

노동자들은 진정한 변화를 요구한다

구조조정 중단!

비정규직 철폐!

최저임금 개악 중단!

문재인 정부의
노동정책은
개혁을 제공하고 있나?

6, 7, 8면

한국GM, 중형조선소,
금호타이어
구조조정에 맞선
투쟁과 대안

3, 4, 12면

프랑스 공공부문
100만 파업

5면

알렉스 캘리니코스
대학노조 파업에
참가한 소감

9면

공공부문
비정규직 노동자들의 분노
발전 비정규 노동자들의
자회사 방안 비판 9면
해고 위기에
처한 기간제 교사들 9면

문재인 정부의
임금 체계 개편
직무급제가
노동자에게 이로울까? 10면
진정한 연대 임금은
무엇인가? 11면

최저임금
개악 중단하라

2면

최저임금 인상 효과 상쇄 중단하라

장우성

올해부터 최저임금이 16.4퍼센트 인상된 시간당 7530원으로 적용되자, 기업주들은 임금인상 효과를 무력화하려고 갖은 편법과 꼼수를 사용했다.

민주노총이 1월에 발표한 최저임금 위반 사례를 보면, 개별 기업 차원에서 ‘상여금이나 식대 등을 기본급화하거나 없애기’, ‘근로시간은 줄이고 휴게시간을 늘리기’, ‘해고·외주화’ 등의 꼼수가 꾸준히 벌어지고 있다.

특히 기존에 지급하던 상여금을 삭감하거나 기본급으로 흡수하는 방식이 가장 많은 것으로 알려졌다. 현행법상 상여금 폐지나 기본급화는 ‘취업규칙 불이익 변경’이므로 노동조합이나 노동자 과반의 동의를 얻어야 하지만, 노동조합이 없는 사업장에서는 이런 절차조차 간단히 무시되기 일쑤다.

산입 범위 확대

기업주들은 이런 편법을 완전 합법화하려고 관련 법제도 개악을 정부와 국회에 요구한다. 핵심은 최저임금의 산입 범위에 상여금, 수당, 현물로 지급되는 식대, 교통비 등이 포함되도록 하는 것이다.

결국 기업주들은 추가로 돈 한 톨 더 들이지 않은 채, 최저임금을 인상했다고 생색낼 수 있는 것이다.

예컨대 롯데마트에는 업계에서 유일하게 유급 여름 휴가 5일이 있었는데, 2016년에는 이를 수당 30만 원 지급으로 변경했다. 2017년에는 이 수당



‘역대 최대폭 인상’이라고 떠들썩하게 홍보하던니 정부가 앞장서 무력화시키고 있다

이 시급으로 녹아 들어 갔다. 최저임금이 인상되면서 시급은 높아졌지만, 노동자들이 받는 임금 총액은 거의 변동이 없다. 오히려 5일의 유급 휴가만 사라졌다.

정부와 국회는 기업주들의 개악 요구에 호응하고 있다.

최저임금위원회에서 개악 합의가 좌절되자, 국회가 곧바로 바통을 이어받았다. 국회 환경노동위원회(환노위)는 산입 범위 확대를 3월 중에 강행하려 했다. 논란이 커지자 4월에 전문가들과 노·사의 의견을 청취해 ‘일방’ 개악 추진이라는 비판을 피하면서 다시 법안을 심의할 예정이다.

정의당을 제외한 여야 의원들은 산입 범위에 정기상여금을 포함하는 것

에 대체로 합의한 것으로 알려졌다. 여기에 더해 자유한국당, 바른미래당은 주거와 식사 등 현물급여나 각종 수당까지도 산입 범위에 포함해야 한다는 입장이다.

정부와 여당은 저임금 노동자 중에 고정상여금을 받는 비율이 7~8퍼센트 수준에 불과하므로 정기상여금 정도는 산입 범위에 포함해도 노동자들에게 미치는 악영향이 크지 않을 것이라고 주장한다.

그러나 정작 최저임금을 받는 노동자들의 생각은 다르다.

“연간 상여금 100퍼센트를 받으려고 4년을 싸웠다. 이 상여금을 최저임금에 산입하겠다고 한다. 우리 비정규직들은 상여금 1만 원 따내고, 식대

5만 원을 따내느라 수개월씩 노숙 농성을 했다. 최저임금 산입 범위에 식대와 상여금이 다 들어간다면 결국 최저임금 1만 원이 돼도 우리에게 남는 것이 없다. 올라갈 임금도 없다. 어렵게 말하지 말라. 이것은 최저임금 삭감안이다.”(이찬배 여성연맹 위원장)

“산입 범위에 정기상여금이 포함되면 각종 상여금을 월할로 변경해 기본급에 녹이려는 기업들의 시도가 뒤따를 것이다. 예컨대 홈플러스, 롯데마트 등에서는 현재 기본급 100퍼센트를 명절상여금으로 받는데, 이를 기본급에 녹여 최저임금 인상을 무력화할 가능성이 높다. 산입 범위가 확대되면 기업들의 이런 시도가 더욱 확대될 것이다.”(허영호 마트노조 기획국장)

이미 이런 일은 현실에서 진행되고 있다.

서비스산업 최저임금 노동자 6563명이 서명한 산입 범위 확대 반대 의견서를 더불어민주당에 전달하며 열린 기자회견에서 폴센터 노동자 이윤선 씨는 이렇게 말한다.

“상당사로 10년을 일해도 회사의 수당 조정으로 임금 총액은 변하지 않았다. 최저임금 인상만 기대하며 살았는데, 최저임금 산입 범위가 확대될 것이라는 예상이 나오자 회사는 발 빠르게 움직여 수당을 또 조정했다. 이로 인해 올해 임금도 동결 내지 몇 만 원 오른 것에 그치고 있다.”

결국 규모가 크든 작든 산입 범위 확대는 최저임금 인상 효과를 무력화하려는 기업들의 술책이 더욱 기승을 부

리도록 할 것이다. 이는 전체 저임금 노동자들에게 악영향을 미친다.

소득불평등

최저임금의 취지는 저임금 노동자의 임금을 올려 소득 불평등을 해소한다는 것이다. 따라서 최저임금 개악이 아니라 오히려 가구생계비 반영 등 임금 인상 효과를 실질화해야 한다.

이 점은 문재인 정부가 대선 때 약속했던 것인데도, 정부와 국회에서 이와 관련한 논의는 거의 진척되지 않고 있다.

올해 큰 폭으로 오른 최저임금(월 157만 3770원)도 2018년 1인가구 생계비 추정치(월 185만 9000원)조차 충족하지 못한다. 최저임금위의 최저임금 적용 효과에 관한 실태조사를 보면, 최저임금의 1.5배 이하를 받는 노동자 가운데 1인 가구는 10.7퍼센트에 그치고, 4인 가구가 39.2퍼센트로 가장 많다.

현재 환노위의 법안 심사는 4월로 유예됐을 뿐, 최저임금 개악 시도는 여전히 진행형이다.

민주노총 집행부는 노동시간 단축과 최저임금이 일방적으로 개악될 경우 “노사정 대표자회의 참여를 재논의”하겠다고 밝힌 바 있다. 민주노총이 최저임금 일방 개악에 반대하며 환노위에 제정한 논의틀도 사실상 거부된 상황이다.

따라서 민주노총은 개악 시도에 맞선 투쟁의 고삐를 더 단단히 조여야 한다. 당장 3월 24일 전국노동자대회를 기점으로 이후 더 강력한 투쟁을 건설해야 한다.

SR(수서고속철도)을 철도공사에 통합하라

최영준 KTX민영화저지범국민대책위원회
공동집행위원장

국토부가 올해 안에 철도공사와 수서고속철도(SR) 통합 여부를 결정하겠다고 밝혔다. 문재인은 철도 공공성 강화를 공약했고 철도공사 신임 사장 오영식은 취임사에서 SR 통합을 언급했다.

그래서 통합이 추진될 것이라는 기대가 적지 않다. 그러나 여러 복잡한 이해관계와 민영화를 되돌리는 조치가 낱을 파장 등을 고려하면 결과를 예단하기는 이르다.

보수 언론과 민영화 찬성론자들은 ‘SR 개통 1년 만에 통합 논의냐’며 발끈한다. 하지만 애초 SR 분리 자체가 잘못된 결정이었다.

2013년 박근혜 정부는 수서발 KTX 민영화를 추진했다. 당시 철도노조와 KTX민영화저지범국민대책위원회(KTX범대위)는 공공서비스 질 하락, 대형 사고 증가, 노동조건 악화 등을 경고하며 반대했다. 철도 민영화 저지 파업은 국민적 지지를 받았다. 그럼에도 박근혜 정부는 철도 민영화를 밀어붙였다.

결국 우리의 경고는 현실이 됐다. 철

도공사는 SR 개통 이후 늘어난 적자를 메우려고 인건비 절감을 추진했다. 그 결과는 외주화 대폭 확대였다. 외주 인원은 2010년 6900여 명에서 2017년 9200여 명으로 늘었다. 이 과정에서 안전사고도 증가했다. 2016년 김천역 외주 노동자 사망 사고는 외주화로 말미암은 인재였다.

우파들과 보수 언론들은 SR이 흑자 기업이고 코레일보다 요금도 10퍼센트 낮다며 경쟁 체제(민영화)가 훨씬 효율적이라고 말한다. 하지만 SR은 차량 정비, 선로 유지와 보수, 시설 관리, 여객 안내 등 주요 업무를 철도공사에 넘겨서 투자 비용을 줄이고 수익만 챙겨 왔다. SR차량조차 철도공사에서 임대한 것이다.

이 정도면 철도공사에서 분리할 이유가 없다. 코레일은 KTX 운행에서 얻은 수익으로 새마을호, 무궁화호 등에서 생기는 운행 적자를 보전해 왔다. 반면 SR은 수익성 원리에 따라 운영해 철도 공공성과는 거리가 멀다.

그리고 여러 차례 설문 조사 결과가 보여 주듯, KTX든 SR이든 이용객 다수는 출발지나 도착지 접근성에 따라 선택할 뿐이다.

최근에 녹색교통운동이 진행한 설

문조사에서 응답자 66.2퍼센트가 “KTX와 SRT를 통합해야 한다”고 답했다. 철도공사와 SR의 통합이야말로 불필요한 중복 비용을 줄일 수 있다. 통합적 운영을 하는 것이 안전에도 이롭다.

자회사 방안

한편 정부 일각에서는 SR을 철도공사의 자회사로 전환하자고 한다. 하지만 자회사는 별도 법인이라 연간 400억 원에 달하는 중복 비용을 해소할 수 없고, 통합 효과도 기대하기 어렵다.

철도공사는 완전 통합할 경우 연간 매출이 2900억 원 가량 늘어날 것으로 예상한다. 이 재원으로 그동안 철도공사가 축소하거나 폐지한 지방노선을 정상화할 수도 있다. 통합하면 환승이나 승차권 변경 수수료 등의 면제가 가능해 할인폭도 늘어날 수 있다.

모든 점에서 통합이 효과적인데 자회사 운운하는 것은 통합을 회피하려는 꼼수다. 무엇보다 인천공항철도 사례에서 보듯, 자회사는 언제든 다시 민영화할 위험이 크다. 따라서 SR을 철도공사와 통합해야지 자회사로 전환해서는 안 된다.

18번째 열리는 국내 최대 마르크스주의 포럼

맑시즘2018

7월 19일(목)~22일(일)에 서울에서 열립니다



해외 연사 로라 마일스

영국의 트랜스 여성으로 노동조합 활동가이자 마르크스주의자다. 대학 강사 출신으로(현 67세) 대학노조와 영국 사회주의 노동자당에서 오랫동안 활동해 왔다. 현재 대학노조(UCU) 전국집행위원이고, 영국 최초로 노동조합 전국집행위원으로 선출된 트랜스젠더였다. 또, 대학노조 내 사회주의자들과 좌파들로 이뤄진 'UCU좌파'의 사무국장을 지냈다.

맑시즘2018에서 연설할 주제

- ▶ 트랜스젠더와 마르크스주의
- ▶ 페미니즘과 마르크스주의
- ▶ 심리학과 마르크스주의
- ▶ 신자유주의가 교육과 교육 노동자에게 끼친 해악과 그에 맞선 투쟁
- ▶ 노동현장에서 차별에 맞서 싸우기 (개막 집회 연설)

이 밖에도 노동운동·사회운동 활동가, 진보·좌파 저술가들 수십 명이 오늘날의 세계를 이해하는 데 꼭 필요한 수십 개 알짜 주제로 맑시즘2018에서 발제합니다.

※ 발제자와 주제가 웹사이트(www.marxism.or.kr)에 업데이트됩니다.

주최: 노동자연대

문의 : 02-2271-2395, 010-4909-2026(문자 가능), marxism@marxism.or.kr

www.marxism.or.kr

일자리 보호를 위해 국유기업화 하라

박설

자본주의 시장 논리는 수익성 낮은 기업의 파산과 일자리 손실이 불가피하다고 본다. 법정관리나 정부 지원으로 기업이 회생된다고 하더라도, 경쟁력을 회복하려면 노동자들이 희생돼야 한다고 본다.

지금 문재인 정부가 제시하는 방향도 이와 다르지 않다.

그러나 정부는 일자리를 구하기 위해 할 수 있는 일이 있고, 그래야만 할 책임이 있다. 그리고 정부는 공장 폐쇄·부도 기업 노동자들의 일자리를 보호할 힘이 있다.

우리는 정부가 위기에 빠진 기업을 살리려고 거액의 자금을 대고 한시적으로 국유화 하는 것을 수도 없이 봐왔다. IMF 경제 공황이 닥친 1997년 11월부터 지난해 말까지 정부가 지원한 공적자금 규모는 168조 7000억 원이나 된다.

이런 돈은 기업 살리기가 아니라 노동자들의 일자리를 구하는 데 사용돼야 한다. 법정관리나 공적자금 투입은 매각을 전제로 기업을 회생시키는 데 목적이 있다. 투자자들의 손실을 보전해 주고, 강도 높은 구조조정을 하는 데 주력한다.

일자리 보호를 위한 국유화는 이와 다르다. 위기의 기업을 정부가 인수하고 경영해서(영구 국유화) 고용을 책임지도록 해야 한다.

물론 국유기업이라고 노동자들을 쥐어짜지 않는 게 아니다. 공기업은 파산하는 경우가 거의 없지만, 노동자들을 해고하고 임금을 삭감하는 데서는 사기업과 차이가 없다.

노동자 통제가 필요한 이유는 거기에 있다. 2015년 그리스 노동운동은 은행 국유화와 더불어 노동자 통제를 요구했다. 물론 자본주의 국가가 유지되는 한 노동자 통제가 진전하는 데는 한계가 있을 것이다.

그렇다고 지금 국유화 요구가 쓸모없는 것은 결코 아니다. 그것은 당장 일자리를 잃을 위기에 처한 노동자들의 즉각적 문제를 해결할 유일한 방안이다. 노동자들이 국유화를 요구하며 투쟁하는 것은 시장주의에 대한 심각한 도전이 될 것이고, 일자리를 위협받고 있는 더 많은 노동자들에게 새로운 비전을 제시할 수 있을 것이다.

관건은 실제 국유화를 관철할 힘

이다. 1930년대 미국 GM 노동자들, 2008년 세계경제 위기 이후 유럽·미국의 노동자들은 공장 폐쇄와 부도에 직면해 공장을 점거했다.

