

# 장기 노사갈등 사업장의 합의타결 사례와 시사점\*

정 흥 준\*\*

## I. 쉽지 않았던 장기갈등 사업장의 합의를 접하며

노사관계 교과서에는 노사갈등은 불가피하지만 해결가능하다고 명시되어 있다. 그런데 그 해결이 매우 어려운 예외적인 경우도 있다. 바로 KTX여승무원, 쌍용자동차, 파인텍, 콜트·콜텍 등의 사례인데, 세계적으로도 유례를 찾기 힘들 정도로 오랫동안 노사갈등이 지속되어 온 사업장들이다. 이들 사업장의 공통점은 첫째, 노사갈등이 장기화된 이른바 ‘장기분규<sup>1)</sup>’ 사업장이란 점이다. 짧게는 426일에서 길게는 4,464일 동안 노사갈등이 계속되었다. 둘째, 노사갈등의 원인이 정리해고였으며 해고된 노동자들이 복직을 포기하지 않은 사례이다. 셋째, 노사갈등의 과정에서 노숙농성, 고농농성, 단식투쟁 등 극한 투쟁을 마다하지 않은 사례이다. 그런데 이러한 공통점은 표면적인 공통점이다.

이들 장기 노사갈등 사례의 또 다른 공통점은 ‘공권력의 남용’ 과도 일부 관련되어 있다는 점이다. KTX여승무원, 콜텍 사건은 양승태 전 대법원장이 상고법원 도입·추진을 위해 이른바 ‘재판거래 리스트’에 포함했다는 혐의를 받고 있으며, 쌍용차의 경우 경영진의 회계조작 혐의와 경찰의 과잉진압에 대한 논란이 있었다. 따라서 이들 장기 갈등사업장의 합의·타결은 개별 사업장의 노사갈등 해소를 넘어선 특별한 의미를 가진다.

노사갈등이 장기화될수록 합의는 쉽지 않다. 노사 모두 상대방에 대한 신뢰가 낮아지고 시간이 지날수록 해고된 노동자들이 회사를 협상테이블로 불러낼 수 있는 교섭력이 거의 사라지

\* 이 글은 2017년 한국노동연구원(연구책임 : 정흥준)이 고용노동부의 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『장기 노사분규 사례분석을 통한 시사점 도출』 연구보고서의 후속으로 작성된 글이다.

\*\* 한국노동연구원 부연구위원(hjunjung@kli.re.kr).

1) 분규(紛糾)란 “이해나 주장이 뒤얽혀서 말썽이 많고 시끄러움”을 의미(표준국어대사전)하므로, 노사분규란 표현보다는 노사갈등이 노동자와 사용자의 이해충돌 및 대립상태를 정확하게 나타내므로 이 글에서는 노사분규 대신 노사갈등이란 용어를 사용하였다.

기 때문이다. 어쩌면 이러한 상황들이 노동자들로 하여금 굴뚝에 올라가거나 끼니를 중단하거나 심지어 생을 포기하는 극한 투쟁조차 감행하도록 만들었는지도 모른다.

따라서 장기갈등 사업장의 경우 노사합의가 언제 이루어질지 예측하기가 매우 어렵다. 당사자인 노동자들도 노사합의에 대한 구체적인 전망을 가지고 임하기보다는 ‘언젠가는 되겠지’라는 막연한 희망을 가지고 스스로의 요구를 굽히지 않는다. 반대로, 회사는 법적으로 책임질 것이 없는 상황에서 일부 노동자들의 극한투쟁에 굴복할 수는 없다는 입장을 보인다.

그러나 예상과 달리 2018년 7월 21일, 철도공사 노사는 KTX여승무원 180명의 복직을 합의하였다. 뒤이어 2018년 9월 14일, 쌍용차 노사는 및 경제사회노동위원회와 함께 해고노동자 119명의 복직을 결정하였다. 2019년 1월 11일에는 파인텍 노사가 회사 정상화에 합의하여 5명의 조합원이 공장으로 복귀하게 되었다. 마지막으로 2019년 4월 13일, 콜텍 노사가 명예복직을 합의하여 긴 장기갈등을 마무리 지었다.

이러한 일련의 합의를 접하면서 이 글은 두 가지 목적으로 작성되었다. 하나는 장기갈등 사업장이 어떤 내용으로 합의를 하였는지를 확인하는 것이다. 다른 하나는 어렵게만 보였던 노사 타협이 어떻게 가능하게 되었는지를 분석하는 것이다. 이러한 분석을 통해 장기 노사갈등 타결의 시사점이 무엇인지, 앞으로의 과제는 어떤 것들이 있는지를 살펴보았다.

## II. 주요 경과와 합의 내용

이 절에서는 KTX여승무원, 쌍용자동차, 파인텍, 콜텍의 장기 노사갈등 사업장 사례의 대략적인 경과와 최종 합의 내용을 살펴보겠다.

