

책소개

# 1987년 체제의 그림자: 배제와 차별의 노동시장

『한국 노동시장의 해부』

고은영(조직국장)

『한국 노동시장의 해부』는 한국 비정규직의 역사를 다룬 책이다. 비정규직이 한국 경제사의 어떤 질곡 속에서 등장했고, 오늘과 같은 모습을 갖추게 되었는지 끈질기게 추적한다. 따라서 전태일의 분신, 구로 동맹 파업, 노동자 대투쟁, 전노협·민주노총 건설, 1997년 총파업과 같은 노동 '운동사'의 장면에 익숙한 독자라면, 저자인 요코타 노부코가 제시하는 노동 '시장사'라는 관점은 낯설 수도 있다. 하지만 저자가 꼼꼼히 실증한 비정규직의 역사를 따라가다 보면, 어느새 흥미로운 쟁점 몇 가지를 발견할 수 있을 것이다.

첫 번째 쟁점은 비정규직의 기원이다. 저자는 개발연대(開發年代) 시기 도시로 유입된 이농민이 저임금 '단일 노동시장'을 구성했으나, 1987년 대기업·중화학공업·남성 노동자가 기업별 노동조합 운동에 나서면서

## 한국 노동시장의 해부

도시 하층과 비정규직 노동의 역사

지은이: 요코다 노부코

출판사: 그린비

출간일: 2020.09.10.



‘내부 노동시장’이 새롭게 형성되었다고 본다.<sup>1</sup> 이들이 기존 도시 하층·중소기업 노동자 집단과 분리되면서, 분단된 노동시장 체제인 ‘87년 체제’가 형성되었다는 것이다. 이러한 주장은 ‘비정규직 문제는 IMF 이후 등장했다’라는 통념을 반박하는 것이며, 1987년 노동자 대투쟁의 이상화·낭만화에서 벗어나, 87년 체제가 비공식적 주변 노동시장을 배제한 역사에 대해 일정한 성찰을 요구하는 것이다.<sup>2</sup>

두 번째 쟁점은 비정규직 내부의 격차다. IMF 경제위기 이후 정규직 일자리를 대체한 ‘상용형 비정규직’이 늘면서, 한국 사회에 처음으로 비정규직 문제가 가시화되었다. 그러나 1970년대부터 도시 하층에 ‘이

1 한국 경제 발전의 원형이 구축된 1960년대 후반부터 1980년대 초까지를 일반적으로 ‘개발연대로 부른다.

2 비공식성(informality)이라는 개념은 원래 1970년대 이후 개발도상국에서의 도시잡업적인 경제활동을 가리키는 용어로, ILO가 처음으로 사용했다. 그런데 1990년대 이후 선진국에서도 노동시장 규제 완화가 추진되면서, 실업자와 비정규직 노동자가 급증했고, ILO는 이를 ‘선진국에서도 비공식 경제가 확대되고 있다’라고 분석했다. 요코다 노부코는 이처럼 ILO의 ‘비공식성’ 개념이 다소 명확하지 않기에, 본서에서는 비공식성을 ‘법제도 및 노동조합의 보호에서 배제된 고용 및 취업의 성질’로 정의했다고 밝히고 있다.

미 일반적이었던' 영세한 비정규직 일자리나 영세자영업보다 '상용형 비정규직'은 상대적으로 임금 수준이 높고 법·제도로부터 어느 정도 보호를 받을 수 있었다. 그런데도 노동운동은 비정규직 내부의 격차를 주목하지 못하고, 최근까지도 '상용형 비정규직'을 주요 대상으로 하는 '제대로 된 정규직화'를 조직화 전략으로 삼았다. 저자는 '기업별 노동조합을 형성할 수 없는' 비공식적 노동자를 위한 새로운 운동 원리의 모색이 필요하다고, 현시기 노동조합 운동의 혁신이 불가피함을 시사한다.

요코타 노부코가 던지고 있는 이런 쟁점들은 기존 노동운동의 관념과 충돌하는 특징적 주장이므로, 이 서평에서는 토론을 위해 저자의 주장과 근거를 자세히 소개하고, 그 운동적 함의를 결론에서 제시하고자 한다.

### ※ 내부노동시장이란?

19세기 자본주의를 분석했던 마르크스에게는 '내부노동시장'(Internal labor market)이라는 개념이 없었다. 그는 자본축적의 사이클에 따라 변화하는 '상대적 과잉인구'에 주목했다. 그에 따르면, 노동의 수요와 공급에 따라 노동자의 임금수준이 결정되는 '순수한' 노동시장이란 존재하지 않는다. 임금수준은 산업예비군(실업자)이 행사하는 압력에 의해, 즉 잠재적으로 언제나 과잉상태에 있는 노동공급에 의해 결정된다. 일자리를 두고 벌어지는 취업자와 실업자 간 경쟁은 언제나 치열하다. 브뤼노프는 이러한 경쟁에 따른 실업의 가능성을 '프롤레타리아에게 고유한 위협'이라 말했다.

직종노조는 해고의 위협으로부터 조합원의 고용안전(job

security)을 지키기 위한 규칙을 세우고자 했다. 이에 해고가 있을 때 연장자 우대나, 일자리나누기와 같은 절차를 마련했다. 또한, 현장감독의 자의적인 권한 행사와 그에 따른 횡포를 막기 위해 임금을 표준화하고, 작업할당 규칙을 세우고, 승진은 노조원만 가능하게 했다. 이러한 운영방식은 전통적인 길드와 유사했으나, 훗날 발전하게 될 내부노동시장의 모델을 제공했다.

이처럼 종신고용을 약속하고, 표준화된 임금체계를 갖추고, 기업내부에서 직업훈련과 승진 기회를 제공함으로써 노동자에게 높은 임금과 양호한 노동조건을 제공한다는 의미의 '내부노동시장'은 20세기 초반 서서히 확산하기 시작한다.

기업은 이를 왜 받아들였을까. 미국의 예를 들어보면, 법인기업은 1910년대부터 높은 이직률을 우려하기 시작했다. 예컨대 1912년~1913년 포드사의 이직률은 415%였다. 높은 이직률은 다른 노동자를 구하고 훈련하는 데 들어가는 대체비용을 늘리고, 기업이 생산성을 안정적으로 유지하는 데 걸림돌이 되었다. 또한, 노동자의 불만이 급진적 정치운동, 즉 전 세계적으로 고양되던 사회주의 운동으로 이어질 위험이 있다는 인식도 확산되었다. 그에 따라 노동자를 고용할 때 전권을 휘두르던 현장감독 대신 전문적인 인사부서가 기업 내에 설치되고, 인사부서는 과학적이고 온화한 노무관리를 내세우며, 노동조합의 요구를 수용하고 발전시켰다.

