

2009년 상반기 노사관계 평가와 하반기 전망

이 성 희*

I. 2009년 상반기 노사관계 평가

2009년도 상반기 노사관계에는 지난해 미국발 국제금융위기로 시작된 경제위기의 그림자가 짙게 드리워져 있다. 경제위기 상황에서 실업자는 늘어나고, 임금인상률은 IMF 경제위기 이후 최저 수준을 기록했다. 경기침체로 인한 위기의식이 확산되면서 파업으로 인한 노동손실일수도 지난해에 비해 절반 이하로 줄어들었다. 경제위기의 폭풍우가 몰아치면서 노사 양측 모두 절박한 위기감 속에 임금인상 요구도 위축되고, 노사분쟁도 전반적으로 위축되는 모습을 보였다.

이러한 노사관계 안정화 추세에도 불구하고 또 한편에서는 비정규직 근로자의 대량실직과 비정규직법 개정을 둘러싼 노사정 그리고 정치권의 공방이 진행되었고, 노사정위에서는 복수노조 교섭창구 단일화, 전임자 임금지급 금지 문제를 둘러싼 논쟁이 벌어졌다. 쌍용자동차에서는 1천 명에 가까운 정리해고를 단행하면서 노사간의 극한 대립이 전개되었다. 그렇게 올해 상반기 노사관계는 전반적인 안정화 추세 속에서 불안정한 불씨들을 안은 채 전개되어 왔다.

1. 경제위기 상황의 노사관계, 불안정한 안정화 추세

가. 파업으로 인한 노동손실일수 대폭 감소

올해 상반기 파업발생 현황을 살펴보면, 파업으로 인한 노동손실일수는 12만 1천일로 2008년 상반기에 29만 1천일보다 상당히 감소추세를 보이고 있다. 이러한 노사관계

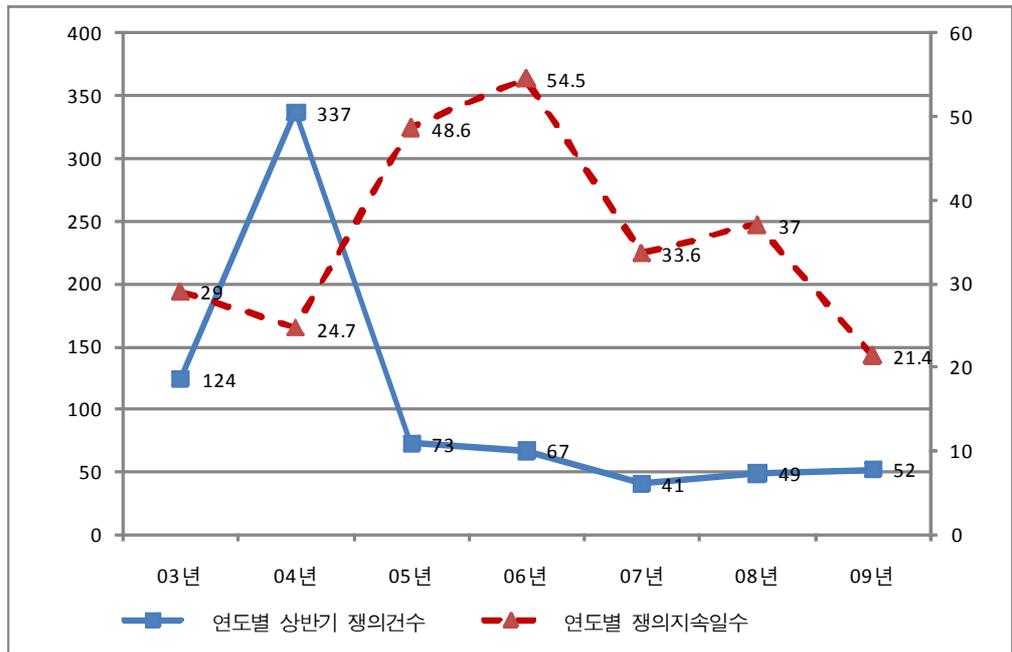
* 한국노동연구원 연구위원(musedori@kli.re.kr).