이런 투쟁은 생산을 마비시켜 완강한 사용자 측에 타격을 가할 수 있고, 사용자들이 합부로 설비를 철수하지 못하게 만들 수 있는 방법이다. 연대의 초점을 형성하는 데도 탁월한 효과를 낼 수 있다.

GM에 책임을 묻는 효과적인 방법

국유화 요구에 대한 흔한 오해 중 하나는 ‘위기를 만든 기업주의 책임을 면피해 주는 게 아니냐’는 것이다. 주되게 정부를 두드린다는 점 때문인 듯하다.

그러나 국유화 요구는 오히려 가장 분명하게 기업주에게 책임을 묻는 방식이다. 어떤 기업주가 공장을 폐쇄하거나 부도를 내면 정부가 부실 경영주와 채권단이 갖고 있는 지분을 무상으로 몰수해 소유권과 경영권을 행사하는 것이기 때문이다.

한국GM에서도 국유화가 GM의 책임을 묻는 가장 효과적인 방법이다. 그러지 않고 GM이 부실경영의 책임을 지게 하자는 것은 그것을 실제 구현할 방법에서 난관에 부딪히기 십상이다. GM이 뻔뻔하게 그 책임을 부정할 것이므로 투쟁의 초점이 ‘제대로 된 실사’로 맞춰질 공산도 크다.

그런 점에서 GM 책임론을 강조하는 좌파 단체 변혁당이 국유화라는 확실한 방법을 제시하지 않는 것은 의아하다. 변혁당은 그동안 “노동자 민중 주도의 헌법 개정”을 주장하면서 “공공부문·기간산업 국유화”를 헌법에 명시하자고 주장해 왔는데, 막상 당면 노동자들의 절실한 투쟁 요구로서는 국유화를 제시하지 않고 있다.

아래로부터 투쟁을 통해 요구를 쟁취할 수 있다고 보지 않고, 헌법 개정 등 좌파적 개혁주의 프로그램을 통한 길을 찾는 것으로 비쳐진다.

그러나 진정한 개혁을 이루려면 아래로부터 노동계급의 투쟁이 결정적이다. 혁명적 좌파는 당장 눈앞에 국유화 요구를 성취할 점거 투쟁이 분출하지 않더라도, 참을성 있게 산업 현장에서 그런 투쟁을 이끌 조직을 건설해야 한다.

전문은 온라인에서 볼 수 있습니다.

진보진영 내에서 제기되는 대안의 난점들

노동시간 단축을 통한 일자리 나누기

금속노조는 비정규직을 포함해 총 고용을 보장하되, 노동시간을 줄여 일자리를 나누자는 방안을 제안했다.

금속노조가 비정규직 해고에 눈감지 않고 장시간 노동을 해결해야 한다고 보는 것은 옳다. 그러나 임금 삭감과 노동조건 하락이 없어야 한다는 단서가 없으면, 그것은 노동자들의 조건을 방어하는 데 효과를 내기 어렵다.

흔히 ‘일자리 나누기’는 정리해고 같은 극단적 방법을 피하는 대신 노동자들끼리 일감을 나누고 임금을 삭감하는 고통분담 수단으로 활용돼 왔다.

대표적인 사례는 독일의 폭스바겐 모델이다. 폭스바겐 노사는 1993년 ‘고용안정과 경쟁력 강화를 위한 협약’을 맺었다. 노동시간을 주당 36시



간에서 28.8시간으로 20퍼센트 줄이고, 임금을 20퍼센트 삭감했다. 노동시간을 탄력적으로 조절하는 근로시간제좌제를 도입하고 다양한 유형의 교대제를 운영했다.

이는 기업의 불황을 타개하기 위해 노동조합이 유연근무제와 임금 삭감

을 수용한 고통분담 모델이었다. 그리고 결코 안정적인 고용 보장 방안이 되지 못했다. 사용자 측은 수익성이 떨어질 때마다 해고를 위협해 임금 양보를 받아내고 파견 노동을 크게 늘렸다.

노조가 취약한 곳에서는 인력 감축 시도도 이어졌다. 2006년 본사 직원 1만 3000여 명이 조기 퇴직했고, 2008년에는 비정규직 1만 6000여 명이 해고됐다.

폭스바겐의 고통분담 모델은 다른 자동차 기업 노동자들의 조건 하락을 압박하는 악효과도 냈다. 한국에서도 정부·재계가 양보를 강요할 때마다 폭스바겐을 들먹이는 것을 종종 볼 수 있다.

고통분담이 아니라 투쟁을 건설하면서 단결을 확대해 나가야 한다.

제조업 육성 전략과 독자 생존론

금속노조는 노동자들에게 일방적으로 책임을 전가하는 구조조정에 반대하고, 노사정이 함께 제조산업 발전 전략을 세우자는 대안을 제시해 왔다. 민중당 김종훈 의원이 대표발의하고 정의당 의원들도 함께 참여해 “제조산업 발전 특별법”을 내놓기도 했다.

이 법안은 제조업 발전을 위한 사회적 대화기구, 제조업 발전기금, 구조조정 논의를 위한 노사정 협의기구, 외국인 투자기업 규제 등의 내용을 담고 있다.

비슷한 논리로 한국GM 등의 경쟁력 강화를 통한 독자 생존론이 대안으로 제시되기도 한다. 정의당 노회찬 의원은 프랑스 자동차 기업 르노가 국



유화됐다가 다시 민영화한 것을 예로 들면서, 한국GM의 경쟁력을 강화시켜 독자 생존하는 방안을 제시했다.

물론 진보진영이 제기하는 ‘제조업 육성 전략’ 또는 독자 생존론은 “있는 일자리 지키기는 뒷전으로 밀려나

고”, 노동자들에게만 일방적으로 고통을 전가하는 현재의 구조조정 방안을 비판하는 좋은 의도를 담고 있을 것이다.

그러나 경쟁력 강화 논리는 경쟁력이 있어야만 산업·기업이 생존할 수 있고, 일자리도 지킬 수 있다는 자본주의 논리를 수용한다는 약점이 있다. 노동조합이 경쟁력 강화 방안을 찾는 데 주력하다 보면, 결국 비용 삭감 논리에 취약해져 노동자들도 일자리와 임금 희생을 감내해야 한다는 압력을 받기가 쉽다.

특히 지금 같은 불황기에는 어떤 발전 전략이 성공할지 누구도 장담할 수 없기 때문에 노동자들이 희생해야 하는 일은 더욱 빈번히 벌어질 수 있다.

국민기업화와 노동조합 경영 참가

진보진영 내에서는 한국GM 등의 독자 생존과 경쟁력 강화를 위해 노동조합 경영 참가나 노동자 대표들이 주도해 경영하는 방식을 제시하기도 한다.

최근 한국GM 노조가 성과급을 반납하는 대신 노동자 1인당 3000만 원에 해당하는 주식을 분배하라고 요구한 것도 주주로서 이사회에 참여해 ‘경영 참가’를 하려는 의도이다.

그러나 노조의 경영 참가는 노동자들에게 고통을 전가하는 정책 일부의 실행에 문제제기를 할 수는 있지만 그것을 완전히 막기는 어렵다. 이사회에서 다수를 차지하는 것은 아니기 때문이다.

그래서 정의당 정책연구소와 민주노총의 지도자 일부는 믿을 수 없는 GM에게서 한국GM을 인수해 국민기업화 하자고 주장한다. 중앙정부·지

방정부·부품회사 등과 함께 노동자들도 ‘퇴직금 등을 투자’해, 공동으로 인수하고 운영하자는 것이다.

마찬가지로 노동자운동연구소 한지원 연구위원도 노동조합이 “경영권을 실질적으로 행사”하는 방안에 대해 언급하는데, 국민기업화를 통한 공동 경영이나 협동조합적 운영을 뜻하는 듯하다.

노동자 대표들이 주도적으로 기업을 경영하는 것은 독자 생존을 가능하게 하면서도 작업장 내에서 민주주의를 도입하는 중요한 시도인 것처럼 보인다.

그러나 노동자들이 기업을 협동적이고 민주적으로 운영하려 해도, 자본주의 시장에서 살아남으려 한다면 경쟁 논리에 의해 규제될 수밖에 없다.

어떤 노동자 통제 기업이 민주적이고 평등하게 조직되지만 그 생산물을 판매하지 못한다면, 결국 비용 절감과 생산 증대 정책을 실행할 (그러나 그 영향에서는 자유로운) 별도의 경영진을 고용할 수밖에 없을 것이다.

즉, 시장 경쟁의 논리는 결정하는 소수와 복종하는 다수로 노동인구를 나누고, 시장경제 안에서 나타날 수도 있는 민주주의·평등의 고립된 섬들을 마침내 침몰시키는 경향이 있다.

기업 하나하나를 각각의 노동자들이 경영하는 방식으로만 일자리도 제대로 지킬 수 없는 한계에 부딪힐 수밖에 없다.

강동훈 박설

위 글들의 전문은 온라인에서 볼 수 있습니다.

추천 소책자



새로 나왔습니다

한국GM, 중형 조선회 구조조정
공장 폐쇄·부도 위험에서
어떻게 일자리를 지킬 것인가?

강동훈 김하영 박설 김지태 지음, 노동자연대,
104쪽, 3,000원

이렇게 생각한다

국유기업화를 쟁취할 유일한 수단 — 점거와 연대의 결합

마르크스는 자본주의 경제를 비판하면서 자본의 집적과 집중이 법칙이라고 지적했다. 그냥 원리 정도가 아니라 법칙이라고 말했다. 자본이 스스로 커지는 것이 집적이고 다른 자본을 흡수하면서 커지는 것이 집중인데, 이것이 결합돼 일어나서 자본은 덩치가 갈수록 커진다고 했다.

마르크스가 죽을 때쯤 자본주의는 바로 그런 대자본 중심으로 바뀌고 있었다. 자본이 이렇게 덩치가 커지면, 어떤 개별 자본이 파산할 때 다른 자본들도 함께 물귀신처럼 끌어내리기 때문에 시장이 붕괴된다. 그래서 결국 그 자본들을 구원하기 위해 국가가 나서게 된다.

노동계급이 정치 권력을 장악하는 상황이 되기 전에 자본주의 하에서는 그렇게 할 능력이 있는 주체가 국가밖에 없다.

국가는 또한 그래야 할 의무가 있다. 국가는 ‘국민의 생명과 재산 보호’를 헌법에 표방하고 있다.

그리고 노동자들이 공장, 기계·설비류 같은 생산수단을 만들었다. 그런데 왜 노동자들이 비난을 받고, 해고를 당하고, 우울증에 걸리고 자살해야 하는가? 국가는 노동자들의 생명과 재산을 보호해야 한다.

국가는 그래야 할 의무가 있고 능력이 있기 때문에 노동자들은 국유기업화를 요구해야 한다.

그리고 경제가 어려울 때마다 실제로 국가가 개입했다. 1998년 롱텀캐피털매니지먼트(LTCM)가 붕괴했을 때도 그랬고, 2008년 리먼 브라더스가 붕괴했을 때도, 2009~2015년 그리스 위기 때도 그랬다. 우리 나라에서 기아차가 1997년에 부도 났을 때 법정관리에



대불황 속에서도 1936년 단호한 점거 파업과 연대로 승리한 GM 플린트 노동자들. 노동계급의 이런 투쟁 경험에서 배워야 한다

들여간 것은 사실상 국가가 기아차를 소유했던 것이다. 2009년 쌍용차도 막대한 공적자금 투입으로 그렇게 됐다. 국가밖에 할 능력이 없었던 것이다.

하지만 국가나 기업주 언론은 결코 그것을 국유화라고 부르지 않았다. 왜냐하면 국유화가 기업을 구했다고 말하면 시장 경제에 문제가 있다는 것을 내비치는 것이 되기에 절대 국유화라는 용어, 공기업화라는 용어를 쓰지 않았다.

정부는 사실상 공기업화와 국유화를 해놓고는 오래지 않아 채권자들을 살리기 위해서 해외 자본 등에 팔아버렸다.

따라서 노동자들은 사실상의 일시적 국유화를 진짜(법률적·상시적) 국유화로 전환시키라고 주장해야 한다.

그런데 정부는 그렇게 국유화를 해 놓고도 노동자들의 임금을 계속 깎고, 해고하고, 노동강도를 높이고, 비정규직을 들여와 노동자들을 더 조이곤 한다. 그래서 국유화된 기업을 노동자가 통제해야 한다고까지 주장해야 하는 것이다.

국유기업화를 강제할 힘은 어디서 나오나?

그다음에 필요한 건 국유화를 강제할 힘이다. 국유화를 주장하고 그냥 집회·시위하는 정도가 아니라 생산수단을 장악해야 한다.

왜냐하면 경제 위기 시기에는 실업자들이 많아 사용자나 국가가 그들을 이용해서 노동자 투쟁을 와해시킬 수 있기 때문에 노동자들이 유일하게 효과적으로 싸울 수 있는

방법은 생산수단 점거다. 그래서 경제 위기 시기에는 오직 공장 점거만이 유일하게 현실적인 투쟁인 것이다.

그다음, 이 공장 점거가 연대에 의해서 방어되지 않는다면 그것은 실패하기가 너무도 쉽다. 2008년 쌍용차 노동자들의 공장 점거는 연대가 부족했기 때문에 패배했다. 2010년 말 현대차 비정규직 노동자들이 1공장을 점거했는데 이번에도 다른 노동자들이 그것을 방어하지 못했다. 당시 현대차 노조 지도자 이경훈은 더 나아가, 그런 상황을 이용해 노동자들을 이간시키고 형식적 민주주의에 대한 환상을 이용했다. 조합원 총투표라는 형식을 통해 그 점거를 패배게 만들었던 것이다.

반면 2011년 한진중공업이 부도

위기였을 때는 연대가 충분했다. 희망버스 운동이 바로 그것이었다. 그러나 희망버스 운동이라는 연대는 있었는데 막상 한진중공업 안에 중심은 없었다. 작업장을 점거하고 싸우는 사람들이 없었던 것이다.

따라서 국내외 투쟁에서 교훈을 이끌어 내어 보면, 가장 중요한 것은 노동자들이 점거를 해야 한다는 것이다. 그리고 연대가 중요하다. 물론 노동자들은 국유화를 요구해야 한다. 이 문제에서는 이데올로기적으로 명확해야 한다.

지금 상황에 대해서 ‘이미 다수가 희망퇴직 하고, 전환배치도 다 끝나, 공장에 얼마 남지도 않았는데 지금 무슨 공장 점거냐?’ 하고 생각하는 것은 잘못된 것이다. 공장 점거는 소수라도 딱 문 걸어 잠그고 점거하고, 오직 연대하는 사람들만 들어와서 취재할 수 있도록 하고, 바깥에서 연대 집회를 이어가면 이길 수 있다.

그런데 지금 이것이 잘 안 되는 이유는 혁명적 좌파가 너무 취약하기 때문이다. 많은 좌파가 개혁주의와 타협하고 있다. 개혁주의적 노동조합 지도자들이 너무 득세하고 있고, 부르주아 개혁주의를 사람들의 70퍼센트가 지지하는 것에 너무 위축돼 있기 때문이다.

비록 지금 우리가 주장을 해도 당장에는 실현되지 않을지 몰라도 이런 사상에 기초를 해서 참을성 있게 현장에서 혁명적 좌파를 건설하는 것이 매우 중요하다. 작업장에서 혁명적 좌파가 건설되지 않으면 점거든 연대든 국유화 주장을 위한 이데올로기적 논의든 다 쓸데 없는 것이 돼 버린다. 따라서 혁명적 좌파가 노동 현장에서 건설돼야 한다.