이에 따라 1920년대 동안, 숙련노동자의 안정성을 보장하는 조치로 연금, 스톡옵션, 보험, 주택대출을 제공하는 기업이 늘어나기 시작했다. 그러나 내부노동시장의 발전은 느렸는데, 그 속도가 급격히 빨라진 계기는 1929년 대불황과 정부의 적극적 개입이었다. 정

부는 고용절차를 표준화하도록 압력을 가했다. 또한 전국산업부흥법(1933년), 전국노동관계법(와그너법, 1935년)에 따라 노동조합의 단체교섭이 법적 보호를 받게 되고, 노동조합이 급속히 조직된 게 결정적 계기였다. 1933년 이후, 노동조합이 추구했던 정책은, 1916-29년 사이에 전문적 인사부서가 쌓아온 혁신안에서 종종 빌려온 것이었다. 직종노조의 요구가 인사부서에 영향을 주고, 인사부서의 정책을 다시 노동조합이 빌려오기도 했다는 점에서, 내부노동시장은 노동조합과 전문경영진이 역사적으로 구성한 ‘합작품’이었다고 말할 수도 있다.<sup>3</sup>

내부노동시장에서 노동자는 고용불안을 상당히 해소한 가운데, 임금 인상과 승진을 놓고 내부에서 경쟁하며, 이 경쟁은 외부 노동시장으로부터 보호된다. 자본주의의 성장기, 호황기에는 이러한 내부노동시장의 특징이 전 사회적으로 확산될 수 있다는 낙관적 기대가 성립할 수 있었다. 그러나 자본주의의 쇠퇴기, 불황기에는 내부노동시장이 지나치게 경직적이다, ‘과잉보호’를 제공한다는 식의 공격을 받게 되었다. 즉 내부 노동시장조차 불안전에 노출되는 ‘노동의 불안전화’가 심화된다. 그런데 내부 노동시장에 속한 노동자는 기존의 성과를 방어하는 대가로 하청, 외주화에 대한 침묵

3 미국에서 내부노동시장의 발전에 관해서는 Sanford M. Jacoby, “The Origins of Internal Market in American Manufacturing Firms, 1910-1940”, The Journal of Economic History, Mar, 1983, Vol 43, No. 1. 이에 비해, 독일에서는 1차 세계대전 이후 동유럽출신 이민자와 농촌 출신 노동자가 줄어들고, 기술발전으로 철강금속산업분야에서 수공업과는 질적으로 다른 생산 인력을 훈련·교육시켜야 할 필요성이 증대된 것이 내부노동시장 형성의 배경이 되었다. (송충기, 「양차 세계대전 사이의 독일 노동시장구조와 대기업: 루르 철강산업의 내부노동시장 형성과정을 중심으로」, 《경제사학》, 제32호, 2002.)

(나아가 담합)을 선택할 수도 있다.

이 내부노동시장에 포섭되어있는 주체를 이 책에서는 중핵노동자로 부르고 있다. 주로 대기업 남성 정규직 노동자로, 안정적인 고용관계와 상대적으로 양호한 고용, 노동조건을 향유한다. 한편 내부노동시장 밖의 존재를 주변 노동자라고 부른다. 노동 이동이 빈번한 '외부 노동시장'을 형성하는 중소기업 노동자, 혹은 비정규직 노동자다. 이들은 도시 영세 자영업자, 실업자, 비노동력 인구와도 순환, 교류하며, 한국에서는 70년대 도시 하층과 연속성을 갖는다.

분단 노동시장 체제는 이러한 이중 노동시장 간의 교류가 끊어진 상태를 말한다. 취업할 수 있는 구획이 분단된 형태로 나뉘어 있어 그 구획을 넘는 일자리 이동이 쉽지 않고 임금이나 노동조건에서 현저한 차별과 불평등이 존재한다. 참고로 저자는 87년 체제라는 용어도 사용하는데, 그 의미는 분단 노동시장 체제가 87년을 기점으로 형성되었다는 의미다.

## 쟁점 1. 비정규직의 기원

### - 비정규직은 IMF 이후 만들어지지 않았다

한국 사회에서 '비정규직 문제'는 IMF 이후 급격한 노동유연화의 결과라는 통념이 있다. 그렇다면 IMF 이전 한국 노동시장의 모습은 어땠을까. 공정하고도 평등한 임금 체계, 안정적인 평생직장, 강력한 노동조합과 노동법의 보호가 일반적이었을까?

## ① 87년 이전: 도시 하층의 횡단적 단일 노동시장

요코타 노부코는 한국 노동시장에 두 개의 전환기가 있었다고 본다. 첫 번째 전환점은 1987년 6·29선언 직후 일어난 노동자 대투쟁이다. 그전까지만 해도, 중화학공업 남성 생산직 노동자와 도시 하층은 그렇게 명확히 구분되지 않았다. 도시로 이농해온 하층 노동자에게 대기업과 중소기업, 영세자영업에 오가는 순환은 매우 빈번한 일이었다.

예를 들어 기능 건설 노동자(미장이·목수 등)와 반숙련 공장 생산노동자는 임금 수준이 월평균 20만 원 정도로 큰 차이가 없었다. 그래서 대기업에서 일하는 공장 생산노동자가 (다소 불안정하더라도) 최대 35만 원까지 벌 수 있는 기능 건설 노동자로 나서거나, 행상 등 자영업을 시작하는 일이 흔했다. 또, 서울의 영세 자영업자 도장공이 굴지의 조선 회사에서 도장공으로 일하다가 낮은 임금 수준과 해고 위협 때문에 다시 영세 도장업으로 돌아온다거나, 1,000명 이상 대규모 금속공장 용접공이 건설 현장 감독자로 재취업하기도 했다. 저자는 1980년에 중학 진학률이 100%, 고교 진학률이 80% 이상까지 올라갔던 한국의 높은 교육 수준이 기능 건설 노동자-영세 자영업 기능공-공장 생산노동자 간 노동력의 질을 균질하게 만들었을 것이라 분석한다.

생산노동자 간 임금 격차는 없었다. 1981년 제조업 생산노동자의 기업 규모별 임금을 분석해보면, 소정 내 임금에서는 10~29명 규모의 소기업과 500명 이상 규모의 대기업 간 차이가 없거나, 오히려 대기업의 임금이 더 적었다. 총임금액으로 양자를 비교하면 대기업이 36.5%의 임금을 더 받지만, 월평균 30시간을 더 일한 대가일 뿐이었다.

요코타 노부코는 기존 연구가 1970년대 이중 노동시장 형성의 근거

로 지적인 대기업-중소기업 간 임금 격차는 당시 생산직과 소수 화이트 칼라 간 임금 격차에 의한 착시일 뿐, 생산노동자는 '단일한 저임금 상태'에 처해있었다고 주장한다.<sup>4</sup> 1978년과 1979년 제조업 생산노동자의 이직률이 연간 80%에 달한 것은 물론, 이동 패턴 역시 대기업에서 중소기업, 중소기업에서 대기업으로의 이동이 전체의 절반을 넘었다.

1987년 이전, 저임금과 불안정한 고용을 특징으로 하는 '획단적 단일 노동시장'의 형성은 정부의 강압적 노동 통제에 의한 것이었다. 사실상 모든 교섭과 쟁의가 금지된 상황에서 노동자의 저항은 이직이라는 소극적 형태를 띠 수밖에 없었다. 그러나 이런 상황은 1980년대 초부터 조금씩 변하기 시작한다. 생산이 확대되는 것과 비교해 1960~70년대만큼 농촌에서 도시로 방대한 노동력 공급이 어려워지자, 정권의 강력한 노동 통제 기반이 흔들리게 된 것이다.

노동력 공급이 따라갈 수 없을 정도로 생산이 급속히 팽창한 배경에는 삼저호황이 있었다. 이는 갑작스러운 일이었다. 박정희 정권의 중화학공업에 대한 과잉투자가 경제위기를 심화함에 따라, 신자유주의적 재벌 구조조정이 논의되던 와중이었기 때문이다. 삼저호황은 구조조정을 중단시켰고 재벌은 다시 투자를 확대했다. 1980년대를 거치며 양적으로 성장한 노동자 계급이 1987년 삼저호황의 '정점에서 전근대적 노동 통제와 저임금에 반발하여 폭발한 것은 우연이 아니었다.

4      요코타 노부코에 따르면, 한국에서 1960년대 후반 이후 공업화의 급속한 전개와 함께 도시로 유입된 이농민을 중심으로 형성된 '도시 하층'과 노동시장을 연결한 분석은 거의 없다. 다만 일본인 연구자 스기야 미키오는 1970년대 한국의 노동시장 구조를 개발도상국에 공통된 이중 노동시장으로 보았으며, 그 근거를 대기업과 중소기업의 임금 격차로 보았다.

