

비정규직노동자 조직화의 필요성과 의의

심동진

민주노총 조직차장

1. 비정규직 노동자 확대가 미치는 영향

21세기를 맞이하는 자본주의는 노후한 빈사상태가 아닌 새롭게 변화된 양상으로 등장하고 있다. 현재 자본주의는 소련, 동구 사회주의 국가의 몰락으로 전세계를 석권하고 있으며, 초국적 기업은 세계 규모에서 자본축적을 위해 노동자들의 생존을 위협하고 있다. 이른바 신자본주의는 정보사회화한 세계자본주의의 패러다임으로 비속련 단순노동에서 다기능 노동으로 노동형태를 전환하여 노동강도와 노동의 질을 높여 잉여가치율을 높이고 있다. 즉 신자본주의는 '노동시장 유연화'를 핵심 노동정책으로 내세워 노동자에 대한 대규모 공세를 취하고 있다.

자본주의 국가는 노동시장 분절이라는 정책을 구조화하여 노동자계급을 분할 지배하는 고용정책을 정착시켜 왔다. 그 결과 노동자계급 내부에 계층이 발생하고 계

층간의 격차가 생겨나 그 상층을 개량화할 수 있는 물질적 토대가 마련되었다. 노동자계급 내부에서 상층이 노동조합운동의 주도권을 장악하고 하층을 통제하게 되면 노동조합은 자본축적의 안정된 동반자 역할을 하게 된다. 세계자본주의는 80년대 이후 구조 위기를 맞이하여 노동자계급의 희생으로 위기를 타개하기 위해 신자본주의를 내세워 전세계 노동자 계급에 대한 총공격을 가해 왔다. 이 신자본주의는 영국에서 대처리즘으로 시작하여 이제는 전세계적인 차원에서 노동시장 유연화-고용 파괴 정책을 일반화하였다. 노동시장 유연화 정책은 자본이 노동을 적시 적소에 투입하여 한 치의 손실도 없이 자본의 이윤 극대화과 자본가의 착취와 수탈을 무제한 보장하는 것을 핵심 내용으로 삼고 있다. 그러므로 노동시장 유연화 정책은 노동자들의 노동력 재생산이라든가 노동자의 생활, 생존까지를 외면하고 책임지지 않으려

는 고용정책인 것이다.

노동시장 유연화 정책으로 확대되고 있는 비정규직 노동자는 여러 형태를 띄고 있다. 비정규직 노동자들의 고용형태는 임시직노동자, 계약직노동자, 일용공노동자, 시간제노동자, 대기업의 사내하청노동자, 사외하청노동자, 파견노동자, 도급제노동자, 소사장제 밑의 노동자 등 여러 가지로 나타나고 있다. 나라마다 그 형태는 다양하게 나타나지만, 공통점은 자본 측의 일방적인 필요에 따른 고용의 불연속성이 강요되고 저임금이 지배하고 있다는 것이다.

1997년 8월 파업으로 유명한 미국의 UPS의 총고용자 수는 전세계에서 34만명을 넘어서고 있다. UPS는 1996년 10억 달러의 이윤을 남겼는데 그것은 모두 불안정한 고용인 파트타임제 임금노동 위에 세워진 것이다. 그리고 UPS에 의해 창출된 4만 6천건의 작업 중에서 3만 8천개가 파트타임 노동형태였다. 파트타임 노동자는 풀타임 노동자 임금인 시간당 20달러에 비해 9달러 이하의 임금을 받고 있었으며 풀타임 노동자에게 주어지는 대부분의 혜택을 박탈당한 상태였다. 이것은 미국의 예일 뿐만 아니라 세계적인 현상이다.

이러한 신자유주의의 노동시장 유연화 정책이 노동자에게 어떠한 결과를 가져오는지 살펴보자.

첫째, 노동자들이 정규직, 비정규직으로 나누어져서 계급 안에 계층의 차이가 심화되고 이질화되어 노동자계급의 단결을 저해한다. 즉 여러 형태의 고용관계와 집단

으로 나누어짐으로써 노동자들은* 파편화되고 계급의식이 마비된다.

둘째, 전체 노동자들의 임금은 저하되고, 비정규직 노동자는 상대적 저임금에 시달리고 사회보장제에서 배제되어 생활의 궁핍과 생존의 위협에 처하게 된다. 즉 비정규직은 항상적인 반실업상태에 처하게 되며 전체 노동자는 실직의 공포에 시달리게 되는 것이다.

셋째, 각급 단위 노동조합이 정규직 노동자들만으로 조직되어 있으면 정규직의 이익에 급급하게 됨으로써 전체 노동자의 입장에 서지 못하게 될 가능성이 높아지게 된다.

넷째, 동일노동에 대한 동일임금의 지급이라는 평등사회 건설을 전제로 한 노동자계급의 전략 과제의 달성이 힘들어지게 된다.

