

# 2022년 상반기 노사관계 스케치 : 주요 교섭 및 갈등의 전개와 합의진단\*

박 명 준\*\*

## I. 도입

이 글에서는 2022년 상반기 노사관계 전개의 이모저모를 살펴보고 하반기를 전망해 보고자 한다. 노사관계 전반에 대한 체계적인 분석이라기보다는, 우리나라에서 노사관계가 형성되어 있고 또 형성되어 가고 있는 주요한 지점들에서 전개된 교섭과 갈등의 양상들을 스케치해 본다는 취지이다.<sup>1)</sup> 그를 통해 현재 진행되고 있는 노사관계의 양상을 평가하고 그 합의를 진단해 보고자 한다.

본문은 4개의 장으로 이루어져 있다. 먼저 (i)상반기의 환경변화와 함께 새 정부 출범 이후 변화한 정부정책 기조를 살펴보고, (ii)주요 업종별 교섭진행상황을 점검한다. 상반기는 대부분의 노사교섭이 시동을 걸어가는 시기였고, 그 시작은 노동조합의 요구안 정립이었기 때문에 주로 해당 내용들을 소개한다. 이어 (iii)사회적인 이슈가 된 주요 노사갈등 사례들 몇 가지를 짚은 후, (iv)종합적으로 합의를 진단하며 글을 마무리하겠다.

\* 이 글의 집필에는 올해 한국노동연구원에서 수행하고 있는 노사관계 실태분석 연구에 참여하는 공동연구자들의 도움이 컸다. 연구자들은 개별적인 상황 정리 및 평가의 메모들을 작성해 주었고, 필자가 그것을 가공·편집하여 본문에 활용하였다. 글의 소스가 된 메모 작성에 참여해 준 박성국(공공기관, 보건의료), 박종식(택배), 유병홍(금속, 현대차, 삼성전자, 대우조선해양, 은행업), 이선미(IT산업), 조규준(파리바게뜨), 정슬기(CJ, 화물연대) 등 연구진께 감사의 뜻을 표한다.

\*\* 한국노동연구원 선임연구위원(mjnpark@kli.re.kr).

1) 2022년 노사관계 전체를 보다 체계적이고 종합적으로 진단하는 글은 내년 초 『노동리뷰』에 게재될 예정이다.

## II. 환경 및 정부정책 변화

을 상반기에는 전반적으로 코로나19 팬데믹(pandemic)의 기세가 약화되는 가운데 일종의 ‘포스트 팬데믹(post-pandemic)’이라고 총괄해 칭할 수 있는 현상과 과제들이 대두했고, 그것들은 다각적으로 노사관계의 새로운 조건들이자 행위촉발자로서 기능했다. 대표적인 것이 미국의 금리인상과 그 영향으로 인한 국내의 금리 및 물가인상 등을 들 수 있다. 우크라이나 전쟁의 발발과 그로 인한 공급망 교란 속에서 초래된 유가인상 등도 포스트 팬데믹 현상의 하나로 금리, 물가와 함께 이른바 “삼고(고금리, 고물가, 고환율)”를 형성시킨 주요한 원인으로 작용했다.

정치적 변화 역시 노사관계의 전개에 있어 무게 있게 작용했다. 문재인 정부가 임기를 마치고 5월부터 윤석열 정부가 등장했다. 포용국가, 소득주도성장, 노동존중사회를 표방했던 문재인 정부가 상대적으로 노동 친화성에 중심을 두고 국정을 이끌려 했다면, 실용과 규제개혁을 강조하는 윤석열 정부는 상대적으로 자본 친화성에 주안점을 두어 갈 것으로 예견되고 있다. 새 정부는 지난 6월에 고용노동부 장관에 대한 인선과 취임을 마무리짓고,<sup>2)</sup> 이후 일정하게 정책적 주안점과 방향을 잡아 나갔다. 새 정부는 공식적으로 연금개혁, 교육개혁 등과 함께 노동개혁을 표방하고 나섰고, 다른 정책과 마찬가지로<sup>3)</sup> 노동시장 및 노사관계에 있어서 정책기조의 변화가 임혀지고 있다.<sup>4)</sup> 이는 자연스럽게 노동조합들의 정권에 대한 태도 변화를 촉발하고 있어서 궁극에 향후 노사 및 노정관계에 크게 영향을 끼칠 전망이다.

고용노동부는 6월 23일 노동시장개혁 추진방향을 발표했다. 일단 ‘우선추진과제’로 근로시간 제도<sup>5)</sup>와 임금체계 개편<sup>6)</sup>을 제시했다. 더불어 ‘추가개혁과제’로 고용형태 다양화에 따른 노동법 사각지대 해소, 산업전환에 따른 원활한 이직 지원, 양극화 완화 등을 언급하며 대화와 타협을 통한 사회적 대화의 노력 지속이 강조되었다. 이는 전반적으로 노동시장에서 노동약자들에

2) 새 정부 고용노동부 장관으로는 한국노총 출신의 이정식 전 노사발전재단 사무총장이 발탁되어 임명되었다. 새 정부의 성격이 아무래도 노동계와 거리가 있다고 평가되기 때문에, 노조의 정책스타프 출신 인사의 장관임명은 쉽게 예상하지 못했던 일이었다. 이는 지난 정부에서 민주노총까지도 국정 파트너로 끌어들이려 노력했던 것과는 달리, 민주노총과는 명확히 거리를 두고 비판적 긴장 관계를 유지하되, 한국노총은 그나마 일정하게 끌어안고 가려는 새 정부의 포석이 담겨 있는 것이 아닌가 하는 예견을 자아내게 한다.

3) 6월에 발표된 새 정부 경제정책 방향(관계부처 합동)에 따르면 자유, 공정, 혁신, 연대를 경제운용의 4대 기조로 삼고 저성장 극복과 성장-복지 선순환을 목표로 삼았다.

4) 새 정부 110대 국정과제 가운데 노동정책 부분을 살펴보면, 산업안전, 공정한 노사관계, 노사협력과 상생, 일자리 사업의 효과 제고 및 고용서비스 고도화, 고용안전망 강화 및 지속가능성 제고 등을 주요 정책 어젠다로 삼았다.

5) 연장근로시간의 단위를 주에서 월로 확대하는 방안, 근로시간저축계좌제 도입, 연구개발분야 선택적근로시간제 정산기간 확대 등 포함.

6) 직무성과 중심의 임금체계의 확대 강화를 위한 기초적인 인프라 조성 및 노사갈등 해결을 지원하는 방안 등을 강조.

대한 보호를 중심으로 했던 이전 정부에서의 기조와 달리, 임금과 근로시간에 있어서 유연성을 증가시켜 가기를 희망하는 자본의 요구에 보다 부응하는 개혁을 도모하려는 것으로 읽힌다. 양극화 해소를 위한 집단적 노사관계의 재구조화 등의 과제를 인지하고 있기는 하나, 그것을 어떻게 풀지에 대한 구체적인 상을 제시하고 있지는 않아 보인다. 전 정부에서 ILO협약 비준 등을 통해 단결권 등 노동기본권을 증진시키려 하고 사회적 대화를 강조하고 확산시키려 했던 것과 달리, 집단적 노사관계와 관련한 기조에 있어서 현 정부에서는 그다지 뚜렷한 강조점이 파악되지 않고 있으며, 법과 원칙을 준수할 것에 대한 강조점 정도가 읽힌다.

새 정부 출범으로 이전 정부하에서 다수 설치된 대통령 소속 위원회들은 대폭 사라지게 되었다. 그로 인해 전 정부에서 일자리 정책의 컨트롤 타워로 기능했던 ‘일자리위원회’는 조용히 문을 닫았다. 다만, 중앙 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회는 법적인 기구인 관계로 존속할 것이며, 조만간 새로운 리더십을 갖추고 다시 가동할 예정이다. 특히 정부는 노동개혁과 관련하여 그 밑그림을 노동정책 영역의 학자들이 주축이 되어 구성된 ‘미래노동시장연구회’로 하여금 그리게 하기로 했고, 이는 고용노동부가 발표한 노동시장 개혁 방안 중 우선과제에 집중해서 대안을 마련하는 식으로 갈 예정이다. 7월에 연구회 위원들이 선임되었고, 일단 10월까지를 기한으로 정책과제를 도출할 것이라, 그 결과에 따라 경사노위 내 혹은 그 밖에서 별도의 채널을 통한 사회적 대화의 향배가 결정될 것으로 보인다. 이러한 과정을 거치면서 일부 우선추진과제의 새로운 입법안 발의가 연말에 이루어질 가능성도 점차 보지만, 여소야대의 국회상황이 당분간 지속될 수밖에 없어 정부가 원하는 방식의 개혁이 공식적인 입법절차를 거치면서 잘 이루어질 수 있을지 낙관하기 어려운 조건인 것이 사실이다.

### III. 주요 업종별 임단협 초기 교섭상황

#### 1. 금속산업 중앙교섭

올해 금속산업 중앙교섭은 금속노조의 대의원대회 투쟁결의와 중앙교섭안 정립을 통해 교섭의 서막이 올랐다. 노조는 2022년 투쟁기조를 정립하며 산업전환, 산업안전, 코로나 이후 정당한 분배 등을 주제로 한 활동을 결의하였고,<sup>7)</sup> 업종별 중앙교섭안도 그에 연동하여 산업전환협

7) ▲산업전환 속에서 고용과 산업의 미래를 지키는 투쟁 ▲산업안전 활동 노동자 참여를 보장받고 위험성 평가 도입으로 중대재해를 예방하는 투쟁 ▲코로나로 후퇴한 임금을 되돌리고 금속산업 최저임금을 인상해 산업 내 정당한 분배를 쟁취하는 투쟁에 나설 것 등.