## ② 노동자 대투쟁과 '87년 체제'의 성립

1980년대 중반부터 가시화된 노동력 부족 현상은 기업 규모를 가리지 않고 점차 심화하였고, 특히 미숙련 노동자의 부족률은 1986년 8.34%에서 91년 20.1%에 이를 정도였다. 그런데 1990년부터 노동력 부족 현상은 '기업 규모별' 차이를 보이기 시작한다. <표1>를 보면, 300명 미만의 중소기업에서는 모든 기능 노동자들의 부족률이 상승했지만, 500명 이상의 대기업에서는 노동력 부족 상황이 해소되었다. 특히 1990년에는 미숙련 노동자 부분에서 중소기업은 1986년에 비해 3~4배나 부족률이 높아졌지만, 대기업에서는 부족률이 오히려 약간 저하했다.

|         | 전 규모  | 종업원 수  |        |          |          |         |
|---------|-------|--------|--------|----------|----------|---------|
|         |       | 10~29명 | 30~99명 | 100~299명 | 300~499명 | 500명 이상 |
| 전 생산노동자 |       |        |        |          |          |         |
| 1986    | 3.20  | 3.21   | 3.69   | 4.16     | 2.40     | 2.35    |
| 1990    | 6.85  | 15.24  | 8.93   | 7.07     | 5.16     | 2.26    |
| 지도 노동자  |       |        |        |          |          |         |
| 1986    | 1.26  | 0.42   | 1.48   | 2.08     | 0.83     | 0.53    |
| 1990    | 4.45  | 9.82   | 6.82   | 3.07     | 3.65     | 1.16    |
| 숙련 노동자  |       |        |        |          |          |         |
| 1986    | 2.27  | 1.81   | 3.01   | 3.04     | 1.88     | 1.37    |
| 1990    | 5.31  | 11.63  | 7.31   | 5.40     | 3.23     | 1.38    |
| 반숙련 노동자 |       |        |        |          |          |         |
| 1986    | 3.31  | 7.41   | 3.79   | 4.12     | 2.44     | 1.81    |
| 1990    | 7.92  | 19.77  | 10.72  | 8.85     | 5.21     | 2.40    |
| 미숙련 노동자 |       |        |        |          |          |         |
| 1986    | 8.34  | 6.36   | 8.10   | 10.47    | 5.08     | 8.32    |
| 1990    | 16.23 | 39.36  | 17.72  | 18.17    | 17.05    | 7.41    |

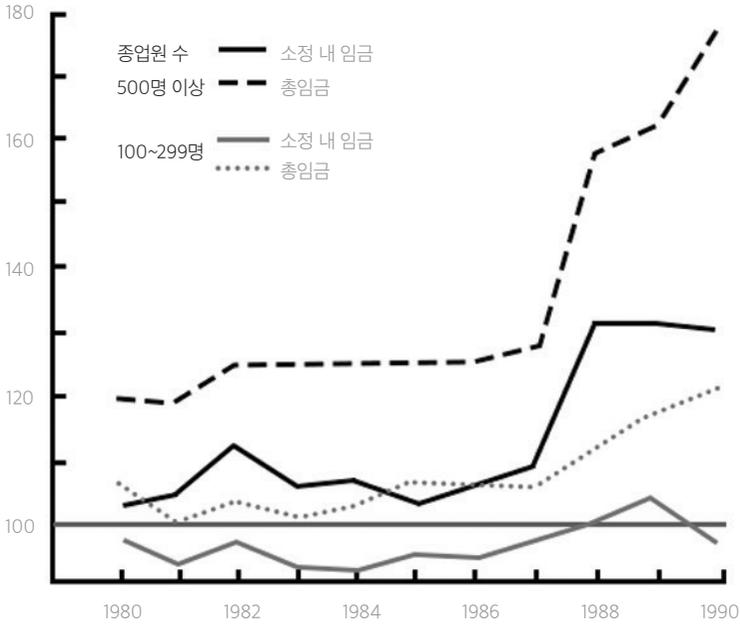
<표1> 기업 규모별·기능 정도별 제조업 생산 노동자 부족률(%)

이는 대기업이 노동력 부족에 대해 어떤 대책을 마련했으며, 이것이 성공했다는 점을 시사한다. 대기업은 반숙련·미숙련 노동자에 대해 주택확보, 고임금 보장과 같은 복리후생이나 노동조건 개선으로 정착을 유도했다. 우선 기계화, 사외공·사내하청 등 외주화로 대응하려 했으나, 이로도 노동력이 충원되지 않는 부분은 노동조건 개선으로 기업 정착을 유도한 것이다. 하지만 이러한 대기업의 노동력 조달 메커니즘은 노동비용 지불 능력이 있는 일부 대기업만이 유지할 수 있었다.

기업 규모별 임금 격차는 노동자 대투쟁 다음 해인 1988년부터 드러난다. <그림1>을 통해 당시 제조업 남성 생산노동자 간 임금을 비교해보면, 10~29명 규모 소기업의 소정 내 임금을 100으로 했을 때, 500명 이상 대기업에서는 130.4로 1년 만에 30%의 임금 격차가 발생했으며, 이 격차는 이후 1990년까지 이어진다. 상여금을 포함한 총임금으로 비교하면 격차는 더욱 커지는데, 1990년에 대기업은 이미 소기업 임금의 약 1.8배에 도달했다.

임금 체계도 변했다. 근속 연수에 따라 임금이 상승하는 연공형 임금 체계를 갖추게 된 것이다. 근속 10년 이상의 노동자가 5%밖에 없었고 호봉제 및 정기 승급제가 존재하지 않았던 1980년대와 달리, 1990년대에는 노동자의 근속 연수별 분포가 착실하게 늘어났으며, 정기 승급제가 도입되었고, 호봉 승급 시 인사고과가 폐지되었다.

예컨대 대우중공업의 경우, 이미 생산노동자를 1직급에서 6직급으로 구분하는 호봉표가 있었고 승진시험을 통해 직급이 올라가는 체계를 갖추고 있었다. 하지만 기준이 명확지 않은 인사고과를 바탕으로 승진시험 수험 자격이 주어지는 데다, 합격률과 합격자가 조작되는 일이 비일비재했다. 이러한 상황에서 강력한 노동운동이 전개되면서, 승진시



<그림1> 제조업 남성 생산노동자의 기업 규모별 시간당 임금 지수 추이  
 세로축은 종업원 10~29명 규모의 임금을 100으로 했을 때의 지수를 나타낸다.

험과 특별 호봉제도가 폐지되었고 근속에 따라 자동으로 연 2호봉씩 승급되었다. 또한, 직급 간 호봉 승급액 격차도 매우 작아졌다.

이러한 노동조건 개선은 1980년대부터 서서히 근속을 쌓으며 기업 내에서 양성된 '중견 노동자가 주도한 투쟁의 성과이기도 했다.'<sup>5</sup> 이들의 노동조합 운동은 강력한 (기업 내) 평등주의에 기반을 두고 있었다. 우선, 정률보다 정액으로 임금이 인상되는 것을 선호해, 결과적으로 청년 노동자와 저임금 노동자의 임금 인상률이 높아졌다. 또, 누구나 평등하

5 당시 노동조합 위원장의 평균 연령은 37세였으며, 근속연수는 9.7년에서 16년 사이로 중견 노동자층을 대변하고 있었다.

|      | 전 규모 | 종업원 수  |        |          |          |         |
|------|------|--------|--------|----------|----------|---------|
|      |      | 10~29명 | 30~99명 | 100~299명 | 300~499명 | 500명 이상 |
| 1980 | 5.8  | 7.4    | 7.8    | 6.6      | 5.6      | 4.2     |
| 1981 | 5.6  | 6.7    | 7.9    | 6.7      | 5.5      | 3.8     |
| 1982 | 5.1  | 6.4    | 6.8    | 6.9      | 4.9      | 3.3     |
| 1983 | 5.3  | 5.9    | 7.1    | 6.6      | 5.6      | 3.6     |
| 1984 | 5.9  | 7.9    | 7.7    | 7.4      | 5.4      | 3.6     |
| 1985 | 4.7  | 6.6    | 6.9    | 5.5      | 4.3      | 2.7     |
| 1986 | 4.3  | 6.3    | 6.3    | 4.9      | 4.1      | 2.5     |
| 1987 | 4.6  | 7.8    | 6.3    | 5.2      | 3.9      | 2.7     |
| 1988 | 5.0  | 8.0    | 8.1    | 6.6      | 3.6      | 2.1     |
| 1989 | 4.1  | 7.0    | 7.0    | 5.0      | 2.9      | 1.7     |
| 1990 | 4.1  | 7.4    | 7.1    | 5.1      | 3.2      | 1.8     |

<표2> 기업 규모별 제조업 남성 생산노동자의 월간 이직률 추이(%)

계 정기 승급할 수 있는 임금 체계를 만들었다. 기업 내 평등화·동질화 지향을 통해 노동 이동이 격심한 하위직급 노동자를 내부 노동시장으로 포섭하여, 단결력과 투쟁력을 강화하기 위한 것이었다.