안정화 추세의 내용을 들여다 보면 몇 가지 특징이 나타난다.

먼저 파업발생건수는 2009년 7월 현재 총 52건으로 전년동기대비 6.1% 증가했다. 이렇게 쟁의행위건수는 증가했는데도 파업으로 인한 노동손실일수가 감소하게 된 것은 파업발생시 파업지속일수가 21.4일로 2008년 상반기의 31.4일에 비해 단기간에 끝난 데 기인한 것으로 보인다. 그만큼 올해 상반기에는 장기파업 사업장이 상대적으로 적었다는 것이다. 실제로 2008년의 경우 알리안츠, 이랜드, 뉴코아 등 장기파업 사업장이 더 많았던데 비해, 올해는 쌍용자동차 이외에는 장기파업 사례가 눈에 띄지 않고 있다.

올해 상반기 노사관계의 또다른 특징은 쌍용자동차의 파업을 제외하고는 대기업 노조의 파업이 별로 없었다는 점이다. 특히 매년 상반기 노사관계에서 임단협 교섭 분위기를 주도하던 완성차 사업장의 임단협 교섭이 올해는 조용하게 진행되었다. 현대자동차 노조는 주간 2교대제 실시를 놓고 노조 내의 이견으로 노조 집행부가 사퇴하면서 새로운 집행부 구성 때까지 임단협 교섭이 사실상 중단된 상태이고, 기아자동차도 임단협 교섭 과정에서 2일간 6시간 부분파업을 했을 뿐이다. 대우자동차의 경우도 7월 중순 대부분의 쟁점에 대해 잠정합의를 하는 등 대형 파업은 발생하지 않았다. 이런 완성차 사업장의 임단협 교섭이 조용히 진행되면서 매년 상반기 임단협 교섭의 태풍의 핵으로 작용하던 금속노조의 연대파업 파급력도 약화되는 양상으로 나타났다. 예전과 같이 금속노조

[그림 1] 연도별 상반기 쟁의건수와 쟁의지속일수



자료 : 노동부.

의 연대파업에 완성차 노조가 합류하면서 장기간 전면파업이 진행되는 모습은 나타나지 않았다. 실제로 금속노조는 4차례에 걸쳐 총파업에 돌입했지만 완성차 노조들이 빠진 상황에서 파업참가 사업장수도 적었고, 파업참가 조합원수도 예년에 비해 많지 않았다. 이렇게 완성차 등 대기업 노조의 파업이 줄어들고 대부분 중소기업 노조들의 파업이 주류를 형성하다보니 파업발생건수는 지난해보다 늘었지만 파업으로 인한 노동손실일수는 지난해에 비해 대폭 줄어드는 양상으로 나타났다.

나. 경제위기로 고용안정 쟁점 부상

올해 상반기 임단협 교섭과정에서 발생한 파업의 주요 쟁점은 임금 및 근로시간이었지만 고용안정 쟁점의 비중이 커진 것도 특징 중의 하나로 꼽을 수 있다. 52건의 파업건수 중에 고용안정 쟁점이 파업의 원인이 된 사업장이 11건이나 되어 고용안정이 주요한 쟁점 중의 하나로 부상한 것으로 나타나고 있다. 이는 경제위기의 여파로 기업들이 구조조정에 나서면서 고용안정을 둘러싼 파업이 발생빈도가 높아지게 된 것으로 해석된다.

올해 상반기 파업사업장을 분석해 보면, 금속산업 등 제조업 사업장의 파업이 높은 비중을 차지하고 있다. 제조업(자동차 및 부품, 기계, 화학, 전자부품 등) 사업장의 파업이 28건으로 전체 파업건수의 53.9%를 차지하고 있고, 상급단체별로 보더라도 민주노총 금속노조가 19건(36.5%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

다. 금속, 병원산업의 산업별 교섭 난항

올해 상반기 임단협 교섭에서 금속, 보건산업의 산별교섭은 예년보다 더 난항을 겪었다. 그동안 금속, 병원업종 노조들이 기업별 노조에서 산업별 노조로 조직형태를 전환한 이후 산별노조는 산업별 교섭을 요구하고 사용자측은 기업별 교섭을 요구하면서 교섭방식을 놓고 갈등을 겪어 왔다. 이러한 교섭방식을 둘러싼 갈등 속에서 산업별 공동협약, 최저임금 등 일부 쟁점에 대해서 산업별 협약을 체결하는 형태로 불안정하나마 산업별 교섭이 이루어져 왔다. 그런데 올해는 산업별 교섭의 형식과 내용 전반이 난항을 겪는 양상으로 전개되고 있다.

