

오래된 것과 새로운 것, 노사관계 재구성을 위하여

이 정 희*

노동문제를 탐구하기 위해 반드시 포함해야 할 사례연구 대상은 현대자동차였다. 노사관계 연구자에게는 더욱 그랬다. 현대자동차는 한국 노사관계의 ‘유형 설정자(pattern setter)’라고 불릴 만큼 노사관계의 각종 문제가 그 원형(原型)을 간직하고 있는 곳이자 모순의 집적지로 여겨졌다.¹⁾ 진단과 해법은 현대차라는 ‘하나의 기업’을 넘어 전국 곳곳에 영향을 미쳤다. 그래서 노동 연구자 박태주는 “현대자동차에는 한국 노사관계가 있다”라고 하였다. 이를 제목으로 한 책이 출간된 해가 2014년이니 그리 긴 시간이 지난 것도 아니다. 하지만 현대차는 노사관계 각축장으로서의 관심에서 조금씩 떨어진 반면 그동안 노사관계로 제대로 포섭되지 않았던 새로운 현상에 대한 관심이 증대하고 있다.

첫째, 새로운 주체의 등장이다. 이른바 ‘87세대’가 점차 노동시장에서 떠나고 있는 반면 그동안 주체 형성이 취약했던 부문의 조직화가 이뤄지고 있다. 새로운 조직화는 크게 두 가지 경로로 나눌 수 있다. 하나는 배달·대리운전·택배기사 등과 같은 특수형태근로종사자, 사내하청, 공무직, 무기계약직 등 ‘저임금-고용불안’의 2차 노동시장에서 일하는 노동자들이 스스로 주체 형성에 나선 경로다. 다른 하나는 ‘고임금-고용안정’의 1차 노동시장 내에 존재하지만 기존 노조가 자신들의 목소리를 배제해 왔다고 비판하며 별도의 노조를 조직하는 경로다. 전자는 노조의 대표성이 ‘기업’을 넘어서 확장하지 못했다는 점을, 후자는 기업 내에서도 노조의 대표성 공백이 있었다는 점을 보여준다.

둘째, 블라인드(Blind)나 직장갑질119, 카톡오픈채팅방, 네이버밴드 등과 같은 온라인 발언 채널의 등장과 이 채널을 통한 새로운 목소리의 확산이다. 직장인 소셜 플랫폼인 블라인드 이용자들이 상대로 한 설문조사와 이용패턴을 분석한 연구²⁾에서 밝혀낸 것처럼, 아직은 온라인 발언 채널을 활용하는 이유가 의견제시 또는 고충처리보다 정보 획득 및 공유에 맞춰져 있지만 블라인드에서 발화되어 사회적 이슈가 된 여러 사례에서 보듯이 기업 외부 온라인 채널의 사회적 기능은 확산하고 있다. 온라인 발언 채널과 노동조합의 관계는 ① 보완형(온라인을 통한 문제

* 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

1) 박태주(2014), 『현대자동차에는 한국 노사관계가 있다』, 매일노동뉴스.

2) 노성철·이정희(2021), 『왜 노동자들은 ‘온라인’에서 목소리를 내는가?』, 『노동리뷰』 11월호, 한국노동연구원.

제기 및 공론화 이후 노조 결성/가입) ② 대체형(노조와의 연계 없이 온라인에서 고충 처리) ③ 병존형(조직 내부 채널로서 노조와 조직 외부 채널로서 온라인 각각 활용) 등으로 유형화할 수 있는데, 앞으로 어떤 유형으로 수렴할지 주목된다. 이 논의에서 특히 관심을 두어야 할 것은 '발언 격차'에 관한 것이다. 온라인 공간은 체계적인 구조와 수직적 위계를 갖춘 기업이라는 조직과 달리 느슨하고 수평적인 관계망으로 연결된 조직 밖의 광장³⁾이고, 언제 어디서나 자유롭게 접근할 수 있는 공간이라는 점에서 발언 격차 축소를 기대할 수 있지만 현실이 과연 그런지, 검토가 필요하다.

셋째, 제도화되지 않은 거버넌스의 확대다. 한국에서 노·사·정 3자가 참여하는 사회적 대화는 1996년 노사관계개혁위원회와 1999년 노사정위원회를 필두로 2018년 경제사회노동위원회에 이르기까지 전국 중앙 수준에서 설립된 기구를 통해 진행되었다. 정부의 주도성이 주로 부각되었을 뿐 참여형 노사관계 구현에는 크게 성공하지 못했다는 지적을 받고 있다. 이런 가운데 최근 플랫폼노동, 택배, 화물 등 특정 업종(또는 직종)의 현안 해법 모색을 위한 유연한 형태의 사회적 대화의 장이 마련되어 합의문을 도출하는 등 성과를 내고 있다. 특정 현안 논의를 위한 임시기구이고 정치환경에 따라 부침을 거듭한다는 점에서 지속가능성에 의문도 제기되지만, 해당 업종 내 노조만이 아니라 사용자 및 사용자단체가 함께 참여했다는 점에서 노사관계의 장을 확대했다고 평가할 수 있다. 이러한 유연한 형태의 비제도적 사회적 대화를 제대로 포섭하여 노사관계 재구성의 단초로 활용할 필요가 있다.

