

이 논문은 2005년 노동부의 노동정책 연구에 관한 학술
연구용역사업의 일환으로 연구되었음

2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 금속부문

2005. 11.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 노사조정과 수탁연구과제 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가 : 금속부문』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2005. 11.
한국노동연구원
원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 김 훈(한국노동연구원 선임연구위원)

참여연구자 : 주무현(경상대학교 교수)

이원희(노무법인 HiHR)

박준식(한림대학교 교수)

윤문희(한국노동연구원 연구원)

목 차

I. 서론	1
II. 금속산업의 현황과 특성	3
1. 금속산업 수익성 구조의 특징	3
2. 금속산업의 임금과 기업복지	15
III. 금속산업 노사관계의 구조	25
1. 금속노조	25
2. 사용자	46
IV. 노사의 의식과 전략	60
1. 금속노조 노조간부의 의식	60
2. 사용자의 의식	68
3. 노사단체의 교섭전략	74
V. 2005년 금속산별교섭의 전개과정	86
1. 금속산별교섭의 구조와 과정	86
2. 중앙교섭	87
3. 지부지회교섭	119
VI. 결론: 2005년 금속산별교섭의 평가와 노사관계 개선 방안	154
1. 금속산별교섭의 노사 평가	154
2. 중앙교섭에 대한 전반적 평가	158
3. 노사관계의 개선방안	161

참고문헌 169

[보론] 제조업 공동화와 노사 상생적 대응 방향 171

표 목 차

<표 II-1> 금속노조 소속 사업체의 산업별 현황	4
<표 II-2> 금속노조 지부별 업종 분포	6
<표 II-3> 금속노조 소속 사업체의 산업별 기업규모 분포	7
<표 II-4> 제조업에서 금속산업별 생산액 비중	7
<표 II-5> 제조업 금속산업별 종업원 수 추이	9
<표 II-6> 제조업 금속산업별 생산직 노동자 수 추이	9
<표 II-7> 금속산업 평균 이윤율 추이	10
<표 II-8> 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 부가가치 생산액(Y/L) 추이	13
<표 II-9> 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 연간 노동력비용 추이(W/L)	14
<표 II-10> 산업대분류별 주요 산업의 월 평균 임금총액 추이 및 수준 변화	15
<표 II-11> 금속노조 지부별 월 평균 임금 실태	17
<표 II-12> 금속노조 자동차산업 여부별 기업규모별 임금수준	19
<표 II-13> 금속노조 근속년수 구간별 임금수준	20
<표 II-14> 금속산업 기업복지비 규모	22
<표 II-15> 기업규모별 복리후생제도 실시 현황(복수응답)	23
<표 II-16> 기업규모별 법정외복리 시행률	23
<표 III-1> 2000년 8월 31일 금속산업연맹 임시대의원대회 주요 결정사항	26
<표 III-2> 금속노조 지부별 지회 및 조합원 수 현황(2001년 11월 현재)	27
<표 III-3> 금속노조 지부별 지회 및 조합원 현황(2005년 3월 현재)	28
<표 III-4> 지회 설립시기별 조합원 규모 특성(2003년 12월 현재)	30
<표 III-5> 지회설립시기별·지부별 조합규모 분포(2003년 12월 현재)	31
<표 III-6> 설립시기별 업종별 분포(2003년 12월 현재)	32
<표 III-7> 조직률 규모별 분포와 평균 조직률	33
<표 III-8> 평균 연령 및 평균 연령 구간 분포	35

<표 III-9> 조합원 평균 근속년수 및 평균 근속년수 구간별 분포	36
<표 III-10> 솥제도 분포	38
<표 III-11 >조합원 일인당 평균 조합비 규모 분포(2003년 10월 현재)	39
<표 III-12 >금속노조 지부별 전임자 수 및 조합원 대비 평균 전임자 수	40
<표 III-13 >금속노조 지부별 교섭위원 수, 교섭위원별 평균 전임시간 및 전임 일 수 ..	42
<표 III-14> 회비규정내용	55
<표 III-15> 중앙교섭미참여 사업장	58
<표 IV-1> 금속노조 사업 및 활동에 대한 지회 규모별 평가	60
<표 IV-2> 지회규모별 금속노조 출범 이후 활동 평가	61
<표 IV-3> 임금 및 단체협약의 선호 교섭방식	63
<표 IV-4> 금속노조의 조직 발전 전망	64
<표 IV-5> 금속노조로의 조직전환에 대한 평가	64
<표 IV-6> 금속노조로의 미전환 이유	65
<표 IV-7> 금속노조의 내부적 조직 강화 방안	66
<표 IV-8> 노동운동의 당면과제	67
<표 IV-9> 노동운동의 주요 과제	67
<표 IV-10> 금속노조 교섭발전경로	75
<표 IV-11> 금속산업노조 2002년도 협약타결내용현황	77
<표 V-1> 금속노조 지부별 월 임금총액실태	93
<표 V-2> 금속노사 2005년도 요구안과 제시안	99
<표 V-3>전국노사실무위원회 진행경과	101
<표 V-4> 중앙교섭 진행과정1	104
<표 V-5> 중앙교섭 진행과정2	109
<표 V-6> 2005년 금속 노조 요구안과 잠정합의안 비교	112
<표 V-7> 지부별 공동요구안 유무별 현황과 주요 내용	120
<표 V-8> 경주지역 노조통합 설문조사 결과	123
<표 V-9> 4월 11일 조직형태변경을 위한 조합원 총회 결과	124
<표 V-10> 금속노조 경주지부 지회별 조합원 수 현황(2005년 현재)	125
<표 V-11> 지난 4년간 경주지부의 지회별 임금인상액	126
<표 V-12> 경주지부 교섭방식	127

<표 V-13> 경주지부 집단교섭 요구안	128
<표 V-14> 경주지부 집단교섭의 진행과정 및 내용	129
<표 V-15> 경주지부 파업참여 현황	130
<표 V-16> 2005년 경주지부 지회 보충협약 진행경과	131
<표 V-17> 경주지부의 집단교섭 결과	132
<표 V-18> 지회별 찬반투표 결과	133
<표 V-19> 금속노조 경남지부 지회별 조합원 수 현황(2005년 3월 현재)	134
<표 V-20> 금속노조 경남지부 교섭단 구성과 교섭형태	137
<표 V-21> 금속노조 경남지부 중앙-지부교섭 불참사업장의 교섭형태와 교섭 주관 ·	137
<표 V-22> 사업장 보충 교섭군	138
<표 V-23> 경남지부의 집단교섭 진행현황(2005년 7월 21일 현재)	140
<표 V-24> 금속노조 경남지부 중앙교섭 참가 사업장의 단협 및 임금협상 과정	141
<표 V-25> 중앙교섭 불참 사업장 단협 및 임금협상 과정	148
<표 V-26> 금속노조 경남지부 신규 및 현안사업장의 단협 및 임금협상 과정	152

그림 목 차

[그림 II-1] 제조업 금속산업별 생산액 비중 추이	8
[그림 II-2] 금속산업 평균 이윤율 격차 추이	11
[그림 II-3] 금속산업 기업규모별 평균 이윤율 추이	12
[그림 II-4] 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 자본장비액(K/L)	13
[그림 II-5] 금속산업별 연간 일인당 노동력비용 격차 추이	16
[그림 II-6] 금속노조 지부별 임금수준(임금총액기준)	17
[그림 III-1] 금속노조 조직기구표	44
[그림 III-2] 금속사용자단체결성과정	49
[그림 III-3] 설문조사 결과	52
[그림 V-1] 금속노조의 단체교섭 체결 과정 변화	86
[그림 V-2] 금속노조의 교섭형태 변화	86

I. 서론

외환위기 이후 구조조정이 급속히 추진되는 가운데 산별교섭구조로의 전환 움직임이 탄력을 받아 왔다. 그러나 노동계의 강력한 추진 의지에도 불구하고 중복교섭에 따른 교섭비용의 증대와 노동조합의 정치세력화를 우려하는 경영계의 부정적인 인식으로 말미암아 그러한 전환이 반드시 순조롭게 이루어지고 있는 것은 아니다.

주지하다시피 대기업·정규직 중심의 기업별 노조가 주류인 우리나라에서 단체교섭은 개별 기업을 단위로 이루어지는 분권화된 구조를 갖고 있다. 이 같은 기업별 교섭구조가 안고 있는 문제점은 여러 가지로 지적되어 왔다. 먼저 기업별 교섭구조하에서는 이른바 ‘임단투’가 노조집행부의 역량과 활동을 평가하는 주된 잣대로 기능함에 따라 교섭이 장기화되어 소모적인 갈등이 유발되고 협력관계의 성숙 또한 저해될 우려가 크다.

나아가 더 심각한 문제는 기업규모별·고용형태별 임금격차가 확대되어 노동시장의 양극화가 심화되는데 기업별 교섭구조가 기여하고 있는 점이다. 지불능력이 크고 임금인상부담의 하방 전가가 가능한 독과점 대기업, 그 내에서도 정규직을 중심으로 상대적으로 고율의 임금인상이 이루어지고 있기 때문이다.

이와 같이 분권화된 기업별 교섭구조에서 비롯되는 문제를 해소하기 위해서라도 노동계의 산별체제로의 전환 노력은 일단 긍정적으로 평가될 수 있다. 그러나 그러한 전환 노력을 통해 실제 어느 정도 기업별 교섭구조에서 비롯되는 문제들이 해소되어 오고 있는지는 심히 의문이다.

산별 교섭이 노조와 사용자 모두에게 이익을 가져다 줄 수 있는 중요한 측면의 하나가 ‘교섭비용의 절감’이라고 한다면 실제 교섭에 있어서 그러한 절감효과가 나타나고 있는가? 그렇지 않다면 그 원인은 무엇이며 해법은 어떻게 찾아야 할 것인가?

사회적 효용성의 측면에서 산별 교섭이 갖는 무엇보다 중요한 의의가 기업규모별·고용형태별 임금 및 근로조건의 격차를 완화하는데 있다면 그러한 격차를 좁혀 나가는데 실제 산별 교섭이 기여하고 있는가? 그렇지 않다면 그 원인은 무엇이며 해법은 어떻게 찾아야 할 것인가?

이와 같은 문제의식에 기반하여 본 연구는 2001년 출범 이래 일관되게 산별교섭을 추구해 온 금속노조의 사례를 중심으로 산별교섭의 현재적 위치를 파악하고 향후 전망과 개선 방향을 모색해 보고자 한다. 이하 제Ⅱ장에서는 금속산업의 수익성 구조와 임금 및 기업복지 실태에 대한 개괄적 분석을 통하여 금속산별교섭의 현실적 토대를 점검한다. 제Ⅲ장에서는 금속산별교섭의 교섭주체인 금속노조와 사용자(단체)의 조직연혁과 현황 및 특징에 대해 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 금속산별교섭과 관련된 노사 양측의 의식과 교섭전략에 대해 검토한다. 제Ⅴ장에서는 2005년 금속산별교섭의 전개과정을 중앙교섭과 지부교섭(경남지부와 경주지부)으로 나누어 구체적으로 살펴본다. 마지막으로 제Ⅵ장에서는 이상에서의 분석과 검토를 통해 발견 또는 도출된 중요한 사실과 논의에 기초해서 금속산별교섭에 대한 전반적인 평가와 함께 앞으로의 개선 방향을 제시하고자 한다.

II. 금속산업의 현황과 특성

1. 금속산업 수익성 구조의 특징

금속노조는 가급적 다양한 금속 관련 산업을 포괄하여 조직규모를 확대하여 기업과 국가에 대한 사회·경제적 교섭력을 강화하려는 대(大)산별주의를 채택하고 있다. 이 대(大)산별주의에 따른 업종 및 산업 다양성은 금속노조로 하여금 중앙교섭과 지부교섭에서 상당한 어려움을 주고 있다. 금속노조가 조직대상을 분명하게 정의하지 않았고¹⁾, 소속 사업장의 산업 다양성 때문에 금속노조 노사관계의 사회·경제적 환경을 분석하고자 하는 연구자에게 연구범위를 어떻게 구획할 것인가 하는 문제를 야기한다. 금속산업에 대한 연구범위를 금속노조 소속 사업체의 산업을 기준으로 할 것인가, 아니면 표준산업분류 상의 모든 금속산업을 기준으로 할 것인가는 분석적으로 간단하지 않다. 일반적으로 산업중분류(2digit industry)에서 금속산업은 비금속광물제품(D26), 제1차 금속(D27), 조립금속제품(D28), 기타 기계 및 장비(D29), 컴퓨터 및 사무용 기계(D30), 기타 전기기계 및 기계 전환장치(D31), 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비(D32), 의료, 정밀 광학기기 및 시계(D33), 자동차 및 트레일러(D34), 기타 운송장비(D35) 등을 포괄한다. 그러나 <표 II-1>에서 보는 바와 같이 금속노조 소속 사업체의 산업 분포는 화합물 및 화학제품 제조업(D24)과 고무 및 플라스틱 제조업(D25) 뿐만 아니라 육상운송업(I60), 사업지원 서비스업(M75), 하수처리 폐기물처리 및 청부관련 서비스업(R90)까지도 포함되어 있다. 이에 본 연구는 기본적으로 표준산업분류의 중분류 산업과 2004년 1월 현재 금속노조 소속 사업체의 업종 및 산업 현황을 기준으로 하여 금속산업의 범위를 D26-D35까지로 구획하여 금속산업 수익성 구조의 특징을 분석할 예정이다.

1) 금속노조는 노조규약 제2조에서 조직대상을 “금속산업과 금속 관련 산업 노동자”로 규정하고 있다. 이외에도 금속노조에 가입할 수 있는 사람은 다음과 같다. “1. 조합활동과 관련하여 해고된 자, 2. 조합에 임용된 자, 3. 금속산업과 금속 관련 산업에 근무한 경력이 있는 자, 구직중인 실업자 (2004.10.28 개정), 4. 기타 제조업에 근무하는 자 (2004.10.28 신설), 5. 기타 가입을 희망할 경우 지부운영위에서 가입을 심의하고 중앙위에서 승인된 자 (2004.10.28 신설)” 등이 금속노조에 가입할 수 있다.

<표 II-1> 금속노조 소속 사업체의 산업별 현황

(단위: 개, %)

중분류	소분류	산업명칭	빈도	누적 비중
D24	242	의약품 제조업	1(0.9)	.9
	244	화학섬유 제조업	1(0.9)	1.9
D25	251	고무제품 제조업	1(0.9)	2.8
	252	플라스틱제품 제조업	1(0.9)	3.7
D26	261	유리 및 유리제품 제조업	1(0.9)	4.6
	269	기타 비금속 광물제품 제조업	2(1.9)	6.5
D27	271	제1차 철강산업	7(6.5)	13.0
	272	제1차 비철금속산업	3(2.8)	15.7
	273	금속 주조업	4(3.7)	19.4
D28	281	구조용 금속제품, 탱크 및 증기발생기 제조업	3(2.8)	22.2
	289	기타 조립금속제품 제조 및 금속처리업	6(5.6)	27.8
D29	291	일반목적용 기계제조업	8(7.4)	35.2
	292	가공공작기계 제조업	3(2.8)	38.0
	293	기타 특수목적용 기계제조업	4(3.7)	41.7
D30	300	컴퓨터 및 사무용 기기 제조업	1(0.9)	42.6
D31	311	전동기, 발전기 및 전기변환장치 제조업	1(0.9)	43.5
	319	기타 전기장비 제조업	1(0.9)	44.4
D32	321	반도체 및 기타 전자부품 제조업	8(7.4)	51.9
	323	방송수신기 및 기타 영상, 음향기기 제조업	1(0.9)	52.8
D33	333	안경, 사진기 및 기타 광학기계 제조업	1(0.9)	53.7
	334	시계 및 시계부품제조업	1(0.9)	54.6
D34	341	자동차용 엔진 및 자동차 제조업	1(0.9)	55.6
	342	자동차 차체 및 트레일러 제조업	1(0.9)	56.5
	343	자동차부품제조업	38(35.2)	91.7
D35	353	항공기, 우주선 및 부품 제조업	1(0.9)	92.6
D36	361	가구 제조업	3(2.8)	95.4
	369	기타 제품 제조업	1(0.9)	96.3
	452	건물 건설업	1(0.9)	97.2
I60	603	도로화물 운송업	1(0.9)	98.1
M75	751	사업시설유지관리 및 고용 서비스업	1(0.9)	99.1
R90	902	폐기물 수집운반 및 처리업	1(0.9)	100.0

자료: 경상대 사회과학연구원, 「2004 금속노조실태조사」 원시자료

주: I60은 육상운송업, M75는 사업지원 서비스업, R90은 하수처리 폐기물처리 및 청부관련 서비스업체 등을 지칭한다.

<표 II-1>에서 2003년 현재 금속노조의 산업별 현황은 자동차부품산업이 전체 108개 응답 지회 가운데 38개로서 35.2%를 차지하고 있으며, 그 다음으로 일반목적용 기계제조업, 반도체 및 기타 전자부품 제조업이 각각 8개로서 7.4%를 차지하고 있으며, 제1차 철강업이 7개로서 6.5%, 그리고 기타 조립금속제품 제조 및 금속처리업이 각각 6개로서 5.6%

이고, 나머지는 제1차 비철금속, 금속주조업 등의 순서로 분포되어 있다. 위 조사내용은 응답 노조 지회의 산업적 분포만을 반영하고, 응답하지 않은 노조 지회의 산업 분포를 반영하지 못한다는 자료상 한계를 가지고 있다. 따라서 경상대학교 사회과학연구원의 「2004 금속노조실태조사」는 조사대상 금속노조의 산업 분포를 반영하는데 있어 편기(bias)가 있다.²⁾

금속노조에서 자동차부품업종을 제외하면 소속 사업체 수와 해당 산업 수가 거의 비슷하다고 보아야 한다. 금속산업에서 금속노조는 낮은 조직률에도 불구하고 높은 산업 다양성으로 인해 중앙교섭의 산별협약 및 지부집단교섭에 있어 어려움을 갖고 있다. 2005년 현재 금속노조는 해당 산업 또는 업종의 극히 일부 사업체와 중앙교섭 또는 지부교섭을 진행하고 있다. 이와 관련된 논의는 이후 보다 상세하게 논의할 것임으로 여기서는 더 이상 언급하지 않는다.

금속노조 소속 사업체의 주요 생산품목 및 산업적 분업관계를 고려하여 <표 II-2>와 같이 금속노조 소속 사업체의 업종이 재분류되었다. 여기서 자동차부품 (관련)제조업이 전체 108개 지회 가운데 45개로 41.7%로 가장 많고, 그 다음이 기계(관련)제조업이 16개 14.7%, 제1차 금속이 15개 13.9%, 전기전자와 조립금속이 각각 13개와 8개로서 12.0%와 7.4%를 차지하고 있다. 이 때문에 금속노조는 매년 조합원 임금실태를 파악하는 과정에서 금속산업을 자동차 관련 업종과 비자동차 관련 업종으로 구분하고 있다. <표 II-2>에서 금속노조의 분류 기준에 따르면, 자동차 관련 업종은 55개(50%)이고, 비자동차 관련 업종 역시 55개(50%)로 나타났다. 경상대 사회과학연구원의 「2004 금속노조실태조사」와 「금속노조임금실태조사」 사이에 일정한 시차(time lag)가 있지만, <표 II-2>는 금속노조 업종별 분포 현황을 보여주는데 있어 커다란 문제가 없다고 본다. <표 II-1>과 <표 II-2>를 고려해서 본 연구는 금속산업을 D26-D35로 구획하여 분석 범위를 설정하고자 한다. 특히 금속노조 소속 사업체의 45% 또는 50%가 자동차 관련 업종에 소속되어 있는 점을 고려

2) 본 연구에 사용된 「2004 금속노조실태조사」는 경상대학교 사회과학연구원과 전국금속노동조합(이하, 금속노조)이 공동으로 2003년 10월 현재 금속노조 165개 단위 지회의 실태를 전수 조사한 것이다. 조사기간은 2003년 12월부터 2004년 1월까지 약 2개월 동안 실시되었다. 조사대상 금속노조 165개 단위 지회를 대상으로 조사지를 배포하였으나 109개 지회가 유효한 응답 결과를 보내와 유효 응답률은 66.1%이다. <표 II-1>은 경상대학교 사회과학연구원의 「금속노조실태조사」의 원자료에 나타난 사업체 명칭을 한국신용정보평가원과 한국채권평가원의 관계자에게 의뢰하여 해당 사업체의 산업별 현황이 1차적으로 파악되었다. 금속노조 소속 사업체 가운데 상장기업이 아니거나 외부감시를 받지 않을 경우 위 기관의 데이터 베이스에 수록되지 않은 점을 감안하여 해당 사업체의 산업 분포는 노조 관계자 등과의 개별 면담을 통해 국세청 신고 업태가 조사되었다. 보다 상세한 것은 주무현·이진동(2004)을 참조.

하여 보았을 때 자동차산업이 집중적으로 분석되어야 할 필요가 있을 것이다.

<표 II-2>에서 보면, 경기지부, 경주지부, 대전충북지부, 대구지부, 울산지부 등에 자동차부품 관련 제조업이 주로 분포되어 있다. 이와 같은 현상은 해당 지역지부가 완성차 생산업체의 소재 지역 또는 주변에 위치하고 있기 때문이다. 반면, 경남지부, 인천지부, 포항지부 등은 기계제조와 제1차 금속산업으로 주로 구성되어 있다. 연구진은 자동차부품업종 비중이 높은 지역지부와 그렇지 못한 지역지부 사이에서 금속 산별 중앙-지부교섭의 집중성 정도가 다양하게 전개될 것으로 예상된다.

<표 II-2> 금속노조 지부별 업종 분포

(단위: 개, %)

자료출처	경상대 사회과학연구원 (2003.10.30)						금속노조임금 실태조사(2005.1.27)	
	자동차부품	기계제조	제1차 금속	조립금속	전기전자	기타	자동차	비자동차
경기	6(54.5)	1(9.1)	2(18.2)	-	1(9.1)	1(9.1)	6(75.0)	2(25.0)
경남	5(21.7)	7(30.4)	3(13.0)	4(17.4)	2(8.7)	2(8.7)	7(30.4)	16(69.6)
경주	11(91.7)	-	-	-	1(8.3)	-	10(100.0)	-
광주전남	-	-	-	-	1(33.3)	2(66.7)	1(33.3)	2(66.7)
구미	1(50.0)	-	-	-	1(50.0)	-	-	2(100.0)
대구	3(75.0)	-	-	1(25.0)	-	-	3(50.0)	3(50.0)
대전충북	5(71.4)	-	1(14.3)	-	1(14.3)	-	6(100.0)	-
만도	1(100.0)	-	-	-	-	-	2(100.0)	-
부양	-	2(33.3)	3(50.0)	-	1(16.7)	-	-	4(100.0)
서울	-	1(100.0)	-	-	-	-	1(16.7)	5(83.3)
울산	5(83.3)	-	1(16.7)	-	-	-	5(71.4)	2(28.6)
인천	2(18.2)	1(9.1)	2(18.2)	2(18.2)	4(36.4)	-	4(40.0)	6(60.0)
지부미구	1(100.0)	-	-	-	-	-	5(83.3)	1(16.7)
충남	5(45.5)	2(18.2)	1(9.1)	-	-	3(27.3)	5(55.6)	4(44.4)
포항	-	2(22.2)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	3(33.3)	-	8(100.0)
전체	45(41.7)	16(14.8)	15(13.9)	8(7.4)	13(12.0)	11(10.2)	55(50.0)	55(50.0)

자료: <표 II-1>과 같음.

<표 II-3> 금속노조 소속 사업체의 산업별 기업규모 분포에서 금속노조는 중소기업 노조로 구성되어 있다. 그리고 종업원 규모 100-200인 기업이 40.7%로 가장 높고, 이른바 500인 이상 대기업은 20.4%에 불과한 것으로 나타났다. 특히 자동차부품업의 기업규모별 분포는 100-299인이 17개(37.8%)로 가장 많고, 그 다음으로 300-499인과 500인 이상이 각각 11개(24.4%)를 차지하고 있다. 이와 같은 사실에 기초해 볼 때 금속노조 노사관계의 사회경제적 조건 분석에 있어 중요한 두 가지 측면이 제기된다. 첫째는 자동차산업이 금속노

조 노사관계를 결정하는데 주요한 영향력을 발휘한다는 것이다. 둘째, 금속산업 중소기업-대기업 관계가 금속노조 노사관계 분석에 있어 아주 중요하게 작용하게 될 것이라는 점이다.

<표 II-3> 금속노조 소속 사업체의 산업별 기업규모 분포

(단위: 개, %)

기업규모	자동차부품	기계제조	제1차 금속	조립금속	전기전자	기타	합계
49인 이하	1(2.2)	-	2(13.3)	-	1(7.7)	3(27.3)	7(6.5)
50-99인	5(11.1)	2(12.5)	4(26.7)	3(37.5)	-	3(27.3)	17(15.7)
100-299인	17(37.8)	8(50.0)	9(60.0)	3(37.5)	3(23.1)	4(36.4)	44(40.7)
300-499인	11(24.4)	2(12.5)	-	1(12.5)	3(23.1)	1(9.1)	18(16.7)
500인 이상	11(24.4)	4(25.0)	-	1(12.5)	6(46.2)	-	22(20.4)
전체	45(41.7)	16(14.8)	15(13.9)	8(7.4)	13(12.0)	11(10.2)	108(100.0)

자료: <표 II-1>과 같음.

주: *** p<0.001에서 유의미함.

<표 II-4> 제조업에서 금속산업별 생산액 비중

(단위: %)

	1995	1997	1999	2000	2001	2002
D26	4.30	4.23	3.37	3.12	3.34	3.41
D27	8.73	6.97	6.51	6.88	8.32	7.39
D28	5.09	5.34	4.29	4.06	4.01	4.23
D29	9.26	9.34	7.75	8.45	8.63	8.84
D30	1.07	3.58	4.23	5.04	4.71	3.94
D31	3.71	4.09	4.30	4.20	4.27	4.25
D32	13.55	10.93	14.49	15.24	14.45	16.13
D33	0.88	1.11	0.98	0.95	0.94	0.91
D34	8.73	8.81	8.52	8.93	6.96	7.31
D35	3.28	4.28	4.21	3.61	4.41	4.41
금속	58.6	58.68	58.65	60.48	60.04	60.82
제조업/GDP ^{주)}	24.9	23.5	25.1	26.1	24.4	23.7

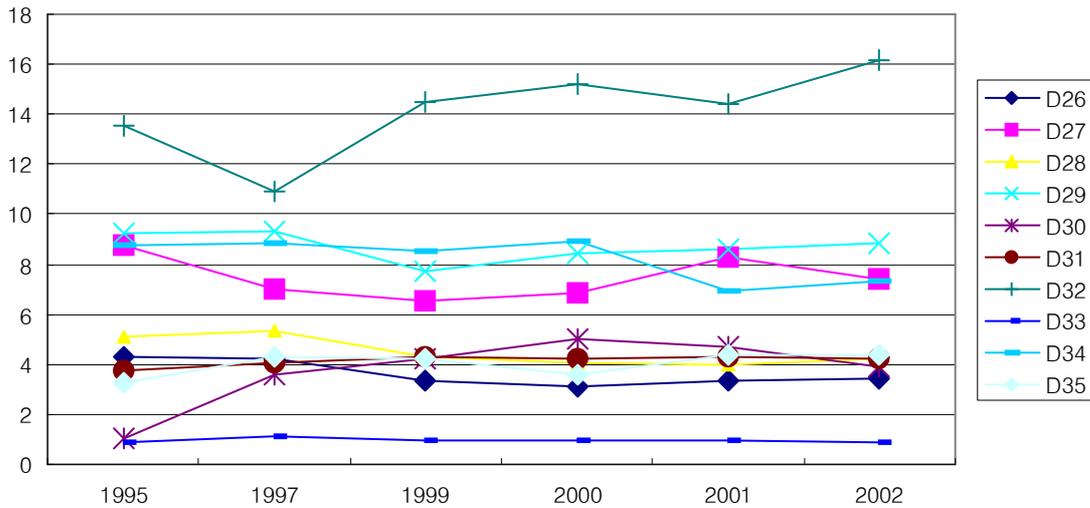
자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

주: 산업연구원, 《주요산업동향지표》, 2004.12

<표 II-4>와 [그림 II-1]에서 1995년 이후 2002년까지 제조업에서 금속산업 생산액 비중이 소폭 상승하는 추세에 있다. 특히 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(D32)의 생산액 비중이 절대적으로 높고 경제위기 이후 급속하게 성장하고 있다. 다음으로 기타 기계 및 장비제조업(D29), 자동차산업(D34)과 제1차 금속(D27)이 중위 수준에 해당된다. 금

속산업 전체 생산액 비중에서 비금속광물제품(D26), 조립금속제품(D28), 기타 전기기계 및 기계전환장치제조업(D31)과 기타 운송장비(D35) 등의 비중이 하위 그룹을 차지하고 있다. 의료, 정밀 광학기기 및 시계(D33)가 최하위 그룹에 속한다. 특히 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(D32)과 컴퓨터 및 사무용기계 제조업(D30)이 IT산업을 주도하고 있으며, 급격한 성장세를 보여주고 있음을 알 수 있다.

[그림 II-1] 제조업 금속산업별 생산액 비중 추이



자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

<표 II-5>에서 금속산업 종업원 수는 1995년 1,474천명에서 경제위기 이후 급격하게 하락하였으나 2000년부터 약간 회복되는 추세에 있다. 금속산업 종업원 수는 제조업의 전반적인 추세와 유사한 모습을 보여주고 있다. 그러나 금속산업에서 종업원 수 변동 추세는 산업마다 약간 상이하다. 예컨대 D29, D31, D32, D35 등은 모두 종업원 수가 경제위기 직후 급격하게 하락하였지만, 경기회복과 함께 점차 증가하는 추세에 있다. 반면, D26, D30, D34 등은 경제위기 이후 종업원 수가 꾸준히 감소하는 추세에 있다. 앞서 살펴본 금속산업별 성장 추세와 종업원 수 증가 추세가 반드시 일치하지 않았으나 대체로 성장산업일수록 종업원이 증가하고 있다. 특히 경제위기 이후 급속하게 성장하였던 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(D32)과 컴퓨터 및 사무용기계 제조업(D30) 등의 IT산업이 종업원 수 증가를 주도하고 있는 것으로 나타났다. 이른바 전통적인 금속산업으로서 비금속 광물제조업, 제1차 금속 등에서 종업원 수가 거의 증가하지 않아 산업구조의 변화와 고용흡

수효과가 밀접하게 연결되어 있음을 보여주고 있다.

<표 II-5> 제조업 금속산업별 종업원 수 추이

(단위, 천명)

	1995	1997	1999	2000	2001	2002
D26	123	105	77	76	77	79
D27	114	91	84	89	98	92
D28	194	182	170	181	188	197
D29	299	280	251	275	278	285
D30	26	53	44	48	45	41
D31	131	124	125	135	136	140
D32	270	222	229	269	266	284
D33	42	40	41	44	45	45
D34	187	188	165	178	153	157
D35	86	89	89	88	102	101
금속	1,472	1,374	1,275	1,383	1,388	1,421
제조업	2,796	2,509	2,351	2,499	2,503	2,541
전체 산업	5,306	5,240	5,617	6,041	6,338	6,398

자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도(5인 이상 사업체 기준)

주: 전체 산업은 노동부, 「매월노동통계조사」(5인 이상 사업체 기준)

<표 II-6> 제조업 금속산업별 생산직 노동자 수 추이

(단위, 명)

	1995	1997	1999	2000	2001	2002
D26	86,003	73,123	52,147	51,767	52,628	53,868
D27	84,794	68,042	63,612	67,122	75,833	70,085
D28	136,768	127,888	119,029	128,634	133,698	140,808
D29	197,000	183,455	164,616	180,903	181,293	186,538
D30	17,134	30,023	26,335	27,658	22,396	19,273
D31	91,056	85,059	85,421	91,351	91,333	92,689
D32	181,622	151,869	163,058	185,774	168,667	179,946
D33	28,949	27,162	26,997	28,750	28,990	28,845
D34	135,034	134,913	121,025	130,214	111,966	114,287
D35	57,272	62,543	62,310	62,116	73,246	72,256
금속	1,015,632	944,077	884,550	954,289	940,050	958,595

자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도(5인 이상 사업체 기준)

<표 II-6>에서 금속산업 생산직 노동자 수는 경제위기 이후 급격하게 감소하여 거의

회복되지 않은 상태에 있다. D26, D30, D34 등이 생산직 노동자 수가 가장 크게 감소한 산업이고, D27, D28, D31, D32, D33, D33, D35 등은 생산직 노동자 수가 전반적으로 상승한 산업이다. 제조업에서 일부 금속산업의 경우 그것의 지속적인 성장이 곧바로 고용흡수 효과를 높인다고 볼 수 없다. 예컨대 경제위기 이후 IT산업을 주도하고 있는 컴퓨터 및 사무용기계 제조업(D30)과 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(D32)은 지속적으로 성장하였음에도 불구하고, 그것이 생산직 노동자의 고용 증가에는 각각 상반된 효과를 발휘하고 있다. <표 II-4>에서 컴퓨터 및 사무용기계 제조업(D30)의 생산액 비중은 꾸준히 증가하였음에도 불구하고 생산직 노동자 수는 오히려 감소하는 추세에 있다. 대신 전자부품, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(D32)의 생산액 비중은 경제위기 이후 꾸준히 증가하고 있으며, 종업원과 생산직 노동자 수가 증가하고 있다.

<표 II-7> 금속산업 평균 이윤율 추이

(단위: %)

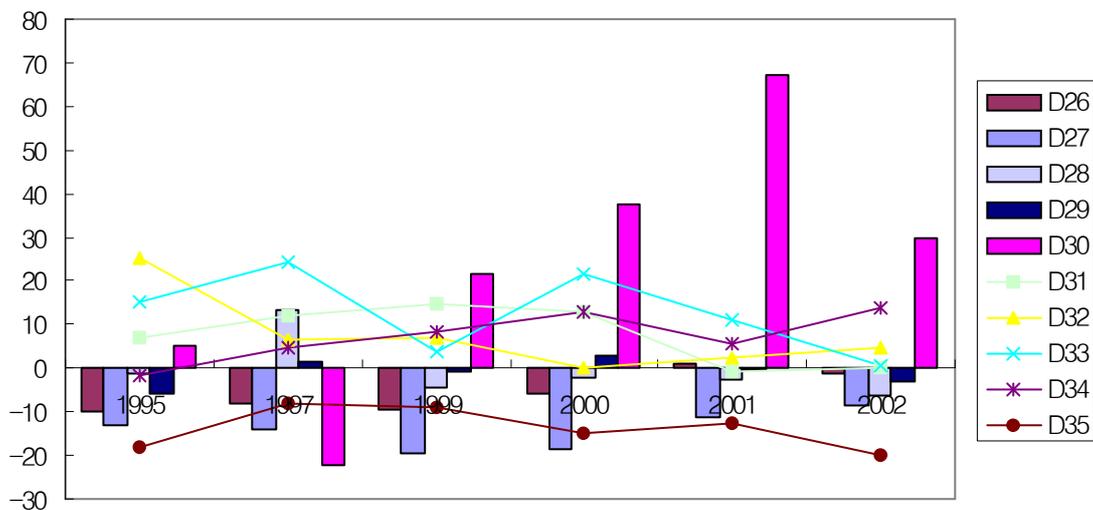
	1995	1997	1999	2000	2001	2002
D26	36.30	30.44	37.88	43.24	45.73	45.94
D27	33.25	24.40	27.45	30.42	33.53	38.71
D28	44.95	51.66	42.92	46.67	41.87	41.07
D29	40.64	39.93	46.40	51.64	44.14	44.04
D30	51.18	16.20	68.82	86.36	111.77	76.87
D31	53.18	50.44	62.02	62.02	43.96	47.38
D32	71.69	44.67	53.99	48.96	47.15	52.14
D33	61.63	62.67	50.75	70.40	55.85	47.64
D34	44.44	42.87	55.69	61.66	50.29	61.17
D35	28.22	30.02	37.94	34.19	32.07	27.29
D36	46.25	38.34	47.14	48.94	44.60	47.23
금속산업	46.25	38.34	47.14	48.94	44.60	47.23

자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

금속산업의 경제적 성과는 총투하자본 대비 잉여가치로 정의되는 이윤율 추이에 의해서 쉽게 파악될 수 있다. 특히 금속산업 축적구조의 다양성과 차별성을 가장 잘 보여주는 것이 이윤율 지표라고 할 수 있을 것이다. <표 II-7>에서 보면, 금속산업 전체 평균 이윤율은 1997년에 급격하게 하락하였으나 1999년부터 약간 회복세를 보여 2002년에는 경제위기 이전 수준에 도달한 것으로 보인다. 이윤율 수준의 절대적 규모에서 산업별 격차가 뚜렷하게 존재하는 것으로 나타났다. 예컨대 D26, D30, D34는 수익성이 크게 개선되었고, D28,

D31 등은 수익성이 크게 악화된 산업으로 분류될 수 있다. 그리고 D27, D32는 산업의 수익성 구조가 꾸준히 개선되는 산업이고, D28, D31, D35 등은 산업의 수익성 구조가 지속적으로 악화되는 상태에 있다. 마지막으로 D29, D33, D36은 산업의 수익성이 파동 추세를 보여 변동이 심하다. 이와 같은 현상들을 종합해서 볼 때 금속산업은 수익성 구조에 따라 다양한 격차를 보여주고 있으며, 그것이 해당 산업 기업들의 지불능력 격차로 반영된다고 보아야 할 것이다. [그림 II-2]는 이것을 보다 분명하게 보여 줄 것이다.

[그림 II-2] 금속산업 평균 이윤율 격차 추이

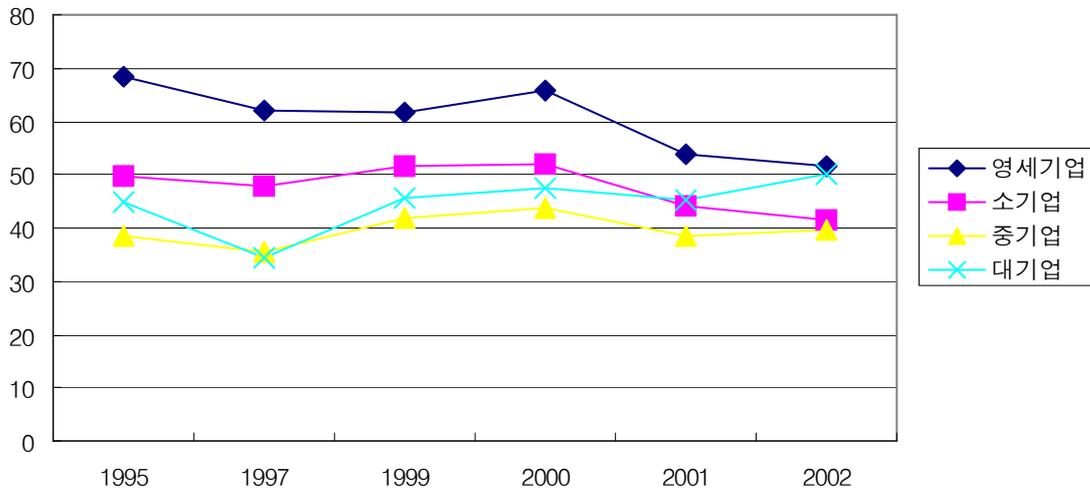


자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

[그림 II-2]에서 금속산업별 평균 이윤율 격차 추이는 해당 산업 기업들의 지불능력 격차 구조를 보다 뚜렷하게 보여주고 있다. D31, D32, D33, D34 등의 이윤율 수준이 금속산업 평균 이윤율 수준보다 항상 높은 수준에 위치하고 있다. 반면, D26, D27, D28, D35 등의 평균 이윤율 수준이 금속산업 평균 이윤율 수준보다 항상 낮은 수준에 위치하고 있다. D30은 경제위기 이전 금속산업 평균 수준을 하회하고 있었으나 경제위기 이후 그것의 평균 이윤율 수준이 급격하게 증가하였다. 이와 달리 D28 산업은 금속산업 평균 이윤율 수준에서 상승과 하락을 반복적으로 경험하고 있었다. <표 II-7>과 [그림 II-2]는 금속산업별 이윤율 격차가 존재하며, 해당 산업의 수익성이 서로 다르게 차별화되어 있음을 알 수 있다. 이러한 수익성의 산업별 격차 구조는 금속부문 산업별 중앙교섭-지역지부교섭에서 분권화의 물질적 토대로 작용하게 될 것으로 예상된다.

[그림 II-3]에서 1990년대 금속산업의 기업규모별 평균 이윤율 추이는 영세기업이 가장 높고, 소기업이 그 다음으로 높고, 중기업이 가장 낮은 수준에서 유지되고 있었다. 2000년 이후 금속산업에서 기업규모별 이윤율 격차는 점차 축소되고 있다. 대기업과 중기업 이윤율이 각각 대폭 또는 소폭 상승하고, 영세기업과 소기업의 이윤율 하락 추세가 지속적으로 이뤄진 결과라고 볼 수 있다. [그림 II-3]은 금속산업에서 자본 규모 자체가 기업규모별 이윤율 격차를 심화시키는 요인으로 작용하지 않는다고 볼 수 있다. 다시 말해 금속산업에서 이윤율 수준은 “중기업<대기업<소기업<영세기업”의 순서로 서열화되어 있다. 그렇다면 영세기업과 소기업의 높은 이윤율 수준이 높은 지불능력으로 작용하고, 더 나아가서 노동자의 상대적 고임금을 보장해주는 기제로 기능할 것인가 하는 의문이 제기된다. 그러나 <표 II-9>에서 금속산업 기업규모별 노동력비용은 영세기업<소기업<중기업<대기업의 순서로 격차 구조가 뚜렷하게 존재한다. 잠정적 결론이기는 하지만, [그림 II-3]과 <표 II-9>은 금속산업에서 영세기업과 소기업의 높은 이윤율은 노동자의 상대적 저임금에 기초하고 있다는 것을 보여주고 있다.

[그림 II-3] 금속산업 기업규모별 평균 이윤율 추이



자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

<표 II-8> 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 부가가치 생산액은 경제위기 이후 점차 그 격차가 확대되어 대기업 이윤 몫은 영세기업과 소기업의 3-4배 정도에 달하며, 중소기업의 2배 정도 높은 수준에 있다. 특히 영세기업과 소기업의 이윤 몫은 경제위기 이후 거의 증가하지 못한데 반해 대기업은 크게 증가하고 있는 모습을 보여주고 있다. 이것은

대기업이 중소기업보다 노동자 일인당 생산성이 크게 높다는 것을 의미한다. 영세기업과 소기업은 경제위기 이후에도 노동생산성이 거의 증가하지 않았던 것에 비해 대기업은 그것이 크게 증가하였다고 볼 수 있다. 이와 같은 피고용자 일인당 부가가치 생산액의 기업 규모별 격차는 [그림 II-4]에 의해서 보다 분명하게 해명될 수 있다.

<표 II-8> 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 부가가치 생산액(Y/L) 추이

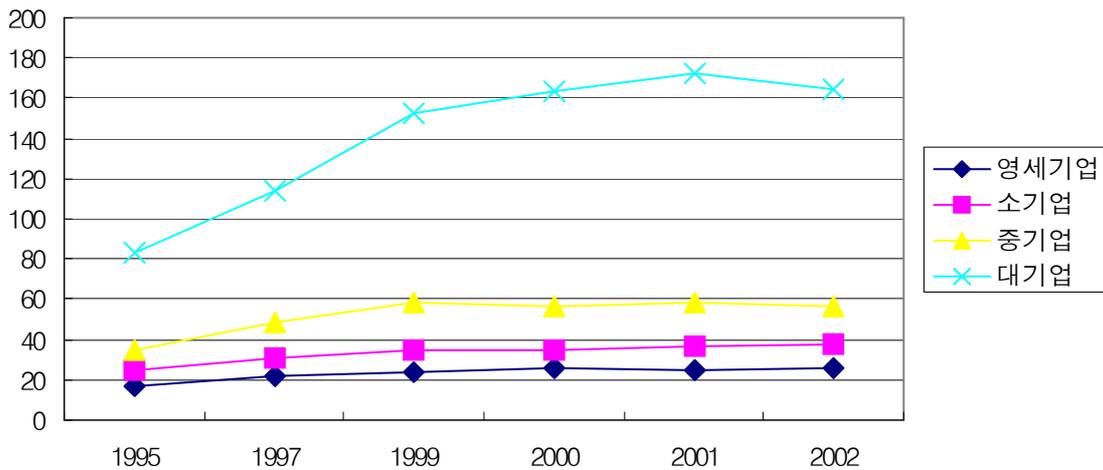
(단위: 백만원)

	1995	1997	1999	2000	2001	2002
영세기업	24.00	28.64	30.37	33.58	31.03	32.59
소기업	30.14	37.45	39.76	42.74	41.70	43.43
중기업	36.26	47.21	53.28	56.77	55.63	58.31
대기업	73.15	79.71	114.29	129.20	130.64	141.89

자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

[그림 II-4] 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 자본장비액(K/L)

백만원



자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

<표 II-8> 기업규모별 노동생산성 격차의 확대와 [그림 II-3] 기업규모별 이윤율 격차의 축소가 [그림 II-4]에 의해 해명되고 있다. 높은 유기적 구성이 대기업의 노동생산성 증대에 기여하였으나 이윤율 하락의 원인으로 작용하게 된다는 것이다. 특히 경제위기 이후 기업규모가 클수록 자본집약적 생산기술에 대한 투자가 확대되고 있다. 이처럼 기업규모별 이윤율 격차 축소는 고정자본스톡 대비 피고용자 수의 비율로 정의되는 자본의 유기

적 구성이 중소기업보다 대기업이 훨씬 더 높은 수준에서 유지되고 있기 때문이다.

<표 II-9> 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 연간 노동력비용 추이(W/L)

(단위; 백만원)

	1995	1997	1999	2000	2001	2002
5-9인	10.28	12.07	12.25	13.35	14.54	16.13
10-19인	11.49	13.95	14.07	15.49	17.24	18.86
20-49인	13.05	15.84	15.58	17.22	18.86	20.84
50-99인	14.58	17.71	17.57	19.19	20.80	23.30
100-199인	15.96	19.43	19.64	21.78	23.74	26.20
200-299인	17.50	21.58	21.83	24.40	25.75	28.77
300-499인	18.96	21.88	24.23	27.03	29.54	31.43
500인 이상	24.54	28.26	31.83	36.57	40.53	44.64
금속	17.34	20.35	21.00	23.45	25.18	27.31

자료: 통계청, 《광공업통계조사보고서》 원시자료, 각년도

<표 II-9> 금속산업 기업규모별 피고용자 일인당 평균 노동력비용은 기업규모별 이윤율 격차 축소 경향에 대한 배경이 보다 분명하게 밝혀진다. 금속산업에서 피고용자 일인당 연간 노동력비용의 기업규모별 격차가 현격하게 존재한다. 이것은 금속산업에서 중소기업이 일정한 수익성을 유지하기 위해 대기업에 비해 상대적 저임금에 절대적으로 기초하지 않으면 불가능하다는 것을 보여주는 것이다. 2000년대 대기업 피고용자의 직접과 간접임금이 영세기업과 소기업보다 2-3배 정도 높은 수준에서 유지되고 있다. 특히 경제위기 이후 기업규모별 노동력비용의 격차가 더욱 확대되고 있다. 경제위기 이후 기업규모별 임금격차 확대는 대기업 중심의 노조운동이 효과적으로 작용했기 때문이라고 볼 수 있다. 경제위기 이후 노동시장 유연화에 따른 실업증가와 상대적 저임금 현상이 중소기업의 강력한 축적 수단으로 작용하고 있다. 다시 말해 금속산업에서 중소기업은 상대적 저임금을 축적의 주요 수단으로 삼고 있으며, 그것에 의해 기업규모별 이윤율 균등화 현상이 나타났다고 볼 수 있을 것이다.

금속산업에서 산업별 이윤율 격차에 따른 수익성의 차별화 현상이 일반화되어 있다. 이것은 금속노조 소속 사업체의 산업 다양성 차원을 크게 넘어서는 수익성 구조와 지불능력의 차이로 반영된다. 다시 말해 금속노조의 산업별 다양성 그 자체가 아니라 산업별 기업규모별 수익성 격차 구조가 중앙교섭의 '원심력'으로 작용하고, 사용자간 '눈치 보기'와 '경쟁 구조'를 재생산하는 주요 요인이라고 볼 수 있다. 이런 측면에서 산업 또는 기업의

수익성 구조 그 자체가 산별 중앙교섭의 가장 핵심적 장애 요인으로 작용한다고 볼 수 있다.

금속산업에서 중소기업은 노동집약적 생산방식-상대적 저생산성-상대적 저임금, 대기업은 자본집약적 생산방식-상대적 고생산성-상대적 고임금 축적구조를 갖고 있었다. 금속산업 수익성 구조의 차별성은 중소기업의 저임금-노동집약적 생산방식에 의해 재생산되고, 중소기업 노동자의 상대적 저임금이 중소기업의 이윤율을 보장해주는 주요한 장치로 작용하고 있다. 이처럼 금속산업에서 기업규모별 이윤율 균등화 현상은 중소기업 노동자의 상대적 저임금과 노동집약적 생산방식에 절대적으로 기초하고 있다. 이것은 금속산업에서 생산방식과 수익성 구조의 차별성은 금속노조 소속 조합원 및 노동자의 기업규모별 임금격차를 확대시키는 요인으로 작용하는 것이다. 중소기업과 대기업의 수익성 구조가 상이함에 따라 임금결정에 대한 사용자의 입장은 상이하게 나타날 것이 분명하기 때문이다. 기업규모별 임금격차의 축소는 산업정책과 노동정책의 유기적 결합에 의해서 극복될 수 있으며, 이 과정에서 금속노조의 중앙산별교섭이 갖는 위치가 파악되어야 할 것으로 본다.

