

노사분규와 법치질서

(2002. 8. 29 목요일. 박윤배)

1. 한풀이와 복수혈전

○ 2001년 겨울. 한국의 노사관계를 이끄는 가장 강력한 노동조합인 울산의 현대자동차 단체협약의 체결은, 그야말로 노사의 입장을 불문하고 파격적이며 충격을 주기에 충분한 내용들로 구성되어 있었다.

인력운영과 관련한 경영권과 인사권 행사의 거의 대부분이 노사 합의에 의해서만 가능하도록 되어 있기 때문이다. 이는 물론 현대자동차로 통합되기 전 현대정공의 단체협약을 통합 후 현대자동차 전체로 확장 적용되는 것이기도 했지만.

○ 뒤이은 2002년 여름. 같은 현대자동차그룹의 기아자동차 역시 현대자동차의 선례를 거의 쫓아 새로운 단체협약이 체결되었다.

○ 현대자동차그룹의 단체협약이 노조측에게 절대적으로 유리하게 체결된 데는 일정한 역사적 과정과 거의 필연에 가까운 복수혈전의 내막이 존재한다. 바로 몇 년 전 우리나라에 IMF구제금융 사태로 불리는 경제위기가 몰아닥쳤을 때 현대자동차의 경영진인은 자그마치 1만2천명의 직원을 일거에 해고하는 대규모 정리해고를 단행한 바 있다.

노동자들은 강력하게 저항했으나 사회분위기의 대세론과 자포자기 등이 겹치면서 쓰러린 패배를 맞이하게 된다.

이후, 현대자동차는 대우차의 몰락과 미국시장에서의 호조에 힘입어 휴직자와 해고자 상당수의 복직은 물론 사상 최대의 대규모 흑자를 기록하게 되었다. 노동조합은 당연히 빠른 속도로 투쟁력을 회복했으며 그 결과 2001년 단체협약과 성과급 쟁취투쟁은 거의 노조측 주도에 의한 일방페이스 교섭이라 해도 과언이 아니었다.

2. 무엇이 문제인가

가) 어디에도 축적되지 않는 노사관계의 경험들

○ 한국의 노사관계가 본격화된 것은 1985년쯤부터. 부평의 대우자동차와 구로공단의 연대투쟁으로부터 시작되어 1987년에 이르러 일시에 전국화 되었다.

○ 그로부터 이제 만 18년이 되었다. 2001년 여름엔 국립대인 충북대의 병원노조가 160일씩이나 병원을 강제 점거하며 노사분쟁을 치렀으며, 2002년엔 창원의 두산중공업이 50일 동안 공장 점거 분쟁을 치렀고, 현재까지도 가톨릭병원과 경희대병원이 3달을 넘기며 병원을 강제 점거하고 노사분쟁을 치르고 있다.

○ 특히 최근 몇 년 동안 악성노사분규 사업장에 새로 등장한 현상 중에 하나가 용역경비업체이다. 노동계로부터는 ‘신종구사대’ 내지는 ‘용역깡패’로 불려지고 있으나, 대부분의 사용자들은 명백한 불법과업에 의한 공장점거임에도 정부가 수수방관하는데 어찌겠느냐 식이다. 2000년 부평의 대우자동차, 2001년 울산의 효성과 태광 그리고 가장 최근엔 세원테크, 천지산업, 한라병원 등이 대표적 사례이다.

세월은 18년씩이나 흘렀는데 노사관계는 그것을 역류하고 있는 모습이 전국 도처에서 벌어지고 있다.

나) 부~자 되세요

○ 우리나라 노사관계의 분쟁지향성을 해명하는데 빠질 수 없는 것이 사회적 분위기와 환경이다. 정부와 사용자 그리고 이른바 사회지도층들이 앞장서서 부도덕 경쟁을 벌이고 있는 것이 그것이며, 노동운동 또한 대규모 소비문화 풍조에 대하여 적절한 입장정리나 자기 통제가 이루어지지 않고 있음이 분명하다.

○ 각자가 점점 더 억제되지 않는 자기 이익에 충실한 형국이니 ‘관계’는 항상 ‘분쟁 중’일 수밖에 없다.

다) 법 돈 힘

○ 각자의 생각(사실은 사회적 집단으로서 갖춰야 할 철학의 문제, 다시 말해 최소한의 품격의 문제인데)이 점차 저질화 되어 갈 때, 그러므로 ‘관계는 현재 분쟁 중’일 때 그나마 최소한의 사회적 룰 기능을 해야 하는 게 ‘법’인데 우리의 현실은 그것마저 잘 작동이 안 되고 있다.

○ 사용자는 돈으로, 노동운동은 힘으로 서로 법을 무력화시키려 애쓰고 있다. 그렇다면 정부는 무얼 하고 있나? 아무튼 우리나라 노사관계 현장에서 법이 상당부분 무력화되어 있는 걸 보면, 결과적으로 사용자와 노동운동의 무력화 책동에 정부가 넘어갔다고 볼 수밖에 없다.

○ 노사관계 현장에서의 법 무력화는 필연적으로 정부관계자의 노사관계 대응능력의 약화를 불러온다. 정부란 원래 법 집행의 효율을 높임으로서만 능력향상을 기대할 수 있다. 김대중정부 들어 특히 노사관계가 정치적으로 심하게 휘둘렸으며 대응능력의 아마추어화가 두드러졌다.

3. 개선을 위해

○ 정부 즉 공적 영역으로부터의 개혁 시도, 사용자들의 일대 각성과 대대적인 투자 관점의 유지, 노동운동의 자기 혁신 등 크게 보아 세 영역으로부터 개선의 가능성을 기대할 수 있다.

○ 물론 한꺼번에 세 영역 모두에서 동시에 또한 비슷한 시기에 시도될 수도 있고 아니면 어느 한 영역에서 주도성을 가지고 시도되는 방식이 있을 수 있는 데, 가장 가능성이 약한 것은 노동운동의 주도성이다.

노동운동은 한국 노사관계 개혁의 주도적 역할을 할 수 없다. 다만 노동운동은 개혁의 자극제 역할은 할 수 있다.

○ 어디로 갈 것이냐? 의 문제는 이제 막 논의를 출발해도 된다. 그것은 어떤 면에서 지금 시기 긴급한 과제가 아니다. 너무도 많이 쌓여있는, 전국의 노사 현장에서 버젓이 벌어지고 있는 ‘해서는 안 되는 일’ 들을 어떻게 해결할 것이냐? 가 지금의 우리에게 던져진 최대의 과제다.