금속산업노조는 노동시간 단축을 통한 일자리 만들기, 산업별 최저임금 월 107만 원으로 인상, 기업잉여금 10% 사회환원 등을 요구했지만 사용자단체는 산별협약 유효기간 2년, 현재 고용인원(비정규직 포함) 유지 노력, 금속산업 최저임금 96만 원 등을 제시하며 협상이 난항을 겪고 있는 상태다. 예년에는 완성차 노조를 중심으로 금속노조 차원의 연대파업으로 사용자를 압박할 수 있었지만 올해는 완성차 노조의 불참으로 연대파

업의 위력이 낮아지면서 산업별 교섭의 추진력은 약화된 채 교섭은 교착상태를 보이며 상반기를 넘기고 있다.

병원산업의 경우도 예년과 같이 산업별 교섭을 진행하였지만 교섭은 난항에 봉착한 상태다. 보건의료노조는 임금인상 6.8%, 비정규직 고용보장, 사용자단체 법인화 등을 요구했지만 사용자들은 병원별 경영사정의 차이로 산업별로 일괄적인 임금인상을 적용이 어렵다고 맞서고 있고, 다른 쟁점에 대해서도 교섭대상이 아니라며 교섭을 거부하고 있어 산업별 교섭 자체가 난항을 겪고 있다. 병원 산업별 교섭은 7월 노동위원회 조정이 결정되면서 기업단위 대각선 교섭으로 전환하여 산업별 교섭의 틀이 과거 기업별 교섭과 유사한 방식으로 진행되고 있는 상태다.

결국 이러한 산업별 교섭 움직임은 산업별 교섭이 새로운 도전을 받고 있음을 보여준다. 경제위기 상황에서 기업들의 산업별 교섭에 대한 거부감과 그동안 산업별 교섭을 요구해 왔던 산업별 노조들의 교섭력 이완 현상이 맞물리면서 산업별 교섭제도의 추진력이 약화되는 양상으로 나타나고 있는 것으로 분석된다.

2. 경제위기로 임금동결 등 임금인상률 하향 추세

가. 임금교섭 타결률 지난해보다 높아져

올 상반기 단체교섭 진행상황은 예년보다 교섭타결 사업장이 많은 것으로 나타났다. 6월 말 현재 교섭타결률은 36.1%로 지난해 26.7%에 비해 높은 것으로 나타났다.

특히 300인 미만 사업장의 경우 37.3%가 타결되어 상대적으로 높은 임금교섭 타결률을 기록했다. 반면에 5,000인 이상 대기업 사업장은 22%에 불과해 대부분 하반기에 임금교섭이 본격화될 것으로 전망되고 있다. 민간부문의 경우 37%의 높은 타결률을 보이고 있지만 공공부문의 경우 15.6%에 그치고 있어 올 하반기에 대기업 사업장과 공공부문의 임단협 교섭이 집중될 것으로 전망되고 있다.

나. 임금인상률은 IMF 경제위기 이후 가장 낮은 수준

이러한 교섭타결률이 높은 가운데서도 노사합의로 타결된 임금인상률은 1998년 IMF 경제위기 이후 가장 낮은 수치를 기록하고 있다. 올해 상반기 협약임금인상률은 1.4%로 1999년 이후 가장 낮은 수치이다.

