본 연구결과는 금속산업 노사교섭 실태분석 및 발전
방안에 대한 노동부의 학술연구용역사업에 의한 것임

금속산업 노사교섭 실태분석 및 발전방안 연구

2004. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

<연구진>

연구책임자 : 조성재(한국노동연구원 연구위원)

참여연구자 : 송태수(한국노동교육원 박사)
조준모(숭실대 경제학 교수)
김성훈(행정자치부 전문위원)

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 노사조정과 수탁연구과제 “금속산업 노사교섭 실태분석 및 발전방안 연구”에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2004. 12.

한국노동연구원
원 장 최 영 기

목 차

Ⅰ. 머리말 ····· 1

Ⅱ. 금속노조 노사관계 환경, 역사, 구조 ····· 3
1. 금속산업의 노사관계 환경 ····· 3
2. 금속노사관계 역사 : 출범 배경과 설립과정 ····· 5
3. 금속부문 노사관계 구조 ····· 14
4. 2003년까지의 교섭과정 ····· 29

Ⅲ. 금속산업의 근로조건 평가분석 ····· 39
1. 서론 ····· 39
2. 금속산업의 근로조건에 대한 실증적 평가 ····· 41
3. 금속산업 소속 기업들의 재무상태와 노사관계의 변화 ····· 60

Ⅳ. 2004년 금속 산별교섭의 전개과정과 평가 ····· 68
1. 교섭의 준비 ····· 68
2. 교섭의 진행 ····· 71
3. 분규와 교섭의 마무리 ····· 74
4. 교섭과정과 분규에 대한 평가 ····· 76
5. 합의내용에 대한 평가 ····· 80
<부록 Ⅳ-1> 금속노조 2004년 중앙교섭 요구 ····· 84
<부록 Ⅳ-2> 2004년 금속산업 중앙교섭 일지(교섭차수는 노조 기준) ····· 86
<부록 Ⅳ-3> 중앙노동위원회의 금속 노사에 대한 권고서 ····· 88
<부록 Ⅳ-4> 중앙교섭 쟁점사항 비교 ····· 89
<부록 Ⅳ-5> 금속노조 2004년 중앙교섭 참가사업장 명단(2004.6.14. 기준) ····· 90

<부록 Ⅳ-6> 금속노조 2004년 중앙교섭 잠정합의서 ····· 91
<부록 Ⅳ-7> 전국금속노동조합 기본협약 ····· 93
<부록 Ⅳ-8> 경남지역 집단교섭 잠정합의(7. 13) 내용 ····· 95

Ⅴ. 독일 금속 산별교섭에 대한 사례 연구 ····· 96
1. 들어가는 말 ····· 96
2. 노-사 관계체제 ····· 97
3. 협약체제의 법적 기초와 협상의 내용적 구조 ····· 104
4. 협상의 진행: 요구 제시에서 타결까지 ····· 111
5. 산별협약체제의 실제 — 금속노련(IG-Metall) ····· 114
6. 산별협약체제 유연화·개혁 논의 ····· 121

Ⅵ. 결 론 ····· 125
1. 금속 산별교섭의 구조적 문제점에 대한 진단 ····· 125
2. 향후 과제와 전망 ····· 128

참고문헌 ····· 130

표목차

<표 Ⅱ-1> 금속노조 건설의 연도별 사업경과 ····· 10
<표 Ⅱ-2> 금속노조 지부·지회현황(2003.6 현재) ····· 12
<표 Ⅱ-3> 금속노조 지회의 규모별 분포(2003.6 현재) ····· 13
<표 Ⅱ-4> 금속산업연맹 산하 규모별 미전환 노조 현황 ····· 13
<표 Ⅱ-5> IG Metall 재정 배분 비율(2001년 기준) ····· 23
<표 Ⅱ-6> 금속노조 전임자 수 현황(2003. 11) ····· 25
<표 Ⅱ-7> 금속산업사용자협의회 회원사 현황(2004. 5) ····· 27
<표 Ⅱ-8> 2002년 금속노조 교섭의 시기별 타결 현황 ····· 32
<표 Ⅱ-9> 금속노조 중앙교섭과정과 내용 ····· 36
<표 Ⅲ-1> 금속, 화학 및 경공업의 노조조직율 비교 ····· 41
<표 Ⅲ-2> 금속, 화학 및 경공업의 연령 분포 ····· 42
<표 Ⅲ-3> 금속, 화학 및 경공업의 평균연령 ····· 42
<표 Ⅲ-4> 금속, 화학 및 경공업의 학력분포 ····· 43
<표 Ⅲ-5> 금속, 화학 및 경공업의 임금구조와 임금수준 ····· 43
<표 Ⅲ-6> 금속, 화학 및 경공업의 10분위별 임금분포 ····· 44
<표 Ⅲ-7> 금속, 화학 및 경공업의 최저임금 이상 비율 ····· 45
<표 Ⅲ-8> 금속, 화학 및 경공업의 근로시간 ····· 46
<표 Ⅲ-9> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-성, 연령, 학력별 분포 ····· 46
<표 Ⅲ-10> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-임금 ····· 48
<표 Ⅲ-11> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-근로시간 ····· 49
<표 Ⅲ-12> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-최저임금이상 비율 ·· 50
<표 Ⅲ-13> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-10분위별 임금 ····· 51
<표 Ⅲ-14> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-10분위별 임금 ····· 52
<표 Ⅲ-15> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조

(343)-성, 연령, 학력별 분포 ····· 54
<표 Ⅲ-16> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조 (343)-평균연령 ····· 56
<표 Ⅲ-17> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조 (343)-근로시간 ····· 56
<표 Ⅲ-18> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조 (343)-임금 ····· 57
<표 Ⅲ-19> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품제조 (343)-10분위별 임금 ····· 59
<표 Ⅲ-20> 금속산업내 업종별-근로시간 ····· 60
<표 Ⅲ-21> 금속산업내 업종별-10분위 임금 ····· 60
<표 Ⅲ-22> 변수의 정의 ····· 61
<표 Ⅲ-23> 금속노조 가입 기업의 년도별 표본 수 ····· 62
<표 Ⅲ-24> 금속노조 가입 기업의 산업별 표본 수 ····· 62
<표 Ⅲ-25> 금속노조 가입 기업의 분규유무별 표본 수 ····· 62
<표 Ⅲ-26> Pearson Correlation Matrix ····· 65
<표 Ⅲ-27> 금속노조 산하 기업성과와 노사관계 특성치 ····· 66
<표 Ⅳ-1> 금속노조의 2004년 주요 요구내용 ····· 68
<표 Ⅳ-2> 전국노사실무위원회 개최 현황 ····· 69
<표 Ⅳ-3> 금속산업사용자협의회가 중앙교섭에 임하면서 제출한 확약서 ····· 70
<표 Ⅳ-4> 2004년 금속산업 노사 중앙교섭 원칙중 합의사항(제9차 교섭) ····· 72
<표 Ⅳ-5> 금속산업사용자협의회의 2004년 중앙교섭 기본 요구안 ····· 73
<표 Ⅳ-6> 금속노조 2004년 중앙교섭 관련 파업 현황 ····· 75
<표 Ⅴ-1> 사업장협의회의 경영참가 내용 ····· 99
<표 Ⅴ-2> 단체협약의 종류 ····· 108
<표 Ⅴ-3> 금속노련 교섭지역 ····· 116
<표 Ⅴ-4> 생산직원 임금급수별 협약기본임금(마르크) 및 임금편차(%) (1995.5. 현재) ····· 117
<표 Ⅴ-5> 2003년 서독지역과 동독지역 단체협약 포섭률 (기업 및 노동자) ····· 119

그림목차

[그림 Ⅲ-1] 민주노총 산하 부문별 파업발생건수 ····· 67
[그림 Ⅴ-1] 기업 사업장 공동결정제도와 노동조합 ····· 103
[그림 Ⅴ-2] 단체협약 체결의 주체 ····· 106
[그림 Ⅵ-1] 금속산업의 노조 조직 현황 ····· 127

Ⅰ. 머리말

한국의 노사관계는 오랫동안 기업별 체제를 특징으로 해왔다. 기업별 체제가 지닌 장점에도 불구하고 노동계에서는 파편화된 조직이 지닌 교섭력의 한계, 그리고 종업원 의식으로 인한 계급의식 형성의 저해를 돌파하기 위하여 산별노조 건설을 염원해 왔다. 특히 1995년 민주노총의 출범은 총연맹의 건설을 기반으로 산별 조직을 꾸리고자 하는 노동운동의 방향성을 명확히 한 것이었다. 이러한 운동 방향에 따라 1998년 현총련과 자동차연맹, 그리고 민주금속 3조직이 통합하여 전국금속산업노동조합연맹을 출범시키기에 이르렀다. 민주노조 운동의 골간이라 할 수 있는 금속 노동자들의 대동단결을 도모하면서 이후 본격적인 산별조직으로의 발전을 모색하였으나, 2001년 금속노조로의 산별 전환에서는 현대자동차, 대우조선 등 주요 대공장 노조들이 동참하지 않았다. 그럼에도 불구하고 산별로 전환한 3~4만명의 금속산업 노동자들은 이번에는 산별 교섭을 정착시키기 위하여 지부집단교섭, 중앙교섭 등의 요구를 전면에 내세우고, 사용자들 역시 공동교섭에 참여할 것을 강력히 요구하였다. 그러나 산별 조직과 교섭으로 인하여 노조의 힘이 강해질 것을 우려한 개별 사용자들과 경영계에서는 산별 교섭에 대하여 소극적이거나 방어적으로 대응하였다. 특히 2003년 중앙교섭을 시도하였으나 금속 산별노조의 힘에 밀려 근로조건 저하 없는 주5일제를 수용하게 되자, 이후 산별교섭에 어떻게 대응할 것인가를 두고 고민에 빠질 수밖에 없었다. 한편 2004년에는 사용자단체를 구성하도록 하여 본격적인 산별교섭의 형태를 갖추며 중앙교섭의 요구사항도 계급적 성격을 강화할 것을 목표로 한 금속노조의 행로는 사용자들과 한판 대결을 불가피하게 할 것으로 예상되었다. 금속 부문의 노사분규 정도는 다른 부문보다 높은 편이었기 때문에[1] 산업평화 유지가 중요한 목표 중 하나였던 정부 또한 금속 산별교섭을 우려를 갖고 바라볼 수밖에 없었다.

이러한 맥락에서 이 글에서는 2004년 금속산업의 산별교섭이 실제로 어떻게 진행되었는가를 중심으로 금속노조 조직사업장의 노사관계와 단체교섭 실태에 대하여 알아보고자 한

1) 우리나라 노사분규에서 기계·금속업종이 차지하는 비중은 1999년 40.4%에 달하였으며, 이후 감소세를 보여 2002년 19.6%로 하락하였다. 그러나 2003년에는 주5일제와 산별교섭 도입을 둘러싼 금속산업에서의 갈등으로 다시 33.1%로 높아졌다. 노동부 내부 자료.

다. 산업평화의 유지라는 차원뿐 아니라 산별교섭과 기업별 교섭간의 비교를 염두에 두면서 교섭의 안정성과 교섭비용의 절감은 달성되었는가, 그리고 기업간 근로조건의 조율에는 어느 정도의 진척이 있었는가를 평가해보고자 한다. 이러한 평가를 종합적으로 수행하면서 산별교섭으로의 전환을 둘러싼 쟁점을 정리하고 향후 전망을 도출해보고자 한다.

2004년 금속 산별교섭을 평가하고 향후 과제와 발전 전망을 모색하기 위하여 4명의 연구자가 각각 관계자 인터뷰와 관련 문헌 및 자료 조사, 통계분석 등을 실시하였다. 이에 기초하여 2장에서 우선 금속산업 노사관계를 둘러싼 환경과 역사적 흐름, 그리고 구조적 특징을 알아본다. 3장에서는 노사관계의 교섭내용이 2004년에 산별 최저임금 책정 등 근로조건의 개선과 조율로 깊게 나아가고 있는 것을 감안하여 금속노조 및 더 넓게는 금속연맹이 포괄하고 있는 산업의 근로조건 실태를 알아보고자 한다. 아울러 노동조합과 파업이 미치는 경제적 효과에 대해서도 통계분석을 수행하였다. 4장에서는 2004년 금속 산별교섭의 전개과정과 그에 대한 평가를 시도하고, 5장에서는 향후 발전 방향을 탐색하는데 참조하기 위하여 독일 금속노조의 산별교섭에 대한 개황을 파악해보고자 한다. 마지막으로 6장에서는 이제까지 드러난 금속 산별교섭의 구조적 문제점을 정리하고 향후 발전방향에 대한 제언을 덧붙이고자 한다.

Ⅱ. 금속노조 노사관계 환경, 역사, 구조

1. 금속산업의 노사관계 환경

가. 금속산업의 현황

우리나라 금속산업은 자동차, 조선, 중공업, 기계공업, 전기전자 등 그 포괄 범위가 너무 넓어서 현재 금속노조에 가입해 있는 사업장의 현황만을 기초로 하여 전체 업종분포와 특징을 추출하기란 쉽지 않다. 다만, 최근 한 대학연구기관의 조사자료(경상대 사회과학연구원, 2004)에 근거하여 금속산업사용자협의회의 회원사를 토대로 산업내 업종분포를 추정해 보면, 자동차 부품사가 37%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 일반기계금속과 철강, 조선업, 전기전자업종의 순으로 나타난다.

금속산업의 지역별 업종분포를 보면, 자동차 부품업종의 경우 대구경북과 대전충청지역에, 기계제조, 제1차금속, 조립금속 업종은 부산경남지역에, 전기전자업종은 서울경인과 광주전라지역에 주로 분포해 각 업종별로 지역밀집현상을 보여준다.[2)]

게다가 금속산업 중 자동차부품산업은 완성차 업체에 비해 지나치게 영세하고 완성차 업체와의 관계에서 수직계열화된 납품방식을 취하고 있어 경쟁력도 매우 취약한 상태이다. 정부가 자동차부품산업의 경쟁력을 향상시켜 수출산업화 한다는 정책적 판단하에 완성차 업체의 위상에 걸맞는 부품산업의 대형화, 자동차부품산업 혁신센타 설립 및 클러스터화 유도, 자동차부품 기술인력 양성사업 추진 등 다각적인 지원방안을 강구[3)]하고 있지만 부품산업의 취약한 구조는 개선되지 않고 있다.

최근, 자동차업종에서는 완성차업체-모듈부품공급업체-단순부품공급업체간 계열화 경향이 나타나고 있고, 부품업체의 모듈화로 인해 고용의 유연성이 커지고 있는 상황이다. 모듈부품공급업체는 다수의 부품업체로부터 부품을 공급받아 하나의 조립체를 제작한 뒤 이

2) 이에 대한 보다 구체적인 데이터는 경상대학사회과학연구원, 『2004년 금속노동조합실태조사 결과보고』, 2004 를 참조하기 바람.

3) 정부의 자동차부품산업 지원방안에 대해서는, 김경원, 『자동차산업 경쟁력 강화 시책』, 2002. 11. 19~20, 국제환경규제대책 세미나 발표자료를 참조.

를 완성차 업체에 공급하기 때문에 단순 부품업체의 경우 완성차 업체와 모듈부품업체로부터 이중적 압박에 시달리고 있는 상황이다(조성재 외 4인, 2004).

부품업체는 또한 완성차 업체의 임금인상, 개별 부품업체 내에서의 임금교섭에 의한 임금상승, 부품 하도급업체의 임금인상 등에 직 간접적으로 영향을 받는 구조적 취약성을 내포하고 있어 영세성에서 탈피하기 어렵다.

나. 금속산업 노사관계의 특성

최근 몇 년간 양대 노총은 그 동안 우리나라 교섭체계의 주류였던 분권화된 기업별 교섭체계를 중앙집중화된 산별교섭체계로 전환한다는 목표를 설정하고 자신들의 조직체계를 지속적으로 산별 조직체계로 전환해 왔다.[4] 현재 산별교섭을 진행하고 있거나 산별교섭을 준비하고 있는 대표적인 노동조합은 민주노총 산하의 전국보건의료산업노동조합, 전국금속노동조합과 한국노총 산하의 금융노조 등이며, 이 가운데 특히 주목할 부분은 민주노총 산하 금속노조의 산별교섭 전환 노력이다. 금속노조가 산별교섭을 시도하고 있다는 것은 타 산업과 비교해 볼 때 여러 가지 점에서 특별한 의미를 지닌다.

우선, 자동차, 조선, 중공업, 기계금속 등을 포함하는 금속산업은 한국자본주의 주력 산업 중 하나로 노동운동 또한 이 부문에서 주류를 형성해 왔다. 게다가 금속산업연맹은 조합원 16만여 명으로 민주노총내의 최대의 조직을 형성하고 있다.

둘째, 산별교섭을 추진하고 있는 전국금융산업노동조합, 전국보건의료산업노동조합 등이 비교적 동질적인 구성원들로 이루어져 있는데 비해, 금속노조는 업종과 규모, 근로조건의 격차의 측면에서 상당히 이질적인 사업장으로 조직되어 있다. 전체의 70%가 종업원 300명 이하인 영세사업장인데다 업종도 다양하고 근로조건도 달라 중앙차원에서 통일적으로 교섭하기 어려운 조건을 가지고 있다. 금속노조 사업장이 가지는 이러한 특성은 궁극적으로 사용자단체의 구성 또한 제약하여 산별교섭의 추진과정에서 노사간 지속적인 갈등의 요인이 되고 있다.

셋째, 주요 대학병원이 서울에 집중되어 있어 조직집중도와 연대활동의 측면에서 불리한 위치에 있는 전국보건의료산업노조와 달리, 금속산업노동조합연맹은 대규모 사업장과 중소

4) 우리나라의 경우 전체 노조가입 조합원 150만 1,340명 중 2002년 현재 46만 2,260명(29개 노조)이 산별노조에 가입해 있는 것으로 집계되며, 이중 한국노총은 총 94만 9,193명의 조합원 중 7개 노조 23만 7,731명(25.05%), 민주노총은 1,291개 노조 59만 2,147명중 22개 노조 22만4,529명이 산별노조의 조합원으로 가입(37.9%)되어 있다(김태현, 2002; 김승호, 2003)

규모 사업장이 한 지역에 고르게 분포되어 있기 때문에 연대활동의 경험을 폭넓게 축적해 왔다. 따라서 금속산업노동조합연맹의 연대활동의 경험을 이어받고 있는 금속노조는 단일 노조로서 조직의 통일성과 조직 동원의 측면에서 다른 노조와 구별되는 특징을 가지고 있다.

넷째, 전국금융산업노조가 사용자들의 별다른 이의 없이 건설된 것과 달리 금속노조의 산별 건설운동은 두산중공업 사태가 잘 보여주듯이 사용자들의 완강한 거부와 반대 속에서 전개되고 있다는 특징을 지닌다. 최근에 이루어진 노사정위원회 노사관계소위원회 실태조사(2004.10) 자료에 의하면, 금속노조의 주류인 자동차부품업체 사용자들의 경우 산별 전체 차원의 통일교섭보다 업종별 특성을 감안한 새로운 교섭 틀을 희망하고 있다. 하지만 금속노조는 자동차부품산업 정규직 노동조합간 연대성을 강화하고 이를 토대로 원청업체 노동조합과의 연대성을 강화한다는 목표를 가지고 있어, 대기업 노조가 금속노조에 참여하지 않고 있는 현 상황에서 업종별 교섭의 틀은 시기상조로 보고 있다. 즉 현대자동차 등 대공장 노조가 산별노조에 참여해 산별교섭이 어느정도 완성된 후에야 업종별 특성을 감안한 유연한 교섭의 틀을 고려해 볼 수 있다는 것이다.

다섯째, 금속부문 노사관계에서 뿐만 아니라 금속노조 조직내부에서도 본조와 지부·지회간의 교섭·파업권 등 역할분담이 명확하게 이루어지지 않아 매 교섭시기마다 갈등이 잠재해 있는 상황이다.

따라서 금속노조의 산별교섭 추진 노력은 노사간의 힘 관계, 노조집행부의 리더십과 조합민주주의 문제 등을 예민하게 반영하는 주제일 수밖에 없으며 이러한 추이를 지켜보는 것은 한국 노동운동의 전망을 그대로 파악할 수 있는 것이기도 하다(정승국, 2002). 요컨대 조직의 규모, 업종의 특성 등의 측면에서 금속노조의 성공적인 산별교섭 정착여부는 산별교섭을 추진하거나 모색중인 여타 노조에 대해서 뿐만 아니라 향후 전체 노동운동에도 큰 파급효과를 미칠 것으로 보인다.

2. 금속노사관계 역사 : 출범 배경과 설립과정

가. 금속노조의 출범배경

금속노조의 산별노조 건설 배경은 멀리는 전노협에서 민주노총으로 이어지는 조직의 발전과정에서, 가깝게는 1997~98년 IMF 경제위기하에서 정리해고제 도입 이후 현대자동차

정리해고 문제에 대한 민주노총 전체차원의 공동 대응과정에서 엿볼 수 있다.[5)]

산별노조의 건설은 1990년대 민주노총의 전신인 전노협이 출범하면서 이미 노동조합운동의 핵심과제로 천명되었다. 하지만 당시의 정세로는 구체적인 실천을 꾀할 수 없었다. 이후 1992년 무렵 노동운동 위기론이 노동계 내부에 확산되었고, 전노협 내부에서는 이러한 노동운동의 위기를 돌파하기 위한 전략적 노력의 일환으로 산별노조 건설에 대한 집중적인 고민이 시작되었다. 이후 전교조·과기노조·대학노련 등의 산별조직 사례들이 축적되었고 이러한 경험의 축적은 1993~94년을 거치면서 민주노총 건설문제와 결합되었다. 때문에 1995년 민주노총 건설시 노동조합 기본 조직의 틀은 산별노조 건설을 전제로 산별연맹 중심으로 편성하였다. 그럼에도 이 시기의 노력들은 기업별 노조들을 산업내지 업종별로 재편하는 정도를 넘어서지는 못하였다.

산별노조 건설문제가 전체 노동조직의 실질적인 공동의 목표로 구체화 된 데는 1997~98년 IMF 경제위기가 주요 계기로 작용했다. 경제위기 이후 상시적인 구조조정과 대량해고가 진행되는 가운데 노동조합들은 기존의 기업별 노조 체계로서는 감당할 수 없는 보다 거시적이고 구조적인 문제들에 직면하게 되었다. 이러한 상황에서 양대 노총은 산별노조의 건설만이 구조적인 문제들을 헤쳐나가는 유일하고도 효과적인 방법이라고 인식하게 되었다(http://metalunion.nodong.org).

이와 같이 산별노조의 건설은 노동운동의 정세적인 위기에 대응하기 위한 차원에서 이루어졌다기보다 노동조합이 직면한 구조적인 위기에 대응하기 위한 차원에서 추진되었다고 볼 수 있다.

나. 금속노조 설립과정

현 금속노조의 모태는 전국금속산업연맹(이하 '금속산업연맹'이라 한다)이기 때문에 금속노조의 성립과정을 이해하기 위해서는 금속산업연맹 내에서 산별노조 건설을 추진 해온 역사적 과정을 살펴보는 것이 필요하다.

---

5) 98년 경제위기하에서 정리해고제가 도입된 이후 민주노총은 현대자동차의 정리해고 문제에 직면하여 기업별 노조로 대응하는데 한계를 절감하고 산별조직화라는 조직의 중앙집중화를 통해 이러한 문제에 공동대응하고자 하였다. 이로써 98년 이전까지만 해도 추상적 구호에 머물렀던 금속부문의 산별노조 건설이 경제위기 이후 구조조정에 따른 고용불안문제가 상시화되면서 구체적인 조직의 과제로 부각되었다.(정이환, 2003)

주지하디시피 1998년 2월 15일에 출범한 금속산업연맹은 통합되던 첫해에 바로 '산별기획팀'을 구성하고 '금속산별노조 건설계획 시안'을 마련하는 등 산별노조 건설사업에 착수하였다.[6] 그리고 이듬해 초인 1999년 3월 27일 금속산업연맹은 제4차 임시대의원대회를 개최하고 '2000년 10월 금속산별노조 건설'과 '금속산별노조 건설추진위원회 구성'을 조직의 방침으로 결정하였다. 4차 임시대의원대회의 결정에 따라 구성된『산별추진위원회』는 1999년 4월 14일 제1차 회의를 개최하여 위원회 운영규정 및 세부사업계획안을 마련하였다. 게다가 같은 해 7월 21일과 22일 이틀 동안 개최된 산별추진위 제4차 회의에서는 <가칭> 금속노조 건설계획(초안)과 <가칭> 금속노조 건설을 위한 99년 하반기 사업계획(안)을 토론하였다. 그리고 산별추진위는 8월 20~21일 양일간 전국수련회를 개최하여 10개 지역 53개 노조 84명이 참석하여 교육 및 토론을 벌인 바 있다.

1999년 9월 4일에는 금속산업연맹 제5차 임시대의원대회를 개최하고 '산별노조 건설계획(초안)'을 조직내 공식 토론자료로 채택하였다. 5차 임시대의원대회 결정에 따라 10월 20일에는 민주노총 및 5개 노동단체가 참석하는 산별노조 건설 중앙공청회가 열렸고 12월 10~11일에는 110개 노조 160명이 참석한 단위노조 대표자 수련회를 개최하는 등 산별노조에 대한 토론을 계속적으로 이어갔다.

이와 같은 집중적인 토론을 진행한 결과, 2000년 1월 22일 연맹 3년차 정기대의원대회에서는 마침내 "연맹 소속 전 노조는 2000년 10월에 조직형태변경 규약개정을 일제히 실시하고 11월 창립대회를 개최한다. 단, 창립대의원 대회의 대의원 구성방안은 금속산별노조 건설준비위원회에서 최종 결정한다"는 내용을 의결하기에 이르렀다. 그리고 산별준비위의 구성은 연맹위원장을 준비위원장으로 하고, 각 단위노조 대표자를 준비위원으로 할 것, 조합원 1인당 5,000원의 산별노조건설 특별기금의 납부, 산별노조의 조직체계와 규약, 예산 등과 관련된 토론 초안을 만들기 위해 산별소위원회를 구성할 것, 그 성원은 단위노조에서 파견한다는 것 등을 결정하였다.

산별노조의 조직체계와 운영방침에 관한 초안을 마련할 목적으로 구성된 산별소위원회는 현장에서 파견된 20여명의 간부들로 구성되었다. 이들은 30여일 동안 위원회에 상근하면서 산별노조의 조직, 규약, 교육방침에 대한 구체적 내용을 정리하는 임무를 수행하였다. 여기에서 마련된 (가칭)금속노조 건설계획 2차 초안은 산별소위원회에서 정리한 금속노조

6) 금속노동자들의 산별노조 건설을 위한 투쟁은 1997년 금속연맹, 자동차연맹, 현총련 등 금속 3조직의 통합을 통하여 본격적으로 시작되었으며, 98년 2월 15일에 출범한 금속산업연맹은 '금속산별노조 건설이 통합조직의 조직적 과제'임을 분명히 하였다(산별노조 건설사업 경과보고, http://metalunion.nodong.org)

조직의 구성과 운영에 관한 내용을 분명하게 잘 보여주고 있다. 이 2차 초안에서 밝혀진 금속노조 조직의 뼈대를 간추려보면 다음과 같다.[7)]

첫째, 금속노조 조직구성의 방향은 지역을 근간으로 한 수직체계로의 재편이며 본조-지역본부-지부로 구성한다.

둘째, 사업장 단위에는 분회 집행부를 별도로 구성하지 않고 현장위원은 20명~50명당 1명으로 구성한다. 현장위원은 지부대의원으로서의 역할을 수임하고 현장 조직활동을 수행하며 사업장 단위의 노사협의회를 담당할 수 있다.

셋째, 산별교섭은 본조가, 기업별 임금·단체협약은 본조의 지휘하에 지부가 수임한다.

그러나 서구 유럽에서 보여지는 산별노조의 일반적인 조직체계를 염두에 둔 것처럼 보이는 이러한 초안이 제출되면서 금속산업연맹은 금속노조의 조직체계를 둘러싸고 격렬한 토론에 휩싸이게 되었다. 토론과정에서 정리된 쟁점은 크게 두 가지로 요약된다.

첫째는 기업지부를 인정할 것인가 아니면 기업지부를 인정하지 않고 서구의 산별노조처럼 지역지부 중심의 조직체계를 건설할 것인가의 문제였다. 기업지부를 인정하자는 견해는 대체로 현대자동차와 같은 대공장 현장 조합원의 정서를 고려하면서 기업별 노조의 현실적 여건을 인정해야 한다는 생각에 기초하고 있다.

둘째는 현장의 자율성과 중앙집중성 가운데 어디에 강조점을 둘 것인가의 문제였다. 현장의 자율성을 강조하는 측에서는 산별노조를 건설할 경우 관료화와 현장의 공동화가 필연적으로 출현할 것으로 보고 산별노조로 가더라도 현재의 기업별 단위 노조에 기존 권한의 상당 부분을 남겨둬야 한다고 주장하였다. “조직의 관료화를 뿌리부터 차단하고 현장에 기초한 산별을 건설해야 한다”, ‘관료화 방지’, ‘대중적 힘은 집중하되, 노조권력은 분산’, “책임과 권한의 중앙집중 강조로 관료화 심화는 필연적일 수밖에 없다”, “책임은 현장이 지고 권한 행사만 하는 산별은 껍데기에 불과하다”와 같은 견해들은 금속산업연맹의 대표적인 대공장의 분파들이 제출한 것으로서, 산별노조에 대한 논의가 격렬했던 시기에 이와 같은 주장들이 대기업 노조활동가들 사이에 어느 정도 확산되어 있었는지를 잘 보여준다.[8)] 이러한 주장은 조직의 중앙집중화가 곧바로 관료화 현상을 초래한다고 본 생각에 기

7) 금속노조 산별노조 성립과정에 대해서는 정승국, 산별노조와 금속노동자 운동, 2002를 참조하였음

8) 노동조합 내부의 정치적 관계를 관료 대 현장노동자(rank and file)로 설정하는 이러한 견해는 작업장조직과 작업장활동 이른바 현장에 대한 낭만적 개념을 표현하고 있는 것이다(Hyman, 1989). 그리고 이러한

초하겠지만, 노사정위원회에서 민주노총이 정리해고제에 합의한 사실, 98년 현대자동차·만도의 정리해고 반대투쟁, 99년 한라중공업 투쟁 등 단위사업장의 투쟁을 강력한 전국 공동투쟁으로 만들어내지 못했던 연맹과 민주노총 등 상급노조에 대한 불신이 팽배해 있었던 그 당시의 상황과 일정 정도 연관되어 있다고 말 할 수 있을 것이다.

이들 쟁점을 둘러싼 논란 끝에 결국 기업지부를 인정하고, 기존의 기업별 조직체계의 상당 부분을 그대로 존치시키는 방향으로 의견이 모아졌다. 이에 금속산업연맹은 2000년 8월 31일 임시대의원대회를 개최하여 산별노조 결성시기를 2001년 2월로 조정하고 조직체계는 본조-지부-지회체계로 하며 지부는 지역과 기업에 설치하는 것으로 산별노조 건설방침을 최종 확정하였다. 2001년 1월 31일 임시대의원대회에서는 2월 8~9일 창립대회 안건을 확정하였으며, 이로써 가칭 금속노조가 탄생하게 되었다.

다. 금속노조의 설립과 조직적 과제

금속노조는 금속산업연맹의 조직적 결의에 따라 2001년 2월 8일 창립대회를 개최함으로써 마침내 산별노조로 건설되었다. 금속노조는 최종 결성되기 전까지 조직적인 논의과정을 거쳐 '본조-지부-지회 체계로 할 것, 공동투쟁단위·거리·인원 등을 종합적으로 고려하여 지역지부를 편제할 것, 기업지부는 3천명 이상과 3개 이상 지역에 걸쳐 있는 경우에 한해 한시적으로 설치할 것' 등 전노협으로부터 현장투쟁을 통해 만들어왔던 '지역'을 골간으로 하는 조직체계를 건설하기로 결의하고 추진해왔다. 게다가 금속노조는 설립이후 이전의 기업별 조직체계를 넘어서 지부중심의 조직운영과 일상활동을 강화 발전시키기 위해 부단한 노력을 경주해 왔다.

하지만 금속노조 출범이후 만 3년이 지난 현재 금속노조는 여러 가지 조직적인 과제들에 직면해 있다. 우선, 금속노조는 3만 조합원으로 출범하여 4만 조합원으로 발전하는 조직적 성과를 거두기도 하였지만, 11개의 산별 미전환 노조들이 금속산업연맹 16만 조합원 중 11만 조합원을 차지하는 등 산별노조의 완성과정에서 고전하고 있는 실정이다. 게다가 금속노조 대공장 지회들의 경우 기본협약과 중앙교섭조차 이끌어내지 못하는 등 취약한 조직력으로 산별노조 발전에 진력하지 못하고 있다.

견해는 현장 중심의 조직구조가 노조운동의 폭넓은 비전과 이념형성의 능력을 희생하며 노조 목적에 대한 전략적 개념을 희생하는 공장 쇼비니즘(Edwards and Terry, 1988)을 산출하는 경향이 있다는 사실을 간과하고 있다. 기타 현장노조 활성화론에 대한 비판을 위해서는 박태주(2001)를 참고할 것.

비정규직 노동자의 조직화는 그동안 인력과 재정을 집중시켜온 데 비해 별다른 진전을 보지 못했으며, 본조-지부-지회로 되어 있는 조직체계도 지회단위가 기업별로 편제되어 있는 등 여전히 기업별 노조체계의 잔재를 벗어나지 못하고 있는 실정이다.

<표 II-1> 금속노조 건설의 연도별 사업경과

연도	내용
1998	▫ 산별노조 기획팀 구성 ▫ 금속산별노조 건설계획 시안 제출
1999	▫ 연맹 2년차 정기대의원대회 개최 - 2000년 10월까지 산별노조 건설 - 이를 위해 금속산별추진위원히를 구성・운영
2000	▫ 금속산별노조건설추진위원회(1999.2.6~2000.1.12) - 산별노조 건설계획 제출 - 지역별 추진위원회 건설 - 단위노조 상집대의원간담회, 공청회 등 조직사업전개 - 1노조 1교육, 산별인형극, 소책자 특보 등 교육선전활동 ▫ 제5차 임시대의원대회(9.4) - 하반기 금속산별노조 건설사업계획 확정 - 산별노조 건설계획(초안) 토론 조직 - 산별노조 건설추진위원회 확대강화 사업 - 산별추진위원회 소위구성 사업 ▫ 3년차 정기대의원대회(2000.1.22) - 산별노조 건설시기, 금속노조 건설준비위원회, 산별기금모금 등 조직방침을 결정함 ▪ 연맹소속 전 노조는 2000년 10월에 조직형태변경 규약개정을 일제히 실시하고 11월 창립대회를 개최한다. 창립대회의 대의원구성방안은 산별준비위원회에서 최종결정함 ▫ 금속산별노조건설준비위원회(2000.1.12) - 5개 사업과제별 소위원회 구성 및 운영 - 금속산별노조건설 준비팀 운영(선언강령규약, 2001년 사업계획, 창립대회 준비, 조직) - 준비위원회 사업 ▪ 본부산별노조 건설준비위원회 구성등 조직 체계정비 ▪ 지부준비위원회 구성 ▪ 조직형태 변경결의 조직사업 ▪ 2차 단위노조 상집・대의원 간담회 등 조직사업 ▪ 전 조합원 교육과 산별공연, 공청회 등 교육선전사업

연도	내용
2000	▫ 임시대의원대회(2000.8.31) - 금속산별노조 조직체계와 건설시기 확정 - 결정사항 ▪ 2001년 2월 창립대회 개최, 구체적인 시일은 중앙위원회에서 결정 ▪ 대의원 선출기준도 중앙위원회에서 결정 ▪ 금속노조의 조직체계는 본조-지부-지회로 함(그 수를 최소화하고 산별노조완성 기까지 지부간 통합 및 재편을 지속함 ▪ 지역지부는 공동투쟁단위, 업종, 거리, 인원 등을 종합하여 편재함 ▪ 기업지부는 전국적인 일정한 조건을 갖춘 노조로 제한함 ▪ 지부산하에 기업별, 사업장별 분회를 둠 ▫ 13차 중앙위원회(2000.10.13) - 창립대회 일정을 2월 8-9일로 결정함 - 창립대회 발기인 배정기준을 결정함
2001	▫ 임시대의원대회(2001.1.31) - 창립대회 안건을 확정 ▫ 금속노조 창립대회(2001.2.8-9) 개최

라. 조직현황

조합원 현황. 금속노조 조합원의 범위는 조직대상으로 조합활동과 관련하여 해고된 자, 조합에 임용된 자, 금속산업과 금속 관련 산업에 구직중인 실업자, 3개월 이상 금속산업과 관련한 사업에 근무한 경력이 있는 자, 금속산업과 금속관련 산업에 근무하다 퇴직한 자로 되어 있다(규약 제2조). 즉, 일반 사업장에 근로하는 근로자 외에 실업자, 퇴직자도 조합원이 될 수 있도록 조합원의 범위를 넓게 규정하고 있다.

조합원은 일반조합원과 준 조합원으로 구분되는데, 일반조합원은 조합이 정한 가입 절차를 밟아 승인 받은 자이며, 준조합원은 이러한 정상적인 승인절차를 밟지 않은 자로, 이들의 조합비 납부와 권리 의무행사는 중앙위원회의 의결을 받도록 별도로 규정하고 있다(규약 제8조). 또한 조합원의 노조 가입 및 탈퇴는 가입신청서 제출 후 위원장의 승인사항으로 하고 있다.

2001년 2월 8일 창립당시 30,795명의 조합원으로 출범하였던 금속노조는 2003년 6월 현재 35,716명의 조합원으로 성장하였다. 금속산업연맹 산하 미 전환노조 조합원 중 약 5천여명이 2003년 동시총회 찬반투표 결과 금속노조에 신규가입하기로 되어 있어 조합원 수는 조만간 4만여명에 육박할 것으로 예상된다.

지부・지회현황. 금속노조는 2003년 6월 현재 15개의 지부(지역지부 14, 기업지부 1)와 167개의 지회로 구성되어 있다(<표 Ⅱ-2>참조). 지회당 평균 조합원수는 218명이며, 기업지부인 만도기계를 제외하고 1,000명 이상의 대공장 지회는 두산중공업, 오리온전기, 삼호중공업, INI 스틸 등 4개에 이른다. 조합원수 기준으로 보면, 경남2, 경남1, 충남, 구미, 인천, 만도 등이 규모가 큰 지부들이다.

<표 II-2> 금속노조 지부・지회현황(2003.6 현재)

지부	지회수	조합원 수
경기	20	1,965
경남(준)	27	9,626
경주	12	1,743
구미	3	2,717
광주전남(준)	6	2,200
대구	10	1,580
대전충북	9	1,692
만도	3	2,239
부산양산	8	1,348
서울	9	1,505
울산	10	1,973
인천	15	1,936
충남	19	3,073
포항	12	1,888
지부 미구성	4	231
합계	167	35,716

금속노조의 지회를 규모별로(2003년 6월 기준) 살펴보면 <표 Ⅱ-3>과 같이 조합원 수 50명 미만 51개, 51~100명 미만 38개, 101~200명 미만 20개, 201~300명 미만 22개, 301~500명 미만 8개, 501~1000명 미만 10개, 1,000명 이상 3개로, 영세・중소 지회가 다수를 점하고 있는 상태이다.

<표 II-3> 금속노조 지회의 규모별 분포(2003.6 현재)

지부 규모	지회수
~ 50명	51
51 ~ 100	38
101 ~ 200	36
201 ~ 300	22
301 ~ 500	8
501 ~ 1000	10
1001 ~	3

출처: 금속노조 2003년 대의원대회 제출자료(2003)

<표 Ⅱ-4>는 금속산업연맹 산하 미전환 노조의 현황을 나타낸다. 이 표를 통해 알 수 있듯 현재 16만여 금속산업연맹 조합원 중에서 12만6천 여명의 조합원이 산별노조로의 조직형태 변경 결의를 하지 못하고 있다. 현대중공업과 대우조선 등 조선업종 6개 노조들이 2001년 6월 8일 동시총회 전술로써 1차 조직형태 변경을 시도한 바 있으나 삼호중공업과 한진중공업만 성공하고 나머지 4개 노조들은 조직형태 변경에 실패하였다. 현대자동차 등 대공장 노조들은 2003년 6월 27일 또 한 차례 조직형태 변경을 시도하였으나 역시 실패하였다. 이를 통해 대공장 노조들의 산별전환 여부가 금속노조 조직발전의 성패를 좌우하는 결정적인 열쇠가 되고 있음을 알 수 있다.

<표 II-4> 금속산업연맹 산하 규모별 미전환 노조 현황

미전환 노조 규모	사업장수	조합원수
~ 299	52	4,146
300 ~ 999	20	11,976
1,000 ~	11	110,055
계	83	126,177

출처 : 금속노조 2003년 대의원대회 제출자료(2003)

3. 금속부문 노사관계 구조

가. 금속산업노동조합

1) 조직체계

금속노조의 조직체계는 본조-지역지부(기업지부)-사업장 지회로 구성되어 있으며 유럽의 산별노조 조직체계와 비교할 때 기업지부를 인정하고 사업장 지회를 두고 있다는 점이 특징이다.

금속노조의 조직원리에 따르면 하나의 법인이라도 (지역)지부 소속이 다르면 독립지회로 분할 편성할 수 있다. 다만 3개 시도에 걸쳐 3,000명 이상의 조합원을 가지고 있는 대공장 노조는 기업지부로 편성될 수 있다.[9] 대공장 노조를 지역지부의 소속이 아닌 기업지부로 편성한 것은 서구 유럽 산별노조의 조직원리에서는 찾아보기 드문 현상이다. 유럽의 경우 대공장노조는 거의 예외 없이 그 노조가 위치하고 있는 지역지부의 분회에 편성되며, 해당 지역지부의 중심 사업장으로서의 역할을 수행한다. 예컨대 스웨덴의 대표적인 자동차업체인 볼보는 스웨덴 금속노조 내에서 독립적인 기업지부로서 편성되는 것이 아니라, 각각의 공장이 위치하고 있는 지역의 금속노조 지역지부의 한 지회로서 편성되어 있다. 마찬가지로 독일의 최대 자동차업체인 폴크스바겐사(VW)도 독립적인 기업지부로서 편성되는 것이 아니라, 각각의 공장이 위치하고 있는 지역의 금속노조 분회로서 편성되어 있다.

서구 유럽의 산별노조 조직원리를 표방하면서도 유럽과 달리 기업별 지부를 독립적인 조직단위로 인정하게 된 것은 그 동안 우리의 노동운동에서 대기업이 차지하는 위상과 대공장 노조의 현실을 반영한 것으로 볼 수 있다.

금속노조의 건설과정을 보면, 금속노조준비위원회 내에서도 지역지부를 중심으로 하되 한시적으로 기업지부를 인정하는 방안, 지역지부를 중심조직으로 하되 대기업의 경우 공장지부를 인정하는 방안, 지역・업종・기업별로 하부 조직의 의사에 따라 다양한 지부형태를 인정하는 방안 등 조직체계를 둘러싼 격렬한 의견대립이 진행되어 왔음을 알 수 있다(정승국, 2002).

그러나 핵심 쟁점은 역시 조직체계를 본조-지역지부 체계로 일원화할 것인가, 대기업 노조를 별도의 독립지부로 인정하여 이원화된 체계로 갈 것인가의 문제였다고 볼 수 있다.

---

9) 지역지부는 조합원이 2000명 이상일 경우에 설치할 수 있도록 되어있다. 다만, 광역시·도의 경우에는 2000명 미만인 경우에도 지부 설치가 가능하다.

이러한 조직체계를 둘러싼 노조내부에서의 논쟁과 갈등은 우리 노동운동에서 대기업노조가 차지하는 위상과 성격을 그대로 보여주는 한 단면이라고 볼 수 있는데, 대기업노조들의 입장에서는 산별노조로 조직재편을 해야 한다는 당위성 이면에 그것이 자기 조직, 자기 조합원들의 이익에 반할 가능성과 그것을 우려하는 현장의 정서를 고려하지 않을 수 없는 딜레마에 처해 있었던 것(임영일, 2000)으로 볼 수 있다. 즉 대기업의 현실을 고려하여 불가피하게 대기업노조들에 대하여 독립된 지부의 지위를 인정해 주지 않을 수 없었던 것이다. 이러한 점을 감안하여 결국 2000년 8월 31일 대의원대회에서는 결성시기를 2001년 2월로 연기하고 조직체계는 이원 체계로 할 것으로 결정하게 되었다.

