

'96년 상반기 임단투의 특징

- 요구 내용을 중심으로 -

주 진 우

(전국민주노동조합총연맹 조사통계부장)

1.

96년 임단투가 마무리 국면으로 접어들고 있다.

물론 현대그룹 노조들의 쟁의가 막바지로 치닫고 있고, 무더위 속 임단투쟁을 계속하고 있는 노동조합들도 남아있다. 그러나 전체적인 현상은 6월말의 쟁의집중 기간을 정점으로 급속히 타결국면으로 치닫고 있다. 민주노총의 집계에 의하면 7월 5일 현재 임금교섭에 들어갔던 628개 노동조합 가운데 371개가 임금교섭을 타결해 타결진도율이 59.1%에 이르고 있다. 쟁의발생신고 이상 쟁의노조가 6월 19일에는 131개로 최고조에 이르렀으나 7월 5일 현재는 113개로 줄어 쟁의의 파고도 한풀 꺾였다. 지금의 추세대로라면 늦어도 7월말까지는 대부분의 노동조합이 임단투를 마무리할 것으로 보인다.

겉으로 보기에 올해 임단투는 뚜렷한 파장이 없어 보였던 것이 사실이다. 공공부문 대규모사업장 5개사 노조의 공동투쟁과 자동차연맹 소속 대규모사업장노조의 파업투쟁이 있었지만, 그리 길지 않은 파업기간 내에 타결이 이루어졌고, 경찰력의 투입과 노동조합 간부의 구속, 수배와

해고로 막을 내리는 장면도 흔지는 않았다. 그러나 폭풍 같은 기세로 몰아치지 않았다고 해서 올해 임금투를 과소평가 한다면 그것은 대단한 속단이다. 오히려 올해 임금투는 커다란 질적 변화를 예고하고, 또 일정한 성과를 쌓은 시기로 평가해야 마땅하다.

2.

올해 임금투는 요구의 측면에서 두드러진 특징이 나타났다. 특히 임금 부문에서 단체협약 관련 부문으로 요구의 무게중심이 이동하는 현상이 이제 분명해 졌으며, 그런 만큼 주요한 쟁점들이 단체협약 부문에서 형성되었다.

그렇다고 임금인상 요구수준이 크게 낮았다거나 노동조합이 임투를 중요하지 않게 여겼다는 것은 물론 아니다. 임금인상은 여전히 중요한 부문이었고, 대부분의 노동조합에서 임금인상을 내걸고 교섭하고, 투쟁하여 일정한 성과를 거두었다.

정부는 예년과 다름없이 올해도 임금가이드라인을 제시했다. 그러나 자율교섭이라는 커다란 목소리에 명분과 기를 모두 빼앗겼음인지 이른바, 임금인상권고안이라는 이름으로 자신 없이 가이드라인을 제시했다. 6.6%(범위를 5.1-8.1%). 그러나 임투가 거의 끝나 가는 이 시간까지도 과연 그런 것이 있었던가 싶을 정도로 정부 가이드라인의 영향력은 초라했다. 사실상 올해의 임투는 적어도 직접적으로는 정부 임금억제정책이 존재하지 않았다. 이는 한편으로 '자율교섭'을 보장하는 측면으로 나타나기도 했지만, 다른 편으로는 노동조합 진영의 투쟁 목표를 일시적으로 없애는 역할도 하였다. 그리하여 올해는 노동조합진영 전체가 "정부의 임금억제정책 분쇄"를 내걸고 공동으로 투쟁하는 양상은 찾아볼 수 없게 되었다. 대신 산업별 연맹이 중심이 되어서 임금투쟁이 진행되었다.

임금인상 수준에 있어서는 정부 권고안을 훌쩍 뛰어넘기는 했지만 예년과 비교해서 인상 수준이 썩 높은 것은 아니다. 민주노총의 집계에 따

르면 7월 5일 현재 임금교섭을 타결한 노동조합의 임금인상율은 10.7%로 95년의 11.6%보다 오히려 조금 낮다. 임금인상요구율도 15.4%로 95년의 16.0%보다 조금 낮은 수준이다.

요구수준과 타결수준은 점차로 가까워지고 있다. 관철율(요구수준과 대비한 타결수준)은 인상액 대비 73.0%, 인상률 대비 66.8%로 대체로 최근 몇 년 동안 지속적으로 높아지는 추세이다. 현실 가능한 요구를 내걸고 이를 최대한 관철하고 있는 양상이 두드러지고 있다고 볼 수 있다.