실제로 임금인상에 합의한 사업장 중에는 노사합의로 임금을 동결하거나 삭감한 사업장도 상당히 증가한 것으로 나타났다. 임금동결 사업장이 전체 임금협상 타결사업장의

<표 1> 2009년 6월 말 사업장 규모별 임금교섭 현황

(단위: 개소, %)

	사업장수	타결사업장수	타결률	임금인상률
전 체	6,781(6,745)	2,451 (1,804)	36.1 (26.7)	1.4 (5.1)
300인 미만	4,889(4,910)	1,823 (1,323)	37.3 (26.9)	2.1 (5.4)
300 ~ 500인 미만	842(818)	288 (227)	34.2 (27.8)	1.9 (5.6)
500 ~ 1,000인 미만	587(574)	203 (148)	34.6 (25.8)	1.1 (5.6)
1,000 ~ 5,000인 미만	413(398)	126 (97)	30.5 (24.4)	1.5 (5.2)
5,000인 이상	50(45)	11 (9)	22.0 (20.0)	0.3 (3.5)

주: ()안은 2008년 6월 말 통계임.

자료: 노동부.

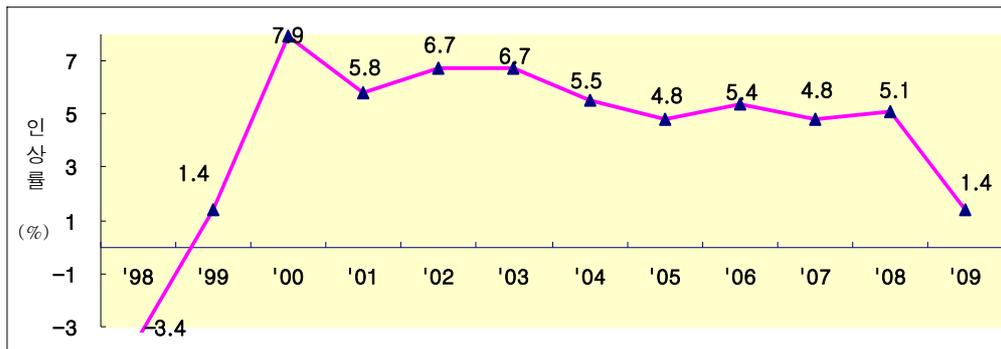
46.1%에 달하는 1,129개 사업장이나 되는 것으로 나타나고 있다. 이렇게 임금인상률이 낮고, 임금동결 또는 삭감사업장의 비중이 커지게 된 것은 지난해부터 시작된 경제위기 상황이 반영된 것으로 분석되고 있다. 사용자측에서는 경영악화로 지불여력이 떨어지고, 노조 입장에서도 무리한 임금인상 요구를 할 수 없는 조건이라서 임금인상 요구를 자제하는 경향이 확산된 것으로 분석된다. 임금인상 타결률이 높아진 것도 경제위기 상황에서 노사양측이 요구수준을 고집하지 않는 경향이 두드러지게 나타난 결과로 분석된다.

3. 상반기 비정규직, 복수노조-전임자 관련 법개정 논의

가. 비정규직 해고사태 속 법개정 논의, 국회에서 '현재 진행중'

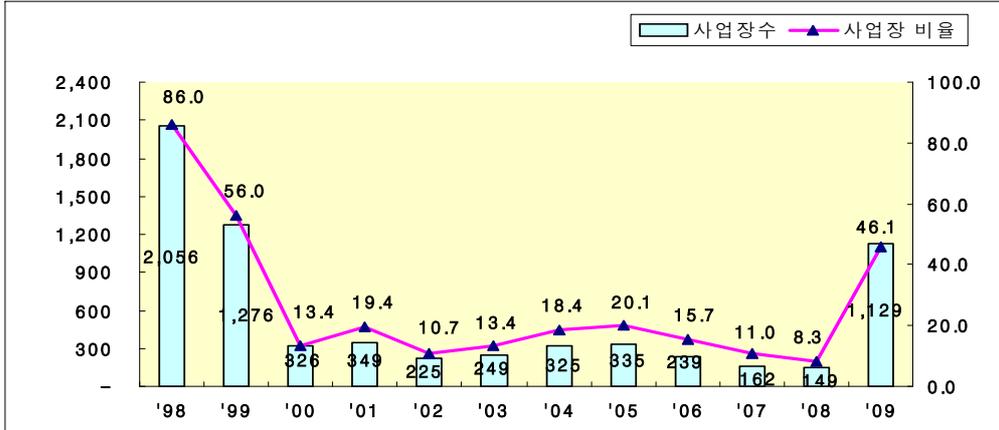
올해 상반기 노사관계 제도개선 논의는 주로 비정규직법 개정과 복수노조-전임자 임

[그림 2] 연도별 6월 말 협약임금인상률 추이



자료: 노동부.

