

차별이 노동자에게 미치는 영향

전국불안정노동철폐연대

후원 : 4.9통일평화재단

■ 차례

서론 | ‘차별이 노동자에게 미치는 영향’ 연구 목적과 과정

1장 | 차별은 노동자를 어떻게 가르는가?

1. 차별이란 무엇인가? | QWETQWETQWED
2. 노동자를 가르D양상 | 19

2장 | 차별의 유형과 통제효과

1. 현장에서는 어떤 차별이 발생하는가? | 22
2. 차별은 어떻게 노동자들을 통제하는가? | 27

3장 | 차별이 노동자에게 미치는 영향

1. 노동자들에게 차별은 어떻게 다가오는가? | 36
2. 차별은 어떻게 노동자의 존엄성을 훼손하는가? | 43
3. 차별은 어떻게 노동자의 평등과 연대를 훼손하는가? | 49
4. 불안정한 삶, 차별의 고리가 노동자에게 끼치는 영향은 무엇인가? | 57
5. 차별에 맞닥뜨리는 노동자는 어떻게 저항하는가? | 62

4장 | 차별을 정당화하는 이데올로기

1. 여성노동에 대한 사회적 저평가 | 74

2. 남성 생계부양자 논리로 노인과 청소년노동의 저평가 | 76
3. ‘억울하면 시험보라’는 논리 | 77
4. 이윤중심의 ‘핵심노동’ 이데올로기 | 78
5. 차별을 노동자 내부의 문제로 왜곡하는 이데올로기 | 79
6. ‘합법이니 정당하다’는 이데올로기 | 81

5장 | 법 속으로 들어간 차별, 무엇을 변화시킬까?

1. 비정규직 차별시정제도의 도입 | 84
2. 차별을 주장할 수 있는 권리는 어디에서 오나? | 87
3. 차별개념의 평면화 | 90
4. 차별이 아닌 불리한 처우란? | 94
5. 차별을 없애는 것! 차별을 유지하기 위한 것? | 101

6장 | 차별에 어떻게 맞설 것인가?

1. ‘노동의 연계성’으로 평등의 원리를 구성하자 | 108
2. 노동조합의 차별감수성을 높이자 | 109
3. 직무위계를 변화시키고 권리의식을 강화하자 | 111
4. 차별금지제도를 재구성하자 | 112
5. 개인의 경험을 드러내고 집단적 운동으로 전환시키자 | 113
6. 저항의 경험을 공유하고 노동자들을 주체화하자 | 114
7. 고용불안정으로 인한 차별을 집단적 조직화로 깨자 | 116

‘차별이 노동자에게 미치는 영향’ 연구목적과 과정

- ★ 차별은 단순히 임금과 노동조건에서 불리한 처우를 받는다는 데에서 그치지 않는다. 차별은 노동자들을 위계화함으로써 개별 노동자들의 위치를 특정하고 그에 맞게 행위하도록 만드는 고도의 통제 장치이다. 이러한 차별을 극복하기 위해 노력할 때 노동자들은 ‘계급’으로서의 정체성을 찾을 수 있고, 권리를 찾을 수 있다. 그런 노력을 기울이기 위한 출발로서 ‘차별이 노동자에게 미치는 영향’을 연구하고자 하였다.
- ★ 연구는 문헌연구와 더불어 ‘차별의 구체적인 경험’을 살피기 위하여 인터뷰를 중심으로 진행되었다. 인터뷰 대상자를 선정하기 위해서 주요 업종별 현장의 차별실태에 대한 사전 조사를 실시했고 병원, 학교, 유통업, 자동차대공장 등에 대한 사전인터뷰를 실시했다. 한 사업장 혹은 한 업종에서의 차별 실태를 이해하기 위해서 학교에서 정규직교사, 기간제교사, 사서에 대한 인터뷰를 했고 한 병원에서는 정규직 간호사, 기간제간호사, 시설관리용역노동자, 간병노동자에 대한 인터뷰를 진행했다. 그리고 동일한 일을 하는 노동자들로서 사내하청, 제조업 파견노동자, 은행무기계약직, 재택집배원 인터뷰를 했고, 업무 자체가 외주화된 방문간호사, 외주출판노동자, 사회적으로 저평가되고 있는 건설일용노동자, 그 외에 배우는



기간으로 간주되는 고3실습생과 영화스텝 등 모두 24명을 인터뷰 하였다. 여성노동자와 고령노동자, 청소년노동자 등의 특성을 살펴보고자 한 업종에서 두 명의 인터뷰를 하기도 했다.

★ 인터뷰와 차별에 대한 문헌, 그리고 토론을 통해서 ‘차별이 노동자에게 미치는 영향’을 구체적으로 검토하여 다음의 내용으로 정리하였다.

1장은 차별이 노동자를 어떻게 가르는지를 살펴보는 장이다. 노동자를 가르는 중요한 차별구조로서 인적속성에 의한 차별, 고용형태에 의한 차별, 그리고 직무의 위계를 통한 차별을 살펴보았다. 그리고 이러한 차별이 어떻게 중첩되어 나타나는지를 연구하였다.

2장은 이러한 차별이 어떻게 노동자를 통제하는지를 살펴보는 장으로서, 업무위계를 통한 차별과 보상에서의 차별, 작업장 내 차별적 관행이 어떻게 통제장치로 기능하는지를 살펴보았다.

3장에서는 차별이 노동자에게 미치는 영향으로서, 인터뷰 내용에 근거하여 노동자들이 차별을 어떻게 느끼게 되는지, 그 차별이 노동자들의 자존감과 연대성을 어떻게 훼손하는지, 이에 대한 저항을 어떻게 하고 있는지를 검토했다.

비정규직 차별은 불가피하게 비정규직을 사용해서 생기는 산업폐기물 같은 것이 아니다. 비정규직이라는 기계를 돌리면서 그 때 그 때 떨어지는 폐기물을 처리하듯 개별적인 차별 제기를 땅에 묻거나 물로 희석해서 해결되는 문제가 아니다. 차별은 이윤기계의 톱니바퀴가 돌아가는데 필수적인 윤활유와 같다.

4장에서는 차별을 합리화하는 각종 이데올로기를 다룬다. 남성생계부양자 논리에 의거한 여성과 청소년과 노인노동의 가치절하, 정규직 이기주의 이데올로기, 핵심노동 이데올로기 등 노동자들도 암암리에 수용하고 있는 각 이데올로기의 문제점을 정리했다.

5장에서는 차별을 없애겠다고 만든 ‘차별금지제도’가 결국 차별을 합리화하고 차별을 개인의 문제로 전환시키며, 차별시정 자체를 어렵게 만드는 모순적인 제도임을 비판하였다.

6장에서는 ‘차별에 어떻게 맞설 것인지’를 정리하였다. 2014년 4월 10일 소책자의 초안을 갖고 토론회를 가졌고, 그 때 토론제안문으로 발제된 내용과 토론회에서 제기된 내용들을 최종정리했다. ‘노동의 연계성’에 기반하여 평등의 원리를 재구성하고 집단적인 힘을 구축하기 위한 방안을 이야기하고 있다.

★ 이 연구는 전국불안정노동철폐연대에서 주최하여 진행하였고 4.9통일평화재단의 후원으로 연구가 이루어질 수 있었다. 2013년 10월부터 2014년 3월까지 연구를 진행했다. 함께 연구를 한 이들은 인권운동사랑방의 훈창, 철폐연대 김혜진, 철폐연대 정책위원회 김철식, 우수명, 철폐연대 법

차별은 비정규직 활용의 결과가 아니며, 비정규직이 차별을 활용하기 위한 장치이다. 그러므로 차별이라는 거름을 먹고 크는 ‘자본의 비정규직 활용전략’을 막기 위한 근본 대책이 뒷받침되지 않으면 차별해소는 자본의 이윤기계 속에서 계속 자리를 옮기며 순환할 뿐이다.

률위원회 박주영, 조현주이다. 이 외에 전국불안정노동철폐연대 사무처인 엄진영, 권순만, 이미숙, 신순영이 인터뷰를 함께 해주었다.

★ 이 소책자는 ‘차별’을 통해 현재 노동자들이 경험하는 모순과 문제를 드러내고 이후 새로운 사회를 구성하는 기반을 마련하는 연구 프로젝트의 결과물이다. 이것은 [저임금을 양산하는 임금체계 어떻게 대응할 것인가]에 이은 ‘새로운 사회원리 구성을 위한’ 두 번째 소책자 프로젝트이다. 비정규직 투쟁이 단지 자신의 문제를 개선하는 것에 그치지 않고 모든 노동자의 권리를 보장하는 새로운 사회의 구성으로 나아갈 수 있도록, 비정규직 운동의 지향을 밝히고, 현재의 과제들로부터 내일의 희망을 만들어나가기 위해서 전국불안정노동철폐는 앞으로도 지속적으로 노력할 것이다.

2014년 5월 2일

연구위원 김철식, 김혜진, 박주영, 우승명, 조현주, 훈창



1장

차 별 이 노 동 자 에 게 미 치 는 영 향

차별은 노동자를 어떻게 가르는가?

1. 차별이란 무엇인가? 11
2. 노동자를 가르는 차별구조들 11
3. 차별기제의 중첩 양상 11

노동자들이 죽어간다. 그 중에서도 가장 나쁜 조건으로 일하던 비정규직 노동자들이 더 많이 죽어간다. 유해하고 위험한 일에는 안전장치를 해야 한다. 그러나 그 대신 기업은 그 업무를 외주화 한다. 그렇게 비정규직 노동자들의 목숨을 담보로 기업은 이윤을 챙긴다. 노동자들에 대한 차별은 이처럼 극악한 형태에 이르고 있다.

비정규직에 대한 차별을 없애겠다고 만든 차별금지제도는 오히려 차별을 정당화하고, 노동자들은 고용 불안 때문에 차별에 대해 침묵한다. 기업은 차별로 노동자의 정체성을 규정하고 노동자를 통제하며 집단성을 파괴한다. 노동자들은 때로는 이런 차별을 회피하거나 수용하고 정상적인 것으로 인식하기도 한다. 비정규직 노동자들이 권리를 찾는 길은 현장에서 벌어지는 차별에 문제의식을 갖고 자신의 존엄을 찾기 위해 노력하는 데에서부터 시작된다. 그러려면 차별이 어떤 맥락에서 발생하는지, 이 차별이 어떤 통제의 효과를 갖는지, 노동자들이 이런 차별을 수용하게 만드는 매커니즘은 무엇인지를 살펴보아야 한다.

1. 차별이란 무엇인가?

인격과 존재의 위계화로서 차별

차별은 노동자들을 가르고 위계짓는 행위이다. 위계화란 단지 어떤 노동자들에게 임금을 적게 주거나 노동조건을 나쁘게 만드는 것에서 그치지 않는다. 차별은 기업 안에서 그 사람의 위치를 특정하고, 그 위치에 따라 그 노동자의 존재와 인격을 차등화 하는 것이다. 차별은 임금과 노동조건, 그리고 눈에 보이는 인격적 모욕을 포함하여 그 노동자의 사회적 위치를 확인하도록 만드

는 다양한 기제의 작동 과정이다. 예를 들어 기업은 작업복 색깔, 호칭, 휴가 사용, 휴게실 사용 제한 등을 통해 노동자가 자신의 위치를 인식하도록 만든다. 그리고 나만의 위치가 아니라 다른 노동자의 위치도 각인하도록 만든다.

노동자들에게 자신의 위치를 각인시키고 그에 맞게 행위하도록 하는 것이 바로 '현장통제'인데, 이러한 현장통제는 높은 위계의 노동자들에게는 허구적인 자부심을 통해서 자신과 회사를 일치시키도록 만들고, 낮은 위계의 노동자들에게는 무력감을 심는다. 이 무력감이나 인격침체가 두드러질 경우 사회적인 분노를 일으키기도 하지만, 그것이 일상이 되면 이 차별은 개인들에게는 '당연히 감수해야 하는 일'이 되어버린다.

기업 안에서 차별의 구조화

임금이나 노동조건에 차등을 두거나 인격적인 위계를 짓는 작업은 현장 통제의 성격이다. 이런 위계화가 '고용형태'와 '직무'로 연결되면 이것은 구조적인 차별이 된다. 그리고 이미 현실은 그렇게 변화하고 있다. 핵심업무, 중심업무라고 불리는 업무의 최상층에는 정규직이라는 고용형태가 능력주의 임금체계와 결합하여 작동한다. 그리고 그 아래에는 기간제와 계약직 등의 고용형태가 자리한다. 더 아래에는 용역, 파견 노동자들이 최저임금을 받으며 일하게 된다.

같은 업무를 하는데 고용형태와 임금체계가 다를 경우 노동자들은 차별을 강하게 느끼고 상실감을 느낀다. 그런데 완전히 업무가 분리되고, 업무 간 위계가 정해지면 노동자들은 중요한 업무를 하는 사람은 중요한 사람이라고 여기게 되고, 그러면서 차별을 당연한 것으로 수용하게 된다. 그리고 그에 따라 고용형태가 다르게 구성되고 임금체계가 달라지면 노동자들은 '다른노동-다른임금'의 구조를 정상적인 것으로 인식하게 된다.

사회적 차별 구조로 전화

고용형태에 따른 차별은 사회적인 차별로 확산된다. 특정한 직무에 대해서 사회적으로 높은 자리라고 평가하게 되면 그 자리에 올라가기 위한 경쟁이 치열해지고, 그 일을 담당하는 것은 결국 능력 있는 승자라는 왜곡된 인식이 작동한다. 그러다보니 지금은 정규직 일자리가 바로 승자의 일자리라고 생각하게 된다. 그렇게 되면 직무 자체의 특성이나 의미는 사라지고 다른 이들이 원하는 일자리라는 이유만으로 좋은 일자리에서 일을 하는 사람들은 높은 대우를 받아야 하는 것처럼 생각되는 것이다.

공기업은 공적업무의 담당자로 생각되기보다는 취업경쟁에서 승리한 자들의 전유물로 인식된다. 그렇기 때문에 똑같이 공적업무를 담당해도 시험을 보지 않고 들어온 사람들은 낮은 사회적 평가를 수용하도록 강요된다. 청소노동이나 건설노동은 사회적인 패배자의 업무라고 간주한다. 감정노동은 누구나 할 수 있는 일이라고 생각하기 때문에 낮은 직무이므로 차별받는 것이 당연하다는 생각을 하게 된다. 하나하나의 업무가 갖는 의미나 역할에 대한 존중은 없어지고, 업무 간 연계는 파괴되며, 위계를 통한 사회적 통제가 작동한다. 이런 차별은 노동자들의 정체성과 단일성을 파괴하고 사회적인 경쟁시스템을 가속화한다.

2. 노동자를 가르는 차별 구조들

노동자를 가르는 차별선은 단일하게 작동하지 않는다. 어떤 이는 어리고 여성이며, 비정규직이기에 더 많이 차별당한다. 이런 차별들은 어떤 경우에는 부당하게 인식되지만 어떤 경우에는 정당한 것으로 간주된다. 이런 차별

안에는 사회적이고 기술적인 맥락이 숨어있다.

인적속성에 의한 차별

인적속성에 의한 차별은 사회적인 차별 구조가 기업 안에서의 차별로 전환되는 것이다. 여성이거나, 나이가 어리거나 혹은 나이가 많은 것, 한국국적이 아니거나 장애인이라는 이유로, 즉 노동자의 인적속성을 갖고 사회적으로 차별하는 지금의 사회구조가 기업 안에서도 차별을 정당화하는 기제로 작동한다.

| 성과연령에 따른 차별

성과 연령에 따른 차별은 가장 눈에 띄는 차별이다. 여성에 대한 직접적인 차별은 많이 줄었다고 하지만 여성들이 일하는 업무가 주로 비정규직이 되었기 때문에 실질적인 성차별이 벌어진다. 성별 임금격차도 39%(2010년 기준)로 OECD 회원국 평균 성별 임금격차(15%)와 두 배 이상 차이 나고, 결혼이나 출산 등을 이유로 경력이 단절되면 정규직 일자리를 구하기 어려운 것이 현실이다. 여성들이 일하는 업종은 주로 비정규직이고 감정노동을 해야 하는 서비스업종이다. 여성노동자들은 ‘여성’이라는 사회적 차별에 신음한다.

노인과 청소년에 대해서는 직접 차별이 정당화된다. 생계부양자가 아니라는 이유로 최저임금을 받아도 정당하다고 여기고, 주로 저임금 업종에서 일하게 된다. 고용노동부가 청소년 아르바이트 사업장 939곳을 대상으로 실태를 점검한 결과 임금체불 사업장 257곳, 최저임금을 지급하지 않은 곳은 104곳이 적발될 정도였다. 노인들은 임금피크제 등 제도적인 차별이 정당화된다. 한국에서 60대 이상은 2/3가 저임금 근로자다. 중위임금의 절반에 못 미치는 초저임금 근로자도 60~64세는 32.1%, 65~69세는 47.8%나 된다.

| 배우는 과정을 이유로 한 차별, 학력에 의한 차별

실습생은 노동자가 아니라 일을 배우는 과정이라는 이유로 권리를 보장 받지 못한다. 교육을 시키는 것도 아니고 노동자들과 똑같이 일을 시키면서도 임금과 노동조건을 떨어뜨린다. 이처럼 배우는 과정이거나 일시적인 일 자리로 간주하는 사회적 신분논리는 실습생만이 아니라 인턴에게도 작동한다. 비정규교수나 영화인들도 마찬가지이다. 비정규교수나 영화 말단 스텝으로 일하는 이들의 노동은 수련이라고 간주된다. 그러나 이미 대학은 정규교수를 채용하기보다는 비정규교수들로 수업을 진행하고 있고, 영화스텝도 감독이 되는지와 무관하게 이미 영화계에서 독립적인 역할을 하고 있기에 합당한 권리가 주어져야 한다.

학력에 따른 차별도 심각한 수준이다. 온라인 취업포털 '사람인'이 기업 729개사를 대상으로 '2014년 신입 초봉'을 조사한 결과 '대졸'은 평균 2363만원으로 집계됐다. 반면 '초대졸'은 2182만원, '고졸'은 2030만원으로 대졸보다 각각 평균 181만원, 333만원씩 적게 받고 있었다. 특히 고졸자들에 대해서는 직군을 분리하기 때문에 동일한 일을 하더라도 승진이나 승급에서 제한을 두는 경우도 많았다.

| 이주노동자, 장애인노동자에 대한 차별

이주노동자들에 대한 차별도 심각하다. 사업장 이전의 자유가 없거나 미등록신분임을 악용하여 저임금, 장시간 노동, 심지어는 물리적인 폭력에 이르기까지 각종 차별을 행한다. 같은 현장에서 일하는 한국국적 노동자들이 차별하기도 하는데, 건설노동자나 간병노동자 등은 이주노동자들이 더 싼 임금으로 들어와 일자리를 빼앗긴다는 불안감에 떨기 때문에 이주노동자들의 차별에 동조한다.

장애인노동자들에 대한 차별은 노동을 바라보는 자본의 시각이 어떤 것인가

지를 보여준다. 노동자들은 ‘생산성’이라는 관점에서 평가되고 장애인노동자들에 대한 차별은 마치 생산성에 대한 정당한 보상인 것으로 간주된다. 동일한 학력을 가진 장애인들은 취업률이 비장애인에 비해서 40%대에 머무는 등 장애인 전체가 노동시장 진입에서부터 차별받고 있다.

고용형태에 의한 차별

고용형태에 의한 차별은 경제위기 이후에 급격하게 확대되었다. 1997년 경제위기 이후 대량해고가 벌어지고 노동자들을 비정규직으로 전환시킴으로써 차별을 시작했던 것이다. 1998년 파견법과 2006년 기간제법 등으로 비정규직 활용이 정당화됨으로써 고용형태에 의한 차별은 더욱 급격하게 확산되고 정당화되었다.

| 정규직과 비정규직의 차별

경제위기 이후에 시작된 고용형태에 의한 차별은, 노동자들이 87년 이후 투쟁으로 쟁취한 권리에서 배제되는 노동자들을 만들기 위한 것이었다. 고용의 불안정을 무기로 해서 기업들은 노동자들이 권리를 요구하면 해고하고, 고용형태를 복잡하게 만들어서 사용자로서 법적 책임을 지지 않음으로써 노동자들의 권리를 무너뜨리기도 했다.

기업들은 비정규직을 배제하고 기업 내부의 정규직들을 포섭함으로써 안정적으로 노동자들을 통제하고자 했다. 그래서 눈에 띄게 비정규직을 차별해왔다. 정규직들에게 ‘너희는 비정규직과는 다르다’는 인식을 심어주기 위한 것이었다. 통근버스에 비정규직과 정규직 자리를 따로 배정하거나 작업복을 다르게 하는 등의 차별로 정규직 노동자들은 자신들을 비정규직과는 다른 존재로 인식하게 되었다. 그것이 가장 적나라하게 나타난 것이 비정규직

을 고용의 안전판으로 삼는 것이다. 즉 비정규직 우선 해고라는 관행이 정규직들이 비정규직을 다른 존재로 인식하게 하는데 큰 역할을 해왔던 것이다.

| 비정규직 고용형태의 세분화로 차별 유지

동일한 노동을 하는데도 차별이 생기면 차별받는 노동자들은 불만을 갖게 된다. 기업들은 이런 불만을 통제하기 위해 선별적으로 정규직 전환을 하거나, 비정규직을 또다시 분리한다. 즉 사내하청을 2차 하청과 3차 하청으로 분리하기도 하고, 한시적인 단기계약직을 만들어서 더 차별하기도 한다. 이렇게 될 경우 1차 하청 노동자들은 어느 정도 안정적인 일자리와 노동조건을 보장받기 때문에 이런 차별을 수용하는 것이다.

또 기간제 노동자를 선별적으로 무기계약직 전환을 함으로써 노동자들의 불만을 잠재우고 자본의 통제에 순응하게 만든다. 무기계약직의 경우 직군을 분리해서 정규직과의 차별을 정당화한다. 무기계약직에 포함되지 못한 노동자들은 해고될 가능성이 높기 때문에 정규직이 목표가 아니라 무기계약 전환을 목표로 하게 된다.

| 고용형태 간 차별의 사회화

고용형태에 의한 차별로 인해, 사회적으로 고용형태 간의 차별이 확산된다. 정규직이 되지 못하더라도 고용의 안정을 원하는 노동자들은 무기계약직을 선호하게 된다. 무기계약직 노동자들은 사회적으로 정규직보다는 못하지만 어느 정도 안정성이 있는 노동자들로 간주되기 때문에 주택 용자나 대출에서도 유리하다. 기간제는 비정규직이지만 용역과 달리 그 회사에서 직접 일한다는 것만으로도 사회적으로 나은 평가를 받는다.

그리고 간접고용 노동자들은 덜 중요한 업무를 하는 사람이라는 인식이 형성된다. 공공부문에서도 비핵심업무의 외주화를 추진하면서 이런 인식은

더 확산된다. 간접고용도 외주노동자, 파견노동자, 용역노동자들이 각각 위계를 형성한다. 용역으로 일한다는 것은 그 노동자가 어떤 직무를 하든 상관 없이 사회적으로 낮은 위계로 각인된다는 뜻이다. 여기에 더해 노동자로 인정받지 못하는 특수고용 노동자들도 있다. 이렇게 고용형태 사이에도 사회적 위계가 생기는 것이다.

직무 혹은 업무에 의한 차별

직무 혹은 업무에 대한 평가는 사회적인 것이다. 고속런 노동자들은 자동화 기기의 발전으로 도태되기도 하고, 불안정노동의 시대에 고용이 안정되었다는 이유만으로 공무원이나 교사의 업무가 좋은 일로 인정되기도 한다. 의사나 변호사 등 사회적인 권력관계 등이 특정 직종이나 직무를 대단히 높은 것으로 인식하게 만들기도 한다.

| 특정 직무에 대한 사회적 저평가

특정 업무에 대한 사회적 저평가도 일반화되어있다. 예를 들어 청소는 ‘아무나 할 수 있는 일’로 평가되어 낮은 임금이 정당화된다. 그러나 ‘아무나 할 수 있다’는 인식은 함정이 있다. 어떤 직무이든 극히 일부를 제외하고는 어느 정도 일을 배우면 누구나 할 수 있다. 특정업무에 대한 사회적인 저평가는 말 그대로 ‘사회적인 것’이다. 운전직은 전문직이었지만 운전이 보편화되면서 이제는 대리기사나 택시기사는 저평가된다. 시설관리 업무도 전문직이었으나 주변업무라는 이유로 ‘외주·용역화’ 되면서 사회적으로 저평가되고 있다.

사회적으로 저평가되면 임금과 노동조건이 낮아지기 때문에 학력이 낮거나 여성이거나 나이가 많은 이들이 몰리게 된다. 그러면서 그 업무나 직무

에 대한 사회적 저평가 이데올로기가 공고해진다. 사회적인 평가가 달라지면 일을 하는 사람들의 구성이 달라지기도 한다. 예를 들어 간병노동의 경우 보험수가에 간병이 포함되고 병원에서 직접고용을 하게 되면 업무의 성격도 다르게 평가될 것이고, 그 일을 하는 사람들의 연령도 낮아질 가능성이 높다. 그만큼 직무나 업무에 대한 평가는 사회적인 것이다.

| 중심업무와 주변업무

직무나 업무에 대한 평가에는 중심업무/주변업무 논리가 포함되어 있다. 예를 들어 학교는 가르치는 일이 중심업무이고 나머지는 부수적이고 주변적인 일로 간주된다. 병원도 의료업무 외의 업무는 부수적인 것으로 간주되어 업무 차별이 정당화된다. 주변업무와 중심업무의 인식은 소위 '전문성'에 의해서 보충된다. 즉 가르치는 일이나 환자를 돌보는 일은 전문적인 일이고 그 전문적인 업무를 위해서 더 많은 공부를 했다는 것이 차별을 정당화한다. 하지만 이것은 업무의 연계성을 이해하지 못하는 생각이다.

또한 전문성을 어디까지 인정할 것인지, 설령 그 업무가 중심업무라고 하더라도 그 업무에 필요한 수준을 넘는 큰 차별은 과연 정당하기도 질문해야 한다. 최근에는 기간제교사나 기간제 간호사들이 많아지면서 전문성 이데올로기도 의미를 잃는다. 이미 핵심업무를 통으로 외주화하는 출판업 등 많은 곳에서 '전문성'은 노동자의 차별을 정당화할 수 없다.

| 업무의 세분화와 위계화

기업들은 업무를 쪼개기 시작했다. 예를 들어 KTX 승무원은 승객들의 안전을 도모하고 객실안내도 하는 등 객실 안 업무를 총괄해왔다. 그런데 이제는 이 업무를 안전업무와 객실안내업무로 쪼개서 안전업무는 정규직인 열차팀장만 담당하고, 객실안내 업무는 자회사 노동자들인 승무원들이 담당하

도록 만들었다. 그러나 과연 사고가 났을 때 누구는 안전업무만 하고 나머지 승무원들은 가만히 있을 수 있겠는가.

