

한국 노사관계 전환의 기로, 2019년

조 성 재*

무언가가 기로에 섰다는 것은 성공이나, 실패나의 갈림길에 처해 있기 때문에 그 시점에서의 전략적 선택이 중요하다는 것을 시사한다. 문재인 정부 집권 3년 차를 맞이하는 2019년은 우리나라 노사관계시스템의 전환이라는 측면에서 바로 그 기로에 해당될 것이다. 2017년과 2018년의 부분적 성과를 전면적 노사관계 제도화 및 관행의 개혁으로 업그레이드하게 될지, 아니면 최저임금을 둘러싼 과잉정치와 고용창출 부진 속에서 과거의 성장 방식과 소모적 노사관계로 회귀하게 될지가 2019년에 결정될 것으로 보인다. 어느 해 그렇지 않았던 해가 있었느냐고 하겠지만, 2019년은 여러 가지 의미에서 특별한 해가 될 것이다.

우선, 노사 주체의 변화에 주목해야 한다. 2017년 말 현재 노조 조직률은 10.7%로 오랜 침체기를 거쳐 상승세로 전환되었으며, 조합원 수는 3년 연속 사상 최대 기록을 갈아치우면서 209만 명에 달하였다. 공공부문 비정규직의 정규직화를 계기로 조직화가 활발히 이루어졌을 뿐 아니라, 포스코, 현대모비스 사내하청, 대구가톨릭대학병원 등 다양한 업종과 직종에 걸쳐 오랜 동안 사실상 무노조로 남아 있던 사업장들에 노동조합이 등장하고 있다. 더욱이 조직형태에서도 대학 청소·경비 노동자들로 조직된 공공운수노조나 전국학교비정규직노조, 전국택배연대노조 등 이미 초기업단위로 자리 잡은 노조들 이외에 대형할인점 노동자들이 소산별 형태로 결성한 마트노조도 활동 반경을 넓혀 가고 있다. 이는 노동운동의 오랜 조직화 사업이 ‘기울어진 운동장’을 바로잡겠다는 현 정부의 정책 기조하에서 성과를 나타내기 시작하였으며, 나아가 과거와 같이 기업별로 분산된 것이 아니라 초기업형태를 지향하는 경우가 적지 않음을 보여주고 있다.

물론 이 과정에서 복수노조 간 갈등은 사업장 단위뿐 아니라 산별노조 등 상급단체 간에도 치열하게 전개되고 있다. 흥미로운 것은 10여 년 전부터 뚜렷한 추세였던 미가맹 노조 비중의 확대가 수년 전부터 주춤한 가운데, 특히 2017년에는 양대노총의 조합원 수가 크게 증가한 점이다. 2018년에도 그러한 양상이 더욱 가속화되어 향후 양대노총 사이의 조직 경쟁을 더욱 심

* 한국노동연구원 선임연구위원(chosj@kli.re.kr).

화시킬 가능성도 존재한다. 한편 2018년 전국공무원노조 합법화에 이어 만약 2019년에 전교조 합법화까지 이루어지게 된다면 공식적인 조합원 수가 더 빨리 늘어날 것이며, 전반적인 조직을 상승세는 우리 사회에서 노동조합이 기피해야 할 대상이 아니라, 정당한 결사체로 인정받는 분위기 형성에 큰 도움이 될 것이다. 물론, 이를 위한 가장 결정적인 계기는 결사의 자유 및 단체교섭권 협약(제87호, 제98호) 등 ILO 기본협약을 비준하는 것이 될 것이다.

