

2012년 산별교섭 분석, 평가와 향후 전망

정청천 · 조성재*

I. 머리말

새 정부 출범을 계기로 그동안 파행을 거듭해 온 노사관계도 생산적이고 협력적인 방향으로 변화할 것이 기대되고, 또 요구되고 있다. 노동시장의 양극화에서 단적으로 드러나듯이 시장원리의 무분별한 적용, 혹은 전일화로 인하여 근로자들의 생활이 피폐해진다 면 이에 대한 제도적 개입의 지렛대로서 집단적 노사관계는 대단히 중요하다고 할 것이다. 다시 말해서 시장원리가 노사관계라는 제도적 틀을 통하여 순화됨으로써 사회 구성원들이 약육강식의 원리를 넘어서는 공동체성과 연대의 가치를 유지하고 발전시킬 수 있게 될 것이다.

노동시장의 합리적 작동과 따뜻한 공동체를 유인할 수 있는 이러한 노사관계의 중요성에 비하여 국내 노사관계 구조는 기업별 조직과 교섭 행태로 인하여 파편화와 양극화를 피하지 못했던 것으로 보인다. 기업별 노사관계 구조는 기업의 지불능력이 근로조건 결정에서 가장 중요한 요소로 작용하도록 함으로써 기업의 경계를 넘어서는 근로조건 조율을 매우 어렵게 하였다. 예를 들어, 불공정한 원하청거래가 만연될 경우 지불능력 격차 확대로 원청 대기업 사업장과 하청 중소기업 사업장 사이의 임금격차는 확대일로를 걷게 된다. 또한 근로조건이 상대적으로 양호한 대기업 근로자들이라고 하더라도 기업의 고용 조정 공세를 막아내기 어렵다는 것과 사회적으로 근로자들에게 유리한 제도적, 정치적 환경을 조성하기 어렵다는 문제에 직면하게 된다.

이러한 기업별 노사관계 체제의 문제점은 1998년 외환위기를 거치면서 보다 분명해지게 되었으며, 따라서 노동계의 오랜 과제이자 숙원이었던 산별노조로의 전환이 줄어들게 되었다. 1998년 보건의료노조를 필두로 2000년 금융노조, 2001년 금속노조라는 우리나라

* 정청천=비전노동센터 책임연구원(doolmail@daum.net), 조성재=KLI 선임연구위원(chosj@kli.re.kr).

라의 3대 산별노조가 등장하였다. 그러나 이후 10여 년의 과정은 이러한 산별노조와 산별 교섭이 결코 쉽게 자리 잡을 수 없다는 것을 보여주었을 뿐이다. 보건의료노조는 2007년 결성된 사용자단체와 중앙교섭을 진행하면서 산별교섭의 진전을 보여주었으나, 2009년 중노위 조정안 수용 문제 등을 둘러싸고 갈등하면서 결국 사용자단체가 해산하는 것을 지켜보아야 했다. 이후 민간중소병원, 지방의료원, 특수목적 공공병원 등 특성별 교섭을 중심으로 산별 중앙교섭 복원 전략을 구사하고 있으나, 규모가 큰 사립대 병원들의 중앙 교섭에 대한 부정적 입장으로 인하여 산별교섭의 진전은 지지부진하다.

한국노총 산하 금융노조는 오랜 연맹체제와 집단교섭의 경험 등을 바탕으로 산별교섭에서도 커다란 진전을 보여 왔다. 특히 2009년 이후는 금융산업사용자협의회라는 사용자 단체와 산별교섭을 진행하고 있으며, 중앙노사위원회라는 협의 테이블도 구축하여 교섭과 협의를 병행하는 양태를 보이고 있다. 그러나 금융노조의 경우도 임금인상률의 최종 결정 등 중요한 사안은 여전히 기업단위 지부 보충교섭에서 다루어지고 있다.

한편 산별노조 가운데서도 조합원 수가 약 14만여 명으로 가장 규모가 크고 전투적인 민주노총 산하 금속노조는 우리나라 제조업의 노사관계에 지대한 영향을 미쳐 왔다. 전투성을 바탕으로 사용자들을 압박하여 2006년 사용자단체의 출범과 중앙교섭의 진전을 이루었으나, 뒤늦게 산별에 합류한 완성차업체들의 중앙교섭 기피 속에서 이를 견인해 낼 힘과 전략을 결여함으로써 2007년 이후에는 오히려 기존 산별교섭조차 약화되는 현상이 나타나고 있다.

이렇듯 우리나라의 3대 산별노조는 한편으로는 산별조직화와 교섭의 진전을 보이면서도 여전히 기업별 노사관계의 관행과 원심력을 탈피하지 못하고 있다. 그러나 지난 10여 년 동안 주40시간제 도입과 은행들의 영업시간 조정, 비정규직의 높은 임금인상률 혹은 정규직화, 모성보호조치의 개선 등 산별이 아니었다면 이루어내지 못했을 유의미한 교섭 내용을 보여주기도 하였다. 결국 2012년은 물론 향후에도 산별이 어떠한 성과를 나타낼 것인지, 아니면 담보 혹은 후퇴에 빠져들 것인지가 국내 노사관계의 지형 변화와 관련하여 관심의 초점이 될 수밖에 없다.

본고는 그러한 점에서 2012년에 보건의료, 금융, 금속 등 3대 산별 조직과 관련한 단체 교섭이 어떻게 진행되었고, 그 결과는 무엇이었는지 등을 소개, 분석, 평가하면서 2013년 이후에 대한 전망을 조심스럽게 제기하고자 한다. 이는 앞서 논의한 바와 같이 국내 노사관계의 향후 재편 및 발전 전망과 관련해서 산별이 매우 중요한 점검 영역이기 때문이다.