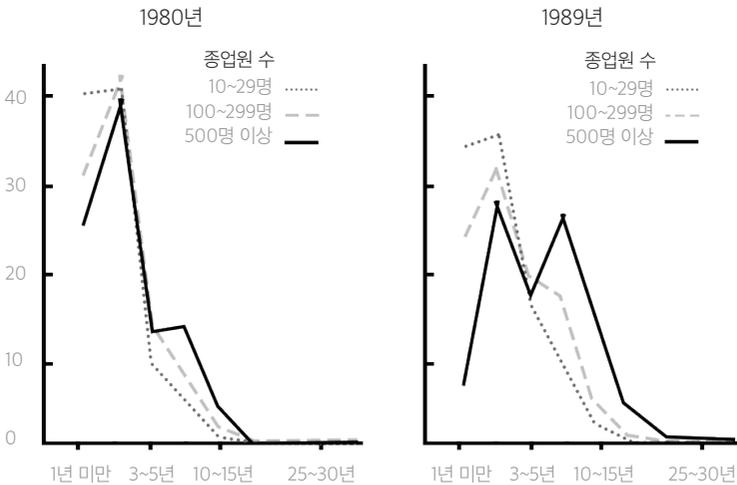
자연스럽게 노동자의 이직률, 근속 연수, 노동력 이동 역시 기업의 규모에 따라 벌어지기 시작했다. <표2>를 보면, 1989년 이후 500인 이상 대기업에서 월간 이직률은 1% 대로 1980년대 전반 이직률의 절반 이하 수준이 되었다. 이에 비해 300명 미만 중소기업의 이직률은 1980년대 전반에서 거의 하락하지 않았다.

근속 연수도 기업 규모별 차이를 보이기 시작했다. <그림2>를 보

면, 1980년에는 중소기업과 대기업 모두 가파른 우하향 형태로, 3년 미만 노동자들이 생산 현장의 대다수를 차지했다. 그러나 1989년에는 대기업에서만 근속 10년 이상의 '중견 노동자' 층이 형성되면서, 두 개의 정점이 만들어졌다.

현대중공업에서도 생산노동자의 평균 근속은 1981년 3.1년에서 1991년 10.4년으로 10년 동안 7년이나 증가했다. 전체 생산노동자의 90%를 차지하는 6급, 7급의 하위직급 노동자 역시 매해 수천 명 단위로 퇴사했지만, 노동자 대투쟁 이후 이들은 거의 퇴사하지 않았다. 이는 대기업의 중견 노동자에게만 해당했던 '내부노동시장화'가 하위 노동자에게도 확대되었음을 의미한다.

이렇게 분단 노동시장의 원형이 성립되었다. 노동력 부족 현상으로



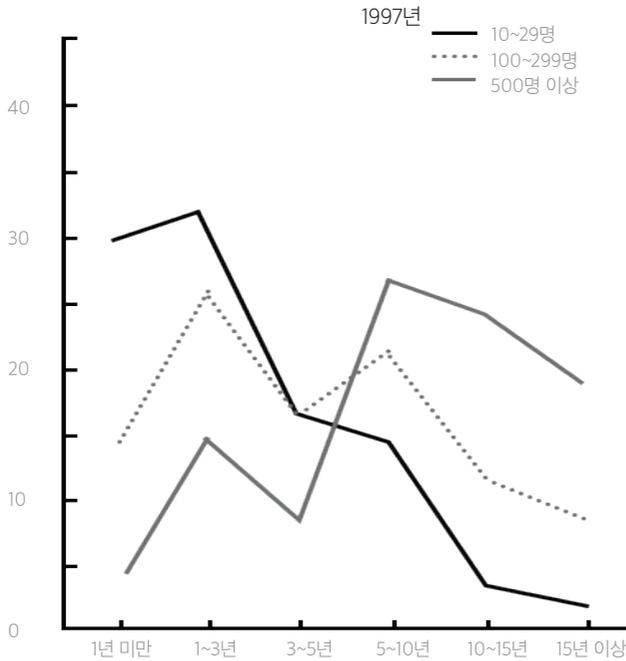
<그림2> 제조업 남성 생산노동자의  
기업 규모별·근속 연수별 노동자 구성 변화(%)

인해 '기업이 주도하는' 노동시장 내부화와 1987년 '노동이 주도하는' 전통적인 노동자 대투쟁이 교차한 결과로 '87년 체제'가 만들어진 것이다. 대기업 남성 생산노동자는 노동3권과 함께 임금과 고용 조건의 개선을 달성했다. 하지만 중소기업 생산노동자는 1970년대와 동일하게 기존의 유동적이고 광대한 노동시장에서 순환하게 되었다.

저자는 한국의 비정규직 문제가 이때부터 IMF 경제위기라는 충격을 맞닥뜨리기 전까지 약 10년 동안 준비·양성되었다고 주장한다. 물론 1990년대 전반기 정부와 대기업에서 임금 인상 자제론을 유포하면서, 중소기업의 임금 인상률이 약간 더 높아졌고, 이로 인해 대기업과 중소기업 간 임금 격차가 소폭 축소하기도 했다.

그러나 그뿐이었다. <그림3>을 보면, IMF 직전인 1997년에 대기업은 노동자들이 기업에 정착해 근속이 증가하면서, 근속 10년 이상의 중견 노동자 비중이 44.5%로 높아졌지만, I규모(10~29명)와 III규모(100~299명)의 노동자는 여전히 60% 정도가 근속 3년 미만에 집중되어 있다. 기업규모와 상관없이 3년 미만 노동자가 다수를 차지하던 1980년과 대기업에서만 근속 10년 이상의 중견노동자 층이 형성된 1989년을 나타낸 <그림2>와 <그림3>을 비교해보면, 87년 체제 아래서 노동시장 간 횡단성은 약해지고 분단은 확연히 깊어지고 있음을 확인할 수 있다.

노동자 대투쟁 이후인 1990년 전후로 이미 생산 과정 일부를 사내 하청 기업에 외주하는 대기업이 차츰 늘었다는 점도 눈여겨보아야 한다. 이 시기 남성 상용직 노동자 증가율(연평균 3.0%)보다 남성 임시직 노동자 증가율(연평균 3.4%)이 웃돌았고, 여성 임시직 노동자는 연평균 6.0%씩 증가했다. 1987년부터 1997년까지 여성의 경제활동 참가율은 4.5% 증가했으나, 여성의 '임금 노동자화'와 '비정규직화'는 같은 현상이라고



<그림3> 제조업 남성 생산노동자의  
기업 규모별·근속 연수별 노동자 구성 변화(%)

볼 수도 있다.

