

산별노조 전환 이후 금속산업 노사관계

조 성 재*

I. 머리말

현대, 기아, GM대우자동차 등 완성차기업 노조들이 산별전환 여부를 묻는 조합원 투표를 실시한 결과 규약 개정에 필요한 2/3선을 모두 넘어 산별노조로 결집되게 되었다. 1987년 노동운동이 활성화된 이후 기업별노조와 교섭을 골간으로 해왔던 우리나라 노사관계 시스템에 근본적 지각변동을 가져올 메가톤급 사건이라고 볼 수 있을 것이다. 기존 금속노조는 자동차부품업종 등 주로 중소기업 위주로 4만 1천여명이 조직되었던 것에 비하여 현대자동차만으로도 4만 3천여명의 조합원이 일거에 금속노조에 가입하고 기타 완성차업체들은 물론 조선, 기계, 철강 등 금속산업 노동조합들 중 상당수가 산별전환을 결의하였거나 찬반투표를 앞두고 있다.

이렇듯 민주노총 금속연맹은 올 10월을 목표로 금속 산별노조로의 전환을 추진하고 있는데, 조직력과 전투성이 큰 이 분야의 산별 전환은 우리나라 노사관계 시스템이 ‘1987년 체제’에서 ‘2007년 체제’로 변모하는 결정적 계기로 작용할 것이다. ‘2007년 체제’는 사실 사업장 단위 복수노조 허용과 전임자 임금지급 금지를 주요 내용으로 하는 노동법 개정과 비정규 노조 활성화 등 양극화를 둘러싼 갈등이 주요 계기가 될 것으로 전망되었으나, 그보다 더욱 실질적으로 완성차 3사 노조의 동시 조직전환이 기업별 노사관계 시스템이 기본 특징이었던 1987년 체제의 조기 붕괴와 초기업단위 교섭을 위주로 하는 2007년 체제 구축의 가속화를 초래할 것이다. 특히 우리나라 노사관계가 기업별 체제에서 산별 체제로 전환하는데 현대차 노조의 선택이 임계점(critical point)이 될 것이라는 전망이 지배적이었다는 점을 떠올릴 필요가 있다.

많은 관계자와 전문가들, 그리고 언론은 완성차 대기업 정규직 노조의 이기주의적 행

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

태를 비판적으로 바라봐 왔기 때문에 자신의 기득권을 포기하게 될지도 모르는 산별전환 투표가 가결될 것인가에 대하여 확실하지 못하였다. 실제로 현대차 노조의 경우 이미 3년 전에 산별전환 투표를 실시하였다가 찬성률이 62%에 그쳐 실패한 경험을 갖고 있으며, 그 찬성률조차 뜻밖의 높은 수치라는 평가가 적지 않았었다. 이러한 경험과 관측에도 불구하고 이번 산별전환 투표가 완성차 3사에서 모두 70% 이상의 높은 찬성률로 가결된 것은 여러 가지 요인에 따른 것으로 풀이된다. 우선 산별노조 전환에 따라 설사 임금을 양보하게 되는 일이 있더라도 고용의 안정성은 높아질 것이라는 기대감이 조합원들 사이에 광범하게 형성되었다는 것을 의미한다. 그동안 대기업 노동자들이라고 하더라도 모듈화나 해외공장의 잇단 건설 등으로 인하여 고용불안을 느껴왔다는 사정을 감안하면 수긍할 만한 선택이라고 할 것이다. 한편 집행부가 매우 적극적이고 조직적으로 조합원 설득과 교육 등을 진행하는 이면에서 그동안 노조 내부의 각종 의사결정과정에서 불거졌던 각 계파간의 갈등이나 부결운동이 이번에는 거의 없었다는 사정도 중요한 요인이다. 지난 십수년간 노동운동이 일관되게 산별노조 건설을 추진해 왔기 때문에 설사 쏠이 다른 계파에게 넘어간다고 하더라도 반대운동에 나설 명분이 없었다. 더욱이 전일자 임금지급 금지나 사업장 단위 복수노조 허용을 앞둔 상황에서 산별로 전환하지 못하면 공멸하게 될 것이라는 분석이 힘을 얻었기 때문일 것이다.

금번 완성차 3사 노조의 산별전환 투표에서 주목할 만한 사실은 생산기능직뿐 아니라 영업직, 정비직 노동자 등도 산별전환에 높은 비율로 찬성한 점이다. 따라서 직종과 무관하게 금속산업의 많은 노동자들이 산별노조의 기치하에 결집할 것으로 예상되며, 이는 다른 초기업단위 노조의 조합원 포괄범위에도 큰 영향을 미치게 될 것이다. 이밖에도 조직력, 재정, 인력, 전투성 등 많은 측면에서 한국 노동운동의 선두에 섰던 완성차 노조들의 산별전환은 타업종 미전환 사업장뿐 아니라 기존에 산별로 전환한 노조들의 활성화와 초기업단위 교섭에도 커다란 영향을 미칠 것으로 예상된다.

향후 산별노조의 모습이 어떻게 구체화되고, 더욱이 산별교섭은 어떻게 진행될 것인지, 그리고 그 결과 '2007년 체제'의 특징은 무엇이 될 것인지에 대하여 전망하기란 대단히 어렵다. 대체로 조직형태와 교섭방식이 변화하는 과정에서 과도기적 혼란을 피할 수 없을 것이라는 점에 대해서만 여러 사람들의 의견이 일치되는 정도이다. 결국 이러한 혼란을 어떻게 최소화하고 짧게 할 것인가, 그리고 새롭게 형성되는 노사관계 시스템이 안정성과 효율성을 갖도록 할 것인가에 대하여 깊은 고민과 폭넓은 연구, 그리고 풍부한 토론을 필요로 하고 있다. 본고에서는 이러한 과정에서 고려해야 할 점검사항들을 자동차산업을 중심으로 제기해 봄으로써 노사정 각 주체들의 보다 과학적인 시나리오 작성에 일조하고자 한다. 따라서 이 글은 과학적인 입증자료를 제시하는 것보다는 논리적인 상상력을 발휘하는데 주력했음을 밝혀둔다.