요컨대 기업지부의 인정 문제는 한국노동운동에서 차지하고 있는 대공장 노조의 현실을 고려한 것이며, 현재 금속노조 조직구성이 갖는 과도기적 성격을 보여주는 것이라 할 수 있다. 그러나 다른 한편으로는 현재 산별로 전환하지 못하고 있는 대기업 노조들이 조만간에 금속산별체제 속에 포섭된다 하더라도 상당기간 독립지부로서의 지위를 유지하려는 관성을 갖게될 가능성이 크며, 이 경우 산별노조는 형식화되고 내용적으로는 기업별 교섭체계와 큰 차이가 없을 것이다.

다음으로, 서구 유럽의 산별조직과 달리 조직의 기본단위를 지역지부가 아닌 사업장으로 설정하고 있는 점도 특징적이다. 서구 유럽의 산별조직에서 조직의 기본단위는 지역지부이다. 예컨대 독일 금속노조의 경우 노조 조직의 기본단위를 지역지부와 지역본부로 하고 있다. 유럽에서 상대적으로 분권화된 조직구조를 가지고 있는 것으로 알려진 영국의 산별조직에서도 사업장 조직은 기본 조직단위인 지역지부의 하위조직에 불과하며 의결기구와 집행기구를 두지 않고 있다. 프랑스의 경우 산별노조에서 기업에 존재하는 조합지회(section syndicale)는 기업내에서 각종 조합활동을 수행하는 조직적 기반이나[10] 조합지회는 노조와 구별되는 독립적 집단의사를 대표하는 기관이 아니라 기업내에 존재하는 노조의 말단조직에 불과하다. 따라서 노조지회는 노조와의 관계에서 독립성과 자율성을 갖지 않으며, 교섭당사자의 지위를 갖지 못한다. 노조지회의 구성과 해산도 전적으로 본조의 결정사항에 속한다. 노조지회에 어느 정도의 독립적인 권한을 부여할 것인지 혹은 집행부 체계를 갖출 것인지는 전적으로 노조의 규약으로만 정할 수 있다(조용만, 2002).

산별조직의 이러한 기본적 구성에도 불구하고 금속노조 조직의 기본단위를 사업장으로 한 것은 기업별 조직구조에서 산별 조직구조로 급격하게 전환하기 어려운 현실과 현장 활

10) 본문에는 조합지부라고 되어 있으나, 여기에서는 금속노조의 조직구조와 일치하기 위해 조합지회라고 고쳤음.

성화론을 내세우는 금속노조내 일부 분파의 목소리 등이 복합적으로 반영되어 나온 결과로 해석할 수 있을 것이다.

2) 집행·의결 구조

가) 전국 단위

금속노조의 전국단위 집행·의결구조는 크게 조합원 총회, 대의원 대회, 중앙위원회, 상임집행위원회의 4가지로 나눌 수 있다. 우선, 조합원 총회는 조합의 최고 의결기구로서 조합원 전원으로 구성되며 지부별, 지회별로 개최할 수 있다. 총회의 기능은 대부분 대의원대회로 가름할 수 있지만, 반드시 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의하여야 하는 사항은 ① 임원(위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장)의 선출 및 소환에 관한 사항 ② 산별 협약 체결에 관한 사항 ③ 조합 해산에 관한 사항 ④ 대의원대회 의결로 총회에서 의결하기로 상정한 사항 또는 조합원 5분의 1 이상이 서명으로 총회소집 요청서를 제출한 부의 사항 등이다. 총회에서 선출되는 임원 가운데 위원장, 수석부위원장, 사무총장은 동반출마로 하되, 어느 한 편의 주장이나 경향에 의해 산별노조가 좌우되지 않도록 하기 위해 부위원장은 개별적으로 출마하도록 되어 있다.

대의원대회는 총회 다음가는 최고 의결기구이며, 정기대의원대회는 연 1회 개최한다. 대의원의 임기는 1년이며, 대의원은 지부 조합원 수에 따라 200명당 1명으로 하고 있다. 대의원대회의 기능은 ① 규약의 제정과 개정에 관한 사항 ② 감사의 선출 및 불신임에 관한 사항 ③ 예산심의 및 결산 승인에 관한 사항 ④ 사업계획의 수립에 관한 사항 ⑤ 단체교섭에 관한 사항 ⑥ 전국노동쟁의에 관한 사항 ⑦ 기금의 설치와 관리 처분 및 영구적립금 사용에 관한 사항 ⑧ 특별부과금 부과에 관한 사항 ⑨ 상급단체 및 국제노동단체에의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 ⑩ 조합의 합병, 분할, 조직형태 변경에 관한 사항 ⑪ 상급단체 파견 대의원 선출에 관한 사항 등이다.

중앙위원회는 선출직 중앙위원과 당연직 중앙위원으로 구성된다. 임원과 지부장은 당연직 중앙위원이 된다. 선출직 중앙위원은 2000명당 1명씩 지부 대의원대회에서 선출된다. 선출직 중앙위원의 임기는 1년이며, 정기 중앙위원회는 3개월에 1회 소집된다. 중앙위원회의 기능은 ① 대의원대회 소집 요청 및 안건 상정 심의에 관한 사항 ② 제 규정의 제정과 개정에 관한 사항 ③ 대의원대회 수임사항 ④ 지도위원, 자문위원 위촉 승인에 관한 사항 ⑤ 조합 임원의 전원 유고시 직무대행 결정에 관한 사항 ⑥ 각종 위원회 구성과 위원장

임면에 관한 사항 ⑦ 단체협약 위원회 구성과 위원장 임면 동의에 관한 사항 ⑧ 징계에 관한 사항 ⑨ 규약 해석에 관한 사항 ⑩ 지부 운영규칙의 승인에 관한 사항 ⑪ 지부의 설치 및 변경에 관한 사항 ⑫ 조합 쟁의대책에 관한 사항 ⑬ 임원의 사표 수리 및 임원보궐선거에 관한 사항 ⑭ 선거관리위원회 구성에 관한 사항 ⑮ 상급단체 전임자 파견 및 소환에 관한 사항 ⑯ 예산의 전용 및 조정, 예비비 사용 의결에 관한 사항 ⑰ 쟁의기금 지출 승인에 관한 사항 ⑱ 자산의 관리 및 처분에 관한 사항 ⑲ 희생자 구제 및 신분보장 기금 지출 승인에 관한 사항 ⑳ 사무차장, 부서장 임면 동의에 관한 사항 등이다.

중앙집행위원회는 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장, 지부장, 각종 위원회 위원장, 사무차장과 각 부서장으로 구성된다. 중앙집행위원회의 기능은 ① 대의원대회 및 중앙위원회의 결정사항 집행에 관한 사항 ② 대의원대회 및 중앙위원회의 상정안건 작성에 관한 사항 ③ 규정 해석에 관한 사항 ④ 징계에 관한 사항 ⑤ 제반 일상 업무에 관한 사항 ⑥ 산하 조직의 쟁의대책에 관한 사항 등이다.

상무집행위원회는 감사를 제외한 임원, 각종 위원회 위원장, 사무차장, 부서장, 각 기구 책임자로 구성된다. 상무집행위원회의 기능은 ① 중앙집행위원회에 부의할 안건 채택 및 준비에 관한 사항 ② 중앙집행위원회로부터 위임받은 사항 ③ 부서간 업무의 조정 및 업무집행에 대한 점검 등이다.

나) 지부

금속노조 지부의 기구는 총회, 운영위원회, 집행위원회, 대의원대회로 구성되어 있다. 총회는 지부 조합원 전원으로 구성되며 총회소집은 지부장이 필요하다고 판단한 경우 또는 지부 대의원대회의 의결 혹은 조합원 5분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 요청서를 제출하였을 때 이루어진다. 총회의 의결사항은 ① 회계감사를 제외한 지부임원 선출 및 불신임에 관한 사항 ② 지부 대의원대회에서 상정한 사항 또는 제10조 2항에 의해 상정된 사항 ③ 지부 쟁의행위 결의에 관한 사항 ④ 잠정합의안 가결 등이다.

운영위원회는 회계감사를 제외한 지부임원과 지회장으로 구성되며, 그 기능은 ① 조합 중앙집행위원회 포상 및 징계결의 요청에 관한 사항 ② 조합 대의원, 지부대의원 선출을 위한 선거구 확정에 관한 사항 ③ 지부 규칙 해석에 관한 사항 ④ 지부의 특별기금 부과에 관한 사항 ⑤ 신분보장 심의와 건의에 관한 사항 ⑥ 조합 쟁의기금 요청에 관한 사항 ⑦ 지부 대의원 대회 안건 상정에 관한 사항 ⑧ 지부 교섭과 쟁의에 관한 사항 등이다.

집행위원회는 회계감사를 제외한 지부임원, 각종 위원회 대표자, 부서장으로 구성되어

있으며, 그 기능은 ① 조합의 의결 및 지시 집행에 관한 사항, ② 대의원대회와 운영위원회 수임사항 집행, ③ 각종 회의에 상정할 안건 및 회의 준비 ④ 신규조합원 지도에 관한 사항 ⑤ 지부 및 지회의 쟁의에 관한 사항 ⑥ 제반 지부 업무 집행에 관한 사항 등이다.

대의원대회는 지부 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 선출된 대의원으로 구성되며, 지회임원을 선(先)배정하고 잔여 수의 대의원을 선거구별로 선출한다. 대의원대회의 기능은 ① 조합중앙위원 선출에 관한 사항 ② 사업계획 수립에 관한 사항 ③ 지부 예산 승인 및 결산 보고에 관한 사항 ④ 분할 및 합병 건의에 관한 사항 ⑤ 특별부과금 결정에 관한 사항 ⑥ 기금 및 자산의 관리 또는 처분에 관한 사항 ⑦ 조합에서 위임한 단체협약 체결 및 개정에 관한 사항 ⑧ 조합 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항 등이다.

다) 지회

금속노조 규약에 의하면 지회는 “지부내의 조합원 참여와 원활한 사업집행을 고려하여 사업장 단위 혹은 몇 개의 사업장을 결합시킨 지구단위에 둘 수 있다”고 규정하고 있다. 지회의 업무를 관장하기 위해 지회장이 있으며 지회의 원활한 활동을 위해 규약, 지부규정, 지부운영규칙이 정하는 바에 따라 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회를 둘 수 있다. 서구의 산별노조에서 사업장단위의 노동조합 조직은 독자적인 규약, 의결과 집행기구를 갖고 있지 않지만, 금속노조의 각 지회들은 산별노조로 이행한지 얼마 되지 않은 상태에서 기존의 단협과 상집구조, 대의원 조직체계를 그대로 유지하고 있다.

총회는 지회의 최고 의결기관으로 지회 조합원 전원으로 구성하며, 정기총회는 지부 대의원대회 개최 후 15일 이내에 개최한다. 총회의 주요 의결사항은 ① 지회 임원 선출 및 불신임에 관한 사항 ② 조합 및 지부에서 위임된 지회 쟁의행위 결의에 관한 사항 ③ 지회 잠정합의안 가결 ④ 지회 대의원회의에서 상정한 사항 또는 제13조 2항에 의해 상정된 사항 ⑤ 지회의 분할 합병건의에 관한 사항(단, 지부 운영위원회의 승인을 얻어야 함) ⑥ 지회의 규칙 제정 및 개정에 관한 사항 등이다(단, 조합 및 지부의 의결사항에 반하는 결정을 할 수 없음).

대의원회의는 지회 총회 다음가는 의결기관으로 지부 대의원(지회 임원과 집행위원 제외)과 지회 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의해 선출된 대의원으로 구성되며, 정기대의원회의는 지부의 대의원대회 후 15일 이내에 지회장이 소집한다.[11] 대의원의 임기는 1

11) 지회 대의원의 구성을 우선 지부대의원으로 충당하고, 나머지 대의원을 투표에 의해 선출하게 함으로써 가능한 한 지부와 지회의 조직구성을 통일시키려 한 시도는 남아공 금속노조의 조직구성에서 빌려온 것

년을 원칙으로 하며, 지부 대의원은 당연히 지회 대의원이 된다. 나머지 지회 대의원은 추가로 선출된다. 지회 대의원 선출은 조합, 지부 대의원 선거와 동일한 방식으로 시행한다.

지회 대의원회의 기능은 ① 지부 운영위원과 지회 회계감사 선출 및 지회장을 제외한 임원 유고시 임원 인준에 관한 사항 ② 지회의 사업계획 수립에 관한 사항 ③ 지회 예산 승인 및 결산 보고에 관한 사항 ④ 지회의 분할 및 합병 건의에 관한 사항 ⑤ 지회의 특별부과금 결정에 관한 사항 ⑥ 지회의 기금 및 자산의 관리 또는 처분에 관한 사항 ⑦ 조합 및 지부에서 위임한 단체교섭에 관한 사항 ⑧ 지회 쟁의대책에 관한 사항 ⑨ 노사협의회 안건 및 대책수립에 관한 사항 ⑩ 지부 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항 ⑪ 지부 대의원대회나 운영위원회 및 집행위원회에서 위임한 사항 등이다. 단, 조합 및 지부의 의결사항에 반하는 결정은 할 수 없다.

지회 운영위원회는 지회 임원과 지회 대의원회의에서 선출된 대의원으로 구성하고, 임기는 대의원 임기와 동일하게 적용한다. 지회 운영위원회의 주요 심의 기능은 ① 지회 총회(대의원회의)의 수임 사항 ② 지회 세칙 제정 및 개정에 관한 사항 ③ 지회 규칙 및 각종 세칙 해석에 관한 사항 ④ 지회 노사협의회 위원 선출에 관한 사항 ⑤ 지회 조합원 징계 및 표창 건의에 관한 사항 ⑥ 지회의 특별기금 부과에 관한 사항 ⑦ 지회 예산 목간 전용 승인 ⑧ 조합신분보장 규정에 따른 지회 조합원 신분보장 심의 및 건의에 관한 사항 ⑨ 지회장 유고시 직무대행 선임에 관한 사항 ⑩ 지회 대책위원회 및 특별위원회 구성에 관한 사항 ⑪ 기타 중요한 사항 등이다.

집행위원회는 지회 임원(회계감사제외), 지회장이 임명하는 부서장으로 구성하고, 회의는 지회장이 필요하다고 인정할 때 또는 집행위원 3분의 1이상이 요구할 때 지회장이 소집한다. 지회 집행위원회의 기능은 ① 지회 총회, 대의원회의와 운영위원회 수임사항 집행 ② 지회의 각종회의에 상정할 안건 및 회의준비 ③ 조합 및 지부의 의결 및 지시 집행 ④ 제반 지부 및 지회 업무집행 등이다.

이다(금속노조 김승호 국장과의 면담자료).

라) 평가

이제까지 살펴 본 금속노조의 집행·의결구조 내용을 종합해 보면, 서구 유럽의 산별노조 사업장조직이 의결기구와 집행기구를 갖고 있지 않는데 비해, 금속노조 지회는 여전히 독립적인 집행-의결 기구를 보유하고 있다는 점이 특징적이다. 그리고 이로 인해 지회 집행부의 성향이나 의지가 금속노조의 통제에 대한 수용 여부에 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 산별교섭의 안정이 기업별 노조체계의 극복과 본조와 지부의 지회에 대한 통제력의 확보에 있다는 점(김승호, 2002)을 감안하면, 현재 금속노조의 조직체계는 과도기적 성격을 보여주는 것이라 할 수 있다.

금속노조 경남1지부와 경남2지부의 사례연구에 의하면(조효래, 2002), 기업별 노조의 관성을 극복할 수 있는 가능성은 지부 운영위원회에서 결정된 사항이 지회 집행위원회에서 그대로 실행되는가, 지부 집행위원회가 실질적인 사업을 집행할 만큼 충분한 지도력과 전문성을 발휘하고 있는가, 기업의 틀을 넘어선 지부 대의원대회가 실질적인 의결기구로서 활성화되고 있는가 등에 의해 평가될 수 있다.

첫째, 지부 운영위원회의 결정사항이 개별 지회에서 어떻게 전달되고 실천되는지는 결정적으로 지회장에게 의존한다고 볼 수 있다. 지회장이 특정 사안에 대해 어떠한 태도와 방침을 가지고 지회에 어떻게 전달하는가가 지회의 집행결과에 크게 영향을 미친다. 현재까지 금속노조의 지회장들은 지부 운영위원회의 결정과 방침을 지회에서 제대로 보고하지 않거나 지회내 회의체를 통해 집행을 보류하는 경향을 보이고 있는 것으로 나타난다. 게다가 지부 운영위원회에서 결정된 지부의 방침이 실행되고 집행되기 위해서는 사업장 지회 단위의 운영위원회와 대의원대회, 집행위원회의 논의를 거치게 되어 있어, 이 과정에서 지회의 여러 사정, 조합원의 정서, 회사의 대응, 지불능력 등 현실적 조건 등이 작용하여 지부방침이 보류되는 경우도 많은 것으로 조사되고 있다.

둘째, 지부 집행위원회가 충분한 지도력과 전문성을 발휘하기 위해서는 질적 수준이 높은 전임자 확보가 중요하다. 이와 관련하여 현재 금속노조의 상황을 보면, 지부 예산에서 전임자의 인건비가 고려되고 있지 않기 때문에 지부 집행을 책임지고 있는 전임자는 지회의 인력파견에 의존하고 있는 실정이다. 그러나 현실적으로 지회의 집행체계가 그대로 작동하는 상황에서 대부분의 지회 또한 간부인력의 부족에 직면해 있기 때문에 전임자의 일정한 비율을 지부로 파견할 여력이 없고 지부에서도 이를 강제할 수 없는 상황이다.

셋째, 본조의 방침이 지부 운영위원회를 거쳐서 지회의 집행위원회와 대의원대회를 통해 1차적으로 걸러지기 때문에 지부대의원대회에서는 지부 현안을 놓고 집중적인 토의가 이

루어질 수 없는 것으로 나타나며, 지회장의 의견에 따라 표결이 이루어지는 경우가 일반적인 현상이다.

3) 교섭・체결권 및 파업권

금속노조의 단체교섭권은 본조에 있으며(규약 제58조), 조합내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장이 되도록 하고 있다. 그러나 현실적으로 위원장이 조합내 모든 단체교섭에 참여할 수는 없으므로 산하 조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임할 수 있도록 위임조항을 두고 있다.

본조가 사용자단체와 단체협약을 체결하고자 할 때에는 총회를 거쳐 체결하고 교섭위원들은 연명으로 서명하도록 하고 있다(규약 제59조). 교섭권을 위임받은 교섭단위가 협약을 체결하고자 할 때에는 해당 교섭단위 총회를 거쳐 체결하며, 교섭위원들이 연명으로 서명하도록 하고 있다(제3차 정기대의원대회 개정, 2001.11.9). 실제 구체적인 단체협약의 체결은 ① 본조가 해당사업장에서 체결하려는 단체협약의 내용에 대한 검토[12] ② 단체협약에 하자가 없다고 판단될 경우 본조가 단체협약을 승인 ③ 해당사업장 조합원 총회에서 단체협약에 대한 찬반투표 실시 ④ 찬성으로 나올 경우 해당사업장 노조대표 내지 임원이 금속노조 위원장 직인을 가지고 서명하여 체결 등의 순서로 진행된다. 이는 금속노조 본조의 지부와 지회에 대한 통제력이 과거에 비해 상당정도 커지고 있음을 말해주는 것이다.

쟁의행위(파업)는 조합 대의원대회에서 결정한 다음 재적 조합원 과반수 이상의 찬성으로 의결하며, 그 방식은 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의한다. 산하 조직의 교섭단위별 쟁의행위 결의는 조합 쟁의대책위원회와의 협의를 거쳐 해당 교섭단위 조합원들의 직접, 비밀, 무기명 투표로 결정한다. 조합의 산하조직은 조합 의결기관에서 결정한 쟁의관련 사항을 반드시 집행해야 하며, 중앙위원회에서 승인된 부득이한 사유에 의하지 않고 결정사항을 집행하지 않을 경우에는 징계에 처하도록 하고 있다.

산하 조직의 교섭단위별 쟁의행위 결의를 조합의 쟁의대책위원회와의 협의를 거쳐 해당 교섭단위 조합원들이 결정할 수 있도록 한 규정은 파업행위의 결정권한을 중앙집행위원회에 두지만 파업행위에 돌입할 때 관련 산업의 경제적 상황과 파업수행에 필요한 수단의 확보 등을 고려한 것으로, 모든 상황에서 중앙집행위원회의 결정이 관련 구성원들을 구속하게끔 규정하고 있는 독일금속노조의 규약과 비교해 보면 큰 차이가 있다. 서구 유럽의

12) 단체협약을 검토할 때 주요 기준으로는 본조에서 지시한대로 관철시켜야 할 내용이 관철되었는지와 근로조건에 저하가 없었는지 등이 사용된다.

경우 파업권을 본조에 두는 것은 중앙집중화된 노조에서뿐만 아니라 그보다 분권화된 조직에서도 마찬가지로 확인할 수 있다. 예컨대 현장주의적 전통을 가지고 있는 영국의 산별노조 UNISON의 규약에서도 중앙집행위원회 혹은 중앙집행위원회를 대신하여 사무총장이 파업권을 갖는 것으로 규정하고 있다.

4) 징계권한

징계대상은 조합원 또는 산하조직이 선언, 강령, 규약 및 의결사항을 위반한 때, 조합의 질서를 문란하게 하거나 명예를 훼손한 때, 조합의 업무와 활동에 대해서 방해 행위를 했을 때 등으로 정하고 있고, 징계의 내용과 절차는 상벌규정에 의하되, 징계대상에 따른 징계의결은 대상에 따라 달리 정하고 있다(규약 제67조).

조합원에 대한 징계는 지부운영위원회의 의결을, 지부 임원과 지회 임원, 그리고 산하조직에 대한 징계는 중앙집행위원회의 의결을 거치도록 하고 있다. 징계절차는 지회의 징계심의요청에 의해, 지부운영위원회가 1차 징계기관이 되고, 재심신청을 할 경우 중앙집행위원회가 2차, 중앙위원회가 3차 징계기관이 된다. 징계의결권을 가지고 있는 의결기구에 징계의결 요청이 접수된 경우 징계의결기구는 3일 이내에 그 대상과 사유를 명시하여 위원장에게 보고하도록 하고 있다.

금속노조 출범이후 2003년 11월까지 이루어진 징계 건수는 총 43건이며, 파업불참에 대한 징계와 반조직행위에 대한 징계가 이들의 대부분을 차지하고 있다.[13)]

5) 예산과 집행

금속노조의 조합비는 통상임금의 1%이며, 각 지회에서 기존 조합비가 1%를 상회할 경우 상회하는 부분에 대해서는 지회 예산으로 활용하도록 하고있다. 기금 10%를 제외한 나머지(통상임금 1%의 90%)를 본조 30%, 지부 20%, 지회 50%의 비율로 배분하도록 하고 있으며, 기금 중 20%는 영구적립금으로, 나머지는 신분보장기금[14)] 40%와 파업기금 40%로 사용하도록 하고있다. 영구적립금은 산별교섭 쟁취 등 금속노조의 장기전략과 전 조직의 역량을 동원해야 할 투쟁을 수행하는 데 사용하는 기금으로 대의원대회의 사전결의를 통해서만 사용토록 하고 있다. 회계연도 종료 후 이월금 중 70%는 영구적립금으로 귀속된

13) 금속노조 전 정책국장 김승호 인터뷰 자료(2003. 11).

14) 2002년 기준으로 보면, 경상적으로 조합비에서 신분보장기금으로 적립되는 금액은 월 평균 1300여만원이나 1년차 신분보장기금 지출은 월평균 2300여만원으로 적자재정으로 운영되고 있다.

다. 그리고 신분보장기금은 조합 의결기구, 중앙집행위원회, 지부 의결기구의 결정, 지시에 의한 사항을 이행하던 중 발생한 신분상, 재산상, 기타 불이익한 피해를 입고, 중앙위원회의 의결로 지원하기로 한 조합원을 대상으로, 사망, 부상, 구속, 수배, 해고, 구류, 구금, 벌금, 감봉 등 신체상, 신분상, 재산상의 손실을 보상해 주는 역할을 한다.

참고로 독일 최대 노조중 하나인 독일금속노조(IG Metal)의 경우, 예산은 <표 Ⅱ-5>에서 처럼 지부 32%, 사무국 20%, 유보금(적립금) 14%, 기타 등으로 배분되고 있다.

<표 II-5> IG Metall 재정 배분 비율(2001년 기준)

항 목	예산배분비율(%)
지부	32
사무국	20
유보금(reserve)	14
DGB 등 상급단체 의무금	8
법률구조 및 지원 사업	7
교육사업	6
DGB 법률구조	5
본부	5
홍보(IG Metall 기관지 등)	3

출처: IG Metall 홈페이지

예산의 배분비율과 배분방식은 단순히 재정문제에 그치는 것이 아니라 조직체계의 성격을 그대로 반영하고 있다. 서구 유럽의 산별노조의 경우 사업장 지회에 대해서는 조합비를 배분하지 않는 관행과 비교해 볼 때, 본조 30%, 지부 20%, 지회 50%로 배분하고 있음은 기업지부를 인정하고 있는 현조직체계와 마찬가지로 과도기적 상황을 반영한 것이라 볼 수 있다. 예컨대 스웨덴 금속노조에서는 임금의 1.9%에 해당하는 조합비를 회사가 지부로 보내고, 지부는 이를 본조로 모두 보내고 본조의 교부금을 받아 활동한다. 이때 배분 비율은 본조 0.9%, 실업수당기금 0.4%, 지부 0.6%이며, 사업장 지회에 대해서는 조합비를 배분하지 않고 있다. 독일 금속노조의 경우에도 대공장의 경우에는 직접 본조에 납입하고, 각 지역지부는 징수된 조합비를 본부에 납입하는데 그 규모에 따라 조합비 전체의 60%부터 23%까지 배분을 받고있다. 조합원 3,000명 이하의 지역지부 경우에는 조합비 전체의 60%, 조합원 17,000명 이상 되는 지부의 경우에는 23%까지의 배분을 받으며 2001년도의 지역지부 배분비율은 평균 32%였다(윤진호, 1998). 이러한 사실은 독일 금속노조의 자원이 현장 수준으로 점진적으로 이동하고 있음을 보여주는 것이다.

금속노조의 조합비 배분 방식에서는 중앙집중성이 강조된다. 조합비는 체크오프 제도에 따라 회사에서 일괄 본조의 통장으로 이관되며, 이관된 조합비는 은행과 본조의 협정에 따라 배분비율대로 할당하도록 하고있다. 그리고 신분보장기금의 적용은 투쟁으로 인한 징계 중 해고부터 감봉까지 적용하여 활용되며, 파업기금은 20일 이상 전면 파업일 경우에 한해 활용하고 있다.

6) 인적 자원

2003년 11월 현재, 사업장단위 지회를 제외한 금속노조 본조와 지부의 상근자 수는 총 100명 정도이다. 이중 현장에서 나온 인원은 67명이고, 금속산업연맹의 파견인원이 임원 3명, 본조 상집 12명, 지부 18명 등 모두 33명에 달한다.

본조의 경우 위원장, 수석부위원장, 사무처장과 약간 명의 부위원장 등 임원 6명과 사무처 직원 12명이 전임자다. 지부의 경우에는 지부 임원은 전임을 원칙으로 하여 선거에 임하도록 함으로써 지부별로 3~5명의 전임 임원들이 활동하고 있고, 지부 임원 외에 전임간부는 현재 40명 정도이다.

2003년 6월까지 파악된 금속노조 지회 전체의 전임자수는 300명으로 집계되는데, 이를 지회별로 살펴보면, 전임자 1명인 지회가 24개, 2명인 지회는 45개, 3명인 지회는 19개, 4명인 지회는 8개, 5명인 지회는 6개, 8명 이상인 지회는 6개 등으로 나타난다.

결국 금속노조의 인적자원은 여전히 종래 기업별 노조체계하 전임자 중심의 활동 관성이 그대로 잔존하고 있음을 알 수 있다. 이로 인해 지부의 지회에 대한 통제력과 지도력 및 집행력은 매우 미약한 상태이다. 금속노조 산하 사업장의 경우 과반수 이상이 200명 이하의 영세사업장이라는 점도 금속노조 전체 차원에서 인적자원의 효율적 배분을 어렵게 하는 요인으로 작용하고 있다(김승호 전 금속노조 정책국장 인터뷰, 2003. 11). 이는 금속노조 본조와 지부차원에서 정책역량 기반이 형성되어 있지 못하다는 것을 말해주는 것이기도 하다.

<표 II-6> 금속노조 전임자 수 현황(2003. 11)

소속	임원	집행위원	총수	연맹파견
본조	6	12	18	15
경기	1	2	3	2
경남	7	6	13	4
경주	5	5	10	1
구미	4	4	8	1
광주전남(준)	0	1	1	1
대구	4	0	4	0
대전충북	3	3	6	1
만도	3	4	7	0
부산양산	2	1	3	2
서울	5	0	5	1
울산	3	2	5	2
인천	2	4	6	2
충남	5	0	5	0
포항	4	2	6	1
합계	54	46	100	33

발달된 서구의 산별노조에 비하면 금속노조의 인적자원은 크게 부족한 편이다. 예컨대 독일금속노조는 각종 전문가와 일반 사무직, 일반 잡급직 등 총 2,500여명의 상근 직원을 고용하고 있고, 프랑크푸르트의 금속노조 본부에도 700여명의 상근 직원이 근무하고 있다.(윤진호, 1998; 정승국, 2002에서 재인용).

나. 사용자

금속산업은 보건의료, 증권, 금융산업 등과 달리 금속산업 전체를 포괄하는 통일된 연합체가 존재하지 않아[15] 금속노조와의 산별 교섭시 사용자 단체의 구성을 둘러싼 갈등이 상대적으로 자주 발생하고 있는 분야이다. 이는 금속업종이 가지는 이질적이고 다양한 특성, 즉 규모별로 큰 편차, 영세사업장의 비중 과다, 기업간 지불능력 및 근로조건의 큰 격차 등에 기인한 것으로 볼 수 있다. 예컨대 금융이나 증권처럼 하나의 업종으로 구성되어 있고, 업무 성격이 유사하며 근로조건이 비슷할 경우 사용자단체의 구성과 집단교섭 또한 상대적으로 용이한 반면, 금속노조와 같이 사용자 조직이 업종별로 매우 다양하게 구성되어

15) 이는 보건의료노조의 경우 대한병원협회, 증권노조의 경우 대한증권협회, 금융노조의 경우 은행연합회가 사용자단체로서의 대행역할을 할 수 있는 것과는 대조적이다.

있고, 이들 중 통일적인 교섭 당사자 역할을 할 수 있는 주도 조직이 존재하지 않는 경우 산별교섭의 사용자측 교섭당사자 구성이 어려워 이를 둘러싼 갈등은 구조적으로 제기될 수밖에 없는 상황이다.

1) 조직체계

금속노조의 교섭 상대방 역할을 수행할 수 있는 사용자단체의 구성이 해마다 바뀌어 왔기 때문에 사용자단체의 조직체계를 기술하는 것은 큰 의미가 없어 보인다. 따라서 여기에서는 2004년에 이루어진 금속부문 산별교섭을 토대로 느슨하게 구성된 사용자단체를 소개하는 정도로 서술하는데 그친다.

2004년 산별교섭을 통해 볼 때, 금속노조 사용자단체는 금속산업사용자협의회, 지역대표자 회의, 지역 회원사 협의회(가칭) 등으로 구성되어 있다. 2004년 현재 금속노조 관련 사업장 100개 회원사들은 금속산업사용자협의회에 중앙교섭과 관련된 교섭권, 단체협약 체결권, 교섭위원 선정권 등 일체의 권한을 위임하고 있는 상황이다.

회원사들의 위임사항에는 금속산업사용자협의회 대표가 지역대표자회의와 사용자협의회 업무를 주관하도록 하고 있다. 이에 의해 금속산업사용자협의회(대표 심종두)는 2004년 중앙교섭과 관련된 지역대표자 회의 개최, 중앙교서 대응방안 마련, 사업장 자료 조사, 자료 제공, 대외적 홍보활동, 기타 회원사 관리 등 전반 업무를 담당해 오고 있다.

지역대표자회의는 13개 지역 대표자가 참석하며, 13개 지역 대표자들은 지역 회원사협의회(가칭)의 의견을 금속산업사용자협의회에 전달하는 기능을 수행하고 있다.

지역회원사협의회는 지역별 회원사들을 중심으로 구성되어 있으며, 지역대표자를 선정하고 지역회원사협의회에서 취합된 의견을 지역대표자회의에 전달하는 기능을 수행하고 있다.

2) 회원사 현황

금속산업사용자협의회는 100여 개의 회원사로 구성되어 있으나 이들을 규율할 수 있는 정관은 아직 구성되어 있지 못한 상태다. 금속산업사용자협의회 회원사 자격 조건은 해당 사업장이 금속노조 산하단체로 되어 있어야 하며, 2004년 교섭에 참여할 의사가 있어야 하고, 교섭권과 체결권 등 교섭에 필요한 일체의 권한을 위임할 때 가능하도록 하고 있다.

2004년 5월 현재 회원사 현황을 보면, 경기 8개, 경남 16개, 경주 10개, 구미 2개, 대구 6개, 대전충북 3개, 부산양산 5개, 서울 6개, 충남 13개, 포항 10개, 만도 2개, 울산 7개, 전

북 1개로 구성되어 있다(<표 Ⅱ-7> 참조).

<표 II-7> 금속산업사용자협의회 회원사 현황(2004. 5)

지부 \ 월	5월 11일 현재	
	회원사수	종업원수
경기	8	1707(6개 사업장)
경남	16	3474(12개 사업장)
경남지역은 지부교서을 1군과 2군으로 구분하여 진행함		
경주	10	2754(10개 사업장)
구미	2	1647(2개 사업장)
광주전남(준)		
광주전남은 미구성 상태		
대구	6	2302(7개 사업장0
대전충북	3	1419(3개 사업장)
만도	2	3420(1개 사업장)
부산양산	5	1251(1개 사업장)
서울	8	1319(4개 사업장)
울산	7	2381(7개 사업장)
인천	10	1494(8개 사업장)
충남	13	4108(10개 사업장)
포항	10	1009(9개 사업장)
합계	100	28285(80개 사업장)

금속산업 사용자협의회 지역협의회는 모두 13개 지역대표자로 구성되며 경남지역에서 2인이 참석한다는 점과 구성방식이 지역마다 다르다는 점이 특징적이다.

회원사 업종별 현황을 보면, 자동차 부품업체가 37개로 가장 많고 그 외 영창악기, 손목시계를 만드는 한국씨티즌 정밀, 카레라 렌즈를 만드는 신동광학공업, 악기제조업인 콜트악기, 콘텍트렌즈를 만드는 베스콘 등 금속 업종으로서의 특성을 가지지 않은 회사도 다수 포함되어 있다.

다. 노사간 대화구조

현재 금속노조 노사간 대화채널은 기본협약 규정에 근거하여 구성 운영되고 있는 전국

노사실무위원회와 단체교섭의 두 가지다.

1) 전국노사실무위원회

본 위원회는 금속노조 단체협약 중 기본협약 나)의 규정에 근거하여 구성된 것으로, 임단협 기간 외에 정기적으로 노사가 만나 사용자단체 구성, 산별교섭 추진방안 및 교섭방식 등에 대해 교섭에 착수하기 전 의견을 조율하는 장으로 활용되고 있다. 실제 2003년과 2004년 금속노조 관련 사업장 사용자단체 구성문제도 이 전국노사실무위원회를 통해 심도 있게 논의되고 합의되었다.

<기본협약 나)>
② 금속노조 관계 사용자는 조속한 시일 내에 사용자단체를 구성하기 위해 노력한다. 이를 위해 금속노조 관계 사용자는 조합과 집단교섭에 적극 임하는 가운데 2002년 10월부터 사용자 단체의 준비를 위한 실무위원회를 조합과 함께 구성한다.
③ 실무위원회는 사용자단체의 구성과 산별교섭 추진방안, 고용안정위원회 및 임금체계 개편위원회 구성운영 방안들을 논의한다.

2) 단체교섭

금속노조 노사는 단체교섭을 통해 공식적으로 만나 근로조건개선 등에 관해 협의하고 단체협약을 체결한다. 현재 금속산업사용자협의회는 2004년의 산별교섭을 위해 임시 구성된 사용자단체로, 사용자조직으로서 위상이 완전히 정립된 상태가 아니다. 따라서 2005년에도 여전히 산별교섭 사용자단체 구성을 둘러싼 갈등은 잠재해 있기 때문에 2005년 이후에도 산별교섭이라는 단체교섭 채널이 지속적이고 안정적으로 가동될 수 있을지는 아직 미지수다.

4. 2003년까지의 교섭과정

금속노조의 출범이후 교섭은 2001년 지부별 집단교섭 및 대각선교섭에서 2002년에는 지부별 집단교섭으로, 그리고 2003년에는 산별 중앙교섭[16]으로 발전해 왔다.

가. 2001년 교섭 : 지부별 집단교섭과 대각선 교섭병행

금속노조는 출범 직후인 2001년의 경우 지부설립이 늦어진데다, 임단협 교섭에 대한 준비가 충분히 이루어지지 않았다는 이유로 지부별 집단교섭을 기본으로 하고, 불가능하거나 어려운 지부의 경우는 본조의 승인을 얻어 대각선 교섭을 할 수 있도록 하였다. 다만 2000년에 집단교섭을 합의한 바 있는 경주지부[17]의 경우는 산별 중앙교섭 추진의 전략지부로 선정하여 집단교섭을 추진하도록 하였다.

금속노조의 이러한 방침은 금속부문 사용자들의 집단교섭 거부에 대해 지부별로 대응하는 결과를 초래하였으며, 금속노조 전체 차원의 대응으로까지 발전하지는 못했다. 또한 각 지회별 대각선 교섭도 지부의 통제력이 지회에는 강하게 미치지 못하는 상황이었기 때문에 지부가 효과적으로 대응하지 못하고 대체로 개별적으로 진행되었다고 볼 수 있다. 이로 인해 교섭은 각 지부별로 불균등하게 진행되었고 투쟁 일정은 금속노조가 정한대로 추진되긴 하였으나 교섭에 미치는 효과는 예상만큼 크지 않았다. 위원장의 승인절차를 거쳐 합의에 이른 곳은 29개에 불과했고 7월에 33개, 8월에는 36개로, 타결 진도나 타결현황이 상당히 분산되는 경향을 보였다.

2001년에는 금속노조 지부중 경주지부만 집단교섭의 형태로 교섭을 진행하였는데, 이는 집단교섭을 성사시키기 위한 노동조합의 노력의 결과물이기도 하지만 경주지부의 환경적 특성도 집단교섭이 가능하게 하는데 중요한 영향을 미쳤다. 예컨대 경주지역에는 현대자동차를 모기업으로 하는 자동차 부품회사들이 밀집되어 있으며, 이러한 환경적 요인은 유사기업들간 매년 비슷한 임금인상을 가져와 패턴교섭의 양상을 띠게 하였다.

경주지부는 노동조합의 입장에서 보면 조직구조의 변화와 중앙의 방침이 미치는 영향의

---

16) 97개의 금속노조 소속 사업장 사용자들이 개별 대표자에게 교섭권과 체결권을 위임함으로써 금속부문에서 2003년 처음으로 산별 중앙교섭이 실시되었다.

17) 경주지역은 2000년도 임금협상시 6개사(광진상공, 아폴로산업, 인희산업, 일진산업, 동진이공, 한국FCI)가 민주노총 금속산업연맹과 집단교섭을 진행하기로 합의함으로써 금속부문에서 집단교섭의 계기를 제공한 바 있다(박원용, 2003.11).

정도를 잘 드러내주는 단적인 사례이다. 경주지역 노동조합들은 1995년부터 집단교섭에 대한 논의를 시작했으나 조직 내부의 문제, 사용자들의 반대 등으로 집단교섭을 성사시키지 못하다가 2000년에 노조를 통합하고 집단교섭에 참여하는 사업장과 불참하는 사업장에 대해 차별적인 투쟁전술을 운용함으로써 사용자들을 집단교섭에 끌어들일 수 있었다.[18]

하지만 2000년의 합의에도 불구하고 경주지부는 집단교섭에 대한 의지를 분명히 밝히지 못했는데, 그 이유는 경주지역 핵심 노조중 하나인 아폴로산업이 금속노조로의 전환을 성사시키지 못한데다, 2000년 당시 투쟁을 주도하고 합의했던 집행부가 대부분 교체되었기 때문이었다. 교섭직전에 개체된 2000년 4월 임시대의원대회에서도 집단교섭을 합의하지 않은 6개 지회를 어떻게 편성하느냐의 문제와 “사측의 경영상태 및 지불능력의 차이가 존재하는 가운데 동일액 타결원칙이 현실성이 있는가?”의 문제들이 제기되었고, 집단교섭 자체에 대해서도 회의적인 분위기가 존재했다. 이는 앞서 지적했던 금속노조 업종상의 특징과 함께 규모 및 지불능력의 차이라는 장애요인이 동시에 존재했음을 보여주는 것이다.

경주지부의 이러한 분위기를 바꾼 것은 부위원장을 교섭대표로 직접 파견하는 등 조직적 지원을 결의하여 경주지부를 집단교섭 전략지부로 선정한 금속노조의 방침이었다(김승호, 2002). 경주지부의 2001년 집단교섭은 임금을 중심으로 진행되었는데, 기업간 지불능력의 차이는 노사 모두에게 교섭을 진행하는데 어려움으로 작용했다. 지불능력을 이유로 낮은 임금 수준을 제시한 회사의 입장에 대해 지회가 동조하는 현상이 나타나는가 하면, 단일안보다 높은 수준의 임금 인상을 제시하는 회사도 있었기 때문이었다. 결국 2군으로 나누어 진행된 집단교섭에서 단일한 임금인상안에 합의할 수는 있었으나 기업의 지불능력 차이 때문에 임금을 집단교섭 의제로 하는 것에 대해서는 노사간에 부정적 평가가 존재했다고 볼 수 있다.[19]

결론적으로 2001년 경주지부 교섭과정은 금속노조 산별교섭의 발전과정과 관련하여 다음과 같은 몇 가지 중요한 시사점을 제공해 준다고 평가할 수 있다. 첫째, 경주지부 집단교섭은 사용자도 기업내부의 노사관계뿐만 아니라 지역과 더 나아가 금속산업 전체의 노사관계 지형을 고려하면서 전략적으로 대응할 필요가 있다는 인식을 심어주는 계기를 제공하였다. 둘째, 2001년 경주지부의 집단교섭 성사는 교섭과정 및 합의에 대한 금속노조의 통제력이 부분적으로나마 지부 및 지회에까지 미칠 수 있는 가능성을 보여주는 것이었다.

---

18) 집단교섭의 추진과 노조통합에 대한 구체적 내용은 경주시협 정책실 통신 준비3호(1999.12.8) 참조.

19) 경주지부 간부 면담

셋째, 사용자측 교섭위원의 수가 대폭 감소했고, 교섭기간도 종래의 5개월에서 3개월로 단축되어 집단교섭의 효과에 대해 사용자측이 긍정적인 인식을 갖도록 한 것도 경주지부 교섭이 끼친 중요한 의미로 평가할 수 있다.

나. 2002년 교섭 : 지부별 집단교섭

2002년 금속노조의 교섭은 기본협약을 매개로 한 지부별 집단교섭 형태로 진행된 것이 특징적이다. 기본협약은 사용자단체를 구성하기 위한 집단교섭(교섭형태 측면)과 금속노조가 중심이 되는 통일된 단체협약 체결을 목표로 하고 있다. 이는 산별교섭과 산별협약으로 이행하기 위한 중간단계 과정으로 볼 수 있다. 교섭은 지부별로 집단교섭을 실시하되 기본협약과 임금은 집단교섭에서, 사업장 단협은 대각선 교섭에서 다루고 있다.[20]

2002년 교섭과정에서 나타나는 주요한 특징은 중소사업장의 참여율이 높은 반면, 두산중공업, 효성창원공장, 대동공업, 만도공조 등 대공장 사용자들이 참여하지 않았다는 점이다. 중소사업장 중에서도 신흥, 부산양산지부의 정관지역지회, 인천의 롯데기공 등은 불참하였다.

사용자단체의 구성이 쟁점이 된 2002년 4월 중순까지 교착상태에 빠졌던 교섭은 4월 18일 서울지부 사용자들이 기본협약 5개 조항을 그대로 수용하면서 전환의 계기가 마련되었고 5월 22일 총파업을 전후해서 급속하게 진전되기 시작했다. 5월 22일 총파업을 앞두고 일부 지부에서 기본협약을 전면 합의하는 등 기본협약에 대한 타결전망이 구체적으로 나타나기 시작했다. 22일부터 시작된 금속노조의 투쟁은 6월 10일까지 계획대로 진행되었고, 이러한 금속노조의 투쟁은 2001년과는 달리 교섭과정과 사용자의 대응과정에 상당정도 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

---

20) 여기서 말하는 지부별 집단교섭은 '지부협약'을 체결하기 위한 교섭이 아니다. 이것은 전국 교섭단위가 구성되어 있지 않은 현실을 반영해 조합의 위임을 받아 조합에서 정한 하나의 요구(기본협약)를 요구안으로 제출해 교섭한다는 것이다. 임금을 집단교섭에서 다룬다는 것은 각 사의 조건을 반영해 합의하되, 집단교섭에서 사측의 안을 제출하도록 한다는 것이다.

