

김대중 정부 5년 평가 <노동자 민중의 삶 - 여성노동자>

1) 고용 안정 및 비정규 여성 노동자 노동권

○ 구조조정 과정에서 여성 노동자 집중 대상

- IMF 직후인 98년 남성의 경제활동참여율이 0.2% 감소한데 반해 여성의 경제활동참여율은 급격히 떨어져, IMF 경제위기로 인한 노동시장의 충격이 여성에게 집중되었음을 보여준다.

- 1998년 상반기 9개 주요 은행의 명예퇴직자 현황에 관한 국정감사 자료에 따르면 전체 명예퇴직자 중 여성행원의 비율이 74.5%에서 많게는 95.5%에 이르며 이들 중 많은 수는 퇴직과 동시에 임시직으로 재고용되었다. IMF 이후 인력감축 중심의 구조조정은 여성 우선해고, 여성집중부서·직종 패지로 귀결되었으며, 농협과 알리안츠 제일생명의 사내부부 우선퇴출, 현대자동차 식당조합원 정리해고, 한국통신 114 분사 등을 둘러싼 갈등과 투쟁이 일어나기도 하였다.

<표 33> 연도별 여성 경제활동참여율 추이

연도	1997	1998	1999	2000	2001	2002.9
참여율(%)	49.5	47	47.4	48.3	48.8	49.7

자료: 통계청, 고용동향, 각월호

○ 여성 비정규직 증가와 보호방안 전무

- 여성의 경제활동참여율은 2002년 9월 현재 49.7%로 IMF 이전인 1997년 수준을 회복하고 있으며 남성에 비해 여성의 경제활동참여율이 더욱 주도적으로 증가하였다. 그러나 경제활동인구의 양적인 증가에 비해 비정규 고용이 늘어나고 임시, 일용직이 여성직종에 더 집중되고 있어 여성고용의 질적 하락은 더 심화되고 있다.

- 2001년 8월 현재 전체 여성노동자 중 비정규직이 70%를 넘어섰으며 전체 임시직, 일용직 노동자 중 여성 비율도 늘어나고 있다.

<표 34> 상용직, 임시직, 일용직중 여성노동자 비율 (단위: %)

	1997	1998	1999	2000	2001
상용직	27.3	24.8	24.9	25.6	27.0
임시직	54.9	56.1	54.0	54.4	55.1
일용직	45.6	48.9	51.8	52.0	52.5

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 각년도

- 여성 비정규 노동자들의 연령대별, 학력별 분포를 보면 <표 35>와 같이 30대 이상의 여성노동자들의 임시, 일용직 비중이 더 높으며, 학력별로는 중졸이하의 여성노동자 중 상용직 비율은 8%에도 못미쳐, 비정규 여성노동자 중에서도 나이가 많고 저학력인 여성노동자일수록 고용불안이 더 심한 것으로 보인다.

<표 35> 여성노동자의 고용형태: 연령별, 학력별 분포 (2001. 9) (단위: %)

		소계	상용	임시	일용
연령별	15~19세	92.3	14.3	35.8	42.2
	20~24세	93.1	34.6	40.2	18.3
	25~29세	85.3	39.3	37.2	8.7
	30~39세	66.4	18.5	29.5	18.4
	40~49세	56.2	11.0	27.7	17.5
	50~59세	50.2	7.4	22.4	20.4
학력별	60세 이상	35.9	1.2	11.6	23.1
	초등졸	45.0	4.7	16.9	23.5
	중졸	58.6	7.9	28.8	21.9
	고졸	70.4	16.8	33.7	19.9
	전문대	85.2	42.0	34.9	8.3
4년대졸 이상		75.8	43.9	27.5	4.4

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 노동부, '21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책방향 및 목표설정'에서 재인용.

- 특히 여성 비정규직의 경우, 노동기본권 뿐 아니라 모성보호의 혜택을 전혀 받을 수 없어 임신 출산에 따른 퇴직과 재취업을 반복하게 되고 재취업 시에는 정규직으로 채용되기가 더욱 어려운 조건이다.

- 이처럼 늘어난 여성 비정규직의 심각성이 사회적 이슈화되었음에도 불구하고 보호방안은 전혀 마련되지 않았다. 특히 집권여당이 [16대 총선 여성정책 50대 공약]의 하나로 발표한 '학습지교사, 보습모집인 등 특수형태로 고용된 여성에 대한 법적 보호제도 마련'은 진척없이 임기말을 맞이하였다. 또한 농협 사내부부 해고자에 대한 2002년 11월 대법원 판결에서 보여지듯 이러한 선차별적 구조조정을 규제할 수 있는 법-제도가 여전히 미흡하고 근로감독의 실효성이 확보되지 않고 있다.

○ 서비스산업 집중과 고용불안 심화

<표 36>과 같이 90년대 이후 서비스산업(도소매 숙박업, 공공 사회서비스 등)에 종사하는 여성노동자의 비율이 급격히 증가하고 있으나, 이러한 여성집중산업의 경우 정규직이 적고 비정규직 비율이 높아 여성노동자의 고용불안을 더욱 심화시키고 있다(표 37).

<표 36> 주요 산업별 여성취업자의 분포와 추이 (단위: %)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
농림어업	20.3	14.6	13.6	13.2	14.6	13.3	12.5
광공업	28.2	21.4	20.3	18.4	16.7	17.4	17.5
제조업	28.1	21.3	20.3	18.4	16.6	17.4	17.5
SOC&서비스	51.5	64.0	66.0	68.4	68.7	69.3	70.0
건설	1.8	2.2	2.4	2.5	1.8	1.5	1.5
도소매, 음식숙박	28.3	33.2	34.4	35.2	35.3	35.7	35.9
전기, 운수, 금융	6.1	6.5	6.6	6.7	6.6	6.1	6.3
사업, 개인서비스	15.4	22.0	22.8	24.0	25.0	26.1	26.3
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 각년도

<표 37> 산업대분류별 여성의 종사상 지위 (2001년 9월) (단위: %)

	종사상 지위			
	상용직	임시직	일용직	비임금
농림수산업	0.2	0.7	9.8	89.3
광업	80.6	0.0	0.0	19.4
제조업	32.4	29.8	20.3	17.6
전기, 가스 및 수도산업	69.7	30.3	0.0	0.0
건설업	22.7	21.4	35.4	20.4
도매 및 소매업	10.1	28.2	8.7	53.0
숙박 및 음식점업	2.5	33.4	20.4	43.7
운수업	43.5	28.9	8.6	19.1
통신업	65.3	25.0	3.8	6.0
금융 및 보험업	33.5	53.1	4.7	8.6
부동산 및 임대업	12.0	41.5	6.3	40.2
사업서비스업	43.0	38.5	10.0	8.4
공공행정, 국경 및 행정	48.6	20.3	31.1	0.0
교육서비스업	38.6	34.6	3.6	23.2
보건 및 사회복지사업	60.3	29.9	5.1	4.7
오락, 문화 및 운동	12.9	24.9	13.2	49.1
기타 공공, 수리 및 개인	10.0	33.8	9.2	57.0
가사서비스업	0.0	47.8	28.2	24.0
국제 및 외국기관	77.7	22.3	0.0	0.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 노동부, '21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책방향 및 목표설정'에서 재인용.

2) 고용평등

○ 성별임금격차 여전, 비정규직은 더욱 심각

성별임금격차는 지속적으로 줄어들고 있는 추세이나 2001년 현재까지 전체 여성노동자의 임금총액이 남성의 65.1%에 불과한 상황이다(표 38). 특히 비정규직 여성노동자의 월 평균임금은 665,000원으로 같은 비정규 남성의 75%이며, 정규직 전체 평균임금의 절반에도 못 미치는 42.4%에 불과하다.

<표 38> 성별 임금격차(1997-2001) (단위 : 원, %)

연도	임금총액		임금지수	
	남	여	남	여
1997	1,261,941	789,063	100.0	62.5
1998	1,274,784	804,343	100.0	63.1
1999	1,358,343	866,570	100.0	63.8
2000	1,473,789	954,292	100.0	64.8
2001	1,558,940	1,015,178	100.0	65.1

자료 : 노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 각년도 제구성.

동일임금 동일노동의 원칙은 법 조항으로만 명시되어 있을 뿐 이를 판단할 수 있는 객관적 기준이 마련되어 있지 않으며, 기본적으로 여성노동자의 대부분이 저임금 산업에 비정규직으로 일하고 있는 현실이 개선되지 않는 이상 그 격차가 쉽게 해소되기 어려운 상황이다.

○ 간접차별 개념 도입, 그러나 적극적 조치 미흡

2001년 8월 남녀고용평등법 개정으로 간접차별 개념을 도입, 채용 또는 근로조건을 동일하게 적용하더라도 특정성에게 불리한 결과를 초래하는 경우에도 차별로 인정받게 되었다. 그러나 이를 적용할 수 있는 기준을 보다 세부적으로 마련해야 할 필요성이 제기되고 있다.

나아가 누적인 차별을 바로잡을 수 있는 적극적 조치(채용목표제, 승진목표제 등)로서 정부 각종 위원회에 여성위원 비율을 확대하고 여성공무원 채용목표제를 실시하였으나 공기업, 교육기관이나 일반기업으로의 확대방안은 진전되지 않고 있다.

○ 직장내 성희롱 관련 제도 개선과 한계

1999년 2월, 2001년 8월 두차례 남녀고용평등법을 개정하여 직장내 성희롱 예방교육 실시, 가해자 징계의무 규정 신설, 피해노동자 불이익 조치 금지와 위반 시 처벌강화, 피고노동자의 성희롱 예방교육 책임을 사용자업주로 지정하는 등 직장내 성희롱에 관한 제도가 강화되었으며, 노동부와 여성부에 관련된 진정, 구제신청을 제출하는 건수도 해마다 증가하였다.

그러나 노동부, 여성부 기타 수사·조사기관의 증거중심 판결과 낮은 처벌수준으로 성희롱 관련 제도가 실효성을 확보하기에는 미흡하며, 여성 노동계가 요구했던 제3자(고객, 거래처 직원 등)에 의한 성희롱 규제, 직장내 폭언폭행 규제 및 예방조치도 마련되지 않아 한계를 가진다.

또한 성희롱 피해자에 대한 가해자의 보복적 행위(명예훼손 억고소 등)에 못대호텔, 즉약휴게소노조 성희롱 피해자들이 억으로 피의자가 되거나 구속되는 상황까지 발생하였으나, 이를 규제할 방안이 마련되지 않고 있다.

○ 여성노동자 연장, 야간, 휴일근로 규제 완화

2001년 8월 여성관련 노동법 개정 시 전체 여성노동자의 연장, 야간, 휴일근로를 일정하게 규제하였던 근로기준법을 폐지하고 임신부 보호에 국한하는 법안이 제정되었다.

이는 여성노동자의 저임금, 장시간노동, 모성보호가 미흡한 현실에서 여성노동자의 근로조건을 더욱 악화시키는 것이며, 그나마 임신부를 야간, 교대근로로부터 보호할 수 있는 대책도 미흡하여 실효성을 거두고 있지 못한 상황이다.

3) 모성보호

○ 산전후휴가 90일로 확대, 급여일부 사회분담화·사용을 저조

2001년 11월부터 산전후휴가가 90일로 늘어났고, 마지막 30일분 임금을 고용보험에서 부담하는 제도가 마련되었다. 그러나 2002년 1월-9월 사이 산전후휴가 급여를 신청한 노동자는 노동부 애초 예상자의 13%(2002년 1월-9월 현재 15,964명)에 그쳐 실제 사용률이 매우 낮음을 보여주고 있다. 이는 무엇보다 전체 여성노동자의 대다수인 임시직, 계약직이 산전후휴가를 사용하지도 전에 임신, 출산으로 인한 퇴직 압력을 받거나 계약해지, 해고되는 경우가 빈번하게 발생하기 때문이다.

○ 모성보호비용의 사회분담화 미흡

모성보호비용 사회분담화는 사회 재생산에 필수기능인 모성을 보호하기 위한 비용을 국가의 책임 하에 부담하는 것을 의미한다. 그러나 2002년 산전후휴가 급여 지원을 위해 책정된 예산 1,230억여원 중 정부 일반회계 지원은 150억원 뿐, 78%를 사용자와 노동자가 부담하는 고용보험에 의존하고 있다. 2003년 예산에서는 그나마 올해 수준의 예산마저 삭계하여 애초 모성보호 사회분담화의 취지를 충족시키지 못하고 있다.

또한 여성노동자 대다수가 중소기업·소규모 사업장에 근무하고 있어 산전후휴가 사용이 어렵다는 점을 고려한다면 시급히 급여 전액을 사회분담화 하여 사업주의 부담을 덜어주어야 할 것이다.

○ 유사산 휴가, 임신부 노동안전 등 모성보호 강화 필요

유사산휴가, 태아검진휴가 등 임신부의 모성보호를 위한 휴가나, ILO 모성보호협약 내용인 '임신, 출산에 기인한 유급결병휴가' 등이 여전히 제도화되지 못하고 있다. 또 2002년 실시한 보건의로노조 사업장 88개 지부의 모성보호 실태조사에 따르면 임신부 야간근로를 전면금지 하고 있는 사업장은 34%에 불과하다는 사례에서 알 수 있듯이 임신부의 안전을 위협하는 노동조건이 법개정 이후에도 여전히 근절되지 않고 있다. 야간근무나 교대 근무를 하는 임신노동자의 저체중아 출산, 조산, 유산율이 높다는 점을 감안한다면 임신부를 야간노동이나 유해위험업무로부터 보호하기 위한 제도를 보다 철저히 마련해야 할 것이다.

○ 생리휴가 무급화 추진

계제는 IMF이후 경제상황 등을 이유로 여성의 모성을 특별히 보호하기 위한 생리휴가를 폐지해야 한다는 주장을 계속해왔다. 이에 정부는 주5일 근무 시행과 연동하여 생리휴가 무급화를 추진중이며 이는 생리휴가 폐지를 사실상 기정사실화 하는 것으로, 아직 우리나라 모성보호 제도의 미흡함을 고려할 때 시상조이다.

4) 직장가 가정 양립지원

○ 육아휴직 급여지원 - 지원액은 미미

2001년 11월부터 육아휴직을 사용하는 노동자에게 월 20만원을 고용보험에서 지원하게 되었으며, 2003년부터는 월 30만원으로 50% 인상될 예정이다. 또 육아휴직장려금 및 여성재고용장려금 지급대상 범위를 1인 이상 전 사업장으로 확대하고 지원수준을 상향조정하기도 하였다.

그러나 급여지원액이 너무 낮고 장기간 육아휴직시 업무공백을 채울 수 있는 방안이 뒷받침되지 않아 <표 39>와 같이 육아휴직 사용률이 급여지원 이전보다 높아지지 않았고, 노동부 예상 휴직자수의 12.6%에 불과한 상황이다. 따라서 급여를 상향조정하고, 대체인력 지원시스템을 마련하여 실효성을 높여야 할 것이다.

