



정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

2015.04.07(화) 14시 프란체스코 교육회관

비정규직 확산은 사회와 노동자를 병들게 한다

사회 양한웅 조계종노동위원회 집행위원장

발제1 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

윤지영 변호사 장그래살리기운동본부 정책팀

발제2 비정규직 확산으로 인한 고통을 막는 종교계의 역할

정수용 신부 천주교서울교구 노동사목위원회 부위원장

토론1 차별이 노동자에게 미치는 영향

훈창 인권운동사랑방 상임활동가

토론2 비정규직 노동자들 고통의 근원적 치유

홍윤경 영등포산업선교회 노동선교부장

주 최 대한불교조계종노동위원회, 천주교서울교구노동사목위원회
한국기독교교회협의회 인권센터, 장그래살리기운동본부

목차



주제	발제자	페이지
발제 1. 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향	윤지영 (변호사, 장그래살리기운동본부 정책팀)	
발제 2. 비정규직 확산으로 인한 고통을 막는 종교계의 역할	정수용 (신부, 천주교서울교구 노동사목위원회 부위원장)	
토론 1. 차별이 노동자에게 미치는 영향	훈창 (인권운동사랑방)	
토론 2. 비정규직 노동자들 고통의 근원적 치유	홍윤경 (영등포산업선교회 노동교선부장)	

발제 1. 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

윤지영 (장그래살리기 운동본부 정책팀, 공감 변호사)

1. 문제 제기

○ 박근혜 정부는 노동시장 구조개선과 비정규직 보호라는 미명 하에 2014. 12. 29. 비정규직 종합 대책(안)을 내놓았다.

○ 그 내용을 보면 사실상 비정규직 확산 정책이라 할 수 있다. 사내하도급 합법화, 기간제 사용기간 연장, 저성과자 해고 기준 마련, 업종 제한 없이 55세 이상 파견 허용, 파견 허용 업종 확대, 산재 적용 대상 특수고용 범위 확대 등이 그러하다. 판결을 통해 불법임이 확인된 사내하도급을 합법화하고 기간제 사용 기간을 연장하게 되면 간접고용-기간제 노동자는 비정규직 신분에서 벗어나기가 어려워진다. 여기에 파견 규제를 완화하고 고용 해지 기준과 절차까지 마련하면 기업은 이전보다 더 자유롭게 정규직 노동자를 해고하고 해고한 노동자를 비정규직 신분으로 다시 채용할 수 있게 된다. 또한 지금과 같은 상황에서 산재 보험 가입이 허용되는 특수고용 노동자의 범위를 확대하는 것은 결국 더 많은 노동자를 노동자로 보지 않겠다는 것에 다름 아니다¹⁾.

○ 정부가 비정규직 확산 정책을 펴는 이유는, 고용의 유연화를 통해 기업의 부담을 덜어줌으로써 한국 사회가 경제 위기에서 벗어나고 일자리를 창출할 수 있다는 논리에 근거한다. 더불어 정부는 비정규직의 확산은 “선진국에서도 보편적인 현상이며, 불가피한 측면이 존재”한다고 설명한다. 비정규직법(「파견근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「노동위원회법」)과 그간의 비정규직 정부 대책들도 이러한 논리에 기반해 왔다.

○ 그러나 비정규직 노동 문제를 경제 논리의 일환으로만 접근해서는 안 된다. 안정된 일자리²⁾를

1) 비정규직 노동의 범위에 대해서는 논란이 많고 아직까지 통일된 입장이 없다. 이 글에서는 기간의 정함이 있는 직접 고용(기간제 고용, 무기계약 포함), 사용 사업주와 고용 사업주가 형식적으로 분리된 간접고용, 노동자의 실질을 가지고 있으면서도 형식적으로는 개인 사업자인 특수고용을 주로 다룬다.

2) 비정규직 그 자체가 문제가 아니라 비정규직에 대한 차별과 노동조건 저하가 문제라는 지적이 있다. 정부도 이러한 전제 하에 차별 시정을 통해 비정규직 문제를 해결할 수 있다는 입장이다.

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

비롯한 비정규직 노동자들의 노동인권은 그 자체가 중요한 헌법상 권리이자 다른 인권의 기초가 된다. 경제 논리로 접근하더라도 비정규직 확산 정책은 경제를 더욱 어렵게 만들고 사회 전반에 해를 끼친다. 이하에서 그 이유를 구체적으로 살펴보기로 한다.

2. 비정규직 확산 정책의 역사

○ “폭압적 노동 탄압과 병영적 노동 통제로 특징 지워지는 전두환 정권 하에서 비정규직 비율은 1983년 2월(25.3%)부터 1986년 10월(48.7%) 사이 2배 가량 증가하여 이미 50%선에 육박하고 있었다. 그러나 1987년 7~9월 노동자 대투쟁 이래 노동조합운동이 활성화되고 노동시장이 작동되면서 노태우 정권 때는 비정규직 비율이 감소했다. 그러나 김영삼 정권 때부터 노동시장 유연화 정책이 추진되고, 외환위기 이후 시장형 인사관리전략이 확산되면서 비정규직 비율은 큰 폭으로 증가했다. 정부 정책이 미친 효과는 횡단면 분석(가구조사, 사업체조사)에서도 확인 가능하다. 다른 변수를 통제하지 않을 때는 민간서비스업이 공공서비스업보다 비정규직 비율이 크게 높지만, 직종 등 다른 변수를 통제하면 공공서비스업이 민간서비스업보다 비정규직 확률이 높다. 이것은 외환위기 이후 정부가 공공부문 정원동결, 아웃소싱 등을 강제하면서 공공부문 비정규직이 증가했음을 의미함과 동시에, 그만큼 민간부문에서 비정규직 사용을 정당화시켰음을 의미한다.”³⁾

○ 정당화 전략은 제도를 통해 이루어진다. 1990년대 후반 정부는 「근로기준법」에 정리해고를 명시하고 「파견근로자의 보호 등에 관한 법률」을 제정하였다. 그 결과 인력 공급의 주체가 노동조합일 때만을 유일한 예외로 하는 직접 고용의 원칙은 무너졌다. 기업은 아웃소싱에 의한 정리해고를 통해 정규직 노동자를 해고하고 비정규직으로 재고용할 수 있게 되었다. 2006년 「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」이 제정되고 「파견근로자의 보호 등에 관한 법률」이 대폭 개정되면서 비정규직의 합법적인 사용 가능성이 더욱 확장되었다. 이와 별도로 정부는 ‘공공부문 비정규직 종합대책’(2004. 5.), ‘공공기관 비정규직 종합대책’(2006. 8.), ‘비정규직 고용개선 종합계획’(2006. 9.), 특수형태근로종사자 보호대책(2006. 10.), 비정규직 종합대책(2011. 9.), 공공부문 비정규직 고용개선 대책(2011. 11.)이라는 이름으로 비정규직 노동자의 상태를 고착화, 위계화하고 불법적인 상황을 합법화해 왔다. 이번 비정규직 종합대책은 그 연장이자 결정판이라고 볼 수 있다.

3) 기업의 비정규직 사용 비율 결정 요인', 김유선, 노동정책연구, 2003.

연속토론회 3.

3. 비정규직 확산 정책이 노동자에게 미치는 영향

가. 안정된 일자리에 관한 권리의 침해

○ 노동자들에게 일자리는 생계 수단이며 삶의 기반이다. 일자리에서 쫓겨나는 순간 생계에 불안이 닥치고 생활은 불안정해진다. 그래서 안정된 일자리, 즉 노동자가 자의에 의해 일을 그만두지 않는 이상 계속해서 일을 할 수 있는 권리는 노동권의 기본이자 출발이다. 이에 세계인권선언 제23조제1항은 ‘모든 사람은 노동할 권리, 실업으로부터 보호 받을 권리를 가진다’, 사회권규약 제6조는 ‘이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다’고 정하고 있다. 「대한민국헌법」도 제32조에서 근로의 권리를 정하면서 근로기준법을 통해 기간의 정함이 없는 근로관계를 전제로 ‘더 이상 근로관계를 유지하기 어려울 정도로 노동자에게 책임이 있는 사유가 있는 때에만’ 해고를 하는 것을 원칙으로 정해 왔다.

○ 비정규직은 안정된 일자리에 대한 도전이다. 기간제 노동은 기간의 정함이 있는 노동을 본질로 한다는 점에서 안정된 일자리를 전제로 하는 정규직 노동과 상반된다. 이에 대해 기간제 노동에 있어 기간의 설정은 노동자의 선택에 의한 것이므로 자발성을 전제로 하는 안정된 일자리와 모순되는 개념이 아니라는 주장도 가능하다. 이러한 입장에서 대법원도 「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」이 제정되기 전부터 기간제 노동의 효력을 인정했다. 그러나 안정된 일자리에서 말하는 자발성은 형식적인 자발성이 아니다. 계속해서 일을 하고 싶어도 부득이 기간제 노동에 종사할 수밖에 없을 때 이를 자발적이라고 볼 수는 없다.

【기간제 사용기간 실태조사 (‘14.사업체 기간제 근로자 현황조사)】⁴⁾

- | |
|--|
| <p>① 근속기간 2년 미만 근로자 대부분이 계약기간 만료시 계약해지
↳ 60.3%(‘14.3)~77.0%(’ 14.6)</p> <p>② 특히, 300인 이상 대기업의 경우 대부분 계약해지
↳ 72.2%(‘14.3)~84.3%(’ 14.6)</p> <p>③ 기간제 근로자의 80% 이상이 당사자 합의시 기간연장 및 이직수당 지급 방안에 찬성</p> |
|--|

○ 간접고용은 사용자 간 계약 (위탁계약, 파견계약, 도급계약, 용역계약 등)을 전제로 한다. 그런데 위탁계약이나 파견계약은 기간을 전제로 하기 때문에 간접고용 역시 기간제 노동을 전제한다. 또한 위탁계약이나 파견계약이 중도에 해지되는 경우에 간접고용 노동자는 일을 그만둘 수밖에 없는 불안정한 상태에 놓인다⁵⁾. 원칙적으로 한다면 사용자 간 계약의 종료와 상관없이 형식적으로

4) ‘비정규직 종합대책(안)’, 고용노동부, 2014. 12. 29.

5) 이에 대해 대법원은 위탁계약이나 파견계약이 해지되면 근로계약도 자동 종료된다는 약정은 효력이 없다고

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

근로계약을 체결한 사용자가 계속해서 고용을 해야 한다. 그러나 한국에서 간접고용은 실질적인 사용자가 사용자 책임을 회피하기 위한 수단으로 활용된다. 고용관계의 실질이 사용 사업주와 노동자 간에 형성되어 있기 때문에 간접고용 노동자의 고용 여부도 실질적인 사용자가 결정한다.

○ 특수한 형태의 노동은 노동에 관한 권리 자체를 인정받지 못한다는 점에서 안정된 일자리와 거리가 멀다.

○ 비정규직 노동자는 일하는 동안에는 실업의 두려움에 시달릴 수밖에 없고 일자리에서 쫓겨난 후에는 생계에 위협을 받는다. 비정규직 확산 정책은 비정규직 노동자의 안정된 일자리에 관한 권리를 침해하는 것이다. 비단 비정규직 노동자뿐만 아니다. 안정된 일자리를 구하고자 하는 모든 시민의 안정된 일자리에 관한 권리를 침해하는 것이다. 비정규직 고용 기간을 늘린다고 해서 문제가 해결될 수 있는 것이 아니다. 고용 기간의 연장은 불안의 장기화와 실업의 연기만을 의미한다. 고용의 불안정성, 그 자체가 중요한 의미를 가지고 있다.

