

정리해고에 대한 단상

조성재

한국사회과학연구소 연구원



점이 된 현대자동차의 정리해고 문제가 해결의 기미를 보이지 않고 있다. 일방적으로 회사의 방침을 관철하려는 사측의 비타협적 자세가 사태를 계속 꼬이게 하는 가운데 노측은 정리해고 반대 이외에 모든 것을 내놓겠다는 협상 안을 제시하고 있다.

이러한 노측의 전략은 올바른 것인가? 정리해고 반대만을 고집하는 가운데 젊은 것은 무엇인가? 가장 중요한 것은 정리해고의 정당한 절차와 해고자 선정 기준에 대하여 노조는 어떠한 개입도 하지 못했다는 점이다. 회사가 제시한 기준은 인사고과 50%, 근태 20% 등으로서 회사의 자의적 판단이 개입할 여지가 너무나 많다. 결과적으로 상당수의 노조 활동가들이 정리해고 대상자 명단에 들어가고 말았다. 만약 싸움에 패배하여 정리해고가 사측의 의도대로 관철된다면 노조활동의 기반은 커다란 타격을 받게 될 것이다. 조합 입장에서는 정리해고를 도저히 받아들일 수 없는데, 그것은 조합원을 보호하지 못하는 조합이 설 땅이 없다는 것 때문이었다. 그러나 결국 노조활동가들이 대거 거세된다면 조합활동의 입지가 좁아지는 것은 마찬가지 아닌가? 물론 똑같이 입지가 좁아지더라도 그 질적인 내용은 상당한 차이가 있다. 어느 것이 미래의 노동운동을 보장할 것인가?

여기서 우리는 미래의 경제 상황에 대한 그림을 그려보아야 한다. 이제 과거와 같은 고도성장은 불가능하다. 자동차산업의 경우만 보더라도 이제 시장이 성숙되어 미국처럼 호불황을 반복하는 양상을 나타낼 것이다. 이러한 상황에

서 정리해고 결사반대만을 주장하는 것은 노동운동이 스스로의 입지를 좁히는 것에 다름 아니다. 미국처럼 정리해고의 절차와 해고자 선정 기준을 정하는 싸움이 필요한 것이 아닐까? 미국 UAW는 수십 년간의 싸움을 통하여 소위 선임권(seniority) 규정을 수립하였다. 주지하다시피 이것은 입사역순으로 일시해고(layoff) 되었다가 경기가 좋아지면 해고의 역순(입사순)으로 재고용(recall)되는 규칙이다. 사용자의 자의가 개입할 여지는 거의 없다. 게다가 실업보조금(SUB:Supplementary Unemployment Benefit) 제도를 도입하여 일시해고가 되더라도 미국 자동차산업의 노동자들은 주정부의 실업보조금과 회사의 실업보조금을 합하여 1년간 이전 소득의 95%를 보장받을 수 있게 되어 있다.

전선은 미래지향적이어야 한다. 그렇다면 노조는 이러한 해고의 절차 및 규정, 그리고 해고자에 대한 실업보조금 지급을 제도화하는 싸움을 벌였어야 한다고 생각한다.

나아가 정리해고 수용에 대한 반대급부로 경영참가권을 확보했어야 한다. 정리해고에 이르기까지 경영을 잘못한 것에 대하여 노동자가 목숨과 같은 일자리를 잃는 만큼 경영진에게도 상응한 책임을 물어야 한다. 물론 IMF 구제금융 사태가 경영진의 잘못 때문이 아닐 수도 있다. 그러나 그 책임이 노동자들에게 있는 것도 더더욱 아니다. 누구의 잘못도 아닐 수 있지만 구멍난 배를 구하기 위해 희생이 필요하다면 그것은 골고루 져야 할 부담인 것이다. 그러면 결과적으로 누구나 다 책임을 지게되는 것으로 귀결되는 것이다. 향후에는 어떻게 될 것인가? 향후에도 유사한 일이 발생하면 그 때도 모두가 책임을 공유해야 하는가?

만약 그렇다면 책임에 상응하는 권한을 달라! 노동자의 경영참가야말로 노동자들이 자신의 권리와 복지를 유지, 발전시킬 수 있는 중요한 경로이다. 물론 그것에는 상응하는 책임이 뒤따른다. 자본주의 기업에서 노동자에게 주어진 권한과 책임 사이에는 끝없는 갈등이 발생하게 되고, 그것을 해소하는 길은 결국 노동자소유기업, 노동자관리기업이 되는 길밖에 없을 것이다. 이것은 좀 더 많은 검토를 필요로 하므로 이 정도에서 접어두자.

