경제위기와 한국 노사관계

때 : 1999년 12월 21일 (화)
곳 : 선교교육원

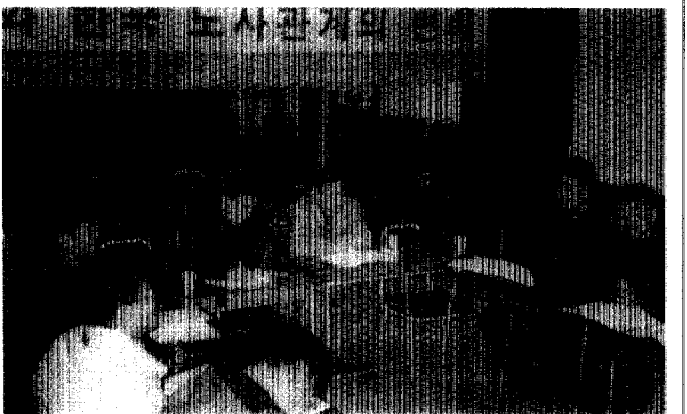
사회 : 이원보 한국노동사회연구소 소장
발표 : 정이환 서울산업대 교수, 사회학
토론 : 하부영 현대자동차노동조합 부위원장
김 준 국회도서관 입법조사연구관

*정리 : 홍주환 한국노동사회연구소 연구위원

주제발표

경제위기 이후 한국 노사관계에 대한 논의는 이미 다양하게 진행되어 왔다. 그 중 중요한 하나는 국가와 노동의 관계이다. 다른 하나는 기업별 노조의 한계와 산별노조를 중심으로 한 새로운 거시적 노사관계 구축의 필요성에 대한 논의들이다.

오늘은 주로 자본과 노동간의 노사관계에 어떤 변화가 있는가를 경험적으로 개괄하는 것을 중심으로 살펴보고자 한다. 주로 세 가지 문제를 보고자 하는데, 첫째는 노사분쟁의 추이와 성격이고, 둘째는 노사권력관계의 변화이며, 셋째는 직무규칙의 변화이다.



노사분쟁의 성격과 함의

한국의 노사관계는 매우 대립적이었지만 동시에 상당히 '안정화'되는 모습을 보여 왔다. 그러나, 경제위기 이후 노동과 자본간의 충돌이 심화되었다. 그렇지만 경제위기 이후 노사대립의 확대는 제한적인 것으로 보인다. 1999년의 노사분쟁 건수도 1991년 1992년과 비슷한 수준을 넘어서지 않을 것으로 보이는데, 1991~1992년은 정부에 의해 노사관계가 '안정세'라고 평가되던 시기이고, 노동계에서도 '민주노조운동의 위기론'이 논의되던 시기이다.

경제위기시 노사의 대립 또는 타협의 양상은 각각 다음과 같이 4가지로 나눌 수 있을 것이다. 첫째는 전면적 충돌이다. 이 때 노사간의 충돌은 근본적 세력관계를 둘러싼 충돌이다. 둘째는 제한적 충돌로, 고용조정이나 노동조건을 둘러싼 대립을 말한다. 사용자가 노사관계의 악화를 무릅쓰고 공세적 태도를 취하지만 노조를 약화시키겠다는 목적이 우선적인 것은 아니며, 당면목표는 고용조정이나 노동조건 저하이다. 셋째, 제한적 타협이다. 이것은 노동조합과 사용자가 서로의 목표를 부분적으로 포기하고 타협하는 것이다. 넷째, 전면적 타협이다. 그 전형적인 형태는 노사가 이른바 '생산성 연합'에 의해 기업의 경쟁력을 높임으로써 고용안정을 꾀하는 방식이다.

전체적으로 보면 전면적 충돌보다는 제한적 충돌이 보다 일반적 양상이었다고 보인다. 사용자들은 노조의 약화 및

노사관계의 재편보다는 합법화된 정리해고를 관철하는 데에 더 관심을 가졌다고 보인다.

