

# 2017년 노사관계 어디로 갈 것인가?

조성재\*

2016년 우리나라의 전반적 노사관계를 특징지은 용어가 있다면 그것은 ‘심각한 노정대립’이라고 할 수 있다. 노동시장의 이중구조와 양극화를 비롯하여 해묵은 노동 관련 과제를 해결하기 위한 다각적인 논의와 노력 끝에 2015년 9.15 사회적 합의를 이루었으나, 바로 그 다음 날부터 합의의 이행을 둘러싼 노정 간의 입장 차이가 부각되면서 심각한 갈등 양상을 빚었다. 마침내 2015년 말 정부의 공정인사 지침과 취업규칙 지침, 즉 2대 지침 시안이 발표되면서 이러한 노정 갈등은 폭발하게 되고, 결국 2016년은 그러한 첨예한 대립 속에서 시작하였다.

나아가 정부는 2016년 공공부문에 성과연봉제를 도입하여 성과 중심 조직문화를 구축하겠다는 목표를 제시하였다. 2014년 방만경영 해소와 2015년 임금피크제 도입에 이어 성과연봉제까지 도입함으로써, 공공부문의 개혁은 물론 민간부문의 노동개혁을 선도하는 효과도 겨냥하였다. 그러나 노동계는 2대 지침을 ‘쉬운 해고’ 정책으로 규정하고 격렬하게 저항하였으며, 성과연봉제가 저성과자 해고 문제와 결합할 경우 고용불안이 상시화되고, 특히 공공부문에서는 공공성이 크게 훼손될 것으로 우려하였다.

이 같은 정부와 노동계의 치열한 공방 속에서 공공부문과 금융부문 등에서 총파업 전술이 채택되고, 나아가 철도노조가 공공부문 파업의 선두에 서서 74일간의 파업을 진행하기도 하였다. 금융부문은 1970년대 중앙노사협의회, 2000년대 사용자단체를 활용한 산별교섭 등 기업 단위를 넘어선 협의와 교섭의 오랜 전통이 있었지만, 2016년 공공금융기관은 물론 시중은행들도 금융산업사용자단체에서 이탈하면서 단체교섭이 파행을 겪었다. 또한 2001년 이후 산별교섭의 틀을 갖추기 위한 오랜 노력을 기울여 왔던 금속노조는 현대자동차그룹 교섭이라는 새로운 방식을 도입하여 기존 한계를 돌파하고자 하였으나, 역시 사용자의 동의를 끌어내지는 못하였다. 2009년 사용자단체 해산 이후 새로운 산별교섭을 탐색해 오던 보건의료노조 역시 사회적 대화와 노정 협의를 병행하는 유연한 접근에도 불구하고 2016년에 유의미한 산별 교섭의 진전을 보지 못하였다.

금속, 금융, 보건의료, 공공 4대 산별이 이와 같이 사용자의 산별 교섭 기피 혹은 해태 속에

\* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(chosj@kli.re.kr).

서 앞으로 나아가지 못한 것은 물론, 오히려 금융 산별 사례처럼 후퇴하는 양상으로 전개된 것이 2016년 단체교섭의 특징이다. 그리고 금융과 공공부문의 단체교섭이 이와 같이 파행으로 귀결된 가장 큰 요인은 노정대립이다. 특히 공공기관들에서는 성과연봉제를 노사 합의 없이 이사회 의결을 통해 도입함으로써 법적 쟁송에 휘말린 사업장이 많아서, 두고두고 노사, 노정 갈등의 불씨를 남겼다.

민간 노사관계의 유형설정자(pattern setter)로 간주되는 현대자동차와 금속노조의 경우 2016년에 그룹사 교섭이라는 새로운 형태의 실험을 들고 나왔지만, 사용자를 설득하는 데 실패하였다. 기업의 경계를 넘어서는 교섭을 통해 산별교섭으로 나아가고자 하는 시도였지만, 정작 금속노조 현대차지부의 임금교섭은 여전히 ‘그들만의 리그’에 머물고, 심지어 고용문제가 아닌 임금 인상을 둘러싸고 최근 수년간 가장 많은 파업일수를 기록하게 되었다.

철도노조와 현대차지부의 장기파업 속에서 2016년 근로손실일수는 외환위기 이후 최고 수준을 기록한 것으로 추정된다. 선도 부문뿐 아니라, 경기침체 속에서 전반적으로 임금교섭은 더디게 진행되었으며, 협약임금인상률은 더욱 낮아졌다.

이렇게 불안정한 2016년의 노정관계와 노사관계 속에서 경제사회발전노사정위원회는 제 역할을 하기 어려웠다. 9.15 합의에 참여하지 않은 민주노총은 물론, 노정 대립 속에서 한국노총 역시 노사정위 참여를 거부하였다. 총선 이후는 여소야대 국면에서 정부의 노동개혁 입법은 통과를 기대하기 어려운 상황이었으며, 노동계는 야당과의 협력을 통해 정부의 2대 지침 등에 저항하고자 하였다.

이러한 2016년의 갈등적 노사관계와 노정관계는 2017년에 더욱 불안정해질 것으로 전망된다. 탄핵 국면 이후 조기 대선 실시가 예상되기 때문에 열린 정치 공간에서 노동문제의 해결을 둘러싼 백가쟁명이 전개될 것이다. 더욱이 2% 내외 성장률에 그칠 정도의 경기 침체가 예상되기 때문에 2016년의 조선산업 구조조정을 넘어서는 더 넓고 깊은 범위의 구조조정과 이와 관련된 고용조정에 대한 노동계의 반발이 전개될 것이다. 이러한 상황에서 사회적 대화가 쉽게 복원될 것으로 보이지 않기 때문에 어려운 국면은 새 정부 출범 이후까지도 당분간 지속될 가능성이 높다.

본 1월호 특집에서는 금속, 금융, 공공, 보건의료 4개 영역에서 2016년 산별교섭 등 집단적 노사관계에 대한 평가를 수행하였으며, 총론으로서 개별적, 집단적 노사관계 이슈는 물론 최저임금, 산업안전, 기본권 문제 등을 포함하여 노동 부문 쟁점들을 다각적으로 조명해보았다. 이러한 자료 정리와 학술적 평가 속에서 2017년에는 우리나라 노사관계 시스템을 고도화할 수 있는 새로운 해법들이 제출되기를 기대해본다. **KL**