

장귀연
서울대학교

〈논문요약〉

이 글은 민주노총 산하 대기업 노조들이 사업장의 비정규 노동자들에 대해 취하는 대응 태도와 그것에 영향을 미치는 노조 내부 구성 요인을 다루고 있다. 조사 결과, 대기업 노조들의 절반 이상이 비정규 노동자를 배제하여, 조합원으로 받아들이지도 않고 이들의 이해를 대변하지도 않고 있었다. 이런 태도를 결정하는 데 영향을 미치는 요인으로, 우선 노동과정에서 정규직과 비정규 노동자가 맺고 있는 관계를 들 수 있다. 특히 정규직과 비정규 노동자가 같은 일을 할 때에는 정당성 문제가 제기됨에 따라 비정규 노동자를 배제하지 않을 가능성이 높아졌다. 노조 내부 리더십 집단 중에서는 집행부의 영향력이 가장 컸으며, 활동가 조직이나 비정규 노동자 조직은 별로 영향을 미치지 못했다. 특히 비정규 노동자들의 이익대변을 하는 수준을 넘어서 이들을 조합원으로 포괄하기 위해서는, 집행부의 의지와 노력이 핵심적이었다.

■주요어: 민주노총, 노조, 비정규 노동자, 민주노조운동, 정당성, 연대

1. 들어가는 말: 민주노조운동의 위기와 비정규 노동자 문제

비정규직 문제는 2000년대 한국 사회에서 가장 큰 이슈 중 하나였다. 1999년 경제활동인구조사에서 임시·일용직 비율이 상용직보다 높아졌다는 발표 이후로, 비정규직 일자리의 확산에 대한 논쟁이 불붙기 시작하였으며, 비정규직의 고용 불안정, 저임금, 정규직과의 차별 등은 중요한 사회 문제로 떠올랐다.

노조는 비정규직 문제를 둘러싼 상황에서 주요한 당사자이다. 문제가 되는 비정규 노동자들의 권익은 원칙적으로 노동자 이익을 대표하는 조직인 노조를 통해 대변될 수 있기 때문이다. 그러나 문제가 그렇게 간단하지는 않은데, 한국에서 주요한 노조들은 대부분 정규직으로 구성되어 있다. 이러한 조합원 구성을 가진 노조들이 비정규 노동자들을 위해서 적극적으로 나선 것인지는 의심스러운 것이다.

실제로 노조들이 정규직 조합원을 보호하기 위해서 비정규 노동자의 열악한 노동조건을 묵인하거나 나아가 이용하고 있다는 비판을 받고 있는 실정이기도 하다. 예를 들어, 비정규 노동자들이 사업장에 있으면 기업 구조조정이나 정리해고시 이들을 우선 해고함으로써, 정규직 조합원의 고용 불안을 줄이는 완충판이 될 수 있다. 또 기업이 노동자들에게 지불할 몫이 한정되어 있다고 가정하는 한, 비정규 노동자들의 저임금은 정규직 조합원의 임금 인상 여지를 넓히는 것이 되기도 한다. 이에 따라 노조가 비정규 노동자들을 노조 조직 밖에 남겨두면서 조합원을 위한 희생양으로 삼고 있다는 비판이 제기되는 것이다.

물론 노조가 조합원의 이익을 위하여 최선의 전략을 취하는 것을 잘못이라고 볼 수는 없다. 특히 노조란 다른 어떤 부분에도 책임지지 않고 조합원만을 대표하는 이익집단이라고 간주하는 다원주의적 관점에서는 더욱 그러하다.¹⁾ 그러나 사실 노조는 일반적인 이익집단들과는 달리, 단순히 이해계산에 호소하는 것만으로는 이루어질 수 없으며, 부당함에 대

한 저항과 연대의 가치가 중시되는 운동적 성격을 띠고 있다.²⁾ 다원주의자인 플랜더즈도 인정하듯이, “노조란 (이익집단) 조직이자 운동”이기 때문에 “운동적 성격이 사라질 때 노조는 활력을 잃고 위기에 빠진다 (Flanders 1970).” 그리하여 비정규직 차별의 부당성에 대한 사회적 인식이 형성되어 있는 상황에서 노조가 기존 조합원의 이익을 위해 비정규 노동자들과 연대하지 않는다는 것은 노조운동의 위기를 표현한다.

실제로 2000년대에 접어들면서 노동계에서나 학계에서 광범위하게 논의된 ‘민주노조운동의 위기론’은 이 비정규직 문제를 중시하고 있다. 민주노조운동은 노동자 억압이라는 부당함에 대한 저항을 동원 기제로 삼았다는 점에서 전형적으로 운동적 성격을 띠고 있었으며, 한국의 민주화 과정과 궤를 같이 하였던 것이기도 하다. 하지만 현재의 상황은 “민주노조의 연대성, 민주성, 자주성의 해체(노중기 2006)” 또는 “노동의 양극화와 연대성의 위기(이병훈 2006)” 등의 말로 표현되고 있다. 민주노조운동 위기론은 이를 민주노조운동이 발생하고 성장한 ‘1987년 노동체제’에서 ‘1997년 노동체제’로의 전환으로 규정한다. 간단히 말하면, 1997년 경제위기 때부터 본격화된 신자유주의적 구조조정으로 말미암아 노조의 세력은 크게 위축되었으며, 그러한 상황에서 노조가 기존 조합원의 보호에만 급급함에 따라 사회적 지지와 정당성을 잃고 고립되었다는 것이다. 여기

-
- 1) 다원주의적 관점은 이익집단으로서 노조의 존재를 정당화하는 것이다. 따라서 노조가 대표하는 범주는 오직 조합원의 이익이다. 즉, “노조가 최우선적으로 책임져야 하는 것은 바로 자기 조합원의 복지다. 기업에 대해서도 아니고 산업에 대해서도 아니며 국가에 대해서도 아니다” (Flanders 1970). 또한 “전체 노동자도 아니고 전체 사회도 아니다(Hoxie 1966)”라고 주장한다.
 - 2) 사실 노조는 노동자들의 결속과 집단행동으로써만 힘을 가질 수 있는 조직이지만, 위험성이 크기 때문에 이해계산으로만 보면 항상 노조에 참여하지 않는 것이 합리적 선택이 된다(Offe and Wisenthal 1985). 그리하여 합리적 선택 이론을 이익집단론에 적용시킨 울슨은 노조가 힘을 갖기 위해서는 강제가입인 클로드 샵이어야 한다고 보았을 정도이다(Olson 1965). 그러나 클랜더만스는 울슨의 생각과는 달리 노조는 다른 사람들이 함께 할 것이라는 믿음을 기반으로 구성된다는 점을 지적한다(Klandermans 1986). 또한 켈리는 노조의 집단행동 논리에서 중요한 것은 합리적 선택이 아니라 ‘부당함에 대한 인식’과 ‘집단적 정체성의 형성’이라고 보고 있다(Kelly 1998).

서 비정규직은 민주노조운동의 위기를 표현하는 핵심적인 고리다. 즉 노동시장 유연화와 구조조정을 막아내지 못할 만큼 노조 세력이 위축되었기 때문에 비정규직이 확산되었으며, 이 비정규 노동자들과 연대하지 않음으로써 노조의 정당성이 크게 훼손되었던 것이다.

그렇다면 노조, 특히 민주노조운동의 전통을 가진 노조들조차도 왜 비정규 노동자들을 배제하는 것일까? 물론 기존 정규직 조합원의 이익 보호를 위해서라고 이야기하면 간단하다. 논리적으로 보면, 사업장의 비정규 노동자를 노조 밖에 위치시킴으로써 조합원의 고용과 임금을 보호할 여지가 넓어지는 것이 사실이기 때문이다. 즉 비정규 노동자의 배제는 ‘합리적 선택’이다. 이에 따르자면 결국 정규직 중심으로 구성된 노조는 비정규 노동자와 결속할 어떠한 가능성도 없는 것인가?

하지만 실제로는 비정규 노동자를 포괄하거나 대변하는 사례들이 전혀 없는 것은 아니다. 위에서 말했듯이 노조라는 집단행동의 동기에는 단지 이해계산의 합리적 선택뿐 아니라 정당성과 연대의 가치 또한 중요하게 개입한다. 즉 정규직 노조가 비정규 노동자들과 결속할 가능성은 합리적인 이해계산의 측면이 아닌 부분에서 찾을 수 있다.

그래서 이 글은 이해계산이 아닌 측면에서 정규직 중심 노조가 사업장의 비정규 노동자를 포괄하거나 대변하게 만드는 요인들을 밝히려고 한다. 이해계산이 노조의 행동 동기에 중요한 몫을 차지하는 것을 부정하는 것은 아니지만, 정규직 중심의 노조가 비정규 노동자들과 결속하기 위해서는 그보다 정당성이나 연대의 인식이라는 측면이 더 결정적이라고 보는 것이다.

문제는 이러한 행동 동기를 형성하게 만드는 요인들이 무엇이나 하는 점이다. 이에 관한 한, 노조 외부의 환경 조건보다는 내부의 구성 요인이 더 중요하다고 할 수 있다. 업종의 노동시장 상황, 산업이나 기업의 경영 상황 및 지불 능력, 노사간의 관계 등 외부 환경 요인들은 이해계산적 선택과 관련한 조건들을 규정짓는 데는 결정적이다. 그러나 정규직 중심 노

조가 비정규 노동자들과 결속해야 할 정당성이나 연대 의식을 형성하는 데에는, 리더십이나 공통의 경험 등 노조 내부의 요인들이 더 중요하게 작동한다고 생각할 수 있다. 이 글은 이러한 요인들을 밝혀냄으로써, 민주노조운동의 위기를 극복하고 노조가 비정규 노동자들과 결속할 수 있는 실천적 전략을 모색하는 데 기여하고자 한다.

