

# 2006년, 노사상생을 위한 변화의 시기



글·윤건일 |  
대한병원협회 학술위원장  
이대 의료원장

## 1. 2006년 대한민국 노사문화의 현주소

투쟁만을 위한 노조, 기업과 국가 발전은 사용자만의 몫인가?

파업이 가장 많은 나라는 프랑스, 파업 참가자 수는 독일이 최고이다. 그런데 왜 우리나라가 유독 파업공화국이란 불명예를 안게된 것인가? 바로 파업일수 최장국가이기 때문이다. 이데올로기에 앞서 경제논리, 자본의 논리가 지배하는 21세기에 장기간 파업은 곧 엄청난 경제적 손실로 다가오게 된다. 또한 파업 시 동반되는 무분별한 폭력과 불법행위들은 세계 국가들과 기업들에게 대한민국이 기업하기에 힘든 나라라는 부정적인 이미지를 더욱 강력히 심어주게 된다. 지난 홍콩 WTO에서 보여준 희대의 시위 퍼포먼스가 좋은 예이다. 취지가 어떻든지 의도에 상관없이 세계의 여론이 다시 한 번 한국 폭력시위의 격렬함에 놀란 사건으로 기록될 것이다. 외국 자본을 유치해야 살아남을 수 있는 우리나라 여건상 이러한 불명예는 크나큰 걸림돌이자 꼭 치료해야 하는 중병이다. 파업은 싫지만 혜택은 얻고 싶은 노조원들과 그들의 기대에 부응하고 더욱 강력한 파업의지를 보여줘야만 살아남을 수 있는 노조분위기는 점점 더 거칠고 강력한 강성노조를 만드는 악순환 고리이다. 세계화에 따른 경쟁격화와 경기불황으로 노동운동이 서서히 퇴조해 가고 있는 이때에 유독 기존 방식을 공고히 해나가는 개혁 없는 한국식 노동운동은 노조뿐 아니라 사회전반의 발전을 붙잡을 것이다.

심지어 민주화시대를 열었던 386세대의 노동운동가들조차 메스를 들고자 하는 현 노동계는 분명 변화의 바람이 필요하다. 특히 또 하나의 권력으로 떠오른 한국노총 및 민주노총의 노조간부의 부패와 비리 사건은 노동

계의 권력화 및 정치세력화로 인한 부작용을 여실히 보여주고 있다. 다른 한 예로 노조전임자의 수가 다른 나라에 비해 너무 많음으로 인해 일하는 노동자가 아닌 투쟁만을 위한 노동가가 많아져 진실한 노동자의 목소리를 간과하고 정치만을 위한 노동운동으로 변질될 여지가 많아지게 된다. 민주노총의 계파간의 갈등양상을 보면 우리나라 노동운동에서 투쟁이 얼마나 중요한지 알 수 있다. 대화와 협력을 위주로 노동계를 이끌어 가려 해도 아직은 총파업과 무기한 농성, 고공농성 등 공생을 위한 타협이 아닌 힘으로 밀어 부치는 강력한 투쟁정신이 없으면 지지세력을 얻을 수 없는 것이 현실이다. 이제 노동계에서도 여러 계파의 세력다툼을 바르게 이끌고 대화와 협력으로도 충분히 노조가 존립할 수 있음을 보여주는 상생의 리더십을 갖춘 미래형 지도자가 필요하다.

**이제 노동계에서도 여러 계파의 세력다툼을 바르게 이끌고 대화와 협력으로도 충분히 노조가 존립할 수 있음을 보여주는 상생의 리더십을 갖춘 미래형 지도자가 필요하다.**

#### 귀족노조와 노조조차 없는 노동자, 누구를 위한 노동운동인가?

항공사와 대기업파업 등등 몇 년간 우리는 귀족노조란 단어와 친숙해져 왔다. 영세하고 밀린 월급조차 받기 힘든 중소기업체 노동자가 바라보기엔 그저 배부른 자의 칭얼거림이 아닐까 싶을 정도로 그들의 요구조건 및 파업행위는 노동자 사이에도 계급이 존재함을 노조 스스로 보여주는 행위였다. 물론 근로여건이 좋은 회사들이 중소기업체처럼 하향평준화를 이뤄야 한다는 말은 결코 아니다. 좀 더 나은 근로여건을 위해 요구하는 목소리는 귀족노조이든 하루살이 노동자든 모두에게 필요하다. 하지만 실상은 그리 간단치 않다는 것이다.