나. 열악한 노동조건

○ 노동의 권리는 인간다운 노동 조건에서 정당한 대가를 받으며 일을 하는 것을 의미한다. 세계인권선언, 사회권규약, 필라델피아선언 기타 국제 규약 및 협약은 ‘공정한 임금, 안전하고 위생적인 작업 조건, 상급 지위로의 승진 기회, 적절한 노동시간과 휴게, 휴일’에 관해 정하고 있다. 「대한민국헌법」도 적정임금과 인간의 존엄성을 보장하는 노동조건을 언급하고 있다. 그러나 자본과 생산수단을 가진 사용자와 비교하여 노동자에게는 선택 가능성이 적다. 사용자와 비교하여 노동자는 열악한 지위에 있다. 그래서 노동자를 보호하기 위해 근로기준법은 노동조건을 최소화할 수 있도록 하고 「대한민국헌법」과 「노동조합 및 노동관계조정법」은 노동3권을 통해 노동자가 주체적으로 사용자와 대등한 관계에서 자신의 노동조건을 정할 수 있도록 한다. 기타 「산업안전보건법」, 「최저임금법」, 「산업재해보상보험법」, 「직업안정법」 등의 노동관계법령도 노동자의 인간으로서의 존엄과 인간다운 생활을 할 권리를 보장하기 위해 노동권의 구체적인 내용을 명시하고 있다.

○ 그러나 비정규직 노동자는 이러한 노동조건에 관한 권리를 향유하기 어렵다. 기간제 노동자는 형식적으로는 권리의 주체가 될 수 있으나 근로계약 갱신 여부를 좌우하는 사용자에 대하여 권리를 주장하고 침해에 대항하는 것이 현실적으로 매우 어렵다. 노동조합의 결성이 근로계약 해지로 귀결되다 보니 노동조합을 결성하는 것 자체가 쉽지 않다. 간접고용 노동자는 기간제 노동자와 같은 어려움을 겪는 것에 더하여 노동조건을 결정하는 주체인 사용자가 법상 사용자가 아니기 때문에 권리를 주장하고 노동조건에 관해 협상할 상대방을 찾기 어려운 상황이다. 특수고용노동자에게는 애초

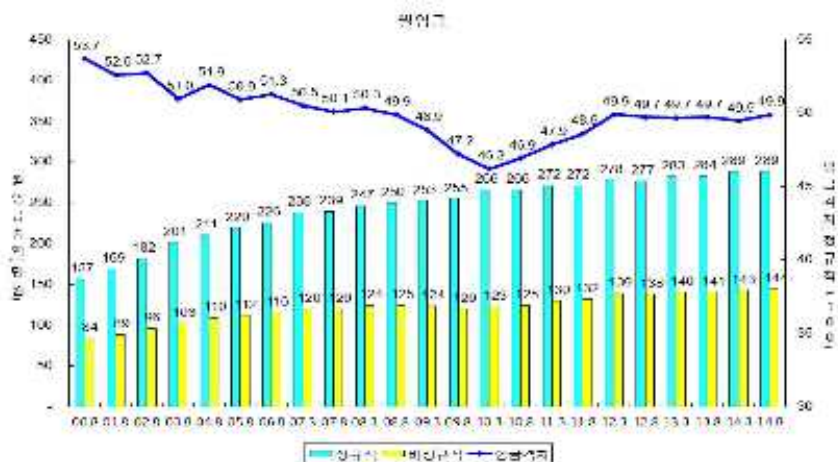
판단한 바 있다. 그럼에도 불구하고 현실에서는 근로계약이 종료되는 것이 관행이며 다만 고용 승계 여부에 대해서만 다툼이 있다. 고용관계의 실질이 사용사업주와 노동자 간에 형성되어 있기 때문이다.

연속토론회 3.

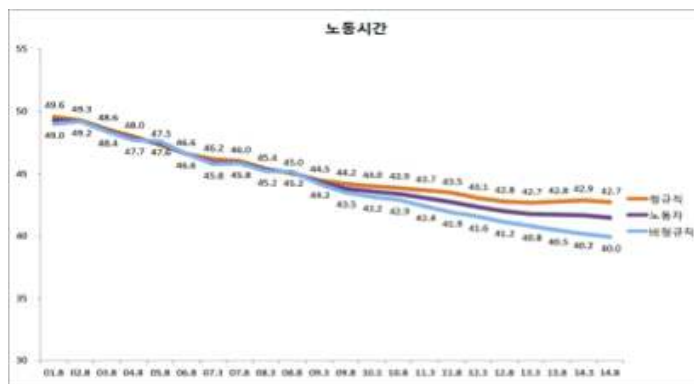
에 이러한 권리라는 것 자체가 존재하지 아니한다. 비정규직 노동자의 경우 경력이 아무리 쌓여도 경력으로 인정받지 못한다는 것(언제나 신입사원이라는 것), 승진의 기회가 없다는 것도 중요한 이유다. 따라서 노동조건에 관한 권리가 박탈된다는 점은 비정규직의 본질적인 특성이라고 해도 과언이 아니다.

○ 통계자료⁶⁾도 이를 뒷받침한다.

고용형태별 월 평균임금 추이



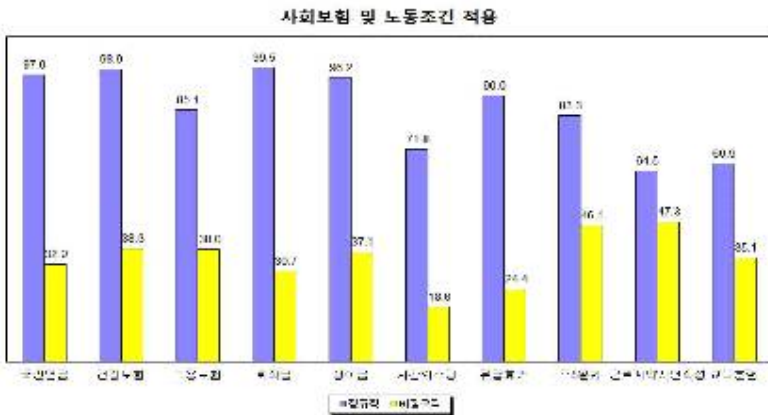
고용형태별 노동시간 추이



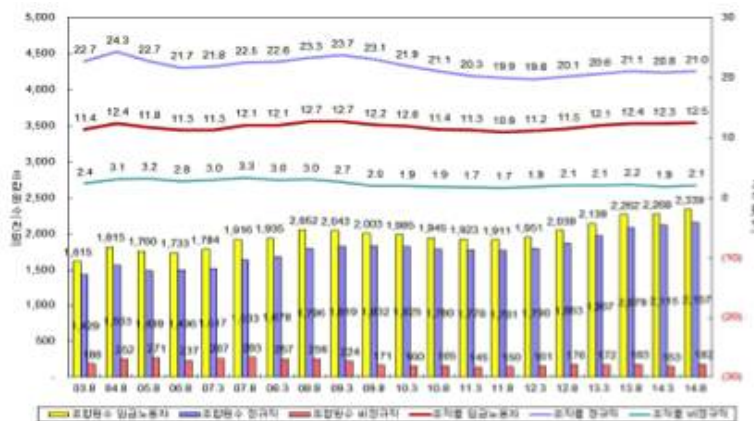
6) 비정규직 규모와 실태 - 통계청, '경제활동인구조사 부가조사' (2014. 8.) 결과 - '김유선, 한국노동사회연구소, 2014. 11.

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

고용형태별 사회보험 가입 및 노동조건 적용률



고용형태별 노조 조직률 추이



○ 이에 대해 정부는 차별시정제도를 통해 비정규직 노동자의 노동조건을 보장할 수 있다고 한다. 그 동안 학계와 노동계에서는 노동자가 차별시정제도를 이용하기 어려운 여건, 그 결과 차별시정제도의 이용률이 현저히 낮은 상황과 차별 판단 기준의 문제점을 지적해 왔다. 정부는 이러한 지적을 일부 반영하여 비정규직 종합대책(안)에 차별시정제도의 효율성을 높이기 위한 몇 가지 방법(노조의 차별 시정 신청 대리, 차별 시정명령 효력 확대, 징벌적 손해배상, 복귀후생 적용 확대)을 담았다. 그러나 직군 분리를 통해 비정규직 노동자와 정규직 노동자의 비교 가능성이 원천 봉쇄된 현재의 상황에서 차별시정제도는 비정규직 노동자의 노동조건을 개선하는 데 한계를 가질 수밖에 없다. 무엇보다 차별시정제도는 차별에 대한 사후적인 조치에 불과하다. 노동자들의 고용이 보장되고 노

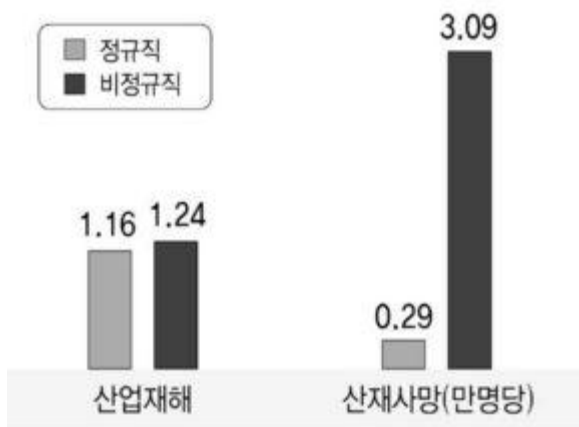
연속토론회 3.

동조합을 통해 목소리를 내고 권리를 실현하는 것이 가능할 때에만 문제가 발생하는 것을 막을 수 있다.

다. 위험한 작업 환경과 건강의 침해

○ 기업은 산업안전보건상의 위험요인을 인정하지 않으려 한다. 위험을 인정하는 순간 관리와 책임의 의무가 현실화되기 때문이다⁷⁾. 이런 이유로 기업은 비정규직 노동자에게 위험한 업무를 맡김으로써 산재 발생을 은폐 하거나 책임 부담을 회피한다. 아니면 아예 위험한 업무를 외주화하는 방식으로 관리와 책임 의무를 원천 봉쇄한다. 그 결과 비정규직 노동자들은 위험한 작업 환경과 산재에 노출될 가능성이 높다.

정규직과 비정규직의 산업재해 및 산재사망 비율 (단위:%)



<자료:한국산업안전공단(2001)>

○ 중앙·지방 정부도 예외는 아니다.

“환경미화원들은 옷과 몸의 오염이 심하여 샤워시설과 세탁시설이 필수적이다. 송파구청에서는 구 예산으로 정규직 환경미화원들에게는 송파구 곳곳에 전셋집을 마련하여 샤워 및 세탁시설을 제공하고 있지만, 민간위탁회사 소속 환경미화원들에게는 아무것도 제공하지 않고 있다. 민간위탁 환경미화원들은 장지동 차고지 컨테이너박스에서 씻고 쉬어야 한다.

20년 전 생활쓰레기 수거업무가 민간위탁되었고, 음식물쓰레기는 9년, 재활용쓰레기는 3년 전에 민간위탁이 되었다. 그 전까지모두 구 청소소의 환경미화원들이었다.”⁸⁾

○ 산업재해뿐만이 아니다. 비정규직 노동자는 정규직에 비해 스트레스가 더 심하고 피로나 우울감도 더 느낀다. 강도 높은 직무에도 그 원인이 있지만 불안정한 일자리, 적은 임금, 열악한 노동조건, 사회보장제도에서의 배제 등 여러 측면이 스트레스와 우울증을 유발하는 것이다. 실태조사 결과⁹⁾에 따르면, 우울증 유병율은 정규직이 15.7%로 가장 낮고, 계약직이 16.3%, 일용직이 22.7%로 가장 높다. 정규직 이외의 고용형태를 모두 비정규직으로 재분류해 분석했을 때는 비정규직의 우울증

7) ‘모든 노동자의 건강하게 일할 권리’, 김신범, 2010. 8.

8) 김신범, 위 글

9) ‘우울증·신체질환 비율 비정규직 더 높아’, 한겨레신문, 2006. 1. 19.자

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

비율은 17.1%에 이른다. 스트레스는 정신 건강뿐만 아니라 혈압 상승, 근육 긴장도, 증가, 면역 체계 약화 등 신체 건강에도 영향을 미친다. 때문에 일반적인 신체 질환도 비정규직이 더 많이 앓고 있다. 비정규직 노동자의 53.1% 급성 질환에, 61.8%가 만성질환에 시달리고 있다. 아프다는 말도 하기 어려운 여건 때문에 비정규직 노동자의 건강은 점점 더 악화되어 간다.