금호타이어 해외매각 철회하라

이재환

3월 2일 산업은행이 금호타이어를 중국 타이어 회사인 더블스타에 매각하겠다고 발표했다.

금호타이어 노동자들은 해외매각 철회와 구조조정 분쇄, 체불 임금 해결을 요구하며 하루 전면 파업, 부분 파업 등을 벌여 왔다. 3월 24일에는 하루 전면 파업에 나선다. 이 투쟁에는 2009년 워크아웃 이후 늘어난 비정규직 노동자들도 함께하고 있다.

현재 금호타이어 노동자들은 물량을 맞추기 위해 휴일 근무, 연장 근무까지 하고 있다고 한다. 그런데도 수개월째 임금은 체불 상태다. 적잖은 노동자들은 보험을 해약하고 마이너스 통장으로 생활하고 있다.

문재인 정부에 대한 노동자들의 불만은 하늘을 찌른다. “문재인 대통령은 대선 때 금호타이어가 쌍용자동차의 고통과 슬픔을 되풀이해서는 안 된

다고 하더니, 이제는 해외 매각을 방조하고 있다!”

산업은행은 더블스타와 MOU를 체결하면서 매각 이후 3년간 임금동결·무쟁의·단협개약 등까지 약속했다고 한다. 노동자들은 “노동3권까지 부정하는 것이냐”며 반발하고 있다. 이런 식이라면 개헌으로 공무원 노동3권을 보장하겠다는 말이 진정성 있는 것인지 의문이다.

정부는 노동자들에게 고통 분담을 요구하지만, 노동자들은 금호타이어 위기에 책임이 없다.

사주였던 박삼구 금호아시아나 그룹 회장이 대우건설과 대한통운을 무리하게 인수했다가 2008~2009년 공황이 발생하자 그룹 전체가 위기에 빠지면서 금호타이어가 워크아웃에 돌입하게 됐다. 당시 노동자들은 임금이 40퍼센트 삭감되고, 1300여 명이 해고됐다.

그런데 산업은행은 워크아웃 졸업

이후에도 박삼구에게 계속 경영을 맡겨 버렸다. 고양이에게 생선을 맡긴 격이다. 금호타이어가 3년 만에 다시 위기를 맞은 것은 정부의 책임이 크다.

'먹튀' 방지 조항?

노동자들이 해외 매각에 반대해 투쟁하자, 더블스타 측은 최근 ‘먹튀’를 하지 않겠다는 해명을 내놓았다. 독립경영을 보장하겠다, 과도한 이익 배당은 채권단의 동의를 얻겠다, 기술이나 지적 재산권 이전 시도에 견제 조항을 넣었다 등등.

그런데 2005년에 쌍용자동차가 상하이 자동차에 인수될 때도, ‘상하이차가 쌍용자동차 자산이나 핵심 기술을 이전할 경우 국책은행인 산업은행의 허락을 받아야 한다’는 특별 재무약정을 맺었다. 그런데 얼마 후 산업은행은 “특별 재무약정을 해제”해 버렸다.

결국 상하이 자동차는 인수 당시 약

속한 투자도 하지 않았고, 쌍용자동차는 법정관리에 들어가며 대량해고가 발생했다. GM도 한국GM에 투자하겠다고 약속했지만 위기에 처하자 약속을 뒤집고 공장을 폐쇄하고 노동자들을 해고하고 있다.

위 사례는 기업들이 다른 기업을 인수할 때 각종 지원책과 제도적 견제 조항을 약속하지만, 위기에 처하면 이런 약속을 헌신짝처럼 버리고 노동자들에게 책임을 떠넘긴다는 것을 보여 준다.

더블스타 측의 만남 요청에, 노조는 ‘10년 경영계획’ 문서화를 요구했다. 요청한 자료가 도착하면 “검토를 거쳐 더블스타 회장과 산업은행 회장 면담을 요청하겠다”고 덧붙였다.

현재 금호타이어 지회는 부분 파업, 하루 전면 파업 등으로 투쟁을 이어가고 있다. 정부가 강하게 밀어붙이는 해외 매각을 저지하고, 노동조건을 지키려면 투쟁을 더 확대해야 한다.

wspaper.org

새로운 온라인 기사들이
수시로 업데이트됩니다.

★ 문재인 개헌안
**자본주의 국가의
통치 안정을 위한 개헌**

★ 남북 두 정상이 만나다는데
왜 사드는 철수하지 않나요?

★ 신간 추천
**《동성애와 기독교 신앙:
교회들을 위한 양심의 질문들》**

★ 마르크스 탄생 200주년
**마르크스는 노동계급을
어떻게 발견했는가**

★ 서울지하철 안전업무 노동자들
**“자회사로의 전환은 결코
정규직 전환이 아닙니다”**

★ 간호사 자살로 내몬 ‘태움’ 없었다?
**정부가 책임지고
간호사 인력을 대폭 늘려라**

★ ‘제3차 외국인정책 기본계획’
확정 발표

프랑스

철도 노동조건 개악 둘러싸고 격돌이 예고되다

찰리 김버 영국 반자본주의 주간지
〈소셜리스트 워커〉편집장

언론들이 1984~1985년 영국 광원 파업에 비유하는 중대한 전투가 프랑스에서 일어날 예정이다.

이 전투는 유럽연합(EU)의 민영화 요구와 반(反)노동계급적인 프랑스 정부 모두를 겨냥한다.

프랑스 대통령 에마뉼 마크롱은 국영 철도공사(SNCF)의 노동자들과 정면 승부를 벌이려 한다.

철도 노동자들은 프랑스 노동자 중 가장 잘 조직된 부문으로 여겨지고 전임 정부들에게 쓰린 패배를 안겨 주기도 했다.

여론조사 전문가 제레미 샹트마리는 〈르몽드〉에 마크롱에게 조언하는 글을 썼다. “마크롱 대통령에게는 철도 개혁이 진정한 전투처럼 비치는 게 최선일 것이다.

“승리가 너무 쉬우면 그가 정치적으로 얻은 것은 적을 것이다.

“[영국] 대처 때의 광원 파업처럼, 즉 노동조합이라는 괴물의 가공할 힘에 맞서는 영웅적 투쟁 끝에 마침내 승리하는 그림이 낫다.”

마크롱 정부의 총리 에두아르 필리프는 필요하다면 의회 표결 없이 정부의 특별 행정명령으로 개혁을 신속히 추진할 것이라고 했다.

그러나 노동자들은 위축돼 있지 않다. 3월 22일 철도 노동자들은 대규모 집회를 열 예정이다. 마침 이날 공무원과 교사 노동자 등이 파업을 벌인다. 이 파업은 연금 생활자와 학생들의 지지를 받는다. 철도 노조들 중 작은 노조인, 연대·단결·민주노조(SUD) 산하의 노조는 그날 파업을 벌이자고 호소했다.

그 뒤 4월에서 6월까지의 닷새마다 이틀씩, 즉 세 달 동안 36일 파업을 벌이겠다고 모든 철도 노조들이 선언했다.

파리에서 일하는 기관사 악셀 페르송은 〈소셜리스트 워커〉에 이렇게 말했다. “이 투쟁은 프랑스 노동자들의 미래를 결정할 수 있는 사활적 투쟁입니다.

“정부와 철도공사 경영진은 철도를 근본부터 바꾸려 합니다.



3월 22일 파업과 집회로 투쟁을 시작한 철도 노동자들

“그 첫째 가닥은 수익성이 낮은 노선을 폐쇄하는 것입니다. 둘째는 수익 증대를 위한 운임 인상일 것입니다.

“셋째, 그들은 모든 신규 노동자들에게 현재 단체협약의 효력이 적용되지 않도록 하려 합니다.

악셀은 마크롱의 계획이 성공한다면 민영화로 가는 길이 훨씬 열릴 것이라고 설명했다.

그는 이렇게 말했다. “정부는 철도공사의 부채를 문제 삼을 것이고, 민영화된 철도 기업들은 노동자들의 임금과 조건을 지금보다 악화시킬 것입니다.”

마크롱은 철도법을 뜯어고치려 한다. 이 법은 1912년 [제정된] 이래 이렇저러한 형태로 존재해 왔다. 이 법은 위대했던 1920년 철도 파업 뒤에 크게 개선됐다.

악셀은 이렇게 말했다. 철도법은 “철도의 다수가 국유화된 이후인 1938년에 개정됐고, 제2차세계대전 종전 이후에 한 번 더 개정됐습니다.

“철도법은 노동자를 보호하고 노동자에게 기초적 권리를 보장합니다.

“[철도 노동자는] 일단 시험에 합격[해 입사]한 뒤에는 폭행을 하거나 사람들을 위험에 빠뜨리는 등 심각한 규율 위반을 저지르지 않는 한 해고될 수 없습니다.”

그래서 다른 부문에서 흔하게 일어난 대규모 해고와 감원이 철도에서는 없었다.

퇴직

악셀은 이렇게 말했다. “기관사는 (비록 연금이 줄어들지만) 52세부터 퇴직할 수 있고 다른 직원들은 57세부터 퇴직할 수 있습니다. 그것이 왜 문제란 말인가요? 철도 노동자들도 충분히 장시간 그리고 강도 높게 일합니다. [프랑스는 연금이 비교적 좋아서 한국과 달리 노동자들이 정년을 앞당기기를 바란다.]

“마크롱이 처음으로 철도법을 공격하는 것은 아닙니다. 그러나 이번 공격이 가장 중요할 수는 있습니다.

“마크롱은 전임 정부들보다 더 강도 높은 개악을 시행하려 합니다. 그는 도박을 걸었습니다. 그의 승리는 다른 부

문 노동자들에게 이런 신호로 보일 것입니다. ‘마크롱이 철도 노동자들을 박살냈다. 그는 누구든 물리칠 수 있다.’”

이미 철도 노동자의 10퍼센트와 신규 노동자의 25퍼센트가 철도법의 적용을 받지 못하고 있다. 철도법이 적용된다고 해서 그 노동자들의 삶이 만만해진 것은 아니다. 고용 보장이 저임금의 핑계거리로 이용되기 때문이다.

마크롱은 이미 벌어지고 있는 노동조건 악화를 더 확산시키고 가속하기를 바란다.

마크롱은 유럽연합의 감독을 노동자 공격의 구실로 삼는다. 제4차 유럽 철도 일괄정책은 2019년까지 모든 회원국이 여객 철도 서비스에 경쟁을 도입해야 한다고 요구한다.

유럽연합의 진정한 구실이 무엇인지를 잘 보여 주는 또 하나의 사례다.

그러나 마크롱은 유럽연합의 압박 때문에만 그러는 것이 아니다. 마크롱은 지난해 새로운 ‘중도파’의 희망으로 대통령에 당선한 이래, 노동자를 공격하고 군사비 지출을 늘리고 인종차별적 법률을 더 악독하게 만드는 데 의욕을 보여 왔다.

마크롱의 이런 정책에 맞서 지난해 9월 대규모 시위가 열리고 작업장 4000여 곳에서 파업이 일어났다.

마크롱의 핵심 무기 하나는 노동자 분열시키기다. 이런 식이다: 철도 노동자들의 조건이 다른 노동자들보다 좋으니 낮춰야 한다. 교사는 다른 노동자들보다 후일이 많으니 줄여야 한다.

사회주의 정당인 반자본주의신당(NPA)의 올리비에 브장스노는 이렇게 말했다. “노동자든 실업자든 퇴직자든 우리가 단지 우리에게 없는 것을 가졌다는 이유로 다른 노동자들을 특혜를 누리는 사람들이라고 생각하기 시작한다면, 우리는 같은 조처의 희생자가 될 것입니다.”

교사, 보건 노동자, 공무원 노동자 등도 대규모 해고를 허용하는 새 조치에 직면해 있다.

지금까지 일자리 감축은 퇴직자 자리를 채우지 않는 방식으로 이뤄져 왔다.

이에 더해 마크롱은 임시직과 파견업 비중을 늘리고, “성과급”을 훨씬 더 확

대해서 노동자들을 파편화하고 노동자 임금을 그 “성과”에 연동시키려 한다.

노동조합들은 투쟁해야 한다. 철도의 핵심 노조는 노동자총연맹(CGT) 산하 노조다.

노동자총연맹은 “한 달 파업”을 벌이자고 큰 소리 쳐 왔다. 그러나 그 말을 진정한 투쟁으로 발전시키는 데서는 굼뻤다.

저항

이제 노동자총연맹은 다른 철도 노조들과 함께 3월 22일 전국 집회를 열겠다고 한다.

이 날은 이미 중요한 저항의 날로 부상했다. 공공부문 노조 9곳 중 7곳이 눈앞에 다가온 공격에 맞서 이날 하루 파업을 벌이기로 했다.

노동자총연맹 소속 철도 활동가들은 최대한 빨리 파업을 시작하자고 [중앙 지도자들을] 압박하고 있다. 악셀은 〈소셜리스트 워커〉를 만나 인터뷰하기 직전에 한 지부 집회에 다녀왔다. 그 지부는 3월 22일에 시위만 하는 것이 아니라 파업도 하기로 표결했다.

개별 지부는 노조 중앙의 허가 없이도 자체로 파업을 벌일 수 있다.

다른 몇몇 지부도 채택한 이런 움직임은 중앙 지도부가 4월부터의 파업을 선언하도록 압박해 왔다.

노동자들은 전임 사회당 대통령 올랑드의 노동법 개악에 맞서 벌어진 2016년 투쟁의 교훈을 기억해야 한다.

올랑드의 노동법 개악은 현재 마크롱의 공격을 위한 길을 닦았고, 수개월 동안 벌어진 파업과 항의 시위를 불러일으켰다. 그러나 노동자총연맹 등 노동조합 지도자들은 투쟁을 확대하기 보다는 종료해 버렸다.

이런 일이 다시 일어나선 안 된다. 3월 22일의 반격은 훨씬 더 큰 투쟁의 시작이어야 한다.

출처 영국 반자본주의 주간지
〈소셜리스트 워커〉 2596호 / 번역 차승일

본지 웹사이트에 이 기사의 관련 기사인 ‘1995년에 정부를 크게 꺾었던 프랑스 철도 노동자들이 있습니다. 함께 보십시오.

마크롱의 공공부문 공격에 맞서 100만 노동자가 파업하다

3월 22일 프랑스 공공부문 노동자 100만 명이 파업을 벌였다. 전국 150곳에서 열린 시위에는 수십만 명이 참가했다.

프랑스 대통령 에마뉼 마크롱이 공공부문 일자리 12만 개를 줄이겠다고 한 것에 맞서는 싸움이다. 마크롱은 임시직과 파견업 비중을 늘리고 성과급을 확대하려고도 한다.

이날 철도 노동자들도 일자리·노동조건 공격에 대응해 투쟁에 나섰다.

마크롱은 잘 조직된 철도 노조를 꺾어서 다른 노동자들이 저항에 나설 엄두를 못 내게 하려 한다.

노동자총연맹(CGT) 소속 철도공사 노조는 이날 전국 파업에 나서지 않았지만, 더 작은 철도 노조들은 파업을 벌였다. 철도공사노조의 일부 지부는 중앙 지도부의 파업 명령이 없이 파업을 벌였다.

고속열차는 60퍼센트 이상, 단거리 열차는 절반 이상 운행이 취소됐다.

