

연대의 재구성

이정희 (한국노동연구원 부연구위원)

전통적인 정규직 일자리가 줄어드는 대신 기간제, 시간제, 파견, 하도급, 특수고용 등 다양한 이름의 비정규직, 저임금, 불안정 일자리가 늘어나고 있다. 경제의 글로벌화, 서비스업 확대 등과 같은 산업구조의 변화, 여성의 경제활동참가 증가 등의 영향뿐 아니라 디지털 기술 발전에 따라 이러한 현상은 더욱 가속화될 것으로 전망되고 있다. 노동시장은 대기업-중소기업, 원청-하청, 공공-민간부문, 정규직-비정규직 등으로 나뉘어졌고, 미흡한 사회안전망은 위험으로부터 노동자들을 보호하는 장치로 충분히 작동하고 있지 못하다. 노동조합은 상대적으로 안정적 지위의 노동자들로 조직되어 있고, 불안정 노동자들은 공정한 물질적 분배에서 뿐 아니라 말할 권리(voice at work)에서도 배제된 형국이다.

이 같은 시대적 화두인 격차, 불평등 완화를 위한 다양한 노력이 경주되고 있는 가운데, 노동조합이 불안정 일자리 증가에 어떻게 대처하고 있는지를 살펴볼 수 있는 책이 출간되었다. 옥스퍼드대출판사는 올 초 Virginia Doellgast(미국 코넬대), Nathan Lillie(핀란드 예이바스킬라대), Valeria Pulignano(벨기에 루벤대)를 대표 집필진으로 한 ‘연대의 재구성(Reconstructing Solidarity)’을 펴냈다. ‘유럽의 노동조합, 불안정 노동, 그리고 제도 변화의 정치’를 주제로 한 이 책은 유럽 15개국의 특정 산업·부문별 노동조합이 불안정 일자리 증가라는 악순환에 맞서 어떻게 포용적인 노동자 연대를 조직하고 있는지, 이를 통해 어떻게 불안

정 일자리를 규제하려 노력하고 있는지를 보여주고 있다. 국제노동브리프 이번 호 특집에서는 이 책의 저자들이 핵심 내용을 요약, 정리한 원고들을 소개한다.

저자들의 주된 연구 질문은 노동조합이 저임금, 불안정 노동자들의 임금·노동조건을 개선하는 데 긍정적 역할을 하고 있는가, 만약 그렇다면 노동조합은 ‘어떠한 조건’에서 그 역할을 제대로 수행할 수 있는가이다. 질문에 답하기 위해 경제학, 노사관계학, 사회학, 정치학 등 다양한 학문적 배경을 갖고 있는 학자들이 사례를 연구하고 토론을 조직하였다. 초기 논의는 유럽노동연구소(ETUI) 주관으로 진행되었는데 ‘아웃소싱에 관한 노조의 대응’을 주제로 하였다(이때 발표된 글들은 *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers Across Fragmented Production Networks*(ETUI, 2015)로 출간되었음). 분절된 생산 네트워크하에서 파편화되어 가고 있는 노동시장 상황과 이에 대처하는 노동조합 활동에 초점을 두면서 논의는 확장되었다. 연구자들은 긴축재정기 지방정부의 저임금·아웃소싱 확산에 대한 노조의 전략, 금속과 화학산업에서 사용자의 유연화 전략에 맞선 노조 대응, 파견노동과 단체교섭, 물류산업의 불안정 노동에 대한 노조 조직화 캠페인, 프리랜스 음악인들 간의 연대의 형성, 이주노동자들에 대한 노조의 전략 등으로 연구대상을 넓혔다. 노동시장 제도, 단체교섭 구조, 사회보장 제도, 노사관계 역사와 경험 등에서 각기 차이가 있는 유럽 각국의 산업·업종별 사례를 비교연구하였다.