라. 사회적 낙인과 빈곤

○비정규직 일자리 문제가 심각하다는 사회적 공감대에도 불구하고 여전히 그럴만한 이유가 있기 때문에(무능력하고 게으르기 때문에) 비정규직 노동자가 된다는 인식이 사회 저변에 깔려 있다. 이러한 인식은 직접적으로 드러나기도 한다. 그러나 정규직과 비정규직 간의 차별은 당연하다는 식으로 차별을 정당화하는 논리 속에서 비정규직 노동자에 대한 편견이 간접적으로 드러나는 경우가 많다. 비정규직 노동자에 대한 편견은 직장 내 인간관계에도 영향을 미친다.

“입사 첫 날 구내식당에서 밥을 먹었던 일이 생각나요. 생선구이가 나왔는데 두 마리를 집었더니 혼내더라고요. 그래서 한 마리를 내려놓았어요. 그런데 제 바로 뒤에 있던 정규직 노동자는 두 마리를 집어도 아무 말 안했어요. 비정규직의 설움을 첫 날부터 느꼈어요.”(반월시화공단노동자A)

“거리가 멀어서 차를 가지고 출퇴근을 해야 해요. 그런데 주차장이 비좁아서 주차 때문에 힘들어요. 전체 주차장이 비좁다기 보다는 정규직 노동자 주차장과 비정규직 노동자 주차장이 구분되어 있는데 비정규직 노동자 주차장이 훨씬 작아요. 정규직 노동자 주차장에 남는 공간이 있어도 그쪽에는 주차할 수가 없어요.”(반월시화공단노동자B)

○ 사용자는 비정규직 노동자를 자기 사람으로 인식하지 않는다. 그래서 비정규직 노동자에게 자기 계발의 기회를 제공하지 않는다. 실태조사 결과¹⁰⁾에 따르면, 개인발전가능성에 있어서 정규직과 비정규직 간의 차별이 매우 심하다는 응답이 29.8%, 대체로 심하다는 응답이 25.1%로 과반을 넘는다. 국제노동기구도 “비정규직 노동자는 직업 능력 계발 기회를 상대적으로 덜 받게 되고 이에 따라 능력 및 기술이 상대적으로 처지게 되면서 소득 수준도 떨어질 가능성이 높다”고 지적한 바 있다¹¹⁾. 직업 능력 계발 기회 결여와 비정규직에 대한 차별적 인식으로 인해 비정규직 노동자가 정규직으로 전환될 가능성은 극히 낮다. 비정규직 노동자가 1년 뒤 정규직으로 전환되는 비율은 11.1%, 78%는 3년 뒤에도 여전히 비정규직이다. OECD 가입국가 중 최하위 이동성을 보인다. 비정규직 노동자에게 비정규직은 사회적 신분이자 낙인인 것이다.

10) ‘비정규직 차별실태 및 정부 정책 인식에 대한 실태조사 결과 보고서’, 한국노동조합총연맹, 2014. 12.

11) ‘World Employment and Social Outlook 2015’, ILO

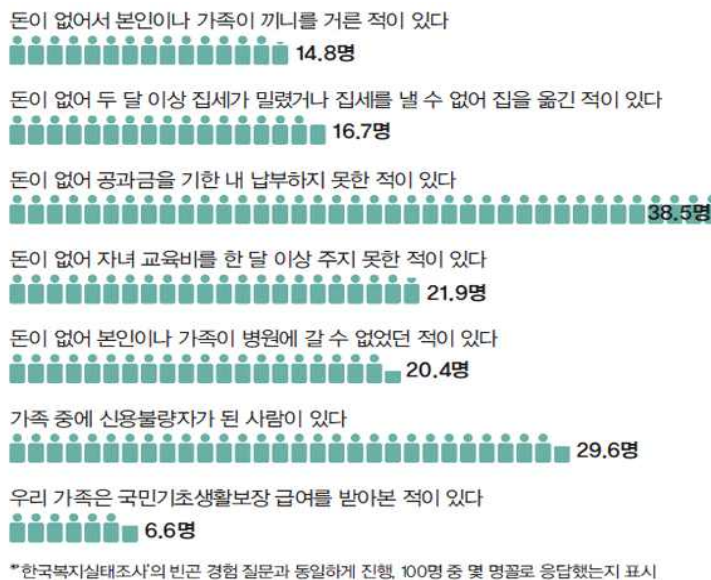
연속토론회 3.

3년 근무 뒤 비정규직의 정규직 전환율(단위%)¹²⁾



○ 2014년 8월 현재 시간당 임금이 법정 최저임금(5,210원)에 미달하는 노동자 227만 명 중 비정규직이 211만 명(93.1%)에 이른다. 최저임금은 생계 보장을 위한 최저한의 기준이라는 점을 고려한다면 비정규직 노동자의 많은 수가 최저한의 생계도 유지하기 힘든 상황이라는 것을 알 수 있다. 다 나아가 실업의 반복과 산재 사고의 위험은 비정규직 노동자와 그 가족을 빈곤에 빠뜨린다. 한겨레21이 조사한 비정규직 노동자와 그 가족의 빈곤 경험률은 비정규직 노동자와 그 가족의 삶이 어떠한지 보여 준다¹³⁾.

빈곤 경험(2014년 기준)



12) '[1200만 정규직을 말하다] 비정규직→정규직 전환 비율, OECD 절반도 안 된다', 국민일보, 2015. 2. 17. 자

13) '당신, 비정규직 A씨', 한겨레21 제1052호, 2015. 3. 13. 자

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

○ 사회복지 시스템과 사회 안정망이 제대로 갖추어 있지 않고 자본을 통한 부의 증식이 심화되는 현실에서 비정규직 노동자와 그 가족은 빈곤의 대물림 사슬에서 벗어나기 어렵다.

4. 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

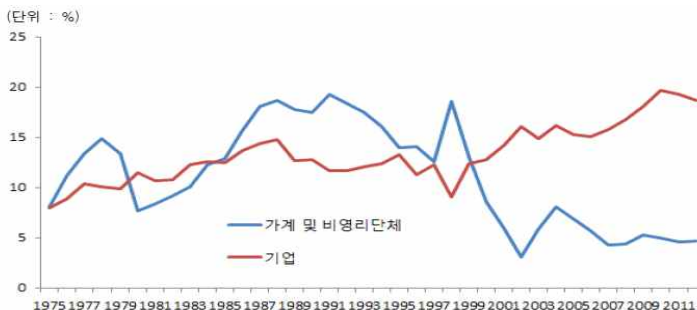
가. 경제에 미치는 영향

○ 정부는 경제 위기가 고용의 경직성에서 유래한다고 보고 있다. 고용이 경직되면서 인건비가 늘어나고 기업의 경쟁력이 떨어져서 경제가 어려워졌다는 것이다.

○ 그러나 고용의 경직성의 지표가 되는 고용보호지수 (Indicators of Employment Protection, OECD 회원국을 대상으로 고용보호법제의 엄격성을 측정)에 의하면 한국은 OECD 평균보다 고용이 유연화되어 있으며, 집단해고의 경우 특히 유연화되어 있다. 당해 고용보호지수는 법제만을 기준으로 하기 때문에 법과 현실의 간극(사용자의 법규 준수 정도, 단체협약 적용률, 정부의 의지와 능력 등)을 고려한다면 실제 고용의 유연성은 더 강한 것으로 판단된다¹⁴⁾.

○ 인건비 때문에 기업의 경쟁력이 떨어진다는 주장도 맞지 않다. 매출액에서 차지하는 인건비의 비중은 점점 줄고 있다. 1991년 매출액 대비 인건비 비중은 14%를 상회했으나 IMF 당시 10% 밑으로 떨어졌다가 2004까지 조금 올랐으나 이후 계속 떨어져서 지금은 8% 수준에 불과하다¹⁵⁾. 반면 기업의 영업이익률은 지속적으로 상승하고 기업은 수익을 투자 대신 유보하는 기이한 현상이 일어나고 있다.

가계 및 기업 저축률 추이¹⁶⁾



14) '이슈와 논점', 국회입법조사처, 2015. 3. 2.

15) '경제 양극화와 가계 빈곤화', 중앙일보, 2014. 5. 18.

16) '한국경제의 구조적 과제 : 임금 없는 성장과 기업 저축의 역설', 박종규, 2013. 12. 한국금융연구원

연속토론회 3.

○ 비정규직의 확산을 통한 전체 노동자의 임금의 하락은 가계소득에도 그대로 영향을 미친다. 가계 소득의 75%를 임금이 차지하는데 아래 표에서 보는 바와 같이 가계소득 증가율은 극히 낮다. 반면 기업소득 증가율은 가계소득 증가율을 한참 상회한다. 2000년대 이후 기업 소득 증가율과 가계소득 증가율의 격차는 2배에 이른다.

가계·기업 소득 증가율 비교¹⁷⁾

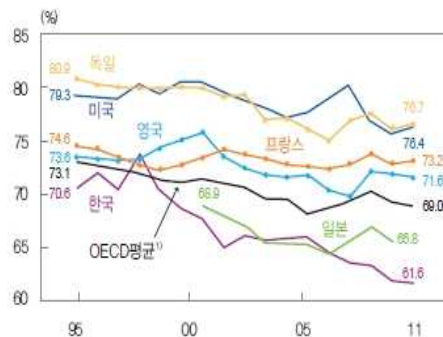
기 간	국민총소득	가 계	기 업
'75~'97	8.9	8.2	8.1
'00~'10	3.4	2.3	16.5
'05~'10	2.8	1.6	19.1
'10	5.5	2.5	26.8

○ 그 결과 GNI(Gross National Income, 명목 국민 총소득)에서 가계소득이 차지하는 비율은 점점 줄고 기업소득이 차지하는 비율은 점점 늘고 있다. 이는 세계적인 추세라지만 아래에서 보는 바와 같이 특히 우리나라의 경우 그 정도가 매우 심하다¹⁸⁾.

기업소득/GNI 비율



가계소득/GNI 비율



17) '국내외 금융·경제 여건 및 금융 정책 방향', 2011. 11. 금융위원회

18) OECD, 일본 내각부, 미국 BEA,

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

조정 노동소득 분배율



○ 가계소득과 가계저축이 줄어들다 보니 소비는 줄고 내수는 침체될 수밖에 없다. 기업은 투자를 하는 대신 저축에만 집중을 하다 보니 기업의 이익이 국내 경기에 좋은 영향을 미치는 것도 아니다.

○ 요컨대 비정규직 확산 정책으로 인해 경제가 살아나는 것이 아니라 오히려 경제가 침체되고 있는 것이다¹⁹⁾.

나. 고용에 미치는 영향

○ 정부는 고용의 유연화를 통해 일자리를 창출할 수 있다고 한다.

○ 그러나 고용의 유연화는 노동자의 실업과 비례 관계에 있다. 고용의 유연화를 통한 일자리 창출은 기존에 일하고 있는 노동자에 대한 해고를 전제하기 때문이다. 사람을 자르고 그 빈 자리에 새로운 사람을 들이는 것을 두고 일자리 창출이라고 보기는 어렵다.

○ 비정규직이 확산되면서 오히려 고용 증가율은 감소했다. “고용증가율지수는 2006년 2.66에서 2007년에는 3.16으로 증가했다가 이후에는 지속적으로 하락하여 2012년 -0.83으로 하락하였다. 장기적 추세로 기업의 고용증가율 평균이 감소하는 것은 경제 전반적으로 노동에 대한 자본(혹은 기

19) 한편 정부는 비정규직의 확산은 “선진국에서도 보편적인 현상이며, 불가피한 측면이 존재” 한다고 설명했다. 그러나 국제노동기구는 “비정규직이 증가하는 원인은 비정규직 활용의 유연성이 주는 효율 및 시장에 미치는 좋은 영향 때문이라기보다는 경제 위기로 인력 시장 상황 악화에 따른 수요 공급 불균형으로 노동자들의 교섭력이 상대적으로 떨어져서이거나 국가별로 많이 다른 노동 시장 현황을 반영한 것으로 보는 것이 타당하다”고 분석하고 있다. 즉 비정규직 제도가 좋은 것이어서라기 보다는 “경제 위기로 인한 충격이 과도한 구조조정을 초래하였고 노동자들이 집단적인 목소리를 내지 못하고 구조조정 과정에서 주도권을 쥔 기업에 밀렸기 때문인 것이다.

