은 매우 취약하고 총연맹의 집단적 지도체제로서 실력을 갖추고 있다고 보기에 어려웠음
- 한상균 위원장 구속(부재), 정책대의원대회 파행, 대선방침·정치방침 관련 갈등과 결정 무산을 겪으면서 총연맹 집행부의 지도력은 점차 약화되어왔음. 이후 고용·노사관계 개혁을 둘러싼 대정부 투쟁 및 교섭 과정에서 민주노총 내부 갈등과 쟁점이 상당할 것으로 예상되는바, 이를 슬기롭게 지도·조정할 수 있는 리더십이 필요할 것임

## 4. 민주노조운동 혁신 방향과 핵심 과제

- 핵심제안 : 87년 노동자대투쟁 30년 민주노조 운동 - 새로운 세대로 나아가자

### <현 상황에 대한 인식>

- 87년 당시, 한국 경제는 3저 호황 속에서 오히려 재벌체제가 강화되는 과정에 있었음. 민주노조 운동은 70년대~80년대 초 노동운동의 축적된 역사와 학생운동 등 급진적 사회운동과 결합하면서, 한축으로는 공단의 중소기업, 한축으로는 재벌기업의 노동자들이 진출하면서 형성되었음. 당시 기업별 경제투쟁은 공단 및 전국적 연대투쟁으로 이어지면서 전체 노동자의 임금인상으로 귀결되고, 민주노조운동은 가장 중요한 사회운동의 근거지로 확대되었음
- 그러나 90년대~2000년대 들어 IMF 구제금융을 계기로, 80년대 중도반단된 신자유주의 정책개혁(구조조정)이 본격화되고 한국경제가 금융세계화에 편입하면서, 한편 재벌기업 노조가 주도하는 기업별노조 체제의 한계가 드러났음. 민주노조 운동은 산별노조 건설과 정치세력화로 이에 대응하려 하였으나, '절반의 성공'에 미치지 못하였음
- 한편, 2008~09년 금융위기를 거치면서 신자유주의 금융세계화의 모순이 폭발하면서 대중적 저항과 함께 세계 각국에서 신자유주의 정책에 균열이 발생하고 있음. 한국에서는 지난 9년간 집권한 보수 세력이 경제정책의 전환에 실패하고 정치적으로도 실패하면서 촛불 저항 속에 퇴진함
- 이렇듯 2016-17년 정치·이데올로기 지형의 변화와 함께 민주노조 운동이 형성·유지되던 조건과 전략 전반을 개조해야 할 필요성이 제기됨. 이에 능동적으로 대응하지 못할 경우 민주노총을 중심으로 하는 민주노조 운동이 내부·외부적 압력에 의해 균열·약화될 가능성도 있음

### <새로운 세대의 민주노조운동으로 나아갈 필요성>

- 87년 대투쟁과 90년대~2000년대를 거쳐 형성된 민주노조운동은 형성된 당시와 달라진 내부·외부 정세에 대응하기 위해 운동구조와 의제, 주체 측면에서 모두 혁신될 필요가 있음. 예를 들어 아래와 같은 변화를 검토할 수 있을 것임
- 운동구조 측면에서는 △조직형식적 산별노조 운동이 봉착한 한계를 평가하고, 임금격차 축소와 조직화에 용이한 초기업 운동으로 재구성 △민주노총 산별구조 및 중집위원회 등 조직구획과 총연맹 운영 구조에서 드러나는 문제 혁신 △단일 정당 건설에 집착하지 않고 다양한 진보 정치·사회운동 세력과 연대
- 운동의제 측면에서는 △임금격차 문제를 해결하는 노동시장-노사관계 정책 요구 마련 및 전면화, △페미니즘·평화운동 등 새로 제기되는 사회운동을 조직 내 적극 수용
- 운동주체 측면에서는 △대중조직에서는 대기업노조를 상대화하고 비정규직 노조의

리더십 형성, △'87년 세대'의 대거 퇴직에 따라 젊은 세대의 노조 조직화 및 리더십 형성과 진출, △구래의 정파 구도가 실효성을 다 한만큼, 새로운 활동가 조직(네트워크)로 재구성과 민주노조운동의 집단적 활동가층 육성