직무를 세분화하고 위계화하면 노동자들은 직무상 분리를 자연스럽게 받아들일 수 있다. 그리고 그 직무나 업무의 위계를 받아들이면 그에 따른 차별은 차이로 간주된다. 업무가 세분화되면 업무 연계가 파괴되고 노동일반의 가치가 무시된다. 노동자들은 한 업무를 위해 상담도 하고 복사도 하고 기획도 해야 하는데, 그 일을 다 쪼개서 누구는 상담만 하고 누구는 기획만 하고 누구는 복사만 하게 된다면 복사만 하는 사람은 낮은 위계로 간주되고 업무의 포괄성에 대한 이해는 적어지고 낮은 일을 한다는 이유만으로 차별도 정당화된다.

3. 차별기제의 중첩 양상

인적속성과 고용형태, 그리고 직무위계라는 차별은 분리되지 않고 중첩된다. 우선 기업들은 업무를 세분화하여 여기에 고용형태의 차이를 결합시킨다. 정규직이 왼쪽 바퀴를 달고 비정규직이 오른쪽 바퀴를 다는데도 차별을 받으면 분노하지만, 정규직이 바퀴를 달고, 비정규직이 도장을 하면 이것이 차별인가 의심하게 된다. 그런데 정규직이 조립을 하고, 비정규직은 조립 부품을 운반한다면, 혹은 기업 바깥에 공장을 두고 부품을 만든다면 이 차별은 정당화된다. 은행에서도 상담업무는 정규직이, 빠른 창구는 무기계약직이 담당하는 식이다. 이처럼 직무를 세분화하여 총체성을 파괴하고, 그 직무에 위계를 두고 그에 따라 고용형태를 분할하여 접합시키고 차별을 하게 되면 그 차별은 정당화되는 것이다.

여기에서 그치지 않고 이런 직무위계와 고용형태에 인적속성이 결합한

다. 사내하청의 경우에도 2차 하청이나 3차 하청은 여성이나 나이가 많은 이들이 담당하고, 학교에서도 덜 중심적인 업무라고 간주되는 급식노동은 주로 여성들이 한다. 사회적인 직무평가도 인적속성과 결합한다. 예를 들어 여성은 감정노동에서 많이 일 하고, 이 업무는 주로 비정규직이고 저임금이다. 학력차별도 명시적이지 않지만, 기업들은 고졸자의 직군을 분리하여 승진에 제한을 가했다. 청소년과 노인들은 더 낮은 시간제 일자리로 밀려났다. 이주 노동자들은 고용허가제에 의해 위협하고 힘든 노동에 종사하게 되었다. 명시적인 차별은 아니지만 특정한 인적속성을 특정한 직무나 특정한 업종에 집중시키는 방식으로 차별이 확대되고 있다.

이런 차별은 노동자들의 집단성에도 큰 영향을 미친다. 비정규직 노동자들은 노조를 만들거나 차별시정을 신청하려고 해도 해고당할까 두려워서 쉽게 하지 못한다. 진짜 사장인 원청이 사용자책임을 지지 않기 때문에 하청노동자들은 노동조합을 만들어도 노동조건을 개선하기 어렵고, 업체 폐업이나 계약해지 등 부당노동행위에 노출된다. 원청과 교섭하려고 할 때 비정규직은 교섭위원 자격을 인정받기도 어렵다. 비정규직이라는 이유로 차별을 받으면서 여기에 더해 집단적 권리도 보장되지 않는 이중 차별 구조에 놓여있는 것이다.



2장

차 별 이 노 동 자 에 게 미 치 는 영 향

차별의 유형과 통제효과

1. 현장에서는 어떤 차별이 발생하는가? 22
2. 차별은 어떻게 노동자들을 통제하는가? 27

이번 장에서는 노동자들에게 어떤 차별이 발생하는지, 그러한 차별이 노동자들을 어떻게 통제하는지를 검토한다. 현장에서 발생하는 차별은 크게 1)업무의 위계설정을 통한 차별, 2)임금, 복지와 같은 보상에서의 차별, 3)호칭이나 복장, 장비지급, 노동조건 등과 관련한 작업장 내 차별적 관행으로 구분할 수 있다. 각각의 영역에서 발생한 차별은 업무의 위계를 신분 위계로 심화시키는 한편, 노동자들을 개별화하고, 나아가 노동자들이 직접 차별을 재생산하도록 만듦으로써 노자관계의 모순을 노노관계의 모순으로 전환시키고, 자본이 만들어낸 위계구조에 노동이 포섭되도록 하는 효과를 낳고 있다.

1. 현장에서는 어떤 차별이 발생하는가

업무위계의 설정과 구조화

현장에서 차별이 발생하는 가장 기초적인 지점은 업무에 따른 차별이다. 자본은 업무에 따라, 직종에 따라 인사관리 체계를 구분하고 거기에 위계를 설정하는 경향이 있다. 이 때 업무를 구분하고 위계를 설정하는데 동원되는 논리와 기준은 다양할 수 있다.

첫째, 현장에서 수행되는 다양한 업무들을 핵심업무와 주변업무로 구분하고 위계를 설정하는 경향이 나타난다. 나아가 핵심업무들 중에서도 위계가 설정된다. 보다 중요한 핵심업무가 있고, 그보다 낮은 하위의 핵심업무가 있다. 주변업무들 중에서도 위계가 설정되는 것은 마찬가지이다. 그 결과 핵심업무로부터 주변업무에 이르는 중층적인 위계가 설정되는데, 이러한 위계는

다시 보상에서의 차별, 노동조건에서의 차별, 호칭이나 복장 등 외적 조건에서의 차별, 권위부여에서의 차별 등으로 자연스럽게 연결된다.

주목할 만한 사실은 어느 업무가 핵심업무로 규정되느냐에 대한 명확한 기준이 없다는 점이다. 조직 내 세력관계에 따라 핵심업무는 다르게 규정될 수 있다. 또한 핵심업무 규정에는 특정 직종이나 업무에 대한 사회적 인식이 반영된다. 한편, 핵심과 주변의 구분이 항상 고정적인 것은 아니다. 핵심업무로 규정되었던 것이 점차 주변업무가 되기도 하고, 그렇게 규정되는 순간 구조조정의 대상이 되어 외주화, 비정규직화가 진행되기도 한다.

둘째, 전문성이나 자격증 여부 또한 업무 위계를 설정하는 주요 기제로 작용한다. 특정 업무가 전문성을 요하는 업무인가, 자격증이 필요한 업무인가, 그렇지 않은가에 따라 업무의 위계가 설정되는 것이다. 여기에서도 핵심·주변구분과 유사한 논리가 적용된다. 사실 대부분의 업무는 나름의 전문성을 지니고 있다. 또한 업무가 요구하는 자격증도 다양하다. 그 중에서 어느 업무가 보다 전문적인 업무인가, 어느 자격증이 보다 더 중요한 자격증인가에 대해 명확한 기준이 성립하기는 어렵다. 전술한 바 있는 핵심·주변업무의 구분과 유사하게 여기에서도 조직 내 세력관계에 따라, 특정 직종이나 업무에 대한 사회적 인식에 따라 보다 전문성이 요구되는, 보다 중요한 자격증이 요구되는 업무규정이 달라질 수 있다. 결과적으로 작업장에서 전문성이나 자격증의 위계가 성립하게 되는데, 이는 업무에 따른 위계를 정당화하는 한 가지 유력한 기제로 작동한다.

마지막으로 채용절차의 차이 또한 업무위계 설정의 기준으로 작용한다. 공식적인 시험이나 공채를 통해 충원이 되는 업무와 소규모로 혹은 비공식적인 채용절차를 통해 충원이 되는 업무는 위계가 다른 업무로 인식된다. 공무원의 사례가 전형적이다. 정식 공무원 시험을 통과해서 입직한 것인지 그렇지 않은지의 여부는 업무 간 위계를 설정하고, 그에 따른 차별을 끊임없이 만

들어내며, 차별을 정당화하는, 그리고 노동자들로 하여금 그와 같은 차별을 수용하도록 하는 중요한 기제로 작동한다.

“어쨌거나 학교는 교사 위주고, 사서교사와 사서의 경우... 임용고시를 보고 안 보고 하는 차이가 있고, 아이들에 대한 독서지도나 프로그램 진행, 독서이용자 교육, 동아리 운영 등 여러 가지를 하는데... 임용고시를 거치지 않았기 때문에 어느 정도의 차이는 있을 수 있다고 생각한다. 어쨌거나 높은 경쟁률을 뚫고 들어온 것이기 때문에 똑같을 수는 없다고 생각한다. 하지만 너무 큰 격차는 불합리하다고 생각한다.” | 학교 사서노동자

업무 위계의 설정은 다른 차별을 위한 가장 기초적인 계기라고 할 수 있다. 업무 위계가 설정되고 나면 그 위계에 따라, 위계를 근거로 다른 차별들이 적용된다. 업무 위계에 따른 보상의 차별이 발생하고 다양한 작업장 내 차별적 관행, 즉 노동조건에 따른 차별, 복장과 호칭과 같은 외적 차별이 진행되면서 기존의 위계가 보다 강화되고 공고화되는 경향이 있다. 그러면서 차별이 정당화되고 노동자들이 이를 자연스럽게 수용하는 효과를 가진다.

보상의 차별

보상의 차별은 크게 임금 차별과 기타 부가급여 및 복지의 차별로 구분할 수 있다. 그 중에서 임금 차별은 전술한 바 있는, 업무 위계가 동반하는 가장 기본적인 차별이라고 할 수 있다. 실제로 임금은 노동자들이 가장 중요하게 간주하는 차별이라고 할 수 있는데, 이는 임금이 노동자들의 생활수준과 직결된 사안일 뿐만 아니라, 조직 내 업무 위계를 확인하는 가장 핵심적 지표이기 때문이다.

“집배원은 상시다. 재택이다. 정규직이다가 중요한 게 아니라 일이 다 똑 같아요. 무료노동 많은 것도 다 똑같고. 그 구분은 임금 차등해서 주는 거, 싸게 부려먹으려고 구분해놓은 거. 일은 똑같아요. 내가 등기 100원 받는데, 정규직 집배원이 이 등기를 가지고 간다고 가치가 달라지지 않잖아요.” | 재택위탁집배원

임금 차별은 노동자들이 매우 중요하게 생각하는 차별이지만, 역설적이게도 임금의 차별은 어떤 점에서는 노동자들이 비교적 잘 수용하는, 잘 수긍하는 차별이기도 하다. 현실적으로 임금 차별에 대한 노동자들의 불만은 크지만, 그러한 불만을 개인적으로 간직하는데 그치고 그것을 수용하는 경향이 있는 것이다.

현실적으로 임금에서의 차별보다 민감하게 반응하는 것은 복지에서의 차별이라고 할 수 있다. 노동자들이 받는 임금은 구체적으로 얼마인지 드러나지 않는 반면, 사내 복지나 휴가 등의 차별은 쉽게 드러나고 비교될 수 있기 때문이다. 그런 점에서 임금의 차별은 상대적으로 비가시적이고 구체성이 결여된 추상화된 차별이라고 할 수 있다.

“일하면서 정규직을 접하는데 일차적으로 임금이 가장 큰 차별이다. 부가적으로는 우리도 임금은 그렇다 치더라도 혜택과 관련해서는 우리도 병원에서 몸으로 뛰고 일을 하는 사람들이니까 복지에서는 동등하게 주어야 하는데 그렇지 않다. 의료비도 병원 직원은 50%인데 우리는 계속 이야기해서 10% 할인을 받는다. 제 생각만이 아니라 일하는 분들의 대부분의 생각이 그렇다. 임금도 낮은데 각종 혜택이라도 그런 것이라도 해줘야 한다. 그런데 복지혜택은 하나도 주지 않으니까 젊은 사람들이 경력 쌓고 나간다.” | 병원 시설관리노동자

작업장 내 차별적 관행

현장에서 발생하는 차별의 세 번째는 작업장에서 벌어지는 다양한 차별적 관행이다. 여기에는 노동조건이나 작업환경과 관련된 차별(휴게공간이나 휴게시간, 시업/종업시간, 산업안전, 장구지급 등)과 복장, 호칭, 언어와 같은 인격적 차별, 그리고 현장에서 발생하는 성희롱 등이 모두 포함된다.

“현장 생수통에 컵을 종이컵을 가져다 놓는데 하나 가지고 여러 명이 돌려 마신다. 흙 잔뜩 묻은 축축한 컵에 물을 따라 마실 때 내 처지를 느끼게 된다.” | 건설일용노동자

이와 같은 차별은 현장에서 매우 일상적이고 광범위하게 피져있는 것으로 보인다. 특히 놀라운 것은 성희롱이 매우 일반화되어있다는 점이다. 성희롱은 거의 모든 작업현장에서 별다른 규제 없이 광범위하게 존재하고 있는 것으로 보인다. 그에 대한 실태 확인과 대책 마련이 시급하다.

“가장 큰 차별은 성희롱이었다. 가는 공장마다 다 있다. 일상화되어 있다. 잘못됐다는 걸 아는데 대응을 못하니까 속상했다. 한국여성노동자들에게도 심하지만 중국여성노동자들에게 대하는 거는 더 심하게 한다. 대놓고 낮 뜨거운 말과 행동을 서슴없이 한다.” | 제조업 파견노동자

“성희롱이 장난이 아니다. 막 대해도 괜찮다고 생각하는 것 같다. 특히 정규직 남성들. 일하는 중에도 말을 시켜서 불편하게 한다거나 치근덕거리거나 밥이나 술을 먹자고 조른다거나...” | 제조업 2차 사내하청 여성노동자

작업장에서 관행적으로 발생하는 차별은 외적으로 쉽게 드러나는, 개인

의 처지와 위계가 쉽게 가시화되는 차별이라고 할 수 있다. 그런 만큼 그것은 노동자들이 가장 예민하게 반응하는 차별이다. 또한 개인을 매우 무기력하게 만드는 차별이기도 하다. 가장 눈에 잘 드러나는 차별인 만큼 그것을 극복하지 못하는 현실을 보면서 무기력감을 크게 느낄 수밖에 없기 때문이다.

“정규직 책임자가 자기보다 나이 많은 계약직 중간관리자에게 호통치고 무안 주는 모습을 여러 번 목격했어요. 내가 당하는 것 같이 불편했죠. 내가 오를 수 있는 최고자리가 되더라도 정규직과의 관계에서는 하위직일 수밖에 없는 현실이 느껴지는 거죠.” | 은행 고객센터 무기계약직 상담사

이와 같은 특성으로 인해 작업장 내 차별적 관행은 전술한 바와 같은 업무에서의 위계를 강화하고 위계를 수용하게 만드는 기제로 작용한다. 업무 위계가 노동조건의 차별, 인격적 차별을 낳음과 동시에 역으로 그와 같은 가시적 차별을 통해 다시 위계가 확인되고 공고화되는 것이다.

주목할 만한 사실은 작업장 내 차별적 관행의 많은 부분은 노동자들에 의해 확대재생산된다는 점이다. 그 결과 작업장 내 차별 관행은 현장에서 발생하는 차별의 책임을 자본이 아니라 노동에게로 전가하게 만드는 기제로 작동한다는 점에서 주의를 요한다.

2. 차별은 어떻게 노동자들을 통제하는가?

업무 위계가 신분 위계로

업무의 위계화는 매우 강한 노동자 통제효과를 지닌다. 업무 위계가 다른

차별요소와 결합하게 되면 위계는 더욱 강화되고 정당화되는 경향이 있다. 업무 위계에 따라 고용형태가 다르고 임금과 승진에서 차이가 나며, 노동조건과 작업환경이 다르고, 호칭과 복장이 구분되면 이제 기존의 업무에 따른 차별의 위계는 자연스러운 것으로 당연시되고 그런 만큼 위계가 공고화되는 것이다.

나아가 업무 위계에 업무와 무관한 외적 권위를 부여함으로써 차별이 강화된다. 업무나 직급이 높으면 보다 넓고 쾌적한 공간을 사용해야 하고, 다른 사람들을 하대할 수 있으며, 업무 외적인 것에 대해서도 대우받고 지시·명령하는 것이 당연하다는 관념이 존재한다. 복장, 호칭, 명찰 등의 외적 차별이 동반되면 업무외적 권위는 보다 확실시된다. 그 결과 업무의 위계는 이제 신분의 위계로 확대된다. 자본이 설정한 업무 위계가 주종관계, 하인노동의 형태로 확대재생산되는 것이다.

“의사는 의사니까 당연하고 차별이라고 생각을 못한다. 저부티도 교수는 교수들 휴게실도 넓고 교수식당도 따로 있는 것이 차별인데 노조도 그것을 건드리지 못하고 조합원들도 문제라고 생각을 못한다. 교수니까 당연히 그 사람들은 그렇게 많이 배우고 그 지위에 있으니까 돈도 많이 받아야 하고 대우도 잘 받아야 한다는 인식이 있다.” | 병원 정규직 간호사

업무 위계가 신분 위계로 확대되고 위계와 차별이 공고화되면 그것은 현장에서 노동통제효과를 낳는다. 우선, 위계가 강화되면서 이제 노동자들은 그러한 위계를 내면화하게 된다. 위계가 내면화되면 특히 하위 위계의 노동자들은 자신감을 상실하고 수동적인 모습을 보인다. 스스로 자신의 노동과 업무를 평가절하하며, 자신의 위상을 스스로 설정하고 차별을 수용하는 경향을 갖게 되는 것이다.

“내가 기계의 부품이라는 생각을 절감하게 된다… 스스로를 비하하게 되는 경우가 많아지는 것이다… 굴욕감과 분노를 느끼지만, 그런 일이 반복되면 스스로를 비하하게 된다... 자기비하와 체념이 반복되면 그것이 당연한 것이 되는 것이다. 순응적 태도가 습관화되는 것이다.”

| 제조업 사내하청 노동자

위계가 강화되고 공고화되면 그로부터 발생하는 차별은 구조적인 차별로 인식된다. 그것은 개인이 어쩔 수 없는 것, 항의해봤자 해결될 수 없는 것으로 인식된다. 차별이 구조적인 문제로서 해결 불가능한 것으로 인식되면, 이제 노동자들은 문제해결에 적극적으로 나서기보다는 오히려 체념하고 문제 해결을 포기한 가운데, 차별에 개인적으로 적응하게 된다. 그로부터 오는 무기력감은 개인을 더욱 수동적이게 만드는 기제로 작용한다.

“한번은 급여명세서를 받는데 아는 형이 보지도 않고 버리더라고요. 왜 버리냐고 하니깐 다 똑같겠지 하는 거예요. 그냥 일하고, 돈 받고, 그게 전부인 삶. 확인하고 따지면 뭔가 더 나아지겠지 하는 기대도 없고, 암만 말버둥 쳐 봤자 내 임금이 거기서 거기지 그렇게 생각하는 것 같았어요.”

| 제조업 파견노동자

차별을 드러내지 않고 개별화하기

대부분의 노동자들은 임금 차별을 매우 중요한 문제로 인식하고 있으며, 그에 대해 많은 불만을 갖고 있다. 그러나 노동자들에게 임금 차별은 구체적인 차별로 드러나기보다는 추상적인 것으로 인식되는 경우가 많으며, 그럴 경우 차별이 갖는 모순이 드러나기보다는 은폐되면서 노동자들이 개별화되

는 효과가 발생한다.

임금 차별에 대해 불만이 많지만 그 인식이 매우 추상적인 이유는 많은 경우 임금이 구체적으로 공개되지 않기 때문이다. 사실 임금의 비공개는 임금의 개별화를 위한 자본의 전략이다. 특히 사무직에서 연봉제를 적용하고 임금체계를 개별화하여 개인별로 서로 다른 임금체계를 적용하면서 그 사실을 노동자들이 공유하지 못하도록 임금을 철저하게 비공개화한 것이다.

이렇게 자본의 임금개별화 전략으로 임금이 비공개되었지만, 노동자들도 자신의 임금을 잘 드러내지 않으려고 한다. 임금이라는 사안은 차별상태가 구체적으로 드러나면서 가시화되면 엄청난 폭발력을 지니지만 그런 상황을 노동자들도 부담스러워한다. 임금은 자신의 사회적 위치를 바로 드러내주는 지표로 작용한다. 그런 만큼 자신의 임금이 주변사람들과 비교되고 상대적으로 자신의 임금수준이 낮다는 사실이 확인되면, 그것은 전될 수 없는 억울함과 자신의 낮은 사회적 위치에 대한 비참함과 부끄러움을 동반하게 된다. 이는 또한 소위 ‘피해자를 가해자로 만들기’ 효과도 지닌다. 현장에서 임금이 공개되고 임금 차별의 피해자가 확인되는 순간, 상대적 고임금자는 가해자로 드러나게 된다. 그에 따른 갈등으로 인해 현장의 일상적 평화를 깨뜨리는 것이 노동자들에게는 부담으로 작용하는 것이다.

임금 차별을 구체적으로 드러내기보다는 일정정도 수용하게 되는 또 하나의 이유는 임금 차별은 제도화된 차별로 인식되기 때문이다. 현장에서 노력을 통해 비교적 쉽게 개선할 수 있는 것이 아니라 보다 구조화된 제도로 인식되기 때문에 임금 차별을 극복하는 것이 어렵다고 생각하게 된다. 따라서 노동자들은 임금 차별에 대해 불만은 많이 갖고 있지만 굳이 임금 차이를 구체적으로 드러내기보다는 추상적 상태로 남겨둔 채 차별을 수용하는 경향을 보인다.

다시 말해, 임금의 차별은 가시화되면 차별의 비합리성을 가장 잘 드러내

는 계기가 될 수 있지만, 노동과 자본 모두 그 차이를 굳이 드러내지 않으므로써 차별의 비합리성이 감추어지는 것이다. 그 과정에서 임금은 개별화된다. 임금이 개별화되고 차이가 숨겨짐으로써 임금을 매개로 한 집단행동의 가능성은 제거된다. 임금 차별에 집단적으로 대응하기보다는 보다 많은 임금을 획득하기 위해 개별적으로 동원되며 상호경쟁하게 되는 것이다.

노동자들에 의한 차별 재생산

현장에서는 노동자들 사이에서 업무나 고용형태, 나이, 성별 등에 따라 위계가 설정된다. 그러한 위계에 따라 노동자들은 자신보다 열등한 지위에 있는 노동자들에게 하대하거나 인격적 모멸감을 주고 신분 차별을 하고 하인처럼 취급하는 등 차별을 확대재생산한다. 특히 성희롱 문제는 심각하다. 전술했듯이 현장에서 성희롱은 매우 광범위하고 일상화되어 있는 것으로 보인다. 노동자들은 아무런 문제의식 없이 자신보다 열등한 지위에 놓인 이성에 대해 성희롱을 일삼고 있다.

사실 작업장 내 차별은 노동자들이 가장 예민하게 반응하는 차별이다. 그럼에도 불구하고 작업장 내 차별 관행은 노동자들에 의해 재생산되고 있다. 나아가 기업은 그러한 차별을 은근히 조장한다. 노동자들이 예민하게 반응함에도 불구하고 그러한 차별이 존속·유지될 뿐만 아니라 암묵적으로 조장되는 이유는 무엇인가? 그것은 어떤 통제효과를 가지는가?

첫째, 노동자들에 의해 재생산되는 작업장 내 차별적 관행은 노동자와 자본관계의 모순을 노동자와 노동자 관계의 모순으로 전환시키는 효과를 갖는다. 차별을 야기하는 자본에 대한 불만을 다른 노동자에 대한 불만으로 전환시키는 것이다. 차별의 원인을 노동자들 내부의 특권집단과 비특권 집단 간의 차이에서 찾게 되고 자본의 노동착취, 차별을 활용한 자본의 노

동통제 기제에 대해서는 간과하게 된다. 나아가 작업장에서 노동자들 간의 차별적 위치를 적나라하게 드러내줌으로써 노동자들 간의 갈등을 본격화한다.

둘째, 노동자들에 의한 차별의 재생산은 자본이 설정한 위계로 노동이 포섭되는 결과를 낳는다. 현장에서 일하는 상위위계의 노동자들은 인위적으로 위계를 만들어내고 가시화함으로써 관리자와 자신을 동일시하는 경향이 있다. 자신의 하위에 있는 노동자들에 대한 차별과 권위행사를 통해 관리자로 부터 받는 차별과 부당대우를 보상하면서 자기 위안을 찾는 것이다. 이는 차별을 가져온 궁극적 원인에 대한 시야를 상실하도록 만들고, 자본이 설정한 위계에 동의하도록 만든다. 그렇게 되면, 노동자들은 차별과 통제를 스스로 재생산하면서 자본의 통제에 대해 더욱 수동적이고 복종적인 주체가 되어버린다.

“의사에게 간호사는 당하고, 간호사는 간호보조원들에게 화풀이하고, 간호보조원은 간병인에게, 간병인은 청소하시는 분들에게 (화풀이)한다는 이야기도 많이 했다.” | 병원 정규직 간호사

셋째, 불안정성 조장이 갖는 차별 유발 효과를 지적할 수 있다.

먼저, 오늘날 노동의 불안정성이 심화되는 상황 자체가 노동자들로 하여금 차별에 무관심하게 하고 차별을 용인하게 만든다. 불안정성이 심화되면 언제 잘릴지도 모르니 있는 동안 죽도록 일해서 한 푼이라도 더 벌자는 실리주의 경향이 강화된다. 그러는 가운데 장시간노동과 과도한 노동강도로 인해 노동자는 작업장에 존재하는 조그마한 편익에 집착하게 된다. 그에 따라 보다 힘든 일, 위험한 일, 더러운 일은 소위 ‘취약노동자’에게 전가하게 된다. 과도한 장시간 노동은 노동자들로 하여금 자기 일만 생각하고 자기 업무 이

외의 모든 것에 무관심하게 만든다. 주변에서 어떤 차별이 발생하는지에 무감해지면서 자신도 모르게 다양한 차별을 생산하고, 발생하는 차별을 용인하게 된다.