약의 체결, 중대재해 예방을 위한 위험성 평가의 강화, 그리고 제조업의 호황과 물가폭등을 감안한 임금인상 등의 내용으로 채웠다.<sup>8)</sup> 산업전환과 관련해서는 완성차 사업장 3곳(기아자동차, 한국지엠, 현대자동차)의 경우 '자동차산업 정의로운 미래전환을 위한 노사정 협의체'를 공동으로 구성하자는 요구안도 마련했다.<sup>9)</sup> 임금인상의 경우 월 기본급 14만 2,300원 정액인상을 제창했고, 금속산업최저임금을 시급 10,250원으로 작년 대비 100원 인상시킬 것을 요구했다.<sup>10)</sup>

중반기에 접어들면서 금속노조는 요구안의 실현을 위한 행동에 돌입했다. 그 일환으로 6월 초 정의로운 산업전환 실현을 표방하며 정부에 이른바 '노정교섭'을 요구했다. 이는 작년에 이어 계속된 시도로, 구체적으로 '노동중심 산업전환 실현을 위한 금속산업 노정교섭 요구서'(6월 7일 발표)로 외화되었고, 그 주요 의제로 취약노동자 보호, 재벌개혁과 불평등 체제 해소, 산업안전, 노조할 권리 등을 담았다.<sup>11)</sup> 이는 원론적인 수준에서 정책대안 마련 요구를 한 것으로 읽히나, 앞서 언급했듯이 문재인 정부에 비해 윤석열 정부에서 노조의 이러한 요구에 대한 정부의 호응이 크지 않을 것으로 예상된다. 이어서 금속노조는 중앙교섭·지부집단교섭·사업장보충교섭·대각선교섭과 관련하여 쟁의행위에 돌입하기 위한 조합원 찬반투표를 실시했고, 그 결과 7월 초 재적대비 약 76%의 찬성을 얻어 쟁의에 돌입할 기본조건을 갖춘 상태이다.<sup>12)</sup>

## 2. 현대자동차

현대자동차 노사는 7월 12일에 15차에 걸친 교섭 결과 임금교섭 잠정합의를 이루었다. 올해 합의에서 주목할 점은 국내 전기차 전용공장 신설과 기존 노후 생산라인을 단계적으로 재건축하는 방안을 골자로 하는 '국내공장 미래 투자 관련 특별 합의서'가 채택된 것이었다.<sup>13)</sup> 회사는 특별 합의를 통해 2025년 양산(2023년 착공)을 목표로 국내에 현대차 최초 전기차 전용공장을

8) 모든 사업장에서 ▲2021년 체결한 산업전환협약을 개정·보완하고 신규사업장이나 협약을 맺지 못한 사업장은 노사 간에 산업전환협약을 체결하는 요구 ▲중대재해를 원천적으로 예방하기 위해 위험성 평가 실시와 노동조합의 참여를 단체협약으로 보장하는 요구 ▲지난 2년 코로나 위기로와 달리 호황을 기록한 제조업 상황과 물가폭등 현실에 맞는 임금인상, 저임금 노동자 생활보호를 위한 금속산업 최저임금 인상 요구(중앙교섭만 해당) 등.

9) 노사정 협의체는 한국 자동차산업 미래전환이 국제 경쟁력 강화만이 아니라 ▲완성차와 부품산업, 관련 비정규직 모두의 고용 보장과 고용 확대 ▲하청과 부품납품사의 동반성장 ▲기후위기 시대 탄소중립 실현으로 이어지도록 회사와 노조, 정부가 지혜를 모으는 자리로 삼을 것을 천명했다.

10) 금속노조뉴스(2022), 금속노조 2022년 산별교섭 요구 해설, 2022. 4. 4., 금속노조 홈페이지 참조.

11) ▲전환기 위기로부터 노동자·취약계층 보호방안 마련 ▲재벌 중심 독점체제·불평등 해소 ▲일하다 죽지 않을 권리 ▲노조할 권리 보장 등(금속노조뉴스(2022), 금속노조, 윤석열 정부에 직접 교섭 요구, 2022. 6. 8., 금속노조 홈페이지 참조).

12) 금속노조뉴스(2022), 쟁의행위 찬반투표 가결, 2022. 7. 12., 금속노조 홈페이지 참조.

13) 현대·기아 PR CENTER(2022), 현대차 '22년 임금교섭 4년 연속 무분규' 잠정합의, 2022. 7. 12., 현대·기아 PR CENTER 홈페이지 참조.

신설하고, 신공장으로서의 차종 이관과 국내공장 생산물량 재편성을 통해 기존 노후 공장을 단계적으로 재건축하는 등 국내투자를 추진할 것을 천명했다. 그러면서 중장기 국내공장 개선 투자를 추진하며, 미래 제조경쟁력 강화 및 작업성/환경 개선을 위한 최첨단 생산/품질 시스템 등을 도입하기로 했다. 이와 관련해 노조는 △유휴부지 및 글로벌 수준의 생산효율 및 품질 확보 △공장 재편에 따른 차종 이관과 인력 전환배치 △투입비율 조정 및 시장수요 연동 생산 등 제반 사항에 적극 협력하기로 했다. 나아가 현대차 노사는 미래 산업 전환에 따른 인력 감소에 대비, 생산현장 기술직의 신규채용 시행에도 의견 일치를 보았다.<sup>14)</sup> 이에 더하여 노사는 급변하는 자동차산업 경영환경과 리스크 요인의 선제적 대응을 위해 노사 대표가 참석하는 ‘국내공장 대내외 리스크 대응 노사협의체’를 구성하고, 분기 1회 정례회의를 열어 미래 자동차산업 트렌드, 생산/품질/안전 지표 등을 공유하고 대응방안을 논의하기로 했다.

임금인상과 관련해서는 ‘2022년 임금협상 잠정합의안’에서 기본급 9만 8,000원 인상(4.3% 인상, 호봉승급분 포함)과 함께 다양한 추가급여의 지급이 약속되었다.<sup>15)</sup> 또한 노사는 미래 자동차산업 변화 대응과 연계해 직군별 특성에 맞게 임금제도를 개선하고, 연구소 부문 우수인재 및 R&D 경쟁력 확보를 위한 연구직군 임금체계 개선 방안을 내년 3월 말까지 마련하기로 합의했다. 다만 정년연장과 해고자 복직 등의 노조요구는 합의에 포함되지 않았다. 7월 중순 현대차 노조는 전체 조합원 찬반투표에서 찬성 61.9%로 올해 임협 잠정합의안을 가결했다.

전반적으로 올해 노사합의를 통해 울산공장에 전기차 생산기반의 대대적인 확충이 공식화된 것 자체로 고무적이라 할 수 있고, 그에 대해 노사 모두 이해의 일치를 이루며 보다 진전된 형태의 파트너십의 형성까지 결의한 것으로 읽힌다. 더불어 코로나 시기를 겪으며 노조의 양보교섭이 이루어진 이후, 사측이 상대적으로 높은 경영성과를 보인 것을 반영한 교섭이 이루어졌다고 할 수 있다. 완성차 사측과 해당 기업의 정규직 노조 간의 교섭이 4년 연속 무분규로 마무리된 것은 외견상 협력적 관행이 지속되는 것처럼 보여지지만, 향후 사내하청 및 협력업체들과의 관련성 속에서 이번 교섭의 결과에 대해서도 입체적으로 조망하며 평가할 여지가 있을 것이다.<sup>16)</sup>

14) 2023년 상반기 내 전동화, 제조기술 변화 등을 고려한 전문인력 중심 기술직 신규채용을 실시하고, 채용규모 및 방식은 향후 정년퇴직 발생에 따른 필요인원과 중장기 자동차산업 변화에 따른 감소 요인 등을 감안해 올해 11월 말까지 결정하기로 했다.

15) ▲수당 1만 원 인상 ▲경영성과급 200%+400만 원 ▲품질향상 격려금 150만 원 ▲하반기 목표달성 격려금 100% ▲특별격려 주시 20주 ▲전통시장 상품권 25만 원 지급 등(중앙일보(2022), 현대차, 4년 연속 무분규 잠정합의...수당 더하면 월 10만 원 인상, 2022. 7. 12.자 기사)

16) 이에 대해서는 이 글의 결론 파트에서 좀 더 명확히 언급하였다.

### 3. 삼성전자

이재용 회장의 무노조경영 포기 선언<sup>17)</sup> 이후 삼성그룹 노사관계의 형성과 진화는 사회적으로 높은 관심을 끌고 있다. 그 가운데 삼성전자의 경우 복수노조의 분열상이 전개되었는데, 2018년 3월 삼성전자사무직노조(1노조)가 설립된 후, 2018년 6월 삼성전자구미지부노조(2노조) 및 삼성전자노조동행(3노조), 그리고 2019년 11월 한국노총 산하 전국삼성전자노조(4노조)의 설립으로 이어진 상황이며, 그간 노사교섭 테이블의 안정적 정립을 놓고 계속 공방이 벌어져 왔다. 2020년 11월 첫 노사 상견례를 했고, 2021년 8월 창사 52년 만에 최초로 노사 간 단체협약을 체결했다.<sup>18)</sup> 이를 통해 노조사무실 제공, 유급 조합활동 시간보장 등의 합의를 이루었으나, 임금교섭은 별도로 두었다. 사측은 이제까지 진행해 온 바와 같이 노사협의회를 통한 임금교섭을 주장했고, 노조들은 별도의 교섭을 요구했다. 이후 노사는 2021년 10월부터 '2021년 임금협상'을 시작했다. 노조들은 연봉 1,000만 원 일괄인상과 매년 영업이익 25% 성과급 지급, 포괄임금제 폐지 등을 요구했으나 사측은 노사협의회가 정한 기존 임금인상분 외에 추가 인상이 어렵다는 입장을 고수했다. 노조들은 협상 결렬을 선언하고 중앙노동위원회에 조정을 신청했고, 중노위는 2022년 2월 노사 양측의 입장차가 좁혀지지 않는다고 판단, 최종적으로 '조정 중지' 결정을 내렸다.<sup>19)</sup>

비슷한 시기에 한국노총 소속 금속노련에 가입해 있는 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)는 '2022년 임금 인상 및 제도개선 요구안'을 발표하고 공동교섭 방침을 밝혔다. 금속삼성연대가 10% 인상안(공통급)을 제시하며 공동교섭을 요구하자, 삼성전자 사측은 이를 받지 않고, 노사협의회를 통해 15.9%의 임금인상안을 다음 날 전격 발표했다. 그러면서 전국삼성전자노조(4노조, 5천여 명 조합원 규모 최대노조)는 금속삼성연대에서 빠져나가게 되었다. 이후 삼성전자노조들은 계속해서 사측과 교섭을 시도했으나 제대로 진행되지 못했다. 그러다 4월에 삼성전자 노사협의회에서 2022년 평균 임금인상률(9% 인상안=공통급 5%+성과연동급 4%)이 최종 합의 되었다.