## ○ 문재인 정부 시대, 노조 확대, 사회운동 강화 전략 수립

- 문재인 정부의 개혁 드라이브가 유지되는 기간 동안에는, 지난 정부 시기 대정부 투쟁과는 다른 전략 전술 필요
- 가장 중요하게는 다음 두 가지 과제를 제시할 수 있음: (1)노조할 권리 쟁취, 노조 가입 확대 조직화, (2)사회운동 활성화(노조 사회운동 및 사회운동 강화에 노조 기여)
- 노동조합 확대는 노동자 운동의 주체 형성과 확장이라는 측면과 함께 사회운동의 일부로서 노조를 확대 강화한다는 측면도 있음, 이러한 노동조합/사회운동의 강화는 정권 교체 이후 단기간에 형성되고 있는 개혁 흐름을 지속·심화할 수 있는 대중적 토대가 될 것임. 노동조합은 조직률 목표를 정하고(예:30%, 또는 민주노총 200만 시대), 이를 위한 투자를 확대하는 자원 투자와 전조직적인 조직화 운동 전개(노동조합 체질 개선)를 병행하자
- 사회운동 활성화를 위해서는 노조 운동과제를 사회운동으로 조직할 수 있어야하는 것은 물론, 기존의 민중단체와의 연대를 넘어선 사회운동들과 새로운 연대전략도 필요함(민중총궐기운동본부와 박근혜정권퇴진비상국민행동의 경험 종합), 민주노총 및 각 산별노조는 노조 조직화에는 자원을 투자하고, 촛불시위 국면에서 형성된 사회운동/연대를 지속적으로 강화할 필요가 있음
- 최근 활성화되는 페미니즘 운동을 적극적으로 노조의 운동으로 수용하는 것은 물론, 여성노동자 친화적이고 성평등한 조직으로 노조 활동을 혁신해야 함(사회운동의 발전을 노조가 적극적으로 수용)
- 한반도-동북아의 군사적 대결에 반대하며 평화운동의 관점에서 대중운동 조직, 민주노총의 기존 통일운동도 반전평화운동으로 발전
- 신자유주의 정치·경제 위기 상황에서 노조운동 활성화와 혁신을 위해 새로운 전략을 모색하는 해외 노동운동과 적극적 국제연대 및 국내 이주노동자 조직화와 연대 강화

## ○ 한국 고용·노사관계 개혁에 대한 정책, 조직적 입장 수립과 추진



- 총노동 차원에서 노동시장 및 노사/노정 관계 개편에 대한 상을 정립하고 이를 실현하기 위한 거시 전략 수립을 촉진하고, 기업별/산업별 투쟁보다 이를 우선에 놓아야할 것

\* 총연맹은 개별 투쟁사업장 해결보다는 전체 정책 변화를 위한 투쟁계획과 정책/교섭 전략 마련 및 이를 위한 자원 투자에 나서야함, 투쟁사업장은 산별/지역본부가 책임

- 새 정부 하에서 노사/노정관계와 노동시장 정책의 큰 틀의 변화가 예상됨, 현재 정부의 개혁 추진 속도를 볼 때 오히려 노동조합이 이를 따라잡지 못할 우려조차 있음 (“개혁의 주체”에서 “개혁의 대상”으로 전략할 우려)

- 정부도 제시하는 의제의 상당 부분 내용이 그 동안 노동조합이 요구해왔던 것이기는 하나, 요구 이상으로 내부적으로 이를 실현할 조직적 동의와 정책적 준비는 부족한 것이 사실

<쟁점 예시>

\* [노사관계] 노조할 권리 보장과 초기업 노사관계 형성을 가장 중요한 과제할 수 있음. 그런데 ‘산별교섭’을 촉진한다고 할 때, 산별 노조 내부에서는 교섭권이 그만큼 집중되어 있는가, 기업별노조(지부)들이 이를 수용할 동의지반이 충분한가 등 문제, 노조할 권리 보장에 있어서도 기존 노조가 미조직노동자 조직화에 투자할 결의가 되어 있는가 혹은 비정규직 노동자를 조직 내 포괄할 수 있는가 문제

\* [노동시장/고용] 노동시장 양극화/격차 해소가 가장 중요한 쟁점으로 부각되는 조건에서, 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 정책 혹은 저임금 부문 임금인상을 위한 고임금부문 억제, 사회복지 확대를 위한 상위 10~30% 소득자의 증세 등 노조 내 쟁점 의제가 제기될 때 어떻게 대응할 것인가 등에 대한 입장, 비정규직 노동자의 정규직전환 과정에서 ‘입직구’ 등 쟁점으로 형성되는 정규직 노동자, 취업준비생 등의 반발 정리 등 과제

- 고용·노사관계에 대한 민주노총 입장은 ‘노동자 간 격차 축소’를 목표로 제시하고, 이를 위한 노동시장 및 노사관계 개혁과제를 일관되게 제출하는 것이 필요할 것임

- 이러한 정책은 ‘정규직 양보론’과 같은 (좌우에서 제기되는) 논점을 상대화하고 ‘노동자 계급 단결의 조건을 어떻게 형성할 것인가’에 대한 답을 제시하는 것으로 구성될 수 있음. 격차 축소를 위해, ①초기업노조-교섭 실현(“노조하자”, 단 “초기업노조로 하자”), ②최저임금 인상과 정액임금 인상을 제시할 수 있을 것임

\* 이러한 입장 제시는 기존에 노동조합이 사실상 기업별 노조, 기업별 교섭을 통해 기

업 내 임금극대화 (정규직 조합원에 제한된) 고용안정을 추구했던 입장을 지양하는 것

\* 임금인상 투쟁은 법정 최저임금, 지역 생활임금, 산별 (최저)임금 등 여러 층위의 초기업 임금제도에 강화하면서 격차를 축소하고, 업종별로는 건설노조의 시중노임단가 적용, 화물연대의 표준운임제, 사회서비스공단 신설과정에서 노동표준 형성과 같은 방식으로 초기업 임금기준을 쟁취하는 투쟁을 전개할 수 있을 것임

