

노동자에겐 임금에 대한 권리가 있다 그래서 싸움이 가능하다

인권운동사랑방

1. 노동자들이 움직이고 싸울 수 있는 ‘임금담론’이 필요하다

한국의 실질임금상승률은 2008년 금융위기 이후 0% 대에 그쳐 있고 노동소득분배율은 지속적으로 악화되고 있으며, 중위임금의 2/3 미만인 저임금 노동자¹⁾는 전체 임금노동자의 25%로 OECD 국가 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 고용형태, 기업규모, 성별에 따른 노동자의 임금격차도 더욱 커지고 있다. 이런 상황에서 세계적인 경기침체는 수 년 전부터 내수 경기 활성화를 위한 가계소득증대방안에 대한 논의를 촉발시켰다. 급기야 작년과 올해에는 정부여당이 먼저 최저임금 대폭인상, 가계소득 중심 내수부양을 이야기하고 야당은 ‘소득주도성장’을 주요 정책으로 발표했다. 일부 시민사회단체 역시 성장과 분배의 이분법에서 벗어나 임금인상의 선순환 고리를 만들 수 있을 것 같은 소득주도성장론을 인용하기 시작했다.

하지만 예년과 다를 바 없는 과정을 거치며 2016년 최저임금이 8% 오른 6,030원으로 결정되자 소득주도성장론은 백일몽처럼 사라졌다. 정부가 생각하는 소득은 임금소득이 아니라 부동산-자산-자본 소득이었고, 이는 주주배당확대와 부동산규제 완화정책 그리고 노동시장 개악을 통한 임금노동자 쥐어짜기로 귀결됐다. 시장에 돈이 풀리게 하기 위해 금리를 최대한 낮추고, 개인이나 기업이 쥐고 있는 돈은 부동산 투자나 주주배당의 형태로 시장에 풀려 결국 부자들의 돈 잔치가 된 것이다. 설령 정부여당이 임금인상을 통한 경제성장을 의도했다 한들, 그들이 임금인상을 어떻게 관철시킬 수 있을까? 일본 총리처럼 재벌들과 골프를 치면서 읍소하는 방식? 재벌총수 사면카드? 최저임금이라는 정책수단이 있기는 하다. 하지만 턱없이 낮은 현재의 최저임금조차 받지 못하는 노동자가 전체 노동자의 11%(2013년 기준)에 달한다. 사장의 왕국인 일터에는 최저임금을 위반할 수 있는 수많은 기술이 넘쳐난다.

심각한 저임금 현실에 맞서기 위해 필요한 것은 착한 정부도, 촘촘한 정책도 아니다. 한국의 노동자들이 기록적인 임금인상률을 쟁취했던 때는 87년 이후, 군사독재정부를 계승한 정부의 온갖 반노동 악법이 시행할 때였다. 기업규모, 지역을 막론하고 거의 모든 노동자들이 임금인상요구를 집단적으로 제기하고 견장을 수 없이 관철시켜나가자 정부와 자본은 이러한 움직임에 개입 관리하기 위한 일련의 제도화과정에 착수했다. 정부는 매년 임금인상률 가이드라인을 발표해 임금협상에 직간접적으로 개입했다. 기업별로 임금단체협상이 정례화되어갔고, 변변한 임금체계조차 없던 기업들은 호봉-연공제를 도입하기 시작했다. 이렇게 사회 전체적으로 임단협을 경험하게 되면서 ‘적정 수준의 임금’이라는 문제가 사회적 초점이 되기 시작했다.

1) 2014년 3월 기준 통계청 경제활동인구조사에 따르면 중위임금은 190만 원으로 나타나 저임금은 127만 원 미만이 된다.

