

# 사회운동 장소로서의 노동

윤석열 정부의 노동정책 반대를 넘어

2023. 05. 15. (월) 오후 7시

민주노총 12층 대회의실



**다른 세계로 길을 내는 활동가 모임**

# 목차

## [발제]

**노동규범 현대화? 새로운 권리체계가 필요하다**

최민 (한국노동안전보건연구소) \_ 1p

**자본의 노동 분할 전략, 사회운동으로 넘자**

홍명교 (플랫폼c) \_ 12p

## [토론]

박정훈 (라이더유니온) \_ 26p

몽 (차별금지법제정연대) \_ 31p

곽이경 (전국민주노동조합총연맹) \_ 36p

장귀연 (전국불안정노동철폐연대) \_ 40p

**다른 세계로 길을 내는 활동가 모임 안내** \_ 43p

## 노동규범 현대화? 새로운 권리체계가 필요하다

최민 (한국노동안전보건연구소)

### 2023년 한국 자본주의의 주소

KDI(한국개발연구원)는 2월 2023년 경제 전망을 발표하면서 ‘우리 경제는 2023년 상반기에 경기둔화가 심화된 후, 하반기부터 경기가 점진적으로 회복될 것’으로 전망했다<sup>1)</sup>. 고물가 고금리 기조에 따른 민간소비 둔화, 글로벌 경기둔화로 반도체를 중심으로 한 수출 위축 등으로 국내총생산(GDP)이 감소했던 2022년과 달리, 2023년 하반기부터 경기가 점진적으로 회복될 것으로 보는 희망 섞인 전망을 내놓은 것이다. 최근 주요국의 물가상승률이 점차 하락하고 있다는 점에 방점을 두고, 감염병 확산 이후 중국 경제가 회복되기를 기대하는 것이다. 유럽의 양호한 기상 여건과 함께 긴축적 통화정책의 영향이 파급됨에 따라, 에너지 가격이 하락하고 주요국의 물가 상승세는 둔화되는 흐름이 나타나고 있다고 본다. 한국 물가 상승도 2,3월에 약간 주춤했다. 통계청의 소비자물가 동향에 따르면 2월은 전년 대비 4.8%, 3월은 전년 대비 4.2% 상승했다<sup>2)</sup>. 여전히 높은 수준이지만 물가 상승률이 5%보다 낮아진 것은 지난해 4월 이후 10개월 만이라고 희망적으로 분석했다.

그러나 그렇다고 하더라도, 이윤율 저하와 낮은 수준의 이윤율로 인한 구조적 위기는 지속될 것이라는 점에서, 본격적인 불황을 내다보는 논자들도 많다. 현재의 경제위기는 단순히 전쟁이나 팬데믹 등의 영향 때문이 아니라 전 세계 경제의 과잉생산과 이로 인한 이윤율 저하, 노동 저수요와 같은 자본주의 구조적 문제에 기인하고 있으며, 현재 자본은 새로운 축적 전략을 수립하지 못하고 있기 때문이다.

먼저 물가 압력이 2023년 내내 해소되기 어려운 상황이다. 주요국 중앙은행들은 금리 인상으로 대응한 다지만 그 결과는 실물경제는 침체시키면서 물가는 못 잡는 최악의 것이 되고 있다. 우크라이나 전쟁이나 중미 갈등 등 지정학적 불확실성 증가 등도 그 원인이지만, 이런 지정학적 요인이 개선된다 해도 이미 인상된 에너지 가격 등이 미칠 파급 효과도 지속될 전망이다. 한국은행은 ‘물가 여건 변화 및 주요 리스크 점검<sup>3)</sup>’에서 에너지 가격이 뛰면 개인 서비스 물가가 대체로 함께 상승하며, 그 파급효과는 3개월 뒤가 가장 뚜렷한 것으로 나타난다고 밝혔다. 또한 한번 오른 서비스 물가는 12개월 시차를 두고서도 크게 떨어지지 않으며, 에너지 가격이 오를 때는 서비스 물가가 많이 뛰지만, 에너지 가격이 내려올 때는 서비스 물가의 하락폭이 제한되는 것으로 나타났다. 미국 연방준비제도도 2017년 이미 국제유가가 근원물가에 미치는 영향을 살펴본 뒤 그 파급효과가 4년 이상 지속된다고 분석한 바 있다. 상품 가격은 서비스만큼 에너지 가격

1) <https://www.kdi.re.kr/research/economy>

2) [https://kostat.go.kr/board.es?mid=b7203010000&bid=213&list\\_no=424046&act=view&mainXml=Y](https://kostat.go.kr/board.es?mid=b7203010000&bid=213&list_no=424046&act=view&mainXml=Y)

3) <https://www.bok.or.kr/portal/bbs/P0002353/view.do?nttlid=10075806&menuNo=200433&pageIndex=1>

상승의 파급 효과가 크지 않은 것으로 나타났지만, 올해 단행된 에너지 가격 상승의 여파가 2023년 내내 영향을 미칠 것은 분명해 보인다.

이런 과잉 부채 상황의 한국 경제는 상당한 위기를 겪을 것으로 보인다. 내수 부진의 중요 이유 중 하나는 금리 상승에 따른 이자 부담이기도 하며, 과잉부채 상황에서 경기침체는 신용위험을 증폭시키기 때문에 부채위기 위험이 어느 때보다 높다. 특히 세계적인 금융위기 위험 중 하나로 아태지역 부동산발 금융위기 위험도 지적되고 있다. 지속된 통화팽창으로 부동산 거품이 전 세계로 확대되어 왔다. 그런데 각국 고금리 정책으로 부동산 거품이 꺼지면서 위험신호가 확산되고 있는 것이다. IMF는 2022년 12월 발표한 보고서에서 아시아태평양 지역, 특히 한국, 뉴질랜드, 호주 등의 부동산 가격 폭락을 예고하였다. 지난 2년 동안 한국은 18%, 뉴질랜드는 38%, 호주는 23%로 비정상적으로 올랐다가, 금리가 오르면서 모두 주택가격이 하락하기 시작했다. 특히 가계 가치분소득 대비 부채비율이 높은 한국, 호주 등에서 금리인상으로 가계부채 상황이 연체되기 시작하면 금융위기로 이어질 가능성이 높다<sup>4)</sup>.

연평균 경제성장률 대비 상대적으로 매우 높은 가계신용 연평균증가율, 세계적으로 최고 수준의 명목 GDP 대비 가계신용 비율, 총액 대비 비중은 크지 않지만, 외상 및 할부구매 등 판매신용이 크게 증가하고 있다는 사실 등은 가계의 재정적 여건이 매우 불안정한 상태임을 보여주는 증거들이다. 부동산 가격이 하락할수록 가계와 기업들의 재무위험은 더 커질 수밖에 없는 상황이다<sup>5)</sup>. 이렇게 성장률 전망치는 1%대로 떨어졌지만, 여전히 3%대 중반 이상의 고물가 상황이 이어지고 있다는 점에서 전형적인 스태그플레이션 양상이라고 보는 시각이 우세하다<sup>6)</sup>. 이런 환경에서는 기업이익 전망치 역시 경기침체 상황 하에 점차 하락 추세를 보일 전망이다. 이들은 2023년 세계 경제는 불확실성은 감소하나 경기는 본격적으로 침체가 예상되며 한국 경제 역시 높은 대외 의존도의 특성으로 인해 2023년은 1% 후반대의 낮은 성장률을 보일 것으로 내다보았고, 그런데 이런 상황에서 이를 보완할 정책적 여력은 크지 않은 상황이라고 내다봤다.

이런 점에서 한국 자본주의의 위기는 현재 매우 깊은 상황이라고 할 수 있다. 정부는 감세와 민영화, 노동시간 및 임금체계 유연화를 자본에 제공하며 시간을 끌며, 한국 자본주의가 현재의 위기를 돌파하기 위한 새로운 축적 전략을 찾아내도록 충실히 뒷받침하고 있다. 윤석열 정부의 노동정책은 이런 상황에서 비롯된 필사적이고 극단적인 “파국지연책”이다.

## 윤석열의 노동규범 현대화

지금의 이런 상황을 자본의 이윤율이 저하되고 있고, 그래서 노동자들의 삶이 열악해질 것이라고만 말하는 것은 너무 단순한 설명처럼 들린다. 낮아진 이윤율과 그로 인한 자본주의 위기는 여러 차례 있었고, 자본주의는 이를 계속해서 극복해왔기 때문이다. 그러나 현재의 상황은 이전의 일반적 위기와는 조금은 다른데, 이제 착취나 수탈할 세계가 이미 포화상태이고, 생산의 재료이자 쓰레기 투기장으로 공짜에 가깝게 활용해 온 생태계 역시 이미 한계에 달한 상태이기 때문이다. 그 어떤 위기보다 근본적이고 거대한 현재의 위기 앞에서 자본은 그동안 자신들이 만들어 온 세계의 규칙을 흔드는 수준의 탈피를 시도하고 있다. 지금의 위기를 넘어서기 위해, 그동안 투쟁과 타협 속에 만들어 온 ‘자본주의 사회의 노동 규범’을 해체해버리고 있는 것이다. 윤석열 정부가 자신들의 노동정책을 ‘노동규범 현대화’라고 이름 붙인 것은 단순한 포장만

4) <http://www.minplusnews.com/news/articleView.html?idxno=13356>

5) 이한진, 2023년 국내외 경제동향 및 시사점, 민주노동연구원, 2023.2.3

6) <https://www.pwc.com/kr/ko/insights/insight-flash/economic2023.html>

이 아니다. 현실에서 이미 자본이 넘어서고 있는 근대적 노동규범의 족쇄를 풀고, ‘탈피한 자본’에게 필요한 규범을 새로 정립하겠다는 것이 ‘노동규범 현대화’다.

윤석열 정부가 ‘노동규범을 현대화’하겠다고 들고 나와 가장 먼저 이슈가 된 것이 ‘근로시간 개편안’이다. 이 노동시간 정책의 핵심은 유연화다. 현재 주된 비판이 연장근로제 개악에 따른 장시간 노동 우려에 몰려 있지만, 더 정확하게 말하자면 자본 측면에서 노동시간의 ‘유연화’를 보장하고자 하는 것이 가장 핵심적인 동기이다. 정부는 ‘근로시간 제도 개편방안’ 설명자료에서 개편 필요성 첫 번째로 ‘글로벌 스탠다드에 맞지 않는 획일적/ 경직적 제도’를 들고 있다. 물론 현재 이미 한국의 노동시간 운영이 충분히 유연하다는 점, 해외 여러 나라에 존재하는 하루 노동 총량 규제가 한국에는 없다는 점 등에 비추어 이 진술은 거짓에 가깝지만 ‘평균보다 바쁠 때’ 더 유연한 대응을 할 수 있도록 하기 위해서라는 점은 일말의 진실이다.

정부의 근로시간 개편안은 근로계약에 ‘소정근로시간’을 분명히 해야 한다는 근로기준법상의 원칙에도 불구하고 특별한 이유 없이도 업무량에 따라 편하게 소정근로시간이 분기, 반기, 연단위로 ‘유연하게’ 변동 가능하게 된다. 이 경우 연장근로 수당 등 임금 비용도 감소시킬 수 있지만, 비용 절감만의 문제가 아니라 ‘어디서, 어떤 일을, 몇 시간 동안 하고, 임금은 얼마나 받을지’를 ‘자유’ 계약으로 정한다는 임금 노동 계약의 기초를 흔드는 유연화라는 점에서, 기존 자본주의적 근로/노동관계의 틀을 뒤흔드는 변화 시도라고도 볼 수 있다.

근로시간 개편안이 근대적 노동규범을 전복하려는 시도라는 점은 다른 부분에서도 살펴볼 수 있다. 근대적 노동법의 출발은, 노동을 행하는 노동자가 ‘인간’이라는 데서 출발한다. ‘인간’이기 때문에 노동자의 몸에는 한계가 있고, 그래서 노동시간에는 그 몸의 재생산과 노동자 계급 세대의 재생산을 가능하게 할 한계가 필요하다. 그런데 윤석열 정부의 ‘근로시간 개편안’은 사실상 노동자의 이런 인간적, 신체적 한계를 무시하고자 하는 자본의 절박한 요구를 ‘규범화’하겠다는 시도다. 한 주는 69시간 일하고 다음 한 주는 11시간 일한다고 해서, 신체에 피로가 ‘주당 평균 40시간’만큼 쌓이는 것이 아니다. 한 주만 급격하게 노동시간이 길어져도 정신건강이나 신체적 건강에 악영향을 준다는 연구는 이미 많다. 하루만 8시간 넘는 장시간 노동을 해도, 그 시간에 사고 위험이 높아진다.

또, 사람은 혼자 사는 존재가 아니기에, ‘노동자’이기만 한 사람은 없기에, 변화무쌍한 노동시간은 그의 삶 전체를 뒤흔들고, 다른 사람과의 관계를 위태롭게 하고, 사회적 책임을 다하고 즐거움을 누릴 수 없게 한다. 누가 봐도 근로시간 개편안은 ‘일만 하는 노동기계’를 원하는 자본의 욕구를 충족시키기 위한 정책임이 명백하고, 그 과정에서 근대적 노동규범/ 노동법이 전제했던 ‘인간’이라는 노동자의 존재를 지워버리고자 하는 시도이다.

나날이 증가하는 초단시간 노동자나, 근로기준법 상의 노동시간 규제 바깥의 노동자들을 떠올려 보면, 역시 문제의 핵심은 장시간 노동이 아니라 극단적 노동시간 유연화다. 주당 노동시간이 15시간 미만이라서 주휴수당, 퇴직금, 연차, 건강보험이나 국민연금 직장가입을 보장받지 못하는 노동자가 2022년 공식 통계상 158만 명이다. 전체 취업자의 5.6%이고, 노동시간에 따라 분류했을 때 가장 빠르게 증가하는 부분이다. 사업주들은 주휴수당 등을 아끼는 것뿐 아니라, 가장 바쁜 시간대에만 ‘짧게’ ‘인력’을 활용함으로써 인건비를 절감한다. 초단시간 노동자들은 노동강도가 더 높게 일하고, 노동자들끼리 만나고 단결하기 어려운 조건에서 일하게 된다. 이는 전체 노동길이는 35~40시간이라는 표준적인 범위 안에 있지만, 매일 AI의 알고리즘에 따라 출퇴근시간이 정해지는 스타벅스 바리스타들의 불규칙 노동에도 마찬가지로 적용된다.

근로기준법 상 노동시간 규제가 적용되지 않는 노동자도 너무 많다. 5인 미만 노동자들에게는 근로기준법이 적용되지 않기 때문에 12시간 연장 제한 제도 적용도 받지 않는다. 1차 산업 노동자들, 감시단속직

노동자들은 노동시간 규정을 적용받지 않는다. 그래서 젊은 이주노동자들이 농촌에서 어마어마한 장시간 노동을 하다가 쓰러지고, 한해 20여 명의 경비 노동자가 과로사로 산재 승인을 받는다. 택배노동자처럼 ‘근로기준법 상 근로자’가 아니라는 이유로, 노동시간과 관련한 사회적 보호를 전혀 받지 못하는 특수고용, 플랫폼 노동자들도 늘고 있다. 이 노동자들에게도 근로기준법 개정을 둘러싼 노동시간 논의는 큰 의미가 없다. 이미/어차피 근로기준법의 적용을 받지 못하고 있기 때문이다.

이 노동자들에게 ‘69시간’은 먼 나라 이야기일 수 있지만, 사실 이렇게 ‘인간적’ 한계를 고려하지 않고 추진되는 노동시간 정책들은 모두 자본의 극단적 노동시간 유연화라는 같은 맥락에 있다. 한편으로 초단시간 노동자를 늘리고, AI의 엄청나게 세밀한 근무시간표 알고리즘을 칭찬하며, 다른 한편으로는 근로시간 개편안을 들이밀어 초장시간 노동을 가능하도록 하는 것이 모두 노동시간의 다양한 ‘인간적’ 한계를 무시하고 최대한의 이윤을 뽑아내기 위한 자본의 전술인 것이다.

고용노동부가 추진하는 ‘노동규범 현대화’의 또 다른 과제로 파견제 선진화 내용도 포함되어 있다. 주요 개선 방향으로 파견과 도급 기준을 법제화하고 파견대상 확대를 제시하고 있다. 기업들은 간접고용을 통해 임금을 낮추고, 수량적 유연화를 쉽게 하고, 노조 결성을 방해하고, 사용자로서 책임을 면해왔다. 노동자들이 이에 저항하여 불법파견 소송을 하고 그에 따라 일부 정규직 전환을 해야 하는 상황이 되자, 기업들이 파견법 개정을 요구하게 되었고 이를 받아들인 것이다. 파견과 도급 구분 기준을 법제화한다는 것은 기업들이 불법파견에서 빠져나갈 수 있는 방안을 제시하는 것이다. 구분 기준을 세분화함으로써 기업들이 그 기준만 충족하면 설령 간접고용을 사용하더라도 그것이 마치 적법한 도급인 것처럼 위장될 수 있다<sup>7)</sup>. 또 현재 32개인 파견허용업종을 늘리라는 것도 다양한 형태로 발생하는 기업의 편법을 인정하라는 것이다. 제조업은 파견이 금지되어 있지만 기업들은 ‘도급’의 형태로 위장하여 파견을 할 뿐만 아니라, 일시 간헐적 업무라는 이유로 제조업 직접생산공정에도 파견이 확대되고 있다. 그런데 이제 파견허용업종을 늘리기까지 하면, 사실상 거의 대부분의 업종에서 파견이 가능하도록 만들어 불안정 노동을 늘리고, 고용의 ‘유연성’을 확대하고자 한다.

이 역시 그동안 ‘중간착취의 배제’를 원칙으로 하던, ‘직접 고용’을 원칙으로 하던 근대적 노동규범으로부터 탈피한 ‘현대화된 노동규범’을 만들기 위한 시도로 보인다. 물론 전 세계적으로 간접고용은 이미 매우 널리 퍼져 있으며, 최근에는 ‘고용 관계’ 자체를 거부하는 방식으로 ‘계약’이 맺어지고 있다. 지금 추진되는 파견제 확대는 이렇게 사실상 이미 자본에 의해 무력화되고 형해화되어 오던 근대적 노동규범을 완전히 새로운 노동규범으로 대체하겠다는 것이다, 근대적 노동규범 하에서 자본에게 가해지던 최소한의 제약과 노동자에게 부여되던 최소한의 권리 보장의 너울마저 걷어버리겠다는 것이다.

## 노동조합 탄압과 노동자 개별화

이런 과정에서 가장 큰 걸림돌이 되는 것은 노동조합 등 단결된 노동자의 저항이다. 이런 맥락에서 노동조합에 대한 탄압은 노동 ‘개혁’ 추진에서 반드시 선행돼야 할 기초작업과도 같다. 노동조합 탄압의 내용이 ‘노동규범 현대화’의 주요 내용을 차지하는 이유다. 한편으로는 ‘노동조합’ 자체가 그들이 현대화하고자 하는 낡은 노동규범의 핵심적 주체인지도 모르겠다. 개별적으로는 사업주와의 관계에서 힘이 약한 노동자들에

7) 전국불안정노동철폐연대, 파견제 선진화? 간접고용의 합법화!, 2023.1.18  
<http://workright.jinbo.net/xepress/79470>

게, 단결할 권리를 부여했던 ‘옛 시대’의 흔적을 최대한 지워버리고 싶은 욕망이 현재 노동조합 탄압의 기저에 깔려있다.

대통령과 고용노동부가 적극 나서 ‘노사법치주의 확립’을 강조하고 있다. 이들은 노조를 기득권 세력으로 몰아붙이며, 자신들이 약자와의 동행에 나서겠다 하고 있다. “스스로 목소리를 내지 못하는 자가 진정한 약자”라며 노동조합 등으로 조직화한 이들은 자신의 의견을 정치에 반영하고 그 수혜를 입을 수 있으므로 약자가 아니고, 스스로를 조직화하지 못한 ‘진정한 약자’를 살피는 것은 정부의 역할이라는 것이다.

그러나 정부의 정책 방향은 ‘약자’의 목소리를 듣는 쪽이라기보다, 회계 투명성, 채용 비리 등을 문제 삼으며 부정부패 세력으로 노조를 낙인찍고, ‘노동개혁’에 걸림돌이 될 노동조합에 대한 부정적 인식을 강화시키는 것에 완전히 집중돼 있다. 건설노조를 ‘건폭’이라고 부르고, 노동부/국토부 장관이 돌아가며 강성 발언을 내뱉는 것이 대표적이다. 민주노동연구원의 이창근은 이런 점에서 윤석열 정부의 주요 노동정책은 김대중 정부 이후 추진되어 온 신자유주의적 노동 유연화 정책의 연장선에 있으면서도, 노동시장 유연화의 심화확대만이 아니라 노사관계의 탈집단화(개별화)와 결합되고, 본격화된다는 점에서 차별적이라고 분석하기도 했다<sup>8)</sup>.

‘노동시장 이중구조 개선’을 목표로 한다는 임금체계 개편의 방향도 마찬가지로 탈집단화, 개별화와 결합되어 있다. 정부가 추진하는 직무성과급제 역시 노동자를 개별화하고 저항을 무력화하며, 노조를 공격하고 노동자를 갈라치기 하려는 목적으로 진행되고 있다.

사실 고용에 드는 비용을 줄이고 싶어 하는 자본의 이해는 언제나 존재했지만, 불황의 시기인 지금 더욱 강력하다고 볼 수 있다. 한국 사회 노동시장 이중구조는 대기업과 중소기업 간 격차, 불균등한 산업구조, 낮은 노조 조직률에 따른 임금 교섭력 격차 등 다양하고 복합적인 요인들에 기인하고 해결책 역시 이들 요인들을 두루 살피지 않으면 안 되는데, 이를 노동자 사이의 분배 문제로만 한정하는 것은 이들의 관심사가 어디에 있는지를 보여준다.

이정식 노동부 장관이 “유노조·대기업에서 연공성이 집중적으로 나타난다. 대기업·정규직 중심의 조직화된 근로자들은 과도한 혜택을 받지만, 중소기업·비정규직 등 조직화되지 못한 근로자들은 일한 만큼 제대로 보상받지 못한다.”고 발언하거나, 상생임금위원장이인 서울대 이재열 교수가 노동시장 “이중구조의 주된 원인은 대기업과 정규직 노조의 하청·비정규직에 대한 상생 인식과 성과공유의 부족이다.”라고 말하는 것은 정부의 ‘임금체계 개편’이 목적이 사실은 정규직 노동조합에 대한 공격임을 드러낸다.