“병원에서 보는 시야가 너무 좁다… 세상에 관심이 없다… 병원에서 누군가가 시설관리도 하고 수리도 하는데 대부분이 그것을 잘 인식 못한다. 나와는 상관없는 사람이라고 생각한다… 의사들은 늘 자기중심으로 생각을 한다. 모든 것은 자신이 하는 일은 중요한 일이라고 생각하고 다른 사람들의 일을 생각하지 않기 때문이다. 간병인들이 휴게실이 없었던 것을 잘 몰랐다… 늘 우리 병동을 청소하는데도 말이다… 차별은 병원 안의 구조적인 문제인데, 병원 안에 있는 사람들은 교대제로 일하고 일이 힘드니까 관심을 갖기 어렵다.” | 병원 정규직 간호사

노동의 불안정성은 또한 노동자들로 하여금 다른 노동자들의 존재를 자기 일자리를 대체할 수 있는 잠재적 위협으로 인식하도록 만든다. 자신보다 열악한 처지의 노동자들을 보면 그들의 열악한 특성이 자신의 일자리를 대체할 수도 있다는 잠재적 두려움을 느끼는 것이다. 가령, 건설노동자가 이주노동자에게, 중소영세사업장 노동자가 파견노동자에게 잠재적 두려움을 인식하는 것이다. 따라서 노동자들은 잠재적 위협으로 인식되는 자신보다 취약한 노동자에게 차별과 폭력, 외적 차이를 만들어냄으로써 끊임없이 위계를 확인하고자 한다. 불안정성을 조장하는 사회는 이러한 효과를 극대화한다.

불안정의 시대에 현장의 위계구조는 고정적인 것이 아니라 변화할 수 있다. 이와 같은 불안한 상황은 자신의 위치가 안정적이지 못하다는 점을 지속적으로 각인시킨다. 따라서 노동자들은 끊임없이 위계에 집착하려 하고 이

는 자본의 위계에 노동이 흡수·포섭되는 효과를 낳는다. 이런 점에서 불안정성에 맞서는 ‘바닥 끌어올리기’(bottom-up) 전략이 요청된다. 즉 취약하고 열악한 노동자들을 상대적으로 양호한 노동자들의 처지와 동등한 상태로 끌어올릴 수 있을 때 불안정성의 위협을 극복할 수 있는 것이다.

“자기 부서의 비정규직을 정규직화하지 못하면 너희 일자리도 비정규직이 늘어난다는 것이 피부로 느껴지고 같이 싸움을 하면서 많이 달라지기는 했다. 하지만 정규직들은 여전히 차별적인 인식이 남아있다.”

| 병원노조 비정규 분회장



3장

차 별 이 노 동 자 에 게 미 치 는 영 향

차별이 노동자에게 미치는 영향

1. 노동자들에게 차별은 어떻게 다가오는가? 36
2. 차별은 어떻게 노동자의 존엄성을 훼손하는가? 43
3. 차별은 어떻게 노동자의 평등과 연대를 훼손하는가? 49
4. 불안정한 삶, 차별의 고리가 노동자에게 끼치는 영향은 무엇인가? 57
5. 차별에 맞닥뜨리는 노동자는 어떻게 저항하는가? 62

이번 장에서는 차별이 노동자들에게 어떤 영향을 미치는지 살펴본다. 특히 이번 장은 다양한 노동자들에 대한 인터뷰를 중심으로 구성하였다. 노동자들에게 차별이 어떻게 다가오는지, 차별은 노동자들의 삶과 노동에 어떤 영향을 미치는지, 노동자들은 그 차별에 맞서기 위해서 어떤 전략을 구사하는지, 집단적 문제 해결 방식은 왜 현재 어려움에 처해있는지를 이야기한다.

1. 노동자들에게 차별은 어떻게 다가오는가?

차별은 사회화 되는 과정에서 ‘사건’의 모습으로 드러난다. 하지만 ‘사건’으로 드러나지 않는 차별은 다양한 삶의 장소에서 드러난다. 사회화되지 않는 차별의 양상을 잘 살펴보아야 한다. 또한 차별당사자가 느끼는 존엄의 훼손을 이해하기 위해서는 당사자의 입장에서 해석해야 하며, 이를 ‘차별행위’를 중심으로 해석할 경우 그·그녀가 느끼는 존엄의 훼손 맥락이 사라질 수 있다.

모욕감과 무시는 차별당사자의 경험을 해석하기 위한 필수 기제

‘무시’와 ‘모욕감’은 사회화 되지 않은 차별의 양상을 볼 수 있는 중요한 기제이다. ‘평등권’의 침해로 차별을 살펴볼 때 있어 놓치기 쉬운 개개인의 감정은 차별에 대한 이해의 폭을 넓힐 뿐 아니라, 눈에 보이지 않는 차별의 다양한 양상을 이해할 수 있다. 또한 ‘무시’와 ‘모욕감’은 차별을 이해함에 있

어 ‘차별행위’, ‘가해와 피해’가 아닌 차별당사자의 경험을 역사적, 사회적으로 맥락화 할 수 있는 중요한 기제이다.

“밥 먹을 때이다. 간부식당, 노동자 식당 따로 있고, 반찬부터 다르다. 식당아주머니들의 대우도 다르다. 화장실도 거의 간이 화장실인데 여름철에는 구더기에 파리가 날리고, 겨울에는 똥 덩어리들이 얼어있다. 건설노동자들은 당연히 그런 거라고 생각이 박혀있다. … 사람이 사는데 기본적인 것, 먹고 사는 것에서 오는 차별에서 내가 건설 노동자라는 것을 느끼게 된다. 어느 날은 점심시간에 현장에서 합판 깔고 잠을 자는데 관리자 농한테 잔소리를 들은 적이 있다.” | 건설노동자

건설노동자는 화장실과 밥을 먹는 가장 기본적인 상황에서 느끼는 모욕감을 중심으로 차별경험을 서술한다. 물론 이와 같은 차별이 하나의 사건으로 드러날 수 있다. 현장에서 십장과 싸운다거나, 간부들에게 식사와 화장실 처우 개선을 요구할 수도 있다. 하지만 이 인터뷰에서 가장 주목할 점은 ‘건설노동자’라는 사회적 위치에 내포된 ‘차별’의 경험이 개인에게 어떠한 ‘모욕감’을 주는 지이다. 이를 현장의 처우의 문제로 해석할 경우, 건설노동자가 느끼는 차별의 맥락은 사라질 수 있다.

건설노동자 인터뷰에서 보듯 ‘무시’와 ‘모욕감’은 자신이 사회 혹은 노동 현장에서 어떠한 위치에 놓여 있는지를 확인시키는 계기이다. ‘무시’와 ‘모욕감’은 노동현장의 동료나 관리자에게 느끼기도 하며, 표식이나 호칭을 통해 느끼기도 한다. 또한 사람을 대면하는 직종의 경우 고객에게서 경험하기도 한다.

“한번은 출퇴근 카드를 잘 못 찍어서 수정해달라고 하니깐 옆에 있던 정

규직이 ‘야 너 파견주제에 뭐 그런 거 신경 쓰냐!’고 이야기 했을 때 마음이 너무 아팠다.” | 파견노동자

“지금은 그렇지 않은데 나이가 어렸을 때 내 발언이 뭘 몰라서 할 때가 다. 20대에서 서른 살까지 무슨 말한 해도 ‘새파란 게’라고 했다.”

| 정규직 교사

“환자와 계속 같이 있는 사람들이 우리들인데 간호사 의사 교수들은 우리가 조금이라도 우리의 경험을 이야기 하면 ‘문진에 방해되니까 그런 말 못하게 해라’고 한다. 너무 아는 체 하면 안 된다. 우리가 이야기를 해 버리면 의사나 간호사들은 못 받아들인다. 자신들이 전문가니까”

| 간병노동자

노동현장의 동료에게 느끼는 ‘무시’와 ‘모욕’은 연차, 직종, 고용형태 등 다양한 차별속성과 결합하여 노동의 위계에서 자신의 위치를 느끼게 한다. 이와 같은 형태는 차별당사자에게는 ‘무시’와 ‘모욕감’으로 이어지는 반면, 가해자에게는 별다르지 않는 일이 된다. 파견이 빈번하게 발생하는 노동현장에서 정규직에게 파견노동자는 개인이 아닌, 있다가 없어지는 이들일 뿐이다. 학교나 병원의 경우 전문적 영역은 간호사나 의사만의 영역이고 다른 노동자들은 이 영역 바깥의 사람일 뿐이다.

고객과의 관계에서 느끼는 ‘무시’와 ‘모욕감’ 또한 차별경험을 이해하는데 매우 중요하다. 서비스업의 경우 사회에서 낮은 직무로 인식되어, 만만하거나 무시할 수 있는 사람들이 하는 일로 인식된다. 그렇기에 이들은 관리자나 직장동료 못지않게 고객과의 관계에서 ‘무시’와 ‘모욕감’을 경험한다.

“서울대병원 입원한 사람들은 고위층이 많은데 권세 있는 사람들은 간병인을 그림자 취급한다. 음식을 먹어보란 소리도 안하고 먹고 나가면

치워야 하고 냉장고에 있는 것 중 날짜가 지나 음식을 버려야 할 때 우리에게 시킨다.” | 간병노동자

“저희는 배달을 하는 사람이니까 벨을 눌러요. 내가 왔다는 표시는 벨을 누르고 노크를 하는 건데, 자기 잠자는데 왜 벨을 누르냐고, 3일을 쫓아 다니면서 입에 담을 수 없는 욕을 하는 거예요. 너무 비참했어요. 왜냐면 제가 사는 동네고, 무슨 동 대표래요. 나가면서 저한테 ‘저*이 아직도 일을 하고 있네’라고 하면서 3일을 그러는데.” | 집배원 노동자

이와 같은 경험들은 임금이나 복지의 차이만이 아닌, 관계를 통해 형성된 ‘모욕감’과 ‘무시’가 당사자에게 어떠한 영향을 끼치는 지 살펴봐야 함을 의미한다. 차별경험은 하나의 ‘사건’으로 드러나지 않는 한 사회적으로 쉽게 인식되지 않으며, ‘사건’으로 드러날 경우에도 사건을 만드는 특정한 계기로만 인식되기 쉽다. 그러나 이런 경험이 제대로 맥락화되어야 이 노동자들이 ‘모욕감’과 ‘무시’로 인해 사회적 위치를 각인하고 무력해지거나 두려워지거나 혹은 자신의 권리를 제대로 이야기하기 어려운 상황에 처하는 것을 이해하게 된다.

임금이나 복지를 통해 형성하는 차별감각

노동자들에게는 임금이나 복지의 차별이 매우 중요하고 큰 차별로 인식된다. 하지만 단지 임금과 복지혜택을 덜 받기 때문에 이것을 평등하게 보장하라고 이야기하는 것은 이 차별이 가져오는 효과를 매우 협소하게 인식하는 것이다.

“일하면서 정규직을 접하는데 일차적으로 임금이 가장 큰 차별이다. 부가적으로는 우리도 임금은 그렇다 치더라도 혜택과 관련해서는 우리도

병원에서 몸으로 뛰고 일을 하는 사람들이니까 복지에서는 동등하게 주어
야 하는데 그렇지 않다. 의료비도 병원직원은 50%인데 우리는 10%할
인 받는다” | 병원시설노동자

“비정규직이기 때문에 1년간의 사업에 관한 계획과 실행 등은 직접 하면
서도 그 성과는 다른 담당교사에게 가는 것이 일과 관련한 큰 차별이라
생각한다. 임금과 업무에 대한 성과를 인정받지 못한다.” | 사서노동자

“일반적으로 현장에서 일하는 분들과 감독.배우들과의 식사 및 각종 처
우의 차별은 흔한 편이다. 그러나 보조 출연하는 분들의 경우 우리 같은
스텝들에 대해서 그렇게 느낄 것이다. 현장의 관행처럼 굳어져 있는 면
이 있다.” | 영화노동자

“외주라는 고용형태 자체가 차별적이고, 막상 일을 할 때에는 프리랜서
나 마찬가지로... 그러나 외주에 대한 임금체불이 많은 편이고, 재정
상황이 안 좋을 때 임금이 밀리거나 심지어 떼이는 경우도 있다. 일 자체
를 급하고 까다로운 것을 외주로 돌리기 때문에, 어려움이 많지만 일이
끝길까봐 노동조건에 대한 부분들은 제대로 이야기 하지 못하는 경우가
많다.” | 외주출판노동자

이들은 차별경험을 이야기하며 ‘임금’을 중심으로 자신이 느끼는 차별을
서술한다. 하지만 병원노동자와 간병인의 ‘임금’과 ‘복지’의 차이는 내가 병
원직원이 아니라는 점을 확인시키는 ‘무언가’이다. 만약 여기서 ‘임금’과 ‘복
지’에 중심을 맞춰 차별을 해석한다면, 동일한 임금이나 복지혜택을 누림으
로써 차별을 해소할 수 있다는 협소한 결론으로 빠질 수 있다.

이는 외주출판노동자와 편집인에게도 동일하게 나타난다. 이들이 자신
이 외주노동자라는 점을 인식하는 과정은 ‘일’의 내용보다 임금체불을 비롯
한 임금과 관련된 경험이다. 이들의 차별경험은 외주이기에 임금을 떼이거

나, 임금을 받기 위해 비굴해져야 상황이다. 임금과 복지의 차이는, 단지 임금 하나만의 문제를 넘어 자신의 위치나 행동을 인식하게 되는 과정이고, 그 속에서 가시적으로 눈에 들어오는 ‘임금’을 통해 이를 확인하는 것이다.

가시적 구분을 통해 인식하는 나의 위치

노동자들을 가시적으로 구분하는 현장의 각종 행위들은 노동자들의 위치를 각인시킨다. 그것은 호칭이기도 하고, 작업복이기도 하고, 작업공정이기도 하다. 기업들은 이런 가시적 구분을 통해 노동자들이 차별을 느끼도록 만든다.

“호칭도 ‘협력업체 사원’이라고 부르고, 정규직은 앉아서 조회할 때 우리는 그런 것도 없이 작업에 곧바로 투입된다. 명찰도 정규직은 아크릴로 예쁘게 해주는데, 파견은 일회용을 준다.” | 파견노동자

“전국이 동일하게 자격증이 있으면 사서로 인정받는데, 서울 초등만 사서 보조로 불리는 부분에서도 자괴감을 느낄 때가 많다.” | 사서노동자

“대부분 교육청이 ‘보조’라는 말은 없애라고 하고 있어요. 특수교육보조원이 공식명칭이었는데 특수교육지도사로 바꾸고 교무보조도 교무행정실무자로 바꾸고 이렇게 바꾸고 있어요. 호칭도 보조씨, 아줌마씨라고 부르지 말고 선생님이라 부르자 하지만 기존의 선생님들이 바꾸지 않죠.” | 학교비정규직 노동자

이들은 하루의 일상에서 호칭이나 명찰을 통해 반복적으로 자신을 파견노동자나 사서보조교사라고 인식한다. 언제 떠날지 모르는 파견노동자의 명찰을 일회용으로 만든 노동현장에서 파견노동자는 자기 자신도 일회용처럼 잠깐 머물다 가는 존재로 인식한다. 또한 ‘보조’로 불리며 노동현장에서 자신

이 보조적 위치임을 인식한다. 이는 다음 장에서 살펴볼 노동가치의 하락과도 긴밀하게 연관된다.

2차 사내하청 노동자의 차별인식과정은 이와 다른 형태이다. 생산직 사내하청의 새로운 양상인, 사내하청 노동자로서 이루어진 공정과정은 같은 노동현장에서는 쉽게 차별을 인식하기 어렵게 한다. 하지만 그 상황에서도 2차 사내하청 노동자들은 자신이 일에 개입할 여지가 전혀 없다는 점에서 자신들이 차별구조 안에 있다는 사실을 인식하게 된다.

“생산직 전원이 사내하청인 관계로 현장에서 직접적으로 차별을 마주할 일은 없다. 다만 공장 전체의 운영과 관리는 원청에서 담당하고, 이에 대해 하청노동자들은 개입할 수 있는 여지가 전혀 없다.” | 사내하청노동자A

“생산에 관련된 전반적인 모든 사항은 ○○정규직 직원들이 관리를 하고 있다. 서류상으로는 깔끔하게 정리되어 있을지 모르겠지만, 실제적인 업무나 품질에 관해서 ○○원청 직원들이 대부분을 관장을 하고 있다. 하청업체의 업무 자율성이 너무 없다보니 원청 직원들의 눈치를 보게 된다. 사소한 근태부터 작은 불량들까지 원청 직원이 반장에게 책임을 묻고, 반장은 조장에게 조장은 노동 현장에게 책임을 묻는 시스템이다.”

| 사내하청노동자C

이들의 경우 업무과정에서 노동경험을 통해 차별을 인식한다. 원청 직원에 의해 통제되거나, 원청 직원에 의한 무시는 개개인별로 차이는 있으나, 공통적으로 이를 차별경험으로 서술한다. 이는 개인에 대한 무시이기 보다는 사내하청 노동자라는 사회적 위치의 경험에 기반한다. 이와 같이 형성된 차별인식은 다음 장에서 살펴볼, 차별로 인한 자신의 가치하락과 밀접한 관계를 지닌다.

2. 차별은 어떻게 노동자의 존엄을 훼손하는가?

이 장에서는 인터뷰를 통해 드러난 가치절하와 존엄의 훼손을 살펴보려 한다. 노동시장에서 가치절하의 과정은 노동자에게 존엄의 훼손 경험이기도 하다. 또한 이와 같은 경험은 구직과정이나 고용형태, 연차나 직종 등 다양한 방식으로 노동자의 삶에 유입된다. 이들의 경험은 개별적이기도 하고 보편적이기도 하다. 또한 인터뷰를 통해 드러난 하나의 사건은 단지 그 사건이 아닌, 그 사건을 노동자 스스로 어떻게 해석하였는지에 따라 누군가에게는 차별의 경험이며, 때론 그렇지 않다. 따라서 우리는 이 장에서 인터뷰이의 경험과 그 개인이 놓여 있는 사회 구조를 함께 바라보며 차별을 이해해야 한다.

훼손되는 자신의 가치, 부정되는 나의 노동

연령, 학력, 이주, 장애와 같은 차별 속성이 자본을 만날 때 자본은 ‘효율성’을 이유로 ‘소수성’을 새로 배치한다. 고령노동자, 저학력노동자는 생산성이 떨어지기에 차별은 합리화 되고, 여성 노동은 부수적 역할로 규정된다. 자본은 누군가의 소수성을 소환하며, 소수성을 중심으로 사람들을 배치한다. 이 과정에서 노동자의 가치는 자본에 의해 새롭게 구성된다. 노동자가 스스로 형성한 자신의 가치는 사라지고 온전히 자본이 형성한 가치에 의해 자신의 가치를 판단하게 된다. ‘차별’은 그렇게 노동자 스스로의 가치를 절하시키고, 훼손된 자신의 존엄을 마주하게 한다.

“여기(공단예) 한번 발을 디디면 못 빠져 나올 거 같다. 힘들다, 인생막장, 이런 생각이 있다. 구인정보나 파견업체를 통해 일을 알아보고 있는

데, ‘아 내가 여기까지 왔구나’ 하는 허탈감이 들었다. 속상했다… 계속 나를 깎아 내리는 거 같다. 주변의 시선, 그러다 보니 내 삶도 자신이 없어진다. 사람들 만날 때도 예전에는 자신감이 있었는데 지금은 깊은 인간관계를 맺기 힘들다. 파견 때문에 예전 인간관계도 멀어지고, 동창회나 친구모임에 가기도 힘들어진다. 그런 걸 인정하고 받아들이는 사람도 있지만 내가 괜히 꺼려지더라. 상대방의 모습도 웬지 거짓 같고, 자부심도 많이 떨어졌다.” | 파견노동자

파견노동자는 자신의 가치가 ‘인생 막장’에 돌입했다 생각한다. 하락된 자신의 가치에서 주변의 인간관계와 스스로에 대한 자부심의 하락을 경험한다. 자본이 구성한 파견노동의 가치가 자기 존엄의 훼손으로 이어진다.

파견노동자의 경험을 보듯 노동자들은 노동 현장이나 사회의 시선, 또는 다양한 관계에서 가치훼손을 경험한다. 가치훼손은 차별의 양상이 변화하는 시점에서 또 다른 경험들을 통해 형성된다. 이는 자본이 ‘효율성’을 기반으로 ‘소수성’을 소환하는 점과 그 맥락을 같이 한다.

“많이 배우지 못했고 나이가 많아서 할 수 있는 일이 없다는 평가를 주위에서 많이 한다. 그러다보니 본인도 스스로 자신이 저평가 되는 것을 당연하게 여긴다. 교수들은 ‘간병은 동네 아줌마들 아무나 하는 일 아니냐. 침대에서 떨어지지 않게 하면 되는 것 아니냐’고 말하기도 한다.”

| 간병노동자

“식사를 점심시간에 한 적이 없어요. 늘 끝나면 아무리 빨리 끝나도 1시간 반은 돼야 끝나요. 마무리가 있어요. 반송된 거 반송도장 찍고, 주소 전송 스티커 붙여서 구분해서 수레에 넣어두면 저녁에 우편물 갖다 놓을 때 가져가시거든요. 그러니까 일이 끝나지 않아요. 계속 일이 있는 거

예요. 그런데 우체국에서는 우리 일이 6시간 빈둥빈둥 하면서도 끝낼 수 있는 일이라고 생각해요.” | 재택집배원 노동자

“고객센터 일이 누구나 손쉽게 할 수 있는 일로 취급된다. 여성 집중 업종이 그렇듯 저평가되고 있는 현실이 있다.” | 은행 콜센터 노동자

여성이라면 누구나 할 수 있다고 호명하는 자본의 힘에 의해 간병노동, 은행노동은 개개인의 가치를 하락시키기에 앞서, ‘여성’, ‘연령’으로 소환되는 소수성을 통해 노동 가치 자체를 훼손시킨다. 자본에 의해 훼손된 노동 가치는 당사자들에게 자신의 노동을 부수적 노동으로 보게 만든다.

“사실 저희는 승진이 어차피 안 되는 상황에서 그런 거 받을 이유가 없는 거지요. 중요한 업무는 어차피 대졸 남성 사원 중심으로 이루어지는 것이니 저희는 주로 도와드리는 보조적 업무를 하게 되니까.”

| 2009.최인익 「유통 서비스업 여성비정규직 노동의 성격과 차별 양상에 대한 연구」 『한국사회학』 제 43집 1호, 105p)

이로 인해서 노동자들은 하락된 노동 가치에 상치받게 된다.

“예를 들면 내가 컴퓨터를 능숙하게 다룬다든지, 그 사람들이 할 수 있는 걸 능숙하게 할 수 있으면 너는 어떻게 아냐. 따로 배웠냐고 물어본다. 그런 일이 한 두 번도 아니고 자꾸 물어보면 상처가 된다. 똑같은 사람인데 그러지 말라고 얘기를 한다.”

| 「여성 새터민의 노동시장에서의 차별과 배제 경험에 관한 연구」)

“컨베이어 라인에서는 노동자들 역시 하나의 부품처럼 일할 뿐, 내 일이 중요한 일이라는 인식 따위는 없다.” | 새내하청 노동자A

“나한테도 이런 경우가 있는데, 다른 작업자들은 어떻게하는 생각을 한다. 내가 기계의 부품이라는 생각을 절감하게 된다.” | 사내하청 노동자

사내하청 노동자는 모든 업무를 원청 직원이 관리하는 상황에서 자신들은 컨베이어라인에서 생산의 부품처럼 일을 한다. 이 과정에서 자신이 노동의 어떤 위치에 놓여 있는지, 업무의 연관성은 어떠한지와 같은 총체적 인식을 할 수 없다. 이 과정에서 노동자는 ‘존엄한 인간’이 아닌, 생산수단이 된 자신을 마주한다. 노동과정의 경험은 자기 존엄의 훼손에 대한 경험이기도 하다.

고용형태, 직무구별이 주는 존엄의 훼손

비정규직의 다양화는 곧 새로운 방식으로 비정규노동에 대한 가치훼손으로 이어졌다. 2000년 후반 다른 고용형태와 임금체계를 부여하는 직무급제의 등장은 직무에 따라 노동자들의 가치를 평가했다. 이를 위해 자본은 다시 ‘차별’을 소환한다. 고용형태에 따라 노동자의 가치는 결정된다. 비정규직을 보는 사회의 가치가 그 사람의 노동뿐 아니라, 사회적 가치마저 결정한다.

“민원 발생 시 계약직이 한 행위라고 생각한다. 보건소 관용차를 주차시켰는데 차량 통행에 장애를 주는 곳에 예의 없이 주차시켜 놓았는데 ‘우리 정규직은 아닐 테고 비정규직이 했다’고 말한다. 비정규직이 한 거 아닙니다.… 민간위탁으로 일하면서 신분을 밝힐 때 방문 대상자들이 신분을 늘 의심스러워한다. 계약직이라서 일이 무시당한다.” | 방문간호사

“파견직을 볼 때 이 사람들은 돈을 벌지 않으면 안 되는 사람, 돈 없는 사람, 조건 상 우리가 시키는 대로 할 수밖에 없는 사람들이라고 생각한다.

그것을 무기삼아 함부로 하는 거 같다.” | 파견노동자

“우체국내에서 우리 위치는 없죠. 처우를 받을 때는 그냥 무식한 아줌마 대하듯이 ‘됐어, 안 돼, 못해줘’ 뒤에 ‘요’자만 붙여서 하는 거예요. 그 말 밖에 없어요.” | 재택집배원 노동자

“특하면 욱하고 학교로 돌아가라고 했다. 야간 안한다고 욱먹고 지각 한 번 했다고 머리를 때렸다. 학교로 돌아가라는 말을 수시로 들었다. 반장이 우리 욱을 많이 하고 다녔다.··· 우리가 아직 어리다고 일도 잘 안 시키고 특하면 학교로 돌아가 버리라고 하고” | 고3 실습생

“전기 일이 다 용역이고 해서 힘들었다. 우리나라는 사회적 구조상으로 그런 문제가 큰 것 같다. 사무직은 조선시대부터 입신양명 한다고 보는데 어떻게 보면 정말 중요한 가치가 있는 ‘몸’으로 하는 일은 격하시킨다.” | 병원 시설관리자

“나는 사실 사서라는 자부심이 있지만, 비정규직이라는 데서 오는 자괴감이랄까, 그런 것들이 있다. 어디 가서 ‘나는 학교에서 근무하는 사서야’라고 자신 있게 말하지 못하는 부분이 있고, 그렇다고 어디 가서 ‘나는 비정규직이에요’라고 말하고 싶지 않다. 비정규직이라는 데서 오는 기본적인 일상적인 심리적 위축감이 있다.” | 비정규직 사서 노동자

주차를 아무렇게나 하는 건 비정규직이나 할 행동이라는 이야기를 듣거나, 파견직이라는 이유로 존중 받지 못한 경험은 비정규직에 대한 사회의 가치가, 개인의 가치마저 결정하고 있음을 보여준다. 이들은 끊임없이 차별에 노출되기 쉽고, 이를 통해 고용형태가 자신을 평가하고 있음을 인식하게 된다. 자신의 요구에 ‘무식한 아줌마’ 대하듯 무시당한 경험은 비정규직이라는 위치와 ‘여성’이 만나 ‘못 배운 여성’이니 이런 일을 하는 거라는 방식으로 그의 가치를 훼손시킨다. 고3 실습생도 마찬가지이다. 실습생이라는 위치와 함께 아직

‘어린’, ‘미성숙한’이라는 평가가 만나 쉽게 욕하고 때려도 되는 존재가 된다. 자본이 소환하는 ‘소수성’을 통해 노동자는 훼손되는 자신의 가치를 경험한다.

