

한국노총 연구총서 Ⅲ

한국노동운동의 전망과 과제

한국노총 중앙연구원

< 목 차 >

·Part 1 노동운동과 신사회운동의 연대 I

- 이론적 이해와 연대의 경험 -

제1장 노동운동의 사회적 관심과 이데올로기적 지도력	1
제2장 신사회운동의 이론적 이해와 한국의 신사회운동	4
제3장 노동운동의 신사회운동과의 연대활동	8
제4장 한국 신사회운동의 특성 및 노동운동과의 연대	10
제5장 노동운동과 신사회운동의 연대 : 발전가능성의 확인	14

·Part 2 노동운동과 신사회운동의 연대 II

- 연대경험의 분석과 연대발전의 방향 -

제1장 서론	16
제2장 신사회운동 : 사회변혁을 위한 노동운동과의 연대	16
제3장 노동운동과 시민운동의 연대	19
제4장 노동운동과 여성운동의 연대	21
제5장 노동운동과 환경운동의 연대	22
제6장 연대의 발전과 노동운동의 분열	25
제7장 노동운동과 신사회운동 일반의 연대	27
제8장 연대의 발전을 위한 전략	30

·Part 3 기술변화와 노동운동: 은행업을 중심으로

제1장 서론	32
제2장 금융전산화의 배경과 현황	33
제3장 기술변화와 노동력 구성 및 고용고조의 변화	35
제4장 금융전산화와 노동의 재구조화	39
제5장 기술변화와 조직적 대안의 조건들	43
제6장 기술변화와 노동조합의 대응	46
제7장 단기적인 정책 대안의 모색	49

·Part 4 참여경영과 노동조합의 과제

제1부 참여경영과 노동조합의 과제

제1장 문제제기	56
제2장 선진 각국의 참여 경영과 생산 시스템의 변동	58
제3장 참여경영의 확산 요인과 조건	58
제4장 한국식 경영과 경영 합리화, 참여 경영의 한계	61
제5장 경영참여 실태조사	65
제6장 참여 경영을 위한 개혁 과제들	68
제7장 노조의 참여경영 전략	71

제2부 금속산업의 기업수준 경영참가 실태와 결정요인

제1장 문제제기	72
제2장 단체협약상의 경영참가 실태	72
제3장 경영참가도의 결정요소	74
제4장 노조전술의 이원화와 우호협력전술의 노조운동에 대한 영향	75

제5장 맺음말	77
---------------	----

·Part 5 노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망

제1장 한국의 경영참가 현황과 미래	79
제2장 일본에서의 노동자참가 현황과 문제점	86
제3장 독일의 참여경영	90

·Part 6 여성노동과 노동운동의 과제

제1장 머리말	94
제2장 노조활동 조사	95
제3장 고용실태와 고용안정	100
제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책	106
제5장 요약 및 시사점	110

Part 1

노동운동과 신사회운동의 연대 I *

- 이론적 이해와 연대의 경험 -

조돈문 편저**

제 1 장

노동운동의 사회적 관심과 이데올로기적 지도력

1987년 노동자 대투쟁은 조직적 형성과 이데올로기적 형성의 양 측면에서 노동계급 형성을 진전시키는 결과를 가져왔다. 그러나 다른 한편으로 87년 노동자 대투쟁은 노동계급의 계급형성과 동원역량의 과시에 대해 위기의식을 느낀 국가와 자본이 체계적으로 노동운동 탄압에 나서게 하는 계기 역시 제공하였다.

국가는 물리적 탄압과 이데올로기적 공세를 결합하여 노동운동에 대한 억압을 지능적으로 전개하고, 자본은 기술체계와 작업조직에서 유연성전략을 추구하는 한편으로 이른바 신경영전략이라는 보다 교묘한 노동통제 방법들을 도입함으로써 노동운동을 효과적으로 탄압할 수 있었다. 그 결과 노동조합의 조직률이 94년 현재, 87년 대투쟁 이전의 수준으로 떨어지게 되었고 조직노동 부문조차 한국노총과 민주노총으로 분열되어 있어, 노동계급의 조직적 측면에서는 87년 노동자 대투쟁의 성과가 결실을 맺지 못하고 국가와 자본의 탄압으로 인해 후퇴하고 있다고 볼 수 있다. 반면 이데올로기적 형성의 측면에서는 상대적으로 긍정적인 평가를 내릴 수 있는데 국가와 자본의 강화되고

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임.

** 가톨릭대학교 사회학과 조교수

정교화된 탄압 하에서도 노동자들의 계급의식이 향상되고 노동조합과 일반 노동자 대중을 연계시키는 “호응성 기제”들이 개발되었으며 노동조합 내부민주주의의 제도화가 이루어진 것이 그 성과물이라고 할 수 있다.

그러나 무엇보다도 국가와 자본의 공세에 의하여 가장 크게 타격을 입은 부분은 노동운동의 이데올로기적 지도력이었다. 생산현장에서의 신경영전략의 도입은 노동조합의 현장에 대한 통제력과 노동자들의 노동조합에 대한 결속력에는 큰 타격을 입히는 반면 노동자들의 기업에 대한 일체감은 증대시킴으로써 노동자들의 계급의식에도 부정적인 영향을 주고 있다. 게다가 기업별 노조체계로 인해 노동자들의 의식이 경제적 이해관계에서 벗어나기 어렵게 됨에 따라 일반 노동자들이 전국 수준의 노동운동 지도부와 선진활동가들의 이념적 노선을 따라잡기가 어렵게 되었다. 이러한 상황에서 단위 노동조합들은 노동조합에 대한 노동자들의 결속력을 높이기 위해 일반 노동자 대중과의 이념적 간격을 줄이고 단위 사업장에서의 임금인상투쟁과 단체협약투쟁을 성공시키는데 많은 활동역량을 투여하게 됨으로써 결과적으로 범국민적 지지나 이데올로기적 지도력을 확보하는데는 상대적으로 소홀하게 되었다.

한국의 국가와 자본이 어느 다른 사회들과 비교하더라도 고질적인 정당성 위기에 빠져있는 상황에서 노동운동이 국민들로부터 상대적으로 고립되어 있고 지지 받고 있지 못하다는 것은 노동운동이 이데올로기적 지도력을 획득하는데 실패했음을 반영하는 것이다.

노동운동의 발전이 단위 사업장 노동조합들의 발전에 기초하고 있음은 틀림없는 사실이지만 모든 단위 사업장에서 노동조합들이 단체협약과 임금 투쟁에서 승리한다고 해서 그것이 곧 노동운동의 승리를 의미하는 것은 아니다. 노동운동의 활동 공간과 범위가 노동법규뿐 아니라 국민적 합의에 의해서도 규정된다고 할 때, 노동운동이 국민적 합의를 끌어내지 못하고 노동운동의 내적 논리와 내적 정당성에만 의존하여 활동할 경우 노동운동이 이데올로기적 지도력을 확보하는 것은 더욱 어렵게된다. 따라서 문제는 단위 사업장을 넘어선 노동계급의 형성과 이데올로기적 지도력의 확립이며 그것이 노동운동의 궁극적인 목표가 되어야 한다.

노동운동의 이데올로기적 지도력 확보의 실패 문제에 대해서 한국노총과

민주노총 진영 모두 노동운동이 자신들의 물질적 이해관계에만 집착하는 집단이기주의로 오도되고 있으며, 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 노동운동이 사회문제에 대한 관심을 확장하고, 신사회운동과의 연대를 적극적으로 모색해야 한다는 점에서 인식을 같이하고 있다. 이러한 노력을 통하여 노동운동이 얻을 수 있는 긍정적 결과는 노동조합의 부정적 이미지의 극복, 국가와 자본의 공세에 대한 대처, 사회변혁의 효과적 구현 등을 들 수 있다.

노동운동과 시민운동과의 연대는 사회구조적으로 규정되어 있을 뿐 아니라 민주노조 진영이 시민운동 연합체를 조직하는데 있어 주도적인 역할을 해왔다는 점에서 이미 주어진 것으로 본다. 이러한 맥락에서 본 보고서는 시민운동과 성격을 달리하는 신사회운동들을 중심으로 운동의 특성 및 노동운동과의 연대를 논의하기로 하겠다.

그러나 이에 앞서 지적되어야 할 것은 한국사회에서 신사회운동에 대한 이해가 지극히 편향적이고 잘못된 명제들과 결합되어 있다는 점이다. 이들 중 대표적인 것이 “신사회운동과 노동운동의 연대불가”라는 명제로써, 이러한 연대불가 명제는 신사회운동론들 가운데 신사회운동의 차별성을 지나치게 강조하는 구미중심적인 신사회론의 영향과 일부 신사회운동 활동가들이 신사회운동을 노동운동과 민민운동에 대해 지나치게 차별적인 것으로 강조한데서 비롯되었다고 볼 수 있다. 따라서 본 보고서는 연대불가 명제의 허위성을 이론적·경험적으로 입증함으로써 노동운동과 신사회운동의 연대의 발전을 모색해보고자 한다.

시민운동이란 ‘시민사회’라는 개념에서 출발하여, 시민사회의 운동 혹은 시민이라는 정체성을 지닌 개인들에 의한 운동 등으로 정의되고 있다. 그러나 시민운동이라는 개념의 전제가 되고 있는 시민사회라는 개념은 개념정의의 핵심특성에 관계없이 잔여범주로서 그 내용과 경계가 규정될 뿐 아니라 그 개념의 사용에 있어 특정한 이론적·이데올로기적 전제를 기초로 하기 때문에 본 보고서에서는 시민사회라는 개념을 사용하지 않으려 한다. 따라서 시민사회의 개념으로부터 도출된 광의의 시민운동이라는 개념을 사용하는 대신 협의로 사용하여, 본 보고서에서는 시민운동을 여성운동이나 환경운동과 구분하여 사용하며, 이 세 유형의 운동을 포괄하는 개념으로써 신사회운동이라

는 개념을 사용하고자 한다.

이처럼 시민운동이라는 개념을 협의로 사용하는 것은 분석적으로 이로울 뿐아니라 실천적으로도 유용하다. 즉 이 세 유형의 운동은 운동 목표와 특성에서 뿐 아니라 노동운동과의 연대에서 보이는 가능성 및 제약 요인들도 차별적이기 때문에 노동운동은 신사회운동 일반의 연대 모색에 보편적인 연대의 영역, 연대의 원칙들, 연대의 전략들에 추가하여 개별 신사회운동과의 연대와 발전을 위해서는 적절한 연대의 영역과 전략을 차별적으로 구사해야 한다.

제 2 장

신사회운동의 이론적 이해와 한국의 신사회운동

1. 신사회운동에 대한 비교사회론적 접근의 필요성

사회운동의 역사에서 1970년대와 80년대에 기존 사회운동의 대표적 유형인 노동운동, 농민운동 등과 비교하여 운동의 목표와 전략에 있어 일정한 정도의 차별성을 보이는 새로운 사회운동의 움직임들이 전세계적으로 등장하였는데 이를 보통 ‘신사회운동(new social movement)’이라고 한다. 신사회운동은 그 유형의 다양함에도 불구하고 구사회운동들과 상당한 차별성을 보이는 일정한 특징들을 공유하고 있다. 따라서 신사회운동에 대해 올바르게 접근하기 위해서는 일차적으로 신사회운동의 차별성(특히 노동운동과의)에 대해 주목하고, 구미의 신사회운동과 중남미의 신사회운동에 대한 비교사회론적 논의를 통하여 신사회운동에 대한 “구미중심주의적”인 시각을 극복하는 것이 필요하다. (<표 1-1> 참고)

<표 1-1> 노동운동, 구미의 신사회운동, 중남미의 신사회운동 비교

	비교기준	노동운동	구미 신사회운동	중남미 신사회운동
운동의 가치와 목표	가치 (사회관)	사회적 수준 (정치적 안정, 경제 성장)	개인적 수준 (자율성, 정체성 보장)	사회적 수준 (정치적 민주화, 경제성장)
	목표	국가권력, 계급관계 변혁	삶의 질, 생활양식 다양성	기본적 생존권
	갈등영역	생산관계	사회문화 영역	재생산영역 (집합적 소비)
	적대자	국가, 자본가계급	불분명, 복합적	국가, 자본계급
	쟁점·요구	시민권, 자원 배분	다양한 영역, 단일 쟁점	시민권, 자원배분
운동의 전략	행위주체	노동조합, 좌파정당	자발적 결사체들	자발적 결사체
	정당활용	좌파정당	독립성, 무관계	독립성 (좌파정당연계추구)
	정치유형	개혁의 정치	영향의 정치	개혁의 정치
	행위수단	제도화된 절차	직접행동 (적극적 선택)	직접행동 (소극적 선택)
운동의 조직형태	민주주의	간접 (이익대변)	직접(참여)	직접(참여)
	조직공식성	공식조직	비공식조직	공식화진행
	의사결정	중앙집중	하향분산	하향분산
운동의 참여자	참여자	노동계급	중간계급(여성)	하층계급, 여성
	참여동기	물질적 이해 관계	탈물질주의, 공공선	물질적 (집합적 소비재)
사회 구조적 조건	발생원인	계급모순 (착취관계)	계급정치, 생산중심주의, 물질적 풍요, 정치안정	경제불평등, 빈곤확대, 경제위기, 민주화불철저

2. 구미 신사회운동과 중남미의 신사회운동의 차별성과 그 원인
(〈표 1-2〉 참고)

<표 1-2> 구미와 중남미의 신사회운동의 차별성과 그 원인

	서구	남미
운동목표의 차별성 원인 (사회구조적 조건의 차이)	자율성·정체성 보장 정치적 안정, 경제성장	정치적 민주화, 물질 자원배분 미흡한 민주화, 경제적 곤궁, 군사독재, 경제적 불평등
운동유형의 차별성 원인 (사회구조적 조건의 차이)	평화운동, 여성운동, 환경운동 정치적 안정, 경제성장	도시주민운동 시민권·물질 생존권 미해결
운동전략의 차별성 원인 (정치적 기회 구조의 차이)	영향의 정치 정치적 민주화, 기존 제도적 장치들의 이념적 경직성	개혁의 정치 제한적 민주화로 인한 선별적탄압, 공공적 공간의 불완전한 자율성 + 시민권·물질 생존권 미해결

3. 노동운동 - 신사회운동 관계의 이론적 쟁점들

가. “노동운동의 침체와 신사회운동의 발흥” 명제: 노동운동의 침체와 신사회운동의 발흥은 구미와 중남미에서 사회구조적 조건과 정치적 기회구조에 따라 상이한 메커니즘에 의해 결과된 것이다. 구미의 경우 노동운동의 침체는 노동계급의 이익보장을 제도화한 포드주의 정치·경제 기구들이 노동운동에 대해 공세를 취하고 있기 때문이고 중남미의 경우는 국가와 자본가 계급이 포드주의적 계급타협을 거부하고 노동운동과 좌파에 대해 탄압을 강화했기 때문이다. 한편, 신사회운동의 발흥은 구미의 경우 기존의 정치제도적 장치들이 계급적 이해관계에 기초하여 있으므로 계급외적 사회문제들이나 이해관계들을 해결하기 위해 기존의 제도적 장치들 외부에서 자발적으로 동원되었기 때문이며, 중남미의 경우에는 노동운동과 좌파에 대한 국가의 집중적인 선별적 탄압에 의해 신사회운동이 사회전반에 공유된 목표를 추구하기 위

한 대안으로 등장하게 되었기 때문이다.

나. “신사회운동의 노동운동 대체론” 명제: 신사회운동이 머지않아 소멸될 일시적인 현상이 아닌 것처럼 노동운동의 침체가 자본주의에 내재된 메커니즘에 의한 구조적인 필연이 아니라는 것 역시 분명하다. 노동운동은 사회변혁세력으로서 여전히 인적 자원과 위치적 권력, 조직적 역량을 가지고 있으며 따라서 문제는 노동운동이 사회적 변혁세력으로서의 이념적 역량을 지니고 있는가이다.

다. “노동운동과 신사회운동의 연대 불가론” 명제: 양자 사이의 연대의 부재는 구미의 경우에는 노동운동과 좌파 정당의 이념적 경직성 때문이고, 중남미의 경우에는 신사회운동이 노동운동과 연대할 경우 국가의 탄압을 불러와 공공적 공간의 활용에 제약을 받게 되는 등의 상당한 비용을 치루어야 하기 때문에 노동운동과의 연대가 현실화되기 어려운 것이다. 따라서 양자 사이의 연대가 각 운동의 내재적 본질 때문에 불가능한 것은 분명 아니다.

4. 한국사회의 성격과 신사회운동

한국사회는 경제성장의 측면에서는 구미 사회에 근접해간다고 할 수 있겠지만 정치·경제 구조, 경제 성장의 비용, 정치적 기회 구조의 측면에서는 중남미 사회와 매우 근접하다고 볼 수 있다. 따라서 이러한 한국 사회의 특성에 따라 한국 사회에 등장한 신사회운동도 구미나 중남미와 유사성을 보이는 한편으로 독특한 측면을 지니고 있다고 할 수 있다. 한국이나 중남미와 같이 성장제일주의 사회들에서는 자본주의 일반의 문제에 더하여 고도성장정책에 따른 비용으로 인해 환경문제나 여성문제가 구미사회들보다 더 심각함에도 불구하고 한국이나 중남미에서 환경운동과 여성운동이 상대적으로 늦게 발달한 것은 정치적 민주화와 경제성장의 지연 때문이라고 할 수 있다.

그러나 무엇보다도 한국사회의 신사회운동의 가장 두드러진 특징은 경실련이나 참여연대와 같은 시민운동의 괄목할만한 성장인데, 이는 좌파 정당의

부재와 제한적 민주화라는 한국 사회 특유의 정치적 기회 구조의 산물이라고 할 수 있다.

여전히 한국사회의 중요한 사회·경제·정치적 문제들의 핵심에는 국가와 자본(특히 독점자본)이 있음에도 불구하고 한국의 신사회운동은 동일한 구조적 조건이 중남미와는 달리 국가와 독점자본을 적대자로 규정하지 않는데 이러한 신사회운동의 국가와 자본에 대한 적대성의 희석은 신사회운동이 노동운동과의 연대에 소극적이었던 요인 중의 하나라고 할 수 있다. 여기에 덧붙여 노동운동과 신사회운동간의 연대를 더욱 어렵게 하는 요인으로서는 첫째 좌파 정당의 부재로 인한 연대의 틀과 공간의 결여, 둘째 노동운동과 신사회운동의 정치 전략의 차이(동원과 개혁의 정치 vs. 홍보와 영향의 정치), 셋째 노동운동에 대한 국가의 탄압 등을 들 수 있다.

제 3 장 노동운동의 신사회운동과의 연대활동

이 글에서는 노동운동과 신사회운동의 연대를 이해하기 위해 노총과 비노총 계열 노동단체(전노협, 전노대, 민주노총)의 사회단체와의 연대에 대한 기본적인 입장과 이러한 입장에서 나온 역대 연대활동을 살펴본 후 지금까지의 연대 사업의 성과와 문제점을 검토함으로써 노동운동과 사회운동의 바람직한 연대의 방향을 제시하고자 한다.

1. 한국노총의 사회운동과의 연대

노총은 노총이 노동자의 이익을 위해 존재한다는 것을 명시하고 이를 실현하기 위한 방법의 하나로 사회운동과의 연대를 제시하고 있다. 즉 노동운동이 국민적 지지기반을 확보하기 위해서는 반드시 사회운동과의 연대가 필요하다고 인식하는데 특히 사회운동과의 연대에 대한 노총의 입장에서 주목할

것은 첫째는 사회운동과의 연대에 있어 노동운동의 독자성을 강조한다는 것과 둘째는 사회운동과의 연대의 중요성은 강조하지만, 연대해야 할 운동내용이 구체적으로 제시되어 있지 않거나 그 내용이 좁은 목표에 한정되어 있다는 것이다.

노총에서 다른 운동과의 연대활동에 변화가 일어난 것은 88년도에 정치국이 신설되면서부터이다. 그 이전에는 주로 외부에서 주최하는 모임에 참석하는 것이 주였다면 정치국이 신설되면서부터는 사회적 현안에 대한 심포지엄 등을 조직하고, 사회단체를 조직하는 행사를 주도하기 시작했으며, 사회개혁 활동 등에 있어서도 그 이전까지의 정부의 정책, 방침의 테두리 안에서 움직였던 것과는 달리 정부와 대립적인 입장을 내세우는 활동도 하게 되었다.

정치부문에서의 노총의 연대활동은 정치적인 조건이 보다 포용력이 있어서 자 활발하게 되었고, 90년 3당 합당이후에 노총배제적인 정치 행태에 대응하기 위해서 다른 사회단체와 활발한 연대활동을 벌였다. 또한 3당 합당 이후의 노동운동과 노총에 대한 푸대접은 역설적으로 노총과 다양한 사회운동 단체와의 연대 가능성을 높였으나 여성부문에서의 연대는 다른 부문에 비해서 상대적으로 낮은 연대활동을 보이고 있다.

2. 비노총 계열의 사회운동과의 연대: 전노협을 중심으로

전노협은 시작부터 정부와의 대립적인 구도를 유지하고, 정부에 의해 법외 단체로 규정되었기 때문에 다른 운동단체와의 연대를 통해 자신들의 조직을 보호 확대하는 동시에 사회적 문제에 대해 적극적으로 참여해 왔다.

노동문제에 관련된 연대활동에서는 주로 외부단체가 노동운동을 지원한다는 것이 특징이다. 또한 정치부문에서의 연대활동에 대한 전노협의 자체 평가에 따르자면 지도부와 일반 조합원 의식 사이의 괴리와 정치투쟁에서 전노협이 주도적인 역할을 수행하지 못했던 것이 문제점으로 지적되고 있다. 94년에 이르면 노동운동이 국민연합이나 전국연합과 같은 단체들에서 지원을 받는 차원에서 벗어나 언론의 민주화나 의료보험 문제 등에 관심을 표명하면서 타 사회운동 단체들과의 연대하는 진일보한 활동을 벌이게 된다. 하지만

상급 단체에서의 이러한 참여가 일반 조합원들에게 어떻게 이해되어지고 사회 대개혁투쟁에 연결되어 질 수 있느냐의 문제는 여전히 남게 된다. 여성문제와 관련된 연대활동은 교육과 정책, 여성대회 개최 등으로 나뉘어 이루어졌으며 산업안전 보건 부문에서는 산재추방 대책회의와 산재환자 진료제한에 대한 대책 사업을 벌였다. 특히 산재추방 대책회의의 구성은 이후 산업재해 추방활동을 확대, 강화하기 위한 토대를 마련하고 이러한 활동이 각 지역의 노조활동에까지 확대되는 성과를 거두게 되었다.

3. 사회운동과 노동운동의 결합에서 오는 장점에도 불구하고 양자간의 결합은 일정한 제약을 가지고 있다. 노동운동이 일방적으로 자신의 영향력의 확대와 조직보호를 위해서 다른 사회운동단체들을 동원할 경우 그 연대의 폭이 제한될 뿐 아니라 지속되기도 어렵다. 또한 노동운동의 제한된 자원이 문제가 되는데 연대를 담당할 수 있는 전담 부서나 요원이 없기 때문에 연대를 구체화할 수 있는 여유가 없는 것이다. 따라서 이러한 제약을 극복하기 위해서는 연대사업을 부수적인 것으로 이해할 것이 아니라 사회운동의 핵심이며 연대에 바탕했을 경우에만 사회운동과 노동운동이 동시적으로 발전할 수 있다는 인식의 전환이 필요하다.

제 4 장

한국 신사회운동의 특성 및 노동운동과의 연대

1. 경제정의실천시민연합

경실련의 노동자사업은 ①분배정의를 위한 노동자협의회, ②노동자회, ③노사관계개혁위원회, ④외국인노동자센터 등의 내부조직을 통한 활동과 정책연구위원회 내의 노동분과위원회의 정책활동, 사건에 대한 대책활동 등으로 대별된다. 그런데 경실련 노동자회는 94년 중반 이후 몇 가지 문제로 인해서 사실상 활동을 중단하게 되었는데 우선은 사회의 공공선을 추구하는 시민운

동과 노동계급의 이익을 지키려는 노동운동간의 원리적인 충돌때문이었고, 둘째는 경실련 내부에서 경실련 안에 노동자회를 구성하여 활동하기보다는 외부의 노동운동단체와 서로간에 필요한 경우에 연대사업을 하는 것이 올바르다는 문제가 제기되었으며 셋째는 기존 노동운동가들이 경실련 운동을 개량주의 운동으로 규정함으로써 노동자회가 확산될 수 없었다. 이러한 이유로 경실련은 독자적으로 노동자 조직을 운영하기보다는 기존의 노동자 조직과 연대하여 활동하는 것이 바람직하다는 내부평가를 내렸으며 노동자회의 활동을 중단하게 되었다. 경실련은 노동운동이 분배의 문제에 대한 집중적인 관심으로부터 사회 전반의 개혁에 대한 관심으로까지 활동의 폭을 넓혀야 한다고 생각하며, 노동조합이 일련의 사회개혁을 위한 활동을 전개하는 과정에서 시민운동과 폭넓은 연대활동을 하기를 바란다.

2. 참여민주사회시민연대

‘참여민주사회’와 ‘인권’을 기치로 내걸고 창립한 참여연대는 ‘시민사회의 형성과 발전’에 민주적이고 자주적인 노동조합의 역할이 핵심적이라는 판단 하에서 노동조합운동과의 연대를 중요한 사업으로 설정하고 있다. 노동조합과의 연대사업에서 사안별 지원사업은 이른바 ‘탄압저지’의 양상으로 여러 번 전개되었는데 특히 95년 6월의 ‘시민의 한국통신 만들기 토론회’는 큰 반향을 불러일으키지는 못했지만 일반적인 탄압저지 활동과는 다르게 노동계 외부에서 한국통신 사태에 대해 합리적인 여론을 형성하려고 노력한 예라고 할 수 있다.

점차적으로 노조의 독자적인 협상내용과 시민운동의 목표가 중복되는 상황에서 노동조합과 시민운동단체들이 아래로부터 수평적으로 연대하여 공동의 사회적 의제에 대하여 합의하고 쟁점을 유발하거나 제도화운동을 전개하는 것이 노동자와 노동조합에 대해 우호적이지 않은 우리 사회에서 노동조합의 정당성 여론을 확보하는 관건이라고 할 수 있다.

3. 한국여성단체협의회

‘여협’은 제각기 다른 설립목적과 활동영역을 가진 독립적인 단체들이 여성이라는 공통점만 가지고 연대형식으로 구성한 협의체이다. 여성의 불평등한 지위를 개선하고 여성의 의견을 정부 및 사회에 반영시키기 위해서 여협은 독자적인 활동뿐 만 아니라 다른 단체와의 연대활동도 전개해 왔다. 특히 근로여성문제는 여성운동 차원에서 접근하는 것보다 노동운동의 차원에서 노조 활동을 통해 해결하는 것이 더 효과적인데 과거 노조 내에서는 여성조합의 문제를 중요한 이슈로 부각시키지 못하고 남성들로 구성된 협상테이블에서 여성문제가 가장 쉽게 포기되어 왔던 것이 현실이다. 따라서 여성계에서는 노조대표에 여성노조원 수만큼의 비율로 여성이 포함되어야 한다고 주장해왔는데 이러한 주장이 노동계에도 반영되어 연대활동을 전개하는 것이 바람직하다고 생각한다. 또한 사업체에서의 남녀고용평등법 이해 여부 모니터링이나 여성의 사회참여 확대를 위한 10대 과제 추진을 위해서는 현장에 있는 노조와의 연대가 꼭 필요하다.

4. 한국여성단체연합

‘여연’은 다양한 부문의 여성조직들이 84년이래 여성 노동자들의 생존권 투쟁을 중심으로 여성이슈를 사회적으로 제기하고 민주화를 위한 여성의 통일적인 행동을 조직하는 꾸준한 연대활동의 결실로 87년에 발족하였다. 무엇보다도 ‘여연’은 정부의 여성노동정책에 대해 노동계와 연대하여 공동실천활동을 벌여왔는데 이는 여성운동의 이슈를 중심으로 연대의 기초를 마련했다는 데 의의가 있다. 최근 노동운동의 현안 과제 중의 하나는 여성 노동자의 평생평등노동권 확보이므로 이러한 공동의 요구가 연대를 가능하게 하였고 앞으로 연대를 발전시켜 나가야 할 것이다. 그러나 지금까지의 연대의 방식이 여성운동에서 여성노동자 문제를 제기하는 식이었다면 앞으로는 노동조합 차원에서 여성노동문제 해결을 당면 과제로 내세우는 방식으로 발전해 나가야 한다고 생각한다. 이는 노동운동의 차원에서도 노동자의 주요 구성원인 여성의 문제를 제대로 해결하지 못한다면 노동운동이 발전할 수 없으며, 노동운동에 대한 국민적 지지와 여성의 지지를 이끌어내기 위해서는 노동운동

이 여성문제에 대한 적극적인 관심과 연대를 보여주는 것이 절실하다고 할 수 있다.

5. 환경운동연합

경제성장의 논리가 환경을 지배하던 시기에는 환경문제 해결을 위한 노동조합의 역할이 거의 없었다고 할 수 있다. 하지만 이러한 시기에도 노동자들의 작업환경문제에 대한 관심은 높아서 원진레이온 사건같은 경우는 우리나라의 환경운동과 노동운동에 많은 시사점을 주었다. 그러나 산업재해나 직업병 문제는 그 발생과 해결과정이 자연환경의 문제와는 성격을 달리하기 때문에 이러한 문제에 대한 환경단체들의 역할을 점차 축소된다.

노동운동과 환경운동이 적극적으로 연대운동을 모색하게 된 것은 노동조합이 기업체의 불법오염행위를 공공선의 입장에서 폭로하고 개선을 촉구하기 시작하면서부터라고 할 수 있다. 하지만 노동계의 환경문제에 대한 관심의 증가에도 불구하고 그 해결에 있어서는 다분히 선언적인 수준에 머무르고 있다. 따라서 환경운동과 노동운동 간의 연대가 형성되기 위해서는 무엇보다도 노동운동이 정권과 자본가가 만들어 놓은 가치체계 속에서 분배의 문제에만 집중할 것이 아니라 노동운동의 전략 속에서 환경문제의 위상과 역할이 무엇인지를 도출해내는 것이 필요하다. 환경운동을 아래로부터의 상향적인 운동이라고 할 때 노동조합은 사업장 내의 일원임과 동시에 특정 지역사회의 일원이 된다. 따라서 각 단위 노조는 사업장 내에서의 활동에 한계를 두지 말고 각 지역공동체와의 유대를 강화해나가는 것이 단편적이기는 하지만 현재의 노동운동 속에서 가능한 환경운동이라고 할 수 있다.

6. 배달녹색연합

환경운동이 특정 지역, 특정 계급·계층에 국한되지 않는 전국적이고 전국민적인 성격을 지니는 반면 그동안 환경운동은 독자적인 운동조직으로 발전해 온 한편으로 여러 시민단체 및 사회단체의 중요한 활동영역으로 자리잡아

가고 있다. 하지만 그간 우리사회의 운동을 이끌어왔던 민족민주운동단체나 민중운동 단체 특히, 노동자 조직 운동에서는 환경운동을 거의 찾아볼 수가 없다. 우리나라 초기 환경운동이 각종 오염물질을 배출하는 공장밀집지역에서 이에 대한 해명과 보상을 중심으로 이루어져왔다는 사실을 감안할 때 노동자들이 생산하고 거주하는 지역의 환경문제에 대해 관심을 갖고 해결을 위해 실천한다는 것은 대단히 중요한 일이다. 또한 노동자의 일상조직이며 자치조직인 노동조합은 기본적인 교육의 단위로서 노조원에 대한 일상적인 교육에서 환경문제를 다루는 것이 필요하다.