노사간의 제한적 타협도 광범위하게 이루어졌다. 이미 알려진 바와 같이 그것은 대폭적인 임금삭감과 제한적인 고용보장을 교환한 것이었다. 특히 현대자동차의 정리해고 시도가 회사의 의도대로 관철되지 않은 후 이런 방식의 타협이 더 확산되었다. 노사간 타협의 중요한 방식의 하나가 희망퇴직이었다. 이처럼 타협이 많이 이루어졌다는 점은 전국적 조사 결과에서도 볼 수 있다. 가장 두드러지는 점은 고용안정협정을 체결한 사업장이 많다는 것이다.

한국의 노동계급이 격심한 생존권의 위기에 직면했으며, 이에 맞서기 위해 있는 힘을 다해 저항했음은 분명하다. 전체적으로 볼 때 1998년 이후 노동계급 투쟁의 핵심의제는 노동조합으로 조직되어 있는 정규노동자들의 고용을 최대한 지켜내는 것이었다. 그리고 이것이 어느 정도 획득될 때, 또는 이것을 획득하기 위해 기업 내에서 타협을 추구하는 것은 자연스러운 것이었다.

그런데 경제위기 이후의 타협은 과거보다 불안정한 것이다. 왜냐하면 노동조합이 지켜냈다고 하는 정규노동자의 고용안정성은 극히 불완전한 것이기 때문이다.

기업수준 노사 권력관계

한국 노사관계의 중요한 특징은 대립적이라는 것이다. 그리고 대립적 노사관계는-특히 대기업의 경우 종속적인 것이 아니라 얼마간 대등한 것이었는데, 그것은 노동조합이 사용자에 힘으로 맞설 수 있는 권력자원을 가지고 있었기 때문이다. 이 권력자원의 원천은 두 가지인데, 그 하나가 활동가 또는 핵심 노동자의 존재이다. 다른 하나는 더 중요한 것으로 평조합원의 동원화 가능성이다. 국가와 자본은 1990년 이후 나름대로 전투적인 노동조합을 무력화시키기 위해 다양한 방책들을 동원해 왔다. 이것은 크게 보면 억압과 포섭의 두 가지로 나눌 수 있다.

경제위기 이후에는 이런 권력관계가 질적으로 변화했을 가능성이 있다. 무엇보다도 과거와 달리 '시장'이 새로운 통제기제로서 등장했기 때문이다. 앞에서 본 것처럼 노동조합은 조합원의 고용을 얼마간 지킬 수 있었으나 그것은 불완전한 것이며, 이 때문에 대기업의 조합원들도 시장의 위협에 직접 노출되었다.

경제위기 이후의 상황을 보면 전체적으로 노조의 힘이 약화된 곳이 많다고 해야 할 것이다. 우선 경제위기 이후 간부나 대의원의 활동에 대한 회사의 규제가 강화되었다. 더 결정적인 문제는 조합원의 동원화 가능성이 약화되었다는 것이다. 특히 현장통제에 대응할 수 있는 노조의 힘은 현격하게 약화되었다. 경제위기 이후에는 과거 노사간 갈등과 저항의 대상이었던 배치전환, 노동강도 강화 등

이 사용자 일방적으로 이루어지는 경향이 나타나고 있다.이것을 막으려면 조합원들이 현장투쟁을 하거나 라인을 정지시켜야 하는데 지금은 그렇게 하지 못하고 있다. 특히 조합원들은 지금 당장 노동강도가 높아도 새로 사람이 들어오면 나중에 고용불안의 원천이 될 것을 우려하여 문제제기를 별로 하지 않는다. 현장관리의 강화도 노동강도 강화의 한 요인이다. 근래에는 승진도 능력 위주이고 임기제이다.

