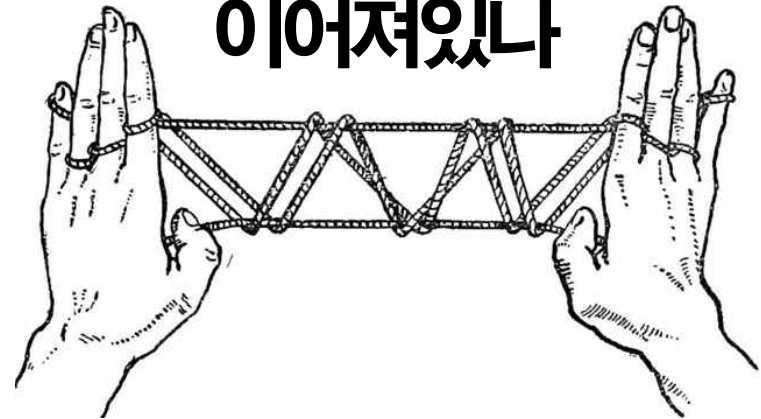



대 중 토 론 회

ILO기본협약과 사회구성원의 권리행동은 어떻게 이어져있나



미디어오늘 · 전국불안정노동철폐연대 · 평등과 연대로 인권운동더하기

후원 인권재단사람 

노동자들이 결사의 자유 등 ILO 기본협약 기준을 촉구하고 있습니다. 노동자의 당연한 권리로서 단결하고, 사용자를 상대로 교섭하고 투쟁할 권리를 확장해 내는 사회적 배경이 될 것이라는 믿음, 그리고 그것으로 한국 사회의 노동권에 대한 기준 자체를 바꾸어 낼 수 있을 것이라는 기대가 있기 때문입니다.

그러나 문재인 정부 하에서 노동자들의 요구와 투쟁은 여전히 사회적인 지지를 크게 이끌어 내지는 못하고 있다고 생각합니다. 권리를 주장하는 것에 부정적인 사회, 노동자의 투쟁이나 분쟁은 없을수록 좋은 것이라 생각하는 사회적 분위기는 여전합니다. 평등을 지향하는 노동자들의 행동은 조직된 노동자의 이기주의로 매도되고, 노동자와 시민을 끊임없이 분리시키려는 시도가 다시 노동자의 투쟁을 고립시킵니다.

노동3권은 노동자의 권리로 헌법이 보장하고 있습니다. 그러나 노동자의 권리와 시민의 권리가 또한 다르지 않습니다. 모여서 목소리를 내고, 행동할 권리는 인간으로서의 기본적 권리이며, 사회구성원으로서 스스로의 목소리를 발현하고자 할 때 반드시 필요한 권리입니다. 노동자, 청소년, 성소수자, 예술인, 주민, 어떤 이름으로든 우리는 모이고 행동할 자유를 가집니다.

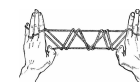
모든 사회구성원의 말할 권리, 모일 권리, 행동할 권리, 기업과 정부를 상대로 교섭과 협의를 요구하고 때로 협약과 같은 형태의 합의를 이끌어 낼 수 있는 권리. 이러한 권리가 폭넓게 보장되는 사회는 불가능할까요? 한국 사회가 그렇게 나아가기 위해 무엇이 필요할까요? 또 그렇게 나아가기 위해 지금의 ILO 기본협약 기준을 촉구하고 있는 흐름을 어떻게 더 확장해 낼 수 있을까요?

그리고 그를 위해, 우리는 지금 어떻게 움직여야 할까요?

ILO 기본협약 기준 촉구 운동이 모든 권리의 주체들과 아울러, 한국 사회 인권 기준의 변화를 만들어 내는 운동으로 나아가기를 바랍니다. 그를 위한 고민을 풀어놓고, 함께 변화를 모색하는 자리를 마련하였습니다. 서로의 생각이 엮이고 연결되어, 사회를 끌어당기는 단단한 연대가 만들어지기를 바랍니다.

2019년 6월 5일

미디어오늘/ 전국불안정노동철폐연대/
평등과 연대로! 인권운동더하기



자 료 순 서

- [발표1] 성상민/ 한빛미디어노동인권센터 기획차장
ILO 기본협약 비준은 노동자-시민-대중의
권리보장을 위한 선언 ... 2쪽
- [발표2] 대용/ 인권운동사랑방 활동가
들어야 말할 수 있고, 말해야 달라질 수 있다 ... 7쪽
- [발표3] 윤민정/ 비정규직 없는 서울대 만들기 공동행동
대학에서 '비정규직 없는 세상'을 외치다 ... 12쪽
- [발표4] 오승재/ 행동하는성소수자인권연대 성소수자노동권팀장
ILO 기본협약과 성소수자의 권리행동 ... 19쪽
- [발표5] 홍명근/ 바꿈세상을바꾸는꿈 사무국장
2030세대, 우리의 노동은 안녕하신가요? ... 24쪽
- [발표6] 파이루/ 대학입시거부로 삶을 바꾸는 투명가방끈 운영회원
결사할 수 있는 사람들만의 권리를 넘어, 모든 이의 결사의
자유 확대로 나아가는 길 찾기 ... 29쪽
- [발표7] 오경미/ 문화예술노동연대 사무국장
우리는 예술하는 노동자입니다 ... 42쪽

토 론 회 시 간 표

시간	진행 내용	진행 방식
18:30 ~18:40	토론회 제안 배경 안내	
18:40 ~19:30	참가단체 발표	*발표가 진행되는 동안 키워드가 [주제/분석/활 동/대안]의 묶음으로 모 여집니다.
19:30 ~20:00	질의응답 및 키워드 추 출 함께 하기	*질의응답을 나누며 키워 드를 더 풍성하게 모읍니 다. *키워드를 토대로 전체가 함께 답을 찾을 질문을 도출합니다.
20:00 ~20:30	함께 의견을 모아 대안 만들기	*질문에 대한 답을 찾는 전체토론을 진행합니다.

* 전체토론이 길어질 경우 9시까지 토론회가 진행될
예정입니다.

ILO 기본협약 기준은 노동자-시민-대중의 권리보장을 위한 선언

성상민(한빛미디어노동인권센터 기획차장)

2019년 현재 방송-미디어 산업 영역에서 활동하는 종사자는 근로기준법을 비롯한 노동 관계 법률에 규정된 노동의 권리를 보장받지 못하고 있다. 형식적으로는 방송사가 아니라 외주 제작사와 ‘용역 계약’이나 ‘턴키 계약’을 맺지만, 이들에게 업무를 지시하거나 관리하는 주체는 방송사이다. 이들이 진정으로 ‘용역’을 맺은 개인 사업자에 불과하다면 주체적으로 목소리를 낼 수 있어야 하지만 현실은 그렇지 않다. 말로만 ‘프리랜서’에 ‘개인 사업자’일뿐 사용자의 지시에 따라 업무를 수행한다는 점에서 방송-미디어 노동자들 상당수는 충분히 노동자이다.

설사 운 좋게 근로 계약을 맺었다고 해도 상황은 크게 나아지지 않는다. 별도로 출퇴근 시간을 기록하지 않는 방송-미디어 현장 제작 노동의 특성상 아무리 고강도로 야간-장시간 노동에 시달려도, 지방노동위원회나 법원에서는 쉽게 자신들의 피해를 인정받기 어려운 것이 현실이다. 노동 시간이나 강도의 문제 외에도 방송사 PD가 가하는 온갖 폭언을 비롯한 ‘갑질’, 심심치 않게 발생하는 언어적-신체적 성폭력 등 문화적인 측면에 있어서도 방송-미디어 노동자들은 쉽게 문제에 노출된다.

자신의 몸을 혹사하며 매일, 매주 한 편의 방송을 만들 것을 요구받지만 정작 이들에게는 노동자로서 마땅히 보장받아야 할 권리가 보장받지 못한채 방치되어 있다.

왜 방송-미디어 노동자는 분명 ‘노동’을 하고 있음에도 노동자로 인정받지 못하고 있는가. 한국 정부는 과거부터 여전히 명시적으로 근로 계약을 맺지 않은 채 용역 계약이나 개인 사업자로서 계약을 맺은 이들의 노동은 법적으로 보장을 하지 않고 있기 때문이다. 오랜 비판 끝에 2000년대 이후로는 골프장 코디, 학습지 교사 등 매우 제한된 8개 직종에 대해서만 ‘특수 고용노동자’로 분류하며 이들만을 노동자로 규정하는 상황이다. 그러나 정부의 제한적인 노동 정책과 달리 이미 몇몇 판결이나 고용노동부의 근로감독조사에서도 방송-미디어 노동자들 대다수에게는 ‘노동자성’이 있다는 취지의 결과를 발표한바 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 한국 정부가 기본적인 노동 3권에 대한 보장을 매우 제한적으로 규정한 상황에서, 방송-미디어 노동자들 역시 제 권리를 행사하지 못하고 있다.

물론 어떤 이들에게는 방송-미디어 노동자의 요구가 내 자신과 어떤 상관이 있을지 전혀 연관성을 찾지 못할지도 모른다. 그러나 오랜 시간 동안 노동자의 정체성을 가지고 일한 사람들이, 노동에 대한 제 가치를 쉽게 인정받지 못하는 상황은 곧 한국이 여전히 제대로 된 시민권을 행사하기 어려운 상황을 단적으로 드러내는 지표와도 같다.

현행 교육에서는 시민의 존재나 시민단체의 활동에 대한 개념

이 나와있지만, 정작 시민들 다수가 영위하는 ‘노동’에 대해서는 철저히 금기되거나 부정적으로 그려진다. 대다수의 언론이나 인터넷 여론 역시 상황은 크게 다르지 않다. 인식과 개념이 형성되는 시기에 ‘노동’은 물론 ‘노동조합’의 존재를 거의 모르거나 부정적으로 인식하는 상황에서, 노동조합에 대한 법적 활동 보장의 미비나 회사 차원의 탄압이 겹쳐지는 순간 노동조합이 문턱은 시민모임-단체와는 비교할 수 없을 정도로 커지는 것이 엄연한 현실이다.

특히 방송-미디어 영역처럼 현장 특성상 미조직 노동자가 많은 산업 환경이거나, 불안정-비정규직 노동자일수록 노조는 가입 자체만으로도 생계 중단을 걱정해야 하는 선택지가 되고 만다. 교섭 요구, 파업을 비롯한 단체 행동은 더더욱 자신을 희생해야하는 행동이 되고 만다. 한국의 노동조합 결성율이 10% 내외에 여전히 머무는 상황은, 한국 사회가 전방위적으로 노조 활동을 하지 않도록 만드는 상황과도 매우 밀접하게 연결되어 있는 셈이다. 이는 다시 방송-미디어 노동을 비롯해 산업 특성상 개인 활동이 많으며, 비정규직 비율이 높은 문화 노동의 조직화가 영화 영역을 제외하고 용이하지 않은 것과는 이어진다.

노동자들에게 제대로 된 노동권이 보장되지 않은 상황에서 시민들은 자신들에게 주어진 권리를 정당히 행사하기도 쉽지 않다. 특히 방송-미디어는 동시에 ‘언론’의 역할을 한다는 것을 생각하면, 언론의 자유와 권리를 외쳤던 방송-미디어가 정작 자신들이 고용한 노동자들의 자유와 권리를 방치한다는 점에서 그 심각함은 말로 다할 수가 없다. 방송-미디어 산업이 날이

갈수록 성장하고, 점차 해외에 수출하는 드라마의 수도 많아진 다지만 방송-미디어 노동자들 상당수는 그 변화를 체감하기 어려울 정도로 노동권을 보장받지 못하고 있다. 그리고 정부는 ILO 기본협약 비준조차 하지 않으며, 노동자들의 요구를 묵살하고만 있을 뿐이다.