2. 비정규 노동자에 대한 노조 대응 태도

1) 조사 대상과 지표

여기서는 민주노총 산하 조합원 500인 이상의 대기업 노조를 조사 대상으로 하고 있다. 민주노총 대기업 노조들로 대상을 선택한 것은 몇 가지 이유가 있다.

첫째, 이들은 민주노조운동의 ‘적자(嫡子)’로 인식된다. 민주노총은 1987년 노동자대투쟁 이후 노동자들이 자율적으로 결성한 이른바 민주노조들이 한국노총을 벗어나 결성한 조직이다. 지금 한국노총을 ‘어용노조’라고 부를 수는 없겠지만, 어쨌든 현재도 한국노총보다는 민주노총 노조들에서 조합원들의 참여나 활동이 활발한 편이며 그만큼 사회적 영향력도 크다. 따라서 ‘민주노조운동의 위기’에 대한 논의나 ‘노조의 정규직 이기주의’에 대한 여론의 비판 역시 주로 이들을 향하고 있다.

둘째, 실제로도 이들은 한국의 노조 조직 체계 중에서 가장 활동이 활발하고 영향력이 큰 부문이다. 민주노총은 현재 산하 조직 체계를 산별노조 형태로 전환하는 과정을 진행하고 있으나, 여전히 주요 교섭과 활동은 기업별 단위로 이루어지고 있다. 그 중에서도 조합원 수가 많은 대기업 노조들의 태도와 활동은 상급조직이나 전체 노조 운동의 방향에도 막대한

영향력을 행사한다.

셋째, 외부 환경 조건들을 어느 정도 통제하여 조합원들의 인식을 결정하는 내부 요인들에 집중할 수가 있다. 앞서 말한 대로 업종, 산업, 기업 규모, 노사관계 등 외적 조건들은 노조 구성원들이 이해계산에 따라 선택을 할 여지를 규정한다. 예를 들어, 그 업종의 노동시장 상황이 매우 경쟁적이거나, 산업의 경기나 기업 경영 상태가 좋지 않아 사측의 지불능력이 없거나, 사측과 극단적으로 협조적이거나 대립적인 노사관계를 가진 경우, 노조는 정규직 조합원의 보호에도 급급하여 비정규 노동자들을 신경 쓸 여력이 없을 것이다. 이렇게 외적 조건이 좋지 않을 때에는 노조의 행동에서 이해계산적 동기가 더 크게 드러날 것이다. 그러나 민주노총의 조합원 500인 이상 기업 노조이라면, 비교적 지불 능력이 있는 대기업이며 노조의 세력도 어느 정도 안정화되어 있는 곳들이다. 물론 이 중에서도 편차가 있겠으나 적어도 한국 사회에서는 가장 좋은 조건을 가진 노조들이라고 할 수 있으며, 이들이 이해계산적 동기로 인해 비정규 노동자들과 연대할 여력이 없다고 한다면 다른 어떤 곳도 가능성이 없는 셈이다. 즉 이해계산의 여지를 규정하는 외부 환경적인 측면에서는 가장 좋은 조건을 가진 노조들을 대상으로 함으로써, 그럼에도 불구하고 비정규 노동자들에 대한 태도와 대응이 달라지는 요인들을 내부로부터 추출할 수 있기 때문이다.

조사가 행해진 2008년 4월 당시, 조건을 만족시키는 노조들은 총 122개였으며 그 중 104개 노조에 대해서 조사가 이루어졌다. 나머지 18개 노조는 접근이 불가능하였지만, 전체적인 양상을 보기에는 무리가 없을 것이다. 조사된 대기업 노조의 산별 소속은 다음 <표 1>과 같으며, 산별에 따라 조사된 비율의 편차는 별로 없다.

이 글은 비정규 노동자들에 대한 노조의 대응과 더불어 비정규 노동자들과 결속하게 만드는 정당성이나 연대에 대한 인식을 살펴보려는 것이지만, 조사 방법으로 주관적인 태도 설문 조사는 배제하였다. 이러한 설문

〈표 1〉 민주노총 산하 조합원 500인 이상 대기업 노조

소속	조사대상대기업 노조수(개)	조사된 대기업 노조수(개)
금속노동조합	38	33
공공운수연맹	31	26
사무금융연맹	30	26
화학섬유연맹	9	7
민간서비스연맹	10	9
기타	4	3
합계	122	104

조사에서 응답과 실제 행위 사이의 차이는 잘 알려진 것이지만, 이 주제에 관해서 그 격차는 더 커질 수 있다. 즉 노조의 정규직 이기주의에 대한 비판이 사회적으로 크기 때문에 이를 면하기 위해 당위적으로 응답할 가능성이 높은 것이다. 따라서 태도나 인식을 직접 묻는 설문 조사보다, 객관적으로 관찰가능한 지표를 조사하였다.

우선, 비정규 노동자들에 대한 노조의 대응 유형은 규약과 단체협약에 명문화된 규정으로 기준을 삼았다.³⁾ 비정규 노동자에 대한 노조의 대응은 두 가지 부분으로 나누어 볼 수 있다. 사업장 내 비정규 노동자를 포괄하고 있는가? 그리고 비정규 노동자의 이익을 대변하고 있는가? 노조가 사업장의 비정규 노동자를 조합원으로 포괄하는지는 규약과 단체협약에 명시된 조합원 규정으로 알 수 있다. 또 조합원의 처우를 규정한 단체협약에 비정규 노동자를 위한 내용이 있는지를 살펴봄으로써 노조가 비정규 노동자의 이익을 대변하여 관철시켰는지를 알 수 있다. 이처럼 포괄 여부

3) 기업노조가 형식상 독립적인 단위노조일 때는 규약, 산별노조 산하 지부일 때는 규정, 산별노조 산하 지역지부의 지회일 때는 규칙이다. 그러나 기업단위 노조 조직의 운영에 관한 내용은 마찬가지로 여기서는 규약으로 동일하였다. 또 산별노조 체계상의 위치와 상관없이 실질적인 노사교섭이 기업별로 이루어지는 노조들을 조사대상으로 삼았으므로 여기서 단체협약은 산별협약이 아니라 기업별협약이다.

〈표 2〉 비정규 노동자에 대한 노조의 대응 유형

		포괄 여부	
		○	×
이익대변 여부	○	통합	대리
	×	수용	배제

와 이익대변 여부에 따라 〈표 2〉와 같이 유형을 나눌 수 있다.

2) 포괄과 이익대변

규약 및 단체협약의 조합원 대상 규정에서 비정규 노동자와 관련된 내용은 다음 네 단계로 나눌 수 있다. 첫째는 비정규직을 조합원 대상에서 명시적으로 배제하는 것이다. 104개의 조사대상 노조 중 23개, 즉 22.1%가 명시적으로 비정규직을 배제하고 있었다. 이 중 노조 자체의 규약에 비정규직을 제외하는 조항이 있는 경우는 별로 없고(2사례), 대부분 단체협약상에서 사측과 합의한 조합원 범위에서 배제되었다. 전형적인 것은 조합원에서 제외하는 대상 중에 관리자나 기밀 취급자 등과 더불어 일용직·임시직·계약직·축타직 등의 비정규직을 집어넣는 것이다.

사실 기업 노조의 규약에서 조합원 대상을 규정한 조항은 전형적으로 다음과 같은 형식을 취한다. “본 조합은 ○○(기업명)의 종업원(직원, 노동자, 고용된 자)을 대상으로 한다.” 이것을 글자 그대로 해석하면, 적어도 임시직, 계약직 등의 직접고용 비정규 노동자는 조합원 대상이 되는 셈이다. 그러나 사측과의 합의하에 체결되는 노사 단체협약에서도 조합원 대상을 규정하는 조항이 있기 마련이고 여기서 비정규직이 제외되는 경우가 많다.⁴⁾

4) 실제로 사무금융연맹 산하 노조는 축타·계약직 등 직접고용 노동자를 조합원으로 받기로 결정한 후 사측과 끈질긴 협상을 벌여야 했다. 노조 자체의 규약은 문제될 것이 없었으나, 단체협약 조항에서 비정규직이 배제되어 있었기 때문이다.

그러나 규약이나 단체협약에서 비정규직을 명시적으로 배제하는 문구가 없이 “○○(기업명)의 종업원(직원, 노동자, 고용된 자)”이라는 규정만 있는 경우라 하더라도, 글자 그대로 직접고용 비정규직을 포괄한다고 해석하기는 어렵다. 관행적으로 보통 비정규 노동자는 노조에 참여하지 않으며, 오히려 비정규직에 대해 관심이 없고 문제가 된 적이 없기 때문에 이러한 조항의 문구가 그대로 이어지고 있는 것뿐이다. 실제로 직접고용 비정규 노동자가 노조에 가입하고자 했을 때, 비정규직을 대상에서 배제한 조항이 없었음에도 불구하고 노조에서 가입을 거부한 사례도 적지 않다(이 조사대상 노조들 중에서는 2사례가 확인됨). 따라서 비정규직에 대해 언급이 없는 경우는 포괄하지 않는 것으로 간주했으며, 이런 경우가 104개 노조 중 54사례 51.9%로 다수를 차지한다.