II. 노사 주체의 여건과 예상 전략

지난 6월 30일에 이루어진 금속연맹 산별전환 동시개표에서 완성차 3사를 비롯하여 13개 노조 87,000여명 조합원이 조직형태 전환을 선택하였지만, 구체적으로 금속 산별노조가 어떻게 조직되고 운영될 것인지, 또한 그에 입각하여 교섭이 어떻게 전개될 것인지에 대해서는 사실상 이제부터 논의가 본격화될 것으로 보인다. 물론 그 출발선은 이미 2001년 2월 산별조직으로 전환하여 4만 1천여명의 조합원을 갖고 있는 기존 금속노조이다. 그러나 통일중공업 등 일부 대기업의 합류에도 불구하고 중앙교섭에 불참하는 등 사실상 자동차부품업종 중심의 중소기업 위주로 활동이 전개되어온 한계를 안고 있었기 때문에 완성차 3사의 합류는 조직과 운영, 교섭 등에서 새로운 접근을 필요로 하고 있다.

금속노조의 기존 규약에 따르면 3,000명 이상, 3개 광역사도에 걸친 곳이면 기업지부를 한시적으로 둘 수 있다. 이에 따라 지역지부들이 대부분인 조직에서 만도기계 등은 기업지부로 인정받고 있으나, 표현 그대로 한시적이고 예외적인 유예사항이기 때문에 금번 대규모 산별전환을 계기로 어떠한 조직형태가 나타날 지는 조합원과 대의원들의 선택에 따라 달라질 것이다. 그런데 순수한 의미에서 지역별로 조직을 재편하는 것은 각 지역별로 자동차산업의 조직세가 월등하다는 점에서 다른 산업의 소외를 불러올 가능성이 있다. 산별전환 투표에서 대우조선 등이 부결되고 이미 현대중공업 노조는 금속연맹에서 제명된 상태였기 때문에 조선산업의 경우는 중규모 기업들만이 합류할 가능성이 높으며, 다른 기계나 금속업종의 경우도 완성차기업들만큼의 규모를 갖고 있지 못하다. 더욱 근본적으로 이미 금속노조 규약에서 나타난 바와 같이 대기업 지부를 인정하는 것이 그동안의 역사적·관행적 흐름에서 불가피하다는 점을 고려해야 한다. 그러나 이럴 경우 산별노조 전환의 의미가 무엇인가에 대한 회의적 시각이 노조 내부로부터 대두될 가능성이 높다.

대기업 지부의 인정문제와 순수하게 지역지부로 재편할 것인가의 여부 등과 더불어 조직형태와 관련하여 여러 가지 난점을 안고 있다. 우선 정규직과 비정규직을 어떻게 조직적으로 포괄할 것인가의 문제이다. 금속산업의 경우 비정규직 형태가 대부분 사내하청 형식을 취하고 있는데, 현대차 울산공장을 제외하면 이미 금속노조에 15개 사내하청 지부가 가입되어 있다. 현대차 울산공장의 경우 지난 수년간 경험한 정규직 노조에 의한 대리교섭을 거부하고 최근 독자적인 교섭은 물론 독자적인 부분파업도 벌인 바 있다. 이들이 대기업 지부의 동등한 일원으로 편제될 것인가, 아니면 독립적인 비정규 지

부나 지회로 편재될 것인가의 여부는 대단히 어렵고 민감한 문제이다. 비정규직과 관련하여 그동안 완성차노조들이 산별전환 이후로 많은 문제를 미루어 왔다는 점을 감안하면 매우 어려운 결단들이 이제 눈앞의 과제로 다가오게 된 것이다. 더욱이 이제 새롭게 산별 조합원이 될 것으로 예상되는 (일시) 실업자, 정년퇴직자/고령자 등을 어떻게 조직 내로 흡수할 것인가도 중요한 문제이다. 이들로부터 조합비는 얼마를 받고 어떤 서비스를 제공하며, 의사결정시 투표권은 어떻게 부여할 것인가 하는 점이다.

한편 앞서 언급한 바와 같이 영업직, 정비직과 대리급 이하 관리사무직이 단일한 산별노조에 합류한 것도 조직운영상에는 적지 않은 과제를 던져줄 것이다. 서구의 경우 관리사무직이나 기술직이 별도의 산별노조 혹은 직종별노조로서 전국적인 조직을 갖는 경우가 적지 않은데, 우리나라의 경우 이미 완성차 3사의 과장급 이상 관리사무직 노조(지부)가 결성되어 금속노조에 가입해 있는 상황이었으며, 이번 산별전환 결의로 거의 모든 직종이 단일한 산별노조로 묶이게 되었다. 고용불안정이 심히 우려되는 상황에서 이들 직종이 생산직의 전투성과 파괴력에 의존하려는 심리가 이 같은 결과를 가져온 것으로 해석되지만, 향후 복수노조 시대에 이들이 그대로 조직 내에 머물러 있을지, 그들의 이탈을 방지하기 위하여 금속노조는 어떠한 직종간 조율기능을 발달시킬지 현재로서는 예측하기 어렵다.

