

현대자동차 비정규직 특별교섭의 쟁점과 평가

곽상신 · 조성재*

I. 들어가며

현대자동차 사내하도급 문제는 우리 사회의 비정규직 실태와 그를 둘러싼 극심한 갈등을 보여주는 매우 상징적인 지점이다. 이 글을 쓰는 현재까지도 대법원에서 불법과건으로 판정받은 최병승 씨는 고공농성을 계속하고 있다.¹⁾ 형식적으로는 도급의 외양을 취하고 있지만, 사실상 불법과건으로 일하고 있는 9천여 명에 대해 노동부가 불법과건 판정을 내린 것은 2004년의 일이었다. 그 이후 10년째에 접어들고 있지만, 여전히 문제는 해결되지 않고 있으며, 오히려 갈등은 더욱 증폭되는 양상이다. 우리 사회의 갈등 해결 역량의 부족 때문만은 아닌 것으로 보이며, 보다 근본적인 노동문제들이 얽혀 있기 때문이다.

노사관계 관점에서 보았을 때 현대차 사내하도급 문제를 푸는 데 있어서 난점은 ‘법과 원칙’의 원리와 ‘대화과 타협’의 원리를 어떻게 조화시키느냐의 문제일 수 있다. 법적 잣대로 모든 것을 재단하게 된다면 노사관계에서 대화과 타협의 원리가 작동할 여지가 없다²⁾. 또한 때로는 법과 원칙이 의제에 따라, 상황에 따라, 시기에 따라 달리 해석되거나

* 곽상신=위크인연구소 연구실장(imksgod@gmail.com), 조성재=한국노동연구원 선임연구위원(chosj@kli.re.kr).

1) 최병승 씨는 2002년 3월 13일 현대자동차에 비정규직, 즉 사실상 불법과건을 하고 있는 한 업체의 직원으로 입사했고, 2012년 2월 23일 대법원으로부터 정규직 지위를 인정받았다. 최병승 씨는 2005년 2월 2일 해고된 이후 정규직 지위를 인정받기 위해 7년의 소송 끝에 승소한 것이다. 회사는 대법원 판결 후에도 최병승 씨의 정규직 전환을 거부하다 2012년 11월 22일 입사원서를 제출하면 채용하겠다고 밝혔다. 회사는 1차로 12월 5일까지 입사원서를 제출하라고 했으나 최병승 씨는 이 안을 거부했다. 그러자 회사는 12월 21일까지 연장했으나 이 역시 최병승 씨는 거부했다. 회사는 2013년 1월 9일자로 인사발령을 냈는데, 근무지는 ‘배치대기’상태다. 그러나 최병승 씨는 여전히 인사발령을 거부하고 있다. 그는 자신만 정규직으로 채용하겠다는 회사의 방침을 거부하고 있는 것이다. 그는 대법원의 판결 취지는 자신과 동일한 조건에서 근무했던 모든 사내하도급 근로자들에게 적용돼야 한다는 입장이다. 최병승 씨는 비정규직의 정규직 전환을 요구하며 2012년 10월 17일부터 공장 근처 송전탑에 올라 2013년 3월 현재까지 150일이 넘게 농성을 계속하고 있다.

경계가 불분명한 경우도 허다하다. 현대차 사용자는 이러한 불확정성, 불확실성하에서 자신에게 가장 유리한 해석들을 모아서 버티기 전략으로 일관해 왔다³⁾. 결국 근로자들의 저항과 소송, 파업과 교섭이 반복하여 발생했는데, 공권력에 의한 판단과 단죄 영역이 아닌 노사간의 교섭의 영역으로 들어가게 되는 순간 각 주체가 무엇을, 어떻게 양보하고, 명분과 실리를 어떻게 주고받을 것인지를 복잡한 게임이 전개되게 된다. 더욱이 현대차 비정규직 문제는 통상적인 기업 내 노, 사 양자관계가 아니라 노-노-사 3자관계로 전개되었으며, 국민적 관심과 외부의 이해관계까지 얽혀 다자간 교섭의 양상을 보이기도 하였다.

2012년 현대차 비정규직 문제를 둘러싼 당사자들 간의 교섭은 이러한 노사관계상의 복잡성과 비정규직 문제 해결의 곤란성이 집약되어 나타난 사건이었다. 현대차 노사는 2012년 정기 단체교섭에서 비정규직 문제를 다루기 위해 ‘특별교섭체제’를 꾸리고 협상을 진행하였다. 그러나 특별교섭은 2013년 2월 19일자로 중단됐다. 민주노총 금속노조 현대자동차(정규직) 지부(이하 지부)와 비정규직 지회(이하 지회)의 갈등이 빚어진 것이 주요한 원인이다. 그 시발점은 지난해 12월 27일 15차 교섭에서 발생한 사건 때문이다. 지회는 지부가 15차 특별교섭에서 자신들의 요구에 반하는 내용의 합의안을 통과시킬 가능성이 크다고 판단하여 교섭장을 봉쇄했다. 이 사건을 계기로 지부와 지회의 갈등은 최고조에 달했다. 문용문 지부장은 긴급성명서까지 발표하여 ‘용납할 수 없는 행위’라며 강한 어조로 지회를 비판했다. 지회 역시 지부와 의 입장 차이를 줄일 수 없다고 판단하면서 회사 측과 독자교섭을 진행하기로 내부 방침을 정했다. 결국 양측은 2월 19일 노조 측 특별교섭단 회의에서 원하청 공동교섭을 중단하고 지회가 독자적으로 회사 측과 단체교섭을 진행하기로 결정했다. 지부와 지회의 갈등으로 단체교섭의 틀마저 무너지면서 현대차 비정규직 문제는 3월 현재도 표류 양상을 보이고 있다.

