

노회찬비전포럼 송년 세미나

23.12.07(목) 오후 4시

노회찬재단 배움터

노회찬재단

진정으로 인간적인 노동체제 : 개념화, 제도화, 정책담론화 과제

우리가 꿈 꿔왔던

진정으로 인간적인 노동체제란?

디지털혁명과 기후생태위기,
전환의 시대에 노동의 의미는?

진정으로 인간적인 노동체제의

개념화, 제도화, 정책담론화를 모색하는

노회찬비전포럼 송년 세미나에 당신을 초대합니다

사회

박창규 노회찬비전포럼 운영위원장

주제발표

박제성 한국노동연구원 선임연구위원
(노회찬비전포럼 노동팀)

지정토론

김호규 전 민주노총 금속노조 위원장

김은희 에코페미니즘연구센터 '달과나무' 소장

김진석 서울여대 사회복지학과 교수

종합토론



1. 담론

○ 20세기 산업주의 복지국가의 성과와 한계

- 20세기 산업주의 복지국가는 특정한 생산양식(대량생산, 대량소비)과 특정한 보호양식(노동법, 사회보장, 공공서비스)을 결합함으로써 노동의 상품화에 따른 부작용을 중화하고, 이른바 “노동의 탈상품화”를 실현(하고자) 하였다.

- 반면에, 노동문제를 노동조건(임금과 시간의 교환비율로 상징되는)에 관한 문제로 환원함으로써, 노동을 고용(임금노동)으로 축소하는 한계를 초래하였다.

- 신자유주의와 전지구화는 생산양식과 보호양식을 분리하였다. 대량생산·대량소비·대량폐기의 생산양식은 유지·강화되었지만, 노동유연화·민영화·감세와 긴축으로, 고용에 기반한 기존 보호양식은 한계를 노출시켰다.

- 한편, 이에 더하여, 디지털 혁명과 인공지능의 급속한 발달은 고용에 기반한 보호양식의 또다른 한계를 보여주고 있으며, 지구한계를 넘어서는 기후생태위기는 기존 생산양식의 한계로 다가오고 있다.

○ 21세기 생태적 사회국가의 전망 : 고용(임금노동)을 넘어, 탈노동이 아니라, “노동”의 복원

- 다양한 형태의 노동(임금노동/비임금노동, 생산노동/돌봄노동, 유급노동/무급노동)을 포괄하는 보호양식의 구상이 필요하다.

- 노동의 탈상품화와 자연의 탈상품화는 동전의 양면이다. 어느 하나를 위해서 다른 하나를 희생하는 것이 아니라, 인간의 노동이 자연과 맺는 관계를 새롭게 사고할 필요성, 그러한 관계 위에서 노동법을 재구성할 필요성

- 단체교섭(넓은 의미로)의 대상을 임금과 노동시간의 교환에 한정할 것이 아니라, 노동의 목적(내

용, 방향)에 대한 관할권을 노동자에게 되돌려주기, 노동을 어떻게 조직할 것인가? 기업을 어떻게 관리/경영할 것인가? 이 질문도 단체교섭의 대상으로 삼아야 한다.

- “노동시간”을 줄이고 기본소득 등 대안적 소득보장제도를 제안하는 입장에 대한 평가를 비롯하여, 노동의 의미에 관한 다양한 의견들에 대한 평가가 필요하다.

“전례가 없고 전도양양한 인간활동의 분출과 더불어 시작된 근대는 역사상 유례가 없을 정도로 가장 무감각하고 무기력한 수동성의 상태에서 끝날 수 있다.”(한나 아렌트, 인간의 조건)

→ 관조적 삶에서 활동적 삶으로. 행위에서 작업으로. 작업에서 노동으로.

