

## 표류하는 쌍용차와 현대차의 갈등 현안

조성재\*

1987년 노동운동이 활성화된 이후 초기의 핵심 쟁점은 노조를 인정하는가의 문제와 임금을 얼마만큼 올리느냐의 문제였다. 여전히 이 두 가지 쟁점은 중요하다. 우리나라 사용자들에게 있어서 여전히 노조는 기피 대상이며, 최근 이마트에서 드러난 바와 같이 법을 어겨 가면서라도 노조 설립을 방해하고 싶은 유혹을 강하게 느끼는 것으로 보인다. 임금인상 역시 노동조합의 핵심적인 고유 기능이며, 노사 교섭의 대부분은 임금인상률 혹은 성과급과 복지 확충 등에 초점을 두고 있다.

그러나 1998년 이후 우리나라 노사 갈등의 중심점은 언제나 고용문제였다. 공공부문과 은행의 구조조정, 그리고 특수고용을 포함한 비정규직 문제는 모두 일자리를 지키거나 괜찮은 일자리로 나아가고자 하는 갈등과 관련되어 있었다. 그 중에서도 가장 격렬한 형태의 갈등을 겪고, 또 사회적인 주목을 받은 사례는 아마도 자동차산업일 것이다. 1997년 7월 기아자동차 부도(명목상으로는 부도유예협약)로 인하여 대규모 구조조정이 예상되었으나, 의외로 강제적인 고용조정은 일어나지 않았다. 그러나 1998년 여름 현대자동차에서는 외환위기를 극복하고자 하는 사용자의 공격적인 전략하에서 결국 1만여 명의 구조조정이 이루어졌다. 최종적으로는 277명만이 정리해고 되었지만, 그것을 전제로 수천 명이 희망퇴직과 무급휴직 등을 선택한 것이었다. 물론 이 모든 과정에서 울산의 1998년 여름은 거의 전쟁 상태였다. 그로부터 불과 3년여가 지나서 이번에는 대우자동차에서 고용조정이 단행되었다. 현대차보다 많은 1,750명의 강제 정리해고자가 발생하였으며, 이들의 싸움 역시 인천을 전쟁터를 방불케 하는 지역으로 만들었다. 흥미로운 것은 현대차와 대우차 모두 그 이후 많은 시간이 흐르지 않아 무급휴직자는 물론 정리해고자까지 모두 다 복직하였다는 점이다. 다만, 형식상 근로계약관계를 자발적으로 끊은 희망퇴직자는 다시 돌아올 수 없었다.

따라서 필자는 2009년 쌍용차 사태가 벌어졌을 당시 희망퇴직보다는 무급휴직을 선택할 것을 권유한 바 있다. 그러나 쌍용차 사태는 노, 사 모두 얼토당토않은 전략과 입장이 지배하면서 돌이킬 수 없는 상처만 키우고 끝나고 말았다. 우선 사용자의 경우는

\* 한국노동연구원 선임연구위원(chosj@kli.re.kr).

이미 널리 알려진 대로 회계조작과 근거도 박약한 고용조정 인원 산출에 매달렸다. 노조의 경우는 이러한 영성(靈性)한 전략을 파고들 냉철한 이성을 갖지 못하고, 고용조정과 관련한 협상 자체를 거부하기만 했다. 결과는 hpv(hour per vehicle)라는 생산성 지표를 토대로 2,646명을 고용조정한다는 것이었으며, 한 회계법인이 무심코 던진 이 숫자는 정리해고자와 희망퇴직자 등을 포함하여 그대로 현실이 되었다. 그리고 그 중, 혹은 그와 관련된 22명이 목숨을 잃었다.

현대차와 대우차의 대규모 고용조정 경험이 생생히 살아 있는 2009년 시점에 과거로부터 아무런 교훈도 얻지 못하고 유사한 갈등을 반복했다는 것은 많은 아쉬움을 남긴다. 무급휴직을 미국식의 일시해고 - 재고용(layoff - recall)에 상응하는 ‘잠정적인 해고’로 풀이하고, 근로자들의 일터 전체를 지키려는 노와 사, 지역사회 등이 고통을 분담하는 해법은 없는 것일까? 즉 난파된 배를 구하기 위해 일부가 불가피하게 희생을 해야 한다면 그 희생자를 위해 국가의 고용보험에 더하여 지역사회가 함께 생계를 책임져 주고, 회사가 정상화되는 데 따라서 잠정해고자, 즉 무급휴직자가 단계적으로 복직하는 프로그램을 가동하는 것이다. 여기에는 물론 경영투명성과 다수 관계자들 사이의 신뢰가 구축되어 있어야 할 것이다.

그러한 점에서 쌍용차 문제의 핵심은 당사자들 사이의 극도의 불신에 있었던 것으로 보인다. 근로자들은 상하이차를 믿지 못하였으며, 노는 使를, 그리고 使는 금속노조를 신뢰하지 않았다. 또한 신뢰를 형성, 구축, 회복하기 위한 유의미한 노력은 그동안 거의 없었던 것으로 보인다. 그리고 불신은 언제나 자기실현적 예언이 되어 갔다.

