‘오늘’

권영숙(민교협 노동위원장)

대기업 정규직 노조의 보수화와 비정규노동 문제

—‘장그래’와 〈밥·꽃·양〉, 거짓과 진실

1. ‘장그래법’

박근혜 정부가 예상대로 노동시장 유연화를 위한 칼을 빼들었다. 근데 그 방향이 자못 신묘하다. 이 정부는 이명박 정부가 시도하다 불발로 그쳤던 사내하도급법을 제정하려는 시도를 할 줄 알았는데 그렇게 하지 않고, 기존의 근로자파견법을 건드리기로 한 듯하다. 그것도 묘한 방향으로. 박근혜 정부는 먼저 대중과의 심리전부터 펼치고 있다. 먼저 박근혜 대통령이 나섰다. 그는 원작인 만화의 대중적 인기에 힘입어 종편 TV에서 방송되고 있는 드라마 〈미생〉의 인턴사원 ‘장그래’를 거론하면서 비정규직의 처지를 한탄해마지 않았다. 이어 최경환 재정경제부 장관은 이 사회가 지나치게 정규직 과보호로 일관하여 비정규직에 대한 차별이 확대되고 있다는 듯이 말했다. 이렇게 하여 정규직의 과보호와 비정규직의 정규직 전환 요구가 기묘하게 결합되어버린 것이다. 그것을 노사정위원회와 노동부가 받쳐주고 나섰다. 정부는 아예 그들의 비정규 입법안을 ‘장그래법’이라고 부르기까지 한다.

사실 정규직 과보호론은 식상한 메뉴다. 조중동 등 우파 언론과 우파 정부,

심지어 자유주의 정부까지도 줄곧 정규직의 고용안정성(그들의 표현대로 하면 경직성)이 심각하다고 말하고(안정 희구 세력이 유일하게 싫어하는 것이 고용안정성인 듯하다), 정규직 노동조합 특히 대기업 정규직 노조의 집단이기주의와 임금인상 투쟁이 정규직 노동자들을 '귀족노동자'로 만들었다고 말해왔다. 이른바 '귀족노조' 프레임이다. 그리고 덧붙이면, 이 귀족노조 프레임은 노무현 대통령이 대통령으로선 처음으로 사용했던 말이다. 그러니 여기에 뭐 그리 기묘할 것이 있겠는가. 기묘한 것은 졸지에 귀족노조 프레임이 졸지에 그동안 '비정규직 불법파견'에 대한 고발과 '차별 철폐' 나아가 '비정규직의 정규직 전환'을 외쳐온 비정규 노동자들과 운동의 요구를 마치 받아 안는 것 같은 형국이 돼버린 것이다. 박근혜 대통령이 『미생』의 장그래를 입에 담을 줄이야 누가 알았겠는가.

현재 나온 정부의 비정규노동 대책을 보면, 정규직의 과보호로 더욱 차별받고 있는 비정규직 노동자들을 위해 이직 수당을 신설하고, 그들에게 2년의 '고용제한'을 풀고, 본인이 원한다면 2년 더 일할 수 있게 한다는 것이다. 언뜻 보면 비정규직의 고용안정성을 '배가'시켜주는 것으로 보인다. 근데 딱 2년만 비정규직으로 일하면 정규직으로 전환시켜야 하는 이른바 '고용의무' 조항이 현재 근로자파견법에 이미 명시돼 있는데, 2년 더 비정규직으로 일할 기회를 준다는 것이 과연 비정규직의 고용안정성이라고 할 수 있을까? 다시 말하면 비정규직으로 2년 동안 일한 다음에는 정규직으로 전환시켜야 하는 것이 현행 근로자파견법인데, 2년 더 비정규직으로 일할 수 있게 하는 것을 비정규 보호 대책이고 차별 시정 대책이라고 할 수 있겠느냐는 것이다.

정부는 이로써 1997년 노동법 개정으로 파견근로가 가능해진 이래로, 그리고 지난 2006년 파견근로법이 개정된 이후에도 계속 유지돼왔던 하나의 프레임을 일순 전치시켜버렸다. 이전에는 비정규직이지만 풀타임으로 일하는 이들은 사실상 정규직으로 간주해야 한다는 근로기준법의 근거 조항을 의식하여 2년간 근로자 공급업 및 파견을 허용하긴 하되, 2년 후에는 '고용의제', 즉 고용된 것으로 간주된다고 했던 구 파견법이 있었고, 이후에 후퇴하여 '고용의무', 자본은 노동자가 원하면 고용하여야 한다는 개정 근로파견법(2006년 개정)으로 나뉘어져 있던 초점을 일순 형해화해버린 것이다.