무엇보다도 노동자들이 지역의 환경문제 해결에서 침묵하던 자세에서 벗어나 지역주민의 입장에서 환경친화적이고 지속가능한 지역공동체를 만드는데 참여하기 위해서는 지역에서 운동하고 있는 환경단체와 연대하고 현장 내에서 감시책임자가 되어야 하며, ‘친환경적인 지역공동체 만들기 주민잔치’와 같은 연대틀과 사업을 가지고 지역의 환경문제에 관여하는 것이 필요하다.

제 5 장

노동운동과 신사회운동의 연대 : 발전가능성의 확인

이상의 논의에서 우리는 “노동운동과 신사회운동의 연대 불가”명제가 허구임을 알 수 있다. 특히 제 3 장과 제 4 장에서는 한국사회에서 신사회운동과 노동운동의 연대가 활성화되고 있다는 사실을 통해 연대 불가 명제가 경험적으로 허구임을 입증했을 뿐 아니라 개별 신사회운동들 사이에 노동운동과의 연대 활성화 수준에 있어 상당한 차별성을 보이고 있다는 것을 보았다. 노동운동과 시민운동·여성운동과의 연대활동은 매우 활발하게 전개되었으며 날로 진전하고 있는 추세인 반면 환경운동과의 연대활동은 매우 부진한데 이는 개별 신사회운동과 노동운동이 연대함에 있어 직면하고 있는 제약조건들과 가능성에 있어 차별성을 가지고 있기 때문이라고 하겠다.

따라서 노동운동과 신사회운동의 연대 발전 방향과 전략에 대한 모색은 두

가지 측면에서 전개될 것을 요청하고 있다. 첫째는 연대간의 활성화의 차별성에 대한 원인분석과 연대 경험의 분석적 평가가 선행되어야 하며, 이를 기초로 하여 연대별로 발전 수준에 걸맞고 문제점 해결에 적합한 연대의 방향과 전략이 모색되어야 한다. 둘째는 노동운동과 신사회운동 일반의 연대 발전을 위해서는 모든 참여자들이 지켜야 할 보편적인 원칙들과 연대의 방식 및 바람직한 연대 발전의 단계가 검토되어야 하며, 노동운동과 신사회운동 전반이 함께 연대하여 변혁을 추구해야 하는 현안 영역들의 규명도 동시에 이루어져야 한다.

Part 2
노동운동과 신사회운동의 연대 II*
- 연대경험의 분석과 연대발전의 방향 -

조돈문 저**

제 1 장
서 론

본 보고서는 “노동운동과 신사회운동의 연대” 프로젝트의 두 편의 보고서 중 두 번째 보고서이다. 첫 번째 보고서가 남긴 과제는 두가지였다. 첫째 과제는 연대간의 차별성에 대처하여 연대별로 차별화된 연대의 발전 방향과 전략을 제시하는 것이었으며, 두 번째 과제는 노동운동과 신사회운동 일반의 연대에 적용되는 보편적인 연대 발전의 방향 및 방법론을 제시하는 것이었다. 이러한 과제들이 본 보고서가 제기하는 문제라 할 수 있다.

제 2 장
신사회운동 : 사회변혁을 위한 노동운동과의 연대

이 장의 목적은 신사회운동 일반이 노동운동과의 연대를 필요로 하고 있음

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임.

** 가톨릭대학교 사회학과 조교수

을 확인함으로써 신사회운동과 노동운동의 연대는 발전의 잠재력을 크게 지니고 있음을 확인하는 것이다.

자료 분석에 사용된 자료는 카톨릭대학교 사회과학연구소에 의뢰하여 경제정의실천연합(이하 경실련), 참여민주사회시민연대(이하 참여연대), 한국여성단체협의회(이하 여협), 한국여성단체연합(이하 여연), 환경운동연합(이하 환경연), 배달녹색연합 등 6개 신사회운동 단체들의 활동가들과 일반 회원들을 대상으로 실시된 “사회단체 구성원 의견조사”로 만든 자료이다.

우선 노동운동과 다양한 유형의 신사회운동의 연대의 필요성을 개별 신사회운동의 수준이 아니라 신사회운동 일반의 측면에서 개괄하여 보면 다음과 같다. 첫째, 변혁의 저항세력에 대한 대처를 위하여 연대가 필요하다. 둘째, 국가와 독점자본이라는 변혁 저항세력에 의한 분할지배를 극복하기 위하여 연대가 필요하다. 셋째, 노동운동과 신사회운동은 적절한 국가의 역할을 통한 사회변혁이라는 접근법을 공유하고 있다. 넷째, 노동운동과 신사회운동의 전략의 차별성은 연대의 걸림돌이 아니라 상호보완적이어서 연대를 더욱 더 필요로 한다. 다섯째, 노동운동과의 연대에 따르는 비용의 하락은 연대의 필요성에 대한 논의를 당위론적인 차원으로부터 현실적인 차원으로 끌어내리게 되었다.

한편 구체적인 자료 분석 결과 확인할 수 있었던 것은 신사회운동의 목표는 사회변혁이며, 사회변혁을 위하여는 변혁에 대한 저항세력에 공동 대처할 수 있는 여타 운동들과의 연대가 필수적이고, 따라서 국가와 자본의 연합이라는 사회변혁의 저항세력에 대항하여 신사회운동과 노동운동이 사회변혁의 실현을 위하여 연대하는 저항세력 대 변혁세력의 대립구도가 형성되어 가고 있다는 점이다.

신사회운동 구성원들은 사회변혁을 운동 목표의 최우선 순위에 위치시키고 있어 사회변혁에 저항하는 저항세력과의 대립을 피할 수 없다. 신사회운동이 지향하는 사회변혁에 대한 저항세력은 국가와 자본임이 확인되었다. 신사회운동은 이전의 군사독재 정권들에 비하여 상대적으로 높은 개혁의지를 보이는 김영삼 정권의 개혁정책에 대하여도 개혁의 미흡함을 비판하고 있으며, 국가의 노동정책과 노사문제 개입이 지나치게 친자본적으로 편파적이라는 시각을 공유하고 있다. 또한 이에 더하여 신사회운동 단체 구성원들은 자본을

이기주의집단으로 파악하고 있으며 재벌에 대하여는 극단적인 적대감을 공유하고 있어, 친자본적 노동정책에 대한 불신과 더불어 국가와 자본의 연합을 인식하고 양자의 연합에 대하여 비판적이고 적대적인 시각을 지니고 있다.

국가가 사회변혁의 저항세력인 동시에 사회변혁을 위한 제도개혁의 매개 역할을 할 수 있다는 양면적 관계에 있음에도 불구하고, 국가의 제도개혁을 통한 사회변혁 주체로서의 잠재적 역량을 현실화하기 위하여는 국가에 대한 압력과 공세가 필요하다는 점에서 신사회운동 구성원들은 국가에 대한 양면적 시각을 공유하고 있다. 하지만 국가에 대한 비판적 태도는 이미 불신의 단계를 넘어서 적대적 성격마저 지니게 됨으로써, 극도의 적대감의 대상인 자본과 더불어 국가는 변혁 저항세력으로서 신사회운동의 투쟁의 대상이 되고 있는 것이다.

이와 같이 신사회운동은 국가에 대한 불신과 자본에 대한 적대감을 지니고 있는데 반하여, 노동자들에 대하여는 경제성장의 최대의 희생자라는 우호적 시각을 지니고 있으며 정부와 노동운동이 대립하고 있는 현안들에 대하여는 친노동자적 입장을 취하고 있어 노동운동과의 연대를 가능하게 하고 있다. 이러한 맥락에서 신사회운동은 노동운동과의 연대를 통하여 스스로도 발전하고 연대를 통하여 잃는 것보다는 얻는 것이 훨씬 더 많다고 판단하게 되었으며, 그 결과 노동운동과의 연대를 선호하게 되는 것이다. 이와 같은 이유로 인하여, 국가와 자본이라는 저항세력에 대항하여 신사회운동은 사회변혁의 실현을 위하여 노동운동과의 연대를 추구함으로써, 국가와 자본이라는 저항세력의 연합에 대항하여 노동운동과 신사회운동이 연대하여 대처하는 대결구도가 형성될 수 있는 것이다. 또한 사회구성원들의 의식이 신사회운동의 현재의 활동 수준을 훨씬 앞지름으로써 노동운동과 신사회운동의 연대의 발전은 그 전망이 매우 밝다고 하겠다.

제 3 장

노동운동과 시민운동의 연대

본 장에서는 먼저 ① 정치 부문, ② 경제 부문, ③ 노동운동 지원 부문 등 각부문에서의 연대활동의 전개를 먼저 분석하며, 이러한 노동운동과 시민운동의 연대활동의 활성화와 균등발전을 가능하게 한 요인들을 논의한다. 이를 통해 노동운동과 시민운동의 연대활동의 현 수준 발전정도와 연대의 특성에 맞는 연대활동의 발전 방향 및 전략을 고찰한다.

① 노동운동과 시민운동이 정치 부문에서 펼친 연대활동은 주로 선거와 관련된 활동과 정치제도 개혁을 위한 활동이었다. ② 노동운동과 시민운동이 경제 부문에서 연대하여 전개한 활동은 경제제도 개혁, 사회복지의 확충, 쌀 시장개방 반대의 세 부분으로 대별될 수 있다. ③ 노동운동 탄압과 노동악법 개정을 위한 노동운동의 지원은 개별 사업장의 노사분규에 대한 지원도 있었으나, 주로 전노협과 그 후속 조직체들(전노대, 민노준, 민주노총)에 대한 지원이 핵심을 이루었다.

이때, 노동운동과 시민운동의 연대에 있어 정치 부문과 경제 부문에서의 연대는 일찍 시작되어 균등한 발전을 보이고 있다. 경제 부문의 경우 시민운동 못지 않게 노동운동도 큰 관심을 보임으로써 연대활동이 활발하게 전개될 수 있었다. 하지만 이러한 노동운동과 시민운동의 연대는 주로 시민운동의 주도로 진행되고 있었다.

반면 노동운동 지원부문의 경우 노동운동과 시민운동의 연대는 정치 부문과 경제 부문에서의 연대에 비하여 상대적으로 훨씬 뒤늦게 시작되었다. 노동운동 지원부문에서의 노동운동과 시민운동의 연대는 특히 민주노총의 출범을 전후하여 활성화되었으며, 비록 뒤늦게 출발하였으나 경실련이 전경련 해체운동을 전개하고 참여연대가 민주노총과의 다방면의 연대활동을 모색·추진함으로써 크게 활성화될 전망이다.

노동운동과 시민운동의 연대활동이 급격히 발전한 것은 김영삼 정권의 등

장으로 인하여 전노협 등 민주노조 세력들이 정권퇴진운동으로부터 후퇴하여 노동법개정 등 제도개혁 수준으로 투쟁의 수위를 낮추고, 그에 따라 정권과의 극한 대립양상이 조직보전 차원 이외의 영역을 중심으로 투쟁의 양식 측면에서 상대적으로 온건한 전략들을 채택하게 된 것이 계기를 마련하였다고 하겠다. 합법적 공간에서의 운동을 통한 점진적 제도개혁이라는 전략을 채택하고 있는 경실련 등 시민운동 단체들이 민주노조 세력과의 연대에 보다 적극성을 띠 수 있게 되었다. 이러한 시민운동과 노동운동의 연대는 민주노총의 출범을 전후하여 참여연대 등이 민주노총과의 연대를 적극적으로 추진하고, 민주노총에 대한 정부의 탄압에 대해 경실련을 포함한 시민운동이 정부를 규탄하고 노동악법의 철폐를 주창하며 민주노총을 지원하면서 더욱 공고화하게 되었다.

이렇게 날로 활성화되어 가는 노동운동과 시민운동의 연대는 의료보험제도의 개혁을 위한 연대활동에 시민운동이 참여하지 못한 점, 시민운동에서 시작된 전경련해산 운동이 노동운동과의 연대활동으로 발전하지 못한 점, 전노대와 민주노총측이 추진하는 사회개혁 투쟁이 아직 노동운동과 시민운동의 연대활동으로 발전하지 못한 점 등 아쉬운 점들은 있다. 하지만 사회개혁 투쟁의 경우 연대활동으로 발전하지 못한 것은 민주노조 진영이 정부에 의하여 합법적 노동조합활동으로 인정받지 못하고 탄압의 대상이 되고 있다는 점과 그 활동이 이제 막 시작 단계에 불과하였다는 점들 때문으로 보인다. 시민운동이 정부에 의한 사회개혁 투쟁의 탄압을 규탄하고 있는 점들을 고려하면 사회개혁 투쟁의 내용들과 관련한 시민운동과 노동운동의 연대활동은 전망이 매우 밝다고 하겠다.

이제 노동운동도 시민운동의 노동운동에 대한 동반자로서의 역할과 자세에 관한 요청에 귀를 기울여야 한다. 시민운동에 노동운동에 요청하는 연대 동반자로서의 자세와 역할은 다음과 같다. 첫째, 노동운동의 관심의 확대가 요청된다. 둘째, 노동운동 조직들(단위 노동조합, 노동조합 연맹체, 노동운동 단체들 포함)의 민주성과 자주성이 요구된다. 셋째, 산업 부문에서 행하여지고 있는 비리에 대한 내부 고발자의 역할이 기대된다.

제 4 장 노동운동과 여성운동의 연대

‘여연’과 ‘여협’ 등의 단체들이 중심이 된 여성운동과 노동운동의 연대는 매우 활발하게 전개되어왔으며, 연대활동의 활성화 정도에 있어서는 노동운동과 시민운동의 연대활동보다 그 역사와 발전 정도를 훨씬 능가하고 있다. 하지만, 부문별 발전정도에 있어 불균등 발전의 양상을 보이는 문제점을 보이고 있다.

노동운동과 여성운동의 연대는 주로 여성노동자들의 문제부문, 여성노동자들과의 관련성이 높은 노동자 일반의 노동조건과 관련된 부문에서는 매우 활발하게 전개되고 있는 반면, 여성문제 일반으로는 연대활동이 확장되지 않고 있는 불균등성을 노출하고 있다.

노동운동과 여성운동의 연대와 관련된 문제는 세 가지로 나뉘볼 수 있다.

① 여성노동자문제: 여성노동자들 문제의 핵심은 생산현장에서의 성차별의 철폐와 모성보호 등이며, 이러한 여성노동자들의 특정한 문제들에 여성운동 쪽에서 노동운동에 비해 먼저 관심을 기울였다. ② 노동자 일반의 문제: 이는 주로 여성노동자들과의 관련성이 높은 노동조건을 중심으로 하고 있으며, 두 가지 주제로 대별될 수 있다. 첫째는 비정규직 노동자들의 고용안정 문제, 둘째는 노동자들의 복지의 문제이다. ③ 여성문제 일반: 이는 가족법 개정운동이나 정신대 피해자들 문제 등 여성 일반의 문제이다. 그러나 이러한 문제들에는 연대활동이 소극적으로만 이루어져 왔으며, 이는 노동운동 측의 열은 관심과 소극적인 참여 때문으로 판단된다.

이러한 문제영역에 대한 노동운동과 여성운동의 연대는 여성노동자들이 전체 노동자들의 40%를 차지하고 있어, 여성노동자도 노동자로서 노동자 일반의 문제점을 공유하고 있다는 점, 여성노동자들이 노동시장의 위계적 관계의 최하층에 위치하여 노동조건이 가장 심각한 문제점들이 여성노동자들의 노동조건으로 표출되고 있다는 점으로 인하여 노동운동과 여성운동의 연대활동은

여성노동자들을 점점으로 활발하게 전개되어 왔다.

그럼에도 불구하고 노동운동과 여성운동의 연대는 여성노동자 문제와 여성노동자를 포함하는 노동자 일반의 노동조건 문제와 관련하여서는 크게 발전된 반면, 여성문제 일반과 관련된 부문에서는 별다른 진전을 보지 못하는 불균등 발전의 양상을 보이고 있다.

향후 연대를 필요로 하는 사안들은 다음과 같다. 첫째, 여성노동자들의 문제 영역에서는 남녀고용평등법의 무력화, 고용할당제의 정착, 모성기능의 보호 문제들이 있다. 둘째, 노동자일반의 노동조건과 관련해서는 무엇보다 근로자 파견법 문제가 놓여 있다. 셋째, 여성문제 일반과 관련해서는 임신중절 문제와 동성동본 금혼제의 철폐나 군필남성 5%가산점 철폐 등의 사안이 있으며 이에 대하여도 여성운동은 특정 종교분파와 정부 관계자들이라는 저항세력에 봉착하여 있기 때문에 이러한 사안들에 대하여 노동운동을 포함한 여타의 운동들의 지원이 필요하다고 하겠다.

여성운동과의 연대활동의 활성화를 위하여 노동운동 측에도 일정한 관심과 역할이 요청되고 있다. 첫째, 노동운동은 여성문제 일반에 대한 관심을 제고시킬 수 있는 홍보 및 교육사업을 수행해야 하고 여성문제 해결을 위한 의지를 갖도록 해야 한다. 둘째, 노동조합 집행부에 여성의 비율을 높여야 한다. 셋째, 노동조합내에 여성노동자들의 문제를 심의 결정할 수 있는 여성위원회를 결성하여 특별위원회로 가동하여, 여성국과 같은 집행역할 수준을 넘어서는 권한을 갖고 여성노동자들에 관한 정책을 수립 추진할 수 있는 기구를 설치해야 한다. 넷째, 사업장에서 성차별 문제에 관한 감시단 역할을 해주어야 한다.

제 5 장 노동운동과 환경운동의 연대

노동운동과 환경운동의 연대는 노동운동과 여성운동이나 시민운동과 같은

여타의 신사회운동과의 연대와 비교하여 매우 부진하였다. 환경운동의 양대 축을 구성하는 반핵과 환경보전의 영역을 비교하면, 반핵 부문에 비하여 환경보전의 부문이 생산현장의 작업조건과 연관되어 있어 노동운동이 환경운동과 결합할 수 있는 개연성이 높은 부분이라 하겠다. 하지만, 반핵 부문과 관련해서는 환경운동과 시민운동의 연대활동이 활발하게 전개된 반면, 노동운동은 반핵 부문에 참여하지 않았음은 물론 환경보전의 영역에 있어서도 환경운동과의 연대활동을 별로 활발히 전개하지 못하였다.

이렇듯 노동운동과 환경운동의 연대활동이 부진한 원인은 세 가지 정도로 정리할 수 있다. 첫째, 노동조합과 기업의 공통의 이해관계의 존재를 들 수 있다. 환경오염의 발생지 부담원칙에 기초한 환경오염 규제는 기업의 생산비용을 증대시키며, 이러한 기업의 생산비용 증대는 노동과 자본이 분배할 이윤의 크기를 줄이게 된다. 따라서 노동조합과 기업은 환경보호 비용의 사회화를 선호하고 환경규제에 저항하는 공통의 이해관계를 지니고 있으며, 이러한 공통의 물질적 이해관계는 기업별 노조체계하에서 더욱 고질화되어 노동조합은 환경운동단체와의 연대를 기피하는 경향을 만든다. 둘째, 환경운동이 기업으로부터 재정지원을 받는 사례들은 노동자들과 노동조합으로부터 환경운동이 불신을 받게 되는 계기를 제공한다. 이와 같은 환경운동과 노동운동의 상호불신이야말로 공통의 적대자인 자본에게 분할지배의 기회를 제공하는 것이다. 셋째, 노동과 건강연구회 등 산업재해와 직업병을 전문 영역으로 삼는 운동단체들의 활동의 강화는 환경운동으로 하여금 생산현장의 작업조건 문제에 대한 부담을 덜어주게 되었으나, 결과적으로 노동운동과 환경운동의 연결고리인 산업재해와 직업병이라는 작업조건 문제를 통한 양자간의 연대를 어렵게 만들게 되었다.

산업공해와 직업병이 동일한 원인을 지니고 있다는 점에서 공통의 적대자에 대처하여 노동운동과 환경운동이 연대활동을 펼쳐야 할 필요성이 있으며, 이 점에서 연대 발전의 가능성을 찾을 수 있겠다. 연대발전을 가능하게 하는 요인들을 네 가지로 들 수 있겠다.

첫째, 노동자는 산업공해의 최대의 피해자이라는 점이다. 둘째, 작업환경의 문제점을 사회적으로 쟁점화해야 한다. 셋째, 노동조합과 노동자들의 환

경의식을 고취시키기 위한 재미있는 교육프로그램을 시행할 수 있다는 점이다.

한편, 노동운동과 환경운동의 연대활동이 전국적인 수준에서는 거의 전개되지 못하였지만 지역수준에서는 활발하게 전개된 지역도 있다. 울산은 이 점에서 매우 모범적인 지역이라고 할 수 있다. 울산지역에서 전개된 노동운동과 환경운동의 연대활동은 1993년 현대중공업 산업폐기물 소각장 건설 저지운동과 사연댐 식수전환을 위한 서명운동, 1995년의 한국 티타늄공장의 온산 입주 저지투쟁, 태화강 되살리기 운동, 현대 강관주식회사 냉각압연공장 건설 저지운동 등에서 모범적인 연대활동으로 발전하였다. 이러한 울산지역에서의 노동운동과 환경운동의 연대활동의 성공적인 발전에서 무엇보다 중요했던 것은 노동조합을 환경운동에 조직적으로 끌어들이려는 울산환경운동연합 활동가들의 체계적이고 집요한 노력의 성과라고 할 수 있다.

이러한 예를 통해 볼 때 노동운동과 환경운동은 서로 도움을 주며 산업공해와 직업병이라는 공통의 적에 대항하여 연대활동을 성공적으로 벌일 수 있는 것이다.

환경운동과의 성공적인 연대활동의 전개를 위하여 노동운동에 요청되는 것은 다음 세 가지 정도를 들 수 있다. 첫째, 노동운동의 관심의 확대가 요청된다. 둘째, 자기운동중심주의를 극복해야 한다. 노동운동 측에서 노동문제가 가장 중요하고 환경문제는 2차적인 문제라는 시각을 버리지 않는 한 노동운동과 환경운동의 연대활동의 활성화는 기대하기 어렵다고 하겠다. 셋째, 노동자들과 노동조합의 환경감시단원으로서의 역할이 요청된다. 이러한 노동자들과 노동조합의 환경감시단으로서의 역할이야말로 산업공해에 맞서 싸우는 환경운동에 가장 큰 힘이 될 것이며 노동운동과 환경운동의 연대의 기틀이 될 것이다.

제 6 장 연대의 발전과 노동운동의 분열

노동운동은 이미 집단이기주의나 물질적 이해집단으로 고립화되는 것을 경계하고 신사회운동과의 연대의 필요성을 충분히 인식하는 전향적 자세를 취하고 있으며, 이러한 문제인식과 연대지향적 자세는 한국노동조합총연맹(이하 한국노총)과 민주노동조합총연맹(이하 민주노총)이 공유하고 있다. 이와 같은 전향적 자세들은 앞에서 검토한 바와 같이 시민운동, 여성운동, 환경운동 등과 폭넓은 연대를 추진하고 있고 특히 시민운동과 여성운동과의 연대활동은 상당한 진척을 보여 이미 정착단계에 들어섰다고 하겠다.

한편 노동운동에 대한 신사회운동의 요청은 네 가지로 정리될 수 있다. 첫째, 관심의 확대가 요청된다. 신사회운동들은 노동운동이 관심을 확대하여 생산현장 밖의 사회전반의 문제에까지 관심의 지평을 넓힐 것을 요구하고 있다. 따라서 복지문제, 여성문제, 환경오염문제, 민주주의 심화 문제 등 범국민적 사안들에 대한 관심의 폭과 수준을 높일 것이 요청되고 있다. 둘째, 연대방식에서의 전향적 자세가 요구된다. ‘자기운동중심주의’와 ‘패권주의’에서 벗어나 수평적이고 민주적인 연대방식을 수용할 것이 요청되고 있다. 셋째, 연대활동을 위하여 노동운동의 일정한 사회적 역할이 요청된다. 노동운동은 사회적 관심의 확대와 더불어 그에 상응하는 사회적 책임을 부담하여야 하며 그러한 책임의식 하에서 일정한 정도의 사회적 역할을 수행해야 한다는 것이다. 넷째, 연대활동에 걸맞는 노동운동의 조직개편이 필요하다. 신사회운동들과의 연대를 포함한 모든 외부 세력들과의 연대의 창구를 정치국 또는 대외협력국으로 일원화하는 것은 일회성으로 발생하는 사안별 연대 수준의 연대활동에나 어울리는 후진적인 조직구조이다. 개별 신사회운동들과 정책방향을 논의하고 연대활동의 수행을 위한 정책의 입안과 의사결정을 할 수 있는 전문성과 그에 상응하는 권한을 부여받은 기구들이 필요하다는 것이다.

위에 논의된 네 가지 요청 외에도, 모든 신사회운동단체들이 노동운동과의

연대활동에서의 최대의 걸림돌로 지적하는 것은 노동운동의 분열이다. 노동운동이 한국노총과 민주노조 진영으로 분열되어 있어 양자를 동시에 포함하는 연대활동의 경우 양자의 불화가 전체 연대활동의 추진에 장애가 되는 사례들도 지적되었고, 한국노총이나 민주노조 진영 가운데 어느 한편과 연대활동을 전개하면 다른편으로부터 불신과 배척을 당한다는 점도 지적되었다.

노동운동의 양대 진영인 한국노총과 민주노총의 분열과 그에 수반하는 불편한 관계는 신사회운동단체들로 하여금 노동운동과의 연대를 주저하게 만드는 주요한 요인이 되고 있다. 하지만 연대대상으로서 양자간에 택일을 해야 한다면 신사회운동단체들은 단연 민주노총을 선호하는 것으로 나타났다.

연대대상 우선 순위에 있어 한국노총에 비하여 압도적으로 민주노총을 선호하는 것의 의미는 두가지로 해석될 수 있다. 첫째 의미는 신사회운동 단체들이 한국노총의 내부 변혁을 원한다는 점이다. 둘째 의미는 한국노총이 신사회운동이 원하는 방향으로 내부 변혁을 수행하지 않을 경우, 한국노총은 신사회운동들로부터 고립될 것이라는 점이다. 그렇다면 신사회운동 단체들은 왜 연대대상으로서 민주노총을 선호하며 한국노총을 기피하는 것인가? 민주노총을 선호하는 이유는 바로 한국노총을 기피하는 이유와 상통하는 문제이다. 그 이유들로서는 대체로 한국노총의 비자주성, 비민주성, 연대의 부정적 경험이 꼽히고 있으며, 연대의 발전을 위하여는 이러한 부정적 요인들이 우선적으로 극복되어야 하겠다.

첫째, 한국노총의 비자주성은 사회변혁을 위한 운동에는 부적합한 이미지를 지니고 있다는 점이다. 둘째, 한국노총은 비민주적 조직이다. 한국노총의 경우 전국 수준의 중앙조직의 관료제화와 단위사업장 수준의 노동조합들의 상대적 비민주성으로 인하여 전반적으로 비민주적 조직이라는 평가를 받고 있다. 신사회운동 단체들은 민주주의의 심화를 주창하며 조직내 민주주의를 중요시한다. 이에 한국노총의 비민주적 조직 운영방식은 신사회운동 단체들이 한국노총을 기피하는 원인이 되고 있다. 셋째, 한국노총과의 연대로부터 얻은 부정적 경험이다. 민주노총에 비하여 한국노총은 신사회운동 단체들과 공통의 관심사를 가진 경우에도 적극적으로 접근하여 의견을 개진하거나 의견을 경청하는 경우가 거의 없다는 점이다.

국가와 자본이라는 저항세력에 대항하여 사회변혁을 실현시키기 위하여 노동운동과 신사회운동과의 연대가 절실하게 요청되고 있고, 신사회운동측이 노동운동과의 연대를 기피하게 되는 가장 핵심적 원인이 노동운동의 분열이라고 한다면, 노동운동의 통합은 노동운동 자체의 발전을 위하여서 뿐만 아니라 신사회운동과의 연대활동의 발전을 위하여도 필요불가결한 대전제라고 하겠다. 민주노총과 한국노총의 통합으로 가는 길은 서로 상대 단체를 연대 대상으로서 기피하지 않으며, 노동문제에까지 연대활동을 전개하며 공통으로 노동문제 해결 방안을 모색·추구하는 단계를 거쳐야 한다. 그러한 공통의 문제 해결 노력 및 정책적 대안의 모색 노력 등이 기초가 됨으로써 양대 진영은 통합에 근접할 수 있는 것이다. 최저생계비 계산과 같은 비정치적이고 비조직적인 사안에서까지도 연대활동을 하기 어렵다면 양대 진영의 즉각적인 통합의 요구는 선전 구호 수준을 넘어서기 어렵다고 하겠다.

제 7 장 노동운동과 신사회운동 일반의 연대

이 장에서는 신사회운동들 일반에 보편적으로 적용될 수 있는 연대발전의 방향을 모색하기로 한다. 노동운동과 신사회운동이 연대하는 방식은 크게 노동운동과 신사회운동들이 정당을 통하여 연대하는 방식과 정당을 통하지 않고 노동운동과 신사회운동들이 직접적으로 연대하는 방식으로 대별될 수 있다. 하지만 정당을 통한 연대의 방식은 좌파 정당을 포함한 진보적 정당의 역량과 발전을 전제하는 탓으로, 한국사회의 경우에는 이 단계로의 이행은 아직 시일을 요하는 문제이다. 따라서 여기에서는 정당을 통한 연대의 방식의 전 단계인 직접적 연대의 방식을 중심으로 고찰하기로 하겠다.

노동운동과 신사회운동들의 직접적 연대는 연대의 발전 수준별로 보았을 때, 사안별 연대, 정책연대, 조직적 연대의 단계로 나누어 볼 수 있다. 현재 한국의 노동운동과 신사회운동들의 연대활동은 대체로 사안별 연대의 단계에

머물고 있으며 부분적으로는 정책연대의 양상도 보이고 있다고 하겠다.

노동운동과 신사회운동의 연대의 발전은 사안별 연대로부터 정책연대로, 정책연대로부터 조직적 연대로 발전해 나아가야 할 것이다. 현재 노동운동과 개별 신사회운동과의 연대는 연대 양식의 발전 단계 및 가능성에 있어 상당한 차별성을 보이고 있다. 노동운동과 환경운동의 경우 사안별 연대 단계에서의 연대활동조차 활발하게 전개되지 못하고 있어 가장 덜 발전된 모습을 보이고 있다. 노동운동과 시민운동의 연대는 현재 사안별 연대 수준의 연대 활동을 활발하게 전개하고 있으며, 사회개혁투쟁과 사회복지제도의 개선 등의 영역을 중심으로 정책연대의 초보적 양상을 띠고 있는데 불과하나 사회개혁투쟁의 발전정도에 따라 연대방식의 획기적 발전도 전망될 수 있다. 한편 노동운동과 여성운동의 경우 사안별 연대의 수준 못지 않게, 정책연대 수준의 연대활동도 많이 보여주고 있다.