사용자들의 경우 전통적 이해대변 단체였던 경총이 리더십의 연속된 교체로 과거만큼의 활동성을 보여주거나 새로운 이념 혹은 전략을 개발하지 못한 가운데, 전경련 역시 박근혜 정부의 불법행위 등으로 크게 타격을 입으면서 존재감을 나타내지 못하고 있다. 역설적으로 최저임금 문제 등을 계기로 각 업종별 중소기업 협회나 소상공인 단체들의 목소리가 커졌으며, 대한상의의 활동도 활발해진 것으로 보인다. 이러한 사용자 조직의 다양화가 경영계 전반의 노동 문제에 대한 인식을 제고하고, 사용자들 사이의 이해 조정을 원활하게 할 것으로 기대되지만, 여전히 사업자단체들이 대부분이고 인사노무 영역에서 기업 간 조정역할을 수행하고 단체교섭을 수행할 수 있는 사용자단체는 서너 곳에 불과하다. 또한 경영계의 목소리는 보수적인 언론을 통하여 우회적으로 표출될 뿐, 직접적인 의사표현과 책임 있는 교섭 혹은 협의에 대한 참여는 여전히 미진하다. 역사적으로 우리나라 사용자들은 발전국의 뒤에서 개별 사업장 노동문제에만 집중해 왔기 때문에 기업의 경계를 넘어선 조정에는 매우 취약한데, 2019년에 초기 업단위 노조를 비롯한 노동운동의 조직화 확대와 최저임금, 근로시간 단축, ILO 기본협약 비준 등과 관련한 정부 정책에 대하여 어떤 대응을 보이는가는 새로운 경영이념 창출과 더불어 새로운 조정 양식 형성과 관련해서도 매우 주목되는 지점이 될 것이다. 특히 대기업집단들의 경우는 그룹 단위로만 조정이 있어 왔지, 다른 대기업 그룹과의 소통이나 행동 통일에는 소극적이었는데, 이를 넘어서는 새로운 기업 간 협력의 경험은 인사노무 문제뿐 아니라 융복합이 긴요한 4차 산업혁명 시대를 열어가는 데 있어서도 큰 도움이 될 것이다.

이렇듯 노와 사 주체들의 조직력과 새로운 이념, 전략, 행태 등이 불완전한 가운데, 여전히 우리나라 노사는 정부에 대한 기대치가 매우 높다. 노사 자율주의 전통이 취약하기 때문에 하나에서 열까지 모두 정부가 책임져야 할 일투성이다. 그런 기대를 충족시키기 위하여 정부 또한 사회적 대화를 선도하는 등 적극적으로 노사관계를 풀어나가기 위한 노력을 기울여 온 것도 사실이다. 그런데 2018년을 지나면서 최저임금의 빠른 인상이 고용에 부정적 영향을 미쳤다는 여론과 부진한 경기 등으로 인하여 노동정책이 후퇴하고 있는 것은 아닌가 하는 비판이 노동계를 중심으로 강력히 제기되기 시작하였다. 7월 이후 실시된 300인 이상 사업체의 주52시간 상한제도 준비 부족을 이유로 처벌이 유예되었으며, 연말로 오면서 탄력적 근로시간제의 적용 기간을 확대해야 한다는 요구도 정부 여당이 수용하는 태도를 나타냈다. 최저임금 결정 과정을 재편하여 예측 가능성을 높여야 한다는 경영계의 요구가 강화되었으며, 반면 국정 과제 중 하

나인 ILO 기본협약 비준은 아직 공약위원안 수준에 머물러 있다.

이러한 국면에서 다시 정부의 정책 방향에 이목이 집중되고 있는데, 일부 노동개혁의 후퇴로 비쳐지는 정책들이 경제정책이나 산업정책과 어떻게 조화를 이루면서 개혁성을 유지할 수 있을지가 2019년의 관전 포인트가 될 것이다. 노동존중사회는 구축되어야 하고, 최저임금 정책을 넘어서는 포괄적 소득주도성장이 본격화되어야 한다면, 그것은 2019년에 본 모습을 보여줄 것이다. 만약 그것이 아니라면, 흔히 그러했듯이 개혁은 경제 지상주의 앞에서 좌절할 썬이 될 것이고, 우리는 다시 경제성장을 위해 동원되어야 할 자원으로서의 인간 노동 개념과 이에 저항하는 노동운동 관성에 갇히게 될 것이다. 소모적 갈등을 반복하는 것이 경영계와 노동계가 바라는 바가 아니라면 노와 사 모두 노동정책과 경제 및 산업정책의 조화를 위해 함께 노력해 나가야 한다. 그것은 거꾸로 노와 사 주체들이 새로운 시대에 맞도록 자기 혁신을 지속해 나가는 것에 의해 가능할 것이다. **KLI**