다만 여기서 다시 한번 강조하고 싶은 것은 현대자동차에서 정리해고가 불가피하다면, 그래서 노동자들이 해고를 수용한다면 그 반대급부는 필연적으로 경영참가권이 되어야 한다는 것이다. 경영참가를 하는 길은 여러 갈래이다. 기존의 경영참가는 단체협약을 통해서만 이루어져 왔다. 그러나 단체협약은 방

어적이고 노와 사의 대립만을 전제로 한다. 단체협약에서 더 나아가 보다 차원이 높게 참가할 수 있는 것은 물론 노동이사를 선임하는 것이다. 노동이사는 노동조합 간부이거나 활동가가 아닐 수도 있다. 조합이 지명하는 교수나 전문가가 될 수도 있다. 노동이사의 역할은 이사회에서 포괄적으로 노동자들의 이해를 대변하고 경영정보를 노와 사가 공유하도록 하는 지렛대 역할을 하기만 하면 충분하기 때문이다.

그러나 우리나라에서 갓 도입한 사외이사제가 정착되기 곤란한 것과 마찬가지로 노동이사제도 일파성에 그칠 우려가 있다. (크라이슬리는 경영위기에 처한 79년에 양보교섭의 대가로 노동이사제를 도입하여 당시 UAW 의장이던 더글라스 프레이저가 크라이슬러 이사회에 참가하였다. 그러나 이후 노동이사제는 철회되었다.) 그것을 방지하기 위해서는 결국 노동이사의 물리적 토대가 필요할 것이며, 그것은 바로 종업원지주제이다.

노동자들이 돈이 없는데, 당장 우리사주를 어떻게 살 것인가? 미국의 사례를 보면 차입에 의한 우리사주제도(leveraged ESOP)가 있다. 종업원지주기금을 설치하고 이 기금이 주체가 되어 은행에서 돈을 꾸어오면 된다. 그리고 임금이나 상여금 중 일정부분을 공제하여 이 기금에 계속 불입해 나가면 차입을 상환하게 된다. 퇴직금이 은행차입에 대한 담보가 될 수도 있을 것이다. 임금삭감이 되는 경우에는 삭감분의 일정부분을 이 기금에 적립하도록 사측에 요구할 수도 있을 것이다. 또 재벌 입장에서 기업에 대한 대출을 종업원기금에 대한 대출로 전환하면 부채비율을 200%로 낮추는 데 보탬이 될 수도 있다. debt-equity swap의 변형된 형태인 것이다. 구체적인 운영방안은 물론 연구과제이다.

경영위기와 정리해고의 피해자는 또한 지역사회이기도 하다. 현대자동차의 위기와 그에 따른 임여인원 정리로 울산시의 경제가 받은 타격은 엄청나다. 부품업체가 받은 타격은 말할 필요조차 없다. 이 모든 주체들이 현대자동차의 경영에 대하여 참여할 것을 주장할 필요가 있는 것이다. 그리고 이러한 싸움을 통해서만 우리는 이해당사자 자본주의(stakeholder capitalism)에 도달할 수 있다. 재벌총수가 경영에 대한 책임을 통감하고 자신의 재산과 주식을 내놓고 그에 따른 지분의 공백, 그리고 소유, 통제권의 약화를 노동자와 지역사회(지방정부), 금융기관, 협력(부품)업체, 소액주주를 대표하는 시민단체 등이 메꾸어 나가는 것이 이해당사자 자본주의를 앞당기고 재벌체제를 해체하는 실천적 방안이다. 중앙단위 노사정위원회에서는 종업원지주제나 노동자의 경영참가를

제도화한 기업, 이해당사자들에 의한 견제와 감시 기능이 충실히 이루어진 기업들에게 세제, 금융상의 혜택을 주도록 하는 합의를 도출해야 한다. 그러한 인센티브 방안이 있어야 경영투명성을 제고하고, 총수의 독단과 전횡을 제한하여 재벌의 소유지배체제를 혁신할 수 있을 것이다. 정부에 의한 지원은 허황된 이야기가 아니다. 미국에서도 종업원지주제(ESOP)를 채택한 기업에 대해 세제상의 혜택을 부여하고 있다. (경영참가의 또 다른 경로는 작업장의 말단 단위에서 노동자들의 권한을 증대시켜 주는 것이다. 소위 empowerment를 말한다. 이것을 통해서만 유연성과 노동의 인간화를 양립시킬 수 있을 것이다. 그러나 이에 대한 논의는 정리해고 문제와 직결되지 않으므로 다음 기회에 논의하기로 하자.)