정책연대와 조직적 연대가 발전한 기초 위에서만이 상설적인 연합체가 제구실을 수행할 수 있다. 또한 노동운동과 신사회운동의 연대는 정책연대와 조직적 연대라는 단계를 거친 다음, 노동운동에 대한 탄압이 철회되고 진보적 정당의 자유로운 활동이 보장되는 정치적 기회구조가 형성되면, 연대 경험의 축적과 조직적 연계망을 토대로하여 진보적 정당을 매개로한 연대나 진보적 정당 내에서의 연대와 같은 당을 통한 연대로 발전할 수도 있을 것이다.

노동운동과 신사회운동의 연대활동의 발전을 위하여는 연대에 임하는 노동운동과 개별 신사회운동들에 일정한 원칙들의 준수가 전제되어야 한다.

1) 전문영역에 대한 사회적 책임 : 신사회운동들의 경우 각기 전문성을 지닌 자신의 고유 영역에서의 활동들을 충실하게 전개한다는 것을 대전제로 한 위에서 연대활동이 논의되어야 한다. 2) 운동이기주의 극복 : 모든 사회운동들과 사회현상들을 자기 운동단체의 운동 목표와 기준에 의해서만 판단함으로써 다른 사회운동들의 정책 방향과 모순을 일으키거나 다른 사회운동들에 피해를 끼치는 일은 경계되어야 한다. 3) 운동패권주의와 비민주성 극복 : 연대에 참여하는 운동들은 각자가 나름의 운동 목표를 지니고 있으며, 어느 운동도 다른 운동의 목표 달성과 패권의 확보를 위한 수단으로 간주되어서는

안된다. 4) 연대남발 지양 : 연대활동은 많으면 많을수록 무조건 바람직한 것은 아니다. 연대의 남발은 연대활동의 효과를 절감시킬 뿐만 아니라 참여 단체들이 보유한 제한된 인적 자원과 물적 자원을 낭비하는 결과를 가져온다.

연대를 필요로 하는 최대의 현안 영역들로서는 네 가지를 들 수 있다.

첫째, 민주노총이 추구하고 있는 사회개혁투쟁, 한국노총이 설정한 10대 기본과제, 참여연대가 추진하는 국민생활 최저선 확보 운동, 경실련이 추진해온 제반 경제제도의 개선 등은 기본적인 사회제도들의 개혁이라는 점에서 유사할 뿐만 아니라 그 구체적인 내용에 있어서도 상당한 공통점을 지니고 있다. 뿐만 아니라 여성운동단체들도 관련된 활동에 참여한 바도 있어 노동운동과 신사회운동 일반이 연대활동을 전개할 것이 요청되는 영역이다.

둘째, 방위비의 과다한 지출로 인하여 환경보호, 모성기능보호 및 사회복지 증진을 위한부문에 대한 예산책정이 매우 제한적이다. 따라서 방위비의 삭감 혹은 최소한 동결을 통하여 환경, 여성, 노동을 포함한 사회복지 전반에 대한 예산지출의 수준을 높임으로써 국민 전반의 삶의 질을 향상시켜야 한다.

셋째, 지역주의 투표와 지역할거주의가 15대 총선에서도 지속 혹은 강화될 가능성이 있는데, 지역 연고가 아닌 정책 대결로 선거를 유도하기 위하여, 정당 및 후보자들의 정책·공약들을 비교하는 홍보물의 배포, 경제·여성·환경·노동 등 사회 제 분야의 개선을 위한 바람직한 정책들을 정리하여 후보자들의 공개적 이행 약속의 유도, 제반 정책들 및 공약들의 현실성 및 실현의지를 확인할 수 있는 정당 관계자들 및 후보자들의 토론회 개최 등은 경실련이 지난 14대 대선시에 실시하였던 사업들로서, 노동운동과 제반 신사회운동들이 연대하여 추진할 필요성이 있는 사업이라 하겠다.

넷째, 자본이 경쟁력의 확보를 위한 경영합리화라는 명목으로 추구하고 있는 신경영전략은 현장감독자들에 의한 노동자들의 통제를 강화하고 노동자들에 의한 제안을 노동강도의 강화 수단으로 이용하고 있을 뿐 중요한 사안들은 제안 대상 영역에서 배제함으로써 산업현장에서의 민주주의의 심화에 역행하고 있다는 점, 신경영전략의 일환으로 추진되고 있는 외적 유연성 전략

은 노동자들의 고용안정성을 훼손하고 노동조건을 악화시킴으로써 상대적으로 여성노동자들이 비정규직에 포진되어 있는 비중이 높으므로, 결국 여성노동자들에 대한 간접적 성차별을 가져오고 있다는 점, 신경영전략의 도입에 따른 반별 경쟁의 강화, 개인별 경쟁의 강화, 고용불안정성의 증대는 노동강도를 더욱 강화시키는 한편, 노동자들의 작업조건의 안정성과 위생성의 개선에 대한 요구를 봉쇄함으로써 산업재해와 직업병의 발생비율을 높이는 동시에 발생 자체를 노동자들 스스로 은폐하도록 강요하고 있다는 점이다.

제 8 장 연대의 발전을 위한 전략

맺음말에 대신하여 노동운동과 개별 신사회운동의 경우 운동의 활성화 정도와 개별 연대내부들간의 불균등 발전의 측면에서 상당한 차별성을 보이고 있다. 연대의 활성화 정도에 있어서는, 노동운동과 시민운동의 연대와 노동운동과 여성운동의 연대는 매우 활발하게 전개되고 있을 뿐만 아니라 더욱더 활성화되는 추세를 보이고 있는 반면, 노동운동과 환경운동의 연대는 매우 부진한동시에 별다른 진전을 보이지 못하고 있다.

이러한 연대간의 차별성은 연대별로 발전되어 있는 정도, 연대의 발전을 촉진하는 요인들과 저해하는 요인들에서의 차별성으로부터 비롯되는 것이다. 따라서 개별 연대들이 당면한 연대 발전 수준과 연대발전의 가능성 및 제약 조건들에 적합한 전략들이 추구되어야 할 것이다.

한편, 연대의 발전을 위하여 노동운동에 요구되는 자세와 역할은 위에서 정리한 운동이기주의 극복, 운동패권주의 지양, 연대 남발의 자제 등 연대의 일반 원칙들 뿐만이 아니다. 이러한 보편적 연대의 원칙들에 추가하여, 신사회운동과의 연대 발전을 위하여 개별 신사회운동들에 의하여 요청되는 노동운동의 자세와 역할들이 있다.

첫째, 노동운동은 물질자원의 배분을 넘어서 사회문제 일반에 대한 관심을

제고해야 한다.

둘째, 노동문제는 중요하고 다른 문제들은 이차적 문제라는 식의 자기 운동중심주의적 사고를 탈피해야 한다.

셋째, 연대의 발전 및 개별 연대활동의 성공을 위하여 노동운동의 일정한 사회적 역할이 요구된다. 기업내에서 이루어지고 있는 경제적 비리들을 고발하는 내부 고발자의 역할, 생산현장에서 발생하는 각종 성차별의 발생과 남녀고용평등법의 실천에 대한 감시·감독자의 역할, 생산과정에서 발생하는 유해물질의 성분과 불법처리 여부에 관한 환경감시단의 역할 등이 요구된다. 신사회운동 단체들은 노동운동에서 이러한 역할들을 강령을 통해 명시화하고 제도화할 것을 요구하고 있다.

넷째, 연대활동에 걸맞는 조직개편이 요구된다. 모든 외부 운동단체들과의 연대활동에 대한 창구 일원화는 사안별 연대의 수준을 넘어서지 못하게 한다. 따라서 노동운동은 개별 신사회운동 단체들과 공통 관심 영역에서의 정책연대와 조직적 연대의 기초를 마련할 수 있는 전문성과 권한을 겸비한 위원회들(예컨대 사회제도개혁위원회, 여성위원회, 환경보전위원회)을 설치하거나 기존의 기구들을 강화하여야 한다.

다섯째, 신사회운동들이 노동운동과의 연대의 최대의 걸림돌로 공통적으로 지적하고 있는 것은 노동운동의 분열이다. 노동운동의 통합이 시일을 요하는 만큼, 한국노총과 민주노총은 과도기적 단계로서 연대활동에 대한 참여에 있어 상호 배제하지 말아야 하며, 연대활동을 비노동문제에 한정할 것이 아니라 노동문제들에 까지 확대하여 정책연대와 조직적 연대를 추진하여야 한다. 또한 신사회운동 단체들에서 민주성과 자주성의 결여를 이유로 연대대상으로서 기피하고 있는 한국노총은 신사회운동들에 의한 기피와 고립을 피하고 연대를 발전시키기 위하여 민주성과 자주성을 고양하는 과감한 내부 혁신을 선행해야 한다.

Part 3 기술변화와 노동운동 : 은행업을 중심으로*

조순경, 권현지, 최성애 공저**

제 1 장 서 론

노동운동의 역사는 기술혁신의 과정과 맞물려 이루어져 왔다. 생산 기술의 성격은 생산의 집중과 분산, 필요 숙련도의 내용, 노동자 계급의 동질성의 정도, 생산조직 및 노동통제 방식에 직접적인 영향을 미침으로써 노동자들의 연대 가능성, 조직력, 그리고 단체행동의 가능성을 규정지어왔다. 그러나 기술이 노동운동에 미치는 영향이 어떤 하나의 특정한 방향으로 불가피하게 결정 지워지는 것은 아니다. 기술은 그 기술이 도입되고 운용되는 방식에 따라 노동운동을 약화시킬 수 있는 엄청난 힘을 가지고 있는 반면, 노동계급의 조직력과 교섭력을 강화시키고 노동의 인간화를 가져올 수 있는 매개 역할을 할 수도 있기 때문이다. 중요한 것은 어떠한 종류의 기술이 어떠한 목적아래 누구에 의해 어떻게 도입되고 이용되는가 하는 문제이다.

이 연구는 은행업의 사례를 통해 현재 사용자 주도로 이루어지고 있는 생산과정의 기술혁신이 어떻게 노동자들의 조직적 역량을 침식해 들어가고 노

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임.

** 조순경 : 이화여대 여성학과 교수

권현지 : 한국노총 중앙연구원 연구원

최성애 : 한국여성민우회 고용평등추진본부 정책위원

동운동을 약화시키고 있는가, 그리고 노동운동은 이러한 기술혁신의 과정에 어떻게 참여할 수 있으며 그러한 참여를 통해 기술이 노동의 인간화와 민주화에 기여할 수 있는가를 보고자 하는 목적을 가지고 진행되었다.

기술혁신의 영향에 대한 체계적인 이해가 없는 상태에서 우리나라 은행업 노동조합들의 대부분은 신기술 도입에 대해 대체로 긍정적인 입장을 취하고 있다. 경우에 따라서는 은행 경영진에 금융전산화 기술 도입을 보다 적극적으로 도입할 것을 요구하는 경우도 상당수 있는 것으로 관찰된다. 신인사제도의 도입 시도, 고용불안정 등을 야기하는 경영합리화 방안에 대해서 노조 차원에서 반대 입장을 표명하고 있으나 이러한 경영합리화와 신기술 도입 간의 관계에 대해서는 별로 주목하지 않아 왔다. 오히려 전산화 및 신기술의 도입이 개별 은행의 경쟁력 강화를 위해 필수적이라는 경영측의 이데올로기를 무비판적으로 내면화하고 있는 노조가 상당수에 이른다. 이는 노조 차원에서 신기술이나 금융전산화가 노동과정, 노동통제 방식, 고용의 양과 질, 노동환경, 노조의 교섭력 및 조직력에 미치는 영향에 대해 인지하려고 하는 전문적이고 지속적인 노력이 미흡한데서 나타나는 결과로 보인다.

본 연구는 기술의 영향은 생산과 사회적 관계는 서로 독립되어 있지 않다는 분석틀에 입각하여, 그리고 금융전산화 및 사무자동화, 또 이에 기반한 경영합리화가 화이트칼라 노동자들의 노동조건 및 노동조합 운동에 중대한 영향을 미친다는 전제 아래 정보통신기술의 도입에 대한 노동조합의 정책방향에 대한 구체적인 대안을 모색해보고 있다.

제 2 장 금융전산화의 배경과 현황

우리나라 금융업에서의 기술혁신과 신기술의 도입은 노사관계의 불확실성을 극복하려는 '사회적' 차원의 성격을 갖기보다는 업무처리의 신속성과 정확성의 제고에 일차적 목적을 두고 있다. 은행업의 전산화는 경제규모의 확대

에 따른 업무(지급결제업무)량의 급증, 기업의 다국적화 및 대외거래의 확대에 따른 금융의 국제화, 정부의 규제완화에 따른 경쟁의 심화, 그리고 신상품 및 금융서비스에 대한 고객의 요구 변화 등에 의해 촉진되어 왔다. 뿐만 아니라 최근 분업주의에서 겸업주의로의 이행이 전반적인 추세가 됨에 따라 점차 범위의 경제(economies of scope)의 중요성이 제기되고 있다. 분업주의에서 겸업주의로의 이행은 곧 금융서비스의 소품종 대량생산 위주에서 다품종 소량생산화로의 전환을 의미하며 은행업에서의 다품종 소량생산 체계 하에서는 범위의 경제(또는 다양성의 경제)의 실현을 가능하게 한다는 것이다. 단자, 증권, 리스 등 다양한 주변 업무와 다양한 형태의 금융상품의 취급을 통해 범위의 경제 추구를 가능케 하는 필수적 조건은 정보통신기술에 기반한 금융전산화이다. 이러한 범위의 경제 실현에 의한 단위비용의 절감뿐만 아니라 업무처리의 정확도 및 신속도의 제고 등 서비스 향상을 통한 시장 확대도 우리나라 은행업의 금융전산화 추진 목적의 중요한 배경 중 하나이다.

우리나라의 금융전산망은 「전산망 보급확장과 이용촉진에 관한 법률」(1986) 및 「동시행령」(1987)이 제정됨에 따라 5개 “국가기간전산망”의 하나로 구축되었다. 금융전산망은 국가 기간 전산망을 총괄하는 전산망 조정위원회에서, 금융전산화의 추진은 금융전산망추진위원회에서 총괄적으로 관할한다. 동 위원회에서는 금융전산망 사업대상 업무선정 및 종합분석, 금융전산망 사업계획수립, 금융기관 전산기기 설치에 대한 심의 조정, 금융전산망과 외부전산망의 접속에 대한 검토 및 심의 조정, 금융전산 업무의 표준화, 금융전산망 운영에 관련된 규정과 제도의 제정 및 개폐 등을 관장한다. 즉, 우리나라 은행업 전산화의 내용, 속도 및 방향의 기본적인 골격은 정부에 의해 짜여지고 있다.

금융전산화는 크게 세 가지 차원으로 구분할 수 있다. 첫째, 개별 금융기관의 자체 전산망 구축이다. 이는 본지점간 온라인 망과 대외계 시스템 중심의 대고객 전산망 등으로 구분된다. 둘째, 금융기관간의 공동 전산망 구축이다. 현재 CD/ATM 공동이용시스템, 타행환 시스템, 자동응답 서비스 공동이용시스템, 한국은행 금융결제망 등이 운영중이다. 셋째, 은행컴퓨터와 판매점 단말기를 접속하여 은행 고객이 직불카드(debit card)를 사용하여 물품을

구입할 수 있는 시스템인 판매대금 자동결제망(EFT/POS: Electronic Funds Transfer at the Point of Sale)이다. '95년 상반기에 가동하기 시작하였으나 보급률은 현재 극히 낮은 수준이다.

지금까지 이루어진 국내의 금융전산화는 주로 계정계를 중심으로 이루어져 왔으며, 정보계와 대외계의 전산화는 선진 자본주의 국가들에 비해 상당히 낮은 단계에 있는 것으로 평가되고 있다.

제 3 장 기술변화와 노동력 구성 및 고용구조의 변화

1. 고용규모의 축소

우리나라에 비해 금융전산화의 정도가 앞선 외국의 사례에 비추어 볼 때 우리는 다음과 같은 예상이 가능하다. 우선, 향후 금융전산화의 진전이 지금과 같은 형태로 진행될 경우 하급 행원의 절대수의 감소가 이루어질 것이다. 이는 홈뱅킹 및 펌뱅킹의 증가, 은행 직불카드의 사용 증대, CD/ATM의 설치로 인한 무인점포의 증대 등으로 영업점에서의 고용비중이 급격하게 낮아지는 것과 더불어 나타날 것이다. 또한, 고용감소가 나타나는 하급 행원 가운데에서도 은행의 창구직원의 다수를 차지하는 여성행원의 비율이 급속한 감소를 가져올 것으로 전망된다.

일본이나 미국 등의 경우와는 달리 우리나라의 경우 전산화를 위한 핵심 소프트웨어 패키지를 외국에서 조달함에 따라 노동력 구성상의 최상층을 이루는 전문, 연구 직종의 고용이 은행에서 창출되는 것은 극히 제한되어 있다. 따라서 향후 전산화의 진전에 의한 남성 고위직의 고용기회는 많이 제약될 수밖에 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 전산화에 따른 전문적 노동력에 대한 수요는 끊임없이 만들어지고 있는 것으로 관찰된다. 예를 들어 전산화에 따라 감독, 관리 기능은 축소되는 반면, 섭외 및 판매 업무 등의 비중이

늘어나면서 새로운 업무 영역이 확대되고 있는 것이다.

전산화의 진전 정도가 초보적인 단계에 있는 우리나라의 경우에도 1990년 이후 금융업 노동자 수의 점진적인 감소와 임시, 시간제 고용의 증대가 계속되고 있는데 이는 일차적으로 금융전산화 및 사무자동화에서 그 원인을 찾을 수 있다. 또한 금융전산화의 진전에 따라 인력감소의 필요성은 가속화될 것으로 예상된다. 일정 단계의 전산화에 이를 때까지 단순 창구직의 인원은 지속적으로 줄어들 것이며 전문직 및 상급직에 대한 수요는 증가와 감소가 동시에 일어날 것이라 전망된다.

우리나라 은행의 인력감축은 크게 두 가지 방식으로 진행되고 있다. 첫째는 종업원 규모의 상대적, 절대적 축소를 통한 것이며, 둘째는 비정규 직원의 채용을 늘려 단위 노동력당 인건비 지출을 줄이는 방식이다. 소수 후발 시중은행을 제외한 대부분의 시중은행과 국책은행, 특수은행들은 이 두 가지 방식을 동시에 진행시키는 추세이며, 비정규직원의 채용확대는 최근 모든 은행들에서 발견되는 공통된 현상이다. 고용의 증감에 영향을 미치는 요소로는 자동화뿐만 아니라 개별 자본의 성장률이나 영업확장 등도 들 수 있으나 현재 우리나라 금융업체들이 영업점 확장 단계에 있는데다가 뚜렷한 성장률의 둔화조짐도 없다는 점을 볼 때 이와같은 고용증가율의 둔화 또는 감소는 자동화 및 기타 인력관리제도의 변화요인이 절대적인 것으로 보인다.

고용의 축소는 주로 신규직원 채용의 억제와 기존의 장기근속 직원의 조기 퇴직 유도를 통하여 이루어지고 있다. 대부분의 은행이 '90년을 전후하여 신규직원의 채용을 크게 억제하고 있으며 '92년 이후 그 감소의 정도가 매우 극심한 것으로 나타난다. 예컨대, 조흥은행의 경우, '91년에는 650명의 직원을 신규채용했으나 94년에는 90명에 불과하였다. 동일한 기간에 상업은행은 815에서 50명으로, 제일은행은 428명에서 111명으로 신규채용 직원의 수를 줄여나가고 있다. 반면에, 시간제 직원의 채용 수는 급격히 늘어나고 있다.

『전국금융노조』에 따르면, 전국의 은행과 농, 수, 축협 등에 고용된 시간제 직원의 수는 '91년 총 228명이었으나, '92년에는 1,878명으로, '93에는 2,930명, '94년에는 2,408명, 그리고 '95년 9월 현재 4,995명으로 급격하게 증가하고 있는 추세이다.

2. 고용규모의 성별, 직급별, 직종별 불균등 변화

기술변화가 고용량에 미치는 영향에 대해 또하나 주목해야 할 점은 고용량의 변화가 직급별, 성별, 직종별에 따라 불균등하게 나타난다는 사실이다. 다시 말해, 3차 온라인 시스템의 도입으로 인해 단순 반복적인 업무를 담당하는 하위직급 행원의 감소가 일어나는 반면, 전산담당 직종이나 고위직급의 직원은 일정기간 늘어나게 된다는 것이다. 직급별 변화를 보면, 은행업에서의 고용감소는 책임자급보다는 주로 일반행원들을 중심으로 전개되고 있는 것이 특징이다. 1991년부터 1995년 사이에 각 은행당 총인원이 평균 1,000여명 정도의 감소를 보이고 있다. 이러한 감소는 주로 5급 행원과 서무/별정직을 중심으로 일어나고 있으며, 서울은행의 경우 같은 기간동안 5급 행원의 수가 6,121 명에서 4,695 명으로 1,400여 명이 줄어들었다.

성별, 직급별 인원변화를 볼 때 하위직급에서의 고용감소는 주로 여성을 대상으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 앞으로 CD/ATM의 증설과 시간제 직원의 증대, 그리고 파견직 노동이 합법화될 경우 이들 하급직(특히 여성)의 고용감소는 보다 급속하게 이루어질 것이라는 것은 쉽게 예상할 수 있다.

전산직원의 수나 비중은 전산화의 진전과 더불어 꾸준히 증가해오고 있으며, 그중에서도 특히 관리자, 시스템 분석자, 프로그래머의 수는 '85년 이후 계속 늘어나고 있는 것으로 나타난다. 이에 반해 단순 기기조작자나 단순 자료입력원은 그 고용규모 자체가 워낙 적을 뿐 아니라 '93년을 기점으로 그나마 줄어들고 있는 실정이다.

한편, 금융전산화에 따라 관리 및 감독의 기능이 자동화 기술에 흡수되면서 책임자급, 특히 중간관리자급 직원의 잉여 인력화가 나타나게 되고, 또한 은행의 만성적인 인사적체 현상의 부담이 크게 늘어가면서 이들을 내부 노동 시장에서 조기에 배제시키려는 움직임도 최근 수년간 꾸준히 진행되고 있다. 지난 '92년을 전후하여 시중은행들이 본격적으로 실시하기 시작한 명예퇴직제 혹은 조기퇴직제도는 인건비 부담이 높은 중간관리자와 장기근속 행원들을 배제시키는 대표적인 형태로 인식되고 있다.

그러나 명예퇴직제도의 실시현황은 이 제도가 단지 중간관리자의 퇴직 외

에도 장기근속 하위직급 행원들, 특히 오랜 성차별적 관행으로 상위직급으로의 승진을 이루지 못하고 일반행원으로 장기간 일하고 있는 여성행원들의 조기 퇴직을 유도하는데 효과적으로 이용되고 있음을 보여준다. 각 은행의 인사관련 자료를 통해 볼 때, 일반적으로 명예퇴직의 대상자는 비교적 전 직급을 망라하여 분포되어 있다. 그러나 실제로 명예퇴직제에 의해 퇴직한 직원층은 5급 여성행원에 집중되어 있는 양상을 보이고 있으며, 이 때문에 명예퇴직제는 ‘사실상 고참 여직원들을 퇴직시키려는 제도’라고 인식되어 있는 실정이기도 하다. 명예퇴직자들이 고위직급보다는 하위직급에, 특히 여성행원들에게 집중되어 있는 것은 명예퇴직제의 실제 목적이 승진 정체의 해소와 더불어 비교적 하위 업무에 종사하는 인력들을 축소하여 인건비 절감의 효과를 누리는 것에 우선해 있음을 나타내준다. 단순반복 업무를 우선적으로 대체해 가는 전산화의 진행과 더불어 장기근속 여성행원들은 여유인력화를 통한 인건비 절감의 일차적 대상으로 부각되어 명예퇴직제의 주요대상으로 간주되는 것이다. 이러한 명예퇴직 제도는 향후 ‘신인사제도’의 도입을 통한 직급별 정년제로 정착할 가능성이 있으며, 이 경우 신인사제도의 최대 희생자가 될 여성행원들의 조기퇴직 경향은 한층 가속화될 것으로 예상된다.

이렇듯 전산화의 진전으로 인한 고용의 감소가 하위직급 여성에게 특히 집중되어 나타나는 이유는 ‘여성은 단순, 반복적인 업무에 적합하다’라는 여성노동에 대한 가부장적인 통념과 그 통념에 기반하여 여성을 저임의 단순반복 업무에 집중해서 채용, 배치해온 그간의 고용관행에 기인한다. 개별 노동자의 상업적 계산능력에 주로 의존하던 은행업무가 전산화 과정을 통해 단순, 간편화 되면서 이러한 단순화된 업무영역에 여성노동력이 꾸준히 증가, 배치되어온 것이 80년대 말까지의 추이였다. 그러나 90년을 기점으로 이러한 단순업무가 한 단계 높은 자동화 기기에 의해 대체됨으로써 단순노동력으로서의 여성들의 고용감소가 상대적으로 더욱 현격하게 초래된 일련의 과정은 이러한 성차별적 고용관행이 여성노동자들이 자동화에 의한 고용위기에 더욱 민감하게 노출되도록 하는 원인임을 말해준다.

3. 기술변화와 고용의 비정규직화

금융전산화에 의한 고용의 감소 외에도 최근 고용과 관련한 자본의 경영합리화 전략으로서 크게 문제로 나타나고 있는 것은 불완전 고용노동자들의 증가 현상이다. 은행업에서 발견되는 지배적인 형태의 불완전 고용은 '시간제 근로'로서 그 대다수가 여성들로 구성되고 있는 것이 특징이다. '90년을 전후하여 대다수 금융업체들이 정규직 여직원의 신규채용을 급감시키거나 또는 완전히 중단하고 그대신 임시직이나 시간제 여직원들만을 고용하고 있으며 그 수는 빠르게 증가하고 있다.

이들 비정규직 여성노동자들은 유사한 내용의 업무와 동일한 시간을 일하면서도 정규직 여성에 비해 훨씬 낮은 임금을 받고 있다. 또한 이들은 승진 대상에서도 완전히 배제되기 때문에 임금 및 기타 노동조건 상의 차이는 근무기간이 길어질수록 더욱 벌어지는 현상을 보인다.

그러나 아직은 시간제 근로의 도입이 비교적 '초기단계'에 있기 때문에 각 노조들은 이들의 문제에 대해 다분히 유보적인 태도를 취하고 있으며, 따라서 이후의 대응에 대해서도 막연한 상태이다. 고용불안정의 최대의 희생자인 임시직 근로자를 적극적으로 조합 내에 흡수하려는 전략이 부재할 뿐 아니라 그들의 조직화 가능성 자체도 상정하고 있지 않고 있는 모습이다. 최근 은행 노조의 간부들조차 자사의 '경쟁력 강화'를 강조하고 있는 사실에 비추어 은행권의 경영합리화 전략은 이데올로기 차원에서도 대다수 은행노조들의 동의를 얻어내는데 성공하고 있는 듯하다. 이는 곧 임시직의 확산 등 고용위기에 대한 노조측의 소극적 대응이 장기화될 수 있으리라는 우려를 낳게 한다.

제 4 장 금융전산화와 노동의 재구조화

1. 인사제도의 개편 : '신인사제도'와 능력주의의 도입

금융전산화는 노동력 구성 및 고용구조의 변화를 초래함으로써 기존의 인

사제도 및 임금체계, 승진체계의 변화를 가져왔다. 지난 수년간 금융권에서 많은 논란이 되어왔던 신인사제도 또는 능력주의 인사관리제도 등이 그러한 변화의 대표적인 예이다.

신인사제도는 여러가지 이름으로 우리에게 알려져 있다. 여성행원 인사관리제도, 코스별 관리제도, 코스 자격제도 등으로 불리고 있다. 여기서 명칭은 다르지만 제도의 기본 취지나 골격, 내용에 있어서의 큰 차이는 없다. 이 제도는 일종의 직군별 관리제도로써 모든 노동자들로 하여금 자발적으로 직군(종합직, 일반직)을 선택할 수 있게 한다. 여기서 직군은 업무내용에 따라 달라진다. 종합직은 고도의 경영, 기획업무와 관련된 것이며, 일반직은 단순 반복적인 일상적 사무노동을 담당한다. 이 중에서 종합직은 최고 경영직으로까지 승진이 가능하며, 일반직의 경우는 영업점 내에서의 일반 사무직을 감독하는 중간 감독직까지만 승진의 폭이 열려있다. 또한 종합직은 자신의 동의없이 국내외로 근무지의 전보발령이 날 경우 이를 따를 수 있어야 하며, 일반직의 경우는 근로자의 근무이동이 없다.

연공에 기초한 종래의 인사관리체계를 버리고 ‘능력’에 따른 ‘합리적’ 인사관리를 명분으로 하고 있는 신인사제도는 노동자들 간의 경쟁을 심화시킴으로써 노동강도의 강화를 가져올 수 있으며, 승격이나 승진시 인사고과의 비중을 높임으로써 노동자의 예속을 한층 강화시킬 수 있다. 이는 고용주의 노동자에 대한 분할통제를 한층 용이하게 하며 결국은 노동자 전체의 조직 역량과 교섭력을 약화시킬 것이다. 이같은 노동강도의 강화나 노동자들의 결속력의 약화는 금융전산화가 노동과정에 미치는 영향과 맞물려 한층 더 가속화 될 것이라 전망된다.

또한 신인사제도는 성과 학력에 의한 고용차별을 기업 내부에 합법적으로 제도화시킨다. 예를 들어 주로 일반직에 배치될 여성행원의 일 자체가 단순 보조 업무로 규정되어버림으로써 동일노동 동일임금에 대한 요구 자체를 원천적으로 차단해 버리고, 체계적 임금차별을 고착화시킬 위험이 있다. 전산화 이후의 직급별 노동력 구성을 볼 때 기존의 성별 분업구조가 약화되는 것처럼 관찰되기는 하나, 능력주의에 기반한 임금체계의 도입 및 코스별 인사관리제도, 팀제 도입, 그리고 생력화로 인한 업무순환 가능성의 축소 등으로

인해 성별 분업구조가 더욱 고도화, 고착화되어가고 있다. 이러한 성별 분업 구조의 강화는 결과적으로 성차별을 재생산하는 기제로 작용하게 된다.

2. 노동의 질의 변화

금융전산화가 노동의 질에 미치는 영향에 관한 논의는 크게 두가지로 나뉘어진다. 하나는 노동강도와 관련된 문제이며 다른 하나는 노동환경, 특히 직업병에 관련된 문제이다. 은행업무의 전체 과정 중에서 전산화에 의한 영향이 가장 직접적으로 미치는 부분은 주로 영업점에서의 창구업무이며 일부 단순한 본부 업무가 해당된다. 따라서 그 영향이 부정적이건 긍정적이건 현재의 금융전산화 단계에서 노동의 질의 변화를 경험하는 층은 주로 단말기 조작과 관련된 업무를 맡고 있는 하위직급 은행원 및 이들을 감독, 관리하는 중간관리직급 행원들이다.

금융전산화 이후 많은 금융업 노동자들은 “창구업무가 편해지고 일이 쉬워졌다” “결산이 자동적으로 처리됨으로써 퇴근시간이 단축되었다” 는 반응을 보이고 있다. 그러나 “일이 편해지고 쉬워졌다”는 것이 곧 ‘노동강도가 완화되었다’는 것을 의미하는 것은 아니다. 은행원들은 “일이 쉬워졌다는 것은 복잡 업무, 또는 생각하고 해야 했던 일이 아무 생각없이 할 수 있는 지극히 단순한 일로 바뀌었다는 것을 의미” 하는 것이며 오히려 “몸은 더 힘들어졌다”고 말하고 있다.