이렇듯 기업규모간, 직종간, 고용지위간(정규·비정규) 이해대립과 내부 갈등은 적지 않게 내연할 것으로 보이며, 이것이 다시 노사간 교섭의 복잡성과 교섭결과 수혜의 편중에 의하여 증폭될 가능성도 높다. 그러나 산별전환에 따라 긍정적인 변화도 예상되는데, 그것은 현장조직의 전국화로 인한 노노갈등의 세련화이다. 그동안 기업별 노조체제 하에서 현장조직 혹은 계파로 불리우는 활동가 집단은 한편으로는 이념과 전략상의 차이에 의하여 분화되기도 하였지만, 다른 한편으로는 단순한 사업작풍이나 인맥/학맥의 차이, 심지어 사측의 노무 공작에 의하여 갈라지기도 하였다. 그러나 산별노조로 전환되면서 이러한 기업단위의 파벌이나 봉당은 발붙이기 어려워질 것이며, 분명한 이념적, 실천적 지향을 갖는 전국조직으로 재편될 가능성이 높다. 적어도 프랑스나 이탈리아처럼 이념에 따라 복수 산별노조로 분화되지 않는 한 독일과 유사하게 통일 산별노조(민주노총 계열내)로 남아 있으면서 계파간 정책경쟁이 벌어지는 긍정적인 변화가 예상되기도 한다.

한편 앞서 간단히 언급한 바와 같이 실업자, 퇴직자/고령자 등이 조합원 신분을 갖게 되면서 노조 조직률이 높아질 가능성도 있다. 또한 중소기업들의 경우 오픈 슝 제도하에서 개별 가입하는 산별 노조원들이 발생할 것이다. 다만 이들을 사용자의 회유나 차별 전략으로부터 보호하기 위하여 체크오프 제도를 실시하지 못할 것으로 보여, 조합비 징수 등에서는 어려움이 예상되기도 한다.

이렇듯 금속노조로 전환한 이후 완성차 부문을 비롯하여 금속산업 전체적으로 근본적 변화들이 예상되기 때문에 현재로서 그 조직과 활동방향을 가늠하기란 대단히 어렵다. 분명한 것은 이러한 불확정성으로 인하여 내부 갈등에 대한 조정능력이 대단히 중요한 만큼 사용자가 어떠한 자세와 전략을 취하는지도 이러한 노조 내부의 단결 혹은 갈등에 커다란 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 물론 정부의 노사관계 로드맵을 비롯한 정책 방향 역시 노조의 조직과 전략 선택에 지대한 영향을 미치게 될 것이다.

사용자들의 경우 대규모 산별전환 사태를 예견하지 못했기 때문에 대응전략이 구체화되기까지는 상당한 시간을 필요로 할 것이다. 또한 앞서 서술한 바와 같이 노조가 어떤 조직과 전략을 택하고 교섭 요구를 하느냐에 따라 대응 방향이 달라지기 때문에 당분간 사태를 관망할 것으로 보인다. 이와 같이 현재로서는 사용자의 대응전략도 예상하기 어려운데, 일차적인 선택지는 우선 산별노조와 산별교섭의 기피일 것으로 보인다. 즉 기존 사용자의 정부의존적, 노동배제적 노무관리 행태로 보았을 때 확대개편된 산별노조를 흔쾌히 파트너로 인정하고 조기에 산별교섭을 안정시키려는 전략을 채택할 것으로 보이지 않는다. 이것은 다시 몇 가지 전략 방향 및 세부 전술들로 나누어질 수 있는데, 우선은 복수노조 시대를 맞이하여 산별노조와 구분되는 친기업적인 기업별노조를 음으로 양으로 지원하는 전략이다. 실제로 1950년대 일본의 산별 좌익노조가 붕괴되고 기업별 노조체제가 정착되는 데는 이러한 기업별 제2노조를 이용한 노조간 경쟁 부추기기 전략이 큰 영향을 미쳤다. 따라서 산별노조에 대한 거부감이 깊은 사용자들은 산별교섭을 거부하거나 산별교섭이 진행되는 한켠에서 끝없이 기업별 제2노조에 대한 구애전략을 지속할 가능성이 적지 않다. 이것은 지배적 산별노조의 일탈적 행동이나 무리한 요구를 억제하는 효과를 지닐 것이기 때문에 쉽게 버리기 어려운 전략적 선택지일 것이다. 다만 이러한 전략이 노사간의 신뢰 형성을 저해하고 노노간의 갈등을 증폭시키며, 나아가 노사관계를 더욱 꼬이게 하고 교섭과 갈등 비용을 높일 가능성은 충분히 감안되어야 할 것이다.

다음으로 사용자의 산별노조 기피전략으로서 자주 사용되는 전략 중 하나가 대각선 교섭이다. 이는 산별노조의 사용자단체 결성과 그에 입각한 교섭 요구를 거부하고 개별 기업의 특수성을 고집하는 경우이다. 2001년 출범한 금속노조의 경우 5년만인 금년 초에야 사용자단체가 구성되었는데, 그 중에서도 통일중공업, 두산중공업 등 대기업들은 사용자단체 합류를 거부하고 여전히 대각선교섭 행태를 유지하고 있다. 더욱이 이들의 경우 말이 대각선교섭이지 사실상 기업별 지회와의 교섭 수준에 머물고 있다는 점에서 산별전환의 의미는 크지 않다. 결국 사용자들은 근로조건 결정의 환경과 구조가 기업별로 상이하다는 점을 강조하면서 대각선교섭, 나아가 기업별 교섭에 집착할 가능성이 적지 않은 것으로 보인다.

