

한국 면방직업 초기업 교섭의 발전과정*

- 교섭당사자와 교섭방식을 중심으로 -

조현민** · 임상훈***

요 약

본 연구는 한국 면방직업에서 나타난 초기업 교섭의 발전 과정을 밝히고자 하는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해 해방 직후부터 현재까지 초기업 교섭을 실행하고 있는 면방직업의 사례를 선택하였으며 특히 환경결정론에 따른 기존 주장으로 설명하기 어려운 해방 후부터 1971년까지 시기를 대상으로 하였다.

본 연구는 한국 면방직업 초기업 교섭의 발전을 4시기로 구분하였다. 첫째, 태동기는 해방 이후부터 1948년의 시기로 대규모 공장에서 일어나는 대규모 쟁의에 관해 총연맹이 개입하는 방식으로 초기업 교섭이 나타난 시기였다. 둘째, 시도기에서 기업별노조를 회원으로 하는 산별연맹이 총연맹을 대신하여 공동교섭에 참여하였고 산업 차원의 임금 및 근로조건 표준화를 추진하였다. 셋째, 강화기는 산별노조체제가 법적으로 강제되었지만 지부별교섭이 대각선 교섭으로 진화되었던 시기이다. 마지막으로 제도화기는 1967년 업종별 통일교섭이 이루어지고 노사가 합의를 통해 초기업 교섭을 제도화한 시기이다.

연구 결과 면방직업에서 초기업 교섭은 해방 이후 1960년대에 걸쳐 외부환경의 변화에 대응한 노-사의 전략적 선택의 결과로 나타난 것으로 분석되었다. 예를 들면 태동기에 전평은 조합원의 경제적 이해 충족을 위한 쟁의행위에 대하여 미군정이 수용한다는 점을 이용하여 기업지부의 쟁의해결 과정에 개입하면서 초기업 교섭을 태동시켰다. 시도기의 경우, 전평이 불법화 되고 대한노총이 총연맹으로 독주하는 와중에 기업별 교섭이 초기업 교섭을 대체하는 다른 산업들과는 달리 면방직업에서는 노사가 초기업 교섭을 선택하여 자신들의 이익을 충족하고자 하였다.

본 연구는 그동안 역사적 연구가 부족했던 한국 초기업 교섭의 발전과정을 고찰하면서 제반 조건이 미흡함에도 불구하고 면방직업 노사가 지속적으로 초기업 교섭을 전략적으로 선택하였음을 밝혔다. 이는 향후 초기업 교섭구조가 구축될 수 있는 가능성과 방향을 가늠하는데 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

〈주제어〉 초기업 교섭, 면방직업

* 본 논문은 조현민(2019)의 박사학위논문 「이중노동시장의 형성과 초기업교섭의 발전에 관한 연구」의 내용을 수정·보완한 것임.

** 경제사회노동위원회 전문위원(경영학 박사), hmcho85@naver.com, 주저자.

*** 한양대학교 경영대학 교수, slim@hanyang.ac.kr, 교신저자.

I. 서 론

해방이후 한국의 단체교섭 구조는 기업별 교섭구조가 지속적으로 강화되었으며, 국제비교 노사관계의 관점에서 지배적인 교섭구조는 기업별 교섭구조라는 연구들이 주류를 이루어 왔다(송호근, 1991; 윤진호, 1998; 김정한, 2005). 그런데 최근의 많은 연구들은 우리나라의 기업별 교섭구조가 현재 노사관계의 제반 문제 해결에 걸림돌이 되고 있으며, 초기업 수준의 교섭이 이에 대한 대안임을 강조하고 있다(이주희, 2004; 배규식 외, 2008; 이창근 외, 2017). 초기업 교섭에 대한 연구는 우리나라 노동시장이 저성장 경제상황과 맞물려 노동시장 양극화가 심화되고 고령화가 가속화 되는 상황에서 더욱 주목 받았다. 그러나 당위적인 측면에서 초기업 교섭이나 산별노조 건설에 대한 많은 주장들이 있음에도 불구하고 우리나라 역사 속에서 초기업 교섭의 사례를 깊이 있게 탐색하거나 형성과정을 밝힌 연구는 부족한 실정이다.

본 연구는 서구와 달리 초기업 교섭을 지원하는 장인제도나 횡단적 노동시장, 중앙집권적 노사단체 등 제반 여건이 부족함에도 불구하고 한국 면방직업에서 지속적으로 나타난 초기업 교섭의 양태와 변화를 분석하고자 한다. 여기에서 초기업 교섭은 “하나의 기업을 넘어서는 수준에서 벌어지는 노사간 상호작용의 규칙화된 유형”으로 정의되었다(Beaun, 1994). 본 연구는 한국 면방직업 초기업 교섭의 발전과정을 태동기, 시도기, 강화기, 제도화기 등 네 시기로 구분하였고 최근의 초기업 교섭 연구들이 주목하고 있는 교섭당사자¹⁾와 교섭방식²⁾에 초점을 두어 서술하였다.³⁾ 면방직업에서 나타난 초기업 교섭 사례연구는 해방 후부터 1971년까지 25여년의 시기를 포괄하였다.

본 연구는 사례 연구를 위해 1차와 2차 문헌, 그리고 인터뷰 자료를 대상으로 한 질적연구방법을 통한 접근을 시도하였다. 이를 위해 경제·정치적 환경과 법·제도적 환경을 분석하고 노사 주체의 전략적 선택을 탐색하기 위해 대한방직협회의 간행물, 노동조합 간행물, 관련 기업의 사사, 각종 통계자료 등 1차 문헌과 신문기사 및 연구서적 등 2차 문헌을 조사하였다. 나아가 당시 활동하였던 노동조합 위원장과 여성, 남성 노동자들을 인터뷰를 통해 빈약한 사료의 한계를 보완하고자 하였다. 한편, 1, 2차 문헌

- 1) 단체교섭의 당사자란 자기의 이름으로 단체교섭을 행하고 단체협약을 체결할 수 있는 자로 법적 인 개념으로 많이 쓰인다. 본 연구는 노동법이 시행되기 이전부터의 역사를 탐색하고 있어 이보다는 넓은 의미로 단체교섭을 자신의 이름으로 하는 자들로 그 법적 효과가 귀속되는 주체 또는 그 가능성을 가지고 있는 단체를 포함한다.
- 2) 교섭방식은 교섭이 이루어지는 하나 이상의 수준(level), 단체협약의 적용범위(extent 또는 coverage), 교섭사항(scope of bargaining) 모두를 포괄하는 개념으로 파악하였다(Beaun, 1994).
- 3) 네 시기별 구분은 조현민·임상훈(2019) 논문에서 표로 간략하게 정리하고 요약한 바 있다. 이 논문은 교섭당사자와 교섭방식에 주목하여 상세하게 변화의 양상을 추적하였다.

들과 인터뷰 자료의 타당성과 신뢰성을 높이기 위해 삼자분석(triangulation) 기법을 활용하였다.

