

2007년 금속 산별교섭 전망과 과제

조 성 재*

I. 머리말

2007년에도 어김없이 노사간 단체교섭이 집중되는 시기가 다가오고 있다. 그렇지만 금속 산별교섭은 여러 가지 면에서 기존에 보아오던 양태와는 다를 것으로 예상되고 있다. 가장 큰 이유는 2006년 6월 현대차를 비롯한 대기업 노조들이 대거 산별로 전환한 이후 첫번째 산별교섭이기 때문이다. 기존 금속노조는 중소 자동차부품업종을 중심으로 산별교섭을 진행해 왔으나, 이제 국내 기업별 노사관계를 주도해 왔던 현대차, 기아차 등 제조업 대기업 노조들이 대거 산별로 전환함으로써 과연 어떠한 산별교섭이 전개될 것인가에 대한 궁금증과 우려가 증폭되어 온 것이다. 여기서 ‘우려’라 함은 주로 사용자측에서 갖고 있는 산별교섭에 대한 기피정서를 일컫는 것으로서, 때로는 ‘공포’의 수준으로 표현되기도 한다. 그것은 기존 산별교섭에 대한 부정적 경험으로부터 유래하며, 다른 한편으로는 현대차 노조 등 대기업 노조의 전투적 행태에 대한 불신과도 연관되어 있는 것으로 보인다. 그렇지만 노사관계라고 하는 것이 애초에 이해관계가 대립되는 독립적인 두 주체를 전제로 한다는 것을 떠올린다면, 향후 과제는 상대방의 존재 양태를 비판하는 것이 아니라, 어떠한 게임의 규칙을 만들어나가야 할 것인가에 초점이 두어져야 할 것이다. 그러한 점에서 본고에서는 2006년까지의 기존 금속노조와 완성차 부문의 단체교섭 양태를 비판적으로 고찰한 후 2007년 이후 예상되는 금속 산별교섭의 모습을 그려보고, 그에 대한 노사정의 대응과제는 무엇인가에 대해 논의해 보고자 한다.

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

Ⅱ. 기존 금속부문 단체교섭에 대한 평가

1. 기존 금속노조의 성과와 한계

현대차를 비롯한 대기업 노조들의 대거 산별전환으로 2006년 11월 23일 금속연맹 산하 34개 노조(조합원 14만 4,492명)가 금속 산별노조로 공식출범하였으나, 그 이전에 이미 금속노조가 2001년부터 존재해 온 바 있다. 2005년 말 현재 183개 지회, 41,047명의 조합원을 보유하고 있던 기존 금속 산별조직은 2001년 이후 2006년까지 6년간 산별교섭의 원형을 만들기 위하여 무진 애를 써왔다. 그 결과 2006년 4월 금속산업사용자협의회가 공식 출범하는 등 사용자들을 산별교섭의 틀거리로 끌어들이는 데 성공하기도 하였다. 그렇지만 그 과정에서 사용자들로부터 중복교섭과 이중쟁의 문제를 안고 있다는 슬한 비판을 불러일으키는 등 부정적 효과도 적지 않았던 것으로 보인다. 이하에서는 기존 금속노조의 단체교섭 행태와 그 결과에 대하여 이종래(2006), 조성재(2004) 등의 자료를 통해 개괄적 평가를 수행함으로써, 향후 거대 금속노조의 행로를 예상하는 데 참고자료로 삼고자 한다.

노동계 내에서 민주노총 세력은 오래 전부터 산별노조 운동을 지향해 왔으나, 운동의 중심인 금속부문에서 성과를 내지 못하고 있었다. 그러던 와중에 외환위기를 거치면서 민주노총 금속산업연맹을 출범시키는데 그것은 산별로의 전환을 전제로 한 현총련과 자동차노조총연맹(기아차, 쌍용차 등), 그리고 주로 경남지역을 중심으로 했던 민주금속노련의 통합 행동이었다. 그렇지만 막상 산별로의 전환을 추진하는 과정에서 대공장 노조들은 이러저러한 이유로 결합하지 못하고 결국 2001년 2월 여건이 허락하는 노조들을 중심으로 금속노조가 소규모로 출범한 것이다. 2001년 말 소속 조합원수가 31,223명으로 늘어났으나, 2005년 말까지 4만 1천여 명 수준으로 1만 명 정도밖에 추가로 늘지 않은 데서 알 수 있듯이 애초에 추구했던 금속 대산별 노조의 건설은 그동안 지지부진해 온 것이다.

그럼에도 불구하고 기존 금속노조는 산별 단체교섭을 부단히 추구해 왔다. 2001년에는 주로 대각선교섭과 지부집단교섭 방식에 머물러 있었으나, 2002년에는 지부집단교섭이 보다 확산되었고, 2003년에는 사용자쪽에서 오히려 중앙교섭을 요청하면서 새로운 국면을 맞게 된다. 2004년 이후에는 중앙교섭과 지부집단교섭, 그리고 사업장(기업)별 보충교섭의 3중교섭이 전개되면서 교섭비용이 늘어난다는 사용자측의 비난을 불러왔다. 더욱이 때로는 이러한 3중교섭이 파업과 결부되기도 함으로써 중복쟁의에 대한 반발도

불러일으키게 된 것이다.

