

근로자 이해대변 방식들의 다양화

조성재 (한국노동연구원 선임연구위원)

전통적으로 사용자는 근로자를 고용하여 업무를 시키고 임금을 지불하는데, 이때 시장에서 근로자들의 개별적 협상 지위가 약한 것을 보완하는 의미에서 노동조합이라는 집합체가 탄생하였다. 노동조합을 중심으로 하는 노동운동은 자본주의의 성숙에 따라 각국에서 제도적 보호를 받아왔지만, 1980년대 이후 이른바 신자유주의 시대에 노조는 시장의 원활한 작동을 저해하는 거추장스러운 존재로 취급되기 일쑤였다. 총괄적 의미의 자본의 공세에 의하여 각국에서 노동조합 운동은 후퇴를 거듭하였으며, 이와 동시에 특수하게 취급받던 인간이라는 노동력 상품이 다른 상품과 마찬가지로 필요하면 필요한 시간만큼 채용되고, 필요가 없어지면 바로 계약이 해지되는 처지로 내몰리게 되었다. 한편으로 기술의 발전에 따라 탈숙련화가 전개되는 가운데 특히 저숙련 취약근로자층을 중심으로 계약직 이외에 파견, 파트타임, 특수고용에 이르기까지 다양한 고용형태가 등장함으로써 아웃소싱의 광범한 확산과 더불어 이중노동시장을 형성하거나 소득분배를 악화시켰다. 이 과정에서 전통적인 고용관계에 기반을 둔, 그리고 사업장이나 산업을 토대로 하였던 노동조합운동은 효과적인 대응방식을 찾지 못하고 정규직의 근로조건조차 후퇴하는 것을 감수해야 했다. 국경을 넘어선 경쟁이 이러한 경향을 가속화하기도 하였다.

그러나 이제 30여 년을 훌쩍 넘긴 이 같은 세태와 시대적 흐름은, 양극화라는 단어로 표현되듯이 그리고 그에 대한 분석과 대안으로서 피케티의 책이 열풍을 불러일으키듯이, 일정한 한

계에 도달한 느낌이다. 그렇지만 누구나 이 상태로는 안 된다는 것을 알면서도 막상 대안적인 체제 혹은 보다 구체적인 정책 수단을 찾는 데 있어서 상상력의 부족과 현실적으로 동원할 수 있는 자원의 미비, 그리고 환경적 여건의 불비함에 절망하는 경우도 많았다. 더욱이 근로자를 대변하는 것을 고유의 목적으로 하는 노동조합운동이 이러한 다양한 근로형태의 취약근로계층을 보호하고, 근로조건을 개선하는 데 한계를 지닌다는 것은 노동조합운동의 미래와 관련하여 우려스러운 대목으로 여겨지기도 하였다.

문제가 있는 곳에 해법이 있다고 했던가. 이번 호 특집에서 소개하는 독일, 영국, 일본 세 나라의 세 가지 경로의 새로운 근로자 이해대변 조직과 활동은 지난 수십 년간 이어져온 노동운동의 후퇴를 반전시켜 보려는 노력들이다. 그것도 노동시장에 광범하게 확산된 비정규직이나 비전형 고용형태의 근로자들을 대변하려는 노력들과 결합되어 있다는 점에서, 기존 노동운동의 한계를 돌파하는 새로운 출구가 될 수도 있다. 독일은 세계 최대, 최강의 금속노조조차 성공적이지 않았던 파견근로자 보호에 있어서 산별 단체교섭과 협약체결이라는 전통적 방식이 그다지 유효하지 않다고 보고, 사업장 단위의 협약체결 방식으로 나아가는 한편 캠페인과 조직화에도 열성적이었다. 영국은 커뮤니티 차원의 다양한 생활임금 캠페인 등과 결합하면서 노조운동의 새로운 이해대변 활동이 전개되었으며, 이를 통해 정치적·사회적 영향력을 복원해가고 있다. 일본에서는 개별적 노동분쟁에서 취약근로자층을 대변하면서 개인가맹유니온과 노동NPO 등이 크게 확산되어 온 것으로 보인다.

이들은 기존 노동운동이 제대로 대변해오지 못하던 취약근로자층을 주요한 사업 대상으로 하고 있으며, 전통적 조직 및 조합 가입, 그리고 단체교섭과 협약체결이라는 방식을 뛰어넘어 다각적인 활동 양태를 모색하고 있다는 점에서 공통점을 갖는다. 그러나 구체적으로 들여다보면, 독일은 기존 노조의 사업 중점 변경, 영국은 커뮤니티 차원의 노조활동 외연 확장, 그리고 일본은 개별분쟁해결 사례의 집적을 통한 집합적 의의와 아이덴티티 형성이라는 특색을 지니고 있다. 또한 영국의 경우, 사례에서 나타나듯이 노동조합 활동방식과 시민단체 활동 방식 간의 차이로 인해 소소한 갈등이 드러나기도 하였다. 무엇보다 아직은 이들 사례가 예외적인 성공 사례에 머물러 있거나 제한된 성장 가능성에 갇혀 있다는 점이다.

그러한 점에서 독일 사례는 주목할 만하다. 독일은 영국이나 일본과 달리 기존 노조가 사업 방식을 변경하여 파견근로자를 보호하려는 새로운 접근법을 안착시키고 있기 때문이다. 그러한 점에서 노동에 대한 새로운 이해대변 기제들이 중요하고, 또 미래의 발전 가능성이 높은 것으로 나타나고 있지만, 역시 기존 노동조합운동이 어떻게 이러한 다양한 시도들을 다시 결집하는 구심력을 발휘할 수 있는가가 근로자 이해대변에서 가장 중요하다고 할 것이다. 이번 호 특집에서 소개하는 다양한 사례들이 먼 미래에 기존 노동운동에 대한 원심력으로 작용하게 될 것인지, 아니면 새로운 활동방식을 수혈하는 근로자 이해대변의 상상력의 공장이 될 것인지는 기존에 제도적 보호를 받고 있는 노동조합과 그 활동가들의 방침과 역량에 따라 달라지게 될 것이다. **KLI**