그러나 기업노조의 약화 경향이 과장되어서는 안된다. 우선 경제위기 이후 주요 대기업에서 활동가들의 현장조직이 현저하게 위축된 것은 아니라고 보인다. 특히 임금이나 고용안정 등 중요한 사안에 대한 조합원의 동원화 가능성은 별로 약화되지 않았다고 보인다. 이것은 99년의 단체교섭과 임금교섭에서 노조가 상당한 투쟁력을 보였다는 점에서 알 수 있다.

노사간의 권력관계는 단체협약을 통해서도 볼 수 있다. 경제위기 이후 단체협약이 노동조합에 불리하게 변화되는 사례들이 다소 발견된다. 그러나 전체적으로 보면 단체협약 중 노조활동, 인사, 고용 관련 조항의 변화는 별로 없다. 나아가 노조의 요구로 새로운 조항이 추가된 곳들도 적지 않다.

이상에서 볼 때 경제위기 이후 대체로 노조의 권력자원이 약화된 것은 사실이나 그 경향이 과장되어서는 안된다. 오히려 경제위기 이후 두 가지 경향이 공존한다고 생각된다. 즉 한편에서는 기존에 매우 조직력이 강하고 현장활동이 활발하던 노조의 조직력이 얼마간 위축되는 경향이 있다. 다른 하나는 노조가 사용자에게 종속적이던 사업체에서 노사관계가 좀 더 대등한 쪽으로 변화하는 것이다.

내부노동시장과 직무규제

경제위기 이후 생산직의 임금체계에 커다란 변화가 있다는 증거는 없다. 사무직의 경우 연봉제를 도입했으며, 노조조직 부문에도 연봉제의 도입이 추진되고 있다. 그러나 아직 노조 조직부문에서 성과위주 임금체계의 도입은 제한적이다. 다음 고용과 인사에 관한 직무규제를 보자. 그 대표적인 것이 선임권이다. 그런데 선임권의 도입은 제한적이었다. 고용과 관련하여 노동조합이 규제권을 행사하려 했던 사항은 하도급이나 용역의 도입에 대한 규제이다. 그러나 여기서 노동조합은 별 성과를 얻지 못했다.

이상의 상황을 보면, 최소한 조합원들에 국한하여 볼 때, 경제위기 이후 내부노동시장이나 직무규제에 아직 질적인 변화가 초래된 것은 아니다. 전체적으로 보면 과거의 연공적 내부노동시장은 약화되고 시장지배적 인사노무관리방식이 도입되었다. 그러나 임금체계에서 보듯이 연공적 내부노동시장이 적용되고 있고, 일본의 임금체계에서 나타나는 것과

같은 개인별 고과 연동 임금체계는 도입되지 않고 있다.

몇 가지 평가와 전망

경제위기 상황에서 나타난 한국 노사관계의 몇 가지 특징들을 생각하고 전망을 해 볼 수 있을 것이다.

첫째, 한국 노동조합, 특히 대기업 노동조합의 힘에 대한 것이다. 경제위기 이후 대량 구조조정이 이루어지고 노동조합이 임금하락은 물론 정규노동자의 고용안정까지 막아내지 못하면서, 기업별 노조의 조직력이 와해될 수 있다는 우려가 높았다. 그러나 조합원들의 노동조합으로의 참여도는 여전히 높으며, 고용조정 반대투쟁 이후 후유증을 겪은 곳에서도 놀라운 복원능력을 보여주었다. 이것은 노동자의 요구가 사회적으로 조정될 수 있는 제도적 장치가 없는 상황에서 노동자들로서는 여전히 노동조합에 기댈 수밖에 없는 상황의 반영이다.

둘째, 노사당사자의 전략적 선택에 대한 것이다. 경제위기 상황에서 사용자들은 노조를 배제하고 구조조정을 추진하였으며, 노동조합은 대안을 제시하고 타협하려하기보다 구조조정 자체에 반대하거나 투쟁을 통해 피해를 최소화하는 전략을 택하였다. 특히 1999년 이후에는 많은 기업에서 사용자들이 경제위기 직후보다 좀 더 타협적인 태도를 보이고 있다. 또한 노동조합은 구조조정 자체를 끝까지 거부하기 보다 조합원의 고용과 노동조건을 보호하려는 실리주의적 전략을 택하는 편이었으며, 이것은 기업별 노조 체제하의 조합원 의식의 반영이었다.