2. 금속산업의 임금과 기업복지

〈표 II-10〉 산업대분류별 주요 산업의 월 평균 임금총액 추이 및 수준 변화

(단위: 천원, %)

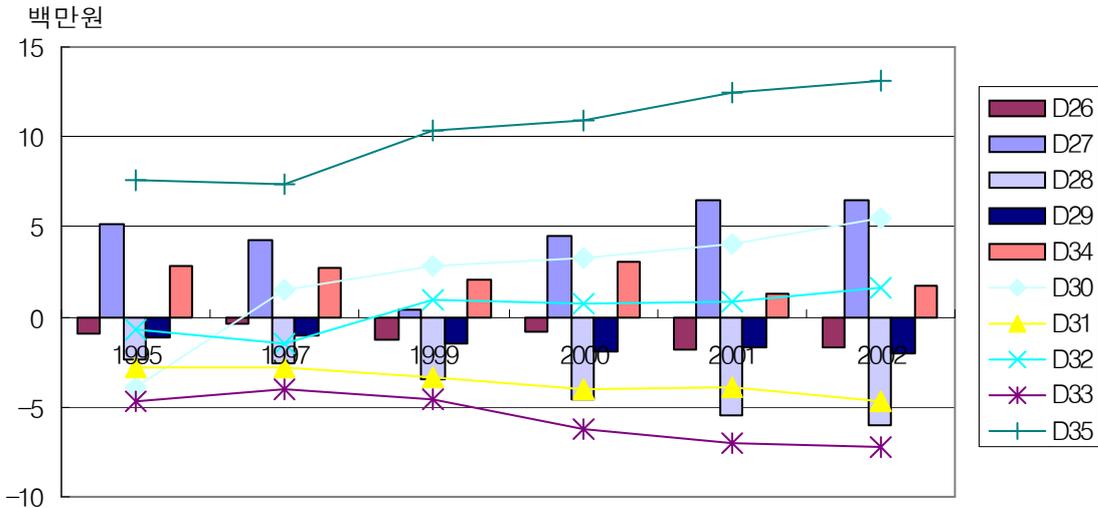
	전산업	광업	제조업	전기·가스 및 수도업	건설업	운수·창고 및 통신업	금융·보험 ·부동산	교육,보건서비스업
1996	1368	1380	1261	1917	1501	1260	1987	2037
1997	1463	1535	1326	2079	1624	1398	2054	2202
1998	1427	1525	1284	2022	1502	1351	1967	2190
1999	1544	1563	1443	2304	1576	1555	2185	1831
2000	1668	1679	1568	2458	1701	1744	2396	1932
2001	1752	1745	1659	2835	1687	1777	2592	1948
2002	2036	1994	1907	3243	2063	1954	2298	2217
2003	2228	2304	2074	3661	2287	2156	2489	2431
2004	2373	2457	2280	3860	2352	2203	2579	2546

주: 10인 이상 사업체 기준으로 작성된 것임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

자료: 통계청, 『광공업통계조사보고서』 원시자료, 각년도

[그림 II-5] 금속산업별 연간 일인당 노동력비용 격차 추이



<표 II-10>에서 운수·창고 및 통신업과 함께 제조업이 산업 대분류별 주요 산업에서 명목임금 수준이 가장 낮은 수준이다. 2000년 이후 제조업 명목임금의 절대적 수준은 전반적인 상승 추세에 있으나, 전산업 대비 제조업의 명목임금 수준은 커다란 변화가 없다. 제조업 명목임금의 절대적 상승에도 불구하고 상대적 수준은 거의 제고되지 못한 상태라고 보아야 한다. 다른 한편 전기·가스 및 수도업의 명목임금 수준은 절대적 규모와 상대적 수준에서 가장 높다.

[그림 II-5] 금속산업별 연간 일인당 노동력비용 격차 추이에서 가장 큰 특징은 기타 운송장비 제조업(D35)과 의료, 정밀 광학기기 및 시계제조업(D33)의 격차가 더욱 확대되고 있는 것이다. 그리고 D26, D28, D31, D33 집단의 연간 일인당 노동력비용은 금속산업의 평균 수준보다 항상 낮고, 반대로 D27, D30, D32, D34, D35 집단은 항상 높은 수준에 있다. 마지막으로 D30과 D32 산업의 연간 일인당 노동력 비용은 분석대상 기간 동안 지속적으로 상승하는 특징을 갖고 있다. 이상의 세 가지 측면에서 볼 때 산업별 노동력비용, 즉 임금의 격차가 다양한 형태로 존재하고 있다. 최고임금 산업(D35)과 최저임금 산업(D33)의 일인당 노동력비용 격차가 1995년 1천 2백만 원에서 2002년 현재 2천만 원으로 더욱 확대되고 있다. 그리고 금속산업 평균 이하 수준보다 낮은 임금을 지불하는 산업의 위치는 고착되어 있다. 금속노조 내부에서 산업별 임금격차가 큰 폭으로 존재하고 있어 중앙교섭의 산별협약체계 구축에 있어 표준임금인상률(guide line)의 설정이 현실적으로 용이하지 않을 것으로 전망된다.

<표 II-11> 금속노조 지부별 월 평균 임금 실태

(단위: 원)

지부	기본급	통상임금	정액급여	월급여액	임금총액
경기	1,175,690	1,284,150	1,437,699	1,861,851	2,697,831
경남	1,250,411	1,453,655	1,660,085	2,174,918	3,249,526
경주	1,147,028	1,367,328	1,529,715	2,440,034	3,386,721
구미	946,224	1,103,887	1,306,266	1,756,179	2,661,575
광주전남	1,254,586	1,460,442	1,481,538	2,120,320	3,097,046
대구	1,066,067	1,188,724	1,342,164	1,852,171	2,640,796
대전충북	1,150,272	1,421,797	1,591,489	2,323,684	3,540,483
만도	1,369,904	1,591,990	1,794,355	2,188,137	3,358,302
부산양산	1,226,657	1,357,594	1,451,366	1,893,127	3,026,667
서울	1,155,532	1,378,696	1,562,215	2,176,996	3,234,353
울산	1,242,691	1,404,919	1,536,779	2,234,293	3,483,137
인천	1,479,337	1,586,710	2,053,305	2,557,063	4,267,170
전북	1,061,409	1,229,267	1,395,376	1,735,781	2,582,872
충남	1,129,896	1,314,652	1,449,868	2,118,222	3,163,034
포항	1,010,626	1,143,372	1,589,404	1,930,615	2,719,756
전체	1,228,552	1,405,167	1,611,861	2,159,989	3,282,056

자료: 금속노조, 「2005 조합원 임금실태조사」

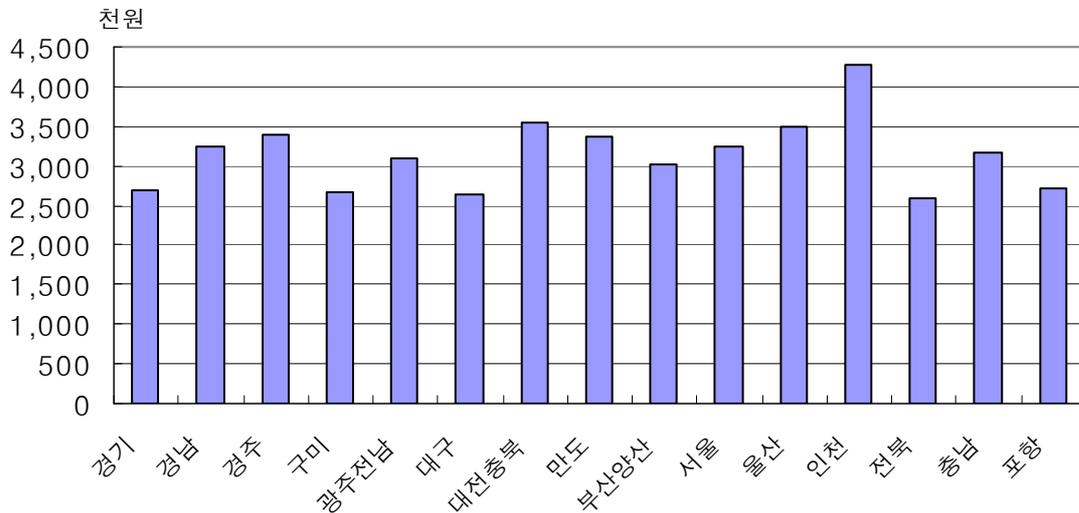
주: 통상임금=기본급+통상수당

정액급여=통상임금+비통상수당+연월차수당

월급여액=통상임금+비통상수당+연월차수당+초과급여

임금총액=통상임금+비통상수당+연월차수당+월할상여금+월할특별급여+초과급여

[그림 II-6] 금속노조 지부별 임금수준(임금총액기준)



2000년 이후 거시적 임금자료는 금속노조 소속 사업체의 산업별·기업규모별 임금격차가 점진적으로 확대되는 경향에 있음을 보여주고 있다. 그렇다면 금속노조 조합원 임금격

차는 어느 정도인가? [그림 II-6] 금속노조 지부별 임금수준에서 월 평균 임금총액 기준으로 인천지부 조합원이 가장 높고, 그 다음으로 경남지부, 경주지부, 울산지부, 만도지부와 서울지부 등이 중간 수준을 형성하는 집단이고, 전북지부, 경기지부, 대구지부, 포항지부와 구미지부 등이 하위 집단으로 분류된다. 인천지부의 상대적 고임금은 대우종합기계 지회 조합원의 인적 특성이 크게 반영된 결과이다. 특히 주목할 만한 현상으로는 경주지부와 울산지부가 기본급과 통상임금 기준으로 하위 또는 중위 수준에 지나지 않았음에도 불구하고 임금총액 기준에서 중상위(中上位) 집단을 형성하고 있다는 것이다. 이것은 경주와 울산지부의 소속 사업체가 자동차부품제조업으로 주로 구성되어 있다는 산업적 특성(<표 II-2> 참조)과 임금총액 가운데 초과급여 비중이 높은 우리나라 임금구조의 특징이 각각 반영되었기 때문이다. 뿐만 아니라 경제위기 이후 한국 자동차산업 내수 및 수출시장의 전반적 확대 현상이 자동차부품제조업의 생산량 확대로 연결되었던 측면도 있었다고 본다. 요컨대 금속노조의 지부별 임금격차가 비교적 큰 수준으로 존재하고 있으며, 그것은 주로 해당 지부의 산업적 특성에서 기인하는 것으로 보아야 할 것이다.

<표 II-12> 금속노조 자동차산업 여부별·기업규모별 임금수준에서 보면, 금속노조 소속 지회의 기업규모별 임금격차가 일반적으로 존재하고 있으며, 기업규모가 클수록 임금수준이 높아진다. 그러나 기업규모별 임금격차는 비자동차보다 자동차업종에서 더욱 심각하다. 예컨대 비자동차업종에서는 종업원 300-499명 규모 지회 조합원의 임금수준이 가장 높았고, 종업원 100명 미만과 100-299명 규모의 임금수준이 낮다. 이와 같은 기업규모별 임금격차는 산별 중앙교섭 필요성을 한층 요구하는 ‘구심력’으로 작용할 수 있으나 실제 교섭과정에서 그것은 ‘원심력’으로 작용할 가능성이 높다. 기업규모별 임금격차가 클수록 중앙과 지부 차원의 집단교섭에서 특정 기업규모 집단의 특성이 강력하게 작용할 수밖에 없기 때문이다. 대기업 집단과 중소기업 집단의 ‘차별적인’ 수익성 구조와 지불능력 격차로 인해 사용자들은 산별 임금협약에서 서로 상이한 교섭태도를 보일 수밖에 없다. 때문에 금속노조의 금속산업 최저임금(전체 노동자의 통상임금 50% 수준)과 임금인상률 등이 중앙교섭에서 쉽게 타결되지 않는다.

<표 II-12> 금속노조 자동차산업 여부별 기업규모별 임금수준

(단위, 원)

	규모	기본급	통상임금	정액급여	월급여액	임금총액
자동차	1	1,008,221	1,105,298	1,228,905	1,676,282	2,426,067
	2	1,079,287	1,245,848	1,387,675	2,069,895	2,923,481
	3	1,154,954	1,344,513	1,514,470	2,163,004	3,281,481
	4	1,255,390	1,442,274	1,604,982	2,238,588	3,341,395
	6	1,380,990	1,602,724	1,806,030	2,189,681	3,369,630
	전규모	1,179,321	1,360,352	1,521,702	2,123,629	3,133,907
	비자동차	1	1,033,278	1,190,035	1,441,487	1,855,136
2		1,087,770	1,162,462	1,340,118	1,786,337	2,603,999
3		1,368,864	1,602,234	1,909,491	2,473,407	3,593,327
4		1,224,684	1,382,176	1,601,692	2,008,825	3,149,698
5		1,251,934	1,479,752	1,595,905	2,177,556	3,322,667
6		1,240,408	1,435,108	1,628,290	2,040,598	3,008,767
전규모		1,267,516	1,440,635	1,683,217	2,188,766	3,399,310

자료: <표 II-11>과 같음.

주: 기업규모는 100명 미만을 1규모, 100-299명을 2규모, 300-499명을 3규모, 500-999명을 4규모, 1000-1999명을 5규모, 2000명 이상을 6규모로 분류함.

기업규모별 임금격차는 금속노조 조합원간 차별화와 사회양극화 해소를 위해 반드시 극복되어야 할 과제이다. 금속노조의 산별 중앙교섭은 기업규모별 임금격차 해소를 위한 노동시장의 제도적 조절장치로서 ‘유용한’ 기능을 담당할 수 있다. 그러나 노조와 사용자는 모두 산별 임금협약의 교섭기준을 설정하는데 있어 미흡하다. 금속노조는 “임금격차를 줄여나가기 위해 기본급 정액을 기준으로 하고, 민주노총 생계비에 근거해서” 임금인상수준을 제시한다는 추상적 기준만 갖고 있다. 반면, 사용자단체는 임금협약에 대한 구체적 기준을 제시하지 않은 채 소극적인 자세로 중앙교섭에 대응하고 있다. V장에서 보다 상세하게 논의하겠지만, 2005년 금속노조의 중앙교섭은 금속산업 최저임금을 765,060원으로 합의하고, 그 적용범위를 “금속산업 종사 노동자와 금속사업장에 고용된 비정규직·이주노동자”를 포함하는데 머물렀다. 그리고 금속노조의 임금인상 요구액 127,700원은 중앙교섭에서 거의 논의되지 못한 채 지회-보충협약으로 ‘이관’되었다. 임금인상 수준은 개별 지회 차원의 교섭력과 사용자의 지불능력에 의해 결정되어 버리고, 산별 중앙교섭에서 임금협약의 제도적 조절기능은 최대한 축소되었다. 때문에 금속노조 설립 이후에도 업종별·기업규모별 임금격차는 거의 해소되지 않고, 오히려 확대되는 경향이 발견되고 있다.

<표 II-13> 금속노조 근속년수 구간별 임금수준

(단위, 원)

	근속년수	조합원수	기본급	통상임금	정액급여	월급여액	임금총액
전체	5년 미만	1,758	1,018,598	1,177,417	1,308,280	1,850,066	2,660,012
	5-9년	6,943	1,112,506	1,268,508	1,387,960	1,890,245	2,757,032
	10-14년	11,956	1,205,090	1,415,085	1,599,502	2,177,405	3,312,233
	15년 이상	9,633	1,379,628	1,532,918	1,843,978	2,389,351	3,736,533
	전구간	30,290	1,228,552	1,405,167	1,611,861	2,159,989	3,282,056
자동차	5년 미만	992	953,793	1,086,512	1,190,162	1,785,433	2,614,666
	5-9년	2,846	1,061,606	1,226,461	1,342,525	1,881,293	2,665,603
	10-14년	7,047	1,237,220	1,426,877	1,601,166	2,193,668	3,331,968
	15년 이상	2,497	1,239,685	1,434,004	1,633,375	2,336,532	3,314,981
	전구간	13,382	1,179,321	1,360,352	1,521,702	2,123,629	3,133,907
비자동차	5년 미만	766	1,102,522	1,295,142	1,461,247	1,933,769	2,718,737
	5-9년	4,097	1,147,864	1,297,715	1,419,521	1,896,463	2,820,544
	10-14년	4,909	1,158,967	1,398,158	1,597,115	2,154,060	3,283,904
	15년 이상	7,136	1,428,596	1,567,529	1,917,672	2,407,833	3,884,041
	전구간	16,908	1,267,516	1,440,635	1,683,217	2,188,766	3,399,310

자료: <표 II-11>과 같음.

주: 조합원 수는 임금관련 조사항목에 대해 응답한 지회의 조합원 수만 산정되었기 때문에 실제 금속노조 조합원 수와 다르다. 따라서 위 표에서 제시된 각 임금수준은 해당 근속년수 구간에 속한 금속노조 조합원의 일인당 평균 임금수준 추정치임.

<표 II-13> 금속노조 근속년수 구간별 임금수준은 조합원의 인적 속성에 따른 임금격차를 보여주고 있는데 근속년수 구간별 임금수준의 격차가 확대되고 있다. 임금총액 기준으로 보았을 때 2005년 1월 현재 금속노조에서 근속년수 5년 이하와 근속년수 15년 이상 조합원의 월 평균 임금격차는 대략 100만 원 이상 존재하는 것으로 나타났다. 근속년수 구간별 임금격차는 자동차보다 비자동차업종에서 훨씬 더 높았다. 이것은 인천지부 소속 대우종합기계지회 조합원의 장기근속과 그에 따른 상대적 고임금에 의해 크게 영향 받은 것이다. 그리고 동일 근속년수 기준에서 비자동차업종이 자동차업종보다 기본급과 통상임금 수준이 높았음에도 불구하고 월 평균 임금총액에서 큰 격차가 발견되지 않았다. 그것은 자동차부품 제조업이 임금총액에서 초과급여 비중이 상대적으로 높았기 때문이다. 자동차업종 금속노조 조합원은 비자동차업종 또는 금속산업 평균 임금수준을 장시간 노동에 의한 초과급여에 의해 보전하고 있다.

<표 II-13>은 금속노조 조합원의 경우 근속년수가 높을수록 임금수준이 높아지는 '연공급'의 성격이 강하며, 근속년수가 임금결정에 크게 반영된다는 것을 보여주고 있다. 금속노

조에서 조합원간 임금격차는 기업규모와 근속년수에 의해 더욱 상승하는 효과(escalating effect)가 작용하고 있다. 일반적으로 연공서열형 임금구조는 기업별 내부노동시장이 잘 발달된 대기업을 중심으로 형성된다고 보아야 할 것이다. 금속노조가 중앙교섭을 정착시키기 위해 임금체계에 대한 산별협약을 구축하는데 있어 연공급을 어떻게 정리하고 매듭짓는가에 따라 그 결과는 크게 달라질 것이다. 연공서열형 임금구조는 기업별 내부노동시장의 주요 구성요소로서 기업별 노조주의에 의해 유지 및 강화되는 측면이 강하다고 보아야 할 것이다. 연공서열형 임금구조는 ‘초기업주의’를 근간으로 산별 중앙교섭의 분권화 현상을 심화시키고, 기업별 노조체제를 유지시키는 요인으로 작용하고 있다. 뿐만 아니라 연공급은 산별노조의 동일노동 동일임금 원칙에 기본적으로 부합하지 않은 임금체계이다. 독일의 금속산별노조가 일반적으로 직무급을 근간으로 하면서 해당 직무의 경력년수 및 숙련수준을 연동해서 임금교섭을 추진한다. 그것은 직무급이 산업별 노조의 ‘동일노동 동일임금’의 원칙에 비교적 잘 부합하기 때문이다. 금속노조는 향후 ‘임금직급체계개편위원회’ 구성을 목적으로 하고 있을 뿐, 현재 기업별 내부노동시장의 연공서열형 임금체계를 극복하고, 산별 중앙교섭을 강화하기 위한 전략적 대안을 마련하고 있지 못하다.

우리나라에서 산업복지가 주로 기업복지로 집중되어 있다. 본 연구는 금속부문 산별 중앙교섭-지부교섭의 집중화와 분권화 요건을 파악하기 위해 금속산업의 기업복지 수준 및 격차 구조를 파악하고자 한다. <표 II-14>에서 조립금속을 제외하고 금속산업 복지비용은 제조업 또는 전산업 수준을 넘어서고 있다. 특히 제1차 금속과 기타운송장비는 높은 임금수준과 함께 기업복지 수준 또한 높을 것으로 기대된다. 금속산업 내부에서 업종별 기업복지비 지출 규모에서 격차가 상당히 크게 존재하고 있다. 이것은 노동자간 연대를 약화시키는 요인으로 작용할 뿐만 아니라 산업별 중앙교섭과 지부교섭의 집중성 강화에 부정적 효과를 낳을 것이다.

<표 II-14> 금속산업 기업복지비 규모

(단위: 천원)

	전산업	제조업	제1차금속	조립금속	기계제조	자동차산업	기타운송장비
1994	187.2	152.7	190.7	210.9	156.8	172.6	169.2
1995	186.6	158.0	181.7	217.4	177.3	169.8	203.3
1996	224.7	195.5	232.3	251.0	200.7	208.1	192.7
1997	257.4	230.6	255.2	240.9	218.9	239.8	287.8
1998	265.6	245.4	-	-	-	-	-
1999	342.9	313.0	483.0	210.1	273.0	313.4	476.3
2000	356.6	346.2	473.9	250.1	361.5	334.2	501.2
2001	386.7	375.0	520.9	284.2	383.7	464.5	537.9
2002	423.3	412.6	559.2	323.8	436.8	424.4	541.9

주: 1) 상시근로자 30인 이상 기업체 기준.

2) 기업복지비=현물지급지출+법정복리비+법정의복리비

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도

<표 II-14>에서 보는 것과 같이 업종별 기업복지 격차는 기업복지비 상승의 차이에 있다. 예컨대 조립금속의 기업복지비는 거의 변화가 없는데 반해 제1차 금속과 기타운송장비의 기업복지비는 두 배 이상 증가하였다. 이와 같은 기업복지비 지출의 양극화 현상은 1997년 경제위기 이후 복리후생비 지출 규모 축소 및 동결, 노동자의 인구학적 속성 변화, 노동력 구성의 변화, 기업의 지급능력과 집단적 노사관계의 교섭력 구조 변화 등과 같은 증대 등과 복합적 요인에 의해서 발생된 것이라고 본다. 특히 특정 업종에서 기업들은 경제위기 이후 경기변동에 적응하기 위한 생산비용 절감의 수단으로서 법정의복리비의 대폭 축소 혹은 동결 등을 활용하였기 때문이다. 조립금속의 법정의복리비는 1996년 156.7천원이었지만, 2002년 현재 153.2천원으로 경제위기 이전 수준으로 회복되고 있지 못하다. 이처럼 법정의복리비는 법정복리비와 달리 집단적 노사관계의 교섭력 구조와 지급능력에 의해서 좌우되고, 개별 자본의 임의적 ‘온정주의적’ 성격이 강하기 때문에 경기변동에 아주 민감한 부분이다.³⁾ 요컨대 기업복지의 안정화 및 ‘제도화’를 위해 법정의복리비를 어떻게 안정적으로 관리할 것인가 하는 과제가 제기되는 것으로 판단된다.

3) 조립금속의 법정복리비는 1996년 82.5천원에서 꾸준히 증가하여 2002년 현재 164.0천원이다.

<표 II-15> 기업규모별 복리후생제도 실시 현황(복수응답)

(단위: 개, %)

	49인 이하 (N=7)	50-99인 (N=17)	100-299인 (N=44)	300-499인 (N=18)	500인 이상 (N=23)	전체 (N=109)
경조사비	6(85.7)	16(94.1)	43(97.7)	17(94.4)	23(100.0)	105(96.3)
휴가비	4(57.1)	14(82.4)	35(79.5)	17(94.4)	19(82.6)	89(81.7)
급식 및 식당 운영비 지원**	3(42.9)	10(58.8)	25(56.8)	16(88.9)	10(43.5)	64(58.7)
사원주택제공***	-	1(5.9)	10(22.7)	6(33.3)	13(56.5)	30(27.5)
주택구입 및 전세자금 지원***	1(14.3)	7(41.2)	24(54.5)	13(72.2)	18(81.8)	63(58.3)
학자금 지원**	4(57.1)	16(94.1)	40(90.9)	18(100.0)	19(82.6)	97(89.0)
의료비 지원*	-	5(29.4)	9(20.5)	8(44.4)	9(39.1)	31(28.4)
차량구입 및 교통비 지원	1(3.8)	4(15.4)	8(30.8)	4(15.4)	9(34.6)	26(23.9)
긴급생활안정 자금 지원	-	4(23.5)	5(11.4)	4(22.2)	6(26.1)	19(17.4)

자료: <표 II-1>과 같음.

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01에서 유의미함.

<표 II-16> 기업규모별 법정외복리 시행률

(단위: %)

	주거비	의료	식사비	경조사비	학비보조	근로자휴양
10-29인	12.3	31.1	86.6	56.7	13.7	10.8
30-99인	21.3	47.9	85.2	77.6	26.2	15.2
100-299인	30.7	56.4	81.7	83.8	53.3	18.5
300-499인	32.8	66.7	83.8	91.4	73.7	31.8
500-999인	45.9	72.2	83.4	92.2	82.0	38.5
1000인 이상	55.4	80.4	85.8	92.2	92.7	45.6

자료: 김정환(2004)에서 재정리.

<표 II-15>에서 전체 조사대상 단위 지회의 응답 비율에 따라 복리후생제도 실시 실태를 파악해보면, 경조사비(96.3%), 학자금(89.0%), 급식 및 식당 운영비 지원(58.7%), 주택구입 및 전세자금 지원(58.3%), 의료비 지원(28.4%), 사원주택제공(27.5%), 차량구입 및 교통비 지원(23.9%), 긴급생활안정 자금 지원(17.4%)의 순서로 실시되고 있었다. 일부 복리후생제도의 경우 기업규모에 따라 실시 여부가 다르게 나타나 기업규모별 기업복지격차가 뚜렷하게 발견되기도 한다. 그리고 <표 II-16> 법정외복리 시행율에서 보면, 주거비, 의료비, 학비보조와 근로자휴양 등의 경우 기업규모별 격차가 분명하지만, 식사비와 경조사비 지원에 있어 기업규모별 격차가 그다지 크지 않다. 특히 임금성이 높은 학비보조의 기업규

모별 격차는 더욱 뚜렷하게 나타난다.

<표 II-15> 기업규모별 복리후생제도 실시 현황은 금속노조 소속 사업체를 대상으로 실시한 조사결과이고, <표 II-16>은 노조유무에 관계없이 기업규모별 법정외복리 시행을 분석한 결과이다. <표 II-15>와 <표 II-16>의 분석결과를 직접 비교하는 것은 오류를 범할 수 있으나, 기존 연구가 없는 점을 고려해서 본 연구는 금속노조 소속 사업체와 제조업 전체의 기업복지 실시 여부를 분석하였다. 제조업 전체보다 금속노조에서 주거비 지원(주택구입 및 전세자금 지원), 학비보조(학자금 지원)와 근로자휴양(휴가비 지원) 등의 실시 비율이 전반적으로 높다. 특히 중소기업의 주거비 지원, 학비보조와 근로자휴양 실시 비율이 제조업보다 금속노조에서 압도적으로 높다. 다른 한편, 의료비와 식사(급식 및 식당) 지원 등은 금속노조보다 제조업에서 실시하는 비율이 비교적 높았다. 노동자의 임금지출 비중에서 비교적 높은 비중을 차지하는 기업복지의 경우 금속노조가 제조업 전체보다 전반적으로 높은 수준에 있다.

금속노조 소속 사업체에서 기업규모별 기업복지격차가 크게 존재하고 있으나, 주거비 지원, 학비보조와 근로자휴양 등 일부 항목은 제조업보다 금속노조에서 실시하는 비중이 높다. 특히 금속노조의 중소기업이 제조업 전체의 중소기업보다 기업복지를 실시하는 비율이 높다. 이와 같은 사실은 노동조합이 중소기업의 기업복지수준을 상승시키는데 있어 중요한 영향력(voice)을 갖고 있는 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고 노동조합의 '기업복지효과'는 노동자의 종업원의식과 기업별 노조주의를 강화하는 요인으로 작용하게 된다는 점을 지적해야 할 것이다. 기업규모별 기업복지격차가 크면 클수록 산별노조의 중앙 집중성을 약화시키고, 산별체제 구축에 부정적으로 작용하게 될 것으로 본다.

앞서 살펴본 바에 따르면, 금속산업 수익성 구조의 차별성, 산업별·업종별 다양성, 기업규모별 임금 및 기업복지 격차가 존재하고 있어 금속노조의 산별 중앙교섭 강화에 사회경제적 장애요인으로 작용하게 될 것으로 생각된다. 특히 중앙교섭에서 지부교섭으로 이양되는 과정에서 위와 같은 사회경제적 환경요인이 산별교섭의 집중성을 약화시키는 요인으로 작용하게 될 것이라는 것은 쉽게 짐작된다.

Ⅲ. 금속산업 노사관계의 구조

1. 금속노조

가. 금속노조의 조직연혁과 현황

1987년 노동자 대투쟁 이후 민주노조운동 역사와 함께 성장해 온 금속산업 노동자의 산업별 노조 건설 운동은 1997년 금속연맹, 자동차연맹, 현충련 등 금속 3조직의 통합을 통해서 본격적으로 전개되었다. 1998년 1월 15일 금속 3조직을 통합하면서 출범한 금속산업노동조합연맹은 금속산별노조 건설을 통합조직의 과제로 천명하였다. 이후 3년여에 걸친 금속산업노동조합연맹의 집단적 토론과 조직적 결의를 거쳐 2001년 2월 8일 전국금속노동조합이 공식 출범하였다. 금속노조의 건설을 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

1998년 1월 15일 출범한 금속산업노동조합연맹이 ‘산별기획팀’을 구성하여 ‘금속산별노조 건설계획 시안’을 마련하면서부터 전국금속노조 건설의 계획은 구체화되기 시작했다. 1999년 3월 27일 금속산업연맹은 제4차 임시대의원대회를 개최하여 ‘2000년 10월 금속산별노조 건설’과 ‘금속산별노조 건설추진위원회 구성’을 결의하였다. 같은 해 9월 4일 금속산업연맹 제5차 임시대의원대회는 ‘산별노조 건설계획(초안)’을 공식 토론 자료로 채택하였다. 제5차 임시대의원대회 결정에 따라 10월 20일 민주노총 및 5개 노동단체가 참석하는 산별노조 건설 중앙공청회가 열렸고, 같은 해 12월 10-11일 110개 노조 160명이 참석한 단위노조 대표자 수련회에서 산별노조 건설에 관한 토론이 있었다. 이와 같은 조직적이고 집중적인 토론의 결과 금속산업연맹은 2000년 1월 22일 3년차 정기대의원대회에서 다음과 같은 결정을 하게 된다. “연맹 소속 전 노조는 2000년 10월에 조직형태변경 규약개정을 일제히 실시하고 11월 전국금속노조 창립대회를 개최한다. 단 창립대의원대회의 대의원 구성 방안은 금속산별노조 건설준비위원회에서 최종 결정한다.” 산별준비위원회는 연맹위원장을 위원장으로 하고 각 단위노조 대표자를 준비위원으로 하며, 산별노조건설 특별기금으로 조합원 1인당 5,000원 납부, 산별소위원회 구성 등을 결정하였다(한국노동연구원, 2004).

금속산업연맹의 산별소위원회는 산별조직체계와 운영방침에 관한 초안을 마련하기 위해 단위노조에서 파견된 20여명의 간부로 구성되었다. 이들에 의해 작성된 금속노조 건설계획 2차 초안은 다음과 같은 주요 내용을 갖고 있다. 첫째, 금속노조 조직구성은 지역을 근간으로 한 수직체제로의 재편이며, 본조-지역본부-지부로 구성한다. 둘째, 사업장 단위에는 분회 집행부를 별도 구성하지 않고 현장위원은 20-50명당 1명으로 구성한다. 현장위원은 지부대의원으로서의 역할을 수임하고 현장 조직 활동을 수행하며 사업장 단위의 노사협의회를 담당한다. 셋째, 산별교섭은 본조가, 기업별 임금·단체협약은 본조의 지휘 하에서 지부가 수임한다. 이와 같은 금속노조 건설계획 2차 초안이 제출되면서 금속산업연맹은 금속노조의 조직체계를 둘러싼 격렬한 토론에 들어가게 되었는데 논쟁의 핵심은 다음 두 가지로 요약된다. 첫째는 기업지부 인정 여부에 관한 것이고, 둘째는 현장의 자율성과 중앙 집중성 가운데 어디에 중점을 둘 것인가 하는 것이었다. 핵심적 쟁점은 기업별 노조체계가 갖고 있는 장점과 단점을 산별노조건설 과정에서 어떻게 합리적으로 선택할 것인가 하는 문제와 대기업 노조의 '집단적 이기주의'를 어떻게 해소할 것인가 하는 문제로 축소된다. 논란 끝에 산별소위원회는 기업지부를 인정하고, 기존의 기업별 조직체계의 상당 부분을 그대로 유지하는 방향으로 가닥을 잡게 되었다.

2000년 8월 31일 금속산업연맹은 임시대의원대회에서 산별노조 결성시기를 2001년 2월로 조정하고 조직체계는 본조-지부-분회체제로 하며, 지부는 지역과 기업에 설치하는 것으로 산별노조 건설방침을 최종 확정하였다. 2001년 1월 31일 임시대의원대회에서 2월 8-9일 창립대회 안건을 확정하여 금속노조가 건설되게 되었다.

<표 III-1> 2000년 8월 31일 금속산업연맹 임시대의원대회 주요 결정사항

- | |
|--|
| <p>가. 창립대의원대회 개최시기는 2001년 2월초 개최한다. 구체적인 시일은 중앙위원회에서 결정한다.</p> <p>나. 창립대의원대회는 중앙위원회에서 결정한다.</p> <p>다. 금속노조(가칭)의 조직체계(案)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 금속산별 노조의 조직체계는 본조-지부-분회 체계로 한다. 2. 지부는 지역지부, 기업지부로 한다. 그 수를 최소화하고 산별노조 완성기까지 지부간 통합, 재편을 지속한다. 지역지부는 공동투쟁단위, 업종, 거리, 인원 등을 종합하여 편제한다. 기업지부는 전국적인 일정한 조건을 갖춘 노조로 제한한다. 3. 지부 산하에 기업별, 사업장별 분회를 둔다. |
|--|

2001년 2월 8일 금속노조는 창립대회를 개최함으로써 산업별 노동조합으로 그 모습을 갖추게 되었다. 금속노조는 본조-지부-지회 체계로서 공통투쟁·거리·인원 등을 종합적으로 고려하여 지역지부를 건설하기로 했는데 이것은 전노협 당시 현장투쟁을 통해 형성된 지역노동운동을 기본으로 하는 조직체계라고 볼 수 있다. 그리고 기업지부는 3천명 이상으로 3개 지역에 흩어져 있을 경우 한시적으로 설치하는 것으로 원칙으로 하였다. <표 III-2>에서 보는 바와 같이 금속노조는 2001년 3월 6일 현재 14개 지부 108개 지회 30,795명에서 같은 해 11월 148개 지회 35,831명으로 나타났다.

<표 III-2> 금속노조 지부별 지회 및 조합원 수 현황(2001년 11월 현재)

(단위: 개, 명)

지부	3/6		8/11		11/1	
	지회 수	조합원 수	지회 수	조합원 수	지회 수	조합원 수
경기	9	1,372	12	1,895	13	1,817
경남1	9	5,187	9	4,776	9	4,746
경남2	17	4,060	18	4,184	21	4,812
경주	11	1,878	11	1,808	11	1,792
구미	4	3,341	4	4,337	4	4,337
대구	5	1,169	7	1,230	8	1,299
대전충북	6	970	7	1,239	7	1,268
만도	3	3,077	3	2,134	3	2,134
부산양산	7	702	9	851	8	755
서울	7	1,109	9	1,084	11	1,282
울산	8	1,791	10	2,322	10	2,220
인천	13	2,788	13	2,738	13	2,700
충남	13	1,848	16	2,921	18	3,013
포항	8	1,848	9	1,811	9	1,811
지부 미구성 지회	2	83	2	87	4	1,845
합계	122	31,223	139	33,417	148	35,831
조직형태 변경사업장					4개사업장(2,150)	

자료: 「전국금속노동조합 경주지부 창립 대의원대회 회의자료」

산업별노조로서 금속노조는 중소기업장 노조의 연합체인 단일 노조로서 출발하였다. 그럼에도 불구하고 금속산업연맹 17만 명 가운데 3만여 명만이 금속노조에 참여하였을 뿐이고⁴⁾, 자동차업종, 조선업종 등의 핵심 사업장 노조가 조직형태변경을 결정하지 못하였으

4) 산업적 측면에서 보면, 2001년 11월 현재 금속산업에 종사하고 있는 노동자가 150만 명에 이르고, 3만 5천여 명이 금속노조의 조합원으로 조직되어 있으며, 그것도 주로 자동차부품산업에 종사하는 노동자가 대부분이다.

며, 창립대회 전날까지도 노조 임원을 구성하지 못하는 등 지극히 불안정하게 출발하였다. 뿐만 아니라 산업별 노조 건설 논의를 주도하였던 대의원에 대한 금속연맹 내부의 불만과 분노가 표출되고, 그것에 대한 '오기'가 작동하면서 금속노조의 출범이 순조롭지 못했다(김승호, 2002). 이와 같은 현상은 산업별 노조로서 금속노조의 불투명한 미래, 금속연맹 내부 정파조직의 '비타협적' 주장에 따른 소모적 논쟁, 대기업 노조와 중소기업 노조의 이익 상충, 기업별 노조체제의 익숙한 관행 등에 의해서 유발된 것이라 볼 수 있다. 금속노조의 불안정한 출발을 가져왔던 요인들은 현 단계 금속노조의 교섭구조와 발전에 구조적인 영향을 여전히 미치고 있다.

〈표 III-3〉 금속노조 지부별 지회 및 조합원 현황(2005년 3월 현재)

(단위: 개, 명)

		2004년 10월		2004년 11월		2004년 12월		2005년 3월	
권역	지부	지회	조합원	지회	조합원	지회	조합원	지회	조합원
서울 경기	경기	18	2,265	18	2,252	18	2,262	18	2,207
	서울	9	1,306	9	1,422	9	1,432	12	1,379
	인천	15	4,787	16	4,636	16	4,636	17	4,555
	소계	42	8,358	43	8,310	43	8,330	47	8,141
부산 경남	경남	27	8,048	27	7,930	27	8,067	29	8,165
	부양	9	2,380	9	2,370	9	2,375	9	2,382
	울산	11	1,942	11	1,931	11	1,929	12	2,090
	소계	47	12,370	47	12,231	47	12,371	50	12,637
대구 경북	대구	11	2,267	11	2,149	11	2,247	10	2,283
	경주	12	1,840	12	1,874	12	1,882	12	1,874
	포항	13	1,873	13	1,869	13	1,872	13	1,850
	구미	3	2,153	3	2,149	3	2,122	3	2,085
	소계	39	8,133	39	8,041	39	8,123	38	8,092
	광진	5	2,306	6	2,338	6	2,341	7	2,392
	전북	5	747	5	790	5	791	6	1,235
	대충	6	1,475	7	1,778	8	1,723	9	1,694
	충남	22	3,485	22	3,480	22	3,520	24	3,420
	만도	4	2,347	4	2,349	4	2,349	4	2,361
합계		170	39,221	173	39,317	174	39,548	185	39,972

자료: 금속노조 내부자료, 2005

금속노조는 2001년 2월 3만여 명에서 2005년 3월 현재 15개 지부 185개 지회 4만여 명 조합원으로 양적인 발전을 거듭해 왔다. 권역별 조합원 수 비중에서 부산·경남지역이 50개 지회 12,637명으로 가장 많고, 그 다음 서울·경기지역이 47개 지회 8,141명이고, 대

구.경북지역이 38개 지회 8,092명이다. 이런 측면에서 보면, 금속노조는 주로 영남권을 중심으로 형성되어 있는 반면, 호남권에는 취약한 것으로 나타났다. 1970년대 이후 한국 중화학공업이 주로 동남지역 해안벨트를 중심으로 형성된 결과라고 보아야 할 것이다. 마지막으로 지부별 조합원 수 비중에서 경남지부가 29개 지회 8,165명으로 가장 크고 조직적 역량이 높은 것으로 나타났다. 경남지부를 제외한 대부분 지부는 조합원 규모 2,000여명을 약간 상회하거나 하회하는 비슷한 조직적 역량을 가지고 있다. 경남지부가 다른 지역지부에 비해 조합원 규모가 상대적으로 크기 때문에 ‘전략적’ 지위를 갖고 있다고 보아야 할 것이다. 조합원 규모에서 인천지부가 상대적으로 높은 것은 대우종합기계의 비중이 높기 때문이다.

금속노조의 조직적 발전 경로를 보기 위해 단위 지회의 설립시기를 1987년 이전, 1987-1996년, 1997-2001년, 2001년 이후 등 4시기로 구분하여 살펴보았다. 우선 1987년 이전 시기는 한국에서 노동조합이 합법적 시민권을 획득하기 이전 국가의 권위주의적 노동정책과 기업의 억압적 노무관리가 일반화되어 노동운동이 활발하게 전개될 수 없었던 시기이다. 그리고 1987-1996년은 노동자 대투쟁이후 노조운동이 공세적으로 발전하다가 경제위기를 계기로 좌절하면서 수세적 국면으로 전환되기 이전까지 시기로서 노동운동이 전체적으로 확장되던 시기라고 볼 수 있다. 1997-2001년은 경제위기 이후 노동시장의 유연화와 전체 노동자의 사회경제적 지위가 구조적으로 약화되어 노동운동이 수세적 방어기에 접어들면서 산별노조로서의 조직전환이 본격적으로 모색되던 시기이다. 2001년 이후는 금속노조가 창립되어 산업별 노조의 제도적 효과가 작용하여 조직 확대가 본격적으로 모색되던 시기라고 볼 수 있다.

<표 III-4>에서 단위 지회의 설립시기별 조합원 수를 살펴보면, 1987년 이전에 설립된 지회는 14개(13%)이고 조합원 수는 7,570명이며, 지회 단위당 평균 조합원 수는 540.7명으로 대기업을 중심으로 설립된 지회들이었다. 1987-1996년 설립된 지회는 42개(38.9%)이고 조합원 수는 10,498명이며, 지회 단위당 평균 조합원 수는 245명으로 중규모 노조가 일반적이다. 1987년 노동자 대투쟁이후 노동운동이 폭발적으로 고양되었던 시기에 설립된 지회가 거의 절반 가까이에 이른다고 볼 수 있다. 그 다음 1997-2001년 시기로서 경제위기 이후 신자유주의적 노동시장 유연화가 광범위하게 전개되던 시기로서 18개 지회가 가입하거나 새롭게 설립되었을 뿐 조합원 수에서 볼 때 조직적으로 커다란 진전이 없었다. 특히 이 시기는 1998년 금속산업연맹 건설, 산별노조 건설을 위한 조직전환을 위한 노력이 구체화되었던 시기였음에도 불구하고 조직적 확장이 거의 일어나지 못했던 것은 경제위기에 따

라 노동운동이 전반적으로 수세적 국면에 빠져 있었기 때문이라고 볼 수 있다. 네 번째 시기로서 금속노조 창립 이후 산별노조운동이 본격적으로 전개되면서 조직적 확대가 모색되었던 시기에 설립된 지회는 모두 34개이지만 절대적인 조합원 수는 4,204명만이 증가하였다. 이것은 금속노조 창립 이후 단위 지회는 대부분 소기업을 중심으로 설립되었기 때문이라고 볼 수 있다.

<표 III-4> 지회 설립시기별 조합원 규모 특성(2003년 12월 현재)

(단위: 명)

	조합원 수	평균 조합원 수	중위값	최소값	최대값	표준편차	지회 수
1987년 이전	7,570	540.7	292.0	31	2,433	633.0	14(13.0)
1987-1996년	10,498	245.0	173.5	18	2,503	386.8	42(38.9)
1997-2001년	1,689	93.8	41.0	8	493	123.6	18(16.7)
2002년 이후	4,204	123.6	80.5	13	907	163.4	34(31.5)

자료: <표 II-1>과 같음.

전체적으로 볼 때 금속노조 소속 단위 지회는 대부분 1997년 경제위기 이전 노동운동의 공세적 발전시기에 설립되었으며, 금속노조 창립 이후 설립된 지회도 적지 않다는 것을 알 수 있다. 금속노조는 1997년 이전 설립된 기업별 노조의 조직형태전환 결의를 바탕으로 주로 구성되었으며, 2002년 이후 산별노조운동이 본격적인 궤도에 오른 이후 조직적으로 커다란 진전을 보지는 못했다. 금속노조는 창립 이후 약 4년이 경과하였음에도 불구하고 산별 미전환 대기업 노조의 존재와 자체적인 조직 확대 노력 부족 등에 의해 조직적 발전이 질적인 변화를 경험하였다고 보기 어려운 실정이다. 이런 측면에서 금속노조는 1996년 이전에 설립되어 조직연령이 10-20년에 가까운 단위 지회를 주요 구성요소로 하고 있기 때문에 이른바 ‘투쟁 피로도’에 따른 조직 동원능력에 심각한 위기를 경험하지 않을 수 없는 형편임을 알 수 있다.

<표 III-5>에서 지회 설립시기별 조합 규모를 살펴보면, 다음과 같은 특징이 간단하게 발견된다. 1987년 이전에는 조합원 규모 300인 이상이 50%를 차지하고, 1987년 노동자 대투쟁 이후 노동운동의 폭발적 고양기에는 조합원 규모 100-299인과 300-499인이 많은 부분을 차지하고 있다. 반면 경제위기 이후 노동운동의 수세적 국면과 금속노조 창립 이후에는 주로 조합원 규모 100인의 지회가 주로 설립되었음을 알 수 있다. 설립시기가 최근에 가까워 올수록 중소규모 단위 지회의 설립이 증가하고 있다는 것을 보여주고 있다. 따라서 1987년 전후 설립된 미전환 대기업 노조의 조직형태 전환이 본격적으로 이뤄지지 않을 경

우 금속노조의 조직적 발전은 답보 상태에 빠질 것으로 전망된다.

전체적으로 금속노조의 단위 지회 규모는 조합원 100-299인이 33%로 가장 많고, 그 다음 50-99인이 24%, 50인 미만이 21%이고, 500인 이상 대규모 노조는 8%에 불과한 것으로 나타났다. 특히 경남지부, 울산지부, 대구지부 등을 제외한 대부분은 중소기업의 단위 지회로 구성되어 있다. 금속노조는 주로 중소기업의 단위 지회로 구성되어 있어 높은 조직 동원력에도 불구하고 산별 중앙교섭의 사회·경제적 효과가 그다지 높지 않다.

<표 III-5> 지회설립시기별·지부별 조합규모 분포(2003년 12월 현재)

(단위: 개, %)

		49인 이하	50-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
설립 시기***	1987년 이전	1(7.1)	1(7.1)	5(35.7)	3(21.4)	4(28.6)
	1987-1996년	4(10.3)	10(25.6)	14(35.9)	8(20.5)	3(7.7)
	1997-2001년	8(50.0)	4(25.0)	3(18.8)	1(6.3)	-
	2002년 이후	8(25.8)	9(29.0)	11(35.5)	2(6.5)	1(3.2)
지부	경기	3(30.0)	4(40.0)	3(30.0)	-	-
	경남	2(8.7)	8(34.8)	7(30.4)	3(13.0)	3(13.0)
	경주	4(33.3)	2(16.7)	4(33.3)	1(8.3)	1(8.3)
	광주전남	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	-	-
	구미	-	-	1(50.0)	-	1(50.0)
	대구	-	-	2(50.0)	2(50.0)	-
	대충	1(14.3)	-	4(57.1)	2(28.6)	-
	만도	-	-	-	-	1(100.0)
	부양	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	-	-
	서울	-	-	-	1(100.0)	-
	울산	-	2(33.3)	1(16.7)	2(33.3)	1(16.7)
	인천	3(33.3)	1(11.1)	4(44.4)	-	1(11.1)
	지부미구	-	-	-	1(100.0)	-
	충남	1(10.0)	3(30.0)	4(40.0)	2(20.0)	-
	포항	4(57.1)	2(28.6)	1(14.3)	-	-
전체	21(21.0)	24(24.0)	33(33.0)	14(14.0)	8(8.0)	

자료: <표 II-1>과 같음.

주: *** p<0.01

설립시기별 업종별 분포를 보면 다음과 같은 특징이 발견된다. 1987년 이전 시기에는 당시 한국 경제의 주력 산업이었던 기계제조업에서 노조 설립 비중이 높다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 설립된 단위 지회는 자동차부품제조업이 압도적으로 높다. 이것을 다시 단위 지회의 업종별 설립시기를 보면, 자동차부품제조업은 1987년에서 1997년 경제위기 이전까

지 그리고 금속노조 설립 이후의 두 시기에 집중적으로 설립되었다. 기계제조는 1987년 노동자 대투쟁을 경계로 해서 주로 설립되었으나 최근에 올수록 줄어드는 경향을 보이고 있다. 제1차 금속의 단위 지회는 금속노조 설립이후 가입한 것으로 보인다. 전체적으로 볼 때 금속노조 단위 지회의 설립 시기는 1987년에서 1997년 경제위기 이전까지와 금속노조 설립 이후라고 볼 수 있다. 1987년에서 1997년 경제위기 이전까지는 자동차부품제조업의 단위 지회가 주로 설립되었고, 금속노조 설립이후에는 제1차 금속 부문이 가세하여 조직발전이 일부 이뤄졌다고 볼 수 있다. <표 III-6>에서 확인할 수 있듯이 금속노조의 주요 업종은 자동차부품이 41.7%로서 가장 높고, 기계제조, 제1차 금속, 전기전자의 순서로 높은 비중을 차지하고 있다. 금속노조는 자동차부품제조업의 단위 지회를 주된 동원세력으로 하고 있다고 볼 수 있다. 그리고 금속노조의 중앙교섭과 지부교섭에서 자동차 관련 분야와 비자동차 관련 분야의 업종별 이질성 및 다양성으로 인해 산별 중앙교섭의 집중성 및 통일성 확보에 있어 상당한 애로를 경험하게 되는 것이다.

<표 III-6> 설립시기별 업종별 분포(2003년 12월 현재)

(단위: 개, %)

	자동차부품	기계제조	제1차 금속	조립금속	전기전자	기타	합계
1987년 이전	4(28.6)	5(35.7)	1(7.1)	1(7.1)	3(21.4)	-	14(100.0)
1987-1996년	20(47.6)	6(14.3)	4(9.5)	3(7.1)	4(9.5)	5(11.9)	42(100.0)
1997-2001년	9(50.0)	2(11.1)	1(5.6)	2(11.1)	1(5.6)	3(16.7)	18(100.0)
2002년 이후	12(35.3)	3(8.8)	9(26.5)	2(5.9)	5(14.7)	3(8.8)	34(100.0)
	45(41.7)	16(14.8)	15(13.9)	8(7.4)	13(12.0)	11(10.2)	108(100.0)

자료: <표 II-1>과 같음.

주: *** p<0.01에서 유의미함.

종업원 대비 조합원의 비율로서 노조 조직률이 구해졌다. 그리고 해당 단위 지회의 조직률을 4분위 수에 따라 구분하여 금속노조의 전반적인 노조조직률 수준을 파악하였다 우선 조직률 규모별 설립시기를 보면, 조직률이 50%이상의 단위 지회는 주로 1987년 노동자 대투쟁을 전후하여 설립되었고, 조직률이 50% 이하의 단위 지회는 1997년 이후 노동운동이 수세적 대응으로 일관하고 있었던 시기에 설립되었다고 볼 수 있다. 그리고 설립시기별 평균 조직률을 보면, 과거에서 현재로 오면서 그것이 지속적으로 떨어지고 있다.

노조 조직률이 50% 이상의 단위 지회는 종업원 규모 100-299인과 300-499인에 주로 집중되어 있다. 반면 조직률 50% 이하의 단위 지회는 종업원 규모 50-99인과 500인 이상에

집중적으로 나타났다. 다른 한편 기업규모별 단위 지회별 평균 노조 조직률을 보면, 50인 미만은 67.63%, 50-99인은 53%, 100-299인은 56.89%, 300-499인은 62.51%, 500인 이상은 56.11%로 나타났다. 금속노조의 단위 지회 조직률은 기업규모 50인 미만과 300-499인에서 대체로 높다는 것을 알 수 있다.

