

경제위기와 한국 노사관계

정 이 환

한국노동사회연구소

경제위기와 한국 노사관계(1999)

펴낸곳 · 한국노동사회연구소

펴낸이 · 이원보

초판 발행일 · 1999년 12월 26일

주소 · 서울시 서대문구 충정로 2가 69-18 석당빌딩 2층

전화 · (02)393-1457~9

팩스 · (02)393-4449

통신 · klsi21(천리안 · 나무누리)

E-mail · klsi21@chollian.net

책을 내면서

1997년 말 이후 경제위기의 시기를 거치면서 노사관계가 어떻게 변화하고 있는가 하는 질문이 한국의 노사관계를 바라보는 관심의 주된 초점이 되어 왔다고 할 수 있다. 많은 연구자 및 활동가들이 1987년 노동자 대투쟁 이후의 노사관계를 “87년 체제”로 일컬어 왔었던 바, 경제위기를 거치면서 그 체제가 과연 어느 정도로 변모하고 있는가, 그 변화의 성격은 무엇인가, 어떤 방향으로 가고 있는가 하는 점들이 그 질문의 구체적인 내용이 될 것이다.

그 동안 상대적으로 안정적인 성장과정을 밟아 왔던 한국의 사회경제체제가 구조적 변화기에 접어들게 됨에 따라서 노사관계가 일정 수준 이상의 변화를 겪게 될 것은 불가피하다고 할 수 있다. 문제는 그것이 어디로 향해 갈 것인가 하는 점에 있다. 노동조합운동이 이 사회에서 주체로 서기 위해서는 그 변화의 성격 및 방향에 대한 올바른 판단을 기초로 하여 사태에 적합한 대안을 마련하고 그것의 실현을 위해 매진하여야 한다는 점을 생각할 때, 이에 대한 제대로 된 분석이 매우 중요하다고 강조하지 않을 수 없다.

이 연구 보고서는 이와 같은 관심에서 출발하여, 경제위기 이후 한국 노사관계의 변화를 다음의 세가지 질문을 통해 살펴보고 있다. 첫째, 경제위기를 거치면서 노사간 대립이 급격하게 증가하였는데, 그것의 성격은 무엇인가(제2장). 둘째, 경제위기 이후에 기업 수준에서의 노사관

계, 특히 노사간 권력관계는 어떻게 변화하였으며, 어떤 전망을 내릴 수 있는가(제3장). 셋째, 기업수준 노사관계의 성격을 전형적으로 보여주는 내부노동시장 및 직무 규제에 어떤 변화가 있었는가(제4장). 이 보고서에서는 이러한 질문들을 주로 기업 수준에 초점을 맞추어 분석하고 있다.

보고서의 말미에서 지적하고 있는 것과 같이, 현 시점에서 노동조합 운동에 요구되고 있는 것들 중에서 특히 강조되어야 할 것은 노동조합의 고용 문제 전반에 대한 개입권의 제도화와 기업별 노동조합의 한계를 극복하기 위한 노동조합운동의 문화적 혁신과 다양한 실천이라고 할 수 있는 바, 이 연구 보고서는 그에 대한 적극적인 문제제기의 출발선상에 서 있다고 볼 수 있고, 앞으로 더욱 활발하고 구체적인 연구와 조사가 요구된다고 하겠다.

이 연구 작업은 독일 프리드리히 에베르트 재단의 후원으로 진행되었으며, 정이환 교수가 연구를 수행하였다. 연구자와 프리드리히 에베르트 재단, 그리고 워크샵을 통해 좋은 의견을 제시해 준 여러분들께 깊이 감사드린다.

1999. 12. 24.

한국노동사회연구소장 이 원 보

<차례>

책을 내면서	3
제1장. 머리말	7
제2장. 노사분쟁의 성격과 합의	11
제3장. 기업수준 노사 권력관계	23
제4장. 내부노동시장과 직무규제	33
제5장. 몇 가지 평가와 전망	39
< 참고문헌 >	45
< 부표 >	49

<표차례>

<표 1> 상급단체별 고용협정체결 상황	17
<표 2> 규모별 고용협정체결 상황	18
<부표 1> 인원수 조정기업의 기업규모별 현황	49
<부표 2> 기아자동차 단체협약의 주요 변동사항	50
<부표 3> 현대자동차 정리해고 선정기준 및 98년 하반기 능력평가(인사고과) 지침서	51
<부표 4> 현대자동차 1999년 단체협약의 주요 내용	52
<부표 5> 연도별 업종별 노사분쟁 발생건수	55
<부표 6> 상급단체별 노사분쟁 현황	56
<부표 7> 인원정리에 대한 노동조합의 개입상황	56
<부표 8> 정리해고에 대한 노동조합의 개입상황(민주노총)	57
<부표 9> 인원정리에 대한 노동조합의 개입상황(민주노총)	57

<부표 10> 인원정리시 선임권 유무	58
<부표 11> 하도급 전환시 노조참여	58
<부표 12> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 1 — 희망퇴직 찬반여부	58
<부표 13> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 2 — 노사합의에 의한 희망퇴직 찬반여부	59
<부표 14> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 3 — 고용위기에 대한 노동조합의 대응으로 가장 중요한 것에 대한 의견	59
<부표 15> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 4 — 부서, 공장간 차이 해결을 위한 전환배치, 근무형태 변경에 대한 의견	60

제1장. 머리말

한국의 노사관계가 급속한 변화기를 맞고 있다는 점은 이론의 여지가 없다. 한국 노사관계는 불안정한 가운데 항상 변동해 왔으나, 지금은 어느 때보다도 실질적으로 급속한 변화기이다. 그 원인은 물론 경제위기 때문이며, 노동법 개정도 중요한 요인이 되고 있다. 이런 점에서 1987년 이후 형성된 ‘87년 체제’가 붕괴하고 있다는 진단도 제기되고 있다(장홍근, 1999; 임영일, 1998).¹⁾ 어떻게 표현하든 한국 노사관계에 질적인 변화가 초래되고 있다는 점에는 분명하며, 이에 따라 과연 그 내용이 무엇이고 새로이 형성되는 노사관계는 어떤 것이 되어야 할 것인가에 대한 관심도 크게 높아지고 있다. 이 글 역시 이런 관심에서 경제위기 이후 노사관계의 변화를 나름대로 조망해 보고자 한다.

경제위기 이후 한국 노사관계에 대한 논의는 이미 다양하게 진행되어 왔다. 그 중 중요한 하나는 국가와 노동의 관계이다. 이것은 당장 노사정위원회가 구성되어 있는 상황에서 그것의 성격을 어떻게 규정하고 여기에의 참여를 어떻게 볼 것인가라는 문제의식의 반영이었다.

다른 하나는 기업별 노조의 한계와 산별노조를 중심으로 한 새로운 거시노사관계 구축의 필요성에 대한 논의들이다. 기업별 노조의 한계는 어제오늘 논의된 것이 아니다. 그러나 경제 위기 이후 기존의 정규직 위주, 기업중심 노조운동의 한계가 분명히 노정되었다는 것이 일반적인

1) ‘87년 체제 붕괴’ 논의의 구체적 내용은 다르다. 장홍근은 노동법 개정으로 인한 정치적 억압의 변화를 들고 있고, 임영일은 기업별 노조의 유효성 소멸을 들고 있다.

관측이다(김유선, 1999). 그 이유는 이제 기업별 노조, 기업별 노사관계로는 기존 조합원의 이익도 지켜낼 수 없기 때문이라는 것이다. 경제위기 이후 “거의 모든 사업장에서 광범위하게 양보교섭이 진행되고 있으며 기업수준에서 노사간에 합의된 단체협약은 사실상 휴지조각이 되고 있고 고용안정협약 역시 완전히 무시되고 있다”는 것이다(임영일, 1998).

우리는 기업별 노동조합, 노사관계의 한계가 드러나고 있다는 진단에 동의한다. 실제로 지금까지 안정적 고용과 상대적 고임금을 향유하던 대기업 정규 노동자들도 대량 인원감축의 대상이 되었으며, 노동조합이 이것을 막지 못했다. 이에 따라 노동조합에 대한 조합원들의 신뢰가 떨어졌다는 평가가 많고, ‘이제 조합원들이 더 이상 노조를 믿지 않는다’는 노조간부의 자기토로도 있다.

그런데 우리는 기업별 노사관계의 붕괴라는 이 진단이 좀 더 구체화되어야 한다고 본다. 어느 나라에서나 노사관계의 변화는 자본의 의도가 일방적으로 관철되어 나타나지 않으며, 노동의 대응이 중요한 변수가 된다. 또한 노사관계가 변화한다고 해도 그것은 노사관계의 각 영역과 부문에 따라 불균등할 것이다. 이런 관점에서 경제위기 이후 노사관계의 변화를 좀 더 구체적으로 파악하고 그것의 함의를 음미해보려고 하는 것이 이 글의 목적이다.

이 글은 국가와 노동의 관계는 보지 않고 주로 자본과 노동간의 노사관계에 어떤 변화가 있는가를 경험적으로 개괄하는 것을 목적으로 한다. 주로 세 가지 문제를 보고자 한다.

첫째, 노사분쟁의 추이와 성격이다. 한국 노사관계는 대립적이면서도 기업수준에서 일정한 타협이 이루어져 왔다. 그러나 경제위기 이후 구조조정 과정에서 노사분쟁이 크게 증가했다. 실질적으로는 1987년 이후 처음으로 본격적인 고용불안을 맞는 조직부문 노동자들로서는 ‘투쟁 밖에 길이 없다’는 인식 하에 총력투쟁을 전개하지 않을 수 없었다. 그러

나 경제위기 이후의 노동자 대중투쟁이 1987년 대투쟁과 같이 총체적인 것이 되지 못한 것도 사실이다. 과연 경제위기 이후 노사대립의 성격은 무엇이었는가?

둘째, 노사권력관계의 변화이다. 경제위기 이후 기업에서의 노사권력 관계는 어떻게 변화했는가? 일반적인 진단은 노조 조직력이 약화되고 자본 우위로의 재편이 이루어지고 있다는 것이다. 그러나 노동자들의 불만이 높아지고 노사분쟁이 확대되는 가운데 노조로의 참여가 확대되었을 수도 있다.

셋째, 직무규칙의 변화이다. 한국의 노동조합은 사용자의 지배에 맞서 조합원을 보호할 수 있는 직무규칙들을 발전시켜 왔으며, 사용자의 일방적 노무관리에 개입할 수 있는 권한도 발전시켜 왔다. 경제위기 이후의 상황은 어떠한가?

제2장. 노사분쟁의 성격과 함의

한국의 노사관계는 매우 대립적이었지만 동시에 상당히 ‘안정화’되는 모습을 보여 왔다. 예를 들어 노사분쟁 발생건수는 1995년 이후 100건 미만이 되었는데 이것은 5공화국 치하이던 1982년의 88건, 1983년의 98건과 비슷한 수치이다. 한국은 주요 대기업에서 격렬한 노사대립이 여전히 지속된다는 점에서 서구의 기준으로 보면 ‘예외적’이었지만, 동시에 서구에서 일반적으로 나타나는 파업의 감소 경향(Shalev, 1992)이 적용될 수 있는 것이 아닌가라는 관측도 가능하게 했다. 파업의 감소가 반드시 탄압이 심해진 때문이 아니라 노사간에 일정한 타협이 이루어진 것의 반영이기 때문이다. 그 타협의 조건은 정규노동자의 고용안정과 지속적인 임금상승이었다.²⁾

그러나 경제위기에는 이후 노동과 자본간의 충돌이 심화되었고, 노동의 입장에서 그것이 수세적인 것이건 공세적인 것이건 노동자들이 대중투쟁에 대거 동원되는 모습도 보이고 있다. 이런 동원화, 그리고 노사분쟁의 성격은 어떤 것이었나?

경제위기 이후 자본과 노동간의 대결이 크게 확대되고 있음은 분명하다. 이것은 파업의 추이에서 볼 수 있는데, 노동부 통계로도 파업건

2) 이런 점에서 서구에서의 포드주의적 타협과 유사한 상황에 있었다고 말할 수 있다. 서구에서의 포드주의적 타협이 반드시 노사협조주의를 의미하는 것은 아니다. 예를 들어 미국에서는 작업장 노사관계가 매우 대립적이었다(밀크맨, 1998). 물론 미국에서는 현장에서의 다양한 갈등이 단체협약으로 성문화된 규칙에 의해 처리된다는 점이 한국과 다르다.

수가 크게 증가하고 있다.

노동부 집계에 의하면 1998년의 노사분쟁건수는 129건으로, 1995년의 88건, 1996년의 85건, 1997년의 78건에 비해 크게 증가했다. 특히 1999년 초부터 12월 10일까지 노사분쟁건수는 191건으로 1997년 동기의 62건, 1998년 동기의 73에 비해 역시 크게 증가했다. 경제위기 직후인 1998년에 비해 1999년에 분쟁건수가 크게 증가했다는 점도 주목되는데, 이것은 1999년에 노동조합이 보다 공세적으로 싸웠기 때문이다. 노동손실일수도 증가했는데, 1997년의 444,720일에 비해 1998년에는 세배 이상인 1,452,096일로 증가했으며, 1999년에는 12월 10일까지 약 1,322,000일로 집계되고 있다.³⁾ 1997년과 1998년을 비교할 때 분쟁건수보다 노동손실일수가 큰 비율로 증가한 것은 장기파업이 많았기 때문이다. 분쟁참가자수도 큰 폭으로 늘어, 1997년의 43,991명에서 1998년에는 1,452,096명으로 늘었으며, 1999년 12월 10일까지는 약 89,000명으로 집계되었다.

이처럼 공식통계로 나타난 것 외에도 통계에 잡히지 않은 단기파업, 그리고 파업이 아닌 시위나 농성 등을 포함하면 노사대립의 규모와 강도는 훨씬 크다. 예를 들어 금속산업연맹이 99년 상반기 투쟁을 자체 집계한 것을 보면 2월에 8개 노조 33,178명이 참여하는 파업이 있었고 종묘집회에 전국에서 6,521명이 참여했으며, 3월의 1차 총력투쟁에 68개 노조에서 파업, 중식집회 및 교육으로 참여했고, 4월에도 전국적 중식집회와 함께 900명이 상경투쟁을 했고, 5월의 총력투쟁 시에도 3일간 연인원 약 18,000명이 상경투쟁을 했다.⁴⁾ 또한 그 동안 대중투쟁이 거의 없었던 금융 및 비제조업의 여러 사업체에서도 빈번한 시위와 집회가 있었다.

