



# 자본의 노동자 통제전략에 맞선 우리의 대응

- 사례발표 및 사회적 가이드라인제정을 위한 토론회 -

[토론문]

2013.11

노동인권실현을 위한 노무사모임/ 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/  
민주주의 법학연구회/ 민주노총 법률원(총연맹, 금속, 공공운수)/  
전국불안정노동철폐연대 법률위원회/ 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/ 다산인권센터

# 토 론 문

민주노총 노동기본권본부 국장 이광규

## 1. 자본의 노동자통제전략 : 거시적 맥락

### 1) 87년 이전

- 노동착취에 기반한 재벌 중심의 수출주도형 성장을 위해 최소한의 저항과 노동기본권 행사조차 국가가 앞장서서 부정, 억압, 봉쇄
- 이를 토대로 작업장 수준에서도 주면 주는 대로 시키면 시키는 대로 비인간적, 비민주적, 병영적 통제질서가 노동자에게 강요

### 2) 87년 이후

- 87년 6월 항쟁과 노동자대투쟁 이후 강력한 사회민주화, 정치민주화 움직임과 더불어 노동현장에서 민주노조 건설운동 확산
- 이에 자본은 일보 후퇴하여 민주노조를 어쩔 수 없이 인정하면서도 민주노조의 진출을 체제내적인 것으로 가둬 노동착취에 기반한 지배질서를 유지, 강화하기 위해 민주노조에 대한 순치전략, 포섭과 배제 전략 강화(신경영전략 등)

### 3) IMF 이후

- IMF 외환위기를 이용하여 신자유주의-노동시장유연화를 중심에 놓는 새로운 노동자통제전략 전면화
- 비정규직, 아웃소싱 등을 통해 민주노조를 우회하는 새로운 저임, 무권리 착취 지대 강화
- 노노분할지배 / 노동시장 분절화 / 기존 노조운동의 계급적, 사회적 연대 기반 및 변혁성, 조직력 약화 /노동조합의 사회적 고립과 조직률, 대표성 하락

### 4) 이명박정권

- 신자유주의정책 추진으로 노동조합이 약화된 것을 이용하여 민주노조 말살 책동 전면화
- 노조법 개악(전임자임금지금지, 복수노조 창구단일화)으로 노동조합의 활동 기반 축소 + 복수노조를 이용한 민주노조 말살 책동 강화
- 기획노조탄압
- 산별노조 무력화

### 5) 박근혜정권

- 이명박정권의 친재벌반노동정책 계승

- 전반적인 민주주의 후퇴, 민생복지경제민주화 공약 파기, 친재벌보수, 공안기조 강화 움직임과 병행하여 공무원 노조 설립 신고증 반려, 전교조 범외노조화로 박근혜정부의 반노동정책 전면화

“지금은 전교조지만, 다음은 대기업, 중소기업 노조, 결국 내가 속한 노조까지 손댈 것이 뻔함. 비노조 근로자나 비정규직은 아예 사람 대접 못받을 거고...왜? 노동자를 소모품으로, 적으로 간주하는 독재자의 딸이니까.” -다음 댓글 -

## 2. 대응 방향

- 전교조 탄압, 공무원노조 탄압 등 박근혜정권의 당면 노동탄압 현안에 대한 대응부터 지구전적 입장에서 기민하면서도 완강하게 대응
- 비정규직 · 공공부문 노동기본권 의제를 중심으로 노동기본권 보장 요구의 적극적 제기와 사회의제화
- 노동법 개정 요구의 지속적 제기 : 노동법 개정 연석회의
- 투쟁사업장 문제해결을 위한 사업 계획 : 정리하고 대표자 회의/노조 파괴사업장 대책사업(?) / 월 1회 투쟁 문화제/중앙투쟁사업장 대책회의(기구) 구성
- 복수노조에 대한 대응/노동위를 통한 사업/삼성노조파괴전략에 대한 대응....
- 비정규직 · 정리하고 철폐, 민영화 중단 - 사회공공성 강화 등의 요구와 더불어 ‘노동탄압중단 - 노동기본권보장 - 산별교섭 중심의 민주적 노정노사관계 강화’ 등의 요구를 제기하며 노동기본권이 보장되는 사회, 노동권이 존중되는 사회 건설을 위한 투쟁을 지속적으로 전개

