

경제위기하 노조의 참가전략*

- 산업민주주의를 중심으로

이민영

한국노동사회연구소 연구실장

1. 산업민주주의의 재인식

노동조합 의사결정 참여에 대한 논의가 새로운 차원에서 전개되고 있다. 먼저 한국 경제위기의 주범으로 지목된 재벌체제의 개혁과 관련하여 노동조합의 경영참가가 중요한 역할을 할 것이라는 논의가 있다. 사실 재벌개혁을 위해서는 기업 내부의 강력한 통제세력이 필요하며, 노동조합이 이런 역할을 가장 잘 담당할 수 있다.

한편으로 노동조합의 입장에서는 대규모 구조조정이 추진되는 조건에서 경영참가가 더욱 절실한 과제로 제기되고 있다. 경영전략의 공동결정이라는 차원까지는 아니라 하더라도 경영전략을 사전에 파악할 수 있는 경우 구조조정이 노동자들과 노동조합에 미치는 부정적인 영

향을 최소화할 수 있기 때문이다.

기존에 경영참여에 관한 논의는 먼저 노동운동의 방향전환, 곧 전투적 노조활동의 지양과 협조적 노사관계의 정립이라는 차원에서 제기되었다. 그러나 이런 차원의 논의는 현장의 노조간부들이나 조합원들에게 설득력을 갖기 힘들었다. 노동조합을 무력화하고, 그간의 투쟁성과를 무효로 만들기 위한 사용자들의 불법·부당노동행위가 판치는 조건에서 전투적 노조활동은 곧 노동자들과 노동조합의 생존수단이기 때문이다.

한편 노동조합운동의 입장에서는 경영참가를 '양날의 칼'로 인식하는 경향이 강했다. 다시 말하면 경영참가가 긍정적인 측면만 가지고 있는 것은 아니기 때문에 노사관계의 조건과 주체역량에 걸맞게 경영참가의 영역과 방법을 선택하는

* 이 글은 민주노총이 주최한 '경제위기하 노동조합의 개입전략' 토론회에서 발표된 것의 일부이다. 이 글은 주로 기업경영, 정부정책에 대한 의사결정 참여를 다루고 있다. 우리사주제의 같은 소유참여에 관심이 있는 사람들은 이 토론회에서 발표된 다른 글을 참고하기 바란다.

전략을 취해야 한다는 것이다. 이는 사용자들의 노동배제전략이 여전히 경영참가를 위한 제도적 조건이 갖추어져 있지 않고 노동조합의 역량이 취약한 상황에서 노동조합이 경영참가를 적극 추진할 경우 실익은 없고 조직력, 무경력만 훼손될 수 있다는 점을 고려한 것이다. 하지만 이는 노동조합운동이 주로 임금·근로조건 개선투쟁에 머물러 있는 조건에서 경영참가의 진전을 어렵게 하는 논의일 수도 있다.

경영참가가 이루어지면 노동자들이 자본측에 포섭된다는 것을 근거로 경영참가에 대해 부정적인 입장을 취하는 경향도 있다. 물론 예를 들어 QWL, 팀제 등

을 경영참가의 한 방식으로 볼 경우 이런 논의가 가능하다. 이런 시도들을 '포섭 전략'이라고 판단할 만한 충분한 근거가 있기 때문이다. 하지만 이런 시도들은 진정한 의미에서 노동자의 경영참가 또는 산업민주주의와는 구분해야 한다. 그리고 경영참가를 생산과 서비스의 주체인 노동자의 당연한 권리로 파악하는 것이 아니라 사용자의 포섭전략으로 인식하는 것은 지나치게 수세적인 태도이다.

노동조합운동은 의사결정 참여에 대해 더욱 공세적인 관점으로 접근하는 방향을 택해야 한다. 물론 그렇다고 하여 노동조합운동이 의사결정 참여를 핵심 과제로 삼고 모든 역량을 집중할 수는 없

노동조합운동은 의사결정 참여에 대해 더욱 공세적인 관점으로 접근하는 방향을 택해야 한다. 사진은 사용자의 일방적 구조조정 조치에 항의하는 대구그룹 노동자.



다. 장기적인 목표를 세우고 그것을 위한 조건을 마련해 가는 '전략적 접근방식'을 택해야 한다. 한편 현재 우리나라의 경우 경제·산업정책에 대한 기업의 경험이 거의 없지만 국가경영 참여가 더욱 중요한 것이다. 기업경영에서도 전략적 의사결정 참여가 더욱 중요하다. 그리고 산업민주주의의 실현을 위해서는 제도적 측면의 개선만이 아니라 노동조합운동이 경영참가를 추진할 수 있는 주제적 준비를 갖추는 것이 중요하다.

2. 한국 산업민주주의의 변동

1) 1987년 이후, 산업민주주의의 진전

1987년 노동자대투쟁은 한국의 산업민주주의가 획기적 진전을 이루는 데 결정적인 계기가 된 사건이었다. 1987년 노동자대투쟁에서 노동자들은 임금·근로조건 개선만이 아니라 부당하고, 일방적인 부서이동, 강제 연장근로 등 비민주적인 작업장체제를 극복하고자 했고, 이를 실현하기 위한 무기인 노동조합을 결성했다. 이는 곧 노동자들이 "주면 주는 대로 받고 시키면 시키는 대로 하는" 것이 아니라 기업의 의사결정 과정에 개입하기 시작했다는 것을 의미한다.

