

2012년 노사관계 평가와 2013년 노사관계 전망

배 규 식*

1. 2012년 노사관계의 주요 쟁점과 회고

2008년 말과 2009년에 터진 세계적인 금융위기를 전환점으로 하여 시장 중심주의 경향이 완화되는 가운데, 지속되는 유럽의 경제위기, 미국, 일본 등 주요 선진국의 장기적인 경기침체 속에 각 나라별로 경제적, 사회적 조건에 따라 사회적 의제가 크게 바뀌고 있다.

우리의 경우에도 현 정부 초기 성장 위주, 규제완화 정책이 2009년을 계기로 일정한 변화를 겪으면서 양극화 해소, 비정규직 축소와 처우개선, 집단적 정리해고에 대한 대책 마련, 복지의 확대 등이 지난 대통령 선거과정에서 사회적 의제로 전면화되었다. 2012년에는 그런 정책적인 전환이 표면화되었으나 외형적인 노사관계는 안정되었다. 또한 복수노조와 노조 전임자 근로시간면제제도는 정부의 강력한 실시의지에 대한 노동계의 심한 반발 속에서도 불안정한 가운데 일단 제도적으로 정착이 되어 가고 있는 것으로 보인다. 임금교섭과 임금인상률은 낮은 성장률을 반영하여 큰 갈등 없이 마무리된 것으로 보인다.

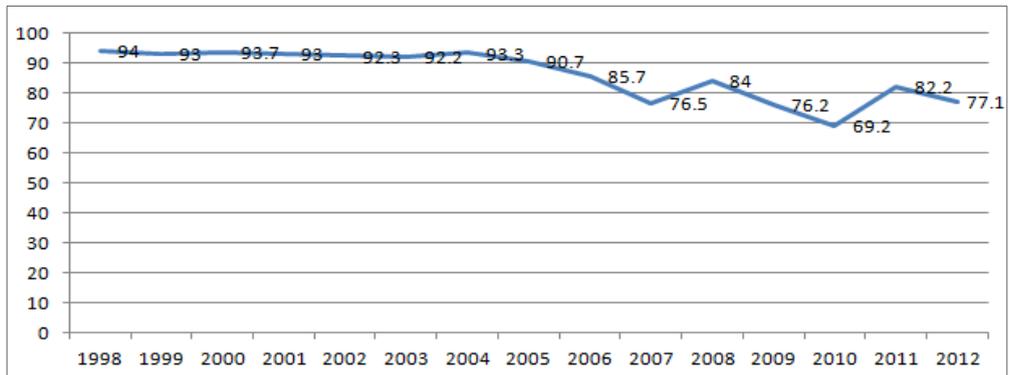
그러나 2012년에는 노동시장의 양극화, 비정규직의 정규직화 문제제기, 사내하청 문제, 쌍용자동차 정리해고 등이 주요한 문제로 제기되었다. 이와 더불어 복수노조의 시행을 계기로 새로 설립된 온건노조 혹은 친사용자노조를 이용하여 노사관계에서 힘의 우위를 확보하기 위한 사용자 측의 공세가 지속되었다. 사용자 측의 대노조 공세가 강화되는 가운데 창조건설링, 컨택터스와 같이 노골적으로 노사관계에 개입하여 기존 노조를 파괴하고 사용자 친화적인 노조를 세워 노사관계를 바꾸려는 불법행위가 적발되어 국회청문회에서는 물론 언론에서도 사회적 문제가 되기도 했다. 2012년에는 노사관계 안정화 추세 속에 노동시장을 공정하게 규율하는 노사관계의 기능은 약화되는 역설적인 현상이 두드러지게 나타나고 있다.

* 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장(baekiusik@kli.re.kr).

가. 임금교섭과 노사분규

임금교섭을 하는 100인 이상 사업장 8,835개 가운데 2012년 실제 임금교섭을 마치고 임금협상을 타결한 사업장 수는 6,814개로 전체의 77.1%에 달했다. 2008년 이후 경제위기 동안 낮아졌던 임금교섭 타결률이 2011년 82.2%로 회복되었다가 다시 5.1%p나 낮아졌다.

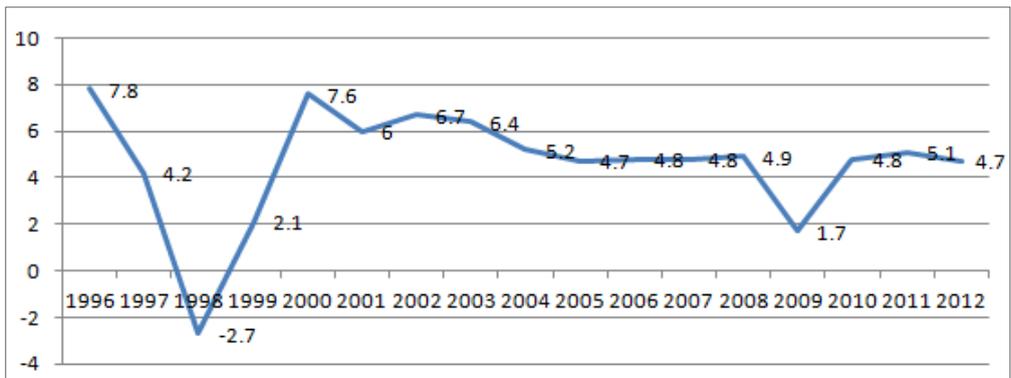
[그림 1] 임금교섭 타결률



자료: 고용노동부.

민간부문 사업장의 임금교섭 타결률은 78.2%로 전체보다 1.1%p가 높으나 공공부문 사업장의 임금교섭 타결률은 49.9%(2011년 60.5%)로 민간부문보다 무려 28.3%p나 낮아, 공공부문의 과반수 사업장에서는 2012년 임금교섭이 제대로 이루어지지 않았음을 알 수 있다. 전반적으로 임금교섭 타결률이 낮아진 것은 경기변동을 반영하여 2012년 경기가 좋지 않

[그림 2] 협약임금 인상률



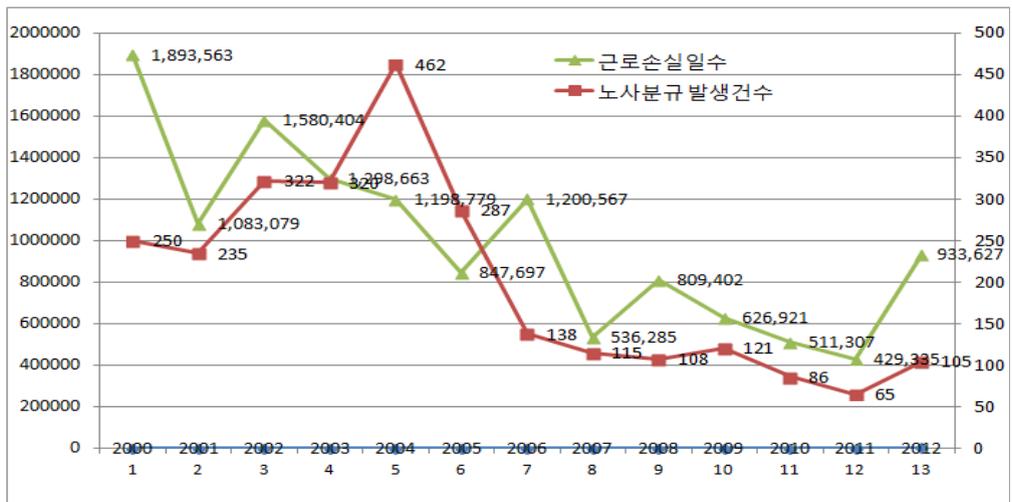
주: 상시근로자 100인 이상 전체 사업체 대상, 총액기준.
 자료: 고용노동부.

음을 반영하는 것도 있다. 그러나 공공부문의 경우 기획재정부에서 정한 공공부문 임금 가이드라인의 준수와 정부의 공공부문 노사관계에서의 통제력 및 공공부문 경영진에 대한 평가에서 노사관계 분야의 관리가 강화되면서 공공부문 경영진의 노조에 대한 공세적 태도를 엿볼 수 있다.

위의 [그림 2]에서 보는 바와 같이 2012년 협약임금 인상률은 4.7%로 2009년 경제위기 때의 1.7%를 제외하면 2006년 이래 가장 낮은 수준으로, 경기둔화에 따른 낮은 경제성장률을 반영하고 있다. 전반적으로는 2009년 경제위기로 인한 시기를 제외하면 2000년 이래 하향 안정화 추세를 보이고 있다고 할 수 있다. 민간부문의 협약임금 인상률이 4.7%인 반면, 공공부문의 협약임금 인상률은 3.0%에 머물러 민간부문과 1.7%p 차이를 보이고 있다. 이는 2011년 민간부문의 협약임금 인상률이 5.2%, 공공부문이 4.6%였던 것에 비해서 낮아진 수준이고, 민간부문과 공공부문의 격차가 2011년 격차보다 더 확대된 것을 알 수 있다.

