

# 비정규직 노동자 보호 및 조직활동에 대한 비판적 검토

홍주환

한국노동사회연구소 연구위원

## 1. 머리말

작년 말 비정규직 노동자의 수가 전체 노동자의 50%를 넘게 되고, 이들의 임금수준이나 고용조건이 매우 열악하다는 사실이 보도되는 한편, 민주노총, 한국노총 등 노동조합 총연합단체들을 중심으로 비정규직 노동자의 조직화 또는 제도적 보호를 위한 활동이 본격적으로 전개되기 시작하면서 비정규직 노동자 문제가 사회적 이슈로 자리 잡게 되었다고 할 수 있다.

사실 비정규직 노동이 사회적인 문제가 되고 있는 것은 정규직 노동자나 비정규직 노동자나에 따라서 임금 및 근로조건에서 비교할 수 없을 만큼 차이가 나고 있을 뿐만 아니라 결과적으로 노동생활의 질적, 양적 수준이 매우 낮은 층이 확대됨으로써 사회적 불평등이 심화되어 결국 사회불안으로 이어질 가능성이 크기 때문이라고 할 수 있다.

경우에 따라서는 비정규 노동이 필요할 수도 있고, 또한 비정규직을 선호하는 노동자들도 있는 것이 현실이지만, 현재 비정규직 노동이 사회문제로 지적되는 것, 특히 노동조합운동이 비정규직 노동을 우선적으로 해결되어야 할 과제들 중의 하나로 삼고 있는 것은 비정규직 노동자의 상당한 부분이 임금 등 기타 비용을 절감하기 위한 목적으로 채용되면서 당연히 누려야 할 재배 권리들을 보장받지 못하고 있을 뿐만 아니라, 노동시장에서의 공급 경쟁을 심화시켜 비정규직 노동자들뿐만 아니라 정규직 노동자들의 임금 및 근로조건을 악화로 이어질 가능성이 크고, 결국에는 노동자계급의 분열이

확대됨으로써 노동조합운동의 기반이 와해될 가능성이 크기 때문이라고 할 수 있다.

한국의 노동조합운동이 그 동안 중요한 제도적 한계로 지적되어 왔던 기업별 노동조합의 틀을 깨고 산업별 노동조합을 건설하고 있는 것은 전체 노동자의 연대를 실현하기 위한 것이라고 할 수 있다. 그런데, 다른 각도에서 바라본다면, 산업별 노동조합이 정착된다고 하더라도 노동시장이 정규직 부문과 비정규직 부문으로 분절되고 노동조합운동이 정규직 노동자를 중심으로 전개된다면, 이는 그 동안 노동조합운동이 추구하여 왔던 전체 노동자의 연대에 또 하나의 심각한 장애물로 작용할 수밖에 없을 것이다. 따라서 전체 노동자의 연대를 위해서는 정규직 노동자와 비정규직 노동자가 사회적인 균열의 한 단면이 되지 않도록 하기 위한 끊임없는 노력이 요구된다고 하겠다. 그럼에도 불구하고 그것이 쉽지 않은 것은 우리의 노동조합운동이 그동안 정규직 노동자를 중심으로 전개되어 왔기 때문이다.

이러한 문제의식을 가지고 이 글에서는 한국의 노동조합들이 정규직 노동자의 조직화나 제도적 보호의 문제에 어떻게 접근하고 있는지, 어떠한 정책적 전망을 가지고 있는지 등을 살펴봄으로써 노동조합운동에서 비정규직 노동자 문제가 갖는 지위를 검토해 보고 앞으로의 과제를 제시하면서 나름대로 몇 가지 문제제기를 해보고자 한다.<sup>1)</sup>