### 1. KTX여승무원

“하늘에 스텐디스가 있다면 땅엔 KTX여승무원이 있다.”는 채용광고 문구를 보고 KTX여승무원은 2004년 KTX 경부선 개통과 함께 입사하였고, 사회적 주목을 받기도 하였다. 당시 그들은 사회경험이 거의 없는 20대 여성들로, 비록 철도공사의 계약직으로 입사하였지만 멀지 않아 정규직이 될 것이라고 믿었다(정홍준 외, 2017). 그러나 고용계약이 체결된 지 1년 만에 철도공사에서 흥익회 소속으로 바뀌어 간접고용 비정규직 신분이 되었고 불합리한 차별이 계속되자, KTX여승무원들은 2005년 12월 2일 KTX열차승무지부를 결성하고 철도노조에 가입하였다. 그 후 2006년 3월 1일 철도노조는 파업을 하였고 KTX여승무원도 동참하였다. 철도노조

의 파업은 3일 후 중단되었으나 KTX여승무원들은 직접고용을 요구하면서 파업을 지속하였고, 2006년 5월 19일 업무에 복귀하지 않은 251명이 해고되었다.

이후 KTX 해고노동자 205명은 철도공사를 상대로 직접고용관계를 주장하며 ‘근로자 지위 확인’ 소송을 제기하였고, 1심과 2심 법원은 묵시적 근로계약관계를 인정하였다. 그러나 2015년 2월 26일 대법원은 1심과 2심의 판정을 뒤집고 파기환송했다. 묵시적 근로계약관계 및 근로자파견을 모두 부인한 것이다. 대법원의 판결 이후 한 명의 해고노동자이면서 어린 세 딸의 엄마였던 해고 여승무원은 상실감을 이기지 못하고 스스로 목숨을 끊어 안타까움을 자아내기도 하였다. 당시 대법원의 파기환송 결정은 상당히 예외적이었는데, 대법원 사법행정권 남용 특별조사단(이하 대법원 특별조사단)은 KTX대법원 재판결과가 양승태 전 대법원장의 상고법원 추진을 위한 정치적 고려였다고 밝혀 충격을 주었다.

KTX열차승무지부는 대법원 특별조사단 발표 직후 대법원의 결정이 공정하지 않으므로 즉시 복직을 해야 한다는 입장을 밝혔고, 철도공사 노사는 2018년 7월 21일 <표 1>과 같은 단계적 특별채용에 합의하였다. 2006년 한국철도유통에서 해고된 승무원 가운데 근로자지위확인 소송에 참여한 205명을 6급사무직으로 단계별 특별 채용한다는 내용이었다. 이로써 KTX여승무원들은 2006년 해고 이후 12년 만에 철도공사로 직접 채용되었다.

〈표 1〉 KTX여승무원 노사합의 주요 내용

<p>특별채용대상 : 최대 205명</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2006년 구 한국철도유통에서 정리해고된 자로서 철도공사의 자회사에 취업경력이 없고,</li> <li>○ 1~4차에 걸쳐 근로자지위확인인 소를 제기한 자로서 일정 기한 내 공사에 취업의사(문서)를 제출한 자</li> </ul> <p>특별채용직위 : 사무영업(6급)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 자회사인 코레일관광개발의 승무직(553명)이 공사로 기능이 이관될 경우* 관련 절차에 따라 승무직으로 전환도 가능</li> </ul> <p>* 철도공사는 5개 자회사 정규직(1,681명 : 열차승무, 역무, 입환 등)은 전문가 실사 등을 거쳐 제시된 &lt;조정안&gt;에 따르기로 합의(6.27)</p> <p>특별채용시기 : 내년 상반기까지 3단계에 걸쳐 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 채용시기 및 인원은 인력운영 여건을 고려하되, 1차는 33명, 2차는 80명, 3차는 잔여취업대상자로 추진</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2. 쌍용자동차

“해고는 살인이다”라는 슬로건으로 우리 사회 노동시장의 슬픈 단면을 보여준 쌍용차는 2005년 중국의 상하이 자동차에 의해 인수된 지 4년 만인 2009년 2월 6일 법정관리에 들어가 구조조정을 실시하였다. 그해 4월 회사는 2,646명에 대해 정리해고를 통보하고 노조는 5월 22일부터 77일간의 파업투쟁에 돌입하였다. 특히 2009년 8월 5일 경찰은 공권력을 공장에 투입하여 파업을 진압하였는데, 그 과정에서 폭력적인 진압장면이 고스란히 TV에 방영되어 충격을

주기도 하였다. 2018년 경찰청 인권침해 진상조사위는 당시 경찰의 쌍용차 파업진압이 과잉진압이었음을 밝혔다. 노조의 파업이 종료된 이후 1,796명이 희망퇴직을 선택하였고 607명이 무급휴직에 들어갔으며 159명은 정리해고 되었다. 그 후 쌍용자동차는 인도의 마힌드라에 인수 되었다.

쌍용자동차 해고노동자들의 비극은 이때부터 시작되었다. 희망퇴직자 중 13명이 사망했는데 이중 6명이 자살을 선택했다. 해고자 중에는 4명이 사망했는데, 그중 2명이 자살을 선택했다. 하청업체 노동자도 1명이 자살했으며 재직자 중 4명이 자살했다. 2009년 정리해고 이후 10년 동안 관련 노동자와 가족 등 30명이 사망에 이른 것이다. 쌍용차 노동자들과 그 가족들의 죽음에 대해 김승섭(2017: 102)은 해고로 인한 급격한 사회경제적 지위의 하락과 사회적 지지의 단절을 전적으로 노동자들이 신체적, 정신적으로 감당해 내지 못한 결과라고 분석하면서, 국가가 해고노동자들을 방치할 것이 아니라 일상으로 복귀할 수 있도록 도와야 한다고 주장하였다.