<표 III-7> 조직률 규모별 분포와 평균 조직률

(단위: 개, %)

		25% 미만	25-49%	50-74%	75% 이상	평균	중위수	표준오차
설립 시기*	1987년 이전	-	2(6.7)	10(18.5)	2(10.5)	62.40	69.32	4.1412
	1987-1996년	-	13(43.3)	19(35.2)	10(52.6)	62.47	66.03	2.5430
	1997-2001년	3(60.0)	5(16.7)	7(13.0)	3(15.8)	49.34	53.94	6.1568
	2002년 이후	2(40.0)	10(33.3)	18(33.3)	4(21.1)	54.46	58.94	3.3529
기업 규모**	49인 이하	-	2(6.7)	2(3.7)	3(15.8)	67.63	74.36	8.7476
	50-99인	-	9(30.0)	7(13.0)	1(5.3)	53.00	49.23	3.3330
	100-299인	2(40.0)	13(43.3)	22(40.7)	7(36.8)	56.89	63.56	2.9889
	300-499인	-	4(13.3)	8(14.8)	6(31.6)	62.51	64.53	3.9221
	500인 이상	3(60.0)	2(6.7)	15(27.8)	2(10.5)	56.11	63.60	5.0834
지부	경기	1(20.0)	4(13.3)	4(7.4)	2(10.5)	55.21	64.44	6.7235
	경남	-	5(16.7)	17(31.5)	1(5.3)	58.60	56.54	2.3304
	경주	-	2(6.7)	6(11.1)	4(21.1)	66.05	66.39	3.9032
	광주전남	1(20.0)	1(3.3)	1(1.9)	-	37.80	48.25	19.0063
	구미	-	-	1(1.9)	1(5.3)	77.03	77.03	3.9668
	대구	-	-	2(3.7)	2(10.5)	71.90	70.46	5.0992
	대전충북	-	2(6.7)	3(5.6)	2(10.5)	61.92	64.33	6.3996
	만도	-	-	1(1.9)	-	72.56	72.56	.
	부양	1(20.0)	-	5(9.3)	-	57.70	68.31	10.4990
	서울	-	-	1(1.9)	-	57.83	57.83	.
	울산	-	1(3.3)	3(5.6)	2(10.5)	70.29	72.28	6.5133
	인천	1(20.0)	4(13.3)	4(7.4)	2(10.5)	49.15	52.94	8.7287
	지부미구	-	-	-	1(5.3)	80.82	80.82	.
	충남	-	5(16.7)	4(7.4)	2(10.5)	54.53	55.26	4.9580
	포항	1(20.0)	6(20.0)	2(3.7)	-	42.38	41.86	6.6664
	전체		5(4.6)	30(27.8)	54(50.0)	19(17.6)	57.75	62.57

자료: <표 II-1>과 같음.

주: * p<0.1

금속노조에서 조직률 규모 50-75%의 단위 지회가 54개(50%)로 가장 많고, 그 다음으로 25-49%가 30개(27.8%), 75% 이상으로 조직률이 아주 높은 사례는 19개(17.6%)에 불과하고, 조직률 25% 이하 단위지회도 5개(4.6%)인 것으로 드러났다. 아울러 금속노조 소속 사업장의 전체적인 평균 노조 조직률 57.7%이고 조직률 중위수는 62.6%였다. 만약 노조 가입자 대상자만을 고려하여 노조 조직률을 추정하게 되면, 금속노조의 조직률은 이보다 높

아질 것으로 예상된다.

설립시기에 따른 조합원의 평균 연령은 1987년 이전이 41.7세, 1987-1999년 설립 단위 지회는 38.6세, 1997-2001년은 33.1세, 2002년 이후는 34.6세로 나타났다. 당연히 단위 지회의 설립시기가 오래될수록 조합원의 평균 연령이 높다는 것을 알 수 있다. 그것은 설립시기별 평균 연령 구간 분포에서도 확인된다. 예컨대 1987년 이전 설립 단위 지회의 평균 연령 구간은 40-44세에 집중되어 있으며, 1997년 이후 설립 단위 지회는 주로 30세 미만과 30-34세 구간에 주로 집중되어 있다고 볼 수 있다. 앞서 언급하였듯이 1997년 경제위기 이전 설립 단위 지회가 금속노조의 주요 세력인 점을 감안해서 볼 때 금속노조는 조합원의 '고령화'와 '투쟁 피로도'가 겹쳐 조직 동원 능력에 있어 한계에 봉착하게 될 것으로 전망된다. 특히 조합원의 고령화 현상은 기업별 내부노동시장의 장기근속관행과 연공서열형 임금체계에 의해 고착화된 기업별 노조체제를 극복하여만 하는 금속노조의 조직적 발전에 긍정적 효과만을 낳지 않는다.⁵⁾

기업규모별 평균 연령을 살펴보면, 종업원 규모 50미만 사업장의 평균 연령은 41.54세로 가장 높았고, 그 다음으로 500인 이상 사업장이 39.7세, 300-499인 사업장이 37.1세, 50-99인 사업장이 35.9세의 순서로 나타났다. 종업원 규모 50인 미만 사업장의 평균 연령 구간은 35-39세가 가장 높고, 그 다음이 45세 이상이었다. 50-99인 사업장의 평균 연령 구간은 30-34세 비중이 가장 높고, 100-299인 사업장은 30-34세와 35-39세 평균 연령 구간에 주로 집중되어 있다. 다른 한편 종업원 규모 300-499인과 500인 이상 사업장에는 35-39세 구간이 주로 집중되어 있다.

조합원 평균 연령 구간의 지부별 분포를 보면, 경남지부에 35-39세 연령 구간이 47.8%로 가장 높고, 그 다음으로 40-44세 연령 구간이 30.4%를 차지하고 있다. 그리고 경주지부는 30-34세 연령 구간이 41.7%로 가장 높고, 그 다음이 40-44세 연령 구간이 33.3%를 차지하고 있었다. 다른 한편 대전충북지부와 충남지부 등 중부권역 소속 지부들의 평균 연령 구간은 대체로 30-34세 연령 구간 이하에 주로 집중되어 있어 대조적인 모습을 보여주고 있다.

전체적으로 금속노조 조합원의 평균 연령 구간을 보면, 35-39세 구간이 36.8%로 가장 높고, 그 다음으로 40-44세 구간과 30-34세 구간이 각각 26.4%와 25.5%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 금속노조 조합원의 평균 연령 구간은 주로 30대와 40대 초반으로 구성되

5) 금속노조 내부에서도 조합원의 고령화 현상이 현장 활동의 역동성을 약화시킬 가능성이 있음을 인지하고 있으나 구체적인 대응전략을 마련하고 있지 않은 것으로 판단된다.

어 있다. 한국 노조운동의 주요 인적 속성이 금속노조에 반영되어 있다고 볼 수 있을 것이다. 금속노조 조합원의 부분적인 고령화 현상에도 불구하고 그것이 노조활동의 현장 역동성을 약화시킬 만큼 심각한 수준에 있다고 보기 어렵다. 예컨대 경주지부와 경남지부의 조합원 평균 연령 구간은 30-34세와 35-39세 구간에 집중되어 있다. 다만 금속산업에서 기업별 내부노동시장의 진입장벽이 높아져 신규채용이 증가하지 않고, 신규 채용 노동자의 노조가입이 활발하게 진행되지 않기 때문에 조합원의 고령화 현상은 더욱 심화될 것이다.

<표 III-8> 평균 연령 및 평균 연령 구간 분포

(단위: 세, 개, %)

		평균 연령	30세 미만	30-34세	35-39세	40-44세	45세 이상
설립 시기**	1987년 이전	41.70	-	1(7.1)	4(28.6)	8(57.1)	1(7.1)
	1987-1996년	38.57	-	7(16.7)	20(47.6)	13(31.0)	2(4.8)
	1997-2001년	33.11	1(5.6)	10(55.6)	5(27.8)	2(11.1)	-
	2002년 이후	34.61	5(15.6)	9(28.1)	10(31.3)	5(15.6)	3(9.4)
기업 규모*	49인 이하	41.54	-	1(14.3)	3(42.9)	1(14.3)	2(28.6)
	50-99인	35.94	1(6.3)	6(37.5)	3(18.8)	4(25.0)	2(12.5)
	100-299인	36.44	2(4.7)	13(30.2)	13(30.2)	13(30.2)	2(4.7)
	300-499인	37.06	3(16.7)	2(11.1)	8(44.4)	5(27.8)	-
	500인 이상	39.67	-	5(22.7)	12(54.5)	5(22.7)	-
지부	경기	37.10	2(18.2)	3(27.3)	2(18.2)	4(36.4)	-
	경남	40.00	1(4.3)	3(13.0)	11(47.8)	7(30.4)	1(4.3)
	경주	36.54	-	5(41.7)	4(33.3)	3(25.0)	-
	광주전남	33.72	-	2(66.7)	1(33.3)	-	-
	구미	36.48	-	-	2(100.0)	-	-
	대구	39.11	-	-	3(75.0)	1(25.0)	-
	대전충북	35.19	-	4(57.1)	2(28.6)	1(14.3)	-
	만도	37.00	-	-	1(100.0)	-	-
	부양	41.03	-	1(16.7)	1(16.7)	2(33.3)	2(33.3)
	서울	38.00	-	-	1(100.0)	-	-
	울산	38.05	-	-	3(50.0)	3(50.0)	-
	인천	43.66	-	1(9.1)	3(27.3)	4(36.4)	3(27.3)
	지부미구	33.30	-	1(100.0)	-	-	-
	충남	32.92	2(20.0)	5(50.0)	2(20.0)	1(10.0)	-
	포항	33.17	1(12.5)	2(25.0)	3(37.5)	2(25.0)	-
전체	38.48	6(5.7)	27(25.5)	39(36.8)	28(26.4)	6(5.7)	

자료: <표 II-1>과 같음.

<표 III-9>에서 단위 지회 설립시기가 과거일수록 조합원의 평균 근속년수 역시 증가하고 있다. 1987년 이전 설립지회의 평균 근속년수 구간은 주로 10-14년과 15년 이상 구간에 집중되어 있다. 이와 대조적으로 1997년 이후 설립지회의 평균 근속년수 구간은 5년 미

만과 5-9년 구간에 주로 집중되어 있다. <표 III-8>과 <표 III-9>에서 경제위기 이전 설립 단위 지회 조합원은 평균 연령 30대 후반의 근속년수 10년 이상이고, 경제위기 이후 설립 단위 지회 조합원은 평균 연령 30대 초반과 후반의 근속년수 10년 이하의 인적 특성을 보여주고 있다. 반드시 조합원의 인적 특성이 산별 노조체제의 강화 및 약화 요인이라고 볼 수 없으나 경제위기 이후 설립 단위 지회가 기업별 노조체제의 관행에 덜 익숙하다는 평가는 가능하다.

<표 III-9> 조합원 평균 근속년수 및 평균 근속년수 구간별 분포

(단위: 년, 개, %)

		평균 근속년수	5년 미만	5-9년	10-14년	15년 이상
설립 시기***	1987년 이전	16.80	-	3(21.4)	6(42.9)	5(35.7)
	1987-1996년	12.12	2(4.8)	12(28.6)	22(52.4)	6(14.3)
	1997-2001년	5.79	6(33.3)	11(61.1)	-	1(5.6)
	2002년 이후	8.22	12(37.5)	12(37.5)	6(18.8)	2(6.3)
기업 규모**	49인 이하	7.63	1(14.3)	5(71.4)	-	1(14.3)
	50-99인	7.58	5(31.3)	8(50.0)	2(12.5)	1(6.3)
	100-299인	8.82	10(23.3)	17(39.5)	12(27.9)	4(9.3)
	300-499인	11.0	3(16.7)	4(22.2)	8(44.4)	3(16.7)
	500인 이상	14.39	1(4.5)	4(18.2)	12(54.5)	5(22.7)
조직률 규모*	25% 미만	10.12	-	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)
	25-49%	11.45	7(25.0)	12(42.9)	9(32.1)	-
	50-74%	13.32	11(20.4)	14(25.9)	18(33.3)	11(20.4)
	75% 이상	10.40	2(10.5)	9(47.4)	6(31.6)	2(10.5)
지부	경기	9.93	3(27.3)	5(45.5)	2(18.2)	1(9.1)
	경남	14.48	4(17.4)	2(8.7)	10(43.5)	7(30.4)
	경주	9.93	4(33.3)	5(41.7)	3(25.0)	-
	광주전남	7.54	-	3(100.0)	-	-
	구미	13.26	-	-	2(100.0)	-
	대구	9.44	-	2(50.0)	2(50.0)	-
	대전충북	7.34	2(28.6)	3(42.9)	2(28.6)	-
	만도	11.00	-	-	1(100.0)	-
	부양	10.27	-	3(50.0)	1(16.7)	2(33.3)
	서울	9.00	-	1(100.0)	-	-
	울산	11.21	2(33.3)	-	4(66.7)	-
	인천	18.70	-	4(36.4)	4(36.4)	3(27.3)
	지부미구	7.00	-	1(100.0)	-	-
	충남	8.89	4(40.0)	4(40.0)	2(20.0)	-
	포항	7.55	1(12.5)	5(62.5)	1(12.5)	1(12.5)
	전체	12.46	20(18.9)	38(35.8)	34(32.1)	14(13.2)

주: *** p<0.01 ** p<0.05, * p<0.1에서 유의미함.

금속노조 소속 기업규모가 클수록 조합원 평균 근속년수가 높아진다. 그것은 기업규모별 평균 근속년수 구간에도 반영된다. 예컨대 50인 미만과 50-99인 기업규모의 평균 근속년수 구간은 주로 5년 미만과 5-9년에 주로 집중되어 있고, 300-499인과 500인 이상 기업규모에서 조합원 평균 근속년수 구간은 주로 10-14년과 15년 이상 구간에 집중되어 있다. <표 III-9>와 함께 고려해보았을 때 금속노조에서 소규모 단위 지회의 조합원은 평균연령이 상대적으로 높음에도 불구하고 평균 근속년수는 상대적으로 낮다. 다른 한편 중규모와 대규모 단위 지회 조합원의 평균연령은 상대적으로 낮지만, 평균근속년수는 상대적으로 높다.

조직률 규모가 높아질수록 조합원 평균 근속년수가 높아지는 경향이다. 예컨대 조직률 규모 50% 이하 단위 지회의 조합원 평균 근속년수 구간은 주로 5년 미만과 5-9년 구간에 집중되어 있고, 50% 이상 단위 지회의 5-9년과 10-14년 구간에 집중되어 있다. 전체적으로 금속노조 조합원 평균 근속년수는 12.46년이고, 평균 근속년수 구간은 5-9년이 35.8%로 가장 높고, 그 다음 10-14년이 32.1%, 5년 미만이 18.9%의 순서로 나타났다. 금속노조 조합원의 평균 근속년수 구간은 대체로 5-9년 또는 10-14년에 속하는 집단적 속성을 보여주고 있다.

인천지부 조합원 평균 근속년수는 18.7년으로 가장 높고, 그 다음으로 경남지부 14.48년, 구미지부 13.26년이다. 다른 한편, 광주전남지부, 대전충북지부와 포항지부의 조합원 평균 근속년수는 대체로 7.5년 정도 비교적 낮다. 이와 같은 현상은 조합원 평균 근속년수 구간에서도 반영된다. 즉 경남지부, 구미지부와 인천지부 조합원은 평균 근속년수 10-14년과 15년 이상 구간에 주로 분포되어 있고, 경주지부, 대전충북지부와 충남지부 등은 5년 미만과 5-9년 구간에 집중되어 있다.

금속노조의 쉼제도별 분포를 보면, 오픈 쉼이 46.3%, 유니언 쉼이 53.7%이다. 단위 지회의 설립시기가 오래될수록 유니언 쉼제도 채택 비율이 높다. 조직률 규모가 높아질수록 오픈 쉼보다 유니언 쉼을 채택하는 비율이 높아진다. 예컨대 조직률 규모 25% 미만은 오픈 쉼을 100% 채택하고, 조직률 규모 75% 이상의 단위 지회는 유니언 쉼을 79% 채택한다. 이런 측면에서 오픈 쉼보다 유니언 쉼이 노조의 조직률을 높이는 유리한 제도적 장치라는 것이 확인된다. 경남지부, 포항지부에서 오픈 쉼 채택 비율이 높았고 나머지는 모두 유니언 쉼을 채택하고 있었다.

<표 III-10> 솥제도 분포

(단위: 개, %)

		오픈 솥	유니언 솥	평균 조직률
설립 시기	1987년 이전	5(35.7)	9(64.3)	62.40
	1987-1996년	17(40.5)	25(59.5)	62.47
	1997-2001년	12(66.7)	6(33.3)	49.34
	2002년 이후	16(47.1)	18(52.9)	54.46
조직률 규모**	25% 미만	5(100.0)	-	4.39
	25-49%	18(60.0)	12(40.0)	40.14
	50-74%	23(42.6)	31(57.4)	64.02
	75% 이상	4(21.1)	15(78.9)	81.81
지부***	경기	3(27.3)	8(72.7)	55.21
	경남	16(69.6)	7(30.4)	58.60
	경주	2(16.7)	10(83.3)	66.05
	광주전남	3(100.0)	-	37.80
	구미	-	2(100.0)	77.03
	대구	1(25.0)	3(75.0)	71.90
	대전충북	3(42.9)	4(57.1)	61.92
	만도	-	1(100.0)	72.56
	부양	1(16.7)	5(83.3)	57.70
	서울	-	1(100.0)	57.83
	울산	3(50.0)	3(50.0)	70.29
	인천	6(54.5)	5(45.5)	49.15
	지부미구	1(100.0)	-	80.82
	충남	3(27.3)	8(72.7)	54.53
	포항	8(88.9)	1(11.1)	42.38
	전체	50(46.3)	58(53.7)	57.75

주: *** p<0.01, ** p<0.05

금속노조 규약에 따르면, 조합비는 통상임금의 1%이며, 각 지회에서 기존 조합비가 1%를 상회할 경우 그 부분에 대해서는 지회 예산으로 활용할 수 있다. 금속노조 조합비 총액에서 기금 10%를 제외한 나머지 부분은 본조 30%, 지부 20%, 지회 50%의 비율로 배분된다. 그리고 조합비 총액의 10%에 해당되는 기금은 영구적립금으로 20%를 할당되고, 나머지는 신분보장기금 40%와 파업기금 40%로 각각 사용하도록 되어 있다. 여기서 영구적립금은 산별교섭 쟁취 등 금속노조의 장기 전략과 전조직의 역량을 동원해야 할 투쟁을 수행하는데 사용하는 기금으로서 대의원대회의 사전 결의를 통해서만 사용한다. 2003년 10월 현재 금속노조 조합원 일인당 조합비는 16,868원이다. 설립시기별 일인당 조합비 평균을 보면, 1987년 이전 설립 단위 지회 조합원의 일인당 조합비는 13,609원이고, 1987년-1996년은 19,852원, 1997-2001년은 16,790원, 2002년 이후는 16,288원이다.

임금규모별 일인당 조합비 수준을 보면, 월 평균 임금수준이 150만원 미만 조합원은

11,470원을 납부하고, 150-199만원은 15,115원, 200-249만원은 13,710원, 250-299만원은 14,210원, 300만원 이상은 21,623원을 납부하고 있다. 임금수준이 높을수록 조합비 납부액이 증가하는 선형관계가 발견되고 있으나, 임금수준이 높아진다고 해서 납부 조합비 규모가 비례적으로 증가하는 추세에 있다고 보기는 어렵다. 그리고 김재훈·이종래(2004)에 따르면, 금속노조 단위 지회의 조합비 납부 방식은 정액방식과 정률방식이 각각 20%와 79%이었다. 전체적으로 금속노조 조합원 일인당 평균 조합비 규모는 15,000원 미만이 가장 많고, 15,000-20,000원이 28.6%, 20,000-25,000원이 12%의 순서로 나타났다.

<표 III-11> 조합원 일인당 평균 조합비 규모 분포(2003년 10월 현재)

(단위: 개, %, 원)

		15,000원 미만	15,000-20,000원	20,000-25,000원	25,000원 이상	일인당 평균 조합비
설립 시기	1987년 이전	9(69.2)	3(23.1)	1(7.7)	-	13069.82
	1987-1996년	22(52.4)	14(33.3)	4(9.5)	2(4.8)	19852.65
	1997-2001년	8(44.4)	2(11.1)	6(33.3)	2(11.1)	16790.06
	2002년 이후	16(48.5)	13(39.4)	3(9.1)	1(3.0)	16288.10
	전체	55(51.9)	32(30.2)	14(13.2)	5(4.7)	16868.46
임금 규모	149만원 이하	6(85.7)	1(14.3)	-	-	11477.42
	150-199만원	17(56.7)	9(30.0)	3(10.0)	1(3.3)	15115.16
	200-249만원	20(54.1)	10(27.0)	5(13.5)	2(5.4)	13743.33
	250-299만원	7(58.3)	4(33.3)	1(8.3)	-	14210.05
	300만원 이상	4(33.3)	4(33.3)	3(25.0)	1(8.3)	21623.63
	전체	54(55.1)	28(28.6)	12(12.2)	4(4.1)	16859.24

자료: <표 II-1>과 같음.

금속노조 전임자 수 현황에 대한 일관된 정보가 조직 외부에 공개되어 있지 않아 그것의 실태가 체계적으로 파악되지 못했다. 금속노조 역시 소속 단위 지회 전체 전임자 규모를 정확하게 파악하지 못하고, 2000년 현재 조합원 임금실태 조사 과정에서 파악된 전임자 수를 파악하고 있다. 즉 금속노조 조합원 임금 실태조사에서 응답한 단위 지회 가운데 전임자 수를 파악하여 제시한 것이 <표 III-12>이다. 여기서 117개 응답 지회 전체 단체협약상 전임자 수는 381명이고, 지회 단위당 평균 전임자 수는 3.3명, 전임자 1명당 평균 조합원 수는 평균 88명으로 나타났다. 광주전남지부와 만도지부를 제외하고, 지회 단위당 평균 전임자 수는 구미지부가 7.7명으로 가장 많고, 그 다음으로 서울지부, 경남지부, 대전충남지부가 각각 4명과 3.5명, 인천지부가 3.3명, 대구지부와 충남지부가 3.0명, 경주지부와 울산지부가 각각 2.5명과 2.0명으로 가장 적었다.

지회 단위당 평균 전임자 수는 조합원 수 대비 전임자 규모를 파악하는데 적절하지 않다. 단위 지회의 조합원 규모가 작을 경우에도 대부분 노조 전임자가 있기 때문에 전임자 규모를 파악하는데 있어 지회 단위당 평균 전임자 수는 적절한 비교 기준이 될 수 없다. 예컨대 소규모 단위 지회가 많은 지부일수록 조합원 수 대비 전임자 수가 높아지는 경향이 있을 수 있다. 이에 본 연구진은 전임자 1인당 평균 조합원 수를 지부별로 추산하였다. 전임자 1인당 평균 조합원 수는 서울지부가 41명으로 가장 낮고, 그 다음으로 경주지부와 경기지부가 각각 61명과 65명, 대구지부와 충남지부가 각각 75명과 77명, 포항지부가 84명, 경남지부와 울산지부가 각각 95명과 97명, 부양지부와 인천지부가 각각 120명과 107명으로 나타났다. 경기지부와 경주지부는 지회 단위당 평균 전임자 수는 2.5명에 불과했으나 조합원 규모 대비 전임자 수가 가장 많았다. 부양지부는 지회 단위당 평균 전임자 수는 가장 적었고, 조합원 규모 대비 전임자 수는 가장 많다.

<표 III-12 > 금속노조 지부별 전임자 수 및 조합원 대비 평균 전임자 수

(단위: 명)

	응답 지회	단협 상 전임자 수	지회 단위당 평균 전임자 수	전임자 1명당 평균 조합원 수
경기	13	33	2.5	65
경남	24	85	3.5	95
경주	11	28	2.5	61
광주전남 ^주	1	14	14.0	122
구미	3	23	7.7	96
대구	7	21	3.0	75
대전충북	4	14	3.5	82
만도	2	23	11.5	101
부양	7	20	2.9	120
서울	3	12	4.0	41
울산	9	20	2.2	97
인천	10	33	3.3	107
충남	11	33	3.0	77
포항	12	22	1.8	84
전체	117	381	3.3	88

자료: 금속노조, 「2004 금속노조 기초실태조사」, 2004

주: 광주전남지역에서 전임자 수에 대해 응답한 단위 지회는 삼호중공업 지회뿐임.

이철수조준모(2002)가 노동조합을 대상으로 한 (완전유급) 전임자 실태조사에 따르면, 전임자 1인당 조합원 수는 179명이고, 전임자 1인당 근로자 수는 278명이다. 다른 한편 인사노무 담당자를 대상으로 한 (완전유급) 전임자 실태조사에서는 전임자 1인당 조합원 수는 166명이고, 전임자 1인당 근로자 수는 252명이었다. 노동조합과 인사노무 담당자의 응

답결과가 서로 다르게 나온 이유는 사용자측이 인지하고 있는 전임자 수가 노동조합이 보고한 것보다 많다는 것을 의미한다. 그리고 독일 금속노조의 유급직원 수를 보면 다음과 같다. 독일금속노조의 중앙집행위원회는 업무수행을 위해 유급직원을 고용할 수 있다. 금속노조 전체로서는 각종 전문가와 일반 사무직, 알반 잡급직 등 총 2,500여명의 상근 직원이 있으며, 프랑크푸르트 금속노조 본분에는 약 700여명의 직원이 있다(윤진호, 1998). 1994년 독일금속노조 조합원 수 2,995,738명 대비 상근 직원 수 2,500여명으로 계산하면, 상근 직원 1인당 평균 조합원 수는 약 1,200명이라고 볼 수 있다. 2004년 현재 금속노조에서 지회 단위당 평균 전임자 수는 3.3명이고, 전임자 1명당 평균 조합원 수는 88명이다. 국내외 (산별)노조와 비교해보았을 때 금속노조의 전임자 수가 비교적 많다고 볼 수 있다. 기업이 노조 전임자 임금을 전적으로 지급하고 있는 현실에서 사용자측의 불만이 적지 않을 것이다. 그리고 기업별 노조체제의 ‘관행’과 취약한 노조 재정에서 기인할 수밖에 없는 지부 상근 간부(전임자)의 급여를 해당 지역 사업체가 분담하고 있는 현실에서 서울지부, 경기지부, 제주지부 등의 사용자측은 다른 지역보다 더 높은 불만을 갖고 있을 것이다.

노조 전임자제도 개선이 본격적으로 추진될 경우 산별노조로서 금속노조 역시 비켜나갈 수 없는 상황이다. 1998년 전임자임금지급을 부당노동행위로 규정하는 노동법 개정이 이뤄진 이후 전임자임금지급 금지조항이 2001년 그 시행을 5년간 유예하여 2007년 1월 1일부터 발효될 예정이다. 이에 노동계는 전임자임금지급 금지조항이 시행될 경우 자주적 민주노조의 기반이 와해될 것이라고 주장하고 있다. 특히 노동계는 산별노조와 복수노조 체제에 대한 사전 포석으로 이해하고 있다. 전임자임금지급 금지조항과 전임자 수의 축소 방안은 “복수노조체제에서 노조결성 확대를 방지하고, 소수노조의 활동 자체를 봉쇄하려는 의도”라는 것이다. 그리고 노조의 유급전임자 금지와 노사협의회 위원의 유급 활동 범제화가 “산별노조체제에서 작업장 단위의 노조조직을 와해시키고, 이것을 노사협의회(독일의 종업원평의회)로 대체”하려는 목적이 있다고 본다. 결국 노동계는 전임자임금지급은 산별노조 체제에 대비하여 작업장 차원의 노조조직을 약화시켜 현장의 공동화와 관료화를 노리고 있다고 주장한다(민주노총, 2005).

금속노조의 입장에서 조합원 규모 대비 전임자 수가 많은 단위 지회와 지부일수록 조직동원 능력이 높아 다양한 차원의 노조 사업을 수행하는데 있어 원할 것으로 보인다. 금속노조는 전임자 중심의 기업별 노조체제의 관성에서 벗어나 있지 않다(한국노동연구원, 2004). 단위 지회 중심으로 노조 전임자가 편재되어 있기 때문에 중앙-지부의 지회에 대한 통제력과 집행력이 효율적으로 작용하지 못할 뿐만 아니라 갈등과 반목의 요인으로 작용

할 가능성 갖고 있다. 금속노조는 기업별 노조체제와 다른 산별체제로서 현재 전임자규모의 중앙 집중적 관리시스템을 구축하여 전임자임금지급 금지조항에 대비해야 할 것이다. 복수노조 허용과 전임자임금지급 금지가 법적 효력을 발생하게 될 경우 현재 기업별 노조체제에서 산별 노조체제로의 조직형태변경이 진행될 것에 대비해서 단위 지회의 전임자에게 임금을 지급할 수 있는 방안도 또한 동시에 모색되어야 한다. 현재 금속노조가 처해 있는 재정 규모를 고려해 보았을 때 독일 금속노조와 같은 수준의 유급직원을 채용할 수 있는 가능성은 현저히 낮기 때문이다.

<표 III-13 > 금속노조 지부별 교섭위원 수, 교섭위원별 평균 전임시간 및 전임 일 수

(단위: 시간, 일)

	응답 지회	교섭위원 수		1일 평균 전임시간		평균 전임일(日)	
		합계	평균	합계	평균	합계	평균
경기	11	66	6.0	71	6.5	176.0	29.3
경남	19	116	6.1	126	6.6	528.0	27.8
경주	11	56	5.1	88	8.0	627.0	57.0
광주전남	1	10	1.0	8.0	8.0	20.0	20.0
구미	3	22	7.3	24	8.0	248.6	82.9
대구	4	24	6.0	32	8.0	262.0	65.5
대전충북	3	19	6.3	24	8.0	180.0	60.0
만도	2	12	6.0	16	8.0	150.0	75.5
부양	7	57	4.8	64	5.3	280.0	23.3
서울	7	34	4.9	44.5	6.4	200.0	28.6
울산	9	45	5.0	72	8.0	473.3	52.6
인천	6	30	5.0	31	5.2	184.0	30.7
충남	9	56	6.2	70	7.8	340.8	37.9
포항	12	49	4.1	96	8.0	720.0	60.0
전체	109	596	5.5	774.5	7.1	4,389.7	40.3

자료: 금속노조, 「2004년 금속노조 기초 실태조사」, 2004

2005년 현재 교섭위원 실태에 대한 정확한 자료가 없어 평가하기 어렵다. 대신 <표 III-13>에서 2004년 금속노조 교섭위원 수는 모두 596명이고, 지회 단위당 5.5명이다. 이들 금속노조 전체 교섭위원의 1일 평균 전임 시간은 774.5시간이고, 지회 단위당 교섭위원 평균 전임 시간은 7.1시간이다. 단위 지회에서 교섭위원에 대한 1일 전임 시간은 일반적으로 8시간이 가장 많고, 지회 교섭위원 전체에게 제공되는 1일 평균 전임시간은 774.5시간이다. 말하자면, 금속노조 지회 교섭위원들은 평균적으로 1일 5시간에서 8시간 전임을 보장받고, 이들의 1일 평균 전임시간을 774.5시간이라는 것이다. 교섭위원들에게 제공되는 평균 전임 일 수는 40.3일이고, 금속노조 전체 평균 전임일 수 합계는 4,389.7일이다. 금속노조 단체교

업에서 사용자측은 노조측 교섭위원 수가 많아 교섭이 원활하게 진행되지 않고, ‘근로손실 일수’가 늘어나 비용부담이 높아진 것에 대해 강한 불만을 표시하고 있다. 특히 사용자측은 단체교섭에 많은 교섭위원이 배석하는 것은 원활한 교섭을 위해 바람직하지 않다는 주장을 하고 있다. 다른 한편 금속노조의 일부 간부들은 교섭위원이 직접 단체교섭에 참관인 자격으로 배석하기보다는 단체교섭의 효율성을 제고하기 위해 다른 방향으로 이들을 활용하는 방안을 구체적으로 모색해야 한다는 인식을 하고 있다. 요컨대 금속부문 노사는 전임자임금지급문제와 축소문제, 교섭위원 활용의 효율성 제고에 대한 합리적인 방안을 찾아야 한다는데 대해 공통된 인식을 갖고 있다.

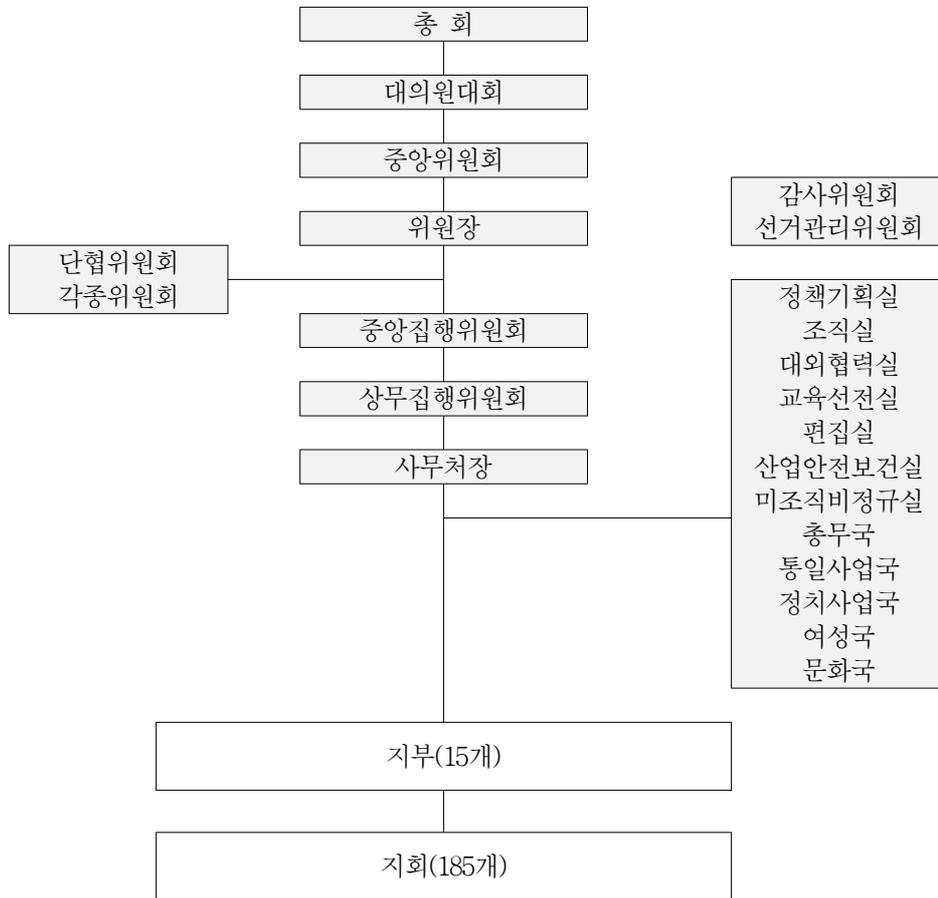
나. 금속노조의 조직체계와 의결 및 집행구조

금속노조의 전국 단위 집행·의결구조는 조합원 총회, 대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 상무집행위원회로 구성되어 있다([그림 III-1] 참조). 우선 조합원 총회는 금속노조의 최고 의결기구로서 조합원 전원으로 구성된다. 총회는 지부별, 지회별로 개최된다. 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의하여 결정되는 사항은 ① 임원(위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장)의 선출 및 탄핵에 관한 사항, ② 산별 협약 체결에 관한 사항, ③ 조합해산에 관한 사항, ④ 대의원대회 의결로 총회에서 의결하기로 상정한 사항 또는 조합원 5분의 1 이상이 서명으로 총회소집 요청서를 제출한 부의 사항 등이 있다.

대의원대회는 총회 다음가는 최고 의결기구이며, 정기대의원대회는 년 1회 개최한다. 대의원대회는 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출된 대의원으로 구성된다. 임시대의원대회는 위원장이 필요하다고 인정할 때 또는 해당되는 소집요청이 있을 경우, 위원장은 소집요청서를 받은 날로부터 3일 이내에 소집공고를 한다. 대의원 임기는 1년으로 하며, 차기 대의원 선출일 전일까지이다. 대의원 선출은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의해 진행된다. 대의원은 지부 조합원 수에 따라 200명당 1명으로 하며 단수는 잔여조합원 101명 이상일 때 적용한다. 대의원 보궐 선출은 대의원 결원시 그 대의원의 임기가 3개월 이상 남았을 경우 대의원 선출 방식에 의해 보궐 선출한다. 단, 잔여임기가 3개월 미만인 경우 해당 기간 동안의 대의원은 공석으로 두고 재적 성원에서 제외한다. 대의원대회의 기능은 규약의 제정과 개정에 관한 사항, 감사의 선출 및 불신임에 대한 사항, 예산심의 및 결산승인에 관한 사항, 사업계획의 수립에 관한 사항, 단체교섭에 관한 사항, 특별부과금 부과에 관한 사항, 상급단체 및 국제노동단체와의 가입 및 탈퇴에 관한 사항, 조합의 합병, 분

할, 조직형태 변경에 관한 사항, 상급단체 파견 대의원 선출에 관한 사항 등이다.

[그림 Ⅲ-1] 금속노조 조직기구표



중앙위원회는 대의원대회 다음가는 의결 기구로 선출직 중앙위원과 당연직 중앙위원으로 구성한다. 중앙집행위원 중 임원과 지부장은 당연직 중앙위원이 된다. 선출직 중앙위원은 지부 조합원수에 따라 2000명까지는 1명을 배정하고, 2000명 이상일 경우는 단수적용 없이 조합원 2000명당 1명을 추가 배정한다. 다만, 조합원수가 5만명이 될 때까지 선출직 중앙위원은 지부 조합원수에 따라 1,000명까지는 1명을 배정하고, 다수는 501명으로 한다. 선출직 중앙위원은 지부 대의원대회에서 선출한다. 선출직 중앙위원의 임기는 1년이고, 중앙위원의 결원시 잔여임기는 지부 대의원대회에서 정한 후보중앙위원의 순서대로 승계한다.

중앙집행위원회는 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장, 그리고 지부장, 각종 위원

회 위원장(단, 감사위원회 위원장, 선거관리위원회 위원장은 제외), 사무차장과 각 부서장으로 구성되고, 월 1회 정기회의를 개최하고, 의장이 필요하다고 인정할 때 임시회의를 소집한다. 중앙집행위원회는 대의원대회 및 중앙위원회의 결정사항 집행에 관한 사항, 대의원대회 및 중앙위원회의 상정안건 작성에 관한 사항, 규정 해석에 관한 사항, 징계에 관한 사항, 제반 일상 업무에 관한 사항, 산하 조직의 쟁의대책에 관한 사항, 기타 필요한 사항 등을 의결한다.

상무집행위원회의는 감사를 제외한 임원, 감사위원회와 선거관리위원회를 제외한 각종 위원회 위원장, 사무차장, 부서장, 각 기구 책임자로 구성되는 상무집행위원회를 운영한다. 상무집행위원회는 중앙집행위원회에 부의할 안건 채택 및 준비에 관한 사항, 중앙집행위원회로부터 위임받은 사항, 부서간 업무의 조정 및 업무집행에 대한 점검 등의 기능을 수행한다.

금속노조의 지부는 공동투쟁경험, 업종, 거리 등을 고려한 지역단위 또는 기업단위로 설치된다. 단, 지부의 설치기준과 분할, 합병, 신설은 중앙위원회의 결정에 의하며 별도 규정으로 정한다. 지부가 결성되지 않았거나 특정 시·도에 설치된 지부가 관할하기 어려운 기업 또는 사업장 단위의 조합원과 개별조합원은 인근 지부 소속으로 한다. 지부장은 지부의 업무를 관장한다. 지부는 원활한 활동을 위해 규약과 규정이 정하는 바에 따라 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회를 둘 수 있다. 그리고 조합 규약 범위 내에서 중앙위원회에서 제정한 지부규정에 근거해 지부의 자율적이고 합리적인 운영을 위해 지부운영규칙을 별도로 제정 시행할 수 있다. 본조와 지부의 관계는 다음과 같은 원칙에 따라 형성된다. 첫째, 지부는 전국대의원대회, 중앙위원회 및 중앙집행위원회의 의결·결정에 따라야 한다. 둘째, 위원장은 중앙집행위원회의 의결을 거쳐 지부에 대해서 전국대의원대회, 중앙위원회 및 중앙집행위원회의 의결·결정을 이행하는 데 필요한 조치를 취할 수 있다.

금속노조의 단위 지회는 지부내의 조합원 참여와 원활한 사업집행을 고려하여 사업장 단위 혹은 몇 개의 사업장을 결합시킨 지구단위로 둘 수 있다. 지회의 설치, 분할, 합병, 신설은 지부 운영위원회에서 결정하며 별도 규칙으로 정한다. 지회 설치기준은 지부 운영위원회의 의결로 별도 규칙으로 정한다. 지회장은 지회의 업무를 관장한다. 지회의 원활한 활동을 위해 규약, 지부규정, 지부운영규칙이 정하는 바에 따라 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회를 둘 수 있다. 조합 규약과 지부 규정, 지부운영규칙의 범위 내에서 지회의 자율적이고 합리적인 운영을 위해 지회운영규칙을 별도로 제정 시행할 수 있다. 지회 운영규칙의 제정과 개정은 지회 대의원대회(총회)의 직접·비밀·무기명투표로 의결하고,

지부 운영위원회의 승인을 얻어야 한다. 본조와 지부, 지회의 관계는 다음과 같다. 첫째, 지회는 전국대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회, 지부 대의원대회, 지부 운영위원회의 의결·결정에 따라야 한다. 둘째, 지부장은 지부운영위원회의 의결을 거쳐 지부에 대해서 전국대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회와 지부 대의원대회, 지부 운영위원회의 의결·결정을 이행하는 데 필요한 조치를 취할 수 있다.

금속노조에서 단체교섭권은 조합에 있으며, 조합내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장이 된다. 노조 위원장은 산하 조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임할 수 있다. 그리고 금속노조가 사용자단체와 단체협약을 체결하고자 할 때에는 총회를 거쳐 체결하고 교섭위원들은 연명으로 서명한다. 교섭권을 위임받은 교섭단위가 협약을 체결하고자 할 때에는 해당 교섭단위 총회를 거쳐 체결하며 교섭위원들이 연명으로 서명한다. 금속노조는 규약의 목적을 달성하기 위하여 쟁의행위를 할 수 있다. 그리고 조합의 각 교섭단위에서 조정, 중재신청을 할 경우에는 교섭단위 집행위원회의 의결을 거쳐 위원장이 신청한다. 조합의 대의원대회에서 결정한 전국 쟁의행위는 재적조합원 과반수이상 찬성으로 의결하되, 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.

2. 사용자

가. 사용자단체의 구성과 특징

1) 사용자단체의 정의

가) 사용자단체의 개념

사용자단체란 일반적으로 노동운동의 발전에 따라 사용자들이 자신의 이해관계를 보호하고 동종 산업, 동일지역 또는 전국적 수준에서 기업의 이해관계를 조정하기 위하여 19세기 말부터 20세기 초에 유럽을 중심으로 생성되기 시작한 조직이다.(최성수, 1999) 이 시기에 형성된 사용자 단체는 각국 노사관계의 역사적 특징을 반영하여 다양한 목적으로 구성되었다. 노동조합에 대한 대항조직으로, 또는 기업간의 임금 및 기타조건을 둘러싼 경

쟁을 조정하고 시장조건의 안정화를 도모하기 위해, 그리고 국가의 개입에 의해 만들어진 법 제도적인 장치에 의해 조직되었다.(Bean, 1989) 따라서 사용자단체는 개별국가의 노사관계체제에 따라 다양한 변이를 보이고 있으므로 그 정의를 규정하는데 있어 사용자단체의 목적성을 어디에 두는가에 따라 혼용되기도 한다.

우리나라 노동조합및노동관계조정법(이하‘노조법’이라 한다)제2조 3호에서는 사용자단체를 ‘노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체’라고 규정하고 있다. 오늘날 유럽국가에서도 사용자단체(Pure Employers' Organizations)는 ‘노동시장이나 노사관계와 관련한 자신들의 이익을 관철하기 위한 목적을 가진 조직’으로 규정하여 단순히 시장경제에서 자신들의 이익을 관철하고자 모여 있는 단체(Pure Trade Associations)와 구별하고 있다. 노동조합의 대응 조직으로서 사용자단체는 적어도 직간접적으로 단체교섭을 할 수 있어야 하며, 노동시장과 노사관계관련 규정(regulation)에 관하여 노사간 또는 노사정간의 협의를 하며, 마지막으로 그러한 쟁점을 다룰 수 있는 전문적인 집단을 가지고 있을 것을 요구하고 있다. 유럽재판소에서도 이러한 3가지 기준 중 최소한 한 가지 이상을 충족하는 경우 사용자단체로 판단하고 있다.⁶⁾ 따라서 사용자단체의 개념을 명확하게 규정하려면, 전국단위 또는 각 업종수준에서 설립되어 있는 시장경제 및 경제정책의 방향정립, 경제활동강화를 위한 개별기업의 단체를 말하는 ‘사업자단체’와는 구별⁷⁾하여 이해하는 것이 중요하다.

나) 사용자단체의 성립요건

노조법에 기초한 사용자단체의 성립요건을 구체적으로 검토해보면, 1)노동관계를 목적으로 할 것, 2) 노동관계에 대한 구성원을 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 말하고 있다. 이 때 ‘노동관계의 목적’이라 함은 ‘집단적 노동관계에 관한 사항으로 단체교섭, 단체협약, 단체행동과 관련한 사항’을 뜻하는 것이며, ‘구성원을 조정 또는 규제할 수 있는 권한’이란 법이나 시행령에 명확히 규정되어 있지 않으므로 판례 및 행정해석을 근거로 이해될 수 있다.

6) <http://www.eurofound.eu.int/print/2003/11/study/tn0311101s.html>의 내용을 인용함

7) 사업자단체는 전경련, 대한 상의, 무역협회, 중기협 등 경제 4단체와 같은 전국수준의 대표조직을 말하는 것으로 독점규제 및 공정거래에 관한 법률이 정하는 바에 따라 설립을 신고하게 되어 있다.

판례와 행정해석에서는 ‘구성원에 대한 통제권’을, ‘사용자단체의 구성목적이 노동조합과 단체교섭 및 협약을 체결하는 것을 목적으로 설립되거나 또는 정관으로 단체교섭권을 인정한 경우, 또는 구성원들로부터 단체교섭권을 위임받은 경우 근로관계에 대하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있는 경우⁸⁾로 설명하고 있다. 특히 구성원에 대한 구속력과 통제력의 정도는 그 단체가 구성원에 대한 제명권을 가지고 있는가 여부로 판단할 수 있다.⁹⁾ 구체적으로 단체가 회원에게 경비부담의무를 지우고, 회의 의사를 강제하는 수단으로서 제명 등을 할 수 있으며, 제명 시 회가 영위하는 각종 사업으로 인한 회원으로서의 이익을 누리지 못하는 것을 말한다.¹⁰⁾ 그리고 노동관계만을 목적으로 하지 않는 단체라 하더라도 정관에 사용자를 대표하여 노동관계와 관련한 조항을 두고 있는 경우에는 노조법상 소정의 사용자단체성을 인정하고 있다¹¹⁾.

결국 현행법, 판례와 행정해석에 따르면, 사용자단체는 ‘사용자들이 자유의사에 의해 조직한 결사체로서, 정관을 통해 구성목적이 노동조합과 단체교섭 및 협약을 체결하는 것을 목적으로 설립되거나, 또는 구성원들로부터 위임의 형식을 통해 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한 즉 구체적으로 구성원에 대한 통제권, 교섭권, 체결권을 가지는 단체’를 말한다.

2) 금속부문 사용자(단체)의 특징

가) 사용자단체 결성과정

금속부문의 사용자단체는 아래 그림과 같은 과정을 거치면서 오늘에 이르렀다.

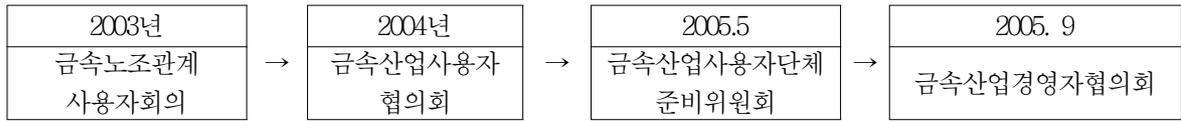
8) 1995. 6. 12., 노조 01254-661; 1996. 5. 28., 노조 01254-557; 대법원 1999. 6. 22. 선고, 98두137 판결; 대법원 1979. 12. 28. 선고, 79누116 판결; 대법원 1992. 2. 25. 선고, 90누9049 판결; 서울고법 1997. 11. 14. 선고, 97구6195 판결

9) 대법원 1992. 2. 25. 선고, 90누9049 판결 참조.

10) 1989. 12. 7. 중노위 89부노176

11) 대법원 1992. 2. 25. 선고, 90누9049 판결 참조. 여기에서 말하는 노동관계규정을 정관에 가지고 있다는 것은 조합원의 경제적 이익을 도모하기 위한 단체협약의 체결에는 노동조합법상의 단체협약이 포함된다 고 하고 있는 경우 또한 그 구성원에 대하여 다수결 원리를 통한 통제력을 가지며 정관에 회원의 제명에 관하여 규정하고 있는 경우를 말한다.

[그림 Ⅲ-2] 금속사용자단체결성과정



2003년도 금속노조와 중앙교섭을 위해 처음 만들어진 사용자들의 모임이 2005년도 하나의 조직으로 발전되는 과정은 금속노조의 대산별주의 원칙에 입각한 조직적이며 의식적인 노력에 의해 추동되었다. 사실 금속부문의 사용자단체의 결성은 우리나라 노사관계 지형을 산별구조로 정착시키고자 하는 노동계의 첫 번째 성과라 해도 과언은 아니다. 그럼에도 불구하고 노조의 요구로 인해 수동적으로 출범한 사용자단체는 그 조직적인 틀이나 운영방식의 측면에서 노동법상 언급되는 사용자단체의 요건을 충족하고 있다고 평가하기 힘든 측면이 있다. 이러한 한계가 어떤 측면에서 존재하며 그 원인은 무엇인지 검토해보는 것이 금속부문 산별교섭의 현주소를 파악하는데 유의미한 과정이 될 수 있으리라 본다. 따라서 각 연도별로 구성된 사용자의 조직적 움직임을 하나씩 검토해봄으로써 조직내부의 실질이 어떻게 변화되어 현재에 이르렀는지 그리하여 법적인 의미에서의 사용자단체가 어느 정도 구체화되었는지 검토해보기로 한다.

(1) 2003년; 금속노조관계사용자회의

‘금속노조관계사용자회의’는 금속부문 사용자들이 2003년 중앙교섭을 진행하면서 사용한 명칭이다. 2001년 금속노조가 만들어진 뒤, 사측은 2002년 지부 집단교섭에서 노조의 조직적 대응에 밀려 ‘기본협약’요구안을 문구수정조차 하지 못한 채 그대로 수용하였다. 이후 집단교섭에 참여하였던 사용자들은, 만일 중앙교섭을 한다면 사측의 교섭력을 강화할 수 있지 않을까라는 기대를 가지게 되었고¹²⁾, 2003년 3월 21일 중앙교섭을 제의하였던 것이다. 사측의 중앙교섭제의를 노조에 의해 수용되었다. 2003년 4월 22일 전국노사실무위원회소속 95개사가 교섭대표 1인을 정하여 단일한 형식의 교섭 체결권을 위임하고 ‘금속노조관계사용자 회의’라 칭하였다.

‘금속노조관계사용자회의’는 2003년 7월 15일 금속노조와 잠정합의를 하기까지 총 13회에 걸쳐 교섭을 진행하였고 2003년 8월 22일 금속노조와 조인식 거행하였다. 그러나

12) 사측 인터뷰에 의한 내용임

‘금속노조관계사용자회의’에 참여한 대부분의 사용자들은 1인에게 교섭권과 체결권을 위임하였을 뿐, 사용자단체의 목적이나 요건에 대하여 정확하게 인식하지 못했다. 또한 교섭대표도 각 회사의 사용자들의 의견을 충분히 수렴하지 못했고 교섭체결과정도 원만하게 진행하지 못하여 교섭막바지에 71개의 사업장이 교섭위임을 철회하는 상황이 벌어지기도 하였다.

