

## 노동시장 양극화와 노사의 2005년 임금교섭 전략

임 상 훈\*

올해 임금교섭은 여전히 산별교섭의 실험 속에서 노사의 중앙단체가 제시한 임금인상률을 둘러싸고 기업별로 노사가 힘겨루기를 하는 가운데 진행될 것으로 보인다. 예전과 다른 점은 노동조합이 정규직과 비정규직의 임금인상 요구율을 달리 제시하고 노사 양 당사자가 비정규직 법안 개정을 요구하고 있다는 것이다. 이는 작년 노사가 종업원의 고용안정을 위한 임금인상 억제, 근로조건 저하 없는 주40시간 도입 주장을 둘러싸고 힘겨루기를 하였던 것과는 뚜렷이 구별된다.

이제까지 노사 양 당사자는 자신의 이해를 충족시키기 위해 비정규직 문제에 대응하여 왔고, 그 대응의 결과는 정규직과 비정규직간 임금격차로 구체화되었다. 2000년 이후 경제활동인구부가조사에서 종사상 지위에 따른 구분인 상용직과 임시·일용직, 그리고 고용형태에 따른 정규직과 비정규직 사이의 임금격차를 조사하였다. 그 결과에 따르면 2001년 상용직과 정규직 임금의 51%와 62.3%에 머물렀던 임시·일용직과 비정규직의 임금수준은 2003년 49%와 61%로 떨어져 임금격차가 확대되고 있는 것으로 나타났다. 이러한 정규직과 비정규직간 임금격차를 해소하기 위해 노동조합은 예년의 비정규직의 정규직화 주장에서 더 나아가 비정규직에 대해 정규직보다 훨씬 높은 임금인상률을 요구하고 나섰다. 노동조합의 이러한 요구는 대기업 정규직 노동자와 노동조합이 자신의 경제적 이익을 극대화하는 과정에서 사용자와 담합하여 중소기업 노동자와 비정규직 노동자의 임금을 억제해 왔다는 사회적 비판에 대한 반성이기도 하다.

노동조합이 올해의 요구를 얼마만큼 관철할 것인가는 정규직과 비정규직 노동자 사이의 이해를 얼마만큼 조율할 수 있을 것인가에 달려 있다. 이는 대기업과 중소기업 노동조합의 이해조율과 기업 내에서 정규직 조합원과 비정규직 비조합원 사이의 이해조율이 라는 두 가지 과제를 의미한다. 노동조합이 이 두 가지 조율을 이루기 위해서는 무엇보다 조합원에 대한 리더십이 필요하다. 그러나 조합내 계파간 갈등이 조합원 이기주의와

\* 한국노동연구원 연구위원 (slim@kli.re.kr).

결합하면 언제든지 리더십이 무력화되고 조율은 성취되기 어렵다.

노동조합내 조율의 어려움을 보여주는 극명한 예는 임금협약인상률과 실제임금인상률의 괴리를 통해 대기업과 중소기업간 임금격차가 확대되는 것이다. 작년 500인 이상 대기업의 실제임금인상률은 3/4분기까지 중견기업이나 중소기업에 비해 가장 낮아 협약 임금인상률로 예견했듯이 기업간 임금격차가 줄어들 것으로 기대되었다. 그러나 연말 특별성과급 지급으로 인해 결국 500인 이상 대기업의 실제임금은 협약인상률의 배에 가깝게 인상하였고, 이에 따라 중소기업과 대기업의 임금격차는 확대되었다. 이러한 대기업의 협약임금인상률과 괴리된 실제 임금인상률은 정규직과 비정규직간 더욱 큰 임금격차 확대로 이어질 것으로 보인다.

노동조합의 올해 요구에 대한 사용자의 전략적 대응은 두 가지로 나타날 것으로 보인다. 먼저, 사용자는 정규직 임금을 더 높이고 고용경직성을 그대로 유지하고자 할 것이다. 지난 해 노사분규로 인한 제조업의 생산과 수출 차질액은 크게 감소한 것으로 나타난다. 산업연구원에 따르면 파업에 대한 비판적 여론과 금속과 자동차 제조업체의 임단협 조기타결이 주요한 원인이다. 만약 올해도 비판적 여론이 지속된다면 파업으로 인한 생산과 수출 차질이 적어질 가능성은 매우 높을 것이다. 따라서 사용자의 입장에서 보면 비판적 여론을 확산하여 임금인상률의 수준을 낮추고 고용유연성을 꾀하는 동시에 파업을 피하는 전략이 가장 좋은 선택일 것이다. 그러나 만약 하나를 선택한다면 파업을 회피하거나 최소화하기 위해 정규직 노동자의 임금인상과 고용경직성을 허용할 것이다. 이는 원하청 관계에서 임금인상의 부담을 전가할 수 있고 비정규직으로 고용유연성을 확보할 수 있는 대기업 원청회사가 취할 수 있는 유효한 선택이다. 중소기업 하청회사는 이 선택을 바꿀 수 있는 처지에 있지 못하다.

사용자의 또 다른 대응은 시장원리 명분 아래 기업수준에서 비정규직 문제해결을 도모하고자 하는 것이다. 사회적 협의를 통한 비정규직 문제해결은 원하청 거래 개선과 같은 막대한 비용이 발생하게 된다. 우리나라 중소기업의 63%가 대기업과 수급관계에 있고, 중소기업 매출액 80%가 모기업 납품을 통해 이루어진다. 산업은행의 기업재무분석에 따르면, 자동차산업의 경우 대기업의 임금을 8% 올려도 하청기업에 대한 단가 인하를 통해서 원재료비를 1% 낮출 경우 임금인상의 효과는 상쇄된다. 이에 반해 하청기업의 경우를 보면 노무비 지출에 대한 압박이 강할 뿐만 아니라 원하청 관계에서 노무비 부담을 전가할 수 없어 하청기업의 임금인상 여지는 매우 적고 비정규직 채용이 확대된다. 따라서 비정규직 문제해결을 위해서는 대기업이 원하청 거래개선 비용을 지출하여야 하지만 대기업은 이를 회피하고자 할 것이다. 이러한 전략은 대기업을 주요 회원으로 하는 사용자단체로 하여금 비정규직 문제를 대기업의 정규직 노동자의 고임금과 고용경직성의 문제로 국한하면서 사회적 협의에서 원하청 문제를 다루지 못하도록 할

것이다. 중소기업은 이러한 접근방식에 반발하겠지만 큰 흐름을 바꿀 힘은 가지고 있지 못하다.

결국 비정규직 문제를 중심으로 전개될 올해 임금교섭은 노사가 얼마나 자신의 전략적 선택을 유지하면서 내부 목소리를 조율할 수 있느냐에 따라 구체화될 것이다. 과연 올해 임금교섭에서 정규직과 비정규직의 임금격차가 축소되는 동시에 고용유연성도 증가할지 아니면 보다 노동시장의 양극화가 심화될지 지켜볼 일이다. 그러나 한 가지 예견은 가능하다. 대기업 사용자의 이해와 정규직 조합원의 이해가 조합내 계파갈등 과정에서 다시 결합될 경우 노동시장 양극화는 더욱 심화될 것이다. **end**