2015년, 임금단체협상은 민주노총 소속 대기업 노조들의 집단이기주의라고 공격받을 정도로 소수의 노동자들만 누리는 제도가 되었다. 최저임금제도는 노동자와 자본가 사이의 임금협상이라기보다는 그 취지에 걸맞게 사회복지제도 수준으로 운영되고 있다. 결국 문제는 임금을 둘러싸고 자본의 권력에 맞서 싸울 세력의 존재여부다. 임금주도성장, 연대임금정책, 노사정 대타협을 기반으로 하는 각종 노동개혁정책이 정책의 의도와 성격을 떠나 한국에서 별다른 흐름을 만들지 못하는 이유는 서구에서 이를 가능케했던 노-자간 투쟁과 타협이 사실상 존재하지 않기 때문이다. 87년 노동자 대투쟁이 만들어낸 임금 투쟁의 담론과 제도는 심각한 저임금의 현실 앞에서 무기력하다. 투쟁의 주체가 되어야 할 대다수 노동자들에게 임단협은 남의 나라 이야기이고, 최저임금 결정과정에 개입하고 싸울 수 있는 여지가 없다. 아니, 선부르게 투쟁의 주체를 상정하지 말자. 마치 적절한 임금 정책, 제도만 주어진다면 투쟁에 나설 준비가 된 노동자들이 있는 것처럼 말하지 말자. 87년 노동자들도 그들이 처한 자본-노동관계 속에서 임금을 비롯한 노동조건을 현실을 재해석하고 이를 권리의 훼손으로 자각하는 집단적 경험을 통해서 투쟁에 나서게 된다. 과거 노동자 투쟁의 역사는 이를 생생히 보여주고 있다. 우리에게 진정 필요한 것은 임금은 사장이 알아서 주는 것으로 당연하게 여겨지는 현실, 고용형태-기업규모-학력-성별-직무에 따른 임금차별과 저임금이 정당하게 생각되는 상황에 물음표를 붙이고 동료와 함께 이야기하고 곳곳에서 웅성거림을 만들어낼 임금담론, 임금정책이 아닌 임금담론이다.

2. 생계비 임금론은 싸움의 언어가 되고 있지 못하다

민주노총은 2015년 임금요구안으로 정액급여 기준 월 230,000원을 인상 하한선으로 제시했다. 이 금액은 민주노총 조합원 임금 대비 표준생계비(5,554,046원) 충족률을 현행 71.1%에서 76.9% 수준까지 확보하여 5.8%p 개선시키며, 올해 경제성장률, 물가상승률, 소득분배개선치를 반영한 합리적 기준인상률인 8.2%를 고려한 요구액이다. 2015년 민주노총 임금인상 요구안은 경제성장률+물가상승률+소득분배개선치를 고려한 '생계비로서의 임금(생활임금)'을 기본 원칙으로 하는 요구안으로 노동생산성만을 기준으로 한 자본의 입장과는 그 시각을 달리한다.

-민주노총 보도자료(2015.3.3.)

노동운동의 임금투쟁 슬로건은 '생계비 보장'이다. 민주노조운동이 본격화되기 이전, 군부독재 산업화 시기 자본은 농촌의 과잉 노동력을 흡수하면서 겨우 연명할 정도의 생계비 수준에서 인간비를 지출하고 있었다. 병영적 노동통제와 미래를 계획할 수 없는 임금수준 속에서 민주노조운동으로 조직된 노동자들은 자연스럽게 '인간답게 살고 싶다', '생계비를 보장하라'와 같은 요구를 내걸고 투쟁을 시작했다. 80년대 중후반 폭발적으로 성장한 노동운동은 때마침 호황을 맞은 자본으로부터 기록적인 임금인상률을 쟁취해낸다. 더 나아가 민주노조운동은 임금인상 뿐만 아니라, '하후상박'과 '개인별 차등인상 반대' 원칙을 견지하면서 호봉-연공제 임금체계를 만들어낸다. 호봉-연공제는 근속과 연령에 따라 임금이 늘어나는 임금체계로서 남성 1인 생계부양자 모델의 생애주기에 따른 생계비 증가를 자연스레 반영했다. 하지만 민주노조운동이 만들어낸 '임금은 노동자의 생계비'라는 임금담론은 임금인상투쟁, 노동자 조직화의 관점에서 평가될 필요가 있다.

2-1. 자본에 맞선 투쟁의 언어로서 생계비 임금론

생계비 임금론은 노동자의 숙련, 생산성, 노동형태에 따라 임금이 지급되는 게 아니라 이 사회에 필요한

노동을 하는 노동자라면 인간다운 생활을 영위할 수 있는 수준의 임금을 받아야 한다고 본다. 생계비 임금론의 이런 지향은 실제로 숙련/미숙련, 사무직/생산직, 성별, 학력 등에 따라 차등화 되고 분할된 임금 구조를 바꾸는데 일정한 역할을 했다.²⁾ 자본은 임금을 통해 노동자들을 끊임없이 개별화하려고 한다. 자본의 지휘아래 노동을 조직한다는 것 자체가 이미 사회적, 집단적 노동임에도 불구하고 자본은 직무성과 급제와 같은 임금체계를 통한 노동자 개별화로 현장을 통제장악하려 한다. 87년 이후 집단적 투쟁으로 임금인상을 쟁취해낸 노동자들은 이러한 시도에 저항하면서 가장 객관적인 기준³⁾이기도 했던 근속과 연령에 따른 호봉-연공제를 세워낸다. 이는 노조로 조직된 노동자들이 내세웠던 임금체계인 호봉-연공제가 기초한 생계비 임금론이, 자본이 노동자들을 통제 장악하는 유력한 수단인 인사노무관리와 연동된 임금체계를 무력화시켰다는 뜻이다. 각각 생계비, 노동생산성이라는 임금단체협상의 논리를 내세우지만 그 이면에는 노동자들의 단결과 연대를 공고히 하려는 노조와 임금을 통해 노동자들을 개별화하여 통제장악하려는 자본의 싸움이 자리하고 있었다. 현재 임금피크제를 둘러싼 싸움 역시 그 연장선상에 있는데, 문제는 이제 의미 있는 호봉-연공제를 실시하는 일자리가 대기업-공공부문을 제외하고는 거의 없다시피 한 상황에서 이 싸움이 생계비 임금론이 역할 했던 노동자 단결과 연대가 아닌 분할과 임금격차를 대표하게 된 현실이다.