결국 ‘금속노조관계사용자회의’는 사측의 교섭력을 강화하기 위한 일환으로 조직되었으나, 이질적인 업종, 규모별·지역별로 근로조건의 격차가 큰 금속부문의 사측의 통일된 이해를 대변할 수 있는 단체는 아니었다. 그리고 2003년의 경험은 사측으로 하여금 사용자단체구성의 전망이 쉽지 않다는 것을 깨닫게 하는 계기가 되었다. (김훈, 김성훈, 2003)

(2) 2004년; 금속산업사용자협의회

2003년도의 중앙교섭의 경험은 사측으로 하여금 심한 교섭대표 기피현상을 갖게 하였다.¹³⁾ 2003년 8월~2004년 3월 17일 전국노사실무위원회를 10여 차례 진행하면서도 사측에서는 2004년 중앙교섭 시 새로운 사용자 측 대표단을 구성할 수 없었다. 사측 일부에서 노사문제를 전문적으로 다루는 한국경총에 교섭·체결권을 위임하자는 의견이 제시되었으나 당사자인 한국경총은 거부하였다. 직접적인 사용자단체를 구성하는 방안을 검토하였으나 대다수 사용자들은 반대하였고 특히 기계공업, 자동차부품, 의약 등 업종 대표간 이견이 많아(김훈·김성훈, 2003) 결국 제 3자에게 위임하기로 결정하였다.

2004년도 중앙교섭을 시작하면서 사측은 교섭권과 체결권을 위임하는 형식으로 노무사를 선임하여 교섭 장소에 참석하였다. 노측은 개별사용자들의 제3자위임을 인정할 수 없다며 반발하였다. 이에 사측은 2004년 4월 8일 ‘금속산업사용자협의회’ 구성하였고 노무사를 이 단체의 대표로 추대하고 2005년도 4/4분기내에 금속산업사용자단체를 구성하고 2006년 1/4분기 내에 회칙제정을 완료하여 2006년도 3/4분기내에 임원선출 및 조직체계를 완료한다는 구체적인 실행방안을 제시하였다. 노측은 이러한 방안에 대해 중앙교섭은 금속산업사용자협의회 명의로 진행을 하되 구체적인 실행방안에 대해서는 수

13) 사측(2005. 7) 인터뷰에 의하면 2003년당시 교섭대표를 맡은 사람과 교섭장에서 발언하였던 모회사의 경우 노조에서 100여대의 차량을 동원하여 집중타격투쟁을 하였고 이로 인해 대부분의 사측대표는 교섭장에서 발언하기를 꺼리게 되었다고 함.

용하지 않았다. 이후 ‘금속산업사용자협의회’는 2004년 7월 6일까지 총 20차에 걸친 교섭을 진행하였고, 『2004년 산별중앙교섭 잠정합의서』를 체결하면서 ‘2005년도 중앙교섭은 사용자단체로 임한다’고 합의하였다.

2004년도 ‘금속산업사용자협의회’는 2003년 ‘금속노조관계사용자회의’의 의사수렴이 불충분하였던 문제점을 극복하고자 지역대표자회의와 지역회원사협의회(가칭)를 구성하였다. 중앙에는 대표와 실무간사 1인을 두어 매 차수 교섭 직전에 지역대표자회의를 통해 전략회의를 하였으며, 전체사용자간담회를 두 차례에 걸쳐서 개최하는 등 체계적으로 사측의 의견을 수렴하였다. 그리하여 교섭과정에서 사용자들의 행동을 일치시키고 의사형성과정에 참여할 수 있도록 함으로써 중앙교섭을 안정적으로 이끌었고 산별교섭의 순기능이 달성될 수 있는 가능성을 보여 주었다.(한국노동연구원, 2004)

(3) 2005년; 사용자단체의 출범

(ㄱ) 금속산업사용자단체준비위원회

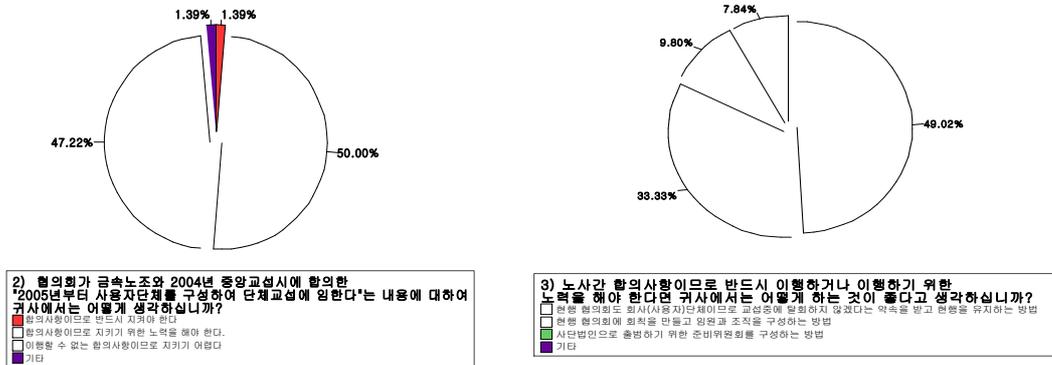
2004년도 중앙교섭 잠정합의에 이르기까지 무리 없이 진행한 ‘금속산업사용자협의회’는, 잠정합의안 조인식이 무산되고 위임인이 바뀌면서 새로운 국면으로 접어들게 된다. 사측은 위임인이었던 노무사와 계약이 종료되자 2005년 11월 25일 노무법인 C&B에게 2005년 중앙교섭의 진행 및 협약 체결을 비롯하여, 2004년 중앙교섭의 후속조치사항 이행, 대내외 홍보, 지역대표자회의개최, 사업장 간담회 실시 등 포괄적인 업무범위로 설정하고 ‘전국노사실무위원회’를 운영권을 위임하였다.

그리하여 노무법인 C&B는 2005년 3월 사용자단체구성을 둘러싼 사용자들의 의견을 조사하였다. 그 결과, ‘사용자단체구성은 중앙교섭 시에 합의한 사항이므로 반드시 지켜야 한다’가 51%, ‘이행할 수 없는 합의사항이니 지키기 어렵다’가 47%에 달하여 팽팽한 의견대립을 노정하였다. 또한 합의사항이므로 이행하여야 한다는 사용자도 그 방법에 있어서 ‘당장 구성하기 보다는 현재의 협의회를 유지하자’는 의견이 49%로 선호하는 편이었다.¹⁴⁾ 사측은 이런 상태에서 사용자단체를 구성하기 어려우므로 일단 중앙교섭을 진행하면서 차

14) 단 이 의견은 탈퇴하지 않겠다는 약속을 받고 유지한다라는 의견임. 기타 협의회에 회칙을 만들고 조직과 임원을 구성하자는 의견은 33%, 사단법인으로 출범하기 위해 준비위원회를 구성하자는 의견은 9%에 불과함.

후에 사용자단체를 구성하겠다고 노측에 제의하였다.

[그림 III-3] 설문조사 결과



출처: 노무법인C&B의 자료에 의함

그러나 수임인인 노무법인 C&B는 2005년도 전국노사실무위원회에서부터 중앙교섭의 담당자로서 인정받지 못하였다. 노조는 2004년도 합의내용에 따라 사용자단체로서 교섭에 임하여야 하므로 제 3자를 인정할 수 없다¹⁵⁾는 것이며 실무회의에서 발언권을 부여하지 않았다. 2005년 3월로부터 중앙교섭이 시작되었으나, 노사양측은 세 달 동안 본 교섭요구안은 다루어 보지도 못한 채 초기부터 ‘사용자단체구성’을 둘러싸고 팽팽한 대립하였다. 금속노조는 사용자단체구성을 요구하며 5월 25일 4시간 파업¹⁶⁾을 하였고, 각 지역대표들에게 사용자단체결성관련 동의서를 제출하게 하여 사측을 압박하였다. 결국 사측은 동년 5월 20일 간담회를 통해 사용자단체구성을 위한 ‘금속산업사용자단체준비위원회’를 발족시키고 2005년 6월 14일 제10차 중앙교섭에서 사용자단체구성을 위한 최종안을 제시하여 사용자단체를 둘러싼 노사갈등을 봉합하게 되었다.

‘금속산업사용자단체준비위원회’는 노무법인 C&B와 서울, 경남 및 충남 지부대표로 구성되어 정관과 구체적인 운영방침 등을 결정하였다. 노사는 잠정합의 전까지 사용자단체의 정관과 임원구성 등 세부사항을 마련하고, 조인식 때 법인 등록된 사용자단체 명의로 체결할 것을 합의하였다. 마침내 2005년 7월 26일 ‘금속산업사용자단체준비위원회’는 정관

15) 전국노사실무위원회 제 12차 회의자료

16) 노동부의 집계에 따르면 99개 지회 약 1만여명이 파업에 동참함. 노측의 주장은 약 2만명이 참석한 것으로 집계

과 회칙 등을 마련하여 본 교섭 안에 첨부하여 제출함으로써 2005년도 중앙교섭 잠정합의에 이르게 되었다. 협약서의 내용을 살펴보면, 2005년 8월 하순에 사용자단체의 정관을 확정하고 임시총회를 개최하여 단체를 결성하고, 9월 초에 관계기관에 허가신청을 하는 것으로 되어 있다. 정관에는 사업 목적사항 중 반드시 금속노조와의 단체교섭 및 협약체결에 관한 사업을 명시하도록 하고 있고 권리와 의무사항에 중앙교섭 합의사항 준수를 명기하도록 하고 있다.

협 약 서

사용자단체준비위원회는 다음의 사항이 정관에 포함되도록 협약한다.

1. 정관확정 및 임원구성을 위한 임시총회 개최: 8월 하순
2. 사단법인 허가 신청: 9월 초
3. 사업목적 사항 중 '금속노조와의 단체교섭 및 협약 체결에 관한 사업'
4. 권리와 의무사항 중 '중앙교섭 합의사항' 준수
5. 이사 수는 현재 지역대표 수준을 유지

2005년 7월 26일

금속산업사용자단체준비위원회 대표 이금구·신쌍식(연명)

(ㄴ) 금속산업사용자협의회

8월 30일 '금속산업사용자협의회'는 노사합의의 내용에 따라 이사회를 열고 42개 사업장 관리자와 15개 사업장의 위임장을 첨부하여 총 57개 사업장이 참여한 가운데 마침내 2005년 9월9일 '금속산업사용자협의회' 설립총회를 개최하였다. 설립총회를 통해 경과보고 및 정관을 확정하고 임원선출 및 사업계획 및 수지예산 확정, 회비납부규정제정 등을 진행하였고 이후 9월 27일과 10월 13일에 이사회를 통해 회장에 대동공업의 박헌승 공장장을 추대하여 임원단 구성에 들어가 명실상부한 조직적 틀을 다졌다.

정관을 통해 천명하고 있는 단체의 목적(제2조)은 “본회는 회원 상호간에 경영에 관한 정보교류 및 노사관계제도와 인사노무관리에 대한 연구와 교육을 통하여 사업의 건전한 발전과 합리적인 노사관계 정착에 이바지”하는 것이다. 그리고 이를 위한 구체적인 사업 내용(제3조)은 1) 금속산업 발전을 위한 정책 개발사업 2) 금속산업 육성을 위한 기술표준화 사업, 3) 금속산업 노사관계제도 연구 및 단체교섭지도사업, 4) 금속산업 인사노무관리

제도 연구 및 교육사업, 5) 금속노조와의 단체교섭 및 단체협약체결, 6) 본 협의회 업무와 관련한 홍보 및 도서의 출판과 자료의 발간 및 정보 제공 등 홍보사업, 7) 기타 위 각호와 관련한 수입사업 및 부대사업으로 하고 있다. 그리고 제4조에 협의회사무소는 서울특별시 시에 두고, 필요에 따라 각 시, 도에 지부를 둘 수 있도록 하고 있다.

나) 사용자단체의 조직체계

그간 사용자단체가 결성되기 이전까지의 조직체계는 특별히 존재하지 않았으며 2004년도의 지역대표자회의와 지역회원사협의회를 골간으로 하여 노무사를 대표로 하는 느슨한 조직형태였다. 그러나 2005년도 정식으로 ‘금속산업사용자협의회’가 결성된 이후 조직의 기본구성은 회원의 자격 및 권리 의무 및 조직구성으로 구체화하여 정관에 명시하고 있다.

‘금속산업사용자협의회’의 가입자격은 금속산업을 영위하는 사업장 또는 본 협의회가 목적사업에 동의하여 본 협의회에 가입한 사업장으로 하고 있으며, 가입은 이사회의 승인을 통해, 탈퇴는 임의로 가능하되 회장에게 신청을 하도록 하고 있다. 다만 폐업 또는 도산한 경우에는 탈퇴한 것으로 간주하고 있다. 그리하여 9월9일 당시 모두95개의 회원사가 가입한 상태이다.

조직의 기본구성은 총회, 이사회, 사무국을 골간으로 하여 임원 단을 구성하는 것으로 되어 있다. 총회는 모든 회원으로 구성이 되며 매년 12월에 정기총회를 열고 임시총회는 회장의 직권이나, 회원의 1/3이상의 서면요구가 있을 때, 감사의 요구가 있을 때 회장이 소집하는 것으로 하고 있다. 총회의 의결사항은 1) 정관의 개정에 관한 사항 2) 사업계획 및 예산결산서 승인에 관한 사항 3) 임원선출 및 해임에 관한 사항 4) 본 협의회 해산에 관한 사항 5) 기타 이사회의 의결로서 총회에 부의한 사항으로 하고 있고 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석회원 과반수의 찬성으로 의결하고 있다. 다만 정관의 변경 및 임원의 해임, 본회의 해산은 재적회원과반수 출석에 출석회원 2/3이상의 찬성으로 결의할 수 있도록 하였다.

임원은 회장 및 부회장 각 1인, 이사는 현재 15명 이내, 감사를 2명으로 하고 있다. 임원은 비상임으로 하고 임기를 1년으로 하여 현재 금속부문 사용자들의 1년 순번제를 고려한 것으로 파악된다. 특히 효율적인 회 업무처리를 위해 상임부회장 및 상임이사를 두어 예산의 범위에서 급여를 지급하고 회원이 아닌 자도 직책을 맡을 수 있도록 함으로써 금속노조의 관계 사용주가 아니어도 가능하도록 하였다.

이사회는 회장, 부회장 및 이사전원으로 구성하며 회장이 의장의 역할을 하며, 재적이사 과반수의 출석과 출석이사 과반수의 찬성으로 의결하며 가부동수인 때에는 의장이 결정한다. 이사회는 1) 업무집행에 관한 사항 2) 사업계획의 운영에 관한 사항 3) 예산, 결산서 작성에 관한 사항 4) 총회에서 위임받은 사항 5) 정관에 의하여 그 권한에 속하는 사항 6) 기타 회장이 부의한 사항 등 이다.

사무국은 협의회의 운영과 사무를 집행하는 역할을 하며 위원회는 사업의 활성화를 위해 필요한 경우 업계, 학계, 또는 해당 전문분야에서 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 객원 연구위원을 위촉하여 일정기간 협의회 업무에 종사하게 할 수 있도록 하고 있다.

다) 사용자단체의 재정운영

2005년 사용자단체가 출범하기 이전까지 사용자 측의 재정은 노무사에 대한 회비로 운영되었다. 이제 사용자단체가 출범한 뒤 ‘금속산업사용자협의회’의 정관에서는 회비에 관한 내용을 규정하고 있다. 회비의 종류는 입회비, 분담금, 월회비를 기본으로 하고 특별회비 및 찬조금으로 하고 있고 기타 회 차원의 사업수익금이나 기타 수입으로 재정을 충당한다고 규정하고 있다. 별도의 회비규정에 의하면 회비의 체납 시 납부기한 경과 후 30일내에 독촉장을 발부하고, 정당한 이유없이 3월이상 체납하는 경우 이사회의 의결에 따라 제명시킬 수 있도록 하고 있다. 사측은 자체회의를 통해 일단 입회비와 월회비로 구분하여 입회비는 각 사별로 정액 균등하게 하고 월회비와 분담금은 차등적으로 적용하였다. 현재 입회비는 95개사 기준 1개 사당 1,500,000원으로 하고 있으며 월회비는 각 사별 조합원수에 따라 4개 군으로 나누어 아래와 같이 분담하기로 결정하였다.

〈표 III-14〉 회비규정내용

구분	조합원수	월회비	연회비	예상회원사수
A	50인 이하	100,000 원	1,200,000 원	19
B	51~200인 이하	200,000 원	2,400,000 원	34
C	201~500인 이하	300,000 원	3,600,000 원	33
D	500인 초과	400,000 원	4,800,000 원	9

나. 평가

‘금속산업사용자협의회’는 2003년 이후 처음으로 준비위원회를 거쳐 사용자단체로서 조직되었다. 그러나 ‘금속산업사용자협의회’가 과연 그 실질에 있어 노조법상 사용자단체로서 법적 효력을 가질 수 있는 단체인지 검토해볼 필요가 있다.

정관상에 표현된 목적성에 있어 노동법상 요구하는 사용자단체로서 노동조합의 단체교섭의 상대방으로서 일차적인 위치를 규정하였기 보다는 “회원상호간의 경영에 관한 정보 교류… 연구와 교육을 통한…사업의 건전한 발전과 합리적인 노사관계정착에 이바지”라고 하고 있어 모호함을 가지고 있다. 이러한 목적상 모호함은 그 사업에 있어서도 일차적인 사업의 목표를 “1.금속산업발전을 위한 정책개발사업, 2.금속산업육성을 위한 기술표준화사업”등으로 하고 있고 이후 사업의 내용 중 하나로 “5.금속노조와의 단체교섭 및 단체협약 체결”로 하고 있는 데에서도 확인할 수 있다. 이는 아직도 금속산업의 사용자단체로서 명확한 지위를 부여하기에는 사용자들 간에 사용자단체구성을 둘러싼 이견이 존재하고 있으며 아직도 대기업노조가 산별노조에 참여하지 않은 상태에서 시기상조라는 의식이 저변에 깔려있기 때문인 것으로 파악된다.¹⁷⁾ 특히 노동계에서도 이미 문제제기¹⁸⁾ 하고 있듯이 법인인가를 산업자원부에서 인가를 받을 계획인 것을 파악하면 단체의 목적성이 불분명하게 드러난다. 실제로 사측은 산업자원부로 인가를 받아야 사업비 지원이나 대기업과의 관계를 풀 수 있을 것이라고 기대하고 있다. 그러나 노사관계의 당사자로서 그 목적성을 분명히 한다면 현재 우리의 행정체계로는 노동부로부터 인가를 받아야 하는 것이 합리적이라 판단된다.

독일의 경우를 살펴보면, 단체교섭을 담당하고 있는 사용자단체의 목적은 명확하게 하고 있다. 독일의 사용자단체로서 16개 지역별 금속산업사용자단체가 모여 만든 금속전자 사용자단체총연합은 단체협약의 체결을 목적으로 하여 만들어져 있다. (한국노동연구원, 2004) 이렇게 목적성을 분명히 하는 것은 실제로 구성원에 대한 조정 및 규제권한의 정도와 단체협약이 체결된 이후 그 효력에 대한 영향력범위를 파악할 수 있게 한다. 그럼에도 불구하고 새롭게 출발한 ‘금속산업사용자협의회’는 시작부터 한계를 보여주고 있는 것이다.

17) 사용자측 인터뷰 결과에 의함

18) 월간“연대와 실천”2005년 10월호를 통해 노동계는 금속사용자들이 사용자단체를 산업자원부로 하는 것은 사용자단체를 구성한다는 것이 아니라 사업자단체를 구성하려고 한다고 파악하면서 노동부로 법인인가를 받아야 한다고 주장하고 있다.

둘째로 구성원에 대한 조정 및 규제에 대한 권한을 살펴보면, 구성원으로 하여금 탈퇴에 대한 절차적인 요건을 회장에게 탈퇴신청서를 제출하고 회원의 임의탈퇴가 가능하도록 함으로써 어떠한 조정 및 규제에 대하여 명시하지 않고 있다. 이는 금속산업사용자협회의 사용자단체로서 회원에 대한 구속력을 규제하기 힘든 현실적인 상황을 반영하고 있다.

실제로 이 부분과 관련하여 금속산업의 중앙교섭에 참여하였던 회원사의 현황을 검토해보면 더욱 시사하는 바가 크다. 금속노조소속 지회는 2005년 3월 당시 185개 지회이나 금속 중앙교섭에 참여하는 회사는 약 100여개를 넘지 못하고 있다. 2003년 중앙교섭에는 약 100개, 2004년에는 101개, 그리고 2005년에는 95개의 금속노조 소속 회사가 참여하였다. 2004년도에 비해 18개 회사가 중앙교섭에서 탈퇴하였고 12개회사가 새로 추가¹⁹⁾되었다. 탈퇴한 회사²⁰⁾들은 대부분 폐업 또는 매각되어 지회가 없어진 경우, 구조조정으로 인해 조합원이 없거나 줄어들어 사업주로서 중앙교섭에 참가할 필요성이 없어진 경우이다. 그러나 문제는 금속노조 지회로서 중앙교섭에 참여하지 않고 있는 사업장들이다. 이들은 사실 사업장단체협약에서 금속노조 중앙교섭참여를 합의한 뒤 실행하지 않거나²¹⁾, 중앙교섭에 아예 참여하지 않는 사업장²²⁾들이다. 이렇게 중앙교섭에 참여하고 있지 않은 사업장은 대체로 파업에 대한 대응력이 강한 편이고 오랫동안 대립적인 노사관계에서 자체적으로 노무관리시스템이 정비되어 중앙교섭보다 기존의 기업별교섭과 기업별 대응을 선호하는 편이라고 한다.²³⁾ 사실 중앙교섭에 참여하지 않은 사업장들은 이미 장기적으로 획기적인 변수가 없는 한 사용자단체에도 가입할 가능성이 적다. 물론 사용자단체에 대한 가입은 원칙적으로 자율적인 판단에 의해 진행될 것이나 그럼에도 불구하고 다수의 사업장이 사용자단체에 미가입하고 외부에서 개별적으로 교섭을 진행하는 경우 산별교섭의 집중도는 떨어질 수밖에 없으며 원심력으로 작용할 가능성이 높다.

19) 새로 가입한 경우로 아이에치엘, 북서울서비스 등이 최근에 노조가 설립되어 가입되었다.

20) 노측 조직전략발전위원회의 2005강사진 교육자료에 근거한 것임. 사업장별로 구체적인 사정을 파악해보면, 충남지역의 세원테크의 노동조합이 금속노조에서 탈퇴하여 현재 법원에 절차와 관련하여 탈퇴효력에 관한 소송 중에 있고 포항의 세종엔지니어링은 2004년 6월에 구조조정으로 인하여 노동조합원이 없는 상태라고 한다. 신동광학, 모토조이, 포천판넬, KDK등이 폐업되었으며 엠케이버팔로는 세신버팔로에서 영화사에 매각되어 이름이 바뀌었다. 골드벨브는 수출자유지역에 있던 사업장으로 부도를 맞아 청산되었다. 까라로 코리아는 2004. 6월 이태리자본이 한국에서 철수하였으며, 고려는 가로수닷컴마이크로오피스에 매각되었다.

21) 금속노조에서 파악한 바로는 12개 사업장임.

22) 여기에 해당되는 사업장은 무려 36개에 이룸.

23) 사용자측인터뷰에 의함.

결론적으로 이런 상황으로 인해 ‘금속산업사용자협의회’의 회원사에 대한 조정 및 규제 권한은 특별한 구속력을 명시하기 힘든 상황이었으리라 판단된다. 그러나 노사관계의 측면에서 볼 때는 차후 발생 가능한 탈퇴사업장에 대한 금속중앙 기본협약의 효력적용을 둘러싸고 여전히 노사 간의 갈등이 발생할 가능성이 있다.

〈표 III-15〉 중앙교섭미참여 사업장²⁴⁾

지부	사업장(합의하고미참여/미합의)
경기	/ 케피코, 계양전기, 신흥, 동아공업, 중앙물류
경남	동양물산기업,경남금속,대흥산업,한국제강,통일중공업/두산중공업,두산엔진,효성,삼영
경주	
구미	
대구	동협, 동협정밀/산도브레이크, 고경산업
대전충북	
만도	
부양	한국기전/신신기계, 동보체인, 유창정기, 재흥정공, 진흥철강, 풍산마이크로텍
서울	/하이텍알씨디, 협성메디칼, 천지산업
울산	두산산업개발/세동산업
인천	캐스코드/롯데기공,
광주전남	동양정산/
전북	/한국펄저, 현대자동차, 신광기업, 영화기업, 일진기업, 한신기업, 예진기업, 신정, (유)인봉, 광성기업, 정일테크, 현진물류, 월비스, 에이블
충남	베스콘/
포항	

셋째로, 교섭과정에서 ‘금속산업사용자협의회’ 회장의 권한이 명시되어 있지 않으며 위임 권한의 범위역시 명시되어 있지 않다. 업무집행과 관련된 사항을 이사회가 의결할 수 있도록 하고 있을 뿐 회장의 권한은 명시되어 있지 아니하여 단체교섭과 관련하여 교섭권 및 체결권을 이사회가 가지고 있는 것으로 파악된다. 사실 그간의 금속부문사용자들은 사용자들의 개별적이고 단기적인 관점에서 산별교섭을 접근하였고 이로 인해 금속산업 내 사용자단체의 중심세력의 부재라는 문제를 만들어 왔다. 실제로 2004년 지역대표자회의가 만들어 지면서 현재 이사회를 형성하였는데 운영과정을 구체적으로 살펴보면, 지역대표자의 선발방식이 대부분의 지역이 1년 단위 순번제를 채택하여 운영하고 있으며 심지어는 대전 충청, 인천 지역에서는 회차 순번제를 채택하여 운영하고 있다. 따라서 회장의 권한

24) 금속노조가 2005년 조정신청서 제출한 자료에 근거하여 재편집하였음. 일부 지부의 자료가 채워지지 않아 실제 현황과 차이가 있음

범위도 불명확하고 이사회도 순번제로 선발이 된다면 과연 금속부문사용자단체가 사용자들 내에 중심세력으로서 역할을 할 수 있을 것인지 의문이 제기된다. 물론 현재의 이사회는 업무집행과 관련된 의결권을 부여함으로써 과거 지역대표자회의보다 좀 더 강화된 형태라 할 수 있다. 그러나 정관에서는 이사의 선발에 대한 언급이 없으므로 지역별 편차를 반영할 수밖에 없으리라 파악되며, 회장의 권한이 모호하므로 다시 제3자 위임이라는 문제가 검토될 수 있다. 사실 노조측에서 사용자단체와 관련하여 가장 문제제기를 하고 있는 것은 더 이상 금속산업의 주체가 아닌 제3자에게 교섭권, 체결권이 이양되어 구체적인 사업장에 구속력이나 효력을 발생하지 않는 사태를 반복하지 않겠다는 것으로 파악된다면 이러한 모호한 규정은 다시 논란에 휩싸일 수 있는 가능성을 내포하고 있다. 물론 차후의 논의를 통해 수임인인 노무법인 C&B 의 역할을 규명한다면 해소될 수 있는 부분이다. 그러나 그 위상을 어떻게 설정하는가에 따라-금속산업 사용자단체내에서 일정한 전문가로서 자문의 역할을 할 것인지, 아니면 구체적인 지위를 확보하고 관계를 가질 것인지에 따라-달라질 것이다.

결론적으로 ‘금속산업사용자협의회’는 과거의 금속노조관계사용자회의나 2004년도의 금속산업사용자협의회와는 달리 정관과 임원을 가진 사단법인체로서 노동조합과의 관계 속에서 금속산업 산별교섭을 주도해갈 사용자 측 주체로서 최초로 결성된 사용자단체라는 데 큰 의의를 지니고 있다. 그러나 그 목적성에 있어서 일차적으로 사업자단체와 유사하게 설정하고 있고 그 사업의 내용의 일부로서만 단체교섭을 언급하고 있고, 사용자단체로서 실질인 구성원에 대한 조정 규제할 수 있는 권한이 충분히 명시되지 않았으며, 총회에서 사업계획을 의결하고 업무집행은 이사회에서 진행을 하는 협의체적인 성격이 강한 조직임을 알 수 있다. 따라서 조직적 형식은 사용자단체로서 출발하고 있으나 그 실질에 있어서 2004년도 금속산업사용자협의회와 수준과 크게 다르지 않은 것으로 파악된다. 다만 앞으로 사용자 측이 주체적으로 실질을 채워갈 경우 법상 사용자단체로서 구체적인 역할을 할 수 있는 토대를 구축할 수 있으리라 본다.

IV. 노사의 의식과 전략

1. 금속노조 노조간부의 의식

가. 금속노조의 활동 평가

본 연구진은 김재훈·이종래(2004)의 조사결과를 활용하여 금속노조 노조간부의 의식을 파악하였다. 본 연구진은 이들의 조사결과를 인용하여 노조활동, 이념적 지향성, 교섭체계, 정치세력화 등에 대한 금속노조 단위 지회장의 의식을 나름대로 평가하였다.

〈표 IV-1〉 금속노조 사업 및 활동에 대한 지회 규모별 평가

(단위: 명, %)

	매우 만족	대체로 만족	대체로 불만족	매우 불만족
소규모	6(11.3)	33(62.3)	12(22.6)	2(3.8)
중규모	1(2.2)	26(56.5)	18(39.1)	1(2.2)
대규모	-	5(62.5)	3(37.5)	-
전체	7(6.5)	64(59.8)	33(30.8)	3(2.8)

자료: 김재훈·이종래(2004)

주: 단위 지회의 조합원 규모가 100인 미만은 소규모, 100-499인은 중규모, 500인 이상은 대규모로 정의함.

금속노조 단위 지회장은 금속노조 사업 및 활동에 대해 대체로 만족하고 있다. 그러나 단위 지회 규모에 따라 지회장의 금속노조 사업 및 활동에 대한 평가는 조금씩 차이가 있었다. <표 IV-1>에서 소규모 지회의 지회장은 금속노조 사업 및 활동에 대해 매우 만족 11.3%, 대체로 만족 62.3%로 대단히 긍정적인 평가를 하고 있다. 반면 대규모 지회의 지회장은 대체로 만족 62.5%이고, 대체로 불만족 37.5%로 응답하여 만족과 불만족의 뚜렷한 대조를 보여주고 있다. 중규모와 대규모 지회의 지회장이 소규모 지회의 지회장보다 금속노조 활동에 대해 만족 수준이 낮은 것은 기업별 노조체제에 대한 일종의 기득권 의식이 여전히 잠재하고 있음을 보여주는 현상이라고 보아야 할 것이다. 다시 말해 단위 지회의

규모가 크면 클수록 단위 노조의 조직력과 교섭력이 높아지기 때문에 금속노조의 산별 중앙교섭과 집중화된 관료적 운영방식에 대해 불만을 가질 수 있다.

전반적으로 단위 지회의 지회장들은 금속노조 사업 및 활동을 긍정적으로 평가하고 있지만, 구체적 활동 영역에 대해 지회규모별 견해 차이가 뚜렷하다. 우선 금속노조의 지회장들은 금속노조 출범 이후 교섭력과 단결력이 증가하였다고 보고 있다. 그러나 대규모 단위 지회의 지회장은 노조 교섭력과 단결력 증가에 변화가 없는 것으로 인식하고 있다. 이와 같은 응답결과는 대규모 지회가 기업별 노조체제의 조직역량과 교섭력을 확보하고 있기 때문에 산업별 노조체제의 조직적 지원 없이도 독자적인 교섭을 실행할 수 있기 때문이라고 본다.

지회 규모에 따라 조금씩 차이가 있으나 단위 지회의 지회장들은 금속노조 출범 이후 현장 활동 강화 여부에 대해 긍정적인 평가도 부정적인 평가도 하지 않았다. 조사대상 단위 지회의 지회장들은 현장 활동 강화에 대해 그렇다 26.7%, 변화 없다 47.5%, 아니다 25.7%로 응답하였다. 비록 소규모 지회의 지회장들은 현장 활동이 강화되었다는 평가를 하고 있으나, 소규모 단위 지회에서 현장 활동이 어떤 의미를 가지는가에 대한 적절한 평가가 수반되지 않는다면, 신뢰하기 어려운 응답결과라고 보아야 할 것이다.

〈표 IV-2〉 지회규모별 금속노조 출범 이후 활동 평가

(단위: 명, %)

		소규모	중규모	대규모	전체
노조교섭력· 단결력증가	그렇다	41(78.8)	27(62.8)	3(37.5)	71(68.9)
	변화 없다	10(19.2)	12(27.9)	5(62.5)	27(26.2)
	아니다	1(1.9)	4(9.3)	-	5(4.9)
현장활동강화	그렇다	18(36.0)	9(20.9)	-	27(26.7)
	변화 없다	25(50.0)	19(44.2)	4(50.0)	48(47.5)
	아니다	7(14.0)	15(34.9)	4(50.0)	26(25.7)
지역 단위 연대 활동강화	그렇다	36(72.0)	26(59.1)	5(62.5)	67(65.7)
	변화 없다	8(16.0)	14(31.8)	3(37.5)	25(24.5)
	아니다	6(12.0)	4(9.1)	-	10(9.8)

자료: 김재훈·이종래(2004)

금속노조는 지역 중심의 지부 단위 활동을 특히 강조하고 있다. 예컨대 2001년에서 2003년까지 금속노조는 지부 중심의 지부집단교섭, 공동대각선교섭을 진행시켰을 뿐만 아니라

현재 중앙교섭과 지부집단교섭만을 공식적인 교섭체계로 인정하고 있다. 이런 측면에서 금속노조 출범 이후 지역단위 연대활동 강화 여부에 대한 지회장의 응답결과는 많은 함의를 제공할 것으로 본다. 단위 지회장의 대다수는 금속노조 출범 이후 지역단위 연대활동이 강화되었다고 보고 있다. 대신 그것이 약화되었다고 보는 지회장은 아주 극소수에 불과하다. 이것은 금속노조가 지역의 지부단위를 중심으로 집단적·조직적 활동을 전개하고 있기 때문이다.

2003년부터 금속노조는 중앙교섭-지부교섭-지회·보충협약의 '중층적' 교섭구조를 갖고 있으며, 중앙교섭 미참여 사업장과 필요에 따라 지회 단위로 교섭권을 이양하고 있을 뿐이다. 김재훈·이종래(2004)의 「금속노조 지회장조사」가 2003년 10월에서 다음 해 1월까지 진행되었던 점을 감안한다면, 금속노조의 산별 중앙교섭과 지부집단교섭 및 지회보충협약의 구조적 연결구조에 대한 체계적인 인식이 그다지 높지 않은 상황이었다. 때문에 조사당시 단위 지회장의 임금 및 단체협약의 선호 교섭방식은 다양하게 나타날 것이라는 예상이 가능하다. <표 IV-3>에서 보면, 전체적으로 단위 지회장은 임금교섭에서는 지부집단교섭을 27.6%, 중앙교섭을 24.8%, 업종별 공동교섭을 18.1%, 기업별 교섭을 11.4%의 순서로 선호 하고 있다. 응답 결과에서 기업별 교섭을 대신해서 새로운 임금교섭방식을 선호하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 지회규모에 따라 선호하는 임금교섭방식에서 차이가 발생하고 있다. 즉 소규모와 중규모 지회의 지회장은 지부집단교섭, 대규모 지회의 지회장은 중앙교섭을 선호하고 있다. 대규모 지회의 지회장이 기업별 노조체제의 '기득권'을 갖고 있음에도 불구하고 외형적으로는 중앙교섭을 선호하고 있다.

나. 산별노조의 교섭방식과 조직발전

단체협약과 임금협약의 교섭방식에 대해 금속노조 간부들은 상이한 선호체계를 갖고 있다. 금속노조 단위 지회장들은 단체협약의 선호 교섭방식으로 중앙교섭이 37.1%로 가장 높고, 그 다음이 업종별 공동교섭이 22.9%, 지부집단교섭과 대간선교섭이 각각 18%와 15%로 나타났다. 특히 소규모와 대규모 지회의 지회장이 단체협약의 교섭방식으로 중앙교섭을 압도적으로 선호하고 있는데 반해 중규모 지회의 지회장은 업종별 공동교섭과 중앙교섭에 비슷한 비중을 두고 있다.

<표 IV-3>의 응답 결과에 비추어 볼 때 금속노조의 단체협약이 중앙교섭으로 발전하는데 있어 지회장들은 협조적인 태도를 보이고 있다. 반면 단체협약이 경제적 측면보다는 비

경제적 측면이 강하다고 보았을 때 임금협약은 직접적으로 조합원의 경제적 이익과 맞물려 있는 것이다. 때문에 지회장의 임금협약의 선호 교섭방식이 아주 다양하게 표출되었다는 것은 두 가지 측면에서 보아야 할 것이다. 우선 지회장들이 임금협약의 기업별 교섭에 대한 낮은 선호를 보이고 있다. 둘째, 임금협약의 교섭방식이 업종별 공동교섭형태를 거쳐 중앙교섭으로 발전할 가능성을 갖고 있다.

<표 IV-3> 임금 및 단체협약의 선호 교섭방식

(단위: 명, %)

		기업별교섭	업종별 공동교섭	지부 집단교섭	대각선교섭	중앙교섭
임금 협약	소규모	5(9.6)	7(13.5)	17(32.7)	11(21.2)	12(23.1)
	중규모	6(13.3)	10(22.2)	12(26.7)	7(15.6)	10(22.2)
	대규모	1(12.5)	2(25.0)	-	1(12.5)	4(50.0)
	전체	12(11.4)	19(18.1)	29(27.6)	19(18.1)	26(24.8)
단체 협약	소규모	4(7.7)	10(19.2)	10(19.2)	6(11.5)	22(42.3)
	중규모	2(4.4)	11(24.4)	9(20.0)	10(22.2)	13(28.9)
	대규모	1(12.5)	3(37.5)	-	-	4(50.0)
	전체	7(6.7)	24(22.9)	19(18.1)	16(15.2)	39(37.1)

자료: 김재훈·이종래(2004)

<표 IV-3>은 임금협약의 기업별 교섭체계에서 중앙교섭체계로 발전하는 과정에서 ‘중간적 가교’ 또는 ‘매개고리’가 필요하고, 중앙교섭과 집단교섭의 합리적 연결구조를 모색해야 한다는 함의를 제시하고 있다. 현재와 같이 기업별 교섭체제와 산별 중앙교섭체제의 이익을 동시에 추구하려는 금속노조의 전략에 대해 사용자측은 강하게 비판하고 있다. 그리고 금속노조 중앙교섭에 대한 자동차업종과 비자동차업종 사용자측의 상이한 태도는 산별노조의 집중성 및 효율성을 크게 약화시키고 있다. 이런 측면에서 금속노사는 중앙교섭의 하위 교섭구조로서 업종별 협약구조를 활용할 수 있는 대안을 모색하는 차원으로 발전해야 할 것이다. 과거 금속노조 설립 직후 지역·업종별 공동교섭의 경험이 지부집단교섭의 토대로 작용하고 있다. 따라서 금속노사가 중앙교섭이라는 산별교섭체제를 근간을 유지하면서 세부적인 교섭의제 및 교섭대상에 따라 업종별 교섭체제로 ‘하향’ 이전하는 합리적 방법을 찾아야 할 것이다.

<표 IV-4>에서 조사대상 금속노조 단위 지회장의 금속노조 조직 발전 전망에 대해 평

가는 대체적으로 긍정적이다. 조사대상 단위 지회장 가운데 금속노조의 대규모 조직 확대를 전망하는 응답자가 55%이고, 조직규모가 축소될 것이라고 전망하는 응답자는 불과 14%에 불과하다. 그러나 응답 지회장의 금속노조 조직 확대에 대한 긍정적인 전망에도 불구하고 가시적인 성과는 그다지 크지 않다. 이와 같은 현상을 낳게 하는 주된 원인은 금속산업연맹의 대기업 노조가 금속노조로 조직전환을 실시하지 않았기 때문에 일어난 것이라고 보아야 할 것이다.

<표 IV-4> 금속노조의 조직 발전 전망

(단위: 명, %)

	대규모 조직 확대	소규모 조직 확대	소규모 조직 축소	대규모 조직 축소	잘 모름
소규모	32(60.4)	14(26.4)	7(13.2)	-	-
중규모	21(45.7)	15(32.6)	6(13.0)	2(4.3)	2(4.3)
대규모	6(75.0)	2(25.0)	-	-	-
전체	59(55.1)	31(29.0)	13(12.1)	2(1.9)	2(1.9)

자료: 김재훈·이종래(2004)

<표 IV-5> 금속노조로의 조직전환에 대한 평가

(단위: 명, %)

	가능한 빠른 시간 내에 전환되어야 함	여건이 성숙하는 대로 점진적으로 전환	서두를 필요가 없다
소규모	44(84.6)	8(15.4)	-
중규모	36(80.0)	8(17.8)	1(2.2)
대규모	5(62.5)	3(37.5)	-
전체	85(81.0)	19(18.1)	1(1.0)

자료: 김재훈·이종래(2004)

<표 IV-5>는 미전환 노조의 금속노조로 조직 전환에 대한 단위 지회장의 견해를 보여 준다. 금속노조 단위 지회장의 압도적 다수는 미전환 노조가 가능한 빠른 시간 내에 조직적 전환이 이뤄져야 한다고 보고 있다. 반면 점진적 조직전환이라고 응답한 지회장은 아주 극소수에 불과한 것으로 나타났다. 다시 말해 금속노조 단위 지회장들은 금속노조가 조직적으로 발전하기 위해서는 미전환 노조의 조직형태변경이 가급적 빠른 시간 내에 실시되지 않으면 안 된다는 입장을 갖고 있다고 보아야 할 것이다.

금속노조는 금속산업연맹 소속 대기업 노조의 조직전환이 실시되지 않는다면 조직의 획기적 발전이 불가능하다는 평가를 하고 있다. 이것은 단순히 금속노조 자체의 조직 발전뿐만 아니라 한국 노사관계의 질적 전환과 맥을 같이 하고 있다. 금속연맹 노조의 산별 미전환에 대한 금속노조 지회장의 견해에 대해 살펴보았다. 조사대상 단위 지회장은 ‘금속노조로의 미전환 이유’의 1순위로서 대기업 노조간부의 기득권 유지가 52.3%, 산별노조의 필요성에 대한 조합원의 인식부족이 24.8%, 기업간 임금격차, 임금수준 하향평준화에 대한 우려가 12.8%라고 응답하였다. 그리고 그것의 2순위는 산별노조의 필요성에 대한 조합원의 인식부족이 47.7%로 가장 높았고, 그 다음 대기업 노조 간부들의 기득권 유지가 17.4%로 나타났다.

〈표 IV-6〉 금속노조로의 미전환 이유

(단위: 명, %)

	1순위	2순위
대기업 노조 간부들의 기득권유지	57(52.3)	19(17.4)
산별노조의 관료화 우려	2(1.8)	7(6.4)
기업간 임금격차, 임금수준 하향평준화에 대한 우려	14(12.8)	12(11.0)
산별노조의 필요성에 대한 조합원의 인식부족	27(24.8)	52(47.7)
현장의 일상활동 위축 등 현장공동화 우려	1(0.9)	6(5.5)
정부와 자본의 반대	6(5.5)	12(11.0)
기타	2(1.8)	1(0.9)
합계	109(100.0)	109(100.0)

자료: 김재훈·이종래(2004)

이상의 응답결과에 비추어 볼 때 금속노조의 지회장은 대기업 노조 간부들이 기득권을 포기하고 조합원의 인식전환이 이뤄진다면 금속노조로의 산별전환은 가능하게 될 것이라고 보고 있다. 다른 한편, 정부와 기업의 반대, 그리고 기업간 임금격차 및 임금하향평준화 등과 같은 사회경제적인 요인에 의해 산별노조로의 전환이 힘들다고 보지는 않는 것 같다. 그러나 미전환 대기업 노조의 간부와 조합원 역시 금속노조 단위 지회장의 견해와 같을 것인가 하는 부분에 대해 확실하지 않다. 마지막으로 금속노조 출범 이전까지 노동운동진영의 주요한 쟁점 가운데 하나였던 산별노조의 관료화와 현장 활동의 공동화가 산별노조로의 전환에 장애요인으로 작용하지 않는다고 평가한다. 단위 지회장의 금속노조 활동에 대한 경험이 일정하게 존재하기 때문에 금속노조 내부의 관료화와 현장활동의 공동화는

그다지 큰 문제가 되지 않는다고 보는 것 같다.

금속노조의 외연적 조직 확대와 내부적 조직 강화에 대한 문제제기가 강하게 제기되고 있다. <표 IV-7>에서 조사대상 단위 지회장들은 금속노조의 내부적 강화를 위한 방안으로 “올바른 지도노선 구축 및 지도력 강화”에 45.7%, “산별교섭체계의 실현”에 23.8%, “미조직 노동자의 조직화”에 15.2%가 응답하였다. 말하자면, 금속노조 단위 지회장은 내부적 조직 강화에 있어 지도부의 역할에 대한 강한 신뢰를 보내고 있지만, 현재 그 역할이 완전하게 수행되고 있지 않다는 것에 대한 의견을 제시하였다. 아울러 금속노조는 자신의 본래적 역할로서 산별교섭을 제대로 수행할 때 조직이 내부적으로 강화될 수 있을 것이라는 믿음을 갖고 있었다.

<표 IV-7> 금속노조의 내부적 조직 강화 방안

(단위: 명, %)

	인력과 재정의 집중	산별교섭체계의 실현	올바른 지도노선 구축 및 지도력 강화	미조직 노동자 조직화	정책적 대안제시
소규모	4(7.7)	16(30.8)	21(40.4)	8(15.4)	3(5.8)
중규모	3(6.7)	8(17.8)	23(51.1)	7(15.6)	4(8.9)
대규모	-	1(12.5)	4(50.0)	1(12.5)	2(25.0)
전체	7(6.7)	25(23.8)	48(45.7)	16(15.2)	9(8.6)

자료: 김재훈·이종래(2004)

다. 노동운동의 과제

금속노조 단위 지회장은 노동운동의 당면과제에서 1순위로 산별노조 조직전환 및 강화에 47.7%, 노동자 정치세력화에 19.3%, 현장활동에 기반한 투쟁력 강화에 13.8%로 크게 꼽았다. 이것은 금속노조 출범 과정에서 제기되었던 두 가지 중요한 논쟁이 단위 지회장의 응답결과로 반영되었다고 본다. 다시 말해 금속노조의 조직 강화와 함께 산별노조의 관료화 방지를 위한 현장활동 강화가 필요하다는 노동운동 내부의 논쟁이 다시 확인된다. 노동운동 당면과제 2순위는 노동자 정치세력화가 26.6%, 미조직 노동자의 조직화에 22%, 현장활동에 기반한 투쟁력 강화에 20.2%의 순서로 나타났다. 금속노조 단위 지회장들은 노동운동 진영의 당면과제로서 산별노조로의 조직 전환 및 강화와 함께 노동자 정치세력화를 제기하고 있다. 반면 유연한 교섭방식의 모색과 정책대안의 정치력 강화 등, 조직체계와 운영방식의 민주적 혁신은 그다지 중요하지 않은 과제로 제기하고 있다. 이와 같은 응답결

과는 앞서 살펴본 바와 같이 단위 지회장이 금속노조의 사업과 활동에 대해 전반적으로 만족하고 있다는 것을 다시금 확인시켜주는 것이다.

〈표 IV-8〉 노동운동의 당면과제

(단위; 명,%)

	1순위	2순위
산별노조 조직전환 및 강화	52(47.7)	16(14.7)
미조직노동자 조직화	9(8.3)	24(22.0)
조직체계와 운영의 민주적 혁신	6(5.5)	14(12.8)
현장활동에 기반한 투쟁력 강화	15(13.8)	22(20.2)
유연한 교섭, 정책대응 등의 정치력 강화	6(5.5)	4(3.7)
노동자 정치세력화	21(19.3)	29(26.6)
합계	109(100.0)	109(100.0)

자료: 김재훈·이종래(2004)

〈표 IV-9〉 노동운동의 주요 과제

(단위; 명, %)

	1순위	2순위
임금인상	2(1.8)	4(3.7)
노동시간단축(주5일근무제 포함)	6(5.5)	2(1.9)
고용안정	35(32.1)	14(13.0)
경영참가	4(3.7)	8(7.4)
산별교섭체계의 확보	25(22.9)	16(14.8)
노동3권의 완전한 확보	14(12.8)	23(21.3)
사회보장, 세제개혁 등의 사회개혁	10(9.2)	28(25.9)
신자유주의 경제정책의 전환	13(11.9)	13(12.0)
합계	109(100.0)	108(100.0)

자료: 김재훈·이종래(2004)

조사대상 금속노조 단위 지회장은 노동운동 과제의 1순위로 고용안정 32.1%, 산별교섭체계의 확보 22.9%, 노동3권의 완전한 확보 12.8%, 신자유주의 경제정책의 전환 11.9%로 꼽았다. 노동운동의 주요 과제에서 2순위로는 사회보장, 세제개혁 등의 사회개혁 25.9%, 노동3권의 완전한 확보 21.3%, 산별교섭체계의 확보 14.8% 등으로 제시하였다. 금속노조

단위 지회장들은 고용안정, 산별교섭체계, 노동 3권, 사회개혁 등을 노동운동진영이 시급하게 해결해야 된다는 생각을 갖고 있다.

2. 사용자의 의식²⁵⁾

가. 산별교섭에 대한 인식

1) 산별교섭에 참여하게 된 동기

금속부문 사용자가 금속노조의 산별교섭에 참여하게 된 동기는 “대부분 노동조합의 강력한 산별교섭참여요구에 의한 것”으로 조사되었다. 2001년 출범한 금속노조는 산별교섭의 토대로서 지부 집단 교섭에 참여할 것을 요구하였고 “단체협약을 통한 공식적인 요구, 노조간부 및 지부장의 경영진 항의방문, 파업을 통한 압력행사 등 다양한 방법”으로 산별교섭참여를 요구하였다고 사측은 말한다. 이러한 노동조합의 압력에 대해 일부 사용자들은 산별교섭에 참여하지 않거나 또는 참여하기로 단체협약에 체결하였어도 실제과정에서는 참여하지 않거나 탈퇴함으로써 산별교섭을 거부하고 있으나,²⁶⁾ 대부분의 사업장은 실제로 금속노조의 파업이 발생하는 경우 업종의 특수성이나 자본의 취약, 하청업체라는 구조적 문제 등으로 인해 노동조합의 요구를 무조건 수용하지 않을 수 없다고 한다. 상대적으로 만도와 티센크루프 동양 E/L과 같은 기업은 단체교섭을 통해 요구를 하고 사용자측에서 큰 반대 없이 참여한 경우도 있다. 그러나 대부분의 사용자들은 지역 또는 단위사업장에서 노동조합의 강력한 요구에 의해 산별교섭에 참여하였음을 이구동성으로 말하고 있다.

일부의 사용자들은 참여당시 노동조합의 산별교섭에 대한 논리를 공감하였던 부분도 있었던 것으로 보여 진다. 노동조합은 산별교섭을 하게 되면 사업장단위에서 교섭비용의 절감할 수 있다고 설득하였고 사측은 이러한 효과를 기대하였다고 한다. 특히 자동차부품기업은 완성차업체가 복사발주전략²⁷⁾을 통해 부품업체간 단가경쟁을 유도하고 있는 상황에

25) 이 조사는 2005년 6월부터 각 개별 사용자들의 직접 인터뷰에 의한 결과를 모아서 정리한 내용임.

