

2014.02.06.

국회토론회

"사회적 타결과 합의 - 그이후 사회적 책임에 대하여"

‘사회적’ 합의에 대한 사회적 ‘의제화’ 투쟁을 제안한다

권영숙 (민주를 위한 전국교수협의회 노동위원장)

1. '사회적' 합의나 사회적 '합의'나

- 긴 투쟁끝에 몇 군데 노동투쟁이 사회적 합의라는 형태로 투쟁을 잠정 종료했다. 잠정 종료라는 말은 이뤄진 사회적 합의에 대한 이행이 이뤄질 때, 그 투쟁은 완전히 종료되는 것이기 때문이다. 이는 노동자의 파업이 잠정적으로 종료되어도 교섭이 타결되기 전까지 투쟁은 종료되는 것이 아닌 것과 마찬가지로. 이 점을 분명히 하자.

- 필자가 생각하기에 사회적 합의에서 중요한 것은 '합의'라는 단어가 아니라 '사회적'이라는 단어다. 그리고 이것이 사회적 합의가 '사회적 합의주의'(social conscentism) 혹은 '사회적 대화(social dialogue)와 다른 점이다. 사회적 합의주의 혹은 사회적 대화는 집단적 노사관계를 위한 제도적 장치이다. 이는 노사간에 제도화된 집단적 교섭 기구라는 점이 큰 특징이다. 즉 노동이 전국적 산별로 조직화되면서 이른바 노동의 정상조직 혹은 내셔널 센터와 그에 맞서는 조직화된 자본이 국가의 중재 하에 '합의주의'를 지향하며 교섭을 하게 된다. 흔히 노사정 위원회(tripartite committee)나 전국적 교섭구조(national bargaining structure)라고 불린다. 또는 '사회적 대화'기구라고 불리기도 한다.

- 하지만 우리가 지금 말하는 '사회적 합의' 혹은 사회적 타결은 집단적 노사관계의 제도화된 대화기구이거나, 합의주의의 산물이 아니다. 반대로 그것은 조직노동과 자본사이의 전국적 산별 노동관계를 위한 '합의'의 과정에서 완전히 벗어나 있다. 오히려 이들 사회적 합의의 사례들은 그러한 사회적 합의기구나 사회적대화의 장치가 무력하거나, 개별적 노동분규에 대해서 노사정위원회가 전혀 호응하지 못하기 때문에 발생한다. 즉 법과 제도 및 국가의 중재가 노사분규에 대한 어떤 합의된 지침을 내리지 못하고, 제도화된 분쟁 해결이 불가능한 국면과 상황에서 투쟁의 결과물로서 개별적으로 이뤄지는 합의들이다. 따라서 이 사회적 합의는 사회적 합의주의의 골간에 기초하지도 않으며, 여기서 특히 중요한 것은 '합의'가 아니라 '사회적'이라는 표현이다. 그렇다면 어떻게 국가가 보증하지도 않고,

노사간의 전국적 교섭구조의 밖에서 이러한 사회적 합의가 이뤄지는가, 그리고 그렇게 만들어지는 사회적 합의는 어떤 의미가 있고 한계가 있는가. 이를 중심으로 토론을 해볼까 한다.

2.. 어떻게 사회적 합의는 가능했는가

- 사회적 투쟁에 대한 사회적 연대의 힘으로

- 사회적 타결(합의)를 했다는 말은 분명히 여기 발제문이 지적하는 대로, "그 문제가 제기되고 해결하는 과정이 노사간의 자율적인 영역을 넘어섰다는 의미다". 하지만 사실 모든 노사관계는 일정범위에 도달하면 노사간의 자율적인 영역을 넘어서게 된다. 그들의 이해관계는 사회화되고 투쟁은 격화되고, 그러면서 어느 지점에서 노사 공히 제도화된 장치를 통해서 교섭하는 것이 더욱 낫다는 판단에 이르게 된다. 그것의 가장 최고수위의 제도화가 이른바 '사회적 조합주의'다. 즉 노동과 자본이 '조합적(집단적corpratism) 형태를 만들어서 개별 노사관계 이상의 사회적 약속으로 서로를 규율하는 것이다. 그런데 이렇게 진행되기 위해서는 첫째 약속 이행의 확실성, 상호에 대한 신뢰가 필요하다. 하지만 신뢰보다 더 필요한 것은 서로의 힘에 대한 공포다. 서로의 계급적 힘이 만들어내는 힘의 균형이 사회적 조합주의에서의 사회적 대화의 이행을 일차적으로 보증하는 것이다. 두번째는 국가의 존재, 나아가 정치적 균형 혹은 보증자의 존재다. 국가와 정당들이 노사관계에 대해 균형있는 태도를 취해야 한다. 근데 이 역시 당위적으로 가능한 것이 아니다. 결국 정당정치와 국가도 자본주의안에 위치한다. 이들이 노사관계에 균형을 유지하도록 하는 것 역시 노사 양쪽이 지지하거나 그들을 대표하는 정당의 존재에 의해 가능하다. 이 논점은 사회적 합의와 관련해서도 중요한 지점이다.