“노년의 아렌트 선생은 호모 파베르의 판단력이 인류가 자초할 화에서 인류를 구할 수 있을 거리는 데 희망을 걸었다. 나는 나이가 들면서 일하는 동물로서의 인간에 희망을 거는 쪽으로 변하고 있다.”(리처드 세넷, 장인)

“진정한 삶은 노동 바깥에서 시작된다. 노동은 비노동의 영역을 확장하기 위한 수단이며, 사람들이 더욱 의미 있는 일을 추구할 수 있는 가능성을 획득하기 위해 일시적으로 수행하는 업무에 불과하다.”(앙드레 고르즈, 프롤레타리아여 안녕)

→ work and life balance. 노동보다는 향유. 노동은 향유를 위한 수단.

“행복한 시지프를 상상해 보아야 한다.”(알베르 카뮈, 시지프의 신화)

→ 무의미한 노동. 고통. 행복? 어떻게?

“공장은 공장에서 사용하는 원자재가 제품으로 나올 때, 너무 희귀하거나 너무 비싸지 않은, 결함이 없는 제품으로 나오도록 조직되어야 하며, 동시에 아침에 공장에 들어가는 사람들이 하루, 혹은 1년, 혹은 20년이 지난 저녁에, 육체적으로나 도덕적으로나 쇠약해진 채로 공장에서 나오지 않도록 조직되어야 합니다. 이것이 진짜 문제이며, 노동계급이 직면한 가장 심각한 문제입니다. 즉 기업과 노동자 그리고 소비자 모두 수용할 수 있는 노동조직 방법을 찾는 것입니다. 이 문제는 아직 해결하려고 시작조차 된 바가 없습니다. 왜냐하면 이 문제는 제기된 바가 없기 때문입니다. 따라서 만약 우리가 내일 공장을 인수한다고 해도, 어떻게 해야 할지 모를 것이고, 어느 정도 망설임의 시간이 지나고 나면, 지금과 같은 방식으로 공장을 조직하게 될 것입니다. 제 자신도 여러분에게 제시할 해결책은 없습니다. 이것은 종이 위에서 처음부터 즉흥적으로 해결할 수 있는 문제가 아닙니다. 이런 종류의 시스템을 조금씩 조금씩 상상하고 시험해 볼 수 있는 것은 오직 공장 안에서입니다. 그것은 기업의 경영진과 관리자, 기술자들이 조금씩 조금씩 현재의 시스템을 고안하고 완성해 온 것과 완전히 똑같습니다. 문제가 어떻게 발생하는지 이해하려면, 기존 시스템을 연구하고, 분석하고, 비판하고, 어떻게 좋은지 나쁜지, 왜 그런지 파악해야 합니다. 더 나은 체제를 구상하기 위해서는 현재의 체제에서 시작해야 합니다.”(Simone Weil, La rationalisation)

2. 제도와 정책

가. 노동의 탈상품화 : 고용을 넘어

○ 사회적 인출권

- 핵심 키워드 : 노동, 자유

- 노동권과 사회보장권의 향유를 고용(임금노동)에 한정하는 것이 아니라, 비임금노동과 비영리노동 등 다양한 형태의 “노동”으로 확장

- 사회적 위험(노령, 질병, 실업 등)의 보호가 아니라, 노동자에게 다양한 노동간 선택의 자유를 보장

- 비정규직 권리 보장. 사회적 방식으로, 삼각형. 근속을 이어주기. 퇴직금. 연차휴가. 경력 인정 문제

cf. “이와 더불어 탈국가적이면서 정치적인 시민사회가 유럽에서 어떻게 가능할 것인가라는 문제가 제기된다. 이에 대해 나는 고용 형태들의 새로운 불안정 요인들을 불연속적 취업활동의 권리, 즉 시간 선택의 권리 내지 임금 협상의 테두리 조건들 안에 수용된 새로운 노동시간 주권의 권리로 변용시키는 것이 성공할 경우에만 노동·생활·정치적 행위를 조화시킬 새로운 자유 공간이 발생하고 또 보장될 수 있다고 대답하겠다. 그럼으로써 각 인간에게는 1년 또는 그 이상의 시간폭에 걸쳐 가족·취업활동·여가·정치적 양가주망의 이행 과정에서 다른 사람의 요구나 필요와 조화를 유지하면서 자신의 생활을 조율하고 자발적으로 조형해 갈 가능성이 생길 수 있다.”(울리히 벡, 아름답고 새로운 노동세계)

- 외국의 관련 정책 사례

* 프랑스

- 프랑스 노동총연맹(CGT)에서 발간하는 노동법 학술지 『노동자의 법』 2015년 10월호 특집 : “노동자의 인격에 결부된 새로운 사회적 지위를 향하여?” 참조(Le Droit ouvrier, Octobre 2015 : Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur?). 다른 연구자들과 노동조합 활동가들이 쉬피오에게 비판/질문하고, 쉬피오가 답하는 방식의 토론집.

