완성차 4사의 2006년 단체교섭에 대한 평가*

조 성 재**

Ⅰ. 머리말

현대자동차를 비롯한 완성차업체 4사의 노사관계는 우리나라 노사관계에 있어서 언제나 중심적 위치를 차지해 왔다. 민간부문의 조직률이 떨어지고 전투성이 약화되는 가운데서도 강한 조직력을 유지해 왔으며, 산업 측면에서도 국민경제에서 차지하는 비중이 워낙 크기 때문에 파업의 진행과 노사의 행보 하나하나에 국민적 관심이 집중되기도 하였다. 또한 완성차 4사는 기업별 체제를 특징으로 해온 우리나라 노사관계의 특징을 담지하고 있는 부문으로 여겨져 왔는데, 2006년에는 특히 노동조합에서 산별전환을 추진하고 있었기 때문에 그 귀추가 주목되기도 하였다.

완성차 4사 모두에서 산별전환 투표가 가결되고 8월 30일 쌍용자동차, 8월 31일 기아자동차를 끝으로 4사의 임단협 교섭이 마무리된 현재 시점에서 금년의 단체교섭에 대한 평가를 시도해 보는 것이 필요할 것이다. 비록 충분한 조사와 연구가 진행된 것은 아니지만, 산별전환 투표 이후 실질적으로 어떻게 그 내용을 채워갈 것인가에 대한 논란도 분분하고 노사관계 선진화 입법을 둘러싼 갈등의 여진도 지속되고 있기 때문에 우리나라 노사관계의 중심을 차지하고 있는 완성차 4사의 단체교섭에 대한 평가가 요구된다고 할 것이다. 물론 단체교섭이 노사관계의 전부를 설명해 주는 것은 아니지만, 힘 관계와

* 본고는 노동부의 연구용역사업인 『2006년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 완성차부문』의 연구에 기초하고 있다. 현재 중간보고 단계이기 때문에 본고는 잠정적인 평가내용을 담고 있다. 본 연구는 필자(현대차와 총괄 담당) 이외에 이호창 박사(한국노동교육원, 기아차 담당), 정승국 교수(승가대, GM대우차 담당), 정명기 교수(한남대, 쌍용차 담당)가 공동으로 수행하고 있다. 세 분 연구진의 기여에 감사한다. 그렇지만 본고에 오류가 있다면 그것은 전적으로 필자의 책임이다.

** 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

교섭 의제 등이 집약되는 공간이라는 점에서 그에 대한 분석은 노사관계를 이해하는 첩경을 제공할 것이다.

2006년의 경우 현대자동차는 임금협상만이 있는 해이며, 다른 3개 회사는 임금인상 교섭과 더불어 단체협약 개정협상이 있는 해이다. 그런데 국내 자동차생산량의 80% 가량을 차지하는 현대자동차그룹의 정몽구 회장이 구속되는 커다란 사건이 있었으며, 쌍용자동차에서는 상하이자동차가 인수한 이후 경영개선이 이루어지기보다는 구조조정 압력이 높아져 왔다. 반면 GM대우자동차의 경우 2005년 10월에 예정을 앞당겨 부평공장에 대한 추가 인수가 이루어졌으며, 이에 힘입어 2001년 정리해고자 전원 복직이라는 희소식이 전해지기도 하였다. 산별전환 투표를 전후한 시점에서 이러한 기업별 특성이 단체교섭에 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보는 것은 특별한 의미를 가질 것이다.

이하에서는 우선 교섭을 둘러싼 환경요인과 주체들의 여건을 살펴보고, 노조의 요구안 내용과 교섭의 진행과정, 그 마지막 고비인 분규와 타결의 과정을 알아본다. 아울러 교섭의제, 즉 합의안 내용을 검토한 후 종합적인 평가와 전망을 제시하는 것으로 글을 마무리하고자 한다.

Ⅱ. 교섭의 전단계

1. 단체교섭을 둘러싼 환경과 노사 주체의 여건

노동조합운동이 활성화된 1987년 이후 금년까지 20년째 단체교섭이 이루어지고 있지만, 매년 유사하면서도 내용상 상이한 교섭 환경이 조성되고 새로운 의제가 상정되며, 그리고 분규 양상도 천차만별로 전개되어 왔다. 2006년의 경우에도 예상치 못한 사태가 연속되어 매우 역동적인 변화들이 나타났다.

우선 경제성장률은 다소 호전될 것으로 예상되면서 출발하였다. 2005년 경제성장률이 3.9% 수준에 머문 데 비하여 정부 및 민간경제연구소들은 2006년 경제성장률이 5% 내외에 이를 것으로 전망하였다. 그렇지만 경영환경 자체는 그다지 좋지 못하여 환율 하락으로 수출채산성이 악화되고 고유가로 원가는 상승할 것으로 예상되었다. 이러한 악화된 경영환경을 감안하여 현대자동차그룹은 비상경영체제를 선포하고 과장급 이상 직원의 임금동결을 선언하였다. 아울러 김동진 부회장은 연초 한 강연회에서 몰락하는 GM과 융성하는 도요타를 비교하면서 노사관계의 중요성을 재삼 강조하고, 국내 노동조합도 5,800만원에 달하는 고임금을 받고 있으니 임금을 동결해야 한다고 역설하였다(한

겨레, 1. 12). 그러나 이는 조합원들의 공감을 얻지 못하였을 뿐 아니라 오히려 노조의 반발을 불러일으킴으로써 금년에도 노사관계가 순탄치 않을 것임을 예고하기도 하였다.