삼성전자노조 공동교섭단은 사측이 단체교섭권을 무력화시키고 있다고 반발했으나, 사측은 노조에 가입하지 않은 96% 임직원에게 대한 임금 협의를 노조와의 협상 때문에 더 늦추기는 어려운 상황이라며 노사협의회를 통한 임금협상의 불가피성을 내세웠다. 그와 더불어 2021년 임금교섭을 진행해 온 노조측 공동교섭단에게 2022년 임금교섭과 2021년 교섭을 병합해 논의하자

17) 삼성전자는 2020년 5월 이재용 부회장 대국민 사과에서 '무노조 경영 폐기'를 천명한 바 있다(경향신문(2022), 이재용 삼성 '4세 경영' 포기...82년 '무노조 경영' 종식 선언도, 2022. 5. 6.자 기사).

18) 연합뉴스(2021), 삼성전자, 창사 52년만에 첫 노사 단체협약 체결, 2021. 8. 12.자 기사

19) 매일노동뉴스(2022), 중노위 삼성전자 조정중지, 노조 창사 이래 '첫 파업' 할까, 2022. 2. 15.자 기사

고 제안했다.<sup>20)</sup> 노측은 이를 거부하고 이재용 삼성전자 부회장 집 앞에서 대화를 요구하는 집회 개최에 나섰다. 이런 식으로 교섭이 원활히 진행되지 않다가 7월 들어 2021년 임금협상을 위한 본교섭에 재차 돌입했다. 사측은 여전히 2021년과 2022년 임금교섭을 병합해 진행하자고 제안하고 노측은 이에 대해 거부하며 7월 말 현재까지 대치가 이어지고 있다.

삼성전자의 경우 삼성그룹의 다른 계열사들에 비해 상대적으로 적어도 이른바 어용노조 시비가 일고 있지는 않으나, 4개 노조로의 분열과 낮은 조직률(4%)을 빌미로, 사측이 노동조합들과의 실질적인 교섭에 주저하고 있는 상황으로 보여진다. 노사관계에 있어서 단결권과 단체교섭권 그리고 단체행동권은 일종의 삼위일체적 성격을 지니는 것임을 상기하면, 삼성전자 사측이 노조가 요구하는 임금교섭에 성실히 임하지 않는 것은 과연 무노조 경영 포기를 통해 추구하는 노사관계의 실체에 대해 의구심을 자아내게 한다. 노조 조직률의 급격한 성장이 쉽지 않은 상황에서, 사측이 노동조합들과의 실질적인 임금교섭에 적극적으로 임하지 않을 경우, 향후 삼성전자 노사관계의 발전은 더딜 수밖에 없을 것이다.

#### 4. 은행업

은행업권 노동자들의 이해를 대변하고 있는 금융노조(한국노총 소속)는 2022년 1월에 정기전국대의원대회를 개최하여 올해 추진할 4대 목표를 정립하고 그것을 중심으로 한 사업계획을 통과시켰다.<sup>21)</sup> 이러한 목표가 정립된 것은 노조의 시각에서 보았을 때, 코로나19 위기 상황을 거치면서 은행들의 점포폐쇄가 보다 노골화되어 온 상황에 대한 제어의 필요성이 커졌고, 그간 노조가 추구해 온 노동자 추천 이사제의 실현, 주4일제의 진전 및 고령노동자들의 고용 및 생활안정 방안의 마련 등에 주안점을 두고 계속해서 매진하려는 결의를 다진 것으로 볼 수 있다.

3월에 노조 중앙위원회는 산별교섭 추진방안 및 요구안을 의결하면서, 7개 부문 34개 항목을 제시하였다. 더불어 현장을 고려해 직장 내 괴롭힘, 근로시간 및 근무형태 등을 담은 <금융노동자 노동현장 실태조사>를 향후 추진해 교섭에 반영하기로 했다. 다음 날 노조는 금융산업 사용자협의회에 이러한 2022년 산별중앙교섭 요구안을 전달했다.<sup>22)</sup> 4월 들어 노조는 2022년 산별중앙교섭 출정식을 개최하고 산별 임단투 교섭대표단 상견례와 제1차 교섭회의를 진행했다. 그

20) 매일노동뉴스(2022), 삼성전자 또 노사협과 임금 합의해 통보, 2022. 5. 2.자 기사

21) 여기서 4대 목표는 ▲점포폐쇄 중단을 통한 고용안정 및 소비자 권리 강화 ▲금융회사 및 금융공공기관 거버넌스 혁신 ▲노동시간 단축 및 정년 연장 쟁취 ▲친노동 정권 창출로 금융노조 정치목표 달성 및 위상 강화 등이다.

22) 노조의 주요 요구는 ▲일반 정규직(6.1%)과 저임금직군(12.2%)의 임금격차 해소 ▲사측의 사회 양극화 해소를 위한 연대임금 출연(1.8%) ▲정년연장, 임금피크제 개선 및 주4일제 ▲경영참여 및 자율교섭 보장 ▲양극화 해소 및 사회적 책임 실현 ▲과당경쟁 없는 안전한 일자리 ▲성평등 및 일·가정 양립 ▲노동조건 개선 및 산별교섭 강화 등이었다.

이후 노사는 7월 5일 제4차 대표단교섭까지 진행해 갔는데, 노측 6.1%, 사측 0.9%의 인상안이 팽팽히 맞서고 있다.<sup>23)</sup>

## 5. 공공기관

새 정부가 '공공기관 개혁'을 표방하고 나서고,<sup>24)</sup> 양대 노총 소속 공공기관 노조들이 이를 정면으로 반박하면서 공공기관 부문 노사관계가 올해 상반기를 지나면서 뜨거운 이슈로 부상하고 있다. 정부는 6월 이후 지출 구조조정을 언급하면서 강도 높은 공공기관 개혁을 추진할 것을 천명했고<sup>25)</sup>, 기획재정부는 공공기관 개혁 관련 TF를 구성해 개혁안을 마련했다. 7월 말에 공공기관에 기능 조정과 조직·인력·예산 효율화, 자산 매각 등을 권고하는 내용의 '공공기관 혁신 가이드라인'이 발표되었다.<sup>26)</sup>

이러한 가운데 양대노총 공공기관 노동조합은 정부의 개혁에 반대의견을 밝히며 공동투쟁을 선언했다. 노조들은 정부의 정책을 '시장주의 개혁'으로 규정하며, 결국 그것이 공공서비스의 약화를 불러올 것으로 내다봤다. 한국노총 공공부문노동조합협의회(공공연맹·공공노련·금융산업노조)는 6월 말 "공공기관 파티는 끝났다"고 발언한 추경호 기획재정부 장관을 명예훼손 및 업무방해 혐의로 고발한다고 밝혔다.<sup>27)</sup> 정부가 위탁한 정책사업을 충실히 수행했음에도 공공기관을 방만경영과 비효율성의 굴레를 씌우는 건 부당하다는 게 공공노협의 인식이다. 또한 민주노총 소속 공공운수노조는 7월 초 노조 간부 결의대회에서 "윤석열 정부의 시장주의 정책을 막고 공공성 강화와 노동권 확대를 위한 투쟁에 돌입하겠다"고 밝혔다. 동시에 노조들은 공동투쟁을 모색하고 있다. 양대노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회에는 민주노총 공공운수노조·보건의료노조, 한국노총 공공연맹·공공노련·금융산업노조가 소속되어 있다. 양대노총의 공공부문노조 공대위는 문재인 정부 시기에는 공동투쟁보다 사안별 연대활동에 주력했는데, 새 정부가 공공기관 개혁을 시사하자 활동 방향의 변화를 모색한 것이다. 공대위 소속 5개 산별

23) 참여와 혁신(2022), 금융노조, 2022년 산별중앙교섭 '결렬' 선언, 2022. 7. 7.자 기사

24) 인수위는 '공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공'을 기획재정부의 과제로 규정했다. 이를 위해 공공기관을 효율화하고 재무 건전성을 확보하며, 공공기관의 자율·책임 경영 및 역량을 강화하는 것을 목표로 제시했다. 공공기관 자율적으로 인력 효율화, 출자회사 정리 시 인센티브 제공, 상시·주기적 업무 재조정, 그리고 기관 신설의 최소화 등을 공공기관 효율화의 내용으로 제시했다. 재무 위험이 높은 기관에 대한 집중 관리제 도입 및 기관별 건전화 계획 수립, 그리고 직무 중심의 보수·인사·조직관리의 확산 등을 추진하기로 했다.

25) 윤석열 대통령은 6월 21일 국무회의에서 "지난 5년간 공공기관 인력과 조직이 크게 늘었다"며 "공공기관 평가를 엄격히 하고 방만하게 운영돼 온 부분은 과감하게 개선해야 한다"고 구조조정을 예고했다. 이날 국무회의에서 추경호 기획재정부 장관도 공공부문 개혁을 주제로 발제하면서 "공공기관 파티는 끝났다"고 평가하면서 강도 높은 개혁을 시사했다.