[표 1] 연도별 임금인상 수준

(단위 : 원, %)

연도	요구		타결		관철율(%)	
	인상액	인상률	인상액	인상률	인상액	인상률
1990년	63,528	23.4	39,004	14.4	61.4	61.5
1991년	83,303	26.4	54,954	17.5	66.0	66.3
1992년	85,876	22.8	51,187	14.0	59.6	61.4
1993년	69,015	15.8	38,735	8.5	56.1	53.8
1994년	74,806	15.6	49,863	10.5	66.7	67.3
1995년	85,118	16.0	57,444	11.6	67.5	72.5
1996년	94,072	15.4	64,644	10.7	73.0	66.8

그러나 아무래도 올해 임단투에서 가장 주목할 만한 변화는 단체협약 관련 요구에서 일어났다.

‘수당 인상, 상여금 인상, 경조금 인상, 복지제도 강화’ 이런 내용들이 지난 시기 단체협약 갱신 요구의 앞줄을 차지했다면, 올해 단체협약 투쟁의 장에서는 ‘주40시간 쟁취’, ‘노동자의 경영참가’, ‘직업증지권 확보’, ‘의료민주화’ 등의 요구가 부각되었다.

단체협약 요구 가운데 가장 뚜렷하게 부각되고 있는 것은 단연 ‘노동시간 단축’이다. 민주노총 집계에 따르면 6월 25일 현재 단체협약을 시작한 노동조합은 모두 395개에 이른다. 이 가운데 163개가 타결하여

41.3%의 타결율을 보이고 있다. 주 노동시간 단축을 요구하고 있는 노동조합은 155곳으로 전체의 39.2%에 이르고 있다. 금속·자동차·화학 등 제조업 노동조합이 주로 요구했다. 성과도 만만치 않다. 노동시간 단축을 요구했던 59곳 가운데 31곳이 기준 노동시간 단축에 합의해 관철율이 52.5%에 이른다. 특히 데이콤은 '한달 중 1주 토요일만 근무'하기로 합의하였고, 기아자동차도 주41시간에 합의하여 주 40시간으로의 노동시간 단축에 한 발 가까이 갔다. 타결된 곳의 대부분은 주42시간으로 노동시간을 단축했다.

잘 알려진 대로 우리나라 노동자들의 노동시간은 세계에서 가장 긴 축이다. 국제노동기구(ILO)의 『노동통계연감, 1995』 등의 자료에 의하면 한국은 94년 현재 제조업 노동자들의 주당 노동시간이 48.7시간으로 비교 대상 68개국 가운데 8번째로 노동시간이 긴 나라이다. 95년에는 49.2시간으로 노동시간이 더욱 늘었다. 이미 1935년에 체결한 ILO조약 제47호는 주 40시간 노동제를 보장하고 있고, 유럽에서는 주 35시간 노동제가 확산되고 있다. '삶의 질의 세계화'가 구호로 외쳐지고 있는 지금 노동자들의 노동시간 단축 요구는 매우 정당하고, 노동자들의 투쟁에 의한 노동시간 단축의 의미는 매우 크다.

작업중지권 요구도 눈에 띄게 늘어났다. 산재사고가 빈발하고 있는 작업 현장에서 노동자의 생명을 지키려는 노력이 단체협약 요구를 통해서 제기되고 있는 것이다. 작업중지권은 모두 64곳(16.2%)이 요구하고 있다. 특히 산재발생의 위험이 심각한 제조업에 몰려있다. 우리나라는 산재왕국으로 오명을 떨치고 있고, 특히 국제노동기구(ILO)의 『노동통계연감(1995)』에 따르면 중대재해율(전체노동자 가운데 산재사망자 비율) 세계 4위라는 참혹한 타이틀을 가지고 있다. 작업중지권의 요구는 정부와 자본의 무책임과 무대책 속에서 산업재해를 줄이고 노동자의 건강과 생명을 지키려는 최소한의 자구 노력이다. 단체협약을 타결한 노동조합 가운데 작업중지권은 21곳이 요구하여 13곳이 합의하는 등 큰 성과를 거두고 있다.

그 밖에 경영참가나 기업의 사회적 책무, 비자금조성 금지 등의 요구도 크게 부각되었다. 경영참가는 주로 인사 혹은 징계위원회의 등 인사 및 징계 결정 과정에의 대등한 참가가 주된 내용으로 총 85개 노조에서 요구(요구비율 21.5%)하고 있다. 단체협약을 타결한 노동조합 가운데는 40개가 요구하여 14개가 합의하였다. 기업의 사회적 책무는 의료민주화, 불공정거래 개선, 환경개선 등에 대한 요구가 많다. 특히 병원노련 소속 노동조합은 무료주차, TV무료 시청, 보호차대기실 확보 등 의료민주화 요구를 공동으로 요구하였다. 자동차연맹 소속 노동조합들 가운데 다수

[표 2] 단체협약 주요 요구 및 타결 현황(6월 25일 현재)