<표 II-8> 2002년 금속노조 교섭의 시기별 타결 현황

	5월 22일	5월 말	6월 중순	6월 말	7월 중순	7월 말
기본협약 합의	2	77	90	94	98	100
증가수	2	75	13	4	4	2
임단협 전체 합의	2	2	42	52	76	82
증가수	2	0	40	10	24	6

자료 : 김승호(2002)

<표 Ⅱ-8>은 노조의 투쟁 집중시기와 맞물려 기본협약 합의가, 그리고 기본협약 합의 진전 정도에 따라 사업장 단체협약과 임금협약 합의가 이루어지고 있음을 보여준다. 5월말의 1차 파업투쟁은 기본협약에 대한 합의 증가로, 6월 중순의 2차 파업투쟁은 임단협 합의 증가로 나타났음을 알 수 있다.

집단교섭과 기본협약 중심으로 쟁점이 형성되면서 임금과 사업장 단체협약이 쟁점으로 부상하지 못한 점도 2002년 교섭의 주요한 특징이다. 이는 집단교섭과 기본협약을 둘러싸고 각 지부와 사용자 사이에 대립구도가 형성되는 과정에서 사업장별로 사용자들이 임금 인상안을 조합원들에게 흘리거나 일정하게 합의 가능한 선에 대한 조정이 있었기 때문인 것으로 보여진다.[21]

결과적으로 2002년 교섭결과, 금속노조 108개 사업장에서 기본협약에 합의를 이끌어 낼 수 있었고, 이는 금속노조의 산별교섭의 발전단계에서 보면 분명 큰 진전이었다. 다만 기본협약의 체결과정에서 두산중공업, 삼호중공업, 대동공업, 효성중공업, 대림자동차 등 큰 규모의 사업장들이 빠진 것은 금속노조 산별교섭이 가지는 근본적인 한계로 지적될 수 있다.

다. 2003년 교섭 : 산별 중앙교섭

1) 배경과 과정

금속노조는 창립 이후 2003년에 처음으로 산별 중앙교섭을 실시하였다. 산별 중앙교섭이 성사된 배경은 2002년 노사간에 체결된 기본협약에 그 근거를 두고 있다. 2002년 금속노조와 관계사용자간에 합의·체결된 기본협약을 보면 “금속노조 관계사용자는 조속한 시일내

21) 지부간부 면담결과

에 사용자단체를 구성하기 위해 노력한다. 이를 위해 금속노조 관계사용자는 조합과 집단교섭에 적극 임하는 가운데, 2002년 10월부터 사용자단체 준비를 위한 실무위원회를 조합과 함께 구성한다"고 되어 있다. 금속 노사는 기본협약에 명시된 내용을 실행하기 위해 2002년 12월 20일(제1차 노사실무협의회)부터 2003년 4월 22일까지 7차에 걸친 전국노사실무회의를 개최하고 사용자단체의 구성과 2003년 교섭원칙 및 내용에 대해 협의해 왔다.

2003년 금속 노사간 중앙교섭은 사용자측의 제안과 노동조합측의 수용으로 시작되었다고 볼 수 있으나 중앙교섭에 노사가 최종 합의하기까지는 세부 내용 및 절차를 둘러싸고 복잡한 과정이 개입되었음을 알 수 있다. 금속 노사는 기본협약에 따라 2002년 12월부터 2003년 교섭을 위한 노사실무협의회를 개최하던 중 제3차 전국노사실무회의(2003.3.21)에서 2003년 단협 갱신을 앞둔 사업장에 한해 노조의 통일요구를 중앙교섭 대상으로 하자는 사용자측의 제안이 있었고, 이에 노조는 통일요구는 사업장단협 갱신여부와 상관없이 전 사업장을 대상으로 해야 한다고 맞섰다.

4차 노사실무위(2003.4.3)에서 사용자측은 기본협약과 통일요구는 노조의 요구를 받아들여 사측 대표이사로부터 교섭권을 위임받아 중앙교섭으로 하되, 단 협약적용과 관련하여 2004년 갱신사업장은 2004년부터 효력을 발생하는 것으로 하자는 변경안을 제출하였다. 이에 노조는 교섭권만이 아니라 교섭체결권에 관한 법적 요건을 갖출 수 있는 방안을 요구하였다.

이어 개최된 5차 노사실무위(2003.4.9)에서는 85개 회사가 교섭체결권 위임장을 제출하였으며, 폐업 등 부득이한 경우 사유서를 제출하겠다고 제안하였다. 이에 노조는 기본협약에 합의한 108개 사업장 모두가 포함되어야 하며, 교섭내용을 명시하고 단일교섭대표에게 교섭권뿐만 아니라 협약체결권까지 위임할 것을 요구하였다.

6차 노사실무위(2003.4.18)에서 사측은 93개 회사의 교섭체결권 위임 현황과 위임받지 못한 곳의 사유를 설명하였다. 이에 노조는 2004년 갱신사업장의 적용시기에 대해서는 교섭과정에서 논의하기로 하고, 위임하지 않은 회사의 중앙교섭 참석을 위한 방안과 회사 사정을 이유로 한 중간 철수의 금지 등을 요구하였다.

7차 노사실무위(2003.4.22)에서는 총 95개사의 위임장을 제출받은 금속노조 관계 사용자 대표와 금속노조간에 중앙교섭을 위한 조건에 대한 합의가 이루어져 중앙교섭을 실시할 수 있는 기초를 마련하였다.

중앙교섭 합의의 주요골자(2003. 4.22)

- 2004년 단협갱신사업장의 적용시기는 교섭과정에서 논의
- 1차 중앙교섭은 5월 6일로 하고 교섭일은 주 1회 매주 화요일
- 노조 교섭위원 18명, 사측 교섭위원 15명

※ 단, 이러한 합의는 금속노조 대의원대회의 승인을 전제로 함

금속노조는 제7차 전국노사실무회의에서 합의된 내용을 4월 30일 임시대의원대회를 개최하여 78.6%의 압도적 찬성으로 가결함으로써 마침내 중앙교섭의 실시를 최종 확정하기에 이르렀다.

중앙교섭 관련 금속노조 제8차 임시대의원대회 결정사항(2003. 4.30)

- 금속노조 2003년 기본협약·조합통일요구는 중앙교섭으로 실시한다.
- 중앙교섭위원은 조합상집, 지부장단, 간사 등 18명으로 구성한다.
- 중앙교섭과 지부집단교섭·대각선교섭을 포괄하여 일괄로 조정신청 및 쟁의행위 찬반투표를 실시하고 통일투쟁을 전개한다.
- 중앙교섭의 결과는 통일적으로 타결하고, 교섭결과는 조합원총회 찬반투표를 거쳐 체결한다.

2) 사측의 제안에 대한 노조 내부 의사결정 과정

2003년 금속부문 산별 중앙교섭은 사용자측의 갑작스런 제안에 의해 이루어졌다. 갑작스런 중앙교섭이 제안된 상황에서 초기 노조측은 예년과 달리 임단투 준비위원회의 구성이 12월 초에야 이루어진데다, 회의도 2회밖에 개최되지 않은 상황이었기 때문에 수용여부를 놓고 내부적으로 고심하였다. 이미 대의원대회의 결정으로 2003년 교섭·투쟁방침이 결정된 데다, 노동조합 자체적으로도 준비가 미흡한 상태에서 중앙교섭을 실시할 경우 기본협약 미합의 사업장 및 산별노조 미전환 사업장과의 괴리만 심화시킬 수 있다는 비판이 제기되었기 때문이다.

하지만 이러한 우려에도 불구하고 사용자측이 노동조합의 중앙교섭 요구를 상당부분 충족시켰고, 무엇보다도 중앙교섭은 금속노조 출범부터 전략적 과제로 제출되어 요구해왔다는 점 등을 감안해 중앙교섭을 실시하는 것으로 4월 30일 최종 결정하기에 이르렀다. 이로써 금속노조는 비록 미흡하지만 역사적인 산별 중앙교섭을 실현할 수 있게 되었다.

3) 2003년 중앙교섭 과정

노사실무협의회를 통해 합의된 바에 따라 2003년 5월 6일에 시작된 금속노조의 중앙교섭은 축소교섭 2회를 포함하여 7월 13일 제13차 교섭까지 총 15차례의 교섭을 실시한 끝에 최종 합의안을 도출하고, 8월 22일 조인식을 가질 수 있었다.(<표 Ⅱ-9> 참조). 그러나 그 과정을 살펴보면 몇 번의 굴곡이 있었음을 알 수 있다.

5월 6일에 시작한 중앙교섭은 주 1회씩 매주 화요일에 교섭을 진행하였으나 제5차 교섭이 진행된 6월초까지 아무런 내용상의 진전을 보지 못했다. 이에 금속노조는 6월 11일 중앙노동위원회에 전 사업장을 대상으로 일괄 조정신청을 하였고, 6월 20일 조정중지 결정을 받음으로써 파업을 위한 조정전치 절차를 마무리하였다. 파업돌입을 위한 조정절차를 마친 금속노조는 중앙교섭을 통해 사측에게 전향적인 요구안을 제시하면서 사용자측을 압박하였다. 하지만 사용자측은 10차 교섭이 개최된 7월 1일까지도 사용자측 공통 단일안을 마련하지 못했다. 이에, 금속노조는 6월 25일 4시간 경고파업을 진행함과 동시에 축소교섭을 통해 사측 내부의 이견을 줄여주기 위한 노력도 함께 병행하였다.

<표 II-9> 금속노조 중앙교섭과정과 내용

일자	차수	장소	교섭주요 내용
5/6	1	서울 민주노총	-노측은 중앙교섭단 구성안 제시, 기본협약의 성실이행을 요구, 2003년 기본협약 및 통일요구 설명 -사측은 지부별 집단교섭과 대각선교섭에서 노조 통일요구안을 다루지 말 것, 임금교섭은 임금수준 군별로 다룰 것, 지부 집단교섭 위원 수는 지회수+2~3명으로 할 것과 교섭장소를 사업장이 아닌 제3의 장소로 하자고 주장
5/13	2	대구 상신브레이크	-노측은 교섭위원 참석자격에 대해 문제제기 -사측은 경총을 참관시키겠다는 것과 중앙교섭 대상의 지부집단교섭과 대각선 교섭 거론 불가 주장
5/20	3	평택 만도(주)	-노조측에서 사용자측 안 제시 요구에 사용자측은 사업장별 의견조정의 어려움 제기 -사측 교섭대표가 사업장 파업으로 불참 -사측 중앙교섭 타결이전에 발생하는 지부·지회의 파업에 대해 문제제기 및 교섭진행방식에 대한 사측안 제시
5/27	4	아산 위니아만도	-교섭의 진행순서를 둘러싼 논란 지속 -사측은 주 40시간근무제에 대한 입장 설명, 중앙교섭 원칙에 대한 사측안 제시, 지부공동요구안에 대해 교섭대상이 아니라고 주장 -노측은 중앙교섭 진행원칙에 대한 노조의 서면답변 재확인, 5차교섭시에는 사측이 일괄안을 제출해 교섭의 진전을 가져올 것을 촉구
6/3	5	포항 근로복지회관	-노조요구안에 대한 사측의 입장 설명 -사용자측의 단일안은 내부 의견 조정의 어려움으로 난항으로 마련되지 못하였음을 설명
6/10	6	부산 한진중공업	-교섭장소 문제와 사측 교섭대표의 불참으로 무산
6/17	7	인천 영창악기	-사측에서 처음으로 사측(안)을 제시, 핵심내용은 주5일제 근무를 2009년까지 단계적으로 실시하자는 것 -노조는 사측안이 검토할 가치가 없다고 퇴장
6/19	중앙노동위원회		-사전조정 회의 -회사측 교섭대표 등 5명 참석 -노조는 심상정,정일부,조직1국장 3명 참석
6/20	중앙노동위원회		-본조정 회의 -회사측 교섭대표 등 5명 참석 -노조는 신천섭,정일부,인천지부장 3명 참석
6/24	8	창원 엔파코	-사측에서 수정안 제시 ·기본협약 원안수용 ·주 40시간제는 2007년까지 단계적으로 도입, 워크아웃, 화의, 법정관리 등 정상적인 경영이 어려운 회사는 각각의 사유가 종료된 후 도입, 조합 활동 지원 등 -노조는 차기 교섭에서 사측이 더 진일보한 안을 제시할 것을 요구
6/27	9	부산 전교조 강당	-사측 2차 수정안 제시(* 6.25 금속노조 총파업 돌입상황에서) ·주40시간제는 2006년까지 단계적으로 도입 -노측 차기회에서 전향적인 안을 제출할 것을 요구

일자	차수	장소	교섭주요 내용
7/1	10	경주 청소년수련관	-회사측에서 3차 수정안을 제시 하였으나 주40시간제 근무는 9차 교섭시 제출한 안과 거의 동일, 비정규직 보호와 근골격계 대책 약간의 변화 -노측 결렬 선언 후 퇴장
7/3	축소교섭	서울 여의도 기계회관	-노사 5:5 제1차 축소 교섭 (* 금속노조 7월 2일 총파업 돌입 상황에서) -노사간 의견 제시 및 접근 ・주40시간은 2003-2004년에 주로 실시하는 것으로 하되, 법정관리 및 화의 사업장, 종업원 50인 미만의 사업장은 2005년까지 실시하는 것으로 제시 -노측은 사측안에 대해 '2005년까지 거론하는 것은 있을 수 없다는 점을 강조
7/4	축소교섭	서울 금속노조	-노사 5:5 제2차 축소교섭 -사측 노동시간 단축을 이유로 통상임금 저하 불가원칙 확인, 2003년 단협갱신 사업장과 자동차부품 사업장의 경우 2003년 10월부터 실시하되 현행 주 44시간인 사업장은 6개월간 주 42시간을 시행한 후 실시, 2004년 단협갱신 사업장은 2004년 7월부터 실시, 다만 완성차가 주40시간을 실시하면 같이 실시하는 것으로 합의되어 있는 등 사업장 단협 현안이 상회할 경우 기존 조항 저하 금지, 법정관리・워크아웃, 화의, 종업원은 50인 미만 및 자동차부품 2차 밴드 사업장은 2005년안으로 실시 확인
7/7	11	서울 민주노총	-사용자측 70개사 교섭・체결권 위임 철회로 교섭 결렬
7/10	12	서울 농업기술 진흥관	-위임장 철회 사업장(73개) 중 중앙교섭 성실참석 확약서 제출 사업장 61개로 확인, 사측 2차 축소교섭에서 제출된 안에 대해 사측 내부의 의견통일 어려움 토로 -노조는 2차 축소교섭안에 대해 일부 사용자가 반대 하므로 교섭 결렬선언
7/15	13	경주 청소년수련관	-인천의 다이모스 교섭・체결권 위임으로 총 100개 사업장이 중앙교섭에 대한 교섭・체결권 위임, 기본협약・조합통일요구에 대한 중앙교섭 잠정합의서에 노사대표가 서명 날인하였으나 교섭위원 3명은 연서명 거부
8/18~20		각지부,지회별	-금속노조 조합원 찬반 투표 실시 -투표결과 재적 20,919명 / 투표 17,457명 / 찬성 14,489명으로 82.99%로 가결 재적 : 20,919명 (중앙교섭 참가 사업장수 : 100개)
8/22		민주노총	-2003년도 중앙교섭 조인식

7월 7일에 개최된 중앙교섭에서는 금속노조 관계 사업장 71개 회사가 교섭 위임권을 철회함으로써 교섭이 결렬되는 상황도 연출되었으나, 7월 15일 개최한 제13차 중앙교섭에서 그 동안 교섭체결권을 위임하지 않았던 인천 다이모스가 교섭체결권을 위임하여 모두 100개의 사업장이 2003년 중앙교섭에 참여하게 되었고, 12차 교섭결과를 바탕으로 기본협약과 주5일제를 비롯한 조합통일요구에 대해 잠정합의 도출하기에 이르렀다. 잠정합의 이후 금속노조는 '중앙교섭 합의사항에 대한 이행 약속'을 사업장별로 재확인하는 과정을 밟았으며, 그 결과를 모아 8월 22일 노사대표와 교섭위원들이 모인 가운데 조인식을 가졌다. 조인식 후 노동부에 단체협약 신고를 함으로써 2003년 금속노조 중앙교섭을 성공적으로 마무리 할 수 있었다.

금속노조와 사용자측 교섭대표간 처음으로 시도하여 성공적으로 타결된 2003년 중앙교섭은 이후 여타 산업부문에서의 교섭과 정책과정에 중요한 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 우선, 지난 5년간 노사정위원회를 통해 최종 합의에 이르지 못했던 '주5일제' 논의에 한층 박차를 가했을 뿐만 아니라 '주 5일제 실시'를 노사 자율로 합의할 수 있는 가능성을 보여주었다. 둘째, 처음으로 시도된 산별 중앙교섭이었지만 비교적 짧은 기간 안에 교섭을 성공적으로 타결 지음으로써 기업별협약을 산별협약으로 발전시킬 수 있는 새로운 토대를 마련하였다. 게다가 기존 조합원 중심의 단체협약을 비조합원과 비정규직 노동자들을 포괄하는 산별단체협약으로 발전시킬 수 가능성도 보여주었다. 셋째, 중앙교섭의 타결에도 불구하고 사용자단체가 아닌 개인에게 교섭 및 협약체결권을 위임하는 형식으로 교섭이 이루어졌다는 점에서 금속부문에서의 장기적이고 안정적인 산별 중앙교섭의 기반은 여전히 취약하다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 금속산업의 근로조건 평가분석

1. 서론

우리나라 금속노조가 포괄하고 있는 업종이 매우 다양하기 때문에 근로조건을 조율하기가 매우 어렵고 이러한 업종의 이질성은 금속산별 노조의 발전에 애로로 작용한다는 점은 주지되는 사실이다. 즉 자동차 부품, 조선, 전자, 일반기계, 철강 등에 이르기까지 업종마다의 특수성이 있기 때문에 공통적인 임금인상률을 설정하거나 단체협약을 체결하는 것, 그리고 업종별로 공동행동을 취하는 것 등이 곤란한 것이다. 사용자 내부에서도 업종 간 이견이 심하게 표출되는 것으로 알려져 있으며, 금속노조 역시 산별 중앙교섭의 틀을 깨지 않기 위해 사용자들 간의 이견을 고려해야 하는 상황이다. 따라서 현재와 같은 지부별 하부 교섭이 아니라 노사 모두 업종단위의 특성별 하부교섭에 대하여 검토할 필요가 있을 것이다.

또한 금속노조의 조직 포괄범위가 1,000인 이상 대기업에서 50인 내외의 소기업에 이루기까지 대우 다양하기 때문에 역시 공통적인 요구안을 작성하고 교섭하기가 매우 어렵다. 더 큰 문제는 금속노조 조직사업장이라 하더라도 두산중공업, 통일중공업, 대림, 효성, 삼호중공업 등 대공장들의 중앙교섭에 참여하지 않은 곳들이 많다는 점이다. 현대자동차, 대우조선, 현대중공업 노동조합 등은 금속연맹 사업장이면서 금속노조로 조직을 전환하고 않다. 이렇게 대공장들이 금속 중앙교섭에 빠져 있는 상태에서 금속산업 전반에 걸쳐 근로조건을 협의한다는 것 자체가 그 의미가 제한적일 수밖에 없다. 예컨대 대부분 원청업체인 대공장 노조가 중앙교섭에 빠진 상태에서 공정한 하도급 거래를 통한 근로격차의 축소노력은 무의미할 수 있을 것이다(조성재, 2004).

대산별주의를 표방해 온 금속노조 입장에서 교섭 업종의 범위 선정에 딜레마가 발생할 수밖에 없다. 즉 교섭 업종 범위를 확대할 경우 가입 조합원 수가 늘어 전반적으로 금속노조의 협상력이 커진다는 장점을 들 수 있다. 그러나 반면에 지나치게 확대할 경우 업종간 이질성 및 기업규모별 이질성이 확대되어 산별노조내에 조율비용은 증가할 수밖에 없을 것이다.

본 고의 첫 번째 과제는 산업별 비교평가 작업을 수행하는 것이다. 먼저 금속노조 주력 업종 내의 근로조건의 격차에 대해 살펴본다. 금속노조 주력업종 내의 근로조건의 격차가 타산업의 근로조건 격차에 비하여 상대적으로 작다면 이는 금속노조의 산별 교섭이 근로조건의 격차 축소에 기여했음을 의미한다. 둘째 금속산업의 근로조건을 타산업(화학 및 경공업)과 비교평가 한다. 이는 상대적으로 전투적 파업을 벌여온 금속 산별 교섭의 성과에 대한 평가이기도 하다. 마지막으로 금속내의 금속노조 주력 업종와 금속연맹 주력 업종의 근로조건을 비교 평가한다. 이를 토대로 금속노조의 금속연맹의 흡수확대가 가능한지 여부를 실증적으로 평가한다.

본 고의 두 번째 과제는 금속산업 소속 기업들의 재무상태, 노동소득분배율 및 노사관계 등의 시계열상의 변화를 평가해 보는 작업이다. 이를 토대로 금속 산별교섭에 임하는 기업들의 재무변수와 노사관계 변수들 간의 상관관계를 평가해 보도록 한다. 이러한 상관관계 분석을 통하여 경영상태가 노사관계에 미치는 영향 혹은 노사관계가 경영상태에 미치는 영향의 쌍방향 효과를 가늠해 본다.

본 연구에서 사용된 자료는 다음과 같이 구축된다. 먼저 산별 비교분석은 2003년도 직종별 임금구조실태조사 자료를 사용한다. 동 자료는 직종별 임금구조 및 근로조건에 관하여 비교적 정확한 정보를 제공하여 본 연구에 가장 적합한 자료라고 판단된다. 임금구조기본통계조사는 근로자의 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 사항을 직종 및 산업별로 조사, 파악하고 있으며 조사대상은 한국표준산업분류에 의한 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전산업의 5인 이상 사업체중 층화계통 추출법에 의하여 추출된 표본사업체를 대상으로 한다. 임금구조기본통계조사에서 금속산업은 비금속광물제품 제조업(26), 제1차 금속산업(27), 조립금속제품제조업(28), 기타기계 및 장비 제조업(29), 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업(30), 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업(31), 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(32), 의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업(33), 자동차 및 트레일러 제조업(34), 기타 운송장비 제조업(35)를 포함한다. 분석대상으로 자동차 트레일러 제조업(34) 가운데 자동차 엔진 및 자동차 제조(341)과 자동차부품 제조(343)로 나누어 비교분석한다. 비교대상이 되는 화학산업의 경우 화학산업은 코크스 석유 정제품 및 핵연료제조업(23), 화합물 및 화학제품 제조업(24) 및 고무 및 플라스틱 제조업(25)을 포함하였다. 경공업으로는 음식료품 제조업(15), 담배 제조업(16), 섬유제품 제조업(17), 의복 및 모피제품 제조업(18), 가구, 가방, 마구류 및 신발제조업(19), 목재 및 나무제품 제조업(20), 펄프, 종이 및 종이제품 제조업(21), 출판, 인쇄 및 기록매체 복제업

(22), 가구 및 기타제조업(36) 및 재생재료 가공 처리업(37)을 포함하였다. 또한 본고의 실증분석의 주된 목적 가운데 한 가지는 금속노조 교섭의 기초자료를 제공하는 것이므로 임금구조기본통계조사의 직종코드를 7, 8, 9의 생산직에 한정하여 분석하였다.

금속 산별교섭에 임하는 기업들의 재무변수와 노사관계 변수들의 시계열상의 변화를 살펴보기 위해 사용된 자료는 다음과 같이 구축된다. 먼저 1997년에서 2002년까지 노동부에서 작성한 『전국노동조합현황』 자료를 이용하여 민주노총의 금속노조에 가입한 사업장을 추출해 낸다. 이들 기업의 노사분규 여부는 노동부에서 매년 출간하는 『노사분규백서』의 자료를 이용한다. 『전국노동조합현황』 자료와 『노사분규백서』 자료를 통하여 해당 기업의 종업원 수, 노조조직율, 파업발생 여부가 식별된다. 반면 『매일경제 회사연감』 자료는 전술된 『전국노동조합현황』 자료와 『노사분규백서』 자료가 담고 있지 않는 기업의 시계열 재무정보를 제공한다. 『매일경제 회사연감』 자료와 『노사분규 백서』, 『전국 노동조합 조직 현황』 자료를 기업 명과 지역소재지의 합치 여부를 기준으로 동일사업장 여부를 판단한 후, 재무정보와 노사관계 정보가 결합된 시계열 DB를 구축한다.

2. 금속산업의 근로조건에 대한 실증적 평가

가. 금속, 화학, 경공업간 비교

<표 III-1> 금속, 화학 및 경공업의 노조조직율 비교

		금속		화학		경공업		제조업전체	
		명	%	명	%	명	%	명	%
노조유	남자	260,930	30.3	50,804	28.5	71,599	15.9	383,333	25.7
	여자	45,246	5.3	10,713	6.0	49,376	11.0	105,335	7.1
	소계	306,176	35.5	61,517	34.5	120,975	26.8	488,668	32.8
노조무	남자	379,718	44.1	84,152	47.1	181,822	40.3	645,692	43.3
	여자	175,768	20.4	32,882	18.4	147,987	32.8	356,637	23.9
	소계	555,486	64.5	117,034	65.5	329,809	73.2	1,002,329	67.2
전체		861,662	100.0	178,551	100.0	450,784	100.0	1,490,997	100.0

<표 Ⅲ-1>에서 금속산업의 노조조직율이 35.5%로서 화학의 34.5%나 경공업의 26.8%보다 높은 수준으로 나타났다. 또한 금속산업에서 노조조직사업장의 경우 남성의 비중이 85.4%로 나타나서 화학의 82.6%와 경공업의 59.3%보다 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-2> 금속, 화학 및 경공업의 연령 분포

		금속		화학		경공업		제조업전체	
		몇	%	몇	%	몇	%	몇	%
노조유	30대 미만	67,184	7.8	14,699	8.2	28,505	6.3	110,388	7.4
	30대	113,597	13.2	25,951	14.5	34,597	7.7	174,145	11.7
	40대	92,921	10.8	16,784	9.4	39,252	8.7	148,957	10.0
	50대 이상	32,474	3.8	4,083	2.3	18,621	4.1	55,178	3.7
	소계	306,176	35.5	61,517	34.5	120,975	26.8	488,668	32.8
노조무	30대 미만	181,221	21.0	30,218	16.9	51,322	11.4	262,761	17.6
	30대	155,525	18.0	34,095	19.1	87,465	19.4	277,085	18.6
	40대	148,906	17.3	33,469	18.7	115,295	25.6	297,670	20.0
	50대 이상	69,834	8.1	19,252	10.8	75,727	16.8	164,813	11.1
	소계	555,486	64.5	117,034	65.5	329,809	73.2	1,002,329	67.2
전체		861,662	100.0	178,551	100.0	450,784	100.0	1,490,997	100.0

금속산업 노조조직사업장에서 40대 혹은 50대 이상의 비중은 41.1%로 나타났으며 이는 화학 노조조직사업장의 33.9% 보다는 높으나 경공업의 47.8%보다는 작은 것으로 나타났다. 즉 중장년 고령자의 비중이 경공업에서 더 높음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-3> 금속, 화학 및 경공업의 평균연령

		금속		화학		경공업		제조업전체	
		Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
노조유	남	38.4	260,930	38.0	50,804	38.7	71,599	38.4	383,333
	여	34.6	45,246	28.7	10,713	38.7	49,376	35.9	105,335
	Total	37.8	306,176	36.4	61,517	38.7	120,975	37.9	488,668
노조무	남	35.8	379,718	37.1	84,152	39.5	181,822	37.0	645,692
	여	38.8	175,768	42.8	32,882	44.9	147,987	41.7	356,637
	Total	36.7	555,486	38.7	117,034	41.9	329,809	38.7	1,002,329
Total	남	36.8	640,648	37.4	134,956	39.3	253,421	37.5	1,029,025
	여	38.0	221,014	39.3	43,595	43.4	197,363	40.4	461,972
	Total	37.1	861,662	37.9	178,551	41.1	450,784	38.4	1,490,997

<표 Ⅲ-3>의 금속산업 노조조직사업장의 경우 평균연령이 37.8세로 비조직 사업장의 36.7세보다 높은 것으로 나타났다. 또한 이는 화학 노조조직사업장의 평균연령 36.4세보다는 높으나 경공업 38.7세보다는 낮은 것으로 나타난다.

<표 Ⅲ-4>의 학력분포를 살펴보면 금속산업의 노조조직 사업장에서 고졸자의 비중은 69.6%로서 학력분류 가운데 가장 높은 비중을 나타낸다. 이는 무노조 사업장의 고졸자 비중 71.8%보다는 약간 낮은 수치이다. 금속산업의 노조조직 사업장에서 대졸 이상의 비중은 0.17%로서 극히 낮은 비중을 나타낸다. 한편 화학 노조조직 사업장의 경우 고졸자의

비중이 71.9%인 것으로 나타났으며 무노조 사업장의 경우 고졸자의 비중이 66.3%를 차지하였다. 마지막으로 경공업 노조조직 사업장의 고졸자의 비중은 62.3%, 무노조 사업장의 경우 58.9%인 것으로 나타났다. 따라서 노조조직 사업장에서 고졸자의 비중은 화학, 금속산업 그리고 경공업의 순으로 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-4> 금속, 화학 및 경공업의 학력분포

		금속		화학		경공업		제조업전체	
노조유	중졸이하	57,734	6.7	6,495	3.6	35,776	7.9	100,005	6.7
	고졸	212,750	24.7	44,269	24.8	75,122	16.7	332,141	22.3
	초대졸	31,090	3.6	9,051	5.1	7,640	1.7	47,781	3.2
	대졸	4,115	0.5	1,521	0.9	2,258	0.5	7,894	0.5
	대졸이상	487	0.1	181	0.1	179	0.0	847	0.1
	소계	306,176	35.5	61,517	34.5	120,975	26.8	488,668	32.8
노조무	중졸이하	106,172	12.3	27,197	15.2	111,382	24.7	244,751	16.4
	고졸	398,810	46.3	77,497	43.4	194,483	43.1	670,790	45.0
	초대졸	39,620	4.6	9,785	5.5	17,804	3.9	67,209	4.5
	대졸	10,333	1.2	2,408	1.3	5,952	1.3	18,693	1.3
	대졸이상	551	0.1	147	0.1	188	0.0	886	0.1
	소계	555,486	64.5	117,034	65.5	329,809	73.2	1,002,329	67.2
전체		861,662	100.0	178,551	100.0	450,784	100.0	1,490,997	100.0

<표 Ⅲ-5> 금속, 화학 및 경공업의 임금구조와 임금수준

		기본급(a)	통상적수당 (b)	기타수당(c)	정액급여(d=a+b+c)	초과급여(e)	월급여액(f=d+e)	시간당 임금	연간특별급여
금속산업	조직	980,206	102,333	112,189	1,194,727	494,038	1,688,765	7,072	8,271,393
	비조직	857,016	83,042	112,176	1,052,234	234,983	1,287,217	5,954	2,562,832
	Total	900,789	89,897	112,180	1,102,866	327,033	1,429,899	6,351	4,591,266
화학산업	조직	1,171,704	74,003	152,811	1,398,518	488,334	1,886,852	8,137	10,267,794
	비조직	839,087	114,614	67,484	1,021,185	273,392	1,294,577	5,652	2,959,704
	Total	953,685	100,623	96,882	1,151,189	347,447	1,498,636	6,508	5,477,594
경공업	조직	859,164	82,697	121,270	1,063,131	389,391	1,452,522	5,940	5,443,008
	비조직	860,544	77,510	73,604	1,011,658	163,341	1,174,999	5,448	1,800,105
	Total	860,174	78,902	86,396	1,025,472	224,005	1,249,477	5,580	2,777,735
Total	조직	974,348	93,905	119,551	1,187,804	467,413	1,655,217	6,926	7,822,517
	비조직	856,083	84,908	94,266	1,035,257	215,894	1,251,152	5,752	2,358,202
	Total	894,844	87,857	102,553	1,085,254	298,328	1,383,582	6,137	4,149,108

<표 Ⅲ-5>의 임금의 경우 금속산업의 노조조직 사업체의 경우 월 평균급여액이 1,688,765원으로서 비노조조직 사업체의 1,287,217원 보다 401,548원 많은 것으로 나타났다. 시간당 임금은 노조조직 사업체의 경우 시간당 7,072원로서 무노조 사업체의 시간당 임금

5,954원보다 1,118원 많은 것으로 나타났다. 업종별로 노조조직 사업체의 월평균급여액을 비교하여 보면 화학이 1,886,852원으로 나타나서 세 산업 가운데 가장 많은 급여를 받는 것으로 나타났으며, 경공업이 1,452,522원으로서 가장 낮은 것으로 나타났다. 금속산업 노조조직 사업장의 경우 특별급여를 포함한 년간 총급여액은 28,536,573원인 것으로 나타났다. 이는 화학 노조조직 사업장의 32,910,018원보다 4,373,445원 작으며, 경공업 노조조직 사업장의 22,873,272원보다 5,663,301원 큰 것으로 나타났다. <표 Ⅲ-5>에서 초과급여의 경우 금속산업 노조조직 사업체에서 494,038원으로 나타났으며 이는 화학산업의 488,334원과 경공업의 389,391원보다 큰 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-6>의 10분위별 임금분포를 살펴보면 금속산업의 경우 상위 10분위의 월평균 급여 총액이3,576,032원인 것으로 나타났으며, 이는 하위 1분위의 716,380원과는 5배 정도 높은 임금을 받는 것으로 나타나서 금속산업내에서도 임금격차가 심각한 수준임을 알 수 있다. 업종별로 상위 10분위의 임금을 비교해 보면 먼저 화학의 경우 4,510,190원으로서 세 업종 가운데 가장 많은 임금을 수령하는 것으로 나타났으며, 경공업의 경우에는 3,188,627원으로서 가장 낮은 수준을 나타내었다. 업종별로 하위 10분위의 임금을 비교해 보면 먼저 화학의 경우 743,375원으로서 세 업종 가운데 가장 많은 임금을 수령하는 것으로 나타났으며, 금속산업의 경우 716,380원을 수령하는 것으로 나타났으며, 경공업의 경우에는 621,979원으로서 가장 낮은 수준을 나타내었다.

<표 III-6> 금속, 화학 및 경공업의 10분위별 임금분포

	금속		화학		경공업		제조업전체	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
1분위	716,380	86,207	743,375	17,809	621,979	45,077	681,126	149,269
2분위	950,260	86,095	967,790	17,903	805,150	45,083	896,527	149,069
3분위	1,145,738	86,201	1,151,193	17,878	936,869	45,064	1,065,901	149,042
4분위	1,341,148	86,261	1,337,488	17,829	1,071,081	45,093	1,243,966	148,968
5분위	1,543,503	86,083	1,538,405	17,819	1,219,625	45,061	1,430,773	149,185
6분위	1,767,757	86,148	1,770,987	17,892	1,385,910	45,059	1,637,516	149,147
7분위	2,016,603	86,144	2,050,002	17,837	1,571,874	45,120	1,882,752	148,960
8분위	2,321,592	86,191	2,415,852	17,874	1,814,761	44,989	2,187,014	149,154
9분위	2,746,381	86,177	3,064,556	17,855	2,192,678	45,153	2,637,568	149,099
10분위	3,576,032	86,155	4,510,190	17,855	3,188,627	45,085	3,630,729	149,104
Total	1,812,505	861,662	1,955,102	178,551	1,480,955	450,784	1,729,341	1,490,997

<표 III-7> 금속, 화학 및 경공업의 최저임금 이상 비율

총액임금		금속산업		화학산업		경공업		제조업전체	
		명	비율	명	비율	명	비율	명	비율
월 76.6만원 이상 비율	**노조유**	301,971	0.986	61,213	0.995	115,550	0.955	478,734	0.980
	노조무	507,382	0.913	108,858	0.930	279,909	0.849	896,149	0.894
월72만원이상비율	**노조유**	302,958	0.989	61,331	0.997	116,919	0.966	481,208	0.985
	노조무	521,450	0.939	111,119	0.949	290,519	0.881	923,088	0.921
최저임금 이상인 비율	**노조유**	304,016	0.993	61,363	0.997	118,160	0.977	483,539	0.990
	노조무	530,589	0.955	113,167	0.967	300,648	0.912	944,404	0.942
시급 3,000원이상비율	**노조유**	305,191	0.997	61,177	0.994	115,804	0.957	482,172	0.987
	노조무	535,518	0.964	108,768	0.929	302,411	0.917	946,697	0.944
시급 2,840원이상비율	**노조유**	305,558	0.998	61,443	0.999	117,641	0.973	484,642	0.992
	노조무	543,645	0.979	111,318	0.951	312,148	0.946	967,111	0.965

<표 Ⅲ-7>은 최저임금 이상의 비율을 나타낸다. 2004년도 교섭에서 금속노조 가입 사업장의 노사합의안을 살펴보면 금속산업 최저임금을 월 통상임금 700,600원과 통상시급 3,000원 중 사업장 실정에 맞도록 높은 것으로 적용하도록 하였다. 일부 사업장에서 월 소정근로시간을 240시간으로 하고 있는 것으로 감안하면 약 72만원의 최저임금을 정한 효과가 있는 것으로 보인다. 이는 노조 요구수준인 월 766,140원(전년 전국최저임금 대비 35% 인상)보다는 낮지만 2004년도 6월에 새로 결정된 법정최저임금인 시간급 2,840원보다는 높은 수준으로 평가된다. 그러나 이러한 최저임금의 설정이 얼마나 많은 금속산업 근로자에게 혜택이 돌아갈지는 미지수이다. <표 Ⅲ-7>에 의하면 노조요구 수준인 월 76만 6천원이상의 근로자가 금속산업의 경우 98.6%이상이어서 실제로 적용되는 근로자가 1.4%에 불과하고 노사가 합의한 월 72만원 이상인 경우도 98.9%인 것으로 나타나서 이 합의안에 혜택을 받는 근로자는 불과 1.1%에 불과한 것으로 나타난다. 노사합의수준인 통상시급 3000원 이상의 근로자 비중도 노조조직 사업체의 99.7%인 것으로 나타나서 0.3%만이 이 합의안 영향을 받음을 알 수 있다. 또한 법정 최저임금 미만의 근로자 비중은 거의 0%에 가까운 것으로 나타났다. 따라서 이러한 최저임금의 설정은 실제적 효과가 있다기보다는 산별노조가 임금격차를 줄이고자 노력한다는 상징성에서 더 큰 의미가 있다고 판단된다.

<표 Ⅲ-8>에서 금속산업의 노조조직 사업체에서 월당 총근로시간은 224.9시간으로서 비노조조직사업체의 218.0시간보다 6.9시간정도 긴 것으로 나타났다. 업종별로 노조조직 사업체을 비교해 보면 경공업이 월당 233.1시간으로 가장 긴 것으로 나타났으며, 화학산업이 월당 219.7시간으로 가장 짧은 것으로 나타났다. 업종별로 초과근로시간의 길이를 비교해 보면 금속산업 노조조직 사업체의 월당 초과근로시간이 54.3시간으로 나타나서 화학 노조

조직 사업체의 47.2시간 및 경공업 노조조직 사업체의 45.3시간보다 훨씬 긴 초과근로를 하는 것으로 나타났다. 노조조직 사업체에서 총근로시간 중 초과근로시간의 비중은 금속산업이 24.1%인 것으로 나타났으며, 이는 경공업의 22.2%, 화학산업의 21.5%을 상회하는 비중이다. 금속산업에 초과근로시간의 길이가 긴 원인 중 한 가지는 정규근로시간의 길이가 상대적으로 짧다는 데서도 찾을 수 있다.

<표 III-8> 금속, 화학 및 경공업의 근로시간

		실근로일수 (a)	휴일근로일수 (b)	근로일수 (c=a+b)	실근로시간 (d)	초과근로시간 (e)	근로시간 (f=d+e)
금속산업	조직	22.0	2.1	24.2	170.6	54.3	224.9
	비조직	23.2	0.8	24.1	179.3	38.7	218.0
	Total	22.8	1.3	24.1	176.2	44.2	220.4
화학산업	조직	22.4	1.3	23.8	172.5	47.2	219.7
	비조직	23.3	1.0	24.3	182.4	44.3	226.7
	Total	23.0	1.1	24.2	179.0	45.3	224.3
경공업	조직	23.3	1.7	25.0	181.3	51.7	233.1
	비조직	23.9	0.5	24.4	187.2	29.1	216.2
	Total	23.7	0.8	24.5	185.6	35.1	220.7
Total	조직	22.4	1.9	24.3	173.5	52.8	226.2
	비조직	23.5	0.7	24.2	182.2	36.2	218.4
	Total	23.1	1.1	24.2	179.4	41.6	221.0

<표 III-9> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-성, 연령, 학력별 분포

노조유무			금속산업				Total	%
			34	%	나머지	%		
조직	성	남자	81,320	60.7	179,610	24.7	260,930	30.3
		여자	5,700	4.3	39,546	5.4	45,246	5.3
	Total		87,020	65.0	219,156	30.1	306,176	35.5
비조직	성	남자	31,924	23.8	347,794	47.8	379,718	44.1
		여자	14,917	11.1	160,851	22.1	175,768	20.4
	Total		46,841	35.0	508,645	69.9	555,486	64.5
전체			133,861	100.0	727,801	100.0	861,662	100.0
조직	연령(범주)	30대 미만	17,876	13.4	49,308	6.8	67,184	7.8
		30대	41,833	31.3	71,764	9.9	113,597	13.2
		40대	22,877	17.1	70,044	9.6	92,921	10.8
		50대 이상	4,434	3.3	28,040	3.9	32,474	3.8
	Total		87,020	65.0	219,156	30.1	306,176	35.5
비조직	연령(범주)	30대 미만	14,071	10.5	167,150	23.0	181,221	21.0
		30대	12,301	9.2	143,224	19.7	155,525	18.0
		40대	13,401	10.0	135,505	18.6	148,906	17.3
		50대 이상	7,068	5.3	62,766	8.6	69,834	8.1
	Total		46,841	35.0	508,645	69.9	555,486	64.5
전체			133,861	100.0	727,801	100.0	861,662	100.0

노조유무			금속산업				Total	
			34	%	나머지	%		%
조직	학력	중졸이하	10,399	7.8	47,335	6.5	57,734	6.7
		고졸	64,997	48.6	147,753	20.3	212,750	24.7
		초대졸	10,440	7.8	20,650	2.8	31,090	3.6
		대졸	1,121	0.8	2,994	0.4	4,115	0.5
		대졸이상	63	0.0	424	0.1	487	0.1
	Total		87,020	65.0	219,156	30.1	306,176	35.5
비조직	학력	중졸이하	13,854	10.3	92,318	12.7	106,172	12.3
		고졸	29,338	21.9	369,472	50.8	398,810	46.3
		초대졸	2,663	2.0	36,957	5.1	39,620	4.6
		대졸	968	0.7	9,365	1.3	10,333	1.2
		대졸이상	18	0.0	533	0.1	551	0.1
	Total		46,841	35.0	508,645	69.9	555,486	64.5
전체			133,861	100.0	727,801	100.0	861,662	100.0

<표 Ⅲ-9>는 금속산업 내 자동차 업종과 다른 업종간의 성, 연령, 학력별 분포를 비교한다. 우선 성비를 살펴보면 자동차 산업에서 남성비율이 93.4%(=60.6/64.9)로서 나머지 업종 평균의 82.1%보다는 높은 것으로 나타났다. 이는 자동차 관련 산업이 상대적으로 남성 집중 업종임을 알 수 있다. 자동차 업종의 무노조 사업체의 경우 남성비율이 68%인 것으로 나타나서 노조조직 사업체의 남성비중이 훨씬 더 큰 것으로 나타났다. <표 Ⅲ-9>의 연령별 분포를 살펴보면 자동차 업종의 노조조직 사업체의 경우 40대 이상 근로자의 비중이 31.4%로서 금속산업 내 나머지 업종의 노조조직 사업체의 40대 이상 비중 44.8%보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 실제로 표본 상의 자동차 업종의 평균연령은 36.9세이고 이는 비조직 사업장의 37.2세보다 작음을 알 수 있다. 이는 자동차 업종의 노조 조합원이 금속산업 내 다른 조합원에 비하여 상대적으로 젊고 투쟁적일 가능성을 시사한다. <표 Ⅲ-9>의 고졸자 비중도 자동차 업종 노조조직 사업체에서 74.7%인 것으로 나타나서 금속산업 내 나머지 업종의 67.4%보다 큰 것으로 나타났다.