- 사회적 합의는 그러나 앞서 언급한대로 사회적 교섭기구에서의 합의가 아니다. 2010년 기륭전자의 사회적 합의, 2011년 한진중공업에서의 사회적 합의, 2009년 쌍용자동차의 사회적 합의는 말그대로 사회가 강제해낸 개별적인 합의다. 그것은 우선 사회적 힘의 조직화와 연대가 노동자의 긴 투쟁과 결합하여 만들어낸 성과다. 그리고 둘째 그는 기륭전자 투쟁에서는 파견법 철폐와 비정규직 정규직화, 한진중공업과 쌍용자동차 투쟁에서는 정리해고 문제등의 노동이슈를 사회적 의제화하면서 가능해졌다. 셋째 그것은 개별사업장의 노사분규와 요구투쟁을 사회적 투쟁으로 만들면서 가능했다. 요약해서 말하자면 사회적 투쟁에 대한 사회적 연대가 힘든 투쟁에서 사회적 합의를 끌어낸 것이다.

3. 사회적 합의의 태생적인 한계

- 하지만 위의 특징들은 사회적 합의를 가능하게 만드는 조건이자 주체적 힘이지만

동시에 사회적 합의의 태생적 한계이기도 하다. 즉 이러한 사회적 합의(타결)은 그 성격상 사건적이고 일회적이고 우발적이고 그리고 무엇보다도 개별적이다. 그는 달리 말하며 그것은 상시적이지도 지속적이지도 않으며 계획되거나 제도화될 성질의 것이 아니고, 나아가 일반화될 수 있는 사회적 합의가 아니다. 기륭전자와 한진중공업 노동자들의 비정규직 정규직 전환이나 정리해고자들의 복직은 계획적으로 이뤄진 것도 아니며 모든 노동자들에게 적용될 수 있는 일반적인 것도 아니다. 그것은 단지 기륭전자, 한진중공업 노동자들에게 국한된다. 그리고 치명적인 문제는 그것은 상시적이고 항상적이지 않다는 점이다.

- 이런 태생적인 한계가 발생하는 이유는, 바로 그 사회적 합의를 가능하게 한 '사회적' 힘이라는 것이, 거리의 투쟁과 현장의 투쟁이라는 것이 지속적으로 동원되고 합의의 이행을 강제하게 하기에 한계가 있기 때문이다. 이는 사회적 동원정치와 제도정치 사이의 해묵은 논란과 연결된다. 한국에서 거리의 시위와 촛불은 결국 꺼질 수 밖에 없고, 제도정치로 공을 넘길 수 밖에 없다는 것도 비슷한 문제다. 이를 두고 제로섬게임이라고도 한다. 사회적 합의 역시 그런 자기 한계를 안고 있다. 물론 그 한계를 넘어설 수 있는 힘도 바로 여기에 있다. 어찌 사회적 힘을 지속적으로 동원해내는가의 문제. 그리고 약속이 이행되지 않았을 때 다시 사회적 힘을 조직하는가의 문제.

- 다른 한가지 태생적인 한계는, 사회적인 연대가 강제하여 만들어낸 사회적 타결(합의)는, 그 이행을 지연시키거나 파기시킬 때 이행을 강제할 구속력이나 강제할 주체가 불분명하다는 점이다. 흔히 "신의성실의 원칙"으로 이행하도록 한다는 합의서 문구가 있다고 해도, 그 신의성실의 원칙을 강제하고 처벌할 주체 혹은 대리인이 불명확하며 나아가 이행 불이행에 대한 처벌조항도 불명료하다.