1987년 노동자대투쟁 이후 '민주노조 진영'은 전노협, 업종회의 등 전국 단위로 결집하였다. 특히 전노협은 거의 모든

영역의 의사결정에서 노사합의를 실현하는 것을 주된 내용으로 하는 단체협약 모범안을 내놓았으며, 단위노조들은 이를 지침으로 하여 단체교섭을 수행했다.

1990년대 들어 노동조합의 경영참가가 새로운 차원에서 제기되었다. 그것은 다음과 같은 이유들 때문이었다. 먼저 1989년 이후 사용자들은 인사 및 징계를 통해 노동조합에 대한 공세를 강화하는 한편 생산현장에 대한 통제력을 회복하고자 하였다. 이에 따라 노동조합은 인사위원회나 징계위원회 노사동수 구성 등을 요구하였다. 다음으로 임금체계 개편, 비정규직 도입을 비롯한 고용조정, 노동강도 강화, 기업문화 운동 등 이른바 신경영전략이 추진됨에 따라 이에 대응할 필요가 있었다. 이에 따라 노동조합운동은 고용조정, 임금체계 개편시 노사합의, 산업안전위원회 노사동수 구성 등을 확보하고자 하였다.

[표 1]은 우리나라에서 경영참여 수준이 가장 높은 편이라 할 수 있는 기아자동차, 현대정공(울산), 데이콤, KBS를 비교한 것이다. 이것은 1995년 현재 상황을 기준으로 한 것이다. 이 네 노조는 민주노조진영에서도 가장 활발한 활동을 벌여온 노조들이라는 특성을 가지고 있다. 기아자동차노조와 현대정공노조는 전투적인 노조활동의 모범사례로 꼽혀온 경우이다. KBS노조와 데이콤노조는 각

각 공정방송 실현투쟁, 민영화 이후 재발에 대한 경영권수호투쟁을 통해 경영참가의 수준을 높인 경우로 경영참가활동과 관련하여 모범사례로 꼽혀온 경우이다.

현대정공은 재벌계 기업이지만, 기아자동차, 데이콤은 전문경영인체제이고, KBS는 정부투자기관이지만 정부투자기관 관리기본법의 적용을 받지 않는 상대적으로 경영자율성이 보장되는 기업이다.

이 사례들의 공통된 특징은 참가통로와 관련한 것이다. 노동조합들은 노사협의회 등 각종 공동위원회를 활용하고 있지만 대부분 단체교섭의 결과물인 단체협약이 노사협의회 및 노사공동위원회들

의 제도적 근거가 된다.

기아자동차의 경우 단체협약에 노사협의회 결의사항이 협약과 동일한 효력을 지님을 별도로 규정함으로써 노사협의회 의 취약한 강제력을 보완하고 있다. 산업안전보건위원회 역시 단체협약 내에 별도 조항을 둬으로써 그 위상과 권한을 분명히 하고 있다. 법률에 기초하지 않은 징계위원회나 인사공정위원회의 경우에도 단체협약에 그 근거를 두고 있다.

노조들이 이처럼 단체교섭이라는 통로를 선호하는 것은 단체교섭이 노조의 집단적 힘을 행사할 수 있는 유일하게 합법적인 통로이기 때문이다. 한편 노사협의회와 강화는 노조의 힘을 약화시킬 수 있다는 우려가 강하다.

[표 1] 경영참가 사례 비교분석

	기아자동차	현대정공	데이콤	KBS
경영구조	전문경영인체제, 소유 분산, 사주조합이 최대주주	재벌체제	전문경영인체제, LG 그룹이 최대주주, 사주조합 일정지분	정부투자기관, 상대적 경영자율성
노조특성	강력한 현장조직력에 근거한 전투적 노동조합	강력한 현장조직력에 근거한 전투적 노동조합	문직 중심의 노조, 경영참가가 주요활동 가운데 하나	다양한 직종 포괄, 방송민주화투쟁에 많은 비중을 두고 있음.
참가통로	단체교섭을 통한 참여, 각종 노사공동위원회도 단체협약에 규정	단체교섭을 통한 참여, 각종 노사공동위원회도 단체협약에 규정	단체교섭을 통한 참여, 각종 노사공동위원회도 단체협약에 규정	단체교섭을 통한 참여, 각종 노사공동위원회도 단체협약에 규정
참가영역과 수준	인사, 고용, 노동과정에 대한 합의 수준의 참가	고용, 노동과정에 대한 합의 수준의 참가	인사, 경영사항에 대한 사전협의 수준의 폭넓은 참가	인사, 고용, 공정방송에 대한 사전협의 수준의 폭넓은 참가

그러나 참여영역에 있어서는 차이가 많이 있다. 테이콤의 경우 경영계획 및 전망, 장기인력수급계획, 신규사업추진, KBS노조의 경우 방송의 편성·제작·보도 등 전략적 의사결정에 관한 내용들이 상당한 비중을 차지하고 있다. 그리고 노사협의회나 노사공동위원회가 전략적 의사결정 참여의 통로로 활용되고 있다.