‘노동시장 이중구조 개선’ 명목의 다른 과제 중 하나인 ‘원하청 공동노사협의회’ 역시 노동조합의 힘과 권리를 약화시키고 대신 노조 이외의 기구/제도를 강화하는 노사관계의 탈집단화 정책의 일환으로 봐야 한다<sup>9)</sup>. 윤석열 정부는 대우조선 하청노동자들의 투쟁으로 전국적 이슈가 된 조선업종 하청노조의 단체교섭은 반대하고, 대신 ‘원하청 공동노사협의회’ 활성화를 해결책으로 제시하고 있으며, 2023년 고용노동부 업무추진 계획에서 이를 다른 업종으로까지 확대하겠다고 밝히고 있다. ‘원하청 공동노사협의회’에 앞서 2022년 말부터 운영된 조선업 상생협의체는 노동자들을 배제하고 조선업 원청, 하청회사와 전문가, 지자체 등으로 구성되었다. 조선업 원하청 회사들의 자율적 노력을 지원한다는 명분이었다. 그러나 2022년 8월 대우조선 하청 노동자 파업 과정에서 드러났듯이, 원청이 단체교섭 책임을 회피하는 상황에서 하청업체는 기본적인 요구사항조차 전혀 합의할 의사와 능력이 전혀 없다. 결국 가장 중요한 것은 하청사와 노동자의 목줄을 동시에 쥐고 있는 원청에 단체교섭의 책임을 부여하는 것이다. 그런데 ‘원하청 공동노사협의회’는 원청에게

8) [이슈페이퍼] 윤석열 정부 노동정책 성격과 노동운동 과제 \_이창근 (민주노동연구원/2022-8호)  
<http://nodong.org/statement/7807725>

9) 8)의 이슈페이퍼

법적인 단체교섭의 의무는 벗겨 해주고, ‘자율’이라는 이름으로 법적 책임 없는 자리를 하나 던져준 셈이다. 민주노동연구원 이창근 연구위원은 “윤석열 정부의 이러한 태도는 씨제이대한통운, 현대제철 등 원청의 공동 단체교섭 책임을 인정하는 최근 중앙노동위원회 등의 판정 흐름과 배치된다.”며, 원하청 공동노사협의회 활성화는 사실상 원청의 (공동) 단체교섭 책임 회피 방안이라고 지적한다.

노동시간 개편 정책을 추진하는 과정에서도 직종·직군별로 근로시간이나 업무방식에 확연한 차이가 있고, 이에 대한 근로자별 수요도 달라지면서, 근로자가 자기에 맞는 근로조건을 선택할 수 있도록 제도적으로 뒷받침할 필요성이 높아지고 있다는 핑계로 근로자대표제를 정비하겠다고 얘기하고 있다. 부서별 근로자 대표제 등 ‘부분 근로자대표제’를 인정해 임금체계나 노동시간을 결정할 수 있도록 하겠다는 것인데, 이는 사실상 노동조합을 배제하고 노동자를 분할 지배하여, 노동자들의 교섭력과 저항을 줄이겠다는 시도로 보인다.

## 질 낮은 일자리로 노동자 밀어 넣기

이런 ‘노동규범 현대화’ 과정을 통해 저들이 얻고자 하는 것은 질 낮은 일자리로 노동자를 억지로 밀어 넣는 것이다. 이 일자리에선 앞서 서술한 대로 기존의 ‘정규노동’, 나아가 ‘임금노동’의 범주에 들어가지 않는 일자리가 다수를 차지하게 된다. 『자동화와 노동의 미래』 저자인 아론 베나바브는 자동화로 인해 사람들이 일하지 않아도 되는 장밋빛 미래가 오기보다는, 전 세계적으로 고용안정을 보장받는 소수의 정규직 이외의 대부분의 노동자들은 불안전 고용, 비공식 부문 고용 등에서 일하게 되고 불평등은 심해지는 식의 ‘미적지근한’ 회복 이상을 기대하기 어렵다고 말하고 있다. 한국에서도 이미 이런 상황은 도래했고, 이에 대한 개인적인 몸부림으로 노동자들이 이직을 자주 하고, 블랙 기업을 고발하거나, 구직활동 포기, 임시직 일자리 전전하는 등의 현상이 발생하고 있다. 이런 상황은 기업들의 ‘구인난’ 호소로 이어지고, 정부에서는 적극적으로 이를 해결할 방책으로 질 낮은 일자리라도 노동자들이 선택할 수밖에 없는 조건을 만들고자 한다.

이를 담은 계획이 1월 29일 발표한 「고용서비스 고도화 방안」이다. 이는 취업 채용 서비스 역할 강화로 취약계층의 노동시장 진입을 촉진하겠다는 것으로 ‘급여 지원에서 노동시장 진입 촉진으로 전환’을 가장 앞순위 과제로 두고 있다<sup>10)</sup>. 고용노동부는 「고용서비스 고도화 방안」에서 현재 고용복지 센터의 각종 지원제도가 재취업 촉진 기능이 약화됐다고 평가하며, 근로빈곤층을 구직자, 나아가 근로자로 도약시키기 위한 지원을 강화하겠다고 하고 있다. 여기에는 근로능력을 보유한 기초생활보장제도 수급자의 취업가능성 높이기, 국민취업지원제도 참여 조건부 수급자에 대한 적극적 구직노력의무 부여, 실업급여 수급자 재취업활동 의무횟수 증가, 구직활동 필수지정, 반복장기수급자 실업 인정 방식 제한, 실업급여 부정수급 근절을 위한 기획조사 강화 등 전반적으로 기존의 실업급여를 축소하고 질 낮은 일자리라도 취업을 감내하도록 압력을 가하는 방향이 담겨 있다.

다른 한편으로는 ‘취약계층 일자리 장벽 제거’라는 이름으로 이미 수많은 문제가 제기돼 온 직업계 고등학교의 일학습병행제를 확대하고, 대학에서도 재학 중 조기개입, 직업훈련, 일경험 등 서비스를 강화하겠다고 밝히고 있다. 이미 추진하고 있는 ‘직업안정법’ 개정을 통해 산업에 대한 국가 지원 근거 마련, 각 산업 분야에 필요한 인력의 원활한 수급의 국가 책무를 강화하겠다고도 하고 있는데, 이는 취업 100일 기자회견에서 반도체 핵심 인력 15만 명을 양성하겠다고며 대학설립 운영규정을 개정한 것처럼, 국가의 일자리 정책

10) 고용노동부, 고용서비스 고도화 방안, 고용정책심의회(2023.1.27.) 보고 안건



이 기업의 인력 공급을 원활히 하는 것을 목표로 한다는 것을 노골화하는 정책들이다<sup>11)</sup>.

또 이런 정책 중에는 이주노동자 관련 정책도 있다. 정부는 2022년 12월 28일 제36차 외국인력정책위원회에서 「고용허가제 개편방안」을 의결했다. 기존의 4년 10개월+4년 10개월 트랙은 그대로 두되, ‘준숙련’ 인력으로서 10년+a를 공백없이 활용할 수 있게 하는 트랙을 고용허가제 내에 새로 만든다는 것이다. 이 ‘준숙련’으로 인정받기 위해서는 제조업의 경우 동일 사업장에서 30개월 이상 근무(혹은 입국 후 최초 배정 사업장 24개월 근무), 제조업 외 업종은 동일 사업장 24개월 이상 근무(입국 후 최초 배정 사업장 18개월 근무)에 한국어능력시험 일정 점수 이상과 사회통합교육 이수(3단계 이상)를 해야 한다. 결국 이는 산업과 고용주의 요구에 맞추어 숙련형성 및 유연화된 이주노동자를 공급하고자 하는 것이고, 그러한 노동자에 대해 정주나 영주의 방안은 제시하지 않고 10년 이상 최대한 장기적으로 활용할겠다는 것이다. 게다가 준숙련으로 인정받기 위해 한 사업장에서 이동하지 못하게 30개월, 24개월 묶어 놓는 것이나, 준숙련 인정 후 일정 기간을 또 해당 사업장에서 일해야 한다는 것은 이주노동자들의 권리를 더욱 제한하는 것으로 이어질 수 있다. 또, 이 개편안에는 고용허가제 이주노동자 허용 분야를 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업, 음식료품 및 담배 중개업, 기타 신선 식품 및 단순 가공식품 도매업 등으로 확대한다는 내용도 있다. 저임금 고강도 노동으로 인력이 부족한 업종과 직종에 대해 노동조건 개선을 하지 않고 손쉽게 이주노동자를 고용하려고 하는 발상이다<sup>12)</sup>.

이런 열악한 일자리에 노동자들을 몰아넣는 과정은 단순히 ‘열악한 노동자가 늘어난다’는 묘사만으로는 부족하다. 앞서 지적한대로, 근대적 노동규범마저 무너뜨리는 자본의 움직임은 제도화하는 ‘노동규범 현대화’ 역풍 속에서, 이 열악한 일자리에 몰아 넣어지는 노동자들은 노동법상의 보호를 제대로 받지 못하는, 별거벗은 무권리 상태의 노동자들이다. 이 과정은 이주노동자, 현장실습생, 실업과 취업을 반복하는 비공식적 노동자 등 기존의 노동법으로 제대로 권리를 주장하기 어려웠던 존재를 양산하고, 이들이 노동조합 등으로 단결된 목소리를 내는 것은 방해하는 과정과 동일하다.

이런 맥락에서 봤을 때 현재 윤석열 정권의 노동시간 유연화, 노조 탄압 정책, 법치를 내세운 통치는 보수 정권이기 때문이거나, 검찰 출신 대통령이기 때문만은 아니다. 한국 자본주의가 이전과는 질적으로 달라진 위기에 대한 대응책을 본격화하는 것이고, 김대중 정권 이후 지속되어 온 신자유주의적 정책을 이제 제대로 된 ‘규범’으로 새로 세우겠다는 시도이다. 이를 집약적으로 표현한 것이 노동규범 현대화다.

## 근대적 노동규범의 기초를 무너뜨리는 노동규범 현대화

이 과정에서 나타나는 의미심장한 변화 중 하나는, 저들이 스스로 근대적인 노동규범의 기초라고 할 수 있는 ‘노동시간’ 계약과 ‘노동하는 장소(사업장)’ 범주를 해체하고 있다는 것이다. 사실 근로계약의 기본은 노동시간과 임금의 결정이다. 어디서, 무슨 일을, 몇 시간 하고, 얼마의 임금을 받을지를 약속하는 것이 자본주의 착취 체계를 ‘계약’의 이름으로 덧씌우는 가장 기본적인 약속이다. 근로기준법 17조에서도 근로계약을 체결할 때, 임금, 소정근로시간(휴일과 연차 휴급휴가 포함), 일할 장소와 해야 할 업무를 명시하여야 한다고 규정하고 있다. 그런데 지금의 ‘노동규범 현대화’는 기존의 근대적/자본주의적 착취 체계의 근간을 흔들면서 파국을 지연시키고 있다.

이것은 낸시 프레이저가 『좌파의 길』에서 설명한 식인 자본주의의 제 살 깎아먹기와 유사하다. 낸시

11) 2023년 고용노동부 주요 업무 추진계획, 2023.1.9

12) 정영섭, 권리 없는 착취와 차별의 연장-고용허가제 개편 방안에 대하여, 2023.2. 질라라비

프레이저는 기존의 마르크스주의 관점에서 자본주의를 하나의 '경제' 시스템으로 인식하면서 생산 영역 이면에 감춰진 '(노동)착취'에 주목했다면, 자본주의를 '경제'를 넘어서 삶의 모든 영역을 지배하는 '제도화된 사회 질서'로 인식해야 한다고 주장한다. 마르크스가 생산의 지점이라는 감춰진 장소에 주목했다면, 착취 이면의 또 다른 감춰진 장소들, 착취를 가능케 하는 네 가지 배경 조건, 즉 전 지구적인 제국주의적-인종적 수탈, 돌봄 등 '사회적 재생산'의 위기, 지구 환경과 자연에 대한 수탈, 정치의 기능 장애로 인한 민주주의의 위기를 총체적으로 바라보고, 이 식인 자본주의 체제의 '접합 부위'에서 벌어지는 '경계투쟁'을 조직화해야 한다고 주장한다.

그의 설명에 따르면 이 접합부위의 투쟁들은 제 살 깎아먹기의 형태로 나타난다. 자본주의 하에서 비용을 들이지 않고 재생산을 가능하게 했던 생산과 재생산의 분리가, 여성을 대규모로 저임금 서비스 영역으로 불러들이면서 재생산의 위기로 도래하고, 생산 투입물의 원천이자 폐기물의 하수구로 무료로 사용하던 '자연'이 이제 자본주의적 생산과 성장에 거대한 한계를 드리우는 식으로, 자본주의가 채택해 온 전략이 스스로를 발목 잡고 한계 지우는 것이다.

노동시간, 장소, 업무 내용과 양을 약속하던 '근대적 노동계약' 체계를 스스로 무너뜨리고 있는 자본의 전략 역시 이런 제 살 깎아먹기다. 근대 자본주의의 노동계약은 항상 딜레마가 있었다. 구체적 노동의 다양성을 하나의 단일한 법적 개념으로 용해시켜 구체적 노동을 상품으로 평가하고 이용할 수 있게 해 주는 역할을 하지만, 동시에 그 노동을 행하는 노동자의 '인격'을 전제한다는 점에서 다른 상품과 달리 비상품적 가치를 노동에 도입할 수밖에 없게 한다. 노동을 상품으로 만들면서도, 비상품적 가치가 있다는 점을 전제할 수밖에 없다는 것이다. 또한 이전의 노예 노동 등과 달리 인류 역사상 처음으로 신분/개인에서 노동이 풀려 나오게 만든 동시에, 우리가 알다시피 생산수단으로부터도 '자유로워' 자신의 노동력을 판매하지 않을 수 없는 노동자를 만들어내기도 했다.

이 딜레마를 체현하는 것이 자본주의의 '노동법'이다. 자본주의 사회에서 노동자들은 개별적 차원에서는, '추상적 노동'을 하는, 그래서 사업주에게 종속된 존재이다. 그렇지만 이들은 동시에 계약의 주체이자, 인격의 담지자로서 이를 보장하는 방식이 노동법을 통해 개별적으로는 종속된 노동자들이 집단적 차원에서 자유를 행사할 수 있도록 하는 것이다. 그래서 임금노동자는 기본적으로 사업주에게 종속되는 존재이지만, 사업 혹은 사업장은 사용자의 일방적 지배가 관철되는 공간으로만 머물지는 않는다. 생산 현장을 노동자들의 집단적 자유 행사와 사용자의 사업관할권이 공존하며 긴장 관계를 형성하는 장소가 되도록 하는 것이 노동법의 역할이었다.

그런데 바로 이 근대적 노동계약 관계 자체가 형해화되면서, 기존의 자본주의적 규범으로부터 유리되어 더 많은 자유와 권리를 누릴 수 있는 노동자가 늘어나는 것처럼 보인다. 임금노동을 정의하였던 종속 개념은 계속해서 약화되고 있으며, 오늘날에는 다양한 노동 상황을 포괄하는 특유의 법적 기준을 더 이상 제공하지 못한다. 노동자의 소득은 더 이상 자신의 노동에 대한 정확하고 직접적인 대가가 아니다. 노동과 임금 사이에 설정되었던 쌍무관계는 끊임없이 헐거워졌으며, 직업생활의 제반 위험들에 맞서 소득의 계속성을 보장하기 위한 제도들이 그 자리에 들어섰다. 즉, 노동하는 동안에는 종속적인 존재에 불과했고, '노동 안에서'의 자유는 집단적으로밖에 누릴 수 없던 조건에서 벗어나 '노동 안에서도' 자유를 누릴 수 있게 된 것처럼 보이는 '노동자'들이 늘어나고 있는 것이다. 그런데 그 대가는 개별화다. '개별적으로는 종속된 노동자들이 집단적 차원에서 자유를 행사'하기 위해 존재하던 노동법의 필요성이 역설적으로 줄어든다. 자유로운 '계약자'로 일하는 동안 작은 자유를 누리면서, 노동법의 보호와 노동법 상의 권리를 빼앗기게 되었다. 이를 통해, 기존 노동법의 보호도 전혀 받지 못해 '인격적 측면'은 지워진 채, '상품으로서의 노동'으로 내던져지

는 노동자들이 늘어나게 된다<sup>13)</sup>. 앞서 언급한 노동시간 개편안, 파견법 확대, 이주노동자 정책 등이 모두 이런 ‘상품으로서의 노동’으로만 던져지는 노동자를 양산한다. 개별 노동자들의 일하는 모습과 ‘노동 안에서’의 자유의 정도는 차이가 있겠지만, 근대적 노동규범이 테두리를 제공했던 인간적 한계와 권리로부터 벗어나게 된다는 점은 유사하다.

이런 근대적 노동계약 체계가 무너진 가장 상징적인 모습이 플랫폼 자본과 플랫폼 노동이다. 정득권 등은 『포스트 코로나시대, 플랫폼 자본주의와 배달노동자』에서 오늘날의 플랫폼 자본은 산업자본이 노동자의 재생산을 위해 사회를 디자인하고자 한 경영자, 지배자로서의 지위를 스스로 내려놓았다고 본다. 플랫폼 자본주의 하에서 노동자는 ‘노동자’라는 저주받은 이름조차 사용할 수 없게 된다. 자본은 노동자 교육, 훈련, 모집 등의 과정에 거의 투자할 필요가 없게 되었고, 기존 노동법의 적용을 못 받는 극도로 유연화된 공유 노동자가 이 모든 과정을 스스로 감당한 채, 노동시장에 나타난다. 『플랫폼 자본주의』 저자 닉 서르닉은 자본주의 총아처럼 보이는 린 플랫폼 경제는 사실은 자본주의를 재건하는 선구자가 아니라 초저금리와 극단적 유동성이 촉발한 잉여자본의 배출구일 뿐이라고 일갈한다. 그 가운데 기존의 ‘고용 계약’의 한 당사자였고, 대신 ‘노동법’의 보호를 받아왔던 ‘노동자’가 형해화되고 있다.

한국 자본주의에서도 근로계약을 넘어서는 ‘일하는 사람들’의 존재는 이제 적지 않다. 2017년 연구에서 이미 임금노동자인데 특수고용노동자로 잘못 분류된 경우나, 1인 자영업자 형태의 특수고용 노동자, 깃위키 등 새로이 등장하는 유형을 모두 포함하면 220만 명 정도가 기존의 ‘진성 임금근로자’나 ‘진성 자영업자’로 구분이 어려운 ‘일하는 사람’으로 생각되었다. 나아가 현재 윤석열 정부가 추진하는 대로 노동시간의 길이와 배치의 극단적 유연화, 파견제 전면 확대로 일하는 장소와 고용 관계의 유연화는 ‘노동법’이 전제하는 ‘인격’이 무시당하는 노동자를 더욱 확대시킬 것이다. 물론 “이는 아직은 변두리적 상황이라 할 수 있지만, 노동세계의 심층적 재구성 흐름을 보여준다고도 할 수 있다.”<sup>14)</sup>

이 과정에서 또 중요한 것은 이렇게 최근의 변화로부터 최소한의 긍정적인 변화를 맞볼 수 있는 노동자들(자유로운 노동시간과 유급 휴가, 고액 연봉 등)과 기존 권리 보호체계로부터 완전히 배제되는 노동자 사이의 격차와 괴리가 더욱 뚜렷해진다는 점이다. 최근의 양극화-노동자 계급 내부의 분절 역시 단순히 분배정의 차원의 문제가 아니라, 이런 자본주의의 심대한 변화의 과정에서 부닥치고 있는 문제로 바라봐야 한다.

이는 자본주의적 자연 착취가 가져온 기후위기, 재생산 노동 착취가 가져온 돌봄 위기 등과 마찬가지로 자본의 기존 체계가 한계에 달한 것과 밀접하게 연관돼 있다. 산업자본주의가 자본주의에 맞설 강력한 노동자 계급을 길러 내어 자기 무덤을 팠다면, 갈 곳 잃은 잉여자본이 찾은 ‘플랫폼 자본주의’라는 돌파구가 자본주의를 지탱시켜 온 ‘노동자 계급’을 해체하는 방식으로 자기 무덤을 파고 있다. 물론 이런 한계가 곧 자본주의의 종말로 이어지는 것은 아니다. 자본은 녹색 자본주의, 우주 개발, 재생산 기술의 혁신과 양극화 등 온갖 방편에서 돌파구를 찾으려고 애쓰고 있다. 다만 지금은 기존 체계가 무너지고 이후 어디로 갈 것인지 나누는 분기점이고, 그런 점에서 계급 투쟁의 침전이다. 하지만, 2차 대전 이후 유럽과 북미에서 가능했던 강력한 노동조합과 복지자본주의는 글로벌 사우스와 지구 환경에 대한 착취/수탈에 기반해서만 가능했다. 더 이상 저 시대의 착취/수탈이 불가능한 현재적 상황에서 이때의 모델을 우리의 이상으로 삼는 투쟁은 무망하다. 바로 지금, 무엇을 과제로 제안할 것인가. 여기에 사회운동의 역할이 있다.

13) 알랭 쉬피오, 『노동법 비판』

14) 13)의 책

## 노동운동과 사회운동의 연대가 아니라, 노동하는 시민의 권리를 세우기 위한 투쟁

이런 인식에 기초한다면 기존의 노동법 관할에 들어가지 못하는 ‘상품으로서의 노동’으로 내던져진 노동자들에 대한 노동법적 권리 보호를 확장하려는 노력과 함께, 자본주의적 ‘근로계약’의 제한 내에 머물지 않는, 일하는 사람들의 새로운 권리체계에 대한 고민을 시작해야 하지 않을까? 노조법 개정 운동을 통해, 기존의 근로계약이 ‘노동자’가 아니라고 말해왔던 사람들이 스스로를 ‘노동자’로 부르고, 서로를 조직하도록 하는 투쟁과 동시에 자본주의적 근로계약에 기초하지 않고 노동을 사회적으로 어떻게 인식할 것인가, 그렇게 일과 일 아닌 것의 경계, 노동자와 비노동자의 경계에 서 있는 사람들의 권리는 무엇에 기반해 어떻게 요구해야 할 것인가를 새로 만들기 위한 고민이 필요하지 않을까?

자본주의적, 근대적, ‘합리적 개인’의 소유 중심의 권리 체계에서는 권리 보유 자격을 인정받은 사람에게 권리가 보장된다. 노동자는 노동자성을 인정받아야 노동법 상의 권리들을 갖게 되고, 소수자들은 ‘사회’가 인정한 자격을 갖출 때 권리를 갖는다. 노동법상의 노동자성을 인정하라는 투쟁은 현실에서 매우 중요하고 현실적인 과제이지만, 사실은 이 소유권적 권리체계에 편입되게 해 달라는 요구에서 멀리 떨어져 있지 않다.

차라리 지금은 이렇게 격변하고 있는 ‘노동세계’에 대한 우리의 권리를 요구해야 하는 것이 아닐까? 일과 일 아닌 것의 구분이 흐려지는 지금, ‘노동’을 무엇으로 규정할 것이며 이에 기반한 새로운 권리 체계는 어때야 하는지에 대한 우리의 주장을 관철하는 것 말이다. 기존의 근로계약 관계는 무너지고, 노동의 시간/장소 종속성이 흐려지고 있다지만, 여전히 인간은 ‘다른 이를 위한 활동’인 노동을 통해 연결되어 있으며, 노동을 통해 노동자/시민들이 서로 접속하고 협력적인 활동으로 사회성을 생산해간다. 즉 여전히 ‘노동’은, 임금 노동에 국한되지 않는, 우리의 노동은 인간됨의 기본 활동이라고 볼 수 있다. 이렇게 볼 때, 우리는 임금 노동을 넘어 사회적 관계를 생성해내는 활동으로서의 ‘노동’을 다시 인식하고 이런 노동의 권리를 새로이 주장해야 할 필요가 있지 않을까?