실제로 양대노총에서 비정규직의 정규직화에 대한 요구를 강력히 주장하고 있지만 실제 개별 사업장에서 정규직들이 비정규직을 위해 얼마나 희생할 각오가 되어있을까? 비정규직을 무조건적으로 정규직화 할 수는 없다. 일자리는 한정되어 있고 정규직에 대한 임금 등의 부담이 큰 사용자 측 입장에서 서로 한발짝씩 양보해야 하는데 기존 정규직이 자신의 혜택을 양보하면서 얼마나 비정규직을 끌어안을 수 있을지 지켜봐야 한다. 노동계가 원하는 노동자 세상의 현실적인 대안과 구체적인 방안이 필요하다. 또한 기업에서도 마찬가지다. 반대만 외칠 것이 아니라 만일 노조가 정규직 임금인상폭 양보 등 대안을 수용하여 비정규직 처우를 개선하고 고용안정을 이루기를 요구한다면, 사용자측도 양보의 손짓을 보여줘야 한다. 겉으로만 말해주는 고용기회 확대가 아닌 기업의 희생정신도 보여줘야 한다. 마치 일회용품처럼 비정규직 인력을 사용하는 것이 아니라 인력의 유동성을 높이는 대신 비정규직이 향후 정규직이 될 수 있는 공정한 루트를 마련하고 능력 있는 인재를 키워간다는 인식을 가지고 인사경영을 이뤄내야 할 것이다. 서로가 납득할 수 있는 조건을 제시할 때 빠르고 효율적인 노사 상생의 협상을 만들어 낼 수 있는 것이다.

## 2006년 정부는 어디에 있는가?

**국가가 출선하여 노사전문가, 경제전문가 되어 앞선 방향을 제시하고 흠어진 여론을 올바르게 잡아줘야 한다. 정부의 강력하고 적극적인 의지와 행동이 보여질 때 국가신용도 상승과 기업하기 좋은 나라, 일하고 싶은 나라가 된다.**

원칙 없는 무분별한 대응과 여론에 휩쓸리는 정부의 모습은 노사관계를 더욱 악화시키고 있다. 강력하게 경제를 소생시키고 민심을 안정시키고자 한다면 무노동·무임금 원칙을 따를 수 있도록 지원해야 할 것이다. 이러한 공정한 법 집행만이 강경투쟁을 막기 위한 근본적인 대책이 될 수 있다. 회사의 경영방침과 소신대로 교섭할 수 있도록 법과 원칙에 따른 집행을 보여줘야 한다.

교섭이 끝나면 불법적인 행위들을 대거 묵인해 주는 관례는 더더욱 원칙 없이 노사관계를 이끌어 나가고 있음을 말해준다. 정부의 소극적인 자세로 인해 여론은 더욱 혼선을 빚게 되며 몇몇 언론플레이에 흔들리는 정책집행 등 힘없는 정부는 노사간의 협력을 도와주기에 너무나 힘겨울 따름이다. 이제는 우선 노-사-정 위원회의 효율적인 운영과 함께 힘의 균형을 위해 정부가 적극적으로 나서야 한다. 파업을 하면 그제서야 불 끄기에 급급한 모습이 아닌 계획적이고 효율적인 시스템 정착이 필요하다. 국가가 출선하여 노사전문가, 경제전문가 되어 앞선 방향을 제시하고 흠어진 여론을 올바르게 잡아줘야 한다. 정부의 강력하고 적극적인 의지와 행동이 보여질 때 국가신용도 상승과 기업하기 좋은 나라, 일하고 싶은 나라로 커나갈 수 있을 것이다.

## 2. 보건노조와 산별교섭

물론 산별교섭은 여러 장점을 가지고 있다. 산별교섭이 정착되면 기업 내 노조활동이 줄고 파업성향도 변화하여 노사관계 안정에 기여하리라는 입장이 대두되고 있다. 하지만 우리나라식의 산별교섭이 아닌 무분별한 외국식 도입으로 인한 폐해도 만만치 않은 것이 현실이다. 만일 독일처럼 산별체제가 정착이 된다면 상급노조에 권한이 집중되어 개별 사업장에서의 노조활동이 줄어들고 개별사업장 마다 종업원평의회가 있어 노사갈등보다는 완충역할을 하게 될 것이다.

