

이중교섭 · 이중쟁의 없어져야

이동응*

발제를 들으면서 제가 평소 생각하던 부분이 떠올랐습니다. 그 중 하나는 노조가 산별노조로 전환하고 산별교섭으로 가는 이유와 관련된 것입니다. 대개 산별노조로 가면 노조 힘이 세진다고 하는데, 거꾸로 노조의 힘이 강하면 산별로 가는 것 같습니다. 유럽의 사례에서도 알 수 있듯이 기업의 힘이 강하면 기업별노조로 갑니다. 기업별노조인가 산별노조인가는 인위적인 것에 의한 것이라기보다 노사관계 힘의 균형상 자연스러운 결과로 귀결된 것입니다. 이런 것이 노사관계에서 불가피한 현상이라고 봅니다. 첫 번째 발제와 관련하여 다음의 세 가지 정도를 말하고자 합니다.

첫째, 복수노조 허용에 따라 교섭창구 단일화가 논의되고 있습니다. 발제에 따르면 그 중 업종, 지역별, 산별교섭은 예외라고 하는데 저희가 보기에 이런 예외규정은 사용자측에서 수용하기 어렵습니다. 사용자라는 개념을 근로조건 결정권 여부에 의해서 규정하고 있다면 기업별노조가 산별이라는 체제로 단일하게 통합되는 상황에서 산별을 따로 하는 것은 취지에 맞지 않습니다. 교섭창구 단일화 논의에서 예외규정을 두는 것은 산별은 따로 한다는 논지로 해석되므로 문제됩니다.

둘째, 사용자단체 요구가 이중교섭 금지라고 하는데, 사실 저희 사용자들이 생각하는 교섭은 교섭 플러스 협의인가 혹은 협의 플러스 교섭인가의 두 가지 방식 중의 하나입니다. 전자는 한 번의 중앙교섭이 이루어지고 나머지를 협의 차원으로 보충하는 것이고, 후자는 기업 단위에서 협회가 이루어진 것을 바탕으로 해서 업종별 혹은 산별에서 교섭하는 것을 말합니다. 이런 방식 중의 하나로 가야 한다는 것입니다. 이중교섭이 아니라 한 번 교섭에다가 나머지 부족한 부분은 협의체제로 보완하는 방식입니다. 따라서 산별쟁의를 하는데 기업별 쟁의를 또 한다든다 하는 현재의 관행은 문제라고 보는 것입니다.

셋째, 중장기적으로 산별교섭이 비용을 줄인다고 하지만 저희 분석에 따르면, 시계열 변수는 아카데미에서 피해야 할 변수입니다. 시간이 지나면 해결된다는 것보다는 다른 요인에 따른 분석이 필요합니다. 시간이 지나면 국민소득이 증가한다는 것처럼 들려서 수용하기 어렵습니다. 산별에 대해서 경영계에 친편일률적인 방법을 말하는 것은 시간 낭비입니다. 발제 중에서 나온 산별교섭의 정착은 하루 아침에 제도나 법으로 해결되지

* 한국경영자총협회 전무(delee@kef.or.kr).