<표 III-10> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-임금

산업중분류	노조유무	기본급(a)	통상적 수당 (b)	기타수당 (c)	정액급여 (d=a+b+c)	초과급여 (e)	월급여액 (f=d+e)	시간당 임금	연간특별급여
34	조직	974,527	128,082	130,606	1,233,214	598,371	1,831,586	7,631	9,181,610
	비조직	737,616	47,311	118,940	903,867	288,875	1,192,742	5,133	1,745,068
	Total	891,626	99,818	126,524	1,117,968	490,071	1,608,040	6,757	6,579,395
나머지산업	조직	982,461	92,108	104,876	1,179,445	452,610	1,632,055	6,851	7,909,975
	비조직	868,011	86,333	111,553	1,065,897	230,020	1,295,917	6,030	2,638,139
	Total	902,474	88,072	109,542	1,100,089	297,046	1,397,135	6,277	4,225,599
Total	조직	980,206	102,333	112,189	1,194,727	494,038	1,688,765	7,072	8,271,393
	비조직	857,016	83,042	112,176	1,052,234	234,983	1,287,217	5,954	2,562,832
	Total	900,789	89,897	112,180	1,102,866	327,033	1,429,899	6,351	4,591,266

<표 Ⅲ-10>에서 자동차 업종내 노조조직 사업체의 월급여액이 1,831,586원으로서 비조직 사업장의 1,192,742원보다 638,844원 큰 것으로 나타났다. 이는 자동차 업종내 조직사업장은 원청업체이거나 하도급 단계가 1-2단계인 비교적 양호한 사업체일 가능성이 크고 비조직사업장은 하도급 단계가 3-4이상의 단계까지 내려가는 영세사업장일 가능성을 시사한다. 이러한 임금격차는 여타산업에서 조직 사업체의 1,632,055원, 비조직 사업체의 1,295,917원 간의 격차인 336,138원보다 약 2배가량의 격차를 나타내며 이는 자동차 업종 내 근로조건의 이질성이 산별노조 응집력을 저해할 요인으로 작용할 가능성을 시사한다. 또 한 가지 주목할 만한 특징은 자동차 업종의 경우 초과급여액과 연간 특별급여액이 많아서 여타업종에 비하여 상대적으로 임금의 변동성이 큼을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-11>에서 자동차 업종 내에 노조조직 사업체의 평균 근로시간은 월당 222.1시간으로서 무노조 사업체의 월당 평균 근로시간인 230.2시간보다 작은 것으로 나타났다. 이것은 여타 업종에서 노조조직 사업체의 월당 평균 근로시간(225.9시간)이 무노조 사업체의 월당 평균근로시간(216.9시간)보다 긴 것과는 대조적이다. 반면 초과근로를 살펴보면 자동차 업종 노조조직 사업체의 경우 주당 59.6시간, 비조직 사업장이 53.0시간인 것으로 나타났다. 총근로시간은 상대적으로 짧은데 초과근로시간이 길다는 것은 노조조직 사업장에서 정규근로시간이 짧다는 것을 의미한다.

<표 III-11> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-근로시간

산업중분류 (전직장)	노조유무	실근로일수 (a)	휴일근로일수 (b)	근로일수 (c=a+b)	실근로시간 (d)	초과근로시간 (e)	근로시간 (f=d+e)
34	조직	21.1	2.2	23.3	162.5	59.6	222.1
	비조직	23.0	1.0	24.0	177.2	53.0	230.2
	Total	21.8	1.8	23.5	167.7	57.3	224.9
나머지	조직	22.4	2.1	24.5	173.8	52.2	225.9
	비조직	23.2	0.8	24.1	179.5	37.4	216.9
	Total	23.0	1.2	24.2	177.8	41.8	219.6
Total	조직	22.0	2.1	24.2	170.6	54.3	224.9
	비조직	23.2	0.8	24.1	179.3	38.7	218.0
	Total	22.8	1.3	24.1	176.2	44.2	220.4

<표 Ⅲ-12>에서 자동차 업종에서 최저임금 이상/이하에 해당되는 비중을 알 수 있다. 자동차 업종의 노조 조직 사업체의 경우 노조가 요구한 76만 6천원 미만의 비중은 0.009%에 불과한 것으로 나타났으며 노사합의 수준인 72만원 미만의 비중은 0.007%인 것으로 나타났다. 그러나 노조가 없는 사업체의 경우 월 76만 6천원 미만의 비중은 8.9%, 월 72만원 미만의 비중은 6.4%인 것으로 나타나서 노조조직 사업체 보다 무노조 사업체에 최소임금 미만 근로자 비중이 훨씬 더 높음을 알 수 있다. 자동차 업종의 노조 조직 사업체의 통상시급으로 살펴보아도 3000원 미달 근로자 비중은 0%에 가깝고 무노조 사업체의 경우 3.4%인 것으로 나타났다. 이러한 현상은 금속산업내 여타업종에서도 유사하게 나타난다. 노사합의 수준인 월 72만원 미만 비중은 1.2%인 것으로 나타났다.

<표 III-12> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-최저임금이상 비율

노조유무			금속산업		Total
			34	나머지	
월76.6만원이상비율	노조유	명	86,223	215,748	301,971
		빈도	0.991	0.984	0.986
	노조무	명	42,658	464,724	507,382
		빈도	0.911	0.914	0.913
월72만원이상 비율	노조유	명	86,439	216,519	302,958
		빈도	0.993	0.988	0.989
	노조무	명	43,821	477,629	521,450
		빈도	0.936	0.939	0.939
최저임금이상 비율	노조유	명	86,655	217,361	304,016
		빈도	0.996	0.992	0.993
	노조무	명	44,522	486,067	530,589
		빈도	0.950	0.956	0.955
시급 3000원이상비율	노조유	명	86,935	218,256	305,191
		빈도	0.999	0.996	0.997
	노조무	명	45,243	490,275	535,518
		빈도	0.966	0.964	0.964
시급 2840원이상비율	노조유	명	87,020	218,538	305,558
		빈도	1.000	0.997	0.998
	노조무	명	45,732	497,913	543,645
		빈도	0.976	0.979	0.979

<표 III-13>은 10분위별 임금분포를 나타낸다. 이에 의하면 자동차 업종 내에서도 임금은 최하 1분위가 781,677원이고 최상 10분위가 3,880,451원으로서 임금격차가 3,098,774원인 것으로 나타났다. 이는 완성차 제작 중심의 금속연맹 산하의 대공장과 부품 조립 중심의 금속노조 산하의 비교적 중소공장간의 근로조건의 차이를 반영하여 단일한 대산별 노조로의 이행하기에는 근로조건 격차가 애로로 작용할 가능성을 시사한다. 금속산업내 여타 업종의 경우 최하 1분위가 708,728원이고 최상 10분위는 3,468,327원으로서 임금격차는 2,759,599원인 것으로 나타나서 자동차 업종보다는 임금격차가 상대적으로 덜한 것으로 나타났다.

<표 III-13> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-10분위별 임금

산업	34		나머지산업	
NTILES of WAGE	Mean	N	Mean	N
1	781,677	13,378	708,728	72,882
2	1,071,505	13,376	933,551	72,727
3	1,339,813	13,343	1,121,187	72,783
4	1,624,053	13,444	1,306,968	72,734
5	1,936,810	13,392	1,496,387	72,709
6	2,247,437	13,393	1,705,214	72,895
7	2,579,468	13,369	1,935,570	72,723
8	2,883,582	13,382	2,209,220	72,781
9	3,216,437	13,400	2,608,552	72,832
10	3,880,451	13,384	3,468,327	72,735
Total	2,156,323	133,861	1,749,268	727,801

<표 Ⅲ-14>는 사업체 규모별 임금격차의 변화를 나타낸다. 자동차 업종내에 30-99인 규모의 사업체에 노조조직 사업체와 비노조조직 사업체간의 임금총액 격차는 809,709원인 것으로 나타났으며, 100-299인 규모에서는 533,938원, 300-499인에서는 234,416원으로서 규모가 커질수록 조직 사업체와 비조직 사업체간의 임금격차가 감소해 감을 알 수 있다.

반면 금속산업내 여타 업종의 경우 30-99인 규모의 사업체에 노조조직 사업체와 비노조조직 사업체간의 임금총액 격차는 265,040원인 것으로 나타났으며, 100-299인 규모에서는 515,933원, 300-499인에서는 915,819원으로서 규모가 커질수록 조직 사업체와 비조직 사업체간의 임금격차가 증가해 감을 알 수 있다. 규모와 임금격차의 변화방향은 금속산업내 자동차 업종과 여타 업종이 반대로 변화해 감을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-14>에서 규모에 따른 자동차 업종의 노조조직 사업체의 임금총액의 변화를 살펴보면 30-99인 규모에서 2,191,104원, 100-299인 규모에서 1,855,506원, 300-499인 규모에서 2,200,120원인 것으로 나타났으며, 대공장 규모인 500인 이상의 경우 임금총액이 2,966,640원으로 불연속적으로 증가함을 알 수 있다. 이는 100-299인의 중간규모의 자동차 업종 사업체의 임금총액이 3009인 이상 규모와 30-99인 규모보다 오히려 작다는 독특한 특징을 보인다. 소규모 사업체의 경우에는 금속노조 산하의 사업체가 집중분포하고 대규모 사업체의 경우 금속연맹 사업체가 분포하지만 대규모 사업체의 1-2단계 하청을 하는 중간 사업체의 경우 금속연맹내의 하청 사업체로서 존재하지만 금속노조에는 가입하지 않은 사업체들이 분포하기 때문인 것으로 추측해 본다.

<표 Ⅲ-14>에서 전반적으로 자동차 업종의 경우 노조조직 사업체와 무노조 사업체간의

임금격차는 1,258,556원으로서 자동차 업종을 제외한 여타 금속산업 전체의 775,457원 보다 커서 자동차 업종간의 임금격차 문제가 더욱 심각함을 알 수 있다. 이러한 자동차 업종간에 큰 임금격차는 자동차 업종별 교섭의 응집력을 떨어뜨리게 하는 요인으로 작용할 수 있을 것이다.

<표 III-14> 금속산업(26-35)내(자동차 업종 34와 다른 업종 비교)-10분위별 임금

사업체 규모	34와 나머지 산업	노조 유무	기본급 (a)	통상적 수당 (b)	기타 수당 (c)	정액급여 (D=A+B +C)	초과 급여 (E)	월급여액 (F=D+E)	연간특별 급여 (G)	임금총액 (H=F+ (G/12))	시간당 임금
5-9	**34**	**비조직**	908,683	58,217	72,436	1,039,336	122,823	1,162,159	740,310	1,223,851	5,960
		Total	908,683	58,217	72,436	1,039,336	122,823	1,162,159	740,310	1,223,851	5,960
	나머지 산업	조직	974,943	0	305,582	1,280,525	0	1,280,525	0	1,280,525	5,122
		비조직	1,054,843	85,021	73,752	1,213,616	102,793	1,316,409	1,308,338	1,425,437	6,428
		Total	1,054,462	84,616	74,856	1,213,935	102,303	1,316,238	1,302,106	1,424,747	6,422
	Total	조직	974,943	0	305,582	1,280,525	0	1,280,525	0	1,280,525	5,122
		비조직	1,046,516	83,494	73,677	1,203,687	103,934	1,307,621	1,275,978	1,413,953	6,402
		Total	1,046,195	83,119	74,719	1,204,033	103,467	1,307,500	1,270,245	1,413,353	6,396
10-29	**34**	**비조직**	735,917	69,382	92,407	897,706	172,158	1,069,864	951,642	1,149,167	5,054
		Total	735,917	69,382	92,407	897,706	172,158	1,069,864	951,642	1,149,167	5,054
	나머지 산업	조직	1,575,444	33,550	49,978	1,658,973	542,644	2,201,616	3,426,023	2,487,118	9,052
		비조직	889,987	137,781	101,099	1,128,868	173,005	1,301,873	1,455,384	1,423,155	6,380
		Total	902,088	135,941	100,197	1,138,226	179,530	1,317,757	1,490,173	1,441,938	6,428
	Total	조직	1,575,444	33,550	49,978	1,658,973	542,644	2,201,616	3,426,023	2,487,118	9,052
		비조직	877,167	132,090	100,376	1,109,633	172,934	1,282,568	1,413,468	1,400,357	6,270
		Total	888,485	130,493	99,559	1,118,537	178,927	1,297,464	1,446,088	1,417,971	6,315
30-99인	**34**	**조직**	926,202	98,766	36,791	1,061,759	657,630	1,719,389	5,660,588	2,191,104	6,680
		비조직	709,434	31,786	115,919	857,140	381,611	1,238,751	1,714,131	1,381,595	4,831
		Total	777,082	52,689	91,225	920,996	467,749	1,388,745	2,945,718	1,634,222	5,408
	나머지 산업	조직	881,325	59,802	83,178	1,024,304	320,255	1,344,559	3,862,412	1,666,427	5,933
		비조직	812,655	61,061	86,665	960,381	254,343	1,214,724	2,239,951	1,401,387	5,385
		Total	823,114	60,870	86,134	970,118	264,383	1,234,501	2,487,081	1,441,757	5,469
	Total	조직	891,993	69,065	72,150	1,033,208	400,458	1,433,666	4,289,887	1,791,157	6,110
		비조직	801,306	57,843	89,882	949,030	268,336	1,217,366	2,182,138	1,399,211	5,324
		Total	817,033	59,789	86,807	963,629	291,249	1,254,878	2,547,670	1,467,183	5,461

사업체 규모	34와 나머지 산업	노조 유무	기본급 (a)	통상적 수당 (b)	기타 수당 (c)	정액급여 (D=A+B +C)	초과 급여 (E)	월급여액 (F=D+E)	연간특별 급여 (G)	임금총액 (H=F+ (G/12))	시간당 임금
100-299	34	**조직**	876,055	75,941	100,822	1,052,818	422,347	1,475,166	4,564,080	1,855,506	6,562
		비조직	664,847	46,988	156,831	868,666	248,936	1,117,602	2,447,594	1,321,568	4,825
		Total	820,498	68,325	115,555	1,004,378	376,732	1,381,110	4,007,348	1,715,056	6,105
	나머지 산업	조직	881,204	76,534	131,387	1,089,126	492,319	1,581,445	5,959,571	2,078,076	6,124
		비조직	790,973	68,113	103,868	962,955	328,770	1,291,725	3,245,015	1,562,143	5,496
		Total	825,350	71,321	114,353	1,011,024	391,080	1,402,105	4,279,228	1,758,707	5,736
	Total	조직	879,611	76,351	121,933	1,077,896	470,677	1,548,573	5,527,950	2,009,236	6,259
		비조직	779,677	66,221	108,612	954,510	321,620	1,276,130	3,173,594	1,540,596	5,436
		Total	824,438	70,758	114,579	1,009,775	388,383	1,398,158	4,228,119	1,750,501	5,805
300-499	34	**조직**	794,656	90,141	116,187	1,000,984	721,121	1,722,105	5,736,180	2,200,120	6,283
		비조직	845,756	32,352	212,671	1,090,778	518,063	1,608,841	4,669,128	1,997,935	6,703
		Total	817,164	64,687	158,685	1,040,535	631,681	1,672,216	5,266,178	2,111,064	6,468
	나머지 산업	조직	960,712	92,563	105,432	1,158,708	485,935	1,644,643	8,724,528	2,371,687	6,772
		비조직	676,777	67,901	134,632	879,309	344,723	1,224,032	2,782,029	1,455,868	4,957
		Total	855,449	83,420	116,258	1,055,127	433,584	1,488,710	6,521,470	2,032,166	6,099
	Total	조직	935,648	92,198	107,056	1,134,901	521,434	1,656,335	8,273,476	2,345,791	6,698
		비조직	709,211	61,077	149,611	919,899	377,994	1,297,893	3,144,241	1,559,913	5,292
		Total	849,070	80,299	123,327	1,052,695	466,590	1,519,285	6,312,320	2,045,312	6,160
500+	34	**조직**	1,033,387	155,061	157,415	1,345,863	643,942	1,989,805	11,722,014	2,966,640	8,286
		Total	1,033,387	155,061	157,415	1,345,863	643,942	1,989,805	11,722,014	2,966,640	8,286
	나머지 산업	조직	1,034,548	106,735	100,457	1,241,740	459,830	1,701,570	9,507,128	2,493,830	7,302
		비조직	888,616	45,815	257,407	1,191,837	310,356	1,502,193	7,709,484	2,144,650	7,351
		Total	988,484	87,505	149,999	1,225,988	412,648	1,638,636	8,939,697	2,383,611	7,318
	Total	조직	1,034,185	121,825	118,242	1,274,252	517,318	1,791,571	10,198,723	2,641,464	7,610
		비조직	888,616	45,815	257,407	1,191,837	310,356	1,502,193	7,709,484	2,144,650	7,351
		Total	999,128	103,520	151,757	1,254,405	467,476	1,721,881	9,599,247	2,521,818	7,547
Total	34	**조직**	974,527	128,082	130,606	1,233,214	598,371	1,831,586	9,181,610	2,596,720	7,631
		비조직	737,616	47,311	118,940	903,867	288,875	1,192,742	1,745,068	1,338,164	5,133
		Total	891,626	99,818	126,524	1,117,968	490,071	1,608,040	6,579,395	2,156,323	6,757
	나머지 산업	조직	982,461	92,108	104,876	1,179,445	452,610	1,632,055	7,909,975	2,291,219	6,851
		비조직	868,011	86,333	111,553	1,065,897	230,020	1,295,917	2,638,139	1,515,762	6,030
		Total	902,474	88,072	109,542	1,100,089	297,046	1,397,135	4,225,599	1,749,268	6,277
	Total	조직	980,206	102,333	112,189	1,194,727	494,038	1,688,765	8,271,393	2,378,047	7,072
		비조직	857,016	83,042	112,176	1,052,234	234,983	1,287,217	2,562,832	1,500,786	5,954
		Total	900,789	89,897	112,180	1,102,866	327,033	1,429,899	4,591,266	1,812,505	6,351

<표 III-15> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조(343)-성, 연령, 학력별 분포

노조유무			금속산업				Total	
			341	%	343	%		%
조직	성	남자	13,560	92.5	67,760	56.8	81,320	60.7
		여자	153	1.0	5,547	4.7	5,700	4.3
	Total		13,713	93.6	73,307	61.5	87,020	65.0
비조직	성	남자	777	5.3	31,147	26.1	31,924	23.8
		여자	166	1.1	14,751	12.4	14,917	11.1
	Total		943	6.4	45,898	38.5	46,841	35.0
전체			14,656	100.0	119,205	100.0	133,861	100.0

노조유무			금속산업				Total	
			341	%	343	%		%
조직	연령 범주	30대 미만	1,760	12.0	16,116	13.5	17,876	13.4
		30대	8,971	61.2	32,862	27.6	41,833	31.3
		40대	2,649	18.1	20,228	17.0	22,877	17.1
		50대 이상	333	2.3	4,101	3.4	4,434	3.3
	Total		13,713	93.6	73,307	61.5	87,020	65.0
비조직	연령 범주	30대 미만	0	0.0	14,071	11.8	14,071	10.5
		30대	255	1.7	12,046	10.1	12,301	9.2
		40대	518	3.5	12,883	10.8	13,401	10.0
		50대 이상	170	1.2	6,898	5.8	7,068	5.3
	Total		943	6.4	45,898	38.5	46,841	35.0
전체			14,656	100.0	119,205	100.0	133,861	100.0

노조유무			금속산업				Total	
			341	%	343	%		%
조직	학력	중졸이하	755	5.2	9,644	8.1	10,399	7.8
		고졸	12,448	84.9	52,549	44.1	64,997	48.6
		초대졸	258	1.8	10,182	8.5	10,440	7.8
		대졸	252	1.7	869	0.7	1,121	0.8
		대학원졸이상	0	0.0	63	0.1	63	0.0
	Total		13,713	93.6	73,307	61.5	87,020	65.0
비조직	학력	중졸이하	164	1.1	13,690	11.5	13,854	10.3
		고졸	779	5.3	28,559	24.0	29,338	21.9
		초대졸	0	0.0	2,663	2.2	2,663	2.0
		대졸	0	0.0	968	0.8	968	0.7
		대학원졸이상	0	0.0	18	0.0	18	0.0
	Total		943	6.4	45,898	38.5	46,841	35.0
전체			14,656	100.0	119,205	100.0	133,861	100.0

<표 Ⅲ-15>는 자동차 산업 내 자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품제조(343)으로 나누어 특성차이를 살펴보고 있다. 341의 경우 주로 금속연맹의 주력업종이 분포하고 있으며 343의 경우 금속노조의 주력업종이 분포한다. <표 Ⅲ-15>에서 먼저 자동차 제조의 경우 조직 사업장에서 남성 근로자의 비중이 98.9%를 차지하여 대부분의 근로자가 남성임을 알 수 있으며 자동차 부품제조의 경우 92.4%로서 남성의 비중이 여전히 높으나 자동차 제조보다는 다소 낮은 것으로 나타난다. 40대 이상의 고령 근로자 비중을 살펴보면 자동차 제조에서 40대 이상 근로자가 21.8%, 자동차 부품 제조에서 33.2%인 것으로 나타나서 자동차 부품제조에서 고령 근로자 비중이 상대적으로 높음을 알 수 있다. 업종별 학력분포를 살펴보면 자동차 제조에서 고졸자의 비중이 90.1%인 것으로 나타났으며, 자동차 부품 제조에서 고졸자의 비중이 71.7%인 것으로 나타나서 자동차 제조에서 고졸자의 비중이 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-16>의 평균연령에서도 자동차 제조 노조조직 사업체의 근로자 평균연령이 35.8세, 자동차 부품 제조가 36.6세로서 자동차 부품 제조업 종사 근로자의 평균연령이 약간 높음을 알 수 있다.

<표 III-16> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조(343)-평균연령

노조유무	산업분류	성	Mean	N
조직	341	남자	35.7	13,560
		여자	40.1	153
		Total	35.8	13,713
	343	남자	36.3	67,760
		여자	39.8	5,547
		Total	36.6	73,307
	Total	남자	36.2	81,320
		여자	39.8	5,700
		Total	36.5	87,020
비조직	341	남자	43.3	777
		여자	49.3	166
		Total	44.3	943
	343	남자	34.4	31,147
		여자	44.1	14,751
		Total	37.5	45,898
	Total	남자	34.6	31,924
		여자	44.1	14,917
		Total	37.6	46,841
Total	341	남자	36.1	14,337
		여자	44.9	319
		Total	36.3	14,656
	343	남자	35.7	98,907
		여자	42.9	20,298
		Total	36.9	119,205
	Total	남자	35.8	113,244
		여자	42.9	20,617
		Total	36.9	133,861

<표 III-17> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조(343)-근로시간

산업중분류	노조유무	실근로일수 (a)	휴일근로일수 (b)	근로일수 (c=a+b)	실근로시간 (d)	초과근로시간 (e)	근로시간 (f=d+e)
341	조직	20.4	1.2	21.6	163.1	36.5	199.6
	비조직	24.0	0.0	24.0	180.2	0.0	180.2
	Total	20.7	1.1	21.8	164.2	34.2	198.4
343	조직	21.2	2.4	23.6	162.4	63.9	226.4
	비조직	23.0	1.0	24.0	177.1	54.1	231.2
	Total	21.9	1.9	23.8	168.1	60.1	228.2
Total	조직	21.1	2.2	23.3	162.5	59.6	222.1
	비조직	23.0	1.0	24.0	177.2	53.0	230.2
	Total	21.8	1.8	23.5	167.7	57.3	224.9

<표 Ⅲ-17>의 근로시간의 경우 월당 총 근로시간이 자동차 제조의 경우 주당 198.4시간이고 자동차 부품제조의 경우 월당 228.2시간으로서 근로시간의 격차가 29.8시간만큼 존재하는 것으로 나타났다. 노조조직 여부별로 근로시간의 차이를 비교해 보면 자동차 제조의 경우 노조 조직 사업체에서 근로시간(월당 199.6시간)이 무노조 사업체(월당 180.2시간)에 비하여 긴 것으로 나타난 반면 자동차 부품제조의 경우 노조조직 사업체에서 근로시간(월당 226.4시간)이 무노조 사업체(월당 231.2시간)에 비하여 오히려 짧은 것으로 나타나서 대조를 이룬다. 초과근로시간의 경우 자동차 제조 노조조직 사업체의 경우 36.5시간이고 자동차 부품제조가 63.9시간으로 나타나서 초과근로시간의 길이 현격한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 이렇게 자동차 부품제조업의 초과근로시간이 긴 것은 총 근로시간 길이가 긴데서도 기인하지만 정규근로시간이 상대적으로 짧기 때문에 초과근로시간이 길게 포착될 수도 있다. 이러한 임금구조의 이질성 외에도 근로시간 길이와 구성의 차이는 자동차 제조와 자동차 부품제조가 대산별로 묶어지는데 애로로 작용할 것은 자명하다.

<표 III-18> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품 제조(343)-임금

산업중분류	노조유무	기본급 (a)	통상적수당 (b)	기타수당 (c)	정액급여 (d=a+b+c)	초과급여 (e)	월급여액 (f=d+e)	시간당 임금	연간 특별급여
341	조직	1,106,173	183,761	85,548	1,375,481	460,405	1,835,886	8,448	10,674,809
	비조직	1,359,477	203,246	135,528	1,698,251	0	1,698,251	9,487	0
	Total	1,122,471	185,014	88,764	1,396,249	430,782	1,827,031	8,515	9,987,967
343	조직	949,901	117,666	139,034	1,206,601	624,180	1,830,781	7,478	8,902,289
	비조직	724,840	44,107	118,599	887,546	294,810	1,182,356	5,043	1,780,921
	Total	863,245	89,343	131,166	1,083,754	497,361	1,581,115	6,541	6,160,319
Total	조직	974,527	128,082	130,606	1,233,214	598,371	1,831,586	7,631	9,181,610
	비조직	737,616	47,311	118,940	903,867	288,875	1,192,742	5,133	1,745,068
	Total	891,626	99,818	126,524	1,117,968	490,071	1,608,040	6,757	6,579,395

<표 Ⅲ-18>에서 월급여액을 살펴보면 노조조직 사업체의 경우 자동차 제조(1,835,886원)으로서 자동차 부품제조(1,830,781)의 월급여액보다 약간 높은 것으로 나타났다. 그러나 연간특별급여를 합치면 두 업종의 월급여 격차는 거의 없는 것으로 나타난다. 자동차 부품제조의 경우 조직과 비조직 사업체간의 월평균 임금격차가 648,425원으로 나타나서 자동차 제조의 137,635원보다 노조조직 사업체와 비노조조직 사업체간의 임금격차는 자동차 부품제조에서 더 현저히 큰 것으로 나타났다. 초과급여의 경우 자동차 부품 제조가 624,180원

으로서 자동차 제조의 460,405원보다 큰 것으로 나타났다.

<표 III-19> 자동차 산업내(자동차 엔진 및 자동차 제조 산업(341)과 자동차 부품제조(343)-10분위별 임금

	341		343		341+343	
NTILES of WAGE	Mean	N	Mean	N	Mean	N
1분위	1,562,055	1,457	761,480	11,866	781,677	13,378
2분위	1,988,535	1,470	1,030,402	11,990	1,071,505	13,376
3분위	2,165,382	1,480	1,273,810	11,914	1,339,813	13,343
4분위	2,453,398	1,459	1,522,546	11,928	1,624,053	13,444
5분위	2,632,402	1,467	1,812,473	11,903	1,936,810	13,392
6분위	2,768,972	1,455	2,136,635	11,932	2,247,437	13,393
7분위	2,926,762	1,464	2,476,681	11,911	2,579,468	13,369
8분위	3,089,187	1,467	2,830,591	11,917	2,883,582	13,382
9분위	3,265,929	1,470	3,202,344	11,930	3,216,437	13,400
10분위	3,738,340	1,467	3,897,975	11,914	3,880,451	13,384
Total	2,659,361	14,656	2,094,475	119,205	2,156,323	133,861

<표 III-19>에서 임금총액의 10분위 분포를 살펴보면 자동차 제조의 경우 최하 1분위의 평균임금은 1,562,055원이고 최상 10분위의 평균임금은 3,738,340원인 것으로 나타나서 양자 간의 격차는 2,176,285원인 것으로 나타났다. 반면 자동차 부품 제조의 경우 최하 1분위가 761,480원이고 최상10분위의 3,897,975원인 것으로 나타나서 격차는 3,136,495원인 것으로 나타났다. 이는 자동차 부품제조 업종내의 임금격차가 상대적으로 더 큼을 알 수 있다. 이러한 결과는 임금격차 문제가 자동차 제조를 중심으로 하는 금속연맹보다는 자동차 부품 제조를 중심으로 하는 금속노조에서 더 심각한 문제임을 알 수 있으며 이는 금속노조의 산별교섭의 불안요인으로 작용할 수 있다.

<표 III-20> 금속산업내 업종별-근로시간

산업중분류(전직장)	노조유무	실근로일수 (a)	휴일근로일수 (b)	근로일수 (c=a+b)	실근로시간 (d)	초과근로시간 (e)	근로시간 (f=d+e)
비금속광물 제품 제조업 (26)	조직	23.3	2.4	25.7	180.3	58.8	239.2
	비조직	24.0	1.1	25.1	190.2	38.4	228.6
	Total	23.7	1.6	25.3	186.2	46.6	232.9
제1차 금속산업 (27)	조직	23.3	3.0	26.3	177.0	61.9	238.9
	비조직	23.7	0.7	24.4	184.4	42.8	227.2
	Total	23.5	2.2	25.6	179.6	55.2	234.8
조립금속제품 제조업 (28)	조직	22.0	2.6	24.5	173.8	65.7	239.5
	비조직	23.9	0.5	24.4	185.3	33.2	218.5
	Total	23.6	0.8	24.4	183.6	37.8	221.4
기타 기계 및 장비 제조업 (29)	조직	22.0	1.8	23.8	171.8	43.2	215.0
	비조직	23.3	0.8	24.0	181.7	39.1	220.8
	Total	23.0	1.0	24.0	179.4	40.1	219.5
컴퓨터 및 사무용 기기 제조업 (30)	조직	20.9	1.6	22.5	155.6	38.6	194.2
	비조직	22.8	1.4	24.2	176.9	39.6	216.5
	Total	22.4	1.4	23.9	172.7	39.4	212.1
기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업 (31)	조직	22.4	1.8	24.2	172.6	54.3	226.9
	비조직	22.9	0.6	23.5	177.8	28.5	206.3
	Total	22.8	0.9	23.6	176.5	35.1	211.6
전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 (32)	조직	22.9	1.6	24.5	178.8	45.2	224.1
	비조직	22.8	1.1	23.8	172.0	42.2	214.1
	Total	22.8	1.2	24.0	173.5	42.9	216.4
의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업 (33)	조직	22.4	0.7	23.2	185.1	28.9	214.0
	비조직	22.9	0.9	23.8	178.4	20.4	198.8
	Total	22.8	0.9	23.7	179.2	21.4	200.6
자동차 및 트레일러 제조업 (34)	조직	21.1	2.2	23.3	162.5	59.6	222.1
	비조직	23.0	1.0	24.0	177.2	53.0	230.2
	Total	21.8	1.8	23.5	167.7	57.3	224.9
기타 운송장비 제조업 (35)	조직	20.9	1.8	22.7	163.9	47.0	210.9
	비조직	22.8	1.4	24.2	173.1	48.0	221.2
	Total	21.6	1.7	23.2	167.2	47.4	214.6
Total	조직	22.0	2.1	24.2	170.6	54.3	224.9
	비조직	23.2	0.8	24.1	179.3	38.7	218.0
	Total	22.8	1.3	24.1	176.2	44.2	220.4

<표 Ⅲ-20>은 금속산업내의 10개 업종의 근로시간의 차이를 나타낸다. 이에 의하면 노조 조직 사업장 기준으로 주당 근로시간이 194.2시간(컴퓨터 및 사무용 기기 제조업)에서 239.5시간(조립금속제품제조업)까지 다양하게 분포함을 알 수 있다. 초과근로의 경우도 28.9시간(의료, 정밀 광학기기 및 시계 제조업)에서 65.7시간(조립금속제품제조업)까지 다양하게 분포한다.

<표 Ⅲ-21>은 업종별 10분위별 임금분포를 나타낸다. 이에 의하면 최하 1분위와 최상 10분위간의 격차가 자동차 트레일러 제조업(34)의 경우가 3,098,774원로서 가장 큰 것으로 나타났으며 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업(30)의 경우 1,957,102원으로서 가장 작은 것으로 나타나고 있다. 금속노조의 핵심업종인 자동차 트레일러 제조업의 심화된 임금격차는 대산별로의 이행에 애로로 작용할 수 있을뿐더러 현재의 금속노조 관련 노사관계의 불안정성을 유발할 수 있다.

<표 Ⅲ-21> 금속산업내 업종별-10분위 임금

	26		27		28		29		30	
NTILES of WAGE	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
1분위	780,342	4,695	1,027,117	7,899	719,703	10,861	735,725	15,491	577,045	1,906
2분위	1,041,697	4,727	1,443,263	7,867	945,905	10,798	984,526	15,457	807,954	1,910
3분위	1,210,307	4,694	1,671,788	7,938	1,075,057	10,731	1,209,447	15,340	927,507	1,944
4분위	1,368,887	4,693	1,854,909	7,889	1,217,624	10,962	1,402,703	15,577	1,015,274	1,915
5분위	1,552,254	4,774	2,013,082	7,881	1,359,999	10,810	1,571,749	15,369	1,096,873	1,915
6분위	1,772,807	4,656	2,175,096	7,941	1,497,881	10,797	1,755,385	15,551	1,188,640	1,916
7분위	2,029,103	4,713	2,360,536	7,850	1,674,687	10,904	1,949,543	15,444	1,304,171	1,920
8분위	2,336,238	4,684	2,550,441	7,904	1,862,574	10,760	2,171,765	15,457	1,480,701	1,919
9분위	2,775,737	4,729	2,782,024	7,897	2,146,316	10,886	2,510,209	15,456	1,785,819	1,919
10분위	3,818,647	4,705	3,225,774	7,893	2,889,576	10,791	3,370,574	15,458	2,534,147	1,917
Total	1,868,645	47,070	2,110,317	78,959	1,538,662	108,300	1,766,169	154,600	1,272,026	19,181
	31		32		33		34		35	
NTILES of WAGE	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
1분위	658,419	7,621	669,074	16,459	597,246	2,377	781,677	13,378	1,061,484	5,504
2분위	828,744	7,596	853,519	16,530	769,399	2,445	1,071,505	13,376	1,579,579	5,506
3분위	945,392	7,591	994,351	16,400	851,723	2,350	1,339,813	13,343	1,902,775	5,502
4분위	1,102,078	7,594	1,157,153	16,498	953,862	2,406	1,624,053	13,444	2,184,008	5,510
5분위	1,266,529	7,601	1,327,177	16,456	1,067,424	2,398	1,936,810	13,392	2,461,749	5,503
6분위	1,448,234	7,631	1,506,166	16,468	1,185,126	2,364	2,247,437	13,393	2,704,149	5,500
7분위	1,661,873	7,595	1,732,145	16,457	1,324,239	2,424	2,579,468	13,369	2,941,281	5,505
8분위	1,917,208	7,594	2,019,292	16,480	1,548,703	2,384	2,883,582	13,382	3,182,224	5,508
9분위	2,248,361	7,593	2,456,167	16,486	1,907,246	2,400	3,216,437	13,400	3,443,157	5,502
10분위	3,018,043	7,597	3,582,515	16,461	2,827,434	2,388	3,880,451	13,384	3,995,494	5,507
Total	1,509,190	76,013	1,629,743	164,695	1,303,061	23,936	2,156,323	133,861	2,545,629	55,047

3. 금속산업 소속 기업들의 재무상태와 노사관계의 변화

본 연구에서는 사용된 자료는 다음과 같이 구축된다. 먼저 1997년에서 2002년까지 노동부에서 작성한 『전국노동조합현황』 자료를 이용하여 민주노총의 금속노조에 가입한 사업

장을 추출해 낸다. 이들 기업의 노사분규 여부는 노동부에서 매년 출간하는 『노사분규백서』의 자료를 이용한다. 『전국노동조합현황』 자료와 『노사분규백서』 자료를 통하여 해당 기업의 종업원 수, 노조조직율, 파업발생 여부가 식별된다. 반면『매일경제 회사연감』 자료는 전술된 『전국노동조합현황』 자료와 『노사분규백서』 자료가 담고 있지 않는 기업의 시계열 재무정보를 제공한다.『매일경제 회사연감』 자료와『노사분규 백서』,『전국 노동조합 조직 현황』자료를 기업 명과 지역소재지의 합치 여부를 기준으로 동일사업장 여부를 판단한 후, 재무정보와 노사관계 정보가 결합된 시계열 DB를 구축한다. 기업의 재무정보로서 이자보상배율, 당기순이익/자본, 당기순이익/자산, 매출액/자산, 매출액/종업원 수, 단기순이익/종업원 수, 부가가치, 부가가치/종업원 수, 영업현금흐름/부채, 부가가치/자본/유동자산/유동부채, 수익률, 인건비/부가가치, 자본총계, 자산총계, 원재료비, 광보비, 매출액에 관한 정보를 추출해 내었다. <표 Ⅲ-22>는 본 절에서 사용된 변수들에 관해 정의하며 <표 Ⅲ-23>, <표 Ⅲ-24> 및 <표 Ⅲ-25>은 사용된 표본 풀 가운데 년도별, 업종별, 분규유무별 표본의 크기를 나타낸다.

<표 Ⅲ-22> 변수의 정의

변수	정의
ICR	이자보상배율
ROA (return on asset)	당기순이익 / 자본
ROI (return on investment)	당기순이익 / 자산
TURN (asset turnover)	매출액 / 자산
SPE (sales per employee)	매출액 / 종업원수
IPE (net income per employee)	당기순이익 / 종업원수
VAD (value added)	부가가치
VPE (value added per employee)	부가가치 / 종업원수
SFDE	영업현금흐름 / 부채
KEFF (총자본투자효율)	부가가치 / 자본
PABL (유동비율)	유동자산 / 유동부채
PCM (profit rate)	수익률
LID (노동소득분배율)	인건비 / 부가가치
CAPITAL	자본총계
ASSET	자산총계
MATERIAL COST	원재료비
ADVERTISING COST	광고비
SALES	매출액
WORKER	종업원수
RATE	노조 조직률
STRIKE	파업발생 가변수

<표 III-23> 금속노조 가입 기업의 년도별 표본 수

년도	1997	1998	1999	2000	2001	2002
표본수	76	77	75	88	85	70

<표 III-24> 금속노조 가입 기업의 산업별 표본 수

산업 별	업체수(471)	산업 별	업체수(471)
가정용전기기기	3	시계 및 시계부품	6
구조금속,탱크및증기	6	악기	11
그외기타제품	2	엔진,터빈	6
그외기타특수목적기계	6	엔진,터빈-차량용제외	3
금속단조, 분말야금	6	여과증류및가스발생기	6
금속파스너	3	의약제제품	6
금속파스너,스프링	3	자동차부품	191
기계조립플라스틱제품	5	자동차수리업	6
기타기계,장비도매	6	자동차차체, 트레일러	6
기타조립금속	10	재생용가공원료	3
기타철강산업	12	전기공급 및 제어장치	6
기타플라스틱제품	3	전자응용금속가공기계	17
농업용기계	6	제철,제강및합금철	6
도료,잉크및유사제품	3	주거용건물건설	6
모터사이클	6	철강압연	7
반도체 및 직접회로	15	철강압연,압출,연신	15
방송수신기,영상,음향	12	측정, 기타 정밀기기	9
비철금속압연	3	컴퓨터 및 주변기기	3
비철금속주조	6	탭, 밸브	6
사진기, 기타광학기기	3	펌프및 압축기	10
석제품	5	폐기물수집운반	3
선박건조	6	화학섬유	5
섬유의복가죽	4		

<표 III-25> 금속노조 가입 기업의 분규유무별 표본 수

년 도	1997	1998	1999	2000	2001	2002
표본수	76	77	75	88	85	70
무분규사업장	73	60	61	66	62	41
분규사업장	3	17	14	22	23	29

기업 패널 분석을 위해서는 해당 년도의 기업정보가 유실된 경우가 많아 금속노조 가입 사업장의 사업체 패널자료를 이용한 분석을 할 수 없었으며, 다만 획득한 자료를 횡단면플링하여 실증분석 한다.

<표 Ⅲ-26>은 변수들 간의 상관성을 파악하게 하는 Pearson Correlation Matrix를 나타낸다. 전반적으로 기업성과 변수들 간의 (+)의 유의적인 상관성을 보이고 있다. 노조조직

율과 기업재무상태간의 상관성을 살펴보면 먼저 노조조직율(RATE)과 당기순이익/자본간(ROA)의 상관계수가 5%내에서 유의한 -0.15의 부의 상관성을 나타내었다. 또한 노조조직율과 당기순이익/종업원 수(IPE) 간의 상관계수도 5%내에서 유의한 -0.15를 나타내었다. 노조조직율과 부가가치(VAD)와 부가가치/종업원 수(VPE)간의 상관계수도 1%내에서 유의한 -0.19와 -0.18을 나타내었다. 노조조직율과 자본 간의 상관계수도 5%내에서 유의한 -0.15로 나타났다. 이는 두가지 해석이 가능하다. 전반적으로 기업의 재무상태가 양호한 사업장일수록 노조 조직율이 낮다고 해석될 수도 있고 노조조직율이 높을수록 기업의 재무상태가 낮은 것으로 해석될 수도 있다.

노사분규 여부와 기업성과에 관한 상관성을 살펴보면 파업발생더미변수(Strike)와 당기순이익/자본간(ROA)의 상관성이 5%내에서 유의한 -0.09인 것으로 나타났으며, 파업발생더미변수(Strike)와 매출액/자산(TURN)의 상관성도 5%내에서 유의한 -0.10인 것으로 나타났다. 이에 대한 해석도 당기순이익/자본(ROA) 혹은 매출액/자산(TURN)이 높을수록 파업발생 가능성이 높다고 해석될 수도 있으며, 반대로 파업이 발생할 경우 당기순이익/자본(ROA) 혹은 매출액/자산(TURN)이 감소한다고 해석될 수도 있다. 파업발생더미변수(Strike)와 기업규모와 연관된 변수들 간의 상관성은 대체로 유의적인 (+)의 상관관계를 나타낸다. 먼저 파업발생더미와 자본(Capital, 0.09, p-value 10%), 자산(Asset, 0.12, p-value 5%), 원재료(Material Cost, 0.20, p-value 5%), 매출(Sales, 0.16, p-value 1%)의 변수들 간의 상관계수는 유의적인 (+)의 관계를 나타내었다. 이는 대형사업장에서 파업발생 가능성이 비교적 높음을 시사한다. 파업발생더미(Strike)와 노동소득분배율(LID)간의 상관계수는 0.09로서 10%내에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 노동소득분배율이 높은 사업장에서 파업발생 가능성이 크거나 파업이 노동소득분배율을 증가시킬 가능성을 시사한다.

<표 Ⅲ-27>은 1997-2002년 기간동안에 분규가 발생한 금속노조 산하 기업과 그렇지 않은 기업간의 특성 차이를 파악하게 한다. 이자보상배율(ICR)과 당기순이익/자산(ROI)의 경우 오히려 분규사업장에서 변수치가 높은 것으로 나타났으며 당기순이익/자본(ROA)과 수익율(PCM)의 경우에는 무분규사업장에서 큰 것으로 나타났다. 그러나 종업원 1인당 생산성 지표인 당기순이익/종업원 수(IPE), 부가가치/종업원 수(VPE)의 경우에는 분규발생 사업장에서 낮은 것으로 나타났다. 즉 분규사업장의 경우 당기순이익/종업원 수가 -7.12로 나타난 반면 무분규사업장의 경우 당기순이익/종업원 수(IPE)가 1.13으로 나타났다. 또한 부가가치/종업원 수(VPE)의 경우 분규사업장에서 16.01, 무분규사업장에서 18.62인 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-27>의 노동소득분배율의 경우 분규기업이 0.60으로 무분규기업의 0.38보다 큰 것으로 나타났다. 또한 분규가 발생한 기업이 분규가 발생하지 않은 기업에 비하여 자본(Capital), 자산(Asset), 매출(Sales) 및 종업원 수(Worker)에서 더 큰 것으로 나타나서 금속산업의 대형사업장에서 분규발생 가능성이 큼을 시사한다. 노조조직율은 분규사업장에서 다소 높은 것으로 나타났다.