[그림 3] 연도별 6월 말 임금동결·삭감사업장 현황



자료: 노동부.

금지급 금지 관련 쟁점을 중심으로 진행되었다. 비정규직법과 관련해서는 현행 기간제 및 단시간 근로에 관한 법률이 2007년 7월 1일 시행된지 2년이 되면서 계약기간 2년이 도래한 기간제 근로자들의 해고문제가 주요한 쟁점으로 떠올랐다. 정부에서는 경제위기 상황에서 기업들이 2년이 도래한 기간제 근로자들을 정규직으로 전환하기보다는 재계약 거부를 할 가능성이 높고, 그렇게 되면 기간제 근로자들의 대량해고 사태가 우려되므로 기간제 근로자의 사용기간 제한을 현행 2년에서 4년으로 연장하는 법안을 제출했다. 이런 정부 입법안에 대해 국회에서는 여야간의 치열한 공방이 벌어졌다. 여당은 정부입법안 지지를, 야당은 현행 비정규직법을 시행하면서 기간제 근로자 정규직화를 유도하기 위해 정규직 전환지원금 제도를 시행하자는 주장을 하면서 난항을 겪게 되었다. 여당은 비정규직법의 고용유제 조항을 시행유예 안하는 방안을 타협안으로 제시했지만 논란은 계속되었다. 급기야 6월 중순 국회 환경노동위원회 여야 간사위원과 양노총 위원장이 참여하는 ‘5인 연석회의’를 개최하고 집중적인 논의를 하였으나 합의점을 찾지 못한채 7월을 넘기게 되었다. 결국 7월 1일 이후부터 기간제 근로자들의 재계약 거부로 인한 실직자가 나타나기 시작했지만 비정규직법 개정 논의는 계속되고 있는 상태이다.

나. 복수노조-전임자 관련 법개정, 노사정위 공익위원안 마련

복수노조 허용 및 전임자 임금지급 금지 문제의 경우 1997년 법개정 이후 두차례 시행유예를 통해 13년간 유예되어 오다 2010년 1월 1일 법시행을 앞두고 법시행에 따른 보완입법에 대한 논의가 노사정위를 중심으로 전개되었다. 노사정위 논의에서는 사업 또는 사업장단위(기업단위) 복수노조 허용시 교섭창구 단일화 방안의 법제화 방안, 그리

고 전임자 임금지급 금지할 경우 그동안 전임자 임금지급 관행을 유지해 왔던 상황에서 노조활동이 위축될 수밖에 없다는 노동계 주장에 대한 보완책을 논의하는데 초점이 맞춰져 있었다. 노사정위에서는 노사 양측 뿐만 아니라 노사관계 전문가들의 의견을 수렴하면서 합의점을 모색하였으나, 노사합의에 이르지 못하는 못하고 공익위원들의 합의로 공익위원안을 제출하게 되었다. 공익위원안은 공개되지는 않았지만 주요 내용은 언론을 통해 보도되었다. 복수노조와 관련해서 사업 또는 사업장단위 복수노조를 허용하면서 노조들 간에 자율적으로 교섭창구 단일화를 원칙으로 하되, 안될 경우 전체 조합원의 과반수 교섭대표제에 의해 교섭창구 단일화를 하도록 하는 방안을 제시하고 있다. 또한 교섭창구 단일화에 의한 교섭대표는 체결권을 갖도록 하고, 단체교섭 과정에서 소수 노조의 이익을 보호하기 위한 공정대표 의무를 명문화하기로 하였다. 이와 함께 교섭창구 단일화 단위는 사업 또는 사업장단위로 하고, 교섭창구 단일화를 위한 선거를 할 경우 조합원수 확인, 선거실시 업무는 노동위원회에서 담당하도록 하였다. 노조전임자 임금지급 금지와 관련해서는 전임자에 대한 사용자의 급여지급을 원칙적으로 금지하되, 합리적 노사관계의 발전을 위하여 고충처리나 단체교섭, 노사협의회, 산업안전 등과 같은 업무에 종사할 경우 유급 노조활동시간을 인정할 수 있도록 하였다. 또한 종업원 300인 미만 영세사업장에 대하여 재정지원 방안을 제시하고 있다. 현재 정부는 복수노조-전임자 관련 노사정위 공익위원안을 존중하겠다는 입장이어서 공익위원안은 하반기 국회 입법과정에서 정부입법안의 골격을 이루게 될 가능성이 있다.