2012년 노사분규는 2010, 2011년보다 발생건수나 노사분규로 인한 노동손실일수에서 모두 상승곡선을 그리고 있다. 2008년 이래 2011년까지 노사분규 수나 노동손실일수가 계속 하강곡선을 그리고 있었으나 2012년 들어 반전된 것이다. 이런 변화는 MBC을 비롯한 방송3사 파업, 이화의료원의 28일 장기파업, 11월에 전국학교비정규직연대회의가 주도한 파업, SJM의 3개월에 걸친 직장폐쇄 등이 노동손실일수의 증가에 기여한 것으로 보인다. 더구나 MB정부 말기에 그동안 누적된 다양한 노사갈등 이슈들이 4월 총선거를 전후한 시기와 12월 대선 이전 시기에 제기되면서, 다양한 노사갈등이 분출된 것이다. 그

[그림 3] 2012년 노사분규 통계



자료 : 고용노동부.

러나 여기에는 7월 초~8월 말에 일어난 금속노조의 다섯 차례에 걸친 2~4시간 동안의 짧은 파업은 1일이 지속되지 못한 파업으로 파업통계에서 제외되었다.

나. 쌍용차, 한진중공업 등의 집단 정리해고 여진의 심화

2012년에는 쌍용자동차, 한진중공업 등에서 앞서 단행된 집단적 정리해고가 정리해고로 그치는 것이 아니라 정리해고된 근로자들에게 깊은 심리적 상흔을 남기는 것이 알려지면서, 1개 회사의 문제가 아니라 사회적으로 해결해야 할 문제로 부각되었다. 쌍용자동차의 정리해고가 남긴 무기한 무급휴직자, 명예퇴직자, 정리해고자와 그 가족들의 잇단 자살(2009 ~ 2012년까지 22명), 가정해체 그리고 한진중공업의 2011년 정리해고에 항의하는 김진숙 씨의 크레인 농성과 희망버스 등은 정리해고와 그에 따른 근로자들의 인간적 피해를 사회적으로 심각하게 제기하였다.

쌍용자동차의 경우 노조와 시민단체들이 회사와 회계법인이 정리해고의 요건인 회사의 경영손실을 조작하여 회사의 부채비율을 부풀려 정리해고의 근거로 삼았다는 회계조작설을 제기하였다. 또 회계법인이 어떤 방법을 사용하여 2,646명을 산출했는지의 근거도 명확하지 않다며 문제를 제기하여 국회 청문회에서도 논란이 되었고 여전히 노사가 다투고 있다. 또한 2009년 8월 6일 작성한 쌍용자동차 노사합의서에서 정리해고자로 통보한 974명 중 무급휴직자 468명(2012년 말 455명), 희망퇴직자 130명, 정리해고자 159명, 3년 무급제안자 139명, 기타 83명의 복귀, 복직문제도 해결되어야 할 과제이다. 회사 측이 생산물량이 부족하다는 이유로 무급휴직자들의 복직을 거부해 왔는데, 쌍용자동차의 중기적 생존전략을 염려한 측면도 있으나, 쌍용자동차의 집단 정리해고에서 살아남은 직원과 근로자들의 이익만을 중요시하고 무급휴직자 등의 고통을 외면한 것이 아니냐는 비판을 받고 있다.

한진중공업의 정리해고 문제는 2010년 12월 400명의 생산직 근로자들을 정리해고 하는 것으로 시작되어 2011년 김진숙 씨의 309일에 걸친 고공크레인 농성, 노동·시민단체 등의 희망버스 시위 등으로 사회적 문제화되었다. 더구나 한진중공업은 정리해고 직후 주주들에게 170억 원의 주식배당을 하여 흑자기업에서의 정리해고 문제로 사회적으로 비판을 불러일으켰다. 국회 환경노동위원회의 권고에 따라 한진중공업 노사가 2011년 11월 10일 1년 내에 재고용을 하기로 한 노사합의대로 2012년 11월 9일 1년 9개월 전 정리해고된 근로자 92명을 재고용했다. 그러나 재고용된 92명의 근로자들은 현장으로 복귀한 지 이틀 만에 무기한 휴업 통보를 받고 무기한 휴업 중인데, 수주한 10척의 배 건조물량을 필리핀 수빅만의 조선소로 보내 국내에는 일감이 없어 이들 재고용된 근로자를 제외하고도 400여 명의 근로자들이 함께 무기한 휴업 중이다. 그런데 2012년 12월 다시 30대 노조

간부가 자살을 하면서, 2011년 11월 합의내용 가운데 노조, 개인에 대한 손해배상의 최소화 합의 불이행, 무기한 휴업으로 인한 생계곤란 등이 노사관계 문제로 다시 제기되었다.

쌍용자동차, 한진중공업 등의 정리해고로 인한 노사갈등의 장기화는 집단적 정리해고의 절차적 요건, 절차의 투명성과 정당성 및 집단적 정리해고에 대한 사회적 대안 마련의 필요성을 제기했다.

다. 정부 주도의 노동시간 단축 드라이브

2012년은 정부가 주도하여 노동시간 단축을 촉진시킨 해로 기록될 만하다. 고용노동부는 2011년 각 지방부서별로 「근로시간감독기동반」과 「근로시간개선지원팀」을 운영하며, 505개 사업장의 근로시간의 실태를 점검한 결과 연장근로 위반업체 403개소를 적발해 냈다. 또한 완성차업체의 근로시간 실태점검을 통해 근로기준법상 근로시간 규정 위반사항을 적발해 내고, 시정계획서의 제출을 요구함으로써 교대제 개편과 노동시간 단축을 통해 근로기준법상 연장근로 한도를 준수하도록 요구했다.

〈표 1〉 고용노동부의 업종별 근로시간(특히 연장근로시간) 수시감독

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>○ 대 상</p> <ul style="list-style-type: none"> · 장시간 근로가 관행화되어 있는 6개 업종의 500인 이상 사업장 140개소 <p>○ 기 간</p> <ul style="list-style-type: none"> · 자동차·트레일러제조업, 금속가공제품제조업: 4.16 ~ 4.30 · 식료품제조업, 1차 금속제조업: 7.2 ~ 7.27 · 고무제품·플라스틱제조업, 기타기계장비제조업: 10.8 ~ 11.5 <p>○ 점검사항(점검일부터 과거 1년간 기준)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 법 제50조(근로시간), 제53조(연장근로의 제한), 제54조(휴게시간) 및 제56조(연장·야간 및 휴일근로) 위반 여부 및 장시간 근로 실태 파악 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

자료: 고용노동부 보도자료(2012.12. 7), 현행법만 준수해도 근로시간 단축, 일자리창출 가능 - 고용부, 지난달 실시한 2개 업종 포함, '12년 6개 업종 근로시간 감독 결과 발표.

2012년에는 고용노동부가 보다 계획적이고 체계적으로 업종별 근로시간의 실태점검과 감독을 실시하였다. 그 결과, 주야 2교대제 비율이 47.9%(이 중 92.5%는 연장근로위반)이고, 주당 60시간 이상을 일하는 곳도 31.5%에 달했고, 휴일근로를 주 1회 이상 하는 사업체도 39.9%에 이르러 500인 이상의 제조업에서 장시간 노동이 관행화, 상시화되어 있음이 드러났다.

또한 고용노동부의 실태점검과 감독 결과, 아래와 같이 근로기준법상 연장근로 한도를

〈표 2〉 업종별 연장근로 한도 위반현황

(단위: 개소, %)

구 분	점검 대상(개소)	위반 사업장(비율)	위반 근로자 비율*
자동차제조업	40	39 (97.5)	38.5
식품제조업	29	27 (93.1)	38.2
1차금속제조업	23	22 (95.7)	9.2
고무제품·플라스틱제조업	15	9 (60.0)	50.8
기타기계장비제조업	25	20 (80.0)	16.5
금속가공제조업	8	7 (87.5)	48.5
전 체	140	124 (100)	31.2

주: 전체 생산직 근로자 중 월 평균 위반 근로자의 비율.
 자료: 고용노동부 보도자료(2012.12. 7), 현행법만 준수해도 근로시간 단축, 일자리창출 가능 - 고용부, 지난달 실시한 2개 업종 포함, '12년 6개 업종 근로시간 감독 결과 발표.

위반하고 있는 것이 드러났다. 500인 이상 총 점검대상 업체 140개 가운데 88.6%인 125개 사업체에서 연장근로 한도를 위반하고 있으며, 연장근로를 위반하여 일하고 있는 근로자 비율도 31.2%에 이르고 있었다. 특히 자동차제조업, 식품제조업, 금속가공제조업에서는 연장근로 한도의 위반 사업장 비율도 높고 위반근로자 비율도 높은 편이었다.

정부의 노동시간 단축 노력에 밀려 현대자동차 노사가, 교대조 개편을 논의하기 시작한 지 무려 10년 만에, 2012년 8월 30일 기존의 45년간 유지되어 온 주야 2교대제를 주간 연속 2교대제로 개편하는 노사합의를 이루어냈다. 생산물량의 확보를 위한 노동강도 강화와 임금보전의 문제를 이번에는 노사가 상호 상대방의 요구를 맞교환하는 것을 통해 해결했다.