2013년 3월 시점에서 쌍용차 문제는 표류하고 있으며, 장기화될 우려가 크다. 그것은 불신의 골을 극복할 어떠한 근거지도 발견하기 어렵기 때문이다. 현대차와 대우차에서 무급휴직자는 물론 정리해고자까지 모두 복직할 수 있었던 것은 노측의 주체가 연속성이 있는 노동조합이었기 때문이다. 쌍용차의 경우는 금속노조 쌍용차지부가 사실상 정리해고자들만의 조직으로 전락하고, 새로운 기업별 노조가 대표성을 가져가면서 정리해고자들과 선을 긋고 있다는 것이 문제해결을 어렵게 하고 있다. 더욱이 쌍용차지부 안에서도 정파와 이해에 따라 의견과 힘을 모으기 어려운 상황인 것으로 보인다. 또한 현대차와 대우차의 경우 일정한 경쟁력을 갖고 있었던 반면에 쌍용차의 경우는 규모의 경제 효과를 누리기에는 기업이 너무 작다.

사실 대우차와 쌍용차는 시너지 효과가 크기 때문에 10여 년 전으로 돌아간다면 함께 매각했어야 옳다. 그러나 산업 논리는 금융 논리를 이기지 못하였고, 금융과 회계의 숫자놀음은 산업 현장에서 숨 쉬는 근로자와 경영자의 땀과 꿈을 이해하지 못했다. 이렇게 금융논리에 던져지고 불신의 늪에 빠진 쌍용차에서 그나마 무급휴직자 454명이 뒤늦게 복직할 것을 다행이라고 여겨야 할 정도이다. 이제 남은 정리해고자와 희망퇴직자를

위한 최고의 배려는 잠정적이든, 영구적이든 새로운 일자리이다. 쌍용차 출신이라는 낙인찍기에 쉽게 빠져들기보다는 우리 이웃, 형제와 함께 한다는 자세로 서로 일자리 알이주기에 적극적으로 나서야 한다. 또한 고용조정된 쌍용차 근로자들의 경우도 싸움과 협상, 진상규명과 역사적 평가는 소수에게 맡겨두고 이제 새로운 일자리에 보다 더 적극성을 보여야 할 것이다. 쌍용차 사태가 표류하는 가운데, 복직은 너무 불확실하거나 장시간이 소요될 것으로 보이기 때문이다.

이러한 쌍용차의 고용조정을 둘러싼 갈등과 아픔을 바라보면서 현대차 문제가 오버랩 되어 보인다. 1998년 1만여 명의 고용조정 경험은 정규직들로 하여금 고용조정의 버퍼로서 사내하도급 비정규직을 바라보게 하는 결과를 가져왔다. 공식적으로 노사간에 16.9%의 비율 내에서 사내하도급을 쓸 수 있도록 합의하였으나, 이후 30% 선을 오르내릴 정도로 엄청난 수의 간접고용 비정규직이 생산현장에 존재한다. 이는 고용조정의 안전판 기능 이외에 힘들고 어려운 일을 미루는 대상이 되기도 하기 때문이다. 물론 사용자는 인건비도 절감하고, 유연한 인력활용의 방식이 되니 누이 좋고 매부 좋은 노사 담합 관계가 성립하였다. 이제 상대적으로 소수가 된 현대차 정규직 조합원들은 연간 총소득이 1억 원에 이를 정도로 고임금과 고용안정을 누리고 있지만, 공장 안의 사내하도급 근로자들과 공장 밖의 부품업체 근로자들은 상대적 박탈감과 고용불안 등으로 대기업 정규직 노조의 이기주의를 질타한다. 이러한 양상은 현대차의 미래로 투영된다. 경기순환이 불가피하다면 언젠가는 현대차에서도 다시 고용조정 바람이 불지도 모른다. 그나마 쌍용차지부가 싸움에서 버틸 수 있는 힘은 많은 사람들의 공감과 지지인데, 미래 현대차에서 만약 구조조정이 일어난다면 정규직 조합원들에 대한 연대의식은 어디서 가능할 것인가? 현대차지부의 ‘나홀로 고임금’에 대한 되돌아보기가 정말로 필요한 시점이다. 예를 들어 막대한 연말 성과금을 산별 고용안정기금 등으로 쌓아서 쌍용차 사태, 혹은 98년 현대차 사태 등에 대비하면 어떠한가?

현대차와 쌍용차 문제에 대한 도덕적 판단은 어찌 보면 일견 매우 단순해 보인다. 약자와 피해자를 응원하는 국민들의 여론도 분명한 것으로 보인다. 그러나 사태의 내면을 들여다보면 그렇게 단순하지만은 않다. 이번 호 현대차 사내하도급 문제에 대한 특집 글은 사용자와 정부의 책임성 이외에 노노간의 갈등이 사태 해결을 어렵게 하는 측면을 다루었다. 쌍용차 사태에 대한 글 역시 3년여의 시간이 흐르면서 쌍용차 사태가 점점 더 꼬여온 과정을 보여주고 있다. 현대차와 쌍용차에서 모두 사태가 장기표류 하게 된 책임의 일단은 금속노조든, 정규직 지부든, 비정규직 지회든, 아니면 외곽의 노동운동 단체든 노측도 져야 한다. 선과 악의 이분법, 혹은 전부 아니면 전무(all or nothing) 식의 투쟁의식을 벗어나, 원칙과 유연함 사이의 균형점을 찾는 것, 그것이 매번 새로운 역사가 되는 노사관계의 생리이다. **KLI**

