

평등정책 보고서②

<노동/일의 세계> 함께읽기

일시 • 2020년 7월 1, 8, 15일, 매주 수요일 | 장소 • 참여연대 2층 아름드리홀

♪ <노동/일의 세계>보고서는?

평등정책 보고서 <노동/일의 세계>는 왜 모두에게 존엄한 노동이 보장되어야 하는지, 일의 세계를 평등하게 만드는 것이 어떤 의미인지, 이를 위해서는 어떤 평등정책이 필요한지 등을 주요하게 다루고 있습니다. 노동 영역의 차별 현실을 분석하고자, 특히 소수자가 일의 세계에서 어떠한 조건과 경험을 맞닥뜨리기 쉬운지와 권리가 어떻게 차등적으로 제한되는지를 살펴보았습니다. 소수자의 권리가 실패하는 자리를 돌아봄으로써 누구든 자리를 얻을 수 있고 존엄을 지킬 수 있는 일의 세계에서의 권리를 구성했습니다. 또한 기존의 소수자 노동권이 분리된 개별 집단의 문제로 다루어지고 이에 대한 대응 역시 집단별 정책을 제안하고 시행하는 방식으로 이루어진 경향에 도전하며, 평등한 일의 세계는 어떠해야 하는지 전망합니다.

<노동/일의 세계> 함께읽기 • 3장 진행 : 지오 (행동하는성소수자인권연대, 차별금지법제정연대 평등정책TF)

1차	7월 1일(수) 오후 2시	총론_모두의 존엄한 노동, 그리고 모든 일하는 사람의 존엄 보론_일의 경계 • 함께읽기 : 기선(인권운동공간 활), 김도현(노들장애학궁리소), 정성철(빈곤사회연대)
2차	7월 8일(수) 오후 3시	1장 원하는 일을 찾을 권리 3장 일하며 자신을 지킬 권리 • 함께읽기 : 오진호(직장갑질119), 이편(한국여성민우회), 희정(기록노동자)
3차	7월 15일(수) 오후 3시	2장 임금과 노동시간에 대한 권리 4장 미래를 기대할 권리 5장 동료들을 구할 권리 • 함께읽기 : 김우(권리찾기유니온 권유하다), 이경(민주노총 미조직전략조직실), 장귀연(전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소)

총론

일의 세계에는 우연을 넘어선 구조적 문제가 있다. 국가인권위원회에서 차별 주장이 가장 많이 제기되는 영역은 고용영역이다. 차별금지법이 제정된다면 일의 세계에서 차별이 사라질 수 있을까? 일의 세계가 충분히 정의롭고 다만 일부의 사람이 안타깝게 차별이나 폭력을 경험하는 것이라면 그렇다. 하지만 현실을 그렇지 않다는 인식이 이 보고서의 배경이다.

우리는 ‘소수자’의 자리를 돌아보면서 누구든 자리를 얻을 수 있는 일의 세계로의 변화를 꾀하려고 한다. 이 보고서의 목표는 일의 세계에서 모든 사람이 누려야 할 권리를 다시 쓰는 것이다.

차별금지법제정연대는 노동이 인간의 존엄을 실현하는 경로가 될 수 있기를, 모든 일하는 사람이 존엄을 지킬 수 있게 되기를 바라며 노동에 관한 평등정책을 토의했다. 보고서 본문에 앞서 총론에 담는 내용은 보고서가 일의 세계에 접근하는 관점이다. ‘존엄’의 관점에서 접근하고 있음을 밝힌다. ‘소수자’의 위치에서 일의 세계를 보는 이유 또는 봐야 할 것들을 짚는다. 권리체제로 제시되는 각론에 앞서 우리가 ‘노동의 권리’에 접근하려는 관점도 말하려고 한다.

인간의 존엄이라는 기초로부터 일의 세계를 살펴보는 작업은 ‘차별’에 대한 시야를 띄우는 동시에 우리의 권리를 더욱 투명하게 드러낼 것이다.

직무만족이 존엄을 대체할 수는 없다. 그러나 존엄에 영향을 미치는 다양한 요인을 확인할 수는 있다. 일에 대한 만족에는 일 외의 요인이 서로 영향을 미친다는 점도 기억해야 한다. 일과 삶은 복잡한 관계를 가진다. 일에 관한 권리는 일에 대한 권리를 넘어 삶에 대한 권리로 이해되어야 한다.