2-2. 미조직 노동자에겐 복지와 시혜의 언어인 생계비 임금

이러한 구체적인 투쟁의 언어로서의 성격이 사라진 생계비 임금론은 모든 노동자는 인간다운 생활을 영위할 수 있는 임금을 받아야 한다는 굉장히 보편적이고 추상적인 주장이 된다. 사실 생계비 임금론은 특정한 기업-산업으로 조직된 노동자들이 구체적으로 협상 가능한 임금수준의 기준을 가지고 노동자들의 단결을 도모하기 위해 주장한 임금정책이다. 그런데 미조직 노동자들의 언어로 생계비 임금론을 사용하게 되면 매일매일 노동자들로부터 잉여가치를 수취하는 구체적인 자본이 있음에도 이를 겨냥하지 못하고 어디에서 무슨 일을 하든 모든 노동자에게 해당될 수 있는 ‘인간다운 생활’이라는 정말 보편적이고 추상적인 ‘말’이 된다. 여기에 적합한 임금체계는 모든 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 목표로 하는 법정최저임금이다. 구체적인 자본-노동관계가 가려진 채, 마치 국가의 복지정책처럼 결정되는 최저임금의 대폭인상을 주장하는 생계비 임금론은 ‘인간다운 생활’을 주장하는 복지의 언어가 된다.

미조직 노동자들에게 생계비 임금론은 어떻게 들릴까? 하루에 10시간, 12시간 일해서 손에 쥐는 돈으로 가족을 부양하고 생계를 유지하는 것조차 빠듯하다는 주장은 그가 이미 알고 매일매일 겪고 있는 현실이다. 뭔가 객관적이고 과학적일 것 같은 수치로 포장되어 주장되지만 말이다. 한 끼 밥 값, 햄버거 가격과 비교되는 최저임금 현실화 주장 역시 이미 그런 임금을 받고 살고 있는 노동자들에게 다양한 하지만 비참한 방식으로 표현되는 자신의 삶이다. 노동환경이나 작업장 분위기, 관리자의 태도 등과 달리 임금은 노동자가 취업 전에 이미 충분히 알고 있는 정보다. 한 달에 몇 시간 일해서 얼마나 벌지 계획하고 있는 노동자에게 생계비 임금론은 이미 알고 있는 현실을 충실히, 하지만 타자화하면서 전달할 수 있을 진 몰라도 행동을 촉발하는 언어가 되긴 어렵다.

정말로 생계를 꾸리기에다 벅찬 임금을 받고 있다면, 다른 직장으로 옮기든지 생계비를 벌 때까지 잔업과

2) 황덕순(1995)에 따르면 87년 이후 하후상박과 개인별 차등인상 반대라는 노조의 임금정책은 학력, 직종 간 격차를 상당히 해소하였다. 반면 성별, 기업규모별 격차는 변화가 없거나 더 커졌다.

3) 임금체계로서 직무성과급제의 난점은 특히 제조업 생산직에서는 객관적인 평가지표를 만들기 어렵다는 점이다.

특근을 반복할 것이다. 노동자들이 어떤 때 투쟁에 나서게 되는지는 아무도 모르지만, 투쟁에 나선 노동자들은 언제나 투쟁의 정당성을 이야기한다. 만약 저임금과 관련해 노동자들이 투쟁에 나서게 된다면, 그들은 이 돈으로는 도저히 못살겠다고 말하기보다 그렇게 일했는데도 이 정도 돈 밖에 안주는 것은 잘못된 것이라고 주장하지 않을까? 아니 적어도 노동자 자신은 그렇게 생각했기 때문에 잔업, 특근, 이직과 같은 개인적 해결을 도모하기보다 옳지 않은 것, 잘못된 것을 바로 잡기 위해 동료들과 함께 행동에 나선 것은 아닐까? 임금투쟁을 다른 무엇보다 노동자 조직화 과정이자 매개로 고민한다면, 저임금을 처지의 비참함보다 부당한 대우, 잘못된 처사, 권리의 훼손으로 자각하는 감각을 충분히 고려해 볼 필요가 있다.