그러나 경제위기 이후 노사대립의 확대는 제한적이다. 1998년의 노사

3) 『분기별노동동향』 12권 2호(1999 3/4 분기) 및 노동부 일일 동향에 의함.

4) 전국금속산업연맹(1999), 『제5차 임시대의원대회 회의자료』에 의함.

분규 121건은 1994년의 121건과 거의 같은 수준이며, 1998년의 노동손실일수 1,452,096일은 1994년의 1,484,368일과 비슷하다(이상 모두 『분기별노동동향』 12(2), 1999 2/4 분기). 1999년의 노사분쟁 건수도 1991, 1992년의 234-235건 수준을 넘어서지 않을 것으로 보인다. 그런데 1991-1992년은 정부에 의해 노사관계가 ‘안정세’라고 평가되던 시기이며, 노동운동계에서도 ‘민주노조운동의 위기론’이 논의되던 시기이다.⁵⁾

이처럼 경제위기 이후 대량의 구조조정이 이루어지고 이에 노총을 포함한 노동계가 총력투쟁을 선언했음에도 노사분쟁의 확대가 제한적인 이유는 국가와 사용자의 의도가 일방적으로 관철되고 노동이 이에 제대로 저항하지 못했기 때문일 수도 있으나,⁶⁾ 또한 타협적 문제해결이 이루어진 곳이 많기 때문이기도 하다.

경제위기사 노사의 대립 또는 타협의 양상은 각각 다음과 같이 4가지로 나눌 수 있을 것이다. 첫째는 전면적 충돌이다. 이 때 노사간의 충돌은 근본적 세력관계를 둘러싼 충돌이다. 가장 흔한 것은 사용자가 고용조정을 계기로 노조 장악이나 무력화를 주요 목표로 두고 노조를 공격하는 경우이다. 반대로 노조가 기업내 문제를 넘어서는 요구를 내걸고 전면 투쟁을 하는 경우도 생각할 수 있다. 둘째는 제한적 충돌로, 고용조정이나 노동조건을 둘러싼 대립을 말한다. 사용자가 노사관계의 악화를 무릅쓰고 공세적 태도를 취하지만 노조를 약화시키겠다는 목적이 우선적인 것은 아니며, 당면목표는 고용조정이나 노동조건 저하이다. 여기에 노조도 타협하지 않고 투쟁을 통해 최대의 요구를 관철하고자 한다. 이 대립은 근본적인 세력관계를 둘러싼 대립이 아니므로 타협

5) 1990년대 초반은 전노협에 대한 탄압, 파업에 대한 공권력 개입 등으로 단체행동에 제약이 컸던 시기라는 점도 감안해야 할 것이다.

6) 예를 들어 시중은행의 구조조정과정을 들 수 있다. 노조들은 총파업을 결의했으나 실제로 파업에 돌입하지 못하였고, 대량감원을 막지 못했다.

으로 이행할 가능성이 높지만, 고용조정 원칙을 둘러싸고 근본적으로 대립하는 경우에는 매우 격렬한 충돌 양상으로 나타날 수도 있다. 셋째, 제한적 타협이다. 이것은 노동조합과 사용자가 서로의 목표를 부분적으로 포기하고 타협하는 것이다. 특히 파업과 같은 대립을 거치지 않고 타협에 이르는 경우에는 사용자가 고용조정과 함께 평화적 노사관계 유지를 중요한 목표로 삼게 된다. 그러나 이 타협은 고용조정과 관련된 사안에서만 타협이며 노사관계의 성격을 전체적으로 변화시키는 전면적 타협이나 ‘협조’는 아니다. 넷째, 전면적 타협이다. 그 전형적인 형태는 노사가 이른바 ‘생산성 연합’에 의해 기업의 경쟁력을 높임으로써 고용안정을 꾀하는 방식이다.

경제위기 이후 한국에서는 노사간의 전면적 충돌이 있던 곳도 상당히 있다. 예를 들어 조폐공사에서는 공안기관과 결탁한 사용자측이 매우 비합리적인 구조조정안을 밀어붙이면서 노조를 공격했으며, 지하철공사의 경우 노동조합이 민주노조운동 차원의 구조조정반대투쟁에 돌입하면서 정치권력과 대치했다. 또한 중소기업을 위시하여 노조 조직력이 약한 곳에서는 고용조정을 기화로 사용자가 노조임원들을 대량해고하는 등 노골적으로 노조파괴나 약화를 시도한 곳이 적지 않다.⁷⁾ 현대자동차의 경우 고용조정의 초기에 회사가 강성노조를 무력화시키려는 의도를 분명히 갖고 있었다. 회사측은 무급휴직자의 선정에 있어 객관적인 기준을 적용했다고 말하고 있으나, <부표 3>에서 보는 바와 같이 인사고과와 근태가 정리해고의 중요한 기준이 되었으므로 근태상황이 나쁜 활동가들이 대거 포함될 것이라는 점은 충분히 예상할 수 있는 일이었다(조형제, 1999).

그러나 전체적으로 보면 전면적 충돌보다는 제한적 충돌이 보다 일

7) 『IMF 이후 구조조정의 폐해와 문제점』(전국민주노동조합총연맹)에 실린 사례를 보면 사용자가 구조조정을 기화로 노조를 파괴하거나 무력화하려 한 경우가 적지 않다.

반적 양상이었다고 보인다. 사용자들은 노조의 약화 및 노사관계의 재편보다는 합법화된 정리해고를 관철하는 데에 더 관심을 가졌다고 보인다. 또한 사용자들이 노조약화를 중요한 목표로 삼았던 경우에도 노조의 저항 등에 부딪혀 그것을 끝까지 추진하지 못한 경우도 있다. 현대자동차의 경우 노조를 무력화시키려던 의도는 정치권의 개입, 그리고 노조의 반발 등으로 인해 실제로 관철되지는 못했고, 초기 정리해고 대상자에 많이 포함되어 있던 노조간부나 활동가들은 대부분 제외되었다(조형제, 1999). 고용조정안이 조합원에 의해 부결된 이후 여러 간부들이 고소고발되고 경찰에 구속되었고 이로 인해 노동조합은 거의 활동정지 상태에 처했으나, 그 이상으로 여러 현장조직들의 활동에 대한 회사측의 탄압은 거의 없었다.

만도기계의 경우 사용자측이 ‘인위적인 인원감축을 실시하지 않는다’라는 고용안정협약을 깨고 천여명의 고용조정을 통보하였으며, 이에 저항하는 노동조합에 대해 공권력이 투입되었다. 또한 무급휴직자에 활동가를 대거 포함시키고 조합비를 가압류하는 등 노동조합을 압박했다. 그러나 사용자가 노조를 장악하려는 일관된 의도를 가졌는지는 의문이다. 파업에 공권력이 투입된 이후 78명이 징계되고 13명이 해고되었지만 회사가 노조를 장악하려는 시도를 보이지는 않은 것으로 알려져 있다.

설령 제한적 충돌이라고 해도 대립은 전체적으로 매우 격렬했다. 왜냐하면 한국 노동조합에게 조합원의 정리해고란 상징적인 의미를 가지는 것이기 때문이다. 특히 노동조합이 원칙적 입장을 견지하는 경우 충돌은 더 격렬했다. 현대자동차의 경우 타협에 이르기 전에는 “정리해고를 절대 수용해서는 안되며, 설령 정리해고를 막지 못한다 하더라도 자본측에 심각한 타격을 주어야 한다”는 입장이 다수 조합원의 지지를 받고 있었다(조형제, 1999). 설령 인원정리 자체를 거부하는 것이 아니라 그 규모를 최소화하기 위해서도 노동조합들은 ‘총력투쟁’을 해야 했

다. 그러나 격렬하더라도 제한적 충돌이었기 때문에 타협으로 이행할 여지가 있는 것이었다.

노사간의 제한적 타협도 광범위하게 이루어졌다. 이미 알려진 바와 같이 그것은 대폭적인 임금삭감과 제한적인 고용보장을 교환한 것이었다. 특히 현대자동차의 정리해고 시도가 회사의 의도대로 관철되지 않은 후 이런 방식의 타협이 더 확산되었다. 대우그룹 산하 사업체들에서 이런 방식이 일반적으로 사용되었다. 물론 타협이라고 하지만 이것은 노동조합의 입장에서 볼 때 굉장한 양보였다. 임금이 크게 삭감되는 대신 얻은 고용보장이란 것도 제한적이고 한시적인 것이었기 때문이다. 이런 면에서 강요된 타협이라고 하지 않을 수 없다. 그러나 노동조합의 입장에서 노동법 개정 이후 더 분명히 합법화된 정리해고가 미국식으로 도입되는 것을 막았다는 성과는 거두었다고 할 수 있다.

노사간 타협의 중요한 방식의 하나가 희망퇴직이었다. 즉, 기업으로서는 비조합원에 대해서는 실질적 강제퇴직 권한을 행사하고 조합원에 대해서는 희망퇴직을 유도함으로써 인원정리를 하고, 노조로서는 일단 조합원에 대한 강제퇴직은 용인하지 않았다는 명분을 얻는 방식이었다. 민주노총이 98년 산하 노조들을 대상으로 조사한 바에 의하면 인원정리가 희망퇴직이나 명예퇴직 형식으로 이루어진 곳이 1백61개 사업장(2만4백81명)으로 가장 많았으며, 일방적인 정리해고가 진행된 곳이 37개 사업장(1천3백42명), 권고사직 형식이 17개(1천95명)로 나타났다. 인원정리의 주된 방식이 일방적 정리해고보다는 희망퇴직임을 알 수 있다. 민주노총 소속 노조가 있는 사업체에서도 일방적 정리해고가 이루어졌다는 사실도 주목되지만, 이들 중 대부분은 비조합원일 것으로 생각된다.⁸⁾

물론 희망퇴직이 노사합의로 실시되는 경우는 거의 없고 많은 경우

8) 여기서 조사된 인원정리 규모에는 조합원, 비조합원 모두 포함되어 있다.

노조는 희망퇴직을 저지하려 한다. 그러나 노동조합이 희망퇴직 자체를 저지하려고 투쟁을 한 예는 드물며, 많은 경우 정리해고를 회피하는 방안으로 희망퇴직을 용인했다. 특히 노동조합이 실리를 추구하는 경우 그러했다. 예를 들어 대우중공업 노조의 경우 98년에 자연감소를 포함 250명 정도가 퇴직했는데, 회사의 가동률이 워낙 낮았으므로 노조도 이를 막으려하지 않았다.

이처럼 타협이 많이 이루어졌다는 점은 전국적 조사결과에서도 볼 수 있다. 가장 두드러지는 점은 고용안정협정을 체결한 사업장이 많이 있다는 것이다. 한국노동사회연구소가 1998년말 실시한 조사에 의하면 노조가 조직된 285개 사업체 중 고용안정협약이 체결된 사업체가 48.9%였다(김영두, 1999). 고용안정협약 체결은 민주노총 소속 노조가 있는 사업체에서도 꽤 이루어졌다고 보인다. 이 조사 원자료를 분석해보면, 다음 표와 같이 노총 소속 노조의 경우 조사에 응답한 115개 노조 중 42.6%에서 고용안정협약이 체결되었다고 응답한 반면, 민주노총 소속 노조의 경우 145개 중 55.2%에서 고용안정협약이 체결되었다고 응답했다. 규모별로는 대기업에서 고용안정협약이 체결된 곳의 비율이 높다고 보인다. 노사연의 자료를 통해 고용안정협약 체결여부를 규모별로 보면 종업원 500인 미만 기업에서는 42.4%에서 협약이 체결된 것으로 나타나는 반면 500인 이상 기업에서는 58.0%에서 체결된 것으로 나타났다.

<표 1> 상급단체별 고용협정체결 상황

	민주노총	한국노총	독립노조	계
체결됨	80 (55.2)	49 (42.6)	1 (16.7)	130 (48.9)
체결되지 않음	65 (44.8)	66 (57.4)	5 (83.3)	136 (51.1)
계	145 (100.0)	115 (100.0)	6 (100.0)	266 (100.0)

자료: 한국노동사회연구소

<표 2> 규모별 고용협정체결 상황

	500인 미만 기업	500인 이상 기업	계
체결됨	61 (42.4)	65 (58.0)	126 (49.2)
체결되지 않음	83 (57.6)	47 (42.0)	130 (50.8)
계	144 (100.0)	112 (100.0)	256 (100.0)

자료: 한국노동사회연구소

최강식과 이규용이 1998년 하반기에 355개 기업을 대상으로 조사한 결과에서도 대기업에서는 정리해고보다는 명예퇴직이 주로 사용되고 있다는 것을 알 수 있다. <부표 1>에서 보듯이 종업원 1,000인 이상 대기업 중에서는 13.5%에서 정리해고가 실시된 반면, 명예퇴직은 46.1%에서 사용되었다. 그러나 종업원 300인 미만 중소기업에서는 정리해고가 많이 사용되었다.

고용안정협약은 휴지조각에 불과하다는 평가도 적지 않다. 실제로 많은 기업에서 고용안정협약에도 불구하고 인원정리가 이루어졌다. 그러나 고용안정협약이 전혀 무용했던 것은 아니다. 노동사회연구소의 위조사에 의하면 고용안정협약이 체결된 곳 중 잘 준수되고 있다고 응답한 곳이 68.0%였다.⁹⁾

이처럼 기업수준에서의 타협이 널리 이루어졌으나 그것이 전면적 타협으로 간 것은 아니다. 1980년대에 미국에서 널리 나타났던 노사파트너쉽처럼 생산성연합을 통해 위기를 극복하려는 흐름이 새롭게 가시화되고 있다는 증거는 없다. 물론 기업별 노조인 한국 노조운동 내에 노사협조주의가 강한 흐름으로 존재해 왔다는 것은 무시할 수 없다.¹⁰⁾ 그

9) 이 조사의 응답자는 노조위원장 및 핵심간부이므로 준수여부 응답의 신뢰성은 매우 높다고 볼 수 있다.