II. 한국 초기업 교섭의 발전 과정

1. 초기업 교섭 태동기(1945년~1948년)

1) 국가수준 총연맹의 결성과 초기업 교섭 당사자 등장

1945년 해방 직후 결성된 국가수준 총연맹체인 조선노동조합전국평의회(이하 전평)이 산별노조 대신 초기업 교섭의 실질적 당사자로 등장하였다. 해방과 더불어 노동운동 활동가들은 산발적으로 결성된 사업장별 노동조합을 규합하여 전국적 노동단체를 조성하고자 하였다. 이들은 1945년 9월 25일에 노동운동의 통일성을 확보하기 위해 전국적 모임을 개최하여 노동조합을 밑으로부터 조직함과 동시에 위로부터도 조직하기로 합의하였다(박영기·김정환, 2004). 금속, 화학, 출판, 섬유, 토건, 교통·운수, 식료품, 철도, 연료·피복 등 노조 대표 51명으로 구성된 대표자대회는 준비위원을 선정하여 '전평 준비위원회'를 발족시켰다. 준비위원회는 서무부, 선전부, 조직부, 총무부, 조사부 등의 부서를 조직하는 한편 각 지방에 조직 활동가들을 파견하여 지방 정세를 조사하고 기존 노동조합들을 산업별 노동조합으로 규합하였다. 준비위원회 활동을 통해 산별 단일노동조합이 결성되기 시작했는데 11월 4일까지 광산, 금속, 철도, 교통운수, 섬유, 해운항만, 합동노조 등이 결성되었으며, 이들 산하 분회 수는 1,194개였다(박영기·김정환, 2004).

면방직업의 경우 기존 존재하였던 방직노조⁴⁾는 1945년 11월 5일 전평 결성과 더불어 단일 산별노조인 '섬유노조'로 전환되었다. 전평의 조직체계에 따라 섬유노조는 서울, 대전, 대구, 부산, 전주, 광주, 평양 등 11개 지역에 지부조직을 두었다. 지부 아래에는 각 기업에 분회와 반을 두었다.

전평은 산별노조체제를 기반으로 교섭활동을 수행하였으나 전평의 활동과 초기업 교섭에 관한 논의에서 전평을 단체교섭의 주체로서 볼 수 있느냐에 대한 이견이 존재한다.⁵⁾ 다수의 견해(박영기·김정환, 2004; 임송자, 2004; 유혜경, 2008; 김윤환·김낙

4) 한국 면방직업 노동조합은 전평 결성 이전에는 방직노조로 명명되었다. 1945년 9월 기준 방직노조는 13개 지부로 구성되어 있었으며 121개 지방조직에 3만 여 명의 조합원이 가입해있었다(한국노총, 1979).

5) 이러한 논쟁의 이면에는 전평의 짧은 생애가 작동한다. 전평은 초기에는 노동자의 근로조건 확보

중, 1982)는 전평이 노동조합으로서의 성격이 있었다고 주장한다. 소수의견으로 전평을 조선공산당의 주변조직이었을 뿐이라고 주장하는 견해(조순경·이숙진, 1995)이 있다. 본 연구는 다수의 견해를 받아들여 전평을 단체교섭의 주체인 노동조합으로서 볼 수 있다고 본다. 그 이유는 전평이 좌익정치세력에 의해 주도되었다고 하더라도, 그들의 요구조건과 능동적인 활동에도 주목하여 전평이 초기업 교섭의 주체로서 사용자에게 대항하여 교섭을 실시하려는 노력을 면방직업의 사례에서 확인할 수 있었기 때문이다.

2) 총연맹의 개입과 사용자 단체 없는 공동교섭

면방직업에서 초기업 교섭은 총연맹인 전평이 공동교섭에 참여하는 양태로 태동하였다. 그 대표적 사례로 1946년 메이데이를 전후하여 나타난 동양방적의 경우를 들 수 있다. 이때 초기업 교섭에 노동자 측 당사자로 전평과 동양방적 노조(산별지부)가 함께 임했고, 사용자 측으로는 동양방적 관리인이 나서는 한편, 미 군정청 노동국이 사용자와 중재자로 협상에 참여하였다(박영기·김정환, 2004).

동양방적 노동쟁의 및 단체교섭의 주요 경과를 살펴보면, 전평 섬유노조 동양방적 인천공장 분회는 1946년 5월 26일 직공 800명이 외출자유와 기숙사내 이동의 자유, 최저임금인상, 후생시설확충 등의 요구조건을 사측에 제출하여 노동쟁의를 실행하였다. 이에 대해 미군정 섬유과장 샤테트는 “전평의 지시를 받는데 대해 승인할 수 없으니 노조의 재조직과 간부명단을 제출하라”고 탄압하기도 하였으나, 이후 5월 31일 미군정의 귀속업체 경영권 주관자인 상무부장 존슨, 상무부 노동국장 워크, 노동고문보좌역 할로웨이 등이 분쟁 해결을 위해 노조와 정식 대담을 진행하였다. 이 과정에서 미군정은 전평을 정식교섭단체로 인정하였다(노동자 신문, 1946.6.13.).

당시 미군정의 정책은 전평에 대해 일관적인 배제의 대상으로 취급하였던 것은 아니었다. 미군정은 실리적인 측면에서 진정한 대표성을 가진 노동조합을 육성하면서 예전 소유자들을 쫓아낸다는 막연한 계획 외에 공장을 제대로 조업할 아무 계획도 갖지 않은 무책임한 선동가들을 쫓아내는 방향으로 진행되었다(Cummings, B., 1984). 방한 중이던 미국 전시노동위원회 노동관계 전문가 역시 노조 측과 면담에서 전평의 요구가 정당한 것이라고 두둔하였다. 또한 그는 군정당국이 조합 활동을 이유로 해고된 노동자 문제는 중앙노동조정위원회의 심의를 거쳐 구제하며 조합 측에서 제시한 그 밖의 요구는 단체교섭을 통해 해결해야 한다는 방안을 제시하기도 하였다. 이러한 미군정의 일련의 활동은 동양방적 회사 측으로 하여금 전평의 요구사항에 대해 교섭 당사자로

와 개선을 위해 노동자들의 능동적인 참여를 강조하였으나 1946년 9월 총파업 이후 정치투쟁에 중점을 두기 시작하였다. 이후 찬탁투쟁의 불리한 상황과 사회주의국가건설이라는 목표가 미군정과 이승만에게 탄압받으며 와해되었다(노진귀, 2007).

나서도록 요구하는 것이었다. 이러한 미군정의 개입은 동양방직 파업이 노동자들의 일상적인 문제에 대한 요구와 노동조합의 인정을 요구하는 범위의 투쟁이었기 때문에 가능하였다고 할 수 있다(조순경 · 이숙진, 1995).

1946년에 나타난 동양방직 노동쟁의에서 나타난 교섭은 전평과 기업지부가 개별 사용자를 상대로 교섭을 요구하는 공동교섭의 형태라고 할 수 있다. 그러나 미군정은 전평의 총파업 이후 당초 약속과 달리 전평이 아닌 대한독립촉성노동총연맹(이하 대한노총) 계열 노동조합을 종업원의 합법적 대표조직으로 인정하는 방침을 채택하였다. 이에 전평은 초기업 교섭의 태동 과정에서 짧은 기간 역할을 하였을 뿐 지속적인 주체로서 초기업 교섭을 체계화 하지 못하였다. 그럼에도 불구하고 국가수준의 총연맹이 개입하는 방식의 초기업 교섭의 양태는 전평 산하의 면방직업 산별노조가 축소되고 대한노총 산하 면방직업의 기업별 노조가 늘어나면서도 그 기틀이 유지되었다.⁶⁾

미군정 시기에는 면방직업 사용자들이 조직한 단체는 초기업 교섭의 당사자로 역할을 수행하지 않았다. 해방이전 경성방직, 종연방직, 동양방직, 조선방직 등⁷⁾은 1940년 2월 설립된 일제강점기 전시체제하의 면직물 통제기관인 '조선방직공업조합'의 구성원이었고, 이 조합은 해방 이후 조직된 조선방직협회의 전사였다(배성준, 1998). 해방 이후 방직업 사업자들이 단체를 재조직하자는 의견이 대두되었고 원면 확보의 어려움 속에서 미군정의 일방적 시책을 목격하게 되었다. 이에 면방직업자들은 GARIOA원조원면 도입을 기점으로 1947년 4월 대한방직협회(이하 방협)⁸⁾를 결성하였다. 방협은 경성방직의 김용완 사장과 일제시기부터 해방 이후까지 각 공장의 간부로 남아있던 최광원(동양방직공사 이사장), 김균병(조선방직공사 상임이사), 송영수(경성방직주식회사 영업과장)등이 주축이 되어 결성되었다. 방협은 미군정기 동안 원면 및 기료품의 수급대책과 군정의 방직공업시책에 대한 의견 반영, 면, 사포 통제정책에 대한 업계의 참여 등 공동관심사 해결을 위한 면방직업의 사업자 단체로서 활동하였을 뿐 사용자단체로서 역할을 수행하지 않았다.