<표 39> 연도별 육아휴직자 수 및 급여지급내역 (단위 : 명, 백만원)

구분	2001년	2002년(9월까지)	2002년 노동부 예상
휴직자	2,226명	2,516명	20,000명
급여지급금		17,324	357,000

자료: 노동부 보도자료, 회사가 크려면 여성인력활용(모성보호 관련법 시행 1년 성과), 2002. 11

○ 보육서비스 부담 여건

2001년 우리나라 출산율이 1.3명으로 떨어진 현실은 우리 나라 보육서비스의 열악함을 반영하고 있다. 이는 특히 여성들의 출산, 육아로 인한 부담을 덜어주지 못하여 여성노동자의 경력단절과 그에 따른 고연령 여성노동자의 고용불안, 근로조건 하락을 초래하고 있다.

2001년 현재 우리나라 보육시설은 19,533개소이며, 보육아동수도 92만보다 5.7배 증가한 70만2천860명에 이른다. 그러나 2001년 말 현재 국공립 보육시설은 6.6% 뿐이며, 정부의 지원을 받는 보육시설도 약 15%에 불과하다. 보육제정의 국고 부담을 역시 28% 정도에 그치고 있다.

김대중 정부는 2002년 3월 보건사회부 등 3개 부서 합동으로 보육사업 활성화 방안을 내놓아 기대를 모았지만 낮은 예산규모는 물론 민간시장에 보육시설을 맡기는 기존의 정책을 유지하고 있다는 여성, 사회단체들의 비판을 면치 못하였다.

○ 직장가 가정 양립을 위한 제도개선 미흡

노동부, 여성부는 (근로)여성정책 기본계획을 통해 남녀 모두의 직장생활과 가정생활의 조화를 위해 자녀교육, 노인양양, 가족 구성원 보호 등을 사회적으로 보장한다는 기본 목표를 제시하고 있다. 그러나 육아휴직 급여지원을 제외하고는 그동안 노동, 여성사회 단체

들이 요구했던 가족간호휴직제, 배우자 출산간호휴가 신설은 누락되었다.

5) 직업교육·훈련 및 여성실업

- IMF이후 실업률은 예전 10여년간 2%를 유지하던 데 비해 98년 6.8%, 99년 6.3%로 급격히 증가하였다. 여성실업자의 증가폭은 남성에 비해 적었는데 이는 여성실업자 상당수가 실업 이후 실망실업자로 전환, 비경제활동인구로 분류되었기 때문으로 분석된다. 여성가장 실업자수는 <표 40>과 같이 IMF 이후 2배 이상 증가하였고 현재는 IMF이전 실업률을 회복해나가고 있으나 노동시장 경력단절로 재취업에 어려움을 겪거나 저임금 단순직종에 비정규직으로 전락하는 경우가 많다.

<표 40> 여성가장 실업률 추이(1997-2000) (단위 : %, 천명)

구분	1997	1998	1999	2000
여성가장 실업자	40	87	85	56
실업률	1.9	5.0	4.3	2.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료, 노동부, '21세기 지식기반사회에서의 근로여성 중기 정책방향 및 목표설정'에서 재인용.

- 정규교육과정의 적절한 취업지도와 훈련 부재, 고학력 여성 취업난과 출산·육아로 인한 경력단절 등이 여성노동자의 (재)취업을 어렵게 하는 요인으로 작용하고 있으나, 이에 대한 종합적이고 체계적인 대책없이 여성부, 노동부, 교육인적자원부, 지방자치단체 등이 각기 대처하고 있어 실효성을 거두고 있지 못한 형편이다.

신자유주의와 비정규, 미조직 노동자

(오건호 / 민주노총 정책부장)

1. 시작하며: 비정규직화와 신자유주의

어느 사회에서는 인간은 노동을 해서 살아간다. 자본주의에서 노동자는 회사에 취직하여 일을 하고 임금을 얻어 생활한다. 문제는 아무리 일을 해도 노동자는 계속 가난하고, 회사 경영인과 주식소유자들은 더욱 부자가 된다는 사실이다. 노동을 하는 사람은 어렵게 살고, 일을 하지 않는 사람들은 불로소득을 얻는 불합리한 사회가 자본주의이다.

결국 노동자가 만들어 낸 사회적 부의 상당 부분을 노동을 하지 않는 자본계층이 가져가고 있다. 자본계층은 노동자에게 '그럭저럭 살만큼만' 임금으로 지급하고 나머지는 모두 독점해 간다. 이 독점한 돈을 가지고 자본계층은 큰 자동차, 고급 주택, 귀족적 문화를 누리고, 다시 공장과 직업을 키워 자산을 늘려 간다. 한국사회에 존재하는 수백 조원의 자본이 모두 이러한 착취의 결과물이다. 이렇게 노동자는 합법적인 착취제도 속에서 살고 있다.

그런데 근래 자본주의 착취에 새로운 방식이 확대되고 있다. 자본은 노동자를 계속 착취하려면 노동력이 훼손되지 않도록 '그럭저럭 살만큼'의 임금을 노동자에게 지급하고, 노동할 수 있도록 일자리를 계속 제공해야 한다. 이는 안정적인 착취를 위해서도 자본에게 필요한 것이다. 그럼에도 최근 자본은 '생존이 불가능할 만큼' 저임금으로 노동자를 사용하려 하고 있다. 이를 위하여 비정규직 고용방식을 강요하고 있다.

왜 자본은 이러한 새로운 '착취방식'을 선호하는가? 무엇이 노동자를 자꾸만 비정규직으로 내몰고 있는가? 우리가 자본주의 사회에서 사는 한 이 새로운 착취방식은 현대자본주의의 발전과정 속에서 이해되어야 한다. 바로 신자유주의의 문제이다. 이제 비정규직 고용 문제를 이해하기 위한 사전 작업으로 신자유주의의 본질과 특징에 대해 논의해 보자.

2. 자유주의와 노동권의 성장

우리가 신자유주의를 논할 때마다 항상 부딪히는 지점이 있다. 신자유주의가 노동자의 권리를 심각하게 침해한다는 것은 알지만, 신자유주의를 설명하려고 하면 말문이 막힌다. 새로움을 가리키는 '신(新)' 자와 보편적 가치인 '자유'가 결합된 신자유주의라는 용어 때문이다. 어떻게 좋은 형용사와 명사로 이루어진 용어를 비판적으로 이해할 것인가?

IMF이후 노동운동은 '신자유주의 분쇄투쟁'을 외쳐 왔다. 지금에 비한다면 사실 초기에는 신자유주의라는 말을 받아들이는 데 훨씬 힘들었다. 민주노총 내부에서 '신자유주의'라는 용어 대신 다른 단어를 찾아보자는 논의까지 한 적도 있다. 일례로, '초과착취 자본주의, 패권적 자본주의, 노동배제적 자본주의, 계급주의 자유주의, 사이비 자유주의' 등 그 폐해를 쉽게 드러내주는 용어를 사용하자는 것이었다.

어쨌든 신자유주의라는 용어는 계속 사용되고 있다. 이미 국제적, 국내적으로 광범위하게 쓰이고 있고, 학술적으로도 이 용어가 인정되기 때문이다. 그래도 지금은 신자유주의라는 말에 많이 친숙해졌다. 우리가 처음에는 어려웠지만, 투쟁과정을 통해 '구조조정', '유연화', '합리화' 등 어휘 상 긍정성을 지니는 용어의 본질을 간파하듯이, 신자유주의 역시 점차 그 본질을 벗겨가고 있다.

이제 신자유주의의 역사적 배경과 의미를 살펴보자. 신자유주의를 이해하기 위해선 불가피하게 자유주의에 대해서 먼저 논의를 해야 한다. 신자유주의에 대하여 긍정적인 이미지가 생겨나는 것 역시 자유주의라는 용어 때문이다.

1) 자유주의 등장과 시장화

자유주의는 18세기 태동한 자본주의와 함께 세상에 나왔다. 당시 자유주의가 대면한 것은 봉건주의 사회경제 체제였다. 봉건주의는 영주와 농민이라는 신분적 예측관계에 기초하고 있었다. 일반 농민은 태어남서부터 봉건영주에 종속된 신분이었다. 봉건영주는 토지를 소유하고 농민은 이 토지를 경작한 대가로 봉건영주에게 생산물의 일부를 바쳐야 했다.

봉건주의는 만인이 동등해야 하는 '평등'을 부정하고, 토지에 대한 농민의 '소유권'을 인정치 않으며, 농민의 생산물을 영주가 착취해 가는 '부등가 거래'에 기초하고 있었다. 이러한 부당한 착취관계를 타파한 것이 근대 시민혁명이었다고, 이 혁명이 주장한 것이 자유주의였다. 자유주의는 당시 봉건적 체제를 무너뜨리는 역사의 큰 걸진이었다.

자유주의의 등장은 자본주의를 촉진시켰다. 자본주의에서 모든 사람은 법 앞에 '평등'하였고, 자신의 생산물과 재산을 '소유'할 수 있고, 시장에서 시장가치대로 상대방과 거래를 했다. 이렇게 자유주의는 '신분 족쇄', '소유권 불인정', '부등가 거래'로부터 '자유'를 시민에게 전해주었다.

이러한 자유주의는 '자본주의 시장에서의 자유'였다. 시장에서 자유로운 계약자가 되기 위해서 어떠한 신분적 불평등이 존재할 수 없고, 시장에서 시장가치대로 상대방과 거래를 했다. 이렇게 자유주의는 '신분 족쇄', '소유권 불인정', '부등가 거래'로부터 '자유'를 시민에게 전해주었다.

2) 자유주의의 한계와 불평등

그러나 자유주의가 표방하는 자본주의 시장화가 모든 계층에게 이로운 것은 아니었다. 시장에서 평등은 동일한 권력을 지닌 주체들에게는 의의가 있었지만, 시장에서 권력 크기가 다른 자본과 노동 사이에는 그렇지 못했다. 즉 자본가에게 시장에서의 평등은 환영할만한 것이었지만 노동자에게는 오히려 불평등한 것으로 곧 드러났다. 왜냐하면 노동자들은 노동시장(노동력 계약과정)에서의 불평등, 작업장(노동력 사용과정)에서의 불평등을 당해야 하기 때문이다.

(1) 노동력 계약과정의 불평등

노동시장에서 생산수단을 소유한 자본가와 노동력만을 지닌 노동자의 만남은 애초에 평등할 수 없었다. 즉 자본과 노동의 계약 과정은 불평등한 교환관계를 전제로 한 것이다. 이유는 다음과 같다.

첫째, 노동자는 시장에서 거래기간 중에도 계속 자신을 재생산되어야 하는 '생물체'이다. 따라서 노동이 중단되는 것은 생계가 끊기는 것이기에 노동자는 시장에서 자본과 동등한 교섭력을 가질 수 없다. 자본은 다른 노동자를 찾아 돌아다닐 수 있지만, 노동자는 가능한 조속히 자신의 노동력 판매 계약을 성사시켜야 한다. 이렇게 노동자는 '노동력의 보관 불가능'으로 인하여 낮은 임금 제안에도 불가피하게 응해야 하는 원천적 '불리함'을 가지고 있다.

둘째, 자본주의는 재생산과정에서 필연적으로 과잉인구를 발생시켜 일부 실업집단을 노동시장 주변에 배치한다. 대체노동력을 발견할 수 있는 사용자 앞에서 개별노동자의 교섭력은 효력을 발휘하기 어렵다. 개별노동자는 시장에서 자유로운 교환행위자가 아니라 자본의 눈치를 보아야 한다. 신규채용 면접장은 '시장에서의 거래'와는 먼 '심판' 장이다.

셋째, 노동자는 사용자에 비해 정치적 사회적 권력 자원이 비교할 수 없을 만큼 적다. 자본은 전문적 인사노무팀을 보유하고 동종 회사간 정보를 교류한다. 그러나 노동자가 아는 노동시장 정보라곤 미약한 소문이 전부이다. 또한 자본은 정치적, 경제적 지배자들과 권력네트워크를 형성하고 있다. 이들을 상대로 개별노동자가 교섭을 한다는 것은 애초에 불가능하다. 자본이 부르는 임금대로 계약을 맺는 것이 보통이다.

(2) 노동력 사용과정의 불평등

노동시장에서 '노동력 계약과정'의 불평등성과 더불어 계약 이후 작업장에서 '노동력 사용과정'에서도 불평등이 존재한다. 고용 계약을 맺은 노동자는 자신의 통제 하에 일하는 농민이나 장인이 더 이상 아니다. 자본이 정해 놓은 노동규율에 따라 일해야 하는 노동자는 자신의 노동에 대한 통제권을 가지고 있지 못하다.

자본주의 체제에서 자본은 다른 자본과의 경쟁에서 이겨야 하는 절대절명의 과제를 안고 있다. 어떠한 방법을 동원해서라도 다른 자본에 비해 높은 이윤율을 올려야 한다. 이러한 상황에서 자본은 생산물을 만들어내는 노동자의 능력(사용가치)이 가변적이라는 사실을 알아챘다. 동일한 임금을 지불하면서도 노동력을 어떻게 사용하느냐에 따라 생산물의 크기가 달라지기 때문이다.

예를 들어, 자동차공장에서 하루 7만원의 임금으로 노동자를 채용했다라도 생산컨베이어 속도에 따라 생산량을 늘릴 수 있다. 또한 동일한 일당임금으로 노동시간을 연장할 수 있다면 자본은 더 많은 이득을 얻어갈 수 있다. 이렇게 노동력의 보상으로 일당(임금)은 정해졌지만, 하루에 그 노동자가 얼마를 생산할 지는 미리 결정되어 있지 않다. 이러한 노동력 사용의 비결정성

신자유주의의 핵심 내용은 무엇인가? 1980년대 이후 세계화의 광풍을 몰고 온 신자유주의는 '시장의 완전 자유화'를 주장한다. 지나친 탈시장화로 인해 자본의 발이 묶였다는 것이다. 이들이 시도하는 것은 자본을 자유롭게 하기 위하여 사회적 규제를 해제하는 탈규제정책(deregulation)이다.

신자유주의는 2-3세기 전에 자유주의가 봉건질서에 대항하여 시장의 자유를 외쳤듯이, 시장의 완전 자유화를 외치고 있다. 완전 시장화를 달성하기 위해서 지금까지 탈시장 영역으로 인정되던 부분을 시장화해야 한다는 것이다. 이렇게 신자유주의는 시장의 자유를 추구한다는 의미에서 자유주의의 자손이지만, 기존에 자본주의가 용인하였던 탈시장영역마저 시장화하려한다는 점에서 새로운 자유주의이다.

2) 기존 탈시장영역을 시장화하라!