그런데 이 와중에 정몽구 회장이 비자금 사건과 경영권 승계를 위한 계열사 편법지원 문제 등으로 구속되는 사태가 발생하였다. 이로 인해 사용자가 투명경영, 윤리경영과 관련한 정당성에 치명적인 손상을 입음으로써 연초 비상경영 선포 등도 희화화되었으며, 노사 불신은 더욱 깊어지는 계기로 작용하였다. 현대차와 기아차의 노사교섭은 이렇게 처음부터 난항을 예고하면서 시작될 수밖에 없었다. 더욱이 현대차와 기아차의 경우 회장에 대한 의사결정의 의존도가 높아 정상적으로 임단협 교섭이 진행될 수 있을 것인지에 대한 의구심도 제기되었다.

그나마 현대자동차의 경우 경영실적이라도 좋아서 2005년에도 사상 최고기록인 2조 3천억 원의 순이익을 올림으로써 풍부한 지불능력을 배경으로 여유 있는 교섭을 할 수 있을 것으로 전망되었다. 김동진 부회장의 임금동결 선언과 같은 돌발변수는 어차피 울산공장과 같은 현장에서는 사측 관리자들도 현실성이 없는 것으로 간주하고 있었기 때문에 임금협상만 있는 금년은 노조와 원만한 타결을 할 수 있을 것으로 조심스럽게 예상되기도 한 것이다. 그러나 기아차의 경우 매년 수익성이 악화되어 왔는데, 급기야 2/4분기에는 151억원의 영업적자를 기록하기에 이르렀다. 이러한 상황에서 비용을 절감하려는 사측의 필요성이 절박해질 수밖에 없었으나, 같은 현대차그룹의 일원임을 주장하는 조합원들이 이러한 개별 기업의 경영실적 악화를 수용하여 임금인상을 자제할 것인가는 별개의 문제였다.

한편 쌍용자동차 역시 상하이자동차에 인수된 이후에도 투자부진과 경영실적 악화가 지속되었다. 이는 쌍용차가 강점을 갖고 있었던 SUV(Sports Utility Vehicle) 등의 차급으로 현대, 기아는 물론 GM대우자동차도 신차를 출시하고 공략을 강화해 왔기 때문이다. 이러한 과정에서 상하이자동차는 애초 인수 당시의 약속과는 달리 쌍용차 자신의 신용으로 투자하는 데만 머물고 있었다. 더욱이 기술유출 논란이 벌어지고 있는 가운데, 소진관 사장을 경질하고 최형탁 사장을 새로 임명하였으며, 금년 임단협 진행과정 중에 필립 머터우 사장을 새로 파견하기도 하였다. 쌍용차의 이러한 불안정한 경영과 지배구조가 노사관계 및 단체교섭에 부정적인 영향을 미쳤음은 물론이다.

그렇지만 GM대우의 경우는 다른 회사들과는 달리 생산량, 수출량이 날로 늘어나고 2005년 10월에는 부평공장에 대한 추가인수가 예상보다 빨리 이루어졌으며, 2006년 3월 정리해고자 전원 복직조치가 발표되기도 하는 등 노사관계 환경은 양호하게 전개되었다. 물론 이렇게 업황이 좋을 때는 역으로 조합원들의 기대심리도 높아지기 때문에 교섭이 어려워질 가능성도 배제할 수는 없을 것이다.

<표 1> 완성차 4사 교섭 전단계의 특기사항

	현 대	기 아	GM대우	쌍 용
경영관련 특기사항	- 비자금 조성 등으로 정몽구 회장 구속 - 2005년 순이익 2조 3천억 원	- 비자금 조성 등으로 정몽구 회장 구속, - 2/4분기 151억 영업적자	- 2005년 GM 인수후 흑자 원년, 10월 부평공장 추가 인수 - 닉 라일리 사장 아태지역본부장으로 승진, 신임 마이클 그리말디 사장 부임(8/1)	- 상하이자동차에 인수된 후에도 투자부진, 실적 악화 지속(2005년 1천억 원 적자) - 최형탁, 필립 머터우, 장하이타오 공동대표 체제, 구조조정 시도
노조 관련 특기사항	4사 공통 : 기업별에서 산별로 조직전환 추진			
	- 산별 추진에 적극적인 박유기 집행부 등장(2005년 12월)	- 남택규 위원장 집행 2년차	- 이성재 위원장 집행 2년차	- 오석규 위원장 급식비리로 검찰에 구속(6/15)

한편 노측의 사정을 보면 기아차의 남택규 집행부와 GM대우차의 이성재 집행부는 2년차를 맞이하면서 상대적으로 안정적인 리더십이 기대되기도 하였으나, 거꾸로 위원장 선거가 얼마 남지 않은 상황 속에서 반대 계파들의 '집행부 깎아내리기'가 심화될 가능성을 제기하기도 하는 것이었다. 쌍용차 노조의 경우 교섭이 진행되던 와중에서 위원장이 급식관련 비리로 구속되는 사태를 맞이하기도 하였다. 전해까지 현대차, 기아차 노조에서 발생한 취업 비리 등으로 완성차노조들의 자정노력이 기대되었으나, 여전히 많은 문제를 안고 있음을 드러낸 사건이었다. 현대차 노조의 경우 2005년 12월 12대 위원장 선거가 실시되어 10대 집행부에서 사무국장을 지낸 박유기씨가 당선되었다. 10대 집행부 시절 산별노조 전환에 매우 적극적이었던 박위원장의 당선으로 완성차 노조들의 산별전환에 탄력이 붙을 것으로 예상되기도 하였다. 실제로 민주노총 금속연맹의 결의로 6월 말을 기하여 완성차업체 노조들이 산별전환을 위한 조합원 투표를 일제히 실시하기로 함으로써 임단협 교섭과 연계된 대중운동 확산이 예상되기도 하였다.