- 이를 통해 '대공장 정규직 노조'를 중심으로 한 민주노총의 표상을 변화시켜내고, 민주노총의 계급대표성을 재구성 할 수 있어야 할 것임(비정규직 저임금 노동자의 울타리)

- 한편, 이후 정부의 개혁의제가 기존 노동조합(정규직 과잉대표)을 상대화할 가능성도 있으며, 혹은 노조의 준비 상태 부족으로 개혁의제에 대한 사회적 논쟁을 주도하지 못하게 될 가능성도 있으므로 예상되는 쟁점들에 대한 조직적 논의를 준비하고 내부 합의를 조속히 형성할 필요가 있음

- 올해 하반기부터 논의되고 내년 지방선거와 함께 다루어질 수 있는 개헌과 선거제도 등 정치개혁에 대응을 미리 준비하고 내부 조직화부터 진행할 필요가 있음, 이 제도개혁 과정에서 노동기본권을 확장하고, 진보정치 성장에 유리한 제도적 토대 구축 필요

## o 노동자 정치세력화

- 한상균 집행부는 단일 진보정당을 재구축할 것을 제안했으나 결과적으로 민주노총의 내부적 합의를 형성하지 못하고 총선, 대선 시기까지 진보정당 통합은 실패하였음, 통합을 촉구하는 과정에서 오히려 민주노총 내부의 갈등과 분할이 확산되는 역설적 결과

- 내년 지방선거를 포함한 상당한 기간 동안 단일 진보정당으로 집결은 어려울 것이라는 것이 현실적 판단

- 결국 당분간 복수의 진보정당과 대중조직이 사회·정치운동에서 연대하는 것이 현실적인 운동 방향, 민주노총은 진보정당들이 내년 지방선거에서부터 협력하고 연대하도록 촉진하도록 역할을 할 수 있을 것임, 이를 통해 장기적으로 진보정치의 재구성과 민주노조 운동의 '사회세력화'를 추진하는 것이 필요함

## o 민주노총, 산별의 전략과 리더십

- 민주노총이 협의-투쟁을 병행하여 성과를 극대화하기 위해서는 민주노총과 산별노조

의 리더십이 중요, 중장기적 관점(총노동의 계급적 관점)을 견지하면서 정세에 맞는 전술을 구사할 수 있어야 하고, 정파성을 지양하는 대중적 리더십 재구축과 강화가 과제일 것

- 지난 노무현 정권 당시를 반추하면, 개별 단위의 강력한 투쟁은 해당 단위에 대한 양보는 얻을 수 있어도 전체 노동정책(노동시장 개혁, 산별노사관계 형성 포함)을 변화시키는 데에는 한계가 있음, 결국 민주노총은 통일적인 전략을 수립하지 못한 채 2005~06년 사회적 합의주의 논쟁, 노무현 정권의 보수화 속에서 올바른 노동개혁(제도적 변화와 '게임의 룰' 변화)는 실종되기도 하였음

- 직선제로 변화에도 불구하고 선거 제도 외에 조직운영에서 대중성·민주성이 증진되었다고 보기 어려운 만큼, 중집위원회 등 회의기구와 조직 방식의 혁신을 통해 집단적 리더십이 제대로 작동할 수 있도록 하는 혁신 필요

- 차기 집행부는 총노동 차원에서 고용·노사관계의 변화에 대한 전략, '노조할 권리' 쟁취와 맞물린 조직 확대 전략을 수립하고 조직 내부 합의를 형성하고 운동을 전개할 과제가 있음

[토론회] 현 정세와 민주노조 운동의 전망

# 현 정세와 민주노조 노동운동의 전망

황우찬 | 전국현장노동자회 집행위원장

본 발제문은 현장노동자회 회원들 전체 토론 하여 정리한 발제문이 아니라, 집행위 차원의 토론 과정을 거쳐 정리한 발제문입니다. 현장노동자회 전체 조직적 토론이 되지 않은 문건임을 참조하여 주시기 바랍니다.

## 1. 현 정세와 문재인 정부 성격과 전망

### 1) 문재인 정권 정책 흐름과 판단

- 문재인 대통령은 당선이후 인천 공항 비정규직 노동자를 방문 비정규직을 철폐 하겠다고 하고, 최저 임금인상의 대폭 인상시 경제적 논란이 제기 되는 과정에서 예상을 넘어 16.4% 7,530원 수준으로 결정하게 하고, 중소 영세 업체 와 자영자 지원 정책을 발표하고 파riba케트등 최저임금 위반 사업장에 대한 감독도 전개하므로 비정규직 단위들과 국민들의 신뢰는 더욱 확산되고 있는 현실이다.

- 또한, 대선 때부터 강조해온 일자리 문제 해결을 위한 일자리위원회가 가동되고 있다. 우선적으로 소방, 경찰, 요양, 보육, 의료 등 사회서비스 일자리가 확대될 것으로 보인다. 그리고 문재인 정부 5개년 계획 노동분야 발표에서 노동이 존중되는 사회를 이야기 하면서 비정규직 사용 사유제한 하고 동일노동 동일임금 정책으로 비정규직 노

동자들의 불평등 해소를 하겠다고 밝히고 있다. 사업장들의 노동정책 준수여부에 대한 감독기능 강화를 위해 근로감독청이 신설될 예정이며, 사업장의 노동법 준수를 뿌리내리게 할 것으로 보인다.