신자유주의는 기존 탈시장영역, 즉 노동권, 사회보장, 공공서비스 등 전통적인 세가지 탈시장 영역을 공격한다. 노동운동이 오랜 투쟁을 통해 구축한 제도적 성과들을 시장의 영역으로 빼앗아가려는 것이다.

첫째, 노동권에 대한 공격이 행해졌다. 집단적 노동권을 해체하여 탈시장정 권리가 상실된 개별화된 노동자를 원하는 것이다. 노동조합의 단결권을 약화시키기 위하여 클로드 쉘, 유니온 쉘 제도를 무력화시켰다. 단체교섭에 있어서 교섭사안을 제한한다. 점차 인사경영 사안, 산업구조조정, 정치적 의제 등을 교섭 범위에서 제외시키려 한다. 단체행동권도 제약하려 한다. 쟁의절차가 강화되고, 신중 탄압방법으로 손해배상 청구가 도입되었으며, 정치적 파업이 금지되었다.

한편 신자유주의는 집단적 노동권을 개별화시키는 것에 머물지 않고, '고용 분할'을 추진하였다. 즉, '하나의 일'을 수행하는 고용 자체를 여러 갈래로 나누는 것이다. 이것은 자본이 가장 싸게 노동력을 구입하고, 노동자의 저항을 무력화시킬 수 있는 방안이다. 이 '고용 분할'에 대해서는 다음 장에서 구체적으로 살펴보겠다.

둘째, 사회보장의 시장화를 추진하였다. 민간의료보험이 도입되고, 민간병상이 늘어났다. 공격 연금은 기본연금과 비례연금으로 분리되어 후자의 시장화가 진행중이고, 심지어 연금기금까지 금융시장 부양책으로 전환되었다. 고용보험은 노동과 연계시키는 노동 연계복지(소위 생산적 복지)로 전화되어 갔다. 사회보장의 부등가원리가 자신이 노동하고 기여한 만큼만 수령하는 시장복지로 대체 되고 있다.

셋째, 공공서비스의 시장화, 사유화가 진행되었다. 의료, 주택, 교육의 시장화가 추진되고, 기간산업이 사유화되었다. 이제 필수적인 공공서비스들도 일반 시장상품처럼 시장의 생산가격을 지불해야한 구입이 가능해졌다. 저소득층의 이용권이 침해되고, 삶의 질이 더욱 계급차별적으로 양극화되어 갔다.

3) 신자유주의의 역사적 성격: 반동적

앞에서 서술하였듯이, '시장의 자유'를 주장하는 자유주의는 봉건주의 사회경제체제를 타파하는 진보적인 운동이었다. 그러나 1980년대 이후 부상한 '시장의 자유'는 역사적으로 정반대의 의미를 가진다. 이 때 자유란 '봉건적 예속'부터의 자유가 아니라 '사회연대적 규제'부터의 자유이다. 신자유주의가 외치는 '자유'란 과잉화된 자본의 수익극대화를 위하여 사회연대제도를 허무는 것으로, 역사적으로 반민중적(반동적)인 운동이다.

<표 2> 자유주의, 신자유주의 비교

	자유주의	신자유주의
기본 이념	시장원리, 시장의 자유	
교환 원리	등가원리	
타격 대상	봉건주의	탈시장 영역 (공공성)
역사적 성격	진보적	반동적

6. 신자유주의와 고용 분할: 비정규직화·미조직화

신자유주의는 완전 시장화를 위하여 노동자의 집단성을 해체하여 자본과 노동의 관계를 개별적 관계로 재편해 갔다. 이어 자본은 개별적 고용을 다시 분할하는 노동시장의 비정규직화(유연화)를 추진해 갔다. 이를 통해 자본은 노동시장에서 가장 싼값으로 노동력을 구할 수 있는 반면 고용이 분할된 노동자는 자신의 취약한 지위 때문에 자본에 저항하기가 더욱 어려워진다. 신자유주의는 개별 고용을 분할하여 노동비용의 절감과 노동자 저항의 무력화라는 일석이조의 '성과'를 거두려는 것이다.

1) 노동시장에서 고용 분할: 비정규직화

일반적으로 노동시장에서 자본과 노동의 계약은 '하나의 일'을 수행하고 임금을 받는 계약이다. 예를 들어, 한국통신 유지보수 업무가 있다면, 노동자는 유지보수 노동을 제공하고, 사용자는 임금을 지급한다. 이 고용계약은 회사가 존립하고 노동자가 업무를 수행할 의사가 있는 한 지속된다.

그런데 노동시장에서 고용을 분할한다는 것은 '하나의 일'을 여러 부분으로 나누는 것을 의미한다. 첫 번째 방식은 고용 기간을

나누는 것이다. 한국통신의 경우, 유지보수 업무가 1년 이내의 계약직 고용으로 분할된다. 동일한 업무를 여러 임시 고용으로 나누는 것이다. 시간제 고용도 여기에 속한다. 유통산업의 판매 업무, 패스트푸드점의 영업 업무 등은 '하나의 일'이지만, 시간제 고용으로 분할하여 여러 노동력을 사용한다.

두 번째 방식은 '하나의 일'을 시키는 사용자를 나누는 것이다. 하청고용, 파견고용 등 간접고용이 이에 속한다. 일을 수행하는 노동자는 하나이지만 사용자는 둘 이상이 된다. 현대자동차에서 일하는 사내하청 노동자는 직접 고용된 노동자와 동일한 업무를 수행하지만 하청노동자라는 이유로 고용조건 차별을 당하고 있다. 현대자동차 사용자는 중층적 하청관계를 활용하여 값싸게 노동력을 이용하고 있다.

세 번째 방식은 노동력을 고용한 사용자에 은혜하는 것이다. 실제 '하나의 일'을 시키면서도 자신의 사용자성을 은폐하여 사용자의 여러 의무를 회피한다. 이 때문에 보험 모집인, 학습지 교사, 레미콘 기사, 골프장 경기보조원 등 특수고용 노동자들은 법에서 정해진 노동보호 조치에서 배제되고, 사용자와의 부당한 계약을 감수해야 하는 처지이다. 사용자의 입장에서 사용자의 의무를 갖지 않으면서도 노동자를 사용하는 최선의 방법이다.

2) 노사관계에서 고용 분할: 미조직화

자본이 추구하는 노동시장에서 고용의 분할은 노사관계에서도 동일한 효과를 낳는다. '하나의 일'을 수행하는 개별 노동자도 노동시장에서 자본에 비해 불리한 처지에 몰려 있는 판국에 자신의 고용이 여러 형태로 분할된 비정규직 노동자는 더욱 어려운 상황에 놓여 있다. 자본에 대항하기 위해선 여러 위험을 감수해야 하며, 이 때문에 비정규직 노동자는 '집단지적' 노동자로 조직되기가 무척 어렵다. 자본은 비정규직 고용을 통해 혈값으로 노동력을 사용할 뿐만 아니라 노동자의 저항 기반까지 원천적으로 허물고 있다.

7. 맺으며: 신자유주의 시대 새로운 과제 - 노동운동의 통합주체화

노동운동은 항상 도전을 이겨내며 성장했다. 자본주의 초기 생성기의 노동 착취는 상상하기가 주저될 정도로 비참하였다. 퇴근 후 노동자들이 모이는 것마저 감시되었고, 아예 어떠한 모임도 결성할 수 없도록 단결금지법이 제정되기도 하였다. 그래도 동호회, 제모임, 공제회 등의 경험을 거치며 노동자들은 마침내 노동조합을 결성했다. 이를 위해 100여년이 필요했다. 다시 반세기의 투쟁으로 단체교섭권을 얻었고, 또 수십 년이 걸려 단체행동권까지 쟁취했다. 자본의 착취가 존속하는 한 노동자들은 저항을 위해 조직화된 운동을 만들어 왔다.

노동운동이 제도적으로 자리를 잡은 지난 반세기 동안 노동시장은 여러 고용 보호장치가 존재했었다. 고용 형태도 가능한 정규직 고용이 우선 되었다. 당연히 노동운동도 정규직 노동자들이 앞장 서 왔다. 그러나 이제 신자유주의 시대를 맞이하여 노동시장의 비정규직화가 심각하게 진행되고 있다. 기존 노동운동도 과거에 비해 약화되었다. 더 심각하게는 노동운동의 구성과 관행이 정규직 중심으로 한정되어 있다. 이제 기존 정규직 노동운동의 경험과 새로이 생겨난 비정규직 노동자의 현실을 종합한 노동운동의 새로운 실천이 필요한 때이다. 정규직과 비정규직 노동자들이 함께 노동운동의 주체가 되는 통합주체화가 요구된다. 언제나 노동운동의 역사가 그랬듯이 노동운동은 새로운 과제 앞에 서 있다.

<경 리>

* 현대 자본주의의 작동 방식은 신자유주의이다. 20세기 이후 자본주의는 탈시장영역을 용인하는 '규제된 시장'에 기반하였다. 그러나 1980년대 들어 과잉화된 자본이 새로운 축적 공간을 찾아 공세적으로 나섰고, 반면에 자본에 대항하던 역사적 사회주의 운동은 실패하였다. 이러한 호기를 이용하여, 자본은 '신자유주의'의 형태로 자신을 전환하였다.

* 신자유주의는 기존 탈시장영역을 '완전 시장화'한다. 신자유주의의 본질은 기존 탈시장영역까지 시장화하는 '완전시장화'이다. 우선, 신자유주의는 가장 강력한 저항자인 노동운동을 약화시켜야 한다. 그래서 '집단지적 노동권'을 공격하였다. 200여년 동안의 역사적 투쟁 속에서 쟁취한 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 침해되고 있다. 또한 노동력 재생산의 위험을 사회적으로 공동 책임지는 사회보장마저 시장으로 넘기고, 공공서비스부문을 시장화, 사유화하려 한다. 그만큼 민중은 사회연대 기반을 빼앗기고 있다.

* 신자유주의는 역사적으로 반동적이다. 기존 자유주의는 봉건적 사회경제체제로부터 자유를 추구하였다. 신분적 차별에서 평등, 자신의 생산물에 대한 소유권, 시장가치 대등 동가교환 등 중요한 진전을 이루었다. 당시의 역사적 상황에서 진보적인 운동이었다. 반면 신자유주의는 사회연대적 탈시장영역으로부터 자유를 추구한다. 이는 공공성 영역을 훼손하여 사회적 약자를 더욱 약하게 하고, 자본에게 새로운 축적(착취) 공간을 제공하는 것이다. 사회적 차별과 격차를 더욱 심화시키는 신자유주의는 역사적으로 반동적 운동이다.

* 신자유주의는 개별 노동자의 고용마저 분할한다.
 신자유주의는 집단적 노동권을 약화시키는 것과 동시에 개별 노동자의 고용마저 분할시키려 한다. 고용을 기간에 따라 나누어 임시노동자, 시간제 노동자를 만들어 내고, 고용의 사용자를 분할하여 하청노동자, 파견노동자 등 간접고용을 확대한다. 심지어 노동자를 고용한 사용자마저 은폐하여 사용자 의무에서 벗어나기도 한다. 이렇게 신자유주의는 고용의 비정규직화를 확대하고 있다.

* 비정규직화는 노동비용의 최소화, 저항의 무력화를 목표로 한다.
 신자유주의가 비정규직화에 집착하는 이유는 노동비용을 최소화하기 위한 것이다. 과잉화된 자본은 이윤율을 올리기 위해서라면 이제 어떠한 것도 개의치 않는다. 그것이 반사회적이든, 비인간적이든 그들에게는 이윤을 제고하는 지상명령이 있을 뿐이다. 동시에 비정규직 노동자들은 노동시장에서 취약한 위치 때문에 노동조합운동에 참여하기가 어렵다. 비정규직화는 노동자의 저항도 무력화시킬 수 있는 카드인 셈이다.

* 노동운동의 새로운 과제인 비정규직 조직화!
 노동운동은 항상 도전을 이겨내며 성장했다. 이제 비정규 노동자를 조직화하여 노동운동의 주체로 결합시켜야 하는 과제가 놓여졌다. 이를 통해 정규직 노동자, 비정규직 노동자가 함께 하는 노동운동의 통합주체가 이루어져야 한다. 이러한 통합주체화 과정은 정규직과 비정규직간 차별을 철폐하는 투쟁이며, 나아가 자본에 대항하여 평등사회를 건설하는 노동운동의 주체 형성과정이다. <끝>

비정규직 투쟁 현황과 과제

(김혜전 / 전국불안정노동철폐연대 집행위원장)

1. 문제의식

경제위기 이후 고용이 불안정해지고, 노동기본권은 점차로 축소되었다. 이에 대한 저항이 확산되는 것도 당연하다. 비정규직 노동자들은 자연발생적으로 투쟁에 나설 수밖에 없었던 것이다. 그 투쟁 덕분에 우리는 비정규직 노동자들의 삶의 고통과 노동기본권의 박탈 상황을 알게 되었다. 그만큼 비정규직 문제에 대한 사회적 동정여론도 확산되었다. 하지만 우리는 그 안에서 선하지만, 왜곡된 시선도 발견한다. 그것은 비정규직 노동자들을 우리 사회의 한 부분을 영구히 차지하고 있는 '2류노동자'로 생각하고 동정어린 시선으로 바라보는 것이다. 이런 태도는 비정규직 노동자들의 고통스러운 현실에 대한 즉각적 호응이라는 점에서는 긍정적일 수 있으나, 결국 제한적인 시선임에 틀림없다. 이런 관점에서는 전체 노동자들이 그러한 상태로 내몰리고 있다는 사실이 잘 폭로되거나 실감있게 접근되지는 않았다. 즉 특정한 노동자들의 문제가 아니라, 노동자 전체의 보편적 문제라는 사실이 잘 확인되지 않았다. 그래서 '비정규직화'에 대한 저항보다는 현재 있는 비정규직 노동자들의 고통을 더는 것에 더 집중하도록 만들었다. 그러다 보니 알게 모르게 비정규직의 확산이라는 왜곡된 현실을 당연한 것으로 받아들이게 되고, 오히려 사후적 처리를 고민하게 되고, 그래서 비정규직 노동자들의 투쟁에 대해서도 그것을 '실질적인 성과'라는 측면, 예를 들어 고용을 계속 유지할 수 있었는가 아닌가, 임금을 조금이라도 더 올릴 수 있었는가 아닌가 등에 주목하게 되고, 이 노동자들이 고통당할 수밖에 없는 본질적 조건에 대한 투쟁은 상대적으로 게을리하게 되었다. 물론 때로는 이마저도 '노동기본권 박탈' 상황에서 불가능하다는 것을 깨닫게 되자, 대기론이 성행하기도 하고, 요구수준을 계속 낮추도록 요구하는 일도 많았다.

