

산별노조와 노동운동의 미래

최영기*

지난 6월 말 완성차 메이커를 비롯한 13개 사업장 노동조합이 산별전환을 결의함으로써 한 동안 정체상태에 있던 산별전환 운동이 다시 활기를 띠고 있다. 금속의 나머지 사업장과 화섬 조직들이 연말 연초까지 산별전환을 마무리짓게 되면 제조업의 주력 업종이 산별조직으로 재편되게 된다. 이러한 산별조직화 경향은 시차를 두고 공공부문에까지 확산될 전망이다. 내년 중에 적어도 조직형태 면에서는 산별노조가 한국의 주도적인 노동조합 조직형태로 등장할 가능성이 매우 높다. 우리의 산별노조는 그러나 미국이나 유럽의 조직과는 구분되는 한국형 산별노조가 될 것이다. 기업별 지부가 별도의 노동조합으로 활동하면서 산별조직과 권력을 분점하는 혼합형(hybrid) 산별노조 형태로 상당 기간 지속될 가능성이 높기 때문이다. 그렇더라도 기업별 노동조합과 기업중심의 노사관계 구조가 크게 약화되고 추세적으로 그 기능이 위축될 것으로 전망된다. 지금 한국 노사관계는 어떤 변화의 변곡점을 지나고 있다고 하겠다.

'87년 이후 노동자들은 기업별 노동조합을 통하여 자신들의 요구를 성공적으로 관철시켜 왔다. 임금·근로조건 개선을 비롯하여 작업장 민주화와 단체교섭체도의 정착을 성취했다. 그러나 기업중심의 노사관계는 '97년 이후 경제위기와 구조조정을 거치면서 뚜렷한 한계를 드러내게 되었다. 실업대란으로 인한 대규모의 인력 유동화와 경제위기 와중에서 경영자들이 들고 나온 다양한 형태의 고용계약 방식은 기업중심의 노동자연대와 내부 노동시장을 빠르게 위축시켜 나갔다.

사측(使側)은 정규직 고용 대신 기간제 고용을 늘리고 직접고용 대신 사내하도급, 아웃소싱, 파견 등으로 간접고용의 비중을 높임으로써 조직노동자들의 임금인상과 고용보호를 우회하기 시작하였다. 이러한 노동시장의 분화가 빠르게 진행되면서 조직노동자들의 강한 교섭력이 비조직노동자의 지위 향상까지도 가능하게 했던 두 집단간의 이해동조화 현상이 크게 약화되고 오히려 이들간에 직접적으로 이해가 상충하는 경우까지 발생하게 되었다. 하나의 사례가 완성차 메이커에서 불거진 사내하청 관련 논란이다. 그리고 협력업체에 대한 연례적인 단가인하 압력은 정규직 노동조합의 높은 임금인상과 연동된 것으로 인식되면서 대기업 노동조합의 독점적 권력에 대한 비판과 사회적 책임에

* 한국노동연구원 원장(ykchoi@kli.re.kr).

대한 요구가 제기되었다. 때마침 불어닥친 대기업 노동조합 간부들의 비라부정사건들은 대기업 노사 담합의 이면을 보여주는 에피소드로 해석되었다.

'87년 이후 근로자들의 지위 향상에 매우 유효한 기구였던 기업중심·교섭중심의 노동운동·노사관계가 오히려 노동시장의 양극화와 노동자들의 계층 분화를 심화시키는 상황은 분명 노동운동의 위기로 인식되었을 것이고, 노동조합은 유연화된 노동시장에 대응하는 새로운 연대의 틀로써 산별조직을 선택한 것으로 보인다. 대기업 노동조합이 눈에 보이는 기득권에 안주하지 않고 비정규직·하청기업 노동자들에게까지 조직의 폭을 확대하고자 하는 것이 이타심이나 연대의식에만 기인한 것은 아닐 것이다. 오히려 기업별 노동조합을 통하여 얻을 수 있는 것이 이제는 별로 없다는 또 다른 이해타산에 근거했을 수 있다. 노조의 교섭력이라는 것이 기업내 임금·근로조건 결정에서 큰 효과를 내기 어렵게 되었고, 고용보장에 대한 노사합의라는 것도 매우 수동적이고 소극적인 대처방식이라는 것을 인식하게 되었을 것이다.

오히려 기업 밖에서 결정되는 (사회)임금·고용관계의 규칙들이 노동생활에 더 중요해지고 초기업 노동조합의 활동 공간도 더 넓어지고 있다. 업종 전체의 성장과 고용진망, 지역·업종 차원에서 제공될 교육·훈련 프로그램과 고용지원서비스 그리고 보건·안전·복지체제의 재정비 등은 기업내 임금결정 못지않게 은퇴 이후까지를 감안한 평생의 노동생활에 중요한 영향을 미치게 되었다. 전국 차원에서 보더라도 고용보험사업이나 국민연금 기금운용에 대한 참여는 전체 근로자 지위 향상에 지대한 영향을 미칠 수 있는 시대에 들어섰다. 노동자들의 요구는 이미 기업 내에서가 아니라 기업 밖에서 해결될 수밖에 없으며, 노동운동의 미래도 기업 밖에서 결정될 것이라는 인상을 노동조합 스스로 깨닫게 되었을 것이다.

향후의 발전추이를 더 지켜보아야겠으나 적어도 사업장 내에서의 노조 역할은 점차 축소되고 지역·업종·국가 차원의 노조 기능이 확대되어야 하고 그렇게 변화될 것이라는 전망에 비추어 보았을 때 내년까지 진행될 노동조합의 산별전환 운동은 노동자들의 새로운 요구와 이해관계를 반영하는 변화라고 해석된다. 지역·업종·국가 차원의 거버넌스에 대한 참여를 지향하는 노동자들의 요구가 이들의 이해증진과 한국의 정치경제 발전에 어떤 영향을 미치게 될지는 아직 판단할 수 없다. 그리고 산별조직 그 자체로서는 선(善)도 아니고 악(惡)도 아니며 그 옳고 그름을 따질 수 없다. 그러한 변화를 현실로 인정하고, 그러한 변화의 긍정적인 측면을 잘 키워나가, 노사관계의 선진화를 앞당기는 노력이 필요할 뿐이다. **KLI**