

김영삼 정부의 노동정책과 자본의 노동통제 전략 : 평가와 전망

인 수 범(한국노동사회연구소 연구위원)

1. 정부와 자본의 노동통제 전략 : 노동배제 정책의 지속

민주노조 운동이 급속히 성장한 1987년 노동자대투쟁 이후, 정부와 자본의 노동통제 전략은 이전과는 다른 외양을 띠고 진행되어 왔다.

과거 군부독재 정권 시기의 노동 억압적 정책은 상대적으로 완화되었지만, 정부의 정치적·이데올로기적·행정적 노동배제 정책과 자본측의 노동통제 전략은 이전에 비해서 상당히 변화되었다. '임금가이드라인', '무노동 무임금', '능력주의적 인사 제도의 확대', '현장 노동자들에 대한 노무관리 강화' 등이 그 예들이다. 또, 정부에 의한 물리적 탄압이 주요 노동통제 수단이었던 데서, 1990년대 이후에는 정부와 자본 양측 모두에 의해 이데올로기적 통제의 비중이 점점 강화되고 있다. 김영삼정부가 매년 강조해 온 '고통분담론', '국제화', '세계화' 이데올로기와 자본측이 한창 추진 중인 '기업 문화 운동', '경영합리화' 등이 노동 통제를 위해 동원되고 있다.

그런데 이러한 노동통제 전략의 변화가 노동자와 노동조합 운동에 대한 사회적 포섭 전략으로 나아가지 않고, 기존의 노동 배제 전략을 '합리화'시키는 명분으로서의 성격을 띠고 있기 때문에 이에 대한 노동운동의 정확하고 풍부한 이해와 적절한 대응이 요구된다.

김영삼정부는 집권 초기 「'신경제 5개년 계획' 노사관계 재정립(안)」이란 이름으로 향후 노동정책의 청사진을 발표한 적이 있다. 그 내용은 크게 새로운 노사관계의 정착과 노동 복지¹⁾의 증대였다. 초기의 정부 정책은 기업에 대한 규제 완화와 노동 배제

정책의 개혁을 동시에 추진할 것처럼 보였다.

실제로 정부의 초대 노동부장관이었던 이인제장관은 여러 노동개혁 정책을 내세웠다. 그는 입각 직후부터 '제3차 임금금지 조항의 사실상 사문화', '해고자 전원 복직', '전노협 합법화', '무노동 부분 임금', '경영권·인사권 참여 인정' 등 과거 군사독재 정권의 노동 배제 전략에서 핵심적인 정책 사안들로 고수되었던 여러 가지 쟁점들에 대해서 개혁적 방침을 제시하였다.²⁾ 그러나 이인제장관의 개혁적 언사들은 1993년 7월의 현총연(현대그룹노동조합총연합)의 연대 파업을 기점으로 본질적인 한계를 드러내었다. 기본적으로 자본측은 단기적으로도, 중장기적으로도 노동부장관의 노동개혁안을 받아들일 자세가 되어 있지 않았고, 이를 반영하여 정부 부처 내에서도, 특히 경제 관련 부처(경제기획원과 상공부 등)들은 노동부장관이 현대그룹 노동쟁의를 조장하고 있다고 주장하였다.

1993년 하반기부터 현재까지 김영삼정부의 노동정책은 노동배제 전략을 주로 사용하였던 노태우정권 시기의 노동통제 전략을 그대로 답습하는 것이었다. 정부는 1993년 현대 그룹에 대한 강경대응과 노동법 개정 방침의 철회, 1994년의 전지협에 대한 공권력 투입, 1995년 한국통신노조에 대한 억압 정책 등으로 해마다 노동자와 노동조합에 대한 공격을 늦추지 않았다.

김영삼정부의 집권 기간은 1980년대 이후 제3세계에서 진행된 '민주주의로의 이행'이기도 하면서 계급적으로는 독점자본의 힘이 상대적으로 성장한 시기이다. 최근 '518 특별법' 정국도 일견 모순적인 변수들의 상호작용에 의해 나타난 결과라고 볼 수 있다. 이런 상황에서 노조 운동에 대한 정부의 노동정책이 어느 방향으로 진전될 지는 노사정 주체의 행동이 어떻게 결합되느냐에 달려 있었지만, 적어도 현 정부의 노동정책 기조는 크게 변화하지 않을 것이다.

