



면방 집단교섭의 현장

이원보

한국노동사회연구소 부소장

어느 헤이든 임단협교섭이 쉽게 끝난 적이 없지만 유독 올해에는 많은 노동조합이 어려움을 느끼고 있는 것 같다. 사용자측의 예산에 없는 완강한 태도 때문에 교섭은 전전이 없고 어느 부문 또는 어느 사업장 노조든 선뜻 총대를 데려 하지 않는다. 많은 노조들이 각기 기업내에서 문제를 해결하려 하는 데에 전선도 잘 형성되지 않고 있다. 연초의 위력적인 충파업 경험에도 불구하고 왜 이런 현상이 일어나고 있을까?

그렇다고 모든 노동조합이 속수무책으로 상황에 밀리고 있는 것만은 아니다. 예컨대 몇몇 산별연맹에서는 새 노동법을 활용하여 교섭권위 임 전술을 마련하고 이를 적극 실천함으로써 개별사업장에서의 어려움을 극복해내고 있다. 그러나 임단투의 결정인자라 할 대기업에서는 아직 이 전술이 힘을 보이고 있지 않으며 가까운 장래에 큰 성과를 나타내리라는 전망도 불투명하다. 그렇다면 오늘의 상황은 이유야 어디에 있든 노조운동이 조건 변화에 대비한 새로운 대응책을 미리 마련하지 않은데서 인유한 것으로 볼 수밖에 없을 것이다.

아무튼 임단투는 어떤 결과로든 끝날 것이다. 싸움이 어려웠던 만큼 새로운 대안을 마련해야 한다는 요구도 더 높고 강해질 것이다. 그 대



안은 역시 어려울수록 힘을 합해야 한다는 데로 모아질 것이고 결국은 기업별노조의 타파와 신속한 산별노조 건설로 귀착될 것이다. 당연히 교섭형태도 심층적으로 김토되겠지만 산별노조를 건설하기 전에라도 기업별교섭의 어려움을 극복할 수 있는 방안에 대해 많은 고민이 이어질 것이다.

집단교섭의 유래

1950년대 이후 우리나라의 단체교섭은 기업별 수준에서 이루어져 왔다. 1961년 군사쿠데타 이후 노동자 통제의 한 수단으로 권력에 의해 주어진 산업별 노조체계 하에서도 기업별 교섭의 관행은 변함없이 유지되어 왔다. 물론 철도, 전력, 체신, 전매노조(지금의 달배 인삼노조)는 단일한 협약을 갖고 있었다. 하지만 이들 노조들은 엄밀한 의미에서 기업별노조들이었다. 따라서 우리나라 단체교섭은 기업별교섭이 치해적이었다고 보아야 할 것이다. 이러한 기업별교섭의 틀을 깨고 집단교섭의 새로운 형태를 도입한 것은 1966년 전국섬유노동조합(섬유노조)-지금의 전국섬유노동조합연맹의 전신- 이었다. 당시 대규모의

면방직회사 노조들을 대부분 포함하고 있던 섬유노조는 오랜동안의 집 측 끝에 대한방직협회(방협)라는 사용자단체와 중앙노사협의회라는 기구를 발족시키고 여기서 임금과 단체협약 교섭을 벌였다.

당시 방협은 미국 원조물자인 원면을 각회사에 배정할 수 있는 권한을 쥐고 있었고 원면은 저임금과 함께 방직회사의 막대한 이윤을 가져다 주는 황금알이었다. 그뿐 아니라 회장인 김용주씨는 전경련회장을 지냈고 후에 초대 경총회장으로 진출할 만큼 재계의 실세였다(김용주 씨의 아들이 지금 경총회장인 김창성씨이다). 이런 방협이 어떻게 섬유노조와의 중앙교섭에 나서게 되었을까?