현행 노동법상 비정규직은 '일시적 노동자'이거나 '파트타임' 노동자만을 의미하며, 근로기준법상 중간착취 배제 조항에 따르면 간접고용은 원천적으로 금지돼 있다. 그렇기 때문에 외환위기 이후에 제정된 '파견근로자보호에 관한 법'은 사실은 파견근로를 보호하는 법이 아니라 파견근로를 노동시장에 도입하고 용인하기 위해 만들어진 법이다. 하지만 '보호법률'이라는 이름 때문에 비정규 간접고용 사내하청 노동자들에 대한 일정한 보호 조처를 취할 수밖에 없었던 파견법과 현존 파견법에 대해서, 아예 고용의제도 고용의무도 아닌, 비정규 고용기한 연장이라는 묘수를 들고 나온 것이다. 장그래, 너 계속 일하고 싶어? 그래? 그럼 계속 일해라! 여기서는 비정규직 대 정규직의 고용형태의 차이는 일순 사라지고 '일자리'라는 것만, 일자리의 안정성만 남게 된다.

2. 한국의 노동시장

이 때문에 당연히 정부의 비정규직 대책은 노동계의 극심한 반발을 불러일으키고 있다. 비정규직 '보호법률'이라는 그 허울조차 벗어던지고 아주 노골적으로 비정규직 노동시장을 공고화하고 확대하려는 꼼수라고 보기 때문이다. 비정규직 보호를 위한 고용의제나 고용의무를 건드리지 않고 고용기한 연장이라니!

어떻게 보면 정부의 비정규직 대책은 꽤나 참신하다. 왜냐하면 그것이 정규직 집단이기주의라는 프레임을 들고 나왔기 때문이다. 여기서 정규직 과보호론 혹은 귀족노조론과 맞물려 비정규직을 양산하는 문제점은 모호해진다. 이시권 노동부장관은 비정규직이 2년 제한을 넘어(사실은 정규직 전환이 되어야 하는 2년 만기인데도), 4년으로 고용기한을 연장하여 숙련도를 높이면 비정규직의 정규직 전환에 도움이 될 것이라고 최근 밝혔다. 결국 이 논리는 비정규직의 일자리를 정규직의 그것과 대립·경쟁시키겠다는 것을 아예 대놓고 말하는 듯하다.

하지만 더 이상 말하지 않아도, 한국의 대기업 노조의 경제이기주의는 정평

이 나 있다. 심지어 그들이 이익집단이 돼버린 지 오래됐다고 여겨진다. 또한 정규직 대기업 노동조합의 임금투쟁은 더 이상 더 낮은 임금 수준의 사업장들에 '낙수효과'를 가져오지 않는다. 대기업 정규직 노동자들과 그들을 끌어가는 노동조합은 자본의 선별적인 포섭 대상이 된 지 오래다. 더불어 노동자성도 인정받지 못하는 특수고용노동자들, 자신을 고용하고 있는 원청 사용자와의 임단협 테이블에도 앉지 못하는 사내하청 노동자들의 눈에, 정규직 노동자들의 임금 인상과 연말 보너스 지급 등은 그냥 그들만의 리그이고 돈 잔치로 보인다.

이런 문제는 그동안 한국노총과 더불어 우리 사회의 노동조합 대중조직을 양분하고 있는 민주노총에게 심각한 정체성의 문제, 나아가 대표성의 위기를 초래했다. 왜냐하면 민주노총이야말로 1987년 노동자대투쟁에 이어 구성된, 2천여 개의 민주노조를 기반으로 만들어진 조직임에도 불구하고, 그 민주라는 정체성을 유지하기 힘든 구조적 한계를 안고 발족했기 때문이다. 중소사업장 노동조합들로 꾸려진 전국노조대표자협의회(전노협)가 전투적 조합주의를 표방했다면, 민주노총은 대공장 노조들과 사무직 노동조합들이 주도하고 탄압 속에서 살아남은 전노협 소속 노동조합들이 전노협을 청산한 후 함께 만든 조직이다. 조직의 성격 면에서도 민주노총은 전노협과 달리 대공장, 중화학, 금속, 전략적 수출산업, 남성노동 사업장들을 주축으로 한다. 그중에는 자동차와 조선, 중화학 등이 대표적인 업종이다.