그러나 1990년대 전반의 고용 증가와 내부 노동시장의 안정화 추세는 한국 노동시장의 두 번째 전환기인 IMF 경제위기(1998)와 함께 완전히 곤두박질치기 시작한다. 정리해고와 비정규직 채용으로 인해 내부 노동시장은 급격히 위축하는 한편, 내부노동시장과 외부노동시장 간 격차는 더욱 커진다. 저자는 대기업 내부노동시장의 변화를 외부노동시장과의 관계를 중심으로 분석한다.

### ③ IMF 경제위기: 중핵노동자의 비정규직화와 87년 체제의 변화

1998년의 실업률은 전년도 2%대에서 단박에 6.8%로 증가한다. IMF의 구조개혁 요구를 수용한 김대중 정권이 정리해고제를 즉시 도입하고 근로자 파견 제도 규제를 완화했기 때문이다. 1998년 4~10월에는 85.6%의 기업이 구조조정을 시행했으며, 그 방법은 시간이 갈수록 노동시간 조정과 같은 가벼운 것에서 인원수 조정, 임금 삭감 등 무거운 것으로 변화했다. 기업의 1/4이 정리해고 혹은 명예퇴직을 시행했다. 80%의 기업이 임금 조정을 시행했으며, 57.7%는 동결에 그치지 않고 임금 삭감까지 시행했다. 이에 따라, 1998년 비농업 전 산업 실질임금은 9.3% 감소했다. 또 하청, 외주가공, 사내하청(분사) 등의 형태로 생산을 외주화하는 기업이 전체의 18%가 되었으며, 2000년에는 25.4%로 확대되어, 간접 고용 형태의 비정규직 노동자를 양산하는 통로가 되었다.

1년이 지난 1999년에는 정리해고를 대신해, 고용조정이 쉽고 비용도 싼 비정규직 노동자 고용이 이뤄졌는데, 이는 기존 정규직을 정리해고한 후, 비정규직으로 치환한 것이었다. 임금이 삭감되기보다는 임금 체계나 퇴직금 제도가 개편되었다. 연공적 임금 체계가 능력·성과급형 임금 체계로 바뀐 것이다. 이러한 구조조정은 주로 대기업 남성 정규직 노동자를 주체로 하는 내부노동시장을 겨냥한 것으로, 500인 이상 대기업의 90%는 노동자 수를 감소시키고 이후 비정규직 노동자로 대체했다. 이로 인해 1989년 19.8%를 정점으로 했던 노동조합 조직률은 1999년 11.9%까지 떨어지게 되고, 노동운동은 약체화되기 시작한다. 대표적으로 현대자동차에서는 1998년 7월 2,678명의 정리해고 및 900명의 무급 휴직을 발표했다. 이에 노동조합은 전면 파업과 34일 울산 공장

점거로 맞섰지만, 결국 정리하고 277명, 무급 휴직자 1,261명, 6,000명에 가까운 노동자의 명예(희망)퇴직이 시행되면서 노동조합 측의 패배로 끝났다.

그런데 여기서 잠시, 1998년 남성 상용 노동자는 전년 대비 6.1% 감소했지만, 여성 상용 노동자는 전년 대비 18.5% 감소했다는 점, 또 노동시장 자체에서 퇴출당한 여성 인구가 6.4% 증가하는 등 성별에 따른 차이가 극명했다는 점을 언급할 필요가 있다. IMF 시기에도 중핵노동자인 남성 정규직 노동자의 고용이 여성보다는 상대적으로 안정적이라고 볼 수 있는데, 이러한 성별 격차는 이후 쟁점 2에서 더 다루도록 한다.

IMF 위기 이후 대기업과 중소기업 생산노동자 간 임금 격차 역시 확대되기 시작했다. 이는 1987년 이후 발생한 격차 확대와는 성격이 다른데, 경기 악화에 따라 생산노동자 전체에서 임금 상승률이 크게 떨어지면서도, 중소기업의 하락 폭이 더 컸기 때문이다. 소기업과 대기업 간 소정 임금 격차는 50.2%로 벌어졌으며, 중소기업과 대기업 간 총임금 격차도 45.2%로 그 어느 때보다 커졌다.

그런데 2000년대부터는 전체 임금 노동자 중 상용 노동자가 차지하는 비율이 다시 높아졌다. 2000년에 남성 58.8%, 여성 31.1%로 상용 노동자 비율이 바닥을 찍은 후, 2010년에 남성 68.4%, 여성 47.3%로 다시 증가한 것이다. 하지만 이는 노동력의 정규직화를 의미하는 것이 아니라, 상용 노동자의 '질적 저하'를 의미했다. 2001년 이후 새로 생긴 고용의 24~32%는 저임금 노동자였고, 고용계약 기간이 1년으로 정해진 사람의 비율 역시 21.8%를 기록했다. 2000년대에 기간이 정해진 고용은 상용 노동자 전체에서 14.5%로, 새로 생긴 고용에서는 26.6%로 3배 증가했다. 상용 노동자라 하더라도 기간이 정해진 '상용형 비정규직 노

동자가 계속해서 증대한 것이다.

저자는 이를 IMF 이후 정규직 노동자의 비정규직으로의 '치환'이라는 현상에 후속한 결과로 해석한다. 그런데 새롭게 등장한 상용형 비정규직 노동자는 고용계약서 작성, (고용 기간에 대한) 고용 보장, 국민연금 가입률, 퇴직금 수급 비율이 높아, 법과 제도에 안정적으로 포섭되었다는 특징을 가진다. 즉, 법과 제도, 노동조합의 보호에서 배제된 '비공식성'을 특징으로 한 기존 도시 하층, 주변 노동자와는 분별 되는 차이점을 가지는 것이다.

즉, IMF 이후 비정규직 노동시장은 두 개의 흐름을 가진다고 볼 수 있다. 하나는 IMF 경제위기를 계기로 대기업 내부 노동시장의 남성 정규직 노동자가 상용형 비정규직 노동자로 치환된 것이다. (이와 함께 정규직 노동자의 내부노동시장은 위축되었다.) 두 번째는 1970년대부터 만들어져 계속된 주변 노동자의 존재이다. 특히 여성 노동자는 1990년대 저실업·고성장 국면에서 빠르게 비정규직으로 임금 노동자화되었지만, 경기 악화와 함께 제일 먼저 퇴출당하여 도시 자영업, 무급 가족 종사자 혹은 실업자, 비노동력 인구로 변환했다.<sup>6</sup>

종합하면, 한국 노동시장은 다음의 세 단계를 거쳐 변화해왔다.

- ① 1960~70년대부터 형성된 도시 하층의 단일 노동시장 →
- ② 1987년 노동자 대투쟁을 분기로 한 이중 노동시장의 형성 →
- ③ IMF 위기로 인한 내부 노동시장의 위축(방대한 외부노동시장의 병존)

6 책 124쪽에서 저자는 이를 노무라 마사미의 '연변 노동력' 개념을 빌려와 설명한다. 노무라 마사미는 노동력을 연속적·규칙적 노동력인 항상 노동력과, 노동력/비노동력의 경계영역에 있는 연변 노동력으로 나누고, 주부가 대다수를 차지하는 연변 노동력이 호불황기에 따라 유동적인 노동력을 공급함으로써 '완전고용'이 성립된다고 본다. 저자인 요코타 노부코는 한국에서도 비정규직 노동자, 여성 노동자의 다수가 이 연변 노동력에 해당한다고 본다.

이러한 한국 노동 '시장사'는 노동 '운동사'가 가정하는 1987년 노동자 대투쟁의 영웅적 서사나 향수와는 동떨어진 것이다. 대기업 남성 정규직을 중핵으로 한 내부 노동시장 형성이 특수하고 예외적이었다는 평가이면서, 1970년대 이래 무심하게 존재하고 있었던 방대한 주변 노동시장의 '일반적' 존재를 인식하게 하기 때문이다. 모든 노동자가 1987년에 노동조합을 조직하며 노동권과 노동조건을 쟁취하거나, IMF가 가져온 구조조정에 맞서 단결, 투쟁하지는 못했다. 기업별 노동조합 운동에서 배제된 대다수 중소기업·비정규직 노동자는 영세자영업을 포괄한 방대한 주변 노동시장에서 끊임없는 순환을 반복해왔다.

