



문재인이 경사노위를 통해 하려는 것은 신자유주의 '개혁' — 노동자에게 경제 위기 고통 전가하기다

경사노위 참가 안건을 부결시켜야 한다

이번 민주노총 정책대의원대회의 핵심 안건은 단연 경제사회노동위원회(이하 경사노위) 참가 문제다.

당연히 이 안건은 힘 있는 지지를 받지 못하고 있다. 민주노총 중앙집행위원회(중집) 내에서 상당한 논란이 벌어졌다. 또한 노동조합 좌파 그룹들이 공동으로 발의한 경사노위 참가 반대 성명서에 민주노총 대의원 101명을 비롯한 현장 간부·조합원 730여 명이 서명했다.(10월 16일 현재)

이런 분위기는 “지금이 경사노위 참여의 적기”라는 민주노총 집행부의 주장과 전혀 다르다. 오히려 문재인 정부가 노골적인 친기업 정책을 추진하는 상황에서 회의적인 물음이 던져지고 있음을 보여 준다. 물론 노동자들의 불안과 불안감이 반영된 것일 것이다.

친자본가 본색 문재인 정부

문재인 정부는 기업 투자를 늘리는데 사회적으로 달려들며 빠르게 본색을 드러내고 있다. 투자 감소, 고용 지표 악화 등으로 한국 경제에 먹구름이 가득하고 이로 인해 사용자들의 커진 위기 의식을 반영한 것이다.

문재인 정부는 쫓다 뺏는 최저임금 개악을 한 데 이어, ‘2020년까지 최저임금

1만 원’ 공약을 아예 노골적으로 내던졌다. 공공부문 비정규직 정규직화 문제만 봐도 문재인 정부가 돈 안 드는 개혁을 추진한 탓에 노동자들의 조건은 거의 개선되지 않았다. 게다가 이 과정에서 정규직과 비정규직의 갈등이 불거졌다.

조선업과 한국GM, 금호타이어 등의 구조조정 과정은 문재인 정부가 일

자리를 만들기느라 일자리 학살에 앞장섰음을 보여 준다.

특히, 문재인 정부는 3차 남북정상회담이 사람들의 이목을 집중시킨 때를 이용해 일사천리로 규제프리존법을 통과시켰다. 대기업들이 박근혜 정부에 입법을 청원했던 속원이었고, 후보자 시절 문재인이 박근혜의 “적폐”라고 규

정했던 바로 그 법이다. 의료 영리화 조치, 전력 산업의 부분 사영화, 가스·건축·도로·소방 등 안전과 직결된 규제 완화 등 일일이 거론하기 힘들 정도다.

문재인 정부는 경제 불황이 장기화되면서 저성장 위기를 겪는 한국 자본주의를 ‘혁신해’ 경쟁력을 강화하는 것에 진정된 관심이 있음을 스스로 드러냈다.

경사노위는 사회개혁을 위한 기구가 아니다

김명환 민주노총 위원장은 “사회개혁을 앞당기려면, 민주노총이 사회적 대화의 중심에 서야 한다”고 거듭 말했다. 노동조합 지도자 다수와 노조 바깥의 정치적 개혁주의자들도 ‘사회적 대화’를 통해 빈곤과 양극화 등 신자유주의가 낳은 폐해를 완화하고 노동조합의 사회적 위상도 대폭 강화할 수 있다고 주장한다.

그러나 두루 알다시피 1998년 김대중 정부 시절 맺은 사회협약은 사회개혁과 양극화 해소에 도움이 되기는커녕 오히려 노동자들에게 회색을 강요하고 양극화를 심화시켰다.

당시 민주노총 지도부는 사회개혁을 위한다며 기업경영 투명성 제고와 구조조정 추진에 합의했다. 특히, 구조

조정은 고용 불안정화를 뜻했고, 노동자들의 조건을 악화시키는 것이었다. 재벌 기업들은 ‘개혁’되기는커녕 그 뒤로도 규모가 더 커지고 영향력도 강화됐다. 그러는 동안 비정규직과 빈곤층이 늘어 사회적 양극화는 심화됐다.

이번 경사노위는 과거 노사정위와 달리 ‘양극화 해소’를 기구의 법조문의 목적에 명시했다. 하지만 실제 성격이 달라지는 것은 결코 아니다. 문성현 경사노위 위원장이 “활력을 잃어 가는 우리나라 경제에 ‘노사합의’라는 필수 영양제가 필요한 시점”이라며 노동계에 거듭 타협(계급 협조)과 양보를 요구하는 것을 봐도 알 수 있다.