현대자동차 노사가 합의한 주간 연속 2교대제의 주요 내용은 ① 2013년 3월 4일부터 주간 연속 2교대제 시행 ② 시간당 생산대수(UPH) 향상 등 생산성 제고를 통한 총 생산량 보전 ③ 조합원들의 임금 안정성 증대를 위한 월급제 시행 ④ 노동시간 단축에 따른 임금 보전 ⑤ 2013년 3월 본격 시행에 앞서 1월 7일부터 2주간 시범운영을 실시 등이다.

기존의 주·야 10시간 맞교대의 생산직 노동자들의 근무교대조가 오전 8시간, 오후 9시간 2조2교대제 근무체제로 바뀌게 된다. 2주간 주야 2개 교대조를 합하여 근로자들의 노동시간이 11.5시간 줄어들게 된다. 이번 현대자동차의 교대조 개편으로 연장근로시간이 월 약 24.6시간, 연 46주를 기준으로 약 264시간가량 단축되는 효과를 가져온다. 휴일 특근을 하지 않는 경우 연간노동시간은 2,238시간에서 1,974시간으로 줄어든다. 2012년에도 2011년과 같은 수준으로 토요일, 일요일에 특근을 한다면 노동시간이 2011년 2,678시간에서 2013년에는 2,432시간으로 줄어들게 된다. 그러나 현대자동차 생산직 노동자들의 노동시간은 여전히 우리나라 노동자들의 2011년 연간 평균 노동시간인 2,193시간보다

239시간이나 길다.

현대자동차에서 교대제와 노동시간은 우리 제조업 사업체의 교대제와 노동시간 문제를 가장 압축적이고 도드라지게 보여주고 있다. 현대자동차에서 노시간에 교대조 개편과 노동시간 단축 합의가 이루어진 뒤 바로 뒤이어 기아자동차, 한국GM에서도 같거나 유사한 합의가 이루어지고 자동차부품업체들과 금속산업 업체들에서도 일정한 준비기간을 두기는 했으나 변화를 수용하고 따르려는 노사합의가 이루어지는 것이 바로 현대자동차에서의 교대제 개편과 노동시간 단축이 갖는 의미를 일정하게 설명해 주고 있다. 또한 밤샘노동을 없앤 것도 그동안 노동시간, 야간노동과 노동자들의 건강과 안전문제를 환기시키고 지속적인 개선노력을 위한 출발점이 될 수 있다.

교대제 개편에도 불구하고 아직도 현대자동차를 비롯한 자동차산업에서는 너무 긴 휴일근로시간, 주간 2교대제 8시간:8시간 혹은 3교대제로의 추가개편 과제, 하청업체들에서의 교대제 개편과 노동시간 단축 및 그에 따른 비용부담과 합리화 필요 등의 중요한 과제들을 남기고 있다.

그 외에도 노사정위원회 근로시간 특례업종개선위원회에서 다양한 논의를 거쳐서 공익위원안으로 특례업종의 범위를 기존 26개 업종에서 16개 업종을 제외하고 10개 업종으로 줄이는 개정안을 냈다. 이에 따르면 특례업종에 포괄되는 근로자 수가 기존의 400만 명에서 140만 명으로 축소되고, 또한 근로시간 특례업종에 여전히 남아 있는 근로자들에게도 근로시간 상한선을 두는 것으로 개정안을 낸 것도 중요한 진전이다.

라. 대법원의 통상임금 판례를 계기로 통상임금 소송의 확대와 분쟁 확대

대법원이 2012년 3월 29일 대구의 한 시내버스회사 운전기사가 회사를 상대로 낸 임금 청구 소송에서 “근로자에 대한 임금이 1개월을 초과하는 시간마다 지급되는 것이라 하더라도 그것이 정기적·일률적으로 지급되는 것이라면 통상임금에 포함될 수 있다”고 판결을 한 바 있다. 이 대법원의 통상임금 판결이 나온 뒤로 근로자들이 추가로 청구할 수

〈표 3〉 통상임금 관련 소송이 제기된 곳

소송이 제기된 회사	소송에 참여한 근로자	청구액
삼성중공업 거제조선소	4,573여 명(근로자협의회)	500억 원
대우조선해양	7,400여 명(조합원, 퇴직자)	수천억 원
현대로켄	2,038명	120억 원
만도	560명	-
두산모트롤	97명	10억 원
S&T중공업	722명	100억 원

있는 미지급임금이 3년간 적지 않다고 생각하는 근로자들이 노조와 함께 집단소송에 나섰다. 더구나 한국노총 등이 통상임금 청구를 위한 소송제기를 2012년도에 주요한 사업으로 삼아 산하 조직을 독려함은 물론 산하 조직의 소송을 도와 왔다.

2012년 말 현재 원래 대법원에서 내린 통상임금 확정판결의 소송을 처음 제기한 시내버스 등 버스업계에서 통상임금 관련 소송이 가장 많이 제기된 것으로 보인다. 2011년에 이미 전주버스와 인천 삼화고속 등 근로자들이 제기한 거액이 걸린 미지급 통상임금의 소송에서 근로자 측이 승소함으로써 심각한 노사분규로 발전하였으나, 소송에서 진 사용자들은 매우 곤혹스러운 가운데 수세에 몰릴 수밖에 없었다. 서울지역 시내버스에서는 한성여객 등 11개 회사에서, 부산지역버스노조에서 70여 명이 소속회사를 상대로, 대구에서도 대구지역버스노조의 집단소송과 버스노동조합협의회 7개사 571명 이외에도 9개 회사에서, 대전에서는 지역버스노조 1,352명과 민주버스노조 2개 조직에서 170명이 시내버스 회사들을 상대로 작게는 수억 원에서 많게는 수십억 원, 심지어 수백억 원에 이르는 소송이 제기되었다. 경기도에서는 성남시내버스 이외에도 소신여객 등 4개 회사에서, 경북에서는 7개 회사에서, 경남에서는 3개 회사에서, 강원에서는 3개 회사에서, 전북에서는 9개 회사에서, 울산에서는 2개 회사 등 시내버스 혹은 시외버스 회사에서도 잇달아 소송이 제기되었다.

시내버스 등 버스업계에서는 통상임금 논란을 피하기 위해 호봉제를 도입하여 통상임금에 포함되는 각종 수당(근속수당, 교통비, 만근수당, CCTV수당, 승무수당)을 그 속에 포함시키는 방식으로 부분적으로 해결해 나가고 있으나 거액소송은 계속되고 있다.

대법원의 판례에도 불구하고 지방법원의 엇갈린 판결로 혼선이 초래되고 있는데, 통상임금에 포함되는 각종 고정적 수당을 지급하는 대상의 시간이 주 40시간인가 혹은 연장근로시간까지 포함한 시간인가 등에 대한 판단이 법원마다 달라서 혼선이 빚어지고 있다. 대법원 판례에도 불구하고 고용노동부가 통상임금과 관련된 행정해석을 유지한 것과 관련해서도, 기업들은 통상임금과 관련된 임금체계를 바꾸지 않고 행정해석에 따름으로써 상당한 손해를 보게 될 수도 있는 점을 불안해 하고 있다.

1987년 이후 노동운동이 성장하고 노조의 교섭력이 커진 상황에서 기본급의 빠른 인상을 완화하고, 1990년대 초 정부의 임금인상 가이드라인을 피해 가면서 동시에 연장근로수당, 휴일근로수당의 부담을 줄이기 위해 원칙도 없이 복잡한 각종 수당의 신설과 누적으로 임금체계는 ‘누더기’로 발전했다. 이번 통상임금에 관한 대법원 판례는 현재 각 기업별 임금지급 원칙, 근거도 없이 복잡하게 부풀어 있는 각종 수당, 상여금 체계를 통폐합하여 임금체계의 합리화를 위한 계기가 될 수 있다.

또한 상여금과 각종 수당이 통상임금에 포함됨으로써 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당의 부담이 커짐으로써 기업 측에서도 노동시간의 단축과 노동시간의 효율적

관리와 활용의 필요성이 커지고 있다.

마. 현대자동차 사내하청을 둘러싼 노사분쟁

현대자동차의 사내하청이 문제가 된 것은 현대자동차의 사내하청 사용방식에 대해 현대자동차 사내하청 근로자들이 노조를 조직하여 문제를 제기했기 때문이다. 다른 산업에서도 현대자동차와 마찬가지로 사내하청이 불법파견 형태로 사용되는 경우가 있을 수 있으나, 정규직 노조와 사내하청 근로자들이 문제제기를 하지 않기 때문에 알 수가 없다.

현대자동차 사내하청 문제는 그동안 지속되어 왔으나 회사 측이 사내하청 근로자인 최병승 씨 사건의 하급심 판결에 이의를 제기하여 대법원 판결 때까지 미루어져 왔다. 그러나 대법원이 2012년 2월 23일에 불법파견으로 확정판결을 내리면서 현대자동차 비정규직 소속이었던 최병승 씨가 2005년부터 부당해고 구제신청을 시작한 이래 7년 만에 승소 판결을 확정된 것이다. 최병승 씨는 이 소송에서 승소함으로써 정규직의 지위를 인정받았고, 해고가 무효라는 판결을 받았다. 현대자동차는 불법파견의 시정과 구제조치를 했어야 했으나 한사코 거부하면서 현대자동차 사내하청이 비정규직의 핵심이슈로 커진 것이다. 대법원에서 부당해고 판결이 나오자 2012년 5월 20일 중앙노동위원회도 재처분판정에서 최병승 사건에 대해 부당해고가 아니라고 결정했던 원심을 취소했고, 복직과 함께 밀린 임금을 지급하라고 결정했다.