한국 정부의 ILO 기본협약 비준, 특히 노동 3권과 직접적으로 연결된 협약의 비준 선언은 노조 활동을 용이하게 만드는 윤활제이자, 궁극적으로는 사회 구성원 전체의 권리 행동을 촉진시키는 결과물이 될 수 있을 것이다. 또한 기존의 노동 정책에서 방치되어 있었던 방송-미디어 노동자들이 제 권리를 보장받을 수 있는 계기를 만들어, 지금보다 더 건장한 노동 환경이 정착될 수 있는 계기를 만들 수 있다. 방송-미디어 노동자들이 주체성을 가지고 활발하게 프로그램 제작에 참여할 수 있다면, 그렇게 노동자의 권리가 방송 제작에도 관여할 수 있게 된다면 시민들의 권리 역시 방송-미디어를 통하여 더욱 보장받을 수 있게 될 것이다. 마치 오래 전 대대적인 투쟁과 권리 획득을 통해 주체적으로 작품 제작에 참여할 수 있게 된 미국이나 프랑스 등지의 방송 환경에서 제작되는 작품들처럼 말이다.

노동자들은 곧 시민이고, 다시 시민 대다수는 노동자이다. 노동 환경이 제대로 보장되지 않은 현실은 시민으로 마땅히 행사하고 요구할 수 있는 권리 상당수를 자의나 타의로 포기하게 만들게 이끌고, 시민이 주체적인 존재로 남지 않고 수동적인 존재로 남게 되는 상황은 다시 수많은 권리를 보장받지 못하게 만드는 끊임없는 악순환으로 이어진다. 근로기준법을 비롯한

노동법에 명시되어 있는 권리를 정말로 당연한 것으로 만들기 위해서, 노동자-시민-대중이 자신들이 보장받아야 할 권리를 확실하게 인식하며 적극적으로 행동할 수 있는 주체로 성장하기 위해서, ILO 기본협약 비준은 이를 위한 하나의 선언이 될 수 있다.

한빛미디어노동인권센터는 바로 이러한 환경을 만들기 위해, 방송-미디어 노동자들이 제 권리를 보장받기를 원하는 마음을 지녔던 故 이한빛 PD의 뜻을 이어받아 설립되었다. 그리고 한빛센터의 설립을 전후로 희망연대노조 방송스태프지부, 방송작가유니온(언론노조 방송작가지부)가 설립되어 방송사와 제작사와 맞서 자신의 권리를 위해 상시적인 움직임을 이어나가고 있다. 방송-미디어 노동자들이 한 명의 시민으로 서기 위하여, 그리고 시민으로써 주체가 되는 방송을 만들기 위해서 ILO 기본협약은 하루 빨리 비준되어야만 한다.

2019.3.21. '장시간 촬영 및 턴키계약 강요하는 MBC 규탄 기자회견'
_한빛미디어노동인권센터 홈페이지



들어야 말할 수 있고, 말해야 달리질 수 있다

대용(인권운동사랑방)

“ILO 기본협약과 사회구성원의 권리행동은 어떻게 이어져 있나”라는 제목의 토론 제안을 받았을 때 솔직히 말하면 조금 난감했다. ‘노동자, 시민의 의사를 표현할 수 있는 방법으로 가능한 것은 무엇인가?’라는 사전 토론 요청에 노동자든 시민이든 어디에서 만나, 어떻게 행동하고 있는지 잘 보이지 않았기 때문이다. 하지만 토론 요청의 의도가 ‘노동자의 권리는 왜 시민의 권리만큼 보편적으로 사고되지 못하는가’라는 현실에 대한 것이라고 생각했다. 공단에서 노동조합을 만들기 위해 활동을 하면서 느끼는 점은 노동조건이 나쁠 때 노동자는 노동조합보다 퇴사라는 선택이 가깝고, 그만큼 모여서 말하는 권리는 멀리 있다는 점이다. 모이고 말할 권리도, 노동조건도 더욱 열악해지는 악순환의 반복을 끊는 것은 결국 노동자들이 모이고 말할 수 있을 때 가능하다.

결사를 불허하는, 결사만 허락하는

노동자가 일터에서 모이고 말하기 어려운 이유는 분명하다. 정부와 기업이 노동자의 결사를 가로막기 때문이다. 특수고용노동자의 노동조합 설립 신고서를 노동부가 반려하는 풍경은 익

숙해질 지경이다. 노동자의 권리를 가로막는 제도를 비판하는 것이 정치적이란 이유로, 그렇게 비판을 하다가 해고당한 사람이 조합원이라는 이유로, 이런 저런 이유로 노동조합 설립신고는 사실상 허가제로 운영되고 있다. 노동조합이 설립된다 하더라도 간접고용, 파견 등을 활용하는 기업은 노동조합과 교섭을 회피한다. 기어코 교섭하고 합의를 만들어도 한 회사에 복수의 노동조합이 있으면, 교섭창구 단일화 제도를 통해 꼼수를 부리며 합의를 지키지 않는다.

노동자에게 결사의 자유가 없다는 건 단체행동도 허락되지 않는다는 뜻이다. 최저임금을 받는 노동자가 최저임금 인상을 외치며 파업을 하거나, 공공기관에서 일하는 노동자가 공공기관 성과연봉제 도입에 반대하는 파업을 하면 법, 제도와 연관된 정치 파업이라며 불법 딱지가 붙는다. 일부 업종은 필수업무 유지라며 파업참가를 제한하거나 대체근로 투입을 허용한다. 기업은 노동조합의 단체행동이 손해를 끼쳤다면 수천만원부터 수백억에 이를 만큼 손해배상을 청구하고, 업무방해죄로 고소한다.

정부와 기업이 법과 제도, 권력을 이용해 노동조합을 깨뜨리는 것은 해당 노동조합만이 아니라 사회의 인식을 위축시켜 왔다. 2017년 노사관계 국민의식조사 연구에 따르면 노동조합이 필요하냐고 생각한 질문에 대부분의 응답자인 약 85%가 그렇다고 응답했다. 하지만 실제 노동조합이 생기면 가입하겠다고 응답한 경우는 약 35%로 대폭 감소하는 응답을 보였다. 현실에서 노동조합 활동을 하는 사람은 소위 '회사 생활 잘'하는 사람

이 아니라 별난 사람 취급받기 일쑤다. 언론은 노동조합을 언제나 시민에게 피해를 입히고, 경제적 손실을 유발하며, 불법과 폭력을 일삼는 집단으로 등장시킨다. 노동조합이 노동자의 자유로운 결사가 아니라 '불온'한 조직이 되면서 아직 결사를 시도하지 않은 노동자, 아직 단체행동에 나서지 않은 노동자에게 결사는 '자유'가 아니라 '장벽'에 가깝다.

모이고 말해야 달라질 수 있다

그럼에도 권리는 모여서 말할 수 있을 때 감지된다. 세월호를 비롯한 재난참사 피해자들은 모여서 공동 대응의 경험이 사고 발생 이후를 다르게 만들었다고 이야기 한다. 재난참사의 피해자들은 우리가 모이지 않았다면 우연한 사고에 피해를 입은 것으로 체념하고 넘어갔을지도 모르겠다고 말한다. 같은 문제를 겪고 있는 사람들이 모였기 때문에 그냥 사고가 아니라 구조적인 위험이 만든 문제라는 인식이 가능했다. 또한 함께 외쳤기에 그 책임이 국가와 사회의 것이었음을 분명히 할 수 있었다는 것이다. 이는 일터에서도 다르지 않다.

일터에서 발생하는 곤란함을 여럿이 마주하는 것은 혼자일 때와는 다른 경험을 만든다. 가령, 임금 명세서의 숫자가 일한 시간보다 적다고 느껴지는 순간, 서로가 얼마를 받는지도 정확히 모르고, 아무도 월급 이야기를 꺼내지 않는 상황에서 혼자서는 취할 수 있는 선택지가 많지 않다. '내가 잘못 생각하고 있는 것은 아닐까? 이걸 지금 따지면 어떻게 될까?' 회사보다 나를 의심하고, 회사 생활이라는 것이 원래 부당해도 참아야하는 것

으로 여기고 상황을 넘기는 것이다.

하지만 문제를 주변 동료와 나누기 시작하면 감각은 달라진다. 나만 겪는 어려움이 아니라 동료도 겪는 문제로 인식되면서 자기 의심을 거두기 시작한다. 일한 만큼 임금을 받지 못했고, 회사가 무엇인가 잘못하고 있다는 문제의식은 앞으로의 대처를 위한 선택지를 넓히기 시작한다. 회사에 문제제기까지 이어지지 않더라도 노동자가 느끼는 감정, 감각을 전혀 다른 방향을 만들며 ‘권리’에 대한 감각을 세우기 시작하는 것이다. 회사의 부당한 명령, 처우를 경험한 노동자의 경험을 그저 개별 노동자의 경험으로 두지 않는 것이 중요한 이유다.

노동조합은 어떤 경험을 남겨야 할까

노동자의 결사의 자유와 단체 행동이라는 권리는 현실에서 드러날 땐 단순하게 보인다. 불만을 갖고 모인 노동자들이 조합 설립을 신고하고, 임금 협상을 비롯한 단체 협상과 단체행동을 하는 정도로 도식적으로만 이해된다는 것이다. 이 과정에서 노동자의 요구가 쟁취되거나 쟁취되지 못하는 일은 노동조합이 얼마나 많은 힘(노동자)을 모았는지에 따른 결과로만 해석된다. 하지만 노동자가 모이고 행동에 나서기까지 의견을 만들고, 또 내놓는 무수히 많은 드러나지 않는 과정들이 놓여있다. 모여서 말할 권리가 일터의 권리로 확장되는 과정이기도 하다.

함께 모여 이야기를 나눈다고는 하지만 막상 모이면 동일한 경험이 서로 다르게 이해되기도 하고, 완전히 달라 보이는 경험

은 같은 맥락에서 해석되기도 한다. 그럼에도 모여서 말할 때만이 각자의 경험을 집단적인 경험이자 권리로 길어 올릴 수 있다. ILO의 목적으로 결사의 자유가 명시된 이유도 같은 맥락일 것이다. 노동자가 모이고 행동하는 전 과정에 걸쳐 이 목소리들을 잘 듣기 위해 누가 이야기 할 수 있어야 하는지, 어떤 자리가 필요한지, 그래서 노동자에게 또, 사회에 무엇을 남길 수 있을지 고민을 이어나가야 하지 않을까.

“단결하여 투쟁하면 패배하지 않는다” _월담재정마련을 위한 배지판매
_인권운동사랑방 홈페이지



대학에서 ‘비정규직 없는 세상’을 외치다

윤민정(비정규직 없는 서울대 만들기 공동행동)

‘비정규직 없는 서울대 만들기 공동행동’에게 토론의 기회를 주신 불안정노동철폐연대에 진심으로 감사드립니다. 저희는 작년 초에 출범하여 대학 내 비정규직 철폐를 위해 활동해오고 있는 학생들과 학내 노동조합의 공동투쟁기구(연대체)입니다. 현재 약 20개의 서울대 학생회/학생단체가 가맹된 네트워크 형식의 조직으로 운영하고 있습니다.

- 노동자만 이야기하는 것이 아니에요, 대학생이 말하는 비정규직 철폐!

특기할 만한 점은 ‘비정규직 없는 서울대 만들기 공동행동’(이하 비서공)이라는 연대체 구성을 처음 제안한 것이 현장 노동조합이 아니라 학생들이었다는 것입니다. 학생들이 구성을 고안하고 노동조합에 제안함으로써 출범계획이 현실화되었고, 출범 이후 사업계획도 대부분 학생들이 주도적으로 만들어가고 있습니다. 혹자는 왜 학생들이 자기 문제도 아닌 학내 비정규직 문제에 대해 먼저 발 벗고 나섰는지 궁금해 합니다. 작년(2018년) 3월 15일, 우리는 대학 내 비정규직 철폐를 향한 첫 발을 내딛으며 기자회견을 통해 다음과 같은 내용이 담긴 출범

선언문을 발표했습니다.