1962년부터 섬유노조는 각 회사에 대하여 2교대제를 3교대제로 바꾸고 동일노동·동일임금을 실시하라고 요구하였다. 이에 대해 방협은 섬유노조의 요구가 현실에 맞지 않는다는 이유를 내세워 남여별·지역별·기업규모별 차등임금원칙을 결의하였다. 섬유노조는 매년 임금교섭 때마다 산별노조의 중앙집중적인 통제력을 활용하여 동일노동·동일임금제를 요구하고 각사에 대하여 파업권을 행사하겠다고 위협하였다. 이를 통해 일정한 정도 임금이나 노동조건도 평준화되어 갔다. 1964년 쟁의권이 부활되고 회사들은 현실적으로 노조의 파업위협에 직면하게 되었고 회원사의 이해를 대변해야 할 방협으로서도 저임금에 대한 노동자들의 강한 불만과 노조의 요구에 어떻게든 대응하지 않으면 안되었다. 마침내 방협은 암금카르텔이라는 묘방을 찾아내고 이를 실현하는 방편으로 통일교섭을 응락하게 되었다.

이렇게 노사 양측의 다른 속셈을 기초로 설립된 통일교섭은 1968년의 심각한 대립에 이어 1969년의 총파업국면을 맞게 되었다. 방협과의 교섭이 결렬되자 섬유노조는 전국 각 사업장에서 파업가부투표를 실시하여 97%의 압도적인 지지를 확보하고 사업장별로 보고대회를 어는 한편 연장 휴일근로 거부·휴식시간 이행·당시 면방사업장에서

당시 방협은 미국 원조물자인 원면을 각회사에 배정할 수 있는 권한을 쥐고 있었고 원면은 저임금과 함께 방직회사의 막대한 이윤을 가져다 주는 황금알이었다. 그뿐 아니라 회장인 김용주씨는 전경련회장을 지냈고 후에 초대 경총회장으로 진출할 만큼 재계의 실세였다.

는 휴식시간이 제대로 이행되지 않았고 식사도 교대로 하는 것이 보통이었다. 등 준법투쟁을 단행하였다. 노동위원회가 중재에 나서고 교수, 변호사들에 의한 임의중재도 시도되었지만 사용자측의 반발로 무산되었다. 마침내 섬유노조는 전국 총파업을 결정하고 우선 경인지역에서부터 파업에 돌입하였다. 그러자 방협은 비상대책위원회를 구성하여 파업에 들어가지도 않은 전국의 모든 사업장에 직장폐쇄를 강행하였다. 이처럼 전국적인 규모의 총대결로 치닫게 되자 중앙정보부가 개입하여 타협시킴으로써 파국의 위기를 넘겼다.

이러한 면방업종의 중앙교섭은 1971년 말 국가보위법에 의한 단체교섭의 금지조치로 중단되고 1976년에는 방협측이 중앙노사협의회 협정을 일방적으로 파기함으로써 장기되고 말았다. 이후 면방업종의 중앙교섭관행은 노동청(지금의 노동부)이 면방 전체사업장을 뮤어 임금을 결정하는 직권조정결정에 활용되었고 1981~82년에는 다시 기업별 교섭으로 환원되었다. 그후 1983년에 들어 섬유연맹은 과거 통일교섭의 패행을 살려 다시 집단교섭형태를 부활시켜 오늘에 이르고 있다.

매년 섬유연맹은 연초에 최저생계비를 조사 작성하고 이를 토대로 2월 하순쯤이면 임금인상요구안을 제출한다. 요구안과 교섭방침은 각업종별 분과위원회(섬유연맹은 이를 부회라 부른다)와 중앙위원회 심의를 거쳐 최종확정되는 것이 상례다. 물론 1987년 이후에는 전국대표자임투결의대회가 세롭게 추가되었지만 기본 순서는 변함이 없다. 이에 따라 면방부회는 단위노조대표자회의를 열어 교섭방식을 수립하는데 집단교섭형태가 매년 만장일치로 선택된다. 교섭일정이 수립되고 각 단위노조 대표자는 각 노조에 내려가 상집회의, 운영위원회 또는 대의원간담회를 열어 부회결정을 심의한다. 회의 주제는 요구안 채택과 집단교섭에 참가할 것인가의 여부에 관한 것이지만 어느 쪽이나 부회안이 채택된다. 이에 근거하여 각 노조는 사용자측에 요구안을 제출하고

