

# 2006년 임단협 교섭 및 노사분규에 대한 개괄적 평가

조 성 재\*

## I. 머리말

근로조건을 집단적으로 결정하는 임단협 교섭은 노사관계의 구조적 이해대립이 확인되는 지점이며, 개별적 노사관계 및 일상적 노무관리, 혹은 노조 조직력의 성패와 직결되면서 갈등이 분출되거나 원만한 타협이 이루어지기도 하는 공간이다. 따라서 대립적 노사관계를 특징으로 하는 우리나라에서 임단협 과정은 흔히 갈등이 고조되고 중국에는 분규로 이어지기 십상이다. 그럼에도 불구하고 외환위기 이후의 경향을 보면 나름대로 게임의 규칙을 익혀나가면서 안정을 찾아가는 모습을 보이기도 하였다. 1998년부터 2004년까지 매년 1백만 일을 넘던 노동손실일수는 2005년 85만일로 줄어들었다. 국민들이 체감하는 분규의 강도에 비하여 실제 분규발생건수나 참가자수, 노동손실일수 등은 최근 수년간 안정된 경향을 보였던 것이다.

그러나 2006년의 경우는 체감적으로도, 통계상으로도 노사분규는 악화되었다. 9월 21일 현재 노동손실일수는 108만일로 작년 수치를 이미 넘어섰고, 유난히 발생건수와 참가자수가 많았던 2004년의 같은 기간(106만일)에 비해서도 노동손실일수가 더 많다. 분규의 대부분이 정기 임단협과 관련하여 발생한다는 점에서 본고와 이하 세 편의 글에서는 2006년 주요 임단협 사례를 살펴보고, 그 전후 맥락과 환경, 노사의 전략, 구조적 문제점 등을 짚어보고자 한다. 아울러 본고에서는 전국적 노사관계를 역사적 흐름 속에서 조망하면서 최근 우리나라에서 산별교섭 확산이나 비정규노조 활성화 등에 따라 구조적 변화가 일어나고 있는지의 여부를 탐색할 것이다. 아직 세세한 통계수치도 집계되지 않았으며, 연구와 분석도 충분치 않지만, 잠정적인 평가를 통하여 공론의 소재로 삼는 것은

\* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

향후의 노사관계 발전을 위하여 시급하고도 절실한 과제일 것이다.

## II. 전국적 노사관계 환경

2006년은 경기가 침체되었던 2005년에 비해서는 경제성장률이 다소 회복될 것으로 예상되면서 출발하였다. 그러나 빠르게 원화 환율이 하락하고 국제 원유가가 급등하는 상황에서 기업들은 경영환경의 악화를 호소하였다. 이렇게 고임금으로 국제경쟁력이 약화된다는 기업들의 주장과 무수한 비정규직과 중소기업의 근로조건을 개선해야 하며, 아울러 생산성 향상과 물가상승을 따라잡아야 한다는 노동계의 주장이 엇갈리면서 금년에도 임단협 교섭이 평탄치 않을 것으로 전망되었다.

양대 노총과 경총의 임단협 요구안에는 이러한 상반된 주장이 잘 나타나 있다. 한국노총은 월 고정임금총액(월 정액임금 + 상여금 월할액) 기준으로 정규직 9.6%(212,511원), 비정규직 19.2%(241,340원) 인상을 요구하였으며, 민주노총은 정규직 9.1%(기본급 122,089원)를 기준으로 산업별로 8.0~12.6% 차등 인상, 비정규직 17.4% 인상안을 내놓았다. 이에 비해 경총은 국민경제생산성 기준에 입각하여 2.6%를 인상하되, 최근 수익성이 급격하게 저하되는 기업과 전산업 평균의 1.5배를 상회하는 고임금 대기업의 임금은 동결할 것을 주장하였다. 이밖에 경총은 정기승급제도를 점진적으로 폐지하며, 임금피크제, 직무급제 등 성과주의 임금체계를 확산시킬 것을 주장하였다. 반면 양대노총은 비정규직 차별철폐와 정규직화를 내세웠으며, 임금유연화 공세 반대와 원하청 공동투쟁을 통한 임금격차 해소 등을 주장하였다. 비정규직 문제 이외에 고용과 관련한 이슈가 새롭게 불거지기보다는 모성보호, 산업별 퇴직연금 도입, 사회공헌기금 마련, 법정최저임금 현실화 등 사회적·공공적 요구가 양대 노총 요구안에서 강화된 것으로 해석된다. 이는 비정규직을 둘러싼 갈등은 이미 구조화되어 있기 때문인 것으로 보인다.