다섯째, 비정규직 노동자들의 단결과 조직화를 구조적으로 어렵게 함으로써 노동자계급 전체의 조직력을 떨어뜨리고 사회적, 정치적 힘을 약화시킨다. 비정규직 노동자들은 나라마다 차이는 있지만 대부분 노동조합 가입이 배제되어 있다. 특히 한국에서는 노동조합 규약에 노동조합 가입권이 배제되어 있는 경우가 대부분이다. 이로 인해 비정규직 노동자들은 자신들의 권리박탈에 대해 조직적으로 투쟁하지도 못하고 있는 실정이다.

2. 비정규직 노동자의 현실

한국의 고용관계는 재벌 중심의 산업구

조에서 증충화되어 있다. 즉, 재벌-계열기업-원청-중간하청-하청-도급제-가내분업 순에 따라 고용이 수직으로 분절되어 있으며 기업 내에서는 사내하청, 소사장제, 파견노동, 계약직 노동, 시간제 노동, 임시직 노동, 도급제 노동으로 수평으로 분절되어 있다.

한국 전체 임금노동자 중 상용직 노동자는 1995년 739만 명을 정점으로 감속하기 시작하여 현재는 상용직 노동자가 전체 임금노동자의 절반에 못미치고 있는 것으로 보인다. 전체 임금노동자를 100이라 할 때, 97년 3/4분기 현재 상용직 노동자의 비중은 52.8%(704.3만 명)로 95년 58%에 비해 5.3%가 감소한 반면, 계약기간이 1년 미만인 임시직 노동자는 47.2%(623.8만 명)로 95년 42%에 비해 5%이상 증가하는 추세를 보이고 있다. 여기에 전체 임금노동자의 10%(취업자 대비 6.6%)를 차지하고 있는 단시간 근로자와 97년 현재 25만 여명으로 추산되고 있는 파견근로자, 외국인 노동자까지 포함하면, 이미 비정규직 노동자가 정규직보다 많은 상황이다.

게다가 구조조정이 본격화되는 98년도부터는 파견법의 시행이후 기업들은 대대적인 감량경영을 추진하면서 비정규직을 통한 정규직 대체를 노골적으로 확대시키고 있다. 그나마 현재 고용유지가 가능한 기업들의 경우 대부분 신규채용 축소, 인원감축, 고용형태의 다양화 등 수량적 유연성과 하청화같은 외부화를 위주로 하고

용구조 재편을 강도 높게 추진하고 있기 때문에 비정규직 노동자의 수가 상용직수를 훨씬 초과하게 될 것으로 예상되고 있다.

전체 노동자의 절반을 넘어서고 있는 비정규직 노동자의 노동조건은 정규직에 비해 열악하다. 비정규직 노동자중에서 파견노동자의 노동시간과 임금실태를 조사한 이화여대 조순경 교수의 글을 살펴보면, 파견노동자의 주 평균 근무일수는 5.9일, 평균근무시간은 58.8시간으로 법정근로시간 44시간을 훨씬 초과하고 있는 것으로 나타났다. 또한 기본급, 상여금, 통상수당, 시간외 수당 등 제 수당을 포함하여 세급, 의료보험 등을 공제하기 이전의 월 급여 총액은 75.8만원으로 나타났다. 실제 노동자가 수령하는 금액은 71만원 정도이며, 이러한 임금수준은 정규직의 60.3%에 불과한 것이다.

IMF 사태로 인해 한국 노동자 전체의 생활과 생존을 위협받고 있다. 현재 공황 위기의 희생자는 물론 1300만 전체 노동자이겠지만, 가장 먼저 희생당하고 흑심한 고통을 당하고 있는 것은 정리해고 0순위인 비정규직 노동자이다. 비정규직 노동자라는 이유 하나만으로 정리해고 0순위가 되어야 하는 것을 용납해서는 안된다. 더구나 노동조합이 사측과 합의하거나 암묵적으로 동의해서 비정규직 노동자들을 정리해고 하는 비겁한 행위는 당장 중단되어야 할 것이다.

3. 비정규직 노동자 조직화의 의의

비정규직 노동자 조직 과정은 민주노총의 당면 중심과제이고, 또한 시급한 과제이기도 하다. 물론 정규직 노동자의 미조직부분도 조직확대를 위해 사업이 꾸준히 전개되어야 하겠지만, 조직대상에 한계가 있다. 그러나 비정규직 노동자의 조직대상은 전체 노동자의 절반을 넘어서 700만 명에 이르고 있다. 그리고 고용조건, 노동조건이 가장 열악한 상태에 있는 비정규직 노동자가 조직됨으로써 노동조합의 성격이 질적으로 향상된다. 그러므로 비정규직 노동자의 조직에 집중적인 힘을 쏟아야 한다. 비정규직 노동자 조직화의 의의는 다음의 몇 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 조직률을 높이고 조직력과 투쟁력을 강화하는 것이다. 노동자가 자본가와 싸워 이길 수 있는 조건은 자본가에 비해 노동자의 수가 압도적으로 많다는데 있다. 그러나 아무리 그 수가 많다 하더라도 조직되지 않으면 아무런 소용이 없다. 1997년 말 현재 한국노동조합의 조직율은 12.5% 정도이다. 이런 조직율으로써는 노동해방을커녕 압력단체의 역할마저 제대로 할 수 없다. 독일, 스웨덴, 브라질, 남아공의 노동조합이 국가정책에 참여하거나 영향력이 큰 것은 조직율이 높고 그 수가 많기 때문이다.