노동강도의 강화를 객관적인 수치로 측정할 수 있는 자료는 극히 제한되어 있다. 1인당 전표처리 건수가 급격히 증가되고 있다는 사실로 어느정도 짐작할 수는 있으나 직접적인 지표로는 보기 힘들다. 그러나 우리가 주목해야 할 사실은 전산화의 진전으로 인한 이러한 형태의 생산성 증대는 노동의 성격 및 그것이 작업자에게 미치는 긴장과 피로가 그 이전의 것과 현격하게 달라진다는 점이다. J은행의 경우 종합온라인 체제가 구축 중이던 1989년과 1990년 당시 기혼여성 은행원의 산후 퇴직률은 이전의 경우에 비해 크게 높아졌다. 한 은행원에 따르면 이 당시 기혼여성들의 출산휴가 후 복귀율은 50% 미만으로서 종래 80-90% 에 비하여 훨씬 낮은 수치를 보여주었다. 이들의 퇴직

원인은 전산화 이후 강화된 노동강도와 일정 기간의 공백기간을 가진 후 복귀했을 때 겪는 새로운 전산화 체계에 대한 업무 이해의 부족에 있다고 판단된다. 특히 최근 도입이 시도되고 있는 능력주의 인사체계로의 전환과, 전산화에 의해 대체되는 인력 이상의 고용감축은 전산화가 노동강도에 미치는 영향이 단지 기술적인 효과를 가늠하는 것만으로는 제대로 파악될 수 없다는 사실을 잘 드러내준다고 할 수 있다.

전산화가 동반하는 작업형태의 변화는 노동자들의 신체적, 정신적 건강 상태와 밀접한 관련이 있다. 은행업에서 온라인 단말기나 컴퓨터의 보급이 확산되면서 컴퓨터 작업에 따른 건강장해, 소위 VDT 증후군이 새로운 문제로 대두되고 있다. 한국여성민우회와 노동과건강연구회가 공동으로 조사한 연구 결과에 의하면 은행업에 종사하는 여성행원들 중 단말기 및 개인용 컴퓨터 사용자의 많은 수가 경건완장해 증상을 호소하고 있으며, 논의 피로도가 매우 심한 것으로 나타났다. 이러한 증상의 정도는 지속적으로 진행되는 작업 시간 및 작업량과 일정정도 비례하는 관계를 보이고 있다. 어깨결림증, 근육통, 신경쇠약, 이상 생리현상, 우울증, 스트레스, 손가락 관절장애, 시력장해 등의 증상이 컴퓨터 단말기의 사용에 의한 것이라는 것을 밝히는 의학적 근거가 아직 미약하기 때문에 단말기 증후군은 학자들 간에 많은 논란이 되어오고 있다. 또 이러한 증상들은 단말기 사용자체에 의한 것이라기 보다는 노동강도의 강화에서 오는 증상일 뿐이라는 논자도 있다. 그러나 여기에서 지적할 수 있는 것은 노동강도의 강화 자체도 많은 부분 신기술 도입 및 컴퓨터 기기의 이용에 의한 것이라는 점에서 양자는 서로 분리된 채로 작업자의 건강에 영향을 미치는 요소로 볼 수 없다는 점이다.

이와같이 국내에서도 컴퓨터 단말기 사용으로 인한 각종 질병이 상당히 광범위하게 확산되어 있음에도 불구하고, 노사 어느측에서도 이 문제의 체계적 해결을 모색하기 위한 예방적 차원에서의 적극적 시도는 거의 이루어지지 않고 있다.

3. 금융전산화와 공간구조의 변화

일반적으로 자본에 의해 일방적으로 도입, 운용되는 자동화기술은 노동자

들을 원자화, 개별화시키고 노동자계급의 공동체 문화를 해체함으로써 이들의 조직력을 잠식하고 교섭력을 약화시키는 역할을 한다. 금융전산화의 경우도 이와 비슷한 성격을 지닌다. 사용자측 주도로 이루어져온 온라인 체제의 확립과 일선식 단말기의 도입, 그리고 정보통신망을 이용한 정보의 지역적 이동 가능성의 증대는 단위 영업점포를 소규모화 시키고 업무처리를 지역적으로 분산시킬 뿐만 아니라 은행원들 간의 인간관계를 소원하게 하는 등 사회적 공간의 대폭적인 축소를 결과하고 있다. 예컨대 일선식 창구조직으로의 직무구조 개편은 첫째, 업무처리 과정에서 생기는 창구직원간의, 그리고 창구직원과 책임자 간의 접촉 기회를 감소시킴으로써 공동작업을 통해 발생하는 인간관계의 형성 및 그에 기초한 조직화의 가능성을 줄이며, 둘째, 금융사고의 책임한계가 개별화되고 창구직원의 부담이 커지게 됨으로써 금융사고 발생시 “옆의 동료를 의심하는” 결과를 낳고 있다. 이러한 사실들은 브레이버만이 지적했듯이 금융전산화가 생산성 제고, 통제의 강화를 위해 인간적 관계와 사회적 접촉을 최소화시킴에 따라 사무실은 더이상 노동자들의 인간적이고 비공식적인 교류의 장으로서 존재할 수 없다는 사실을 확인시켜준다. 이러한 조건 하에서 노동자들은 원자화되고 단결력과 조직력의 기반이 침식당함으로써 노동통제는 더욱 용이해질 것이다.

제 5 장 기술변화와 조직적 대안의 조건들

1. 금융업 기술도입의 사회적 조건들

현단계 은행업에서의 금융전산화가 이루어지는 사회적 조건, 또는 사회적 관계로는 가장 먼저 국가의 은행 경영에 관한 각종 규제를 들 수 있다. 1960년대 정부가 국가주도 수출산업 위주의 경제성장 전략을 채택한 이래 정부의 금융통제는 지속되어 왔다. 은행에 대한 국가의 통제는 금융상품에 대한 가

격규제, 업무영역에 대한 규제, 금융기관의 영업구역에 대한 규제, 자본금에 대한 규제, 고용, 인사, 급여문제 등을 포함하는 내부 경영에 대한 규제 등으로 요약될 수 있다. 금융전산화 역시 정부의 금융전산망 기본계획에 따라 이루어져 온 것이다. 국가의 이같은 규제와 개입은 일차적으로 노동조합의 경영참여를 여러 방면에서 제약하고 있을 뿐 아니라 금융전산화의 부정적 영향에 대한 대응을 어렵게 하는 조건으로 작용하여왔다. 또한, 은행업의 오랜 성차별적 관행과 성별직종분리, 그리고 노동조합 내부에까지 뿌리깊게 남아 있는 가부장적 문화의 온존은 기술의 내용 및 운용방식 등의 결정과정에서 여성을 배제시키는 결과를 가져옴으로써 기술의 영향을 일차적으로 받게 되는 여성 행원들의 의견이나 이해가 표현될 길을 체계적으로 막고 있다. 그러나, 신기술 문제의 해결을 위해 필요한 선행조건들, 즉 첫째, 노조의 경영참여 경험, 둘째, 노동자 내부의 이해관계의 조절능력, 셋째, 신기술의 영향에 대한 노동자 일반의 인지능력 등의 측면에서 은행업 노동운동은 국내 타업종에 비해서는 상대적으로 유리한 조건이 형성되어 있다고 할 수 있다.

2. 우리나라 은행업 노사관계의 특성

가. 자율경영의 부재와 노조의 경영참여

우리나라 은행업의 가장 큰 특징은 경쟁논리를 전제로 한 자율적인 경영여건을 보장받지 못한 채, 경제개발계획의 추진을 뒷받침할 자원동원 정책의 일환으로 국가의 강력한 주도와 통제 하에 확대되어 왔다는 점에 있다. 소위 ‘주인 없는 은행’을 낳은 이러한 관치금융은 필연적으로 노동조건을 둘러싼 은행업의 노사간 자율교섭을 제약하는 중요한 요인으로 작용해왔다. 각종 경영관련 사안은 물론 은행장 등 최고경영자의 임명까지도 국가의 개입 하에 이루어지는 상황에서 은행의 경영진은 노조에 대해 고전적인 의미의 협상대상으로 역할 할 수 없는 한계를 지니고 있기 때문이다.

그러나 역설적이게도 은행업에 대한 국가의 이같은 통제와 규제는 은행업 노동조합들로 하여금 은행의 경영 일반에 대한 참여를 불가피하게 만든 동인

으로 작용하기도 했다. 경영의 자율권이 배제된 사용자 측과의 교섭의 한계는 바로 국가에 의한 타율적 경영방식에 대한 문제를 노조로 하여금 지속적으로 제기하게 만들어왔던 것이다. 경영권 중에서도 특히 노조의 개입이 불허되고 있는 인사문제에 대해서도 대부분의 은행 노동조합들은 자신들의 요구를 매우 적극적으로 제기하고 있다. 은행장 및 임원의 선임을 비롯하여 자회사의 회사 임용문제에 이르기까지 인사문제에 대한 감시와 비판, 대안의 제시 등은 대부분의 은행노조들의 주된 관심과 활동이 되어왔다.

노동조합의 실질적인 경영개입은 비단 은행장 인사문제에 국한되는 것이 아니다. 은행 내부의 인력구조의 개선 문제, 예산·마케팅·이익관리·부실여신 문제 등 경영전반에 걸쳐 노조가 다양한 방식으로 자신의 목소리를 높이고 있음은 쉽게 발견된다. 특히 90년대 이후 각 은행들이 경영합리화 전략을 구상하고 실행하기 시작하면서 경영 전반에 대한 노조의 정책건의와 요구 역시 보다 적극적인 양상을 띠기 시작한다. 상당수 은행 노조들은 은행측과는 별도로 경영혁신안을 마련하여 그에 기초한 합리화 전략을 회사측이 시행할 것을 촉구하고 있다.

노조에 의한 경영참여가 언제나 노동자에게 긍정적인 영향을 미치는 것은 물론 아니다. 우리나라의 경우와 같이 기업별 노조주의 하에서의 경영참여는 자칫 자본에 의한 노동의 포섭을 가속화시킬 위험성도 높기 때문이다. 더구나 개별 자본의 경쟁이 한층 가속화되고 있는 현 상황에서의 기업별 노조주의는 노동자들 간의 경쟁 역시 강화시킴으로써 노사간의 모순을 은폐시킬 우려가 있다. 그러나, 경영과 관련된 사안에 대한 노조측의 이렇듯 적극적인 관심과 개입의 경험 자체는 궁극적으로 노동의 교섭역량을 높일 수 있다. 경영참여의 내용과 방향은 차치하고라도, 노조에 의한 경영 '간섭'이 관행으로 자리잡힌다면 경영참여의 공식적 제도화를 앞당길 수 있을 것이기 때문이다. 자본에 의한 노동의 일방적 포섭에 대한 경계와 노동자의 입장에 선 정책적 대안이 전제된다면 그간 은행업 노동조합들이 전개해온 비공식적, 우회적 경영참여의 관행과 경험은 신기술의 도입과 그것의 파급력에 대해 노조가 영향력을 미칠 수 있는 긍정적인 조건으로 작용할 것이다.

나. 은행노조간 이해관계의 동질성

오랜 관치금융은 은행의 경영방식을 획일화시켜왔으며, 따라서 임금, 작업 시간, 인사제도 등 제반 근로조건 역시 동질화시켜왔다. 이는 각 은행 노조들의 활동이 원칙적으로 기업별 노조에 기반하고 있음에도 불구하고 다분히 산별노조의 성격을 가질 수밖에 없도록 하는 요인이 되었다. 금융노련을 비롯한 각종 은행노조들 간의 연대 기구들은 은행노동자들이 기업단위를 벗어나 공동의 문제를 협력하여 대처해가는 운동관행을 정착시켜나가는 효과적인 토대로 역할하는 것으로 보인다. 임금투쟁 공동대책위원회 결정을 통한 공동 교섭, 단위노조 차원의 특수사안에 대한 지원투쟁, 인사제도의 개선방향에 대한 연대차원의 연구와 대안 모색, 금융단 공동탁아소 설치추진 움직임 등은 개별 노조 차원을 넘어선 연대를 통해 공동대응을 전개한 대표적인 사례라 할 수 있다.

신기술의 도입이 금융산업에 대한 국가주도의 정책 차원에서 은행기관간의 뚜렷한 차별성 없이 일률적이며 동질적으로 전개되고 있는 만큼, 기술의 영향 역시 은행노동자들 공통의 이해관계와 관련되어 진행될 가능성이 높다. 공동의 이해관계에 기초한 공동대응의 역사적 경험은 기술에 대해 올바른 인식과 대안이 마련된다면 은행업 노동운동이 보다 효과적인 방법으로 기술변화에 따른 노동의 변화에 대처해 나아가기 위한 유리한 여건으로 작용할 수 있을 것이다.

제 6 장 기술변화와 노동조합의 대응

1. 신기술 도입에 대한 노조 대응 전략의 유형들

국제적 흐름을 볼 때 기술변화에 대한 노동조합의 대응은 대략 세 가지 방

향으로 나타나고 있다. 첫째는 극소전자 기술을 통한 합리화에 적극적으로 협력하는 경향으로서 미국의 AFL-CIO나 일본의 대기업 노조 등에서 찾아볼 수 있다. 이들 조합은 고용 삭감을 초래하는 것은 기술변화가 아니라 경기침체이며 기술변화는 생활의 질 향상과 사회의 발전을 가져오는 것이라 보기 때문에 노동의 인간화, 즉 열악한 조건 아래에서의 노동을 방지하는 적극적인 기제로서 자동화의 대체를 수용하고 있다.

두 번째 유형으로는, 기술변화에 의한 공정한 성과배분을 요구하면서 기술변화에 수반되는 폐해에 대해서는 엄격하게 규제하고자 하는 흐름을 들 수 있다. 즉, 기술변화가 생활수준 향상, 노동시간 단축, 중노동 감소 등의 사회적 성과를 낳는 것을 긍정적으로 평가하면서도 실업, 기존의 직무능력에 대한 평가절하, 새로운 노동재해, 노동자 통제의 강화 등 신기술 도입에 따른 노동환경의 변화에 대해서는 적극적으로 대응해야 한다는 입장이다.

마지막으로, 기술변화의 부정적 영향에 대해 강도높이 투쟁할 뿐만 아니라 경제 민주주의 정책에 의해 기술변화 방식 그 자체를 노조운동의 주도하에 규제, 유도하고자 하는 유형이다. 이 유형에 속하는 스웨덴의 경우, 기술도입시 노동자대표의 자문권 및 정보권의 확립, 자본투자나 기술도입의 내용에 관하여 노사가 협의하는 기업위원회 및 기업집단 위원회의 설치, 불안정 노동 파악 및 검토의 의무 등이 제도화되어 있으며, 노동조합의 정보권 확립 아래 기업의 설비, 투자 활동을 민주적인 경제모델에 따라 통제해 가는 정책 등 기술도입의 계획 단계에서부터 노조의 참여가 활성화되어 있다.

우리나라 은행업 노조의 경우 기술혁신에 대한 태도는 첫번째 유형에 가까우며 두 번째 유형의 성격이 약간 나타나는 정도라 할 수 있다. 현재 은행업 노조들은 기술도입 그 자체를 요구하는데 활동의 범위가 국한되고 있는 것이 대부분이며, 기술도입이 노동에 미치는 영향력에 대한 관심은 아래에서와 같이 그다지 적극적이지 못한 형편이다.

2. 신기술 도입과 영향력에 대한 은행업 노조의 일반적 인식

대부분의 은행노조들은 변화된 금융환경에서 적극적인 기술도입을 긍정적

으로 평가하고 있다. 즉, 은행의 경쟁력을 강화하면서 노동강도의 강화를 최소화할 수 있는 좋은 방편으로 자동화 기기의 적극적인 도입을 권고하고 있는 것이다. 그러나 새로운 기술도입의 가속화가 가져올 노동환경의 변화에 대한 연구를 통해 인력확보나 적절한 노동시간의 설정 등 기술도입의 전제조건에 대한 요구를 병행하고 있는 경우를 찾아보기는 어렵다. 또, 기술도입의 방향을 제어하는 구체적인 대안 제시 없이 전산화기기 도입만을 요구하는 경우가 대단히 많다. 이들은 기술도입 및 경영합리화의 과정에 초기부터 개입하기보다는 그것들로 인해 초래된 노동조건상의 일부 문제에 사후적으로 대응하는 양상을 보인다 (VDT 증후군 등 새로운 직업병에 대한 관심이 대표적이다). 경영합리화의 결과에 대해서는 민감하게 반응하지만, 기술혁신에 대해서는 대체적으로 긍정적으로 인식하고 있는 이와같은 상황은 기술변화와 경영합리화의 연관성을 인식하지 못한데서 빚어지는 결과라 할 수 있다.

3. 은행업 노조의 일반적 성격 : 보수성과 실리성

금융업에 대한 국가의 강력한 개입과 통제는 은행권 노조 지도부의 정책방향을 노사협조와 순응으로 이끌었다. 은행업 노조는 국가의 통제 하에서 높은 정도의 임금 프리미엄 등 상대적으로 나은 수준의 노동조건을 향유하면서 실리적인 방향의 노조활동을 전개해 나갔다. 이러한 성향은 '87년 이후 노조 활성화와 민주화의 진전이라는 사회적 분위기의 변화 이후에도 지속되어 금융노련은 온건한 실리적 조합주의 노동운동의 틀에서 크게 벗어나지 않고 있다. 임금인상 기준으로서 생산성 임금제를 최초로 수용하였으며, 금융자유화와 금리자유화로 집약되는 경영참여 활동도 상향식 의사수렴과 실질적인 교섭에 의한 제도화보다는 연맹 지도부 중심의 대정부 건의, 성명서 발표 방식 등 관료적 방식에 의존해왔다. 노조역량이 집중되는 임금교섭의 방식에서도 정부의 가이드라인을 수용하면서 각종 수당과 기업복지 확충에 대한 이면 계약으로 실질적인 임금인상을 보장받는 실리성을 고수하여 왔다.

기업별 노조 하에서 기업위주의 실리성 추구는 금융시장 개방, 금융 자유화 조치 등에 의한 국내외 금융 기업들 간의 경쟁 격화라는 환경적 변화와

맞물리면서 한층 강화된다. 대개의 기업별 노조들은 ‘기업이 살아야 노동자가 산다’ 혹은 ‘기업의 생산성을 제고해야 분배 몫을 확보할 수 있다’는 등 배타적인 기업의식에 기반한 기업경쟁력 확보논리를 통해 생산효율에 대한 참여, 즉 안정적 노사관계의 유지와 노사협조주의를 내면화하게 된다. 이에 따라 기업별 노조는 사업장 내부적으로는 장기적인 관점에서 노동자의 고용안정과 노동환경 개혁의 논리를 정책적으로 개발하는데 무감하게 되거나, 보다 적극적 형태의 노무관리 역할을 하게 된다. 또 사업장 외부적으로는 기업 내 정규 조합원의 이해관계에 충실한 나머지, 노동자 전체의 평등 추구를 통한 단결력의 확보라는 노동운동 본래의 방향과 거리를 두게 된다. 비정규직 노동자의 조직화에 대한 무관심, 노조내 성차별 관행의 온존 등은 그 좋은 예라 할 수 있다. 기업별 노조체제 하에서, 남성 정규직원 중심의 실리주의적 조합활동을 전개해온 이같은 관행은 최근의 급격한 기술변화에 대해 은행 노조들이 보여주고 있는 한계를 설명해준다고 하겠다.

제 7 장 단기적인 정책 대안의 모색

1. 기술변화에 대한 효과적 대응을 위한 노조 조직 및 운영의 개선

가. 산별노조로의 전환

앞에서 논의한 바와 같이 향후 가속화될 금융전산화의 영향에 조직적, 전문적으로 대처하기 위해서 현재와 같은 기업별 노조는 많은 한계를 안고 있다. 이러한 의미에서 현재의 금융노련의 산별노조로의 전환은 필수적인 과제라 할 수 있다. 현단계 금융노련은 재정구조가 비교적 안정되어 있을 뿐 아니라 정책연구 활동을 위한 인적자원 축적이 타 업종의 노조에 비해 상대적으로 용이하다는 장점을 갖고 있다. 이러한 조건을 바탕으로 금융노련 차원

에서 현재의 조직체계와는 별도로 정책연구 전담기구의 설치를 적극적으로 추진할 수 있을 것이다.

우리나라 은행업에서의 산별노조의 개편은 점차 이질화되고 있는 단위노조를 조직적으로 결집하여야 한다는 필요성에서 더욱 요구된다 할 것이다. 산별노조는 노조 조직이 개별 은행의 이해관계로부터 보다 자유로운 의사선택을 할 수 있다는 이점과 더불어, 신기술 도입에 따른 노동조직의 재편에 보다 효과적으로 대응할 수 있는 조직적 기반을 제공할 것이다.

나. 신기술관련 정책연구 역량 제고

현재 우리나라 은행업 노조들의 대부분은 정부 및 은행 경영진에 의해 일방적으로 주도되어온 금융전산화에 대해 긍정적인 입장을 취하고 있다. 신인사제도, 고용불안정 등을 야기하는 경영합리화 방안에 대해서 노조차원에서 반대 입장을 표명하고는 있으나, 이러한 경영합리화와 신기술간의 관계에 대해서는 별로 주목하고 있지 못한 것으로 보인다. 전산화와 경영합리화의 연관성을 인식하지 못하는 이유 중 하나는 전산화 및 신기술의 도입이 은행의 경쟁력 강화를 위해 필수적인 것이라는 경영측의 이데올로기를 무비판적으로 내면화한 결과라고 볼 수 있다. 이러한 현상은 노조 차원에서 신기술이나 금융전산화가 노동과정 및 조직, 노동력 구성, 노동환경 등에 미치는 영향에 대해 인지하려고 하는 지속적인 노력이 미흡한데서 나타나는 결과라고 할 수 있다.

이러한 변화과정에 대한 체계적인 인식을 위해서는 노동조합 차원에서의 정책연구와 교육 프로그램이 보다 적극적으로 수행되어야 할 것이다. 그러나 현재 우리나라 은행업 단위 노조들을 포함하여 금융노련 차원에서도 이러한 시도는 제대로 이루어지고 있지 않은 것으로 관찰된다. 이미 논의한 바와 같이 노동조합의 정책연구나 교육활동은 주요한 노조활동 사안으로 고려되고 있지 않으며, 특히 신기술 도입 문제와 관련하여서는 더욱 그러하다. 이러한 작업을 수행하기 위하여 우선되어야 할 것은 무엇보다도 노조의 예산안 책정 및 집행과정에서의 민주화와 전문화가 우선적으로 이루어져야 할 것이

다.

다. 노동조합의 정보통신기술 이용의 확대 및 전산망 구축

현재 우리나라에서 가장 빠른 속도로 자동화 기술이 도입되고 있는 금융업종의 노동조합들에서의 자동화기술 이용상황은 극히 저조한 형편이다. 노조는 적극적으로 자동화 기기 및 정보통신 기술을 노조활동에 이용하는 프로그램을 개발하고 이를 위한 부서의 설치 및 인력확보, 그리고 노조 간부들을 대상으로 신기술 이용에 관한 교육을 실시할 필요가 있다. 동시에 노조 차원의 전산망 구축이 필요하다. 특히 일반 조합원으로부터의 의견수렴이나 전국적으로 흩어져 있는 분회 상호간, 그리고 분회와 노조 집행부간의 일상적인 의사소통, 정보공유, 의견 수렴을 위해서는 보다 적극적으로 정보통신 기술을 이용하는 것이 필요하다. 신기술의 도입으로 사업장 내에서의 사회적 공간이 축소되고 있으나 다른 한편으로는 새로운 정보통신 기술은, 노동운동 주체들의 의지가 뒷받침된다면, 노동자들 간의 연대를 새로운 차원에서 결집시킬 수 있는 공간을 제공할 수도 있을 것이다.

라. 노동조합 여성간부 할당제 및 대의원 여성할당제 도입

여러 차례 강조된 바와 같이, 신기술 도입에 따른 일차적 피해자인 여성들의 의견이 노조에 조직적으로 수렴된다면 신기술에 따른 부정적 영향을 최소화하고 이와 관련한 노조의 활동을 활성화하는데 중요한 요소로 작용할 수 있을 것이다. 이러한 사실은 신인사제도 도입반대 등을 통해서, 그리고 최근에는 증권업에서의 기술도입에 따른 경영합리화 정책에 대한 여성조합원들의 반대를 통해서도 입증되고 있다. 여성들의 의사를 효과적으로 수렴하기 위한 가장 현실가능한 방법은 노조 차원에서 자율적으로 여성의 노조간부 일정비율 할당제를 도입하는 것이다. 최근 사무노련에서 전체 대의원의 10%를 여성 대의원으로 할당하도록 결정한 것은 좋은 예이다. 이미 유럽 각국의 산별노조에서는 여성 노조간부 할당제를 실시하고 있다. 금융노련 내에서 그동안

활발한 활동을 전개해온 여성위원회, 그리고 단위노조 차원에서는 여직원회나 노조 여성부를 통해 할당제 요구를 할 수 있을 것이며, 노조 집행부는 여성들의 조직적 참여가 곧 신기술 및 그에 기초한 경영합리화가 야기하는 조직력과 교섭력의 약화를 방지할 수 있는 기반이 될 수 있다는 이해 아래 이러한 요구를 적극적으로 수용하는 것이 필요할 것이다.

2. 기술변화 사안에 대한 노조의 정책 대안

가. 금융전산망 추진위원회에 금융노련 대표 참여

우리나라 은행업 전산화의 내용, 시행일정, 운영방식 등의 구체적 내용은 금융전산망 추진위원회에서 추진하고 있다. 즉, 개별 은행에서의 전산화의 속도나 내용의 기본 틀은 국가에 의해 결정되는 것이다. 이미 “대세”가 되어 버린 기술도입 자체를 막을 수 없기는 하나, 전산화의 내용이나 속도의 조절은 고용불안정이나 노조의 조직력 약화를 최소화하는 방향에서 이루어져야 할 것이다. 지금까지 이루어진 금융노련의 대정부 차원의 요구나 교섭활동으로 미루어 금융전산망 추진위원회에 이러한 요구를 할 수 있을 것으로 보인다. 가능하면 금융전산망 추진위원회의 실무위원회에 노동자 대표가 참여하여 국가의 금융전산망 사업의 계획수립 과정에 참여함으로써 노동조합의 의견을 반영하는 방안을 생각해볼 수 있을 것이다.

나. 자료협약의 체결

신기술과 관련한 최초의 자료 협약은 1975년 노르웨이의 노동총동맹(LO)과 경영자총협회(NAF)간에 체결되었으며 1980년대 초반 노르웨이 노동자의 대부분이 이 협약을 체결한 사업장에 소속되었다. 이 자료협약에 깔린 기본 원칙은 “컴퓨터를 생산 과정에 도입하고 활용하는데 있어, 기술적, 경제적 효과와 동등하게 중요시되어야 하는 점은 그 기술의 사회적 파급효과이다”라는 것이다. 노르웨이 금융업의 경우 1980년대 초에 금융업 경영인 연합회와 노

르웨이 금융노련이 금융전산화와 관련하여 공동협약을 체결하였다. 이 협약에서 금융업체는 노동조합에 정보를 제공할 의무를, 그리고 노조 대표들이 신기술 도입 이전에 도입 계획 과정에 참여할 수 있는 권리를 보장해 놓고 있다.

신기술 도입 과정에 대한 참여는 그 자체에 대한 계획이나 인력수급 계획 등에 대한 포괄적인 정보획득이 전제되어야 한다. 그러나 우리나라 대부분의 은행은 인사권 및 정보권을 '경영 전권'으로 인식하고 있는 실정이며, '94년 현재 어떤 은행도 최소한의 정보제공조차 단체협약에 명시하지 않고 있는 실정이다. 다만 노조와 어느정도 안정적인 관계를 유지하고 있을 때 각 지점별 인원현황 등 고용관련 기본자료를 사후적으로 제시하고 있을 뿐이다.

신기술이 미치는 파급효과에 조직적으로 대응하기 위해서는 우선 신기술 도입과 관련한 기초자료를 확보하는 것이 필요하다. 이러한 자료협약의 성격을 띤 조항을 단체협약 안에 포함시킨 좋은 예가 S증권 노조이다. 경영관련 '자료교환' 및 '상호통지의무' 조항을 신설한 S증권의 사례는 우리의 현실에서도 유럽에 존재하는 '자료협약'이 일정정도 가능할 수 있음을 보여주고 있다.

다. 고용안정을 위한 적정인원 확보 요구

단체협약에 신기술의 도입으로 인한 노동강도의 강화, 고용불안정의 증대를 최소화하는 방안으로 신기술 도입시 노동조합과 합의하도록 하는 조항을 삽입하도록 한다.

라. VDT 증후군 예방책의 제도화

컴퓨터 단말기 사용으로 인한 각종 질병이 상당히 광범위하게 확산되어 있음에도 불구하고, 노사 어느측에서도 이 문제의 해결을 모색하기 위한 예방적 차원에서의 적극적 시도는 거의 이루어지지 않고 있다. 최근 몇몇 은행에서는 단말기 작업에 따른 직업병에 대한 조사연구를 진행하기도 하는 등 관심을 보이고는 있으나 제도적 차원에서 조직적으로 예방책이 마련된 경우는

거의 없는 실정이다. 스웨덴, 노르웨이, 서독 등에서 실시되어온 각종 VDT 예방을 위한 지침과 단체협약 등을 참고로 할 수 있을 것이다.

마. 신기술의 형성 과정 및 운영계획 과정에서의 노조참여

현재 우리나라 은행노조가 금융업 전체 차원에서의 전산화 계획이나 각 은행 차원에서의 전산화 기술개발 계획에 참여하는 경우는 전무하다. 신기술의 성격이 노동의 격하가 아닌, 노동을 보조하고 보다 인간적인 노동환경을 제공할 수 있도록 노조가 적극적으로 소프트웨어 개발 과정에 참여할 필요가 있다. 이러한 참여는 현단계 우리나라 은행업 노조의 내부 구성이나 전문성 등에 비추어 볼 때, 그리고 우리나라 은행들에서 사용되는 금융전산화의 기본 소프트웨어 패키지가 이미 미국 등 선진 제국의 금융업계에서 개발된 것이라는 점을 감안할 때 현실적으로 가능성이 그리 크지 않다. 그러나 적극적인 참여는 가능하지 않더라도 노조는 금융전산화가 초래할 여러 형태의 영향들을 보다 체계적으로 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하기 위해 기술의 도입 및 프로그램 개발 과정에 참여할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

노조의 기술개발 과정에의 참여는 두 가지 형태로 가능하다. 하나는 노조 대표가 전산화 소프트웨어 및 하드웨어 도입 등 기획과정에 참여하는 것이고, 다른 하나는 이러한 업무를 담당하고 있는 조합원을 노조 간부로 영입하는 방법이다. 단체협약에 '자료교환' 조항을 신설하는데 성공한 S증권 노조의 경우, 회사의 기획실, 감사실, 지점 총괄부에 근무하는 조합원을 비상근 운영위원 등 노조 간부로 영입하였으며, 위와 같은 회사의 경영관련 자료들을 읽어내고 분석하여 노조의 정책에 반영할 수 있었다. S증권 노조는 더 나아가 이러한 문제들을 보다 조직적이고 전문적으로 논의하기 위한 제도적 장치로 <인력개발 소위원회>를 구성하였고, 회사측 전문인력 (시스템 개발팀, 기획실 기획팀 등)이 소위원회에 결합하도록 요구할 계획으로 있다. S증권 노조 사례는 현재 주어진 조건 아래에서 은행 노조들이 신기술 도입 및 운용과정에 참여할 수 있는 방안을 제시해주고 있다.

