

자주통일의 길

조국광복60년, 4월혁명45주년 논집 2005

- 발행처 : 사월혁명회
- 발행일 : 2005년 4월 15일

1. 내용의 일부 혹은 전체를 인용, 발췌하는 경우에는 반드시 저자와 출처를 밝혀 주셔야 합니다.
2. 본 자료는 <http://www.kdemocracy.or.kr/KDFOMS/>에서 열람하실 수 있습니다.

민 주 화 운 동

당신이 만든 우리의 희망입니다

민주주의 발전과 통일한국의 미래.
대한민국의 저력을 이야기 할 때마다
민주화운동의 소중한 경험과 정신을
힘주어 들려주십시오.

민주화운동기념사업회는
우리들의 소중한 뜻이 펼쳐지도록
국민들과 함께 새로운 희망을 만들어 나갈 것입니다.

 민주화운동기념사업회
Korea Democracy Foundation
서울시 중구 정동 34-5 배재정동빌딩 1-3층
전화 02-3709-7500 팩스 02-3709-7530
<http://www.kdemocracy.or.kr/>

IMF체제하 노동문제

전 기 호

(연구위원, 경희대 교수)

오늘 발표는 경희대학교에서 노동경제학을 전공하는 전기호 교수께서 “IMF관리 체제하의 노동문제”라는 주제를 가지고 발표를 해 올리겠습니다.

전기호 : 여기서 제가 말씀드릴 것은 어떤 의미에서 보면 상당히 상식적인 얘기가 될 수 있습니다만 이걸 그냥 조금 정리를 했다고 할까요. 그런 점에서 책임을 다하고자 합니다.

우선 우리가 IMF구제금융 신청과 양해각서라고 했는데 거기에는 IMF관리체제로 들어가면서 지원을 받는 대신에 이리이러한 일들을 해달라는 합의각서입니다. 그 내용을 보면 성장률의 하향조정, 재정금융긴축정책의 실시, 부실금융기관의 정리, 기업의 구조조정, 기업경영의 투명성 제고, 무역 및 자보자유화, 노동시장의 유연화 등 신자유주의 방향입니다. 그런데 여기서 오늘 우리가 관련되는 가장 큰 과제와 문제는 바로 마지막에 있는 노동시장 유연화, 그 외에도 다 관련되겠습니다만 그것을 중심으로 해서 말씀드리겠습니다.

다 알다시피 신자유주의라 하는 것은 개인의 창의와 자유로운 활동을 보장해주는 것이고, 시장의 경쟁을 가장 중요하게 생각합니다. 그리고 이것을 국가와 경제관계에서 말씀드린다면 국가의 간섭, 보호 이것을 국내외적으로 모두 제거하는 이런 주의를 말하는 것입니다. 물론 신자유주의 정책은 여기서 특히 IMF관리체제하에서 강화되었지만 그때부터 시작된 것은 아니고 그 이전에 김영삼 정부라든지 또는 노태우, 전두환 정부 또 심지어 박정희 정권 말기, 70년대 이때부터 신자유주의 정책이 시작되었다고 할 수 있지만은 이것이 가장 격렬하게 적용이 된 것이 이 IMF관리체제라고 말할 수 있습니다.

그런데 이와 같은 신자유주의 정책이라고 하는 것은 경쟁을 중심으로 하는 것이

고 생존의 법칙, 정글의 법칙, 힘센 사람이 다 이겨 버리는 이런 법칙이고 약육강식의 원리가 작용하는 원리라고 할 수 있습니다. 그리고 경제적으로 보면, 그것은 내용적으로는 경쟁력이 가장 핵심이 되는 것입니다. 이것은 다른 의미로 본다면 강자, 여기 선진자본이라고 했는데 주로 선진자본이 강자이기 때문에 강자의 자유를 의미하면서 동시에 약자, 즉 후진자본이나 노동자의 도태를 의미하는 것이기도 합니다. 그리고 자본주의 체제라고 하는 것은 원래부터 세계체제라고 할 수 있습니다. 세계체제인 자본주의가 세계화되는 것이고 또 이것은 전 세계적으로 단일시장 체제를 형성하는 그런 과정이라고도 이야기할 수 있습니다.