반면 제조업 노조들의 경우 주로 고용조건과 직접 연관된 사안에 대해서는 높은 수준의 규제력을 가지고 있는 반면 전략적 의사결정 관련 사항에 대해서는 완전히 배제되어 있다. 노사협의회나 노사공동위원회는 임금·근로조건, 복지관련 사항을 논의하는, 단순한 단체교섭의 연

장으로 활용되고 있다.

한편 현대정공의 경우 기아자동차와 유사한 내용과 방식의 경영참가를 하고 있지만 조합원 징계에 대한 노조의 참여가 매우 취약하다. 이는 현대그룹 계열사들의 경우 공통된 것으로 단체협약 21조 및 26조의 징계 및 해고 사항에는 각각 '직장집서를 문란케 한 자' '21조 규정에 의한 해고 사유가 있을 시' 징계 혹은 해고를 할 수 있도록 하고 있다. 이 규정을 이용하여 사용자측은 매년 수십명의 징계 및 해고자를 양산해 왔다.

정리하자면 우선 경영행태와 관련하여는 전문경영인체제가 경영참가에 유리한 조건이라는 것을 드러낸다. 총수 1인독재

반면 제조업 노조들의 경우 주로 고용조건과 직접 연관된 사안에 대해서는 높은 수준의 규제력을 가지고 있는 반면 전략적 의사결정 관련 사항에 대해서는 완전히 배제되어 있다.



김대중

체제라고 규정할 수 있는 재벌체제가 산업민주주의와 충돌한다는 점은 어떤 면에서는 당연한 것이라 할 수 있다. 이는 재벌체제의 지양이 산업민주주의 실현을 위해서도 중요한 과제라는 점을 드러내는 것이다.

일부 노조의 경우 전략적 의사결정 참여를 실현하고 있는데 그 통로는 노사협의회 등 단체교섭 이외의 참여기구이다. 현재의 노사간 역관계, 제도적 조건에서 단체교섭을 통해 기업의 전략적 의사결정 관련 사안을 다루기는 힘들기 때문이다.

현장조직력과 전략적 의사결정 참여 정도는 상대적으로 독립되어 있음을 드러낸다. 전략적 의사결정 참여를 위해서는 전문성이 필요하기 때문이다. 데이콤과 KBS의 경우 전략적 의사결정에 대한 참여 정도가 높은 주요한 이유 가운데 하나는 조합원들이 그것과 관련된 업무를 담당하고 있기 때문이다.

2) 구조조정과 산업민주주의

IMF체제에 들어선 이후 각 부문에서 구조조정과 고용조정이 추진되고 있다. 기업측은 IMF라는 상황을 이용하여 기존의 단체협약과 고용안정협정 등을 무시하면서 일방적으로 고용조정을 추진하고 있고 더 나아가서는 노조 조직 자체를 위협하고 있는 상황이다.

노동조합운동은 일방적 구조조정 반대, 정리해고 반대 투쟁으로 이에 대응하였다. 하지만 조합원들의 고용보장이 절실한 과제로 제기되면서 임금수준과 단체협약에서 양보교섭을 하고 있는 상황이다. 따라서 전체적으로는 산업민주주의가 위협받고 있는 상황이라 할 수 있다.

하지만 '위기는 기회'이기도 하다. 우선 기업의 투명성 확보가 경제위기 극복 대책 가운데 하나로 제기되고 있다. 기업이 어려움에 처하면서 일부 기업에서는 경영정보를 상당한 수준으로 공개하고 있고 노동조합의 의사결정 참여도 일정하게 허용하고 있기도 하다. 일부 노동조합은 기존의 임금·근로조건 개선 위주 활동을 극복한다는 차원에서 경영참가를 적극 추진하고 있기도 하다.

[표 2]는 기업의 경영악화에 따른 구조조정, 고용조정 과정에서 경영참가 수준에 변화를 보인 쉐주리, (주)한양, 데이콤, KBS 네 사례를 비교한 것이다. 이 네 사례는 모두 경영이 상당히 악화된 조건에서 고용조정이 발생하였고 경영참여 수준이 변화한 경우이다. 물론 경영악화의 시점의 경우 다른 기업들은 IMF 이후이지만 (주)한양은 1993년으로 약간 다르다. 이 네 사례는 공통적으로 경영악화와 고용조정 이전에 이미 비교적 높은 수준의 경영참여를 확보하고 있었던 경우

이다.

이 네 사례들은 경영위기의 상황에서 경영참가의 수준을 높이고 영역을 확대한 공통점을 가지고 있다. 정도의 차이는 있지만 일상적인 조건에서는 힘든 경영 정보 접근과 전략적 의사결정 영역에 대한 개입을 실현하였다. 어떤 면에서는 이런 위기가 아니면 산업민주주의를 획기적으로 진전시키기 어려우며, 외국이나 우리나라의 경험을 보더라도 산업민주주의가 진전된 경우는 '위기' 상황이었다.