철도 투쟁은 큰 한판 싸움이 될 것이다.

대학생과 중고등학생은 수업을 거부하고 거리로 나섰다. 파리에서만 적어도 중고등학교 15곳이 봉쇄됐다. 학생들은 대입 제도가 한층 강화되는 것에

항의했다. 일부 대학도 문을 닫았다.

위대한 1968년 5월의 반란 50주년을 앞두고 활동가들 사이에서 이런 구호가 인기 있다. “1968을 가장 잘 기억하는 방법은 그것을 재현하는 것이다.”

지금은 마크롱을 주저앉히고 그의 신자유주의 계획을 박살 내기에 좋은 기회다. 노조 지도자들은 뒷걸음쳐서는 안 된다.

노동자총연맹은 파리에서 6만 5000명, 전국에서 50만 명이 시위에 참가했다고 발표했다.

김종환



프랑스 학생들은 자체 요구를 내걸고 노동자 파업을 지지하며 집회에 참가했다

문재인의 ‘노동존중’, 점점 실체를 드러낸다

김하영 노동자연대 조직노동자운동팀장

문재인 정부가 “노동존중”을 표방했을 때 많은 사람들은 훗날 운동으로 태어난 정부답다고 여겼다. “일자리 대통령”이나 “소득 주도 성장” 같은 말은 우파 정부 하에서 저질 일자리, 임금체계 개편을 통한 임금 억제 정책에 신물이 난 노동자들의 기대를 자극했다. “사람

중심 경제”라는 포어도 ‘이윤보다 사람’이라는 오랜 반신자유주의 운동의 구호와 같은 뜻인 듯했다. 그러나 시간이 흐를수록, 듣기 좋은 말로 포장된 문재인 노동정책의 실체가 드러나고 있다. 특히, 양질의 일자리 창출, 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 최저임금 1만 원 같은 핵심 약속과 정책들이 실망과 분노를 자아내고 있다.

최저임금 인상 무력화, 노동시간 단축 미루기

문재인은 노동시간 관련 근거법 개정 후, “노동시간 단축으로 인간다운 삶을 향한 대전환의 첫걸음을 내딛었다”고 말했다. “OBCD(경제협력개발기구) 최저 노동시간과 과로사회에서 벗어나” 게 됐다면서 말이다. 그러나 주 52시간 노동의 단계적 적용, 5개 특례 업종 존치와 5인 미만 사업장 적용 제외, 휴일수당 중복할증 폐지에 따른 휴일노동 장려, 탄력근로시간제 확대 논의 명시 등을 보면, 대부분의 노동자들이 가장 노동시간과 과로사회에서 벗어나기는 글렀다.

문재인은 “꼭질된 논의와 타협”도 칭찬했다. 그러나 이 논의에서 노동조합은 완전히 배제됐다. 똑같은 결치레와 위선이 지금 최저임금 산업법위 문제에서도 나타나고 있다. 최저임금 대폭 인상은 문재인 정부가 “일자리와 질 제고”나 “소득 주도 성장”의 핵심 정책으로 표방해 온 것이다. (2018년 정부 업무보고), (2018년 고용노동부 업무계획))

공공부문 비정규직 제로? 공공부문 저임금 직군의 탄생

문재인이 인천공항공사를 찾아 “공공부문 비정규직 제로 시대”를 선언한 후, 공공부문 비정규직 정규직화는 이 정부의 대표적인 노동정책이 됐다. 그러나 1단계 실행을 보면, 전환 대상과 전환 방법 모두에서 ‘제로로 된 정규직화’가 못 된다.

우선, 수많은 노동자들이 전환 대상에서 제외됐다. 4만 명이 넘는 기간제 교사들이 대표적 사례이다. 시간이 지날수록 전환 제외 대상자들이 늘어나면서 최근 발전소 비정규직 노동자 등도 투쟁에 나섰다.

둘째, 직접 고용이 아닌 자회사 방안도 흔히 포함됐다. 공공기관들은 경영 부담을 줄이고자 자회사를 적극 활용했다. 정부는 ‘일차적으로 고용안정, 이차적으로 처우개선’ 원칙을 표방했지만, 자회사 전환은 고용안정도 보장할 수 없는 방안이다.

셋째, 직접 고용으로 전환된 노동자들도 제대로 된 정규직이 아니라 대부분 무기계약직 또는 별도직군이 됐다. 처우 개선도 미미했다. 게다가 무기계약직 전환자에 적용되는 임금 표준모델(직무급)을 만들었다. 이는 해당 직종을 저임금 집단으로 고착화시킬 게 뻔하다.

국회 환노위는 한국노총이 제안한 최저임금 노사정소위를 거부했다. 민주노총도 비슷한 논의 틀을 요구했다. 지금 최저임금 산업법위 결정은 국회의원들의 손에 달려 있다. 흠혈귀의 친구들에게 혈액은행이 맡겨져 있는 격이다.



이런 문제점들은 문재인 정부가 공공부문 비정규직 제로 정책을 펴겠다고 나서고 “과도한 비용” 또는 “국민부담 발생” 없는 방식을 추구하는 데서 비롯한 것이다. 게다가 정부는 충분한 예산 지원 없는 정규직 전환 정책을 정규직 노동자들의 불안감을 자극하는 상황을 은근히 이용했다.

마치 공공부문 정규직 전환 정책 시행상의 난점이 정규직 노동자들의 반발 때문인 것처럼 암시한 것이다. 물론 정규직이(다수인) 노동조합들이 충분한 예산 지원과 제대로 된 정규직화를 요구하면서 비정규직과 연대했다면, 그럴 여지를 봉쇄할 수 있었을 것이다.



일자리 대통령? 구조조정 칼을 휘두른다

한국GM 군산공장 폐쇄, 성동조선소 법정관리와 STX 구조조정, 금호타이어 해고 매각 등으로 수많은 노동자들이 한꺼번에 일자리를 잃을 위험에 처했다. 일자리 대학살이라고 할 만한 수준이다.

그런데도 문재인 정부가 노동자들의 일자리 보호를 위해 하는 일은 거의 없다. 기업 위기에 노동자들의 책임이 전히 없는데도 오히려 대량 해고와 임금 삭감 같은 희생을 강요하고 있을 뿐이다. STX에는 기업 회생 자구책으로 생산직 노동자의 무려 75퍼센트 감원을

요구했다. ‘친노동이자 친기업’이라며 ‘더불어 성장’을 하겠다고, 취업 몇 달 만에 ‘기업 살리자고 노동자 내쫓는’ 본색을 드러내며 일자리 대학살을 진두지휘하고 있는 것이다. 문재인 정부가 노동자 일자리를 위해 내놓은 것이라고는 고용지원대책 같은 박근혜 정책의 재탕 뿐이다. 그런 정책이 효과가 없었음은 이미 드러났다.

정부는 고용과 해고가 유연해도 재취업 훈련을 잘 지원하면 일자리 문제를 해결할 수 있다고 주장한다. 이런 말

은 일터에서 쫓겨나게 생긴 노동자들에게는 한가한 헛소리일 뿐이다. 해고 위험에 놓인 노동자들은 이렇게 말한다. “정부는 일자리 창출하겠다고, 있는 일자리부터 지켜라!”

정부가 할 수 있는 일이 없는 게 아니다. 기업(결국 이윤!)을 살리는 데 돈을 쏟아부을 게 아니라 노동자들의 일자리를 보호하는 데 돈을 써야 한다. 대량 해고와 폐쇄 위기에 놓인 사업장을 국유기업화하는 것이 기업에 책임을 묻고 노동자들의 일자리를 보호하는 길이다.

잘 알려지지 않은 ‘노동자 뒤통수 치기’ 3종 세트

앞에서 다른 네 가지 쟁점에서 나타난 문재인 정부의 결치레와 위선은 비교적 알려져 있다. 노동자들 자신이 항의와 투쟁에 나선 덕분에이다.

특히, 학교 비정규직 노동자들을 비롯한 공공부문 비정규직 노동자들은 공공부문 비정규직 제로 정책의 문제점을 들춰냈다. 마르노동자와 청소노동자들을 비롯한 저임금층 노동자들의 항의로 최저임금 인상 무력화의 골수가 알려졌다.

이와 달리 몇몇 사안은 잘 알려져 있지 않다. 특히 주목할 만한 세 가지 쟁점은 아래와 같다.

공무원노조 규약 시정 지속 압박

문재인 정부는 전국공무원노조에 박근혜 정부가 반려한 설립신고를 내주기는 커녕 박근혜 정부와 마찬가지로 규약시정을 압박하고 있다. 앞에서는 헌법에 노동3권 보장하겠다고 하면서, 뒤에서는 해고자

압박에 저항해야 한다.

공공부문 성과연봉제 재추진 시도

공공부문 성과연봉제 폐기는 문재인 정부가 가장 잘한 일이자 박근혜 정부와의 차이를 극명하게 드러낸 쟁점으로 평가받았다. 그래서 공공운수노조 등은 그에 대한 화답으로 노동자들에 마저 문제 삼고 나올 수 있다. 또다시 우파 핑계를 대면서 말이다. 게다가 규정 수정은 규약보다 훨씬 쉬워, 노조 내 세력관계에 따라서는 규정으로 옮겨진 자에서 조항이 규정에서마저 사라질 수 있다.

문재인은 ‘노동존중’ 정책의 하나로 결사의 자유 등에 관한 IL(국제노동기구) 핵심 협약 비준을 약속했다. IL(가) 오랫동안 “해고 노동자의 조합원 자격 금지”를 비판한 것의 결과이기도 하다.

공무원 노동자들은 겉으로는 협약 정을 압박하고 있다. 앞에서는 헌법에 노동3권 보장하겠다고 하면서, 뒤에서는 해고자

문재인 정부 개혁의 성격 — 누구를 위한 어떤 개혁인가?

김하영 노동자연대 조직노동자운동팀장

문재인 정부와 그 충실한 지지자들은 “대전환”이라는 말을 쓰길 좋아한다. 우파 정부 9년간 추진한 정책을 지속할 수 없다는 뜻이다. 그들은 기업이 잘 되고 수출이 늘어도 일자리는 만들 어지지 않는 문제점을 지적하고, 사회적 양극화(빈부격차)가 심화됐다고 개탄한다.

얼핏 보면 이런 비판은 진보적인 듯하다. 그러나 그들은 한국 사회의 문제를 주로 이명박근혜 정부 탓으로 돌리면서, 한국 경제의 새로운 성장 대안(새로운 자본축적 방식!)을 제시하려는 데 진정한 관심이 있다. 가령 그들은 양극화 문제를 노동자들의 삶이라는 관점에서 걱정하는 게 아니라 지속 가능한 경제성장을 저해한다는 점 때문에 걱정한다.

문재인 정부의 사명은 저성장(낮은 자본축적 효율) 문제를 해결하는 것이다. 문재인 정부는 사람들이 양질의 일자리를 갖게 돼 소비가 증가하면, 내수가 활성화돼 경제가 성장할 수 있다고 주장한다. 이른바 ‘소득 주도 성장’론이다.

그러나 한국 경제의 저성장은 파스(아주 적은) 소비 때문이 아니다. 국제적으로 잘 알려진 임금 주도 성장론자들은 2008년 세계경제 위기의 주요 원인을 소득 불평등에서 찾았다. 그러나 소득 불평등은 오늘날 자본주의의 한 주된 양상이기도 하지만 경제 위기의 원인은 아니다. 한국 경제의 성장 둔화는 기본적으로 이윤율이 하락하는 경향이 근저에 있기 때문이다.

공동 운영은커녕 계급 적대가 현실이다

문재인 정부의 말대로라면 노동자들의 소득이 늘면 경제도 살아난다. 마치 노·사·정이 공동 운영체 같은 노골을 준다. 그러나 노동소득 몫이 늘려면

자본소득 몫이 줄어야 한다.

물론 경제 확장기에는 자본소득이 많이 늘어나는 동안 노동소득도 조금 늘어날 수 있다. 하지만 장기불황기에는 얘기가 다르다.

그래서 문재인과 그 충실한 지지자들이 벌이는 말잔치는 현실과 다르다. 그들은 성장과 분배 두 바퀴본(일자리 위원회 부위원장 이용섭), 혁신과 복지의 결합(노믹스의 입안자라는 변양준), 심지어 친기업이자 친노동(문재인 자신)을 말하지만, 현실은 늘 전자로 기울어 있다.

문재인 정부가 나서서 한국GM과 성동조선·STX에서 노동자들에게 퇴직과 임금 삭감을 강요하는 것만 봐도 정부의 실천은 친기업이다. 공공부문 비정규직의 정규직화에 예산을 많이 쏟지 않는 것도 마찬가지다.

사실, 문재인 정부가 주장하는 ‘상생’과 ‘동반성장’의 주된 관심 대상은 중소기업이지 노동자들이 아니다. 정부가 중소기업과 자영업자의 부담을 이유로 노동시간 단축의 적용을 미루고 최저임금 산업법위 개악을 추진하는 것만 봐도 이를 알 수 있다.

노동자와 중소기업 사용자가 대기업의 횡포로부터 같은 이해관계를 갖는다는 (민중주의자, 즉 진보적 포퓰리스트들)의 주장은 이런 현실 앞에 무기력하다.

문재인 정부가 대기업보다 중소기업에 실제로 더 친화적인 것은 아니다. 자본은 멍치가 커질 수밖에 없다는 축적 법칙 때문에 자본주의 정부는 친대기업으로 기울게 돼 있다. 김대중 정부도 벤처 중소기업 육성을 강조했지만 자본의 대규모화가 도도한 실제 흐름이었다.

문재인 정부의 정책들을 보면 한국은 변함없이 대기업 하기 좋은 나라다. ‘고용 없는 성장’을 비판하면서도 고용 확대도, 비정규직 정규직화도, 해고자



문재인 정부의 사람 중심 경제는 노동자의 삶 향상이 아니라 노동생산성 향상을 뜻한다

제도 대기업에 강제하지 않는다. 법인세 인상이 미온적이었던 데서 보듯이 재원을 내놓으라고도 하지 않는다. 청년 일자리 대책으로 창업, 해외 취업, 신서비스 창출 같은 뜬구름 잡는 얘기를 하는 것도 마찬가지로 대기업 이윤을 보호하기 위해서다.

고용 유연성 + 고용연계복지

문재인은 “사람 중심 경제”는 평범한 사람들의 필요에 따라 경제가 운영돼야 한다는 말이 전혀 아니다. 사람(인적 자원)에게 투자하겠다는 것인데, 노동자의 삶 향상이 아니라 노동생산성(즉, 착취) 향상을 자원이 사용되도록 하기 위해서다.

문재인 정부는 ‘평생 직장’은 옛말임을 전제한다. 고용과 해고가 유연해야

한다는 것이다. 대신에 국가가 복지와 재교육·재취업을 위한 서비스를 제공하면 된다고 한다. 일자리위원회가 발표한 청년일자리대책 자료 초안에 담겼다는 “고용안전유연모델” 또는 유연안정성 모델이 그것이다.

여기에는 유연화 말고도 또 다른 흑독한 논리가 담겨 있다. 그냥 퍼주는 복지(소비 지원)가 아니라 ‘인적 자원’(사람) 개발에 투자하는 복지가 돼야 한다는 것이다. 이것은 복지를 고용과 연계시키겠다는 것이고, 기회를 줬으면 결과의 불평등은 개인 탓이라는 것이다.

