

## 2003년 미국의 단체교섭 II

권순원

(코넬대 노사관계학 박사과정)

### ■ 머리말

2003년 한 해 동안 미국에서 체결된 단체협약은 규모와 포괄 범위의 측면에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 협약에 의해 포괄되는 조합원 규모가 170여만 명, 협약안의 숫자 또한 19,000여건에 이르기 때문에 이는 향후 수년간 미국 노사관계를 예측할 수 있는 중요한 지표를 제공한다. 또한, 단체교섭 과정을 통해 노사는 교섭의 전략 및 협약 내용의 구성에 있어서 구협약과는 매우 다른 양상을 보여주었다. 본 글에서는 2003년 단체협약의 일반적 특징을 급여 관련 쟁점을 중심으로 개괄하고 4개 주요 산업(자동차, 통신, 전기/전자 및 철강/고무)의 협약안에 나타난 특징적 쟁점들을 분석할 것이다.

### ■ 경쟁력을 위한 노사동맹 (Competitiveness Alliance)

2003년 미국의 단체교섭은 임금과 고용간 트레이드오프에 관련된 노동경제학적 논쟁의 경험적 사례를 제공한다. 전지구적 시장 경쟁의 격화에 따른 비용절감 압력으로 사용자들은 ‘노동비용 감축’과 ‘공장폐쇄 및 이전’의 두 가지 옵션 가운데 한 가지를 노동조합에게 선택하도록 요구해 왔다. ‘노동조합의 비용 양보가 없으면 생산도 없다(No concession, no production)’는 ‘명제’는 교섭에 임하는 사용자들의 핵심 슬로건이 되었다. 요컨대, 본격적인 교섭을 시작하기 전부터 사용자들은 공장폐쇄 및 자본철수 위협을 통해 노동조합에게 사용자들의 경쟁력 강화전략 수용을 요구했으며, 노동조합은 일자리 보호를 목적으로 이러한 기업의 ‘경쟁력’ 논리에 어쩔 수 없이

동의하게 되었다. 사용자와 노동조합 간에 '경쟁력'을 위한 일종의 '동맹'이 구축된 것이다(competitiveness alliance).

이러한 상황 논리를 배경으로 진행된 2003년 교섭의 특징은 '기업에 대한 노동자들의 강요된 충성과 노사간 미시 조합주의적 연대에 기초한 신봉건적 노사관계의 구축'으로 정의될 수 있을 것이다. 사용자들과의 '연대'를 통해 기업의 경쟁력을 유지하는 것이 '노동조합에 의해 조직되어 있는 양질의 일자리'를 저임금 무노조 기업들에 빼앗기지 않는 유일한 길이라는 것이 2003년의 교섭과정을 통해 드러난 노동조합의 결론이었다.

예컨대, 다양한 판매전략(무이자 할부 및 각종 인센티브 등)을 개발해 시장에 던져 보았어도 디트로이트 빅스리 자동차 메이커들의 시장 점유율은 2000년 이래 지속적으로 하락했다. 세계 자동차 시장 내 점유율 넘버투의 자리를 수십 년째 유지하고 있던 '포드(Ford)'가 일본의 '도요타(Toyota)'에 추월을 당한 것도 2003년의 일이었다. 이러한 시장 환경 및 전망들이 노동조합의 '새로운 사고'를 이끈 추동력이었다. 2003년 교섭 과정에서 '노사가 같은 배를 타고 있다(union in the same boat as management)'라는 말은 기업의 담론이 아닌 노동조합의 것이 되었다. UAW위원장 론 게텔핑거(Ron Gettelfinger)는 교섭이 시작된 이래 "UAW 교섭대표단의 가장 중요한 목표가 노사의 공생"이라고 수차례 밝힘으로써 고용에 대한 심리적 위기감과 기업과의 '동맹' 가능성을 지속적으로 표현해 왔다. UAW 이외의 대형 핵심 노동조합들 또한 교섭 과정에서 직전 3년(2001-2003)간 해외로 이전되거나 상실된 2백7십

만여 개의 일자리에 매우 신경을 쓰는 모습을 보여주었다.