1) 노동 복지(labor welfare)는 크게 국가 복지와 기업 복지로 나뉘어 있다. 선진자본주의국의 경우에는 사회복지가 발전되어 있어서 국가 복지가 차지하는 비중이 크다. 반면 우리 나라는 여전히 국가 복지는 낮은 수준에 머물러 있고, 이에 대한 반작용으로 임금인상과 기업 복지의 증대가 현상으로 나타나고 있다. 노동정책의 의의가 '사회적 약자'인 노동자를 보호하는 데 있는 것이라면 당연히 국가 복지가 확대되어 노동자가 기업의 틀에 묶이지 않도록 해야 한다. 이후 확인된 바에 따르면, 정부의 노동 복지 증대의 핵심적 내용은 고용보험제 도입이었다고 볼 수 있다.

2) 노증기(1995), 「6공화국 국가의 노동 통제 전략과 노동운동」, 『한국 사회학 대외 발표 논문집』, p.270

2. 정부의 노동정책 : 부문별 평가 및 전망

1995년 정부의 노동정책은 임금가이드라인의 강요와 한국통신노동조합에 대한 강경 대응으로 상징되듯이, 과거의 억압적 노동정책으로 돌아가는 것이 아니냐는 우려를 자아내었다. 올해에도 노동정책의 핵심은 임금가이드라인을 통한 임금 통제와 민주노총과 공공부문 노조에 대한 억압 등이 될 것이다. 실제로 정부와 자본측에서는 올해 노사관계의 안정을 위해서 민주노총과 공노대에 대한 대응이 매우 중요하다고 여러 곳에서 주장하고 있다.

1) 노사관계 정책

노사관계를 바라보는 정부의 시각은 여전히 변할 기미를 보이지 않고 있다. 협조주의적 노사관계를 확산시키려는 보수적인 생각이 아직도 노동부내에서 지배적인 것으로 보인다. 따라서 정부의 노사관계 정책은 지난 해와 마찬가지로 민주노조 운동에 대해서는 물리적 탄압과 이데올로기적 공세를 강화하는 한편, 한국노총을 정부의 파트너로 삼아 노사관계에서 협조주의적 세력과 이데올로기를 확산시키려는 정책을 고수하려 할 것이다. 즉, 한국노총을 부축하여 그 독점적 지위를 계속 유지시키면서 민주노총은 대화상대로조차 인정하지 않을 것으로 보인다.³⁾ 한국노총과 경총이 주최한 '노사 한마당'이나 노사정이 참여하는 '중앙노사협의회'의 개최 등은 그러한 기초의 전술 중 하나라고 볼 수 있다.

최근에 대법원이 '무노동 무임금' 판결을 내린 것이나, 정부가 공공부문 노조에 대해 임금인상 억제와 노조전임자 축소를 일방적으로 결정한 것은 96년의 노사관계가 그리 평탄하지 않을 것이라는 판단을 떨쳐 버릴 수 없게 만든다.

대법원은 작년 12월 21일 쟁의 기간 중에 '무노동 무임금' 원칙을 적용해야 한다는 결정을 내림으로써 여전히 노동자보다는 사용자의 편에 기울어 있음을 보여주었다. 이는 이전에 '무노동 부분 임금'⁴⁾ 원칙을 선언한 대법원 자신의 판결을 3년 9개월만에 뒤집은 것이다.

정부는 또 정부투자기관에 대해 노조 전임자 수를 현재의 절반 이하 수준으로 줄이

3) 박석운(1995), 『'96 노동 정세 전망』, 『96년 운동 방침 수립을 위한 정책 세미나 자료집』, p.25

4) 대법원은 1992년 3월, "파업 기간 중이라도 임금 중 사실상 근로 제공에 대해 교환적으로 지급 받는 것이 아니라 근로자로서 지위 자체에 대해 지급 받는 생활보장적 부분으로서 당해 근로계약 해석상 사실상 근로를 제공하였는지 여부와 관계없이 지급 받도록 돼 있는 임금에 대해서는 무노동 무임금 원칙이 적용되지 않는다"고 결정한 바 있다.