<표 1>에는 이상에서 설명한 단체교섭을 둘러싼 경영환경과 주체의 여건 등이 요약되어 있다. 매년 반복되는 이야기이긴 하지만, 2006년에는 여느 해만큼이나 복잡하고 힘겨운 노사간 줄다리기가 예상되고 있었다. 완성차업체 노사관계의 구조적 문제가 치유될 것이라는 뚜렷한 움직임은 포착되지 않은 채 기업별 교섭의 관성이 지속될 것으로 전망되었다. 다만 산별전환 투표 결과가 어떻게 될지에 대한 궁금증을 불러일으키는 가운데 그것이 노사관계 지형에 미칠 영향에 관심이 모아지고 있었다.

2. 각사 노조의 단체교섭 요구안

민주노총과 금속연맹 차원의 임금교섭 가이드라인이 발표되기도 하지만, 아직까지 기업별 체제가 지배적인 상황에서 각사 노조는 독자적인 단체교섭 요구안을 작성하여 사

용자에게 발송한다. <표 2>는 완성차 4사의 2006년도 요구안 주요 내용을 보여주고 있다. 우선 기본급의 경우 각사가 106,221~134,285원에 이르는 유사한 수준의 인상을 요구하고 있음을 알 수 있다. 비율로도 7.8~10.5%에 이르는 비슷한 수준이다. 흥미로운 점은 경영실적이 좋지 않은 쌍용자동차의 경우가 가장 높은 수준을 요구했다는 것이다. 물론 쌍용은 워크아웃 시절부터 많은 자제와 양보를 거듭해 왔기 때문에 동종사 수준을 따라 잡으려는 의도를 드러낸 것이지만, 경영실적과 무관하게 높은 요구수준을 내걸었다는 점에서 노조측의 무리함을 보여주고 있는 것으로 해석된다.

<표 2> 완성차 4사 노조의 임단협 주요 요구내용

		현대자동차	기 아	GM대우	쌍 용
정규직 임금 및 단협 개정	기본급	○125,524원 - 기본급 대비 : 9.1% - 통상급 대비 : 7.45%	○기본급 : 106,221원 (기본급 대비 7.8%)	○120,350원 (기본급 대비 8.55%)	○134,285원 (기본급 대비 10.5%)
	기타	- 성과금(당기순이익 30% 조합원 배분) - 무상주 배부 - 호봉제와 월급제 실시, 직무/직책수당 인상 - 사무계약직 정규직화 등	- 성과급 : 300%+α - 라인수당 인상(1.5~2만 원), 가족수당 통상급화, 복지기금 250억 원 추가출연 - 생산기술직 특근수당 통상급의 20% - 우리사주 취득보조금 - 사무계약직 정규직화 - 혹서기 휴게시간 연장 - 노사동수 징계위, 자본투자, 해외공장 건설시 조합과 합의	- 대학 학자금 전액 지급 - 유아교육비 지급 - 명절 떡값 인상 - 회사의 합병, 양도, 이전 등 외주용역 및 전환과 관련하여 노사 '협의'를 '합의'로 변경 - 각 공장별 발전전망 제시 요구 - 정리해고 복직자 처우 개선	- 성과금 2백만 원 - 의료비 지원 가족으로 확대, 자사차량 할인율 확대 - 주택융자금 인상 및 무이자 전세자금 - 비정규직 관련 별도 요구 - 주간 연속 2교대제
공동요구안	[금속연맹 특별요구안] 1) 산업공동화/구조조정 저지(원하청 불공정거래 근절, 부품사 구조조정 및 모듈화) 2) 비정규직 철폐(불법파견 판정 즉시 정규직 전환, 원청 사용자성 인정 및 직접교섭 쟁취 등) 3) 사회공공성 강화(무상의료, 무상교육, 산재보험 제도개혁 등) 4) 로드맵 폐지/노사관계 민주적 재편 쟁취(노사관계 선진화 방안 폐기, ILO 등 국제노동기준 보장)				

기본급 이외에 성과금과 각종 수당의 인상에 대한 요구는 물론이고 단협 개정협상이 있는 기아, GM대우, 쌍용의 경우 단협을 통한 임금복지의 상향조정 시도가 두드러지고 있다. 특히 워크아웃과 연속되는 적자로 그동안 현대, 기아차에 비하여 보상수준이 낮았던 GM대우 노조의 경우 단협 개정을 통한 복지 확충 요구 등이 적지 않은 것으로 확인된다. 주목해야 할 것은 이미 상당한 정도의 복지수준을 확보하고 있는 데 비하여 경영실적은 날로 악화되고 있는 기아차의 경우에도 임금복지 측면의 실리에 대한 요구수준이 매우 높다는 점이다. 물론 그 대부분은 이미 현대차에서 작년까지 합의된 내용이지

만, 기아차의 사정을 감안했을 때 그것을 똑같은 수준으로 요구할 수 있는가는 별개의 문제일 것이다. 이 점은 실제 교섭과정에서 노사간의 치열한 공방을 불러일으키게 된다.