노동계급 사람들이 삶을 향상시키려면 계속 일을 하면서 노동시장에서 유리한 위치를 차지하려 애쓰는 수밖에 없다. 그러나 이런 상황은 미국과 영국

등지의 경험으로 알 수 있듯이 사회적 양극화를 완화시키기는커녕 오히려 심화시킨다.

게다가 문재인 정부는 사회적 양극화를 노동계급 내부의 격차 문제로 흔히 바꾸어 놓는다. (2018년 정부 업무보고)는 “그간 성장의 과실이 국민 모두에게 골고루 분배되지 못했다”며 대기업과 중소기업의 임금 격차를 제시했다.

그러나 경영자와 노동자 사이의 임금 격차가 대기업의 경우 수십 배에 이르는 데다, 임금보다 사업·금융 소득의 격차가 소득 불평등에 미치는 영향이 더 커지고 있다(2016년까지의 소득 분배 지표, 한국노동연구원), 자산 불평등은 이보다 크다는 점을 굳이 말하지 않아도 될 것이다.

▶ 8면으로 이어짐



다. “노조는” 보호받는 노동자만 대변하다 보니 의도하지 않은 결과로 노동시장 이중구조 심화에 기여한 면이 있다. ... 노동시장 이중구조를 개선하려 해도 노사정 대화 없이는 불가능하다. 노동시장을 개혁하는 과정에 노동계도 참여해야 한다. 사회적 책임을 다하지 않으면 계속 고립될 수 있다.”

민주노총 집행부는 정부 방인을 비판했다. “사회적 대화를 통한 고용안전유연모델 구축 등 노동시장 구조개선은 다시는 재론되지 않아야 [한다].”

그런 정부 정책 안은 느닷없이 불꽃나온 것이 아니다. 문재인 정부의 진정한 계급 기반, 따라서 그들이 추진하려는 개혁의 진정한 성격에서 비롯하는 것이다. 한국 자본주의를 더 효율적으로 만드는 것을 목적으로 하는 개혁 말이다.

또한 그에 맞서려면 단지 업표가 아니라 단호한 대중 투쟁이 필요하다는 뜻이다.

▶ 7면에서 이어짐

양보의 강요: 누구를 위해?

이렇게 계급간 격차를 노동계급 내 격차로 치환하는 것은 저임금 해소와 일자리 창출의 재원을 대기업·정규직 노동자들에게서 뜯어가려는 포석이다. 문재인 정부 안팎의 정책 브레인들은 지나치게 낮은 임금은 높이고 지나치게 높은 임금은 낮춰 임금 격차를 줄여야 한다고 주장해 왔다. 임금 격차

를 해소하겠다고며 정부가 추진하는 정책 하나가 임금체계 개편이다.

문재인 정부는 호봉제에서 직무급으로 임금 체계를 개편해야 한다고 주장한다. 직무급이 “동일가치노동 동일임금”을 보장하는 “공정 임금”이라면서 말이다.

그러나 정부와 사용자들이 직무급으로 임금체계를 개편하려는 주된 목

적은 인건비 부담을 낮추는 것이다. 임금이 포박포박 올라 유연성이 떨어지는 호봉제를 없애, 임금 상승 폭을 제한하고자 하는 것이다.

직무급제 도입이 비정규직 노동자의 조건 개선과 차별 시정에 도움이 된다는 주장도 참말이 아니다. 무기계약직이 된 많은 노동자들은 정규직과 똑같은 호봉제 적용을 원한다. 정부가 무기

계약직 전환자에 대한 직무급제(임금 표준모델)를 서둘러 마련한 것은 이들이 기존 정규직만큼의 임금 인상을 꿈도 꾸지 못하게 하려는 것이다.

정규직 노동자들이 임금 인상을 자제하면 비정규직 조건 개선에 도움이 되기는커녕 전체 노동계급의 임금 상승이 억제되는 효과를 내기 쉽다. 정부가 정규직 임금 인상을 억제시키려는

것도 주로 이런 목적을 위해서다.

예를 들어, 김대중 정부는 고임금 업종과 대기업의 임금 인상 자제를 촉구했다. 그 이유는 “기업 규모 간 임금 격차 확대가 저임금 업종의 임금 인상 압박과 사회적 갈등을 야기하는 요인”임을 걱정했기 때문이다(《고용노동정책의 역사적 변화와 전망》, 서울대학교 출판문화원, 127쪽).

사회적 대화와 노·사·정 파트너십

문재인 정부의 말이 아니라 그 실천을 보면, 노동정책이 점점 더 노동자들의 불만을 사게 될 것임을 짐작할 수 있다. 개혁 염원에 힘입어 집권한 정부가 그 염원을 충족시킬 의지도, 능력도 없다는 것이 문재인 정부의 핵심 모순이다.

정부 측 자료를 봐도 공공연한 걱정이 묻어난다. 노동부는 〈2018년 고용노동부 업무 계획〉에 “노동정책 추진 과정에서 갈등[이] 예상”된다고 썼다. 그리고 그런 쟁점으로 근로시간 단축, 최저임금 인상, 공공부문 비정규직 정규직 전환을 꼽았다.

여기에 한국GM 공장 폐쇄, 중형조선소 구조조정, 금호타이어 매각, 공공부문 무기계약직 전환자에 대한 임금 표준모델 도입, 직무급제 도입 등 임금체계 개편 등을 추가할 수 있다.

“고용안정유연모델”

노사관계 연구자들은 노사 및 노정 갈등 유발 요인으로 노동자들의 기대감이 상당하다는 점도 꼽는다. 실제로 노동자들은 촛불 운동 덕분에 집권한 정부에 더 나은 것을 요구할 자격이 있다고 본다. 게다가 박근혜를 퇴진시킨 승리 경험 덕분에 비록 불균등하지만 싸울 자신감도 증대하고 있다.

그래서 문재인 정부는 노동정책을 추진하는 일에서 노동조합 지도자들의 도움을 받으려 한다. ‘사회적 대화’와 다양한 수준의 교섭에 그들을 참여시켜 그들이 불만의 관리자, 중재자 구실을 하도록 하려는 것이다.

일자리위원회 부위원장 이용섭은 문재인 정부의 고용·노동정책은 “사회적 대화와 국민적 합의를 통해서만 달성할 수 있다”고 강조한다. 흔한 착각과 달리, 노사정위원회만이 사회적 대화 기구는 아니다. 노사정위는 지금 체계 개편을 논의 중이지만 이미 많은 사회적 대화 기구들이 산업·업종과 지역 수준에서도 가동되고 있다.

예를 들어, 일자리위원회 산하에 공공·제조업·건설 등 업종별 특위가 운영되고 있다. 보건의료노조가 지난해 보건의료분야 일자리 창출 선언을 한 것도 업종별 노사정 협의의 결과물이다. 지역 노사민정 협의체들도 있다.

문재인 정부는 노동조합 지도자들을 사회적 대화에 참여시켜 고용 창출이나 사회적 양극화 같은 현안을 다루고 그들로부터 양보를 얻어 내어 정책 추진의 정당성을 확보하려 한다. 사회



문재인 정부는 노동조합 지도자들을 사회적 대화에 끌어들이 양보를 얻어 내려 한다

적 대화의 주요 의제는 임금, 고용, 복지 등이다.

경제 침체에 직면한 나라들의 사회적 대화 경험을 보면, 주로 임금 삭감과 고용 유연화를 일자리 창출과 맞바꿨다. 일자리위원회의 청년일자리대책에 포함됐다가 민주노총의 항의로 빠졌다는 구절, 즉 “사회적 대화를 통한 고용안정유연모델 구축 등 노동시장 구조개선”은 문재인 정부가 사회적 대화를 통해 하고 싶은 것도 다른 나라 정부들과 다르지 않음을 잘 보여 준다.

광주형 일자리

문재인 정부의 충실한 지지자들은 사회적 대화를 통해 지역과 업종의 일자리 창출도 모색해야 한다고 강조한다.

그들이 꼽는 대표적 사례는 광주형 일자리다. 광주형 일자리는 문재인 대선 공약에도 포함됐고, 문재인 정부는 이 모델이 실현되면 전국으로 확산시키겠다고 한다.

광주형 일자리는 현대차·기아차 노동자의 반값 임금(약 4000만 원)으로 광주에 전기차 공장을 만든다는 계획이다. 이것은 독일 폭스바겐의 아우토5000을 모델로 삼은 것이다.

2001년 폭스바겐은 새로운 차종인 투란의 생산 공장을 동유럽에 짓기로 하면서 비난에 휩싸였다. 그러자 폭스바겐 사측은 볼프스부르크 지역에 폭스바겐 자회사 아우토5000을 세워 투란을 생산할 테니, 대신 노동자 월급을 5000마르크로 해달라고 볼프스부르크 시와 금속노조에 요구했다. 5000마르크는 폭스바겐 본사 노동자 월급보다 20퍼센트 이상 낮은 액수였

다. 광주형 일자리 추진자들은 약 4000만 원이 “적정 임금”이라고 주장한다. 광주 기아차 노동자 임금보다 낮지만 광주시 평균 임금 수준이라는 것이다. 또, 직무급, 노동시간 단축과 유연 3교대 등을 추진하겠다고 한다.

이것이 실현되면 자동차 노동자 전체의 임금과 노동조건을 끌어내리는 효과를 낼 것이다. 자동차 노동자들이 밤샘 노동을 없애기 위해 얼마나 분투했던가만 생각해도 이런 양보 강요의 심각성을 알 수 있다.

노동현장 갈등 억제

사회적 대화를 추진하는 기본 관점은 노·사 또는 노·정 또는 노·사·정이 지역사회나 국가 경제의 공동 번영을 함께 추구하는 파트너라는 것이다. 그러나 해외의 사회적 대화·협약 사례나 1998년 한국의 경험은 타협의 결과가 노동자들에게 공동 번영을 가져다주지 않았음을 보여 준다.

게다가 파트너십 추구는 노동자들을 수동적으로 만들고 계급 협조주의를 부추겨 아래로부터의 투쟁을 약화시킬 수 있다. 실제로 사회적 대화나 초기업 단위 교섭을 중시하는 사람들은 그것을 통해 노동현장의 갈등과 투쟁을 억제할 수 있다는 데 주목한다.

“사업장 바깥에 존재하는 교섭기구”가 “노사 갈등[을] 외부화”한다는 것이다. 그러면 노동현장에서는 경영참가를 통해 노사 협력 관련 쟁점에 집중하고 생산성 향상을 도모할 수 있다고 한다. 중층적 사회적 대화 지지자들이 작업장 수준의 경영참가도 중시하는 이유다.

노동자 투쟁과 연대

정부가 노동조합 지도자들을 대화 파트너로 인정할 때 이들은 정부가 추진하는 개혁에 불필요하게 타협하면서 노동자투쟁을 자제시키는 구실을 할 수 있다.

문재인 집권부터 최근까지 많은 노동조합 지도자들이 그런 태도를 취했다. 노동운동이 한꺼번에 너무 많은 것을 얻으려 정부를 밀어붙이면 ‘공멸’한다는 문재인 지지자들의 위협도 그들에게 영향을 미쳤을 것이다.

많은 노동조합 지도자들(과 노동조합 추천 인사들)은 노사 양측이 받아들이 만한 해법을 중재자로서 찾는 데 골몰했다. 그들은 노동자들의 요구를 일관되게 대변하면서 투쟁을 이끌려 하기보다는 ‘현실적인’ 안을 마련해 정부·사측과 타협하고, 타협안을 받아들이도록 노동자들을 설득하려 했다.

이런 접근법의 바탕에는 문재인 정부와 노·사의 이해가 서로 절충 가능하다는 생각이 깔려 있다. 그러나 우리가 앞에서 보았듯이, 불필요한 타협이 누이 좋고 매부 좋은 공동 번영을 가져오지 않는다.

오늘날처럼 경제 침체가 장기화되고 있는 시기에는 지배자들이 약간의 양보도 꺼리고 오히려 전에 썼던 것도 회수해 가려 하므로 특히 그렇다. 문재인 정부의 노동정책은 듣기 좋은 말로 포장돼 있지만 결국 노동자들의 양보나 자제를 요구하는 것들이다.

이런 실체가 점점 드러나면서 노동자들의 불만도 커지고 있다. 특히, 공공부문 비정규직의 정규직 전환에서 배제됐거나 전환은 됐지만 조건이 그

다지 개선되지 못한 노동자들, 공장 폐쇄와 부도로 직장을 잃거나 노동조건 악화에 직면한 노동자들, 최저임금 인상으로 조금 나아지려나 했다가 인상 효과 상쇄나 노동강도 강화로 일이 한층 힘들어진 노동자들이 그렇다.

중재자

이런 때 문재인 정부와의 협력을 추구하느라 시간을 까먹고 기회를 날려버려서는 안 된다. 지금 같은 장기 불황기에 노동자들의 조건을 지키거나 작은 개선이라도 얻으려면 대규모 투쟁이 필요하다. 연대가 관건이다.

여기서 혁명적 좌파의 구실이 중요하다. 지난해와 올해 주요 노동조합들이 연대를 회피하는 일들이 많았다. 공공부문 비정규직 정규직화 문제가 제기됐을 때 정규직 기반 노조 집행부들이 비정규직의 요구를 온전히 지지하지 않았던 것이 대표적 사례다.

혁명적 좌파는 노동자들을 성, 인종, 직무에 따라 각계격파하고자 인간질하는 주장들과 대결해야 한다. 또, 노동조합 조직의 보존을 앞세워 연대를 기피하는 것에도 맞서야 한다. 안타깝게도 많은 좌파 활동가들이 자기 부문 기반을 보존하려는 데 급급한 노동조합 지도부의 연대 기피에 타협했다.

연대의 중요성을 알고 헌신하는 혁명적 좌파가 기층에 굳건하게 조직돼 있어야 한다. 침체가 장기화하고 있는 오늘날이 점이 더욱 중요해지고 있다.

김하영 노동자연대 조직노동자운동팀장

〈노동자 연대〉는 정부와 사용자가 아니라 노동자들 편에서 보도합니다.
활동과 투쟁 소식을 보내 주세요.

ws@wspaper.org

발전소

모든 비정규직을 제대로 정규직화하라

국내 전력생산의 약 40퍼센트를 차지하는 화력발전소(발전소 5곳)에는 8000~1만 명의 비정규직이 일하고 있는 것으로 추정된다. 이 노동자들은 발전소 설비 운전과 정비, 청소, 시설관리, 소방, 경비 등 발전소 운영에 중요한 일들을 담당하고 있다. 하지만 대다수가 간접고용돼 있다.

문재인 정부가 '공공부문 비정규직 제로'를 선언한 지난해에도 발전소 5곳 중 4곳에서 간접고용이 늘었다. 발전 설비의 보안 등급과 환경설비가 강화돼 필요 인력이 증가했는데, 이를 비정규직으로 채웠기 때문이다.

현재 발전 5사의 정규직 전환 논의는 지지부진하고 여러 문제점이 발생하고 있다.

첫째, 발전사들이 직접고용이 아닌 자회사 고용 방침을 세우고 노동자들을 압박하고 있다.

한 발전사가 작성한 '노·사·전 문가 협의회 진행 계획' 문건을 보면, "자회사 방식의 장점을 제시하라"고 적시돼 있다. 공공운수노조 소속 발전 비정규직 노조들을 중심으로 구성된 발전비정규직연대회의(이하 연대회의)는 이에 항의했다.