- 국가재정을 통한(확장적 재정정책) 일자리 확대를 추진함으로써 개별 소득을 증가시키고, 노동의 질을 높여 생산성을 향상함으로써 경제가 성장하게 되고, 그에 따라서 노동분배와 투자를 늘리는 선순환 구조를 만든다는 것입니다.

- 기업의 입장에서는 노동생산성 향상을 판단할 때 자본 조달조건, 시장전망 등을 조건으로 판단하기 때문에 노동생산성 향상이 경제성장으로 이어진다는 보장이 되지 않는다. 자본은 계속해서 자본 운용의 유리한 조건을 마련해 달라고 하는 것이고, 정부는 우선 국가재정 확대를 통하여 경제성장의 기반을 마련해 보겠다는 것으로 대별되고 있다. 결국 재정책대를 통한 일자리 창출이 사회재생산의 토대로 이어진다는 가정 하에 문재인 정부의 노동정책이 기획되고 있다.

- 문재인 정권 출범 배경은 역대 어느 정권보다도 재벌, 보수세력에 맞설 수 있는 유리한 몇 가지 조건이 형성되어 있다. 첫째, 촛불(노동,시민)혁명으로 박근혜 정권 퇴진을 만들었고, 촛불 혁명은 사회개혁, 불평등해소 등 기본적 질서를 바로 잡으라는 국민의 목소리가 있고 이러한 시민 사회 세력의 여론 과 힘으로 재벌, 보수세력에 규합하기 위해 문재인 정부는 촛불 혁명 정부임을 자임하고 있는 것이다. 둘째는 세계적으로 신자유주의가 퇴조, 수정하는 시점에서 집권한 것이며, 한국 신자유주의 정책이 완성되기 직전에 출범한 정권이다. 셋째, 촛불 혁명으로 한국사회의 가장 세력을 가진 재벌들이 선거에 역할을 하지 못하게 하고, 재벌에 귀속되지 않는 재벌에 자유로운 정권이 들어선 것이다.

- 문재인 정부는 과거 김대중, 노무현 정권 당시처럼 준비되지 않은 상황에서의 정책 실패를 하지 않기 위해, 노동, 경제, 사회적으로 자신들의 정책을 준비한 것으로 판단되며, 자신들의 정책을 구체적으로 확장하면서 자신들의 기반을 확장하기 위한 개혁 정책을 가속화 하려고 하고 있으나 문재인 정권의 개혁 정책은 재벌, 보수 진영의 반발로 무력화될 가능성도 크다고 보아야 한다.

## 2) 정세 전망에 대한 판단

- 2008년부터 이어지고 있는 저성장시대, 경기침체와 국내외의 어려운 환경으로 인해 노동자·민중의 고통이 더욱 심해질 것이 예상된다.
- 촛불혁명으로 사회변화를 요구하는 대중투쟁은 고양기를 맞이하는 반면, 문재인 정권은 집권초기 사회변화의 흐름을 강하게 형성을 시도하고 있으나, 120석밖에 되지 않는 집권당의 현실, 신자유주의정책, 재벌정책을 하여온 보수야당의 저항 등으로 총선까지 대립이 지속될 것이다.
- 정부는 정치·경제적 어려운 조건을 들어 체제내화를 위한 포섭과 국가 경제를 위한 이데올로기적 강제를 병행하려고 할 것이지만 재벌을 포함한 한국사회의 기득권 세력들의 저항과 대립등으로 혼란이 맞물려 진행될 것이다.
- 2017년의 정치·경제적 배경에는 신자유주의에 의한 저성장 시대와 극단적인 사회양극화라는 특징이 자리하고 있다. 또 개인들의 자발성 그리고 네트워크에 의한 다양한 소통의 가능성이 열려 있고, 제4차 산업혁명이라는 기술적·경제사회적 시스템 전환과도 맞물려 있다.
- 이런 상황에서 조직노동 등 운동주체들의 준비 정도는 대단히 취약한 상황에 놓여 있는 게 현재의 정세다. 이러한 정세에서 조직노동에게 주어진 과제는, 대중투쟁과의 결합을 확대하고 강화하는 한편, 대중의 동력이 신자유주의를 넘어설 수 있도록 상승시켜가는 노력이 요구 된다.
- 경제민주화의 초점으로 ‘민주적 노사관계 확립’이 무엇보다 관건이기 때문이다. 민주적인 노사관계는 단지 노동 영역의 문제일 뿐 아니라, 우리 사회 모든 영역을 지배하는 권위주의적인 갑을관계를 극복하는 기초다. 새로운 사회체제를 향한 변혁은 대안사회의 상을 모아내는 한편, 노동의 가치를 존중하는 산별체제의 확립에서부터 시작해야 할 것이다.