요컨대 완성차 4사 노조의 임단협 요구안을 보면 기업별 특성을 어느 정도 반영하면서도 정규직의 실리 확장이라는 공통적인 목표가 변함없이 추구되고 있다는 특징을 나타냈다. 물론 금속연맹과 그 산하 자동차 분과 차원에서 구조조정 저지 등 4대 요구안을 제기하고 각사 노조가 이를 공통적으로 추구하였으나, 그것이 얼마나 힘이 실린 요구인가에 대해서는 의구심이 제기된다. 실제로 이하에서 확인할 수 있듯이 완성차 4사의 합의 결과에서는 금속연맹 차원의 공동요구안은 형식적으로만 다루어졌을 뿐이다. 이러한 한계 때문에 산별로 전환했다고도 할 수 있으나, 산별전환이 단지 선언과 비장한 결의에 의해서만 달성되는 것이 아닌 다음에야, 과연 비정규직 문제나 원하청간 격차문제 등 정규직 조합원의 이해와 상충될 수 있는 부분에서 향후 어떻게 그 양상이 전개될지 귀추가 주목된다고 할 것이다.

Ⅲ. 단체교섭의 진행, 분규 및 타결

1987년 이후 기업단위 임단협 교섭이 금년에 20년차이기 때문에 어느 정도 게임의 규칙이 정립되고 원색적인 비난과 물리적 충돌보다는 사회적 지지와 합리적 토대에 바탕을 둔 질서 있는 교섭이 이루어질 것으로 기대해 봄직 할 것이다. 그러나 기업별 교섭의 마지막 해가 될지도 모르는 금년에도 게임의 규칙은 불안정하고 노사간의 뿌리 깊은 불신은 여전히 교섭의 파행과 분규의 빈발로 나타났다. 역설적으로 산별전환 투표를 성공시키기 위하여 조합원들에 대한 '동원의 정치'가 극대화된 연도라고 볼 수도 있을 것이다. 그렇지만 실제 교섭의 교착은 임금 등 실리와 비용을 둘러싼 줄다리기에서 나타났으며, 그러한 점에서 지난 열아홉번의 교섭을 통하여 노사가 어떤 교훈을 도출하고 어떤 대책을 수립했는지 의문스러운 상황이었다.

<표 3>에서 요약해서 보여주듯이 그 어느 해보다 교섭이 오래 지속되었으고, 분규로 인한 피해가 크며, 잠정합의안에 대한 찬반투표는 두 회사에서 1차에 부결되기도 하였다. 3월에서 5월 초에 걸쳐 완성차 4사 노조는 내부적으로 요구안을 작성하고, 대의원대회의 의결을 거쳐 사용자측에게 요구안을 발송하였다. 이를 토대로 사측 역시 대응책을 준비해 나갔는데, 예년과 다른 점은 기아차 사용자가 독자적인 단협 개정안을 마련하여 대응한 점이다. 이미 현대차 사용자가 2005년 단협 개정시에 시도한 바 있는 이러한 사측의 적극적 자세는 수동적 방어전략만으로 대응하기에는 노사관계가 이미 심하게 왜곡

되어 있다는 인식에 기반한 것이다. 한편 쌍용의 경우 임단협 진행과정에서 노조위원장의 비리로 인한 구속, 필립 머터우 신임사장의 취임 등 주체의 변화가 많았을 뿐 아니라 986명에 달하는 고용조정 계획이 추진됨으로써 실제 임단협 과정이 복잡하게 전개된 것이 교섭 장기화에 영향을 미쳤다. 또한 현대차 이외에 다른 3개 회사의 경우 임금인상 협상 이외에 단협개정 협상이 함께 진행되었다는 점도 교섭기간 장기화의 한 요인이라고 볼 수 있다. 참고로 2005년의 경우 교섭차수가 현대 23차, 기아 15차, GM대우 13차, 쌍용 17차 등으로 금년보다 적었었다.

교섭이 진행되는 과정에서 각사 노조는 쟁의행위 찬반투표를 통하여 내부적 단결을 추구하는 한편 사측을 압박하는 무기로 삼는다. 매년 해오던 바대로 금년에도 충분한 교섭을 진행시키기보다는 어느 정도 이견이 노출되는 시점에서 쟁의행위 찬반투표를 실시하였으며, <표 3>에서 볼 수 있듯이 각사 공히 90% 내외의 투표율을 보인 가운데 모두 70% 이상의 높은 찬성률로 단체행동을 준비하였다. 이렇게 분규로 치닫는 과정에서 중노위의 중재는 매우 형식적으로만 이루어졌는데, 그것은 노조의 경우 합법적 파업을 위한 통과의례 정도로 치부하며, 사용자측의 경우에도 유의미한 조정을 기대하지 않기 때문이다. 결국 힘대결 혹은 종업원들에 대한 회유와 협박이라는 노사의 원시적 대립수단을 동원한 의례적·관성적 파업과 갈등은 금년에도 예외 없이 전개되었다고 볼 수 있을 것이다. 사용자측의 최초 제시안이 <표 3>에서 볼 수 있듯이 뒤늦게 제시되는 것도 이같은 관행과 무관하지 않다. 어차피 단체행동에 돌입할 것이라고 판단한다면, 그리고