셋째, 경제위기 이후 노사관계에 나타난 변화 중 한가지는 노사간 각축의 쟁점이 변화했다는 것이다. 경제위기 이전에는 임금, 복지와 함께 작업장에서의 노동강도가 중요한 쟁점이었던 반면, 정규노동자의 고용안정은 묵시적으로 타협된 사안이었다. 그러나 지금은 고용안정이 노동자들의 최대 관심사이자 지속적인 쟁점 사항이 된 반면 노동강도는 덜 중요한 쟁점이 되었다. 다른 하나는 노조간 상층연대가 중요해졌다는 것이다. 특히 고용불안성이 국가정책과 밀접히 관련되어 있기 때문에 상층연대의 중요성이 부각되었으며 이런 경향은 산별노조 건설을 더 촉진할 것이다.

넷째, 한국의 노사관계에서는 법이나 단체협약으로 제도화되지 않은 노조권리, 노사관계관행이 중요한 비중을 차지해 왔다. 그러나 경제위기를 겪으면서 그런 것들의 취약성이 드러났다. 이와 관련하여 제도의 의의에 대해 다시 생각해볼 필요가 있다. 협의수준에서라도 개입권을 최대한 제도화하고, 제도화된 개입권들을 최대한 활용하는 것이 점점 더 중요해질 것임은 분명하다.

다섯째, 많은 사람들이 지적했듯이 경제위기를 겪으면서 기업별 노조의 한계가 더 뚜렷이 드러났다. 그러나 동시에

대기업의 조직 노동자들은 기업별 노조를 통해 제한된 범위에서나마 자신들의 이익을 지켰던 측면도 있다. 한국의 기업별 노조, 기업별 노사관계는 전체 계급적으로는 물론 기업 내에서도 조합원인 일부 노동자들을 부분적으로만 보호하고 있었기 때문에 역설적으로 구조조정에 유연하게 대응할 수 있었다고도 말할 수 있다.

토론

하부영

노동조합이 멀리지 않고 회복되고 있다. 그 원인은 경기가 회복되고 있기 때문이며, 반대의 경우라면 나락으로 떨어졌을 것이다. 노조 집행부가 5월말에 교체됐으나 2개월 동안 노조에 전화 한통 없었다. 그런데, 노사협의회도 하고 교육도 하다 보니까 분위기가 살아났다. 지금은 요구가 폭발하고 있으며, 감당하기 힘들 정도이다.

대기업 노조의 경우 '경제적 조합주의'라는 한계를 벗어나지 못하고 있다. 우리는 이것을 자본가들은 노조의 발목을 묶고, 조합원들은 노조의 목에 쇠사슬을 묶고 끌고 다니고 있다고 표현한다. 조합원들은 노동조합의 활동이 자신의 이해관계를 벗어나면 집행부를 교체해 버린다. 현대중공업의 경우 조합원들이 회사 쪽으로 돌아섰다. 노조들간의 차이는 이념적 지향이 아니라 실리 추구의 방법의 차이일 뿐이다.

선거공약에서 산별노조와 정치세력화는 선언적이지만 임금복지, 후생, 노동강도 완화 등은 구체적으로 제기된다. "정리해고 한 명도 없다"는 선거공약이 있었지만, 그 공약에 발목이 잡혀 유연하게 대응을 못한 적도 있었고, "실리주의" 노선에 대해 비판을 했었지만 실제적으로는 그 동안 달리 포장된 실리주의를 추구해 왔던 것으로 보인다. 이러한 측면들에 대한 분석이 필요할 것으로 보인다.