6) 방직산업은 1947년 9월 기준 전체 노동조합원 154,533명 중 남성 13,568명, 여성 27,935명으로 총 41,503명을 차지하고 있어 당시 전체 노동조합원 중 30% 가량을 차지하고 있어 그 비중이 매우 컸다. 그리고 인천 동양방직, 영등포 종연방직, 광주 종연방직, 동양제사(명칭은 1947년 기준) 등에서 나타난 격렬한 쟁의투쟁 등에서 초기업 교섭의 양태가 나타난 것을 확인할 수 있다(한국노총, 1979).

7) 종연방직은 해방 이후 전남방직, 일신방직, 태창방직으로 분할 적산불하·조선방직 부산공장은 조선방직공업주식회사(1955.10)로, 대구분공장은 내외방직주식회사(1955.9)로 불하되었음. 대한방직은 군시방직 대구공장이 1949.11에 조선방직 대구공장으로 운영되기 시작했다가 1955.5 대한방직으로 불하되었음. 동양방직은 해방이후 동양방직으로 이름이 변경되어 운영되었음.

8) '대한방직협회'는 사단법인으로 협회 회원사의 권익 및 복리 향상과 한국 면방산업의 건전한 발전을 목적으로 하였다. 1947년 4월 2일 '조선방직협회'로 설립하였으나, 1948년 8월 '대한방직협회'로 이름을 변경하였으며 현존한다.

2. 초기업 교섭 시도기(1948년~1950년대)

1) 국가수준 총연맹의 교체와 초기업 교섭의 주체 변화

1948년 전평이 불법화된 이후 대한노총이 국가수준 총연맹으로 자리매김하였고 산하 산별연맹이 초기업 교섭의 주체로 등장하였다. 면방직업노사관계는 전평의 불법화 이후 전평과 대한노총 간 충돌은 있었으나 사용자와 대한노총의 결탁으로 노조 지도부는 빠르게 교체되어 갔다(박영기·김정환, 2004; 한국섬유유통노동조합, 2002). 이후 대한노총은 산업별로 노동조합전국위원회를 조직하여 총연맹 관할에 두는 조항을 신설함으로써 산별연맹 중심체제로 체제전환을 시도하였다. 그 이유는 제1공화국 정부가 수립됨에 따라 대한노총 지도부가 전국적으로 분산되어 있는 기업별 노조를 지역별로 조직화하기보다 기업별 노조를 산업별로 조직화 하는 것이 조합원 사이의 동질성을 높이고 경제 지향적 노동조합운동을 위해 더 효율적일 것이라고 판단하였기 때문이었다(한국섬유유통노동조합, 2002). 이에 1949년 3월 개최된 대한노총 제3차 정기대의원대회에서 산업별로 노동조합을 결성할 수 있도록 규약이 개정되었다. 이에 따라 대한노총은 지역조직과 산별연맹을 주축으로 하는 이원체제를 가지게 되었다(송종래, 2004).

면방직업의 노조조직화와 관련하여 주목할 만한 변화는 대한노총 산하에 산별연맹으로서 “전국섬유노동조합연맹(이하 섬유연맹)”이 만들어졌다는 점이다. 전국 섬유산업 전체 노조를 포괄하는 전국조직을 만들자는 움직임은 1952년 11월 대한노총 전국대회 직후에 시작되었다. 1953년 3월 기업별 노조를 근간으로 하는 노동조합법이 공포된 이듬해 1954년 2월 조선방직, 동양방직, 전남방직 등의 기업별 노조 위원장들이 주동이 되어 추진을 결정하였다. 이후 섬유연맹에 가입한 단위조직은 16개(이중 방직업체는 13개)이며 조합원수는 18,000명 정도였다(한국섬유유통연맹, 2002).

섬유연맹은 설립대회 당시 노동자의 복리와 사회적 지위향상과 국민경제 발전, 균등사회를 강령으로 채택하였으며, 대구 내외방직에서 벌어지고 있는 쟁의를 적극지원하기로 결의하였다. 이는 설립당시 대한노총이 정치적 목적을 가지고 여러 활동을 하였음에도 불구하고 한국전쟁 이후 노동자들의 요구를 더 이상 외면할 수 없었으며 노동자 조직으로서 성격을 가지고 있었음을 보여준다. 또한, 산별연맹이 기업별 노조들의 연합체로서 산하 회원들의 경제적 이해달성을 위해 상급단체로서 기능과 역할을 수행하게 되었다는 것을 나타낸다.

2) 산별연맹의 개입과 사용자 조직화 속 공동교섭

섬유연맹은 1950년대 중반까지 개별 기업의 교섭과 쟁의행위를 지원하되 총연맹 후원을 받는 양태를 보였으나 1950년대 후반에 이르러서는 독자적으로 산업과 업종 수

준에서 임금 및 근로조건의 개선과 표준화에 치중하여 교섭에 개입하는 모습을 띠었다. 이로써 섬유연맹은 국가수준 총연맹인 대한노총을 대신하여 초기업 교섭의 주체로 산하 기업별노조와 공동교섭을 진행하였다.⁹⁾

전자의 대표적 사례는 1954년 내외방직 교섭이었다. 섬유연맹은 소속간부를 파견하여 내외방직 기업별지부와 함께 사측을 대상으로 임금협상을 진행하였다. 10월 시작된 쟁의는 섬유연맹의 공식적인 지원이 나타나는 첫 쟁의행위였다. 노조의 임금 60%의 인상 주장에 대해 회사의 부당노동행위가 심화되자 연맹차원에서 사무국장을 파견하여 진상을 조사하고 수습하도록 하였다. 이러한 섬유연맹의 개입으로 임금인상 40%에 합의가 도출되었다(송종래, 2004; 371-4).

그러나 사용자는 쟁의가 종결된 지 1주일 후 노조위원장을 해고 처분하였다. 이에 반발하여 노조는 12월 4일 파업을 단행하였으나 사용자는 기숙 사원과 일반 종업원에게 급식을 단절하고 흑한에 난방 공급을 중지하는 등 탄압을 지속하였다. 이에 대해 연맹은 대의원대회를 통해 내외방직의 부당노동행위를 규탄하고 전 연맹원이 꺾기하여 내외방직 쟁의를 지원할 것을 결의하였다. 그러나 1955년 3월 15일 내외방직 노동자 37명이 해고 되었는데 이에 대해 섬유연맹은 기업별 노조를 대신하여 1955년 4월 1일에 개최된 대한노총 전국대의원대회에 호소문을 제출하고 총연맹의 지원을 요청하였다(한국유통섬유노동조합, 2002).

1950년대 후반 섬유연맹은 총연맹의 지침이나 지도와 독립적으로 산업수준의 임금 및 근로조건 표준화와 개선 요구에 나서기 시작하였다. 1958년 섬유연맹은 면방 대기업 등 전국 36개 업체 사용자를 대상으로 50%의 임률 인상을 요구하였다(한국유통섬유노동조합, 2002, 241-2). 그리고 1959년 섬유연맹은 방직공장 노동자들의 과중노동과 저임금 문제가 사회적 물의가 되고 있는 상황에서 노동시간 단축을 위한 쟁의를 제기하였다. 이는 방직공장 노동자들의 과중노동과 저임금에 대해서 형성된 사회적이고 국제적인 비판을 활용하여 산업수준의 근로조건 개선 요구를 구체화 하였던 것이다.