<표 III-26> Pearson Correlation Matrix

	ICR	ROA	ROI	TURN	SPE	IPE	VAD	VPE	SFDE	KEFF	PABL	PCM	LID	Capital	Asset	Material
ICR	1.00	0.13**	0.01	0.08	-0.03	0.07	-0.00	0.05	0.17***	0.01	0.14***	0.09	-0.02	-0.02	-0.04	-0.08
ROA		1.00	0.08*	0.23***	0.05	0.83***	0.38***	0.55***	0.33***	0.06	0.17***	0.14*	-0.01	0.08*	-0.08*	-0.17*
ROI			1.00	0.03	-0.02	0.09*	0.00	0.05	0.04	0.84***	0.01	0.06	0.02	0.01	-0.01	-0.04
TURN				1.00	0.34***	0.18***	-0.04	0.04	0.21***	0.07	-0.04	0.04	-0.01	-0.18***	-0.20***	-0.10
SPE					1.00	0.01	0.12**	0.25***	0.06	-0.07	-0.03	-0.06	-0.09*	0.24***	0.28***	0.43**
IPE						1.00	0.44***	0.65***	0.30***	0.08	0.10**	0.08	0.03	0.10**	-0.13**	-0.29**
VAD							1.00	0.68***	0.06	-0.02	-0.00	0.07	-0.01	0.62***	0.46***	0.34**
VPE								1.00	0.17***	0.04	-0.01	-0.07	-0.01	0.22***	0.07	-0.01
SFDE									1.00	0.06	0.33***	0.13	-0.04	0.00	-0.07	-0.09
KEFF										1.00	-0.02	0.07	0.04	-0.00	-0.01	-0.03
PABL											1.00	0.11	-0.06	0.09*	0.01	-0.08
PCM												1.00	0.11	0.16*	0.08	-0.13
LID													1.00	-0.01	-0.05	-0.06
Capital														1.00	0.90***	0.69**
Asset															1.00	0.90**
Material																1.00
Advert																
Sales																
RATE																
Strike																

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

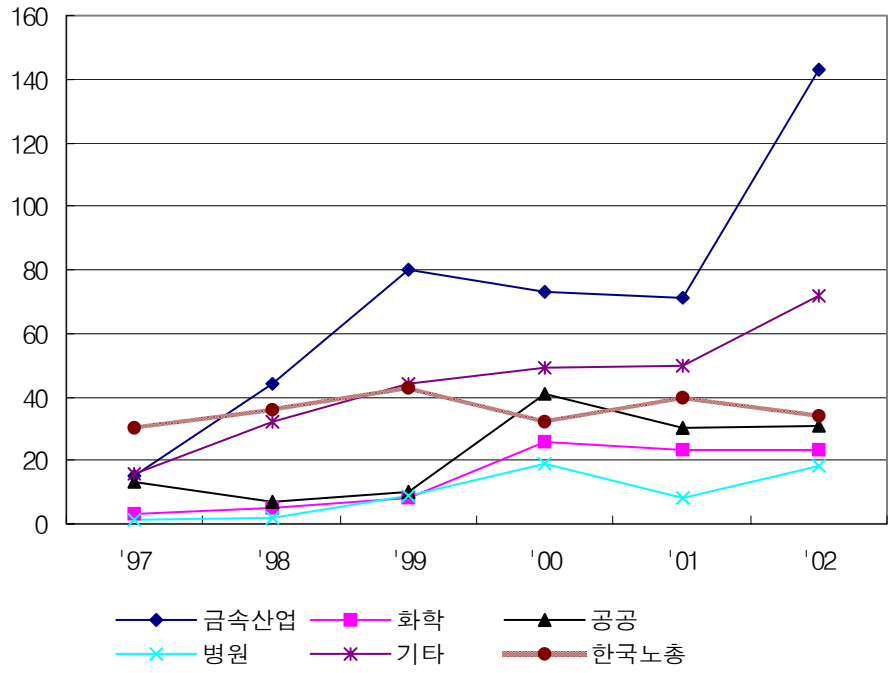
<표 III-27> 금속노조 산하 기업성과와 노사관계 특성치

Variable	Entire Period			Year 2002	Year 2001	Year 2000	Year 1999	Year 1998	Year 1997
	Total	Strike	No Strike						
ICR	33.99 (311.75)	36.41 (284.35)	33.23 (320.35)	19.43 (85.73)	42.48 (331.64)	5.55 (24.39)	115.87 (669.34)	20.91 (159.46)	2.97 (12.91)
ROA	0.01 (0.13)	-0.01 (0.14)	0.02 (0.12)	0.02 (0.17)	0.02 (0.17)	0.02 (0.09)	0.03 (0.09)	-0.03 (0.13)	0.00 (0.08)
ROI	-0.32 (6.82)	0.08 1.65)	-0.44 (7.73)	0.05 (1.07)	0.10 (0.48)	0.12 (1.76)	-1.88 (16.56)	-0.38 (2.70)	-0.05 (2.04)
TURN	1.28 (0.73)	1.17 (0.53)	1.32 (0.78)	1.42 (0.74)	1.37 (0.87)	1.31 (0.70)	1.28 (0.69)	1.10 (0.69)	1.21 (0.66)
SPE	247.12 (168.00)	263.67 (159.10)	242.16 (170.47)	296.44 (187.15)	287.83 (186.50)	290.20 (191.06)	228.11 (151.86)	175.01 (105.99)	196.44 (119.47)
IPE	-0.77 (35.09)	-7.12 (50.79)	1.13 (28.58)	4.59 (39.49)	1.76 (38.40)	-1.73 (47.32)	3.49 (21.29)	-9.36 (31.45)	-2.99 (20.83)
VAD	8,769 (45,918)	9,050 (66,491)	8,681 (37,426)	7,338 (71,822)	5,004 (59,754)	10,524 (34,857)	9,693 (41,064)	10,441 (31,645)	9,627 (20,554)
VPE	18.00 (36.61)	16.01 (37.14)	18.62 (36.49)	21.52 (42.83)	14.76 (60.37)	22.73 (28.27)	20.48 (22.46)	12.29 (26.98)	16.28 (20.74)
SFDE	0.14 (0.24)	0.15 (0.23)	0.14 (0.24)	0.18 (0.22)	0.18 (0.34)	0.12 (0.19)	0.15 (0.20)	0.12 (0.24)	0.07 (0.16)
KEFF	0.24 (1.97)	0.29 (1.59)	0.22 (2.08)	0.25 (1.92)	0.30 (0.52)	0.24 (1.42)	-0.11 (3.72)	0.26 (1.30)	0.46 (1.60)
PABL	1.25 (0.91)	1.25 (0.83)	1.25 (0.94)	1.37 (1.13)	1.35 (0.99)	1.25 (0.85)	1.22 (0.77)	1.21 (1.03)	1.07 (0.62)
PCM	0.52 (0.18)	0.49 (0.16)	0.53 (0.19)	0.56 (0.15)	0.55 (0.20)	0.51 (0.20)	0.50 (0.15)	0.50 (0.17)	0.51 (0.18)
LID	0.44 (1.06)	0.60 (1.02)	0.38 1.07)	0.62 (1.22)	0.53 (0.97)	0.42 (0.68)	0.23 (0.42)	0.54 (1.24)	0.30 (1.50)
Capital	37,174 (117,611)	57,034 (137,737)	31,265 (110,448)	46,311 (137,998)	38,638 (130,003)	37,636 (117,717)	40,905 (137,924)	35,527 (105,927)	24,570 (61,333)
Asset	133,490 (350,208)	212,653 (388,295)	109,937 (335,028)	141,012 (353,368)	137,009 (344,294)	144,717 (381,233)	136,877 (419,826)	124,505 (316,557)	115,384 (276,136)
Material	66,952 (123,153)	108,907 (137,721)	52,558 (114,785)	70,458 (136,644)	73,321 (141,803)	92,105 (157,487)	43,813 (48,070)	55,515 (105,702)	59,538 (106,037)
Advert	536.63 (2,371)	632.14 (1,107)	503.70 (2,672)	971.14 (4,194)	711.45 (3,087)	611.46 (2,085)	359.50 (928.35)	226.09 (513.15)	287.59 (645.20)
Sales	119,576 (238,012)	189,884 (279,792)	98,541 (220,114)	145,840 (270,235)	136,739 (264,167)	135,838 (272,123)	106,242 (234,354)	92,003 (190.272)	97,802 (171,873)
Worker	422.20 (694.87)	661.91 (814.73)	350.88 (639.11)	425.96 (648.56)	404.13 (602.27)	392.61 (594.99)	431.08 (774.21)	442.08 (778.71)	444.30 (783.37)
RATE	0.60 (0.26)	0.62 (0.27)	0.59 (0.26)	0.60 (0.23)	0.62 (0.24)	0.60 (0.32)	0.59 (0.25)	0.60 (0.26)	0.60 (0.26)
Strike	0.23 (0.42)	1.00 (0.00)	0.00 (0.00)	0.41 (0.50)	0.27 (0.45)	0.25 (0.44)	0.19 (0.39)	0.22 (0.42)	0.04 (0.20)

주 : CAPITAL, ASSET, MATERIAL, ADVERT 및 SALES는 백만 단위 한국 원화.

1997년부터 2002년까지의 시계열상의 변화를 살펴보면 당기순이익/자산(ROA) 및 수익률(PCM)의 경우 외환위기를 경험한 1997-1998 이후 점차로 회복되어가는 양상을 띠고 있으며 매출(Sales) 및 자본(Capital)의 경우도 1997년 이래로 꾸준히 증가하는 것으로 나타난다. 노동의 생산성의 반영하는 변수들의 시계열상의 변화를 살펴보면 당기순이익/종업원수(IPE)와 부가가치/종업원 수(VPE)의 경우 외환위기 이후 점차 개선되는 것으로 나타나고 있다.

[그림 III-1] 민주노총 산하 부문별 파업발생건수



출처 : 노동부 노사분규백서(2003)

파업변수의 경우 1997년의 4%의 금속노조 산하 기업의 파업을 하였으나 2002년에는 41%의 기업이 파업이 참가하여 금속노조의 응집력이 점차 강화되고 파업 가능성이 점차 확대되어 감을 알 수 있다. 이와 관측은 민주노총 산하 부문별 파업발생건수에서 비중의 시계열상의 변화를 나타내는 [그림 Ⅲ-1]의 분석결과에 일치한다. 노사관계의 중요한 지표인 노동소득분배율의 경우 1997년의 0.30에서 2002년의 0.62로 꾸준히 비율이 증가해 옴을 알 수 있다.

Ⅳ. 2004년 금속 산별교섭의 전개과정과 평가

1. 교섭의 준비

여느 노조, 여느 해와 마찬가지로 금속노조에서도 2003년 가을부터 2004년 교섭을 준비해 나갔다. 조합원들에 대한 설문조사와 각급 조직단위의 토론들을 진행한 결과, 2003년에 근로조건 저하 없는 주5일제라는 큰 성과물을 획득했고 산별교섭의 틀을 만드는 데 주력해야 하기 때문에 교섭 요구 수준을 낮추자는 분위기가 형성되었다(금속노조 간부와의 인터뷰). 이에 따라 중앙교섭의 요구안은 3개로 집약되었는데, 그것은 손배·가압류 금지, 금속산업 최저임금 보장, 구조조정시 노사합의 및 산업공동화 대책 마련 등이었다(<표 Ⅳ-1> 및 <부록 1> 참조).

<표 Ⅳ-1> 금속노조의 2004년 주요 요구내용

◆ **금속노조의 중앙교섭 3대 요구내용**

① 노동 3권 보장을 위한 손배·가압류 금지

② 금속산업 최저임금 보장과 영세사업장 정부지원 대책 노사 공동요구

③ 금속산업 구조조정시 노사합의 및 산업공동화 대책 마련

◆ **지부교섭 요구**

① 추가 전임 인정과 처우보장 ② 사업장 단협 체계 정비

③ 임금인상 : 기본급 정액 125,445원 ④ 그 외 지부별 요구

지부와 지회 차원의 교섭요구안도 작성하였는데, 지부공동요구로는 조합 추가 전임자 인정과 처우 보장, 사업장 단협 장·절 체계와 유효기간 통일, 기본급 정액 125,445원 임금인상 등을 확정하였으며, 또한 사업장 단협 통일기준안은 비정규직 노동과 차별 철폐, 노동자 건강권 쟁취와 노동강도 완화로 정하였다. 2004년 2월 13일 제10차 대의원대회에서 '중앙교섭 3대 요구' 등 2004년 교섭 요구안을 확정하고 3월 17일 금속노조 2004년 요구안을 각 사업장에 일제히 발송함으로써 교섭 준비를 완료하였다. 금속노조 산하에서 2004년 임

단투에 돌입하는 곳은 159개 사업장이었는데, 이중 기본협약과 중앙교섭에 합의한 곳이 107개, 미합의된 사업장이 52개였다(금속노조 자료).

금속 노동조합이 이렇게 일정대로 단체교섭 준비를 해온 데 비하여 금속노조 관련 사용자들은 임단협이나 산별교섭 자체에 대한 뚜렷한 전략이나 방침을 수립하지 못하고 3월을 맞이하였다. 그것의 한 요인은 2003년에 중앙교섭 혹은 지부교섭의 대표로 나선 사용자들이 노조측으로부터, 혹은 동료 사용자들로부터 교섭의 과정과 결과를 둘러싸고 숱한 공격의 대상이 되는 것을 보아왔기 때문이었다[22]. 중앙교섭 대표는 말할 것도 없고 지부대표로 아무도 선뜻 나서려 하지 않아서 지부대표를 추첨으로 뽑는 상황도 비일비재하였다. 물론 이러한 상황은 산별교섭 자체에 대한 거부감이 밑바탕에 깔려있기 때문이기도 하였다. 그렇다고 힘센 산별노조와 대각선교섭을 진행하는 것은 버거운 일이었고 이미 그 힘의 열세와 혼란상을 지난 수년간 경험했기 때문에 무언가 대책이 마련되어야 한다는 필요성이 제기되었다. 사용자들 사이의 이러한 공감대에도 불구하고 '내가 대표를 맡을 수는 없다'는 분위기가 팽배하였다. 이러한 사용자들의 소극성, 혹은 준비의 결여는 이미 산별교섭으로의 진전을 위해 2003년에 노사간에 합의한 '전국노사실무위원회'가 파행적으로 운영된 데서 이미 예고된 바였다(<표 Ⅳ-2> 참조).

<표 Ⅳ-2> 전국노사실무위원회 개최 현황

일자	개최 현황
'03. 12. 18	제8차 전국노사실무위, 사측 정족수 미달로 회의 무산
'04. 1. 29	제8차 전국노사실무위, 사측 정족수 미달로 회의 무산
'04. 2. 20	제8차 전국노사실무위, 노조, 2004년 교섭방안 제시와 사측 답변 요구, 사측, 3자위임 뜻 피력. 노조 수용불가 입장표명
'04. 3. 11	제9차 전국노사실무위, 노조의 2004년 교섭방안에 대해 사측 뚜렷한 답변하지 않음.
'04. 3. 18	제10차 전국노사실무위, 사측 3자 위임 공식입장 밝혀, 노조 강력대응 천명

금속산업노조 관계 사용자들은 이러한 상황에서 제3자에 대한 교섭 위임을 고려하게 되고, 경총 등과의 타진을 거친 후 결국 공인노무사인 심종두씨를 교섭 대표로 선임할 것을 추진하였다. 금속노조는 교섭 당사자가 아닌 제3자에 대한 위임은 노사자율교섭의 원칙을

22) 2003년 중앙교섭의 대표를 맡았던 임원이 속한 발레오만도가 노조의 집중적인 공격 대상이 되었다는 인식은 광범하게 확산되어 있으나, 금속노조는 이를 강하게 부인한다. 그것은 임단협 체결 기간의 불일치로 인하여 불가피하게 발생한 분규였다고 주장한다. 사용자들 내부에서의 평가도 엇갈리는데, 그것은 같은 자동차부품 업종에 속한 사용자들이 주5일제 수용의 불가피성을 강조하는 반면, 기계업종 등에서는 중앙교섭 대표의 전략 실수로 엄청난 손해를 입었다는 불만을 갖고 있는 것으로 보인다.

어기고, 사용자단체를 구성하여 교섭에 임하기로 한 약속에도 위배되기 때문에 수용할 수 없다고 주장하였다.

약속된 첫 번째 교섭일자인 3월 25일에 사용자측은 제3자에 위임하는 대신에 사용자협의회를 구성하여 교섭에 임하겠다는 방침을 노조에 전달하였다. 그러나 노조는 교섭 및 체결에 대한 대표권, 중도이탈 방지, 합의사항 이행 보장, 합의사항의 적용사업장 등에 대하여 확약서를 제출할 것을 요구하였다. 10여일간의 공방 끝에 노조의 요구를 일정하게 반영한 확약서를 4월 8일 사용자들이 제출함으로써 교섭이 개시될 수 있었다.

<표 Ⅳ-3> 금속산업사용자협의회가 중앙교섭에 임하면서 제출한 확약서

확 약 서

1. 금속노조관계사용자는 금속노조와의 중앙교섭을 원만히 진행하기 위하여 '금속산업사용자협의회(이하 '협의회'라 함)'를 구성하여 임한다.

2. 본 협의회의 대표는 금속노조와의 중앙교섭시 교섭권과 체결권을 가진다. 본 협의회 대표는 심종두(창조노무컨설팅 대표)가 담당한다.

3. 본 협의회는 중앙교섭 타결 시까지 금속노조 산하 사업장과 함께 성실하게 교섭에 임하며, 금속노조와의 합의사항을 성실히 이행한다.

4. 본 협의회는 사용자단체로서 발전적 방향으로 진행되도록 적극 노력한다.

2004. 4. 8.

금속산업사용자협의회

(이하 사측 지역대표자들의 연서명)

중앙교섭이 시작됨과 동시에 지부와 지회 교섭도 개시되었는데, 사업장 단협의 경우 사업장에 따라 다른 조항이 많을 수 있어 4월 19일 주간부터 금속노조 지부 관장 하에 지회 보충교섭이 시작되었으며, 5월 4일 주간부터는 지부집단교섭에 돌입함으로써 지부공동요구와 임금인상요구를 다루어나가게 되었다. 그렇지만 금속노조는 2003년 이전까지 일부에서 불거진 혼선을 방지하고 중앙교섭에 힘을 집중하기 위하여 "중앙교섭 타결 없이, 지부집단교섭 타결 없다"는 방침을 분명히 하였다. 따라서 산별 중앙의 일사불란한 지도와 지침에 따라 지부와 지회의 교섭이 진행되는 질서가 2004년에는 교섭 타결까지 유지될 수 있었다.

2. 교섭의 진행

4월 8일 제4차 교섭(사용자 기준 2차 교섭[23])에서야 상호 주체를 명확히 하였으나, 이번에는 교섭 원칙과 방식 등을 둘러싸고 지리한 공방이 반복되었다. 결국 교섭위원의 자격 및 직급, 교섭 회수, 교섭 장소 등에 대한 논란 끝에 9개항의 교섭원칙에 대한 합의를 도출할 수 있었다. 그렇지만 사측은 지부교섭을 없애고 중앙과 지회의 2층 교섭을 주장한 반면 노측은 지부 집단교섭은 유지되어야 한다는 입장을 견지하였고, 결국 이를 미합의사항으로 남겨두기로 하였다. 그렇지만 미합의인 채로 교섭원칙 합의서에 명기할 것을 주장하는 사측과 합의가 안 되었으므로 합의서에 넣을 필요가 없다는 노측의 의견이 대립되어 결국 교섭이 종료될 때까지 교섭원칙에 대한 합의서는 서명되지 못하였다.

이렇게 교섭주체, 교섭방식 등 주변적인 안건으로 교섭이 공전하게 되는 와중에서 4월 22일(6차 교섭) 노조는 더 이상 논의를 지체해서는 안 된다고 판단하고 중앙교섭 3대 요구안을 읽고 설명하였다. 그런데 한 주가 지난 4월 29일(7차 교섭)에 이번에는 사용자측이 독자적인 요구안을 제출하게 되었다. 이 때부터 중노위 조정을 거쳐 6월 28일 16차 교섭에 이르기까지 두 달 동안 노사 양측은 사측이 독자적인 요구안을 제출할 수 있는가의 여부를 둘러싸고 공방과 갈등을 반복하였다. 노측은 '이미 전국노사실무위원회에서 수차례 산별교섭 방안에 대해 논의해 왔음에도 사측은 한번도 주장한 적이 없고 중앙교섭이 7차까지 진행된 중간에 와서야 사측안을 받아야 한다고 하는 것은 그동안 사측이 추가요구를 할 수 없다고 주장해온 자기 근거를 부정하는 것이다'(정일부, 2004)는 입장이었다. 이에 대해 사측은 '금속산업사용자협의회는 2004년 중앙교섭에서 사용자협의회의 요구안과 금속노조의 요구안이 동시에 의제로 상정되어 논의되기를 희망하는 것이지, 금속노조의 요구안을 다루지 않겠다는 것이 아니다'는 입장이었다. 근본적으로 사용자측은 '단체교섭은 사용자와 노동조합간의 의견을 조율하는 절차임에도 불구하고 금속노조는 사용자가 노동조합의 요구를 수용하는 절차로 잘못 이해하고 있다'고 비판하였다(금속산업사용자협의회, 2004).

---

23) 1차 교섭의 결렬 이후 노조는 2차와 3차 교섭의 일자와 장소를 정하여 사용자측에 통보하였으나, 사측은 교섭주체는 물론 교섭원칙과 방식 등이 합의되지 않은 상태에서 노측이 일방적으로 시간과 장소를 결정하는 것은 부당하다고 하여 불참하였다. 이에 따라 사용자측은 4월 8일 교섭을 2차 교섭으로 명명하였다. 이 글에서는 단지 편의를 위하여 노측 기준으로 4월 8일 교섭을 4차 교섭으로 분류하기로 한다.

<표 Ⅳ-4> 2004년 금속산업 노사 중앙교섭 원칙중 합의사항(제9차 교섭)

1. 중앙교섭단 구성에 대해서는 금속산업사용자협의회가 2004년 4월 8일 노조에 제시한 '확약서'로 갈음한다. (금속산업 사용자협의회 확약서 참조)
2. 노사 모두 '단일한 교섭단'으로 구성한다. 단일한 교섭단이란 노조의 경우 '조합·지부 임원과 간사'로 하며 사측의 경우 '전체 사용자 대표와 지역별 교섭위원'으로 하고, 임원 이상의 자격으로 참석한다.
3. 교섭위원 수는 노사 각각 18명 이내로 구성하고, 2/3이상 참여시 교섭이 성립한다. (노조 18명, 사측 15명)
4. 교섭대표가 부득이한 사정으로 참석하지 못할 경우 교섭위원 중에서 위임장을 지참하고 대리 참석한다.
5. 교섭범위 : 중앙교섭은 기본협약에 합의한 사업장을 포함하여 '금속노조 2004년 임단협을 진행하는 전 사업장'을 범위로 추진한다.
6. 교섭장소 : 지부를 돌면서 교섭한다.
7. 교섭요일 : 매주 목요일을 정례 교섭일로 하고, 필요시 노사합의로 조정할 수 있다.
8. 교섭사회 진행 및 교섭비용 부담 : 번갈아 가면서 하며 주관측이 담당한다.
9. 교섭결과 : 회차별로 교대로 작성하되 교섭종료시 노사 간사가 확인·서명한다.

금속산업사용자협의회가 제출한 교섭 요구안은 <표 Ⅳ-5>와 같다. 1~4번 요구안은 2004년 금속노조의 중앙교섭 요구안에 대한 대항논리로 이루어져 있으며, 6번 요구안은 지부교섭 요구안에 대항한 것임을 알 수 있다. 다만 한 가지 예외는 5번으로서 2003년 근로조건 저하 없는 주5일제 도입이 법 개정 이전에 이루어진 것이므로 개정법의 취지에 맞도록 재개정해보고자 한 시도이다. 5번을 제외하면 노조 요구안과 대체로 조응하기 때문에 노사 양측은 실질적인 내용을 놓고 교섭을 진행할 수도 있었으나 사측이 요구안을 제출할 수 있는가의 권리 해석 문제를 둘러싸고 두 달을 보내게 되었다.

<표 Ⅳ-5> 금속산업사용자협의회의 2004년 중앙교섭 기본 요구안

1. 노사는 합리적 교섭의 정착과 협력적 노사관계 구축을 위하여 불법한 쟁의행위를 하지 않는다.
2. 금속노조는 사용자단체의 형태 및 내용 등에 대하여 관여하지 않는다.
3. 단체교섭의 대상은 근로조건과 관계된 사항으로서 사용자측이 처분할 수 있는 사항으로 한다.
4. 금속노조는 인수·합병·분할·매각·구조조정 등 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단 사항에 대해서는 사용자측에 권한이 있음을 확인한다.
5. 개정 근로기준법 부칙 제4조의 취지에 따라 근로시간단축 관련 근로기준법 개정 사항을 반영하여 단체협약을 개정한다.
6. 중앙교섭체제로의 전환 및 노동조합 및 노동관계조정법 부칙 제6조의 취지에 따라 노조전임자의 수를 적정하게 감축한다.

2004년 4월 29일
금속산업사용자협의회

이렇게 실질적인 내용 교섭을 해보지도 못한 상태에서 노동조합은 사측이 더 이상의 태도 변화가 없는 한 단체행동이 불가피하다고 판단하고[24], 6월 3일 중앙집행위원회를 쟁의대책위원회로 전환하기로 결정하였다. 이와 함께 금속노조는 6월 4일 중앙노동위원회에 중앙교섭과 지부·지회교섭 사항 일괄로 135개 사업장의 조정을 신청하였다. 6월 10일 1차 조정회의, 6월 14일 2차 조정회의를 거쳐 같은 날 중노위는 조정을 종료하였고, 각 지방노동위원회 역시 대체로 조정을 중지하거나 종료하였다.

중노위는 중앙교섭에 대하여 가) 금속산업 최저임금 보장에 대하여 노사는 최저임금위원회(가칭)를 구성하여 조속한 시일 내에 해결할 것, 나) 기타 미합의 사항에 대하여는 노사가 자율적으로 해결할 것을 주문하는 조정안을 제출하였다. 이에 대해 사용자측은 조정안을 수용하였으나, 노조는 구체적인 최저임금이 확정될 것이라는 보장이 없기 때문에 중노위 조정안을 거부하였고(금속노조 홈페이지), 이에 따라 조정은 불발로 그치게 되었다. 한편 중노위의 권고안은 대체로 노사 주장의 평균적 수준의 해법을 제시한 것으로 보인다(<부록 3> 참조). 한편 지부교섭에 대해서 각 지노위는 121개사는 조정중지, 13개사는 교섭미진 등으로 행정지도를 결정하기도 하였다.

24) 물론 금속노조가 이렇게 파업 절차를 밟게 된 것은 민주노총 차원에서 6월말로 맞춘 시기집중투쟁과도 관련되어 있다.

3. 분규와 교섭의 마무리

노동위원회의 조정이 이루어지던 6월 6일에서 14일 사이에 노조는 쟁의행위 찬반투표를 실시하였는데, 28,057명이 참가하여 83.5%의 찬성률로 파업을 결의하였다. 이제 금속노조는 합법파업을 위한 모든 절차를 밟은 셈이 되었다. 마침내 6월 16일 금속노조는 4시간의 총파업을 단행하였다. 그러나 그 다음날인 6월 17일 14차 교섭에서도 노사는 사측이 독자적인 요구안을 제출할 수 있는가의 여부로 공방을 벌였을 뿐이었다. 6월 23일 금속노조 2차 파업이 역시 4시간 동안 진행되었으나, 15차, 16차 교섭에서도 이견은 좁혀지지 않았다. 6월 29일 제3차 총파업이 예정된 상태에서 제16차 교섭이 개최된 6월 28일 마침내 금속사용자협의회는 노조안에 대한 대응안을 제시하였다. 6월 29일은 현대자동차 등 민주노총의 총파업이 예정되어 있었고, 금년에 완성차 부문의 파업은 짧게 끝날 것이라는 관측이 일반적이었기 때문에 자동차부품 사업장이 많은 금속 사용자협의회로서는 더 이상 교섭을 공전시킬 수 없었다.

6월 30일 17차 교섭에서는 축소교섭이 병행되는 등 교섭은 급속히 진전되었고 7월 1일에는 밤샘교섭까지 이루어지면서 의견이 거의 접근하였으나, 최저임금을 둘러싼 이견으로 잠정 합의를 도출하는 데는 실패하였다. 한편 금속 노사협상에 큰 영향을 미치는 외부 요인으로서 현대자동차의 2004년 임금교섭이 7월 1일 잠정합의에 도달하였다. 이는 특히 자동차부품 사용자들의 입장을 난처하게 하는 사태였다. 이러한 중요한 환경 변화 속에서 금속노조는 7월 2일(금요일) 대의원대회를 개최하였는데, 손배·가압류 문제 등에 대한 강경하고 원칙적인 입장이 다시 강조되었고 총파업의 수위를 높이기로 결정하였다. 이에 따라 7월 6일부터는 매일 6시간 총파업이 무기한 지속되는 제4차 총파업 투쟁이 예고되었다. 이를 고려하여 금속 노사는 7월 5일(월요일)과 6일 집중적인 교섭을 실시하였다. 결국 제4차 총파업 투쟁 일정의 첫째 날에 마침내 잠정합의에 도달하였다. 손배·가압류 문제와 구조조정시 노사합의 등의 안건은 조기에 합의에 이른 반면 산별 최저임금 액수와 외국인근로자 및 사내하청·비정규 근로자에 대한 적용 여부를 둘러싼 공방이 막판까지 쟁점이 되었다. 결국 산별 최저임금은 70만원을 넘겨서 타결이 되었고, 적용범위에서는 '원칙적으로 적용하기로 한다'로 문구를 조정함으로써 노조가 명분을, 사용자가 실리를 챙기는 것으로 마무리되었다(합의안은 <부록 6> 참조).

<표 Ⅳ-6> 금속노조 2004년 중앙교섭 관련 파업 현황

- 6.16부터 4차례, 6일간 4~6시간 부분파업
  ▲ 1차 - 6.15 (91개소 1만4천명)
  ▲ 2차 - 6.23 (83개소 1만3천명)
  ▲ 3차 - 6.29(89개소 1만3천명), 6.30(66개소 1만1천명), 7.1(61개소 1만1천명)
  ▲ 4차 - 7.6(57개소 1만4백명)

자료 : 노동부 집계 기준

노사분규는 '중앙교섭 타결 없이 지부교섭 타결 없다'는 금속노조 중앙의 방침에 따라 일부 불참 사업장을 예외로 하면 대체로 적극적인 조합원들의 참여 속에서 진행된 것으로 보인다. 중앙교섭 3대 요구안이 조합원들의 직접적 이해와 상관이 없는데도 파업동력이 유지된 것에 대하여 금속노조는 자체적으로 조합원들이 2003년 주5일제를 쟁취한 이후 산별조직과 중앙교섭에 대한 필요성을 인정했기 때문인 것으로 해석한다(금속노조 간부와의 인터뷰).

한편 중앙교섭이 잠정합의에 이르자 지부와 지회 역시 속속 타결을 보게 되었다. 7월 8일 경기지부를 시작으로 7월 20일 인천과 포항지부, 그리고 7월 22일 서울지부와 만도지부에 이르기까지 13개 지부가 모두 잠정합의를 도출하였고, 금년에 새로 조직된 광주전남지부와 전북지부(준)는 지부집단교섭을 진행하지 못하였다. 지부교섭에서는 주요 요구안이었던 전임자 추가 인정과 단협 체계 일원화를 위한 장절체계 정비와 유효기간 통일(2006년 3월)이 대부분 지부에서 관철되었으며, 그밖에 지부별로 근골격계 질환이나 비정규직 문제 등에 대한 합의가 덧붙여졌다. 또한 예를 들어 경남지부와 인천지부는 명예근로감독관의 활동에 대한 조항이 삽입되었으며[25], 경주지부와 인천지부는 사내하청 근로자에 대한 규정을 명기하였다. <부록 8>에서는 이 중 가장 전형적이라고 판단되는 경남지역의 합의안을 수록하였다. 임금교섭은 지부에서 공통적으로 최저 기준을 설정하고 최종 승인을 하는 역할을 담당하였지만, 대부분 지회 수준에서 노사간 타결을 도출하였고, 역시 8월 초 휴가 이전까지 많은 사업장에서 교섭이 마무리되었다.

이러한 중앙 - 지부 -지회에 걸친 임단협 교섭이 마무리되면서 금속노조는 중앙교섭 잠정합의안에 대한 조합원들의 인준을 받기 위한 절차에 착수하였다. 8월 17일부터 3일간 실시된 투표 결과 2004년 중앙교섭 참가사업장 재적조합원 21,396명 가운데 82.4%가 투표에

25) 명예근로감독관의 활동시간 보장은 금속노조 중앙차원에서 2004년 지부교섭에서 다루어주길 희망한 권고안이었다.

참가하여 86.7%라는 매우 높은 찬성률을 기록하였다.

잠정합의안이 통과되었으므로 노사 양측은 중앙교섭 합의안에 대한 조인식을 8월 26일에 개최하기로 하였다. 그러나 조인식에서 노사는 다시 중앙교섭 합의서의 형식과 기본협약 적용 사업장 명단에 사용자협의회에 대한 위임 철회를 요청한 세원테크와 세중엔지니어링을 포함한 것인가[26] 여부를 두고 갈등을 벌인 끝에 결국 조인식이 무산되고 말았다.[27]

한편 금속노조 소속이지만 기본협약을 체결하지 않고 중앙교섭에 불참하고 있는 사업장, 특히 두산중공업, 대림, 효성, 삼호중공업 등 대공장들에서는 8월 중순까지도 합의를 도출하지 못한 것으로 파악되었다. 금속노조 집계에 의하면 8월 11일 현재 66개 사업장이 잠정합의안에 대한 조합원 비준을 얻었고, 21개 사업장이 찬반투표를 진행중이었으며, 60여개 사업장에서 크고 작은 갈등이 지속되고 있는 것으로 나타났다.

4. 교섭과정과 분규에 대한 평가

금속산업의 2004년 산별단체교섭은 제1장 머리말에서 제기한 바와 같이 많은 우려 속에서 불안하게 출발한 것이 사실이다. 그렇지만 잠정합의안에 대한 찬성률이 86.7%에 이를 정도로 조합원들의 만족도가 높은 점, 2003년에 나타난 바와 같은 사용자들의 대규모 중도이탈과 복귀가 없었다는 점, 그리고 파업의 지속일수가 적었다는 점에서 일차적으로는 '성공'이라고 평가할 수 있을 것이다. 보다 꼼꼼한 평가를 하기에 앞서 우선 노사 자체의 평가를 알아보기로 하자.

금속노조 정책실의 자체 평가서를 보면 "2003년 역사상 첫 번째 산별 중앙교섭에 이어 올해 2004년에도 중앙교섭을 성공적으로 합의해 냈으며 또한 '2005년 중앙교섭에는 사용자단체로서 임한다'는 합의를 남김으로써 금속노조 산별교섭이 정착단계에 들어섰음을 확인시켜주었다"고 하여 산별교섭으로의 진전을 매우 긍정적으로 평가하고 있다. 아울러 협약

---

26) 금속노조는 세원테크의 경우 잠정합의 도출 이후에 철회를 요청하였기 때문에 명단에서 제외할 수 없다는 주장을 폈으며, 세중엔지니어링의 경우에 대해서는 전원 정리해고되어 조합원이 없다는 사용자 주장에 대하여 해고효력을 다투고 있으므로 아직은 조합원 신분이 유지된다고 주장하였다. 여하튼 노조는 교섭 초기에 중도이탈을 하지 않겠다고 약속했음에도 불구하고 이러저러한 사정을 들어 막판에 서명을 하지 않겠다는 것은 전체 산별교섭 유지 차원에서 수용할 수 없다는 입장이었으며, 사용자협의회 대표는 회원사가 철회를 요청하는 데 자신이 월권을 하면서 서명을 할 수는 없다는 주장이었다.

27) 그러나 잠정합의안은 유효한 것으로 노사 모두 인정하고 있다.

내용과 관련해서도 “2004년 중앙교섭 합의내용은 ..... 조합원만이 아니라 전체 노동자에게 주요한 사회적인 잣대로 작용할 가능성이 커 이후 완전한 산별협약으로 나아가기 위한 디딤돌로서 의의를 가지고 있다”고 하면서 개별 항목별로 그 의의를 설명하고 있다.

한편 금속산업사용자협의회에서 발간한 『2004년 금속노조 중앙교섭 분석 및 평가』를 보면 “금속산업 자체가 구조적으로 파업 대응력이 취약하다는 점, 업종이 다양하여 전체 사업장의 의견을 취합하기 어렵다는 점, 금속노조가 강성 노조라는 점 등을 감안하면 금속산업사용자협의회는 2004년 중앙교섭에서 상당히 선전했다고 평가할 수 있다”고 하면서 “전체적인 합의내용을 살펴보면 금속노조의 2004년 임단협 요구에서 핵심적인 부분을 배제하고 합의함으로써, 개별 사업장의 피해를 최소화하였다고 평가할 수 있다”고 적고 있다.

이상에서 노사 지도부가 자신의 입지를 위하여 교섭결과를 긍정적으로 평가하는 측면도 없지 않겠으나, 전반적으로는 교섭이 예년에 비해 안정적이고 효과적으로 이루어졌다는 점에 대해서는 의견의 일치를 보고 있음을 알 수 있다. 그렇지만 노사 양측의 자체 평가서에서도 많은 문제점을 지적하고 있듯이 여전히 미진한 부분이 더 많은 것으로 보인다. 2004년 금속 산별교섭에서 긍정적인 면과 부정적인 면, 그리고 몇가지 의의를 함께 검토해보기로 하자.

첫째, 2003년에 비해 2004년에는 중앙교섭이 안정적으로 이루어짐으로써 교섭비용의 절감이라는 산별교섭의 순기능이 달성될 수 있는 가능성을 제시하였다. 이렇게 중앙교섭이 안정적으로 이루어지게 된 데 가장 큰 기여를 한 것은 역시 금속산업사용자협의회의 구성과 그에 따른 사용자들의 일치된 행동이다. “금속산업사용자협의회 교섭위원들은 전원 지역대표자회의에 참석하고[28] 의사 형성과정에 동참함으로써, 중앙교섭 교섭장에서 통일된 자세를 견지할 수 있게 되었다. (아울러) 중앙교섭 교섭위원들이 일관된 주장을 함으로써, 교섭력이 증대되었다”(금속산업사용자협의회, 2004)는 평가는 이러한 검토내용을 뒷받침해준다. 아울러 금속노조 역시 “중앙교섭 타결 없이 지부집단교섭 타결 없다”는 교섭방침을 끝까지 관철함으로써 작년까지 여러 사업장에서 나타났던 혼란상[29]을 극복하는 데 큰 기

28) 매차수 교섭 직전에 사측 교섭위원인 지역 대표자들의 회의를 개최하였으며, 중앙교섭에 참가하는 100여개 사업장 대표들 전체의 사용자 간담회를 4월 28일과 6월 18일 두 차례 개최하고 의견을 수렴하기도 하였다.

29) 2003년 교섭이 얼마나 어지럽게 전개되었는가는 다음 통계에서 확인된다. 중앙교섭만 진행 3개 사업장, 중앙 및 지부집단교섭 55개, 중앙 및 대각선교섭 5개, 중앙・지부집단・대각선 교섭 동시 진행 34개, 중앙교섭에는 참가하지 않고 지부집단・대각선 교섭 동시진행 2개, 지부집단교섭만 진행 9개, 대각선교섭

여를 하였다. 다시 말해서 교섭의 안정성이 크게 향상된 것은 일단 노사 양측 모두 중앙교섭을 중심으로 행동 통일에서 큰 진전을 이루었기 때문이다.

둘째, 2001년 금속노조의 출범 직후에는 지부 집단교섭이 중심을 이루어왔으나, 2003년에 이어 2004년에는 더욱 더 중앙교섭에 노사 모두가 힘을 집중하면서 지부집단교섭의 중요성과 역할이 축소되었다. 그것은 금속노조가 지부 교섭 요구의 수준과 폭을 줄이면서 예상되었던 바이기도 하다. 그러나 다른 한편으로는 여전히 지회에서 사업장 단협과 임금인상률을 사실상 결정하는 등 지회가 기업별 노조체제에서 지녔던 권한을 지부 수준으로 올리는 과정은 아직 미흡한 것으로 나타났다. 결국 2004년에 지부교섭은 중앙교섭과 지회교섭의 사이에 끼인 상태로 뚜렷한 역할을 찾지 못한 양상을 드러냈다고 볼 수 있다.

셋째, 교섭기간이 3월 25일부터 7월 6일까지 3.5개월 정도로 긴 것에 비하면 실질적인 교섭안건 심의는 6월 28일부터 시작되어 열흘 정도에 그쳤다. 산별 중앙교섭의 경험이 일천하고 특히 금속산업사용자협의회가 교섭 개시 직전에 구성된 점 등을 감안하더라도 지나치게 교섭의 원칙과 형식 등에 집착하고 실질적인 내용 협상에는 소홀했던 것이 아닌가 되돌아볼 필요가 있다. 이는 한편으로는 금속노조의 교섭과 투쟁이 민주노총의 시기집중투쟁과 연계되어 있기 때문이기도 할 것이다. 또한 그러한 예고된 일정을 알고 있는 사용자측에서 자신의 진정한 협상카드를 미리 내보일 이유가 없다는 점도 고려되어야 한다. 다시 말해서 노사는 모두 상대방의 진의와 전력을 탐색하면서 시간을 보내다가 '벼락치기 교섭'을 통하여 합의에 도달하는 관행에 익숙해져 있는데, 이는 교섭을 둘러싼 정치적 이해에서는 적합할지 모르지만, 경제적 효율성은 크게 떨어진다는 점을 인식해야 할 것이다. 한편 이와 관련하여 교섭내용에 대한 논의가 불충분하다보니 노동위원회의 조정안도 양자의 이견을 좁히기 어렵게 되고, 따라서 단지 합법적 쟁의행위를 위한 통과의례처럼 노동위원회를 거치는 관행도 교정되지 않고 있다.

넷째, 교섭의 태도와 방식에서도 여전히 개선 과제들을 남기고 있다. 대부분의 사용자는 노조의 타격 목표가 될 것을 두려워하여 중앙이나 지부 교섭석상에서 제대로 발언조차 못하는 상황이 계속되고 있다. 물론 사용자협의회를 구성하고 제3자가 대표를 맡으면서 2003년보다는 나아진 양상을 나타냈지만, 보다 당당한 발언과 적극적인 대응이 요구된다고 할 것이다. 한편 이렇게 개별 사용자들이 위축된 원인은 교섭석상에서 노조측 대표들의 위협,

---

만 진행 13개 사업장이었다. 노동부 자료. 이는 한편으로 중앙과 지부, 지회의 교섭 안건 분리가 2003년에는 충분히 이루어지지 않았기 때문이기도 하며, 다른 한편으로는 여전히 산별노조를 사용자들이 인정하지 않거나 통일된 대응을 보여주지 못했기 때문이기도 하다.

특히 어떤 경우는 100여명에 이르는 노조측 참관인들에 의한 야유와 고함 등이 영향을 미치기도 한다. 또한 2004년 교섭에서는 거의 나타나지 않았지만, 욕설과 인신 모독 등도 여전히 발생하여 내용 중심의 신사적 교섭을 지향하는 새로운 교섭문화가 형성될 필요가 있을 것이다.

다섯째, 산별교섭이 가지는 장점 중의 하나는 사업장 내 갈등요인을 외부화할 수 있다는 점이다. 그러나 중앙교섭 일부 차수 혹은 일부 지부교섭의 경우 사업장 내에서 교섭이 진행되었는데, 이 과정에서 일상적인 작업에 영향을 미치는 노동조합의 선전과 선동이 계속되어 갈등이 증폭되는 양상이 전개되기도 하였다. 이렇게 노동조합이 현장을 순회하면서 투쟁을 독려하는 것은 물론 현장과 대중에 기반하여 전투성을 유지 혹은 고양시키고자 하기 때문이다. 이는 특히 서구 산별노조에서 상급 간부들이 관료화되면서 조직력과 투쟁력이 저하된 점을 감안하면 노조 입장에서 충분히 취할 수 있는 전술인 것으로 보인다. 또한 여전히 노동조합을 기피 대상으로 보고 기회만 되면 노조를 무력화시키고자 하는 사용자들의 존재가 이러한 노조의 행동패턴을 합리화해준다는 점을 고려해야 할 것이다. 따라서 사용자의 노조, 특히 산별조직에 대한 철저한 인정 위에서 사업장 내 갈등을 외부화하려는 노사의 노력이 공동으로 추진될 필요가 있다. 이는 구조적으로 노조 내부의 수직적 조율과 현장성 유지 문제, 그리고 중앙, 지부와 지회의 역할 분담 문제 등이 결부되어 있기도 하다. 즉 중앙과 지부를 중심으로 갈등적 사안을 다루고, 지회에서는 생산 측면의 협력과 교육훈련 활성화, 경영참가 등이 이루어지게 된다면 산별교섭의 장점이 발휘된다고 볼 수 있을 것이다. 물론 이는 독일의 작업장평의회와 같은 사업장 내 근로자 대표기구의 존재를 전제로 하는 것이다. 그러한 점에서 당분간 이러한 교섭행태, 혹은 쟁의문화가 바뀌기는 어렵겠지만, 제도적·조직적 보완책을 노사가 공동으로 마련해 나가려는 노력이 필요할 것이다.