## ■ 임금양보, 고용보장

이미 새로운 현상은 아니지만 주요 산업의 단체협약이 갱신된 2003년의 협상에서 더욱 본격화된 핵심적인 특징은 노동조합의 우선적 관심이 전통적인 임금 및 부가급여의 인상으로부터 생산시설의 미국내 유지를 통한 고용안정(job security)으로 변화되었다는 것이다. 자동차산업(UAW와 디트로이트 빅스리 메이커), 통신산업(CWA/IBEW와 Verizon), 철강/고무산업(USWA와 Goodyear 타이어) 그리고 전기/전자(IUE/UE와 GE) 등의 핵심 산업에서 체결된 단체협약에서, 사용자들조차 인정하는 바, 노동조합은 그들의 임금 및 부가급여 관련 요구를 상당한 수준에서 억제하고자 하는 의지를 보여주었다. 그 결과 협약에 의해 확정된 임금인상 수준은 직전 협약은 물론이고 전년(2002)에 체결된 협약 내용들과 비교할 때 현저하게 낮게 나타났다.

2003년에 체결된 단체협약안<sup>1)</sup>의 첫째 평균 임금인상률은 3.1%로 2002년의 3.9%와 비교할 때 약 0.8%가 줄어들었다. 2년과 3년차의 인상률 또한 각각 3.2%와 3.3%로 전년도의 협약안 평균 인상률 3.8%와 3.6%에 미치지 못하고 있다. 첫째의 임금인상률 중앙값은 3%로 2002년에 보고된 3.5%에 비해 낮으며 2년 3년차의 인상률 중앙값 또한 매년 3%로 전년의 3.4%와 3.3%에 비해 줄어들었다.

1) 통계는 BNA가 수집한 '763개의 협약안(조합원 규모 160만명)'을 기초로 구성된 것이다.

제조업 부문만을 비교하면, 첫 해 인상률은 2.1%로서 전년도(2002년)에 체결된 협약안 평균 2.8%에 비해 0.7%가 줄어들었으며, 임금 중앙값 또한 2.5%로 0.5%가 낮아졌다. 주·지방 정부부문의 협약안에서도 첫 해의 평균 임금인상률이 2.9%로 2002년에 비해 1% 가까이 떨어진 것으로 나타나 있다.

일괄지급 보너스 조항은 2003년에 갱신된 전체 협약안 가운데 약 10%의 협약안에 포함되었다. 이는 2002년의 12%에 비해서는

줄어들었으나, 2001년의 9%보다는 다소 늘어난 것이다. 이러한 일괄지급 보너스형 임금인상을 포함할 경우에도 2003년의 임금인상률은 3.4%로 2002년의 4.2%와 비교할 때 다소 낮게 나타난다(표 1 참조).

아울러 흥미로운 사실은 2003년에 체결된 협약 가운데 협약 적용의 첫 연도에 임금인상이 없는, 즉 0%의 임금인상을 기록한 비율이 전체 협약안 가운데 41%나 된다는 것이다. 0~2% 사이의 임금 인상이 25%, 2~