4. 사회적 합의를 강제할 방법

- 그렇다면 일회적이고 사건적이고 개별적인 사회적 합의를 어떻게 이행가능한 조치로 만들어 낼 수 있을까. 어떻게 지난한 투쟁을 거치고 사회적 연대에 힘받아 일궈낸 사회적 합의를 강제력과 구속력을 담보하여 실현할 수 있을까. 이는 사실 앞에서 사회적 합의의 성격과 그것이 가능했던 조건에서 이미 답을 끌어낼 수 있다. 이를 구체적인 사례에서의 합의의 과정, 합의의 형식을 통해서 살펴보자.

- 기륭전자와 한진중공업 노사의 사회적 합의는 사회적 투쟁에 대한 사회적 연대의 결합이 만들어낸 결과다. 기륭전자는 1895일의 처절했던 투쟁, 구십여일을 넘긴 단식투쟁, 그리고 함께 농성장을 지키며 맨몸으로 싸웠던 사회적 연대세력등이 대법원에서까지 패소했던 이 싸움을 살려내고 사회적 합의를 강제해냈다. 모든 법적인 수단과 절차로도 되지 않고, 국가가 균형자로 서긴 커녕 자본과 국가가 야합하는 가운데, 오로지 사회적인 힘의 동원으로 가능했던 일이다. 또한 한진중공업 정리해고투쟁은 기륭전자등에서의 사회적연대투쟁이 거름이 되어 가능했다. 그들이 주축이 되어 희망버스를 띄우고 한진중공업 노동자들이 자신의

투쟁을 사회적 의제화해냈다. 그것이 좌고우면하던, 침묵하던 국회를 끌어냈다.

1) 보증인의 연대책임

- 하지만 그 투쟁들에도 사회적 합의를 공식화하고 공인하고 나아가 중재할 세력이 개입한다. 시민단체는 물론이고 국회와 정당들이었다. 특히 국회와 정당들이 보증하고 입회하고 권고하면서 사회적 합의는 최종적인 심급에서는 사회적 합의주의의 구조와 유사성을 보이고 있다. 즉 국가/정당정치가 운동의 정치, 사회적 동원의 정치를 공식화하는 역할을 하며 등장하는 것이다. 그리고 교섭구조의 반대편에는 대체로 상급노동조직, 즉 산별노조가 조인식에 참여한다.

- 문제는 이들 사회적 합의의 형식은 사회적 합의주의하의 제도화된 교섭기구와 비슷하지만, 이 합의의 형식 역시 합의 그 자체와 마찬가지로 사건적이고 개별적이고, 심지어 법적 구속력이 없다는 점이다. 이런 형식은 기본적으로 철저히 '정치적'인 성격을 가진다. 즉 제도정당세력은 심각한 사회적 이슈가 된 노동문제, 사회의 많은 시선이 쏠린 이 의제, 그리고 사회적 연대의 압박 속에서 급기야 나서게 된다. 이것 자체가 정치적이다. 그리고 이들의 권고안이나 교섭 테이블에서의 참석 역시 정치적이다. 그래서 사회적 합의는 대부분 선거 사이클에 긴밀하게 연동되어 타결되기 마련이다. 정치세력은 선거를 앞두고 어떤 가시적인 성과를 내어야하고, 세상의 이목이 집중되는 사회적 분규에 대해 협상력을 보임으로써 정치의 소재지가 국회임을 드러내고, 선거의 중요성을 각인시킨다.

- 하지만 정치적이더라도 이들이 (사회적 합의주의의 제도화된 힘에 미치지 못하지만), 정치적 책임을 진다면 이는 현재로선 굳이 마다할 이유가 없다. 하지만 합의를 보증하고 중재한 정치세력이 정치적 책임을 지고 있는가. 대표적으로 한진중공업의 경우를 보자. 한진중공업 정리해고 복직투쟁은 국회의 청문회와 권고안을 끌어내면서 극적으로 사회적 타결을 이뤘다. 노사간 합의서에도 그 문구가 들어있다. "(2011년) 10월7일 국회 환경노동위원회의 권고안을 토대로 당사자는 다음과 같이 합의한다". 그리고 기륭전자 역시 "신의성실의 원칙으로 합의사항을 이행한다"라고 합의서에 적혀있고, 국회에서 조인식을 열었다. 하지만 한진중공업 자본은 국회의 권고안의 압박에 못이겨 서명한 사회적 약속을 단 3시간만에 번복하고 노동자들을 공장 밖으로 쫓아내고, 노조탈퇴 압박을 가하면서 부당 노동행위를 저질렀다. 하지만, 국회 환노위는 어떤 사후적 조치를 취하지 않았다. 국회 환노위의 공식적인 권고안은 사실 지금껏 있었던 사회적 합의의 개별 사례들중 가장 높은 수준의 제도적 보증이었다. 하지만 그 약속의 불이행에 대해서 국회가 따로 이 '결의안' 하나 채택했다는 말을 들어보지 못했다. 한진중공업 자본을 집단방문하여 압박을 가했다는 말도 들어본 적 없다. 이렇진대, 국회의 김무성의원과 몇 야당 의원들이 협의하여 진행해낸 철도파업 종료 합의가 어떻게 될지 아무래도 확신이 서지 않는 것이다.

