

# 비정규노동자 문제

박영삼

한국비정규노동센터 정책기획국장  
yspark@kcwn.org

\* 이 글은 『당대비평』 2000년 겨울호에 실려 있으며,  
필자의 양해를 얻어 『노동사회』에 소개합니다.

“엄마 왔다”고 그러니까 “이런 걸 보이는 것은 불효막심한 노릇인데 엄마를 왜 데려왔냐”고 하더라고요. 성경책을 머리 밑에 베어달라고 해서 그렇게 했어요. “나는 3분 있다 죽을지 5분 있다 죽을지 몰라요. 내가 왜 죽느냐면, 아무리 몸부림치고, 신문에 내고, 노동청에 가서 의뢰를 해도, 국정감사가 끝났다고 안하무인니까, 내 힘으로는 안 되는구나 하는 생각에 죽어야겠다고 결심했어요. 나는, 삼분의 일만 화상을 입어도 살지 못하는데, 나는 살지 않으려고 일부러 스펀지를 가지고 휘발유를 끼었었어요. 엄마가 나보고 항상 남을 불쌍히 여기고 낮게 여기라고 그랬지요. 나는 엄마가 키운 대로 실천하고 이행했어요. 평화시장 노동자들이 눈에 안질 걸리고 결핵에 걸려 피를 토하고 조금만 더 있으면 다 죽어가니까, 내 한 목숨을 갖고 끔찍한 독재의 암흑세계에 창구멍을 내놓을 생각이예요. 그 불빛을 따라 노동자, 학생끼리 열심히 싸워 암흑세계의 철망을 건지 않으면 어린 동심들이 다 죽어갈 거예요. 나는 그들에게 쯤살 만한 도움이 됐으면 하는 생각에서 이미 결정했어요. 그리고 부탁인데, 내가 죽고 난 뒤 물질을 내세운 어떤 타협도 하지 마세요. 엄마가 노동자, 학생들과 함께 독재를 타도하는데 나서지 않으면 엄마는 나를 위선으로 키운 거예요.” 그리고는 “실천하지 않으면 죽어서도 엄마를 만나지 않을 거요”라면서 대답하라고 소리지르는 거예요. 그러마고 약속했어요.

“크게, 크게 대답해” 자꾸 외치자 화기가 목에 차서 숨이 막 넘어가려고 하니까 의사가 목에 구멍을 뚫었는데 피가 마구 쏟아지는 거요. 그래서 정신을 잃었는데 깨어보니 집에 와 있었어요. 다음날 아침 집을 나가려니 경찰들이 못가게 해, 부엌칼을 들고 죽이겠다고 썰쳐댔더니 성모병원으로 데려다 주더라고요. 그런데 벌써 냉동실에서 썩고 얼어 있었어요. (이소선 어머니의 말, 『한겨레21』 1995년 12월 12일)



비정규 노동자들은 기업복지와 사회복지 모두로부터 체계적으로 배제되고 있으며, 기업들은 그로 인한 부담을 사회 전체와 일반 국민들에게 전가하고 있다. 그리고 이것의 총체적인 결과는 비정규 노동자들이 고용불안과 함께 총체적인 생활불안에 직면한 '노동빈곤'으로 진화하는 것이다.

지금으로부터 30년 전, 아들 전태일의 마지막 가는 모습을 지켜본 그 어머니는 우리에게 그 때의 일을 이렇게 전하고 있다. 진자리 마른자리 같아 늪며 애뜻이 키운 자식이, 스물 두 살의 창창한 나이에 차마 형언할 수 없는 참혹한 형상의 숯덩이가 되어, 마지막 남은 한 숨결을 다 쏟아, 어린 동생들을 위해, 이 땅의 노동자를 위해, '싸워' 줄 것을 어머니에게 부탁한 유언을 우리는 다시 떠올린다.

그렇게 30년이 흘렀고, 지금은 전국의 60만 조직원을 대표하는 민주노총이 매년 그의 기일(11월13일)에 맞춰 '전국노동자대회'를 열고 있다. 지난 11월 12일 대학로에서 있는 전국노동자대회는 30주기가 상징하는 그대로, '세대를 넘어 다시 살아오는' 전태일 정신을 진지하게 되새기는 장이었고, 본 대회가 시작되기 바로 몇 시간 전에 열린 '전국비정규직노동자대회'는 그것의 뚜렷한 표현이었다.

### 전태일과 박정희, 그리고 비정규노동자

이것이 역사의 또다른 순환을 떠올리게 하는 것은, 하루 종일 햇볕 한줄 들지 않는 먼지투성이 다락방에서 어린 여공들을 안절과 견책, 그리고 절망의 나락으로 몰아넣던 암흑세계의 주인, 박정희가 공화국의 예산으로 다시 부활하고 있기 때문이고, 한쪽에서는 수십 수백만 명의 비정규직 노동자가 IMF 구제금융이라는 한국 자본주의의 회한한 재생 프로그램의 희생양으로 대속(代贖)되고 있기 때문이다.