여섯째, 정부는 금속노조 사업장들의 높은 분규 성향을 우려하면서도 노사자율교섭주의의 원칙을 견지함으로써 오히려 노사가 스스로 교섭형태, 교섭안건, 교섭방식, 쟁의문화 등을 발전시켜 나가도록 하였다. 그럼에도 불구하고 수수방관할 수만은 없는 상황에서 금속업종 노사관계 개선 태스크포스(T/F)팀을 구성하여 민간전문가들과 정부 관계자 등이 금속노사의 교섭 진행과정을 지켜보고, 노사 양측에서 요청이 있을 경우 자문에 응하는 방식으로 교섭을 지원하고자 하였다. 금속 T/F는 이렇게 앞에 적극적으로 나서기보다 노사의 요청이 있을 경우 임의조정을 행하는 것으로 역할을 한정하였기 때문에 눈에 보이는 뚜렷한 성과를 남기지는 못하였으나, 공익위원과 정부 관계자들이 관심 있게 교섭과 분규 과정

을 지켜보고 있다는 사실 자체가 노사 당사자들에게 일탈적 행동의 자제, 철저한 논리 개발, 세련된 홍보 등에 나서도록 한 것으로 보인다. 특히 세련된 홍보와 관련해서 금속 T/F 때문은 아니지만, 예년에 비하여 노사의 홍보전도 치열하게 전개되었는데, 교섭상황을 상세하게 전달하는 금속노조 『중앙교섭속보』와 금속사용자협의회의 『중앙교섭News』 등이 이에 해당된다. 이들 홍보매체는 조직 내부적인 단결을 도모하는 한편 외부에 대하여 자기주장의 정당성을 알리는 효과를 발휘하였는데, 힘에만 의존하는 교섭행태에서 여론도 중시하는 방향으로 나아갔다는 점에서 진일보한 것으로 평가된다.

5. 합의내용에 대한 평가

우선 중앙교섭 3대 합의사항에 대하여 살펴보도록 하자. 첫 번째 '노동조합 활동을 이유로 한 손배·가압류 금지 및 철회'라는 요구사항은 주지하다시피 수많은 노조 활동가들을 곤란에 처하게 하고 그 중 몇몇은 자살을 선택하도록 한 것을 배경으로 한다. 2003년 하반기 이른 바 '열사 정국' 속에서 금속노조 조합원들은 2004년 요구안으로서 손배·가압류 금지를 가장 우선적인 요구사항으로 선택하였다[30]. 그러나 사용자들은 정부가 노사 자율교섭주의를 지향하면서 공권력 투입을 최소화하자 손배·가압류 이외에는 파업에 대항할 수단이 없음을 강조해 왔으며, 더욱이 손배·가압류 금지와 같은 요구사항이 교섭 안건이 될 수 있는가의 법리적 문제점까지 제기하기도 하였다. 그럼에도 불구하고 수많은 노조 활동가들의 분신, 투신 등으로 인하여 이미 사회적 쟁점으로 부각되었고, 2003년 말에는 경총과 한국노총 간에 손배·가압류를 자제한다는 공동선언을 한 바 있었기 때문에 노조가 불법파업을 하지 않는다면 손배·가압류 자제를 합의할 수는 있다는 자세였다. 7월 1일 이와 유사한 내용으로 거의 의견이 접근되었으나, 7월 2일 노조 대의원대회에서 사용자의 구사대 동원 등 불법 행위로 인하여 노조가 불가피하게 불법행위를 하는 경우가 있으므로 이를 합의안에 반영해야 한다는 요구가 강력히 제기되었다. 따라서 손배·가압류 금지에 대한 조건 등 부대사항들을 달아서 합의문을 작성하려 하였으나, 오히려 상세한 규정보다 포괄적 규정이 이후 법적 쟁송에서 유리하다는 사용자측의 판단에 의하여 "금속노조 관계사용자는 노동조합 활동을 이유로 손배·가압류를 하지 않는다"는 문구로 간단히 정리되

30) 금속노조의 조합원 대상 설문조사에서 손배·가압류 금지를 중앙교섭 요구안으로 하자는 의견에 대하여 적극찬성 59.2%, 찬성하는 편 33.4%로 나타났으며, 4점 척도로는 3.48을 기록하여 다른 요구안을 크게 앞섰다. 금속노조 "2004년 투쟁방침"에서 참조.

었다. 이 합의조항에 대해서는 법적인 해석보다는 그 정신을 존중하여 노사 양측이 합리적인 교섭 및 쟁의문화를 발전시켜 나가야 할 것이다.

둘째, 금속산업 최저임금을 월 통상임금 700,600원과 통상시급 3,000원 중 사업장 실정에 맞도록 높은 것으로 적용하도록 하였다. 일부 사업장에서 월 소정근로시간을 240시간으로 하고 있는 것을 감안하면 약 72만원의 최저임금을 정한 효과가 있는 것으로 보인다. 이는 노조 요구수준인 월 766,140원(전년 전국최저임금 대비 35% 인상)보다는 낮지만, 2004년 6월에 새로 결정된 법정최저임금인 시간급 2,840원보다는 크게 높은 수준으로 평가된다. 일단 금속산업 정규직의 경우 타산업보다 임금수준이 높은 편이어서 최저임금액수를 이같이 책정하더라도 실제 사용자들에 대한 영향은 크지 않은 것으로 보인다. 오히려 쟁점은 최저임금을 외국인근로자와 사내하청 등의 비정규직에도 적용할 것인가의 여부였다. 이에 대해 사용자는 사내하청에 대하여 이를 적용하기로 합의문에 적시하는 것은 불법파견을 스스로 인정하는 셈이 되므로 결코 받아들일 수 없다는 입장이었다. 결국 이들에 대해서도 산별 최저임금을 원칙적으로 적용하기로 하고, 실행방안을 노사가 공동으로 마련하기로 한다는 선에서 마무리되었다. 최저임금을 산업수준에서 정할 수 있는가의 여부가 문제되기도 하지만, 노사 자율교섭주의 원칙을 감안하면 금속노조 조직 사업장에서 임금의 최저수준을 정하는 것 자체가 금지되어야 할 이유는 없는 것으로 보인다. 다만 외국인근로자, 비정규직, 타 산업 등에 대하여 미치는 상징성이 있기 때문에 외부효과는 생각보다 클 것으로 보인다. 따라서 최저임금의 수준을 얼마로 정하는가는 향후에도 지속적인 쟁점이 될 것으로 예상된다. 이 경우 한국의 커다란 임금격차를 감안하면 연대임금 원리에 따라 최저임금의 지속적 상승이 요구되기도 하지만, 금속노조가 대공장들을 조직적으로 포괄하고 있지 못하다는 점에서 비대칭적 연대원리 실천이 사용자들만의 부담 증가와 이에 따른 고용감소로 이어지지 않을까 우려된다. 따라서 금속노조 차원을 넘어서서 금속연맹, 더 나아가 민주노총 차원의 거시 전략이 함께 추진될 필요가 있을 것이다.

셋째, 금속산업 구조조정 및 산업공동화 대책 마련과 관련하여 구조조정시 사전 통보와 근로조건 합의, 적정인원 유지와 배치전환시 사전 협의, 별도법인 설립시 사전 정보 공유와 근로조건 합의, 정규직 채용 원칙 등을 명기하였다. 아울러 산업공동화를 방지하기 위한 노사공동 연구팀 구성과 투자 확대 노력, 공정한 하도급거래 노력, 정부에 국내자본 역차별 시정 요청 등이 합의문에 포함되었다. 구조조정시 근로조건 노사 합의 등은 이미 많은 사업장 단협에 포함되어 있었기 때문에 이를 중앙협약에서 재확인한 의의를 지닌다. 2004년 중앙협약에서 새로 포함된 산업공동화 방지를 위한 노사의 노력 방향 제시는 중국

등으로의 사업이전에 따라 고용이 감소 혹은 정체하는 데 대한 금속노조의 불안감을 반영하고 있다. 세부 항목에서도 고용안정을 달성할 수 있는 전제조건으로 노사 공동 노력에 의하여 사업의 유지 혹은 성장을 모색한다는 점에서 기존의 분배교섭 중심의 요구를 뛰어넘고 있다. 아직까지는 고용안정을 달성하기 위하여 노조가 사용자에 대하여 요구하고 밀어붙이는 방식을 취하고 있지만, 산업공동화 방지를 위한 노사 연구팀 구성 등을 통하여 상생할 수 있는 방안을 찾는다면 새로운 노사관계가 전개될 가능성이 있다는 점을 긍정적으로 평가해야 할 것이다.

이상에서 중앙교섭 3대 요구안과 그에 대한 합의내용을 검토한 결과 개별 사업장에서 다루기 어렵거나 다루더라도 그 의미가 약한 안건들을 산별 중앙교섭에서 다루고 합의에 도달함으로써 기업간 근로조건의 조율이나 갈등의 외부화, 사회적 협의의 활성화 등이 진전될 가능성을 연 것으로 높게 평가할 수 있다. 사용자 입장에서도 이들 조항이 경영권 침해의 소지가 없는 것은 아니지만, 근로자들의 고용불안 심리나 임금격차의 심각성, 노조 조직보위의 필요성 등을 전향적으로 해석하여 실제 적용에서 유연성과 적극성을 발휘할 것이 요망된다. 흥미로운 점은 최저임금 적용이 초래할 영세사업장에 대한 부정적 영향을 최소화하기 위해서, 그리고 국내자본의 역차별을 방지하기 위해서 정부에 노사 공동의 요구를 전달하기로 한 것인데, 이를 보다 발전시켜 노사정위원회, 혹은 업종별 노사정협의회와 같은 상시적인 사회적 대화기구의 운영으로 나아가야 할 것으로 보인다.

다음으로 지부 집단교섭의 결과 지부 전임자들을 늘리기로 한 것에 대하여 평가할 필요가 있다. 노사정위원회에서 복수노조 금지 조항과 노조 전임자 임금지급 금지 조항의 적용을 2007년까지 5년간 보류하기로 결정하였지만, 법의 기본 정신은 살아있다고 보아야 한다. 물론 노조 전임자의 임금을 사용자가 지급할 것인가의 여부를 법에 명기하는 것 자체가 우스꽝스럽기는 하지만, 이제까지 그에 대한 노동계의 반대논리가 기업별 노조체제에서 어쩔 수 없다는 항변이었음을 감안한다면 금속노조와 같은 산별노조에서 전임자의 임금을 사용자들이 염출하여 지급하라고 하는 요구 자체가 의문시된다고 할 것이다. 따라서 중앙과 지부의 산별노조 간부들에 대한 급여는 노조가 자체적으로 해결하려는 노력을 기울여야지, 그렇지 않다면 기업별 노조의 장점은 그대로 취하면서 산별노조의 모양만 갖추려 한다는 비판으로부터 자유롭지 못할 것이다. 향후 산별노조에서 자체적으로 전임자들을 확보해 나감으로써 노조 활동의 자주성과 전문성을 키워나가고, 사업장 내에서는 기존 전임자들이 영국의 근로자 학습위원 혹은 독일의 작업장 평의회 위원 등과 같은 형태로 전환하는 것에 대하여 노사가 진지하게 검토할 것이 요망된다.

지부 합의안 가운데 사업장 단협의 장·절 체계를 '제1장 총칙에서 제14장 부칙까지' 등으로 통일시키고 유효기간을 2006년으로 맞춘 것은 향후 산별교섭의 발전을 위한 토대를 구축했다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 이에 따라 각 사업장에 공통된 산별 단협의 내용성을 어떻게 채울 것인가와 사업장의 특수성을 반영한 단협 내용을 어디까지 허용할 것인가를 두고 노사가 공통의 의견을 모아나가야 할 것이다.

마지막으로 임금 부분에서는 사실상 지회교섭에서 그 인상수준이 결정되고 지부교섭에서는 가이드라인과 최종 체결권만을 갖는다는 점에서 산별교섭에 의한 근로조건 조율이라는 기능이 올바로 이루어지고 있는가에 의문을 제기할 수 있다[31]. 차후 사업장의 조건을 고려하여 임금의 기업별 차등화를 인정한다고 하더라도 산별교섭의 의의를 살리기 위해서는 중앙 혹은 지부로 임금인상 결정권도 빨리 올리는 것이 요망된다고 할 것이다.

31) 2001년부터 2003년까지 금속 산별교섭의 결과 기업간 임금격차가 오히려 확대되었다는 이야기를 일부 노사 당사자들로부터 들을 수 있었다. 2004년 지회 교섭의 결과는 아직 파악되고 있지 않으며, 2003년까지도 실제 격차가 오히려 확대되었는지 여부는 추후 세밀한 연구를 통하여 확인해야 할 과제이다. 다만 노사 당사자 모두 기업간 임금 수준의 조율이 원만히 이루어지고 있지 못함은 인정하고 있는 것으로 보인다.

〈부록 Ⅳ-1〉 금속노조 2004년 중앙교섭 요구

가. 중앙교섭 3대 요구

(1) 금속노조 2004년 중앙교섭 '3대 요구'

㈎ 노동3권 보장을 위한 손배·가압류 금지

- 금속노조 관계사용자는 노동조합 활동을 이유로 손배·가압류를 하지 않는다. 또한 현재 남아 있는 모든 손배·가압류를 철회하고 원상 회복한다.

㈏ 금속산업 최저임금 보장과 영세사업장 정부지원대책 노사공동요구

- 금속노조 관계사용자는 '전체 노동자 임금수준의 50%'을 금속산업 최저임금으로 보장한다. 대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직·이주 노동자를 포함한다.
- 금속노조와 관계사용자는 중소기업 고용세액 공제제도의 신설 등 세제지원 확대, 사업주 부담 4대 보험료를 5년간 50~30% 차등감면, 설비투자자금 지원과 신규채용 노동자 인건비의 50% 지원, 생산성향상 기반조성 장려금지급 등 영세사업장 지원대책을 노·사 공동으로 정부에 요구한다.

㈐ 금속산업 구조조정시 노사합의 및 산업공동화 대책마련

- [구조조정] 관계사용자는 분할·합병·매각 및 분사·기계반출시 90일 전에 조합에 통보하고, 조합과 합의하여 추진한다.
- [적정인원] ① 사측은 현 인원을 유지하고 자연감원 시 3개월 내에 정규직을 채용한다. ② 배치전환 시 본인 동의 하에 조합과 합의하여 추진한다.
- [해외공장·별도법인] ① 관계사용자는 해외공장·별도법인 신설·증설시 계획수립 즉시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 6개월 전에 조합과 합의한다. ② 조합이 해외공장·별도법인 관련자료 요청시 즉각 열람·복사 할 수 있고 관계사용자는 경영계획을 설명한다. ③ 관계사용자는 노사합의 없이, 해외공장을 신설·확대할 수 없고 해외법인에서 생산한 제품을 국내로 반입을 할 수 없다. ④ 별도법인(모회사 투자) 및 신설공장 인원채용 시 정규직으로 한다.
- [산업공동화 대책] ① 관계사용자는 산업공동화로 인한 국민경제 위축과 고용불안을 타개하기 위하여 노사공동으로 연구팀을 구성한다.(연구결과는 차기 협약에 반영한다) ② 관계사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대한다. ③ 관계사용자는 협력업체에 대한 납품단가 보장과 결제기간 단축 등 공정한 거래를 위해 노력한다. ④ 조합과 관계사용자는 외국자본에 대한 지나친 특혜를 지양하고 국내자본이 국내투자를 확대할 수 있는 환경조건을 마련하도록 정부에 공동으로 건의한다.

(2) 중앙교섭 '교섭결과 합의방식'

㈎ '2002년 기본협약'·'2003년 중앙교섭 합의' 및 '2004년 중앙교섭 요구'는 『2004년 기본협약』으로 통합한다.

㈏ 관계사용자는 '금속노조 2005년 중앙교섭'에 참여하며, 2005년부터 중앙교섭은 금속산업 사용자단체로써 임한다.

㈐ 기존 사업장단협이 본 협약을 상회할 경우 이를 저하할 수 없다.

나. 임금인상 요구

- 표준생계비 확보와 소득분배 개선을 위해 기본급 정액 125,445원 인상을 요구한다.

☞ 민주노총은 비정규·영세 노동자의 임금상승을 통한 임금차별 해소에 보다 큰 목표를 두어 전체 노동자의 2004년 임금인상 수준을 표준생계비 100%를 요구하지 않고, 2004년 현재 표준생계비의 66% 수준에서 73% 수준 확보를 목표로 기본급 기준 125,445원(10.5%)의 임금인상을 요구한다.

다. 지부공동요구 및 지회별 요구 - 별도

〈부록 Ⅳ-2〉 2004년 금속산업 중앙교섭 일지(교섭차수는 노조 기준)

* 3/25 제 1차 교섭(서울 기계회관) 결렬

* 3/30 제 2차 교섭(서울 농업기술진흥관), 4/1 제 3차 교섭(서울 노동사목회관)에 사측 불참 ⇒ 사측은 교섭 일시 및 장소가 노측의 일방적 통보에 의한 것이므로 교섭 자체가 성립하지 않는다고 주장, 이하 교섭차수에서 -2를 한 것이 사측의 교섭일지

* 4/8 제 4차 교섭(경남 알뜰생활관)에서 '금속산업사용자협의회 확약서'를 노조에 제출하고 중앙교섭에 임함. 이후 4/16 제 5차 교섭(마포 사회복지회관), 4/22 제 6차 교섭, 4/29 제 7차 교섭, 5/6 제 8차 교섭에 이르기까지 노사는 교섭원칙을 둘러싼 논란 지속

* 4/22 제 6차 교섭(대구 상신브레이크)에서 노조 요구안을 설명, 사측은 교섭원칙이 미합의된 상태에서 일방적으로 노측이 읽었다고 주장

* 4/29 제 7차 교섭(서울 서강대동문회관)에서 사측의 요구안 제출, 노조는 사측의 요구안 접수 거부

* 5/6 제 8차 교섭(충남 젝셀발레오공조코리아)에서 사측은 '노조 요구안은 단체교섭의 대상이 아니므로 교섭할 수 없다'고 주장함.

* 5/13 제 9차 교섭(서울 보훈회관)에서 사측은 '중앙교섭을 하려면 사측안을 받아야 한다'고 주장함.

* 5/20 제 10차 교섭(부산 한진중공업)에서 사측은 '중앙교섭에서 3대 요구를 다루려면 사측안을 받아야 한다'고 주장함.

* 5/27 제 11차 교섭(포항지부)에서 사측은 '노조의 3대 요구에 대해 고민이 있고 준비하고 있다. 그러나 사측안을 접수해야만 교섭할 수 있다'고 주장함.

* 6/3 제 12차 교섭(구미 케이이씨)에서 사측은 '노조 3대 요구에 대해 준비하고 있지만, 사측안 제시를 받아야만 교섭할 수 있다'는 주장 지속, 노측은 사측은 요구안을 제출할 수 없다는 입장 지속

* 6/4 중앙노동위원회에 중앙교섭과 지부·지회 교섭사항 일괄로 조정신청. 6/4 사전조정회의, 6/10 제 1차 조정회의, 6/14 제 2차 조정회의.

* 6/9~14 금속노조 쟁의행위찬반투표 실시. 재적 33,084명, 투표 28,057명, 찬성 23,438명으로, 찬성률 83.54%.

* 6/10 제 13차 교섭(서울 보훈회관)에서 사측 요구안 둘러싼 공방 지속

* 6/14 조정종료. 중앙노동위원회, 중앙교섭에 대하여 조정종료함. 각 지방노동위원회, 지부·지회 교섭에 대하여 대체로 조정중지 혹은 조정종료.

* 6/16 제 1차 총파업(4시간)

* 6/17 제 14차 교섭(인천지부) 사측안 둘러싼 공방 지속

* 6/23 제 2차 총파업(4시간)

* 6/24 제 15차 교섭(서울 서강대동문회관)에서 사측안 다시 제시, 노조 거부

* 6/28 제 16차 교섭(경기 서부 공단병원)에서 처음으로 노조요구안에 대한 사측안 제시

* 6/29~7/1 제 3차 총파업(6/29 4시간, 6/30 4시간, 7/1 6시간)

* 6/30 제 17차 교섭(대전 중소기업지원센터)에서 본교섭을 중심으로 하면서 중간에 축소교섭을 병행함. 사측, 3대 요구에 대한 1차 수정안을 제출함.

* 7/1 제 18차 교섭(충북 브이디오한라)에서 사측은 2차 수정안을 제시함. 노사는 본교섭 및 축소교섭을 번갈아 가며 밤샘교섭을 진행하였으나 결국 결렬

* 7/2 제 11차 임시대의원대회 개최. 7/6부터 매일 6시간 파업투쟁을 전개하기로 결의함.

* 7/5 제 19차 교섭(서울 서강대동문회관)에서 사측 3차 수정안을 제시함. 노조는 7/2대의원대회 결의를 바탕으로, 3대 요구를 받아들일 것을 재차 요구함.

* 7/6 제 4차 총파업 돌입(7/6부터 매일 6시간씩 무기한 총파업)

* 7/6 제 20차 교섭(서울 서강대동문회관)에서 노조 3대 요구에 대하여 노사간에 잠정합의를 이룸.

* 7/6 노조, 중앙교섭 잠정합의에 따라 전 조직적으로 '총파업 중단지침'(7월 7·8·9일 중앙교섭 관련 총파업투쟁을 중단하며, 지부·지회 교섭에 관한 투쟁전술은 지부별로 운용함)을 제출함.

* 8/17~19 중앙교섭 잠정합의안에 대한 금속노조 조합원 찬반 투표, 중앙교섭 참가 사업장 조합원 82.4% 투표, 86.7% 찬성으로 가결

* 8/26 중앙교섭 조인식에서 적용 사업장을 둘러싼 노사간 이견으로 조인 실패

〈부록 Ⅳ-3〉 중앙노동위원회의 금속 노사에 대한 권고서

중앙노동위원회 권고서

2004조정22

전국금속노동조합 노동쟁의 조정위원회
공익위원 신 홍
근로자위원 권 원 표
사용자위원 김 경 수

위 조정위원회는 2004년 6월 14일 다음과 같이 조정안을 작성·제시합니다.

- 다 음 -

1. 손배·가압류 금지와 관련하여

노동조합은 폭력·파괴 행위를 수반한 불법행위를 하지 아니하며, 사용자는 과도한 손배·가압류를 가급적 자제한다.

2. 금속산업 구조조정시 노사합의 및 산업공동화 대책 마련과 관련하여

가. 인수·합병·분할·매각·구조조정 등 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단 사항에 대해서는 사용자측에 권한이 있으며, 사용자측은 노사협의회를 통해 이를 사전 협의토록 한다.

나. 사용자측은 경영상 부득이한 경우를 제외하고는 적정 인원을 유지하기 위해 노력한다.

다. 사용자측은 공장 신설·증설 계획시 노사협의회를 통해 협의하도록 한다.

라. 사용자측은 산업공동화를 예방하기 위하여 연구개발비 및 국내투자를 확대하도록 노력하며, 노·사는 산업공동화로 인한 국민경제 위축과 고용불안을 타개하기 위하여 국내외 자본으로 국내투자를 확대할 수 있게끔 환경조건을 마련하도록 정부에 공동으로 건의한다.

3. 사용자가 제시한 불법 쟁의행위 금지 등 6개 사항에 대하여

노·사는 협의 가능한 부분에 대하여는 향후 계속하여 협의하기로 한다.

〈부록 Ⅳ-4〉 중앙교섭 쟁점사항 비교

쟁점사항	금속노조	금속산업사용자협의회	중노위 조정(권고)안
손배·가압류	○ 노조활동을 이유로 손배·가압류 금지, 모든 손배·가압류 철회·원상회복	○ 노조는 불법행위를 하지 아니하고 사용자는 과도한 손배·가압류를 가급적 자제	○ 노조는 불법행위를 하지 아니하고 사용자는 과도한 손배·가압류를 가급적 자제<권고안>
최저임금	○ 최저임금 월 766,140원 ※ '03년 최저임금(567,260원)보다 35% 높은 수준	○ 최저임금 시간급 2,840원, 일급 22,720원 ※최저임금심의위원회 발표와 동일(6.25)	○ 노사는 최저임금위원회(가칭)를 구성하여 조속한 시일내에 해결 <조정안>
구조조정·산업공동화	○ <구조조정>분할·합병·매각 등은 합의 추진	○ 분할·합병·매각시 60일전에 노조에 통보, 고용안정을 위해 노력	○ 인수·합병·분할·매각·구조조정은 사용자측의 권한이며 노사협의회를 통해 사전협의<권고안>
	○ <적정인원>①현 인원 유지, 자연감원시 3개월내 정규직 채용 ②배치전환시 합의추진	○ 적정인원 유지 노력 ○ 해당근로자와 협의를 거쳐 배치전환	○ 적정인원 유지 노력
	○ <해외공장·별도법인>①공장 신·증설시 6개월 전 조합과 합의 ②노사 합의없이 해외공장 신설·확대 금지, 해외공장 생산제품 국내반입 금지 ③인원채용시 정규직 채용	○ 별도법인 신설 계획수립시 조합에 통보·협의 ○ 별도법인 설립에 관한 설명 요청시 최대한 협조	○ 공장 신·증설 계획 수립시 노사협의회를 통한 협의
	○ <산업공동화>①노사연구팀 구성 ②연구개발비·국내투자 확대 ③협력업체 납품단가 보장과 결제기간 단축 등 공정거래 노력 ④외국자본에 대한 특혜 지양 및 국내투자 확대 환경조성 마련을 공동 건의	○ 산업공동화 예방을 위해 연구개발비 및 국내투자를 확대하도록 노력 ○ 협력업체와의 거래에 있어 공정거래 노력 ○ 국민경제 위축과 고용불안을 타개하기 위하여 국내투자 확대 환경 조성 마련을 정부에 공동건의	○ 산업공동화 예방을 위한 연구개발비·국내투자 확대를 위해 노력하고 국내투자 확대 환경조성 마련을 정부에 공동 건의

〈부록 Ⅳ-5〉 금속노조 2004년 중앙교섭 참가사업장 명단(2004.6.14. 기준)

지부	2004년 중앙교섭 참가사업장	
경기	SJM,대원산업,동서공업,삼남전자,창화공업,포레시아,대원스틸,우창정기	8
경남	동명중,센트랄,카스코,ZF삭스코리아,STX,한국산연,퍼스텍,일진금속,씨티즌정밀,웨스트전기,범한금속,신동광학,한국주강,화천기계,세신버팔로,골드밸브	16
경주	광진상공,이너지오토모티브시스템즈,인희라이팅,한국FCI,전진산업,동진이공,발레오만도전장시스템스코리아,일진오토모티브,한국펠저,명성	10
구미	KEC,코람프라스틱	2
대구	상신브레이크,동원금속공업,한국게이츠,동협,대동공업,현대금속	6
대전충북	대한이연,캄코,씨멘스브이디오한라	3
만도	만도,깁스코리아	2
부산양산	동아스틸,태평양밸브,한진중공업,대우정밀,BM금속	5
서울	KDK,한국알미늄,모토조이,티센크루프동양E/L,필룩스,포천판넬,신한발브	7
울산	세종공업,태성공업,한일이화,대덕사,까라로코리아,고려산업개발,한국프랜지	7
인천	창성,콜트악기,청호전자통신,동광기연,한국분말야금,고려,하이메트,영창악기,다이모스,정원엔지니어링	10
충남	경남제약,대한칼소닉,유성기업,동희,해강휀스타,현대오토모티브,위니아만도,나스테크,한벨헬리콥타,베스콘,세정,젝셀발리오공조,세원테크	13
포항	국제강재,오리베스트,한국수드케미,한합산업,경한,진방철강,동방산업,한국코아,동광전기,세중ENG	10
전북(준)	대우상용차,태형	2
소계		101

〈부록 Ⅳ-6〉 금속노조 2004년 중앙교섭 잠정합의서

전국금속노동조합과 금속산업사용자협의회는 2004년 금속노조 중앙교섭에 대하여 아래와 같이 잠정 합의한다.

가. 노동3권 보장을 위한 손배·가압류 관련

금속노조 관계사용자는 노동조합 활동을 이유로 손배·가압류를 하지 않는다.

나. 금속산업 최저임금 및 영세사업장 정부지원대책 노사 공동요구

① 금속노조 관계사용자는 금속산업 최저임금으로 월 통상임금 700,600원(통상시급 3,000원)을 높은 금액으로 적용한다. 그 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직·이주 노동자를 포함하며, 적용기간은 2004년 9월 1일부터 2005년 8월 31일까지로 한다. 다만 금속사업장에 간접 고용된 비정규직·이주 노동자의 경우 동 최저임금과 동일하게 적용하는 것을 원칙으로 하고, 그 실행방안은 노사가 공동으로 마련한다.

② 금속노조와 관계사용자는 중소기업 고용세액 공제제도의 신설 등 세제지원 확대, 사업주 부담 4대 보험료를 5년간 50~30% 차등감면, 설비투자 자금지원과 신규채용 노동자 인건비의 50% 지원, 생산성향상 기반조성 장려금 지급 등 영세사업장 지원대책을 노·사 공동으로 정부에 요구한다.

다. 금속산업 구조조정 및 산업공동화 대책 관련

【구조조정】 금속노조 관계사용자는 분할·합병·매각 및 분사시 60일 전에 조합에 통보하고, 조합원의 고용안정·노동조건과 관련된 사항은 조합과 합의하여 추진한다.

【적정인원】 금속노조 관계사용자는 자연감소시 적정인원을 유지하며, 배치전환시 해당 조합원과 충분히 사전 협의하고 문제 발생시 조합과 협의하며, 공장간 이동시에는 본인의

동의를 구하여 실시한다.

【별도 법인】

① 금속노조 관계사용자는 별도법인 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일전에 조합과 합의한다.

② 조합은 별도법인 설립에 관하여 관련자료 요청시 열람할 수 있고 설명을 요청할 경우 금속노조 관계사용자는 경영계획을 설명한다.

③ 별도법인 신설시 인원채용은 정규직 채용을 원칙으로 한다.

【산업공동화 대책】

① 산업공동화로 인한 국민경제 위축과 고용불안을 타개하기 위하여 노사 공동으로 연구팀을 구성한다.

② 금속노조 관계 사용자는 연구개발비를 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.

③ 금속노조 관계사용자는 협력업체와 거래에 있어서 공정한 거래를 위해 노력한다.

④ 금속노조와 관계사용자는 국내자본이 국내투자를 확대할 수 있는 환경조건을 마련하도록 정부에 공동으로 건의한다.

라. 부속합의

① 2002·2003년 기본협약은 2004년 기본협약으로 하고, 2004년 중앙교섭 합의서에 2003년 중앙교섭 합의사항을 포함한다. 다만 2002년 기본협약 및 2003년 중앙교섭 미합의 사업장에 대하여 2003년 중앙교섭 합의를 반영하도록 노사가 공동으로 노력한다.

② 금속노조 관계사용자는 사용자단체로서 2005년 중앙교섭에 참여한다.

③ 기존 사업장 단협이 본 협약을 상회할 경우 이를 저하할 수 없다.

2004. 7. 6

〈부록 Ⅳ-7〉 전국금속노동조합 기본협약

가) 전문

전국민주노동조합총연맹 전국금속산업노동조합연맹 전국금속노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 금속산업 사용자단체(혹은 연서명 사용자. 이하 '금속노조 관계사용자'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본 정신에 따라 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고 나아가 금속산업과 소속한 기업들 및 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며, 상호 성실히 준수·이행할 것을 확약한다.

나) 협약의 적용과 사용자단체의 구성

① 본 협약은 조합과 금속노조 관계사용자들이 맺은 기본협약으로서 조합에 가입되어 있는 사업장의 노동자를 적용범위로 하며 근로기준법, 회사의 취업규칙과 제 규정, 여타의 개별적 근로계약 및 사업장 단체협약에 우선한다. 다만, 사업장단협에 이미 확보되었거나 관행으로 실시해 온 조합활동 권리와 기존 노동조건을 저하시킬 수 없다.

② 금속노조 관계사용자는 조속한 시일 내에 사용자단체를 구성하기 위해 노력한다. 이를 위해 금속노조 관계사용자는 조합과 집단교섭에 적극 임하는 가운데, 2002년 10월부터 사용자단체 준비를 위한 실무위원회를 조합과 함께 구성한다.

③ 실무위원회는 사용자단체의 구성과 산별교섭 추진방안, 고용안정위원회 및 임금체계 개편위원회 구성·운영 방안들을 논의한다.

다) 유일교섭단체

금속노조 관계사용자는 조합이 소속 사업장의 조합원을 대표하여 임금·노동조건·조합활동 권리와 기타 사항에 관하여 교섭하는 유일한 노동단체임을 인정하고, 다른 어떠한 제2의 노동단체도 인정하지 않는다. 다만, 교섭권을 위임할 때는 그러하지 아니한다.

라) 협약의 유효기간

기본협약의 유효기간은 체결일로부터 2005년 3월 31일까지로 하며 이후에는 1년을 유효기간으로 한다.

마) 조합비 등 일괄공제

금속노조 관계사용자는 조합비 및 조합이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료일 다음 날까지 공제명세서와 함께 조합에 인도하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음 날까지 인도한다.

바) 협약의 자동연장

본 협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결 시까지 본 협약의 효력은 지속된다.

2004년 7월 6일

전국금속노동조합 위원장 김창한
(이하 연서명)

금속산업사용자협의회 대표 심종두
(이하 연서명)

〈부록 Ⅳ-8〉 경남지역 집단교섭 잠정합의(7. 13) 내용

1. 조합 추가전임과 처우 보장

① 경남지부 관계사용자(이하 '관계 사용자'라 한다)는 노동조합 활동과 관련하여 다음과 같이 추가전임을 인정한다.

가. 조합원이 상급단체, 금속노조(본조, 지부)의 임원으로 피선되었을 때 추가 전임을 인정한다.

나. 추가 전임자의 임금과 제반 처우는 임원으로 피선된 조합원이 속한 사업장의 사용자가 해당 사업장 지회장 처우와 동일하게 이를 행한다.

② 관계사용자는 금속노조에 피선 또는 피임되는 자 중 관계사용자의 사업장에 소속되지 아니한 개별 조합원에 대하여 다음과 같이 활동을 보장한다.

가. 지부의 원활한 조합 활동을 위하여 조합원 1,000명당 1명의 전임을 인정하며, 단수 500명 이상시 1명을 추가인정한다.(2004년 7월 기준 3명)

나. 그 처우는 관계사용자가 공동으로 분담하여 전임자 1인당 정액 월 200만원(3명 총액 연 7,200만원)을 매월 10일 지부계좌로 입금한다.

다. 조합원 수 변동에 따른 전임자 수의 조정은 1년 단위로 한다.

2. 명예근로 감독관 활동시간 보장

비정규직 근로자의 처우가 개선될 수 있도록 최선을 다한다.

3. 교섭위원 활동시간 보장

경남지부 관계사용자는 지부 교섭위원의 지부교섭 및 지회 보충교섭시 그 당일을 상근으로 인정한다. 단, 조합원 50인 미만의 사업장은 사업장 단체협약 및 관행에 따른다.

4. 사업장 단체협약 체계정비

사업장 단체협약의 "장·절" 체계를 통일한다.

5. 사업장 단체협약 유효기간 통일

사업장 단체협약 유효기간이 2년인 사업장은 짝수년도를 기준으로 유효기간을 통일하고, 이를 2006년까지 완료한다.

6. 임금인상 요구

지회 보충교섭에서 다룬다.

7. 부속합의

① 기존의 사업장 단체협약 규정이 위 합의내용보다 상회할 경우 그에 따른다.

② 위 합의사항은 조인일로부터 적용한다. 다만, "1. 조합 추가전임과 처우보장"은 금속노조 3기 2년차(2004. 10. 1.)부터 적용한다.

③ 위 합의사항은 갱신 전까지는 효력을 유지한다.

Ⅴ. 독일 금속 산별교섭에 대한 사례 연구

1. 들어가는 말

독일 금속노련(IG-Metall)는 현재 조합원 수 약 278만 명(2000년 4월 현재)을 자랑하는 독일 최대의 노동조합이며 나아가 세계최대의 노동조합이기도 하다. 독일노동조합총연맹(DGB) 소속 8개 산별노조 중 규모면에서 압도적으로 클 뿐만 아니라(회원수에 있어 전체 DGB의 34.3% 차지) 금속노조가 관장하는 금속산업의 독일경제에서의 중요성, 단체협약 패턴을 형성하는데 있어 금속노련의 지도적 지위, 그리고 이념적 정치적 입장의 지도력 등으로 인해 명실상부하게 독일을 대표하는 노동조합이다.

독일의 산별노조는 통일 전까지 16개였으나, 1991년 통일 후 동서독 노조 간 관할권의 차이 등을 해소하고 경비를 절감하는 한편, 다른 한편 단체교섭력을 강화하기 위해 노조통합과 DGB 재조직 등이 이루어져, 1998년 초 13개에서 2004년 현재 8개 산별노조로 통합되었다.

금속노련은 철강, 기계공구, 조선, 항공우주, 전기기계, 자동차, 일반금속, 금속수공업 등 금속관계 산업 일체를 그 조직대상으로 삼고 있었다. 1998년4월1일 섬유-봉재부문이 통합된 이후, 2000년1월1일부로 목재-플라스틱부문도 IG-Metall에 통합되었다. 독일의 산별노조는 노동자의 숙련정도나 직업, 그리고 조합원의 정치적, 이념적 성향에 상관없이 한 산업 내 모든 노동자를 하나의 산별노조로 조직하는 이른바 '단일노조(Einheits-gewerkschaft)'원리에 따라 조직되어 있으며, 금속노조도 예외는 아니다. 해당 산업 내의 노동자(실업자, 퇴직자 포함)는 누구든지 사업장 내 노조 지회(위원)나 노조의 지역·지부 등을 통해 금속노조에 개인적으로 가입할 수 있다.

독일 산별노조의 두 가지 중심과제는 기업과 사회에서 노동자의 이해를 대변하는 동시에 사용자연맹을 상대로 단체협약에 관해 교섭하고 협약을 체결하는 것이다. 산별노조가 체결하는 단체협약은 내용에 따라 1)총괄단체협약, 2)임금범주협약, 3)임금협약 외에도 특별단체협약이 있으며, 각 협약에 따라 유효기간은 1~10년까지 각각 다르다. 또 임금협약단

위는 산별노조에 따라 다양하게 구획된다. 예를 들어 금속노련의 경우 임금협상은 기본적으로 21개 지역의 관할사항이고, 특별하게 규정하고 있는 내용에 대해서 사업장협의회에서 사업장협의회법에 근거해 조율하고 있다.

본 연구는 먼저 2장에서 독일 노사관계 체제 일반에 대해 살펴보고, 3장에서는 협약체제의 법적 기초와 협상의 내용적 체계·구성에 대해 검토한 후, 4장에서는 협상의 진행과정을 검토하고, 5장에서는 산별협약체제의 실제를 금속노련을 예로 살펴본다. 그리고 마지막 6장에서는 최근 노사관계체제의 변경, 이른바 노사관계체제의 산업부문・업종에서 기업에로의 분권화(Verbetrieblichung)를 둘러싼 논의를 정리한다.

2. 노-사 관계체제

가. 핵심적 조정기제: 단체협약(Tarifvertrag)[32]

1949년 단결의 자유가 기본법(헌법보다 기본적인 내용을 규정한 법)으로 정착되어, 기업과 산업부문 차원에서 협약쌍방에 의하여 자유롭고 자율적으로 결정될 수 있는 중요한 제도적 초석이 놓여졌다. 즉 1949년 경제회의에서 단체협약법(Tarifvertragsgesetz: TVG)이 제정되었는데, 이는 그 뒤에 13항목으로 정리되어 연방법에 편입되었다.

단체협약정책(Tarifpolitik: 이하 '협약정책')은 노동・사회정책 조절체계의 한 구성요소이다. 노동・사회정책에 있어 두 가지 핵심적인 조절형식・장치인 법과 단체협약은 그 적용범위와 유효범위에서 엄격하게 분리되지 않는다. 역사적으로 많은 개별 단체협약의 규정들이 일반적 법규들로 발전되어 갔으며, 역으로 많은 법규들이 단체협약에 의하여 확장되어져 나갔다.[33] 오늘날에 와서는 대체적으로 다음 세 범주로의 구별이 가능하다:

---

32) 단체협약으로 번역되는 Tarifvertrag의 Tarif는 원래 '임금율'이라는 의미를 갖는다. 그러나 실제에 있어 단체협상(Tarifvertrag)에서 임금율 뿐만 아니라 임금・노동조건 관련 이슈 제반이 체결되기 때문에 '단체협약'으로 번역된다.

33) <표> 단체협약의 성과

	법률	금속노조 단체협약
휴가	20 근무일	30 근무일
휴가수당	-	월급여의 50%
크리스마스 수당		차등적으로 월급여의 55%까지
노동시간	주 48시간	주 35시간
합법적 결근 사유	-	결혼, 출생, 사망 시 유급휴무
직업훈련 후 고용	-	최소 6개월
사용자의 해고예고기간	월말	분기 말

첫째, 사회보장영역(의료보험, 연금보험, 장애보험, 실업보험)은 대부분 법으로 규정되어 있다. 이에 대해서는 소수의 경우에만 단체협약을 통한 개선이 가능하다;

둘째, 노동관계와 노동조건 영역에는 수많은 최저기준들이 법으로 규정되어 있으나 (예로, 해고통지기간, 노동시간, 휴가일수, 노동보호 및 건강·안전보장 등), 다른 한편 단체협약은 이러한 법규정과 관련하여 법적 최저기준을 상향 조정하고 있다;

셋째, 직접적인 노동조건 및 임금 등은 전적으로 단체협약에 의해서 규정되고 있다.

노동조합과 사용자단체는 좁은 의미에서의 노동조건 및 임금 등에 대해서 당사자로 협상하는 것뿐 아니라, 사회·복지국가를 조형(造型)하고 발전시키는 데서도 중요한 몫을 담당하고 있는 것이다. 집단관계의 쌍방, 즉 노동조합과 사용자단체는 다양한 정책결정과정의 다양한 수준에서 자신들의 이해와 견해를 관철시키고 있다. 이것은 새로운 법률 및 규정의 제정, 보충·개정 및 지속적 실행에 이르기까지 광범위하게 이루어진다. 사회보장의 주요부문에 있어서도 이들 당사자들에 의한 '사회적 자치' 기능이 부여되어 있다. 연금보험과 의료보험, 그리고 동업조합에는 사용자대표들과 피보험자대표들로서 중앙임원회의 및 감독기구에 참여한다. 연방노동공사(실업보험)이나 직업교육 시행기관에도 엄격히 정의된 역할과 권한을 가지고 참여하고 있다.

즉 집단관계의 쌍방·대표자들 사이에는 기업 또는 산업부문과 직접 관련된 단체협상 이외에도 수많은 정책분야에서 공식·비공식적 접촉과 대화 및 실질적으로 대등한 권력을 가진 공동작업이 긴밀하게 이루어지고 있으며, 이는 다시 협약정책에 직·간접의 영향을 미치게 된다.

나. 협약자율주의(Tarifautonomie)

노사 당사자에 의한 자율협약제도는 독일의 노사관계체제에서 관건적인 사항이다. 이 제도는 기본법 제9조3항에 체화되어 있는 단결의 자유로부터 도출되고 있다: 즉 "노동조건을 유지·향상시키기 위하여 단체를 구성하는 권리는 모든 직업의 모든 개인에게 보장되어 있다." 이에 따라 협약쌍방에 의하여 노동 및 경제조건이 자율적으로 규정되어지는 것에 절대적인 우선권이 부여되어 있다. 즉 협약쌍방의 확고한 지위를 보장하고, 당사자간 협약이라는 장치의 의미도 지속적으로 강조되고 있다.

한편으로 단체협약법(TVG) 제4조1항은 "법적 규범으로서의 단체협약은 단체협약의 유효범위 안에 있는 협약 쌍방에게 직접적이고 강제적으로 적용된다"고 명시하고 있으며, 다

른 한편 사업장체제법(Betriebsverfassungsgesetz: BVG; 1952년 제정되고 1972년 개정) 제77조3항은 “단체협약에 의하여 규정되어 있거나 통상 단체협약에 의하여 규정되는 임금 및 노동조건은 개별 사업장에서 협상될 수 있는 대상이 아니다”고 명시하고 있다. 즉 산별·업종별 노동조합과 사용자단체 간에 체결되는 단체협약(Tarifvertrag)은 그 효력에 있어 개별 사용자와 개별 사업장협의회(Betriebsrat)에 의하여 공동결정제도에 따라 이루어지는 사업장협약(Betriebsvereinbarung)보다 우위의 것임을 명확히 하고 있다.[34] 가장 중요한 사안들은 산별단체협약에 규정되기 때문에, 원칙적으로 더 이상의 사업장협약은 필요하지 않다고 할 수 있다. 그 외에 산별단체협약 안에 개방조항(Öffnungsklauseln)이 있는데, 이로써 기업 특수 상황에 대한 고려가 인정된다.