더 큰 문제는 이들 대기업 정규직 노동조합이 자리하고 있는 재벌 사업장에서의 사내하청 간접고용 문제가 현재 한국 비정규직 문제의 뇌관이라는 점이다. 그리고 이에 따라 민주노총 그리고 민주노총 산하의 정규직 노동조합은 귀족노조 논란과 그 보수화로 인해 따가운 눈총을 받을 수밖에 없게 되었다. 그들에 대한 비판은 정규직 이기주의와 원·하청 연대의 폐기, 비정규직의 정규직 전환에 대한 무관심, 낮은 조합 가입률을 보이는 비정규직 조직화에 대한 미온적인 태도 등 일일이 열거하기 어려울 정도다. 심각한 노노 분규도 캐리어노조, GM대우 창원공장 등에서 발생하고 있다.

이와 관련된 수치를 살펴보자. 2011년 한국의 경제활동인구 조사에 따르면 한국의 피고용자는 1750만 명이고, 이중 법적 정규직은 889만 명, 비정규직은 861만 명이다. 정규직과 비정규직이 각각 절반씩 노동시장을 차지하고 있는 셈이다. 그리고 비정규직 860만 명 중에서 사내하청 노동자는 170여만 명을 차지하며, 이들 사내하청 간접고용 부분이 비정규직 노동시장 내에서 가장 견고한 구조를 구성하고 있다. 그리고 나머지는 일시적 고용, 파트타임 등이고 다른 한편으로는 이른바 '특수고용노동자들', 즉 노동자성을 인정받지 못한 채 자영업자들로 분류되는 노동자들이 있다.

근데 이들 사내하청 노동은 열악한 중소기업이 아니라 다수의 대자본 재벌 사업장이 주도하고 있다. 이는 2011년 노동부의 300인 이상 기업 조사 결과에 의해서도 확인되는데, 이 자료에 따르면 300인 이상 기업 중 41.2%, 즉 절반 가까운 기업들이 사내하청 노동을 사용하고 있다. 업종별로 보면 조선 61.3%, 철강 43.7%, 화학 28.8% 등의 사내하청 비율을 보이고 있다. 자동차 업종의 사내하청 비율은 16.3%이다. 여기서 알 수 있듯이 일반적인 예상과 달리 사내하청 간접고용은 3D업종 등 열악한 중소기업이 아니라 300인 이상, 그것도 재벌기업들의 업종에서 광범위하게 확산되고 있다. 비정규 노동이 단지 필요한 인력에 대한 비정규적 사용이 아니라, 단지 근로자파견법에 근거하여 정규 노동 자리에 비정규 노동을 무분별하게 도입해왔다는 반증이기도 하다. 그리하여 사내하청 간접고용 문제는 자본, 특히 한국의 핵심 대자본 산업구조에 위치하면서 자본과 노동의 한판 승부의 장이 돼왔으며, 나아가 정규직 대 비정규직 대립의 구도 속에 위치지워질 수밖에 없다. 여기서 정규직 노동조합의 보수화와 비정규직 노동 문제의 해법이 충돌하는 것이다.

3. 밥 · 꽃 · 양

그리고 그 중요한 사례가 현대자동차다. 사실 자동차 업종의 사내하청 비율이

조선소나 철강보다 현저히 낮음에도 불구하고 자동차, 그 중에서도 현대자동차 사내하청 혹은 불법파견 문제는 전체 사내하청 나아가 비정규직 문제의 상징처럼 되었다. 거기다 현대자동차는 금속노조의 핵심 사업장이면서 민주노총에서도 가장 큰 힘을 발휘하는 거대 단일 기업노조이다. 2005년 현대자동차 노조가 기업노조를 해체하고 금속노조 산하 '지부'로 귀속되면서 금속노조의 산별화가 이뤄졌다 하더라도 현재의 대의원 배정 구조로 보면 현대차노동조합이 민주노총 내에서 지닌 위력은 막강하다.