고 정원은 현재 수준에서 동결하도록 하였다.⁵⁾ 예를 들어 조폐공사의 경우에는 노조 전임자 수를 현재의 20명에서 3명으로 줄이도록 계획되어 있어 노조활동 자체가 어려운 상황에 놓이게 될 수도 있다.⁶⁾ 또, 정부의 전임자축소 계획은 비단 공공 부문을 대상으로 하고 있는 것이 아니고, 전 부문의 노동조합들을 대상으로 하고 있음이 정부의 공개적 언급을 통해 확인되고 있기 때문에 향후 수년간 전임자 문제를 둘러싼 노동조합과 정부와의 대립은 더욱 치열해 질 것이다.

한편, 전임자축소 문제는 작년 한국통신노조에 대한 물리적 단압과 12월 조폐공사를 공익사업체로 지정하는 폭거를 저지름으로써 한층 강화된 공공부문 노조에 대한 정부의 강경한 억압 기조의 연장선상에 있는 것이다. 노동부는 이외에도 12월 9일 '공공 기관 노사관계 세미나'를 개최하여 공공부문이 노사 화합과 임금 안정을 위해 선도적으로 노력할 것을 주장한 바 있다. 이는 정부가 공공부문을 임금억제의 수단으로 보는 전근대적인 사고에서 한치도 벗어나지 못하고 있음을 반증하는 것이다.

민주노총에 대해서는 이미 설립 신고서 반려, 민주노총 지도부 구속 등, 적대적 태도를 취한 바 있는데, 이러한 태도는 국면에 따라 장문의 차이는 있겠지만 현 정권의 말기까지 지속되리라 예상되고 있다.

이처럼 정부는 노사관계에 대한 중장기적인 청사진이 없을 뿐 아니라, 아직도 노동조합 운동의 사회적 권리를 인정하고 민주적 노사관계로의 개편을 위해 정부가 담당해야 할 역할을 제대로 하지 않고 있다. 노사관계란 기본적으로 노사정 세 주체간의 갈등과 대립을 조정하고, 교섭하는 규칙들을 민주적으로 제도화한 것이라고 할 수 있는데, 정부는 그 동안의 노사간 대립·갈등을 지양하고 더 나은 노사관계를 창출하려는 노력을 전혀 보이지 않고 있으며, 오히려 종전의 억압적 노동 배제 전략을 답습하고 있다.⁷⁾

5) 재정경제원은 12월 20일 노조원인에 따른 전임자 수를 기준으로 시달했는데, 노조원이 100명 이하인 경우에는 반전임자만 1명을 두고 101명~3백명까지는 1명, 301명에서 1,000명은 2명, 1,001명에서 10,000까지는 2명에 노조원 1,000명당 1명씩 추가, 10,000명 이상은 11명에 노조원 1,500명당 1명씩 추가하는 것을 내용으로 하고 있다. 이에 따르면 19개 정부투자기관의 노조 전임자 수는 현재 291명에서 130명으로 줄게 된다. 심재진(1995), 「국가와 자본의 96년 노동정책의 이해」, 『노동 경제 동향』 12월호, pp.122-123

6) 조폐공사는 현재 본부노조에 10명, 4개 지부노조에 10명의 전임자를 두고 있다. 전임자 수는 단체협약에 규정되어 있어서, 전임자 수의 축소는 노사간의 단체교섭을 통해 결정될 것이다.

7) 노중기(1995)는 6공화국 이후의 노동정책을 5공화국까지의 억압적 노동 배제 전략과는 달리 해계 모니적 노동 배제 전략으로 개념 규정하고 있는데 1990년대 내내 정부는 억압적 노동 배제 전략을 동시에 사용해 왔다. 따라서 아직은 정부의 노동정책 기조가 이전의 정책과 다르다고 생각하기에는 이르며, 새로운 노동정책으로 발돋움 가는 과도기(정치사회적으로는 민주주의의 이행기)라고 보는 것이 옳바를 것이다. 노사정의 노동 정치에 따라 노동정책의 방향은 달라질 수도 있는 것이다.

2) 임금정책

그 동안 정부의 노동정책은 경제정책에 종속되어 왔다. 성장 이데올로기를 중심으로 하는 경제정책은 노동정책의 '노동자 보호적 측면'은 무시한 채, 자본의 가격 경쟁력을 강화시켜 주기 위한 임금억제 정책을 중요 요소로 하는 것이었다. 노태우정부 시기의 총액임금제가 그러하거니와, 김영삼정부가 추진한 노사 합의를 가장한 임금가이드라인 정책 또한 한국 자본의 국제 경쟁력을 노동자의 임금 억제를 통해 유지해 보려는 의도에서 벗어나지 못하였다.