산별노조로 가더라도 이 문제는 해결되기 쉽지 않은 것으로 보인다. 조합원의 의식, 입맛에 맞는 공약을 내세울 수밖에 없다. 조합원과 타협하지 않으면 현장의 민주파가 설 땅이 없는 것이 현실이다. "사회개혁투쟁 해라. 우리는 현장 지키겠다"는 식이 될 수도 있다.

산별노조가 건설되면 정리해고 안되고 무급휴직 안된다는 보장이 있는가 하는 문제가 현실적으로 중요하다. 조합원들은 "잘 모르지만 해야 한다고 하니 하자"고 한다. 그렇기 때문에 어떤 형태든 산별노조로 갈 수는 있을 것이다. 그렇지만 고용불안이 닥치면, 산별노조가 그것을 해결할 수 있는가가 중요하다. 산별노조가 이것을 해결 못하면, 조합원들이 투표해서 탈퇴하려고 할 것이다.

김준

'87년체제'의 붕괴를 언급하였는데, 발표자는 질적인 변화가 있는 것은 아니라는 결론을 내리는 것으로 보인다. 기업수준 노사관계의 토대인 제도와 관행의 한계가 드러났지만, 아직까지는 대안이 없는 유동적인 상황이라고 파악하고 있다. 주장이 분명하지 않은 것 같다. 노사관계 변화의 방향이 무엇인지를 분명하게 하는 것이 필요하다고 보인다.

한편, 사용자의 전략에 대한 구체적인 분석이 부족하다. 사용자들의 전략의 초점은 고용조정이지만 그것은 정부정책, 노조의 힘, 경제위기 상황 등에 의해 규정된다. 이와 관련하여 좀더 구체적인 논의가 필요하다.

정부의 노동정책이 분석에서 빠져 있다. 정부의 정책은 실질적으로 노사가 전략을 선택할 때에 많은 영향을 미친다. 예를 들어 희망퇴직을 많이 사용했다고 했는데, 그 과정에 정부의 정책이 어떻게 영향을 미쳤는가 하는 점이 분석되어야 한다고 본다.

경제위기가 노사관계 변화를 초래했다는 명확한 증거는 없다고 본다. 경제위기는 전임자 임금지급 금지, 복수노조 허용, 노조의 선택 등과 결합되어서 노사관계의 변화에 영향을 미칠 수 있을 것이다.

하부영

경제위기 이후 현장에 큰 변화가 있다. 고용안정을 중요하게 생각하지만, 평생직장 개념이 완전히 무너졌다. 조합원들은 노조와 회사 둘 다 믿지 않는다. 한달에 4~5개씩 특근을 하고 학원도 나간다. 사무직 조합원들 가운데 70% 이상이 주식투자를 한다. 어떤 면에서는 실리주의가 더욱 강화된 것이다.

노중기 (한신대 교수)

정부의 통제전략에 변화가 있는가. 이에 대해서는 장기적이고 제도적인 효과, 구조적인 환경 측면에서 볼 필요가 있다. 김대중 정부는 부르주아체제 틀에서의 정부이며, 따라서 자유민주주의를 역행할 수는 없을 것이다. 억압적인 통제 정책으로 나아가기는 힘들 것이고, 절차적 민주주의와 시장 논리 안에서 통제할 것이다.

결국 '87년 체제'와는 다른 방향일 것으로 보인다. 체제 변화를 단기적으로 보면 안된다.

기업수준 노사관계가 바뀌지 않는다고 생각하면 곤란하다. 민주노총 합법화, 고용조정 등도 이에 일정한 영향을 미칠 수 있다.

윤진호 (인하대 교수)

노사관계 변동을 민주노총 차원에서 정리할 필요 있고, 이 때 어떤 틀이 필요할 것인지를 생각해 보아야 한다. 노사관계체제론의 틀이 필요할 것으로 본다.