-사회적 합의의 강제력과 구속력을 강화하기 위해서는 개별사업장의 노사분규에

대한 사회적 합의를 보증하는 주체의 연대책임이 필요하다. 그리고 그것은 사회적 합의를 중재하고 증인으로 나서고 함께 조인식에 참여하는 정치세력의 연대책임이 일차적이다. 사회적 합의서에 이 부분에 대한 조항을 넣는 것도 필요하다. 그리고 가급적이면 공식적인 국가기구와 위원회를 개입시켜, 사회적 합의가 정치적 행사(혹은 쇼)로 그치지 않도록 강제할 필요가 있다.

- 더불어 사회적 합의를 맺도록 독려 혹은 압박한 정치세력에 대해서 사회적 합의의 불이행에 대한 연대책임을 지도록, 사후적 조치를 하도록 사회적 압박을 가하는 것도 필요하다. 사회적 약속이 파기되는 이유는 자본이 약속을 불이행하고 합의를 무력화하는 것이 주된 이유지만, 이렇게 이행되지 않는 약속에 대해서 처벌하지도 강제하지도 않는 선례가 부추기는 측면이 크다. 그러므로 사회적 합의가 강제력과 구속력을 가질 수 있도록, 합의의 형식과 합의이후의 조치에 대한 사회적 압박투쟁이 필요하다.

2) 노동 대리인의 책임

- 개별 노사분규의 사회적 합의에서 노동은 산별조직이 대리한다. 합의를 보면 기룡전자도 한진중공업도 금속노조 위원장이 대리하여 서명했다. 정확히 말하면 금속노조는 '대리인'이 아니라 당사자다. 금속노조는 단일노조이며 노조위원장은 합의의 체결권을 가진다. 하지만 그런 체결과 서명의 권리 말고 의무는 어떻게 되는가. 위원장이 서명한 합의서가 자본에 의해서 무력화되고 조롱되고 나아가 파기되는데, 먼 이야기로 생각하는 것은 아닌가. 바로 자신이 서명했는데 말이다. 사회적합의의 이러한 무력화 과정의 반복은 결국 조직노동의 무기력을 노정한다. 사회적 합의의 구속력을 약화시킨다.

- 뿐만 아니라, 이는 사회적 합의의 성과를 축적하여 제도화된 패턴으로 만드는데 있어서도 결정적인 약점이 된다. 한국의 조직노동은, 민주노조운동은 1995년 민주노총 결성이래로 끊임없이 산별 전국적 교섭구조의 확립을 통한 제도화를 자신의 전략으로 삼아왔다. 그래서 민주노총은 노정교섭을 집중적으로 요구했고, 노동법 개정투쟁의 방향도 그를 목표로 했다. 민주노총의 발족 자체가 그런 목표를 두고 있음을 분명히 하고 있다. "민주노조총단결"노선. 그리고 산별화는 매우 중요한 수단이었다. 대기업 노조를 중심으로 한 강고한 기업별 노조주의로 인해서 산별화는 매우 느리게 진행되지만, 산별화전략은 전국적 교섭구조의 확립을 통한 노동조건을 평등을 만들어내는 주요한 수단으로 간주됐다. 하지만 이는 형식의 측면에서 그럴 뿐이다. 똑같이 아니 더 중요한 것은 사회적 합의를 한가지라도 이행하게 만드는 힘을 조직노동이 갖추고 이행을 강제해내는 내용성을 확보하는 것이다. 그리고 그런 개별적 사회적 합의의 강제속에서 자본을 전국적 산별 교섭테이블로 끌어내는 것이다. 개별사업장에서도 결국 반복할 일이라면, 전국적 산별 구조속에서 하지 못할 이유가 없게 되는 것이다. 이것이 사회적 합의를 투쟁속에서 계급의 조직화된 힘으로 쟁취하고 이행을 강제하는 것의 또다른 의미인 것이다.