않는다는 의견에 전적으로 동의합니다. 이에 대한 해결은 두 가지일 것입니다. 사용자가 강제로 끌려가거나 자발적 의지로 참여하는 것 외에는 없습니다. 그러나 사용자의 자발적 동의가 없다면 산별교섭은 장기적으로 진척되거나 유지되기 어렵습니다. 두 번째 발제에서 면방과 하역, 시내버스의 사례를 들면서 말했는데 4개 사업장의 경우에서도 사용자가 일정 부분 산별교섭을 했으면 하는 의지가 있었으므로 역사적으로 가능했다고 봅니다. 지금 저희가 우려하는 것은 이중·삼중교섭의 문제인데 산별노조의 조직화를 보면 이중·삼중교섭이 고착화될 우려가 제기되고 있습니다. 예를 들어 조직 자체가 대산별의 경우 지역·지회 단위로 이중·삼중교섭이 고착화될 수 있을 것이고, 소산별의 경우 이중·삼중의 내부 구조가 고착화되는 상황에서 사용자단체 구성의 요구가 단체교섭의 요구조건이 되고 있습니다. 이는 이중·삼중의 교섭으로부터 멀어질 수 없다는 것을 의미하는 것이고, 이에 대한 우려가 있습니다. 사회자가 말한 것처럼 비용절감의 측면에서 보충교섭, 즉 이중·삼중교섭을 제안했는데, 작년까지 분규의 60%가 산별에 의한 것이라는 점을 감안해야 합니다. 2005년 노사분규의 40% 거의 절반에 가까운 수치가 산별에 의한 파업이었습니다. 노동계의 통계를 보면, 산별교섭에 따라 파업 한 건으로 산정하기도 하고 개별로 취급하기도 하므로 통계 수치가 변동적일 수 있다는 것이 감안되어야 합니다. 이 시기만 지나면 노사관계가 호전될 가능성이 있다고 하는데 이런 전망은 설득력이 떨어집니다. 합리적 산별교섭을 사용자가 수용할 수 있도록 만들어야 장기적으로 사용자가 산별교섭에 동의할 수 있습니다. 이러한 것이 없다면 사용자들이 산별교섭을 부담스럽게 할 수밖에 없습니다.

금속노조가 산별노조로 전환하였다고 해서 산별교섭으로 바로 가는 것은 아니지만, 향후 산별교섭을 할 것인가 여부로 갈등이 지속될 것입니다. 기존 금속노조와 맺은 단협을 새로 교섭에 참석한 사용자가 수용할 것인가의 여부도 논란이 될 것입니다. 과거 노조의 경우에도 13개가 새로 들어왔을 때 패턴교섭(bargaining)으로 처리하였습니다. 산별로 전환된 대기업의 경우 대기업노조가 기존 산별협약에서 받기 어려운 조항들이 있습니다. 손배가압류나 불법파업하지 않는다는 조항을 산별에 새로 가입하는 대기업노조가 쉽게 수용할 수 있는가가 문제입니다. 이것이 본격적 교섭에서 논란이 될 것이고 혼란이 야기될 것이라는 점은 불을 보듯 뻔합니다. 뻔한 상황에서 노사간 해결책이 없다는 것이 문제입니다. 일부 회사는 자괴감에 빠져 암에 걸린 상태에서 맹장 하나쯤 떼어내는 것이 큰 대수인가 하는 식으로 산별을 바라보고 있습니다.

현재 금속 산별의 경우 중소기업 중심으로 산별교섭이 이루어진 것이고, 산별에 참여한 중소기업의 대부분이 파업의 내성이 작은 기업들입니다. 이런 조건에서 맺어진 협약을 대공장이 새롭게 산별교섭에 참여하게 되면서 수용할 수 있는가가 관건입니다. 같은 협약을 지속할 수 있는가의 우려가 큼니다. 두 번째 발제에서 선진국의 분권화 경향을

들었는데 선진국을 보면 산별협약 비적용 조항과 사용자 개방조항이 늘어가고 있는 실정입니다. 산별교섭이 제한되는 외국의 상황을 고려할 때, 우리나라가 오히려 거꾸로 가는 것을 우려하고 있습니다. 이 시점에서 과연 이런 혼란이 일시적이고 불가피하며 통과할 관문인가, 또는 안하고 넘어갈 수 있는 것은 아닌가 하는 것입니다. 강조하고 싶은 것은 모두(冒頭)에서 말한 것처럼 산별교섭 자체가 사용자로 하여금 효율성, 합리성이 확보될 수 있을까 하는 점입니다. 물론 이것이 확보되어야 간다는 것은 아니지만 이런 것이 있어야 안정성을 확보한 교섭이 가능할 수 있다는 것입니다. **KL**