이것은 우선 기업측이 경영이 어려운 조건에서는 경영정보를 숨길 이유가 별로 없고 공개함으로써 노동자들의 동의를 구하고자 하기 때문이다. 노동조합의 입장에서도 예를 들어 투자결정과 같은 전략적 의사결정에 개입하지 못할 경우

항상 "일이 벌어진 다음에 뒷수습하는" 처지에 빠지게 된다는 점을 절실히 깨닫기 때문이다.

이 네 사례들의 경우 명예퇴직, 자연감원 등 '연성 고용조정' 방법이 활용되었다. 물론 이는 이들 사례들이 예를 들어 현대그룹과 달리 노사관계가 상대적으로 안정적인 경우이기 때문일 수 있다. 그러나 이들의 경우에도 노사관계가 협력적이라고 보기는 힘들며 노사간의 대립갈등이 계속되어 왔다.

한편 경영상황이 극단적인 조건에 있지 않기 때문이라고 할 수도 있으나 모두 경영여건이 매우 안좋은 형편이다. 결국 노동조합의 조직력, 투쟁력을 바탕으로 한 경영에 대한 개입이 고용조정 방법에 일정한 기여를 했다고 판단할 수 있다.

[표 2] 구조조정과 경영참가 사례 비교분석

	선추리	(주)한양	데이콤	KBS
경영상황	- IMF 이후 경영상태 악화- 98년 매출 97년 대비 57%	- 1993년 이후 법정관리 상태	- 97년 357억 적자	- 수신료, 광고료 반정도로 감축
고용조정 방식	- 명예퇴직, 자연감원으로 280명 축소- 상여금 300% 처분, 김장보조비 20만원 처분, 정기승급 유보	- 700여명 명예퇴직- 임금체불	- 420명 하나로통신으로 배치전환, 143명 명예퇴직, 기타 자연감원 등으로 7백명 축소	- 기구축소, 4백명 명예퇴직, 인력재배치, 외부계약요원 6-7백명 감축
경영참가 수준과 방식의 변화	- 사외감사 노조 추천 확보- 거의 모든 경영정보 공개	- 부실공사방지위원회 구성- 거의 모든 경영정보 공개	- 노사공동비상대책위원회 구성- 모든 전략적 의사결정에 개입	- 노사공동비상대책위원회 구성- 노사합의에 의한 구조조정, 인사에 대한 개입

〔표 3〕 데이콤 노사공동 비상대책위원회 의제

<ul style="list-style-type: none"> - 시외전화 사업방향 및 마케팅 체계 재설정 - 접속료 인하방안 - 투자규모 조정 - 보유자산 및 출자지분 매각 - 경비효율화 - 기부금 절감 - 자금조달방안 - 비효율 요소의 제거 	<ul style="list-style-type: none"> - 경영진의 솔선수범 - 종업원 참여프로그램 - 경영(사업) 구조조정 - 경영체질 개선 - 종합연구소 위상 재정립 - 국제전화 정산수지 개선 - 안양국사 활용방안
--	--

경영위기라는 조건에서 전략적 의사결정에 대해 가장 깊숙이 개입한 경우는 데이콤노조이다. 데이콤노조는 이미 IMF 이전에 높은 수준의 경영참가권을 확보하고 있었다. 이런 과정에서 경영상황에 대한 이해를 높이고, 경영참가활동을 경험을 쌓았다. 한편으로 노조 지도부가 경영참가의 필요성에 대해 절실하게 느끼고 있고 전문성을 가지고 있는 경우이기도 하다.

데이콤의 경우 임원들의 임금을 10~50% 정도 삭감함으로써 실질적인 고통분담을 강제했다. 한편으로 공중전화를 중단하게 하고, 시외전화사업을 매출액 중심이 아니라 수익 중심으로 추진하도록 요구하여 관철함으로써 극단적인 고용조정 상태를 '사전에 예방' 하였다. 사무전문직 노조의 경우 이런 경험을 가지고 있는 경우가 부분적으로 존재한다. 서울증권의 경우에도 노동조합이 역외펀드 설립규모를 줄일 것을 강제함으로써 IMF 이후 경영이 극단적으로 악화되는 것을 막았다.

결국 노동조합이 일정한 준비를 갖추고 적극 추진할 경우 경영위기 시기는 경영참가를 진전시킬 수 있는 기회가 될 수 있다는 것을 보여준다. 일부 기업에 한정된 것이기는 하지만 노동조합운동이 특히 주요 경영정보 접근, 기업 지배구조 참여, 투자를 비롯한 전략적 의사결정 참여 등의 영역에서 상당한 진전을 이루었다.

그리고 경영참가 정도가 높을 경우 고용조정 자체를 막을 수는 없다고 하더라도 고용조정 방법을 규제하여 피해를 최소화할 수 있다는 것을 드러낸다. 특히 투자결정과 같은 사안들에 대해 규제력을 발휘할 수 있을 경우 극단적인 고용위기를 막을 수 있을 것이다.

3. 산업민주주의 실현을 위한 과제

한국의 경우 산업민주주의의 수준이 낮은 차원에 머무르고 있다. 다시 말하면 노동자들의 이해와 직접 관련된 사안의 경우에도 정부나 자본측이 의사결정을

좌지우지하고 있다는 것이다. 기업 차원 경영참가의 경우 고용조건과 관련해서는 어느 정도 민주적인 의사결정이 이루어지고 있지만 전략적 의사결정영역의 경우에는 그렇지 않다. 더욱이 한국의 경우 일정 사업장 차원을 벗어난, 예를 들어 산업정책, 경제정책과 관련한 사안에 대해서는 정부와 자본측이 '전권'을 행사하고 있다.