취업과 실업을 오가는 불안정 노동자, 비임금 노동자, 돌봄/가사 노동자, 이주노동자 등이 ‘취약계층’이 아니라, ‘노동하는 시민’, ‘일하는 사람’의 대표 형상으로서 등장하게 될 때, 노동하는 시민의 권리를 조직하는 노동운동은 노동조합들의 운동, 부문 운동 중 하나가 아니라, ‘노동하는 인간’으로서 노동자들이 펼치는 보편적 운동이 될 수 있을 것이다.

플랫폼 자본주의의 미세노동을 분석한 한 연구자는 최대한의 착취를 위한 실리콘밸리의 상상은 “실직보다 나을 게 없는 삶을 초래하는 노동”을 만들어냈으며, 그렇다면 “임금이 실종된 시대에 살고 있는 우리는 임금을 넘어서 세상을 상상해야 한다.”고 주장한다<sup>15)</sup>. 장애 운동에서 제안하고 있는 공공시민노동, 돌봄 노동과 윤리에 기반한 새로운 권리 체계 등 여러 사회운동에서 고민은 이미 시작되었다.

공공시민노동은 자본주의 사회에서, 사회적으로 가치 있는 활동에 대가를 지불하는 게 아니라, 대가를 지불받는 활동만이 가치있는 것이라 평가받는 전도현상이 벌어졌다고 본다. 이를 뒤집어 이윤과는 무관하게 사회적으로 가치가 있는 일에 대해 사회가 대가를 지불하도록 하고, 이 모두를 ‘공공시민노동’이라고 칭하는 것이다. 이때 공공시민노동에 해당하는지 여부는 ‘해당인이 지닌 현재적 조건 및 능력’에 비추어 ‘지역 사회 구성원들의 물질적·정신적·정서적 삶에 기여’하는가의 여부로만 결정된다. 이를테면, 최종중의 외상 상태에 있는 사람의 경우에는 그들의 생존 활동 자체도 노동으로 인정할 수 있다는 것이다<sup>16)</sup>.

돌봄권을 고민하는 사람들은 돌봄권 개념 자체가 ‘권리주체-권리내용-의무주체’로 이루어진 권리 문법

15) 필 존스, 『노동자 없는 노동』(물러코스터, 2022)

16) 비마이너(<https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=12179>)

자체를 흐트리게 된다고 말한다. 권리의 주체인 ‘개인’은 이미 타자와 관계 속에 있는 자이며, 권리 내용은 특정 재화와 서비스가 아니라 돌봄 관계다. 누구나 의존을 피할 수 없다는, 인간의 보편적 의존성에 기대어, ‘보편적 돌봄 제공자’ 사회로 나아가자고 한다. 이를 위해서는 생산노동과 재생산노동 이분법, 성별에 따른 노동의 구분 등 노동 생활 구조의 근본적 변화가 필요하다<sup>17)</sup>.

이들 논의 각각을 여기서 당장 자세히 짚어볼 수는 없지만, 현재 한국사회 ‘노동’운동의 과제 역시 이런 고민을 함께 하지 않으면 안 되는 지점에 와 있다는 것은 분명하다. 그런 점에서 윤석열 정권의 노동정책에 대한 투쟁은, 기존의 노동규범을 넘어서 새로운 권리체계를 상상하고, 이를 설득해내는 싸움이어야 한다. 그래서 이 투쟁은 그동안의 ‘노동운동’만의 과제가 아니라, 사회운동의 과제가 되는 것이다. 돌봄, 장애, 인권, 젠더, 평등, 비시민 등 모두 전통적인 노동운동보다 사회운동에 더 친숙한 언어들이 아닌가. 이제 필요한 것은 ‘노동운동’에 대한 사회운동의 연대가 아니라, 노동을 새로 인식하고 그 권리체계를 세우는 새로운 사회운동이다.

---

17) 김영옥, 류은숙, 『돌봄과 인권』(코난북스, 2022)

## 자본의 노동 분할 전략, 사회운동으로 넘자

홍명교 (플랫폼C)

노조 밖 사회운동에게 ‘노동’ 문제는 경계 바깥에 있는가? 혹은 어떤 분할에 의해 유리되고 있는가? 이 글에서는 자본의 노동분할에 대해 노조 바깥의 사회운동이 어떠한 관점을 견지하고, 어떤 실천을 펼쳐야 할 것인지 논할 것이다. 나아가 노조 바깥의 사회운동이 어떻게 ‘노동’을 자신의 장소로 삼을 수 있을 것인지 논하고자 한다. 그렇게 할 때에만 노조 밖 사회운동은 단순히 노동운동의 타자로 위치하거나 수동적으로 연대 활동을 취하는 것을 넘어, 노동을 사회운동 자신의 장소로 삼을 수 있을 것이다.

### 분할과 통치

근래 노동운동(민주노조운동)과 노조 밖 사회운동의 간극이 넓혀지고 있다. 신자유주의 국면 이래 ‘노동’은 중대한 화두로 부상했지만, 노동 담론과 노조 바깥의 사회(사회운동) 담론과의 접점은 줄어들었다. 노조 외부에서 노동 이슈는 ‘부문’의 문제로만 인식되고, 자세한 쟁점들에 대한 인식의 폭도 줄어들었다. 이에 따라 주류언론이나 제도정치권에서 노동을 둘러싼 논쟁이 불거질 때 사회운동 세력이 그 쟁점을 선도하지 못하게 될 여지 역시 커졌다. 특히 최근 몇 년 사이에는 다양한 노동 쟁점이 소위 ‘진보진영’ 곳곳에서 불거져 나왔다. 2020년 6월 한석호(민주노총 전 사회연대위원장)는 양대 노총 조합원 상당수가 노동소득 상위 10% 안에 있고, 대다수는 50% 안에 있다면서 “임금 동결”을 주장했다. 이듬해인 2022년 가을 정의당 대표 선거에서 3위를 차지했던 조성주(정의당 정책위원회 전 부의장)는 대·중소기업 임금 격차 등 노동시장 이중구조를 해소하는 방안으로 ‘직무급제’ 도입을 제안해 논란을 불러왔다.

이즈음 윤석열 대통령은 막 취임해 직무성과급제를 포함한 노동개혁을 예고했다. 근로시간제 유연화, 직무성과급제를 효과적으로 밀어붙이기 위해 윤석열 정부는 기성 노조를 강경하게 공격함으로써 노동자계급의 분열을 기도했다. 노동개혁 시도에 순응적이지 않은 조직 노동자(노조)를 공격하고 악마화 함으로써, 불만을 외부화하고 노동개혁을 밀어붙이는 방식을 꾀한 것이다. 이를 우리는 자본가계급의 노동자계급에 대한 ‘분할 통치(divide and rule) 전략’이라고 설명할 수 있을 것이다. 2022년 10월부터 이듬해 1월까지 3개월 동안 윤석열의 대통령 직무수행 평가는 어느 정도 상승하는 흐름을 모였는데, 언론들은 이것이 노조 공격에 대한 긍정적 평가가 작용한 것이라고 분석했다. 하지만 화물연대 총파업 당시 여론조사 결과는 이러한 여론이 적어도 일관되지 않음을 가리킨다. 한국갤럽이 12월 초 실시한 여론조사에 따르면, “현 정부가 노동계 파업 대응을 잘 하고 있다”고 답한 시민은 전체의 31%에 불과해 “잘못하고 있다”고 답한 51%보다 훨씬 적었다.<sup>1)</sup>

주지하다시피 노동조합 조합원들은 비조합원들보다 평균적으로 더 높은 임금을 받는다. 이를 근거로 최근 적지 않은 논자들은 무노조 비조합원 노동자의 저임금을 노조 탓으로 돌린다. 하지만 황선웅(2017)에 따르면, 노동조합은 비조합원 평균 임금에 상당히 크고 유의한 영향을 미친다. 가령 특정 지역 내 노조 조직률이 10%포인트 상승하면 같은 지역 비조합원 평균 임금은 4.94% 증가한다. 이러한 효과는 여성, 청년, 저학력, 비정규직, 서비스업, 중소기업 노동자 등에 폭넓게 파급된다. 반대로 노조 조직률이 큰 폭으로 하락한 지역들에서는 조합원과 비조합원 간의 임금 격차가 확대되는 경향을 보여왔다.<sup>2)</sup> 따라서 기업규모에 따른 임금격차의 확대를 결과론적으로만 해석해 ‘노조 때문’이라고 주장하는 것은 사실과 다르다.

기업규모 수준으로 좁혀 분석한 연구에 따르면, 100인 이상 중·대규모 사업장에서는 노동조합이 임금을 높이는 역할을 보인다. 한데 30인 미만 기업에서는 노조 조직 여부가 임금에 유의미한 영향을 미치지 않는 모습을 보인다.<sup>3)</sup> 즉, 노조조직률을 높이려는 모든 시도는 불평등을 개선하는 것과 무관하지 않고 무노조 노동자들의 노동조건에도 긍정적 영향을 미치지만, 노동시장이 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 분할된 상황에서 노조 조직화가 양자에 미치는 임금효과에는 차이가 있다. 1차 노동시장을 포괄하는 재벌 대기업들은 수직계열화된 산업 구조에서 아웃소싱을 통해 2차 노동시장의 노동력을 활용하고, 원하청 불공정거래에 의해 상대적으로 지대 확보의 유리한 고지를 차지하고 있기 때문이다.

즉, 노동시장 이중구조가 노동조합운동의 임금 인상 투쟁 때문에 확대됐다는 일부 논자들의 주장은 사실이 아니다. 노조는 무노조 노동자의 평균 임금 인상에 유의한 영향을 미친다. 그러나 그 영향은 중소기업에서의 미미한 조직화 비율 때문에, 소위 ‘2차 노동시장’에서는 ‘제한적’이다. 노조의 임금효과는 실제 아웃소싱이 활발한 기업일수록, 원하청구조의 하단에 위치할수록 낮다.<sup>4)</sup> 노동자들이 조직 노동자와 미조직 노동자로 분할되고, 노동자들이 기존의 권리 보호로부터 별거벗겨지면, 노동시장 이중구조 하단에 있는 사람들은 점차 극심한 고통을 겪게 될 수밖에 없다.

최근 민주노총은 공공부문과 민간서비스, 건설업에서 일하는 비정규직 노동자를 전략적으로 조직해왔고, 뚜렷한 성과를 보여왔다. 2010년 12월 기준 19.4%에 불과했던 공공운수노조의 비정규직 조합원 비율은 2012년 6월 29.1%, 2017년 초 37.5%, 2018년 가을 41.5%로 크게 증가해왔다. 전체 조합원의 약 95%가 비정규직인 건설노조의 조합원수는 2015년 11만4천 명에서 2020년 15만9천 명으로 크게 늘었다. 물론 30인 미만 규모 기업에서의 노조 조직률은 여전히 취약하고(2021년 기준 1.2%)<sup>5)</sup>, 플랫폼 기업들을 중심으로 특수고용노동자수는 증가 추세다. 이들 영세규모 기업의 노동자들과 특수고용 노동자들은 노동권 보호 범위로부터 벗어나 있고, 노동조합 조직화의 난이도 역시 높아 조직률 제고에 있어 여러 난점을 안고 있다.

한국 사회운동은 노동조합 이외의 노동자 대중조직이나 지역운동 기반이 미약하기 때문에 분할된 노동시장 구조에서 미조직된 노동자들을 대상으로 이뤄지는 자본과 정권의 선동에 취약하다. 노동조합이 영세규모 사업장 노동자들의 노조 조직률을 높이면 극복될 수 있지만, 아직까지 이러한 노력이 명확한 실효를 보이지는 못하고 있다. 이 때문에 민주노총은 최근 초기업 교섭 활성화를 위한 노조법 개정(사용자단체 범위 확대, 산별 단협효력 확장, 교섭창구 단일화제도 폐지, 사용자 산별교섭 요구 응낙의무 강화, 단체협약 체결 대상 확대 등)을 요구하고 있다. 문제는 일련의 노력이 강화되어 노조 조직력이 2차 노동시장의 밑단까지 실질적으로 강화되기 전까지 얼마나 많은 시간과 노력이 필요할지 알 수 없다는 점이다. 따라서 노동조합은 지속적으로 노조 조직력이 약한 중소영세규모 사업장 및 비정규직 노동자들의 조직화를 위해 과제들을 치러나가야 하고, 노조 바깥의 사회운동의 입장에서 노동 문제에 대한 날카로운 관점과 실천이 필요하다.

노동시장 이중구조 하에서 윤석열 정권의 ‘분할 통치’에 휩쓸려 가지 않으면서, 노동계급의 단결과 연대에 어떻게 함께 할 것인가? 중소영세규모 사업장 노동자들은 기존의 권리 보호체계로부터 상당히 벗어난

사람들이다. 우리는 노동의 분할이 단지 제도의 미비에서 기인한다고 단정할 수 없고, 노동자들의 자기 조직화가 임금에 대한 불만으로부터만 촉발된다고 말할 수도 없다. 노동을 둘러싼 모순들은 매우 다양하며, 우리 사회의 모든 모순들과 연결되어 있다. 더구나 최근 사회운동 전반은 직무급제 관련 논쟁이나 관성적인 최저임금 투쟁, 장시간 중심의 노동시간 문제 등에 대해 일정한 혼돈을 경과했다. 그만큼 이러한 쟁점들에 대해 일별하고, 논의의 방향을 제시해야 한다. ‘노동’을 놓친 사회운동의 시도는 제한적이고, 노동은 힘 오와 차별, 세대, 이주 등의 주제들을 가로지르기 때문이다.

## 세대: 90년생·Z세대가 온다?

최근 사회적으로 쏟아져나온 세대담론의 가해-피해 대립항이 드러낸 함정에 대해 적지 않은 지적이 있었다. 신진욱은 “세대는 다양한 개인과 집단들로 구성된 ‘관계’”라는 전제와 실제 통계를 통해 “586세대는 대학만 나오면 쉽게 취직했다”는 명제를 반박한다.<sup>6)</sup> 1980년대 학령인구 중 4년제 대학 취학률은 13%였고, 당시는 대졸 여부에 따른 격차가 지금보다 훨씬 컸으며, 대부분 비대졸자였다. 한데 세대 전체가 대학에 입학해 쉽게 취직할 것처럼 잘못 일반화되어 있다는 것이다. 이는 청년세대의 취직이나, 노동 현장에서의 산재 문제 등 사례에서도 마찬가지다. 세대불평등론은 중년과 노년 민중의 고통을 삶의 현실에서 배제한다. 따라서 “청년들의 어려움을 말하기 위해 다른 세대의 인생이 짊어진 무게를 폼퐁하거나 심지어 기득권층으로 만들 필요는 없으며, 그 역도 마찬가지”다. “가해자 세대와 피해자 세대, 착취하는 세대와 착취당하는 세대, 운 좋은 세대와 불운한 세대를 나누는 일은 경험적으로 사실이 아닐뿐더러 정책적으로 무익하고, 윤리적으로도 문제적”이라는 것이다.

“세대론에 경도된 정치는 도대체 유권자의 어떤 이익을 대변한다는 것인지 알 수 없는, 신기루와 같은 것”인데, 그럼에도 지난 몇 년 동안 각종 세대담론들이 박근혜 노동개혁, 조국 사태, 선거 등을 계기로 폭발해왔다. 이는 노동 문제에 대해서도 마찬가지다. 윤석열 정부는 민주노총을 공격하면서 그 대립쌍으로 새 로고침노동자협의회를 부각시켰다. 보수언론과 경제지들도 이른바 ‘MZ노조’를 강조하면서, ‘MZ세대’ 노동자들이 기성세대인 민주노총 노동자들에게 불만을 갖고 있고, 양자의 이익과 권리가 충돌하는 것처럼 전선을 그어 선동하고 있다. 이런 선동이 완전히 통용된다고 말할 순 없지만, 그 부정적 효과를 무시해서도 안 된다.

지난 4월 10일 서울교통공사 영업본부 산하 산업안전보건위원회 근로자대표 선거에서 ‘올바른노조’가 민주노총 산하 서울교통공사노조와 한국노총 산하 서울교통공사통합노조를 제치고 당선됐다. 올바른노조는 2018년 비정규직 정규직화(일반직) 전환이 이뤄진 과정에 대해 “공정하지 않았다”는 불만을 조직하며 만들어진 노조다.<sup>7)</sup> 올바른노조 송시영 위원장에 따르면, 현재 1708명(3월 기준)의 조합원 중 약 90%가 20~30 대다. 3노조 중 조합원수는 가장 적지만 보수언론들을 통해 영향력 제고를 강조하고 있다. (물론 조합원수로 따질 때 청년 노동자를 가장 많이 조합원으로 둔 노조는 여전히 민주노총 서울교통공사노조다.) 송시영 위원장은 한 언론과의 인터뷰에서 “저희는 좌나 우나 정치적 이념에 따라 움직이는 것이 아니고 지극히 자유민주적 질서를 따른다”며, 지난해 10월 ‘구조조정 반대’ 등 정치적 이슈(?)를 내걸어 파업을 시도했던 민주노총을 비난했다.

서울시에 의한 서울교통공사 하청노동자의 일반직 전환은 2016년 구의역 스크린도어 참사로 거슬러 올라간다. 하청업체 은성PSD 소속으로 스크린도어 점검 및 수리 업무를 담당하던 20대 노동자 김모 씨는 법



정 최저임금 144만원을 받으며 일하고 있었다. 그마저도 인건비가 부족해 만성적인 인력부족 문제가 불거졌고, 이 때문에 2인 1조 업무를 준수할 수 없어 목숨을 잃었다. 2018년 판결에 따르면, 당시 서울메트로는 인력 증원 비용을 제대로 처리하지 않고 은성PSD 또한 인력 배치를 제대로 하지 않았다. 2012년·2013년·2015년에도 같은 사고가 있었기 때문에 구조적 문제가 지적됐다. 시민사회 대책위원회나 전문가들이 2008년 구조조정으로 외주화된 직군들에 대한 일반직 전환을 대안으로 제시한 것도 이 때문이었다.

김정희원에 따르면 한국 사회의 공정 담론에는 “특정 집단에 의해 의미의 체계적 왜곡이 일어나고 있다. 기득권을 선점하고 있는 집단은 자신들에게 유리하도록 어떤 의미를 왜곡해버려 쳇바퀴 돌듯 같은 논의를 반복하도록 만든다. 가령 공기업 인천공항에 다니는 정규직 노동자로서 이들은 자신이 느끼는 부당함, 억울함, 박탈감 등을 “공정하지 않다”는 외침으로 표출하는 데 열중하지만, 고용형태와 노동조건은 다르지만 함께 일하는 노동자들이 하청이나 자회사 소속으로 전락하게 된 역사적 변화와 그 내재적 의미를 되묻는 상황에는 침묵한다. 이는 구조적 불평등과 정체성에 기반한 기득권 집단이 ‘공정 담론’을 “무기화”하는 것이다.<sup>8)</sup> 다시 말해, 청년은 “연령대의 구별에 따라 만들어진 ‘세대’의 여러 종 가운데 하나에 불과”하지만, 이들은 느닷없이 자신을 기성세대와 대립시킨다. 그리고 자신을 다른 세대들에 대해서가 아니라, 사회 자체와 대립시키며 스스로를 주체화한다.”<sup>9)</sup> 하지만 세대는 단순히 객관적인 현실도, 담론적인 표상도 아니다. 그러나 세대 문제의 핵심은 청년세대가 기성세대를 비롯한 전체 사회와 대립하면서 사회의 내적 적대를 꺼내놓는 정치적 과정이며, 이때 세대의 정치는 언제나 정치적 주체화의 논리를 포함한다.

그렇다면 기득권 집단이 공정 담론을 무기화하는 상황에 대해 노동운동은 어떤 고민을 하고 있을까? 민주노총 산하 일부 산별노조들의 고민은 내부 조직화에 초점을 맞추는 모양새다. 유노조 사업장에서의 청년세대 내부 조직화와 청년 노동자가 다수를 차지하는 무노조 사업장들에서의 노조 조직화를 위해 기존 노조운동은 여러 층위의 청년 사업을 시도하고 있다. 노동조합과 청년 조합원들 사이에서 단절과 거리두기가 발생하고 신규 간부가 재생산되지 않아 노조 간부의 고령화가 진행됨에 따라 이를 해결하기 위한 노력들이 이루어지고 있는 것이다. 금속노조 연구원의 한 보고서는 간부들과 조합원과의 연계성이 약화됨에 따라 양자 모두 사측의 노무관리에 취약해지고 있다는 점, 나아가 노사문제의 해결을 법적 수단에 의존하는 경향이 심화되고 있는 점을 지적한다. 이에 따라 최근 노조들은 청년세대에게 특화된 접근 방법 중의 하나로 유튜브 등 매체를 적극 활용해 노조 의사결정 구조에 대해 고민하고 있다. 온라인을 활용하여 단체교섭에 대한 참여 경험을 확대해 노조 의사결정 구조에 대한 민주적 참여의 기회를 확대하거나, 노조에 대한 이미지도 개선 노력, 청년 조합원들을 대상으로 하는 노조사업 활성화 등도 모색한다.<sup>10)</sup>

노동시장의 이중화는 세계적 현상이다. 한데 한국은 수직계열화된 원하청 관계와 높은 비정규직 비율로 이러한 양극화가 강하게 이뤄졌다. 노동조합의 조직력이나 노동권의 보호망으로부터 소외되어있는 2차 노동시장의 노동자들은 기존의 제도적 기제에 접근하기 어렵고, 집단적인 연대의 경험도 부재하다. 이로 인해 경제 상황이 악화되면 연대가 활발해지기보다 생존을 위해 싸워야 하는 사람들 간의 분열<sup>11)</sup>이 발생하고, 이는 온라인상에서 젠더 갈등이나 이주노동자 혐오로 드러난다. 이러한 노동자들은 불평등과 빈곤, 정치에 대한 강한 분노를 안고 있지만, 동시에 개인과 집단, 개인과 사회를 매개하던 제도나 공동체가 취약해진 상황에서 자신의 고통을 견디고 돌파해낼 통로를 상실하고 있다.

사회운동은 조직되지 못한 사람들의 목소리와 그들의 표면적인 정치 지향과 근본적 불만 간 간극에 대해 민감하게 주시하지 못하고 있다. 이런 상황에서 선거 패배 등 실망스러운 결과가 발생하면, 더 큰 냉소와 낙담의 장소로 돌아갈 수밖에 없다. 이러한 거리감을 극복하려면 자신의 불만을 어떤 실천이나 공동체 참여로 해소하려는 시도조차 멈추어버린 노동자들이 어디서부터 무엇이 잘못됐는지 설명할 수 있는 더 많

은 시공간을 조직해야 한다. 사회운동은 이들이 자신의 정치적인 정체성을 적극적으로 수용하거나 거부하는 과정에 함께 하고, 그들이 하는 말이 노동자계급의 정치적 분할을 어떻게 정당화하는지 귀기울여야 한다.