또한 비정규직이기 때문에 자신의 존엄성이 위협되고 있음을 인식하는 경우도 있다. 비정규직이라고 말하면 받게 되는 사회의 인식이 자신의 존엄성을 훼손시킬 수 있기에 느껴지는 심리적 위축감은 곧 그·그녀의 가치훼손의 경험이다. 이는 병원 시설관리자의 인터뷰에서도 드러난다. ‘몸’으로 하는 일은 누구나 할 수 있는 일, 그렇기에 비정규직으로만 고용하는 자본에 의해, 자신의 노동과 존엄의 훼손을 경험한다. ‘용역으로만 뽑을 줄 알았다면 이 일을 선택하지 않았을 것’이라는 말은 고용의 불안정성만이 아닌, 존엄의 훼손으로부터 자신을 지키고 싶었다는 의미이기도 하다.

구직과정을 통해 드러나는 노동의 배제

차별이 노동자에게 끼치는 영향을 바라볼 때, 구직과정에서 경험하는 ‘모욕’과 ‘무시’가 노동자에게 어떠한 영향을 주는지 바라보는 건 자본이 ‘효율성’을 기반으로 노동을 어떻게 구성하는지 볼 수 있다는 점에서 매우 중요하다. 특히 구직활동이 잦은 비정규직은 이 과정에서 가치훼손을 경험한다는 점에서 이를 중요하게 바라봐야 한다.

“파견 업체 들어가면 여러 다른 사람들이 기다리고 있는데, 사람들이 줄 서서 앉아 있으면 직원이 누구누구 부른다. 그때 굶실거리면서 면접 잠깐 보는 그 모습이 말 그대로 인력시장 팔려가는 느낌이 든다. 팔려간다는 느낌은 일을 하면서도 늘 느꼈다. 다른 부서로 옮겨 갈 때도 관리자들이 너 팔려가야겠다. 이런 표현을 쓴다.” | 파견 노동자

“나이가 50~60대이니 일을 하려고 해도 채용공고에 보면 나이 때문에

결린다. 그래서 할 수 있는 일이 없다.” | 간병노동자

한 사람의 인간으로 대우 받기보다, 노동수단으로 팔려가는 과정에서 그·그녀는 없고 오직 인력시장에 놓인 노동자만이 존재한다. 고연령 노동자의 경우 더 이상 자신이 할 수 있는 일이 없어지고 있음을 구직과정에서 목격한다. 자신의 선택지는 없어지고, 더 이상 자신의 가치가 노동시장에서 중요하지 않음을 인식한다. 경력단절 여성노동자의 경험은 이러한 흐름을 보여준다. 40대에는 유통, 50대에는 간병, 60대 이후 청소노동으로 이어지는 여성노동의 경험은 여성노동자의 선택의 문제가 아니다. 자본이 만들어낸 노동시장의 구조에서 여성노동자의 구직은 제한된다. 자본이 만들어낸 이들의 노동가치가 삶과 노동을 규정한다.

백화점 노동의 경우 핵심 업무와 비핵심 업무 간의 분리는 채용 시부터 발생한다. 신규채용이 되는 시기에 사무직·대졸 사원과 판매전문직 고졸사원으로 구분되어 채용이 이루어지는데 대졸 사원은 남성이 대부분이고 여성 사원들은 고졸 혹은 전문대졸인 경우가 많다. ‘여성’으로 호명된 노동은 판매전문직이라는 비핵심 업무에 자본이 배치함으로써 그들의 가치는 훼손되고, 스스로 보조적 업무를 담당하는 노동자로 규정하게 하는 것이다.

3. 차별은 어떻게 노동자의 평등과 연대를 훼손하는가?

이 장에서는 노동의 위계와 차별이 노동자를 어떻게 효과적으로 분리시키고, 이를 통해 ‘평등감각’과 ‘연대’가 훼손되는 과정을 살펴보고자 한다. 자본이 ‘차별’을 통해 노동자를 분리시키는 과정은 같은 노동현장에서 일을 하지

만 더 이상 같은 노동자가 이념을 인식시킴으로 시작된다. 노동의 위계와 차별은 결국 노동자들이 서로 평등한 존재라는 인식(평등감각)을 깨뜨리고, 연대를 무마시킨다. 이와 같은 위계 형성에 ‘차별’은 큰 힘을 발휘한다.

노동자를 분리·배제하는 차별의 힘

노동의 위계는 노동현장에서 노동관계나 동료와의 관계에서 모습을 드러내거나, 노동환경을 통해 드러난다. 이와 같은 노동의 위계는 ‘효율성’을 이유로 합리화 되며, ‘차별’의 힘은 이 과정에서 사람들을 분리·배제한다.

“병원엔 이미 차별이라고 생각을 하지 못하는 의사와의 차별도 많이 있다. 의사는 의사니까 당연히 차별이라고 생각을 못한다. 저부터도 교수는 교수들 휴게실도 넓고 교수식당이 따로 있는 것이 차별인데 노조도 그것을 건드리지 못하고 조합원들도 문제라고 생각을 못한다. … 심한 경우는 못된 의사는 간호사에게 책임을 떠넘기고 심지어는 “한국말 알아들어요?”하고 무시하면서 말하는 경우도 있다. 그 경우 그 의사가 계속 그럴 것이니까 항의를 하고 요청하라고 해야 하는데 수간호사는 회피하고… 간호부가 이미 의사 밑으로 들어갔다.” | 정규직 간호사

“의사선생님이나 간호사님들은 우리가 중요하다고 생각하지 않는다. 보편적인 사람들의 생각이라면, 사회의 구조상 통념이라 생각한다면 시설 관리는 중요하지 않게 여긴다. 아랫일을 하는 부분이라고 생각해서 하찮게 여긴다. 병원에서는 특히 의료업무가 아니면 중요하지 않게 여겨진다.” | 병원시설관리 노동자

병원이란 공간은 의사와 간호사와 같은 의료분야와 운영·기능적으로

노동이 구분된다. 이속에서 더 중요한 일이라 호명되는 의료분야는 핵심 업무, 그 이외는 비핵심 업무로 구분된다. 그리고 핵심 업무는 정규직, 비핵심 업무는 비정규직이 되거나 외주화된다. 이와 같이 업무와 직제를 통해 형성된 위계에서 각각의 위계에 놓인 노동자들은 더 이상 ‘같은 노동자’라고 인식하기 어렵다.

“야 너 힘 있냐? 시키면 해야지’ 그런 것에 있어서, 그리고 저희는 시설 관리이고 용역으로서 정규직과 대면을 할 때 저희를 관리하는 부서가 있다. 공식적으로는 협조 관계이지만 실제로는 아니다. 정규직인 시설과 직원이 나이가 어리고 우리가 나이가 많아도 인간관계에서 기본적인 것은 지켜지지 않으니까 어린 사람들은 자신의 미래를 보게 된다.”

| 병원시설관리 노동자

“정규직 책임자가 자기보다 나이 많은 계약직 중간 관리자에게 호통치고 무안 주는 모습을 여러 번 목격했다. 내가 당한 듯 불편했다. 내가 오를 수 있는 최고 자리가 되더라도 정규직과의 관계에서는 하위직일 수밖에 없다는 현실이 느껴졌다.” | 은행 비정규직 노동자

정규직과 비정규직간의 ‘위계’는 더 이상 이들을 같은 노동자로 호명할 수 없게 한다. 사회에서 ‘고령’으로 받는 대우는 노동의 위계에서 힘을 발휘하지 못한다. 물론 꼭 ‘고령’의 경우에만 해당되진 않는다. “경험이 적고 나이가 어리고 여성일수록 불리한 현상이기 때문에 특히 어린 미술 스태프들에게는 호통, 간섭, 무시가 등이 있다.”는 영화노동자의 인터뷰나 “툭하면 욕하고 학교로 돌아가라고 했다”는 고3 실습생처럼 ‘위계’의 힘은 노동현장 곳곳에서 발생한다. 고용형태에 따른 위계의 힘은 결국 노동자간에 보이지 않는 선을 만들어내고, 그 선은 더 이상 넘나들 수 없는 힘으로 작동된다.

훼손되는 노동자의 평등감각

노동자들은 자본이 만들어낸 위계를 노동관계나 직장동료와의 관계를 통해 직접적으로 경험한다. 자신의 노동이 인정받지 못하는 경험, 정규직이나 주요직무와의 관계 등 노동관계의 경험은 훼손된 자신의 노동 가치를 목격하며 노동의 위계에 자신이 어디 즈음 위치하고 있는지 알 수 있게 한다. 이 관계에서 노동자들은 자신과 다른 노동자가 더 이상 같은 노동자가 아님을 목격하고, 평등한 노동자의 관계는 깨진다.

“같이 일하는 동료 중에 이 학교 출신이 있다. 상고이다 보니 여기 있는 선생님들이 그 선생님의 과거를 안다. 그래서 학교에서 이 선생님에게 담임을 안 맡겼다. 이 선생님하고 나하고 똑같은 연차인데, 나는 담임이고 그 선생님은 비담임이다. 계속 지켜봐야 한다고 한다. 수석교사에 의해서 따로 관리된다.” | 기간제 교사

“갑을 관계이다. 그러면서도 일은 많이 시킨다. 예를 들어 환자 중환자실에서 병실로 옮길 때 간호사들은 우리에게 석션을 할 수 있는 간병인을 보내라고 한다. 석션은 간호사들이 해야 할 일인데 그것을 우리에게 시킨다. … 석션을 잘 못하는 간병인이 가면 우리 사무실에 전화해서 간병인 바꾸라고 한다. … 간호사, 의사, 교수들은 우리가 조금이라도 우리의 경험을 이야기 하면 ‘문진에 방해되니까 그런 말 못하게 해라’고 한다.”

| 간병노동자

“회식 자리에서 교사와 비정규직 간의 보이지 않는 벽이나 차별 같은 걸 느끼게 되는 경우가 많다. 그럴 때마다 내가 왜 이 일을 지금까지 했을까 그런 생각을 했다.” | 비정규 사서 교사

상고출신의 기간제 교사는 정규직·비정규직 교사간의 위계를 넘어 가장 하위에 놓여진다. 그가 '상고'출신이기엔, 그의 교사로서의 능력은 의심된다. 그가 이와 같은 경험을 통해 어떠한 감정을 느끼는 지는 인터뷰에서 알 수 없다. 물론 중요치 않게 생각할 수도 있으며, 학교에선 웃으며 행동하지만 집에 돌아가 괴로워할 수도 있다. 하지만 그를 둘러싸고 있는 주변동료에게 있어 그는 자신과 다른 교사이다. 간병인과 비정규 사서 교사가 경험하는 벽은 노동 가치의 위계, 직무의 위계가 주는 영향이다. 자본과 노동의 갑을 관계가 아닌, 노동자간의 갑을 관계, 그리고 노동자 사이에서 소환되는 '소수성'은 노동에서 형성된 차별의 선을 보여준다.

“일이 끝나도 쉬는 시간, 점심시간 등에 시간을 지켜서 이동해야 한다거나 일에 실수가 있어도 더 심한 질타를 받아야 한다거나 … 공장 내 여성이 극소수라 행동이 눈에 많이 띄어서인지 하나부터 열까지 행동 조심해야 하고 동료 여성들에게 쉽게 생각하고 치근덕거리는 남성을 많이 보게 된다.” | 2차 하청 여성노동자

“우체국 내에서 고객전화가 오면 먼저 저한테 얘기를 들어본 후에 응대를 해도 늦지 않을 텐데, 나하고 대화는 배제한 채 고객하고만 얘기를 하니까 나는 죽일 년이 된다. 고객한테 무조건 ‘죄송합니다’만 하고, 그분기분만 잠재우면 끝이고 그러니까 그 사람이 생각할 때 나는 필요 없는 사람이고 … 그 여자도 지금 저 무시해요. 우체국에서도 저 무시하니까”

| 비정규직 집배원 노동자

“지금은 그렇지 않는데 나이가 어렸을 때 내 발언이 뭘 몰라서 그렇다고 할 때가 있었다. 20대에서 서른 살까지 무슨 말만 해도 ‘새파란 게’라고 했다. 그런 사건들이 대부분이었다. … 본인이 관행을 모를 때는 위축된다.” | 정규직 교사

형성된 차별의 선에서 노동자들은 위축되는 자신을 목격하거나, 노동에서 고립감과 모멸감을 받게 된다. 치근덕거리는 남성노동자를 미주친 여성·하청노동자, 우체국 노동자에 의해 무시당한 집배원 노동자, 어리다는 이유로 무시당한 정규직 교사들이 차별의 선을 마주하는 과정은 직접적 자본이 아닌 차별의 위계에 놓인 사람들 간의 관계에서 경험한다. 그렇기에 때론 그 관계에서 위안을 경험하기도 한다.

“처음 회사에 갔을 때 아무도 나를 있는 사람 취급도 안하고 말도 안 걸어 줄 때, 일 가르쳐준 여성노동자가 고맙다. 야, 너, 어이, 이렇게 불리다가 누군가 이름 불러주면 고맙다. 파견은 워낙 들쭉날쭉하니 기존에 있던 노동자들이 정을 안준다.” | 파견노동자

그러나 같이 일하는 동료와의 관계에서 차별의 선을 발견하게 되면 노동자들은 심하게 위축되고 자신감을 잃어간다.

“정규직 앞에 서면 주눅 드는 것도 있다. 처음에는 나한테 일을 알려준 이모하고만 이야기 했다. 옆에 나이가 같은 정규직과는 말도 제대로 안 되고 부담되고 그런 느낌이 있다. 안 그러려고 하는데 자꾸만 그렇게 된다. 그 사람 와이프를 부를 때 제수씨가 아니라 형수님이라고 부르는 나를 보고 놀랐다.” | 파견노동자

“연차가 없고 기간제이다 보니까. 불만을 말할 수 없다.… 스스로 눈치는 보게 된다. 손을 높게 들고 싶어도 낮게 드는 기분이다” | 기간제 교사

“처음에 일을 할 때 뭘 가져오라고 해서 가지러 가다가 차에 부딪혔는데, 그대로 벌떡 일어서서 가져온 적이 있다. 그때까지만 해도 강압적 분위기와 군대식의 문화 같은 게 많았다. 그래서 긴장하고 있었다.” | 영화노동자

“일단 하는 업무가 비슷해도 재직자들보다 훨씬 적고 임금 시기도 정확하지 않으며 언제 임금되는지 확인할 때 비굴한 입장을 취해야 하니까요” | 외주편집자

이와 같은 경험에서 노동자들은 위축되는 자기 자신을 목격한다. 정규직 노동자의 부인에게 형수님이라 부른 파견노동자의 경험은 노동의 위계가 노동자 개인의 삶에 깊은 영향을 미치고 있음을 보여준다는 점에서 주의 깊게 살펴봐야 한다. ‘연령’이 사회생활에 있어 중요한 요소인 한국사회에서 노동의 위계가 때로는 이조차 위협한 경험은 당사자에게 매우 충격적인 경험이다.

가시화되는 적, 동료라는 이름. 연대의 훼손

노동의 위계가 만들어낸 효과는 자본이 아닌 동료노동자에게 적대감을 갖게 만드는 것이다. 노동관계에서는 노동자가 직접적으로 ‘자본’이라는 보이지 않는 적을 마주하기 어려우며, 자본과 차별이 만들어낸 각종 효과는 동료노동자를 통해 드러난다. 노동의 위계, 다른 대우, 모욕감과 무시는 자본에 의해 드러나기보다 동료노동자를 통해 체감된다.

“공장에 인도네시아 친구들이 있는데, 밥 가지고 치사하게 군다. 이슬람에서는 돼지고기를 안 먹는데 유독 돼지고기가 많이 나온다. 신경 자체를 안 쓰는 것 같다. 돼지고기도 아닌데 일부러 돼지고기라고 장난치기도 한다. 나랑 다르다고 생각하면 놀림감이 된다.” | 파견노동자

“병원에서 일을 할 때 간호사가 할 일을 간병인에게 시키면서 간병인이 잘 모를 경우 가르쳐주지 않고 ‘그런 것도 모르냐’고 뭐라고 하면서 간병인들을 위축시킨다.” | 간병노동자

돼지고기를 먹지 않는 인도네시아 노동자에게 돼지고기를 가지고 장난을 치는 행위는 당사자에게 있어서 심각한 폭력으로 다가온다. 무슬림의 경우 돼지고기를 먹지 않는 건 종교적 신념이다. 그럼에도 이는 장난의 대상이 된다. 이는 그가 돼지고기를 먹지 않는 행위 때문이 아니다. 그가 가진 이주노동자라는 정체성이 자신보다 낮은 위계에 속하는 노동자이기에 폭력의 대상이 된다. 이 상황에서 이주노동자의 분노는 내국인 노동자에게 향할 수밖에 없다. 간병인이 하지 않아도 되는 일에 대해 ‘그런 것도 모르냐’는 무시와 폭력은 차별의 힘을 꼭 자본이 만들어내지 않음을 보여준다. 차별의 힘은 자본만이 아닌 사회가 차별을 통해 유지해온 힘에서 끊임없이 만들어진다. 서로 간의 연결을 끊는 건 자본임과 동시에 노동자 스스로이기도 하다.

“회식비가 비정규직은 원래 안 나오는데, 정규직 회식할 때 비정규직도 데리고 갈 때가 있다. 그때 회식비가 오버되면 비정규직에게 걸어서 내라고 한다... 휴게실이 있는데 온돌은 정규직들, 냉방은 파견직들이 앉아 있다. 언제 한번은 몸이 아파서 냉골바닥에 누워 있는데 서럽더라. 실제 그곳에 들어가서 무안 당한 적도 없지만 암묵적인 그런 게 있다.”

| 파견노동자

“정규직과 업무내용으로 부딪친 적이 있다. 등을 갈면 이게 나가고, 다음날은 다른 부분이 나갔는데 왜 이렇게 자주 나가냐고 이야기 한다. 그래서 이야기를 해주는데도 컴플레인을 걸었다. 이름 대라고 해서 기분이 나빴다.” | 병원시설관리노동자

직무와 직제가 구분된 노동관계에서 하위 위계의 노동자들이 상위 위계의 노동자들과 경합하며 느끼는 경험은 그들을 자신의 적으로 인식하게 한다. 서러움을 주는 건 노동시장이기도 하지만, 직장의 동료이기도 하다. 대부

분의 인터뷰에서 마음에 맞는 직장동료와의 술자리나, 수다를 통해 노동현장에서의 스트레스를 푼다고 대답하고 있음에도 그 직장동료가 곧 ‘모든 노동자’인 건 아니다.

4. 불안정한 삶, 차별의 고리가 노동자에게 끼치는 영향은 무엇인가?

불안정노동 사회에서 차별의 고리는 배제된 노동자를 더욱더 불안정한 삶으로 몰아넣는다. 저임금을 비롯한 열악한 삶의 환경에 놓인 노동자일수록 차별 당사자인 경우가 많다. 낮은 가치의 노동, 열악한 노동환경으로 노동자를 밀어 넣는 힘은 차별의 힘과 궤적을 같이 한다.

저임금으로 내모는 차별의 힘

기업들은 임금수준을 낮추기 위해서 노력할 뿐 아니라 노동자들을 통제하고 전체적으로 더 많은 이윤을 얻기 위한 임금체계 구성에 애를 써왔다. 이를 통해 형성된 다양한 임금체계는 노동자들의 임금수준을 하락시켰다. 이와 같은 임금체계에서 낮은 가치의 노동은 더욱더 저임금으로 내몰렸다. 노동에서 ‘차별’이 만들어낸 효과인 가치의 훼손은 ‘차별’에 더욱 노출된 노동자일수록 저임금으로 내몰리는 현상으로 이어졌다.

“출판 쪽도 경력이 쌓이면 돈을 많이 주어야 하기 때문에, 오히려 경력 많은 사람들은 잘 쓰지 않는다. 보통 3~4년차를 가장 많이 원한다. 1~2년차는 가르치며 일을 해야 하니까 싸도 쓸 수가 없고, 3~4년차는 어느

정도 일을 할 수 있고 가격도 싸고 하니까” | 외주출판노동자

“생활이 안정되지 못하다. 한 달 수입으로 예산을 잡지 못한다.”

| 건설노동자

이와 같은 현상은 차별에 노출된 집단일수록 사회에서 가장 불안정한 계층에 속하면서, ‘차별’과 ‘빈곤’이 떨어질 수 없는 상황임을 보여준다. 이는 간접고용 비정규직 여성노동자들이 ‘다중적 착취구조’속에 놓이기 때문에 임금 수준이 훨씬 낮은 것으로 나타나는 것에서도 드러난다. 비핵심 업무, 가치가 낮은 업무는 ‘학력이 낮거나’ ‘여성이거나’ ‘고령’의 노동자가 하는 노동이며, 이와 같은 업무는 일반적으로 비정규직화되고 더욱 낮은 임금으로 내몰린다.

고용형태가 주는 불안, 해고가 끼치는 영향

해고와 재계약 문제로 인해 노동자는 ‘차별’에 쉽게 저항할 수 없다. ‘차별’에 저항할 경우 더 이상 지금 하는 일을 할 수 없고, 새로운 일을 찾아 떠나야 한다. 불안정한 노동시장에서 일을 구할 수 있을지도 알 수 없고, 그 기간 동안 생계도 불안하다. 이 상황에서 노동환경을 비롯한 부조리한 노동현실에 노동자는 저항할 수 없게 된다.

“4월이 재계약 시즌인데, 불안하다. 재계약이 되지 않으면 다른데 가야 할지 공부를 더 해야 할지 모르겠다. 나이는 한 살 더 먹는데, 집에서는 정규직 돼야 하니까 공부를 해야 하지 않느냐고 하는데, 공부한다고 정규직이 될지도 모르고 기간제 하면서 호봉이라도 늘어나는 게 좋을 것 같기도 하다.” | 기간제 교사

“일 자체를 급하고 까다로운 것을 외주로 돌리는 형태이기 때문에, 여러

움이 많지만 일이 끝길까봐 노동조건에 대한 부분을 이야기 하지 못하는 경우가 많다.” | 외주출판노동자

“아파도 일을 나간다. 일하면 괜찮아진다는 말이 있을 정도로 회사에 나간다. 정 아프면 잔업 빼고 집에 가거나 중간에 병원 갔다 온다. 파견은 아파서 이틀만 못 나가면 다른 사람 뽑아 버린다. 잘못하면 잘리니까. 한번 잘리면 3개월은 타격이 온다.·· 회사에 들어온 지 1년 쯤 지나고 노동절 날 나오라고 해서 신다고 했더니·· 볼펜 집어 던지면서 그만두라고 했다” | 파견노동자

재계약의 권한이 교장이나 교감에게 있는 기간제 교사들은 계약의 불안정성 못지않게, 관리자의 부당한 업무지시에 저항할 수 없다. 교장의 자녀 결혼식에 참석하지 않고, 축의금을 내지 않았다는 이유로 재계약이 되지 않는 경우도 있다. 내부 갈등이 발생했을 때, 교장명의로 선생님들을 전출 보낼 수 있기 때문에 침묵할 수밖에 없다고 한다. 그리고 일용직에 있는 노동자는 쉽게 잘릴 수 있어 스트레스를 받고 있다고 이야기 한다.

외주출판노동자의 경우 프리랜서라고 하지만, 일이 끝길 경우 생활을 할 수 없기에 책의 판권지에 이름이 실리지 않거나, 대필 작가 수준으로 원고를 뜯어 고치는 경우, 원하지 않는 내용의 책 작업도 할 수밖에 없다. 파견노동자 또한 마찬가지이다. 잔업과 특근을 빠지는 건 불가능하며, 언제든지 잘릴 수 있는 위협에 자신의 삶을 결정할 수 없다.

위험한 현장, 힘든 일은 아래로 밀려진 노동자의 몫

노동현장에선 누구도 하기 싫거나, 힘든 일이 존재한다. 남들이 쉬는 날 출근을 하거나, 육체적·정신적으로 힘든 일들은 모든 사람들이 기피하고 싶

다. 하지만 그러한 업무를 누군가는 해야 하고, 이 과정에서 차별이 가진 위계는 다시 작동한다.

“토요일에 근무할 때 이브닝 근무를 하게 되면 수술이 많다. 그런데 다른 선생님들은 ‘휴게시간 불가’를 쓰는 데 우리는 못쓴다. 수술이 많으니까 선생님들이 탄력적으로 조절을 해주시기도 한다. 지금은 바쁘니까 어쩔 수 없이 수술을 하자고 하기도 한다. … 정규직들은 ‘휴게시간 불가’를 올려서 그 시간에 밥도 먹고 쉬기도 하지만, 계약직은 ‘휴게시간 불가’를 올릴 수 없다.” | 계약직 간호사

“반부담임이 담임 안한다고 하고 순번을 쪽 내려가다가 실업계 출신 선생님에게 갔다. 이 선생님이 거부할 수 없어 그냥 했다. 학생부, 동아리를 맡고 있고 담배 피는 장소 이런데 다 알아서 점심시간에도 돌아다니게 할 정도로 일이 많은데 거부할 수 없었다. 업무 배분과 다른 이야기이긴 한데, 기간제 선생님은 계약이 늦게 돼서 들어오니 업무 중에 힘이 든 업무들이 많이 배당된다.” | 기간제 교사

정규직 간호사와 계약직 간호사는 동일한 업무를 하지만, 고용형태가 다르다. 이 과정에서 정규직 간호사가 거부할 수 있는 노동을 계약직 간호사가 동일하게 거부할 순 없다. 계약직의 경우 ‘재계약’에 대한 평가의 권한을 가지고 있는 관리자에게 쉽게 저항할 수 없다. 자신의 행위 하나하나가 ‘재계약’의 기준이 될지 모른다. 또한 계약직으로 경험해온 위축과 가치훼손의 경험은 이를 더욱 강화한다.

이 같은 경험은 ‘정규직’과 ‘비정규직’과 ‘성’, ‘연령’, ‘이주’ 등의 차별속성이 결합돼 발생된다. 같은 정규직이라 하더라도 본교 출신 간호사는 보라매병원으로 잘 보내지 않는 서울대 병원의 경우처럼 꼭 고용형태가 이를 결

정하는 요소는 아니다. 결국 이 같은 상황에서 ‘소수성’이 소환되는 사람들은 끊임없이 위험한 업무나 다른 사람이 하기 싫은 업무를 할 수밖에 없다.