‘일의 세계’라는 표현은 일과 관련된 문제를 최대한 폭넓게 상상할 수 있도록 열어두기 위해서다. 보고서는 ‘노동’이 지나치게 협소한 범위로 이해되는 것을 경계하되 자본주의 사회에서 지배와 착취의 경향을 고발하는 뜻의 ‘노동’에 주목한다. 근로계약관계에 한정되지 않도록 ‘노동’의 개념을 확장하되, 계약이나 제도에 기반을 두고 일을 하면서 급부를 제공받는 경우를 주로 염두에 둔다. 가사노동의 분담과 사회화는 시급한 문제지만 다루지 못했다. 이와 관련한 권리를 주장하고 실현하기에 유효한 접근이 여타의 ‘노동’에 관한 접근과 다른 필요가 있기 때문이다.

한 사회에서 구별되는 집단으로 존재하며 권력관계에서 지배당하기 쉬운 위치에 있는 사람들을 흔히 ‘소수자’라고 부른다. 소수자의 위치는 역사적으로나 구조적으로 사회가 폭력을 정당화하기 위해 어떤 평계를 대는지 살필 수 있는 위치다. 노동의 권리가 위계화된 구조에서 더 낮은 위치에 배치되고, 그래서 삶 전체로부터 밀려나는 사람들이 소수자다. 성별, 인종, 장애 등 어떤 조건이 일하는 사람의 권리를 ‘덜’ 누려도 되는 이유로 받아들여지는 만큼 모든 사람의 권리도 실패한다.

일의 세계에서 소수자가 겪는 문제를 그의 정체성으로부터 비롯된 문제로 보게 되면 사회적 의제에서 나중으로 밀리게 된다. 소수자는 일의 세계를 먼저 겪는 사람들이다. 장애인의 위치에서 보자. ‘장애’는 인적 속성이 아니라 사회적 문제로 봐야 한다. 노동이 민주적으로 조직되고 모든 사람이 적당한 자리에서 즐겁게 참여할 수 있는 일의 세계를 만드는 것은 사회적 역량의 문제다. 소수자가 먼저 겪는 모두의 문제. 소수자의 ‘정체성’이 문제인 것처럼 치부될수록 정작 일의 세계가 처한 문제가 숨겨질 뿐이다. 소수자의 위치에서 노동의 권리를 다시 세워야 할 이유다.

신자유주의 시대로 들어서며 사회적 분업은 더 이상 협업의 경계가 아니라 원하청 계열화와 외주화를 통해 이윤과 책임의 분리선으로 기능하게 됐다. 새롭게 등장하는 일들은 기존의 권리보장체계를 회피하기 위해 사실상의 고용관계를 은폐하는 계약형태로 조직되었다. ‘자본이 아닌 동료 시민에 의해 결합되는 노동’ 등

완전히 다른 세계로 나아갈 문을 닫지 않으려면, 권리의 의미와 책임 구조를 다시 묻는 작업이 더욱 필요하다.

달라지는 노동의 구조는 정책 과제뿐만 아니라 사회운동의 과제를 불러낸다. 노동조합은 노동의 권리를 지키는 데 핵심적인 역할을 하는 조직이다. 우리는 노동의 권리를 쟁취하기 위한 싸움을 노동조합 이상으로 상상해야 할 필요를 느낀다. 더 크게 싸우기 위해 더욱 다양한 조직이 필요하다. 노동조합만으로는 충분하지 않다. 정체성이나 관심사를 통해 모이는 조직이 일의 세계에서 겪는 문제를 직면하고 대항할 힘을 내게 하기도 한다.

2장 임금과 노동시간에 대한 권리: 임금은 단순히 생계를 위한 비용에 그치지 않고 사회적 인정의 물질적 형식이라는 점에서도 중요하다. 일을 ‘못하는’, 돈이 ‘덜 필요한’ 사람처럼 소수자를 대하는 것이 용인될수록 사용자가 주는 대로 받아야 하는 현실이 용인된다. 누구나 정당하고 유리한 임금에 대한 권리를 누릴 수 있어야 한다. 또한 일하는 사람이 시간을 주도하고 협상할 수 있어야 한다. 시간에 대한 권리는 일하는 사람의 것이어야 하며 일을 시작할 때 명료하게 약속되어야 한다.

4장 미래를 기대할 권리: 기본적으로 일의 지속가능성이 보장되어야 한다. 일의 세계에 있는 누구나 역량을 키울 수 있도록 교육과 훈련에 대한 권리가 보장되어야 한다. 이직을 고려할 수 있는 조건이 모두에게 열려 있어야 한다. 국가의 경제적 지원과 정책이 절실하다.