그러나 우리나라의 특수한 상황에서 산별교섭은 교섭의 이중성으로 인한 폐해가 심각하다. 지난 몇 년간 산별교섭이 점차 그 형태를 갖춰오고는 있지만 산별교섭과 지부교섭이 병행되면서 교섭 이중부담과 파업 및 교섭일정이 계속 늘어나 이로 인한 경제적 손실이 컸다. 중앙산별교섭진행과 동시에 지역별 노조가 움직이고 각 지부별 개별교섭이나 산별교섭 후 추가협상에 들어가는 현 상태로는 효율적인 교섭 보다는 파업 및 투쟁의 장기화와 교섭비용의 이중적 부담 등 폐해가 늘어가고 있다.

실질적으로 개별기업들의 서로 다른 특수사항은 의료계 산별체제에 있어 또 하나의 커다란 문제이다. 대의적 명분만을 앞세워 개별 사업체의 특성화를 무시하게 되어 실제로 산별교섭을 떠나는 단체들이 생겨나고 있

다. 보건노조도 마찬가지로 산별교섭을 시행하면서 각 의료계의 다양성으로 인해 임금이나 혜택 등이 상이하게 다른 업체들을 한꺼번에 묶어 교섭을 하게 되는 것이다. 지난해 가장 큰 단체 중 하나였던 서울대학병원은 보건노조의 만류에도 불구하고 결국 독자노선의 길을 택하였다. 이러한 이면에 서울대학병원과 타 병원 간의 커다란 근로여건 격차가 존재하기 때문이라는 것은 분명해 보인다.

**교섭타결을 위한 의지에 불타는 올해  
인 만큼 정부의 원칙에 입각한 공정함  
속에 불법행위 없는 성숙된 노사문화와  
적극적이고 실리적인 협상만이 한국적  
산별교섭 정착 및 win-win 하는 노사  
관계를 위해 절실히 요구된다.**

사용자측 또한 산별교섭 진행 시 대표단을 구성함에 있어서 특성별로 나뉜 대표단은 대표단을 구성하기도 힘들지만 구성한다해도 각 대표단끼리 얼마나 다른 목소리를 내놓겠는가? 의료경영의 악화가 심화되고 있는 가운데 개별 병원 경영에 매진하기도 벅찬 시기에 산별교섭을 위해 요구되는 인력 및 경비는 사측의 입장에서는 매우 부담스러운 것이 현실이다.

그렇다면 해법은 무엇인가. 노사 양측을 위한 서로에게 득이 되는 산별교섭을 만들어 갈 수는 없는 것인가. 2006년 보건노조와 의료계사용자측의 산별교섭은 이미 시작되었다. 그 어느 때보다 교섭타결을 위한 의지에 불타는 올해인 만큼 정부의 원칙에 입각한 공정함 속에 불법행위 없는 성숙된 노사문화와 적극적이고 실리적인 협상만이 한국적 산별교섭 정착 및 win-win 하는 노사관계를 위해 절실히 요구된다.

### 3. 진정한 협상과 협력이 요구되는 시대

**불법파업과 보여주기 위한 투쟁을 지양하고 진정한 협상을 해야 한다.**

보건노조는 2004년 4월 협상 진행 중 총파업을 단행하였다. 협상과는 상관없이 상부 노조지도자가 짜놓은 파업 일정에 따라 노조세력 과시를 위한 보여주기 파업 및 농성은 너무나 후진적 행태이다. 투사가 필요한 시대는 이미 옛말이다. 이제 진정 노조가 노동자의 정치세력화를 꿈꾼다면, 먼저 정치적으로 성숙한 노조지도자를 길러내야 할 때이다. 몸으로 부딪히지 말고 머리와 가슴으로 대화해야 한다.

노동자의 정치세력화와 노동해방을 위한 계급투쟁을 내걸고 있는 현 노동계는 경제성장을 위한 활동과 노동운동을 마치 상반된 이해관계로 보는 듯하다. 성장과 분배 중 무엇이 먼저인지를 놓고 보는 이념적 대립은 오래된 구도이지만, 이제는 현실적인 투쟁이 필요하다. 강경투쟁이 습관화된 풍토 속에서 대안 없는 투쟁에서 벗어나 대화와 타협을 통한, 노동운동을 위한 운동이 아닌 질적 노동운동으로 바뀌어야 한다. 노조는 이제 폭력적

**기업 내 복수노조가 설립되고 노조전  
임자 임금지급이 금지되게 되면 노동계  
의 자립화는 더더욱 절실히 될 것이다.  
우리나라 노동운동도 한 단계 발전하고  
진보되어야 할 시기이며 재정자립은 그  
초석이 될 것이다.**

은 건전하고 당당한 노동운동을 위해 꼭 필요하고 사용자측과 대등한 입장에서 목소리를 낼 수 있는 기본전제라 할 것이나 우리나라에서는 많은 부분을 개별기업 노조운영은 기업지원으로 양대노총 등의 거대단체는 국가지원으로 운영되는 아이러니가 벌어지고 있다. 이제 곧 기업 내 복수노조가 설립되고 노조전임자 임금지급이 금지되게 되면 노동계의 자립화는 더더욱 절실히 될 것이다. 우리나라 노동운동도 한 단계 발전하고 진보되어야 할 시기이며 재정자립은 그 초석이 될 것이다. 바로 철학이 있는 자립된 노동운동이 요구된다.