- 2014년 충전식 실업급여권 도입 : 실업급여 수급 중 취업하면, 새로운 실업급여권이 충전되었다가, 재실업시 남아 있는 권리와 충전된 권리 만큼 계속해서 수급할 수 있는 제도

- 2015년 개인훈련계좌(CPF) 제도 도입 : 계좌는 모든 사람이 노동시장에 진입하는 즉시 그리고 은퇴할 때까지 향유. 권리 적립은 고용된 후. 매년 직업교육훈련 권리 축적. 1년에 500유로씩, 최대 5000유로까지 적립. 고용상 지위의 변경, 사용자의 변경에도 불구하고 권리 유지. 언제든지 노동자의 자유로운 선택에 따라 사용.

- 2016년 개인활동계좌(CPA) 제도 도입 : 기존의 개인훈련계좌(CPF)와 시민참여계좌(CEC) 및 취약예방계좌(CPP)를 하나로 통합

*** 미국 : “Individual security account”**

– Steven Hill, “New economy, new social contract : A plan for a safety net in a multiemployer world”, New American Foundation, 2015 : “새로운 경제가 제시하는 현재의 과제에 대하여 이러한 다중 사용자 안전망 모델을 적용하는 방법은 다음과 같다. 우버, 태스크라잇, 맨파워 또는 기타 사업체가 계약직이나 프리랜서를 고용할 때, 임금 외에도 별도로 개인보호계정(ISA)에 기금을 투자하도록 한다. 기금의 액은 노동시간에 비례하여 결정한다. 우버 기사 같이 시간당 임금이 아니라 도급제 임금을 받는 경우에는 총임금의 일정 비율로 계산하여 금액을 결정한다. 개인보호계정에 투자된 기금은 각종 사회안전망 프로그램을 지불하기 위하여 공제되도록 설계한다. 각 노동자의 개인보호계정과 그 안에 적립되어 있는 기금은 개인 ID 번호(예를 들면 사회보장번호)로 추적한다.”

*** 독일 : 『노동 4.0 백서』, “개인노동자계좌”**

– 이 계좌는 직업 생활을 처음 시작하는 모든 청년에게 일정한 자금을 지급하고, 근로자는 이 자금을 직업 생활을 하는 기간 동안 자유롭게 사용할 수 있도록 하는 제도이다. 독일 정부에 의하면 개인근로자계좌제는 세 가지 의미가 있다고 한다. 첫째, 계좌의 관리를 국가가 하기 때문에 근로자가 직업 생활 기간 동안 고용상 지위를 변경할 때 권리의 이전을 더 쉽게 할 수 있다. 이것은 특히 중소기업 근로자와 저임금 근로자에게 도움이 될 것이다. 고용상 지위의 변동이 잦은 현대 사회에는 권리의 단절을 방지하기 위하여 권리의 휴대성이 중요하다. 둘째, 근로자 자신의 판단에 따라 필요한 경우에 계좌를 사용할 수 있도록 함으로써 근로자의 자유와 책임을 조화시킬 수 있다. 근로자는 직업교육, 창업 준비, 육아 및 가족 돌봄을 위한 근로시간 단축, 휴식 및 자기개발 등 다양한 목적으로 계좌를 사용할 수 있다. 셋째, 사회정의의 실현에 기여하는 의미가 있다. 자산 상속은 불평등하게 분배되는데, 개인근로자계좌는 사회적 배경과 무관하게 모든 청년에게 분배하는 것으로서 사회적 상속의 의미가 있다. 이것은 분배정의와 세대간 형평성 제고에 기여할 수 있다.