교섭에 임한다. 그러나 정작 교섭은 집단교섭에 맡기자는 선에서 끝난다. 각 노조는 단체교섭 위임장을 부회에 제출하고 부회는 다시 대표자 회의를 열어 집단교섭원칙과 교섭권위임을 확인한다. 이와 함께 회의에서는 임원을 주축으로 한 7~8명의 교섭대표단을 선출하고 방협에 임금인상요구서와 함께 집단교섭요청서를 보낸다. 한편 방협은 노무분과위원회를 열어 집단교섭 대응여부를 결정하고 교섭권 위임장을 받은 후 교섭대표단을 결정한다. 다만 방협의 경우 교섭대표단을 선출할 경우 서로 맡으려 하지 않기 때문에 아예 순서를 정해놓고 3년씩 돌아가면서 대표를 맡게 하고 있다. 하지만 교섭대표로 오너나 사장이 나오는 경우는 극히 드물며 대부분 전무, 상무, 이사가 나오는 것이 보통이며부장선이 나오는 경우도 많이 있다. 실무간사(섬유연맹과 방협의 실무자)사이에 상견례일자가 협의, 결정되면 그로부터 교섭이 시작된다. 상견례는 교섭대표단 만이 아니라 노사 양측대표자가 전원 모여 성실한 교섭과 원만한 타결을 다짐한다.

노조측이 주도하는 교섭테이블에서의 입씨름

설전은 교섭초반부터 평행선을 그으면서 이어진다. 노조측의 얘기는 임금은 노동력의 대가이며 노동력의 재생산비=생계비에 의해 결정되어야 한다는 것, 장시간노동과 저임금때문에 이직율이 높다는 것, 탄업 종에 비해 임금이 너무 낮다는 것 등이 주류를 이루며 요구가 제대로 반영되지 않을 경우 최후의 결전도 각오하고 있다는 엄포가 추가된다. 이에 대한 사용자측의 논리는 어느 해나 초지일관 '지불능력론'이다. 노조측 사정은 이해하지만 줄 돈이 없다는 것이다. 이 말싸움은 처음부터 노조측이 주도권을 잡는다. 그 이유는 간단하다. 너무도 임금이 낮기 때문이다. 특히 노동자의 대부분을 차지하는 여성의 경우 워낙 낮은

당신네 딸아이라면 이렇게 주고 일하라고 할 수 있겠는가 하고 내지르면 사용자측은 아예 빙어리 행세를 할 수밖에 없다. 거기다가 노조측은 결직한 육두문자라도 쉬울 수 있지만 사용자측 대표들은 아무리 열을 받아도 맞대응하기가 어렵다.

데다가 3교대작업인지라 일년 내내 쉬는 날이 거의 없고 보면 노조측이 할 말은 너무도 많은 것이다. 더우기 작업환경은 다른 노동집약적 사업장에 비해 너무도 열악하다. 숨먼지와 지독한 소음 속에서 8시간 내내 서서 일하고 한달에 열흘 정도는 밤샘작업을 해야 하는 실정이다. 당신네 딸아이라면 이렇게 주고 일하라고 할 수 있겠는가 하고 내지르면 사용자측은 아예 빙어리 행세를 할 수밖에 없다. 거기다가 노조측은 결직한 육두문자라도 쉬울 수 있지만 사용자측 대표들은 아무리 열을 받아도 맞대응하기가 어렵다. 점잖은 체면에 그럴 수도 없지만 자칫 하다간 노조측의 집중공격을 받을 뿐 아니라 회사에 돌아가면 당해 노조 대표로부터 호된 비난을 받을 수 있기 때문이다. 사용자측의 사정을 설명하느라 예를 잘 못들다가는 큰코 다치기 십상이다. 회사정보만이 아니라 온갖 풍상 끝에 풍부한 경험담을 지닌 노조대표들에게 점잖은 행세로 살아온 사용자측 대표는 당초 상대가 되지 않는다. 그래서 어느 때부터인가 사용자대표들에게 '함부로 말하지 말라'는 엄명이 내려지기도 했다고 한다. 이런 상황이고 보면 사용자측은 대표 한 사람이 노조 측의 거센 공격을 모두 받아내야 하는 곤욕을 치루기 마련이다.