이처럼 비정규 노동자를 명시적으로든 암묵적으로든 노조 조합원 대상으로 포괄하지 않는 비율이 74.0%라면, 명시적으로 비정규직을 포괄함을 규정한 노조는 104개 중 27개 26.0%였다. 그 중에서 임시직, 계약직, 축탁직 등의 직접고용 비정규직이 가입 대상임을 규약에 명백히 명시한 경우는 10사례였다. 또한 규약 조항상 간접고용 비정규 노동자까지 포괄

〈표3〉 대기업 노조의 비정규 노동자 포괄 정도

구분	유형	전형적인 조항 예	사례수	비율
① 비정규직 배제 명시	포괄하지 않음	• 다음에 해당하는 자는 조합원이 될 수 없다: 일용임시직(계약직, 축탁직 등)	23	22.1%
② 비정규직에 대한 언급 없음	포괄하지 않음	• ○○기업명의 종업원(직원, 고용된 노동자, 종사하는 자)	54	51.9%
③ 직접고용 비정규직 포괄 명시	포괄함	• 계약직(임시직, 축탁직 등)을 포함한다	10	9.6%
④ 간접고용 비정규직 포괄 가능	포괄함	• ○○기업명 및 관련회사(도급, 용역계약, 사용자 관계에 종사하는 노동자) • 정규직 및 직접고용 비정규직 노동자(임시, 일용, 계약직)와 간접고용 비정규직(하청, 용역, 파견 등)을 포함한다	17	16.3%
합계			104	100%

〈표 4〉 대기업 노조의 비정규노동자 이익 대변 정도

구분	유형	내용	사례수	비율
① 정규직 이익을 위해 비정규직 희생	정규직 우선 이익 대변	8	7.7%	
② 비정규직에 관한 언급 없음	하지 않음		40	38.5%
③ 비정규직 처우 개선에 처우개선 대한 추상적 조항	없음	연, 비정규법 준수 및 하청업체 지도 노력 등	18	17.3%
④ 비정규직 처우에 대한 기업복지 구체적 조항	이익 대변	협, 휴가, 퇴직금, 우선채용 등	16	15.4%
⑤ 비정규직의 핵심적 이해		고용, 임금, 정규직화	21	21.2%
합계			104	100%

가능한 경우가 17사례였는데, 이런 조항들은 “○○(기업명) 및 그와 관련된 기업(용역, 하청 계약)의 노동자”로서 간접고용 노동자를 명시하거나 “○○과 관련된 일에 근무하는 노동자”로 규정하여 규약 해석상 간접고용 비정규 노동자도 가입대상이 될 수 있도록 하였다. 〈표 3〉은 이상과 같은 내용을 정리한 것이다.

한편 〈표 4〉는 조사대상 노조들이 사측과 맺은 단체협약에서 비정규 노동자의 이익을 대변하고 있는 수준을 나타낸 것이다.

8개의 노조는 명시적으로 정규직 조합원의 이익을 우선시하면서 비정규 노동자를 희생하는 조항을 가진 단체협약을 체결하고 있었다. 이 중 기업복지 적용 대상을 정규직 직원으로 제한한 1사례를 제외하고, 나머지는 모두 제조업에서 물량의 정규직 우선 분배나 인원 감축시 비정규직 우선 감축을 규정한 것이었다. 이런 조항은 아주 전형적으로, 정규직 노조가 비정규 노동자를 고용불안의 안전판으로 간주하는 시각을 나타낸다. 물론 경기변동에 따른 수량적 유연화가 용이하다는 점이 바로 사측에서 비정규직을 사용하는 이유이기도 하지만, 정규직 노조도 자기 조합원을 보호하기 위해서 이에 적극적으로 나서고 있는 것이다.

사실 단체협약에서도 비정규 노동자의 처우에 대한 언급이 전혀 없는 경우가 40사례로 가장 많았다. 그만큼 비정규 노동자에 대한 관심이 부족

한 것을 드러내 보여준다. 또 언급을 하더라도 추상적인 수준에 머무른 것이 18사례였는데, 비정규직 처우 개선을 위해 노력한다거나 비정규법을 준수한다거나 하청업체의 노동자 관리에 대해서 지도감독한다는 등의 내용이였다. 구체적인 실행 내용이 없이 처우 개선이나 법 준수 등을 선언한 것 등은 실효성이 없는 립서비스로 보아서 이익대변을 하지 않은 것으로 간주하였다. 이처럼 비정규직의 희생(7.7%), 언급 없음(38.5%), 실효성이 없는 립서비스(17.3%) 등 비정규 노동자의 이익대변을 제대로 하지 않은 경우가 63.5%였다.

이에 반해, 사업장 내 비정규 노동자의 이익을 구체적으로 대변하고 있는 경우는 38개로 36.5%를 차지했다. 특히 이 중에서 22개의 노조는 비정규 노동자들에게 가장 중요한 고용 보장과 임금 수준, 정규직 전환 등에 대해 사측과 타결하는 데까지 나아갔다.

더 구체적으로 내용을 보면, 기업 복지(경조금이나 행사비, 선물, 피복, 복리시설, 건강검진, 대출, 할인혜택 등)에서 정규직과 동등 적용을 규정한 것이 19개 노조 18.3%로 가장 많았다. 이러한 것들은 고용이나 임금 등 근본적인 이해관계에 그다지 상관이 없고 별로 부담되지 않는 것들이기 때문에 쉽게 타결되는 것으로 보인다.

그 다음으로 많은 것이 정규직 결원시 계약직이나 사내하청 등 비정규 노동자를 우선 채용한다는 규정으로, 15개 노조 14.4%의 단체협약에서 나타났다. 비정규 노동자의 입장에서는 일단 비정규직으로 일하다가 정규직 결원시 정규직으로 채용될 기회를 가질 수 있기 때문에 꽤 환영할 만한 조항이다. 그렇기 때문에 분명히 사업장 내 비정규 노동자의 이익을 대변한 것이라고 할 수 있다. 그러나 다른 일면 비정규 노동자의 종속성을 심화하고 집단행동을 가로막을 수 있는 것이기도 하다. 비정규 노동자들이 조직화하고 집단적으로 행동하여 처우개선이나 정규직화를 얻어내려고 하기보다는 개인적으로 사업장 내의 관리자에게 잘 보여서 정규직으로 발돋움하려는 개별 경쟁 전략을 취할 가능성이 높아지기 때문이다.

이에 비해, 비정규직에 대한 사회보험 가입과 유급휴가·퇴직금 적용을 규정한 항목이 있는 단체협약은 각각 2.9%와 5.8%로 매우 낮은 수치를 보였다. 정규직과 비정규직의 차이에서 이러한 것들의 적용률 격차가 가장 크다는 점을 생각해보면,⁵⁾ 대기업 노조가 이 문제에 대해서 적극적으로 않다는 점은 아쉬운 대목이다.

마지막으로 비정규 노동자의 핵심적인 이해인 임금, 고용보장, 정규직화에 대해 노사합의로 규정한 적이 있는 경우는 각각 11.5%, 5.8%, 13.5%에 달했다.⁶⁾ 문제는 이런 경우가 정규 단체협약보다 거의 일회적인 특별협약이나 노사합의로 이루어진 것이 많다는 점이다. 따라서 기존의 비정규 노동자들이 정규직화되거나 일시적으로 임금 인상 및 고용 보장이 이루어질지라도 지속화되기가 어렵다. 물론 정규 단체협약도 주기적으로 갱신이 이루어지고 그때마다 노사교섭을 해야 하지만, 일단 정규 단체협약 조항으로 있다면 매번 교섭대상이 될 수밖에 없는 데 비해, 특별협약이나 노사합의서는 그렇지 않기 때문이다. 따라서 집행부의 의지가 매우 강하거나 비정규 노동자들의 집단행동 등의 사건이 있을 때 이런 협약이 체결될 수 있지만, 노조 집행부가 바뀌는 등 상황이 변화하면 곧 문제시되지

5) 통계청의 경제활동인구 부가조사를 근거로 하여 정규직과 비정규직의 노동조건 격차를 살펴본 결과(김유선 2008)에 따르면, 사회보험 및 유급휴가·퇴직금에 대해서 정규직의 경우 거의 전 항목에서 90% 이상 적용받고 있는 반면, 비정규직은 10~30% 정도밖에 적용받지 못하고 있었다.

6) 현재 사업장 내에 존재하고 있는 비정규 노동자의 이익을 대변하고 있는가의 여부를 보는 것이므로, 비정규직 사용 제한(비율 제한, 노사협의 의무, 사용기간 제한 등) 규정은 제외하였다. 또 이와 관련된 것으로서 전형적으로 다음과 같은 조항, “임시직계약직·파견직 등의 사용기간은 ◇개월◇년을 넘을 수 없으며 그 후에도 계속 근로할 경우에는 정규직으로 간주한다”는 조항 또한 제외하였다. 사실 이와 같은 조항은 상당수의 단체협약에서 나타난다. 그러나 이것은 실질적으로 기존에 일하고 있는 비정규 노동자를 정규직으로 전환하기 위한 것이라기보다는 비정규직 고용을 제한하는 효과를 갖는 것으로 보아, 정규직 전환 프로그램으로 간주하지 않았다. 즉 정규직 전환에 해당하는 것은 사업장 내 존재하는 비정규직 노동자를 실제로 정규직으로 전환한 경우만을 계산하였다. 그 대신, 정기적인 단체협약 규정이 아니라 일시적으로라도 특별협약이나 노사합의로써 비정규직의 임금 인상이나 정규직 전환을 관철시킨 경우는 포함하였다.

