

구조조정과 노조의 대응

30년 동안의 급속한 경제발전으로 누적된 구조적 모순과 외환위기 이후 몰어닥친 IMF관리체제는 한국경제의 구조조정을 강요하고 있다. 제조업·금융·공공부문 등 경제전반에 걸친 구조조정은 한국노동조합운동이 한번도 경험하지 못한 초유의 시련과 갈등, 그리고 난관을 던져주고 있다. 구조조정의 필요성을 인정하면서도 그 과정을 주도하지 못하고 있는 노동조합이 처한 현실적 어려움과 고민 그리고 대응방안을 살펴본다.

- I. 인력구조조정의 전초전 : 현대자동차노조투쟁 이민영
- II. 금융산업 구조조정과 노동조합의 대응 곽태원
- III. 공공부문 노동조합의 구조조정 대응투쟁 노항래

인력구조조정의 전초전 : 현대자동차노조투쟁

이민영

한국노동사회연구소 연구실장

희보를 만드는 지금까지도(8월 21일 밤) 현대자동차노사간의 줄다리기는 계속되고 있다. 노조는 지금까지 견지해 온 원칙의 파기와 내부반발을 무릅쓰고 '최소한의' 정리해고를 받아들였지만, 이제 사측이 국민회의·노사정위원회 합동 중재단의 중재안이 노조에 유리하다고 반발하며 협상을 거부하고 있다. 전경련과 경총 등 경제5단체는 '노조의 불법 행위를 척결하라'며 지위 사격에 나섰다. 정부의 수구파도 자본가들의 집단행동'에 힘을 실고 있다는 얘기도 들린다. 그동안의 현대자동차 투쟁을 정리한다.

지 난 2월 입법화한 정리해고 규정을 관철하려는 사용자와 정리해고에 저항하는 노동조합 운동간의 대리전이라는 성격 띠고 있는 현대자동차 사태가 더욱 확대될 기미마저 보이고 있다. 현대자동차 사태가 정리해고 철회냐 아니면 노동자 목자르기로 끝나느냐에 따라 앞으로 정리해고의 양상이 결정되리라는 점에서 어쩌면 이는 당연한 것이기도 하다.

회사는 노조의 임금삭감, 노동시간 단축과 순환휴가제 따위의 고통분담을 통한 고용유지 제안을 거부하고 일부라도 정리해고를 강행하겠다는 의사를 밝힘으로써 노사협상을 통한 사태해결의 전망은 어렵게 되었다. 이에 정부는 현대자동차 주변 병력을 증원하는 한편 막바지 중재에 나섰다. 한편 현대자동차노조의 상급단체인 금속산업노동조합연맹을 비롯한 노동조합운동진영은 현대자동차에 공권력이 투입될 경우 총파업을 비롯한 총력투쟁을 준비하고 있다. 현대자동차 사태는 이제 김대중 정부 노동정책의 시험대가 되었으며 경우에 따라서는 노사정 관계가 파국에 이를 가능성도 없지 않은 상황인 것이다.



현대자동차사에는 김대중정부 노동정책의 시범대이며, 공권력 투입은 노동관계를 파국으로 이끌것이다. 사진은 울산 시청을 향의 방문한 현대자동차 노동자 가족들을 배산하는 진투경찰들.

정리하고나 일자리 나누기나

지난 시기 한국 경제의 고도성장을 떠받쳐온 자동차산업은 1990년대 들어서 중대한 시련기를 맞이하였다. 국내 시장에서는 수요가 정체상태에 이름에 따라 출혈경쟁을 해야 했고 해외 시장에서는 선진국 자동차기업들의 더욱 공격적인 세계시장 지배전략에 맞서야 했다. 이런 조건에서 IMF 한파를 맞이하여 내수가 끝없이 침체하자, 평균 공장 가동률이 45% 선에 머무르게 되는 위기에 빠졌다.