1970년대초 사용자측 대표 한 사람이 임금인상이 어렵다는 것을 설명하면서 이렇게 말했다. "면방회사는 5년 직자보고 1년 정도 흑자"라고. 당시 이 말을 한 사용자측 대표는 노조측이 각종 지표를 들어 반론을 제기할 것이라 예상하고 여러가지 자료를 준비했다고 한다. 그러나 이 프로그램은 노조측의 다음 한마디로 빠살이 나버렸다.

"5년 손해보고 1년 이익 몰려면 뛱하려 공장 돌리느냐, 기계 걷어치우고 폐지나 키울 것이지"

무슨 재무제표가 필요하고 경영분석이 가당기나 한 일인가. 이 한마디로 사용자측의 구구한 변명은 설 자리가 없어지고 말았던 것이다. 최근에는 매년 노조측이 새로운 용어들을 만들어내고 있다 한다. 예컨대

사용자측이 내놓은 인상액이 꼭 한통 같지도 않된다든 짐짓쟁이나 밥풀 데기논쟁, 등등이 그것이다. 아무튼 교섭장에서의 말싸움은 예나 지금이나 노조측의 원색한 판정승으로 일관된다. 그런데도 사용자측이 제시한 대안들은 매년 '사다리타기' 식이다. 길다란 사다리를 만들어놓고 한 단계씩 올린다. 당연히 맨처음 대안은 아주 낮은 수준을 제시하는 것이 상례이다. 그리고는 노조측에 사다리 꼭대기에서 두 단계씩 내려오라고 요구한다. 노조측 요구가 너무 높기 때문에 빨리 합의를 이룰려면 두 단계 이상으로 내려와야 한다는 것이다. 당연히 노조측으로부터 사다리타기식에 대한 격렬한 비난이 제기된다. 그러나 시간이 흐를수록 사용자측의 전술이 효과를 발휘한다. 그래서 해마다 노조측 요구와 사용자측의 첫번째 대안이나 두번째 대안의 중간선 또는 그에 약간 못 미치는 수준에서 결말이 난다.

이렇게 교섭이 진행되는 동안 단위노조 대표자들은 섬유연맹 본부에서 대기하고 섬유노조에서는 교섭진행과정을 교섭 때마다 단위노조에 맵시밀리로 알려준다. 서너 차례 소식이 알려지면 벌써 간부들이나 조합원들은 합의선을 결정(?)한다. 이 결정은 집단교섭에서 최종합의된 수준과 별 차이가 없다. 교섭대표들이 온힘을 다해 입씨름을 벌이고 있는 동안에 이미 조합원들은 타협점이 어딘가에 대한 정답을 가려내는 것이다. 그리고는 교섭에 대한 녘의는 금작스럽게 삭어버리고 만다. 해마다 약간씩 차이가 있지만 대체로 교섭은 이런 방식으로 진행되어 왔으며 면방산업의 사양화와 경기침체가 두드러지면서 노조측의 입지는 더욱 좁아지는 추세를 보이고 있다. 이런 어려운 조건 때문에 금년에는 교섭 말미에 중앙노동위원회 조정에 따르기로 했다고 전해진다. 전국적인 노동자의 조직력을 배경으로 이루어진다는 집단교섭이, 매번 노조측 논리가 일방적인 판정승을 거두고 있음에도 불구하고 그 결과는 왜 매번 사용자측 우세로 끝나고 마는 것일까?

무분규에 안주해 오던 회사와 노동조합 집행부가 전전공공하는 사이에 마침내 파업이 번지기 시작하였다. 몇몇 공장에서 파업이 일어나고 다른 공장도 술렁거렸다. 이 투쟁은 노동조합이 주도한 것이 아니라 현장 노동자들이 스스로 일으킨 '들고양이 파업' (wild cats)이었다.

사용자 끼리의 암투·당신이 우리 회사 임금주나?