“우리는 무한경쟁과 차별, 소외의 시대를 살아가고 있습니다.

이 시대에 태어난 우리는 입시경쟁의 학창시절을 거치고 취업공장인 대학을 지나, 내 것이 아닌 나라의 ‘근로자’가 되기까지 평생을 쫓기듯 숨 막히게 살아갑니다. 우리는 평생 ‘경쟁에서 지는 것은 노력이 부족하기 때문이고, 그래서 경쟁의 패자를 차별하는 것은 정당하다’는 말을 들어왔습니다. 그렇게 대학생이 된 우리는 학점이 낮고 스펙이 부족하면 언제 경쟁에서 도태되고 ‘비정규직’이 될지 모른다는 불안에 스스로를 채찍질해야만 합니다.

하지만, 스스로를 채찍질하고 동료들 짓밟으라고 명령하는 무한경쟁과 차별의 논리는 정말로 그저 당연한 것입니까? 경쟁은 우리의 존엄한 삶과 행복을 보장해주나요? 언제 경쟁에서 낙오될지 모르고, 대학에서의 성적이 곧 노동시장에서의 ‘비정규직’과 ‘정규직’, ‘있는 자’와 ‘없는 자’의 차별로 이어질지 모른다는 불안감은 지금 여기, 우리의 행복을 앗아가고 있습니다.” (출범선언문 中)

이는 “왜 대학생이 대학 내 비정규직 철폐를 요구하는가?”라는 질문에 대한 우리의 답변입니다. 당장 비정규직 문제는 대학생들의 문제가 아닌 것처럼 보일 수 있습니다. 하지만 우리는 비정규직 문제, 불안정 노동의 문제야말로 우리 사회를 관통하는 문제이며, 대학생들이 피해갈 수 없는 문제라고 생각했습니다.

이 체제는 노동자를 정규직, 비정규직으로 분할하여 차별하고, 모든 노동자가 마땅히 누려야 할 기본적 권리를 경쟁에서 이겨야만 얻을 수 있는 일종의 ‘보상물’로 둔갑시켜 우리로 하여금 경쟁과 이에 따른 차별을 당연한 것으로 여기도록 만듭니다. ‘비정규직’이라는 이유로 임금과 노동조건을 낮추는 것은 사용자의 이윤을 위해 행하는 부당한 처사인데, 우리는 이 차별을 당하는 과정에서 무기력해지고 경쟁에서 승리해 이 차별로부터 탈피할 책임을 우리 스스로에게 묻기 시작합니다. 사회 전반을 지배하는 그 지독한 능력주의의 이데올로기, 차별과 경쟁의 메커니즘은 바로 우리 대학생들을 평생 옥죄어 온 사슬이기도 합니다. 우리는 이런 세상 자체를 거부해야 한다고 생각했습니다. 이 체제가 작동하는 원리를, 우리를 무력화하여 길들이는 방식 자체를 문제 삼아야 한다고 느꼈기 때문입니다. 이런 점에서 수많은 대학에서 학생들이 행하는 교육투쟁이 비정규직 철폐투쟁과 맞닿아 있다고 생각했고, 대학에서 비정규직 철폐의 깃발을 내걸 수 있었습니다. (이는 ILO협약 비준에 대해서도 누구나 누려야 할 기본권의 관점에서 비슷하게 적용될 수 있을 것 같습니다.)

- 대학에서 만들어 온 비정규직 철폐 운동의 특징과 난점, 시사점 - 서울대 ‘중앙도서관 난방 파업’사건을 중심으로

앞서 살펴보았듯 대학생 주체로서 비정규직 문제를 바라보는 것은 당사자적인 동시에 이데올로기적입니다. 우리는 비정규직 철폐를 이야기하기 위해 평생을 경쟁에 시달려왔고 시달리고 있는 신자유주의 속의 대학생이라는 존재를 소환해냈지만, 그

대학생이 비정규직 문제와 만나는 지점은 결국 ‘세계가 바뀌어야 나의 삶도 바뀐다’는, 해방의 이데올로기를 길어올림으로써 가능해집니다.

민중적 지식인으로 규정되었던 대학생들의 과거와 달리, 비서공은 체제의 모순을 직접 경험하고 이에 저항하는 대학생들에게 연대하여 저항하는 가능성을 제시하겠다는 ‘새로운 (대학) 노학연대’를 이야기했지만, 결국 우리도 비슷한 한계에 부딪힐 수밖에 없었습니다. 당위적으로야 우리는 동지이지만, 표면적으로 학생과 노동자의 이해관계가 충돌하듯 보이는 상황에서 우리는 난관에 부딪혔습니다. 이것이 가장 대표적으로 드러난 사례를 올해 초 발생한 민주노총 서울일반노조 서울대 기계전기分会의 ‘중앙도서관 난방 파업’ 투쟁으로 꼽을 수 있겠습니다.

수십 년 간 용역업체를 통해 간접 고용 되어왔던 기계전기설비 노동자들이 ‘전원 정규직화’되었다는 학교의 홍보에도 불구하고, 처우는 그대로이거나 오히려 악화되어 ‘최저임금이 아닌 생활임금’을 요구하며 파업에 들어갔습니다. 이 노동자들이 파업에 들어가자 중앙도서관 난방이 꺼졌는데, 학생들의 비판 여론이 거셌습니다. 총학생회도 곧바로 노조에 중앙도서관 파업 중단을 요구하겠다고 입장을 발표하며 갈등이 커져 갔는데요. 이런 상황에서 노동자들의 파업을 지지하는 학생 공동대책위원회(이하 공대위) 구성을 제안한 비서공의 고민도 깊어질 수밖에 없었습니다. 학생 다수가 반대하는 상황에서 파업을 지지하자, 노동자들과 함께하자고만 외친다고 해결이 되는 것은 아니었기 때문입니다.

이 상황을 겪으며 저희 비서공의 구성원들은 현실의 관계 위에서 연대를 구성해 나가는데 생각보다 더 많은 정치적 고민이 필요함을 알게 되었습니다. 어찌되었든 학생들이 주축이 되는 단체이다보니 노동조합과는 이런 점에서 해야 할 역할, 요구받는 역할이 다를 수밖에 없지요. 당시에 가장 많이 들었던 비판이 학생이라면서 대체 어떻게 학생들 고통스러운 걸 이렇게 몰라줄 수 있느냐, 학생이라는 이름 달고 노동자만 지지하는 게 말이 되냐, 서울대 학생 대표한다는 듯 행동하지 말라, 학생의 이익에 반한다 등이었습니다. 비서공 중심의 공대위는 원칙적인 입장을 견지하며 파업이 왜 일어났는지, 파업을 이미 예측하고 있었던 학교가 학생들의 불편을 최소화하기 위한 대책을 마련하지도, 학생들에게 공지를 하지도 않은 것이 얼마나 무책임한지, 학교 측의 교섭 해태 끝에 노조가 쟁의권을 얻게 된 배경이 어땠는지 등을 최대한 자세히 선전하고자 노력했습니다. 그러는 한 편, 파업이 일찍 종료되기 위해서라도 (학교 측이 노동조합을 탄압하고 파업을 강제로 종료시키기를 바라는 게 아니라면) 우리가 노동조합 측에 힘을 실어야만 한다는 것을 알리며, 학생회 대표자들과 밤샘 토론을 했고, 조금씩 설득되어가는 학생들을 가시화하기 위해 SNS 릴레이를 이어가며 파업 지지의 분위기를 조성했습니다. 결국 토론 끝에 총학생회도 파업 지지로 입장을 선회했고, 곧이어 노동자들의 승리로 파업도 종료되었습니다.

이 파업의 경과는 우리에게 세 가지 시사점을 남겼습니다. 첫째, 생각보다 시민/학생 일반은 파업이 발생하는 과정과 노동기

본권으로서의 파업권에 대해 잘 모르며, 접할 기회가 없습니다. 그저 노조가 벌이는 수많은 시위 중 하나라고 생각하는 것이지요. 이것은 현재 ILO나 경사노위 투쟁에 대해서도 시사하는 점이 많습니다. 노동기본권 문제는 너무도 알려져 있지 못하기에, 노동계 외부와의 연대 건설을 위해 생각보다 교육, 선전의 역할이 크다고 생각합니다. 둘째, 일상적 노동자-학생 연대, 학내 노동문제 가시화가 필요하다는 것입니다. 노학연대의 전통이 유실되며 학생과 노동자 사이에 공동 활동의 경험이 축적될 기회가 없다보니, 학생을 당사자로 끌어들이게 되는 파업까지 가는 과정에서 양 주체가 머리를 맞댈 기회가 없었던 것입니다. 그럼에도 불구하고 셋째, 가장 중요한 시사점은 노동자 뿐 아니라 학생, 시민 등 다양한 주체가 노동문제를 이야기할 필요가 있다는 것입니다. 평소 노동문제에 대해 학습하고 활동하는 학생들(비서공 뿐 아니라 당시 공대위에 참여했던 학생단체 및 학생들이) 없었다면, 아마 서울대 학생들이 토론 끝에 파업 지지를 결정하리란 불가능했을 것이라고 생각합니다. 그러면서도 학생들이 단순히 노동자들의 활동을 지지하고 보속한다는 과정에서만이 아니라, 스스로 학생 사회 내부의 정치적 담론을 생산하고 확산한다는 자기정치영역에 대한 확고한 목표와 의지를 가져야 한다고 봅니다.

- 모든공간에서 모이고 말하고 행동하는 정치를!

학생들 역시도 모이고, 말하고, 행동하는 것이 익숙치 않은 시대를 살아가고 있습니다. ILO 투쟁은 노동자들의 조직하고 행동할 권리에 관한 투쟁이지요. 조금 추상적이기는 하지만, 저는

각자의 공간에서 말하고 싸우고 조직하고 행동해보는 경험이 많은 사회구성원들로 하여금 이 투쟁의 우군으로 거듭나게 할 것이라고 생각합니다. 많은 대중공간에서 공동체적인 대중투쟁을 조직해야 합니다. 모이고 말하고 행동하는 경험이 많아져야 하고, 당연해져야 합니다. 동시에, 노동기본권의 문제가, 비정규직의 문제가, 권리를 희생하라고 요구하는 체제에 맞서는 문제가 곧 우리 모두의 문제임을 해석하고 주장하는 시민단체, 학생단체들의 역할이 필요하다고 생각합니다. 긴 이야기 들어주셔서 감사합니다.

‘비정규직 없는 서울대 만들기 공동행동 출범 기자회견’
_질라라비(2018.5)



ILO 기본협약과 성소수자의 권리행동

오승재(행동하는성소수자인권연대 성소수자노동권팀장)

행동하는성소수자인권연대(이하 ‘행성인’)는 1997년 1월 김대중 정부의 노동법 개악 시도에 맞서 결성된 ‘노동법 안기부법 개악에 반대하는 동성애자연대투쟁위원회’를 뿌리로 하는 단체다. 당시 연대투쟁위원회는 ‘정리해고제 도입의 가장 큰 피해자는 여성과 성소수자’임을 호소하며, 성소수자도 노동의 주체임을 선언하였고 민주노총 산하 노동조합과 조합원들에 대하여 ‘노동자와 성소수자의 총단결 총투쟁’에 나서줄 것을 요청했다. 성소수자와 노동자가 구별되는 주어로 쓰인 시점으로, 이 무렵 성소수자는 노동의 주체보다는 연대의 주체로서 노동운동 안팎에 가시화되기 시작했다.