한편 2001년 이후 매년 산별 기본협약 등을 통하여 산별 사용자단체 구성을 요구해 온 결과 2006년 4월 24일 금속산업사용자협의회가 노동부장관으로부터 법인설립허가서를 받으면서 우리나라 최초의 사용자단체가 출범하고 산별 노사관계의 형식적 완성도는 점점 더 높아지게 되었다. 그렇지만 2005년 말 기준으로 183개 지회 중 금속산업사용자협의회에 가입한 기업은 87개에 불과한 데서 알 수 있듯이 포괄범위는 여전히 매우 좁다. 더욱이 두산중공업, 효성, 현대삼호중공업, 대림자동차 등 대기업들이 주로 사용자단체에 대한 결함을 거부하고 있다는 점에서 기존 금속노조의 불완전성에 주목할 수밖에 없다.

기존 금속노조와 사용자들의 단체교섭은 특히 초창기였던 2001년부터 2003년까지 매우 혼란스럽게 전개되었던 것으로 보인다. 그 구조적 요인은 앞서 언급한 바와 같이 중앙교섭, 지역지부교섭, 기업지회교섭의 3중교섭에 있겠지만, 절차적 측면에서 기억해야 할 것은 2003년까지는 이 3가지 교섭간의 순서가 일정치 않았다는 점이다. 그 결과 지부교섭이 타결된 이후에 다시 중앙교섭을 이유로 파업이 전개되는 등 사용자들은 매우 큰 혼란을 경험하였으며, 노조 역시 질서와 힘의 집중을 유지하기 어려웠다. 이로 인하여 기존 금속노조는 2004년 이후 ‘중앙교섭 타결 없이 지부교섭 타결 없다’는 원칙을 확고히 수립하고 이를 산하 조직에서 관철함으로써 이전보다는 진일보한 모습을 보여주었다.

대체로 중앙교섭과 지부교섭, 지회교섭이 동시에 진행되지만, 중앙교섭이 타결된 이후 지부교섭, 그리고 지회교섭이 잇달아 타결되는 형식으로 자리잡아 왔다. 따라서 과거에는 지부나 지회 차원에서 갈등이 고조되었다면 최근에는 중앙-지부-지회 차원에서 갈등의 집중과 분산이라는 예기치 않은 효과도 존재한다. 즉 중앙교섭이 타결될 때까지 지부나 지회의 갈등 요인이 사전적으로 걸러지는 효과가 있다는 것이다. 따라서 중복교섭과 이중쟁의는 일반의 우려만큼 크지 않을 수도 있다. 한편 노조는 중앙교섭을 중심으로 산별교섭의 틀을 유지하려 하지만, 지역지부교섭 역시 집단교섭의 진전에서 매우 큰 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 그렇지만 사용자들은 중앙교섭을 인정하더라도 이후 단계의 교섭은 기업별 지회교섭으로 국한하면서 지역지부교섭을 없애야 할 절차라고 주장한다. 결국 향후 절차와 관련한 쟁점은 주로 지역지부교섭에 모아질 것으로 예상된다.

산별교섭의 의제와 관련해서는 구체적인 임금인상안을 중앙교섭에서 다루지 않는다는 점에서 기존 금속노조는 보건의료노조와 구분된다. 그렇지만 기존 금속노조의 중앙교섭에서는 2003년 주40시간제 도입에 합의한 것, 그리고 2004년 이후 매년 산별 최저임금을 정하고, 특히 이를 비정규직이나 이주노동자들에게도 적용하기로 합의하는 등 근로조건 결정과 관련하여 상징적인 효과가 큰 합의들을 도출해 온 것으로 특징지워진다. 물론 앞서 말한 바와 같이 정규직 조합원들의 임금인상액, 혹은 인상률은 사실상 기

업별 지회 수준에서 결정되어 왔기 때문에 기업별노조의 특성을 온전히 탈색했다고 보기는 어려운 실정이다. 이럴 경우 기업별노조의 장점과 산별노조의 장점만을 기존 금속노조가 취하려 했던 것은 아닌가 하는 의문이 제기될 수밖에 없을 것이다.

그러나 산별 차원에서 유의미한 합의들을 도출해 온 것에도 주목할 필요가 있다. 산별 기본협약에 규정되어 있는 ‘고용안정위원회·임금체계개편위원회’ 나 2004년 중앙교섭을 통해 합의한 ‘산업공동화 대책마련 노사공동실무팀’, 그리고 2005년 중앙교섭에서 합의한 ‘산별고용안정시스템구축 노사공동위원회’ 등과 같은 것들이다. 다시 말해서 산별교섭 의제로서 고용안정, 임금체계, 산업공동화 등의 초기업적 의제들이 적절히 선택되고 합의가 도출되어 왔다는 점에서 그 의미가 적지 않다고 할 수 있다. 그렇지만 합의문과 달리 각종 위원회나 실무팀은 실제로 구성되거나 작동하지 않았다. 그것은 이들 조직을 꾸리고 내용성을 채어나갈 정책역량이나 자원을 금속 중앙교섭에 참여하고 있는 노사가 갖고 있지 않다는 사실과 결부되어 있다. 당시까지 금속노조에 결합하지 않고 있던 현대차 등의 거대 기업별노조는 물론, 산별로 전환했음에도 불구하고 중앙교섭에 참여하고 있지 않던 삼호중공업, 대림 등의 대기업 지회나 사용자들의 지원이나 책임 있는 의사결정이 없는 상태에서 중소 자동차부품업종 위주로 선언적인 합의를 도출했던 것은 제한적인 의미만을 갖는 것이었다. 그러한 점에서 이제 거대 산별로 전환된 이후 실질적 내용을 갖는 산별 의제를 재정립하고 그것을 올바르게 실현해 나가려는 노력이 더욱 요구된다고 할 것이다. 다만, 그것이 노조측에 대해 갖는 의미와 달리 사용자측에게, 특히 대기업 사용자에게 동일한 사회적·경제적 의미를 가질 것인가에 대해서는 여전히 불확실한 상황이다. 고용안정이나 임금체계 합리화, 산업공동화 방지 등에서 노사가 윈(win-win)할 수 있는 해법을 찾지 못한다면 사용자는 단지 비용이 증가한다고만 인식해 버릴 것이다. 그러한 점에서 향후 금속 산별교섭의 의미와 관련한 보다 풍부한 논의가 필요할 것으로 판단된다.