5장 동료들 얻을 권리: 노동조합 구성원이 다양할수록 노동의 권리는 풍성해질 것이고, 노동조합이 많아질수록 일의 세계는 풍요로워질 것이다. 노조할 권리와 정치할 권리는 불가분의 관계에 있다. 억압에 맞서기 위해 노동조합의 형식에 한정되지 않고 목소리를 내며 싸울 수 있어야 한다.

‘소수자’의 요구로 치부되던 것들이야말로 노동의 권리를 작동시키는 스위치가 된다. 정책대안을 만들 때 놓쳐서는 안 될, 어쩌면 가장 중요한 가지로서 평등을 내세우고 싶었다. 소수자가 두려움 없이 자신의 권리를 주장할수록 우리 모두가 일의 세계에서 존엄을 지킬 방법을 찾게 된다. 내 몫만 지키려고 하면 내 몫도 지킬 수 없다. 함께 평등에 도전할 때에 권리가 도래한다. 평등에 대한 감각에 기대어 ‘나’를 ‘우리’로 확장하는 도전이 이어져야 한다.

노동조합에서 차별금지법을 이야기해야 하는 이유

개별 노동관계법령은 차별 사유, 차별판단 기준에 대한 내용을 담고 있다. 차별금지법 제정을 통해 미비한 지점은 채우고 사회적 소수자의 일터에서의 평등을 실현한다는 관점에서 법령을 재정비하는 과정은 기본이 되어야 하고, 이 책이 상세하게 영역별로 내용을 담아내고 있다. 이번 기회를 빌어, 위와 같은 차별 판단을 넘어, 차별금지법 제정이라는 화두와 함께 노동조합/노동운동에 있어 나누고 싶은 내용을 제시하고자 한다.

노동조합은 자기 활동의 일부로 제도적으로 차별 시정을 요구하고 이를 지렛대 삼아 투쟁하고 조직한다. 그럼에도 차별금지법은 자기 문제라고 생각하지 않는 경향도 크다. 노동자들에게 차별금지법은 되면 좋고, 안 되도 그만인 법일까? 그렇지 않다고 생각한다. 그 필요성을 보여줄 수 있는 구체적이고 풍부한 내용을 만드는 것이 노조의 몫일 것이다.

한편 차별금지법이 성소수자, 이주노동자 등 노동조합 내에서도 차별과 편견이 존재하는 소수자에 대한 차별을 금지하는 법이라는 점에서 노동조합이 자기 과제로 받아안는 것이 중요하다. 특히 지금 시점에서는 민주노총이 차별금지법 제정 운동의 실질적인 주체로 참여하는 것이 중요하다. 대중조직인 노동조합 구성원인 사회적 소수자의 권리를 보장하겠다는 선언이자, 나아가 노동조합의 연대 가치와 단결 강화를 위해 중요한 과제이기 때문이다.

차별금지법의 필요성, 노동조합의 자기 경험에서 찾아보자

노동조합이 자기 과제와 구체적으로 맞닿으려면 무엇이 필요할까 고민하다가 토론회를 준비하고 있다. 민주노총이 차별에 대응한 자기 경험을 스스로 이야기하고 필요성을 높이려는 시도다. 차별임이 기각되는 케이스도 있고, 차별임을 인정받았으나 이행단계에서 실효성이 없는 케이스도 있다. 복합차별, 간접차별 문제를 구체적으로 정리할 필요도 있다. 해당 사례는 더 찾아볼 수 있을 것이다.

- KEC지회의 성차별 승진차별과 복수노조 차별 : KEC는 고용노동부의 적극적 고용개선조치 대상 기업임. 2017년에 여성관리가 한명도 없어서 2019년 9월 국가인권위원회는 차별시정권고를 내림. 20년이상 재직한 생산직 노동자 108명 중 여성 52명이 모두 사원급. 반면 남성 56명은 모두 관리자급. 2012년~2018년까지 회사가 만든 친기업노조 조합원 중 승격자는 168명인데 비해 금속노조 조합원은 6명에 불과. 복수노조 설립 후 진행된 정리해고 대상자 75명은 모두 지회 소속 조합원 (낮은 직급 여성노동자)이었음.
- 무기계약직 차별 : 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에 따라 비정규직을 무기계약직으로 전환. 하지만 기존 정규직과 다르게 직제나 보수 규정 등을 적용하지 않고, 별도 직군을 만들어 차별을 회피하는 꼼수가 심각.
- 환경미화원 채용시 실기시험 : 20kg 마대메고 20m 달리기, 20kg 마대 멀리던지기.