1959년 2월에 섬유연맹은 “8시간 노동의 엄수, 현재의 임금수준을 인하하지 말 것”을 요구하는 쟁의 조직화에 실패하였으나 9월에 다시 시도하였다. 그리고 섬유연맹은 산하 기업별 노조에 대해 8시간 노동제 실시를 요구하는 교섭을 요구하였고 이는 10월 집단적 협약 체결로 귀결되었다(한국유통섬유노동조합, 2002, 243-4). 이는 개별 사업장에 맡겨두었던 문제들에 대해 산업수준의 섬유연맹이 해결책을 마련하였던 것으로 과거와는 분명히 다른 변화라고 할 수 있다.

9) 전쟁 중 발생하였던 조선방직 교섭과 쟁의(51~52년)는 대한노총이 교섭에 참가하고 노총위원장이 쟁의를 주도할 정도로 매우 큰 사건이었지만 역설적으로 국가수준 총연맹이 기업별교섭이나 쟁의행위에 개입하는 시대가 머물러가고 있음을 보여준 사건이기도 하였다.

이시기 면방직업에서 나타나는 초기업 교섭의 특징은 방협이 사용자 단체로서 기능을 가지기 시작하였다는 점이다. 방협은 면방직업 내 원료와 시설의 독점적 영향력을 가지고 있었으며 이에 전체 면방직물 생산의 97%를 차지하는 면방대기업들이 모두 가입해 있어 산업 내 절대적 영향력을 가지고 있었다. 1950년대 당시 면방직업 생산물 시장은 소비과잉 상태로 생산 즉시 소비가 이루어지는 상황이었다(대한방직협회, 1957). 이에 면방직 노동자들의 저임금과 원료에 대한 정부의 독점지원은 기업의 이윤 창출과 극대화로 이어졌다.

방협 및 회원사인 면방 대기업에게 있어서 파업으로 인한 생산중단은 한마디로 재앙이었다. 파업은 3개월로 맞추어진 생산과 판매수익의 회수와 원면대금의 상환에 차질을 가져와 기업운영의 근간을 흔들 수 있는 중차대한 문제였다(대한방직협회, 1997). 이에 방협과 면방대기업은 노사관계 문제에 있어 노동자 중 절대다수를 차지하는 여공들의 임금을 낮은 상태로 유지하는 한편 노동자들의 세력화된 불만이 파업으로 표출되는 상황은 막아야 하였다. 이 시기 방협은 본격적으로 노사관계 활동을 수행하지는 않았으나, 동일 지역 내 공장장들이 정기적 모임을 가지며 지역 내 임금을 담합하거나, 경력직 여공의 취업을 금지하는 역할을 수행하였다(대한방직협회, 1957; 인터뷰 김**, 2018).

3. 초기업 교섭 강화기(1961년~1965년)

1) 강제된 산별노조체제의 출현과 면방직업 초기업 교섭

한국 초기업 교섭은 산별노조 법제화와 동시에 발족한 한국노총의 등장으로 인해 강화되었다. 1961년 5월 16일 권력을 잡은 군사정권은 그 날 비상계엄을 선포하고 노동쟁의를 금지시켰으며 모든 정당 및 사회단체를 해산하였다. 이후 군사정권은 노동조합에 대해 “군소 노조의 난립보다는 전국 단일 산별노조가 필요하다”는 인식하에 대한노총 산하 조직의 간부 9명을 지명하고 곧바로 ‘한국노동단체재건조직위원회’를 발족시켰다. 이로써 강제된 산별노조체제가 출현하였고 한국노총이 출범하였다.

1961년 8월 6일 섬유노조재건조직위원회가 구성되었다. 재건조직위원회는 지부설립조직책임자를 선정하여 위촉하였는데 그 수는 24개로 업종별로 면방 17개, 생사 2개와 지역조직으로 서울, 부산, 대구, 청주, 강경 5개였다. 지부가 결정된 이후 8월 10일에는 ‘전국섬유노조결성준비위원회’가 구성되었으며 결성대회 기준을 결정하였다. 이에 따라 결성대회 참석 대의원의 비율이 결정되었는데 각 사업장 별로 500명 이하는 1명 501~1000명은 2명 1001명 이상은 3명으로 한다는 것이었다. 8월 17일 창립대

회가 서울시립노동회관에서 열렸고 이날 참석한 대의원은 조선방직, 대전방직, 경성방직, 동양방직, 태창방직, 금성방직, 대한방직, 삼호방직 각 3명, 흥한방직 태창직물, 전남방직 일신방직 각 2명, 한영방직, 풍한방직, 전주방직, 대한방직수원, 부산지부 각 1명 등 37명 이었다. 창립대회에서 전국섬유노조 대의원들은 규약을 채택하고 균형임금의 실현과 단체협약의 체결 등 당면운동방침을 채택하였다. 당시 전국섬유노동조합(이하 전국섬유노조)의 조직체계를 보면 본부조합 산하에 직장지부와 지역지부를 두 축으로 하여 조직의 골간을 구성하고 있었다. 본부조합은 대의원대회를 최고의결기구로 하고 중간의결기구로서는 본부임원과 각 직장지부 및 지역지부장을 구성원으로 한 운영위원회를 두었으며 일상 업무를 위해 사무국장 밑에 총무, 재정, 조직, 쟁의, 문화선전, 조사통계, 여성 등 각 부서를 설치하고 있었다(한국섬유유통노동조합, 2002, 253-63).

이전 시기 초기업 교섭의 주체는 기업별 노조와 산별연맹이었으나 강제된 산별노조 체제에서 주체의 변화가 불가피하였다. 1964년 전국섬유노조조직구조가 변동하였다(전국섬유노조, 1964). 업종별로 노동조건 개선을 다루기 위하여 산별노조 산하에 업종별 분과위원회를 설치하였다. 그리고 노동쟁의 지원을 위해 산별노조 운영위원회의 기능에 쟁의대책위원회 설치를 추가하였다. 분과위원회는 처음 면방, 제사, 모방, 견직 4개로 출발하였다. 분과위원회의 설치는 섬유업종의 특성과 기업규모 및 경영실적 등 여러 측면에서 전체사업장의 임금을 통일시키기 어렵다는 공감대가 섬유노조 내에서 공유되었기에 가능하였다. 이처럼 1960년대 초반 한국노총의 출범과 더불어 초기업 교섭의 법제도적 기반이 갖춰지면서 초기업 교섭을 담당할 주체가 변화되었다.