## 2. 민주노조 운동 현안(민주노총 내 주요 쟁점)에 대한 입장

- 촛불 혁명은 87년 민주화 항쟁을 30년이 지나서 민주화를 한 단계 더 발전시킨 민주화의 승리이다, 촛불 혁명에서 잘못된 것 바꾸어야 한다, 낡은 것 버리고 변화해야 한다는 목소리 “적폐청산”이 등장 한 것이다.
- 민주노조운동 세력이 촛불 정국에서 “가장 변화지 않는 세력”이라는 이야기를 우리는 많이 들어왔다, 민주노조운동 세력이 가장 먼저 “적폐 청산”을 해야 하는 세력이 아닐까 우리는 뒤돌아보아야 한다.

### **▲‘최저임금 1만원’ 투쟁 등 ‘사회적 총파업’에 대한 평가**

#### 1) 최저임금 1만원 투쟁에 대한 평가 및 의견

- 민주노총은 최저임금 심의위원회에서 수정안을 내자, 내어서는 안 된다는 분란의 이야기가 들려오고 있는데, 최저임금 심의 표결이후 문재인 정부는 발 빠르게 후속 조치와 정부 지원책들을 발표하는 모습에서 우리는 무슨 이야기를 해야 할까 ~ 수정안을 내지 않고 퇴장 하는 것이 진정 올바른 판단이라고 해야 하는가 ?
- 민주노총이 최저임금 1만원이라는 프레임을 형성하는 것은 성공하였지만 반대 급부로 1만원 실행을 위한 어떠한 후속 정책도 내지 못한 상황에서 최저임금 1만원을 17년도 교섭에서 끝까지 사수 하는 게 국민들 과 사회적으로 동의가 된다고 판단하는 가 ~ 최저임금 7,530원에 대해서도 재벌, 보수세력, 사회적 저항이 만만하지 않은 상황이다, ~ 영세 자본 과 자영업자들은 고용인력을 줄이고 노동강도를 상승 시키려하고 있고 ~ 재벌 과 자본, 보수 세력의 저항은 시작되어 질 것이다.
- 최저임금 1만원 외침을 사회적 대안 과 정책을 제시하면서 국민적 공감 과 사회적 여론으로 최저임금을 단계적으로 1만원으로 만들어 가야한다 ~ 17년은 문재인 정부의 집권 초기로서의 영향력이 존재하지만 이후는 점점 더 저항이 어려운 것에 대비해 가야 한다.

#### 2) ‘사회적 총파업’에 대한 평가

- 총파업 기자회견을 하면 기자들이 바로 질문을 합니다, 진짜 총파업 합니까, 몇 만 명이 언제 들어갑니까, 라고 한다. ~ 이 얼마나 답답한 현실인가.....

- ‘총’자 남발로 인한 빵 파업을 밥 먹듯이 해서는 안 됨. 주체 역량과 투쟁의 형태에 걸맞게 투쟁의 성격을 규정해야 하며, 실질적으로 필요하고 가능한 정세에 ‘총파업’을 총파업답게 진행하여 위상을 회복해야 함.
- 관성적인 대중동원 중심의 집회 투쟁을 지양하고, 사회적 요구를 쟁점화 하는 적절한 투쟁방식을 계발하여 효과적으로 대중여론을 형성해야 하고, 대규모 조직 동원 방식을 남발하지 말고 정세에 따라 꼭 필요할 때 효과적으로 배치하는 방식으로 투쟁전략을 혁신해야 함.

### **▲대정부 투쟁 및 교섭전략**

- 지금 한국 사회변혁을 위해서는 우선 투쟁 대상은 재벌, 보수 세력인가, 문재인 정부인가!
- 문재인 정부가 한국사회 변혁을 해결할 힘 과 능력이 어느 정도라고 판단하는가? ~ 문재인 정부가 재벌, 보수세력과 대립하면서 사회 개혁을 추진하는 흐름을 지속한다면 ~ 협력, 연대, 동맹으로 재벌 보수 세력을 밀어붙이고 사회 개혁에 함께 해야 하는 것 아닌가!
- 문재인 정부에 들러리를 서거나 끌려가자는 것이 아니다, 우리의 것을 만들어 내기 위해서는 협력, 연대의 대상과 주 투쟁 대상을 명확히 인식하는 정책을 설 때만이 사회 변혁을 위한 한걸음이 나아 가질 것이라고 생각 한다 ~ 사회적 교섭도 마찬가지다, 아무런 준비 와 우리 것 없이 끌려 다닌 결과 피해 의식만 존재하고 있는 것이다.
- 정부 정책과 국회의 입법과정에 대한 개입전략은 산적한 사회문제, 노동문제 해결을 위해 반드시 필요하며, 최저임금 등 개별 사안의 쟁취 여부에 따라 대화를 거부할 문제가 아님. 교섭과 투쟁을 병행하여 우리의 요구를 관철해야 함.
- 노동조합에서 교섭 없이 투쟁만 하자고 한다면 무어라고 할까, 한국사회의 비정규직 문제, 불평등 문제를 해결 하려고 하면 결국 사회연대임금 과 사회적(산별) 임금 구조를 확보하지 않으면 불가능한데, 그러면 공장별(기업노조) 교섭으로 한국사회 변혁을 어떻게 해결 할 것인가, 결국 산별교섭으로 나아가야 한다.