10) 협조주의적 태도를 보이는 노조들이 모두 기업에 종속적이라고 볼 수는 없다.

러나 그것이 현저하게 강화되고 있다는 증거는 없다.¹¹⁾ 고용안정협약이 체결되는 경우 그 문구는 대체로 ‘회사는 인위적인 감원은 하지 않고, 노조는 회사의 정상화를 위한 생산성향상에 노력한다’는 것이다. 그러나 대체로 노조들은 전면적 타협이나 생산성 향상을 통해서가 아니라 조직력을 바탕으로 고용안정이 도모될 수 있다는 입장을 견지하고 있다. 특히 타협의 기본내용인 부분적인 고용안정도 격렬한 분쟁을 통해 얻어진 사업장이 많았다는 점이 중요한 이유이다.

한국의 노동계급이 격심한 생존권의 위기에 직면했으며 이에 맞서기 위해 있는 힘을 다해 저항했음은 분명하다. 게다가 경제위기 이후 한국에서의 계급갈등을 기업단위의 노사대립으로만 국한할 수는 없다. 노동자의 고용불안정은 전체 사회구조적인 문제였고 게다가 많은 경우 국가가 구조조정의 직접적 당사자이거나 지휘자였기 때문에, 노동조합운동은 전체 노동계급의 대변자로서 국가의 신자유주의 정책과 맞서 그것을 저지하고자 고투했다. 그러나 전체적으로 볼 때 1998년 이후 노동계급 투쟁의 핵심의제는 노동조합으로 조직되어 있는 정규노동자들의 고용을 최대한 지켜내는 것이었다. 로크와 탈렌은 유럽에 대한 연구를 통해 경제위기가 노동정치에 미치는 영향이 각국의 맥락에 따라 상이함을 지적하고 있다(Locke and Thelen, 1995). 그리고 여기에는 각국 노조운동의 조직적 정체성이 중요한 요인이라는 것이다. 예를 들어 미국

사용자로부터 상당히 독립적이면서도 기업의 목적에 협조적임으로써 조합원의 이익을 보호하려는 전략을 취하는 협조주의적 흐름이 한국 노조운동 내의 중요한 흐름이라는 것이 인정되어야 한다. 예를 들어 황석만·박준식·노진귀의 『참여경영과 노동조합의 과제』의 별지에 소개된 노조들을 들 수 있다.

- 11) 오히려 노사관계가 종속적이거나 노사협조주의적 노사관계가 지배해 왔던 사업체에서 새로이 노사대립이 심화되고 있다고 보인다. 예를 들어 한국노총 화학노련 산하 노조로서 20여년간 쟁의가 없었던 노사협조 모범사례로 꼽히던 한국유리, 서울우유, 모나미 등에서 파업이 일어났다. 물론 이런 경향이 과장되어서는 안된다.

에서는 직무규칙이 단지 기업 내에서의 노동자들이 얻어낸 권리가 아니라 작업장에서의 도덕적 질서였으며 노조운동의 기반이기도 했으며, 스웨덴에서는 연대적 임금이 노조운동의 기반이었다. 한국에서는 기업 내에서의 정규노동자들의 고용안정이 1987년 이후 기업내 노사타협의 핵심조건이었고 기업별 노조의 기반이 되는 것이었다고 할 수 있으며, 이것이 노사분쟁의 중심의제였다. 그리고 이것이 어느 정도 획득될 때, 또는 이것을 획득하기 위해 기업 내에서 타협을 추구하는 것은 자연스러운 것이었다. 더욱이 한국 노조운동의 조직역량이 구조조정에 관한 국가정책을 변경시킬 만한 것이 되지 못하였고, 또한 취약한 역량에 효과적일 수 없는 전략도 부재하다는 상황도 노동자들이 기업수준에서의 불완전한 해결책에 의존하지 않을 수 없게 하였다.

대기업의 노동자들 사이에서도 고용위기에 대응하기 위해서는 타협이 필요하다고 생각하고 있다는 점은 조사결과를 통해서도 나타나고 있다. <부표 14>에서 보듯이 자동차 6개사 노조가 99년 초에 자동차완성업체 노동자들을 대상으로 실시한 조사에 의하면, 노동자들은 고용위기를 극복하기 위해 강력한 투쟁이나 생산협조보다는 노사타협이 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타나고 있다. 응답자 중 ‘노사타협’을 든 사람이 63.8%이고, ‘강력한 투쟁’을 든 사람은 31.4%, 생산협조를 든 사람은 4.9%였다. 한가지 흥미있는 것은 98년 구조조정을 경험했던 현대자동차, 기아자동차, 아시아자동차의 노동자들에게서는 상대적으로 노사타협을 하는 것이 필요하다는 응답이 높고, 구조조정을 경험하지 않은 쌍용자동차, 현대정공, 대우자동차에서는 강력한 투쟁이 필요하다는 응답이 높다는 점이다. 한편 노사합의로 희망퇴직을 실시하는 것에 찬성한다는 응답자가 41.8%로 반대한다는 응답자 38.3%에 비해 높았다. 여기서도 구조조정을 경험한 사업체에서 찬성비율이 높게 나타났다.¹²⁾

12) 기아자동차 노동조합, 『99 임금요구안 해설 및 조합원 설문조사 결과보고서』에서 인용함. 각사별 응답결과의 차이에 표본추출에서의 편기(bias)가 얼마나 개입되

이처럼 경제위기 이후 대기업 노사간에는 새로운 타협이 널리 이루어졌다. 그것은 노동조합이 임금과 근로조건이 저하되고 희망퇴직이라는 형태로 고용조정이 이루어지는 것을 수용하는 대신, 사용자는 조합원에 대한 강제인원정리를 자제하고 노동조합을 공격하지 않는 것이다. 그런데 여기에는 하청업체나 비정규노동자 같은 주변층에게 구조조정 의 고통이 상당부분 전가될 수 있었다는 조건이 중요한 배경이 되었다. 이들에 대해 노동조합은, 소수를 제외하고는, 대체로 별다른 보호역할을 하지 못했다.¹³⁾

그런데 경제위기 이후의 이 타협은 과거보다 불안정한 것이다. 왜냐하면 노동조합이 지켜냈다고 하는 정규노동자의 고용안정성은 극히 불완전한 것이기 때문이다. 고용안정협정의 유효기간은 대체로 2년에 불과하다. 현재의 부분적 타협은 경기호전이라는 조건에 의존하고 있는 것이지 안정적으로 제도화된 것이 아니다. 사용자들은 보다 폭넓은 고용유연성을 확보하려 하고 있다. 그러나 경제상황에 따라서는 이 불안정한 타협이 비교적 장기간 지속될 가능성도 배제할 수 없다. 1999년 들어 많은 대기업 사업체에서 1998년에 삭감되었던 임금이 회복되고 유보되었던 상여금과 복지혜택이 원상회복되고 있다는 점에서 더 그러하다.

어 있는가는 알 수 없다. 단, 보고서는 각사별로 전체 조합원의 20% 비율에 맞추어 표본조사를 했다고 밝히고 있다.

- 13) 어느 나라에서나 경제위기는 노동계급 내부의 경쟁이 영합(zero-sum) 게임같이 되게 하는 경향이 있다. 호황기에는 노동운동이 노동계급의 내부분파들에게 모두 이익이 돌아가는 정책을 추구하는 것이 상대적으로 쉬우나, 불황기에는 이것이 어렵기 때문이다. 이런 상황에서 조직노동자들은 자신들의 이익을 지키기 위해 미조직노동자에게 희생을 전가하게 되고 이것은 중심노동자와 주변노동자 간의 갈등을 심화시킬 수 있다(Hyman, 1992: 152). 한국의 상황도 이와 다르지 않다. 단, 한국에는 본래 정규노동자와 비정규노동자 간의 연대가 없었다는 점에서, 경쟁이나 분열이 새로운 문제로 등장하고 있는 것은 아니다.

제3장. 기업수준 노사 권력관계

한국 노사관계의 중요한 특징은 대립적이라는 것이다. 그리고 대립적 노사관계는-특히 대기업의 경우-종속적인 것이 아니라 얼마간 대등한 것이었는데, 그것은 노동조합이 사용자에 힘으로 맞설 수 있는 권력자원을 가지고 있었기 때문이다. 이 권력자원의 원천은 두가지인데, 그 하나가 활동가 또는 핵심 노동자의 존재이다. 주요 대기업에는 이념적 지향을 가진 활동가 또는 ‘선진노동자’들의 조직이 존재하며, 이들이 노동조합 지도부를 구성하는 것이 일반적이었다. 다른 하나는, 더 중요한 것으로, 평조합원의 동원화 가능성이다. 대기업의 노동자들은 노동조합에 대한 높은 헌신을 보여 왔으며, 노동조합을 중심으로 집단행동을 통해 요구를 관철해 왔다. 노동자들은 평소의 일상활동에는 적극적으로 참여하지 않지만, 필요하다고 생각되는 경우 노조 중심의 투쟁에 매우 적극적으로 참여하는 것이 보통이었다(정이환·황덕순, 1996).

국가와 자본은 1990년 이후 나뉘대로 전투적인 노동조합을 무력화시키기 위해 다양한 정책들을 동원해 왔다. 이것은 크게 보면 억압과 포섭의 두가지로 나눌 수 있다. 먼저 국가는 1987년 이후에도 공권력을 통해 민주노조운동을 억압해 왔다. 사용자들도 핵심 간부에 의한 대량 해고 등에 의해 자주적 노조를 탄압함으로써 협조적 노사관계를 구축하고자 했다. 그러나 이런 시도는 성공하지 못했다. 사용자들은 다양한 방식으로 노동자들을 포섭하려는 시도도 했다. 이데올로기 교육이나 기업문화운동, 그리고 신경영전략을 통한 현장장악 시도가 대표적인 것들

이다. 이것이 전혀 효과가 없었다고 할 수는 없으나 부분적인 성과만을 거두었을 뿐이다.

경제위기 이후에는 이런 권력관계가 질적으로 변화했을 가능성이 있다. 무엇보다도 과거와 달리 ‘시장’이 새로운 통제기제로서 등장했기 때문이다. 앞에서 본 것처럼 노동조합은 조합원의 고용을 얼마간 지킬 수 있었으나 그것은 불완전한 것이며, 이 때문에 대기업의 조합원들도 시장의 위협에 직접 노출되었다. 이것은 어떤 통제기제보다도 노동의 저항을 크게 약화시키는 결과를 가져올 수 있다. 그러나 신경영전략이 부분적으로만 관철되었고 그것이 노조에 미치는 효과도 제한적이었던 것처럼, 시장의 효과도 단순하지 않다. 뿐만 아니라 시장지배적 관계가 도입되는 것에 대한 노동자들의 저항이 증대되고 노조로의 참여가 증대될 수도 있다.

경제위기 이후의 상황을 보면 전체적으로 노조의 힘이 약화된 곳이 많다고 해야 할 것이다. 우선 경제위기 이후 간부나 대의원의 활동에 대한 회사의 규제가 강화되었다. 한국 노동조합의 활동은 주로 전임노조 간부에 의해 이루어지지만, 그 동안 비전임 간부들의 활동도 상당히 자유롭게 인정되어 왔다. 다소 예외적인 경우지만 기아자동차의 경우 단체협약을 보면 “회사는 합법적인 조합활동의 자유를 보장하며, 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처분을 하지 않는다”는 규정만이 있는 상황에서 실제로 비전임간부나 대의원들도 상당히 자유롭게 조합활동을 할 수 있었다. 다른 많은 기업에서도 대의원이 단체협약의 규정 이상으로 자유롭게 노조활동을 하였다. 이것은 현장조직력의 중요한 기반이 되었다. 그러나 경제위기 이후 사용자들은 이런 관행에 대해 제동을 걸고 있다. 기아자동차의 경우 현대에 인수된 이후에는 대의원이 자리를 이탈하기만 하면 근태체크를 하여 근무시간 중의 대의원 활동이 거의 불가능해졌다. 이런 상황은 다른 사업체에서도 많이 발견된다. 또한 대량인원정리 속에서 노조활동가들이 징계되거나 퇴사하여 노조 내

의 활동가 수가 감소한 사업장이 많다는 것도 노조 조직력 약화의 중요한 측면이다.

더 결정적인 문제는 조합원의 동원화 가능성이 약화되었다는 것이다. 조합원들은 더 이상 고용이 안정적이 아니라는 것을 경험하면서 회사의 눈치를 많이 보게 되었으며, 조합활동에의 참여를 과거보다 주저하게 되었다. 이것은 대개의 노조에서 일반적으로 발견된다. 특히 정리해고나 무급휴직 조치가 이루어지는 경우 그 기준이 주로 인사고과가 되면서 이런 경향이 심화되었다.

특히 현장통제에 대응할 수 있는 노조의 힘은 현격하게 약화되었다. 한국의 노사관계는 전체적으로 대립적이었지만 특히 제조업 대기업의 작업 현장은 끊임없는 갈등이 일어나는 각축장이었다. 그것은 두가지 의미에서 그러했다. 첫째, 작업에 대한 통제, 특히 노동강도를 강화하려는 기업의 시도와 이에 저항하는 노동자들간의 갈등이 끊이지 않았다. 둘째, 이 갈등은 충분히 제도화되지 않았으며 주로 비공식적인 현장투쟁 및 현장교섭에 의해 처리되었다. 이런 갈등은 1990년대 중반 이후 강화된 신경영전략에 의해 상당히 약화되었지만 자동차산업을 중심으로 지속되어 왔다(정승국, 1995). 그러나 경제위기 이후에는 과거 노사간 갈등과 저항의 대상이었던 배치전환, 노동강도 강화 등이 사용자 일방적으로 이루어지는 경향이 나타나고 있다(신병현 외, 1999).