경제성장이 유일한 지상 목표가 되면서 인간의 보편적인 권리와 민주주의가 민족중흥과 반공주의 이데올로기에 압살당한 과거의 기억은, 경제위기 극복이라는 항상적인 슬로건 아래 구조조정과 열치기 신자유주의 논리가 무차별적으로 대중을 현혹하는 현실로 재생되고 있다.

이와 함께 전태일의 죽음에도 불구하고

고 청계피복노조를 경찰과 공안기관의 손아귀에 내맡긴 채 자신들의 안위만을 추구했던 노동조합운동사의 부끄러운 한 권은, 비정규직을 안전판으로 삼아 외부의 충격을 완화시킬 수 있다는 무지한 배외주의나 또다른 권위를 내세워 비정규노동자 위에 군림하려는 관료적 행태로 잠재된 채 우리 운동 안에 여전히 남아 있다.

한 민족의 고통이 다른 민족의 평안이 되고 한 계급의 희생이 다른 계급의 이익이 되는 사회질서를 용인할 수 없듯이, 한 집단의 어려움을 덜기 위해 다른 집단에 침묵을 강요할 수는 없다. 오늘의 비정규노동자 문제를 방지하게 되면 눈앞의 외국인의 노동인권 문제에 대해서도 그렇게 할 수 있는 근거를 제공하게 되는 것이고, 후일의 북한 노동자들에 대한 배외주의의 불행한 씨앗을 남게 될 것이다.

그러므로 초국적 금융자본과 각국의 독점자본을 기점으로 책임과 부담을 하위로 전가시키는 '사회경제적 식민주의'의 연쇄고리는 노동운동의 영역에서부터 뜯어내야 하며, 이것이 바로 우리가 간구해 온 진정한 사회 연대의 출발이 될 것이다.

### IMF 3년, 무엇을 남겼는가

필자는 2년 6개월 전 이 잡지(『당대비평』 편집자)에 실린 「대량실업시대의 노동조합운동」이라는 글에서, "우리의 노동

운동이 극심한 불평등과 가치전도의 시대를 바로잡을 수 있는 능력과 비전을 가지고 있는지 그 여부를 시험받고 있다"고 지적하면서, 자칭 "정규직 일자리는 축소되고 그들의 근로조건은 형편없이 억제되며, 갖가지 형태의 비정규고용이 실업자를 경쟁하게 만드는 수단으로 활용될 것"을 우려했었다.

불행히도 현실은 그렇게 되고야 말았다. 우려한대로 "결국 노동자들간의 빈곤의 연대"만이 남고 사회 전체로는 가진자와 못 가진 자의 극심한 불평등이 더욱 심화되는" 현실을 우리는 목도하고 있다. 한국경제가 IMF 구제금융을 '졸업'하고 외환보유고가 900억 달러를 기록한 지금, 98년에 -8.7%로 추락했던 제조업의 경상이익률은 불과 1년 사이에 7.2%로 회복되었지만, 노동소득분배율은 97년의 52.1%에서 41.7%로 떨어진 채 회복기미를 보이지 않고 있다. 한때 170만명의 실업자 수를 기록하면서 8.7%까지 올라갔던 실업률이 다시 80만명, 3.6% 수준까지 떨어졌지만, 앞날을 예측할 수 없는 임시/일용직 노동자가 감소한 실업자 이상으로 늘어나 공식통계만으로도 700만명 이상, 53%의 임금노동자가 비정규직으로 분류되는 마야흐로 '비정규' 시대를 맞고 있다.

물론 IMF 이전에도 비정규직 비율은 90년대 내내 40% 수준을 유지하고 있었으며, 70~80년대에도 30% 수준의 임시직 노동자층이 항상적으로 존재하고

기업들은 구조조정을 이유로 정규직을 대량해고 하고, 그 자리를 저임금, 무권리 상태에 있으면서 손쉽게 자를 수 있는 비정규직으로 대체했다. 신규인력을 충원하는 과정에서도 임시직/계약직/파트타임 등으로 채용하거나 파견/도급 등을 활용해 비정규 고용을 계속 확대시켰다.

.....

있었다. 그러나 이것은 압축적인 고도성장의 또다른 이면이었고, 취업형태가 문제될 수 없는 시대상황이 놓여 있었다.