2) 지부별 교섭에서 대각선 교섭으로 진화

한국노총의 등장과 함께 1961년 8월 16일 산업별노조체제로 전국섬유노조가 출범 하였지만 초기업 교섭이 구축되는 대신 기업지부별 교섭이 우선 나타났다. 전국섬유노조는 새로운 조직재편성에 따르는 조직내외의 반발을 진정시키고 조직을 안정·확립시키기 위해 조속한 기일 내에 전사업장에 단체협약을 체결하는 것을 서둘렀다. 전국섬유노조는 이 결의에 따라 그 해 9월 15일 제1차 운영위원회를 열어 단체협약 체결을 최우선 과제로 채택하고 11월 3일 개최된 제2차 운영위원회에서는 단체협약 체결을 결의하고 각 사업장의 임금실태를 조사하여 단체협약 기준안을 작성하였다(전국섬유노조, 1962). 이를 토대로 사용자들에게 단체협약 체결을 요구하는 한편 방협을 방문하거나 공문을 통해 단체협약 체결을 촉구하였다(전국섬유노조, 1962). 전국섬유노조는 1962년 1월 24일 제3차 운영위원회를 개최하여 이미 제시한 단체협약을 3월 20일까지 완결하고, 정부의 강력한 시책에 따라 1962년 2월 10일부터 실시되는 8시간 노동제의 철저한 시행과¹⁰⁾ 8시간 노동제에 따른 균형임금 800환¹¹⁾을 획득하기로 결의하

고 의장단을 중심으로 ‘근로조건개선실무위원회’를 구성하여 교섭에 나서기로 하였다. 이날 회의에서 전국섬유노조는 우선 근로시간을 1일 8시간 3교대 작업으로 전환하고 임금은 단계적으로 물가보상을 통한 저임금의 점진적 개선과 각 사업장별 임금수준의 통일을 확보하는 한편 장기적으로는 동일산업 동일임금의 원칙을 획득하는 것을 목표로 하였고 결의사항이 관철되지 않으면 극력투쟁도 불사한다고 하였다(전국섬유노조, 1963).

전국섬유노조의 교섭요구에 대하여 방협은 1962년 3월 27일 이사회를 열어 대안을 마련하였다. 이러한 방협의 움직임은 사용자 단체로서 본격적으로 활동한다는 선언이면서 방협 차원의 초기업 교섭에 대한 공식적 대응이었다(대한방직협회, 1962). 방협은 임금과 종업원의 개념을 정리하고 공장을 규모별 지역별로 구분한 뒤 그에 따른 양성공의 초임과 남녀공원의 임금을 차등하여 지급해야 한다는 견해를 밝혔다. 이러한 방협의 견해는 산업 전체 사업장에 대한 단일임금을 주장한 전국섬유노조의 요구를 거부한 것이었다.

전국섬유노조가 산업수준 표준임금으로 내세운 균형임금을 800원으로 정한 배경은 임금실태조사 후¹²⁾ 임금이 가장 높은 수준의 사업장을 기준으로 전체 사업장들의 임금을 인상함으로써 평준화하는 양보경쟁 붙이기(whipsawing)¹³⁾ 전략의 구체적 실행이었다. 이와 같이 전국섬유노조는 각 사업장과 방협에 단체협약 체결과 임금인상을 요구하였지만 쟁의권이 묶여 있는 상태에서 교섭은 진전되지 않았다. 초기업 교섭이 지지부진한 상태에서 교섭은 기업 지부별로 진행되었다. 기업 단위에서 단체협약은 1962년 9월 26일 동양방직을 시작으로 등장하여 1963년 5월에는 모든 사업장에서 체결되었다.

1963년 들어 전국섬유노조는 산하 기업지부와 개별 사용자가 진행하는 지부교섭 대신 직접 개별 사용자와 교섭하는 대각선교섭을 선택하면서 초기업 교섭을 본격화하였다. 전국섬유노조는 1월 21일~2월 22일까지 임금실태조사를 실시하고 1963년 2월 28일 제9차 운영위원회에서 임금인상요구안을 결정하였다(전국섬유노조, 1964). 전국섬유노조는 1963년 4월말 소비자 물가 상승률과 노무자 가계수지, 방직업 생산지수

10) 근로기준법이 1961년 12월 4일 개정되었는데 개정된 법은 공포된 날로부터 90일 후에 시행하도록 되어 있었다.

11) 조합원 전체의 8시간 기본일급을 조합원 수로 나눈 금액

12) 1961년 11월 임금 수준을 살펴보면 이미 전남방과 일신방은 800원 선에 있었다(섬유노조, 1962).

13) 양보경쟁 붙이기(whipsawing)이란 일반적으로 노동조합이 사용자들을 이간질하여 이득을 얻는 행위를 의미한다(Hendricks, 1975). 이 전략은 다수의 사용자를 대상으로 동시에 교섭을 진행하는 것이 아니라 한 사용자를 대상으로 교섭을 실시하여 얻은 결과 또는 그 이상의 결과를 다른 사용자에게도 강요하는 것을 의미한다.

등을 고려하여 전년도 임금균형선인 80원¹⁴⁾을 기준으로 하여 물가지수를 감안하여 요구하되 사업장 실정에 비추어 요구율을 정한다고 하였다(전국섬유노조, 1964).

전국섬유노조는 6월 7일 이전에 사용자 측으로부터 납득할만한 대안이 나오지 않을 경우에는 임금수준이 가장 낮은 풍한방직에 쟁의를 일으키기로 결정하였다(전국섬유노조, 1964). 이에 전국섬유노조는 5월 21일부터 대전에 있는 풍한방직에 교섭단을 파견하여 집중적인 교섭에 나섰으며 동시에, 전국섬유노조 위원장이 방협 이사장을 만나 협력을 요청하였다. 전국섬유노조는 6월 7일 풍한방직에 노동쟁의 발생을 신고하고 조정기간이 종료되는 6월 14일부터는 쟁의행위에 돌입할 태세를 갖추었다. 이 쟁의는 산별노조인 전국섬유노조가 개별 사용자를 상대로 한 최초의 교섭 과정에서 발생한 것으로 노사양측만이 아니라 정부의 비상한 관심을 끌었다.

풍한방직 교섭에서 사용자측은 처음부터 노조의 요구를 거부하였으나 워낙 임금수준이 낮아 명분이 취약하였고 여론도 불리하였다. 이런 조건 속에서 충남지방노동위원회는 6월 25일 “6개월 미만인 미숙련공을 제외한 전 조합원의 평균 기본일급을 95원으로 하여 6월 5일부터 지급한다”는 내용의 조정안을 제시하였고 노사양측이 이에 동의함으로써 풍한방직 임금인상교섭은 종결되었다. 이는 전국섬유노조가 대각선 교섭을 통해 합의를 이끌어낸 사안으로 초기업 교섭의 진전된 성과라고 할 수 있다. 대한방직과 풍한방직의 임금인상교섭이 종료되자 전국섬유노조는 이를 근거로 여타 사업장의 사용자들에게 대각선교섭을 촉구하였다(전국섬유노조, 1963).

전국섬유노조는 산별노조 산하에 업종별 분과위원회를 설치하는 조직구조 개편과 더불어 1964년부터 면방, 생사, 모방업종별로 대각선교섭을 실시하기로 하면서 초기업 교섭을 강화하였다. 면방업종의 경우 1964년 기준 1일 평균 기본급 130원으로 인상, 양성공 초임 50원선 확보, 증식무료급식 보장 등을 요구조건으로 제시하였다(전국섬유노조, 1964). 전국섬유노조는 1964년 2월 1일자로 면방사용자들과 방협 이사장에게 임금인상 요구안을 제시하고 교섭을 촉구하였다. 그 내용은 평균기본일급 130원, 양성공 초임 50원을 지급하고 증식을 무료로 제공하라는 것이었다. 그러나 사용자 측에서 별다른 반응을 보이지 않았고 전국섬유노조는 3월 20일 쟁의대책위원회를 구성하는 한편 1차적으로 일신방직과 전남방직에 3월 27일자로 쟁의발생신고를 내기로 하였다.

전국섬유노조 업종분과위원회와 대각선 교섭 끝에 전남방직은 4월 3일에, 일신방직은 4월 8일에 합의를 보게 되었다(전국섬유노조, 1964). 합의 내용은 기본 평균임금을 100원선으로 양성공 초임금을 50원으로 인상한다는 내용이었다. 한편, 삼호재벌 계열사인 조선방직, 삼호방직, 대전방직이 1964년 9월 28일자로 임금인상에 합의해 놓고

14) 화폐개혁으로 1962년 6월 9일 <10환=1원>으로 조정되었음.