II. 보건의료산별

1. 중앙교섭

보건의료노조는 2012년을 제2의 산별노조운동 첫해로 설정했다. 노조는 2009년 이후 중단된 중앙교섭 성사를 2012년 산별교섭의 최우선 과제로 선정했다. 노조의 요구와 교섭전략 모두에서 중앙교섭 복원에 대한 노조의 입장이 담겼다.

노조는 2012년 산별교섭 요구안으로 임금 총액 대비 8.7% 인상과 보건의료산업 사용자 단체 구성 등을 제시했다. 또한 노조는 △병상 총량제 실시 △영리병원 도입 중단 △보건의료인력특별법 제정 △사회취약계층 진료에 대한 지원 강화 △의료공급체계 혁신 △의료기관평가제 개선 등을 노사가 함께 정부에 청원하자고 요구했다. 중앙교섭 복원을 최우선 목표로 설정한 노조는 중앙교섭 요구안을 예년에 비해 낮게 설정했다.

보건의료노조의 강한 중앙교섭 복원의지에도 불구하고 시작은 불투명했다. 최초 노조가 요구한 상건례는 5월 16일이었으나 사용자들의 불참으로 인해 상건례는 7월 4일해야 열렸다. 상건례에는 지방의료원 19곳, 민간중소병원 13곳, 특수목적병원 32곳 등 66개 병원에서 참석했다. 사립대병원과 국립대병원은 중앙교섭에 참여하지 않았다. 노사는 상건례와 함께 이들 3개 특성별로 교섭을 진행했다. 특성별 교섭은 전체 병원이 한자리에 모여 진행하는 산별중앙교섭이 아니라 특성별로 분리해 추진하는 교섭방식이다. 국립대병원·사립대병원·민간중소병원·지방의료원·특수목적공공병원 등 5개 특성별로 나눠 진행하는 방식이다.

노조는 특성별 중앙교섭을 통해 9월 4일 23개 민간중소병원과 4개 특수목적공공병원 등 27개 병원과 2012년 산별중앙협약을 체결했다. 노사는 총액 대비 3.0~3.5%의 임금인상률에 합의하고, △건강보험 보장성 90%로 확대 △의료공공성 강화 △보건의료인력 확충과 수급문제 해결 등이 담긴 노사공동 대정부 청원서를 작성했다. 이어 보건의료노조는 유사한 내용으로 9월 5일 보훈병원과 산별중앙협약에 합의했다.

결론적으로, 노조가 의도했던 2009년 이전 모습의 산별교섭 복원은 성사되지 못했다. 151개 사업장 가운데 78개 사업장(51.6%)이 산별협약과 산별과 관련된 내용에 합의했다. 국립대병원, 사립대병원, 산재의료원 등은 산별교섭에 불참했고, 지방의료원의 경우 교섭대표단을 구성하지 않은 채 끝까지 개별 참가 방침을 고수했다. 산별중앙교섭이 마무리된 후 산별교섭 불참병원에 대해 산별협약 수용을 요구해 보훈병원과 경희의료원, 연세원주의료원 등에서 산별합의가 이뤄졌다.

2. 중앙교섭 합의 내용

노사가 합의한 산별중앙협약서는 2011년 보건의료노조와 민간중소병원 간의 중앙공동교섭 협약서의 내용이 대부분 반영됐다.¹⁾ 이번 합의는 △임금 △의료체계 바로세우기 △인력확충 △비정규직 문제 해결 △산별노사관계 발전 △사회적 책임 등으로 구성돼 있다.

임금은 중앙노동위 조정안을 노사가 수용하면서 합의됐다. 민간중소병원 3.5%, 서울시동부병원 3.5%, 한국원자력의학원 2.5%, 국립중앙의료원 3.0% 등이다.

노사는 임금부분에서 통상임금 범위를 개선하기 위해 노사 공동조사·연구를 실시해 사업장별로 해결방안을 마련하기로 했다. 산별 최저임금은 시급 5천 원으로 정하고 노사 합의 없이 퇴직연금제를 도입하지 않기로 했다. 노사는 의료체계 바로세우기 항목에서 의료기관 간 경쟁 지양, 보건의료인력 부족 및 수급문제 해결, 보건의료산업 양질의 일자리 50만 개 창출 등과 관련해 노사 공동으로 대정부 청원서를 작성하기로 했다. 인력확충 부문에서는 보건의료인력 지원을 위한 전담기구 설치 등 법·제도 개선을 노사 공동으로 추진하기로 했다. 비정규직 문제 해결에서는 사용자가 외주·용역·도급으로 대체한 상시업무를 직영으로 전환하기 위해 노력한다는 문구를 넣었다. 사회적 책임 항목에서는 병원계 ISO26000 도입을 위한 노사공동위원회를 구성해 논의를 시작하기로 했다. 산별 노사관계 발전에서는 사용자단체 구성을 명시하고 노사공동포럼을 개최해 발전방안을 논의하기로 했다. 부속합의서는 민간중소병원·원자력의학원·서울시동부병원·국립중앙의료원·보훈병원 등 특성별로 병원의 발전방안을 담았다.

보건의료노조와 보훈복지의료공단의 산별중앙협약서에서는 보훈병원 노사가 임금인상률을 자율로 정하도록 했다. 지방의료원은 시·도 또는 개별적으로 진행된 교섭에서 3.5% 선에서 임금을 인상하기로 했다. 전국 34개 지방의료원 가운데 27곳이 노조에 소속돼 있다.

3. 대각선교섭

노조는 7월부터 산별중앙교섭 불참사업장에 대한 대각선교섭을 추진했다. 특성별 중앙협약 체결 전의 대각선교섭은 산별중앙교섭 성사의 열쇠를 쥐고 있는 사립대병원의 참가를 유도하기 위한 시도였다. 특성별 중앙협약 체결(9월 4일) 이후에는 노조가 대각선교섭을 통해 산별중앙협약 내용의 수용을 요구했다.