최근 적지 않은 사람들이 블라인드나 네이트판 등 온라인 공간에서 지극히 미시적이고 개인적인, 그러나 사회구조적이고 정치적인 모순에서 비롯된 사건들을 공개하고 익명으로 조언을 요청하는 것은 그러한 공간이 거의 사라졌다는 것을 방증한다. 사회운동 스스로 그러한 공간이 되어, 그 작은 사적 담화들이 정치화·대중운동화되는 기제를 만들어야 한다. 이런 노력이 전제돼야 앞으로도 오랫동안 노조의 조직범위에 포함되기 어렵고, 기성정치로부터는 도구화된, 공론장에서 소외된 노동자들의 주체화를 위한 과정이 될 수 있지 않을까?

## 젠더: 페미니스트 노동자들의 목소리 잇기

한국 여성 노동자들의 현실은 성별 임금격차와 직장 내 성폭력이라는 모순에서 적나라하게 드러난다. 2013~22년 통계청 경제활동인구조사에서 산출한 연도별·연령별 평균임금 데이터<sup>12)</sup>에서 여성 노동자의 평균임금은 30대에 생애 최고점에 도달한 후 내내 남성을 추월하지 못한다. 여성 임금은 23~24세를 제외하고 남성보다 높은 구간이 없으며, 심지어 50대에 이르면 남성의 절반 수준으로 하락한다.<sup>13)</sup> OECD에 따르면 2021년 기준 한국의 성별 임금격차는 31.1%로 조사국들 중 가장 크며, 27년 내내 꼴찌다. 2021년 기준 성별임금격차는 31.1%로 남성이 100만원을 받을 때 여성은 68만9000원을 받는다.<sup>14)</sup> 또, 5인 미만 사업장의 여성노동자들은 저임금 장시간 노동에 노출되어 대기업 남성 임금지 29% 수준의 임금을 받고, 최저임금조차 보장받지 못하는 여성노동자도 16%에 달한다.<sup>15)</sup> 포괄임금제나 연장근로수당 미지급 등 사안들이 만연해 있으며, 가장 기본적인 권리에 대한 인지조차 전파되기 어려운 상황에 놓여있다. 여러 조사들에서 “직장 내에서 성차별적인 상황을 마주한 적이 있다”고 답한 여성은 조사마다 74.0%<sup>16)</sup>에서 87.0%<sup>17)</sup>로, 그 비율이 매우 높다. 이는 여성노동이 돌봄서비스 분야로 성별화되어 있으며, 신자유주의 구조조정 이래 이러한 노동시장이 더더욱 주변화됐기 때문이다. 가령 우리나라 노동시장의 양극화는 기업규모에 따라 심화되는 데, 10인 미만 사업장에 종사하는 여성의 비율은 38.0%에 달한다.<sup>18)</sup>

이에 대응해 민주노총 등 노동운동 진영은 여성노동자들이 다수 분포한 공공부문 비정규직, 돌봄서비스업 등 영역에서의 조직화 사업을 집중해왔고, 동시에 최저임금 인상과 성별근로공시제 도입, 성평등 단체협약 등을 제기해왔다.<sup>19)</sup> 2000년 기준 23.3%(약13만명)였던 민주노총 내 여성조합원 비율은 2018년 기준 29.0%(28만6162명)로 늘어났다. 이랜드 비정규직 해고에 맞선 장기간 파업, 학교 비정규직 투쟁, 톨게이트 투쟁 등은 2000년대 이후 노동운동을 대표하는 투쟁으로 기록됐다.

일련의 노력으로 적지 않은 진전을 이뤘음에도 불구하고 여전히 여성들은 성별 분업구조를 통해 진입장벽을 맞닥뜨리고, 제한적이고 특정한 위치에서 일하도록 강요받는다. 여성 노동자들이 일터에서 보완적이고 ‘2차적인’ 노동자로서만 존재할 수 있고, 그런 이유로 차별받는 현실은 여성들에게 이중의 억압을 가한다. 이는 노동현장의 성별 비중에 따라서도 차이를 보이는데, 여초 사업장을 제외한 사업장에서 여성 노동자들은 좀처럼 자신의 목소리를 제한받는다. 심지어 노동조합이라고 하더라도 남초 사업장에서 여성 노동자의 역할은 ‘여성부장’이나 ‘사무장’ 등으로 제한되는 것이 일반적이다. 이 때문에 일부 여성 노동자들은 ‘남성화 전략’을 구사하거나, 노동조합 활동에서 배제되기도 한다. 만약 현장에서 여성 노동자-활동가의 주체화 사이클이 형성되면, 기존의 여성 주체들은 여성 노동운동가의 재생산을 위해 다른 여성 노동자를 조직하고 이끌게 된다. 여성 노동자들이 지속적으로 노동조합의 활동가로 재생산되려면, 노조에서의 다양한 참

여가 보장되어야 하고, 의사결정 구조나 집행 전반에서 여성들의 참여가 원활하게 보장되어야 한다.<sup>20)</sup>

미투 운동은 이른바 ‘넷페미니즘’의 파도를 불러일으켰고, 이는 적지 않은 여성 청년들이 페미니즘이라는 렌즈를 통해 사회와 삶을 인식할 수 있도록 안내했다. 실제 여성들은 불법 촬영만큼이나 직장 내 성폭력 등 사안에 대한 집단적 분노를 드러냈고, 이는 일터에서의 변화를 만드는 동력이 되어왔다. 노동조합을 통과하지 않았지만 노동현장의 모순들을 대면하고 저항한 무수히 많은 사례들이 등장했는데, 이 역시 계급적 단결이라 할 수 있을 것이다.

여성들이 하는 일의 종류나 내용은 매우 다양하며, 일을 하는 이유에 있어서도 차이가 난다. 많은 여성들이 경제적 이유로 임금노동에 참여하고 있으나, 경우에 따라 전공을 살리기 위해서나 사회참여 자체에 의미를 두고 일을 한다. 개인에 따라 일은 당위성을 띠고 있고, 자율적으로 선택이 가능하기도 하지만, 제한된 선택지 속에서 지금의 일을 택해야만 했던 여성들도 상당수다. 일과 가정의 병행이 힘든 기혼여성들은 자녀 돌봄을 선택하여 경력단절의 길을 걷기도 하고, 아이를 맡길 믿음직스러운 사람이나 괜찮은 기관을 찾고는 출산휴가 후 일터로 복귀하는 경우도 있다. 고정된 수입이 생기기를 바라거나 열악한 일터를 벗어나 더 나은 환경에서 일하기를 바라는 사람, 정규직으로 전환하여 안정적인 직장에 다니게 되길 원하는 사람 등 다양하며, 그럴 때 동료 관계가 직업 만족도에 미치는 영향은 절대적이다. 무노조 사업장에서도 노동자들의 관계맺음은 여전히 정치적인 문제이고, 계급투쟁에 있어 가장 중요한 화두이다. 영세규모 기업에서 일하는 노동자나 프리랜서 노동자들에게 있어 페미니즘적으로 관계맺기는 그들이 일터에서 계속 버티고 숙련도를 높여나갈 수 있는 중요한 기제다.

일터에서의 페미니즘 실천은 지난한 여정인 만큼 많은 과제들을 안고 있다. 첫째, 성별임금 격차와 직장 내 성폭력 등에 맞선 사회운동의 실천이 강화되어야 한다. 성별 임금격차 해소는 결국 서비스업이나 사회 서비스 노동의 저임금 현실을 바꾸지 않고는 변화시킬 수 없는데, 그간 여성운동 안팎의 시도로 인해 이에 대한 인식이 어느 정도 대중화된 것으로 보인다. 코로나 이전에는 3.8 여성의날 투쟁에서 이 요구가 가시화됐는데, 이를 상시화·전면화하는 노력과 이런 인식을 대중운동으로 확대하려는 노력이 필요하다. 가령 3월 8일 여성의날 투쟁을 해당 시기의 여성노동 정세에 대한 보다 적극적인 개입과 실천으로 채우고, 여성단체나 노동조합으로 묶이지 않는 여성노동자들을 적극적으로 호명하는 캠페인으로 발전해야 한다. 둘째, 노동조합운동이 페미니즘적으로 혁신되어야 한다. 여성노동자 조직화, 재생산 노동의 사회화, 여성에 대한 억압과 배제, 차별을 감축시키기 위한 조직문화 혁신을 지속해나가야 한다. 셋째, 여성노동자들이 스스로 ‘페미니스트’로 정체화하고, 여성들의 연대를 실천함으로써 노동 현장에서 자신의 정치와 권리를 쟁취해나갈 수 있을 것이다. ‘페미니즘’이 개인사나 소셜미디어, 문화컨텐츠시장의 영역에 머무르지 않고, 일터로 확장해나갈 수 있을 때에만 우리 삶의 중요한 일부에 대해 노동자이자 여성으로서의 위치를 긍정할 수 있기 때문이다. 넷째, 단순히 공적영역으로의 여성 진출 확대나 일·가정 양립 정책의 젠더친화성을 강화하라는 요구에 간힘으로써 여성을 자본의 위기극복 자원으로 동원되는 한계에 빠지지 말고, 조직화된 여성노동자의 목소리나 비가시적인 영역에 머물러 있는 불만들을 여성노동자의 관점에서 모으려는 노력을 강화해야 한다.

무노조 여성노동자의 페미니즘적 실천을 어떻게 진전시킬 것인가. 사회운동의 다양한 위치들에서 ‘노동’의 장소를 만들고 연결시키는 주체화 메커니즘을 상상해볼 수 있을 것이다. 예를 들어 한국여성노동자회의 페미워커클럽은 단체 내의 세미나 모임을 통해 만들어진 사업이다. 페미니스트 정체성을 갖고 여성노동에 관심을 갖거나, 스스로 여성노동자인 청년 여성들이 모여 책임기모임을 진행하고 함께 집회에 참가해 기사를 쓰기도 한다. 이들은 제각각 자신의 일터에서 한 명의 ‘페미워커’로 살아가거나, 노동조합의 간부로 진출하기도 한다. 일터의 페미니즘적 혁신을 실천할 주체로 나아가는 것이다. 즉, 노조 밖 사회운동 영역에 있

는 사람들이 자기 운동의 페미니즘적 지향과 실천을 강화하는 것, 다양한 운동 영역에서 페미니즘을 전면화하는 것 역시 '계급적 단결'을 촉진하고 도모하는 방향이라고 말할 수 있다. 예컨대 주69시간까지 거론되는 탄력적 근로시간제 문제는 다른 누구도 아닌, 무급으로 가사노동을 전담하거나, 아주 저렴하게 돌봄서비스 노동시장으로 내몰리는 여성들 자신의 것이라는 점을 상기하자. 이 문제를 가장 첨예한 시선으로 말하고 도전할 수 있는 주체는 다름 아닌 (비)가시적으로 장시간 노동에 내몰리는 여성들이다. 그러나 사회운동이 자신의 과업을 울타리 바깥의 사람들과 함께 충실히 수행하는 지난한 과정을 제시하는 것, 여성 노동자들이 노동조합 혹은 무노조 직장에서 자신의 페미니즘적 실천을 감행할 수 있는 더 많은 경로가 제시되는 것이 필요하다.

올해부터 공공기관 성별임금공시제가 시행된다. 그러나 이러한 조치가 임금격차를 해소할 중대한 계기가 되긴 어려워 보인다. 저임금 여성노동은 업종을 경계로 분할돼 있고, 더구나 여성들은 민간영역 초단시간 일자리로 내몰리고 있기 때문이다. 통계청 국가통계포털 발표에 따르면 2022년 주당 근로시간이 1~14시간인 노동자가 157만7천명으로 전년보다 6만5천명 늘어, 전체 취업자(2천809만명)의 5.6%를 차지했다. 초단시간 노동자 대부분은 음식업과 도소매업, 숙박업에 밀집해 있는데, 이런 업종들에 여성들이 몰려 있다. 어쩌면 초단시간 일자리에 내몰린 경력단절 여성들이나 무급 노동을 수행해야 하는 여성들을 보다 잘 만날 수 있는 것은 노조 밖의 사회운동인지도 모른다. 초단시간 노동자들의 조직화 수준은 불가피하게도 극히 미미하고, 더구나 기존의 노조 활동 프로세스에 담아내기 어렵기 때문에, 새로이 집단적 실천의 양식을 발굴할 수 있는 것도 (미국의 '노동자센터'에서처럼) 노조 밖 사회운동일 수 있다. 사회운동은 여성의날에 외치는 우리의 구호를 세력화할 수 있는 기제를 만들어나가야 한다.

### 이주: 인종주의적 분할에 대비해야 한다

2022년 말 기준 국내 체류외국인은 224만5,912명으로 전년 대비 14.8% 증가했으며, 미등록 이주민은 41만1,270명으로 전년에 비해 2만2,570명 증가했다. 이를 합치면 드디어 전체 인구의 5%를 넘어선 것으로 보인다. OECD 기준으로 보면 '다문화다인종 국가'인 셈이다. 이런 가운데 올해부터 비전문취업(E-9) 비자를 발급받아 입국한 이주노동자가 최대 10년+ $\alpha$ 까지 체류할 수 있도록 '장기근속 특례'가 도입됐다. 변화된 정책에 따르면 고용허가제로 입국한 이주노동자가 취업할 수 있는 업종도 ① 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업, ② 기타 신선 식품 및 단순 가공식품 도매업, ③ 음식료품 및 담배 중개업, ④ 항공 및 육상 화물취급업으로 추가 확대되며, 고용허가제 신규 쿼터 역시 2020년 56,000명, 2021년 52,000명, 2022년 69,000명(실제로는 8만8천 명 입국)에서 2023년 11만 명까지 확대된다.



지난해 9월 27일 오세훈 서울시장은 페이스북에 “육아 도우미를 도입하는 방안을 정부에 건의했다”며, 법정 최저임금을 주지 않고도 부려먹을 수 있는 이주여성 가사노동자 제도의 도입을 주창하고 나섰다. 이에 호응하듯 지난 3월 21일 시대전환 조정훈 의원은 최저임금 적용에서 배제된 외국인 가사노동자를 고용할 수 있도록 하는 내용의 법안을 발의했다. 가사근로자법 제6조 제1항에 “외국인 근로자인 가사근로자는 최저임금법 적용이 제외되는 가사사용인으로 본다”라는 단서 조항을 신설하자는 것이다. 조 의원은 이 법안이 통과되면 월 100만원 이하로 외국인 가사노동자를 고용할 수 있게 되며, 그 결과 저출생 및 여성 노동자의 경력단절 문제를 완화할 수 있다고 말했다. 두 사람이 이상적 모델로 제시한 홍콩과 싱가포르에서 동남아시아 출신의 이주 가사노동자들은 특수한 위치에 서 있다. 이들은 생계를 꾸려나가기 어려운 수준의 임금을 받으며, 노동법의 보호도 받을 수 없어 정해진 근무시간도 없고, 초과 근무에 대한 보호조항도 없다. 고용주들은 일주일에 하루 휴가를 주어야 하지만, 이런 의무는 손쉽게 무시된다. 노동자들은 해고는 쉽게 당할지라도 자신의 권리를 지킬 수단이 없다. 고용주의 성폭행과 감금 같은 참사가 끊이지 않는 이유도 이 때문이다. 임금 체불, 과로(16시간 가량) 역시 다반사다. 모국에서의 성차별과 불평등, 빈곤으로 인해 고향을 떠날 수밖에 없었던 이들이 “재생산 노동의 국제적 분업”이라는 냉혹한 시슬망에 떨어진 것이다. 이주 학자 라셀 파르레냐스(Rhacel Parreñas)는 “이민 송출국과 유입국 양측 모두에서 대부분의 여성은 성평등한 가사노동 분업 환경에 놓여있지 않다”며, 대신 이들은 “자신의 인종적·계급적 특권을 사용해 자신이 책임지게 될 재생산 노동을 무권리 상태의 여성들에게 전가했다”고 말한다.<sup>21)</sup>

미등록 이주자에 대한 정부의 강제추방 기조는 지속될 것으로 예상된다. 강제추방이 일시적으로 완화되거나 확대되는 것의 변화는 어디까지나 자본의 노동력 수급 상황에서 기인하기 때문이다. 지난 3월 12일 대구출입국·외국인사무소는 스무 명 남짓이 예매 중인 작은 교회를 급습해 필리핀 불법 체류 이주민 9명을 체포했다. 같은 달 25일 인천출입국·외국인사무소는 태국 가수의 방한 콘서트 현장을 급습해 태국라오스 국적의 미등록 이주노동자 83명을 무더기로 체포했다. 그밖에도 서울의 한 건설현장에서 38명, 군포의 택배업체에서 65명, 평택의 제조공장에서 45명, 울산의 한 제조공장에서 65명 등을 무더기 단속했다. 법무부에 따르면, 올해 1월부터 4월까지 “1만2833명을 내보내고, 1만2163명을 자진 출국시켜 불법 체류 이주민 2만5천명을 감축”했다.<sup>22)</sup> “엄정하고 예측 가능한 체류 질서를 확립하겠다”는 방침으로 이뤄진 이 대대적 강제단속은 이주노동자 유입은 늘리되, 미등록 이주노동자에 대해선 엄정하게 통제하겠다는 정부와 자본의 목표를 드러낸다. 하지만 “정부의 무차별 단속만으로는 미등록 이주민 수를 줄이지 못하고 각종 인권침해만 양산할 뿐”<sup>23)</sup>이다.

이주노동의 증대는 자본주의의 위기 정세와 맞닿아 있다. 자본주의 체제에서 자본가들은 언제나 잉여가치를 생산하는 노동자들을 착취함으로써 이윤을 증식해나간다. 아무리 기술력이 발전해 생산성이 높아져도 저임금·저숙련·단순노동력은 이 체제를 지탱하는 동력이다. 한데 노동력의 출생을 저하와 고령화에 따라 노동력이 감소되면 자본생산성과 이윤 역시 줄어들기 때문에 자본가들은 자본축적을 위해 이주노동자를 적극적으로 수용하려 한다. 이러한 추세는 앞으로 점점 강화될 수밖에 없다. 그러니 진짜 위기는 저출생 그 자체가 아니라, 다층화된 국제분업(유연화된 자본축적 구조)으로 인해 노동권이 바닥을 모르고 추락한다는 사실 자체에 있다. 아시아에서 ‘바닥을 향한 경쟁(race to the bottom)’이 확대되면 그만큼 전반적인 노동권도 추락하고, 양극화도 확대될 것이다.

정부의 이주노동 정책은 변화하고 있고, 한국 사회의 출생률이 세계 최저수준인 만큼 앞으로 이주민 비율은 계속해서 늘어날 것으로 보인다. 이주민 숫자가 늘어나면 인종주의적 갈등이 첨예화될 가능성이 높고, 미등록 이주노동자에 대한 국가권력과 자본의 ‘사냥’도 강화될 가능성이 높다. 이렇게 되면 인종과 출신을

경계로 한 노동자계급의 분할 전략이 심화되고, 이를 정치적으로 악용하는 세력들의 시도도 노골화된다. 따라서 사회운동은 나쁜 미래에 적극 대비해 ‘다른 미래’를 구축해야 한다. 즉, 다인종 사회를 맞이하는 자신의 태세를 정비해야 한다.

어떻게 해야 이주노동자 운동을 확장시킬 수 있을까? 우선 노동운동은 이주노동자 조직화를 위한 더 많은 역량을 투여해야 한다. 가령 금속노조는 올해부터 이주노동자 사업관련 예산을 두 배로 확대하고 지부별 이주노동자 사업담당자를 선별하여 정기적인 회의를 갖기 시작했는데, 이와 같은 개선을 본격화해야 한다. 노조 바깥의 사회운동 역시 ‘이주민’ 혹은 ‘다문화 사업’ NGO들에게 분업화된 고민과 실천을 기존의 실천과 연결지을 수 있도록 해야 한다. 둘째, 노조 내에서 여전히 비가시적이거나 독특한 위치에 놓인 이주노동자 조합원들의 목소리를 보다 크게 가시화해야 한다. 정주민들이 절대적으로 포진한 노조들과 협력연대를 확대해야 한다. 셋째, 동시에 보다 전략적인 이주노동자 조직화 사업에 대한 고민이 필요할 것이다. 예컨대 조선업과 제조공장, 물류창고, 농업 등 이주노동자의 노동시장 참여가 늘고 있는 분야에서 보다 다각화된 기획이 되어야 한다. 넷째, 수백~수천 개에 달하는 국내 이주민 공동체들과의 연계를 강화해야 한다. 더 많은 이주노동자를 만나는 일은 수공업적인 노력만으로는 불가능하다. 기존의 이주공동체들과의 접촉면을 넓히고, 노동권 강화를 위한 고민과 연계할 수 있도록 해야 한다. 다섯째, 노조 밖의 지역사회운동은 최근 자생적으로 공동체를 구성하고 있는 결혼이주여성들과 마주침과 연대가 강화되어야 한다. 여섯째, 국내 이주민 중 압도적인 다수를 차지하는 조선족 이주민들의 계도화·주변화를 경계하고, 사회운동과의 친화성을 넓혀나가야 한다. 마지막으로 이주노동자 귀환 이후 네트워크의 지속을 통해 아시아 노동자계급의 실질적 국제연대 네트워크를 강화해야 한다.

한국 사회에서 이주 문제는 때로는 인종에 대한 차별과 혐오라는 접근으로, 때로는 노동 문제에 대한 접근으로만 다루어져 왔다. 노조 밖 사회운동은 이런 분할을 더 깊이 고민할 수 있는 위치에 있다. 함께 다루지 못해 놓쳐온 문제들이 있지 않았는지 성찰이 필요하다.

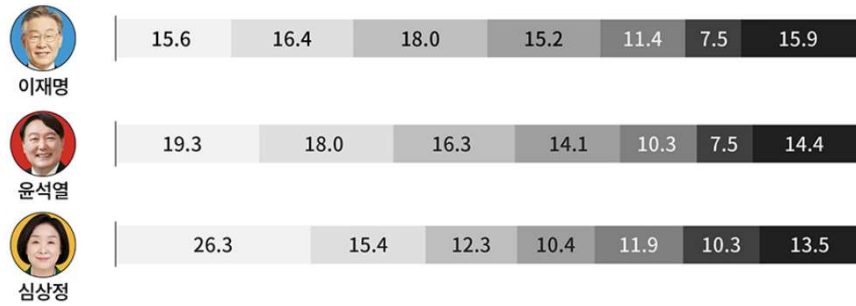
## 노조 바깥에서

역사적으로 노동자계급의 정치세력화는 총파업과 노동조합, 좌익 정당이라는 틀을 통해 발전했다. 영국에서는 1900년 TUC가 정치 참여와 정당 결성을 결의하고 다른 여러 진보정치 세력과 연합해 ‘노동자대표 위원회’를 결성함으로써 노동정치가 본격화됐다. 프랑스에서는 CGT가 총파업을 통한 사회변혁을 추구해나가면서 노동정치의 역사가 시작됐다. 독일에서는 초기 노조에 대한 정당의 우위론이 강조됐지만, 나중에는 노동운동과당이 대등한 위치에서 협력하며 관계를 맺었다. 브라질에서는 1970년대 후반 파업 투쟁을 바탕으로 1980년 ‘노동자당’(PT)이 창당됐다. PT는 1989년 대선에서 결선까지 진출하는 성과를 얻어냈다.

