

## 중소영세, 비정규까지 포괄하는 산별 전환 필요

전 재 환\*

연맹에도 산별교섭과 관련한 전문가들이 있지만 이번에는 전문가가 아닌 제가 토론자로 나왔습니다. 올 6월에 자동차 완성사를 중심으로 한 산별 전환은 노사관계 변화에 힘이 되었습니다. 많은 분들이 산별 전환을 평가하고 관심 가져준 것을 고맙게 생각합니다. 언론에서는 ‘예상치 못한 산별 전환’을 타이틀로 띄웠는데 노동계에서는 그렇게 보지 않습니다. 90년대를 돌이켜보면 당시 금속연맹, 자동차연맹, 현충련 그룹이 있었는데, 당시 이 조직들이 산별 전환을 목표로 하고 통합하였습니다. 그 이후 10년 동안 산별 전환의 각고한 노력 끝에, 10년 걸쳐 노조가 산별로의 전환을 이루었습니다. 2001년 금속노조 조합원이 3만 명 수준으로 만들어졌고, 이는 중소기업장 180개가 결의해서 모여진 것이었습니다. 여기에 조금 더 조합원이 보태져서 3만 1,000명으로 커졌습니다. 이런 과정을 거쳐 이번에 14만 조합원으로 조직되었고, 금속이 산별 단위로 전환한 것입니다.

주요한 계기 중 하나는 외환위기였습니다. 1998년 IMF 이후 현장에서 고용문제가 심각해져 하청, 비정규직 노동자가 늘어났습니다. 만여 명이 정규직 아닌 하청으로 고용되어 왼쪽 바퀴를 정규직이, 오른쪽 바퀴를 비정규직이 끼는 상황이 발생하였습니다. 여기서 우리가 많이 놓친 것이 있었습니다. 기업별노조로 조직되어 있기 때문에 기업에 속한 종업원에 한해서 노조에 가입하게 되므로 같은 울타리에 있는 노동자임에도 불구하고 같은 노조에 가입하기 어렵다는 것입니다. 비정규직이 많아지면서 스스로 차별에 항의하고 자기 권리를 주장하며 노조를 조직하기 시작했습니다. 일부가 모여서 하청노조라는 비정규직 스스로의 노조를 조직하고 자기 권리를 위해서 투쟁하고 있습니다. 그런데 이들의 투쟁은 대단히 장기화되고 격화되었습니다. 일례로 포항건설노조 투쟁을 현실에서 목도하고 있습니다. 이런 문제를 전체 노동자 문제로 간주해야 한다는 측면에서 보면 기업별노조를 너무 늦게 뛰어넘은 것이 아닌가 하는 생각이 들었습니다. 그러나 시기적으로 늦었지만 지금이라도 산별 전환을 하게 된 것을 기쁘게 생각합니다.

노동계의 산별 전환의 구체적 원인을 살펴보겠습니다. 우선 조합원수가 한계점이 다 다라했다는 것입니다. 현재 노조조직률이 10~11%대인데 기업별체계에서는 조합원수 증가를 더 이상 기대할 수 없습니다. 이것이 내적 요인이라면 외부적 요인으로는 복수노조

\* 민주노총 금속연맹 위원장(jhwan0615@yahoo.co.kr).

가 현실화될 것이기 때문에 저희 나름대로 조직적으로 체계를 바꾸지 않으면 지나치게 파편화될 것이라는 위기의식이 있습니다.