II. 2009년 하반기 노사관계 전망

하반기 노사관계의 주요 화두는 현대차 등 대기업 사업장의 임단협 교섭을 둘러싼 노사갈등과 함께 민간부문의 구조조정이 계속되면서 이를 둘러싼 노사갈등이 쟁점이 될 가능성이 있다. 또한 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화, 전임자 임금지급 금지 방안의 국회 입법과정에서 여야 정치권과 노사단체들 간의 합종연횡과 힘겨루기가 예상된다. 여기에 정부의 공공부문 노사관계 개혁 추진과정에서 인사경영권 확립문제, 공공기관의 경영합리화 방안 등을 둘러싼 공공부문 노조들과 정부간의 갈등도 예상되고 있다. 공무원노조들이 통합을 하면서 공무원 단체교섭도 새로운 쟁점으로 부상할 가능성이 커지고 있다.

1. 경기회복세로 인한 기대심리 상승, 노사관계 난기류 예상

가. 현대차 등 대기업 임단협 교섭 하반기 집중

먼저 임단협 진행상황을 보면, 지난 상반기 동안 전체 임금교섭 타결률은 36.1%로 지난해보다 높았지만 5,000인 이상 사업장은 22.0%로 지난해와 비슷하게 낮은 것으로 나타나고 있다. 이는 대기업 사업장의 임단협이 상당부분 하반기로 미뤄져 있다는 것을 의미한다. 대표적으로 현대자동차의 경우 하반기에 임원선거 이후부터 임단협이 본격화될 것으로 예상되는 등 상당수의 대기업 사업장의 임단협이 하반기에 집중될 것으로 보인다.

이렇게 하반기에 집중될 대기업의 임단협 교섭은 순탄치 않을 것으로 예상된다. 상반기에는 경제위기 상황에서 임금인상에 대한 기대수준이 낮아져 IMF 경제위기 이후 가장 낮은 임금인상률로 타결되는 사업장이 많았지만, 하반기에는 노조의 기대심리가 올라갈 조짐을 보이고 있기 때문이다. 7월 하순 들어 주가가 1,500선을 넘어서고 경기선행지수도 꾸준히 상승세를 보이는 등 우리나라가 경기침체에서 회복기로 접어드는 조짐을 보이면서 노조의 기대심리도 높아질 가능성이 있다. 특히 대기업 사업장의 경우 상대적으로 경영사정이 호전되는 속도도 빨라서 상반기보다는 노조의 요구수준이 높아질 가능성이 크고, 이러한 노조의 높아진 기대심리가 임단협 교섭과정에서의 노사분쟁으로 이어질 가능성도 커지고 있다.

나. 기업구조조정 움직임, 노사갈등 지뢰밭

여기에 일부 대기업들의 구조조정 움직임도 또다른 노사갈등의 진원지가 될 가능성이 있다. 상반기에는 인원감축 등 대형 구조조정 사업장이 쌍용자동차 한 곳 뿐이었지만 하반기에는 그동안 구조조정을 미뤄왔던 기업들이 본격적인 구조조정에 나설 수도 있다는 예상도 나오고 있다. 대기업들은 대량적인 구조조정을 가능한 최후의 수단으로 선택하려는 경향이 많아 경제위기 국면이 시작되고 일정기간이 지나서야 구조조정에 나서는 경우가 많다. 이러한 구조조정 지체 현상을 감안하면 지난해부터 시작된 경제위기의 여파로 올 하반기부터 대형 구조조정 변수가 늘어날 가능성도 있다는 것이다.