개발독재 하에서 노동력 공급지로서의 농촌 해체가 시작되면서 도시로 몰려든 농촌인구 가운데 청장년층은 공장노동자와 산업예비군으로, 장노년층은 주로 도시의 비공식부문으로 흩날려 갔다. 그리고 두 자리수의 경제성장이 계속되는 한, 노동력을 수시로 확보해야 하는 조건에서 다수의 임시직은 오히려 자연스런 현상이었고, 임시직과 정규직의 경계도 완강하지 않았다. 임시직이라 하더라도 경기순환 국면의 간헐적인 해고를 제외하고는 지금과 같은 만성적이고 노골적인 형태의 생계불안은 크지 않았다. 이와 함께 87년 이전의 노동운동은 정규직 노동자의 자주적인 단결권을 확보하고 유지하는 것조차 힘겨운 일이었다. 설사 비정규직 문제가 제기된다 하더라도 그것을 해결할 수 있는 주체가 형성되지 않은 상태였던 것이다.

#### 달리기군을 노동공황으로 뒤흔돈 매커니즘

그렇기 때문에 오늘의 비정규화 현상

과 전반적인 노동불안은 과거의 누적된 모순들과 새로운 문제들이 한꺼번에 폭발한, 그야말로 미증유의 '노동대공황'이다. 노동력의 혈값 처분을 강요당하고, 그리하여 노동자들끼리 일자리를 놓고 치고 받고 경쟁하는 가운데 그 이득을 기업주들에게 고스란히 돌려주도록 만드는 하나의 시스템이 작동하기 시작한 것이다. 이것은 '시장'의 자연스런 선택만으로 가능한 일이 결코 아니었으며, 외환위기를 계기로 우리 사회의 주도집단이 제도와 전략을 통해 체계적으로 구축하고 있는 새로운 질서의 한 부분이다. 달려기군과 자본공황을 노동공황으로 역전시키려는 의식적인 노력의 결과였던 것이다.

IMF의 구제금융 패키지와 함께 정리해고제가 곧바로 -노사정 합의라는 명목하에- 도입되었고, 근로자파견법의 제정으로 상업적인 노동력 매매사업이 마침내 허용되었다. 2차 세계대전이 끝난 직후인 1948년, 국제노동기구(ILO)를 탄생시켰던 "노동은 상품이 아니다"는 필라델피아 선언은, 민간업자들을 앞세운 일본 제국주의의 강제징용과 정신대 동원이 남긴 처절한 역사적 교훈을 안고 있는 한국 땅에서조차 패배하고 말았던 것

이다.

이에 각 기업들은 구조조정을 이유로 정규직을 대량해고 하고, 그 자리를 저임금, 무권리 상태에 있으면서 손쉽게 자를 수 있는 비정규직으로 대체했다. 신규인력을 충원하는 과정에서도 임시직/계약직/파트타임 등으로 채용하거나 파견/도급 등을 활용해 비정규 고용을 계속 확대시켰다. 다음 사건들은 지면관계상 한 두 기업의 사례를 소개하는 것에 불과하지만, 사실 오늘날 전국의 공장과 사무실에서 이와 유사한 사건들은 무수히, 예외 없이 벌어지고 있는 일들이다.

## 이랜드와 SK 이야기

IMF 사태가 터지고 난 뒤 잉글랜드의 신사를 흠모해마지 않는 한국의 한 크리스천 기업인이 운영하는 회사는, "여름에는 짬뽕이고 겨울에는 냉동실 같은" 창고에서 하루종일 박스를 나르는 노동자들의 일당을 두 차례나 깎아 한 달에 50만6천원을 주고 일을 시켜왔다. (주)이랜드의 부곡물류센터에서 일하는 이 노동자들은 참다못해 올해 2월 마침내 노조 분회를 결성을 시도했고, 회사는 그들이 하던 일을 다른 업체에 도급으로 넘기겠다고 위협하면서 반발하는 노조원들을 해고시켰다. 이랜드노조는 노조규약을 개정, 비정규직을 조합원으로 받아들이고 용역화 반대, 직접고용, 생활임금 보장 등을 요구조건으로 내걸고 파업에 들어

갔다. 그러나 아울렛2001 등 유통업체 계열사에서 전면적인 인력 아웃소싱의 구상을 짜고 있던 회사는 노조의 요구조건을 결코 들어줄 수가 없었다. 그리고 이미 물류센터에는 홍익과 키스라는 두 개의 용역업체에게 노조원들이 하는 일과 똑같은 일을 아웃소싱 해오고 있었다. 이들의 임금은 70만원을 약간 넘는 수준이었는데, 이는 직원들을 외부화하려는 전략과 맞닿아 있었다. 임금인상을 원하면 이랜드 소속을 포기하라는 것이었다.