아래의 표에서 보는 바와 같이 현대자동차 사내하청은 생산분야에는 약 8,134명, 기타 업무에 약 4,670명이 고용되어 있는데 기타 업무는 주로 전통적인 아웃소싱분야인 식당, 청소, 경비, 출고, 기타 등이다. 그동안 현대자동차 사내하청의 불법파견 여부에서 문제가

〈표 4〉 현대자동차 사내하도급 근로자 현황(2012. 2. 28 기준)

(단위 : 명)

		생산하도급			기타 하도급					파견 근로	전체	
		정규	한시	계	식당	청소	경비	출고	기타			계
생산 공장	울산	6,137	294	6,431	801	336	219	60	142	1,558	27	8,016
	전주	805	50	855	83	82	79	42	69	355	13	1,223
	아산	796	52	848	66	82	109	79	59	395	5	1,248
	소계	7,738	396	8,134	950	500	407	181	270	2,308	45	10,487
기타	소계				406	463	366	283	844	2,362	198	2,560
전 체		7,738	396	8,134	1,356	963	773	464	1,114	4,670	243	13,047

자료 : 현대차지부(2012), 「특별교섭요구안 자료집」; 매일노동뉴스(2013), 「2012년 노사관계 실태조사」에서 재인용.

된 것은 생산공장의 생산업무에서의 사내하청이었다. 울산이 6,431명, 전주가 855명, 아산이 848명으로 구성되어 있다. 물론 생산공장의 사내하청이 모두 불법인 것이라 할 수 없으며 합법적인 도급도 적지 않게 존재하고 있다.

현대자동차의 생산현장에서 사내하청 근로자들의 처우개선과 불법파견 문제를 제기해 온 것이 현대자동차 비정규직 노조들이다. 현대자동차 비정규직 노조들은 사내하청(적어도 생산공장의 생산직) 근로자들의 모두를 정규직화하라고 주장해 왔다. 그러나 현대자동차 측은 대법원 판결이 나올 때까지 버티면서 모든 법적인 수단을 동원하여 인정하지 않으려 했고, 최병승 씨와 같은 상황에 있는 근로자들에게도 개별적으로 소송을 제기하여 불법파견으로 인정받지 않으면 현대차 비정규직 노조의 요구를 수용할 수 없다고 했다.

그러나 대법원 확정판결에 따른 정부, 노조 및 사회적 압력에 밀려 현대자동차는 2012년 9월 초 향후 5년간 현대자동차 사내하청 근로자 3,000명을 신규채용 형식으로 정규직화하되, 2012년 당장 1,000명을 정규직화하겠다고 밝혔다. 그러나 현대자동차 비정규직 노조에 의해 거부되고, 최병승 씨에 대한 대법원 판결은 신규 정규직이 아니라 기존 정규직으로 지위를 인정받아야 한다는 취지여서 이에 어긋나는 조치로 비판을 받았다. 현대자동차의 사내하청 이슈는 앞서 본 대기업들이 광범위하게 활용하고 있는 사내하청 근로자들의 사용방식의 적법성, 처우 문제를 상징적으로 드러내는 것으로, 향후 간접고용 문제의 해결에 대한 하나의 선례가 된다는 점에서 현대자동차 회사와 비정규노조가 명분과 실리가 중첩된 갈등을 빚고 있다.

바. 창조컨설팅, 컨택터스 등의 불법 노사관계개입을 이용한 사용자 측의 대노조 공세

사업장 복수노조의 허용을 계기로 하여 일부 사용자 측이 그동안 빈번한 투쟁을 벌였던 민주노총 소속 노조 사업장을 타깃으로 하여 기존 노조의 분열, 고립화, 대항노조 설립 지원 등의 공세를 폈다. 2012년에는 일부 사용자들이 창조컨설팅이라는 노무법인이나 컨택터스라는 경비회사로 위장한 노조파괴회사를 이용하여 폭력배들을 동원하여 노사관계에 개입하고 노골적인 부당노동행위를 통해 노조를 파괴하는 데 앞장서다가 일부 사용자들과 창조컨설팅의 불법행위가 외부에 알려지면서 정치적 쟁점화되었다. 이들의 불법행위는 SJM에서 가장 적나라하게 드러났으며, 유성기업 등 다른 기업에서도 방식을 달리하면서 유사하게 진행된 정황 등이 드러났다. 일부 사용자들과 노무법인, 경비회사들이 결탁하여 파업에 돌입한 노조에 대해 공세적인 직장폐쇄, 현장에서 농성근로자들의 강제퇴거를 하는 과정에서 폭력행위 등이 행사되었고, 이 과정에서 친사용자 기업별 복수노조

가 기존 노조에 대항노조로 형성되면서 노사관계가 복잡하게 얽히고 악화되었다.

창조컨설팅의 경우 과거 7년간 사용자 측과 노사관계 컨설팅 계약을 체결하여 14개 노조를 무너뜨리는 데 관여하고, 이 과정에서 부당노동행위를 저질렀다는 의혹이 국회 환경노동위원회 청문회에서 제기되었다. 또한 창조컨설팅은 중앙노동위원회 조사관과 공모하여 **기업, **전장, **브레이크 사건을 사용자 측에 유리한 결정을 내릴 수 있도록 하였다는 의혹도 함께 제기되었다. 결국 고용노동부와 검찰은 창조컨설팅과 계열사인 휴먼밸류컨설팅, 창조시너지, 비전컨설팅을 압수수색하여 이들이 여러 기업의 노조활동에 개입해 노조를 무력화하였거나 사용자의 부당노동행위에 관여했음을 밝혀 노무법인의 영업허가를 취소하였다. 그 외에도 발전회사들이 5개 발전회사의 소산별노조를 고립시키는 데 개입하고 기업별노조 설립을 도왔다는 의혹이 제기되기도 했다.

그 외에도 한진중공업 등에서는 노조나 노조간부 등을 상대로 거액의 손해배상과 가압류를 앞세워 노조를 압박하거나 고립화시키기도 했다. 노조나 노조간부들이 배상할 수 있는 배상범위를 넘는 고액의 손해배상과 가압류로 노조가 불법투쟁을 하는 것을 막는 효과도 있으나, 해당 노조의 고립 혹은 해산 나아가서는 관련 노조간부들의 자살까지도 초래하는 등 회사 측의 손해배상과 가압류가 남용된다는 비판이 제기되고 있다.

사. 복수노조와 근로시간면제제도의 정착 속 문제점 노출

1980년대 말에 제기되어 2010년 시행된 사업장 복수노조 허용과 노조 전임자의 근로시간 면제제도는 처음 제기되었을 때와 시행시기의 노사관계 맥락이 크게 바뀌어 그 시행 효과가 초기에 문제를 제기했을 때 기대했던 것과 크게 다르게 나타난 것으로 보인다. 특히 복수노조는 노동운동이 활성화되는 시기에는 노조의 무기가 될 수 있으나, 노사관계에서 사용자가 힘을 발휘하는 현 상황에서는 사용자들이 유용하게 활용할 수 있는 수단임이 드러나고 있다. 복수노조가 새로운 노조 건설의 형태보다는 기존 노조의 분할형이 많고, 특히 기존 노조에 대한 대항노조로서 건설되는 경우가 많아 투쟁적인 노조 사업장에서 사용자 친화적인 노조가 복수노조로 만들어지는 경우가 사용자 친화적인 노조 사업장에서 투쟁적인 노조가 복수노조로 만들어지는 경우보다 훨씬 많았다. 사용자가 노사관계에 개입하여 노골적으로 친사용자 노조의 결성을 돕는 경우를 제외하면, 두 경우 모두 기존 노조들이 활동이나 운영에서 조합원들의 의사와 동떨어져 지나치게 투쟁적이었거나 혹은 너무 비민주적, 관료적으로 운영되었던 내부 약점이 있어 복수노조가 만들어진 점도 간과할 수 없다.

또한 노조 전임자에 대한 근로시간 면제제도도 대기업 노조들은 노조기금을 단체협약이나 임금협정을 통해 확보하는 방법으로 노조 전임자 수가 줄어드는 것을 우회하거나

〈표 5〉 근로시간 면제제도 도입 이후 근로시간 면제자와 노조 전임자 변화

(단위: 명)

	근로시간면제제도 도입 이전		근로시간면제제도 도입 이후			
	노조원전임자 수		근로시간면제자(유급)		무급 노조전임자	
	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임	풀타임	파트타임
전체 전임자 수	2.44	0.82	1.53	1.16	0.30	0.08
사업장	2.41	0.72	1.48	1.19	0.25	0.08
상급단체 파견	0.07	0.00	0.01	0.03	0.01	0.00
회사지원 사무보조	0.07	0.02	0.03	0.02	0.00	0.00

자료: 이성희(2012. 6), 『근로시간면제제도 도입과 노사관계 변화』, 한국노사관계학회 하계 학술대회 자료집, p.17.