그러나 기존 금속산업 대기업 사용자들과는 달리 완성차 3사 노조가 금속노조에 들어온 이후 자동차산업 사용자들이 어떠한 입장을 취할 것인지는 좀더 지켜봐야 할 것으로 보인다. 왜냐하면 산별교섭 거부 혹은 회피에 따른 노조의 반발 강도와 파괴력이 지금까지 보아왔던 것을 훨씬 능가하기 때문이다. 이럴 경우, 그리고 이렇게 예상할 경우 세 번째 대응전략이 생각보다 빨리 채택될 가능성도 있는데, 그것은 산별교섭에 완성차기업을 비롯한 사용자가 적극적으로 나서는 전략이다. 예를 들어 사업자단체인 한국자동차공업협회에 사용자단체 기능도 부가하는 등의 변화이다. 또한 기존에 정부의존적 노무관리하에서 거의 발달하지 않았던 사용자 사이의 자율적 조율(coordination) 기제가 나타나고 발전할 가능성도 있다. 이는 완성차 중심의 자동차공업협회를 넘어서 부품산업을 포괄하는 자동차공업협동조합을 아우르는 형태가 될 수도 있고, 기계나 금속업종을 포함하는 금속노조 관계 사용자단체가 될 수도 있다. 무엇이 되던 간에 기존에 볼 수 없었던 상시적인 사용자간 의사소통과 노무 중심의 협력, 혹은 갈등이 전면화될 것이다. 여기서 갈등이라 함은 이미 금속노조 관계 사용자들 사이에서 나타났던 바와 같이 업종간(자동차부품업종과 기타 금속), 기업규모간 입장의 차이로 인한 것이다. 이러한 사용자들간의 이해상충은 앞서 언급한 노조 내부의 조직 갈등과 상호작용을 하면서 교섭 단위의 분화 혹은 통합이 이루어지는 압력으로 작용할 수도 있다.

이러한 사용자들의 전략 방향에 있어서 현대자동차 그룹의 선택은 막대한 영향을 미칠 것이다. 단일노조로 최대 조합원을 보유했던 현대자동차뿐 아니라 기아자동차와 철도차량 생산계열사인 로템도 산별로 전환하였기 때문이다. 또한 현대와 기아에 납품하는 덕양산업 등이 새로 산별로 전환하였고 기존 금속노조에도 50개 이상의 자동차부품업체들이 이미 포함되어 있기 때문이다. 사실 현대자동차그룹 내에서 지난 수년간 현대자동차와 기아자동차의 근로조건과 단협 내용은 경영실적과 무관하게 동조화 현상을 보여 왔기 때문에 산별을 통하는 것이 오히려 교섭비용을 절감하는데 보탬이 될 수도 있다. 한편 현대와 기아자동차는 암묵적으로 자동차부품산업 노사관계와 근로조건 결정에 지대한 영향을 미쳐왔지만 그동안 개별 기업단위의 교섭에는 개입할 수 없다는 한계로 인하여 형식적으로는 뒤로 물러나 있었다. 그러나 누구나 짐작할 수 있듯이 공수(품셈) 곱하기 임률로 정해지는 부품단가는 그대로 부품업체 노동자들의 임금수준을 좌우하기 때문에 이제 산별노조로 많은 부품산업 노동자들이 포괄되면서 이들의 근로조건이 명시적으로 교섭에 의하여 결정되는 효과가 나타날 것이다. 더욱이 그것이 완성차업체의 근로조건과 동시에 결정되기 때문에 지금까지와 같이 완성차업체의 임금인상과 파업으로 인한 손실을 부품단가 인하로 만회하려 한다는 사회적 비난은 줄어드는 대신 임금수준과 격차 자체가 논란의 중심으로 들어오게 될 것이다. 여하튼 현대자동차그룹은 최대의 금속산업 사용자로서 사용자 사이의 근로조건 조율과 금속노조와의 교섭에 있어서 피할

수 없이 주도적 역할을 수행하게 될 것이다. 그러한 점에서 산별교섭의 장점으로 예상되는 교섭비용 절감이 사회경제 전체적으로 나타난다고 하더라도 현대차그룹이 그 혜택을 입기까지는 상당한 시일을 필요로 할 것이다. 여하튼 현대차그룹은 지금까지도 우리나라 노사관계에서 현대차 노조와 더불어 유형설정자(pattern setter)로 기능해 왔지만, 이제 보다 명시적으로 자동차부품업종뿐 아니라 기계, 소재업종까지를 포괄하는 금속산업의 대표 사용자로서 막중한 역할을 부여받게 되었다.

III. 금속산별 단체교섭 전망

1. 절차와 형식

노사 주체가 어떤 조직과 전략을 취할 것인가가 불투명한 상황에서 단체교섭의 미래 모습을 그려보는 것은 더욱 어려운 작업이다. 역시 기존 금속노조의 행태로부터 추론해 보도록 하자. 금속노조는 2003년 이후 중앙교섭을 진행하고 있지만, 2006년 초 사용자단체를 구성하기 전에는 사실상 집단교섭 형식에 머물러 있었다. 중앙교섭 이후 지역단위의 지부 교섭을 실시하며, 마지막으로 기업단위 지회교섭을 수행함으로써 3층 교섭이라는 사용자측의 비난을 받은 바 있다. 또한 이와는 별도로 기업지부 교섭, 혹은 기업단위 대각선교섭이 병행되어 왔다.

노조의 조직방식과 사용자의 대응에 따라 교섭 행태가 크게 달라지겠지만, 대규모 산별전환 이후에도 당분간은 기업별노조의 전통을 완전히 무시하기는 어려워 보인다. 결국 대기업 지부의 인정, 그리고 기업별 지부 혹은 지회 단위의 교섭이 불가피하다고 보면 현재와 같이 산별 중앙교섭 이후 대기업들의 지부/지회교섭과 중소기업 중심의 지역교섭이 병존할 가능성을 그려볼 수 있을 것이다. 그러나 중소기업 중심의 지역교섭도 기업별 지회 단위의 보충교섭이 또 다시 이루어진다면 산별전환에 따른 교섭비용 절감 효과는 기대하기 어려울 것이다. 기존 금속노조 활동가들은 시간이 흘러 산별교섭이 정착되면 이러한 중복교섭의 문제가 해결될 것이라고 했는데, 얼마나 많은 경험이 축적되어야 상부로 교섭권한이 완전히 위임될 것인가에 대한 전망은 제시하지 못하고 있다. 이와 관련하여 지부교섭과 지회교섭을 격년으로 수행하는 등의 다양한 대안이 제시되고 있기도 하다.

