

| 사회적 대화 현장_ 하후상박 연대임금 |

하후상박 연대임금으로 격차 해소에 나서다

기업 울타리 넘어 사회적 이슈로 눈 돌리는 노조

박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

우리나라에서 노동조합을 바라보는 시선은 이중적이다. 한편으로는 노동조합이 사회의 발전을 위해 꼭 필요하다고 생각하지만, 다른 한편으로는 그런 노동조합을 향해 질투심 섞인 비난의 화살이 쏟아진다. '귀족 노조'라는 표현에 그런 시각이 잘 드러나 있다.

노동조합의 입장에서도 곤혹스럽기는 마찬가지다. 조합원들의 권익을 지키고 신장시키는 것은 노동조합의 당연한 활동인데, 그런 활동을 하면 조합이기주의라는 비난을 피해 가기 어렵기 때문이다. 반대로 노동조합의 울타리 밖으로 조금만 시선을 돌리면 당장 조합원들의 거센 비판에 직면하기 십상이다.

이런 비판을 헤쳐 나갈 돌파구로 연대임금 전략이 등장했다. 금속노조 현대자동차지부장이 제기한 연대임금 전략은 올해 금속노조의 주요한 요구안으로 확정됐다. 구체적으로 실현되기까지는 아직 넘어야 할 산이 많지만 이런 전략이 등장한 것 자체만으로도 노동조합운동이 변화하고 있다는 신호를 감지할 수 있다.

심각한 양극화, 어떻게 풀 것인가?

올해 초 하부영 금속노조 현대자동차지부장은 ‘하후상박 연대임금 전략’을 올해 임금교섭의 화두로 제시했다. 말 그대로 높은 임금을 받는 대기업 정규직 노동자들의 임금인상률은 낮게 하고, 반대로 임금수준이 낮은 중소기업과 비정규직 노동자들의 임금인상률은 높게 한다는 것이 핵심이다. 이를 반복해 임금수준의 상향평준화를 이루자는 것이다.

하부영 지부장은 “한국사회의 가장 큰 문제인 사회 양극화와 불평등 문제 해결을 위해 노동운동이 화답할 때가 됐다”는 말로 연대임금 전략의 배경을 설명했다.

87년 노동자 대투쟁 이후 30년의 시간이 흐르는 동안, 이른바 노동시장의 양극화는 더 이상 방치할 수 없는 수준까지 진행돼 있는 게 현실이다. 특히 97년 외환위기 이후 고임금을 받



는 대기업 정규직을 한편으로 하고, 반대로 저임금을 받는 중소기업 비정규직을 다른 한편으로 하는 양극화가 급격하게 진행됐다. 그 결과 누군가는 역대 연봉을 받는가 하면 다른 누군가는 법정 최저임금에도 미치지 못하는 임금으로 살아가야 하는 세상이 됐다.

이런 결과가 초래된 데에는 물론 경영계의 갈라치기 전략이 가장 큰 요인으로 작용했다. 97년 외환위기를 거치면서 수많은 기업들이 휘청거렸고, 그 중 일부는 부도를 내기에 이르렀다. 대우그룹, 한보그룹 등 한 때 잘 나가던 재벌기업들까지 공중분해를 피하지 못했으니 작은 기업들은 더 말할 것도 없을 정도다.

외환위기를 거치면서 기업들은 비정규직을 통해 비용을 낮추는 전략을 사용했다. 외환위기 당시 대규모 구조조정을 경험했던 노동조합도 비정규직 사용에 동의했다. 비정규직을 자신들의 고용안전판 정도로 생각했던 것이다.

다른 한편으로 원청 대기업을 정점으로 하는 다단계 하도급도 일상화됐다. 하도급을 통해 비용을 하청업체에 떠넘기는 것은 기업들이 비용을 줄이는 유력한 수단이 됐다. 납품관계로 대기업에 얹힌 중소기업들은 거의 수익을 낼 수 없을 만큼 경영상황이 악화됐다.

이전에는 중소기업의 고유한 영역이라고 여겨지던 부문에 진출하는 대기업도 늘었다. 이른



바 프랜차이즈를 내세운 대기업들의 공격적인 확장 앞에 중소기업들은 무력하게 꺾일 수밖에 없었다. 아무리 연구개발을 통해 혁신적인 상품을 내놓아도 대기업의 자본력을 이길 수는 없었던 까닭이다.

이런 방식을 통해 외환위기를 탈출한 대기업들은 다시 고도성장을 구가할 수 있었다. 하지만 중소기업과 비정규직은 이미 회복할 수 없는 상태에 내몰린 상태가 됐다. 이런 과정을 거치면서 대기업-중소기업, 정규직-비정규직, 원청기업-하도급업체 간의 격차는 메울 수 없는 수준으로까지 커졌다.