## 2. 노동조합의 비정규직 노동자 조직활동 현황

노동조합의 비정규직 노동자를 대상으로 하는 활동을 살펴보기 위해서는 우선 각 노동조합들이 비정규직 노동자들에게 노동조합 가입 자격을 부여하고 있는지를 파악하는 것이 가장 먼저 이루어져야 한다. 현재 노동조합 결성은 기업별로 한정되어 있지 않고 조합원 가입 대상자가 중복되지 않는 한 어떤 형태로든지 노동조합을 결성할 수 있기 때문에, 원칙적으로는 비정규직 노동자들의 기존 노동조합에 대한 가입을 법적으로 금지하는 제도적인 장벽은 존재하지 않는다. 그럼에도 불구하고 현재 많은 노동조합들은 노동조합 규약을 통해서 비정규직 노동자들의 노조가입을 제한하고 있는 것이 현실이다. 또한 노동조합 규약에서는 비정규직 노동자의 노동조합 가입 자격을 명시하고 있음에도 불구하고 노사간 단체협약에서는 비정규직 노동자를 조합원의 범위에서 제외하고 있기 때문에 제반 협약의 효력이 비정규직원에 대해서는 적용되지 않기도 한다.

1) 본문에서 다루는 자료들은 민주노총에서 작년 말 비정규직 노동자 조직화를 위한 기초자료를 만들기 위해 민주노총 산하 100여개 노동조합을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 토대로 한 것이다.

〈표 1〉 비정규직 노동자의 노동조합 가입 자격

(단위: 개, %)

구 분	단체협약			계	
	가입대상 명시	제외규정 없음	제외규정 있음		
노조규약	가입대상 명시	7 (7.1)	1 (1.0)	2 (2.0)	10 (10.1)
	제외규정 없음	1 (1.0)	39 (39.4)	18 (18.2)	58 (58.6)
	제외규정 있음	2 (2.0)	3 (3.0)	26 (26.3)	31 (31.3)
계	10 (10.1)	43 (43.4)	46 (46.5)	99 (100.0)	

자료: 민주노총, 「비정규, 영세, 여성노동자의 삶과 및 의식조사(노동조합용)」, 1999.

〈표 1〉에 나타난 바와 같이 규약 및 단체협약에서 비정규직원을 가입대상으로 명시하고 있는 노동조합은 각각 10.8%, 10.1%로 나타나고 있다. 반대로 규약에서 비정규직 노동자의 노동조합 가입 자격을 제한하고 있는 노동조합은 약 30%이고, 단체협약의 효력이 비정규직 노동자에게 미치지 않는 노동조합은 약 45%에 이르고 있다. 한편 규약과 단체협약에서 모두 비정규직 노동자의 가입 자격을 인정하고 있는 노동조합은 전체의 약 7%에 불과한 상황이다. 반대로 노동조합 규약이나 단체협약에서 비정규직원을 제외하고 있는 노동조합은 전체의 약 50%를 넘고 있다.

이러한 사정은 노동조합이 결성되어 있는 사업장에서조차 비정규직 노동자들이 노동조합을 통해서 보호받을 수 있는 여지가 매우 제한되어 있다는 것을 잘 보여주고 있다. 현실적으로 명시되어 있지는 않지만 제외규정을 두고 있지 않은 약 41%의 노동조합들도 비정규직원을 적극적으로 보호할 수 있는 여지는 그리 많지 않다고 하겠다.

〈표 2〉 비정규직을 노동조합 가입 대상으로 하지 않는 이유

(단위: 개, %)

항 목	계
노동조합이 비정규직원의 요구를 책임지고 들어줄 수 없기 때문에	21 (25.3)
비정규직원들이 노동조합에 가입하려 하지 않을 것으로 판단하여	3 (3.6)
정규직원 조합원들이 비정규직원의 노조 가입을 꺼리기 때문에	3 (3.6)
회사, 계약만료 등의 이유로 조합원 자격을 계속 유지하기 힘들기 때문에	26 (31.3)
비정규직원을 정규직원으로 전환시키는 것을 노동조합 정책으로 하고 있기 때문에	7 (8.4)
비정규직원까지 신경을 쓸 여력이 없기 때문에	7 (8.4)
기 타	16 (19.3)
계	83 (100.0)

자료: 민주노총, 「비정규, 영세, 여성노동자의 삶과 및 의식조사(노동조합용)」, 1999.