현대자동차의 예를 보면 고용조정 이후 회사는 인력감축에도 불구하고 기존 생산라인 편성효율을 유지 또는 증대함으로써 대부분 생산부서에 있어서 평균 20% 수준의 노동강도 강화를 강제하고 있고, 현장종업원들의 공장내 이동을 극히 제한해오고 있다(정이환·이병훈, 1999).¹⁴⁾

기아자동차는 현장의 약화가 더 현격한 사례이다. 기아자동차의 1996

14) 단, 이러한 현장 노동통제는 현장 조합원들의 강한 불만의 대상이 됨에 따라 노조의 문제제기로 일부 완화되어졌거나, 추후 노사협회의 대상이 되고 있다.

년 생산량은 77만대였다. 그런데 그간 15,000여명이 퇴사하여 1999년엔 인원이 약 2/3로 되었는데 생산량은 85만대 가량이 될 것으로 예상되고 있다. 그만큼 노동강도가 강화된 것이다. 노동강도 강화의 주된 방법은 라인 재배치이다. 예를 들어 생산이 부진한 차종 라인의 인원을 다른 라인으로 추가 투입하면서 동시에 이 라인의 생산량도 늘이는데 이 때 인원 증가보다 더 높은 비율로 생산량 증가가 이루어진다. 이에 대해 노조가 방관하는 것은 아니다. 노조에서는 ‘공정조사위원회’를 가동하여 노동강도 강화여부를 조사한다. 그리고 이에 대한 노사협의도 한다. 그러나 과거와 달리 노사협의회 과정에서 회사측이 강경한 입장을 보이고 있다. 회사에서는 과거의 편성효율이 65-70%에 불과했다고 하면서 이것을 90% 이상으로 맞추는 것을 목표로 하고 있다. 이것을 막으려면 조합원들이 현장투쟁을 하거나 라인을 정지시켜야 하는데 지금은 그렇게 하지 못하고 있다. 특히 조합원들은 지금 당장 노동강도가 높아도 새로이 사람이 들어오면 나중에 고용불안의 원천이 될 것을 우려하여 문제제기를 별로 하지 않는다. 노조의 말에 의하면 노동강도가 상당히 강화되었음에도 불구하고 이에 대한 조합원의 문제제기는 많지 않다.

현장관리의 강화도 노동강도 강화의 한 요인이다. 기아자동차에서는 작업장에 개인별 불량상황과 근태가 모두 공개되고 있다. 조합원들은 이것이 추후 고용조정 대상의 기준이 될까봐 우려하고 있다. 또, 과거에는 조반장 등 현장관리자로의 승진이 주로 고참순으로 되고 일단 승진이 되면 계속 그 직위를 유지한 반면, 근래에는 승진도 능력위주이고 임기제이다. 이 때문에 현장관리자들은 그 직위를 박탈당하지 않기 위해 회사측의 지침을 관철하는 데에 매우 적극적이 되었다.

이런 상황을 보면 고용불안은 기업 내에서의 권력관계를 상당히 변화시켰으며, 자본은 그것을 기반으로 과거와 질적으로 다른 노동통제를 실행하고 있다고 할 수 있다.

그러나 기업노조의 약화 경향이 과장되어서는 안된다. 우선 경제위기 이후 주요 대기업에서 활동가들의 현장조직이 현저하게 위축된 것은 아니라고 보인다.¹⁵⁾

더 중요한 것은 조합원의 동원화 역량이 결정적으로 무력화된 것이 아니라는 점이다. 특히 임금이나 고용안정 등 중요한 사안에 대한 조합원의 동원화 가능성은 별로 약화되지 않았다고 보인다. 이것은 99년의 단체교섭, 임금교섭에서 노조가 상당한 투쟁력은 보였다는 점에서 알 수 있다. 현대자동차도 그 예이다. 현대자동차에서는 99년 10월 중순부터 노조 주도하에 전개되어진 3주 동안의 부분 반복파업에 조합원들이 적극 참여하였고 이에 밀려 회사가 노조 요구의 상당 내용을 수용하였다(정이환, 이병훈, 1999). 여기에는 노조의 유연한 전술도 중요한 요인이었다. 8대 노조집행부는 위축된 현장 분위기를 감안하여 과거와는 달리 조합원들에게 큰 부담을 주지 않도록 사전 조정신청 등의 적법한 쟁의절차를 거쳤으며, 또한 첫 2주 동안에는 2시간의 부분파업을, 3주차에는 회사에 대한 압력의 강도를 높이기 위해 4시간의 부분파업을 사업부별 순환방식으로 전개하였다. 특히, 종래의 불법파업에 참여한 조합원의 경우에는 무단이탈로 규정되는 'B55' 코드로 분류되어 사후 인사상의 불이익을 당하게 되었으나, 이번 부분 파업의 경우에는 적법한 절차를 거침에 따라 무노동의 'B50' 코드를 적용받게 되어 2시간 또는 4시간분의 무급처리되는 정도의 가벼운 불이익만을 받게 되었다. 이와 같은 적법한 부분파업 전술의 활용은 노조의 침체된 현장 조직력을 복원하는 데에 크게 주효한 것으로 평가되는 한편, 회사는 별다른 대응책을 마련하지 못한 채 노조의 요구를 수용하지 않을 수 없었다. 이번의 부분파업에 대한 쟁의행위 찬반투표에서는 역대 최고의 80% 찬성률

15) 예를 들어 1999년 여름에 대우그룹노조협의회 간부와 인터뷰한 바에 의하면, 대우그룹 산하 노조들의 경우 대개 활동가들의 현장조직이 건재하다고 한다.

(90.6% 투표 참여)을 보이기도 하였는데, 이러한 높은 찬성률은 고용조정 이후 현장 조합원의 침체된 분위기를 고려할 때 노조 집행부로서도 다소 의외의 결과로서 받아들여졌다. 특히 지난해에 상대적으로 큰 임금삭감을 경험하였던 사무관리직의 동참이 두드러졌던 것이 주목된다.

공권력 개입으로 노조가 매우 어려운 상황에 처했던 만도기계에서도 공권력 개입 6개월만인 99년 6월에 재파업에 돌입했다. 이 때 회사에서는 파업찬반투표 찬성률이 50%에 못미칠 것이라고 생각했으나 84%에 이르렀고, 실제로 2일간 4시간씩 파업을 통해 99년 6월 21의 단체협약을 조인했다. 단체협약에서는 조합전임자 중 본조 전임자 1명을 축소하였으나, (본조 8명, 각 지부 5명에서 본조 7명, 각 지부 5명으로) 타법인 소속으로 된 3명을 제외한 10명의 해고자도 단계적으로 복직시키기로 하여 이 중 4명은 99년 10월 1일부로 재입사하였다. 노동조합이 무쟁의 선언을 하는 등 어려움을 겪었던 기아자동차에서도 최근의 임투출정식에 상당히 많은 수의 조합원들이 참여하여 노조집행부를 고무시켰다.

경제위기 이후 노조가 활성화되는 현상은 사무직 노조에서 더 많이 볼 수 있다고 생각된다. 예를들어 조흥은행 노조의 경우 조합원들은 고용조정을 경험하면서 한편으로 회사측의 눈치를 더 보는 경향도 있지만 동시에 강력한 노조의 필요성도 더 강하게 느끼고 있다. 이는 1999년 선거에서 상대적으로 강성 집행부가 선출되는 결과로 나타났다. 이것은 상층 집행부만의 변화이고 조합원의 일상적 참여가 활성화된 것은 아니지만 노사관계가 보다 대등하게 될 가능성이 커졌다고 할 수 있다. 관리직의 태도변화도 노사관계 변화의 요인이 되고 있다. 1-3급 간부사원들의 고용이 불안정해지면서 이들이 노동조합에 우호적이 되었다는 점이다. 노동조합 간 연대의 강화도 경영에 대한 노조의 교섭력 강화에 기여하고 있다. 은행노조들은 노동조건이 유사하여 과거부터 임금인상은 공동교섭에 의해 결정해 왔다(윤진호, 1998). 그러나 구조조정을 겪으면서 공동교섭의 필요성을 더 느껴 1999년에는 9개 시중은행이

처음으로 교섭권을 연맹에 위임하고 공동단체교섭을 벌였다. 이것은 사용자에 대한 교섭력 강화에 기여했다고 평가되며 실제로 그 결과 99년 교섭에서 노동조합은 상당한 성과를 거두었다.

노사간의 권력관계는 단체협약을 통해서도 볼 수 있다. 노조들은 1987년 이후 매우 제한적이지만 꾸준히 노조의 의사가 관철되어 인사 경영사항에 대해 적지 않은 규제권을 확보했으며, 노조활동을 위한 상당한 권한도 확보했다. 그 내용은 일본의 주요기업의 단체협약에 비해서도 노동조합에 유리하게 되어 있었다.

경제위기 이후 단체협약이 노동조합에 불리하게 변화되는 사례들이 다소 발견된다. 기아자동차의 경우 현대에 인수되면서 단체협약 내용이 크게 개약되었다. <부표 2>에서 그 내용을 보면 하도급 및 용역전환, 공장 이전, 그리고 기업합병 양도시 과거 노사합의로 되던 것이 노사협의로 바뀌어 실질적으로 노조가 회사측의 일방적 하도급 도입이나 공장이전을 막을 권한이 없어졌다. 또한 징계위원회에 노사동수로 참여할 권한을 빼앗겼다.¹⁶⁾ 그간 우리나라에서 단체협약이 주로 노조의 요구가 점차적으로 수용되는 방향으로 변화되어 왔다는 점을 고려하면 우리나라 주요 대기업에서의 이런 변화는 주목된다. 그러나 전체적으로 보면 단체협약의 개약은 일반적 현상이 아니다. 구조조정이 있던 주요 사업체들을 보아도 단체협약 중 노조활동, 인사, 고용 관련 조항의 변화는 별로 없다. 현대자동차의 경우 <부표 4>에서 보듯이 노조활동 보장이나 인사권에서의 변화는 별로 없고, 오히려 희망퇴직, UPH 조정 등에서의 협의권이 추가되었다.

단체협약의 변화를 전체적으로 파악할 수 있는 자료는 없다. 그러나

16) 이런 개약된 단체협약에 노동조합이 동의한 것은 물론 노조의 힘이 약화된 때문이지만, 구체적으로는 단체협약에 자동연장 조항이 없는 상황에서 무협약상태로 가는 것보다는 개약된 단체협약이라도 있는 것이 낫다고 판단했기 때문이다. 한편 단체협약 개정 내용을 보면 회사로서는 수량적 유연성을 확보하는 것과 조합원에 대한 통제권을 확보하는 것에 관심을 가지고 있음을 알 수 있다.

노조들이 실시한 단체협약 실태조사결과 보고서를 통해 대략적인 상황 파악은 가능하다고 보인다. 예를 들어 민주노총이 산하 조직을 대상으로 1997년 10월-12월과 1999년 1월-3월에 실시한 단체협약 실태조사를 비교해 보면 주요 조항이 노조에 불리한 방향으로 변화하고 있다는 증거를 찾을 수 없다.¹⁷⁾ 징계위원회 구성을 보면 1997년 조사에서는 노조 참여 규정이 없는 곳이 59.1%, ‘노사동수’가 13.1%, ‘노조일부 참여’가 22.4%, ‘회사일방 구성’이 4.0%, ‘기타’ 1.4%인데 비해 1999년 조사에서는 ‘규정없다’가 38.7%, ‘노사동수’가 23.8%, ‘노조일부 참여’가 25.1%, ‘회사일방 구성’이 9.4%, ‘기타’가 3.0%이다. 하도급시 노조참여 정도도 1997년 조사에 비해 1999년 조사에서는 다소나마 증가한 것으로 나타나고 있다.

노총 산하 노조들을 대상으로 경제위기 이후 노조활동과 노사관계에 대해 조사한 바에 의하면 교섭여건의 변화로 인해 단체협약이 개악된 사항이 있는 곳이 응답노조 중 34.1%에 달하는 것으로 드러났으나, 개악된 내용은 수당, 상여, 퇴직금에 관한 사항이 많았고, 노조전임자나 인사, 조합활동 관련 사항이 개악되었다고 응답한 노조는 조사대상의 10% 미만이었다(김성희, 1998).¹⁸⁾

이처럼 단체협약이 개악되지 않은 것은 한편으로 구조조정과정에서의 사용자들의 당면 목표가 인력 및 인건비 삭감이었지 노조의 활동을 억제하는 데에 있지 않았기 때문이기도 하지만 노조의 반발이 컸기 때문이기도 했다. 실제로 사용자들은 1998년 및 1999년 단체교섭에서 전임자 축소 등 여러 가지를 변경을 요구하였으나 이것이 의도대로 관철되지는 않았다.¹⁹⁾

17) 동일한 표본에 대한 조사가 아니므로 엄밀한 비교는 불가능하다.

18) 한국노총 소속 금속노련이나 화학노련 실무자의 말에 따르면 단체협약의 노조활동, 인사 관련 조항이 노조에게 불리하게 개정된 단위노조들이 다소 있지만 일반적인 현상은 아니다. 대체로 기존단체협약을 유지하는 것이 일반적이다. 단체협약의 개정 중 가장 두드러지는 사항은 전임자축소이다.

나아가 노조의 요구로 새로운 조항이 추가된 곳들도 적지 않다. 예를 들어 보건의료노련의 경우 병원 측의 구조조정방침에 맞서 파업투쟁을 통해 단체협약에서 다양한 성과를 거두었다. 자연감원된 인력을 충원하도록 합의를 한 곳도 꽤 있고, 비정규직의 노동조건 개선을 협약에 명문화한 곳도 있고, 인사나 승진 및 인사관련 위원회에 대한 노조의 참여권을 확보한 곳도 적지 않다(강영삼, 1999).

금융노련도 연대교섭을 통해 단체협약을 유리한 방향으로 개정하였다. 노조들은 99년 단체교섭에서 비정규직 증가를 제한하여, 비정규직은 99년 6월 현재 비율을 유지하고 이를 초과하는 경우에는 노사합의가 필요하며, 비정규직의 담당업무를 변경할 경우에도 노조와 합의해야 한다는 조항을 신설하였다. 그리고 ‘조합가입 대상자는 입사와 동시에 조합원이 된다. 단, 조합원의 자유로운 의사결정권은 보장된다’는 조항을 신설하여 일종의 유니온샵 제도를 도입했으며, 임원평가제도 명문화했다. 또한 은행이 조합원에 대한 보수관계규정 및 임금과 관계있는 제반사항을 제정하거나 변경할 때에는 조합과 사전 합의하여 결정하기로 했다.