그래서 이것을 역사적으로 본다면 세계화라는 의미에서 본다면 구제국주의, 우리가 흔히 중상주의라고 부르는 것인데 이것은 자본주의가 형성되는 과정입니다. 그래서 그때도 역시 제국주의가 있고 식민지를 만드는 과정이 있었습니다.

그 다음 제국주의 단계인데 이것은 제1차 세계대전, 제2차 세계대전을 일으켜서 식민지를 분할해서 점령하는 제국주의 국가들의 이런 단계라고 이야기할 수 있고, 그 다음에 2차 세계대전 이후에는 노골적인 식민지 관계는 없었습니다만 소위 체제가 들어서서 경제적으로 지배하는 이런 체제인데 이것도 우리가 화살표를 없애 버렸어요. 이것도 'GATT'체제에서 지금은 얼마 전부터 WTO체제로 진전되어 왔고 이야기할 수 있습니다.

이것은 일반적인 이야기입니다. 그래서 여기에서 노동문제와 관련해서 우리가 IMF관리체제 이후에 가장 변화된 것은 바로 노동시장의 유연화입니다. 노동시장의 유연화라고 하는 것은 IMF체제 이전에도 소위 기업들 또는 정부에 의해서 꾸준히 추진되어온 과제입니다. 그 이유는 우리나라의 노동시장이 너무 경직화되어 있다, 그러니까 기업들이 소위 자본이 마음대로 할 수 없다, 마음대로 할 수 없기 때문에 이것을 유연하게 만들어서 마음대로 할 수 있도록 만들어 달라는 이야기가 되겠습니다. 그래서 우리나라의 노동시장이 너무 경직화되어 있어서 기업들이 마음대로 할 수 없고 구조조정도 제대로 할 수가 없고 따라서 우리나라 경제의 경쟁력이 약화될 수밖에 없다. 그러니까 경쟁력을 강화시키기 위해서 노동시장을 유연하게 만들어야 되겠다. 이런 내용의 주장들입니다. 그러나 이것이 결정적으로 진행된 것은 이 이전에 서서히 진행되다가 IMF관리체제하에서라고 말할 수 있습니다. 그래서 이것을 우리가 우리나라에서 제도화된 다른 말로 이야기하자면 노동관계법에서 법률적으로 유연화시킨 대목들이 어떤 것이 있는가 그 주요한 부분을 몇 가지 예를 들면 다음과 같은 것입니다.

첫째 하나는 탄력적 근로시간제입니다. 이것은 1996년 말에 노동투쟁이 일어나

고 그 다음해 97년도 1월에 다시 개정한 것인데 탄력적 근로시간제를 보면, 제49조에 근로기준법입니다. 일주일간 근로시간은 휴식시간을 제하고 44시간을 초과할 수 없다. 이것은 8시간이 기준이고 단위로 하면 44시간이 기준이다, 이런 말입니다. 그런데 여기서 탄력적 근로시간제라는 것은 다시 말해서 이것이 기준이 되기 때문에 예를 들어 일주일에 44시간 이상 일을 시키면 overtime을 주어야 됩니다. 그러니까 44시간 넘었을 경우 보통 100% 주는 것을 150%를 주어야 됩니다. 그것이 근로기준법에 명시되어 있습니다. 그 다음 또 하루 8시간이 넘었을 경우 그것은 보통 임금의 150%를 주어야 됩니다.

그런데 탄력적 근로시간제라는 것은 여기에서 두 가지가 있습니다. 하나는 취업규칙으로 정해 놓은 경우하고 또 하나는 노사서면 합의서에 의해서 가능하게 되어 있는데 취업규칙에 의한 2주 단위 탄력적 근로시간제의 경우에는 2주를 평균하여 주 44시간이 넘지 않는 범위 내에서 1주 48시간을 한도로 이루어져야 하며 1개월 단위는 한 달 평균 주44시간이 넘지 않는 범위 내에서 1주 56시간, 1일 12시간을 한도로 결정되어야 한다. 이 범위 내에서 연장 근로수당이 지급되지 않는다. 이것이 바로 탄력적 근로시간제입니다.