한편, 비정규직원을 노동조합 가입대상으로 하지 않는 이유를 살펴본 결과, “비정규직원을 정규직원으로 전환시키는 것을 노동조합의 정책으로 하고 있다”는 노동조합을 제외하면, 대체적으로 노동조합들이 비정규직 노동자들에 대해 소극적인 태도를 취하

거나, 그럴 수밖에 없는 상황에 처해 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 비정규직원 대상 노동조합 활동

(단위: 개, %)

	활동 여부			성과 여부			계획	
	자주 있다	간혹 있다	없다	상당 성과	다소 있음	성과 없음	있음	없음
노조가입 권유	11(12.8)	18(20.9)	57(66.3)	6(20.7)	15(51.7)	8(27.6)	44(54.3)	37(45.7)
노조 홍보	22(24.7)	36(40.4)	31(34.8)	15(27.3)	34(61.8)	6(10.9)	52(69.3)	23(30.7)
법률상담, 고충처리	16(18.2)	48(54.5)	24(27.3)	15(25.0)	42(70.0)	3(5.0)	59(75.6)	19(24.4)
교육(노동법 등)	8(9.3)	20(23.3)	58(67.4)	7(25.0)	18(64.3)	3(10.7)	45(58.4)	32(41.6)
복지후생 적용노력	26(29.2)	35(39.3)	28(31.5)	14(24.8)	39(68.4)	4(7.0)	61(77.2)	18(22.8)
임금·노동조건 개선	22(24.2)	41(45.1)	28(30.8)	15(24.6)	40(66.6)	6(9.8)	60(75.0)	20(25.0)

자료: 민주노총, 「비정규, 영세, 여성노동자의 실태 및 의식조사(노동조합용)」, 1999.

비정규직 노동자들을 대상으로 한 노동조합 활동은 주로 “노동조합 홍보”, “법률상담이나 고충처리”, “복지후생 적용 노력”, “임금 및 근로조건 개선 노력” 등인 것으로 나타났고, “노동조합 가입 권유”나 “노동법 등의 교육” 등은 상대적으로 적게 나타났다. 그러나 전반적으로 그러한 활동의 빈도가 잦은 것은 아니고, 대체적으로 간혹 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

그런데, 비정규직원을 대상으로 일정한 활동을 한 노동조합들의 경우 그 성과가 대체적으로 좋은 것으로 나타나서, 일단 비정규직원을 대상으로 노동조합이 어떤 형태로든지 활동을 추진하는 것이 매우 중요하다는 것을 보여준다.

〈표 4〉와 〈표 5〉는 비정규직 문제에 대한 노동조합의 입장 및 비정규직 조직화를 위한 노동조합의 정책적 입장을 간단하게 보여주고 있다.

우선 비정규직원 문제에 대해 기존 노동조합들은 어떠한 입장을 취하고 있는지 살펴보자. 〈표 4〉에 나타난 바와 같이, 대부분의 노동조합들이 각 문항에 대해 대체적으로 찬성하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 비정규직 문제에 대한 노동조합의 입장

(단위: 개, %)

항목	적극 찬성	찬성의 편	타대인 편	적극 반대	잘 모름	계
(1) 비정규직원 채용은 정규직원의 고용불안을 초래하기 때문에 채용하지 않거나 최소화되어야 한다	46 (46.0)	36 (36.0)	7 (7.0)	7 (7.0)	4 (4.0)	100 (100.0)
(2) 비정규직원이 발생·확대되는 것은 불가피한 추세이므로, 그들의 노동조건을 보호하는데 주력해야 한다	32 (32.0)	51 (51.0)	7 (7.0)	8 (8.0)	2 (2.0)	100 (100.0)
(3) 비정규직은 정규직으로 전환되어야 한다	56 (56.6)	28 (28.3)	6 (6.1)	3 (3.0)	6 (6.1)	99 (100.0)

자료: 민주노총, 「비정규, 영세, 여성노동자의 실태 및 의식조사(노동조합용)」, 1999.

