

2007년 산별교섭, 진전은 있는가?

배 규 식*

2000년대 이후 기업별노조의 산별노조 전환에 이어 노조 중심으로 시도되고 있는 산별교섭이 2007년에는 어떤 진전을 보였으며 어떤 과제와 문제점을 남기고 있는가를 간략하게 짚어보자.

2007년 산별교섭의 진전 여부를 판단하는 기준은 산별교섭에 임금교섭의 포함 여부, 산별 임금교섭이 임금인상에서 갖는 비중, 비정규직 포함 여부, 산별 임금정책, 대기업 사용자들의 산별교섭 참여 여부, 산별교섭이 산업의 임금·근로조건 결정에서 차지하는 비중, 산업별 사용자단체의 구성 여부, 산별 노사협의기구의 구성 등이 될 것이다.

전반적으로 병원업종의 산별교섭에서 상당한 진전이 있었던 데 비해 금속산업, 금융산업에서는 기존의 산별교섭에서 별다른 진전을 보지 못했다. 산별 임금교섭을 위한 임금정책 방향, 산별교섭의 의제, 산별교섭의 기업별교섭과 관계 등에서 산별교섭을 주도하고 있는 노조들의 정책이 보건의료노조를 제외하고는 빈약했을 뿐 아니라 관성적인 데서 크게 벗어나고 있지 못하다.

2006년 대기업 노조들의 산별노조 전환으로 관심을 모았던 금속산업에서 산별교섭은 여전히 임금을 산별교섭 내용에 포함시키지 못한 상태에서 진행되었다. 또한 산별교섭에 대기업들은 불참하고 2만 명 조합원들을 고용하고 있는 기존 중소기업들만 참여할 상태로 진행되었다. 2008년 대기업들이 참여하는 산별교섭의 성사를 위한 치밀한 전략이 없는 상태에서 돌출한 한미 FTA 파업으로 산별교섭의 초점이 크게 분산되면서 노조 내부 정파간의 갈등이 크게 부각되기도 했다. 2008년도 산별교섭에 현대자동차 등 대기업이 참여하겠다는 약속서를 받은 것이 성과이기는 하지만, 산별교섭 내용 자체에서는 별다른 진전이 없었다. 대기업들이 참여할 수 있도록 산별교섭 구조, 의제를 위한 사전교섭 등의 준비 부실, 산별교섭을 통한 기업별교섭의 대체효과 등에 대한 전략과 대안 부족이 문제로 지적되고 있다. 무엇보다도 금속노조 내부 일부에서 산별교섭을 기업별교섭의 대체형이 아니라 기업별교섭의 강화와 보완형으로 보는 경향이 있어 향후에 이 중교섭 문제가 논란이 될 것이다. 또한 노사가 산별교섭 구조와 의제에 대한 사전교섭

* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(baekiusik@kli.re.kr).

과 양해에 이르지 않는 한, 사용자들의 산별교섭에 대한 강한 거부감도 쉽게 사라지지 않을 것이다. 산별교섭에 참여하여 협력하고 있는 사업장의 조합원들을 금속노조가 너무 자주 투쟁에 동원한 것도 참여회사에는 오히려 고비용을 지불케 하고 조합원들에게는 피로감을 누적되게 한다는 점에서 한계에 다가서고 있다.