[표 1] 협약 적용 첫해의 임금인상 비교

	전 체			제조업			주·지방 정부		
	가중평균	평균	중앙값	가중평균	평균	중앙값	가중평균	평균	중앙값
<b>임금:</b>									
2003	1.6	3.1	3.0	0.8	2.1	2.5	2.2	2.9	3.0
1사분기	2.4	3.4	3.1	4.6	1.8	2.4	3.2	3.5	3.5
2사분기	2.7	3.4	3.1	2.8	2.8	3.0	1.7	3.0	3.0
3사분기	1.8	2.8	3.0	2.3	2.2	3.0	1.1	2.8	3.0
4사분기	1.0	3.0	2.8	0.1	1.5	2.0	3.3	2.7	3.0
2002	3.0	3.9	3.5	2.1	2.8	3.0	4.5	3.8	3.5
1사분기	2.0	4.4	3.9	2.9	2.7	3.0	2.9	4.0	3.9
2사분기	3.3	3.9	3.5	3.5	3.0	3.0	4.5	4.3	4.0
3사분기	4.1	3.7	3.5	2.9	2.9	3.0	6.3	3.5	3.4
4사분기	2.8	3.5	3.1	1.3	2.5	3.0	3.7	3.6	3.3
<b>일괄지급 보너스(lump sum) 포함 임금:</b>									
2003	2.9	3.4	3.0	4.8	3.2	2.9	2.2	2.9	3.0
1사분기	2.4	3.4	3.1	4.6	2.0	2.4	3.2	3.5	3.5
2사분기	3.1	3.8	3.4	5.3	4.6	3.5	1.7	3.0	3.0
3사분기	2.1	3.0	3.0	2.6	2.7	3.0	1.1	2.8	3.0
4사분기	3.3	3.4	3.0	5.1	2.8	2.5	3.3	2.7	3.0
2002	3.6	4.2	3.6	4.8	3.6	3.1	4.6	3.9	3.5
1사분기	2.9	4.7	4.0	3.8	3.2	3.3	2.9	4.1	4.0
2사분기	3.6	4.3	3.8	4.5	4.0	3.2	4.6	4.4	4.0
3사분기	4.2	4.0	3.5	3.1	3.2	3.0	6.3	3.6	3.4
4사분기	4.0	3.8	3.4	5.5	3.6	3.2	3.7	3.6	3.3

자료: BNA, "Economic News", BNA, Daily Labor Report, January 23, 2004: P D-9.

4%가 26%, 그리고 4% 이상이 8%로 나타나 있다. 이는 90년대 말과 2000년대 초에 체결되었던 직전 협약의 내용과 비교할 때 현저한 차이를 보여주고 있다.

[표 2] 협약 적용 첫 해의 임금조정 분포

	임금조정	분 포
1	임금동결	41%
2	2% 미만	25%
3	2~4%	26%
4	4~6%	5%
5	6% 이상	3%

자료: BNA, "Economic News", BNA, *Daily Labor Report*, January 23, 2004: P D-9.

핵심 산업의 사용자들은 노동조합의 임금 및 부가급여 양보를 통한 협약 적용기간 동안의 비용절감 효과를 언론에 홍보하기 위해 분주했다.<sup>2)</sup> 미국 최대 규모의 타이어 업체인 굿이어(Goodyear) CEO는 잠정협약안이 타결된 직후 인터뷰에서 2003년의 갱신 협약을 통해 협약기간 3년간 약 11억 5천만 달러의 비용감축 효과를 기대할 수 있을 것이라고 발표했다. 버라이즌(Verizon) 또한 신규 협약으로 매년 3억 3천만 달러의 비용 절감을 예측하고 있다.

2003년 단체협약안의 이러한 임금 양보를 대가로 노동조합은 사용자들로부터 조합원들의 고용안정을 확보하는 데 주력했다. 노동조합의 '신사고' 속에서 이러한 비용절감의 직접적 효과는 기업의 경쟁력 강화로 나

2) 비용절감을 통한 경영개선의 가능성이 주식시장에서 기업평가를 위한 매우 중요한 기준이기 때문에 사용자들은 협약안의 효과를 적극적으로 알리고자 한다.

타날 것이라 예측되었으며, 이는 조직부문의 고용안정에 직접 영향을 미치는 것으로 이해되었다. 아울러 CWA/IBEW(통신산업)과 USWA(철강/고무)는 단체협약 내용에 기업의 공장이전 및 정리해고에 대한 규제 조항을 삽입함으로써 조합원의 고용보장을 명문화하기도 했다.