바. 신기술 관련 교육의 강화

고용 및 신기술의 문제에 있어서는 노조집행부의 선도적인 운동이 필수적이다. 교육이 수반되지 않은 상태에서 문제의식을 전 조합원이 공유할 때는 이미 문제가 더이상 해결하기 어려운 심각한 상황이 된 이후가 되기 때문이다. 따라서 노동조합 주도의 조직적이고 지속적인 교육활동은 사용자 주도의 신기술 도입이 야기할 수 있는 조직력 및 교섭력의 약화를 예방할 수 있는 가장 필수적인 요소라 할 수 있다.

Part 4 참여경영과 노동조합의 과제*

황석만, 박준식, 노진귀 공저**

제1부 참여경영과 노동조합의 과제

제 1 장 문제제기

오늘날 많은 기업들은 치열한 경쟁 환경 속에서 보다 높은 수준의 경쟁력을 확보하기 위한 조직적, 제도적 혁신에 몰두하고 있다. 이 과정에서 노사 관계와 인적 자원 관리 분야의 혁신은 기업의 장기적 경쟁력을 결정할 수 있는 핵심 요인들 중의 하나로 주목받고 있으며, 노동자들과 그들의 대표 조직인 노조가 조직의 제반 수준과 과정에 적극적으로 참여함으로써 참여와 인간화를 바탕으로 인간적이면서 생산적인 조직을 구축하는 것이 노동운동의 중요한 정책적 현안으로 등장하고 있다. 이러한 상황에서 기존의 노사 관계 제도와 관행으로는 장기적으로 기업과 국가의 경쟁력 뿐 아니라 노사 관계의 발전 역시 기대하기 어렵다는 인식이 급속히 확산 되고 있으며 새로운 노사

* 본 연구원에서 1996년도 발간, 요약내용임.

** 황석만 : 창원대 사회학과 조교수
박준식 : 한림대 사회학과 조교수
노진귀 : 한국노총 정책본부 본부장

관계에 대한 모색이 활발히 이루어지고 있다. 특히 집단적, 개인적 수준에서 노동자의 권한 강화(empowerment)를 핵심으로 하는 노동자 경영 참여의 문제가 핵심적 쟁점으로 부각되고 있다.

본 연구는 한국이 선진국으로 진입하고, 그 수준에 맞는 노동 생활의 인간화와 보다 높은 수준의 삶의 질을 획득하기 위해서는 노동자들과 노조의 권한 강화를 기초로 하면서 참여 경영의 이념과 정책을 구체화하는 노사 관계 제도의 혁신이 요구된다고 인식하고 있다. 이러한 인식하에서 한국적 상황에 적합한 참여 경영 전략과 이를 실현하기 위해 요구되는 정책적 과제들을 제시해 보고자 한다.

노동자와 그들의 대표 조직인 노조의 입장에서 볼 때 참여 경영은 노조 운동의 궁극적 이상의 하나라 할 수 있다. 노동자들은 자신들의 일상적 삶을 지배하는 작업 현장에서 더 많은 참여와 자율성, 그리고 생산 과정에 대한 더 많은 지식과 통제력을 가짐으로써 노동 현장에서의 소외를 극복하는 것과 아울러 노동 인간화에 기초한 민주적 조직을 갖기를 원한다. 노동자들의 이와 같은 열망을 실현하는 유력한 수단들 중의 하나는 조직의 모든 수준에서 경험과, 지식, 그리고 자원의 공유를 실현하는 것, 즉 참여 경영의 구현이라 할 수 있다.

그런데 참여 경영의 이상은 노동자들의 입장에서만 소중한 것은 결코 아니다. 보다 넓은 관점에서 볼 때 노동자들이 경영 과정에 참여하는 것은 민주주의의 실질적 토대를 공고히 한다는 점에서도 대단히 중요한 역사적 의미를 지니고 있다. 사실 노동자들의 경영 과정에 대한 참여는 모든 나라에서 노동 운동 뿐 아니라 경제 민주주의의 구현과 사회의 실질적 민주화, 그리고 이를 바탕으로 한 참여 민주사회의 구현에 있어서 궁극적인 목표들 중의 하나로 간주되어 왔다

본 연구는 한국에서 생산 과정에 노동자와 그 대표 조직의 적극적 참여를 통해 조직의 효율성을 향상시키며, 더 나아가 한국 사회의 실질적 민주화의 기반을 다져서, 노동의 인간화를 한 걸음 진전시키려는 목표를 달성하고자 하는 작은 시도이다.

제 2 장

선진 각국의 참여 경영과 생산 시스템의 변동

선진 각국에서 형성된 참여 경영 시스템은 각국의 고유한 역사적, 제도적 조건들, 그리고 노사 양측의 전략들을 체계적으로 반영하고 있으며, 각국 나름의 고유한 생산 시스템의 형성 및 발전 과정상의 특성과 밀접한 역사적 관련성을 맺고 있다. 선진국의 경우 참여 경영을 도입하고 있는 기업들에서 실시되고 있는 제도 및 관행들의 수준과 내용, 기법들은 극히 다양해서 하나로 정의하는 것은 거의 불가능하다(Appelbaum and Batt, 박준식 역, 1996). 그렇지만 보다 다양한 참여 경영의 모습을 보여주기 위해서 유럽식 참여 경영의 모델로서 독일 그리고 이와 대비되는 미국과 일본에서의 참여 경영의 내용을 살펴보고자 한다. 독일은 스웨덴 등과 같은 북 유럽 국가와 함께 가장 높은 수준의 참여를 실현하고 있다고 여겨지며, 반대로 일본은 노동자의 참여가 생산과 관련된 좁은 부문에서만 이루어지고 있고 그 주도권이 노동이 아니라 기업에 있다고 여겨지고 있다. 미국은 유럽과 같은 노동자의 경영 참여가 이루어지지 않는 않지만 전통적인 적대적 노사 관계를 개선하려는 노력이 주요 작업 현장들을 중심으로 활발히 시도되고 있다는 점에서 주목할만하다.

또한 선진 각국에서의 경험을 단순한 제도 그 자체보다는 이러한 제도들이 각국에서의 고유한 생산 시스템의 발전 과정과 어떠한 정합성을 맺으면서 발전해 왔는지를 함께 보고자 한다.

제 3 장

참여경영의 확산 요인과 조건

외국의 참여 경영 경험을 역사적 측면에서 고찰해 볼 때 우리는 몇 가지 중요한 교훈을 얻을 수 있다.

(1) 어느 나라에서나 참여 경영이 하루아침에 이루어진 것이 아니라는 것을 보여준다. 선진국의 경우 참여 경영이 이루어지고, 사회적으로 확산되며, 제도화되기까지는 오랜 기간의 갈등과 시행착오 과정이 존재해 왔다는 점을 중시해야 할 것이다.

(2) 시장 및 기술적 조건과, 기업의 경쟁 전략이라는 측면에서 볼 때 산업 구조와 생산 체제, 생산의 기술적 하부구조는 참여 경영의 확대를 촉진할 수 있는 구조적 조건들을 만들어주고 있다.

(3) 참여 경영의 내용과 발전의 경로는 각국의 독특한 역사적 조건에 의해 만들어지는 것이며 결코 하나의 단일한 방향이 존재하는 것은 아니다. 나라마다, 혹은 한 국가 내에서도 참여 경영의 내용은 다를 수 있으며, 혁신의 방향 역시 각국의 역사성 속에서 전개되는 과정이라는 점에 주목할 필요가 있다.

(4) 참여 경영의 실현을 위해서는 강력한 노조 운동 조직이 존재해야 한다. 노동조합의 관점에서 볼 때 참여 경영의 성공을 위해서는 경영의 대등한 파트너이면서 동시에 경영에 대한 강력한 견제 세력으로서 노조의 독립적이고 자주적인 입장이 완벽히 보장되어야만 하며, 노동자 개인의 고용 보장, 그리고 노동 생활의 질 향상이 전제되어야만 한다.

(5) 참여 경영의 확산과 제도화를 위해서는 노조의 적극적인 참여가 결정적으로 중요하며, 노조는 이를 위한 조직적 준비와 자체의 역량을 축적해 나아가야 한다. 경영 과정에 대한 노조의 참여는 기본적으로 대등한 파트너십에 기초한 '교환'의 성격을 지녀야 한다. 여기에서 교환이란 노동자들의 고용을 안정화시키고, 경영의 대등한 동반자로 참여하면서 이익을 배분하고, 보

다 높은 임금과 노동 생활의 질을 실현한다는 것을 전제로 조직 혁신의 과정에 적극적으로 동참한다는 것을 의미한다. 경영이 추구하는 생산성이라는 목표와 노조가 추구하는 노동 생활의 질이라는 목표가 동시에 만족될 수 있을 때 참여 경영이 정당화될 수 있을 것이다.

(6) 참여 경영을 위해서는 이를 위한 선택적 유인 기제로서의 거시 제도적 기제들이 마련되어야만 한다. 제도의 개혁은 혁신과 개혁을 지향하는 행위 주체들이 창출될 뿐 아니라, 참여적 관행과 제도들이 지속될 수 있는 조건의 형성을 의미한다. 그런데 이러한 제도적 조건이 충족되지 않는다면 혁신의 확산과 제도화는 어려울 것이다.

(7) 참여 경영의 효과적인 도입을 위해서는 기업의 소유 및 지배 구조가 보다 합리화되고 기업을 둘러싼 사회 제도적 환경이 정비되어야만 한다. 우리는 장기적이고 구조적 차원에서 참여 경영의 확대와 제도적 안정성 확보를 위해서는 소유 및 경영자 지배형 모델로부터 이해 당사자 연합 및 참여 모델로의 이행이 요구된다는 점을 강조하고자 한다.

(8) 참여 경영의 확대를 위해서는 혁신적이고 민주적인 경영 리더십이 존재해야만 한다. 혁신에 대한 강력한 의지와 가치관을 갖는 경영층의 존재가 참여 경영을 이끌어내는 필수적 조건임은 주지의 사실이다. 이러한 경영진은 노조와 노동자들을 단순한 고용인이 아닌 조직의 동반자로 인식하고, 이들이 조직 과정에 적극적으로 참여할 수 있는 조건을 제공해야 한다.

조직 혁신과 생산 시스템의 변화를 볼 때 조직 주체가 선택할 수 있는 대안은 기본적으로 두가지일 것이다. 하나는 저임금에 의존하는 가격경쟁 전략이며, 두 번째는 고임금/품질 중심의 경쟁 전략인 것이다. 그런데 기업들은 이 두 가지 길들 중에서 사실상 어떠한 길도 선택할 수 있다. 편의상 우리는 첫 번째 생산 체제의 길을 '낮은 길'(low road)로, 두 번째 선택을 '높은 길'(high road)로 규정하고자 한다.

그런데, 첫 번째 길을 택하는 것은 두 번째 대안 보다 훨씬 용이하다. 정보통신 및 수송 기술의 발달은 생산 요소의 손쉬운 이동을 얼마든지 가능케 하였다. 기업들은 언제라도 마음만 먹으면 생산 요소를 이동시킬 수 있게 되었으며, 비록 노동력의 이동은 용이하지 않지만 자본의 손쉬운 이동으로 인해 노동시장은 이미 세계적 규모의 경쟁적 노동시장으로 변모하였다. 이에 따라 가격경쟁에 의존하는 대량생산 기업들은 값싼 노동력이 있는 곳이라면 지구 끝이라도 마다하지 않는다. 이와 같은 기업의 전략은 필연적으로 노동자들 내부의 임금 경쟁을 가속화시킬 수 있다. 그러나 근본적으로 노동자들의 삶의 질을 희생하는 이와 같은 전략은 노동의 입장 뿐 아니라 공동체의 삶의 질을 위해서도 결코 바람직하지 못하다. 인간화와 민주화, 그리고 효율성의 창조적 결합을 추구하는 입장에서 볼 때 제시될 수 있는 대안은 고도의 높은 숙련과 유연성을 지닌 노동력에 기초하여 고임금을 지불하면서도 경쟁에서 살아남을 수 있는 전략으로 나아가는 길인 것이다. 그런데 두 번째 전략을 위해서는 기존의 조직 모델로는 근본적인 한계에 직면할 수밖에 없다는 생각이 노사 관계의 핵심 주체들 사이에서 광범위하게 확산되어갔고, 이에 대한 인식이 빠르게 공유되기 시작한 것이다. 결국 현재 선진국을 중심으로 급속도로 확산되어가고 있는 참여 경영 체제는 노조와 기업의 두 가지 이해가 상황의 변화 속에서 함께 맞아떨어져서 나오는 결과로 볼 수 있을 것이다.

제 4 장

한국식 경영과 경영 합리화, 참여 경영의 한계

한국식 경영 모델을 한마디로 규정한다면, 우리는 이를 ‘경영 전제주의’라 부를 수 있을 것이다. 한국에서 형성된 경영 전제주의란 국가의 강력한 비호하에 소유 경영자를 정점으로 경영자들이 기업의 경영권을 독점하고, 노동자들의 기업 경영 과정에 대한 참여를 배제하면서, 노동력의 효과적인 동원을

기반으로 가격경쟁에 기초한 대량생산 수출 시장에서의 적극적이고 공격적인 시장 지배 경쟁을 추구하는 기업 조직 모델로 볼 수 있다. 한국의 경영 전제주의는 후발 자본주의라는 구조적 조건하에서 권위주의 정권의 절대적 보호하에 기업의 소유 경영자들에게 기업 경영에 대한 절대적 권한이 부여됨으로써 노동력을 포함한 경영 자원과 조직의 신속한 동원 체제를 구축하는 과정에서 형성, 강화되었다.

전제적 소유 경영자들은 노동자들의 경영 참여를 이들이 독점하고 있는 ‘경영권’에 대한 도전으로 간주한다. 노동자들의 경영 과정에 대한 참여를 허용하는 것은 지금까지 독점적으로 유지되어 온 경영권의 침식을 의미한다. 결국 한국식 경영 전제주의는 참여 경영의 도입을 가로막는 중대한 장애 요인으로 자리잡게 되었다.

그러나 이러한 한국의 경영 전제주의는 80년대 중반을 넘어서면서 일정한 구조적 전환점을 맞이하게 된다.

첫째, 기업 경영을 둘러싼 시장, 기술, 소비자 기호 등을 비롯한 핵심적인 환경 요인들 자체가 크게 변화하였다. 제품의 생산 주기 단축, 품질에 대한 소비자들의 인식 증가, 그리고 기술의 급속한 변화 등은 대량생산 체제가 아닌 보다 노동자들의 생산 과정에 협력과 기여가 필요하게 되어 과거와 같은 권위주의적인, 위계적 관리 조직의 변화를 요구하게 되었다.

둘째, 산업 구조의 고도화, 노동시장의 구조적 조건 변화와 더불어 전통적인 조직 관리 방식으로는 더 이상 생산적이고 창의적인 노동력의 효과적인 동원화가 어렵게 되어가고 있다.

셋째, 권위주의 정권의 약화와 더불어 노동 억압 정책이 부분적으로 변화한 것을 들 수 있다. 과거와 같은 권위주의적 노동 억압이 힘들어진 상황에서 기업들은 스스로 노사 관계의 안정화를 위한 정책들을 자율적으로 모색하지 않을 수 없게 된 것이다.

넷째, 권위주의 정권 하에서 형성된 기업의 전제적 경영 체제와 권위주의적 관리 시스템의 붕괴를 들어야 할 것이다. 한국의 대기업에서는 87년의 격렬한 노동쟁의를 거치면서 작업 현장의 권력 관계에 커다란 변화가 나타났다. 노조 운동의 성장과 강화로 인해 기업 내부의 권력 배분 구조가 변화하

였다. 비록 미약한 수준이지만, 작업 현장 수준에서 기업의 경영 전권을 일정한 부분 견제할 수 있는 조직적, 사회적 기제가 형성되었다는 것은 이제 기존의 경영 방식과 관행들만으로는 경영 자원의 효율적 동원과 조직화가 어렵게 되었다는 것을 의미하며, 권위와 통제의 붕괴에 따라 새로운 관리 체계를 모색하는 것은 경영 측의 입장에서 절실한 과제가 되었다.

그런데 이와 같은 요인들은 한편으로는 참여 경영을 촉진시킬 수 있는 중요한 근거가 되지만, 행위자들의 적극적인 개입이 없을 경우 반드시 참여 경영을 촉진시킨다는 보장은 없다. 왜냐 하면, 이러한 요인들은 기본적으로 조직을 둘러싼 내외적 환경 측면에서 나오는 변화일 뿐 행위자의 가치와 전략 자체가 변화한 것을 의미하는 것은 결코 아니기 때문이다. 그렇기 때문에 결국 조직의 이해 당사자들과 행위 주체들이 조직 환경의 변화에 대해 어떠한 방식으로 대처해 나아가느냐 하는 것이 중요한 문제로 남는다.

현재의 상황 변화에 대한 한국 기업과 경영진의 대응은 노동자의 자발성과 창의성을 신장시키는 경영과 조직 그리고 노사 관계의 혁신보다는 이른바 신경영 전략의 도입을 통한 경영 합리화에 더 큰 비중이 두어지고 있는 듯이 보인다. 우리는 한국에서 시장의 경쟁 환경, 기술 및 생산 방식, 그리고 경쟁 전략의 변화가 참여 경영을 촉진할 수 있는 중요한 토대로 등장하고 있음에도 불구하고, 이것이 도리어 경영 합리화의 수단으로 동원되는 문제를 여기에서 검토해 보고자 한다.

대기업들을 중심으로 추진되고 있는 신경영 전략의 내용들을 자세히 보면, 그 어떤 것도 기존의 조직 패러다임 그 자체를 바꾼다는 내용은 나타나 있지 않다. 다만 기존의 조직-경영 패러다임은 그대로 남겨둔 채 권력 관계적 측면에서 힘의 밸런스를 이동시키는 것으로 이 문제를 사고하는 경향이 매우 강하다. 한국 기업들의 신경영은 노동 배제적 합리화의 성격을 매우 강하게 갖고 있다. 노동 배제적 합리화는 작업 현장 수준에서 노동의 참여를 배제하는 가운데 기업 주도의 신경영 기법들을 적극적으로 도입함으로써 기업의 조직적 유연성과 경쟁력을 향상시키는 전략을 의미한다.

그렇다면 노조는 기업의 노동 배제적 합리화 전략에 대해 어떻게 대응해 왔으며, 이에 대해 어떻게 대응해야 하는가?

그 동안 비교적 조직력이 강한 일부 전투적 노조들은 사업장 단위에서 노조의 입지를 지키기 위해 경영 합리화를 노조에 대한 공세로 간주하고 다각도의 노력을 기울여 온 것은 사실이지만, 현재의 상태를 유지하는 것 이상의 수세적이고 방어적이며 초보적인 대응을 넘어서지는 못했다. 현재처럼 작업 현장과 기업 경영 과정에 대한 노동자들의 참여를 적극적으로 가로막는 노사관계 제도나 법체계 및 관행들이 변화되지 않는 한, 일부 노조들에서의 이와 같은 참여 시도들은 여기 저기 고립 분산적으로 나타나는 ‘잔여적’ 시도들로 그칠 가능성이 매우 높다. 노조가 적절한 제도적 대응을 하지 못하는 가운데 노동자들은 개인적 수준에서의 저항을 시도하고 있다. 실제로 지금까지 신경영에 대한 노동자들의 주된 대응의 수단은 노조를 통한 공식적 단체교섭보다는 노동자들의 자발적 저항, 생산성 증대와 노동 강도 강화에 다양한 형태의 비공식적 저항들이 주된 흐름을 형성해 왔다. 노동자들은 일종의 ‘약한 자들의 무기’(weapons of the weak)를 동원함으로써 노동 강도의 강화나, 고용의 불안정화에 대처해 왔던 것이다. 그러나 노동자들의 이와 같은 분산적이고 자발적인 형태의 저항들은 분명하고 현실적인 대안적 행동으로 조직화되지는 못하였다.

현재까지 노조가 수행해 온 대응들은 그 대부분이 경영 합리화에 대한 사후적 반응, 조건 반사적 대응의 수준을 벗어나지 못하고 있었다. 한국 노총, 민노총 등을 비롯한 전국 노조 조직들은 경영 합리화의 문제에 대해 이렇다 할 분명한 통일된 정책적 입장을 갖고 있지 못하며, 다만 개별 기업 수준에서 기업별 노조, 혹은 경영 합리화로 인해 심각한 영향을 받고 있는 노동자들을 중심으로 분산적인 대응이 이루어지고 있을 뿐이다. 참여 경영의 실현을 통한 민주적 가치의 실현과 노동 생활의 질을 개선한다는 문제의식의 토대 위에서 노동자들의 이해를 장기적이고 전략적으로 개선한다는 문제의식은 거의 찾아볼 수 없는 것이다.

이러한 상황에서 이제 노조는 중대한 전환점에 직면하고 있는 것을 점점 더 분명히 볼 수 있다. 이와 관련하여 우리는 이제 노조가 생산 영역에서 더 이상 국외자가 될 수 없으며, 생산 현장을 포함한 기업의 조직 과정에 깊은 관심들 갖고 이에 비판적으로 개입할 수 있는 자세와 능력을 갖추어야 할 시점이 되었으며, 아울러 기존의 노동운동에 대해서도 일정한 재검토가 요구된

다는 점도 지적하고자 한다.

우리는 우리의 노동운동이 이제 새로운 시대에 걸맞은 진보의 내용을 갖추기 위한 노력을 전개해야만 될 시점이 되었다고 판단하며, 경영 과정에의 적극적인 참여를 통한 경영 민주화와 노동 생활의 질 향상, 그리고 노동운동의 사회적 기여에 대해 적극적으로 고려해야 한다는 것을 제안하고 싶다. 사실 지금까지 한국의 노동운동은 경영 과정에의 참여를 통한 조직의 민주화에 대해 거의 관심이 없었다고 해도 과언이 아니었다. 노동조합의 경영 참여를 기업주들이 전력을 다해 반대해 왔을 뿐 아니라 노조 역시 이를 끈질기게 추구할만한 열의와 능력이 없었다. 노동자들의 상태 역시 임금 이외의 문제들에 대해 관심을 가질 수 없게 만들었던 것도 중요한 요인의 하나였다. 결국 노동조합은 매년 벌어지는 임금 인상과 단체협약을 통해 임금, 부가 급여, 근로조건 등 주로 분배와 관련된 문제들에 조직의 역량을 집중할 수밖에 없었고, ‘분배 투쟁’ 중심의 노조 활동, 그것도 개별 기업들 중심의 고립되고 분산적인 분배 투쟁에 역량을 집중할 수밖에 없었던 것이다. 결과적으로 이러한 투쟁들은 아무리 전투적인 것이라 하더라도 이제는 더 이상 노동운동에서 진보의 내용을 차지하기가 힘들어지고 있으며, 기업의 노동 배제적 합리화 전략에 대응할 수 있는 힘을 상실해가고 있다.

제 5 장 경영참여 실태조사

본 조사는 현재 노동자 경영 참여가 어떻게 이루어지고 있으며 그 수준을 파악하고 나아가서 회사간의 노동자 참여도 차이를 설명할 수 있는 요인을 발견하고자 한다. 아울러 참여 경영의 실태 조사와 함께 참여 경영이 제한적으로나마 이루어지고 있는 회사와 이루어지지 않고 있는 회사와의 차이점을 설명할 수 있는 요인을 파악하고자한다.

<표4-1> 노사협의회를 통한 참여도(괄호 안은 응답 회사 수)

부 문	사 안	빈 도	평 균
경영 전략	경영 계획 및 방침	1.6 (118)	1.2
	회사 업적 및 재정 상태	1.3 (116)	
	회사 조직 기구의 신설/개폐	1.4 (117)	
	증자 및 기업공개	1.0 (111)	
	기업의 해외 진출	0.8 (109)	
생산 전략	생산 계획	1.6 (81)	1.5
	설비 계획	1.4 (81)	
	신 기계, 신 기술 도입	1.3 (80)	
	인력 운용 계획	1.6 (85)	
	하도급, 용역 전환	1.5 (81)	
생산 기술	생산 사무의 합리화	1.8 (117)	1.7
	생산성 향상의 추진	1.9 (79)	
	QC등 소집단 활동	1.5 (75)	
	작업 조직의 편성	1.7 (83)	
	사내 직업훈련	1.3 (83)	
	교육 훈련, 능력 개발	1.5 (117)	
	근무 체계의 변경	2.1 (117)	
인 사	채 용	1.2 (115)	1.7
	승진, 승급	1.3 (117)	
	직무 분석	1.6 (114)	
	인사 고과, 평정 기준	1.2 (117)	
	배치 전환	1.7 (116)	
	징 계	1.9 (116)	
	해 고	2.1 (115)	
감 원	2.3 (113)		
산업 안전 및 복지	안전, 보건 및 작업환경	2.6 (113)	2.3
	근로자 복지시설 제도	2.8 (114)	
	주택문제	2.2 (110)	
	공해 대책	1.7 (100)	
임 금	임금 수준	3.2 (119)	3.0
	임금 체계	3.0 (119)	
	수당, 상여금	3.2 (119)	
	퇴 직 금	2.8 (119)	
	근로시간	3.1 (119)	
	휴일 제도	3.1 (119)	
	정 년 제	2.8 (118)	
고충처리	단체협약 해석, 적용	3.1 (110)	2.9
	근로자 고충 처리	2.8 (117)	
	취업규칙의 개폐	2.9 (114)	
	노사 분규 예방	2.8 (112)	

<표4-2> 산업 부문간 참여율 차이(괄호 안은 빈도 수)

	전체(%)	제조업(%)	비 제조업(%)
취업	4.8	3.5 (115)	7.1 (64)
승진	2.9	2.7 (119)	3.2 (63)
직무 배분	6.7	5.8 (118)	8.6 (61)
성과 평가	5.5	5.1 (117)	6.3 (57)
교육 훈련	7.8	6.4 (114)	10.5 (57)
해고	14.5	13.1 (102)	17.1 (55)
생산 목표	6.1	6.2 (32)	5.9 (49)
공정 개선	20.7	12.3 (26)	25.7 (44)
작업 방법	19.7	19.6 (25)	19.8 (45)
새 설비	6.2	8.0 (25)	5.2 (44)
수리 및 보전	27.1	28.3 (23)	26.4 (44)
라인 정지	10.9	12.1 (14)	10.5 (43)
작업 안전	27.0	20.6 (17)	29.4 (44)
라인 하청	7.3	6.4 (14)	7.7 (31)
소사장제	2.7	5.0 (12)	1.4 (21)

<표4-3> 기업 규모와 참여율 차이

	취업	승진	직무배분	성과평가	교육훈련	해고	생산목표	공정개선	작업방법	새설비	수리및보전	라인정지	작업안전	라인하청	소사장제
전체	4.8	2.9	6.7	5.5	7.8	14.5	6.1	20.7	19.7	6.2	27.1	10.9	27.0	7.3	2.7
100인 이하	6.5 (58)	2.5 (59)	9.1 (59)	6.6 (56)	5.2 (50)	12.2 (50)	7.5 (20)	16.7 (15)	14.7 (17)	7.5 (16)	32.4 (17)	10.7 (14)	29.7 (15)	5.8 (12)	2.5 (8)
100 ~ 499인	3.9 (36)	6.3 (10)	6.1 (9)	4.9 (10)	10.1 (10)	16.4 (10)	4.1 (5)	18.8 (4)	13.1 (4)	2.5 (4)	15.0 (3)	8.3 (2)	16.4 (2)	3.3 (1)	0.0 (4)
500 이상	4.0 (84)	1.5 (14)	5.4 (13)	5.1 (12)	8.3 (13)	15.5 (13)	6.1 (8)	23.1 (6)	24.9 (6)	7.3 (6)	29.7 (6)	11.9 (6)	30.3 (6)	9.6 (4)	3.7 (15)

<표4-4> 노조 유무에 따른 참여의 정도

	취업	승진*	직무배분	성과평가	교육훈련	해고*	생산목표	공정개선*	작업방법*	새설비	수리및보전	라인정지*	작업안전	라인하청	소사장제
전체	4.8	2.9	6.7	5.5	7.8	14.5	6.1	20.7	19.7	6.2	27.1	10.9	27.0	7.3	2.7
노조 있음	4.4 (82)	1.9 (81)	5.8 (80)	4.1 (76)	9.1 (79)	19.7 (72)	5.9 (44)	25.8 (40)	25.4 (39)	6.7 (39)	30.7 (38)	13.8 (34)	31.9 (36)	9.2 (26)	3.3 (2.0)
없음	5.1 (97)	3.7 (101)	7.5 (99)	6.6 (98)	6.6 (92)	10.1 (85)	6.2 (37)	14.0 (30)	12.6 (31)	5.7 (30)	22.4 (29)	6.5 (23)	19.8 (25)	4.7 (19)	1.7 (12)

*t-test 결과 유의도가 .05이하인 경우

제 6 장

참여 경영을 위한 개혁 과제들

국제 분업 체제에서 후발자의 위치에 있는 한국 기업들이 택할 수 있는 경쟁 전략의 측면에서 볼 때 우리에게서 기본적으로 두 개의 선택이 놓여 있는 것으로 보인다. 하나는 임금과 고용과 노동조건에서 노동자 양보를 바탕으로 하는 개혁이고, 다른 한가지는 대등성을 확보하는 측면으로의 개혁이다.

첫번째 개혁을 선택한다면 사용자는 노동자에게서 지난 몇 년간 노조가 쟁취한 성과, 즉 과거보다 높아진 임금, 몇 가지의 부대 이득들, 상대적인 고용 안정성 등을 박탈하면서 임금 절감, 노동 강화 등을 통하여 경쟁력을 확보하려고 시도할 수 있다. 이러한 시도는 노동자에게 노동 강도의 강화와 상대적인 임금 삭감 그리고 고용 불안정 등을 가져온다. 다른 한가지 개혁 방안은 노조와 노동자를 생산과 경영의 모든 과정에 참여시켜 진정한 생산의 동반자로 하면서, 노동자의 생산성 증대 의욕을 높임으로서 국제 경쟁력을 높이는 것이다. 곧, 노동자들의 생산과 경영에 참여를 전제로 하는 새로운 인간-기술-조직 모델을 선택하고, 노동자의 동기 부여와 생산 시스템 개선을 결합함으로써 경쟁력을 확보하는 노사 관계의 구축이 두 번째의 선택이다.

그러나 현재로서는 이 두 가지 길 중에서 불행하게도 노동자의 양보를 전제로 하는 전자의 방식이 채택될 가능성이 높다. 대다수의 한국 기업들은 한편으로는 대량 생산체제의 강화-테일러 주의의 강화-하면서, 기존의 경영 패러다임에 바탕한 경영 합리화를 통한 경쟁력의 강화 전략을 선호하고 있는 듯이 보이기 때문이다. 또한 이러한 전략조치 적용되기 힘든 한계 산업 분야에서는 아예 저임금을 구하기 쉬운 곳으로 생산 현장을 이동시키는 경향마저 나타나고 있다.