대각선교섭에서 관심을 모은 곳은 경희의료원과 이화의료원이었다. 경희의료원 노사

1) 민간중소병원 노사는 2011년 8월 △임금 총액 4.1% 인상 △근무환경 및 조직문화 개선을 위해 노사공동위원회 구성 △지방·중소병원 인력수급 대책 마련 등 대정부 정책 건의 등에 합의했다.

는 9월 5일 대각선교섭 조정신청 후 실무교섭·조정회의 등을 거쳐 노조의 파업예고 전 날인 9월 20일 조정회의에서 임금·단체협약에 합의했다. 합의 내용 중 산별교섭 관련 사항에서 경희의료원 노사는 사립대병원의 발전과 보건의료인력 문제 해결 등 한국의료 발전을 위해 함께 노력하기로 하고 2012년 중앙노동위원회 조정안 권고를 토대로 2013년도 단체교섭 방법에 대한 논의구조에 참여하기로 했다. 경희의료원은 사립대병원 중에서는 처음으로 노조가 요구한 산별교섭 관련 요구안을 수용한 병원이 됐다.

노사간의 대치가 가장 치열했던 곳은 이화의료원이다. 이화의료원 노사총들은 중앙교섭을 둘러싼 보건의료노조와 사립대병원 간의 대리전으로 받아들여지기도 했다. 특히 이화의료원이 이른바 노무법인 『창조컨설팅』의 ‘노조파괴시나리오’가 작동한 사업장으로 알려지면서 노사간 강경대치 국면으로 전환되기도 했다. 병원산업 내적으로는 수익성을 쫓고 있는 사립대병원과 의료공공성 확보를 내세우고 있는 노동계 간의 대립이었다. 이화의료원지부 2012년 임단협 주요 요구안으로 △인력충원 △비정규직 정규직화 △배치전환에 대해 노사공동위원회 구성 △보육수당 지급 △임금 8.7% 인상 △산별교섭 참가 등을 제시했다. 특히 임금인상과 인력충원은 보건의료노조 산별요구안의 핵심이기도 했다.

의료원 측은 6월 29일 1차교섭에서부터 8월 13일 쟁의 조정신청 이전까지 진행된 11차례 교섭에서 5차례나 불참해 교섭을 무산시켰고 1차례는 의료원장 일정을 들어 교섭을 연기했다. 또 2차례는 교섭 도중 일방적으로 퇴장했다. 8월 8일 3차 교섭에서는 노조 측이 임금인상 요구안을 발제하자 사측이 산별중앙교섭 요구안은 심의하지 않겠다며 전원 퇴장하기도 했다. 이에 이화의료원지부(조합원 1,100여 명)는 조정결렬 다음 날인 9월 5일 파업에 들어갔다. 이화의료원지부 자체로는 6년 만의 파업이자 2012년 대학병원에서는 첫 파업이었다. 파업 과정에서 진행된 노사협상은 의료원 측의 임금동결 주장과 단체협약 개정 요구로 파행을 계속했다.

노사갈등 장기화 국면 속에 이화의료원 노사는 9월 29일 잠정합의안을 도출했다. 합의 과정에서 의료원 측이 요구했던 단체협약의 징계위원회 노사동수 조항은 철회됐고, 노조가 요구한 산별협약은 체결하지 않기로 했다. 당초 노조의 요구와 비교하면 합의내용은 다소 미흡하다는 평가가 내려지고 있다. 그만큼 이화의료원으로 대표되는 사립대학병원의 산별노조에 대한 강경입장이 잘 나타난 사례였다. 보건의료노조 입장에서 보면 이화의료원지부의 사활이 걸린 상황에서 산별협약보다는 지부의 존립과 노사관계 정상화를 우선 고려했다.

4. 소 결

보건의료산업 중앙교섭은 2009년 사용자단체의 해산 이후 불안정기에 접어들었다. 내

용을 거론하기에 앞서 교섭들의 형성이 중요한 관심사로 부각되고 있다. 특히 2012년 보건의료산업 산별교섭은 중단된 중앙교섭이 어느 정도 복원될 수 있을지가 관심이었다. 사용자단체 구성 등을 통해 산별교섭 복원을 시도하는 노조와 사립대를 중심으로 하는 사용자 측의 산별교섭 반대 기류가 충돌할 것이라는 전망이 2012년 산별교섭에 앞서 제기됐다.

결론적으로 보건의료산업 2012년 중앙교섭은 중앙교섭의 복원 가능성만 확인한 채 마무리됐다. 핵심 사업장인 사립대병원들의 중앙교섭 거부감이 강하게 작용해 2009년 이전의 산별교섭을 회복하지 못했다. 2012년 보건의료산업 산별교섭은 중앙교섭(민간중소병원·지방의료원·특수목적공공병원)과 대각선교섭(사립대병원·국립대병원)으로 이원화됐다. 이로 인해 보건의료산업 중앙교섭은 여전히 불완전하고, 2013년에 대한 전망 또한 명확하지 않다. 산별교섭의 길은 열렸지만 사립대병원 등 다수의 사업장이 산별교섭을 거부하고 있는 현실을 감안해야 한다.

보건의료 노사의 2013년 산별교섭을 한마디로 전망하기는 어렵다. 일단, 현재의 상황이 그대로 재연된다면 2013년 교섭도 2012년 교섭경로를 그대로 밟을 가능성이 크다. 초기 산별교섭을 진행하면서 산별교섭에 불참하는 사업장에 대해서는 대각선교섭을 병행할 것으로 보인다. 현재 중앙교섭에 참여하고 있는 민간중소병원과 지방의료원, 특수목적공공병원 등과의 중앙교섭은 기존 교섭관행에 따라 진행되는 데에 반해 사립대병원과 일부 국립대병원은 중앙교섭에서 이탈하는 현상이다. 이 경우 중앙교섭과 병행되는 대각선교섭에서 치열한 노사갈등은 불가피할 것으로 보인다.