이 글은 현대차 사내하도급 문제와 관련하여 기존에 술하게 논의된 사용자의 책임성에

- 2) 과거에는 사용자와 정부가 법과 원칙을 강조하고, 노동계는 대화와 타협의 장으로 사용자가 나올 것을 주장하는 경우가 많았다. 그러나 현대차 사내하도급 문제는 반대로 노조가 법대로 전원 정규직화를 즉각 실천하라고 요구하는 가운데, 사용자는 대법원 판결을 무시하면서 교섭, 혹은 개별 접근을 통해 문제를 풀려는 자세를 보이고 있다. 이와는 별개로 전국적으로 보았을 때, 지난 5년여 동안 우리나라 노사관계에서 큰 변화는 노사관계적 판단이나 접근보다는 법에 지나치게 의존하는 경향이 강화되었다는 점이다. 변호사와 노무사 시장이 커지고, 법의 권위가 서는 긍정적인 측면이 있을 수 있으나, 특히 노동문제에서 ‘법’적 판단에만 모든 것을 맡기게 되면 “관계”가 실종되고, 결국 복잡한 문제에 대해 유연하고 생산적인 접근이 어려워지게 된다. 특히 법적 판단의 경우 과거에 대한 판단과 해석에 집착할 수밖에 없으며, 결국 미래지향적 해결방안에 쏟을 에너지는 줄어든다. 또한 현실적으로는 최종적인 법적 판단에 소요되는 시간과 비용이 매우 크다는 점이다.
- 3) 현대차 사용자 입장에서는 2006년 말 검찰의 불기소 처분이 타당하다고 보고 있으며, 최병승 씨 사건에서도 1심과 2심은 회사 측이 승소했다는 점을 강조한다. 사실 사내하도급 문제를 둘러싼 각급 법원과 노동위원회의 판단은 여러 사건에서 일관성이 없기도 하였다. 결국 판례의 불안정성을 극복하기 위해서는 법률을 통해 파견과 도급의 구분 기준을 명확히 하는 법제도 개선이 필요하다.

대한 문제를 논외로 하고, 2012년의 비정규직 특별교섭이 실패하게 된 노노간 갈등의 문제에 초점을 두고 있다. 이는 노동법적 판단 이외에 현실에 존재하는 노사관계의 문제를 부각시킨다는 것을 의미한다. 막강한 재벌과, 역시 강력한 힘을 보유한 정규직 노조, 그리고 여기에 도전하는 비정규직 노조의 3자관계를 앞으로 어떻게 정립해나갈 것인가와 관련한 시사점을 얻고자 함이다. 아울러 그를 통해 사내하도급이라는 비정상적 고용형태(간접고용 비정규직)가 불식되기를 바라는 목적도 물론 작용하고 있다.

II. 비정규직 특별교섭의 진행 과정

2012년 현대차 단체교섭의 주요 안건은 임금협상, 주간연속 2교대, 비정규직 건이었다. 노사는 각 사안별로 구분하여 교섭을 진행하기로 결정했다. 임금협상은 본교섭으로 진행하고 주간연속 2교대와 비정규직 문제는 특별교섭을 통해 협의를 진행한 후 본교섭에서 최종 의결하는 방식이었다. 비정규직 특별교섭(사용자 측 용어로는 ‘특별협의’)은 공동교섭의 형태로 구성됐다. 노측 교섭단은 금속노조 2명, 현대차지부 23명(임원 3명, 상집 6명, 사업부대표 9명, 위원회 의장 3명, 대의원 2명), 비정규직지회 6명 등 총 31명으로 구성됐다. 사측은 사용자 교섭위원과 사내하도급 업체 대표들로 구성됐다. 특별교섭은 ‘불법과견 원·차청 연대회의(이하 연대회의)⁴⁾에서 결정된 사항이었다. 연대회의는 4월 6일부터 몇 차례 회의를 갖고 교섭형태와 요구안에 대해 논의했고, 이 결과 6개 요구안과 특별교섭을 확정했다⁵⁾.

특별교섭은 5월 15일 첫 상견례를 시작으로 6차 교섭(6월 19일)까지 진행하다가 노측의 요구로 중단되기도 했다. 노측은 회사 측이 2년 미만 도급계약자를 직접고용 하겠다는 계획을 밝히자 이에 대한 반발로 교섭을 중단했다.⁶⁾ 특별교섭은 8월 13일 재개했으나 논의를

-
- 4) 연대회의는 2004년 12월 16일 노동부가 현대차의 사내하도급 업체를 불법과견으로 판정한 후 정규직과 비정규직 노조가 공동으로 대응하기 위해 구성한 협의체이다. 연대회의는 2005년 18차 현대차 정기대의원대회에서 현대차 노조의 공식기구로 의결됐다.
- 5) 6대 요구안을 요약하면 다음과 같다. ① 모든 사내하도급 노동자를 전원 정규직으로 전환 ② 비정규직 노동자에 대한 수배, 고소, 고발, 징계, 해고, 손배, 가압류 등을 철회하고 명예회복 및 원상회복 ③ 대국민 공개사과 ④ 더 이상의 비정규직 노동자 사용 금지 ⑤ 비정규직 노동자에 대한 구조조정(무급휴가, 계약해지)은 즉각 중단 ⑥ 비정규직 3지회에 대하여 근로기준법 준수와 노동조합 활동을 보장
- 6) 노측(특히 비정규직 지회)이 반발한 이유는 이하 내용과 동일하게 사내하도급 근로자들의 전원, 일괄 전환을 주장한 데 대하여 회사는 2년 미만자, 한시적 업무에 대해서만 우선 전환을 추진하고 개별 채용 방식을 택했기 때문이다.