제도가 차별을 승인한다. 예외가 탈법과 불법을 만들어내고 더욱 취약하게 한다. 책에서도 풍부하게 언급하고 있지만 노동관련 제도 곳곳에 뿌리내린 차별에 기초한 제도를 바꾸는 것도 중요하다. 예를 들면 아래와 같다.

- 감시단속 노동자들의 권리 : 감단승인을 받는 시설관리, 경비 용역업체는 대부분 작은 사업장으로, 감단 승인 시 시간외수당 및 야근수당 등이 모두 제외되는 문제가 있음. 감단승인율은 점점 높아지는데 관리감독이 안되어 승인 후 노동형태 변경, 추가 업무 같은 불법이 지속되지만 임의로 근로자 동의를 받아 승인이 쉬운 상황.
- 초단시간 노동자 : 주휴일 및 연차휴가, 4대보험, 무기계약 전환 배제. 주당 15시간 미만으로 소정근로시간을 정하고 상시적으로 초과 근로를 시키는 방식으로 법 적용 회피하는 문제
- 5인 미만 사업장을 제외하는 근로기준법 11조의 문제; 가짜 5인 미만 사업장 등으로 법적용을 회피하는 불법; 5인 이상 사업장이지만 5인 미만 사업장과 크게 다르지 않은 권리 사각지대인 소규모사업장 문제 등

차별이 심할수록 있는 제도도 작동하지 않는 경우가 많아진다. 해고로부터 보호받을 권리는 노동자가 자신의 삶에 주도권을 가질 권리와 밀접하다. 그런데 생사여탈권이 타인에게 있다는 것은 어떤가? 유튜브에는 갑자기 해고된 청년노동자들의 이야기가 적지 않다. 근로계약서 작성과 교부가 의무화되어있으면 무슨 소송인가? 대표적인 작은사업장 밀집 업종 가운데 하나인 출판업계는 여전히 근로계약서 작성마저 제대로 하지 않는 경우가 많다. IT업계에서 권고사직은 관행이다.

코로나 재난 시기, 노동자들의 삶에 경고등이 들어왔다. 해고로부터의 보호 문제가 더욱 중요해졌다. 코로나로 인한 경영악화로 회사가 무급휴업 조치를 취한다. 민주노총 코로나 상담 및 체보 추이를 보면 심각한 문제는 본격화되고 있다. 지원금을 받아 휴업수당을 주며 한시적으로 버티다가(지원금은 받고 일도 시키는 불법도 많다) 무급휴업으로. 그동안 노동자는 알아서 버티거나 국가나 지자체에서 지원하는 무급휴직지원금 (3달 150만원)을 받는다. 한계가 와서 그만둔다고 하면 ‘자발퇴사’로 처리하겠다고 한다. 열악한 사업장 일수록 버티는 기간이 거의 없다고 봐야 한다. 물론 고용보험 여부로 지급하는 지원금조차 넓은 사각지대가 존재한다는 것을 코로나 위기 속에 우리는 확인하고 있다. 해고가 어려울수록 노동자들의 선택권이 보장될 수 있다. 고용보험 수급에서 가장 문제는 ‘(비자발적)자진퇴사’ 처리가 너무 많다는 것이다. 사유와 상관없는 실업급여 지급이 필요하다. 사회안전망 관련 정책이 수급요건을 두어 제한하는 방식이기 때문에 이는 어떻게 든 사각지대를 만들어낸다.

차별받는 사람들이 가입할 수 있는 노동조합이 되어야 변화의 동력을 만들 수 있다.

낮은 임금을 받는 노동자는 대체로 사회문화적 자원이 없다. 노동조합의 할 일은 최저선을 지켜줄 수 있는 방과제 역할을 하는 것이기도 하다. 청소년, 노인, 이주노동자, 장애인의 노동, 여성의 노동, 돌봄노동자 등 평가절하당하는 노동의 가치를 지키기 위해서는, 이 노동자들을 지지하고 집단적 힘을 발휘하도록 노력하는 것이 필요하다.