전임자 수가 줄어드는 것을 최소화할 수 있었던 반면, 중소기업 노조들은 근로시간 면제 제도의 엄격한 적용을 받게 되어 노조활동이 일정하게 위축되었다는 지적도 많다.

위의 표를 보면, 종일제 전임자 수가 노조당 0.91명 줄었고, 시간제 근로자면제자는 0.34명 늘었으며, 무급 풀타임 전임자가 0.30명으로 나타나 노조 전임자 수가 꽤 크게 줄어들었음을 알 수 있다. 또 다른 조사인 2011년 8·9월 455개 사업장 노사담당자 605명을 대상으로 한 유사한 조사에서 2010년 7월 이후 노조당 평균 유급 종일제전임자는 2.2명에서 1.62명으로 26.3% 감소했다. 반면 시간제전임자는 평균 0.43명에서 1.11명으로 늘었고 타임오프 도입 이후 전임자 고용 형태가 전일제에서 시간제로 변화, 대체되고 있다. 상급단체별로 비교하면 종일제전임자의 경우 한국노총이 2.17명에서 1.53명으로, 민주노총은 2.58명에서 1.88명으로 감소했다. 시간제전임자는 한국노총이 0.52명에서 1.01명으로 2배 가량 늘어났고, 민주노총은 0.21명에서 1.21명으로 6배 가까이 증가했다(이장원, 2012 등).

복수노조와 노조 전임자 근로시간면제제도에 대해서는 입법 당시는 물론 제도의 적용 과정에서도 갈등과 분쟁이 계속되고 있다. 노동계와 야당에서는 제도가 가지는 위법성과 제도시행과정의 폐해를 들어 폐지를 주장해 왔고, 이에 따라 제19대 국회에서 근로시간 면제제도 관련 폐지 법률안이 여러 건 발의되었다. 반면 경영계와 정부는 근로시간면제 제도가 사업장에서 정상적으로 안착하고 있다고 평가하고 있고, 사업장 복수노조에 대해 우려를 갖고 있었던 경영계는 그런 우려를 거두고 있다.

근로시간면제제도의 내용과 관련해서는 집단적 노사자치의 원리에 대한 과도한 제한, 시행령으로 근로면제 시간의 한도뿐만 아니라 사용인원까지 제한하는 것은 과도한 제한으로서 위임입법의 한계를 일탈하였다는 비판이 있다. 또한 복수노조와 관련해서도 노조 측은 교섭창구의 단일화를 반대하면서 자율교섭을 주장하고 있으나 이런 주장이 노조 존재를 위협할 가능성에 대해서는 잘 알지 못하는 것으로 보인다. 또한 복수노조 허용결과, 사용자들의 친사용자 노조 결성 및 상대노조의 차별 등 부당노동행위에 대한 신속한 처리, 교섭창구단일화 절차, 교섭단위 분리결정, 공정대표의무 위반, 간접고용 근로자들의

대표성 문제 등이 제기되어 일정한 제도적 보완을 필요로 하고 있다.

아. 비정규직 이슈

비정규직 근로자들을 남용하는 문제가 지속적으로 제기되면서 비정규직의 정규직화 요구와 비정규직의 사용 사유 규제 주장 속 비정규직 이슈가 노동시장 양극화의 핵심 이슈로 등장했다. 정부도 비정규직의 남용과 노동시장에서의 차별문제를 시정하기 위해서 중앙정부와 지방자치단체들로 하여금 공공부문의 비정규직을 무기계약직으로 전환하는 작업을 서둘렀다. 서울시가 2012년 5월 1,133명의 비정규직을 정규직으로 전환한 데 이어서, 2013년 1월부터 서울시에 직·간접적으로 고용되어 정규직과 다름없이 상시 업무에 종사하는 비정규직 234명을 정규직으로 전환하고, 서울시와 산하기관에서 사용하고 있는 비정규직 근로자 6,465명(청소직 4,172명, 시설직 731명, 경비직 512명, 주차/경정비 등 기타 816명, 정규직으로 전환되는 234명 포함)을 2017년까지 단계적으로 정규직으로 전환하기로 결정했다. 강원도 교육청도 2012년 5월 기간제 노동자 2,557명을 무기계약제로 전환하기로 하였다. 광주시 교육청도 지난 8월 조례를 제정해 일선 학교의 비정규직 8,000여 명 가운데 4,932명을 교육감이 직접 채용·관리하고 이 중 2,800여 명을 보장하는 무기계약직으로 전환했다.

서울시, 강원도교육청, 광주시교육청에서 시작된 공공부문의 비정규직의 정규직 고용 움직임은 각 지방자치단체와 교육청 등으로 확산되었다. 중앙정부에서도 교육과학기술부가 ‘학교비정규직원 신분안정 및 처우개선 강화방안’을 10월 2일 발표하면서, 전국 유치원 및 초·중·고교의 학교비정규직 가운데 2년 이상 주당 15시간 이상 일한 상시·지속적 근무인원은 74%에 이르는 11만 2,903명인데 이 가운데 63%인 7만 1,953명은 올해 무기계약직으로 전환하기로 했다. 교과부는 이 숫자를 2013년까지 78%인 8만 8,654명까지 늘리고, 2014년에는 100%로 높이겠다고 했다. 학교비정규직의 무기계약직 전환으로 임금과 복지 면에서 별다른 개선은 없으나 고용안정성만이라도 높이겠다는 것이다.

또한 학교비정규직노조(주로 조리원, 조리사, 영양사, 행정, 사서 등으로 구성)가 시도 교육청과 협상과정에서 처우개선을 요구하면서 11월 9일 파업을 했는데, 전국 3,443개 학교 영양사, 조리사, 사서, 행정직원 등 학교비정규직 노동자 1만 5,897명이 참여하며 대규모 파업을 한 것도 눈에 띈다. 급기야는 대통령 선거공약 가운데 노동관련 핵심공약 중 하나로 공공부문의 상시·지속업무에 종사하는 비정규직의 정규직화, 대기업에서 사용하는 비정규직의 정규직화 유도, 상시·지속업무에 종사하는 비정규직의 고용보장 등이 포함되기에 이르렀다.

그런데 이미 비정규직 근로자가 무기계약직으로 전환된 뒤에 발생하는 무기계약직의 직제, 인사문제가 새롭게 제기되고 있다. 비정규직의 무기계약직 전환으로 문제가 완전히 해결되는 것이 아니라 무기계약직을 기존 정규직과 어떻게 다르게 관리할 것인가, 차별

이 아닌 합리적인 차이를 인정하는 직제의 신설이나 개편 그리고 인사관리의 다변화가 필요한 것으로 보인다.

자. 기타 방송사 파업 등

MBC 등 방송사의 파업, 징계 등에 따른 노사관계의 파행은 방송의 의사결정시스템인 방송의 거버넌스 문제가 정권이 바뀔 때마다 정권의 입맛에 맞는 경영진을 임명할 수 있도록 된 현 시스템에서 비롯되었다고 할 수 있다. 방송이 갖고 있는 공공성, 방송사 노조들이 임금인상 등 처우개선보다는 공정방송 등에 더 관심을 가져왔다는 점이 이와 같은 방송 거버넌스의 문제를 반영하고 있다. 결국 MBC노조, KBS 새 노조 등이 방송 거버넌스 문제를 쟁점으로 삼아 파업에 들어간 것은 우리 방송 거버넌스가 아직 정치적으로 치우치지 않는 시스템을 갖추고 있지 못하여 노조가 기존의 정치편향적인 방송거버넌스에 도전함으로써 야기된 것이라고 할 수 있다.

2. 신 정부의 노사관계 정책

신 정부가 출범하는 사회경제적 환경은 이명박 정부가 출범하던 시기의 환경과 매우 큰 차이를 보이고 있다. 이명박 정부가 출범하던 2007년 말과 2008년 초에는 아직 세계적인 경제위기가 닥치기 전으로 규제완화, 기업주도의 성장을 통한 분배라는 시장중심주의 패러다임이 지배적인 시기로 이런 정책 패러다임에 맞추어 노사관계 정책, 노동정책이 설계되어 추진되었다. 그러나 2008년 말 이래 세계적인 금융위기에 뒤이은 경제위기와 침체가 지속되면서 기존 시장중심주의 패러다임의 한계들이 노출되어 사회경제적 환경 변화에 따른 정책의 중요한 질적 전환이 일어났다.

우리 사회에서도 세계경제의 변화를 반영하여 기존의 대기업 중심의 성장패턴, 규제완화와 경쟁이 기업과 사회의 양극화를 낳고, 노동시장의 불공정과 불평등을 가져온데 대한 반성이 일어났다. 이와 같은 사회경제적 변화를 반영하는 요구를 수렴하여 지난 대선에서 대선후보들은 경제민주화를 이룩하고 사회의 양극화, 노동시장의 불공정을 시정하겠다는 공약을 경쟁적으로 내걸었다. 즉 우리 사회의 담론을 지배하는 사회경제적 의제가 근본적으로 바뀐 것이다. 성장 위주, 기업 중심의 정책, 규제 완화 중심 정책에서 경제민주화, 노동시장의 불평등과 양극화의 해소 혹은 완화, 복지의 확충, 고령화 대비, 삶의 질 개선 등의 사회적인 의제가 전면에 등장했다. 이들 사회적인 의제는 우리의 노동시장과 노사관계와 직간접적으로 관련 있는 이슈들로 대선에서 박 당선자의 노동공약도 이런 점들을 반영하여 정책화하려는 고민을 담고 있다.