이후 행성인은 노동운동 안팎에서 연대의 주체로서 활동해왔다. 이주노조 설립신고 쟁취 투쟁을 필두로 뉴코아-이랜드 비정규직 투쟁, 쌍용자동차 정리해고 반대 투쟁을 거치며 성소수자의 상징인 ‘무지개 깃발’을 노동자들의 투쟁 현장에 알리며 연대의 폭을 깊게 만드는 작업에 주력했다. 이와 같은 연대활동은 민주노총 구성원들의 성소수자에 대한 인권의식 향상에 있어 소기의 성과를 거두는 원동력이 되었고, 추후 민주노총과의 협력체계 구축에 큰 도움을 주었다.

한편 행성인 활동가들은 노동조합과의 연대에 주력함과 동시에 성소수자 노동자로서 자신의 이야기를 스스로 기록하고 분석하여 의미를 부여할 필요가 있다고 판단하였고, 성소수자노동권 팀을 구성하여 당사자 인터뷰를 통한 질적 연구를 중심으로 한국 사회 내 성소수자 노동자의 삶을 기록으로 남기는 작업에 몰두하기도 했다.

앞서 간략히 기술한 행성인의 활동 내용을 살펴보면, 행성인은 성소수자 당사자 단체로서 인권활동을 전업으로 하는 상임활동가 보다는 별도의 일상 내지 본업을 영위하고 있는 회원을 중심으로 활동을 운영하는 구조를 취하고 있으며, 이를 통해 성소수자 커뮤니티로서의 역할은 물론 사회운동단체로서의 역할을 감당해왔다. 특히 성적지향·젠더정체성과 직접적인 관련을 갖는 이슈 이외에 자유권 및 사회권 관련 이슈 전반에 대하여 다양한 사회적 약자 및 소수자 집단과 ‘연대’를 주고받는 방식으로 회원들의 관심과 행동을 추동해냄으로써, 그 품을 넓히는데 주력했다.

그러나 당사자 단체로서의 이러한 성격 내지 경험으로 인해 느끼는 한계도 분명하다. 자조모임 성격의 커뮤니티는 당사자의 진입 장벽을 낮추고 회원 간의 유대감을 증진할 수 있다는 장점을 가지고 있지만, 일부 활동가들에게 사회적 이슈에 관한 대응 활동이 물리는 단점도 가지고 있다. 또한 연대의 경험으로 울림을 얻지 못하는 경우 ‘노동조합의 투쟁’은 물론 일하는 성소수자 당사자에게 직접적으로 해당되는 사회적 이슈에 대한

관심조차 이끌어내지 못하는 구조적 한계를 가지고 있다.

무엇보다 가장 큰 한계는 성소수자 당사자의 일상에서 그들이 직접 실감할 수 있는 변화를 추동해내고 있지 못하다는 점에 있다. 기업별 노동조합을 주로 하는 한국 사회의 특성상 노동조합을 설립하고 꾸려나가기 어려운 환경이기는 하나, 크고 작은 투쟁의 승리를 경험하며 조합원들은 노동조합에 대하여 소속감 내지 효능감을 얻게 됨으로써, 그것을 조직 유지의 기반으로 가져가는 경우가 많은데, 현재 행성인의 활동 구조 안에서 각기 다른 직장과 업종, 고용형태, 임금수준을 배경으로 노동하는 이들 사이의 간극 내지 고립감을 해소하기란 쉬운 일은 아니다.

그래서인지 행성인에서 성소수자 노동권에 관심을 가지고 활동하는 당사자 회원 중 상당수는 직장 안팎의 노동조합에 가입하여 활동을 하거나 아예 노동조합 소속 전업 활동가가 되어 본격적으로 노동운동에 참여하기도 한다. 물론 그 안에서 성소수자 노동인권에 관한 활동을 적극적으로 제기하여 실행하기란 쉽지 않은 일이고, 일부는 성소수자에 대한 인식수준의 한계에 부딪혀 커밍아웃조차 쉽게 하지 못하고 있는 것이 현실이다. 노동의 주체로 선 그들의 이름을 온전히 ‘성소수자’라고 발음하기에 아직은 갈 길이 멀다는 것이다.

이러한 상황에서 ILO 기본협약 기준은 노동조합 안팎(특히 밖)의 성소수자에 대하여 어떤 의미를 가지는지, 나아가 어떤 변화를 추동해내는 원동력이 될 것인지를 고민하기란 어려운 일

이다. 다만 노동운동이 ILO 기본협약 비준을 요구하며 그에 따라 권리를 득하는 주체로 ‘모든 노동자’라는 표현을 사용하는 점은 반드시 주목할 필요가 있다고 본다. ‘모든 노동자’에 대한 사유가 깊지 않은 상황에서 ILO 기본협약 비준에 따라 제도적 장치의 일부 개선이 이루어진다고 하더라도, 일하는 성소수자에게 노동3권은 여전히 법전 위에 잠자는 글자에 지나지 않을 것임을 분명히 알고 비준 이후의 투쟁을 준비할 필요가 있기 때문이다. 따라서 노동운동과 성소수자인권운동은 각자 ILO 협약 비준 이후 ‘모든 노동자’를 결사하고 포섭하며 저마다의 권리행동 실현에 나설 준비가 되어 있는지 스스로를 돌아보고 준비하여야 한다.

아울러 성소수자가 스스로의 요구를 표현하고 발현하기 위해서는 무엇이든 간에 실질적인 변화를 체감할 수 있도록 조력하는 플랫폼이 필요하다. 다만 그 플랫폼의 형태에 대해서는 아직 확신이 없다. 그럼에도 분명한 것은 성소수자가 자신을 온전히 드러내기로 결의하기까지 대신하여 그들이 얼굴과 목소리가 되어줄 무언가가 필요하다는 점이다.

자신을 가리키고 있던 ‘벽장’을 벗어던지고 ‘권리행동’이라는 바다에 입수하기 전 준비운동은 선택이 아닌 필수다. 노동조합 조끼를 입기까지도 수많은 고민을 감내해야 하는 노동자들인데, 하물며 상황에 따라 ‘커밍아웃’까지 각오해야 하는 성소수자 노동자가 느끼는 위축의 강도는 다른 노동자들에 비하여 결코 약하지 않을 것이다. 스트레칭을 하고 심장에서 먼 곳부터 천천히 자신의 몸에 물을 적신 다음에야 비로소 헤엄치는 것에

대하여 논할 수 있다. 준비운동으로 삼을 수 있는 다양한 권리행동 참여의 기회가 노동운동 안팎에 마련되어야 하는 이유다. 지난 십여 년 동안 성소수자 인권운동이 쌓아온 일하는 성소수자의 역사를 이제는 권리행동의 언어로 바꾸어 발음할 때다.

2030세대, 우리의 노동은 안녕하신가요?

홍명근(바꿈세상을바꾸는꿈 사무국장)

“ILO 기본협약? 아 나 그거 본적있어. 그 공덕역인가 애오개에 있는 서부법원 앞에 버스타고 가는데 그 맞은편에 전광판에 기본협약 체결하라고 글자 뜨는거 봤어. (ILO가 뭔지는 잘 모름).”

“결사의 자유. 아 그거는 모여서 이야기하고 주장할 자유 아냐?”

2030세대의 문제는 무엇인가?

2017년 OECD ‘더 나은 삶의 지표(Better Life Index)’에 따르면 우리나라의 삶의 지표는 조사 대상 39개국 중 순위는 30등입니다. 2016년 글로벌 리서치 기업 유니버섬(Universum)이 내놓은 ‘세계 직장인 행복 지수’에서는 57개국 중 49위에 불과했습니다. 이외에도 다양한 행복이나 삶의 질에 대한 지표에서 한국은 늘 OECD 최하위 수준입니다. 사실 가장 더 직관적인 지표가 있습니다. 바로 출산율과 자살율입니다. 그리고 2030세대는 그 문제의 중심에 서 있습니다. 실제 한국보건사회연구원이 2018년 청년들에게 “얼마나 행복하다고 생각하는가?” 라고

질문했을 때 ‘불행하다.’는 응답이 전체의 73.4%였습니다.

문제의 핵심 원인은 ‘노동’ 전반에 걸쳐 있습니다. 2016년 기준으로 노동 시장 내에서 저임금(중위임금의 2/3이하)을 받는 노동자 비율은 23.5%로 OECD에서 미국 다음으로 나쁜 수준입니다. 남녀 임금 격차도 OECD국가 중 가장 큼니다. 여성 임금이 남성 임금의 60%를 조금 넘는 수준이다. 근로시간은 2017년 연간 2024시간으로 멕시코를 제외하면 OECD중 가장 길고요. 한국인은 독일인보다 연간 668시간을 더 일하고 있고요. (OECD 2018)

이러한 노동 조건은 청년들의 안전과 생명마저 위협하고 있습니다. 대표적으로 구의역 사고가 일어나고 많은 반성과 대책들이 나왔지만 다시 김용균씨 사고가 나고 하고 싶은 일을 하기 위해 목숨을 걸다가 정말로 죽는 청년들도 있습니다. 더 큰 문제는 지금의 청년세대 노동 문제가 어제 오늘 일이 아니라는 점입니다. 공무원이나 대기업에 들어가면 만족할 수 있을까요? 그곳 역시 수 많은 노동자들의 이직이 이어지고 있습니다. 그 누구보다 높은 경쟁률을 뚫고 힘들게 들어간 직장을 2030세대는 왜 그만두는 걸까요? 늘 돈과 소모품으로 안전마저 위협받으 채 살고 있는 우리의 노동은 안녕하신가요?

2030청년들이 만드는 이야기 ‘공론장’

바꿈세상을바꾸는꿈은 2015년 창립한 시민단체로서 ▲2030청년 ▲시민참여 공론장 ▲스타트업법률지원을 주요 사업으로 하

고 있으며 2020년이 되면 활동을 마무리되고 사라지는 프로젝트 단체입니다. 2030 청년들이 공론장에서 모여서 이야기할 때 반응은 늘 한결 같습니다. ‘너무 좋은 자리다’ ‘이런 자리가 많았으면 좋겠다’ ‘서로 이야기하고 토론할 시간이 더 많으면 좋겠다’. 문제는 공론장은 많고, 청년들의 수요가 있는데 서로 접점을 찾기 힘들다는 데 있습니다. 즉 시민단체는 청년으로부터 괴리되고 있고, 청년들은 이야기하고 토론할 욕구를 다른 데서 풀거나 취업 스펙관리 등으로 활용하지 못하고 있을 수도 있습니다.

공론장은 주로 문제를 도출하고 서로 공유하고 대안을 고민해 대안을 투표하는 방식으로 진행됩니다. 이 외에도 참여한 사안을 가지고 서로 의제를 붙는 정책배틀 방식도 있습니다. 정책외 사회문화적 의제라면 공론극장으로 풀어내기도 합니다. 또 는 대중과 괴리된 어렵거나 전문적 의제는 슬램이라는 방식으로 경연을 활용하기도 합니다. 정부 차원에서는 신고리 공론장이나 대입제도개편 등이 있고 지자체도 여러 공론장을 열고 있는 듯 합니다. 시민참여예산도 시민이 참여하는 대표적인 제도이지요.

“자부심 없는 사람이나 스스로를 노동자라고 부르고 노조를 만든다.” _이명박 전 대통령

IMF를 유년기에 경험한 지금의 청년들에게 안타깝게도 위의 말은 사실일지도 모릅니다. 과거의 경험은 현재에 대한 불안정으로 이어졌고 미래에 대한 불안으로 커져버리는 문제가 발생

합니다. 노조는 2030세대에게 안정을 위협하는 존재처럼 느껴 지나 봅니다. 실제로는 노조를 통해 노동자의 안정을 보장하는데도 말이죠. 그 만큼 정부의 편견, 교육의 부재, 미디어의 편향 등은 우리 사회 뼈속까지 여전히 녹아 있습니다.