또 다른 측면에서는 사립대병원의 산별교섭 유도를 위한 노조 차원의 유연한 교섭전략이 사용될 가능성이 엿보인다. 산별교섭 성사에 대한 노조의 의지가 강하기 때문이다. 노조의 산별교섭 유인전략이 어떤 형태로 구체화될지와 이에 대한 사립대병원의 산별교섭에 대한 태도가 2013년 산별교섭의 성패를 판가름하는 열쇠가 될 것으로 보인다.

Ⅲ. 금융산별

1. 중앙교섭

금융노조는 2012년 중앙교섭에서 △임금 7% 인상 △사회공헌사업 확대 △장시간 노동 철폐 △정규인력 채용 확대 △비정규직 채용금지 △정년연장 등을 요구했다.

금융산업 중앙교섭은 4월 3일 상건례 겸 대표단교섭을 통해 막이 올랐다. 그런데 4월

25일 정부가 우리금융 민영화 방침을 밝히면서 중앙교섭이 외부 변수에 휘말리게 된다. 우리금융과 관련해 금융노조 소속 지부들은 정부의 메가뱅크 재추진 시도를 저지하기 위해 공동투쟁본부를 결성한다. 여기에 연초부터 논란을 빚고 있던 농협중앙회 경영개선계획 이행약정서 체결 갈등도 금융노사의 중앙교섭 갈등에 추가됐다. 금융노조 임금단체협상 차원에서 보자면 중앙교섭과 메가뱅크 저지, 농협중앙회 경영개선계획 이행약정 반대 대응 등 세 갈래의 방향으로 진행됐다. 금융산업의 대형 이슈들이 불거지면서 중앙교섭이 나머지 사안들을 묶어 내는 고리 역할을 수행하는 방향으로 전개됐다. 금융노조는 6월 5일 농협중앙회 경영개선 이행약정 문제를 중앙교섭 안건으로 추가할 것을 사용자협의회 측에 요구했다. 이 같은 기류 속에 중앙교섭도 파국을 맞고 있었다. 금융노조는 6월 8일 5차 산별중앙교섭에서 결렬을 선언했다.

교섭을 중단한 금융노조는 단체행동 돌입을 위한 절차를 밟았다. 금융노조의 파업은 형식적으로 산별교섭 요구사항 수용과 농협중앙회 경영개선계획 이행약정서와 우리금융 줄속 민영화 철회를 이유로 내걸었다. 우리금융 민영화는 7월 27일 예비입찰자가 없어 무산됐고, 농협중앙회 경영개선계획 이행약정서 갈등은 7월 29일 오전 노사가 자율성 확보와 고용안정을 담은 특별단체협약을 체결하면서 일단락됐다. 금융노조는 파업의 이유로 내걸었던 사안 중 중앙교섭만 남게 되자 7월 29일 오후 긴급 대표자회의를 열어 7월 30일로 예정됐던 파업의 연기를 결정했다.

공백기를 거친 금융산업 노사는 8월 21일 대대표교섭을 열고 조속한 산별교섭 타결을 위해 노사가 공동 노력키로 하면서 교섭을 재개했다. 재개된 교섭에서도 임금인상·사회공헌사업 등 핵심 쟁점에서 여전한 이견을 나타냈다. 특히 사용자협의회 산별교섭위원인 신한은행·외환은행·대우은행·부산은행·한국감정원 대표자들은 올해 공공기관 예산 지침 임금가이드라인 3%를 받아들일 수 없다는 입장을 보이기도 했다. 사회공헌사업에 대해서도 현실성과 실효성에 의문을 제기했다. 노사는 10월 5일 제7차 산별대표단 교섭에서 의견접근안을 도출했다. 금융 노사는 10월 15일 산별중앙교섭 조인식을 열어 2012년 교섭을 마무리지었다.

2. 중앙교섭 합의내용

가. 임금과 사회공헌기금

노사는 2012년 임금인상률을 총액임금 기준 3.3%를 기준으로 지부 노사가 별도로 정하기로 했다. 해마다 노사협상의 기준점이 되는 공공기관 예산지침에 따른 임금인상 가이드라인(3.0%)을 웃돈다. 금융 노사는 2011년에는 공공기관 가이드라인(4.1%)과 동일하게

임금을 인상하기로 하였으나, 2012년에는 이 기준을 넘어섰다. 다만 추가인상분을 사회공헌사업에 쓰기로 했고 사용자측도 동일한 금액을 부담토록 했다. 임금인상률이 3% 이하 일 경우 사회공헌기금은 출연하지 않고 3~3.3% 사이는 3%를 초과하는 부분을 출연토록 했다. 3.3%를 초과하면 0.3%를 출연하게 된다.

이에 따라 전체 조합원 임금인상분의 약 10%(총액기준 0.3%)에 해당하는 금액이 사회공헌기금으로 조성된다. 대략 200억 원 상당의 재원이 마련될 것으로 예상된다. 여기에 사용자 측도 동일한 금액 이상을 부담하기로 한 만큼 최소 400억 원의 재원이 마련되는 셈이다.

노사는 실제 기금이 조성되는 대로 사회공헌사업의 구체적인 내용을 협의할 예정이다. 양측은 노조가 요구한 ‘20만 대학생 학자금 무이자 대출’을 합의 문구에 명시하지는 않았지만, 이를 포함해 저소득층과 취약계층을 돕는 사업에 나설 예정이다. 노조는 2012년 ‘금융산업의 사회적 책임 강화’를 핵심기치로 내세운 점을 들어 사회공헌사업 합의에 의미를 부여하고 있다.

나. 비정규직

비정규직의 처우개선과 관련해서도 주목할 만한 합의가 도출됐다. 노사는 2013년부터 채용된 지 1년이 지난 비정규직을 정규직(무기계약직)으로 전환하기로 했다. 비정규직 관련법에 따른 무기계약직 전환기한(2년)을 절반으로 줄인 것이다. 2012년 11월 기준으로 금융노조 소속 사업장 종사자 10만 8,463명 가운데 무기계약직을 포함한 비정규직은 2만 2,237명이다.