26) 대한민국 정책브리핑(2022), 정부, 공공기관 인력·예산 줄인다·불필요한 자산 매각, 2022. 7. 29.자 기사

27) 참여와 혁신(2022), 한국노협, "추경호 장관 국무회의 발언, 공공기관 명예훼손과 업무방해", 2022. 7. 1.자 기사



노조·연맹 위원장들은 7월 초 회동해 공동투쟁 추진에 의견을 모았다. 8월 전후로 공대위는 윤석열 정부의 공공기관 개혁 반대 활동의 전면에 나설 것으로 보인다.<sup>28)</sup>

## 6. 보건의료부문

작년에 문재인 정부와 보건의료노조는 9월 2일 ‘코로나19 극복 감염병 대응체계 구축, 공공의료 강화, 의료 인력 문제 해결을 위한 합의문’(이른바 〈9·2노정합의〉)을 채택했다. 이에 따라 보건의료노조는 2022년 4월 27일부터 5월 17일까지 ‘내 곁에 든든한 모두의 공공의료’라는 슬로건을 바탕으로 전국 순회 캠페인을 벌였다. 이 캠페인은 노정 합의문에 ‘지역 주민의 강한 공공병원 설립 요청이 있는 지역의 공공병원 설립은 해당 지방자치단체, 재정당국 등의 논의를 거쳐 추진한다’고 명시한 점에 주목하여 이루어졌다. 그것은 또한 3·9 대통령 선거와 6·1지방선거를 겨냥해 노정 합의 이행을 환기시키는 한편, 대통령 후보 및 지방자치단체장 후보의 공약사항에 포함시키려는 활동이기도 했다. 이 기간 동안 보건의료노조는 지역별로 기자회견과 정책토론회를 진행하면서 ‘공공의료 확충을 위한 시민대책위’의 구성을 추진했다.

그러나 새 정부는 전임 정부와 차별화된 보건의료 정책의 추진을 예고하고 있다.<sup>29)</sup> 보건의료노조는 윤석열 정부 보건의료 국정과제가 감염병 대응체계를 구축하는 데 절대적으로 미흡하다고 보고, 정부가 공공의료 인프라를 확충한다고 했지만 선언적 내용에 불과하다고 비판한다. 특히 〈9·2 노정합의〉를 통해 마련된 감염병 대응 의료인력 기준 마련 등이 아예 언급조차 없는 점에 대해서 강하게 문제제기를 하고 있다.

산별중앙교섭에서도 보건의료노조는 〈9·2노정합의〉의 이행을 쟁점으로 삼았다. 4월 22일 대의원대회에서 산별중앙교섭 합의 불발 시 8월 초 동시 쟁의조정신청, 8월 말 동시 산별파업 돌입을 예고했고,<sup>30)</sup> 6월 23일 총력투쟁 결의대회에서 이를 재차 공식화했다. 5월 11일 산별 중앙교섭 상견례에서 노조는 9·2 노정합의와 연계된 이행 사항들을 강조했다.<sup>31)</sup> 이렇게 노조는 2021년 하반기 산별중앙교섭과 노정합의에 이어 2022년 상반기 합의 사항 이행을 위한 사회적 정당성 확보와 우호적인 여론을 조성하는 활동에 주력하고 있다.

결국 새 정부와 노조가 국정과제를 두고 큰 시각 차이를 갖는 가운데, 향후 양측이 이를 얼마

28) 월간 노동법률(2022), 공공부문 노조들 “윤 정부 공공기관 혁신은 민영화...중단해야”, 2022년 8월호.

29) 정부는 ▲감염병 대응체계 고도화 ▲바이오·디지털헬스 글로벌 중심국가 도약 ▲필수의료 기반 강화 및 의료비 부담 완화 ▲예방적 건강관리 강화 ▲국민 맞춤형 기초보장 강화 등을 국정과제로 제시했다.

30) 매일노동뉴스(2022), 보건의료노조 산별교섭 난항에 8월25일 파업 경고, 2022. 7. 21.자 기사

31) ▲임금 총액 7.6% 인상(정액 30만 원) ▲최저임금 1만 1,141원 ▲코로나19 인력기준 준수, 불법 의료 근절, 주5일제 전면 시행 ▲야간근무 제한(월 6회), 대체 간호사 운영, 1인 근무 금지, 야간간호료 지급, 휴일근무수당 지급, 상시 지속업무 비정규직 정규직화 등.

나 좁힐 수 있느냐가 올해 하반기 이 부문 노사관계의 중요한 변수가 될 것으로 보인다. 다만, 아직 보건의료정책의 주무부처인 보건복지부 장관의 임명이 미뤄지고 있고, 현재 방역정책에서부터 이전 정부와 차별화된 태도를 보이는 등 새 정부가 이전 정부와 노조 간에 이루어진 합의를 어디까지 수용하고 인정해 나갈지 귀추가 주목된다.

## 7. IT산업

2022년 상반기 IT산업 노사관계에서 첫째로 눈에 띄는 이슈는 ‘게임업계 최초의 파업사태’로 기록될 뻔한 게임회사 ‘웹젠’에서의 노사갈등이었다. 지난해 ‘연봉 평균 2,000만 원 상승’과 같은 자극적인 문구가 언론을 장식했던 것과 달리, 올해 웹젠 노조는 그것이 고임금 직원과 저임금 직원의 상승분을 합산한 평균값이기 때문에 대부분의 IT노동자는 실제 연봉상승분을 체감하지 못한다고 주장했다. 노조는 임금협상에서 실질급여의 ‘정액’ 상승과 ‘성과평가 산정방식의 공개’ 등을 요구했다. 반면, 사측은 ‘평균’ 10% 인상과 성과에 따른 차등지급 등의 입장을 유지하며 노조와 끈질기게 대립했다. 노사는 결국 국회 측에서 마련한 간담회를 통해 비공개 합의안을 도출해 교섭을 지속해 가기로 했다.<sup>32)</sup> 이러한 양상은 ‘평가 및 보상방식의 문제’가 작년에 이어 올해에도 IT산업 노사관계에서 핵심 쟁점화할 것임을 암시한다.

또 다른 쟁점은 ‘주 52시간 상한제’이다. 이는 넥슨과 스마일게이트 노조가 설립된 계기<sup>33)</sup>가 되었을 만큼 IT업계의 고질적인 ‘장시간 노동’과 그에 대한 해법과 직결되어 있다. 지난 7월 13일 국회 의원회관에서 개최된 토론회<sup>34)</sup>에서 화섬노조 IT위원회 오세윤 위원장은 IT노동자 1,834명을 대상으로 한 설문조사 결과를 발표했다. 그 결과 90.6%의 노동자가 노동시간 유연화에 대해 “건강을 해칠 수 있으므로 반대한다”고 답했으며, 97.6%는 “현행 52시간인 법정최대근로시간을 줄이거나 유지해야 한다”고 답해 현행 제도적 기조의 유지를 희망하고 있음이 드러났다.

마지막 쟁점은 네이버 입단협을 통해 가시화된 계열사 간 처우차이 문제다. 네이버는 2021년 10월부터 지금까지 총 9개 법인의 입단협을 진행했다. 그중 상대적 고임금군인 4개 법인(네이버, 네이버클라우드, 라인플러스, 라인업)은 지난 3월 노사교섭에 합의를 보아, 임금과 근로조건의 핵심사항들을 확정했다.<sup>35)</sup> 그러나 NIT, NTS, 그린웹, 인컴즈, 컴파트너스 등 나머지 5개 손자

32) 한경TV(2022), 웹젠 노사, 민주당 중재로 간담회...2주간 집중교섭 합의, 2022. 5. 12.자 기사

33) 2018년 7월부터 300인 이상 기업에서 시행된 주 52시간 상한제로 각 기업들은 형식적인 ‘노사협의회’를 조직하여 근무제 변경을 논의하였는데, 여기에서 노동자 위원으로 참여한 사람들이 무노조 상황의 한계를 느끼고 노조를 설립하게 되었다(넥슨, 스마일게이트의 경우).

34) ‘윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책 대응 토론회: 판교에 오징어잡이 배가 다시 뜬다!’

35) ▲평균 인상을 10%(최소 인상액 300만 원, 라인플러스, 라인업은 평균인상을 12%, 최소인상 500만 원) ▲직장

회사의 교섭은 계속해서 난항을 겪고 있다. 이들 5개 법인은 네이버가 지분 100%를 소유한 네이버이앤에스(I&S)의 자회사로 플랫폼 운영·보안, 서비스 개발, 콘텐츠 제작, 고객 서비스 및 업무 지원 등을 담당하는 곳들이다. 네이버노조는 계열사 간 연봉 차등을 반대한다기보다 인상을 이라도 같게 하여 네이버의 성과를 함께 나눠야 한다는 입장이다. 조만간 노조는 조합원 대상 찬반투표를 거쳐 파업을 포함한 쟁의활동 개시 여부를 정할 예정이다.<sup>36)</sup>

## 8. 택배산업

택배산업부문은 2021년 6월까지 <사회적 합의기구>에서 2차례 합의문을 도출한 바 있다. 이는 택배산업 전반적인 차원에서 택배기사들의 과로사 및 장시간노동 문제를 해결하기 위한 일종의 원칙을 확립한 것이었다. 이후 개별 택배업체와 택배노조는 근무환경 개선을 위한 구체적인 방안들을 추가(보충)교섭을 통해 합의내용의 이행방향을 명확하게 할 필요가 있었다. 이와 관련하여, 개별 택배업체 내에서 노사 간 추가 교섭에 있어서 개별 택배업체 내 교섭의 주체가 누가 될 것인지가 관건이며, 이에 대해 노사는 상반된 입장을 갖고 있다. 노조에서는 택배기사들의 실제 사용자인 택배업체가 노조법상 사용자라고 주장하는 반면, 택배업체는 택배기사들과 실제 계약을 체결한 개별 대리점주 또는 대리점연합회(협의회)가 노조법상 사용자라는 입장이다. 이렇게 노사관계의 실제 주체가 누구인지에 대한 입장 차이가 있는 가운데, 택배노조에서는 2021년 하반기부터 각 업체별 대리점연합회에 <사회적 합의기구>의 합의문 이행을 위한 보충교섭을 요구하였고, 그 이후 택배시장의 90% 이상을 차지하고 있는 5대 주요 택배사들에서 교섭이 진행되었다.