문재인 정부가 말하는 ‘양극화 해소’

가 사용자와 노동자 사이의 격차 해소가 아니라는 점도 봐야 한다. 문성현은 “격차는 우리 모두의 책임”이므로 정부나 사용자에게만 책임을 요구해서는 안 된다고 말했다. 결국 정규직 노동자들의 임금 양보를 끌어내려는 것이다.

그렇다고 정부가 비정규직·저임금 노동자의 임금을 올리겠다는 것도 아니다. 이는 최저임금 인상을 무력화한 것이나 무기계약직에 저임금을 고착하는 방안(표준임금모델)을 추진하는 것을 봐도 분명히 알 수 있다. 결국 문재인 정부가 말하는 ‘양극화 해소’, ‘격차 해소’는 전반적인 임금 억제 속에서 임금과 노동조건을 하향평준화하는 것이다.

이런 상황에서 김명환 민주노총 위원

장이 최근 인터뷰에서 한 다음 발언은 위험하다. “사용자 측에 [고용] 유연성은 말도 꺼내지 말라고 한다면 사회적 대화 자체가 성립할 수 없다.” 이런 의제 자체를 수용하면 그다음은 ‘계속 반대만 하면 대화 지속은 불가능’하다는 압박과 함께, 노동계도 양보안에 합의해야 한다는 것으로 이어질 것이 뻔하다. (조직 노동자를 대표하는 양대노총은 청년과 비정규직을 대변하지 못한다며 다양한 이해관계자들을 경사노위 성원에 포함한 것도 이런 압박을 위한 포석이다.)

요컨대, 경제 위기 극복을 위해 노동자들의 양보를 설득하고 투쟁 자제를 요구하는 것이 경사노위의 존재 이유다.

▶ 2면으로 이어짐

▶ 1면에서 이어짐

사회적 대화와 투쟁 병행은 왜 어려운가

민주노총 지도부는 ‘대화와 투쟁 병행’을 말한다. 하반기 ‘총파업·총력투쟁’ 계획안도 내놓았다. “협상을 하다가 안 풀리면 투쟁이 강화되어 발발참하고 이를 통해 교섭력이 올라가는 선순환”을 말하면서 말이다.

그렇다고 해도 지금은 협상으로 주요 노동 현안들이 안 풀리는 국면이다.

민주노총이 최소한의 신뢰 회복 조치로 문재인 정부에 요구한 것들은 거듭 무시되고 있다. 반면 문재인 정부의 우향우 정책은 쏟아져 나왔다. 전교조 법외노조 문제 외면, 규제완화법 추진, 환노위 고용노동소위에서 이정미 의원 배제, 이명박 정부 시절의 노동부 차관 이재갑을 신입 노동부장관으로 지명한 것 등이 그런 사례였다. 그런데 민주노총 중집은 노사정대표자

회의 복귀 후, 하반기 ‘총파업·총력투쟁’ 날짜를 계속 늦춰 왔다. 급기가 남북정상회담 기간이자 규제프리존 법이 국회에서 통과된 날(9월 20일) 민주노총 중집은 파업 시기를 11월 중하순으로 또 늦췄다. 11월 말 국회 분회의를 앞둔 “선제적 파업”이라는 군색한 변명을 달아서 말이다.

게다가 김명환 위원장은 노조 할 권리 요구 등 “전제조건 없이!” 경사노위에 참가해야 한다며 투쟁을 늦추고 있다. 이런 광경을 보면서 조합원들이 지도부의 투쟁 의지를 현실감 있게 느끼기는 어렵다. 노동조합 지도부가 투쟁을 고무하기보다 사회적 대화를 통한 파트너십을 추구하면 노동자들을 수동적으로 만들고, 계급협조주의를 부추겨, 아래로부터의 투쟁을 약화시킬 수 있다.

경사노위 안에 머물러 약점 잡혀서는 안 된다

지금처럼 경제 불황이 장기화하는 상황에서는 변변찮은 개혁도 얻기가 쉽지 않고, 기존 조건을 지키려 해도 큰 투쟁이 필요하다. 민주노총이 하반기 과제로 제시하고 있는 것들도 대개 그렇다. ILO 핵심협약 비준도 선언에 그치지 못하게 하려면 투쟁이 뒷받침돼야 한다.