비정규직 노동자의 형성 조건을 분석하는 것은 '87년 체제'의 그림자를 성찰하는 것이기도 하다. 영세기업에 취업해 분산적으로 존재하며 직장을 전전하는 불안정 노동자를 기업별 노동조합의 틀로 조직하고 보호하는 것은 매우 어렵다. 여기서 1987년 민주적 노동조합 운동의 강한 (기업 내) 평등주의 이념은 한국 노사관계의 특징인 '기업별 노조 체계'를 공고하게 했다. 그 결과는 노동시장 양극화였다.

## 쟁점2. 비정규직 내부의 격차

-법, 제도, 노동조합 모두에서 배제된 사람들

비정규직 노동자를 어떻게 정의할 것인지는 계속해서 논쟁의 대상이었다. 정부는 1) 기한이 정해지지 않은 상용 고용 2) 노동시간이 풀타임인 자 3) 단일의 고용주를 위해 노동을 제공하는 직접고용 노동자 중 하나라도 충족하지 않으면 비정규직으로 정의하고 있다. 노동조합 측은 이에 더해 4) 임금, 노동조건이 열악하고 기업 복지 및 사회보장제도

에서 배제된 자, 5) 노동하는 장소의 동일성과 지속성이 없는 자도 비정규직으로 정의하고 있다.

저자는 <표3>에서 정규직/비정규직 노동자를 정의하고 있다. 여기서 C그룹이 바로 임시직·일용직형 정규직 노동자로, 정부의 비정규직 통계에서는 빠져있는 부분이다. 주로 영세기업에 소속되어 각종 수당, 근로기준법, 사회보험의 혜택을 받지 못하는 경우가 많다. 분류상으로는 정규직에 속하지만, 법과 제도, 노동조합의 보호에서 배제되었으므로 '비공식성'을 띠고 있고, 노동조건과 처우에서 큰 차별을 받고 있다.<sup>7</sup>

이들 네 집단의 임금과 인적 속성을 비교해보면, A그룹(상용형 비정규직)과 D그룹(상용형 정규직) 사이에서 많은 유사성이 발견되고, B그룹(임시직·일용직형 비정규직)과 C그룹(임시직·일용직형 정규직) 사이에서 유사성이 발견된다. 우선 D그룹의 월평균 임금을 100으로 했을 때 A그룹은 77.4%, B그룹 40.6%, C그룹 48.8%로 B, C 그룹의 임금수준은 A그룹에 비해서도 현저히 낮다. 또한, B, C 그룹은 여성의 비율이 매우 높고 근속연수가 짧으며 저학력자의 비중이 높다. B, C 그룹은 도·소매업이나 음식·숙박업 등 도시 영세기업에 산업이 집중되어 있으며, 서비스 종사자, 판매 종사자, 단순 노무직과 같은 직업이 많다. 또한, 종업원 5명 미만 영세기업 비율이 B그룹(36.6%)과 C그룹(39.9%)에 집중되어 있어 해고 규제, 퇴직금, 노동시간 및 휴가, 취업 규칙 등 근로기준법 규정이 적용되지 않아 노동자가 법의 보호로부터 배제되어 있다. 노동조합 조직율도 B그룹 0.8%, C그룹 1.7%로 낮아 노조를 통한 권리방어도 어려운 상태다. 저자는 저기능·비숙련 노동을 법·제도·노동조합의 사각지대에서

7 정부는 C그룹을 정규직/비정규직으로 구분하지 않고 사회적 취약계층으로 개념화한다.

|            | 비정규직 노동자             |     |     | 정규직 노동자              | 소계              |
|------------|----------------------|-----|-----|----------------------|-----------------|
|            | 기간제                  | 시간제 | 비전형 |                      |                 |
| 상용직        | 140만 명(8.7%)<br>(A)  |     |     | 770만 명(47.9%)<br>(D) | 910만 명(56.6%)   |
| 임시직<br>일용직 | 402만 명(25.0%)<br>(B) |     |     | 297만 명(18.5%)<br>(C) | 699만 명(43.4%)   |
| 소계         | 542만 명(33.7%)        |     |     | 1068만 명(66.3%)       | 1610만 명(100.0%) |

<표3> 한국 비정규직 노동자의 정의(2008년 8월)

수행하는 B그룹과 C그룹의 노동자가 1970년대부터 방대하게 형성된 도시 하층과 연속성을 가진 노동자라고 주장한다.

저자는 또한 비정규직이더라도 법과 제도에 상대적으로 포섭되어 있는 A 그룹의 상용형 비정규직 노동자가 계속하여 증가하는 추세라는 점도 언급한다. 이들 중 상당수는 IMF 정리해고 이후 비정규직 노동자로 대체된 이들이며, 60%가 남성이다. 따라서 중핵노동자 = 남성, 주변 노동자 = 여성이라는 성별 격차는 정규직과 비정규직 사이 격차에서만 이 아니라, 비정규직 노동시장 안에서도 재현되고 있다.

또한, 저자는 2000년대 들어와 대기업 정규직 중심의 1차 노동시장에 속한 노동자가 중소기업 혹은 비정규직 2차 노동시장으로 '전락'할 가능성이 그 반대인 '상승'할 가능성보다 10배 높아졌다는 연구를 바탕으로, 성별에 따른 '전락'과 '상승'의 추이가 어떠한지도 추가로 연구했다. 표 4에 따르면, 최초 고용이 정규직이고 이동 후에도 정규직으로 이동한 비율은 남성의 경우 58.8%, 여성의 경우 15.6%로 확연한 차이

|    | 구분              |      | 이동 후의 고용·취업 형태 |            |           |           |
|----|-----------------|------|----------------|------------|-----------|-----------|
|    |                 |      | 정규직            | 비정규직       | 자영업자      | 전체        |
| 남성 | 최초의<br>고용·취업 형태 | 정규직  | 21명(53.8%)     | 17명(43.6%) | 1명(2.6%)  | 39명       |
|    |                 | 비정규직 | 13명(27.7%)     | 34명(72.3%) | 0명(0.0%)  | 47명       |
|    |                 | 자영업자 | 5명(50.0%)      | 4명(40.0%)  | 1명(10.0%) | 10명       |
|    |                 | 전체   | 39명(40.6%)     | 55명(57.3%) | 2명(2.1%)  | 96명(100%) |
| 여성 | 최초의<br>고용·취업 형태 | 정규직  | 5명(15.6%)      | 26명(81.3%) | 1명(3.1%)  | 32명       |
|    |                 | 비정규직 | 6명(14.6%)      | 35명(85.4%) | 0명(0.0%)  | 41명       |
|    |                 | 자영업자 | 0명(0.0%)       | 11명(84.6%) | 2명(15.4%) | 13명       |
|    |                 | 전체   | 11명(12.8%)     | 72명(83.7%) | 3명(3.5%)  | 86명(100%) |

<표4> 성별, 고용·취업 형태별 직업 이동

를 보인다. 특히 여성의 경우 정규직에서 비정규직으로 이동한 비율은 81.3%로 높은 수준이다. 한편 비정규직에서 비정규직으로 이동한 비율은 남성 72.3%, 여성 85.4%로 남녀를 불문하고 '상승'은 어려웠다는 점을 시사하나, 그런데도 남성의 경우 27.7%가 비정규직에서 정규직으로 이동했다. 이들은 80% 이상이 사회보험의 적용을 받고 있기도 하다. 저자는 직업 분포로 보았을 때 일정 정도의 숙련이나 기능을 갖고 제조업의 두 시장을 교류·순환하는 일종의 남성 '준 중핵노동자'층이 존재한다고 결론 내린다. 즉, 분단 노동시장은 남성 노동자에게만 큰 조그만 '덜' 분단된 셈이다.