– 한국의 관련 사례

*** 청년내일채움공제**

- 미취업 청년(만 15세 이상 34세 이하)의 중소기업 유입을 촉진하고, 청년 노동자의 장기 근속과 자산 형성을 지원하기 위해 2016년 7월부터 시행. 5인 이상 50인 미만 제조·건설 중소기업에 취업한 청년이 2년간 400만원을 적립하면 정부가 400만원, 기업이 400만원을 공동 적립하여(정부 지원금으로 충당) 만기시 목돈 마련.
- 2년의 근속을 요구, 중소기업 재직을 강제한다는 문제점
- 사회적 진출권 아이디어 접목한다면?

*** 공무원 복지포인트**

– 공무원 복지포인트는 매년 지급되며, 모두에게 똑같이 지급되는 기본복지포인트와 근무연수나 부양가족 등 개인차에 따라 차등적으로 지급되는 변동복지포인트로 구성된다. 공무원은 이 복지포인트를 가지고 건강관리,

자기계발, 여가활동, 가정친화 등 필요한 항목에 사용할 수 있다. 이를 위해서 별도의 복지포인트 전용카드를 이용하거나, 일반 신용카드를 사용한 후에 전표를 제출하고 정산하면 된다. 남은 포인트는 이월, 적립된다.

- 공공기관과 대기업에도 비슷한 제도가 있는 경우가 많다.
- 이를 중소기업에 비롯하여 모든 노동자에게로 확장하면, 사회적 인출권과 유사한 제도가 될 것.

○ 비임금노동자(자영업자)의 노동자성 인정

- 임금노동자와의 연대 문제. 최저임금 인상의 부담을 비임금노동자에게 전가하면 안 된다. 가맹본부와 원청 대기업이 사회적 방식으로 부담을 끌어 안도록 해야 한다. 사회적 인출권 아이디어.

- 모두를 위한 노동법

* 알랭 쉬피오의 4개의 동심원 이론(Au-delà de l'emploi, 1999)

- 제1동심원 : 노동하는가 여부를 묻지 않고 모두에게 보장되는 보편적 사회적
- 제2동심원 : 비영리적 노동까지 포괄하는 권리
- 제3동심원 : 임금노동과 비임금노동을 가리지 않고 모든 영리적 노동에 적용되는 권리
- 제4동심원 : 임금노동(고용)에 고유한 권리

“이 중류계급적 자유주의의 좌파[상퀼로트]는 좌측에는 적이 없다는 과거의 원칙을 저버리지 않으려 했으며 위기의 시기에는 ‘화폐의 벽’이나 ‘경제적 왕당파’ 또는 ‘인류를 못박아 매디는 금십자가’에 대해 반란을 일으킬 준비가 되어 있었다.”(에릭 홉스봄, 혁명의 시대)

나. 노동의 탈탄소화 : 자연의 탈상품화=노동의 탈상품화

○ 노동시간 단축

- 주 4일제, 재택근무, 근거리노동, 접속차단권(정신건강의 문제이기도)
- 비임금노동/돌봄노동을 노동으로 인정하는 관점과 연동
- 노동조합의 지역적 결합. 노동조합은 기업조직이 아니라 지역조직이 되어야 한다(?)

○ 생태적 위험경보권 · 작업중지권

- 산업안전에서 생태와 인권으로
- 누구도 노동자에게 도덕적 딜레마를 야기하는 노동을 강요할 수 없다.

* 2013년 프랑스 생태적 위험경보권 도입 : “노동자는 사업장에서 사용하거나 시행하는 제품 또는 제조 공정이 공중 보건 또는 환경에 심각한 위험을 초래한다고 선의로 판단하는 경우 즉시 사용자에게 이를 알려야 한

다.”(Code du travail, L.4133-1).

- 생태적 작업중지권은 아직 미도입. 위 규정에 이어, “이 경우 노동자는 작업을 중지할 수 있다.”라는 규정이 신설되면, 이것이 생태적 작업중지권.