게다가 지금 국회에는 최저임금을 차등 적용하는 개악안과 탄력근로제를 확대하는 개악안이 발의돼 있다. 정부는 임금 억제를 위한 공공기관 직무급제 방안도 추진하고 있다.

따라서 이런 시기에 민주노총 지도부는 경사노위 참가를 결정해 사회적 대화에 열중할 일이 아니다. 오히려 투쟁 조직에 힘을 쏟아야 한다.

노동자 투쟁은 지도부가 필요할 때 언제든 꺼내 쓸 수 있는 주머니 속 칼이 아니다.

노동자들이 자신에게 투쟁을 하려면 문재인 정부의 우향우와 그 본질을 폭로하고 그에 맞서 단호하게 싸우자고 독려해야 한다. 노동자들의 요구를 성취하려면 이런 투쟁들을 사회적 대화와 협상을 위한 동원 수단으로 종속시키지 말고, 문제인의 우경화와 노동계급 공격에 맞서는 반격으로 전환시켜 가야 한다. 이것이 지금 민주노총 지도부에 요구되는 과제다.

민주노총 지도부가 주장하는 것처럼 노동의제를 “사회적 공문화”하려 해도 그것은 기만적인 사회적 대화가 아니라 단호한 투쟁 속에서 실현될 수 있을 것이다.



문재인의 개혁 폐기에 맞선 투쟁을 조직해야 한다. 6월 30일 열린 ‘최저임금개악법 폐기, 하반기 총파업·총력투쟁 선포, 2018 비정규직철폐 전국노동자대회’

경사노위 참가 결정 연기 방안은 진정한 대안이 못 된다

이번 대의원대회에는 ‘지금은 때가 아니므로 경사노위 참가 결정을 내년 초에 열리는 정기대의원대회로 연기 하자’는 수정안이 제출될 것이라고 한다.

물론 이 안은 정부에 ‘가시적인 노동 신뢰회복 조치’ 이행을 촉구하고 이행 상황을 판단하자는 단서를 달았다. 보여놓고 경사노위 참가를 결정해서는 안 된다는 주장은 일리가 있다.

그러나 이 수정안은 현재 진행되고 있는 경사노위의 본체에 참가하는 것

은 몇 달 뒤로 미루되, 경사노위(노사정대표자회의) 산하 소위원회들에는 계속 참가하면서 때를 기다리라는 것이 핵심 요지다. 그러나 그 산하 위원회들에 참가하는 것은 사실상 경사노위 참가와 떨어져 있는 게 아니라 거의 같은 효과를 낸다.

예컨대, 사회안전망개선위원회의 사회적 합의(취약계층 소득보장 강화 합의)는 복지를 약화시키거나 빈곤층을 저임금 노동시장으로 유인하는 정책들을 포함하고 있다.

노사정은 최근 ‘국민연금 개혁과 노

후소득 보장 특별위원회’도 구성키로 했다. 그러나 문재인 정부는 국민연금 소득대체율을 그대로 놔두거나 줄이고 보험료를 올리는 국민연금 개악을 추진하려 한다. 이런 상황에서 이 가구를 통해 진정한 개혁을 기대하기는 어렵다.

오히려 노동자들도 더 내야 한다는 압력만 받게 될 것이다. (민주노총 지도부가 소득대체를 향상 같은 요구를 제시하면서도 보험료 인상 문제는 사회적 대화를 통해 정하자며 침묵하는 것은 위험하다.)

최근 보건의료노조는 ‘공공병원 표

준임금체계 가이드라인’에 합의했다. 이 사례는 정부의 ‘표준임금모텔’과 거의 흡사해, 처음 개선을 위해 투쟁하는 노동자들을 불리한 처지로 내모는 해악적인 효과를 낼 것이다.

경제 불황이 깊어지는 상황에서 문재인 정부는 더한층 노동자들을 공격하고 쥐어짜려고 한다. 이런 상황에서 불과 3~4개월 뒤에 경사노위 참가 여부 논란을 되풀이하는 것도 효과적이지 않다.

민주노총의 좌파적 대의원들은 대의원대회에서 경사노위 참가 안건을 부결시켜야 한다.

단결과 투쟁을 고무할 민주노총의 ‘연대전략’은 무엇일까?

민주노총 정책대의원대회(정책대대)는 ‘촛불 혁명 완성으로 세상을 바꾸는 민주노총의 운동 전략(이하 ‘운동 전략’)을 토론할 예정이다.