도 이행하지 않자 전국섬유노조는 노동쟁의를 제기하여 1965년 1월 23일 이행 합의를 체결하기도 하였다.

전국섬유노조는 면방업종의 교섭을 촉진하기 위해 경인지구, 영남지구, 호서지구 등 3개 지구별로 전략회의를 개최하고 지역단위로 교섭을 적극화하기로 결정하였다. 그리고 본부에서는 임직원을 동원하여 각 사별로 교섭을 지원하였다. 전국섬유노조 면방분과는 1965년 평균기본임금을 현행 120원¹⁵⁾에서 150원으로 인상하고 양성공 초임은 70원선을 요구하는 한편 노사합의로 인상된 평균기본임금은 저하시키지 않고 계속 유지할 것을 주장하였다. 그러나 급격한 물가상승에도 불구하고 사용자 측은 무성의로 대응하여 교섭은 지연되었고, 전국섬유노조는 쟁의대책위원회를 구성하여 사용자를 압박하였다. 대각선 교섭과 공동 쟁의대책 결과 9개 개별 기업 사용자는 9월 10일에 143원을 대안으로 제시하였고 11월 대부분 본공 143원, 양성공 초임 70원 수준으로 교섭이 타결되었다(전국섬유노조, 1966).

이러한 산별노조와 개별 사용자 사이에 진행된 대각선 교섭의 특징을 보이는 초기업 수준의 임금협상은 산업 내 임금 평준화라는 성과를 가져왔다. 구체적으로 산별노조의 등장과 활동 직후인 1962년 11월 임금 실태조사 결과에서 기업 간 임금의 편차가 확연히 줄어든 것으로 나타났다. 1961년 11월 기준 평균임금이 가장 높았던 일신방직(80.30원)과 가장 낮은 대전방직(45.10원)으로 그 격차는 35.20원 이었으며 16개 기업 간 표준편차는 10.7이었다. 그러나 초기업 교섭이 본격적으로 나타난 1962년에는 그 격차가 22.42로 적어졌고 표준편차 또한 6.4로 작아졌다. 또한 초기업 교섭을 통해 교섭력을 확보한 전국섬유노조에 의해 1961~3년 사이 면방직업 평균임금인상이 12~15원이었던 반면 1963년 동안에는 21원이 상승하여 높은 임금인상액을 기록했음을 확인할 수 있다(전국섬유노조 1961~4).

4. 초기업 교섭의 제도화기(1966년~1971년)

1) 초기업 교섭의 노사합의체 구성 및 면방업종 단체협약 체결

전국섬유노조는 1966년 임금인상시기를 맞아 새로운 목표를 수립하였다. 구체적으로 임금수준과 임금격차, 임금체계의 측면에서 근로조건 향상을 최우선시 하여 이와 같은 방향에서 장기계획을 세우고 늦어도 1971년에는 타업종 임금수준에 도달케 하는 생존급을 보장하고자 하는 것이었다(전국섬유노조, 1967). 이러한 기초 하에서 전국섬

15) 1964년 섬유노조 면방업종의 임금인상 주장은 평균임금 130원 이었으나, 임금투쟁 과정에서 120으로 현실화 된 것으로 파악됨(전국섬유노조, 1965).

유노조는 임금인상 요구수준이 관철되지 않을 경우 쟁의를 단행한다는 투쟁방침을 정하기도 하였다.

방협 역시 8월 20일 각사의 의견을 종합하여 예년과 같이 개별타결을 지양하고 협회 대 노조와 단체적으로 타결하겠다는 새로운 방침을 세우면서 전국섬유노조에 노사 간담회를 제의하였다. 8월 23일 방협 회의실에서 방협 대표와 전국섬유노조 대표단 사이에 임금인상문제를 논의하기 위한 첫 번째 모임이 시작하였다(방협 내부자료, 1966). 당시 방협이 통일교섭을 제안 해온 이유는 “임금인상에 대한 견해”에 잘 나타나고 있다. 방협은 “시설의 노후화에도 불구하고 총 시설의 2/3는 출혈하여 수출품 제조에 임하고 있고 23번수는 불과 1/3로 생산하고 있는 실정이므로 임금인상을 할 수 있는 길을 발견하기가 어렵다. 그리고 임금형태에 있어서도 연공서열에 치우칠 것이 아니라 직능급 체제로 고쳐 나가자”고 주장하였다. 방협은 임금교섭을 중앙에 집중시킴으로써 면방직 기업들 간의 경쟁적인 임금인상을 막고 방직업 내 전체적인 임금인상을 억제하려는 의도가 있었다. 방협의 이러한 주장에 대해 전국섬유노조는 “근로자들의 생활은 말할 수 없이 어렵다. 면사가는 원면대가 70%, 제조비가 30% 정도로 보는데 고리 당 인건비 비율은 일본이 9.1%, 한국은 3.2%이다. 일본의 반이라도 임금을 주어야 하지 않는가”라고 반박하였다(섬유노조, 1967).

방협은 8월 26일 2차 간담회를 요청하였고 여기서 노사양측은 근로자대표와 사용자 대표로 한 노사협의회를 9월 내에 구성하여 단체협약을 체결하고 임금인상률과 인상시행월도를 결정하며 협의 기간 중에는 쟁의를 실행하지 않을 것을 합의하였다. 이에 따라 노사는 각기 6명씩의 대표위원을 선출하였다.¹⁶⁾ 이렇게 하여 탄생한 것이 ‘방직공업중앙노사협의회’이었다.

그러나 중앙노사협의회 차원의 협상은 결렬되었고 노사양측은 이전을 좁히기 위해 5인 소위원회를 구성 운영하자는데 합의하였다. 5인위원회 위원은 전국섬유노조 위원장과 부위원장, 풍한방직 부사장, 전남방직 전무, 방협 회장이었다. 5인 위원회는 3차에 걸쳐 협의를 가졌으나 교섭은 난항을 거듭하였다. 이에 전국섬유노조는 10월 6일부터 쟁의행위에 돌입할 것을 선언하였다. 그러자 방협은 10월 4일에 개최된 제5차 노사협의회에서 실질적인 합의안을 제시하였고 전국섬유노조가 이를 받아들임으로써 10월 6일 임금인상을 위한 면방직업 뿐 아니라 한국 노사관계에서 최초의 중앙노사협정서가 체결 되었다. 이에 1966년 면방직업의 임금 타결 결과는 <표 2>와 같다.

16) 당시 사용자측 대표는 방협회장을 사용자단체대표로 하고 대표위원과 경성방직 상무, 동일방직 상무, 전남방직 전무, 금성방직 상무, 삼호방직 상무 등을 위원으로 위촉하였다. 노조측은 대표위원에 섬유노조위원장을 필두로 조선방직, 동양방직, 대한방직, 일신방직, 서울지역지부, 금성방직 지부장을 선임하였다.

〈표 2〉 1966년 면방직업 임금타결 결과

구분	1965년 협정임금	1966년 노동조합(안)	1966년 사용자(안)	1966년 합의
본공	143원	190원	160원	170원
양성공	70원	90원	80원	85원

출처 : 섬유노조(1966)를 바탕으로 필자 재구성

1966년 면방직업 임금협상의 노사 간의 합의로 노동쟁의 없이 중앙노사협의회를 통해 타결이 이루어졌으며, 이는 최초로 초기업 수준에서 면방직업 내 노사관계를 규율하는 단체협약이었다. 구체적인 내용은 공원(工員) 평균임금은 170원으로 인상되었으며, 3만추 미만의 소규모 공장에 대해서는 협정임금을 그대로 적용하는 것이 아니라 1965년 임금협정 시 협정임금인 143원에 미달되었던 수준에서 비율차를 인정하는 방식으로 차등을 두었다. 이는 면방직업에서 인력경쟁이 심화될 수 있는 대기업들에서 임금평준화를 실현하되 임금 지불능력이 낮은 중소 면방기업에 대해서는 예외를 인정하는 방식이었다. 양성공의 초임 일급 또한 70원에서 85원으로 인상되었다.