3. 노동자들이 목소리를 내기 시작했다. 그 중에 임금도 있었다

1985년 4월 대우자동차 부평공장 노동자들은 10일 동안 파업을 벌이며 임금인상투쟁을 벌였다. 재벌기업 대공장 남성노동자 최초의 집단행동으로 기록된 이 싸움은 2년 뒤 울산에서 일어날 사건의 전조였다. 노동자의 이해를 대변하기는커녕 사측과 협력하는 어용노조, 노동자를 머슴이나 종 취급하는 관리자들, 거둬진 흑자에도 제자리 걸음인 임금 속에서 일하던 노동자들은 군필자 처우문제(호봉, 연차휴가 불인정, 작업량 과다 할당)를 계기로 불만을 쏟아내기 시작한다. 84년 8월부터 시작된 노동자들의 집단행동은 이듬해 임금투쟁에서 놀라운 단결력을 과시하며 김우중이 어용노조 집행부가 아닌 노동자 대표와 직접 협상을 하도록 만들었다.

과거 조합원들은 임금인상 교섭이 진행되는 과정을 전혀 모르고 있다가 잘 주면 좋고 적게주면 불평으로 그쳤던 것이 조합원들의 태도였다. 그러나 이번 임금인상 만큼은 “내가 아니면 누가 받아 주겠는가. 임금은 누구는 더 주고 누구는 적게 주는 것이냐”며 너도 나도 내 것을 찾겠다는 일념에 공청회에 참석하고 있다...아닌게 아니라 지금까지는 회사나 집행부로부터 철저히 기만 당하고 있다는 사실을 알았지만 거기에 항거하여 이렇다하게 커다란 단결력을 과시해본 적은 별로 없는 것 같다.

- 차체부 조합원 투고글, 근로자의 함성 10호, 대우자동차 임금인상투쟁기록(1985)

‘대우자동차 임금인상투쟁’이라는 제목으로 정리된 이 기록은 84년 8월부터 시작된 대우차 노조민주화 투쟁기록이자 노동자 조직화 기록이기도 하다. 당시 배포되었던 유인물, 진정서, 신문과 같은 1차 자료가 주는 느낌은 ‘노동자들의 말문이 트였다’는 것이다.

사장이 그걸 몰라서가 아니다. 우리를 일단 무식하다고 단정하고 그런 공갈 협박을 하면 먹혀들어갈 것이라고 생각하는 근본적으로 노동자를 무시하는 사고방식 때문인 것이다.

승용차부 의장부 직장이 똑같은 소리를 해댔다. ‘나가 애 낳는 거 아니니까 잔말 말고 일하고 저녁때 기쁘도 충분 하잖아.’ 이것이 근거없는 소리라면 그 사람들의 명단을 공개할 수도 있다.

- 대우자동차 임금인상투쟁기록(1985)

노동자들이 임금을 올리기를 위한 투쟁을 시작했기보다는 ‘시키는 대로 일만하고 주는 대로 받는 인간관계’ 취급받던 노동자들이 정당한 권리를 주장하고 당당한 주체로 인정받고자 하는 투쟁을 시작했다고 봐야 하지 않을까? 노동자들에게 일방적인 임금지급관행과 작업장에서 벌어지는 폭력적이고 권위적인 사측의 태도 사이의 거리는 그리 멀지 않았다. 85년에 대우차 노동자들도 최저생계비에 못 미치는 저임금을 해결하라는 요구를 내걸고 투쟁을 했지만, 정작 그들을 분노케 하고 움직인 것은 노동자들을 임금교섭의

주체로 대하기는커녕 근로기준법조차 여기는 사측의 태도였다. 18.7% 임금인상, 사무직과 생산직 사원에 대한 차별폐지(서울 통근버스), 노동자 대표를 단체교섭위원으로, 군필자 처우 개선, 월차휴가 사용자유 쟁취, 통상임금으로 가산임금을 계산하라는 요구들은 ‘노동자를 존엄하고 동등한 인간으로 대우하라’는 한 가지 요구로 요약될 수 있다. 대우차 노동자들이 볼 때, 위의 요구들은 경영상의 어려움 때문에 시행할 수 없는 문제라기보다는 노동자를 동등한 인간이 아니라 종이나 머슴 취급하기 때문에 발생하는 문제였다.