‘운동 전략’은 세 부분으로 이뤄져 있다. ① 세상을 바꾸는 투쟁 전략, ② 세상을 바꾸기 위한 연대 전략, ③ 세상을 바꾸기 위한 조직화 전략.

이 중 ‘세상을 바꾸기 위한 연대 전략’(이하 ‘연대 전략’)에는 노동자 운동을 결속시키는 데 전혀 기여하지 못해 온 오래된 정점이 핵심으로 포함돼 있는데, 상설연대체 건설과 진보대통합당을 비롯한 민주노총 정치방침 수립이다.

상설연대체와 진보대통합당은 자민통계가 오랫동안 추구해 온 전략이다. 자민통계는 2년 전 민주노총 정책대대에서도 진보대통합당을 통과시키려다 다수 대의원들의 반대에 부딪혀 패배했다.

그래서 이번에는 우회로를 택한 듯하다. 보고나 안전 회의로 상정하지 않고 토론대회 형식을 취한 것이다. 민주노총 정책대대에 의제로 올려 놓지만 표결은 피하겠다는 것이다. 그런데 결정하지 않을 것을 굳이 정책대대에서 토론하는 이유는 무엇일까? 토론과 의견 수렴의 절차를 갖추고 있음을 보여 주려는 듯하다.

전술을 넘어 강령이 노동조합에 강요되는 것은 노동자 운동의 갈등을 부추긴다. 노동조합 안에는 다양한 강령을 가진 정치 조직들이 존재하는 것이 엄연한 현실이다. 현실은 민주노총 안에 복수의 진보·좌파 정당들이 존재한다는 것이다.

그러므로 상이한 조직과 강령을 인정하면서 사안별로(즉, 전술상으로) 행동 통일을 이뤄야 할 것이다.

상설연대체의 정치적 약점

게다가 상설연대체와 진보대통합당 전략은 근본적인 정치적 약점을 안고 있다. 상설연대체는 “재벌-관료-적폐정당(재벌-특혜세력동맹)에 대해 노동자·민중·중소영세자영업자(乙들의 동맹)들이 맞서는 새로운 사회연대운동 전략”이다.(민주노총 정책대대 토론 자료)

즉, 노동민 동맹이라는 자민통의 전통적 계급 동맹 전략(현재 ‘민중공동행동’)에 중소영세

자영업자들까지 포함시키는 것이 상설연대체 제안의 목적이다.

물론 중소기업 자영업자들이 노동계급의 적은 아니다. 그러나 그들은 노동계급도 아니다. 서민층이지만 중간계급이다. 중소기업 자영업자들은 자기 자신을 착취하기도 하고(자본가 구실), 자기 자신에게서 임금을 받기도 한다(노동자 구실). 그래서 양대 계급 사이에서 오라락하는 모순된 존재다.

마르크스의 역사유물론과 자본주의 분석은 노동계급이 중간계급의 일부를 자신들 쪽으로 끌어당기려면 자신들의 힘을 보여 줘야 함을 강조한다. 노동계급의 요구와 투쟁 방식을 중간계급을 위해 타협하지 않을 때 그럴 수 있다.

반면 자민통계는 노동계급이 중간계급과의 동맹을 위해 고유한 이해관계를 고집하지 말아야 한다고 언제나 주장해 왔다. 중간계급의 이해관계는 노동계급이 권력을 잡기 전까지는 자본주의적임을 그들은 간과한다. 그뿐 아니라, (민주당 같은) 노골적으로 자본주의적인 정당들과의 연립을 오랫동안 추구해 왔다.

게다가 좌파의 각 단체들은 당면 전술과 강조점, 중앙기 전망, 정치·조직 문화 등이 다르다. 그래서 좌파 단체들이 상설연대체 안에서 자민통계와, 또 좌파끼리도 연대를 구축하기는 거의 불가능하다.

질해야 유망무실한(그렇지 않으면 상설적 갈등의 원인인) 상설연대체가 아니라, 구체적이고 제한된 특정 정점을 중심으로 공동 행동을 하는 사안별 연대체(공동전선)가 단결에 도움이 된다. 그동안 운동의 경험을 봐도 진정으로 대중적인 운동은 사안별 연대체가 주도했다.

정치 방침

민주노총 정책대대 토론 자료에 특정 정치방침이 제출돼 있지는 않다. “선거방침, 전략적 동맹 방침, 진보정당 통합, 진보정치연합체 구성 등” “다양한 수준의 정치방침”을 열거했다.