1969년 전국총파업 위기와 1976년 이후의 동일방직노동자들의 투쟁을 제외하면 면방업종에서의 투쟁은 거의 없었다. 가히 노사분규의 무풍지대였고 무분규, 산업평화를 부르짖는 정부에게는 참으로 모범적인 사례일만도 했다. 또한 매년 노동자들의 저항투쟁으로 홍역을 치루고 있는 다른 사용자들에게는 부러울on 대상이 될 만도 하였다. 그러나 1987년 여름 전국적인 노동자 대투쟁의 폭풍이 불자 조용하던 면방업계의 노사관계도 동요하기 시작하였다. 무분규에 안주해 오던 회사와 노동조합 집행부가 전전공공하는 사이에 마침내 파업이 번지기 시작하였다. 몇몇 공장에서 파업이 일어나고 다른 공장도 술렁거렸다. 이 투쟁은 노동조합이 주도한 것이 아니라 현장 노동자들이 스스로 일으킨 '들고양이 파업' (wild cats)이었다.

면방공장 노조들은 심각한 위기감에 빠졌다. 이러한 상황에서 섬유연맹 면방분과위원회는 전체적인 해결방도를 모색했고 그 방법은 역시 집단교섭에 의한 임금의 재인상이었다. 87년 하순 면방분과위원회는 대표자회의를 소집했다. 각 노조의 상황을 점검한 뒤 임금 재인상을 위한 집단교섭을 방향으로 요구하기로 결정을 내렸다. 이에 대해 방협측도 곧 회장단회의, 노부분과위원회를 열어이 열여 섬유연맹의 제의를 받아들이기로 하고 교섭단을 꾸렸다. 교섭단은 각 회사 오너들로 구성되었다. 상황의 심각성을 오너들이 인식한 결과였다. 또한 노조측의 공세가 만만치 않을 것임이 때문에 월급쟁이 임원들에게 말하기에는 너무도 벅찬 과제라고 보았기 때문이기도 하였다. 재교섭발침이 알려지자 현장분위기는 진정 국민을 나타냈다.

교섭은 파업이 일어난 원인에 대한 공방전으로부터 시작되었다. 노조 측은 저임금과 연중무휴의 혹사 때문에 노동자들의 투쟁이 일어날 수밖

에 없다고 주장했고 사용자측은 즐만큼 주었고 달란대로 다주면 회사는 문을 닫을 수밖에 없는 상황이라고 응수했다. 몇 차례 재인상폭을 놓고 실랑이가 이어졌다. 대폭적인 임금인상을 요구하는 노조에 대하여 사용자측은 여전히 낮은 선에서 마무리하려는 자세를 버리지 않았다. 노조측은 그런 자세로 나오면 조합원들의 자발적인 파업에 대해 책임을 질 수 없다고 버텼다. 전체적으로 급박한 상황임에도 불구하고 교섭은 그리 순탄치 않았다. 사용자측은 이미 현장 분위기를 간파했고 노조측의 약점도 깊이 알고 있었다. 파업은 전정국면으로 변화하고 있고 파업이 일어나면 노조 집행부도 온전치 못할 것이라고 보았던 것이다. 이를 배경으로 사용자측은 적당한 선에서 타협하려고 했던 것이었다.

우여곡절 끝에 마지막 마무리 단계까지 이르렀다. 노조측과 사용자측간의 차이가 아직 상당했다. 서로간에 탐색전과 막후 절충이 이어졌지만 쉽사리 결말이 나지 않았다. 특히 사용자 대표 사이에 보조가 잘 맞지 않았다. 사용자 대표간에는 적당히 올려주어도 별일이 없다고 보는 측과 어설프게 건드리면 큰일이 날 수도 있다고 보는 측이 서로 팽팽하게 맞서 있었다. 자연히 전자는 낮은 선에서 타결해도 괜찮다고 주장했고 후자는 어느 정도 노조 요구를 들어주고 노조에게 파업방지의 책임을 맡기자고 내세웠다. 이 때문에 노사간에 각자 내부 의견조율을 위해 자주 교섭회의가 중단되었다. 그러면 어느날 밤 12시경 사용자 대표들이 모여있는 방협화장실에서 고함소리와 함께 무언가 와장창 깨지는 소리가 들려왔다. 나중에 안 일이었지만 대결자는 J방직회사의 K 회장과 H방직회사 L회장이었다.