- 하지만 현재 조직노동, 민주노총은 개별사업장에서의 사회적 합의(타결)에 자신이 주체로 서명했음에도 불구하고 '대리인'인양 한다. 그렇기 때문에 그 합의가 파괴되고 종이조각으로 찢겨나가도 그것에 대한 집단적 대응을 하지 못한다. 합의 부족? 그보다는 개별적인 사회적 합의에서의 주체의식의 부족, 대리주의등 인식상의 문제가 더 큰 이유라고 본다. 그리고 이런 사회적 합의의 강제가 갖는 장기적 거시적 의미에 대한 몰이해도 겹쳐서 더욱 가중되고 있다.

3) 기업의 사회적 책임(CSR, corporate social responsibility)? 혹은 사회적 처벌?

- 사회적 합의의 이행을 강제하는 것은 기업의 사회적 책임을 묻는 문제와 연결된다. 하지만 이것이 '기업의 사회적 책임'개념과 동일 선상의 두고 토론하는 것은 맥락에서 적절하지 않다. 애초에 기업의 사회적 책임(CSR)개념은 '개별화된 기업문화'가 강한 자본주의 국가들, 그래서 반기업주의 정서가 자리잡은 국가들에서 그에 대한 대응책으로 나왔다. UN이 기업의 사회적 책임에 관한 선언을 조직할 때도 그 맥락이었다. 기본적으로 서구적 개념인 것이다.

- 하지만 한국은 다르다. 한국의 기업은 서구, 특히 CSR개념이 나온 미국등과 달리 기업은 유기적으로 국가 및 사회에 결합되어 성장해왔다. 그리고 한국의 기업만큼 기업들이 사회적 혜택과 특혜를 누리는 나라들도 많지 않다. 최근 <한겨레신문>의 조사결과를 보면 한국의 전체 기업체중 0.09%를 차지하는 대기업군은 국가의 연구개발예산의 40%, 기업세금공제액의 75%, 그리고 공공조달분야의 30%를 차지하며, 특히 정부의 정책금융의 75%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그리하여 국민세금의 연 125조가 대기업으로 흘러간다. 이것으로도 '대기업 독식체제'라고 할 만하다. 바로 한국자본주의와 발전국가의 상호친연성이 빚어낸 결과라고 본다. 하지만 한국은 민주화이행이후 자본이 발전국가로부터 빠르게 독자화되었고, 이후 김대중-노무현 자유주의 정부부터 급격한 신자유주의적 전략으로 경도되면서 시장주의 원칙속에서, 기업의 사회적 의미는 형성되지 못한 채 개별화된 기업문화는 팽배해있다. 그 결과 이른바 반기업주의 정조조차 용납되지 않는 기업만능, 기업주 무소불위의 이른바 '자본권력'의 시대가 열렸다.

- 이런 한국의 독특한 기업문화와 기업의 우월적 지위속에서 필요한 것은 개별화된 기업문화에 대해서 '사회성'을 키우는 기업의 사회적 책임같은 개념이 아니라, 우선 자본권력을 견제하고 기업의 사회적 무책임성에 대해서 사회적 처벌을 가능하게 만드는 것이다. 선부른 기업의 사회적 책임 레토릭으로 기업에 면죄부를 주는 식이 되어선 안된다는 말이다. 이미 서구 국가들에서 기업의 사회적 책임(CSR)도 부정적인 형태로 흘러가고 있다. 클린턴이 대통령시절에 UN과 함께 만들었던 이른바 "밀레니엄 선언"도 휴지조각으로 전락하고 있다.

- 따라서 중요한 것은 레토릭으로 점철될 '기업들의 사회적 책임'이 아니라, 기업이 노동과 맺은 사회적 약속에 대한 이행을 사회적으로 강제하는 것이다. 그리고

사회적으로 만들어진, 그리고 기업이 사회에 약속한 합의에 대해서 이행을 강제해내는 것이다.