이러한 노사 관계 변화를 위한 시도는 두 가지 큰 문제를 안고 있다. 한편으로는 노동자의 생산성 증가를 위한 자발성을 말살하여 오히려 생산성을 떨어뜨리며, 다른 한편으로는 노동자 저항으로 생산 외적인 비용이 커질 잠재력을 갖고 있다는 점이다. 물론 기업들은 국제 경쟁에서 이기기 위해서는 노동자의 양보에 바탕한 노사 관계 개혁의 불가피성을 홍보하고, 보다 많은 노무 관리자들을 이용해서 생산의 전 과정을 더 엄밀하고 엄격하게 관리하려고 노력할 것이다. 단기적인 관점에서 볼 때 이러한 전략은 충분한 성과를 거둘 수도 있다. 다시 말하면, 소수의 노동 감시자에 드는 비용(monitoring cost)은 많은 노동자들에게 들어가는 노무 비용에 비해서 낮을 가능성이 높다. 하지만 이는 극히 단기적인 사고에 바탕한 이익 계산이며, 과거 소 품종 대량 생산이 지배적인 때의 적대적인 노사관계적 사고에 바탕한 사고인 것이다. 노동 통제 강화를 통해 가능하다고 여겨지는 이익은 노동자들의 악화된 노동

환경에 대한 불만, 저항에 의한 손실을 계산하지 않았을 경우에 실현 가능한 것이다. 더구나 노동자의 창의성과 자발성이 극도로 중요한 고품질 다품종 소량 생산의 시대에는 이들의 낮은 노동 의욕이 가져올 손실과, 생산에의 창의성이 발휘되지 않아서 생길 손실 등은 계산이 불가능하지만 극히 크리라는 것은 의심의 여지가 없다. 결국 노사 관계 개혁은 노사간의 대등성을 확보하는 측면으로의 개혁이 이루어지지 않으면 안된다.

노사간의 대등성을 확보하기 위해서는 우선 철학적인 전환이 필요하다. 앞서 이미 지적하였듯이 생산에 있어서 노사 어느 한쪽이 다른 한쪽 보다 절대적으로 우월할 수는 없으며 서로의 협력을 바탕으로 해야만 생산이 가능하다는 당연한 논리를 서로 받아들여야만 한다. 이것은 현 상황에서 볼 때, 기본적으로 사용자의 양보가 전제되어야 한다. 현재의 노사 관계에서 볼 때 절대적인 강자는 사용자이고 참여 경영을 가능하게 할 수 있는 자원을 가지고 있다. 사용자가 극심한 국제 경쟁에서 이기기 위해서는 노동자와 협력관계가 절실하다는 것을 받아들일 때만이 비로소 참여 경영이라는 새로운 생산의 패러다임이 가능한 것이다.

참여 경영은 가격경쟁-저임금의 길로부터 품질 경쟁-고 임금 경로의 전환을 동시에 의미하는 것이며, 그러한 측면에서 이는 사회 기술적 패러다임의 전환을 의미하는 것이다. 이러한 관점에서 볼 때 한국 기업이 의존해 온 생산 시스템의 개혁은 작업 현장의 민주화와 노동 생활의 질 개선, 그리고 이제 더 높은 효율성의 확보라는 기준에서 보았을 때 불가피한 선택이 되고 있다. 양적 성장에서 질적 성장으로의 전환이라는 의미가 이 속에 포함된 것이다. 결국 한국의 작업 현장은 노동기본권과 노동운동의 강화라는 측면 뿐 아니라 세계 시장에서의 경쟁력을 확보하기 위해서라도 개혁되어야 한다. 이를 위해서는 높은 수준의 창의성과 유연성을 지닌 노동자들의 자발적인 능력을 조직 과정에 투입할 수 있는 참여적 조직 모델로의 이행이 필수적이다.

제 7 장 노조의 참여경영 전략

노사 관계를 둘러싼 정치경제 시스템의 급속한 변화 속에서 참여 경영은 노동조합이 선택할 수 있는 중요한 전략의 하나임에는 틀림이 없다. 문제는 현재의 참여 경영에 대한 사용자와 정부의 적극적인 반대 혹은 무관심 속에서 어떻게 참여 경영을 실현할 수 있느냐의 문제이다. 노동조합은 참여의 확대를 위해서 중장기적인 계획과 단기적인 계획을 세워서 실천하여야 한다. 중장기적인 목표로는 참여 경영의 이념 정립에 바탕한 노조와 노동자의 조직력과 전문성의 강화를 위한 산별 체제로의 이행, 생산과 경영 과정 전반에 대한 노동조합의 지식과 경험의 축적 등을 꼽을 수 있다. 이러한 중장기적인 목표를 성취하기 위해서는 노사가 공통으로 합의할 수 있는 부분에서부터 시범 사업을 통하여 낮은 수준의 참여를 실현하고, 이를 바탕으로 다시 노사간의 신뢰를 구축하여 보다 높은 수준의 참여로 나가기 위한 단기적인 계획 수립이 필요하다. 곧 단기적으로 노조는 작업 개선, 생산 방식 개선 등을 통한 생산성 증가와 산재 방지 등에 주도적이며 적극적으로 참여하여 생산에 책임을 지는 모습을 보여주며, 사용자에게 생산과 경영 부분에서의 참여를 요구하여야 한다. 이러한 노동조합과 사용자가 공감할 수 있는 부분에서의 성공적인 참여는 현재와 같은 사용자의 불신에 바탕한 참여 경영 거부 감정을 희석시켜 사용자의 이해와 양보를 일정하게 끌어낼 수 있고 나아가서 의미 있는 참여 경영의 기초가 될 것이다.

제2부 금속산업의 기업수준 경영참가 실태와 결정요인

제 1 장 문제제기

이 글에서는 국제경쟁에의 노출정도가 가장 크고 국가경쟁력의 기초를 이루는 산업이라 할 수 있는, 또 그렇기 때문에 노동조합운동에서 가장 중요한 위치를 부여받게 되는 금속산업을 대상으로 기업차원에서 경영참가의 실태가 어떠한지 단체협약 및 실태조사, 그리고 인터뷰 조사를 토대로 파악하고 아울러 경영참가를 결정하는 요소가 무엇이며 노동조합에 대한 영향은 무엇인가 그리고 경영참가의 확대발전을 위한 조치는 무엇인가를 파악하고자 한다.

제 2 장 단체협약상의 경영참가 실태

금속노련산하 258개 노조 단체협약¹⁾을 대상으로 단체협약중의 경영참가부분을 보면 다음과 같다.

가. 각 부문별 경영참가규정 실태

1) 95년 10월 현재 유효중인 단체협약임. 업종별 분포를 보면 기계금속 68개(26.4%), 전기전자 64개(24.8%), 자동차 51개(19.8%), 철강 46개(17.8%), 조선 10개(3.9%), 비철 14개(5.4%), 기타 5개(1.9%)임. 모집단의 업종별 구성은 기계금속 28.2%, 전기전자 22.0%, 자동차 23.3%, 철강 12.5%, 조선 2.4%, 비철금속 8.2%, 기타 3.4%로 표본추출의 유효성이 있다고 할 수 있음.

<표4-5> 노조직위별 인사참가 현황

	합의한다	협의한다	의견반영	통보한다	규정없음
노조 임원	43.2%	28.7%	0.8%	3.1%	25.2%
임원이외 간부	33.7%	28.7%	0.0%	3.1%	31.0%
조합원	5.0%	30.2%	0.8%	19.8%	44.2%

<표4-6> 고용관련 참가현황

	합의한다	협의한다	통보한다	규정없음
인원 정리	24.0%	33.7%	3.9%	38.4%
공장 이전	2.7%	5.4%	0.4%	96.9%
회사 휴폐업	3.9%	3.9%	1.9%	90.3%
회사통합·분할	0.4%	2.3%	0.4%	96.9%
외주 하청	7.8%	11.6%	1.2%	79.4%

<표4-7> 복지관련 참가

	합의한다	협의한다	의견반영	규정 없음
사내 훈련	0.0%	7.0%	0.0%	93.0%
통근버스 운행	3.1%	12.8%	0.4%	83.7%
체육대회	2.7%	7.8%	0.0%	89.5%
야유회	2.7%	6.6%	0.0%	90.7%
급식메뉴	0.4%	5.4%	5.4%	88.8%
작업복 선정	0.0%	1.9%	0.0%	98.1%
기숙사규칙 제정	1.6%	1.2%	0.0%	97.2%

<표 4-8> 산업안전참가 실태와 협약의 비교

비 교 항 목		협약화 정도	실제 참여도
별도의 산업안전위원회 설치		37.2%	41.9%
산업안전위원회규정 공동결정		0.8%	54.6%
작업환경측정계획 참 여	측정기관 결정	1.9%	45.3%
	측정시기 결정		47.6%
	측정방법 결정		50.2%
작업환경측정시 입회		22.1%	71.5%
재해조사시 입회		22.5%	67.0%
건강진단계획참여	병원 결정	22.5%	40.4%
	검진방법 결정		44.2%
건강진단결과 통보		27.5%	91.0%
안전보건교육 기획시 참여		1.6%	47.9%
안전보건규정 제정.개정		17.8%	48.3%
안전장비 선정		1.9%	40.4%
신기계도입 결정		4.7%	23.2%
유해물질성분자료 제공		3.5%	32.2%

제 3 장

경영참가도의 결정요소

경영참가를 결정하는 여러가지 요인들을 살펴본 결과, 조사대상의 한계가 있지만 다음과 같은 가설적 결론을 추출해 볼 수 있다. 첫째 노사관계가 주요 결정요소였다. 노사 당사자의 태도가 우호협력적인 경우 참가도가 높았다. 우호협력적 노사관계를 가져오는데는 노사 지도자, 특히 사용자 측 최고 결정자의 태도와 전술채택이 중요했다. 또한 작업조직의 경우도 관계가 컸다. 생산에 있어 노동자가 좋아하는 주도성이 클 수록 노사관계는 보다 우호협력적이기가 쉽다. 생산직과 사무직간의 관계 또한 노사관계의 성격을 결정짓는데 한 요인으로 작용하고 있다. 이 문제는 다시 작업조직과 중요한 관련을 갖고 있었다. 생산에 있어 노동자의 주도성이 큰 경우 사무직과 생산직간의 대립 갈등이 줄어들 수 있었다. 이 경우 생산직이 사무관리직으로 승진하기가 용이하고 제도상으로도 단일호봉제나 단일승진제를 채택할 가능성이 더

높았다. 둘째는 노사간 역관계가 경영참가에 영향을 주고 있었다. 강한 노조일수록 규제적 측면의 참가를 협약화할 가능성이 높다. 또 경우에 따라서는 노사간 역관계가 사용자 측의 협력적 접근을 촉진할 수 있다. 이 문제의 경우도 작업조직의 영향은 큰 것으로 보인다. 테일러·포드주의적 작업조직인 경우 노조의 강함이 반드시 협력적 관계를 가져온다 할 수 없다. 협력을 하더라도 일정거리를 두는 경우가 많았다. 따라서 테일러주의적 작업조직의 변경은 경영참가를 촉진하는데 중요하다고 할 수 있다.

자본간 경쟁은 항상 새로운 노사간 균형을 요구한다. 노사간 협력으로 사전에 대비하는 경우는 그 영향을 줄일 수 있지만 한계는 있다고 할 수 있다. 한편 노조 입장에서는 조합원의 욕구가 어디에 있느냐에 따라 경영참가의 정도나 방향이 영향을 받는다는 것은 당연하다. 그러나 여기에는 우선순위가 있으며 비록 욕구가 있더라도 우선순위가 낮은 경우는 유보되게 된다. 사용자 측도 마찬가지다. 경영참가 도모가 이윤극대화의 확실한 방편이라는 인식이 있어야 경영참가가 용이하게 확대발전될 수 있다. 이런 인식이 결핍되어 있는 경우 힘에 의한 '경영전권' 영역의 쟁탈전에 의해 그 정도가 결정될 수밖에 없다.

제 4 장

노조전술의 이원화와 우호협력전술의 노조운동에 대한 영향

기업수준에 있어 우호협력전술, 특히 사용자 측의 그것이 경영참가의 주요 촉진요소라는 점을 보았다. 따라서 노조측은 사용자 측이 전통적인 전횡적 태도를 바꾸도록 압박을 가함과 아울러 새로이 성장하는, 사용자 측의 우호·민주적 태도를 촉진시키기 위해 노조도 우호협력적으로 대응하는 이원적 전술을 기업별로 구사할 필요가 있다.

우호협력적 노선은 노조를 사용자에게 종속시키는 결과를 가져올 것이라는 우려도 크며 전횡적 경영이 지배적인 우리나라에 있어 비현실적이라는 지적

도 있다. 전횡적 경영과 싸우기 위해서는 대립적 전투성으로 무장되지 않으며 노조가 그런 위력을 갖지 않는 한 사용자 측은 노조를 인정하려 하기보다는 오히려 지배 내지 와해의 기회를 노리게 될 것이라는 생각들이 있는 것이다. 결국 협력적 의식은 전투성을 좀먹어 노조운동의 미래를 위태롭게 할 것이라는 우려가 있는 것이다. 이러한 우려는 사실로 나타날 수 있다. 그러나 노조운동이 가령 노조를 인정하고 노조에 대해 우호적인 사용자에게 대해서는 그에 걸맞는 태도로 보상을 하고 노조에 대해 적대적인 사용자에게 대해서는 강하게 응징하는 전술의 유효성에 대해 공감대가 형성된다면 사정은 달라질 것으로 보인다. 사용자의 전횡적 인력 관리에 대해서는 더욱 치열하게 싸울 수 있으며 싸움의 정당성도 사회적으로 보다 강하게 인정받을 수 있을 것이다. 또한 노조 지도부의 노선이 조합원들의 의식에 본질적인 영향을 미친다고 보기는 어렵다. 일반 조합원의 경우 지도부와는 생각이 다르며 그들의 노동조건 및 생활조건, 작업조직, 생산직과 사무관리직·고위 경영자와의 관계, 기업문화, 경쟁, 경제상태, 사회적 이데올로기 등 여러가지 요인에 의해 그들의 의식이 결정되게 된다. 이런 여러가지 변수들의 변화에도 불구하고 노사간의 협력적 대응으로 조합원에게 안정적인 이익을 제공해줄 수 있는 경우는 조합원도 그런 협력적 장치를 받아들일 것이다. 반대로 사용자가 협력을 악용하고 있다는 징후가 보이면 노사관계는 적대적 관계로 바로 전환될 수밖에 없다.

한편 기업차원에서의 협력은 기업의 울타리를 뛰어넘는 노동자의 연대의식에 장애가 될 수 있다. 그러나 아무리 협력적 관계가 유지된다 하더라도 노동자에게는 항상 연대해야 할 문제들이 발생하게 되어 연대의 객관적 필요성이 상존하게 되는 것이다. 단지 주관적 의식에 따라 문제해결의 방식에 차이는 있을 수 있다. 우리나라에 있어 연대의 문제는 기업별 노조체제와 보다 근본적으로 연관되어 있다. 소위 ‘실리주의’란 기업의 울타리를 뛰어넘는 연대에 반하는 개념으로 나오고 있다. 이런 실리주의 의식은 기업차원에서 노동자의 주요문제가 해결되고 기업밖에서는 별로 해결되지 않는 상황에서 나오는 노동자들의 자연스런 반응이라 할 수 있다. 이 문제는 중앙 노동조직의 역할이 강화되어야 기본적으로 해결되는 문제이다. 노동자들의 경영참가가

강화되더라도 기업내 연대만으로는 해결되지 않는 문제들이 많기 때문에 중앙조직에 의한 전국적 연대는 항시 가능한 것이다.

우호협력적 참가를 전술로 채택할 경우 한가지 문제는 노조 지도부와 사용자간에 유착이 강화돼 비리와 조합원에 대한 전제적 지배가 나타날 수도 있다. 가령 승진이나 인사고과, 포상, 복지혜택을 이용하여 자파세력의 조합원 집단을 형성하고 인사제도에의 참가를 통해 반대파를 제거하며 회사측의 뇌물유혹에 빠져들 수도 있는 것이다. 이를 방지하기 위해서는 조합내 민주주의가 충분히 이루어져야 한다. 문제있는 노조지도부를 퇴진시킬 수 있는 민주적 선거제도가 있어야 하며 경영참가도 노조 대표자 개인의 참가가 되어서는 안되며 노조차원의 위원회를 구성하여 복수로 참가하여야 한다.

그러나 우호협력을 전술로 채택한다 하더라도 노사의 대등성을 뒷받침할 노조의 힘이 있어야 하며 적대적 기업에 대해서는 힘의 논리로 대응해야 한다는 점은 앞에서 이미 지적한 대로이다. 노조의 활동이란 협력적 측면만 취급하는 것이 아니라 대립적 측면도 취급해야 하기 때문이다. 사실상 대립적 측면의 취급이 노조의 주요 기능이다. 이 대립적 측면의 성공적 처리를 위해 협력적 전술이 필요한 것이다. 또한 노사관계는 근본적으로 대립하는 측면이 있기 때문에 항시 대립국면으로 전화될 가능성이 큰 것이다. 이런 국면에 있어서 노조측이 밀린다면 노조가 굴종하는 관계로 들어가거나 사용자 측의 심한 공격을 받을 수밖에 없게 된다.

제 5 장 맺 음 말

경영참가를 촉진시키기 위한 노동조합 측 정책을 추출하면 다음과 같다.

첫째 경영참가법 도입을 위한 노력과 함께 경영참가를 촉진시킬 제 요소들을 강화시킬 다음의 조치를 취하도록 노력해야 한다.

- 기업공개등 소유구조 변경을 요구한다.
- 사용자 측의 전술과 가치관 변경을 유도하기 위해 응징과 협력의 이원화 전술을 구사한다.
- 상설 전문가팀을 구성하여 협력 프로그램을 개발 실험하여 사례를 축적하고 확산시킨다. 기능형성을 위한 훈련은 노사와 국민의 이익을 담보할 협력부분이다.
- 노사 중앙조직은 경영참가에 관한 공동협약지침을 작성하도록 노력해야 한다.
- 전문경영인에의 대폭적 권한위임이 이루어지도록 촉구해야 한다.
- 테일러·포드주의적 작업조직을 개선해 나간다
- 사무직과 생산직간 차별축소를 위한 단일호봉제와 단일승진제를 도입한다.
- 현행의 기업별노조체제를 산업별 노조체제로 개편한다
- 사무직을 포괄하는 유니온숍제를 채택한다
- 장기적 이익도 동시에 고려하는 노조운동관을 정립한다

둘째 경영참가의 부정적 측면을 차단키 위해 개별적 참가를 피하고 집단적 참가를 도모한다.

한편 본 글은 경영참가의 실태와 그 확산을 위한 조건에 중점을 두었지만 일단 경영참가가 이루어지면 노동자측의 능력이 필수불가결하다. 따라서 경영참가 수준에 따른 능력배양을 위한 노동조합 측의 교육훈련이 절대적으로 필요하며 이를 위한 인적·물적자원 제도화를 위해 공공자원에 의한 교육재단의 설립도 필요하다 할 수 있다. 그리고 경영참가의 실효성과 당사자간 신뢰 제고를 위해 믿을 수 있는 충분한 정보제공이 절대로 필요한데 정보의 신뢰성 제고를 위한 감사제도, 정보의 민주화등 장치가 강구되어야 한다.

Part 5

노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망*

황석만 편**

제 1 장

한국의 경영참가 현황과 미래

1. 들어가며

한국 노동운동은 많은 문제들에 직면해 있다. 조직된 노동자는 14%에 못 미치고 있고, 노동자들이 기업별로 분할되어 있으며, 대부분의 사용자들이 노동자들에게 적대적이다. 이에 덧붙여서, 노동자와 노조는 경제 침체로 인해 노동 수준 저하 압력이라는 새로운 문제에 부딪히고 있다. 경제가 이미 성장 한계에 도달한 현 상태에서, 사용자들은 이를 해결하기 위한 여러 가지 방법을 모색하고 있는데, 그중 임금과 노동수준을 낮추는 노사관계의 재형성을 한가지 방안으로 제시하고 있다. 이러한 새로운 노사관계 형성 요구는 대부분의 노동자들이 더 낮은 소득과 고용불안(소위 유연적 노동조건을 통해)을 감수해야 하며, 국제시장에서 경쟁력을 가질 수 있도록 더 많은 시간 동안 일해야 한다는 주장으로 이해된다.

이 논문은 이러한 노조가 당면한 문제들을 경영참여 전략으로 풀어가기 위

* 본 연구원에서 1997년도 발간, 요약내용임.

** 창원대 사회학과 조교수

한 시도이다. 이 글은 생산성을 향상시키려는 사용자와 고용안정·임금 등 노동조건에 관심을 가지고 있는 노동자가 경영참여를 통해 동시에 서로의 목적을 성취할 수 있다는 것을 보여주고자 한다. 이를 위해서 이 글은 우선 이론적으로 노동자의 참여가 어떻게 생산성을 증대시키고 높은 수준의 노동조건을 방어할 수 있는가를 살펴보고, 이어서 실증조사를 통해 노동자의 참여 실태를 살펴보고자 한다. 마지막으로 이에 바탕하여 한국에서의 노동자 참여 확대방안에 관해 논의할 것이다.

2. 왜 지금 참여인가?

노동자 경영참여가 실시되거나 혹은 이에 대한 논의가 확산되고 있는 것에는 크게 세 가지 주요 요인이 배경으로 된다. 첫 번째 요인은 권위주의 정부가 문민정부로 이행함에 따른 노사관계의 변화이고, 두 번째 요소는 소비자의 수요가 표준화된 대량생산상품에서 다품종 소량생산으로 변화하는 데 따른 생산방식의 변화이다. 마지막 요소는 신형 후발 경쟁국과의 국제경쟁의 격화이다.

노동조합도 꾸준히 경영참가 방식을 모색하고 있는데, 이들의 목적은 경영자와 차이가 있다. 물론 이들도 기업발전을 위한 생산성 증대 목적을 가지고 있긴 하지만, 다른 한편으로 고용안정과 높은 노동수준을 확보하기 위해 경영에 참여하려는 것이다. 대부분의 노조는 생산성 향상을 위해 기꺼이 사용자와 협력할 의사가 있는 것으로 조사되었다. 예를 들면 노조원의 83.1%가 생산성 증대와 생산품의 질 향상에 적극적으로 참여할 의사가 있다고 답변했다. 필자가 인터뷰한 노조간부들은 그들이 생산성 향상을 위해 사용자와 협력할 의사가 있다고 주장한다. 그러나 그들은 또한 높은 노동강도, 산재 및 고용불안 등의 문제를 방지할 수 있는 어떤 조치가 행해지지 않을 때 그들의 협력이 노동조건에 악영향을 끼칠 수도 있다는 점을 우려하고 있다. 우리나라의 사용자들이 미국과 일본의 노사관계를 배우고자 하는 데 반해서, 노동조합은 독일의 공동결정모델이 보다 이상적이라고 생각한다. 한국노총이 작성한 ‘노동자경영참여 법안’이 독일의 공동결정법과 유사한 점은 위와 같은 이유에서이다. 이 법안의 가장 중요 사항 중 하나는 노동자와 사용자가 공동

으로 생산 및 경영에 관해 결정한다는 것인데, 이것은 독일 노사 관계법의 영향을 강하게 받았다. 요약하면 노조는 현재의 적대적인 노사관계를 변화시키려고 하지만, 그들은 자신들의 이익을 지킬 수 있는 방편의 하나로 생산참여 및 경영참여를 요구하고 있다. 즉 독일과 같이 경영 및 생산에서의 결정 권한을 공유함으로써 사용자에게 더 높은 생산성을 제공하는 한편 그들의 임금 및 고용안정을 보장받기를 바라고 있다.

3. 노사관계에서의 세 행위자 : 노동자, 사용자, 정부

우리 나라 노동자와 노조의 현실은 당장 경영참여를 확대하는 데 많은 어려움이 있음을 보여준다. 조직 노동자 비율은 총 노동자의 14% 미만에 불과하고 그나마 기업별 노조체제에서 기업별로 분할되어 있다. 전국 또는 지역 수준의 조직들은 재정사정과 인적 자원이 열악하므로 개별노조를 지원하는 프로그램을 계획하거나 실행할 수 없다. 이들 요인은 각 노조들이 그들의 문제를 스스로 해결해야만 한다는 것을 의미한다. 또한 노동자들 중 경영에 참여할 수 있도록 훈련받은 사람은 거의 없다. 현재의 사용자들의 경영방식에 대해 대안을 제시해줄 수 있는 어떠한 전국적·지역적 수준의 노조도 없으며, 경영참여를 고려하는 노동자들에게 어떠한 교육기회도 제공되지 않고 있다. 인터뷰에서 대부분의 노동자들은 참여하고자 하나 참여하는 방법을 알지 못한다고 실토했다.

몇몇 사용자들이 선진국으로부터 혁신적인 노사관계 방식을 적극적으로 도입하고 있다는 것은 분명한 사실이다. 많은 사용자들은 여러 국가의 정보에 접근할 수 있지만 대부분은 일본과 미국으로부터 얻고 있다. 이를 바탕으로 우리 나라의 사용자들은 생산성 향상을 위해 ‘린생산방식’(lean production method), ‘리스트럭처링’(restructuring) 등의 기술을 도입했다. 많은 사용자들은 국제 경쟁력을 확보하기 위해 인적자원의 활용이 실질적인 도움이 된다는 것을 이해하고 있는 것 같다. 그러나 그들은 일반적으로 테일러주의에 기반한 현재의 생산체계를 고수하고자 한다. 달리 말하면 그들의 주요 목적은 노동자들을 더 일하게 하거나 노동비용을 절약하고, 현재의 위계적 권력관계

를 유지하면서 더 높은 이윤을 확보하는 것에 있다. 대부분의 경우 사용자들은 경영부문의 의사결정에 노동자의 참여를 허용하면 소위 그들의 '경영권'을 위태롭게 할 수 있다는 점에 우려하고 있다. 그들은 사용자들이 전적으로 경영통제를 해야 하고 노동자들의 경영참여는 생산성 향상 등과 관련된 부문에서만 허용되어야 한다고 믿는다. 이는 경영과 노동에 대한 소위 구상과 실행의 분리를 동반하는 '테일러주의적 사고'가, 사용자가 목표를 설정하고 생산방식을 지시하며 노동자가 명령대로 실행하는 한국적 노사관계의 핵심을 형성하고 있음을 보여준다. 이러한 전통은 노동자들이 경영과정에서 중요한 역할을 하는 것을 허용하지 않는다.

정부는 발전전략을 세우고 1961년 군사 쿠데타 이래 기업들이 정부의 계획을 따르도록 했다. 이러한 제도하에서 정부는 기업 안팎의 노동문제에 개입해왔다. 만약 노동자의 투쟁이 일어나면 보통 경찰로 대표되는 정부가 개입하여 '노동의 평화'를 강제했다. 비록 사용자에 대한 정부의 이러한 노골적인 지지가 1987년 6월항쟁 이후 줄어들었지만, 사용자에 대한 정부의 지지는 계속되고 있다고 생각된다. 정부는 낡은 테일러주의 방식을 대치할 수 있는 새로운 노사관계를 도입하는 데 상대적으로 보수적이었다. 많은 관료들은 6월항쟁 이전의 권위주의 정권 시절의 성공적인 관행에 익숙해 있으며, 새로운 노사관계를 실험하는 데 주저하고 있다.

4. 노동자 참여 현황

노동자 참여에 대한 경험적인 연구는 1995년에 두 주요연구에서 이루어졌다. 첫 번째 연구는 민주노총(KCTU)과 노동사회연구소(KLSI)의 공동연구이고, 두 번째 연구는 한국노총연구원(FKTU)의 연구이다. 이 두 연구는 서로 다른 표본과 설문을 사용했지만 그 결과와 함의는 매우 유사하다.

민주노총과 노동사회연구소의 연구대상은 노동조합으로서, 389개 노조를 대상으로 다양한 노동자 참여양상에 대한 설문조사를 했다. 이 연구결과 중 가장 명백한 것은 노동자의 경영 참가 수준이 전반적으로 매우 낮다는 것이다. 노조가 회사측으로부터 경영과 관련한 사항에서 정보 제공을 받는 것은

총점 3점 만점 중 1.18에 불과하다. 또 참여의 정도는 항목별로 다르다는 것이 발견된다. ‘경영’, ‘생산’, ‘직무교육과 기업문화’와 같은 소위 사용자 권한 사항과 관련되어 있는 항목에서는 참여가 매우 낮다. 하지만 상대적으로 높은 참여는 ‘인사관련 사항’(고용 결정은 제외), ‘임금’, ‘산업 안전’에서 발견된다. 이 사이에 ‘고용’ 항목이 있다. 이 결과는 노동자들이 경영과 관련된 중요한 결정에서 배제되어 있다는 것을 보여준다. 반면에 고용보장, 임금관련 분야에서 상대적으로 높은 참여율을 보이고 있다는 것은, 노동자들이 그들의 현재의 노동조건 유지에 일정하게 참여하고 있다는 것을 의미한다.

노총중앙연구원의 연구는 서울 대도시 지역의 비노조 기업을 포함하는 2백 개 업체를 대상으로 했다. 이 연구는 앞 연구에서 행한 다른 설문과 더불어 생산방식 개선에 있어서의 노동자 참여와 관련된 설문을 포함했다. 이 연구는 앞의 연구와 상호 보완적으로 우리 나라의 경영 참여를 종합적으로 이해 하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

이 연구에서는 비노조 사업장을 포함했으며, 앞 연구보다 더 많은 항목들에 관한 경영 참가 사항을 조사했지만, 이전 연구와 유사한 경영 참가 패턴을 보여주고 있다. 구체적으로 살펴보면, 낮은 참여수준을 보이는 항목은 ‘채용’, ‘승진’, ‘직무 평가’, ‘직원 배치’, ‘생산량 설정’, ‘신기계 구입’, ‘생산 외적 요소’, ‘소사장제’ 항목으로서, 경영 및 생산전략과 관련이 있는 항목들이다. 반면에 높은 참여수준을 보이는 항목은 ‘해고’, ‘생산과정 개선’, ‘생산 방식 변화’, ‘보상’, ‘생계 유지’, ‘산업 안전도’와 같이 고용 보장 및 생산방식 개선과 관련되어 있다.

위의 두 가지 연구는 노동자 참여가 고용 안정 및 생산방식 개선에 제한되어 있다는 것을 보여준다. 전자는 주로 노동자의 관심사에 기반해 있고 후자는 사용자의 관심사항에 기반해 있다. 이러한 패턴은 노사가 자신들의 이익을 각기 지켜 나가고 있는 것처럼 보인다. 노동조합은 참여에 대한 사용자의 강한 저항에 직면하여 자신들이 양보할 수 없는 최소한의 고용안정과 임금 부분에만 참여를 하고 있는 것으로 보인다. 이는 노동자 참여가 사용자에 의해 좌우된다는 것을 보여준다. 참여에 대한 노동자의 열망은 명백하고 그들은 경영 및 생산에 관한 전략적 결정을 포함해서 생산의 많은 분야에 참여하

기를 원하고 있다. 그러나 사용자들은 노동자들이 참여하도록 허용하지 않으며, 노동자들을 매우 제한된 목적, 즉 생산방식 개선에 국한된 부분에만 참여시키려고 한다. 또한 이 결과는, 경영분야에의 노동자 참여를 사용자들이 성공적으로 막을 수 있기 때문에, 참여양태가 노동자에 대해 사용자의 힘의 우위를 반영하고 있다는 것을 의미한다.