산별노조, 아직은 미흡

이 과정에서 대기업 정규직을 중심으로 한 노동조합들은 어제까지 함께 일하던 동료들이 비정규직으로 전락하고 중소기업이 망해갔음에도 불구하고 애써 사태에 눈을 감았다. 자신이 고임금을 받는 원천이었지만 자신의 고용안정을 지켜줄 최후의 보루 이상으로는 생각하지 않았던 것이다.

경영계의 갈라치기 전략과 대기업 정규직 노동조합의 방관이 어우러지면서 양극화가 심각한 수준으로까지 진행됐고, 이를 방치한다면 사회의 지속가능성에도 커다란 장애가 될 만큼 심각한 사회문제로 대두되기에 이르렀다.

무엇보다 기업별 노조의 틀에 갇힌 노동조합들은 자기 기업의 울타리를 넘어서지 못했다. 87년 노동자 대투쟁 당시 노동조합운동의 핵심적인 가치였던 연대는 퇴색했고, 외환위기를 거치면서 경험했듯이 안정적인 미래를 보장할 수 없는 만큼 벌 수 있을 때 최대한 많이 벌자는 실리주의가 그 자리를 대체했다.

노동조합은 이러한 실리주의에 맞춰 더 많은 임금을 지상과제로 삼았고, 이를 위해 전투적인 투쟁도 마다하지 않았다. 이 때문에 노동조합으로 조직된 노동자와 그렇지 못한 노동자 사이의 격차는 점차 커졌다. 대기업 노동자일수록, 정규직일수록 노동조합 조합원일 가능성이 높

고, 반대로 중소기업이나 비정규직은 노동조합 조직률도 낮은 수준에 머무르고 있다. 기업별 노조에 맞춰진 제도는 이러한 노동조합의 실리주의 경향을 더욱 강화시킨 배경이 됐다.

노동조합운동은 이를 반성하면서 산별노조 운동을 벌였고, 형태만 놓고 보면 현재 조직된 노동자들 중 초기업단위 노조에 소속된 노동자들의 수가 더 많은 것도 사실이다. 하지만 산별노조에 걸맞은 제도는 전혀 뒷받침되지 않은 상태이고, 사용자들이 산별교섭에 참여하도록 할 메리트도 없고 강제할 수단도 없다. '무늬만 산별'이라는 비판이 나오는 배경이다. 그럼에도 불구하고 노동조합들은 비록 더디기는 하지만 산별노조와 산별교섭을 조금씩이나마 진전시켜 오고 있다.

그런 진전에도 불구하고 여전히 미흡한 것 또한 사실이다. 산별노조로 조직의 형태를 전환하기는 했지만, 여전히 기업별 노조의 테두리를 벗어나지 못하고 있기 때문이다. 산별노조로서 산업 내지 업종의 이슈에 대응하는 정책역량을 충분히 갖추지 못하고 있고, 산별노조가 각 사업장 단위로 구성돼 있는 지부 또는 지회에 대해 일관적인 정책을 펴고 있지 못하다. 조합원들 역시 산별노조 조합원이라는 인식보다는 각 사업장별 지부 또는 지회의 조합원이라고 인식하는 경향이 크고, 산별노조가 제기하는 이슈에 대해 관심도 높지 않다. 특히 노동조합에 있어서 기본이라 할 수 있는 임금과 노동조건에 대한 교섭은 사실상 각 사업장별 지부, 지회가 맡고 있기 때문에 사실상 기업별 노조의 변형에 불과하다는 지적도 나오고 있다.

상황이 이러하다 보니 노동조합운동이 그동안 도달해야 할 목표로 제시했었던 '동일가치노동 동일임금'은 그 실현이 요원하다. 같은 산업에 종사하는 노동자들이고 유사한 일을 하고 있지만 임금수준에서는 꽤 큰 격차를 보이기도 하는 것을 감안하면, 사실상 산별노조가 동일가치노동 동일임금을 실현하기까지는 상당한 시간이 걸릴 것으로 보인다.

차등 임금인상 요구안 마련했지만 넘어야 할 산도 많다

이와 같은 상황에서 하부영 지부장이 올해 임금교섭 전략으로 하후상박 연대임금 전략을 제시한 것은 의미 있는 시도라고 할 수 있다. 하부영 지부장의 전략이 받아들여져 급속도

조는 올해 임금인상 요구안에 차등을 두기로 결정했다. 현대자동차지부, 기아자동차지부, 한국지엠지부 등 완성차 3사는 5.3%(정액 기준 116,276원) 인상을 요구하고 그 외의 나머지 사업장에서는 7.4%(정액 기준 146,746원) 인상을 요구하기로 결정한 것이다.