### **▲정치방침 또는 노동자 정치세력화 방향(지방선거 대응 방향)**



### 1) 양 날개 전략은 실패?

- 노동조합 과 노동자 정치세력화와 뗈 수 없는 관계다. 노동조합의 교섭·투쟁만으로 우리 사회의 구조적인 문제를 극복하기 어렵기 때문이다.
- 그러나 2008년 민주노동당 분당 후 복수의 정당 활동이 일반적인 모습으로 되어 있다. 기존의 분열 원인에 대해 근본적인 반성이 되거나 상호 접점이 이루어지지도 않고 있다.
- 정치세력화의 관계를 근본에서부터 다시 재정립하는 것이 필요한 때다. 정치세력화 방침 역시, 혁신해야 한다.

### 2) 민주노조운동의 정치활동 방침

- 대중 조직(공조직)이 정파노조로 전략되어가는 것은 심각한 우려가 있다. 노동조합을 한 정파가 장악해서 자신들의 정치 활동 중심으로 하기보다는 노동조합 내에 좌·우의 제한 없이, 일상 활동에서 연대의 깊이를 다시 일구어내는 것이 중요하다. 노동조합 대중조직의 단결을 강화해서 진보정당들의 연대성을 높여나아 가도록 역할을 해야 한다.
- 또 하나는, 노동자가 바라는 대안사회가 어떤 세상인지 함께 구체화하는 일이다. 즉, 우리가 만들어갈 세상이 사민주의 모델인지 21세기 사회주의 모델인지, 동북아 평화체제는 어떤 것을 지향하는 것인지, 기후변화·난민문제 등 지구적인 문제에 노동조합이 무엇을 해야 하는지 등.
- 이렇게 일상생활에서 노동자들의 정치활동을 다변화하고 심화해가는 가운데, 정당과의 관계는 하나의 당을 선택하는 방식이 아니라 정책 협약을 맺는 방식으로, 사안별로 추진하는 것이 바람직하다.
- 산별노조 정치활동의 내용과 관계가 쌓이고 성장하는 한편 각 진보정치 세력들의 발전과 통합이 진전되는 것에 따라, 산별노조와 진보정당의 관계도 재편해나갈 것이다.

### 3. 민주노총 진단과 평가

- 민주노총 직선 1기는 이명박, 박근혜 정권과 재벌들의 신자유주의 정책과 노동탄압에 맞서 최소한 저항이라도 해주기를 바라는 조합원의 열망으로 한상균 위원장 집행부가 출범하였지만 지금은 현장 조합원들은 문제인 정권에 저항하기보다는 협력하고, 교섭하

여 민주화 와 개혁을 이룩하는데 역할을 바랄 것이라고 판단한다.

## **▲지난 2-3년간 민주노총 운동에 대한 평가**

• 직선 1기 임기가 마무리 되지 않은 상황에서 민주노총에 대한 구체적 평가를 외부에서 먼저 하기보다는 공조직 차원의 조직적 평가가 필요하다고 판단하며, 주요한 몇 가지 단락만 의견을 제시 한다.

1) 민주노조의 주인은 조합원이고 투쟁을 하는 당사자는 조합원이다, 민주노조운동의 현실에서 조합원들은 어떠한 역할 과 모습으로 존재하는가 ~ 조합원들은 동원 대상인가, ~ 주요한 사안에 있어 현장 과 어떠한 소통이 있었고 대중적 토론을 통한 조직적 합의 과정이 있었는가....

2) 민주노총 정책대대, 정치방침 등 현장의 목소리를 충분히 반영하고 정책으로 만들어 내지 못한 것이 민주노총 대대 결과이다 ~ 현장의 목소리 보다는 상층 중심의 활동의 결과이다.

3) 민주노총은 수많은 내부 문제 와 조직의 문제가 존재하고 있는데, 이에 대한 변화 발전을 위한 어떠한 조직적 논의 와 해결은 되고 있는가.

## **▲민주노총 조합원과 조직 상태 진단**

- 전망과 전략도 없는 민주노총
- 민주노총 대대 결정에 대해 복무하지 않아도 아무런 미안함 과 책임감마저 상실한 민주노총
- 조합원들은 이미 민주노총에 대한 관심이나 기대감마저 상실한 민주노총
- 민주노총 의무금을 내지 않아도 아무런 미안함 과 책임감도 없는 민주노총
- 민주노총 집회는 참석하지 않고 촛불집회에 참석하는 조합원들
- 한국사회에서 기득권 세력, 적폐청산 대상으로 되어 가고 있는 민주노총
- 시민들의 비난을 넘어 노동자들에게도 신뢰를 상실해가고 있는 민주노총

## 4. 민주노조 운동 혁신 방향과 핵심 과제

### **▲장기적으로 민주노조 운동이 추구해야 할 혁신 전략 또는 발전 방향**

- 한국사회는 수많은 변화가 발생되고 있고, 세계적 경제 흐름, 삶의 조건, 방식의 변화가 생기고 있음에도 우리는 여전히 20년 전 그대로 머물고 있으며, 한국사회에서 가장 변화하지 않는 적폐 청산의 대상이라고 생각 한다.~ 상상하지 않는 자 미래는 없다.
- 한국의 민주노조운동 이대로 괜찮은가, 캐나다의 유니포 노조처럼 기존의 방식을 넘어서는 노조운동을 고민해야 하는 것 아닌가, 사회적 노동조합운동 또는 대안 노조 운동이던 새로운 변화를 상상하고 조직적 토론을 통해 전망 과 전략을 세우고, 현실적 조건을 명확히 인식한 가운데에서 실천 가능한 로드맵을 형성하고 만들어 가야 하는 것이 아닐까.