문제는 여기서 나옵니다. 시민들의 모임, 단체 등의 방식으로 움직일 때 자유롭고 재미있게 이야기할 수 있습니다. 즐거워하고 재미있고 창의적인 대안도 많이 나옵니다. 정부 기관에 건의나 협조도 꽤 많이 이뤄집니다. 문제는 갈등이 있을 때입니다. 사용자와 노동자의 많은 갈등을 담보할 때 그 상황에서 협상과 강경한 방법을 쓸 때 그 역할을 할 우리의 노동 대표자가 없는 상황에 청년은 영원히 을(乙)일 수 밖에 없습니다. 공론장은 노동조합을 만들자고 말 할 수 있으나 노동조합이 하는 일을 할 수는 없습니다.

결사의 자유는 당연하다고 생각했다.

“어렸을 때부터 그림을 하고 싶었는데 예술은 돈 못 번다고 부모님이 다 반대하셨어요. 대학 졸업 후에 갤러리 협회 쪽에서 일했는데 월급이 알바생보다 못한 월 70만원 정도이었어요. 정규직이나 국장이 되도 지금의 신입사원의 월급보다 못 받아요. 미술계가 지탱을 하는 것도 집안에 여유가 있는 사람들이 많아요.”

결국 이 친구의 선택은 다른 일을 알아보는 거였습니다. 이 친구에게 노동조합이나 커뮤니티 문제를 해결할 네트워크는 없었

고 개인으로만 있었습니다. 우리는 결사의 자유를 당연히 생각하지만 실제 현실은 그렇지 않았습니다. 즉 공동체와 커뮤니티를 통해 우리가 직접 참여함으로써 함께하는 사람들과 끊임 없이 연결되어야 합니다. 무엇보다 노동자들 스스로가 ‘자신들의 고충을 소통할 수 있는 네트워크’에 소속 될 수 있도록 활동하는게 우리의 역할일 듯 합니다.

#오픈공론장 #한국사회전환의전략 #LAB2050 #바꿈공론장 #노동공론장
_바꿈세상을바꾸는꿈 홈페이지



발 표 6

결사할 수 있는 사람들만의 권리를 넘어 모든 이의 결사의 자유 확대로 나아가는 길 찾기

따이루(대학입시거부로 삶을 바꾸는 투명가방끈 운영회원)

○ 한국에서 시민의 의사를 표현할 수 있는 방법으로 가능한 것은 무엇인가?

1) 직접 행동과 이슈화 : 대학입시거부선언

투명가방끈의 대표적 활동은 ‘대학입시거부선언’으로, 대학수학능력평가시험이 진행되는 시기에 거부선언을 발표하는 기고, 인터뷰, 기자회견, 집회시위 등을 진행한다. 문제는 ‘대학에 가지 않는 사람들’이 아니라 ‘모두가 대학을 가야 하는 사회’에 있음을 드러내고, 사회적으로 논란을 만들며 ‘경쟁, 차별 중심의 교육과 사회의 문제’와 ‘대학에 가지 않는 삶’을 이슈화하며 사회적인 관심을 촉구한다.

2) 단체구성과 세력화, 가시화 : 대학입시거부로 세상/삶을 바꾸는 투명가방끈

투명가방끈은 처음부터 단체로 시작된 조직이 아니었다. 2011년 ‘대학입시거부선언(19살, 고3)’과 ‘대학거부선언(20대 이

상)’이 프로젝트 형태로 진행되었고 거부선언 이후에는 프로젝트를 마무리하자는 의견이 있었다. 그러나 한국 사회에서 대학에 가지 않은 사람들의 존재가 ‘투명인간’처럼 취급되는 상황에서, 대학에 가지 않은 사람들이 함께 모여 존재를 드러내고 목소리 내는 단체/조직/결사체의 의미와 필요성이 투명가방끈은 단체로 조직되었다.

학력/학벌/시험을 통해 능력을 인정받았다는 사람들이 그렇지 않은 사람들을 지배하는 것이 당연하게 받아들여지는 한국 사회에서, 자랑할 게 못되는 “대학도 안간” “저학력자” “경쟁의 패배자들”이 ‘순응의 논리’를 거부하며 존재를 드러내고 목소리를 내는 것을 불편해하는 반응들을 확인할 수 있다. 투명가방끈의 결사는 그 자체가 사회적인 발언이자, 저항적인 의미를 가지고 있다 생각 된다. 현재도 투명가방끈이 가장 고민하고 있는 부분은 뽀뽀이 홀어져 사회적으로 보이지 않는 대학입시거부선언자들 그리고 비진학청년들이 투명인간이 아닌 사회적인 세력으로 존재를 드러내며, 경쟁과 차별 중심의 한국사회에 얼마나 많은 문제가 있는지를 드러내는 것이다.

◦ 단체 방식으로 움직일 때 장점은 무엇이며, 어려운 점은 어떤 것이었나?

장점 1) 덜 외롭다, 덜 고립된다. 투명가방끈=사회운동단체=커뮤니티

“그래도 대학은 나와야 하지 않겠냐”는 압박, “대학 안 간 게

된 자랑이라고 시끄럽게 떠드냐”는 비아냥이 한국 사회에 만연하다. 이러한 상황에서 대학을 가지 않고 다양한 삶을 살아가는 사람들, 차별과 경쟁 중심의 사회에 대한 문제의식을 말하고자 하는 사람들이 겪는 부담과 외로움은 결코 적지 않다. 또한 대학 중심의 사회에서 대학에 가지 않고 어떻게 살아가야 할지, 무엇을 해볼 수 있을지에 대한 정보를 접하는 것도 쉽지 않은 일이다.

이러한 현실에서 **투명가방끈 단체는 사회운동 단체인 동시에 비진학자 당사자조직으로서 자조모임, 커뮤니티의 역할을 함께 한다.** 단체로 모여 서로의 존재를 통해 혼자가 아니라는 것을 확인하며 어려움을 이야기하기도 하고, 문제의식을 공유하기도 하고, 각자가 가지고 있는 생활/정책/활동 정보들을 나누며 덜 외롭고, 덜 고립되며 살아갈 수 있도록 지원하는 역할을 한다.

장점 2) 모여 있는 투명가방끈은 존재가 저항. 사회적인 압박, 메시지를 전달한다.

“어디 대학 다니세요?(나오셨어요?)” “전공 뭐 하셨어요?”를 인사말로 듣는 건 운동사회를 포함한 한국사회에서 어색한 일이 아니다. 나이를 물어보는 다른 말로 “대학생이신가 봐요?” “학번이 어떻게 되세요?”를 물어보기도 한다. 대학이 당연한 대화와 관점들이 대학에 가지 않은 사람으로서 뽀뽀하기, 불편하기도 하지만 ‘따져봤자 나만 까칠한 사람 될까봐’ ‘설명할 말이 없어서’ 등의 이유로 웃으며 넘어가거나 “대학생 아니에요”라는 말로 넘어가게 된다.

이러한 질문을 받았을 때 개인이 아닌 단체로 모여 있을 때는 투명가방끈이라는 단체 자체가 불편함을 어필할 수 있는 단어가 되기도, 혹은 스스로를 설명 할 수 있는 단어가 되기도 한다. 더 나아가서는 투명가방끈이라는 단체가 함께한다는 것을 소개함으로써 대학중심적이거나 차별적인 표현들을 조심하는 문화를 만들어 내기도 하고, 정책이나 기사 등에서 그동안 무시코 넘겼던 대학에 가지 않은 삶, 비진학에 대한 부분을 내용에 포함하도록 만들기도 한다. 개인의 영향력보다 단체로 함께 모였을 때 더 큰 영향력을 가지게 된다.

어려운 점 1) 함께하는 것에 대한 부담감 혹은 거부감

대학입시거부선언을 조직하면서 대학에 가지 않고자 결심한 고 3 학생, 19살 청소년들에게 선언 참여를 제안하면 적지 않은 사람들이 “선언까지 하기는 부담스럽다” “그런건 특별한(혹은 특이한) 사람들이나 하는 거지” 라며 참여를 거절하곤 한다. 자신이 겪은 차별/압박/배제의 경험을 막 쏟아내기도 하고, 거부 선언의 내용과 문제의식에 대해 공감하기도 하지만 “좋은 일 하시는 거 같다”에서 멈춰버리고 만다.

한국사회를 살아가는 많은 학생, 청소년들이 자신의 권리를 직접 이야기하는 것이 익숙하지 않고, 자신의 문제를 해결하기 위해 모임을 만들거나 참여한다는 건 너무나 생소한 경험이다. 학교, 가정, 일터에서 자신의 생각을 말 한번 했다가 “나댄다” “이기적이다” “주제넘는다” 혼나는 경험이 일반적인 상황에서,

선언과 집회에 참여하거나 단체에 가입하는 일은 감히 자신의 일로써 생각지 못하는 상황이 되고 있다.

어려운 점 2) 모든 것에 자격을 따지는 사회, 위촉되는 결사의 자유

결사와 발언에 앞서 자격을 따지는 사회적 인식 또한 부담감과 거부감을 가지게 만든다. 대학입시거부선언 기사를 보면 “대학 입시거부 할 거면 서울대부터 가고 거부해라” “교육 정책 비판 할 거면 1등급은 받고 말해라” 같이 비판할 자격이 없다는 식의 반응들을 쉽게 발견 할 수 있다. ‘사회적인 목소리를 낼 수 있는 사람이 정해져 있는 상황’에서 결사와 발언에 앞서 “나에게 자격이 있나”를 자기검열하게 되는 상황이 만들어지고 있는 것이다. 경쟁의 승자, 권력자가 아닌 사람들이 모이고 뭉쳐서 함께 외치는 일은 더욱 위촉되고 어려워지고 있다.

어려운 점 3) 개인과 단체로 연결되는 재정적 어려움

단체를 운영하고, 사람들이 모이고, 무언가 활동을 추진하기 위해서는 많은 품과 비용이 발생한다. 비용을 마련하기 위해서도 품이 들어가는데, 그 품을 낼 수 있도록 생활비, 취업의 압박을 버틸 수 있는 활동비(혹은 인건비)가 필요로 하는 상황이다. 20대에 대학에 가지 않았을 때 “대학도 안 갔으면 취직해서 돈 벌어라”는 노골적인 압박이든, “어떻게 먹고 살아야 하나”하는 부담이든 다른 파트타임노동과 병행하거나, 무급으로 활동을 이어가기 어려운 상황들에 내몰린다. 결국 활동에 품을 지속적

으로, 충분히 들일 수 있으려면 활동가들에게 집의 눈치 안 보고 먹고살 수는 있는 활동비가 보장되어야 한다. 하지만 활동비를 보장할 수 있는 재정규모를 가진다는 것은 쉽지 않은 일이었고, 투명가방끈 활동과 운영은 상당히 불안정하게 이어져 왔다. 그동안 투명가방끈에서 해보고 싶었던 사업들, 요청이 들어왔던 역할들, 필요하다고 고민했던 의제와 활동들이 다양했지만 적극적인 활동으로 이어지지 못했다.

단체뿐 아니라 회원 개인들, 그리고 회원이 아닌 대학입시거부 선언자와 비진학자들의 경우에도 취업, 먹고사는 압박과 부담 속에서 일하느라 바빠 회비(후원금)만 내고 활동에는 참여하지 못하거나, “활동에 관심 둘 여유가 없다”며 연락이 끊기거나, “그런 건 배부른 소리다”며 거부감을 보이는 경우가 적지 않다. **개인과 단체로 연결되는 재정적 어려움 속에서 함께 모이고, 고민을 나누고, 무언가를 주장한다는 것 자체가 쉽지 어려운 상황이다.**

○ 노동자들의 노동조합 결성과 시민들의 단체 결성은 어떤 점이 같고, 어떤 점이 다를까?