않게 될 수도 있는 것이다. 물론 이러한 것들은 이해관계에서 핵심적인 만큼 사측의 부담도 크기 때문에 정규 단체협약 조항으로 합의되기 어려운 것일 터이다. 이런 한계가 있기는 하지만 비정규직의 핵심적인 이익을 노조가 대변하여 사측과 교섭하고 타결을 이루었다는 점에서 비정규 노동자에 대해 적극적인 관심이 있는 경우임은 틀림없다.

3) 유형 분포

규약 및 단체협약에서 나타난 비정규 노동자 포괄과 이익대변 지표에 따라 민주노총 소속 104개 대기업 노조의 비정규 노동자 대응 유형을 분류해 보면 다음 <표 5>와 같다.

배제 유형은 비정규 노동자를 노조로 포괄하려 하지도 않고 이익 대변을 하지도 않는 경우다. 비정규 노동자를 배제하고 전형적으로 정규직 조합원만으로 노조 활동을 해나가는 것이라고 할 수 있다. 무엇보다도 이 배제 유형의 비율이 53.8%로 절반을 넘고 있다. 즉 대기업 노조가 비정규 노동자에 무심하다는 세간의 평가가 실증적으로 확인된다. 세분해서 보아도, 비정규 노동자에 관한 한 완전히 무관심하다고 할 정도로 규약이나 단체협약에 아예 언급이 없는 경우가 가장 많았다(21사례).

<표 5> 민주노총 대기업 노조의 비정규 노동자 대응 유형 분포

	포괄 27 (26.0%)	비포괄 77 (74.0%)	포괄					
				①	②	③	④	합계
대변	통합 38 (36.5%)	대리 21 (20.2%)	①	4	4	0	0	8
			②	12	20	3	5	40
			③	3	13	0	2	18
			④	4	6	2	4	16
			⑤	0	11	5	6	22
합계	23	54	10	17	104			
비대변	수용 66 (63.5%)	배제 56 (53.8%)						
	10 (9.6%)							

반대로 통합 유형은 정규직뿐만 아니라 비정규 노동자도 노조 내로 포괄하고 그들의 이익도 대변하고 있는 것이다. 이 유형은 16.3%였다. 즉 정규직 중심인 대기업 노조 중에서도 이 정도는 적극적으로 비정규 노동자들과 결속하고 노조 내에서 비정규직 문제를 풀어나가려는 의지를 보여 주고 있다고 보아도 무방하다.

대리 유형은 비정규 노동자를 조합원으로 포괄하지 않으면서도 조합원이 아닌 이들의 이익을 대변하여 사측과 교섭하고 관철시킨 경우다. 대리 유형의 비율은 20.2%로, 차이가 크기는 하지만 배제 유형에 이어 두 번째로 높은 비율이었다. 이 유형은 노조를 단지 이익집단으로 간주하는 다원주의적 관점과 상치된다는 점에서 관심을 끈다. 다원주의적 관점에 따르면, 비정규 노동자가 조합원이 아닌 한 노조가 이들의 이익을 대변할 필요는 없기 때문이다. 그러나 앞서 말했듯이, 노조는 단지 그러한 제한적 이익집단 조직인 것만은 아니며, 정당성이나 연대의 가치도 중요한 행동 동기로 개입한다. 정규직 노조가 비조합원인 비정규 노동자의 이익을 대변하는 것도 이러한 연대 및 정당성의 측면에서 해석될 수 있다.

마지막으로 수용 유형은, 비정규직을 노조 내로 포괄할 의지가 있지만 단체협약에서 비정규 노동자의 이익을 구체적으로 관철시키지 않은 것이다. 물론 비정규 노동자가 조합원이라면 단체협약에 규정된 처우는 기본적으로 적용받을 수 있을 것이다. 그러나 비정규직의 특수한 상황과 이해관계가 존재한다. 그런 점을 고려하고 신경쓰지 않았다는 점에서 노조가 비정규 노동자를 형식적으로는 수용하되 실질적 이익을 대변하지는 못했다고 할 수 있다. 이 수용 유형은 9.6%로 가장 적는데, 이런 경우가 나타나는 것은 두 가지로 생각된다. 하나는 형식적으로 비정규직의 가입을 허용하였지만, 실제로 비정규 노동자가 노조에 참여하지는 않은 것이다. 조합원 중에 비정규 노동자가 없다면 굳이 사측과의 교섭에서 비정규직의 이해를 관철하지는 않을 것이기 때문이다. 다른 하나는 사측과의 교섭에서 밀린 것일 수도 있다. 사측은 물론 비정규직에 대한 해고의 자유와 저

임금을 유지하려고 할 것이기 때문이다. 하지만 조사대상이 비교적 안정화된 세력을 가진 대기업 노조라는 것을 감안해 볼 때, 공식적으로 비정규직을 받아들이기로 했음에도 불구하고 비정규 노동자가 조직되지 못하거나 그들의 이익을 대변할 교섭을 제대로 진행하지 못했다는 것은, 노조의 의지가 통합 유형 노조의 경우보다는 소극적일 것이라고 짐작할 수 있다.

특히 흥미로운 지점은 비정규 노동자의 포괄 비율과 이익대변 비율 사이의 차이다. 비정규 노동자를 같은 노조에 포괄하는 비율은 26.0%고, 비정규 노동자의 이익을 대변한 비율은 36.5%로서, 약 10%의 격차를 보였다. 어쨌든 비정규 노동자의 이익을 대변하여 시측과 교섭하여 타결하고 있는 것에 비해, 비정규 노동자를 일부라도 조합원으로 포괄한 경우는 그보다 훨씬 더 적다. 즉 대기업 노조들은 비정규 노동자의 노동조건을 개선하는 데에는 상대적으로 적극적인 반면 조합원으로 포괄하는 것은 더 꺼리고 있는 것이다.

사회적으로 비정규직 문제가 부각되자, 정규직 중심의 노조도 비정규 노동자에 대하여 정당성과 연대의 관점에서 행동해야 할 필요성을 인식하게 되었다. 따라서 가능하다면 비정규 노동자들의 이익을 대변하려고 노력하며, 설사 비정규 노동자들이 조합원이 아닌 경우에도 그러하다. 물론 여기에는 이해계산도 깔려 있다. ‘정규직 이기주의’라는 비판에 의해 사회적 지지가 철회되면 노조의 활동이 제약될 수 있으며, 따라서 이를 면하기 위한 행동을 취할 필요가 있는 것이다. 그러나 이것은 조합원의 이익을 직접적으로 계산하는 것은 아니다. 그런 측면에서는 오히려 비정규 노동자들의 노동조건을 열악한 상태로 두는 편이 더 낫다. 그럼에도 불구하고 비정규 노동자의 이익을 대변하여 노동조건을 개선하려고 노력하는 것은, 어쨌든 노조의 행동 동기로서 조합원의 이익 추구만이 아니라 정당성과 연대라는 가치 또한 인식되기 때문이다.

하지만 비정규 노동자를 조합원으로 포괄하는 것은 훨씬 더 부담스러운 일이다. 비정규 노동자가 조합원으로 가입하면 노조가 비정규직의 특

수한 이해를 대변해 줄 것을 조합원의 권리로서 요구할 수 있다. 그렇게 되면 모든 교섭에서 비정규직 문제를 거론하지 않을 수 없으며, 비정규 노동자의 이익을 대변하는 것이 일회적으로 끝날 수 없을 것이다. 조합원인 비정규 노동자의 이해를 대변하는 것은 당연한 일이 되고 '비정규직을 위해서' 교섭하였다는 생색을 낼 수도 없다. 즉 비정규 노동자의 이익을 '가능하면' 관철하는 것이 아니라 '당연히' 해야 되는 것이 되기 때문에 노조의 부담이 심해지는 것이다. 이러한 지표들을 살펴보면, 노조가 비정규 노동자를 배척한다는 의미는, 흔히 생각하듯이 비정규 노동자의 이익을 희생하여 정규직 조합원의 이익을 확보하는 것이라기보다는, 같은 노조 구성원으로서 함께 하지 않으려는 데 있다고 볼 수 있다.

3. 비정규 노동자 배제의 노조 내부 요인

1) 변수와 지표

그렇다면 이렇게 비정규 노동자를 포괄하거나 포괄하지 않는, 또 이익을 대변하거나 이익대변을 하지 않는 유형의 차이를 나타내는 요인은 무엇인가. 1절에서 밝혔듯이, 이 글은 이에 관해서 노조 내부 요인에 집중하고 있다. 물론 산업과 업종, 기업 규모, 노사관계 등도 중요한 요인이 될 것이다. 하지만 이러한 것들은 노조의 이해계산적 동기에 주로 영향을 미친다. 이러한 요인들은 이해계산의 기반이 되는 환경 조건을 구성하기 때문이다.