96년에도 정부는 93년부터 95년까지 매년 추진해 온 임금가이드라인을 발표하였다. 1월 8일 열린 중앙노사협의회에서는 올해 임금가이드라인을 6.6%(5.1%-8.1%)로 제시하였다.⁸⁾ 정부는 이미 작년 12월 중순에 노동부 산하 기관인 산업인력관리공단에서 임금 5% 인상(수당 3%, 상여금 100% 인상)을 타결함으로써 임금억제 정책의 의지를 보인 바 있다. 정부는 또한, 1월 16일 공공부문 임금인상과 관련, 정부투자기관은 기본급 5% 인상에 최고 3%의 성과급을 지급키로 하고, 또 출연기관에 대해서는 기본급 6% 인상을 기본으로 하되 임금수준이 낮은 기관은 1%의 성과급을 추가 지급키로 했다고 발표했다.⁹⁾

<표 1> 중앙 노사 합의 이내 인상률 결정 비율

(단위: %)

연 도 \ 구 분	합 의 수 준	준 수 율	소비자 물가 상승률	GNP 성장률
1993	4.7-8.9	80.6	4.8	5.8
1994	5.0-8.7	60.4	6.2	8.4
1995	5.6-8.6 ¹⁾	53.1 ²⁾	4.7 ³⁾	9.8 ⁴⁾

주: 1) 1995년에는 노사 합의가 없었던 관계로 임금연구회의 권고 수준을 원용함.

2) 1995년 11월 13일 현재

3) 1995년 9월말 현재

4) 1995년 상반기

자료: 한국노동연구원(1995), 『노사관계 발전 대토론회 자료집』, p.246

8) 이것은 작년에 「임금연구회」를 통해 정부가 제시한 5.6%-8.6%보다도 낮은 수치이다.

9) 「매일경제신문」, 1996.1.17. 이를 위해 정부는 재정경제부와 노동부가 일단협 교섭시 함께 지도에 나서는 한편 노사관계 우수 기관에 대해 상여금을 지급하는 등 지원을 강화키로 했다.

그러나 작년 실질임금 인상률은 노동부 발표로도 12.6%로 정부의 임금가이드라인을 훨씬 상회하였다. 노총-경총 합의는 1993년과 1994년에만 이루어졌을 뿐, 작년과 올해에는 한국노총이 거부 입장을 분명히 하고 있다. 노동부에서도 올해 무리하게 노사 상급 단계 수준의 임금 합의를 추진하지 않을 것임을 밝히고 있다. 또, <표 1>을 보면 알 수 있듯이 '노총-경총 임금 합의'가 처음 시작된 1993년에 비해 1995년에는 임금가이드라인 준수율이 무려 30%가 감소하였다. 이 모두는, 임금억제 정책이 노사정간 사회 회적 합의를 가장하는 데 까지 이르렀으나 노동자들은 어떠한 방식의 임금억제 정책도 거부하고 있음을 반증하는 것이라 할 수 있다.

정부 임금정책의 또 한 가지 문제는 임금가이드라인을 통한 임금수준 억제에만 집중할 뿐, 임금구조의 개선이나 임금 체계의 개선 과제는 소홀히 하고 있다는 점이다. 기업별로 임금교섭이 이루어지고 있는 현 상황에서 규모별, 성별 임금 차이를 축소하는 방법은 정부의 적극적인 임금정책을 통해서만 가능하다. 그런데도 정부가 여전히 임금수준 통제에만 주력하는 것은 임금정책의 기본 과제를 저버리고 있는 것이다.

한국노총은 작년에 이어 올해에도 정부의 임금 합의 제안을 거부하고 있다. 한국노총은 95년에는 정부의 임금가이드라인인 7.7%보다 4.7%나 높은 12.4%를 임금인상안으로 제시하였고, 올해에도 비슷하거나 약간 낮은 수준의 임금인상률을 방침으로 정할 예정이다. 반면 민주노총과 공노대는 독자적인 임금인상안과는 별도로 표준생계비¹⁰⁾를 산정하여 각 산별 연맹과 단위노조의 임금교섭에 도움을 주는 방식을 취하고 있다.