다시 말하면 예를 들어 2주 단위인 경우에(취업규칙) 어느 주에는 40시간 일을 시키고 어느 주에는 48시간 일을 시킨다. 평균하면 44시간이 되죠. 그러면 48시간 노동시킨 경우에 44시간 빼고 4시간에 대해서는 overtime을 주지 않고 평균 100% 주면 된다는 얘기입니다. 이것은 다른 얘기로 하자면 노동력이 많이 필요할 때가 있고, 적게 필요하게 될 때가 있기 때문에 유연하게 어떤 경우에는 적게 노동을 시키고 어떤 경우에는 많이 노동을 시키더라도 추가부담을 시키지 말자는 내용입니다. 그것이 탄력적 근로시간제입니다. 한 달 경우에는 뜻은 마찬가지입니다. 다만 제한을 두고 있는 것이 1주에 56시간, 1일에 12시간을 한도로 해서 4주 평균이 1주당 44시간만 되면 overtime을 주지 않아도 된다. 그러나 제한은 1주에 56시간, 하루에 12시간 이것이 제한 규제입니다. 이것은 앞서서와 마찬가지로 자본, 즉 경영 측에서 노동시간을 마음대로 조절할 수 있도록 만들어야 한다. 이것이 하나 노동시간에 관련한 유연한 정책이라고 얘기할 수 있습니다.

그 다음 정리해고제입니다. 이것은 원래 97년도 법 개정에서 99년 3월 13일부터 발효예정이었었는데 작년도 2월에 법 개정을 하면서 그 유예조항으로 없애버렸습니다. 그래서 작년부터 법이 통과된 이후부터는 바로 발효가 된 것입니다. 이것은 정리해고를 할 수 있는 요건이 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우에 또는 경영악화의 방지를 위한 사업의 양수, 양도, 합병의 경우에는 정리해고를 할 수 있다는 얘기입니다.

니다. 그런데 단서는 해고하려고 할 때는 60일 전까지 근로자 대표에게 해고기준 등을 통보하고 반드시 협의를 해야 한다는 기준이 있습니다만 내가 볼 때는 거의 이 기준을 지키지 않고 그 이후 일어나는 사태에 있어서 자본 측에서 일방적으로 해고를 시켰거나 아니면 노사 간의 협의를 해놔도 협의 자체를 지키지 않고 일방적으로 해고를 시킨 것이 대부분의 경우라고 생각합니다.

그 다음 사용자 경우는 긴박한 경영상의 필요를 입증해야 되는데 대부분 판례에 따라서 본다면 경영악화, 사업의 일부폐지·업종전환, 신기술 도입 이런 것이 정리해고의 요건이 될 전망이다 것입니다. 그 다음 또 하나는 사실은 여러 가지 자본 측에서 적극적인 해고회피를 위한 노력이 규정되어 있습니다. 예를 들면 정리해고를 하기 전 근로시간 단축이라든가 신규증원 중지, 배치전환, 교육훈련강화, 희망퇴직자 모집 이런 것 등인데 지금 실제로 구체적인 사업체에서 하는 것을 보면 별로 이러한 노력을 하고 정리해고를 시키는 것 같지는 않습니다. 이 중에서 볼 때 해당이 된다고 하면 희망퇴직자 모집 정도가 해당이 되는 상황이라고 할 수 있습니다.

그 외에 예를 들면 명예퇴직, 희망퇴직과 같은 사실상의 반강제적인 자발적인 퇴직이 광범위하게 이루어지고 있습니다. 그런데 이것은 말만 근사하지 명예퇴직, 희망퇴직이라고 되어 있습니다. 마치 우리가 신성로마제국이 전혀 신성하지 않고 오직 제국일 뿐이었듯이 이것도 전혀 명예스럽지도 못하고 전혀 희망한 것도 아니고 다만 강제적인 퇴직일 뿐인 것입니다. 이런 점에서 말은 근사하지만 실제 내용은 그런 것입니다. 그 다음 근로자파견제인데 그에 대한 상세한 부연설명이 나와 있는데 이것을 간단히 설명하면 이것은 98년도 파견근로자보호 등에 관한 법률로서 제정이 된 것인데 이것은 96년 말, 97년 1월에 노동법 개정 때 상정이 된 것으로 노동자들의 반대에 부딪쳐 제정이 안 된 것인데 작년엔 새로 제정된 것입니다. 이것은 기본적으로 뭐냐면 용역의 하청 같은 것으로 생각하면 됩니다. 우리 학교에도 가보면 지금 자동차가 들어가고 나오는 곳에 수위가 앉아 요금을 받고 계산하고 관리하는 것인데 그것은 우리가 완전히 그 업체에다 주어버린 것입니다. 그래서 우리 학교하고 거의 관련이 없는 것입니다. 그러니까 근로자가 파견사업자가 있고 근로자를 고용해서 근로자를 관리하면서 사용 사업장이 따로 있는 것입니다. 우리 학교에 보내 가지고 우리 학교는 사용사업자가 되고 그것을 파견하는 곳은 파견사업자가 되는 것입니다. 이것은 원래 무슨 뜻이나 하면 어느 사업체든지 근로자가 많이 필요한 경우도 있고 적게 필요한 경우도 있다. 그렇기 때문에 항상 일정한 근로자를 가지고 있을 것이 아니라 그것이 필요한 경우에 파견사업자에게 부탁을 해서 거기에 와서 일을 하도록 하고 필요 없으면 철수해 가고 이쪽의 파견사업자는 그러한