둘째, 노동조합의 관료화를 막고 노사협조주의에 빠지지 않는 체질로 질적 변화를 이루어낼 수 있는 기틀을 마련할 수 있다.

한국 노동조합 조직은 제조업, 비제조업을 불문하고 대기업, 큰 사업장의 정규직 노동자에 편중되어 있다. 이는 노동조합이 관료주의와 노사협조주의로 흐르기 쉬운 조건을 형성하고 있다고 볼 수 있는 것이다. 노동자의 하층에 속하는 비정규직 노동자들의 조직화는 노동조합운동이 전체 노동자의 계급적 입장에서 전투적인 투쟁을 벌일 수 있는 토대를 굳건히 하는 것이라 할 수 있는 것이다.

셋째, 전체 노동자의 단결을 강화하고 노동조건을 향상시킨다. 실업자의 존재가 노동자들의 임금과 노동조건을 악화시키는 무기로 사용되듯이, 비정규직 노동자들의 열악한 노동조건은 전체 노동자의 노동조건을 악화시키고 단결을 가로막는 무기로 이용되고 있다. 비정규직 노동자가 노동조합으로의 조직화를 통한 업종, 산별, 지역별, 전국수준에서 임금의 평균화는 전체 노동자간의 위화감을 해소하고 단결력을 강화할 것이다.

넷째, 비정규직 노동자를 노동조합에 가입시켜 조합원 수를 넓힘으로써 노동조합의 재정을 확대하여 교육, 직업훈련, 문화운동, 파업 시 최저생계보장 등 노동조합운동을 활발히 할 수 있는 물질적 토대를 마련할 수 있다.

노동조합 조직형태의 발전은 숙련노동자의 직종 노동조합에서 업종별 노동조합으로 발전했다. 자본주의가 기계화·자동화되면서 동일규격의 소품종 대량생산 시대의 포디즘 축적체제로 들어가자 비숙련

단순노동자의 수가 압도적으로 다수를 차지하였다. 이에 비숙련 단순노동자의 권익을 옹호하는 노동조합 형태로서 산별노조가 생겨났다.

전국금속산업연맹의 조직현황을 살펴보면 비정규직 노동자 조직화의 중요성을 쉽게 이해할 수 있을 것이다. 전국금속산업연맹은 주요 자동차 완성업체의 정규직, 주요 조선업체의 정규직, 기계-전자-금속업체의 정규직 노동자가 중심이 된 노동조합으로 구성되어 있다. 산별노조운동의 전개과정에 있는 전국금속산업연맹은 사내하청, 파견노동자, 임시직 노동자 등 비정규직 노동자가 제외된 상태로 조합원 약 20만명 정도이다. 한국의 주요금속산업의 대기업을 거의 조직된 상태인데도 비정규직 노동자가 조직대상에서 제외됨으로써 모든 금속노동자의 13%만 포괄하는 결과를 낳고 있는 것이다. 산별노조는 비정규직 노동자를 조직하지 않고는 온전한 모습을 갖추기 힘들 것으로 보인다.

4. 비정규직 노동자 조직화를 위한 사업방향

비정규직 노동자를 조직하기 위해서는 다음 사업이 전개되어야 한다.

첫째, 각 연맹, 지역본부, 단위노조에 비정규직, 중소기업사업장 조직 부서와 담당자를 확보하여 지속적이고 조직적인 사업을 전개해야 한다.

둘째, 정규직으로 조직되어 있는 대기업, 중소기업은 노동조합은 임시직, 사내

하청 등 비정규직 노동자를 기존 노동조합으로 가입시킨다.

셋째, 지역노조가 있거나 지역노조를 준비하고 있는 지역은 그 지역에 비정규직과 정규직을 동시에 조합원으로 조직한다.

넷째, 사내하청 중 독자적으로 노동조합을 결성할 수 있는 조건이 갖추어지는 곳은 임시직, 사내하청(비정규직) 노동조합을 조직하며 이후 공동요구와 공동투쟁을 통해 기존의 정규직을 중심으로 한 노동조합과 통합한다.

다섯째, 단위 사업장에 노동조합이 없는 경우 정규직과 비정규직이 함께 노동조합을 조직한다.

여섯째, 일용직 건설 노동자는 전국건설일용공노동조합협의회의 지역조직으로 가입시키는 방향으로 지원하고 조직한다.

비정규직 노동자를 민주노총에서 조합원으로 조직하고 포괄해내는 사업은 민주노총의 조직을 확대뿐만 아니라 민주노총을 질적으로 향상시키는 사업이다. 또한 자주적이고 민주적인 모든 노동자의 통일 단결된 노동조합의 미래를 열어주는 사활을 건 사업이므로 집중적인 역량을 쏟아야 할 것이다. ❖