그래서인지 현대차 정규직 노조와 비정규직 노조는, 앞에서 언급한 정규직 대기업 노조의 보수화와 이익집단 정치의 본보기로 예시될 만큼 끝없이 갈등과 반목, 굴절을 거듭해왔다. 이는 과거 현대자동차가 1987년 노동자대투쟁을 선도한 울산 노동운동의 중심이라는 점 때문에 더 문제적인 것은 아니다. 오히려 1997년 외환위기 이후 3년 유예됐던 정리해고를 바로 시행하기로 한 '노사정 합의'—한국에서의 최초의 노사정 합의—의 첫 시험대가 바로 현대자동차였기 때문이다. 필자는 정리해고가 비정규직 문제의 연원이라고 생각하는데, 이는 현대자동차에서 시작된 대기업 정리해고의 첫 시도에서 분명히 드러나 있다.

김대중 정부 시절 외환위기 속에서 1987년 노동법이 10년 만에 개정됐다. 87년 노동자대투쟁 이후 민주노조운동이 그렇게 염원해마지 않았던 노동법 개정이었고 심지어 노사정 합의에 의한 노동법이었지만, 개정 노동법은 노동을 살리고 노동에게 온전한 시민권을 부여하고자 하는 노동법이 아니었다. 그것은 위기에 빠진 자본을 살리고 '국민경제'를 살리기 위한 노동법이었다. 그렇게 하여 근로자 파견과 위탁노동이 허용되고 유예 기간 없는 정리해고를 포함한 신노동법이 만들어졌고, 신설 정리해고 조항의 첫 시범 케이스가 된 곳이 현대자동차였다. 자본과 정부는 당시 노동자대투쟁 이후 민주노조운동의 이른바 '맏형' 역할을 하면서 전투적 노조주의의 흔적이 남아 있던 현대자동차를 상대로 정리해고의 칼을 빼들어 대공장 노조들의 저항을 시험해보기로 한 듯했다. 하지만 힘센 노조가 수출에 미칠 파괴력을 겁낸 자본과 이미 교섭주의로 흐르고 있던 현대차 노조의 밀실 타협으로 정리해고는 싱겁게 철회되고 말았다.

하지만 칼을 빼들었으니, 그리고 외환위기 체제 하에서 노동의 순치를 위한 본보기로 고른 곳이 현대자동차였으니 무엇인가라도 결과를 냈어야 했다. 결국 그 희생양으로 선택된 것이 현대자동차 식당의 여성노동자들이었다. 이는 당시 투쟁 기록 다큐멘터리인 〈밥·꽃·양〉에 적나라하게 묘사돼 있다. 한국의 정리해고법이 어떻게 시작됐는지, 그리고 그 과정에서 어떻게 노동은 각각의 이해를 위해서 갈기갈기 찢어졌는지, 자신이 살자고 다른 노동을 치는 일을 묵인했는지, 그러다 결국 정리해고를 단행한 자리를 비정규직으로 채우도록 만들었는지에 대해서. 그렇게 시작된 정리해고는 당시엔 정규직밖에 없던 공장에서 가장 '정규직스럽지 않았던' 여성노동자들을 먼저 택하여 정리했고 그들을 비정규직이라는 주변부로 몰아냈다. 그러나 식당 여성노동자, 청소하는 여성노동자들을 다 내치고도 자본의 폭주는 멈추지 않았다. 외환위기가 극복되었어도 정리해고 조항은 남았다. 그래서 그다음은 남성노동자들 차례였다. 먼저 경비노동자들, 출퇴근 버스노동자 등 공장 라인에 서 있지 않은 비제조업 정규직 남성노동자들이 정리해고 당했다. 그런 다음 정리해고의 광풍은 공장 안으로 들이닥쳤다. 이렇게 정규직 남성노동자들의 자리를 비정규직 노동자들이 채운 것이다.

1998년 현대자동차의 정리해고는 단순한 정리해고가 아니었다. 그것은 정리해고가 어떻게 비정규직과 연결되는지를 처음부터 보여주었다. 단지 노동만이, 그들 자신이 하는 짓이 무엇인지 모르고 있었다. 노동만이 민주노총 합법화로 민주노조운동을 제도화할 길이 열렸다고 생각했다. 하지만 노동은 사실 지옥의 문으로 들어서고 있었다.

4. 정리해고와 비정규직은 자본의 패키지

여기서 알 수 있는 사실이 있다. 정리해고는 비정규직과 무관하지 않다는 것.