것을 여러 군데 해 가지고 필요한 경우에 어디에 보냈다가 철수하고 또 보냈다가 철수하고 이렇게 하는 것입니다. 그러니까 자본측에서는 근로자를 많이 가질 필요가 없고 일정한 수량을 최소한으로 가지고 있고 늘였다가 줄였다가 마음대로 유연하게 수량을 채울 수 있도록 만들어 놓은 제도다. 이것도 역시 수량을 조절하는 일종의 유연화 정책이라고 얘기할 수 있습니다. 그래서 대표적으로 탄력적 근로시간제, 정리해고제, 근로자파견제 이 세 가지가 우리 제도상으로 보면 아주 중요한 노동시장 유연화 정책입니다.

그 외에도 예를 들면 계약직 근로의 활성화라든가 시간제 근로 및 재택근무의 활성화, 임금체계의 유연성 제고, 퇴직금 제도의 축소, 여름철 휴가축소, 이와 같은 정책 과제들이 지금도 사실은 많은 기업들이 시행을 하고 있습니다.

그 다음에 이런 노동시장의 유연화가 노동자에게 어떤 영향을 미쳤느냐 하는 것인데 신자유정책이 자본과 노동에 대해서 어떤 영향을 미쳤느냐 이것을 한 번 정리를 하고 이 얘기를 하겠습니다. 그래서 우리가 자본에 관해서 본다면 앞에 보면 양해각서 중에 무역 및 자본 자유화라는 것이 있는데 무역을 완전히 자유화시켜 버렸습니다. 그러니까 해외자본이 마음대로 들어올 수 있다. 그리고 우리나라 땅도 마음대로 살 수 있고 우리나라 기업도 살 수 있고 우리나라에 와서 무엇이든지 할 수 있다는 이야기입니다. 그러기 때문에 이것은 해외자본의 유입과 그것에 의한 한국자본의 지배 내지 종속 가능성이 충분히 있을 수 있다. 그래서 많은 기업들이 사실상으로 외국 자본에 의해 지배되고 있고, 언어가 있는 것도 있고 이번에도 홍콩 상하이은행이 서울은행을 사들였고, 때로는 우리나라에서 가장 기술이 앞서 있고, 세계적으로 첨단을 가고 있는 이런 부분도 지금 부분적으로 팔려나가고 있습니다. 그래서 우리나라 경제가 만일 우리나라에서 그런 것을 해외에 팔아 버린다면 나중에 우리나라 자체에서 원료라든가 부품이라든가를 조달할 수 없고 그러면 외국자본들이 마음대로 물량을 조절하고 가격조절하는 경우의 소지가 다분히 생길 수 있다고 볼 수 있습니다. 그러니까 해외자본에 의한 한국자본의 지배 종속 또한 상당히 큰 문제로 지금 등장하고 있습니다.