연속토론회 3.

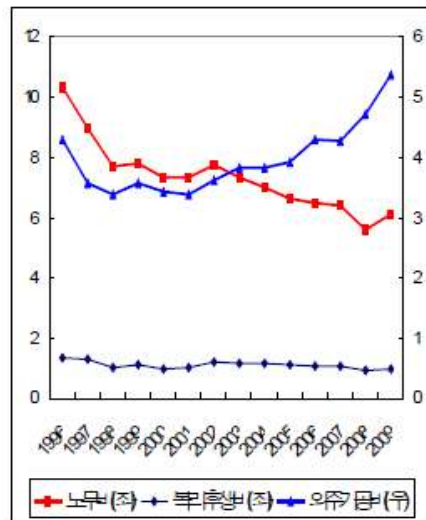
술 등)의 대체 정도가 심화되고 있으며, 기업의 신규고용 창출이 저조하다는 점을 반영한다.”²⁰⁾ 특히 대기업의 고용 창출 기능은 약화되었다. 분사화, 외주화를 통한 간접고용 비정규직이 확산되면서 300인 이상 대기업 고용 비중은 1993년 22.6%에서 2009년 13.7%로 떨어졌다. 반면 외주가공비는 증가하고 있다.

사업체 규모별 고용비중(%)

	1993	2009
1-4	28.3	29.0
5-9	9.0	12.1
10-49	21.1	24.1
50-99	8.5	10.1
100-299	10.5	10.9
300-999	9.0	7.6
1000+	13.6	6.1

자료 : 통계청, 전국사업체조사

제조대기업의 노동비용 구성 비중(%)



자료 : 한국은행, 기업경영분석

○ 정부도 예외는 아니다. 정부는 정원관리제도와 총액인건비제도를 통해 정규직 인원과 정규직 인건비를 통제하고 있다. 그 결과 정규직 채용보다는 총액인건비제도를 우회하는 비정규직 채용이 확산되고 있다.

공공기관 채용 현황²¹⁾

	2010년	2011년	2012년
정규직 채용	8,069	11,470	13,020
비정규직 채용	22,716	24,511	25,597
청년인턴 채용	10,167	10,181	12,255

20) '기업의 일자리 창출지수 심층 분석 연구', 고용노동부, 2013. 6.

21) '공공기관 채용 현황과 개선 방향 연구', 박한준, 2013. 10.

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

○ 위 표에서 알 수 있듯이, 공공기관의 경우 비정규직 채용이 정규직 채용보다 두 배 이상 많고, 비정규직 채용은 점점 확대되고 있다. 민간위탁을 통한 간접고용 노동자는 위 비정규직 채용 수치에 포함되지 않는다는 점을 고려한다면 비정규직 채용 규모나 추이는 더욱 클 것으로 추정된다. 더 나아가 보호의 사각지대에 있는 청년 인턴 채용도 정규직 채용만큼 이루어지고 있다.

○ 일자리 창출을 한다고 했을 때 여기서 말하는 일자리는 양질의 일자리여야 한다. 그런데 위 내용에서 알 수 있듯이 정부는 그 수를 늘리는 데에만 착목하고 있다. 한 개의 일 자리를 두 개의 일 자리로 쪼개면서 노동자 한 명에 투입되는 비용을 두 명에 투입되는 비용으로 쪼개려 한다. 그 결과 새로 창출되는 일자리는 비정규직의 안 좋은 일자리다. 임금근로자수 증가율로는 5~9인 규모의 사업체는 12.7%로 높은 증가율을 보이고, 50~99인과 300~499인 사업체의 경우에는 감소하고 있다²²⁾. 노인, 장년층을 중심으로 한 불안정한 일자리 취업률은 높아지고 있다. 청년의 경우 가장 취업률이 높은 업종이 음식·서비스업이다. 비정규직은 정규직으로 가는 가교가 아니라 덫이라는 점을 고려한다면 비정규직 중심의 일자리 창출은 고용에 심각한 영향을 준다고 할 것이다.

○ 비정규직 확산 정책은 정규직 노동자에게도 영향을 준다. 기업은 비정규직 고용이 인건비의 감소로 이어진다는 것, 비정규직 노동자에 대한 통제가 정규직 노동자에 대한 통제보다 쉽다는 것을 확인하였기 때문에 정규직을 비정규직으로 전환하려는 시도를 강화해 왔다. 기존의 비정규직 확산 정책과 이번 비정규직 종합대책도 정규직 노동자를 타깃으로 하고 있다. 전체 노동자가 풍전등화의 상태에 있다고 해도 과언이 아니다.

다. 사회에 미치는 영향

○ 2011. 5. 경제협력개발기구(OECD)는 ‘소득불평등’ 포럼에서 “OECD 대부분의 국가에서 상위층의 소득증가율이 하위층의 소득증가율보다 높아지는 등 소득불평등이 심화되고 있다”고 발표했다²³⁾. 다보스포럼 역시 ‘글로벌 리스크(Global Risks) 2015 보고서’를 통해, “전세계 인구의 1% 미만이 전세계 총자산의 41%를 차지하는 등 부의 양극화가 확대”되고 있음을 지적했다²⁴⁾. 2015년 G20 재무장관-중앙은행총재회의도 공동선언문을 통해 소득불평등이 심화되고 있음을 지적했다. 이처럼 국제 사회가 소득불평등을 지적하는 이유는, 소득불평등으로 인해 정부에 대한 신뢰도 저하와 사회 불안이 야기될 가능성이 있기 때문이다. 또한 상위 소득 계층의 소득 증가는 투자와 일자리 창출에 기여하는 바가 거의 없고 중하위 계층의 소득이 낮아지면 전체 수요가 줄게 되어 국가 성장이 저해되기 때문이다²⁵⁾. 국제통화기금(IMF)은 소득 불평등이 증가하면 지속 가능한 성장이 저해

22) ‘기업의 일자리 창출지수 심층 분석 연구’, 고용노동부, 2013. 6.

23) ‘OECD 국가의 소득불평등 변화와 원인’, 정희선, 2011. 9. ‘보건복지포럼’

24) ‘2015년 다보스 포럼의 주요 내용과 시사점’, 2015. 1. 14. 현대경제연구원 ‘현안과 과제’

25) ‘World Employment and Social Outlook 2015’, ILO

연속토론회 3.

된다고 하면서 Gini 계수가 10% 증가할 경우 경제 성장 예상 기간은 50%이상 감소한다고 분석했다²⁶⁾. 이러한 분석에 따르면 소득 불균형을 해소하기 위해서는 국가 성장과 수요 창출에 기여할 수 있는 중하위 계층의 소득을 올리는 것이 중요한 과제가 된다. 그래서 미국은 임금소득 증대를 통한 내수 활성화를 목표로 연방 최저임금을 7.25달러에서 10.10달러로 인상을 추진하고 있으며 일본도 임금 인상을 통한 경제 회복 정책을 펼치고 있다²⁷⁾.

○ OECD 국가들과 비교해 볼 때 한국은 멕시코 다음으로 소득 재분배의 효과가 낮다. 특히 지금의 소득 불평등은 1990년대 중반에 비해 크게 악화된 것이다²⁸⁾. 중산층의 비율은 1992년 75.4%였으나 2012년에는 65.5%로 줄었고, 반면 저소득층의 비율은 1992년 7.4%에서 2012년 14.4%로 늘었다. 저소득층 가구 수는 57.2만 가구에서 160만 가구로 늘어났다. 가구 증가율에 따른 자연 증가분인 22만 5천 가구를 제외해도 8만 9천 가구가 빈곤층으로 전락한 것이다. 이렇게 소득 불평등이 심화되고 빈곤층이 늘어난 데에는 비정규직의 증가가 주요한 원인으로 작용한 것으로 보인다²⁹⁾. 한국의 비정규직 비율은 OECD 국가 중 최고 수준이다. 1990년대 중반 600만 명 수준이었던 비정규직은 2002년 770만 명, 2007년 860만 명으로 늘었다. 이후 지금까지 그 규모는 일정하게 유지되고 있으나 정부 통계상 사내하청 노동자들을 정규직, 특수고용 노동자들을 자영업자로 분류하고 있다는 점을 감안한다면 그 숫자는 계속해서 증가하고 있는 것으로 보인다. 그런데 정규직 대비 비정규직의 임금 비율은 49.9%에 불과하고 비정규직의 45.7%가 저임금 계층임을 감안하면³⁰⁾, 결국 소득 불평등은 비정규직의 확산과 관련이 있음을 알 수 있다.

○ 앞서 본 바와 같이 소득 불평등과 빈곤층의 확산은 정부에 대한 신뢰도 저하와 사회 불안을 야기한다. 사회 통합을 저해하고 국가의 노동소득을 떨어뜨리기 때문에 국가에도 득이 되지 않는다. 이러한 분석에 따르면 결국 비정규직을 줄이고 노동자 집단의 단결을 강화하는 것이 노동자 개인과 가족뿐만 아니라 국가를 위해서도 도움이 되는 것이다.

○ 비정규직 노동자의 고용 불안은 개인으로 끝나지 않는다. 고용 불안은 비정규직 노동자와 가족의 생계 불안으로 이어지고 생계 불안은 사회 불안으로 이어지기 마련이다. 해고의 불안에 시달리는 정규직 노동자도 마찬가지다. 자본과 노동자, 정규직 노동자와 비정규직 노동자, 비정규직 노동자 안에서도 다시 위계가 생기면서 사회 전체가 분열하고 반목하는 현상이 발생한다. 비정규직 노동자에 대한 통제 시스템은 노동자를 개별화, 파편화시킨다. 경쟁에서 이겨야만 살아남을 수 있고, 경쟁에서 이기는 것이 미덕이자 실력이 되는 사회에서 개인주의는 심화될 수밖에 없다. 비정규직

26) IMF 2011년 보고서

27) '미국·일본 대기업 속속 임금인상..각국 확산', 연합뉴스, 2015. 3. 20.

28) '한국 소득분배 지표의 재검토', 김낙년, 김종일 2013. 3.

29) '한국 노사문제 연구소의 통계청 가계동향 분석', 노사저널

30) '비정규직 규모와 실태 (2014. 8.)', 김유선, 2014. 11. 한국노동사회연구소

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

확산 정책은 돈으로 환산할 수 없는 사회적 불안과 갈등을 증폭시키고 있는 것이다.

○ 사용자 입장에서는 자신들이 책임을 질 필요가 없는 노동자들은 사물과도 같다. 생산을 위해 필요한 도구일 뿐이다. 이윤 창출과 비용 절감을 최고로 여기는 사회 풍조가 비정규직 확산 정책으로 가시화되고 비정규직 확산 정책을 통해 인간의 존엄성은 점차 훼손되어 가고 있다. 비정규직 노동자에게 현실은 불안하고 미래는 희망이 없다.

5. 결어

비정규직은 단순히 노동 형태를 의미하는 것이 아니다. 비정규직 노동자는 노동 현장에서뿐만 아니라 일상에서도 인간의 존엄성을 훼손 당하고 있다. 비정규직 확산 정책은 비정규직 노동자뿐만 아니라 그 가족과 자녀들에게도 회복할 수 없는 나쁜 영향을 끼친다. 더 나아가 모든 노동자, 아니 모든 사회 구성원이 비정규직 확산 정책의 피해자다. 비정규직 확산 정책은 사회와 국가에도 지대한 영향을 끼친다. 그 효과는 돈이나 숫자로 환산할 수 없다. 그런데도 정부는 비정규직 확산 정책이 긍정적인 효과를 낼 것이라고 주장하고 있다. 이미 그 실패의 역사를 확인했음에도 불구하고 말이다. 상식적으로 납득이 안되는 일이다. 그런데 곰곰이 생각하면 정부는 정원관리제도와 총액인건비제를 통해 그 누구보다도 노동자를 강하게 통제하고 착취해 온 주체였다. 비정규직 확산의 가장 큰 수혜자였던 것이다. 여기에 주목할 필요가 있다.