중복교섭은 그 자체로서도 많은 비용과 시간을 필요로 하지만, 이와 관련하여 특히 파업 등 단체행동이 반복해서 발생하는 것을 사용자들이 가장 두려워하고 있다. 이와

관련해서는 제도와 협약을 통하여 단체행동을 규율하는 다양한 장치를 마련하는 것이 필요하며, 이에 대한 노조의 전향적인 자세가 요구된다. 예를 들어 미국이나 독일에서 나타나는 바와 같이 중점 파업대상 사업장(strike target)을 임단협 교섭시에 미리 선정하고 그곳을 중심으로 교섭과 단체행동을 진행해 나가는 것이다. 미국의 경우 GM, 포드, 크라이슬러가 번갈아 가며 중점 기업으로 선정되어 왔으며, 독일의 경우는 北바덴부르크 템베르크 지역의 벤츠 공장이 선정되는 경우가 많았다. 스트라이크 타깃 방식은 총파업에 따르는 엄청난 피해를 방지하면서 파업에 따른 무노동무임금 등을 보전하는 노조 재정 부담도 덜어줄 것이다. 그러나 특히 자동차산업의 경우 부품업체들을 포함하여 흐름생산이 일반적이기 때문에 부품업체 몇 군데에 대한 중점 파업이 산업 전체에 상당한 타격을 가할 수 있다. 이에 대항하여 독일의 경우 사용자들이 ‘차가운 직장폐쇄’라는 수단을 개발하였는데, 이는 다른 업체(부품업체)의 파업으로 손실이 발생할 경우 흐름생산의 상류 혹은 하류에 있는 사용자들이 직장폐쇄를 단행하고 무노동무임금을 적용해버리는 것이다. 이는 노조 재정을 압박하기 때문에 스트라이크 타깃 선정에 있어서 노조가 신중한 선택을 하도록 한다.

이와 같이 향후 산별교섭에 있어서 노와 사의 전략과 전술은 새로이 개발되고 새로운 규칙과 절차가 도입될 가능성이 높다. 특히 기존과 같이 파업 이후 격려금이나 위로금 명목으로 무노동무임금을 회피해 나가는 기업 단위의 담합적 행태가 극복된다면 사용자들이 현재 공포감을 갖고 있듯이 노조가 총파업을 남발하기는 어려울 것이다. 금속노조 산하의 십수만 조합원이 동시에 파업에 돌입하는 것은 아마도 노동법 개정 등의 첨예한 사안이나 대규모 고용조정 등의 안전이 걸려 있을 때로 제한될 가능성이 높다. 이와 더불어 정치파업이 빈발할 것이라는 일부의 염려도 기우에 가까운 것임을 알 수 있다. 이제 임금 손실을 볼지도 모르는 파업에 대하여 조합원들은 신중하게 판단할 것이며, 무책임한 투쟁을 선동한 지도부는 재선을 기대하기 어려울 것이다.

요컨대 3층 교섭 각각에 대하여 단체행동을 할 수 있다면 그야말로 산별교섭의 의미는 크게 훼손될 것이며, 기업별노조로 회귀하려는 사용자의 전략이 강화될 것이다. 따라서 독일 금속노조가 자체 규약으로 파업 돌입 가능 찬성률을 75%로 정하고 있듯이 파업권 남용에 대한 자체적인 견제장치를 검토할 필요가 있다. 아울러 교섭기간 이외에 나머지 협약유효기간 동안에는 ‘평화의무’를 부여하는 방안도 있다. 그런데 앞서 본 바와 같이 중점대상 사업장으로 단체행동이 국한된다면 대부분의 사업장에서는 산업평화가 유지되면서 교섭이 타결되는 효과를 기대할 수 있다. 나아가 지부나 지회의 파업에 대하여 중앙이 인준권을 지니면서 지도력이 충분히 발휘된다면 교섭비용 역시 크게 줄어들 수 있다.

이와 관련하여 산별교섭의 장점이 갈등을 외부화하는데 있다는 점에 대해서도 주목

할 필요가 있다. 산업 수준에서 이견이 불거지고 갈등이 고조되며 심지어 중점 사업장에서 파업이 진행되더라도 노사가 신뢰를 갖고 추진하는 작업장 혁신은 방해받지 않을 수 있다. 예를 들어 1980~90년대 GM에서 빈발했던 파업에도 불구하고 새턴의 혁신적 팀작업 방식은 거의 영향을 받지 않았다. 실제로 파업 중점대상은 평화의무기간 동안 부당노동행위를 일삼았다든지, 아니면 노노간 이간질(whipsawing) 전략을 구사했던 사용자에 집중될 가능성이 높다.

한편 협약유효기간 동안 평화의무가 지켜지기 위해서는 고충처리와 갈등관리 메커니즘이 고도로 발달할 필요가 있다. 이와 관련하여 현재는 파업기간이 아니어도 안전사고 발생시, 혹은 투입노동량(Man/Hour) 협상을 둘러싸고 생산라인이 중단되는 경우가 있지만, 앞으로는 이러한 갈등요인에 대한 처리절차를 규정하고 이를 준수하려는 노사의 노력이 강제될 필요가 있다. 그리고 이 때 서구 산별노조의 경험은 노사의 상급단체가 중재자로서 큰 역할을 하고 있다는 사실을 알려준다.

산별교섭과 관련하여 예측하기 어려운 점은 산별 중앙과 사업장과의 관계이다. 일부는 서구에서 나타난 바와 같이 관료화가 진행되면서 현장의 투쟁성이 거세될 것이라고 한다. 또 다른 일부는 현장 소위원, 대의원 등의 활동이 지속되면서 그동안 우리나라 노동운동에서 취약했던 중앙의 정책적·정치적 역량이 강화될 것이라고 낙관한다. 어느 전망이 현실화될 것인지 여부는 역시 노사가 어떠한 규칙과 관행을 정립하고 어떤 내용의 법제도가 마련될 것인가에 따라 크게 영향받을 것이다.