“당신이 우리 회사 임금 주나? 퍼주고 싶으면 당신이나 퍼줘. 나는 못해!” “거 무슨 소리요. 몇푼 아끼려다 박살나면 당신이 책임질거요? 사태를 제대로 봐요!”

마침내 사용자 대표 내부의 이견대립이 폭발한 것이다. 그러나 이들

“당신이 우리 회사 임금 주나? 펴주고 싶으면 당신이나 펴줘. 나는 못해!”
“거 무슨 소리요. 몇푼 아끼려다 박살나면 당신이 책임질거요?
사태를 제대로 봐요!”

의 의견대립이라는 것도 사실은 별 것 아니었다. 그 때까지 논의된 수준에 비추어 본다면 많이 올려준다고 해야 노조측 요구를 다 받아들이자는 것도 아니었고 다른 한쪽은 적게 줄 수 있으면 적게 주어야 한다는 정도의 차이일 뿐이었다. 한바탕 소란이 있고 난 후 사용자측 대표 한 사람이 뛰쳐나가고 실무자들이 달려나가 만류하고 온통 난장판이었다. 싸움은 말리고 홍정은 부치라고 했지만 그럴 수도 없는 상황이었다. 노조측은 가능하면 더 주자는 쪽으로 기울여지기만을 바랄 뿐이지만 그럴 것 같지는 않았다. 왜냐 하면 방협 회원사 가운데서는 K회장이 훨씬 실세이고 더 주자는 사용자는 그리 많지 않을 것이기 때문이었다. 방협회장이 중재에 나서고 화해를 부쳐서 겨우 사용자측 내부의 분분은 수습이 되었다. 얼마 후 양대표간에 막후협상이 벌어졌지만 여전히 팽팽한 평행선일 뿐이었다. 뜬 눈으로 날밤을 새우고, 다음 날 아침 교섭이 재개되었지만 예상대로 별로 개선된 안이 제시되지 않았다.

이제 선택은 노조가 해야 할 차례였다. 노조측은 밤새 대기하고 있던 노조대표자들을 불러모아 대표자회의를 열었다. 향후 대응책을 논의하기 위해서였다. 교섭과정과 최종 대안에 대한 난상토론이 벌어졌다. 대체적인 의견은 사용자측의 대안이 너무 낫다는 것이므로 더 교섭을 해보라는 것이었다. 일부에서 투쟁으로 맞서자는 의견도 제출되었으나 별다른 반향을 불러일으키지는 못했다. 결국은 적당한 선에서 타결하라는 것이었다. 이러한 대표자회의의 분위기를 배경으로 교섭대표단은 몇차례 조율을 거친 끝에 사용자측과 합의에 이르게 되었다.

면방 집단교섭의 교훈

파업의 물결이 전국을 휩쓸고 있는 환경에 왜 평화적인 협상으로만 문제를 마무리하려는 것일까? 물론 파업만이 능사는 아니다. 평화적인

교섭으로 목표를 달성하면 그보다 더 나은 길은 없다. 그러나 평화적인 교섭과 타협도 현장의 단결되고 통일된 조직력을 배경으로 가능한 것이고 어떤 형태로든 이 조직력을 파괴되어야 한다는 것이 단체교섭의 원리이다. 그런데 어떠한 상황에서든 시종일관 평화적인 교섭에만 의존하려는 것은 어디에서 연유하는 것인가? 주체적으로 할 힘이 없으면 분위기에 편승해서라도 일을 벌일 수도 있을텐데 한사코 집단교섭에만 매달리는 행태는 어디서 비롯된 것일까? 1969년에는 권력의 강력한 통제 아래에서도 사용자측의 완강한 도전을 마다 않고 총파업에 돌입하였는데 1987년 이를처럼 노동자의 윤분과 요구를 꼭발시킬 수도 있는 유리한 조건에서도 선뜻 집단행동을 단행하지 못한 것은 무엇때문인가?