그런데, 각 문항들의 합의가 서로 다를 뿐만 아니라 응답 결과들의 상관관계도 거의 없는 것으로 나타난다. 우선 "비정규직원 채용이 정규직원의 고용불안을 초래하기 때문에 채용하지 않거나 최소화되어야 한다"는 문항은 무엇보다도 각 노동조합들이 우선적으로 정규직원의 고용안정성을 중요시하고 있다는 의미를 함축하고 있다고 할 수 있으며, "비정규직원이 발생·확대되는 것은 불가피한 추세이므로, 그들의 노동조건을 보호하는데 주력해야 한다"는 문항은 비정규직 노동자가 확대되는 노동시장의 추세를 인정하고, 그 방법이 무엇이든지 비정규직원의 노동조건이 보호되어야 한다는 입장을 내포하고 있으며, "비정규직은 정규직으로 전환되어야 한다"는 문항은 한편으로는 비정규직 노동자의 확대로 나타나는 제반 문제점에 대한 부정적인 입장을 취하고 있는 것과 다른 한편으로는 이를 위해 노동조합이 노력해야 한다는 의미를 모두 함축하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 세 번째 문항은 별도로 하더라도, 첫 번째 문항과 두 번째 문항은 서로 상반되는 의미를 가질 수 있다고 하겠다. 이는 유의도가 높지는 않지만, 통계적인 상관관계를 통해서도 어느 정도 뒷받침되고 있다.<sup>2)</sup>

이러한 결과는 기존 노동조합들이 한편으로는 노동조합의 조직적 기초가 되는 정규직원들의 고용안정성에 일차적으로 주목할 수밖에 없는 현실적인 조건에 처해 있다는 것과, 그럼에도 불구하고 다른 한편으로는 비정규직 노동자의 노동조건을 보호하는데에도 소홀히 할 수 없다는 노동조합운동의 "대의" 사이에서 혼란을 겪고 있음을 보여준다.

한편, <표 5>는 기존의 노동조합들이 비정규직 노동자의 조직화를 위해 체계적으로 활동할 수 있는 여지가 별로 없는 상황에 처해 있음을 보여준다. 우선, 비정규직 조직화를 위해서 투입할 수 있는 예산과 인력이 매우 제한적임을 알 수 있다. 비정규직 조직화 활동을 위한 별도의 예산과 인력을 갖추고 있는 노동조합이 거의 전무하며, 예산과 인력이 없어서 전혀 신경을 쓰지 못하는 노동조합이 40%에 이르고 있다. 또한 연맹이나 민주노총 등 상급단체의 비정규직 노동자 조직화 활동에 재정과 인력을 투입할 수 있는 노동조합이 10% 미만으로 나타났고, 현실적으로 불가능하다는 응답이 50%를 넘고 있다.

결국, 기존 노동조합들로서는 비정규직 노동자 조직화를 위한 활동을 계획 차원에서 접근하거나 또는 입장을 가지고 있는 정도에 불과할 수밖에 없는 처지라고 할 수 있는데, 그러한 한계에도 불구하고, 계획 차원에서는 비정규직원을 정규직원으로 전

2) 상관관계 분석을 한 결과, 문항 1과 문항 2의 상관관계는  $-0.160(p(0.121))$ 로 나타났고, 문항 2와 문항 3의 상관관계는  $0.173(p(0.100))$ 이었으며, 문항 3과 문항 1의 상관관계는  $0.056(p(0.595))$ 로 나타났다. (3각관 2점, 찬성인 1점, 반대인 1점, 적대 반대 2점, 잘 모름은 Missing 처리하여 계산함)