그 다음 노동자에게 미치는 영향을 노동자의 삶의 파괴 또는 노동자 지위저하로 요약할 수 있습니다. 그것들을 상세하게 보면 높은 실업률, 임금인하, 노동감독강화, 고용불안, 노숙자 증가, 가정파탄, 범죄, 자살 등등 이루 말할 수 없을 정도로 내용이 많습니다. 그 중에서 중요한 것만 보면 실업자가 대폭 증가했다. 그래서 이것이 삶의 기초를 파괴했다. 자본주의 사회에서 직업이 없다는 것은 바로 죽음을 의미합니다. 살아갈 수가 없습니다. 그렇기 때문에 실업자가 증가했다는 것은 굉장

히 문제가 많이 있습니다. 그래서 정부의 통계치로도 150만 명이 이미 넘었습니다. 그리고 최근에 나온 것을 보면 이미 166만 5천 명으로 정부에서 공식 통보하고 있습니다, 하고 있는데 이것은 한국노총에서 일주일 이내에 구직활동을 한 실업자 가운데 31%에 불과하다는 것입니다. 그런데 이것을 왜 써놓았냐 하면 우리가 실업자 통계를 낼 때 실업자가 되기 위해서는 두 가지 조건이 필요합니다. 조금 전문적입니다만 하나는 일할 능력이 있어야 합니다. 두 번째는 일할 의사가 있어야 합니다. 그렇기 때문에 의사로 뭘 측정하느냐 하면 구직활동을 한 사람만이 실업자가 되는 것입니다. 그런데 그게 31%에 불과합니다. 실업자 가운데 1/3 정도밖에 구직활동을 안 했다는 이야기입니다. 그러면 통계상으로 실업자 가운데 2/3가 빠져나간 것이 됩니다.

그런데 이것을 OECD는 일주일 동안 구직활동을 한 사람이 아니고 4주 동안 구직활동을 한 사람을 실업자로 보고 있습니다. 그러니까 4주 동안 구직활동을 한 사람들을 조사하면 훨씬 더 실업자가 많아지겠고 그래서 우리가 OECD방식으로 해서 4주 동안 구직활동을 한 사람을 보면 이것이 한 70% 정도가 된다고 합니다.

앞에서는 일주일 동안 31% 정도가 된다고 했는데 그러면 실제로 OECD방식으로 하면 정부공식통계보다 배 이상이 된다고 할 수 있습니다. 그러니까 결국은 경제활동인구의 15% 정도. 경제활동인구란 일할 능력과 의사가 있는 사람을 말합니다. 그 중에 취업자와 실업자, 그 두 가지로 나눌 수 있습니다. 그러니까 전체 경제활동의 인구 15%가 현재 실업자로 되어 있습니다. 백 명의 경제활동인구가 있다면 15명이 실업자로 되어 있다고 얘기할 수 있습니다. 그리고 이것은 앞으로 공공부문의 구조조정, 아직 공공부문은 구조조정을 거의 하지 않았습니다. 그리고 재벌의 구조조정 이것도 아직 안 한 데도 있습니다. 이것 때문에 더욱 늘어날 가능성이 있습니다. 실업자들이 당장 저축해야 퇴직금, 친척 보조 등으로 근근이 끼니는 이어갈 수 있을지 모르지만 앞으로 그런 것도 길이 막히고 나면 노숙자가 된거나 하는 상태에 놓일 수밖에 없습니다. 그리고 다음은 노숙자 생각을 해서 한시를 한번 적어봤습니다.

천천히 멀리 걸어가는 길손이여, 집을 떠난 지 천리가 넘었구나.

나간들 갈 곳이 없고 들어간들 머물 곳이 없도다.

뜬 구름은 햇볕을 가리고 슬픈 바람은 땅을 일으켜서 일어난다.

- 조식 남명의 시

이상 이것이 요즘 노숙자들의 사정을 이야기한 것 같아 적어 봤습니다. 그래서 실업자는 실제로는 노·사·정 합의도 있고 해서 각 곳에서 사용자와 노동자 대표, 노동조합, 노동조합이 없는 곳에서도 노동자 대표와 사실상 정리를 안 하겠다고 합의를 봤는데 이것을 대부분의 경우에 헌신짝처럼 저버리고 그대로 정리해고를 했던 것이 지금까지의 실정입니다.