이제까지의 논의를 구체화하는 싸움을 벌였다면 결과는 지금보다 더 좋았을 것인가? 장담하지 못한다. 정리해고를 받아들이는 대신에 요구할 해고의 절차와 규칙 확립, 실업보조금의 신설, 경영참가권의 획득 등이 자본측이 쉽게 받아들일 만한 내용이 아니기 때문에 그렇다. 그러나 정리해고 결사반대를 위해 간파된 이러한 것들이 장기적인 안목에서 보다 더 필요했던 것은 아닐까? 어차피 싸움은 긴 호흡을 갖고 이끌어야 하는 것이기 때문에 당장의 실현 여부를 떠나 올바른 침로를 설정했는가가 문제일 것이다.

여기서 우리는 일반적으로 노동운동에 요구되는 민주성과 대표성을 생각하게 된다. 민주성만을 내세워 대중의 즉자적인 요구만을 쳤는 노동운동은 설 명을 잃어버리게 된다. 장기적인 안목과 리더쉽을 갖춘 지도자가 그 어느 때보다 철실한 때이다.

정리해고 결사반대를 관철하기 위하여 노조가 내놓은 방안중에 일자리공유 (worksharing)가 있다. 노동운동이 연대(solidarity)를 생명으로 한다는 점에서 지극히 타당한 주장이다. 그리고 현실적으로 독일 등 유럽국가들의 사례가 있다. 물론 80년대까지는 임금삭감 없는 일자리공유가 이루어졌으나, 90년대에는 일자리공유를 위해서 임금삭감도 받아들였다. 그러나 일자리공유와 임금삭감으로 문제를 해결하지 못할 수도 있다는 점을 인식해야 한다. 우리나라 자동차산업의 가동률은 현재 50%에 미치지 못한다. 문제는 언제 이것이 정상 가동률인 80%에 도달할 수 있는가이다. 일시적인 가동률 하락이라면 일자리공유는 당연한 정책 처방이지만 가동률 하락이 3년간 지속된다면 어떠할 것인가? 고용을 유지하기 위하여 일자리를 나누고 임금삭감까지 받아들일 수도 있다.

그러나 과거에 100만원을 받던 노동자가 이제 $70(50 / 80 = 62.5\%)$ 만원에도 미치지 못하는 임금만 받고 얼마나 버틸 수 있을까? 연대를 위하여 대폭적인 임금삭감을 받아들이라고 요구한다면 조합원은 찬성할 것인가? 자신의 입장에서는 더더욱 이는 받아들이기 어렵다. 적은 임금을 받는 노동자들의 일 할 의욕이 떨어지고, 생산성이 떨어지는 소리가 여기저기서 들리는 테 이러한 방안을 받아들일 수 있는가? 아마도 여기에는 연대와 생산성간에, 그리고 연대와 개인생활간의 화해할 수 없는 모순이 존재하는 것으로 보인다. 이기적인 경제주체는 자신이 해고될 확률과 70%의 임금을 받고 버텨야 할 곤궁한 생활을 놓고 저울질을 할 것이다. 노동자들의 이기심을 연대의식으로 제어할 만큼 노동운동과 노동자의식은 발전되어 있는가? 그렇지 않다면 전면적인 일자리공유 방안은 실현되기 어렵다. 그럼에도 불구하고 일자리공유를 통한 고용안정은 추진되어야 한다. 여기서 지적하고자 하는 것은 현재의 자동차경기를 감안했을 때 그것만으로 잉여인력 해결 방안이 불충분하다는 것이다.