은행을 비롯한 금융 산별교섭은 대형은행들이 모두 참여하고 있고, 임금교섭을 포함하고 있는 대표성있는 교섭으로 과거 시중은행의 집단교섭에서 내려오는 역사성을 안고 있어 비교적 안정되어 있는 편이다. 또한 2002년 금융 산별교섭에서 주 5일 근무제의 노사합의를 이끌어내어 주 40시간 근로제의 견인차 역할을 한 경험이 있다. 그러나 금융 산별 임금교섭의 고질적인 문제인 산별 임금합의 이후 기업별로 다시 산별 임금인상률 이상의 임금인상을 하는 중복교섭과 산별 임금인상률의 비중이 낮다는 문제점이 2007년 산별 임금교섭에서도 여전히 나타났다. 이는 정부의 방침에 묶여 있는 국책은행의 임금인상률로 인해 임금인상률이 현실화되지 못하는 제약에 기인한 측면이 있지만, 사실상 산별 임금인상률 이상으로 기업수준에서 다양한 방식으로 임금인상을 해온 관행을 산별 교섭에서 풀지 못한 과제가 그대로 남아 있다. 금융 산별교섭이 안고 있는 담합적인 성격과 더불어 금융노조 조합원들이 높은 임금수준에도 불구하고 여전히 임금인상 등 실리에만 집착하는 문제를 안고 있다. 은행에서의 장시간 노동문제를 영업시간 단축요구로 내거는 바람에 언론의 역풍을 맞아 제대로 쟁점화시켜 내지 못한 점도 있었다. 또한 산별 임금교섭에서 비정규직 문제를 해결하기 위한 중요한 합의가 나오기도 전에 기업별로 비정규직 문제에 접근하여 각각 해결방안을 합의하는 과정에서 비정규직 문제에 대한 산별 합의의 필요성이 크게 낮아졌다. 임금교섭이 아닌 산별 단체교섭을 매년 하던 것에서 향후 2년에 한 번씩 하는 것으로 노사간에 의견이 접근되었던 것을 노조 내부의 반발로 무산시킨 것도 아쉬운 점이다. 또한 2006년 노사합의사항이었던 산별 사용자조직의 구성이 이루어지지 못했다. 그런 점에서 2007년 금융산업의 산별교섭은 교섭구조, 교섭내용에서 별다른 진전을 보이지 못한 채 기존의 문제점이 그대로 남아 있다.

이에 비해 병원업종에서 이루어진 산별교섭은 산업별 사용자조직의 구성, 산별 임금협약의 큰 구속력과 비중, 산별교섭을 반대했던 사용자들의 고립, 사립대병원·중소병원 등의 특성별 차이를 인정하는 임금인상 합의는 산별 임금교섭이 병원업종에서 보다 완성되고 제도적으로 안정적 단계로 접어들고 있음을 보여주고 있다. 무엇보다 산별 임금교섭이 기업별 임금교섭을 대체하는 효과가 뚜렷하게 나타나는 가운데 노사관계의 기업 외부화가 어느 정도 진행되고 있어 산별교섭이 실제화되고 있음을 보여주고 있다. 또한 비정규직의 처우개선을 위한 정규직 임금인상분의 할애는 비정규직 문제에 한 정규직 노조와 사용자간에 분담을 통해 해결하는 모범을 보여주었다고 할 수 있다. 병원 산별교섭을 보완하는 병원 노사협의회 등의 운영합의도 중요하게 지적될 수 있겠다.

다음은 2007년 3개 산업에서 진행된 산별교섭의 성과와 한계, 문제점을 요약·정리한 것이다.

	보건의료노조	금속노조	금융노조
임금교섭	산별 임금교섭, 내용적으로 산별 임금협약에서 임금인상을 결정, 산별 임금교섭에서 점차 상당한 진전을 이룩해 산별교섭의 형태를 갖추	산별 최저임금, 산별 임금교섭은 하지 않음. 지역지부가 대각선으로 기업별교섭, 산별교섭에 대기업 불참. 산별교섭에서는 진전이 없고 초보적 수준에 머물고 있음	산별 임금인상률이 결정되나, 기업별교섭을 통해 산별 임금인상률이 무력화되는 경향, wage drift가 심함. 선구적 주 5일제 근무함으로 산별 임금교섭 중요성 부각
산별교섭에서 비정규직 문제 포괄 수준	비정규직의 조직가입은 낮은 수준, 정규직 임금인상분의 일부를 비정규직 임금인상 재원으로 양보 - 정규직과 비정규직 연대의 중요한 진전	사내하청노조 등 조직가입에도 낮은 비정규직 조직화, 비정규직의 조합활동 보장 불법 파견 금지, 사내하청 처우 개선	비정규직의 조직화 미진. 기업수준의 비정규직의 정규직화 함으로 산별수준의 비정규직 교섭 필요성 약화. 비정규직 우대의 임금인상 합의에도 사실상 정규직 우대의 임금인상
산별연대 임금정책의 수준	대학병원과 중소병원 사이의 연대, 비정규직과의 연대를 위한 출발을 했으나 구조적 격차 축소과제 잔존	산별연대를 위해 대기업이 하청중소기업, 비정규직을 위해 양보할 생각이 없으며 연대임금정책의 출발도 못함	산별연대 임금정책의 내용이 빈약하며, 기업별교섭을 통해 임금격차 확대경향
산별수준의 노사간 이해관계 조율	사용자조직의 공식화와 경험 축적, 산별교섭의 경험을 통해 점차 조율능력 강화	사용자조직의 취약성, 대기업과 중소기업의 격차, 노조의 단순한 투쟁전술로 사용자들의 거부감 상당, 이해조율 수준이 매우 낮음	산별수준에서 노사담합적이라고 할 정도로 이해관계 조율이 잘되는 편임. 투쟁이 없이도 산별교섭을 마무리지을 수 있는 수준
조직과 교섭의 포괄범위	조직에서 서울대병원, 삼성병원, 연세대병원 등 빅 3가 빠졌으나 나머지 주요 대학병원 포괄, 산별협약의 영향력 강화	14만명 중 2만명만 참여, 대기업 불참. 내년에 현대차, 기아차 등 완성차 참여 확약서 산별협약의 영향력 미약	주요 시종은행과 국책은행 모두 포괄, 산별 영향력이 상당함
중앙통제의 정도	중앙조직의 내용적 통제가 점차 강화되어 옴	중앙조직의 통제가 강함. 대기업 노조들의 기업별노조의 관행이 강하고, 형식적 중앙통제	중앙조직의 통제가 상대적으로 약하고 기업별노조의 잔재가 강하게 남아 있으나 점차 강화되는 경향
노조내부의 조율과 갈등 정도	서울대병원 등이 빠진 뒤로 병노련 이래 노조 내부 이해관계 조율이 용이, 계파갈등이 약함	대기업과 중소기업노조간 이해조율이 어렵고, 내부 계파갈등이 조직파괴적 수준. 기업별노조의 관행 극복과 계파간의 분파투쟁, 노조간의 이해조율이 향후 최대의 과제	산별 이해관계 조율에서 기업수준의 담합으로 산별교섭의 이탈 현상
산별노사정책협의회	적극적이며 2007년 교섭에서 진전이 있었음	노사공동위원회 구성에 형식적인 합의를 했으나 문제의식 부족으로 내용을 채워나가지 못하고 있음	노동시간 단축을 위한 노사 T/F 구성을 하기로 했으나 정책협의로 나아가지 못하고 있음