2. 완성차부문 기업별 교섭의 문제점과 산별 전환

현대차를 비롯한 완성차 4사의 기업별 단체교섭에 대해서는 최근 이루어진 조성재 외(2006)의 연구결과 중 일부를 『노동리뷰』 2006년 10월호 등에 이미 소개한 바 있으며, 금년 연초에 불거진 현대차의 성과급 분쟁을 계기로 하여 현대차 노사관계를 종합적으로 평가한 글로서는 『노동리뷰』 2007년 2월호에 필자가 쓴 글이 있다. 여기서는 이러한 내용을 재론하기보다는 완성차 노사 사례를 중심으로 기업별 교섭의 한계를 지적하면서 산별 전환이 이를 극복할 수 있을 것인가에 초점을 맞추어 보고자 한다.

우선 기존 완성차 노사의 기업별 교섭에서 임금인상과 관련하여 가장 큰 특징은 지불

능력의 차이가 그대로 임금격차로 직결되어 왔다는 점이다. 다시 말해서 시장에서 독과점적 지위에 있는 기업의 수익성이 떨어질 수밖에 없는데, 대기업 노조는 이를 토대로 높은 임금수준을 확보하는 데 성공해 왔다. 그렇지만 중소기업 노조들은 지불능력의 한계로 인하여 임금인상을 큰 폭으로 하기 어려웠고, 결국 대기업과의 임금격차가 확대되는 것을 지켜볼 수밖에 없었다. 여기서 흥미로운 것은 완성차 기업들이 부품 중소기업들에 대하여 수요독점적 지위를 남용해 왔다는 비난이 격렬하게 제기되어 왔는데, 납품단가 인하(Cost Reduction : CR)로 표현되는 이러한 행태가 임금격차와 밀접히 연관되어 있다는 점에서 향후 산별교섭의 주요 의제로 부상할 가능성이 높은 것으로 보인다. 사실 원·하청간의 불공정거래와 관련해서는 이미 1990년대 중반부터 일부 완성차 노조들에서 문제를 제기해 왔으며, 외환위기를 전후로 하여 고용문제가 심각해지자 잠시 소강상태에 빠지기도 하였으나, 최근 다시 심각한 사회경제 문제로 대두되어 왔다는 점을 떠올릴 필요가 있다. 기업별노조 체제하에서 지난 10여년간 뚜렷한 해결책을 찾지 못하던 원·하청 업체간 불공정거래와 임금격차 축소 문제가 산별교섭 본격화 이후 어떻게 전개되어 갈 것인지 귀추가 주목되는 대목이다.

한편 임금과 관련하여 현대차와 기아차의 경우 최근 수년간 300%+200만원 정도의 성과급, 일시금, 격려금 등을 지급해 왔는데, 향후에도 이러한 관행은 지속될 수 있을까? 사실 대·중소기업간 임금격차는 기본급이나 통상급보다는 이러한 성과급 등의 차이에 기인한다는 점을 떠올린다면 임금구성에서 성과급의 비중을 낮추면서 기업규모간 격차를 축소하려는 전략이 필요할 것이다. 아울러 성과급의 결정 공식을 산별 차원에서 보다 분명하게 설정하여 개별 기업내 노사 분쟁의 소지를 줄이려는 전략도 매우 중요할 것이다. 지난 수년간 기아차의 경영실적은 현대차에 크게 미치지 못함에도 불구하고 같은 현대차 그룹의 일원이라는 이유만으로 똑같은 임금인상액과 성과급을 적용해 왔는데, 이러한 방식은 시장원리와는 너무 동떨어진 것이어서 산별조직과 교섭의 안정성을 오히려 떨어뜨릴 수 있다는 점에 착안해야 한다. 같은 산별조직인 미국의 전미자동차노조(UAW)의 경우 성과배분의 공식을 정해 놓고 지난 20여년간 규칙적으로 빅3와 이윤을 나누어 왔다는 점에 주목할 필요가 있다는 점이다. 그리고 그것은 독일이나 이탈리아의 경우에도 유사하게 나타나는 현상이라는 점을 강조하고자 한다. 사용자 입장에서도 지난 연초에 현대차에서 성과급을 둘러싼 분쟁이 일어났듯이 불투명하고 불확실한 성과배분 규칙이 갈등을 유발해 왔다는 점에서 산별 수준에서 결정되는 성과배분 규칙이 불리하지만은 않을 것이다. 규칙만 제대로 정립된다면 기업 성과와 자신의 이해를 일치시키는 종업원들의 충성도도 기대할 수 있을 것이며, 그것은 산별체제가 올바르게 가동되었을 때 발휘할 수 있는 잠재적 장점임에 틀림없다.