발제 2. 비정규직 확산으로 인한 고통을 막는 종교계의 역할

정수용 (신부, 천주교서울교구 노동사목위원회 부위원장)

시작하며

그리스도인들에게 고통은 피할 수 없는 주제이다. 그들은 신의 존재를 믿고 신의 가르침을 따라 살려 노력하기에 신 앞에서 인간은 언제나 스스로를 유한한 존재로 인식한다. 하지만, 이러한 유한함은 나약함을 뜻하는 것이 아니라 인간이 영원을 향해 열려있는 존재로서 바라보는 유한함이다. 그러기에 죄와 죽음이라는 그리스도교의 오랜 주제 앞에서 인간 고통의 다양한 측면을 바라보게 되었다. 그리고 그러한 비구원적인 상황이 끝나는 것을 천국, 영원한 생명, 하느님 나라 등으로 설명하며 세상 마지막 순간을 향해 나아가는 순례자로서 교회 공동체를 규정한다. 즉, 영원과 순간, 무한과 유한 사이에 살아가는 그리스도인들에게는 그 간극 만큼이 언제나 고통으로 다가오는 것이다.

신이라는 주제를 빼고 생각해도 고통은 매우 현실적이다. 종교를 갖지 않고 살아가는 무신론자 안에서도 더 좋은 내가 되고 싶다는 갈망은 늘 존재하기에 고통은 피할 수 없는 현실이다. 더 겸손한 사람이 되고 싶고, 더 부지런한 내가 되고 싶고, 더 부유한 환경과 더 건강한 신체를 갖길 원하지만 우리의 도덕성과 인성, 혹은 경제력이나 체력은 내가 원하는 수준에 미치지 못하기에 우리는 다양한 형태의 고통을 겪을 수 밖에 없는 것이다. 이는 결국 인간이 더 좋은 무엇, 더 완전한 무엇을 간직하고 싶어 하는 방향으로 향해 있기에 고통은 종교의 영역을 떠나서도 언제나 설명할 수 있다.

물론 개개인에 따라 더 좋고 완전한 것이 무엇인지를 선택하는 기준은 서로 다를 수 있다. 가난한 이웃에게는 경제적 안정이 더 절실하고 병자들에게는 신체적 건강이 더 간절하며, 외로운 이에게는 인간관계에서 오는 애정이 더 목마를 수 있다. 그러하기에 고통은 그가 종교인이든 무신론자든, 세속적이든 영적이든 상관없이 인간 존재 자체에서 우리가 어떤 완전한 목적을 향해 나아가는 과정이기에 피할 수 없는 부산물인 것이다.

모든 사람이 고통의 문제에서 피할 수 없는 입장이지만 특히 그리스도인에게는 더 큰 책임과 관심이 요청된다. 바로 자신의 고통 뿐 아니라 세상 전체의 고통을 바라보고 함께 아파하며 나아갈 길

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

을 찾아 해매는 역할이 주어졌기 때문이다. 그러하기에 세상 사람들, 특히 가난하고 고통당하는 모든 사람의 슬픔과 고뇌가 바로 그리스도인들이 간직해야 하는 슬픔과 고뇌여야 하는 것이다.³¹⁾ 세상의 슬픔이 바로 신앙인의 슬픔이고, 가난한 이웃의 고뇌가 바로 신을 찾는 이들의 고뇌일 때, 신앙인들만의 구원이 아니라 세상의 구원이 다가오는 것이다.

이제 우리는 이러한 입장에서 우리나라 노동 현실 가운데 큰 고통을 낳고 있는 비정규직의 고통을 바라보고자 한다. 제안 받은 글의 제목은 “비정규직 확산으로 인한 고통을 막는 종교계의 역할”이지만, 필자의 개인적 한계로 인해 다양한 종교 전체의 입장과 활동을 소개하는 것은 가능하지도 않거니와 잘 이해하지 못한 상황에서 내용을 전하는 것은 큰 실례를 범하는 일이기에 글의 논점은 가톨릭의 입장에서 바라본 내용으로 제한하고자 함을 미리 밝히는 바이다.

1. 관찰 : 비정규직 확산으로 인한 고통은 무엇인가?

1.1. 비정규직의 규모

- 현재 우리나라 비정규직 규모는 2014년 8월 통계청 기준으로 607만명.
- 이는 전체 노동자의 32.4%에 해당하는 수치이다.
- 하지만 여기에는 정부의 통계에 잡히지 않는 사내하청, 특수고용직 노동자들까지 계산할 경우 비정규직 규모는 전체 1000만 명을 넘을 것으로 추산한다.
- 이는 전체 임금 노동자의 50%가 넘는 규모이다.
- 자영업자가 아니라 월급을 받는 사람 가운데 두 명 중 한 명은 비정규직인 풀이다.

1.2. 비정규직의 임금 불평등

- 최근 한 주간지에서 비정규직 노동자 1천 여 명을 실태 조사한 결과 우리나라 비정규직 평균 임금은 185만원으로 근로소득 평균 409만원의 45%수준이었다.³²⁾
- 맞벌이 등을 합산한 가구소득 역시 비정규직 가정은 월 301만원으로 도시근로자 월 평균 소득 470만원의 64%였다.
- 2014년 통계청 조사에 의하면 비정규직 평균임금은 144만원로 나타났다.

31) 『제2차 바티칸 공의회 문헌집』 중 「현대 세계의 교회에 관한 사목현장 기쁨과 희망」 1항 참조.

32) 『한겨레21』 2015년 3월 16일자, 「당신, 비정규직 A씨」 기사 참조 : 이 기사는 2015년도 대한민국 비정규직 1070명을 대상으로 조사한 심층 보고서로 비정규직 A씨는 평균 나이 43.3살의 남성으로 평균가족 3.21명, 월급 185만원으로 지금까지 직장 4.9곳에 근무했으며 그 중 3.8곳에서 비정규직으로 근무한 것으로 조사되었다.

연속토론회 3.

1.3. 임금 이외 요소에 대한 불평등³³⁾

- 국민연금 적용률 : 정규직(83%) vs 비정규직(49%)
- 고용 보험 적용률 : 정규직(67.6%) vs 비정규직(42.7%)
- 노조 가입률 : 정규직(17.3%) vs 비정규직(2.5%)

1.4. 비정규직의 고착화

- 비정규직자 중에서 51.4%는 한 번도 정규직 경험이 없다고 응답했다.
- 1년 뒤에 정규직으로 이동하는 비율이 불과 11.1%하다.
- 프랑스, 영국, 독일, 일본 등 비교 대상 16개국 가운데 가장 낮은 수치이다.³⁴⁾
- 비정규직은 우리나라에서 한번 빠지면 헤어내기 어려운 함정으로서 역할이 대부분이며
가교로서 기능은 무시할 수 있을 정도로 미약하다는 것이다.³⁵⁾

1.5. 불평등으로 인한 고통

앞서 살펴본 바와 같이 비정규직 제도의 결과 우리사회는 심각한 불평등을 낳았고 이는 돌이킬 수 없이 단단해져가는 것에 사회적 고통을 낳고 있다. 점점 치열해지는 경쟁 속에서 비정규직 문제는 현대판 신분제도의 고착화로 나타나는 것이다. 게다가 이러한 불평등은 대를 이어 등장한다. 비정규직 노동자 가정의 자녀들 역시 낮은 임금 구조 안에서 동등한 교육의 기회를 보장받지 못하기에 양질의 일자리에 진입하지 못한다. 결국 그들 역시도 저임금, 고용불안, 위험한 근로조건과 싸워야 하는 어려운 처지에 몰리는 것이다.

게다가 이러한 비정규직을 바라보는 사회적 시선 역시 그들을 더욱 힘들게 만든다. 구약시대 병자를 죄의 결과로 생각했기에 그들을 아픈 이들로 대하지 않고 죄인으로 여겼던 것처럼, 비정규직이라면 능력 없고 게으른 사람, 실패하고 뒤흔친 사람 정도로 생각하며 죄인으로 여긴다. 사회적 시선이 이러하기에 비정규직 노동자 안에서도 자신에 대한 존엄함을 느끼지 못하고 늘 주눅 들어 살아갈 수밖에 없는 고통이 바로 불평등의 경제가 만들어낸 모습이다.

33) 천주교서울대교구 노동사목위원회, 『비정규직 문제와 교회 가르침에 비추어본 개선방안』 중 김정한, 「비정규직 실태와 개선방안」 참조 (2009년 자료)

34) 『한겨레21』 같은 기사 참조.

35) 천주교서울대교구 노동사목위원회, 같은 책 중 김정한, 같은 글 참조 (재인용 출처 ; 남재량, 김태기 『비정규직 가교(Bridge)인가 함정(Trap)인가』)

2. 판단 : 가톨릭 사회교리 가르침

가톨릭 교회에서 교종이 낼 수 있는 가장 권위 있는 문서를 회칙이라 부른다. 이는 신앙과 진리를 밝혀주는 것으로 교회의 전통에 따라 중요한 문제에 대해 가장 강조하는 형식으로 나타낼 때 발표하는 문헌이다. 그런데 역대 회칙들은 모두 신앙에 관련한 내용이었으나, 19세기 말부터는 신학적 내용이 아닌 사회 문제에 관해 그리스도인이 따라야 할 규범으로 회칙을 발표하게 되었고 이러한 사회적 가르침을 모은 것을 사회교리라 한다.

역사상 첫 번째 사회교리 회칙인 “새로운 사태”는 1891년 자본주의의 태동 이후 도래한 사회적 혼란기에 발표되었다. “새로운 사태”는 흔히 가톨릭교회의 노동헌장이라 불리는데 지금으로부터 120여년의 시간차가 믿기지 않을 만큼 오늘날의 현실에도 노동에 관한 중요한 기준을 제시한다.

“자본가와 고용주가 준수해야 할 의무가 있다. 그들은 고용인들을 노예처럼 취급하지 말아야 하고 그들이 혹시라도 그리스도교인이 됨으로써 더욱 품위를 지니게 되는 인격의 존엄성을 존중해야 한다. 이성과 신앙에 비추어볼 때 노동은 인간의 품위를 떨어뜨리는 것이 아니라 인간으로 하여금 자신의 수고로써 정직하게 살아갈 수 있도록 품위를 드높여준다. 참으로 부당한 일은 인간을 마치 이윤 추구를 위한 물건처럼 마구 다루는 것이고 오직 노동 기술이나 노동력으로써만 인간을 평가하는 것이다.

... (중략) ...

그들의 의무 가운데서 가장 기본적인 것은 각 노동자에게 정당한 임금을 주는 것이다. 여러 가지 사항을 고려하여 정의에 따라 임금을 결정해 주어야 한다. 그러나 자본가들과 고용주들이 대체로 명심해야 할 원칙은 자신의 이윤 추구를 목적으로 곤궁한 자들과 불쌍한 자들을 억압하고 이웃의 비참을 이용하여 이익을 추구하는 것을 신법과 실정법이 모두 금한다는 사실이다. 정당한 임금을 착취하는 것은 하느님께 복수를 호소하리만치 중대한 과오이다. ‘잘 들으시오. 당신들은 당신들의 밭에서 곡식을 거두어들이는 일꾼들에게 품삯을 주지 않고 가로챘습니다. 그 품삯이 소리를 지르고 있습니다. 또 추수한 일꾼들의 아우성이 만군의 주님의 귀에 들렸습니다(야고 5,4)’”³⁶⁾

이러한 “새로운 사태”를 시작으로 하는 여러 사회 회칙들은 노동에 있어서 차별은 하느님의 뜻이 아님을 분명히 밝히며 노동은 기타 재화처럼 단순한 상품으로 거래해서는 안됨을 분명히 한다.

“노동이란, ... 사실 단순한 상품이 아니다. 노동자도 그 존엄성이 인정되어야 하며 노동은 일종의 상품처럼 사고 팔 수가 없기 때문이다. 그럼에도 불구하고 노동의 수요 공급은 노동 시장에서 인간을 두 진영 같은 두 계급으로 나누고 있으며, 양편의 거래는 이 노동 시장을 두 개의 군대가 전투

36) 교종 레오 13세(1878-1903), 「새로운 사태」, 14항.