다음으로 산별 전환의 의미를 찾는다면 첫째, 우리나라 노동자가 1,500만 명인데 그 중 조합원은 160만 명에 불과합니다. 중소기업사업장의 경우 근로조건이 열악함에도 자본의 영세성 때문에 노조 자체도 결성하지 못한 것이라고 하면 산별노조가 되면 누구나 가입할 수 있게 됩니다. 노조를 따로 만들어야 하는 것이 아니므로 중소기업사업장에서 노조 가입을 자유롭게 할 수 있다는 것에서 산별 전환의 의미를 찾을 수 있습니다. 둘째, 대공장 사업장의 경우 대단히 억울한 누명을 쓰고 있습니다. 중소기업사업장의 근로자들과 상대적으로 비교해서 임금수준이 높을지 모르나 주변 언론으로부터 받는 대공장 이기주의라는 이데올로기 공세는 심각하게 왜곡된 점이 있습니다. 대공장도 노동자의 양극화에 대해서 주체적으로 해결의 한 축으로 나서야 한다는 문제의식이 있었습니다. 또다른 한 축에서 고용 문제가 대공장 부문에서 산별 전환의 필요성으로서 다가왔던 측면입니다.

이제 오늘의 토론 주제인 ‘산별 전환이 향후 노사관계에 어떤 영향을 미칠 것인가’에 대해 말씀드리면, 산별 전환에 따른 노사관계 악화에 대한 우려가 있습니다. 산별로 가면 노조가 강해져서 정치적 투쟁이 격화될 것이고, 이로 인해 사회적 혼란이 야기될 것이라고 하더군요. 물론 산별로 가면 노조의 조직력이 강해지는 것은 사실입니다. 하지만 조직력이 강하다고 노사관계가 악화되거나 분류가 많아지지는 않습니다. 조합원수가 늘어날수록 전체에 포함된 조합원들이 동의하고 액션할 의제 설정이 되어야 합니다. 동의를 얻는 과정을 거쳐야 하므로, 세밀하고 어려운 과정이 필요하다는 생각을 하고 있습니다.

다음으로 정치투쟁이 다발, 격화될 우려를 제기하고 있습니다. 현재 노동계에서 한미 FTA, 노사관계 로드맵과 관련해서는 정치투쟁을 하고 있습니다. 그러나 이와 같은 투쟁은 산별로 전환하지 않더라도 기업별노조라는 조직체계에서도 합니다. 영향이 크다면 노조는 정치적 액션을 합니다. 기업별노조의 연맹체제이건 산별이건 노조 이해와 맞물린 정치적 의제라고 하면 정치투쟁이 만들어집니다. 단순히 산별노조라는 조직형태를 갖추었기 때문에 정치투쟁이 빈발할 것이라는 것은 부적절한 평가입니다.

산별전환에 따른 교섭비용의 증가에 대한 우려도 제기되고 있습니다. 교섭비용에 대해서는 객관적·구체적인 평가가 필요합니다. 교섭비용의 증가에 대한 우려는 교섭체계가 이중·삼중으로 되는 것의 문제라기보다 사용자들이 교섭에 응할 것인가가 관건이며 사용자들의 적극적 태도를 어떻게 만들 수 있는가가 교섭비용에 영향을 미칠 것입니다. 금속은 중앙교섭을 위해서 사용자단체를 구성했으나 금속 전체 사업장이 참여하지 않고 있습니다. 중소기업 사업장 중심으로 구성된 사용자단체가, 대공장 사업장이 산별로 전환한 상태에서 어떻게 영향력을 발휘할 수 있을지가 또 다른 문제로 제기될 것입니다.