추측컨대 18.7% 임금인상안도 인상률이 가장 중요한 문제는 아니었을 것이다. 인상의 근거는 최저생계비 부족분, 생계비 상승률 보상분, 생산성향상분에 대한 공정한배였다. 그런데 최저생계비 부족분은 회사 측 사정을 고려해 1/5만 요구한 것이었고, 생산성향상분은 회사가 자료를 주지 않아 흑자를 기록했다는 사실에 기초해 대충 때려 맞춰 넣은 것이었다. 노조민주화를 추진했던 이들은 이렇게 27% 인상안을 산출하고 16.3%를 제안했던 노조 집행부와 협상하면서 18.7%로 조정한다. 조합원들을 철저히 소외시켰던 어용노조와 2.4% 차이밖에 나지 않지만 85년도 대우차 노동자들의 18.7% 임금인상 요구안은 이전과 완전히 다른 것이었다. 인상의 근거를 만들기 위해서 회사 측에 필요한 자료와 정보를 요구하고, 각 부서별 순회 공청회를 진행하면서 임금에 대한 노동자들의 주장을 모아나가는 과정을 겪어가면서 만든 요구안이었다. 이런 노동자들의 요구를 회사는 진지하게 경청하고 협상에 임해야 한다고 봤기 때문에 노동자들이 선출한 대표가 단체교섭위원이 되어야 한다고 주장했다. 이번에는 주는 대로 받지 않겠다는 것, 이 정도는 받아야 한다는 감각과 액수를 맞춰보는 과정, 회사는 노동자들을 임금협상의 주체로 진지하게 대하면서 적절한 임금을 지급해야 한다는 게 당시 대우차 노동자 생각이었을 것이다. ‘교섭과정을 전혀 모르고 있다가 잘 주면 좋고 적게 주면 불평하는 조합원’의 모습은 임금에 무관심한 게 아니라, 노동자를 동등하고 존엄한 인간이라고 생각하지 않는 자본으로부터 임금에 대한 모든 권리를 박탈당한 노동자의 모습이다.

노동자 투쟁역사에서 임금에 대한 권리는 임금인상요구 외에도 다양한 형태로 드러난다. 1960년대 내내 대한조선공사(한진중공업 전신) 노동조합은 사무직과 생산직의 급여를 동일한 날에 월급으로 지급할 것을 요구했다. 당시 생산직은 한 달에 두 번 순급으로 지불받던 관행이 있었는데 노동자들은 이를 육체노동에 대한 차별로 생각했다. 또한 당시에는 일반적이지 않았던 상세한 급여 내역을 달라는 요구도 하게 되는데 이는 자신의 임금이 어떻게 계산되어 나오는지 알아야 한다는 인식에서였다. 이는 임금액에 대한 관심 외에도 임금의 권리주체로서의 자각에서 비롯된 것이다.

우리는 87년 노동자대투쟁에서 노동자들이 대폭적인 임금인상뿐만 아니라 권위주의적 노사관계 철폐를 요구했다는 것을 잘 알고 있다. 복장과 두발단속 폐지, 강제적인 아침체조 중단, 식사의 질 개선 등이 포함된 수많은 요구들이 노동자대투쟁 과정에서 터져 나왔다. 이러한 노동자들의 요구가 임금인상이라는 경제적 요구와 그리 다른 요구들일까? 당시 노동자들의 요구와 투쟁들을 항목별로 분류해 투쟁의 성격을 분석 파악하기보다는 노동자들이 이 모든 것을 동시에 함께 외치고 요구하기 시작했다는 데 주목해야 한다. 대폭적인 임금인상은 정치적 요구가 아닌가? 노동자에게 임금은 인간다운 생활을 영위할 수 있을만큼 보장되어야 하는 경제적 요소이지만 ‘임금인상요구’는 시키는 대로 일하고 주는 대로 받던 노동자들이 이제 주는 대로 받지 않겠다는 정치적인 행위이자 권리선언이다. 두발단속, 아침체조, 반장의 욕설과 폭력에 대한 저항은? 시키는 대로 일하지 않겠다는 정치적 행위이자 권리선언이다.