이런 점들은 앞으로 국제경쟁의 강화, 구조조정과 고용조정 의 일상화라는 조건에서 노동자들의 권익을 보호하는 데 결정적인 장애로 작용할 것이다. 고금리정책이 노동자들의 삶에 얼마나 치명적인 영향을 미치는지는 이미 경험한 바 있다. 예를 들어 삼성의 자동차산업 진출이 자동차산업 노동자들의 고용조건에 어떤 영향을 미쳤는지 역시 분명하다. 기업 차원에서도 최고경영자의 잘못된 투자결정을 통제하지 못할 경우 그 피해는 결국 노동자들에게 돌아오게 되는 것을 우리는 많이 경험했다.

한국의 산업민주주의가 낮은 차원에 머무르고 있는 근본적인 이유는 사용자들이 경영참가를 부정하면서 권위주의적 경영양태를 유지하고 있고 노동조합운동이 그것을 극복할 만한 역량을 갖고 있지 못하기 때문이다. 세계 각국의 상황을 비교하더라도 산업민주주의의 수준은 노동조합의 조직력과 투쟁력, 정치적 영향력과

거의 비례한다. 이런 점에서 예를 들어 산별노조 건설과 노동자 정치세력화는 산업민주주의의 실현에도 기여할 것이다.

그런데 당면한 실현을 위해서는 우리의 논의를 단기적이고 현실적인 차원으로 끌어내릴 필요가 있다. 이런 차원에서 이야기하자면 우리나라의 산업민주주의 수준이 낮은 첫번째 이유는 그것을 촉진하는 제도가 미약하기 때문이다. 어느 나라건 사용자들이 자발적으로 노동조합의 참여를 수용하는 경우는 거의 없다. 공동결정제도도 같은 제도를 통해 규제할 때 경영참가가 촉진될 수 있다.

그러면 경영참가를 촉진하는 제도가 갖추어지면 다 되는가. 그것은 아니다. 노동조합운동이 제도를 활용하여 경영참가를 촉진하거나, 최소한 제도에서 요구하는 최저기준을 강제하기 위해서는 노동조합운동의 준비가 필요하다. 그리고 노동조합운동이 산업민주주의를 수단으로 여기는 것이 아니라 전략적 과제와 하나로 적극 추진하는 것이 중요하다.

1) 관련 제도의 개선·확충

산업민주주의의 실현을 위해서는 정부 정책에 대한 개입이 일차 과제이다. 정부의 경제정책, 산업정책이 노동자들의 삶을 큰 틀에서 규정하기 때문이다. 경영참가보다 정책참가가 더욱 핵심적인 과제인 것이다.

① 정책참가

정책참가와 관련하여 노동조합운동이 산업별 교섭을 실현하는 것이 일차적인 과제일 것이다. 현재 노동조합이 예를 들어 산업정책과 같은 영역에 대해 개입하지 못하는 근본 이유 가운데 하나는 단체교섭이 기업 차원에서 진행되고 있다는 것이다. 따라서 예를 들어 최저임금의 규제, 산업차원의 구조조정과 고용조정 등에 대한 개입 등을 추진하기 위해서는 일단 노동조합의 조직형태를 전환하고, 산업별 교섭을 실현하는 일이 중요할 것이다. 한편으로 예를 들어 공공부문특위, 자동차산업특위 등과 같이 특정한 산업의 구조조정 문제와 관련한 노사정 3자기구를 구성하는 것을 고려할 수도 있을 것이다.

그러나 이것만으로는 부족하다. 산업차원 노사간의 문제를 뛰어넘는 정부 정책에 대한 개입이 필요하기 때문이다. 따라서, 대정부 직접교섭, 대정부·정당에 대한 로비, 정책협의, 공동투쟁 등을 통해 정책에 개입해야 한다. 그러나 친노동자적인 정치세력이 거의 없는 현재의 조건에서 이런 방식의 활동이 갖는 한계는 분명하다. 이런 방식의 정책참가를 진전시키기 위해서는 무엇보다 노동자 정치세력화를 실현하는 일이 우선하는 과제일 것이다.

다음으로 노조운동은 기존 정책참가기

구를 활용해야 한다. 현재 주로 한국노총이 사회·경제·노동정책 관련 각종 위원회에 참여하고 있다. 그러나 최저임금심의위원회와 중앙노동위원회를 제외한 기구들은 실질적인 심의결정권이 없고 자문기구 정도의 위상을 가지고 있으며 노동자대표들은 소수여서 영향력을 행사하기 힘들다. 따라서 정부정책에 대한 노동조합의 실질적인 참여를 보장하기 위해서는 정책참가기구의 위상강화, 노사정 동수구성 등이 중요한 과제이다.