다만 이렇게 제도와 절차가 정비되고 세련화될수록 현장의 전투성이 떨어지는 것은 피할 수 없다. 그러나 현장의 목소리를 상부로 전달하는 노조 내부의 민주주의 메커니즘을 확보하는 것과 전투성은 구별되어야 한다. 애초에 전투성이 필요했던 이유들을 재검토하고 새로운 노동운동의 실천방식들을 모색할 필요가 있다. 예를 들어 현재와 같은 전투적 행태 이외에 지역사회 내의 평화적 집회와 단합대회, 혹은 봉사활동과 문화활동 등이 조합원에 대한 서비스를 제공하고 사회적 인정을 받는 노조로 거듭나는 계기가 될 것이다. 물론 사용자들이 산별노조 기피전략, 심지어 파괴전략을 구사할 경우 노조는 쉽게 전투성을 버리지 못할 것은 명약관화하다. 이처럼 산별 조직과 교섭, 그리고 행태를 둘러싼 노사의 입장과 전략은 상호 작용하면서 선순환을 그릴 수도, 악순환을 그릴 수도 있는 것으로 보인다.

2. 교섭의제

산별전환 이후 형식만큼 교섭의 내용도 크게 변화할 것이다. 이미 금속노조가 진행해 왔듯이 산별 최저임금의 설정, 제조업 공동화 문제에 대한 대처 등에 대해 부품업체들

끼리의 논의를 넘어서서 실질적으로 결정권, 혹은 영향력을 갖는 완성차업체를 포함한 협회와 교섭이 전개될 것이다. 더욱이 앞서 언급했듯이 대기업과 중소기업이 원하청 관계로 연계되어 있을 경우 실질적으로 교섭의 결과가 부품 중소기업의 납품단가에 그대로 반영되는 것은 불가피하다. 결국 현대자동차그룹을 비롯한 거대기업들은 생산네트워크 전체의 인력관리와 노동시장 효율화에 대한 전략을 개발해야 할 필요성을 절감하게 될 것이다.

금속산업 전체의 노동시장 기능이 합리화된다는 것은 적절한 임금격차를 찾는 과정이 될 것이다. 우선 대-중소기업간, 그리고 정규-비정규직간 임금격차가 워낙 크기 때문에 산별 임금교섭의 중점은 당분간 격차 축소, 다시 말해서 연대임금전략에 두어질 가능성이 높고, 또 그것이 사회적으로 바람직하다고 볼 수 있다. 그러나 스웨덴에서 30여년간 연대임금 교섭이 지속되다가 결국 약화된 데서 볼 수 있듯이 고임금 조합원들의 반발은 만만치 않을 것이다. 앞서 교섭의 형식에서 산별 교섭과 기업별 교섭의 장점만을 취하려 할 경우 사용자의 산별 교섭 기피전략을 초래할 것이라고 예상한 것과 마찬가지로 연대임금전략이 왜곡되어 고임금과 저임금 노동자의 임금이 동시에 빠르게 올라가는 것으로 귀착될 경우 사용자의 기피전략이 본격화되고 산업경쟁력 약화는 피할 수 없을 것이다.

연대임금전략이 성공한다고 하여도 고민은 여전히 남게 된다. 연대임금전략은 중소기업과 비정규직의 임금을 빠르게 올리는 것을 전제로 하는데, 이 때 자본의 해외진출은 더욱 가속화될 가능성이 있다는 점이다. 현재까지 현대차 노조나 기존 금속노조의 경우 해외자본 진출과 관련하여 협의 혹은 일부 사안에서는 합의를 강제해 왔지만, 글로벌 경쟁이 전면화된 상황에서 이러한 전략만으로 일자리의 소실을 방지하는 것은 매우 어려울 것이다. 결국 산별노조는 노동시장 상황을 전면적으로 시야에 넣고 임금과 고용, 산업경쟁력과 노동자 삶의 질을 양립시키려는 고도의 전략을 개발할 필요가 있다. 다만 이러한 전략에 입각한 리더십이 노조 내부의 민주주의와 충돌할 경우, 그리고 사용자의 해외로의 이전을 지렛대로 한 양보교섭(concession bargaining) 강요와 얽혀질 경우 산업현장은 혼란에 빠질 수도 있다.

어느 경우이든 산업별 노동시장 전략에 있어서 노사는 기업횡단적 노동시장을 활성화하는데 보다 주력할 가능성이 높다. 왜냐하면 노사 모두 산별 교섭의 틀을 이용하여 고용을 보장하면서 한계부문으로부터 성장부문으로 인력이 이동하는 것을 촉진하는 것이 요구되기 때문이다. 또한 산업전체의 숙련수준 향상을 위하여 산업별 교육훈련제도를 정비하고 가능하다면 산업 내에서 통용되는 자격증을 개발할 수도 있다. 또한 앞서 언급한 부문간 인력이동을 매개하는 직업소개 기능의 활성화, 그리고 그 과정의 생계보조기능 보완(정부 실업급여 + 산별 기금) 등도 이루어질 수 있다. 이러한 산별 조직과

교섭의 장점이 본격적으로 발현되기 위해서는 물론 산별 교섭을 둘러싼 신뢰와 긍정적 관행이 축적될 필요가 있다.

이러한 산업별 노동시장의 큰 틀에서 비정규직 문제가 다루어지게 될 것이다. 우선 임금격차가 현재보다 크게 축소된다면 사용자들은 갈등을 불러일으키면서까지 비정규직을 광범하게 사용할 필요가 있는가에 대하여 재검토하게 될 것이다. 마찬가지로 아웃소싱에 대한 필요성도 줄어들게 될 것이다. 더욱이 기업횡단적 노동시장을 활성화하기 위하여 자격증제도를 활용하거나 직무에 연동하는 임금의 비중이 높아지게 될 경우 굳이 단순작업을 비정규직으로 활용하려는 유인도 줄어들 것이다. 불가피하게 비정규직으로 남는 부분에서는 앞서 언급한 직업소개 기능과 재훈련 기능 등이 활성화되어 괜찮은 일자리(decent job)로 이동하는 것을 산별 노사가 도와주는 제도가 예상된다. 물론 이 제도는 정부와의 긴밀한 협의 속에서 발전할 수 있다.