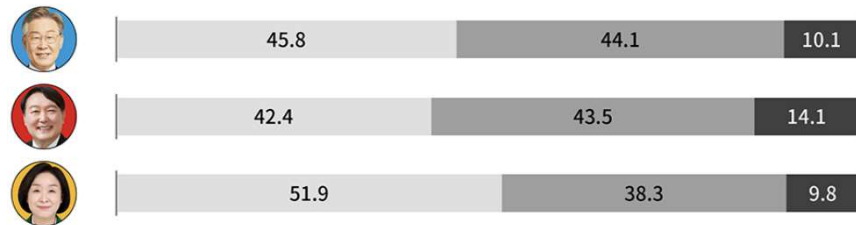
한국에서 ‘노동자민중의 정치세력화’라는 프로젝트는 “노동자 국회의원이 있었다면...”이라는 구호로 드러났다. 하지만 정치세력화는 노동자계급이 이념적·조직적으로 보수주의 혹은 자유주의 정치세력과 구별되는 정치세력이 되고자 하는 운동 전략, 즉 지역과 현장의 노동자들이 정치·사회적 활동을 통해 체제의 부속물이 아닌 대안으로 성장하기 위한 일련의 시도다. 한데 현실에서 노동자 정치세력화는 당원 가입과 선거 참여라는 축소된 개념으로 받아들여져 왔다. 노동자민중의 정치가 ‘세의 규합’과 선거 일정에 맞춘 ‘선택’에 그친 것이다. 민중운동은 기존과는 다른 방식으로 노동자민중의 정치를 구성하고, 새로운 방향을 제시해야 한다.

무노조 노동자들의 입장에서 ‘노동정치’를 생각하면, 그것은 다시 노동자계급 자신이 ‘이념적·조직적으로

보수주의 혹은 자유주의 정치세력과 구별되는 정치세력이 되고자 하는 운동 전략으로 환기할 수 있다. <시사in> 조사 결과, 지난 대선에서 윤석열 투표층의 가구소득이 이재명 투표층의 가구소득보다 낮았다. 과거 민주당 극렬 지지자들은 국민의힘의 전신 정당들에 투표한 가난하고 저학력인 사람들을 비난하는 모습을 보였는데, 그러한 비난과 조롱은 민주당을 가난한 사람들로부터 더 멀어지게 할 뿐이었다.<sup>24)</sup>



각 후보 투표층의 월평균 가구소득 분포(%) / 200만원 미만, 200~300만원, 300~400만원, 400~500만원, 500~600만원, 600~700만원, 700만원 이상 순



각 후보 투표층의 가구 순자산 분포(%) / 1억원 미만, 1~7억원 미만, 7억원 이상 순

돈도 백도 조직도 없는 노동자들이 자신의 일터에서 계급적으로 자각할 수 있는 행동 기제가 존재하지 않는다. 정치 구도나 공론장의 언어는 노동 현실과는 무관한 정치 언어들로 채워져 있을 뿐, 평범한 사람들이 일터에서 자신을 정체화하고 대변하는 언어는 부재하다. 노조 없는 노동자들의 정치세력화는 언어와 행동기제를 기반으로 발명되어야 한다.

무노조 노동자들의 노조 밖 조직화는 개인·집단·조직·제도·사회 등 다양한 층위에서 전개되는 상호작용으로 구성된 복합적인 현상이라 할 수 있다. 일터에서 분산된 ‘개인’들의 행동이 시작되면, 현장에 적용되는 노동조건 수준이나 노동과정 규칙에 불만이 있는 개인 중 일부의 내면에서, 어떠한 사건 발생이나 정보 전달 등을 계기로, 변화 추구 동기 혹은 인과적 힘이 형성된다. ‘초동주체’는 현장의 문제 상황을 규명하고 해결을 추구하는 집단행동을 촉발하는데, 이때 주체들은 주변 노동자들을 설득해 문제를 함께 해결해 나가는 ‘동료집단’을 만들고자 시도한다. 집단적 의사소통을 바탕으로 노동자들은 문제를 구체적으로 이해하게 되고, 일부는 노조 건설을 대안으로 선택하기도 한다.

### 노조 밖 사회운동① : 사소한 저항

네이트판의 ‘회사생활’ 게시판에는 매일 십여 건씩 일터에서 겪는 다양한 문제들에 대한 고민거리가 올라온다. 대부분 노조 없는 일터의 노동자들로, 임금 문제에 대한 무수히 많은 불만과 고민들에 대해 조언자들은 자신도 같은 처지라며 공감을 표하거나, 쿨하게 내뱉듯 조언을 던져주기도 하고, 혹은 너무 과한 요구라고 비난하거나 그나마 자신은 좀 더 낫다며 우월함을 내세우기도 한다. 이런 반응들은 때로는 상호연대

를 보여주고, 때로는 각자도생의 논리를 재생산한다는 점에서 제한적이지만, 자신의 목소리를 내뱉을 출구가 없는 발화자(노동자)들이 갖는 작은 고민들을 토로할 수 있다는 점에서 일정한 역할을 한다. 자신의 목소리를 정치화·세력화할 수 없는 상황에서 나름의 경로를 인터넷 커뮤니티를 통해 만든 것이다.

지난 3월 25일 이 게시판에 올라온 ‘대구 아파트 경비원 부당해고 사건’의 해결과정은 미조직 노동자들의 ‘노동정치’를 보여준다. 대구 달서구의 한 아파트 입주인 ‘바가기’(닉네임)는 “대구 아파트 경비원 갑질, 도와주세요”라는 제목의 고발성 글을 게시한다. 글쓴이에 따르면 이 아파트에는 2019년 부터 4년여간 근무한 성실하고 따뜻한 경비 노동자가 있는데, 2월 말에 계약만료 통지를 받았다. 글쓴이가 관리소에 찾아가 따져묻자, “주민들 80%가 싫어한다”는 주관적 근거를 들었다. 이것이 부당하고 ‘갑질’이라고 인식한 글쓴이와 다른 주민들은 관리소장과 입주인 대표 등을 만나 사정하지만 아무도 이 의견을 검토하려 하지 않았다. 결국 글쓴이는 공동주택관리법을 비롯한 판례들을 찾아보고, 아파트 엘리베이터에 대자보와 주민동의서를 게시했다. 관리소는 대자보와 서명용지 위에 자신의 공고문을 덧붙여 덮어버리고, 공고문이 찢어지기도 했다.<sup>25)</sup>

해당 게시물은 뜨거운 반응을 불러왔다. 우선 댓글창엔 다양한 연대의 메시지가 달렸다. 글쓴이와 경비 노동자에 대한 단순한 지지의사부터 이 아파트에 매일 방문하는 택배기사의 메시지, 이전에 거주했던 시민, 현재 거주 중인 여러 주민들 등 평상시 각자의 울분을 토로하고 한탄하기에 그쳤던 공간은 함께 공분하고 대책을 논의하는 공론장이 되었다. 지역언론 <뉴스민>과 <영남일보>, <매일신문>을 비롯해 <한겨레>, <한국일보>, <KBS> 등 언론들이 이 사건을 보도했다. 일련의 과정에서 총 489세대가 해고철회 동의서에 서명했고, 엘리베이터에는 많은 주민들의 포스트잇이 게시됐다. 결과적으로 부당해고는 철회되었고, 단 3개월짜리 초단기계약은 유지됐다. 해고를 최초 사건화한 ‘바가기’는 “이번 일은 입주인이 함께 의견을 모아 ‘우리’가 주인이 되는 아파트라는 걸 보여주었고, 또한 사회적으로도 더불어 상생할 수 있는 ‘정의’로운 일을 해내었다 생각한다”며, “서명한 사람이든 그렇지 않은 사람이든 모두 같은 입주인으로서 앞으로도 함께 더불어 살 수 있길 바란다”고 밝혔다.<sup>26)</sup>

## 노조 밖 사회운동② : 미국 노동자센터의 경우

한국 현실에서 중소기업규모 노동시장에서 조직화가 어려운 이유는 현장 내의 개인들의 행동이 더 큰 단결로 이어지기 어려운 물리적·객관적 조건에 위치해 있어서다. 따라서 2차 노동시장에 위치한 영세규모 기업 노동자들의 조직화는 ‘지역단위’로 이뤄지는 경우가 많다. 미국에서 지역 풀뿌리 운동을 중심으로 노동자센터(workers’ center)가 활성화된 것도 이와 유사하다. 미국의 노동자센터는 전통적인 노조로 대표되지 않는 저임금이민자, 그밖의 변두리 노동자들의 요구와 관심을 해결하기 위해, 법률 지원과 직업훈련, 부당해고 해결 등을 지원하는 과정에서 탄생했다. 노동자센터들은 노동현장의 정의를 위해 광범위한 운동을 구축했고, 지역커뮤니티 조직화와 직접행동 등 다양한 전술을 활용했다.

레스토랑기회센터연합(Restaurant Opportunities Center United)<sup>27)</sup>의 경우, 2000년대 초반 “뉴욕시의 조직화되지 않은 식당 노동자를 조직한다”는 목표를 갖고 (노조가 아닌) 비영리 노동자센터로 설립됐다. Saru Jayaraman<sup>28)</sup> 등 활동가들은 미국 8개 대도시 외식산업 노동자들의 저임금과 열악한 노동조건, 착취, 비위생적 노동환경 등 문제를 함께 해결하면서 식당에서 일하는 이주노동자들을 적극 조직했다. 가장 먼저 뉴욕 도심의 고급 레스토랑에서 33명의 종업원들의 부당해고에 맞선 싸움에서 승리하면서 시작된 운동은 이내 32개 도시로 확대됐다. 지금까지 ROC United는 “식당 종업원으로 일하는 노동자들과 함께, 그들의 권리를 이해하고 조직·교육·훈련·선동을 통해 정치적 대표성을 옹호함으로써, 인종차별과 성차별이 가로막는 어



려움을 극복”하는 걸 목표로 활동하고 있다. 2021년 9월 기준 ROC United의 회원수는 2만5천 명을 초과했다.<sup>29)</sup>

ROC United와 같은 노동자센터들은 오늘날 꽤 성공적인 운동 모델이 된 듯하다. 조직화에 대한 전통적인 틀과 접근 방식이 효과가 없거나 노동조합의 초점이 되지 않는 경제 부문에 조직화를 집중함으로써, 일용직노동자조직화네트워크(NDLON), 가사노동자연합(NDWA), 레스토랑기회센터연합(ROC) 등 네트워크들이 건설됐다. 1992년 5개 센터에 그쳤던 노동자센터는 2005년에는 32개 주 80개 이상의 지역에서 최소 139개, 최근에는 275개 이상으로 늘었다. 과거 노동자센터를 회의적이거나 심지어 적대적으로 바라보던 노조와 파트너십을 구축했고, 공동 조직화 및 다양한 캠페인들을 벌이기도 했다.<sup>30)</sup> 이민자 커뮤니티와 외식 산업, 소매업을 기반으로 한 조직화의 핵심 주체로 부상했으며, 이민자들이 미국에서 일자리를 찾는 데 없어서는 안 될 역할을 하고 있다. 노동권과 취업, 노동법 등 법률지원, 언어 프로그램 등을 제공하고, 저임금 노동자의 집단적 목소리와 행동을 기획한다. 대표적으로 전국적인 ‘Fight for \$15’ 캠페인을 통해 패스트푸드, 주유소, 편의점, 돌봄 노동자들의 임금 인상과 단결권을 요구하는 캠페인을 벌이고 일부 도시에서는 유의미한 규모의 파업을 조직하기도 했다.<sup>31)</sup>

### 노조 밖 사회운동③ : 플랫폼 노동자의 경우

플랫폼 노동은 지극히 분산된 개별 노동들이 이뤄진다. 기존의 중소영세규모 노동시장의 개별화된 노동의 성격을 공유하고, 동시에 집단적인 단위로 일하며, 법적 책임이 불명확하기 때문이다. ILO의 연구보고서에 따르면, 전 세계 플랫폼 노동자 시위의 거의 절반은 자생적으로 조직된 노동자 모임에 의해 발생했다. 다음으로 자생적 노동자 집단(groups of workers)과 비노조 협동조합(Worker collectives)의 협력으로 이뤄진 파업(11.8%), 자생적 노동자 집단이 새로 조직된 노조와 함께 한 경우(7.5%), 기존 노조와의 협력(6.3%) 등 순이었다.<sup>32)</sup> 노조가 아닌 형태로의 플랫폼 노동자 투쟁 사례를 보면 이들이 어떠한 방식으로 자본에 맞선 투쟁에 나서는지 그 프로세스를 이해할 수 있을 것이다.

**중국 어러머 조직화** : 2019년 7월, 중국의 양대 음식배달앱인 어러머의 라이더 천귀장(陈国江)은 BiliBili(중국의 유튜브) 채널을 개장하고, 음식배달 노동자들의 애환과 다양한 고충 해결 사례를 소개하는 활동을 펼쳤다. 그는 스스로를 음식배달기사연맹(外送江湖骑手联盟)의 ‘맹주’라고 칭하고, 위챗에 그룹채팅방을 만들었다. 한데 그의 채널이 배달 노동자들 사이에 인기를 구가하면서 2021년 2월까지 총 1만4천여명(베이징시내 구역별 단독방 16개)을 조직화하는데 성공한다. 공회도, 등록 민간조직도 아니었지만, 자주적인 노동자조직의 성격을 지녔다고 볼 수 있었다. 비록 당국의 부당한 체포로 그의 시도는 중단됐지만, 노조라는 틀 바깥에서도 노동자들이 충분히 단결하고 싸울 수 있다는 가능성을 보여주었다.

**2021년 가을 푸드판다 홍콩 파업** : 푸드판다는 대만·홍콩과 미얀마 등에서 잘 나가는 전 세계적인 음식배달 플랫폼 기업이다. ‘홍콩기독교산업위원회(HKCIC)’은 음식배달노동자권리찾기팀(賣員權益關注組)을 구성해 푸드판다 배달 노동자들이 부당해고나 엄격한 통제와 규율, 배달거리 과소 산정, 회사의 비효율적인 지원과 불충분한 근로계약 등 문제로 고통받는다는 것을 파악했다. 이런 현실에 불만을 느낀 이곳의 일부 초동주체들은 왓츠앱과 텔레그램 등을 통해 선도 파업을 기획했고, SNS를 통해 다른 지역에서 일하는 배달기사들에 파업 소식을 전파했다. 파키스탄 출신의 한 노동자는 파키스탄인도 출신 노동자로 구성된 그룹채팅방을 만들고, 약 1,500명 조직했다. 온라인이나 대면 접촉을 통해 노동자들을 만났고, 파업을 알리기 위해 동영상과 웹선전물을 만드는 등 활동을 펼쳤다. 그 결과 2021년 11월 13일 밤부터 14일 하루동안, 한 족과 ‘남아시아’ 출신 이주노동자를 포함해 상당수의 푸드판다 배달기사들이 교대 근무에 나타나지 않거나

온라인에 접속하지 않고, 주문을 미루고 거부하는 등 파업을 성공적으로 치를 수 있었다.

일련의 사례들을 참조하는 것만큼이나 중요한 것은 노조 바깥의 사회운동이 자신의 운동이 오늘날의 ‘노동’을 둘러싼 모순과 긴밀하게 연결되어 있으며, 각자의 운동이 현실의 노동 쟁점과 민감하게 대결함으로써 급진화·대중화된다는 인식 속에서 노동 쟁점에 접근하는 것에 있다. 가령 이주민에 대한 ‘혐오’에 맞선 운동은 노동권이 보장되지 않는 이주노동자들의 투쟁과 연결되어 있고, 청소년 인권을 위한 운동 역시 많은 청소년들이 마주하고 있고 또 맞닥뜨릴 노동시장 이중구조와 연결되어 있다. 그러니 한동안 노동조합만의 고민거리이자 대상으로 여겨지는 ‘노동’은 이제 모든 사회운동의 장소가 되어야 한다.

## 결론: 사회운동의 장소로서의 노동

‘노동’을 놓친 채로는 사회운동의 어떤 시도도 지극히 제한적이다. 사회운동이 여성, 성소수자, 이주, 인권, 보건의료, 안전 등 다양한 사안들에 있어 노조와 함께 연대해온 이유도 그 때문이다. 이제는 더 나은 동맹이 필요하다.

1980년대 이후 대다수 국가에서 노조 조직률은 하락해왔고, 한국에서도 2000년대 이후 이런 현상이 또렷하게 보이기 시작했다. 이후로 내내 미조직 노동자의 조직화는 노동운동의 과제였다. 한편 2000년대 중 후반 이후 노조라는 틀을 어느 정도 우회한 방식의 투쟁들(희망버스 등)이 드러난 맥락, 지난 10년 지역별로 노동권익센터 등이 설립된 배경도 여기에 있다. 하지만 해당 조직들은 지자체의 지원 하에서 운영을 위탁받아 운영되기 때문에 독립성이 부재하다는 점에서 매우 한계적이고, 대중조직이 아닌 NGO 형태로 운영된다는 점에서 대리주의적이고, 사업 방식 역시 조직과 투쟁보다는 상담과 활동가 교육에 치중되어 있다. 노조 밖 사회운동은 이런 한계를 넘어서지 않으면 안 된다.

노조 밖 사회운동이 무노조-저임금 노동자들과의 마주침을 기획하고 어떤 형태든 세력화로 연결되도록 하려면, 그들을 조직하는 프로세스 역시 새롭게 발굴해야 할 것이다. 자기 삶의 불만과 모순을 자신의 언어로 발굴할 기회조차 주어지지 못했던 사람들을 결집하도록 할 수 있는 저항의 양식과 슬로건들이 제출되어야 한다. 그들의 목소리를 정치화하는 기제가 발명되어야 한다. 1인의 울부짖음부터 집단의 몸부림에 이르기까지 개별적인 계급투쟁들이 어떤 ‘상’과 감정으로 연결되고, 나아가 참여자들로 하여금 “우리 계급의” 투쟁으로 기억되도록 하기 위해서는 나름의 상징화 전략 역시 필요하다.

무엇보다 노동법 보호망을 넘어서는 노동자 조직의 새로운 모델들을 발굴하려면, 이러한 도전들이 더 많은 연대와 협력을 통해서만 성공할 수 있다는 점을 인식해야 한다. 1970~80년대 노동운동이 크게 쇠락한 이후 노동의 분할에 맞선 대응 전략으로 시도된 지역사회 풀뿌리운동 기반의 노동자센터 등 비노조 형태의 조직들, 사회운동 노조주의의 시도들은 대안 모델과 기존 노동조합 간의 파트너십 구축을 통해서 운동으로서 성공할 수 있었다. 캠페인에 있어 특징점을 지닌 대안 조직들은 노조와 함께 전 사회적인 캠페인을 벌였고, 이처럼 노동자들의 아래로부터의 투쟁을 통해 비로소 노동 문제를 정치적 의제의 중심으로 이끌어냈다. 사회운동 역시 노조와 적극적인 협력과 파트너십을 통해 각자의 운동을 강화시킬 수 있다. 가령 사회운동 단체들은 약화된 노조 교육사업에 협력해 커리큘럼과 교육방식의 혁신을 도모할 수도 있고, “청소노동자에게 따뜻한 밥 한 끼의 권리를” 같은 캠페인 사업 등을 통해 저임금 노동자들을 만날 경로를 만들 수도 있다. 기존 틀을 넘어 서로를 가로지르는 더 많은 도전이 있을 때, 비로소 ‘노동’을 사회운동의 중요한 장소로 여기고 능동적 주체로서 나아갈 수 있을 것이다.

- 1) 「한국갤럽 데일리 오피니언 제523호 2022년 12월 2주」, 한국갤럽, 2022. 12. 8.
- 2) 황선웅, 「노동조합이 비조합원 임금에 미치는 영향: 지역 수준 분석」, 『산업노동연구』, 한국산업노동학회, 2017.
- 3) 유경준·강창희, 「노동조합이 사업체의 고용규모와 성과지표에 미치는 영향」, 『경제학연구』, 한국경제학회, 2014.
- 4) 홍장표·김중호·김성원, 「계층적 원하청구조에서 노동조합의 임금효과」, 『Journal of The Korean Data Analysis Society』, 한국자료분석학회, 2016.
- 5) 『2021년도 전국노동조합 조직현황』, 고용노동부, 2023. 2. 6.
- 6) 신진욱, 『그런 세대는 없다』, 개마고원, 2022
- 7) 고성혁, 「송시영 서울교통공사 올(ALL)바른노조 위원장 “MZ세대 노조는 탈 정치노조…법과 자유민주질서 존중”」, 『미래한국』, 2023. 2. 13.
- 8) 김정희원, 『공정 이후의 세계』, 창비, 2022.
- 9) 서동진, 「세대론의 시좌」, 『문학선』 2015년 가을호
- 10) 김경근, 「금속노조 청년 조합원의 노조참여 활성화 방안」, 금속노조 연구원 이슈페이퍼, 2021.
- 11) 제니퍼 M. 실바 저, 성원 역, 『사라질 수 없는 사람들』, 문예출판사, 2022.
- 12) 통계청 경제활동인구조사 데이터
- 13) 임아영·조형국, 「여성이 평생 못넘는 벽 ‘28~30세 남성」」, 『경향신문』, 2023. 2. 23.
- 14) 「2021 Gender wage gap」, OECD, 2022. 12.
- 15) 장진희, 「5인 미만 사업장 여성노동자 노동실태와 정책과제」, 『한국노총 양성평등주간 기념 여성노동포럼 자료집』, 한국노총, 2022. 9. 5.
- 16) 「2020년 3시STOP공동행동 여성노동자 설문조사」 결과 중, 2020. 3.
- 17) 「서울시 성평등 생활사건 직장편」, 서울시여성가족재단, 2019. 4. 29.
- 18) 정경윤, 「성별 임금격차와 성평등 임금공시제」, 민주노동연구원, 2023. 3. 7.
- 19) 「여성노동연대회의 출범 선언문」, 여성노동연대회의, 2022. 7. 1.
- 20) 이현경, 「노동조합 여성활동가의 ‘페미니즘’ 실천과 활동가 재생산 연구- 남초 사업장 사례를 중심으로」, 성공회대학교 시민평화대학원 석사학위논문, 2023.
- 21) Rhacel Salazar Parreñas, 『Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work』, Stanford University Press, 2001. 4.
- 22) 「법무부, 불법체류외국인 정부합동단속 실시, 약 1만3천명 출국」 보도자료, 법무부, 2023. 5. 3.
- 23) 우다야 라이 이주노동자노동조합 위원장 인터뷰 중 / 이재호, 「예배당도 급습…한동훈 법무부 ‘이주노동자 단속’ 인권 침해 속출」, 한겨레, 2023. 5. 4.
- 24) 김동인, 「윤석열 찍은 부동산 표심은 중부세 경험한 부유층 [대선 표심 분석]」, 『시사IN』, 760호, 2022. 4. 14.
- 25) 바가기, 「대구 아파트 경비원 갑질. 도와주세요」, 네이트판 결혼/시집/친정 게시판, 2023. 3. 25.
- 26) 바가기, 「대구 아파트 경비원 갑질(부당해고) 후기입니다」, 네이트판 결혼/시집/친정 게시판, 2023. 4. 2.
- 27) Janice Fine, 『Worker centers: Organizing communities at the edge of the dream』, Cornell University Press book, 2006.
- 28) Joe Garofoli, “Activist at vanguard of restaurant workers' rights”, THE DAILY, 2014. 1. 11.
- 29) Restaurant Opportunities Centers United 웹사이트
- 30) Laine Romero-Alaston & Sarita Gupta, 「Worker Centers: Past, Present, and Future」, The American Prospect, 2021. 8. 30.
- 31) Steven Greenhouse, 「A Day's Strike Seeks to Raise Fast-Food Pay」, The New York Times, 2013. 7. 31.
- 32) Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart, Vera Trappmann, Charles Umney, 『A global analysis of worker protest in digital labour platforms』, ILO Working Paper 70, 2022. 6.