노사관계 정책의 큰 틀은 노사정위원회라는 사회적 대화틀을 통해 주요 노사관계 쟁점들의 해결방안을 모색하고, 기업들에 대해 구조조정과 정리해고를 자제하되 정리해고를 불가피하게 하는 경우에도 사용자의 일방적인 결정보다는 사회적 타협을 통해서 하도록 유도하겠다는 것이다. 일자리와 관련해서는 이미 공약에 일자리를 늘리고, 일자리를 지키고, 일자리의 질을 올린다는 기본방향이 제시된 바 있다. 이 기본방향 속에 노사관계 정책의 주요 내용, 즉 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기, 삶의 질 개선 그리고 일·가정의 양립 및 비정규직 근로자의 정규직 전환, 처우개선과 차별시정 및 사회보험 지원, 최저임금 인상기준 마련과 최저임금 준수 철저감독 등이 들어 있다.

〈표 6〉 새 정부 노사관계 요약

신 정부	
국민대타협	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 국민대타협을 통한 합리적 조세수준 결정 공동의 부담확대에 기초한 복지사회 구현 논의를 ‘국민대타협위원회’를 통해 함으로써 실효성 있는 합의 도출
행복한 일자리	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 대화/상생의 노사관계 노사정위원회를 통해 일자리 창출, 비정규직 보호, 노동권 강화, 복수노조/근로시간면제 제도의 합리적 보완 등 주요 쟁점의 사회적 대타협 일방적 구조조정/정리해고방지 사회적 대타협기구 설립 노동위원회 기능 강화 <input type="checkbox"/> 일자리 창출 대기업/공공부문의 근로시간 단축/일자리나누기 동반성장 전략추진, 공공부문 청년층 일자리확대, 어르신 일자리 창출(사회공헌을 위한 지역사회 맞춤형 일자리집중개발 보급) <input type="checkbox"/> 일자리 지키기 경기변동 시 고용안정/정리해고 요건강화, 대규모 정리해고 시 고용재난지역 선포 임금피크제 연계 60세 정년연장/중장년층 교육훈련확대 <input type="checkbox"/> 일자리 질 개선 상시·지속업무 정규직고용 관행 정착, 비정규직 차별에 징벌적 금전보상제도 적용 사내하도급 근로자 보호, 공공부문부터 비정규직 근로자 정규직 전환, 비정규근로자 사회보험 적용 확대 특수고용직 근로자산재보험 및 고용보험 가입 확대 최저임금 인상기준 마련과 근로감독 강화, 반복위반 사업주에 징벌적 손해배상도입 근로자 기본생활 보장 <input type="checkbox"/> 복지일자리확충/처우개선을 통한 서비스품질 개선 생애주기별 맞춤형 복지구축 2013~2017년 중장기복지일자리 확충/인력총원계획 수립 돌봄서비스 종사자 처우개선 2014년부터 인력확충, 처우개선 등에 필요한 예산 반영
행복한 여성	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 여성일자리창출/지원 미래 여성인재 10만 양성프로젝트, 경력단절 여성에게 맞춤형 일자리 제공 돌봄서비스 종사자 처우개선 적극적 고용제도정착을 통한 여성고용 확대 <input type="checkbox"/> 일·가정 양립 임신기간 근로시간단축제 도입, 아빠의 달 도입으로 아빠출산휴가 장려, 여성 출산휴가와 육아휴직 확대

가. 새 정부의 정책공약 비교

새 정부의 노사관계 정책이 어떤 것인가는 아직 대통령직 인수위원회에서 박 당선자의 대선공약 가운데 무엇을 우선시하고, 어떤 일정에 따라 정책을 이행할 것인지를 청사진이 나오지 않았기 때문에 우선은 공약집을 근거로 하여 살펴볼 수 있다.

먼저, 새 정부는 노동이슈, 노사관계의 주요 쟁점의 해결 방식으로 기본적으로 사회적 타협이라는 접근을 취하고자 하는 것으로 볼 수 있다. 새 정부에서는 조세 수준의 결정을 위한 국민대타협, 그리고 노동시장과 노사관계의 주요 쟁점, 즉 일자리 창출, 비정규직 보호, 노동권 강화, 복수노조와 근로시간 면제제도의 합리적 보완, 구조조정과 정리해고 방식에 대한 정책대안 마련에서 사회적 대타협을 강조하고 있다. 이명박 정부에서도 노사정위원회를 통한 사회적 대화, 사회통합위원회의 설치나 지역 노사민정 파트너십 등을 채택하고 있으나, 새 정부에서는 주요 국가적 쟁점이나 노사관계, 노동시장의 주요 이슈나 쟁점들에 대해서 사회적 타협을 통한 해결방식을 취하고자 하는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 새 정부의 정책은 노동시장 양극화의 완화, 고용보호, 비정규직 등 일자리 질의 개선, 포괄적인 복지, 고령자와 여성들의 경제활동 참여확대와 지속을 위한 실질적 보장 등을 담은 정책을 제시하고 있다. 여기에서도 기존의 시장중심주의적 노동정책에 비하여 새 정부의 노동정책은 시장경제 속 복지와 사회통합, 고령자와 여성들의 경제활동 참여 촉진 등을 겨냥하고 있다.

셋째, 새 정부의 노사관계 정책에서는 기업에 일정한 사회적 책임을 부여하고, 취약 근로자들에 대한 보호를 강화하겠다고 밝히고 있다. 이명박 정부도 후반기에 들어서는 완성차, 금속과 자동차부품업, 식품업 등의 근로시간 실태점검을 위한 조사, 사용자들의 노골적 부당노동행위 조사, 비정규직의 차별조사, 창조건설팅과 같은 불법적인 노무법인에 대한 조사 등으로 초기의 입장에서 일정한 변화를 보이기도 했다. 새 정부는 이명박 정부 후반기의 정책을 이어받되 노동시간 단축, 취약근로자 보호, 비정규직의 정규직 전환 등을 적극적으로 추진할 것으로 보인다.

마지막으로, 새 정부의 노동정책은 세부적인 노동정책, 특히 근로기준정책이나 일·가정양립에서 볼 수 있듯이 훨씬 더 구체적인 근로자 보호의 내용을 담고 있다. 새 정부는 과거보다 훨씬 더 적극적인 근로자 보호와 여성, 고령자들의 고용촉진을 위한 적극적인 정책을 채택하고 있다.

새 정부의 노동 관련 공약은 MB정부의 출범 때와는 달리 사회경제적 환경 변화에 따라 복지와 양극화 해소 등 사회적 의제가 변화한 것을 일정하게 반영한 것으로 볼 수 있다. 그러나 새 정부가 이렇게 공약한 내용을 얼마나 충실하게 이행할 수 있을지는 아래 몇 가지 요인들에 의해 좌우될 수 있다. 공약의 충실한 이행 여부를 결정할 요인들은 먼

저, 노사관계 정책의 첫 단추로서 노동현안의 성공적 정리, 다음으로 위의 공약 실현을 위해 재벌의 성장 우선주의나 경쟁력 논리를 넘어서느냐, 셋째, 사회적 타협을 위해 얼마나 끈질기게 노력하느냐 등으로 보인다.

나. 새 정부 노사관계 정책의 첫 단추

새 정부가 다른 어떤 정책이나 이슈에서보다 가장 먼저 부딪칠 문제는 노사관계의 당면 이슈들(쌍용차 정리하고, 현대자동차 사내하청, 한진중공업의 손배가압류 등)에 대해 어떻게 접근해서 해결하는가 하는 문제이다. 새 정부의 노동정책, 특히 노사관계 정책은 이들 당면한 노사관계 현안이슈들을 어떻게 해결하는가에 따라 그 첫 단추가 꿰어지게 되는 특징과 구조를 갖고 있다. 즉 새 정부가 당면한 노사관계의 당면 이슈들에 대해 해결하는 방식과 정책이 향후 노사관계 정책 더 나아가서는 노동정책의 방향과 방식을 일정하게 제시하고 형성하게 될 것으로 보인다. 이것은 노사관계 정책이 갖는 경로종속성, 새 정부가 노사 주체들과 관계맺기 방식의 특징 때문에 나타나는 현상이다. 그런 점에서 새 정부는 앞서 공약에서 제시된 정책들을 온전하게 실행하기 위해서도 노사관계의 당면 현안 이슈들에 대해 신중하지만 기존의 방식과 다르게 접근할 것이 요구되고 있다고 하겠다.

쌍용자동차가 무급휴직자 455명의 복귀방침을 밝힌 것은 희망적인 해결의 중요한 걸음을 내디딘 것이지만, 쌍용자동차의 국정조사 이슈 및 쌍용자동차의 수익성 개선과 연계된 정리해고자, 희망퇴직자들의 추가적이고 단계적인 복귀 문제는 여전히 중요하게 남아 있다.