## 3. 보고서에 대한 검토 의견

### 1) 보고서에 제시된 ‘자본의 노동자통제전략 대응 방안’에 대한 의견

구분	제안 내용	의견
개별적 노사관계법제	근로기준법상 폭행금지 조항의 활용성을 높일 수 있도록 법개정 혹은 해석론을 이용하여 적용 대상 확대	- 사례부터 만들어 확산시키는 방식으로 대응
집단적 노사관계법제의 개선 방안	- 해고무효 확인 소송처럼 입증책임을 사용자에게 부담시키는 입증책임 전환 규정 입법 - 이것이 어려울 경우 노동자의 입증책임을 경감시키는 해석론의 입론	- 필요하다고 보이나, 자본의 노동자통제 전략에 대응하기 위한 입법 과제는 좀더 많은 실태조사와 타당성 검토를 바탕으로 효과성이 높은 의제를 중심으로 우선순위가 매겨져야 하며, 일단 선정되면 실제 입법이 이루어질 수 있도록 지속적 사업 주체 형성 노력이 병행되어야 한다고 보임
차별금지법제의 도입 필요성 및 개선 방안	- 포괄적 차별금지법 제정 - 복합적 의도에 의한 차별의 규율 - 괴롭힘도 차별금지사유로 입법	

<p>전자적 설비를 통한 감시에 대한 법제도적 대안</p>	<p>노동자감시를 규제하는 방안, 특히 설치 목적 외 부당한 목적으로 수집된 자료를 활용하는 행위를 통제하기 위한 별도의 입법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CCTV 등 노동현장에서의 감시문제가 이슈화되고 있고, 관련법 입법, 인권위의 노동감시 실태조사 발표 등이 연말에 예정되어 있음</li> <li>- 민주노총 차원의 노동감시 실태조사를 통한 대응 및 이슈화를 위해 11월 실태조사 취합 및 분석, 12월 노동 감시 이슈화 및 입법 대응을 목표로 하는 민주노총 노동감시 대응 사업 계획을 현재 추진 중에 있음.</li> </ul>
<p>노동현장 내 인권 침해 방지를 위한 사회적 가이드라인 제안</p>	<p>노동현장이 자본의 공간이 아닌 노동자의 권리가 실현되는 공간이 될 수 있도록, 사회적으로 감시하고 규제할 수 있는 기본적 기준을 마련</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동현장에서 자본에 의해 일상적으로 자행되는 인권 침해의 문제를 집단 노사관계 차원의 의제로만 국한해서 대응할 수 없음.</li> <li>- 노동현장인권 보장을 위한 사회적 기준을 마련하고 이에 근거한 사회적 규제방안을 강화하는 것은 필요함.</li> <li>- 사회적 기준은 입법화를 목표로 해야 하며, 당면해서는 사회적 의제화시키는 것을 목표로 하는 사회적 운동강화방안과 결합되어서 제시되어야 함. 사회적 기준은 그것을 강제할 수 있는 새로운 규율장치를 강제하기 위한 노력과 결합될 때 의미가 있을 수 있음.</li> <li>- 노동현장의 인권 침해는 노동조합이 없는 사업장에서 훨씬 많이 발생하고 일상화되어 있음. 때문에 가이드라인을 이 부분에 대한 실태조사나 내용을 주요하게 포함해서 정립하는 것이 필요함.</li> </ul>

## 2) 기타 의견

- 협소한 사례만을 대상으로 한 연구의 한계 -> 설득력과 추진력을 더하기 위해서는 더 많은 사례를 대상으로 한 연구가 필요하다고 보임
- 개인의 힘만으로는 사용자의 부당노동행위에 맞서 법적 권리를 주장하는 것이 쉽지 않다는 현실에 대한 고려도 필요함
- 문제를 노동조합의 대응력을 높여서 해결하기 위한 방안도 함께 강구되어야 함.
- 법 개정만이 아니라 단협이나 취업규칙을 통해 대응할 수 있는 방안도 함께 강구되어야 함
- 총자본에 대한 대응, 경총의 지침 등에 대한 대응 방안도 함께 강구되어야 함. <끝>