자본과 박근혜 정부가 말하지 않아도, 더구나 정규직 과보호를 이유로 비정규직의 일자리를 늘리는 대책을 강구하는 방식으로 알려주지 않았어도 우리는 그것을 알았어야 했다. 한마디로 말해서 정리해고는 노동의 비정규직화를 위한 수단이다. 그리고 비정규직의 존재는 우선적 정리해고를 가능하게 하는 무기다. 이것들은 서로 맞물려있다. 한마디로 한국 자본의 노동시장에서의 패키지다. 패키지이므로 그것은 하나만으로 위력을 갖지 못한다. 둘은 항상 함께 작동한다. 고용과 해고는 언제나 함께한다. 정리해고 시키고 그 자리를 비정규직으로 채운다. 그러면 정규직 노동자들은 비정규직 노동을 어떻게 이해해야 하는가, 혹은 정규직과 비정규직의 관계는 무엇인가.

영화 〈카트〉의 실제 사례였던 이마트 파업을 지도했던 이마트 김경욱 일반노조 위원장의 말을 들어보자. 이마트는 처음에 비정규직 여성노동자들이 회사의 무차별 계약해지에 대항하여 파업을 시작했고, 이어 구사대 역할을 해야만 했던 정규직들이 노동조합을 만들면서 파업에 동참했다. 김경욱 위원장 자신이 정규직 대리로서 비정규직 파업에 함께했고 나아가 지도부가 됐다가 감옥에 갔다 왔으며, 이후 자신이 해고당하는 대신 조합원 전원을 복직시키는 조건으로 회사와 교섭을 타결했다. 그는 정규직의 일자리조차 불안정한 상태에서 어떻게 정규직- 비정규직 연대가 가능했는가에 대해 이렇게 답했다.

> "정규직이 자신의 생존권을 걸고 싸울 때 가장 강력한 적이 누군지 아세요? 회사가 아니라 비정규직입니다. 나는 그걸 눈으로 봤어요. 정규직 노동자들이 지금 자기 편으로 만들어놓지 않으면 비정규직은 정규직의 파업을 파괴하는 세력이 될 겁니다. 모든 싸움에서 정규직 노조가 패배할 수밖에 없는 것은 그들의 업무를 대체할 비정규직이 있기 때문이에요. 비정규직과 연대하지 않으면 안 됩니다. '정규직이 임금 양보해서 비정규직에게 주는 것은 옳지 않다'고 말하는 분도 있는데, 저는 정규직이 자기 임금 동결해서라도 비정규직에게 나눠줬으면 좋겠어요." (〈경향신문〉 2008. 11. 23. 「현장 떠나는 김경욱 이랜드 노조위원장, "비정규직을 못 품으면 노동운동 미래는 없다"」)

김경욱 위원장의 말은 사내하청 간접고용에 있어서 정규직과 비정규직의 계급적 단결이 어떻게 가능한지 매우 건조하게 드러내고 있다. 정규직이 비정규직과 단결하는 이유는 그들이 바로 정규직의 파업을 파괴하는 세력이 될 것이기 때문이란다. 이것이야말로 해석의 전환이 아닌가 말이다. 대부분은 비정규직의 존재가 정규직의 '고용 방패막이'라고 생각한다. 그 말도 맞다. 하지만 어느 순간, 즉 정규직이 자신의 이해를 걸고 싸울 때 비정규직의 존재는 정규직 단결과 노조를 무력하게 만드는 존재이기도 하다. 그러니 정규직은 비정규직과 단결해야 한다. 물론 이런 깨달음이 가능한 때는, 정규직 노동자가 파업을 할 수 밖에 없는 현실을 맞을 때일 것이다. 혹은 그 현실을 미리 계급적 의식으로 깨우칠 때일 것이다. 그것을 위해 한국의 민주노조와 노동운동은 무엇을 했는가. 이것이 또 하나의 숨겨진 질문이다.

다음의 발언도 시사적이다. 2001년 대우자동차 해외매각 반대투쟁을 주도하다 해고되고 감옥에 갔다 온 김일섭 전 노조위원장이 목도한 공장 내 현실이다. 대우자동차는 당시 해외매각 저지 및 구조조정 반대투쟁을 하다 대량 정리해고가 단행됐고, 이후 노동자들의 복직약속과 함께 GM에 인수됐다. 대우GM은 약속을 지켜 노동자들은 복직했지만, 회사는 그 이전의 회사가 아니었다.