사회보장제도에서조차 배제되는 노동자

기초사회보장제도인 4대 보험은 정규직에겐 매우 당연한 권리이지만, 비정규직에겐 사업장을 통한 4대 보험 가입의 길조차 쉽지 않다.

“최근에 표준근로계약을 통한 근로계약을 체결하는 경우 4대 보험 가입하지만… 조합원이나 단체협약 적용 대상자일 경우에 더 용이하고, 같은 작품이라도 조합원/비조합원 차이가 나는 경우도 있다. 상시적으로 함께하는 스태프들의 경우는 아예 포함해서 계약을 하는 경우가 많고 미술이나 분장은 여전히 도급이 많기 때문에 4대 보험에서 배제되는 경우가 많다. 독립영화의 경우 노동자 보호에 대한 공감은 있으나 상황의 열악함으로 잘 안 되는 경우가 많다.” | 영화노동자

요양보호사와 간병인의 4대 보험문제는 국가인권위의 정책권고가 2013년 있었지만, 여전히 풀리지 않고 있으며, 이들 또한 병원의 요양보호사와 재가요양보호사에 따라 상황이 다르다. 파견노동자의 경우 파견업체에서 3개월 동안 일하지 않으면 4대 보험이 지급되지 않는다고 하거나, 4대 보험으로 임금이 낮아지니 보험가입을 하지 않는 건 어쩌냐고 이야기하기도 한다.

특수고용노동자의 경우 더욱 심각하다. 현재 100만 명이 넘는다고 추산되는 이들은 4대 보험 가입이 제한적이고 일부는 산재보험조차 받을 수 없다. 국가에서 시행하는 사회보장시스템에서조차 배제되는 노동자들이 늘어나고 있다.

5. 차별에 맞닥뜨리는 노동자는 어떻게 저항하는가?

차별은 ‘개인’의 사건을 중심으로 사회화 되지만, 여전히 ‘개인’의 문제로만 인식된다. 이는 ‘차별’을 개개인의 사건을 중심으로 문제제기한 운동의 영향도 있지만, 여전히 ‘차별’을 개인의 문제로만 인식하는 운동과 사회의 영향도 있다. 사회구조에 의해 형성된 ‘차별’은 주로 개개인간의 문제에서 하나의 ‘사건’으로 인식된다. 어떠한 ‘사건’이 만들어지기까지 발생한 ‘사건’의 맥락이 구조적 문제인데도, 그 사건이 ‘사건화’되어 해결되는 과정은 특정한 개인간에 피해와 가해를 입증하는 구조로 귀결된다. 그 과정에서 ‘차별’은 개인의 경험으로 멈추기 쉽다. 그래서 집단적 저항이 어려운 것이다.

집단적으로 차별에 저항하기 어려운 이유는 이 뿐만이 아니다. 차별은 다양한 ‘소수성’을 소환하며 발생한다. ‘성’, ‘연령’, ‘성적지향’, ‘학력’, ‘장애’ 등의 소수성이 소환되는 과정은 노동자 집단이 하나의 집단이 아닌 다양한 ‘소수성’으로 뭉쳐진 집단이라는 점에서 이러한 ‘소수성’을 소환하는 사회구조만이 아닌, 차별속성의 위계의 상위에 놓인 특정한 ‘개인’을 공격하는 것으로 이해되기도 하다. 이는 ‘가해자’와 ‘피해자’라는 개인의 문제로 차별이 이해되며, 세상을 바꾸는 기제로서 ‘차별’이 이해되지 못하기 때문에 발생하는 문제이다.

따라서 우리는 ‘차별’의 맥락에 놓인 다양한 사람들이 이 문제에 연루되어 있음을 인지하고, 모두가 이 문제를 해결할 주체임을 명심해야 한다. ‘가해자’라는 위치에서 나의 잘못을 인식하고 나 또한 이 사회구조에 놓여있으며 이 구조를 해소하기 위해 함께 싸워야 할 ‘주체’로 변화할 때, 우리는 차별을 해소하는 첫 발걸음을 뗄 수 있다.

또한 ‘차별’에 저항하기 어려운 불안정성과 ‘차별’에 저항하기보다 회피

하는 전략이 존재함을 인지해야 한다. 불안정한 노동환경에서 ‘차별’에 대한 개별적 저항은 때론 자신의 생계를 위협하기도 하며, 구조를 바꿀 수 없는 경우가 많기 때문에 노동자들은 이 차별의 상황을 회피함으로써 조금 더 나은 환경을 찾고자 한다. 차별에 대한 저항이 ‘집단화’되지 않을 때에는 차별을 넘어서기 어렵다.

불안정한 삶으로 내몰리는 사람들에게 쉽지 않은 저항

노동자들은 차별에 분노하기도 하고 속상해하기도 하지만 쉽게 저항하지 않는다. 차별에 저항해도 쉽게 변화되기 어렵고, 저항으로 인해서 오히려 일 자리를 잃게 될까 두려워하기 때문이다. 불안정한 삶으로 내몰리는 이들에게 저항은 너무나 어려운 일이다.

“차별에 적극적으로 반응한 경험은 없다. 생계를 위해서 묵묵히 일을 한다. … 내가 장당 금액을 올려달라고 하면 그 일은 다른 사람에게 갈 것이 뻔하다.” | 외주출판노동자

“조합원 개인들은 저항을 하지 않는다. 개인적인 저항은 후폭풍이 있다. 예를 들어 정규직인 설비과 직원이 나이가 어린데 자기보다 나이 많은 우리 용역에게 반말을 했다고 한다. 그래서 그것을 갖고 문제제기를 했는데 뒤에서 문제가 많이 생긴다. 병원과 용역직원과의 관계에서 괴씸죄가 작용한다.” | 병원 시설노동자

“단체 협약 적용회사에도 영화 계약 진행 이후에 4대보험 등을 회피해서 노조 차원에서 공식적으로 대응을 했는데, 그 영화에 참여했던 스태프들이 오히려 이렇게라도 영화를 해야 한다고 해서 다들 실의에 빠졌다. 고용에 대한 불안함과 할 수 있는 일을 해야 한다는 절박함인 거 같다.” | 영화노동자

해고와 재계약이 걸린 상황에서 차별에 저항하긴 쉽지 않다. 결국 노동자들은 피할 수 있을 만큼 회피하게 된다. 사업장을 옮기거나 묵묵히 일을 하거나 영화 노동자의 경우처럼 몰래 비싼 것들을 시켜먹는 저항도 존재한다. 직장 내 ‘성폭력’의 상황에 저항할 수 없는 노동자의 삶은 회피의 전략이 아닌 저항하기 어려운 사회 환경과 맞물린다. 그렇기에 어쩔 수 없는 현실이라고 생각하게 된다.

어쩔 수 없는 현실은 결국 ‘어쩔 수 없는 일’이기도 하다. 관리자에 맞서 저항을 한 정규직 교사의 경우 자신과 자신의 수업을 관리자가 더 이상 건드리지 않지만, 차별문제가 해소되었다고 생각하진 않는다. 단지 자신을 건드리지 않을 뿐이다. 또한 차별과 무시가 항상 따라다니는 건설노동자에게 이 문제는 현장에서 해소하기 힘든 일이고, 그렇기에 심할 경우 일을 그만두게 된다. 자신이 저항해도 구조가 바뀌지 않는 상황에서 ‘저항’보다는 ‘회피’를 선택하는 건 개개인이 나약하거나 차별문제가 심각하지 않아서가 아닌, 쉽게 풀 수 없는 문제이기 때문이다.

버티거나, 받아들여야 하는 노동자. 회피 전략

차별은 때론 자신의 삶에 중요한 문제로 인식되기도 하나, 때론 중요하지 않거나 회피할 수 있는 문제로 인식된다. 이 같은 점은 꼭 차별이 노골적이거나 혹은 숨겨져 있어서가 아니라, 각자의 경험과 상황에 따라 다양한 저항의 전략이 존재하기 때문이다.

“우리 사회 비정규직이 많고 그러다보니 대부분의 노동자들이 이것을 당연하고 일반적이라고 생각한다. 그러면서 여기에서 살길을 찾으려고 한다. 그러다 보니 돈을 많이 받는 것으로 보상을 받으려고 한다. 특별하

게 차별에 대해서 인식을 하지만, 본인이 수용하는 것이기보다는 아예 자연스럽게 받아들이고 원래 그런 것이라고 생각하는 경우가 많다.”

| 병원시설노동자

“차별을 크게 마주한다는 생각이 들지 않는다. 경력이 오래되지 않아서 학교가 어떤 시스템으로 돌아가는지 잘 모르기도 하고, 그래도 짜증나는 건 재계약이 될지 모른다는 거? 내년에 자리가 날지 모르니까, 여기서 계속 일할 수 있을지 모르고.” | 기간제 교사

“학교는 교사 위주고, 사서교사와 사서의 경우 임용고시를 보고 안보고 하는 차이가 있고, 아이들에 대한 독서지도나 프로그램 진행, 독서이용자 교육, 동아리 운영 등 여러 가지를 하는데 임용고시를 거치지 않았기 때문에 어느 정도의 차이는 있을 수 있다고 생각한다. 어쨌거나 높은 경쟁률을 뚫고 들어온 것이기 때문에 똑같은 수는 없다고 생각한다. 하지만 너무 큰 격차는 불합리하다.” | 사서노동자

이와 같은 ‘어쩔 수 없다’고 인식하거나 ‘원래 그렇다’고 인식하는 것은 당사자의 차별 감수성이 떨어지기 때문이 아니다. 이들은 일정부분 ‘차별’을 인식하고 있으면서도, 어쩔 수 없는 일이지 수용할 수밖에 없다. ‘어쩔 수 없다’고 인식하게 되면 노동자들은 자신의 감정을 차별에 무감각해지도록 만들어간다. 여기에서 주의 깊게 살펴봐야할 인터뷰는 기간제 간호사 인터뷰이다.

“정규직들과 비교할 때 차별에 대해서는 생각을 해보지 못했다. 오히려 우리가 8시간만 딱 근무하고 오버타임을 하지 않게 조절을 했고 다른 선생님들은 오버타임을 했기 때문에 그런 것은 없었다. 어떤 것이 차별인지 몰랐다. 생각 없이 넘어가는 부분이 있었을 것이다.” | 기간제 간호사

기간제 간호사는 사업장에서 가장 크게 마주치는 차별에 대해 정규직과 비교할 때 차별에 대해서는 생각해보지 못했다고 이야기하며, 어떤 점이 차별인지 몰랐다고 응답하였다. 하지만 구체적인 인터뷰에서는 자신이 경험한 차별의 양상에 대해서 이야기 한다.

“다른 선생님들은 ‘휴게시간 불가’를 쓰는데 우리는 못 쓴다. … 어떤 때에는 저녁식사 시간 없이 물만 먹고 와서 하라고 할 때도 있다. 너무 바쁜 시간이 있고 응급수술이 겹칠 때에는 저녁식사 시간이 없는 것이다. 정규직들은 ‘휴게시간 불가’를 올려서 그 시간에 밥을 먹고 쉬기도 하지만, 계약직은 ‘휴게시간 불가’를 올릴 수 없다. 컴퓨터에 저녁식사 시간을 표시할 수 없게 되어 있는 것이다. ‘괜찮아’ 하고 마는 경우도 있고 나아가 많은 분들은 우리가 식사 시간 안 되는 것에 대해서 신경을 써준다.” | 기간제 간호사

기간제 간호사는 ‘차별’을 인식하는 과정에서 자신은 8시간만 일을 하기 때문에 추가근무를 하는 정규직에 비해 차별받지 않는다고 여겼다. 하지만 실제 노동환경에서 ‘휴게시간 불가’나 ‘오프 사용’ 등에 있어서 정규직에 비해 훨씬 불리한 위치에 놓여있다는 점을 이야기 한다. 물론 이 과정에서 선생님들이 가장 잘 조정을 해주니까 참고 넘어갈 수 있다고 이야기 한다.

“계약직은 원래부터 정규직처럼 100% 주지 않고 근무시간도 적으니까 임금적인 면에서는 적게 받고 있다는 생각을 하지 않았다. 일한만큼 받았다고 생각했다. 임금은 일하는 시간도 차이가 있고 정규직으로 입사한 것과 아닌 것, 즉 공채로 들어온 사람과 그렇지 않은 사람

에 의해서 일어난다고 생각한다. 그것은 어쩔 수 없다고 생각한다.”

| 기간제 간호사

기간제 간호사의 경우 구조적 문제를 ‘차별’로 인식하지만, 구조적 문제가 자신에게로 다가올 땐 ‘어쩔 수 없는’ 문제로 생각한다. 또한 주변동료들이 있기에 참을 수 있다고 생각한다. 또한 자신의 일에서 자부심이 무너짐을 느끼지 않는다고 이야기 하면서도, 정작 같은 간호사 일을 하는 동서가 자신에게 ‘왜 야간을 하지 않느냐고, 시간이 왜 이렇게 많이 남느냐고 말할 때는 속이 상하거나, 교직원이나고 물어보는 질문에 신경 쓰지 않는다고 하면서도 동서가 정규직 간호사라서 이런 것을 물어보며 뭔가 우위에 있으려 하는 느낌이 들어 신경 쓰인다고 답하기도 한다.

차별의 ‘구조’를 인식하지만 ‘나의 문제’에서는 중요하지 않은 일로 인식한다. 그런데 이것은 ‘차별’이 당사자에게 별 다른 영향을 끼치지 않기 때문만은 아니다. 오히려 ‘차별’문제를 내 문제로 인식하는 순간, 자신의 자부심이 무너질 수도 있고, 주변인과의 관계가 불편해질 수도 있기 때문이다. 그래서 차별에 대해서 무감각하게 만들어서 가능한 수준에서 차별에 대한 인식을 회피하는 것이다. 모든 사람이 차별을 바로 자신의 문제로 인식하지는 않는다. 차별은 쉽게 저항할 수 있는 문제가 아니기 때문에 집단화되지 않으면 노동자들은 차별을 부차화하거나 회피하는 방식으로 대응하게 된다.

노동조합을 통해 맞선 사람들

차별은 개인으로 싸우면 노동현장에서 쫓겨나기 쉽다. 따라서 노동자들이 집단적으로 차별의 경험을 공유하고 집단적인 힘을 이룰 때에 저항할 수

있다. 많은 노동현장에서 차별에 대한 저항은 노동조합을 통해 이루어지는 이유가 바로 그것이다.

“개인으로 싸우면 혼자만 개꿀난다. 경험해보니 혼자 싸우면 말이 안 통하고 조직적으로 하지 않으면 안 되더라.” | 건설노동자

“노조가 들어서면서 개선이 많이 되었다. 노조가 들어서며 심하게 들이댔으니까 병원설비와의 선이 그어졌고, 설비과가 함부로 할 수 없었다. 어용노조가 들어와 현장이 무너졌을 때에는 설비과 직원들이 함부로 했는데, 다시 민주노조가 들어서고 시설부장과 면담을 하고 어필을 하면서 다시 함부로 할 수 없게 선이 그어졌다.” | 병원 시설 노동자

“노조가 설립되면서 같은 노조의 조합이고 같이 활동하면서 인식이 스스로 많이 터득이 되었다. 처음에 간호운영기능직이 나한테 ‘언니’라고 하면 다들 이상하게 보고 ‘어떻게 감히 언니라고 할까’했는데 지금은 그것이 자연스럽게 되었듯이 활동 속에서 같이 하고, 노동조합활동을 같이 하는 것이 가장 빠른 길이라고 생각한다.”

| 병원 정규직 간호사

이와 같이 노동조합을 통한 저항은 ‘개인’들의 문제를 ‘개인화’시키지 않고 집단적으로 자신들의 ‘차별’에 저항한 경험을 형성한다. 또한 병원 간호사와 같이 과거 같은 직장의 동료이지만 서로 다른 노동자로 살아가던 노동자들을 하나로 묶어 내는 경험이기도 하다. 이 같은 경험을 통해 때론 노동조합을 형성하기도 하고, 사회적 투쟁의 힘을 만들기도 한다.

최근 차별에 대한 저항은 개별노동자를 넘어 노동조합을 통한 사회적 투쟁으로 확산되고 있다. ‘민주노총 공공운수사회서비스노동조합’에서는 2012년 6월 “아시아나항공이 여성 승무원에게 치마 유니폼만 착용하도록 하고 머

리모양은 쪽진 머리로 규정한 것은 차별"이라며 인권위에 진정을 제기하였다. 이는 여성노동자에 대한 복장차별을 넘어 노동이 '여성성'을 어떠한 방식으로 활용하는지 보여주는 계기였다. 또한 '전국급속노동조합 기아자동차지부 광주지회'에서는 기아자동차가 2013년 2월 실습생에게 상여금을 지급하지 않는 것에 대해 광주지방고용청에 진정을 했다. 노동에서 배제된 실습생의 현실에 노동조합이 맞서 싸웠다는 점에서 시사하는 바가 크다. 이렇게 노동조합을 통해서 진정을 하거나 집단적으로 함께 싸우는 경험은 지금도 확산되고 있다.

이와 같이 노동조합에서 차별에 맞서는 투쟁이 증가하고 있음은 차별이 개별노동자를 넘어 노동자 전체의 문제임을 인식하고 있다는 점을 반영함과 동시에, '실습생', '여성노동자' 등 '소수성'을 바탕으로 한 사회적 차별에 노동조합이 시야를 확대하고 있음을 보여준다.

노동조합이 차별에 맞서기 위해 필요한 점

차별을 해소하기 위한 노력을 하지 않는 노동조합도 있다. “노조 위원장이 대표로서 역할을 못한다. 정규직에게만 인사하고 우리에게엔 인사도 안한다.”는 파견노동자 인터뷰는 고용형태가 분리된 상황에서 누구의 노동조합이냐에 따라 노동조합이 차별의 가해자가 될 수 있음을 보여준다. 또한 구조적으로 비정규직 노동자를 조합원으로 받아들일 수 없다는 점 때문에 노동조합이 이들에게 무관심한 태도로 일관하고 있다는 현실(2009. 최인이 「유통 서비스업 여성비정규직 노동의 성격과 차별 양상에 대한 연구」 『한국사회학』 제 43집 1호, 122쪽)에서 비정규직과 정규직 노조의 갈등이 존재하기도 한다.

정규직과 비정규직 노동조합이 분리되어 있는 상태에서, 정규직 노동조합에서 비정규직 노동자의 문제를 자신의 문제로 인식하는 것은 쉽지 않다.

정규직 노동자들도 정리해고를 비롯한 고용불안에 시달리고 있고 열악한 노동환경에 놓여있기에 비정규직 노동자의 차별문제까지 함께 싸워가기는 쉽지 않다. 또한 노동조합 내의 반발이나, 노동조합 간 힘의 차이는 개별 노동조합만으로는 차별에 맞서는 게 쉽지 않음을 보여준다. 이는 노동조합 간의 평등한 관계를 비롯하여 노동에서 평등을 구성하기 위한 운동이 필요함을 보여준다. 임금, 복지의 차등대우를 풀어나가는 길로 차별은 해소할 수 없다. 차이가 차별이 되는 과정에 주목하며 평등한 관계와 힘을 어떻게 구성할지 살펴봐야 한다.

“용역으로서 정규직과의 임금 차이, 복지에 대해서 회피했지만 이후 개선하려고 시도한다. 올해 우리의 목표는 최저임금 포함 차등임금 폐지였다. 그런데 조합원 내의 고임금자들의 반발 때문에 부득이하게 폐지를 못하고 낮은 임금을 받는 사람들에게 특별격려금으로 보조했다. 원칙상으로는 이렇게 하면 안 되지만 조직상황에 맞게 판단을 해야 했다” | 병원시설노동자

또한 노동조합이 성폭력사건을 비롯한 폭력과 차별의 싸움을 자신의 문제로 안아가지 않는 한 차별에 맞선 투쟁이 노동조합을 통해 이루어지기는 불가능하다.

“직장 내 성희롱 등 여성노동자의 권리의 문제를 노동조합 전체의 사업으로 받아 안고 투쟁하기에 많은 한계가 존재했으며, 노동조합 체계 속에서도 여성위원회 또는 담당자의 고민과 사업으로 배치되는 한계가 보였다.” | 2011.1.13 유현경 「현대차 사내하청 성희롱 부당하고 비정규직 여성노동자 투쟁 평가토론회」

“현대자동차 사내하청 성희롱 부당하고 피해여성노동자의 상경투쟁을 민주노총과 금속노조는 조직적으로 책임지지 못했다. 그 원인의 대부분은 직장 내 성희롱 문제를 피해여성만의 문제로 보거나, 적어도 우리 문제가 아니라고 생각하는 판단이 전제하기 때문이라고 본다.” | (2011.1.13 권수정 「현대차 사내하청 성희롱 부당하고 비정규직 여성노동자 투쟁 평가토론회」)

이 평가는 현재 노동조합이 가진 ‘차별’에 대한 인식의 한계를 보여준다. 차별은 불평등한 대우의 문제가 아니다. ‘차별’이 훼손시키는 존엄에 주목하며, 다양한 차별의 맥락이 무엇을 파괴하는지 직시해야 한다. ‘성폭력’을 개별 노동자의 투쟁이나 여성위원회의 문제만으로 생각하는 노동운동이 다른 ‘차별’의 문제를 노동운동의 문제로 만들 수는 없다.

노동조합을 통해 차별에 적극적으로 맞서야 함은 분명하다. 개별적 저항은 차별에 맞서는 과정에서 당사자를 고립되게 할 뿐 아니라, 문제를 해결하기도 어렵다. 이에 맞설 수 있는 있는 힘은 결국 집단적 저항을 통해서 형성된다. 하지만 이를 위해서 노동조합은 ‘차등대우’를 넘어 ‘반차별’과 ‘평등’에 대한 새로운 감각을 펼쳐야 한다. 자본의 착취전략으로 ‘차별’을 인식함과 더불어, 우리 사회가 만들어온 ‘차별’의 힘과 영향을 바라보고 싸워야 한다.



4장

차 별 이 노 동 자 에 게 미 치 는 영 향

차별을 정당화하는 이데올로기

1. 여성노동에 대한 사회적 저평가 74
2. 남성 생계부양자 논리로 노인과 청소년노동의 저평가 76
3. '억울하면 시험보라'는 논리 77
4. 이윤중심의 '핵심노동' 이데올로기 78
5. 차별을 노동자 내부의 문제로 왜곡하는 이데올로기 79
6. '합법이니 정당하다'는 이데올로기 81

차별에 대한 사회적 인식은 그동안 많이 성장했다. 『헌법』을 포함해서 『근로기준법』이나 『남녀고용평등법』과 같은 다양한 노동법령은 차별을 금지하거나 엄격히 제한하고 있다. 차별에 대한 인식이나 반차별 운동이 다소 뒤늦게 성장한 나라치고는 놀라운 일이 아닐 수 없다. 그럼에도 사회 곳곳에서 차별은 다양한 모습으로 존재하고 있고, 특히 노동이 이뤄지는 현장에서의 차별은 그 규모나 정도에 있어 심화되고 있다. 문제는 이 같은 차별이 일상화되면서, 차별에 무감각해지거나 차별이 차별로 인식되지 못하고 그대로 받아들여지고 있다는 점이다.

노동 현장에서 차별은 복잡한 구조와 기제를 통해 작동하고, 다양한 이데올로기를 통해 정당화되고 있다. 여기에서 말하는 이데올로기란 현실의 문제와 모순은 은폐하고 본질을 왜곡하는 허구적 주장이나 담론을 일컫는다. 끊임없이 새롭게 등장하는 여러 가지 정당화 이데올로기는 차별의 본질을 왜곡하고, 노동자들로 하여금 차별을 스스로 받아들일도록 내면화하며, 차별이 작동하는 시스템을 공고화하고 있다.

1. 여성노동에 대한 사회적 저평가

노동 현장에서 인적 속성과 결부되어 나타나는 차별의 대표적인 예는 ‘성 차별’이다. 최근에는 채용 과정이나 근로조건 상의 직접적인 차별보다는 ‘간접 차별’의 형태로 나타나고 있다는 것이 특징이다. 『근로기준법』 제5조를 비롯해서 많은 노동 관련 법령이 남녀 간의 차별적 대우를 제한하고 있으며, 무엇보다도 『남녀고용평등법』은 성차별에 대한 기준 마련을 통해 차별 금지를 구체화하고 있다. 그럼에도 여성이 노동자로서 실제로 마주하게 되는

현장은 여전히 차별적이고, 그 차별은 교묘한 방식으로 숨겨져있다.

여성 노동자들에 대한 ‘숨겨진’ 차별은 그들이 주로 일하고 있는 일자리나 업무의 특징에서 비롯된다. 이는 빠르게 진행되고 있는 ‘서비스산업사회’로의 전환과 이에 따른 노동시장의 구조 변화와 관련이 있다. 이 과정에서 서비스업의 종류와 규모는 확대되고, 돌봄 노동이나 감정 노동이 증가하며, 식당일이나 청소 업무와 같은 서비스 일자리는 크게 늘고 있다. 이 같은 서비스 노동은 여성에게 적합한 노동으로 간주되고, 서비스 일자리의 대부분은 경력단절 여성들이나 고연령 여성들로 채워지고 있다. 문제는 이러한 노동과 일자리가 대부분 저임금이고, 시간제·비정규직일 가능성이 높고, 고용이 매우 불안정하다는 것이다. 저임금의 불안정한 서비스 일자리는 중·고령의 비정규직 여성 노동자들의 몫으로 돌아가고, 여성에 대한 사회적 차별은 노동의 영역에서도 예외 없이 발생하게 된다.

이러한 차별적 상황은 무엇보다도 여성 노동에 대한 사회적 저평가에 기인한다. 한국 사회에서 여성 노동에 대한 가치 평가는 가정과 일터 모두에서 인색하다. 여성의 가사 노동은 가치를 제대로 인정받지 못하고 있고, 임금노동 역시 남성 노동을 보조하는 부수적인 역할로 간주된다. ‘여성 일자리’라고 불리는 돌봄 노동과 감정 노동은 여성이라면 누구나 할 수 있고 언제든지 대체 가능한 노동이라는 인식이 깊게 깔려있다. 이러한 노동은 특별한 기술 없이도 누구나 쉽게 할 수 있는 일이라고 간주된다.

또한, 경력단절 여성의 취업률 제고를 위해 파트타임 노동을 늘려야 한다는 정부의 고용정책은 시간제나 비정규직 일자리는 여성 노동자의 몫이라는 사고를 바탕으로 하고 있다. 즉, 가사노동이든 생계노동이든, 여성이 행하는 노동은 가정과 일터 모두에서 여전히 저평가되고, 이 같은 저평가는 여성 노동자에 대한 차별을 공고화한다.