현대자동차 사내하청 문제도 현대자동차에서 사내하청 근로자 가운데 3,500명가량을 정규직으로 채용하겠다는 방침을 밝히고 채용공고를 낸 뒤 사내하청 근로자 가운데 5,100명이 지원하면서 사내하청 근로자의 상당수가 정규직화될 기회를 얻을 수 있게 되었다. 그러나 여기에서도 정규직화될 수 있는 사내하청 근로자들의 범위 문제에 대한 현대자동차 경영진과 현대자동차 비정규직노조의 입장차이 및 그동안 현대자동차의 대법원 판결도 인정하지 않는 완고한 태도로 인해 쌓인 불신 때문에 사내하청 노조와 현대자동차 경영진 그리고 현대자동차 정규직 노조 사이에 타협의 실마리를 찾지 못하고 있다.

한진중공업의 정리해고 문제는, 노사의 타협으로 정리해고자들이 복직되었으나 무기한 무급휴직, 노조에 대한 손배가압류, 노조 분열 문제로 노사갈등이 해결되기보다 깊어지는 가운데 노조간부가 또 자살을 하면서 다시 불거졌다. 현재 한진중공업의 무기한 무급휴직, 손배가압류 문제는 회사의 완강한 반대 속에 해결의 실마리도 찾지 못한 채 표류하고 있다.

그 외에도 MBC, YTN 등에서 방송 거버넌스 문제를 둘러싸고 파업을 벌인 끝에 상당수 언론인들이 해고되거나 징계를 받아 방송의 거버넌스 문제가 여전히 쟁점이 된 가운데 언론사 노사관계가 왜곡되고 있다. 이 문제도 새 정부의 출범과 함께 일정한 수준의 해결과 아울러 일단락 정리를 요구하고 있다.

이러한 노사관계의 당면 이슈들을 해결하는 과정에서 새 정부가 관련 노사 단체들과 협의하는 것은 필수적이다. 이러한 당면 노사관계 문제를 협의하는 과정은 새 정부가 사회적 대화를 새롭게 구축하는 것이기도 하다. 그런 점에서 쌍용자동차, 한진중공업, 그리고 현대자동차의 사내하청, MBC 등 언론노조 관련 노사관계 이슈들을 새 정부가 해결하는 과정은 새 정부가 노사관계 정책, 노동정책의 첫 단추를 꿰는 과정이 될 것이다. 노사관계 정책의 첫 단추가 잘 꿰져야 향후 노사관계도 순조롭게 해결될 수 있는 길이 열릴 것이다.

다. 노사관계 주요쟁점의 해결을 위한 사회적 대화체제의 재구축

그동안 정부의 사회적 대화의지를 믿지 못한 노동계의 노사정 사회적 타협에 대한 불참 혹은 소극적인 태도 때문에 노사정위원회가 여러 가지 중요한 이슈들을 다루어 왔으나 노사관계 주요쟁점들에 대해 사회적 공론화를 촉발시키는 데 한계를 보이고 노사정 사이에 힘이 실리지 못했다. 새 정부는 노사정위원회에 힘을 싣고 더구나 대통령이 직접 사회적 대화를 챙기겠다는 의지가 공약에 표현된 만큼 노사관계의 주요쟁점들이 노사정위원회를 통해서 다루어질 것으로 보인다. 노사정위원회를 통해 노사타협을 통한 해결책이 요구되는 노사관계의 쟁점들은 노동시간 단축, 일자리 창출과 임금조정, 비정규직의 정규직화와 보호, 노동권 강화, 복수노조와 근로시간 면제제도의 보완, 정년연장과 임금의 조정, 일·생활의 균형, 복지의 확대와 분배방식, 사회보험 등을 포함한다.

그러나 현재 양 노총의 지도력(한국노총은 잔여임금, 민주노총은 지도부 선출의 적법성 논란)이 안정되어 있지 않아 노사정위원회를 통한 사회적 협의나 타협 가능성에 노동계의 힘이 실리지 않을 가능성이 높다. 노사관계의 주요 쟁점들만이 아니라 노동시장의 양극화 해소, 원하청관계의 정상화 등 주요 노동과 경제의 쟁점들을 노사정위원회에서 다루기 위해서는 기존의 한국노총, 민주노총, 한국경영자총연합회만이 아니라 재벌기업, 중소기업중앙회 그리고 비정규직 대표들도 참여하는 구조를 만드는 것이 필요하다면, 과연 누구를 그 대표로 인정할지가 논란이 될 수 있다. 양 노총이 모든 계층의 근로자들을 배타적으로 대표하는 데 한계가 있을 뿐 아니라 경총도 재벌대기업들을 대표하는 데 한계가 있다는 점을 고려하여 명실상부하게 전체 근로자 대표와 사용자 대표들이 참여하는 사회적 대화 체제를 만드는 것이 중요하다.

그런 점에서 당선자의 취임 전후의 노사관계 당면 이슈의 해결을 위한 노사정 사이의 대화와 협의 그리고 2013년 동안 노사관계의 주요 쟁점들에 대한 노사정위원회를 통한 사회적 타협안 도출 노력이 새 정부의 사회적 대화체제를 온전하게 구축할 수 있는가 여부를 결정할 것으로 보인다.

그 외에도 사회복지 확대해 나가는 데 필요한 조세부담의 확대를 국민대타협위원회에서 논의해 나가기로 한 공약, 기업들의 집단적인 정리해고와 구조조정에 대해서도 사회적 대타협기구를 통해서 하겠다는 공약을 통일하여 노사정위원회보다 높고 더 많은 사회적 주체들을 포괄하는 사회적 대화 틀도 필요한 것으로 보인다. 결국 다수의 이해관계자들이 참여하는 국민대타협위원회와 노사정 대표들이 참여하는 노사정위원회라는 이원적인 사회적 대화체제를 구축하여 사회적 이슈와 포괄범위에 따라 다른 틀의 사회적 대화기구를 활용하겠다는 것으로 보인다.

3. 2013년 노사관계에서 예상되는 주요 이슈와 과제

2013년 노사관계는 저성장률, 노조전임자 시간면제제도의 정착과 사업장 복수노조의 도입으로 인한 노조의 힘 약화, 새 정부에 대한 노동계의 상대적으로 낮은 기대감으로 전반적으로 안정될 것으로 보인다. 기존 정규직 중심의 노동조합들이 있는 사업장에서 노사관계가 안정세를 유지할 것이다. 그러나 노동시장에서의 불안정 지위와 불공정한 대우를 반영하여 비정규직 노동자들이 조직화되거나 혹은 쟁점이 제기될 때마다 비정규직 노동자들의 투쟁은 분출할 가능성이 높다.

가. 임금교섭을 둘러싼 갈등은 낮고 임금인상률은 낮을 가능성

2013년에는 유럽, 미국, 일본 등 주요 선진국의 불황이 지속되는 가운데 세계경제의 성장전망이 낮고 우리나라 경제도 2.8~3.0%(한국은행 2013. 1월 발표)로 낮게 성장할 것이 예측되고 있다. 더구나 2011년 물가인상도 2.2%에 그쳤으며 기획재정부가 내년 공무원과 공공기관의 임금인상률을 2.8%로 정함으로써 노조와 근로자들의 임금인상에 대한 기대가 높지 않을 것으로 보인다. 이에 따라 노조의 임금요구율은 상대적으로 낮을 것이고, 임금교섭에서 임금인상률을 둘러싼 갈등은 상대적으로 적어, 임금교섭에서 비롯되는 노사분규도 적을 것으로 보인다.

그러나 이와는 대조적으로 최저임금의 인상을 둘러싼 노사정 사이의 갈등은 오히려 커질 수 있을 것으로 보인다. 그것은 새 정부가 최저임금인상 기준 마련과 저임금근로자들의 처우개선을 약속했기 때문에 새 정부에 대한 기대감 등으로 노동계에서는 최저임금

인상률을 높게 요구할 것이고, 경영계는 낮은 성장률과 경기침체를 이유로 낮은 최저임금 인상률을 제시할 것으로 보여 최저임금위원회에서 최저임금 수준을 결정하는 과정은 오히려 전보다 줄다리가 더 커지면서 노사간의 대립을 보일 것으로 보인다.

다만 새 정부가 최저임금 인상 기준을 어떤 예측가능한 공식(formula)으로 제시하는 경우 그런 줄다리기와 대립은 줄어들고 그 대신 공식의 정당성, 물가나 생활비용 상승분의 합리적 반영 여부를 놓고 다툴 것이다.

나. 산업구조조정에 따른 집단적 정리해고로 인한 노사갈등 가능성

2013년에도 선진국의 경기불황이 지속되는 가운데 수요 감소에 따라 일부 산업에서의 깊은 불황과 구조조정이 불가피해지면서 해당 산업에서 기업들이 집단적 정리해고에 나서면서 대형 노사분규로 발전할 가능성이 남아 있다. 더구나 기업들은 1998년 이후 기업들이 필요할 때는 심지어 한진중공업과 같이 흑자상태에서도 정리해고를 단행해 오던 관행을 지속하려는 데 비해 노동계나 야당 및 일반 국민들의 기업들의 대규모 정리해고에 대한 시선은 싸늘할 수 있다. 박 당선자가 대기업 관계자들을 만나는 자리에서 기업들이 어려워도 정리해고를 자제해 달라는 부탁은 이런 요구를 반영하고 있다.