이상에서 볼 때 경제위기 이후 대체로 노조의 권력자원이 약화된 것은 사실이나 그 경향이 과장되어서는 안된다. 오히려 경제위기 이후 두 가지 경향이 공존한다고 생각된다. 즉 한편에서는 기존에 매우 조직력이 강하고 현장활동이 활발하던 노조의 조직력이 얼마간 위축되는 경향이 있다. 특히 작업장에서의 노사대립이 현저하게 약화되었다. 이런 경우 노사관계는 여전히 대립적이면서도 노동조합은 좀 더 ‘합리적’인 태도를 취하고 노사분쟁이 보다 제도화된 통로를 통해 처리되는 경향을 보이기도 한다.²⁰⁾ 다른 하나는 노조가 사용자에게 종속적이던 사업

19) 사용자들이 전임자임금지급 금지를 규정한 노동법의 재개정에 극력 반대하는 이 유도 교섭에 의해 전임자를 줄이기 쉽지 않음을 인식하고 있기 때문일 것이다.

체에서 노사관계가 좀 더 대등한 쪽으로 변화하는 것이다. 이것은 그간 높은 임금과 안정적 고용조건 하에서 조합원들이 강한 노조의 필요성을 느끼지 못하다가 구조조정을 겪으면서 강력한 노조의 필요성을 더 느끼게 되었기 때문이다. 앞에서 본 조흥은행 노조가 그 예라고 할 수 있다. 노총 산하 노동조합들에서 쟁의가 증가하는 것도 이런 맥락에서 볼 수 있다. 그러나 그간 제조업과 비제조업, 그리고 노총과 민주노총 사이에 존재하던 노조 조직력의 차이, 그리고 노사관계의 대립성의 차이가 크게 줄고 ‘균등화’ 현상이 나타난다고 말하기는 아직 이르다. <부표 6>과 <부표 7>을 보면 여전히 제조업노조 및 민주노총 소속 노조들이 노사분쟁의 주요 주체라는 것을 알 수 있다.²¹⁾

20) 이런 경향이 한국 노사관계의 중요한 흐름으로 자리잡을지 아니면 일시적인 것 인지는 아직 알 수 없다.

21) 정치적 요구를 내세운 조합원의 동원화는 더 그러하다.

제4장. 내부노동시장과 직무규제

기업수준 노사관계의 성격을 이해하는 데에 중요한 측면이 내부노동시장과 직무규제권이다. 한국의 내부노동시장의 성격은 연공적이면서 평등지향주의적이라고 할 수 있다. 이런 성격은 1987년 이후 특히 강화되었는데, 사용자의 자의적 지배 및 ‘시장’으로부터 조합원들을 보호하는 기능을 하였으며 노조의 강화에도 기여하였다. 또한 한국의 노동조합은 그간 단체협약을 통해 부분적으로나마 고용이나 인사 사항에 개입할 수 있는 권한을 확보하였고 이 역시 시장으로부터 조합원들을 보호하는 기능을 했다.

경제위기 이후 이런 내부노동시장과 직무규제에 변화가 생길 가능성이 있다. 한국에서 사용자들은 끊임없이 연공적이고 평등주의적 내부노동시장 대신 경쟁적 원리의 도입을 시도해 왔으며, 인사사항에 대한 노조의 개입권을 약화시키려 해 왔다. 노동조합의 요구도 변수가 될 수 있다. 기존의 연공적 내부노동시장은 노동자 및 노동조합의 요구가 일정하게 반영된 것이며, 경제위기 이후 이런 요구가 강화될 수 있다. 왜냐하면 고용이 불안정해지고 사용자의 통제가 강화되는 가운데 직무규칙을 세분화하는 것이 노동자들을 보호하는 방법이 되기 때문이다.

기업 내부노동시장의 특징은 무엇보다도 임금체계에서 볼 수 있다. 잘 알려진 바와 같이 임금체계의 변화시도는 생산직에서는 직능급의 도입시도로, 사무직에서는 연봉제의 도입시도로 나타났다. 이 중 경제위기 이후 생산직의 임금체계에 커다란 변화가 있다는 증거는 없다. 물론 기업에 따라서는 1987년 이전에 널리 행해진 특호봉제가 확대되는

곳도 있다고 보인다. 예를 들어 기아자동차에서는 현재 특호봉을 받을 수 있는 경우는 매우 제한적이거나, 앞으로는 인사고과에 따라 특호봉 대상을 늘이기로 했다. 그러나 이것은 예외적인 경우이다.

임금체계 변화의 쟁점은 사무전문직에서의 연봉제 도입이다. 이미 많은 대기업들이 사무직에 연봉제를 도입했으며, 노조조직 부문에도 연봉제의 도입이 추진되고 있다. 그러나 아직 노조 조직부문을서 성과위주 임금제의 도입은 제한적이다. 병원의 경우 일부 병원에 연봉제가 도입되어 있고 그것이 계획되고 있는 곳도 적지 않다. 그러나 아직은 주로의사나 관리직, 그리고 비정규직을 대상으로 실시되고 있으며, 조합원에까지 확대되고 있지는 않다고 보인다.

은행의 경우가 한 예이다. 조흥은행은 금융감독위원회에 2001년까지 전직원을 대상으로 계약연봉제를 체결한다는 내용의 경영정상화 약정서를 제출했다. 그리고 이에 따라 1998년말 연봉제 안을 마련하고 노동조합에 이를 통보한 후 1999년부터 비조합원인 1-3급을 대상으로 이를 도입했다.²²⁾ 그렇지만 이런 은행측의 안이 그대로 관철되진 않았다. 노동조합행부는 정부의 압력을 고려하여 연봉제 자체는 받아들였으나 그 내용은 대폭 완화시켰다. 임금구성을 기준연봉과 업적연봉으로 재편하기는 하였으나 기준연봉에서의 개인별 차등인상 제도를 철회시켰다. 또한 집단성과급은 영업점별 인센티브 방식으로 하기로 하고, 그 규모를 상여금의 50%로 제한하였다. 과거와 같은 호봉표가 사라졌다는 점에서 임금체계의 연공성이 약화되었고, 영업점별 성과가 임금에 반영된다는

22) 은행측 안의 핵심적 내용은 호봉을 폐지하여 임금체계의 연공성을 없애고, 임금인상을 개인성과와 연결시키는 것이다. 이를 위해 먼저 임금항목들을 단순화하여 연봉을 기준연봉과 업적연봉으로 나누었다. 이 중 기준연봉은 매년 노조와의 임금협상에 의해 결정되는 평균 임금인상률을 적용하되 개인평가에 따라 차등 적용하여 평가 최상위자와 최하위자의 격차를 5%이상 유지하도록 했고, 전년도 기준연봉에 당해연도 인상률이 매년 적용되는 누적방식으로 하기로 했다. 그리고 업적연봉은 집단성과급으로 운영하고 비누적방식으로 하기로 하였다.

것도 중요한 변화이다. 그러나 개인별 차등인상제도가 도입되지 않았으므로 아직 연공적 임금체계가 성과위주의 임금체계로 바뀌었다고 말할 수는 없다. 또한 노동조합은 4급 이하에서의 연봉제는 결코 수용할 수 없다는 입장이며, 이번 공동 단체협약에서 “은행이 조합원에 대한 보수 관계규정(보수에 관한 규정, 복지후생에 관한 규정, 퇴직금 지급에 관한 규정)과 기타 임금과 관계 있는 제반사항의 제정, 변경 및 승급율의 기준을 정함에 있어서는 조합과 사전 합의하여 결정한다”는 내용에 합의했으므로 4급 이하 조합원에 대한 연봉제의 도입은 그리 용이하지 않을 것이고 설령 도입된다고 해도 형식적 도입에 그칠 것으로 보인다.

그러나 많은 사업체에서 비조합원에게는 연봉제 도입이 급속히 확대되고 있으며, 나아가 조합원에까지 적용할 것을 계획하고 있다는 점에서 앞으로 임금체계 개편은 화이트칼라 노동조합을 중심으로 지속적인 공방의 대상이 될 것이다.

다음 고용과 인사에 관한 직무규제를 보자. 우리나라의 기업내부노동시장은 기본적으로 직무규칙 규제적이기보다는 임금규칙 규제적이어서, 고용이나 배치전환에 대한 직무규칙도 덜 발전되었고, 노동조합의 개입정도도 약했다. 1990년대 들어 고용이나 인사사항에 대한 노동조합의 개입정도도 증가했음은 사실이다. 가장 두드러지는 것은 인원정리에 대한 개입이다. 단체협약분석들을 보면 1990년 초에 비해 1990년대 말에 인원정리에 대한 노조의 개입 규정이 크게 강화되었음을 알 수 있다. 그러나 노조의 개입정도는 대체로 사전협의를 머물고 있다. 인원정리에 대한 규정을 보면 대체로 인원정리 자체보다는 그 절차에 개입하는 것이 일반적이는데, <부표 7>에서 보듯이 그 개입이란 사전협의를 가장 많다.²³⁾ <부표 9>에서 민주노총 소속 노조만을 대상으로 한 조사결과를 보면 <부표 7>의 결과와 비교할 때 인원정리에 대한 노동조합의 개입

23) 이 조사의 분석대상 단체협약을 상급단체별로 보면 한국노총이 75.6%, 민주노총이 24.4%이어서 한국노총 사업체가 과대표되어 있다.

정도가 좀 더 높다는 것을 알 수 있으나 아주 큰 차이는 아니다.²⁴⁾

한편 인원정리의 절차가 좀 더 구체적으로 단체협약에 명시된 사업체도 적지 않았는데, 그 대표적인 것이 선임권이다. 그런데 선임권의 도입은 제한적이었다. 권혜자의 1996년 단체협약조사 결과에 의하면 <부표 10>에서 보듯 인원정리시 선임권 조항이 있는 곳은 제조업 노조는 17.0%, 화이트칼라 노조는 0.6%에 불과했다. 민주노총에 속한 제조업 대기업에서도 인원정리에 대한 선임권 조항이 적지 않은 기업의 단체협약에 규정되나 그것은 제한적이었다. 예를 들어 『현충련 단체협약 자료집』(1995)에 의하면 현대그룹 21개 사업체 중 선임권을 규정하고 있는 곳이 8개이며, 대우그룹의 16개사의 96년 단체협약을 보아도 단 한 곳(코람프라스틱) 만이 “감원시 자퇴자를 우선 적용하고 비조합원, 임시직, 수습직, 단기근속자 순으로 한다”는 규정을 두고 있다. 이처럼 인원정리에 대한 선임권 규정이 제한적인 이유는 정규노동자에 대한 인원정리가 있을 것으로 예상하지 못했기 때문이다.

고용과 관련하여 노동조합이 규제권을 행사하려 했던 사항은 하도급이나 용역의 도입에 대한 규제이다. 그러나 여기서 노동조합은 별 성과를 얻지 못했었다. 민주노총의 조사를 <부표 11>에서 보아도 하도급 전환시 노조합의를 규정하고 있는 사업체는 조사대상의 8.0%에 불과하고 노조합의를 규정하고 있는 것도 11.5%에 불과했다. 제조업에서는 이 비율이 높아 각각 16.4%와 21.4%이나 역시 소수이다.

경제위기 이후의 상황을 보면 고용에 관한 노동조합의 규제권은 커다란 힘을 발휘하지 못했다고 하지 않을 수 없다. 우선 고용조정은 주로 희망퇴직이라는 형식을 빌렸으므로 노동조합이 개입할 여지가 크지 않았다. 강제적 인원정리가 행해진 경우에도 노동조합이 그 절차에 개

24) 여기서 노동조합이 인원정리에 개입한다는 것이 무엇을 의미하는가가 불분명하다. 그런데 <부표 9>를 보면 대체로 인원정리의 규모결정, 대상자선정, 절차에 개입한다는 것임을 알 수 있다. 그리고 그 각각의 개입정도는 유사하다.

입하지 못했으며, 선임권은 적용되지 않았다. 앞에 보았듯이 현대자동차의 경우 무급휴직자 선정의 기준은 인사고과였으며, 만도기계에서 회사측이 자의적으로 휴직자를 선정하였다. 실태조사에서도 이런 사실이 나타난다. 노동사회연구소의 조사에 의하면 인원정리에 근속년수가 하나의 기준이 되기는 한다. 그러나 <부표 16>에서 보듯이 그것이 주된 기준은 아니며, 근무태도가 압도적으로 중요하다(김영두, 1999).

노동조합의 대응방식도 중요한 요인이었다. 노동조합은 정리해고나 무급휴직 자체에 동의하지 않고 정리해고 철폐를 위해 투쟁했으므로 정리해고의 대상선정이나 절차에 개입할 수 없었다.²⁵⁾ 이런 점에서 1999년 현대자동차의 단체협약은 주목된다. <부표 4>에서 보듯이 현대자동차 노사는 인원정리 대해 “정리대상 선정 및 규모에 대해서는 조합과 성실히 협의하되 조합의 의견을 최대한 반영토록 하며 조합원이라는 이유로 불이익 처리되지 않도록 하고, 절차와 위로금은 당시 상황에 따라 조합과 합의한다. 단, 우선순위는 희망자, 입사역순으로 한다”고 하여 인원정리에도 선임권이 적용되며, 인사고과가 인원정리 대상자 선정의 기준이 되지 않도록 했다.²⁶⁾

하도급이나 용역화에 대해서도 노동조합은 효과적으로 개입하지 못했다. 경제 위기 이후 사용자들은 하도급 및 용역화를 더 강력하게 추진하고 있으며, 이 때문에 노동조합과의 갈등이 심화되고 있다. 그러나 노동조합은 조합원을 동원한 투쟁 외에는 이것을 저지할 수단을 별로

25) 한국의 노동조합은 정리해고 자체에 반대함으로써 정리해고를 막지는 못했지만 그것을 최소화하는 성과를 거두었다고 할 수 있다. 그러나 정리해고 자체를 반대하면서 그 절차에 개입하지 않는 것이 항상 최선의 선택이라고 할 수는 없을 것 같다. 왜냐하면 조합원들은 정리해고가 완전하게 저지될 수 있는가에 대해 의구심을 가지고 있고, 정리해고 대상자 선정권한이 사용자에게 주어진 상황에서는 회사의 눈치를 보지 않을 수 없기 때문이다.