사용자들 내에서도 “대공장이 알아서 하겠지”라는 식으로 미루는 상황이 발생할 수도 있을 텐데, 이런 측면이 저의 우려입니다. 교섭에 대한 적극성을 어떻게 확보할 것인가 주요한 사안이 될 것입니다. 노사 상호 잘해보자는 식으로 산별교섭을 바라보면 좋을 텐데 교섭 초기에서는 어려울 수 있고, 이런 점이 우려스럽습니다. 규모가 큰 사업장을 산별교섭에 참여시키게 될 때, 다른 어떤 문제보다도 대규모 사업장의 자존심 문제가 크게 작용할 것입니다. 대규모 사업장이 중앙교섭에 참가하지 않은 이유로, 회사 규모가 큰 사업장 대표가 어떻게 규모가 작은 사업장의 대표와 대등한 위치의 사용자 대표급으로 교섭들을 형성할 수 있는가 하는 자존심의 문제를 제기할 것입니다. 같은 사용자임에도 불구하고 규모에 따른 차등적 대우를 원하기 때문에 자존심의 문제로 버티면서 교섭테이블에 참석하지 않으려고 하고 있습니다. 현실적으로 노사관계를 안정화하려면 사용자들의 이러한 자세 변화가 필요합니다. 솔직히 말하면, 사용자단체가 안 나오고 버티면 산별교섭이 흐지부지될 가능성이 농후합니다. 그러나 이런 상황에 대해서도 대비할 수는 있습니다. 금속, 자동차, 전기 등 다양한 업종이 금속 산별에 소속되어 있지만, 주요하게 자동차업종이 많이 포진했습니다. 완성조립사, 부품협력사가 자동차에 소속되어 있지만 부품사에서 완성조립사가 결합했기 때문에 사용자 압박전술을 채택하면 사용자들을 교섭테이블에 나오게 할 수도 있습니다. 그렇지만 이런 방법을 채택하지 않았으면 합니다. 내년에 이런 현실이 오지 않았으면 합니다. 다른 한편 산별교섭이 이루어지는 현실에서 산별교섭 외에 업종별·지부별 교섭이 만들어지는 문제, 기업 단위로 지회에서 이루어지는 교섭을 어떻게 총괄적으로 할 것인가 등이 문제이며, 이것은 대의원대회에서 최종적으로 말할 것입니다. 내년 교섭 시기에 사용자단체측과 끝장 보자는 식으로 대응할 것이 아니라 중앙본교섭이 이루어지기 전에 충분히 토론하면서 문제점과 방향을 찾아서 서로 머리를 맞대는 것이 필요하다고 봅니다.

산별 전환의 시대에 맞게 사용자단체의 구성을 포함한 사용자측의 적극적 역할도 중요할 뿐 아니라 이를 위해서 정부 역할도 중요합니다. 정부가 산별로 전환된 시점에서 발생할 수 있는 상황들이 부딪치지 않도록 법과 제도로 뒷받침해 주어야 합니다. 그래야 산별 전환이 가능합니다.

마지막으로 기업별 보충협약이 인정되면 기업별 쟁의를 포기하는 것을 받아들일 수 있는가와 관련된 문제에 답하면, 단정적으로 말하지 않겠습니다. 현행 연맹은 본조, 지부, 지회로 조직체계가 구성되어 있고, 파업권은 본조 위원장에게 있습니다. 지회장에게는 규약상 파업권이 없습니다. 중앙교섭에 있어서 제도적 측면의 문제도 검토해야 합니다. 중앙교섭이므로 사용자단체와 교섭하는데 단체협약의 내용이 산별체계에 부합되는 것이 아니라 몇 가지 의제에 한정되어 협약이 다루어지고 있습니다. 임금까지 포함해서 중앙교섭에서 다루고 있지 않습니다. 지부, 지회별 대각선 형태로 교섭이 이루어지므로

가장 중요한 임금부문과 산업별 의제가 산별 중앙협약으로 다루어지지 않고 있습니다. 조합별로 임금협상을 하고 있습니다. 일단 답할 수 있는 것은 권한을 없애야 한다는 것이 아니라 규약상 권한은 위원장에 있다는 것입니다. 쌍용자동차의 경우를 볼 때, 쌍용은 애초 노조와 약속을 지키지 않았습니다. 평택 부지 정리시 지속적인 투자를 약속했었습니다. 그러나 그 약속을 지키지 않았습니다. 사측에서 투자하지 않았습니다. 내년 프로젝트를 이유로 해서 기술만 외부로 유출하고 있는 실정입니다. 결국 사측의 투자는 없고 기술 유출만 하고 있으므로 노동자들에게는 구조조정으로 다가오고 있습니다. 이것을 산별노조 중앙에서 통제할 수 있는 권한이 있을 것인지를 볼 때 단순한 논리로 볼 것이 아니라 법적 검토가 이루어져야 합니다. **KL**