○ 생태적 의제를 노사협의회와 단체교섭의 의제로 설정

- 사업 활동이 생태에 미치는 영향에 대해서 노사협의회에 보고

- 생태적 전환에 영향을 미칠 수 있는 원료·기술·작업조직 등의 도입시 노사협의회와 협의

- 생태적 전환을 위한 인력운용·교육훈련·능력개발 계획 수립 시 노사협의회에서 의결

- 산업안전보건법 제24조의 산업안전보건위원회의 심의·의결 사항에 생태적·환경적 유해·위험

을 포함

- 업종별 단체교섭위원회 도입, 생태적 전환 의제를 다루도록

* 2021년 프랑스 기후법

- 생태적 전환을 업종별·기업별 단체교섭의 의무적 교섭사항으로 정의

- 사업 활동이 환경에 미치는 영향에 대해서 노사협의회에 정보제공·협의, 노동자들의 집단적 의견표명 보장

○ 생태적 단체행동권

- 헌법 제33조에서 보장하는 단체행동권을 파업권으로 한정할 필요 없다

- 사회적 또는 생태적 문제에 관한 주장을 관철하기 위하여 노동자가 소비자와 연대하여 불매운동을 전개할 수 있는 권리를 헌법 제33조의 단체행동권으로 인정

○ 대기업의 생태적 책임

- 타인의 경제 활동을 조직하거나 관리하고, 그것으로부터 경제적 이익을 취하는 모든 자는, 그 타인이 해당 경제 활동을 수행하는 과정에서 초래한 사회적·생태적 손해에 대해서, 공동책임을 진다는 원칙

- 실천감독의무(공급망실사의무) 제도화

* 프랑스 2017년 법 : 자회사·하청의 인권·환경 침해에 대해서 모회사·원청의 손해배상책임 규정

* 독일 2021년 법 : 프랑스 법과 취지는 동일. 그러나 행정감독에 의존, 손해배상책임 명시적 근거가 없다는 한계

* EU, Corporate Sustainability Due Diligence Directive 준비 중

다. 노동의 민주화 : 경영민주화, 일터민주주의

○ 공동결정제도

- 독일식 : 이사회 노사 동수로 구성
- 양원제 : 주주총회 + 노동자총회
- 기업의회(Company Assembly) : 기업내 노동조건 공동결정

○ 업종별 교섭

- 업종별 단체교섭위원회
- 노동조합의 대표성 : 조합원대표성에서 근로자대표성으로
- 단체협약의 만인효
- 노란봉투법 : 원하청 개별교섭 → 원하청 통일교섭 → 업종별 교섭

○ 작업중지권

- 갈수록 심각해지는 정신건강의 문제. 디지털 사회의 특징인 숫자의 지배는 스트레스를 과학적 관리 방법으로 삼는다. 정신건강도 산업안전이다. 신체적 위험에 대해서만 작업중지권이 필요한 것이 아니다. 정신건강의 위험에 대해서도 작업중지권이 필요하다.

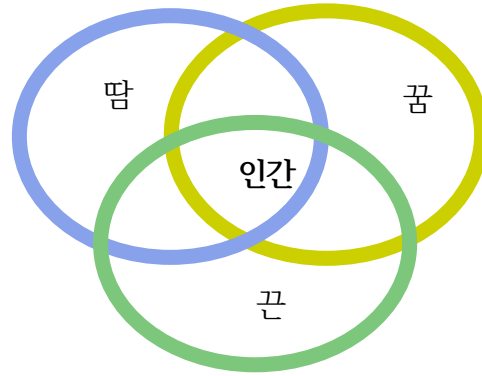
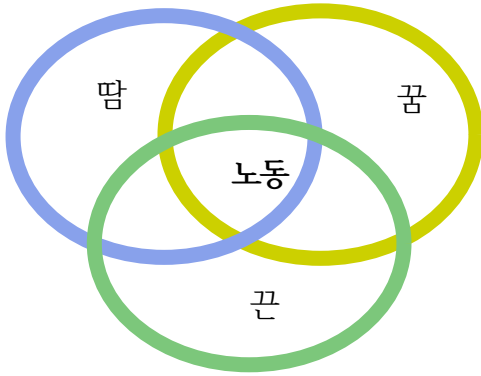
* 산업안전보건법 제51조(사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. 제52조(근로자의 작업중지) ① 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다. ② 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장에게 보고하여야 한다. ④ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

cf. 제5조(사업주 등의 의무)에 따르면, 사업주는 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선”을 이행함으로써, 근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시킬 의무가 있다.