26) 계양전기, 신흥 및 통일중공업이나 두산중공업이 좋은 예라 할 수 있다.

27) 완성차업체가 부품업체의 납품경쟁을 촉진시키기 위해 하나의 부품을 모델별로 둘이상의 공급업체에 분산해서 발주하는 것을 말함

서, 현대 및 두산 등 대기업들이 산별노조에 참여한다면 금속노조의 파업이 발생하여도 완성차업체와 부품업체에서 동시에 발생하기 때문에 하청업체로서 구조적인 부담을 줄일 수 있지 않을까 기대를 하였다고 한다.

그러나 현재 진행되는 산별교섭의 3중교섭의 형태는 오히려 교섭비용을 증가시키고 있으며, 또한 3년이 지난 지금 대기업의 산별교섭참여는 요원하여 하청업체는 오히려 노조와 대기업 원청 사이에서 선택의 폭이 더욱 좁아졌다고 보고 있는 것으로 파악된다.

2) 중앙교섭진행과정에 대한 인식

중앙교섭의 필요성에 대하여 사측의 인식은 여전히 부정적이다. 사측은 3년 동안 경험을 바탕으로 “금속부문의 중앙교섭은 업종과 규모의 차이에 따른 근로조건격차로 인해 근본적인 한계를 가질 수밖에 없는데 노조 때문에 마지못해 하고 있다”라고 말한다. 심지어는 “노조의 요구를 수용하지 않으면 당장 망하고 노조의 중앙교섭을 수용하면 서서히 망하니 서서히 망하는 길을 택할 수밖에 없지 않은가”라고 말한다. 사실 이러한 사측의 생각은 예상될 수 있는 부분이다. 이미 전술한 II장에서도 확인할 수 있듯이 금속부문은 자동차부품사가 41.7%에 불과하고, 규모의 면에서도 500인 이상의 업체는 24.4%, 100인에서 200인 사이의 기업이 40.7%를 차지하고 있다. 사실상 금속산업별 이윤율의 격차가 존재하고 해당산업의 수익성이 차별화되어 있어 대기업에 비해 상대적 저임금에 기초하지 않으면 수익성을 유지하기 어려운 중소기업에는 산별차원의 동일한 요구를 수용하기에 커다란 부담이 되지 않을 수 없다. 실제로 이러한 수익성구조의 차이 및 지불능력의 격차는 중앙교섭에 대한 사측의 부정적 인식을 형성하게 하는 토대가 되고 있다.

사측은 중앙교섭에 대해 일부 긍정적 효과로서 단위사업장에서 단체교섭의 부담이 약간 축소된 측면이 있음을 지적하고 있다. 2002년 이래 계속적으로 중앙교섭의 과정을 지켜본 인사노무담당자는 “최근에 있어 단위사업장내에서는 노사 간의 이해의 폭이 넓어져 지회차원의 교섭비용이 감소했음”을 인정하였다. 특히 업종별로 차이에 대해 기업차원에서 노사 간에 이해를 도모하고, 중소기업에 대한 현실적 어려움을 노조가 많이 이해해주고 있다고 설명하고 있다. 그리하여 이제는 사용자단체구성에 대해서는 부정적일지라도 중앙교섭을 당연히 해야 하는 것으로 여기고 있고, 지역 내 사용자 모임도 상당히 정례화 하여 의견교환을 하고자 하는 것으로 파악되고 있다.

3) 산별교섭 미참여 사업장에 대한 인식

중앙교섭에 참여하고 있는 사용자들은 미참여 사업장으로 인해 중앙교섭이 영향을 받고 있으며 참여업체에 불이익을 초래한다고 생각한다. 특히 부품업체들은 완성차 업체인 원청에서 부품사에 대한 평가를 받을 때, 미참여 부품사업장과 비교하여 노사관계의 안정성이라는 측면에서 상대적으로 불리하고 언제든지 계약이 해지 될 수 있는 상황이라는 것을 우려하고 있다. 앞으로 대기업들이 금속노조에 참여하지 않고 중앙교섭에 참여하지 않는 상황이 계속되는 경우, 금속산별구조는 정착되기 힘들 것이라고 예상한다.

일부 사용자들은 이러한 이유로 금년도에 사용자단체를 구성하는 것은 시기상조라고 반대하고, 사용자단체구성을 위한 적절한 시기는 금속산업노동조합연맹이 산별조직건설을 목표로 하고 있는 2007년 이 후라는 것이다. 대기업들이 산별구조에 포함되지 않는 한 부품업체 중심의 산별교섭은 금속산업사용자들로 하여금 노조와 대기업에 끌려 다닐 수밖에 없다. 대기업노조가 산별노조에 참가하고 산별교섭에 참가할 때 진정으로 부품업체나 기타 하청업체들이 사용자 단체를 구성해서 함께 대응할 수 있고 현실적인 재정적 및 인적 부담이 축소될 수 있다고 파악하고 있다.

나. 교섭구조에 대한 인식

1) 3중교섭구조에 대한 인식

금속부문 사용자들은 3중교섭구조에 대해 강한 반발을 하고 있다. 일차적인 이유는 교섭기간의 장기화와 교섭비용의 증가를 들고 있다. 금속노조가 대산별주의의 원칙하에 산별 중앙교섭을 진행하는 것은 이해하더라도 그에 따른 사업장단위에서의 교섭의 부담을 덜어 주어야 함에도 불구하고 금속중앙교섭에 참여하지 않은 사업장들이 존재하며, 실질적으로 아직 지부차원에서 근로조건이나 임금인상을 통일적으로 요구하기 어려운 현실상황을 이유로 금속노조에게만 일방적으로 유리한 교섭구조를 요구하고 있다는 것이다. 그리하여 2004년 당시 금속사용자들은 중앙-지부-지회보충교섭으로 인해 일주일에 3일씩 진행되는 교섭에 대해 강하게 문제제기를 하였으나 노조는 이를 노사실무위원회에서 다루자고 하며 단체협약에 명시하기를 거절하였다. 사측은 2005년도 교섭과정에서 재차 교섭구조와 관련하여 중앙교섭에서 다룰 것을 요구하였으나 노측은 역시 실무교섭에서 논의하기로 하고

정식의제로 다루는 것을 거부하였다.

사측은 “금속노조의 출발이 업종의 동질성이 존재하지 않는 상태에서 출발하였고 노조 측 역시 당장 지회교섭을 없앨 수 없는 상황이라고 한다면 최소한 파업이라도 자제하는 전향적인 변화를 보여주어야 하는데 전혀 그러하지 않다”는 것이다. 결국 “노조는 자신들의 산별교섭을 정착하기 위해 회사 측의 양보만을 요구하고 있다”고 문제제기하고 있다.

2) 지부교섭에 대한 인식

3중교섭구조가 아닌 2중교섭구조를 위해 사용자측은 지부교섭을 한목소리로 반대하고 있다. 반대의 이유는 다음과 같다. 첫째, 현재 금속노조관계 사업장은 업종이 지나치게 다양하여 지부차원의 통일적인 교섭안을 낼 수가 없다는 것이다. 대표적으로 경남지부의 경우 전체 15개 중앙교섭 참여 사업장중 3개만이 부품회사이고 나머지는 모두 비부품 회사이며 규모의 면에서도 약 수 십 명만을 가지고 있는 회사에서부터 700여명 이상 회사가 존재하는 등 근로조건과 규모가 너무 차이가 나므로 지부차원에서 교섭요구안을 통일시키기 힘들다는 것이다.

두 번째로 지부교섭이 편법으로 진행된다는 것이다. 2004년도에는 지부에 추가전임자 문제로 구체적인 교섭내용이 있었으나, 2005년에는 임금 안을 제외하고 진행된 것이 없다고 한다. 그래서 지부의 교섭요구안을 지회교섭으로 이양, 각 사별로 따로 진행한 뒤 차후에 총괄적으로 합의하는 지부들이 늘고 있다는 것이다.

세 번째로 사측은 각 지회에서조차도 지부교섭보다 그간의 기업별 조합활동에 익숙하여 지회차원에서 교섭을 진행하는 것을 선호한다는 것이다. 대부분 지회는 지회차원의 이슈를 가지고 쟁의행위를 할 경우 조합원들을 확실히 조직화할 수 있으나 지부나 중앙의 이슈는 조직화하는 데 어려움이 있음을 호소한다.²⁸⁾ 사측은 지회교섭을 할 경우 회사측에서 지회를 통제하기에 보다 유리하기 때문에 지회교섭을 선호하고 지부교섭을 부정하는 것은 아닌가에 대해 인정을 하고 있다. 그러나 위의 열거된 문제들은 금속노조에 근본적으로 존재하고 있는 것이며 이러한 문제들이 해결되지 않는 한 금속부문의 교섭체계 합리화는 요원하다고 한다.

28) 노측 인터뷰에 의한 내용임

다. 사용자단체에 대한 인식

사용자단체에 대한 금속부문 사용자들의 인식은 이미 위에서 설명하였듯이 찬반이 팽팽하게 나뉘어 있다. 반대하는 주된 이유는 업종별 규모와 경영여건이 다르기 때문이다. 인식도 사업주와 인사실무자들의 견해는 다른 것으로 파악된다. 대표이사들은 사용자단체역시 구성의 필요성을 공감하지 못하는 반면, 실무를 담당하는 사람은 사용자단체구성 필요성을 인정하고 있다. 인사실무자들은 실제로 교섭 장소에 사업장의 대표를 대신하여 중앙 또는 지부교섭을 진행하고 지회를 상대하면서 사용자측의 교섭을 체계적으로 준비하고 전략을 만들어야 금속노조에 체계적으로 대응할 수 있다고 느낀 것이다. 그러나 실무자들이 상대적으로 결정권한을 갖고 있지 않으며, 부서이동으로 금속부문 중앙교섭이나 사용자단체에 대한 대응을 안정적으로 관리할 수 있는 조건에 있지 않다. 결국, 이러한 조건은 금속부문 사측의 의견을 통일시켜나갈 중심세력을 만들기가 힘들게 하고 사용자단체를 조직하더라도 유지해 나가기 힘든 조건이²⁹⁾ 되고 있다. 2005년 3월 노무법인 C&B의 설문조사에서 사용자단체추진위원회가 구성이 된다면 64%가 협의회 회장단과 회장단이 위임한 전문가로 구성하는 것이 바람직할 것이라고 의견이 나온 것도 바로 이러한 배경이라 이해할 수 있다. 2005년 새로이 출범한 '금속산업사용자협의회'의 정관에서도 상임부회장과 상임이사는 회원이 아닌 자로 둘 수 있도록 한 것도 동일한 맥락으로 이해된다.

또한 사측은 노조법에서 말하는 목적과 요건을 갖춘 사용자단체를 구성할 수 있는 시기는 원청 대기업들이 금속노조에 포함되어 교섭의 장(場)에 나올 때라고 파악하고 있다. 이는 대기업들이 금속노조에 가입할 경우, 단체교섭과정에서 원청 대기업과 중소 부품업체가 동등한 사용자로서 참가할 수 있으며 함께 전략을 논의할 수 있어, 부품업체가 적어도 대기업 원청의 통제범위로부터 어느 정도 자유로울 수 있는 가능성이 만들어 지기 때문이라 파악된다. 원청 대기업이 금속노조에 가입하지 않은 상황에서 부품업체들을 중심으로 한 사용자단체가 구성이 되더라도 원청에 공동으로 대응할 수 있는 부품업체의 목소리를 내는 것은 거의 불가능하기 때문이라고 파악하고 있다.

29) 사용자측실무자 인터뷰에 의함.

라. 교섭과정에 대한 인식

1) 노조의 교섭태도에 대한 인식

노측의 교섭태도에 대해 사용자들은 2005년도에 들어서면서 약간의 변화가 있다고 말한다. 파업을 과거보다 유연하고 합법적으로 진행을 하려고 하는 점과, 교섭과정 중에 반말이나 참관인들의 폭언 등이 많이 개선이 되었다는 것이다. 그러나 아직도 교섭과정을 일방적으로 진행하는 점, 지역순회과정에서 지나치게 많은 참관인으로 인해 교섭진행자체가 원만하지 않은 점, 초기 사회자 독점의 문제, 교섭을 금속노조의 요구안만을 수렴하여 교섭하는 것으로 정하고 사용자측의 요구안을 실무위원회에서 다루고자 하는 것은 여전히 일방적이고, 비합리적인 태도라고 지적하고 있다.

2) 사측의 교섭태도에 대한 인식

사측의 교섭태도에 대해서는 가장 문제제기 하는 것은 소극적인 태도와 자기 사업장은 타깃이 되지 않겠다는 이기적인 발상이라고 한다. 이러한 소극적인 태도와 이기적인 발상은 교섭과정에서 사측으로 하여금 통일된 전략을 세울 수 없게 한다는 것이다. 교섭대표를 1년 단위 순번제로 진행하는 것은 그나마 교섭대표로서의 부담을 덜고자 하는 의도로 대부분의 지부가 채택하고 있으나 매 회차 순번제로 진행하는 지부³⁰⁾에 대해 사측내부에서는 불만을 제기하고 있다. 매 회차 순번제의 경우 중앙교섭 회차 마다 지역대표가 바뀌어 그간의 진행과정을 설명해주어야 한다고 지적하고 있다. 그러나 이에 대한 개선책은 별로 뚜렷해 보이지 않았다. 사측은 스스로 노측의 파업일정을 인정하면서 현장에서 힘의 열위를 극복하기 위한 최소한의 노력도 없는 상태로 “짜워봤자 안되니까 그냥 적당히 들어주자”라고 생각하고 있다.

30) 인천지부와 대전충북지부가 해당된다.

3. 노사단체의 교섭전략

가. 노동조합 측의 교섭전략

1) 2001년 이후 대산별주의 전략채택

노동조합이 산별노조를 추진하게 된 배경은 사실 우리나라의 기업별 노조체제가 보여주는 여러 가지 한계로부터 출발하였다. 노동조합 내부적으로 기업별 체제로 인한 조합의 어용가능성, 대기업과 중소기업의 노동조합이 규모와 수준에 따라 양극화현상이 나타나면서 노동조합간의 연대의식이 낮아졌다. 또한 1997년의 노동법 개정으로 인해 노조 전임자의 임금 지급금지조항이 삽입되면서 노동계는 기업별 노조체제를 유지하는데 근본적인 한계를 느끼게 되었다. 특히 IMF의 경제적 위기는 많은 실업자와 비정규직근로자를 양산하였으나 기업별노조는 이를 포함할 수 없을 뿐만 아니라 정규직 근로자와의 관계에서 고용문제를 둘러싼 갈등이 표면화되기 시작하였다.(노진귀, 2005) 따라서 노동계에서는 산별노조의 건설을 통해 제반의 문제를 해결하고자 움직임을 구체화시켜갔던 것이다.

이러한 배경 속에서 금속노조는 노동운동의 대의에 기초하여 다양한 업종과 규모, 모기업노조와 하청기업노조를 포함하는 대산별주의 원칙을 수립하였고, 일차적인 조직전환을 통해 산별노조를 건설하고, 조직적 파업이라는 압박전술을 사용자에 대하여 구사하면서 산별교섭의 토대를 마련하기 시작하였다. 그러나 금속노조의 대산별주의 원칙은, 조직적 출발에서부터 문제점을 안고 있었다. 예컨대 금융이나 증권처럼 하나의 업종으로 구성되어 있고, 업무의 성격이 유사하며 근로조건이 비슷하여 빠른 시간 내에 집단교섭을 성사시키고 사용자단체구성도 용이(김훈·김성훈, 2003)한 반면 금속노조는 업종이나 규모면에서 매우 다양한 구성을 가지고 있고 대기업 노조들이 불참한 가운데 출발하여 사용자측의 이탈과 반격가능성을 내포한 것이라 할 수 있었다.

금속노조는 교섭의 단계적인 전략에 대하여 다음과 같은 경로를 설정³¹⁾하였다.

1단계는 기업별 교섭구조를 지부별 교섭구조로 재편하면서 산별교섭으로 이행하기 위한 과도기적인 단계이다. 이 단계에서 금속노조는 지부별 집단교섭이나 지회별 대각선 교섭을 수행하여 기업별로 이루어지던 교섭을 사업장단위를 넘어선 단위로 묶고 이를 위해 사업장별 단체협약을 계승 유지하되 새로운 협약체제로 이행하기위해 장절체계의 통일에 초점

31) 금속노조의 '산별노조운동과 금속노조'에서 요약발췌한 내용을 노진귀 논문에서 재인용 정리함

을 두었다. 2001년 금속노조 출범에서 2002년까지가 이 단계에 해당된다고 할 수 있다.

2단계는 산별교섭구조의 틀을 만들기 위해 산별차원의 기본협약을 체결하여 내부의 업종, 지역, 기업 간의 경쟁요소를 완화하고 근로자들의 생활조건을 향상시키는 데 주력하는 것으로 하고 있다. 특히 이 단계에서 금속노조는 기업별 교섭구조를 정리하고 사회적인 이슈를 쟁점화하여 중앙교섭을 안정화시키고자 하였다. 2003년 2004년이 여기에 해당한다고 볼 수 있으며 2005년도 교섭과정역시 이 단계에 해당된다고 할 수 있지 않을까 한다.

마지막으로 제 3단계는 산별교섭체계를 안정시키고 사회협약의 기능을 강화하여 협약의 사회적 구속력을 강화하기위한 정치적 활동을 높여 가는 것으로 설정하고 있다. 노조측은 교섭대상을 사회정책의 한 부분으로, 산별협약을 통해 산별단위기구와 기금을 형성하고 이를 발판으로 사회적 교섭을 더욱 확대할 것을 전제하고 있다. 동시에 협약의 분권화를 시도하여 중앙집중방식으로 안정된 협약체계를 현장단위로 다시 유연화 함으로써 사회적 교섭과 사업장단위의 협약을 적용해 들어가하고자 하는 것으로 파악된다.

〈표 IV-10〉 금속노조 교섭발전경로

	연도	투쟁의 발전	교섭형태의 발전	단체협약의 발전	사측의 변화
1단계	2001	시기집중투쟁	대각선교섭	사업장단협의 승계 (집단교섭, 유효기간)	
	2002	지부통일투쟁	지부집단교섭 지회대각선교섭	기본협약 합의	전국노사실무위원회
2단계	2003	전국통일투쟁	중앙/지부집단/ 지회대각선교섭	주5일제 등 중앙교섭 합의	금속노조관계사용자회의(교 섭체결권위임)
	2004	전국통일투쟁	중앙/지부집단/ (지회보충교섭)	중앙협약발전과 사업 장단협체계정비	금속산업사용자협의회 (교섭체결권위임)
	2005	전국통일투쟁	중앙교섭, 지부교섭	중앙협약발전과 사업 장단협 내용정비 돌 입	법적 사용자단체구성(?)

출처: 노진귀(2005) “대산별주의 산별화의 사례연구”중 23 쪽 재인용

2) 산별화 전략의 추진과정

가) 1단계 기업별 교섭에서 지부별 교섭구조의 재편: 2001년~ 2002년³²⁾

금속노조는 기업별 교섭에서 지부별 교섭구조로 재편해 들어가기 위해 1)교섭방식은 집단교섭과 대각선교섭을 병행하고 2)단체협약으로 기본협약 체결을 구체화하는 방향으로 진행하였다.

교섭방식의 변화를 위해 금속노조는 1998년에 중앙교섭을 시도³³⁾한 바 있으나 실질적인 교섭에 이르지 못하였다. 2000년에는 집단교섭과 대각선교섭을 하였으나 역시 경주지역을 제외하고 실패로 돌아갔다. 그리하여 2001년에는 경주지부를 전략지부로 선정하여 집단교섭을 추진하였고 경남2지부에서 집단교섭과 대각선교섭을 병행하면서 기타 사업장에서는 대각선 교섭, 또는 지회별 교섭을 진행하였다. 금속노조는 교섭과정을 통해 교섭주체가 변화되었음을 사용자에게 알리기 위해 노사공동간담회를 조직하였고, 교섭사업장 104개중 102개가 일괄조정신청을 함으로써 지노위별 집단조정을 추동하였다. 이후 동시 파업쟁의투표, 4시간 동시파업을 통해 교섭에 힘을 실어갔고, 단체교섭을 통해 단체협약전문명칭과 금속노조지회의 변경을 확보하고, 집단교섭에 참여할 것을 확보해갔다.

노동조합은 요구안도 공통적으로 제시하였다. 2001년 당시 노동조합은 통상임금 협상(142,569원인상) 고용안정보장(배치전환, 희망퇴직, 분사 아웃소싱 노사합의후 실시) 노동통제장치 도입중지, 해고자 원직복직, 주5일제도입, 금속노조 조합활동보장, 비정규직 보호 등을 내세웠다. 그리고 2002년에는 집단교섭을 바탕으로 한 기본협약의 쟁취와 기본급 기준110,000원 인상, 노동시간단축, 고용안정보장, 비정규직 보호, 근골격계 예방대책 등을 내걸었다. 기본협약과 임금은 집단교섭에서, 사업장 단협은 대각선 교섭으로 추진하였다.

집단교섭타결방침은 '임단협 타결을 끝낸 지회라도 집단교섭군, 단일조직이라는 정신을 살려 지부내 모든 지회가 타결될 때 까지 공동투쟁을 전개하며, 기본협약은 요구안의 100%관철을 타결목표로 정한만큼 잠정합의 찬반투표는 진행하지 않기'로 하였다. 임금이

32) 노진귀(2005)는 상계서에서 2001~2002년을 금속노조의 3단계전략의 1단계에 해당한다고 판단하고 있으며 2002~2004년을 2단계로 설정하고 있다. 2005년도의 교섭상황을 3단계로 해석할 수 있을지에 대하여 명확하게 의견을 표명하고 있지 않다.

33) 금속산업노동조합연맹은 출범과 함께 1998년당시 교섭권을 위임받은 교섭대표단이나 경총과 교섭을 시도하였으나 184개 노조 중 75개 밖에 교섭권 위임이 이루어지지 않아 실질적인 교섭에 이르지 못함. 1999년에도 시도를 하였으나 171개 노조중 86개만 위임을 하였고 경총이 거부를 하면서 성과를 내지 못함.

구는 기본급 정액을 요구하되 타결 시 지회별로 편차를 인정하기로 하였으며, 가장 핵심적인 교섭사항은 ‘기본협약의 체결’이었다. 사업장단체협약요구안은 주5일 근무제, 고용안정 보장, 비정규직 철폐 등이었고 기본 장절체계의 통일이었다. 3월·4월에는 임원, 교섭위원중심의 항의 면담과 압력행사를 하였고 5월에는 전면파업 및 지부별 전술을 운영하였다. 교섭결과 기본협약은 108개 사업장 (약 84.4%)에서 노조의 요구안이 그대로 수용되었고 기타 사항에 대해서도 아래의 표와 같이 합의가 되었다.

〈표 IV-11〉 금속산업노조 2002년도 협약타결내용현황³⁴⁾

	고용안정보장	비정규직보호	산업안전보건	노동시간 단축	조합활동 보장
원안합의	15	14	16	3	17
수정합의	24	19	24	4	6
합계	39	33	40	7	23

결국 2001년에서 2002년을 통해 금속노조는 산별교섭의 근거가 되는 기본협약을 확보함으로써 산별교섭의 기틀을 확보하였고, 장절체계의 통일을 통해 사업장단위의 협약의 일치를 형성해가기 시작하였다. 특히 2001년 경주지부의 집단교섭 성사는 교섭과정 및 합의에 대한 금속노조의 통제력이 지부나 지회에 미칠 수 있는 가능성을 보여주었으며, 2002년에는 기본협약을 108개 사업장에서 통일적으로 체결해냄으로써 산별교섭의 기틀을 마련하였다. 다만 2002년도 교섭과정에서 중소기업의 참여율이 높아진 반면 두산 중공업, 효성창원공장, 대동공장 및 대공장 사용자들이 참여하지 않아 이후 과정에서 끊임없는 원심력으로 작용하게 된다.

나) 2단계 산별교섭구조의 정착: 2003~2004

2003년 노동조합은 산별교섭구조를 정착시켜 가기위해 3가지 방향에서 진행을 하였다. 1) 기본협약의 강화하고 2)지부별 집단교섭을 중심으로 하되 사업장 단협은 대각선교섭으로 실현하고, 3)전국노사실무위원회를 강화하여 산별구조의 토대를 구축하고자 하였다. 그러나 사측이 2003년 3월21일 전국노사실무협의회에서 중앙교섭으로 할 것을 제의하여 노동조합 내부에 논란을 빚었다. 2002년 두산 중공업사태와 대통령선거가 겹치면서 중앙교섭을 유보하자는 의견도 제시되었으나 ³⁵⁾ 2003년 4월 30일 중앙교섭은 금속노조 출범부터

34) 금속산업노조자료로 노진귀(2005)의 상계서에서 재인용함

전략적 과제로 제출되어 요구해왔다는 점을 감안해 사측의 중앙교섭제시를 수용하는 것으로 결정하였다. (김훈, 김성훈, 2003)

이후 5월 6일에 시작된 중앙교섭의 과정은 2002년도와 동일하게 중앙노동위원회에 전 사업장을 대상으로 하는 일괄 조정신청의 방식, 4시간 경고 동시파업을 배치하는 등을 통해 교섭력을 높여갔다.

그러나 2003년 7월 7일 중앙교섭에서 71개 회사가 사용자들 내부의 갈등으로 위임권을 철회함으로써 교섭결렬위기에 이르렀다. 이후 위임장 철회사업장이 73개사로 확인된 뒤 중앙교섭 성실참석 약속서를 61개사가 제출하여 다시 교섭을 재개하였다. 2003년 7월15일 개최한 제13차 중앙교섭에서는 그 동안 교섭체결권을 위임하지 않았던 인천 다이모스가 교섭체결권을 위임하여 모두 100개의 사업장이 2003년 중앙교섭에 참여하게 되었다. 그리고 12차 교섭결과를 바탕으로 기본협약과 주5일제를 비롯한 조합통일요구에 대해 잠정합의 도출하여 조인식³⁶⁾을 체결하였다.

2004년도에는 금속노조는 산별교섭의 틀을 정착시키고자 1)요구안의 수준을 사회적 이슈로 발전시키고 2)중앙-지부를 골간으로 하면서 지회교섭을 보충적인 성격으로 하였고 3)중앙집중적인 투쟁방침을 결정하였다. 먼저 요구안을 살펴보면 3대 중앙요구안과 지부 공동 요구안 및 사업장단협통일 기준안을 제시한다. 중앙요구안은 사회적인 협약으로 발전시키기 위해 3대 요구사항으로 노동3권 보장을 위한 손배가압류 금지, 금속산업 최저임금 보장과 영세사업장의 정부지원대책노사공동요구, 그리고 금속산업 구조조정 시 노사합의 및 산업공동화 대책마련 등으로 구체화하여 사회적인 이슈를 중심으로 정리하였다. 지부 공동요구안은 추가 전임보장과 처우보장 및 사업장 단협체계 정비를 요구하였고 지부공동임금인상안을 제시하여 지부 집단교섭의 틀을 강화하고자 하였다.

교섭방침으로 중앙교섭은 2004년도 임단협을 하는 금속노조 전 사업장을 범위로 추진하고, 중앙교섭타결없이 지부집단교섭 타결 없다는 원칙을 분명히 하고 지부집단교섭은 지부공동요구를 먼저 추진하고 임금교섭은 중집위 결정으로 돌입한다는 방침이었다.

그러나 2004년도 교섭은 2003년도의 교섭과 달랐다. 중앙교섭결정과정에서 위임철회라는 심한 분열을 겪은 사측은 전국노사실무위원회를 통해 제 3자 위임을 밝혔다. 노동조합은

35) 2003. 4. 22 임시대의원대회에서는 대의원대회 결정으로 2003년 교섭 투쟁방침이 결정되었고 노동조합 자체적인 중앙교섭을 위한 준비가 부족하므로 기본협약 미합의 사업장과 산별노조 미전환사업장과의 괴리를 심화시킬 수 있다는 문제제기가 되었음.

36) 노동조합 투표결과 재적20,919명 투표 17,457명 찬성 14,489명으로 82.99% 가결되었고 8.22 조인식을 치렀다.

제3자위임에 대하여 사용자단체구성요구로 맞섰고, 제 4차 교섭에 이르기 까지 대립하다가 마침내 사측에서 ‘금속산업사용자협의회 협약서’를 제출하면서 노조의 중앙교섭요구안을 논의할 수 있었다. 사측은 지부집단교섭의 폐지를 비롯한 사측요구안도 함께 교섭할 것을 주장하였고 6.4 노사는 결렬을 선언하고 조정을 신청하였다. 금속노조는 1차 (6/16), 2차 (6/23)에 걸쳐 4시간 부분파업을 전개하여 압박을 가했다. 6.29 3차파업이 예정된 상태에서 부품업체가 많은 사측은 교섭을 더 이상 공전시킬 수 없는 상황³⁷⁾이라 판단하고 사측요구안은 철회하고 금속노조요구안을 중심으로 교섭을 진행하게 된다. 6.28일 금속노조 요구안에 대한 대응안을 제시하여 본격적인 교섭을 진행하는 과정에서 노조자체적인 3차(6/29, 6/30, 7/1)의 부분파업을 실행하고 4차 (7/6) 6시간 파업을 실행하면서 집중적인 교섭을 하여 합의를 도출하게 되었다.³⁸⁾

결국 2004년까지 금속노조는 초기에 의도했던 바와 같이 교섭발전 경로의 제 2단계까지 무리없이 수행을 하였다고 평가를 할 수 있다. 금속노조는 중앙교섭과 지부교섭을 중심적 위치에 두고 지회교섭을 보충적인 성격으로 규정하여 지부의 권한을 강화하기 위해 지부 전임자 확보하였고, 이를 통해 중앙교섭과 지부교섭의 이원화 전략의 토대를 다졌다는 평가가 가능하리라고 본다. 그러나 사용자측 역시 미약하나마 제3자위임을 통해 단체교섭에 체계적인 대응을 하기 시작하였고 조직화를 통해 그동안 드러나지 않은 금속산별교섭의 내부적인 문제들이 2005년도 과정에 드러나 새로운 도전에 직면하는 것을 확인할 수 있다.

3) 노동조합의 전략에 대한 특징

금속노조의 산별화 전략은 노동계층의 양극화현상을 극복하고, 국내노동법적 환경에 적극적으로 대처하고자 채택된 하나의 전략이었다. 금속노조는 산별교섭의 유형에 대한 광범위한 연구를 진행하였고 금속부문내부의 토대를 검토하면서 교섭의 상대방인 사용자에 대한 전략적 준비를 하였다. 금속노조의 그간의 진행과정을 살펴보면 다음과 같은 특징을 지적할 수 있다.

우선적으로 산별교섭을 위해 교섭상대방인 사용자단체를 끌어내기 위한 전략을 구사하였다.(노진귀, 2005) 초기에 기업의 사용자로부터 각 기업별 대각선교섭으로 ‘금속노조 집

37) 당시 현대자동차의 교섭이 조속히 끝날 것이라는 전망이 제기 되면서 자동차부품회사가 많은 금속산업 사용자협의회로서는 더이상 교섭을 공전시킬 수 없었으며 실제로 2004.7.1 현대자동차의 임금교섭이 잠정 합의에 도달하여 부품사들에게 압박요인으로 작용한 것으로 파악된다.

38) 한국노동연구원,(2004) ‘금속산업 노사교섭실태분석 및 발전방안연구’, 노동부

단교섭의 참여'에 대한 합의를 끌어내었다. 이 후 지부집단교섭(2002), 중앙집단교섭(2003) 그리고 중앙교섭(2004)으로 발전시켰고 금속부문 사용자단체구성을 요구하였다. 보건부문이나 금융부문의 경우 노동법상 사용자단체는 아닐지라도 '대한병원협회'와 '은행연합회'등 일정한 사용자들의 조직이 존재하여 교섭석상으로 불러내기 쉬운 측면이 있으나, 금속부문은 '한국자동차공업협회'나 '한국조선공업협회'등의 업종별 사업주단체가 존재하고 있을 뿐이었다. 따라서 사측에 대하여 금속부문 사용자단체구성을 위하여 집단교섭체제와 2004년 단체협약의 부속합의조항으로 명문화하고 2005년 기업별로 동의서를 요구하고 파업을 하는 등 양면전략으로 결국'금속산업사용자협의회'라는 조직을 끌어내었다.

두 번째로, 중앙집권적인 전략을 구사하고 있다. 금속노조는 기업별교섭과 기업별노조의 관행을 불식시키기 위해 중앙의 권한을 집중시키고, 중앙과 사업장단위지부의 2중구조로 하고 있는 보건노조와 금융노조와는 달리, 지회와 지부를 분리시켜 사업장을 지회로 편제함으로써 산별구조로의 정착을 적극적으로 시도하였다. 교섭 및 체결권을 모두 본조에 두고 있으며(규약 제 58조) 교섭의 대표권자는 위원장으로, 사업장단위의 협약체결조차 위원장이 하도록 하고 있다. 파업권역시 조합원총회를 거치도록 되어 있으나 단위사업장의 쟁의행위에 대해 중앙집행위원회에 두고 있다. 조합의 산하조직은 조합의결기관에서 결정한 쟁의관련사항을 반드시 집행하여야 하며 중앙위원회에서 승인된 부득이한 사유에 의하지 않고 결정사항이 집행하지 않은 경우에는 징계를 하도록 하고 있다. 실제로 2001년도에는 지부운영위원회의 심의 없이 타결한 지회가 6군데였으나 2002년도에는 거의 없었던 점은 금속노조의 이러한 전략의 성과라 할 수 있다.(김승호, 2003) 그리고 조합비의 배분비율과 배분방식에 있어서도 이러한 중앙집권적 전략은 확인되고 있다. 금속노조의 경우 조합비는 체크오프의 제도에 따라 회사에서 본조의 통장으로 직접 이관하도록 되어 있다. 그리고 이관된 조합비는 은행과 본조의 협정에 따라 배분비율대로 할당하여 각 지부 및 지회로 이관된다. 이러한 방식에 참여하고 있는 회사는 2004년 당시 약 80%에 해당되었으며 기금의 10%를 제외한 나머지(통상임금의 1%의 90%)는 본조 30%, 지부 20%, 지회50%의 비율로 배분하도록 하고 있다.(노사정위원회, 2004) 예산의 배분비율과 배분방식은 조직체계의 성격을 그대로 반영한다. 독일금속노조의 경우에도 대공장은 조합비를 직접 본조에 납입하고 각 지역 지부는 일정비율에 따라 배분받는 형식을 취하고 있다(한국노동연구원, 2004). 결국 금속노조도 조직예산의 분배비율과 방식을 통제함으로써 조직적 위계를 명확하게 하였던 것으로 파악된다.

그러나 이러한 중앙집권화는 아직 안정제도에 들어서지 못하고 있는 것으로 파악된다.

여전히 교섭에 있어 산하조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임할 수 있도록 위임조항이 있는 점, 사업장단위의 쟁의행위도 실제로는 조합쟁의대책위원회와의 협의를 통해 가능하도록 하고 있는 점 등은 현실적으로 아직도 기업별교섭의 전통이 남아 있다는 것을 보여준다. 실제로 금속산업노조의 의사결정과정에서 지회차원의 견해가 잘 반영되지 않는다는 의견이 47.7%, 조금 반영된다가 45.8%인 것으로 나타나고 있다.(경상대 사회과학연구원, 2004, 137쪽) 교섭요구안의 측면에서도 지부 집단교섭의 통일요구안이 많지 않다는 점, 특히 이로 인해 지회교섭의 틀을 인정할 수밖에 없다는 점과 중앙교섭구조에서 현장조합원의 최대관심사인 임금문제가 논의되고 있지 않아 조합원의 이탈이 있고 내부적인 불만이 있다는 점³⁹⁾ 등은 시사하는 바가 크다 할 것이다.

셋째로, 기업별관행을 벗어나기 위해 사업장 단체협약의 내용을 지부중심의 교섭으로 진행하고 있다. 금속노조는 사업장단위의 협약체계를 지부단위에서 체결될 수 있도록 초기단계에는 대각선교섭을 통해 진행하고 이후 집단교섭의 형태를 추구하였다. 또한 사업장단체 협약 장절체계를 통일해가는 작업을 진행함으로써 기업내 조합원과 사용자들을 산별노조의 실체를 인식하도록 하였다. 그리하여 2004년도에는 지회교섭을 보충교섭의 형태로 위치 지우고 2005년도에는 교섭원칙에 있어 아예 지회교섭을 언급하고 있지 않다.

그러나 2005년 교섭과정에서 이러한 원칙은 지켜지지 않는 것으로 파악된다. 임금인상은 대각선 집단교섭을 지부차원에서 진행하기로 하였으나, 임금인상율을 지부에서 결정하기에는 규모별, 업종별 차이가 심하므로 지회에서 논의하기로 결정하는 지부들이 있어 여전히 기업별 교섭주의의 관행이 남아있다는 것을 반증하고 있다.⁴⁰⁾ 이러한 사측의 진행은 실제로 기업별 노조의 관행을 인정하면서, 업종의 다양성으로 인한 근로조건 상이함을 토대로 노조의 지회에서조차 허용되고 있어 산별교섭을 지향하는 현재의 흐름에 많은 논란을 제기할 것으로 예상된다.

나. 사용자측의 교섭전략

1) 사업장조건에 기초한 개별대응

금속부문 사측은 교섭과정에서 어떤 특별한 전략이 존재하지 않는 것으로 파악된다. 다

39) 노측 인터뷰에 의한 내용임

40) 사측인터뷰에 의한 내용임

만 노동조합의 산별화를 중심으로 한 집단적이고 통일적인 움직임에 대하여, 사측의 개별적인 수용이 있을 뿐이었다. 전체 185개 지회 중에서 중앙교섭에 참여하고 있는 사업장은 약 100여개 정도이고 나머지는 참여하지 않고 있다. 미참여 사업장은 기업별 교섭을 고수하고 있으며 아예 금속노조에 가입을 허용하지도 않고 중앙교섭에 참여하는 것을 반대하며, 설사 중앙교섭 참여하기로 단체협약에 의해 합의를 하였어도 이행하지 않고 있다. 사측의 인터뷰에 따르면 이들 사업장은 기업별 교섭을 고수하고 기업차원에서 노조가 파업을 하여도 어느 정도 대응을 할 수 있는 조건을 갖추고 있는 것으로 파악된다. 결과적으로 사측은 1)자동차 부품업체의 경우로 노조의 파업대응력이 취약하고 금속부문 사측 전체의 파업대응력을 낮추고 있는 집단, 2)기타 비 부품업체로서 노측의 파업에 그다지 커다란 영향을 받지 않는 집단, 3)미 참가 집단으로 나뉘어 각사의 조건에 맞는 교섭을 진행하기를 원하고 있다.

2) 2004년이후 제 3자 위임전략

2004년 사측은 교섭과정을 제3자에게 위임하는 전략을 채택하였다. 이는 2003년의 중앙교섭 진행과정에서 드러난 금속부문사용자들의 개별 소속사업장 중심의 이기적 사고방식으로 인해 교섭위원기피현상으로 구체화되자 이에 대한 자구책으로 채택하게 되었다. 그리하여 중앙교섭은 제3자에게 위임을 하고, 지역은 순번을 통해 참석하는 분산성과 소극성으로 구체화되었다.

제3자 위임전략은 적어도 산별교섭의 틀을 안정화시키는 데 일정한 기여를 하였다. 금속부문사용자 내에 지역대표자회의, 지역별 협의회 등 사용자측의 논의구조를 정착시키고, 교섭구조와 관련하여 중앙과 지회의 2중교섭구조, 교섭위원의 자격 및 회수 장소 등의 문제에서 주도적으로 문제제기를 할 수 있었다. 더불어 사측의 요구안을 구체화하여 제시함으로써 기존에 노조요구안으로만 논의되었던 교섭내용에 균형적인 접근을 모색하였고 교섭과정에서 지침을 통해 조직적으로 대응을 할 수 있도록 하였다. 특히 타결시점에 일괄적으로 지역의 의견을 수렴하고 타결수위를 조절하는데 있어 중앙과 지역 및 사업장 교섭의 속도를 조절하여 교섭기간을 축소하는데 일익을 담당하였다고 볼 수 있다.(금속산업사용자 협의회, 2004)

그러나 제3자 위임 전략은 2004년, 2005년과 같이 개별사용자들의 위임형식으로 진행됨으로써 제3자와 개별사간의 관계로 인한 위임의 한계를 드러내었다. 즉 금속부문 사용자들

의 단체적 위임이 아니고 개별위임으로 주어짐으로써, 위임내용상 결과를 구속시킬만한 단체가 부재하여 협상자체의 결과가 부인되는 상황을 낳았다. 실제로 2004년 7월 2일 중앙교섭의 충남지역의 세원테크는 노동조합이 금속노조에서 탈퇴하여 중앙교섭 위임을 철회하였고, 포항의 세종엔지니어링은 구조조정으로 인하여 노동조합원이 없는 상태여서, 2004년 8월 24일 중앙교섭 위임을 철회하였다. 그리하여 금속산업사용자협의회는 이들 사업장에 대한 단체협약 체결권이 없으므로 중앙협약 적용사업장으로 포함시킬 수 없음을 주장하였고⁴¹⁾ 노조는 이에 대해 강력히 반발하여 결국 노사간에 잠정합의안이 인준투표를 거쳐 통과⁴²⁾되었던 합의안에 대해 조인식을 치르지 못하는 결과를 빚게 되었다. 이는 위임전략으로부터 문제가 발생하였다기 보다는 위임의 주체가 사용자측이 조직이 아닌 개별적 주체였기 때문에 결국 외형상으로는 금속산업사용자협의회라는 조직이었으나 그 실질은 개별 주체들의 모임에 불과하였던 것이고 이로 인해 조직적 한계를 노정한 것이라 할 수 있다.

2005년에도 동일한 유형의 문제는 발생한다. 교섭과정에서 위임을 철회하는 사업장이 있었으며 더욱이 초기 위임의 내용도 사용자단체관련하여 위임받지 않았으며 사용자단체를 구성할 수 있는 책임과 권한을 가지고 있지 않았다.⁴³⁾ 결국 2005년도 교섭과정 석 달 동안 사용자단체구성을 둘러싸고 파행을 겪은 후 2005년 5월 20일 사측은 노무법인 C&B에게 간담회를 통해 사용자단체구성과 관련한 위임을 재차 하게 되는 번거로운 절차를 겪게 되었다.

결국 제3자위임이란 위임에 불과하다. 아무리 제3자가 전문적인 능력을 갖추고 사측의 논리를 대변할 수 있다고 할지라도 사용자측의 교섭력은 교섭과정에서 그대로 나타날 수 밖에 없다. 또한 법리적으로 교섭을 위임받은 자는 위임내용에 기초하여 책임과 의무를 가지므로, 조직의 발전과 교섭의 힘은 교섭의 당사자가 가지는 대응과 전략, 그리고 이를 받혀줄 수 있는 물적 토대에 의해 결정된다. 교섭의 주체는 사용자측이며 사용자측의 교섭력을 근본적으로 키우는 것을 전제로 하여야 제대로 교섭을 진행할 수 있음을 인지하여야 할 것이다.

41) 홈페이지(<http://www.kmiea.or.kr>)에서 퍼옴. 금속노조는 세원테크와 세종엔지니어링이 모두 7월 6일 잠정합의 이후에 철회서를 제출한 점, 세원테크의 경우 조합원의 개별탈퇴가 아닐 뿐만 아니라 공개 투표로 진행돼 전체 과정이 무효이며 현재 법정 소송 중이며, 세종엔지니어링의 경우 조합원 전원을 부당해고 했으나 지금도 조합원 신분이라는 점 등을 이유로 사측의 주장을 인정할 수 없다는 입장임.

42) 조합원 82.4% 투표와 86.7%의 찬성으로 가결된 안

43) 2005년의 위임의 내용은 전국노사실무위원회 및 2005년 전국금속노동조합의 산별중앙협약 체결을 위한 교섭권, 체결권, 교섭위원선정권등으로 국한되었다.

다. 총괄 평가

금속노조는 2001년 2월 설립 이후 2002년 집단교섭을 통해 108개 사업장에서 산별 기본협약을 체결한 후 처음으로 관계 사용자와 중앙교섭을 실시하는데 성공하였고 2005년도에는 ‘금속산업사용자협의회’라는 사용자단체의 조직화도 추동을 하였다. 그러나 3년이 지난 지금 노조의 대 산별노조전략이 어느 정도 성공을 거두었는가에 대한 평가는 그리 밝지 않다.

노조의 산별화 추진을 위한 가장 기본적인 축으로써 중앙과 지부교섭의 정착, 중앙기본협약과 사업장단위협약체계를 골간으로 한 장절체계의 통일 등은 어느 다른 노조보다 강한 추진력에 의해 진행되어왔다. 그러나 2-3년간의 진행을 통해 금속노조내부에 근본적인 문제가 풀리지 않고 있다.

우선, 근본적인 문제로 대기업의 미참여가 진전없이 계속되고 있다는 점이다. 대기업에서의 산별노조로의 전환에 대한 투표를 계속 실시하고 있으며 점차적으로 대기업노조의 산별노조 가입에 대한 찬성율이 증가하고 있는 것도 사실이다. 그리고 대기업이 산별노조에 참여하는 경우 노조의 입장에서는 금속노조와 금속연맹의 역량을 통일적으로 집결되어 결과적으로 교섭력과 실질적인 노조측의 역량이 훨씬 커질 것이며, 경총이나 전경련의 태도가 변화될 가능성이 높아지게 된다. 또한 실질적으로 추구하는 바 중앙교섭의 사회적 협약으로서 기능을 강화하고 협약의 사회적 구속력을 높이기 위한 정치적 활동을 강화해나가고 이른바 지부교섭을 통해 사업장내부의 단체협약을 정비할 수 있으리라 보인다.

그러나 대기업의 조합원으로서 누리던 많은 상대적인 이익을 포기해야 함을 잘 알고 있는 현 조합원들에게 일정한 기득권의 양보를 요구하는 조직변경의 가결은 결코 쉬운 선택은 아니다. 결국 현재 시점에서 대기업이 참여하지 않은 것은 금속노조의 대산별주의의 원심력이 될 수 밖에 없다.

두 번째로 금속노조의 대산별주의는 지부교섭의 정체성이 문제제기 되고 있다. 현재 지부간 격차가 현존하고 있는 상태이며 교섭과정을 통해 확산되고 있다. 이에 대한 구체적인 검토는 다음 장에서 이루어질 예정이나 실제로 지부교섭담당자들은 노사 공히 중앙교섭의 요구안-지회보충협약의 요구안을 매개할만한 지부집단교섭-공동의제설정이 그다지 많지 않다고 지적하고 있다. 기업지부는 기업별교섭이 그대로 진행되고 있으며, 기타 중소기업은 지회로 이양하여 교섭을 진행하고 있다. 그리하여 지부는 하위지회의 교섭활동을 통제할 수 있는 권한만 보유하고, 지회-보충협약의 합의안을 지부운영위에서 조정, 지역단위

에서 조정할 수 있는 부분을 찾아가는 식으로 해야 하지 않는가라는 의견도 나오고 있으며 44) 사측은 아예 지부교섭폐지를 강력히 요구하고 있는 것이다.

또한 대기업지회를 중심으로 산별교섭에 대한 부정적 평가가 커지고 실제로 지회가 탈퇴⁴⁵⁾하는 현상이 나타나고 있다. 최근에는 실제로 산별화에 대한 평가가 중소기업의 지회장들은 긍정적이나 사업장규모가 커질수록 부정적 평가가 커지고 있어⁴⁶⁾ 금속노조로서는 이에 대한 보다 현실적 대안을 수립하지 않으면 안되는 상황이다. 경상대학교 사회과학연구원 연구원이 2003년 10월 조사한 바에 따르면, 500인 이상의 업체의 경우에는 산별출범이후 교섭력이 증가하였다는 평가가 37.5%, 별 변화가 없다는 응답이 62.5%를 차지하고 있으며 현장 활동의 면에서는 대부분의 기업이 별 변화가 없다는 평가를 하여 산별교섭에 대해 규모가 클수록 부정적임을 드러내고 있다.

세 번째로 사측과의 관계성문제이다. 현실적으로 노조의 대산별주의에 입각하여 중앙 산별교섭을 진행하고 2005년도에 사용자단체를 추동해 내었으나 실제로 사측의 조직구조는 여전히 협의체적인 성격으로 다만 사업내용으로 노조와의 단체교섭을 규정하고 있고 회원에 대한 가입과 탈퇴는 여전히 강제성이 부여되지 않았다. 오히려 사측은 부품업체와 비부품업체의 근로조건 차이와 규모의 차이 등을 이유로 중앙-지회의 교섭구조를 주장하거나 또는 업종별, 소산별교섭구조를 주장할 수 있다. 결국 사용자단체가 구체화되면서 교섭 당사자는 명확하여 졌으나 사측이 개별적이고 조직화되지 못한 상태로 지극히 수동적인 자세를 견지하여 실질적인 교섭내용이 빈약해지거나 또는 반대로 적극적으로 교섭구조의 변화를 요구하고 나올 수 있다는 것이다. 이 경우 어느 것도 노조의 입장에서는 대산별구조의 원심력이 강화되는 것이라 파악된다.

결론적으로 노조의 대산별주의가 2004년까지 산별교섭구조를 정착시키는 데 일정한 성공을 거두었다고 판단되나 금속부문의 대기업들이 가입하지 않은 상태에서 지부교섭의 정체성문제, 내부 임금 및 근로조건 격차에 따른 지회교섭의 현실적 인정이 산별교섭을 강화하는 방향이 아니라 기업별교섭관행을 지속시키는 요인으로 작용을 하고 있으며 이에 대한 사용자측의 조직적 움직임이 가세되어 여러 측면에서 어려움을 보여주고 있다. 이러한 배경에서 2005년도 교섭과정이 금속산업내 산별교섭구조속에서 어떻게 구체화되고 전략적 움직임을 방향 지웠는지 검토해볼 필요가 있다.

44) 노측의 인터뷰에 의함.

45) INI 스틸 창원공장이 탈퇴하였음.