롯데택배 대리점협의회와 택배노조 간에는 2021년 11월 13일 '상생협약'이 체결되었다.<sup>37)</sup> 택배노조와 롯데택배 대리점협의회(전국 990여 곳)는 택배노동자 과로사 방지를 위한 사회적 합의문 이행을 위한 상생 협약'에 서명했다. 과로사방지 대책들이 이행되는 데에는 시간이 필요하다는 점에 공감대를 형성하였고, 아울러 필요할 경우 양측이 택배사인 롯데글로벌로지스에 협의를 요청한다는 내용이 담겨 있었다. 대리점협의회는 노조를 인정하고 노조의 정당한 활동을 보장하기 위해 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 조치를 시행하기로 하면서 노조 사무실 지원 등과 관련해 택배노조와 후속 논의를 진행해 갔다.

CJ대한통운의 경우 사회적 합의 이후 택배요금 인상분의 활용 및 부속합의서에 대한 노사 양측의 이해충돌로 65일간 택배노조가 주도한 파업이 이어졌다. 이 파업은 개별 사업장을 넘어

내 괴롭힘 예방 및 조사 전담기구 설치 ▲일하는 방식 개선 TF설치 등.

36) 경향신문(2022), 네이버 노조, 계열사 5곳 쟁의찬반투표 가결...단체행동 예고, 2022. 7. 18.자 기사

37) 매일노동뉴스(2021), 택배노조-롯데택배대리점협의회 첫 상생협약 체결, 2021. 10. 14.자 기사

사회적으로 여파가 꽤 컸다. 파업종료 이후 택배노조와 CJ대리점연합회는 교섭에 돌입했다. 3월 20일 상건례를 시작으로 6월 30일까지 총 4차례의 본회의와 4차례의 실무협의를 진행했다. 마침내 2022년 7월 18일 표준계약서와 별도로 CJ택배기사-대리점 간 부속합의서가 탄생했다.<sup>38)</sup> 이번 합의문에는 택배기사 업무시작 후 인수시간 3시간 이내 원칙, 노동시간 단축을 위해서 주5일제 시범도입과 택배기사 건강검진 시간 확보 등의 내용이 포함되었다. 큰 틀에서 장시간노동 개선을 위한 사회적 합의의 원칙의 구체적인 안들을 제시했다는 점에서 의미가 있다고 볼 수 있다.<sup>39)</sup>

한진택배의 경우 2021년 초 김천대리점 폐업에 따른 조합원 부당하고 논란으로 조합원들이 8일간 파업을 진행한 적이 있었다. 2022년에는 한진택배 내부 문제가 아니라 대형 고객사인 쿠팡 등과의 관계로 물량 문제가 발생하면서 노사 간 대립이 발생했다. 그동안 쿠팡은 자체고용 및 쿠팡플렉스를 통해서 배송물건을 처리하기도 했지만, 사실 전국을 커버하지 못하면서 한진택배 등에 일부 물량을 위탁 처리해 왔었다. 한진에서 월 740만 개 정도를 위탁 배송했었는데, 쿠팡은 2022년 6월 14일부터 경기·강원 등 60개 지역에서 370만 개 배송물량(이는 한진 전체 배송량의 약 8%)을 자체배송으로 전환하겠다고 통보했다. 해당 지역 한진택배 기사들은 배송물량이 감소하게 되자 이에 반발해 한진택배에 대책을 요구했다. 해당 지역 조합원들은(주로 서울 강동권) 일주일 전면파업, 나머지 지역 조합원들은 토요일배송 거부로 부분파업을 전개했다. 이후에도 전국택배노조 한진본부 소속인 11개 지회 250여 조합원들은 쿠팡 물량 배송을 계속 거부했다.<sup>40)</sup> 택배기사들의 수입이 배송량\*수수료 방식으로 결정되는 방식에 있어서 물량 확보/조정을 둘러싸고 향후에도 지역별로 택배업체/대리점-택배기사 간에 이견이 등장할 여지가 있어 보인다.

우정사업본부의 우체국택배(소포우편물) 부문<sup>41)</sup>의 경우, 2022년은 임금교섭만 진행하는 해인데, 노사는 일단 수수료 인상에 대해서는 잠정 합의(2022년 3%+2023년 3%)를 했다. 그러나 물류지원-택배기사 간 위수탁 계약서 개정 문제가 불거지면서 노조의 파업 직전까지 갔다. 특히 계약해지조항(차량에 현수막 부착, 물량감소 등)이 포함되자 우체국택배본부에서는 강하게 고용 및 임금불안을 조장한다며 반발하였다. 노조는 6월 10일 쟁의행위찬반 투표 결과 70%의 찬성으로 파업권을 확보하였다. 6월 18일 파업을 예고한 상태에서, 6월 17일 우정사업본부-물류지원단-택배노조가 3자 협의를 통해 우정사업본부가 위수탁 계약서에 추가한 계약해지조항들을

38) 매일노동뉴스(2022), CJ대한통운 택배기사 '주5일제' 시범실시, 2022. 7. 19.자 기사

39) CJ대한통운에서의 갈등과 합의에 대해서는 본고의 제IV장에서 재차 다루었다.

40) 한국경제(2022), 한진택배노조, 쿠팡 물량 전면 배송거부, 2022. 6. 27.자 기사

41) 이곳은 택배시장의 8~9%를 차지하고 있으며, 전국택배노조 내에서 조합원이 가장 많다. 우정사업본부의 소포우편물을 위탁 처리하는 우체국물류지원단(우정사업본부의 자회사)과 우체국택배노조(본부)는 2019년 1월 첫 번째 단체교섭 체결, 이어 2021년 1월 두 번째 단체교섭을 체결한 바 있다.

삭제하고, 수수료 협상까지 타결되면서 2022년 임금(수수료) 협상이 분규로 이어지지 않고 마무리되었다.<sup>42)</sup>

## IV. 노사갈등의 주요 사례들

### 1. CJ대한통운 택배기사 파업

앞서 살펴보았듯이, 택배산업 사회적 합의 기구 2차 합의문<sup>43)</sup> 도출 이후 지난해 하반기에 택배업체와 택배노조 간에 개별적인 보충교섭들을 전개했다. 그중에서 CJ택배노조는 사측에 △택배요금 인상분 170원을 모두 인상하지 않고 이 가운데 38.3원만 분류작업 비용으로 지급하고 있는 문제, △당일배송원칙·주6일 근무 수행 등의 표준계약서 관련 부속합의서를 강요하는 문제, △저상탑차 문제, △노조 인정 미흡 등을 언급하면서 2021년 12월 28일 파업에 돌입하였다.

파업은 2022년 3월 2일까지 65일간 이어졌고 그 과정에서 노조의 CJ대한통운 점거가 이루어지면서 불법시비가 불거지기도 했다. 노조는 CJ대한통운이 업계의 최강자로서 다른 회사들과 달리 유독 사회적 합의에 자신을 복속시키는 것을 거부하려는 태도를 파업의 원인으로 들었다. 반면, 업계관계자들은 사회적 합의 자체가 정부주도성이 강하고 그 내용에 사측이 충분히 설득되지 않은 상황에서 이루어졌기 때문에, 어차피 지켜지기 어려운 합의였고, 그에 맞서 CJ대한통운이 타사들과 달리 보다 명확히 사측의 입장을 표명하고 나서면서 총대를 멘 것이라는 판단이다.<sup>44)</sup> 일단 파업을 마무리하면서 CJ대한통운본부와 CJ택배노조는 조합원의 표준계약서 작성 후 현장 복귀와 함께 부속합의서 논의의 즉각적 개시에 합의하였다.

이후 파업 종료 4개월 만인 2022년 7월 18일, CJ대한통운대리점연합과 민주노총 전국택배노동조합이 표준계약서 부속합의서에 합의했다. 합의서의 주요 내용은 인수시간제한, 이형상품처리, 건상조치의무, 근로시간 등 크게 4가지였다.<sup>45)</sup> 이 부속합의서에 대한 국토교통부의 승인이

42) 국민일보(2022), 우체국-택배노조 협상 타결... “배송 정상화”, 2022. 6. 17.자 기사

43) 2021년 1월 21일 택배업계 노사 및 정부로 구성된 사회적 합의기구인 택배 분류작업 명확화, 택배노동자의 작업범위 및 분류전담인력 투입, 택배노동자의 분류작업 수행 시 수수료 지급, 적정 작업조건, 택배비·택배요금 거래구조 개선, 설 명절 성수기 특별대책 마련, 표준계약서 등의 내용을 담은 1차 합의문에 서명했다. 이어서 2021년 6월 22일 사회적 합의기구의 2차 합의안에서는 1차 합의안을 좀 더 구체화시키고 이를 표준계약서에 반영하여 운송위탁계약을 체결할 수 있도록 분류작업 개선, 택배요금 상승요인(고용보험 및 산재보험 가입 등) 170원의 확인, 주60시간 초과 금지 등의 내용을 담았다.

44) 노사의 이러한 상반된 판단은 필자가 양측 관계자들로부터 별도의 면담을 통해 직접 확인한 것이다.

45) ① 인수시간제한 : 인수시간은 택배물품을 개인별로 차량에 싣는 시간으로 향후 하루 3시간 이내로 제한. ② 이형

완료되면 택배노동자와 대리점은 해당 내용을 반영하여 표준계약서를 체결하기로 했다. 다만 부속합의서의 원활한 이행을 위하여 CJ택배노조와 대리점연합은 인수시간 지정 및 이형상품 처리 등에 대해서 CJ대한통운본부의 협조가 필요하다는 입장이다.<sup>46)</sup> 사회적 합의 이후에 택배노동자의 피로도가 일정하게 감소했다고 하지만, 아직까지 분류인력 투입이 적극적으로 이루어지지 않고 있다는 점, 미진한 주5일제 시범사업 시행, 표준계약서의 미준수 등의 문제는 사회적 합의 이행의 후속 과제로 잔존하고 있다.<sup>47)</sup>

## 2. 화물연대 파업

이전 정부하에서 안전운임제의 적용기한을 3년으로 정한 후 그 만료가 올해 말로 다가와 있는 상황에서 유가인상 등으로 화물운송 노동자들의 경제적 부담이 극심해지면서, 올해 상반기에 노동자들이 보다 적극적으로 이 문제를 풀기 위해 단체행동에 돌입했다. 구체적으로 민주노총 공공운수노조 화물연대본부(화물연대)와 국토교통부는 안전운임제 시행 유지, 확대를 쟁점으로 2022년 6월 2일 1차 교섭을 개시하였다. 여기에서 화물연대 측은 구체적으로 안전운임 일몰제 폐지<sup>48)</sup>, 안전운임 확대시행, 운송료 인상, 지입제 폐지, 노동기본권 확충 등 5대 요구안을 제시하며 협상의 의제로 삼았다.<sup>49)</sup> 반면, 국토교통부는 안전운임 일몰제 폐지 및 제도 확대에 대해 국회의 권한이라며 명확한 입장을 표명하지 않으려 했다. 그러자 화물연대는 2022년 6월 7일부터 총파업에 돌입하였다. 총파업 출정식에는 16개 지역본부 전국 15,000여 조합원이 참여하는 등 전체 25,000여 조합원 대다수가 운송을 멈춘 것으로 확인되었다.