<표 3> 완성차 4사의 교섭 전개와 타결관련 정보 종합

		현 대	기 아	GM대우	쌍 용
요구안 사측에 발송		4/14	4/20	5/4	4/6 출정식
본교섭기간 (상견례-잠정합의 도출)		5/9 ~ 7/26	5/24 ~ 8/31	5/19 ~ 8/23	4/10 ~ 8/30
교섭차수		18차	23차	24차	28차
쟁의행위 찬반투표	일자	6/23	7/12	6/28	7/5
	투표율	90.9%	92.7%	92.18%	88.67%
	찬성률	72.8%	71.0%	74.22%	82.64%
분규관련 지표	파업기간	6/26 ~ 7/26 (2, 3, 4, 6시간 부분 파업, 총 154시간)	7/18 ~ 8/30 (8/23 이후 위원장 삭발단식농성)	7/11(2시간), 7/14(4시간), 7/18 ~ 20, 파상파업	7월 부분파업, 3보1배 시위 8월 옥쇄파업 15일
	생산차질대수	94,000대	50,839대	-	-
	생산차질액	1조 4,200억원	7,608억원	-	-
사측안 최초 제시일		7/11(12차 교섭)	8/21(17차 교섭)	7/12(16차 교섭)	(7/10 986명 고용조정 계획 발표)
잠정합의안 찬반투표	투표율	94.4%	-	95.1%(2차)	91.5%(2차)
	찬성률	54.74%	임금 75.4%, 단협 59.5%	60.9%(2차)	58.39%(2차)
특기사항		비정규 관련 교섭 별도	비정규 관련 교섭 및 파업 별도	1차 부결 (53% 반대)	1차 부결 (62.9% 반대)

공적이건 사적이건 어떤 조정이나 중재도 무의미할 것이라고 판단한다면 사측 역시 처음부터 자신의 카드를 보여줄 이유가 없을 것이다. 그리고 이러한 교섭행태는 다시 노측의 불신을 키우며, 이러한 사측의 행태를 구실로 한 조합원의 분노 결집과 대중동원을 가능하게 하는 악순환에 빠지게 된다.

회사별로 단체교섭 진행과정을 간략히 살펴보도록 하자. 현대차의 경우 회장의 구속 상태하에서 사측이 교섭을 연기할 것을 주장하면서 시작되었다. 노측이 원칙적으로 주 2회 교섭을 고수하였으나, 노조 역시 5.31 지방선거 이전에는 노동정치에 더 많은 관심이 있었으며, 특히 6월 말 산별전환 투표에 더 높은 우선순위를 부여하고 있었다고 볼 수 있다. 임금인상 교섭과 더불어 임금관련 제도개선 사항들을 둘러싼 갈등이 불거진 가운데 '불만의 에너지'를 모아서 집회와 부분파업은 계획대로 진행되었으며, 이에 따라 산별전환 투표가 71.5%의 높은 찬성률로 가결되었다. 7월에 들어서 본격적인 임금인상 교섭이 이루어졌는데, 연초 임금동결을 주장했던 사측이 운신의 폭이 좁은 가운데 노측은 호봉제, 월급제 등 제도개선 사항은 확보하였으나, 임금인상액 자체에서는 타결선을 쉽게 찾지 못하고 있었다. 이러한 와중에 7월 21일 현대중공업에서 9만2천 원 인상에 노사가 잠정합의함으로써 현대차 노사를 당혹스럽게 하였다. 같은 지역내 대표업체의 9만원 이상 인상으로 조합원들의 기대심리는 높아지는 가운데 거듭된 부분파업으로 임금손실은 계속 늘어나 있었으나, 사용자는 이미 7만 원대를 마지노선으로 제시한 상태였기 때문이다. 결국 7만8천 원으로 표면상 7만 원대를 유지하면서도 직무수당 1인당 7천 원을 추가함으로써 내용상은 8만 원대를 인상하는 것으로 귀착되었다. 이밖에 임금제도 개선과 관련해서는 노조의 요구안이 대부분 관철되는 것으로 합의가 도출되었다. 그러나 이 과정에서 9만 여대의 생산차질이 빚어졌으며, 현대차의 비생산적 노사관계는 다시 한번 여론의 도마 위에 오르게 되었다.

기아차의 경우 사정은 더욱 복잡하다. 앞서 언급한 바와 같이 경영실적이 날로 악화되고 있는 가운데서도 조합원들은 현대차그룹의 일원이기 때문에 차별화된 인상률을 적용해야 한다는 것을 도저히 수용할 수 없다는 태도를 나타냈다. 지난 수년간 현대차 인상률 및 단협 개정내용과 거의 똑 같은 합의를 도출해 온 결과 이제 현대차 타결 이후 그것에 알파를 더해서 양호한 근로조건을 확보하는 것이 당연한 과정인 것으로 생각하였다. 이에 따라 사측은 전략적으로 단협 내용 중 기아쪽이 현대보다 더 좋은 부분은 후퇴시키려는 안을 제출하기도 하였고, 다각적으로 조합과 조합원들에게 경영사정을 알리고자 하였으나, 조남홍 사장의 현대와의 근로조건 차별화를 주요 내용으로 하는 언론 인터뷰는 현장의 더 큰 반발만을 불러일으킬 뿐이었다. 결국 기아차는 오랜 줄다리기와 부분파업 끝에 금년에도 현대와 동일한 내용의 기본급 인상과 성과금 지급에 합의함으로써 용두사미 전략에 그치고 말았다. 다만 노사동수징계위원회나 투자 결정, 해외진출

등에서는 노조의 경영권 침해 가능성을 방어함으로써 나름대로 성과를 거두었다고도 할 수 있을 것이다. 이러한 임협과 단협의 손익관계는 그대로 찬반투표 결과에 반영되어 단협에 대한 찬성률이 더 낮은 것을 확인할 수 있다.