2012년 이전에 채용돼 1년 이상 근무한 비정규직들은 2013년 중으로 무기계약직으로 전환된다. 채용대상과 시기·방법은 지부 노사가 별도로 정하기로 했다. 새 합의안을 적용할 경우, 금융기관이 기간제를 채용하더라도 1년 후 재계약 여부를 판단해야 하기 때문에 실제로는 채용계획수립 때부터 정규직이나 무기계약직을 전제로 채용할 수밖에 없을 것이라는 전망이다. 노사는 이와 함께 금융노동자들의 고용형태에 따른 차별을 해소하기 위해 △무기계약직에 대한 타직군 전환제도 도입 △비정규직 임금인상률을 정규직 임금인상률보다 높게 인상 △2013년 내에 정규직-비정규직 복지차별 해소 등에 합의했다.

다. PC 오프제 도입

노동시간 단축문제는 2009년 영업시간 변경 이후 금융노조에서 지속적으로 제기하고 있는 문제였다. 노사는 2008년 산별중앙교섭을 통해 오전 9시 30분~오후 4시 30분이었

던 은행 창구영업을 2009년부터 오전 9시~오후 4시로 30분씩 앞당기기로 합의했다. 영업시간 조정은 2009년 4월부터 시행됐다. 노사는 합의 당시 영업시간 변경에 따른 노동강도 강화를 막기 위해 사용자 측이 시행해야 할 내용을 명문화했다.

그러나 영업시간 변경 이후 일선 은행에서는 “영업시간 조정으로 출근시간만 앞당겨지고 잔업 등에 따른 늦은 퇴근시간은 그대로 유지되고 있다”는 불만이 제기됐다. 이에 따라 금융노조는 2012년 산별교섭에서도 노동시간 단축을 요구했다. 금융노조는 근무시간 정상화가 이뤄지지 않을 경우 은행 영업시간을 2009년 4월 이전(09:30~16:30)으로 환원하자고 주장했다. 사용자 측은 별도 조사를 통해 해법을 논의하자고 맞섰다.

노사는 ‘근무시간 정상화 관련 경영평가 세부 운영기준’을 새로이 도입하는 선에서 근무시간 정상화 문제를 매듭지었다. 노사는 현재 IBK기업은행에서 시행하고 있는 ‘PC 오프제’를 도입해 오후 7시 이후 별도의 시간외근무를 신청하지 않을 경우 전산시스템을 자동으로 종료하는 제도를 운영하기로 했다. ‘PC 오프제’의 구체적 방안은 개별 은행마다 협상하도록 했다. 강제성을 부여하기 위해 PC 오프제 운영결과는 각 영업점·부서의 경영평가에 반영된다. 노사는 또 노조에 출퇴근 관련자료 요청권도 부여하기로 했다. 노사는 이와 함께 은행 영업시간 문제에 대해서는 노사 공동으로 제3의 조사기관에 의뢰해 고객 여론조사를 실시한 뒤 산별 중앙노사위원회에서 논의하기로 했다.

3. 소 결

2012년 금융산업 산별교섭은 중앙교섭·우리금융 매각·농협중앙회 경영개선계획 이행장서 등 세 가지의 키워드로 요약된다. 중앙교섭들만을 보자면 금융산업의 노사관계는 다른 산업에 비해 노사갈등이 적은 협조주의적 관계가 유지되고 있다. 금융산업이 공공성을 지닌 데다 정부의 영향력이 높고, 다른 산업보다 비교적 노동조건이 좋은 편이기 때문이다. 여기에 산별노조 출범 이전부터 쌓여 온 공동교섭의 경험이 산별교섭의 안정성을 더했다.

금융 산별교섭에서의 쟁점은 교섭들의 형성이 아니라 내용을 둘러싼 이견이었다. 노조가 요구하는 사회공헌활동과 비정규직 대책 등 사회적 의제는 중앙교섭에서 사용자 측과 이견을 보였던 대표적 사안이다. 중앙교섭 석상 밖에서는 은행권 민영화와 구조조정을 둘러싼 노동계와 정부 간 갈등 양상을 빚었다. 또 각 은행별로 진행되고 있는 성과주의 인사제도 도입도 갈등의 요인이다. 이에 따라 2012년 금융노사의 산별교섭은 노조가 총파업을 예고하면서 갈등양상으로 치닫기도 했다. 그러나 교섭 자체만으로는 예년과 유사하게 큰 무리 없이 진행됐다.

그렇다고 해서 명실상부한 산별교섭 체계를 구축했다고 보기는 어렵다. 노사관계의 중

심축은 여전히 기업단위에 쏠려 있으며 노사 모두 기업별 의식과 활동의 관성이 견고하다. 현재의 금융 산별교섭이 변화하는 금융권의 산업형태를 포괄할 수 있는지에 대해서도 의문이다. 금융산업에서 새롭게 부상하고 있는 지주회사 체제와 현재의 산별교섭 체제가 일맥상통하고 있지 않기 때문이다. 그러나 2013년 산별교섭은 외부 변수가 발생하지 않는 한 예년처럼 무난히 진행될 것으로 보인다. 금융노사는 2013년에는 임금협약만 산별교섭에서 다루게 된다.

IV. 금속산별

1. 중앙교섭

금속노조는 2012년 중앙교섭에서 △금속산업 최저임금 시급 5,600원으로 인상 △2012년 중 주간연속 2교대제 도입 등 교대제 변경 △원·하청 불공정거래 근절 △비정규직 폐지 등을 요구했다.