〈표 2〉 쌍용자동차 노사합의 주요 내용

해고자 복직 합의서	
	<p>쌍용자동차주식회사, 쌍용자동차노동조합 및 금속노동조합 쌍용차지부와 대통령 소속 경제사회노동위원회는 현재까지 복직하지 못한 해고자 문제의 조기 해결을 통하여 사회적 갈등을 해소하고 회사의 도약을 위해 아래와 같이 합의한다.</p> <p style="text-align: center;">- 다 음 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>회사는 복직 대상 해고자를 2018년 말까지 60%를 채용하고, 나머지 해고자를 2019년 상반기 말까지 단계적으로 채용한다.</li> <li>2019년 상반기 대상자 중 부서배치를 받지 못한 복직대상자에 대해 2019년 7월 1일부터 2019년 말까지 6개월간 무급휴직으로 전환 후 2019년 말까지 부서배치를 완료한다. 무급휴직자에 대한 처우 등 제반 사항은 기 시행한 사례에 따르기로 한다. 또한 경제사회노동위원회는 무급휴직자를 대상으로 교육, 훈련 등을 실시할 수 있도록 추진한다.</li> <li>금속노조 쌍용차지부는 본 합의와 동시에 회사를 직접 상대방으로 한 2009년 인력 구조조정과 관련된 일체의 집회나 농성을 중단하고, 이와 관련된 일체의 시설물과 현수막을 자진 철거하며, 회사가 본 합의를 위반하지 않는 한 회사를 직접 상대방으로 한 2009년 인력 구조조정과 관련한 민형사상 이의(집회, 시위, 선전활동 등 포함)를 제기하지 않기로 한다.</li> <li>경제사회노동위원회는 쌍용자동차 노사가 어려운 경영여건에도 불구하고 지난 10년간의 갈등을 사회적 합의로 해결한 것에 존경을 표하며 관계부처와 협의하여 해고자 복직으로 생기는 회사의 부담을 줄이기 위한 지원 방안과 경영정상화를 위한 지원 방안을 마련한다.</li> <li>경제사회노동위원회는 쌍용자동차 해고자 복직과 지속성장을 위해 추가적 정부지원 방안 마련 및 본 합의서에 따른 세부 실행계획 점검을 노사정 대표가 참석하는 “쌍용자동차 상생 발전위원회”에서 논의한다.</li> </ol> <p style="text-align: center;">2018년 9월 14일</p>

2014년 2월 7일 서울고등법원이 쌍용차 해고자 153명이 낸 해고무효소송에서 쌍용차 경영진과 안진 회계법인이 정리해고를 정당화하기 위해 경영위기를 부풀린 회계조작을 지적하면서 쌍용차 해고 노동자들은 사회적으로 보다 큰 관심을 받았다. 2017년부터 고용노동부의 지원으로 복직을 둘러싸고 노사가 협상을 시도하였으나 끝내 쟁점을 좁히지는 못했다.

지지부진하던 쌍용자동차 해고노동자의 복직 관련 노사교섭이 급물살을 탄 것은 2018년 7월 문재인 대통령이 인도를 방문한 이후였다. 당시 대통령은 마힌드라 회장을 만나 쌍용차 해고노동자에 대한 관심을 요청하였다. 그로부터 두 달여 지난 9월 13일 쌍용차 사측과 기업노조 및 금속노조 쌍용차지부, 그리고 경제사회노동위원회 문성현 위원장은 해고자들의 복직을 합의하였다. <표 2>는 쌍용차 해고자 복직 관련 노사합의로, 해고자 중 60%는 연말까지 복직하고 나머지 해고자도 2019년 상반기 중 복직하는 것이 그 주된 내용이었다. 실제 해고자 중 71명이 2018년 12월 31일 복직하였다.

### 3. 파인텍

“최장기 굴뚝농성”이란 아픔을 가진 파인텍의 출발은 잘 알려진 한국합섬이었다. 섬유산업의 쇠퇴와 함께 플랜트 원사를 생산하던 한국합섬이 파산한 것은 2007년의 일이었다. 파산 이후 1,200~1,300여 명이었던 한국합섬 직원규모는 230명으로 줄어들었고 노조 조합원도 104명으로 줄어들었다. 그 후 2010년 스타플렉스가 한국합섬을 인수하였고 사명도 스타케미칼로 변경하였다. 당시 스타플렉스는 한국합섬을 399억의 저가(평가액은 870억)로 인수하는 대신 공장 부지와 설비만이 아니라 노동자의 고용과 단체협약도 함께 승계하였다. 이때까지만 해도 한국합섬은 스타케미칼로 새로운 전기를 마련한 것으로 보였다.