노동자들은 자회사 전환은 처우 개선이 미미할 뿐 아니라 고용도 불안하다고 입을 모은다. 연대회의 간사인 이태성 공공운수노조 한전산업개발발전지부 사무처장은 "2022년까지 환경오염 방지를 위해 화력발전소 10곳이 폐쇄된다. 에너지 전환 정책에는 동의한다. 그런데 자회사로 고용되면 향후 경영상의 이유로 자회사를 없애고 해고하면 끝이다. 따라서



3월 3일 공공운수노조 '제대로 된 정규직 전환 쟁취를 위한 결의대회'

자회사는 대안이 될 수 없다."

둘째, 지난해 실태조사에서 발전소 설비를 점검하는 정비 비정규직 노동자 3000여 명은 전환대상에서 아예 누락시켰다. 노동자들이 정부가 발표한 수치에 의문을 품고 따지자, '정비 업무가 민간위탁이라 포함시키지 않았다'고 핑계를 댔다.

그러나 노동자들은 '정부가 정비 업무를 필수공익유지업무로 분류해 그 유지 비용을 50퍼센트로 설정해 놓을 만큼 핵심·상시 업무인데 이를 제외시킨 것은 말도 안 된다고 항의하며, 즉각 전환 대상에 포함시키라고 요구하고 있다.

이 사안들은 정부 정책에서 드러난 가장 핵심적인 문제들이다. 발전 비정규직 노동자들은 3월 3일 청와대 앞에서 문재인 정부가 책임 지고 모든 비정규직을 예외 없이 정규직으로 전환하라고 요구하며 투쟁의 서막을 알렸다. 연대회의 결성 후 첫 집회였는데, 반갑게도 집회 후 노조가입 문의가 늘고 있다고 한다.

비정규직 노동자들은 정규직화를 쟁취할 커다란 잠재력을 갖고 있다.

최성균 한전산업개발발전지부장은 이렇게 말한다.

"발전소를 사람의 신체기관에 비유하면, 비정규직은 밥을 먹이는 구실, 정규직은 소화시키는 구실을 담당한다. 그 뒤 배설물 처리는 또 우리 [비정규직] 업무다. 우리는 강력한 힘을 가지고 있다. 제대로 파업을 할 수 있는 여건이면 1주일 만에 전국의 발전소를 다 멈춰 세워 블랙아웃시킬 수 있다. 그래서 [정부는] 우리를 필수유지업무로 묶어 놔다."

"정부가 우리의 요구를 들어주지 않으면 우리는 투쟁을 할 수밖에 없다. 민간업체에 남길 거면 제대로 싸울 수 있게 필수유지업무에서 제외시켜야 한다"고 주장했다.

국가 핵심 부문인 발전소 업무를 민간에 개방·확대하여 에너지 공공성을 약화시키고 저임금(정규직 대비 55~60퍼센트 수준)의 비정규직을 양산해 온 정부가 책임지고 예외 없이 정규직화하라.

신정환

기간제 교사

정규직 전환 배제 이어 해고하겠다는 정부

문재인 정부의 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책에서 가장 형편 없는 성적을 기록한 분야는 교육 부문이다. 교육기관의 정규직 전환율은 고작 10퍼센트에 불과하다. 정부는 상시지속업무라고 인정하고도 많은 노동자를 전환 대상에서 제외했는데 그중 40퍼센트(5만 5000여 명)가 기간제교사(4만 7000명)와 영어전문회화강사·초등스포츠강사다.

이 노동자들 중 일부는 정규직 전환에서 제외된 후 해고까지 당했다. 교육청들은 같은 학교에서 4년 근무한 기간제 교사의 채용을 기피했다. 그동안 계약 연장을 하던 학교들이 갑자기 신규 채용을 하겠다며 기간제 교사들을 해고하는 사태도 잇따랐다. 학생수가 줄어 기간제 교사 채용 규모가 대폭 줄어든 지역들도 있다. 안산의

한 기간제 교사는 지난해와 비교해 교사 채용 규모가 100명이 줄어들어 실업 급여를 신청하는 기간제 교사들이 늘고 있다고 하소연하기도 했다.

이처럼 최근 기간제 교사들의 고용 불안과 해고가 증가한 것은 정부 탓이다.

교육부는 지난해 9월 발표한 '교원 수급정책 개선 방향'에서 "교원 정원 확보를 통해 기간제 교원을 단계적으로 감축"한다는 내용을 포함했다. 3월 하순에 교육부는 '중장기 교원 수급 계획'을 확정하는데, 여기에도 이 내용이 포함될 것으로 보인다.

그러나 이런 정책이 기간제 교사의 정규직화와 맞물리지 않으면 기간제 교사 해고 사태를 낳을 것이다.

또 이번 해고의 배경에는 기간제 교사들 정부의 상시지속업무 판단 기준(연간 9개월 이상 계속되고 향후 2년 이상 지

속될 것으로 예상되는 업무)에 적용되지 않게 하려는 의도가 있는 듯하다. 정규직화압력이 커지지 않도록 말이다.

그러나 그동안 온갖 차별을 당하며 부족한 교사들의 자리를 메워 온 기간제 교사들을 해고로 내모는 일은 즉각 중단돼야 한다.

이런 점에서 민주노총과 공공부문노조들이 일자리위원회에 제출한 '양질의 교육을 위한 교육부문 일자리 확충' 요구안에 기간제 교사와 비정규직 강사에 대한 정규직 전환 요구가 빠져 있는 것은 문제다.

정부 정책이 기간제 교사 해고 확대로 이어질 가능성이 높은 상황이다. 민주노총과 노동 운동은 기간제 교사들에 대한 정규직화를 요구하며 해고에 반대해야 한다.

이정원

알렉스 캘리니코스 논평

영국 대학노조 파업에 참가하며 느낀 것

나는 노동자들이 투쟁 경험을 통해 변한다고 수없이 말해 왔다.

그저 마르크스에게서 배운 사실을 반복한 게 아니다. 1984~1985년의 위대한 광원 파업을 취재해 〈소셜리스트 워커〉에 보도하면서, 나는 광산촌의 남성과 여성들이 오랫동안 격렬하게 투쟁하면서 어떻게 바뀌는지를 지켜봤다.

그런데 얼마 전 일단락된 대학 강사들의 파업에서, 나는 사람들이 투쟁을 통해 어떻게 바뀌는지를 또 목격했다. 나 자신이 파업 참가자로서 말이다.

이 파업은 1992년 전부터 존재한 "오래된" 대학들의 연금 제도가 공격받는 데 항의해 벌어졌다. 따라서 옥스포드나 케임브리지, 그리고 내가 재직하는 런던대학교 킹스칼리지를 포함해서 가장 오래되고 보수적인 대학들에서 투쟁이 벌어졌다.

내가 속한 대학노조(UCU)는 역사가 10여 년 되는 조직인데, 최근 몇 년간 임금과 일자리를 지키는 데서 상당히 무능했다. 대학노조는 대학당국들이 기존의 퇴직연금제도를 폐지할 수 있게 해 줬다.

그러나 이번 파업은 반쯤 죽어 가던 대학노조 지부들에 새 생명을 불어넣었다. 과거에 파켓 라인[대체인력 투입을 저지하려고 작업장 입구를 봉쇄하는 행동]은 규모도 작고 형식적인 경우가 많았다. 그런데 이번에는 파켓 라인 규모가 컸다. 참가자들은 젊은 강사들이 주됐고 여성 강사가 다수인 경우도 많았다. 또한 활기찬 분위기 속에서 시 낭송회, 노래 따라 부르기, 오만 가지 주제에 대한 아와 강연 등이 진행됐다.

파업은 최근 수십 년간 대학들에서 시행된 신자유주의적 재편에 대한 전반적인 저항으로 나아갔다. 대학 경영자들은 그동안 말도 안 되게 엄청난 돈을 가져가면서 직원이나 학생들은 안중에도 없이 기업체처럼 대학을 운영해 왔다. 대학 경영자들은 이번 파업으로 수세적 상황에 내몰렸다.

현장조합원의 활기

그래서 12일 노조 협상단은 기대에 턱없이 못 미치는 합의안을 어리석게도 받아 왔다가 조합원들 반응에 큰 충격을 받았다. 예전 같았으면 수동적이고 사기 저하된 조합원들이 마지못해 묵인하는 가운데 지도부의 형편없는 안이 슬그머니 받아들여졌을 것이다.

그러나 이번에는 노동자들이 이미 3주간 파업을 벌였고 다시 일주일짜리 파업을 시작하던 시점에 합의안이 나왔다. 조합원은 늘었고 또 적극적이고 자신감에 차 있을 때였다. 우리는 합의안을 두고 파켓 라인이나 SNS상에서 토론했다. 분노가 해일처럼 일어 지도부의 안을 날려 버렸다. 합의안을 지지한 지부는 한 군데도 없었다.

이는 진정 현장조합원들의 반란이었다. 이번과 유사한 사례를 찾으려면 1960~1970년대까지 거슬러 올라가야 할 게다. 당시 자동차, 광산, 제조업 부문의 직장위원회 조직들은



알렉스 캘리니코스

런던대학교 킹스칼리지 유럽학 교수
영국 사회주의노동자당(SWP) 중앙위원장

강력하고 자신감이 있었으며 노조 상근 간부들에 도전하는 것을 두려워하지 않았다.

그산업들의상당부분은 1880~1890년대에 파괴됐다. 그러나 대학은 꾸준히 성장한 산업이었다. 학비가 엄청 인상되고 외국인 유학생들이 유입된 덕분이었다. 이번에 조합원들이 보인 투쟁성의 배경에는 대학들이 사업을 확장하면서 그 비용은 최소화하려 한 것이 있다. 그 결과 저임금에 혹사당하고 일자리마저도 흔히 불안정한 교직원들이 늘었다.

대학노조의 지도 기구는 공공서비스노조(Unison)나 유나이티드(Unite) 같은 거대 관료 기구들과 비교하면 상대적으로 약하고 경험이 없는 조직이다. 또한 파업 덕분에 빠르게 늘어난 조합원들이 훨씬 더 적극적이고 열성적으로 바뀌고 있어, 이를 다루느라 진땀을 빼고 있다.

도전 과제

그러나 다른 노조들에도 적용되는 교훈이 있다. 하나는 전면 파업이 효과적이라는 것이다. 이번 대학노조 파업은 전면 파업에 가까웠다. 전면 파업을 하면 조합원들이 조직하고, 자신감을 키우고, 조합원들끼리 그리고 다른 노동자들과 유대를 쌓을 시간을 가질 수 있다.

큰 도전 과제가 우리 앞에 놓여 있다. 지도부의 협상안이 거부됨에 따라 적어도 일시적으로나마 공백이 형성됐다. 그러나 사용자 측과 노조 상층 간부들 모두 곧 술수를 부리기 시작할 것이다. 이번 파업은 마무리됐고 아마도 부활절 연휴가 끝난 다음 달에 다시 14일간의 파업이 시작될 것이다.

그 파업은 대학의 각종 시험과 평가가 몰려 있는 기간을 겨냥한 것이어서 투쟁이 더 격렬할 것이다.

대학 당국이 훨씬 더 비열한 전술을 쓰기 시작할지 모른다. 또는 다음 몇 주간의 간극 동안 졸속으로 또 나쁜 합의안을 만들려는 시도가 있을 수도 있다.

이런 농간을 물리치고 승리를 향해 파업을 밀고 나아가려면 새롭게 활력을 띤 조합원들이 경계를 늦추지 말고 잘 조직돼 있어야 하며 단호한 태세를 유지해야 한다. 그리고 오래된 활동가들은, 여러 면에서 새롭게 거듭난 이 노동조합에 얼마나 잘 개입할 수 있는지 시험대에 오를 것이다.

출처 영국 반자본주의 주간지 〈소셜리스트 워커〉 2596호 / 번역 전문기

문재인 정부의 임금체계 개편

직무급제가 공정하고 더 나은 임금체계인가?

이정원

문재인 정부는 공공부문 임금 체계 개편을 통해 '공정 임금'을 확립하겠다고 한다.

이에 따라 정부는 공공부문에서 무기계약직으로 전환된 노동자들에게 적용할 '공공부문 표준임금체계 모델(안)'(이하 표준임금모델)을 내놴다. 공공부문 임금체계 개편안도 상반기 중에 확정한다는 계획이다.

정부가 제시하는 임금 체계는 직무급제(또는 직무성과급제)다. 정부는 '동일노동가치 동일임금'과 임금 격차 해소를 새 임금 체계 도입의 명분으로 내세우고 있다.

그러나 문재인 정부가 제시하는 직무급제는 결코 공정하지 않고, 임금 불평등을 줄이지도 못한다.

첫째, 문재인 정부가 말하는 '공정임금'은 임금 상향평준화가 아니라 임금 억제와 하향평준화를 노리고 있다.

호봉제를 최대한 약화시켜 근속에 따른 임금 상승을 최대한 억제하려는 것이다. 특히 정부는 공공부문(과 대기업) 정규직의 임금을 정조준하고 있다. 직무급제를 도입하면, 직무 등급 내 임금상한선을 뒤서 임금 상승을 억제하기 쉽다.

심지어 무기계약직 임금도 억제된다. 예를 들어 정부가 내놓은 표준임금모델에 따르면, 무기계약직 1직무 등급(최하 등급)은 30년을 일해도 9급 공무원 1호봉의 급여 수준을 넘지 못한다.

직무급제가 임금을 삭감하는 효과가 있다는 것은 한국노동연구원이 발표한 '직무(능)급 임금체계 전환을 위한 직무가치 평가에 관한 연구'(2009)가 잘 보여 준다. 직무급제를 도입하면 대부분의 산업에서 기본급 15퍼센트가량이 하락했다. 특히 남성, 중장년층, 대졸 노동자의 임금 삭감이 두드러졌다. 저임금 산업도 임금이 하락한다. 고임금 산업보다 하락률이 작을 뿐이다.

임금 억제

둘째, 문재인 정부는 임금에서 성과주의를 강화하는 방향을 결코 포기하지 않았다.

최근 기재부는 공공기관 지침 개정안에 박근혜 정부가 만든 성과연봉제 권고안을 고스란히 포함하려 했다. 노조들의 반발로 일단 제외했지만, 기재부는 한사코 성과연봉제 권고안을 폐기하지는 않고 있다.

또 박근혜 정부가 5급 이상 공무원에 성과연봉제를 도입하고 하위직 공무원들에게 확대한 성과급 강화 조처(성과급 격차 확대 등)도 그대로 유지하고 있다.

문재인 정부 주요 인사들이 '직무급제'와 '직무성과급제'를 구분 없이 사용하는 것도 성과급 요소를 포함시키려는 의도를 보여 준다. 실제 국내 기업들이 도입한 직무급제는 대부분 성과평가가 반영된 직무성과급제이다. 성과급 요소가 커지면 상사의 인사 평가가 더 중요해질 것이다.

셋째, 직무급제는 직무 가치 평가가



직무급제는 임금 인상 억제와 하향 평준화를 노린다

중요한데, 직무 평가는 '공정'할 수가 없다. 사용자가 직무 평가를 주도하기 때문이다.

사측은 수익 창출 기여도를 중심으로 직무의 중요도를 결정하기 마련이다. 그 외의 업무는 높은 임금률을 적용 받기 어렵다.

공정하지 않은 직무 평가

또 직무 평가는 대개 시장 임금 수준을 반영한다. 기존의 임금 차별을 그대로 반영하게 된다는 뜻이다. 직무급제가 여성 임금 차별을 해소하지 못하는 이유다.