진전시키지 못했다. 회사 측은 16차 지부 본교섭(8월 16일)에서 비정규직과 관련하여 3,000명의 신규채용안을 제시했다. 그러자 지회 소속 300여 명은 17일 회사 측 제시안에 항의하며 본교섭장 앞에서 연좌농성을 벌였다. 이 사건은 지부와 지회 간 불신의 도화선이 됐다. 지회는 비정규직 건에 대해 본교섭에서 다루지 말 것을 지부에 요청했다. 지부가 지회의 동의 없이 본교섭에서 비정규직 관련 사항을 합의할 수도 있다는 불신이 컸던 것이다.

지회의 반발로 임금협상이 교착상태에 빠지자 지부는 임시대의원대회를 통해 지부방침을 결정하면서 돌파구를 찾으려 했다. 지부는 임시대의원대회에서 비정규직과 임금교섭을 분리할 계획이었다. 그러나 지부방침에 대해 대의원들 간에도 의견이 갈리면서 공방이 벌어졌고, 결국 일부 대의원들이 회의장을 빠져나가면서 의결정족수를 채우지 못하는 바람에 이 안건은 보류됐다. 지부가 임금교섭 중간에 임시대의원대회를 소집하여 협상안을 수정하는 경우는 드문 일이었다. 더구나 임시대의원대회가 성과 없이 끝나자 지부의 리더십에 대한 문제가 불거지기도 했다. 결국 지부는 8월 30일 단체교섭 본회의에서 비정규직 건은 특별교섭을 통해 계속 협의를 진행하는 선에서 2012년 임금인상 등의 잠정합의안을 도출했다.

지부의 임금협상 단체교섭이 마무리되었으나, 비정규직 특별교섭은 지연됐다. 이유는 지부의 대의원선거 일정이 겹쳤기 때문이다. 특별교섭 위원으로 참여하고 있던 지부 대의원들이 선거를 맞으면서 특별교섭은 자연스럽게 미루어지게 되었다. 특별교섭 재개가 계속 지연되는 가운데 10월 17일 최병승 씨와 천의봉 지회 사무국장이 송전탑에 올라가 농성을 시작했다. 보름 뒤인 10월 31일 문용문 지부장은 회사 측에 교섭재개를 요청하면서 3대 요구안을 제시했다. 3대 요구안은 ▲최병승을 정규직으로 고용할 것 ▲대법원 판결취지에 따라 비정규직을 정규직으로 전환하며 지회 조합원을 우선 대상으로 할 것 ▲지회 해고자를 복직시킬 것 등이었다. 3대 요구안은 당초 6대 요구안에서 내용상 후퇴한 것이었다. 당초 6개 요구안에는 모든 비정규직을 정규직화한다는 내용이었으나, 문용문 지부장의 3대 방향은 단계적으로 정규직화한다는 내용을 담고 있다. 지부의 이런 방침은 지회와 합의된 내용이 아니었기 때문에 양측의 불신은 커지기 시작했다.

40여 일 만에 재개된 9차 특별교섭(11월 8일)은 교체된 교섭위원들의 상견례와 노사간의 입장을 재확인하는 선에서 끝났다. 회사는 13차 교섭(12월 13일)에서 다소 진전된 안을 제시했다. 사내하도급 직원에 대해 3,500명 채용과 해고자 100명의 재입사를 시키겠다는 안이었다. 회사가 진전된 안을 제시하자, 지부는 연내 타결을 목표로 협상에 속도를 올렸다. 지부는 15차 특별교섭에서 잠정합의안 도출을 목표로 잡았다. 목표수준은 채용규모를 4,000명으로 늘리고 채용조건은 사내하도급업체의 근속을 인정하는 특별채용 방식이었다.7) 그러나 지회는 지부의 안에 동의하지 않았다. 여전히 비정규직 전원에 대한 정규직화를 요구하면서 지부와 갈등을 빚었다. 그러다 15차 협상을 앞두고 지부와 지회의