얼마 전 경비노동자가 갑질로 돌아가신 일이 세상에 알려졌다. 그러면 노조상담 전화에 경비노동자 상담이 늘어난다. 이번 주에는 60대 중반의 경비노동자가 1년을 일했는데 일한 돈도 못 받게 생겼다며 노조에 가입할 수 있는지 상담을 해왔다. 임금체불진정을 넣으면 떼인 임금을 받을 수 있을 것이다. 노조란 뭐하는 곳일까? 노동조합과 상담센터를 비교하자면 임금체불을 해결할 수 있게 도울 수 있다는 면에서 비슷하지만, 이 노동자는 다른 곳을 가도 비슷한 차별을 겪을 것이다. 노동조합 조직화를 통해 집단적 해결을 하는 것,

노동조합이어야 가능하다.

이 경비노동자뿐만 아니라 혼자서도 가입할 수 있는지, 또는 5명도 안되는 작은 사업장에서도 가입할 수 있는 지 물어오는 노동자들은 많다. 사회적 소수자, 저임금, 비정규 노동자들은 안정적으로 머무르기 보다는 낮은 이직을 반복하고, 계속 질 낮은 일자리, 비슷한 종류의 일터를 맴도는 현실을 어떻게 바꿀 것인가? 이들이 다른 일터에 가서도 힘을 가질 수 있도록 작은 사업장, 개별가입에 열려있는 노동조합을 만드는 것이 필요하다.

사각지대, 취약계층 노동자를 위한 코로나19대응 때에도 조직된 노동자들이야 집단적으로 대응할 수 있었지만, 민주노총이 조직되지 않은 노동자들을 어떻게 대변할 것인가가 여전한 과제로 남는다. 민주노총 미조직전략조직사업의 원칙과 과제는 ‘조직되기 힘든 노동자들을 조직하는 것’이다. 이른바 ‘모든 노동자의 민주노총’을 실질화하기 위한 사업이다. 그런 의미에서 총연맹의 전략조직화사업은 청년, 장애, 이주, 작은 사업장 노동자 등 취약한 노동자를 대상으로 하는 다양한 영역을 포괄한다.

<민주노총 전략조직사업 정의 > - 2019년 제2차 전략조직화특위

민주노총의 전략조직 사업은 아래 사업을 중심으로 자원과 역량을 집중한다.

1. 전략조직 사업 전반의 강화를 통한 조직확대 및 강화를 이루기 위해, 가맹·산하조직 전략조직사업을 지원하고 촉진한다.
2. 이를 위해 전략조직화 기반이 되는 교육사업, 상담법규사업, 정책연구사업, 대중인지도 제고 및 전략캠페인 등을 중심으로 안정적 사업체계를 구축하여 조직확대를 위한 사회적 기반을 강화한다.
3. 중소기업사업장과 노동조합 사각지대에 있는 노동자 조직화를 위해 가맹·산하조직과의 연계사업을 전개하여 ‘모든 노동자의 민주노총’이라는 가치를 실질화 한다.

노동의 구조가 달라진다. 사용자에게 책임을 묻는 것이 어려워진다. 민주노총 신규 조직화 경향에 비추어 볼 때 조합원 구성도 바뀌고 있지만, 노동조합의 틀은 달라진 노동구조를 적절히 반영하지는 못하고 있다. 차별받는 노동자, 권리가 취약한 노동자를 충분히 담기 어려운 상태라는 뜻이다. 그런 의미에서 조직화 틀을 새로이 고민하는 것이 지금의 중요한 과제다. 산별노조 또한 직종/업종별 조직화, 지역기반의 조직화, 개별가입의 문호를 넓히는 시도를 하고 있다. 지역본부 또한 기존 노조가 포괄하기 어려운 취약한 노동자를 노동조합 틀로 담기 위한 노력을 하고 있다.

사업장을 조직하고, 교섭을 통해 권리를 신장해왔던 기존의 방식을 넘어서는 다양한 조직화 방안이 개발되어야 한다. 이 과정에서 노동 관련 중간지원조직, 사회운동, 노동조합의 협력과 공동사업을 효과적으로 진행하고 서로 촉진할 수 있다면, 기존 노동조합으로 들어오기 어렵던 노동자들이 집단적 권리를 행사할 수 있는 힘을 키울 수 있을 것이다. 집단화될 때, 지자체 및 중앙정부 차원에서도 노동자들의 이해에 맞는 요구를 관철할 수 있는 힘을 가질 수 있다. 한편으로는, 당장의 이슈가 없더라도 노동조합 가입을 통해 노동교육에 참여하고, 커뮤니티를 가지게 되는 것도 장기적으로 필요한 일이다.