연속토론회 3.

에 참가한 싸움터로 바뀌놓고 있다.”³⁷⁾

19세기 말 “새로운 사태”를 시작으로 최근에 이르기까지 가톨릭교회의 사회적 가르침을 나타낸 사회교리 회칙은 총 20여 차례에 걸쳐 발표되었다.³⁸⁾ 그리고 그 안에 노동은 언제나 중요한 주제였다. 그리고 내용 역시 시대를 거쳐 가며 발전하게 된다.

처음에 가톨릭교회는 노동과 자본의 관계에서도 상호적 입장으로 “자본은 노동 없이 있을 수 없고, 노동은 자본 없이 있을 수 없다”(“새로운 사태” 14항, 1891년)는 표현을 사용했다면, 교종 요한 바오로 2세의 “노동하는 인간”에서는 교회는 항상 노동이 자본보다 우위에 있음을 가르쳐왔음을 강조한다. 그리고 이러한 전통을 이어 교종 베네딕도 16세의 “진리안의 사랑(2009)”, 교종 프란치스코의 “복음의 기쁨(2014)”³⁹⁾ 등에서도 불평등의 경제가 가져오는 불의에 대해 우려를 나타내었다.

3. 실천 : 종교의 역할

3.1. 국가의 올바른 기능 촉구

노동 문제 대부분은 노사의 첨예한 갈등의 대치점인 경우가 많다. 비정규직 문제 역시도 고용과 임금에 대한 노사의 입장차가 너무나 크기에 고통의 현실 앞에서도 시간만 흐르는 경우가 많았던 것이 사실이다. 이렇게 갈등의 주체 사이에서 올바른 방향을 잡아야 하는 역할이 바로 국가이다. 국가가 어떠한 의지를 가지고 정책을 진행하는지에 따라 사실 많은 부분의 노동 문제는 해결이 가능하다. 하지만, 최근 비정규직 제도의 시행과 정책적 노선 사이에 나타난 정부의 역할은 실망스럽기 그지없다. 중립적 입장만 취한다 하더라도 좋겠다는 말이 나올 정도로 정부는 자본 편향적인 정책에 따라 비정규직 제도를 진행시켜 온 것이 사실이다. 이러한 현실에서 정부의 올바른 역할을 주문하고, 정부의 기준을 불평등을 개선하는 방향으로 조정하는 역할에 교회가 적극 나설 수 있을 때, 다양한 사회 주체 간에 합리적 대화로 문제를 해결할 수 있는 토대를 마련할 수 있을 것이다. 이는 종교가 정치에 개입하는 행위라는 일부의 비난이 있으나, 종교 본연의 역할을 생각한다면 이는 정치 행위가 아닌 정의의 행위로서 종교가 마땅히 국가에 요구할 수 있는 사안인 것이다.

37) 교종 비오 11세(1903-1914), 「사십주년」, 36항.

38) 첫 사회교리 회칙인 “새로운 사태”가 노동에 관한 내용을 담고 있는 것에서도 잘 나타나듯이 가톨릭교회의 사회교리는 노동 문제 해결 없이는 세상의 정의, 가난, 평화의 문제를 해결 할 수 없음을 나타낸다. 이후 등장한 약 20여 차례의 사회교리 회칙 가운데에서도

39) 교종 프란치스코의 “복음의 기쁨”은 회칙의 형태로 발표한 문헌은 아니지만, 사회교리의 전통을 충실히 따르고 있다. 특별히 지금까지 가톨릭교회가 불평등의 경제를 십계명 가운데 7계명인 “도둑질을 하지 마라”로 이해했다면, 여기서는 5계명인 “사람을 죽이지 마라”로 바라보며 우리 사회 불평등의 경제가 얼마나 심각한 형태까지 진행되었는지를 상기시킨다.

3.2. 연대성의 정신

연대성은 가톨릭 사회교리의 네 가지 기본 원리 중 하나이다.⁴⁰⁾ 오늘날 불평등의 경제의 주된 요인 가운데 하나가 바로 무관심의 경제, 배척의 경제이다. 서로가 서로의 아픔을 함께 하지 못하고 살아가기에 더욱 힘들고 아픈 세상이다. 그러기에 오늘날 연대의 정신은 그 어느 때 보다도 강하게 요청되고 있다. 사실 이 부분에 있어서 천주교서울대교구 노동사목위원회 역시 자신 있게 말하지 못하는 것이 사실이다. 천주교서울대교구 노동사목위원회도 오랜 역사를 가지고 있지만, 최근의 10여년은 국내 노동 현장에 자주 얼굴을 보이지 못했던 것이 사실이다. 나름 이유를 가지고 있다면, 그동안 쏟아지는 외국인 노동자의 인권 문제와 노동 문제에 집중하면서 자연스럽게 활동의 방향이 국내 노동 현장의 목소리보다 이주민, 다문화 가정 등에 관한 문제로 활동이 집중되다보니, 국내 노동 현실의 불의한 사안과 현장에서 멀어졌었다. 그러다 최근 2014년을 기점으로 서울대교구 역시 오늘날 현실에 맞는 사목적 방향성을 고민하다 이주 노동자 문제를 전담하는 기구를 신설하고, 그 간 이주 사목에 비중이 커졌던 노동사목위원회가 다시 국내 노동현실 문제에 함께 할 수 있는 구조로 개편하게 되었다. 때를 같이 하여 삼개 종단 노동 실무자들과 연대를 시작했고, 다양한 형태로 노동계와도 연대를 모색하고 있다. 이러한 노력들을 비정규직 제도 개선에도 매진하여 종교계 간의 연대, 시민 사회 진영과의 연대, 노동계와의 연대를 이룰 수 있을 때 더 큰 사회적 합의를 통한 노동 조건 개선을 이루고 불평등의 경제, 배척의 경제 구조를 개선하는 연결고리를 만들 수 있을 것이다.

3.3. 노동 인권 교육의 강화

가톨릭 사회교리는 그 시작부터 노동조합의 조직과 활동을 강조하고 장려해왔다. 다양한 형태로 이를 제시했고, 노동자들의 권리에 대해서도 존중해야 한다는 입장이다. 그러나 아직 우리 사회에서 노동조합 가입률은 역사상 20%를 넘은 적이 없고, 87년 민주화 투쟁 이후 점점 줄어드는 상황이다. 게다가 비정규직 사업장에는 노동조합 조직률이 더욱 낮게 나타난다. 이는 사회 전반에 걸친 반노동, 반노조 정서에 기인한다고 볼 수 있다. 이에 종교계가 시행하는 다양한 교육 사업 현장에서 노동 인권 교육을 강화한다면, 노동의 가치와 노조의 필요성에 대해 사회적 인식 전환을 이루는데 기여할 수 있을 것으로 생각한다. 노동 인권 교육은 당장의 결실을 기대하기는 어렵지만, 우리 사회의 심각한 비대칭 불균형을 개선하기 위한 중요한 노력으로 종교계가 앞장 설 수 있는 부분으로 생각한다.

40) 기본적으로 가톨릭 사회 교리는 인간존엄성, 공동선, 보조성, 연대성을 그 기본 원리로 제시한다.

연속토론회 3.

마무리하며

글을 시작하며 인간이 가지는 고통의 의미에 대해 제일 먼저 생각해보았었다. 이제 글을 마치며 비정규직의 고통은 그 자체에 있는 것 같다는 느낌이 든다. 비정규직은 자신을 설명하는 용어 자체에서부터 너무나 슬프게 다가온다. 스스로를 ‘나는 ○○이다’라고 정의 하지 못하고 ‘나는 ○○이 아니다’라고 자신을 드러내야 하는 비정규직은 그 자체가 고통이다.

경제를 지배하는 논리가 끊임없이 수익률과 생산성이란 가치를 최고로 생각하며 인간 노동 본래의 가치를 망각하는 한, 비정규직 문제는 풀기 어려운 방정식이 될 것 같다. 여러 숫자만 대입해 보고, 상수와 변수의 자리만 바꾸어 볼 뿐 결국 모두를 만족시키는 안을 찾기 어려워 보인다. 그러하기에 보다 큰 틀에서 비정규직 제도를 바라봐야 하지 않을까 생각한다.

하지만 비정규직의 고통이 다른 한편으로는 비정규직의 처우를 개선할 수 있는 희망으로 다가올 수 있을 것 같다. 결국 우리 모두는 현실의 불의를 고쳐 정의로 나아가고 싶어 하고, 지금의 차별을 없애고 공정을 이루고 싶어하지 않는가? 그 고통을 느끼고 함께 아파하며 그들의 편에 서는 것으로 시작하는 것, 바로 그러한 공동선을 향한 열망이 비정규직의 고통을 줄여줄 수 있는 길이라 희망해 본다.

그리고 이렇게 노동을 통해 인간 존엄성을 실현하는 길에 보다 많은 사람들이 함께 할 수 있도록 방향을 고민하여 제시하는 역할과 더 많은 사람들에게 알려 참여하도록 하는 역할에 종교계도 그 힘을 보탬 수 있으리라 생각해본다.

토론 1. 차별이 노동자에게 미치는 영향

훈창 (인권운동사랑방)

차별이란 무엇일까. 임금과 노동조건, 정규직과 비정규직이라는 고용형태, 호칭이나 작업복, 많은 사람들이 떠올리는 노동에서의 차별의 구체적 모습이다. 하지만 구체적 모습만으로 차별은 설명할 수 없다. 그럴 때 우리는 존엄성을 주목해야 한다.

인권에서의 ‘인간존엄성’은 평등한 존엄성이다. 그/그녀가 어떠한 사람인지, 어떤 사회적 위치인지, 얼마나 배웠고 얼마나 많은 재력을 갖고 있는지가 아닌 그/그녀가 ‘인간’이기에 존엄하다. 그렇기에 인간에게 등급을 매기는 것을 거부한다. 이와 같은 존엄성의 핵심은 인간 평등에 대한 감각이다. 너와 내가 동일한 ‘인간’이라는 감각에 기반을 둔 사회에서 인간의 위계는 없다.

불행하게도 현실의 우리에게 ‘인간존엄성’은 끊임없이 공격받고 훼손되어 왔다. 물론 공개적으로 이를 부정하는 세력은 없다. 하지만 삶의 현장을 살펴보면 매우 교묘하게 우리의 ‘인간존엄성’은 훼손되어 왔다. 그리고 이는 노동에서 ‘차별’을 통해 적나라하게 드러난다. 우리가 노동에서의 ‘차별’을 살펴보는 이유는 바로 이것이다. ‘차별’이 나쁜 행위이고 누군가에게 피해를 주기 때문만이 아닌, ‘차별’을 통해 우리의 존엄성과 평등에 대한 감각이 어떻게 무너져 왔는지, 그리고 이를 통해 연대와 저항의 힘이 어떻게 약화되어 왔는지 살펴보기 위함이다.

노동자에게 차별은 어떻게 다가오는가?

차별은 사회화 과정에서 ‘사건’으로 모습을 드러낸다. 하지만 ‘사건’으로 드러나지 않는 차별은 다양한 삶의 장소에서 드러난다. 이와 같은 차별의 양상을 잘 살펴보아야 한다. 이를 위해서는 ‘무시’와 ‘모욕감’에 주목해야 한다. ‘무시’와 ‘모욕감’은 차별을 살펴볼 때 있어 놓치기 쉬운 개개인의 감정을 이해하고, 눈에 보이지 않는 차별의 다양한 양상을 살펴볼 수 있는 기제이다. 비정규직 차별을 이야기 할 때, 그/그녀가 겪게 되는 고용불안과 저임금 못지않게 그/그녀가 겪는 ‘무시’와 ‘모욕감’을 봐야한다.

노동에서의 차별은 노동자의 존엄성을 훼손한다.