한편 현대자동차 등 일부 기업별노조가 단협상 획득한 각종 경영참가권이 여러 기업으로 확장될 수 있는가가 큰 쟁점이 될 것이다. 투자와 생산량 결정, 물량 이동 등 경영의 각 부문에서 기존 기업별노조가 경영참가권을 확보하고 있었는데, 경영권 침해에 대한 논란에도 불구하고 그동안 기업 단위에서는 한 배를 탄 식구로서 용인되었었다. 그러나 산별교섭 시대에는 사용자가 경영정보의 보호를 목적으로 하여 경영참여에 더욱 소극적이고 방어적이 될 가능성이 높다. 결국 사용자간, 노조간 근로조건 조율 등을 매끄럽게 하기 위해서는 산별노조에 의한 경영참가보다는 기업 단위의 노사협의회를 활성화하고 여기에 획기적인 경영참가권을 부여하는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 이 때 노사협의회 위원은 복수노조와 무관하게 전종업원의 직접 선출에 의거하는 것이 바람직할 것이다.

이상의 내용에서 산별 중앙에서 연대임금전략, 원하청 문제, 산업공동화 방지, 일자리 창출 및 노동시장 기능 합리화, 훈련과 자격제도 등이 논의되고 공감대 형성이 시도될 것임을 알 수 있었다. 아울러 구체적으로 훈련이 이루어지고 복지와 직업소개 기능이 활성화되는 공간은 지역이 될 가능성이 높으며, 자격증제도나 산업공동화 방지는 업종별로 추진될 가능성이 높다. 경영참가는 산별 차원보다는 기업 단위 노사협의회가 더욱 적절할 수 있다. 이 모든 과정에서 산별노조는 산업정책을 비롯한 노동정책과 무역 및 투자정책, 지역복지정책 등에 대한 개입을 강화하려 할 것이다. 사용자(단체)는 물론 노동부를 비롯하여 정부의 각 부처가 이러한 산별노조의 요구에 대하여 방어적으로 대응할 것인지, 아니면 파트너로 인정하고 적극적으로 사회적 합의를 도출하려 할 것인지에 따라 역시 산별 교섭과 협의가 조기에 정착할 것인지, 아니면 한 때의 태풍으로 끝날 것인지, 아니면 사회적 갈등이 지속되는 불신모델이 반복될 것인지가 영향받을 것이다.

IV. 평가와 토론

기업별 노사관계 시스템이 지닌 장단점에 대하여 우리는 20여년간 숱한 경험을 해왔다. 이제 현대차를 비롯한 많은 기업별노조가 산별로 조직전환을 결의하고 그 구체적 내용을 채우기 위하여 내부 토론과 외부 공론화 과정을 거치게 될 것이다. 사용자 역시 당혹감과 우려에서 벗어나 냉정하게 사태를 지켜보면서 새로운 대응전략을 강구하게 될 것이다. 3장까지의 논의에서 짐작할 수 있듯이 산업별 노사관계 시스템의 단점을 최소화하고 장점을 최대화하기 위해서는 노사정 각 주체의 많은 노력이 협주행동으로 이루어질 필요가 있다. 그러나 노조 내부의 갈등이 원만히 해소될 것인지, 사용자가 산별 교섭 해태전략을 통하여 무력화를 시도할 것인지, 정부가 기업별 시스템과 산별 시스템 사이에서 기계적 중립을 지키면서 사후적 산업평화 관리에만 주력할 것인지 등 사실 불확실한 요소와 부정적 요인은 너무나 많이 널려 있다.

사용자와 정부는 산별 교섭을 기피하거나 최소한 소극적인 자세를 취하려 한다면 그동안 기업별 노사관계 시스템의 약점으로 논의되어온 정규직만의 노사담합, 그리고 그로 인한 노동시장의 양극화, 노사관계의 파편화와 대표성의 위기, 정부의존적이고 노동배제적인 노무관리, 사업장 내 갈등의 반복과 그로 인한 작업장 혁신의 지체 등의 문제를 어떻게 극복할 수 있는지를 제시해야 한다. 마찬가지로 노동운동의 경우 산별 교섭으로 나아가기 위하여 기업별노조 시스템하에서 보유했던 기득권을 포기하겠다는 확실한 시그널을 보여줄 필요가 있다.

몇 가지 남은 쟁점과 토론과제를 제기하면 다음과 같다. 첫째, 민주노총은 산별로 전환하지 않은 대우조선, 델파이 등 기업별노조에 대해서는 어떠한 조직과 연대전략을 선택할 것인가? 산별과 기업별 조직이 병존하는 상황에서 이들간의 조율을 어떻게 수행해 나가는가에 따라 향후 노사관계 체제의 성격과 판도가 달라질 수 있다. 산별 교섭 이외에 여전히 업종별 노사정협의회나 지역별 협의회와 같은 기구가 유효할 수도 있을 것이다.

둘째, 한국노총 금속노련과의 관계는 어떻게 설정할 것인가? 특히 금속노련에 자동차 부품 사업장이 상당수 존재한다는 점에서 앞서 언급한 산업공동화나 원하청 문제 등에서 민주노총 금속노조와의 연대와 공조 행동이 예상되기도 한다. 그리고 그 틀은 첫째에서 언급한 각종 노사정협의회가 될 수도 있다.