우선 경제위기의 성격에 대한 판단이 필요하다. 경제위기가 구조적인가 순환

적인가, 내적인가 외적인가 등이 정리되지 못했다. 미국에서 노사관계의 변화에 대한 논쟁이 있었을 때 이런 논의들이 있었는데, 검토할 만 하다. 우리의 경우 경제위기가 빨리 회복되었는데, 경제위기가 오래 지속된 미국이나 영국과는 그 영향이 다를 것으로 보인다.

정부와 사용자의 전략에 대한 분석이 필요한데 정부는 신자유주의, 사용자는 유연화 전략으로 단순하게 규정하는 경향이 있다. 예를 들어 김대중 정부는 영국의 대처와는 전혀 다르다. 일관성이 없다. 일관성이 없는 것은 이유가 있다. 나쁜 재약, IMF 조건, 자민련과의 결합 등 때문이다.

사용자들도 나름대로는 고민이 많았을 것이다. 이와 관련하여 재벌개혁이 굉장히 중요한 변수인데, 제대로 되고 있는 것인지는 알 수 없지만 개혁이 진행되고 있다. 과거의 오너 체제와는 다르지 않을까 하는 생각이다.

'사회적 조합주의' 대 '전투적 조합주의' 논쟁이 있었는데, 오히려 그 대립 구도는 '정치적 조합주의'냐, '사회적 조합주의'냐, 또는 '온건한 조합주의'냐 '전투적 조합주의'냐 하는 것이 되었어야 한다고 본다. 실리적 조합주의를 어떻게 극복할 것인가가 중요한 문제라고 생각하는데, 전투적 조합주의는 지속되어야 하지만 정치적 조합주의가 아니라 사회적 조합주의여야 한다고 본다.

조직률 문제와 관련해서 볼 때, 조직률 하락을 위기로 보는 것은 지나치다는 지적은 옳지만, 그것이 구조적인 변화에 의한 것이라면 노동조합 운동에 타격을 줄 수밖에 없기 때문에 주목해서 보아야 한다.

홍주환

공장들을 돌아다녀 보면, 기업 차원에서의 노무관리 성격이 변화하기 힘들 것 같다는 생각이 강하다. 예를 들어 노무담당자가 현장에 오면, 현장 노동자들은 안 기부에서 왔다고 한다.

대외원의 자유로운 활동은 현장 조직력의 기반이면서 동시에 중간관리자와의 유대관계 형성이라는 양 측면이 존재하는 것으로 판단된다.

내부노동시장의 성격이 연공적인데, 평등주의적인 측면도 있지만 역기능도 존재한다. 숙련형성을 위한 경쟁이 필요한 것 아닌가. 방어적인 차원에서 역량을 확대하는 방향으로 인식 전환이 필요하다고 본다.

어떻게 표사하든지간에 우리나라 노동조합운동의 노선은 '공격적 경제주의'와 '방어적 전투성'으로 규정될 수 있다. 기존 노선에 대한 반성적인 인식을 제시할 필요가 있다.

노중기

우리나라의 경우 정부 정책의 규정성이 매우 크다. 작년 현대자동차 투쟁은 실제로는 노사대립이 아니었다. 정부 정

책의 기본 흐름을 전제하지 않고 논의하기 힘들다. 사용자들의 전략은 국가전략에 종속된다.

발표자는 엄격하게 개념을 규정하지 않고 서술적으로 사용하고 있다. 예를 들어 사용자의 정책에서 노동조합 장악과 구조조정이 엄격히 대립하는 개념인가. 실제로는 이중적인 측면이 있다고 본다. 건드려보고 노동조합의 반응에 따라서 정책을 선택한 것으로 보아야 할 것이다.

'협조주의'와 '어용'이 어떻게 명확하게 구분될 수 있는가. 예를 들어 노동조합의 기본 조건을 자주성이라고 할 때에 생산성 향상 등에 동조하는 경우를 협조주의로 볼 수 있는가 하는 문제가 있다.