# 토론문

인권운동사랑방 상임활동가 미류

노동자들은 하루 대부분의 시간을 작업장에서 보낸다. 그리고 작업장 밖에서의 대부분의 시간 역시 작업장 안에서의 시간과 연결되어 있다. 집에서 잠을 잘지 가족과 이야기를 나눌지 선택하는 것은 작업장에서의 '시간'과 무관하지 않다. 그러나 이것이 더욱 직접적으로 연결되었던 적도 있다. 어디에서 자고 어떤 옷을 입고 무엇을 먹을지, 누구를 만나고 어떤 관계를 맺을지 등이 근로계약의 내용에 포함되었던 때도 있다. ("당신이 여성 종업원이라면 당신은 결혼과 함께 사직하는 데 동의한다."-스리랑카의 비야가마 수출가공 지역의 한 공장)

다양한 행위들로 구성된 삶의 시간에 대한 통제의 주도권을 놓고 겨루는 싸움은 노-자 관계의 핵심 중 하나다. 그것은 이를테면 8시간 노동 쟁취와 같이, 물리적인 의미에서의 시간에 대한 싸움 이상이다. 자신의 삶을 어떻게 만들어 나갈 것인지 스스로 결정하고 행동할 수 있는 존엄을 건 싸움이다. 그리고 지금까지의 역사는 생산 이외의 영역에 대한 노동자 자신의 통제를 강화하는 방향으로 이루어져왔다. 근로기준법 8조 '폭행의 금지'가 "불건적 근로관계의 전형적 잔재인 폭행을 금지"할 때 그것은 법의 힘이 아니라 불건적 근로관계를 거부하는 노동자들의 힘이 법의 옷을 입은 것이다. <자본의 노동자 통제전략 대응 연구 보고서>가 사례를 제시하며 분석한 현실은 다시 우리가 만들어내야 할 힘이 무엇인지를 묻고 있다.

면담을 반복하고, 청소를 시키고, 동료에게 지켜보도록 하고, 벽을 보고 서 있게 하거나 반성문을 쓰게 하고, 봉사활동을 의무화하고……. 작업장에서 벌어지는 일이라고 하기에는 당혹스럽다. 그런데 학교에서 벌어지는 일이라고 하면 어떤가. 꽤나 많은 사람들에게 낯설지 않을 것이다. 심지어 학교는 최근까지도 '체벌'이라는 이름의 폭행이 정당화되는 공간이었다. '교육'을 위해서라는 이유까지 화려하다. 학교라는 공간은 사회생활을 하기 위해 거쳐가는 공간으로 자리 잡으며 '사회'로부터 자신을 분리해낸다. 학생들은 '사회'를 빼앗기고, 사회가 보장한다는 인권을 압수당한다.

공간의 분리가 만들어내는 기이한 현상이다. 가정폭력을 '사회'가 폭력으로 인지하기까지 오랜 시간이 걸렸듯 공간의 분리는 서로 다른 공간에 서로 다른 논리를 작동시키며 폭력을 정당화한다. '학교 폭력'은 사회적 문제가 되지만 '폭력 학교'는 사회적 논란의 밖으로 비껴난다. 작업장/공장은 근대 자본주의 사회의 성립과 더불어 훈육의 공간으로 자리 잡아 왔다. 자본에 순응하는 '몸'을 만드는 것이 그 목적이다. 이때의 '몸'은 육체와 정신을 구분하지 않는 인간 존재이기도 하다. 작업장에서의 폭력은 작업장 자체의 폭력성이 발현된 결과인 것이다. 즉, 인간의 노동을 이윤이라는 목적 아래 조직하는 폭력적 방식, 생존을 대가로 '몸'을 내놓으라는 자본주의적 생산관계(또는 노동시장) 자체로부터 비롯되는 것이다. 작업장에서의 폭력을 작업장이라는 공간을 넘어서 살펴야 하는 이유다.

한편, '폭력'에 대한 감수성도 필요하다. 보고서에서도 분석하듯 괴롭힘은 자본의 노동자 통제전략에서 큰 비중을 차지한다. 재개발 현장에서 집을 부수고 철거민을 상대로 폭행을 일삼는 용역폭력의 양상이 변화해온 것을 참조할 수 있을 듯하다. 집 앞에 쓰레기들을 쌓아놓는다거나 죽은 비둘기의 시체를 던지는 것, 식당이 문을 열 때부

터 닫을 때까지 자리 하나를 차지하고 앉아 음식을 먹는 것 등 용역 폭력은 신체에 물리적 힘을 가하는 것과는 다른 방식으로 변화해 왔다. 모욕적인 말들을 툭툭 던지거나 회유가 가능한 주민들에게 약간의 보상을 더해, 남아서 싸우려는 주민들로부터 분리시키는 방식 등도 마찬가지다. 권리를 빼앗아가기보다는, 스스로 권리를 포기하게 만든다.