GM대우의 경우 경영실적이 크게 호전되고 부평공장 추가 인수, 2001년 정리해고자 전원 복직 등의 우호적인 경영조치 이후 임단협이 진행되었다. 그러나 조합원들은 여전히 현대, 기아차에 비하여 보상수준이 낮은 것에 불만을 갖고 있었으며, 따라서 경영실적 호전을 배경으로 더 많은 실리를 확보할 것을 요구하고 있었다. 이에 비해 이성재 집행부는 노사 윈-윈 관계를 통한 장기적인 실리를 추구하는 전략이었기 때문에 적정한 요구수준을 찾는 데 주력하였다. 이는 또한 부분파업의 실패 등에서 볼 수 있듯이 과거와 달리 크게 떨어진 현장의 전투성을 감안해야 한다는 것을 의미하였다. 사측의 제시안이 세 차례나 상향조정되었으나, 7월 21일 도출된 잠정합의안(5만 6천 원)은 조합원들에 의하여 거부되었다(찬성률 47.0%). 그 이유 중 하나는 마침 같은 날 발표된 현대중공업의 9만 2천 원 인상안에 있었다. 하계휴가 이후 교섭이 재개되어 5천 원이 더 인상된 금액으로 결국 합의에 도달하게 되었다. 단협 부분에서는 권리와 관계된 부분보다는 역시 실리와 관계된 복지조항 등이 주요 쟁점이었으며, 대학등록금 전액 지급 등과 같은 비용이 많이 드는 항목을 사측이 전격 수용함으로써 조합원들의 동의를 이끌어낼 수 있었다.

쌍용차의 경우 임단협 자체보다도 회사의 구조조정 계획과 노측의 기술유출 의혹 제기 등 경영 및 장단기 고용과 관련한 쟁점이 보다 중요하였다. 회사측은 986명이 여유인력이라고 문제를 제기하고 노사협의를 요청(7/10)하자, 노조는 이에 크게 반발하면서 쟁의를 조직화해 나갔다. 그럼에도 불구하고 사측이 554명에 대한 정리해고를 노동부에 신고(8/11)하자 노조는 가족들까지 공장에 집결하여 농성을 진행하는 옥쇄파업 전술을 들고 나왔다. 이전까지 급식비리로 구속된 위원장을 대신하는 직무대행 체제의 지도력을 문제삼아 진지한 협상을 회피하던 사측은 강고한 파업 분위기를 감안하여 빠른 협상을 진행하였다. 8월 25일 25차 교섭에서 잠정합의가 도출되어 고용조정을 하지 않는 대신에 임금을 동결하고 사측이 전환배치권을 가지며, 2009년까지 매년 3천억원을 투자한다는 내용이 발표되었다. 조합원들이 1차 투표에서 이를 거부(62.9% 반대)하였으나, 사측은 더 이상 내놓을 것이 없다는 자세를 견지하였으며, 결국 단협 시효만료를 앞둔 시점에서 임시대의원대회가 마무리를 종용함으로써 최종 타결에 이르게 되었다.

이렇듯 2006년에도 완성차 4사 모두에서 쉽지 않은 교섭이 장기간에 걸쳐 진행되었다. 교섭 중간에 일정을 삽입한 산별전환 투표로 인하여 교섭이 다소간 지연된 것은 어쩔 수 없다고 하더라도 그 이후 본격적인 교섭이 진행되었음에도 불구하고 이견을 좁히지 못하여 잠정합의안 도출이 늦어진 점, 그리고 각사 모두 반대계파들의 치열한 홍보전

에 의하여 잠정합의안에 대한 찬성률이 낮고 심지어 두 회사에서 1차 부결이 된 점, 부분파업이라는 제한된 전술에도 불구하고 그것이 장기화되면서 전면파업에 버금가는 타격을 회사에 입히고 있다는 점, 아울러 옥쇄파업(쌍용), 파상파업(GM대우)과 같은 새로운 전술이 도입되고 있다는 점은 특기할 만한 것이다. 아울러 GM대우에서 부분파업일지라도 조합원 동원이 제대로 이루어지지 않게 된 점 역시 주목할 만한 변화라고 할 것이다.

Ⅳ. 교섭의제와 합의안에 대한 분석

2006년 완성차 4사 임단협 교섭에서 현대차는 임금인상 교섭만이, 그리고 다른 3사는 임협과 단협이 동시에 진행되었다. 그렇지만 쌍용의 경우는 구조조정 문제가 불거지면서 결국 고용조정을 피하는 대신 임금을 동결하는 것으로 귀착되었으며, 다른 3개 회사의 경우 <표 4>에서 볼 수 있듯이 7만원 이상의 기본급 인상과 각종 성과금을 확보하게 되었다. 금년에도 현대와 기아의 경우 기본급 인상액이 똑 같았을 뿐 아니라 성과금조차 명목만 다를 뿐이지 300% 플러스 200만원으로 완전히 동일하였다. 앞서 언급한 바와 같이 이는 기아차에서 매우 큰 논란을 불러일으켰는데, 계속 이러한 상황이 계속된다면 교섭을 따로 해야 할 이유가 있는지, 어째서 다른 회사로 계속 분리해 두어야 하는지 등 근본적인 문제가 제기될 것으로 보인다. 한편 GM대우의 경우 확연한 경영실적 호전에도 불구하고 현대, 기아차에 비해서는 인상액이나 성과금 수준이 낮아 여전히 불안정한 경영과 취약한 수익성 구조를 반영하고 있는 것으로 보인다.