2. 남성 생계부양자 논리로 노인과 청소년 노동의 저평가

인적 속성과 결부되어 노동 현장에서 발생하는 차별은 ‘남성 생계부양자 모델’이 지니는 한계와 관련이 있다. 남성 가장 이외의 가족 구성원들이 수행하는 생계노동을 부수적이라고 규정하고 있다는 점이다. 보통 남성 1인 생계부양자 모델의 핵심은 남성 가장의 생계노동만으로도 가족 전체의 재생산이 가능한 생활임금이 보장되는 것이다. 그러나 한국의 노동시장 유연화로 인해 남성 가장은 고용불안과 저임금으로 인해 가족 전체의 생계를 책임질 수 없고, 모든 가족구성원은 선택의 여지 없이 노동시장에 내몰린다. 또한 모자 가정도 늘어난다. 그런데도 남성 가장이 주된 소득원이고, 기타 여성이나 청소년, 노인들은 보조 수입원으로 간주되면서 이들이 수행하는 노동은 임금과 처우에서 저평가된다.

노후생활 불안정이나 노인 빈곤이 심각한 한국 상황에서 정년이나 은퇴 이후에도 일을 계속 할 수밖에 없다. 그런데도 고령노동자는 생계를 위해서가 아니라 사회적 지위를 위해 일을 한다는 이데올로기 속에 차별을 감수하도록 압력을 받는다. 최근 고용노동부가 내놓은 『임금체계 개편 매뉴얼』에서도 고령 노동자가 단지 장기근속을 했다는 이유로 높은 임금을 받는 것은 바람직하지 않다고 지적하면서 ‘임금피크제’를 도입하고, 나이가 들어서도 계속 일하고 싶으면 임금 삭감이나 저임금을 감수하라고 강요한다.

십대 청소년들도 열악하고 위험한 노동 환경에서 일하고 있다. 아르바이트 청소년은 아직 성인이 아니며 생계유지를 위한 노동이 아니라는 이유로 노동권의 적용과 보호로부터 완전히 배제되어 있다. 현장실습생의 경우 학생 신분이라는 이유로 노동자로서 인정받지 못하는데 실제로는 회사에서 마

련한 실습 프로그램에 참여하는 경우는 거의 없고, 학생 대부분은 전공과 관계없는 단순 노동에 값싼 인력으로 사용되고 있다. 청소년노동인권네트워크의 『십대 밀바다노동 실태조사』(2014)에 따르면, 청소년들은 노동시장에서 ‘밀바다노동’을 담당하고 있다. 십대 청소년들은 나이가 어리고 학력이 낮고 특별한 기술이 없다는 이유로 차별받고 있으며, 점점 더 열악하고, 불안정하고, 위험한 노동을 수행하고 있다. 특히, 최근 들어 이전까지 십대가 담당하던 일자리들이 20대 청년들이나 장년들로 채워지면서 청소년들이 아르바이트를 구하는 것이 갈수록 어려워지고 있다. 정당한 노동을 하면서도 청소년 노동자들은 노동권의 부재와 차별로 어려움을 겪는다.

3. ‘억울하면 시험보라’는 논리

기업들은 입직통로를 다르게 만듦으로써 차별에 대한 불만을 무마시킨다. 공무원이나 교사, 공공기관은 시험을 통해서 노동자들을 채용한다. 그러나 기획재정부는 예산을 동결하고 총액인건비제로 노동자들을 관리하기 때문에 각 기관들은 인원을 충원하기 위해서 비정규직을 채용한다. 그러다보니 정규직으로 들어가는 점점 더 어려워지고, 정규직 노동자들은 자신들이 이 좁은 관문을 뚫고 들어왔기 때문에 다른 이들에 비해서 우월하다고 인식하며, 자신들이 누리는 노동조건이 자신들의 노력에 대한 보상이라고 생각하며, 차별을 정당화한다. 그러나 날이 갈수록 공채 인원은 적어지고, 상시 업무에도 비정규직이 들어온다. 그리고 온갖 편법적인 고용형태가 난무하고 있다. 일자리 자체가 비정규직화하는 것이다. 그러나 이미 정규직으로 들어온 노동자들은 이런 실태를 인정하지 않는다.

그러다보니 비정규직의 무기계약 전환은 동의하지만 정규직화에는 동의

하지 않는 경향이 강하다. ‘억울하면 시험을 보라’라는 논리가 통용된다. 중요한 것은 이 ‘시험’이 어떤 역할을 하는가에 대한 성찰이 없다는 점이다. 이곳에서 일하고 싶은 사람을 채용하는 절차로서의 ‘시험’은 이미 의미가 없어졌다. 공공기관들은 이미 편법적인 채용구조를 확대해버렸기 때문이다. 그리고 이미 동일한 일을 하는 이상 ‘시험’이 업무의 능력을 가르는 기준이 되지도 않는다.

그런데도 ‘억울하면 시험을 보라’는 논리는 사회의 경쟁논리가 어우러져서 노동자들이 스스로 차별을 정당화하는 기제로 작동한다. 이것은 비정규직 노동자들도 마찬가지이다. 무기계약 전환은 정당하다고 생각하지만 자신이 정식 통로로 들어온 것이 아니기 때문에 정규직화 요구를 하는 것은 무리하다고 생각하는 것이다. 이미 그 정식 통로가 폐쇄되거나 줄어들고 있다는 사실에 대해서는 제대로 이야기하지 않는 채 말이다.

4. 이윤 중심의 ‘핵심노동’ 이데올로기

차별은 하는 일에 위계를 지우고, 그런 일을 할 수 있는 사람을 특정하고, 그런 능력이 있거나 그렇지 못한 사람들이 그런 중요한 일이나 중요하지 않은 일을 하는 것이라고 가정한다. 중심 업무로 분류한 특정 직무를 하는 사람들은 그것을 수행할 수 있는 전문성을 갖춘 것으로 간주되고, 임금을 포함해 각종 인센티브와 복지 혜택이 주어진다. 우리 사회가 이미 경쟁사회로 들어섰기 때문에 경쟁에서 이길 만큼 자신의 능력을 갈고 닦은 이들이 바로 그런 능력이 필요한 중요한 업무를 하기 때문에 이에 대해서 정당한 대우를 해야 한다는 것이다. 그렇기 때문에 그런 조건을 갖추지 못했으면서도 높은 임금을 받는 대기업 생산직 정규직 노동자들은 지탄의 대상이 되고, 정규직화를 요구하는 비정규직 노동자들의 목소리는 ‘능력을 키우지 않고 때를 쓰는 이들’로 매도된다.

그런데 어떤 직무가 중심이냐 주변이냐를 평가하는 기준은 대부분 자의적이다. 어떤 일은 과거보다 전문성이 새롭게 인정되고, 정반대로 과거에는 전문직이 수행하던 일이 비핵심 주변 업무로 변하는 경우도 있다. 일 자체의 성격은 그대로인데 시대가 변하고 기술이 발전하면서 평가가 바뀌게 되는 것이다. 자본의 입장에서 생산적 노동은 최대한의 이윤을 창출하는 노동이고, 이 같은 노동을 보통 핵심 업무라고 간주한다. 그러나 자본의 눈에는 이윤을 창출하지 않아서 비생산적인 노동이지만 사회적으로는 중요한 노동이자 공동체를 유지하는 데 꼭 필요한 일들도 있다. 즉, 사회적 차원에서 핵심 노동과 비핵심 노동 또는 중심 업무와 주변 업무를 구분하는 기준이 완전히 다를 수 있다.

사회적 부는 하나의 총체로서 노동에 의해 형성된다. 이때 총체를 구성하는 개별 노동이 핵심이냐 아니냐, 중심 업무에 속하느냐 아니면 주변 업무에 속하느냐는 아무런 문제가 되지 않는다. 유형이든 무형이든 생산물이 만들어지기 위해서는 수많은 노동자에 의해 갖가지 노동이 투여되어 있음을 알 수 있다. 이는 자본주의 사회에서 모든 개별 노동이 개인적 차원을 넘어 사회적 노동의 성격을 지니게 되는 이유다. 이 같은 노동의 연계성은 자본주의가 진전될수록 강화되고, 노동이 지니는 사회적 의미는 더욱 중요해진다. 이런 의미에서 어느 하나 독립적으로 존재하는 노동은 없고, 불필요하고 중요하지 않은 노동도 없다.

5. 차별을 노동자 내부의 문제로 왜곡하는 이데올로기

차별의 문제를 노동자들의 관계에서 발생하는 문제로 한정하는 사고가 많다. 이는 노동자들이 주로 차별을 같은 노동자들과 교류하는 과정에서 느

끼고 인식하기 때문이다. 노동자들이 위계화하면서 높은 위계의 노동자들의 태도와 언행도 차별적으로 바뀌고 최소한의 동료의식을 찾아보기 어려운 경우도 많다. 이것은 경제위기 이후 노동이 불안정해지면서 상시적 구조조정에서 살아남기 위한 치열한 내부투쟁의 결과이다. 어느 건설노동자는 같이 일하는 이주노동자들이 언젠가 자신의 일자리 역시 빼앗을 지도 모른다는 두려움을 느낄 수도 있다. 내부 경쟁과 성과 달성에 매일매일 쫓기는 비장애인 노동자에게 옆에 있는 장애인 노동자는 그저 느리고 답답한 동료일 뿐이다. 제아무리 “노동자는 하나”라고 생각해도 거대한 경쟁 시스템과 퇴출의 공포 앞에 나약해질 수밖에 없다.

그리고 자본은 비정규직에 대한 차별적 대우를 통해 정규직을 포섭하는 전략을 줄곧 시도해 왔다. 상대적으로 나은 임금과 처우를 받게 되면서 정규직들 내부에서 ‘애사주의’가 강화되고, 자신과 회사를 일종의 ‘운명공동체’라고 간주하게 된다. 그중 일부가 구조조정이라는 이유로 주기적으로 정리해고의 대상이 되는데도 말이다. 이 같은 자본의 분리-통제 전략은 전혀 낫설지 않다. 여성 노동자에 대한 차별을 남성 노동자의 가부장성 때문이라고 탓하거나, 이주노동자에 대한 차별을 노동자의 배타적인 민족성 때문이라고 비난해온 것이 그것이다. 또한, 실업자가 증가할 때마다 일자리를 차지하고 있는 기득권 노동자들 때문이라고 왜곡했고, 청년 실업을 줄이기 위해 고령노동자가 임금피크제를 받아들여야 한다는 주장도 이처럼 ‘노동자 내부’를 갈라치는 이데올로기의 일환이다.

정규직과 비정규직 사이의 분열을 극복하고 ‘연대성’을 회복하기 위해서는 집단적인 노력 외에 달리 방법이 없어 보인다. 거대한 차별의 구조 속에서 개인은 보통 차별을 보아도 외면하거나, 차별을 당해도 그대로 받아들이는 경우가 많기 때문이다. 모든 연대는 어떤 특정한 부분에서 ‘같다고’ 규정되는 사람들이 연대의 순간에 다른 차이들은 부차적이고 중요하지 않은 문제로 깨

단계 될 때 마침내 실현의 단초가 마련된다. 노동자들 사이에서 형성되는 연대적 관계의 중심에는 노동자는 ‘임금노동에 편입되어 있다’는 동질성이 자리 잡아야 한다. 그리고 다른 여타의 ‘비동질성’, 예를 들어 남성-여성, 정규직-비정규직, 내국인-외국인, 청년노동자-고령노동자, 숙련·비숙련 등과 같은 차이는 중요하지 않거나 덜 결정적인 요소로 인식될 때 정규직과 비정규직 사이의 간극이 좁혀질 수 있다.

6. ‘합법적이니 정당하다’는 이데올로기

기업들은 87년 노동자 대투쟁 이후 노동자들이 쟁취한 노동조건으로부터 배제되는 노동자들을 만들어내고자 했다. 2000년 들어와서 공공부문과 민간부문 할 것 없이 구조조정이 시작되고, 그 구조조정에서 살아남은 이들과 그렇지 못한 채 비정규직으로 채용된 이들의 차별이 심화되었다. 초기에는 동일한 업무를 하면서도 고용형태만 비정규직인 경우가 많았다. 그리고 설령 업무 자체가 외주화되더라도 경제위기가 끝나면 이런 차별이 곧 해소될 것이라고 믿었다. 그러나 2000년 이후 경제위기가 어느 정도 극복된 이후에도 계속 차별이 유지되면서 그에 대한 분노가 폭발했고, 2000년 이후의 투쟁은 대다수가 비정규직 투쟁일 수밖에 없었다.

그런데 비정규법 제정 이후 비정규직이 정당화되면서 ‘법과 제도’가 그 차별을 용인해주다보니, 노동자들의 분노와 불만은 법적으로 정당성을 인정받기 어려웠다. 기간제법과 파견법은 결국 외주화와 기간제 노동자들의 사용을 정당화했다. 그리고 소위 ‘합리적인 차별’을 정당화했다. 그러다보니 노동자들은 2년 제한이라는 것을 쉽게 인정하고, 그것의 불합리함에 맞서 싸우기보다는 불안정한 고용형태를 숙명으로 알고 2년에 한번 일자리를 찾아 헤

매게 된다. ‘처음부터 1년 계약을 하고 들어왔고 임금도 낮게 계약했다’는 제도적인 구조가 노동자들을 옹죄고, 이것을 거부하는 것이 오히려 불합리한 행위로 인식된다.

그러나 고용계약서, 그리고 법적인 합리성이 실질적인 정의와 합리성을 의미하는 것은 아니다. ‘안정적으로 일할 권리’와 ‘차별받지 않을 권리’가 거창한 법리보다 더 중요한 원칙이다. 그 일자리가 상시적인 일자리이고, 누군가를 계속 채용할 수밖에 없다면, 그 일자리에서 일했고 앞으로도 일하기를 원하는 노동자에게 그 일자리에 대한 권리가 있는 것이 당연하다. 그리고 그렇게 필요한 일자리에서 일하는 노동자가 차별받지 않고 일하는 것도 너무나 당연하다. 합법성을 가장한 자본의 이데올로기에 현혹되지 않고, 이 사회의 실질적인 주체로서 ‘안정적으로 일할 권리’와 ‘차별받지 않을 권리’라는 당연한 권리에 기반할 때 차별을 극복하고 권리의 주체가 될 수 있다.



5장

차 별 이 노 동 자 에 게 미 치 는 영 향

법 속으로 들어간 차별, 무엇을 변화시킬까?

1. 비정규직 차별시정제도의 도입 84
2. 차별을 주장할 수 있는 권리는 어디에서 오나? 87
3. 차별개념의 평면화 90
4. 차별이 아닌 불리한 처우란? 94
5. 차별을 없애는 것! 차별을 유지하기 위한 것? 101

5장에서는 비정규직 차별시정제도가 어떤 과정을 통해서 만들어졌는지, 그리고 그 한계는 무엇인지, 차별시정제도가 제대로 기능하려면 무엇이 필요한지를 이야기한다.

1. 비정규직 차별시정제도의 도입

차별규제가 비정규직 확산을 막을 수 있나

비정규직 차별시정제도는 2007년 7월 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법이라 한다)을 제정하면서 도입되었다. 한국사회에서 1997년 IMF구제금융이 시작하면서 전사회적으로 대량해고가 발생되었고, 비정규직 확산이 사회적으로 문제가 되면서 비정규직에 대한 차별규제를 통해 비정규직 확산을 막겠다는 취지에서 비정규직 차별시정제도가 도입되기에 이르렀다. 하지만 비정규직 차별시정제도는 비정규직을 축소하기보다는 정규직과의 차이를 합리화하면서 비정규직을 정상적인 고용의 하나로 고착시켰다.

비정규직을 이유로 한 직접적인 차별규제제도는 2007년 기간제법과 파견법에 규정된 노동위원회 차별시정제도이다. 제정 기간제법 제8조는 ‘기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다’고 정하고, 동법 제2조에서 차별적 처우란 ‘임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말

한다'고 정의하였다. 그리고 이러한 차별적 처우가 발생할 경우, 기간제 근로자는 노동위원회에 차별이 있는 날로부터 3개월 이내에 차별의 내용을 구체적으로 명시하여 차별시정신청을 할 수 있도록 규정하였다.

따라서 노동위원회를 통한 차별시정은 ■차별시정신청권이 있는 기간제·단시간·파견 근로자만이 시정신청을 할 수 있고, ■사용자의 사업 또는 사업장에 비교대상자가 있어야 하고, ■비교대상자는 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 자여야 하며, ■비교를 하였을 때 불리한 결과가 있어야 한다. ■또한 비교의 대상인 차별시정의 영역은 임금 그 밖의 근로조건 등으로 제한하며, ■이러한 불리한 결과가 합리적 이유가 없다고 평가될 때에만 차별로 인정된다. 이러한 차별판단기준은 기간제 근로자뿐 아니라 단시간 근로자, 파견근로자에 대한 차별판단에서도 동일하게 규정되었다.

차별시정제도, 꼬끼리를 냉장고에 넣기?

차별시정제도는 사회적으로 차별적이라고 인식하는 분리·배제를 축소하기보다는 차별 개념을 정형화시켜, 법이 제한한 차별개념에 억지로 끼워 넣고 그 틀에서 벗어나면 가차 없이 잘라버린다. 노동위원회의 차별시정제도는 ■차별시정신청권자의 범위를 기간제, 단시간, 파견 근로자로 제한하고, 그 의미도 엄격히 제한했다. ■비교대상자의 범위와 동종·유사한 업무의 의미를 제한하여 비교 가능성 자체를 차단하고, ■차별시정의 대상을 임금 그 밖의 근로조건으로 제한하면서, 차별이 사회적으로 미치는 불합리한 효과는 잃어내지 못한다. ■불리한 결과에 대한 합리적 이유를 폭넓게 이해하면서 차별을 정당화시켜주는가 하면, ■고용이 불안정한 비정규직 노동자가 직접 차별시정신청을 해야만 하고, 차별신청을 할 수 있는 기간도 3개월에 국한되어 있어, 사용자의 차별에 대해 쉽게 면죄부를 부여한다.

국가인권위원회가 차별신청권을 폭넓게 사회적 신분을 이유로 한 차별로 규정함으로써 비정규직의 다층화 현상을 포섭할 수 있는 점, 비교대상자의 의미를 차별판단의 목적에 따라 좁게 해석하지 않는다는 점, 차별시정의 대상을 반드시 명시적인 임금 및 근로조건에 국한하지 않고 다양한 방식의 차별, 즉 분리·배제 등을 차별적 처우로서 이해하는 것과는 대조적이다.

차별시정제도에 대한 비판이 지속적으로 제기되자, 제도 개선도 일부 있었다. 2012년 ■차별시정신청기간을 3개월에서 6개월로 연장하고(법 제9조), ■차별을 받았음을 문제제기하여 노동부가 차별적 처우가 있음을 인정하는 경우, 사용자에게 곧바로 차별시정을 요구할 수 있고, 이에 응하지 않으면 노동부가 직접 노동위원회에 통보하여 노동위원회의 차별시정신청을 할 수 있도록 하였다(법 제15조의2). 2013년에는 ■차별적 처우의 의미를 취업규칙이나 단협 등에 명시적인 근거가 있는 임금 및 근로조건만을 대상으로 하여 제한하지 않도록, ‘정기상여금이나 명절상여금, 경영성과상여금 그 밖의 복리후생 등에 관한 사항들도 포함되도록 열거하는 규정을 추가하였다(법 제2조). 그리고 2014년 들어 ■명백한 고의나 반복적인 차별적 처우에 대해서는 3배까지 징벌적 손해배상을 인정할 수 있도록(법 제13조) 했다. 또한 ■차별이 인정되어 시정명령이 확정된 경우, 노동부가 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외에 사업장 내의 다른 비정규직 노동자에 대한 차별적 처우를 조사하여 시정을 요구할 수 있고, 불이행시 노동위원회에 통보하여 시정신청을 할 수 있도록 하였다(법 제15조의3).

이러한 노력에도 불구하고, 노동위원회를 통한 비정규직 차별시정사건들은 제자리걸음을 하고 있다. 근본적으로 비정규직 노동자들에게 이 제도는 정작 비정규직 노동자일 때 고용환경을 개선할 수 있는 구조가 되지 못하기 때문이다.

2. 차별을 주장할 수 있는 권리는 어디서 오나?

차별시정제도는 차별금지를 통해 비정규직 남용에 대한 사회적 규제선을 마련하겠다는 포부와는 달리 제도화의 과정에서 차별판단을 하기도 전에 차별신청 범위 자체를 제한함으로써 차별판단을 불가능하게 만들었다.

차별시정신청권자의 범위

차별시정신청권이란 ‘신청자가 비정규직 근로관계로 인하여 차별을 받았다고 볼 상당한 개연성이 있는가’, 그래서 ‘이 법률의 목적상 보호받는 주체로 인정할 타당성이 존재하는가’에 초점이 맞춰져야 한다. 노동위원회와 노동부는 신청권한의 유무에 대해서 비정규직 근로관계로 인한 차별시정의 목적과 상관없이 일단 “기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자”로 전제한다. 따라서 특수고용 노동자나 용역도급의 외관을 취하는 간접고용 근로자들은 포괄되지 못한다.

특히 차별시정제도 도입 초기 노동위원회는 기간제 근로계약을 반복갱신해온 경우, 기간의 정함이 형식에 불과하다는 이유로 차별시정신청을 각하하였다. 2009년 5월에 와서야 기간의 정함이 형식에 불과한지 여부와 상관없이 차별시정 신청권을 인정해야 한다고 판정했으나 이미 기간제법 도입 2년을 코앞에 두고 있었으므로 이런 판정은 차별에 대한 현실적 구제책이 되지 못했다. 그동안 차별시정신청권이 부인되었던 기간제노동자들은 차별이 유지된 상태로 무기계약직 전환 또는 도급 전환이 이루어졌는데 노동위원회는 무기계약직 전환이나 도급 전환시 더 이상 차별시정신청을 할 수 있는 비정규직 근로자에 해당되지 않는다고 판단하고 있기 때문이다.

차별시정신청을 할 수 있는 주체인지 판단하는 기준은 기간제, 단시간, 파견 근로자인지 등 형식적 범주보다는 차별을 규제하는 목적, 즉 ‘정규직과 다른 “기간의 정함, 근로시간의 짧음, 파견업체를 통해 공급되는 고용상의 경로”를 이유로 차별이 발생할 경우 이러한 불합리함을 허용하지 않겠다는 원칙’이 미칠 필요가 있는 대상자인지를 고려해야 한다.

차별사유가 무엇인지에 따라 보호 필요성이 달라진다?

기본적으로 비정규직 차별시정제도는 ‘비정규직임을 이유로 한 차별’을 차별금지규범의 형태로 하고 있다. 이는 ‘여성임을 이유로 한 차별’이나 ‘장애인을 이유로 한 차별’과 같이 특정한 차별사유를 중심으로 차별규제의 형식을 그대로 차용한 것이라고 할 수 있다. 이는 공동체 내에 차별이 드러나는 모든 차별적 요소를 미리 예측하여 제도화하기에는 어려운 현실적 한계에 기인하는 것이기도 하나 각각의 차별사유들이 서로 어떻게 관계 맺고 조우하는지를 읽지 못한다. 나아가 차별사유가 단일하다고 가정하는 것도 문제이다.

지금까지 차별판단은 구체적인 차별행위가 어떠한 차별금지사유에 해당되는 문제인지를 먼저 특정하고, 발생된 불이익한 결과와 상당인과관계가 있는지를 판단하는 방식으로 차별 여부를 판단하였다. 문제는 차별판단에 앞서 차별금지사유를 특정하기 어려운 경우, 즉 차별적 동기가 혼재되어 있는 경우에 대해서는 분명한 차별판단기준이 형성되지 못하였다. 특히 노동위원회에 비정규직 차별만을 다루도록 분리해버려서 복합 차별의 문제를 전혀 읽어낼 수 없게 되었다.

차별행위는 하나의 차별사유만을 이유로 발생되지 않는다. 복합적인 차별요소를 가진 경우 각각의 차별사유의 한 측면만으로는 구체적인 차별 경

험의 의미를 제대로 파악하기 어렵다. 가령 나이든 여성의 채용제한의 문제에 있어 같은 연령의 남성이 채용되었다면 연령차별이 아니고, 젊은 여성도 채용된 사실이 있다면 성차별로 의의할지 못한다. 그러나 같은 또래의 남성이나 젊은 여성이 경험하지 못하는, 한 사회로부터 계층화되고 분리·배제되는 고령의 여성만의 경험은 단지 성별 혹은 연령 문제만으로는 설명할 수 없는 고유한 차별 경험이라고 할 수 있다. 이러한 복합차별법리를 구체화하려면 오로지 하나의 차별금지사유를 주된 차별로 인지하는 태도를 버리고, 다양한 차별사유들이 사회의 발달과정에서 어떻게 복잡하게 견인되는지 고유한 경험과 고통을 고려할 필요가 있다.

평등에 대한 요구는 어디까지 확장될 수 있을까

비정규직 차별시정제도는 차별시정을 할 수 있는 일부의 비정규직 노동자만이 정규직에 비해 차별적 처우가 있는지 여부만 차별로서 판단하는 구조로 설계되어 있다. 따라서 비정규직 노동자가 다른 비정규직 노동자와의 사이에서 차별이 있다거나, 더 이상 비정규직이 아니라고 간주되는 무기계약직 전환자가 또 다른 무기계약직 간에 경험하는 차별, 심지어 정규직들 간의 차별은 차별시정을 할 수 있는 방법 자체가 없다. 즉 차별이라고 호명되지 않는다.

비정규직에 대한 차별은 기간의 정함이나 근로시간의 짧음 등을 근거로 사용자가 쉽게 차별할 수 있음을 인정하여 비정규직이라는 신분을 이유로 한 차별 금지를 명문화한 것이다. 그러나 과연 비정규직 노동자에 대한 차별만이 불평등하고, 일반적인 노동자들 간에 합리적 이유 없는 불평등은 차별이 아니라고 할 수 있을까. 모든 노동자들이 동일한 가치의 노동을 한다면 적어도 임금 등 근로조건에 대해서는 동등한 대우를 받는 것이 평등의 관점에서

부합한다. 이는 비정규직 노동자들 사이이건 정규직 노동자들 사이이건, 동일가치노동에 대한 동등한 존중이 바탕이 되어야 한다는 점에서 비정규직 노동자와 정규직 노동자 사이의 불평등만을 차별이라고 국한하는 것은 타당하지 않다.

3. 차별 개념의 평면화

같은 것은 같게, 다른 것은 다르게

차별판단은 ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’라는 평균적 정의에 따라 불리한 결과의 발생을 판단하고, 이러한 불리한 결과가 차별인지 배분적 정의에 따라 그 합리성을 검토하는 구조를 취한다고 단순화하여 설명할 수 있다. 문제는 불리한 결과 발생을 판단하기 위한 과정이 ‘같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’라는 의미가 지나치게 형식적인 비교를 전제로 설계된다는 점이다. 차별을 판단하기 위한 모든 경우에 반드시 형식적인 비교라는 판단기준을 적용해야만 할까?