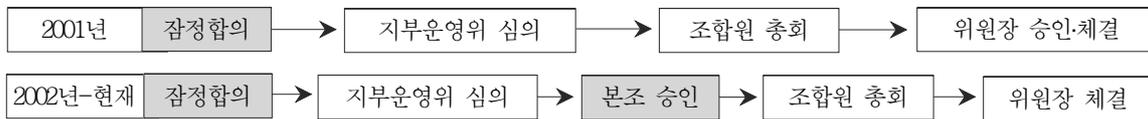
46) 노진귀, (2004) 상계서에서 인용

V. 2005년 금속산별교섭의 전개과정

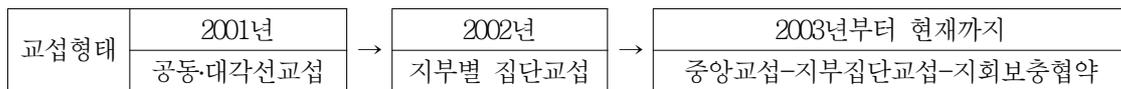
1. 금속산별교섭의 구조와 과정

2001년 2월 출범한 금속노조는 기존 기업별 교섭구조와 다른 산업별 교섭구조를 정착시키기 위해 단체교섭 형태와 체결과정의 변화를 추구하여왔다. 2001년 금속노조는 ‘사업장 단체협약의 전문에 체결주체를 금속노조로 변경’하였다. 2002년 금속노조는 단체교섭에서 본조의 승인 규정을 추가하고, 단체협약 체결 과정 변경을 통해 교섭의 중앙 집중화 및 통제력을 강화하였다([그림 V-1] 참조). 금속노조의 단체교섭에 대한 통제력은 2002년 이후 현재까지 유지되고 있다. 교섭형태는 2001년 공동·대각선 교섭에서 2002년 지부별 집단교섭으로 변화되고, 2003년에는 97개 사업장 사용자가 교섭권과 체결권을 위임하면서 산업별 중앙교섭으로 발전하였다([그림 V-2] 참조).⁴⁷⁾

[그림 V-1] 금속노조의 단체교섭 체결 과정 변화



[그림 V-2] 금속노조의 교섭형태 변화



2003년 금속노조는 중앙교섭을 실시함에 따라 산별노조로서 면모를 서서히 갖추기 시작했다. 금속노조는 사용자측과 함께 2002년 기본협약에 명시된 내용에 따라 2002년 12월 20일에서 2003년 4월 22일까지 노사실무협의회를 개최하여 2003년 교섭원칙 및 내용과 사용자단체구성에 대해 논의하였다. 그 결과 2003년 4월 22일 제7차 노사실무협의회에서 95개

47) 금속노조가 교섭군 편성시 위원장의 위임을 받은 교섭대표는 지부임원으로 하되, 사업장을 2-4개를 하나의 단위로 하고 해당 사업장의 교섭위원 뿐만 아니라 타 사업장의 교섭위원을 포함해 교섭위원으로 선출하도록 했기 때문에 공동·대각선교섭이라고 부른다(김승호, 2003).

사의 위임장을 제출받은 금속노조 관계 사용자 대표와 금속노조 사이에 중앙교섭을 위한 조건에 대한 합의가 이뤄졌다(한국노동연구원, 2004). 2004년 금속노조는 금속산업사용자협의회와의 중앙교섭에서 손배·가압류 금지, 산별최저임금 보장, 산업공동화 대책 마련 등을 합의함으로써 전체 노동자의 입장을 대변하는 산업별 교섭의 지평을 열었다. 그러나 2001년부터 2004년까지 금속노조의 중앙교섭은 외형적 발전을 하였음에도 불구하고 산업별 교섭으로서 질적인 발전을 하였다고 볼만한 근거가 많지 않다는 평가가 다수 존재하는 것이 현실이다.

2. 중앙교섭

가. '04년도 중앙교섭합의결과에 대한 평가

1) '04년도 합의내용과 조인식의 무산

2004년 3월 25일에 시작된 2004년도 중앙교섭은 7월 6일 『2004년 산별중앙교섭 잠정 합의서』에 심종두 금속산업사용자협의회대표와 김창한 금속노조위원장이 서명하면서 마무리되었다. 금속노조는 2004년 8월 17일 중앙교섭 잠정합의안에 대해 중앙교섭 참가사업장 조합원 82.4%투표, 86.7% 찬성으로 가결하였다.

합의의 내용은 1)노동조합활동을 이유로 한 손배·가압류 관련은 사용자가 하지 않으며 2)최저임금은 월 통상임금 700,600원과 통상시급 3,000원 중 사업장 실정에 맞도록 하여 정규직 뿐만 아니라 비정규직, 파견직, 외국인 근로자에 대해 적용하고 3)금속산업 구조조정 및 산업공동화대책마련과 관련하여 구조조정 시 사전통보와 근로조건 합의, 적정인원 유지와 배치전환 시 사전협의, 별도법인 설립 시 사전 정보공유와 근로조건 합의, 정규직 채용원칙 등을 명기하였다. 아울러 산업공동화를 방지하기 위한 노사공동연구팀 구성과 투자확대 노력, 공정한 하도급거래 노력, 정부에 국내자본 역차별시정요청등이 합의문에 들어가 있다.

그러나 2004년 8월 26일 중앙교섭 조인식에서 적용사업장을 둘러싼 노사간 이견으로 조인에 실패하였다. 충남지역의 세원테크는 노동조합이 금속노조에서 탈퇴하여 2004년 7월 2일 중앙교섭 위임을 철회하였고, 포항의 세종엔지니어링은 구조조정으로 인하여 노동조합원이 없는 상태여서 2004년 8월 24일 중앙교섭 위임을 철회함으로써, 금속산업사용자협의

회는 이들 사업장에 대한 단체협약 체결권이 없어 중앙협약에 포함시킬 수 없음을 주장⁴⁸⁾ 하였다. 반면 금속노조는 세원테크와 세종엔지니어링이 모두 7월 6일 잠정합의 이후에 철회서를 제출한 점, 세원테크의 경우 조합원의 개별탈퇴가 아닐 뿐만 아니라 공개투표로 진행되어 전체 과정이 무효라며 현재 법정 소송 중인 점, 세종엔지니어링의 경우 조합원 전원을 부당해고 했으나 지금도 조합원 신분이라는 점 등을 이유로 사측의 주장을 인정할 수 없다는 입장⁴⁹⁾이었다. 결국 잠정합의안에 대한 조인식은 무산되었으나 잠정합의안에 두 대표가 서명하였으므로 잠정합의 내용에 대한 효력을 인정하면서 2004년도 교섭은 종료되었다.

2) 2004년도 교섭과정에 대한 평가

2004년도 교섭과정에 대해 노사 양측은 나름대로 만족스러웠다고 평가하고 있다. 금속노조는 2004년 중앙교섭에 대하여 산별교섭이 정착단계에 들어섰으며 산별노조와 산별협약이 나아가야 할 방향을 제시하였다고 평가하였다.(정일부, 2004) 중앙교섭안건으로서 단순히 단위사업장의 임금이나 노동조건에 대한 개선을 넘어 ‘손배·가압류 금지, 산별최저임금 보장, 산업공동화 대책마련 등’ 사회적 이슈를 제기하였다는 것이다. 그리고 노사 양측은 소정의 합의를 이끌어냄으로써 금속내부뿐만 아니라 사회전반의 한 기준으로서 작용할 수 있을 것이라는 기대를 하고 있다. 반면 사측은 금속노조의 요구안 중 핵심적인 내용을 배제하고 합의함으로써 사측의 피해를 최소화하였고 금속산업사용자협의회를 통한 조직적 대응으로 통일적인 전략 하에 중앙교섭을 수행하였다고 평가하였다.(금속산업사용자협의회, 2004)

이러한 노사 양측의 중앙교섭과정에 대한 총괄적인 평가는 노사 양측의 지도부가 자신들의 입지를 위해 교섭결과를 긍정적으로 평가하는 측면도 있을 수 있으나 교섭이 예년에 비해 안정적이고 효과적으로 이루어졌다는 점에 대해서 의견의 일치를 보고 있는 것으로 파악된다.(한국노동연구원, 2004) 이렇게 교섭의 안정성을 확보할 수 있었던 것은 무엇보다도 노사 양측 모두 중앙교섭에 대한 집중적인 노력을 전개한 결과라고 평가된다. 우선 노측의 경우 교섭과정에서 중앙교섭중심 방침을 결정하여 각종 다양한 교섭형태⁵⁰⁾의 혼란상

48) 홈페이지(<http://www.fmiea.or.kr>)에서 퍼옴

49) 금속노조통신 제 197호

50) 사업장 단위별로 중앙교섭만 참여하는 사업장, 중앙지부집단교섭만 하는 사업장, 중앙 및 대각선교섭

을 극복할 수 있었다. 또한 사측은 무엇보다도 금속산업사용자협의회를 조직하였고 통일적인 대응을 하였다. 노사 양측의 이러한 노력들이 결합하여 안정적인 교섭을 진행할 수 있었던 것이다.

반면 지부교섭을 둘러싸고 그 위상에 대해서는 의견이 분분하다. 노측은 지부교섭에 대한 특별한 평가가 없고 다만 중앙·지부·지회교섭이 집중적이면서 상호연관되는 교섭체제로 발전되어야 할 것을 지적하고 있다. 그러나 사측은 3단계 다층적 교섭구조로 인해 막대한 교섭비용의 부담을 안기고 있으므로 이에 대한 조정이 필요하다는 지적을 하고 있다. 사실 지부교섭은 아직 그다지 정체성을 명확히 확보하지 못한 것으로 파악된다. 2005년도의 교섭과정에서도 이러한 문제는 여전히 드러나는데 이는 다음 장에서 검토하기로 한다.

노측은 장기적으로 산별교섭을 중앙과 지부교섭의 형태로 정착시키고자 하는 전략 속에서 과도기적인 지회교섭을 인정하여 3중교섭을 진행⁵¹⁾하였으나 사측은 2004년도 교섭을 통해 중앙·지회의 2중교섭의 필요성을 학습하게 되었고 이후 2005년도 사측요구안에 교섭구조의 합리화를 문제제기하게 한다. 결국 지부교섭은 지회교섭과의 관계 속에서 어떻게 위치지울 것인가 금속부문 단체교섭구조의 커다란 쟁점으로 부각될 것이라 예상된다.

세 번째로, 교섭기간에 비해 실질적인 교섭안건의 심의가 짧아 이른바 ‘벼락치기 교섭’의 모습 및 기존의 사측의 소극적 교섭태도, 노측의 인신모독이나 욕설 등의 교섭태도도 여전히 하였다.(한국노동연구원, 2004) 이러한 모습들은 사실 2005년도에도 반복되어 나타나는데 자세한 과정은 구체적인 2005년 중앙교섭진행과정에서 검토하기로 한다.

3) 중앙교섭 합의내용의 이행평가

합의내용에 대한 평가에 앞서 짚고 넘어가야 할 것은 노측에 의해 2004년 처음으로 제기된 중앙교섭의 사회적 이슈에 대한 문제이다. 노측은 대산별주의 원칙에 입각하여 교섭전선을 사회적 전선으로 이양하기 위한 전략으로서 사회적 이슈를 제기하였던 것이다. 특히 금속부문에서 문제가 되고 있는 공동화에 대한 이슈나 기존의 노사관계의 핵심 쟁점인 손배 가압류의 문제를 제기함으로써 사회적인 선전의 계기로 삼았다. 사측은 사회적 이슈가 교섭안건이 될 수 있는가에 대한 법리적인 문제제기를 하기도 하였으나, 법적 테두리

을 하는 사업장, 중앙은 참여하지 않고 지부집단·대각선교섭등 다양한 형태가 존재하였음
51) 노측의 인터뷰에 의한 내용

를 벗어나 근로자들의 고용불안 심리나 임금격차의 심각성, 노조조직보위의 필요성 등을 전향적으로 해석하여 유연하게 임함으로써 합의에 이르게 되었다.(한국노동연구원, 2004) 사실 사측의 입장에서는 완성차업체가 노조에 가입되어 있지 않은 상태에서 사회적 이슈를 제기하고 이행할 것을 요구하는 노조의 움직임은 부품업체나 중소기업의 사업장이 대부분인 금속 사용자들에게 막대한 부담을 주는 것으로 파악된다. 그럼에도 불구하고 이 부분에 대해 노동조합의 요구안을 다룬 것은 사실상 개별사의 단위사업장 교섭을 통해 확보된 부분이었기 때문에 가능하였던 것이라 파악된다. 사회적 이슈의 주요쟁점을 간추려보면 1) 손배·가압류문제 2)금속산업 최저임금적용문제 3)산업 공동화 노사공동팀의 구성과 및 분할·매각·합병 및 분사 시 조합통보이다.

손배·가압류 금지와 관련하여 노조로서는 그동안 노동조합활동을 방해하는 수단으로 작용하였던 것을 2004년 중앙교섭을 통해 아무런 단서조항 없이 합의를 하여 성과를 거두었다고 평가된다. 사측역시 불법과업에 대한 손해배상은 법원의 판단을 통해 가능할 수 있도록 해석의 여지를 남김으로써 생산적인 합의를 하였다고 할 수 있다. 실제로 2004년 이래 금속노조에서 손배·가압류의 문제는 총 5곳 - 서울지부 하이텍알씨디코리아 지회장 및 7인에 대해 약 7억6천500여만원, 경남지부 삼영지회 6000만원, 통일중공업 약 17억6천400만원, 인천지부 정원엔지니어링 지회 약 3억원, 충남지부 일진아산지회 5억5천만원-에서 발생하였다. 이 중에서 정원엔지니어링을 제외한 나머지 사업장은 중앙교섭에 참여하지 않는 사업자이므로 실제로 교섭참여사업장 중에는 1곳에서 발생하여⁵²⁾ 어느정도 효과를 거두었다고 할 수 있다.

금속산업 최저임금은 월 통상임금700,680원과 통상시급 3,000원 중 사업장 실정에 맞게 높은 것으로 적용하도록 하였는데 일부 사업장의 경우 약 월 72만원의 최저 임금을 정한 효과가 있는 것으로 파악된다. 그러나 경상대학교 사회과학 연구원의 2003년도 조사에 따르면 모든 지부의 금속노조 조합원의 기본급과 고정수당을 통상임금으로 파악한다면 현재의 노조요구수준인 76만6천원 이상 이다. 또한 정규직은 이미 단위사업장교섭을 통해 이미 확보한 것이었다. 그렇다면 결국 이 이슈는 산별노조의 임금격차를 줄이고 비정규직과 이주근로자 및 기타 영세사업장을 위한 상징적인 부분이었음을 알 수 있다.(한국노동연구원, 2004) 그리하여 사측은 중앙교섭에서 실행방법을 차후에 공동으로 마련하도록 함으로써 실질적인 시간을 확보하고자⁵³⁾ 하였으나 노조는 개별 지회교섭을 통해 구체적인 일정을

52) 금속노조 신문 통신 자료 ‘손배 가압류 명령 여진하다’ 2005. 7.27에서 인용함.

53) 노측 및 사측의 인터뷰를 통해 확인됨

만들어 간 것으로 확인된다.⁵⁴⁾

구조조정에 대해서 합병이나 분할·매각 및 분사 시에 조합원의 고용안정·노동조건에 대해서는 조합과 합의하고 별도법인을 신설할 때에도 60일 전에 조합과 합의하도록 체결되었다. 이 안건 역시 이미 대부분의 개별사업장 단협에서 합의되어 있었다. 그러나 노조는 중앙협약을 통해 이 문제와 관련한 고용안정성을 좀 더 확실하게 보장받고자 하였던 것으로 해석된다. 괄목할 만한 것은 영세사업장 지원 대책과 산업공동화를 검토하기위한 노사공동연구팀의 구성 등이다. 이러한 것은 법적차원에서 사용자의 경영권침해 여지가 있을 수 있으나, 노사가 성공적으로 이행되어 구체적인 결과를 낼 수 있다면 상생의 노사관계가 전개될 수 있었다. 그러나 실제로는 전국노사실무위원회의 만남이 이루어지지 못하면서 아예 논의자체가 진행되지 않았다. 사측은 교섭이 끝나고 사용자단체도 구성되어 있지 않은 상태에서 이와 관련된 논의를 한다고 해도 이를 단위사업장에 전달하고 의견을 모으는 것이 실무적으로 번거로운 일이며 그 필요성도 충분히 공감하지 못하면서 사용자단체구성에 적극적인 의지가 없던 상황에서 자연스럽게 해태되었던 것이라 파악된다.⁵⁵⁾

결론적으로 중앙교섭에서 제기된 내용과 이의 이행과정을 살펴보면, 상당수의 안건이 사업장 단체협약을 통해 이미 확보하고 있었던 내용이어서 예상보다 사측에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 파악된다. 그러나 노측은 사회적 이슈를 제기함으로써 개별사업장에서 머물던 내용을 공론화하여 사측의 협약 내용에 대한 이행의 효과를 높이고, 금속부문 뿐만 아니라 사회정책적 영향을 높힐 수 있는 계기를 마련하고자 하였다. 노조의 이런 전략은 성공을 거두었다고 할 수 있다. 그러나 여전히 사측은 이러한 이슈들에 대하여 노사가 공감하면서 각 합의내용을 진행할 수 있는 토대가 마련되어 있지 않다고 판단하며, 노측의 관점, 동기 및 여건마련에 나설 수 없다는 것이 기본 입장이다.

54) 노측의 2004년도 10월 11일 선전물에 따르면 울산지부의 대덕사, 한국프랜지, 세종공업, 태성공업지회에서 이주노동자와 간접고용인 청소, 경비 노동자들의 임금을 7~9만원 인상하여 최저임금 기준을 맞추었고 충남지부의 동희지회는 임시직 여성노동자, 이주노동자의 시급을 4~5백원 인상하였으며 대구지부 한국계 이즈지회도 월 56만원을 받던 청소아주머니들의 임금을 700,600원으로 15만원 가량 올렸다고 밝히고 있다. 그리고 노측의 인터뷰에 따르면 약 1만여명의 비정규직이 혜택을 볼수 있다고 말한다.

55) 사측인터뷰에 의하면 많은 중소기업이나 영세업체들이 모여서 공동으로 연구하는 부분이 현실적으로 가능한 것이 아니며 대부분의 업체가 자칫 적극적으로 진행하는 경우 기업에 피해를 우려해서 나서기를 꺼리기 때문에 연구를 진행할 주체도 없다는 것이다.

4) 지부교섭합의내용에 대한 평가

지부교섭 합의내용에 대한 평가는 1)사업장 단체협약 장절체계의 통일 2)임금공동안의 집행 및 수렴 3) 지부전임자에 대한 평가를 할 필요가 있다.

사업장 단체협약 장절체계의 통일은 충남을 제외한 모든 지부에서 의견접근을 이뤘다. 이로써 금속노조 산하 사업장은 유효기간이 2005년과 2006년으로 나뉘어있는 사업장 단체협약을 2006년으로 맞추게 됐고 사업장마다 각각 다른 단체협약의 각 장과 절의 명칭을 모두 통일시키게 됐다.⁵⁶⁾ 이는 향후 산별교섭의 발전을 위한 토대를 구축하였다는 점에서 긍정적으로 평가되며, 앞으로 업종과 규모의 차이를 극복하고 사업장의 특수성을 어떻게 반영하여 공통된 단협내용을 교섭에서 이끌어 낼 것인가가 과제가 되리라 본다.⁵⁷⁾

임금에 대한 교섭은 지부차원에서 공동요구안을 내었지만 개별사업장의 조건이 다양한 상태에서 지부교섭에서 가이드라인과 최종 결재권만 가지고 지회보충교섭을 통해 그 인상수준이 결정되었다. 임금공동안 요구는 사실 그간의 금속노조 내부의 지회간 격차를 해소하기 위해 반드시 필요한 부분이라 할 수 있다. II장에서 검토하였듯이 금속노조 소속 지부별, 기업규모별, 업종별로 차이가 있다는 것은 이미 지적되었다. 아래의 표는 2004년 경상대학교 사회과학원에서 실태조사결과 나온 자료와 2005년도 금속노조에서 조사한 자료를 비교한 것이다. 두 자료가 따로따로 조사된 자료라 한계가 있겠지만 단체교섭결과 임금인상이 어느 정도 이루어 졌는지는 파악할 수 있다. 2004년의 가장 많은 임금을 받고 있는 것으로 파악된 지부와 가장 적은 임금을 받는 지부의 차이가 약 200만 원 정도 인데, 2005년에는 인천지부와 전북지부가 약 170만 원 정도 차이가 난다. 그리고 대부분의 지부가 약 50-60만원 증가하였는데 상대적으로 임금이 낮았던 광주전남지부, 부산양산지부가 대폭 증가한 것으로 나타나 아주 미약하나마 지부 간 격차가 줄어가고 있는 것을 확인할 수 있다. 물론 이것이 지회간 격차를 해소하면서 현재 금속노조의 가장 본질적인 문제인 업종별, 규모별 차이를 극복하고 공통된 산별노조의 토대를 형성하는데 얼마나 기여를 하였는가를 평가하기에는 아직 이르다. 또한 상대적으로 저임금에 기초하여 이윤실현의 토대를 형성하고 있는 금속부문의 영세기업이나 중소기업으로서 더 큰 부담으로 작용할 것이라 본다.

56) 금속노조통신06호

57) 2005년도 경기지부에서 징계위원회 동수구성(해당사업장과 금속노조 5인)을 지부교섭안건으로 제출한 것, 충남지부에서 매2년마다 종합건강진단의 실시를 지부교섭안건으로 제출하고 있다.

<표 V-1> 금속노조 지부별 월 임금총액실태

(단위: 원, %)

지부	기본급			임금총액		
	2004	2005	증가액	2004	2005	증가액
경기	1,067,286	1,175,690	108,404	2,248,875	2,697,831	448,956
경남	1,173,767	1,250,411	76,644	2,764,077	3,249,526	485,449
경주	1,030,116	1,147,028	116,912	2,554,120	3,386,721	832,601
구미	765,680	946,224	180,544	2,355,576	2,661,575	305,999
광주전남	499,357	1,254,586	755,229	1,516,116	3,097,046	1,580,930
대구	914,446	1,066,067	151,621	2,082,935	2,640,796	557,861
대전충북	1,127,007	1,150,272	23,265	2,919,309	3,540,483	621,174
만도		1,369,904			3,358,302	
부산양산	742,271	1,226,657	484,386	1,740,863	3,026,667	1,285,804
서울		1,155,532			3,234,353	
울산	1,188,533	1,242,691	54,158	2,846,667	3,483,137	636,470
인천	1,404,466	1,479,337	74,871	3,580,708	4,267,170	686,462
전북		1,061,409			2,582,872	
충남	1,045,139	1,129,896	84,757	2,333,533	3,163,034	829,501
포항	965,416	1,010,626	45,210	2,176,572	2,719,756	543,184
전체	1,108,332	1,228,552	120,220	2,692,743	3,282,056	589,313

자료: 2004: 경상대학교 사회과학연구원, 2004, 금속노동조합의 노동과 교섭 51쪽에서 인용함
 2005: 금속노조, 「2005 조합원 임금실태조사」

지부 전임자와 관련한 안건은 사실 비록 현행노조법 제24조의 전임자에 대한 임금지급 불가조항이 2007년까지 적용유예 되어 있는 상태라 할지라도 부칙 제6조 2항에 전임자의 급여지원규모를 축소하도록 노력할 것을 명시하고 있는 상황에서 지부교섭요구안으로 상정한 것은 법 취지와 배치되는 요구안이라 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 대부분의 지부에서는 추가 전임자를 위해 일정액을 부담하기로 합의를 하였고 경기, 경주, 경남지역⁵⁸⁾, 인천지역⁵⁹⁾이 월 일정액을 부담하고 있는 것으로 파악되고 있다. 그리고 2004년도 합의하지 못한 곳에서는 2005년도에 재차⁶⁰⁾ 제기하여 교섭을 진행하고 있다. 전임자 급여지급에 관하여 노측의 주장대로 단체교섭을 통한 획득물이라고 인정할지라도 2007년 이후 최소한 법 개정이 되지 않는 한 전임자의 급여지원은 법적 위반이 된다. 그럼에도 불구하고 노측은 노조의 전임자만이 아니라 계속적으로 교섭위원회에 대한 전임추가, 시험 위원에 대한 전

58) 경남지역은 추가전임자를 위한 지부 분담금을 약 정액: 정율을 3:7로 정했고 현재 추가 전임자는 3명임. 해고자 출신이고 추가전임비용이 모기업의 경우 1년에 지출비용이 약 1000만원 가량.

59) 2인에 대해 월 400만원씩 내고 있으며 2005년도에 월100만원으로 축소하겠다는 안을 내놓았던 것으로 파악됨.

60) 전북지부의 경우 교섭전임자 처우요구와 전임자 처우요구를 하고 있음.

임추가⁶¹⁾를 요구하고 있어 시급한 정책적 조율이 필요한 부분이라 파악된다.

나. 중앙교섭

1) 단체교섭의 준비

가) 노조측의 요구안과 교섭원칙

금속노조는 매년 단체교섭요구안과 임금협상을 위해 10월부터 조합원생활실태 및 의식에 관한 설문조사를 하여 요구안을 작성한다. 이 후 대의원대회를 통해 요구안을 확정하는데 중앙교섭을 위한 2005년 사회정책적 요구안은 ① 산업공동화 대책마련과 산별 고용안정시스템을 구축 ②산별 최저임금 현실화 ③ 비정규직 근로자의 조합 활동 보장④우리쌀 사용으로 결정하고 ⑤임금인상안127,700원을 구체화되었다.

구체적으로 각 안건⁶²⁾을 살펴보면, 첫 번째 산업공동화대책의 마련과 산별고용안정시스템 구축은 2004년의 합의의 연장선에서 요구하는 것이라 파악된다. 2004년부터 노사공동연구팀의 구성 및 투자확대노력, 공정한 하도급거래, 정부에 국내자본 역차별시정요청 등을 합의하였으나 실제로 노사공동연구팀의 구체적인 노력이 전개되지 못했다.⁶³⁾ 그래서 노측은 다시 해외공장진출 시 노사가 합의를 하는 것을 기본적인 요구로 하고, 고용불안을 극복할 수 있는 고용안전시스템을 구축하는 것을 요구하였다. 또한 새로이 실시되는 퇴직연금제 도입은 반대하며 노사가 주체적으로 결정할 수 있는 현행퇴직금 제도를 유지하고, '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회'를 구성해서 '재취업 교육훈련 제도' 및 '산별 연·기금의 조성·운영'을 요구하기로 결정하였다.

두 번째, 산별최저임금요구안은 그 기준으로 경제협력개발기구(OECD)의 견해⁶⁴⁾를 적용하려고 검토하였으나 우선 금속부문 내 비정규직의 생활임금 보장과 정규직과의 차별 해소가 중요하다고 판단하여 민주노총⁶⁵⁾에서 제시한 최저 임금안 815,100원 보장으로 결정

61) 경주지부에서 민주노총 시험출신에 대한 전임요구를 제기하여 합의됨.

62) 금속노조, 2005 중앙교섭 요구해설 소자보 시리즈 참고

63) 노측은 이에 대해 사측의 무책임함에 대해 강한 불만을 제기하였고 이러한 과정은 구체적인 실무회의에서도 나타난다.

64) 최저임금의 기준이 되는 기준(빈곤선)을 풀타임 상용직 노동자 중위임금의 2/3 이상으로 보고 있음. 이를 금속노조에 적용할 경우 금속산업 평균 통상임금의 2/3이 되는 것임

되었다.

세 번째, 노조는 금속부문에 존재하는 사내하청근로자의 조직화를 위해 최대 걸림돌이 되고 있는 ‘계약해지와 원청의 사용자성 문제’를 ‘불법파견시 정규직화’라는 차원으로 접근하기로 하였다. 사내하청 근로자가 노동조합을 결성하는 경우 하청업체의 폐업=>계약해지=>원청의 교섭거부로 이어지고 있어 일차적으로 사측의 폐업 및 계약해지에 대한 방어장치가 필요하다고 본 것이다. 그리하여 노조가입, 활동을 이유로 한 계약해지는 금지하고, 만약 계약을 해지하였을 시 원청회사에서 책임지는 것으로 요구안을 구체화하였다. 특히 불법파견근로자의 경우 법적으로 파견직의 직접고용 의제조항을 적용하는데 논란이 있으므로, 노조는 아예 단체교섭을 통해 사내하청근로자의 정규직화를 실현하겠다는 입장이다.

네 번째로, 우리 쌀 사용과 관련하여 노측은 정부의 쌀에 대한 관세 유예정책⁶⁶⁾에 따른 농민의 피해를 줄이고 농민과 연대하는 차원에서 사내 식당에서 우리 쌀 소비를 촉구한다는 전략을 구체화하였다.

마지막으로 노측은 2005년 금속노조 임금인상안을 위해 민주노총의 임금요구안⁶⁷⁾과 금속노조 조합원의 실태조사를 근거로 기본급 127,700원을 요구하기로 결정하였다. 특히 정규직과 비정규직간 임금격차는 기본급이 아니라 특별급여(상여금 또는 성과급)에서 발생하기 때문에 특별급여 비중을 줄여나가고 기본급의 비중을 높여 가는 전략을 채택하였다. 또한 임금피크제의 도입도 저지하는 것을 방침으로 결정하였다. 보다 중요한 사실은 작년에 이어 노측은 임금인상을 지부교섭에서 다루도록 함으로써 각 지부의 조건이 현실적으로 다른 상황을 반영하도록 정하였다.

2005년도 사업장 단체협약의 통일적인 요구⁶⁸⁾는 신설안으로 ①유효기간관련 하여 단체협약의 무협약 상태라 할지라도 노조활동보장에 관한 규정의 효력을 인정할 것 ②임시직 관련 사용의 제한과 정규직화 ③사내하청근로자의 처우개선, ④사내하청근로자의 건강권 ⑤근골격계 질환 관련위원회설치 ⑥산재관련 내용 ⑦성폭력예방 ⑧배우자 출산휴가 등을 제

65) 민주노총의 최저임금 인상안으로 제시된 금액이 815,100원인데 그 기준은 통계청 3인가구 실태생계비 2백21만9천8백원의 28.9프로 수준, 노동자위원 제출 생계비 1백21만4천7백원의 67.1프로 수준이다

66) 2014년까지 10년 간 유예하는 대신 쌀 의무 수입물량(TRQ)을 현행 4%에서 7.96%까지 단계적으로 확대하는 것, 가공용으로만 사용되던 수입쌀이 밥쌀용으로 05년 여름에 10%, 2010년까지 단계적으로 30%로 확대될 예정

67) 민주노총의 2005년도 표준생계비는 3,514,059원(3.6인기준)이며 이를 달성하기 위해 정규직은 9.3±2%, 비정규직은 정규직의 80%임금을 달성하기 위해 15.6%를 제시하였다.

68) 금속노조, 금속노조 2005년 투쟁방침

기하였다.

사업장 단체협약통일요구방침으로 노조는 2005년 갱신교섭을 하는 경우 통일되게 요구할 것, 산별협약 쟁취를 위한 기초로서 사업장단협을 금속노조 통일단협으로 발전시키며, 주5일제개약을 요구할 경우 이에 맞서 건강권확보와 조합활동보장을 위한 실노동시간 단축 및 비정규근로자에 대한 주5일제실시를 요구할 것, 금속연맹산하 미전환노조들의 교섭시기 및 단체협약 장절체계도 최대한 통일시켜갈 것으로 정하고 있다.

노측은 2005년도 교섭원칙을 2004년도와 동일하게 ① 중앙교섭은 2005년 임·단협을 하는 금속노조 전사업장을 범위로 추진하며 ② 중앙교섭타결전에는 지부교섭타결 없으며 ③ 임·금교섭은 중집위원회 결정으로 돌입하는 것으로 정하였다. 또한 교섭의 타결은 중앙교섭과 지부집단교섭을 통일적으로 하되, 금속연맹 중집위원회의 심의⁶⁹⁾를 거쳐야 가능하도록 하였다. 지부집단교섭은 교섭결과를 지부운영위원회에서 심의하고 노조위원장의 사전 승인 하에 지부, 지회조합원의 찬반투표를 거친 뒤 노조위원장이 체결하는 것으로 정하였다.

나) 사용자측의 제시안 및 요구안

사측으로부터 전국노사실무위원회, 중앙교섭관련 교섭권, 체결권 및 교섭위원 선정권을 위임받은 노무법인 C&B는, 2005년도 교섭과정을 효율적으로 진행하기 위해 ‘사용자단체’와 ‘2005년도 교섭안’에 관한 설문조사를 진행하였다. ‘사용자단체’에 대한 설문조사는 2005년 중앙교섭에 참여하는 금속산업소속 72개사의 인사노무 담당 임원 및 실무자를 대상으로 2005. 3. 8~3.29 에 직접면접조사를 통해 이루어 졌고, ‘2005년도 교섭안’에 대한 조사는 미리 준비된 설문조사양식에 금속노조의 중앙교섭 요구안을 기재한 후 각각에 대한 사용자의 의견을 기록하는 방식으로 진행되었다.

구체적으로 노조측의 중앙교섭요구안에 대한 사측 제시안을 살펴보면, 산별최저임금에 대한 요구는 절대 다수(97%)가 요구안을 받아들일 수 없는 것으로 파악되었다. 그 이유는 금속산업협회의 규모 및 다수가 자동차부품회사로서 경영 여건이 어렵고 인건비에 대한 부담이 크다는 것이다. 또한 금속산업 최저임금제를 비정규, 이주노동자에게 까지 확대하자는 노조 요구안에 대해서도 응답자의 약 96%는 반대를 했다. 반대하는 가장 큰 이유는 비정규, 이주노동자의 범위가 모호하고, 직접적인 고용관계가 없는데도 불구하고 최저임금제를 정규직 근로자와 동등하게 적용하는 것은 문제가 있다는 것이었다. 따라서

69) 금속노조, 주간뉴스 ‘금속노조 6월 중하순 시기집중파업’

산별 최저임금은 전체 금속산업 근로자 통상임금의 50%로, 적용대상은 금속산업에 종사하는 근로자로 제시하기로 결정하였다.

산업공동화에 관련한 노조요구안에 대해 사측은 약 94%가 수용할 수 없다는 입장을, 약 6%가 원칙적으로 수용할 수 있다는 입장을 밝혔다. 수용할 수 없다는 가장 큰 이유는 응답자의 92%가 해외공장 신설, 증설은 경영권 사항이므로 노동조합과의 협의사항이 아니며 특히 해외법인에서 생산한 제품을 반입하는 것까지 노사합의를 한다는 것에는 동의할 수 없다는 것이다. 또한 해외공장 관련 자료공개에 대해 기술 보안유출 등의 문제로 인해 수용이 불가하다는 입장이며, 열람 요구는 수용 가능과 불가 의견이 서로 나뉘고 있다. 그리하여 사측은 이안건과 관련하여 조합에 통보·협의, 내지는 6개월 전에 조합과 협의하는 수준으로 하고, 관계 사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대하는 선으로 제시안을 제시하기로 결정하였다. 사실 이러한 결정은 현행 근로자참여및협력에관한법률에 기초하여 지극히 법적 테두리 내에서 제시된 의견이다. 그러나 2004년도에 이미 상당부분 공동화관련 연구팀의 구성과 정부에 정책적 건의를 합의한 뒤에 다시 법적 테두리 내에서 접근하려는 것은 노사관계의 갈등을 다시 불러일으키는 요소가 있다고 파악된다.

산별연기금의 일환으로 퇴직금제도의 변경에 대하여 사측 응답자의 약 71%는 현행퇴직금 제도보다 변경되는 퇴직연금제가 노사합의가 전제조건이 아닌 '근로자에게 유리한 제도라는 것이 인정되면 당연히 변경해야 한다'고 답하였다. 산별 연·기금 설치를 위한 위원회를 중앙교섭 직후 한 달 안에 구성한다는 요구안에 대해서도 원칙적으로 산별 연·기금 설치 자체를 반대하며 시기적으로 한 달 이내에 구성한다는 것은 현실적으로 불가능하다는 것이었다.

비정규 근로자의 조합 활동보장에 관한 안에 대하여 사측은 사내하청근로자가 회사와 고용관계가 성립하지 않는 근로자이므로 이러한 고용승계 조항은 교섭사항으로 다룰 수가 없으며(48%), 계약해지의 원인에 대한 다양한 가능성을 배제한 채 오직 부당노동행위로만 몰고 갈 가능성이 있고 (21%), 원청업체에로의 고용승계는 절대 불가능하며 (19%), 비정규직의 범위가 모호하기 때문에 노조의 구체적인 요구안이 필요하다(8%)등으로 다양한 의견이 제시되었다. 따라서 제시안은 관계 사용자는 사내 하청 및 비정규 근로자와 이주 근로자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다는 정도로 정리하였다.

마지막으로 우리 쌀 사용에 관한 문제는 우리 쌀 사용으로 인한 비용 상승에 대한 부담감(약 2.3%) 보다는 다수의 응답자들은 중앙교섭사항이 될 수 없다(약75%)는 점을 들어

노조 요구안을 수용할 수 없다는 입장이며, 노사합의로 새로운 위탁업체를 선정하는 데 있어서는 경영권에 관한 사항이므로 수용할 수 없다는 입장을 견지하고 있다.(97%) 그러나, 우리쌀 사용을 위반한 업체에 대해서는 차기 계약시 우선적으로 계약 체결 대상에서 제외할 수 있다는 응답이 49%를 차지하여 우리쌀, 우리 농민 살리기에 있어서는 금속노조와 마찬가지로 동의하되, 다만 중앙교섭에서 이러한 사항을 교섭하고 사용자를 강제할 사항이 아니라는 점을 분명히 하고 있다. 그리하여 관계 사용자는 사내 급식 제공 시 우리 쌀을 사용하도록 최대한 노력한다는 차원으로 정리하였다.

그리고 임금인상안에 대한 사용자측은 일차적으로 각 단위사업장의 현재 임금실태를 조사하였으나 단위사업장의 구체적인 인사 정보나 임금실태를 밝히기를 꺼려하는 사업장들로 인해 충분한 내용수렴이 되지 못하였다⁷⁰⁾고 한다. 그래서 중앙교섭요구사항으로 제기된 것이 아니므로 각 지부에서 현장의 조건에 맞추어 진행하는 것으로 결정하였다.

그 외 2005년도 사용자측 요구안으로서 1) 교섭의 구조개선으로서 중앙교섭 및 지부, 지회 교섭을 단일화하여 효율적인 교섭이 진행될 수 있도록 교섭구조를 변경할 것, 2) 개정 근로기준법 부칙 제4조의 취지에 따라 근로시간 단축 관련 근로기준법 개정 사항을 반영하여 단체협약을 개정할 것, 3) 업종별 교섭체계를 구축하며, 교섭의 단일화로 인한 노동조합 및 노동관계조정법 부칙 제6조의 취지에 따라 전임자의 수를 적정하게 감축할 것 등으로 결정하였다.

교섭구조의 문제는 수차례 제기되었던 부분이므로 산별교섭의 본래적 취지를 살릴 수 있도록 2중 교섭의 정착을 2004년도에 이어 제기하였다. 주 40시간제 관련내용은 금속산업의 영세사업장의 경제적 현실을 감안하여 생산성향상을 위한 부분, 월차휴가의 폐지 및 휴가의 대체 및 새로운 연차휴가체제 등을 적용하자는 것이다. 사측은 2004년도 교섭과정을 통해 자동차 부품업체와 비부품업체간에 파업대응력에 현격한 차이를 보이고 있고 금속노조의 요구에 대해 수용수위를 결정하는 데 어려움이 있으므로 이런 조건을 보다 효율적으로 수용할 수 있는 교섭체계로서 업종별교섭체계를 구성하자는 요구안도 제출하기로 하였다.

70) 사측인터뷰에 의해 확인됨

<표 V-2> 금속노사 2005년도 요구안과 제시안

2005년 금속노조 요구안	2005년 금속산업사용자협의회 제시안
<p>1. 산별최저임금, 전체 노동자의 통상임금 50% 보장</p> <p>【금속산업 최저임금】 ① 금속노조 관계사용자는 전체 노동자의 통상임금 50%를 금속산업의 최저임금으로 보장한다.</p> <p>② 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로서 금속사업장에 고용된 비정규직·이주 노동자를 포함하며, 적용기간은 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지로 한다.</p>	<p>1. 산별최저임금, 전체 노동자의 통상임금 50% 보장</p> <p>【금속산업 최저임금】</p> <p>① 금속노조 관계사용자는 금속산업 최저임금을 전체 금속산업 근로자 통상임금의 50%가 되도록 노력한다.</p> <p>② 제1항에 의한 적용대상은 금속산업에 종사하는 근로자로 한다.</p>
<p>2. 산업공동화 대책마련과 산별고용안정시스템 구축</p> <p>【 해외공장 】 ① 관계사용자는 해외공장 신설·증설 시 계획수립 즉시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 6개월 전에 조합과 합의한다.</p> <p>② 관계사용자는 노사합의 없이 해외공장을 신설·확대할 수 없고 해외법인에서 생산한 제품을 국내로 반입할 수 없다.</p> <p>③ 관계사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내 투자를 확대한다.</p> <p>④ 조합이 해외공장 관련자료 요청시 즉각 열람·복사 할 수 있고 관계사용자는 경영계획을 설명한다.</p> <p>【 산별 연·기금 금속노사공동위원회 】</p> <p>① 관계사용자는 현행 퇴직금제도를 유지하며, 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다.</p> <p>② 금속노조와 관계사용자는 산별고용보험 및 산별퇴직연금 도입을 위한 금속노사공동위원회(이하 산별연·기금위원회)를 노사 동수로 설치한다.</p> <p>③ 금속노조와 관계사용자는 중앙교섭 합의 직후 한달 안에 산별연·기금위원회를 구성하고, 산별 연·기금의 도입과 운영에 관한 실행방안을 조속한 시일 안에 마련하여 실행한다.</p>	<p>2. 산업공동화 대책마련</p> <p>【 해외공장 】</p> <p>① 관계 사용자는 해외 공장 신설·증설 시 계획 수립 즉시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·근로조건에 관한 사항은 6개월 전에 조합과 협의한다.</p> <p>② 관계 사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내 투자를 확대한다.</p>

<p>3. 비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장</p> <p>【비정규 노동자의 조합 활동 및 고용보장】</p> <p>① 금속노조 관계사용자는 사내하청 및 비정규직 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다. 또한 노조 가입·활동을 이유로 한 비정규 노동자 및 하청업체의 계약해지는 부당노동행위로 간주하고, 원청업체에 정규직으로 고용을 승계한다.</p> <p>② 노조에 가입한 비정규 노동자 및 사내하청 업체와의 계약재계약은 조합과 합의한다.</p>	<p>3. 비정규 근로자의 조합 활동</p> <p>【비정규 근로자의 조합 활동】</p> <p>관계 사용자는 사내 하청 및 비정규 근로자와 이주 근로자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다.</p>
<p>4. 우리 쌀 사용</p> <p>【우리 쌀 사용】 금속노조 관계사용자는 사내 급식 제공 시 우리 쌀을 사용한다. 외주위탁업체가 우리 쌀 사용을 위반할 경우, 회사는 위탁계약을 30일 이내로 해지하고 노사합의를 통해 새로운 위탁업체를 선정하여야 한다.</p>	<p>4. 우리 쌀 사용</p> <p>【우리 쌀 사용】 관계 사용자는 사내 급식 제공 시 우리 쌀을 사용하도록 최대한 노력한다.</p>
<p>임금인상요구(지부에서 다룸)</p> <p>금속노조는 2005년 임금인상으로, 기본급 정액 127,700원 인상을 요구 한다</p>	<p><참고: 사측요구안></p> <p>1) 교섭의 구조개선으로서 중앙교섭 및 지부, 지회 교섭을 단일화하여 효율적인 교섭이 진행될 수 있도록 교섭구조를 변경할 것</p> <p>2) 개정 근로기준법 부칙 제4조의 취지에 따라 근로시간 단축 관련 근로기준법 개정 사항을 반영하여 단체협약을 개정할 것</p> <p>3) 업종별 교섭체계를 구축하며, 교섭의 단일화로 인한 노동조합 및 노동관계조정법 부칙 제6조의 취지에 따라 전임자의 수를 적정하게 감축할 것 등으로 결정</p>

2) 교섭의 진행과정

가) 실무회의 진행과정

조인식 무산 이후 2005년도 교섭을 시작하기 전 4차례에 걸친 전국노사실무위원회가 개최되었다. 합의사항의 후속조치로서 사용자단체 구성방안, 노사공동실무팀의 구성과 운

영, 2005년도 교섭의 진행에 대해 논의하였으나 사측의 위임인인 노무법인 C&B의 대표권을 둘러싸고 갈등이 빚어졌다. 노측은 사용자단체구성과 관련한 구체적인 내용이 제시되지 않은 상태에서 제3자의 대표권을 인정하는 것은 합의정신에 위배되는 것이라는 것이라며 보다 구체적인 사용자단체구성에 관한 안을 제시할 것을 요구하였다. 구체적인 진행상황은 아래 표와 같다.

<표 V-3>전국노사실무위원회 진행경과

	일시/ 장소	결 과
제 11차	2004. 10.21/ 민주노총 사무실	-노측은 사측의 정족수 미달로 무산되었다고 설명 함. -노측은 동시에 위임철회사업장에 대한 참여를 촉구
제 12차	2005. 1. 27/대전유성 흥인호텔	-노측 15명, 사측 10명이 참석 -노무법인 C&B를 사측대표로 소개하였으나 노조측에서 대표성을 인정하지않음 -합의사항후속조치건으로 사용자단체구성, 산별교섭관련내용을 거론하였으나 논의되지 않음
제 13차	2005. 3. 3/대전유성 로얄호텔	-노측 17명 사측9명참석 -교섭원칙에 대하여 합의서명(교섭요일은 추후 논의) -노사공동실무팀구성을 3월에 구성할 것을 제의 -사측에서 사용자단체구성에 관한 안을 제출하겠노라고 합의
제 14차	2005. 3. 30 /서울 서울대 동창회관	-노18명, 사 10명 -사측이 『사용자단체구성에 관한 협의회의 안』 제시하였으나 노측은 2004년 합의사항 위반이므로 단체를 구성해서 교섭에 임할 것을 제시 -중앙교섭의 진행을 위해 노사실무 팀을 가동하기로 함.

12차 교섭에서 노측이 2005년도 교섭과 관련하여 교섭원칙을 정리하고 이에 동의할 것으로 요구하였으나 사측은 사측대표를 인정하지 않아 서명을 거부하였고 이후 13차에서 노사간사 및 임시대표로 서울지역대표가 서명하여 교섭개시시기를 합의하였다. 그러나 교섭요일과 관련하여 여전히 합의되지 않아 이후 2차 교섭시 파행을 겪게 된다. 제 14차 노사실무위원회에서는 사측은 2004년 4분기까지는 금속산업사용자단체설립추진위를 구성하고 2006년 1분기에 회칙마련, 3분기에 임원선출과 조직체계를 완료하여 비영리법인을 설립한다는 『사용자단체구성에 관한 협의회의 안』을 제시하였다. 그러나 노측은, 사측의 제시안은 2004년 합의사항의 위반이므로, 중앙교섭이 시작되는 4월 12일까지 보다 구체적

인 새로운 안을 제시할 것을 요구하였다.

사용자단체 구성 방안

1. 들어가면서

현행 금속산업사용자협의회(이하 "협의회"라 한다)는 금속노조의 지회가 있는 회사들이 금속노조와 단체교섭 및 협약체결을 위해 구성된 단체로서 회사대표자들로부터 단체교섭 및 협약체결에 관한 위임을 받아 금속노조와 단체교섭 및 협약체결을 해온 임의단체이다.

비록 협의회가 법인격을 갖추고 있지 않는 단체라 하더라도 그동안 금속노조와 단체교섭 및 협약체결을 하였다면 금속노조에 가입한 노조가 있는 회사(사용자)들을 대표하고 있는 사용자조직임은 분명하다.

그러함에도 금속노조에서는 2002년 체결된 노사간 기본협약에 기초하여 2005년부터 협의회가 사용자단체로서 단체교섭에 임해줄 것을 요구하였고, 협의회에서는 이러한 금속노조의 요구를 수용하여 2004년 중앙교섭시에 그렇게 하기로 잠정합의한 바 있다.

따라서 협의회에서는 노사간에 합의한 사항은 상호 준수해야 한다는 원칙을 재확인 하고 아래와 같이 사용자단체의 성격과 구성 및 운영에 관한 계획을 수립하여 추진하기로 한다.

2. 구체적인 실행방안

1단계 : 설립추진위원회 구성 및 협의회 체제 정비

- 협의회는 사용자 단체를 조직하기 위한 "금속산업사용자단체설립추진위원회"를 2005년 4/4분기 내로 구성한다.
- 2006년 1/4분기 내에 회칙 제정을 완료하고
- 2006년 3/4분기 내에 임원 선출 및 조직 체계를 완료한다.

2단계 : 비영리법인 설립

설립추진위원회에서는 사용자단체구성을 위한 비영리 사단법인을 설립한다.

3. 시기조정

협의회의 사용자단체 구성 방안에 관한 계획은 향후 노동관계법의 개정 방향과 다양한 업종으로 구성된 금속노조의 조직 통합과 관련하여 그 시기가 조정될 수 있다.

2005년 3월 30일

금속산업사용자협의회

그리고 2005년도 중앙교섭과 관련하여 교섭진행원칙을 논의하였는데 주목할 사항은 사측이 교섭위원을 임원급으로 함으로써 교섭과정에서 참여로 인한 부담을 덜고자 하며 특히 교섭과정에서 문제가 되는 참관인의 수를 지부 및 지역별 1인 이내로 조정하고자 하였다. 그러나 이에 대한 합의는 이루어 지지 못하였다.

나) 본 교섭 진행과정

중앙교섭을 위한 본교섭내용은 크게 두가지 부분으로 나뉜다. 첫 번째 부분은 1차에서부터 10차까지 사용자단체를 둘러싼 과정이고 두 번째 부분은 11차 이후 19차까지 노조의 교섭요구안을 둘러싼 단체교섭부분이라 할 수 있다. 따라서 교섭의 진행과정을 구분하여 설명하기로 한다.

(1) 1차~10차: 사용자단체구성을 둘러싼 교섭

노동조합은 앞에서 이미 살펴보았듯이 2005년에도 사용자단체를 구성해내기 위해 사용자측을 압박하는 전략을 사용한다. 우선 실무교섭에서 합의되지 못한 사용자 단체구성과 노무사에 대한 제3자위임에 대한 인정, 그리고 교섭원칙에 대한 초반 힘겨루기로 시작되어 회차를 더해가면서 그 쟁점을 구체화해간다. 2005년 4월 12일 1차 금속부문 중앙 본 교섭이 시작되자 처음부터 노무법인 C&B의 대표성인정과 사용자단체구성문제를 둘러싸고 부딪혔다. 노측은 사용자단체를 둘러싼 보다 구체적인 안을 제시할 것을 요구하였고 사측은 일단 사용자단체구성보다도 중앙교섭요구안을 둘러싼 본 교섭을 먼저 시작할 것을 주장하였다. 사측은 일단 노동조합의 요구안에 대한 사측의 제시안 및 2004년도 교섭결과에 대한 사측 요구안, 교섭요일을 2004년도와 동일한 목요일로 해줄 것을 요구하는 공문을 4월 13일 발송하였고, 4월 18일 노측은 사측공문을 수취 거절하면서 힘겨루기를 하였다.⁷¹⁾ 교섭요일이 정해지지 않은 상태에서 노 사양측은 2차교섭(노측: 4월19일, 사측 4월21일)을 각각 진행하는 등 계속 과행을 거듭하였다. 노사는 4월 21일 실무회의를 통해 겨우 교섭요일을 화요일로 정하였으나, 제3차교섭(4월29일)과 제4차교섭(5월3일), 제5차(5월10일)에서 이번에는 노무사의 교섭권을 둘러싸고 사측이 대표권인정을 요구하면서 계속과행을 거듭하

71) 사측은 다시 4월 18일에 금속노조에 교섭 일시 연기 및 2005년도 교섭원칙과 사용자안을 FAX로 송부하였다.

였다.