이고 밀어 부치지 식의 항쟁이 아닌 노조가 원하는 것을 얻어 낼 수 있는 공감대 형성 및 경영자를 이해할 수 있는 노조의 경영마인드가 필요하다. 이기주의를 떨쳐내고 상생경영을 할 수 있는 장기적이고 폭넓은 시야가 그 어느 때 보다 필요한 시기이다.

노조의 취약한 자립성도 커다란 문제이다. 유럽 노조들 대부분 노조기금을 통해 운영되고 있고 파업 시에도 무노동무임금 원칙에 따라 노조기금에서 파업비용이 마련된다. 노조의 자주성 확립

실제 파업 시 존재하는 비민주적 행태도 개선되어야 한다. 파업 불참 시 노조에서 가해지는 조직적인 압력과 소외감으로 인한 정신적인 고통은 개인이 누려야 할 노동의 자유를 억압하는 것이다. 반대로 기업에서도 파업 가담 시 압력을 가하고 승진 누락이나 상사를 통한 정신적 고통을 겪게 함으로써 하나의 개인이 주체성을 갖지 못하고 이리저리 정치권력에 돌아나서는 안 된다. 노조에 가입의 유무, 파업가담의 여부 모두 개인이 소신을 갖고 판단하고 그 결정에 있어 불합리한 제재가 가해져서는 안 된다. 노조와 사용자측 모두 근로자 개인의 판단을 존중하고 올바른 노동운동 교육 및 모두를 위한 올바른 기업문화를 만들어 가야 한다.

## 경영자, 협상의 중심에 서라!

노사관계를 그저 협상타결만 되면 넘어가려는 안일한 경영자 또한 커다란 문제이다. 노조에서 협상안을 제시한 후 조급하게 협상타결만을 위해 노조제안을 따라가기 보다 피하지 말고 먼저 사측요구안을 제안하거나 기업존망을 위한 노사협력 로드맵을 제시하는 등 사용자측이 협상의 중심에서야 한다.

경영자가 노사문제에 좀 더 관심을 갖고 연구하는 자세가 필요하다. 즉 적극적으로 노사관계를 리드해 나가야 혼란한 이시기에 기업을 바로 세울 수 있다. 노조에 대해 경영자가 무조건 요구사항 반대, 무조건 들어주기 식의 묻지마교섭을 벌인다면 더 이상 그 기업의 미래는 보장할 수 없다. 공정하고 투명한 경영으로 노조 의혹을 풀어주고 타당성 있는 논리로 사용자의 견해를 관철시켜야 한다. 비리와 권력으로 서로 힘 싸움하는 시대는 안녕이다. 이제는 정보와 기술로 말해야 할 때이다. 투명하고 건전한 회계운영과 미래지향적 경영

마인드를 노사가 함께 공유하고 말로만 하는 투명경영이 아닌 적극적인 실천의지를 보여줘야 한다. 회사의 비전을 보여주고 함께 이를 꿈을 만들어나가며 적절한 동기부여와 타당한 혜택을 주며 협상을 이끌어 가야 한다.

노사, 우리는 기업을 지어내는 베틀이다!

**요즘처럼 회사가 어려울 때 노조와 힘을 합하여 대안을 찾을 수 있는 협력의 기반을 만들어야 한다. 진정한 협상과 협력만이 우리를 상생의 길로 이끌어 줄 것이다.**

상생의 길은 말처럼 쉽진 않지만 그렇다고 말로만 끝나서도 안 된다. 노사 모두 이제는 노측과 사측이 닿을 수 없는 영원한 평행선이란 생각에서 벗어나 서로 함께 씨줄과 날줄이 되어 기업을 키워나가는 살아있는 유기체란 패러다임의 전환이 필요하다. 그리하여 요즘처럼 회사가 어려울 때 노조와 힘을 합하여 대안을 찾을 수 있는 협력의 기반을 만들어야 한다. 진정한 협상과 협력만이 우리를 상생의 길로 이끌어 줄 것이다. **KHA**