궁극적으로 비정규직 확산을 저지하고, 비정규직을 철폐하면서 고통의 근원을 없애는 것을 우리의 지향으로 삼을 수밖에 없다. 그러기 위해 투쟁하는 층을 두텁게 만들고, 그래서 지금 수준에서는 계란으로 바위를 치는 것을 감을 지라도, 기업의 흥망성쇠에 연연하지 않고, 자기 삶의 고통을 투쟁의 동력을 만들면서 연대를 실현하는 동지들을 세우는 것이 그래서 그 자체로 소중한 일일 수도 있다. 그리고 그것을 '일부 비정규직들의 문제'로서가 아니라, '전체 민주노조운동의 과제'로 만드는 것이 정말로 소중한 일일 수 있다.

그런데, 비정규적이 투쟁을 했다는 사실만으로 그 의미를 인정하던 시절은 이제 끝났다. 우리는 비정규직 투쟁이 얼마나 어렵고, 왜 어려운지 안다. 그렇다면 그 어려운 조건을 어떻게 극복할지 계획을 세워야 할 때이기도 하다. 동일한 오류를 지속적으로 반복할 수는 없지 않은가. 하지만 경제해야 할 것이 있다. 지금까지 투쟁에서 나타난 한계들을 단순화해서 교훈을 만들려는 행태이다. 예를 들어, '비정규직 투쟁은 어려워나 생존을 유지하기 위해서는 무리한 요구를 내세우지 말아야 한다'든가(이것은 고용해지 자체가 생존의 파괴가 되는 정규직 노동자들의 두려움이 그대로 배어있는 주장이다. 실제 비정규직 노동자들은 투쟁을 하던 하지 않던 해고의 위협이 이미 항상 노출되어 있다) 또는 '노동기본권이 생취되어야 하기 때문에 먼저 여기에서부터 힘을 모으자'든가(필연적으로 투쟁할 수밖에 없는 비정규직 노동자들의 고통을 인정하지 않는다면), 그리고 '정규직과 함께 해야 한다'든가(신후의 문제가 아님에도 불구하고, 정규직 중심이라는 단어에 관둬 힘을 주어서) 하는 논리들, 즉 그 자체로는 충분히 맞지만, 자칫 비정규직 투쟁의 성격을 단순화하고 제한하는 논리들을 경계해야 하는 것이다.

바로 그 점을 위해서 지금까지 투쟁을 되짚어보는 것이 필요하다. 비정규직 투쟁이라고 하면 첫째로, 민주노조운동 전체가 비정규직 문제를 제기하면서 하는 투쟁, 예를 들어 노동기본권 쟁취나 최저임금 투쟁 등이 있을 수 있고 두 번째로는 정규직에서 하는 투쟁, 즉 비정규직에 대한 차별을 철폐하기 위한 투쟁이나 정규직화 투쟁이 있을 수 있다. 세 번째로는 비정규직 당사자들의 투쟁

이 있다. 여기에서 세 가지 부분을 유기적으로 설명하기에는 어려움이 많기에 비정규직 당사자들의 투쟁을 중심으로 해서, 역시 이들이 중심이 되었던 노동기본권 쟁취 투쟁등을 함께 이야기해보고자 한다.

2. 비정규직 투쟁 역사에서 재출되는 과제

○ 비정규직 투쟁의 역사는 그리 길지 않다. 물론 95년도 아시아자동차 비정규직 노동자들의 투쟁 등 비정규직 투쟁이 없었던 것은 아니다. 지금과 같은 폭발적 투쟁의 시초는 98년 한라중공업 사내하청 투쟁을 꼽는다. 한라중공업 사내하청 노동자들이 투쟁한 시기는 하청들이 이미 구조조정 때론 모두 걸거리로 내몰렸고, 정규직 노동자들이 힘겹게 구조조정 저지투쟁을 위한 과업을 진행할 때였다. 이 투쟁을 접하는 많은 동지들이 투쟁의 당위성을 인정하기는 하면서도 실질적으로는 대체로 다음의 두 가지 반응이었다. 첫째는 구조조정 투쟁과 비정규직 투쟁을 전선이 이원화되는 것에 대한 비판이었다. 그 때만 해도 비정규직 투쟁이 결국 구조조정 저지 투쟁의 중요한 과제 중 하나라는 인식을 하지 못하고 있었던 것이다. 두 번째는 정규직과 독립적으로 비정규직이 투쟁을 하는 것, 독자적인 조직화에 대한 불만이었다. 정규직과 비정규직의 이해관계가 자본에 의해 분리되기 시작했고, 비정규직 노동자들이 자기의 권리를 위한 독자적인 투쟁에 나설 수밖에 없고, 이들과 함께 할 것인가의 선택이 오히려 정규직 노동자들의 몫이라는 인식이 없었던 것이다.

지금에 와서야, 많은 동지들이 비정규직 문제는 구조조정 문제라고 이야기하고, 비정규직 노동자들이 스스로 세력화해야 한다고 주장하지만 그 때만 해도 이러한 문제의식은 대단히 생소한 것이었다. 물론 지금도 내세우는 주장과는 다르게 실감하고 있는 정서는 과거의 정서와 유사하다고 생각한다. 아직도 정규직과 함께 투쟁해야 승리할 수 있다는 당위성을 내세워서, 독립적으로 노동조합을 구성하는 조건으로 내몰리는 비정규직 노동자들을 무모함을 이유로 질타하기도 하고, 그것이 구조조정 과정에서 필연적이라는 판단보다는, 현재의 차별을 극복하는 방식이란 문제접근을 시도하기도 한다.

○ 1999년 재능교육교사노조를 필두로 해서 많은 비정규직 노동조합이 만들어졌지만, 실질적으로 비정규직 투쟁이 폭발한 것은 2000년이라고 볼 수 있다. 시설관리 용역노동자들의 설움을 딛고 서울대 시설관리 노동자들이 파업투쟁에 나섰고, 대우 건물을 관리하는 시설관리 노동자들인 동우공영 노동조합도 파업을 시작했으며, 파견법에 명시된 "2년 이상 고용사 정규직으로 간주한다"는 조항 때문에 파견노동자들이 대규모로 쫓겨남에 따라 방송사 비정규노조의 투쟁이나, 길병원 제니얼 노동자들의 투쟁 등이 만들어졌다. 대상식품 사내하청 노동자들도 매우 길긴 천막농성투쟁을 진행했다. 그리고 드문 성과로 이랜드와 롯데호텔 노동조합이 정규직과 비정규직이 함께 하는 투쟁의 성과를 만들어 힘찬 투쟁을 전개했다.

게다가 이 투쟁들은 매우 힘들긴 했어도, 그 자체로 작은 성과들을 만들었다. 서울대 시설관리 노동조합은 파업투쟁을 통해 임금 인상과 단합을 쟁취했고, 이랜드와 롯데호텔에서도 비록 만족할만한 수준은 아니었지만 비정규직 노동자들의 정규직화를 쟁취했다. 대상식품 사내하청은 비록 하청이지만 고용을 승계할 수 있었다. 다만 방송사 비정규노동자들도 비록 고용안정을 보장받지는 못했지만, 단합을 통해 작은 성과를 남겼다. 재능교육교사노조도 노동조합을 인정받고 임단협을 쟁취할 수 있었다.

그러나 이러한 성과는 동시에 비정규직 노동자들 투쟁의 한계를 여실히 보여주는 불안정한 것이었다. 자본과 정권도 비정규직 노동자들의 투쟁을 예상하고 준비해왔던 것이 아닌 만큼 대응에서 서툰 반응을 보이기도 했지만, 비정규직 노동자들 역시도 비정규직 투쟁이 어떤 어려움이 있는지 잘 파악하고 대응하는 데에 서툴렀다. 서울대 시설관리 노동조합은 이후 용역계약 때 투쟁으로 돌파하는 것 말고는 계약약 거부를 막을 방법이 없다는 것을 알게 되었다. 원청인 서울대의 사용자성을 어떤 방식으로 확충하기 위한 계획을 세워야 하는데, 그것이 현실적으로 매우 큰 벽에 부딪히게 되어 있었다. 재능교육교사노조의 경우도 위탁계약이라는 신분상의 문제와 노동자성을 인정받아야 하는 문제가 있다는 것을 조금씩 깨닫게 되었다. 파견노동자들은 2년마다 한번씩의 주기적 해고를 극복하기 어렵다는 것을 알았다. 이런 한계가 분명해지고, 이것을 돌파할만한 법적인 장치들이 현실적으로 없다는 것을 알게 되었을 때 남은 것은 투쟁을 통한 돌파밖에 없었다. 그 투쟁이란 비정규직 노동자들의 존재 그 자체로부터 오는 노동기본권의 계약을 돌파할 만큼 강력한 것이어야 했다.

특히 자본과 정권도 1년 동안 폭발적으로 일어난 비정규직 투쟁을 경험하면서 대응논리와 탄압방식들을 세련되고 일관되게 구사하게 되었다. 예를 들어 인사이트코리아나 대성택의 경우 불법파견 문제를 치고 들어가 지노위에서 승소하고, 정규직 전환을 인정받아서 사내하청 노동자들의 새로운 투쟁의 방향을 제시하는 것 같았지만, 곧 중노위와 법원에서 패소하는 등 자본도 일관된 대응을 시작했던 것이다. 그 뿐만이 아니었다. 자본은 구조조정에 대한 대응투쟁이 전체 노동자 총단결 투쟁으로 발전하는 것을 막기 위해 정규직과 비정규직의 이해관계를 분리시켜 비정규직들을 더욱 열악한 조건으로 떨어뜨리거나 비정규직 노동자들에 대한 차별을 강화함으로써 정규직들을 달래고, 그것을 통해 분열패동을 가했다. 이랜드와 롯데호텔의 사례를 단지 신화적 사례로 만들고, 그것이 민주노조운동 전체로 확산되는 것을 막기 위한 치밀한 현강통제가 가해지기도 했다.

○ 2001년에 들어서서 결국 이러한 상황에 맞설 수 있는 것은 말 그대로 비정규직 전선을 설치하는 힘있는 투쟁뿐이었다. 그리고 그 역할을 한국통신계약직 노조와 전국건설운송노동조합이 담당했다. 그리고 사측의 분할 책동에도 불구하고, 정규직과 비정규직이 함께 투쟁하는 힘있는 선례를 남김으로써 사측의 기도를 분쇄해야 했는데, 이 역할은 캐리어노동자들의 몫이었다. 한국통신 계약직 노동자들의 투쟁과 전국건설운송노조의 투쟁은 단위사업장의 투쟁으로 평가되어서는 안 된다. 그 투쟁 자체의 요구안을 얼마나 따냈는가 하는 방식으로 평가해서도 안 된다. 이미 말한 바 있듯이 이 둘의 투쟁은 비정규직 노동자들의 노동권을 인정받고, 이후 조직화의 기틀을 마련하게 될 것인가, 아니면 자본과 정권의 일상불란한 책동에 의해 비정규직 조직화와 투쟁이 근원적으로

말살될 것인가를 가름하는 중요한 대표투쟁이었기 때문이다.

두 가지 투쟁 모두 자본의 구조조정예에 의해 노동자들이 희생당하게 된 상황을 보여주고 있었으며, 투쟁 주체들은 이 국면으로 투쟁으로 돌파하지 않는 이상 다른 돌파구가 없는 상태이기도 했다. 자본과 정권이 비정규직들의 노동기본권에 대한 전면적 압살을 준비하고 있었지만 이 노동조합들은 그 조건에도 불구하고 둘 다 합법적인 파업투쟁을 진행하고 있었고, 투쟁의 힘으로 그 합법성을 인정받고, 노동조합을 유지하고 요구안을 관철시킬 수 있는 조건을 일부라도 갖추고 있다고 판단되었다. 비록 자생적 투쟁이기는 했지만, 다행히도 투쟁 주체들의 의지는 매우 충신했다. 대중동력도 규모가 있었다.

그러나 주체들의 의지만으로 이 투쟁이 성사되거나 힘을 발휘할 수 있는 것은 아니다. 불행하게도 이 두 투쟁 모두 그 자체의 의미를 민주노조운동에서 살리지 못했다. 자생적 투쟁이었기 때문이기도 하지만, 아직은 2001년 정세가 갖는 의미가 부각되지 못한 채 2000년 폭발적인 비정규직 투쟁의 연장선으로만 판단되었기 때문이기도 하다. 민주노조운동진영의 대응은 실로 느슨하기 짝이 없었다. 개별 비정규직 투쟁으로만 이해되고, 이것이 전체 민주노조운동에 미칠 영향에 대한 고려가 없었다. 그러나 자본은 달랐다. 건설운송노조의 투쟁에 경총과 전경련 차원에서 전폭적인 지원을 해왔고, 한국통신계약직 노동조합과 캐리어 사내하청 노동조합의 투쟁에 대해서도 자본가 집단 전체가 신경을 곤두세우면서 이 투쟁이 가져올 파장에 대비해왔던 것이다.

결국 두 개의 투쟁이 패배로 끝난 이후, 우리는 특수고용직의 확산과 노동권의 박탈, 그리고 구조조정 과정에서 정규직과 비정규직의 분할과 간접고용의 확산을 경험하게 되었다. 캐리어 사내하청 노동조합의 투쟁도 마찬가지이다. 사내하청 노동자들을 강력하고 폭발적으로 조직하고, 특히 사내하청 노동자들만의 투쟁으로도 공장을 멈출 수 있다는 사실이 자본가들에게는 매우 위협적인 것이었기에, 그들이 휘두르는 무기, 도급계약해지를 꺼내들었다. 이 때 정규직 노동조합과의 공조가 제대로 이루어질 수 있었다면, 그래서 좀더 위협적인 파업투쟁을 만들 수 있었다면, 이후 사내하청 조직화의 필요성은 민주노조운동 진영 전체에 더욱 절실하게 다가왔을 것이다.

○ 대표적인 투쟁사업장이 무너지면서 남은 것은 패배감과 무력감이다. 그러나 투쟁을 멈출 수 있는 것은 아니다. 애초에 자신의 일터에서 쉽게 쫓겨날 운명을 갖고 있는 비정규직들이기에 그런 조건이 닥쳤을 때 다시 투쟁에 나설 수밖에 없는 것이다. 하지만 2002년도의 투쟁은 무기력할 수밖에 없었다. 우리는 이 투쟁이 왜 패배할 수밖에 없는지 알고 있었고, 그렇기에 싸움을 오히려 말리고 싶은 심정이기도 했다. 그러나 이미 막판에 몰려 투쟁을 선택한 이들에게 조용히 죽으라고 할 수는 없는 법이다. 한진관광 면세점 노동자들은 하나로 테크놀로지, LG 화학 사내하청인 남성기업노동조합은 뚝고나갈 전망이 없는 상태에서 오로지 투쟁 주체들의 의지에 의거해서 끈질기게 버티는 만큼 돈을 손에 쥐는 투쟁을 해야 했다. 자본과 정부는 한통계약직과 건설운송, 두 개의 투쟁이 패배하고 난 이후 그동안 자신들이 확보한 입지를 더욱 확고히 하기 위해 제도적인 측면들을 강화하고자 했다. 특수고용 노동자들의 노동자성을 완전히 부정하는 판례가 속속 나오고, 애써 정취한 단협이 휴지조각이 되도록 하는가 하면, 간접고용 노동자들의 투쟁에 대해서 원청은 배를 켜는 것으로 일관하고, 불법파견 문제에 대해서도 노동자들에게 불리한 판결을 내렸다. 이 과정에서 그나마 작은 승리를 했던 2000년의 투쟁 주체들도 힘겨운 상황을 맞이하게 되었다.