현대자동차는 98년 초 과장급 이상 희망퇴직 실시로 600여명을 감축한 데 이어 4월 11일에는 조합원까지 그 대상을 확대하면서 본격적인 공세를 시작하였다. 회사 쪽은 3차에 걸친 희망퇴직 이후 6월 29일에는 노동부에 4,830명의 해고

계획을 신고하기에 이르렀다. 그 내용은 "6월 29일 현재 여유인원 13,608명 가운데 4,830명은 정리해고하고 나머지 여유인원 6,842명은 정규직으로, 1,722명은 하청으로 대체하여 고용을 유지하되 인건비 총액의 21.6%를 삭감한다"는 것이었다.

노동조합은 이런 공세에 맞서 "살면 같이 살고 죽으면 같이 죽는다"는 입장에서 위기를 극복해 나갈 것을 선언했다. 4차에 걸친 전면파업을 벌이는 한편 협상에 나서 주35시간제 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기라는 대안을 내놓은 것이다. 우선 노조는 생산능력을 하루 10시간이 아니라 하루 8시간, 주당 42시간을 기준으로 계산해야 한다고 주장했다. 따라서 이미 5천여명이 퇴직한 조건에서 여유인력은 약 6천명이며, 근로시간을 1일 7

시간, 주당 35시간(주 5일 근무)으로 줄이면 고용유지가 가능하다는 입장을 취했다. “그리고 회사 내에는 잔업까지 하면서 일을 하는 사업부가 있는가 하면 정시근무도 제대로 하지 못해 휴가를 가는 사업부가 있다. 일거리가 없어 휴가를 가는 사업부 인원을 바뀐 곳으로 전환배치하여 3교대로 근무형태를 바꾸면 많은 조합원이 휴가를 가지 않고 일을 할 수가 있다”고 주장했다.

그러나 회사 쪽은 7월16일 그 동안 희망퇴직한 사람들을 제외한 정리하고 대상자 2,678명과 2년 무급휴직 대상자 900명 등 3,578명의 명단을 노동자들에게 개별 통보했다. 7월28일에는 정리해

고 대상 노동자들의 통장에 45일분의 해고수당을 입금했고, 31일에는 1,569명을 정리하고 하였다. “수십 년 동안 청춘을 바쳐 회사 자산을 30년만에 10만 배나 늘리고, 현대자동차를 18년 동안 흑자기업으로 이끌었던 노동자들이 회사가 어렵다는 이유로 정리하고 통보를 받고” 길거리로 내몰린 것이다. 노동자들은 죽느냐 사느냐를 선택해야 하는 기로에 섰다. “맞벌이, 같이 근무하는 직계 가족의 경우 정리하고 대상에 포함된다는 하여, 아들의 일자리를 지키기 위해 희망퇴직을 한 어머니가 아들의 정리하고 소식을 듣고 실신”한 것은 결코 한 가족만의 일이 아니었다.

〈표〉 고용조정에 대한 노사의 입장

	회사안	노조인
생산능력	1,650,000대	1,320,000대
정상사업계획	1,539,300대	1,241,020대
수정사업계획	913,718대	913,718대
98.1.1 인원	46,132명	46,132명
가동률 저하	40.6%	26.37%
총여유인원	18,730명	12,165명
이미 조정한 인원	5,336명	5,336명
실여유인력	13,608명	6,829명
고용조정 방법	<ul style="list-style-type: none"> - 4,830명은 희망퇴직, 희망퇴직 안할 경우 정리하고 - 나머지 여유인력은 총인건비의 21.6%인 2,259억원(6,482명분 인건비 삭감 + 1,722명 하청대체) 삭감하여 고용유지. 그렇지 않을 경우 추가 정리하고 	<ul style="list-style-type: none"> - 97년 성과급 미지급분, 휴가비, 선물비, 공점 O/T수당, 직책수당 따위 1년간 약 2천5백억원의 지급 중단 - 4차 희망퇴직자 500명을 제외한 4천3백명의 경우 하도급 전환대상으로 포함된 938명은 직영으로, 1천8백명은 근로시간 단축(주35시간)으로, 나머지 1천 5백명은 ‘순환휴가제’를 도입하여 고용유지

* 주: 고용조정 인원은 6월말 현재 기준.