미국, 영국 등의 직무급제도 임금 격차 축소나 '동일노동 동일임금'을 달성하지 못했다.

이런 논란을 의식해, 직무 평가에 노조가 참여하는 대안이 제시되기도 한다. 그러나 노조가 참여하더라도 직무 평가에 따라 임금 차등을 수용해야 하는 명백한 한계가 있다.

게다가 노조가 직무 평가에 합의하면 오히려 직무 간 임금 격차가 '공정'하다는 정당성을 부여해, 노동자들이 이의를 제기하기는 더 어려울 것이다. 직무급제가 '협력적 노사관계를 유도하는 장치'라는 비판이 제기되는 이유다.

독일처럼 산별 협약으로 직무 평가를 하는 방법도 이런 문제에서 자유롭지 않다. 최근 독일 공공부문은 노사합의로 가장 낮은 임금 등급인 1등급보다 더 낮은 E1 등급을 만들었다. 이것을 주도한 것은 서비스부문 산별노조인 베르디였다. 1등급보다 더 낮은 직무 등급을 만들어야 공기업들의 외주화를 막을 수 있다는 게 이유였다.(공공부문 비정규직의 바람직한 임금체계 모색, 《노동사회》 198호)

이상을 종합하면 이렇다. 직무급제는 임금 인상을 억제하는 구실을 한다. 또, 직무 "세분화"로 직장은 더 위계적이 되고, 노동자 간 경쟁이 강화될 것

이다. 직무에 따른 차별은 '공정한 차이'로 둔갑해 임금 차별을 정당화하는 구실을 할 것이다.

정부는 직무급제가 청년·여성 등에 유리한 임금체계라고 주장한다. 청장년, 남녀 노동자를 이간질해 새로운 임금체계 지지 분위기를 만들려는 것이다. 그러면서 여성에 대한 임금 차별, 청년 노동자들의 낮은 초임 불만 등에 공감하는 듯이 말한다.

그러나 이는 위선이다. 비정규직의 상당수를 차지하는 청년과 여성에게 적용될 표준임금모델은 그들을 저임금층에 고착시킬 우려가 크다.

또 공공과 민간 부문 모두에서 사용자들은 임금체계 개편을 시도하면서 동시에 초임 수준도 공격해 왔다. 신규 직원들에게만 수당을 폐지하거나 연봉제를 적용하는 방식 등으로 말이다.

임금피크제 도입 때도 정부는 연령이 높은 노동자들이 일자리와 임금을

독식한다고 비난하며 청장년 노동자 사이를 이간질했다.

이런 공격은 순차적으로 조건을 약화시켜 결국 모두의 조건을 떨어뜨리는 효과를 노린 것이다. 노동자 각개격파다.

상대적 고임금 노동자들의 임금을 줄여야 차별을 해소할 수 있다는 정부의 주장은 하향평준화로 이어질 것이므로 대기업·공공부문 정규직 노동자 임금 공격에도 분명히 반대해야 한다.

사실 자본주의 사회에서 직무와 능력에 따른 공정한 보상은 환상이다. 자본주의는 노동자들이 만들어 낸 가치보다 더 적게 임금을 주고 이윤을 뺏아 내는 착취에 바탕한 체제이기 때문이다.

게다가 자본주의적 '공정성' 논리는 실업에 고통 받고 비정규직 일자리를 전전하는 청년들에게 결국은 개인의 능력 문제라며 잔인하게 책임을 떠넘기는 것이다.

이런 이간질에 제대로 맞서려면 정부의 임금체계 개편 저지를 분명히 하고, 사용자들의 주머니에서 재원을 끌어와 임금을 상향평준화하라고 요구하며 싸워야 한다.

투쟁을 연결해 함께 싸워야

우선, 비정규직 노동자들에게 저임금 고착화를 강요하는 표준임금모델을 저지하기 위해 적극 나서야 한다. 정부가 노동계의 반발 때문에 표준임금모델을 추진하지 않고 있다고 봐서는 안 된다.

정부는 표준임금모델을 발표하면서 장애인공단, 청사관리본부, 고용노동부 소속기관들의 적용 사례도 밝혔다. 노조로 잘 조직돼 있어 반발이 큰 곳은 미뤄 두고 취약한 곳부터 추진해 점차 확대해 가려는 구상인 것이다.

배동산 공공운수노조 교육공무직본부 정책실장은 이런 식으로 "정부 표준안을 비정규직 임금체계의 대세로 만들려고 할 것"이라고 지적했다. "지금 당장 우리에게 닥친 문제는 아닐 수도 있지만, 현재 정부의 표준임금제가 힘을 받을수록 우리들의 차별 철폐와 처우 개선 투쟁도 더욱 어려워질 것[이다]."

노동운동 일각에서는 직무에 따른 표준 임금을 도입하는 것 자체는 긍정적이라며, 이를 통째로 건어차 버려선 곤란하다고 말한다. 노정 교섭을 통해 보완할 수 있다는 것이다. 그러나 앞에서 봤듯이 직무급제가 더 나은 임금체계인 것은 아니다.

게다가 지금은 정부가 개별 기관에서 표준임금모델을 관철하려는 것을 저지하는 게 중요하다. 민주노총과 해당 산별·연맹들은 개별 사업장에서 해당 노동자들이 각각 대응하도록 하지 말고, 표준임금모델 해당 사업장 노동자들을 연결해 투쟁을 조직하고 이끌어 가야 한다.

비정규직 저임금 고착화 시도를 막아 내야 곧 본격화될 공공부문 정규직 임금 공격에도 효과적으로 대처할 수 있을 것이다.

공공부문 무기계약직 표준임금모델

저임금 고착화로 격차 해소하겠다는 넌센스

정부는 '정규직 전환' 정책을 추진하면서 무기계약직 전환자에게 적용할 새 임금체계 안(공공부문 표준임금체계 모델)을 내놓았다.

이번 전환 대상 중 약 64퍼센트에 해당하는 청소, 경비, 시설관리, 사무 보조, 조리사 직종이 1차 적용 대상으로 꼽힌다. 정부는 표준임금모델을 공공부문 무기계약직 전반으로 확대해 나가려 한다. 그리 되면 40만 명이 넘는 노동자들이 이 모델을 적용받게 된다.

정부는 표준임금모델이 직무급제로서 '동일가치노동 동일임금' 취지를 살리는 "합리적"이고 "공정"한

임금이라고 주장한다.

그러나 이 모델의 도입 취지에서 "호봉제 중심의 기존 임금체계 편입시 급격한 재정부담[을] 우려"했음을 명시적으로 밝히고 있다.

표준임금모델에 따르면, 가장 낮은 직무 등급의 월급은 최저임금 수준이다. 또, 15년이 걸려 최고 단계(6단계)로 승급해도 1단계에서 받던 임금의 10~18퍼센트를 더 받을 수 있을 뿐이다.

그런데 이 승급조차 "근속년수에 따라 매년 자동승급 되는 것은 아니다." 근무성적평가 또는 시험을 거쳐야 한다. 심지어 숙련 기간이

짧은 단순 직종의 경우에는 단일임률(1단계) 또는 2~3단계로 승급을 제한할 수 있게 했다. 임금 인상이 거의 없다는 뜻이다.

게다가 기존 임금수준이 표준임금모델보다 높은 경우에는 "차별적 임금인상률 적용 등을 통해 단계적으로 표준임금모델 수준과 일치"시킨다는 계획이다. 비정규직 임금조차 하향평준화를 하겠다는 것이다.

새 임금체계인 직무급은 "저숙련 인력"에게 근속에 따른 임금 상승을 억제하는 방법이자, 직무별 임금 차별을 정당화하는 방안인 것이다.

진정한 연대 임금은 어떠해야 하는가?

김문성

민주노총의 두 주요 산별노조가 올해 임단투에서 '하후상박' 연대 임금을 추진하겠다고 밝혔다.

금속노조는 완성차지부보다 나머지 하청 사업장의 임금인상률을 2.1퍼센트 더 높게 요구하고 그 차액을 대신 원청사가 내도록 요구하기로 했다.〈매일노동뉴스〉 3월 19일 “내 사업장 뛰어넘는 ‘우분투’(공유·공동체 정신) 확산” 공공운수노조도 임단투 요구안에서 정규직과 비정규직의 임금인상률 차등을 예년보다 더 크게 두기로 했다.

이런 하후상박 임금 인상 논의는 2000년대 이후 노동계급 내 임금 격차를 좁히자는 취지에서 활성화돼 왔다. 조직 노동운동이 계급 내 격차 해소에 앞장서 신뢰와 단결을 고양하자는 것이다.

민주노총은 이미 2013년부터 매년 임금인상 요구안 지침으로 정규직-비정규직 모두 같은 금액을 올리는 정책 인상을 요구해 왔다. 정책 인상제는

저임금 노동자의 인상이 더 높은 하후상박의 안이다. 가령 정규직 월급이 200만 원이고, 비정규직이 100만 원일 때 양쪽 모두 정액 20만 원을 인상하면, 정규직은 10퍼센트 인상, 비정규직은 20퍼센트 인상이 된다.

또한 민주노총의 임금 지침은 객관적으로 산정한 표준생계비 모델에 입각해(현재 임금 대비) 그 부족분을 요구하는 것이다. 또한 최저임금을 시급 1만 원으로 인상하라고 별도 요구해 왔다.

민주노총 임금 정책은 이를 연대임금과 생활임금 원칙으로 설명한다. 둘을 결합하면, 노동계급 모두 함께 충분한 규모로 임금을 인상하자는 취지다(상향 평준화). 이런 충분한 액수로 하후상박 인상을 하면 노동계급 내부 격차를 좁힐 수 있다. 또한 조직 노동자들이 노동계급 전체의 임금을 올리는 데에 앞장서는 것도 계급의 처지 개선과 단결의 고양에 도움될 수 있다.

사실 하후상박 원리를 적용해 계급 내 격차를 해소하려고 모색하는 일은

예전에도 있었다. 가령 한국노총 금융노조는 2004년부터 몇 년간 정규직 임금 협상을 하면서 ‘비정규직 임금 인상은 최종 합의되는 정규직 인상률의 2배(나중엔 2.5배)로 한다’는 식으로 연동형 교섭을 한 바 있다. 민주노총의 정책임금제와 비슷한 아이디어였다.

그러나 이것만으로는 금융산업 내 임금 격차가(위낙 커서) 별로 좁혀지지 않았고, 몇 년 뒤에 정규직/무기계약직 전환 과정에서야 임금과 노동조건 격차가 ‘부분적으로’ 축소됐다.(이 과정에서 다수가 정규직노조로 가입됐다.) 차별해소가 부분적이었던 이유는 사측이 임금 격차를 정당화하려고 직무를 분리해서 무기계약직 전환을 했기 때문이다.

이런 사례가 보여 주는 것은, 상향 평준화를 목표로 한 격차 해소에 임금 인상을 차등 적용 요구만으로는 충분하지 않다는 점이다. 정규직 전환, 사내 복지의 차별 폐지, 국가 복지의 확대, 노조 조직화 등을 위해 단결된 투쟁이 필요하다. 연대 임금 요구도 이런 필요에 부합해야 한다.



과도한임금인상 요구를 내세운 노동자

정규직-비정규직 노동자들이 단결해서 임금 인상 투쟁을 벌이는 게 효과적이다. 이런 투쟁을 효과적으로 조직하기 위해 좌파들이 기여해야 한다.

비정규직 외면하면서 연대 임금 지지하는 상층 지도자들의 모순

최근 노조 지도자들은 보수적인 부문주의(자기 조합원의 단기 이익만 편협하게 추구하는)에 기대 그런 투쟁 건설을 회피하거나 배신해 왔다. 금속노조의 판매연대 가입 지체, 현대·기아차 지부의 비정규직 정규직 전환 투쟁 지지 미흡, 기아차지부의 비정규직 노조 분리, 전교조의 기간제교사 정규직 전환 반대 등.

그런데도 이 지도자들은 산별 임금협상에서 연대임금제를 지지한다. 연대 임금의 목적인 상향 평준화 투쟁에

는 소홀한 지도자들의 이런 태도는 앞뒤가 맞지 않는 일이다.

금속노조는 1군(현대차, 기아차, 한국GM) 사업장은 올해 임금 인상 요구율을 5.3퍼센트로 하기로 했다. 금속노조의 예년 요구 수준보다 낮다. 공공운수노조도 임단협 요구안 해설에서 예시로 정규직 인상률 요구를 2.6퍼센트로 들었는데, 이는 정부 가이드라인 수준으로 물가인상률(1.7퍼센트)을 감안하면 1퍼센트가량 인상하는 수준이다.

정규직 임금 인상을 터부로 취급하는 것은 조직 노동운동의 임금 투쟁이 사회적 지지를 못 받고 고립을 자초한다고 여기는 노동계 일각의 분위기와 통하는 것 같다.

또한 보수적 지도자들이 그동안 보여 온 비정규직 배척 전력을 보면, 연대 임금제가 자칫 ‘하박상박’을 정당화하는 명분으로만 이용될 거라는 의심을 품기도 어렵다. 요구안과 실제 쟁취하는 수준이 같지 않은데, 요구안부터 낮추었으니 더욱 그렇다.

스웨덴 연대임금제의 교훈

상대적 고임금 부분의 임금 인상을 자체·억제해 계급 내 소득 균질화를 추구하자는 발상은 스웨덴의 연대임금제를 떠올리게 한다.

스웨덴 연대임금제는 정부의 재정 투입을 줄이고 물가를 안정시켜 지속 성장을 추구한다는 노사정 합의 아래 수익성이 높은 상대적 고임금 분야의 노동자 임금을 억제하려 한 것이었다.(그런데 이들의 임금 인상 억제는 나머지 부분의 임금 인상을 억제하려는 것이기도 했다.)

임금 억제와 생산성 향상, 높은 소득세에 협조한 대가로 노동자들에게 주어진 것은 국가 복지의 확대였다. 복지의 개선은 있었다. 그러나 그중 가장 중요하게 보였던 후한 실업수당(실업시 기존 임금의 100퍼센트를 재취업될 때까지 지급)은 호황기에 별로 지출할 일이 없었고, 후한 연금도 먼 미래의 일이었다. 그래서 당시 노동자들의 납세액과 사회임금(임금 성격의 복지 지출 비용)의 차이가 '0'(제로)에 가까

웠다는 연구도 있다.

또한 이런 임금 균등화 모델이 현실에서 성립하려면, 아무래도 노동조합 전국 조직의 중앙집권성이 매우 높아야 한다. 스웨덴 노총이 그 구실을 했다. 올해 금속노조 임단협 요구안에서 산별 교섭체계 확립과 산별 임금체계 구성을 위한 위원회 구성이 압도적으로 강조돼 있는 것도 이와 무관하지는 않아 보인다.

임금을 산별에서 균등하게 만드는 게 목표라면, 금속노조가 강조한 산별 임금체계 확립이 직무급 도입의 통로가 될 위험도 있다. 한국의 기업주들은 근속에 따른 자동 임금 상승(연공급)을 억제하려고 직무급 도입을 시도한다.(사용자들도 ‘동일가치노동 동일임금’을 말하는 이유다.) 사회적 대화가 발달한 서구에서는 직무급 산정을 위한 직무가치 평가를 산별 노사가 공동으로 한다.