26) 배치전환에서는 선임권이 실질적으로 중요한 직무규칙으로 자리잡아 왔다(이진동, 1998). 이런 점을 고려하면 노동조합의 선택에 따라서는 선임권이 정리해고에도 실질적으로 적용될 수 있을 것으로 보인다.

확보하지 못하고 있으므로 이를 제대로 저지하지 못하고 있다.²⁷⁾ 노동조합들은 하도급이나 용역으로의 전환시 노동조합의 동의를 거쳐야 한다는 것을 단체협약에 명문화할 것을 요구하였으나, 거의 관철되지 못했다.

이상의 상황을 보면, 최소한 조합원들에 국한하여 볼 때, 경제위기 이후 내부노동시장이나 직무규제에 아직 질적인 변화가 초래된 것은 아니다. 전체적으로 보면 과거의 연공적 내부노동시장은 약화되고 시장 지배적 인사노무관리방식(이병훈, 1999)이 도입되었다. 그러나 임금체계에서 보듯이 연공적 내부노동시장이 적용되고 있고, 일본의 임금체계에서 나타나는 것과 같은 개인별 고과 연동 임금체계는 도입되지 않고 있다. 내부노동시장의 성격을 둘러싼 노사간의 공방은 이제부터라고 할 수 있다. 사용자들은 지속적으로 성과와 임금을 연결시키려 하고 있고, 고용 유연성도 지속적인 각축의 대상이 될 것이기 때문이다.

27) 제조업의 경우 상당수의 노조에서 협의권이 있다. 과거엔 협의과정에서 노조의 반대가 있으면 철회했으나 이젠 반대가 있어도 강행하는 예가 많다.

제5장. 몇 가지 평가와 전망

앞의 논의를 기초로, 경제위기 상황에서 나타난 한국 노사관계의 몇 가지 특징들을 생각하고 전망을 해 볼 수 있을 것이다.

첫째, 한국 노동조합, 특히 대기업 노동조합의 힘에 대한 것이다. 경제위기 이후 대량 구조조정이 이루어지고 노동조합이 임금하락은 물론 정규노동자의 고용안정까지 막아내지 못하면서, 기업별 노조의 조직력이 와해될 수 있다는 우려가 높았다. ‘더 이상 조합원들이 노동조합에 기대지 않는다’는 진단도 있었다. 실제로 노동자들 사이에서 노동조합을 중심으로 한 단결보다는 개인적으로 고용불안 시대를 헤쳐가려는 성향이 강화된 것은 사실이다. 그러나 조합원들의 노동조합에로의 참여 정도는 여전히 높으며, 고용조정 반대투쟁 이후 후유증을 겪은 곳에서도 놀라운 복원능력을 보여주었다. 과거에 노동조합에 소극적이거나 적대적이던 사무직이나 관리직의 태도가 변화한 것도 노동조합에 힘을 보태고 있다. 이것은 노동자의 요구가 사회적으로 조정될 수 있는 제도적 장치가 없는 상황에서 노동자들로서는 여전히 노동조합에 기댈 수밖에 없는 상황의 반영이다. 단, 노동자들이 과거에 비해 노동조합의 활동이나 투쟁에 선별적으로 참여한다는 점이 노동조합의 활동방향에 적지 않은 변화를 초래할 것이다.

둘째, 노사당사자의 전략적 선택에 대한 것이다. 경제위기 상황에서 사용자들은 노조를 배제하고 구조조정을 추진하였으며, 노동조합은 대안을 제시하고 타협하려하기보다 구조조정 자체에 반대하거나 투쟁을 통해 피해를 최소화하는 전략을 택하였다. 이런 노사 당사자들의 입장

은 경제위기 이전의 대립적이고 노동배제적인 노사관계의 연장선상에서 이해될 수 있다(조형제, 1999). 외국에서의 경제위기에 대한 노조 대응에서 많이 발견되는 것은 노조가 새로운 상황에 적응하려 하지만 기존의 노선과 가치관에 입각한다는 것이다. 1973년 경제위기에 대한 서구 여러 나라 노조의 전략을 분석한 연구에 의하면 노조들은 경제위기가 일어나기 전의 인식, 가치관, 목표에 따라 대응한다는 점에서 공통적이었다(Gourevitch et al :8). 또한 구조조정에 대한 영국 노동운동의 대응을 분석한 연구에서도 영국노조가 전통적 조직구조와 전략에 입각하여 새로운 상황에 대응했다고 평가하고 있다(Bacon, Blyton and Morris, 1996). 이런 진단은 한국에도 대체로 적용된다. 이런 조건에서 행위자의 전략적 선택보다는 상대적인 세력관계가 고용관계 변화의 중요한 변수였다. 그러나 당사자들의 선택이 무시될 수 있는 것은 아니다. 사용자들은 구조조정 과정에서 노동조합을 공격하고 노사관계를 재편하려는 전략을 택할 수도 있었으나, 그보다는 고용조정 자체를 목표로 하였다고 보인다. 특히 1999년 이후에는 많은 기업에서 사용자들이 경제위기 직후보다 좀 더 타협적인 태도를 보이고 있다. 또한 노동조합은 구조조정 자체를 끝까지 거부하기 보다 조합원의 고용과 노동조건을 보호하려는 실리주의적 전략을 택하는 편이었으며, 이것은 기업별 노조 체제 하에서 조합원의 의식의 반영이었다. 이런 당사자들의 선택이 경제위기 이후 노사간의 일정한 타협이 이루어지는 조건이 되었다. 이런 타협은 잠정적인 것이지만 상당히 지속될 수도 있다.

셋째, 경제위기 이후 노사관계에 나타난 변화 중 한가지는 노사간 각축의 쟁점이 변화했다는 것이다. 경제위기 이전에는 임금, 복지와 함께 일부 업종에서이지만 작업장에서의 노동강도가 중요한 쟁점이었던 반면, 정규노동자의 고용안정은 묵시적으로 타협된 사안이었다. 그러나 지금은 고용안정이 노동자들의 최대 관심사이자 지속적인 쟁점 사항이 된 반면 노동강도는 덜 중요한 쟁점이 되었다. 이런 상황은 노사관계의

수준의 변화를 초래했는데, 우선 작업장 수준 노사관계의 중요성이 감소하였다. 이것은 사용자들의 압박 때문이기도 하지만, 조합원들 역시 고용안정을 위해서는 얼마간의 노동강도 강화와 전환배치는 수용할 수 있다는 입장을 보이고 있다. 다른 하나는 노조간 상층연대가 중요해졌다는 것이다. 특히 고용불안정이 국가정책과 밀접히 관련되어 있기 때문에 상층연대의 중요성이 부각되었으며 이런 경향은 산별노조 건설을 더 촉진할 것이다. 이런 변화는 한국 노사관계가 보다 제도화되고 노동조합이 보다 '관료화'되는 경향으로 이어질 수 있다. 그러나 한국에서 '현장투쟁'의 의의가 당장 소멸할 것이라고 보이지는 않는다. 노동강도, 전환배치 등의 쟁점도 외주화 등과 맞물리면서 지속적인 노사간 쟁점의 대상이 될 것이다. 또한 고용이 가장 중요한 쟁점이 되는 조건에서 기업 수준 노동조합과 노사관계가 여전히 노동자의 요구가 제기되고 관철되는 기본적 통로가 되게 할 것이다. 고용안정은 결국 기업수준에서 타결되게 되며, 기업별 내부노동시장이 발전한 한국에서는 더 그러하다.

넷째, 한국의 노사관계에서는 법이나 단체협약으로 제도화되지 않은 노조권리, 노사관계관행이 중요한 비중을 차지해 왔다. 그러나 경제위기를 겪으면서 그런 것들의 취약성이 드러났다. 이것은 임의주의를 유지해 왔던 영국 노조들이 1980년대와 1990년에 국가와 자본의 공세 속에서 커다란 후퇴를 경험해야 했던 상황(Smith, 1998)과 유사하다. 한국 노조운동은 1987년 이래 대중투쟁을 기본 동력으로 삼아왔고, 경제위기 상황에서도 대중투쟁을 통해 상당한 성과를 거두었다. 그러나 경제위기 이후 수세적 상황에서 사용자들은 과거와 달리 법이나 단체협약의 조항들을 매우 엄격하게 해석하면서 노조를 압박하고 노무관리를 강화하고 있고, 노조는 이에 적절히 대응하지 못하고 있다.

이와 관련하여 제도의 의의에 대해 다시 생각해볼 필요가 있다. 한국 노사관계의 제도로서의 성격은 물론 약하다. 무엇보다도 단체협약을 위

시한 노사간 합의가 사용자에 의해 지켜지지 않는 경우가 많았기 때문이다. 이 때문에 노사간의 이익조정은 매우 적나라한 힘겨루기 식의 각축을 통해 이루어졌다. 그러나 기업내 단체교섭이나 단체협약이 가지는 제도로서의 기능이 전혀 없는 것은 아니다. 사용자들은, 노조에 적대적인 경우에도 법이나 단체협약에 명시된 노사합의 또는 노사협의 절차를 전혀 무시한 것은 아니며, 이것이 기업 노동조합들이 조합원의 이익을 부분적으로 지킬 수 있는 하나의 조건이 되었다. 오히려 문제는 먼저 법이나 단체협약을 통해 제도화된 통로를 통해 노동자들이나 노동조합이 고용조정이나 노동강도와 같은 인사노무관리 상의 쟁점에 개입할 수 있는 범위가 매우 좁았다는 것이며, 따라서 개입권을 제도화하는 것이 노조운동의 중요한 과제가 되고 있다.

물론 여기에는 한계가 있다. 앞에서 보았듯이 한국 노동조합이 인사노무관리, 특히 고용문제에 개입할 수 있는 권한은 제한적이며 대체로 협의 수준에 머물고 있다. 일부 사업체에서 ‘합의’ 관행이 후퇴하는 것에서 보듯이 단체협약을 통한 경영참여, 또는 경영규제가 누적적으로 발전해갈 전망도 밝지 않다. 그러나 협의수준에서라도 개입권을 최대한 제도화하고, 제도화된 개입권들을 최대한 활용하는 것이 점점 더 중요해질 것임은 분명하다.

다섯째, 많은 사람들이 지적했듯이 경제위기를 겪으면서 기업별 노조의 한계가 더 뚜렷이 드러났다. 그러나 동시에 대기업의 조직 노동자들은 기업별 노조를 통해 제한된 범위에서나마 자신들의 이익을 지켰던 측면도 있다. 조직노동자들만을 중심으로 볼 때 경제위기가 기업별 노동조합, 기업별 노사관계의 기능을 아주 무력화시킨 것은 아니다. 한국의 기업별 노조, 기업별 노사관계는 전체 계급적으로는 물론 기업 내에서도 조합원인 일부 노동자들을 부분적으로만 보호하고 있었기 때문에 역설적으로 구조조정에 유연하게 대응할 수 있었다고도 말할 수 있다. 이런 점에서 경제위기의 경험이 반드시 조합원들에게 실질적 산별노조

의 필요성을 각인시켰는지는 의문이다. 기업별 노조가 실질적으로 극복되고 노동조합운동이 전체 노동계급을 대변하는 운동이 되려면 앞으로도 심대한 문화적 혁신과 다양한 실천이 뒤따라야 할 것이다.

< 참고문헌 >

- 강영삼. 1999. 「보건의료노조 ‘99상반기 투쟁」. 『노동사회』 35호.
- 권혜자. 1996. 『1996 단체협약분석』. 한국노총중앙연구원.
- 김성희. 1998. 『경제위기와 노동조합』. 한국노총중앙연구원.
- 김영두. 1999. 「고용조정 실태조사 결과」. 윤진호 외. 『고용구조변화와 노동조합의 정책과제』. 한국노동사회연구소.
- 김유선. 1999. 「99년 노사관계 전망과 노조운동의 과제」. 『노동사회』(한국노동사회연구소) 30호.
- 노동부. 1999. 『‘98년 노사분규 사례집』
- 대우그룹 노동조합협의회. 1996. 『‘96 단체협약 자료집』
- 루스 밀크맨(이종인 역). 1998. 『공장이여 잘 있거라』, 황금가지.
- 신병현·강연자·이종탁·허은영·유현경. 1999. 「IMF 관리체제 이후 현장 통제 실태와 노동자 대응」. 노동이론정책연구소 심포지움 자료.
- 이병훈. 1999. 「미국 기업의 고용관계 변화에 관한 연구: 다운사이징과 고성과작업체계를 중심으로」. 『경제와 사회』 41호.
- 이병훈·전재식. 1999. 「노사관계: 1999년 평가 및 2000년 전망」.
- 이진동. 1998. 「자동차산업의 인사권규제와 노사관계」 1998년 비판사회학대회 발표논문.
- 임영일. 1997. 『한국의 노동운동과 계급정치』. 경남대학교 출판부.
- 임영일. 1998. 「한국 노동체제의 전환과 노사관계」. 『경제와 사회』 40호.
- 장홍근. 1999. 「한국노동체제의 전환과정에 관한 연구, 1987-1997」. 서울대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 전국금속산업연맹. 1999. 『제5차 임시대의원대회 회의자료』

- 전국민주노동조합총연맹. 1999. 『IMF 이후 구조조정의 폐해와 문제점』
- 전국민주노동조합총연맹. 1998. 『1997년 단체협약 실태조사 및 단체협약 모범안』
- 전국민주노동조합총연맹. 1999. 『1998년 단체협약 실태조사 결과보고서』
- 정승국. 1995. 「유연적 생산을 향한 조직과 기술의 변화」. 성균관대 사회학과 박사학위 논문.
- 정이환·이병훈. 1999. 「경제위기와 한국 고용관계의 변화」. 1999년 후기 사회학대회 발표 논문.
- 정이환·황덕순. 1996. 『한국의 노동조합과 조합원참여』. 한국노총중앙연구원.
- 조형제. 1999. 「현대자동차의 고용조정」. 『산업노동연구』 5권 1호.
- 최강식·이규용. 1999. 『우리나라 기업의 고용조정실태(3)』. 한국노동연구원.
- 현대그룹 노동조합 총연합 조사통계국. 1995. 『단체협약자료집』.
- 황석만·박준식·노진귀. 1995. 『참여경영과 노동조합의 과제』. 한국노총 중앙연구원.
- Bacon, Nicolas, Paul Blyton and Jonathan Morris. 1996. "Among the Ashes: Trade Union Strategies in the UK and German Steel Industries." *British Journal of Industrial Relations* 34(1).
- Gourevitch, P., A. Martin, G. Ross, C. Allen, S. Bornstein and A. Markovits. 1984. *Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*. London: George Allen & Unwin.
- Heery, Edmund and John Kelly. 1994. "Professional, Participative and Managerial Unionism." *Work, Employment and Society*. 8(1).
- Hyman, Richard. 1992. "Unions and disaggregation of the working class." in *The Future of Labor Movements*, edited by Mario Regini. Sage.
- Locke, Richard and Kathleen Thelen. 1995. "Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics" *Politics and Society* 23(3).
- Shaley, Michael. 1992. "The Resurgence of Labour Quiescence" in *The Future*

of Labour Movements, edited by Mario Regini. Sage.