<표 V-4> 중앙교섭 진행과정1

	날 짜	교섭장소	참석현황	교섭내용
제1차	2005.4.12	민주노총회의실	노:17명참석 (참관15명) 사:14명 (참관18명)	사용자단체구성여부를 둘러싸고 노측은 합의사항이므로 우선적으로 구성할 것을 요구하였고 사측은 산별교섭과 사용자단체구성을 분리해서 진행할 것을 주장함.
제2차	2005. 4. 19	대전 충북지부 캅코지회 회의실	노: 17명참석 (참관 20명) 사: 1명 (참관1명)	노사 각각 교섭요일 합의되지 않은 상태에서 따로 따로 모임.
	2005. 4. 21	서울대동창회관 4층 회의실		
실무 회의	2005. 4. 21	서울대동창회관 4층 회의실	노: 5명 사: 5명	교섭요일: 화요일로 정하고 3차교섭에 대하여는 사측제안을 수용키로 함
제3차	2005. 4. 29	안산 서부공단 4층회의실		사측은 노무사에 대한 교섭권을 인정할 것을 요구하며 교섭장소에 참석하지 않고 인근에 집결하였으나 끝내 무산됨.
제4차	2005. 5. 3	경남지부 창원시청 회의실	노: 20명 참석 (참관 30명) 사: 불참	사측 노무사의 교섭권을 인정할 것을 요구하며 여전히 불참.
제5차	2005. 5. 10	충남지부 세정지회 회의실	노: 18명참석 (참관 70명) 사: 10명 참석 (참관 10명)	노측은 제3자위임을 인정할 수 없으며 사용자단체를 구성할 것을 재차 요구하였고 사측은 5월중에 정리하여 통보할 것을 제의
제6차	2005. 5. 17	서울대 동창회관 4층 회의실	노: 16명참석 (참관 10명) 사: 11명 참석 (참관 10명)	사측 5. 20 워크숍을 통해 사용자단체에 관한 안을 제시할 것임을 통보하고 노측의 18일, 19일 잔업거부 철회를 주장함. 그러나 노측은 이미 사측에 대한 신뢰를 상실했다는 이유로 거절
제7차	2005. 5. 24	현대금속 회의실	노:19명 참석 (참관:30명) 사:불참	현대금속측에서 교섭장소를 불허하자 노조측이 식당을 점거하여 교섭할 것을 요구하였으나 사측이 이에 참석하기를 거부하면서 교섭이 무산됨.
제8차	2005. 5.31	민주노총 광주전남본부사 무실	노:19명 (참관:20명) 사:11명	사용자단체구성안에 대한 계획서를 다시 제출함 노조는 사용자단체를 법인등록을 마친 단체로 2005년 중앙교섭을 하여야 하며 이를 위한 계획을 요구함
제9차	2005.6.7	인천부평호텔 컨벤션센터	노:18명 (참관: 50명) 사:12명 (참관:20명)	사측은 지부교섭 동의서강요에 대한 항의 노측은 동의서에 대해 사용자 대표가 서명할 것을 요구하였고 이후 수정안을 제출하기로 함.
제10차	2005. 6.14	구미지부 KEC지회	노:18명참석 (참관: 50명) 사: 10명참석 (참관 20명)	'사용자단체구성에 관한 계획서'에 대해 합의 노조의 요구안에 대해 사측이 제시안과 사측요구안을 제시하고자 하였으나 사측요구안에 대해 노조는 수용의사가 없음을 밝히고, 노조요구안에 대해 결렬을 선언

노측은 계속적으로 제3자위임을 불인정, 사용자단체구성을 계속 요구하였고 5월17일 중앙집행위원회를 개최하여 사용자 단체 미 구성을 이유로 5월25일~28일에 파업을 하겠다고 결정하였다. 이에 사측은 5월 20일 워크숍을 통해 사용자단체에 관련 입장을 정리하겠다고 통보하였으나 뚜렷한 일정을 정하지 못한 채 5월24일 7차교섭까지 공전되었다 . 결국 노측은 5월25일 99개 지회 약 1만1천명⁷²⁾이 4시간 파업을 하였고 ‘금속노조인정 사용자단체구성 합의사항 이행쟁취 결의대회’를 개최하였다.

사용자단체를 구성하는 부분에서 가장 부딪히는 쟁점은 사용자단체를 구성하는 시기 문제와 구체적인 조직형태를 법인으로 할 것인가 여부였다. 5월31일 8차 회의에서 사측은 사용자단체구성을 둘러싼 내부이견을 이유로 구성시기를 2005년 말로 제기하였고 이에 대해 노측은 중앙교섭의 합의 및 조인과정과 연계하여 구체적인 일정을 받아내고자 하였다.

<사용자단체 구성에 관한 계획서>
 금속산업사용자협의회는 2004년 중앙교섭 잠정합의사항인 '2005년도 중앙교섭은 사용자단체로서 참여한다'는 합의내용에 따라 이미 제시한"사용자단체구성방안"에 기초하여 다음과 같이 사용자단체 구성 계획을 수립 시행한다.

- 다음 -

1. 사용자단체의 명칭 및 조직과 운영에 필요한 제도정비를 위하여 2005년 6월까지 "사용자단체추진위원회"를 구성한다.
2. 사용자단체추진위원회는 각 회사로부터 사용자단체구성계획안 수립에 관한 위임을 받아 2005년 8월까지 사용자단체구성에 관한 계획안을 수립하여 설명회를 개최한다.
3. 사용자단체추진위원회는 2005년 10월까지 각 지역대표들과 협의한 후 각 회사의 동의를 받아 사용자단체 운영에 필요한 회칙(안)을 마련한다.
4. 사용자단체추진위원회는 2006년 2월까지 사용자단체 창립총회를 개최하여 회칙제정과 임원 선출을 한다.

6월2일 노측은 아예 아래 내용과 같은 ‘노조최종안’을 만들어 6월3일 4시간 파업을 전제로 각 지부교섭을 통해 동의서를 개별적으로 받아내기로 하였다. 6월2일 전체 14개 지부 중에서 10개 지부가 수용하고 6월3일 나머지 4개지부가 수용함으로써 동의서를 모두 받아내었다. 6월7일 제 9차 교섭에서 사측은, 노측이 중앙교섭사항을 지부교섭에서 개별적으로 동의서를 받는 행위는 중앙교섭을 스스로 부정하는 행위라며 강력히 항의를

72) 노측은 2만명으로 추산함.

하였으나, 노측은 동의서에 대해 사용자 대표가 서명할 것을 요구하였다. 이에 사측은 사용자단체의 구성은 사측 내부의 문제라는 이유로 노측의 최종안에 대한 서명요구를 거부하고 수정안을 제출하기로 하였다.

<노조 최종안>

- 2005년 중앙교섭은 사용자단체로 참가한다는 2004년 합의사항은 법인등록을 마친 사용자단체 임을 확인한다.
- 1차교섭부터 지금까지 합의사항을 이행하지 않은 모든 책임은 사용자들에게 있다 .
- 1차교섭부터 지켜졌어야 할 합의사항이 지켜지지 않고 있는 상황속에서 최소한 조인식에서는 법인등록을 한 사용자단체로 조인식을 해야 한다.
- 이것이 지켜지기 위해 중앙교섭 잠정합의시까지 모든 세부계획을 최종 확인한다.
- 이게 지켜지지 않으면 모든 책임은 사측에게 있음을 확인한다.

결국 6월14일 10차 교섭에서 사측은 사용자 단체에 관하여 중앙교섭 잠정합의 전까지 추진위원회를 구성하고 조인식은 법인 명의로 사용자대표가 하기로 한다는 수정안을 내놓았고, 이에 문구를 약간 수정하는 선에서 ‘사용자단체구성’에 관한 안은 합의를 하게 되었다.

사용자단체 구성에 관한 확인서

1. 금속노조 관계사용자는 2005년 중앙교섭 잠정합의 전까지 사용자단체의 정관과 임원 구성 등 세부 사항을 마련하며, 금속노조의 요청이 있을 시 이에 관한 자료를 제출한다.
2. 금속노조 관계사용자는 2005년 중앙교섭 조인식 때 법인등록 된 사용자단체 명의로 체결한다.

2005년 6월 14일

금속산업사용자단체 준비위원회 대표

(인)

전국금속노동조합 귀중

(2) 11차~19차: 교섭요구안을 둘러싼 교섭

사용자단체구성과 관련하여 합의를 이끌어 낸 뒤 본격적인 노조요구안에 대한 교섭이

11차부터 시작되었다. 그러나 초기에 사용자단체구성을 위한 교섭을 지나치게 오래 끌었던 탓에 정작 교섭요구안에 대한 충분한 검토를 하지 못한 채 조정에 들어가게 된다. 노측은 9차교섭 과정에서 노조요구안을 일독하였고 교섭을 하기 보다는 조정절차를 위한 수순밟기로 진행되었다. 사측은 노조의 교섭요구안에 대한 제시안과 더불어 사측요구안을 제출하고자 하였으나 노측은 강력하게 수용불가의사를 밝혔다. 2004년에도 사측이 요구안을 제시하였으나 노측은 중앙교섭은 노측의 요구안에 대한 교섭만 가능하다는 논리로 거부하였으며 2005년에도 역시 같은 논리로 거부하였다. 사측은 노조의 교섭요구안에 대하여 더 이상의 교섭의사가 없음을 밝혔고, 이에 노측은 2005년 중앙교섭 결렬선언을 하여 중앙노동위원회에 조정을 신청하게 된다. 6월15일 노조는 중앙교섭 참여 사업장(96개소) 및 지부·지회교섭 참여 사업장(144개소)에 대하여 중앙노동위원회에 일괄 조정신청 하였다.

조정과정에서 노조는 파업에 관한 찬반투표를 하여 재적 29,179명 대비 69.35%(20,236명)의 찬성으로 가결하였다. 2005년 6월 21일 11차 교섭부터 2005년 6월 28일까지 사측요구안에 대한 공방이 이어졌으나 노측은 완강히 수용을 거부하였고 이에 사측이 한발 물러서면서 본격적인 노측요구안에 대한 검토를 시작하였다. 이 과정에서 노조는 6월29일 1차 경고파업을 4시간 하였고 100개사업장 1만 2천여명⁷³⁾이 참가하였다.

6월24일 중앙노동위원회에서 조정과정이 수행되었으나 별 소득없이 끝나고, 노사간 주장의 현격한 차이로 인하여 조정안을 제시가 불가하다는 이유로 조정을 종료하였다.

73) 노조는 2만여명으로 추산함

주 문

본조정사건은 노사 당사자간 주장의 현격한 차이로 조정안의 제시가 불가하다고 판단되어 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료한다

이 유

1. 노동조합과 사용자는 노동조합의 2005년도 중앙교섭 4대요구안 체결을 위해 2005. 4. 12부터 같은해 6. 14까지 10차에 걸쳐 단체교섭을 진행하였으나 의견접근이 이루어지지아니하자 노동조합이 같은해 6. 15 중앙노동위원회에 조정을 신청하였다.

2. 이에 우리위원회는 조정기간동안에 당사자 출석조사와 지도, 2차에 걸친 조정회의 등을 통하여 의견조율을 통해 조정이 이루어지도록 노력하였다.- 그러나 노사간 입장차이가 크고 당사자의 주장이 확고하고 그 차이가 현격함을 확인할 수 있었다.

3. 이에 우리조정위원회로서는 더 이상의 의견조율이 불가하여 조정안마련이 어려울 뿐만 아니라 조정안 제시가 당사자간 합의도출에 실효성을 갖기가 어렵다고 판단되어, 조정안을 제시하지 아니하고 본건 조정을 종료하기로 한다.

4. 따라서 우리 위원회는 노 사 당사자간에 신뢰와 협력에 바탕을 두고 타협과 양보의 자세로 성실히 교섭하여 자율적으로 해결할 것을 당부하면서 주문과 같이 결정한다. 2004. 6. 24

중 앙 노 동 위 원 회 조정위원

<표 V-5> 중앙교섭 진행과정2

	날 짜	교섭장소	참석현황	교섭내용
제11차	2005. 6. 21	부양지부 한진중공업지회 회의실	노측: 18명 (참관:50명) 사측:11명 (참관20명)	사측요구안을 설명하고자하였으나 노조의 거부하고 노측요구안에 대한 사측제시안만을 수용하고자 함.
제12차	2005. 6. 28	서울대 동창회관4층	노측:16명 (참관: 6명) 사측: 10명 (참관:8명)	사측요구안에 대해 노측의 거부로 교섭의제로 채택되지못함. 노조의 요구안에 대해 사측이 안을 제시하였으나 일축되고 교섭결렬
제13차	2005. 7. 5	경주 포시즌유스호스텔	노측:18명참석(참관:50명) 사측:13명 참석 (참관: 10명)	사측준비위원회대표로 노무법인 C&B를 인정 2차 사측안을 제시함.
제14차	2005. 7. 7	서울대 동창회관 4층	노측: 18명 (참관 5명) 사측:13명 (참관: 10명)	사측 산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회 구성을 수용, 최저임금과 관련 제시안을 드렸지만 미흡 2004년도에 대비해서 올해 최저임금 인상안 4.2% 제시함
제15차	2005. 7. 11	서울대 동창회관 4층	노측:19명참석 (참관7명) 사측:12명 (참관 10명)	-사측 해외공장 관련 바이백을 제외한 나머지 부분에 대한 경영정보 제공, 산별고용안정시스템과 관련하여 공동위원회의 구성과 그 진행방안을 논의할 것 명시 -월 통상임금 749,640원과 통상시급 3,210원 중 높은 금액으로 적용 전년도 대비 7%인상안을 제기
제16차	2005. 7. 12	서울대 동창회관 4층	노측:18명참석 (참관 7명) 사측:12명참석 (참관 5명)	- 최저임금 763,650원과 통상시급 3,270원으로 9.2% 인상 -적용범위에 있어서 비정과 이주근로자의 경우에도 동일하게 적용함을 명시 - 퇴직금제도, 산별고용안정시스템을 위한 각종 방안 제시 -비정규직 및 불법파견문제에 있어 노동조합 협의하는 기간의 문제, 부당노동행위에 대한 문제를 대폭적으로 수용한 안을 제시
제17차	2005. 7.15	민주노총 회의실	노측:18명참석 (참관:7명) 사측:15명참석 (참관 8명)	바이백을 제외한 비정규직, 불법파견 등의 안에 대한 합의가 진행됨.
제18차	2005. 7. 19	올림픽파크텔 2층 진달래홀	노측:19명참석 (참관:6명) 사측:14명참석 (참관:5명)	바이백관련 내용정리후 잠정합의하기로 서명날인
제19차	2005. 7.26	서울대 동창회관 4층	노측:18명참석 사측:13명참석	사용자단체 구성과 관련하여 그 추진현황을 점검하고, 제 18차 중앙교섭에서 의견접근한 내용으로 잠정합의함.

조정이 종료된 이후 2005년 7월 5일 이후 진행된 본격적인 협상을 통해 사측의 2차, 3차 등 계속적인 제시안으로 의견을 좁혀 들어갔다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

사측은 2차제시안을 제출하여 해외공장관련 고용안정과 관련된 사항에 대하여 6개월 전 협의라는 사전입장에서 60일전 협의의 형태로, 경영계획에 대한 설명으로 추가 제시하였다. 산별최저임금에 대한 견해는 통상임금 50%라는 입장에서 구체적으로 2004년 임금의 3.3%인상액인 723,720원을 제시하였다. 그리고 비정규직의 조직화와 관련된 문제는 법적으로 정규직화 요구를 수용할 수 없는 한계를 지적하며 원칙적으로 불법과견을 하지 않겠다는 선언적 규정을 제시하고 우리 쌀 사용에 대해서는 사용자가 노력한다는 안을 제시하였다. 금속노조는 총파업 지침을 통해 중앙교섭에서의 사측을 압박하기 위해 각 지부별 일제히 7.5(화) 오후 4시간, 7.6(수) 오후 4시간, 7.7(목) 오후 2시간, 7.8(금) 6시간부분 파업 지침을 결정하여 지부별, 지회별 사정에 따라 부분파업을 진행하였다.

7월7일 교섭의 마무리 단계에 접어들면서 사측이 다시한번 안을 제시하였다. 해외공장과 관련한 바이백은 수용하기 힘들며, 퇴직금제도는 노조가 요구한 사항을 수용해서 현행 퇴직금 제도를 유지하며, 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시에는 관련 자료를 열람토록 하였다. 산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회 구성을 수용하였고, 최저임금과 관련하여 2004년도에 대비해서 올해 최저임금 인상안 4.2% 제시하였다. 우리 쌀 사용은 급식 제공 시 사용한다는 차원에서 수정안을 제시하였다. 그러나 노조는 우리 쌀 사용과 관련하여 외주위탁업체에 대해서 강제할 수 있는 안을 요구하였으며, 산업공동화 관련한 문제에 대하여 확실한 정보의 공개와 공동위원회 구성 및 진행계획을 세울 것을 주장하였다. 최저임금은 이미 금속노조가 작년에 최저임금법상의 임금 보다 10% 상회하는 근로조건을 확보하였음에도 전체 근로자의 50%(통상월급 815,100원)인상 및 산업연수생 등을 포함한 외주 노동자까지 전면 적용하라는 요구는 사측으로서는 현실적으로 수용 불가능한 요구사항이라고 주장했다.

7월11일 제 15차 교섭에서 사측은 노조의 요구를 수용하여 해외공장 관련 바이백을 제외한 나머지 부분에 대한 경영정보를 제공하고, 산별고용안정시스템과 관련하여 공동위원회의 구성과 그 진행방안을 논의할 것을 명시하였다. 더불어 월 통상임금 749,640원과 통상시급 3,210원 중 높은 금액으로 적용하도록 하여 전년도 대비 7%인상안을 제기하였다. 그러나 합의되지 않았고 교섭은 다시 12일로 속개되었다.

7월12일 사측은 다시 노조의 의견을 수용하여 최저임금으로 월 통상임금 756,650원과 통상시급 3,240원 중 높은 금액으로 적용하며 적용대상도 비정규직과 이주근로자에게 동일

하게 적용하도록 하고, 바이백이나 기타 부분에 대한 원칙적인 수용의사를 포함한 안을 제시하였다. 사측은 다시 축소교섭을 통해 최저임금 763,650원과 통상시급 3,270원으로 9.2% 인상하고 기타 퇴직금제도, 산별고용안정시스템을 위한 각종 방안을 노조의 요구대로 수용하기로 제시하였다. 기타 비정규직 문제 및 불법과건과 관련된 문제에 있어 노동조합과 협의하는 기간의 문제, 비정규직 노조활동을 위한 부당노동행위에 대한 문제를 대폭적으로 수용한 안을 제시하였다. 또한 우리 쌀과 관련하여 외주 위탁업체를 포함한 부분을 수용하되 총괄적인 합의를 요구하였다.

그러나 노조측은 바이백에 관련하여 국내반입금지와 노사합의를 주장하고 최저임금을 10%인상안을 맞서 결국 다시 결렬되었다. 결렬직전 사측이 3차안을 다시 제시하여 바이백과 관련하여 추진현황을 조합에 통보하고 설명할 것, 비정규직 관련하여 조합 활동의 보장과 아울러 고용문제 발생시 고용이 보장될 수 있도록 노력할 것, 그리고 불법과건역시 고용이 보장될 수 있도록 노력한다는 최종안을 제시하였다. 그러나 합의는 되지 못했다.

7월15일 제 17차 교섭이 진행되었고 사측은 다시 바이백과 관련하여 “국내공장 생산제품과 동일한 해외공장 생산제품을 국내로 반입 시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의하고 고용문제 발생시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의 한다”라고 하여 고용문제 관련한 사항에 대해 협의하는 것으로, 비정규직 관련하여 고용문제가 발생하는 경우 고용이 보장되도록, 그리고 불법과건이 확인된 경우 소정의 절차를 통한 정규직채용을 원칙으로 하는 입장을 제시하였다. 그러나 바이백과 관련하여 노조는 굳이 “동일한 해외공장 생산제품을 국내로 반입 시”라는 식의 문구를 삭제할 것을 요청하였고 또 다시 결렬이 되었다.

7월19일 사측은 최종적으로 바이백과 관련하여 “금속산업 사용자는 해외공장에서 생산한 제품을 국내로 반입 시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의한다. 단, 고용문제 발생시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의 한다”고 제시하였고 문구수정을 한 뒤 잠정합의를 하기로 각 대표가 서명 날인하였다. 잠정합의는 노사가 제 10차 교섭 당시 사용자단체에 관하여 정관과 임원 구성 등 세부사항을 마련하여 자료를 제출한 뒤 합의하기로 하였기 때문에 다음회의로 미루었다.

<표 V-6> 2005년 금속 노조 요구안과 잠정합의안 비교

2005년 중앙교섭 금속노조 최초 요구안	2005년 중앙교섭 잠정합의안
<p>1. 산업공동화 대책마련과 산별고용안정시스템 구축</p> <p>【 해외공장 】</p> <p>① 관계사용자는 해외공장 신설·증설시 계획수립 즉시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 6개월 전에 조합과 합의한다.</p> <p>② 관계사용자는 노사합의 없이 해외공장을 신설·확대할 수 없고 해외법인에서 생산한 제품을 국내로 반입할 수 없다.</p> <p>③ 관계사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대한다.</p> <p>④ 조합이 해외공장 관련자료 요청시 즉각 열람·복사할 수 있고 관계사용자는 경영계획을 설명한다.</p> <p>【 산별고용안정시스템 구축 】</p> <p>① 관계사용자는 현행 퇴직금제도를 유지하며, 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. 또한 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시 관계사용자는 즉시 관련 자료를 제출한다.</p> <p>② 금속노조와 관계사용자는 '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회'를 노사 동수로 구성하고, 동 위원회는 산업공동화 대책 및 재취업을 위한 교육훈련과 산별 연·기금 조성운영 등 실행방안을 마련하여 실시한다.</p> <p>③ 불법파견이 확인되었을 경우 불법 파견업체와 계약을 해지하고 불법파견 노동자는 정규직으로 고용하고 근무기간을 인정한다.</p> <p>④ 관계사용자는 경영상의 부득이한 사유로 일부 부서나 생산물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 할 때에는, 6개월 전에 조합에 통보하고 조합과 합의하에 이를 추진한다.</p>	<p>1. 산업공동화 대책마련과 산별고용안정시스템 구축</p> <p>【 해외공장 】</p> <p>① 금속산업 사용자는 해외공장 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.</p> <p>② 금속산업 사용자는 해외공장에서 생산한 제품을 국내로 반입시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의한다. 다만, 고용문제 발생시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의한다.</p> <p>③ 금속산업 사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.</p> <p>④ 조합이 해외공장 관련자료 요청시 열람·복사할 수 있고 금속산업 사용자는 경영계획을 설명한다. 다만, 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다.</p> <p>【 산별고용안정시스템 구축 】</p> <p>① 금속산업 사용자는 현행 퇴직금 제도를 유지하며, 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. 또한 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시에는 관련 자료를 제공한다.</p> <p>② 금속노조와 금속산업 사용자는 '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회'를 노사동수로 구성한다.</p> <p>③ 제 2항의 위원회의 구성과 운영에 관한 사항은 노사공동으로 마련하고, 위원회는 산업공동화대책과 재취업 훈련 등 조합원의 고용안정에 관한 사항을 우선적으로 논의한다.</p>

2005년 중앙교섭 금속노조 최초 요구안	2005년 중앙교섭 잠정합의안
<p>2. 산별최저임금, 전체 노동자의 통상임금 50% 보장</p> <p>【 금속산업 최저임금 】</p> <p>① 금속노조 관계사용자는 전체 노동자의 통상임금 50%를 금속산업의 최저임금으로 보장한다.</p> <p>② 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로서 금속사업장에 고용된 비정규직·이주 노동자를 포함하며, 적용기간은 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지로 한다.</p> <p>3. 비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장</p> <p>【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장 】</p> <p>금속노조 관계사용자는 사내하청 및 비정규직 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다. 또한 노조 가입·활동을 이유로 한 비정규 노동자 및 하청업체의 계약해지는 부당노동행위로 간주하고, 원청업체에 정규직으로 고용을 승계한다.</p> <p>【사내하청의 노동자의 사용제한과 불법파견 금지】</p> <p>① 관계사용자는 정규직의 업무를 파견·용역으로 대체해서는 안 된다.</p> <p>② 관계사용자는 불법파견을 하지 않으며, 생산공정 하도급을 금지하고 정규직으로 채용한다.</p> <p>③ 불법파견이 확인되었을 경우 불법 파견업체와 계약을 해지하고 불법파견 노동자는 정규직으로 고용하고 근무기간을 인정한다.</p> <p>④ 관계사용자는 경영상의 부득이한 사유로 일부 부서나 생산물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 할 때에는, 6개월 전에 조합에 통보하고 조합과 합의 하에 이를 추진한다.</p>	<p>2. 금속산업 최저임금</p> <p>【금속산업 최저임금】</p> <p>금속산업 사용자는 최저임금으로 월 통상임금 765,060원과 통상시급 3,280원 중 높은 금액으로 적용한다. 그 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직·이주노동자를 포함하며, 적용기간은 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지 한다. 다만, 금속사업장에 간접 고용된 비정규직·이주 노동자의 경우 동 최저임금과 동일하게 적용하는 것을 원칙으로 하고, 그 실행방안은 노사가 공동으로 마련한다.</p> <p>3. 비정규 노동자의 조합활동 보장</p> <p>【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】</p> <p>① 금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.</p> <p>② 금속산업 사용자는 하청업체 노동자의 노조활동을 이유로 하청업체와 계약을 해지하지 아니한다.</p> <p>【불법 파견 및 용역 사용 금지】</p> <p>① 금속산업 사용자는 불법파견 인력을 사용하지 않는다.</p> <p>② 금속산업 사용자는 관계기관에 의해 불법파견 확인시, 소정의 절차에 따라 정규직 채용을 원칙으로 한다.</p> <p>③ 금속산업 사용자는 경영상 부득이한 사유로 일부 부서나 생산 물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 하는 경우 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합에 통보하고 합의하여 추진한다.</p>

2005년 중앙교섭 금속노조 최초 요구안	2005년 중앙교섭 잠정합의안
<p>4. 우리 쌀 사용</p> <p>【 우리 쌀 사용 】</p> <p>금속노조 관계사용자는 사내 급식 제공 시 우리 쌀을 사용한다. 외주위탁업체가 우리 쌀 사용을 위반할 경우, 회사는 위탁계약을 30일 이내로 해지하고 노사 합의를 통해 새로운 위탁업체를 선정하여야 한다.</p>	<p>4. 우리 쌀 사용</p> <p>【우리 쌀 사용】</p> <p>금속산업 사용자는 사내급식 제공시(외주위탁업체 포함) 우리 쌀을 사용한다.</p>

금속노조와 금속산업사용자단체(준)의 2005년 중앙교섭 잠정합의서

1. 산업공동화 대책 마련과 산별고용안정시스템 구축

【해외공장】

- ① 금속산업 사용자는 해외공장 신설계획 수립시 조합에 통보협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.
- ② 금속산업 사용자는 해외공장 생산제품을 국내로 반입시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의한다. 다만, 고용문제 발생시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의한다.
- ③ 금속산업 사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.
- ④ 조합이 해외공장 관련자료 요청시 열람복사할 수 있고 금속산업 사용자는 경영계획을 설명한다. 다만, 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다.

【산별고용안정시스템 구축】

- ① 금속산업 사용자는 현행 퇴직금 제도를 유지하며 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. 또한 조합이 퇴직금 적립과 운용에 대해 확인을 요청할 시에는 관련 자료를 제공한다.
- ② 금속노조와 금속산업 사용자는 '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회'를 노사동수로 구성한다.
- ③ 제 2항의 위원회의 구성과 운영에 관한 사항은 노사공동으로 마련하고, 위원회는 산업공동화 대책과 재취업 훈련 등 조합원의 고용안정에 관한 사항을 우선적으로 논의한다.

2. 금속산업 최저임금

【금속산업 최저임금】

금속산업 사용자는 최저임금으로 월 통상임금 765,000원과 통상시급 3,280원 중 높은 금액으로 적용한다. 그 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직·이주노동자를 포함하며, 적용기간은 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지 한다. 다만, 금속사업장에 간접 고용된 비정규직·이주 노동자의 경우 동 최저임금과 동일하게 적용하는 것을 원칙으로 하고, 그 실행방안은 노사가 공동으로 마련한다.

3. 비정규 노동자의 조합활동 보장

【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】

- ① 금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주 노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 하지 않으며 이로 인한 고용문제 발생시 고용이 보장되도록 한다.
- ② 금속산업 사용자는 하청업체 노동자의 노조활동을 이유로 하청업체와 계약을 해지하지 아니한다.

【불법 파견 및 용역 사용 금지】

- ① 금속산업 사용자는 불법파견 인력을 사용하지 않는다.
- ② 금속산업 사용자는 관계기관에 의해 불법파견 확인시, 소정의 절차에 따라 정규직 채용을 원칙으로 한다.
- ③ 금속산업 사용자는 경영상 부득이한 사유로 일부 부서나 생산 물량을 위주 또는 하도급으로 전환하고자 하는 경우 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항은 60일전에 조합에 통보하고 합의하여 추진한다.

4. 우리 쌀 사용

【우리 쌀 사용】

금속산업 사용자는 사내급식 제공시(외주위탁업체 포함) 우리 쌀을 사용한다.

2005년 7월 26일

전국금속노동조합 위원장 김창한

금속산업사용자단체 준비위원회 대표 이금구 이하 생략

7월26일 노사는 사용자단체구성과 관련하여 정관에 금속노조와의 단체교섭이 명확한 사업내용으로, 회원의 권리와 의무사항으로 중앙교섭의 합의사항 준수를 삽입하도록 명시한 협약서를 작성하였다. 특히 사측은 사용자단체구성일정을 설명한 뒤 2005년도 중앙교섭 잠정합의서에 서명하였다 .

확 약 서

사용자단체준비위원회는 다음의 사항이 정관에 포함되도록 협약한다.

1. 정관 확정 및 임원 구성을 위한 임시총회 개최 : 8월 하순
2. 사단법인 허가신청 : 9월초
3. 사업목적 사항 중 “금속노조와의 단체교섭 및 협약체결에 관한 사업”
4. 권리와 의무 사항 중 “중앙교섭 합의사항 준수”
5. 이사 수는 현재 지역대표 수준을 유지

2005년 7월 26일

금속산업사용자단체준비위원회 대표

이금구 (서명)

신쌍식 (서명)

다) 교섭의 마무리

잠정합의안에 대한 노동조합은 8월 10일에서 12일까지 찬반 투표를 실시하여 재적조합원 중앙교섭 참가사업장 21,662명, 투표자 17,627명 (81.4%), 찬성 15,252명 (86.5%), 반대 2,259명 (12.8%), 로 인준을 하였다. 그리고 6월 14일에 확인된 ‘사용자단체 구성에 대한 확인서’의 내용에 따라 “2005년 중앙교섭 조인식 때 법인등록 된 사용자단체 명의로 체결한다.” 라고 하였으므로 법인 등록 후 조인식을 치를 예정이다.

3) 교섭에 대한 평가

2005년도 중앙교섭의 가장 큰 성과는 정관과 임원, 조직을 가진 사용자단체인 ‘금속산업 사용자협의회’를 구성함으로써 산별교섭의 안정화의 기반을 형성하였다는 것이다. 비록 사용자단체가 구성되는 과정에서 많은 문제점이 노정되었으나 이렇게 사용자단체가 구성될

수 있었던 것은 노조의 산별교섭체제구축을 위한 ‘사용자 끌어내기 위한 전략’에 의해 가능했던 것이라 파악된다. 사용자단체의 구성을 위한 단체교섭, 파업을 통한 압력행사, 사용자단체구성안에 서명요구, 제3자 위임교섭의 반대 등 다양한 방법으로 사용자단체구성을 촉구하였다. 사용자단체구성과 관련하여 사측내부에 끊임없이 이견을 조정해온 사용자측 지역대표들도 주요한 역할을 하였다고 할 수 있다. 물론 과정상에 문제점이 없는 것은 아니다. 사용자단체구성 그 자체는 현행법상 교섭대상이 될 수 없으며, 노조의 파업, 사용자단체구성에 대한 개별지부의 동의를 요구하는 과정은 사실 그 적법성에 있어 명분을 갖지 못하는 부분이다. 만일 사용자들이 적법성만을 고려하여 교섭을 법적원칙에만 입각하여 진행하였다면 결코 가능하지 않았을 것이다. 또한 사용자단체구성에 반대하는 움직임도 만만치 않음에도 불구하고 2003년, 2004년의 경험을 통해 논의를 수렴할 수 있는 최소한의 구조가 만들어져있어 이견을 조정할 수 있었기 때문에 가능하였다. 다만 아직도 사측내부에 사용자단체에 대해 부정적인 평가가 상당 부분 존재하는 점, 만들어진 사용자단체가 협의체적이며 노동법상 사용자단체로서의 목적성을 분명히 하고 있지 않은 점 등이 금속노사관계에서 지속적으로 발생하는 사용자들의 해태를 강화할 수도 있으며 불신의 벽을 더 높일 수도 있다는 측면을 고려해야 한다. 따라서 노사 양측이 이제 보다 성숙한 상태로 양주체를 인정하고 새로운 교섭문화를 만들어가기 위한 고민을 하지 않으면 안될 것이다.

두 번째로 교섭요구안은 2004년도와 마찬가지로 산별부문내 임금 및 근로조건과 관련된 내용보다도 금속노사관계에서 발생 가능한 해외공동화문제, 바이백에 관한 문제 등 사회적 이슈를 제기함으로써 사회적 공감대와 영향력을 높이는 이슈를 중심으로 합의를 이끌어 내었다. 가장 긍정적인 것은 산별차원의 고용안정 시스템을 만들어 가기 위한 노사합의사항이다. 이러한 합의는 노사간의 대립적 구도를 넘어서 생산적인 노사관계를 만들어가기 위해 반드시 필요한 제도적 절차이다. 따라서 이를 합의하였다는 것은 앞으로 FTA나 무역 관련한 직접투자로 발생할 수 있는 고용의 문제를 논의할 수 있는 통로를 만들었다는 데 큰 의의를 지닌다. 그러나 원칙적인 긍정성에도 불구하고 이를 실현하는 것은 상당기간이 걸릴 것이라 판단된다. 실제로 2004년 산업공동화대책을 위한 노사 공동연구팀을 만들기로 하였으나 무산된 사례도 그러하거니와 노사간 실무위원회조차 잘 가동되는 상황을 고려한다면 합의보다 이행에 대한 측면이 우려되지 않을 수 없다.

가장 처리하기 힘든 요구안들은 바이백과 비정규직 관련 고용보장에 대한 것들이었다. 그러나 바이백에 관해서 자동차 부품사 일부에서 발생하는데 원하청 관계를 기초로 대기업으로부터 부품사가 요구받고 있어 부품사가 수용하기 힘든 부분이었는데 이러한 어려

움을 노조측이 이해하여 양보하는 선에서 합의를 이끌어 내었다.

비정규직관련부분 역시 일부 회사에서는 이주근로자나 비정규직 근로자를 다수 사용하고 있어 수용하기 힘든 사항들이나 사측이 수용하면서 무난한 합의에 이르게 되었다.

최저임금관련요구안은 2004년과 마찬가지로 대부분의 회사가 최저임금 이상이므로 합의 내용에 대해 커다란 영향력이 없으며 다만 적용대상에 이주근로자를 포함할 것을 요구하면서 파행을 겪었으나 합의를 하게 되었다.

결론적으로 중앙교섭의 요구안은 금속노조의 토대가 대기업과의 원하청관계에 있는 자동차 부품사나 기타 비부품사가 많은 관계로 업종적 다양성이 높고 임금이나 근로조건의 통일적인 이슈를 내기가 쉽지 않은 측면이 있다. 특히 노조로서는 대산별주의 전략에 입각하여 중앙교섭을 사회적 협약을 이루어 낼 수 있는 토대로서 위치부여를 하고 있는 관계로 앞으로 사회적 이슈가 계속적으로 주요한 요구사항으로 등장할 것으로 예상된다. 그러나 이러한 사회적 이슈는 2004년의 손배,가압류 문제, 산업공동화현상대책마련문제, 영세사업장 정부지원대책마련 등의 요구, 그리고 2005년의 산업공동화에 따른 해외공장 및 바이백, 산별 연기금의 마련 등 대부분의 이슈내용이 금속 부문내 사용자들이 합의하고 결정하기에는 상당히 부담스러운 이슈들이 아닐 수 없다. 물론 금속부문 근로자의 고용안정과 직접적으로 연관되는 주요한 이슈임에도 불구하고 근본적으로 존재하는 대기업들이 금속노조에 가입해 있지 않은 상황에서 논의결과에 대한 영향력이나 합의해 낼 수 있는 수준이 사실 상 한계가 있다. 또한 내용자체가 정부의 정책과 연관되는 측면이 많아 노사자율적으로 의사결정할 수 있는 의제가 아닌 측면도 있다. 따라서 2006년 중앙교섭역시 이러한 사회적 의제가 다루어 질 것으로 예상되는 현시점에서 과연 어떤 방식과 차원으로 제기되고 논의하여 합의를 이끌어 낼 수 있는 지 고민해보아야 한다.

세 번째, 교섭태도를 살펴보면 2004년도에 비해 상당히 합리적으로 변화되었음을 알 수 있다. 교섭위원의 수는 많이 줄었으며 교섭과정에서 무절제한 발언을 하는 것 역시 많이 줄었다. 이는 중앙교섭이 안정화되면서 점차 교섭의 룰이 만들어 지는 것이라 파악된다. 그러나 아직도 실질적인 본 교섭에 들어가기 전 노사 양측의 초반전의 힘겨루기 양상이나, 교섭요구안에 대한 충분한 심의절차도 없이 노조의 일정에 맞춘 조정신청과정 등 교섭이 합리적인 절차에 의하기보다 노사각자의 계획에 따라 무원칙하게 진행되며 힘의 논리에 기초하여 정치적인 행위로 치우치는 경향은 여전하다. 2004년 교섭기간이 3월 25일부터 7월 6일까지 3.5개월 중 실질적인 교섭안전 심의는 6월 28일부터 시작되어 열흘 정도에 그쳤으며(한국노동연구원, 2004) 2005년 역시 실질적인 심의기간이 총 교섭기간 4월 12일부

터 7월 19일까지 3달 중 한 달이 되지 않는다. 물론 2004년도에 비해 많이 향상된 편이나 여전히 보다 충실하게 요구안을 검토하고 생산적인 합의안을 도출하기에는 미흡하다. 따라서 노사 양측 모두 산별중앙교섭 총 과정이 보다 충실하게 교섭을 진행할 수 있도록 노력하여야 할 것이며 그래야 중앙교섭이 단순히 사회적 정치적 선전의 장이 아닌 산별 부문내 사안을 검토하고 대안을 모색할 수 있는 장(場)이 될 수 있다.

네 번째로 2004년도에 이어 노측의 교섭요구안만을 단체교섭의 대상으로 보는 문제도 역시 제기된다. 노측의 노동3권에 대해 법률적으로 보장되어 있으며 사측의 교섭권에 대한 구체적인 권리명시가 되어있지 않더라도 사실상 교섭과정에서 노사의 대등한 의견을 수렴하고 조율하는 기제는 반드시 확보되어야 한다. 현재 대두되는 교섭비용 및 금속부문내 업종적 다양성 등에 의해 검토될 필요가 있는 중층적 교섭구조의 문제와, 2007년 금지되는 노조전임자 임금지급의 문제와 관련된 노조전임자 축소 요구는 사실상 산별교섭구조의 한 주체인 사측과 반드시 검토되어야 할 사안인 것이다.

다섯 번째로 사측의 수동적 교섭태도는 2004년에 이어 여전히 문제점으로 지적되고 있다. 사측이 중앙교섭에 임하기 위해 필요한 단체협약제시안을 만드는데 단위사업장현황을 정보공개를 꺼려하는 모습이나, 순번제로 교섭과정에 참석하는 것, 교섭과정에서도 사용자 단체구성을 지리멸렬하게 연기하다가 노조의 파업에 직면하여 결정하는 것 등은 여전히 교섭을 합리적으로 진행하지 못하고 소모전적으로 진행되게 하는 한 원인이 된다. 이제 사용자단체를 구성하였으므로 합리적인 교섭진행이 가능하도록 사용자측이 적극적으로 내용을 구성하고 단계에 맞는 합의안을 끌어낼 수 있도록 적극적으로 산별교섭에 대한 전략과 전술을 준비해 들어가지 않으면 안될 것이라 판단된다. 또한 노무법인에 대한 위임전략도 이렇게 사측이 주도적으로 진행을 하면서 그에 따른 지원을 받기위해 단체위임이 이루어질 때 위임을 둘러싼 노사간의 대립도 줄어들 수 있으리라 판단된다.

3. 지부지회교섭

가. 임단협 교섭의 전반적 실태

금속노조는 2005년 단체교섭에 즈음하여 지부교섭의 타결방침을 세웠다. 지부교섭의 결과는 해당 지부 운영위원회에서 심의하고, 위원장의 사전승인을 받은 다음, 해당 지부지회 조합원의 찬반투표를 거쳐 위원장이 체결한다. 금속노조는 지부교섭의 요구사항 합의

여부를 지부 자체의 판단에 위임하고 있으나 합의사항의 체결권은 갖고 있다. 지부교섭은 지부-교섭권과 본조-체결권의 이중적 의사결정구조를 특징으로 한다([그림 V-1] 참조). 금속노조는 지부교섭의 각종 합의사항에 대해 중앙 집중적 통제권을 확보하지 못하고 있다. 때문에 금속노조가 ‘중앙교섭 타결 없이 지부교섭 타결 없다’는 원칙을 세우고 있으나 중앙교섭과 지부교섭의 관계를 명료하게 설정하지 못하고 있다.

금속노조의 3중 교섭체계(three-tier bargaining structure)에서 지부교섭은 산별 중앙교섭의 하위구조로서 중요한 단층을 구성한다. 지부교섭은 지부단위의 공동요구안을 기본으로 하면서 사업장 단위의 임금인상과 단체협약까지 교섭하고 합의한다. 지부교섭 과정을 살펴보면, 지부 교섭단은 해당 사업장의 사용자집단과 ‘공동요구안’에 우선적으로 교섭하여 합의안을 도출하고, 그 다음 사업장 단위의 임금인상액과 단체협약안에 대해 집단적으로 교섭을 실시한다. 이처럼 지부교섭에서 합의된 사업장 단위 임금인상액과 단체협약안은 해당 지부 운영위원회의 심의와 금속노조의 승인을 거친 후 조합원 총회를 거쳐 위원장이 체결하는 과정을 거친다.

<표 V-7> 지부별 공동요구안 유무별 현황과 주요 내용

유	무
경기지부, 경주지부, 대구지부, 대전충북지부, 부양지부, 서울지부, 인천지부, 충남지부, 전북지부(이상 9개 지부)	경남지부, 구미지부, 광주전남지부, 만도지부, 울산지부, 포항지부(이상 6개 지부)
금속노조는 2005년 임금인상으로, 기본급 정액 127,700원 인상을 요구한다.	

자료: 금속노조(2005b)

우리의 실태조사에 따르면, 지부교섭은 해당 지부 소속 일부 사업장의 중앙(지부)교섭 불참과 업종 다양성 및 기업규모별 격차 구조 등에 의해서 실질적 역할을 하지 못하는 경우가 빈번하다. 금속노조 내부자료에 따르면, 2005년 5월 현재 경기지부 등을 포함한 9개 지부에서 공동요구안이 제시되었으나, 나머지 경남지부를 포함한 6개 지부는 공동요구안을 제시하지 않았다. 물론 금속노조의 해당 지부가 공동요구안을 제시하지 않았다고 해서 집단적으로 교섭을 전혀 실시하지 않는 것이 아니다. 예컨대 금속노조 소속 모든 지부는 기본급 정액 127,700원의 임금인상을 요구하는 집단교섭을 공히 실시하고 있으나, 단위 사업장의 지불능력과 교섭능력에 최종적으로 결정되는 것이 현실이다.

우리는 금속노조의 지부집단교섭에 대한 체계적인 이해를 위해 경남지부와 경주지부의 사례를 비교 분석하였다. 우선 경남지부는 업종 분포가 다양하고(<표 II-2> 참조), 두산중

공업, 효성중공업, 통일중공업, 대림자동차 등과 같은 금속노조의 핵심적 전략 사업장이 중앙(지부)교섭에 참여하고 있지 않다. 이와 같은 현실 때문에 경남지부는 2004년 중앙교섭 합의 사업장을 ‘집단 교섭군’, ‘집단교섭 불참 사업장 교섭군’으로 구분하고, ‘집단 교섭군’과 ‘집단교섭 불참 사업장 교섭군’에서 ‘사업장 보충 교섭군’으로 다시 편성하고 있다. 이때 사업장 보충 교섭군은 지부가 단위 사업장과 대각선 교섭을 실시한다. 따라서 경남지부의 집단교섭은 실제적으로 그 역할이 축소되고 대신 지회-보충협약이 주요한 교섭단계로서 자리 잡게 되는 상황이 연출되고 있다.

다른 한편 경주지부는 소속 사업체의 업종 동일성으로 인해 집단교섭이 가장 용이하게 전개되는 곳이다(<표 II-2> 참조). 경주지부는 경남지부와 달리 ‘단일 교섭군’을 편성하면서도 단위 지회별 임금 타결 편차를 열어두는 교섭구조를 가지고 있다. 이것 역시 해당 지회의 교섭력과 사업장의 지불능력을 고려한 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고 경주지부 교섭구조는 금속노조가 지향하는 중앙교섭-지부교섭이 전형적으로 관철되는 곳이라고 해도 과언이 아닐 것이다. 경주지부는 경남지부와 달리 지회-보충협약은 사실상 커다란 의의를 갖지 못하고, 대신 지부교섭이 중요한 교섭단계로 정착되고 있는 과정이다.

경주지부는 공동요구안을 제출하였으나 경남지부는 그렇지 않다. 그러나 공동요구안 제출 여부가 경남지부와 경주지부의 집단교섭 실시 여부를 판단하는 주요 기준으로 작용할 수 없다. 예컨대 2004년 경남지주는 이른바 ‘지부 추가 전임’ 공동요구안을 제출하여 관철 시켰고, 올해는 그렇지 않다는 것이다. 오히려 문제가 되는 것은 지부단위 공동요구안에 대한 합의문이 누적되고 있음에도 불구하고, 지부교섭이 다양한 구조적 문제로 인해 실질적 역할을 하지 못하는 사례가 증가한다는 것이다. 이런 문제의식에서 우리는 2005년 경주지부와 경남지부의 지부-지회보충협약 실태에 대해 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

나. 경주지부

1) 경주지부 조직 연혁

경주지부는 지역 소산별 노조로서 경주금속노동조합에서 그 조직적 기원을 찾을 수 있다. 1998년 ‘경주금속노동조합’은 경제위기 이후 자동차산업의 구조조정(플랫폼 공유, 모듈화)에 대한 공동대응전략으로 지역차원의 단일노조로서 건설되었다. 경주금속노동조합은 사용자단체와 대각선, 집단교섭에 합의하였으나 해당 지회의 임금인상률을 통제하지 못하

는 상황이었다. 예컨대 경주금속노조 사무실 난동 사건이 발생하는 등 노조의 집행력에 있어 기업별 노조주의의 경향이 강하게 작용하였다. 경주금속노조의 집단교섭은 지부별 집단교섭의 전형으로서 금속노조 출범 이전부터 존재했다. 그것을 보다 구체적으로 살펴보기 위해서는 1987년 이후 최초의 지역별 업종별 소산별 노조로서 금속노조 건설 과정에 대한 검토가 필요하다고 본다.⁷⁴⁾

2000년 4월 24일 경주금속노조는 (앞서 살펴보았듯이) 금속산별노조 건설을 눈앞에 두고 있는 시점에 조직 안팎의 비상한 관심을 받으며 공식 출범하였다. 경주금속노조는 노조통합에 대한 전문 지식과 경험이 없는 조건에서 기존의 기업별노조를 뛰어넘어 단일노조로 통합하는 과정은 수많은 논의와 진통, 시행착오를 겪었다. 경주금속노조는 경제위기 이후 당면한 경제적 과제를 공동으로 대응하기 위한 과정에서 건설되었으며 그 결성 배경은 다음과 같은 구체적인 동기가 존재한다.

경주지역 자동차부품업체 노조통합은 업종과 지역 동질성을 바탕으로 하여 구조조정 공동대응, 산별노조 건설, 미조직·비정규직 노동자 조직화, 노동조합 활동의 지평 확대의 필요성에서 이뤄졌다. 노조통합은 완성차업체의 대규모 지각변동에 이어 부품산업에 구조조정의 태풍이 몰아칠 것으로 예상되고, 이에 대한 공동대응의 필요성을 노조간부들이 공감하면서 본격 제기되었다. 특히 완성차업체가 플랫폼 통합을 추진하면서 부품업체의 모듈화·전문화·대형화를 추진하고 글로벌 아웃소싱도 본격적으로 추진되고 있었다. 또한 국내 자동차부품산업으로 해외자본이 유입되면서 경주지역 민주노총 소속 11개 자동차부품생산업체 가운데 3개(발레오만도전장시스템즈코리아, 한국FCI, 한국펠저)가 해외자본에 의해 인수되고, 나머지 인희산업은 합작, 정일산업은 매각 및 합작이 추진되고 있었다. 이처럼 자동차부품생산업체 노동자의 고용불안이 증가하고 해외자본의 노사관계 전략에 대한 개별 노조 차원에서 대응할 수 없다는 불안감이 증가하고 있었다. 자동차산업의 구조조정과 고용불안 등에 대응하기 위한 경제적인 이유 때문에 노조통합의 필요성이 급속하게 제기되었다.

노조통합 문제는 1998년 12월 29일 금속산업연맹 경주지역 임원진 수련회에서 처음으로 공식화되었다. 98년 투쟁을 평가하고 99년 투쟁을 준비하기 위한 단위노조 임원진 수련회에서 토론 주제로 '경주지역 자동차 부품 단일노조(노조통합)건설에 대하여'가 제출되었던 것이다. 노조통합 사업에 대해 '위원장들끼리 마음만 먹으면 가능하다', '단일노조 가능성이 있고, 이는 교섭권 위임문제보다 더 시급한 상황이다'는 공감대가 형성되면서 1999년 3월,

74) 이하 논의는 박용규(2000)를 인용.

'99년 투쟁준비를 위한 조합원 설문조사'를 실시하였다. 조사 결과 82.1%가 넘는 조합원들이 노조통합에 찬성하였고, 이로써 노조통합사업의 발판을 마련하였다(<표 V-8> 참조).

<표 V-8> 경주지역 노조통합 설문조사 결과

(단위: %, 명)

노동조합	적극 찬성	대체로 찬성	대체로 반대	적극 반대	잘 모르겠다	응답자
광진상공	37.6	43.1	5.5	0.0	13.8	109
동진금속	16.7	42.6	3.7	0.0	37.0	54
동진이공	61.1	27.8	1.9	0.0	9.3	54
만도기계경주	44.1	47.7	2.5	0.8	4.9	367
아폴로산업	42.4	40.6	6.1	3.6	7.3	165
인희산업	33.7	34.9	3.6	1.2	26.5	83
일진산업	58.4	36.3	0.9	0.9	3.5	113
정일산업	34.4	44.3	3.3	0.0	18.0	61
한국FCI	26.7	53.3	0.0	0.0	20.0	30
합계	42.3	42.	3.3	1.1	10.9	1,036

자료: 박용규(2000)

1999년 4월말 '경주지역 자동차부품 구조조정 대응준비팀'이 구성되어 노조통합에 필요한 세부 준비가 진전되었다. 같은 9월에 '최근 3년간(1997-1999) 임단투 현황', '조합활동 임금 단협 실태비교', '단체협약 비교자료집', '규약 비교자료집'을 만들어 노조통합에 필요한 기초조사 사업을 마무리하였고, 이로써 노조통합 사업이 본격적으로 추진되었다. 2000년 1월 5일 8개 노조 대표자들이 참석한 경주지구 13차 대표자회의는 대응준비팀을 노조통합 기획팀으로 확대 강화하고, 기획팀회의를 매주 목요일마다 열기로 결정했다. 노조통합추진위 기획팀에는 3개의 교육선전소위, 조사통계소위, 조직소위를 두었고, 각 소위의 역할을 분담하여 규약안 마련 및 간부간담회, 임직급체계 분석 프로젝트 사업, 조합원 교육을 진행하기로 결정하였다. 그리고 1월 13일 경주지구의 모든 간부가 참여한 토론회를 열어 자동차 산업 구조조정 현황과 대책, 연맹/경주지구 2000년 투쟁계획, 노조통합/운영사례 교육 따위를 토론했고, 2월 25일 기획팀 전체 수련회에서 '통합노조 규약 1차(안)'을 토론했다.