한편 완성차 4사에서 외환위기를 거치면서 고용안정에 대한 요구가 매우 높아져 왔으

며, 이것이 단체교섭의 주요 현안이 되어 왔다. 이는 1998년 1만여 명에 이르는 현대차 고용조정 경험, 그리고 2001년 대우차의 1,700여명 강제 정리해고 등의 경험에 입각한 것이다. 이에 따라 고용을 보장하는 각종 단협 조항이 대폭 강화되었을 뿐 아니라, 고용불안을 야기할 수 있는 신기계·신기술 도입, 아웃소싱, 해외공장 건설 등과 관련하여 협의권 혹은 합의권도 단협에 명기되는 등 경영참여와 관련한 조항도 크게 확대되어 왔다. 그럼에도 불구하고 여전히 완성차 기업의 조합원들은 고용불안에 시달린다고 하는 것이 일반적인 관측이다. 이러한 모순적 상황은 결국 문구상의 완전한 고용보장에도 불구하고 글로벌 경쟁하에서 선두업체인 현대차그룹조차도 안전하지 않다는 사실, 그리고 부분적으로 모듈화, 아웃소싱, 신기계 도입 등으로 상시적인 구조조정이 지속되어온 사실에 입각한 것으로 해석된다. 결국 이러한 고용불안을 벗어나기 위하여 단기적으로 ‘별 수 있을 때 최대한 벌고 보자’는 의식이 자리하거나 아니면 힘을 통하여 고용안정을 확보해 보고자 하는 의식을 강화해 온 것으로 보인다.

이러한 고용안정을 둘러싼 갈등이 기존 완성차 임단협을 어렵게 만들어 왔다면 이제 산별 전환을 계기로 새로운 고용안정 해법을 모색할 필요가 있을 것이다. 그 하나의 방안은 직무급으로의 임금체계 변화이다. 이는 노동자들의 기업간 이동을 촉진하기 때문에 현재와 같이 기업단위 고용안정에 목매달지 않을 수 있도록 해줄 것이다. 그렇지만 역시 임금체계의 변경은 ‘의식과 관행의 혁명적 변화’를 전제로 한다는 점에서 매우 어려운 경로일 것이며, 설사 이루어진다고 하더라도 상당한 시간이 소요될 것으로 예상된다. 산별 고용안정을 이룰 수 있는 보다 현실적이고 단기적인 방안은 정부가 운영하는 고용보험제도와 같은 것을 활용하면서 그 내용을 보다 풍부하게 확충해 나가는 일일 것이다. 즉 산별 차원에서 실업급여의 수준을 높이고 실업급여 지급기간을 늘릴 수 있도록 고용안정기금을 활용하거나, 다른 직무나 기술을 익힐 수 있는 훈련제도를 내실화하여 산별 노조원들이 다른 성장산업으로 재취업할 수 있는 가능성을 높여주거나, 아니면 재취업 자체를 촉진하는 직업소개 기능을 활성화하는 것 등이 그것이다. 이러한 과정을 통하여 기업단위 고용안정을 둘러싸고 치열하게 싸우고, 그 과정에서 불가피하게 비정규직을 양산하고 고용조정의 안전판으로 삼아왔던 기존 관행을 극복할 수 있을 것이며, 그것이 기업별 체제에 비하여 산별 체제가 지닐 수 있는 확실한 장점이 될 것이다.

세번째로 기업별 교섭은 기업단위의 조합원 ‘동원의 정치’가 일상화되어 있으며, 따라서 불만의 에너지를 집결하여 전투성으로 연결시키는 작업장 정치를 토대로 한다. 그런데 이 과정에서 어떠한 명분과 사회개혁투쟁을 내세운다고 하더라도 결국 조합원의 실리에 호소하여 ‘동원’이 이루어진다는 점에서 ‘전투적 실리주의’로의 변질이 이루어져온 것이 지난 20년간 완성차 4사 노조의 교섭 특징이었던 것으로 보인다. 그리고 그것이 바로 대·중소기업간 임금격차 확대의 요인 중 하나이기도 하다. 만약 산별교섭이 이

루어지고, 그와 관련하여 산별 중앙의 권한이 강화된다면 일상적인 작업장 정치의 지형 또한 달라질 가능성이 높다. 기업내 갈등 요인을 산별 중앙에서 상당부분 걸러주게 될 경우 기업과 작업장은 보다 중립화되게 되고, 이 때 작업장을 혁신의 공간으로 전환할 수 있는 가능성이 열리게 될 것이다. 다만, 이러한 과정에서 노조의 힘의 원천인 현장성과 투쟁성이 거세될 가능성을 노조는 두려워하고 있는 것으로 보인다. 유럽 산별노조들이 현장 투쟁의 공동화 속에서 중앙조직 위주로 관료화되어 온 과정은 이러한 두려움의 근거로 제시되기도 한다.

그렇지만 기업별노조의 현장성과 산별노조의 집중성과 연대성을 동시에 달성한다는 것은 그 자체로 불가능한 목표이다. 또한 노동운동의 현장성을 확보하는 것이 기업별노조에서만 가능한 것은 아닐 것이며, 산별 체제하에서 성격이 달라진다고 하더라도 현장 활동가들의 새로운 위상과 활동방식이 개척될 필요가 있을 것이다. 숙련과 훈련 수요를 도출하고 각종 교육프로그램을 개발하는 영국의 근로자 학습위원 등과 같은 것은 좋은 예가 될 것이다. 아울러 노사 모두 작업장 수준의 고충처리 과정을 보다 투명하고 효율적으로 설계하는 과정이 수반되어야 할 것이며, 이 과정에서 산별 중앙 등 상급조직의 전문적 지원서비스가 개발될 필요가 크다. 이렇게 산별로 전환되면서 현장성의 의미가 달라지게 될 경우 현재와 같은 계파정치도 크게 변화할 가능성이 높다. 이제 현장에서 사측 임원이나 중간관리자와의 거래에 입각한 작업장 정치는 퇴조하고 새로운 전문성과 혁신성에 입각한 현장활동 규범이 성립되어야 한다. 아울러 산별 전환의 효과로 전국단위에서 계파가 결집되고 대형화되는 것도 노조 활동의 합리성과 예측 가능성을 기업별노조보다 높이는 데 기여하게 될 것이다.