<표 Ⅴ-1> 사업장협의회의 경영참가 내용

권리	내용
강제적인 공동결정권 (노동자 평의회의 서명날인 없인 실시불가)	- 사업장내 취업 규칙 - 1일 노동시간의 시작과 끝 - 사업장 노동시간의 임시 변경(예, 잔업의 실시) - 각종 기계장치를 통한 노동자의 작업 및 행동통제 - 신입사원 선발조건·선발절차에 관한 사항 - 퇴직자나 해고자의 보상대책에 관한 계획과 구체적 방안
이의제기 및 동의권 (평의회는 저지할 권리는 없으나, 이의제기 권한 있음)	- 사용자측 사정으로 인한 해고 시 일정 범위에서의 이의제기권 - 신규채용, 직종분류, 배치전환 등과 같은 개별적 인사조치 - 직업교육, 교육훈련 - 인사 설문조사
협의권	- 신(新)설비 계획, 새 공정흐름의 설계, 작업장 배치의 조정, 그로 인한 작업 내용 및 작업자 필요 숙련에의 영향에 관련된 문제 - 인력 계획
청문권	- 사용자측 사정으로 인한 해고 시
정보권	- 법률로 정해진 여러 과업을 수행하기 위해 경영측으로부터 일반적인 정보를 제공받을 권리 - 인력계획 - 기업의 경제경영에 관한 사항 - 상층관리직의 신규채용

출처 : 강수돌(1994)

34) 법이나 단체협약에 규정이 없는 경우에 한하여 사업장협약은 다음 사항을 규정할 수 있도록 하고 있다: 사업장질서, 근로시간의 규정과 배분, 임금지급, 휴가계획, 산업안전, 복지시설 및 임금체계.

독일에서 단체협약 정책의 관철방식은 주로 사용자단체와 노동조합에 의하여 결정된다. 노동조합과 사용자단체의 조직형태나 구체적인 과제는 특수한 구조를 보이고 있는데, 이러한 특수한 구조가 독일의 노사관계체제를 다른 유럽국들과 구별되게 만드는 것이다.

다. 사용자단체

앞에서 보았듯이 독일의 사영기업들은 노동조건 및 임금 등의 문제에서만 아니라 복지국가의 조형에도 참여하고 있는 바, 다음 3중의 이해대변체계를 가지고 있다:

첫째, 기업가연합체들은 주로 공공사회(public society)를 대상으로 자신들의 경제정책상의 이해를 대변하고 있다. 이들은 독일경제단체총연합(Bundesverband der deutschen Industrie: BDI)으로 결합되어 있다;

둘째, 독일상공회의소(DIHT)와 독일수공업중앙회(ZDH)는 사영기업의 지역 및 전국적 이해를 대변하는 공적-법률적 기구로, 국가기관에 제출할 평가서를 작성하고 이중감독체계 속에서 상공업계 직업교육을 감독한다.

셋째, 사용자단체들(Arbeitgeberverbände)은 본래 기업의 사회정책적 이해를 대변하는 기구로, 그런 만큼 실제로 단체협약의 당사자로 기능한다.[35]

세 번째의 독일사용자단체총연합(BDA)에는 46개의 산업부문별 사용자단체연합이 속해 있으며, 각각의 산업부문별 사용자단체연합은 20개까지의 개별 사용자단체를 대변한다. 단체협약정책에 있어 독일사용자단체총연합(BDA)은 일반적인 조정기능만을 수행하고 있으며, 그 자신이 직접 단체협약을 체결하지는 않는다. 이 점에 있어서는 독일노동조합총연맹(DGB)도 마찬가지이다. 협약정책의 기본지침은 〔임금 및 단체협약정책 조정목록〕(이른바 금기목록 *taboo-catalog*)으로 발표되며, 이 목록은 현실의 변화에 따라 정기적으로 갱신된다. 독일사용자단체총연합 내부에서는 16개의 지역별 금속산업 사용자단체가 모여 만

35) <표> 사영경제단체 및 조직(출처: 박장현 1996, p45.)

	사용자단체	경제단체(기업가연합)	상공·수공업회의소
위상 가입 가입률 상급단체	사적단체 자유 약 80% 독일사용자단체총연합 (BDA)	사적단체 자유 90% 독일경제단체총연합 (BDI)	공공-법률적 기구 의무 100% 독일상공회의소 (DIHT) 독일수공업중앙회 (ZDH)
역할·기능	• 노사정책상의 이해 대변 - 단체협약 체결 - 파업대항 - 공공사회에서 기업가들의 이해 대변	• 경제정책 상의 이해대변 - 주로 정부, 의회, 정당들을 상대로 활동	• 법정임무의 수행 - 지역 내 모든 사영기업들의 이해 대변 - 상·공업계 직능교육 - 국가기관 제출 평가서 작성

든 금속·전자산업사용자단체총연합(GesamtMetall)과 13개의 회원단체로 구성된 화학산업사용자단체연합 등이 중요한 정치적 비중을 차지하고 있다. 사용자단체 가입 여부는 자율적이며, 구서독지역의 조직률은 약 80% 정도이다.

단체협약의 체결 당사자로서 사용자단체에 가입하는 기업에는 정회원(Vollmitgliedschaft) 자격이 부여·인정되고, 이들에게 부여되는 가장 중요한 내용은 단체협약의 준수의무를 부여받는다는 것이다. 다른 한편 사용자단체에 참관회원(Gastmitgliedschaft)으로 가입하는 기업은 단체협상에의 구속력이 없으며, 따라서 다른 사용자단체에 가입할 수 있다.[36]

라. 노동조합

독일에서 가장 큰 노동조합연맹체는 독일노동조합총연맹(DGB)인데, 이에는 8개의 개별노동조합들이 속해있다. 노동조합들은 산별원칙에 따라 조직된 단일노조들로, 독일의 단일노조란 생산노동자와 사무노동자를 포괄하고 있으며, 여러 가지 정치노선을 통합하고 있는 통합노조의 성격을 갖는 것을 말한다.

협약정책은 개별 노동조합의 권한에 속하며, 앞에 본 사용자단체총연합(BDA)과 마찬가지로 독일노동조합총연맹(DGB: 이하 '독일노련')은 단지 조정기능만 수행할 뿐이다.[37] 협약정책과 관련하여 독일노련의 기능은 사실상 산하 노동조합들 사이에 규칙적인 정보교환을 보장하고, 필요한 경우에는 여론조성 작업과 선전 등을 통하여 개별 단체협상을 지원하는 정도에 국한되어 있다.

마. 국가

국가는 정부차원에서든 정부 내의 개별 부서 차원에서든, 아니면 그 외의 제도 또는 회의체 차원에서든, 협약정책에 대하여 아무런 공식적인 역할을 수행하지 않는다. 물론 모든 정부는, 그 정부를 구성하고 있는 정당의 노선이 어떠하든 간에, 협약쌍방에 대하여 직간접적으로 영향력을 행사하고 있기는 하다. 이것은 특히 경제발전에 대한 정부의 평가와 입

36) 정회원과 참관회원 구분에 대해서는 다음 사이트 참조: http://www.agvstahl.de/hauptteil_vborga/hauptteil_vborga.htm (검색일: 04.10.25).

37) 독일노련에 소속된 조합들에 있어서는 협약정책과 관련된 의사형성의 중앙집중화 경향과 상급기구의 비중 증대라는 것이 거론되지 않고 있는데, 이 점은 사용자단체의 경우와는 다른 점이다.

장표명 등을 통하여 이루어지는데, 평가와 입장표명은 때때로 협약쌍방에 대한 보편적 권유와 결합되기도 한다. 국가는 공공부문의 사용자이기 때문에, 이 부문의 협약정책에 있어서는 공식적으로 인가된 역할을 활발하게 수행하고 있다. 이 역할은 결코 과소평가될 수 없는데, 서독의 공공부문에만도 480만 명의 임금노동자들이 고용되어 있기 때문이다.

바. 사업장(Betrieb)

독일의 노-사관계 체제는 독특한 이중구조를 보여주고 있다. 초기업적 차원, 즉 산업부문 차원에서는 노동조합이 이해대변조직으로 기능하고 있으며, 사업장 차원에서는 사업장협의회(Betriebsrat)가 이 기능을 수행하고 있다. 공공부문에는 사업장협의회 대신에 인사협의회(Personalrat)가 있다. 사업장협의회는 노동조합의 대표들로 구성된 기구가 아니고, 사업장 내 전체 노동자들의 대표들로 구성된 기구이다. 현재 독일에는 총 3만 3천개의 사업장에 사업장협의회가 설치되어 있으며, 전체 협의회위원은 14만 명 정도에 이른다.

전체 협의회위원들 중 약 77%는 독일노련 산하 노동조합의 조합원이며, 20%는 비노조원이고, 나머지 3%는 독일 사무 노동조합과 기타 조직들에 소속되어 있다. 전체 협의회위원들 중에서 노동조합원이 차지하는 비율이 높다는 것은 대다수의 사업장협의회가 노동조합이 제시하는 목표에 따라 활동하고 있음을 보여주는 증거이다. 협의회위원들은 사업장 내의 전체 노동자들에 의하여 부여된 자격을 가지고 있기 때문에, 그들에게는 형식적으로 뿐만 아니라 실제적으로도 상당한 권한이 보장되어 있다. 사업장체제법(BVG)이 정하는 바에 따라 사업장협의회는 정보권 및 협의권을 가질 뿐만 아니라, 소위 집단이해사항(특히 작업규정, 노동시간, 임금과 성과급)에 있어서는 확실한 공동결정권을 가지고 있다. 사업장협의회는 사업장체제법의 규정에 따라 사용자와 '신뢰를 바탕으로 협력할' 의무를 지니고 있다. 사용자와 사업장협의회 사이에서는 노동쟁의가 허용되지 않는다.

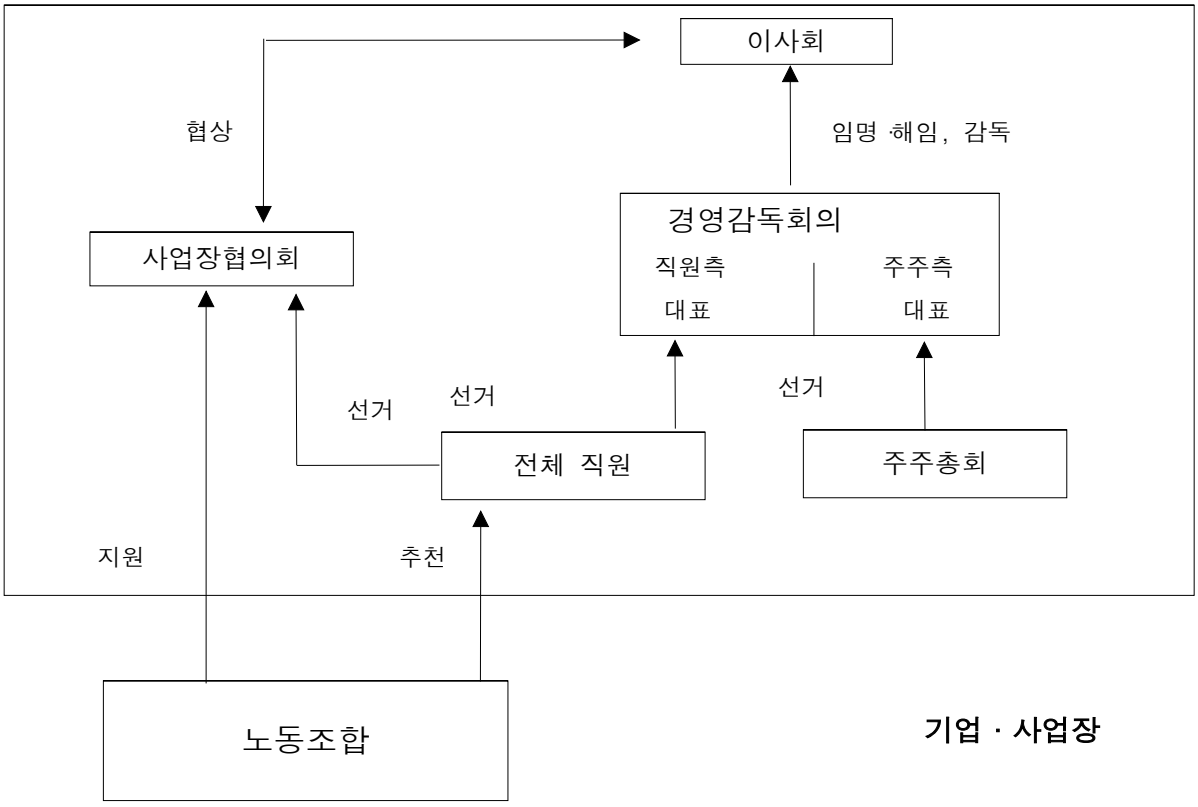
특히 대규모 사업장에는 노동조합이 노조신임자회(Vertrauensleutekörper)를 건설해 놓고 있다. 노조신임자들은 해당 사업장의 노동조합원들에 의하여 그들 중에서 선출된다. 노조신임자들은 사업장 내 전체 노동자들에게 노동조합의 활동을 선전하고, 사업장에서 노동조합원을 모집하고, 노동조합의 목표를 사업장 내에서 관철하고, 또한 필요한 경우에는 투쟁수단을 조직한다. 사업장협의회 위원이면서 노조신임자인 경우는 매우 흔한 일이다.[38]

38) 사업장협의회 위원 중 노조원이 차지하는 비중은 대략 3/4 정도가 되며, 협의회 의장 자리는 4/5 이상을 노조원이 차지하고 있다.

사. 공동결정

사업장협의회를 통한 기업 차원에서의 이해대변은 공동결정제도에 의하여 보충되고 있다. 철강광산산업 기업들에서 노동자들은 벌써 1951년부터 철강·광산산업 공동결정법(Montan Mitbestimmungsgesetz)에 따라 경영감독회의(Aufsichtsrat)에 동등한 권한을 가지고 참여할 수 있게 되었다. 1976년부터는 기타 업종의 2000명 이상 주식회사의 경우 노동자들은 거의 노-사 동수의 결정권을 가지고 경영감독회의에 참여하는 한편, 2000천명 이하 주식회사(500명 이상 유한책임회사)의 경우 노동자들은 1/3의 의사결정권을 가지고 참가한다.

[그림 Ⅴ-1] 기업 사업장 공동결정제도와 노동조합



출처 : 박장현(1996), p.104

3. 협약체제의 법적 기초와 협상의 내용적 구조[39]

가. 단체협약법(Tarifvertragsgesetz: TVG)

협약체제의 형식적 기초는 단체협약법에 정해져있다. 이에 따르면 오직 노동조합과 개별 사용자 또는 사용자단체만이 협약당사자가 될 수 있다. 이론적으로는 상급기구, 즉 독일사용자단체총연합(BDA)과 독일노동조합총연맹(DGB)이 필요한 권한을 위임받아 협약을 체결할 수도 있다. 협약 쌍방의 소속원은 협약의 효력이 만료될 때까지 협약에 대하여 책임을 진다. 따라서 특정 기업인이 사용자단체를 탈퇴하더라도 이미 체결된 협약의 효력이 만료될 때까지는 협약에 대한 책임으로부터 면제될 수 없다. 집단노동계약의 내용, 그 체결 및 종료와 관련하여 협약이 가지는 법적 규범은 협약 쌍방에 대하여 직접·강제적으로 적용된다.

단체협약은 개별기업이나 사업장협약보다 우선한다. 앞에서 보았듯이 사업장체제법(Betriebsverfassungsgesetz: BVG) 제77조3항은 "단체협약에 의하여 규정되어 있거나 통상 단체협약에 의하여 규정되는 임금 및 노동조건은 개별 사업장에서 협상될 수 있는 대상이 아니다"고 명시하고 있다. 그러나 협약쌍방은 특정 규정영역에 대해서 단체협약 우위를 제한할 수 있는 바, 즉 특정 규정에 대해 개방조항(Öffnungsklauseln)을 합의함으로써 그러하다. 단체협약의 유효기간이 경과하여도 다른 합의에 의해 대체되기 이전까지 이러한 개방조항은 계속해서 유효하게 된다. 연방노동부에서는 단체협약 등록이 이루어지는데, 등록된 단체협약의 체결, 변경 및 해지를 알리거나, 그 협약의 적용지역을 체결지역 이외의 연방으로 확대하여 일반적용이 가능하게 할 수 있다.

나. 단체협약의 일반적용 공포(公布)(Allgemeinverbindlichkeitserklärung: AVE)

단체협약은 협약의 직접 쌍방에게만 유효하다. 그러나 단체협약의 구속력은 직접 교섭당사자가 아닌 사용자에게도 확대될 수 있는데, 이를 가능하게 하는 수단은 단체협약법 제5조에 따른 이른바 단체협약의 '일반적용 공포(AVE)'이다. 노동부장관은, 협약의 효력범위 안에 있는 사용자들이 협약의 가능 유효범위 안에 속하는 전체노동자의 50% 이상을 고용

39) 주로 'So funktioniert das Tarifsystem — Tarifpolitik im System industrieller Beziehungen' 참조: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9E4669F5/hbs/hs.xsl/564.html(검색일:2004.10.25).

하고 있고 협약의 일반적 유효성을 공포하는 것이 공익을 위하는 일이라고 판단할 경우, 노동자와 사용자단체 대표 각 3인으로 구성된 단체협약위원회(Tarifausschuss)의 동의 하에 협약의 일반적용 내지 일반적 유효성을 공포할 수 있다. 노동부는 협약의 체결, 변경 및 해지, 그리고 일반적용 공포에 대한 기록을 유지해야 하며, 2004.1.1 기준 일반적용이 공포된 연방경제·노동부 등재 단체협약은 476 개이다.

단체협약의 일반적용 공포의 본래적 기능은, 협약당사자가 아닌 제3자에 의해서 임금 하향경쟁이 발생하는 상황을 막고, 이들 제3자에게도 사회적으로 적정한 임금 및 노동수준을 보장할 수 있도록 하기 위한 것이다. 이외에도 단체협약의 일반적용 공포 절차는 공통적인 수단·장치(예로 건설부문 휴가수당 보장 등)를 기능하도록 하며, 특정 제도(예로 조기정년제 등)의 입법취지를 제대로 실현하기 위한 것이다.

대부분 단체협약 일반적용 공포 조항은 건설부문 단체협약, 청소나 병간호 업무 혹은 유통업 등의 중소업체들이 많이 속해있는 분야에 유의미하며, 에너지산업, 화학, 플라스틱, 인쇄, 궤도차량, 우편, 은행 및 보험 등 대기업체가 많은 분야에서는 거의 의미가 없다 하겠다.

다. 협약체제의 구조

1) 산별광역협약(Flächentarifvertrag)과 단위사업장협약(Firmentarifvertrag)

가) 산별광역협약(Flächentarifvertrag) 및 집단협약(Verbandstarifvertrag)

독일에서 전형적인 단체협약은 산별광역협약 또는 집단협약(Verbandstarifvertrag)인데, 이것은 하나의 노동조합과 하나의 사용자단체 사이에 체결되는 것이다. 산별광역 내지 집단협약은 해당 산업부문 전체에 대해 유효한데, 공간적인 유효범위는 전국적일 수도 있고 지역적일 수도 있다. 이런 협약은 사용자단체의 회원사와 노동조합의 조합원 양자 모두에게 법적 구속력을 가진다. 이론적으로 사용자가 비조합원을 협약에 정해진 것보다 불리한 조건으로 고용할 수도 있지만, 실제로 그럴 수 있는 가능성은 매우 희박하다. 그러나 경제적으로 위기상황에서는 노동자들이 단체협약보다 불리한 조건에서 고용계약을 체결할 수 있는 가능성이 높아진다 하겠다.

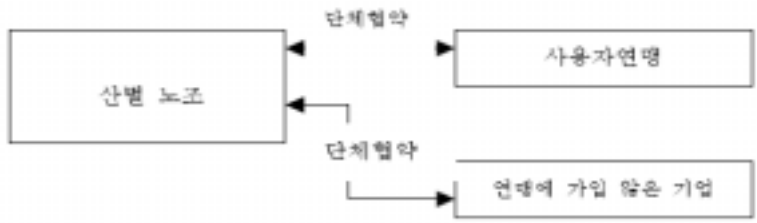
산업·업종별 협약단위는 구서독지역의 경우 200여 개 이상의 다양한 “단체협약 업종(Tarifbranchen)”으로 나뉘어 질 정도로 정교하게 세분화되어 있다. 그러나 산업부문·업

종별 범위는 천차만별이다. 예를 들어 금속·전자산업(GesamtMetall)의 경우는 기존의 자동차, 기계제작, 전자, 조선, 우주항공, 철강업종 외에 2000년까지의 조직적 재편을 통하여 섬유·봉재부문과 목재·플라스틱부문까지 포괄적으로 구성하고 있는 반면, 피혁산업의 경우는 4개의 부문업종으로 구분될 따름이다.

나) 단사협약(Firmentarifvertrag)

산별광역협약 또는 집단협약 이외에 독일에는 단사협약 — 사내협약(Haustarifvertrag)이라고 불리기도 함 — 이 있는데, 이것은 노동조합이 사용자단체에 가입하지 않은 개별기업과 체결하는 협약이다. 유효한 단사협약의 수가 집단협약의 수보다 많다고 할지라도 전체경제의 측면에서 볼 때 그 의미는 크지 않은 것으로 평가된다. 예를 들어 금속산업에 있어서는 지역단위로 체결되는 집단협약이 절대적 영향력을 가지고 있다. 많은 단사협약은 승인단체협약(Anerkennungstarifverträge) 방식으로 이루어지는데, 이는 상응하는 산별광역협약을 인정하여 그대로 넘겨받는 방식으로 체결되는 것을 말한다.

[그림 Ⅴ-2] 단체협약 체결의 주체



다) 개별협약

사용자는 개인별로 노동계약을 제시하여 체결하거나, 큰 기업의 경우에는 포괄적인 규정집('일반적 노동조건') 형식으로 근로조건을 합의할 수 있다. 이런 규정집의 일부 항목(예: 임금인상 등)은 연도별 협약일정에 맞추어지지만, 일부 항목(예: 근로시간이나 기업별 고령임금보장 등)은 필요 시 새로이 정해진다.

2) 협약의 종류와 빈도

기본적으로 단체협약으로 체결될 수 있는 테마의 스펙트럼이 넓기 때문에 다양한 종류의 단체협약이 다수 형성되었으며, 이는 노조에 따라 상이하게 불린다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 전형적 유형으로 분류할 수 있다:

- 임금협약(Lohn- & Gehaltstarifvertrag): 이 협약에는 협약의 유효기간 중에 지급되는 임금테이블(교육생 급여테이블 포함)이 규정된다. 그래서 임금테이블이라 불리기도 한다. 협약의 유효기간은 보통 1년이다.
- 임금체계협약(Lohn- & Gehaltsrahmentarifvertrag): 이 협약에는 임금그룹의 결정, 등급지표에 대한 정의, 성과급에 대한 규정 등이 포함된다. 임금등급의 수는 산업부문과 노동조합에 따라 매우 다양하다. 흔히 생산직노동자의 경우 710등급, (상업 및 기술직) 사무직노동자의 경우에는 57등급, 직장(Meister)의 경우 13등급으로 나뉘어져 있다. 몇몇 부문(화학, 에너지, 식품 등)에는 생산직노동자와 사무직노동자의 통합 임금체계가 운용되고 있다. 임금체계협약의 유효기간은 보통 수년간이다.
- 기본단체협약(Manteltarifvertrag: 기본협약): 이 협약은 노동조건에 대한 여러 가지 기본적인 내용을 포함한다. 예를 들어 시용(試用)기간, 해고통지기간, 주말노동시간의 길이와 배분, 야간 및 교대작업에 대한 규정, 휴가, 조업단축 등에 대한 것이다. 기본협약의 유효기간은 보통 수년간이다.

실제에 있어서는 앞에 언급된 협약들이 서로 혼합되어 구성되기도 한다. 이외에도 특정 사안들에 대한 수많은 협약들이 있다. 예를 들어 경영합리화에 따른 피해로부터의 보호, 시간제노동, 컴퓨터 단말기 작업, 조기정년, 자산증식 목적 급여, 노동과정 구성, 직능개발 교육 등에 대한 협약들이 이에 해당된다. 많은 경우 이러한 특정 사안들은 임금체계협약이나 기본협약에 의해 규정되기도 한다.

<표 Ⅴ-2> 단체협약의 종류

구분	내용
임금협약	기본임금의 인상, 수당 및 추가급여 등 대개 1년 단위
임금체계협약	임금 서열별 범주, 직무특성분류 등 5~10년의 유효기간
기본단체협약	일반적인 노동조건 (노동시간, 잔업의 보상, 휴가 등) 사안별로 2~10년의 유효기간
* 특별 단체협약	특별한 문제에 관한 협약 (예: 합리화보호협정)

출처: 강수돌(1994)

1997년 말 기준 연방노동부에는 독일 전역에 걸쳐 약 47,300 건의 유효협약이 등재되어 있는데, 이중에는 독일노동조합총연맹 산하 노동조합들에 의해 체결되지 않은 협약도 있다. 23,000여 원(原)협약(나머지는 병행협약, 개정협약 및 추가협약 등)의 약 43%는 단체·집단협약이고, 나머지 57%는 단사협약이다.[40] 구서독지역 노동자의 약 90% 그리고 구동독지역 노동자의 약 80%가 협약 유효범위 안에 포괄되어 있다. 개별 경제부문에서 유효한 단체협약의 수는 매우 다양하다. 그 결과 금속산업의 경우 구서독지역에는 150개 이상의 다양한 지역단체협약이 있는 반면, 사영보험부문의 경우 성과급이나 단체협약 상 준수돼야 할 규정은 연방수준에서 유효한 7개의 협약에 불과하다.

40) 독일사용자단체총연합(BDA)에 따르면 현재 독일 내 유효협약은 약 55,000 건에 이르고, 약 6,000 건의 협약이 해마다 새롭게 체결되고 있다.
http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/Tarifpolitik(검색일: 2004. 10. 9).

3) 단체협약의 구성・체계

단체협약의 핵심적인 것은 임금, 보수 및 직업훈련에 대한 보상 등에 대한 규정이다. 'Tarifvertrag'의 '임금(Tarife)'을 확정한다는 의미에서 단체(임금)협상이라는 이름이 주어졌다. 그러나 이러한 단체협약에는 임금 외에도 근로계약·협약의 내용에 해당하는 많은 규정이 포함되어 있으며, 대표적으로 다음과 같은 것을 꼽을 수 있다: 임금・급여그룹, 임금형태(시간급 및 성과급), 추가수당(초과근로, 야간근로, 교대근무 등), 자산증식 목적 급여, 휴가 및 휴가수당, 근로시간, 근로대기, 단축노동 및 초과근로, 부업, 고령임금보장, 근무제도, 고용관계의 개시 및 수습기간, 고용관계의 종결(자격증, 해고방식 및 해고유예기간 등).

단체협약은 기본법에 명시된 대로 통일적인 구성・체계를 갖추고 있다: 즉 맨 앞에는 계약체결 당사자가 명시되어 있다. 그리고 협약의 적용범위가 기술되어 있는 바, 산별・업종별, 지역적, 그리고 개인적 적용범위가 설명된다. 특정 피고용 그룹은 명시적으로 제외되고 있는데, 예를 들어 지도급 피고용인, 종종 소수의 파트타임노동자 등의 경우가 그러하다.

많은 단체협약에는 전문에서 고유한 목적을 명시하고 있다. 그리고 내용적인 단체협약의 규정들이 각각 들어가 있다. 경우에 따라서 어떤 다른 단체협약들이나 규정들이 새로운 협약에 의해서 대체되거나 효력을 상실하게 되는지도 명기된다. 단체협약의 끝에는 효력발생일 내지 해지 예약기간 등이 나타난다. 체계협약이나 기본협약에서는 단체협정들이 필요시에는 부록이나 추가규정 등으로 보충되고, 그 안에는 세부적인 사항들이 규정되기도 한다. 기본단체협약과 임금체계협약의 구체적 예를 살펴보면 다음과 같다.

가) 기본단체협약[41]

1. 유효범위: 공간적・인적 적용범위
2. 고용관계: 고용관계의 개시 및 수습기간, 한시적 고용관계, 그리고 고용관계의 종결
3. 근무시간·제도: 연장근무(사업장협의회 공동결정), 조업단축(사업장협의회 협의), 교대근무시간, 유연근무제(사업장협약의 규정에 따름), 청소년 근무시간 및 아동보육 시 근무시간 등
4. 초과근무, 야간근무, 일요일 및 공휴일 근무: 규정과 수당 등
5. 조업단축(사업장협의회 동의 전제): 사전통지기간 및 지급 규정

41) 베저(Weser)강(江) 하류지역 금속산업 사용자단체와 금속노련(IG Metall) 함부르크지역본부 사이에서 1990년 체결된 협약에 근거(박장현 1996, 부록 참조).

6. 평균시간급, 지불 및 계산 원칙
7. 소득보장: 청구권 성립의 조건과 권리의 소멸, 소득보장 범위와 크기 등
8. 휴가: 청구권, 기간, 부분휴가, 이월 가능성 및 금전적 대체 지불, 요양·치료를 위한 휴가, 그리고 휴가 시 급여 등
9. 근무결손, 근무지장, 근무면제 등
10. 질병 시 임금지급
11. 사망 시 급부
12. 재(再)채용
13. 협약의 시행에 대한 규정

나) 임금체계협약[42]

1. 유효범위: 공간적 및 산업별, 그리고 인적 적용범위
2. 일반규정: 급여(방식, 기간, 결산 등), 협약임금, 사업장협약
3. 임금급수와 급수의 변경
4. 시간급 근무
5. 실적평가·수당, 집단실적, 재료불량과 작업불량
6. 전송식(컨베이어) 작업과 평가
7. 유해(有害) 및 과중부담 작업
8. 협약의 시행에 대한 규정

42) 베저 강 하류지역 금속산업 사용자단체와 금속노련(IG Metall) 함부르크지역본부 사이에서 1994년 체결된 협약에 근거(박장현 1996, 부록 참조).

4. 협상의 진행: 요구 제시에서 타결까지[43)]

가. 협상진행의 시기

독일에서는 매년 약 2200만 명의 노동자들을 대상으로 하는 임금협약이 체결된다. 협약의 만료시점은 한 해 전체에 걸쳐서 분포되어 있지만, 7080%에 이르는 대다수 협상 시점은 46월 사이에 집중되어 있다. 독일처럼 수출지향성이 강한 고도산업국에서는 제조업분야, 특히 금속산업에서의 협상이 흔히 전체 협상의 향도 역할을 한다. 그러나 보통 매년 체결되는 협약들 사이에는 큰 편차가 있는데, 이는 궁극적으로 개별 업종들 사이에 서로 다르게 전개되는 경제적 상황의 표현이다.

나. 단체협상 요구와 노조 내부의 의견 형성과정

협약이 만료되기 수주일 또는 수개월 전부터 노동조합과 사업장들에서는 차기 협상안에 대한 토론이 시작된다. 대부분의 노동조합에서는 협약 전담부서가 일찍부터 자료연구를 수행한다. 전년의 협약내용, 현재 및 가까운 장래에 해당 경제부문 및 전체 경제가 처하게 될 상황, 생활비 인상 등이 의견형성에 있어 중요하게 고려된다. 전통적으로 노동조합은 3가지 요소들을 임금인상요구의 근거로 제시하고 있다: 첫째, 예상되는 물가상승률; 둘째, 해당업종의 경제적 지출능력 증가, 즉 노동생산성; 그리고 셋째, 분배균등화를 위한 추가적 요소, 즉 자본소득과 근로소득의 분배비율을 임금노동자에게 불리하지 않게 교정할 필요성으로부터 제기되는 분배의 형평성에 대한 고려이다.

다. 협상

협약해지 통지는 보통 협약이 만료되기 4주전에 이루어진다. 협상은 주로 협약기간이 만료된 직후에 개시되며, 보통 수 주 간에 걸쳐서 진행되는 여러 차례의 협상을 거치게 된다. 협상이 힘든 경우에는 수개월 이상에 걸쳐 진행되기도 한다. 대다수의 협상은 노동쟁

43) 'So funktioniert das Tarifsystem — Tarifrunden : Von der Forderung bis zum Abschluss'. http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9E4669F5/hbs/hs.xsl/564_21317.html (검색일:2004. 10. 25)

의 없이 타결된다. 그러나 협상과정에서 사용자측에 압력을 가하기 위하여 단기간의 작업중지나 경고파업 형식의 시위는 자주 등장한다. 새로 체결되는 협약은 보통 소급 적용되어, 만료된 협약과의 사이에 공백을 없게 한다.

교섭범위가 지역적으로 나뉘어져있는 산업부문, 예를 들어 금속산업 간은 경우에는 주로 모든 개별 협상지역에서 거의 동시에 협상이 진행되는데, 협상과정에서 어떤 지역이 선도적으로 협약을 체결할 것인가 하는 것이 드러나고, 이렇게 체결된 협약은 다른 협상지역에 모범으로 작용한다. 이때 보통 전체 임금인상 폭은 크게 차이가 나지 않지만, 임금인상 구조·방식은 개별 협상지역에 따라 차이가 날 수도 있고, 지역별 차이는 임금체계협약과 기본협약에 더 크게 영향을 미친다. 개별 교섭지역은 단순한 임금협상에 있어서보다 임금체계협약이나 기본협약 협상 과정에서 더 자유롭게 안건과 협상시기를 선택한다.

라. 중재

파업의 빈도나 강도에 비추어 보았을 때 독일의 단체협약 정치는 다른 유럽국들에 비하여 노사간 충돌이 상대적으로 적다고 하겠다. 그러나 대규모 노동쟁의가 있기도 했는데, 이는 각각 협약정치의 발전에 있어서 중요한 획을 긋고 있다. 대부분의 협상들은 노동쟁의 없이 합의에 이르는데, 이때 자주 도입되는 수단이 이른바 중재이다. 양차대전 사이에, 특히 바이마르 공화국 말기에 시행되었던 국가의 강제중재가 지닌 심각한 문제점들을 체험하고 난 2차대전 후에는 노동조합은 중재에 임해서도 자율적으로 결정하는 것에 높은 가치를 부여하였다. 그러므로 오늘날에는 국가의 강제중재란 더 이상 존재하지 않는 대신, 많은 협상분야에서 중재에 대한 상호협약이 체결되어 있으며, 여기에는 분쟁을 해결하기 위한 중재 절차 등이 상세하게 정해져 있다.

일반적으로 협상이 결렬된 것으로 선언되면 협약쌍방 중 어느 한편이 중재를 요청할 수 있다. 광산업의 경우에서처럼 요청 없이도 이루어지는 자동중재는 오히려 예외적이다. 중재위원회는 노사 동수로 된 협약쌍방의 대표들과 중립적인 1인 또는 2인의 의장으로 구성된다. 합의가 도출되지 않거나 중재위원장의 제안이 수락되지 않는 경우에는 중재가 실패로 끝난다. 중재에 대한 대부분의 협약에는 중재에 참가할 의무는 규정되어 있지만 — 금속산업의 경우 중재참가 의무 규정 없음 —, 중재에 합의할 의무는 규정되어 있지 않다. 평화의무는 대개 중재 만료 시까지로 정해져 있다.

마. 노동쟁의

1) 파업

협상이 결렬되는 경우 혹은 중재조차도 무위로 끝나는 경우 노동조합은 파업을 할 수 있다. 파업권은 헌법에 보장된 단결의 자유로부터 직접 도출되는 권리이며, 단체협상이 명실상부하게 자율적으로 이루어질 수 있게 해주는 실체적 전제이다. 파업권은 실정법 내에서는 명문화되어 있지 않으나, 수십 년 동안에 걸쳐서 연방노동재판소의 판례를 통해서 발전되어왔다.

파업과 관련된 중요한 원칙들을 요약하면 다음과 같다: 파업은 최후 수단으로서만 사용될 수 있으며, 파업대상은 단체협상에 의하여 해결될 수 있는 것이어야 하며, 따라서 단체협약 당사자에 의한 정치적 파업은 금지되어 있으며, 파업은 평화기간(협약유효기간) 중에는 수행될 수 없으며, 노동조합에 의해서만 수행될 수 있으며, 파업기간 중에도 불가결한 노동은 지속되고 긴급사태는 처리돼야 한다. 정식 파업을 하기 위해서는 보통 조합원 찬반투표가 선행되어야 하는데, 조합원 75% 이상의 찬성이 있어야 한다. 정식파업 이외에 아직 협상이 결렬되지 않고 진행 중인 상태에서도 한시적이고 단기적인 경고파업은 적법하나, 이것도 평화기간이 지난 후에 가능하다.

일반적 견해에 따르면 파업은 임시적으로 고용계약관계를 해지하는 것이다. 고용계약관계는 유지되지만, 작용이 없는 상태인 것이다. 따라서 임금지급 청구권은 없으며, 노조원은 노동조합으로부터 파업지원금을 받으며, 이는 대개의 경우 세전소득의 약 2/3에 해당한다. 파업 뒤에 협약쌍방이 일정 내용에 합의하였다면 조합원들에게 투표에 부쳐 합의결과에 대한 동의를 구해야 하는 바, 75%가 반대하면 합의안이 부결된다.

2) 직장폐쇄

법조계의 다수 의견에 따르면 사용자들은 형평의 원칙에 근거해 직장폐쇄를 단행할 수 있다. 즉 사용자는 노조의 파업에 대해 직장폐쇄로 대응할 수 있다. 그러나 직장폐쇄는 연방노동재판소의 판례에 따라 제한적으로만 허용되고 있다. 파업노동자가 아닌 노동자들 중 사용자가 직장폐쇄를 단행하여 노동을 할 수 없게 되는 노동자의 비율은 파업노동자의 비율에 따라 일정 규모 이내로 제한된다. 예를 들어 종업원의 1/4 미만이 파업에 참여하면 사용자들은 25%까지만 노동자들을 직장으로부터 차단할 수 있다. 파업노동자가 전체 노동자의 25%를 넘는 경우 사용자들은 직장폐쇄를 50%까지 확대할 수 있어, 직장폐쇄 확대가

쟁의수단으로서의 의미를 갖는 것은 이 범위 내에서라고 하겠다.

협상지역에서의 파업에 대한 대항수단으로서 사용자들이 직접 직장을 폐쇄하는 것을 직접폐쇄(heisse Aussperrung: 직역하면 '뜨거운 폐쇄'), 협상지역 바깥에 있으면서 파업 또는 폐쇄된 사업장과 기술적으로 연관된 사업장에서 파업으로 인해 일거리가 조달되지 않아 직장폐쇄 또는 조업단축이 이루어지는 것을 간접폐쇄(kalte Aussperrung: 직역하면 '차가운 폐쇄')라 한다. 사용자들은 직장폐쇄로 말미암아 노동할 수 없게 된 노동자들에게 임금을 지급할 의무가 없다.[44]

5. 산별협약체제의 실제 — 금속노련(IG-Metall)

가. 단체협약 체계와 현황

금속노련(IG-Metall)은 철강, 기계공구, 조선, 항공우주, 전기기계, 자동차, 일반금속, 금속수공 등 금속산업 일체를 그 조직대상으로 삼고 있었다. 1998년4월1일 섬유·봉재부문이 통합된 이후, 2000년1월1일부로 목재·플라스틱부문도 금속노련에 통합되었다. 독일의 산별노조는 노동자의 숙련정도나 직업, 그리고 조합원의 정치적, 이념적 성향에 상관없이 한 산업내의 모든 노동자를 하나의 산별노조로 조직하는 이른바 '단일노조(Einheitsgewerkschaft)'원리에 따라 조직되어 있으며, 금속노조도 예외는 아니다. 해당 산업 내의 노동자(실업자, 퇴직자 포함)는 누구든지 사업장 내 노조 지회위원이나 노조의 지역·지부 등을 통해 금속노조에 개인적으로 가입할 수 있다.

단체협약에 따른 협약임금은 업종별 내지 교섭부문별로 큰 편차를 보인다. 1998년에 섬유·봉재부문, 그리고 2000년에는 목재·플라스틱부문까지도 통합된 금속노조의 경우, 각 업종별 교섭이 주요하게 임금협상의 내용을 규정한다. 이는 비록 노동조합이 금속노조(IG-Metall)로 통합되었다 할지라도, 사용자단체는 여전히 분리·조직되어 있는 상태이기 때문이다. 현재 금속노련은 임금·단체협약에 따른 임금직군을 8개로 구분하고 있는데, 즉 철강, 금속·전자, 자동차, 나염, 직물, 의류가공, 목재·플라스틱, 목재·제재(製材)이다. 이

44) 1986년 이전까지는 간접폐쇄에 의하여 장·단기간 실직된 노동자들에게도 노동진흥법(AFG)에 따라 연방노동청에서 실직보전금 내지 조업단축보조금을 지불하였으나, 1986년 노동진흥법의 개정에 따라 더 이상 지급되지 않게 되었다. 그 후로 노동조합의 파업전술은 심각하게 위축되었다. 1986년 법 개정 이후 노동조합은 파업 시에 우선 산업연관도가 낮은 사업장들을 위주로 파업을 단행할 수밖에 없게 되어, 파업전술은 소극적으로 되었다.

는 다시 공간적으로 구분되어 협약이 체결되고 있다. 2003년 협약체결 주체가 금속노련(IG-Metall)인 유효 산별단체협약은 2,344건이며, 그중 2003년 갱신·보충되거나 처음 체결된 산별단체협약 건수는 262건이다.[45]

기업·사업장이 사용자단체에 가입해있지 않은 상태에서 금속노련과 단사협약을 체결한 기업도 금속·전자분야에서만 1,336개에 이르고, 이들 기업에 대해 2437건의 단체협약이 체결되었다.[46] 승인단체협약이 체결된 경우는 991건이다. 섬유·의류부문에서 단사협약은 167개 기업에 대해 264개가 체결되었고, 그중 사용자단체와 체결된 단체협약은 26건이다. 단사협약은 174건, 승인단체협약은 90건 체결되었다. 목재·플라스틱부문에서는 241개 기업에 대해 561개의 단체협약이 체결되었으며, 그중 사용자단체와 체결된 단체협약은 29건이다. 단사협약은 523개가 체결되었으며, 승인단체협약은 38건 체결되었다.

금속·전자산업사용자단체(GesamtMetall)의 경우 독일 전역에 16개 지역 사용자단체연합(구동독지역 3개)이 결성되어 있고, 노동조합연맹은 독일 16개 자치시·주 행정구역을 7개의 지구(Bezirke)로 편재하여, 21개(구동독지역 5개 지역)의 단체협약 체결 지역으로 나뉜 조직적 편재를 갖추고 있다. 한 지구는 16개까지의 교섭지역으로 이루어져 있다. 교섭지역은 규모에 따라 약 3500명이 포함되는 소지역 있는가 하면, 많게는 90만 명까지 체결협약의 영향을 받는 지역도 있다(<표 Ⅴ-3> 참조).

45) 금속노련이 분야별로 체결한 산별단체협약 건수와 그중 2003년 갱신·보충·신규체결 건수는 금속·조선(272건 중 갱신/신규 19건), 금속산업(77건 중 2건), 철강(54건 중 15건), 난방산업(140건 중 4건), 금속수공(703건 중 125건), 고철(6건 중 0건), 기업의료보험(9건 중 3건), 나염·의류·직조(561건 중 57건) 및 목재·플라스틱부문(522건 중 37건)이다.

46) 이러한 기업의 대표적인 예로 자동차생산업체인 (주)폭스바겐을 꼽을 수 있다.

<표 Ⅴ-3> 금속노련 교섭지역

지구	조합원수('94)	교섭지역	협약포섭 노동자 수 ('95.3)
베를린-브란덴부르크-작센	375,000	베를린/브란덴부르크	140,000
		작센	110,000
노르트라인-베스트팔렌	725,000	노르트라인-베스트팔렌	900,000
프랑크푸르트	449,304	팔쯔	114,500
		라인란트-라인헤센	
		자아란트	47,000
		헤센	300,000
		풀다	3,600
		튀링엔	60,000
해안(海岸)	240,373	베저-하류지역	47,000
		북서(北西) 니더작센	21,000
		함부르크	60,000
		슐레스비히-홀슈타인	35,000
		메클렌부르크-포폼메른	18,000
니더작센-작센	347,919	오스나브뤽	24,000
		니더작센	90,000
		작센-안할트	40,000
바이에른	358,391	바이에른	700,000
바덴-뷔템베르크	519,131	노르트뷔템베르크/노르트바덴	597,000
		쥐드뷔템베르크/호헨쫄런	125,000
		쥐드바덴	138,000
총계	2,995,738		3,554,400

출처 : 최근 변경된 지구와 교섭지역에 대해서는 금속노련 사이트 참조(www.igmetall.de); 조합원수(1994)와 협약포섭 노동자 수(1995)에 대해서는 박장현(1996), p.96 참조.