비정규직 차별시정제도에서는 비정규직 노동자를 정규직과 비교하여 불리한 결과가 있다는 점을 구체화해야 한다. 이때 ‘동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직’과의 비교는 동등한 대우를 해야 하는 같은 조건임을 확인하기 위한 수단 중 하나일 뿐, 반드시 차별판단의 필요불가결한 조건이 되는 것은 아니다. 형식적인 비교의 단계를 거치지 않더라도 동등한 대우가 요구되는 ‘같은 것’ 즉 동등한 조건에 있음을 알 수 있다면, 차별판단의 목적상 ‘동종 또는 유사한 정규직’과의 형식적 비교란 요구될 필요가 없다.

가령 식대나 교통비처럼 복리후생적 급부는 같은 업무를 하는 자에게만

지급되어야 하는 것이 아니라 사용자와 근로계약관계에 있다면 모든 노동자에게 동등하게 지급되어야 할 급부라고 볼 수 있다. 이러한 경우에는 동종 또는 유사한 업무를 하는 정규직 노동자와의 비교라는 단계를 거칠 필요 없이, 고용형태와 상관없이 모든 노동자가 ‘같은 것’으로 평가될 수 있고, 동등하게 해당 급부를 보장받지 못한다면, ‘같은 것임에도 다르게 처우’된 불리한 조치임을 알 수 있다.

비교대상자가 존재해야만 차별임을 알 수 있다?

노동위원회는 기간제법 및 파견법에서 차별적 처우란 “당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는” 비교대상근로자와의 비교를 규정하고 있다는 점을 이유로, 기간제 또는 파견 노동자에 대한 차별을 판단하기 위해서는 반드시 ‘동종 또는 유사한 업무를 하는 정규직’과의 비교를 요구한다. 비정규직 차별을 확인하려면 반드시 동종·유사한 업무를 수행하는 정규직이 있어야만 한다는 것이다. 비교대상자 또는 신청인의 직무전환배치로 동종·유사한 업무를 하는 비교대상자가 없어지거나 비교대상자의 퇴사로 존재하지 않게 되면 더 이상 차별도 존재하지 않는 것이 된다.

그러나 유럽연합의 대부분의 국가들이 비교대상자를 선정할 때 단일사용자 사업장 범위로만 제한하는 경우는 없다. 산별·전국단위 단체협약을 통해 보편적인 직급 및 임금기준체계를 형성하고 있는 국가들의 경우에는 단체협약이 적용되는 산업 차원에서 비교를 허용하고 있다. 한편 비교대상자 확장을 최소한의 범위로 제한하는 영국이나 아일랜드의 경우에도 사업상 상당한 연관성을 가지는 한 사용자를 직간접적으로 통제·지배하는 다른 사용자가 있다면, 양 사용자의 사업 범위까지 비교대상자의 선정범위를 확대하고 있다.

한편 노동위원회는 법문에 ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는’이라는 문구를 근거로 비교대상자가 동시기에 현존해야 한다고 한다. 그런데 수행하는 업무가 유사한데도 비정규직으로 대체했다면 이 또한 고용형태를 이유로 자의적인 대우를 한 것이다. 이것은 사업 수행과 상관없이 이윤 창출을 위한 비정규직 활용이므로, 비정규직임을 이유로 한 차별적 처우의 전형적인 형태이다. 해외에서도 차별판단을 위한 비교의 목적상 전임자를 비교대상자로 선정하는 것은 일반적으로 허용된다. 유럽사법재판소는 동일노동·동일임금원칙의 취지상 비교대상자가 동시기에 존재해야 하는 자로 개념 범위를 제한할 수 없다고 판시한 바 있고, 미국의 경우 비교대상자는 반드시 직전의 전임자나 직후의 후임자에 국한되는 것이 아니라는 입장을 취하고 있다.

얼마나 같아야 차별을 비교할 수 있나

차별판단의 또 다른 문제는 ‘업무상 동종·유사성’이 어느 정도까지 유사해야 비교가능한가 하는 점이다. 노동부는 “동종 또는 유사한 업무란 직종, 직무 및 작업내용이 동일성, 유사성을 가지는 것을 말하므로 업무성격의 유사성, 업무에 있어 각 근로자 집단의 상호대체가능성 등을 종합적으로 판단해야 하며, 여기서 동종업무 여부는 당해 업무의 수행방법, 작업 조건, 업무의 난이도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, 특히 업무의 이질성으로 인해 근로조건이 현저하게 구별되어 규정되는지 여부가 중요함. 예를 들어 제조업의 경우 생산직·사무직, 판매업의 경우 관리직·영업직, 운수업의 경우 관리직·운전직, 학교의 경우 교원·행정직 등으로 동종업무를 구분해 볼 수 있을 것임”이라고 밝히고 있다.

노동위원회 역시 “동종 또는 유사한 업무란 직종, 직무 및 작업내용이 동일성, 유사성을 가진 것을 말하며, 여기서 동종 업무 여부는 (1)업무의 종류

및 내용, (2)당해업무의 수행방법, (3)작업 조건, (4)업무 난이도 등을 종합적으로 판단해야 한다”고 정하고 있다.

이러한 동종·유사성 판단은 업무성격의 유사성을 판단함에 있어서 업무의 이질성에 의해 발생하는 차이인가 아닌가를 판단방식으로 끔는 것이다. 그런데 세상에 완전히 동일한 것은 없고, 차이는 상대적인 것이어서 다른 점을 찾으려면 얼마든지 차이는 만들어낼 수 있다. 가령 개나 고양이와 비교할 때 사람은 같은 범주에 속할 수 있지만 사람들마다 눈, 코, 입이 다 다르기 때문에, 같은 사람이라도 차이를 강조하면 강조할수록 비교시 이질성은 커진다. 그런데 노동위원회는 차이점을 강조하는 방식으로 판단기준을 발달시켰다. 노동위원회가 스포츠센터 내 수영강사와 스쿼시강사를 비교하면서 스포츠의 종목이 다르다는 점만으로 유사성을 부인하였던 것은 이러한 유사성 판단의 함정이라고 할 수 있다.

고용형태의 변형을 통한 비교가능성의 제한

차별판단을 어렵게 만드는 것은, 비교자체를 불가능하게 만드는 직무분리 또는 직군분리를 통해서도 이루어진다. 기존에 비정규직과 함께 업무를 수행하던 정규직을 모두 다른 부서로 배치하거나 정규직은 비정규직과 구분되는 관리직으로 배치하여 권한과 책임을 분리시키기도 하며, 전체적인 조직개편을 통해 정규직과 비정규직의 업무를 구분하기도 한다. 더 나아가 이러한 직무분리나 직군분리는 비정규직이 담당하는 업무분야에 대한 도급전환 및 외주화를 위한 사전작업으로 사용자 책임의 위험을 완전히 배제하는 방향으로 나타나기도 한다. 이에 채용단계부터 경로를 달리하거나 채용결정권을 달리함으로써 온전한 비교가 용이하지 못하도록 고용형태를 다층화하는 전략이 광범위하게 시행되고 있다.

이러한 직무분리, 직군분리는 성별이나 인종에 대한 차별과 같이 전통적인 차별사유를 회피하기 위해 사용되어왔던 사용자의 전략이었으며, 비정규직 차별규제에서도 동일한 경향이 생겨난다. 기간제임을 이유로 한 차별적 처우를 시정함 없이 근로계약에서 기간의 정함만을 없앤 무기계약직군의 형성, 즉 새로운 비정규직 고용형태의 창출 역시 이러한 직군분리 경향과 무관하지 않다. 그러나 현행 비정규직 차별시정제도는 차별규제를 회피하기 위한 직무분리 및 직군분리행위를 적극적인 차별 규제 대상으로 인지하지 못하고 있다.

4. 차별이 아닌 불리한 처우란?

비교의 결과, 차별적 처우에 해당되려면

비교대상자가 특정되면, 비교를 통해 어떠한 차별적 처우가 있었는지 구체화해야 차별판단을 할 수 있게 된다. 그렇다면 차별시정대상에 해당하는 급부 등에 불리한 처우가 존재함을 확인해야 하는데, 여기서 불리한 처우란 무엇을 의미하는지 문제 될 수 있다.

기간제법에서 차별적 처우란 임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것이라고 규정하고 있다. 노동위원회는 임금 그 밖의 근로조건 “등”의 범위를 임금과 같이 명시적인 근로조건이라고 볼 수 있는 것에 국한하고 있다. 따라서 기간제 교사의 근로계약 체결시 방학기간을 계약기간에서 제외하더라도 근로계약기간은 근로조건이 아니라는 이유로 차별시정대상에서 제외한다. 또한 복리후생적 급부의 경우 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 지급의무가 명시된 것이 아니면, 사용자의 은혜적, 시

혜적 급부이므로 차별적 처우의 대상이 될 수 없다고 보았다. 사업장 내 시설 이용에서 차별을 받더라도 비정규직에게 이를 보장한다는 명시적인 근거가 없다면 차별시정의 대상이 되지 않는다. 물론 2013년 차별적 처우의 범위에 상여금이나 복리후생적 급부를 명시적으로 포함시키도록 규정하고 있으나 그렇다고 해서 사용자의 은혜적·시혜적 급부의 성격에 따른 차별 배제 논리가 완전히 제거된 것은 아니다.

일반적으로 반차별원리는 차별행위자의 차별의도와 내심에 대한 규제로 출발하였으나 점차 차별가해자의 의도가 아니라 차별피해자에게 나타나는 차별적 결과를 중심으로 차별판단의 법리를 발전시켜왔다. 차별행위자의 차별의도나 차별행위에 대한 인식 등을 요건으로 하지 않는다는 것인데, 이는 고의나 악의에 의해 비정규직 근로자를 차별하는 행위뿐만 아니라 선의이거나 무관심했다 하더라도 객관적으로 비정규직 근로자에게 불이익을 초래한다면 차별로 판단됨을 의미한다. 따라서 차별행위의 대상이 되는 급부가 사용자의 임의적, 은혜적, 시혜적 급부이거나 근로제공과 무관한 편의제공이라는 점은 차별시정의 대상에서 제외될 어떠한 근거도 되지 않는다. 또한 사용자 이외의 자와 함께 결정하고 처분한 행위라 하더라도 비정규직 차별을 시정하고 정규직과 동등한 대우를 보장해야 할 비정규직 노동자의 권리가 배제되거나 감소된다고 볼 수 없다.

비정규직을 배제시키는 사회적 차별효과는 차별이 아니다?

차별을 규제하는 목적은 차별사유를 가진 개인 또는 집단에 대한 분리·배제가 야기하는 이등시민화, 이등계급화와 사회적 편견을 제거하기 위한 조치이므로 차별시정은 사회 구성원들이 분리·배제를 인식하면서도 차별적 상황에 무기력하고 무관심하게 만드는 차별시스템의 효과를 끊어내는 것이어

야 한다. 단순히 경제적인 불이익이나 근로관계에 기인하는 권리의무에서의 차별을 의미하는 것이 아니라 동등한 인간으로서 존중받지 못하게 되는 사회문화적 불이익도 차별에 해당되므로 분리·배제가 사회문화적으로 차별로서 중요한 악영향을 미친다면 역시 차별적 처우에 해당된다고 보아야 한다.

점차 사회의 모순을 통제하고 관리하는 시스템이 고도화될수록 직접적이고 일시적인 금지와 통제를 넘어 차별사유가 다변화되고 차별행위도 다양해진다. 즉 차별행위는 과거처럼 명시적인 채용거부나 인사상·금전상의 불이익보다는, 직무수행상의 다양한 괴롭힘을 동원하게 된다. 가령 평소 수행하였던 업무나 경력상 수행할 능력이 있는 업무도 쉬운 일을 부여하거나 회사 내의 정보나 권한을 배제하는 행위는 외관상 불이익한 결과를 야기하지 않지만 그 자체로 정신적 침해를 야기한다. 그런데 이런 괴롭힘 행위는 근로조건에 해당하지 않으므로 차별시정 대상에 포함되지 않는다. 그러나 해외에서는 이미 오래전부터 너무 쉬운 일을 지시하거나 업무상의 권한과 책임을 줄이는 조치는 특정한 차별사유에 국한하지 않고 직장내 괴롭힘 행위로서 인권침해이자 차별의 대상으로 법제화하고 있다.

한편 노동위원회는 비정규직에 대한 차별적 처우이지만 다른 법률 위반도 문제되는 경우는 차별시정 대상이 아니라고 본다. 사회보험 가입, 연장·야간·휴일근로 법정가산수당 지급, 법정연차휴가 부여 등의 의무불이행은 차별문제 이전에 해당법률위반으로 처리하면 된다고 설명한다. 예를 들어 기간제 노동자에게만 퇴직금중간정산을 강제하거나, 연차휴가 사용에서 근로기준법에 하회하거나 대학시간강사에게 근로계약기간에 속하지만 방학 중에는 강의가 없다는 이유로 임금 미지급을 하는 것은 차별이라고 주장하는 경우에도 노동위원회는 “근기법 위반 여부를 다룰 사항이지 차별시정 영역에 해당하지 않는다.”고 판단하고 있다. 그러나 근로기준법상 근로조건외의 최저기준을 정하고 있는 취지와 반차별원리에 따라 근로조건외의 균등대우를 보

장하고자 하는 차별시정제도의 취지는 별개의 법리적 구조를 취하고 있기 때문에, 동일한 사안에 대해서도 중첩적인 범위반의 문제가 발생할 수밖에 없다. 그런데 두가지의 해결방법 중에서 차별신청보다 다른 범위반절차가 우선한다는 노동위원회의 입장은 아무런 합리적인 근거가 없다.

아일랜드 노동법원의 기간제 노동자 차별판례에서는 이러한 쟁점에 대해 분명한 입장을 제시하였다. “원고가 권리위원(Rights Commissioner)에게 사건을 제기하기 전에 다른 범위반에 대해 문제제기해야 할 것을 법적인 요건으로 정한 바가 없으며, 나아가 권리위원의 보상명령은 오직 경제적인 손실분에 한정하여서만 보상을 명해야 하는 것은 아니다.”라고 판시하였다. 이는 반차별법리의 고유한 속성, 전통적인 민·형사 법체계가 인지하지 못했던 위법성을 반차별법리는 특정한 법체계의 원리에 귀속되지 않고 반차별원리의 고유한 법리에 따라 위법성을 건져 올린다. 범위반 여부를 판단해야 한다고 차별시정 영역에서 배제하고, 다시 범위반을 다룰 때는 정작 차별적 속성은 읽지 못하고 법익에 반하지 않는다는 이유로 범위반도 아니라고 판단되는 방식으로 차별을 회피할 위험을 막기 위해서이다. 나아가 차별시정은 범위반을 문제 삼은 개인의 손실만을 보상하는 것이 아니라 차별을 없애기 위한 제도적 개선과 같이 차별시정을 위한 구제의 내용에 있어서도 서로 다른 원리가 작동하기 때문이다.

차별을 개별화하기, 현실화된 차별만 차별이다?

노동위원회는 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 규정된 복리후생적 급부에 있어서, 비정규직 근로자에게 불리한 규정이 있더라도 이를 차별적 처우로 삼으려면 차별시정신청을 하는 개별 근로자가 신청기간 이전 3개월 내에 차별이 개별 근로자에게 현실화되어야만 차별적 처우라고 판단하고

있다. 차별이 명문화되어 언제라도 차별을 받게 됨이 예정되어 있지만 구체적으로 차별이 발생하지 않았다면 차별시정을 신청할 수 없다는 것이다.

그런데 이미 불리한 결과가 언제든지 현실화될 수 있는 상태를 만들었다면 그러한 조치를 취한 행위 그 자체가 계속되는 불리한 처우가 된다고 보아야 한다. 비정규직법 상 차별적 처우를 금지하면서 차별적 처우를 합리적 이유 없는 '불리한 처우'라고만 규정할 뿐이다. 불리한 처우란 비정규직 근로자의 권익을 보장하기 위해 적극적으로 시정할 수 있도록 해석되어야 하는 것이지, 개별적인 근로관계상 권리침해가 현실화되어야만 불리한 처우라고 자의적으로 제한하는 것은 반차별의 목적상 타당하지 않다.

실제로 사용자가 차별적인 규정이나 기준을 정하고 있으면 노동자들은 이런 차별적 기준에 맞추어서 자신의 생활방식을 조정하게 된다. 가령 노동자가 질병을 가지고 있으나 이를 치료받기에 충분한 병가를 보장받기 어렵다면 아예 치료계획을 잡지 못하거나, 육아휴직 조건이 불리하거나 임금 기타 급부에서 상당한 불이익이 발생하게 되면 아예 출산계획 자체를 미루게 된다. 실제 급부를 신청하지 않았더라도 차별적인 기준만으로도 비정규직 근로자들의 생활방식 안에 차별적인 효과가 내면화된다. 따라서 차별적인 기준을 정하는 행위는 이러한 부당한 조치로 인해 비정규직 근로자들이 스스로의 행동을 제약하거나 자신들의 삶의 계획을 왜곡하게 만드는 권리침해인 것이다.

노동위원회는 차별의 문제를 비정규직 노동자 개인에게 귀속되는 문제로 국한시킨다. 하지만 차별은 공동체가 그 체계의 모순을 봉합하면서 현재의 체제를 원활하게 유지하기 위해 일부의 구성원들에 대한 계층화를 심화하거나 내면화하는 수단인 하나이다. 즉 차별이란 사회적으로 권력이 부재한 개인 혹은 집단이 지닌 속성들에 공동체의 반가치성을 결부시켜, 사회 전체에 응축된 균열을 소수의 개인·집단에게 개별화된 통로를 통해 해소하게 한다. 따라서 차별은 사회의 집단적 모순을 분산시키면서 그 사회를 통제하는

시스템의 일부이다. 이러한 조건에서 전사회적으로 형성되는 차별을 개인의 힘으로 변화시킬 수는 없다. 차별시정제도가 특정한 개인을 통해 차별이 드러나고 이를 문제제기할 용감한 비정규직 노동자 개인이 나설 때까지 기다리겠다는 것이라면, 이는 차별시정을 목적으로 하는 제도가 아니라 차별을 비정규직 노동자의 책임으로 전가하고, 차별을 활용하려는 사회적 통제기제를 적절히 관리하기 위한 또 다른 차별시스템의 일부일 뿐이다.

정당화되는 차별이란 있나

노동위원회가 요구하는 대로 비교대상자를 특정하고 개별적이고 현실적으로 불리한 처우를 구체화해내더라도 그러한 불리한 처우가 차별이 아니고 볼 합리적 이유가 없다는 점이 확인되어야 비로소 차별로 평가된다. 그러나 동종·유사한 업무를 수행하는 정규직과의 비교를 거쳐 불리한 처우가 있음을 확인한 이후에도 다시 합리적 이유를 판단할 때 동종·유사업무를 수행하는 경우라도 업무상의 권한이나 책임 등을 이유로 차등의 합리성을 인정하기도 하고, 단체협약에 따라 정해진 급부라는 이유로 합리적 이유가 있다고 판단하는 등 넓게 차별을 정당화해주는 문제가 지적되어 왔다. 이미 동종·유사업무에 해당된다는 엄격한 판단을 거쳐 불리한 처우가 있음을 구체화하였으나 합리적 이유를 판단할 때 또 다시 업무상 권한과 책임의 차이를 들어 합리적 이유가 있다고 차별을 부인하는 것은 동일한 판단기준을 판단단계마다 이종으로 적용하는 것일 뿐 아니라 비교판단 단계의 문턱을 높게 설정하고 있는 상황에서 동일한 이유를 들어 합리성심사단계의 턱은 낮춘다면, 차별판단절차를 통해 사실상 차별을 합리화해준다는 비판을 면하기 어렵다.

특히 단체협약의 적용여부를 합리적 이유가 있다고 판단하는 것은 상당한 문제로 지적되어 왔다. 노동부 및 노동위원회는 차별처우 금지규정은 강

행규정으로서 근로계약이나 취업규칙뿐만 아니라 노동조합과 체결한 단체협약에서 비정규직 근로자에 대한 불리한 처우의 내용이 포함되어 있는 경우에는 단체협약을 이유로 한 합리적 사유를 주장할 수 없다고 정하고 있다. 정규직과 비정규직이 조합원으로 적용받는 하나의 단체협약 안에 정규직과 비정규직 간에 차별적인 규정을 둘 경우 합리적 이유 없는 차별적 처우에 해당되지만 단체협약의 적용범위가 정규직만으로 규정되거나 비정규직이 노동조합에 조합원으로 가입하지 않아 단체협약의 내용을 적용받지 못함으로써 급부에서의 불리한 처우가 발생하는 경우에는 불리한 처우에 대해 합리적 이유가 존재한다고 해석하고 있다. 물론 단체협약과 관련한 차별 판단에 대해서는 일관된 입장을 내놓지 못하고 있지만 차별금지 원칙이 강행규정이라고 전제하는 이상, 차별이 된다는 위법 사실을 모르고 노사간 체결한 합의의 효력은 부인되는 것이 원칙이다. 이를 인정하면서도 합리적 이유가 있다고 허용해준다는 것은 반차별법리를 정면으로 부인하는 것일 뿐 아니라 노동부와 노동위원회가 전제로 삼는 민사상 일반원칙에 비추어보더라도 부당하다.

합리적 차별이란 이름의 차별 합리화

계층화된 공동체는 역사적으로 차별 집단의 외피만을 바꾸어왔을 뿐, 사회적으로 권력이 부재하는 집단을 계속 재생산하면서 표면적인 안정을 가장하고 체제를 지속한다. 차별이라는 유령은 노예에서 여성으로, 또 여성에서 비정규직으로 그 외피만을 계속 탈피하면서 새로운 이름의 차별을 만들어간다. 차별은 한 사회의 권력의 흐름을 따라 흐르면서, 가장 취약한 집단을 찾아 순환한다. 차별은 한 사회의 가장 약한 고리를 찾아 기생하게 된다. 현대 사회에서 작동하는 가장 근본적인 권력관계는 바로 자본주의이므로 이 체제에서 차별이 가장 많이 나타나는 것은 당연히 노동의 영역이다. 자본의 작동

원리는 기실 노동을 통한 이윤의 창출에 기초하고 있고, 이러한 노동착취에서 생겨나는 모순을 봉합하고 이윤 배분의 불균형 문제를 내부적으로 통제하는데 차별은 효과적인 역할을 해왔다.

자본주의는 이윤을 극대화하는 것을 고유한 목적으로 하는 내재적 원리에 따라 작동된다. 자본주의의 욕망기계는 기존에 지속되어온 인간의 욕망을 그대로 활용하는 것이 쉬운 - 비용대비 효율이 높은 - 방법이기 때문에, 기존에 사회적으로 누적되어온 차별적 인습들이 가장 효과적인 소비 욕구의 대상이 되어왔다. 특히 근대 자본주의는 대량생산을 통한 이윤창출에 맞추어 소비의 대중화를 이윤 창출의 주된 수단으로 성장해왔다. 따라서 근대 자본주의의 소비 욕구는 기존의 사회적 차별을 보다 원초적으로 이미지화하고 단순화함으로써 내면화시키는 방향을 선택해왔다. 이처럼 고객의 차별적 선호를 이윤의 창출 동기로 삼는 자본주의 사회에서 차별을 억제하고 반차별원리를 확장해가기 위해서는 고용상 차별에 대한 다각도의 규제와 법을 통한 교정적 역할이 매우 중요하다. 따라서 차별판단시 이윤중대라는 편의성이나 고객의 선호를 차별을 용인하는 합리적 이유로 삼게 된다면 비정규직 차별을 규제하는 본질적인 목적을 훼손하는 결과가 될 수 있음을 주의해야 한다.

5. 차별을 없애는 것! 차별을 유지하기 위한 것?

차별은 어떻게 하면 시정될 수 있나

기간제법은 차별적 처우에 해당한다고 판정할 경우, 사용자에게 시정명령을 발하여야 하고(법 제12조 제1항), 시정명령의 내용에 대해서는 “차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수

있다”(법 제13조)고 정하고 있다. 따라서 불리한 처우로서 개별 근로자에게 발생된 임금 등에 상당한 금전적 보상만이 아니라 그러한 임금 기타 근로조건을 정한 기준의 개선과 같은 작위의무, 차별행위의 중지라는 부작위의무 등을 명할 수 있는 법적 근거를 두고 있다.

그런데 노동부는 시정명령의 효력과 관련하여 시정신청 당사자에게만 효력이 발생하고 동일 사업장에서 차별받은 다른 노동자에게는 효력이 미치지 않는다고 해석한다. 한국철도공사 성과상여금 사건에서 경기지방노동위원회는 기간제법 제13조의 ‘차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선’이라는 시정명령의 의미를 장래를 향하여 효력을 발생할 수 있도록 하는 근거로 이해하여, “취업규칙 및 보수규정 등 내부규정의 효력이 차별시정신청을 하지 않은 근로자에게도 미치도록 내부규정을 개정하라”는 시정명령을 하였다. 그러나 중앙노동위원회는 신청인 이외의 노동자에게 효력을 미칠 수 없다 하여 제도개선 명령을 취소했다. 우여곡절 끝에 차별이 인정되더라도 차별시정신청 및 차별적 처우의 판단기준 자체가 비정규직 차별의 개별화를 의도하는 한 차별시정의 방법(구제명령의 내용) 또한 지극히 개별화된 방식을 취하게 된다.

사업장 내에 비정규직에 대한 차별적인 체계나 기준이 존재하는 경우, 차별적 기준의 개선을 명하는 것이야말로 이렇게 집단화된 차별 현상을 시정하는 가장 효과적이고 직접적인 방법이다. 노동위원회를 통한 차별시정신청제도는 일반 민사상의 불법행위 손해배상청구의 소와 같이 신청인의 청구권에 국한하여 구성되는 제도가 아니다. 행정심판기관인 노동위원회는 당사자의 주장만을 다루는 당사자주의를 취하는 것이 아니라 근로관계에서 발생하는 위법부당성을 직권으로 조사하고 이를 시정하기 위한 다양한 행정적 구제방법을 활용할 수 있다. 따라서 판정일까지 이미 발생된 차별적 처우에 대한 보상을 명할 뿐만 아니라 장래에 발생할 수 있는 차별적 요소들을 제거하기 위

한 작위 또는 부작위의 시정을 명하는 것은 노동위원회의 차별시정제도에서
는 지극히 당연한 부분이다.