그러나 2011년 공장이 본격적으로 재가동된 지 불과 9개월 만인 2012년 1월, 사측은 공장 가동의 중단을 선언하고 희망퇴직 등 구조조정을 시작하였다. 139명이 희망퇴직으로 퇴사하고 이를 거부한 직원 29명이 남아 해고자 복직투쟁을 전개하였다. 그 과정에서 노동조합은 2014년 5월 27일부터 2015년 7월 7일까지 한국합섬 공장 굴뚝에서 408일 동안 농성을 하였고, 노사는 마지막까지 남은 11명의 해고자에 대해 파인텍이란 회사를 설립하여 고용을 보장하기로 합의하였다. 마침내 2016년 1월 한국합섬 해고 노동자였던 직원 8명으로 구성된 (주)파인텍(총남아산 소재)이 가동되었고, 오랜 노사갈등이 종결되는 것처럼 보였다.

하지만 2016년 1월부터 5월까지 단체교섭이 난항을 겪으면서 노사갈등은 다시 불거졌다. 노조의 113개 요구사항 중 사측은 법적 의무사항인 31개 조항 외에 노조활동, 복리후생 등을 전혀 수용하지 않았다. 이에 노동조합이 반발하자, 사측은 새로운 제안을 하게 되는데 1년간 영업지원원 하겠으니 노조가 공장을 운영하라는 것이었다. 이에 파인텍 지회는 회사가 공장 정상

화에 의지가 없음을 확인하고 2017년 11월 12일 공장 정상화, 단체협약 인정 등을 요구하며 조합원 2명이 서울에너지공사 내 굴뚝에 올라가 농성을 재개하였다. 사측도 공장의 임대계약이 종료된 것을 계기로 생산시설을 외부로 반출하였다.

그 후 파인텍 지회는 굴뚝 농성 외에도 종교단체와 함께 2차례의 오체투지 등을 진행하였으며, 2018년 12월 10일부터는 단식농성에 돌입하기도 하였다. 이에 고용노동부는 20여 차례 노사를 면담하고 이견을 좁히기 위한 중재를 여러 차례 시도하였다. 또한 조계종, 천주교, 기독교 등의 종교단체 및 더불어민주당 을지로위원회 등 정당도 적극적으로 개입하였고 이러한 노력을 통해 그동안 교섭을 거부하던 회사가 교섭테이블에 앉게 되었다.

그 결과 2019년 1월 10일 노사합의로 굴뚝농성이 종결되었고 <표 3>과 같은 합의에 도달하였다. 주요 내용은 스타플렉스의 대표이사가 파인텍의 대표이사를 맡아 최소 3년간 고용을 보장한다는 것이었다. 또한 2019년 4월 30일까지 단체협약을 체결하고 노사가 회사의 정상화를 위해 노력하기로 합의하였다.

**<표 3> 파인텍 노사합의 주요 내용**

(주)파인텍(이하 “회사”)과 전국금속노동조합(“노조”)은 다음과 같이 합의한다.

- 다 음 -

1. 회사의 정상적 운영 및 책임 경영을 위해 (주)파인텍의 대표이사를 김세권이 맡는다.
2. 회사는 2019년 1월 1일부터 6개월간 유급휴가로 임금을 100% 지급하며, 2019년 7월 1일부터 공장을 정상 가동하고 별지에 기재한 조합원 5명을 업무에 복귀시킨다.
3. 고용은 2019년 1월 1일부터 최소한 3년간 보장한다.
4. 공장의 소재지는 평택 이남지역으로 한다. 생산품목은 현 생산품과 스타플렉스 물량 중 가능한 품목, 그리고 신규 품목을 추가할 수 있다. 원활한 생산활동을 위해 적정인원을 고용한다.
5. 노사는 아래의 내용과 같이 기본협약을 체결하고, 2019년 4월 30일 내에 단체협약을 체결한다.
  - ① 노사는 금속노조 파인텍지회를 교섭단체로 인정한다.
  - ② 회사는 기본급을 최저임금 + 1,000원으로 한다. 지급일은 25일로 한다.
  - ③ 노동시간은 주40시간, 최대 52시간으로 하고 추가 연장시간은 노사 합의한다.
  - ④ 회사는 노조사무실을 제공하며, 5명을 합하여 상급단체 회의시간을 포함한 연 500시간에 해당하는 타임오프를 부여한다.
6. 노사는 본 합의와 동시에 민형사상의 모든 소송을 취하하고, 노조는 일체의 집회나 농성을 중단하며, 시설물과 현수막을 자진 철거한다.
7. 위 합의 불이행시 관련된 책임은 불이행 당사자가 진다.
8. 회사는 노동조합이 요청할 경우 성실하게 교섭한다. 노사는 회사의 경영정상화를 위해 최선을 다한다.

2019년 1월 11일



#### 4. 콜텍

기타를 치는 사람이라면 거의 대부분 콜트악기를 기억한다. 1973년 설립된 콜트악기는 1970년대 통기타 붐과 함께 성장하였고 1980년대 클래식기타, 1990년대 전자기타 등으로 꾸준히 기업의 명성을 쌓았다. 콜트악기 부평공장은 1977년 가동되었고, 전자기타를 생산하는 콜텍 대전공장은 1991년부터 가동되었다. 그 후 콜트콜텍악기는 해외공장을 설립하게 되는데 1995년 인도네시아에 PT콜트를 설립하였고, 1999년 중국 대련에 콜텍대련을 설립하였다.