그리고 정치방침 마련 과정에서 “조직 내 정치방침의 다원화된 질서를 인정하고 광범위한 합의과정”을 거쳤다고 밝혔다.

이런 신중한 자세는 민주노총 지도부의 현실 인식을 나타낸다. 민주노총 내부가 이데올

로기적으로 다양하고, 정치 세력들의 힘 관계도 자민통계에 유리하지만은 않다는 인식이 다.

특히, 공식 정치권에 진출해 있는 노동자 정당은 민중당과 정의당인데, 민중당과 달리 정의당은 진보대통합에 대체로 부정적이다.

그동안 자민통계는 민주노총 정치방침이 “진보정당 통합”이 되는 것을 원했고 지금도 바뀌지 않았다. 이번 정책대대에서 “토론대회” 형식으로 이 의제를 토론하는 것은 2020년 총선을 겨냥해 2019년 하반기 정치방침을 마련하기 위한 애드벌룬 띄우기로 보인다.

그러나 대선과 지방선거를 경과하면서 지난 2년 사이에 민중당과 정의당의 선거적 격차는 더 벌어졌다. 지난 6월 지방선거에서 정의당은 민중당보다 10배 넘게 득표했다(각각 275만여 표와 24만여 표). 진보대통합당이 정의당 지도부의 구미에 당기지 않는 까닭이다. 이런 정치 지형 속에서 정의당 지도부는 민주노총 상근간부층과 우호적 관계를 유지하되 민주당과의 선거 연대를 도모하는 것이 선거적 실익이 더 있다고 볼 것 같다.

게다가 두 정당은 한반도 주변 정세와 핵무기를 가진 북한 문제를 놓고 그 정치적 차이가 여전히 크다. 이를 여전히 무시하고 정당 통합을 하면 가장 중요한 정치 현안을 두고 사사건건 갈등과 반목이 재연될 것이다.

물론 적잖은 노동자들이 진보·좌파의 단결을 원할 것이다. 특히, 선거에서 노동자 정당들이 분열하는 바람에 노골적인 자본주의적 정당들이 표를 가져가는 것을 더는 보고 싶지 않고 노동자들의 공식 정치권 진출을 보고 싶어 하는 정서는 정당하다.

이와 관련해 ‘노동자연대’는 이미 2015년에 선거연합당을 제안한 바 있다. 이것이 선거국면에서 노동계급의 단결을 최대화할 수 있는 방법일 것이다.

요컨대 (강령이 아니라) 한정된 특수 사안을 둘러싸고 전술 공동행동을 때때로 구축하는 한편, 선거를 위해서는 진보·좌파 후보의 단일화를 선거용 정치 조직을 통해 이루는 것이 진정으로 단결과 연대를 성취하는 길이라고 우리는 감히 주장하는 바이다.

노사관계개선위원회 공익위원 합의안은 무엇을 보여 주는가

노조 할 권리를 보장할 의지가 없는 문재인 정부

10월 12일 경제사회노동위원회(이하 경사노위) 산하 ‘노사관계 제도·관행 개선위원회’ 소속 공익위원들이 노동기본권(단결권, 단체교섭권, 쟁의권) 관련 입법안에 합의했다. 위원회는 이 달 말까지 논의를 거쳐 노사정 합의안을 도출하겠다고 한다.

공익위원 합의안은 단순한 초안이 아니다. 공익위원들은 ‘노사관계 제도·관행 개선위원회’ 구성의 과반을 차지하고(13명 중 7명), 매년 최저임금 결정 과정에서 드러났듯이 대개 정부의 정책 방향을 반영한다.

그런데 공익위원 합의안의 내용은 ILO 기본협약 비준·이행과 노동기본권 보장을 말하기에는 민망할 정도로 형편없다.

우선, 특수고용·간접고용 노동자들의 노조 할 권리를 전혀 보장하지 않고 있다. 민주노총은 특히 이 문제가 “양보할 수 없는 최후순 과제”라며 연내 입법을 강조해 왔는데, 결국 사용자들의 요구를 반영해 알맹이가 빠졌다. “합리적 합의 방안을 마련한다”, “기본권 보장을 모색한다”는 추상적 말로 변죽만 울린 수준이다.