상품처리: 당일배송 원칙인 이형상품(규격 초과 및 중량 초과 상품)에 대하여 대리점에서 별도의 처리 기준을 마련하도록 함. ③ 건강조치업무: 택배기사의 건강검진 결과 이상소견이 나오는 경우 정밀검진 시간을 확보. ④ 근로시간: 주6일 업무 원칙으로 하되, 주5일제 업무 시범사업을 실시.

46) 참여와 혁신(2022), CJ대한통운 노조-대리점, 과로사 방지 위한 추가 대책 합의, 2022. 7. 8.자 기사

47) 노동과 세계(2022), 택배 사회적대화 성과와 과제 국회토론회 진행, 2022. 7. 20.자 기사

48) 화물자동차 운수사업법상 관련 조항(법률 제15602호(2018. 4. 17.) 부칙 제2조)의 규정에 의하여 이 조항 중 화물자동차 안전운임에 관한 부분은 2022년 12월 31일까지 유효한 상황이다.

49) ① 안전운임 일몰제(2022년 12월 31일 예정) 폐지: 국회는 안전운임 일몰제폐지를 위해 「화물자동차 운수사업법 개정안」을 국회 본회의에 상정, 정부는 안전운임 일몰제 폐지 입장을 국회에 제출. ② 안전운임 전자중, 전품목으로 확대: 국회에 「화물자동차 운수사업법 개정안」 보충법안 의안이 제출되고 있는 만큼, 정부는 안전운임 품목확대 세부계획을 마련. ③ 운송료 인상: 사측은 현장 단위 유가연동제 실시 및 운송료 현실화, 철강협회, 해운협회, 주선협회와 운송료 인상 협약 진행. 정부는 철강협회, 해운협회, 주선협회 등 주요 화주·운송사단체와 중재안 마련 및 협약테이블 마련, 유가인상 대책 마련(유가보조금 삭감금지 대책 마련 등). ④ 지입제 폐지: 정부는 지입제 단계적 폐지 방안 마련, 「화물자동차 운수사업법 개정안」 제출, 불법번호판 대책 마련을 위한 지속적인 교섭테이블 진행. 사측은 협회의 대패차 업무 행정관청으로 회수. ⑤ 노동기본권 확대 및 산재보험 확대: ILO핵심협약 비준을 계기로 삼아 화물연대 법내노조 지위 획득을 위한 구체방안 마련 및 투쟁 전개 필요에 따라, 국회는 노조법 제2조 개정과 산재보험 전속성 기준 폐지 법안 국회 본회의 통과, 정부는 ILO 핵심협약 비준에 따른 국내법 개정절차 착수(화물연대 총파업 선포 기자회견, 2022. 5. 23.자 보도자료).

물류 수송에 차질이 이어지면서 국토교통부는 몇 차례 노정간담회를 제안하였고, 2022년 6월 14일 5차 교섭을 통해 안전운임제의 지속 추진에 대해 합의하였다. 해당 합의안에 따르면, i) 국토교통부는 원구성 완료 즉시 화물자동차 안전운임제 시행성과를 국회에 보고할 것, ii) 국토교통부는 화물자동차 안전운임제(컨테이너, 시멘트)를 지속 추진하고, 품목 확대 등을 논의할 것, iii) 국토교통부는 최근 유가 상승에 따라 화물차주의 유류비 부담 완화를 위한 유가보조금 제도 확대를 검토하고, 운송료 합리화 등을 지원·협력할 것 등을 담고 있다.<sup>50)</sup>

한편, 총파업 여파는 합의문 도출 이후 다양한 양상으로 나타났다. 더불어민주당을 중심으로 “화물자동차 안전운임제 성과평가 국회토론회”, “안전운임제 차종·품목 확대 「화물자동차 운수사업법 개정안」의안 발의”, “화물차 유가보조금 제도 현황 및 개선방안 간담회”가 개최되었다. 한편, 항만물류업계는 총파업 이후 정상화를 도모하고자 하였다. 부산항만공사(BPA)는 2022년 6월 27일 제3차 부산항 컨테이너 터미널 운영사 사장단 간담회를 통해 터미널 운영정보 공유 체계 구축방안 협의, ITT(터미널 간 환적운송) 전용 연결도로의 평시활용방안 논의, 총파업 피해 선사에 대한 추가 경비 지원을 결정하였다.<sup>51)</sup> 정부 차원에서는 2022년 7월 22일에 국토교통위원회 구성하는 등 합의안 이행을 모색해 갔다.

### 3. 대우조선해양 하청노조 파업

조선소 하청노동자의 처우문제를 둘러싼 갈등이 올해 여름에 폭발을 했고, 그에 대한 정부의 대응과 사회적 관심이 고조되었다. 전국금속노동조합 거제통영고성조선하청지회(조선하청지회)에 따르면, 조선소 하청노동자는 2015~2020년 사이 약 7만 6,000명이 대량으로 해고되었다. 노조는 남아 있는 노동자들의 실질임금은 30% 하락했고, 그 결과 나갔던 하청노동자들이 다시 조선소로 돌아오려고 하지 않는 상황이라고 주장했다. 조선하청지회는 대우조선해양의 하청사 중 22개 업체와 단체교섭을 진행하면서, 하청노동자의 임금인상이 절실함을 역설하며 임금 30% 인상을 요구하였다. 동시에 “하청노동자 저임금을 강요하는 원-하청 불공정 거래와 원하청 착취에 대한 근본 대책 필요, 다단계 하도급 금지, 하청노동자 노동조합 권리 보장과 노동조합법의 사용자 개념 확대를 통한 원청 조선소와 단체교섭 보장” 등을 주장했다. 반면, 원청인 대우조선해양은 하청업체에 지급하는 기성금을 3% 인상하는 것에 그쳤다.

노사 양자 사이에 격차가 큰 가운데, 대우조선해양 하청노동자들은 6월 2일부터 파업에 돌입했다. 조선하청지회는 하청노동자 임금인상의 실질적 결정권은 원청 대우조선해양이 갖고 있다고 주장하며 원청의 책임을 강조함과 동시에, 일단 지속적으로 하청사가 모인 대우조선하청협

50) 화물연대(2022), 화물연대본부·국토교통부 6월 14일 5차 교섭결과, 2022. 6. 14., 화물연대 홈페이지 참조.

51) 류지훈(2022), 「항만물류업계, 화물연대 파업 상흔 지우기 나서」, 『월간 해양향운』, 586호.

의회에 교섭을 요구했다. 사측이 좀처럼 교섭에 응하지 않자, 하청지회는 대우조선 원청과 채권단인 산업은행이 이 문제를 방관하고 있다면서 산업은행 앞에서 기자회견을 열고, 경남 지역 시민사회단체와 연대활동을 전개하면서 공론장에서의 호응을 유도해 나가고자 했다. 특히 하청노동자 조합원(지회장) 1인이 탱크 바닥 가로 1미터, 세로 1미터, 높이 1미터 좁은 공간에 철판을 용접해 쇠창살을 만들고 스스로를 가두며 극단적인 캠페인에 돌입해, 조업이 이루어지지 못하게 되었다. 금속노조 역시 연대캠페인을 전개했다.<sup>52)</sup> 그러나 대우조선해양은 7월 6일 'CEO 담화문' 발표와<sup>53)</sup> 7월 7일 연이은 기자회견을 통해, 노조지회의 파업을 불법으로 규정하였다. 이어 노노충돌, 노동자와 경찰 충돌이 이어졌다.

금속노조는 7월 4일부터 7일까지 2022년도 쟁의행위 찬반투표를 진행하여 파업을 결정하였고, 7월 20일 총파업에서 영남권·호남권 조합원들은 경남 거제 대우조선 앞에서 총파업 돌입을 시도했다.<sup>54)</sup> 이러한 가운데 정부가 불법에 대한 엄단을 강조하며 갈등을 적극적으로 진화하려는 태도를 취했다. 대통령의 도어스테핑(door-stepping) 발언이 이어졌고, 그에 따라 행정안전부, 고용노동부 장관 등이 직접 현장을 방문해 노사에게 정부의 입장을 전달하면서 갈등의 종료를 촉구하고, 공권력 투입 가능성을 시사했다. 정부의 적극적인 개입과 조정의 결과, 결국 노사는 7월 22일에 임금인상 등에 합의하고, 파업을 종료하기로 합의했다.

합의를 통해 대우조선 협력사 노사는 임금인상률을 4.5%로 하고, 금액이 정해지지 않은 연 3회 상여금 지급을 약속했다. 또한 폐업업체 고용승계에 최우선적으로 노력을 하기로 했으며, 파업손해배상에 대해서는 비공개로 합의해 계속적으로 논의해 가기로 정리했다. 당초 노조가 30%의 임금인상률을 주장한 것에 비해서는 크게 후퇴했으나, 장기간 단식농성에 돌입한 지회장의 신체적 위해를 막았고, 공권력 투입을 통한 파국도 피했다는 점에서는 의미가 있었다. 더불어 조선업 하청노동자들의 처지와 구조적 모순에 대해서 사회적으로 공론화하는 데에 일정하게 성공을 거둔 면도 노조로서는 무형의 성과라고 할 만한 것이었다.