〈표 5〉 비정규직 조직화와 관련된 노동조합의 현실 및 정책적 입장

(단위: 개, %)

비정규직의 조직화를 위한 예산과 인력을 갖추고 있는가	
비정규직 조직화를 위한 별도의 예산과 인력을 갖추고 있다	2 (2.0)
별도의 예산과 인력은 없지만, 기존 예산과 인력을 활용할 수 있다	41 (41.0)
예산과 인력이 없어 전혀 신경을 쓰지 못하고 있다	42 (42.0)
비정규직 조직화에 대한 필요를 느끼지 못하고 있다	15 (15.0)
연맹이나 민주노총 차원에서의 조직화 프로그램을 추진을 위해 재정과 인력을 투입할 수 있는가	
현실적으로 불가능하다	55 (55.6)
인력 투입은 힘들지만 재정은 지원할 수 있다	25 (25.3)
재정 지원은 힘들지만 인력은 투입할 수 있다	11 (11.1)
모두 지원·투입할 수 있다	8 (8.1)
비정규직원을 위해 노동조합이 우선적으로 계획하고 있는 것은 무엇인가	
비정규직원의 정규직원으로 전환	26 (28.9)
비정규직원의 임금 수준 향상	9 (8.9)
비정규직원의 노동조합 가입	23 (25.6)
비정규직원의 복리후생 향상	9 (8.9)
비정규직원의 고용안정 확보	14 (15.6)
비정규직원의 업무시간 및 업무량 준수	5 (5.6)
기타	6 (6.7)
비정규직(미조직노동자)의 조직화 방안과 관련하여 어떤 입장을 가지고 있는가	
힘들긴 하지만 우리 사업장 노동조합에 가입시켜야 한다	38 (39.6)
비정규직원으로 구성된 별도의 노동조합을 조직하여야 한다	9 (9.4)
산별노조로 전환하면서 가입하도록 해야 한다	32 (33.3)
기업별 체제 하에서는 조직화가 불가능하다	17 (17.7)

자료: 민주노총, 「비정규, 영성, 여성노동자의 실태 및 의식조사(노동조합용)」, 1999.

환시키는 것과 노동조합에 가입시키는 것 등 적극적인 접근을 하는 노동조합이 많고, 조직화와 관련해서는 “우리 사업장 노동조합에 가입시켜야 한다”는 입장이 약 40%로 가장 많은 것으로 나타나서, 기존 노동조합들이 비정규직 노동자들에 대해 상대적으로 개방적이고 또한 적극적인 입장을 취하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

### 3. 노동조합운동의 과제와 몇 가지 문제제기

위에서 간단히 살펴보았듯이 현재 노동조합운동이 비정규직 노동자의 보호와 조직화와 관련해서 처해 있는 상황과 구체적인 활동의 수준은 매우 열악하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 비정규직 노동자의 조직화 문제에 대해 적극적으로 부정적인 입장을 취하고 있는 노동조합이 많지 않고, 어떤 형태로든 노동조합이 비정규직원

을 위해 활동하고 있으며, 비정규직 및 미조직 노동자에 대한 연대적 입장을 취하고 있는 노동조합이 많이 있어 노동조합운동의 비정규직 및 미조직 노동자 보호와 조직화를 위한 사업의 전망이 비관적인 것만은 아니라고 할 수 있다. 이러한 전체하에 몇 가지 검토하고 넘어가도록 한다.

우선 기업별 노동조합 체계 하에서 비정규직 노동자의 보호 및 조직화를 위해서 가장 중요한 것은 비정규직원의 노동조합 가입 제한 여부 및 단체협약에 의한 보호 여부라고 할 수 있는데, 아직까지 기존 노동조합들의 비정규직 노동자에 대한 문호가 폐쇄적이고 단체협약을 통해서도 제대로 보호되지 못하고 있는 것이 현실이다. 결국 대부분의 사업장에서 비정규직 노동자들이 노동조합을 통해서 보호받을 수 있는 방법이 매우 제한적인 것이다.