이러한 연구들은 노동자 참여가 경영면에서 상대적으로 낮지만 고용안정과 생산방식 개선 관련 항목에서는 높다는 것을 보여준다. 다음 질문은 무엇이 참여수준을 결정하는가에 관한 것이다. 왜 한 기업에는 참여수준이 높지만 다른 기업에는 참여수준이 낮게 나타나는가? 본 논문은 노총연구원 연구가 집계한 데이터를 이용하여 경영, 해고, 생산, 인사의 네 가지 모델에 관한 참여 결정요소를 분석했다.

이 분석의 함의는 우선 전반적으로 노동자의 참여가 매우 낮다는 것을 보여주며, 특히 ‘경영’ 및 ‘인사’와 관련된 두 분야에서의 참여는 극히 낮아서 회사간 차이를 설명하는 것이 어렵다는 것을 보여준다. 반대로 다른 모델에서는 몇 가지 의미 있는 변수가 나타난다. ‘생산’ 및 ‘해고’ 모델에서 많은 노동경험을 가진 노동자를 고용한 기업은 높은 참여수준을 보여준다. 그것은 노동자의 기술수준이 노동자의 참여를 결정짓는 데 유의미하다는 것을 말해준다. 이 결과는 사용자 및 노동자의 전략의 결과로 이해된다. 사용자는 노동자의 숙련을 활용하려고 하지만 경영에 대한 노동자의 ‘개입’은 허용하지 않는다. 노동자들은 또한 그들의 직업 안정을 방어하려고 하지만 경영에 대립되는 경쟁은 하지 못한다. 이 현상은 현재의 노동자와 사용자가 구상과 실행의 분리라는 전통적 개념을 의식적이든, 무의식적이든 공유하고 있다는 것을 또다시 명확히 보여준다.

5. 요약과 제언

대부분의 노동자와 노조는 참여하려고 하지만 사용자들은 허용하지 않으려는 참여에 대한 서로 상반된 태도를 어느 한쪽이 다른 한쪽을 강제하는 방법으로는 해결할 수는 없다. 참여는 상호 이해 및 신뢰를 기반으로 하기 때문

이다. 결국 참여는 상호 신뢰를 증진시키는 과정이나 그 결과로 가능할 것이다. 이러한 신뢰 증진 방법을 위해서 노동조합은 두 종류의 전략을 사용할 수 있다. 하나는 단기전략이고 다른 하나는 장기전략이다. 단기전략은 ‘사용자의 신뢰를 사는 것’을 포함한다. 일반적으로 생산성 증대와 산업안전 프로그램과 관련된 다양한 프로그램에 참여함으로써, 노동자들은 사용자들이 노동자와 노조의 사업에 호응하게 만들 수 있다. 곧 노동자 참여를 확대시킬 수 있는 가장 쉬운 방법은 노조가 사용자의 목표를 수용하고 관련 분야에 참여함으로써 더 생산적인 기업이 되도록 하는 데 있다. 이것은 거의 모든 생산단계에 노동자를 참여시킴으로써 더 높은 생산성을 얻을 수 있으며 국내외 경쟁에서 승리할 수 있다는 것을 사용자에게 인식시킬 때만 가능하다. 이와 관련된 장기전략은 경영과 생산에 관한 다양한 교육 프로그램과 전국적 수준의 노총이나 민주노총의 전문연구를 통해 노조와 노동자의 참여를 극대화하고 고용안정과 생산성을 동시에 성취하는 대안적 생산·경영방식을 제시하는 것이다. 앞의 결정요인 분석에서도 나타나듯이 노동자의 숙련도는 참여를 높일 수 있는 중요한 요인이므로 노동자의 숙련도를 높일 수 있는 프로그램을 입안하는 것은 아주 중요하다. 이를 위해 한국노총은 교육원에 직무향상 프로그램을 설치하고 있는 중이다.

하지만 이러한 참여 확대 시도에 있어서 사용자가 유의해야 할 세 가지 사항이 있다. 첫 번째는, 결정이 민주적 과정을 통해 이루어져야 한다는 것이다. 두 번째는, 산업 안전분야와 같이 노동자와 사용자 모두의 관심을 증진시킬 수 있는 적절한 참여분야를 선택하는 것이다. 자주 제시되는 분야는 산업안전과 관련된 부분이다. 세 번째는, 노동자의 명확한 동의 없이 노동강도를 높이는 참여방식이 되어서는 안된다는 것이다. 다시 한번 강조하지만 참여와 관련된 가장 중요한 사항은 노조에서 노동자의 민주적 결정에 기반 하는 결정이 이루어져야 한다는 것이다.

제 2 장 일본에서의 노동자참가 현황과 문제점

이노우에 사다히코

1. 머리말 - 노동자참가와 산업민주주의

일본의 노동자참가의 기본형태는 기업수준의 노사관행인 노사협의제를 통한 것이 주축이며, 독일처럼 국가의 법제도에 의해 보장되는 것은 아니다. 그래도 단체교섭과 노사협의는 원칙적으로는 구별되고 있지만, 실제로는 연속성을 가지며, 형식상의 구별은 그다지 의미가 없다고 말할 수 있다. 그 기능도 공동결정에 가까운 강력한 것에서부터 경영정보의 제공권이라는 보다 소극적인 것에 이르기까지 다양하다. 이러한 노동자참가는 일본의 많은 기업에 보급되어 있으며, ‘일본적 경영’의 불가결한 요소로 자리잡고 있다.

다음에서 나는 산업민주주의의 발전이라는 관점에서 일본의 노동자참가의 문제를 다루고자 한다.

2. 일본의 노동자참가경영참여의 역사와 도달점

일본형 경영방식은 기업경영자가 일방적으로 노동자에게 강요해온 것도 아니며, 그렇다고 해서 노동자의 요구가 그대로 실현되었던 것도 아니다. 쌍방의 힘이 합성되어, 보다 합리적인 경영방식으로 발전해왔다고 말할 수 있을 것이다.

일본은 1964년에 OECD에 가입했고 동경올림픽을 개최하였다. 현재와 같은 일본형 경영방식과 일본형 고용관행의 전국적인 정책은 이 시기의 전후부터 라고 할 수 있다.

1989년에 OECD는 일련의 ‘노동시장의 유연성’연구의 일환으로, ‘변화하는 경제사회에 있어 일본의 고용’이라는 심포지엄을 열었다. Ronald Dore교수는

이 심포지엄에서 통속적 견해에 반하여 장기고용, 연공임금 등 기업에게 경직성을 의미하는 것 같은 제도가, 실제로는 종업원조직으로 하여 더욱 높은 학습기능과 훈련기능에 의한 기능적인 유연성을 갖도록 도와주고, 일본형 경영이 2회의 석유위기 하에서도 다른 국가를 능가할만한 변화에 적응력을 갖도록 했음을 지적하였다. 또한 여기에서 변화에 적응하기 위한 기업내의 합의형성을 위하여 노사협의제 등 노동자 참가시스템이 유효하게 기능 했음은 의심할 나위가 없다.

3. 일본의 노동자참가·경영참가

일본의 노동자참가의 범위는 기업·공장수준과, 보다 넓게 산업수준, 지역수준, 국가수준으로 나누어 볼 수 있다.

먼저 기업·공장수준에서는 노동조합을 통한 조직력 중심형의 참가와 개인적 직무중심형의 참가라는 두 가지 영역으로 나누어볼 수 있다.

먼저 노동조합을 통한 조직력 중심형의 참가는 주로 노무관리에 관한 노조의 발언으로서, 주로 단체교섭과 노사협의에 의해 이루어진다. 단체교섭에서는 노동협약이나 임금·노동시간의 기본이 결정된다. 일본의 특징은 경영참가의 한 형태인 노사협의제가 보급되어 있다는 점이다.

노사협의제는 자사의 임금·노동시간 등의 노동조건에 관한 문제만이 아니라, 경영사항이나 생산계획사항, 또는 인사사항에 이르는 협의를 행하는 장이다.

노동성의 조사에 의하면, 기업규모 5,000인 이상에서는 72%, 1,000~4,999인 규모에서는 68%가 노사협의제를 설치하고 있다(1991년 조사). 다른 조사에 의하면, 노사협의제를 설치하고 있는 기업은 노조가 있는 기업의 90%에 달하며, 노조는 없지만 기업에 대한 발언권을 갖는 조직의 60% 정도로서, 일본의 주요기업의 과반수정도에 조직되어 있다고 볼 수 있다(佐藤博樹, 1994년).

제조업의 노사협의제를 보면, 철강과 같은 대표적 기업에서는 협의내용의 범위가 노동조건이나 복리후생사항을 넘는 광범위한 사항이며, 동시에 기업

의 중앙수준, 공장수준, 직장수준의 각 단계에 걸치는 조직적인 것이다. 경영 측은 이러한 노사협의제에서 광범위한 기업경영에 관한 정보를 열어놓고, 생산계획이나 생산방법의 개선에 관해 각 수준에서 노동자의 아이디어를 모아 경영참가의식을 높이고 있다. 또한 노동자는 자신들의 일에 관해서 발언하고 그것이 자신들의 손으로 개선되고 있는 것에 만족감을 보이고 있다.

현재 또 하나의 노동자참가, 또는 참가형 경영이라고 말할 수 있는 것으로는 QC서클이나 ZD운동 등의 직장소집단 활동에서 보는 것 같은 개인적 직무 중심형 참가가 있다. 이는 직장 소집단에 의한 자주관리활동으로 구체화되어 전국적으로 보급되어 있다.

이러한 직장소집단은 원칙적으로 생산방법·공정 개선을 위하여 노동자가 자발적으로 결성한 연구그룹으로서, 사용자 측의 지시나 제재, 혹은 강제나 금전적 보수에 의하지 않고, 비용절감, 생산성향상, 품질의 歩留(물건을 만들 때 원료의 허비, 즉 원료에 대한 제품의 비율-역자 주) 향상 등을 위하여 노동자 개인의 창의, 작업팀의 협력방법, 상호계발·훈련을 발전시키는 장으로 되고 있다. 이는 무엇보다도 미국에서 시작된 것이지만, 미국에서는 보급되지 않고 일본에서 발달한 것이다. 여기에는 직장 노동자의 교육수준 등의 등질성(等質性), 좋은 팀웍(team work), 장기고용 등 일본형 노동관행이 종업원에게 기업에 대한 높은 신뢰감을 수반하고 있는 배경이 있기 때문이다.

또한 이러한 기업수준의 노사협의제를 산업수준에서도 설치하여, 해당 산업의 산업정책을 중심으로 의논하는 제도도 제조업의 주요 업종에 보급되어 있다. 이러한 산업별 노사협의제 또는 산업별 노사회의에서는 2회에 걸친 석유위기 때에 해당 업종의 생산조정 혹은 설비조정이 고용에 미치는 영향과 대응의 문제, 또는 그 구조조정을 둘러싼 통산성의 행정지도나 재정 원조와 같은 의제를 다루었으며, 국가의 산업구조심의회에 심의에 연계하여 그 역할을 수행하였다. 또한 구조 불황 업종 대책법 등의 새로운 법률 책정에 대하여 그것을 지원하는 역할을 수행하였다.

국가 행정기관에는 많은 심의회가 설치되어 있다. 수상직속, 또는 각 성청(省廳), 각 성(省)하의 국(局) 레벨, 각 과(課)의 연구회의 명의로 설치된 것을 합치면, 수백여개에 이른다. 여기에서는 전문가로서 학자, 저널리스트,

경영자, 노조리더, 시민운동가, 관료 등 수천 명이 참가하고 있다.

일본의 행정기관은 실질적인 정책의 운영에 있어, 국회·입법수준에 필적하는 실질적인 권한을 가지고 있다. 이는 각각의 분야의 전문적 견해를 밝히는 장일 뿐만 아니라, 산업계, 노동계의 이해조정 의 장으로서도 기능하고 있다. 이를 노동조합이나 경영자단체 등은 입법을 위한 제안을 포함하여 자신의 견해를 표명하고, 행정에 영향력을 행사하는 장으로도 활용하고 있다.

내셔널센타인 연합에서도 연합회장, 사무국장을 비롯하여 100여명에 가까운 심의회위원을 내고 있다. 우선 연합의 최대 활동영역은 '제도정책투쟁'의 분야이다. 경제정책, 사회정책, 노동정책, 환경정책, 여성정책, 에너지정책, 교육정책 등 국가의 거의 모든 영역의 정책에 관하여 매년 정책제언을 종합하고, 정부, 각 행정기관에 제기하여 여론을 환기시키고 있다.

동일한 형태의 활동이 각 자치체, 특히 都道府縣 레벨에 설치된 지방연합에 의해 수행되고 있다.

1990년대에 들어서 정부의 정책기조가, 예를 들면 중기 경제계획과 같이 중요한 방침이 '생활대국 5개년 계획'처럼 생활자 중시형으로 변화한 배경 중 하나는 연합의 통일된 힘이 있었음을 부정할 수 없다.

1980년대에서 1990년에 걸친 일본 노동자참가의 이러한 상태를, 독일의 공동결정과는 다른 의미에서, 기능적으로는 '일본형 네오 코포라티즘'이라고 부르는 견해도 유력해지고 있다.

4. 산업민주주의의 발전으로서의 노동자참가

강고해 보이던 일본형 경영이나 일본형 노동관행에 관해서도 1990년대에 들어선 이래 여러 가지 반성과 재고찰이 나타나고 있다.

첫째, 일본형 경영이나 일본형 자본주의의 성공이 일본사회를 '기업중심형 사회'로, 즉 정책이나 사람들의 라이프 스타일도 회사중심주의로 만들고 있는 것은 아닌가, 따라서 무엇보다도 개인이나 인간의 생활을 존중하는 사회가 필요한 것은 아닌가 하는 점이 그것이다.

둘째, 최근 1991~95년에 걸친 장기불황의 체험을 고려할 때, 과연 현재까

지와 같은 일본형 경영, 일본형 노동관행이 앞으로도 지속될 수 있을 것인가 하는 견해이다. 세계경제의 통합화, 글로벌리제이션이 여기에서 더 나갈 때 지금까지의 일본형 경영이나 노동관행이 전적으로 변화하지 않을 것이라고 생각할 수는 없다.

이때 노동자 참가의 확대가 산업민주주의 발전의 핵심이어야 한다는 것이 필자의 생각이다.

제 3 장 독일의 참여경영

볼프강 트리틴

1. 최근에 현재 독일의 임금협상제도는 연구자와 관련 당사자들로부터 의문시 되어왔다. 이 논쟁이 새로운 논제로 받아들여지게 된 계기는 동독의 체제이행 과정에서 단체협상의 문제와 최근 서독의 경기침체 그리고 1994년의 단체협상 과정이다. 노동조합과 사용자연합은 미래에 중요한 역할을 하기 위해서 새로운 해결책을 모색해야 한다.

독일의 단체협상된 임금수준은 비교적 높은 편이다. 이 임금은 최저임금의 역할을 하고 있다. 또한 임금차별을 거의 할 수 없는 것도 문제시되고 있다.

임금차별은 생산성과 작업능력의 차이가 큰 동독에서 명확히 나타나는데 현대적인 기계와 설비를 갖춘 신설 기업은 단체협상된 임금을 지불할 수 있지만 낡은 시설을 갖춘 기업들은 이러한 임금을 지불할 수 없다.

따라서, 많은 기업들이 노동자와의 임금협상에서 단체협상된 임금보다 적은 임금을 지급한다. 단체교섭을 하고 있는 기업의 경우, 이것은 법을 위반하는 것이지만, 단체교섭 당사자들은 묵묵히 참아야 한다.

서독에서도 임금교섭제도의 개혁을 고려할 만한 충분한 이유가 있다. 단체교섭의 형태와 결과에 대한 만연된 불안은 주로 치열한 경쟁과 고용문제에 의해 야기된다. 서독에서 명목적 계약임금은 생산성과 소비자물가를 인상시킨다. 그러나, 최근에 단체협약된 임금과 간접노동비용의 증가는 생산성 증

가보다 높았다. 이러한 사실은, 독일 화폐개혁에 덧붙여서, 1993년에 서독의 제조업이 산업화된 국가들 중 가장 높은 단위노동비용을 지불하는 상황을 연출했다. 생산성 지향의 임금정책에 의해 독일 기업들의 국제경쟁력은 개선될 수 있으며 고용도 안정될 수 있다.

따라서, 독일에서는 보다 큰 임금차별과 유연성 그리고 회사 지향과 고용 안정을 특징으로 하는 단체교섭 시스템을 성취하기 위해서 노동경제학자와 기업은 임금교섭제도의 개혁에 대한 요구를 해왔다. 현 임금교섭제도의 주된 문제는 이 제도가 평준화를 가져왔으며 시대에 뒤쳐진 구조가 공고히 되는 경향을 보인다는 사실이다. 노동조합과 경총은 구성원의 단결을 위태롭게 하지 않기 위해서 때로는 차별적 임금인상에 무관심하다. 지역 노동조합은 공식적으로 독립되어 있고 지역별로 단체교섭을 함에도 불구하고, 부문별, 지역별로 임금교섭이 다르지 않은 ‘모방 심리’가 있다.

임금합의가 차이를 보인다 해도, 개별 기업의 특수한 상황을 고려하기 어려운 산업부문별 단체협상제도하에서 문제는 여전히 남아 있다. 게다가 단체협상이 점차 지나치게 많은 세부사항들을 규제하려고 하며 공장의 유연성을 제한한다는 비판이 있다. 따라서, 보다 유연한 단체교섭 방식과 공장수준의 활동기회를 넓히자는 제안이 있었다.

2. 약 75년전 종업원평의회는 법에 기초하여 설립되었다. 그 이후에 이 법은 여러 차례 개정되었으며 1972년 현재의 법으로 개선되었다. 종업원평의회는 실질적으로 더 많은 권한을 갖게 되었다. 실제로 노동조합은 다시 이 법의 개선방법을 논의하고 있으며 이 법의 현대화가 필요하다고 확신하고 있다. 노동조합은 최선의 방법으로 노동자의 경영참여권을 보호할 수 있기 때문에 법제화를 강력하게 지지한다.

3. 1980년대 중반이후 경영 정책은 점차 노사관계의 분산화를 주도하였으며 공장수준의 노사관계를 중시하게 하였다. 이러한 조치들, 즉 신기술과 신조직의 도입은 국제경쟁의 강화와 함께 세계적 차원의 기술변화와 조직변화에 기인한다. 경영자와 종업원평의회간의 상대적으로 유연한 공장수준의 협

상수단은 점차 일반적이고, 산업부문 수준의 단체협상을 특정 공장 상황에 적용시키는데 있어서 중요한 역할을 담당한다. 그와 동시에 공장수준의 교섭 당사자와 그들간의 관계도 중요해지고 있다. 이것은 단체교섭 당사자들(사용자연합과 노동조합)의 역할에 대한 함의를 갖고 있으며 일반적으로 사용자연합과 노동조합의 영향력을 약화시킨다. 특히, 노동자 부문에 노조와 직선으로 선출된 종업원평의회간의 마찰이 있다. 종업원평의회는 가끔 정치적인 노동조합보다 훨씬 더 실용적이고 유연한 행동을 한다.

특히 사적 서비스부문의 많은 기업들이 종업원평의회와의 합의하에 노사관계를 규율하기를 원한다는 사실에 비추어 무노조지대(trade union free zone)가 존재할 위험이 있다. 몇몇 기업은 파업할 수 없는 종업원평의회와 전적으로 협상함으로써 노조를 배제하려는 전략을 추구하고 있다. 만약 이 전략이 장기적으로 공장에서 노동조합을 내쫓는 기능을 한다면, 그것은 기업에 이익을 가져다 줄 수도 있다. 그러나, 많은 독일 경영자들은 지역별, 부문별 단체교섭의 평화적·질서유지적 기능을 약화시킬 수 있는 갈등정책을 구사할 수 있는 노동조합의 능력에 대해 과소평가하고 있다. 노동조합은 단체교섭의 자율성이 헌법에 명시되어 있으며 파업을 조직할 독점권을 가지고 있기 때문에 공장 내에서 갈등정책을 구사할 수 있다.

하지만, 노동조합이 유연화 전략에 대해 지나치게 강한 반대운동을 전개한다면, 그들은 이러한 경영자들의 경향이 심화될 수 있다는 것을 인식해야 한다. 노동조합은 과거의 도식적인 단체교섭제도에서 벗어나 조합원들과 노동자에게 보다 가까이 다가갈 새로운 제안을 심사숙고해야 한다.

상대방에 대한 비난, 즉 사용자는 산업별 노사관계체제를 위태롭게 하는 규제 완화 정책을, 노동조합은 ‘과잉 규제된’ 단체협상 시도를 포기하는 것이 양측의 이해를 증진할 수 있다. 그 대신에 사용자와 노동조합은 ‘혁신적 갈등-협력관계’라는 의미에서 새로운 도전에 대응해야 한다. 새로 제기된 문제의 해결책은 새로운 형태의 규제로 만들어질 수 있으며 사회적 동반자(노동조합과 사용자단체) 모두를 지원할 수 있다.

4. 종업원평의회는 참여경영과 관련된 다양한 문제에 있어서 전문적인 조

언을 필요로 한다. 노동조합원은 종업원평의회와 성원이기 때문에 노동조합과 종업원 평의회 사이에는 밀접한 관계가 있다.

5. 독일 노동조합은 높은 노동기준을 장기간 지속시키는 방법이 생산을 현대화하고, 생산성을 향상시키며 새로운 생산물과 서비스를 만들어 내는 것이라고 확신한다. 이것은 어려운 일이지만, 세계시장에서 유리한 경제적 위치를 유지하고, 장기간 근로자의 고소득을 보장할 수 있는 방법이다.

높은 생활기준을 방어하기 위해서 종업원평의회와 국제적인 협력은 보다 중요해지고 있다. 유럽 종업원평의회와 설립은 노동조합에 영향을 주고 있다.

Part 6 여성노동과 노동운동의 과제

황석만 저**

제 1 장 머 리 말

본 연구는 여성의 노조 활동 참가 확대 방안, 고용안정 확보 및 양성평등을 이룰수 있는 방법을 발견하기 위해 여성 노동자의 노조 활동 실태와 태도, 고용안정과 관련된 문제들, 고용평등법과 같은 여성 관련 문제등을 조사하였다.

1. 조사 방법

조사의 편의상 10개 산별 연맹의 남녀 노동자를 무작위로 추출하였는데 10개 산별 연맹을 제외한 나머지 산별 연맹에서는 여성 노동자수가 극히 적기 때문이며 본 조사 대상에 남성 조합원을 포함시킨 것은 여성조합원의 특성을 남성 조합원과의 관계속에서 비교하기 위한 통제 집단이 필요하기 때문이다.

2. 표본추출방법

표본 추출 방법은 의사(擬似) 층화(層化) 무작위 추출방법을 사용하였는데

* 본 연구원에서 1997년도 발간

** 창원대 사회학과 조교수

표본은 모집단 보다 많은 여성을 포함하고 있다.

제 2 장 노조활동 조사

1. 노동조합 활동 참여(전체/남/녀)

전체적으로 볼 때 일년동안 조합원들이 조합 활동에 참여하는 회수는 약 6 회로 나타나고 있고 조합원들이 일반적으로 가장 많이 참석하는 노조 행사는 문화행사(평균 2회), “노조총회·간담회·공청회(1.7회)”, “조합원 교육”(1.3회) 등이었으며 남자 조합원이 여자 조합원보다 많이 참석하는 행사는 “노조총회·간담회·공청회”, “조합원 교육”도 참석도가 높은 것으로 나타난다.

2. 노조 활동에서 직종별·산업별 차이

가. 직종(사무직과 생산직)별 노조 활동 차이

사무직과 생산직의 참석 회수에서 차이가 나타난 것은 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육”, 부서활동 등으로 생산직의 참여가 사무직보다 월등히 높게 나타나고 있고, 남자 조합원들의 경우 차이가 나는 부분은 “노조총회·간담회·공청회”의 경우로 생산직(2.5회)이 사무직(1.2회)보다 더 많이 참여하는 것으로 나타났으나, 예외적인 경우는 “조합원 교육”과 “노조내 부서활동”으로 생산직이 사무직보다 4배이상 높게 참여하고 있다.

나. 산업별 노조 활동 차이

제조업 조합원들이 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육”, “노조내 부서활동”에서 비제조업 조합원들보다 높은 참석회수를 보였고, 흥미로운 결과는 즉 제조업의 여자 조합원들이 비제조업의 여자 조합원들보다 노조의 활동에 적극적으로 참석하고 있는데 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육”, “노조내 부서활동”에의 참석회수는 제조업 여자 조합원들이 비제조업 여자 조합원보다 약 3배 정도 많이 참석하였으며 “파업 참석회수”도 제조업 여자 조합원들이 약 5배 정도 높았고, “연대집회 및 행사의 참석회수”는 2배의 차이를 보였다.

다. 노조 활동 참여 회귀 분석

“노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육”, “부서활동”에서 남자 조합원이 여자 조합원보다, 생산직이 사무직보다, 제조업종에 속한 조합원이 비제조업종의 조합원보다 참석회수가 많다는 것이다.

직종변수는 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육” 참석회수에서 유의미한 효과를 미치는 것으로 나타나 앞의 분석 결과와 일치하였는데, 생산직에 속하는 노조원들의 참석이 사무직 노조원보다 참여율이 높은 것으로 나타났다. 나이가 많을수록 “노조총회·간담회·공청회”에 더 많이 참석하였으며, 교육 수준이 높을수록 파업에 참가하는 수준이 높아지는 것으로 나타나고 있다.

평조합원이라는 노조내 지위 변수는 거의 모든 항목에서 부정적인 효과를 보이고 있는데 이는 평조합원들의 참석 횟수가 노조간부들 보다 작다는 것으로 상식과 일치하였다.

라. 노조 활동 장애 요인

전체적으로 노조활동 장애 요인을 살펴보면, “피곤”해서 시간내기가 힘들다가 가장 높았고(23%), 조합활동을 “어떻게 하는 것인지 몰라서”(16%), “집행부가 책임지고 다하므로” (14%), “시간내기가 어려워서” (14%), “노조가

남자 중심이어서”(12%) 순으로 나타나고 있는데 조합활동에 장애가 되는 것이 개인적인 문제점과 구조적인 문제점을 갖고 있음을 의미한다.

여자 조합원들의 경우 ‘작업시간이 길고 피곤하기 때문에’(20%), ‘어떻게 할지 몰라서’(20%), ‘노조 활동이 남자 중심이기 때문에’(17%), ‘집행부가 잘 알아서 할 것이라 생각되어서’(12%), ‘집안일이 많아서’(12%)등을 조합활동 장애 요인으로 지적하고 있다.

이러한 장애요인을 종합해 보면, 남성의 경우는 시간이 없거나 힘들어서 노조 활동을 잘하지 못하는 개인적인 것으로 나타나고 있는데 여성 조합원의 경우는 남성과 같이 개인적인 이유보다는 조합이 여성 조합원의 참여를 배제하는 경향이 있음을 보여주고 있다.

3. 노조 만족도 조사

남성 조합원들이 여성 조합원들에 비해서 노조가 일반 조합원들의 이익을 잘 지켜주고 있다고 생각하고 남성 조합원들은 여성조합원에 비해서 노조가 여성 조합원들의 이익을 향상시키고 있다고 응답함으로써 남성과 여성 사이의 성차이를 뚜렷하게 보여주었는데 통계적 검증 결과도 제조업에 속한 조합원들이 비제조업 조합원보다 노조가 자신들의 이익을 더 잘 보호하고 있다고 생각하고 있음을 알 수 있었다.

가. 노조의 조합원 이익 향상 역할에 대한 직종내 남녀 차이

여성 근로자의 이익향상 측면에서는 직종간에 여자 조합원들의 평가는 그다지 차이가 없는 것으로 나타났고, 두드러지는 사실은 사무직 여자 조합원들이 노조의 역할에 대해서도 다른 조합원들에 비해 낮게 평가하고 있다.

나. 산업내 남녀별 차이

여자 조합원 중 일반 근로자의 이익향상 측면에서 제조업은 평균 3.9점으

로 비제조업의 3.4점보다 높았으며, 여성 근로자의 이익향상 측면에서도 제조업은 3.3점, 비제조업은 2.9점으로 차이가 나타났다.

다. 노조 만족도 회귀분석

여자 조합원들이 남자 조합원들에 비해 노조가 노동자의 이익을 지키는 수준을 낮게 평가하고 여성조합원들은 남성에 비해서 노조가 자신들의 이익향상에 소극적이라는 평을 하였으며, 노조의 일반근로자 이익향상에서 학력이 높은 조합원일수록 노조 활동에 대해 덜 만족스러워 하였으나 부하직원이 있는 관리직 조합원의 평가는 긍정적인 것으로 분석되었다.

라. 노조내 여성 조합원 의견 반영

노조내 여자 조합원들의 의견을 반영되고 있다고 생각하는지에 대한 질문에 여성 조합원들은 남성 조합원에 비해서 여성 조합원의 의견이 잘 반영되고 있다고 대답한 수준이 낮았으며 흥미로운 결과는 생산직 직종에 종사하는 여성 조합원이 사무직종 조합원에 비해서 노조에 여성 노동자 의견 반영 여부에 대해서 더 긍정적이었고, 제조업의 조합원이 비 제조업 조합원에 비해서 더 긍정적이었다는 점이다.

마. 노조의 여성 조합원 의견 반영에 대한 다변수 분석

여성 노동자들의 의견이 노조에 잘 반영되고 있다고 믿는 정도를 결정짓는 것은 다른 변수가 다 같은 조건이라고 하더라도 여성 조합원들은 남성 조합원에 비해서 다르게 생각한다는 것을 의미한다. 이러한 태도는 제조업이나 비 제조업을 나누거나 직종, 나이, 임금, 학력, 결혼여부, 회사 크기, 노조내 지위 여부에 상관없는 것으로 보아서 모든 여성 조합원들이 일정하게 갖고 있는 의견으로 보인다.

4. 여성부 활동에 대한 간부 의견 조사(전체/남/녀)

가. 여성부 설치 현황

여성부 설치율은 제조업이 78.6%로 비제조업의 77.0%보다 약간 높게 나타났고 제조업 중에서도 화학노련은 82.3%로 가장 높았으며 섬유노련(81.0%), 금속노련(74.6%) 순이었으며 비제조업에서는 체신노조가 93.9%로 가장 높았으며 금융노련(87.5%)과 외기노련(86.0%), 연합노련(75.0%) 등은 70% 이상을 보인 반면에 관광노련은 약 52%정도이었고, 택시노련은 5.6%로 가장 낮았다.

나. 여성부 설치와 활동 평가

여성부의 설치 필요성과 현재 설치되어 있는 여성부에 대한 평가는 여성부가 설치되어야 한다는 것에 대해서 여성이 남성보다 더 원하고 있는 것으로 흥미롭게 나타나고 있지만, 기존의 여성부의 활동에 대해서는 여성이 남성보다 낮은 점수를 주고 있는데, 여자 조합원들이 여성부 활동에 대해서 그다지 높은 평가를 하지 않기 때문에 여성부의 필요성을 강하게 느끼지 못한다는 것이다.

다. 여성부 설치와 활동 평가에 대한 회귀분석

여성부 설치 필요성 차이는 여성이 남성보다 여성부 설치 필요성을 강하게 느꼈고, 조합 상근자가 평 조합원에 비해서 더 설치 필요성을 강하게 느끼는 것으로 나타났으며 여성조합원일수록 여성부의 필요성을 강하게 느끼고 있는 것을 의미하고 노조간부가 여성부의 설치를 더욱 필요시하고 있음을 알 수 있다.