7) 현대차비정규직지회 쟁의대책위, 2013.1.4.자 유인물 참조

〈표 1〉 비정규직 관련 ‘특별교섭’ 진행 경과

일 시	일 정	주요 내용
5. 15	1차 특별교섭	상견례 사측은 교섭명칭을 ‘특별교섭’이 아니라 ‘특별협의’로 제안
5. 17	2차 특별교섭	지회 간부들의 공장 출입 문제로 경비들과 폭력사태가 발생하여 파행
5. 23	3차 특별교섭	노측, 폭력사태 관련 대책요구
6. 05	4차 특별교섭	노측 요구안 설명 및 질의응답, 회사 협의 과제 설명 사측, 개정 파견법에 대비하여 2년 미만 도급계약자의 해지 계획 밝힘
6. 12	5차 특별교섭	일부 도급계약 해지 통보 배경 설명
6. 19	6차 특별교섭	도급계약 해지 및 계약채용 취지 설명(노측 중단 요구)
8. 13	7차 특별교섭	지부 상집 폭행, 하청지회 불법파업, 6대 요구안 관련 공방
8. 16	(단체교섭) 16차 본회의	(회사안 제시)회사는 2016년까지 사내협력업체 근무자 중 3,000명을 노사간 별도 협의로 채용기준에 적합한 자를 신규 채용(2012년은 약 1,000명)하는 안 제시
8. 17	지회, 17차 본회의장 봉쇄	지회 조합원 300여 명은 지부의 단체교섭 본회의장을 봉쇄하고 3,000명 신규채용에 대한 회사 제시안 비판
8. 21	8차 특별교섭	회사 제시안에 대한 노조 질의 진행 - 해고자 복직/3,000명의 배치 공정 등
8. 24	임시대대 개최	비정규직 요구안 철회 관련 → 안건 심의보류 결정
8. 30	임금잠정합의	사내하도급 근로자 채용 문제 특별협의 이관
9. 21	회사, 특별교섭 재개 요청	회사는 지부에 공문을 발송하여 특별교섭 재개를 요청 - 사내하도급 근로자 3,000명 채용, 하청 근로자의 처우개선, 노동위원회 계류 중인 해고자 관련 사항 등을 교섭의제로 삼겠다고 발표
10. 17	최병승 송전탑 농성	최병승, 천의봉이 명촌주차장 송전탑에 올라 농성을 시작함
10. 31	문용문 지부장 성명 발표	문용문 지부장이 비정규직 해결 3대 방향성 제시 - 최병승 정규직 전환, 조합원 우선 채용, 비정규직 해고자 복직
11. 8	9차 특별교섭	각 당사자들의 입장만 확인하고 30분 만에 헤어짐
11. 15	10차 특별교섭	지부의 3대 요구에 대해 회사 입장 밝힘 - 최병승은 대법원 판결 존중하지만 개인의 문제(징계)는 법적 판단을 받아야 한다는 입장. 조합원 우선 채용에 대해서는 특례라는 입장 실무교섭 진행기로 합의
11. 22	11차 특별교섭	최병승에 대해 정규직 입사 제안, 12월 5일까지 입사원서 제출 요청
11. 30	실무교섭 1차	첫 상견례
12. 6	12차 특별교섭	노사 입장차이 확인
12. 11~12	실무교섭 2차, 3차	논의 의제 선정
12. 13	13차 특별교섭	회사가 3,500명 신규채용과 해고자 100명 재입사 안 제시
12. 17~18	실무교섭 4차, 5차	회사의 신규채용 모집 중단 요청
12. 20	14차 특별교섭	지부는 최병승에 대해 1월 3일까지 인사명령 내릴 것 요구
12. 24	간담회	3지회장과 지부 간담회 개최, 합의사항 없음
12. 27	15차 특별교섭 무산	비정규직 지회가 교섭장 봉쇄하며 교섭 저지 지부, 비정규직지회 비난 성명서 발표
2013. 1. 7	지회, 특별교섭 재개 요청	지회는 지부와 회사에게 특별교섭 재개를 요청함.
2. 19	노측 특별교섭단 회의	원하청 공동교섭 철회, 지회가 회사와 독자교섭 추진키로 최종 결정

자료 : 회사자료, 노조자료, 언론보도 등을 참고하여 재정리.

갈등이 최고조에 달했다. 15차 특별교섭에서 의결정족수가 부족한 지회는 교섭을 결렬시키기 위해 지부사무실을 봉쇄하고 농성을 벌였다. 특별교섭은 열리지도 못했고 비정규직 문제는 해를 넘기고 말았다.

2013년 들어 특별교섭은 결국 파행을 맞았다. 12월 27일 이후 지부와 지회 간 불신의 골은 회복될 수 있는 수준을 넘어선 상태였다. 지회는 지부가 지회의 동의 없이 다수결로 지부 안을 밀어붙이려 한다고 의심했고, 지부는 지회의 요구수준은 합의가능성이 없다고 판단했다. 지부와 지회의 갈등이 해결기미가 보이지 않아 금속노조가 중재에 나섰으나 실패하자, 지회는 회사 측과 독자교섭을 추진했다. 지부와 지회는 2월 19일 특별교섭을 중단하기로 최종 결정했다. 지회는 회사 측에 특별교섭을 요청했으나 회사 측은 교섭대상이 아니라며 거부하고 있는 상태다. 지회는 2월 초순께 고용노동부 울산지청을 찾아 회사측과의 직접교섭을 주선해 달라고 요청했으나 부정적인 답변을 들었다. 지부와 지회는 표면적으로는 연대를 계속할 것이라고 하지만, 상호 간에 내상을 깊게 입었기 때문에 실질적인 연대가 회복될 수 있을지는 불투명하다.

Ⅲ. 특별교섭의 주요 쟁점과 문제점

1. 쟁점: 정규직 전환대상자는 누구인가?

가. 정규직 전환대상자의 세 가지 쟁점

현대차 사내하도급업체에 소속된 비정규직 수는 2012년 3월 현재 기준으로 13,047명으로 집계되고 있다. 이 중에서 직접 생산에서 근무하고 있는 인원은 8,134명이고 식당, 청소, 경비 등 간접직에서 근무하고 있는 인원은 4,670명이다(표 2 참조). 사내하도급업체 소속 13,047명에 대해 회사와 지부 그리고 지회는 정규직 전환대상자 수의 범위를 각각 달리 해석하고 있다.

지부는 정규직 전환대상자 수를 1차 생산하도급업체에 소속된 6,800명 수준으로 파악하고 있다. 지부의 설명 근거는 이렇다.⁸⁾ 사내하도급 비정규직 수가 2012년 2월 기준으로

8) 지부는 정규직 전환대상은 6,800명이 아니라 엄밀히 말하면 6,800개 공정에 소속된 비정규직이라고 설명한다. 정규직 인원수를 공정단위로 설명하는 이유는 회사가 하도급업체와 공정단위로 계약을 하고 1공정당 약간의 여유인원이 추가되기 때문에 정확한 비정규직 수를 파악하는 것이 어렵다고 한다(지부 간부와의 인터뷰에서).

〈표 2〉 현대차 사내하도급업체 소속 직원 수(2012. 2 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	본사				119	97	143		183	542	15	557
	남양				190	158	90		296	734	120	854
	정비/판매/영업				97	208	133	283	365	1,086	63	1,149
	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), 『불법파견 특별교섭 요구안 자료집』.

8,134명이라고 했을 때, 7월경 회사가 2년 미만 한시계약자를 직접 고용(계약직)한 1,300여 명을 빼면 대략 6,800명으로 계산된다.⁹⁾ 지부는 식당, 청소, 경비와 협력업체에 소속된 비정규직은 정규직 전환대상에서 제외하고 있다.