넷째, 기업 단위를 뛰어넘는 업종 및 직종 단위 단체교섭의 확산이다. 산업구조 및 고용구조의 변화에 따라 노동관계 역시 네트워크화하는 상황에서 '하나의 기업'⁴⁾이 임금·노동조건을 결정하는 유일한 단위로 기능하기 어렵게 되었다는 것은 어제오늘의 지적이 아니다. '(근로)계약 관계' 기반의 단체교섭 당사자적 부여는 '탈계약화'하는 현실을 반영하지 못한다. 또한 '하나의 기업'을 상정하였던 기존 방식은 기업 간 임금 격차 확대를 막기 어렵고 사용자 입장에서도 공정한 시장경쟁 질서를 기대하기 어렵게 한다. 임금과 노동조건을 덤핑하는 부정직한 사용자의 존재는 공정 경쟁을 침해할 뿐 아니라 장기적으로 시장의 경쟁력을 훼손할 것이기 때문이다.⁵⁾ 그렇기 때문에 동일가치노동 동일임금을 실현하는 중요한 기제로 업종별 단체교섭과 협약의 체결이 강조된다. 이러한 문제의식 아래 금속, 보건, 금융, 공공 등 1차 노동시장 노동자들로 조직된 노동조합들이 기업을 뛰어넘는 산별교섭 성사를 요구하고 추진해 왔지만 일부를 제외하고 큰 성과를 내지 못하고 있는 가운데 건설과 택배, 화물, 영화, 학교비정규직 분야에서는 이미

3) 노성철·이정희(2021), 앞의 글.

4) 노동조합및노동관계조정법상 '하나의 사업 또는 사업장'.

5) 박제성(2020), 「사용자단체의 역할: 정직한 사용자 보호하기」, 이정희 외, 『사용자단체 의의와 역할』, 한국노동연구원.

업종과 직종 수준의 공통 적용되는 임금과 노동조건에 관한 규범을 마련하고 있다.⁶⁾ 특히 주목할 사례는 화물자동차 운수사업에 적용되는 안전운임제다. 화물차 기사들의 최소한의 운임(“안전운임”)은 화물자동차 안전운임위원회에서 결정하는데, 이 위원회에는 화물차주, 운수사업자, 화주단체를 대표하는 자가 참여하여 기점별 운송거리에 따른 안전운임을 결정한다. 이 심의·결정을 거쳐 국토교통부 장관이 2021년 말 발표한 ‘2022년 적용 화물자동차 안전운임 고시’는 무려 350페이지에 달한다. 명목상 노동조합및노동관계법(이하 노조법)에 근거한 단체교섭이라 보기 어렵지만 그 실질을 보면 주체와 논의 방식 및 내용에서 노조법상 그것과 다를 바 없다. 특히 협약의 내용 및 그 적용 범위를 보면 법상 최저임금 다음으로 가장 영향력이 큰 임금협약 중 하나라고 할 수 있다. 정부가 ‘제3자 보증인’으로서 협약의 고시와 적용 여부에 관한 행정조치를 한다는 점에서 더욱 그렇다. 기존 노사관계 문법으로만 보면 과장된 해석이라 할 수 있겠지만 오히려 문제는 기존 문법의 협소함이 아닐까?

여전히 기존 노사관계의 특징으로 꼽히는 기업 단위 단체교섭과 노조의 경제적 실리주의, 기업과의 담합 문제 등이 존재하는 가운데 주체, 발언 채널, 사회적 대화, 단체교섭 등의 측면에서 새로운 현상이 속속 등장하고 있고 기존과는 다른 전개 양상과 특징을 보여주고 있다. 더 이상 현대차로 대표되는 기존의 프리즘을 유일한 프리즘으로 삼아 한국 노사관계를 이해하긴 어렵다. 오래된 것과 새로운 것이 공존하는 현실에서 우리 노사관계를 어떻게 재구성할 것인지 더 머리를 맞대야 할 때다. 한국노동연구원은 지난 9월, 개원 34주년을 기념하는 토론회(“변화하는 사회, 노사관계 재구성”)에서 노동현장 내 다양한 변화상을 짚고 노사관계 재구성 방안에 대해 논하였다. 이번 호 『노동리뷰』 특집에서는 당일 발표 내용을 요약·정리하여 소개한다. 발표문과 다양한 주체들의 토론문은 한국노동연구원 홈페이지(www.kli.re.kr)에서 볼 수 있다. **KLI**

6) 구체적인 사례는 이창근·이정희·허인(2018), 『초기업단위 교섭 실태와 시사점』, 민주노총 총서 053. 참고.