2) 업종별 통일교섭 및 협약체결의 정례화

면방직업 노사양측은 1967년 8월 9일 방직공업중앙노사협의회 협정서를 작성하였다. 이것은 노사양측이 매년 반복되는 임금·단체교섭을 제도화 하는 중요한 협정으로 방직공업중앙노사협의회 운영을 분명히 하기 위함이었다. 이 협정서는 임금과 근로조건 협상의 주체와 협상범위 등을 밝히고 있어 면방직업중 수준에서 초기업 교섭이 제도화 되었음을 보여준다. 이 협정서는 서문과 전문 9조 및 1개의 부대조항으로 구성되어 있다. 협정서는 협정의 주체를 대한방직협회 회원 회사와 전국섬유노조 및 방협 3자로 규정하고 있어 초기업 수준에서 교섭과 협약의 당사자를 명확히 하고 있다. 또한 협약의 목적을 노사 단체협약의 원활한 운영과 노사분규를 미연에 예방 조정함으로써 방직공업의 발전과 근로조건 유지 개선에 기여한다는 것으로 설정하고 있어 그 성격을 분명히 밝히고 있다. 구체적으로 이 협정서는 협의회의 구성, 부의사항, 회의절차 뿐 아니라 노사분규조정과 중재, 유효기간 등을 규정하고 있다. 특히, 노사분규의 조정 및 중재 규정을 두고 있어 노사의 이견이 발생할 경우까지 대비하고 있어 지속가능한 노사협의 구조를 구축했음을 알 수 있다. 노사협의회 구성은 노사양측 각기 7명의 협의위원과 방협 회장으로 구성하고 쌍방 대표위원과 방협 회장은 협의회의 의장이 되게 하였다. 방협 회장이 노사 동수에 더해 위원으로 구성 되고 있는 사실은 당시 노사 간의 균형이 완전하지 않았음을 보여 주기도 한다. 부의사항은 생산성 향상 및 임금인상

등 협의사항과 설명사항으로 분류하고 회의는 3월과 9월 연2회 개최를 원칙으로 규정하였으며 사업장 노사분규의 경우 협의회에서 논의할 수 있도록 하고 있다. 또한 협정서는 노사분규에 대한 제3자의 임의중재제도를 설치하고 있으며 협정의 유효기간은 1년으로 하고 있다. 이와 같이 노사의 협정서의 체결은 면방직업 단위에서 산별 통일 교섭의 정례화를 합의하는 것으로 구체적인 구성과 부의사항 등에 대한 상세한 규정을 담고 있었다. 또한 산별 통일 교섭의 장점으로 사용자 측에게 매우 중요한 요소인 임금 평준화 뿐 아니라 노사갈등 외부화를 실현하는 조정과 중재제도 또한 마련하고 있는 것을 확인할 수 있다(한국섬유유통노동조합, 2002).

1968년 전국섬유노조는 업종별 동일노동 동일근로조건을 실현한다는 원칙 아래 1. 단체협약은 일단 업종별로 교섭 타결하며, 2. 적어도 업종별로 단체협약 각 조문이라도 통일시키기 위하여 업종별 통일 단체협약안을 작성하며, 3. 단체협약의 체결당사자는 위원장으로 하며 4. 단체협약체결을 사용자가 해태·지연·거부함으로써 규정기간 내에 그 체결이 어려울 때는 쟁의도 불사한다는 방침을 제시하였다. 이러한 방침에 따라 전국섬유노조는 이미 체결된 면방사업장의 단체협약 중 상대적으로 개선된 조문을 발췌하여 시안을 작성하였다. 전국섬유노조 본부의 시안이 마련되자 각 업종별 부회에서는 각자 단체협약 체결 교섭전략을 마련하였고, 이를 종합하여 전국섬유노조는 1968년 3월 30일 제 11차 중앙위원회에서 각 업종별 분과위원회 별로 심의한 원한대로 업종별 단체협약 통일안을 채택하였고 면방은 5월까지 체결하는 것을 목표로 하였다. 이와 같은 단체협약 교섭전략 하에서 전국섬유노조는 적극적으로 업종별 단체협약 체결 활동을 전개하였고 교섭이 부진한 11개 사업장에 대해서는 노동쟁의를 제기하였다. 이에 1968년도에 면방직업 노사는 단체협약의 조문만이라도 대부분 통일하는 성과를 가져왔다.

1960년대 중반 이후 제도화된 면방직업의 초기업 교섭은 산별차원의 쟁의행위로도 연결되었다. 1969년 7월 1일 이후 중앙노동위원회의 조정중재에도 노동쟁의 발생이 가시화 되었고, 9월 9일 방림방적과 태평방적에서부터 파업이 단행되었다. 이후 사용자 측은 직장 폐쇄를 단행하였다. 1969년도 면방 최초의 전국적 노동쟁의는 시작된 지 115일 만에 중앙정보부의 조정으로 종결되었다. 이때 나타난 면방쟁의는 전국 단일 산별노조와 사용자단체가 전면적으로 당사자로 나선 산업수준의 노동쟁의였다. 이러한 산업단위의 노동쟁의는 사용자 측의 집단적 대응 필요성을 제기하였고 이에 1970년 경총의 설립에 지대한 영향을 주었다.¹⁷⁾

17) 그러나 면방직업의 초기업 교섭이 통일교섭으로 제도화 되었음에도 불구하고 1971년 이후 통일교섭은 중단되었다. 방협의 방직공업노사중앙협정서 파기 통고와 연이은 국가비상사태 선포, 그리고 '국가보위에 관한 특별 조치법' 시행으로 면방직업의 단체교섭권과 단체행동권이

Ⅲ. 결 론

해방 후 1970년대 초까지 25여년에 걸쳐 한국 면방직업에서 초기업 교섭은 여러 양태로 진화되었다. 그 과정을 살펴보면, 유럽이나 미국과 달리 한국의 경우 초기업 교섭에 우호적인 장인제도나 횡단노동시장, 산별사용자단체나 산별노조 형성 등 제반 조건이 부재함에도 불구하고 노사가 지속적으로 초기업 교섭을 시도하고 환경에 맞추어 변화시켜 온 것을 확인할 수 있다.

해방 이후 면방직업에서 초기업 교섭은 총연맹인 전평이 기업별 지부와 공동교섭에 참여하는 양태로 태동하였다. 1946년 동양방적의 사례를 보면, 사용자 단체의 부재 속에서 사용자 측에서 동양방적 관리인, 그리고 미 군정청 노동국이 사용자와 중재자로서 협상에 참여하였다. 1948년 전평이 불법단체로 규정된 이후 1950년대 중반까지 시기 동안 면방직업의 초기업 교섭은 중단되는 대신 대한노총 산하 섬유연맹이 초기업 교섭의 주체로 산하 기업별노조와 공동교섭을 진행하였다.

한편, 1960년대 초 기존 노조가 해산되고 한국노총을 중심으로 한 산업별노조체제가 강제되었으나 초기업 교섭이 자동적으로 도입되지 않았다. 면방직 사용자단체인 방협의 반대로 인해 기업지부별 교섭이 먼저 나타났다. 그러나 전국섬유노조가 직접 개별 사용자와 교섭하는 대각선교섭을 선택하면서 초기업 교섭이 본격화되었다. 이러한 산별노조와 개별 사용자 사이에 진행된 대각선 교섭은 산업 내 임금 평준화 성과를 도출하였다.