## 운동의 시장화와 인플루언서, 공동체주의의 붕괴

엄기호는 지금을 대권리의 시대라고 규정한다. 대자아의 시대로 바뀌 불려도 무방할 것 같다. 자기 권리를 이야기하고 자기애를 바탕으로 자신을 드러내는 것이 자연스러운 시대에 사회운동은 왜 지지부진한가.

전통적인 조직운동은 대권리의 시대의 주체들을 담기에는 적합해 보이지 않아 보인다. 기존의 조직을 혁신할 것처럼 언론과 지식인, 일부 사람들의 기대를 받고 등장한 새로운 인물들 역시 전망이 부재한 것은 마찬가지였다. 혁신의 대상으로 규정된 전통적 조직운동 보다 좋은 영향을 주고 있는 것 같지도 않다. 오히려 양당의 정치행보에 들러리 역할을 하기도 한다. 계급적 비판은 ‘혁신vs낡음’, ‘세대론’ 프레임으로 각각 당한다. 조직운동의 후퇴와 주목받는 개인 활동가가 과잉대표되는 현상을 다뤄보고자 한다.

개인적으로 강력한 조직운동의 실패와 이슈파이팅을 중심으로 한 대중운동의 성패를 모두 경험했다. 한계적이고 작은 경험이며 딱히 대안을 가지고 있지도 않지만, 함께 가야 할 방향을 찾는 데 도움이 되길 바란다.

### 1부 상품화된 운동과 인플루언서

#### 1. 상품화된 운동과 인플루언서.

##### 1) 현상

- 활동가들의 희생과 헌신, 분명한 이념으로 구성된 조직운동이 후퇴하면서, 개인이 담론과 활동의 주인공이 되는 현상이 두드러짐. (민주노총 등 대규모 대중운동의 성장으로 정치동아리 수준의 조직은 도태한 걸로 볼 수도 있음)
- 활동을 통해서 검증받고 활동가들 사이에서 토론과 평가로 견제되어야 하나 이 기능이 사라짐. 운동과 활동 속에서 도태되어야 할 인물과 담론이 주목받기도 함. (과거에는 골방좌파라고 비판받았으나 SNS와 언론을 통해 살아남음)
- 언론, 출판, 정치권에서 선택받으면 운동의 상징적 인물이 되면서, 숙의/협력/토론보다는 주목경쟁에서 승리하기 위한 쟁투가 벌어짐. 동지들의 지지, 조직과 단체의 입장보다는 SNS의 좋아요와 팔로워 언론으로부터 얼마나 주목받느냐가 더 중요해짐.
- 내부토론과 숙의를 거친 조직의 입장보다 발 빠른 개인의 SNS 글과 인터뷰가 더 중요한 시대. 조직의 권위가 개인의 권위보다 낮은 상황 반복.
- 과거 운동과 의회주의로 벌어졌던 논쟁 (심상정 노회찬)이 SNS나 종편 출연, 비례대표 순번경쟁 수준으로 격하됨.
- 굿즈를 구매하거나 유명한 선생님들의 책을 사는 게 마치 주요한 운동적 실천으로 등장하기도 함.

## 2) 한계

- 조직을 생략한 인플루언서를 중심으로 한 개인주의적 운동은 개인역량의 부족이나 한계, 정치적 국면에 서의 개인적 선택에 의해 그 방향이 크게 달라짐. 선거 때마다 흔들리는 건 조직도 마찬가지로 지리한 논쟁이 반복되기도 하지만, 그 과정 속에서 구성원들이 문제인식을 공유한다는 장점이 있음.
- 낡은 조직은 도태된다고 착각하지만, 다양한 구성원들에 의해 다양한 자극을 받는 조직은 건강하게 유지 되기도 함. 오히려 한정된 경험과 지식을 가진 개인이 성장을 멈추면 개인에 의존하는 운동이 도태하게 됨. 운동의 지속가능성, 담론의 혁신, 조직의 양적확대 모두에서 대부분 실패.
- 조직 구성원 또는 대중의 지지를 받지 못하더라도 SNS나 언론의 관심을 받으면 성공한 거라 착각. 이는 운동뿐만 아니라 보수 양당 지지자 역시 마찬가지.
- 개인적 운동에 대한 비판을 인신적 공격, 거대 조직을 혁신하려는 혁신가에 대한 폄박으로 받아들이기도 함. 인간적 관계와 사적감정을 배제한 비판과 토론이 어렵다는 점 역시 개인적 운동이 게토화 되는 주요한 원인. 대중으로부터 배제당하는 소수자 운동의 불리한 지형과 다른 현상이지만, 자신이 같은 처지에 있다고 믿게 됨. 때문에 기존의 거대한 조직을 비판하는 것이 주요한 운동이라고 착각하기도 함. 대중으로부터 배제되어 있더라도 당사자들의 조직된 지지기반이 있는가가 인플루언서와 소수자 운동의 중요한 차이.

## 2. 좌파의 주요한 가치인 공동체주의, 꼬문주의적 가치 붕괴 자유주의적 개인주의도 부재.

- 기존 조직운동의 고루함, 경직성, 비민주성 등의 이유로 조직구성원들과 조직이 불화하는 현상이 벌어짐.
- 좌파의 주요한 가치는 ‘공동체주의’, ‘꼬문주의’. 자유로운 인간들의 공동체를 꿈꿨지만, 자유로운 개인을 억압하는 일들이 반복되면서 공동체의 가치를 비웃거나 개인의 독립성을 강조하는 현상도 있음.
- 자유주의적 개인주의는 기본적으로 사회계약을 위한 전제이지만, 사회공동체는 기각되고 개인만 남는 경우가 발생.
- 신뢰할 수 있는 공동체가 사라진 상황에서 저항하는 개인마저 시장논리에 포섭. 운동의 신자유주의화 상품화와 연결됨.
- 노동을 중시하지만 다른 삶의 경험과 문화를 가진 노동자운동과 다른 운동이 함께 하기 힘든 역설이 반복됨.
- 노동운동과 활동기들의 간극이 멀어지고, 노동운동과 사회운동의 활발한 교류보다는 각자도생을 하는 경향이 강화됨.
- 비평과 평론, 개별적 인증샷만 난무.

## 3. 불안정 노동, 서로가 분할된 시대에 정치인 같은 활동가는 필요.

- 흩어져 있는 대중에게 메시지를 효과적으로 전달할 스피커의 존재가 필요.
- 복합위기 시대 다양한 의제에 대해 신속하게 말하고 개입할 수 있어야 함.
- 다른 시민사회운동이 노동에 대해 관심을 가져달라를 넘어서서, 노동운동이 다양한 의제와 문제에 대해 해법과 대안을 제시하는 게 담론과 연대를 만드는 데 효과적임.
- 다양한 미디어가 있고 정보유통이 빠른 시대에 리더가 적절하고 정확한 정보 전달이 중요해짐.
- 리더의 성과를 개인이 아니라 어떻게 조직적으로 수렴할 것인가가 핵심적인 과제.
- 역량 있는 리더가 떠나더라도 조직의 힘이 강하다면 리더를 대체하거나 통제할 수 있음.
- 핵심은 인플루언서가 아니라 조직의 문제 일 수 있음.

## 2부 라이더유니온의 성과와 한계<sup>1)</sup>

### 1. 사건을 일으키고 조직을 짜다. 라이더유니온의 탄생

- 노동현장에서 조직화 활동을 벌이고, 그 결과로서 조직을 결성하는 방식이 전통적 방식.
- 사업장이 없고, 노동자들이 흩어져 있으며, 이직률이 높은 산업분야에서는 적절하지 않았음.
- 노동현실을 먼저 고발하고 사회적 관심을 모은 후 조직을 짜는 방식.

\* 라이더유니온 초기에 고발한 사건들.

- 폭염수당 1인 시위.
- 갑질 아파트
- 배달 플랫폼 갑질
- 배달대행사 갑질
- 퍼포먼스: 2019년 대한민국 최초의 오토바이 행진

### 2. 이슈에 의미를 부여하다. 플랫폼노동조합

- 단순히 열악한 노동자들의 현실을 고발하는 것이 아니라, 사건에 의미와 해석을 부여함.
- 노동문제가 플랫폼자본주의와 플랫폼노동이라는 구조적 문제에서 비롯된다는 해석, 플랫폼 자본은 금융 자본의 연속, 플랫폼노동은 유연화된 노동의 연속선상에 있다는 의미 부여.
- 플랫폼에 대한 관심이 높았던 시기, 스스로를 플랫폼노동자로 규정하는 당사자 조직은 부재한 상황.
- 라이더유니온이 플랫폼 노동의 대표적인 조직이 되었고, 2019년~2020년 사이 엄청난 관심을 불러일으킴.
- 코로나19는 플랫폼노동에 대한 사회적 관심을 연장시킴. 실업상황에서 실업자들을 포괄하는 산업분야이자, 비대면 시대 주요 산업으로 부상하면서 노동문제 역시 심각해짐.

### 3. 배달라이더는 노동조합과 단체교섭이 불가능하다는 금기를 깬 후의 과제

- 배달노동자도 노동자이고 노동조합 결성이 가능하며 노동3권이 있다는 것을 하나하나 실현하면서 라이더유니온 조합원이라는 주체형성에 성공.
- 배민에 단체교섭 신청, 쿠팡이츠와 단체교섭진행, 지역 동네배달대행사 단체교섭을 진행하면서 노조로서의 기능과 권한을 확인.
- 노동3권의 실질적 행사에서는 한계가 발생.
- 단체행동권의 제약 : 파업의 실효성이 없음.
- 단체협상 적용에서의 제약 (여러 개의 플랫폼에서 근무하는 조합원, 단체협약을 맺기 힘든 중소 동네배달대행업체 조합원의 이익 문제) 노조의 실효성 문제 대두.

---

1) 2022년 비판사회학회 발표문 수정

#### 4. 시민단체+노동조합+공제조합

##### 1) 라이더유니온이 조합원에게 줬던 이익

- 대의와 전망- 법제도 변경을 통한 조합원과 비조합원 라이더에게 이익제공 (실질적 이익 뿐만 아니라 보람과 자긍심), 의제에 대한 동의를 통해 시민사회의 지지와 언론의 관심, 정부정책담당자의 관심 형성 ex) 전속성기준 폐지, 갑질사건 해결 등.
- 단협을 통한 단협적용 받는 조합원에게 이익 제공- 하나의 플랫폼에 전속적으로 일하는 조합원은 이익
- 단협적용이 불가능한 조합원에게 이익 제공이 어려움 - 여러 플랫폼에서 일하는 조합원, 단협을 맺긴 힘든 업체에서 일하는 조합원. 이 때문에 최근 공제회 가입을 논의 중.

##### 2) 사회운동노조로서 라이더유니온이 가진 특징과 어려움.

\* 라이더유니온은 위의 세 가지 기능을 모두 수행해야 함.

- 단체교섭 투쟁과 휴식, 다음 단협을 위한 조직화와 준비라는 사이클을 가질 수 없음.
- 투쟁기간과 투쟁기간이 아닌 시기를 구분하기 힘들. 항상적 투쟁상태.
- 중앙집행부에게 높은 피로도와 긴장이 발생하고, 중앙집행부의 역량에 지나치게 좌우.
- 전통적 노동운동가뿐만 아니라 플랫폼노동에 관심 있는 지식인, 활동가들의 참여가 용이하고 개방적.
- 현장 간부와 중앙간부의 간극. 초기 창립시기 간부들의 에너지가 활동가처럼 지속가능하기 어려움.

#### 5. 주체형성 시도

- 2023년 58명의 간부형성 (2019년 출범, 2021년 첫 시도, 매년 이어옴)
- 라이더유니온 노동대학 (노동운동을 비롯한 책임기 소모임)
- 안전하고 편안한 활동가끼리의 소모임과 일방적인 교육프로그램이 아니라 노동자들과의 소모임과 학습모임은 여전히 중요함.
- 운동에서도 평생학습이 필요한데, 개인적으로 이루어지고 조직적인 관점은 부족
- 대중적으로 알려진 리더를 다양한 학습 모임에 활용할 필요가 있음.
- 1~2만 명이 있는 대학학생운동에서도 어차피 학회 소모임으로 조직되는 건 10명 내외. 별 차이가 없음.

#### 6. 다른 조직화 방식

- 민주노총 서비스연맹 배달플랫폼지부는 현장의 조합원과 자주 만나면서 간부 형성. 진보적 활동가들이 현장 배달노동자가 되면서 조직화.
- 중앙이슈는 라이더유니온이 선점하지만, 현장조직은 민주노총 서비스연맹이 강점을 가짐.
- 배달노동자들은 두 조직을 구분하지 못하는 경우도 발생하고, 배민의 경우 교섭대표노조가 민주노총 서비스연맹 배달플랫폼지부가 되어 단체협상에서 독점적 지위 획득. 배민에서는 경쟁에서 밀리게 됨.

#### 7. 한계

- 단협을 통한 타임오프 보장으로 노조 간부들의 활동력 확보 필요.
- 공제회 가입 등을 통해 단협 적용받지 못하는 조합원에 대한 이익 보장 필요
- 간부 양성을 통해 지역 간부들의 피로도를 줄이고 2년 마다 교체 해줄 수 있는 체계 필요
- 초기 라이더유니온이 가졌던 중앙집행부의 역량(정책과 대안제시, 이슈파이팅, 언론대응, 대정부 협상 등)

- 을 계속 이어가기 힘들기 때문에, 중앙집행부의 기능을 상급단체가입을 통해 이관할 필요 있음.
- 사회적관심과 논평은 많지만 실제 현장 조직을 하려는 활동가들의 부재는, 전통적 노동운동방식과 활동가 조직이 여전히 필요함을 보여줌.
  - 정치전망의 부재
  - 조합원과 간부 간부와 중앙집행국의 간극을 좁히는 게 쉽지 않음.
  - 조합주의에서 벗어나는 게 쉽지 않음. (노동운동만 그런 건 아님)
  - 전체노동운동의 관점에서 접근 필요.
  - 양적 성장에서 한계.

## 마치며

자본주의를 극복하기 위한 운동에서 중요한 건 자본분석과 주체형성 전략이다. 약탈적 금융자본주의하에서 노동과 인간의 삶이 조각나고, 진보좌파 운동 역시 개별화되고 있다는 것은 모두가 동의하는 현실이다. 당연히도 노동은 핵심적인 문제이고, 자본주의사회를 극복하고자 하는 사람들이 모일 수밖에 없는 장소다. 그러나 이를 위한 주체형성과 정치전망에서 장벽을 만난다. 진단과 분석을 통해 도출된 절망적인 현실과 기존운동의 한계에도 불구하고 어떻게 복원할 것인가가 우리에게 주어진 과제다.

우리는 지금까지 변혁이라는 목표를 위해 사람들을 동원하고 활용할 수 있는 조직을 건설하는 데 인생을 걸었다. 같은 목적을 위해 개인이 조직을 위해 희생하기도 하고, 대의를 내세우며 조직을 버리고 개인적 성공을 위해 길을 나서기도 했다. 이 과정에서 서로가 서로에게 큰 상처를 주고받았다. 이 때문에 누구도 신뢰할 수 없는 불신의 시대가 됐다. 나 역시 긴 활동 속에서 큰 책임이 있다.

이 상태에서는 어떤 것도 도모할 수 없다. 다른 대안사회를 추구한다는 목표만 같다면 다소 차이가 있더라도 서로를 챙기고 돌보는 돌봄 공동체를 만들어 운동사회 내 신뢰를 회복하는 걸 우선적 목표로 해야 하지 않을까 조심스럽게 제안해본다.



## 정체성 '정치'의 방향으로, 정체성 분할을 가로지르며

- 최근 윤석열 정부 1년 노동정책을 평가하는 한 토론회에서는 현재 한국사회 노동 '현실'에 대한 상이한 관점을 엿볼 수 있는 장면이 펼쳐짐. 문재인 정부 5년을 경과해 윤석열 정부 1년까지의 노동지표(노동시간 및 임금, 노동조합 조직률 등)와 노동정책을 포괄적으로 진단하는 발제에 대해 한 토론자는 여성·불안정노동자들이 처한 구조적 위기가 별도로 검토될 필요성을 제기함. 위 시기 고용률 개선이나 임금불평등 감소 추세만으로 여성노동자들이 처한 '일·가정 양립'의 불가능성이나 불안정노동자들의 실업 가능성, 코로나19와 같은 사회적 조건의 각기 다른 작동을 포착하기 어렵다는 지적이었음. 하지만 이러한 문제제기는 그 지표를 분석해야 한다는 외부의 제안도, 마땅한 계기도 없었으며 앞으로 살펴보겠다는 발제자의 투명한 고백(?)으로 갈무리됨. 바로 이러한 관점이 비교대상과의 관계 속에서 윤석열 정부 노동정책의 '퇴행'을 확인하고 이를 막아내야 한다는 것 이상을 논의로 나아가기 어려운 조건 중 하나라는 점을 분명히 하고 싶음.
- 발제에서 짚고 있는 것처럼 지금 우리가 '윤석열 정부 반대'를 넘어선다는 것은 87년 노동체제 이후 역대 모든 정권에서 가속화되어온 신자유주의 노동유연화의 흐름을 지목하면서, 노동 추출 및 자본 축적 전략의 새로운 돌파구를 찾아나서는 자본주의의 위기와 국제질서의 변동을 주목하면서, 이에 부응하는 윤석열 정부의 '노동규범 현대화'가 이전의(노무현 정부에서 본격화된) '선진화'와 갖는 차이를 규명하면서, 노동을 둘러싼 사회운동의 과제를 찾아나서는 복잡한 과제임. 그리고 이는 필연적으로 인적 속성에 따라 특정 집단을 노동세계의 할당된 자리에 배치하면서 위계와 차별을 조직하는 것이 자본주의 고유의 전략이라는 인식과 전제 없이는 불가능함. 자본의 분할선에 도전하는 사회운동의 과제 역시 신자유주의 노동세계에서 추상적인 노동자가 정체성으로 '발명'되고 '분할·배치'되는 방식(젠더화, 인종화, 계급화 등)을 변화시키는 것과 불가분의 관계에 있음.

## 차별금지법 제정 운동에서 '노동'은 무엇이었나

- 차별금지법에서 '노동'은 주로 차별금지법이 규율하는 차별금지영역 중 '고용 영역', 차별금지사유 중 '고용형태'를 중심으로 논의되어 왔음. 이는 제정 운동에서 노동 영역/의제의 중요성을 대중적으로 확장하는데 중요한 틀거리임. 실제로 대다수의 사람들은 차별을 가장 많이 경험하는 장소로 '직장'(71.1%)<sup>1)</sup>을 꼽고 있으며, 현재 국가인권위원회에 차별 진정이 많이 접수되는 영역이 바로 '고용에서의 차별'<sup>2)</sup>임. 또한 '고용형태'는 현재 국가인권위원회법 상 차별금지사유로 예시되어 있지 않아 '사회적 신분'으로 처리되고 있는데, 이는 차별금지사유 중 3~4번째로 많은 진정을 차지함.<sup>3)</sup>

1) 국가인권위원회(2020), 『차별에 대한 국민인식조사』, 28p.

2) 국가인권위원회(2021), 『2021 국가인권위원회 연간보고서』, 226p. 실제로 차별 진정이 가장 많이 접수되는 영역은 '재화·용역·서비스'(누적 14,771건), '고용'(누적 10,507건) 순이지만, 이는 개별적 차별금지법제로서 장애인차별금지법 영향으로 볼 수 있음.

3) 국가인권위원회 설립 이후 접수된 누적 차별사건을 차별금지사유별로 살펴보면 '사회적 신분'은 3,063건(8.4%)으로 네 번째 순, 2021년으로 한정하면 11.1%로 세 번째 순으로 나타남. '사회적 신분'의 대부분은 비정규직 또는 무기계약

- 이러한 일면적 진실조차 한국사회에서 전면화되지 못한 배경에는 2007년 7개의 차별금지사유(병력(病歷), 출신국가, 언어, 가족형태 또는 가족상황, 범죄 및 보호처분의 전락, 성적지향, 학력)가 삭제된 채 노무현 정부 법무부안이 입법예고 된 이후, 차별금지법이 보수개신교 혐오선동세력에 의해 ‘동성애독재법’으로 규정되고 차별금지법이 ‘성적지향’으로 환원되면서 찬반 구도에 붙들려 있던 시간이 결정적 요인.
- 하지만 2007년 차별금지법이 입법예고 되었을 당시 경총은 “사용자의 재산권 침해” 및 “자유시장경제 질서 및 사기업의 자율경영 제약”을 주장, 차별금지법이 “기업의 인력운용 전반에 중대한 악영향 미쳐 노동시장의 경직성을 심화”시킬 것이라며 반대 의견을 표명한 바 있음. “정당한 능력도 차별로 간주하는 기업 옥죄기”라는 주장이 근래 가시화된 것은 최근 공정·능력주의 담론의 부상 효과로만 보기 어려움. 이는 인적 속성으로 각 노동자 정체성 집단을 분할, 차별을 통해 이윤을 축적해온 자본의 일관된 반대가 보수개신교 세력이 차지하던 사회적 지형이 약화됨에 따라 더 노골화 된 것이기도 함.
- 또한 ‘차별금지법’과 ‘노동’의 관계가 가로막혀 있던 조건에 가장 큰 영향력을 행사했던 것은 바로 노동부를 중심으로 한 국가권력이었음을 주지할 필요가 있음. 2006년 근로기준법 상 보다 확대된 사용자 및 근로자 개념은 ‘노동법의 근간’을 흔들 수 있다는 이유로 후퇴함. 국가인권위원회 권고안에 포함되어 있던 ‘고용형태’는 “이미 비정규직 보호에 관한 법률이 제정되어 있으므로 기간제 및 단기간 근로자의 차별문제를 별도로 언급할 필요가 없다”는 노동부의 핑계로 7개 차별금지사유에서 삭제되기도 전에 삭제됨. 2006년의 기간제법 제정 및 파견법 개정이라는 정부 정책 기조 연장선에서 시정명령권 및 이행강제금 부과권, 징벌적 손해배상 등 노동에 핵심적인 차별시정방안들이 대거 삭제되었음. 이러한 국가의 적극적 개입은 재계의 재산권과 자율경영 논리의 수용과 함께 “비정규직 운동과 차별금지법 제정 운동이 연결되지 못한 채 멀어지는 계기”<sup>4)</sup>를 만들었으나, 운동 초기에는 크게 부각되지 못했음.

