

왜 기존 민주노총 체계만으로는 부족한가?

〇 〇



산별노조를 건설하게 되면 정규직·비정규직의 연대문제가 저절로 해결될 수 있다는 견해가 한 때 노동운동 일각에서 유행한 적이 있다. 실제 이를 위해 산별건설에 매진한 활동가나 연구자들이 적지 않았지만, 그 결과는 잘 알다시피 기대와는 전혀 다른 것이었다. 대표적 산별조직인 금속노조를 보자면, 산별노조의 본연의 업무라 할 수 있는 ‘산별교섭’이 지금까지 잘 이루어지지 않고 있다. 자동차 3사(현대차·기아차·GM대우)와 같은 대기업노조들이 모두 빠진 채 중·소 부품사노조 위주로만 형식적 산별교섭이 이루어지고 있는 실정이다. 전체 규모도 2~3만 명밖에 안 되며 이는 금속노조 전체 조합원 18만 명의 20%도 못 미치는 수준에 불과하다. 그 때문에 ‘무늬만 산별’이란 얘기가 나온 지 오래이며, 애초 기대했던 정규직·비정규직, 원·하청 연대의 실현과는 거리가 멀다.

위의 산별노조 건설 주장과는 조금 다르게, 민주노총 내 ‘비정규직 사업부’ 강화를 통해서 총연맹 내 비정규직 전국체계를 먼저 건설하고, 최종적으로 정규직·비정규직 대단결을 이루어보자는 방안도 제기되었다. 하지만 이 역시 ‘산별 건설’을 통한 대단결보다 나을 것이 없다. 오히려 그 실현은 더욱 어려울 것으로 보여 지는데, 왜냐하면 산별은 그래도 나름의 ‘직업적’ 내지 ‘기술적’ 동질성이 존재하지만, 비정규직은 신분상의 추상적 동질성 또는 처우상 차별받는다는 것 이외에는 다른 매개물이 존재하지 않기 때문이다. 따라서 비정규직들끼리 일상적으로 공동투쟁을 수행한다는 것은 매우 어려운 일이며, 또 일상적 공동투쟁을 생략한 채 곧바로 ‘비정규직 철폐’를 요구하는 전국투쟁을 벌이기는 불가능하다.

이처럼 산별을 통해서든 민주노총 비정규직 사업부의 강화를 통해서든 그것들이 잘 안 되는 데에는 그만한 이유가 있다. 현 민주노총의 핵심 문제는 ‘기업별 노조’의 한계를 벗어나지 못한 점에 있다. 민주노총은 ‘기업별 노조의 형식상 연합체’라 할 수 있는데, 즉 ‘산별노조들의 총연합체’가 아닌 ‘기업별노조에 기반한 산업·업종연맹들의 총연합체’라는 점이다. 이 양자의 차이를 구분하는 것이 매우 중요하며, 궁극적인 권력이 연맹조직이 아닌 ‘기업별노조’에 있다는 점이 핵심이다.

민주노총은 우선 산업·업종연맹의 연합체이기 때문에, 민주노총의 사업 결정권이나 집행의 실질적 권한은 금속노조, 공공운수노조, 사무금융노조, 병원노조와 같은 산업·업종연맹이 가지고 있다. 예컨대, 민주노총은 산업·업종연맹을 통하지 않고서는 기업별노조에 대한 지원이나 지도는커녕 접촉조차 할 수가 없다. 의무금도 산업·업종연맹을 통하지 않으면 민주노총에 납부조차 할 수 없다. 민주노총은 산업·업종연맹이 움직이지 않으면 총파업을 결의도 집행도 할 수 없다. 그렇기 때문에 민주노총은 인력, 재정, 투쟁, 사업 등 모든 면에서 산업·업종연맹을 중심으로 돌아갈 수밖에 없는 구조이다.