해외공장이 확대되고 국내공장이 더 이상 필요 없게 되자 회사는 본격적인 구조조정에 돌입하였다. 콜트 부평공장의 경우, 2007년 4월 12일 직원들을 상대로 1차 희망퇴직을 실시하였다. 2008년 8월 31일 2차 희망퇴직을 실시한 결과 153명이 희망퇴직 하였고 이를 거부한 29명은 정리해고 되었다. 콜텍 대전공장의 경우 2007년 7월 10일 구조조정을 실시한 결과, 40명이 희망퇴직 하였고 이를 거부한 40명은 정리해고 되었다.

정리해고 된 조합원들은 법적 소송을 제기하였다. 두 곳 모두 경영상 위기로 보기 어려웠으나 콜트악기는 대법원으로부터 이미 사업장이 없어진 관계로 해고를 구제할 실익이 없다는 최종판결을 받았다. 콜텍의 경우 대법원이 해고 당시 경영상 위기가 없더라도 미래 다가올 경영상의 위기가 인정된다며 해고를 인정하였다. 이 두 판결에 대해 노동조합은 반발하였고 콜텍지회는 그동안 공장폐쇄 철회를 요구하며 송전탑농성, 본사 점거농성, 해외 원정투쟁을 전개하였다. 그 결과 2016년부터 노사가 교섭을 시작하였으나 별다른 성과를 얻지 못했다. 특히 2017

#### 〈표 4〉 콜텍 노사합의 주요 내용

##### 합의서

1. 회사는 2007년 정리해고로 인하여 해고노동자들이 힘들었던 시간에 대하여 깊은 유감을 표한다.
2. 회사는 2019년 5월 2일부터 김경봉, 임재춘, 이인근 조합원을 복직시키되, 소급해서 근로관계를 부활시키거나 해고기간의 임금 등을 지급하지는 아니한다. 위 복직자들은 5월 30일부로 퇴직한다. 복직 기간의 임금은 4항에 포함시킨다. 처우는 부속합의서에 따른다.
3. 회사는 국내 공장을 재가동할 시 희망자에 한해 우선 채용한다.
4. 회사는 전국금속노동조합 대전충북지부 콜텍지회 조합원 25명에 합의금을 지급한다. 세부적인 내용은 부속 합의서에 따른다.
5. 전국금속노동조합은 본 합의와 동시에 회사를 직접 상대방으로 한 일체의 집회나 농성을 중단하고, 이와 관련된 일체의 시설물과 현수막을 자진 철거한다. 회사와 전국금속노동조합은 서로를 상대방으로 한 일체의 민형사 행정상 소송을 취하하며, 본 합의를 위반하지 않는 한 상호간 일체의 법적 사실적 권리주장이나 이의를 제기하지 않기로 한다.
6. 본 합의서 체결 후 합의를 위반할 경우 그 책임은 위반 당사자가 진다.
7. 위와 같이 합의가 되었으므로 본 합의서 3통을 작성하여 각 1통씩 보관한다.

2019년 4월 23일

~2018년 동안 인천계양 국회의원인 송영길 의원이 콜텍 박영호 대표이사를 만나 중재를 위해 노력하였으나 합의에까지 이르지 못했다.

콜텍이 다시 사회적 주목을 받게 된 것은 대법원 사법농단 관련 특별조사단이 양승태 전 대법원장의 재판거래 목록에 콜텍이 포함되어 있었기 때문이다. 이후 콜텍 노사교섭이 본격적으로 재개된 것은 노사의 요구와 고용노동부의 노사갈등 해결을 위한 지원이 있었기 때문인데, 고용노동부의 중재로 7차례의 간담회가 개최되었고 3~4월 집중적인 교섭을 통해 노사 양측의 입장차를 줄일 수 있었다. 마침내 4월 22일 노사는 <표 4>와 같이 합의하게 되었다. 합의 내용을 보면, 회사는 정리해고에 대해 유감을 표명하였고 해고자들은 한 달 정도 명예복직한 후 퇴사하는 것을 수용하였다. 이로써 4,464일 13년간 지속되어 온 콜텍의 노사갈등이 마침내 마무리되었다. 그러나 콜텍지회와 달리 콜트지회는 아직까지 노사합의에 이르지 못하고 서초동 대법원에서 농성을 하고 있는 상황이다. 빠른 시일 안에 콜트 지회 역시 노사합의가 이루어져야 할 것이다.

### III. 무엇이 합의타결을 이끌었나?

쉽지 않아 보였던 장기 노사갈등 사업장의 합의타결에는 몇 가지 요인이 작용했는데, 이를 정리하면 노사의 합리적 선택, 사회적 연대, 그리고 정부의 중재 역할 등이다.

#### 1. 노동존중 사회분위기와 노사의 합리적 선택

정부가 ‘노동존중’을 강조하면서 많은 변화가 일어나고 있으며 이러한 변화의 분위기가 사회적 갈등을 해소하는 데에도 영향을 미치고 있다. 주지하듯이, 지난 2년 동안의 대표적인 노동존중 정책들로 공공부문 비정규직의 정규직화, 근로시간 단축, 산업안전법 개정 등이 이루어졌다. 이들 정책은 추진과정상에 다양한 한계와 쟁점들을 보여주었지만 향후 우리 사회의 노사 관계에 커다란 변화를 예고하는 정책들이다.