그에 비해 비정규 노동자와 결속할 가능성은 이해계산의 합리적 선택에 의해서라기보다는 정당성이나 연대에 대한 인식에서 나오는데, 이는 원론적으로는 이해계산과 독립적인 가치이다. 물론 이해계산의 측면에서

선택의 여지는 이런 가치가 노조 행동 동기로 작용하는 데 영향을 미칠 것이다. 즉 노조의 주 구성원인 정규직 조합원의 이해가 매우 절박하다면, 이런 가치에 의해 노조가 비정규 노동자와 결속하는 행동을 취할 가능성은 더 적어진다. 그러나 이 논문의 조사 대상은 조합원 500인 이상의 대기업 노조로서, 이해계산의 기반이 되는 환경 조건의 측면에서는 상대적으로 가장 유리한 편이라고 보아도 된다. 이처럼 외부적 조건은 조사 대상의 선택에서 어느 정도 통제되었다고 보고, 노동자들의 의식을 형성하는 노조 내부의 조건에 초점을 맞추고자 하는 것이다.

정당성과 연대의 인식이란 상당히 주관적인 의식의 영역이다. 하지만 이 역시 의식 설문조사로 측정하지는 않았는데, 앞서 말한 대로 비정규직 문제에 관한 한 당위적 응답 가능성이 매우 높기 때문이다. 이 주제에 대해서는 의식 설문 조사의 한계가 크기 때문에, 비록 간접적인 것이라고 할 지라도 객관적으로 관찰가능한 변수로 이를 살펴보고자 한다. 즉 구성원들이 정당성과 연대의 인식을 형성하는 데 영향을 미치는 노조 내부 구성의 변수들로 대신한다.

그러한 변수 중 하나는 정규직 조합원과 비정규 노동자가 노동과정에서 맺고 있는 관계이다. 부라보이가 말한 대로, 노동과정은 상품만을 생산하는 것이 아니라 노동자들의 “사회적 관계와 의식을 생산한다(Burawoy 1985).” 말하자면 노동자들의 의식을 기본적으로 형성하는 것은 노동과정에서의 경험이다. 즉 조합원들은 작업장의 노동과정에서 비정규 노동자를 경험함으로써 이들에 대한 인식을 형성할 것이며, 말할 것도 없이 노조의 태도와 행동을 결정하는 데 가장 바탕이 되는 것은 조합원들의 의식이다.

노동과정의 동일성과 연계성에 따라, 정규직과 비정규 노동자가 맺고 있는 관계를 나누어 볼 수 있다. 동일성이란 정규직과 비정규 노동자가 같은 업무를 하는 것이다. 만약 정규직 조합원과 비정규 노동자가 서로 같은 일을 한다면, 정규직과 비정규직의 차별이 정당화되기 어려울 것이다. 즉 정규직 조합원들도 비정규직 문제에 대해 ‘부당하다는 인식’을 갖게 되어

정당성 문제가 상대적으로 중요하게 떠오를 수 있다. 연계성은 노동과정에서 교류가 있는가의 문제이다. 작업장에서 업무를 하면서 서로 교류가 있다면, 그만큼 정규직 조합원과 비정규 노동자들 사이에 '동료 의식'이 형성될 가능성이 높다. 그리고 교류의 경험과 동료 의식은 연대의 기초적인 바탕이 될 수 있는 것이다.

이처럼 노동과정의 동일성과 연계성 여부에 따라, 노조의 주요 구성원인 정규직 조합원과 비정규 노동자가 맺고 있는 관계는 다음 <표 6>의 네 가지로 표현할 수 있다.

노조 구성원들의 의식에 영향을 미치는 또 다른 변수로 리더십의 구성을 들 수 있다. 내부 구성원들이 다 비슷한 정도로 노조 활동에 참여하는 것은 아니다. 노조 활동에 적극적으로 참여하며 지향성에 영향을 미치려고 하는 구성원들이 있는가 하면, 상대적으로 수동적인 구성원들도 있기 마련이다. 여기서 전자가 리더십 집단이다. 조합원들은 사업장에서 노동과정뿐 아니라 노조 자체의 활동 또한 경험하게 된다. 따라서 노조 활동을 구상하고 이끌어나가는 리더십 집단이 어떠한 방식으로 구성되어 있고 어떻게 태도를 보이는가에 따라, 조합원들의 의식과 노조의 행동 동기에 영향을 미칠 수 있다.

비정규 노동자 문제와 관련하여 이러한 리더십 집단은 다음 세 집단을 들 수 있다. 우선, 노조 집행부가 중요하다. 물론 집행부는 비정규 노동자에 대한 노조의 공식적 대응을 결정하지는 않는다. 규약과 단체협약은 모두 조합원 총회나 대의원대회를 통해 전체 조합원의 의사에 따르는 것으로, 집

<표 6> 노동과정에서 정규직과 비정규 노동자 간의 관계

구분		동일성	
		○	×
연계성	○	혼성	위계
	×	병렬	분리

행부가 자의적으로 결정할 수 있는 것이 아니다. 그러나 집행부는 노조의 일상 사업을 관장하며, 이 일상 사업을 경험하는 구성원들의 의식에 영향을 미칠 수 있다. 즉 집행부는 노조 사업을 통해 비정규 노동자와 결속하기 위한 정당성과 연대의 동기를 복돋을 수 있는 것이다. 따라서 이는 집행부 차원의 비정규 노동자 대상 사업의 종류와 개수로 측정할 수 있다.

다음으로, 공식적 기구는 아니지만 노조의 활동과 지향성에 영향을 미치고자 하는 평조합원 활동가들의 모임이다. 노조 내부에 비정규 노동자에 대해 정당성 문제를 제기하고 연대를 주장하는 활동가모임이 있다면, 노조의 행동 동기는 많이 달라질 수 있을 것이다.

마지막으로, 비정규 노동자 자신들로서, 이들이 스스로 노조에 영향을 미치기 위해서 집단화할 때도 있다. 이들은 기업 노조 내에서 주체적인 집단을 이룰 수도 있지만, 비정규 노동자를 받아들이지 않는 노조가 많은 정규직과 별개의 노조 조직을 형성하거나 비공식적인 모임 형식을 취할 수도 있다. 하지만 사실 대기업 사업장의 비정규 노동자들은 독자적 조직보다 이미 안정적 세력을 갖춘 기업 노조에 포괄되는 것을 선호한다.⁷⁾ 독자적인 비정규 노조를 결성하는 것은 위험성이 매우 클 뿐만 아니라 사측과의 교섭도 제대로 할 수 없는 것이 보통이기 때문이다. 따라서 비정규 노동자들이 별개의 조직을 만든 경우에도, 독자적인 교섭과 활동보다는 정규직 노조가 비정규직을 포괄하거나 이익을 대변하도록 압력을 행사하려는 목적이 크다. 어쨌든 형식상 노조 내에서든 밖에서든, 사업장의 비정규 노동자들이 노조에 압력을 행사하기 위해 집단화한다면, 노조의 행동 동기가 달라질 수 있을 것이다.

다음의 <표 7>은 이상과 같은 지표를 정리한 것이다.

7) 은수미(2007)에 따르면, 정규직과 별개로 조직화한 비정규 노조들도 독자적인 조직을 선호하는 가라는 질문에 매우 부정적으로 대답하였다. 그럼에도 불구하고 독자적 노조를 만든 이유로 정규직 노조가 이해계산으로 비정규직을 받아들이지 않으며 비정규직을 대변할 능력과 의사가 없기 때문이라고 응답하였다.

〈표 7〉 비정규 노동자 관련 노조 내 리더십 구성의 지표

리더십 집단	지표	측정
집행부	비정규 노동자 대상 사업의 정도	종류와 개수
활동가모임	비정규 노동자 관련 활동을 하는 평조합원 조직	유무
비정규노동자	비정규 노동자들의 집단화	유무와 방식

2) 노동과정과 리더십의 영향

이러한 요인들이 비정규 노동자에 대한 노조의 공식적인 대응에 어떤 영향을 미치는지 검증해 보자. 우선 노동과정과 노조의 대응 유형과의 관계에 대해 분할표 분석을 해 보면 〈표 8〉과 같다.⁸⁾

첫째, 혼성 노동과정은 정규직과 비정규 노동자가 노동과정에서 함께 섞여 같은 일을 하는 것이다. 이때 노조가 공식적으로 비정규 노동자들을 통합하는 비율이 매우 높아진다는 점이 무엇보다도 눈에 띈다. 전체적으로 통합 유형의 비율은 16.3%에 불과했으나 혼성 노동과정일 때에는 32.5%로 거의 두배에 달했다. 또 비정규 노동자의 포괄과 이익대변 중 하나만 하는 수용이나 대리 유형의 비율도 평균보다 상당히 웃돌았다. 그만큼 배제 유형은 줄어들어서, 전체적으로 보면 배제 유형의 비율이 절반이 넘는데 비해 혼성 노동과정일 때에는 27.5%에 불과했다.

이것은 어떻게 해석할 수 있을까. 노동과정의 동일성과 연계성이 둘 다 존재하는 혼성 노동과정의 경우, 정당성과 연대의 계기가 더 강해진다고 볼 수 있다. 비정규 노동자가 정규직과 같은 일을 한다면 정규직과 비정규직의 차별은 누가 보아도 정당성이 결여된 것으로 생각된다. 또 노동과정에서 함께 섞여 일하면서 교류하기 때문에 동료 의식이 형성되기도

8) 한 기업에도 비정규 노동자들은 다양한 직종 부문과 고용 형태로 도입되어 있으며, 따라서 정규직 조합원과 노동과정에서 맺고 있는 관계도 다양하다. 따라서 여기서는 가장 비정규 노동자 수가 많은 업무 부문의 노동과정을 대표로 하였다. 노조도 사업장에서 숫적으로 많은 비정규 노동자에게 가장 신경을 쓸 것이기 때문이다.