이를 토대로 근 20년간 민주노총의 미조직 노동자 조직화 사업을 비판적으로 평가할 수 있다. 사업의 대상이 주로 A그룹, 즉 '상용형 비정규직 노동자'에 집중되어서다. A그룹은 대공장 사내하청 노동자나 학교 비정규직 등으로 투쟁을 거쳐 정규직 혹은 공무원으로 전환되었다는 공통점을 가진다. 민주노총이 A그룹의 D그룹으로의 이행, 즉 '체대로 된 정규직화'를 통한 (기업 내)'차별철폐'를 요구로 하여 비정규직을 조직했다는 의미다. 이는 1987년 노동자 대투쟁의 (기업 내)'평등주의'와 매우 유사한 논리로, 일부 비정규직 노동자의 내부노동시장 안착만을 지향하며 또다시 주변부 노동시장을 배제하고 분단 체제를 고착시킨다는 점에서 한계를 부정하기 어렵다.

문제는 B그룹과 C그룹까지 포괄할 수 있는 새로운 노동운동 모델을 어떻게 창출할 것이냐다. 이들은 고용의 불안정성으로 인해 기업별 노사관계 자체가 형성되기 어려우므로 (정규직과의)'차별철폐'라는 요구는 성립하기 어렵다. 저자는 기존 기업별 노동조합 체계가 아닌 노동운동의 원리나 개념이 필요하며, 지역 단위의 상호부조를 위한 전국 여성노동조합의 공제조합 활동을 언급하기도 한다.

저자의 문제의식을 발전시키면, 기업별 노동조합에 포괄하기 어려운 방대한 규모의 노동자에게는 '초기업적 교섭'을 매개로 한 전략이 필수적일 수밖에 없다. 최근 건설, 택배·배달, 화물 등 일용직이나 특수고용 노동자를 주체로 하여 지역·업종에 기반을 둔 노동조합 운동이 만들어지고, 발전하고 있다. 아직은 광범위한 미조직 노동자에게 적용되는 제도적 해법을 크게 진전시키진 못했지만, 불안정한 노동조건에서 표준적인 조건을 만들기 위한 시도를 앞으로 주목할 필요가 있다.

## 결론: 87년 체제를 넘어 새로운 노동운동의 모델을 찾자

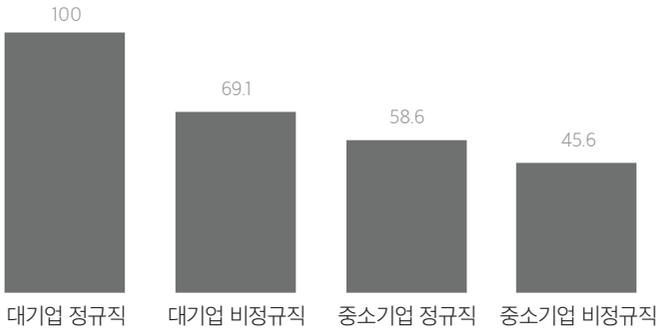
이 책은 2012년 일본에서 먼저 『韓國の都市下層と労働者—労働の非正規化を中心に』라는 제목으로 발간되었고, 이후 저자가 직접 번역하여 한국에서는 2020년에 출판되었다. 10년 전의 연구가 2023년 한국의 노동운동에 주는 현재적 의미와 이후 과제를 제시하면서 결론을 마무리하고자 한다.

### ① 2023년의 비정규직 노동시장, 10전 년과의 비교

2022년 비정규직 통계와 2008년 통계를 바탕으로 한 <표3>을 잠시 비교해보자.<sup>8</sup> 2022년 비정규직은 정부 기준으로 전체 임금근로자 대비 37.5%다. 이는 <표3>의 분류기준에 의하면 상용형 비정규직(A그룹)과 일용직/임시직 비정규직(B그룹)만을 합친 것으로, C그룹(임시직/일용직형 정규직)은 고려되지 않았다. 그런데도 2008년 8월 동일한 정부 기준으로 추계해봤을 때 비정규직 비율이 전체 33.7%인 것에 비해서 2022년에는 3.8% 늘어났다. 저자의 논의를 따른다면, 이것이 내부 노동시장의 위축에 의한 것인지, 이른바 '사회적 취약계층'(<표3>에서는 C그룹)으로부터의 이동인지, 코로나19의 영향은 어땠는지 더욱 촘촘한 분석이 필요하다.

또한, 비정규직을 그 유형별로 분류해보면, 가내근로, 시간제, 특수형태근로에서 여성의 비율이 각각 78.7%, 71.2%, 63.1%로 2021년에도

<sup>8</sup> 2022년 통계는 통계청, 「2022년 8월 경제활동인구 조사 근로 형태별 부가 조사 결과」(22.10.25)를 참고했다.



<그림4> 기업규모별 시간당 임금수준(대기업 정규직 임금=100)

(자료출처 : “수사 칼날 세우는 게 윤석열표 노동 개혁?”, 《시사인》, 2023년 2월 14일.)

여전히 높은 비중을 보여준다. 기업규모별로 따져보면 10인 미만 사업장에 전체 비정규직의 48%가 분포되어 있다.<sup>9</sup> 또한, <그림4>에서는 대기업 비정규직과 중소기업 정규직 간 임금 수준을 비교하고 있는데, 고용 형태를 뛰어넘는 기업규모별 임금 격차를 확인할 수 있다. 저자가 10년 전 지적했던 비정규직 내부의 성별 격차와 기업규모별 격차가 여전히 지속되고 있는 것이다. 앞서 쟁점2에서 언급한 것처럼 미조직 노동자 조직화의 대상은 누구이고, 그 방향은 어떻게 설정할 것인지 토론이 시급하다.

한편, 2022년 비정규직 노동자의 사회보험 가입률은 고용보험 54.0%, 건강보험 51.7%로 2008년 통계에서 고용보험 37.1%, 건강보험 40.2%이었던 것에 비해 대폭 상승했다.<sup>10</sup> 그러나 2022년 비정규직 노동

<sup>9</sup> 고용노동부, 「2021년 기준 통계로 보는 우리나라 노동시장 모습」 (22.10.25.)

<sup>10</sup> 2008년 통계는 다음을 참고. 노동부, 「08년도 경제활동인구 조사 부가 조사 결과분석」 (08.11.30.) 2022년 통계는 다음을 참고. 통계청, 「2022년 8월 경제활동인구 조사 근로 형태별 부가 조사 결과」 (22.10.25)

자의 국민연금 가입률은 38.3%로, 2008년 37.4%에 비해 제자리걸음 수준이다. 저자는 “한국의 사회보장제도가 남성생계 부양자-여성 전업주 부라는 중핵노동자 가족 모델을 전제로 하여 설계되어, 이 모델에서 벗어나는 저소득자 자영업·비정규직 노동자-여성 가구라는 사각지대가 광범위하게 존재”한다고 지적했는데, 2023년에도 여전한 이 ‘배제’를 해소하기 위해서 노동운동의 대안이 필요하다.

## ② 노동운동은 탈 숙련 문제에 어떻게 대응할 것인가?

이 서평에서 구체적 쟁점으로 파고들진 않았지만, 요코타 노부코가 지적한 한국 생산체제의 ‘탈 숙련’ 문제는 흥미롭다. 그는 1990년대부터 2000년대까지 대공장 정규직이 비정규직으로 이렇게까지 쉽게 대체된 원인을 한국의 신경영전략과 모듈화로 지적한다.

한국의 내부노동시장이 노동력 유치를 위해 처우를 개선하는 정착 정책에 의해 형성되면서, 숙련 형성을 위한 교육 체계나 이를 유발하기 위한 경쟁적 제도는 발달하지 않았다. 외국의 내부노동시장은 숙련 위계로 형성되어 외부노동시장과의 경쟁으로부터 보호할 수 있는 벽이 높았던 것에 비해, 한국의 내부노동시장은 태생부터 매우 취약했던 셈이다.