민주노총은 따라서 이들 산업·업종연맹에 의한 과두 지배체제가 될 수밖에 없다. 그런데 다시 이러한 산업·업종연맹을 움직이는 것은 그들 내에서도 거대한 지분을 갖고 있는 ‘소수 대기업노조’이다. 1995년 창립 당시 민주노총은 총 907개 노조 중에서 조합원의 규모가 500인 이상인 161개 노조(17.7%)가 전체 조합원의 73%를 차지하였다. 그리고 그중 조합원 규모 5000인 이상의 13개 거대 노조(1.4%)가 전체 조합원의 27%를 차지할 정도로 대기업 노조의 비중이 압도적으로 높았다. 게다가 조합원 1000명당 1명의 대의원이 배정된 규약 때문에, 민주노총 창립에 참가한 861개 노조 중 최소한 3분의 2 이상의 노동조합이 대의원을 배정받지 못했다. 이 같은 조직 규약은 대기업 노조의 대표성을 과도하게 만들었으며, 그 때문에 자본은 이들 소수 대기업 노조만 잘 통제하면 전체 한국 노동운동을 좌지우지할 수 있게 되었다.

민주노총의 모든 문제는 결국 이 같은 단사 위주 조직구조에서 발생한다. 현재 한국의 노동조합운동이 ‘단사 중심주의’가 강한 이유가 이 때문이며, 이로 인해 노동자들은 자본에 의한 대기업·중소기업, 원·하청 분리전략에 쉽게 종속될 수밖에 없다. 그런데도 일견 산별·업종연맹이나 민주노총 같은 상급조직이 존재하고 있다는 사실 때문에 자칫 이러한 본질은 은폐되기 쉽다. 자본은 이런 현 민주노총 구조를 이용해 ‘대기업 이기주의’를 조장하며, 자신들에게 유리한 지금의 구조가 와해되지 않도록 각별한 신경을 쓴다. 예컨대 대기업 노동자들에게 상대적 고임금과 고용안정을 보장하면서, 대의원 이상 노조간부들에 대해선 일대일 밀착 관리와 매수·회유를 통해 이 같은 목적을 달성한다.

현재의 민주노총 체계의 형성은 역사적 과정을 밟았다. 1990년 결성된 전노협은 ‘지역연대’에 기초했다는 건강성을 지니고 있었는데, 당시 막 탄생한 민주노조들은 무엇보다도 조직 사수가 일차적 과제이었다. 이에 비한다면 대기업노조는 자본의 직접적인 정면공격이 힘들다는 점이 입증되었다. 이리하여 자본은 대기업노조에 대해선 회유와 매수 같은 간접적 통제 전략으로 전환하는 한편, 물적 토대가 취약한 중소기업의 민주노조에 대해선 직접적 탄압으로 나갔다. 이리하여 ‘지역연대’는 사실상 중소기업의 민주노조를 사수하기 위한 성격을 띠게 되었다. 전노협에 대한 자본과 정권의 집중 공격은 바로 이 같은 중소기업과 대기업 노조 간의 연대 고리를 차단하려는 것이었다. 이 고리를 그대로 방치할 경우, 중소기업 노동자들에 대한 초과 착취를 감행할 수밖에 없는 한국 자본주의의 특성

상 통치세력은 끊임없는 ‘계급전쟁’의 소용돌이에 휘말릴 수밖에 없게 된다.

그들은 ‘분할지배전략’을 통해 전노협은 탄압하고 배제하는 대신, 대기업 사업장의 노조들은 실리로 유혹하고 사무전문직 업종노조들은 합법화시켜줌으로써 민주노조운동세력을 분열시키려고 했다. 그러나 전노협, 업종회의, 대기업 노조들이 연대하여 전국노동조합 대표자회의(이하 전노대)를 결성하고 이를 통해 민주노총의 건설로 나아가려고 하자, 국가와 자본은 민주노총의 합법화를 미끼로 지역연대조직에 기초한 전노협을 청산하도록 유도했다. 그리하여 민주노총의 운동노선을 둘러싼 노선투쟁 과정에서 주도권을 잡은 사회개혁·개량주의적인 세력들이 이러한 국가와 자본의 ‘민주노총 합법화전략’에 호응함으로써 전노협은 결국 청산되고 말았다.