## ■ 주요 산업의 협약안 비교

앞서 지적했다시피 2003년의 단체교섭은 향후의 전미 노사관계를 예측, 전망할 수 있는 매우 중요한 지표를 제공한다. 산업별로 보면 325,000명의 '현장조합원'을 포괄하는 자동차산업과, 135,000명의 통신산업, 30,000의 조합원을 포괄하는 고무/타이어 부문과 25,000의 전기/전자산업 일부(GE) 그리고 65,000명의 트럭운수노조 및 100,000만에 이르는 소매/잡화산업 등이 그 핵심에 있다. 본 글에서는 약 500,000만의 조합원을 포괄하는 자동차, 통신, 고무/타이어 및 전기/전자산업 분야의 협약안을 집중 분석할 것이다.

2003년 전미 단체협약의 특징이 노동조합의 신현실주의(new realism)에 기반한 '미시조합주의(micro-corporatism)'로 정의될 수 있음을 앞서 지적했다. 기업이 직면한 '가혹한' 시장경쟁 현실을 인정하면서 대형 노동조합들인 UAW(자동차), CWA(Communications Workers of America: 통신), IBEW(International Brotherhood of Electrical Workers: 통신), USWA(the United Steelworkers of America: 고무), IUE(International Union of Electronics: 전기/전자) 그리고 UE(United Electrical, Radio

and Machine Workers of America: 전기/전자) 등은 ‘비용타협’의 일환으로 다양한 방식의 임금동결에 합의했다. 통신노동조합(CWA/IBEW)은 미국 최대의 통신서비스업체인 버라이즌(Verizon)의 동부지구 지부들과 5년간의 다년 협약기간 중 최초 1년에 기본급을 동결하는 대신 총액임금 기준 3%의 일괄지급 보너스형 인상에 합의했다. 양측은 이러한 방식의 임금인상이 기업의 비용절감에 매우 효과적일 것으로 기대한다. 전미철강노련(USWA)은 전미 최대 타이어 생산업체인 Goodyear와의 교섭에서 약간의 성과급(profit sharing) 및 물가연동임금조정(COLA) 조항을 포함하기는 했으나 협약 기간 3년간 임금을 전면 동결하기로 합의했다. 이 협약에는 보너스도 포함되지 않았다. UAW 또한 첫 해와 두 번째 해에 기본급 동결과 일괄지급 보너스형 임금인상에 합의했다<sup>3)</sup>. UAW와 USWA, 그리고 UE 등의 노동조합들은 최근에 급격한 멤버십 상실을 경험하기는 했지만 전통적으로 매우 강한 조직력과 세련된 조직운영 및 교섭을 진행해 온 노동조합들이라는 점에서 2003년의 ‘교섭 현실주의’는 매우 강한 시사를 제공한다.

물론 노동조합들이 모든 교섭 상황에서 ‘경쟁력이나 고용감축이냐’의 선택을 강요하는 사용자측의 요구에 순응한 것은 아니었다. 세계 최대의 흑자 기업 가운데 하나인 제너럴 일렉트릭(GE)과 IUE/UE간 교섭에서 보여진 바와 같이, 노동조합은 의료보험 프리미

엄의 인상을 주장하는 회사측에 완강하게 맞섰으며, 임금의 경우 1센트라도 추가 인상하기 위해 노력했다. 통신산업의 CWA/IBEW 또한 사용자들의 양보요구에 완강히 저항하며 파업 직전에 이르러서야 ‘조정’을 통해 협약안의 합의에 이르렀다. 아래에서 각 산업들의 협약안을 요약 분석한다(표 3 참고).