이를 통해 저자들은 노동조합의 주된 이해대변 대상이 핵심 내부자에 제한되어 있다는 주장이 잘못되었다고 비판한다. 노동조합이 불안정 고용, 저임금, 낮은 수당 등을 받는 노동시장 외부자의 희생을 전제로 내부자들의 이해만을 일차적으로 보호하는 집단이 아니라는 것이다. 대부분의 노동조합이 불안정 노동자들을 자신들이 대표해야 할 대상에 포함시키고 있고, 조직화와 이해대변을 위해 노력하고 있다는 것을 사례연구 결과를 근거로 확인시켜 준다. 다만 그 노력이 실제 불안정노동의 확산을 억제하고 이들의 임금과 고용안정성을 확보하는데 기여하였는지는 여부는 특정 노조가 ‘처한 조건’에 따라 차이가 있다고 지적한다.

저자들은 고용 불안정성(employment precarity)이 해당 국가와 노조가 주로 기반을 두고 있는 산업·업종에서의 제도, 노동자들의 연대, 노조 전략, 사용자 전략 등 네 가지 요소와

이 요소들이 상호 확대재생산하는 관계의 성과이자 핵심 원인이라고 주장한다. 이들에 따르면, ① 복지국가의 보호, 최저임금 수준, 단체협약 확장성 등 제도의 포괄성이 높을수록, ② 대표성의 범위, 노조 조직률 등 노동자들 내 상호지원 원칙과 연대성이 강할수록, ③ 노동조합이 복지혜택이나 고용보호를 전체 노동자에게 확대하는 등 포용적인 전략을 택할수록, ④ 사용자들이 노조와의 파트너십 형성을 통한 발언권 중심의 전략을 택할수록 일자리에서의 안정성이 높아진다. 이 네 가지 요소는 또한 각각 서로에게 영향을 준다. 제도의 포괄성이 높고 노동자 연대의 포용성이 크다면 노조가 노동시장 전반에 영향을 미치는 제도적 권력과 연대적 권력이 증대될 것이다. 또한 노동조합이 사용자가 포괄적인 노동시장 제도나 단체협약에서 이탈하고자 하는 것을 제어할 역량이 있다면, 무분별한 저임금 비정규직 남용을 억제시켜 결국 사용자로 하여금 노동자 발언권에 기반을 둔 파트너십에 의존할 가능성을 높일 수 있다. 반대로 제도와 노조 전략의 포용성이 낮다면 사용자들이 제도의 약한 고리를 틈타 불안정 고용을 확대할 유인을 높일 것이다.

이 분석들은 왜, 어떻게 불안정 일자리가 확산되고 있는지를 이해하는 데 유용할 뿐 아니라 이를 거스를 수 있는 가능성을 어디에서 찾을 것인지에 대한 답을 준다는 점에서 한국에서도 참고할 만하다. 최근 우리나라 노사관계에서 화두 중 하나는 “노동조합이 격차와 불평등으로 대표되는 노동시장에 어떤 긍정적 영향을 미칠 수 있을지”라는 질문이다. 기존 연구를 종합하면, 노조가 임금불평등을 야기하는 요인이라고 말하긴 어렵지만, 그렇다고 노동조합이 노동시장 불평등 완화에 일정하게 기여하고 있다고 평가하기도 어렵다. 산업 수준에서 임금·노동조건 통일 등과 같은 노동시장 불평등 완화를 위한 정책을 거의 추진하지 못하였고, 일부 추진하였더라도 그 효과는 미약했던 것으로 분석된다. 그럼에도 노조의 제도적, 연대적 권력의 확대를 위한 노력은 계속되고 있다. 금속, 보건, 금융 등 각 산업별 노조는 하후상박 연대 임금, 사회연대기금 조성, 사회안전망 확충 등을 요구하며 이를 위한 산업·업종 차원의 단체 교섭을 요구하고 있다. 이러한 노조의 전략이 앞서 살펴본 불안정 노동의 확산 또는 억제에 영향을 미치는 다른 요소, 즉 제도, 노동자 연대, 사용자 전략 등과 어떻게 상호작용할 것인지 주목된다. **KLI**