그러나 문제는 용역업체 직원들 역시 채용과정에서 이랜드 인사담당자의 면접을 거쳐야 했고, 물류센터에서의 업무지시도 이랜드를 통해 받았다는 것이다. 즉, 형식상으로는 업무자체를 외부에 떠넘기는 도급계약의 외양을 취하고 있었지만, 실제로는 인력만 공급받는 불법파견을 해오고 있었던 것이다. 이를 확인한 노동조합은 회사를 노동부에 고발했고, 노동부는 '얼떨결에' 불법파견 판정을 내렸다(얼마 전 SK저유소에 인력을 공급하는 인사이트코리아가 불법파견 판정을 받기 전까지 이랜드는 98년 8월 파견법이 시행된 이후 2년 2개월 동안 노동부로부터 불법판정이 내려진 유일한 사례였다). 그러나 노동부의 불법파견 판정 이후에도 이랜드의 노동쟁의는 한발도 나아가지 못했다. 도급업체의 노동자들을 직접고용으로 전환하라는 노동부의 시정지시는 보기 좋게 묵살당했으며, 오히려 다른 계열사에서 추가적인 불법파견을

오늘날 신자유주의의 전면화 속에서 임시직, 계약직, 파견, 파트타임 등  
비정규 노동자들은 더 이상 노동운동의 아랫사이더가 아니다. 오히려 그들이야말로 21세기의  
한국 노동운동을 희망차게 열어제치고 있는 '새로운' 노동운동의 주역들로 자리잡아 가고 있다.

.....

행하고 있다. 노동조합의 파업은 180일  
을 넘기고 있지만 사태해결 전망은 보이  
지 않고 있다.

**'잉여가치'와 '맘대로 해고' ...  
"둘 다 포기할 수 없다"**

이러한 불법파견, 위장도급은 사실상  
유통업은 물론 제조업의 조립라인에까지  
광범위하게 확산되고 있는 것이다. 요컨  
대 도급계약을 체결하게 되면 해당 노동  
자에 대한 직접적인 통제권을 포기해야  
하지만, 파견의 경우에는 통제권을 보유  
할 수 있는 대신 2년을 초과해서 노동자  
를 사용하려면 직접고용 의무를 져야 하  
는 난점이 존재한다. 정치경제학적으로  
표현하자면 작업방법의 개선이나 노동강  
도 조절을 통해 생산성을 향상시켜 발생  
시킬 수 있는, 상대적 혹은 절대적 잉여  
가치를 포기하느냐 마느냐의 문제가 걸  
린 것이다. 이와 함께 노동자에 대한 통  
제권을 포기할 경우 사업주들은 속성상  
의무의존에 따르는 일정한 불안을 감수  
할 수밖에 없다. 따라서 자본의 입장에서  
는 두 가지 이익을 모두 유지하는 방식을  
피하게 되는데, 그것이 바로 불법파견,

위장도급으로 나타나는 것이다. 실제  
로 모든 통제권을 행사하면서 법포적  
으로 아무런 책임도 지지 않기 때문이다.

SK의 저유소 사업부문의 경우에도 똑  
같은 방식이 사용됐다. 파견법이 시행되  
자 SK는 용역계약을 형식상 도급계약으  
로 전환하고 자사의 전직 물류센터 소장  
을 도급계약을 맺은 (주)인사이트코리아  
의 대표이사로 보냈다. SK는 저유소 직  
원들의 채용과, 상벌평가, 휴가승인 등  
모든 인사업무를 처리했고, 업무지시도  
SK 직원들을 통해 직접 내렸다. 사장을  
포함해서 인사이트코리아의 관리자 3명  
이 전국에 흩어진 저유소 인력을 관리하  
는 것은 애초부터 불가능한 일이었다. 그  
러나 인사이트코리아 소속 직원들이 노  
조를 결성하자 SK는 도급계약을 해지해  
결국 해고될 것이라고 위협하였고, 친인  
척까지 동원하며 노조탈퇴 압력을 가했  
다. 이 때문에 40명이던 노조원은 2명만  
남게 되었다. 이에 노조는 SK를 상대로  
서울지방노동위원회에 부당노동행위 구  
제신청을 냈다. 그러나 지노위의 대답은  
어처구니없는 내용이었다. "SK가 노동법  
상 사용자가 아니기 때문에 부당노동행



한국통신 계약직 노동조합

한국통신계약직노동조합은 7대 정규직노조의 편견과 이기심을 걷기 위해 찾아왔던 6개월 간의 끊임없는 설득과 호소를 거듭한 끝에 1만여 명이 이르는 계약직들을 대표할 수 있는 독자조직을 마침내 세웠다.

위에 대한 책임을 물을 수 없다"는 것이 있다. 불법파견 여부는 심판대상이 아니라 뭐라 말할 수 없으며, 법률상 사용자가 아니면 노조를 망가뜨려도 처벌할 수 없다는 결론이었다.

더 심각한 문제는 설사 불법파견으로 적발된다 하더라도 그동안 이익을 전유해온 사용자체는 별다른 제재를 받지 않는다는 것이다. 노동부는 얼마 전 뒤통스 SK와 인사이트코리아에 대해 불법파견 판정을 내리면서, 인사이트코리아의 사무실은 폐쇄하도록 한 반면 SK측에 대해서는 "해당 직원들을 직접고용하든가 (또는) 실질적인 도급계약으로 전환하라"고 지시했다.