양대 노총과 경총이 합의된 임금인상 가이드라인 등을 마련하기란 금년에도 불가능한 상황이지만, 중앙 차원의 노사정 대화와 노동정치의 전개는 각 사업장의 임단협 환경에 일정하게 영향을 미칠 수 있다. 금년에는 노동부 장관의 교체 이후 한국노총이 일찌감치 사회적 대화에 복귀할 것을 천명하였으며, 민주노총은 조준호 위원장이 보궐선거에서 당선되어 분위기를 일신할 계기를 마련하기도 하였다. 이에 따라 노사정대표자회의가 비교적 원만하게 전개되기도 하였으나, 비정규직 입법을 둘러싼 갈등은 연초부터 노사정간의 관계를 경색시키기도 하였다. 특히 민주노총의 경우 3월과 4월을 거치면서 비정규직 권리보장 입법쟁취, 노사관계 로드맵 저지, 한미FTA 분쇄 등을 내걸고 전국노동자대회와

연맹별 순환파업에 돌입하기도 하였다. 임단협이 대부분 마무리된 시점이긴 하지만 9월 11일 한국노총과 경총, 정부간의 복수노조 및 전임자 관련 조항의 3년 유예를 핵심 내용으로 하는 노동법 개정 합의는 다시 한번 노정간, 노노간 갈등을 크게 고조시켰다. 이렇듯 전국적 노사관계와 중앙단위 노동정치는 한편으로는 대화의 진전과 사회적 타협에 대한 기대를 갖게 하면서도 다른 한편으로 끊임없이 갈등하고 대립하는 양상으로 나아갔다. 이 과정에서 특히 민주노총 금속산업 사업장들의 경우 총파업 전술과 연계됨으로써 예년과 마찬가지로 불안정성이 증폭되는 상황이었다.

### Ⅲ. 주요 업종별·부문별 교섭 및 분류

최근 수년간 단체교섭과 관련하여 핵심적인 쟁점으로 된 것 중 하나가 산별교섭이다. 금속과 보건부문은 금년에도 산별교섭과 관련하여 분류가 다발하지는 않을지, 사회경제적으로 유의미한 합의에 도달할 수 있을지, 교섭이 안정되고 교섭비용은 절감될 수 있을지 등에 대한 수많은 의구심 속에서 출발하였다. 그렇지만 금속의 경우 작년 합의에 기초하여 4월에 사용자단체가 구성되었으며, 임금교섭과 같은 민감한 사안을 중앙교섭에서 다루지 않음으로써 몇 차례의 경고파업과 부분파업 이후 임단협이 마무리되었다. 보건의 경우에도 노사의 유연한 대응과 정부의 막후 조율 등을 통하여 의외로 하루 산별파업 후 합의에 도달할 수 있었다. 합의내용에서도 보건의 경우 상대적으로 낮은 임금인상률을 나타냈으며, 금속의 경우 중앙 산별협약에서는 금속산업 최저임금과 사내하청 처우보장과 같은 일반적인 원칙을 확인하는 데 머물렀다. 물론 지부나 지회 교섭에서는 여전히 중복교섭, 이중쟁의 등의 문제를 안고 있었던 것으로 보이며, 일부 사업장에서는 장기분류가 지속되기도 하였다. 그렇지만 애초에 우려했던 만큼의 무질서와 혼란이 빚어진 것으로 보이지는 않는다.

그렇다면 금년 9월까지 노동손실일수가 크게 증가한 원인은 무엇일까? 그것은 조합원수가 많은 완성차 4사의 파업이 생각보다 오래 지속된 데 따른 것으로 풀이된다. 현대차는 부분파업이 지속되었을 뿐이지만, 가랑비에 옷 젖듯이 회사에 큰 타격을 주었으며, 조합원들도 무노동 무임금으로 인하여 적지 않은 손실을 보았다. 그렇지만 예년 수준과 비슷한 실리를 확보할 수 있었으며, 임금관련 제도에서도 호봉제, 월급제, 직무수당 도입 등 적지 않은 성과를 거두었다. 기아차는 2/4분기에 영업적자를 기록할 정도로 경영상황이 좋지 않았지만, 같은 현대차그룹의 일원임을 주장하는 조합과 조합원들은 현대차 타결안 플러스 알파를 완고히 주장하였다. 결국 예년과 마찬가지로 현대차와 완전히