둘째, 잘못된 노동정책에 대한 재평가와 개선노력이 노동에 대한 사회적 인식을 바꾸는 계기를 제공하였다. 예를 들어, 과거의 잘못된 노동정책에 대한 평가와 개선방안을 도출하기 위한 노력의 일환이었던 고용노동행정개혁위원회는 2018년 7월 <15대 과제>를 제시한 바 있다. 구체적으로, 노동행정 및 근로감독 등의 개선만이 아니라 노동계 사찰 및 블랙리스트 작성 근절, 노조 무력화 시도 및 부당한 개입에 대한 조사와 개선 등의 권고였다. 이러한 일련의 제안



조치들은 사용자들에게 법 위반 등을 하면서까지 노동조합 활동에 대한 적대적인 정책을 추진해서는 안 된다는 인식을 심어주었다. 사회적으로도 노조 할 권리가 국민의 기본권임을 확인시켜 주었다.

셋째, 적극적인 노정대화도 갈등적인 노사관계를 조율하여 극단적인 대립을 피하는 데 기여하고 있다. 현 정부는 경제사회노동위원회를 활용하여 다양한 의제에 대한 사회적 대화를 추진하고 있으며, 더 나아가 주요 정책들을 추진하면서 정부부처 등이 노동조합, 시민사회단체들과 접촉하여 의견을 수렴하고 정부정책을 설명하고 있다. 비록 사회적 대화와 노정협의 모두가 충분한 성과를 도출하고 있는 것만은 아니지만 분명 이전과는 다른 차별적인 시도라고 하겠다.

이러한 일련의 노동중준 정책들은 장기 노사갈등 사업장의 타결에도 적지 않은 영향을 미쳤다. 무엇보다 사용자들의 마음을 바꾸는 계기가 되었다. 과거와 달리, 노사갈등이 장기화된 기업의 사용자들이 자사의 노사문제를 책임 있게 해결하는 것이 기업이미지를 제고하고 사회분위기에 조응하는 것이라는 인식을 가지게 되었다. 공기업인 철도공사는 정부 정책을 가능한 적극적으로 수용해야 하는 입장이다. 쌍용자동차의 경우 한국 국민이 주요 소비자이므로 기업이미지와 사회적 책임이 매우 중요한 기업인데, 마힌드라 회장이 약속을 했으니 지켜야 하는 상황이었다. 파인텍과 콜텍의 경영진 역시 계속해서 노사갈등으로 인해 언론 등의 주목을 받는 것보다 적절한 중재안이 마련된다면 타협을 통해 문제를 해결하는 것이 경영에 도움이 된다는 합리적인 판단을 했을 수 있다.

사용자만이 아니라 노동조합도 지금을 오랜 노사갈등을 종결할 수 있는 시점으로 보았다. 농성과 단식 등으로 사용자를 압박하는 데 그치지 않고 적극적으로 교섭테이블을 만들고 적극적인 해결의지를 보였다. 자신의 정당성을 알리고 명분에 집착한 요구안을 제시하기보다 실질적인 합의를 위해 교섭에 성실하게 임하였다. 따라서 최종합의안의 내용이 다소 기대에 못 미치는 부분도 있었지만 노동조합은 양보를 통해 최종 합의를 이루었다. 이러한 노동조합의 전략적 선택 역시 많은 국민이 관심을 가지고 지켜보는 장기 노사갈등에 대해 노조도 책임 있게 임하는 것이 중요하다는 판단을 했기 때문에 가능했다. 또한 다수의 국민이 노동기본권의 중요성을 인정하고 지지하는 현재의 상황에서 적절한 중재안으로 합의를 하는 것이 극한투쟁을 하고 있는 개인의 희생을 막는 방법이라고 판단했을 수 있다.

## 2. 다양한 사회적 연대

KTX여승무원, 쌍용차 정리해고 노동자, 파인텍 노동자, 콜텍 노동자들이 오랫동안의 투쟁을 끝내고 사업장으로 복귀할 수 있었던 또 다른 중요한 원인 중 하나는 당사자 간의 합리적인 선택만이 아니라 다양한 사회적 연대가 있었기 때문에 가능했다. 첫째, 정규직 노동조합과 상

급단체가 문제를 함께 해결하기 위해 노력하였다. KTX여승무원의 경우 간접고용 비정규직임에도 드물게 정규직 노동조합인 철도노동조합의 지부로 설립되었으며 해고 이후 복직까지 정규직 노동조합은 적극적으로 지원을 하였다. 민주노총 금속노조는 산하 조직인 쌍용차, 파인텍, 콜텍 등의 교섭에 참여하면서 적절한 합의가 도출되도록 다각도로 노력을 하였다. 쌍용차의 경우 복수노조이면서 1노조인 기업노조도 해고자들의 복직합의에 함께하였다.

둘째, 장기 노사갈등 문제를 해결하는 데 있어서 종교단체의 역할이 매우 컸다. KTX여승무원의 경우 천주교 서울대교구 노동사목위원회, 조계종 노동위원회, 한국기독교교회협의회 비정규직대책 한국교회연대, 영등포산업선교회, 대한성공회 정의평화사제단 등 종교단체가 2017년 5월 29일 「KTX 해고승무원 문제 해결을 위한 대책위원회」에 참여하여 복직을 위해 노력하였다. 종교계의 노력은 대책위원회의 참여에만 국한되지 않고 적극적인 중재역할로까지 나아갔다. KTX여승무원들이 대법원에서 패소를 하게 되어 해고기간 중 받은 임금을 되돌려 주어야 하는 상황이 되자 종교계는 이를 적극적으로 중재하였다. 대전지법은 전체 금액 중 5%만을 지급하는 안으로 조정권고안을 제시하였고 노사는 이를 수용했다. 또한 파인텍의 농성에서도 성문밖교회 등 기독교 단체들이 정기적으로 농성장 예배를 드리며 해결을 촉구하였다. 이들 종교단체는 복직을 기원하면서도 해고노동자들을 위로하는 역할을 하였다.