* 대법원, 2023. 11. 9. 판결, 콘티넨탈 사건

“진정으로 인간적인 노동체제에 관하여”에 대한 고민 지점
- 아직도 풀지 못한 노동해방 수수께끼를 찾아서

김호규



1. 노동은 땀이다
2. 노동은 꿈이다
3. 노동은 끈이다
4. 그럼 노동해방은 무엇인가?

진정으로 인간적인 노동체제에 관하여 발제문을 읽으면서 인간답게 살고싶다라는 말과 노동해방이라는 구호를 다시 떠올려 본다.



1987년 노동자 대투쟁은 노동해방의 깃발을 높이 올렸다. 그들은 무엇에서 해방되고 싶어 했을까? 그들이 도달하고자 했던 곳은 어디였을까?

목적지가 없으면 해방도 없다. 목표 없는 운동은 반발 운동일 뿐이다. 그것은 저항운동이 아니다. 노동 운동도 마찬가지이다. 장미를 꿈꾸지 않는 노동해방은 기껏해야 눈앞에 있는 빵만 쫓아갈 뿐이다. 자칫 하면 더 큰 불행으로 빠져들기에 십상이다.

그렇다면 노동운동이 지향하는 장미는 무엇인가? 노동운동은 무슨 꿈을 실현하려는 운동일까? 노동해방의 목적지는 어디일까? 그것을 선명하게 설정하지 못한다면 노동해방 운동은 말초적인 반발 운동으로 그치고 말 것이다.

노동해방은 뭘까?

노동자도 사람이다. ‘사람답게 살고 싶다.’라는 말은 모든 인간이 저마다 온전한 인간으로서 온전한 행복을 추구한다는 말이다. 우리는 모두 좋은 삶이란 꿈을 꾀다. 바로 이것이 노동해방이다.

그러나 노동해방은 인간이 모든 노동에서 벗어나서 놀고먹는 것을 뜻하지 않는다. 인간이 모든 사회적 인 협동의 끈을 끊어버리고 저마다 홀로 살아가는 것을 뜻하지 않는다.

해방은 반발 운동인 동시에 지향 운동이다. 노동해방도 그렇다. 반발의 측면에서 보자면 노동해방은 소외된 노동에서 벗어나는 것이라고 정의할 수 있을 것이다. 그것은 지배와 수탈의 자본주의 노동 현실에서 벗어나는 것을 뜻한다.

노동해방의 탈출적인 측면은 임금노동에서 해방된 노동을 뜻한다. 오늘날 노동의 모든 불행은 그것이 임금노동이라는 사실에서 생겨나고 있다. 고용불안, 정리해고, 저임금, 빈곤, 직장 갑질, 따분한 직무, 등등 모두 임금노동의 부산물이다. 임금노동은 종속된 노동이며 수탈당하는 노동이다.

한편 지향의 측면을 보자면 노동해방은 모든 사람이 저마다 자신이 자기 삶의 주인으로서 자유롭게 노동하고 평등하게 누리는 협동체를 실현하는 것이라고 정의할 수 있을 것이다.

노동해방은 개인의 자유로운 발전이 전체의 자유로운 발전의 전제조건이 되는 협동체를 지향한다. 하나는 모두를 위하여, 모두는 하나를 위하여 협동하는 곳이다. 저마다 능력만큼 일하고, 저마다 필요한 만큼 분배받는 협동체이다. 그런 협동체 속에서만 모든 인간은 지배와 수탈의 노동에서 해방되어 좋은 삶, 행복한 삶을 실현할 수 있기 때문이다.