둘째는 고용불안입니다. 예전에는 평생직장이라는 개념을 가지고 있었는데 지금은 언제 해고를 당할지 모른다는 불안감을 가지고 있습니다. 그 외에도 임시직이나, 파트타임이라든가, 파견근로자라든가, 재택근무라든가 하는 상당히 비정규적인 노동자들이 증가하고 있고 이것이 계속 증가할 겁니다. 그러니까 우리가 과거의 노동자들을 정착민이라고 한다면 앞으로는 떠돌아다니는 유목민이라고 해야 할 형편이라고 얘기할 수 있습니다. 이것은 국민경제적으로 보면 국민생산성이 저하할 가능성이 다분히 있을 수 있습니다. 왜 그러냐 하면 주인의식이 없고 내 회사라는 개념이 없어집니다. 그리고 한 곳에 오래 있어야 기능이나 숙련이 발달되는데 자꾸 옮겨 다니니까 이것을 전혀 축적할 수가 없습니다.

이런 문제들로 인해서 국민경제적으로 역기능을 할 가능성이 충분히 있을 수 있습니다. 자본을 마음대로 하는 것은 자본의 자율로서 좋지만 이럴 가능성도 있다는 것입니다. 그 다음에는 임금삭감, 임금체불인데 임금, 보너스, 퇴직금이 대폭 삭감되었다는 것을 볼 때 주변에 한 곳에서도 오른 곳이 없고 전반적으로 이런 현상이 나타났습니다. 그리고 임금체불이 대폭 증가했는데 98년 11월 말까지 1조 1,445억 7000만 원이 임금체불 액수라 했습니다. 이것도 역시 근로자들의 소득이 줄어드니까 소비가 위축이 되고 이것이 국민경제를 위축시켰다고 할 수 있습니다.

그 다음 노동자간 경쟁격화, 노동강도가 강화되고 노동자 경쟁도 엄격화되었다. 이것은 최근에 임금체계가 변하면서 이런 현상이 두드러지게 나타나고 있습니다. 기업체는 물론 대학사회까지 이 연봉제가 도입되고 있습니다. 연봉제는 한마디로 실적제, 업적제입니다. 열심히 하여 성과를 많이 올린 사람은 많이 주고 그렇지 않으면 적게 준다는 것인데 이것은 그만큼 노동자간의 노동강도를 강화시킵니다. 내가 더 열심히 일해 좀 더 성과가 더 나와야 그만큼 내가 임금이 올라간다. 그러니까 열심히 일을 해야 하는 판국이고 노동자간의 경쟁을 격화시킵니다. 따라서 노동자간의 연대를 약화시킬 수밖에 없습니다. 또한 지금까지 동양 문화권에 젖어서 나이 많은 사람, 직위가 높은 사람, 대부분 나이가 많은 사람이 직위가 높아서 질서가 섰는데 만일에 그대로 도입이 되면 우리나라에서 예를 들어 지위가 낮은 사람도 훨씬 더 돈을 많이 받아 질서체계가 제대로 될 수 있겠는가 하는 이런 문제도 상당

히 우려되는 문제 중의 하나입니다.

그 다음에 노동자 세력약화, 정리해고 시키고 기타 여러 가지 각종 노동자에 대한 통제전략으로 노동조합 세력이 극히 약화되어 버렸습니다. 뿐만 아니라 노동조합이 없는 곳에서도 노동자 세력을 아주 극도로 약화시키는 결과를 가져왔습니다. 여기에 대해 실제로 노동자들이 어떻게 대응을 해왔고, 또 어떻게 대응을 해야 되겠느냐 이 문제를 말씀드리고 끝을 맺도록 하겠습니다.