사는 게 너무 팍팍하고 임금이 조금이라도 올랐으면 좋겠다고 생각하지만 그건 사장이 결정하는 문제라고 노동자들이 생각하는 한 임금인상투쟁은 결코 벌어지지 않는다. 노동자들은 이미 알고 있다. 임금액이 문제가 아니라 주는 대로 받을 수밖에 없는 불평등한 권력관계가 핵심이라는 것을. 그래서 임금은 사장이

결정하는 것이다. 저임금은 그 결과일 뿐이다. 과거 노동자 투쟁은 임금인상투쟁에 나선 노동자들이 바로 그 지점에 균열을 내면서 투쟁을 시작했다는 것을 보여준다. 정부 여당도 보수언론도 이제는 저임금이 심각한 문제라고 말하는 세상이다. 그들도 저임금 노동자들의 처지의 비참함 묘사에 한 소절 보태면서 민주노총 대기업 정규직 노동자들을 보라고 한다. 임금인상투쟁을 만들기 위해서는 자본이 모든 걸 틀어쥐고 있는 작업장의 전제적 권력관계를 정조준 하는, 임금에 대한 노동자 권리의 자각과 조직화가 필요하다. 노동자들은 이러한 임금관계와 저임금을 부당한 대우, 잘못된 처사, 권리의 훼손으로 충분히 인식할만한 수 많은 경험을 이미 하고 있다.

4. 노동자에겐 임금에 대한 권리가 있다

올해 시급은 영 마음에 들지 않는데, 사장실로 불려서 한 명씩 근로계약을 작성하라고 한다.
내가 받고 있는 월급이 너무 적은 것 같은데 법에 맞게 잘 나오고 있는 건지 궁금하다.
물량이 줄었다면서 당분간 집에서 쉬라고 하는데 급여가 안 나온다.
최근에 연봉제로 임금이 바뀌면서 액수가 줄었다. 휴게시간에 줄 서서 사인하라고 했던 게 그거였나 싶다.
원청에서 내려준 금액에 맞춰서 우리 임금이 결정된다고 하는데, 그 내역은 하나도 모른다.
파견업체에서 주는 월급액수가 통장에 찍힐 뿐, 급여 명세서를 받은 적이 없다.
이맘때면 바뀐 최저임금에 맞춰서 급여가 올라야하는데, 그대로다. 노조에서 매년 협상을 한다고 하는데 어떻게 되고 있는지 모르겠다.

공단 조직화 활동을 하면서 노동자들에게 듣게 되는 임금과 관련된 이야기들이다. 답답한 마음에 노동상담부스를 찾아오기도 하고, 동료들에게 불만을 털어놓는다. 임금인상투쟁에 나서거나 동료를 조직해 목소리를 내고 있진 않지만, 이들은 이미 각자의 방식대로 임금을 주는 대로 받아서는 안 되겠다는 자각을 하고 있다. 이들의 속마음은 이런 게 아닐까. 다들 올해 시급이 마음에 들지 않는 눈치지만, 현장에서는 그런 불만과 의견을 동료들과 말하기조차 어렵다. 연봉제가 무엇인지, 구체적으로 무엇이 달라지게 되는지 한 마디 설명도 없다. 일하는 업체가 아닌 파견업체에서 매달 통장으로 월급을 넣어주는데 애네가 수수료를 얼마나 떼는지, 내 급여는 어떻게 계산되어서 나오는 건지 알 길이 없다. 사장은 자기가 결정할 수 있는 게 아무것도 없다면서 월급을 올려주고 싶어도 이미 위에서 다 정해서 나온다고 한다. 하지만 원청이 급여로 얼마를 책정했는지, 사장은 얼마를 가져가는지 한 번도 들어 본 적이 없다. 시급이 어떻게 결정되느냐에 따라 손에 쥐게 되는 돈이 엄청 달라지는데, 노조랑 회사 사이에 도대체 무슨 이야기가 오가며 결정되는 건지 알 길이 없어 답답하고 속상하다. 그 동안 사장이 알아서 잘 맞춰 주겠거니 했는데, 아무래도 아닌 것 같다.

노동자들은 이미 알고 일을 시작한 임금수준(액수)을 문제 삼기 전에, 약속과 다르게 지급되는 것을 문제 삼는다. 약속은 근로기준법일 수도 있고, 회사와 맺은 근로계약일 수도 있으며, 노동자 스스로 기준으로 삼는 어떤 것일 수도 있다. 그 약속이 저임금을 정당화하는 임금-고용관계와 사회적 평가에 묶여있는 것 일지라도 노동자 스스로 납득하고 동의하는 한 그 약속에 따른다. 그런데 약속과 다르게 지급된다는 것은 법을 어기는 문제이기도 하지만 임금과 관련된 변동이나 결정에 노동자 스스로 동의하고 납득할 만한 어떤 정보제공이나 참여로부터 배제된다는 뜻이기도 하다. 시급 6,000원이라고 알고 일을 시작했다고 해서, 그 다음해 시급이 왜 6,500원이 아니라, 6,300원이 됐는지에 대해 관심 없는 노동자는 없다. 약속이 달라지면 그에 상응하는 합의와 동의가 필요하고 그렇게 새로운 약속, 협약이 만들어진다. 위에서 언급한 공단

노동자들의 이야기는 바로 그런 과정에서 배제된 경험이며, 그것을 권리의 훼손, 박탈로 인식하게 된 노동자들의 목소리다.