오래전부터 ILO, 국가인권위원회 등이 한 권고를 또다시 무시하며 장기 과제로 미루 두겠다는 뜻이다. 노동자들의 불만이 터져 나오는 이유다.

둘째, 교사·공무원의 노동기본권은 형식적인 노조 인정(단결권) 문제로만 국한했는데, 그조차 어떤 법·제도를 언제, 어떻게 개정하겠다는 것인지 알

수 없다. 그저 “원칙적으로 국제기준에 부합하는 수준”으로 보장한다고만 하고 있다.

정부가 지금 당장 할 수 있는 최소한의 조치들(전교조 법외노조 통보 직권 취소, 교사·공무원 해고자 복직 등)에 대해서도 언급이 없다.

사용자 ‘대항권’?

셋째, 노동조합 설립신고 문제에 대해서는 “행정관청의 개입을 최소화하는 방향”을 제시했다. ‘최소화’가 어느 수준인지 알 수도 없게니와, 사실상 허가제로 운영돼 온 행정 방침을 폐기하고 신고제로 운영해야 한다는 점을 명확히 하지 않고 있다.

넷째, 쟁의행위의 “대응성을 확보”하

겠다거나 부당노동행위제도의 “형평성”을 제고하겠다는 등의 대목에서는 상당한 위험성도 엿보인다. 그것이(노동자들의 권리 보장을 요구할 때도 사용되지만, 반대로) 사용자들이 노조의 쟁의에 맞선 ‘대항권’을 주장할 때 이용될 수 있기 때문이다.

노무현 정부가 ‘사용자 대항권’이라는 개념을 도입해, 해고는 쉽게 하고 파업은 더 어렵게 만드는 ‘노사관계 로드맵’을 추진한 것이 대표적이다. 거기에는 사용자들의 부당노동행위를 처벌하지 않고, 직장폐쇄와 공익사업장 대체근로를 확대하고, 쟁의행위 금지 기간을 연장하는 등 단체행동권을 크게 제약하는 내용이 담겼다. 이는 ‘대응성’은커녕 가혹이나 불리한 처지에 있는 노동자들의 저항 능력을

제한하는 조치일 뿐이다.

지금도 사용자들은 쟁의 절차를 까다롭게 만들고, 대체근로를 무제한 허용하는 주장을 강하게 하고 있다.

미국처럼 사용자뿐 아니라 “노조의 부당노동행위” 규정을 신설하자는 것도 사용자들의 오랜 바람이다. ‘노사관계 제도·관행 개선위원회’ 위원장 박수근 한양대학교 법학전문대학원 교수는 격월간지 《사회적 대화》최근호에서 이런 사용자들의 주장을 거듭었다. “노동계에도 의무를 부담하는 법·제도 개선이 필요하다.”(“기획 대답 — ILO 노동기본권이 보여주는 ‘사회적 대화’의 가치”, 경사노위 발행)

같은 정간물에서 김근주 한국노동연구원 부연구위원은 이렇게 주장한다:



민주노총 내 진보·좌파 정치가 다원화된 현실을 인정하고 선거 공동 대응처럼 가능한 수준의 단결을 추구하는 것이 현명하다



제대로 된 정규직 전환에 난점이 될

‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’은 문제적이다

보건의료노조는 지난 9월 10일 ‘공공병원 노사정 TF’에서 <공공병원 파견·용역직 정규직 전환에 따른 표준임금체계 가이드라인>(이하 공공병원 표준임금체계 가이드라인)에 합의했다. 이 합의가 당연히 노동운동 내에서 큰 논란을 일으키고 있다.

공공운수노조 의료연대본부와 서울 지역공공서비스지부, 민주일반연맹, 그리고 좌파 노동단체들은 ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’의 폐기를 촉구했다. ‘가이드라인’이 정부의 표준임금체계(안)과 마찬가지로 청소·경비·식당 등 노동자들의 저임금과 차별을 고착화할 위험이 있기 때문이다.

보건의료노조는 그런 비판이 자신들의 산별투쟁을 꺾어버리는 것이라며 반발했다. 그리고 민주노총이 그런 비판을 수용하는 결정을 내린다면 “민주노총과의 관계를 전면 재검토하겠다”며 사실상 탈퇴를 위협하기까지 했다.