그런 협동체가 하늘에서 떨어지거나 땅에서 솟아날 수 있을까? 과연 어떻게 그런 협동체를 건설할 수 있을까? 바로 이것이 노동해방 수수께끼다.

진정으로 인간적인 노동체제에 관한 생각과 고민은 결국 노동해방으로 가는 길을 꿈꾸며 찾아가는 절차와 내용이라고 본다.

어떻게 그 꿈을 실현할 수 있을까?

노동해방 집짓기를 통해 수수께끼를 풀어가고자 한다. 해법은 아래와 같은 과정을 상상할 수 있다고 본다.

첫째. 욕구 공유

노동해방 세상을 건설하는 일은 노동자 대중이 새로운 세상에 대한 꿈을 공유하지 않는다면 어떻게 건설할 수 있을까?

둘째. 목표의 구체화

노동해방 세상을 건설하고자 한다면 설계도가 있어야 한다. 이전부터 이런저런 설계도가 있었고, 작금의 복합위기를 반영한 새로운 설계도를 준비하고 끊임없는 토론과 논쟁을 통해 세심하게 구체화해야 한다.

셋째. 건축역량 형성

노동해방 세상을 건설하려면 역할에 따라 다양한 일꾼들이 있어야 한다. 이것은 어느 한 개인의 문제가 아니라 집단적인 시행착오를 통한 학습과 수정을 거치면서 역량을 쌓아야 한다.

넷째. 장애물

노동해방 세상 건설하다 보면 과정에서 수많은 장애물을 건너야 한다. 이미 지난 역사를 통해 알고 있듯이 노동해방은 기존의 정치경제 질서를 근본적으로 바꾸자는 운동이다. 그러나 곳곳에서 변화를 추구하는 힘과 그것을 거부하는 힘이 정면으로 충돌할 수밖에 없다. 노동해방의 길은 평탄한 아스팔트 길이 아니기 때문이다.

다섯째. 노동해방을 위한 결단과 선택

노동해방까지 앞으로 얼마나 더 걸릴까? 아무도 선불리 예단할 수 없다. 그러나 오늘날 노동해방 운동이 다시 한번 거대한 결단과 선택의 문턱에 서 있다는 사실은 분명해 보인다. 머뭇거릴 시간이 없어 보인다.

오늘날 과학기술은 눈앞이 돌아갈 정도로 빠르게 발전하고 있다. 인공지능 로봇이 곧 인간의 모든 노동을 대체할 것으로 예측하는 사람도 있다. 이것을 인정하든 부정하든 아무튼 노동해방 세상은 과학

기술의 토대 위에서 짓을 수밖에 없을 것이다. 새로운 과학기술은 노동해방의 길에 축복이 될까? 아니면 재앙이 될까?

또한 기후 위기는 온 인류에게 시급한 결단을 요구하고 있다. 1.5도를 지켜내지 못한다면 인류는 생존의 갈림길에 서게 될 것으로 본다. 그리고 그것은 20년도 남지 않았다고 본다. 그러나 이윤을 존재 이유로, 경쟁을 존재 조건으로 삼고 있는 자본주의 지배집단은 여전히 기후 위기를 부채질 하고 있을 뿐이다. 과연 누가 그들의 광란을 멈춰 세우고, 인류가 자연과 소통하는 방식을 바꿀 수 있을까?

이런 대전환의 문턱에서 노동해방 운동은 무엇을 결단하고 무엇을 선택해야 할까?

무엇을 결단하고 무엇을 선택하든 우리는 또다시 수많은 우여곡절이 이어지는 대장정을 거쳐서 비로소 노동해방 세상에 도달할 수 있을 것이다. 지나온 노동해방 운동의 역사가 그것을 가르쳐 주고 있다. 우리는 그 역사의 연장선을 긋고 있다.

지금 우리는 어디쯤 와있으며 앞으로 남은 길은 얼마나 될까?

대답을 찾아낼 수 있는 사람은 꿈꾸는 사람뿐이다. 꿈꾸지 않는 사람은 대답을 찾지도 않을 것이다.

우리는 노동해방을 꿈꾸고 있는가?