똑같은 수준의 임금인상액과 성과금 지급액에 노사가 합의하고자 오랜 교섭이 끝날 수 있었다. GM대우자동차의 경우 경영실적의 호전을 배경으로 오랜만에 조합원들이 적지 않은 실리를 확보하였다. 그렇지만 위원장 선거를 앞둔 상황에서 집행부 반대계파들의 잠정합의안 부결운동 등이 겹치면서 1차 합의안이 거부되었고, 결국 기본급 인상액을 올린 이후에야 타결을 볼 수 있었다. 쌍용자동차의 경우 임단협 진행과정 중에 사측이 고용조정안을 내놓고 노조는 이에 반발하여 옥쇄파업을 진행하는 등 최고조의 갈등을 겪었다. 결국 고용조정을 하지 않고 매년 3천억 원씩을 투자하는 대신에 임금을 동결하고 사측이 전환배치권을 갖는 것으로 타결을 보았다. 그렇지만 애초에 노측의 분노 요인 중 하나였던 상하이자동차의 기술유출과 관련한 논란은 합의문 어디에서도 찾아볼 수 없다.

이렇듯 완성차 4사의 임단협 및 구조조정을 둘러싼 교섭의 파행과 분규의 발생이 금년도 노사관계의 특징 중 하나로 기록된다. 1987부터 기산하면 20년째 기업별 임단협 교섭을 진행해 왔으면서도 여전히 불안정하고 힘대결로 치닫는 양태에서 조금도 벗어나지 못한 것이다. 더욱이 대공장 노조의 이기주의에 대한 사회적 비판, 그리고 사용자의 미숙한 노무관리 및 무원칙한 양보에 대한 중소기업 노사를 비롯한 각계의 우려에도 불구하고 구조적인 문제점이 치유될 것이란 징후를 찾기 어려웠으며, 교섭의제는 여전히 정규직 조합원들의 고용안정과 실리를 중심으로 형성되었다. 역설적으로 완성차 4사 노조는 민주노총과 금속연맹이 추진한 산별전환 투표에서 모두 다 규약개정에 필요한 2/3 선을 넘음으로써 새로운 단체교섭 틀을 모색하는 모습을 나타냈다. 그러나 금년도 단체교섭의 전개양상과 요구안, 합의내용 등은 대기업을 중심으로 하는 기업별 노사관계 체제의 전형을 보여준 데 불과하다. 과연 금년 말부터 본격화될 금속산별노조의 구체적 조직화 모습과 내년도의 확대된 금속산별교섭 양상은 어떠할지 귀추가 주목되는 국면이다.

완성차 노조들이 형식적으로 산별을 추진하면서 내용적으로 여전히 1987년 체제(전투적 실리주의!)에 머물러 있었다면 최근 수년간 전개된 바와 같이 금년도도 비정규직과 관련한 갈등과 분규는 매우 격렬하게 전개되었다. 현대하이스코, 하이닉스매그나칩, KM&I 등 사내하청과 관련한 분규는 흔히 장기간의 파업과 농성으로 이어졌으며, 여전히 미해결 사업장으로 남아있기도 하다. 이는 파견과 관련하여 장기 분규를 겪고 있는 기륭전자의 경우에도 마찬가지이다. 그렇지만 현대하이스코 사태가 지역 시민단체 등의 중재에 의하여 사회적 합의 형식으로 해결된 것은 다른 분규에도 시사점을 던져준 것으로 보이며, 현대차와 기아차에서 원청 노사가 참여한 가운데 비정규직 단체교섭이 이루어진 것 역시 간접고용과 관련한 새로운 이정표를 제시한 것으로 해석된다. 그렇지만 고공농성에도 불구하고 요구안 관철에 실패한 GM대우 창원공장 사내하청 노조는 조직을 유지하는 것조차 힘들게 되어 여전히 불안정한 비정규직 노사관계의 양상을 보여주

었다. 주로 금속산업에서 벌어져온 이러한 비정규직과 관련한 악성 분류와 갈등, 그리고 제한적 단체교섭 등이 내년 이후 새로운 산별조직과 교섭의 틀 속에서 어떻게 용해되어 갈지 현재로서는 가늠하기가 매우 어렵다.