당연히 SK는 실질적인(?) 도급계약을 다른 업체와 맺겠다는 입장이다.

바로 이런 이유 때문에 자동차, 조선, 반도체 등 대공장에서 불법파견, 위장도급이 이른바 사내하청이라는 이름으로 깊숙이 들어온 지 이미 오래이다. 처음에는 건물관리와 청소, 경비 등 주변업무를 담당하던 것이 특정라인을 매주는 방식으로 현장 안으로 들어오기 시작했고, 지금은 심지어 똑같은 컨베이어벨트 라인에서 정규직 노동자와 사내하청 노동자가 나란히 일하는 양상까지 나타나고 있다. 예컨대 한 명의 노동자는 80만원의

기본급을 받고, 다른 한 명은 50만원을 받는다. 한 명은 노조원이고 한 명은 노조원이 될 수 없다. 이러한 상황의 장기적인 귀결은 너무도 분명하다. 80만원이 50만원을 쫓아갈 것이고, 노조 깃발은 갈수록 앙상해질 것이다. 그러나 그것으로 끝나지 않는다.

### 이중의 배제, 우울한 미래의 조감도

‘실업자가 되지 않기 위해’ 비정규직을 거부할 수 없었던 노동자들의 불안정은 점점 더 극단적인 양상으로 전개되고 있다. 퇴직금을 주지 않기 위한 목적의 1년(미만)제 계약은 점점 기간이 짧아져 6개월, 3개월 계약이 생겨났고, 심지어 1개월 계약직까지 등장했다. 인력시장에 뛰어난 파견업체와 용역업체들은 수수료 명목의 ‘중간착취’를 유지하는 대가로, 최저가입찰을 위한 계약단가 삭감의 부담을 고스란히 노동자들에게 떠넘기면서 고용주의 모든 책임으로부터 사용업체들을 해방시켜주는 ‘해결사’ 역할을 톡톡히 해내고 있다. 문제가 생기더라도 사용업체들은 도급계약 해지통보로 모든 것을 해결할 수 있고, 명목상의 고용주들은 서류몽치에 불과한 회사문을 달고 새 이름을 만들어 다른 노동자들의 동쪽으로 옮겨 타는 일을 반복하고 있다. 이 때문에 용역업체 노동자들의 임금은 한계지점까지 내려앉아 월 40여만원에 불과한 법정 최저임금이 ‘최고임금’이 되는 어처구니

없는 상황으로 내몰리고 있다.

정부기관과 공기업들도 예산삭감과 인력감축이라는 ‘작은 정부론’의 자유주의 이념을 실현하기 위해 기존의 하급직원들이 하던 일을 외부위탁으로 전환하고 있다. 시청공무원이 청소업체 직원으로 신분이 바뀌고, 공기업의 계약직 사원이 용역업체 소속으로 넘어가고 있다.

여기에 정리해고의 최우선 희생자였던 여성 노동자들과 가장의 실업과 임금삭감을 보충하기 위해 새로이 노동시장에 뛰어들어 취업여성들의 비정규직 비율은 세 명 중 두 명 꼴로 집계되고 있다. IMF 이전에도 같은 일을 하는 남성 노동자의 60% 수준에 그치고 있던 여성 노동자의 임금은, 비정규직에 대한 차별관행이 추가됨으로써 한계지점으로 가라앉고 있다.

이와 함께 비정규직 노동자들은 상당수가 4대 사회보험의 적용대상에서 배제되고 있다. 여기에는 사회보험료 부담분을 줄이려는 기업의 고용전략이 주된 원인이지만, 다른 한편으로는 우리의 사회복지 시스템이 정규직 노동자 중심으로 설계되어 있는 것도 중요한 배경이다. 지불능력이 있고, 쉽게 거두어들이 수 있는 곳부터 사회보험을 시행했기 때문이다. 이 때문에 정작 사회적 안전망의 도움을 필요로 하는 주변부 노동자들은 외곽에 방치돼 있었다. 이런 제도적 환경 속에서 비정규 노동자들은 기업복지와 사회복지 모두로부터 체계적으로 배제되고 있으며, 기업들은 그로 인한 부담을 사회 전



체와 일반 국민들에게 전가하고 있다. 그리고 이것의 총체적인 결과는 비정규 노동자들이 고용불안과 함께 총체적인 생활불안에 직면한 '노동빈민(working poor)'으로 전락하는 것이다.