자본은 효율성을 이유로 ‘소수성’을 새로 배치한다. 고령노동자, 저학력 노동자는 생산성이 떨어진다고 규정되고, 여성 노동은 부수적 역할로 규정한다. 이 과정에서 노동자의 가치는 자본에 의해 새롭게 구성된다. 노동자가 스스로 형성한 가치는 사라지고 온전히 자본이 형성한 가치에 의해 자신의 가치를 판단하게 된다. ‘차별’은 그렇게 노동자 스스로의 가치를 절하시키고, 노동자는 훼손된 자신의 존엄을 마주하게 된다.

“여기(공단예) 한번 발을 디디면 못 빠져 나올 거 같다. 힘들다. 인생막장, 이런 생각이 있다. 구인정보나 파견업체를 통해 일을 알아보고 있는데, ‘아 내가 여기까지 왔구나’하는 허탈감이 들었다. 속상했다……. 계속 나를 깎아 내리는 거 같다. 주변의 시선, 그러다 보니 내 삶도 자신이 없어진다. 사람들 만날 때도 예전에는 자신감이 있었는데 지금은 깊은 인간관계를 맺기 힘들다…….자부심이 많이 떨어졌다.” | 파견노동자⁴¹⁾

이와 같은 파견노동자의 경험은 자본이 구성한 파견노동의 가치에 의해 노동자의 존엄이 훼손을 보여준다. 이와 같은 경험은 파견노동자만의 것이 아니다. 여성이라면 누구나 할 수 있는 일이라고 호명하는 자본에 의해 돌봄노동, 서비스 노동의 가치는 훼손된다. 자본에 의해 훼손된 노동 가치는 당사자들에게 자신의 노동을 부수적으로 여기게 된다. 또한 ‘존엄한 인간’이 아닌 생산수단이 되어 버린 자신을 마주하게 한다.

비정규직의 다양화와 직무급제의 등장은 직무에 따라 노동자의 가치를 평가했다. 이를 위해 자본은 다시 ‘차별’을 소환한다. 노동자의 가치는 고용형태에 따라 결정되었고, 자본이 형성한 가치에 의해 비정규직의 사회적 가치마저도 결정된다. ‘파견직’ ‘용역’ ‘비정규직’이라고 말하면 받게 되는 사회의 인식에 느끼는 심리적 위축감은 곧 그/그녀의 가치훼손의 경험이다. ‘몸’으로 하는 일은 누구나 할 수 있다고 하며 비정규직으로만 고용하는 자본에 의해 자신의 노동과 존엄이 훼손됨을 경험한다. “용역으로만 뽐을 줄 알았다면 이 일을 선택하지 않았을 것”이라는 병원 시설관리자의 이야기는 고용의 불안정성만이 아닌, 존엄의 훼손으로부터 자신을 지키고 싶다는 의미이기도 하다.

구직과정에서도 이들에 대한 ‘차별’은 드러난다. 특히 구직과정이 잦은 이 과정에서 자신의 가치 훼손의 경험이 계속 쌓여간다. 한 사람의 인간으로 대우 받기보다, 인력시장에 놓인 상품이 된 자신을 본다. 고연령 노동자의 경우 자신의 선택지는 없어지고 자신의 가치가 사회에서 더 이상 중요하지 않음을 목격한다. 40대에는 유통, 50대에는 간병, 60대 이후에는 청소노동으로 이어지는 여성노동의 경험은 이들의 선택이 아닌 자본이 만들어낸 노동시장의 구조이며, 자본이 형성한 여성노동에 대한 가치규정이다.

41) p44 「차별이 노동자에게 미치는 영향」 2014. 전국불안정노동철폐연대 지음

차별은 노동자의 평등과 연대를 훼손한다.

자본이 ‘차별’을 통해 노동자를 분리시키는 과정은 같은 노동현장에서 일을 하지만 더 이상 같은 노동자가 아니라는 인식을 만들어낸다. 노동의 위계와 차별은 결국 노동자들이 서로 평등한 존재라는 인식(평등감각)을 깨뜨리고, 연대를 무마시킨다. 핵심업무와 비핵심업무의 위계, 정규직과 비정규직간의 위계 등은 업무의 위계만이 아닌 사람간의 위계로 변화한다.

“저희는 시설관리이고 용역으로서 정규직과 대면을 할 때 저희를 관리하는 부서가 있다. 공식적으로는 협조 관계이지만 실제로는 아니다. 정규직인 시설과 직원이 나이가 어리고 우리가 나이가 많아도 인간관계에서 기본적인 것은 지켜지지 않으니까 어린 사람들은 자신의 미래를 보게 된다”
| 병원시설관리 노동자⁴²⁾

정규직과 비정규직간의 ‘위계’는 이들이 같은 노동자라는 인식을 깨트린다. 사회에서 ‘고령’으로 받는 대우는 노동의 위계앞에 사라진다. 꼭 ‘고령’의 경우만이 아니다. 비정규직이라는 고용형태에 어린 나이, 여성일수록 더욱더 위계의 밑에 놓여진다.

이와 같은 위계는 노동관계나 직장동료와의 관계를 통해 노동자들이 직접적으로 경험한다. 자신의 노동이 인정받지 못하는 경험, 정규직이나 주요직무와의 관계 등 노동관계의 경험에서 자신이 노동의 위계의 어디 즈음에 위치한지 알 수 있다. 이 관계에서 노동자들은 자신과 다른 노동자가 더 이상 같은 노동자가 아님을 목격하고, 평등한 노동자의 관계는 깨진다.

“갑을 관계이다. 그러면서도 일은 많이 시킨다. 예를 들어 환자 중환자실에서 병실로 옮길 때 간호사들은 우리에게 석션을 할 수 있는 간병인을 보내라고 한다. 석션은 간호사들이 해야 할 일인데 그것을 우리에게 시킨다...... 석션을 잘 못하는 간병인이 가면 우리 사무실에 전화해서 간병인 바꾸라고 한다...... 간호사, 의사, 교수들은 우리가 조금이라도 우리의 경험을 이야기 하면 ‘문진에 방해되니까 그런말 못하게 해라’고 한다.”⁴³⁾

자본과 노동자의 갑을 관계가 아닌 노동자간에도 갑을관계는 존재한다. 그것은 고용형태 때문만은 아니다. ‘연령’ ‘성’ ‘학력’과 같은 소수성은 노동에서 끊임없이 소환되어 차별의 선을 만든다. 이와 같이 형성된 차별의 선에서 노동자들은 위축되는 자신을 목격하거나, 고립감과 모멸감을 받게 된다. 치근덕거리는 남성노동자를 마주한 여성하청노동자, 우체국 노동자에 의해 무시당한 집배원 노동자, 어리다는 이유로 무시당하는 정규직 교사와 같은 경험들은 평등하지 못한 노동자간의 관계를 보여준다.

42) p51 「차별이 노동자에게 미치는 영향」 2014. 전국불안정노동철폐연대 지음

43) p52 「차별이 노동자에게 미치는 영향」 2014. 전국불안정노동철폐연대 지음

연속토론회 3.

이와 같은 평등감각의 훼손이 만들어낸 효과는 결국 동료노동자에 대한 적대로 이어진다. 노동관계에서 노동자가 직접적으로 ‘자본’이라는 보이지 않는 적을 마주치기 어려우며, 자본과 차별이 만들어낸 각종 효과는 동료노동자를 통해 드러난다. 노동의 위계, 다른 대우, 모욕감과 무시는 자본에 의해 드러나기보다 동료노동자를 통해 체감한다. 간호사에게 무시당하는 간병인, 온돌에서 쉬는 정규직 보며 냉방에 앉은 파견노동자, 돼지고기를 가지고 장난치는 내국인노동자와 마주한 이주노동자의 분노가 자본에 향하기는 쉽지 않다. 노·노 갈등은 자본이 만들어내기도 하지만, 노동자 스스로 만들기도 하다. 평등감각이 존재하지 않는 상황에서 연대의 힘은 만들어 질 수 없다.

차별의 고리는 불안정한 노동자의 삶으로 이어진다.

불안정노동 사회에서 차별의 고리는 배제된 노동자를 더욱더 불안정한 삶으로 몰아넣는다. 저임금을 비롯한 열악한 삶의 환경에 놓인 노동자일수록 차별 당사자인 경우가 많다. 낮은 가치의 노동, 열악한 노동환경으로 노동자를 밀어 넣는 힘은 차별의 힘과 궤적을 같이 한다. 비핵심 업무, 가치가 낮은 업무는 ‘학력이 낮거나’ ‘여성이거나’ ‘고령’의 노동자가 하는 노동이며, 이와 같은 업무는 일반적으로 비정규직화 되고 더욱 낮은 임금으로 내몰린다.

해고와 재계약의 불안정함은 당사자들이 더욱더 차별에 저항할 수 없게 한다. ‘차별’에 저항할 경우 더 이상 지금 하는 일을 할 수 없고, 해고되거나 재계약이 거부되면 새로운 일을 찾아 떠나야 한다. 불안정한 노동시장에서 다시 일을 구할 수 있을지 알 수 없다. 결국 고용의 불안정함에서 ‘감수해야 할 일’의 양은 더욱 늘어난다. 정규직이 감수하는 ‘모욕’의 질량과 비정규직이 감수하는 질량이 다른 건 불안정함이 그만큼 다르기 때문이다. 이는 ‘모욕’만의 문제가 아니다. 사람들이 하기 싫은 일, 누군가가 거부하는 일의 몫도 역시 똑같이 적용된다. 누군가 거부하는 노동은 차별의 위계에 아래쪽으로 향해진다.

사회보장제도 역시 마찬가지이다. 요양보호사, 간병인, 파견노동자, 특수고용노동자에 대한 4대 보험 미적용은 여전히 기초적 사회보장에서조차 배제되는 노동자를 보여준다. 차별과 사회적 배제는 따로 움직이지 않는다.

나가며

차별은 ‘개인’의 사건을 중심으로 사회화 되지만 여전히 ‘개인의 문제로만 인식된다. 이는 ‘차별’을 개개인의 사건을 중심으로 문제제기한 운동의 영향도 있지만, 여전히 ‘차별’을 개인의 문제로만 인식하는 운동과 사회의 영향도 있다. 그러다 보니, 특정한 개인간에 피해와 가해를 입증하는 데만 멈추고 집단적 저항보다 개인적 저항으로만 멈춰 왔다.

또한 노동자 집단이 하나의 집단이 아닌 다양한 ‘소수성’으로 뭉쳐진 집단이다 보니 차별에 대한

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

저항을 ‘소수성’을 소환하는 사회구조에 대한 저항이 아닌, 차별의 위계에 상위에 놓은 특정한 ‘개인’을 공격하는 것으로 이해하기도 한다. 성차별에 대한 저항을 ‘젠더’를 바탕으로 만들어진 사회에 대한 저항이 아닌 남성에 대한 공격으로 이해한다. 이는 ‘가해자’와 ‘피해자’라는 개인의 문제로 차별을 이해하고 세상을 바꾸는 기제로서 ‘차별’을 이해하지 못하기 때문에 발생하는 문제이다.

따라서 우리는 ‘차별’의 맥락에 놓인 다양한 사람들이 이 문제에 연루되어 있음을 인지하고 모두가 이 문제를 해결할 주체임을 명심해야 한다. 나도 언제든 ‘가해자’의 위치에 놓일 수 있으며, 나 또한 이 사회구조에서 살아왔음을 인지하고 이 구조를 해소하기 위해 함께 싸워야 할 ‘주체’로 변화할 때, 우리는 차별을 해소하는 첫 발걸음을 뗄 수 있다.

지금의 한국사회가 존엄에 대한 사회적 감수성이 점점 하락하는 건, 노동에서의 차별과 무관하지 않다. 노동에서 지속적으로 경험하는 모욕과 무시는 사회 전체가 지켜야 할 존엄에 대한 사회적 감수성 또한 훼손한다. 어떠한 사람을 배제할 수 있다는 전제가 성립되고 모욕과 무시가 일상화 되는 순간, 우리 사회 전체의 평등감각은 함께 무너진다. 운동이 차별과 맞서 싸워야 하는 이유는 그것이 평등과 연대, 인간에 대한 존엄성을 지키기 위함이기 때문이다. 지금 다시 노동에서 발생하는 차별에 대해 함께 살펴보고 싸워나가자.