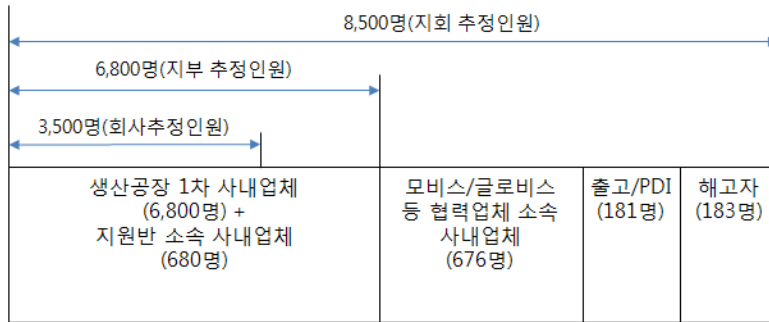
지회는 정규직 전환대상자를 8,500명으로 추산하고 있다. 지회는 1차 생산하도급업체의 인원을 7,500명 수준으로 파악하고 있다. 여기에 모비스나 글로비스 등 협력업체에 소속된 비정규직 676명, 출고/PDI 소속 비정규직 181명, 비정규직 해고자 183명을 모두 더하면 8,500명 수준이라는 것이다. 지부와 지회의 시각 차이가 큰 대상은 협력업체에 소속된 비정규직(이른바 2차 사내하청)이다. 지회는 이들 중에도 조합원이 있고 직무도 동일한 공정이 있기 때문에 정규직 전환대상에 포함해야 한다는 것이다. 그러나 지부는 협력업체에 소속된 비정규직을 현대차 공장에서 근무한다는 이유로 현대차 정규직대상자에 포함하는 것은 곤란하다는 입장이다.

회사는 정규직 전환대상자 수를 3,500명으로 계산해 2016년까지 신규로 채용하겠다는 입장이다. 회사는 직접 생산공정에서 일하는 6,800명의 비정규직 중에서 절반 이상으로 추산한 것이라고 설명한다. 절반 정도로 추산한 근거는 상당수 사내하도급 공정들이 정규직과 비정규직으로 분리됐거나 곧 분리될 수 있기 때문에 현행법상 문제가 없는 공정을 빼면 3,500명 정도로 계산된다는 것이다.¹⁰⁾ 회사는 이 같은 방침에 따라 2013년 3월 현재 798명의 비정규직을 정규직으로 신규채용 했다. 그리고 회사는 비정규직 해고자

9) 회사는 파견법 제6조가 2012년 8월 2일자로 개정됨에 따라 이에 대비하여 사내하도급 비정규직 중에서 2년 미만에 해당하는 직원을 모두 직접고용 계약직으로 전환했다. 그 수는 1,564명이었으나 계약을 체결한 인원은 1,300여 명인 것으로 파악되고 있다(지부 간부와의 인터뷰에서).

10) 경향신문, 2013. 1. 29자 4면, 『세 매듭이 풀려야 답 나온다』 기사 참조.

[그림 1] 현대차 비정규직의 정규직 전환대상자



주: 박유기(2013), 『현대자동차 비정규직 정규직 투쟁(참고자료)』의 그림을 일부 수정하여 재구성.

114명에 대해서는 정규직이 아니라 하도급업체로 재입사하는 방안을 검토할 수 있다는 입장이다.¹¹⁾

[그림 1]을 보면 각 당사자들이 추산하는 정규직 전환대상자 수를 쉽게 파악할 수 있다.

나. 단계적 전환 vs. 일시 전환

현대차 비정규직 단체교섭이 표류하는 근본 이유는 정규직 전환 방식을 놓고 지부와 지회 간에 인식 차이가 크기 때문이다. 지부는 ‘단계적·점진적 정규직화’ 전략을 취하고 있는 반면에 지회는 ‘일시전환’의 전략을 취하고 있다.

지회는 최병승 씨에 대한 대법원의 판결취지에 해당하는 모든 비정규직은 물론이고, 추가로 협력업체와 PDI 소속 비정규직, 그리고 비정규직 해고자를 포함한 8,500명이 동시에 정규직으로 전환돼야 한다는 입장이다. 지회가 제시하는 근거는 대법원의 판결이다. 대법원의 판결에 따라 이들은 정규직으로서의 권리를 당연히 보장받아야 한다는 주장이다. 그러나 지부는 8,500명을 한꺼번에 정규직으로 채용하는 것은 무리라는 입장이다. 왜냐하면 단체교섭을 통해 회사와 합의할 수 있는 최대 수준에서 타협을 하자는 입장이다. 지부는 회사가 제시한 3,500명보다 많은 4,000명 이상의 선에서 교섭을 일단락 짓고 추후 특별교섭체계를 유지하면서 정규직화 문제를 지속적으로 풀어나가자는 생각이다.

지부와 지회가 정규직 전환 방식에 대한 전략을 수정하지 않는 이상 교섭은 계속 표류할 수밖에 없을 것으로 보인다. 그럴수록 회사에 대한 협상력과 조직력은 약해질 것이다.

11) 114명은 2010년 1공장 파업으로 해고된 비정규직 수다. 회사는 3월 18일 대표이사 명의로 담화문을 발표하여 114명에 대해서는 협력업체로 입사할 수 있도록 추진하겠다는 입장을 밝혔다. 그러나 지회는 비정규직 노조 설립 이후 해고된 비정규직 183명 모두 정규직으로 전환돼야 한다는 입장이다.

그런 현상은 이미 현장에서 나타나고 있다. 회사가 비정규직 798명을 정규직으로 전환시킨 후 지회의 파업에 참여하는 조합원 수가 현저히 줄어들었다. 게다가 지부가 빠진 채 지회가 독자적으로 추진하는 단체교섭 요구에 회사는 일체 응하지 않고 있다. 이쯤 되면 결론은 자명하다. 지부와 지회의 단일안이 나와야 한다. 교황선출 방식인 콘클라베(Conclave)가 지부와 지회의 교섭위원들에게 필요한 시점인 것처럼 보인다.