Smith, Mitchell P. 1998. "Facing the Market: Institutions, Strategies, and the Fate of Organized Labor in Germany and Britain." *Politics and Society* 26(1).

< 부표 >

<부표 1> 인원수 조정기업의 기업규모별 현황

	전체	100인 미만	100- 299인	300- 499인	500- 999인	1,000인 이상
명예퇴직	83 (23.4)	14 (15.6)	4 (4.5)	8 (18.2)	16 (37.2)	41 (46.1)
비정규직감축	62 (17.5)	5 (5.6)	14 (15.7)	8 (18.2)	9 (20.9)	26 (29.2)
정리해고	87 (24.5)	32 (35.6)	23 (25.8)	7 (15.9)	13 (30.2)	12 (13.5)
조사대상 계	355 (100.0)	90 (100.0)	89 (100.0)	44 (100.0)	43 (100.0)	89 (100.0)

출처: 최강식 · 이규용(1999), 『우리나라 기업의 고용조정실태(3)』(한국노동연구원).

<부표 2> 기아자동차 단체협약의 주요 변동사항

조항	개정 전(1996.7)	개정 후(1998.7)
조합 관련 교육	회사는 조합원에게 교육시 조합에 통보하고, 조합활동과 관련된 내용은 조합과 협의하여 실시한다	회사는 조합원에게 교육시 조합에 통보하고, 조합활동을 저해할 목적으로 노사관련 교육을 할 수 없다
배치전환 심의기구	회사와 조합은 부서별 인사공정위원회를 운영하여 심의, 결정한다	회사와 조합은 부서별 고충처리위원회를 운영하여 심의, 결정한다
하도급 및 용역전환	회사는 조합원과 관련된 회사의 일부를 하도급 및 용역으로 전환하고자 할 때에 조합과 협의하고, 조합원의 직장 및 생계보장에 대하여 사전 조합과 합의한다	회사는 조합원과 관련된 회사의 일부를 하도급 및 용역으로 전환하고자 할 때에 조합과 협의한다
공장 이전	회사가 공장을 이전할 경우 이전에 따른 절차와 근로조건을 조합과 합의한다	회사가 공장을 이전할 경우 사전 조합에 통보 후 협의한다
승계의무	회사는 기업을 합병, 양도할 경우 그 계획 및 절차와 분할에 따라 소속 회사가 변경되는 경우는 조합과 협의하고, 근로조건과 단체협약, 노동조합은 자동 승계한다	회사는 기업을 합병, 양도할 경우 그 계획과 절차와 분할에 따라 소속 회사가 변경되는 경우는 조합과 협의하고.....
인원정리	회사는 경영상 부득이 한 사유로 인원을 정리하고자 할 때에는 60일 이전에 조합에 통보하며, 그 규모와 절차는 조합과 합의한다	회사는.....경영여건이 심각하게 악화되지 않는 한 고용조정을 하지 않는다.....불가피하게 고용조정을 하는 경우, 요건과 절차에 대해서는 관련법과 판례에 따라 시행하며 조합과 성실히 협의한다
징계위원회 구성	회사는 회사와 조합은 노사 동수로 징계위원회를 구성, 징계위원회를 개최할 수 있다	회사는 징계위원회를 구성, 징계위원회를 개최할 수 있다
징계 사항	- 무단결근 연속 5일 또는 월간 결근 10일 이상(조합활동으로 인한 수배자는 제외) - 형사상 소추로 형을 선고받은 자(조합활동으로 인한 실현 선고자는 제외)	- (조합활동 관련자 제외 조항 삭제) - 조합활동으로 인한 해고는 조합의 동의하에 한다

<부표 3>

현대자동차 정리해고 선정기준 (점)

	인사고과	징계	포상	근태	입사역순	판매실적
생산직 사원	30	10	10	30	20	-
대리 및 4급사원	50	10	10	10	20	-
영업직	30	10	-	10	20	20

98년 하반기 능력평가(인사고과) 지침서

근태	20
근면성	10
책임감	5
사규준수	15
인간관계	10
품질관리	10
안전	10
다기능·특수작업	20
총	100

<부표 4> 현대자동차 1999년 단체협약의 주요 내용

제 1 절 조합활동의 보장

제 10 조 (조합활동의 보장)

1. 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 여하한 이유로도 조합운영에 개입해서는 아니되며, 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익의 처우를 하지 않는다.
2. 회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 정한 부당노동행위를 하여서는 안된다. 또한 조합활동을 현저히 해롭게 할 수 있다고 판단되는 자의 채용은 하지 않는다.
3. 회사는 1, 2호의 부당노동행위 발생시 조합의 조사활동, 사실조사, 자료제출 등에 응해야 한다.
4. 회사는 조합이 다음 각호에 해당하는 사항을 사전 통보시 이를 인정한다.
 - (1) 조합원 총회 및 대의원 대회
 - (2) 운영위원회
 - (3) 노사협의회 및 단체교섭 참가시
 - (4) 회계감사 기간
 - (5) 상급단체의 각종 회의 및 교육행사
 - (6) 기타 노사가 합의한 사항
5. 조합의 조합원에 대한 교육시간 요청이 있을시 회사는 생산에 지장이 없는 범위내에서 연간 2시간을 부여하며 교육시간 및 일정에 대하여는 사전에 합의한다. 또한, 회사는 신입사원 교육시 조합에 관한 교육을 할 수 있도록 3시간의 교육시간을 부여한다.
6. 조합원이 조합활동을 위하여 취업하지 못한 일수 또는 시간에 대하여는 회사의 동의를 얻는 경우에 이를 근무한 것으로 본다.

제 16 조 (홍보활동의 보장)

1. 회사는 조합의 전용게시판 설치와 사용을 인정하며 조합활동과 관련된 각종 공고물 및 인쇄유인물의 게시와 배포를 방해하지 않는다. 단, 대의원 1명 이상의 확인서명을 받아 반드시 기명(실기명자의 소속과 인명)으로 하되, 기명자는 내용에 대한 책임을 지며, 확인서명은 재가의 의미가 아니며 기명에 대한 확인이다.
2. 단체행동(쟁의행위)에 대한 공고문 및 인쇄유인물의 게시, 배포는 조합 대표만이 할 수 있다.
3. 조합은 조합원의 교육, 홍보나 일상적인 공지를 위하여 사내 통신시설(우편, 텔렉스, 방송, CATV, 전산망 등)을 회사와 협의하여 이용할 수 있다.

(계속)

제 22 조 (규정제정 및 개폐)

회사는 단체협약에 반하는 제규칙, 규정등을 단체협약 체결후 2개월이내 수정하며 취업규칙 및 인사규정, 급여지급규정, 영업직 운영규정을 개폐하고자 할 경우에는 조합원 신분에 영향을 미치는 사항은 협의하고 징계에 관한 사항은 사전 조합과 합의하며, 행정관청에 보고할 사항에 대해서는 조합의 의견서를 첨부한다.

제 23 조 (채용 및 신원보증 갱신)

1. 채용은 공개채용을 원칙으로 한다.
2. 부득이 정리해고를 실시한 후 노사협의 없이 하청, 용역 등 비정규직 채용을 할 수 없으며 신규인원 채용시 정리해고자의 재입사 요구가 있을 때 직군 등을 고려하여 노동력 제공에 문제가 없는 한 우선적으로 채용함을 원칙으로 한다.
3. 입사후 5년이상 근속한 자의 신원보증 갱신은 금전취급 부서, 자재 재고통제 및 입하관리 담당자, 영업직에 한하며 단, 영업직은 보증보험으로 대체할 수 있다.

제 29 조 (하도급 및 용역전환)

1. 생산, 연구, 정비 부문의 전부 또는 일부를 외주처리 및 하도급 또는 용역으로 전환하고자 할 때 회사는 계약전에 통보후 조합과 협의하며 하도급 진출인원에 대해서는 합의해야 한다.
2. 판매본부의 판매대리점(판매소사장) 개설 및 운영에 관한 사항은 판매대리점 소위원회(본부, 지부)에서 협의한다.
3. 신차 개발후 판매권을 이양코자 할 때에는 사전 조합에 통보후 협의한다.

제 30 조 (신기술 도입 및 공장이전, 기업양수)

1. 회사는 신기계, 기술의 도입, 작업공정의 개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 전환배치, 재훈련 등은 조합에 사전 통보 후 협의한다.
2. 회사는 사업의 확장, 합병, 공장이전, 휴업 등 경영상 중요한 사항은 사전 조합에 통보 후 협의한다.
3. 회사는 신차종 양산 및 UPH 조정시 사전 협의하되, 충분한 협의없이 일방적으로 시행하지 않는다.

(계속)

제 31 조 (정리해고 제한)

1. 회사는 경영상 부득이한 사유로 인원을 정리하고자 할 때는 적어도 60일 이전에 정리사유를 통보하며, 정리대상 선정 및 규모에 대해서는 조합과 성실히 협의하되 조합의 의견을 최대한 반영토록 하며 조합원이라는 이유로 불이익 처리되지 않도록 하고, 절차와 위로금은 당시 상황에 따라 조합과 합의한다. 단, 우선순위는 희망자,입사역순으로 한다.
2. 회사와 조합은 전조합원의 실질적인 고용보장을 위하여 공동 노력하되, 그럼에도 불구하고 인원정리가 불가피할 시 근무제도 변경, 신규채용의 금지, 교육훈련 및 외주물량 동결, 순환휴가 및 기타 고용유지를 위한 합리적 조치 등 해고를 피하기 위한 제반의 노력을 기울인다.
3. 전항의 노력에도 불구하고 인원정리가 불가피할 시 희망자에 한하여 명예퇴직 기회를 부여한다. 단, 명예퇴직 조건은 별도 협정서에 의한다.
4. 회사가 조합원을 정리해고할 때에는 60일전에 예고해야 하며, 예고하지 않고 해고할 때에는 60일분의 평균임금을 지급해야 한다. 단, 일반 해고시는 45일전에 예고해야 하며, 예고하지 않고 해고할 때에는 45일분의 평균임금을 지급해야 한다.
5. 회사는 조합과 협의없이 희망퇴직을 실시하지 않는다.

제 32 조 (배치전환의 제한)

회사는 조합원에 대하여 경영상 또는 기타사유로 부서이동, 보직변경을 하고자 할 때 조합원에 대한 집단부서(조단위 이상)이동은 당사자들의 의견을 들어 다음순으로 한다.

1. 희망자
2. 희망자가 소요인원보다 많을시 입사순으로
3. 희망자가 소요인원보다 적을시 입사역순으로
단, 조합간부인 임원, 본부 및 지부임원, 대의원, 상무집행위원은 본인과 합의한다.
4. 조합이 부당한 전환배치라고 생각하여 이의제기시 회사는 이를 조합과 협의한다.
5. 종업원의 재입사시 해당자의 배치전환 기준은 최초 입사일 적용을 원칙으로 한다.
6. 국내영업본부(출고사무소 제외)의 점소 신·증설 및 폐쇄의 경우에는 업무특성상 내규에 따르되, 사전 본부 및 지부에 성실히 통보후 협의한다.

제108 조 (신규채용 및 대체근무 금지)

회사는 쟁의행위기간 중 신규채용 및 비조합원을 대체하여 근무시키지 못한다.

(계속)

제109 조 (쟁의기간중의 신분보장)

1. 회사는 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭 방해 및 조합원과 조합 집행부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며 쟁의기간 중에는 여하한 징계 전출 등의 인사조치를 할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 것을 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없다.
2. 회사는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 쟁의행위로 인하여 입은 손해를 조합과 조합원에게 배상을 청구할 수 없다.