이와 관련하여 노동조합운동이 사회적 합의체제 참여에 대해 어떤 입장을 취할 것인가 하는 문제가 있다. 현재의 노사정 위원회가 '정리해고제와 파견제 도입을 위한 수단'으로서의 성격을 강하게 가지고 있다는 것은 부정할 수 없다. 그러나 중장기적으로 보면 노동조합운동이 3자기구의 위상을 강화하여 사회·경제·노동정책에 대한 영향력을 행사할 수 있어야 한다.

물론 다른 나라의 역사적 경험은 사회적 합의체제가 안정적으로 운영되기 위한 최소한의 전제조건은 친노동자적인 정권의 존재, 노동조합운동의 강력한 조직력과 지도력이라는 것을 드러낸다. 따라서 우리나라의 경우 당분간 사회적 합의체제는 불안정할 수밖에 없으며, 참여여부는 구체적인 정세에 따라 전술적으로 판단할 수밖에 없을 것이다.

② 경영참가

이와 관련해서는 경영참가의 통로에 관한 논의가 필요하다. 이 때까지 한국의 노동조합운동은 단체협약을 통해 경영참가를 더욱 확대하고자 하였고 여기에서 일정한 성공을 거두었다. 그러나 사용자들은 단체협약 영역의 확대에 대해 완강하게 반대해 왔다. 그 근거는 인사·경영사항이 재산권에 기초하는 사용자의 고유권한에 속하는 것이기 때문에 단체교섭이나 쟁의 대상이 될 수 없다는 것이다. 정부 역시 대체로 이런 입장을 취해 왔다. 한편 법률에는 단체교섭의 대상에 대해 명확한 규정이 없고 근로조건과 직접 관련이 있는 경우에는 교섭대상이 될 수 있다는 판례가 있을 뿐이다. 결국 현재의 조건에서 인사·경영사항은 전적으로 기업 차원 노사간의 역관계에 따라 결정될 수밖에 없고 조직력이 강한 일부 노동자들은 상당한 수준의 단체협약을 확보하기도 하였다.

하지만 경영참가수준이 높은 기업에서도 전략적 의사결정 관련 사안의 경우 단체협약의 영역으로 포괄하지는 못했고 노사협의회나 직장발전위원회 등과 같은 기구를 활용하였다. 한편 현재 노조의 조직률이 10%밖에 되지 않아 대다수의 노동자들이 단체협약의 적용을 받지 않는다는 점도 무시할 수 없다. 따라서 중장

기적으로 “근로조건과 관련된 사항은 단체협약 대상에 속한다”는 법률조항, 또는 스웨덴 식의 공동결정법의 확보가 중요하지만, 한편으로 노사협의회, 이사회, 우리사주조합 등 다양한 통로를 통해 경영참가를 진전시켜야 한다. 노동조합운동이 이런 사항들을 포괄적으로 규제하는 ‘경영참가법’ 제정을 요구할 수도 있을 것이다.

이제까지 노사협의회는 주로 노동조합의 단체교섭 기능을 보완하는, 주로 조합원들의 고충이나 복지 관련사항 등을 해결하는 창구 역할을 해왔다. 이것은 무엇보다도 과거의 노사협의회법이 갖는 제한성 때문이었다. 물론 1997년에 개정된 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’은 합의사항을 신설하였고 합의사항도 늘렸다. 그러나 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’을 독일의 종업원대표법과 비교해보면 독일의 종업원대표법이 상대적으로 공동결정권, 합의권을 폭넓게 보장하고 있는 반면 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’은 그렇지 않다. 따라서 특히 고용조건과 건밀한 관련을 가지고 있는 사항의 경우 합의사항으로 격상시키는 것이 필요하다. 한편 합의사항, 협의절차를 지키지 않는 경우 벌칙이 500만원, 1000만원 이하 벌금으로 미약하다. 노사협의회외의 경우 단체협약처럼 단행행동을 통해 규제하는 것이 가능하

지 않기 때문에 이런 정도로는 규제력을 갖기 힘들다.

그런데 이 경우 문제가 되는 것은 이런 활동이 단체교섭과 충돌할 수 있다는 것이다. 따라서 예를 들어 '노사협의회 안전'이라는 이유로 단체교섭을 회피할 수는

없다"는 법률조항, '노사협의회 합의사항은 단체협약에 준한다'는 단체협약 조항을 통해 단체교섭 약화를 막으면서 그 연장으로 노사협의회를 활용하려는 노력이 필요할 것이다.

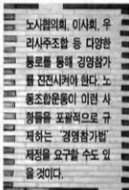
이사회의 경우 우리나라에서는 노동조합이 직간접으로 참여해 본 경험이 거의 없다.

그러나 노동조합이 전략적 의사결정에 개입하고자 할 경우 이런 사안을 담당하고 있는 이사회 참여가 절실한 과제이다. 이를 통해 기업의 의사결정을 노조의 이익에 맞게 통제하는 것은 쉽지 않겠지만, 최소한 중요한 투자결정, 사업계획 등에 대한 정보를 얻을 수는 있다. 일단 이사회에 상임이사 1인 이상 참여를 제도적으로 확보하는 것이 중요하다고 판단된다. 그런데 이 경우에도 이런 활동이 노조활동과 충돌할 수 있다. 예를 들어 노조가 추천한 이사가 노조의 이익보다 기업의

이익을 우선할 수 있다. 따라서 정기간담회 등을 통한 노조 집행부의 지속적인 관심과 점검이 필요할 것이다.