○ 그리고 우리는 지금 2003년을 맞고 있다. 지금 비정규직 노동자들은 무기력하다. 예전과 같은 위력을 갖고 투쟁을 만들어내는 것도 머리 속에서는 가능하겠지만, 여전히 그것도 예전과 같은 오류를 반복하게 될지도 모른다. 그래서 비정규직 노동자들은 지푸라기라도 잡고 싶은 심정이 되는 것이다. 물론 지난 투쟁의 결과 비정규직 노동자들의 상처와 고통은 충분히 사회화되었다. 바로 자본과 정권은 그 점(비정규직 노동자들의 고통과 이것의 사회화)을 이용하고 있다. 이 기회를 오히려 적극적인 비정규직 확대의 호기로 삼고자 한다. 그래서 오히려 비정규직 노동자들을 보호하겠다고 자신들의 입으로 이야기하는 것이다. 그런데도 비정규직 노동자들은 조그마한 보호조치이라도 목을 매달고 싶은 심정이 되어 여기에 기대하기도 한다.

이들이 이야기하는 보호란 정말 값어치 없는 것이 대부분이다. 파견노동자와 계약직 노동자들이 2년마다 한번씩 해고되면 안되니까 기간을 연장해서 3년마다 한번씩 해고당하도록 해주겠다고 하거나, 4대 보험을 일부 적용해주겠다고 하거나(원래는 당연한 권리인데도 선심 쓰듯이), 특수고용 노동자들에게 단결권을 일부 인정해주겠다고 하는 것 등이다. 그러나 이들의 이런 '보호' 명분은 반드시 뒤에 조건에 달려있다. 더 유연화를 하자는 것이다. 그래서 파견업종을 더욱 확대 적용하자고 이야기하고, 준근로자 조항을 만들어서 이체는 '근로자에 준하는 자'들을 더욱 확장시켜겠다고 한다. 결국 이것이 노림수이다. 멀쩡한 사람을 실컷 두들겨 패서 쓰러뜨리고, 약을 몇 군데 발라주면서 돈을 내놓으라고 하는 식이다. 그런데 약이라도 발라주니 고맙지 않냐고 할 수 있는가. 몇 가지 보호 조치 명분으로 유연화의 확대를 받아들이 수는 없지 않은가.

그런데 지금까지의 투쟁이 단지 투쟁하는 주체들만의 문제였듯이 지금 정부와 자본이 노동자들에게 내밀고 있는 유연화 조치들도 이미 지쳐버린 투쟁 주체들의 결단에 의존하고 있어서, 더욱 어려운 상황이다. 유연화의 문제, 노동기본권의 문제는 결국 민주노조운동 전체의 과제이지, 누군가에게 떠맡겨진 짐이 아니다. 만약 파견법 확대와 준근로자성이 받아들여지면, 그것의 결과는 현재의 비정규직들에게 미치는 것이 아니라, 현재의 정규직들에게 미치는 영향이다. 그래서 투쟁 주체들이 지쳐 있는 이 시점에서 노동기본권 쟁취투쟁을 우리 모두의 과제로 설정하고 민주노조운동 전체가 이것을 자기 과제로 안아야 하는 것이다. 그것이 지금까지의 투쟁에서 우리가 얻을 수 있는 중요한 교훈이다.

또 하나의 교훈이라고 한다면 이제는 기획된 조직과 기획된 투쟁을 해야 한다는 점이다. 그러나 그것이 투쟁하는 대표선수를 하나 더 만드는 문제로 사고된다면 아무리 열심히 기획해서 조직을 하더라도 지금까지의 투쟁의 오류를 되풀이하는 것에 불과하다. 기획된 조직과 투쟁은, 투쟁의 중심을 비정규직 당사자가 갖고 있더라도, 이것을 민주노조운동 전체의 한만 승부로 기획하겠다는 의미를 담고 있어야 한다. 그렇지 않으면 그 당사자가 아무리 인원이 많고 파괴력 있는 전술을 구사할 수 있다 하더라도 전체 자본

과 정부의 총단결 전선에 의해 무너질 것이기 때문이다.

3. 투쟁사업장 의미 검토

지금까지는 비정규직 투쟁의 역사를 통해 우리가 발견할 수 있는 과제들을 이야기했다. 그런데 비정규직들에 대한 조직화를 하고자 한다면 지금까지의 투쟁이 우리에게 말해주는 교훈들을 재정리할 필요가 있을 것이다. 여기에서는 이미 잘 알려진 사업장을 중심으로 해서 그것이 갖는 의미를 정리하고, 이 투쟁에 대한 평가를 통해 우리가 이후 조직화 과정에서 유의해야 할 점을 검토해보려고 한다. 여기에서 중요하게 보려고 하는 부분은 방송사비정규노조, 한국통신계약직노조, 건설운송노조, 캐리어사내하청노조, 한진면세점 지부, 한국통신산업개발 비정규노조이다. 정규직에서 함께 조직했던 사례로서는 이랜드, 롯데호텔, 기아자동차 등이 있을 수 있다. 각각의 비정규직 투쟁 사업장은 투쟁 그 자체의 성패로만 평가할 수 없는 중요한 의미를 갖고 있다. 이들은 비정규직들이 처한 상황을 그 자체로 잘 보여줄 뿐만 아니라, 앞으로 노동자들 전체가 당하게 될 고통이 어떤 것인가를 선도적으로 보여주고 있기 때문이다.

○ 방송사비정규노조는 현재 파견법에 저항하는 유일한 노조이다. 이 노조는 또한 파견법의 폐악적 성격을 가장 적나라하게 보여주고 있다. 2년마다 한번씩 주기적으로 해고당하는 상태(항상적 고용불안), 중간취직으로 인한 저임금 구조, 원청의 심한 차별을 갈 볼 수 있다. 또한 2년마다 한번씩 주기적으로 해고당하는 것은 안정적 노조 활동 자체를 이미 불가능하게 만든다. 노조를 유지한다 하더라도 2년에 한번씩 전체 조합원이 바뀌는 노조가 되는 것이다. 방송사비정규노조는 2년 만료되었을 때 해고된 이후 변변한 투쟁을 조직하지 못한 채 위원의장의 끈질긴 투쟁으로만 버텼다. 하지만 파견법의 문제에 대한 폭로와 고통은 그 자체로 충분히 전달된다. 이 노조의 투쟁이 갖고 있는 의미는 그 자체의 생존보다는 파견법이 있는 문제의 폭로 자체에 있을 수도 있다.

문제는 파견법이 오히려 확대되려고 하는 지금, 이것을 어떻게 전체의 저항으로 만들 수 있을 것인가 하는 문제이다. 경제자유구역법에 의해 파견법이 전문직종에까지 확대되면 아마도 금융업을 비롯한 사무전문직 모두가 대상이 될 것이다. 제한없는 간접고용화는 자본가들에게는 매력적인 수밖에 없다. 문제는 파견사용업종들에게만 매력적인 것이 아니라는 점이다. 최근 대기업들이 파견업에 전면적으로 손을 대면서 이제는 노동자들의 비정규직화, 그를 통한 중간취직까지도 자신의 기업을 통해 하려는 것이다. 단지 파견업체 하나만 들어서 저임금을 주고, 그나마 임금의 일부를 자기 호주머니로 떼어갈 수 있다면 이것보다 좋은 것이 어디에 있겠는가? 그런 점에서 방송사비정규노조가 비록 대중적 조직화에 실패하고, 변변한 투쟁을 이끌어내지는 못했지만, 이제 새롭게 노조를 재건하고 투쟁을 준비하는 것에 관심을 기울여야 한다.

○ 건설운송노조의 투쟁에 경총이나 전경련이 매달려서 사측을 지원하고 정부와 검찰을 압박했던 것도 그 투쟁이 갖는 의미를 자본가들이 직감적으로 깨달았기 때문이다. 특수고용으로의 전환은 감시감독이 어려운 업무에서는 절대로 놓칠 수 없는 구조조정 방식이다. 그것은 경기의 부침에 따른 기업의 손실을 온전히 노동자들에게 떠넘길 수 있으며, 4대 보험 등에서 제외되어 부대비용이 덜 들고, 유연성이 높아 인재를도 쫓을 수 있으며, 노동조합을 인정하지 않아도 되기 때문이었다. 그런데 바로 그런 특수고용 노동자가 '노동자성을 인정하라'며 투쟁에 나서는데, 이 투쟁의 성과 여하에 따라 자본가들은 이후 특수고용직을 광범위하게 확대할 수 있는지 아닌지, 특수고용직으로 전환시키는 효과를 누릴 수 있는지 아닌지 결정되는 것이었다. 그렇기 때문에 경총과 전경련이 사활을 걸고 이 투쟁에 매달렸던 것이다. 한국통신 계약직 노동조합의 투쟁도 직접고용을 간접고용으로 전환시키면서 구조조정을 원활하게 하려는 자본의 기도에 정면으로 반대하면서 '비정규직 노동자들의 고용보장, 즉 정규직화'를 내걸었기 때문에 자본의 입장에서조차 총체적인 대응을 시도하지 않을 수 없었다.

그렇지만 노동운동진영의 대응은 매우 안일했다. 이 문제를 단지 건설운송노조의 문제만으로 또는 특수고용노동자들만의 문제로 판단했던 것이다. 건설운송노조 투쟁의 패배 이후에 법원에서는 예전에 노동조합법상의 노동자로 인정하던 것까지 뒤엎으려 하고 있고, 특히 특수고용 문제에 대한 입법화를 통해 비정규직을 더욱 확산하려고 시도한다. 자본이 특수고용에 대한 입법을 통해 노리는 바는 '준근로자성'의 확대이다. 근로기준법의 적용을 받지 않는 일정한 노동자군을 만들고, 다양한 노동자들을 이 군에 포함시켜서 노동권을 박탈하려는 것이다. 그렇기 때문에 건설운송노조만의 투쟁이 아니라, 지금 진행하는 특수고용 노동자들의 문제를 우리 모두의 문제로 제기할 수밖에 없다.

○ 캐리어사내하청 노조는 사내하청 조직화에서 매우 중요한 교훈을 남긴다. 그동안 사내하청 조직화에서 번번히 깨질 수밖에 없었던 것은 원청의 무당노동행위에 방치될 수밖에 없다는 점이었다. 원청의 사용자성이 인정되지 않기 때문에 조합원이 있는 업체 전체를 계약해지하면 노동자들은 자동적으로 해고되는 것이다. 이것을 극복하기 위해 캐리어사내하청 노동조합에서는 원청의 사용자성을 확보하는 방법으로 불법파견 제소를 했고, 여기에서 승소하여 많은 인원이 정규직으로 전환할 수 있었다. 그 이후에 불법파견에 대한 제소가 매우 유력한 방안으로 제출되는데, 사실상 캐리어사내하청 이후에는 자본의 대응이 세련되어서 불법파견의 경우 원청의 책임을 전혀 묻지 않는 방식으로 판결이 나고 있는 상황이다.

오히려 투쟁으로 계약해지를 돌파하는 수밖에 없는 것이다. 캐리어사내하청 노동조합도 그 방법을 택했다. 가능하면 모든 현장에 조합원들을 만들고 집단적 힘을 갖는다면 쉽게 계약해지를 할 수 없을 것이라는 판단이었다. 자본은 이에 대해 조합원들에 대한 부분 직장폐쇄와 정규직들과 이간질을 시키는 것으로 투쟁을 막살내려고 했다.

정규직 노동조합과의 공조가 끝까지 유지되었다면 다른 결과를 나올 수도 있었을 것이다. 하지만 정규직과의 공조는 생각처럼

쉬운 것이 아니었다. 그것이 보여주는 바는 관념적으로가 아니라, 실제적으로 정규직과 비정규직의 이해관계가 대립할 수도 있다는 점이다. 자본은 구조조정 과정에서 조직된 노동자들의 투쟁 힘에 밀려서 그것을 비정규직에게로 전가시키는 방식으로 택한다. 실제로 정규직 노동자들에게까지 돌아갈 뺏고물은 많지 않지만 일단 정규직의 고용불안감을 미기로 정규직과 비정규직을 분할하고, 이를 통해 비정규직을 먼저 무력화하는 것이다.

이런 점에서 우리가 판단해야 할 바는 비정규직 노동자들의 자기 요구의 독립성에 대한 문제이다. 비정규직 노동자들은 자신의 요구에 당당해야 하며(특히 그것이 사회 보편적인 요구에 합당한 것이기 때문에), 정규직의 관계나 상황에 대한 고려 속에서 자신을 위축시켜서는 안 된다는 것이다. 비정규직과 연대를 선택하는 것은 정규직 노동조합의 몫이지, 비정규직 노동조합의 노력으로 그것을 만들라고 해서 안 된다. 정규직 노동조합이 스스로 계급적 원칙에 입각하고자 한다면 연대를 선택해야만 하고, 그것이 당장 정규직 노동자들의 불만을 사게 된다고 할지라도 궁극적으로 승리하는 방안에 대한 실득을 할 수밖에 없다. 그것을 위한 신뢰를 쌓아야 하는 것은 정규직 노동조합의 몫이다.

○ 한국통신산업개발 비정규노조는 시설관리 노동자들이 왜 구조적으로 저임금 상태에 놓일 수밖에 없는지를 적나라하게 보여준다. 아마도 비정규직 노동조합 중에서 그나마 자기 유지를 할 수 있는 곳은 특수고용과 간접고용 중 시설관리 노동조합일 것이다. 시설관리의 경우 정규직과는 워낙 독립적인 업무를 하는 데다가 시설관리 노동자들의 노동조합 활동이 원청의 생산활동에 심각한 영향을 미치지 않기 때문에 다른 간접고용에 비해서 원청의 간섭과 탄압이 상대적으로 덜한 편이다. 그렇기 때문에 노동조합을 유지하는 것이 일정하게 가능하다. 하지만 역시 1년에 한번씩의 재계약 때문에 고용이 왔다갔다 하는 형편이라 투쟁에서 항상 이 문제가 중심이 될 수밖에 없다. 또한 재계약과정에서 최저가낙찰제도는 시설관리 노동자들의 저임금을 만드는 가장 큰 요인이 된다. 실제적으로 중간관리자에 불과한 회사에서는 노동자들의 투쟁에 대해 책임을 원청으로 떠넘기지만 원청은 이에 대해 절대로 실질적 책임을 지지 않는다. 아니 책임을 질 필요가 없는 구조이다. 그래서 시설관리 노동자들은 실형 노동조합을 유지한다 하더라도 지속적인 재계약시 고용불안과 최저가낙찰 제도 속에서 저임금을 감수할 수밖에 없는 것이다.