[작은 사업장 조직화 사업의 필요성]

- (낮은 조직률) 노동부 통계를 보더라도 100인 미만 조직률 3.7% 30인 미만 조직률 0.2%로 통계의 정확성을 따지기 전에 300인 이상 조직률은 57.3%로 노조 조직률 또한, 양극화되어 있음. 작은 사업장노동자 이해 대변을 통한 계급 대표성 강화.
- (소규모화) 재벌 중심의 경제체제와 원하청 불공정 거래가 고착화, 사용자 책임의 회피로 외주, 용역, 위탁, 도급, 소사장이 경영의 합리화로 포장되어 전 사회적 작은 사업장 화(소규모화)가 지속하고 있음. 이에 작은 사업장 특성에 맞는 조직화 사업의 집중 필요.
- (저임금, 장시간노동) 저임금, 불안정 노동으로 조건이 좋은 사업장을 찾아 이직하는 이동노동, 유목노동이 심화하고 있음. 그러나 사업장 간 이동은 높지만, 유사직종, 업종 간의 이동노동의 특성을 보임. 업종, 직종, 지역 조직화 등 특성에 따른 조직화 지원 필요.

“노조가 변하면 동료가 생긴다.”

왜 민주노총 미조직전략조직사업에 조직혁신 논의가 함께일까. 민주노총에 2017년 이후 신규노조 대거 가입 흐름이 있었다. 이 흐름은 청년 여성 비정규직 증가로 대표된다. 민주노총의 구성은 많이 변화하여, 비정규직이 정규직과 거의 동수로 조직되었고, 공공부문 비정규직 조직화 등의 영향으로 여성노동자들의 가입이 늘었으며, 파riba게뜨지회의 경우는 조합원 중 70%가 20대 여성으로 구성되어 있다. 기업별 노조 조직화 방식을 벗어나 초기업 단위 조직화 비중이 늘고 있다. 특수고용직 조직화도 늘었다. 좀 더 정확히 말하면, 위와 같이 구성이 바뀌고 있음에도 민주노총의 조직문화와 질서가 변화를 따라가지 못하는 것이 문제다. 그런 면에서 민주노총은 조합원 구성을 적정히 반영하기 위해서라도 조직혁신과제가 필수적이다. 이런 변화와 함께 위에서 말한 조직화 틀 논의도 이뤄져야 한다. 그런 의미에서 노동조합이 변해야 동료가 생긴다.

동료를 얻기 위해 노조는 무엇을 해야할까? 노조 내 교육뿐만 아니라 각 지역본부가 많이 참여하고 있는 노동교육 또한 중요하다. 특히 집단적 권리에 대한 내용이 중요하다. 노동조합 단협 체결시 차별금지 조항을 넣는 사례를 확대해야 한다. 민주노총에는 장애인노조, 이주노조가 있다. 동시에 산별노조 소속 각 사업장에도 이주노동자와 장애인노동자들이 조합원으로 가입되어 있기도 하다. 우리 노동조합에서 이들이 평등하게 참여하고 있는가를 점검하고, 배울만한 사례를 널리 전파하는 것도 필요하다. 화성 폴리피아지회는 정주/이주노동자를 함께 조직하면서 이주노동자에게 반말쓰지 않기, 똑같이 휴가비 지급하기, 행사에 함께 참여하기 등의 선례를 만들었다. 노동조합을 강화하는데에 평등을 촉진하는 것이 얼마나 도움되는지 경험을 통해 알 수있도록 해야 한다.

평등과 연대의 가치를 조직에 뿌리내리는 과정이 되어야한다.

서두에 언급한 이야기를 정리하며 마치고자 한다. 노동조합이 다른 집회 나가고 바깥 의제에 목소리 내는 것에 부정적인 조합원들도 있다. 이들 중 일부는 조합원 권익만 보호하는 다른 노조를 만들겠다고 탈퇴하기도 한다. 한편 금속노조 같이 산별기금을 걷는 조직의 경우 내가 언젠가 투쟁하다 해고되면 다른 노동자들이 함께 거출한 산별기금으로 보호받는다라는 생각이 연대외도 연결된다고 말한다. 지금 당장 나와 직결된 문제는 아니지만 언젠가는 나와 연결된다는 감각을 어떻게 키울 수 있을까?