- 그를 위해서 한편으로는 사회적 합의에 대한 사회적 의제화 투쟁이 필요하다. 투쟁과 연대로 끌어낸 사회적 합의를 자본이 존중하고 이행하도록 사회적 의제화하는 과정이 필요하다. 처음에는 관념적이라고 보일지라도 이는 필요하다.
- 다른 한편으로는 사회적 약속의 이행을 실질적으로 강제해내야한다. 즉 사회적 약속의 불이행시에 따를 처벌을 분명히 확립시켜 나가야한다. 프랑스에서는 파업노동자들이 기업주를 공장내에 구금하고 집단적으로 처벌을 가하기도 한다. 그에 대해서 프랑스의 법관행은 노사관계의 독특한 성격으로 인해서, 이러한 '사적 린치' 행위의 공익성을 일정정도 인정하곤 한다. 하지만 그렇다고 해서 이러한 사회적 혹은 사적 처벌이 횡행하는 것이 아니다. 이러한 일벌백계는 기업과 자본에게 어떻게 노사교섭에 임해야하는지에 대한 반면교사가 된다. 한국에서 이런 일을 벌인다면, 아마 국가내란음모죄 다음으로 무서운 처벌을 받을지도 모르지만 말이다. 여하튼 유사하게 경종을 울릴 필요가 있다. 한국의 기업들은 너무도 친자본적인 국가와 정치세력에 둘러싸여 자본의 왕국을 구가하고 있지 않은가 말이다. 자본도, 기업주도, 대재벌도 잘못된 노동관행의 기업문화, 불법 노동행위로 처벌받는 선례를 만들어야한다.
- 그 점에서 '기업의 사회적 책임법안'보다, 기업에 대해 '공공의 이익'을 저해한 반사회적 행위를 근거로 기업주의 노동탄압과 사회적 합의 파기에 대해서 엄중하게 책임을 묻는 법을 제도화하는 것이 우선되어야 한다고 본다.
- 하지만 이를 곧바로 현실화하기 어렵다면, 우선 기업관행에 대한 반대 담론을 확장하고, 사회적 약속 불이행에 대한 문제의식을 키워나가는 사회적 담론화 작업, 및 기업관행을 '사회문제'화하는 작업이 선행되어야겠다. 그리고 불법노동행위에 대한 사법적 처벌의 수위를 높이도록 사회적 압박을 가하는 것도 과도기적으로 의미가 있다. 마지막으로 불법 노동행위 및 약속 불이행에 대한 기업 처벌을 하나의 노동관행, 특히 산업재해로 인한 살인행위에 대한 기업주 처벌의 선례를 만들고 입법화하는데서 첫 단계를 밟을 수 있겠다.

5. 꼬리말

한국은 재벌공화국이라고 불리고 삼성공화국이라고 불린다. 하지만 그 재벌도 여러 기업관행에 대한 처벌에서 항상 면제된 것은 아니다. 배임 횡령, 정치자금 조성등에 대해서 국가와 정치세력은 매우 정치적인 의도를 가지고 단죄하고 심지어 자본에 대한 '구조조정'을 단행하였다. 한국의 자본주의 현대사에는 그런 국면들이 여러번 있었다. 유독 한국의 기업들이 일방적인 면죄부를 받는 것은 기업의 노동관행과 관련된 불법 행위들이다. 이 문제에 관한한 어떤 범죄를 저지르고 살인을 저지르더라도 기업과 기업주는 비껴난다. 법원과 검찰도 예외없이 법을 그 방향으로 운색한다. 용역을 동원해 노동자들을 살인미수하더라도 그것은

살인미수가 아니다. 집단적 폭력을 저지르고 납치가 현대자동차에서 횡행해도 그곳은 치외법권의 지역이다. 노동부가 온갖 노조파괴 책동을 눈감아줄 수 없을 정도로 적발된 유성기업, 발레오만도, 보쉬전장, 상신브레이크, 콘티넨탈오토모티브등에 대해서도 검찰은 불기소 결정을 내린다.

한국은 자본공화국이고 재벌공화국이지만, 동시에 노동의 권리가 지체되고 억압된, 그래서 권리없는 임금노예들의 국가이기도 하다. 청춘의 10년을 바치며 투쟁한 기륭전자 노동자들의 싸움이 자본의 야만도주로, 국내에서 버젓이 행해지는 검은머리 자본의 먹튀로 결말을 지어도 침묵하는 이 사회라면, 누구에게든 사회적 합의를 중용할 수 없을 것이다. 특히 노동에게 말이다.