비정규직과 관련하여 또 다른 주목할 만한 분류 사례는 역시 포항건설플랜트노조의 포스코 본사건물 점거농성 사태였다. 58명 구속과 1명 사망이라는 불상사가 발생한 이후에도 노사는 합의에 도달하지 못하여 파업은 82일 동안이나 지속되었는데, 노조의 무리한 요구와 전술도 큰 문제이지만, 세계적인 기업이 여전히 전근대적인 원하청 관계에 의존해야 하는가에 대한 의문을 제기하도록 하였다. 이미 작년에 울산 건설플랜트 노사 관계도 파행과 폭력사태로 얼룩진 바 있었는데, 다시 한번 건설플랜트 부문에서 대형 분류가 발생함으로써 근본적인 갈등 해소방안은 없는지, 숙련과 생산성을 지향하면서 원만하게 근로조건을 합의할 수 있는 길은 없는지 등에 대한 적극적인 모색이 필요한 국면이다.

이밖에도 철도(3월초)나 발전(9월초)과 같은 전통적인 갈등 업종과 부문에서 임단협 교섭이 파행을 겪고 분류가 발생하였다. 또한 공무원 노조와 관련한 갈등이 고조되어 왔으며, 전교조는 차등성과급제에 반발하였고, KTX 여승무원 문제는 간접고용과 관련하여 전국적인 관심의 초점이 되어 오기도 하였다.

#### IV. 전망과 과제

이상 2006년 주요 업종과 부문별로 임단협과 노사분규가 발생하고 전개되어 온 것을 일괄해 보면, 완성차 노사 사례에서 보듯이 여전히 임금인상과 관련한 갈등이 휘발성을 갖고 있기는 하지만, 외환위기 이후 나타난 바와 같이 주로 단협 개정과 관련한 갈등이 분출되고 있는 것으로 보인다. 그 세부 내용을 더 분석할 필요가 있지만, 일단 산별교섭이나 비정규직 노사관계와 관련하여 ‘새판 짜기’를 둘러싼 갈등이 적지 않게 전개되고 있는 현실에 주목할 필요가 있다. 비정규직 노조의 경우 원청의 사용자성 인정을 요구하는 등 존재인정 투쟁을 계속해 왔으며, 금년에 현대차와 기아차 등에서 제한적인 성과를 거둔 것으로 풀이된다. 그렇지만 막강한 정규직 노조의 지원을 받기 어려운 여전히 많은 비정규직 노조들이 교섭 상대조차 획정하지 못하여 고공농성이나 비공인 파업 등에 의존하고 있다. 따라서 이와 관련한 가이드라인이 노사 상급단체 수준에서건, 정부 차원에서건 시급히 마련될 필요가 있을 것으로 보인다. 물론 새판 짜기의 중심에는 사실 산별노조 건설과 산별교섭 추진이 자리하고 있다. 그것은 지난 수년간 금속과 보건

산업에서 나타난 바와 같다. 그러한 점에서 금년에 10만 명에 가까운 금속산업 조합원들이 산별로 조직전환을 의결한 것은 새로운 사태의 전개이다. 다만 완성차 노사의 금년도 교섭 양태를 보았을 때 과연 그 내용을 충실히 채워갈 수 있을지에 대한 의구심이 드는 것도 사실일 것이다. 기업별 단체교섭 20년차를 맞이해서도 임금과 복지를 둘러싸고 원초적 갈등을 반복하고 있다는 점에서 노사의 발본적 태도 변화가 필요하다는 점을 역설하고자 한다. 아울러 중앙단위 노사관계와 노동정치가 이러한 중범위 수준, 그리고 미시 수준의 교섭 및 갈등과 영향을 주고받는다라는 점에서 사회적 대화는 부단히 모색될 필요가 있다는 점을 강조하고자 한다. 물론 그것이 담합이나 무원칙한 양보, 혹은 상급단체 간부들만의 잔치로 끝나서는 곤란할 것이다. 그러한 점에서 정부나 시민단체, 그리고 공익적 입장에 선 학자들의 균형잡힌 중재역할이 보다 강화될 필요가 있다는 점도 재삼 확인되어야 한다. [11]