첫째 하나는 산별노조로 체제전환을 해야 되겠다. 우리나라의 노조는 기업별입니다. 산별 연맹이 기본적으로 형성되어 있습니다만 연맹이라는 건 기업별 노조의 협의체에 불가합니다. 기업별 노조가 전부 해당됩니다. 단체협약도 재정도 전부 여기서 합니다. 그런데 서구에서 보면 ‘컴퍼니 유니온’이라는 거, 이걸 기업별 노조라고 합니다. 회사노조라는 기업별로 만들어진 노조, 이걸 어용노조라고 하는데 서양에서는 노조로 인정이 안 되는 겁니다. 우리나라는 이 컴퍼니 유니온이 대부분을 차지합니다. 그래서 이렇게 되어 있기 때문에 이것이 개별사업 중 구조조정에 대단히 무력하게 되어 있습니다. 다만 예외적으로 산별 노조로 형성되어 있는 것을 보면 현재 보건 의료산업 노동조합뿐입니다. 과거에 병원노련회가 이렇게 바뀌었습니다. 이게 1년 정도 되었습니다. 이것을 제외하고 전부 기업별 노조라고 할 수 있습니다. 그 외에 물론 산업별 노조 비슷한 게 몇 개 있는데 담배, 인삼, 체신, 철도 등은 산업별 같지만 이걸 회사가 하나이기 때문에 사실은 기업별 노조라고밖에 얘기할 수 없습니다. 그래서 대단히 무력화되어 있고, 금년에 민주노총이 어떻게 하고 있느냐 산별로 가기 위해서 그 중간 단계로 그 하나의 수단으로서 교섭권을 연맹에다 위임을 해주면, 임금교섭이든 단체교섭이든 위임을 해주면 우리가 교섭을 하겠다. 그러나 아직 산별노조는 아니지만 거기에 가기 위한 중간단계로 이렇게 제한을 해놓고 있습니다. 그러나 여기에 대해 단위노조에서 찬성하는 건 아닙니다. 단위노조에서는 자신들의 권리를 그들이 상당히 빼앗아 간다고 생각하고 있기 때문입니다. 어쨌든 우선 조직적으로 산별노조로 가지 않으면 전혀 힘이 없다. 이것이 지난 1년 동안에 겪은 절실한 사정들입니다. 개별 기업단위 노조들은 도저히 구조조정이거나 어떤 문제든지 제대로 대응능력이 전혀 없습니다. 그렇기 때문에 산별노조로 간다는 것은 필수적입니다. 산별노조는 노조가 기업과 아무런 관계가 없습니다. 기업 바깥에 산업별로 조직이 되는 것입니다. 원래 노조 역사를 보면 처음에는 직업별로 조직되었다가 투쟁이 약하다, 귀족적이다, 숙련노동자들만 형성되어 있다. 그래서 이것을 극복하고 투쟁력을 강화시키기 위해 산별노조운동이 일어났던 것입니다. 그렇기 때문에 우리도 반드시 산별노조로 가야 합니다. 그 과정이 어떻든 가야 한다

고 말씀드릴 수 있습니다. 그 다음에 실업자의 조직화가 절대적으로 필요합니다. 실업자들이 정부에 대해서, 사회에 대해서, 무엇이든 간에 먼저 목소리를 내어서 이것을 조직화시켜서 실업자를 줄여야 하겠다. 노동자의 권리를 보호해야 되겠다. 그것이 필연적이라고 생각합니다. 그런데 지금 정부에서 노사정이 깨질 것 같으니 까 실업자 노조도 인정할 것이라는 식으로 하나의 타협조건을 지금 띄우고 있습니다. 그러나 아직은 구체화되지 않았습니다. 어쨌든 실업자가 조직화되어 실업문제에 대비해야 하겠습니다.

그 다음 경영참가와 소유의 민주화 실현이라고 할 수 있는데 원래 참된 민주화란 소유의 민주화, 결정의 민주화, 이 두 가지가 병행되지 않으면 결코 민주화라고 말할 수 없다고 생각합니다. 왜냐면 이런 경험을 사회주의 붕괴에서 보다시피 사회주의는 소유는 민주화시켰습니다. 소유의 사회화, 국유화시켰는데 실제로 경영 그 자체는 명령, 지시에 따라 이루어졌습니다. 그러니까 실제로 소유관계를 빼놓은 생산관계 민주화는 이루어지지 않았던 겁니다. 그래서 생산력이 떨어지고 문제점이 자꾸 나타나기 시작되었죠. 그렇기 때문에 소유와 결정, 이 두 가지가 민주화되어야만 실제로 산업사회에서 민주화할 수 있습니다. 예를 들어 소유에 대해서 스웨덴에서는 이미 노동자 기금조성이라는 안이 나왔는데 보수주의자들에 의해 거부가 되어 실패는 못 되었습니다만 여기에 관한 상당한 연구가 나왔습니다. 이것은 뭐냐면 노동자에 관한 임금의 일부를 기금으로 만들어 가지고 이것을 가지고 기업을 하나씩 노동자들이 소유하자 이런 내용의 이야기입니다. 실패는 못했습니다만 이것도 충분히 검토해서 생각해 볼 가능성이 있는 것이다. 그래서 예를 들어 임금의 일부를 저축해서 여러 가지 문제점이 있습니다만 그것을 주식을 소유해 가지고 내가 노동자인 동시에 소유자가 된다. 같은 하나의 공동체를 형성한다. 그리고 경영자도 노동자와 마찬가지로 일하는 사람이다. 이런 식으로 해서 하나의 공동체를 만들면 이것은 노동의 인간화도 실현되고 자기실현이다. 자기 것에 따라 일하고 자기가 소유하고 있는 것이기 때문에 주인의식을 갖기 때문에 생산성도 올라갈 수 있다. 이런 노동과 경영과 소유가 삼위일체가 되는 것이 가장 이상적인데 물론 이것은 너무 이상주의적인 요소가 많이 있는 것이고 현실적으로 상당히 문제가 있으리라고 봅니다. 이것은 장명국씨가 발표한 장애이론을 들고 나와서 물리학 이론을 끌어들이어 이와 같은 주장을 한 건데 이걸 앞으로 충분히 연구해 보고 일부라도 그렇게 갈 수 있는 가능성은 충분히 있다고 생각합니다.