쌍용자동차 구조조정에서 나타났듯이 구조조정이 추진될 경우 노사간의 극한적인 갈등이 발생하는 경우가 많기 때문에 구조조정 사업장의 수가 많지 않더라도 일부 사업장의 구조조정 추진 그 자체로 노사관계 전반에 미치는 파장이 만만치 않을 것으로 예상되고 있다.

2. 복수노조-전임자, 비정규직법 개정 국회 쟁점화 예상

올 하반기에는 복수노조 허용에 따른 교섭창구 단일화 방안, 전임자 임금지급 금지에 따른 보완입법, 비정규직법 개정 등에 대한 국회 입법과정에서 노사정간 치열한 공방전이 예상되고 있다.

복수노조-전임자 관련 법개정과 관련하여 상반기에는 노사정위 논의과정에서 제한적인 논쟁을 해왔다면 이제는 국회 입법을 앞두고 본격적인 전면전에 나설 가능성이 크다. 이미 한국노총과 민주노총은 각종 내부 의견수렴 절차 등을 거치며 본격적인 대응준비를 하고 있고, 경영계도 밀리지 않을 태세이다. 노사 양측은 국회 입법과정에서 여야 정치권과 합종연횡을 통한 입장관철을 추진할 가능성이 크다.

여기에 비정규직법 개정도 또다른 과제로 남아 있다. 정부는 비정규직법의 2년 기간제한 규정으로 인해 기간제 근로자들의 해고사태가 계속되고 있기 때문에 보완입법의 필요성을 제기하고 있고, 국회에서도 여야간 법개정 논의가 새롭게 진행되고 있다. 이러한 비정규직법 개정을 둘러싸고 노사정간 입장차이가 여전하고, 여야간의 입장차이도 큰 상황이라서 국회 논의과정에서 또 한번의 뜨거운 논쟁이 불가피할 전망이다.

이런 상황을 감안하면 9월 정기국회를 기점으로 복수노조-전임자, 비정규직법안 개정 등의 국회 입법과정을 둘러싸고 노사단체, 여야 정치권간의 복잡하고 치열한 공방전이 불가피할 것으로 예상된다. 한나라당 내에는 한국노총 출신 국회의원이 4명이나 있고, 민주노총도 민주노동당 국회의원들과 연대할 가능성이 크다는 점을 감안하면 국회 입법과정이 순탄치는 않을 것으로 예상되고 있다.

3. 공공부문 선진화 추진 둘러싼 노정갈등 수위 높아질 듯

공공부문 노사관계 개혁방안을 둘러싼 노정갈등도 만만치 않을 수 있다. 정부는 지난해부터 공공기관 민영화, 공공기관 통폐합, 공공기관 경영효율화, 노사관계 선진화 등 종합적인 공공부문 선진화 방안을 추진중이다.

정부는 올 하반기에 한국지역난방공사와 한국전력기술 등 9개 공공기관을 민영화하겠다는 계획을 밝히고 있고, 이러한 공공기관 민영화를 둘러싼 노사갈등이 불거질 것으로 예상되고 있다. 또한 정부는 공공기관별로 과도한 복리후생제도 축소, 경상경비 절감 등 예산절감 대책 시행, 연봉제 확대 및 성과부진자 퇴출프로그램 도입 등 성과관리시스템 구축, 그리고 공공기관 단체협약 내용 중에 인사경영권 제약조항의 개선 등을 골자로 하는 공공기관 경영합리화 및 노사관계 선진화 방안도 추진중이다. 이러한 공공기관 경영합리화와 노사관계 선진화 방안을 둘러싼 양노총 공공부문 노조들과 정부간의 노정

갈등 수위도 높아질 것으로 예상된다.

특히 공공부문의 경우 상반기 임금교섭 타결률이 15.6%에 불과해 대부분 하반기에 임단협 교섭이 집중되어 있다. 이런 점을 감안하면 정부의 공공부문 선진화 방안 추진과정에서 공공기관 노사간 임단협 교섭이 맞물리면서 공공부문 노조들이 연대해 정부와 대립각을 세우는 노정갈등 수위가 높아질 가능성이 있다.