> 5년의 해고생활 후 공장으로 돌아왔더니, 정규직이 일하던 자리를 많은 비정규직 사내하청 노동자들이 차지하고 있었다. 2008년 겨울 미국 발 경제위기가 몰아치자, 회사는 정규직 전환배치를 통해 6개월 만에 1천명이 넘는 사내하청 노동자들을 공장 밖으로 쫓아냈다. 회사에 넘어간 정규직노조가 비정규직의 해고에 합의하는 비참한 풍경이 벌어졌다… 김대중 정부가 만든 정리해고법은 그렇게 정규직 자리를 비정규직으로, 비정규직을 실업자로 내몰았던 것이다. 그리고 2012년 대우자동차, 아니, 한국지엠의 노동자들은 유럽 발 경제위기로 언제 또 정리해고로 쫓겨날지, 지엠이 언제 우리를 버리고 떠날지 불안에 떨고 있다. (〈참세상〉 2012. 7. 3. 「통합진보당 고쳐 쓰기? 새로운 노동자정당의 씨앗을!」)

위의 김경욱 위원장의 발언이 정규직과 비정규직의 상호의존성을 말하고 있다면, 김일섭 전 노조위원장의 발언은 구조적인 연쇄에 대한 이야기다. 회사는 노동법상 정리해고 조항을 이용해 정규직의 자리를 수많은 비정규직 사내하청 노동으로 채운다. 그리고 이런 '고용' 관행은 다시 '해고' 관행으로 이어진다. 회사는 경영 위기가 오거나 아니 경영 위기랄 것도 없는 순간에, 먼저 사내하청 노동자들을 해고한다. 그리고 그 자리에 정규직을 전환 배치하여 노동 강도를 강화한다. 정규직 노동자들은 해고당하지 않기 위해 회사에 순응하는 존재가 되고, 자신의 자리를 유지하기 위해 동료 비정규직 노동자들에 대한 해고에 합의해준다. 지금도 여러 자동차 공장에서 벌어지는 일이다.

이렇게 정규직과 비정규직, 정리해고와 비정규직화는 연결되어 있는 것이다. 나아가 정리해고는 정규직을 비정규직으로 만드는 가장 폭력적인 방법이라고 할 수 있다. 결국 1998년 이후 노동자들의 모든 투쟁은 정규직이 비정규직이 되지 않기 위해 수세적으로 저항하는 투쟁이었거나, 이미 비정규직이 된 노동자들이 정규직 노동의 시민권을 얻기 위한 투쟁이었을 뿐이다. 노동은 한치 앞도 나아가지 못했다. 노동은 자신의 앞가림을 하느라, 아니 자신의 노동자로서의 위치를 사수하느라, 노동계급이 역사의 주역이니 민중의 호민관이니 민주주의의 진보를 이룰 주체이니 하는 것은 아예 꿈도 꾸지 못했다. 그러나 꿈도 꾸지 않으면서, 정규직과 비정규직을 아우르는 노동자의 단결을 구상하지도 못했다. 말 그대로 각자도생이고 '나라도 살자'였다. 그런데 그 가려진 진실을 지금 박근혜 정부가 일깨워주고 있다. 그러면서 정규직 과보호론이라는 명목으로 비정규직 철폐투쟁에 철퇴를 치려 한다.

5. 거짓과 진실

다시 현실을 돌아보자. 한국에서 정규직 과보호로 인해 비정규직이 차별받고 있다는 정부의 저 주장은 과연 거짓인가, 사실인가? 의외로 많은 사람들이 이런 주장에 대해서 분명히 '아니오'라고 따끔하게 말하지 못한다. 그만큼 정규직과 비정규직의 임금 격차 등 노동조건은 다르고, 정규직 노동자들은 보수적으로 자신의 이익 지키기에 급급하며, 정규직 노동조합은 그런 정규직 노동자들을 각성시키는 역할을 하지 못하고 있다. 그리고 그런 현실은 곧바로 노동 외부의 시선을 흐리게 만든다. 꽤 많은 사람들이 정규직의 고임금과 고용경직성이 비정규직의 원인인 것으로, 심지어 그 인과성까지 인정하고 있다.