금속노조 요구안은 산별 최저임금을 제외하고는 사실상 부품사 위주의 사용자협회가 수용할 수 없는 사안들이었다. 주간연속 2교대제의 경우 완성차 노사에서 합의가 선행되어야만 부품사 노사가 논의할 수 있는 요구안이었다. 해마다 중앙교섭에서 합의하고 있는 산별 최저임금은 최저임금위원회의 결정에 이어 일정금액을 추가하는 방식으로 합의가 이뤄져 왔다. 요구안의 성격과 중앙교섭 참가사업장의 성격과 규모를 감안하면 금속 중앙교섭은 금속노조 안팎에서 큰 주목을 받지 못했다.

오히려 주간연속 2교대제를 전면에 내세운 완성차 3사의 공동투쟁이 중요한 관심사로 부각됐다. 금속 노사의 중앙교섭은 완성차 3사 공동투쟁을 위한 일종의 ‘불모’ 역할을 수행했다. 금속 중앙교섭은 대부분의 해에 7월 말 여름철 휴가 전에 타결돼 왔지만, 2012년 중앙교섭은 현대차 노사가 8월 30일 임금단체협상에 타결하자 뒤를 이어 9월 4일에 의견 접근안을 도출했다. 이 과정에서 금속노조는 5차례의 산별노조 차원의 파업을 진행했다.

2012년 금속 중앙교섭의 주요 합의 내용은 주간연속 2교대제 도입 등 교대제 변경이었다. 금속 노사는 △2014년 3월 말까지 자동차부품사인 1차 협력사부터 순차적으로 주간연속 2교대제 도입 등 교대제 변경을 하고 △교대제 변경 시 월급제 시행을 원칙으로 정했다. 세부사항은 사업장별 근무형태변경 추진위를 꾸려 결정하기로 했다. 금속산업 최저임금은 통상임금 112만 5,920원과 시급 4,960원 중 높은 금액을 적용하기로 했다. 금속산업 최저임금 인상은 최저임금법이 정한 최저임금액보다 불과 100원이 많은 금액이다.

중앙교섭 합의에 앞서 현대차·기아차 등 금속노조 대형사업장에서 2013년 3월부터 교대제 변경을 지부교섭에서 합의한 상태였다. 결국 완성차 대공장의 교대제 변경과 그에 따른 월급제로의 전환을 쫓아서 중앙교섭에서는 1차 협력사부터 순차로 변경, 전환하기로 합의한 것이다. 금속 중앙교섭이 대형사업장지부의 주간연속 2교대제 도입 등 교대제 변경에 관한 합의를 쫓아간 모양새였다. 올해 중앙교섭만을 국한해 본다면 자동차산업의 완성차-부품사로 이어지는 원·하청관계가 그대로 반영됐다고 볼 수 있다. 갑에 해당하는 완성차 노사의 합의를 지켜볼 수밖에 없는 금속 중앙교섭의 한계였다.

2. 업종별 교섭 시도

2012년 금속산업 산별교섭 과정에서 눈에 띄는 부분이 금속노조의 업종교섭 시도였다. 금속노조는 2월 임시대의원대회에서 중앙교섭과 병행해 업종교섭을 진행한다는 방침을 정했다. 지난 시기의 금속노조 산별교섭 과정을 되짚어 본다면 업종별교섭 시도는 중앙교섭 중심의 산별교섭을 추진해 온 노조의 큰 변화로 받아들여지는 부분이다. 15만 명 규모로 재편된 2007년 이후의 금속노조 산별교섭 정책은 ‘대산별’이라는 원칙 속에서 하나의 교섭(중앙교섭)을 강조해 왔다.

2011년 9월에 들어선 박상철 집행부는 그 이전의 정갑득, 박유기 집행부의 조심스런 입장에서 한발 더 나아가 중앙교섭과 함께 업종교섭을 본격적으로 추진했다. 이 같은 변화에는 금속노조의 산별교섭 외연확대 실패 경험, 조합원의 낮아진 중앙교섭 관심도 등이 배경으로 작용했다. 여기에는 완성차업계 사용자들이 자발적으로 중앙교섭 석상에 들어올 가능성이 낮았고 노조가 힘으로 완성차업계를 교섭석상으로 불러낼 가능성도 낮다는 현실적인 판단도 작용했다.

금속노조 업종교섭은 자동차·조선·철강 등 3개 분과를 중심으로 추진됐다. 업종별교섭의 핵심은 금속노조 소속 사업장의 다수를 점하고 있는 완성차 3사가 포함된 자동차업종교섭이었다. 금속노조 업종교섭은 자동차·조선·철강 등 3개 분과가 한국자동차산업협회·한국조선협회·한국철강협회 등에 각각 교섭 또는 협의를 요구하는 방식이었다. 결론적으로 보면 금속노조의 업종교섭은 이들 협회의 거부로 성사되지 못했다. 그렇지만, 업종별 교섭이 금속노조의 공식 논의틀로 들어오고 요구까지 했다는 점에서 향후 변화가 주목되고 있다.

3. 지역지부와 기업지부교섭(완성차 공동투쟁)

금속노조 14개 지역지부 중 광주전남지부와 구미지부는 사용자들의 거부로 지부집단 교섭이 이뤄지지 않았다. 12개 지부교섭에서도 노사간에 치열한 공방이 진행되지는 않았

다. 교섭 내용 중에서는 금속노조가 15만 1,696원 정액 인상을 지부교섭에서 요구했지만 실제 임금인상에 대한 교섭은 사업장교섭 위임 방식을 통해 지회교섭에서 진행됐다.

기업지부교섭은 5개 기업지부 가운데 현대차·기아차·한국GM 중심으로 진행됐다. 쌍용차와 만도에서는 사업장에서 기업별노조가 만들어졌고, 쌍용차지부와 만도지부는 사업장 내에서 소수노조로 전략해 정상적인 교섭이 진행되지 못했다.