공공부문 비정규직 정규직 전환과 관련하여, 공공운수노조는 <청년조합원에 대한 이해와 노동조합의 과

제(2019)>를 통해, 이대로 가면 노동조합의 균열이 커질 것이며 이제는 민주노조/어용노조 프레임을 벗어나서 “연대성을 중심으로 민주노조 핵심가치를 재구성”해야함을 강조한다. 긴 시간 노동조합운동의 가치를 정비하지 않은 결과다.

차별금지법 논의는 그런 면에서 중요하다. 공정성 논쟁에 있어서 ‘차별’을 어떻게 보고 ‘평등’을 어떻게 볼건가는 중요한 핵심가치 논의이다. 노동조합은 이와 관련해 많은 실증적 경험과 사례를 지니고서도 그것을 가치 논의와 충분히 연결시키고 있지 못한 실정이다. 차별과 평등에 대한 논의가 주변부 논의에서 핵심적 가치 논의로 들어오게 하면서, 새로운 노동조합의 가능성과도 맞닿게 할 수 있을 것이다.

노조를 서비스를 제공하는 곳으로만 이해하고, 그런 인식에서 발전하지 못하면 결국 노조는 생명력을 잃는다. 그런 노조를 사측은 무서워하지 않는다. 반면에 조합원 토론과 동의를 구하지 않고 당위만 주장하는 노조도 살아남을 수 없다. 민주노총은 그 사이에 서 있다고 생각한다. 결국 차별에 대해 제대로 인식하고, 동료와의 연대를 구축하는 과정이 노동조합을 단단하게 하고 민주주의의 진전으로 이어질 수 있을 것이다.

- 장귀연(전국불안정노동철폐연대 노동권연구소)

무엇보다도 이런 방대하고도 구체적인 훌륭한 보고서를 펴낸 평등정책TF 팀의 노고에 아낌없는 경의를 표합니다. 보고서의 내용과 제안에 전적으로 동의합니다. 여기서는 다만 이 보고서를 읽고 제가 고민하는 것들을 함께 얘기해보고자 합니다. 이것들은 평등정책TF팀과 여기 모인 분들도 이미 다 고민하고 있는 지점들이라고 생각하기 때문입니다.

첫째, 노동/일에 대한 관념을 재구성하는 문제입니다. 자본주의 사회에서는 임금노동 또는 보수를 받는 일만이 '노동'으로 간주되어 왔습니다. 저는 (단지 개인적 만족을 충족시키기 위해 혼자 하는 활동을 제외하면) 사회의 유지·발전에 기여하는 모든 '활동'이 의미 있는 노동으로 간주되어야 한다고 생각합니다. 그리고 보고서의 토론 부분에서도 바로 이를 지적하고 있습니다.

이른바 4차산업혁명으로 일자리가 대폭 줄어들 것이라는 우려가 지배적입니다. 그런데 역으로 생각해 보면 기술 발전으로 사람들이 많이 일할 필요 없이 생산성이 유지된다면 현재 의미에서의 총 '노동시간'이 대폭 줄어든다는 의미이기도 합니다. 이러한 시대에 고용(이나 비슷한 형식의 자본과의 계약)에 매이지 않고 자신이 원하는 대로 원하는 일을 하면서 사회에 기여하는 활동 모두를 사회적으로 의미 있는 노동/일이라고 보는 것이 오히려 적절할 것입니다.

여기서 오직 걸림돌이 되는 것은 자본의 수익 창출에 기여하지 않는 활동은 보수를 받지 못하기 때문에 자본주의 시장에 의존해서 살아가는 한 생계를 유지할 수 없다는 점입니다. 실제로 '실업' 문제란 여기에서 비롯되는 것입니다. 따라서 자본의 수익 창출에 기여하지 않는 활동도 생계를 유지할 수 있는 보수를 받거나 또는 자본주의 시장에 의존하지 않아도 충분히 살아갈 수 있는 상황이 된다면, 실업은 문제되지 않을 것입니다. 전자의 방법으로 기본소득, 후자의 방법으로 "요람에서 무덤까지"의 사회보장이 제시되고 있습니다.

어떤 것이든 현재의 자본주의 구조로서는 당장 실현하기 어려운 것이기는 합니다. 따라서 '차별철폐, 평등정책'을 제시하는 것보다 훨씬 더 근본적인 것이기도 합니다. 그러나 이 보고서에서도 지적하고 있듯이 노동/일의 개념은 자본주의의 '노동시장'을 넘어서서 확장되어야 하고, 자동화와 인공지능이 현실화될수록 사람들이 노동시장에 얽매이지 않고도 살아갈 수 있는 방법이 강구되어야 하는 문제도 현실적인 것으로 다가올 것입니다. 노동/일의 관념을 자본주의 노동시장에 한정하지 않고 폭넓게 재구성하는 일이 지금부터 필요할 것으로 보입니다.