임금은 사회적 노동에 대한 역사적 결과물인 만큼 일정한 사회적 기준(흔히 인권적이라고 말하는)을 갖게 된다. 인간다운 존엄을 유지할 수 있는 ‘임금수준’에 대한 요구가 그것이다. 하지만 노동의 정당한 대가를 요구할 때 그건 어느 정도인가? 100만원 받다가 150만원 받으면 정당한 대가이고 130만원이면 아닐까? 이때 ‘정당함’을 설명하는 핵심은 절대적인 액수가 아니다. 대우차 노동자들이 어용노조와 2.4% 차이밖에 나지 않는 임금인상요구를 했지만, 그들은 그게 정당한 노동의 대가라고 생각했다. 18.7%가 적절해서가 아니라, 노동자들이 받아야 한다고 생각하는 임금을 눈치 보지 않고 함께 모여 이야기할 수 있었고, 사측에 임금산정에 필요한 정보와 자료를 요구했으며, 대표를 선출해 사측과 협상하고 파업점거투쟁을 겪으며 주장했던 임금인상액이기 때문이다. ‘정당함’의 한 가운데에는 임금에 대한 노동자 권리가 자리 잡고 있는 것이다. 정당한 임금, 공정한 임금을 요구하는 노동자들의 목소리에는 바로 이런 정치적 권리에 대한 감각이 살아있는 것이다. 자본가들이 주는 대로 받지 않겠다며 행동에 나선 노동자들은 존엄한 삶을 유지하는데 필요한 정도의 임금을 결국 만들어낸다. 이런 권리가 침해되고 훼손되는 현실의 임금관계가 저임금이 라는 임금수준을 만들어낸다.

노동의 정당한 대가로서의 임금, 공정한 임금을 이야기하는 것은 자본-임노동 관계 속에서 끊임없이 반복 경험되는 불공정, 부당함, 억울함을 권리의 훼손으로 구성하려는 시도이다. 사회 정책적 수준에서 권리의 훼손은 특정한 집단으로 구획되어 평가되는 지표를 통해 표현되지만, 개인적-집단적 차원에서 권리의 훼손과 자각은 상호작용 과정 속에서 즉 자본-임노동관계 속에서 벌어지는 다양한 경험들을 엮어내면서 이루어진다. 저임금 노동자들이라는 집단규정으로부터 박탈된 권리의 목록을 써내려가는 게 아니라, 부당함, 잘못된, 불공정한 임금이라는 노동자들의 경험과 감각으로부터 노동자의 권리로서 임금을 구성해보자.

5. 싸우기 어려워진 이유로부터, 싸움을 구성할 가능성으로

낡은 운동과 새로운 운동을 대비하면서 우리가 주의해야 할 것은 운동의 내용, 조직, 투쟁 방식 등을 역사적 조건과 맥락을 소거한 채 고정된 개념과 형식으로 비교하고 평가하는 것이다. 지배체제가 신자유주의를 전면화하면서 포섭과 배제, 위계와 분할 전략을 휘두르고 이에 사람들이 서로 모이고 연대하지 못한 채 모든 관계, 장소에서 체계적으로 분할된다고 한다. 맞는 말이다. 그런데 마치 과거에는 사람들이 쉽게 연대하거나 조직될 수 있었던 것처럼 생각해서는 안 된다. 60~80년대 국가-자본의 전략이었던 재벌수출 주도형 자본축적양식을 가동케 하기 위해서는 대규모 노동력과 종자돈을 만들어내는 게 핵심이었다. 이는 체계적인 농촌수탈과 외채도입을 통해 이루어졌고, 농업생산력 상승은 유희노동력 창출과 저곡가 정책을 이용한 농촌수탈을 가속화했다. 당시 한국 사회의 변화는 IMF로 인한 변화 이상으로 급격하고 거대한 것이었다. 사람들의 일상적인 관계망과 장소는 근본적으로 재구조화되었고, 기존의 관계, 결속, 연대는 해체된다. 새마을운동이 농촌사회를 새롭게 재편해갔고, 대규모 공업단지가 조성되고 대도시로 몰려든 사람들은 노동자-도시빈민으로서의 새로운 삶을 살아내기 시작했다.