종합적으로 보았을 때 기업별노조 체제하에서 완성차 4사 노조는 종업원 의식을 극복하는 계급의식을 모토로 지난 20년간 운동을 전개해 왔지만, 결과는 전투적 실리주의 하에서 대기업의 지불능력을 토대로 담합적 관계에 매몰되어 왔을 뿐인 것은 아닌지 돌아보아야 한다. 전투성과 동원의 정치에 의존하는 노사관계를 극복하기 위하여 산별 전환을 계기로 노든, 사든 새로운 판짜기를 시도할 필요성은 기존 완성차 노사관계에서 절실히 요구되어 왔다는 점에 주목해야 할 것이다.

한편 2006년 임단협 교섭의 와중에서 완성차 4사에서 공통적으로 산별 전환을 위한 규약개정 투표를 실시하였고, 모두 다 높은 찬성률로 통과되었다는 것은 특기할 만한 일로 기록된다. 대기업 노조와 조합원들이 이러한 선택을 하게 된 요인을 살펴보는 것은 향후 산별노조의 행로와 관련한 전망에서 매우 중요한데, 이를 정리해 보면 다음과 같다. 첫째, 집행부와 활동가들이 2005년부터 산별 전환을 위하여 조합원에 대한 교육과 선전 사업에 매우 열성적이었다. 둘째, 사업장 단위 복수노조 허용과 전임자 임금지급 금지가 2007년부터 예정되어 있었기 때문에 제도변화에 대한 대응을 위하여 산별로 뭉

치고자 하였다. 셋째, 다른 사안들과 달리 현장조직들이 일치된 목소리로 산별 전환을 주장하였다. 넷째, 산별전환 투표 직전의 언론과 사측의 산별노조에 대한 매우 부정적인 반응이 역으로 조합원들로 하여금 산별이 자신에게 유리한 것이라고 판단하게끔 하였다. 다섯째, 산별 전환이 대세라고 판단되면서 각사 노조들이 산별조직하에서 주도권을 장악하기 위하여 경쟁적으로 산별로 나아가고자 하였다. 여섯째, 고용조정 위협에 처한 쌍용차에서 가장 높은 91.2%의 찬성률이 나온 데서 알 수 있듯이 최대 관심사인 고용안정, 그리고 산업구조 재편에 대한 방어기제로서 산별노조가 방패막이 되어줄 것으로 기대되었다.

그러나 실제 교육·홍보 과정을 들여다보면 산별 전환 이후 연대임금전략 등을 채택하게 되면 대기업 근로자들은 중소기업과 비정규직을 위하여 임금인상을 자제해야 할지도 모른다는 등 부정적인 측면은 조합원들에게 정확히 전달되지 않았던 것으로 보인다. 막연히 산별이 노조의 힘을 키워주고 그를 통하여 고용안정을 이룰 수 있을 것이라는 기대감과 제도변화에 방어적으로 대응하기 위한 불가피한 선택이라는 강조만이 거듭되었던 것으로 보인다. 그러한 점에서 2007년 이후의 산별교섭이 진정한 노사관계의 발전으로 이어지기 위해서는 노조 내부에서 더욱 혁신적이고 획기적인 리더십이 배양될 필요가 있을 것이다.

Ⅲ. 2007년 금속 산별교섭 전망

지난 2월과 3월에 걸쳐서 금속노조 위원장 선거와 최대 지부인 현대차 지부장 선거가 종료됨으로써 본격적으로 단체교섭을 위한 준비에 나설 수 있게 되었다. 현재까지 금속 산별노조의 요구안이 도출되지 않았기 때문에 교섭에 대한 전망을 제시하는 것은 매우 어려운 일이지만, 앞서 언급한 기존 금속노조의 경험, 그리고 완성차 노사관계의 특성으로부터 나름대로의 시나리오를 작성해 보고자 한다.

가장 큰 쟁점은 산별 기본협약을 인정할 것인가의 여부, 다시 말해서 산별노조를 교섭 상대방으로 인정할 것인가와 더 나아가 중앙 차원의 집단교섭에 참여할 것인가가 될 것이다. 기존 금속노조의 경험으로 보았을 때 산별노조를 인정하고 기업별 지부 혹은 지회의 지위를 사용자가 수용한다고 하더라도 중앙교섭에 불참한다면 그것은 대각선교섭 형식이 되기 때문에 산별 전환의 의미는 협대화될 가능성이 높다. 더욱이 금속노조 위원장이 교섭권과 체결권 등 막강한 권한을 보유했음에도 불구하고 많은 사업장을 통솔하는 것은 현실적으로 불가능하기 때문에 만약 지부나 지회가 실질적인 교섭을 수행

한다면 기존의 기업별 노사관계와 크게 달라질게 없을 것이다. 이는 이미 효성이나 대림, 두산중공업 등의 사례에서 지켜본 바와 같다. 따라서 대각선교섭을 수행하더라도 미국의 UAW처럼 실질적으로 산별 중앙의 통제하에 중점파업대상 사업장(strike target)을 선정하여 집중적으로 진행할 것인지, 아니면 개별적으로 지부나 지회에 교섭권과 체결권을 위임하여 분산적으로 진행할 것인지는 대단히 큰 차이가 있다.