이와 같이 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업사업장과 비정규직 노동자들의 임금인상률을 더 높게 함으로써 벌어진 격차를 축소하고, 이와 같은 차등 임금인상을 반복하면 결국 임금수준의 형평성을 맞출 수 있다는 계산이다. 하부영 지부장이 계산한 바에 따르면 이 과정을 반복함으로써 임금수준을 맞추게 될 기간은 30년이다.



현대자동차지부 또한 지부 대의원대회에서 차등 임금인상을 골자로 하는 올해 교섭요구안을 확정했다. 여기에 납품단가 인하 근절, 납품계약 시 보장임률 적용, 부품사와 비정규직 노동자 임률에 임금인상률 차이 2.1%(정액 기준 30,470원) 반영 등을 포함했다. 또 사내외 하도급 노동자 최저임금 미달 방지 대책 마련, 납품계약 시 시간당 임률 7.4% 인상을 통한 현대자동차 정규직 노동자의 80% 수준 임금 보장, 납품계약 업체 통행세 근절(통상 8~15%)과 공정거래법 위반 근절, 납품단가 후려치기 근절 대책 수립 등을 함께 요구하기로 했다.

하후상박 연대임금 전략이 정규직-비정규직, 대기업-중소기업, 원청-하청 간 임금격차를 축소하는 목적을 가지고 있지만, 이 전략만으로는 우리 사회에 만연한 양극화를 해소하는 데 성과를 내기 어렵다. 기업에는 하후상박 임금인상률을 요구하고, 정부에는 통행세 등 임금의 중간착취를 방지할 법·제도 마련을 요구하는 투트랙 전략을 펼쳐야 한다는 게 하부영 지부장의 생각이다.

하후상박 연대임금 전략이 실현되기 위해서는 넘어서야 할 산도 만만치 않다. 우선 기업에 차등 임금인상을 받아들일 수 있게 설득해야 한다. 현대자동차지부가 연대임금 전략에 따라 차등 임금인상을 요구했을 때 현대자동차가 보인 첫 반응은 수용불가였다. 기업 입장에서는 그런 방식으로 임금을 상향평준화한다면 비용절감을 통한 경쟁력 확보라는 그동안 펼쳐 왔던 전략을 전면적으로 수정해야 하는 상황이 되는 것이다.

다른 한편 정규직 조합원들을 설득하는 것도 과제다. 정규직 조합원들의 입장에서는 비정규직보다 자신의 임금에 더 관심이 갈 수밖에 없고, 자신의 임금인상에 걸림돌이 된다고 판단하면 언제든 전략의 수정을 요구할 수 있다. 아직까지는 드러내놓고 반대하는 조합원은 없지만, 하후상박 연대임금 전략의 대의에 찬성해서라기보다는 아직까지는 관망하고 있다고 봐야 한다. 더구나 노동조합 내부에서도 하후상박 연대임금의 취지에는 동의하지만 실현가능성이 있는지 확신하지 못하고 있다는 점도 동력을 떨어뜨리는 요인이 되고 있다.

하부영 지부장도 인정하고 있듯이 하후상박 연대임금 전략만으로 양극화 해소에 성과를 내기는 어렵다. 이 때문에 하부영 지부장은 정부에 중간착취 근절을 위한 법·제도 마련을 요구하고 있다. 하지만 지금까지의 경험을 돌이켜볼 때 노동계의 요구를 받아서 정부가 입법이나 제도 마련에 나선 경우는 거의 없었다는 점도 극복해야 할 과제 중의 하나이다.

이와 함께 하후상박 연대임금 전략으로 비정규직과 중소기업 노동자를 명분으로 앞세워 실제로는 정규직 노동자들의 실리를 챙기려 하는 건 아니냐는 의심도 일각에서는 제기되고 있다. 그동안 노동계가 스스로의 양보를 통해 사회적 이슈를 해결하려 하기보다는 정부와 경영계에 해결을 요구하는 데 익숙해져 있다는 점에서 정규직이 임금인상률에서 양보한다는 것도 결국은 명분을 쌓기 위한 논리에 불과하다는 의구심이다. 이 같은 시각도 하후상박 연대임

금 전략의 실현을 위해서는 넘어서야 할 걸림돌이다.

이런 걸림돌에도 불구하고 노동계가 스스로의 양보를 통해 그동안 우리 사회가 풀어야 할 과제로 지적됐던 양극화 해소를 위해 나섰다는 점은 분명 의미 있는 시도임에 틀림없다. 하후상박 연대임금 전략뿐만 아니라 공공부문 노동조합들이나 사무금융노조가 사회적 이슈를 해결하기 위해 노사 공동의 기금 구성에 나서고 있는 점도 긍정적으로 평가할 만한 대목이다. 이와 같은 시도가 노동계만의 노력에 그치지 않도록 사회적인 응원이 필요할 때다.