**위 토론문은 2014.불안정노동철폐연대 「차별이 노동자에게 미치는 영향」을 바탕으로 작성했습니다.

토론 2. 비정규직 노동자들 고통의 근원적 치유

홍윤경 (영등포산업선교회 노동교선부장)

몸과 마음이 아픈 노동자들

많은 노동자들이 아프다. 긴 노동시간과 심한 노동강도, 불안한 고용구조와 차별로 인한 스트레스, 교묘한 현장 통제와 탄압 등으로 아프지 않는 노동자들이 없다. 몸이 아픈 것 못지않게 심각한 것은 마음의 아픔인데 그 동안 우리는 유독 마음을 돌보는 일에 소홀했다.

최근 사회적으로 힐링이란 용어가 유행처럼 번진 가운데 마음 돌보기와 내적 치유 활동이 많이 확산되었다. 하지만 노동자들 사이에서는 것이 아직도 “뭔 한가한 소리냐”며 사치처럼 여겨지거나 투쟁이나 바쁜 일상에 비해 뒷전으로 밀려나 있는 상황이다.

비정규직 고통을 뿌리째 뽑는 가장 빠른 길은 비정규직을 없애는 것이다.

비정규직 노동자들의 고통을 근원적으로 치유하는 가장 빠른 길은 비정규직을 없애고 차별을 없애는 것이다. 이 한 줄이 이 주제의 해결책이므로 실현될 수만 있다면 여기서 토론을 마치면 된다. 하지만 단번에 이루어질 수 있는 일은 아니다. 그리고 그 길로 가는데 가장 중요한 것은 주체들의 자각과 단결, 투쟁이라는 점은 분명하다.

그렇다면 어떻게 해야 비정규직 노동자들이 몸과 마음에 힘을 얻어 숨죽이지 않고 일어날 것인가? 여러 가지 요소가 작용하겠지만 가장 중요한 것은 마음의 건강과 원활한 소통이라고 생각한다.

떨리는 마음으로 노조를 새로 만들거나 승리하는 투쟁을 했을 때 우리는 뭐라고 표현하기 힘든 카타르시스를 경험한다. 이것은 마음이 함께 모여졌기 때문에 가능한 것이다. 그러나 목소리만 크거나 당위만 앞서는 투쟁에서는 감동이 없는 경우가 많다.

진정한 투쟁은 단순한 싸움이 아니라 삶을 바꾸는 것이다.

투쟁의 궁극적 목적은 우리 삶과 삶의 구조를 바꾸는 것이다. 그러므로 먼저 나를 들여다보고, 내 삶을 변화시킬 수 있는 내적인 힘이 필요하다.

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

투쟁을 성공적으로 이끌어가기 원하는가? 건강한 의사소통이란 무엇이며 어떻게 해야 하는지 익히는 것이 지름길이다. 사람은 자신의 의견이 진정으로 수용 받았다고 느낄 때, 기꺼이 나와 다른 의견이라도 그것이 결정되었다면 인정하고 따르게 된다. 하지만 현실은 어떤가? 주장은 난무하지만 경청은 부족하고, 봉합은 있으나 흔쾌한 합의는 드물다. 이런 상황에서는 배가 산으로 갈 수 밖에 없다.

여기 몇 가지 사례를 소개하면서 지금 머리띠를 매고 투쟁을 외치며 앞으로 뛰쳐나가는 것 못지않게 마음의 치유와 회복을 위한 활동, 삶의 방식을 바꾸는 소통 훈련에 시간과 열정을 쏟아야 종국적 승리의 길에 가까워짐을 얘기하고자 한다.

경청만으로 노동조합에 가입시키다.

노동자 품 7기 두 번째 시간 주제는 경청이었다. 이 시간에는 아무런 말이나 질문, 판단도 없이 상대방의 얘기를 온전하게 경청하는 실습을 했다. 일주일 후 품 7기 세 번째 시간이 끝나자 한 노동자가 강사님께 와서 들뜬 목소리로 말했다. “선생님! 제가 지난주에 경청만 했더니 2명이 노동조합에 가입했어요.” “어머! 정말요? 그냥 경청만 했는데요?” 그 옆에 있던 내가 더 놀라서 되물었다. 과연 일주일 사이에 무슨 일이 일어난 것일까? 경청이란 무엇일까?

“지금 이 순간이 (어제 그리지 못했던) 가장 기뻐던 순간이다”

노동자 품 5기 마지막 1박2일 수련회 시간이었다. 가장 기뻐던 순간과 슬펐던 순간을 그림 또는 글로 표현하고 나누는 시간에 유일하게 기뻐던 순간을 빈 칸으로 두었던 노동자가 있었다. 어떤 마음인가 느껴져 가슴이 아팠다. 다음 날 모든 순서를 마치고 품 5기 수료식을 진행했다. 수료 소감을 나누는 자리에서 그 노동자가 말했다. “어제 가장 기뻐던 순간을 그리지 못했다. 그러나 이제는 그럴 수 있다. 지금 이 순간이다” 갑자기 코끝이 찡해 왔다. 한 노동자의 삶을 새롭게 만든 품 5기는 수료 후 2년이 지났으나 지금도 월 1회 후속모임을 하고 있다. 단순한 친목모임이 아니라 배웠던 것을 복습하고, 강사 없이도 각자가 삶에서 적용했던 부분을 나누며 서로에게서 배운다. 지금은 멤버들 중 품+1기(강사양성교육) 수료자들이 돌아가면서 진행 실습을 하고 있다. 품 5기 본 프로그램은 단 7회기에 불과했으나 후속모임은 무려 21번이 진행되었다. 그리고 삶의 새로운 경험을 했던 노동자는 후속모임에 거의 개근했다. 과연 그 원동력은 무엇이었을까?

연속토론회 3.

우리 모두에게 필요한 것은 자기 성찰, 상대 존중, 수용 느낌

- 품+ 1기 수료생들의 평가서에서 발췌 (프로그램이 인상 깊었거나 도움이 된 부분)

- 자신을 성찰하고 동료에게 감사할 수 있는 계기가 되었다.
- 상대에 대한 존중감, 가능성을 보게 하고 몸과 마음으로 실천하게 하였다.
- 누군가 나를 귀히 여겨준다는 것, 스스로 고귀해짐을 느꼈다.
- 나 자신을 이토록 존중하고 바라보았던 적이 있었나 하는 마음이 올라왔다.
- 이기심과 오만에 찬 자신을 발견하게 되었다.
- 못마땅했던 식구와 주변 사람들에 대한 마음이 변하게 되었다.
- 내 이야기 하기 바빴던 평소 태도를 되돌아보게 해 주었다.
- 내가 존중받고 있구나, 수용되고 있구나 라고 느끼는 경험을 했다.
- 상대방 입장에서 이해하려는 노력을 하고 온 마음과 정성을 다해 수용하게 되었다.
- 상대방 중심으로 깨어서 듣는 것이 깨어있는 말하기와 일맥상통함을 알게 되었다.
- 기술적인 측면보다 삶을 살아가는 태도에 대한 성찰을 할 수 있는 프로그램이다.
- 경청을 실천하면서 상대에 대해 깊이 관찰하고 풀어낼 수 있어서 좋았다.
- 선입견을 갖지 않고 장점을 찾으려고 노력하다보니 진짜 상대방이 좋게 보였다.
- 일상적으로 만나지만 깊은 관계를 맺어본 적이 없는 분들과 프로그램을 하면 좋을 것 같다.

변화할 수 있다는 자신감과 변화를 두려워하지 않는 마음가짐으로

- 품+ 1기 수료생들의 평가서에서 발췌 (교육 참가 후 변화된 부분)

- 경청, 타인 이해, 원활한 소통 등 의사소통에의 변화
- 자기관찰, 자기성찰, 자기사랑, 자기표현력 증대
- 교육의 기능적 측면과 방법 중심에서 참여자의 변화에 초점을 맞추는 것으로 변화됨

다른 사람의 의견을 존중해주는 풍토가 중요

- 품+ 1기 수료생과의 심층 인터뷰 중에서 발췌

노조 활동가들 중에 똑똑하고 훌륭한 사람은 많지만 잘 들어주고 다른 사람의 의견을 존중해주는 사람은 별로 없다. 최근에는 노조에서도 인성교육을 하기는 하나 대부분 단발성으로 그치는 아쉬움이 있다. 그저 수련회 때 딱딱하지 않고 재미있게 할 수 있는 프로그램이나 쉬어가는 프로그램으로만 활용하려는 경향도 있다. 최소한의 연속성을 가지고, 부차적인 교육이 아닌 핵심 교육으로 자리매김을 해야 한다고 생각한다.

나를 들여다볼 시간과 여유가 없는 노동자들에게 먼저 나를 돌아볼 수 있도록 돕고, 의사소통 방식을 개선하여 신뢰가 돈독해 질 수 있도록 하는 것이 시급한 교육이라고 본다.

정부의 비정규직 확산 정책이 사회에 미치는 영향

몇 가지 제안들

- 모든 노조 혹은 노동단체의 조합원(혹은 회원) 교육시 치유 프로그램과 인성교육 프로그램을 포함시킨다.
- 장기투쟁이나 파업이 끝났을 때, 마음을 돌보고 회복하는 프로그램을 의무적으로 실시한다.
- 전국에 와락 같은 노동자 치유센터를 만들어나간다. 몸보다 마음을 쉴 수 있는 공간, 원하면 노동자와 그 가족이 심리상담을 받을 수 있는 공간이 필요하다. (종교시설 등 활용)
- 전국적으로 노동자들이 단순한 노동 상담이 아니라 삶의 문제까지를 총괄적으로 상담할 수 있는 노동자 상담 네트워크를 만들어나간다. (지역의 종교단체등과 연계)

연속토론회 3.

[참고] 영등포산업선교회 치유회복 / 의사소통 / 인성교육 프로그램

(노동자 품, 품+) 진행 경과 및 계획

■ 현재까지 진행된 프로그램

- 노동자 품 (치유회복/의사소통/인성교육 프로그램)
 - 2011년 5월부터 현재까지 1~6기 진행
 - 각 7~11회기 교육(주1회 교육 + 1박2일 수련회)
 - 기수별 대상자에 따라 조금씩 다른 내용
 - 현장의 요청에 따른 특별 프로그램 진행 : 하루, 1박2일 등
 - 총 참여자 159명, 수료자 62명
- 노동자 품+ (인성교육/의사소통 강사양성 프로그램)
 - 2014년에 1기 진행
 - 1박2일 교육(15시간씩) 4회
 - 참여자 21명, 수료자 15명
- 후속교육 : 각 기수별로 후속교육을 실시했거나 실시 중에 있음
 - 품 5기의 경우 2013년 5월 수료 후 21차례 진행 (매월 1회, 현재도 진행중)
 - 품+ 1기 후속교육 2차례 실시, 5월에 3번째 후속교육 예정

■ 2015년 진행 중 혹은 계획

- 노동자 품 7기 : <온전함에 이르는 대화> 뿌리과정 (3/18~4/25 일정으로 현재 진행중)
- 노동자 품 8기 : 비폭력대화 스마일키퍼스3회 + 인성교육1회 (4/3~4/23, 현재 진행중)
- 노동자 품 9기 : 서울시 힐링 프로젝트 “누구에게나 엄마가 필요하다” 라는 치유 프로그램으로 하반기에 진행 예정
- 노동자 품 10기 : 하반기에 진행 예정
- 노동자 품+ 2기 : <온전함에 이르는 대화> 줄기과정+열매과정+진행자과정 (7~10월, 주1회씩 8회 + 1박2일 두차례 + 하루교육 2회)

- ※ (가칭) 『노동자 생명살림 심리상담코칭훈련원』 개원 준비 중
 - 자기성찰을 비롯한 다양한 프로그램 정규과정 / 단기과정 기획 중
 - 노동자 상담 활동가 양성을 위한 훈련 프로그램 기획 중
- ※ 전국적인 노동자 상담네트워크 마련 준비 중

메모장



연속토론회 3.