이제 더하여 한국통신산업개발 비정규직 노조는 구조조정 이후 노동자들의 처지가 어떻게 변화되는지를 적나라하게 보여준다. 한국통신산업개발은 한국통신의 자회사로서 한국통신에서 명예퇴직한 사람들에게 일자리를 마련해주는 곳이다. 그 노동자들에게 일정한 기간(보통은 3년)의 고용보장을 명시했기 때문에 그 기간동안 최대한 다른 노동자들을 착취해서 보상을 하려고 한다. 한국통신 산업개발 정규직은 대부분이 관리직이고, 실질적으로 일을 하는 노동자들은 모두 일용직이거나 계약직이다. 이 노동자들은 정규직의 50%도 d안되는 임금으로 고된 노동을 하고 있다. 정규직에서는 비정규직들이 노동조합을 만든다는 사실을 알고서 하루 전날 임시대의원대회를 열어 규약에 이 노동자들을 포함시켜 복수노조금지조항에 걸리게 만드는 악랄함을 보이기도 했다. 파업투쟁을 통해 입단권을 쟁취했으나 사측에서는 쉽게 입단권을 위반하려고 하고, 다시 투쟁을 통해 그 내용을 확인해야 했다.

즉 한국통신산업개발은 이미 간접고용인 시설관리 노동자들이, 또다시 일용직으로 계약직으로 사용되는 이중착취의 구조 속에 놓여있다는 것을 보여준다. 이것을 극복하여 시설관리 안에서의 정규직화를 쟁취한다 하더라도, 또다시 원청과의 관계, 즉 한국통신과의 관계에서 새로운 싸움을 준비해야 하는 상황에 놓이게 되어 있다.

○ 한국통신계약직 노동조합의 투쟁은 이미 잘 알려져 있다. 하지만 이 투쟁에 대한 냉정한 평가는 아직 이루어지지 않고 있다. 투쟁을 하는 동지들은 최선을 다했으나, 그만큼의 성과가 나타나지 않은 것에 대한 비애감 때문에 감히 평가를 못하는 것이기도 하다. 우리가 여기에서 가장 중요하게 평가해야 하는 것은 이 투쟁이 한통계약직만의 투쟁으로 끝났다는 점이며, 구조조정 투쟁으로 발전하지 못했다는 점이다. 이 투쟁은 애초부터 구조조정 투쟁이었다. 한국통신에서 명예퇴직 이후 계약직 7,000명을 도급으로 전환시키고, 다시 114를 분사한 후 또다시 새로운 구조조정을 준비하면서 사후화를 진행하고 있는데, 민주노조운동진영은 이 투쟁을 단지 계약직 동지들만의 문제, 또는 비정규직 문제에만 접근해왔다. 물론 투쟁의 주체는 비정규직들 자신일 수밖에 없으나, 이 투쟁이 갖고 있는 의미만큼의 사회적 확장이 뒤따르지 않는다면 투쟁 주체의 의지와 노력도 무색해질 수밖에 없다.

하지만 이 투쟁은 나름대로 중요한 과제를 던져주었다. 투쟁전술에서 파업의 효과를 극대화하는 대중적 정거투쟁전술을 개발했다는 것이 첫째인데 이는 투쟁을 하자마자 생산현장에서 밀려날 수밖에 없는 비정규직 노동자들이 이후 어떻게 투쟁해야 하는가에 대해 하나의 사례를 남긴 것이다. 둘째는 연대투쟁의 의미를 확장한 것이다.

투쟁 주체들의 의지가 충천했다 하더라도 한계가 나타났는데, 특히 노동조합이 투쟁의 주도권을 잃는 순간 자본이 어떻게 노동자들을 위원하는가를 읽어나야 한다. 우리는 '투쟁으로 돌파해야 한다'는 원칙을 갖고 있었지만 투쟁을 위한 교섭전술을 만드는 데는 능하지 못했다. 도저히 열리지 않는 벽처럼 단단하던 자본은 노조가 투쟁을 짚은 순간 가느다란 실처럼 교섭의 창구를 열었다. 교섭을 깨지도 않고 계속 연기해서 노동조합의 힘을 빼놓고 처치게 만들었다. 그 때부터 노동조합은 자본에 휘둘리기 시작했다. 가느다란 실을 놓치지 않고 작은 성과라도 만들기 위해 매달리기 시작했다. 그들이 반응을 보일 때 우리는 한 걸음 물러서서 호흡을 가다듬고 투쟁대응을 정비해야 하며, 우리의 원칙에 맞게 교섭을 준비해야 하는데, 노조는 그냥 매달려버렸다. 이것이 실리나 교섭이나 문제로 쟁점이 왜곡되고, '실리를 위해서 정세의 주도권을 어떻게 잡을 것인가' 하는 고민들이 배치되지 못했다. 이것은 대부분의 장기투쟁 사업장에서 나타나는 현상이기도 하다. 투쟁의 의미가 아무리 크더라도, 단지 투쟁하는 동지들의 어깨 위에만 의미의 짐을 올려놓고 그것을 전사회적인 투쟁을 만들지 못했을 때 필연적으로 나타나는 한계이기도 하다.

○ 한진면세점 투쟁은 구조조정과 간접고용 노동자들의 직접고용 투쟁이라는 두 가지 성격이 혼재되어 있었다. 한진면세점은 한진관광의 정규직이고, 면세점을 제외한 다른 업무들은 정규직들의 업무 그 자체였다. 한진면세점 동지들만 대한항공에 의해 불법파견되어 있었다. 대한항공의 계약해지로 한진면세점 동지들은 모두 항공공중합서비스라는 회사로 전직하도록 강요받았는데, 이것은 한

편으로 한진그룹 전체의 구조조정과 연관이 있는 문제이기도 했고, 한진관광의 업무를 축소하면서 노동조합을 무력화하는 것의 일환이기도 했다. 이런 복잡한 과정에서 투쟁의 요구를 만드는 것은 매우 어려운 문제였다.

한진관광 면세점 노동자들은 자신들이 처해있는 구체적인 상태, 즉 대한항공에 있다고 불법파견되고, 다시 항공이라는 용역회사로 넘어가서 다시 고용불안에 처하게 되는 상태에 맞서 투쟁하기로 결심했다. 항공으로 옮겨져 노동조합을 유지 사수할 것인가, 아니면 직접고용을 요구할 것인가는 매우 중요한 문제이다. 이것은 다른 구조조정 사업장에서도 흔하게 나타날 수 있는 문제이기도 하다. 구조조정으로 인한 용역, 외주화, 아웃소싱이 계속되고, 그로 인해서 정규직이 간접고용으로 전환하는 상태(한진면세점 노동자들은 간접고용에서 간접고용으로 전환되었지만, 한진관광의 입장에서 보면)가 일상화되고 있기 때문이다. 그런데 일반적으로 이렇게 간접고용으로 전환되면 그 자체가 고용불안의 시작이 된다. 처음에는 2년이거나 3년 이상 고용보장 등의 약속을 하는데, 이것은 이후 또 다른 구조조정의 시작에 불과하다. 그런 점에서 구조조정에 대한 투쟁 그 자체는 매우 중요한 것일 수 있다.

물론 투쟁의 동력이 높지 못했고, 조합원들이 끝까지 유지되지 못하면서 돈으로 정리되는 결과를 낳았다. 대한항공이라는 거대자본을 상대로 한 투쟁을 위한 기본조건들이 마련되지 못했기 때문에 직접고용보다는, 항공으로 이전하더라도 대한항공에서 고용안정에 대한 약속을 할 것을 요구했지만 대한항공에서는 끝까지 비공식적 대응으로 일관했다. 간접고용 사업장에서 원청은 대부분이 대기업일 수밖에 없는데, 이러한 원청을 상대로 한 투쟁이 얼마나 힘든지에 대해 잘 보여준다. 특히 대한항공 노조의 지원을 기대할 수 없는 상황에서 투쟁이 갖는 한계가 큰 것이다. 하지만 자신이 비정규직이라는 인식조차 없었던 노동자들이 스스로 비정규직 투쟁임을 각인하고, 투쟁에 나섰으며 이후 비정규직 투쟁을 지속하기로 결의한 과정은 그 자체로 소중하다.

○ 서비스업에서의 비정규직 비율은 대단히 높다. 서비스산업의 발달 초기부터 비정규직이 대폭 진입했을 뿐만 아니라, 노동구조와 노동과정상에서 여성 노동력을 많이 활용하고, 여성노동력에 대한 사회적 처우가 기반하여 임시직, 일용직들을 많이 활용하면서 것이다. 게다가 노동운동이 취약했기 때문에 더욱 비정규직이 확산될 수 있었다. 그런데 이번 사례는 비정규직과 함께 투쟁하면서 노동조합을 강화하고, 운동의 성장을 꾀할 수 있었던 점에서 의미가 크다. 특히 비정규직 조직화와 투쟁에서 여성운동적 계급에 대한 착목이 중요함을 보여준다. 롯데호텔을 경우 성희롱 문제가 크게 부각되면서 여론의 집중주목을 받았고 이것이 투쟁에서 중요한 동인으로 작용하기도 했다. 즉 여성비정규직 노동자들은 다른 비정규직들에 비해 특히 조직하기 어려운 것으로 평가받지만 롯데호텔처럼 여성적 특성을 집중 부각시키면서 조직화 방안을 고민해야 함을 이야기할 수 있는 것이다. 왜 서비스업에 여성이 다수 포진했고, 이들 여성의 조직화가 어려움에 대한 반성적 평가 속에서 기존 노동운동에 대한 반성적 문제제기를 해야 한다고 본다.

물론 롯데호텔의 한계도 명백하다. 서비스업에서 비정규직의 고용형태가 매우 다양하므로 불구하고, 롯데호텔은 이미 선별적으로 정규직으로 전환된 경험이 있는 계약직 노동자들에게 대해서만 정규직화를 요구했고, 그로 인해서 더 많은 비정규직 노동자들은 제외되었고, 계속 열악한 처지를 반복 재생산하게 되었다. 이러한 상태들을 명확하게 인지하고 이후에는 업종 전체에 걸친 조직화, 한 사업장 전체에 걸친 조직화를 집중적으로 고민해야 할 것이다. 게다가 사측에서 계약직의 정규직화를 피하기 위해 고용형태를 다변화하고 있다는 점이다. 현재 고용형태를 보면 '정규직-계약직-촉탁직-아르바이트-일용직-용역'의 순으로 되어있는데, 최근에는 구조조정으로 인한 분사와 용역으로의 전환도 활발하다. 그리고 높은 아르바이트 비중이 유지되고 있다. 현재 전체 노동자 2960명 중 764명이 아르바이트다. 여태까지는 계약직에 대한 조직계획만 있었을 뿐 아르바이트에 대한 조직계획은 없었다. 그러나 사측에서는 정규직화하지 않는 고용형태를 자주 취하고 있다. 이런 점에서 롯데호텔 전체 비정규직을 조직할 수 있는 틀이 가장 중요한 문제가 된다.

○ 아일랜드 노동조합은 비정규직 정규직과 투쟁을 단위노조에서 뿐만이 아니라 민주노조운동 전체적으로 조직하고, 투쟁과정에서 정규직이 자신의 이해에 앞서 비정규직의 이해를 우선에 두고 투쟁했다는 점은 우리 운동에 너무나 많은 교훈을 주었다. 비정규직 문제의 심각성과 비정규직 투쟁의 중요성을 사회화하는데 크게 기여하였고, 장기화될 수밖에 없는 비정규직 투쟁의 선례로서, "길긴 놈이 승리한다"는 원칙을 훼손하지 않고 지켰다. 특히, 파견 및 불법파견, 용역 등 간접고용 형태에 있는 비정규직에 대해 정규직화 침로를 개척함으로써, 자본이 의도하는 정규직-직접고용 비정규직-간접고용 비정규직의 위계화와 서열화에 대해 노동자적 대응을 시도하였다.

초기 파업에 동참했던 아울렛 비정규직 조합원 5명이 파업 과정에서 퇴사하여 아울렛까지는 조직화의 결실을 맺지 못하였다. 파업 초기 조합에 가입했던 물류부문 비정규직도 탈퇴함으로써 조직화의성과는 부극분화되지만 한정되었다. 또한 파업 기간 중에 조직되어 부분적으로 투쟁에 동참했던 식품사업부 단시간노동자(아르바이트)들이 투쟁 주체로 서지 못하고 퇴사하였다. 이런 점에서 비정규직 노동자들로 조직을 확대하고, 이후 비정규직을 어떻게 공세적으로 조직하는가가 중요한 과제로 남아있다.

아일랜드 노동조합의 비정규직 철메투쟁은 애초부터 단위사업장의 틀을 뛰어넘는 투쟁으로 발전할 수밖에 없었다. 노동자단결의 대의와 원칙을 지켜나가려는 목적의식적 노력이 없었다면 아일랜드 투쟁 요구가 갖고 있는 커다란 의미는 사장되었을 것이다. 아일랜드 지도부도 처음에는 이러한 비정규직 철메투쟁의 의미를 정확하고 명료하게 이해하지 못하고 있었다. 하물며 조합원은 더 말할 나위도 없던 상황에서 정규직과 비정규직 조합원들이 투쟁을 통해서 하나로 어우러지고 동지애를 키워나가면서 '노동자는 하나'라는 생각을 가질 수 있었던 것은 원칙에 입각한 투쟁을 하고자 했던 지도부의 노력과 그와 하나되어 함께 했던 조합원 동지들의 신뢰 때문이었다.

○ 기자동치는 정규직 노동조합에서 적극적으로 비정규직을 조직하고, 정규직화하는 성과를 남겼다는 점에서 중요하다. 급속의 사내화정은 정규직과 비정규직이 같은 라인에서 일하면서도 일상적 차별이 매우 크고, 정규직들의 고용불안감도 매우 커서 사실상

정규직화의 요구가 그리 쉽지 않을 것이라는 판단을 하기도 했었는데, 그런 점에서 기이자동차의 성과는 우리에게 매우 중요한 의미를 남긴다.

그러나 기이자동차의 정규직화 투쟁의 한계도 명백한데, 이것은 자본에 대한 정면대응을 통해서 노동조합이 승리한 것도 아니고, 정규직 조합원들을 설득해서 그 힘에 의거해서 정규직화를 쟁취한 것도 아니었다. 기이자동차 광주공장의 구조조정에 대한 불안감이 정규직 노동자들에게 팽배해있었는데, 신차가 투입되면서 그 불안감이 일정하게 해소되고, 필요인력이 생기면서 결국 교섭에 의한 정규직화가 생긴 것이다. 물론 그 과정에서 사내하청 노조의 투쟁도 결코 무시할 수 있는 것은 아니다. 그리고 정규직 노조가 조합원들을 설득하기 위해 애를 쓰고, 비정규직과 함께 가겠다는 의지를 명확하게 한 것도 정말로 중요한 요소였다. 하지만 보다 결정적인 요소는 필요인력이 생긴 것이다.