그러한 점에서 2007년의 경우뿐 아니라 앞으로 상당기간 동안에 걸쳐서 현대차그룹의 선택은 매우 중요할 것이다. 왜냐하면 현대차와 기아차만으로도 전체 금속노조 조합원의 절반 정도를 차지할 뿐 아니라 로템, 현대하이스코, 현대제철, 나아가 자동차부품 사업장들까지 포괄할 경우 70% 이상의 금속노조 조합원이 현대차 그룹의 의사결정에 따라 근로조건이 결정되기 때문이다. 따라서 현대차 그룹의 선택은 금속 산별교섭의 미래와 관련하여 결정적인 중요성을 갖고 있다고 할 것이다.

현대차 그룹이 만약 산별노조를 파트너로 인정하지 않고 기존 금속노조를 상대해 왔던 대기업들과 같이 기업별 지부 차원의 교섭에 집착할 경우 한 판의 큰 싸움은 피하기 어려울 것으로 보인다. 왜냐하면 금속노조 입장에서 현대차그룹의 실질적 인정을 받지 못하는 것은 산별 전환의 의미를 무색하게 하는 결과이기 때문이다. 그러나 현대차그룹 으로서는 첫째, 산별교섭에 적극 참여함으로써 얻는 이득이 무엇인지가 불분명하고, 둘째, 산별교섭과 관련하여 소극적 방어전략을 지속하는 가운데 정치적 환경의 변화, 혹은 2009년의 복수노조 허용과 전임자 임금지급 금지 재론을 계기로 산별노조를 공격할 수단을 확보할 가능성을 엿보고자 할 수도 있기 때문이다. 결국 노사 양측은 치열한 여론전, 나아가 파업과 같은 힘 대결에 나설 가능성도 적지 않다고 할 것이다.

그렇지만 현대차그룹으로서 이러한 대결 시나리오를 선택한다는 것은 매우 위험한 전략일 수 있다. 노동운동이 사회적으로 고립되어 왔고, 또 과거만큼 조합원 동원이 수월치 않다는 한계에도 불구하고 현대차와 기아차 노조 등은 여전히 국내에서 가장 강한 단결력과 전투성을 보유한 집단이다. 과연 3~4년 내로 이들 노조를 압도할 관리력과 현장 장악력을 현대차그룹이 확보할 수 있을 것인가? 만약 그렇지 않다면 대결 시나리오를 통해 현대차는 엄청난 갈등 비용을 감당해야 할 것이다. 최근 급변하는 국제 경쟁 환경이 이러한 대결 시나리오를 수년간 지속할 수 있도록 놔둘 것인가도 점검해 보아야 한다. 아울러 대결 시나리오를 통하여 노조를 힘으로 제압하는 것이 가능하다고 하더라도 그것이 일시적인 효과에 그치거나 국부적인 승리에 그칠 경우 중장기적인 노사관계 개선 효과는 기대에 크게 미치지 못할 것이다.

따라서 현대차그룹 으로서는 불가피하게 산별교섭을 수용할 가능성이 높다. 이 때 제기되는 의문은 이제 차원이 달라지게 된다. 금년에는 대각선교섭에 그치면서 산별 기본협약을 인정한다고 하더라도 내년 이후 산별 중앙교섭에 정말 참여할 것인가? 산별 중

양교섭을 수용한다는 것이 2008년 이후 사용자단체 구성 혹은 참여에 대한 약속으로 이어질 것인가? 사용자단체에 참여하면서 50명 사업장과 동일하게 1사 1표 원칙의 적용을 받을 것인가? 중앙교섭에서 임금인상안을 다룰 것인가, 아니면 기존 금속노조처럼 임금인상은 지부나 지회 차원으로 내릴 것인가? 중앙에서 임금을 다루지 않는다면 어떤 중앙교섭 의제를 제기할 것인가? 대기업 지부들 이외에 중소기업들의 지역지부는 다시 기업별 보충교섭까지 진행하여 3층 교섭을 지속할 것인가? 비정규직이나 사내하청 문제와 관련해서는 어떠한 해법이 가능할 것인가?

한편 현대차그룹이 적극적으로 산별교섭에 나설 경우 다른 대기업이나 경총은 어떠한 입장을 취할 것인가? 아울러 기존에 산별교섭에 부정적이었던 언론은 산별교섭을 수용한 현대차그룹을 비판하고 나서지 않을까? 이는 이미 지난 1월 성과급 분쟁과정에서 지켜본 바와 같이 현대차그룹의 결정을 언론과 여론 주도층이 '무원칙한 양보'로 규정한다는 것을 의미한다. 그러나 현대차그룹이 현실적으로 산별교섭을 인정할 수밖에 없다는 점에서 외부의 비판과는 무관하게 당사자의 입장이 존재할 수도 있을 것이다. 지난 경험을 통해 볼 때 복수노조나 전임자 문제 등과 관련하여 재벌들 간에 이견과 상이한 전략이 존재하듯이 향후 산별노조에 대한 인정 여부를 둘러싸고 현대차그룹과 다른 몇몇 대기업 그룹들 간에 갈등이 불거질 가능성도 배제할 수 없을 것이다.