한편 기업은 87년 체제에서 높아진 노동비용에 대응하기 위해 유례 없이 빠른 속도로 자동화 공정으로의 전환을 추진했고, 2000년대에는 모듈화를 한층 더 심화했다. 이러한 장착·조립의 단순 반복 공정은 인간적 기능노동(숙련)을 배제하는 과정으로, 일본의 인티그럴(통합)형 생

산시스템과는 대조된다.<sup>11</sup> 물론 이러한 생산시스템의 차이는 국제관계와 분업, 산업구조 속 복잡한 이해관계에 따라 형성된 것이지만, 한국의 노동운동이 숙련 문제를 깊이 고민해본 적이 없는 것도 사실이다.

최근 미래노동시장연구회의 권고문에는 ‘직무·숙련 등을 반영하는 임금 체계’라는 표현이 등장했다.<sup>12</sup> 노동운동은 이를 성과급 확대 시도로 규정했다. 그런데 노동자 사이의 ‘숙련’의 격차와 이를 반영한 임금 격차를 어떻게 볼 것인지, 노동자 간 격차 축소를 지향하는 노동운동이 이를 어떤 과정을 거쳐 해소할 것인지는 아직 쟁점으로 남아 있다. 참고로 이탈리아의 공산당계 노총(CGIL) 산하 금속노조(FIOM) 사무총장 브루노 트렌틴은 1969년 “숙련에 따른 임금, 숙련에 따른 임금 격차를 인정하고 가장 기술 수준이 낮은 저임금 일자리의 폐지와 기계를 통한 대체”를 주장했다. 이를 ‘직무 평등’이라 부른다. 이를 참고하여 ‘숙련 문제’에 대해서 향후 토론해나갈 필요가 있을 것이다.

### ③ 조직노동의 쇄신, 연대임금의 필요성

요코타 노부코는 기업별 노동조합 운동이 정체된 상황에서 노동운동의 새로운 주체가 될 비정규직 노동자의 현실이나 사회적 의미를 업

11 본문의 207쪽에서 인용한 신타쿠 준지로의 연구에 따르면, 인티그럴(통합)형 생산시스템 효과가 드러나는 대표적 사례는 자동차의 승차감이다. 좋은 승차감을 달성하는 특정 부품은 없으나, 바디, 엔진, 현가장치의 각 부품이 서로 미묘하게 조정되어 최적으로 설계되어야 승차감을 향상할 수 있다. 하나의 기능을 실현하기 위해 부품이나 공정 등 복수의 구성 요소가 서로 영향을 주고받는 상호의존 관계에서는 작업자 개개인의 숙련도가 매우 중요하다는 의미다.

12 22년 7월 고용노동부가 주도하여 발족한 전문가 논의기구로, 노동시장 개혁의 추진과제를 ‘근로시간 제도 및 임금체계 개편’으로 설정하고 집중적으로 논의하는 것이 주 목적이다. 22년 12월 12일에는 ‘미래노동시장 연구회 권고문’을 발표했다.

밀히 파악해야 한다고 주장한다. 이들을 주체로 한 새로운 노동운동 모델을 모색하기 위해서다. 그러나 결국 '기업별 노조로는 안 된다'라는 결론 외에 조직노동이 지금까지의 수세적인 관행을 깨고, 어떻게 사회변혁의 책임 있는 주체로 기능할 수 있을지에 대한 제언은 없다.

하지만 한국의 노동조합 운동이 다시 '계급적 이해'를 말할 수 있도록, 많은 활동가와 연구자가 연대임금·연대고용이라는 지향의 정책화를 고민하고 있다. 노동조합의 임금 극대화 전략이 역설적으로 노동시장 양극화의 원인이 되었다는 문제의식 아래, 기업별 임금 격차를 축소하기 위한 현실적인 방안을 마련하는 것이다. 이를 위해 노동시장을 규율할 수 있도록 초기업적 교섭구조를 구축하는 시도가 필요하다.

임금격차 축소를 위한 연대임금전략은 이제 미룰 수 없는 과제로 부상했다. 지금이야말로 조직노동이 한국 사회의 불평등과 노동시장 분단 체제를 극복하기 위한 대안을 선도할 시간이다. 윤석열 정권도 '노동개혁'으로 노동시장 이중구조를 개선하겠다고 했다. 그런데 실제 발표된 정책은 노동시간 개편안을 담은 노동시장 유연화 조치로, 이중구조 개선을 달성하기 어렵다. 따라서 노동운동은 정부의 노동개혁을 비판하는 동시에, 노동시장 분단 체제 해소를 위한 연대임금방안을 제시해야 한다.

\* \* \*

그간 노동의 역사에 대한 기록은 그 초점이 노동자 투쟁의 요구와 경과에 맞춰져 있어, 노동 내부의 양극화에 대해 주목하지 못한 것이 사실이다. 이런 상황에서 저자의 노동 '시장사적' 접근은 초판 출판 후 10년이 지났지만, 여전히 현재 한국 노동시장을 전체적으로 조감하는

데 많은 도움을 준다.

노동운동 진영 안에는 여전히 분단 노동시장 체제라는 현실을 받아들이기 거부해하는 분위기가 있다. 87년 체제를 벗어나지 못하고, “대공장 노동자도 착취 받고 있다”라거나, “억울하면 노동조합 가입해서 싸우면 된다”라는 논리가 대표적이다. 임금 극대화 투쟁이 노동조합의 궁극적 목표가 되다 보니, 노동시장 양극화에 대한 조직노동의 책임을 ‘내부 총질로 받아들이게 된 것이다. 이러한 주장은 “1대 99의 사회이니 자본의 책임을 (먼저) 묻자”라는 주장으로 이어지기도 한다. 하지만 이는 의도치 않더라도 내부노동시장에서 배제된 주변 노동자가 겪는 불평등을 부정하는 결과로 이어진다. 그래서 이러한 주장은 노동조합 바깥의 세상에서는 통용되기 어렵다.

이쯤에서 저자가 이 책을 저술한 목표를 들여다보자.

“현재 한국의 노동운동이 87년 체제에서 새로운 단계로 한 발 내딛으려고 할 때 새로운 한국의 노동운동을 이끌어 나갈 수 있는 주체는 누구인가? 본서는 그것에 대해 생각하기 위한 기초작업이었다고 할 수 있을 것이다.”

저자 요코타 노부코는 1990년 11월, 재학 중이었던 대학의 국제관계학 박사과정을 그만두고 서울대 경제학과 대학원 박사과정을 시작했다. 한국 사회의 현실을 알고 싶다는 하나의 열망 때문이었다. 책의 후기에는 당시 한국 사회에 대한 회고가 언급되어 있다. 저자가 본 한국 사회는 1987년 민주화와 노동자 대투쟁의 열기가 식지 않은 채, 사회 전반이 청년의 열망과 활기로 가득 찬 시간과 공간이었다. 그때부터 20여 년에 걸쳐 수행된 저자의 연구는 ‘한국 자본주의 발전의 의미와 특

징을 한국 노동 사회의 깊은 곳에서부터 규명하는 것을 그 목적으로 삼았다고 한다. 이는 당시 한국 사회의 변혁을 진심으로 고민했던 한국 연구자들과 깊게 교류한 결과물이기도 했다.

이러한 저자의 의도를 고려한다면, 분단된 한국 노동시장의 현실에 관한 지적이나 87년 체제에 대한 분석을 노동운동에 대한 ‘공격’으로 받아들이는 것은 바람직하지 않다. 한국 사회에 노동조합이 자리를 잡고 성장하기까지 이미 많은 시간이 지났다. 한국 노동운동의 ‘다음’을 모색하기 위해서, 민주적 노동조합 운동은 좀 더 다양한 시선과 진지한 비판에 개방적인 태도가 필요하다. ●