그렇지만 우리는 이것이 갖는 의미도 대단히 크다고 생각한다. 그동안 사내하청이 정규직으로 들어갈 통로는 사실상 봉쇄되어 있었다. 사내하청을 영원히 사내하청으로만 만들어왔던 자본의 분리전략 때문이기도 했다. 그 장벽을 깨고, 정규직이 적극적으로 인원충원 요구를 하고, 그를 통해 사내하청 노동자들을 정규직화할 수 있는 가능성이 생긴 것이다. 뒤 이어 다른 사업장에서도 인원충원 시 사내하청의 정규직 채용을 요구로 내걸기 시작했고, 이것이 대세가 된다면 정규직과 사내하청의 완전한 단결교리를 끊는데 일조하게 될 것이다. 물론 아직도 과제는 많이 남아있다. 계약직으로 전환한 노동자들의 정규직화 요구가 남아있고, 이렇게 전환된 노동자들이 노동조합의 구성원으로서 어떻게 훈련되도록 해야 하는지 고민해야 하며, 정규직으로 전환되지 못한 노동자들과, 새롭게 들어오는 비정규직 문제를 어떻게 해야 하는지 등등 많은 과제가 남아있다.

4. 지금까지 투쟁 평가와 과제

지금까지 비정규직 투쟁을 평가하면서 한가지 궁금증을 갖게 된다. 많은 비정규노동들이 모두 해고된 상태에서 장기투쟁을 했다. 돌아갈 현장도 없는 상태에서 백일을 넘이기는 장기투쟁을 하는 이유는 무엇이었을까? 누구보다도 생계의 고통을 많이 받고 이 투쟁을 통해 상차받게 얻을 것이 없을 수도 있는데, 그래도 이들이 투쟁을 하는 이유는 무엇이었을까? 그동안 억압받고 차별 받으면서도 제대로 자신 있게 발언하지 못했던 비정규직 노동자들이 투쟁 과정에서 인간선언을 하게 된 것이기 때문이기도 하다. 투쟁과정에서 확실히 된 자신과 동지들에게 대한 신뢰와 투쟁을 통한 가능성에 눈을 뜨게 되었기 때문이기도 하다. 물론 투쟁과정에서 패배감도 강해지기는 했지만 투쟁을 마친 노동자들에게는 여전히 이 기간이 자신의 삶에서 매우 소중한 전환점이었다는 것을 이해하고 있다. 우리가 투쟁을 평가하는데 중요하게 봐야 할 지점이 바로 이 부분이기도 하다.

그렇지만 투쟁의 당위성이나 의미만으로 그 투쟁을 과대포장할 필요는 없을 것 같다. 한계들을 명백하게 살펴보는 것이 더 중요할 수도 있다.

○ 준비 없이 던져지는 투쟁들

대부분의 투쟁사업장이 준비 없이 투쟁에 내던져진다. 이것은 준비된 투쟁을 했어야 한다는 설교를 하려는 것이 아니다. 이것이 대부분 노동자들이 처하게 될 현실적인 상황이라는 점에서 이에 대한 대응을 모색해야 한다는 점을 이야기하기 위해서이다. 비정규직 사업장들은 노동조합을 원래가 고용이 불안정하기 때문에 언제라도 다양한 명분으로 해고될 수 있다. 그렇기 때문에 노동조합을 만들었다는 사실이 공포되는 순간이 투쟁에 돌입하게 되는 순간이 된다. 게다가 지금까지 비정규직 노동자들은 일상적으로 노동조합의 필요성을 느끼고있는 있지만 쉽게 조직할 생각을 갖지 못한다. 노동조합을 만드는 것이 정규직보다 더 심한 해고의 위협에 노출되는 일이라는 것을 알기 때문이다. 그러다 보니 막상 사측의 심각한 부당노동행위에 노출되거나 집단적으로 해고될 위협에 처해있거나 할 때 노동조합을 급하게 조직하게 된다. 결국 노동조합을 조직하고 투쟁을 하는 데에 필요한 조건들을 전혀 갖추지 못한 채 투쟁에 내몰리게 되는 경우가 많은 것이다.

그런데 비정규직 노동조합은 이럴 경우 더욱 큰 문제에 봉착한다. 일단 비정규사업장들이 소업종별로 조직되는 경우가 많고, 사내하청이나 대학시설관리를 제외하고는 대부분 전국적 틀을 갖기 때문에 광범위한 조직화를 위한 준비를 한다거나, 핵심적인 활동가들 및 간부들을 먼저 훈련한다거나, 민주적인 의사소통구조를 만들고 노동조합 활동의 기본을 익힌다거나, 투쟁전술을 미리 준비해서 사측을 혼란시키거나 할 여력이 없이 투쟁하게 된다. 결국 자생적 투쟁에 기대서는 더 이상 진전을 하기 어렵다. 의식적으로 조직해서, 노동조합이 투쟁을 하기까지 갖춰야 할 준비를 차근차근 하도록 노력해야 하는 것이다.

또한 준비없이 투쟁에 돌입했다 하더라도 그 효과를 극대화하기 위해서 조직화와 투쟁의 매뉴얼을 준비할 필요가 있다. 예를 들어 비정규직 노동자들의 특성을 담은 교육 프로그램이나, 투쟁전술의 여러 방안들, 현장에서 쫓겨났을 때 현장과 어떻게 연결교리를 가져야 하는지 등 중요한 사안에 대해서 지금까지의 경험을 정리해놓아야 한다. 연맹이나 지역본부의 활동가들이 이미 여러 노동조합 조직화와 투쟁의 경험은 많겠지만, 비정규직 노동조합은 기존 조직과는 다른 독특한 특성을 많이 갖고 있다. 조직화 매뉴얼을 정리하고, 이에 입각해서 상급단체의 지원이 가능하도록 하는 시스템을 만들자.

○ 파업의 실질적 효과를 높이는 전술을 고민해야 할 것

비정규직 노동자들의 투쟁은 실질적인 성과를 많이 남기지 못했다. 투쟁을 시작하자마자 길거리로 쫓겨나고, 생산에 타격을 입히지 못하지만, 노동자들의 투쟁의지는 충천하기 때문에 대부분 장기투쟁으로 접어든다. 자본은 한편으로는 힘이 들겠지만 생존의 압

박 때문에 노동자들이 더 지치지 쉽다. 물론 투쟁이 아주 장기화하고, 어떻게든 긴 투쟁을 하면서 버티면 자본은 어떤 방식으로든 협상을 하게 되고, 작은 성과를 남기기도 하다. 그렇다고 하더라도 애초의 목표에는 턱없이 못 미치는 상태로 투쟁을 마무리하게 되는 것이다.

그렇기 때문에 가능한 투쟁을 빨리 끝낼 수 있도록 하는 투쟁이 필요하다. 그러려면 실질적 파업의 효과를 높일 수 있어야 한다. 가장 동력이 많은 때, 가장 위력 있는 투쟁을 하려면 그만큼의 준비도 필요하겠으나, 특히 전술에서 고민이 많아야 한다고 생각한다. 지금까지 진행해왔던 방식을 보면, 천막농성에 들어가거나, 집회를 매일 하거나, 불매운동을 하거나 하는 등의 형태가 많았다. 그러나 자본이 집회금지처분 신청을 내면 집회도 제대로 할 수 없게 되고, 소비재가 아니면 불매운동의 효과도 그리 높지 않다. 연대단위들이 열심히 집회에 결합하기는 하지만 집회는 갈수록 소수가 된다.

물론 우리는 그동안의 비정규직 투쟁에서 매우 중요한 전술을 고민하게 되었다. 일부의 선도적 투쟁이 아니라, 대중적 점거투쟁이다. 물론 투쟁의 부담감이 매우 커지고, 손배 가압류 등의 고통이 있지만 파업의 효과를 극대화하고 현장을 재강약한다는 의미에서 대중적 점거투쟁은 독특한 의미를 갖고 있다. 물론 대중적 점거투쟁을 모든 사업장에 일반화하기는 어려운 것이다. 그렇다고 하더라도 이런 전술이 갖는 의미 자체를 분석하고, 이후 투쟁사업장에 하나의 사례가 될 수 있을 것이다.

○ 투쟁의 요구는 비정규직 파업에 얼마나 부합하는가?

비정규직 노동자들의 투쟁은 대단히 소박한 요구에서부터 출발한다. 하지만 곧 여러 가지 이유로 정리해고되면서 고용안정을 다시 중요하게 제출한다. 투쟁의 요구는 자신에게 절실한 고통을 해소하는 것으로부터 출발한다. 그러나 그것이 곧 요구가 되지는 않는다. 스스로 그것을 관철시킬만한 힘이 있는지 아닌지가 중요한 것이다. 하지만 비정규직 노동조합의 경우 그런 요구 자체가 의미가 없이 고용을 위한 투쟁으로 전환되는 경우가 태반이었던 점을 부인할 수 없다. 그래서 요구와 그것을 관철시킬 힘이 괴리되는 것이다. 이것은 낮은 수준의 요구를 내걸어야 한다는 점을 이야기하는 것이 아니다. 요구의 높고 낮음이 아니라, 그 요구 자체가 변질될 수밖에 없는 상황에 대한 고려가 있어야 한다는 것이다.

그런데 준비된 투쟁에서는 '요구'가 갖는 의미가 매우 크다. 일반적으로 정규직 노동조합의 요구는 자신들의 절실한 고통 속에서 출발하고 그래서 의미가 있다. 그러나 비정규직들의 요구는 그것이 자신의 고통을 즉각적으로 표현한 것일 때 반드시 의미가 있게 되는 것은 아니다. 예를 들어 특수고용 노동자들이 저임금에 고통을 받기 때문에 임금에 대한 요구는 매우 중요하다. 항상 특수고용 노동자성 쟁취만 외쳐야 하는 것은 아니란 의미다. 그렇지만 특수고용 노동자성 쟁취라는 우리의 궁극적 요구와 임금에 대한 요구가 대립하는 것이 아니라, 둘 중 하나를 선택하는 문제는 더더욱 아니다. 문제는 임금이라는 구체적인 문제로 접근하면서도 그것이 '특수고용 노동자성 쟁취'라는 궁극적 파업과 어떻게 연관을 갖고 그 투쟁의 발판을 마련하게 만드는가를 고민하면서 임금에 대한 요구를 만들어야 한다는 것이다.

예를 들어 즉각적으로 운임단가 인상을 이야기하게 되면, 그것은 저임금의 고통을 해소하는 하나의 방법일 수 있지만, 그 자체가 자칫 완전한 성과급제 하에서 자신들의 사용자성을 더욱 강화하는 방안으로 쓰이기도 한다. 저임금에 저항하는 또 하나 가능한 요구는 임금의 일부를 기본급화하거나, 간접비용 중 일부를 임금의 형태로 사측이 부담하게 하는 방안이다. 그렇게 되면 이것은 저임금에 대한 투쟁이라고 할지라도 '특수고용 노동자성 쟁취'라는 투쟁의 연장선에서, 또는 그것을 향해서는 투쟁이 되는 것이다.

투쟁의 요구를 현실적으로 만든다는 것은 바로 그런 의미이기 때문에, 비정규직 노동자들의 근본적 요구를 향해야 한다는 문제의식 속에서 구체 현실을 분석해야 할 것이다.

○ 비정규직 활동가들을 얼마나 남기고 있는가?

지금까지 많은 비정규직 투쟁이 있었지만 우리가 중요하게 평가해야 할 것은 투쟁 그 자체의 성과 못지 않게 투쟁을 통해 비정규직 활동가들을 얼마나 많이 남겼는가 하는 문제일 것이다. 어떻게 보면 비정규직 투쟁은 '밀 빠진 독에 물 붓는 식'일지도 모른다. 많은 투쟁이 있지만 정말로 구조조적인 문제들 때문에 투쟁의 성과가 나기 어렵기 때문이다. 하지만 중요한 것은 활동가를 남기는 것이다. 아직은 비정규직 투쟁이 승리할 때가 아니라, 승리를 위한 씨앗을 마련하는 때일지도 모른다. 여전히 선도적인 동지들의 노력으로 비정규직 문제가 사회적으로 알려지는 정도이기 때문이다.

폭발적으로 일어났던 투쟁만큼 비정규직 활동가들은 많이 남지 못했다. 일단 준비 없이 투쟁을 시작하게 되면서 안정적으로 사회의 모습이나 자신의 문제들을 객관화할 시간을 갖지 못하는 경우가 많았다. 그리고 투쟁에 들어서면, 투쟁 자체는 격렬하고 전투적이지만, 체계적이고 구체적인 교육은 잘 이뤄지지 못한다. 그러다 보니 자기가 투쟁을 통해 경험한 바들이 잘 정리되고 일반화되는 과정을 거치지 못한 채 분노만 쌓이기도 한다. 또한 민주적인 노동조합 운영이나, 조합원들의 주체가 되어서 토론하고 투쟁의 방향을 결정하는 일에 서툴기도 하다. 막상 투쟁이 끝나면 대부분 생계 때문에 곧 고통을 당하기 때문에 새로운 일자리를 찾거나 다시 일자리로 돌아가고 그렇게 되면 노동조합이 일상적으로 다시 이 노동자들을 조직하거나 훈련하는 기회를 갖기는 어려워진다. 자신의 투쟁을 객관화해 볼 여유조차 갖지 못하는 경우도 허다하다. 그리고 민주노총 등 상급단체에 대한 기대감이 높았다가 그것이 스러지면서 민주노총운동 자체에 대한 회의감을 갖기도 한다.

상황이 이러하기 때문에 막상 치열한 투쟁을 거친 노동자들이 이후에도 어쩔 수 없이 비정규적인 자신의 삶을 이해하고 긍정하면서 다른 이들을 조직하고 투쟁을 새롭게 만들려는 의욕을 갖게 만들기는 매우 어렵다. 투쟁을 했던 동지들이 자기 현장으로 돌아가거나 새로운 현장을 가게 될 때 더 많은 투쟁을 조직할 수 있도록 활동가를 남기는 데에 좀더 힘을 기울여야 한다. 이를 위해서

투쟁을 지원하고 함께 하는 상급단체나 지원단위에서는 조합원들에 대한 교육, 민주적 훈련, 현재의 고통과 투쟁의 의미를 해석하고 자신의 삶을 전환시킬 수 있도록 하는 각종 프로그램과 고민을 전격적으로 시작해야 한다. 투쟁이 끝난 이후에는 객관적인 평가를 통해 자신의 삶을 새롭게 조직할 수 있도록 해야 한다. 그리고 이 동지들이 투쟁을 거친 후에 새로운 공간에서도 투쟁을 지속할 수 있도록 하는 구조를 만들어야 한다. 그래야 뺄뺄이 흩어지지 않고, 비정규직 운동의 씨앗이 될 수 있다.