다만, 이번 갈등은 조선업이 안고 있는 구조적인 문제, 특히 하청업체를 활용한 고용의 수량적 유연성을 극대화시키는 방식으로 고용체제를 이원화시키면서, 원청업체와 하청노동자와의 직접적인 노사관계를 회피하는 관행이 안고 있는 부작용의 발현이라는 측면에서 구조적인 개혁의 필요성을 부각시킨다. 더불어 숙련노동자들을 대거 외부화시킨 것이 향후 호황기 필요한 인

52) 금속노조는 6월 24일 '대우조선 하청노동자 총파업 투쟁승리 금속노조 결의대회'를 가지며 현장에 동참했고, 경찰이 7월 1일 지회장과 부지회장 2명에 대한 체포영장을 신청한 것에 항의하기도 했다. 금속노조는 조선하청지회의 투쟁은 대우조선 하청노동자만의 투쟁이 아니라 모든 하청·비정규직 노동자들이 차별받지 않는 일터, 사회를 만들기 위한 투쟁의 최전선에 있는 투쟁이라고 규정하고 7월 2일 '조선하청노동자 투쟁 승리 민주노총 영남권 노동자대회'를 개최하였다.

53) 연합뉴스(2022), 대우조선해양, CEO 명의 담화문 발표...“비상경영 선포”, 2022. 7. 6.자 기사

54) 경향신문(2022), “대우조선, 더이상 섬이 아니다” 금속노조 총파업 돌입, 2022. 7. 20.자 기사



력수급의 어려움을 가중시키는 문제도 동시에 고려해야 한다. 나아가 이러한 구조적인 문제에 대한 인식과 처방 없이 노사갈등에 대해서 법과 원칙만을 강조하는 정부의 태도가 당장에 파국을 막는 데에는 일정 정도 기여했는지 몰라도, 궁극의 문제해결에는 여전히 미흡하다는 점도 인지해야 할 것이다.<sup>55)</sup>

#### 4. SPC 파리바게뜨 노사갈등

SPC 파리바게뜨는 과거 가맹점 근무 제빵기사 불법파견(무허가 파견, 파견대상 업무위반) 및 근무시간 전산조작에 의한 '임금꺼기' 혐의로 사회적 원성을 산 바 있다. 이와 관련하여, 2017년 9월 고용노동부는 파리바게뜨에 노동자 직접 고용, 체불임금 지급 등을 지시하였고, 이듬해 1월 파리바게뜨, 한국노총 중부지역공공산업노동조합, 민주노총 전국화학섬유식품산업노동조합(화학노조), 파리바게뜨 가맹점주 협의회 등은 '자회사 설립' 및 '처우개선' 등을 골자로 한 '사회적 합의'를 체결하여 문제 해결을 도모했다.

그러나 올해 상반기 파리바게뜨는 사회적 합의의 이행을 둘러싸고 재차 갈등이 발생했다. 노동운동 진영은 사측이 민주노총 조합원들의 탈퇴를 종용하고 탈퇴를 종용한 중간관리자들에게 '포상금 지급'을 하는 등 합의에 배치되는 행동을 했다고 주장했다.<sup>56)</sup> 이미 2021년 7월 경기지방노동위원회는 파리바게뜨 제조장이 육아휴직 중인 지회 조합원에 노조탈퇴를 강요한 점을 부당노동행위로 인정한 바 있다. 2022년 1월에도 피비파트너스가 민주노총 소속 노조에 가입한 제조기사를 승진 대상에서 누락한 것에 대해서 부당노동행위라고 판정한 바 있다. 2022년 봄 민주노총 전국화학섬유식품노조 파리바게뜨지회 지회장은 SPC그룹 자회사 피비파트너스에 맞서 SPC 사옥 앞에서 53일간(3월 28일~5월 19일) 단식을 감행하며 사측의 부당노동행위에 대한 항의를 표시했다.<sup>57)</sup> 노조는 7월 1일 업무방해와 배임 등의 혐의로 회사를 지방고용청과 경찰에 고소하기도 했다.

노조 위원장의 단식이 끝난 후, 5월 말 학계와 시민단체 및 전문가가 참여하는 파리바게뜨 '사회적 합의 이행 검증위원회'가 출범했다. 검증위는 1차 검증 결과 그간 사회적 합의 전체 12개 항목<sup>58)</sup> 중 임금 관련 2개 항목을 제외하고 나머지 10개 중 2개만 지켜졌다고 판정을 내렸다. 특히 노사관계 문제에 있어 노조 탈퇴 문제 및 조합원의 차별적 인사·배치 등과 같은 부당노동

55) 한겨레(2022), [사실] 파업 끝난 조선업, 구조적 문제 해결에 정부 나설 때다, 2022. 7. 24.자 기사

56) 경향신문(2022), '노조 탈퇴 시 현금 포상금 논란' 파리바게뜨 피고소, 2022. 7. 1.자 기사

57) 동시에 ▲부당노동행위 인정과 공개 사과 ▲불법, 부당노동행위자 처벌 ▲부당노동행위 피해 원상회복 ▲노동자의 휴식권 보장 ▲2018년 사회적 합의 이행 등을 요구했다.

58) 사회적 합의서는 전체 11항으로 구성되어 있으나 제4항이 이질적이면서도 중요한 두 가지 세부항목으로 나뉘어 있다는 점에서 실질적으로 12항목으로 볼 수 있다.

행위가 진행되는 등 '사회적 책임'을 다하는 공동의 노력은 부재했다고 판단하였다. 검증위에 따르면, 파리바게뜨 노동조합원의 수는 2022년 1월 말 730명에서 6월 336명 수준으로 약 50% 가량 줄어들었다. 화섬노조는 3월 말을 기점으로 이후 약 100여 장의 노조 탈퇴서가 들어왔다고 폭로하기도 했다.<sup>59)</sup>

〈표 1〉 민주노총 화섬식품노조 파리바게뜨지회 조합원수 변동 추이

(단위: 명)

시기	2021년			2022년					
	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월
탈퇴자	2	1	1	6	31	119	112	100	89
체크오프	713	708	714	730	705	598	500	418	336

자료: 파리바게뜨 사회적 합의 이행 검증위원회, 「제1차 사회적합의 이행 검증 결과 보고서」(2022. 6. 16.).

한편, 이러한 가운데 파리바게뜨사는 한국노총 산하 전국식품산업노동조합연맹 소속 피비파트너즈 노동조합과 '2022년도 임금·단체협약'을 체결했다(2022년 6월 20일).<sup>60)</sup> 이 협약을 통해 기본급 평균 5.6% 인상, 임직원 복지포인트 및 할인 한도 상향 조정, 법정 육아휴직(1년) 외 추가 1년 연장 사용 등이 합의되었다. 반면, 이에 맞서 민주노총 화섬노조 파리바게뜨 지회는 사측에 개별교섭을 요구하고 나섰다.<sup>61)</sup> 시민사회 일각에서도 사측에 대해 비판적 태도를 취하며 파리바게뜨의 사회적 합의 미이행에 대한 항의의 표시로 SPC 브랜드 상품 전반을 대상으로 불매운동을 펼치기 시작했다.

## V. 종합 및 향후 전망

이제 상반기 노사관계의 전개에 대한 본문에서의 내용을 토대로 그것의 사회적 및 공공정책적 의미와 하반기에 펼쳐질 노사관계 전망 등을 담아 종합적인 진술을 제시하며 글을 맺고자 한다. 상반기 스케치를 통해 끌어낼 수 있는 주요한 특징들을 몇 가지로 정리해 볼 수 있다.

첫째, 이제 막 출범한 윤석열 정부의 정책기조는 전반적으로 노동조합과 충돌이 불가피한 상

59) 경향신문(2022), “노조원 탈퇴시키면 두당 5만 원씩 지급” 파리바게뜨 전직 관리자 폭로, 2022.6.30.자 기사

60) 아시아경제(2022), SPC 파리바게뜨 노조, 제빵기사 임금 5.6% 인상 노사협약, 2022.6.20.자 기사

61) 매일노동뉴스(2022) [임종린 파리바게뜨지회장 단식 46일째 건강은 악화하는데, 노사 교섭은 '정체', 2022. 5. 13.자 기사

황으로 보인다. 노동조합을 보다 적극적으로 국정의 파트너로 생각했던 이전 정부에 비해 새 정부는 노동조합을 바라보는 시각에 있어 차이가 있는 것이 사실이다. 이전 정부하에서 정부와 노동계가 합의한 사항들에 대해서도 미온적인 태도를 보이고 있고, 공공부문의 경우 강도 높은 구조개혁을 일방적으로 천명하면서 해당 영역의 노동조합들의 불만표출의 여지를 키워 가고 있다. 우리나라 노사관계에서 정부가 차지하는 비중이 크을 생각하면 이러한 긴장은 향후 하반기 노사관계가 '갈등의 시간'이 될 수 있음을 조심스럽게 예견케 한다. 게다가 출범 3개월 만에 국정지지율이 30% 밑으로 떨어져 있는 지금의 상황은 정부의 정책추진 동력상에 한계를 의미할 수 있어, 하반기에 정부 정책에 비판적인 노동조합들의 보다 강한 공세의 전개를 예견케 한다. 정부의 국정추진동력과 갈등조정역량의 발휘가 시급한 상태라고 하겠다.

둘째, 전환기와 정권교체기를 맞이하여 주요 노조들은 대체로 정부에게 특별한 기대와 요구를 하고 있는 상황이다. 산업전환기 공공정책이 그만큼 더 중요하기 때문에 나름의 중장기적 요구안을 정립하고 그 실현에 매진하고 있는 것으로 볼 수 있다. 금속산업의 경우 디지털과 탄소중립 등 산업전환의 측면에서 매우 민감한 상황이고, 금융, 공공기관, 보건의료 등은 모두 상대적으로 준정부적 성격을 지니기 때문에 정부의 공공정책의 기초와 관련해서 그러하다. 문재인 정부에서는 한국판 뉴딜과 같은 전환정책을 대대적으로 모색하고 추진한 바 있는데, 새 정부에서는 아직 뚜렷한 움직임이 없어 보인다. 향후 전환에 대한 체계적인 제어(governance)의 필요성이 커지고 그것들이 노사관계적 이슈로 부각될 여지가 커 보이는 상황이기에, 이에 대한 정부의 고려와 대책 마련이 시급해 보인다. 다만, 앞서 언급하였듯이 주요 노조들이 공히 현 정부의 정책추진 방향성에 있어서 반대하는 기류를 형성하고 있어서, 하반기 해당 영역에서의 노사 및 노정갈등의 확산이 예견되고 있는 상황이라, 전반적으로 노정 간에 신뢰를 만들려는 노력이 양측 모두로부터 있어야 합의적이고 갈등제어적 전환 경로의 형성을 기대할 수 있을 것이다.