물론 현실적으로 기존 노동조합이 비정규직 노동자들을 위한 활동을 증진적으로 수행할 수 없는 이유도 존재한다. 예를 들어 현재의 노동조합 구조에서 노동조합이 비정규직원의 요구를 책임지고 들어줄 수 없다가나, 퇴사, 계약만료 등의 이유로 조합원 자격을 계속 유지하기 힘들거나 하는 등의 상황은 노동조합이 비정규직원을 보호하기 위하여 인력과 재정을 투입하기 힘들게 하는 현실적인 장애로 작용하고 있는 것도 사실임을 부정할 수는 없다고 보인다.

그럼에도 불구하고 현재의 노동시장 상황에 비추어 볼 때 비정규직 노동자 문제가 정규직 노동자의 임금 및 근로조건에 직·간접적으로 관련될 수밖에 없는 것도 현실이고, 특히 기존 노동조합들이 비정규직 노동자 보호와 조직화를 위한 활동을 수행하는 경우에 그 성과가 없지 않았던 것도 현실이다. 이러한 제반 현실들을 고려할 때 노동조합운동은 지속적으로 비정규직 노동자의 보호와 조직화를 노동조합 활동의 중심에 두고 있을 필요가 있다.

비정규직 노동자의 보호를 위해서 노동조합운동이 추진해야 할 과제를 몇 가지 살펴보면, 우선 정부가 비정규직 노동자의 보호를 위한 법·제도를 보완하고 또한 철저한 행정 감독을 하도록 강력하고 꾸준히 요구해 가야 한다. 노동시장의 사각지대에 처해 있는 비정규직 노동자들을 보호하는 것은 정부의 당연한 책임이며, 특히 노동법에서 명시하고 있는 각종 보호조치들이 제대로 이행되고 있는지에 대한 철저한 행정감독 및 지도가 필요하고, 이를 위반하고 있는 사업주에 대해서는 강력한 제재가 가해져야 한다.

또한 개별 기업 차원에서의 비정규직 노동자 보호활동과는 별도로 연맹이나 총연합 단체 차원에서 비정규직 노동자의 사회적 권리를 홍보하고, 권리 침해를 방지하기 위한 활동이 적극적으로 추진되어야 할 것이다. 더욱 중요한 것은 비

정규직 노동자들의 권리를 보호하는 내용을 담은 단체협약을 체결하는 것이다. 비정규직 노동자를 노동조합에 가입시키는 것이 쉽지 않는 경우, 기존 노동조합들은 이들을 조합원 자격으로 보호하지 못한다 하더라도 비정규직 노동자의 채용 및 관리 과정에 개입하는 방법을 모색해야 할 것이다.

그러나 비정규직 노동자의 보호는 이들을 직접 노동조합원으로 만드는 것이 가장 효과적일 것이다. 우선 비정규직 노동자를 노동조합의 규약에서 가입대상자로 명확하게 규정하여 노동조합에 가입시킴으로써, 비정규직원이라 하더라도 조합원 자격을 가지고 보호받을 수 있도록 하는 것이 중요하다. 물론 비정규직원의 조직화를 위한 인력과 재정의 확보가 매우 중요한 것이다. 또 한가지 중요한 것은, 파견·용역 노동자들의 문제이다. 우선 이들이 장기간 동일한 사업장에서 근무하는 경우에는 사용업체의 정규직원으로 전환하도록 하고 노동조합에 가입시켜야 할 것이다.

한편, 비정규직 노동자들이 기존 노동조합에 가입하기 쉽지 않거나 또는 노동조합이 없는 경우에는 지역 차원에서의 조직화가 적극적으로 모색되어야 할 것이다. 최근 지역별로 비정규직 노동자 또는 미조직 노동자들이 노동조합을 결성하여 활동을 하고 있으며, 이는 비정규직 노동자들의 조직화의 한가지 전형이 될 수도 있다는 점에 주목할 필요가 있다고 보인다.