	요구 노조 수	요구 노조 비율 (%)	타결노조 중 해당사항 요구 노조수 (A)	요구 관철 노조수			관철율 (B/A ×100)
				전 체 (B)	제 조 업	비 제 조 업	
주당 기준노동시간	155	39.2	59	31	25	6	52.5
비자금조성금지	7	1.8	2	0	0	0	0.0
사회적책무조항	42	10.6	17	4	0	4	23.5
경영참가	85	21.5	40	14	4	10	35.0
대학생교육비 보조	37	9.4	15	11	4	7	73.3
유치원생교육비보조	49	12.4	16	9	3	6	56.3
의료비 보조	32	8.1	19	15	2	13	78.9
작업중지권	64	16.2	21	13	13	0	61.9
파견용역관련	21	5.3	4	1	0	1	25.0
적정인력 확보	54	13.7	18	6	0	6	33.3
해고자 복직	26	6.6	10	6	2	4	60.0
전임자	65	16.5	27	14	6	8	51.9

는 모기업의 불공정 거래행위의 개선을 요구하고 있다. 특히 장애인이나 불우 학생을 위해서 기업이 장애인을 고용하거나, 장애인 지체부자유자를 위한 시설을 건립하고, 불우 학생에 장학금을 지급하는 등 사회적 약자를 위한 기업의 지원을 요구하고 있는 노동조합도 있다. 기업의 사회적 책무는 42개가 요구(요구비율 10.6%)하였다. 타결한 노동조합 가운데는 17개가 요구하여 4개가 합의하였다. 노동조합이 이처럼 기업의 경영에 참가하려고 하거나 기업의 사회적 역할에 대하여 발언하는 것은 중요한 질적 변화이다. 이는 노사관계 민주화나 사회개혁을 위한 노동조합의 투쟁과 노력이 전개되어야 할 방향과 관련하여 시사하는 바가 크다.

그밖에도 적정인력 확보나, 불법용역 철폐, 고용관련 사항 노사 합의 등 변화하는 고용형태 속에서 노동자의 안정적인 일자리를 지키려는 요구도 제기되었다. 대학생, 유치원생 교육비 보조나 의료비 보조 등 미비한 사회보장제도를 사업장 수준에서라도 보장하기 위한 요구도 제기되어 일정한 성과를 거두었다

3.

지난 몇 년동안 단체협약에 대한 관심이 지속적으로 높아져 오긴 했지만 이른바 '임금과 직간접으로 관련된' 수당이나 상여금, 복지 확대 요구가 주요 관심사였던 것이 사실이었다. 그러나 올해는 앞서 살펴본 대로 기준 노동시간 단축, 경영참가, 작업증지권 확보, 노사관계 민주화 등 임금과 직간접으로 관련되지 않은 요구들이 집중적으로 제기되어 쟁점을 형성하고 있다.

올해 임단투의 요구에서 이같은 특징이 나타난 것은 결코 우연이라 할 수 없다.

그렇다면 임단투의 비중이 임투에서 단체협약투쟁으로, 요구가 임금 복지 관련에서 노동시간, 경영참가, 노사관계의 민주화 등으로 넓어진 이유는 무엇일까?

우선 임금수준의 상대적 상승을 들 수 있다. 이는 최근 몇 년 동안 계속되고 있는 경기호황 아래서 저임금을 해소하고 적절한 생계비를 확보하기 위한 노동조합의 강력한 투쟁이 가져온 결과이다. 물론 아직도 노동자 내부의 임금격차는 심각하다. 특히 중소기업 노동자의 임금수준은 최저생계비를 밑돌고 있는 상태이다. 그러나 상대적으로 임금이 높은 조직 노동자를 중심으로 임금 이외의 요구로 관심이 돌아갈 조건이 마련되고 있는 것도 사실이다. 다시 말해 포괄적인 삶의 질 향상, 민주적 노사 관계의 마련, 사회 개혁 등으로 노동자들의 요구가 발전하는 조건이 일정하게 형성되고 있는 것이다.

단위 노동조합에서 이같은 요구를 제기하게 된 가장 직접적인 원인은 무엇보다 민주노총 중앙이나 산별 연맹이 공동의 요구로 제기한 때문이다. 산별노조와 민주노총 건설의 과정을 거치면서 노동조합의 관심과 요구는 사업장의 울타리를 넘어서 전체 노동자, 전 국민적 차원의 요구로 확대되어 왔다. 과거의 중앙조직도 사회적, 정치적 요구를 내걸고 투쟁하기는 했지만 중간에 산별 조직이라는 매개가 없는 상태에서는 단위노조의 요구로 곧바로 나타나기는 힘들었다. 그러나 산별 연맹의 건설과 강화에 따라 산별 연맹 산하 노동조합의 동질성과 통일성은 매우 강화되어 왔다. 이것이 요구와 투쟁의 통일성과 집중성으로 나타나게 된 것이다. 산별 조직의 건설과 강화과정은 노동자 의식과 투쟁의 발전 과정이라는 명제가 단체협약 요구 폭의 확대 과정에서 확인되고 있는 것이다.