단협을 포함하여 합의안을 분석해 볼 때 쌍용차를 제외하면 고용조정 등 절박한 생존권을 둘러싼 갈등, 혹은 근본적인 작업장 내 노동권이나 교대제 등 근로조건에 포괄적 영향을 미치는 조항들보다는 실리(임금·복지)의 확장을 두고 노사가 대립하였음을 알 수 있다. 물론 산별전환이라는 예상을 뛰어넘는 성과를 노동조합이 거두기도 하였으나, 적어도 2006년 교섭만으로 보았을 때 기업단위 실리교섭이라는 대공장 노조의 행태는 외부 사정과는 무관하게 진행되었으며, 그들 내부의 다툼과 화해가 일정한 틀 내에서 반복되는 양태였다고 평가할 수 있을 것이다. 특히 그동안 이루어져오던 사내하청 비정규직에 대한 대리교섭도 비정규직 노조의 요청 등으로 중단하게 되면서 이제 확실히 정규직만의 잔치로 단체교섭의 성격이 재규정되는 결과를 빚어내고 있는 것으로 보인다. 그런데 1990년대 초·중반과 같이 이러한 대기업 노조의 선도적인 투쟁과 성과가 중소기업으로 파급될지의 여부는 불투명하다. 외환위기 이후에는 이들이 모델이 된다고 하더라도 중소기업 노조들이나, 심지어 근로조건 개선에 공감하는 중소 사용자들조차 지

불능력이 없어서 그들이 획득한 수준에 도달할 수 없기 때문이다. 이른바 양극화 현상 속에서 산별전환을 의결하는 것 이외에 어떤 실질적이고 가시적인 노력이 있었는가에 대해서는 깊은 성찰을 필요로 한다.

한편 본고에서 지면관계상 충분히 다루지는 못하였으나, 현대차 노사는 호봉제 도입과 월급제 실시, 그리고 직무수당 신설 등에 합의하였다. 그런데 그 내용을 살펴보면 호봉제 도입에 따라 그동안에도 문제가 되어온 기계적 연공성이 재삼 강화되는 계기로 작용할 것으로 보인다. 거의 일직선으로 상승하는 90개의 호봉테이블과 포상이나 징계와 무관하게 기계적으로 1년에 2호봉씩 승호가 이루어지는 상황에서 점점 연령과 생산성 간의 괴리는 벌어질 수밖에 없을 것이다. 노사가 숙련향상을 중심으로 작업장 내 훈련이나 체계적인 직무순환에 대해서 준비를 해두지 않은 상태에서 이같은 임금체계를 도입할 경우 근본적으로 사용자는 아웃소싱을 확대하고자 하는 유인을 느낄 수밖에 없다. 최근 수년간 모듈화가 확대되어온 데는 이같은 임금체계, 그리고 그와 부조응을 이룬 숙련시스템이 배후에 놓여 있다. 그렇지만 금년도 현대차 단체교섭에서 이같은 문제들 간의 내적 정합성에 대해서는 고려하지 않고 한편으로 기계적으로 상승하는 호봉제를 채택하면서 다른 한편으로 모듈화를 신중하게 추진하기로 합의하기도 한다. 더욱 놀라운 것은 연공성을 강화하면서도 다른 한편으로 1인당 평균 7천 원의 직무수당을 신설하고 금년 내로 직무분석을 마치도록 약속한 점이다. 직무분석이 그렇게 쉽게 이루어질 수 없다는 사정을 감안하면 현대차와 임금인상률을 맞추기 위하여 제도개선분 7천 원을 상정한 기아차 쪽이 오히려 현실적합적으로 보일 정도이다. 한마디로 임금과 관련한 체

<표 4> 완성차 4사의 임단협 교섭 타결 내용

	현 대	기 아	GM대우	쌍 용
기본급	78,000원(5.1%) (호봉제 도입분 포함)	78,000원(5.7%) (호봉승급분 포함)	61,000원(4.3%) (호봉승급분 12,180원 별도)	임금동결
성과금/기타 보상	성과급 300%(경영목표 성과금 150%, 생산목표 달성 성과금 150%), 생산성 향상 격려금 100만 원, 품질목표 달성 격려금 100만 원, 직무수당 신설 – 1인당 평균 7천 원, 직책수당 인상(직책별 1만 5천 ~ 5만 원)	성과급 300%, 격려금 200만 원 제도개선 7천원, 라인수당(5천 ~ 1만 원) 인상 명절 귀향교통비 80만 원으로, 유아교육비 5만 원 인상, 장기근속자 격려금 신설	타결 일시금 200만 원(타결 즉시), 사업목표 달성 일시금 100만 원(12월 말) 대학학자금 매학년 전액지원, 유아교육비 15→18만 원으로 인상, 30년 장기근속포상제도	체육대회(체육복 포함), 만근자 포상, 장기근속자 건강검진은 2007년 말까지 시행 중단
기타	2009년부터 월급제 실시, 호봉제 도입(2006년 4월 1일부), 사무계약직 2년 초과시 계속 고용	자본투자 및 자사주식 소각 관련 안건 사전통보, 설명회 개최, 해외공장 전개시 조합에 설명회 개최, 고용 영향시 노사의견 일치후 시행, 혹서기 확대, 신차종 전개시 양산일정 준수, 모듈화는 노사의견 일치하여 시행	혹서기 휴게시간 5분 연장, 간식시간 특근인정	정리해고 철회, 사측이 전환배치권 보유, 신차종 개발 등에 2009년까지 매년 3천억 원 투자, 단협개정 추후 협상