노동위원회의 차별조정, 차별과 고용보장 바꿔치기

노동위원회는 차별을 판단하고 사업장 내의 차별적 체계와 기준을 바꾸기 위한 제도적 고민을 하기보다는 주로 조정을 통해 차별을 봉합하면서 차별을 개인화해왔다. 지난 2년간 노동위원회가 다룬 차별시정사건 164건 중 조정과 취하로 사건이 종결된 것은 57.3%에 달한다(조정결과 합의취하로 종결되는 경우가 많다). 조정으로 종결된 사건만도 21.3%로 차별판단이 이루어진 차별인용 17.1%와 기각사건 14.0%를 압도한다.

노동위원회가 성사시킨 조정사례로 소개된 내용을 살펴보면, 해고나 징계를 받은 비정규직 노동자에게 복직을 조건으로 차별시정을 포기하도록 하거나, 퇴직한 노동자가 과거 차별에 대한 보상으로 일정한 합의금을 지급받는 대신 근로관계를 종료하기로 하는 합의이다. 이는 현 차별시정제도가 비정규직 노동자가 근로관계 안에서 발생하는 차별적 처우를 바꾸어냄으로써 비정규직 노동자에게 건강한 고용환경을 만들어내기 위해 적극적으로 차별시정신청을 할 수 없기 때문에, 징계로 인해 계약갱신을 기대하기 어려운 상황에서 부당징계를 이의제기하는 방식이거나 해고나 퇴직, 기간만료 등의 고용단절시 금전보상의 형태로 활용될 수밖에 없음을 단적으로 보여준다.

이러한 문제 때문에 그토록 노동조합의 차별시정신청권이 필요하다고 이야기한 것이다. 노조의 차별시정신청권을 부정하는 것은 차별을 개인화하는 노동위원회의 태도와 일맥상통한다. 비정규직 차별은 비정규직이라는 고용 단절과 그 순환이 문제이다. 한 명의 비정규직이 각고의 노력 끝에 차별을 인정받고, 얼마간의 임금보상을 받더라도 그가 다니는 회사에서 기간만료로

계약해지되면 또 다른 회사의 비정규직이 되고, 또 새로운 차별과 맞닥뜨리게 된다. 차별시정을 받았던 그 사람이 떠나고 나면 회사는 다시 새롭게 진화한 차별을 시작할 것이고 새로 들어온 비정규직 노동자가 다시 문제를 제기하지 않으면 차별 해소를 위한 한 사람의 장고의 노력, 미미하지만 일말의 변화조차도 순식간에 증발된다.

집단의 문제로서 비정규직 차별 다시보기

차별은 개별적인 불이익의 문제가 아니라 사회구조적으로 만들어진 거대한 순환의 고리이다. 따라서 차별은 구조적·통일적으로 제거하지 않으면 차별시정의 효과는 사라져 버린다. 차별은 개인의 문제가 아니며 비정규직 차별은 비정규직 전체의 문제이자 노동자 집단의 문제인 만큼 노동조합이 차별을 해소하기 위한 시도를 막아서는 안된다. 또한 사업장 내 차별적 규정이나 관행 등 차별적 요소가 발견되면 비정규직 노동자에게 구체적으로 차별이 나타나기 전에 사업장 전체를 변화시킬 수 있는 법적 강제력이 뒤따라야 한다.

비정규직 차별을 비정규직 집단의 차별로서 이해하는 것은 비정규직의 집단화 권리로 눈을 돌리는 것이다. 차별피해자에 대한 가시화된 차별시정만이 아니라, 차별받는 집단의 집단화 역시 소수자 보호의 중요한 장치이다. 비정규직 노동자가 집단의 힘을 통해 차별적인 고용환경을 개선하려면 비정규직 노동자와 노동조합에게 노동3권을 보장받을 수 있도록 하는 특별한 보호가 필요하다. 간접고용 구조가 복잡해지면서 실질적인 교섭상대방과의 단체교섭이 보장되지 않고, 원청 사용자의 사업장 내에서는 노동조합 활동 자체가 봉쇄되며, 쟁의행위조차도 사실상 결정권한을 갖는 원청 사용자의 대체인력투입으로 무력화된다. 비정규직 차별을 해소하기 위해서는 비정규직 노조에 대한 차별을 개선해야 한다. 비정규직 차별을 집단적으로 해소하기

위한 시도는 차별시정제도와 같은 법의 직접적인 개입도 필요하지만 노동조합의 집단적인 힘이 필요하기 때문이다.

비정규직 차별은 기업경영상 불가피한 비정규직의 사용으로 어쩔 수 없이 발생하는 산업폐기물 같은 것이 아니다. 차별은 비정규직 활용의 결과가 아니라 비정규직이 곧 차별을 활용하기 위한 장치이다. 그렇기 때문에 비정규직 활용이라는 기계를 돌리면서 그때그때 떨어지는 폐기물을 처리하듯 개별적인 차별이 주장될 때 땅에 묻거나 물로 희석해서 해결될 문제가 아니다. 차별은 비정규직을 통해 얻는 이윤기계의 톱니바퀴가 돌아가는데 필수적인 윤활유와 같다. 그렇기 때문에 차별이라는 거름을 먹고 크는 ‘자본의 비정규직 활용전략’을 축소시키고 확장을 막기 위한 근본적인 비정규직 대책이 뒷받침되지 않는다면 비정규직 차별해소는 자본의 이윤기계 속에서 계속 자리를 옮겨가며 순환할 뿐이다.



6장

차 별 이 노 동 자 에 게 미 치 는 영 향

차별에 어떻게 맞설 것인가?

1. '노동의 연계성'으로 평등의 원리를 구성하자 108
2. 노동조합의 차별감수성을 높이자 109
3. 직무위계를 변화시키고 권리의식을 강화하자 111
4. 차별금지제도를 재구성하자 112
5. 개인의 경험을 드러내고 집단적 운동으로 전환시키자 113
6. 저항의 경험을 공유하고 노동자들을 주체화하자 114
7. 고용불안정으로 인한 차별을 집단적 조직화로 깨자 116

‘차별’이 노동자들의 삶과 노동에 미치는 영향이 크기 때문에 차별을 없애기 위한 노력을 지속적으로 기울여야 한다. 차별은 이미 그 자체로 노동자를 위계화함으로써 현장을 통제하고 더 많은 이윤을 누리려는 자본의 의도이며, 현 시기에는 직무와 고용형태, 인적속성과 결합되어있다. 따라서 노동자를 위계화하는 제도와 구조를 없애지 않고 차별만 없앤다는 것은 현실적으로 불가능하다. 하지만 우리는 차별을 극복하기 위한 지난한 노력을 기울여야 한다. 차별의 결과로 노동자들이 분할되고 권리가 무너지는 현실을 극복하고, 모든 업무의 연계성을 확보하고 노동자들의 공동체성과 권리를 찾기 위해서이다.

‘노동의 연계성’으로 평등의 원리를 구성하자

차별에 맞서는 원리로서 ‘동일노동 동일임금’ 원리를 이야기했던 것은 다양한 인적속성의 차이에 근거하여 노동자들을 차별하는 것을 막기 위한 것이었다. 그리고 노동자 임금의 개별화를 막고 집단성을 확보하기 위한 것이었다. 그런데 이제는 인적속성에 근거한 차별이 겉으로 드러나지 않고 마치 다른 노동인 것처럼 인식되며 더욱 세분화된 채 집단성이 파괴되고 위계화되고 있다. 그러므로 ‘동일노동—동일임금’의 원칙은 재구성되어야 한다.

직무로 인한 차별이 일반화되는 지금 차별에 맞서려면 ‘노동의 연계성’을 인식해야 한다. 모든 노동은 독립적으로 존재할 수 없다. ‘교육’은 ‘가르치는 행위’로만 완성되는 것이 아니다. 가르치는 것, 급식을 하는 것, 행정실무를 하는 것이 모두 연결될 때 교육으로 완성되는 것이다. 모든 노동이 상호 연결되어 있기 때문에 모든 노동은 ‘필요한 노동’이다. 공공부문의 업무도 공적사

무와 그렇지 않은 것이 나뉘는 것이 아니다. 하나의 공적사무를 완성하기 위해서 모든 업무가 연계되어야 한다. 노동의 연계성을 인식한다면, 중요한 노동과 중요하지 않은 노동이 있는 것이 아니며, 모든 노동은 ‘필요한 노동’이라는 것을 알 수 있다. 모든 ‘필요한 노동’에는 차별이 있을 수 없다.

모두가 ‘필요한 노동’을 한다는 것은 노동자들 ‘관계에서의 평등성’을 의미한다. 차별은 단지 임금과 노동조건을 다르게 만드는 것에서 그치지 않고 노동자 각각의 위치를 특정하고, 이 차이를 권력의 차이로 만들어버린다. 높은 위계에 있는 사람들은 낮은 위계의 사람들에 대해 업무상 필요한 범위 이외의 영역에서도 권력을 행사하고, 자본은 그런 권력의 행사를 용인하거나 부추기기도 하고, 업무상 필요 범위 이상의 차이를 만들어낸다. 차별을 극복한다는 것은 어떤 업무를 하든 ‘상호 연계되어 있고 필요한 노동을 하는’ 모든 노동자를 상호존중하고 관계를 평등하게 만들어나가기 위한 노력이다.

모든 노동이 필요한 노동이고, 가치를 인정받아야 한다면 ‘평등성’의 개념은, 필요한 노동을 하는 누구나 보장받아야 할 최소기준을 설정하는 것으로부터 시작될 수 있다. “모든 노동자는 생활할만한 임금을 받아야 한다. 자신이 하는 업무에 대해서 주체성을 가질 수 있어야 하며 부분적 업무만 하는 것이 아니라 업무의 총체성을 이해하고 함께할 수 있어야 한다. 노동자들은 업무에 있어서 상호 협력할 권리가 있다.” 등 최소기준을 설정하고 이것이 당연한 권리로 모든 노동자에게 보장될 때 ‘평등성’에 가까이가갈 수 있을 것이다.

노동조합의 차별감수성을 높이자

‘차별’은 눈에 잘 드러나지 않기 때문에 노동조합이 차별 감수성을 갖고 주의 깊게 살피지 않으면 우리 회사에는 차별이 없다고 단정할 수 있다. 특히 차별은 현장에서 위계를 만드는 것이고 현장통제를 위한 것이기 때문에 그러

한 현장통제의 틀 안에 빠져있으면 노동자들은 자신의 차별적 행위가 어떤 문제가 있는지도 인식하기 어려워진다. 이것을 노동조합이 제기하고 변화시키기는 어려울 수 있다. 정규직이나 높은 위계 노동자들의 반발도 많기 때문이다. 그렇기 때문에 노동조합이 오히려 현장의 문제들에 눈감는 경우도 많다. 노동조합이 차별감수성을 가져야 하는 이유는 비정규직을 위해서가 아니라 바로 이런 위계화를 통해서 전체 노동자들의 권리를 빼앗는 자본의 현장통제를 막기 위해서이다.

그런데 때로는 현장에서의 위계가 노동조합에서의 위계로 나타날 때도 있다. 금융노조 산별교섭에서 비정규직 위원장이 교섭위원으로 인정받지 못했는데, 노동자위원들이 이것을 당연하게 여기기도 했다. 현장에서의 차별이 체화되었을 때 문제의식을 갖지 못하면 노동조합의 활동에서도 그런 차별적 양상이 나타나는 것은 필연이다. 그리고 차별이 노동조합 안에서 부수적인 문제로 인식될 때도 있다. 그러므로 큰 문제, 예를 들어 민영화 반대투쟁 등 전 사회적인 문제를 갖고 투쟁을 할 때에도 투쟁 과정에서 성별에 따른 차별이나 고용형태에 대한 차별은 없는지 생각해야 하고, 노동조합에서의 위계에 따른 차별은 없는지도 고려해야 한다. 그리고 그런 차별을 부수적인 문제로 다루어서는 안 된다.

그동안 노동조합은 차별에 대한 제도개선을 강력하게 요구해왔다. 차별시정제도의 문제점을 제기하고 비정규직 노동자들의 임금격차나 고용불안정에 대한 제도개선을 추진해왔다. 그런데 노동조합이 큰 영역에서 차별개선을 위해서 노력해온 것만큼, 현장에서 차별을 개선하기 위한 노력은 눈에 많이 띄지 않았다. 작업복을 갈게 하는 것, 호칭을 동등하게 만드는 것 등 작지만 현장에서 차별을 개선하기 위한 노력을 기울여야 한다. 그래야 차별에 대한 조합원들의 문제의식을 확장할 수 있고 위계가 있는 노동자들 사이에서 상호 신뢰를 형성할 수 있다. 정규직노조의 시혜로써가 아니라, 차별당하는

이들을 주체로 세우고 공동행동을 함으로써 이 차별을 극복해나가야 한다. 그럴 때 차별개선은 시혜로서 위계를 유지하는 방편을 넘어설 수 있고, 현장을 변화시키는 힘이 된다.

직무위계를 변화시키고 권리의식을 강화하자

현재 자본과 정부가 차별을 강화시키는 방법이 직무로 노동자들을 분리하는 것이다. 그러나 이런 분리와 차별은 결코 합리적일 수 없다. 중요하고 핵심적인 직무가 따로 있는 것이 아니며 모든 노동은 ‘필요한 노동’이다. 고용노동부는 최근 임금체계 개편 매뉴얼을 마련했다. 그 내용은 기업들이 계속 요구해왔던 것으로서, 임금을 성과급과 직무급제로 재편하는 것이다. 정부는 기업들의 직무분석 컨설팅을 지원하고 있다. 지금도 단시간 적합직무, 무기계약 적합직무, 외주 적합직무라는 이름 아래 다양한 형태의 직무 분석이 진행되고 있다. 모든 노동자들은 필요한 일을 하는 것이며, 그 직무의 분할이 노동자들에 대한 차별로 이어지지 않도록 임금의 집단성을 확보하고, 고용형태의 세분화를 막는 것이 중요하다.

최근 GM사무직 노조는 성과급적 임금체계를 연공급으로 전환시키면서 임금에 대한 차별을 극복하고자 했다. 국가인권위원회 무기계약직 노동자들은 기간제 노동자들을 노조에 포함시킴으로써 공동투쟁의 가능성을 만들어 갔다. 현대자동차 사내하청 노동자들은 ‘모든 사내하청의 정규직화’라는 요구를 통해서 불법파견 정규직화 가능성이 높은 1차 하청을 넘어 사내하청 노동자들의 분리를 극복하고자 했다. 세종호텔 정규직 노동자들은 룸메이드의 외주화를 투쟁으로 막았다. 직무의 분할에 대한 저항, 노동자의 위계에 대한 저항은 지금도 계속되고, 이것이 노동자들의 단결을 강화하는 힘이다.

그런데 한 사업장에서의 직무의 위계만이 아니라 사회적인 저평가가 더 심각하게 문제가 된다. 예를 들어 건설노동이나 간병노동, 청소노동, 주유노동 등은 사회적으로 이미 낮은 직무로 간주되고 이 노동자들에 대한 낮은 임금이 정당화되고 있다. 더 이상 비교 대상도 없이 그저 사회적으로 낮게 평가되는 이들에 대한 권리를 위해서 주40시간 노동으로 생활할만한 임금을 보장받도록 하는 등 ‘모든 노동자가 보장받아야 할 권리’를 구체화하고 그 권리에 입각하여 투쟁을 해야 한다.

차별금지제도를 재구성하자

차별금지제도에서 차별에 대한 징벌적 손해배상액을 늘리기는 했으나, 여전히 노동자들은 차별을 인정받기 어렵다. 차별시정의 시한도 있고, 비정규직 노동자들이 차별시정을 신청했을 경우 해고될 가능성이 높기 때문에 차별시정을 신청하기 어렵다. 노동조합이 차별시정을 요구할 수 있도록 한다지만 여전히 노동자들은 고용에 대한 불안감 때문에 차별시정을 신청하기 어렵다. 또한 무기계약직 등 왜곡된 형태의 소위 ‘정규직’이라고 간주되는 비정규직들은 차별시정 신청 대상도 되지 못한다.

더 큰 문제는 차별금지제도가 ‘유사·동종업무’의 범위를 엄격하게 적용함으로써 ‘합리적 차별’의 범위를 넓힌다는 점이다. 똑같이 학생들을 가르쳐도 정규교수와 비정규교수의 업무가 동일하지 않다고 판단하여 차별을 인정하지 않는 것처럼 오히려 직위가 조금이라도 다를 경우 합리적 차별이라고 인정하고 있다. 이제 더 이상 왼쪽 바퀴는 정규직이 달고 오른쪽 바퀴는 비정규직이 다는 일은 없다. 그렇다면 대다수의 차별은 합리적이 되는 것이다. 차별을 합리화하는 차별시정제도에서 ‘차별’에 대한 판단은 더욱 폭넓어져야 한다.

그런데 차별금지제도를 변화시키는 것은 법적 방식이 아니다. 다양한 차별의 사례를 사회적으로 드러내고 싸움을 만들고 그것이 갖고 있는 문제를 드러내는 과정을 통해서만 차별금지제도의 한계와 문제가 드러나고, 그것이 제도를 변화시키는 과정이 된다. 좁아져있는 제도의 틀에 맞추어서 이것이 차별인지 아닌지를 판단할 것이 아니라 우리가 차별이라고 생각하는 문제들에 대한 꾸준한 문제제기와 투쟁이 있을 때 제도로도 변화할 수 있다.

개인의 경험을 드러내고 집단적 운동으로 전환시키자

차별을 변화시키는 노력은 큰 담론으로부터 시작할 수도 있으나, ‘차별’에 대한 개인의 경험을 적극적으로 이야기하는 것으로부터 운동이 시작될 수 있다. 노동자들은 자존감을 유지하기 위해서 모욕감이나 무시당한 경험을 의식적으로 잊으려고 하기 때문에 잘 드러나지 않는다. 그러나 그런 차별의 경험이 노동자들의 정체성을 구성하고 자본의 통제를 가능하게 하는 요소이다. 따라서 그런 개별의 경험을 최대한 드러냄으로써 차별의 구조와 현장통제의 성격을 알려나가야 한다.

그러기 위해서는 현장에서는 적극적으로 정규직과 비정규직, 여성과 남성, 장애인과 비장애인, 소위 ‘핵심업무’와 다른 업무 등 각각에서 일하는 노동자들이 구체적인 차별의 현실을 갖고 말하도록 해야 한다. 차별의 경험은 개인마다 다르게 나타난다. 그리고 대단히 중첩적으로 경험된다. 그러나 때로는 차별은 개인에게서도 은폐되기 때문에 드러나기 어렵다. 그래서 의식적으로 차별 체크리스트도 만들고, 사소한 경험들도 기록하는 과정이 중요하다. 노동조합 등 조직이 없는 곳에서는 차별을 드러낸다고 하더라도 변화를 만들기는 어렵겠지만 이러한 드러내기를 통해서, 차별을 자신의 문제로

수용해버려서 무기력해지는 것을 막고 이 차별이 결코 정당한 것이 아님을 개개인들에게 인식시킬 수 있다.

그런데 차별은 '사건'으로 드러나기 때문에 종종 그 '사건'을 당한 개인의 문제로 치환된다. 하지만 이것은 결코 개인의 문제일 수 없다. 그렇기 때문에 차별의 경험을 드러내더라도 개별의 문제로가 아니라 보다 일반화된 운동으로 전환시켜야 한다. 기업이 그런 차별을 통해서 어떻게 노동자들을 통제하고자 하는지를 검토하고, 당장의 문제 해결이 아니라 차별이 벌어지는 맥락과 원인을 찾아내고 그것을 모두의 '운동'으로 만들기 위한 노력이 필요하다. 현대자동차 사내하청 노동자들이 노조를 만들었던 계기는 월차를 쓰려던 노동자에게 하청 관리자가 식칼테러를 했기 때문이었다. 미친 관리자 하나의 문제가 아니라 노동자들의 시간을 통제하는 자본의 관리전략 때문이었음을 이해하고 노동자들이 라인을 멈추는 투쟁으로 연월차 사용에 대한 모두의 권리를 찾았던 것처럼 하나의 현안을 모두의 운동으로 만들어 나가야 한다.

저항의 경험을 공유하고 노동자들을 주체화하자

차별에 있어서 노동권은 노동조합의 권리가 아니라 노동자의 권리여야 한다. 차별은 일반적으로 특정한 사건으로 맥락화된다. 그리고 그런 차별을 당한 사람들은 소수자일 가능성이 높다. 노동조합은 이것을 개별 사건으로 취급하여 문제해결에만 집중할 가능성이 높다. 그러면 개인의 문제는 해결 되더라도 구조적인 문제는 여전히 남을 수 있다. 차별시정을 시혜적인 관점에서가 아니라 주체의 능동적인 실천으로 전환시켜야 하는 이유가 바로 이것이다. 그런데 노동자들은 차별이 하나의 사건으로만 드러나면 집단적 힘에

의존하여 구조를 바꾸기보다는 ‘차별금지제도’에 의존한다. ‘차별금지제도’는 차별의 집단적 해결을 막고 오히려 개별 사건으로 만드는 역할을 하고 있다. 그러다보니 구제의 수단일 뿐 저항의 수단이 되지 못하는 것이다. 동일한 문제를 가진 노동자들이 집단화되어 투쟁할 수 있도록 최대한 문제를 개별화하지 말고 집단화해야 한다.

현장에서 보면 노동자들은 다양한 형태로 집단적으로 차별에 저항한다. 차별을 하는 관리자들에 대한 비웃기와 뒷담화 등 소극적인 것에서부터, 비정규직만 잔업을 시키는 것에 저항하여 한꺼번에 나가서 맥주를 마시는 등 적극적인 공동대응을 하기도 한다. 물론 노동조합의 활동을 통해서 현장의 부당한 차별에 대해서 문제제기하고 해결하기도 한다. 또한 차별에 대해 사회적으로 의제화를 해서 현장을 변화시키기도 한다. 서정공공서비스지부의 노동자들이 ‘공간’에 대한 차별을 ‘따뜻한 밥 한 끼의 권리’라는 운동으로 전환시키고, 그 공간에서 일하는 노동자로서의 권리를 드러내며 ‘인권’의 문제로 이 문제를 사회화했던 것처럼 말이다. 저항의 형태는 매우 다양할 수 있다. 이미 현장에서 벌어진 차별에 대한 다양한 저항의 형태를 고려하여, 집단화된 힘으로 만드는 경험을 축적하고 공유해야 한다.

조직된 노동자들은 현장에서 차별을 없애기 위한 구체적인 노력을 시작해야 한다. 노동자들이 공동으로 투쟁한다면 충분히 현장은 변화할 수 있다. 다만 일방적으로 문제를 해결해주는 것이 아니라 차별받는 주체를 세우고 함께 투쟁할 때 변화가 가능하다. 공동의 노력이 서로에 대한 신뢰감을 높여서 차별을 통한 노동자 분할통치를 무력화할 수 있다. 임금인상투쟁에서 하후상박의 원칙을 적용하는 것, 안전장구를 같은 것으로 지급하기 위해서 노력하는 것, 쉬는 공간을 같이 마련하고 동아리활동을 같이 하는 것, 호칭을 통일하는 것 등 ‘우리’라는 인식을 강화시키기 위해서 작은 차별들에 노동자들 모두가 함께 저항할 때 자본의 통제전략은 힘을 잃는다.

고용불안정으로 인한 차별을 집단적 조직화로 깨자

노동자들은 개별로 대응할 때 해고될 가능성이 높기 때문에 차별을 쉽게 수용한다. 고용에 대한 불안정함을 극복하려면 집단적인 대응을 해야 한다. 학교비정규직 노동자들이 학교 당 몇 명씩 있을 때에는 거대한 차별 구조 안에서 문제를 제기하기 어려웠으나 전국적으로 집단화되면서 차별 문제를 사회적으로 알리고 조금씩 해결방안을 마련해왔다. 이 과정에서 노동자들은 위축된 자신을 뛰어넘어 자신의 존엄성에 대한 선언을 할 수 있었다. 이처럼 집단화된 힘이 있어야 차별의 해결도 현실화될 수 있다. 그런 점에서 조직화가 차별을 해결하는 가장 중요한 첫걸음이다.

회사측에 의한 차별만이 아니라 노동자 내부의 차별이 강화되는 데에는 노동자들의 고용불안 심리가 있다. 가장 어렵고 힘든 조건에 있는 노동자들일수록 다른 이들에 대한 차별을 통해서 안정감을 확보하려는 경향이 있다. 고용불안에 처한 노동자들이 비정규직을 고용의 안전판으로 삼으려고 하는 것이다. 이주노동자들로 인해서 고용불안에 처한 건설조합원들이 이주노동자들을 조직하고 동일한 권리를 갖도록 하기 위해 투쟁함으로써 고용불안정성을 이겨내려고 한 것처럼 차별을 없애나가는 투쟁이 노동자들의 집단성을 회복하여 고용불안정을 막는 힘이 되기도 한다.

차별에 대한 분노는 노동자들을 조직하는 중요한 매개가 된다. 그러나 차별로부터 노동자들이 조직되어 투쟁하더라도 결국 노동자들은 고용불안정이라는 벽과 부딪치게 된다. 최초로 차별시정을 신청하고 인정받았던 고령 축산 노동자들이 계약해지를 당하자 결국 차별시정신청을 취소하고 재계약을 했던 것처럼 비정규직 노동자들은 곧바로 고용불안에 맞닥뜨리게 된다. 그렇기 때문에 차별로부터 투쟁을 시작하더라도 결국 '정규직화 요구'로 나

아기는 경우를 많이 보게 된다. 그러므로 차별에 대한 저항이 매우 소중하고, 그것을 통해서 노동자들이 집단화되는 경험이 많기는 하지만 이것이 결국 노동자들의 불안정성을 낳는 비정규직 고용구조에 대한 저항으로 나아갈 수밖에 없다.

비정규직 고용구조에 대한 저항은 노동자 개별로가 아니라 전체 노동자들의 단결된 투쟁으로만 가능하다. 그렇기 때문에 더 많은 노동자들이 권리 의식을 갖고 조직될 수 있도록, 자신의 차별을 개별의 문제로 인식하지 않도록, 변화할 수 있다는 희망을 갖고 함께 모일 수 있도록 더 많은 이들을 조직하기 위해서 노력해야 한다. 더 많은 이들이 차별을 회피하지 않고 변화의 희망을 갖도록 하기 위해서라도 사회적인 지지와 힘을 구축해야 한다. 더 많은 이들을 조직하고, 더 많은 이들이 권리를 이야기하는 공간을 만들자.

차별이 노동자에게 미치는 영향

펴낸날: 2014년 5월 17일

펴낸이: 전국불안정노동철폐연대

주소: 서울시 영등포구 문래동3가 84-5번지 건영빌딩 601호

전화: 02-2637-1656

팩스: 02-2068-7659

홈페이지: <http://workright.jinbo.net>

메일: work21@jinbo.net

후원: 4·9통일평화재단