괴롭힘은 완력을 사용해 상대를 제압하는 방식이 아니다. 그래서 괴롭힘을 당하는 자가 충분히 '극복'할 수 있을 것이라고 가정되기도 한다. 그러나 괴롭힘은 오히려 폭행보다 사후 대응이 어렵다. '괴롭힘'은 그것을 당하는 사람이 이미 괴롭힘을 당할 만한 이유가 있음을 인지하고 있을 때 혹은 그 이유가 자신에게 있음을 내면화할 때 비로소 괴롭힘이 되기 때문이다. 폭력이 가시화되지 않은 채 자존감을 훼손하는 것이다. 그러나 이것은 가시화된 폭력의 본질이기도 하다. 신체적 피해보다, 자신이 타인과의 관계에서 무력한 존재임을 확인시키는 과정이 폭행이기 때문이다. 상대와 동등한 인간일 수 없다는 사실이 각인되는 과정. 그래서 괴롭힘이라는 폭력은 주위에 도움을 구하거나 타인과 함께 맞서기 어려운 곤란함을 낳는다.

비슷한 경험을 나눌 수 있는 자리, 폭력의 이유를 자신의 잘못 혹은 무력함으로 돌리지 않고 무엇에 맞서야 할지 함께 찾을 수 있는 자리가, 그래서 중요하다. 노동조합이 그런 역할을 해왔다. 출근하면서 머리카락이 잘릴 때, 사내 식당의 반찬이 형편없을 때, 관리자가 폭언을 할 때 함께 맞서는 관계가 노동조합을 통해 만들어졌다. 자존감 향상 프로그램 같은 것들이 유행하지만, 자존감은 프로그램을 통해 혹은 혼자서 자신을 긍정하기 위해 노력을 통해 만들어지는 것이 아니다. 자존감의 '개인'에게만 속한 것이라면 상대가 무슨 말을 하든 어떤 행위를 하든 훼손될 수 없다. 그것은 이미 '관계'를 통해서만 구성될 수 있는 것이고, 서로의 존엄을 지키기 위한 관계를 노동자들은 노동조합을 통해 만들어왔던 것이다.

자본의 노동자 통제 전략에 맞서기 위한 대응도 그런 관계를 구성하는 것을 통해서만 가능하다. 그러나 그것이 '노동조합'을 통해서만 가능하지는 않을 것이다. 오히려 노동3권으로 흔히 이야기되는 단체행동과 단결의 권리를, 노동자이기 때문에 보장받아야 할 권리로 너무 쉽게 규정해버리는 경우 그 권리들을 통해서 이루고자 하는 것이 무엇인지를 놓치게도 한다. 서로의 존엄을 지키기 위해 모든 사람들에게 자유롭게 결사에 대한 권리가 보장되어야 한다는 '감각'은, '근로자'이므로 누릴 수 있는 법적 권리라는 '정보'와 다르다.

90년대 신경영전략이 2010년대의 노동자 통제 전략으로 다시 옷을 갈아입은 것은 노-자 역관계의 현재를 보여줄 것이다. 노동조합의 힘이 약해진 것이 그 이유 중 하나라면 다시 힘을 조직하기 위해 무엇이 필요할지 더욱 열린 상상력이 필요한 것은 아닐까. 어쩌면 다른 공간에서 비슷한 경험을 하면서도 권리를 포기하지 않고 권리의 주체로 스스로를 사회에 드러내 온 청소년들에게 더욱 좋은 '조언'을 들을 수 있지는 않을까. '노동자가 아닌 이들'과의 사회적 연대를 통해서도 결사는 시작될 수 있다. 작업장은 '노동자'들의 관계의 전부가 아니다. 그 곳은 관계가 밀집된 곳이기도 하지만, 앞에서도 살펴봤듯 그 외 관계와 분리되거나 단절된 곳이 아니다. 자본의 통제 전략에 맞서 '노동자'의 존엄을 되찾기 위한 법제도적 검토나 가이드라인의 제안 등과 동시에, 이야기가 이어질 수 있는 다른 공간이 필요한 것은 아닐지, 우리는 분리된 공간을 넘어서 상상할 수 있어야 하지 않을까. <끝>