### **▲향후 2-3년간 민주노조 운동의 핵심 의제 또는 과제**

- 노동중심, 노동존중의 사회 변혁에 가장 거부 하는 세력은 재벌 과 보수세력일 것이며, 더 민주당,정의당 합쳐서 125석 밖에 되지 않는 현실 속에서 법 제도 개혁은 쉽지 않을 것이다. 결국 다음 총선 2020년에서 겨냥한 법, 제도 개혁을 위한 사회적 투쟁을 어떻게 만들어 가느냐가 중요할 것이라고 생각 하며, 새로 선출 되는 민주노총의 임기가 3년, 2020년까지이고 총선도 2020년이니 민주노총이 당위적 투쟁이나 단기적 전술에 중심이 아니라, 권력재편기이고 실제 법 개정 적기인 2020년 총선까지를 염두에 둔 3개년 전략을 수립하고 그에 맞는 년도 별(3-1년차, 3-2년차, 3-3년차) 단계별 투쟁을 진행해야 한다.

#### 1) 사회적, 노조 의제 관련 핵심 목표

- 최임 / 장시간 노동 저임금 구조 해소
- 불평등해소 / 차별 철폐
- 고용보장 / 노동시간 단축
- 제도개선 / 정치 제도 개혁, 분배 구조 개선

- 산별교섭, 사회적 교섭 / 임금 체계 개편

2) 개입 전략 / 사회적 교섭, 산별교섭, 각종위원회 개입 추진해야 한다.

- 민주노조운동은 혁명적 노선을 선택한 것이 아니라, 삶의 질, 사회적 개선에 대한 변화, 변혁을 요구하고, 사업장에서는 교섭을 추진하고, 제도적으로 개선을 요구하고 있는 것이다.

- 1) 우리의 의제를 가지고 사회적 교섭, 산별교섭을 추진해야 한다.
- 2) 산업 정책 개입하고 경영참여, 경영민주화 투쟁해야 한다.
- 3) 산별교섭 추진, 쟁취, 법적 제도화 하여야 한다.

3) 투쟁 전략

- 문재인 정권 현실적 조건 과 힘에 대한 정확한 진단 과 판단을 근거로 해야

- 1) 주 투쟁 대상은 재벌 과 자본을 중심으로 하여야 한다.
- 2) 사회적 요구 쟁점화, -> 캠페인 -> 기존 투쟁 문화 바꾸어야 한다.
- 3) 빵 파업, 무력한 파업, 무분별한 총파업 안 된다. -> 총파업 신뢰 확보
- 4) 촛불 투쟁, 70만이 다하는 투쟁.
- 5) 대중 투쟁, 동원전략은 최소화하고 집중화해야 하되, 집중적 동원전략은 유지 한다.
- 6) 노조 탄압, 투쟁 사업장 문제 대책 마련, 대응기조 수립 // 노조할 권리 확대 차원

4) 조직 전략

(1) 산별노조

- 산별노조 완성화를 위한 조직적 전략을 수립해야 한다.
- 산별교섭 확보 와 산업별 임금 체계에 대한 모색을 하여야 한다.
- 산업 전략에 대한 개입하기 위한 구체적 방안을 만들어야 한다.

(2) 전략 조직화

- 노조할 권리 확보해야 한다.
- 산별교섭 적용을 통한 조직화 확대

(3) 미비 전략 조직화

- 산업별 전략적 미조직 조직화 사업은 산업별로 사업 배치
- 지역 본부 미비 사업 실천을 위한 재정 방안 수립

- 청년, 퇴직자등 사회특화적 전략 조직화

(4) 지역본부 강화

- 재정적, 인적 문제 해결을 위한 재정 문제 조합비 정률제

- 대신별을 통한 지역 조직사업에 대한 역할 재편 / 지역 내셔널센터 역할

(5) 조직 혁신

- 대중적 소통 혁신 - 회의 구조의 혁신 - 실천 구조의 혁신

5) 정치 전략

- 진보 정치 대통합이라는 수준을 넘어 현장 노동자들의 정치 세력화 확장

- 정책 협약, 의제 실현, 진보진영 내부적 토론, 공동선천, 대안사회 상 마련

6) 사회연대전략

- 사회연대 전략 확대 - 공장을 넘어 사회변혁으로 나아가야 한다.

• 부족한 의견을 제출하면서 상호 토론을 통해 보완되고 발전하여 민주노조운동에 상호 역할과 기여가 되기를 바랍니다. 끝.