아버지의 일자리는 값싼 아들에게 넘어가고 그 아내는 남편의 낮은 임금을 보충하기 위해 파트타임 일자리를 찾아 나선다. 그리고 건물 경비로 일하는 시아버지의 용돈을 보태기 위해 며느리는 아파트 관리비를 줄이려 들고, 더 낮은 임금을 제시하는 경비업체로 계약을 바꾸는데 동의한다. 그 속에서 우리의 아이들은 값비싼 대학등록금을 다 지불하고도 일 자리를 찾지 못하고, 아르바이트를 직업으로 삼아 독신으로 한 세대를 마감하기로 결심할지 모른다. 머지 않아 더 이상 사회보험의 장래를 믿을 수 없게 되면, 마냥 잃기만 하는 주식투기에 그나마 희망을 거는 노동자들이 넘치게 될 때, 우익 경제평론가들은 이 나라에도 마침내 '노동자 자본주의'(Worker Capitalism)의 시대가 도래하였다고 칭송할 것이다. 매우 우울하고 짜증스런 이야기지만, 이중의 일부는 이미 현실이 되어버렸다. 그리고 우리가 대응을 미루고 더 지체하는 사이에 나머지도 현실로 다가올 것이다.

### 희망적인 2000년 비정규노동자 운동

그러나 다행스러운 것은 조금씩 희망이 보이고 있다는 것이다. 한때 임시직

노동자는 파업파괴자(scab)의 대명사였다. 파업동참을 호소하는 노조원들의 피케팅을 외면하고 공장 안으로 들어가던 그들의 존재는 조직노동자의 적에 지나지 않았다.

그러나 오늘날 신자유주의의 전면화 속에서 임시직, 계약직, 파견, 파트타임 등 비정규 노동자들은 더 이상 노동운동의 이웃사이더가 아니다. 오히려 그들이야말로 21세기의 한국 노동운동을 희망차게 열어제치고 있는 '새로운' 노동운동의 주역들로 자리잡아 가고 있다. 후대의 노동역사가들은 올해를 '비정규노동자 운동의 원년'으로 기록하는데 주저하지 않을 것이다.

한국통신계약직노동조합은 거대 정규직노조의 편견과 이기심을 끈기 있게 참아내면서 6개월 간의 끊임없는 설득과 호소를 거듭한 끝에 1만여 명에 이르는 계약직들을 대표할 수 있는 독자조직을 마침내 세웠다. 올해 6월에 결성된 방송사비정규운전직노동조합은 '비정규'라는 명칭을 조직이름에 뚜렷이 내걸었다. 이것은 그들이 자신의 정체성을 어떻게 인식하고 있는지, 그리고 그 노조의 운동이 앞으로 무엇을 지향할지를 분명히 드러내고 있다. 형식상 개인사업자라는 이유로 각종 노동법상의 권리를 누리지 못했던 학습지교사들은 재능교육교사노동조합의 결성과 단체협약 획득으로 본격적인 업종연대의 기운을 다져가고 있다. 노동부의 설립신고 반려에 맞서고 있는 전

**지역노조의 영세사업장 조직화 운동이  
비정규직 영역으로 점점 확산되고 있으며, 부산 등 일부 지역에서는 '지역일반노조' 라는  
본격적인 기업형태적 주변부 노동자 통일조직의 실험도 이루어지고 있다.**

.....

국보협모집인노조(민주노총)와 전국보험산업노조(한국노총)는 24만명에 이르는 보험설계사들의 권익을 대변함과 동시에, 대중적인 여성운동 시대의 개막을 예고하고 있다. 이밖에 서울대시설관리노조와 초중고강사노동조합 등의 비정규직 노조가 활동하고 있으며, 지방자치단체와 시내버스, 호텔과 놀이공원에서 일하는 비정규노동자들이 독자노조 설립 혹은 기존노조 가입을 통해 조직노동자 운동에 가세하고 있다.

한편에서는 지역노조의 영세사업장 조직화 운동이 비정규직 영역으로 점점 확산되고 있으며, 부산 등 일부 지역에서는 '지역일반노조' 라는 본격적인 기업형태적 주변부 노동자 통일조직의 실험도 이루어지고 있다. 이 모두가 21세기의 첫 해에 시작된 한국의 비정규노동자 운동의 면모를 확인시켜 주고 있다.

**"Globalization From Below"**  
**- 비정규 운동의 세계적 동시성**

이러한 우리나라의 운동이 선진국의 비정규노동자 운동과 거의 동시대적으로 전개되고 있는 것도 대단히 주목되는 양

상이다. 미국의 실리콘벨리에서는 파견직 프로그래머와 디자이너들로 조직된 워시테크(WashTech)가 마이크로소프트와 인텔 등 거대 정보기술(IT) 업체의 비정규화 전략에 맞서고 있으며, 빌딩의 건물관리와 청소 등을 담당하는 노동자들의 투쟁을 이끌고 있는 '건물관리노동자의 정의를 위한 캠페인, 파트타임 노동자의 정규직화와 노동조건 개선을 요구하는 선구적인 UPS 파업을 승리로 이끈 팀스터즈, 그리고 한국인 이주노동자들의 노동조건 개선을 위해 일하는 한국인이주노동자협회(KIWA) 등 수십 개 관련 조직들이 '공정고용을 위한 전국동맹'(NAFFE)을 결성해서 AFL-CIO 등과 함께 우리나라의 '비정규 공대위'와 유사한 활동을 펴고 있다.