1) 일터와 활동 현장

투명가방끈 활동을 하고 새로운 사람들을 조직하려고 할 때 느끼는 고민 중 하나는 대학비진학자, 비대졸자 등을 효율적으로 만나기 어렵다는 점, 그리고 생계와 임금 노동의 문제로 활동에 대한 관심이나 결합이 점점 떨어지게 된다는 것이다. 그리

고 투명가방끈의 특성상 교육 문제에 관한 주장이나 활동을 많이 하는 편인데, 대학거부선언을 한 이후, 또는 이미 대학을 진학하지 않고 삶을 꾸려 가고 있는 경우, 아무래도 교육 제도 문제나 대학 등의 이야기가 과거의 일이지 현재 자신의 일로 잘 받아들여지지 않는다. 투명가방끈의 문제의식이나 운동 내용이 사회 전반의 여러 제도나 영역에 걸쳐 있기 때문에 더욱 멀게 느껴질 때도 있다.

노동조합은 사업장, 일터라는 생활의 현장을 기반으로 조직화와 활동이 이루어지기 때문에 일단 조직이 되고 나면 삶이나 노동이 노조 활동과 그렇게 거리가 있지 않을 듯하다. 그리고 노동조합 활동은 ‘내 일’을 해결한다고 느껴질 수도 있고, 자신이 일하다가 불이익을 받을 때 ‘보험’이 될 수도 있다는 느낌을 주지만, 투명가방끈 같은 사회운동단체는, 비록 ‘내 일’이긴 하더라도 당장의 먹고사는 문제나 삶에 도움이 되기는 어려운 경우가 많다. 그래서 활동에 참여하던 사람들이 1~2년 새에 개인 사정(주로 경제적 이유 등)으로 인해 활동을 중단하거나 참여도가 떨어지는 일이 자주 일어난다.

2) 조직 대상의 명확성과 확장성

투명가방끈은 어쩌면 대학거부자와, 대학거부/비진학을 고려하는 청소년 등의 이익단체라고도 볼 수도 있다. 하지만 그 외에도 입시경쟁교육에 문제의식을 가지고 있는 교사, 대학생이면서도 차별받는 사람(지방대 등...), 투명가방끈 문제의식에 공감하는 지지자 등 다양한 사람들이 가입하는 사회운동단체이기도

하다. 그래서 단체에 참여하고 가입하는 사람들이 다양하고 확장성이 있다고 말할 수도 있는데, 이것은 다르게 보면 조직화 대상이 애매모호하다는 점이 된다. 노동조합은 특정한 직종이나 일, 또는 특정 기업에서 일하는 노동자 등으로 조직 대상이 비교적 명확하고 결속력도 강할 수 있다. 그러나 노동조합 조합원이 되기 위해 일정한 자격을 요구하기 때문에 확장성이 부족할 수도 있다. 특히 한국처럼 노동조합 조합원 자격을 법이, 국가가 간간하게 개입하는 경우, 즉 결사의 자유가 제대로 보장되지 않는 경우, 이런 문제가 더 심하게 나타난다.

3) 조직에 대한 제도적 보호

그동안 전 세계 노동운동의 성과로 노동조합은 법적 지위를 가지고 있고, 여러 탄압을 당하기는 하지만 법적 보호 장치들이 존재한다. 또한 노동조합이 결성되면 단체교섭을 요구할 수 있고 이에 응하게 할 수도 있다. 그러나 시민사회단체들은 그러한 법적 지위, 제도적 위치를 얻기가 상대적으로 어렵다. 물론, 노동조합이 이 때문에(일단 결성이 되면 상당한 영향력을 가질 수 있다는 것 때문에) 더 많은 탄압에 노출되는 면도 있을 것이다.

○ 대중의 다른 이름 미조직 노동자는 스스로의 요구를 어떻게 표현하고 발현할 수 있을까?

1) 결사의 자유 감각을 키울 수 있는 교육과정에 대한 고민

한국 사회에서 결사의 자유가 자신의 권리가 아닌, 특별한 혹은 특이한 사람들의 문제로 이질적으로 느껴지는 데는 결사의 자유가 통제된 교육과정이 큰 영향을 끼치고 있다. 예를 들면 학교에서 어떤 모임이든 모임을 가지기 위해서는 공식동아리가 되어야만 한다. 더욱이 문제는 공식동아리가 허가제로 운영되고 있다는 점이다. 학생들이 동아리 등록을 하려면 ‘지도교사’가 필수적으로 필요하고, ‘지도교사’의 지도하에 누구와 무엇을 하고자 하는지 세부적인 명단과 내용을 적어 매년 학교로부터 허가를 받아야만 하는 상황이다. 편의를 안 받고 자유롭게 모이고자 해도 아직 불량써클, 불온단체 등을 처벌하는 독재 시대의 학칙을 존속시키고 있는 학교에서, 심하면 ‘불온단체’로 학칙에 의해 징계까지도 받는 것을 감수해야 한다.

문화적으로도 집단행동을 부정적으로 보고 있다. “문제 제기를 할 거면 절차를 지켜 합법적인 방법으로 해라”라며 대자보, 전단지, 1인시위, 단체시위와 같은 행동들을 ‘불법적 행동’ 최소 ‘문제적 행동’으로 나눠 버리고, 학교가 통제 가능한 방법을 ‘정상적 절차’ ‘합법적 절차’로 인정하고 있다. ‘합법적인 방법’으로 주로는 학생회를 말 하지만 오늘날 학생회는 ‘스펙’을 위한 도구, 각종 규제(성적, 징계 등)와 교사 추천 등의 방법으로 더욱 공고한 엘리트 집단으로 운영되면서 어용노조 같은 역할을 하고 있다.

학교, 교육과정에서 결사는 ‘자유’가 아닌 학교로부터 허락받아야만 보장되는 무언가, 그리고 자격을 갖춰야만 누릴 수 있는 특별한 권리로 학습되고 있다. 그 결과는 초중고등학교뿐 아니

라 대학으로도 결사의 자유에 대한 통제가 확장되기도, 학교 밖에서도 노동조합, 시민사회단체를 접하면서도 마찬가지로 이어지고 있다. 결사를 통제하는 학습을 받아온 사람에게 대학입시거부선언, 투명가방끈, 노동조합, 집회시위 같은 다양한 결사들은 상식 밖에 일이 되어 버리는 것은 어쩌면 당연할 것이다. 특별한 사람들이 단체에 가입한다는 편견을 깨트리고, 미조직 노동자들이 다양하게 조직되고, 스스로의 요구를 표현 할 수 있는 기반을 만들기 위해서는 결사의 자유 감각을 키울 수 있는 교육과정에 대한 고민이 필요하다.

2) 결사의 자유를 확장시켜 나가는 교류와 연대에 대한 고민

사람들의 경험, 정체성, 고민, 문제의식은 다양하다. 하나의 조직형태가 모든 사람을 조직한다는 것은 불가능한 일이다. **사람들의 다양한 정체성과 경험은 그만큼 다양한 결사의 계기가 될 수 있을 것이고, 다양한 결사들이 연결 될 수 있다면 한국 사회 전반의 결사의 자유를 끌어올리는 힘이 될 수 있을 것이다.** 다양한 결사들의 연결을 위해서는 단체와 단체, 활동과 활동들의 교류와 연대가 필요하다. 투명가방끈도 청소년인권운동을 통한 교류가 있었기에 시작 될 수 있었고, 개인적으로도 청소년인권운동과 투명가방끈을 통해서 단체들을 만나고 활동을 접할 수 있었기에 일을 할 때 알바노동조합에 가입하기도 하고, 다양한 사회운동에 함께하기도 하면서 고립되지 않을 수 있었다.

투명가방끈에서는 활동 아이디어로 대학박람회 맞서는 ‘대학

거부박람회’, 입학 축하 선물에 맞서 ‘비진학연대 선물 꾸러미’가 고민된 적이 있었다. 비진학 청년들이 고립되지 않고 다양한 삶을 살아 갈 수 있도록 비진학청년들이 참여하고 연대할 수 있는 노동조합, 인권단체, 청년단체, 대안교육공동체 등 단체들을 만날 수도 있고, 활동과 지원사업 등을 소개도 하는 사업이었다. 역량의 문제로 추진되지는 못했고, 어떤 방법들이 있을지는 기대반 고민반 되지만 사람들이 고립되지 않고 다양한 결사들로 연결 될 수 있도록 결사의자유를 사회 전반적으로 확장 시켜 나가는 교류와 연대의 필요성은 유효하다 생각된다.

3) 동네(지역)에 대한 고민

불안정노동이 확장되고 있다. 시간도 돈도 체력도 여유도 없다 보니 투명가방끈 모임 한번에 참여하려 해도 결심을 해야 하는 상황이다. 한 직장이나 업종에서 쭉 일하지 않는 경우도 많으니 기존의 산별이나 기업 노조로 함께 하기도 어려운 상황이다. **대학이나 사업장에서의 일상적 만남을 통해 조직과 연대가 이루어지기도 하지만, 이제는 만나기도 모이기도 어려워니 목소리를 내고, 활동을 만들어 간다는 것이 더욱 어려워지고 있다.** 그러다 보니 당사자들의 주장보다는 이른바 전문가 중심의 역할과 논의가 주를 이루고 있다.

하지만 결사의 자유가 실현되기에는 현실의 어려움이 너무 높은 문턱으로 버티고 있다. 투명가방끈들의 결사를 막고 있는 문턱 중 대표적인 문턱은 먹고사는 비용, 즉 돈이다. 월세, 생활비의 압박 속에서 먹고사는 문제에 파묻혀 고립된다. 모두의

먹고사는 문제, 돈 문제를 근본적으로 해결 할 수 있다면 가장 좋겠지만 쉽지 않은 일이다. 이러한 고민에서 투명가방끈에서는 꿈수로 동네에 대한 고민을 하고 있다. 일상생활 반경에서 만날 수 있다면 시간, 체력, 경제적으로 덜 부담스럽게 만날 수 있지 않을까 하는 고민이다. 주거사업을 통해 생활비 압박을 줄이고 동네네트워크를 만들어 보는 방안, 동네 가까운 곳에서 다양한 교육프로그램들을 운영해보는 방안 등 문턱을 낮추고 사람들이 모이기 위한 방법들을 고민하고 있는데 쉽지는 않다. 내가 함께 활동하고 있는 청소년아웃리치활동에서 동네에서의 만남, 일상적인 교류의 힘을 보면서 결사의 자유를 확장시키기 위해서는 문턱을 낮춰 동네로, 일상으로 들어가는 것이 어렵지만 필요한 일이라는 생각을 포기할 수 없게 만든다. 다양한 청소년분들(학생, 비진학청소년/청년, 미조직 노동자, 탈가정청소년 등)을 만날 수 있었고, 불안정한 삶과 세상 속에서도 연대와 교류의 끈을 이어 갈 수 있었다.