셋째, 국내 금속산별노조가 지향하는 모델은 미국식인가, 아니면 독일식, 혹은 프랑스나 이탈리아식인가? 미국식의 경우 대기업 중점 파업대상(strike target)에 대하여 대각선

교섭을 수행하고 이를 다른 기업들이 거의 그대로 복제(copy)함으로써 사실상 동일교섭과 동일한 효과를 겨냥한다. 기업별 교섭의 전통이 강한 상태에서는 이러한 UAW(전미자동차노조) 방식을 주로 참조할 수도 있을 것이다. 독일식의 경우 지역 협약이 중심적 역할을 하지만, 이를 중앙에서 조율하는 시스템이다. 프랑스나 이탈리아의 경우 복수 산별노조가 경합하지만, 실제 교섭과정에서는 공동테이블을 형성하여 대응한다. 우리나라의 경우 아마도 상당히 창조적인 방식이 출현할 가능성이 높지만, 노사간 이견을 좁히는 과정에서 해외모델에 대한 연구와 참조가 필요할 것이다.

넷째, 3층 교섭에 대한 부담을 피하고 노사간 교섭의 안정성을 높이기 위하여 다년간에 걸친, 공식에 의한 임금결정을 고려할 수 있다. 미국의 경우 수십년간 3년마다 교섭을 진행하였으며, 최근에는 4년 단위로 교섭한다. 이탈리아의 경우 임금교섭은 2년마다, 단협 개정협상은 4년마다 진행한다. 이 과정에서 특히 미국의 경우 생산성 향상과 물가 상승률 등에 연동하여 사전적으로 임금이 결정되도록 하고 있다. 산별 교섭이 정착되기 위해서는 이러한 안정적인 제도 장치들에 대한 고민이 깊어질 필요가 있다.

다섯째, 넷째와도 관련된 것이지만, 미국이나 이탈리아의 경우 기업단위, 사업장 단위의 성과와 보상을 연계시키는 규칙들을 갖고 있다. 이는 산별 교섭으로 인한 (임금) 경직성을 보완하는 의미를 갖기 때문에 역시 노사가 전향적으로 도입을 검토할 필요가 있을 것이다.

여섯째, 노조 내부적으로 리더십에 대한 확고한 장치들이 마련되어야 한다. 기아나 현대의 채용비리 사건, 최근에 다시 터진 쌍용차의 급식비리 사건 등은 기업별 시스템하의 구조적 담합에서 연유한 것으로 이를 방지하기 위한 지도부의 단호한 태도가 필요하다. 아울러 이미 대기업 노조 내부에서는 소공장간에 서로 물량을 차지하기 위한 보이지 않는 경합과 갈등이 빚어진 바 있는데, 산별 조직 내부에서 지부나 지회간 이해상충이 발생함에도 불구하고 이를 제어할 리더십을 갖추지 못할 경우 산별 조직의 약화를 피할 수 없을 것이다.

일곱째, 사용자들이 산별 교섭에 응하기 위해서는 과거보다 더 증진된 기업경영의 투명성을 확보해야 하며, 특히 저임금 노동력이 경쟁력의 잣대가 되기보다는 이제 임금조건이 동질적으로 바뀌게 되면서 그야말로 기술력으로 승부하는 체질을 강화해야 한다. 법망을 피하여 비정규직을 활용하는 등의 행태에서 벗어나야 한다는 것이다. 산별노조는 기업간 경쟁에서 (저임금) 노동이라는 요소를 제거함으로써 포드주의 생산방식의 발전을 촉진한 바 있다.

반복해서 강조하지만, 산별노조의 등장 및 산별 교섭의 전개와 관련하여 아직 정해진 것은 아무 것도 없으며, 제도 설계와 관행 축적을 어떻게 하느냐에 따라 노사관계 시스템의 내용은 크게 달라질 것이다. 그러한 점에서 정부의 태도와 정책은 대단히 중요할

것이다. 노사관계 로드맵에서 혹시 기업별 노사관계 시스템의 관성에 젖어있는 것은 없는지, 복수노조 허용과 관련하여 산별노조의 등장을 충분히 고려하고 있는지, 산별 교섭과 관련하여 중앙차원이든 작업장 차원이든 갈등조정 기제는 준비되어 있는지, 전임자 임금지급 금지를 넘어서서 산별노조 시대의 노조 신입자(Vertrauensleute)의 권한과 의무는 무엇인지, 독일에서는 작업장평의회 위원(Betriebsrat)에게는 사용자가 임금을 지급하는데, 우리나라 노사협의회 위원에게는 임금을 지급할 수 있는 것인지, 그리고 산별노조 시대의 노사협의회 위상은 어떻게 달라지는지 등에 대한 재검토가 요구되고 있다. 아울러 산별 파업 등의 파괴력에 대항할 수 있는 사용자의 수단은 무엇이 될 수 있는지, 산별 시대에 예상되는 부당노동행위는 무엇인지 등에 대하여도 면밀하게 검토할 필요가 있다. 아울러 산별과 기업별노조의 병존 시대에 노동위원회는 교섭단위의 확정, 그리고 교섭기간의 일치를 위하여 어떤 서비스를 제공해야 하는지에 대해서도 고민할 필요가 있을 것이다. 이러한 대책이 치밀하게 준비되어야 산별전환을 둘러싼 갈등과 과도기적 혼란을 최소화할 수 있음은 물론이다. [KLI]

<참고문헌>

- 김훈·주무현·이원희·박준식·윤문희(2005), 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가: 금속부문』, 노동부.
- 조성재·김장호·김정환·이병훈·이상호·권순원·김정우(2003), 『해외 자동차업체의 노사관계사 연구』, 한국노동연구원.
- 조성재·송태수·조준모·김성훈(2004), 『금속산업 노사교섭 실태분석 및 발전방안 연구』, 노동부.
- 조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현(2004), 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원.
- 조성재·정승국·정명기·오문환·이호창·김태근·고영호(2005), 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가: 완성차부문』, 노동부.