	보건의료노조	금속노조	금융노조
산별노조와 산별교섭의 과제	향후 포괄범위 확대, 대학 병원과 중소병원의 격차 축소, 의료노사정책협의회 등을 통한 의료의 공공성 강화	산별 임금교섭의 성사, 대기업들의 산별교섭 참여 성사문제, 산별교섭의 성사를 위한 기업수준에서 노조의 권력 양보	지나친 분배교섭과 기업복지 위주의 교섭, 금융산업의 공정성 제고 노력, 기업별노조의 존재 극복

향후 산별교섭에서 중요한 시험대 역할을 할 곳은 금속산업의 산별교섭이다. 금속산업을 놓고 보면 아직 산별교섭은 매우 불안정하며, 갈 길이 멀다. 그런 점에서 금속노조는 무엇보다도 정파적 이해관계를 금속노조 조직 전체의 이해관계보다 앞세우는 고질적인 문제를 극복하고 조직의 단결을 우선해야 할 것이다. 산별교섭을 추진하는 쪽이 금속노조라면, 금속노조가 산별교섭에 필요한 활로를 개척하기 위해 노조 통일, 대기업 사용자의 산별교섭 참여, 임금의 산별교섭 포함 전략 등을 치밀하게 짜 나가야 할 것이다. 또한 그동안 금속노조가 지나치게 물리력에 의존하여 산별교섭을 중소 사용자들에 대한 압박수단으로 삼아온 점도 오히려 향후 부담으로 작용할 수 있기 때문에 보다 유연하게 대응해야 할 것으로 보인다. 금속노조가 속한 대기업의 사용자들도 눈치를 보기보다 산별교섭에 임하면서도 산별노조에 당당하게 요구할 내용을 주장하는 것이 필요하다.

금융산업 산별교섭은 산별 임금교섭이 결정력을 갖도록 기업별 임금교섭을 없애거나 최소화하는 것이 필요하며, 사용자조직의 구성, 분배적 요구가 아닌 새로운 교섭의제의 개발, 비정규직을 포괄하는 산별협약 등을 실제화해 나가야 할 것이다. 병원업종의 산별교섭은 산업별 임금협약의 적용범위를 넓혀서 명실상부하게 병원업종의 임금을 결정하는 체제로서 자리잡도록 노력해야 할 것이다. 또한 병원의 직종별 임금체계를 일정하게 반영하는 기업횡단적인 산별 임금체계를 발전시키는 임금정책을 앞서서 펴나가는 것도 다른 산별노조에 비해 유리한 입장에 놓여 있다. **KLI**