협상은 보통 한 교섭지역에서 진행되고, 여기서 결정된 사항들은 대개의 경우 — 각 지역의 특수한 사정에 따라 약간씩 변경되기도 하지만 — 다른 교섭지역들에 거의 그대로 전파된다. 특히 임금인상폭이나 노동시간 단축과 같은 이슈의 경우에는 거의 커다란 변경 없이 다른 지역으로 전파된다.

협약체결 주체가 지구별 지역이고 동시에 사용자단체가 달라지는 경우가 있어 협약의 수가 많기는 하지만, 전국의 금속노동자들에게는 거의 동일한 노동조건이 적용되고 있다. <표 Ⅴ-4>의 1995년 협약임금테이블에서 알 수 있듯이 임금급수와 각 임금급수에서 조금씩의 차이는 있을지라도 이것이 임금편차를 넓히지는 않으며, 전국의 금속노동자들은 사실상 하나의 임금급수체계에 포괄되어 있다고 할 수 있다. 협약임금 외에 노동시간, 휴가일수, 제(諸)수당 및 기타 노동조건에 있어서도 협약지역 간에는 상당한 통일성이 유지되고 있다. 예를 들어 휴가기간, 휴가비, 근속수당, 자산증식 목적 수당 등에 있어서 자동차업종은 지역과 무관하게 거의 일치하고 있다.

<표 Ⅴ-4> 생산직원 임금급수별 협약기본임금(마르크) 및 임금편차(%) (1995.5. 현재)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
바이에른	2353	2359	2501	2501	2572	2757	2841	3125	3410	3778		
	83	83	88	88	91	97	**100**	110	120	133		
베를린	2415	2457	2500	2671	2841	3125	3409	3779				
	85	86	88	94	**100**	110	120	133				
함부르크		2442	2485	2584	2698	2840	3067	3351	3777			
		86	88	91	95	**100**	108	118	133			
니더작센	2414	2414	2452	2516	2570	2648	2840	3124	3408	3777		
	85	85	86	89	90	93	**100**	110	120	133		
노르트라인		2415	2443	2500	2614	2727	2841	3068	3352	3779		
-베스트팔렌		85	86	88	92	96	**100**	108	118	133		
북서 니더작센		2442	2485	2556	2698	2840	3124	3294	3777			
		86	88	90	95	**100**	110	116	133			
노르트뷔템베르크	2414	2414	2453	2490	2581	2694	2839	3034	3232	3428	3628	3833
/노르트바덴	85	85	86	88	91	95	**100**	107	114	121	128	135
슐레스비히		2442	2485	2641	2726	2840	3067	3323	3777			
-홀슈타인		86	88	93	96	**100**	108	117	133			
쥐드뷔템베르크-호헨	2414	2414	2453	2490	2581	2694	2832	3114	3392	3759		
쫄런/쥐드바덴	85	85	87	88	91	95	**100**	110	120	133		
베저-하류지역		2442	2471	2499	2499	2613	2698	2840	3067	3408	3777	
		86	87	88	88	92	95	**100**	108	120	133	

* 임금액 소수점 이하 반올림

출처 : IG Metall Daten Fakten Informationen 1995, pp.43 & 45

반면에 산별·업종별로는 기본급여에서부터 차이를 보이고 있다.[47] 산별협약에 따라 임금 및 노동조건에서 거의 동등한 조건을 수용할 수밖에 없게 된 기업들은 다른 부문에서 유리한 조건을 가지기 위해 노력해야 했다. 즉 기업들은 기술개발을 촉진시키는 쪽으로 반응하여 노력했으며, 독일 기업들이 세계시장에서 높은 경쟁력을 획득하는 하나의 중요한 요인으로 작용했다. 각급의 독일사용자단체는 이러한 산별단체협약에 대한 긍정적 평가에 인색하지 않다.

아래에서는 각급 사용자단체의 산별단체협약에 대한 평가를 살펴보기로 한다.

나. 산별단체협약의 금속부문 내 현황

서독 금속산업의 경우 70년대 초반에는 1만 여 기업, 320만 명 이상의 노동자들이 단체

47) 아래 표는 산별·업종별 기본급여의 차이를 나타내고 있다. 이러한 산업·업종별 임금테이블은 직업학교학생이나 예비노동자의 직업선택에도 크게 영향을 미친다.

협약을 체결했다. 1980년대 들어 서서히 줄어드는 추세를 보이다가, 동서독 통일에 따라 잠시 단체협약 체결 노동자 수는 70년대 초반의 숫자를 넘어섰으나, 곧바로 급격하게 줄었다. 이러한 급격한 변화의 배경으로는 199198년 사이에 통일의 어려움으로 인해 140만개의 일자리가 없어졌다는 점이 고려돼야 한다. 1990년대 말에 급격하게 줄어들던 추세는 주춤하고 고정되어, 금속·전자분야 기업의 40%, 전체 조직된 노동자의 약 65%가 산별협약체계에 포괄돼있다.

2002년 현재 6000개 이상 기업에서 약 210만 명에 해당되는 노동자들의 근로조건이 금속・전자산업사용자단체(GesamtMetall) 16개 지역단체에 의해서 체결되었으며, 그 외에도 1000여 개 이상의 기업에서 사용자단체와 노동조합 사이에서 체결된 단체협약을 그대로 받아들이는 승인단체협약이 체결되었다. 섬유・의류산업의 경우, 최근 2004년 10월 금속노련(IG Metall)과 단체협약을 체결했는데, 약 1500 기업, 14만 여 노동자의 근로조건에 대해 합의된 협약의 유효기간은 19개월이다.

<표> 단체협약 상 산업별 임금(서독지역 2000년 기준)

협약분야 (지역)	단체협약 상 기본급 (단위: 마르크 DM)			
	최하등급	중간등급	최상등급	격차 (최상-최하)
농업 (Bayern)	1,985	3,120	3,489	1,504
석탄광산 (Ruhr)	2,519	3,162	4,628	2,109
에너지 산업 (NRW: GWE)	3,051	4,771	8,239	5,188
철강산업(NRW)	2,391	2,929	3,601	1,210
화학산업 (Nordrhein)	3,263	4,431	7,835	4,569
정유산업 (RWE-DEA)	4,064	5,204	6,010	1,946
금속산업 (Nordw.-Nordb.)	2,766	3,253	4,392	1,626
운수산업 (NRW)	1,972	3,512	4,084	2,112
목재가공 (Westfalen)	3,015	3,506	3,506	491
제지업 (Westfalen)	2,541	3,388	4,066	1,525
인쇄	3,002	4,056	4,868	1,866
섬유 (Bad.-Württ.)	2,627	3,006	3,686	1,059
의류 (Bayern)	2,167	3,058	3,702	1,535
도매업 (NRW)	2,362	3,567	6,435	4,073
소매업 (NRW)	2,117	3,535	6,761	4,644
독일철도	2,303	3,215	11,204	8,901
우편 (텔레콤은 우편과 유사)	2,926	3,732	4,650	1,724
은행 (보험은 은행과 유사)	3,064	4,344	6,766	3,702
호텔·레스토랑 (Bayern)	2,204	2,971	4,529	2,325
공공부문	2,759	3,623	10,306	7,547

*출처: WSI 단체협약 아카이브

<표 Ⅴ-5> 2003년 서독지역과 동독지역 단체협약 포섭률 (기업 및 노동자)

산업부문	산별협약		단사협약		단체협약 없음 (산별단체협약 승인)	
	서독	동독	서독	동독	서독	동독
해당 노동자 비율 / 해당 기업 비율 (퍼센트)						
농업	60 / 46	19 / 9	8 / 3	6 / 4	33 (35) /51 (37)	75 (46) / 88 (30)
광산·에너지	82 / 58	65 / 35	13 / 8	23 / 11	5 (45) / 35 (38)	12 (76) / 54 (79)
원자재 가공	71 / 46	40 / 19	7 / 4	12 / 7	22 (73) / 50 (60)	48 (58) / 74 (42)
투자재	65 / 44	27 / 15	9 / 2	16 / 7	26 (65) / 54 (51)	57 (51) / 78 (48)
소비재	68 / 56	36 / 26	8 / 4	13 / 5	24 (54) / 41 (50)	51 (49) / 69 (44)
건설업	78 / 64	39 / 28	2 / 2	8 / 4	20 (71) / 34 (57)	54 (69) / 68 (54)
상업 / 수선	63 / 46	34 / 19	5 / 2	8 / 6	32 (58) / 53 (48)	58 (50) / 76 (40)
교통·통신	52 / 36	21 / 10	21 / 7	34 / 5	27 (49) / 57 (39)	44 (38) / 85 (33)
금융·보험	86 / 59	72 / 26	6 / 2	5 / 7	8 (42) / 38 (25)	24 (69) / 67 (49)
對기업서비스	29 / 18	33 / 13	6 / 2	8 / 4	66 (37) / 80 (31)	59 (42) / 83 (37)
대고객서비스	58 / 40	45 / 21	7 / 3	11 / 4	36 (56) / 58 (47)	44 (56) / 75 (47)
비영리부문	61 / 48	37 / 37	7 / 3	12 / 8	32 (55) / 49 (34)	52 (67) / 55 (60)
자치단체 / 사회보장	89 / 84	92 / 84	9 / 5	7 / 10	2 (57) / 11 (81)	1 (40) / 6 (74)
총계	62 / 43	43 / 21	8 / 3	11 / 5	30 (53) / 55 (43)	46 (52) / 74(43)

* 총계가 100%로부터 벗어나는 것은 반올림에 따른 것.
** 출처 : IAB-Betriebspanel 2003

독일 금속·전자산업은[48] 소기업, 중기업 및 대기업 사이에 세계적으로 고유한 네트워크를 형성하고 있으며, 이들 기업의 가치창출 연쇄고리는 서로 얽혀있다. 전문가들은 이러한 네트워크를 독일 기업이 세계시장에서 성공을 거둘 수 있는 중요한 토대의 하나로 꼽고 있다. 네트워크가 얼마나 밀집(密集)적인지를 말해주는 두 개의 수치가 있다: 즉 모든 금속·전자산업 국내 하청업자 및 부품공급의 90%가 금속·전자산업체 자체에 의해서 이루어지고, 모든 국내 전자·금속산업체 자재공급의 60%는 금속·전자산업에 속하는 기업으로 들어간다. 금속·전자산업의 밀집된 네트워크를 기반으로 일찍이 현대적인 물동량 운송 및 창고업 시스템이 자리잡았다. 그 결과 – 세계적으로 치열한 비용절감 경쟁에 놓여있는 상태에서 – 자재공급에서의 여유분은 조금밖에 확보되어 있지 않다. 따라서 개별 기업에

48) 금속산업에 대한 평가는 사용자단체인 독일금속·전자산업사용자총연합(GesamtMetall)에 전적으로 의존하고 있다. 다음 사이트 참조: http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/c31231b8c4ee15bcc12569f2004efcfb/7352281a61a60f98c1256bf800509eb7!OpenDocument (검색일: 04.11.5)

서 생산차질이 생길 경우 그 파급효과는 빠르게 전이·감염되고, 짧은 시일 내에 네트워크에서 심각한 혼란이 발생할 수밖에 없다. 따라서 산업 전체의 입장에서나 기업의 입장에서 생산 및 인도기일의 정확성이나 수량·물량계산의 정확성은 중요한 요인이다. 이런 관점에서 사용자단체는 독일의 산별협약체계의 장점을 매우 긍정적으로 평가하고 있다.

다. 산별단체협약에 대한 평가

독일 금속·전자산업사용자총연합(GesamtMetall)에 따르면 개인별 협약에 비해서 금속업종·산별단체협약의 장점은 다음 4가지 장점을 가지고 있다:

- 협약체결 결과에 대한 수용의 문제가 적음: 기업이 일방적으로 해마다 새로이 조정되는 임금인상률을 제시한다면 종업원이나 조합원들이 이를 받아들이지 않는 문제, 즉 수용의 문제가 발생할 수 있다. 그러나 사용자단체와 노동조합연맹이 산별단체협약을 통해서 인상률이 정해질 경우, 기업은 이런 수용의 문제로부터 자유로울 수 있다. 사용자단체와 노동조합연맹 사이에 협상·체결된 임금인상률은 일반적으로 수용력이 훨씬 더 크다;
- 더 정확한 계획(성): 개인별 협약에 의존하는 회사의 경우 언제라도 개별 노동자들이나 특정 노동자그룹이 더 나은 노동조건을 요구하고 나설 수 있고, 그에 따라 기업경영의 비용계산·계획에서 차질이 빚어질 가능성이 크다. 이에 반해 기업이 산별단체협약을 체결하는 경우, 법적으로 규율된 평화의무 규정에 따르게 되어 있으므로 협약유효기간 동안 협약에 따라 정해지는 예상비용을 근거로 확실하고 체계적인 계획을 세울 수 있다;
- 더 적은 협상비용: 개별협상은 비용과 시간 양면에서 훨씬 많은 지출을 요구한다. 반면에 단체협상의 경우 사용자단체에 의해 효율적이고 체계적으로 협상에 임함으로써 지출을 크게 줄일 수 있다;
- 더 확고·명료한 합법성: 개인별 협약을 체결하거나 회사 개별적으로 작성된 근로조건에 대한 일반규정은 의도하지 않은 위법성의 위험을 항상 안고 있다. 수많은 법률적 변경 사항을 알고 있고 이를 상세히 추적, 협약에 반영하여 협약·규약을 변경할 만한 사람이 개별 기업차원에서 확보하기 어렵다. 반면에 산별단체협약은 법률적 쟁소의 대상이 될 가능성이 적으며, 따라서 이런 위험에 훨씬 적게 노출되어 있다.

그런가 하면 금속업종·산별단체협약은 단사협약에 비해 4가지 장점을 가지고 있다:

- 더 적은 협상비용;
- 노동쟁의·파업 발생가능성이 낮음: 노조는 한 기업의 단사협약을 둘러싼 갈등을 정확하게 그리고 효과적으로 이끌 수 있다. 반면 협약주체 조직·단체의 회원사로서 특정 기업에서 파업이 일어날 개연성이나 그에 따른 리스크는 이보다 상대적으로 적다.
- 최소의 갈등적 상황 전개: 단사협약을 위한 파업 시 종업원들은 상황 악화의 책임과 과실을 기업경영에서 찾게 된다. 이로 인해 사업장의 분위기가 지속적으로 악화된다. 반면에 산별협약 시 갈등은 협상 주관단체, 즉 지역별·산별 사용자단체로 분산된다. 따라서 종업원들은 책임을 개별기업에 묻지 않고, 사용자단체에 묻게 된다. 따라서 쟁의·파업 후에도 사업장 분위기의 악화 현상은 나타나지 않는다.
- 연대성(solidarity)이 높음: 파업이 발생하는 경우 기업은 독자적으로 단사협약 체결을 둘러싼 파업·노동쟁의의 리스크를 모두 떠안게 된다. 그러나 단체협상 주도단체의 회원사로서 기업은 사용자단체와의 연대책임으로 미루면 된다. 한편으로 연대기금에서의 재정적 지원과, 다른 한편 모든 회원사에 대해 행동강령·수칙을 엄수하게 함으로써 쟁의발생 기업을 지원한다. 즉 회원사 행동강령·수칙은 쟁의 발생 회원사의 비상상황을 악용해 경쟁사 간 고객을 앗아가거나 다른 방식으로 해(害)하는 것을 금지하고 있다.

6. 산별협약체제 유연화·개혁 논의

가. 산별협약체계의 유연화 경과

단체협약은 조건부 조항을 두기도 한다. 즉 개방조항(Öffnungsklausel)이다.[49] 예를 들어 사용자단체와 산별·업종별 노동조합 사이에서 체결되는 단체협약은 개방조항을 통해 사용자와 사업장협의회(Betriebsrat) 사이에서 보충적인 개별조항이 합의되도록 할 수 있다. 모든 단체협약에는 이런 개방조항이 포함되어 있는데, 예를 들면 주간노동시간이 어떤 식

49) 사업장체제법(Betriebsverfassungsgesetz: BVG) 제77조3항은 "단체협약에 의하여 규정되어 있거나 통상 단체협약에 의하여 규정되는 임금 및 노동조건은 개별 사업장에서 협상될 수 있는 대상이 아니다"고 명시하고 있다. 그러나 협약쌍방은 특정 규정영역에 대해서 단체협약 우위를 제한할 수 있는 바, 즉 특정 규정에 대해 개방조항(Öffnungsklauseln)을 합의함으로써 가능하다. 단체협약의 유효기간이 경과하여도 다른 합의협약에 의해 대체되기 이전까지 이러한 개방조항은 계속해서 유효하게 된다.

으로 배치될 것인지 등이 이에 해당된다. 그런가 하면 사업장협약 상 개방조항 또한 가능한데, 이런 사항은 다른 합의에 규정될 수 있다. 예를 들어 화학산업을 들 수 있는데, 사업장협약 당사자는 특정 기간 동안 단체협약에 규정된 주37.5시간 노동을 개별기업이나 특정 생산라인의 (경제)사정에 따라 주35~40시간 노동으로 대체할 수 있도록 되어있다. 즉 사용자단체와 산별노조 사이에 체결되는 단체협약이나 사용자와 사업장협의회 사이에 체결되는 사업장협약에서의 개방조항은 기본적으로 개별기업·사업장의 특수한 경제상황이나 사업장 내 특정 생산라인의 특수한 상황을 고려하여 산별로 체결되는 일반적 협약안을 교정하기 위해 채택되는 수단인 것이다.

그간 산별협약체제 개선방안으로 제시되고 채택된 조처들을 살펴보면 다음과 같다.[50]

차별화 : 산별단체협약에서 벗어나는 중요한 첫 번째 규약이 합의된 것은 1984년 주간노동시간에 관한 것이었다. 이에 따라 한 사업장 전체노동자의 18%가 규칙적 주간노동시간을 40시간까지로 합의했다.

소기업·소규모사업장 조항 : 이 예외조항을 통하여 소기업이나 소규모사업장에 대하여 복잡한 단체협상 규정들이 간소하게 체결될 수 있게 되었고, 종업원들을 훨씬 간단한 절차에 따라 임금그룹으로 묶어 편재할 수 있도록 하였다.

개방조항 : 산별단체협약에서는 협약의 틀을 규정하지만, 그 구체적 이행은 기업·사업장 차원으로 넘기는 것으로, 1984년 주간노동시간을 어떻게 배분할 것인가의 문제를 사업장협의회에 이임한 것이 대표적인 예이다.

위기규정 : 고용보장을 위한 단체협상에 따라 기업·사업장 전체 혹은 특정 부서에 대해서 임금보전 없이 30시간(1994년부터는 28.8시간)으로 주당 노동시간을 줄일 수 있도록 하였다.[51]

나. 산별단체협약 체계 유연화 논의

산별단체협약과 관련하여 독일 내에서는 특히 개방조항(Öffnungsklausel)의 활용 빈도 및 범위 문제에 대한 논의가 광범히 진행 중이다. 독일사용자단체총연합(BDA)은 산별단체협약에 따른 노동조건 규정이 "경제적 의미에서 최소 조건"에 머물러야 한다는 입장이

50) 이에 대해서는 독일금속·전자산업사용자총연합(GesamtMetall) 사이트 참조: http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/c31231b8c4ee15bcc12569f20043fcfb/7352281a61a60f98c1256bf8005093b7!OpenDocument(검색일: 04.11.9)

51) 위의 것 외에 다른 조처·협약내용은 Bispinck(2004) 참조.

다.[52] 예를 들어 임금, 크리스마스수당이나 휴가비 등의 특별급여 내지 근로시간에 대한 규정이 이에 해당된다는 것이다. 독일사용자단체총연합은 "기업의 경쟁력 보장이나 일자리 창출·보장에 필요할 경우, 단체협약 내용과 다른 기업 수준에서의 근로조건 규정은 개방조항 조항의 틀 안에서 가능해야 한다"는 입장이다. 즉 "조절·통제된 분권화(kontrollierte Dezentralisierung)" 틀 안에서 산별협약체제의 개혁은 결정능력을 단체협상 수준에서 기업 수준으로 전치(轉置)시킬 것이며, 그렇게 되면 단체협약은 기업차원에서 세세히 규정돼야 할 사안들의 사전적 구조화에 제한된다는 입장이다.

이에 반해서 노동조합은 이 개방조항의 활용을 제한하거나, 개방조항의 더 잦고 광범한 활용에 따라 단체협상체제가 부식되는 것을 막기 위해 산별수준에서 최소기준의 일반적용을 보다 용이하게 할 수 있는 다양한 수단 — 법제적 수단 포함 — 을 고려해봐야 한다는 입장이다.[53] 즉 단체협약 상 최저기준 규정과 사업장·기업 차원에서 규정되는 개방조항 사이의 균형을 잘 유지할 수단·방법을 찾아야 한다는 것이다.

노조에 따르면 노동시간 편재에 관한 개방조항은 도입 초기에는 주간노동시간 단축과의 관련 속에서 시간을 효율적으로 사용하자는 취지에 근거하고 있었던 반면, 시간이 지나면서 이러한 애초의 노동시간편재·운용 관련 개방조항 도입의 취지와 관계없이 노동시간연장의 수단으로 활용되고 있다는 것이다. 그 결과 최근 노동시간관련 개방조항의 도입에 따라 노동시간을 40시간(심한 경우 42시간)까지로 연장하자고 나서는 정도로 변화되었다고 본다. 즉 초기의 "노동시간 단축 + 유연적 노동시간"이라는 정식은 이제 "유연적 노동시간 + 주당노동시간 연장" 요구로 변질되었다는 것이다. 이러한 기능이나 의미의 변질은 노동시간과 관련된 개방조항만 아니라 보수에 대한 개방조항에서도 동일하게 나타나, 동독지역에서는 기업의 존망이 위태롭고 서독지역의 경우 경기위축이 심했던 1990년대 초반에 제기·채택된 연간특별급여 지급과 관련된 개방조항의 도입 결과, 임금수준이나 이를 규정하는 단체협약이 기업의 시장경쟁력 강화에 결정적 요인이라는 관점을 강화시켜주었다는 판단이다. 즉 노동조합은 개별 기업·사업장의 조건을 고려하여 개방조항을 허용하면 — 양보교섭을 체결했을 때와 마찬가지로 — 다음에는 다른 기업·사업장들이 "우리 모두에게도 동일한 권리를!"이라는 모토(motto) 아래 노동조건 악화를 요구하고 나서기 때문에, 연대적인 협약정책의 취지를 무력하게 하는 수단으로 악용된다는 입장이다.

---

52) 이에 대해서는 BDA 사이트 http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/ReformdesTarifvertrages 참조 (검색일: 04.11.9).

53) 이에 대해서는 Bispinck(2004) 참조

독일노동조합총연맹과 긴밀한 관계를 가지고 운영되는 경제사회연구소(WSI)의 설문결과에 따르면, 독일 사기업의 35% 그리고 공공조직의 22%의 사업장협의회 내지 인사협의회가 단체협약 상 개방조항을 활용하고 있고, 이 개방조항의 약 2/3는 노동시간과 관련된 것이다. 개방조항 활용 기업의 6%는 단체협약에 정해진 급여수준을 낮추는 데 적용하고 있고, 9%는 휴가수당을 낮추고 있으며, 10%는 협상임금보다 높게 지급하는 데 개방조항을 사용하고 있다고 한다.[54]

노동조합은 협약정책적 차원에서 개방조항이 기업의 경쟁력강화 논리 제공 수단으로 활용되는 것에 반대하고 있다. 즉 개별기업적 경제상황 고려의 논리가 단체협약상의 조정과정에서 강하게 작용하거나 임금비용 절감을 통한 시장경쟁력강화 논리가 강하게 작용할수록, 즉 협약체제가 기업중심으로 변화할수록(Verbetrieblichung), 산별단체협약이 가지고 있는 초기업적 수준의 안정화 기능이 떨어지고 임금하락 경쟁을 유발·초래하게 될 것이라는 것이다. 그리고 이는 결국에는 기업이 경쟁력강화를 위한 기술혁신보다는 임금비용절감을 통해 경쟁력을 높이려고 하게돼, 독일기업의 혁신적 경쟁력을 약화시키게 될 것이라는 입장이다. 반면에 현재까지 사용자단체는 이러한 산별단체협약의 기업경쟁력 강화의 근본적 동인으로써 산별단체협약체제의 긍정성은 인정하되, 기업의 특수성이 고려될 수 있는 협약체제로의 변경이 필요하다는 입장이다. 이러한 사용자단체에 대항해 노동조합은 산별수준에서의 최소기준의 일반적용을 보다 용이하게 할 다양한 수단 — 단체협약 일반적용 공포와 유사한 방식의 법제적 수단 포함 — 을 고려해야 한다는 입장을 취하고 있다.

54) R. Bispinck / T. Schulten (2003) 참조.

Ⅵ. 결 론

1. 금속 산별교섭의 구조적 문제점에 대한 진단

우리나라에서 금속 산별교섭은 기업별 교섭체제로부터의 전환을 시도하는 단계에 처해 있기 때문에 여러 가지 문제와 한계들을 안고 있다. 더욱이 사용자의 반대 혹은 소극성과 더불어 산별 조직화를 추동해 온 노동계 내부의 통일적 행동도 결여되어 있기 때문에 과도기적 혼란은 피할 수 없는 것으로 보인다. 과연 금속부문 노사는 여러 어려움을 극복하고 산별교섭의 안정성과 효율성을 획득할 수 있을 것인가? 아니면 노동운동 일각의 한 때의 시도에 그치고 다시 기업별 교섭으로 회귀할 것인가? 또는 산업별 교섭과 기업별 교섭의 장단점을 조합한 새로운 한국적 양태가 출현할 것인가? 본 보고서는 이러한 의문들을 풀어나감에 있어 실증적 입장을 견지하고자 하였으며, 이를 위하여 2장에서 금속노조와 산별 단체교섭의 역사와 구조를 살펴보고, 3장에서 금속산업에 포괄되어 있는 생산직 노동자들의 근로조건 현황과 노조 유무 및 파업에 따른 경영실적의 차이들을 통계적으로 정리해 보았다.[55] 4장에서는 특히 2004년 산별 단체교섭 과정을 지켜본 것을 토대로 교섭의 준비에서 타결까지의 과정을 서술하고 협상결과에 대하여 평가해 보았다. 5장에서는 우리나라 금속 산별교섭의 현 단계를 평가할 수 있는 하나의 참고자료로서 독일 금속 산별교섭의 사례를 기본적인 정보를 중심으로 소개하였다. 이상의 내용을 토대로 하여 2004년 금속 산별교섭에 대한 형식과 내용 측면의 평가를 넘어서서 몇 가지 구조적인 문제점과 특징을 지적하고 가능하다면 정책 방향을 제기하고자 한다.

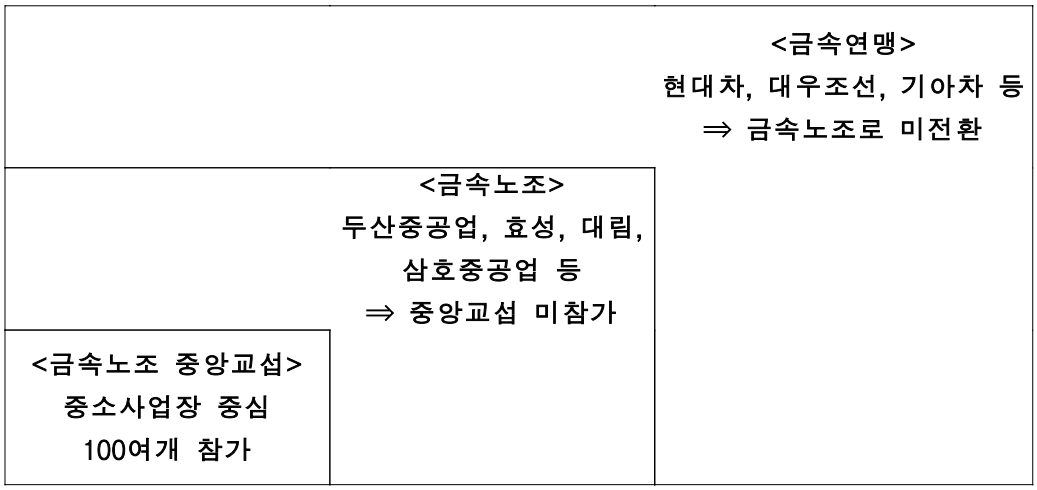
첫째, 금속노조가 포괄하고 있는 업종이 매우 다양하기 때문에 근로조건을 조율하기가 매우 어렵다. 자동차부품, 조선, 전자, 일반기계, 철강 등에 이르기까지 업종마다의 특수성이 있기 때문에 공통적인 임금인상률을 설정하거나 일관된 단체협약을 체결하는 것, 그리고 업종별로 공동행동을 취하는 것 등이 곤란한 것이다. 더욱이 현재 금속노조 내에서 가

55) 다만 금속산업과 화학산업 및 경공업과의 근로조건 비교에 대한 기술통계량 위주의 서술, 그리고 경영실적과 노조 유무 및 파업 효과에 대한 상관분석 등에 그침으로써 인과관계 분석으로까지 나아가지 못한 것은 본 연구의 한계로 남으며, 추후 연구를 통하여 보완되어야 할 것이다.

장 많은 업체가 속한 자동차부품업종의 경우에도 3장에서 살펴본 바와 같이 근로조건 격차가 매우 크다. 특히 완성차 4개사 노조가 금속노조에 가입하고 있지 않은 상황에서 교섭 및 파업기간이 일치되지 않고 있는데, 자동차부품 업종의 경우 완성차 생산라인을 끊을 수 없다는 절박함으로 인하여 노조의 파업 위협에 쉽게 굴복할 수밖에 없는 상황이다. 금년의 경우도 현대자동차에서 짧은 부분파업 이후 7월 1일에 잠정 합의가 이루어지자 금속노사도 서둘러 교섭을 마무리할 수밖에 없었던 사정, 그리고 2003년에 근로조건 저하 없는 주5일제를 수용한 것 등은 모두 자동차부품 사업장들의 취약한 파업 대응력으로 인한 것이다. 이로 인하여 사용자 내부에서도 업종간 이견이 심하게 표출되기도 하는 것으로 알려져 있으며, 금속노조 역시 산별 중앙교섭의 틀을 깨지 않기 위하여 사용자들간의 이견을 고려해야 하는 상황이다. 따라서 현재와 같은 지부별 하부 교섭이 아니라 노사 모두 업종 단위의 특성별 하부 교섭에 대하여 검토할 필요가 있을 것이다. 이는 독일 사례에서도 업종, 지역, 기업, 사업장 별로 매우 다양한 협약을 체결하고 있음을 감안하면 당연한 경로라고 판단된다. 그렇지만 대산별주의를 표방해온 금속노조의 입장에서 이것이 쉽게 수용되기 어렵기 때문에 완성차업체 등을 포함하는 업종별 노사정협의회와 같은 사회적 협의기구를 활성화할 필요가 절실하다고 할 것이다. 정부 역시 노동부와 산자부 등이 공동의 노력을 통하여 업종별 산업정책과 노동정책을 결합시키는 방안을 강구할 필요가 있을 것이다.

둘째, 금속노조의 조직 포괄범위가 1,000인 이상 대기업에서 50인 내외의 소기업에 이르기까지 매우 다양하기 때문에 역시 공통적인 요구안을 작성하고 교섭하기가 매우 어렵다. 다시 말해서 3장에서 살펴본 바와 같이 금속산업 내에서도 기업규모간 임금격차가 큰 한국의 노동시장 상황에서 통일적인 행동과 조율이 수월치 않다는 것이다. 구체적으로 보면 금속노조 조직사업장이라 하더라도 두산중공업, 통일중공업, 대림, 효성, 삼호중공업 등 대공장들의 경우 중앙교섭에 참가하지 않는 곳이 많다. 또한 [그림 Ⅵ- 1]에서 볼 수 있듯이 현대자동차, 대우조선, 쌍용자동차 노동조합 등은 금속연맹 사업장이면서 아예 금속노조로 조직을 전환하고 있지도 않다. 이렇게 대공장들이 금속 중앙교섭에서 빠져 있는 상태에서 금속산업 전반에 걸친 근로조건을 협의한다는 것 자체가 사회경제적 의미를 축소하거나 왜곡하고 있다는 점을 감안할 필요가 있다. 특히 금년도 합의사항에 포함된 공정한 하도급 거래를 위한 노력 등은 이들 대공장이 대부분 원청업체라는 점에서 그 의미가 제한적일 수밖에 없음을 알 수 있다. 더 나아가 임금과 고용, 임금과 물가상승률, 기업규모간 임금격차 등 때로 상반되는 경제적 목표를 노사가 선택하기 위해서도 대공장들과의 근로조건 조율이 필수적이라는 점을 지적하지 않을 수 없다.

[그림 Ⅵ-1] 금속산업의 노조 조직 현황



셋째, 중앙 - 지부 - 지회에 걸친 3층, 3중 교섭이라는 중복 문제이다. 이에 대해 사용자는 현재 교섭비용의 절감이라는 산별교섭의 장점이 보이질 않고 기업별 교섭에 새로운 교섭이 얹혀진 꼴이라고 비판하는 반면, 금속노조는 기업별 노조의 전통에서 산별노조로 전환하는 과정에서 불가피하게 발생하는 과도기적 현상으로 판단한다. 금년에 사업장 단협의 장·절 체계 통일을 이룬 것 등에서 나타나듯이 산별로 점진적으로 나아가고 있기 때문에 시간이 지나면서 중복 교섭의 문제는 자연스럽게 해소될 것으로 판단하는 것이다. 그러나 더욱 큰 문제는 중장기적으로 2층 교섭으로 간다면 3층 가운데 어느 것을 없앨 것인가의 방향에 대하여 노사간, 그리고 노사의 내부에서 일치된 의견이 없다는 점이다. 대체로 노조 상층에서는 중앙과 지부 중심의 재편을 선호하는 반면, 지회에서는 기업별 노조에서 가졌던 권한을 상부로 이전하는 것에 소극적이다. 이것은 산별 조직의 관료화를 방지하고 현장의 전투성을 유지해야 한다는 노조 내부의 정치적 입장에 의하여 다시 강화된다. 사용자들은 중앙과 지회의 2층 교섭으로 가져가야 한다는 의견이 지배적인 것으로 보인다. 그러면서 5장 독일 금속산별 교섭 사례에서 본 바와 같이 서구에서 나타나는 분권화(decentralization) 경향을 강조한다. 노조 조직과 교섭의 층위를 어떻게 가져가는가 역시 노사가 자율적으로 해법을 찾아가야 할 문제지만, 여기서 지적하고 싶은 것은 중복 문제는 조기에 해결되어야 한다는 점, 그리고 교섭 층위의 결정은 사업장 간의 근로조건 조율과 사업장마다의 특성 반영이 충분해야 한다는 상반된 원리를 적절히 조화시킨 것이어야 한다는 점이다. 다른 구조적 문제점과도 결부되어 있지만, 경영계가 산별교섭을 적극적으로 인정한다면 대산별 조직 내부에서 업종별 특성 교섭을 실시하고 사업장에서는 교섭보다는

협의에 중점을 두는 독일식 모델도 참조할 필요가 있을 것이다.

2. 향후 과제와 전망

민주노총 금속산업연맹 산하 금속노조의 2004년 중앙교섭과 지부, 지회 교섭을 평가한다면 교섭의 안정성이 현저히 개선되고, 다수 기업에 걸친 공통의 요구 안건을 효과적으로 다룸으로써 근로조건의 조율이라는 측면에서도 진전이 있었다고 볼 수 있다. 또한 금속산업사용자협의회의 구성을 계기로 한 사용자들의 통일된 대응과 2005년 사용자단체 구성 약속 등은 산별교섭이 향후 정착될 가능성을 보여주었다. 그럼에도 불구하고 다수 대공장들의 산별조직 및 중앙교섭 불참, 그리고 여러 업종을 포괄함에 따른 조율의 곤란성, 여전히 비효율적이고 갈등이 전면화된 교섭 과정 등은 모두 주요 한계와 문제점으로 지적되어야 한다.

향후에도 현재 산별로 조직되어 있고 중앙교섭에 참가해왔던 금속노조 사업장들은 산별노조를 향하여 전진해 나갈 것으로 전망된다. 이는 사업장 단협의 장·절 체계 조정과 단협 유효기간 통일 등을 이룬 것에서 알 수 있다. 또한 금속노조 관계 사용자들의 경우 이제 산별 중앙교섭과 지부집단교섭의 틀을 벗어나 대각선 교섭을 수행하면서 금속 산별조직이 와해되는 것을 기다리는 것보다는 이 틀 내에서 교섭력을 증진시키는 것이 더 낫다는 판단을 하고 있는 것으로 보인다. 그러나 중앙교섭에 참가하고 있지 않거나 금속노조로 조직 전환을 하지 않은 대기업 노사의 경우 당분간 금속노조 중앙교섭의 틀로 합류할 것으로 보이지 않는다. 따라서 향후 수년간은 금속산업 내에서 이렇게 다양한 조직과 교섭의 틀이 병존하면서 노사간에, 그리고 노노간, 사사간에 갈등과 대립, 교섭과 타협이 반복될 것으로 전망된다.

그렇다면 전체 금속산업에서 생산적 노사관계는 당분간 기대하기 힘들 것이며, 따라서 근로조건의 조율과 산업공동화를 방지하기 위한 노사의 공동 노력, 그리고 비정규직 문제와 같은 노동시장의 왜곡 시정도 효과적으로 달성되기 곤란할 것이다. 따라서 지금부터라도 당장 효과를 볼 수 있는 새로운 협의 틀이 필요할 것인 바, 산별교섭인가, 기업별 교섭인가의 교섭 틀과 무관하게 업종별·지역별 노사정협의회와 같은 사회적 협의기구를 적극적으로 모색해야 할 것이다. 이를 통하여 산업공동화 방지를 위한 노사의 공동노력 방향, 특히 직업훈련 활성화 등을 통한 근로자 숙련 향상, 원하청간 불공정 거래의 감시와 시정, 비정규직을 포괄하는 양호한 지역근로복지체계의 정비, 실 근로시간의 단축, 산업안전의

증진 등을 이룰 때 금속노사가 2004년에 합의한 안건들이 실질적인 이행의 계기를 찾을 수 있을 것이다. 다만, 업종별·지역별 노사정협의회의 경우 중앙 단위 노사정위원회에 연동되기 때문에 노사정간의 전국적인 노동정치에 지나치게 휘둘리게 될 가능성이 높다. 따라서 사안별로, 부문별로 중범위 수준(meso-level)의 유연한 협의틀을 다수 마련하려는 노력이 병행될 필요가 있을 것이다. 그리고 이를 위해서 앞서도 강조한 바와 같이 노동부 이외에 산자부 등과 공동으로 분위기와 여건을 조성해 나가야 할 것이다.

금속노조로만 논의를 한정하자면 계속 지적된 바와 같이 중앙 - 지부 - 지회의 3층 교섭을 효과적으로 2층 교섭으로 재편함에 있어[56] 노사 모두 기업별 교섭의 장점과 산별교섭의 장점만 두루 취하려는 태도를 버리고 선택과 집중을 통하여 양보와 타협에 나서야 할 것이다. 물론 그것은 노사 내부의 수직적 조율 역시 원만하게 이루어질 것을 필요로 한다. 아울러 그 추진 원칙으로서 노사간의 갈등은 가급적 외부화하면서 전체 근로조건의 조율을 통하여 노동시장의 왜곡을 교정하는 데 조직력을 집중하고, 사업장 내에서는 합리적 경영참가와 근로자들의 숙련 향상을 통하여 고부가가치화를 이루는 데 노사가 힘을 모으는 것을 최우선으로 고려해야 할 것이다.

요컨대 산별 교섭인가, 기업별 교섭인가에 대한 선험적인 우열은 가르기 어려우므로, 각국의 역사적 맥락과 노동경제적 환경을 고려하여 주체들이 여건에 적합한 제도와 관행을 만들어나가는 데 주력해야 한다는 점이다. 한가지 교섭방식을 우상으로 삼고 돌진하거나 방어하기만 하는 것으로는 현재 한국의 금속 산별교섭을 둘러싼 갈등과 구조적 문제점을 해소하기 어렵다는 점을 각 주체들이 깊이 인식할 필요가 있다. 정부와 학계 역시 교섭의 절차와 형식에 대한 행정지도와 법적 재단을 들이대기에 앞서 교섭의 내용을 중심으로 노사가 win-win 교섭을 할 수 있는 방안을 함께 모색하는 데 주력해야 할 것이다.

56) 중앙교섭과 지역지부교섭을 격년으로 수행하는 방안도 있을 수 있으며, 임금인상 교섭도 미국 UAW 등에서 나타나듯이 공식에 의거하여 2~3년마다 하는 방안 등도 모색해 볼 수 있을 것이다. 물론 이는 산별교섭이 정착되지 못한 현단계에서 너무 앞서 나간 논의일 수도 있으나, 역으로 발전 방향에 대하여 미리 노사가 그림을 그려보는 것이 필요할 수도 있다.

참고문헌

강수돌 (1994), 독일 산별노조와 노사관계의 체계, 프리드리히 에베르트 재단

금속산업사용자협의회, 2004. 『2004년 금속노사 중앙교섭 분석 및 평가』

김성훈, "단체교섭체계 관련 논의경과의 주요쟁점," 노사정위원회 제95차 노사관계소위원회 보고자료, 2003.10.15

김승호, "금속산별교섭 평가와 전망", 「노동사회」, 한국노동사회연구소, 노동포럼 발표자료, 2003.9

김태연, "산별노조 단체교섭의 현황과 과제", 「산별노조 단체교섭의 현황과 법적과제」, 전국금속산업노동조합연맹, 2002

김훈・김성훈, 『금속노조 산별교섭 내용분석과 향후 전망』, 노동부, 2003. 12

노사정위원회 노사관계소위원회, 「단체교섭 유형별 실태조사 보고서(A팀)」, 노사정위원회, 2004.9

박장현 (1996), 독일의 노동조합, 서울: 문원

배규식・조성재, "노동운동", 이원덕 편, 『한국의 노동:1987~2002』, 한국노동연구원, 2003.

이주희, "한국 산별 교섭의 시도와 성립조건", 한국노동연구원 노사관계 토론회, 『산별교섭, 정착 가능한가?』, 2004. 3

전국금속노동조합, "선진국 산별노조의 사례연구",「가자! 산별노조로」, 전국금속산업노동조합연맹 1998년 하반기 교육자료, 1998

전국금속노동조합, 「가자! 산별노조로」, 전국금속산업노동조합연맹, 1998년 하반기 교육자료, 1998

전국금속노동조합, 「규약・규정집」, 2003.8

전국금속노동조합, 「금속노동조합(가칭) 창립대회 회의자료」, 전국금속산업노동조합연맹 산별노조건설 준비위원회, 2001.2

전국금속노동조합, 「사업보고」, 2003

전국금속노동조합, 「전국금속노동조합 정기대의원대회 회의자료」, 2001~2003

전국금속노동조합, 「전국금속노동조합 제2차 임시대의원대회 회의자료집」, 2001
정승국, “산별노조와 금속노동자운동”, 한국노총중앙연구원, 2002
정이환, 「민간부문 노사관계 및 사회적 대화 진단보고서」, 노사정위원회 2003년 연구용역과제, 2003.11
정일부, “금속노조 2004년 중앙교섭 합의까지의 과정과 의미, 전망”, (미발표 자료), 2004
조성재, “금속산업의 산별교섭 평가”, 한국노사관계학회・한국노동연구원, 『참여정부의 노사관계 평가와 향후과제 -2004년 상반기 노사관계를 중심으로-』, 프레스센터, 2004. 9. 1.
황기돈・배규식, “산업별 교섭의 배경과 구조적 특징”, 한국노동연구원 노사관계 토론회, 『산별교섭, 정착 가능한가?』, 2004. 3

Bispinck, R. (2004), Kotrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik — Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen 5
Bispinck, R / T. Schulten (2003), Verbetrieblicung der Tarifpolitik — Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten, in: WSI-Mitteilungen 3
IAB-Betriebspanel 2003
IG Metall Daten Fakten Informationen 1995
http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/ReformdesTarifvertrages
http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/c31231b8c4ee15bcc12569f2004efcfb/7352281a61a6
http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/Tarifpolitik
http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9E4669F5/hbs/hs.xsl/564_21317.html
http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9E4669F5/hbs/hs.xsl/564.html
http://www.agvstahl.de/hauptteil_vborga/hauptteil_vborga.htm
www.igmetall.de