3) 노동법 개정

한국의 노동법은 여전히 '제3자 개입 금지', '복수 노조 금지', '공무원과 교사의 단결 금지', '노조의 정치활동 금지' 등의 독소 조항을 지니고 있다. 특히 '복수노조 금지조항'과 '제3자 개입 금지' 조항은 그 동안 민주적 노동조합 운동의 성장을 억제하고 노동조합 운동을 탄압하는 수단으로 활용되어 왔다. 김영삼 정부 집권 초기에는 이러한 법조항들이 개정될 가능성이 높은 것으로 생각되기도 하였지만, 현재로서는 김영삼정부 임기 내에는 매우 어려울 것으로 보인다.

노동법은 노사관계의 기본적인 틀을 규율하고 있으므로 민주적 노사관계로의 개편을 위해서는 반드시 개정될 필요가 있다. 정부에서도 노동법 개정의 필요성을 인식하여

10) 임금인상 및 임금 체계의 기준이 무엇이 되어야 하는가 하는 것은 매년 노사간의 논쟁의 대상이 되어 왔다. 노총(민주노총과 한국노총 모두)에서는 생계비, 기업 측에서는 생산성이 그 기준이 되어야 한다고 주장해 왔다. 그러나 이론적으로는 생계비를 기본으로 하고 기타 변수들(생산성 증가, 물가 상승 등)을 고려하는 방식이 바람직하다.

일찍이 「노동관계법개정연구위원회」에서 검토한 바도 있다. 여기에서 나온 의견은 ① '상급 단체 복수 노조 허용, 6급 이하 공무원 단결권 보장, 제3자개입 금지 조항 삭제, 공익사업 직권 중재 폐지, 행정관청 업무 조사 및 단체협약 취소변경권 삭제' 등 현행 노동조합법과 노동쟁의조정법을 일부 개정하고, ② '정리 해고 요건 완화, 변형근로시간제 도입, 휴업 수당 삭감, 생리휴가 무급화' 등 근로기준법을 일부 개악하여 근로자 파견법과 시간제 근로에 관한 법률을 도입하자는 것이었다.¹¹⁾ 노동부 산하 연구기관인 한국노동연구원에서 주최하여 95년 12월에 열린 일련의 '노사관계 토론회'에서도 노동시간 및 임금 제도의 유연화 주장이 일반적인 것이었다.

한편 노동 측에서는 1991년 'ILO 공대위'를 구성하는 등 정부의 노동법 개정을 촉구해 왔으며, 5인 미만 고용 영세 사업장의 근로기준법 및 산재보상보험법 적용을 요구해 왔다. 국제적으로도 국제노동기구(ILO)는 한국의 노동운동이 추진해 온 노동법 개정을 세 차례나 정부에 요구했고, UN 인권규약위원회에서도 노동법 개정을 권고해 왔다. 또 한국이 경제발전협력기구(OECD)에 가입을 신청하자, OECD 내 노조자문위원회(TUAC)에서는 정부가 OECD에 가입하려면 노동법 개정을 먼저 해결해야 한다고 주장하고 있다. 민주노총측은 노동법이 1차 개정되었던 1987년으로부터 10년째가 되는 1997년까지 노동법 개정이 이루어 지지 않을 경우 강력하게 대응할 것임을 천명하고 있다.

최근 경총이 노동법개정문제에 대해 기존의 '불가'입장을 부분적으로 선회한 듯한 언급을 한 바 있으나, 공식적으로 확인되지 않았고, 정부의 입장이 변하고 있다는 조짐은 보이지 않고 있다. 그런데 집단적 노사관계법의 개정 문제와는 별도로 변형근로제나 휴일축소, 파견근로제 등에 대한 정부와 자본측의 개악 기도는 단기적으로 추진될 수도 있다고 보여진다.

4) 고용정책

노동자에게 고용 문제는 불가 문제와 더불어 피부로 느끼는 가장 중요한 문제이다. 최근에는 대기업에서 주로 추진되고 있는 신기술 합리화와 경영합리화로 인해 정규직 노동자의 수가 감소하고 비정규 노동자(임시직, 파트타임 등)가 증대하는 등의 현상이 일어나고 있다. 또 경쟁력이 약한 중소기업에서는 경기 양극화로 인해 휴·폐업과 부도가 증가하고 있어, 95년 3월에는 어음부도율이 0.23%로 1982년 이철화·장영자 사건 이후 최고치를 기록하고 있고 지금도 여전히 높은 수준에 있다.¹²⁾ 게다가 공공부문에서

11) 김유선(1995), 「96년 정세와 투쟁 방침」, 「96년 운동 방침 수립을 위한 정책 세미나」, pp.38-39

12) 임휘철(1995), 「경제 동향 및 전망」, 「95년 운동 방침 수립을 위한 정책 세미나」, p.20

는 조직 개편과 민영화를 강력하게 추진하고 있어 노동자의 고용 불안이 높아지고 있다.