2. 문제점 : 특별교섭은 왜 실패했는가?

가. 신뢰 프로세스 부재

앞서도 언급했듯이, 현대차 비정규직 관련 단체교섭을 ‘특별교섭’으로 진행한 것은 ‘원·하청 연대회의’에서 합의된 결과물이었다. 교섭위원 구성은 금속노조 2명, 지부 23명, 지회 6명으로 총 31명이다. 교섭위원들의 구성비율을 보면 지부에 매우 유리하게 돼 있다. 이것이 특별교섭을 방해하는 원인이 됐다. 교섭위원 수가 적은 지회는 교섭위원 수가 절대적으로 많은 지부가 독단적으로 의사결정을 진행할 것이라는 우려를 감추지 않았다. 이런 우려가 특별교섭의 발목을 세 번씩이나 붙들면서 결국 특별교섭의 틀은 깨지고 말았다.

첫 번째 사건은 2012년 8월 17일에 발생했다. 전날 열린 16차 임금협상 본교섭에서 회사가 비정규직 3,000명을 신규로 채용하겠다는 안을 제시하자, 지회 조합원 일부는 본교섭장 앞에서 연좌농성을 벌였다. 이들은 지부가 회사안을 수용할 수 있다는 판단을 한 것이다. 지회의 교섭위원 수가 6명에 불과하기 때문에 다수결로 안건을 처리할 경우 회사 측 안대로 통과될 것을 우려하여 물리력을 동원해서 지부교섭위원들의 교섭을 방해한 것이다.

두 번째 사건은 2012년 12월 27일 15차 특별교섭을 앞두고 발생했다. 15차 특별교섭에서 지부가 회사 측과 잠정합의안을 도출할 가능성을 제기하며 지부 사무실을 막고 지부 측 교섭위원들의 이동을 막았다. 이 사건으로 지부와 지회의 갈등은 극에 달했다.

세 번째 사건은 올해 들어서 발생했다. 지부와 지회의 교섭이 감정대립으로까지 번지자 금속노조는 1월 11일, 14일, 19일에 3지회 확대간부회의를 열고 특별교섭단의 구성을 7명(금속노조 1명, 지부 3명, 지회 3명)으로 정했으나, 3지회 임원들은 21일에 7명 구성을 5명(금속노조 1명, 지부 1명, 지회 3명)으로 줄이자고 요구했다. 이는 지회의 교섭권 확대를 의미했다. 수정안을 요구한 배경에는 금속노조와 지부에 대한 지회의 불신이 남아 있었기 때문이었다. 지회는 7명으로 구성할 경우 금속노조와 지부의 수가 3지회 수보다 많기 때문에 의사결정에서 불리할 수 있다고 판단했다. 5인 구성안은 금속노조와 지부가 거부하면서 결국 특별교섭 재개를 위한 시도는 실패하고 말았다.

지부와 지회는 입장 차이를 좁히지 못한 채 2월 19일 특별교섭을 중단하기로 결정했다. 이후 지회의 독자적인 교섭 요구 등이 한계에 봉착하고, 비정규직 문제 해결에 대한 사회적 요구 혹은 비난이 계속되면서 금속노조와 지부, 지회 3자는 3월 19일 모임을 갖고 특별교섭 재개에 대한 공감대를 모은 것으로 알려졌다. 그러나 여전히 이들 간의 실질적 연대가 어떻게 가능할지에 대해서는 불확실성이 남아 있는 것으로 보인다. 그만큼 감정의 골이 깊고, 또 현실적 타결 영역이 잘 보이지 않고 있기 때문이다.

나. 평 가

최병승 씨 사건을 비롯하여 현대차 비정규직 문제를 해결하기 위해 꾸려진 특별교섭은 실패로 막을 내렸다. 물론 특별교섭 자체가 완전히 폐기됐다고 하기에는 이르며 3월 말 현재 재개의 움직임도 활발한 편이다. 그러나 지난 1년 가까운 시간 동안 진행된 특별교섭은 결과와 상관없이 과정만 놓고 보더라도 성공하지 못한 교섭으로 평가할 수 있다. 2012년 현대차 비정규직 특별교섭에 대한 평가는 두 가지 틀로 접근하는 것이 유용하다. 하나는 산별노조의 조직적 측면에서의 평가와 단체교섭의 내용면에서의 평가다.

먼저 산별노조의 조직적 측면에서 보자면, 특별교섭은 우리나라 산별교섭의 문제점을 여실히 드러낸 축소판이었다. 현대차는 우리나라 산별노조를 대표하는 사업장이면서도 한편으로는 변형된 산별노조의 당사자이기도 하다. 현대차는 금속노조에 가입한 후에도 중앙교섭에 참여하지 않고 있기 때문이다. 그래서 현대차지부는 산별노조의 항방을 정하는 열쇠를 쥐는 사업장으로 주목받는다. 그런 점에서 보면, 비정규직 특별교섭의 실패는 산별노조의 기능약화를 부추기는 사건이었다. 특별교섭에서 본조의 조정과 통합의 리더십은 작동하지 않았고, 조직 민주주의는 실종됐다. 금속노조 박상철 위원장이 3지회장에게 ‘교섭권과 체결권을 위임해 달라’는 요구는 리더십의 현주소를 보여준다. 반대로 지부와 3지회 역시 본조의 리더십을 인정하지 않는 태도를 보였다. 금속노조가 산고 끝에 도출한 ‘7인 교섭단’이라는 조정안이 곧바로 거부된 것은 그 단적인 예이다.