**자동차 산업 [UAW-자동차 빅쓰리]:** UAW 위원장 론 게텔핑거가 2003년의 교섭과정의 노사간 최대 쟁점사항이 “사용자의 의료보험 프리미엄 전담(No Union Premiums)”이 될 것임을 예고한 바대로 의료보험 문제는 교섭 의제 가운데 핵심적 쟁점이었다.<sup>4)</sup> 결과적으로 노동조합은 임금의 파격적 양보를 단행한 대신 핵심 교섭의 목표였던 ‘의료보험’을 지킬 수 있었다. UAW-크라이슬러 잠정 협약안에 대한 조합원들의 최초 승인이 이루어진 지난해(2003년) 9월 26일 인터뷰에서 위원장 론은 의료비·약값 공동 분담액 항목에 새로운 조항이 추가되기는 했으나 ‘노동자 부담 없는 의료보험(health care with no premiums)’을 고수한 것에 대해 매우 자랑스러워했다.

임금에 관련해 UAW는 직전 합의안(1999년)에 비해 파격에 가까운 양보(wage concession)를 단행했다. 이는 의료보험 프리미엄의 ‘기업 전담’을 빅쓰리가 수용한 것에 대한 노동조합의 대가였으며, 나아가 ‘최소한의 공장폐쇄<sup>5)</sup>’와 고용유지를 위한 일종

3) 임금의 양보가 있긴 했으나 노동조합들은 의료보험 비용(health care premiums)의 노동자 분담 및 분담 비율의 증가에 관련된 사용자측 요구들을 대부분 기각함으로써 2003년 교섭의 가장 핵심적인 목표를 달성할 수 있었다. 즉 조합은 가장 중요한 목표에 대한 양보를 피할 수 있었던 것이다.

4) 권순원(2003), “2003 미국의 단체교섭 I: 교섭의 이슈와 갈등의 원인”, 한국노동연구원, 『국제노동브리프』, pp. 28-33. 참조.

5) 자동차 빅쓰리는 협약 적용기간인 향후 4년 이내에 총 12개의 공장을 폐쇄할 계획 중에 있는데 이는 기업의 생존을 위한 필수적 조치로 노사간에 ‘합의’되었다.

[표 3] 2003년 미국 핵심 산업의 단체협약안 요약

	자동차산업	통신산업	철강/ 고무산업	전기/ 전자산업
	UAW-빅쓰리	CWA/IBEW-Verizon	USWA-Goodyear	IUE/UE-GE
적용기간	4년	5년	3년	4년
조합원	325,000명	82,000명	19,000명	24,400명
임금	<b>기본급</b> 2004: 0.0% 2005: 0.0% 2006: 2.0% 2007: 3.0%	<b>기본급</b> 2004: 0.0% 2005: 2.0% 2006: 2.0% 2007: 2.0% 2008: 2.0%	<b>기본급</b> 2004: 0.0% 2005: 0.0% 2006: 0.0%	<b>기본급</b> 2003: 3.0% 2004: 2.5% 2005: 2.5% 2006: 3.0%
	<b>일괄지급 보너스</b> 2004 (첫해): \$3,000 2005: 임금총액기준 3%	<b>일괄지급 보너스</b> 2004 (첫해): 임금총액기준 3%	<b>일괄지급 보너스</b> 없음	<b>일괄지급 보너스</b> N/A
	<b>성과급</b> N/A	<b>성과급</b> - 2004: \$500	<b>성과급</b> 평균 이윤 2%를 초과할 시, 전체수익의 10%	<b>성과급</b> 적당한 수준
	<b>물가연동 생계비 조정</b> 물가 0.25% 인상시 1센트 인상	<b>물가연동 생계비 조정</b> 2007/2008	<b>물가연동 생계비 조정</b> 분기별 15~25센트 조절	<b>물가연동 생계비 조정</b> 물가 0.9% 인상시 1센트 인상 8회 조정
의료보험	기업전담 - 지난 단체 협약과 큰 차이 있음	기업전담 - 공동부담과 환자부담 증가	5% 부담 - 독신자: 주당 \$3 - 기술자: 주당 \$9	- 18% 부담 - 평균: 주당 \$6 - 물가연동 - 공동부담 비용 동결
고용안정	- 빅쓰리의 북미 12개 조립공장 폐쇄예정 - “수십만 일자리 보호를 위해 수천개 희생”(UAW-Makers)	- 단협 적용대상 일자리의 0.7% 이상을 타 지역으로 이동시키지 못함. - 외적요인(external events) 이외의 이유로 정리해고 금지.	- 14개 공장 가운데 12개 공장에 대한 폐쇄 금지조항 삽입 (“Protected Plant”) - 조합원 정리해고시 노동조합과 협의 (관련정보의 공개)	- 공장폐쇄시 특별보충연금 혜택(PCPO) Special Sup. Benefit Option - 지방적 정리해고 및 특별퇴직 수당 - 일자리 보존
비고			- 채용 수준을 2003년 8월 1일 기준 85% 이상 유지	- 연금 30%~35% 인상