마지막으로, 시민사회단체 및 인권단체들이 장기 노사갈등으로 인한 극한투쟁이 원만하게 합의·타결될 수 있도록 꾸준히 지원을 한 것도 유효했다. 특히 사용자의 태도가 강경하고 노사교섭이 매우 어려웠던 파인텍의 경우 인권재단 사람(박래균 이사)과 기독교교회협의회 인권센터(박승렬 소장)가 동조단식에 함께하면서 마지막 교섭과 합의타결에 힘을 실어주기도 하였다. 이러한 일련의 노력들은 장기화된 극단적인 노사갈등을 해결해야 한다는 사회적 소명이 있었기 때문에 가능했다.

### 3. 국가기관의 적극적인 중재

장기 노사갈등을 중재할 수 있는 가장 영향력 있는 기관은 정부이다. 이번 장기갈등 사업장의 해결에 있어서도 정부의 중재 역할이 컸다. 아래에서는 문재인 대통령을 포함한 청와대, 경제사회노동위원회, 을지로위원회, 그리고 주무부처인 고용노동부의 역할을 간단히 살펴보고자 한다.

첫째, 정부의 명확한 방향성이 장기 노사갈등 사업장의 문제를 해결하는 데에 크게 기여하였다. 현 정부는 다양한 사회갈등 중에서도 노동문제에 대해 지속적인 관심을 갖고 해결을 위해 다양한 방식으로 조정과 중재 역할을 수행하였다. 예를 들어, 문재인 대통령은 인도 방문 시 쌍용차의 대주주인 마힌드라그룹 회장에게 쌍용차 해고노동자의 복직에 직접 관심을 가져

달라고 요청하기도 하였다. 이러한 대통령의 관심과 청와대의 조정역할은 정부부처는 물론 노사 모두에게 문제해결을 위한 확실한 동기를 부여했다.

둘째, 노사정 대화기구인 경제사회노동위원회도 오랜 노사갈등을 해결하는 데 기여할 수 있음을 보여주었다. 장흥근 외(2017)의 연구에 따르면, 많은 국민들은 노사갈등에 대해 사회적 대화를 통한 해결이 바람직하다고 인식하고 있었는데, 이러한 기대를 현실에서 보여준 것이다. 특히 쌍용자동차의 경우 경제사회노동위원회가 정부를 대신해 회사의 부담을 줄이고 지원할 수 있는 방안을 모색하는 역할을 한다고 합의문에 명시하기도 하였다. 이를 위해 해고자 복직 이후 경제사회노동위원회가 중심이 되어 「쌍용자동차 상생 발전위원회」에서 지속가능한 발전 방향을 논의하기로 하였다. 이러한 노사정기구의 입장표명은 외국인 투자회사에 해고자 복직을 결정하는 동기를 제공하였다. 경제사회노동위원회는 쌍용자동차만이 아니라 구조조정 사업장에 대한 노사 대타협과 이를 통한 고용보장에 특별한 관심을 가지고 파인텍 등과 노사면담을 갖기도 하였다.

셋째, 장기 노사갈등을 해결하기 위한 정치권의 노력도 가볍지 않았다. 특히 을(乙)들을 지원하는 국회의원 모임인 을지로위원회(현 위원장 박흥근)는 쌍용자동차, KTX여승무원, 파인텍 등 그동안 장기 노사갈등 사업장에 대해 꾸준한 관심을 기울여 왔으며, 국회의원의 입장에서 을(乙)들을 지원한다는 명분을 가지고 사용자들을 설득하였다. 사실 을지로위원회는 지난 정부에서도 우원식 의원(전 을지로위원회 위원장) 등이 비정규직 등 노동자들을 대변하는 데 애써 온 국회의원 모임이었다. 사용자들은 정부만이 아니라 입법기관인 국회의원들의 관심에 대해 부담을 가질 수밖에 없었고 결과적으로 국회의 관심도 장기 노사 갈등을 해결하는 데에 기여했다고 볼 수 있다.

넷째, 노사관계 주무부처인 고용노동부는 사회적 분위기를 반영하여 장기 노사갈등 사업장을 중재하기 위해 다방면으로 노력하였다. 특히 고용노동부는 교섭 자체가 어려웠던 콜텍과 파인텍의 노사교섭을 집중해서 지원하였다. 예를 들어, 2018년 말부터 금속노조와 콜텍 경영진 간의 간담회를 수차례 개최하여 서로의 고충과 이견이 무엇인지를 확인할 수 있도록 지원하였고, 2019년 3월에는 콜텍지회와 경영진 간의 일대일 면담을 주선하여 실무교섭에 가까운 구체적인 논의를 할 수 있도록 지원하였다. 또한 파인텍 굴뚝 농성과 관련하여 2018년 10월부터 노사면담 및 노사 당사자 간담회 등을 통해 노사 간 대화를 할 수 있도록 지원하였다. 이러한 고용노동부의 적극적인 교섭지원은 노사가 구체적인 합의를 이끌어내는 데에 있어 마중물 역할을 했다고 평가할 수 있다.