<부표 5> 연도별 업종별 노사분쟁 발생건수

	제조업	운수창고 통신업	금융보험사 업서비스업	사회개인공 공서비스업	기타산업	계
1991	162 (69.2)	43 (18.4)	5 (2.1)	12 (5.1)	6 (2.6)	234 (100.0)
1992	135 (57.4)	40 (17.0)	11 (4.7)	21 (8.9)	21 (8.9)	235 (100.0)
1993	93 (64.5)	21 (14.6)	-	12 (8.3)	9 (6.3)	144 (100.0)
1994	60 (49.6)	33 (27.3)	3 (2.5)	5 (4.1)	11 (9.1)	121 (100.0)
1995	57 (64.8)	8 (9.1)	-	9 (10.2)	5 (5.7)	88 (100.0)
1996	56 (65.9)	8 (9.4)	-	5 (5.9)	9 (10.6)	85 (100.0)
1997	42 (53.8)	14 (17.9)	4 (5.1)	11 (14.1)	7 (9.0)	78 (100.0)
1998	72 (55.8)	37 (28.7)	8 (6.2)	9 (7.0)	3 (2.3)	129 (100.0)
1999.8.22	91 (62.3)	20 (13.7)	12 (8.2)	19 (13.0)	4 (2.7)	146 (100.0)

자료: 노동부(노동연구원 『분기별 노동동향분석』 각 연도호에서 인용)

<부표 6> 상급단체별 노사분쟁 현황

년도	계	무노조	한국 노총	민주노총							
				소계	금속산업연맹			화학 노련	공익 노련	병원 노련	기 타
					금속 연맹	자동차 연맹	현충 련				
'98	129 (100.0)	3 (2.3)	36 (27.9)	90 (69.8)	44 (34.1)			5 (3.9)	7 (5.4)	2 (1.6)	32 (택시13) (24.8)
'97	78 (100.0)	0	30 (38.5)	48 (61.5)	11 (14.3)	3 (3.8)	1 (1.3)	3 (3.8)	13 (16.7)	1 (1.3)	16 (20.5)
'96	85 (100.0)	0	25 (29.4)	60 (70.6)	22 (36.7)	7 (11.3)	5 (6.2)	7 (11.3)	4 (6.7)	4 (6.7)	10 (16.7)

자료: 노동부(1999), 『'98년 노사분규 사례집』

<부표 7> 인원정리에 대한 노동조합의 개입상황(%)

	규정 없다	규정 있다			계
		계	사전협의	사전협의	
전 체	50.10	49.90(100.0)	(39.70)	(60.30)	100.0
제조업	47.20	52.80(100.0)	(41.92)	(58.08)	100.0
운수	55.56	44.44(100.0)	(37.50)	(62.50)	100.0
비제조	55.66	44.34(100.0)	(31.91)	(68.09)	100.0
100미만	49.15	50.85(100.0)	(50.00)	(50.00)	100.0
100-299	44.38	55.62(100.0)	(39.36)	(60.64)	100.0
300-499	58.14	41.86(100.0)	(36.11)	(63.89)	100.0
500-999	57.89	42.11(100.0)	(53.13)	(46.88)	100.0
1000이상	48.36	51.64(100.0)	(25.40)	(74.60)	100.0

출처: 권혜자(1996), 『1996 단체협약분석』.

<부표 8> 정리해고에 대한 노동조합의 개입상황(민주노총: 1997)

	사례 수	정리해고(인원정리)시 노조참여(%)				
		규정 없음	노조 합의	노조 협의	노조 통보	기타
전체	349	38.1	24.9	33.5	1.7	1.7
산업별						
제조업	140	16.4	35.7	42.9	2.9	2.1
비제조업	209	52.6	17.7	27.3	1.0	1.4
규모별						
제조업	235	43.4	23.0	29.4	1.7	2.6
비제조업	114	27.2	28.9	42.1	1.8	

출처: 민주노총(1998), 『1997년 단체협약 실태조사 및 단체협약 모범안』

<부표 9> 인원정리에 대한 노동조합의 개입상황(민주노총; 1998)

		규정없다	노사협의한다	노사합의한다	기타
인원정리시 규모	전체	38.8	34.9	25.4	0.9
	산업				
	제조업	33.3	37.1	28.8	0.8
	비제조업	46.0	32.0	21.0	1.0
	규모				
중소기업	41.3	30.7	27.3	0.7	
대기업	32.9	43.0	22.8	1.3	
인원정리시 절차	전체	31.5	34.9	31.0	2.6
	산업				
	제조업	28.8	35.6	33.3	2.3
	비제조업	35.0	34.0	28.0	3.0
	규모				
중소기업	32.0	34.0	31.3	2.7	
대기업	29.1	36.7	31.6	2.5	
인원정리시 대상자 선정	전체	43.1	28.0	26.3	2.6
	산업				
	제조업	35.6	30.3	31.1	3.0
	비제조업	53.0	25.0	20.0	2.0
	규모				
중소기업	40.7	26.7	29.3	3.3	
대기업	45.6	31.6	21.5	1.3	

출처: 민주노총(1999), 『1998년 단체협약 실태조사 결과 보고서』

<부표 10> 인원정리시 선임권 유무

	계	제조업	화이트칼라
있다	56 (11.5)	55 (17.0)	1 (0.6)
없다	429 (88.5)	269 (83.0)	160 (99.4)
계	485 (100.0)	324 (100.0)	161 (100.0)

자료: 「1996년 단체협약분석」(한국노총중앙연구원) 원자료.

<부표 11> 하도급 전환시 노조참여

	사례수	하도급시 노조참여(%)				
		규정 없음	노조 합의	노조 협의	노조 통보	기타
전체	349	78.2	8.0	11.5	1.4	0.9
산업별 제조업	140	57.9	16.4	21.4	3.6	0.7
비제조업	209	91.9	2.4	4.8		1.0
규모별 제조업	235	83.8	7.2	7.2	0.9	0.9
비제조업	114	66.7	9.6	20.2	2.6	0.9

출처: 민주노총(1998), 『1997년 단체협약 실태조사 및 단체협약 모범안』

<부표 12> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 1(희망퇴직 찬반여부).

	응답수	절대반대	약간반대	약간찬성	적극찬성
전체	2634	31.7%	19.9%	30.8%	17.6%
기아자동차	585	24.1%	18.6%	38.0%	19.4%
대우자동차	432	39.3%	20.0%	26.0%	14.7%
쌍용자동차	169	38.6%	15.8%	28.4%	17.2%
아시아자동차	230	25.6%	14.0%	35.7%	24.8%
현대자동차	1089	30.5%	22.7%	29.8%	17.1%
현대정공	127	52.4%	17.7%	17.3%	12.5%

출처: 기아자동차노동조합(1999), 『99 임금요구안 해설 및 조합원 설문조사 결과보고서』

<부표 13> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 2 (노사합의에 의한 희망 퇴직 찬반여부).

	응답수	찬성	반대	모르겠다
전 체	2701	41.8%	38.3%	19.9%
기아자동차	591	48.4%	28.6%	23.0%
대우자동차	460	29.4%	53.7%	16.9%
쌍용자동차	173	32.4%	51.3%	16.3%
아시아자동차	235	51.1%	31.6%	17.2%
현대자동차	1111	44.9%	33.7%	21.4%
현대정공	130	24.1%	61.8%	14.1%

출처: <부표 12>와 같음.

<부표 14> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 3 (고용위기에 대한 노동조합의 대응으로 가장 중요한 것에 대한 의견)

	응답수	경영위기 극복을 위한 생산협조	현재의 고용유지를 위한 노사타협	고용보장을 확보하기 위한 강력 투쟁
전 체	2702	4.9%	63.8%	31.4%
기아자동차	592	2.9%	68.5%	28.6%
대우자동차	460	6.1%	51.3%	42.6%
쌍용자동차	172	9.5%	43.1%	47.3%
아시아자동차	237	9.8%	63.6%	26.6%
현대자동차	1108	3.7%	71.2%	25.1%
현대정공	133	4.3%	50.7%	45.1%

출처: <부표 12>와 같음.

<부표 15> 자동차산업 노동자의 의식조사 결과 4 (부서, 공장간 차이 해결을 위한 전환배치, 근무형태 변경에 대한 의견)

	응답수	고용유지를 위해 기꺼이 수용	나의 고용이 불안하므로 반대	차이를 인정하고 휴업등으로 처리해야	잔업이 축소되기 때문에 반대
전 체	2658	52.5%	20.2%	23.9%	3.5%
기아자동차	576	54.5%	24.0%	18.2%	3.4%
대우자동차	446	50.1%	29.5%	14.6%	5.8%
쌍용자동차	172	41.7%	32.4%	18.2%	7.8%
아시아자동차	235	67.8%	12.7%	16.5%	3.0%
현대자동차	1099	49.1%	14.7%	34.4%	1.9%
현대정공	131	67.8%	15.0%	12.9%	4.4%

출처: <부표 12>와 같음.

<부표 16> 정리해고 대상자 선정기준(괄호 안은 %)

항목	총응답 사업장		정리해고 실행 사업장	
	1순위	2순위	1순위	2순위
장기근속자	15(15.2)	1(1.2)	4(13.8)	-
근속년수 짧은 자	7(7.1)	1(1.2)	1(3.4)	-
근무태도, 성적 불량자	45(45.5)	11(13.1)	14(48.4)	3(11.5)
재산정도	1(1.0)	-	1(3.4)	-
징계경험자	6(6.1)	18(21.4)	-	5(19.2)
기능, 숙련도가 낮은 자	3(3.0)	7(8.3)	1(3.4)	2(7.7)
휴직자	1(1.0)	1(1.2)	-	-
고령, 허약체질로 업무능력이 낮은 자	4(4.0)	6(7.1)	1(3.4)	1(3.8)
노조활동에 적극적인 자	1(1.0)	6(7.1)	1(3.4)	4(15.4)
축소된 기구나 라인 근무자	-	13(15.5)	3(10.3)	5(19.2)
나이가 많은 자	-	11(13.1)	-	4(15.4)
나이가 적은 자	8(8.1)	1(1.2)	-	-
여성	5(5.1)	4(4.8)	3(10.3)	1(3.8)
기타	3(3.0)	3(3.6)	-	1(3.8)
합계	99	84	29	26

출처: 김영두(1999), 『고용조정실태조사결과』, 『고용구조변화와 노동조합의 고용정책』, 한국노동사회연구소.

Abstract

Economic Crisis and Industrial Relations in Korea

1. Introduction

The aim of this report is to analyse the change of Korean industrial relations under the impact of current economic crisis. There are some reports and articles on this issue, but those are generally addressing the labor politics at macro level. We are mainly interested in the change of industrial relations at enterprise level.

2. Labor disputes and compromises.

We are witnessing the increase of labor disputes under current economic crisis. The number of strikes, which had been less than 100 a year in the mid-nineties, went up to be 129 in 1998, and 191 as of December 10th in 1999 according to the Ministry of Labor. Moreover, there were many short-term strikes and demonstrations which are not included in the official strike statistics. We may say that there are an upsurge of class struggle in Korea under economic crisis. This increase of disputes is due to the fact that the employment stability of full time workers has begun to be threatened seriously for the first time since 1987. Almost all the large companies downsized considerable number of workers.

The increase of strikes, however, is limited. The number of strikes in 1999 is less than those in 1991 and 1992, when the Korean government regarded industrial relations as 'peaceful'. This shows that many unions and employers came to compromises in downsizing labor force.

There were some conditions that made this compromise possible. The first is that employers didn't attack unions by unfair labor practice or violation of collective agreements. There are some cases that employers used downsizing as a way of oppressing unions. But employers were generally interested in downsizing itself. The second is that employers didn't force involuntary lay-off to union members. Though many non union members, such as middle managers and temporary workers, were involuntarily laid off, union members were generally protected from involuntary lay-off. The third is that the 'peripheral' workers, such as temporary workers and the workers employed in sub-contracted companies, were used as bumpers for employment stability of full time workers. Unions generally didn't intervene in involuntary lay-off of non-union members. The fourth is that employers and unions exchanged temporary wage cut and employment stability.

This compromise, however, is not stable. Employers are not satisfied with limited employment flexibility. Unions want higher employment security and wage increase. Labor disputes may continue to increase.

3. Power relations at enterprise level.

The power of unions compared to employers at enterprise level has been weakened under economic crisis. Main reason is that the employment

security, which had been a source of union power, has been weakened. Workers generally worry about the possibility of being laid off even though unions managed to succeed in protecting members from involuntary lay-off. Moreover, as laid-off workers were selected by employers in case of involuntary lay-off, workers hesitate to participate in union activities for fear of giving bad images to employers.

The most conspicuous change in industrial relations is the considerable decrease of labor protest at the workplace level concerning working methods and work load. One of the characteristics of Korean industrial relations had been the intensity of informal 'effort bargaining' and disputes at workplace level. These bargainings and disputes were led by shop stewards and active union members. But these informal bargaining has almost disappeared under current economic crisis. Employers have become quite stubborn in carrying out their plan to change work organization and to speed up production.

But we cannot exaggerate the weakening of unions. Workers are still willing to be mobilized by unions to protect themselves. Unions which seemed to had been seriously weakened after big clash against employers are regaining their power. In Hyundai Motor Co., where union seemed to have lost their power after big dispute in 1998, majority of members voted for strike in 1999. Union went on strike and white collar workers were quite active in this strike. There are many other unions which have become stronger after economic crisis.

The fact that there have been few changes in collective agreements also shows that union power is still quite strong at enterprise level. Unions succeeded in resisting employers' attempt to change collective agreements to their advantage.

In sum, though we can see a tendency of weakening of 'democratic' unions, we can also see a tendency of strengthening of unions, especially in white collar sectors.

4. Internal labor market and work regulations

One of the features of Korean industrial relations at enterprise level is the internal labor market based on the principles of seniority and equality. Wage scheme based on seniority is the best example. Employers, who had tried to change this situation, are using their enlarged power to introduce wage system based on merits and performance. They made some progress, especially in white collar sectors. But the introduction of merit based pay is still partial and limited. There are many companies which have introduced merit based pay recently, but this generally applies to managerial workers who are not union members. Seniority based pay is still the most common wage scheme for union members.

Unions had had some rights to intervene in work rules and employment issues. But these right were generally limited to consultation, not co-determination. Under economic crisis, these rights were not quite helpful for unions to protect workers.

5. Some comments and prospects.

Firstly, Korean unions still have power at the enterprise level.

Confrontational industrial relations will persist. But the fact that union members have become more selective in participating union activities may change the unions' way of confronting employers.

Secondly, even though there were many severe disputes concerning downsizing, the strategic choice of employers and unions were quite pragmatic. This was a precondition of compromise under economic crisis.

Thirdly, institutionalization of union rights is important for unions. The informal practices of industrial relations had been an important part of industrial relations in Korea. But these practices proved to be almost helpless in protecting workers from downsizing and speed up.

Fourthly, Korean industrial relations system was somewhat functional in protecting full time workers in large companies under economic crisis, but it was almost helpless in protecting peripheral workers. Comprehensive unions, bargainings and agreements are necessary. But it may need some kind of cultural renewal among union members in large companies.