기업지부교섭의 핵심은 현대차지부교섭이었다. 즉 완성차업계의 관행으로 자리 잡아 온 현대차를 중심으로 전개된 패턴교섭이 2012년에도 재연됐다. 현대차 노사가 8월 30일 임금협상에 합의하자 기아차(9월 11일)와 한국GM(9월 12일)이 뒤를 이어 임단협에 합의했다. 현대차 노사는 △2013년 3월 주간연속 2교대제 시행 △월급제 도입 △사회공헌기금 50억원 조성 △임금 9만 8,000원 인상 △성과급 350%+900만 원 △사업목표 달성 장려금 150%+60만 원 지급 등에 합의했다.

기아차 노사합의 내용은 현대차와 유사하다. 기아차 노사는 △2013년 3월 주간연속 2교대제 시행 △월급제 도입 △기본급 9만 8,000원 인상 △성과급 350%+600만 원 △특별격려금 150%+360만 원 지급 등에 합의했다. 기아차 노사는 또한 단체협상에서 △정년연장(현행 만 59세 → 만 60세(계약직 1년)) △근로자 유자녀 장학금 신설 △경조금 인상 등에 합의했다. 한국GM 노사는 △주간연속 2교대제 추진위를 구성해 2013년 1분기 시범 실시 후 2014년 1월 시행 △기본급 9만 5,000원 인상 △격려금 300만 원 △성과급 600만 원 △라인수당 인상 등에 합의했다.

4. 타결방침의 변화

금속노조 2012년 산별교섭 과정에서 주목할 부분은 타결방침 변화다. 금속노조는 산별 전환 이후 지금까지 중앙교섭→지부교섭→지회교섭 순으로 타결 순서를 유지했다. 중앙교섭의 집중성 강화 차원이었다. 금속노조는 2012년 2월 임시대의원대회에서도 이 같은 기존의 타결방침을 결정했다. 그러나 지부와 지회 차원의 선타결 사례들이 늘어나면서 금속노조는 2012년 6월 중앙위원회에서 7월 20일 이후에는 중앙교섭 타결이 없더라도 지부와 지회의 교섭을 타결할 수 있도록 했다. 금속노조는 “중앙교섭 타결 전에 지부·지회 교섭의 타결을 연 것은 지부교섭의 진행정도를 감안한 불가피한 조치이며 완성차투쟁을 엄호하기 위한 불가피한 방침변경이었다”며 “타결방침 변경을 통해 15만 공동투쟁을 8월 말까지 이어갈 수 있었으나, 중앙교섭에 대한 집중성이 떨어지고 지역지부의 투쟁동력이 약화됐다”고 평가했다.

또한 예전의 경우와 유사하게 산별중앙협약을 합의문에 넣지 못한 타결방침 위반 사업장도 다수 발생했다. 현대차지부·기아차지부·한국GM지부 등 3개 기업지부와 35개 사

업장이 여기에 해당한다. 금속노조가 수년째 이어오던 ‘중앙교섭 타결 없이 지부·지회 교섭 타결 없다’는 타결방침을 변경한 것과 타결방침 변화에도 노조 지침을 지키지 않은 다수의 지부와 사업장이 발생한 것은 중앙교섭에 대한 내부의 원심력이 상당한 정도로 존재한다는 것을 보여주고 있다.

5. 사용자단체 이탈 심화

금속산업사용자협의회 회원사는 지속적으로 축소되고 있다. 사용자협의회 회원사는 2008년 104개 사업장이 가입해 정점을 찍은 후 지속적으로 감소해 2012년에는 72개 사업장으로 줄었다. 금속노조의 교섭대상 사업장 조합원 중 사용자협의회 회원사 소속 조합원은 14% 수준에 머물고 있다. 사용자협의회 소속 회원사의 조합원 규모를 살펴보면 조합원 수 200인 이하의 중소기업이 62%를 차지하고 있다. 업종별로는 자동차 부품사의 비율이 73%로 가장 높다. 이 외에 전자·반도체·조선·엘리베이터 제작 등 다양한 업종이 포함돼 있다. 규모의 영세성과 업종별 다양성은 회원사 내부의 의견조율을 어렵게 하는 요인이다.

회원사의 감소는 중앙교섭이 유지·발전되는 것이 아니라 약화되고 있음을 의미한다. 특히 2010년에 와서는 발레오만도·KEC·상신브레이크·한진중공업 등 사업장이 중앙교섭에 불참했으며, 2012년에는 만도가 중앙교섭에 참여하지 않았다.

소속 회원사가 사용자협의회를 탈퇴한다는 것은 금속노조와의 산별중앙교섭을 하지 않겠다는 의미다. 이는 사용자들이 산별교섭에 대해 자발적으로 참여할 만큼의 매력을 느끼지 못하기 때문이다. 사용자들은 △3중 교섭구조의 문제 △사용자협의회 소속 사업장을 대상으로 해마다 되풀이되는 파업 등을 현행 금속 산별교섭의 문제점으로 들고 있다.

6. 소 결

금속노조가 15만 명 규모의 산별노조로 전환한 이후인 2007년부터 금속 산별교섭은 내용보다는 교섭틀에 관심이 집중돼 왔다. 금속노조의 산별교섭 외연확대 시도는 완성차를 중심으로 하는 대기업의 거부로 번번이 실패했다. 금속노조는 2012년의 목표로 ‘중앙교섭의 실질적 확대 강화’를 제시했다. 부품사 위주로 가입된 사용자단체와의 중앙교섭에 더해 완성차를 교섭석상으로 불러내기 위한 다양한 시도가 진행된다.

금속노조의 2012년은 다양한 교섭틀을 만들기 위해 이전과는 다른 방식의 시도가 진행된 해였다. 금속노조 입장에서 일정한 성과를 가져오지는 못했지만 업종별 교섭의 길을 열었다는 점에서 과거와는 다른 접근으로 분석된다. 즉 금속노조는 기존의 중앙교섭에

더해 자동차·조선·철강 등 업종별 경제단체들에게 업종교섭을 요구하는 한편, 현대차·기아차·한국GM 등 완성차업체와의 공동교섭을 요구하기도 했다. 또한 중앙교섭 타결 없이 사업장교섭 타결 없다는 기조도 2012년 산별교섭에서는 깨졌다.