일본의 노동자들도 쟈로교(全勞協)를 중심으로 지역일반노조가 임시직, 파견, 파트타임, 외국인 노동자 등을 조직하기 위한 활동을 전개하고 있다. 이들은 또 변호사, 시민단체 등과 함께 '유기고용네트워크', '파트타임 네트워크', '파견네트워크' 등의 다양한 연대기구를 구성해 활동을 펼쳐 나가고 있다.

한편 유럽에서는 유럽노동조합총연맹

(ETUC)과 유럽사용자총연합(UNICE)이 92년과 97년에 각각 체결한 '파트타임 기본협약'과 '유기고용 기본협약'에 이어 올해 3월부터는 '파견노동 기본협약' 체결을 위한 협상에 착수했으며, 이러한 협약의 국내 적용 및 관련법 개정을 위한 내셔널센터와 산별노조 차원의 활동이 전개되고 있다.

머지 않아 각국의 비정규노동자 활동가들이 한 자리에 모여 세계적인 비정규화 전략에 맞서는 공동의 연대투쟁을 논의하고, 각국의 모범사례를 전세계로 전파할 방안을 강구하게 될 날도 머지 않았다. 한국과 일본의 비정규노동자 관련단체들이 정보교류를 시작한 가운데, 민주노총 조직가 대표단이 11월말부터 12월 초까지 미국을 방문하는 일은 그러한 활동의 시작을 알리는 좋은 신호들이다.

### 비정규노동자 운동의 도전들

그러나 이제 막 운동의 첫 포문이 열린 만큼 앞으로 우리에게 닥쳐 올 난관도 적지 않을 것이다. 우선 비정규직 노동자의 노조결성을 가로막고 있는 각종 제도적 장애들이 여전히 많다는 것이다. 2002년 이면 기업별 복수노조 금지조항은 완전히 사라지게 되지만, 그 동안이라도 기존 정규직 노조가 비정규 노동자의 조직화나 노조가입에 부정적인 입장을 보일 경우, 지금의 기운을 그대로 살려 조직화 움직임을 확산시키는데는 상당한 어려움

이 따를 것이다.

두 번째로 법원과 노동부가 보험설계사를 비롯한 특수고용형태 노동자들의 노동자성을 부인하면서 노조설립을 인정하지 않는 대목이다. 이 문제가 결국 현행법 해석변경을 통해서서는 불가능한 것이라고 판단될 경우에는 반드시 법률개정을 이루어야 하는 이차 과제가 남게 되고, 당분간 법외노조로 활동할 수밖에 없는 상황이 올 수도 있음을 의미한다.

세 번째로 노조를 결성했다 하더라도 단체협약을 체결하지 못할 경우 어렵게 세운 노동조합마저 불안한 상태에 빠질 수 있다. 지금도 사용자들은 계약직 노조조건부를 해고하거나 도급계약 해지 등을 통해 단체교섭을 해태하고 있는 경우가 빈번하며, 이 경우 노동위원회나 법원에 부당해고 구제신청을 낸다 하더라도, "최종판정 이전에 근로계약 기간이 만료돼 실익이 없다"는 이유 등등을 내세워 부당기각 판정 등이 내려질 가능성이 있는 만큼 제도적인 해결책을 마련해야 할 것이다.

네 번째로 정규직 노조와 비정규 노조가 병존하고 있는 경우 주요 협상국면에서 연대구축에 실패할 경우 복잡한 내부 갈등에 휘말릴 위험이 도사리고 있다. 특히 이런 일은 '돈' 문제가 걸린 임금협상에서 주로 발생한다. 사용자 쪽에서 총액 차원의 인건비관리 방침을 굳히고 정규직 대 비정규직의 배분방식을 각각의 협상테이블에서 제시하는 전술을 들고나올

비정규노동자 조직이 법률수정을 적극적으로 제안하는 것,

그래서 기업주들만을 이롭게 하는 현재의 법률을 노동자를 위한 것으로 대체하도록 요구하고, 현실적으로는 자본가의 탐욕을 일정한 범위 안으로 제한하는 일은 너무도 당연하고 중요한 일이다.

.....

경우 통일교섭의 경우보다 내분의 위험성은 더 커지고 협상결과에 대한 분쟁소지도 많아질 것이다. 이것을 방지하기 위해서는 미리부터 공동의 대응원칙을 마련해 나가면서 가장 효과적인 협상기술을 구사할 수 있어야 할 것이다.