올해 단체협약 부문에서의 질적 변화가 요구에만 머무르지 않고 실제적 성과를 낳은 것은 물론 노동자의 투쟁력에 따른 것이다. 이러한 요구를 쟁취하기 위한 민주노총과 각 연맹, 단위노동조합의 강고한 투쟁이 요구를 현실의 성과로 나타나게 한 것이다. 그러나 단체협약의 주요 요구들이 전국적으로 쟁점화 되고 성과로 나타난 데에는 정세의 힘도 컸음을 부인할 수 없다. 이른바 '노사개혁국면'의 영향이 그것이다.

노사개혁 국면의 영향은 크게 두 가지 차원에서 나타났다. 하나는 '노사개혁' 국면 자체가 노동조합의 단체협약 요구를 확보하는데 유리하게

작용한 측면이다. '노동자의 삶의 질을 높이고, 기존의 잘못된 노사관행을 고친다'는 점이 '노사개혁'의 주요한 명분인 바, 장시간 노동에 시달리고, 최고의 산업재해에 방치되어 있는 '잘못된 관행'을 그대로 두고 노사개혁을 하자는 것은 앞뒤가 맞지 않는 것이다. 또, 기업이 노동자들과 기업정보를 공유하고 노동자들을 기업의 의사결정과정에 참가시키지 않고는 이른바 협력적 노사관계를 주장하는 것도 어불성설이 될 것이다. 이처럼 '노사개혁'의 명분은 단체협약 요구의 정당성의 명분으로 활용될 수 있었다. 다른 하나는 재벌을 중심으로 한 자본의 강력한 반발이다. 이는 매우 역설적이다. 재벌 등 자본진영은 노동조합으로부터 노동시간 단축, 작업중지권 등이 제기되자 노동조합의 요구가 무리하다든가 단체교섭의 대상이 되지 않는다는 것을 내세워 이에 강력히 반발하였다. 이른바 노사개혁 국면에서 노동진영의 입지를 축소하고 자본진영의 기득권을 수호하기 위한 전술이었다. 그러나 이러한 반발은 오히려 단위노조에서 개별적으로 진행되던 단체협약의 주요 쟁점을 사회적 쟁점으로 발전시키는 역할을 했다. 또한 앞서 살펴본 대로 위의 요구들의 명분이 노동자들에게 있었기 때문에 사회적 쟁점화 되었을 때, 싸움에서 재벌들은 결코 유리한 위치일 수 없었다. 실제로 재벌들의 공개적인 반발 뒤에 노동조합 진영이 위축되었다던가 요구의 관철이 더욱 어려워진 일은 거의 없었다. 그 뒤로도 노동시간 단축과 작업중지권에 대한 합의는 계속되고 있다.

4.

지금까지 주로 요구와 내용을 중심으로 올해 상반기 임단투의 특징을 살펴보았다.

그러나 위의 특징 이외에도 몇 가지 알아보아야 할 내용이 있다.

우선 병원노련, 전문노련 등을 중심으로 한 공동교섭은 지난 몇 년 동안의 성과를 바탕으로 한층 더 발전하였다. 이와 같은 공동교섭은 산별

노조의 건설이라는 현재 민주노조 진영의 조직적 목표와 연관되어 그 중요성이 매우 크다. 이와 관련하여 올해 임단투가 중앙조직에서 각 연맹으로 실제적 주관 단위가 옮겨간 것은 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

다음으로 서울지하철 등 공공부문 노동조합의 연대 투쟁이다. 6월 20일을 전후한 이들의 투쟁은 민주노총 지도부의 명동성당 농성으로 이어지면서 올해 임단투의 가장 뜨거운 초점이 되었다. 결국 노사개혁 국면에서 노동진영의 연대투쟁이 빛을 발하면서 쟁점이 되었던 해고자 복직 등에 큰 성과를 거두었다. 이는 이후 민주노조 진영의 잇따른 투쟁에도 긍정적인 영향을 주었다.

올해 임단투는 이제 서서히 끝나가고 있다. 그러나 쉴 틈은 없다. 이제 노동진영은 하반기에 불붙을 '노사개혁과 노동법 개정'을 향해 다시 한 번 신들메를 고쳐 매고 있다. 하반기는 민주노조 운동의 10년에 걸친 노동법 개정 투쟁의 성패가 가름된다는 면에서 매우 중요한 시기이다. 상반기 임단투에서 노동자의 요구가 정당성과 성과를 얻었듯이, 삶의 질을 높이고 노사관계를 민주화하기 위한 노동법 개정 투쟁의 정당성도 노동자에게 있다. **KLSI**