한편 앞서 제기한 현대차그룹이 산별교섭을 인정할 경우의 많은 질문들과 관련하여 구체적인 방안이나 공감대가 형성되기에는 이제 교섭이 코앞에 닥쳐왔다는 현실적인 준비 부족을 감안해야 한다. 결국 2007년에는 획기적인 산별교섭의 진전을 이루기보다는 산별교섭과 관련한 기본 입장을 확인하는 선에서 교섭이 마무리될 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 몇 가지 산별교섭과 관련한 원칙과 방향이 제시되지 않을 경우 산별교섭에 많은 것을 기대해 왔던 일부 활동가들, 그리고 중소기업이나 비정규직 지회들의 반발을 불러일으킬 수도 있다. 따라서 이러한 반발의 강도를 가늠하면서 보다 구체화된 복안들을 금속노조 지도부나 현대차 지부 지도부, 그리고 사용자가 갖고 있지 않으면 안 된다. 아마도 그것은 향후 산별조직내 임금격차를 어떻게 해소할 수 있을 것이라는 비전의 제시, 그리고 산업공동화 방지를 위한 노력의 방향, 아울러 비정규직에 대한 기본 입장의 표명 등이 될 가능성이 높다. 구체적인 산별교섭 의제로 설정되어 공방이 벌어지는 것은 내년 이후가 되겠지만, 금년에 이러한 의제와 관련한 기본선을 정해야 한다는 점에서 2007년 금속 산별교섭은 쉽게 마무리되기 어려울 수도 있다.

그러한 점에서 산별 전환 이후에도 여전히 파업에 의존하려는 노조의 행태가 반복될 가능성도 있다. 그리고 앞서 언급한 바와 같이 '동원의 정치'를 위하여 조합원들에게 실리를 제시해야 하는 부담은 산별노조 위원장과 대기업 지부장이 공히 안고 있는 고민이라고 할 것이다. 그렇지만 대기업 지부는 관성대로 임금을 계속 올리고, 중소기업과

비정규직은 산별 전환의 의미를 살리기 위하여 임금을 더 높이 올리게 된다면 금속노조 산하 사업장들의 국제경쟁력은 유지될 수 있을 것인가? 일부 활동가들은 외환위기 이후 노동소득분배율이 떨어져온 것 등을 근거로 자본의 몫을 줄이면 이것이 가능하다고 주장한다. 그렇지만 그동안 기업들의 이익이 확대되어온 이유 중의 하나가 IMF 등의 요구에 따른 주식시장 위주의 경제체제 개편, 그리고 단기 수익성 위주의 경영행태에 있다면 근본적인 경제체질의 변화 없이 기업들이 이윤폭의 하락을 감내할 수 있을 것인지는 불확실하다. 중국적으로 산별노조는 산업정책이나 여타 경제정책에 대한 참여를 통하여 이러한 근본적 제약조건을 풀어나가야 할 과제를 안고 있지만, 그 이외에 우리사주제에 대한 보다 전향적인 자세, 그리고 성과배분 공식 마련 등을 통하여 대응해 나가려는 전략도 고민해 볼 필요가 있을 것이다.

기존 금속노조에 속한 자동차부품기업 노사의 경우 현대차와 기아차 노조 등이 산별노조에 결합함으로써 지난 수년간의 막중한 책임과 부담으로부터 오히려 자유로워지게 되었다. 현대차 노사를 중심으로 한 대기업과 그룹의 전략적 선택에 따라가기만 하면 되는 상대적으로 쉬운 위치에 서게 된 것이다. 그러한 점에서 이제야말로 자동차부품 사업장들에서는 갈등 요인을 외부화하고, 내부에서는 작업장 혁신을 위한 프로그램을 노사가 공동으로 기획하고 운영하려는 노력을 본격화할 필요가 있을 것이다.

자동차산업이나 현대차그룹에 속하지 않은 사업장들의 경우 이러한 흐름에서 자칫 소외될 가능성이 높아졌다. 그러한 점에서 상황의 전개 양상을 예의주시하면서 노든, 사든 자신의 목소리를 올바르게 반영할 수 있는 경로를 개척하는 노력이 필요할 지도 모른다. 노조측의 경우 내부 운영원리가 민주주의에 입각해 있으며, 나름대로 토론문화도 발달해 있기 때문에 이러한 목소리의 반영 기능이 어느 정도 작동하지만, 기계나 조선, 금속소재 사용자들의 입장은 산별교섭에서 어떻게 반영되어야 하는가? 현대차그룹이 중앙교섭 참가, 혹은 나아가 사용자단체 구성에 적극적으로 나설 경우에 대비하여 사전적으로 입지를 확보해 두어야 하는 것은 아닐까? 그것은 산별교섭을 인정한다는 것일까? 아니면 업종별 노사정협의회 등 다른 방도가 있을까? 기존에 경험해 보지 못한 사용자들 간의 조율(coordination) 행동의 필요성이 그 어느 때보다 높아지고 있는 데 유의해야 할 것이다.