의 보험이었다. 임금관련 협약을 보면, 첫해에는 기본급 인상 없이 3,000달러의 보너스가, 두 번째 해 역시 기본급 동결에 총액 기준 3%에 해당하는 보너스가 일괄 지급된다.

첫 2년 모두 기본급 인상 없이 보너스 형태의 임금인상이 이루어진 것이다. 세 번째 해(2006년)에는 기본급의 2%, 그리고 협약 적용 마지막 해(2007)에는 3%가 인상된다. 나

아가 부가급여 관련 항목 가운데 연금 베네피트 조항들 또한 직전 협약안에 비해 노동조합에게 불리하게 조정되었다.

직전 협약안에서 매우 강력하게 명문화되었던 ‘공장폐쇄’ 금지 조항은 2003년 협약에서는 삭제되었다. 사용자들과 UAW가 예측하고 합의한 북미 지역 폐쇄대상 공장들은 세 개 회사의 12개에 달한다. UAW와 빅쓰리는 ‘수십만의 일자리 보호를 위해 불가피하게 수 천개의 일자리가 없어질 것’이라고 주장하며, 공장이 문을 닫는 경우 해당 조합원들이 타공장에서 일자리를 얻을 수 있도록 우선 고용한다고 주장하고 있으나 임금 및 각종 급여 관련 협약의 양보에 대한 대가로서의 ‘고용보호’라는 측면에서 12개에 달하는 공장폐쇄 합의는 의외로 여겨진다. 산업평론가들은 2003년의 협약을 통해 UAW가 ‘노동조합의 협력을 통한 기업의 경쟁력 강화’, 즉 노동조합의 신현실주의(new realism) 메시지를 외부에 강하게 알렸다고 주장한다.

**통신산업[CWA/IBEW-버라이즌(Verizon)]:** 버라이즌(Verizon)의 총 고용규모는 221,000명이며, 그 중 동부 해안 지역의 13개 주와 워싱턴DC에 분포되어 CWA와 IBEW에 가입된 노동자들은 약 82,000명(37%)에 이른다. CWA 소속 조합원이 60,000명, IBEW가 나머지 22,000명을 대표한다. 버라이즌(Verizon)과 CWA/IBEW 사이에 체결된 협약안의 내용 중 임금 관련 부분은 앞선 UAW와 빅쓰리 자동차업체들간 체결된 협약 내용과 비슷하나, 고용안정 조항들은 전자에 비해 매우 엄격하게 규제되어 있다. UAW와 마찬가지로 ‘고용안정’과 ‘의료보험

노프리티엄’은 교섭의 핵심적 화두였다. CWA 대변인 캔디스 존슨(Candice Johnson)은 “조합원들의 고용안정(job security)과 ... 의료보험을 현재의 수준에서 유지하는 것이 교섭의 가장 큰 목표”임을 수차례 강조해 왔다.