단체교섭의 내용면에서 평가하자면, 특별교섭의 실패 요인은 교섭상대인 회사 측과의 문제가 아니라 노측 내부에 있었다. 물론 회사 측은 직접고용 계약직화, 그리고 사내하도급 근로자들에 대한 개별적 채용 등으로 특별교섭의 외곽을 흔들어들었기 때문에 역시 특별교섭 좌초의 책임을 면하기 어렵다. 그렇지만, 지부와 지회 간 관계 등 노조 내부의 단결이 공고했다면 사용자의 예상되는 전술을 무력화시킬 수 있었을지도 모른다. 그러나 교섭이 진행되는 동안 지부와 지회 간 입장은 전혀 좁혀지지 않았다. 특별교섭을 시작하기 전에 지부와 지회는 6개 요구안에 합의한 바 있다. 그러나 지부는 회사 측과 특별교섭을 진행하는 과정에서 3대 요구안으로 수정하면서 입장을 선회했고, 반면 지회는 원안을

고수했다. 지부는 6대 요구안의 핵심 조항이었던 ‘모든 비정규직의 정규직화’에 대해 ‘단계적 정규직화’로 한 발 물러섰다. 이는 회사 측과의 교섭을 통한 합의를 염두에 둔 것이다. 원안대로는 회사 측과 타협점에 도달할 수 없다는 판단 때문이었다. 그러나 지회가 원안을 고수하면서 협상의 진전을 이루기 어려웠다. 원안을 고수하겠다는 태도로 인하여 교섭은 ‘전부 아니면 전무(all or nothing)’ 게임으로 치달았다. 지회는 대법원 판결의 승소와 비정규직 문제에 대한 국민적 지지를 등에 업고 협상을 통한 이해의 조정보다는 상대방의 굴복을 요구하는 태도를 일관되게 견지했다. 이러한 전략 전술하에서 지부의 태도는 매우 기회주의적인 것으로 여겨졌으며, 정규직 이기주의의 산물로밖에 보이지 않았다. 그러나 지회는 회사와 독자적인 교섭을 진행하거나 교섭력을 극대화할 수 있는 파업 조직능력이 부족하며, 따라서 고공농성과 대국민 여론전이 가장 유력한 무기일 뿐이다.

IV. 전망과 과제

현대차 비정규직 특별교섭은 이렇게 2012년의 중요한 시기를 흘려보냈다. 그렇지만 현대차 비정규직 문제는 여전히 우리나라 노사관계의 최대 이슈이다. 불법파견과 그로 인한 비정규직 문제는 반드시 해결해야 할 과제이며, 150일 넘게 철타에서 농성하고 있는 최병승 씨 문제도 시급히 해결해야 한다.

현대차 사용자는 당초의 계획대로 신규채용을 계속 진행할 것이다. 3월 18일에 경영진이 발표한 인력운용 계획을 보면, 2013년 1,750명을 포함하여 2016년까지 3,500명을 정규직으로 채용하겠다는 중장기 인력운용 방안을 발표했다. 2010년에 발생한 해고자 114명에 대해서도 하도급업체에 복직할 수 있도록 검토하겠다는 입장을 밝혔다. 그러면서 고용유연성 확보를 위해 사내하도급을 계속 활용하되 공정재배치 등을 통해 적법하게 운영하겠다는 뜻도 밝혔다. 경영진의 이번 발표는 지부와 지회가 자중지란에 빠진 사이에 여론의 주도권을 쥐고 비정규직 문제를 풀어나가겠다는 의지로 읽힌다.

노조는 당분간 교섭력을 회복하기 어려울 것으로 보인다. 지회가 독자교섭을 선언한 후 회사와 단체교섭을 추진하기 위해 파업을 통해 압박하기도 하고 고용노동부 울산지청에 중재요청도 했지만 성과를 거두지 못했다. 오히려 회사가 모집한 신규 채용에 비정규직의 80%가 지원했고, 그 중에서 지회 소속 조합원도 18%가 지원한 것으로 밝혀지면서 지회의 조직력과 교섭력은 약화되는 양상으로 전개되고 있다. 비록 조합원이 응시한 비율은 낮았다고 하지만 올해 1,000명이나 추가 채용이 예정돼 있다. 조합원이 응시하지 못하도록 할 지회의 특별한 유인책이 없는 이상 조합원의 이탈은 늘어날 가능성을 배제할

수 없다. 조직력이 약화되면 지회로서는 더욱 고립될 가능성이 크다. 지부는 비정규직 문제보다는 주간연속 2교대의 정착과 올해 임단협 교섭, 그리고 9월 지부장 선거에 관심이 더 쏠려 있다. 게다가 지회와 쌓인 깊은 불신이 하루아침에 회복될 것으로 보이지 않는다. 이런 상황이 지회의 전략적 선택의 폭을 좁게 만들고 있다.

하지만 절망적인 상태는 아니다. 조직력은 다소 약해졌지만, 협상력을 끌어올릴 카드가 아직 남아 있다. 현재 서울중앙지법에 계류 중인 소송과 검찰의 수사 결과를 지켜보는 일이다.¹²⁾ 중앙지법의 1심 재판은 재판부의 변동으로 다소 늦어질 것으로 예상되지만, 올 상반기에는 선고가 내려질 것으로 보인다. 현재 진행 중인 법적 판단 결과가 노조 쪽에 유리하게 내려질 경우 지회의 협상력은 다시 높아질 가능성이 있다. 그런데 법적 결과는 협상력을 어느 정도는 높일 수 있다고 하더라도 회사를 상대로 독자적인 단체교섭을 진행할 수 있는 상태까지는 미치지 못할 것이다. 그렇다면, 현대차 비정규직 문제를 푸는 현실적 방안은 여전히 특별교섭이 대안일 수밖에 없을 것으로 보인다. 이미 회사 쪽 교섭 대표인 윤갑한 사장은 특별교섭을 재개하자는 의견을 밝혔다. 이제 공은 다시 노조 쪽으로 넘어왔다.