## Ⅳ. 오랜 숙제를 마친 이들을 위하여


어렵게만 보였던 장기 노사갈등이 지난 몇 달 동안 차례로 합의하에 타결되었다. 일차적으로 노사의 결단이 중요했지만 노사가 합의할 수 있도록 도운 보이지 않는 숨은 노력들도 간과할 수 없다. 정규직 노조와 상급단체의 지원, 종교 및 인권단체의 연대, 그리고 정부의 적극적인 중재와 같은 노력들이 모여 길게는 13년간 계속된 노사갈등이란 긴 숙제를 끝낸 것이다. 이들 사례의 고통스러운 경험은 무엇보다도 장기 노사갈등에 빠지지 전에 노사 그로고 정부 모두 보다 능동적이고 지혜로운 해법을 강구하는 것이 얼마나 절실한 일인지 재차 깨닫게 한다.

그동안 노사갈등이 장기화되고 극한 대립으로 이어진 사업장의 특징은 임금 등 근로조건 때문이 아니라 무리한 정리해고가 갈등의 일차적인 원인이었다. 경영상 어려움이 있으면 해고가 가능하지만 이때 중요한 것은 노사가 끝까지 의견을 나뉘 피해를 최소화하는 원칙을 가져야 한다는 것이다. 경영이 어려워지면 희망퇴직 등은 불가피하더라도 고용은 최대한 보장할 필요가 있다. 필요하면 임금을 삭감해서라도 고용을 유지하고, 경영이 회복되면 다시 희망퇴직자를 우선 채용한다든지, 노동조건을 향상한다든지 하는 조치를 취하는 유연성을 노사가 가져야 한다.

노사갈등이 장기화된 대부분의 사업장 사례들은 희망퇴직을 실시한 이후 희망퇴직에 동의하지 않는 노동자들을 일방적으로 정리해고 하여 노사 간 교섭을 어렵게 만드는 데에서 출발한다. 그 후에도 행정당국 등이 노사에 대해 적극적인 중재를 하지 않으면서 결국 노사갈등이 장기화되고 극한 투쟁 등이 일어난다. 따라서 경영이 어렵더라도 해고를 최대한 피하고 함께 양보하여 일자리를 지키려는 노사의 노력이 필요하다. 행정당국도 정리해고 사안에 대해선 사후 중재에 앞서 선제적으로 관심을 갖고 지원을 하는 새로운 매뉴얼을 개발해야 한다.

장기 노사갈등은 해당 사업장만의 문제가 아니라 사회적 긴장과 갈등을 높여 결과적으로 해결을 위한 사회적 비용도 적지 않게 요구한다. 따라서 사전에 갈등의 장기화를 피하기 위한 예방적인 노력들이 요구된다. 무엇보다 경영진들은 정당성을 의심받을 수 있는 정리해고에 대해선 특별한 주의를 기울여야 한다. 정리해고의 정당성을 인정받으려면 충분한 근거가 존재해야 한다. 그렇지 않을 경우 내부 구성원들의 동의를 받기가 어렵기 때문이다. 정당성이 부족하게 되면 무리한 조치들이 뒤따르게 되어 더 큰 문제를 만들어내기도 한다. KTX여승무원, 쌍용차, 콜텍의 경우 모두 처음부터 정리해고의 정당성을 둘러싼 논란이 많았던 사례였다. 처음부터 투명하게 진행되었더라면 정리해고로 인한 극단적인 선택과 노사갈등은 예방할 수 있었을지 모른다.

장기 노사갈등을 근본적으로 개선하기 위해선 지금까지의 노사관계와 다른 질적 변화가 필요하다. 과거 우리의 노사관계는 힘의 논리에 기초한 강압적 노사관계가 지배적이었다. 회사가 힘이 있으면 노동조합을 굴복시키고, 반대로 노동조합이 힘이 있으면 회사를 굴복시키는 방식이었다. 그러나 이제는 달라져야 한다. 노동존중 시대로 나아가기 위해서는 포용적 노사관계로의 전환이 필요하다. 회사는 노동자들의 권리를 존중하고, 특히 노동자의 고용안정을 최우선으로 고려하는 태도를 가져야 하며 노동조합은 회사가 어려울 때 양보해야 한다.

마지막으로, 오래된 숙제를 마친 해고 노동자들과 결단을 보여준 경영진, 그리고 이들 옆에서 함께하며 교섭을 지원한 종교단체, 인권단체, 그리고 정부기관 담당자들에게 박수를 보내며 글을 맺는다. 

### [참고문헌]

김승섭(2018), 『아픔이 길이 되려면』, 동아시아.

장흥근·이정희·정홍준·설동훈(2017), 『2017년 노사관계 국민의식조사 연구』, 한국노동연구원.

정홍준·김정우·송민수·유병홍·황수옥(2017), 『장기 노사분규 사례분석을 통한 시사점 도출』, 고용노동부.