그런데 90년대 들어 공식적인 실업률은 1992년에 2.4%, 1993년 2.8%, 1994년 2.4%, 1995년은 2.2% 정도¹³⁾로 점진적으로 줄어들고 있다. 이것은 김영삼정부 기간 내내 한국 경제가 국제 경제 환경의 호조건(특히 일본 엔고 현상)에 의해 호황을 누린 것을 반영하는 것이다. 문제는 이러한 경제 호황이 한국 기업의 주체적인 산업구조조정을 통한 경쟁력 강화로 이루어진 것이 아니라, 외적인 변수에 의해 주어졌다는 점이다. 예를 들어, 최근의 경기 양극화를 통해 알 수 있는 것처럼 중소기업의 경쟁력은 여전히 매우 취약한 상태에 있다. 현재까지는 1990년대 전반기의 고용 불안 요인이 외적 환경에 의한 경기 호황으로 잠복하고 있지만, 1990년대 후반기에도 그러리라고 예측하기는 힘들다.¹⁴⁾

경기 불황이 닥쳤을 때를 대비해 노동자를 보호할 수 있는 제도를 만들어 나가는 것이 필요하다. 1995년 7월 1일부터 시행되고 있는 '고용보형제'는, 아직 미흡하지만 노동층에서 노동자 보호적 성격을 강화하는 노력을 보일 필요가 있다. 여기에는 고용보형법의 개정을 포함해서 현 제도를 잘 활용하는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

한편 정부가 바라보는 현재 고용 문제의 핵심은 생산직 노동자의 공급 부족이다. 이른바 '산업 인력 공급 문제'이다. 실업률이 2%대에 머물고 있고, 인구구조의 변화로 신규 노동력의 공급이 감소되고 있어¹⁵⁾ 생산직의 인력 부족이 더욱 심화될 전망이다. 노동부는 부족한 노동자 수가 전체 산업에서는 183,000명, 생산직에서는 125,000명, 주요 생산직 노동자의 부족률은 전자산업 10.8%, 조선산업 8.5%로 계산하고 있다. 이에 대한 대책으로 40만 명의 실업자와 290만 명에 달하는 주부 및 고령자를 활용하는 방안을 마련하고 있다.

정부는 이러한 노동력을 활용하기 위한 방안으로 이른바 '유연한 고용 형태'를 확대할 것을 주장하고 있다. 물론 유연적 고용 형태는 자본축이 경영합리화를 성공적으로 수행하기 위해 줄곧 이야기해 온 것이다. 1993년과 1995년에 근로자파견법 제정 시도가 한국노총과 민주노총의 반대로 무산된 경험이 있으나 정부는 1996년 다시 입법화를 시도하겠다고 공개적으로 천명한 바 있다. 정부는 또, 시간제 노동자 확대, 외국인 노동자 수입 증대 등의 노력을 강화하고 있다. 좀더 구체적으로 보면, 노동부는 고용 대

13) 노동부(1995), 『산업 인력 공급촉진대책』.

14) 실례로 한국의 불황, 호황의 경기 순환은 10년 단위로 이루어져 1990년대 말에는 경기 불황이 닥칠 것이라는 전망이 지배적이다.

15) 1980년에 15-24세 경제활동인구는 317만 명이었는데 비해, 1994년에는 270만 명으로 무려 47만 명이 감소하였다.

책으로, ① 여성의 취업 촉진과 보육 시설 확충, ② 고령자 및 장애인의 고용 기회 확대, ③ 비진학청소년 및 병역 자원의 효율적 활용, ④ 취업 알선 기능의 강화, ⑤ 시간제 근로 등의 고용 관리 개선을 내세우고 있다. 따라서 96년에도 노동자 고용 형태의 유연화를 위한 정부의 법·제도적, 이데올로기적 공세는 멈추지 않을 것이다.