셋째, 제도화된 노사관계가 형성된 영역들의 경우 노조들은 연초에 올해의 투쟁기조와 목표를 정립하고, 봄부터 사측과의 교섭행위에 돌입하였다. 대개는 포스트코로나 고물가 시대를 맞이해 예년에 비해 상대적으로 높은 수준의 임금인상을 요구했고, 사측도 최근 일정한 경영성과를 낸 곳들 중심으로 그러한 노조의 요구에 긍정적으로 화답하면서 협약임금의 인상률이 높아지는 형국으로 보인다(상반기 협약임금 인상률 5.3%대).<sup>62)</sup> 우리나라 민간부문 노사관계의 바로미터(barometer)로 기능한다고 하는 현대자동차의 경우 일찌감치 4년 차 무파업 교섭을 마무리

62) 고용노동부에 따르면 '22년 상반기 협약임금 인상률은 임금총액 기준 5.3%, 통상임금 기준 5.3%로 잠정 집계되었다. 이는 전년동기(임금총액 4.2%, 통상임금 4.6%) 대비 임금총액은 1.1%p, 통상임금은 0.7%p 상승률이 높아진 것이다. 협약임금 인상률이 높은 건설업, 제조업, 도·소매업에서 임금 결정 영향 요인으로 모두 '기업실적·성과'를 1순위로 응답해, 호실적으로 임금 인상 여력이 있던 기업들을 중심으로 인상률이 높았던 것으로 보인다. (고용노동부 보도자료, [https://moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=13812](https://moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13812))

하면서 임금을 포함한 각종 제반 물적 보상들의 제공을 합의했을 뿐 아니라, 산업전환을 적극적으로 전개하면서 전기차의 국내 투자를 합의한 것은 의미가 있다. 다만, 문제는 대기업 정규직들을 중심으로 한 임금인상이 마치 '그들만의 잔치'로 비추어지지 않을까 하는 우려에 있다. 기업단위로 국한된 협력과 상생이 사회적 파급력을 갖기 위해서는 노사관계 주체들이 보다 연대 지향적 의지를 갖고 상호작용을 확대하려는 노력을 전개해야 할 것이며, 그러한 폭넓은 시각에서 산업전환기 노사의 포괄적 파트너십의 형성을 도모해야 할 것이다. 전반적으로 향후 물가인상과 금리인상, 그리고 환율인상 등의 어려움 속에서 국민경제 전반의 위축이 예견되는 가운데, 노사관계의 보다 적극적인 사회적 책임과 이해조정 및 분배기능을 어떻게 확대시킬 것인지 고민이 필요한 상황이라고 하겠다.

넷째, 삼성전자에서 보이는 바, 노사협의회를 통한 임금교섭의 관행은 비단 특정 회사 하나의 이슈가 아니다. 우리의 현실은 여전히 근로자대표, 노사협의회 그리고 노사교섭에 있어서 적절한 주체의 선정과 과정의 정립 및 각 채널별 역할에 대한 제도적 혼돈이 이어지고 있는 상황이다. 이러한 속에서 삼성전자의 사례는 복수노조 상태와 과반수노조가 없는 상태가 결합되어 있는 경우, 사측이 노조와의 교섭을 피하는 문제가 발생할 여지가 얼마든지 존재함을 보여준다. 교섭에 임한다고 해도 노조에 대한 형식적 응대에 머물고 실제로는 노사협의회 채널을 통해 임금을 결정하는 것이다. 이는 노조의 조직력이 약한 상황에서 단결권은 보장되지만 단체교섭권은 온전히 실현되지 못하는 형국이 될 수 있고, 자연스럽게 단체행동권의 실현에 있어서도 제약으로 작용하게 되며 궁극에 단결권의 약화로 피드백될 수 있다. 삼성전자의 케이스와 유사한 다른 경우들도 현재에 존재하는바, 이러한 상황에 대한 해법을 염두에 두고 노사협의회가 기반하는 근참법을 포함하여 일터민주주의와 집단적 노사관계 제도에 대한 전반적인 성찰이 필요하다고 보여진다.

다섯째, 올해 상반기에 보다 가시화되고 또 큰 사회적 반향을 불러일으킨 노동부문 갈등은 이른바 비전형(atypical) 고용부문에서 주로 이루어졌다. 앞서 다룬 택배노조파업, 화물연대파업, 대우조선해양파업, 파리바게뜨 갈등 등이 모두 그러하다. 이는 해당 영역들이 모두 국민경제 전반 혹은 일반 국민들의 소비활동의 영역에서 요긴하고 긴밀한 성격을 갖기 때문인데, 공교롭게도 모두 이중구조화된 노동시장의 하층위를 차지하는 영역들이다. 일부는, 택배나 화물운송 등의 영역은 심지어 고용노동부보다 국토교통부나 해양수산부가 더욱더 긴밀하게 소관 부처의 성격을 지닌다. 대우조선해양의 경우 산업은행 및 산업부가 산업구조 및 노동력 구조의 변화 전망 속에서 어떻게 입장을 취하느냐가 문제의 해결에 근본적 의미를 갖는다. 대우조선해양 파업과 그에 대한 해결방식은 정부가 법과 원칙을 강조하면서 조정을 이끌어내어 파국을 막았다는 측면에서 일정한 성과라고 볼 수 있다. 하지만 그러한 해결은 현재의 산업구조의 형성과 운용, 근로조건과 일자리의 분배방식 자체에 대해서 문제제기하는 측의 기대를 만족시키는 수준

까지는 되지 못한다. 주지하듯이, 우리 사회에 뿌리 깊이 박혀 있는 원청과 하청으로 분단된 산업구조는 자연스럽게 노동의 균열을 초래하고, 하층 노동의 사회적 시민권을 제약하는 방식으로 기능을 하고 있다. 이러한 갈등은 그동안 노동시장에서 이른바 ‘정규직-직접고용 중심성’이 점차 탈각되어 오면서, 비정규직-간접고용 내지는 탈고용화된 영역(비임금노동)에 위치한 노동자들의 노동3권에 대한 요구가 자연스럽게 일고 있지만, 노동과 관련한 법제도적 상황이 여전히 충분히 정비되어 있지 못한 가운데 산업구조와 노동관련 제도간의 일종의 ‘제도적 미스매치 (institutional mismatch)’의 상황이 계속되면서 반복적으로 격화되고 있다. 산업구조와 노사관계 구조의 상호이반 내지 디커플링(de-coupling) 양상 속에서 보다 전향적이고 포괄적으로 협력적 노사관계와 파트너십의 형성을 촉진하는 정책이 필요하다고 본다.<sup>63)</sup> 한마디로 중층적 고용구조를 반영한 중층적 교섭구조의 촉진이 요구된다.

여섯째, 위의 주제와도 연결되는바, 사회적 대화기구 밖에서 전개한 사회적 대화와 개별적인 사회적 합의들의 효능에 대해서 점검해 볼 필요가 있다. 앞서 언급한 택배, 화물연대, 파리바게뜨 모두 이전 시기 정부가 함께 나서서 노사 간에 포괄적인 사회적 합의를 통해 갈등의 조정이 이루어진 사례들이다. 정권이 교체되고 합의의 시효가 만료되면서 올해 상반기에 세 사례 모두 노사 갈등으로 빠졌다. 모두 민주노총 소속 사업장들의 사례들로 민주노총이 이전 정부에서도 경사노위 참여를 하지 않으면서 자구책으로 자연스럽게 대화기구 밖에서의 사회적 대화가 전개된 경우들이다. 더불어 모두 사업형태 및 고용형태의 분화 속에서 원청의 사용자로서의 책임과 노사 간의 포괄적 파트너십을 둘러싸고 논란이 일고 있는 곳들이기도 하다. 이전 정부에서 주무부처가 나서서 노사정 간에 대화테이블을 형성해 합의를 이끌며 답을 찾았던 관행과 달리, 현 정부가 이들을 바라보는 태도는 다소 차이가 있다. 아직까지 정권 초기라 정부가 이들에 대해서 명확한 태도를 취하지 않는 가운데, CJ대한통운과 화물연대의 경우 이전의 합의가 갱신되는 방식으로 일단 정리가 되었고 파리바게뜨는 여전히 갈등의 늪에 빠져 있는 중이다. 대우조선해양 갈등을 정리하는 과정에서 정부는 일정한 존재감을 드러내기도 했으나, 그것은 이전 정부가 주로 했던 바 연성의 사회적 대화체를 구성하여 노사정 간 사회적 합의를 도출하는 방식과는 다소 차이를 보였다. 전반적인 노사관계의 구도를 생각하면 올 하반기뿐 아니라 향후 유사한 갈등들의 발발이 지속될 것으로 예견되는바, 이에 대해 정부가 어떤 태도를 취하느냐에 따라 해당 부문별로 노사 및 노사정관계의 재정립이 이루어질 것으로 예견된다. 아직까지 현 정부가 경사노위를 어떻게 끌고갈지에 대해서 명확하지 않으나 이 주제는 그것과도 연계성을 가질 것이다. **KLI**

63) 화물연대가 참여하고 있고 화물운송부문에 정립되어 작동하고 있는 포괄적 사회적 대화와 합의 모델은 이러한 측면에서 새로운 노동 거버넌스의 모델로 적극 고려할 필요가 있다고 본다. 이 모델은 화주, 운송주, 노조 등이 동수로 참여하여 안전운임제 등 시장에서의 가격에 대한 정밀하고도 포괄적인 공동통제 메커니즘을 형성하고 있는 상황이다.