## 차별금지법 제정 운동의 문제의식과 시도

- 현재 차별금지법이 운동사회 내에서도 대중적으로 ‘성소수자를 위한 법’으로 크게 의미화되고 있는 측면은 단순히 ‘성적지향’을 반대한 보수개신교 세력의 영향이나 이미 조직되어 있던 성소수자 운동의 대응으로만 설명하기 어려움. 2007년 삭제된 7개의 차별금지사유 모두가 한국사회 심각한 차별 현상을 표지하는 것이었음에도 불구하고, 당시 직접행동에 나서면서 ‘누더기 차별금지법’에 대한 반대를 조직한 진영은 성소수자 운동. 이는 성소수자 대중이 조직되고 운동의 역량이 강화되는 과정에서 성소수자의 권리를 확보하는 중요한 제도적 요구로 차별금지법이 등장하게 된 과정으로 것으로 해석할 필요가 있음. 또한 당시 성소수자 운동과 반차별 운동 진영이 함께 이 사태를 ‘성소수자’만이 아니라 ‘보편적 권리’가 훼손된 것으로 규정, 차별은 사회적 소수자들의 삶이 보편적이지 않아서 치르는 대가가 아니라 보편적인 문제를 소수자들만 겪는 문제라고 치부하는 사회의 문제임을 내부 논쟁과 담론의 갱신을 통해 확대해나감.<sup>5)</sup>

약식을 이유로 한 ‘고용형태’ 차별이 차지함. 국가인권위원회(2021), 위 보고서, 163, 227. 273-274p.

고용형태로 인한 차별이 ‘사회적 신분’으로 규율되는 맥락은 다음 참조. “우리 위원회는 특히 고용과 관련하여서는 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 사회적 분류를 사회적 신분으로 보면서 무기계약직이나 기간제 근로자의 지위는 그러한 고용형태가 존속하는 이상 자신의 의사나 능력발휘와 무관하게 그 지위를 가질 수밖에 없는 상황에서 저평가되고 있다는 점에서 사회적 신분으로 판단하고 있다.” 국가인권위원회 2021. 3. 2.자 결정 20진경0861300 [무기계약직에 대한 위험수당 지급 차별]

4) 전국불안정노동철폐연대(2020), 『차별금지법이 비정규직 노동자에게 가지는 의미』 교육지 참고.

5) 차별금지법 제정연대가 2011년 30여개 단위의 연대체로 출범해 현재 170여개의 단위로 확장되고, 차별금지법이 ‘성

- 이는 ‘노동’을 제정 운동의 주요 의제/영역으로 위치시키기 위한 조직화 방향에 주는 의미가 있는데, (차별금지법이 보편적 평등권을 보장하는 ‘모두를 위한 법’의 의미로 재구성중인 현재에도) 노동의 권리로 부터 배제·박탈되는 차별의 경험이 응축된, 그리고 이를 담지한 소수자-노동자들이 실제로 차별에 맞서는 경험을 조직하는 과정을 통해서 ‘노동/일의 세계’에서 갖는 차별금지법의 포괄적이고 보편적인 권리의 의미 또한 획득될 수 있다는 점임.
  - 두 번째 발제에서 자본의 분할 전략을 넘어서는 사회운동 전략의 핵심은 “사회운동 스스로가 자기 운동의 (페미니즘적) 지향과 실천을 강화하고 다양한 운동 영역에서 (페미니즘)을 전면화하는 방향 역시 ‘계급적 단결’을 촉진하고 도모하는 방향”이라는 점을 인식, 상호 급진화할 수 있는 담론 및 운동 실천을 구축하는 일이라고 생각함. ‘포괄적’이라는 기치로 대표되는 차별금지법 제정 운동은 차별의 당사자의 경험과 목소리에 기반해 차별의 행위 혹은 행위자보다는 차별을 만들어내는 구조, 개별적 혹은 단일한 차별 사건보다는 상호교차적이고 중첩적인 차별 구조의 작동에 주목할 것을 요구하며 입법 투쟁을 해옴. 이러한 반차별 운동의 관점에서 노동을 제정 운동의 ‘장소’로 만들고자 했던 시도를 살펴봄.
  - ‘성별’은 여성을, ‘인종’은 이주민을, ‘성적지향 및 성별정체성’은 성소수자를, ‘고용형태’는 비정규직 노동자의 권리를 보장하는 것으로 인식되고 있는 지형 안에서 제정 운동의 핵심적인 문제의식은 한국사회에서 비가시화된 차별 구조 및 작동을 가시화할 필요성이 있다는 점. 그렇기 때문에 1) 우선은 차별금지사유가 ‘자연적이고 본질적인 정체성’에 1:1로 조응하는 개념으로 인식되는 조건, 2) 차별이 이러한 정체성에 기반해서 나타나는 단일하고 경험으로 인식되는 조건을 변화시키면서, 3) 임의적인 정체성의 범주화를 유지키시키는 구조에 함께 맞서는 경험을 만드는 것을 운동 스스로의 목표로 삼으며 활동해 옴. 이는 성별 그 자체보다는 ‘젠더 규범’, 이주민 혹은 인종보다는 ‘인종화’, 고용형태나 사회적 신분, 계급보다는 ‘경제적 착취’의 역동에 초점을 두고, 내부에서부터 분할된 운동의 의제/영역을 연결하는 담론을 만들거나 싸움을 조직하는 활동을 하고자 함.
  - “... 소수자는 일의 세계를 먼저 겪는 사람들이다. 자본주의 사회에서 일의 세계는 차별을 통하지 않고는 굴러가지 못한다. 노동의 권리를 무너뜨리려는 수많은 핑계를 더 앞서, 더 근본적으로 겪는 사람들이 소수자다. 소수자가 겪는 문제를 나중으로 미루는 만큼 노동의 권리는 멀어진다. 소수자의 위치에서 보자는 제안은 여러 소수자 집단이 처한 현실‘도’ 보자는 제안과 다르다. 일의 세계를 다르게 보자는 제안이며, 오히려 소수자의 경험으로부터 권리의 가능성을 찾자는 제안이다.”<sup>6)</sup>
- 2020년 발간한 평등정책 보고서 『노동/일의 세계』는 (첫 번째 발제에서 사회운동의 방향이자 과제로 짚은 바 있듯이) 기존의 소수자 노동권이 분리된 개별 집단의 문제로 다루어지고 이에 대한 대응 역시 집단별 정책을 제안하고 시행하는 방식으로 이루어진 경향을 돌아보며, 소수자의 경험을 통해 ‘일의 세계’에서 필요한 ‘우리’의 권리를 재구성하는 작업이었음. 이는 고용영역에서 여성, 이주민, 장애인, 성소수자 등이 겪는 고유한 차별의 경험에 귀 기울이면서도, 소수자의 권리가 차등화되고 실패하는 자리가 바로 일의 세계에서 일하는 모두의 권리가 실패하는 자리라는 점을 상호적으로, 대외적으로 설득하는 작업이었음. 또한 동시에 정체성 집단의 권리를 넘어서 보편적 권리를 재구성하고 차별과 불평등에 맞서는 소수자 혹은 차별금지법 제정 운동만의 고민이 아니라, 이에 함께 하고자 하는 운동사회의 공통된 문제의식이 되어야 한다는 점을 제안하는 과정이기도 했음. (운동단체, 노동조합, 정당과 함께한 <노동자에게

소수자를 위한 법’에서 ‘모두를 위한 법’으로 그 의미망을 확장해나갈 수 있었던 것은 초기 반차별 운동 내부에서 각자 운동에 대한 도전으로부터 시작되었으며, 운동이 단결하고자 했고 동시에 재구성하고자 했던 권리 담론과 반차별 연대 전략이 사회적으로 확장된 결과로 봄. 자세한 논의는 다음 참조. 몽(2022), 「다시, 모두를 위한 평등: 포괄적 차별금지법 제정 운동의 시작과 현재」, 『문화과학』198-210p.

6) 차별금지법제정연대 평등정책TF(2020), 『평등정책 보고서 - 노동/일의 세계』  
<https://equalityact.kr/equality-work-book/>

포괄적 차별금지법이 필요한 이유> 토론회 등이 이러한 권리 체계 설정의 필요성을 공유하는 기회)

- 2021년 제정 운동이 차별금지법을 ‘생존의 요구’라는 선언으로 대국회 투쟁을 시작했던 배경에는 1) (정체성에 기반한 차별 경험 및 동등한 권리에 대한) 인정이 생존의 문제와 분리될 수 있는 것이 아니라 직결된다는 점, 2) 노동이나 생계 문제가 차별과 직결되어 있다는 점을 사회적으로 보다 선명하게 드러내기 위한 것이었음. 이 과정에서 외국인노동자를 대상으로 한 코로나19 검사 행정명령 대응(외국인이주노동운동협의회, 이주노동자평등연대, 차별금지법제정연대, 코로나19인권 대응네트워크가 함께 한 성명 발표, 기자회견, 긴급토론회 개최, 중앙사고수습본부 면담 및 철회 요구 등)은 행정명령이 ‘이주노동자에 대한 차별과 혐오’로만 문제설정 되기 쉬운 상황에서 한국사회 공중보건 및 방역정책의 포괄적인 차별적 접근의 문제, 고용영역에서 고농노동부의 책임으로 제기하는 계기. 또한 공공기관 이주여성 노동자에 대한 임금차별에 대한 대응(공공운수노조, 차별금지법제정연대가 함께한 성명발표, 이주여성노조와 함께한 무지기행진, 언론대응 등)은 이주여성만으로 구성된 통번역사 및 이중언어코치가 주로 선주민이 전담하고 있는 행정직과 달리 직무급제로 적용되고 채용·임금·복리후생 및 승진 등에 다르게 이르지 못하는 조건이 성별 및 인종/출신국가가 교차해 발생하는 차별임을, 노동에서 ‘이주여성’의 경험이 ‘이주민 혹은 여성 차별’의제만이 아니라 ‘노동’의 의제로서 다루어질 수 있어야 함을 제기하는 계기.
- 사회운동의 과제는 사회운동도 (노조와 마찬가지로) 노동자계급을 세력화하자는 것의 의미에 국한될 수 없다면, 차별금지법 제정 운동이 노동을 사유하고 조직하는 방은 기존의 ‘노동’에서 정박된 정체성 담론/운동을 노동자 분할선을 넘어서면서 동시에 내부의 배제를 넘어서려는 정체성 ‘정치’ 담론/운동으로 이 동시키는 것. 이런 문제의식에 기반한 운동의 연결/연대를 내부에서부터 실제로 만들어가면서 다시금 보편적 권리를 토대로 삼는 현장을 조직할 필요성.7)

## 함께 나누고 싶은 고민

- 현재의 위기가 ‘인간’의 근본 전제 조건을 삭제한 채로 한국사회 노동의 규범을 새롭게 구축하려는 시도 일 때, 첫 번째 발제에서 제안된 것처럼 ‘사회적 재생산’의 문제가 보다 더 적극적으로 제기될 필요가 있다고 생각함.
- 현재 외국인 가사노동자 및 돌봄노동자 도입을 둘러싸고 한국사회에서 “젠더제약/젠더불평등의 초국적 이전”이 본격화되는 국면에서 사회운동의 실질적인 대응을 구체화하는 것도 중요. 또 한편으로 ‘동성 배우자 건강보험 피부양 자격 인정’ 투쟁이 성소수자의 혼인평등이 제기하는 문제의식과 함께, “가족변혁이 아닌 가족을 필요로 하는 사회를 변혁시키는 정치운동”(반사회적 가족)의 관점에서 기존의 (빈곤 및 장애 운동 등과 함께) 교차적 사회정책의 방향을 진전시키는 방향으로 함께 만들어갈 필요성.
- 식인 자본주의의 문제의식처럼 “경제”를 넘어서 삶의 모든 영역을 지배하는 ‘제도화된 사회 질서’로 인식하는 것이 필요하다면, 현재 윤석열 정부의 가시화된 노동정책 외 ‘기업가 정신’을 강조하는 또 다른 축 역시 면밀한 검토가 필요하지 않을지.
- 이 역시 윤석열 정부만의 특징은 아니고 주로 기업가들의 사고방식이나 행동양식(혹은 창업)으로 드러나고 있기는 하나, 1) 기업가 정신을 전체적인 경제 및 사회문제의 대안 차원에서 제시하고 있다는 점(한

7) 박종주는 삶의 여러 측면들을 마치 서로 연결되지 않는 것으로 표상하면서도 모든 것들을 적극적으로 조직하고 관리하는 방식으로 신자유주의적 통치의 핵심을 ‘분할’로 보고, 상호교차성이 계급운동과 정체성운동 등으로 갈라진 사회 운동들을 연대 혹은 통합을 재구축할 수 있는 틀을 제시한다는 점에서 ‘신자유주의에 저항하는 운동의 필수적 방법론’이라고 주장한다. 박종주(2018), 「신자유주의 시대의 교차성 분석」, 『여성학논집』 참고.

국산업연합포럼이나 경총과의 접촉을 통해 기업가 정신이 주문되면 대통령의 새정부 경제정책방향이나 신년사에 어김없이 등장), 2) 기업가 정신이 현재 개개인의 능력/자원에 구애받지 않으면서 (경쟁) 기회를 포착하고 또 추구하는 것을 촉진하는 보편적인 양식으로 자리 잡고 있는 과정이라는 점.

- “자기 삶에 불만과 모순을 자신의 언어로” 만들어온 사람들이 존재하는 흐름은 정부-지자체-지역/시민 사회의 거버넌스를 통한 ‘사회혁신’이기도 함.<sup>8)</sup> 이 연구에서는 이러한 지형이 ‘신자유주의와의 공모’로 손쉽게 규정되기보다는 기존에 한국사회에 대한 문제제기와 비판의 지점이 투영된 것으로 볼 것을, 사회 혁신이 ‘변혁 없는 참여’를 넘어서야 한다면 이렇게 투영된 열망을 변혁적으로 ‘재번역’할 과제로 함. (이는 페미니즘 정치에서 안티페미니즘이나 트랜스 배제적인 페미니즘의 등장 배경에 대한 문제의식과 마찬가지로) 이는 소위 ‘시민사회운동’에 한정된 흐름일 수 없다는 점에서 현재 사회운동의 고민이기도 함.

---

8) 이승철과 조문영은 사회혁신의 통치합리성이 1) 사회적 상상을 구조와 제도에서 네트워크와 플랫폼으로, 2) 지식형태를 비판이론·전문지식에서 아이디어와 디자인으로, 3) 그 주체성을 민중 혹은 시민에서 체인지메이커로 변화시켜 왔다는 점을 짚으며, 이러한 사회혁신 담론에는 국가-대기업 중심의 발전주의, 심화된 신자유주의화, 민주적 사회운동에 대한 도전과 성찰, 열망이 포함되어 있다는 점을 지적함. 이승철, 조문영(2018), 「한국 '사회혁신'의 지형도: 새로운 통치합리성과 거버넌스 공간의 등장」, 『경제와사회』참고.

폭넓은 주제를 다루면서 우리가 함께 고민해갈 지점을 구체적으로 정리해준 두 발표자에게 진심으로 감사 드린다.

## 1. 노동자 개별화에 대응하려면

- 초단시간, 플랫폼 노동자 등 기존 법 테두리에 포함되지 않는 노동자들이 급증하면서 노동자들이 개별화 되는 상황에 주목해야 함. 개별화를 가속하려면 그나마 노동자를 보호하던 노동조합이라는 틀을 해체하는 것이 중요한데 한국사회에서 노동조합은 최근 몇 년간 조직이 크게 확대되었음. 노조탄압의 대상으로 건설노조를 찍었다는 점 의미심장함. 정부는 개별 노동자를 사회적약자로 위치시키면서 조직 노동자는 집단적 힘을 행사할 수 있다는 이유로 ‘강패집단’으로 위치시킴. ‘약자’로서 ‘미조직노동자’에 대한 적절한 정부의 역할은 노동자가 조직되어 자신의 권리를 행사할 수 있도록 노동조합 활동을 적극적으로 보장하던지, 아니면 가입하지 않더라도 노동조합이 교섭과 투쟁으로 만들어낸 단체협약 등의 결과물을 보편 노동자에게 확대하도록 해야할 것임.
- 하지만 현실은 원하청공동노사협의회, 부분근로자대표제도 등 노동조합을 배제하고 교섭력을 약화시키는 방식으로, 노조혐오를 부추기고 때려잡는 방식으로 가고 있음. 근대적 노동규범이 무너지고 있지만 완전히 새로운 것이 등장하기보다 자본의 논리에 따라 착취 구조가 확대, 심화하는 중이라고 볼 수 있음. 근대적 노동계약관계 형해화 / 노동시장 이중구조화 → 노동자 개별화 → 노동조합 약화 상황이 돌고 돌면서 개별화가 심화되는 것에 대응하는 것이 무엇보다 중요할 것임.

## 2. 초단시간, 5인미만 사업장 노동자가 모일 수 있을까

- 노동자 개별화를 넘어서자는 것은 결국 조직화에 대한 고민으로 연결되는데, 노조 조직화에서 풀지 못하는 난제는 조직하기 어려운 노동자들은 예로부터 지금까지 조직을 못했고, 그런 노동자들이 너무 많아지고 있다는 것.
- 5인미만 사업장은 다른 규모 사업장과 비교하여 여성, 고령, 초단시간, 장시간 노동자 비중이 가장 높음. (통계청, 2021년 상반기 지역별 고용조사) 법제도에서 배제된 5인미만 사업장은 취약한 노동의 연결고리가 된 셈. 5인미만사업장의 노동시간은 평균을 밑돌지만 그 내용을 살펴보면 아주 짧게 일하거나 아주 길게 일하거나가 많다는 것임.
- 민주노총은 전태일3법(중대재해기업처벌법, 노조법2,3조 개정 포함) 중 하나로 근로기준법 전면적용을 내걸었지만 이 투쟁의 주체가 민주노총 내에 없다는 것이 실질적인 한계로 작용함. 그런 이유로 현재의 관심사는 근로기준법 바깥 노동자를 보호하기 위해 지금 우리에게 필요한 실천전략, 방향은 무엇인지에 대한 것임. 그런 노동자들이 주체화하려면 우리는 노동조합 문턱을 어떤 방식으로 낮춰서 누가 가입할

수 있게 할건지, 어떤 요구를 걸어야 하는지, 이들이 어떻게 모일 수 있는 것인지. 예컨대, 국회에서 ‘5인 미만사업장 노동자들이 안보이네요’라고하면 국회 앞에서 내 연차휴가 보장하라고 시위를 벌일 수 있는 이들이 있어야 한다는 것. 그래서 5인미만공동행동 사업을 하면서는 5인미만 사업장이 아니라 배제되는 권리 중심으로 사람을 모아보자는 아이디어도 나왔었음.

- 윤석열의 노조탄압에도 불구하고 노동자들의 노동조합이 필요하다는 인식은 여전히 높음. 어쨌든 노동자들은 자신을 지키기 위해 노동조합이라는 조직이 유용하다고 여기는 것임. 이 지점에서 시작한다면, 어떤 노동조합이어야 할까? 문제는 실제로도 노동자들이 노동조건을 개선하기 위해 노조에 참여하는 것이 유익하다고 느껴야 할텐데 플랫폼노동자나 초단시간 노동자, 5인미만 사업장 등에서 일하는 노동자들이 지금의 노조가 자기에게 쓸모 있을 거라고 생각하긴 어려울 것임. 그렇게 되면 지금 쪽 올라온 노조 조직율은 다시금 정체, 하락할 수 있고, 노조탄압 및 공격에 더욱 취약해질 것임.
- 5인미만 노동자 등 조직화가 어려운 노동자들은 교섭이 쉽지 않다는 공통점이 있음. 현 노동법 상 근로계약을 벗어나는 사람들이 조직하여 권리를 갖기 위한 투쟁을 벌인다면, 그것은 필히 책임질 사람(사용자)을 찾아내서 책임을 인정하게끔 하는 투쟁이자 법이 보장하는 바에 따라 동등하게 적용받기 위한 투쟁임. 현행법이 새롭게 나타나는 노동자들의 권리를 포함할 수 없다고 보고 새로운 법을 만들자는 논의와 기존의 법 토대 위에서 일하는 사람 모두를 포괄하도록 바꿔야 한다는 논의 등이 진행되고 있지만, 결국 투쟁하는 노동자들의 자리에서 그 방향이나 권리체계는 계속 갱신되는 것이라고 생각함.
- 학교비정규직노동자가 교육감을 사용자로 교섭하기까지, 건설노조가 불법 하도급을 없애기 위해 고용 관련 교섭을 하고 법으로 보장되지 않는 노조전임비를 요구하면서 일용직 노동자를 조직하기까지, 노동자들은 현행법을 이용하고, 경합하고, 때로는 깨뜨리면서 집단적으로 조직해 온것도 그와 같은 주체들이 진전한 과정이었음.
- 요컨대, 노동자가 주체화하는 과정에서 책임질 대상을 찾고, 책임지라고 요구하고, 그러기 위해 법제도를 활용하거나 깨뜨리는 일련의 조직화/주체화 과정은 당연히 다양한 캠페인, 사회적 연대 확장을 동반함. 그렇게 주체가 확장하는 과정에 노동조합과 사회운동이 운동적으로 결합되고 시너지를 내면 좋겠음.

### 3. 가로지르고 부딪히면서 함께 가기 위해 무엇이 필요할까

- 발표문은 노조 밖 사회운동이 단순히 노동운동의 타자, 연대단위를 넘어서 노동을 자신의 운동의 장소로 삼으려면 무엇이 필요한지 묻는다. 젠더, 이주 등 현재 노동운동을 참여하게 가로지르는 의제를 제시한다.