2003년의 교섭에서 또 하나 특징은 협약기간이 5년으로 장기화 되었다는 것이다. 노동조합이 기업측의 ‘예측 가능한 안정 경영’ 요구를 수용한 결과였는데, 이를 통해 기업은 경영의 안정성을 제고할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

5년의 장기협약 첫 해에 임금은 총액 기준 3%의 일괄지급 보너스 형태로 인상되며, 두 번째 해부터 마지막 해까지 4년간은 기본급 기준 2%씩 인상된다. 아울러 소비자물가지수가 노사간 합의된 수준(구체적 수치는 N/A)을 넘을 경우 4년차와 5년차에 물가연동조정분이 지급될 것이다. 아울러 2004년에 500달러, 2005년 550달러, 이후 매년 50달러씩 인상된 금액(협약 마지막 해에 700달러)이 성과급으로 지급될 예정이다.

고용보장에 관련된 협약은 직전 협약안과 거의 유사하다. 2003년 협약안은 단체협약 적용대상 일자리의 0.7% 이상을 타지역으로 이동시키지 못하도록 하고 있으며, 아울러 외부의 환경적 요인을 제외한 다른 이유로 정리해고를 금지한다고 규정하고 있다.

전반적으로 노동자 이해에 관련된 의제들은 직전 협약안에 비해 많이 약화되었다. 임금의 경우 5년 동안 기본급 기준 8%의 인상안이 체결되었지만 직전 협약안의 3개년 12% 인상에 비교하면 거의 50%가 줄어들었으며, 연금 밴드(pension bands) 또한 14%에서 11%로 줄어들었다. 버라이즌측은 신규협약을 통해 매년 약 3억 3천만 달러의

비용감소 효과를 기대하고 있다. 의료보험에 있어 프리미엄은 제로이지만 공동 부담액과 환자 부담액은 증가할 수도 있음이 협약안에 추가되었다.

**철강·고무산업 [USWA-굿이어 타이어 (Goodyear Tire)]:** 전미 철강노련(USWA: the United Steelworkers of America)이 2003년 교섭의 타깃으로 설정했던 전미 최대의 타이어 생산업체인 굿이어(Goodyear)와 맺은 협약 결과는 다소 파격적인 양보 내용을 담고 있다. 물가연동 생계비 조정이 분기별로 조정됨에 따라 소비자물가 상승에 따른 소득 충격을 완화할 수 있는 장치를 마련하기는 했으나, 협약 적용 기간인 3년간 기본급은 인상 없이 동결(no base pay and lump-sum)되며, 임금 동결의 대체로서 제시된 성과급 또한 그 인상 실효가 의심스럽다.

노동조합의 이러한 파격적인 양보 이면에는 최근에 악화되어 온 기업(Goodyear)의 재정위기가 내재한다. Goodyear는 2001년과 2002년의 2년간 약 10억 3천만 달러의 순손실을 기록했고, 협약 갱신 직전 시점인 2003년의 1사분기와 2사분기에만 2억 3천 7백만 달러의 손실을 기록하고 있었다. 이를 근거로 Goodyear는 USWA에게 고용조정 및 노동비용 인하를 요구했으며 이는 노동조합의 상대적 교섭력이 약화되는 결과를 초래했다.

앞서 말한 바와 같이, 임금은 3년간 동결되었고, 평균 2%의 이윤 증가가 있을 경우 총 이윤증가액의 10%를 성과급으로 배당하도록 했으며, 핵심적 쟁점이었던 의료보험 프리미엄은 노동자가 5%(대략 독신자 주당

3달러, 기술자 주당 9달러)를 부담하는 선에서 조정되었다.

임금 및 각종 '화폐 쟁점'이 노동조합의 대폭 양보로 합의에 이른 반면 고용보호는 기업의 다소간 양보로 합의되었다. Goodyear 14개 북미 지역 공장 가운데 12개 공장에 대한 폐쇄금지 조항이 삽입되었고(protected plants), 조합원 정리해고시 노동조합과의 협의 조항이 추가되었으며, 아울러 직원채용 수준이 2003년 8월 1일 기준 85% 이상 유지될 수 있도록 명문화되었다.