〈표 8〉 비정규 노동자의 노동과정과 노조의 대응 유형

노동과정 대응태도	혼성	병렬	위계	분리	합계
통합	13 (32.5%)	1 (4.2%)	2 (13.3%)	1 (4.0%)	17 (16.3%)
수용	5 (12.5%)	1 (4.2%)	1 (6.7%)	3 (12.0%)	10 (9.6%)
대리	11 (27.5%)	7 (29.2%)	1 (6.7%)	2 (8.0%)	21 (20.2%)
배제	11 (27.5%)	15 (62.5%)	11 (73.3%)	19 (76.0%)	56 (53.8%)
합계	40 (100%)	24 (100%)	15 (100%)	25 (100%)	104 (100%)

$\chi^2=23.988$, 유의확률 .002, 1% 수준에서 유의

쉽다. 물론 이해계산이 작용할 가능성도 적지 않는데, 사실 정규직 조합원에게 위협이 되는 것은 오히려 비정규 노동자가 같은 일을 할 때이다. 대체 가능성이 있기 때문이다. 그러나 같은 작업장에서 일상적으로 대면하고 교류하기 때문에 이러한 이해계산적 동기가 부각되기 쉽지 않다. 쉽게 말해서 매일같이 얼굴을 보는 동료에게 이해관계만을 내세우고 대할 수는 없는 것이다. 그리하여 노조도 비정규 노동자를 배제하지 않을 가능성이 높게 나타난다고 해석할 수 있다.

둘째, 병렬 노동과정은 노동과정의 동일성은 있지만 연계성은 없는 경우, 즉 정규직과 비정규 노동자들이 같은 일을 하되 서로 다른 작업장이나 작업조직에서 분리되어 일하여 교류가 없는 경우다. 이때는 전체적인 평균과 비교해 보았을 때 대리 유형이 높다는 특징을 보였다. 말하자면, 비정규 노동자를 같은 조합원으로 포괄하지는 않되, 정규직 노조가 비정규 노동자의 이익을 대변하여 대리 교섭하는 모습이 비교적 많았다.

이 경우 역시 노동과정이 동일하기 때문에 비정규직 차별에 대한 정당성 문제는 강하게 제기된다. 그래서 노조는 비정규 노동자의 이익을 대변함으로써 노동조건을 향상시켜 이 차별을 줄이는 데 힘을 쓸 가능성이 상

대적으로 높은 것이다. 반면 노동과정에서 연계 및 교류가 없다는 점은 동료 의식을 그만큼 약화시킨다. 게다가 비정규 노동자가 정규직과 같은 일을 한다면 정규직을 쉽게 대체할 수 있다는 점에서, 정규직 조합원이 느끼는 위협은 커진다. 즉 대체가능성에 대한 이해계산이 노동과정의 분리에 의해 약화된 동료 의식을 넘어서는 것이다. 따라서 기업 구조조정이나 정리해고 등 정규직 조합원의 이해가 심각하게 위협받을 때에 비정규 노동자를 희생삼을 수 있도록 이들을 노조 밖에 두게 된다. 비정규 노동자를 조합원으로 포괄하는 통합 유형이나 수용 유형이 거의 나타나지 않는 것은 이 때문이라고 볼 수 있다.

셋째, 비정규 노동자가 정규직을 보조하거나 감독을 받는 위계적 노동과정에서는 어떠한가. 이런 경우는 노동과정이 연계되어 있어 일상적으로 교류해야 하기 때문에 동료라는 감정을 느낄 가능성이 있다고 볼 수 있다. 그러나 같은 일을 하지 않는 것은 그만큼 동료 의식을 약화시킬 수도 있다. 게다가 노동과정의 위계성은 정규직과 비정규직의 차별을 정당화하는 데 기여한다. 노동과정에서 중요하고 핵심적인 일을 하는 조합원에 비해, 보조적인 일을 하는 노동자들은 비정규직인 것이 당연하다는 것이다. 결과를 보면, 위계적 노동과정에서는 노조가 비정규 노동자를 배제하는 비율이 매우 높았다. 즉 위계적 노동과정에서는 비정규 노동자에 대해 동료라는 의식이 생겨나기보다는 차별이 정당화되는 쪽으로 작용한다고 해석할 수 있다.

넷째, 정규직과 비정규직의 업무가 전혀 다른 분리의 노동과정에서도, 비정규 노동자를 배제하는 비율이 압도적이었다. 동료 의식이 발달하지 않을 뿐더러, 이런 경우 대개 주변적인 업무에 비정규직을 도입한 경우가 많기 때문에 핵심 업무와 주변 업무라는 분할이 작동하면서 비정규직 고용과 차별을 정당화하게 된다. 즉 비정규 노동자에 대해 정당성과 연대의 동기가 형성되지 않으며, 그 결과 노조는 비정규 노동자를 배제하는 태도를 취하게 되는 것이다.

다음으로, 리더십 집단들이 비정규 노동자에 대해 취하는 노조의 대응 유형에 어떤 영향을 미치는지를 보기로 하자. <표 9>, <표 10>, <표 11>은 각각 집행부의 비정규 노동자 사업의 개수와 비정규 노동자를 위한 활동을 하는 활동가모임의 유무, 비정규 노동자들의 집단화 유무를 노조의 비정규 노동자에 대한 대응 태도의 유형에 따라 검증한 것이다.

사실 조사 대상 노조의 집행부들 중에서도 비정규 노동자를 위한 사업을 하고 있는 곳은 매우 적었다. 거의 절반에 가까운 47개(45.2%)의 노조 집행부는 비정규 노동자를 위한 사업을 전혀 하고 있지 않았다. 비정규 노동자를 위한 집행부 사업을 3개 이상 하고 있는 곳은 12개 노조 10.2%에 불과했다. 이 사업들은 비정규 노동자를 위한 실태조사 및 상담, 고충

<표 9> 노조 대응 유형과 집행부의 비정규 노동자 사업 개수

유형	사업 평균	사례수	표준편차
배제	0.48	57	0.73
대리	1.00	21	1.22
수용	1.10	10	0.74
통합	2.52	16	1.15

분산분석 F=12.395, 유의확률=.000, 1% 수준에서 유의

<표 10> 노조 대응 유형과 비정규 노동자 활동을 하는 조합원 활동가 모임 유무

	배제	대리	수용	통합	합계
활동가모임	14	5	5	4	28
조직 있음	(24.6%)	(23.8%)	(50.0%)	(25.0%)	(26.9%)
활동가모임	43	16	5	12	76
없음	(75.4%)	(76.2%)	(50.0%)	(75.0%)	(73.1%)
합계	57	21	10	16	104
(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	

$\chi^2=3.002$, 유의확률 .391

〈표 11〉 노조 대응 유형과 비정규 노동자 집단화 유무

	배제	대리	수용	통합	합계
집단화	16 (28.6%)	4 (19.1%)	4 (40.0%)	15 (88.2%)	39 (37.5%)
비집단화	40 (71.4%)	17 (80.9%)	6 (60.0%)	2 (11.8%)	65 (62.5%)
합계	56 (100%)	21 (100%)	10 (100%)	17 (100%)	104 (100%)

$\chi^2=23.653$, 유의확률 .000, 1% 수준에서 유의

처리, 교육, 행사, 지원 등으로 조합원의 승인을 받지 않고 집행부 차원에서 할 수 있는 것이다. 그런데도 이러한 사업들을 하는 노조가 적었다는 점은, 일반적인 평조합원뿐만 아니라 집행부도 비정규 노동자에 대한 관심이 별로 없다는 것을 보여준다.

하지만 그런 가운데에서도 〈표 9〉에서 나타난 것처럼, 비정규 노동자에 대한 노조의 대응 유형별로 사업의 개수는 분명히 차이가 난다. 비정규 노동자를 배제하는 노조에서는 집행부의 사업 개수가 평균 0.48개인데 비해, 비정규 노동자를 통합하는 노조는 평균 2.52개로 차이를 보였다. 조합원으로서의 포괄과 이익대변 둘 중 하나만 하는 수용과 대리 유형은 그 중간인 약 1개 정도였다.

물론 이 두 변수 간의 인과관계가 명확하지는 않다. 예를 들어 비정규 노동자를 통합하고 있기 때문에 비정규 노동자를 위한 사업이 많다고 볼 수도 있는 것이다. 그러나 규약과 단체협약은 전체 조합원의 의사에 따라 결정되기 때문에, 공식적으로 비정규 노동자를 통합하기 위해서는 전체 조합원들의 연대의식이 전반적으로 강해야 한다. 그에 비해서 이 사업들은 리더십 집단인 집행부의 의지와 노력만으로 쉽게 행할 수 있는 것들이다. 이러한 용이성과 가변성의 정도를 생각해 보면, 집행부가 노조의 일상 활동에서 비정규 노동자에 대한 사업을 적극적으로 함으로써 조합원들에게 연대와 정당성의 동기를 고취시킬 때, 공식적인 통합까지 나아갈 수 있

다고 보는 편이 더 적합할 것이다. 그러나 집행부가 아닌 평조합원들이 비정규 노동자를 위한 활동을 하는 것은, <표 10>에서 나타나듯이 노조의 대응에 거의 영향을 미치지 못했다.