이와 같이 비정규직 노동자의 보호와 조직화를 위해 간단하게 정리해 보았지만, 비정규직 노동자에 대한 노동조합운동의 접근을 좀 더 근본적으로 짚고 넘어갈 필요가 있다. 몇 가지 두서없이 언급해 보도록 하자.

현재 노동조합운동 진영에서 비정규직 노동자 문제에 대한 논의들을 극단적으로 대비해보자면, 한쪽에서는 노동조합운동의 “대의”와 비정규직 노동자들의 “현실”을 결부시켜서 노동조합운동이 그 동안 소외되어 왔던 비정규직 노동자들을 끌어안아야 한다는 “당위적인 주장”(물론 현실적인 주장이기도 하다)이 제기되는 한편, 다른 쪽에서는 “대의”도 좋지만 정규직 노동조합원들의 “정서”와 “무관심”, 그리고 기타 “현실적 조건들”을 고려해 볼 때 기존 노동조합이 당장 비정규직 노동자들을 끌어안는 것은 무모하다는 “현실론” 또는 “대안론”도 존재하는 것이 사실이다.

결국 문제의 출발점은 과연 “노동조합이란 무엇인가”, “노동조합의 존재 이유는 무엇인가” 그리고 좀 더 구체적으로는 “왜 노동자들은 노동조합에 가입하려 하는가” 등의 질문에 대한 답에서 찾아질 수 있을 것이다. 물론 이 글에서 이에 대해 본격적으로 다루는 것은 글의 범위를 넘어서는 것이며, 또한 위의 질문들에 대한 답이 곧바로 노동조합의 비정규직 노동자 문제를 규정해버리는 것도 아니다. 다만 몇 가지 중요하게 고려하여야 할 점들만 살펴본다면 다음과 같을 것이다.



노동조합의 출발점은 개별 노동자와 자본가의 힘의 관계가 이론적·현실적으로 불균등하다는 점에 있다. 따라서 노동자들은 자본가의 억압과 착취에 맞서 개별적으로가 아니라 집단적으로 대응하고자 하였으며, 그것이 노동조합의 실질적인 출발점이라고 할 수 있다. 결국 사용자의 자의적인 힘의 행사에 맞서서 임금 및 고용조건을 최저 수준 이상을 확보하고자 하는 것이 노동조합운동의 가장 근본적인 존재 이유라고 할 수 있는 것이다.

문제는 모든 노동자들이 동일한 조건에 처해있지 않으며, 여러 가지 방식으로 분절된 상태로 존재한다는 것에 있다. 그리고 그에 따라서 전체 노동자의 각 부분들이 서로 다른 이해관계를 가지게 될 가능성이 점점 더 커졌다고 하는 데에 있다. 노동조합운동 초기의 직업별 노동조합들은 미숙련 노동자들의 이해관계를 보호하는 것보다는 숙련 노동자들의 이해관계를 보호하는 것에만 집중하였으며, 결국 미숙련 노동자들은 스스로 노동조합을 결성하여 새로운 노동조합운동의 물꼬를 텄고, 그것이 바로 19세기 말, 20세기 초에 등장한 산업별 노동조합, 일반 노동조합의 흐름이었다. 물론, 그렇다 하더라도 일단 노동조합들 사이에 이해관계의 차이는 여전히 남아 있는 것이었고 전체 노동조합운동의 입장에서 볼 때 무엇보다도 중요한 것은 그것을 어떻게 극복하여 전체 노동조합운동이 한층 더 효과적으로 자신의 목표를 달성할 수 있을 것인가에 있었다고 할 수 있다. 특히 가장 좁게 해석될 경우 노동조합의 목표라고 할 수 있는 조합원들의 임금 및 근로조건 개선이 개별 기업, 개별 산업에서만 문제가 아니고, 또한 단지 임금 및 근로조건 그 자체만으로 한정될 수 있는 것도 아니었기 때문에 노동조합운동의 영역은 노사간의 협소한 틀을 넘어서서 전 사회로 확대될 수밖에 없는 것이었다. 이러한 발전의 근거에는 "전체 노동자의 연대"를 어떻게 확보할 것인가 하는 문제의식이 깔려 있다고 할 수 있다.