3. 자본의 신경영전략의 성격과 방향

1996년은 전산업부문에서 성장률이 둔화될 것으로 보이며, 특히 내수 중심의 경공업 부문 중소기업의 위축이 예상되고 있다. 이에 따라 자본측의 대노동전략은 노동운동에 대한 양보의 축소, 1995년까지 계속 추진해 왔던 노사관계 개편 전략의 강화로 나타날 것이다. 기업 수준에서는 이른바 신경영전략이 강화되어, 임금체계의 개편, 고용형태의 조정, 현장통제의 강화를 위한 자본측의 시도들이 더욱 기승을 부릴 것이다.

자본의 신경영전략은 일본의 생산 방식 및 노무관리를 모델로 하고 있고, 현실적 적용에서는 노동비용의 감소, 노동강도 강화, 노동시간의 유연화, 자본 주도의 현장 권력 재편 등을 내용으로 하고 있기 때문에 노동 측의 적절한 대응이 시급한 실정이다.

1) 임금·직급 체계의 개편

1990년대 들어 본격적으로 추진된 신경영전략에서 임금체계의 직능급으로의 개편은 주요한 구성요소라 할 수 있다. 직능급은 임금결정 과정에 필연적으로 인사고과를 개입시키므로 기업 측에게는 생산성 향상과 노동자의 개별적 통제, 임금관리의 합리화라는 성과를 얻게 한다. 노조 측에서는 직능급이 노조 조직력을 약화시키고 조합원의 단결을 해치는 효과를 가지고 있다는 점 때문에 기존의 연공급을 고수하면서 적극적인 반대 입장을 취해 왔다.

현재 직능급은 대기업을 중심으로 확대되고 있으며 1996년에도 이런 노력은 지속될 것이다. 이와 함께 임금지급형태를 연봉제로 바꿈으로써 능력주의적 인사관리를 강화하는 움직임이 확산되고 있다. 연봉제는 주로 관리직의 비조합원을 대상으로 도입되어 오던 것인데, 1995년 들어서는 하위직에도 확산·적용되고 있다. 연봉제는 능력주의적 임금 및 인사제도를 전제로 하는 점도 문제이지만, 개별적 임금계약을 맺기 때문에 연봉제의 도입 과정에서 임금수준을 높여 주고, 대신에 개별적 임금계약이 가능하도록 노조 탈퇴를 연봉제 조건으로 내세워 조합원들을 분열시킨다는 점도 노조들을 우려케

하고 있다.

반면 주로 조선산업 생산직의 경우에는 기존의 시급제에서 월급제로 임금지급형태를 바꿈으로써 노동자의 임금 안정성을 높이는 결과를 가져오기도 하였다. 삼성중공업을 선두로 도입된 월급제는 임금 안정성과 함께 노동시간 단축 효과를 가져왔다는 점에서 의미가 있었다. 경총에서는 생산직에서의 월급제 도입이 현실 조건에 맞게 이루어져야 하며, 최근의 월급제 도입은 노조의 요구에 떠밀리고 있다는 평가를 하기도 한다. 월급제가 결과적으로는 생산직 노동자의 임금수준을 높였다는 것이다. 그러나 연봉제나 월급제를 둘러싼 노사교섭에서 분명히 엿보이는 것은 외형적으로는 임금지급형태를 바꾸는 이러한 움직임의 이면에 임금·직급 체계의 능력주의적 개편을 집요하게 추구하는 자본측의 전략이 숨어 있다는 것이다.

2) 노동시간 유연성 추구: 탄력적 노동시간제

신경영전략의 한 수단으로 노동시간에 대한 유연화 전략이 추진되어 왔다. 그 동안 논의되었던 변형근로시간제는 여러 방식으로 개별 기업에 적용되고 있다. 변형근로시간제는 노동시간의 물리적 길이를 연장하는 것이 아니라 노동강도 강화를 통한 노동시간의 내포적 연장을 피하는 제도라고 볼 수 있다. 이는 법정 노동시간이나 실제 노동시간이 줄어드는 추세의 한계를 뛰어넘어 노동력의 유연한 활용을 통해 노동지출을 늘리고자 하는 자본측의 의도를 반영하는 것이다. 이와 아울러 절대적 노동시간을 늘리려는 시도도 행해지고 있다. 생리휴가 폐지, 연·월차의 축소 주장 등이 그것이다.

한편 사무직에서는 노동지출을 효율화하기 위한 유연적 노동시간제(flexible work time), 집중 노동시간제(core work time) 등이 확산되고 있다. 이런 제도는 사무직에 확산되고 있는 연봉제 및 신인사제도가 고과에 따른 노동자 상호간의 경쟁 강화를 유도하고 있는 환경에서, 또, 노동시간의 자율적 결정이라는 외피를 쓰고 시행되고 있기 때문에 문제의 심각성이 더하다.