우리 노동조합운동을 실리주의로 보는 것에는 생각이 다르다. 그것만 있는 것은 아니다. 실리주의라면 현대자동차노조의 경우 굳이 쟁의를 많이 할 필요가 없다. 경제적 요구이지만 정치적 함의가 있을 수 있다. 노동조합의 경제투쟁은 정치투쟁으로서의 성격이 있다.

허부영

큰 판이 벌어지면 그것은 정치적 의미를 가진다. 현대자동차나 현대중공업의 경우 투쟁을 하면 그것은 핵우산이 된다. 그래서 다른 노동조합이 일정한 성과를 얻은 것이 사실이다.

대기업 노조 조합원들에게 '선민의식'이 사실 있다. 만일 다른 노조보다 임금이 적게 오르면 반발이 있을 것이다. 또한 정규직 조합원들이 비정규직을 동료로 생각하지 않는다. 경기가 안 좋아지면 비정규직을 해고하라는 요구가 있기도 했다.

경기가 회복되면서 신규인력을 비정규직으로 채용하고 있는데, 이 문제를 해결하기 위해서는 임금격차가 어느 정도 해소되어야 한다. 미조직노동자 조직화를 위해서는 법률 준수운동이 필요하다고 본다. 또한 신규 채용자를 노동조합이 관리하고 근로자파견 사업을 노동조합이 할 수 있게 법으로 규정할 필요가 있다.

정이환

경제위기에 대한 노동조합의 대응과 관련하여 두가지 시각이 있을 수 있는데, 하나는 (경제환경과 노사관계에) 근본적인 변화가 있고 따라서 새로운 대응이 필요하다는 것이고, 다른 하나는 기업별로 분절화되어 있는 상황에서 경제위기에 대한 대응이 나타났고, 이러한 상황에서 적절한 타협이 가능했다는 것이다. 후자의 경향이 강했다고 본다.

노중기

경제위기 이전에는 고용이 안정적이었다. 경제위기로 처음으로 고용에 위협을 받았다.

정규직은 고용불안을 부분적으로는 비정규직에 전가했고, 부분적으로는 사용자에게 양보하면서 위기를 견뎌냈다. 결국 나머지 다수는 심하게 타격을 받았다.

이러한 상황은 계급적 단결에 유리한 것 아닌가.

윤진호

고용불안이 곧 계급적 단결로 연결되지는 않는다. 고용조정은 기업 차원으로 귀결된다. 현실을 정확하게 보아야 한다. 우리나라 노동조합운동은 실리주의 경향을 가지고 있고 실리주의의 본질은 이기주의이다. 그렇게 한 면만 보면 문제를 해결하기 더욱 어렵다.

정이환

경제위기가 단결을 촉진하기보다는 더 격차를 벌이는 경향이 있는 것으로 본다.

김 준

제도의 중요성을 중시해야 한다. 정치체제는 절차적인 것을 중시하는 경향이 있고, 따라서 실정법을 뛰어넘는 투쟁은 어려워질 것이다.

노동조합을 이익단체로 보는 경향이 더욱 강해질 것이다. 노동조합의 보호를 받는 사람이 소수이고, 이들을 질시의 눈으로 바라보는 경향도 강해질 것이다.

하부영

전임자 문제와 관련해서 보면, 기존 노동조합은 현상유지 할 것 같지만, 신규노조는 어려워질 것으로 보인다. 나름대로 자립을 위한 노력을 해 왔다고 본다. 독일의 경우 전임자 임금이 평조합원의 2~5배나 되더라. 우리도 지금보다 올라가야 할 판이다.

노동조합의 순기능은 분명하다. 노조의 활동 덕분으로 노무관리 인원도 상당히 줄었다. 만약 (현장의 문제를 둘러싸고 노사간에) 타협이 이루어진다면 현장이 깨끗하게 정리될 것이다. 경영투명성에도 기여하고 있다. ❖