노조는 정리해고를 막기 위해 7월 16일에는 상당한 양보안을 내며 회사쪽에 성실한 협의를 촉구했다. 노조는 우선 97년 성과급 미지급분, 휴가비, 선물비, 공정 O/T수당, 직책수당 등 1년간 약 2천5백억원의 지급 증단을 감수하겠다는 뜻을 밝혔다. 다음으로 4차

희망퇴직자 500명을 제외한 4천3백명의 경우 하도급 전환대상으로 포함된(식당, 출고, 시설등) 938명은 직영으로, 1천8백명은 근로시간 단축(주35시간)으로, 나머지 1천5백명은 '순환휴가제'를 도입하여 6개월의 휴가를 실시(휴가임금은 회사측이 통상임금의 50%를 지급하고 노동조합은 기금을 30%를 지원)하여 고용을 유지하자고 제안했다. 휴업이나 가동시간 단축 따위로 이미 연 2백7십만원 정도 임금이 줄어든 조건에서 노조가 추가 임금삭감안을 내놓은 것에 일부 노동자들은 강하게 반발하기도 했다.

그러나 협상은 결렬되었고 현대자동차 노조는 7월 20일부터 천막농성, 굴뚝농성에 돌입하였다. 조합원 약 5천여명은 시내에서 1.5km에 걸쳐 천막농성을, 이현구·윤성근·정갑득씨 등 전직 노조위원장 3인은 약 100M 높이의 굴뚝 위에 올라 농성을 벌였다. 노동조합 지도부는 "정리해고가 철회되지 않는 한 살아서 나

노조는 8월 5일에는 사회적·상식적 수준의 추가적인 임금삭감(연 2,687억), 평화선언 및 고용안정 협정서 체결, 노동조합 기금 조성으로 희망퇴직자 지원, 회사관리체계 회복을 위한 '노사화합 한마당'과 '채도약을 위한 원년 선포식' 열기 따위 추가 양보안을 또 내놓았다.

가지 않겠다"며 삭발농성에 돌입하였다. 이미 희망퇴직 한 사람들이 농성대열의 한 귀퉁이를 지키기도 했다. 조합원 가족들도 "가정을 지키고 소박한 꿈을 실현하기 위해" 싸움에 앞장섰다.

노조는 8월 5일에는 사회적·상식적 수준의 추가적인 임금삭감(연 2,687억), 평화선언 및 고용안정 협정

서 체결, 노동조합 기금 조성으로 희망퇴직자 지원, 회사관리체계 회복을 위한 '노사화합 한마당'과 '채도약을 위한 원년 선포식' 열기 따위 추가 양보안을 또 내놓았다. 8월 10~11일 교섭에서는 현재 남아있는 1538명의 경우 임금삭감과 순환휴가제를 통해서 고용을 유지하자는 입장을 밝혔다.

그러나 회사쪽은 노조가 제시한 임금 및 복리비 삭감안은 수용하면서도 "1538명의 정리해고 통보자 중 60%에 해당하는 923명은 2년간 무급휴직으로 하고 40%에 해당하는 613명은 정리해고를 하자. 단 정리해고 대상자에게 8월 11일부터 13일까지 지난 5차와 동일한 수준으로 희망퇴직자를 모집해서 정리해고 인원을 줄이자"면서 노조의 고용유지 제안을 거부했다.

정리해고와 노조 죽이기



현대자동차사태는 한국사회가 통행할 모델로 가는가 아니면 분열할 모델로 가는가의 시금석이다.