[2017 노동운동포럼 선언문]

## 노동자운동의 새 시대를 열자!

세계는 전환기에 놓여 있다. 지난 수십 년 간 세계 노동자 민중의 삶을 파괴하고 분쟁과 테러를 조장한 신자유주의가 초래한 자본주의 정치·경제 체제는 위기의 구렁텅이에서 허우적대고 있다. 좌파 운동과 대안의 성장은 여전히 더딘 가운데, 우익 포퓰리즘이 발호하고 있다. 세계 곳곳에서 평범한 민중의 삶과 권리가 위협받고 있다. 우리는 연대를 기반으로 새로운 운동을 개척하고, 평등한 사회와 대안의 세계를 건설해야 하는 과제를 안고 있다. 과거를 돌아보고 현재를 직시하며 미래를 선도하는 세대로서의 역할을 자임하며, 노동자운동의 새로운 순환을 만들어내야 한다.

오늘날 노동자운동은 중대한 과제를 직면하고 있다. 1987년 노동자대투쟁으로 민주노조 시대를 연지 30년, 노동자운동은 민중이 주인인 세상을 건설하기 위해 쉽지 않게 달려왔다. 세계적으로 신자유주의 파도가 몰아치고 노동에 대한 거센 공격이 자행될 때, 한국 노동자운동은 민주노총을 중심으로 노동법개악 저지 96-97 총파업으로 일어섰다. 가까이 박근혜 정권 하에서 쉬운 해고와 취업규칙 개악, 전면적 민중탄압에 파업 투쟁과 민중총궐기로 맞섰다. 무엇보다 박근혜 정권 퇴진 투쟁에서 노동자운동은 전국적이고 전 민중적인 촛불 한복판에서 정권을 끌어내리고 부역자들을 감옥으로 보낼 때까지 앞장 서 싸웠다. 하지만 노동자 내부의 격차 확대, 사업장에 갇힌 정규직 중심의 노조 운동, 조합원대중을 운동의 주체로 세우지 못한 활동, 노조에 대한 세대 간 거리감 등 극복해야 할 과제 역시 산적해 있다.

적폐 청산을 걸고 문재인 정부가 들어선 지 100일이 지났다. ‘국가 기능의 복원’을 추진한다는 정부에 대한 지지율은 70퍼센트가 넘는다. 문재인 정부는 소득주도 성장과 일자리 창출을 주창하면서, ‘베를린 구상’으로 대표되는 한반도 정책을 다른 한편에 쥐고 작금의 정치·경제 위기 상황을 관리하고자 한다. 하지만 전 세계적 경

제 침체 하에서 재벌 체제 중심의 한국 경제를 근본적으로 바꿀 계획도, 동북아시아 평화 체제 수립을 위해 한·미·일 군사동맹과 핵·군비 경쟁에서 탈피할 의지도 없다. 그나마 존재하는 개혁 정책도 사회운동의 압력이 없으면 후퇴하기 쉽다.

이제 노동자운동이 우리 사회의 새로운 대안으로 우뚝 서야 한다. 노동자·민중은 저임금·장시간 노동, 빈약한 복지, 평생 일하고도 가난에 허덕이는 노년, 여성과 사회적 소수자에 대한 차별과 혐오, 잦은 군사적 긴장으로 인한 전쟁 위기 등 만성적인 불안정과 폭력 앞에 놓여 있다. 문재인 정부의 개혁 정책이 이 모든 것을 해결해주리라 기대할 수 없고, 그래서도 안 된다. 우리는 개혁을 최대치로 밀어붙이는 한편, 노동자운동을 비롯한 제반 사회운동의 힘을 키워 명실상부한 정치·사회적 대안으로 성장해야 한다.

사회의 변혁은 노동자운동의 역량을 키우고 세력을 확대하는 것에 달려 있다. 노동자의 힘으로 재벌과 무소불위 기업권력을 통제해야 한다. 노동자운동이 전체 노동자를 대표하고 대변할 수 있도록 노동조합으로의 획기적이고 공세적인 조직화 사업을 추진해야 한다. 모두를 위한 ‘노조할 권리’를 쟁취하고, 노동조합이 새로운 세대와 호흡하고 권리를 실현하는 청년의 노조, 여성의 노조, 모든 노동자의 노조가 될 수 있도록 혁신해야 한다. 노동자운동이 앞장서서 한반도 비핵 평화의 길을 닦아야 한다. 이에 노동자운동의 새 시대를 여는 의지를 담아 우리는 다음과 같이 결의한다.

하나, 1987년으로부터 30년, 새로운 노동자운동의 미래를 우리의 손으로 건설하자!

하나, 노동조합이 2천만 노동자의 삶에 희망이 되도록 민주노조 운동을 혁신하자!

하나, 재벌 체제를 타파하고 모든 노동자의 노조할 권리를 실현하자!

하나, 한미일 군사동맹을 반대하고 한반도 비핵 평화를 위해 평화운동을 강화하자!

하나, 신자유주의 정치경제 위기에 맞서 노동자 민중의 국제적 연대를 강화하자!

2017년 8월 19일

2017 노동운동포럼 참가자 일동