중요한 것은 결사의 자유가 선언되는 것만큼이나 실질적으로 결사의 자유를 보장하고 지원하기 위한 방법들을 만들어 가는 것이라 생각된다. **결사할 수 있는 사람들만의 권리가 아니라, 모든 사람들의 결사의 자유로 확장 될 수 있는 방법들에 대한 고민과 지혜를 강조하며 발표문을 마친다.**



▲ 2018 대학입시 거부선언_투명가방끈

2018년 만화 그리기 회원모임_투명가방끈 ▼



우리는 예술하는 노동자입니다

오경미(문화예술노동연대 사무국장)

문화예술노동연대는 문화예술인으로서 노동조합을 결성한 단체와 노동조합을 결성하기 위해 준비하고 있는 10개의 단체로 구성된 연대체입니다. 저희는 2017년 예술은 노동이라는 급진적 의제 하에 문화예술계 고용보험제도 도입을 추진할 것을 정부에 요구하기 위한 목적 하에 이 연대를 결성했습니다. 현재는 고용보험제도의 문제와 함께 문화예술계 산별노조라는 더 큰 목표를 세우고 실현하기 위해 노력하고 있습니다. 요청받은 4가지의 질문에 답을 하기 위해 모여서 회의를 하는 과정은 우리들이 겪었던 일들과 해낸 일들을 돌아보는 과정이기도 했습니다. 그렇기에 더욱 노동자의 권리문제를 다루는 이번 자리에 저희 예술인들이 발언의 기회를 가지게 되어 놀랍고 벅칩니다. 우리 예술인들은 예술이 단지 자기만족적인 사적 유희 활동이 아닌 사회적 활동이자 노동임을 사회가 받아줄 것을 오랫동안 요청해왔습니다. 여전히 갈 길이 멀지만 오늘 이 자리는 우리의 요청을 어느 누군가 드디어 들어주었다는 신호가 아닐까하는 생각이 들어 아주 기쁩니다. 오늘 이 자리를 만들어주신 모든 분들에게 감사의 말씀을 드립니다.

1. 우리가 겪은 일

오래전에 일어난 사건으로 이야기를 시작하면 어떨까 합니다. 2003년 조각가였던 고(故) 구본주가 작품을 설치하고 귀가하던 중 교통사고로 목숨을 잃는 사건이 발생합니다. 교통사고의 경우 피해자는 가해자 측 자동차 보험 회사와 손해배상 청구소송을 통해 보상금을 지급받도록 되어 있어, 유가족 측은 원고 일부승소 판결을 받아 피해자 과실 25% 미만, 2003년 노동부가 발간한 임금구조기본통계조사 보고서 상의 예술전문가 5-9년 경력 인정, 정년 65세 등을 인정받았습니다. 그러나 이에 불복한 가해자 측 보험회사인 삼성화재가 피해자 과실 범위 70%, 규정되지 않은 예술인의 법적 지위를 근거로 예술가로서의 수입 증명이 불가하므로 작가의 경력을 인정할 수 없고, 따라서 ‘도시일용노임’을 적용하는 것이 마땅하고 정년 역시 60세로 하향 조정할 것을 주장하며 항소를 제기했습니다. 삼성화재는 항소를 위해 고인의 신체 가동 연한(정년)을 육체노동이 덜 필요한 인테리어 디자이너에게 60세까지 인정한 서울고등법원의 판례를 근거로 제시했습니다. 또한 고 구본주 조각가의 그간의 예술활동 수입을 입증할 자료가 없고, 소득액은 시간강사를 시작한 뒤의 수입을 근거로 도시 일용직 노임에 미치지 못하므로 도시 일용직 노임에 맞춰 산정해야 한다고 주장했습니다. 삼성화재의 이러한 주장에 유가족과 미술인들이 대책위원회를 꾸려 집단행동으로 대응했고, 그 결과 삼성화재와 유가족 간 조정을 통해 원심판결을 그대로 따르는 조건으로 사건은 종결되었습니다. 다행히 사건은 유가족의 요구대로 종결되었으나 이 사건은 예술가의 존재를 법적 제도의 범주 안에서 특정할

수 없으며, 나아가 예술가로서의 삶이 사회적으로 부인될 수 있음을 공식화하였다는 것을 상징적으로 공표하였습니다. 또한 예술가의 공적인 지위를 부정하였다는 점에서 상징적이었습니다. 이는 우리 사회가 예술가라는 존재를 사회적 안전망에서 배타적으로 밀어낸 타자임을 공표하고 그것을 입증하는 순간이기도 했습니다.

이 사건으로 예술을 업으로 하고 있는 이들이 직면한 근본적인 사회적 문제의 민낯이 드러났습니다. 그러나 애석하게도 예술인들은 물론이고 우리 사회는 이 사건을 이내 잊어버리고 말았습니다. 2010년 뮤지션 달빛요정 역전만루홈런, 2011년 시나리오 작가 최고은, 2014년 예술강사 최정운, 2015년 연극인 김운하가 연이어 우리 곁을 떠났습니다. 이들의 안타까운 죽음은 어쩌면 우리들이 그리고 사회가 이 근본적인 문제를 잊어버렸기 때문에, 잊어버리고 해결하지 않았기 때문에 예정되어 있었던 것이었을지도 모릅니다.

우리를 먼저 떠난 예술인들이 종사한 분야는 모두 달랐습니다. 그러나 이들의 죽음에는 공통점이 있습니다. 고 달빛요정역전만루홈런의 경우에는 뮤지션에게 지나치게 적게 돌아가는 수익 배분이 문제였습니다. 고 최고은은 아주 적은 계약 선금만 받고 투자를 기다리며 기약 없이 남은 계약금을 정산 받지 못하고 시나리오 작업에만 몰두했었습니다. 고 최정운은 10개월 단기계약을 맺을 수밖에 없는 예술강사의 계약 조건상 강의가 없는 달에는 생계를 위해 단기 아르바이트를 해야 하는 상황에 내몰려 있었습니다. 고 김운하의 경우 역시 활동이 없는 시기

경제적인 수입이 없어 생활고에 시달리다 혼자 죽음을 맞이했습니다.

뮤지션이 최선을 다해 만든 음악과 그의 노고에 합당한 보상을 해야 한다는 인식이 있었다면, 창작 활동을 쉬고 있거나 창작을 준비하고 있더라도 이전의 창작 활동을 근거로 실업부조금 제도의 혜택을 받을 수 있었다라면, 최소한 동일노동 동일임금의 원칙만이라도 적용되었다라면 이들의 죽음은 막을 수 있었을 것입니다. 종사한 분야는 모두 달랐지만 이들은 모두 예술인에 대한 정당하고 합리적인 보상의 사회적 합의와 법적, 제도적 규정 없음을 근거로 사회의 구성원이라면 누릴 수 있는 안전망에서 제외되어 비극적인 죽음을 맞았던 것입니다.

아주 극소수의 예술인들을 제외하고 대부분의 예술인들은 경제적인 어려움에 직면해 있습니다. 이러한 어려움은 순수 문화예술인들, 문화산업에 종사하는 이들 모두가 공통적으로 겪고 있는 현실입니다. 웹소설 작가, 웹툰 창작자들은 계약이 이루어진 후 선금이나 고료를 지불받지 못하고 연재를 시작하기 전 6개월에서 최장 2년의 기간을 작품 준비를 위해 할애합니다. 국공립미술관에서 이루어지는 전시에서 미술관에 소속된 직원들은 임금을 지불받지만 전시에서 가장 중요한 미술 작품을 제작해 제공하는 미술작가는 보상을 받지 못합니다. 영화와 방송 현장의 인력들 역시 고 최고은씨의 경우와 마찬가지로 계약금은 물론이고 임금을 지불받지 못하거나 실업부조금제도의 혜택에서 제외되어 경제적인 어려움을 겪어왔습니다. 이들은 또한 예술인이라는 이유로 오랜 시간동안 근로기준법 상의 보호 대상에

서 제외되어 장시간노동, 불공정계약에도 시달려왔습니다.

오랫동안 우리 사회는 예술이, 창작 활동이 본인이 좋아서하는 일이라는 통념을 고수해왔습니다. 여전히 우리 사회는 이 통념을 버리지 않고 있습니다. 사회는 이 통념을 문화예술인들에게 분배해야 하는 정당한 대가를 지불하지 않아도 된다고 악용해 왔습니다. 그래서 문화예술인들의 예술 활동에 대해 보상하지 않아도 된다고 생각하거나 예술인들이 아주 낮은 수준의 임금을 받더라도 누구도 문제라고 생각하지 않았습니다. 때문에 예술 활동을 지속하기 위해 두 개, 세 개의 직업을 병행하는 것은 예술인들에게 당연하고 자연스러운 일상이 되어버렸습니다.

분명 우리 예술인들은 누군가와 계약의 형태로 관계를 맺고 그 조건 하에서 약속된 일을 진행해왔습니다. 우리가 관계를 맺었던 누군가는 국가, 회사, 출판사, 유통사, 미술관 등등 다양합니다. 그러나 누군가는 우리들이 만든 음악을 무료로 서비스하며 우리에게 처참할 정도의 비율로 수익률을 배분했습니다. 누군가는 우리에게 규정을 운운하며 국고로는 인건비를 책정할 수 없다고 했습니다. 누군가는 우리들이 하고, 우리들이 만들어내는 것들이 문화 혹은 예술이기 때문에 ‘다르게’ 취급하는 것이 합당하다 했습니다. 우리들의 일을 다르게 취급해왔던 그들은 우리가 겪는 일상이 이상하다고 생각하지 않았습니

다. 우리들의 힘든 상황을 문제로 간주해 개선해야 한다고 생각하지 않았습니

다. 그들은 세상이 그러하니, 당신이 좋아서 하는 일이니 그게 당연한 일이라 우리를 설득해왔고 가르쳐왔습니다.

2. 예술인의 권리 찾기와 반복되는 좌절

그러다가 우리들은 문득 궁금해졌습니다. 이게 정말 자연스러운 것인가? 이게 정말 당연한 일인가? 예술인들의 잇따른 죽음 이후 우리들 중 몇몇이 우리의 현실이 이상하다는 것을 깨닫기 시작했습니다. 현재의 상황을 말하고 개선하라고 요구하기 위해 단체를 조직하기 시작했습니다. 어떤 이들은 학자, 연구자들과 다양한 형태의 토론회를 개최했습니다. 어떤 이들은 연대를 만들어 플랫폼 자본과 대결했습니다. 어떤 이들은 정부 기관과 상대했습니다. 어떤 이들은 전시회, 연극 등 다양한 형태의 예술작품으로 우리들의 현실을 이야기하려고 했습니다.

우리들 중 몇몇은 제도적, 사회적 틀을 의심하거나 거부하지 않고 그 틀을 따르면서 우리들의 활동에 합리적인 보상과 안정망이 필요하다고 주장했습니다. 그래서 우리들은 예술이 사회에 어떤 기여를 하는지, 예술의 가치가 무엇인지, 그렇기 때문에 예술인이 생활을 걱정하지 않고 창작 활동을 할 수 있어야 하며 그렇기 때문에 예술가 혹은 예술가가 만들어낸 창작물에 대해 지금보다 훨씬 높은 보상을 해야 하는 지를 전달하려 애썼습니다. 그런데 아이러니하게도 질문에 대한 답을 찾으면 찾을수록 우리 앞에 놓인 문제는 해결되지 않고 우리들 사이의 갈등의 골이 깊어지기 시작했습니다. 예술의 사회적 가치를 주장할수록 논의의 초점이 문화예술인에 대한 정당한 보상과 합리적인 대우와 같은 문제에서 멀어지고 독자적인 생존이 불가능해서 가난하고 불쌍한 예술인들에게 시혜를 베푸는 차원의 예술인복지 문제로 옮겨갔습니

다. 이 질문에 대한 답을 찾으면

서 우리들은 무엇이 예술인지, 무엇이 예술이 아닌지, 누가 예술인인지, 누가 예술인이 아닌지와 같은 질문을 우리가 우리 스스로에게 던지게 되었습니다. 결국 우리 스스로 예술과 예술인에 대해 배타적인 경계를 만들고 말았습니다.