○ 비정규직 투쟁의 상호 연관성을 확보하고 힘있는 연대를 조직하는 것

한때 비정규직 투쟁의 가장 큰 특징으로 '연대성'을 꼽기도 했었다. 비정규직 노동자들이 서로의 고통을 잘 이해하고 있기에 일이 생기면 서로 달려가고 함께 투쟁해왔던 것이다. 그러나 최근에 나타난 모습은 그렇지 않다. 자신의 투쟁이 워낙 어렵다보니 자기 고민에만 집중하고, 다른 비정규직 노동자들의 투쟁에 대해 끈질긴 연대를 보이고 있지 못하다. 자기 고통 이외의 것에 눈을 돌릴 만큼 여유롭지 못한 것이다. 물론 비정규직 노동자들도 잘 알고 있다. 비정규직 문제가 단지 자기 사업장 문제를 해결하는 것만으로는 되지 않고, 전체가 힘을 합해서 노동기본권 쟁취투쟁이나 고용안정을 위한 투쟁을 해야 한다는 것을. 하지만 그렇게 전체를 모으는 투쟁의 힘은 아직 만들어져 있지 않다.

그동안 민주노총에서도 그러한 연대투쟁이나 공동투쟁을 만들기 위해 여러 차례 예를 썼으나 잘 실현되지 않았다. 어떻게 보면 지금까지는 민주노총이나 지역본부, 미조직특위 등에서 공동투쟁의 중요성을 강조하고, 그것을 역으로 비정규직 노동조합에 설득하고 조직하는 방식이었다. 즉 비정규직 노동자들 자신의 주체적인 결단에 의한 연대투쟁이 없었던 것이다. 앞에서 정리한 바 있듯이 지금까지 벌어졌던 투쟁은 그 자체만의 의미를 갖고 있는 경우란 하나도 없다. 불법파견에 맞서는 것이든, 특수고용 노동자성에 대한 것이든, 구조조정으로 인한 비정규직 노동자들 처지의 열악함에 저항하는 것이든, 그것이 갖고 있는 전체 비정규직 운동에서의 특성과 중요도가 있다. 자신의 투쟁이 전체 투쟁에서 어떤 위상을 점하는지 상호 인식하게 하고, 비정규노조를 스스로가 자신들의 결의에 입각한 공동투쟁, 연대투쟁을 만들 수 있는 틀을 확보해야 한다.

○ 정규직과의 예속된 관계들

지금까지의 투쟁은 의도하지 않았어도 이랜드나 롯데호텔 등 몇 개의 예외를 제외하고는 정규직과의 공동투쟁을 만들지 못했다. 그 예외 역시 정규직에서 먼저 문제의식을 갖고 조직한 사례였기 때문에 정규직과 안정적 공조가 이루어진 예는 찾기 힘들다. 한국통신산업개발이나 캐리어의 경우처럼 정규직이 비정규직을 탄압하는데 이용되기도 하고, 철저한 무대응으로 일관하기도 하고, 또는 소극적 지원에 머문 경우가 대부분이었다.

정규직 노동조합들의 경우 비정규직의 투쟁을 지원해야 한다는 당위성은 갖고 있지만, 막상 어떤 방식으로 지원을 해야 하는지 판단하지 못할 경우가 많다. 또한 정규직 노동조합이 현장조합원들의 정서를 평계로 소극적으로 대응하는 경우도 많다. 물론 현장조합원들의 정서가 비정규직 투쟁을 긍정적으로 바라보지 않을 수 있다. 비정규직을 고용안전판으로 삼는 등 실제 비정규직 노동자와 정규직의 이해관계가 대립될 경우가 있기 때문이다. 비정규직 동지들의 현장투쟁을 매개하는 등 적극적인 역할을 의식적으로 부여해야 할 필요가 있다. 그리고 여러 가지 평계로 그러한 역할을 못하는 노조에 대해 공세적인 문제제기를 해야 한다. 그런 부담감을 주지 않으면 운동의 원칙들이 자주 훼손되고 현실에 대한 평계로 자본의 분할을 인정하게 되어버린다.

비정규직 노조는 정규직과의 관계를 확보하기 위해 최선을 다해 노력해야 하지만, 이것이 자신의 요구를 훼손시켜서는 안 된다. 적극적으로 연대를 제기하되, 자신의 요구를 끝까지 밀고 나갈 때 오히려 연대를 조직할지 아닐지 정규직 노조가 선택하게 된다. 자신의 요구를 제한하면서 정규직과의 연대하고자 하면, 즉 정규직 노조가 비정규직들의 요구를 제한함을 통해 연대의 명분을 만들려고 할 경우 그런 틀을 사측이 비집고 들어와 충분히 연대를 깰만한 이데올로기 공작을 할 수 있다. 그런 점에서 비정규직 요구 자체는 독립적이어야 한다.

5. 투쟁의 방향 정립을 위하여

지금까지 비정규직 노동자들은 장구한 투쟁을 해왔다. 이 투쟁의 평가를 통해 우리는 과제를 이미 도출한 바 있다. 하지만 더 포괄적으로 우리에게 지금까지의 투쟁이 이야기하는 바를 몇 가지 원칙으로 정리할 수 있을 것이다.

○ 우리가 진정 비정규직 노동자들을 조직하고 함께 투쟁하고자 한다면 우리가 현재 수준에서 비정규직 투쟁을 하는 목적의 무엇인지 명백하게 해야 한다. 정규직 중심의 노동조합 활동에서는 노조의 유지와 사수가 매우 중요하다. 그래야 그것을 통해 자신의 요구를 관철시키고 단결을 유지할 수 있기 때문이다. 그런데 비정규직들은 매우 유동적이다. 예를 들어 방송사비정규노조의 경우 파견법에 의해 2년에 한번씩 전 조합원이 바뀐다. 조직의 유지와 투쟁을 통한 지속적 이익의 상승은 가능하지 않다. 그렇다고 하더라도 우리는 대중적 조직화를 목표로 해야 하는데, 그렇다면 비정규직 노조 조직의 사수 자체가 목표가 아니라, 그것을 통한 활동가들의 훈련과 배출을 더 중요한 목표로 삼아야 한다.

또한 정규직 중심의 투쟁에서는 노동자들의 생존을 쥐고 흔드는 '현재 상태로의 고용'이 가장 중요한 문제이다. 그러나 비정규직 노동자들에게 '현재 상태로 고용을 유지하는 것'은 고용안정이 아니다. 워낙 유동적인 고용이기 때문에 현재의 고용조건보다 더 나은 조건이 있으면 언제라도 옮길 수 있다. 따라서 그것이 생존을 보장하는 것도 아니다. 오히려 진정한 생존의 보장이라면 그것은

'더 나은 조건 - 예를 들어 정규직화'가 생존이 보장될 수밖에 없다. 비정규직 투쟁에서 최우선으로 사고해야 할 바를 과거 정규직 중심의 투쟁에서처럼 고용과 조직유지에 두고, 이것을 위해 애초의 요구를 축소하거나 다른 원칙을 훼손하는 것은 비정규직 노동자들의 특성을 잘 이해하지 못하는 태도에서 나오는 것이다.

그렇다면 지금 개별적인 비정규직 노조의 투쟁 목표는 무엇이어야 하는가? 그것은 첫째로 비정규직 활동가를 양성하는 것이고, 둘째, 승리의 전형을 만드는 것이며, 셋째, 이 투쟁을 사회화해서 정규직 노동자와 비정규직 노동자 전반의 마음을 두드려 이후 결정적인 투쟁의 기반을 만드는 것이다. 이 투쟁에 지원하는 활동가들은 오히려 이 점을 가장 중요한 목표로 갖고 있어야 할 것이다. 어쨌든 생존은 유지하게 되는 것보다 힘든 투쟁이지만 그를 통해 한 명의 활동가가 이후 비정규직 투쟁을 자신의 과제로 하겠다고 결의한다면 장기적으로 그것이 더 승리한 투쟁일 수 있다. 그러나 이것이 노조를 유지하거나 생존을 유지하는 것은 쓸모 없다는 것을 말하는 건 아니다. 그것은 매우 중요한 우리의 목표이지만 그것이 다른 목표는 압도하는 최우선이 되어서는 안 된다는 것이다.

○ 지금까지의 투쟁들을 평가하면서 계속 강조해왔던 바, 이 투쟁은 비정규직들의 투쟁이 아니라 민주노조운동 전체의 과제가 되어야 한다. 특히 '노동기본권 쟁취 투쟁'은 민주노조운동 전체의 과제이다. 감시 감독이 어려운 업무를 중심으로, 그리고 성과급이 확정되면 특수고용은 날로 확산된다. 어제의 정규직은 오늘의 특수고용일 수 있다. 파견법이 경제자유구역 안에서 전문직종까지 확장되면 대부분의 업종에 파견됨이 도입될 것이다. 그렇게 되면 어제의 정규직은 오늘의 파견노동자가 된다. 고용은 정규적이되 연봉을 계약하던 노동자들도 하루아침에 연봉계약직이 된다. 그렇다면 지금 비정규직 노동자들이 당하는 노동기본권 부재 상황의 고통은 이후 우리 전체 민주노조운동이 당하게 될 고통의 전초전에 불과한 것 아닌가. 그렇기 때문에 그 투쟁을 통해 정식화된 '노동기본권 쟁취'를 전체 운동의 과제로 삼는 것은 너무나 당연하다.

그런데 비정규직 문제를 전체 민주노조운동의 과제로 한다는 것은 한편으로는 정규직과의 분할 정서를 극복하는 것을 의미한다. 하지만 전체 노동자들이 신자유주의 속에서 고통받지만, 정규직과 비정규직의 이해관계가 항상 동일하게 가는 것은 아니다. 때로는 서로 상충하기까지 한다. 그렇기 때문에 자기 대중의 이해와 요구를 충실하게 반영할 수밖에 없는 대중조직 차원에서 이해관계의 통일을 이루기는 쉽지 않은 문제이다. 하지만 '민주노조운동이란 단지 자기에게 소속된 노동자들의 이해와 요구가 아니라, 그것이 전체 민중의 이해와 요구에 얼마나 부합하는가를 전제로 하는 것이기에 끊임없이 정규직을 설득해야 한다. 그것을 가능하게 하는 힘은 정규직 활동가와 비정규직 활동가들이 말 그대로 활동가로 만나서 투쟁의 의지와 노조의 투쟁 방향에 대해 함께 고민하는 것이어야 한다. 그럴 때 분할정서를 극복하는 것도 가능해진다.

또한 비정규직 문제를 전체 민주노조운동의 과제로 하려면 민주노총의 시스템을 전면적으로 수정하는 것을 전제로 한다. 민주노총의 현재 체계로는 비정규직 노동자들의 요구를 온전하게 담을 수 없다. 임금도 임금이라 불리지 않는 노동자들, 용역단가에 의해 임금이 책정되는 노동자들, 파업을 할 때 관리자들과 부딪히는 게 아니라 학부모들과 부딪혀야 하는 노동자들, 이러한 노동자들의 삶에서 볼 때 현재 민주노총의 시스템은 의미가 있을 수밖에 없다. 교육도 비정규직 관련한 주제를 하나 더 넣을 뿐이지, 아주 일상적인 교육도 민주노총 전반적으로 비정규직 노동자들의 노동과정과 현실에 입각한 교안으로 제출되지 않는다. 앞서 말했듯이 비정규직들에게 '생존'이 갖는 의미도 정규직과 동일하게 취급되기도 한다. 비정규직 노동자들의 노동과정을 분석하고, 그에 걸맞게 민주노조운동의 시스템이 변화할 수 있도록 노력해보자.

○ 새로운 사회의 전망에 대해 접근하는 문제

비정규직 문제는 단지 어떤 특정한 부류의 노동자들에 대한 문제가 아니라고 하였다. 이것은 전체 노동자들의 비정규직화에 저항하는 것이어야 한다고 했다. 그것은 본질적으로 노동의 유연화를 강제하는 '신자유주의'에 맞서는 것이어야 한다. 그런데 신자유주의의 공격에 맞서는 투쟁은 본질적으로 '경제적'인 것이 아니라, '정치적'인 것이다. 말 그대로 대중의 정치투쟁으로 전화될 때 투쟁의 승리로 가능하다. 신자유주의에 대한 수세적 대응을 넘어서서 인간의 존엄과 공동체의 가치를 세우기 위해, 더 이상 죽지 않고 살기 위해 신자유주의를 넘어서는 새로운 패러다임을 공공연하게 이야기하고 투쟁을 조직해야 한다.

결국 비정규직 문제는 단지 차별을 어느 정도 없애고, 정규직화 몇 명 시키고, 비정규노조를 만든다고 해서 해결되는 것은 아니다. 사회적으로 문제를 제기하면서 현실의 고통을 조금씩 제거하는 것도 매우 필요한 활동이지만, 그것에서만 그치지 않고, 비정규직을 양산하는 신자유주의적 세계화에 대한 반대전선을 만드는 것이 중요하다. 비정규직 노조나 비정규직 운동 주체들은 바로 그 전선의 한 주체로서 이후 사회의 전망을 제시하고, 그것을 자신의 정치적 요구로 삼을 수 있어야 한다. 그럴 때 다람쥐 쳇바퀴 돌듯 현재의 도순을 반복하지 않고 새로운 투쟁의 전망을 제시할 수 있다. 그래서 우리는 비정규직 투쟁의 의미가 대중조직인 노동조합을 확대하고 유지하는 것으로만 그쳐서는 안 된다고 말하는 것이다. 물론 대중조직의 확대와 유지는 너무나 중요하다. 이것이 대중들을 행동으로 나서게 하기 때문이다. 하지만 그것을 넘어서는 새로운 사회의 전망까지도 제출되어야 한다.

이 투쟁은 노동자 민중 전체를 민권화하거나 고용자체를 불안하게 만드는 신자유주의에 대한 명백한 반대의 표현이다. 모든 노동자들은 안전하고 건강하게 일할 권리가 있어야 한다. 죽고, 다치고, 숨막히는 작업환경을 강요하는 신자유주의에 맞서 자유로운 노동, 업과 건강한 노동을 쟁취해야 한다. 이것은 정규직이나 비정규직 할 것 없이 모두에게 해당하는 문제들이다. 이것은 일부의 대리적 투쟁이나 시혜로 주어지는 것이 아니라, 우리의 투쟁으로 주어지는 것이다. 노동조건에 대한 자기 결정권, 특히 훼손된 단결권을 쟁취해서 투쟁을 통해 자신의 권리를 확장하는 법을 배워야 한다. 이러한 '권리의 정치'를 실현하기 위한 본질적으로 새로운 사회화면 프로그램이 필요하다.