그럼에도 스웨덴 연대임금제는 ‘임금 유동’(중앙 노사정 합의보다 높은 수준으로 개별 노사가 임금을 올리는

것)을 막지 못했다. 수익성이 더 높은 부분에서는 노사가 모두 불평했기 때문이다. 이 노동자들은 스스로 개혁을 따낼 힘도 더 컸고, 사용자들도 임금 유동을 활용해서라도 노동력을 더 유치하고 싶어 했다.

결국 전후 호황이 끝나자 사용자 단체가 임금 억제 효과가 없다면서 이탈했다. 이득이 없어지자 쟁쟁하게 걸여찬 것이다. 노동자들 안에서도 임금 억제에 반발이 커지면서 중앙 차원의 연대 임금제 사회적 타협 모델은 와해됐다.

경제 상황은 물론이고 정치적 조건도 달라, 스웨덴 모델이 한국에서 반복되기도 힘들다. 지금처럼 사장들이 쫓던 것도 빼앗아가려는 경제 장기 침체에 스스로 싸워서 조건을 개선하기를 포기하고 임금을 양보한다고 해서(복지국가논쟁) 안정적인 노동조건이나 권리 유지에 유리하지도 않다. 임금 억제(감소)를 사회적 합의로 수용한 유럽의 선진 나라들에서 노조 조직물이 하락한 것은 우연이 아니다.

이윤에 도전해야

노동운동 고립론은 일면적이다. 박근혜 퇴진 촛불의 초기에 조직 노동운동은 선도성을 발휘해 지지 받았다. 임금 투쟁인 성과연봉제 반대 투쟁이 미조직 노동자들의 지지를 받았던 것도 배경이 됐다. 민주노총이 성과연봉제를 막는 것이 자신들 작업장에 적용되는 데 장애가 될 것으로 본 것이다. 촛불 이후 노조로 조직된 노동자가 6만 명이나 늘어 조직률이 오른 것도 그 방증이다.

따라서 쟁점은 조직 노동자들의 상대적 고임금이 아니라 그것을 가늠케 한 조건과 힘을 노동계급 전체를 위해 사용하느냐 마느냐일 것이다. 충분한 임금 인상을 사용자들이 쉽게 수용하지 않을 것이므로, 투쟁을 구축하는 게 우선돼야 한다.

그렇지 않고 투쟁을 회피해서 나온 불품없는 결과를 정규직 양보(“아름다운 양보”, “사회적 연대”)로 포장한다면, 기만일 뿐이다. 사회 양극화 해소는커녕 노동자들 내에 서조자 정규직과 비정규직의 임금 인상을 ‘제로섬’ 관계로 인식하도록 유도하는 피해를 낳을 수 있다.

이런 일이 반복돼, 정규직이 부당이익을 본다는 듯한 분위기가 형성되면, 정규직 노동자들의 자부심과 투지는 약화될 것이다. 정규직은 자신들의 이익이 충분히 반영되지 않는 투쟁에 열의가 없어질 테고, 비정규직은 경험과 전통, 조직력을 가진 정규직이 나서지 않아 어려움을 겪을 것이다. 단결 투쟁의 길을 회피하면 계급 내 갈등(분열과 고립)이 더 커지는 법이다.

한국GM에서 공장 폐쇄 발표 전에 경영이 어렵다며 비정규직을 해고할 때, 그것이 정규직 고용 안정의 방파제가 돼 주길 바랐던 노동자들은 지금 그런 방관이 태풍 앞방파제는커녕 산들바람의 바람막이조차 못 된다는 걸 지금 깨닫고 있다.

요컨대, 노동계의 연대임금제 요구에는 합리적 취지가 있다. 그러나 이 요구를 자본의 이윤에 도전하는 단결 투쟁으로 연결시키지 않는다면, 오히려 역효과를 낼 것이다. 노동자들은 자신의 필요와 계급 전체의 이익이 연결돼 있음을 이해할 때 더 잘 단결하고 더 잘 싸울 수 있다.

노동자연대 단체에서 가입을 받습니다

위기의 자본주의, 좌파적 대안을 제시하는

노동자연대에 가입하세요!

workerssolidarity.org

이름 _____

이메일 _____

소속 (☐ 직장 | ☐ 노조 | ☐ 대학교 | ☐ 종교동교회 | ☐ 기타) _____

[선택] 휴대전화번호 _____

회비/정액 ☐ 2만 원 | ☐ 3만 원 | ☐ 4만 원 | ☐ 5만 원 |

☐ 기타 () 원

(회비 기준액은 월 2만 원 이상, 단 대학생은 1만 원, 청소년·이주노동자 5천 원 이상)

※ 본인은 위의 정보를 노동자연대에 제공하는 것에 동의합니다.

가입 신청일: _____ 년 _____ 월 _____ 일 (서명)

※ 신청서를 작성해 사진을 찍어 010-4909-2026 또는 mail@workerssolidarity.org로 보내 주세요.
※ 웹사이트에서도 가입 신청이 가능합니다.

전화 02-2271-2395 / 팩스 02-2271-2396 / 이메일 mail@workerssolidarity.org



STX·성동조선 노동자들 파업과 농성에 나서다

산 자와 죽은 자 나누기 전 점거에 들어가는 게 효과적이다

강동훈

성동조선해양과 STX조선해양 사측은 산업은행이 내놓은 구조조정 방안을 추진하기 시작했다.

STX조선해양은 3월 20일부터 '희망퇴직' 신청을 받고 있고, 성동조선은 3월 22일 법정관리를 신청했다.

법정관리에 들어가면 선박 수주가 사실상 불가능하고, 조선업 불황 때문에 매각도 쉽지 않을 것이라는 점을 고려하면 성동조선의 청산 가능성은 꽤 높다.

9000여 명에 이르렀던 성동조선 노동자는 이미 1200여 명으로 줄었는데, 이 노동자들마저 일자리를 잃을 위험에 처한 것이다.

STX조선 사측은 정규직 생산직 690여 명 중 무려 75퍼센트(520여 명)를 해고하고, 상여금, 학자금, 장기근속 포상금 지급 중단 등으로 임금을 삭감한다는 계획이다. 4월 9일까지 노동자 40퍼센트를 줄이는 노사합의서를 제출하라는 산업은행의 요구를 그대로 따른 것이다. 산업은행은 노사합의서를 제출하지 않으면 STX조선도 법정관리를 신청하겠다고 협박하고 있다.

그러나 STX조선 노동자들은 이미 엄청난 고통을 감내해 왔다. 3600여 명이던 정규직은 1300여 명으로 줄어 들었고, 임금, 복지후생도 엄청나게 후퇴했다. 그런데도 정부와 사측은 또다



일시적 국유화(법정관리)가 아니라 일자리를 지킬 진짜 국유화가 필요하다

시 모든 책임을 노동자들에게 떠넘기려는 것이다.

STX조선 사측은 퇴직자 중 400명 정도를 비정규직으로 재고용할 계획이라고 한다. 이는 노동자들의 조건을 악화시키는 것이자, 해고된 노동자 중 일부를 구제해 주는 척하며 노동자들을 이간하려는 비열한 술수이다.

하지만 이는 또한 STX조선에 그만큼 인력이 필요하다는 것을 보여주는 것이기도 하다. 건조해야 하는 선박

이 16척 남아 있기 때문이다. STX조선 노조에 따르면, 현재 인력 외에도 1500명가량이 추가로 필요하다.

'일자리 대통령'을 자처하는 문재인은 최근 고용 상황이 최악이라며 수조원의 추가경정예산(추경)을 추진하겠다고 했다. 이것은 문재인 정부가 일자리 보호를 위해 중형 조선소 노동자들을 지원할 능력이 있음을 보여 준다.

다만 그럴 의지가 없는 것일 뿐이다. 그러나 진정으로 고용 상황을 걱정한

다면, 조선소 노동자들이 요구하듯이 정부는 "있는 일자리부터 지켜야" 한다.

사실 STX조선과 성동조선은 이미 산업은행과 수출입은행이 소유하고 있는 사실상의 국가 소유 기업이다. 관건은 이런 기업을 영구적으로 국유화해 일자리를 보장하라고 요구하고, 그것을 강제할 진정한 투쟁 수단을 사용하는 것이다.

최근 성동조선 노조는 법정관리 철

회를 요구하며 광화문 농성을 시작했다.

STX조선 노조는 고용이 보장되지 않는 노사합의서 제출을 거부한다는 방침을 정하고 투쟁에 나섰다. 3월 22일 2시간 파업에는 근무 중인 생산직 노동자 350명 전원이 참가했다고 한다. 23일에도 2시간 파업을 하고, 사측이 해고 계획을 철회하지 않으면 26일에는 전면 파업을 한다고 발표했다.

또, 3월 27일에는 더불어민주당 경남도당 앞에서 중형 조선소 구조조정 중단을 요구하는 결의대회를 열고, 4월 초에는 성동조선 노조와 함께 서울과 경남에서 대규모 집회를 열 계획이다.

STX조선 사측은 3월 28일까지 '희망퇴직' 신청을 받고 그 후에는 권고사직을 시행하겠다고 했다. 따라서 그 전에 투쟁의 수위를 높여야 한다. 퇴직자가 결정돼 버리면 투쟁 대열이 흐트러져 해고와 임금 삭감 모두를 막지 못할 공산이 커진다.(이 점에서 사측이 '희망퇴직'을 받기 전에 투쟁에 나섰다면 더 좋았을 것이다.)

전면 파업을 무기한으로 연장하고, 대열이 흐트러지기 전에 점거 파업에 돌입해야 한다. 물량 감소 등으로 파업이 생산에 가하는 타격이 달한 조건에서도 공장 점거는 노동자들의 결속력을 높이고 정치적 연대의 초점을 형성하는 데서 탁월한 효과를 낼 수 있다.

한국GM 군산 공장 폐쇄 말고 국유화하라

박설

"시한이 얼마 남지 않았다." 한국GM은 임단협 교섭 시한이 이달 말까 지라며 노조에 양보를 강하게 압박하고 있다.

그때까지 본사에 노조의 임금·복지 양보를 담은 합의안을 가져가지 못하면 신차를 배정받지 못할 것이라는 얘기다.

최근 사측이 복리후생비 삭감 폭을 줄여주겠다고 선심이라도 쓰는 듯 말한 것은 위선이다. 자녀학자금 지급 제한(2자녀까지는)은 하지 않겠다고지만, 자녀 학자금 3년 유보는 그대로다. 식비 유료화는 철회하겠지만, 임금 동결, 성과급 미지급 등도 그대로다. 낱강도가 집안을 다 털어 가면서 몇 푼 던져 주고 생색내는 꼴이다.

사측은 추가로 직영서비스센터까지 통합하거나 외주화하려 한다. 정비 노동자 800여 명(비정규직 포함)의 고용이 위협받을 수 있다.

부평·창원 공장에서도 비정규직

노동자들은 또 언제 어떻게 소리 소문 없이 잘릴지 모른다는 불안에 싸여 있다. 비정규직 3지회는 "지염자본의 구조조정 광풍이 몰아치는 지금, 특히 비정규직 노동자들은 엄청난 고용불안에 직면해 있다"고 말한다. 3지회는 정부에게 비정규직을 포함한 총고용 보장을 책임지라고 요구하며 함께 기자회견, 집회 등을 이어가고 있다.

향간에는 GM이 브라질에서처럼 한국에 대한 투자를 늘리려 하는 것이 아니냐는 기대 섞인 관측도 나온다. 브라질 출신이 한국GM 임원(기타비상무이사)으로 영입된 것에 대한 해석이다. 그러나 한국GM이 '브라질 모델'로 갈 것이라는 기대는 설부르다.

브라질 공장은 2009년 위기를 맞았다가 GM이 마음을 바꿔 투자를 늘린 곳으로 알려져 있다. 그렇게 된 이유는 판매 시장의 조건이다. GM 자동차가 브라질에서 제일 잘 팔리는 만큼, 브라질 내수와 남미 시장을 겨냥해 GM이 생산을 유지·확대한 것이다.

반면 한국GM은 해외 수출용 차량

을 많이 생산해 왔는데, 주요 수출국이었던 유럽에서 GM이 철수하면서 고전을 면치 못하고 있다.

무책임한 정부

이미 공장 폐쇄 절차를 밟고 있는 군산은 노동자들과 지역민의 삶이 크게 위협을 받고 있다.

GM은 군산 공장에서 정규직 노동자 1000여 명을 강제 '희망퇴직'시켰고, 비정규직 노동자 200여 명을 해고했다. 군산 공장은 2월 초부터 조업이 중단된 상태다.

그 여파로 군산시 추산 협력업체 50여 곳이 문을 닫았고, 나머지도 구조조정을 추진하고 있다. 지역 인구가 감소하고 부동산·요식업 경기가 악화하는 등 지역민의 삶이 위협을 받고 있다.

한국GM 군산 공장 폐쇄는 협력업체를 포함해 1만 3000여 명의 고용이 달린 문제다. 그 가족까지 합치면 대략 5만여 명, 군산시 전체 인구의 20퍼센트가 가까워진다. 일자리를 구하기 위한 긴급 조치가 필요한 이유다.

이런 상황에서 문재인 정부는 고작 재취업을 위한 직업훈련을 강화하겠다고 한다. 박근혜 정부가 2016년 조선업을 특별고용지원업종으로 지정하면서 내놔던 대책의 재탕이다. 당시 노동자들은 '조선업희망센터'를 "절망센터"라고 불렀다. 선박 제조에 잔뼈가 굵은 숙련 노동자들에게 IT, 요리, 미용 기술을 가르쳤으니 말이다.

문재인 정부는 "기본권", "국민 주권"을 위해 개헌이 필요하지만, 헌법에 명시된 '국민의 안녕과 고용을 지킬 의무'조차 저버리고 있다.

한국GM 노동자들은 지난 20여년간 부도, 매각, 다시 부도 위기, 자본 잠식, 지금의 공장 폐쇄에 이르기까지 반복되는 위기를 겪어 왔다. 그 속에서 해고되고, 강제 전출되고, 임금이 깎였다.

정부는 이런 노동자들의 고통에 책임이 있다. 김대중 정부는 1999년 대우그룹 부도 때 3000명을 권고 사직시키고 1750명을 해고한 당사자다. 2001년 대우차를 GM에 팔아 넘긴 것도 정부다. 2008년 세계경제 위기 이

후 부도 위기를 맞아 비정규직 1000여 명을 해고했고, 그 뒤로도 공격이 이어졌다. 산업은행은 한국GM의 2대 주주이지만 어떤 제동도 걸지 않았다.

정부는 이런 정책이 노동자와 가족들을 고통에 빠뜨렸음을 인정하고 마땅히 책임져야 한다. 노동자들의 일자리 보호를 위해 군산 공장을 국유화하는 것이 그 방법이다.

이를 성취하기 위해 투쟁을 건설해야 한다. 한국지엠지부 지도부가 제시한 임금 동결, 성과급 포기 등의 양보는 이런 투쟁을 건설하는 데 방해가 될 뿐이다. 거듭된 양보는 노동자들을 더 열악한 조건으로 내몰고 사용자 측의 통제력을 강화하고, 결국 공장 폐쇄나 철수를 막을 노동자들의 힘을 약화시킨다.

노동자들은 싸울 힘이 없는 게 아니다. 점거 파업 등으로 생산을 마비시켜 해외 생산에까지 차질을 줄 잠재력이 있다. 자동차 산업 전반에 조직을 갖고 있는 금속노조가 굳건하게 연대한다면 정부를 강제할 수 있다.