한국의 노동조합운동은 그 동안 이 연대의 문제를 주로 직업별 노동조합의 한계를 어떻게 극복할 것인가에 집중하고 있었고, 그것은 산업별 노동조합의 건설을 위한 운동으로 이어져 왔다고 할 수 있다. 그런데, 그것과는 다른 수준, 다른 영역에서 정규직 노동자를 중심으로 한 노동조합운동과 여기에서 절대적·상대적으로 소외되어 있는 비정규직 노동자의 열악한 노동조건 현실이 "연대"의 문제를 심각하게 제기하고 있고, 이것이 바로 현 시점에서 한국의 노동조합운동이 안고 있는 또 하나의 중요한 과제로 떠오르고 있는 것이다.

민주노총의 비정규직원을 대상으로 한 조사 결과에 따르면, 비정규직 노동자들의 많은 부분이 노동조합의 필요성을 강하게 느끼고 있으며, 특히 과거에 조합원이었거나 현재 조합원인 비정규직 노동자들의 경우, 그렇지 않은 경우보다 노동조합의 필요

성에 대한 적극적인 입장을 취하는 비중이 높게 나타나고 있다. 또한 비정규직 노동자들 중에서 노동조합 가입 자격이 있는 노동자들의 80% 이상이 노동조합에 가입하고 있으며, 노동조합에 가입하지 못하고 있는 비정규직 노동자들 중에서 노동조합 가입 자격이 주어질 경우 가입하겠다는 비정규직 노동자의 비중이 약 70%로 매우 높게 나타나고 있어, 비정규직 노동자들의 노동조합에 대한 기대가 적지 않다는 것을 알 수 있다.

그러나 다른 한편, 기존 노동조합에 조직되어 있는 조합원들의 많은 부분은 비정규직 노동자들의 문제를 자신의 문제로 심각하게 느끼지 않고 있으며, 심지어는 자신들과 같은 사업장에서 일하고 있는 비정규직 노동자들에 대해서도 관심을 기울이지 않고 있다. 심지어는 비정규직 노동자들을 조합원으로 받아들이는 것에 대해 부정적인 입장을 취하는 정규직 조합원들도 적지 않은 것이 현실이다.

이러한 현실이 바로 비정규직 노동자의 조직화를 제기하고 있는 노동조합운동이 처해 있는 딜레마가 아닌가 한다. 정규직, 비정규직을 불문한 전체 노동자의 연대는 추상적이거나 구호일 뿐인 “대의”가 아니라 노동조합운동의 존재 조건이다. 만약 기존의 조합원들이 비정규직 노동자의 조직화에 대해 부정적이거나 관심을 기울이지 않을 경우 노동조합이 “운동”을 전개할 수 없을 것이다.

현실적인 대의와 원칙인 연대를 위해서 노동조합운동이 비정규직 노동자 문제를 자신의 것으로 분명히 하고 가능한 모든 노력을 기울여야 할 것이다. 비정규직 노동자들을 정규직원으로 전환시키는 험겨운 투쟁을 전개한 한국항공우주노동조합의 사례에서 볼 수 있었던 것처럼, 비정규직 노동자들이 처한 열악한 노동조건을 자신의 일로 느끼고 그들과 함께 하고자 하는 많은 조직된 노동자들이 존재한다는 사실은 기존 노동조합들의 비정규직 노동자 조직화를 위한 활동이 비판적이지만은 않고, 더 나아가 낙관적으로 바라볼 수 있는 근거가 충분히 될 수 있다. ❖