이런 상황에서 민주노총 중앙집행위원회는 보건의료노조가 합의한 ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’을 어떻게 판단할지 10월 10일 회의에서도 결론을 내리지 못했다. 애초 민주노총 임원회의는 “보건의료노조 표준임금체계는 직무가치 중심의 차별적 임금체계인 정부의 표준임금체계(안)의 문제점을 내포하고 있다”는 구절이 포함된 안을 냈지만 채택되지 않았다. 결국, 그런 문제점이 있는지 여부는 “워크숍 진행 후 판단한다”며 유보했다.

이 같은 민주노총 중집의 결정은 의료연대본부와 공공부문 비정규직 노동자들의 큰 불만을 샀다. 그래서 오늘 민주노총 정책대의원대회에서 ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’에 관한 입장을 놓고 현장발의안이 제기될 것으로 알려졌다.

저임금 고착과 직무급

‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’이 “정부의 표준임금체계(안)의 문제점을 내포하고 있다”는 지적은 옳다.

정부의 표준임금체계는 공공부문 비정규직 노동자들의 일부를 무기계약직으로 전환해 주되 임금을 낮은 수준으로 묶어 두려고 내놓은 안이다. 무기계약직 전환자들은 기존 정규직과 차별 없는 임금을 원할 게 뻔하다. 정부는 그런 기대를 방치했다가는 임금투쟁과 비용이 확대될까 두려워, 아예 별도 임금체계를 전제로 ‘정규직 전환’을 하려는 것이다.

공공병원 노사정TF가 합의한 ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’에도 본질적으로 이런 성격이 있다. 이



제대로 된 정규직화는 모든 비정규직 노동자들의 염원이다

가이드라인은 명백하게 공공병원 파견·용역직 정규직 전환자들의 임금을 낮은 수준에 묶어 두도록 고안됐다.

미화, 주차, 경비, 식당, 콜센터 노동자의 기본급은 최저임금으로 시작하고(157만 원), 18계단을 올라 최고 단계(6-3)에 도달해도 고작 27만 원 오른 185만 원을 받게 된다. 이것은 보건의료노조가 애초에 제시했던 모델보다도 한참 후퇴한 것이다. 보건의료노조는 최고 단계 임금이 330만~351만 원까지 오르는 안을 지난 5월 발표했다.

심지어 식당 노동자의 경우 최고 단계 기본급이 정부의 표준임금체계(안)보다도 13만 원가량 더 낮다. 또, 최하위 직무가 정부의 표준임금체계보다 더 폭넓게 정해져, 주차와 콜센터 노동자도 포함된다.

기본급을 매년 법정 최저임금을 기준으로 정하도록 해, 최저임금 인상폭 이상의 기본급 인상이 어렵게 된 것도 문제다. 공공부문 청소, 경비, 식당 노동자들은 지난 수년 동안 투쟁을 통해 최저임금 수준 이상으로 임금을 올려온 부문인데도 말이다.

보건의료노조 지도부는 ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’ 합의를 통해 “파견·용역직 정규직 전환(의) 돌파구를 마련”했다고 주장한다. 물론 파견·용역직의 정규직 전환은 반드시 돼야 한다. 하지만 그 전환이 저임

금 고착을 전제한다면, 비정규직 노동자들이 원하는 처지 개선에 근본적인 한계가 있을 수밖에 없다.

그래서 민주일반연맹은 “참담하다”고 시작되는 성명에서 이렇게 토로했다: 자신들은 “지자체와 공공기관의 직무급 도입을 무력화시키고 기존 호봉체계에 편입”되고자 투쟁하고 있는데, “보건의료노조의 합의는 정부에 매우 잘못된 신호를 주는 것이다.”

또, “청소·경비 노동자를 조직하고 있는 노동조합으로서” 서울지역공공서비스지부는 이런 감정을 표현했다: 공공병원 표준임금체계 가이드라인 합의안이 “청소·경비 노동자를 최하위 직무로 분류하고 최저임금 수준의 임금으로 설정한 것에 큰 불쾌감을 느낀다.”

이에 맞서 보건의료노조 지도부는 이렇게 반박했다: ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’은 “직무급 임금체계가 아닌 호봉급”으로, 근속연수에 따라 매년 기본급이 상승한다.

그러나 이 반박은 설득력이 없다. 가이드라인 합의문을 보면 이렇게 명시돼 있다. “기본급은 직무가치와 숙련 등을 고려하여 직무군에 따라 설계한다.” 이처럼 기본급을 직무에 따라 정하는 것이 직무급이다. 보건의료노조 지도부는 이 표현이 직무급제라는 “오해의 소지가 있다”고 했지만, 그것은 “오해”가 아니라 기본급 설계에 관한

명확한 정의다.