<표 11>은 비정규 노동자의 집단화에 대한 것이다. 비정규 노동자들이 노조에 압력을 행사할 수 있도록 스스로 집단화한 경우는 104개 중 39개로 37.5%에 지나지 않았다. <표 11>에서 눈에 띄는 특성을 보면, 비정규 노동자를 통합한 노조의 사업장에서는 이들이 집단화한 비율이 88.2%로 평균보다 매우 높았고, 대리 유형을 취한 노조의 사업장에서는 19.1%로 평균보다 상당히 낮았다. 노조 내로 통합된 비정규 노동자들이 집단화하여 노조에 비정규 노동자를 위하도록 압력을 행사하는 것은 비교적 자연스럽게 이해할 수 있다. 하지만 대리 유형의 노조가 있는 사업장에서 비정규 노동자들이 집단화되는 경우가 드물다는 점은 흥미롭다.

대리 유형이란 노조가 비정규직을 포괄하지 않지만 단체협약에서 비조합원인 비정규 노동자의 이익을 구체적으로 대변하고 있는 상황을 말한다. 즉 비정규 노동자들의 입장에서 보면 이 기업 노조에 가입할 수가 없고, 집단화하려면 별개의 독자적 조직을 결성해야 한다. 그러나 노조가 비정규직의 이익을 일부라도 대변해 주는 한, 비정규 노동자들은 그에 만족하고 스스로 집단화하지 않는 것이다. 정규 비정규직 노동자들이 직접 집단행동에 나서는 것은 상당한 위험이 따른다. 정규직에 비해 비정규직은 고용관계에서 훨씬 불안한 위치에 있기 때문이다. 따라서 비정규 노동자들은 집단화하는 위험을 무릅쓰는 것보다, 정규직 노조가 뭔가라도 해준다면 이에 의존하는 것이 낫다고 판단하는 것이다.

그러나 또 다른 방향, 즉 비정규 노동자들의 입장에서가 아니라 노조의 대응이라는 시각에서도 이것이 시사하는 바가 있다. 이런 방향에서 보면 비정규 노동자들이 집단화되었을 때는 대리 유형이 적었다고 해석할 수 있기 때문이다. 비정규 독자 조직이 있다 할지라도 연대의 관점에서 정규직 노조가 비정규직의 이해를 대변하여 힘쓸 수 있다. 실상 비정규 독자

조직은 노사교섭이 어렵기 때문에, 비정규 노동자들이 이렇게 집단화하는 것 자체가 정규직 노조에게 비정규 노동자를 위한 이익대변을 하라는 압력의 목적이 있는 것이기도 하다. 그러나 비정규직 노동자들의 조직화가 있을 때 대리 유형이 평균보다 훨씬 낮은 비율이라는 점을 보면, 그런 압력 효과는 별로 없다고 해석할 수 있다.

3) 배제의 요인

〈표 5〉에서 본 바대로 민주노총의 대기업 노조들 중에서 절반 남짓은 비정규 노동자를 완전히 배제하고 있었고, 나머지 절반 가량은 비정규 노동자를 조합원으로 포괄하거나 이익대변하려는 노력을 보이고 있었다. 이처럼 비정규 노동자를 배제 또는 배제하지 않게 만들 수 있는 요인을 알아보기 위하여, 앞서 살펴본 노동과정과 리더십 구성의 변수 중 노조 대응 유형과 관련이 있는 것으로 나타난 변수들을 가지고 이분형 로지스틱 회귀분석을 하였다. 그 결과는 다음 〈표 12〉와 같다.

혼성 노동과정, 즉 정규직과 비정규직이 같은 일을 함께 하느냐 아니냐가 노조가 비정규 노동자를 배제하느냐 아니냐의 여부에 영향을 주었

〈표 12〉 비정규노동자배제 여부에 대한 로지스틱 회귀분석 결과

	B	표준오차	유의확률
노동과정			0.010*
노동과정 - 혼성	1,969	0,654	0,003**
노동과정 - 병렬	0,711	0,692	0,304
노동과정 - 위계	0,327	0,813	0,687
집행부의 사업 개수	1,009	0,291	0,001**
비정규 노동자 집단화	0,384	0,569	0,499
상수	-3,362	0,947	0,000

*5% 수준에서 유의 **1% 수준에서 유의

다. 즉 비정규 노동자가 노조의 주 구성원인 정규직 조합원과 함께 어울려 동일한 일을 한다면, 노조가 비정규 노동자를 배제하지 않을 가능성이 높은 것이다. 앞서 말한 대로 이는 정당성과 연대의 동기로 설명할 수 있다. 이해계산적인 논리로는 이런 경우 역시 비정규 노동자를 배제함으로써 정규직 조합원의 고용 불안에 대한 완충판으로 사용할 수 있으나, 함께 같은 일을 하는 비정규 노동자들에 대해서는 그러한 이해계산적 동기를 적용시키기 어려운 것이다. 오히려 비정규직 고용 및 차별이 부당함을 인식하고 연대하려고 할 수 있다.

또한, 집행부 차원에서 비정규 노동자를 위한 사업을 얼마나 하는지에 따라, 노조의 공식적 대응에서도 비정규 노동자를 배제하는지 아닌지가 달라졌다. 즉 다른 조건을 통제했을 때, 집행부의 의지와 노력이 비정규 노동자의 배제 여부에 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다. 반면 비정규 노동자의 집단화 여부는 통계적으로 유의하지 않았다. 즉 비정규 노동자들이 스스로 집단화하는 것은 사업장의 정규직 중심 노조에 대해 압력을 행사하지 못하고 있다고 볼 수 있다.

비정규 노동자에 대한 대응 유형을 구성하는 두 가지 지표, 즉 비정규 노동자를 공식적으로 조합원으로 포괄하는지의 여부와 교섭에서 비정규

〈표 13〉 비정규노동자 포괄 여부에 대한 이분형 로지스틱 회귀분석

	B	표준오차	유의확률
노동과정			0,152
노동과정 - 혼성	0,966	0,694	0,164
노동과정 - 병렬	-0,883	0,948	0,352
노동과정 - 위계	0,513	0,904	0,570
집행부 사업 개수	0,732	0,277	0,001**
비정규노동자 집단화	-1,218	0,607	0,054
상수	-2,275	0,915	0,013

*1% 수준에서 유의 **5% 수준에서 유의

〈표 14〉 비정규노동자 이익대변 여부에 대한 이분형 로지스틱 회귀분석

	B	표준오차	유의확률
노동과정			0,021
노동과정 - 혼성	2,046	0,724	0,005**
노동과정 - 병렬	1,549	0,764	0,043*
노동과정 - 위계	0,554	0,921	0,362
집행부 사업 개수	1,025	0,281	0,000**
비정규 노동자 집단화	0,378	0,584	0,419
상수	-4,025	1,044	0,000

*1% 수준에서 유의 **5% 수준에서 유의

직 노동자의 이익을 대변하고 있는지의 여부에 대해서도 각각 이분형 로지스틱 회귀분석을 할 수 있다. 〈표 13〉와 〈표 14〉는 그 결과이다.

〈표 13〉에서 보면 비정규 노동자의 포괄 여부에 유의미하게 영향을 미친 유일한 요인은 집행부의 사업 개수였다. 다른 한편 〈표 14〉에서 나타난 것처럼, 비정규 노동자의 이익을 대변하느냐 아니냐에 대해서는, 집행부의 사업과 더불어 노동과정에서 혼성일 때가 크게 영향을 미쳤고, 노동과정이 병렬일 때도 어느 정도 영향을 미친다고 볼 수 있었다. 이것은 정당성의 문제와 관련되어 해석할 수 있다. 혼성 노동과정과 병렬 노동과정은 모두 정규직과 비정규 노동자의 업무가 동일한 경우다. 단, 전자는 함께 어울려 일하는 것이고, 후자는 작업조직이 분리되어 따로 일하는 것이다. 그러나 어쨌든 같은 일을 하는 데 정규직과 비정규직이 나뉘고 노동조건이 차이가 난다는 것은, 누가 보아도 부당한 것으로 인식되기 쉽다. 따라서 노조는 비정규 노동자들의 이익대변을 함으로써 비정규 노동자의 처우를 개선하고 정규직과의 격차를 줄이기 위해서 노력하는 것이다.

하지만 비정규 노동자를 포괄하는 것은 더욱 어려운 일이다. 앞서 〈표 5〉에서 보듯이, 비정규 노동자를 포괄하는 비율은 이익대변하는 비율보다 훨씬 낮았다. 이는 비정규 노동자를 일단 조합원으로 받아들여지면, 정규직 조합원의 이해가 절박해지는 때가 오더라도 같은 조합원인 비

정규 노동자를 희생시킬 수가 없게 되어 버리기 때문이다. 결국 비정규 노동자와 결속하려는 정당성과 연대의 동기가 이해계산적 동기를 압도해야만 비정규 노동자를 포괄할 수가 있다.