필자는 87년 당시 재교섭과정에서 교섭대표들과 교섭전술과 관련한 많은 얘기를 나눌 수가 있었다. 필자가 조심스럽게 내놓은 의견은 대략 이런 내용이었다. “지금이야말로 조직적인 힘을 개편하기 위한 좋은 기회이다. 임금이나 노동조건 향상만이 아니라 조합원의 불만과 요구를 노동조합에 집중시켜 사용자측에 광천시킬 수 있는 천재일우의 기회이다. 더욱기 집단교섭이라는 훌륭한 관행이 있지 않은가? 면방분과 위원회가 총파업을 주도한다면 조직력의 차이에 상관없이 모두 참여할 것이고 그간의 노조에 대한 조합원의 불신불만을 해소할 수 있을 것이다. 이번 교섭도 봐라. 급하니까 오너들이 교섭장에 나오지 않는가? 차제에 오만한 사용자측의 노무관리방식을 변화시킬 수도 있을 것이다. 잘안하면 노동조합의 신뢰를 원거에 회복할 수 있고 경제적 성과도 올릴 수 있다. 전국적 투쟁을 주도해보자”

대부분 좋은 생각이라는 반응이었다. 그러나 여러 가지 우려의 의견이 곧 뒤를 따랐다. “투쟁을 한다면 모든 사업장이 같이 해야 하는데 그렇지 못할 경우 조직적으로 큰 문제가 발생할 수도 있다. 그렇게 되면 회사의 고부한 속성으로 보아 집단교섭이 깨질 가능성도 크다. 집단교

결국 면방의 집단교섭은 각 노조의 협장조직력과 그 통합에 기초하여 운동을 발전시키는데 목적이 있는 것이 아니라 취약한 기존 단위노조를 유지하고 관리하기 위한 방편이었던 것이다.

설이 깨지면 그나마 유지되어 오던 조직관리나 면방조직 전체의 통합도 박살날 수 있다. 더우기 단위노조 대표나 간부들이 투쟁경험이 전무하고 설유연맹도 전국적인 파업을 지원·지도할 역량을 갖추고 있지 않은 판에 서뿔리 멤버들간 실패할 가능성도 높다”는 것 등이 요지였다.

이에 대한 대책들을 제시했지만 당초의 의견을 관철시키는데 까지는 이르지 못했다. 몇몇 단위노조 대표들에게 의중을 떠봤지만 대부분은 교섭대표가 결정하면 따르겠다는 답일 뿐 적극적으로 동의하는 모습들은 아니었다. 이런 태도는 대표자회의에서 계속 교섭해보라는 것으로 집약되었다. 결국 면방의 집단교섭은 각 노조의 협장조직력과 그 통합에 기초하여 운동을 발전시키는데 목적이 있는 것이 아니라 취약한 기존 단위노조를 유지하고 관리하기 위한 방편이었던 것이다.

면방의 집단교섭은 비록 60년대 권역에 의해 주어진 산별노조체계 하에서 만들어진 것이기는 하지만 매우 독특한 형태로 지적된다. 오늘 날에도 집단교섭은 기업별노조의 한계를 극복하기 위해서는 바람직한 형태라는 데에는 이론이 없다. 그럼에도 불구하고 면방의 집단교섭에 대해서는 부정적인 평가들이 상당수 존재한다. 면방의 집단교섭은 면방업종의 저임금구조를 타파하기는 커녕 임금의 하방경직성을 악화하는데 그쳤고 기업별노조의 극복이나 직장의 민주화, 정치적 역량강화 등에도 전혀 기여하지 못한채 사업장별 어용노조의 유지를 위한 도구 역할만 충실히 하고 있다는 것이다. 조직통합의 가장 효과적인 방법이라고 자부하며 오랜동안 전통을 지켜온 당사들에게는 매우 섭섭하고 듣기 거북한 얘기들이다. 하지만 이런 부정적인 평가를 포함한 면방의 경험은 어떻게 하는 것이 기업별노조의 한계를 극복하고 본래의 집단교섭이 갖는 목표에 합치하는 것인가를 고민하게 하는 중요한 사례가 될 것이다. ♦