그렇게 20여 년이 흐른 뒤에야 사회운동은 변화된 생활세계 속에서 살아가는 대중의 잠재된 욕망과 불만을 포착해내고 이를 집단적인 저항으로 조직할 수 있었다. 공장과 도시로 몰려든 사람들이 동질적인 공간 경험을 쉽게 할 수 있었다고 규정하기 이전에, 동일한 경험들조차 사람마다 다르게 인식하고 해석함에

도 이를 집단적인 경험으로 번역해내고 조직해 낼 수 있었던 계기를 찾는 것, 또는 집단주의, 패거리주의에 머물지 않고 계급적 인식으로 고양될 수 있었던 계기를 찾는 게 필요하지 않을까? 결국 운동의 역사적 조건과 맥락을 충분히 고려해야 한다는 것은 운동이 놓여있던 역사적 구조분석에 그치지 않고, 그 구조 속에서 대중을 조직해내기 위해 사회운동이 포착하고 발명했던 운동의 감각을 포착하는 것이다. 최저임금 시기에 우리가 접하는 생계비 임금이 아닌, 87년 노동자투쟁이 만들어낸 노동자들의 권리 언어, 투쟁의 언어로서 생계비 임금론의 역사성과 가능성을 봤던 것처럼.

1960~86년 시기 한국 노동자 집단행동과 저항의 사이클을 분석한 연구⁴⁾에 따르면 투쟁에 나선 노동자들의 주요 요구와 불만사항은 임금과 노동조건에 관한 것이었지만, 이들이 저항의 사이클을 이룬 시기는 거시 경제적 지표 변화와는 큰 상관성을 보이지 않았다. 오히려 노동자들의 집단행동은 정치체제의 변화가능성이 노동자들에게 인식되는 시기에 고조되었다. 60년 4월, 87년 6월 직후 노동자투쟁이 폭발한 것은 결코 우연이 아니다. 민주주의를 쟁취하고자 했던 열망과 투쟁, 정치적 권리주체로 당당히 서고자 했던 집단적 경험이 너무나 자연스럽게 노동현장으로 스며든 것이다. 당시 노동자 투쟁을 극심한 저임금과 가혹한 노동조건이 이들을 투쟁으로 내몰았다고 보는 것은 너무 단편적인 시각이다. 60년 4월, 87년 6월 학생과 시민들이 거리로 나온 이유와 다르지 않다. 인간답게 살고 싶어서다. 자유롭게 말하고 모이고 행동하고 싶어서다. 동등하고 존엄한 인간으로서 존중받고 싶어서다. 그런 권리를 쟁취하지 못하면 노동자들은 그 무엇도 얻어낼 수 없다는 것을 본능적으로 알고 있었다. 그래서 투쟁에 나선 노동자들은 언제나 노동조합을, 노동자의 집단적 결사체를 만드는 게 목적이었고, 자본가들은 돈이 얼마가 들더라도 노동조합만은 막으려고 했다.

87년 노동자대투쟁이 만들어낸 노동-자본관계가 이제 황혼녘에 접어들었다고들 한다. 90년대 이후 자본이 공격적으로 도입한 임금체계-고용관계는 노무비용을 줄이기 위해서였다. 비정규직, 간접고용이라는 새로운 고용형태가 임금수준의 저하를 가져온 동시에 사용자 책임성을 모호하게 하는 결과를 가져왔기 때문이다. 그런데 고용형태가 임금수준을 결정하는 것은 아니다. 87년 이전 노동자들의 저임금은 고용형태 때문이 아니었다. 일체의 권리가 박탈된 미조직 상태였기 때문이다. 비정규직이 임금이 낮은 건 비정규직이라서가 아니라, 권리를 자각하고 단결해서 싸우지 못하기 때문이다. 권리를 자각하더라도 투쟁에 나서기 위해서는 도약이 필요하다. 하지만 노동자들은 현재 자신의 권리를 집단적 권리로 인식하기조차 쉽지 않은 상황이다. 다른 입직경로, 다른 고용관계, 고용기간, 분업화된 노동이 분절화 된 노동자로 연결되는 현실은 우리가 앞에서 들었던 공단노동자들의 임금에 대한 권리의식마저도 집단화하기 어렵게 하는 요인이다. 개별화된 노동자들이 기댈 곳은 법제도적 도움밖에 없고, 집단적 정치적 권리는 구제반기 위한 개별적 법권리가 되고 만다. 현재는 과거가 아니다. 특히 불행이라는 조건은 노동자들이 자본과의 관계에서 자신의 처지와 위치를 자본과 동일시하거나 권리투쟁을 주저하게 만들기 쉽다. 임금수준을 넘어서 노동자가 지닌 임금에 대한 다양한 권리감각을 현재적 조건에서 집단적 권리로 조직하기 위한 우리 모두의 실천이 필요하다.

4) 신진욱, 2004, 「사회운동, 정치적 기회구조 그리고 폭력」, 한국사회학 제38집 6호