끝으로 비정규 노동자 운동 내부의 균열가능성이 없지 않다는 점이다. 산별노조주의가 채 확고히 뿌리내리지 않은 상태에서는 정규직과 비정규직의 갈등요인은 비정규노동자 운동 안에도 그대로 전이될 수 있다. 이에 따라 비정규직노조의 상급조직 체계나 관할권 문제, 운동노선과 이념을 둘러싼 이견이 표출될 수 있으며, 경우에 따라 조직적 이반현상도 나타날 수 있다. 특히 내셔널 센터의 리더십을 결정하는 선거국면을 계기로 비정규 운동 내부의 균열이 발생할 가능성이 크다.

그러나 이 모든 장애와 난관들은 기실 그 이전의 민주노조운동이 성장, 발전하는 과정에서 부딪히고 깨뜨려왔던 어려움들과 본질적으로 크게 다를 바 없다. 비정규 노동자들이 스스로 결사하고 그 운동을 확대하는 과정에서 당연히 극복해야 할 문제들이라고 하겠다.

오히려 이보다는 현행의 법률과 제도들을 그대로 놔두고서는 노동조합이나 연대기구의 힘만으로 현재의 비정규화 추세와 임금, 노동조건에의 하향압박을 이겨낼 수 없다는 점이 훨씬 더 중요하게 다루어져야 한다. 일부에서는 법개정 투쟁을 청원운동쯤으로 폄하하는 목소리도 들려오고 있으나, 그것은 조직화 노력 없는 제도개선 운동이 그렇다는 것일 뿐, 조직화된 비정규 노동자 운동이 취할 태도는 결코 아니다. 노동자들은 언제나 스스로 그것을 수정할 수 있는 힘을 갖고 있지 않은 경우에만 법률의 힘을 승인한다. 비정규노동자 조직이 법률수정을 적극적으로 제안하는 것, 그래서 기업주들만을 이롭게 하는 현재의 법률을 노동자를 위한 것으로 대체하도록 요구하고, 현실적으로는 자본가의 탐욕을 일정한 범위 안으로 제한하는 일은 너무도 당연하고 중요한 일이다. 이를 통해 비정규노동자 운동을 더욱 생기 있게 유지할 수 있다는 점도 기억하도록 하자.

#### 결론을 대신하여

다시 전대일의 이야기로 돌아가도록

하자. 전태일 선배는 재단사였고, 어린 소녀들은 미싱을 타거나 시다일을 하고 있었다. 그가 밤을 새워 근로기준법을 탐독하고, 감시망을 피해 실태조사를 스스로 벌이고, 근로감독관과 언론사를 찾아가 호소한 것은 재단사의 노동조건을 개선하기 위함이 아니었다.

완전히 작정하고 눈밖에 나지만 앓았다면, 웬만한 대우를 받고 평화시장을 빠져 나와 언젠가는 사장 노릇도 할 수 있는 사람이었다. 그러나 그는 결국 자신의 목숨을 버리면서 미싱을 타는 여공과 시다들의 혹독한 노동조건을 개선하고, 노동자가 인간답게 살 수 있는 세상을 만들 것을, 독재의 암흑에서 웬만큼 견디고 있는 우리들에게 호소했다.

그러나 정작 깊은 신앙심으로 하느님의 사랑을 말하는 사람들이나, 고객의 입장에서 고객이 감동할 때까지 가끔은 세상을 뒤집어 보겠다는 우리들 중의 누군가는, 어려움을 견디며 살아가는 힘없는 약자들에게 뿌리깊은 혐오와 눈물, 그리고 완전한 굴복만을 강요하고 있다.

다시는 전태일과 같은 죽음이 있어서 는 안되겠지만, 그가 돌아간지 30년이 되는 이 땅의 그 자리에서 다시금 힘없고 가난한 사람들을 두 번, 세 번 죽이는 일들이 벌어지고 있다. 우리는 비정규노동자들에게 가해지고 있는 임금하락과 노동조건 후퇴 압력을 인간의 가치에 대한 도전으로 규정하는데 조금도 주저하지 말아야 한다. 그리고 이것을 위해 정규직과 비정규직이 함께 벌이는 파업에 대해서는, 산업평화에 대한 그 어떤 찬사도 무시하고, 파업의 정당성을 인정할 수 있어야 한다.

사람이 존중받는 사회란, 그 사회에서 가장 허드렛일을 하는 사람들이 좋은 임금과 적절한 휴식을 얻을 수 있고, 노동능력이 다한 후에도 큰 걱정 없이 살아갈 수 있는 사회이다. 나머지 모든 정의는 각자의 능력과 여유와 감수성에 맡겨도 괜찮을 일들이다. 그 일을 지금 다 이루지는 못한다 하더라도 그 시작을 알리는 지점에 우리가 와 있는 것만은 분명하다. '진짜' 21세기가 시작되는 이 마당에 ... ❖