노동시간 단축을 통한 일자리 나누기를 실현하는 데서 중요한 걸림돌 가운데 하나는 임금수준의 문제이다. 곧 기업 쪽은 노동시간을 단축한 만큼 임금을 줄일 것을 요구하고 노동자들은 임금수준을 유지할 것을 요구한다. 하지만 현대자동차의 경우에는 다른 양상이 나타났다. 노동조합은 일부 조합원들의 반발을 무릅쓰면서 고용을 유지하는 대신 임금문제에 대해 대쪽 양보하는 협상안을 내놓았다. 그런데 기업 쪽은 임금비용 삭감을 요구하기보다는 소수라도 정리해고를 해야 한다는 것을 계속 주장하였다. 성실한 협상을 통해 타협점을 찾기보다는 자신의 의도를 일방적으로 관철하고자 하였다. 그 구실은 정리해고 여부가 외국 투자자들의 관심사이며 대외신인도와 관련되어 있기 때문이라는 것이다.

그러나 대우자동차의 경우 복리후생비 따위의 임금비용을 삭감하는 대신 정리해고를 유보하였다. 대우자동차의 경험은 이런 의문들을 갖지 않을 수 없게 한다. 현대자동차의 논리에 따르면 대우자동차의 결정은 외국투자자들을 의식하지 않은 것이 된다. 과연 그러인가. 현대자동차의 경우 이미 희망퇴직 따위를 통해 9천 여명을 정리한 상황에서 꼭 정리해고를 해야 할 정도로 대우자동차보다 경영상태가 나쁜가. 희망퇴직이 다분히 회사 쪽의 강요에 의한 사실상의 정리해고라는 것을 고려할 때 회사 쪽의 목표가 이른바 수량적 유연성을 확보하는 것이라면, 앞으로도 희망퇴직이라는 형식을 통해 필요할 경우 여유인력을 얼마든지 조정할 수 있는 것이 아닌가.

그러면 현대자동차가 정리해고를 관철

하러는 진짜 이유는 무엇인가? 물론 여기에는 청와대와 긴장을 만들어 재벌 구조조정과정에서 유리한 입지를 차지하려는 의도, 정씨 일가의 재산분할과 후계구도를 둘러싼 주도권 다툼 따위도 복잡하게 얽혀 있을 것이다. 하지만 정리해고를 통해 현대자동차가 노리는 것은 무엇보다 '노조 죽이기'다. '정리해고 관철' 의지는 무엇보다 현대자동차노동조합이 민주노조진영의 선봉 역할을 하는, 가장 강력한 조직력을 갖추고 있는 노조라는 점과 관련되어 있는 것이다.

우선 현대자동차는 현직 노조 간부 115명을 포함해 노조 핵심활동가 260여명을 정리해고자 명단에 포함시켰다. 이 밖에도 김광식 위원장 등 49명을 파업 책임을 물어 징계위원회에 회부하고, 노조 조합비 50억원을 가압류했다. 또 지금까지 노조간부·활동가들에 대해 총 205건의 고소·고발 조치를 취했다. 8월 10일부터 24일까지 SOS7이라는 파견업체를 통해 용역강제들을 모집하여 노동자들의 투쟁을 제압할 계획을 세우기도 하였다. 이런 점들은 현대자동차가 정리해고를 통해, 그리고 그것을 둘러싼 노사분쟁 과정에서 끊임없이 노조 죽이기를 시도하고 있음을 분명하게 드러낸다.

하지만 더욱 중요한 것은 정리해고자

현대자동차는 현직 노조 간부 115명을 포함해 노조 핵심활동가 260여명을 정리해고자 명단에 포함시켰다. 이 밖에도 김광식 위원장 등 49명을 파업 책임을 물어 징계위원회에 회부하고, 노조 조합비 50억원을 가압류했다.