내용 측면에서는 자동차산업의 가장 큰 쟁점이었던 주간연속 2교대제 도입이 중앙교섭 요구안에 포함되면서 교섭의 중심축이 현대차지부교섭으로 옮겨졌다. 현대차지부교섭을 위해 금속노조 중앙교섭이 존재했다는 평가가 나오기도 했다.

금속노조는 2013년에 내부적으로 기업지부의 지역지부 재편 문제를 일단락 지어야 한다. 그러나 기업지부 해소에 대한 준비는 현재로서는 미흡하다. 내부의 조직재편 문제와 함께 금속노조의 산별교섭 외연확대 시도는 2013년에도 이어질 전망이다. 외연확대의 방식은 2012년에 시도한 업종교섭, 특히 현대자동차를 유인하기 위한 자동차산업의 업종교섭이 2013년에도 다시 시도될 것으로 보인다. 그러나 이 같은 금속노조의 외연확대 시도가 일정한 성과로 이어질 것인가에 대해서는 낙관적인 전망을 내리기 어려워 보인다. 완성차 사용자들이 자발적으로 중앙교섭 석상에 들어올 가능성과 노조가 힘으로 사용자들을 견인할 가능성이 모두 낮기 때문이다.

V. 평가와 전망

2009년 금융산별에서 중앙교섭이 실패한 것을 제외하면, 금융노조의 경우 가장 안정적으로 산별교섭을 전개해 온 것으로 평가된다. 그러나 금융노조의 경우도 산별 중앙집중성은 서구 산별에 비하면 매우 취약하며, 여전히 기업별 조직과 사업의 관성이 강한 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 2012년에도 우리금융 민영화 이슈와 농협 경영개선계획 이행약정서 문제 등에서 산별 차원의 연대투쟁은 정부와 사용자의 의도를 관철시키지 못하도록 하였다. 아울러 비정규직 문제 개선과 사회공헌활동 등 산별 차원의 유의미한 합의 내용들이 축적되어 왔다는 점에서 한국형 산별의 모델로서 꾸준한 관심이 요구되고 있다.

금융노조의 이 같은 비교적 안정적인 산별교섭 구조와 행태는 사실 사용자들의 공감과 참여에 기반한 것이다. 가장 바쁘다는 은행장들이 2000년대 초반에 대거 집단교섭에 참여했던 경험 등이 여전히 노사 교섭의 중요성에 대한 인정으로 이어지고 있는 것이다. 이에 비하면 사립대 병원과 완성차 사용자들의 경우 척박한 집단교섭의 경험으로 인하여 산별 중앙교섭에 대한 거부감이 여전히 매우 강한 것으로 보인다. 이는 금속노조의 경우 사용자들에게 산별교섭이 교섭비용을 절감하거나 진전된 산업평화를 가져다줄 것이라는

믿음을 주지 못하고 있기 때문이기도 하다. 이에 비해 보건의료노조의 산별교섭구조 구축에 대한 유연한 접근에도 불구하고 사립대 병원들이 중앙교섭이나 특성별 교섭 등에서 전향적 자세를 보이지 않는 것은 비판의 소지를 남기고 있다. 다만, 2009년 중앙교섭 파탄의 책임을 둘러싼 공방이 계속되고 있어 이에 대한 공정하고 객관적인 평가를 포함하여 향후 사립대 병원들의 노사관계 안정을 위한 해법이 적극적으로 모색되어야 한다. 그렇지 않을 경우 2012년 이화여대의료원과 같은 장기 파업 사태는 어떤 사립대병원에서건 반복될 수 있기 때문이다.

이상에서 2012년 금융, 금속, 보건의료 3대 산별에 대한 교섭 안건, 교섭 진행, 그리고 합의사항과 교섭결과에 이르기까지 개략적인 평가를 시도해 보았다. 서론에서 언급한 바와 같이 기업별 교섭의 한계와 단점을 극복하기 위한 노동계의 산별 교섭 추진에도 불구하고 산별교섭은 여전히 불안정하고, 또 불완전하다. 이는 주로 사용자들의 산별교섭에 대한 기피전략 때문인데, 사용자들이 기피전략을 포기하고 산별교섭에 능동적으로 참여할 수 있도록 노사의 공동선의 영역이 있다는 것을 노동조합들이 보여줄 필요가 있다. 금속의 경우 업종별 교섭 시도와 중앙교섭에 앞선 지부, 지회 교섭 타결의 허용 등 기존 행태의 변화가 노조 측의 유연한 입장 변화를 보여주는 것이라면 사용자들은 이에 대해 어떻게 반응할 것인가? 적어도 2013년에 획기적인 사용자 측의 변화가 나타날 것으로 보이지는 않는다. 그렇다면 서론에서 제기한 양극화나 불공정 원하청거래와 그로 인한 저능력의 현저한 격차 등 노동시장의 문제점들을 극복하기 위한 완성차 등 금속산업 사용자들의 해법은 준비되어 있는가? 그렇지 않다면 산별교섭이 아니라 하더라도 최소한 업종별 협의 등 사회적 대화에 참여하면서 변화하는 정치사회적 환경에 적극적으로 대응하는 모습을 보여줄 필요가 있을 것이다. 그리고 이는 병원산업의 의료공공성을 실천해야 하는 사립대병원들에게도 요구되는 자세의 변화일 것이다. [KLI]

<참고문헌>

- 이원보·인수범·김종진·이명규·이정봉·김승호·이상훈(2012), 『한국 산별노조의 문체진단과 발전방안』, 한국노동사회연구소.
- 조성재·은수미·박제성·권현지·이상호·오학수·유병홍(2009), 『산별교섭의 이론과 실제 - 산업별·국가별 비교를 중심으로』, 한국노동연구원.