둘째, 이른바 '공정성', '능력', '역차별'의 이데올로기에 대항하는 방법을 찾는 것입니다. 공공부문 비정규직의 정규직 전환에 반대하는 사람들이 많습니다. 시험이 공정성의 잣대가 아닐진대 '시험'을 통과한 직원들과 같은 정규직 직원이 되는 것은 '불공정'하다는 것입니다. 심지어는 민주노총 소속 노조 조합원들 중에서도 반대가 더 높습니다. 동일노동 동일임금 논리의 한계는 이 보고서에서도 지적하고 있지만, 사실상 임금이 같은 것도 아니고 단지 정규직이라는 고용형태만으로도 이처럼 반대가 심합니다.

여성 할당, 장애인 할당, 지방대 할당, 이주민 할당 등 이제까지 시행되어 오고 있던 모든 적극적 조치(affirmative action)에 대해 역차별이라며 반대하는 목소리가 점점 더 높아지고 있습니다. 안타깝게도 차별

금지법에 대한 여론 역시 좋지 못할 것입니다. 차별금지가 오히려 역차별을 성행하게 만든다는 목소리가 높을 것입니다.

이에 대한 대응은 세 가지 차원에서 생각해 볼 수 있습니다. 우선, 능력주의 이데올로기에 대한 대항 담론을 정교하게 만들어야 합니다. (시험점수, 생산성 등으로 측정되는) ‘능력’에 따라 차별하는 것이 ‘공정’하다는 주장에 반대하는 이야기를 많이 해 왔지만, 아직도 충분히 설득력을 가진 논리를 개발하지도 못했고 사회적으로 담론화하지도 못했습니다. 이러한 담론을 정교하게 만들고 사회화할 수 있는 노력을 더 한층 기울여야 할 때라고 생각합니다.

다음으로는, 역차별을 주장하는 사람들이 실제로 이해관계를 침해당하지 않도록 하는 제도적인 보완입니다. 단순히 이데올로기가 아니라 이해관계에서 손해를 보는 경우들도 있는 것이 사실이기 때문입니다. 공공 부문 비정규직의 정규직화 반대는 공공기관이나 공사의 인원 TO 및 총액임금제와 관련 있습니다. 실제로 취직과 승진, 임금에 손해를 본다고 생각할 여지가 있기도 한 것입니다. 여성이 출산휴가를 가거나 부모가 아이 양육을 위해 일찍 퇴근하거나 장애인의 생산성이 비장애인보다 떨어지거나 할 때 결국 같은 직장의 같은 팀원들이 더 많은 일의 부담을 넘겨받게 되는 경우들도 많이 존재합니다. 그렇잖아도 업무량이 많은데 더 많은 일을 해야 하니까 짜증이 나고, 차별금지라는 이름으로 더 많은 일을 하고도 같은 대우를 받으면 불공정하다고 느끼게 되는 것입니다. 채용, 노동강도, 승진체계 등에서 노동자들이 제로섬으로 경쟁하는 것이 아니라 서로 배려할 수 있을 만한 체계를 만들어야 차별 금지가 실효성을 가질 수 있을 것입니다.

마지막으로는 사회 구조에 관한 것입니다. 능력주의, 역차별론이 근래 횡행하게 된 것은 승자독식의 구조가 강화되었기 때문입니다. 바로 ‘현시창’이기 때문에 시궁창에서 용 날 기회라도 있어야 한다고 느끼게 됩니다. 그 누군가의 말이 아니더라도 결국은 개천의 가재, 붕어, 게가 만족할 만큼 잘 살 수 있도록 하는 게 맞습니다. 그런 사회에서야 차별금지가 역차별로 귀결되지 않고 평등이 불공정함이라고 느끼지 않는 것이 가능합니다. 즉 차별금지‘법’, 평등‘정책’은 단순히 법과 정책을 제정하고 시행하는 것의 문제가 아니라 사회구조의 전반적인 변화가 수반되어야 실효성이 있게 될 것입니다.

이 보고서에서도 근본적인 사회구조와 구체적인 정책 사이의 관계를 놓치지 않기 위해서 매우 고심한 흔적이 보입니다. 그러한 점에서도 진심으로 노고에 경의를 표합니다.