잉여인력에 대한 완전한 해결방안은 아니지만 일자리공유는 노동시간 단축을 위해서도 반드시 관철되어야 한다. 자동차산업의 경우는 주야2교대제와 2시간 씩의 거의 고정된 임업을 특징으로 한다. 바로 이러한 노동시간 문제에 개입해 들어가야 한다. 즉 주야교대제를 조식교대제로 바꾸어 노동자 생활의 건강성을 회복하고 임업시간과 임업수당은 일정 정도 포기함으로써 일자리공유를 노동시간 단축운동으로 연결시켜야 하는 것이다. 1주일마다 주야 교대를 해야 하는 노동자들의 생활이 얼마나 고통스러울 것인가는 쉽게 짐작할 수 있다. 이것을 새벽에 출근하여 낮에 퇴근하고, 낮에 출근하여 밤늦게 퇴근하는 방식으로 바꾸면서 노동시간을 줄여나가는 것이 필요한 때이다. 물론 임업수당을 포기해야 하며 그것은 바로 인건비 감축으로 이어져 일자리공유로 귀결될 것이다.

노동유연성에 관한 논쟁에서, 그리고 정리해고 도입의 효과에 관한 논란에서 밝혀진 바와 같이 우리나라 중소기업 부문의 노동시장 유연성은 이미 상당한 정도에 이르고 있다. 극히 대조적으로 대기업 부문의 노동시장(생산적)은 상당히 경직적이다. 노동시장의 경직성이라는 점을 가만히 들여다보면 흥미로운 관점이 떠오른다. 즉 우리나라는 현재 고용보험의 도입을 계기로 4대 사회 보험체계가 형식적이나마 정립되었고 현재 심각한 실업문제를 계기로 사회적 안전망을 구축하려는 노력이 부산하다. 이것은 그동안 암묵적으로 전제되어 왔던 기업을 중심으로 한 복지시스템이 사회복지 시스템으로 전환되는 시기에

우리가 처해 있음을 의미한다. 즉 과도기에 처해 있다는 것인데, 이 과도기에 노동자와 생활이 곤란한 자를 누가 보호해 줄 것인가? 아직 사회복지 시스템이 불완전한 상태에서 대기업 노동자들은 고용보장을 비롯하여 기업복지가 여전히 모든 것을 해결해 주어야 한다고 주장하고 있는 것이다.

그러나 이러한 과도기에 기업이 모든 책임을 질 수 있는 능력이 있겠는가? 사회적 안전망이 부실한 상태에서 기업이 그 동안 담당해온 일자리와 복지 제공자의 위치를 하루아침에 포기한다면 너무나 무책임한 일이겠지만, 과도기에 전적으로 기업이 노동자들의 생활을 전면적으로 보장해야 한다는 것(노동시장의 경직성!) 또한 과도한 주장인 것이다.

그렇다면 이 시기의 혼란을 어떻게 해쳐나가야 하는가? 이래저래 빠르고 과감한 구조개혁만이 살길이 아닌가 싶다. 즉 기업의 생사를 조기에 판단하여 구조조정을 단행하고 살아남은 기업을 중심으로 고용창출에 힘쓰는 것, 그것이 가장 바람직한 방향이라는 원론에 도달하게 된 것이다. 물론 구조개혁이 이루어지는 동안에 사회적 안전망 구축을 앞당기기 위한 노력에도 소홀함이 없어야 하지만 말이다.

앞서 현대자동차를 사례로 한 경영참가 주장은 은행산업의 구조조정에도 적용될 수 있다. 이제까지 관치금융과 재벌 위주의 대출 관행으로 인하여 금융산업이 위기에 빠졌다. 은행의 경영자와 노동자 모두가 책임을 져야 하며, 또 모두가 회생을 감수해야 한다. 나아가 관치금융 시스템을 유지해온 정경유착과 재벌체제를 해체해야만 은행산업 노사의 고통분담이 정당화될 수 있다. 재벌과 금융문제를 노사정위원회에서 해결하든, 아니면 DJ의 쾌도난마로 해결하든 어쨌든 경제위기의 책임을 아래에만 물어서야 되겠는가?

여하튼 앞으로 경제위기 극복 이후에 다시 나타날 수도 있는 경영위기에 대해서 노동자들이 책임을 지기 위해서는 경영참가를 통해서 권한도 확보해야 한다. 권한을 주지 않을 거면 책임도 묻지 말라. 경영실패의 책임을 노동자들에게만 전가하지 말라. 노동자들은 적극적으로 경영에 개입하고 경영자의 도덕적 해이와 기회주의를 감시해야 하고 또 감시와 견제를 통하여 효율적인 경영을 강제할 수 있다. 경영참가가 가져다줄 효율성면의 이러한 긍정적인 효과는 신제도학파의 틀로 담아낼 수 있을 것이다. 그러나 보다 중요한 것은 민주주의의 지평을 확장시킨다는 점일 것이다. ♦