하지만 분명히 해두자. 한국의 정규직 노동자들이 과연 비정규직을 만들었는가. 아니 그들이 비정규직화의 주체이기라도 한가. 정규직 노동자들은 자신의 임금을 지키려 하는 것이고 자신의 자리를 지키려 하는 것이다. 고용유연성은 자본에게나 좋은 일이고 노동자들에게는 고용 안정이 좋은 것이다. 그리고 그것은 비정규직뿐만 아니라 정규직도 마찬가지다. 누구도 할 수 없는 일을 정규직 노동자에게 규범적으로 요구할 수 없는 일이다. 정규직에게 비정규직에게 임금을 재분배하라고 하면서 임금을 깎자고 하는 논리도 마찬가지다. 누구도 누구의 밥그릇을 함부로 만질 수 없고 걷어찰 수도 없는 것이다. 이 원칙을 먼저 분명히 해야 한다. 노동자들은 성인군자도 아니며 자선사업가도 아니다. 그들은 스스로 자신들의 이해관계가 일치할 때 함께 싸울 뿐이다. 그러니 이해의 일치 지점을 찾아내고, 혹은 보이지 않는 이해의 일치를 향해서 노동운동이 존재하는 것이고 그것이 노동조합이 해야 할 역할 중 하나다. 적어도 어용이 아니라 말 그대로 '민주노조'라면 말이다.

이렇게 정리하고 나면 현실을 가린 뿌연 안개 같은 것이 조금은 걷힌다. 그렇다면 현실을 좀 들여다보자. 정리해고와 비정규직의 현실은 대략 이렇다. 최근 5년 사이 300인 이상 대기업에서 일하는 정규직과 비정규직 근로자 간의 임금 격차는 무려 3.5배에서 4.2배에 달하고 있다. 4.2배였던 2010년에 상용직과 임시일용직의 임금은 각각 429만 1천원, 102만 5천원이었고 3.5배였던 2011년에는 각각 427만 3천원, 120만 8천원이었다. 그러나 2012년에는 3.7배, 2013년에는 3.8배로 다시 늘어나고 있다. 그리고 최근 공표된 경제협력개발기구(OECD) 회원국의 노동시장 지표 비교연구 보고서(2013년)를 보면, 정규

직 집단해고는 34개국 중 4번째로 쉬운 것으로 조사됐다. 개별 노동자의 해고는 상대적으로 하기 어려워, 회원국 가운데 22번째다. 더구나 우리나라 대기업들은 법에서 보장된 정리해고뿐만 아니라 명예퇴직, 권고사직 등 다양한 방법으로 해고를 하고 있다.

거기다 한 가지 더. 한국에서 한번 비정규직은 거의 비정규직을 벗어나기 어렵다. 그것도 국제적 비교로 확인된 사실이다. 이제 이 세 가지 현실이 우리 앞에 놓여 있다. 근데 지금 정부가 세 번째의 현실을 바꿀 수 있다고 말한다. 그것으로 비정규직과 정규직의 차별을 줄이고 나아가 비정규직을 정규직으로 전환하는 길을 닦겠다고 한다. 비정규직 기한을 연장하면 정규직이 될 수 있다고 하는 말. 이는 거짓인가 진실인가? 여기서부터 출발해야 할 것이다. 정리해고가 용이한데 더 용이하게 만들자고 자본은 들고 일어설 조짐을 이미 보이고 있다. 정부가 그것을 끝까지 막을 수 있을까. 최근 쌍용차 노동자에 대한 대법원의 패소 판결은 의미심장하다. 지금은 정규직 노동자들의 안위도 장담할 수 없다.

물이 끓을 때까지 기다리려면 아직 멀었지만, 물이 끓기 시작할 때를 대비하는 자세가 필요하다. 2015년은 분명히 노동동맹과 국가−자본 연합의 한판 승부가 벌어질 것 같긴 한데, 현재는 현저히 전자의 열세다. 하지만 분명한 것은 어떻게 노동이 이 국면을 뚫고 나가는가에 한국 노동계급의 안위가 걸려 있다. 민주주의의 안위와 정권의 안위가 걸려 있는지는 모르겠지만 말이다.

권영숙 민주화를위한전국교수협의회 노동위원장으로 활동하고 있으며, 서울대학교 사회과학연구원에 재직 중이다.