#### 대중조직으로서 노동조합, 노동계급을 제대로 대표하는지

- 노동조합이 운동단체는 아니지만, 동시에 노조이기 때문에 그 구성원들의 권리를 고루 보장하기 위한 노력이 전제됨. 다양한 조합원을 실질적으로 참여하게 하는 노동조합이 대중조직으로서 노동조합의 본 모습이어야 할 것임. 그렇기 때문에 노조가 제대로 대표하고 있지 않은 노동자들의 문제가 제기되는 것은 당연한 비판이라고 생각하며 중요한 방향성이라고 생각함. 평범한 노동자들이 가입해있는데 거기에 성소수자도 있고 이주민도 있고 장애인도 있어서 이들의 권리를 보장하기 위해 하나씩 노력해가는 와중에 세상을 바꾸는게 대중조직으로서 노동조합의 영향력일 것임.
- 민주노총은 전략조직화사업에 있어 계급대표성을 높이려는 것과 함께 비정규직 조직화를 핵심 방향으로

삼았음. 건설, 유통서비스, 공공부문 비정규직 등 현재 산별연맹이 주요하게 조직하는 비정규직은 2000년 대 초반부터 주요 조직화 대상으로 삼았던 부문이며 기존 조합원과 정규직 중심 조직화에서 벗어나서 노조하기 힘든 노동자에게 다가가는 것이 민주노총 조직화사업이 견지하는 핵심 방향임. 금속노조 조합원은 18만명 이상을 꾸준히 유지하고 있음. 큰 사업장 조합원의 퇴직자 비중을 상쇄하는 것 이상으로 순증 인원이 많다는 뜻임. 어디서 조합원이 늘었는지도 중요한데 금속의 경우 작은 사업장-지역지부 차원의 조직화가 두드러졌음. 금속노조가 꾸준히 자원을 투자하고 지역조직을 강화한 것과 연결된 결과. 이처럼 노동조합의 의식적 노력은 장기간에 걸쳐 분명한 변화를 보여줌.

가리지르는 장소로서의 노동, 곤란하더라도 부딪힘을 적극적으로 해결해가자.

- 조합원들에게 대부분 첫 연대 경험은 이웃 사업장 투쟁에 연대하는 것. 저런 사람들도 노조를 하고, 이런 이유로 투쟁하는구나, 사업장을 넘어 지역이나 업종으로 묶여 서로 도울 수 있다는 것을 알게 되는 것임. 때로는 막상 그러한 연대에 동의할 수 없는 경우도 있는데, 퀴어문화축제에 연대한 노조 지도자를 보고 조합원이 탈퇴한다거나, 자기 사업장의 비정규직을 조직하는 집행부를 탐탁치 않게 여기는 것 등임.
- 경제 상황이 악화되면 연대가 활발해지기 보다는 생존을 위해 싸워야 하는 사람들 간의 분열이 발생하고 갈등이나 혐오의 양상으로 드러남. 건설노동자를 모욕하고 죽음으로 내몬 자가 누구인지 보다 명확해졌으나, 현장에서는 여전히 이주노동자가 자신들의 자리를 빼앗는 것으로 보임. 실제 미등록 노동자가 어느 정도를 채우고 있는지는 중요치 않고 이주노동자를 불법화하는 손쉬운 논리가 그 자리를 메꾸게 됨.
- 그럼에도 직접 부딪힐 때만이 변화할 수 있는데, 이런 부딪힘이 노동조합 내에서 확산되는건 당연한 일이고 좋은 일임. 연대는 그런 면에서 접촉면을 많이 만들어내는 것뿐만 아니라, 환경과 조건을 정비하는 것이기도 함.
- 민주노총 여성조합원은 2021년 기준 41%수준까지 올라옴. OECD 주요국은 지난 20년 사이 노조 조직율이 하락하는 중에도 여성 조합원 조직율은 오히려 증가함. 이는 여성, 청년, 장애인, 은퇴자, LGBT 등 평등 부문 조직화 및 상대적 대표성을 인정했기 때문이기도 함. 민주노총 성소수자 조합원 모임은 노동조합이 적절하게 성소수자를 대표할 수 있을 때까지 계속할 작정임. 노조 안에 뭐라도 있어야 필요할 때 나설 수 있는 사람도 있기 때문. 물론 이름을 부르는 것에서 멈추면 안되고 대표성, 자원 등이 고루 분배되어야 함.
- 노동조합에서는 이런 상황을 생각해 볼 수 있음. 건설노동자와 이주노동자가 같은 집회장에 있거나, 중집, 중앙위, 대의원대회 같은 의결기구에서 구성원으로 만난다면? 성소수자와 여성 대표성이 더 크게 인정된다면? 지금과는 다를 것이라고 생각함. 당장 문제를 해결하기는 어렵지만 그럼에도 꼭 해야만 하는 조치(출입국관리사무소 앞에서 집회를 멈추도록 하는 것 등)는 하되 노동자들간의 비난으로 흐르지 않도록 하면서 환경을 바꾸어가야 한다고 생각함. 게다가 이주노동자가 지속적으로 늘어날 것이기 때문에 분명히 장기적 과제로 두어야 함
- 의결기구에서의 대표성 확대, 조직화 사업에 실질적인 노력을 기울여야 함. 같은 공간에서 부딪히고 대화할 수 있어야 최소한 각자의 사정을 알수 있고, 그렇게 부딪히면서 구체적으로 문제를 해결해본 경험을 통해 조금씩 나아갈 수 있을 것임.



#### 4. 공론장에서 소외된 노동자들의 주체화를 위해, 노조는 무슨 역할을?

- 지금 노동운동의 어려움은 다르게 아니라 △노조하기 어려운 노동자들이 여전히 조직이 안되면서 오는 위기와 △이미 조직된 노동자들이 노조를 공기같이(당연하게) 생각하거나 또는 재조직되지 않는 문제 양 쪽에서 기인하는 거라고 생각함.
- 현재 노동조합이 담기 어려운 노동자들이 분명히 큰 부분을 차지하고 있고, 그것이 노조 조직화사업에서 가장 큰 고민이기도 함. 산별노조의 적극적인 조직화로 실제 많이 조직되었고, 산별연맹이 조직화 방향 또한 돌봄사회서비스, 플랫폼, 미디어비정규, 도심제조, IT, 중소기업사업장 등 조직화가 쉽지 않은 노동자를 향하고 있음. 노동의 개별화는 조직화에 어려움을 줄 것임.
- 하늘아래 새로운 것은 없듯이 개별가입, 지역노조 등 ‘모든 노동자의 민주노총’을 만들기 위한 문제의식에서 출발한 것임. 지금은 2023년 버전으로 민주노총이 다시 지역과 산별이라는 씨줄과 날줄을 더 촘촘히 엮어내는 조직화를 어떻게 할 것인가? 그것은 온라인 노조의 형태가 될수도 있고 지금 산별지역본부와 함께 노조가입, 조직화의 플랫폼을 만드는 것일수도 있음. 이만큼 꾸준히 고민해온거면 진짜 중요한 문제일테니 함께 답을 찾아보면 좋겠음.
- 민주노총이 아니라도 다양한 곳에서 조직화를 위한 다양한 운동이 나올 수 있고 그것이 시너지를 낼 거라고 생각함. 직장갑질119는 온라인 노조 등 새로운 조직화 전망을 그리고 있음. 대전의 대덕유니온 같은 동네노조도 활동하고 있음. 성소수자 노동권을 본격적으로 다루는 퀴어노동권포럼도 활동하기 시작했음.
- 이주노동자 조직화사업의 전면화가 필요하다는 의견이 많이 나오고 있음. 이주노동자 조직화에서 필수적인 언어문제부터도 이주 공동체와 연계 강화를 통해 해결해보자는 안도 지속적으로 대두되는데 이런 지점 등에서 사회운동과의 접점은 다양하게 개발될 거라고 생각함
- 느슨하게라도 다양한 노동자 조직이 민주노총과 이어져있기를 원함. 그러려면 민주노총이 다양한 형태의 노동자모임/조직과 적극적으로 소통하고 실질적으로 지원하는 것이 필요함. 노조로 묶이지 않았더라도 다양한 층위의 노동자 모임과 연결하는 것은 우리가 이미 하고 있는 일이기도 함.(노동센터의 노동자 자조모임, 조직화 지원사업, 노동단체들의 다양한 조직사업 등) 그런 과정에서 현재 노동조합의 조직체계와 활동양식, 조직화 사업에 대한 점검, 경계를 넘는 고민도 구체화될 수 있을 것임.

‘사회운동 중 한 부문으로서의 노동운동’이 아닌, ‘대안적 사회를 위한 운동이 펼쳐지는/펼쳐져야 할 장소로서의 노동’이라는 기획 의도에 깊이 공감합니다. 해안과 통찰을 보여주고 있는 두 발제문을 읽게 되어 기쁜 반면, 발제문들보다 고민이 깊지 못하여 토론회에 별 기여를 하지 못할 것 같아 민망합니다. 단지 발제문들을 읽으면서 느낀 개인적인 고민거리 몇 가지를 두서없이 덧붙이는 것으로 보아 주시길 바랍니다.

1.

개인적인 선호일 뿐입니다만, 저는 ‘위기’라는 말을 쓰는 것을 별로 좋아하지 않습니다. 어쩐지 ‘자본주의 파국론’의 기미가 느껴지기 때문입니다. 즉, “자본주의의 한계에 다다라 파국이 닥쳐왔으므로(그것이 고전적인 축적 위기든, 최근 많이 얘기되는 자연착취로 인한 기후위기든) 더이상 참을 수 없이 못 살게(?) 된 노동자민중이 들고 일어설 것이다.” 또는 역사발전론을 약간 완화해서 “그럼에도 불구하고 만약 노동자민중의 혁명이 일어나지 않는다면, (자본주의는 어차피 망할 것이니) 야만의 시대일 뿐이다”라는 느낌이 듭니다.

〈노동규범 현대화? 새로운 권리체계가 필요하다〉에서는 두 가지 의미에서 ‘위기’라는 말을 사용하고 있습니다. 하나는 과잉생산 위기, 이윤율 위기, 그러므로 회복하기 어려운 불황의 지속으로 표현되는 자본주의 경제의 구조적 위기 시대라는 인식입니다. 저는 경제학자가 아니라서 이러한 얘기들이 얼마나 근거가 있는지 모릅니다. 경제학자가 아니므로 이에 대해서 논증을 하거나 반증을 할 능력도 의도도 없습니다. 다만 이러한 인식이 운동에 가지는 함의에 대해서는 조금 우려가 됩니다.

역사적으로 ‘자본주의 경제 위기론’은 ‘노동자 궁핍화론’과 짝을 이루어왔습니다. 위에서 말했듯이, 여기에는 노동자민중이 상대적/절대적으로 궁핍해져서 봉기-혁명에 나설 수밖에 없을 것이라는 희망이 은근히 깔려 있거나, 또는 적어도, 노동자민중이 제대로 살아가기조차 어려운 상황에 처해 있는 한 이들의 저항을 지원해야 한다는 윤리적 정당성을 제공해주는 것으로 작용하기도 합니다. 사실은 마르크스주의 진영에서 150년 동안 이러한 자본주의 경제 위기론이 제시되지 않은 적이 없습니다. 150년 동안 계속 위기였고 파국이 어찌어찌 지연되어 왔으며 지금은 진짜진짜 위기인 것일까요? 그렇다면 그것을 위기라고 부를 수 있을까요? 다시 말하지만 저는 이것을 판별할 능력은 없습니다. 하지만 사회운동이 반드시 이러한 명제에 기대어야 할 필요는 굳이 없다고 봅니다. 말하자면, “호황이 오고 노동자의 생활수준이 높아지면 노동운동이나 사회운동이 필요하지 않은 것일까”라는 질문에 스스로 아니라고 답할 수 있을 때 운동의 기반이 더욱 확고해질 수 있을 것이라고 생각합니다.

또 〈노동규범 현대화? 새로운 권리체계가 필요하다〉에서는 경제 위기론을 넘어서 낸시 프레이저의 ‘위기’를 인용하고 있기도 합니다. 생산-노동, 재생산, 제국주의-인종주의, 환경의 영역에서 근대적 규범이 무너지고 있다는 분석에 깊이 동의합니다. 그러나 그것도 반드시 ‘위기’라는 말로 표현할 이유는 없다고 생각합니다. 근대성(modernity)의 규범-제도-사회가 무너지고 있는 것은 사실인데, 그것은 근대성을 넘어서는 어떤 사회에 대한 자본주의/대안운동의 건설 과정이라고 볼 수도 있습니다. 물론 ‘위기가 곧 기회’라는 의미에서 보면 같은 얘기일 수도 있겠습니다.

2.

그런 의미에서, 윤석열 정부의 노동규범 현대화가 단순히 포장만은 아닐 수 있다는 발제자의 발언에 동의합니다. 근대적 노동규범은 실제로 많이 무너졌습니다. 따라서 기본적으로 근대적 규범에 근거한 노동법상의 ‘노동자성’을 인정하라는 투쟁이 현실적으로 중요함에도 불구하고 한계가 있다는 발제자의 발언에도 동의합니다. 근대적 노동법에서 규정하는 노동자의 상을 “현대적 상황에 맞게” (특수고용이나 플랫폼노동자 등등을 포함하도록) 이리저리 넓히더라도 결국 발제문의 표현을 빌면 근대적인 “소유권적 권리체계에 편입되게 해 달라는 요구에서 멀리 떨어져 있지 않다”고 할 수 있습니다.

이와 관련하여 요즘 개인적으로 고민되는 부분은 이른바 “모든 일하는 사람들의 노동법” 제정 요구에 대한 것입니다. 노동법의 노동자성을 아무리 이리저리 늘려봐도 노동법이 기초하고 있는 고용 규범에 포함되지 않는 노동자들, 말하자면 진성(!) 자영업자, 진성(!) 프리랜서들이 많아지고 있는 것이 현실이니 이들을 위한 노동법이 필요하다는 논의와 요구입니다.

이러한 “모든 일하는 사람들의 노동법”을 제정하면 ‘위장된 자영업자/프리랜서’를 오히려 진정한 프리랜서처럼 간주하여 자본의 사용자성 거부를 승인해 주는 작용을 할지도 모른다는 우려는 이미 존재합니다. 그 뿐 아니라, 설사 위장 자영업자를 철저히 가려내고 진성 자영업자만을 대상으로 한다고 하더라도, 종속적 노동자와 종속되지 않은 노동자를 각각 대상으로 하는 이중의 권리체계를 상정하는 것은 문제입니다(‘모든 일하는 사람들의 노동법’ 논의에서는 종속적 고용된 노동자와 일하는 노동자가 별개의 서로소 관계가 아니라 ‘전자그후자’인 것이기는 한데, 어쨌든 권리를 이중화하고 있는 것은 마찬가지). 사실 위장 자영업자와 진성 자영업자, 종속적인 노동자와 그렇지 않은 노동자를 어떤 기준으로든 구별한다는 것 자체가 상당히 비현실적이기도 합니다. 논리적으로만 보면 이러한 이중 체계보다는 근대적 노동자 규범에 기반한 근로기준법이나 노동조합법 자체를 폐지하고 새로운 노동권의 제도를 수립하는 것이 오히려 합리적이겠지만, 그 과정에서 기존의 노동자 보호 제도조차 무력화하게 될까봐 이렇게는 차마 얘기할 수 없는 것이 현재 논의 지형입니다. 실제로 현재의 노동법은 근대 산업자본주의 출범 이후 역사적으로 노동자들이 투쟁해서 획득한 성과이기도 합니다. 이것을 아예 포기하자고 말하기는 쉽지 않습니다. 더군다나 자본이 매우 공격적인 현 상황에서 노동법의 근본을 건드렸다가는 자본이 얼씨구나 하고 원하는 대로 노동자를 위한 최소한의 보호 조치조차도 해체해 버릴 가능성이 현실적으로 매우 큼니다. 동시에 그럼에도 불구하고 근대적 노동규범과 그에 근거한 제도들이 (설사 열심히 제도적 포괄 범위를 넓히는 투쟁을 하더라도) 그 자체로 한계가 보이는 것도 사실입니다.

그런 의미에서 지금 새로운 노동권에 대해 얘기하는 것은 법적이거나 제도적인 과제라기보다 오히려 운동적인 과제가 아닐까 생각합니다. 운동 속에서 새로운 권리체계에 대한 윤곽이 드러날 때 구체적인 제도로서 요구하는 투쟁이 가능할 것입니다.

이에 대해서 발제자도 몇몇 고민 지점을 제시하셨습니다만, 아무래도 노동(또는 노-자 관계)을 주로 고민하는 제 입장에서 덧붙이자면, 노동의 종속성을 인정하라는 투쟁이 아니라 자본의 책임성을 강화하라는 투쟁이 되어야 하지 않을까 하는 생각이 듭니다. 말하자면, 노동자가 자본에 (인적으로든 경제적으로든 조직적으로든) 종속되어 있기 때문에 노동자의 권리를 적용받는 것이 아니라(이것이 현재 노동법 제도가 기반하고 있는 것이자 발제자가 지적한 대로 “소유권적 권리체계에 편입되게 해 달라는 요구”), 자본이 타인의 노동을 이용하여 이익을 얻기 때문에 (노동을 하는 사람이 종속적이든 아니든) 그에 대해 책임을 져야 한다고 보는 것입니다. 예를 들어 최근 소득에 기반한 사회보험 제도 개편 논의에 대해 이런 관점에서 접근해 보는 것도 가능할 것으로 보입니다. 또 안전과 건강에 대한 책임도 고용을 했든 아니든 사용자-종속 관계

에 있든 아니든 노동자들의 노동을 통해 결과적으로 이익을 보는 자본이 책임을 져야 한다고 볼 수 있고, 중대재해처벌법도 이런 관점으로 생각해 볼 수도 있을 것 같습니다. 이와 더불어, 타인의 노동을 이용하여 이익을 얻는 자본은 그 이익을 벌어들여주는 노동자들의 집단적 요구에 응해야 할 책임을 지우는 것도 가능합니다. 역시 고용관계나 사용종속관계 여부와 무관하게 말입니다. 현재 노조법 개정 투쟁을 이를 위한 발걸음으로 간주할 수도 있습니다. 고용관계나 사용종속관계와 무관하게 이윤을 얻는 자본의 책임이라는 점에서 시작한다면, 예를 들어 프랜차이즈 점포의 자영업자들이 본사를 대상으로 한 교섭도 노동권 체계 내로 포함되지 않을 이유도 없습니다. 이처럼 현재 벌어지고 있는 구체적인 투쟁과 연결짓되, 노동자의 권리를 노동자의 종속성에서 찾는 것이 아니라 자본의 이익 자체가 노동에 의존하고 있다는 지점에서 자본의 책임을 묻는 방식으로 접근하는 것을 고민하고 있습니다. 여기서 더욱 나아가면, 노동에 의존해 이익을 얻는 자본의 무한책임, 결국 자본의 불필요성에 도달할 수도 있을 것입니다.

3.

그러나 이 모든 것은 노동자들이 조직적으로 투쟁할 때 가능한 이야기입니다. 그런 측면에서 <자본의 노동 분할 전략, 사회운동으로 넘자> 발제문에서 소개한 여러 사례들을 흥미롭게 읽었습니다. 노조로 조직하기 어려운 노동자 뿐 아니라 ‘과연 우리가 노조를 조직할 자격(?)이 되나’에 대해서 의문을 가진 노동자들을 조직할 다양한 방법을 모색해야 합니다. 법적으로나 제도적으로 ‘노동자’라는 규정에 포괄되지 않고 스스로 노동자라고 생각하지 않고 따라서 노조에 대해 전혀 생각지 않는 노동자들에 이르기까지 ‘노동자’라는 이름을 돌려줘야 할 것입니다. 즉, 일해서 먹고 사는 사람은 모두 노동자이며, 어떤 식으로든 나의 노동을 이용해 돈을 버는 자본은 여러 책임과 의무를 이행해야 한다는 것이 널리 알려져야 할 필요가 있습니다. 사실 노동자들이 조직화되고 요구 사항을 내놓고 투쟁하는 과정에서 구체적으로 자본에 책임을 지우는 다양한 방법들이 고안될 수 있을 것입니다.

<자본의 노동 분할 전략, 사회운동으로 넘자> 발제문에서는 노동을 가로질러 세대, 성, 인종 등의 분할에 대해서 말하고 있습니다. 세대 간 또는 성별 간의 혐오, 이주노동자에 대한 혐오는 지난 몇 십 년을 돌아봐도 가장 극에 달한 시점이 아닌가 합니다. 이것은 자본과 국가의 분할 통치 전략이기도 하지만, 단순한 담론이 아니라 발제문에서 말한 대로 노동시장에서 경쟁하는 노동자들 간의 실제적인 분열이기도 합니다. 다르게 이야기하면, 이러한 차이를 가로질러 집단화되지 못하고 노동자들이 개별화한 결과라고도 할 수 있을 것입니다. 따라서 집단화의 노력이 이러한 분열을 메울 수 있는 기반이 될 것입니다. 그러나 동시에 (노조든 다른 조직이든) 조직화의 과정에서 이러한 분열을 치유하려는 의식적인 노력이 절실한 것으로 보입니다. 최근 건설노조의 사례나 발제문에서 예시로 든 서울교통공사 올바른노조의 모습은 이것이 잘 이루어지지 않았을 때의 상태를 보여줍니다. 분열의 극복은 투쟁적 연대 뿐 아니라 일상적 상황에서의 소통과 공유의 노력을 통해 튼튼해질 수 있습니다. 사회운동 활동가들이 의식적으로 노력하고 사업해야 할 부분이라고 할 것입니다.

다른세계로길을내는활동가모임(길내는모임)은

- 체제에 갇히지 않는 사회운동의 흐름을 만들며 다른 세계로 길을 내고자 하는 활동가들의 모임입니다.
- 시대의 변화를 알아차리며 다르게 싸울 수 있는 전망과 대안을 만들어가는 활동가모임입니다.
- 사회운동의 쟁점과 전망에 관한 토론을 조직하고 활동에서 풀어갈 수 있도록 지원하는 활동가모임입니다.
- 활동가들의 교류를 통해 다양한 사회운동의 상호이해를 높이고 문제의식을 심화하는 활동가모임입니다.

길내는모임을 함께 만드는 **길내는모임원**이 되어주세요.

- 각자의 자리에서 다른 세계로 길을 내고자 하는 활동가와 사회운동 단체.
- 서로 다른 운동과의 교류를 기대하고 촉진하며 품을 내고 마음을 내는 활동가/단체.
- 시간을 내어 길내는모임의 활동에 기획, 준비, 진행, 참여 등 다양한 방식으로 함께 합니다.
- 회비를 내어 사회운동의 다른 흐름을 만들어가기 위한 기반을 다지는 데 함께 합니다.
- 단체의 경우 회비는 월 2만 원 이상입니다.

2023년 길내는모임은

- 분기별(6,9,12월) ‘내는 회의’에서 전체적인 활동계획과 진행을 논의해갑니다.
- 사회운동의 다른 길을 고민하며 분기별(5,8,11월) ‘쟁점토론회’를 이어갑니다.
- 서로 교차하는 사회운동으로 ‘가로지르길’이라며 내년 2월 서로/함께 배우는 시간을 가집니다.
- 활동가들의 교류의 장으로 ‘길내는 다과회’를 진행합니다.

[신청] 길내는모임원으로 함께 해요



[bit.ly/길내는모임원함께](https://bit.ly/길내는모임원함께)

길내는모임 홈페이지 오픈!



[bit.ly/다른세계로길을내는활동가모임](https://bit.ly/다른세계로길을내는활동가모임)