4. 공무원 단체교섭, 노조통합 움직임과 맞물려 변수로 부상

올 하반기에 공무원 단체교섭도 쟁점으로 부상할 가능성이 있다. 지금까지는 온건한 성향으로 분류되고 있는 공무원노동조합총연맹(공노총)을 중심으로 단체교섭이 진행되었지만 올해는 전국공무원노조(전공노), 전국민주공무원노조(민공노) 등이 단체교섭에 모두 참여하고 있어 전국의 공무원노조와 정부가 처음으로 단체교섭 테이블에 마주앉게 되었다. 공무원노조들은 지난 2월에 대부분의 공무원노조들이 참여하는 단체교섭단을 구성하고, 지난 7월에는 교섭의제를 확정하며 본격적인 교섭준비에 나서고 있다. 공무원노조 교섭단과 정부간의 교섭은 8월 예비교섭을 시작으로 본격화될 전망이다. 그러나 공무원 단체교섭은 교섭의제 설정부터 순탄치 않을 전망이다. 현재 공무원노조 측에서 제시하고 있는 요구들은 공무원 보수 및 수당 등 근로조건뿐만 아니라 공무원 연금개혁 방안, 공무원노조 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권 보장, 해고자 복직, 근무시간중 조합활동 등 다양하다. 이들 노조의 교섭요구 사항 중 해고자 복직 등 일부 쟁점은 단체교섭 대상의 적법성 여부에 대한 논란이 불가피할 것으로 보인다. 정부는 법과 원칙에 따라 교섭에 임할 가능성이 크고, 그럴 경우 교섭의제를 놓고 노정갈등이 불거질 수 있을 것으로 전망되고 있다.

여기에 올해 공무원 단체교섭에 참여하고 있는 공무원노조들의 통합움직임도 또다른 변수로 작용할 것으로 보인다. 전국공무원노조, 전국민주공무원노조, 법원공무원노조 등은 올해 12월까지 조직통합을 하기로 결의하고, 9월까지 조직통합을 위한 조합원 투표를 실시할 계획인데, 이렇게 3개 조직이 통합할 경우 10만 명이 넘는 거대 공무원노조의 탄생과 함께 공무원 단체교섭에서도 통합공무원노조의 주도하에 교섭이 진행될 가능성이 크다.

게다가 공무원 연금 등의 쟁점은 국회 입법과정과 맞물려서 노정갈등이 발생할 것으로 예상되고 있다. 결국 올 하반기 공무원 단체교섭은 8월 예비교섭부터 갈등이 시작되어 정기국회가 끝날 때까지 노정간의 긴장관계가 계속될 것으로 예상된다.

5. 향후 정책과제

올 하반기 노사관계는 상반기보다 노사관계 파도가 거세질 가능성이 있는 것으로 분석되고 있다. 대기업과 공공부문의 임단협이 집중적으로 진행될 예정인데다 경기회복세 기미가 보이면서 노조의 기대심리도 높아질 수 있기 때문이다. 10년 전 IMF 경제위기 극복과정에서도 경제위기 1년차에서 노사정간 갈등 수위가 높았었다는 점을 상기해 본다면 올해 하반기 노사관계 변수가 만만치 않을 것으로 예상되고 있다. 게다가 정기국회가 열리면 복수노조-전임자, 비정규직 관련 법안, 공무원연금법 개정안 등 예민한 제도 개선 쟁점도 다뤄질 예정이다. 이런 국회 입법과정에서 노사정간의 합종연횡과 대치가 나타날 가능성도 크다.

이렇게 노사관계 변수가 많은 상황에서 노사관계 정책이 일관성을 갖고 순항을 하기 위해서는 전략적인 접근이 필요할 수 있다. 다양한 변수들이 노사정간 갈등의 삼각과도를 만들기 전에 각기 쟁점들이 안고 있는 쟁점과 갈등 요인들을 면밀히 분석하여 정책적인 방향성을 유지하면서 갈등 최소화의 최적 경로를 찾아나가려는 노력이 필요할 것으로 보인다. **KLI**