IV. 맺음말

1987년 이후 우리나라 노동체제를 특징지워 오던 기업별 노사관계 시스템은 2006년 6

월 현대차를 비롯한 완성차 4사 노조의 산별 전환과 2006년 11월 철도노조의 산별 전환 등을 계기로 이제 산별 중심 체제로 변화하고 있다. 2005년 말 현재 노동부 공식통계로 기업별 노조원 90만 명, 초기기업별 노조원 60만 명이었던 것을 감안하면 2006년에는 초기기업단위 조합의 비중이 더 커지지 않았을까 추정된다. 질적으로도 2006년에 산별로 전환된 노조들은 우리나라 노사관계의 중심적 위치에 서왔다는 점을 고려하면 바야흐로 산별을 중심으로 한 초기기업단위 노사관계 시스템이 대세가 된 것은 아닌가 따져볼 필요가 있다.

그런데 이러한 산별 전환의 의미는 무엇이었을까? 노동조합의 정치적 파워를 늘리기 위한 행위일까? 아니면 고용불안정의 시대를 헤쳐 나가기 위하여 산별 차원의 고용안정 장치를 원했던 것일까? 아니면 비정규직과 중소기업 노동자들의 아우성 속에서 양극화를 극복하기 위한 결단이었을까? 아마도 이 세 가지가 종합적으로 작용한 결과였을 것인데, 여하튼 금속 산별노조의 등장은 그 전투성과 파괴력을 감안해 보았을 때 사용자들을 충격과 공포로 몰고가기에 충분한 사건이었다.

그러나 산별노조는 규모, 업종, 지역, 직종 등의 측면에서 매우 이질적인 노동자들이 모여 있기 때문에 여전히 내부적인 조직의 안정을 이루지 못하고 있으며, 더욱이 상반된 이해관계를 통일된 교섭 요구안으로 집약하고, 이를 사용자의 반발을 극복하면서 관철시키기가 매우 어려운 실정이다. 교섭 결과의 혜택은 흔히 불균등하게 분포될 수밖에 없고, 이는 다시 이질적 구성원간의 갈등과 결과적으로 내부 민주주의의 위기를 초래할 수도 있다. 외부적으로는 그렇지 않아도 노동운동이 고립되어 가는 상황에서 산별 총파업과 같은 결정이 자칫 조직의 와해와 더 큰 고립으로 귀결될 수도 있다. 따라서 흔히 우려하듯이 산별로 뭉쳐서 무책임하게 파업을 남발하는 것과 같은 일은 쉽게 발생하지 않을 것이다. 다만, 산별노조의 존재를 인정받기까지는 여러 가지 갈등을 겪을 가능성이 높다.

결국 2007년의 문제는 산별 기본협약을 인정할 것인가, 부정할 것인가, 어차피 인정할 것이라면 빨리 인정해야 하는가, 아니면 전술적으로 버티면서 유리한 산별교섭의 틀을 만들면서 인정할 것인가 등으로 모아지고 있다. 노와 사의 전략과 전술적 입장이 교차하면서 자칫 신뢰를 잃게 된다면, 그리고 외부의 우려와 비난이 조합원들의 불안심리와 결합된다면 흔히 나타났듯이 노조의 내부 단결을 위한 파업 결정, 심지어 파업 장기화로 이어질 수도 있다. 그러한 점에서 노동부, 노동위원회 등 공식기구는 물론 사적인 전문가 그룹의 지원, 혹은 노사간의 물밑 창구를 활용하는 것은 그 어느 때보다도 중요하다 할 것이다.

교섭의 내용 측면에서도 사전적인 노사간, 사사간, 노노간 조율 행동이 반드시 필요하다. 단협을 보면 대개는 현대차 단협이 노동자들에게 가장 유리한 가운데, 일부

항목은 금속노조 단협이나 중앙 협약이 앞선 것들도 존재한다. 이러한 상황에서 노든, 사든 일방적으로 하향 평준화, 혹은 상향 평준화를 요구할 경우 교섭은 원만히 진행되기 어렵다. 이와 관련해서도 2007년 한 해에 모든 것을 얻으려는 자세를 버리고, 그야말로 로드맵을 노사가 함께 만들어가려는 노력이 필요하다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 여전히 임금과 관련하여 뚜렷한 해법이 보이지 않는다는 것이 문제이다. 이는 기존의 규모간 임금격차가 너무 크고, 임금체계가 연공급 위주이기 때문이다. 결국 임금체계 개편과 연동된 격차 해소 문제를 고민하면서 당분간은 우선 산별 고용안정 시스템에 집중해야 할 것으로 보인다. 이와 관련하여 자동차업종 뿐 아니라 여타 기계, 철강, 조선업종 등으로도 전직할 수 있는 포괄적인 직업소개와 훈련, 자격증 시스템 등에 대한 고민을 구체화해 나갈 필요가 있다. 지부, 지회에서는 갈등 요인을 가급적 외부화하는 방안을 모색하고 그를 통하여 오히려 산별 시스템의 발전을 탐색하는 한편에서 내부적으로는 작업장 혁신에 적극적으로 나서야 할 것이다. [11]

<참고문헌>

- 이종래(2006), 「금속산업 산별교섭」, 은수미 외(2006), 『2006년도 노사분규 실태분석 및 평가: 보건의료와 금속산업 부문』, 노동부.
- 조성재·송태수·조준모·김성훈(2004), 『금속산업 노사교섭 실태분석 및 발전방안 연구』, 노동부.
- 조성재·정승국·정명기·이호창·김태근·고영호(2006), 『2006년도 노사분규 실태분석 및 평가: 완성차부문』, 노동부.
- 조성재(2007), 「현대차 성과급 분쟁을 둘러싼 담론 지형과 근본 문제」, 『노동리뷰』 2월호, 한국노동연구원.