2) 산업민주주의와 노동조합활동

(1) 산업민주주의 실현을 위한 준비



이와 관련하여 우리가 고려해야 할 것은 경영참가, 정책참가활동은 일단 부모보다는 훨씬 복잡한, 전문적인 활동이라는 점이다.

● 우선 노동조합 간부들이 전문성을 갖추어야 하며, 이를 위한 교육훈련 프로그램이 마련되어야 한다. 보건의료노조의 경우

경영참가활동을 뒷받침하기 위해 체계적인 경영분석교육을 실시한 바 있다. 예를 들면 회계장부는 분 출 알아야, 해당 산업과 기업의 현황과 전망에 대해 알아야 경영측의 잘못에 대해 따질 수 있기 때문이다. 이는 정책참가의 경우에도 마찬가지이다. 조합간부들이 이런 전문성을 갖추고 있지 못할 경우 "이해할 수 없는 이야기를 듣다" 오거나 "논의의 효과는 상관없는 엉뚱한 이야기를 하는 사람"으로 찍히 협상력을 갖기 힘들다.

이와 관련하여 생산직만으로 구성되어

있는 노동조합의 경우 기업정보에 어둡고, 따라서 경영참가에 필요한 전문성이 취약할 가능성이 높다. 사무전문직 노동자 조직화는 조직을 세교뿐만 아니라 경영참가에 유리한 조건을 조성할 수 있다.

● 다음으로 정책대안이 필요하다. 투자나 인력계획과 같은 기업의 전략적 의사결정에 개입하기 위해서는 경영환경의 변화와 산업의 전망, 투자결정의 타당성 등에 대한 나름의 판단에 근거하여 대안을 가지고 있지 않으면 안된다. 정책참가의 경우에는 더욱 그러하다. 경제정책, 산업정책, 사회보장정책 등과 관련해서는 현황과 문제점에 대한 파악에 근거하여, 나름의 대안을 갖고 있어야 한다. 그렇지 못한 경우 아무리 세도가 노동자들에게 유리한 방향으로 개선된다고 하더라도 노동조합은 반대세력 이상의 구실을 할 수 없고, 영향력을 발휘하기 힘들다. 이 경우 사회여론을 주도할 수 없을 뿐만 아니라 조합원들도 설득하기 힘들기 때문이다.

● 대안을 마련하기 위해서는 노동조합운동이 연구개발에 대해 투자를 해야 한다. 단위노조나 연맹 내에 예를 들어 '경영대책부'와 같은 부서를 설치하고 경영상황 변동, 산업동향을 지속적으로 점검하는 것이 그 출발점이 될 수 있다.

● 노동조합운동이 힘을 집중하여 모범사례를 만드는 것이 중요할 것이다. 경영참가와 관련해서는 민주노총이나 연맹

차원에서 비교적 경영참가 수준이 높은 사업장의 노조들을 집중적으로 지원하고 그것을 전파해야 한다. 한편으로 사업장 차원에서는 자신의 실정에 맞게 영역과 방법을 정하여 집중적인 노력을 기울이는 것이 필요할 것이다. 예를 들면 건설노조의 경우 부실시공 방지, 제조업노조의 경우 노동과정 참여 등에서 모범을 만드는 것이다. 정책참여와 관련해서도 예를 들면 사회보험 운영기구 참여 등에 힘을 집중하는 것을 고려할 수 있을 것이다.

(2) 노동조합운동의 전략적 선택

특히 사용자들이 권위주의적인 경영관행을 버리지 못하고 있는 우리나라의 경우 산업민주주의의 진전은 노동조합의 역할, 곧 노동조합이 거기에 얼마나 힘을 기울이느냐에 달려 있다고 할 수 있다. 그런데 노동조합이 산업민주주의 실현을 위한 활동에 나서서 것을 가로막는 요인들이 있다.

먼저 노동조합의 입장에서 볼 때 의사결정 참가가 긍정적인 측면만 갖고 있는 것은 아니다. 참여는 곧 책임을 진다는 것을 의미하기 때문이다. 특히 경영이 실제 어려운 경우, 경영상태를 완전히 파악하고 나면 노조간부들의 선택은 매우 어렵게 된다. 노조 간부들은 예를 들어 파업투쟁보다는 좀더 유연한 대응방식을

찾게 될 수 있다. 극단적인 경우 간부들이 조합원들을 설득하게 될 수도 있다. 기업측이 경영이 어려워진 조건에서 경영정보를 순순히 제공하는 것은 바로 이런 점을 노리는 것이다. 이렇게 되면 조합원들은 "우리 위원장, 간부가 맞아 갔다", "회사가 어려워지니까 노조가 회사 측에 붙었다"고 생각하게 된다.

또한 경영참가가 일상활동에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 없지 않다. 경영에 개입하게 되면 간부들이 우선 경영에 대해 알아야 하고 대안을 고민해야 하기 때문에 상대적으로 조합원들을 만나고 조직하는 일은 줄어들게 된다. 한편으로 경영참가가 진전되면, 과거 같으면 일상 투쟁 거리가 협상을 통해 해결되게 된다. 이런 경향이 계속 누적되면 나중에는 총력투쟁을 벌여야 할 때 이미 노동조합의 조직력과 투쟁력이 훼손되어 있어서 아무 것도 할 수 없는 상태일 수도 있다.