요컨대, USWA는 본 글에서 비교한 사례들 가운데 가장 심각한 조건에서 교섭을 시작했으며 그 결과 다른 협약안들에 비해 노동조합의 양보가 현저한 특징을 갖는다.

**전기/전자 산업 [IUE/UE-제너럴 일렉트릭(GE)]:** 2003년 6월 15일 제너럴 일렉트릭(GE)의 14,000 노동자들을 대표하는 IUE와 4,000여명의 조합원을 가진 UE는 GE와 4년간의 새로운 단체협약 잠정합의안에 서명했다. 두 노동조합에 의해 직접 포괄되는 조합원은 18,000명이나 협약안은 13개의 노동조합들에 의해 대표되는 GE의 24,400명 전원에게 적용된다.

타산업 및 기업들과는 달리 GE의 노동자들은 의료보험 프리미엄의 상당한 부분을 이미 부담해 오고 있었다. 기업은 2003년의 교섭과정에서 노동조합에 이 프리미엄의 인상을 재차 요구했다. 합의안에 따르면 노동자들이 부담해야 할 액수는 전체 의료보험 비용의 18%이며, 이는 고소득자가 프리미엄을 많이 부담하는 임금연동 시스템으로 운영된다. 프리미엄의 증액으로 공동 부담액은 인상 없이 동결되었다. 노동자들이 부담해야

할 보험 프리미엄을 평균하면 주당 6달러 정도에 달한다.

타산업과는 반대로 의료보험 프리미엄에서의 양보를 노동조합은 임금에서 만회하고자 했다. 노사간 잠정협약안이 조합원들의 비준을 받자마자(2003년) 임금은 기본급 기준 3%가 인상되고, 이후 3년간 2.5%, 2.5% 그리고 3%가 매년 인상되며, 물가연동 생계비 조정은 협약기간 내 8번에 걸쳐 조정하기로 합의되었다. 협약 기간 내 임금인상 총액은 16.5%까지 증가할 것으로 예상되며, 그 결과로 평균 시급노동자들의 임금은 협약 적용기간인 4년간 총 15,000달러까지 증가할 수 있을 것으로 예측된다. 8회에 걸쳐 조정되는 생계비는 소비자물가지수가 0.9% 증가할 때마다 1센트씩 오르게 되며, 아울러 조합원들의 평균 연금 또한 40달러에서 60달러로 상향 조정되었다.

고용보장과 관련해, 공장폐쇄 및 이전에 관련된 내용들은 협약안에 드러나지 않고 있으나 여러 가지 고용안정 관련 제도들이 운영되고 있는 것으로 보인다<sup>6)</sup>(표 2 참조). 전반적으로 노동조합은 의료보험 프리미엄의 인상에도 불구하고 임금 및 부가급여의 '확충' 등을 이유로 해당 교섭을 '승리'로 자축하는 분위기다.

## ■ 맺음말

이상에서 미국에서 체결된 2003년 단체협약의 내용과 노동조합 및 기업의 교섭전략 등을 살펴보았다. 앞서 강조했던 바대로 협

약의 갱신 과정에서 노동조합의 최대 관심은 '의료보험' 및 '고용보장' 문제였다. 점차 악화되는 시장조건에서 노동조합은 '경쟁력을 위한 노사동맹(competitiveness alliance)'을 강요받고 있으며 그 결과로 급여의 양보와 고용보호가 트레이드오프의 핵심 의제로 전면화되었다. 이러한 현상이 새로운 것은 아니지만 2003년의 교섭은 현상 이면의 징후들이 전면화되는 계기를 마련했으며 아울러 노동조합은 공식적으로 '신현실주의(new realism)'를 표방하며 기업의 '비용감축' 노선에 연대하게 되었다. 하지만 이러한 '동맹전략'이 불가피한 것이었는가에 대한 의문이 점차 확대되고 있다.

6) 다른 산업(예컨대 자동차산업)들에도 이러한 제도적 고용보호 장치들은 명시되어 있고, 실제 적극적으로 운영되고 있다.