특별교섭을 재개하기 위해서는 우선 노조 내부에 쌓인 불신을 견어내야 한다. 신뢰는 당사자 간에 물을 만들고 지키는 과정에서 쌓이게 된다. 최종합의는 3주체의 합의가 있을 때만 가능하다는 물을 만들어 지부와 금속노조에 대한 지회의 우려를 불식시키는 대신, 지회는 보다 유연한 교섭 태도를 가져야 한다. 일체의 양보도 않겠다는 태도에서 벗어나면 교섭의 물꼬는 의외로 쉽게 트일 수 있다. 따라서 중립적인 제3자가 나서서 이들의 유연한 교섭 전략을 도와주는 물밑 협의가 필요할 수도 있다.

현대차지부와 비정규직 지회는 연대전략을 짜야 한다. 주지하다시피 현대차 노조에 대한 여론은 매우 냉랭하다. 현대차 조합원의 연봉은 성과급 등 모두 포함해서 1억 원까지 올랐다(조성재, 2012). 비정규직의 연봉도 정규직의 65~70%대¹³⁾라고 했을 때 6,000만 원 내외 수준일 것이다. 이 정도 연봉은 울산지역을 기준으로 1차 협력업체의 정규직 수준이라는 것은 여러 자료에서 확인되고 있다. 그러나 부품사의 사정은 다르다. 조성재 외(2004)에 따르면, 자동차산업의 도급구조가 중층화되고 불공정하거나 힘이 불균등한 원하청 거래관계가 만연되면서 원청과 부품사의 임금격차 현상은 심화되어 왔다. 대기업 노사의 담합구조가 중요한 요인 중 하나이다. 그렇다면 현대차 노조에 필요한 전략은 연

12) 중앙지법에는 최병승 씨가 대법원에서 승소한 후 2010년 11월에 3지회 소속 조합원들이 집단으로 제기한 근로자지위확인 소송이 계류되어 있다(2010가합112450 등 4건 병합). 또한 울산지검은 지난해 12월 법학교수 35명이 정몽구 회장을 상대로 파견법 위반으로 고발한 사건에 대해 수사를 진행하고 있다.

13) 지부의 특별교섭 자료에 따르면, 비정규직의 임금수준은 통상급과 상여급, 잔업수당을 포함하여 정규직 대비 77% 수준이다. 성과급을 포함하면 이보다 떨어질 65~70% 수준으로 추산된다.

대전략이다. 원·하청 간에, 그리고 정규·비정규직 간의 임금과 근로조건의 격차를 줄이려는 실질적 전략을 통하여 부품사 근로자들과 국민들의 지지를 회복할 필요가 있다. 그 중심에 산별노조가 있다. 지부는 지금의 중앙교섭에 참여하는 방안이 아니더라도 다른 차원의 산별교섭을 준비할 필요가 있다. 지회 역시 산별노조의 리더십을 무력화하는 행위는 삼가야 할 것이다.

요컨대 대기업 정규직의 경우 자기들만의 고임금에 안주하는 것이 아니라 공장 안과 밖의 형제 노동자들과 연대하려는 적극적인 실천을 통하여 노동운동에 대한 국민들의 가까운 질타에 능동적으로 대응할 필요가 있다. 그래야만 혹시 현대차가 위기에 빠지더라도 고용안정에 대한 지지를 끌어낼 수 있다. 1998년 1만여 명의 고용조정 경험이 현재와 같이 비정규직을 안전판으로 삼는 구조로 굳어진다면 노동운동 내부는 물론 국민적인 비난의 대상이 된다는 점을 직시할 필요가 있다. 또한 비정규직 지회 역시 이제는 싸움을 어떻게 마무리할 것인가에 초점을 두어야 한다. 노사 갈등의 종착점은 언제나 타협이었고, 일정한 양보를 수반했음을 기억해야 한다. 마지막으로 이 모든 논란과 갈등은, 본고의 중심 주제는 아니었지만, 현대차 사용자에게 가장 큰 책임이 있음을 재확인해야 한다. 두 차례에 걸친 대법원 판결조차 즉시 이행하지 않을 정도로 현대차는 버티기 전략으로 일관해 왔다. 그리고 집단적 노사관계에서 우위에 설 수 있는 개별 채용 방식을 고집하고 있기도 하다. 그러나 경제민주화와 정의 회복, 양극화 극복 등을 지향하는 시대의 흐름을 파악하여, 1만여 명의 도급 직원을 정규직화한 이마트 사례 등에서 시사점을 끌어낼 필요가 있다. 한편 노노 관계와 사용자 책임성 이외에 또 다른 당사자로서의 정부의 역할은 무엇인지가 여전히 고민으로 남아 있다. 현재와 같이 검찰과 법원의 판단에만 맡겨두고 정부는 협소한 행정 영역에 머물 경우 노노사 간 관계는 장기 표류할 가능성도 배제할 수 없다. 정부와 정치권의 개입과 중재, 단속 강화가 필요할 것인바, 그것을 끌어내기 위해서도 노노간의 화해와 전향적 타결 자세가 필요할 것으로 보인다. **KLI**

<참고문헌>

- 매일노동뉴스, 『최병승 판결 후 11개월 지났지만 도급·과건 갈등 여전』, 2013. 1. 24자
 조성재·이병훈·홍장표·임상훈·김용현(2004), 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원.
 조성재(2012), 『현대차 노사관계의 바람직한 미래』, 『노동리뷰』 12월호, 한국노동연구원.
 현대차지부(2012), 『불법과건 특별교섭 요구안 자료집』.