여성부의 활동 평가에 대해서는 여자 조합원이 남자 조합원에 비해 부정적으로 평가하고 있는 반면 나이가 많을수록, 그리고 근로자 수가 많은 회사에 다니는 경우 여성부가 활동을 잘 했다고 평가하는 것으로 나타나고 있다.

라. 여성부의 과제

먼저 1순위의 내용을 살펴보면, '남녀 차별 대우 시정'이 44.2%로 가장 높았으며 '남녀 차별에 대한 교육'(17.3%), '탁아소 설치'(11.6%) 등 남녀 차별과 관련된 항목이 전체의 약 60% 정도로 남녀 차별에 대한 교육과 대책마련은 여성부의 주력 사업임을 알 수 있고 여성부에서 중점적으로 해야 할 사업 내용을 남녀로 구분하여 살펴보면 남자 조합원들은 1순위에서 '남녀 차별대우의 시정' (37.1%), '남녀 차별에 대한 교육' (14.6%), '탁아소 설치'(13.9%), '건강/자녀교육 등에 대한 교육'(10.6%) 등을 여성부의 핵심 사업으로 인식하고 있었고 여자 조합원들은 1순위에서 '남녀 차별대우 시정'(48.4%), '남녀 차별에 대한 교육'(19.0%), '탁아소 설치'(10.2%) 등이 10%를 넘는 응답을 보였다.

제 3 장 고용실태와 고용안정

여자의 임금은 평균 88만원으로 남자의 129만원의 68.2%를 받는 것으로 조사되었다(시간제, 일용, 상시고 모두 포함). 초과노동시간을 포함한 근로시간은 남자가 주당 59시간, 여자가 주당 53시간으로 남자의 근로시간이 많은 것으로 나타났으며 남자가 여자보다 현 직장을 계속해서 다니려는 성향이 강한 것으로 조사되었다.

이직시 직장 선택 조건은 남녀가 유사한 패턴을 보여 주었는데, 가장 중요한 고려 대상은 선택한 직장의 장래성이었고 다음은 월급과 능력 발휘로 이고 차이가 있다면, 여자는 직장내 인간관계(10.4%)를 남자보다 중요시 한다는 것이다.

1. 고용안정을 위한 노조의 역할

전체 노동자가 생각하는 가장 먼저 실시되어야 할 인력활용제도는 “탄력적 근로시간제”(38.5%)였고, 그 다음으로 선택된 것이 “기혼여성 재고용 장려제”(30.3%)였으며 기타, 재택근로제(16.6%)나 고용할당제(11.2%)는 20%미의 선호도를 보여주었지만 남자의 경우는 여자에 비해서 압도적으로 “탄력적 근로시간제”를 우선적으로 실시해야 한다고 응답하였다(남자 43.8%, 여자의 34.7%) “기혼여성 재고용장려제”는 남자가 26.6%, 여자가 32.8%이었으며 재택근로제는 남녀 모두 약 17%였다. 고용할당제는 남자가 13.1%, 여자가 15.0%로 나타났다.

우리 나라의 근로자들은 여성을 우선적으로 채용하는 고용할당제의 적당한 비율은 20-30%가 가장 적당하다고 응답하였으며(전체 26%응답자)그 다음으로 10-20%(응답자의 20.9%)와 30-50%(19.7%)를 적당한 고용할당율이라고 응답하였는데 응답자 중 약 80%가 고용할당제의 적당한 비율은 30% 미만이 되어야 한다고 응답한 것이며 조사 결과에서 주목할 사항은 우선 남녀 별로 고용할당제 자체에 대해서는 그다지 큰 반감이 없다는 점이며, 비제조업 여성 조합원들이 할당제를 가장 많이 요구하고 있는 것으로 나타난다.

제조업은 비교적 남녀의 역할이 분리되어 있어서 고용할당이 도입될 영역이 별로 없고, 고용할당이 도입될 경우에도 남성 조합원들에게 불이익이 돌아갈 가능성이 없으나 비제조업은 남성과 여성이 동일한 노동시장에서 경쟁하는 상황이기 때문에 고용할당이 남성 조합원에게 가져올지도 모르는 불이익 때문에 할당제를 반대하거나 할당율을 낮추려는데 찬성하는 것으로 보여진다.

응답자의 절반이상이 공공부문을 우선적인 실시대상으로 생각하고 있었으며, 대체로 근로자 규모가 큰 기업부터 고용할당제를 실시해야 한다고 응답하였다. 즉 58.2%가 공공부문을, 15.3%가 500인 이상의 기업체를, 14.0%가 300인 이상의 기업체라고 응답하였고, 100인 이상의 기업체도 12.5%이었다.

2. 변형근로시간제 / 탄력적 근로시간제 / 재택근로제 / 기혼여성 재고용 장려제 영향

여성의 고용촉진과 고용안정을 위한 고용할당제, 변형근로시간제, 재택근로제, 기혼 여성 재고용 장려제등의 인력활용제도에 대해 조합원들은 대체로 긍정적인 평가를 하였는데 가장 긍정적인 평가를 받은 여성 고용 정책은 여성근로자가 자녀를 키우기 위해 회사를 퇴직하는 경우 육아를 마치고 직장에 복귀할 수 있도록 하는 “기혼여성 재고용 장려제”였다.

사무직과 생산직 직종간차이를 비교한 결과에서는 비제조업이 탄력적 근로시간제를 더 선호하는 것으로 나타났으며 대부분 여성 조합원들은 모두 탄력적 근로시간제를 찬성하고 있었는데 비제조업종의 여성 조합원들이 더 높은 선호도를 보였다.

3. 남녀차별 문제 (직·간접 차별의 문제) (전체/남/녀)

가. 전체적인 남녀차별 인식 정도

비제조업의 조합원들은 개별 항목뿐만 아니라 인지도 합에 있어서도 제조업 조합원들보다 남녀차별이 적다고 응답하였다.

나. 직종별 남녀차별

‘동일직무 남녀간 동일임금 지급’, ‘남녀간 교육훈련 기회 균등’ 에서 사무직이 유의미하게 높았고. 또한 승진 기회도 사무직이 생산직보다 평등하게 이루어지고 있다는 것이었으며, 가족수당 등에서도 사무직이 생산직보다 높았다. 반면 여자 조합원간 직종별 비교에서는 ‘동일직무 남녀간 동일임금’과 ‘남녀간 승진기회 균등’, ‘인사고과’ 등에서 생산직 여자 조합원들이 사무직 여자 조합원들보다 남녀차별을 더 느끼고 있었다.

다. 산업별 남녀차별 실태

동일직무 남녀간 동일임금 지급의 경우에는 비제조업의 평균이 3.4점으로 대체로 동일한 임금을 받는 것에 비해 제조업은 동일직무에서도 남녀의 임금이 다르다고 할 수 있는 2.3점에 불과하였고 남녀간 정년과 가족수당, 모성보호 등은 제조업과 비제조업간에 평균의 차이가 있지만 두 산업 모두 평균이 3.5점 내외를 보여 남녀차별이 많이 시정되었음을 알 수 있으나 다른 한편, 동일학력 남녀의 직무배치와 승진기회, 인사고과 항목은 제조업과 비제조업의 평균이 3점 이하로 남녀차별이 여전히 행해지고 있음을 알 수 있다.

제조업 성차별 체감 지수가 비 제조업보다 높은 것들은 ‘남녀간 정년 동일’과 ‘가족수당’ 및 ‘모성보호’ 등이어서 법에 의해서 강제가 되는 부분들은 비교적 성차별이 낮은 편으로 나타나지만, 사용자가 자의적으로 할 수 있는 부분에서는 비교적 높은 차별의식이 존재하고 있기때문이다.

제조업 남자 조합원들이 비제조업 남자 조합원들보다 자기 회사에 성차별이 더 있다고 생각하는 것으로 조사되었지만, 여성 조합원의 경우와 마찬가지로, 법적으로 강제가 되는 조항인 ‘신입사원 선발시 공정성’과 ‘남녀간 정년 동일’, ‘가족수당’ 및 ‘모성보호’ 항목들은 모든 산업에서 대체로 남녀차별을 하지 않는 것으로 나타났다

제조업에서 비제조업보다 성차별이 더 있음을 발견하였다. 이러한 성차별은 제조업의 여성조합원이 비제조업의 여성 조합원보다 더 강하게 느끼고 있으며 마찬가지로 제조업이 남성 조합원도 비 제조업이 남성조합원 보다 자신들의 회사에서 성차별이 있음을 인정하고 있고 관심을 끄는 성차별 관행중 다른 측면은 이러한 성차별 중 법적으로 강제되는 부분은(신입사원선발, 정년, 가족수당, 모성보호) 일정하게 성차별이 낮게 인지되는 반면 사용자의 임의에 맡겨져있는 부분(승진기회, 동일임금, 인사고과등)에 있어서는 성차별이 강하게 인지되고 있다는 점이다.

라. 사무직종에서의 남녀차별 현황

남녀 차별이 없다는 항목은 일반적으로 법적으로 보장되는 것이고 나머지 부분은 회사의 자의적인 평가에 의한 결정에 달려있다는 것이다. 이는 간접적으로 여성들의 지위와 승진 기회 등을 법적으로 보장해야 한다는 주장을 지지하는 것이다.

마. 신입사원 선발시 남녀평등 인지도 다변수 분석 (회귀 분석)

여성 조합원일수록, 사무직일수록, 나이가 많을수록 입직시 남녀차별을 더 느끼고 있었고 평조합원이 노조간부에 비해 남녀차별을 적게 느끼고 있다고 해석할 수 있다.

4. 남녀고용평등법이 여성취업에 미치는 영향

임금이 높을수록 남녀고용평등법에 대해 알고 있었으며, 노조간부는 평 조합원에 비해 고용평등법이 있음을 잘 알고 있었다.

가. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별)

전체 응답자의 평균이 3.7점으로 고용평등법이 “다소 도움된다”에 가까운 평가를 하였는데 남자는 여성에 비해서 이 법이 여성 취업에 더 긍정적인 영향을 끼쳤다고 생각하고 있었다.

나. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별/직종별)

전체 평균은 사무직이 3.8점, 생산직이 3.7점으로 남녀고용평등법이 여성 취업에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 조사되었으며 남자 하위집단별, 여자 하위집단별 비교에서 사무직과 생산직간의 차이는 발견되지 않았다.

다. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별, 산업별)

비제조업 조합원들이 제조업 조합원 보다 고용평등법의 영향을 긍정적으로 평가하였고 고용 평등법의 영향이 직종에 따라서 다른 것이 아니고, 산업에 따라서 다르다는 점을 보여주고 있다.

라. 성차별시 호소기관

65.6%가 노동조합에 호소하겠다고 응답하여 노동조합이 노동자들의 대변기구 역할을 하고 있음을 알 수 있고 반면에 회사내 고충 처리 기구는 6.1%, 회사 상사는 6.2%를 차지하여 노동자들이 회사의 조직라인을 크게 신뢰하지 않는 것으로 조사되었다.

여성의 경우에는 여성단체에 의존하는 비율이 상대적으로 높고 노조에 대한 사무직들의 신뢰가 제조업에 비해서 낮다는 것으로 평가된다

5. 신인사제도에 대한 의식(전체/남/녀)

전체 응답자를 대상으로 신인사제도가 지닌 문제점을 파악한 결과를 살펴보면, “성별 직무분리”(37.4%)를 가장 큰 문제점으로 지적하고 있고, “조직의 이분화 현상”(23.7%), “일반직에서 종합직으로의 전환이 사실상 어려워졌다”(18.7%), “노동강도 강화”(11.5%) 등을 들고 있고 “여직원 퇴직 심화”(5.8%)와 “사기 저하”(2.9%)는 비교적 낮은 응답 비율을 보였다. 이것은 성별 직무분리와 일반직-종합직의 엄격한 구분, 조직의 이분화 현상 등 전반적인 조직 분화와 직군체계의 이분화가 70% 이상을 차지한 것이며, 신인사제도가 직접적으로 노동강도를 높인다는 응답이 11.5%라는 점도 주목할 만하다.

6. 제조업에서의 신인사제도 (직종별 신인사제도 실시여부)

<표6-1> 직종별 신인사제도 실시여부

	사무직	비사무직
실시되지 않고 있다	47.3 (105)	25.7 (257)
실시되고 있다	6.8 (15)	15.6 (166)
모르겠다	45.9 (102)	57.7 (578)
전체	100.0 (222)	100.0 (1,001)

제 4 장

여성취업 지속 장애요인과 그 대책

1. 취업 지속 장애 요인과 그 대책

취업한 여성이 직장일과 가사양육의 양립이 어렵다고 생각하는 가장 중요한 이유로 응답자의 과반수(53.7%)가 ‘아이를 맡길 곳이 없어서’라고 응답하였고 25.2%는 ‘직장일과 가사의 양립이 신체적으로 힘겹기 때문에’ 라고 응답하였고 소수의견으로는 탁아비용의 부담 때문에(9.1%), 가족의 출근·등교 때문에 아침출근이 어렵다(5.6%) 였다. 탁아할 곳이 부족하다(32.2%), 신체적으로 힘들다(28.3%), 탁아비용의 부담(12.3%)이 주된 이유로 조사되었는데 남성이 여성에 비해서 탁아 장소나 탁아 비용등을 문제라고 생각하는데 반해서 여성이 남성에 비해서 몸이 힘들어서라는 점을 강조하고 있는 점이 다르다고 하겠다.

가. 산업별 비교

제조업의 경우 1순위에서 47%가 탁아할 마땅한 곳이 없기 때문이라고 응답하였고, 직장과 가사일을 동시에 하는 것이 신체적으로 힘들다는 응답도 32% 였다. 비제조업은 1순위에서 ‘탁아할 곳이 없어서’(62%), ‘신체적으로 힘겨워

서'(21%)가 주된 어려움으로 조사되었다. 하지만 제조업의 노동강도가 비제조업의 노동강도보다 더 높다는 것을 반영하듯 신체적으로 힘들다는 것이 제조업쪽 노동자쪽에서 높게 나타난다는 점이 특징적이다.

보육시설의 설치시 우선적으로 필요한 사항들은 중요도에 따라 1순위의 결과를 보면, '안전하고 교육적인 시설'이 32.4%로 가장 높았으며 저렴한 비용(29.8%), 자질을 갖춘 보육사(17.3%), 탁아비용에 대한 사용자의 부담(16.4%) 순이었고 정부가 취해야 할 조치로는 국공립 보육시설의 증대(52.9%)와 국공립 보육시설의 질 향상(22.2%)이 응답자의 75%를 차지하였으며 소수 의견으로는 육아 휴직제의 내실화 및 강화(9.2%)와 탁아비용에 대한 소득공제(7.1%), 두자녀 이상일 경우 탁아비용의 감면혜택(4.3%), 소득에 따른 탁아비용의 차등화(3.9%) 등 이었다.

나. 기혼 여성 차별 경험

기혼여성이 불리한 대우를 받는 것이 사무직이거나 생산직, 혹은 제조업이거나 비제조업이거나 관계없다는 것이다.

다. 결혼 후 직장 지속 의사

사무직 미혼 여성들은 48%가 취업 지속 의사를 가지고 있었지만, 생산직은 30%가 취업 지속 의사를 가지고 있어 사무직 여성들이 생산직 여성에 비해서 결혼 후에도 직장생활 유지 의사가 더 강하다는 것을 의미한다.

라. 재고용 장려제도

퇴직한 후 본인이 근무하던 직장에서 기혼여성 재고용 장려제도를 실시한다면 재취업할 의사가 있느냐는 질문에 퇴직시 본인이 담당할 업무이거나 단순, 미숙련 업무라도 재취업하겠다는 비율이 응답자의 약 60%를 차지하였는데 육체적인 노동을 하지 않는 직업이나 산업에 있는 여성들이 그렇지 않은

여성들보다 높은 재 취업의사를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

마. 재취업 형태

여성들이 재취업 시 정규직 파트타임 선호도가 약 50%를 보인다는 점이 주목할 만하며 조사결과는 기혼여성 재고용 장려제도가 현실적으로 가능하려면 재취업자들의 고용안정을 보호해야 하며 이에 바탕해서 여성 노동력을 활용할 수 있는 것이다.

<표6-2 > 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 전체

	%(빈도)
풀타임의 정규직	43.7 (141)
파트타임의 정규직	47.7 (154)
풀타임의 임시직	1.2 (4)
파트타임의 임시직	4.6 (15)
시한부 고용	2.8 (9)
합계	100.0 (323)

산업별로는 비제조업에서 파트타임의 정규직(50.4%)이 가장 선호도를 보였으며, 풀타임의 정규직(38%)가 그 다음의 선호도를 보였고 반면에 제조업 기혼여성의 경우 비제조업 여성과는 달리 풀타임 정규직(47.0%)이 파트타임 정규직(46.0%)보다 높은 선호도를 보여주었다

2. 성희롱방지책(전체 / 남 / 녀)

주된 성희롱 행위로는 사무직의 경우 술자리에서 성희롱 행위(29.8%)와 몸짓, 눈짓으로 성희롱을 당한 경험(0.7%) 순이었다. 생산직에서도 주된 성희롱 행위는 유사하게 나타나, 술자리에서 성희롱이 26.0%, 몸짓, 눈짓 등의 성희롱이 2.0%이었고, 몸의 일부를 접촉하는 행위(1.4%)와 음란물을 통한 성희롱(0.2%)은 생산직에서만 나타났고 약 1/3의 여성근로자들이 직장 상사나 동료들 때문에 성적 곤란을 경험하고 있으며 이 때문에 퇴사를 고려해본 경

우가 성희롱 경험자의 약 20%가까이 나타나는 것은 직장내 성희롱의 심각성을 보여준다.

3. 생리휴가

생리 휴가는 법정휴가임에도 불구하고 생리휴가가 없다거나(6.5%), 잘 모른다는 대답(6.5%)이 총 13퍼센트에 이르는 것은 생리휴가가 지켜지지 않는 사업장이 상당수 있음을 반증하며 생리휴가가 없다거나 잘 모른다는 대답이 특히 비 제조업에서 많다는 것은 특기할만 하다

생리 휴가의 필요성에 대해 응답자들의 대부분은 거의 절대적으로 생리휴가가 필요하다고 생각하고 있고 남성과 여성 모두가 꼭 필요요다는데 동의하고 있는 것으로 나타나고 생리휴가가의 필요성으로 생리시 작업 장애를 느낀다는 이유를 드는데, 여성 근로자의 86.3%가 작업장애를 느끼고 있으며 13.7%만이 작업에 별 영향을 받지 않는다고 응답하였는데 구체적인 작업 장애 유형으로 가장 많이 드는 것은 “생리시 집중이 안돼 일의 능률이 떨어지며 그만큼 일하기가 더 힘들다”(50%)와 “일하기가 더 힘들다”(60%) 응답하였다.

생리 휴가의 사용형태를 직종별로 살펴보면, 사무직 여성 근로자들은 25.7%가 휴가로만 사용하고, 3.0%는 주로 휴가와 가끔 수당으로 받았으며 생리 휴가를 수당으로만 받는 경우가 42.5%로 매우 높았고반면에 생산직 여성 근로자들은 9.1%만이 휴가로만 사용하고 있었으며 44.5%가 주로 수당으로 받으며 가끔 휴가로 사용하고 있었다.

생리시 생리 휴가를 휴가로 사용하지 않는 주된 이유는 일반 휴가로 대체 사용하기 위해서(38.0%)와 생리시 고통이 크지 않기 때문(31.9%)인 것으로 조사되었으며 그 이외에도 생리 휴가를 수당으로 받기 위해서(17.6%)가 있었다.

생리 휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 주된 이유로는 ‘주위동료의 업무가 과중되는 것이 미안하여’(37%)가 가장 높았으며 ‘회사의 압력 또는 관리자의 눈치 때문에’(23.5%), 그리고 경제적인 이유, 즉 ‘생리 휴가를 수당으로 받기

위해서'(15.3%)가 다른 이유로 나타났다 생리 휴가를 무급화할 때 나타날 수 있는 문제점으로는 '심한 생리통으로 고생하는 사람들이 쉴 수 없다'(49.8%)와 '생리휴가의 무급화로 월차, 연차휴가들 다른 휴가도 점차 없어질 수 있다'(37.5%)가 약 87%를 차지하였으며 기타 문제점으로 '임금총액이 줄어들어 생활이 더 어려워질 것이다'(9.8%), '출산에 장애가 될 수 있다'(2.9%) 등이었다.

제 5 장 요약 및 시사점

여성 노동자는 점점 늘어나지만 조직률은 점점 떨어지고 있는 현실은 여성 노동자 조직의 시급성을 보여준다. 여성 노동자들의 노조 가입률을 높이기 위해서는 두가지 접근 방법이 제시된다. 한가지는 기존의 여성 노동자들을 보다 적극적으로 조합활동에 참가하도록 만드는 것이고, 다른 한가지는 여성 노동자의 고충을 처리해주고 노동시장에서 겪는 어려움을 제거하는데 노조가 적극적으로 참여하는 것이다.

·남녀 조합 활동 참여 : 조합 활동 참여에서는 여성과 남성 조합원 사이에 커다란 차이가 존재하지 않는다. 많은 여성 조합원들이 노조 활동에 남성보다 더 열심히 참여하려고 노력하지만, “집행부가 모든 것”을 다 알아서 하거나 “남자 위주의 조합활동”이어서 참여하기 어렵다고 대답하고 있다. 노총의 대의원 대회에 참석하는 대의원들도 대부분 남자라는 사실은 노동조합 활동이 아직도 남성 위주로 이루어지고 있다는 것을 의미한다.

·여성 노조원의 조합에 대한 평가 : 본 실태 조사가 보여주듯이, 여성 조합원들은 노조가 노동자 이익 보호, 특히 여성 노동자의 이익 보호에 적극적이지 않다고 대답하고 있다. 이는 여성 조합원들이 노조에 대해서 남성보다 많은 기대를 하지 않고 있음을 보여준다.

·비제조업 여성 조합원의 조합관 : 비제조업 분야는 여성 취업이 증가하고 있는 분야이므로, 여성 조합원 조직 확대 가능성이 가장 큰 분야이다. 그렇지만 본 조사 결과는 비 제조업의 여성 조합원들이 제조업 조합원 보다 낮은 수준의 조합 활동을 하고 있으며, 노동조합이 자신들의 이익을 위해서 일한다고 생각하는 수준도 제조업에 비해서 낮게 나타나고 있다.

·노조 만족도 결정 요인 : 여성은 노조 만족도가 낮은 편인데, 특히 학력이 높을수록 만족도가 낮다. 또한 평조합원들의 노조 만족도도 조합 간부들에 비해서 낮은 편이다. 다시 말해서 여성이 조합 간부를 차지하는 비율이 낮기 때문에 여성의 조합 만족도도 낮게 나타나는 것이다. 만일 이러한 경향이 지속된다면 여성 특히 비 제조업에서의 여성 노동자의 조직 작업은 매우 어려울 것이고, 현 수준 보다 조직율이 더 낮아질 것이다.

·여성부에 대한 평가 : 여성조합원들의 이익을 대변하는 노조 기구가 여성부이다. 여성부에 대한 여성 조합원들의 평가는 남성보다 낮게 나타나, 여성부가 제대로 활동하고 있지 못함을 보여준다. 특히 젊은 조합원들은 나이든 조합원에 비해서 여성부 활동을 부정적으로 평가하고 있다. 이것은 단지 여성부에만 관련된 문제가 아니고, 젊은 세대가 노조 활동에 대해서 상대적으로 덜 긍정적이라는 일반적 추세와 관련되어 있다. 그러므로 전체적인 맥락에서 노조 활동에 젊은 세대를 어떻게 수용할 것인가가 고민되어야 하며, 특히 여성부의 활동과 관련되어서는 신세대 여성 조합원을 어떻게 수용할 것인가가 고민되어야 할 것이다.

·여성부에 대한 요구 사항 : 조합원이 요구하는 여성부의 활동 중 가장 큰 요구사항은 남녀 차별 대우 시정 활동으로 나타났다. 이를 뒤집어 생각하면 현재의 여성부 활동이 남녀 차별 대우 시정 활동을 제대로 벌여오지 못했다는 것을 의미한다. 성차별 문제 이외에 예컨대 탁아소 설치와 같은 문제는 상대적으로 적은 관심을 보이고 있는데, 이는 성차별 문제가 사업장에서 얼마나 심각한지를 반증하는 것이다.

·성희롱 경험 : 약 30퍼센트 정도의 여성이 성희롱을 당했다고 대답하고 있으며, 성희롱이 일어나는 장소로는 압도적으로 술좌석이 지적되었다. 성희롱을 당한 여성 가운데 20퍼센트 정도가 퇴사를 고려할 정도로 고통스러웠다고 대답하고 있다. 이것은 특히 사무직 여성 사이에 심한 것으로 나타났다.

·성차별 : 고용실태에서도 여성이 성차별을 받고 있음이 나타났다. 곧 여성은 남성의 임금의 약 69퍼센트 정도를 받고 있으며 교육에 있어서도 남성보다 적은 시간을 할당받고 있다.

제조업 여성들은 사무직 여성들에 비해서 성차별이 더 심하다고 여기고 있으며, 특히 성차별은 사용자의 임의에 맡겨져있는 부분(승진기회, 동일임금, 인사고과등)이 법적으로 강제되는 부분(신입사원 선발, 정년, 가족수당, 모성보호)에 비해서 훨씬 크게 나타나고 있다. 이는 여성부 활동의 초점이 당분간 여성 차별을 금지시킬 수 있는 법 제정과 그 실시를 강제하는데 두어야 한다는 것을 시사하고 있다. 특히 남녀 고용평등법의 영역을 확대하고 세부적 규정을 보완하며 법적 강제력을 확대하는 방향으로 법 개정을 하도록 노력하여야 할 것이다.

·성차별 인지도 : 여성 조합원들이 남성 조합원에 비해서 성차별에 대한 인식이 강한 것으로 나타났는데, 이는 남자 조합원들이 성차별에 대해서 많은 관심을 갖고 있지 않거나 이를 무시하기 때문인 것으로 추측된다. 만일 이러한 태도가 노동조합의 성차별에 대한 무관심으로 이어진다면, 조합에 대한 여성 지지도는 더 낮아질 것이다.

·기혼 여성 차별 경험 : 기혼 여성이 재취업을 하지 않는 중요한 이유중의 하나가 기혼여성에 대한 차별 때문이라고 하는데, 조사결과도 이에 부합하고 있다. 전체 기혼 여성의 1/4정도가 기혼이기 때문에 차별을 경험했다고 대답하고 있다. 이러한 심각한 차별에 대해서 노동조합은 강력한 대책을 마련해야 할 것으로 보인다.

·성차별 철폐를 위한 노조의 역할 : 조합간부들이 평조합원보다 고용평등법의 내용에 있어서 보다 많은 지식을 갖고 있다. 또한 조합원들은 성차별을 겪었을때 노조를 다른 어떤 기관에 앞서서 고충을 이야기할 수 있는 기구로 여기고 있다. 조합간부들이 고용평등법의 내용을 숙지하고 있다는 점에서 여성 조합원들의 권익을 보호하기 위한 기본적인 조건은 갖추어진 것으로 볼 수 있다. 또한 성차별 호소 기관으로 압도적으로 노조가 선택된 것도 노조가 조합원들의 이익을 위해서 행동할 것이라는 믿음이 있는 것으로 생각된다.

·생리 휴가 : 생리 휴가는 법정 휴가이기 때문에 모든 사업장에서 실시되어야 하나, 조사 결과 제조업의 6.5퍼센트, 비제조업의 약 40퍼센트에서 생리휴가가 실시되지 않거나, 있는지 없는지 모른다는 결과가 나왔다. 특히 비제조업의 극히 낮은 생리 휴가 실시에 대해서는 해당 노조의 적절한 대응이 필요하리라고 본다. 생리 휴가와 관련된 중요한 두가지 문제점은 이 휴가가 사무직종에서 제대로 지켜지지 않고 있다는 점과, 생리 휴가가 100퍼센트 사용되지 않고 대신 임금으로 지급되는 경우가 많다는 점이다. 이것은 육체적으로 힘들기 때문에 생리 휴가가 있어야 한다는 기본 취지를 뒤엎는 것이다.

·사무직과 생산직의 취업 지속 의사 : 생산직은 사무직에 비해서 결혼 후 직장 지속의사가 낮은 것으로 나타났다. 이는 생산직의 높은 노동 강도와 관련있는 것으로 보인다. 재고용 장려 제도가 있을 경우, 사무직은 약 70퍼센트가 재고용의사가 있다고 대답했지만, 생산직은 50퍼센트정도만이 긍정적이었다. 취업을 고려하는 사람 중에서 생산직은 풀타임의 정규직을 제일 선호하였고 그 다음으로 파트타임의 정규직을 선호하였다. 이에 비해서 사무직은 파트타임의 정규직은 가장 선호하였다.

·여성 취업 장애요인 : 취업 지속 장애 요인과 관련해서 조합원들은 가사와 육아의 부담을 들고 있는데, 특히 탁아소의 부족을 압도적으로 지적하고 있으며, 다음으로 육체적으로 힘들다는 점을 지적하고 있다. 또한 여성 조합

원들은 일과 가사 양육의 병행의 어려움 때문에 취업을 지속하기 어렵다는 대답을 하고 있다. 이는 특히 제조업의 여성 조합원에서 뚜렷하게 나타났다.

·취업 장애 개선 대책 : 여성의 취업장애를 덜어주기 위해서 직장 보육시설을 만들 경우 고려해야 할 사항으로는 안전하고 교육적인 시설과 저렴한 비용을 들고 있다. 특히 제조업 여성 조합원들은 저렴한 비용에 보다 많은 관심을 보이고 있다. 이는 제조업의 임금이 비 제조업보다 상대적으로 낮기 때문에 육아 비용을 낮출수 있는 방법에 관심을 보이는 것으로 파악된다. 그러므로 만약 제조업의 인력난을 해결하는 방편으로 여성 인력을 활용하고자 할 경우, 보육시설의 사용료를 낮추거나 아니면 보조금을 주는 방법을 고려해야할 것이다.

·여성 선호 고용 형태 : 다양한 고용 형태가 고려되고 있는데, 여성들은 자신들이 시간을 마음대로 선택할 수 있다면 탄력적 근로시간제를 가장 선호하고 있으며 그 다음으로 기혼여성 재고용 장려제를 선호하고 있다. 지금 많이 토론되고 있는 할당제에 대해서는 높은 선호도를 가지고 있으나, 할당 비율은 30%이하가 전체의 74퍼센트정도로 나타난다. 흥미로운 것은 제조업에서는 할당에 그다지 큰 흥미를 보이지 않고, 또 낮은 할당비율을 요구하는데 반해서, 비 제조업에서 할당비율을 더 높게 요구하고 있다는 것이다. 이것은 비 제조업 여성들이 남성과 동일한 노동시장에서 경쟁하고 있기 때문에 할당제를 더 많이 요구하는 것이라고 생각된다. 같은 맥락에서, 직종을 고려했을 때도 사무직 여성들이 제조업 여성들에 비해서 할당 요구가 더 높다. 노동조합은 한편으로는 여성들의 노동조건 저하를 막으면서 여성들의 유연한 노동시간 및 고용형태의 선택 요구를 충족시켜야 하는 어려운 과제를 안고 있다.

한국노총 연구총서 Ⅲ
한국노동운동의 전망과 과제

1998년 2월 13일 인쇄
1998년 2월 18일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 한국노동조합총연맹
주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 부국문화인쇄사
 (代) 02-268 -9254

가격 : 5,000원