파행적 노사관계 주동자들의 정리'나 '투쟁의 진압'이라는 의미만을 담고 있는 것은 아니라는 점이다. 현 시기 노동자들의 요구는 고용안정으로 집약되고 있다. 이런 조건에서 고용안정에 아무런 역할을 할 수 없는 노조조직은 노동자들의 마음속에서 사라지게 되고 노동자들은 회사에 기대서 자

신의 삶을 유지해 나갈 수밖에 없다. 회사가 정리해고를 통해 노조의 무력성을 증명할 경우 노조 죽이기는 완성된다. 노조가 결사항전의 뜻을 밝히고 있는 것도 이런 이유 때문이다. "이제 더 이상 물러날 곳이 없다. 더 이상 밀릴 경우 노동자가 죽고 노조가 죽으며, 살아남은 노동자들도 노예가 된다"는 것이다.

일자리 나누기 싸움의 진전을 위해

사회 속에서 노동을 통해 자신의 존재를 각인하고 확인하는 존재인 인간에게 실업은 곧 사회적 생명의 단절을 의미한다. 특히 최소한의 사회안전망이 갖춰져 있지 않은 경우 실업은 곧 생존의 위기를 불러온다. "나 혼자 벌어서 늙은 남편과 4명의 가족을 먹여 살리는데 이제 죽음밖에 없다. 이것저것 채하고 나니 겨우 2천만원의 퇴직금으로 어떻게 살아갈지 걱정된다. 독약이라도 먹고 죽고 싶다"는

한 희망퇴직자의 절규는 이를 잘 드러낸다. 결국 우리나라의 경우 정리해고는 곧 노동자 죽이기일 수밖에 없고, 노동조합 운동은 그것에 대해 저항하지 않을 수 없다.

지금 시기 노동조합운동이 추구해야 할 핵심목표는 노동자 살리기, 노조 살리기고 사회적 고통분담은 그것을 실현하는 수단이다. 노동자들 간에 고통을 분담함으로써, 연대를 실현하는 방안인 일자리 나누기는 사회적 고통분담의 주요 내용일 뿐만 아니라 가진 자들의 고통분담을 촉진한다. 따라서 노동조합운동은 일자리 나누기 싸움을 더욱 힘차게 벌여야 한다.

그러나 여기에는 어려움도 없지 않다. 우선 나라 경제가 파탄에 이른 조건에서 노동시간을 단축할 경우 임금을 삭감해야 하는 경우가 적지 않다. 또한 경제위기가 모든 노동자들에 같은 영향을 미치는 것은 아니기 때문에 조금 더 조건이나 온 노동자들의 결단이 필요하다. 따라서 일자리 나누기 싸움은 노동자들간 연대의식과 집행부의 강한 지도력을 요구한다. 이런 점에서 현대자동차노조의 경우 나름의 대안을 내놓으면서 일자리 나누기 싸움을 이끌어온 것은 높이 평가되어야 한다.

물론 일자리 나누기는 단위 사업장 차원의 일만은 아니고 그것만으로 고용안정을 얻을 수 없다. 사회적 차원의 일자리 나누기를 위해서는 법정 노동시간 단

축, 조기퇴직제, 안식년제, 교육훈련시간의 확대 따위를 실현해야 한다. 한편 고용안정을 위해서는 일자리 나누기뿐만 아니라 고용창출, 직업훈련과 직업안정제도의 내실화, 사회보장시스템의 확대, 그리고 더 나아가서는 경제의 민주화와 합리화 따위가 중요하다. 일자리 나누기 싸움은 고용안정을 위한 싸움의 한 부분일 뿐인 것이다.

위기는 기회라고들 한다. 경우에 따라서는 위기가 노동조합운동의 위상과 역할을 강화할 수 있는 계기가 될 수도 있다는 것이다. 여기에서 중요한 것은 적극적인 대안 제시를 통해 싸움의 주도권을 잡는 일이다. 현대자동차노동조합이 미리 일자리 나누기와 경영개선에 대한 구체적인 대안을 내놓음으로써 좀더 공세적인 싸움을 할 수는 없었던가 하는 아쉬움이 남는다. 이는 앞으로 우리 노동조합운동이 해결해 나가야 할 과제이다. ❖