그 다음 경영참가로 결정의 민주화, 소유와 결정, 이 두 가지가 모두 민주화가 되어야 합니다. 생산관계에서 소유관계를 제외한 생산관계, 민주화가 이루어져야

합니다. 이것은 바로 생산현장의 민주화라고 얘기할 수 있습니다. 경영에 참가를 해야, 예를 들어 신기술을 도입하고, 새로운 투자를 할 때 노동자들에게 어떤 영향을 미치느냐, 노동자가 감축이 되느냐, 이런 데에 대해서 노동자가 실제로 참여해서 결정에 참가를 해야 된다. 그렇지 않으면 생산현장에서 민주화는 도저히 불가능한 것입니다. 물론 경영참가를 하더라도 여러 가지 차원이 있습니다만 작업에 대해 근로자가 제한하는 아주 낮은 단계의 차원도 있고, 그 다음에 서독처럼 공동결정제라는 것이 있는데 큰 회사에서는 감사역회가 가장 중요한 것인데 감사역회 노사동수의 감사가 거기에 참가하는데 같이 결정해 나가는 것입니다. 이런 제도가 서독에서는 있습니다. 어쨌든 간에 우리도 경영참가를 활성화시켜야겠습니다. 경영참가를 하는데 밑에 말단부터 시작해서 의사결정, 경영의 전략적인 측면에도 참가를 하고 나중에는 노동자대표가 정책결정에도 참가를 하고 모든 차원에서 민주화가 이루어져야 되겠다고 생각합니다. 이것이 바로 경쟁력과 인간화를 동시에 실현하는 요소가 될 수 있겠다 생각합니다.

그 다음 다른 시민운동과의 연계입니다. 우리 사회는 소외된 민중들의 다양한 운동들이 일어나고 있습니다. 이것은 자기가 당하고 있는 분야에서 자기 삶을 지키기 위한 운동이라 할 수 있습니다. 이런 운동과 노동운동이 연대가 되어야 되겠다. 이것이 네트워크화 되어서 서로가 서로를 지원해서 이런 운동들이 더욱 활발화 되어야 되겠다. 그 다음 전지구적인 네트워크화인데 이것은 신자유정책으로서 자본주의의 기본적인 틀을 넘어서 그것을 대신할 수 있는 삶의 가능성을 모색하는 통로를 가려라는 뜻이 아닙니다.

근대사회는 적용될지 모르지만 지금 현대사회는 너무 다양화되고 있습니다. 그렇기 때문에 자본주의를 대신할 수 있는 다양한 대안적인 삶의 운동들이 많이 일어날 수가 있습니다. 예를 들면 민족간의 갈등 등이 대단히 많이 일어나고 있습니다. 계급, 성의 문제, 문화문제, 언어문제도 있고 모든 것이 포괄되는 문제이기 때문에 모든 곳에서 자기의 삶을 지키기 위한 다양한 운동들이 세계적으로 일어나고 있고 또 이것이 일어나야 되고 연대화되고 네트워크화 되어서 전 세계적으로 전개되어야 우리의 삶이 지켜질 수 있다고 생각됩니다. 별 특별한 이야기가 없습니다만 이것으로써의 책임을 면할까 합니다.

사월혁명회보 제54호(1999.6)