또, 매년 기본급이 상승한다고 해서 직무급이 아닌 것은 아니다. 직무급의 경우에도 일한 기간을 숙련으로 인정해 근속연수에 따라 기본급이 상승하는 경우가 드물지 않다.

보건의료노조 지도부는 이렇게도 반박했다: “가, 나, 다로 나뉜 직무 구분은 직무가치평가에 따른 것이 아니라 임금 수준이 비슷한 직무를 묶은 것 [이다.]” 하지만 이것은 특정 직종에 대한 기존의 천대나 차별적 임금을 반영했다는 의미일 수 있다. 직무평가에는 이런 구조적인 편견이 끼어들게 마련이다.

다른 부문에 미칠 영향

보건의료노조 지도부는 ‘공공병원 표준임금제 가이드라인’ 합의가 보건의료노조 소속 노조에만 적용되는 합의라고 주장한다. 보건의료노조의 교섭과 합의에 대해 다른 노조들이(민주노총 산하 노조들일지라도) 왈가왈부할 일이 아니라는 의미일 것이다.

그러나 이 합의는 보건의료노조 산하 조합원들뿐 아니라, 비슷한 직무에 종사하는 다른 병원이나 공공기관 노동자들에게도 영향을 미칠 게 뻔하다. 공공운수노조 서울지역공공서비스지부가 지적했듯이, 보건의료노조의 공공병원 표준임금체계 가이드라인 합의는 “다른 행정부처에서 직무급제를

강행하는 근거가 될 것”이다.

게다가 정부가 이번 합의를 직무급제 도입의 지렛대로 이용하려 들 것이라는 점을 생각하면, 훨씬 넓은 범위의 노동자들이 이 합의의 영향을 직접·간접으로 받을 수 있다. 문재인 정부는 공공부문 정규직 전환자들의 임금을 올려 주지 않으려고 별도직군 임금체계(표준임금체계)를 추진해 왔다. 그리고 이를 통해 공공부문 전제로 직무급제를 확대할 구상을 하고 있다.

이번에 민주노총 산하 주요 노조 하나가 표준임금체계(안)의 핵심 요소가 반영된 가이드라인에 합의함으로써, 문재인 정부는 그 같은 구상을 추진하는 데서 중요한 한 걸음을 내디딘 셈이다.

설사 이 합의가 정말로 보건의료노조에만 적용된다 해도 문제가 아닌 것은 아니다. 해당 노동자들이 저임금에 고착되는 임금체계 하에 놓이게 되는 것이니 말이다.

민주노총 중앙집행위원회는 10월 10일 회의에서 이렇게 결정했다. “민주노총은, 보건의료노조 표준임금체계가 보건의료노조 소속 공공병원 이외 타 공공부문에 적용되어서는 안 된다는 전제 아래, 노정협의를 통해 이를 원천적으로 차단한다.”

그러나 ‘공공병원 표준임금체계 가이드라인’이 다른 공공부문에 적용되는 안 되는 것이라면, 왜 보건의료노조 소속 노동자들에게는 적용돼도 무방한가? 노동자들을 위해서인가, 교섭의 안정화를 위해서인가?

이런 점으로 볼 때, 보건의료노조의 공공병원 임금체계 가이드라인 합의를 인정하면서 민주노총이 ‘정부가 그것을 공공부문 전반에 적용하려 할 경우 투쟁으로 저지하겠다’고 하는 것은 노동조합 상층 기구들의 질서를 중시한 절충일 뿐이다.

오늘 정책대의원대회에 제출될 현장발의안은 다음과 같은 내용인 것으로 알려졌다: 민주노총과 가맹산하조직은 저임금을 고착화하려는 정부의 표준임금체계에 확고하게 반대하고 폐기 투쟁에 나서는 한편, 노정교섭이나 사회적 대화들에서 정부 표준임금체계의 문제점을 내포한 합의를 하지 말아야 한다.

좋은 제안이다. 그러나 그렇게 되려면, 그런 방향의 노력이 힘을 받으려면, 저임금을 고착화하는 기존 합의의 문제점을 지적해야 한다. 다른 노동자 부문에 끼칠 악영향을 생각해서든, 보건의료노조 소속의 해당 노동자들을 생각해서든 ‘공공병원 임금체계 가이드라인’을 분명한 말로 비판해야 한다.