면방직업 임금협상은 1960년대 중반 산별노조 면방직분과위원회와 사용자단체인 방협 사이의 통일교섭으로 발전하였다. 중앙노사협의회에서 체결된 협약은 면방직업 내 임금과 근로조건을 표준화 하였으며 노사는 노사관계를 규율하는 단체협약을 체결하여 초기업 교섭을 제도화 하였다.

기존 연구들이 한국의 초기업 교섭의 형성과 발전을 제대로 설명하지 못한 데에는 환경 결정론적 시각이 작동한 탓이라 할 수 있다. 면방직업의 사례를 설명하기 위해서는 환경요인이나 조건보다는 ‘노사의 전략적 선택’ 요인에 주목하여야 할 필요가 있다.

면방직업 초기업 교섭의 발전 과정에서 사용자의 전략적 선택은 여러 모로 확인된다. 사용자들은 원면수급과 생산변동에 노동자를 유연하게 확보하고 임금수준을 평준화 하여 노조의 양보경쟁 붙이기(whipsawing) 압박에서 탈피하고 예측 가능한 임금인상을 위해 초기업 교섭을 활용할 필요가 있었다. 또한 1950년대 대형 면방직 쟁의를

제한되는 상태에 이르렀고 이는 더 이상 통일교섭이 이루어지지 못하였음을 뜻한다. 그럼에도 불구하고 한국 면방직업의 초기업 교섭은 1980년대 집단교섭의 형태로 발전하였으며 현재까지도 그 모습을 유지하고 있다.

겪으며 노동조합을 탄압만으로는 통제되지 않을 것이라는 인식과 더불어 생산물시장에서 소비과잉 상황에서 안정적 생산 활동을 통한 이윤창출이 매우 중요하다는 점에서 노사갈등을 외부화 하는 초기업 교섭 전략을 선택하였다.

노동자 측에서도 전략적 선택의 이점이 있었다. 남성노동자들은 숫적 열세나 사용자 대비 개별 교섭력의 부족을 초기업 교섭 과정에서 산별노조 지도력을 확보하고 다수 여성노동자를 활용하면서 보완할 수 있었다. 여성노동자들의 경우 저숙련과 단기 경력으로 개별 교섭력의 부족에도 불구하고 동일한 업무를 수행하면서 형성된 집단적 단결력을 바탕으로 초기업 교섭을 통해 표준화된 임금과 근로조건을 향상시킬 수 있었다.

한국 기업별교섭 중심의 이해조정제도는 사회적 양극화의 핵심 요인으로 지적되고 있으며, 이에 대한 해결책으로 초기업 교섭에 대한 관심이 높다. 그러나 초기업 교섭의 구축을 위한 여건을 법제도적으로 마련할 여지는 상당기간 크지 않다. 이러한 점에서 지난 면방직업의 초기업 교섭의 경험은 법제도 미흡이나 과도한 강제에도 불구하고 노사는 초기업 교섭구조를 형성하여 산업 내 통일적인 임금 및 근로조건을 형성하고 개선해 나갔다는 점에서 현재에 주는 시사점 또한 크다고 할 수 있다.

“본 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함”

참고문헌

- 김윤환·김낙중(1982), 「한국노동운동사」, 청사.
- 김정한(2005), “기업별 노조의 실태와 구조적 한계”, 「노동리뷰」, 3월호, 24-37.
- 노동자신문, 1946.6.13.
- 노진귀(2007), 「8·15해방 이후의 한국노동운동: 한국노총 측면의 시론적 재조명」, 한국노총중앙연구원.
- 대한방직협회(1957), 「방협창립 10주년 기념지」, 대한방직협회.
- _____ (1997), 「방협50년사」, 대한방직협회.
- 박영기·김정한(2004), 「한국노동운동사3-미군정기의 노동관계와 노동운동(1945~1948)」, 지식마당.
- 배규식·이승협·조용만·김종범·이주희(2008), 「유럽의 산별 단체교섭과 단체협약 연구」, 한국노동연구원 정책자료.
- 배성준(1998), “1930년대 경성지역 공업의 식민지적 이중구조”, 「역사연구」, 6, 15-96.
- 송종래(2004), 「한국노동운동사4-정부수립기의 노동운동(1948~1961)」, 지식마당.
- 송호근(1991), 「한국의 노동정치와 시장」, 나남.
- 신원철(2001), “기업내부노동시장의 형성과 전개: 한국조선산업에 관한 사례연구”, 「동향과 전망」, 49, 75-100.
- 유혜경(2008), “미군정(美軍政)시기 노동운동과 노동법”, 「노동법학」, 26, 253-302.
- 윤진호(1998), 「노동조합 조직체계의 동향과 정책과제」, 한국노동연구원.
- 이주희(2004), 「산별교섭의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원.
- 이창근·허인·이정희(2018), 「초기업 단위 교섭 실태와 시사점」, 전국민주노동조합총연맹.
- 임송자(2004), “1946~1952년 대한노총의 내부갈등과 그 성격”, 「한국근현대사연구」, 28, 113-145.
- 조순경·이숙진(1995), 「냉전체제와 생산의 정치: 미군정기 노동정책과 노동운동」, 이화여자대학교 출판부.
- 조현민·임상훈(2019), “초기업 교섭의 형성과 노사의 전략적 선택”, 「산업관계연구」 29(2), 1-38.
- 한국노총(1979), 「한국노동운동사」, 한국노동조합총연맹.
- 전국섬유노동조합(1962~1971), 「사업보고서 각 년도 및 관련 내부 자료」.
- 한국섬유·유통노동조합연맹(2002), 「섬유·유통노련 50년사」, 한국섬유·유통노동조합연맹.

Bean, R.(1994), *Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-national Perspective*, London: Routledge.

Cumings, B.(1984), “The origins and development of the Northeast Asian political economy: industrial sectors, product cycles, and political consequences”, *International Organization*, 38(1), 1-40.

▶ 인터뷰자료

김**(일신방직 현 노조위원장) 인터뷰(2018. 5. 11)

Historical Development Process of Multi-Employer Bargaining in the Korean Textile Industry

Hyun-Min Cho* · Sang-Hoon Lim**

Abstract

The purpose of this study is to clarify the development process of multi-employer bargaining in the Korean textile industry. In order to achieve this goal, the case of the textile industry, which has been engaged in the multi-employer bargaining from the immediate time of liberation to the present, was selected.

This study divides the development of multi-employer bargaining into four periods. First, the beginning period was 1945~8, in which multi-employer bargaining emerged by the national Federation's involvement in large-scale disputes in large-scale factories. Second, in the period of attempts, industry-level federations with enterprise-level unions participated in joint negotiations on behalf of the general federation and promoted the standardization of wages and working conditions at the industry level. Third, the reinforcement period was when the industrial union system was legally enforced, but enterprise-level bargaining evolved into multi-employer bargaining. Lastly, the institutionalization period was a period when industrywide bargaining took place in 1967 and labor and management agreed to institutionalize industrywide bargaining in the Korean textile industry.

As a result, it was analyzed that multi-employer bargaining in the Korean textile industry resulted from the labor-management strategic choice in response to changes in the external environment. This study examines the development process of multi-employer bargaining in Korea, which lacked historical research, and found that the labor and management of textile industry continued to strategically choose multi-employer bargaining in spite of insufficient conditions.

<Key Words> multi-employer bargaining in Korea, textile industry

* Policy Analyst(Ph. D.), Economic, Social & Labor Council.

** Professor, School of Business, Hanyang University.