예술인은 법이 규정하는 노동자가 아니었기 때문에 우리들은 회의, 연대, 단체 등의 명칭으로 집단을 조직해 제도와 정책 개선을 요구했습니다. 한국은 결사의 자유를 보장하지 않는 나라입니다. 우리들은 결사의 자유와 단체 교섭의 권리라는 당연한 권리를 우리들이 누리지 못했다는 사실도 몰랐습니다. 그래서 집단을 조직하고 불공정한 환경을 개선하라는 목소리를 함께 보여서 내어 본 적이 없었습니다. 파업할 수 있는 권리도 없기 때문에 우리들이 할 수 있는 일은 기껏 토론회를 개최하거나 예술인의 처우를 관장하는 문화체육관광부 및 산하의 기관에 이의를 제기하거나 소송을 제기하는 일이 전부였습니다. 이 일들은 분명 의미도 있었으며 나름의 성과도 있었습니다. 그러나 근본적인 문제를 해결할 수는 없었습니다. 오히려 상황이 악화되기도 했습니다.

시나리오 작가 최고은의 죽음 이후 국회에서 계류 중이던 예술인복지법이 성급하게 제정됩니다. 우리들은 산재보상보험과 고용보험제도의 혜택을 받을 수 있도록 한 법안이 원안대로 통과되기를 바랐으나 예술인복지법안 심의과정에서 고용노동부와 기획재정부가 예술인 근로자 의제 처리 반대해 산업재해보상보험만 남겨졌습니다. 예술인을 여타 근로자와 동일하게 간주하기 어렵다는 것, 법적 규정을 만들기 어려워, 다른 직종과의

형평성 문제가 있어서, 예술인의 실업여부와 자발적 이직 여부를 확인할 수 없다는 것이 예술인을 근로자 의제 처리할 수 없다는 이유였습니다. 산재보장보험만 남겨진 예술인복지법을 개정하기 위해 많은 예술인들이 항의도 하고 토론회도 개최하고 정부를 비판하기도 했습니다. 그러나 2013년 예술인복지법이 개정될 때도 동일한 부처에서 동일한 이유로 반대해 조항은 개정되지 못했습니다.

2008년 예술강사가 예술강사사업을 주관하는 한국문화예술진흥원에서 주최한 예술강사 연수 때 사고를 당한 후 산재보험료를 진흥원으로 청구하는 행정소송을 제기합니다. 이 소송에서 대법원은 예술강사의 노동자성을 인정해야 한다는 판결을 내립니다. 대법원의 판결이 나오자 예술강사 지원사업을 주관하고 있는 한국문화예술진흥원은 대법원의 판결을 따르지 않고 서둘러 예술강사 지원사업을 지역문화재단으로 이관하며 예술강사들의 수업시수도 제한해버립니다. 하루아침에 예술강사들은 최단시간 노동자로 전락했으며, 4대보험과 실업급여 제도 등의 혜택에서도 자연스럽게 제외되고 말았습니다. 법과 제도는 물론이고 예술인들을 관장하는 정부 기관조차도 예술인들의 처우와 사회적 지위 개선에 관심이 없다는 것을 우리들은 알게 되었습니다.

3. 제도를 부정하며 노동자성 찾기

그래서 우리들은 예술인 역시 노동자라고 보다 강하게 주장하기 시작했습니다. 노동자로서 자격을 인정받을 수 있다면 사회

적 안전망의 혜택 역시 받을 수 있을 것이라 생각했기 때문입니다. 그래서 우리와 우리의 일에서 노동자성을 찾기 시작했습니다. 우리들 중 몇몇은 우리들이 하는 일이 교사나 교수의 일, 생필품을 만들어내는 일, 의약품이나 과학기술품을 만들어내는 일 등 사회가 인정하는 직업이나 일과 다르지 않다고 이야기하기 시작했습니다. 몇몇은 우리들 역시 다른 직업인들처럼 누군가와 계약을 맺고 계약조건에 따른 의무를 이행한다는 것, 우리들이 하고 있는 일은 금전적인 보상을 받고 사회보장제도의 혜택을 받는 그런 일들과 다르지 않다는 것을 말하기 시작했습니다.

사실 한국표준직업분류표에는 예술인이 명시되어 있습니다. 예술인은 분류표의 두 번째 대분류에 속해 있습니다. 두 번째 대분류에 해당하는 자는 “특정 분야의 전문지식과 경험을 바탕으로 개념과 이론을 이용하여 해당 분야에 대한 연구·개발, 자문, 지도(교수) 등 전문 서비스를 제공하는 자를 말한다. 주로 자료의 분석과 관련된 직종으로 물리, 생명과학 및 사회과학 분야에서 높은 수준의 전문적 지식과 경험을 기초로 과학적 개념과 이론을 응용하여 해당 분야를 연구하고 개발 및 개선하며 집행한다. 전문지식을 이용하여 의료 진료활동과 각급 학교 학생을 지도하고 예술적인 창작활동이나 스포츠 활동 등을 수행한다. 또한 전문가의 지휘 하에 조사, 연구 및 의료, 경영에 관련된 기술적인 업무를 수행하는 관련 종사자들도 이 분류에 포함된다”고 정의되어 있습니다. 이 분류표에 따른다면 예술인이란 직업이 교수, 교사, 과학자 등의 일과 동일하다는 우리들의 주장이 거짓이 아닙니다. 그러나 이 분류표를 만든 법과 제

도와 사회는 이것을 인정하지 않으려 합니다.

우리들은 노동자라는 주장과 함께 노동조합도 결성하기 시작했습니다. 음악인들은 음악 창작, 연주, 녹음 등의 작업은 노동력이 투여되는 ‘노동’이므로 스스로를 예술가이자 노동자라 규정하며 뮤지션유니온을 만들었습니다. 양주시립예술단은 지휘자의 권력형 갑질에 항의하기 위해 노동조합을 결성했습니다. 미성년웹툰작가가 플랫폼 유통사와 맺은 불공정한 계약의 문제를 해결하기 위해 연대를 결성했던 디지털창작자들도 연대의 한계를 체감하며 노동조합을 결성했습니다. 예술강사들 역시 한국문화예술진흥원에 대응하기 위해 노동조합을 결성했습니다.

우리들은 긍정적인 결과를 얻고 있습니다. 2015년 6월 전국예술강사노동조합은 서울문화재단을 상대로 근로계약에 미달하는 임금, 휴일근로수당 등 체불임금을 지급받기 위해 고용노동부 서울지방고용노동청에 진정서를 제출했습니다. 당해 12월 24일에 서울지방고용노동청은 예술강사노조가 제기한 진정서에 서울문화재단에 노동관계법을 위반했으며 체불임금과 건강검진관련 과태료를 지불하여 위반사항을 시정하도록 지시했습니다. 2018년 연기자는 노동자가 아니므로 단체교섭이 불가능하다는 중앙노동위원회를 대상으로 한국방송연기자노조가 낸 소송에 연기자도 노동조합법의 근로자에 해당하며, 방송사가 정한 시간과 장소의 구속을 받고 연기라는 형태로 노무를 제공하며 그 대가로 출연료를 지급받는다고 대법원이 판결을 내렸습니다. 양주시립예술단의 경우 노동조합을 결성하자 양주시의회가 시의 재무상태, 사업의 우선순위, 사업의 효과성 등을 운운하며

시립예술단 예산의 전액을 삭감하며 단원들을 해촉했습니다. 시장은 노조를 혐오하는 등의 발언을 일삼았고, 담당 공무원은 무책임으로 일관했습니다. 그러나 2019년 경기도지방노동위원회는 양주시의회와 양주시가 합리적 이유없이 예술단을 해체했으며 권한을 남용했고 시립예술단 노동자들이 부당해고를 당했다고 판정했습니다. 그러나 우리들의 주장과 요구에 여전히 사회는 냉소적인 반응으로 일관하고 있습니다. 배우가 어째서 노동자냐? 만화 그리는 사람이, 편집하는 사람이, 미술작가가, 문학작가가, 영화 만드는 사람이, 가수가, 무용하는 사람이 왜 노동자냐라고 우리에게 되묻습니다. 이런 사회적 인식에도 불구하고 우리들이 얻고 있는 긍정적인 결과는 사회가 우리에게 보내는 냉소적인 반응에 대한 우리의 대답이 될 수 있을 것입니다.

4. 더 많이, 더 자유롭게 모이고 교섭하고 협상할 수 있어야 한다

지금껏 우리들은 권리를 보장받기 위해서는 우리 스스로가 그 자격을 충분히 갖추었음을 증명해야 했습니다. 그런데 증명했음에도 불구하고 사회는 여전히 우리들이 자격 미달이니 더 증명하라고 합니다. 예술인들의 일은 이미 사회에 존재하는 다양한 일의 형태, 내용은 물론이고 계약의 형식과 내용에 있어서도 크게 다르지 않습니다. 또한 앞으로 더욱 증가하게 될 플랫폼 일자리의 형식과도 매우 유사합니다.

일의 형태는 다양할 수밖에 없고 계속 변합니다. 일은 필요에 의해서, 이윤을 창출하고자 하는 뚜렷한 목적에 의해서 등 다

양한 욕망과 필요에 따라 만들어지고 없어지기도 하고 변화하기도 합니다. 그렇기 때문에 일의 형태라는 것은 일관된 형식으로 고정될 수 없는 것이 본질입니다. 사회의 일원이라면 누구나 어디에서나 어떤 형식이든 한번 이상은 구체화된 약속 하에 자신의 노동을 제공하고 돈을 벌어본 경험을 가지고 있습니다. 이 일들 중 상당수는 법과 제도의 보호망에서 제외되어 있습니다. 이 일들이 법으로 보호될 수 없었던 이유는 법으로 보호해야 할 만큼 중요하지 않기 때문에, 일자리와 종사하는 사람들의 숫자가 적기 때문에, 새로 생긴 형식의 일이라 법 조항에 포함되어 있지 않기 때문에, 법이 규정한 일의 정의와 부합하지 않기 때문이었습니다. 우리가 왜 가난할 수밖에 없는지, 우리가 왜 사회적 안전망에서 제외되어 있는지 이유를 알기 위해 고군분투하며 알게 된 사실입니다. 사회와 국가는 변화한 노동을 포괄하지 못하는 낡은 법적 규정과 제도적 규정에 우리가 들어맞는지 알아서 증명하라고 요구합니다. 노동자의 기준에 우리를 맞추려고, 우리가 어째서 노동자인지 스스로 증명하려고 노력하며 우리들은 우리가 노동자가 아닌 것이 아니라 법과 제도가 그리고 사회가 우리를 노동자로 조직하지 못하도록 하고 있다는 것도 알게 되었습니다. 노동과 노동자의 개념은 넓어져야 합니다. 이 역할은 국가의 것입니다. 법적인 보호망에서 제외된 이들에게 자격 증명의 책임까지 떠넘기는 현재의 제도는 개선되어야 합니다.

우리들은 더 많이, 더 자유롭게 모이고 교섭하고 협상할 수 있어야 합니다. 정부는 시대의 흐름과 사회의 변화를 끊임없이 숙지해야 합니다. 현행법과 제도가 이 흐름과 변화를 따라가지

못한다면 법과 제도가 낡았다는 것을 인정해야 합니다. 더 많은 사람들이 안전한 삶을 누릴 수 있도록 하는 것은 국가의 책임입니다. 사회적 안전망 안으로 보다 더 많은 사람들을 포섭하기 위해서는 국민들의 이야기를 들어야 합니다. ILO핵심협약 비준은 이를 가능하게 할 것입니다.

“문화예술인 노동자선언” _ 문화예술노동연대



[대중토론회]

ILO 기본협약과 사회구성원의 권리행동은 어떻게 이어져있나

미디어오늘/ 전국불안정노동철폐연대/
평등과 연대로! 인권운동 더하기

2019년 6월 5일
서울NPO지원센터 품다(대강당)

※ 이 토론회는 인권재단사람의 119기금의 지원으로 준비되었습니다.