계, 구성, 제도, 수준 등에 대하여 노사의 고민이 깊지 못하며, 따라서 노조는 상호모순적인 요구를 내세우고, 그것을 또 수용하는 사측의 교섭태도에서 관성적 파업 후 타협과 대기업의 지불능력을 배경으로 한 노사 담합만이 부각되는 국면이라고 해석된다.

금년도 협상에서 다시 한번 확인된 것은 기업별 교섭체제에서 상호 비교와 모방에 의하여 근로조건의 상향조정(leapfrogging)이 나선형으로 확대되고 있다는 점이다. 기아차 교섭이 현대차 교섭결과를 그대로 베껴오는 데 머물지 않고 플러스 알파를 더하기 때문에 현대차 교섭은 그 전까지의 기아차에서 확보한 권리를 쟁취하려는 노조의 요구로부터 시작된다. 금년의 경우 전해에 기아차에서 고정 잔업시간을 규정해 두었기 때문에 사실상 그 이상의 효과를 갖는 월급제를 주장하고 합의하기에 이른 것이다. 또한 GM대우차 역시 현대차와 기아차를 준거점으로 하여 노조의 요구와 사용자의 수용지점이 결정됨은 물론이다. 아울러 금년도 현대차와 GM대우차에 영향을 미친 데서 알 수 있듯이 현대중공업과 같은 대표적인 업체의 협상결과가 그대로 다른 기업에 파급효과를 낳고 있다는 점이다. 한편 예를 들어 엘지전자의 교섭 결과가 무노조기업인 삼성전자에 영향을 미치듯이 역으로 무분규기업인 현대중공업의 교섭 결과가 전투성이 높은 기업에 거꾸로 영향을 미치고 있는 점에 대해서도 주목할 필요가 있다. 사용자들간의 조율(coordination) 행동이 체계적으로 마련되지 않는다면 불안정한 유형교섭(pattern bargaining)하에서 근로조건이 누적적으로 상승하는 현상을 방지하지 못할 것이다. 그렇지만 이러한 누적 상향과정에서 중소기업이나 비정규직은 따라가지 못함으로써 양극화가 심화되는 실태를 놓쳐서는 곤란할 것이다.

V. 평가와 전망

완성차 4사 노조가 공동으로 산별전환을 결의함으로써 금년 말부터 산별노조 건설을 구체적으로 어떻게 할 것이며, 내년 초에는 첫 해의 산별교섭을 어떻게 진행할 것인가를 둘러싸고 노동계 내부의 논란이 심화될 것이다. 아울러 그에 대응해야 하는 사용자측 역시 바쁜 일정을 앞에 두고 있다. 그런데 2006년 임단협 교섭을 지켜본 결과 산별조직과 교섭의 실질적인 내용을 채우기까지 상당한 시일이 소요되고 엄청난 노력이 요구될 것이라는 점을 알 수 있었다. 금속연맹 차원의 사회적·공공적 요구는 합의문에서 형식적으로만 언급될 뿐 실질적인 이행내용을 담보하고 있지 못하며, 잠정합의와 그에 대한 반대계파들의 비난 지점은 모두 조합원들의 실리에 집중되고 있다. 이같은 대공장 정규직 노조들의 행태가 산별이 된다고 하루아침에 바뀔 수 있을 것인가? 현재로서는

완성차 4사 노조 사이의 조율을 원만히 하는 것조차 수월치 않아 보인다. 노조가 내적으로 기업간 근로조건 조율에 노력하는 것 이상으로 사용자들 역시 근로조건의 누적적 상향과정, 혹은 양극화 현상을 방지하기 위한 상호간의 조율 행동이 요구되나, 아직까지 그에 대한 가시적인 움직임은 보이지 않고 있다. 과연 노동조합운동 활성화 이후 21년째를 맞이할 2007년의 완성차 4사 단체교섭은 어떠한 모습을 보일 것인가? 현재로서는 기업내, 공장내의 견고한 기득권이 완화될 것이란 확신을 주지 못하고 있다. 조급하게 생각하지 말고 2006년에는 산별전환 투표에서 성공한 것에 의의를 두면 되는 것일까? 노사정 각 주체의 깊은 성찰이 요구되는 시점이다. KLI

<참고문헌>

조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현(2004),『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원.

조성재·정승국·정명기·오문완·이호창·김태근·고영호(2005),『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 완성차부문』, 노동부·한국노동연구원.

조성재·이호창·정승국·정명기·고영호·김태근(2006),『2006년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 완성차부문 - 중간보고서』, 노동부·한국노동연구원.