바로 이런 점들 때문에 노동조합 간부들이 다음과 같은 생각을 갖게 된다. "공동결정은 부담스럽다. 공동결정은 공동 책임을 의미하기 때문이다", "경영은 경

영자가 할 일이지 노동조합이 할 일이 아니다. 노동조합은 고용조건에 나쁜 영향을 미치지 않도록 방어하는 일을 하는 것이다."

그런데 단위노조의 경우에는 이런 문제점들을 해결하기 상대적으로 용이하다. 무엇보다 조합간부들과 조합원들이

서로를 잘 알고, 서로 영향을 미칠 수 있는 처지에 있기 때문이다. 예를 들어 노동조합 집행부가 조합원의 이해보다 기업의 이해를 알세울 경우 조합원들의 강력한 저항에 직면 부딪치게 된다. 반대로 조합원들이 오해하고 있을 경우에는 간부들이 만나서 설득할 기회를 마련할 수도 있다.

정확대안이 필요하다.
투자나 인력계획과 같은 기업의 전략적 의사결정에 개입하기 위해서는 경영환경의 변화와 산업의 전망, 투자결정의 타당성 등에 대한 나름의 판단에 근거하여 대안을 가지고 있지 않으면 안된다.

그러나 전국이나 산업수준의 의사결정 참여는 이와는 질적으로 다른 문제를 낳을 수 있다. 우선 의제 자체가 조합원들이 이해하기 힘든, 전문적인 내용이 많다. 다음으로 전국이나 산업수준의 의제는 개별 노동자들의 직접적인 이해와는 조금은 동떨어진 것일 수도 있다. 한편 집행부가 협상과정을 일일이 설명하기 어려우며 오해가 생길 경우 그것을 풀 마땅한 방법도 많지 않다. 전국조직의 경우 다양한 조직력과 투쟁력을 가지고 있고,

일시에 일사불란한 행동을 취하기가 어려워 투쟁과 협상이 선택의 문제로 부각될 가능성이 높다. 이러한 점들이 노선의 차이와 결합되면 심각한 조직분열로 나타날 가능성도 없지 않고 이것이 노사관계개혁위원회와 노사정위원회 참여과정에서 민주노총이 실제 경험한 것이다.

따라서 노동조합이 경영참가, 정책참가 활동을 벌일 경우 내부적으로 민주주의 원칙을 철저히 관철해야 한다. 조합원들에게 진행과정을 충분히 알리고 그들의 의견을 수렴하는 과정을 거쳐야 하는 것이다. 일상활동과 관련해서도 물론 집행부가 낮에는 조합원들을 만나고 밤에는 공부하면서 헌신적인 노력을 기울여야 가능하지만 노조의 분위기가 가라앉지 않도록 하기 위한 다양한 일상활동을 의식적으로 추진해야 한다.

그런데 이와 관련하여 우리가 분명히 해야 할 것은 산업민주주의가 목표인가 수단인가 하는 점이다. 이것은 노동조합운동의 이념·노선과 관련되어 있는 것이다. 예를 들어 노동자들의 고용조건 보호를 노동조합운동의 핵심과제로 삼고 산업민주주의는 이를 실현하기 위한 수단으로 위치 지을 수 있다. 반대로 고용조건 보호와 더불어 노동자가 정치·사회·경제의 모든 면에서 주인으로서 영향력을 발휘하는 세상, 곧 산업민주주의가 높은 수준으로 실현되는 사회를 건설

하기를 바란다면 산업민주주의는 노동조합운동의 중요한 전략적 목표 가운데 하나가 되며, 현재는 그것을 실현하기 위한 과정으로 위치 지워진다.

우리는 후자를 택해야 한다. 그 이유는 노동자가 경제·사회·노동정책에 참여하지 못하고 기업의 전략적 의사결정에서 배제될 경우에는 노동자들의 삶, 고용조건을 근본적으로 개선할 수 없기 때문이다. 그리고 현재와 같이 복잡하고 전문화된 사회에서는 정부정책과 기업경영에 대해 개입하면서 정책과 경영에 대해 경험을 쌓고 나름의 대안을 준비하지 못하면 노동자가 사회의 주인이 될 수 없다.

물론 경우에 따라서는 고용조건 보호와 산업민주주의 실현이라는 과제가 서로 충돌할 경우도 없지 않다. 그런데 조합원들의 입장에서는 자신의 단기적인 이익이 산업민주주의 실현보다 훨씬 중요할 수 있다. 그리고 조합원들이 머리로 이해해도 마음으로는 받아들이지 않을 수 있는 것이다. 이 경우 우리의 선택은 매우 어렵다. 산업민주주의는 어음이 고 고용조건은 현실일 수 있기 때문이다. 여기에서 우리는 균형을 취할 수밖에 없다. 산업민주주의 실현을 끊임없이 추진하고 준비되며, 조합원들의 준비정도나 요구에 근거할 수밖에 없는 것이다. ❖