이상의 전노협 와해의 필연성을 불러온 객관적 조건을 따져 보자면, 그것은 다름 아닌 ‘재벌체제’였음을 알 수 있다. 한국의 대외 종속적인 수출주도형 경제체제 하에서 선진국 자본에 비해 기술상 열세에 처한 재벌로서는 이를 만회하기 위한 수단으로 국내 노동자들에 대한 초과착취를 필요로 하였다. 그를 위한 필요조건은 무엇보다도 대기업과 중소기업 노동자들에 대한 분리였다. 한국의 재벌체제는 이 밖에도 산별·업종 조직의 의미를 희석시키고 추상화하는 작용도 하였다. 자동차와 조선 등 업종 내 직업적 동질성은 확실히 객관적으로 존재하였지만, 그러나 대기업과 중소기업, 원청과 하청, 완성사와 부품사 간 분리 같은 ‘이질적’ 요소의 주입으로 인해 노동자들의 ‘산별적 단결’은 방해 받았다. 이들 ‘이질적’ 요소는 다름 아닌 ‘재벌체제’와 관련이 있었으며 그 지휘 하에서 공고화 되었다. 이리하여 한국적 현실에선 재벌로 인한 이질성이 산별적 동질성을 압도한다.

2000년대 들어 본격화한 정규직과 비정규직의 분리는 기존 중소자본과 대자본, 원-하청을 통한 노동자들의 분리를 한 단계 강화시키고 고도화(세분화, 정교화)시키는 역할을 하였다. 그것은 신자유주의라는 세계적 조류에 편승하고, 또한 정보통신과 모듈화라는 기술적 발전을 그 토대로 삼았다. 그것들은 ‘기업’ 단위로 조직되던 기존의 분업 및 작업 공정을 끊임없이 ‘재벌’의 요구에 맞춰서 재조직하였는데, 소위 ‘네트워크’ 식 조직, ‘기업 생태환경’ 개념, 현대차의 ‘직서열 생산 방식(JIS)’ 등이 그 대표적이다. 이 때문에 기존의 종속적 원-하청 관계에 더해 ‘사내하청, 외주화’와 같은 새로운 형식이 창출되고 보편화되었다. 이는 한국의 재벌체제하에서 본래의 ‘기술적 관계’가 노동자들 간의 ‘신분상 차별 관계’로 전화되었음을 의미한다.

이상 살펴본 바와 같이, 진정한 산별 건설이 실패한 결과물이 지금의 민주노총 체제이다. 민주노총은 지금의 느슨한 논의구조와 집행체제로 인해 사업 효율성이 크게 뒤떨어지고 있다. 중요 사안에 대해선 ‘대의원대회’를 소집하여 그 논의를 거쳐야 하는데, 1200여명(2019년 현재)의 대의원인 한번 소집되는 일은 쉽지 않으며 자주 무산되기 일췌이다. 또 이 많은 인원이 어렵사리 모인다 하더라도, 지난해 2020년 1월28일 경사노위 참여결정을 위한 대의원대회가 보여주듯 하나의 결정을 내오기가 쉽지 않다. 그렇다고 해서 그냥 상집 혹은 중집 간부회의에서 결정을 내린다 한들, 현장의 동력이 뒷받침 되지 못하기 때문에 ‘뺑 파업’으로 끝나기 십상이다. 설령 어렵사리 연대파업이 성사된다 할지라도, 궁극적인 ‘집행권력’이 단위 사업장에 있기 때문에 끝까지 가는 경우는 드물다. 주요 대기업 노조들이 자기 사업장의 특수 사정을 들어 사측과 개별 ‘타결’을 하고 대오를 이탈하게 되면 전체 전열은 그대로 흐트러지고 만다.

이처럼 지금의 비효율적이고 취약한 민주노총 체제만 가지고서는 자본과 정권에 맞선 강력한 투쟁을 수행하기가 어렵다. 매년 연례적 행사로 개최하는 몇 차례의 전국 집회, 병렬적인 사업 전개가 고작이다. 그러나 이 정도의 투쟁력만으로는 노동법 개정, 비정규직 철폐, 재벌해체, 공기업화 같은 지속적 강도를 요구하는 투쟁을 책임질 수 없다. 지금은 정규직·비정규직으로의 분리가 더욱 정교화하고 고도화함에 따라 전노협 당시보다도 훨씬 강력한 ‘연대체제’를 요구하는 시기이다.

원문 :

<http://www.minplusnews.com/news/articleView.html?idxno=11661>