3) 불안정 고용 형태의 확대

1996년에는 기업 측이 경기 하강을 이유로 고용 조정이 더욱 가속화될 전망이다. 특히 중소기업의 구조 개혁을 빌미로 한 고용 조정이 향후 수년간 맹위를 떨치리라 예상된다.

그 동안 고용 문제는 수 년간 다음과 같은 양상을 보여 왔다. ① 불안정 고용의 확

대: 파트타임(사무서비스직), 하청(제조업), 소사장제(제조업 중소기업), 파견 근로(각 부문), ② 중고령층에 대한 조기 퇴직 압력의 확산(병예퇴직-사무 관리직), ③ 정리 해고 요건의 완화에 따른 정리 해고의 확산 가능성(전 부문) 등이다.

고용 형태의 다양화는 한국 경제의 산업 구조 조정과 국제 경쟁력을 확보하고, 개별 기업의 노무관리 합리화를 위해서 지속적으로 도입될 것이므로, 노동조합은 이에 대한 중장기적 계획을 마련할 필요가 있으며, 단기적으로는 각 기업과 노조의 사정에 맞는 전략을 짜야 할 것이다.

4) 현장 노무관리 강화

노사협조적 의식을 유도하기 위한 기업문화운동과 현장 노무관리를 통해 기업 내에 관료적 통제를 강화하는 것이 현장 노무관리 강화의 기본적인 기조이다. 팀제 등 혁신적 조직 기법이 일부에서 도입되고 있으나, 이는 대체로 비조합원인 사무관리직에서 주로 진행되고 있다. 팀제는 능력주의적 임금·인사 제도를 수반하고 있다는 점이 특징이다.

기존에 조선산업을 중심으로 '반생산회의', '한마음생산회의' 등이 맹위를 떨쳤는데, 이런 조직을 생산 단위 및 노무관리 단위로 통합하고 집중 관리하는 방식은 더욱 강화될 것이다.¹⁶⁾ 일부 논의에서는 조선산업의 반생산회의가 자동화된 일관 공정이 지배적인 산업에서는 유효성이 떨어지리라 예측했지만 결코 과소 평가될 문제는 아니다.

4. 노동운동의 정책역량 향상과 현장조직 강화

최근 들어 공공부문 노조의 전임자 수 축소 문제와 노조활동을 이유로 부당하게 해고된 노동자들에 대한 이야기가 노동조합 운동의 쟁점이 되고 있다. 이 문제들도 기본적으로는 정부와 자본의 노동 통제 전략의 결과로 나타난 것이고, 노동운동은 이를 반드시 짚고 넘어가야 할 상황에 놓여 있다.

이 문제들을 해결하는 길은, 단순화를 무릅쓰고 도식화하면, 하나는 거시적인 노사정 관계에서 노동운동의 정치적 역량을 강화하고 또 그것을 뒷받침할 만한 정책들을 개발해 내는 것이고, 다른 하나는 기업 차원에서 주로 일어나고 있는 신경영전략에 대한

16) 현대중공업에서는 1996년 들어 이른바 '오색 깃발 제도'를 도입하여 작업장 노동자들이 스스로 안전관리를 수행하도록 강요하고 있다.

구체적인 대응 방안 마련과 그것을 기초로 해서 노조의 현장기반을 강화하는 것에 있다.

거시적 노사정 관계의 개혁을 위한 정치역량의 강화는 이제 더 이상 미룰 일이 아니다. 그리고 이 문제는 다른 계급·계층 운동, 시민 운동과의 연대를 통해 구체적인 방안을 모색해야 할 것이다.

또한 아직도 작업현장의 민주주의는 제대로 창출되지 못했고 제도화도 미흡한 실정이다. 작업현장은 또 하나의 체제라고 할 수 있기 때문에 현장의 정치구조는 개혁해야 할 공간이다. 이를 위해 단위노조는 민주노총 및 산업별 상급단체와 함께 신경영전략에 대한 대응과 민주적인 노사관계를 만들기 위한 대안들을 하나 들씩 쌓아 나가야 하고, 이를 구체적으로 실현할 현장 조직을 강화하기 위한 체계적인 작업을 수행해야 할 것이다. ■