이미 조선산업의 불황 속에 조선산업에서는 중소조선소, 사내하청 기업들을 중심으로 구조조정이 진행되어 왔다. 또한 은행 등 서비스업에서 대출 사무직이나 관리직들을 중심으로 출생연도별, 직급별로 일정한 수의 할당을 정해 정리해고를 하거나 이름만 명예 퇴직이고 실제로는 강제 조기퇴직을 실시하는 경우에 해당 당사자, 노조들의 반발을 불러올 수 있다. 더구나 정년연장의 논의가 시작되고 있는 시점에서 50대 초반을 전후하여 조기퇴직을 해 온 기업들의 관행에 브레이크가 걸릴 수 있다.

뿐만 아니라 매년 기업들의 집단적인 정리해고가 있을 때마다 노사가 죽기살기로 대립하면서 공동의 해법을 찾지 못한 과거의 경험을 반성하면서 정리해고의 요건, 절차에서의 투명성과 공정성을 담은 법제의 마련, 그리고 정리해고가 불가피한 경우에는 집단정리해고 대상자들에게 보험이나 기금의 마련을 통한 구제대책이 필요하다. 새 정부도 공약에서 집단적 정리해고 요건강화와 대규모 정리해고 시에 고용재난 지역으로 선포하여 중앙정부가 예산지원을 하겠다고 약속했다. 미국에서 시행되고 있는 임금보험(wage insurance)은 주로 정리해고된 근로자들의 재훈련 비용을 대출 뿐 50세 미만의 젊은 근로자들에게는 정리해고로 인한 임금손실에 대해 보조금을 주지는 않고 있다. 다만 50세 이상이고 연 5만 달러 이하의 일자리를 잃고 26주 내에 취업한 50세 이상의 근로자들에게 대해서는 그 차액을 임금보조금으로 지급하고 있다. 유럽연합이 운영하고 있는 유럽세계화조정기금(European Globalization Adjustment Fund)도 구조조정으로 인해 실직한 근로자들이 적극적

구직 활동을 할 수 있게 해준다는 점에서 정년 연금 혹은 실업수당과 같은 수동적 사회 보호 장치들과는 다르다. 우리의 경우 고용보험이 제공하는 실업급여기간의 짧음이나 실업급여의 낮은 소득대체율을 감안하여, 이들 보험이나 기금의 설계를 한다면, 일정한 기간 동안 임금보조금을 지급하는 내용을 포함시킬 필요가 있을 것이다.

다. 노동시간의 단축 노력 지속

새 정부는 공약에서 장시간 노동의 단축과 일자리 나누기, 삶의 질 개선을 위해 2013년 다양한 노력을 기울일 것으로 보인다. 먼저 현대자동차, 기아자동차, 한국GM 등 완성차들이 주야 2교대제(10시간:10시간)체제를 주간 2교대제(8시간:9시간)로 개편함에 따라 이들과 직접, 간접으로 연동되어 있거나 영향을 크게 받을 수밖에 없는 자동차부품업체들에서 노동시간 단축과 교대제 개편을 해야 한다. 완성차들은 지불능력이 있으나 이들 자동차부품업체들은 원하청관계에서 단가인하 압력 속에서 생존에 필요한 최소한의 이익만을 보장받아 온 상태에서 노동시간 단축에 따른 비용부담을 감당하기 어려운 경우가 적지 않은 것으로 보인다.

자동차부품업체들은 한편으로는 현대자동차·기아자동차 등의 교대제 개편과 노동시간 단축에 따라 여기에 호응하는 노동시간의 단축을 추진해야 하면서도 그로 인한 비용부담, 노조의 현재 임금수준 유지 사이에 샌드위치의 될 수 있다. 특히 휴일근로시간의 연장근로시간 포함은 현대·기아자동차의 교대제 개편 이상으로 노동시간 단축에 영향을 줄 것으로 보인다. 자동차부품업체들이 교대제 개편에 따른 노동시간 단축과 휴일근로시간의 연장근로시간 포함에 따른 노동시간 단축이 동시에 진행됨으로써 지게 되는 부담을 고려하여 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 문제는 입법을 하더라도 사업체의 규모를 고려하여 단계적으로 적용될 필요가 있어 보인다.

이와 더불어 자동차부품업체들이 교대제 개편과 노동시간 단축을 하는 데 따른 비용을 자동차부품업체들의 내부 혁신과 그를 위한 정부의 다각적 지원, 원하청관계에서의 단가인상, 근로자들의 일부 부담, 국가의 일정기간 재정지원 등이 있을 수 있다. 자동차산업만이 아니라 낡은 교대제 아래 노동시간이 긴 경찰, 소방 등 공무원과 도로운송업 등에서도 낡은 교대제를 보다 나은 교대제로 개편하기 위해서는 그에 따른 비용부담을 국가의 지원액 증가, 서비스 요금 인상 등을 통해 해결할 수밖에 없다.

다음으로 노동시간과 관련된 지나치게 느슨한 법적 규제도 개선을 기다리고 있다. 이미 노사정위원회 근로시간특례업종개선위원회에서 공익위원안으로 특례업종의 축소(26개 업종→10개 업종으로)와 특례업종에 남아 있는 업종에서의 연장근로시간의 한도 설정의 필요 등을 제시된 바에 따라 근로시간 특례제도를 개선하는 근로기준법 제59조가

개정될 것으로 보인다.

노동시간 단축을 통한 일자리 나누기의 대표적인 정책으로서 공공부문에서부터 장시간 노동을 줄이고 기존 전일제 정규직근로자들이 정규직 시간제노동으로 전환을 할 수 있도록 하고 근로자의 임신, 출산, 육아, 환자돌봄, 학습의 필요에 따라 많은 정규직 근로자들이 시간제 노동으로 전환하여 활용할 수 있도록 하게 될 것으로 보인다. 이와 아울러 일과 가정의 양립 정책을 위해 근로자들의 삶의 질을 개선하기 위해서도 과중노동, 워크홀릭의 관행을 버리고 여가문화를 즐길 수 있도록 생활문화 개선운동도 함께 전개될 것으로 보인다.

라. 비정규직의 정규직화와 차별시정, 사내하청의 남용방지

2012년 이미 지방자치단체, 교육청, 중앙정부 수준에서 상시·지속업무를 담당해 온 비정규직의 무기계약직화 혹은 정규직화가 진행되어 왔고 향후에도 공공부문에서 이런 노력은 계속될 것이다. 공공부문에서 상시·지속업무에 사용하던 비정규직 근로자들을 정규직이나 무기계약직으로 전환하는 선례는 민간부문의 비정규직을 정규직화하거나 혹은 비정규직의 보호를 강화하는 압력으로 작용할 것이다. 뿐만 아니라 정규직과 비교하여 비정규직에 대한 임금, 복지, 보너스 등에서의 차별대우 등을 실질적으로 개선하는 작업도 공공부문에서부터 시작될 것이다. 불법파견 판결을 받은 현대자동차에 대한 특별근로감독이 1월 중순 현재 개시되어 주목을 받고 있다. 정부의 이런 특별근로감독이 다른 제조업종, 서비스업 등 사내하청을 많이 쓰고 불법사용 의혹이 있는 곳으로 확대될 수 있는지도 대기업들의 사내하청의 남용에 제동을 걸 수 있을 것이다. 민간부문에서의 비정규직이나 사내하청급 근로자들의 처우개선, 차별대우금지 등이 얼마나 실효성 있게 시행되어 노동시장에서의 불공정성을 개선할 수 있을지는 지켜볼 일이다.

마. 노조전임자 시간면제제도, 복수노조하 창구단일화 등 제도보완

현 정부 아래에서 추진되어 온 노조전임자 시간면제제도, 사업장 복수노조 허용 등 중요한 노사관계 제도변화로 형식적으로 노사관계의 제도개선은 완료된 것으로 보였다. 노조전임자 시간면제제도가 원래 겨냥했던 대기업 노조들은 다양한 방식으로 노조 전임자 수 축소를 피해 나간 반면, 오히려 중소기업 노조들이 노조 전임자 수의 축소로 노조활동의 위축을 경험하고 있다. 또한 사업장 복수노조도 근로자들에게 단결권을 보다 원칙적으로 보장한다는 취지는 좋으나 실제로는 기존 노조의 분열과 사용자들의 친사용자 노조 혹은 온건노조 육성과 활용 정책으로 악용되는 면이 적지 않다.

이에 따라 노동계가 노조 전임자 시간면제제도, 사업장 복수노조 허용과 관련된 교섭 창구단일화 등과 관련하여 제도개선 혹은 보완을 요구해 온 것을 일정하게 수렴하여 노조활동의 지나친 위축을 막고, 근로자들의 단결권은 보장하되 사용자들의 친사용자 혹은 온건노조 악용을 막을 수 있는 방향으로 보완될 것이다. 그러나 일부 노동계에서 요구하는 과거로의 회귀는 현실적이지도 않을 수 있기 때문에 노사정 사이에 적절한 수준에서 타협이 이루어질 것이다. **KL**