〈표 13〉을 보면, 정규직 조합원과 비정규 노동자가 노동과정에서 맺고 있는 관계는 노조의 비정규 노동자 포괄에 영향을 주지 못했다. 노동과정이 노동자의 의식을 기본적으로 형성하는 바탕이라고 본다면, 조합원들의 자생적인 의식만으로는 이해계산적 동기를 완전히 버리기가 어렵다는 것을 나타낸다. 비정규 노동자의 이익대변 수준까지는 갈 수 있지만, 여전히 비정규 노동자를 노조 밖에 위치시킴으로써 이해가 절박해졌을 때에는 이들을 희생할 여지를 남겨두고자 하는 것이다. 단지 〈표 13〉에서 보듯이 비정규 노동자를 포괄하는 것이 가능한 것은 노조 집행부의 의지와 노력이 클 때이다. 즉 비정규 노동자와 결속하는 데 있어서 정당성과 연대의 동기가 이해계산적 동기를 능가하기 위해서는 리더십 집단의 노력이 가장 중요한 것이다.

4. 나가는 말: 실천적 함의

지금까지 민주노총 산하 대기업 노조들이 비정규 노동자에 대해 취하는 태도와 그것에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다. 실제로 조사를 해본 결과, ‘정규직 이기주의’에 대한 비판 여론이 상정하고 있는 것처럼 비정규 노동자를 배제하는 태도가 가장 많았다.

이것은 ‘민주노조운동의 위기’와 연결된다. 역사적으로 1987년 노동자대투쟁을 중요한 계기로 하여 결성된 자율적인 노조들을 ‘민주노조’라고 불렀던 것은, 노동자의 권리를 회복하려는 목표를 담지하고 있었기 때문이다. 예를 들어 당시 노동조건 개선을 위한 투쟁도 단지 조합원의 이익

뿐만 아니라 억압되었던 노동권을 보장받는 것이라는 측면이 있었던 것이다. 실제로 당시 민주노조에 참여한다는 것은 노동자 개인에게 있어서는 위험성이 매우 컸기 때문에, 이해계산적 동기로만 보면 민주노조운동은 유지될 수 없었다. 오히려 부당함에 대한 인식과 노동자들 사이의 연대의식이 행동 동기가 되었기 때문에 민주노조운동이 성장할 수 있었던 것이다. 그러나 이러한 운동의 결과로 기본적인 노동권이 확보되자, 민주노조들도 급격하게 이익집단적 성격이 강화되었으며, 1997년 경제 위기를 거치면서 노동자의 이익이 심하게 침해받자 더욱 그러하게 되었다. 비정규 노동자 문제는 이를 극명하게 표현하고 있다. 노조는 비정규 노동자들을 희생하여 제한된 범주의 조합원의 이해를 보호하기 위해서 이들을 배제하고 있는 것이다. 비정규직 사용이 부당하다는 인식이 널리 퍼져 있고 이들과 연대해야 한다는 사회적 압력이 있는데도 그러하다. 그런 측면에서 이익집단으로서의 노조는 지속되고 있을지라도 민주노조운동은 위기라고 이야기되는 것이다.

그렇다면 이러한 위기 상황을 어떻게 극복할 수 있을까. 비정규 노동자를 배제하는 데, 또는 반대로 포괄하거나 이익대변을 하는 데 영향을 미친 요인들을 분석한 것은, 이를 위한 실천적 전략을 모색하기 위해서이다. 노조를 이해계산의 합리적 선택으로만 움직이는 이익집단으로 규정해 버리면, 정규직 중심의 노조가 비정규 노동자와 연대하고 결속할 이유가 없다고 포기해 버릴 수밖에 없게 된다. 반대로 노조가 비정규 노동자와 연대해야 한다고 당위적으로 역설하는 것은, 이러한 상황을 극복하는 데 별로 도움이 되지 않는다. 실제로 노조가 이해계산적 행동 동기를 넘어서서 비정규 노동자와 결속할 수 있는 요인들을 찾아보아야 하는 것이다.

이 글의 분석에서는 두 가지 함의를 끌어낼 수 있다. 우선, 노동과정의 영역이 비정규직 문제를 둘러싸고 노사간 전략적 장이 될 수 있다는 것이다. 노동과정에서 정규직과 비정규직의 관계가 어떻게 구성되어 있는가는 노동자들의 의식과 노조의 태도에 영향을 미친다. 이 글의 분석에서 본

바, 노동과정이 동일한 경우 정당성의 문제가 크게 제기되고 이는 노조의 대응에도 영향을 미쳤다. 특히 정규직과 비정규 노동자가 노동과정이 동일하고 함께 어울려 일하는 경우에는 노조가 비정규 노동자를 통합하여 결속할 가능성이 많았다. 반대로 보면, 사측의 입장에서는 이러한 결속을 막는 것이 중요해진다. 이를 위한 사측의 전략들은 실제로 여러 부문과 기업에서 나타나고 있다. 즉 비정규직 도입 초기에는 정규직과 어울려 같은 일을 하도록 했던 것을 이후 노동과정을 재편하여 정규직과 비정규직의 업무를 분리하거나 분할하는 사례들이 늘어나고 있는 것이다. 은행의 창구 업무 조직 재편, 대공장의 라인 분리 등이 주요한 예이다. 이렇게 될수록 정규직 중심의 노조가 비정규 노동자와 결속할 가능성은 더 적어진다. 반대로 이는 노조가 비정규 노동자와 관련되어 노동과정의 재편에 전략적으로 개입해야 할 필요성을 함의한다.

다음으로 리더십과 관련된 부분을 보면, 비정규 노동자와 결속하기 위해서는 무엇보다도 집행부의 의지와 노력이 중요한 것으로 드러났다. 그럼에도 불구하고 많은 노조 집행부들은 이러한 노력을 하지 않고 있었다. 노조 간부들은 비정규 노동자에 대한 노조의 대응 태도를 비판받을 때 흔히 “조합원 정서상 어렵다”는 핑계를 대곤 한다. 그러나 이 ‘조합원 정서’를 바꿀 수 있는 것도 집행부의 노력이다. 노조의 대응은 전체 조합원의 의사에 따라 결정되지만, 집행부가 비정규 노동자를 위해 스스로 할 수 있는 사업들을 해나간 노조들은 이러한 공식적인 대응에서도 비정규 노동자를 배제하지 않을 가능성이 높았다. 즉 집행부가 관장하는 노조 사업 자체가 조합원들의 경험과 의식을 재형성함으로써 비정규 노동자에 대한 정당성과 연대의 동기를 고취시킬 수 있는 것이다.

반면 비공식적인 조합원 활동가들의 모임이나 비정규 노동자 집단화는 별로 압력이 되지 않는 것으로 나타났다. 특히 비정규 노동자들이 독자적으로 조직화되었을 때에는 정규직 중심의 노조가 비정규 노동자들을 배제할 가능성이 더 높았다. 이는 정규직이나 비정규직 활동가들이 정규직

중심의 노조가 비정규 노동자와 연대하는 태도를 갖도록 압력을 행사하기 위해서는 더 세심한 전략적 선택이 필요하다는 점을 시사한다. ~~2004~~

참고문헌

- 김동춘. 1995. 『한국사회 노동자 연구』. 역사비평사.
- _____. 2006. “노동운동의 위기에 대한 사회학적 해석.” 중앙대학교 노동운동 위기 논쟁 포럼 발표문.
- 노중기. 2003. “노동체제 변동과 민주주의.” 학술단체협의회 편. 『민주주의는 종료된 프로젝트인가』. 이후.
- _____. 2005. “위기의 노동운동, 신자유주의에 포위된 민주노조운동.” 『정치비평』 14.
- _____. 2006. “고도성장 이후 노동운동의 전환과 과제.” 『경제와 사회』 69.
- 박승옥. 2004. “한국 노동운동, 종말인가 재생인가?” 『당대비평』 27.
- 박태주. 2001. “비정규직 노동자-잊혀진 존재에서 중심의 한축으로.” 『노동사회』 54.
- 은수미. 2007. 『비정규직과 한국 노사관계 시스템 변화』. 한국노동연구원.
- 이병훈. 2005. “노동 양극화와 운동의 연대성 위기.” 최장집 편. 『위기의 노동』. 후마니타스.
- 임영일. 1997. “한국의 노동운동과 계급정치.” 부산대학교 사회학과 박사학위 논문.
- _____. 2002. “신자유주의하 노동의 위기와 노동체제 전환.” 경상대 사회과학연구원 편. 『신자유주의 구조조정과 노동체제의 변화』. 한울.
- _____. 2003. “신자유주의적 구조조정과 노동체제 전환.” 경상대학교 사회과학연구원 편. 『신자유주의적 구조조정과 노동운동: 1997-2001』. 한울.

장흥근. 1999. “한국의 노동체제 전환에 관한 연구.” 서울대학교 사회학과 박사
학위논문.

정이환. 2003. “분단노동시장과 연대: 정규·비정규 노동자간 연대의 연구.” 『경
제와 사회』 59호.

Burawoy, Michael. 1985. *The Politics of Production*, Verso.

Flanders, Allan. 1970. *Management and Unions*, Faber & Faber.

Hoxie, Robert F. 1926(1966). *Trade Unionism in the United States*.
Appleton.

Kelly, John. 1998. *Rethinking Industrial Relations: Mobilization,
Collectivism and Long Waves* Routledge.

Klandermans. 1984. “Mobilization and Participation in Trade Union
Action.” *Journal of Occupational Psychology* 57.

_____. 1986. “Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting,
Quitting.” *Journal of Occupational Psychology* 59.

Martin, Ross M. 1989. *Trade Unionism: Purposes and Forms* Clarendon.

Offe, C. and H. Wiesenthal. 1985. “Two Logics of Collective Action.” C.
Offe. *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformation of
Work and Politics* MIT Press.

투고: 2009.10.15 심사: 2009.10.30 확정: 2009.11.13