3월 18일에는 '노조통합과 2000년 투쟁승리를 위한 경주지구 합동간부 토론회'를 열어 통합노조 규약 2차 초안을 논의했다. 토론에서는 조직대상, 조합비, 적립금, 임원/대의원 임기를 둘러싸고 논란이 있었지만, 뚜렷한 결론을 내리지 못했다. 이 때문에 3월말까지 마

치기로 했던 노조통합이 늦어질 수밖에 없었다. 이런 진통을 겪으면서 열린 4월 6일 경주 지구 21차 대표자회의에서 '4월 11일 전체노조가 조합원 총회를 통해 조직형태변경을 결의'하기로 결정하였고, 마침내 4월 11일 7개 노조가 일제히 조합원 총회를 개최하였다.

〈표 V-9〉 4월 11일 조직형태변경을 위한 조합원 총회 결과

(단위: 명,%)

	조합원 수	투표인원	찬 성	반 대	무 효(기권)
광진상공	238	195	165(84.6)	30(15.4)	
동진이공	134	113	95(84.1)	15(13.3)	3(2.7)
아폴로산업	459	405	269(66.4)	135(33.3)	1(0.3)
인희산업	180	170	152(89.4)	15(8.8)	3(1.8)
일진산업	152	137	115(84.0)	22(16.0)	
한국FCI	93	76	70(92.0)	4(5.2)	2(2.6)
신아전기	76	75	58(77.3)	17(22.7)	
한국펠저주)	21	16	14(87.5)	2(12.5)	

자료: 박용규(2000)

주: 한국펠저는 조합원 총회가 4월 8일에 개최되었다.

경주금속노동조합은 다음과 같은 의미를 갖고 있다. 전체 조합원이 (7개 분회) 900여명에 불과한 소규모 통합이지만, 통합과정에서 경험한 모든 것들은 10월 금속산별노조 건설에 중요한 경험을 제공하였다. 특히 통합노조 사무실 마련을 위한 조합원 1인당 2-3만원 기금 납부, 아폴로산업과 같은 대기업 노조의 조직형태변경 조합원 찬반투표의 부결 등은 산별노조 건설과 운영에 있어 시사점을 제공하고 있다.

2) 경주지부 조직현황

2005년 3월 현재 금속노조 경주지부는 12개 지회 조합원 1,874명으로 구성되어 있다. 지회규모는 발레오만도가 조합원 500인 이상 대규모 지회이고, 그리고 광진상공, 인희라이팅, 일진오토모티브 등은 조합원 200-300명의 중규모 지회이며, 나머지 동진이공 등은 조합원 100인 미만의 소규모 단위 지회들이다.

경주지부의 상근자는 현재 전임자 9명(조합원 1,860명 기준)이다. 이 가운데 경주지부집 단교섭의 결과에 따른 상급단체 인정 전임자는 5명이고, 나머지는 노조 규약의 1/3 파견원칙(전임자 1명 가운데 1명은 지부 상근자로 파견, 2명 이하는 1명)에 따라 2명이 추가되고, 1명은 금속연맹 파견업무를 담당하고 있다. 경주지부는 2004년 지부공통협약을 통해 추가

전임이 2명이 확보되었고, 2005년 경주시협의회 상근 간부를 추가 전임 형식으로 확보하였다. 경주지부는 노조간부의 지도적 집행력은 상근자의 확보를 통해 실현할 수 있었다. 예컨대 지난해 금속노조의 지부집단교섭에서 경주지부가 임금교섭에 있어 ‘모범적’ 사례를 창출하였는데, 그것은 경주지부 상근자의 ‘지도적 집행력’ 행사가 효과적으로 작용했다고 보는 것 같다.

〈표 V-10〉 금속노조 경주지부 지회별 조합원 수 현황(2005년 현재)

(단위: 명)

	10월	11월	12월	1월	2월	3월
발레오만도	637	637	637	637	636	636
광진상공	232	232	232	232	235	235
인화라이팅	341	340	340	342	334	334
일진오토모티브	195	200	202	206	206	206
동진이공	103	103	103	104	99	99
한국FCI	62	62	62	62	62	62
전진산업	44	44	44	45	43	42
한국펠저	42	42	42	42	42	42
에너지	41	41	41	41	41	41
현대오토모티브	68	68	68	69	69	68
명성	108	108	108	104	103	103
새론산업	3	3	3	3	3	3
개별조합원	3	3	3	3	3	3
합계	1,879	1,883	1,885	1,890	1,876	1,874

자료: 경주지부, 내부자료

3) 2005년 경주지부 집단교섭의 전개 과정

경주지역 노사관계의 전환기는 2001년 세광공업 ‘위장폐업투쟁’ 사건을 계기로 하여 경주지부가 사용자단체에 대해 상대적인 ‘우월적’ 지위를 점하게 되면서부터이다. 당시 경주지부는 세광공업 패배가 경주지부 사활여부를 결정하는 중요 사안이라고 판단하였고, 완강한 장기투쟁에 돌입한 결과 경주지역 노사관계가 전환되는 계기로 작용하였다.

2001년 경주지부는 임금교섭과 관련하여 군별교섭(일종의 지역업종별 교섭 형태)을 실시하였다. 금속노조는 지회별 임금인상(wage drift rate)이 지부차원에서 결정하고 합의되는 것을 지향한다. 그러나 금속노조에서 지부집단교섭의 모범적 사례로서 꼽히는 경주지부의 임금교섭은 기업의 지불능력에 따라 해당 지회 차원에서 결정되도록 허용되었다. 이 때문

에 경주지부에서도 집단교섭이 급속노조가 지향하는 방향으로 전개되지 못하는 현상이 처음부터 발생하였다. 2001년 경주지부가 기업별 임금인상 변동에 대해 강한 통제력을 발휘할 수 있는 상황이 아니었기 때문이다.

〈표 V-11〉 지난 4년간 경주지부의 지회별 임금인상액

지회명	2001년	2002년	2003년	2004년	비고
광진상공	300원(72,000)	320원(76,800)	280원(67,200)	330원(79,200)	수당 200원
일진베어링	300원(72,000)	350원(84,000)	320원(76,800)	340원(81,600)	
인회라이팅	300원(72,000)	320원(76,800)	300원(72,000)	350원(84,000)	
이너지	320원(76,800)	270원(65,000)	270원(64,800)	300원(72,000)	
발레오만도	320원(76,800)	375원(90,000)	350원(84,000)	400원(96,000)	
한국켈저	320원(76,800)	250원(60,000)	300원(72,000)	270원(64,800)	※임금 추가 인상
동진이공	167원(40,000)	208원(50,000)	229원(55,000)	246원(64,800)	
명성	-	-	400원(96,000)	320원(76,800)	
한국FCI	300원(72,000)	300원(72,000)	280원(67,200)	300원(72,000)	05년 4월 공장이전
전진산업				200원(48,000)	대각선 교섭
현대오토	-	-			
새론산업	-	-			

자료: 경주지부 내부자료

주: 기본급 정액 인상 기준으로 작성됨.

2004년 경주지부는 임금인상합의 수준을 '76,000원'선을 기준으로 해서 중앙-지부 임금교섭을 하는 것이 바람직하다고 보았다. 경주지부는 '상한선' 임금교섭을 추진한 것은 임금이 가이드라인에 해당되는 '최저선' 임금교섭을 할 경우 지불능력이 상대적으로 높은 사업장의 강한 반발 때문이었다. 그 결과 기업규모별 임금격차가 확대되고, 여러 가지 비효율적인 현상이 발생했다. 우선 대공장 노조의 경영성과 지급 교섭에 대해 비판이 증가하였다. 그것은 실리적 조합주의의 전형으로서 산별 노조로의 전환을 가로막는 주요 요인이라는 것이다. 대신 수당통폐합을 통한 기본급 중심의 임금인상이 필요하다는 주장이 강하게 되었다. 경주지부 내부에서 지회장의 암묵적 경쟁 심리가 작용하여 기업별 노조체제로 회귀하려는 경향을 낳게 한다고 보았다. 임금문제가 산별노조 전환 및 조직 강화에 있어 구심력과 원심력으로 작용할 가능성이 가장 높은 주요 지표라고 볼 수 있다. 마지막으로 동일노동동일임금문제는 지부-지회보충협약 차원에서 해소되거나 논의될 수 있는 의제로 설정되기 어려워 중앙교섭 차원에서 사회적 합의를 도출하는 방안에 대해 모색되었다. 2004년 경

주지부 집단교섭은 한편에서 산별노조의 성격과 다른 한편에서 기업별 노조의 성격을 그대로 유지하고 있었다.

<표 V-12> 경주지부 교섭방식

교섭 진행 방식	<ul style="list-style-type: none"> - 매주 목요일은 지부 집단교섭을, 사업장을 순회하면서 진행한다. - 지회별 사업장 단협은 매주 금요일에 진행한다. - 매주 수요일은 교섭위원 및 조합원 실천의 날로 정하고, 본조 및 지부의 투쟁방침에 따라 투쟁을 배치한다.
교섭위원회 구성과 운영방안	<p>(가) 교섭위원회 구성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교섭위원회는 지회별 단체협약에 명시된 수로 구성한다. 교섭위원은 지부운영위원회에 위임하여 확정한다. - 교섭위원 구성 시 교섭부장, 조직부장을 우선으로 한다. - 교섭위원은 사업장 단협(지부집단교섭 포함) 상견례 시점부터 조인식까지 상근에 임한다. 단, 임금교섭 당일 상근이 인정되는 지회의 경우는 예외로 한다. <p>(나) 교섭단 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지부장의 책임 하에 운영하며 매주 집단 교섭장소로 집결하여 현장순회 및 공동 투쟁을 실천한다. - 매주 금요일은 지회별로 교섭 보고대회(선전전 대체 가능)를 개최하여 중앙교섭·지부 집단교섭·지회교섭 상황을 공유한다. <p>(다) 교섭 진행 원칙</p> <ul style="list-style-type: none"> - 집단교섭은 지부(본조) 임원과 지회장이 교섭대표로 참석한다. 다만, 전술적 필요에 따라 전체 교섭위원이 참석할 수 있는 여지는 열어놓는다. 나머지 교섭위원은 지부 조직/쟁의팀의 통솔 하에 현장 순회를 진행하며 지부의 통제에 따라야 한다. - 교섭 시작 전 반드시 사전회의를 조직하여 교섭 전략, 전술을 공유하고 교섭 종료 후에는 전체 교섭위원회의를 소집하여 교섭 상황을 공유, 향후 교섭전략을 수립한다.(지회별 사업장 단협 교섭도 동일) - 집단교섭 창구는 교섭위원회로 일원화한다. 지회차원의 교섭, 접촉은 인정하지 않는다.(단, 사업장 단협은 예외로 한다) - 교섭은 일과시간 전에만 진행하는 것을 원칙으로 하되, 특별한 상황 발생시 쟁대위에서 논의한다.

자료: 금속노조 경주지부 내부자료, 2005

금속노조 지부집단교섭은 <표 V-12>에서 보는 바와 같이 교섭진행방식, 교섭위원회 구성과 운영방안에 대해 비교적 상세하게 그 규칙을 정하고 있다. 경주지부 역시 금속노조의 지부별 교섭방식에 따르고 있어 나머지 지부와 다른 측면을 갖고 있지 않다. 2005년 경주지부 임금교섭은 집단교섭으로 진행되었다. 그리고 교섭군은 단일 교섭군으로 편성되었고(단, 한국FCI, 현대오토모티브 제외), 지회별 임금 타결 편차는 열어놓았다. 그리고 새론산

업지회는 대각선 교섭이 전개되었다. 경주지부의 사업장단협 통일 요구안(案)은 대각선 교섭을 기본으로 하며, 본조의 통일 요구안이 지회의 사업장 단협에 반영되도록 하고, 2004년 지부집단교섭 합의안을 요구안에 반영되도록 한다는 원칙에서 전개되었다. 마지막으로 경주지부의 각 지회는 교섭 결과를 반드시 지부 상황실에 팩스나 인터넷으로 보고하고 전체 지회가 반드시 공유할 수 있도록 했다. 그리고 경주지부는 <표 V-13>에서 보는 바와 같이 '경주지부 조합원이 민주노총 경주시협의회 직선 임원으로 선출되었을 시 추가로 전임을 인정한다'는 추가 전임을 공동요구안으로 제시하였다. 2005년 경주지부의 집단교섭은 '추가 전임 1명 인정' 공동요구안을 제외하면, 지회-보충협약 및 임금인상 수준 결정과 관련되는 것이었다.

<표 V-13> 경주지부 집단교섭 요구안

(가) 협약의 유효기간	8개 지회 협약의 유효기간은 2006년 3월 31일까지로 한다.
(나) 시협 직선 임원 추가전임 인정	① 금속노조 경주지역 관계사는 조합원이 민주노총 경주시협의회 직선 임원으로 선출되었을 시 추가로 전임을 인정한다. ② 민주노총 경주시협의회 추가 전임자의 처우(임금 등 노동조건)는 해당 사업장 전임자와 동일한 기준을 적용하며 소속한 사업장에서 먼저 지급한 후, 금속노조 경주지역 관계사용자들이 조합원수 비례에 따라 공동으로 분담한다.(단, 1명에 한함)
(다) 임금요구안	금속노조는 2005년 임금인상으로, 기본급 정액 127,700원 인상을 요구한다.

자료: 금속노조 경주지부 내부자료.

<표 V-14>에서 경주지부의 집단교섭 참여 지회는 광진상공지회, 일진베어링지회, (동진이공지회), 한국펄저지회, 이너지지회, IHL지회, 전진산업지회, 발레오만도지회, 명성지회 등 모두 9개이다. 동진이공지회는 중앙교섭-지부교섭이 한창 진행중이던 5월 조합원 찬반투표를 통해 금속노조 탈퇴를 결정하였다. 경주지부는 동진이공지회의 금속노조 탈퇴 절차 및 방법에 불법적인 요소가 일부 개입되어 있다고 주장하면서 그 합법성 여부에 대한 법률적 다툼이 벌어지고 있다. 동진이공은 경주지부의 집단교섭에서 제외되어야 하기 때문에 모두 8개 사업장이 참여하고 있다.

경주지부의 집단교섭은 2005년 5월 12일 상견례를 시작으로 해서 7월 18일까지 모두 14차례에 걸쳐 개최되었으며, 다른 지부와 달리 중앙교섭 진행 중에도 지부공동요구안에 대한 의견접근을 이뤄내고, 지회 단위의 임금수준 협상을 지속적으로 진행되었다. 예컨대 다른 지역지부의 공동요구안 합의와 임금교섭이 중앙교섭의 잠정 합의 전후를 해서 본격적

으로 진행되거나, 지회보충협약으로 바로 위임된 것과는 대조적으로 중앙교섭과 유사한 속도로 진행되고 있다.

<표 V-14> 경주지부 집단교섭의 진행과정 및 내용

참여 현황	광진상공지회, 일진베어링지회, (동진이공지회), 한국펠저지회, 이너지지회, IHL지회, 전진산업지회, 발레오만도지회, 명성지회 총 9개사업장
교섭 진행 내용	5/12 상견례 5/19 집단교섭 2차(명성지회): 조합측 요구안 설명 5/26 집단교섭 3차(동진이공지회): 조합측 요구안 질의응답 6/2 집단교섭 4차(발레오만도지회): 지부공동요구,임금진행 6/9 집단교섭 5차(아이에치엘지회): 지부공동요구,임금진행 6/23 집단교섭 6차(이너지 지회) : 지부공동요구,임금진행 6/30 집단교섭 7차(일진베어링지회): 지부공동요구,임금진행 7/6 집단교섭 8차(전진산업지회) : 지부공동요구 7/7 집단교섭 9차(한국펠저지회) : 지부공동요구안 의견접근 7/12 집단교섭10차(광진상공지회): 임금진행 7/13 집단교섭11차(일진베어링지회):임금진행 7/14 집단교섭12차(발레오만도지회):임금진행 7/15 집단교섭13차(일진베어링지회):임금진행(일진,명성,이너지,광진 의견접근) 7/18 집단교섭14차(발레오만도지회):임금진행(발레오,펠저,아이에치엘,전진 의견접근)

자료: 금속노조 경주지부 내부자료

경주지부는 집단교섭의 주요 방침으로서 ‘중앙교섭 투쟁전술에 복무 하면서 6월 30일 집단교섭 7차 진행시 지부공동요구안에 대한 성실한 자세가 없으면 7월 6일 4시간 파업시 야간조 4시간 진추가 진행되는 것으로 하고, 7월 6일 주야 4시간 파업진행’을 계획하였다. <표 V-15>는 경주지부의 파업 참여 현황을 보여주고 있다. <표 V-16>는 2005년 경주지부 지회보충협약의 진행경과를 보여주고 있다. 전체적으로 경주지부에서 지부집단교섭-지회보충협약은 제14차부터 본격적으로 진행되었다. 이것은 금속노사 중앙교섭에서 ‘사용자단체구성’에 잠정적으로 합의하면서 본격적인 산별교섭을 진행하던 시기와 대체로 맞물려 있다. 이를 통해서 볼 때 경주지부의 집단교섭 역시 중앙교섭의 일정과 대체로 유사하게 진행되고 있으며, 사용자측이 노조의 파업투쟁에 압박하여 ‘적극적인’ 교섭에 임하는 것으로 나타났다.

<표 V-15> 경주지부 파업참여 현황

지회명	7/9~10	7/11	7/12	7/13	7/14	7/15	7/16~17	7/18	7/19	쟁점
광진상공	정상	정상	주4시간 파업	주4시간 파업	주4시간 파업	주6시간 파업	정상	정상	정상	-7/11 단협15차 -7/12 단협16차 -7/13 단협17차(사측안 미흡) -7/13 임금:남자280,여자260(호봉승급10원포함) -7/14 단협18차 -7/15 임단협 타결(임금300원)/70.1%가결
일진베어링	정상	정상	주4시간 파업	주4시간 파업	주6시간 파업	전면 파업	정상	정상	정상	-7/13 임금 260원 -7/15 임금 340원 호봉승급 60원 잠정합의
에너지	특근 거부	잔업 거부	주,야 4시간 파업	주,야 4시간 파업	주,야 4시간 파업	주4시간 파업	정상	정상	정상	-7/13 단협 12차(임금성제의 의견접근) -7/13 임금 230원 -7/15 임금 320원 의견접근(74% 가결)
엠시트	정상	정상	정상	주4시간 파업	잔업 거부	주2시간 파업	정상	정상	정상	-7/12 단협 13차 -7/13 단협 14차(4개조항 남음) -7/15 단협 15차
아이에이치엘	정상	잔업 거부	주,야 4시간 파업	주4시간 파업	주4시간 파업	주,야 4시간 파업	특근 거부	주간 4시간 /야간 전면 파업	전면 파업	-7/12 단협 15차 -7/13 임금 차기교섭제시 -7/15 단협 16차 -7/15 임금 290원 -7/18 임금 340원(호봉승급 10월 별도 매년인상)
발레오만도	특근 거부	전면 파업	전면 파업	전면 파업	전면 파업	특근 거부	특근 거부	전면 파업		-7/11 단협 16차 -7/12 단협 17차 -7/13 단협 18차 -7/13 임금 240원 -7/14 임금 340원 -7/18 임금 400원/수당 10,000원
명성	정상	정상	정상	정상	주4시간 파업	주4시간 파업	정상	정상		-7/13 단협 17차 -7/13 임금 200원 -7/15 임금 250원
한국켈저	정상	주,야 2시간 파업	주,야 4시간 파업	주4시간 파업	주4시간 파업	주4시간 파업	특근 거부	전면 파업		-7/12 단협 16차 -7/13 단협 17차(의견접근) -7/13 임금 229원 -7/15 임금 270원 -7/15 임금 270원(의견접근)
전진산업	정상	정상	주4시간 파업	주4시간 파업	정상	주4시간 파업	특근 거부	전면 파업		-7/13 임금 170원 -7/15 임금 175원 -7/18 임금 190원(의견접근)
새론	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

자료: 경주지부 내부자료

주: 중앙교섭 관련 파업지침은 5/25,6/29,7/6,7/8일까지 4시간 진행(7/6 주,야4시간파업)

<표 V-16> 2005년 경주지부 지회 보충협약 진행경과

지회	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	10차	11차	12차	13차	14차	15차	16차	17차	18차	19차	20차	21차	교섭내용 및 쟁점사항	
광진 상공	4/22	5/9	5/13	5/18	5/27	6/3	6/10	6/13	6/14	6/22	6/24	6/29	7/4	7/5	7/11	7/12	7/13	7/14	7/15				-3차 교섭 사측 교섭대표 불참으로 교섭진행 안됨 -5/9 개약안 철회거부 5/18 개약안 철회 -5/27 1독 완료 -6/3 2독 진행 -6/10 사측대표불참으로 교섭결렬 -6/22 사측대표불참으로 교섭결렬 -6/24 2독완료 -6/29 사측 일괄안 제시(임금제외) 조합측 거부(사측안 미흡) -7/5 10개조항 통과 -7/15 19차 교섭에서 단협 의견접근
동진 이공	4/26	5/6																					-교섭횟수(수,금) 합의, 사측대표 불참으로 내용 다루지 못함
이내 지	4/21	4/29	5/6	5/18	5/24	6/3	6/10	6/15	7/1	7/8	7/12	7/13	7/14	7/15									-5/6사측 개약안 제출 -5/24 요구안 설명 -6/3 사측 교섭해태 -6/10 1독완료 -6/15 현행안 통과 요구안 진행 -7/1 2개조항 통과 -7/8 사측제시안 미흡 결렬 -7/15 14차 교섭에서 의견접근
엠시 트		4/29	5/3	5/17	5/20	5/31	6/3	6/10	6/17	6/24	7/1	7/12	7/12	7/13	7/15								-4/29 상건례 5/3 조합요구안설명 5/17회사 경영설명 -6/3 조합측 요구안으로 진행 -6/17 12개조항 쟁점 -7/1 12개 조항 쟁점 -7/15 15차 교섭에서 의견접근(임금 250원)
아이 에이 치엘	4/22	4/29	5/11	5/13	5/24	6/1	6/8	6/10	6/14	6/21	6/28	7/1	7/5	7/8	7/12	7/15	7/19						-사측 개약안 11개조항 제출했으나 철회 공문 제출함 -5/24 110조까지 통과,요구안설명 -6/1 1독 완료 -6/8 2독진행 -6/21 1개조항 통과,3독진행 -6/28 3독 진행 -7/1 3독 진행 -7/8 3독 진행 -7/19 의견 접근
발레 오만 도	4/22	4/26	4/29	5/10	5/13	5/18	5/24	5/30	6/3	6/7	6/10	6/14	6/21	6/28	7/5	7/8	7/11	7/12	7/13	7/14	7/18		-6/21 29조 고용안정위원회 설치요구에 대해 조합측은 2004년 노사협의회 때 합의된 고용안정위원회 설치에 대해 이후 단체협약에서 노동조합 요구안으로 교섭을 다룬다는 합의를 무시하고 고용조정위원회로 명칭을 정하고자 주장하고 있음. -6/28 차기교섭 때 사측안 제시 -7/5 사측안 미흡으로 교섭결렬 -7/8 사측안 미흡으로 교섭결렬(7/11 전면파업) -7/18 2차 교섭에서 의견접근
명성	4/19	4/28	5/6	5/13	5/24	5/31	6/3	6/10	6/14	6/15	6/21	6/28	7/1	7/5	7/7	7/12	7/13	7/14	7/15				-04년 중앙교섭 및 지부공동요구 합의안 수용 거부 -6/3 6장까지 진행 -6/10 2독완료 -6/21 사측안 미흡으로 교섭 결렬 -7/1 3독 진행 -7/5 사측 2차제시안 제출 -7/7 사측안 미흡으로 결렬 -7/15 19차 교섭에서 의견접근
한국 펠저	4/28	5/6	5/10	5/19	5/24	5/31	6/3	6/7	6/10	6/14	6/21	6/28	7/1	7/5	7/8	7/12							-교섭횟수(화,금),중앙교섭상건례 시점부터 상근 -22조-74조까지 현행(안) 통과, 임금 소급 시기 3월에서 2월로 합의 -5/24 154조까지 진행 -6/3 2독 진행 -6/10 2독진행 -6/21 2독 완료 -6/28 3독진행 -7/8 사측안 미흡으로 결렬 -7/12 16차 단협에서 의견접근
새론	6/14	6/22	6/29																				-6/14 상건례 -6/22 요구안 설명 -6/29 차기교섭 사측제시안 밝힐예정

자료: 경주지부 금속노조 내부자료

<표 V-17> 경주지부의 집단교섭 결과

지회명	11차교섭(7/13) 일진베어링지회	12차 교섭(7/14) 발레오만 도지회	13차교섭(7/15) 일진베어링지회			14차 교섭(7/18) 발레오만도지회	비고
광진상공 지회	남:280/여:260 (67,200원/62,400원) 호봉승급10원포함	-	300원 (72,000원) 호봉승급10 원별도	-	-	-	수용
명성지회	200원 (48,000원)	230원 (55,220원)	230원 (55,200원)	250원 (60,000원)	-	-	수용
발레오 만도 지회	240원 (57,600원)	340원 (81,600원)	-	-	-	400원(월96,000원) 수당:10,000원(본인, 생산 각각5,000원 평균호봉승급 : 월21,077원 적용시기 : 1월1일부로 적용	수용
아이에이 치엘지회	차기교섭 제시	290원 (69,600원)	-	-	-	340원(81,600원) 호봉승급 10원 별도(매년인상)	수용
이너지 지회	230원 (55,200원)	250원 (60,000원)	270원 (64,800원)	320원 (76,800원)	-	-	수용
일진 베어링 지회	260원 (62,400원)	-	-	340원 (81,600원)	340원 (호봉승급 60원별도)	-	수용
전진산업 지회	170원 (40,800원)	-	175원 (42,000원)	-	-	190원(45,600원)	수용
한국켈저 지회	229원 (54,960원)	250원 (60,000원)	-	270원 (65,000원)	-	-	13차 교섭 제시안 수용

주: 비고란 수용은 경주지부 공동요구안을 수용하였다는 것을 의미함.

<표 V-17>은 경주지부 집단교섭의 결과를 보여주고 있다. 오른쪽 마지막 열에서 “수용”은 경주지부의 공동요구안을 받아들인다는 것을 의미한다. 중앙교섭-지부교섭에 참여한 대부분 사업장이 11-14차 교섭에서 임금인상 수준에 합의한 것으로 나타났다. 발레오만도의 임금인상 수준이 가장 높고, 기본급 규모 또한 가장 높았다. 반면, 이너지, 전진산업, 한국켈저는 시간당 임금 수준의 인상 폭도 그다지 크지 않고, 기본급 크기 또한 크지 않은 것으로 나타났다. 이와 같은 기업규모별 임금인상 격차는 경주지부의 집단교섭이 진행된 이후 시기에도 여전히 유지되고 있을 뿐만 아니라 오히려 확대되는 측면도 발견되었다. 또

다른 한편 기업별 또는 지회별 임금인상 수준 및 임금총액 규모의 차이에도 불구하고 지부집단교섭이 가능하였던 이유는 모든 지회가 동일 업종이었기 때문에 가능하였던 것이라고 볼 수 있다.

〈표 V-18〉 지회별 찬반투표 결과

(단위: 명, %)

지회명	임금타결액	총원	투표인원	사고	찬성	반대	무효	비고
광진상공지회	300원 (호봉 10원 별도)	240	208 (86.66%)	32 (15.38%)	146 (70.19%)	59 (28.36%)	3 (1.44%)	가결 (7/15 총회)
동진이공지회	-	-	-	-	-	-	-	-
명성지회	250원	94	79 (84.04%)	15 (18.98%)	43 (54.43%)	35 (44.30%)	1	가결 (7/19 총회)
발레오만도 지회	400원 수당 10,000원	633	547 (86.41%)	86 (13.58%)	409 (74.77%)	138 (25.22%)	-	가결 (7/18 총회)
이너지지회	320원	46	35 (76.08%)	11 (23.91%)	26 (74.28%)	9 (25.71%)	-	가결 (7/15 총회)
아이에이치엘 지회	340원 (호봉 10원 별도)	333	286 (85.88%)	47 (14.11%)	150 (52.44%)	136 (47.55%)	-	가결 (7/19 총회)
일진베어링 지회	340원 (호봉60원 별도)	220	188 (85.45%)	32 (14.54%)	146 (77.65%)	42 (22.35%)	-	가결 (7/18 총회)
전진산업지회	200원	41	38 (92.68%)	3 (7.3%)	30 (78.95%)	8 (21.05%)	-	가결 (7/19 총회)
한국펠저지회	271원	51	41 (80.39%)	10 (19.60%)	24 (58.53%)	15 (36.58%)	2 (4.87%)	가결 (7/19 총회)
엠시트 지회	단협	232	205 (88.36%)	27 (11.63%)	191 (93.17%)	12 (5.85%)	2 (0.97%)	가결
	임금				250원	188 (91.70%)	17 (8.29%)	-
새론산업지회		-	-	-	-	-	-	-

자료: 금속노조 경주지부 내부자료

지부집단교섭에 대한 조합원 찬반투표의 결과를 보면, 명성지회, 아이에이치엘지회 그리고 한국펠저지회에서 50%대 수준에서 찬성을 표한 것을 제외하면, 나머지 지회들은 대부분

찬성을 70% 이상 또는 90%이상으로 나타나 경주지부 조합원의 지부집단교섭의 합의결과에 대체로 만족하고 있다.

다. 경남지부

1) 경남지부 조직 현황

〈표 V-19〉 금속노조 경남지부 지회별 조합원 수 현황(2005년 3월 현재)

(단위: 명)

	10월	11월	12월	01월	02월	03월
경남금속	51	51	51	51	51	51
대림자동차	336	336	336	336	336	336
대화브레이크	39	38	38	48	54	55
대흥산업	83	84	84	84	84	81
동남엔지니어링	7	7	7	7	3	3
동명중공업	319	317	313	307	306	306
동양물산	268	266	266	265	263	263
두레금속	-	-	-	-	109	109
두산중공업	2,439	2,435	2,427	2,462	2,451	2,398
마창지역금속	129	134	134	133	131	132
범한금속	208	208	203	203	203	201
삼영	64	63	63	64	64	63
성화산업	43	43	43	43	43	43
엠케이버팔로	171	171	171	171	169	163
센트랄	263	263	263	263	263	261
일진금속	57	57	57	56	56	55
카스코	488	488	488	488	489	489
통일중공업	913	913	891	890	880	880
퍼스텍	134	134	134	135	135	134
포철고용특위	50	50	50	50	50	50
한국산연	215	217	216	220	220	221
한국씨티즌정밀	95	95	95	94	94	94
한국웨스트전기	24	24	24	24	24	24
한국제강	273	288	284	289	287	292
한국주강	74	65	59	60	60	58
화천기계	64	64	63	64	64	64
효성(창원)	795	795	795	784	783	783
ZF SACHS KOREA	183	183	183	183	182	182
STX엔진	368	368	368	366	366	366
개별	6	7	7	7	8	8
합계	8,159	8,164	8,113	8,147	8,119	8,165

자료: 금속노조 내부자료, 2005

주: 2005년 2월 14일 신규 가입.

경남지부는 금속노조의 '축소관'이라고 부를 만큼 다양한 업종이 혼재되어 있다. 경남지부는 금속노조의 주요 지부로서 조합원 동원 능력에 있어 상대적 우위에 있으며, 전략적 지위와 역할을 담당하고 있다. 뿐만 아니라 권위주의 시대와 1987년 노동자 대투쟁 이후 한국노동운동을 주도하였던 전통을 강하게 유지하고 있는 마산 창원지역 금속부문 노조들이 소속되어 있다.

2003년 3월 20일 금속노조 경남지부는 경남1지부와 경남2지부의 통합 임시대의원대회에서 3기 경남지부 출범을 위한 경남지부 준비위원회를 창립하여, 경남1지부와 경남2지부의 통합 사업을 결의하였다. 같은 해 4월 1일부터 경남지부 준비위원회는 27개 지회(경남1지부 8개 지회, 경남2지부 19개 지회), 조합원 9,797명(개별조합원 포함)으로 사업을 전개하였다. 경남지부 준비위원회 출범과 함께 3월23일 한국강구(90명), 5월14일 한국주강(75명) 7월22일 서울쇼트공업(지역금속, 12명)이 가입하면서 조합원 수가 증가하였지만, 5월 26일 한중중공업 마산지회가 부산으로 공장으로 이전하여 부양지부 한진중공업 특수선지회로 소속이 변경되면서 조합원 수가 감소하였다. 특히 한국강구지회는 단체교섭과정에서 금속노조를 탈퇴하고, 9월 29일 한국항공우주산업지회의 공장 폐쇄로 전환배치되면서 조합원이 한 명도 남지 않은 채 해산되었다. 이로 인해 경남지부 준비위원회는 출범과 함께 조합원 수 변동을 경험한 결과 같은 해 9월 현재 26개 지회 조합원 9,068명으로 구성되었다.

2003년 11월 21일 금속노조 경남지부 준비위원회는 제1차 정기대의원대회를 통해 본격적인 통합 지부로 활동을 개시하였다. 경남지부는 출범 당시 26개 지회 9,031명으로 시작했으나 2003년 12월 동양물산지회(조합원 272명)가 단위노조에서 산별 전환 가입하고, 2004년 6월 21일 동명중공업 사내하청 동남엔지니어링지회(조합원 37명)가 가입하여 지회와 조합원 수가 증가하였다. 같은 해 8월 1일 경기지부의 대화브레이크지회(조합원 24명)가 통일중공업 사내하청으로 이전되면서 경남지부로 이전 편입되어 조직역량이 증대하였다. 그러나 두산중공업의 인원정리와 조합원 노조 탈퇴 등에 의해 조합원 수가 감소하여 2004년 9월 현재 경남지부는 29개 지회 8,194명이었다. <표 V-19>에서 보는 바와 같이 2005년 3월 현재 금속노조 경남지부는 29개 지회 8,165명으로 조직역량이 소폭 증가하는 추세를 보여주고 있으나 출범 당시와 비교해 전반적으로 조합원 수 감소를 경험하고 있다.

<표 V-19>에서 경남지부 소속 지회의 규모별 분포를 보면, 조합원 규모 100-299인과 50-99인이 각각 10개(34.5%)와 9개(31.0%)로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 300-499인과 500인 이상은 각각 4개(13.8%)와 3개(10.8%)이다. 전체적으로 경남지부는 중소규모 단위 지회로 구성되어 있으며, 대규모 단위 지회는 불과 7개에 지나지 않는 것으로 나타났

다. 특히 500인 이상 거대규모 단위 지회로서 두산중공업(조합원 2,398명), 통일중공업(조합원 880명)과 효성 창원공장(조합원 783명) 등은 모두 중앙교섭-지부집단교섭에 참여하지 않는 사업장이고, 비자동차업종이라는 공통점을 지니고 있다. 뿐만 아니라 이들 단위 지회는 조직 동원력과 사회경제적 비중이 높음에도 불구하고 중앙교섭에 참여하고 있지 않아 금속노조의 산별노조로서 조직 강화 전략의 난제로 작용하고 있다.

이미 <표 II-2>에서 보았듯이 경남지부는 자동차부품 관련 업종의 비중이 상대적으로 낮고, 대신 비자동차부품 관련 업종의 비중이 높다. 특히 경남지부는 다른 지역지부에 비해 기계제조업과 조립금속 등의 비중이 특히 높아 지부집단교섭의 통일성 및 집중성 강화에 어려움을 겪고 있는 형편이다.

2) 2005년 경남지부 집단교섭 전개과정

2005년 경남지부의 교섭방침에서 기본원칙과 방향은 다음과 같다. 첫째, 각 지회는 중앙-지부의 투쟁방침에 절대 복무하고, 중앙-지부교섭의 방침에 따라 적극 실천하여 요구안 쟁취를 위해 총력을 다 한다. 둘째, '중앙-지부집단교섭 참여와 기본협약, 각 합의안 수용'을 전사업장에서 성과 있게 쟁취하기 위해 지부 전체의 공동투쟁·집중투쟁에 초점을 두고, 교섭의 기본방향을 설정한다. 셋째, 미합의사업장의 조직투쟁력 강화에 초점을 두고, 별도의 교섭·투쟁대책을 세워 '중앙교섭-지부집단교섭 참여' 목표를 성과 있게 쟁취하기 위해 요구안, 교섭형태, 교섭시기, 교섭관장 문제를 탄력적으로 운용한다. 넷째, 중앙교섭-지부집단교섭 참여사업장은 조합의 기본 방침대로 하되, 중앙교섭 투쟁전선 복무에 최우선을 둔다. 다섯째, 조합 및 지부의 방침에 벗어나는 교섭과 타결을 절대 하지 않는다.

경남지부는 업종 다양성, 사측에 대한 교섭력, 자본의 성격, 지회의 통일단결 정도에 집단 교섭군과 집단교섭 불참사업장으로 구분하였다(<표 V-20> 참조). 첫째, 2004년 중앙교섭 합의사업장은 집단교섭군으로 편성하였다. 둘째, 집단교섭 불참사업장은 중앙교섭 투쟁일정에 따른 통일·집중투쟁을 통한 2006년 중앙-지부집단교섭 참가 및 기본협약, 기존 합의안 수용을 위하여 탄력적으로 교섭군 편성하였다. 마지막으로 사업장 보충교섭군은 지부교섭군 결정과 임·단협 갱신유무를 감안하여 편성하였다(<표 V-22> 참조).

<표 V-21> 금속노조 경남지부 중앙-지부교섭 불참 사업장은 모두 대각선교섭을 실시하지만, 주관 방식에 따라 조금씩 구분되는 것으로 나타났다. 예컨대 통일중공업, 삼영, 대화브레이크, 두레금속은 지부가 직접 주관하는 대각선교섭을 하고, 두산중공업, 효성창원공

장, 대립자동차는 금속노조가 주관하는 대각선교섭 또는 지부의 투쟁총괄임원이 직접 주관하는 대각선교섭을 한다. 다만 지부가 전략적 대기업 지회의 대각선교섭을 주관할 경우 중앙교섭참여와 집중투쟁을 전제로 하고 있으며, 금속노조의 교섭방침과 투쟁방침에 반드시 연계해야 한다. 마지막으로 경남금속, 동양물산, 대흥금속 그리고 지역금속 등은 일반적인 대각선교섭을 하였다.

〈표 V-20〉 금속노조 경남지부 교섭단 구성과 교섭형태

	지회	교섭단 구성	교섭형태
중앙-지부교섭 참여 (15개 지회)	카스코, STX엔진, 퍼스텍, 범한금속, 화천기계, 엠케이버팔로, 한국주강, 센트랄, 한국씨티즌정밀, 제트에프삭스코리아, 한국산연, 한국웨스트전기, 일진금속, 동명중공업, 신동광학,	교섭대표: 지부장 교섭담당임원: 부지부장, 해당지회 교섭위원 전원	중앙-지부교섭
중앙-지부교섭 불참 (14개 지회)	삼영, 통일중공업, 대화브레이크(3개)	교섭대표: 지부임원과 지회교섭위원	지부 직접 주관
	불참사업장(11개)		대각선 교섭

자료: 금속노조 경남지부 내부자료에서 재작성.

〈표 V-21〉 금속노조 경남지부 중앙-지부교섭 불참사업장의 교섭형태와 교섭 주관

지회	교섭형태	교섭 주관(비고)
통일중공업, 삼영, 대화브레이크	독자교섭	지부 직접 주관
경남금속	대각선교섭	
동양물산	대각선교섭	
두산중공업(HSD), 효성창원공장, 대립자동차	독자교섭	금속노조 또는 지부의 투쟁총괄담당임원 주관. 지부 주관의 경우 중앙교섭참여와 집중투쟁을 전제함. 금속노조의 교섭 및 투쟁방침과 연계.
한국제강, 성화산업	대각선교섭	지부 직접 주관, 지회의 사업 결합 여부에 따른 별도 대책 마련.
대흥산업	대각선교섭	
지역금속(동우기계/한국공작기계)	대각선교섭	
두레금속	대각선교섭	지부 직접 주관

자료: 금속노조 경남지부 내부자료에서 재작성.

이와 같은 지부교섭 위임은 해당 사업체의 경쟁력 및 지불능력, 기업의 사회적 경제적 지위 수준에 따라 중앙 및 지부 교섭 참여 여부 및 수준에 따라 세 가지 유형으로 준별된다. 즉 제1유형은 두산중공업, 통일중공업, 대립자동차, 효성중공업 사례(기업의 노동통제

수준이 높고, 사회-경제지위가 상대적으로 높은 사업체) 등 이른바 big 4가 여기에 해당된다. 제2유형은 경남금속, 동양물산, 대흥산업 등의 사례로서 경영상태가 악화되어 있는 한계기업(marginal firm)으로 기업경영회복을 위해 교섭참여를 압박하기보다 ‘배려’가 요구되는 사업장이다. 때문에 임금교섭 결과의 적용 차등화가 공개적으로 논의되어야 할 사업장으로 분류된다. 제3유형은 ‘사고노조’로 분류될 수 있다. 이들은 일종의 ‘어용노조’로서 사업주의 산별교섭 참여 미결정에 따른 것이 아니라 지회 간부의 비협조 또는 ‘어용성’ 때문에 발생한 노조이다. 금속노조의 징계 및 탈퇴 요구에 대해 언제든지 제3노조 또는 한국노총으로 조직전환 가능성이 높은 사업장의 지회라고 볼 수 있다.

〈표 V-22〉 사업장 보충 교섭군

지회(사업장)	교섭대표
한국산연, 한국웨스트전기	해당 지회장
신동광학, 한국공작기계	"
동명중공업, 퍼스텍	"
한국씨티즌정밀, 일진금속	"
센트랄, 동양물산	"
한국주강, 대흥산업	"

자료: 금속노조 경남지부 내부자료, 2005

경남지부의 교섭 시기는 다음과 같은 원칙에 의해서 결정되었다. 첫째, 2004년 중앙교섭 참여 합의 사업장의 집단교섭은 금속노조의 방침대로(중집 결정에 따라 5월 중하순, 매주 목요일) 한다. 둘째, 중앙교섭 불참(‘미합의’)사업장(대공장 전략사업장)은 중앙교섭 돌입 후 일정시점에 곧바로 돌입토록 한다.

2005년 경남지부의 각종 요구안을 간략하게 살펴보면 다음과 같다. 우선 임금요구안은 임금격차를 줄여나가기 위해 기본급 정액을 기준으로 하고, 민주노총 2005년 표준생계비에 근거해서 ‘기본급 정액 127,700원 인상’을 요구한다.⁷⁵⁾ 그리고 지회-보충요구안(案)으로서 ‘사업장단협 통일요구’는 노조의 통일요구 방침에 따라 단협갱신 사업장은 빠짐없이 요구한다. 단, 이미 확보하였거나 상회한 경우는 제외한다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면, 첫째, ‘2004년 합의서 유효기간 연장’은 요구안의 갱신 또는 합의주체의 변동시 체결을 새로이 해야 한다. 둘째, 월 소정근로시간은 각종 가산임금의 산출기준이 되는 시간당 통상임금의 산정을 위한 월 소정근로시간은 208.5시간으로 요구한다. 셋째, 노동자 건강 및 산재 예방대책에 관한 요구안은 “금속노조 경남지역 관계사용자는 근골격계질환 및 뇌·심혈관계

75) 금속노조 지부별 임금인상요구액은 금속노조가 정한대로 일괄적으로 적용한다.

질환 과로사 등 산업재해예방과 노동자건강을 보호하기 위하여 다음과 같이 합의 한다.”

(1) 생산량,노동시간,작업공정,자동화,신기술도입,작업조직개편등 노동조건과 환경의 변화 시 사전에 조합과 합의하며 안전보건영향 평가를 실시하여 대책을 마련한 후에 시행한다.

(2) 육체적 정신적 피로감소와 재해예방을 위하여 매 시간 마다 10분이상의 휴게시간을 부여 한다.

(3) 노사는 중대재해 및 안전사고 직업병발생 등의 산업재해발생이 예상되거나 발생하였을 경우에는 즉시 작업을 중지 시켜야하고 노사가 합의한 재발방지 대책 및 안전보건 조치를 취하지 아니하고는 작업을 재개할 수 없다.

(4) 유해요인조사를 정기적으로 매년 실시하며 산재요양 후 복귀시 최소 2개월 간의 적응 및 재활기간을 유급으로 보장하며 일체의 불이익을 금지 한다.

(5) 사내하청 노동자등 비정규직 노동자와 이주노동자의 건강을 보호하기 위하여 안전보건교육 건강진단 등 안전보건관련 사항을 정규직과 동일하게 적용 실시하며, 산재발생시 해당업체와의 계약을 즉각 해지하고 비정규직 노동자 전원을 정규직으로 전환 한다.

(6) 사내하청 등 비정규직노동자 이주노동자에게 사업장 안전보건관련 단체협약을 동일하게 적용 한다.

3) 경남지부의 집단교섭 진행 상황

<표 V-23>은 2005년 7월 21일 현재까지 경남지부의 집단교섭 참여 및 진행현황을 보여주고 있다. 다른 지역지부와 마찬가지로 경남지부도 제10차 중앙교섭에서 ‘사용자단체구성계획’에 합의한 이후 지부교섭이 본격적으로 추진되었다. 특히 경남지부는 7월 21일 제10차 교섭에서 2005년 임금교섭은 사업장 보충교섭으로 진행하기로 결정하고 단위 지회로 교섭을 위임하였다(<표 V-22> 참조). 이처럼 경남지부의 공동임금인상요구액 127,700원이 임금교섭에 한정되어 진행되었음에도 불구하고 그것이 모두 지회 단위로 위임되어 있음을 의미한다. 지부단위 단일 임금요구안 제시가 현실적으로 불가능한 이유는 다음과 같은 인과관계를 갖고 있다. 경남지부의 ‘업종별 규모별 다양성’->지회차원으로 임금성 부분은 이관->경남지부 차원의 단일요구안을 갖고 지부집단교섭이 진행되지는 못했다. 다만 경남지부는 지회 차원에서 협상안이 체결되더라도 최종 타협안 시기는 통일하기로 결의하였다. 단위 지회 차원의 임금인상률 수준을 조절하는 것은 현실적으로 불가능한 프로젝트이고,

경남지부는 지회차원의 교섭을 지원하는 교섭력을 유지하여 최종 타결시기를 중앙교섭 합의안 도출시기를 통일시키는 것은 가능하다고 보았다. 이로써 경남지부는 집단교섭을 ‘포기’하고 사업장 단위의 지회보충협약에 중심을 이동하였다.⁷⁶⁾ 대신 경남지부는 지회보충협약의 체결 시기의 통일성을 통해 지부집단교섭의 의미를 나름대로 확보하려는 노력을 하고 있었다.

<표 V-23> 경남지부의 집단교섭 진행현황(2005년 7월 21일 현재)

참여현황	동명중공업, 범한금속, 엠케이퍼팔로, 일진금속, 카스코, 한국산연, 한국씨티즌정밀, 한국웨스트전기, 한국주강, 화천기계, 제트에프삭스코리아, stx엔진,(불참 : 센트랄, 퍼스텍, 신동광학)
교섭진행내용	- 7/21 10차 교섭: 2005년 임금교섭은 사업장보충교섭으로 진행한다. - 집단교섭 조인식 일정은 8월 중순 간사간 협의하여 잡도록 한다.
특이사항	- 6/29 파업관련 통일 손배청구(1억6천3백만원)-> 금속노조,허재우지부장,김정호부지부장, 통일 신천섭지회장, 성영길수석부지회장, 윤정민사무장 - 5/3 지부파업관련 삼영 손배청구(5,290만원)-> 삼영지회 - 7/8 권역별 집회관련 삼영 고소고발 -> 허재우지부장, 김정호부지부장, 오명섭지회장, 김정래사무장
지부투쟁	- 조정(24개 사업장 조정중지), 쟁의행위 찬반투표(77.82% 가결) - 6/24 대림자동차지회 총파업승리 투쟁결의대회 진행(500여명 참석) - 6/29 1차 총파업 결의대회(통일-> 삼영, 4,000여명 참석) - 7/6 2차 총파업 결의대회(지회별) - 7/8 권역별 결의대회(대림-> 삼영) - 7/12 파업투쟁(지회별) - 7/13 3차 총파업(지회별), 15시 근로복지공단 집회(확대간부 참석) - 7/15 파업투쟁(삼영) - 7/20 금속노조 부정하는 두산자본 규탄 결의대회 진행(1,500여명 참석)

주: 지부집단교섭 일정은 4/28 1차, 5/12 2차, 5/19 3차, 5/26 4차, 6/2 5차, 6/9 6차, 6/23 7차, 6/30 8차, 7/7 9차, 7/21 10차 등과 같다.

<표 V-24>에서 보는 것과 같이 경남지부의 사업장 단협과 임금협상은 7월 10일 제10차 지부집단교섭 이후 본격적으로 추진되고 있다. 경남지부에서 사업장 보충 교섭군은 지부와 단위 사업장의 대각선 교섭에 의해 실시된다. 따라서 경남지부의 집단교섭은 실제적으로 그 역할이 축소되고 대신 지회-보충협약이 주요한 교섭단계로서 자리 잡게 되는 상황이 연출되고 있다. 여러 차례 언급하였던 바와 같이 경남지부의 산업 다양성, 경영상태 또는 지불능력, 기업의 노동통제력 및 노사관계의 성격 등에 따라 지부집단교섭의 통일성 및 집중성이 약화되면서 사업장 단위 기업별 노조체제의 성격이 강화되는 현상이 증대하

76) 금속노조 경남지부 K씨와의 면담조사(2005년 7월 14일)

고 있다.

<표 V-24> 금속노조 경남지부 중앙교섭 참가 사업장의 단협 및 임금협상 과정

지회명	단협유무	교섭차수	교섭내용 및 쟁점사항	투쟁현황 및 계획
동명중공업	유 5/25 1차	7/19 13차 7/21 14차 7/22 15차 7/26 16차	<ul style="list-style-type: none"> - 7월19일 13차 교섭(15:00~17:00)제3회의실(합의사항 없음) - 7월21일 14차 교섭(11:00~12:25)제3회의실(합의사항 없음) - 7월22일 15차 교섭(11:00~12:30)제3회의실 * 교섭내용 : 15개 조항 중 제82조, 제83조 제96조, 제97조, 기타요구안 심의(3독) - 제82조 사내하청 등 비정규 노동자의 건강권 보호 - 제83조 산재 은폐방지 및 재해자 보호 - 제96조 쟁의 중 신분보장 - 제97조 신규채용 및 대체근무 금지 - 기타요구안(사무기술직 O/T수당 지급) <p>지회/ 요구안수용 바람 회사/ 수용불가 단 제82조의 1,2항은 검토가능.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7월26일 16차 교섭(15:00~16:30)제3회의실 	<ul style="list-style-type: none"> - 5/25 출정식 (교섭군 퍼스텍) - 6/24 조정결과(조정중단) - 6/24 임단투 투쟁 파업 찬반투표 - 6/28 전 조합원 오후파업(4h) - 사측대표 교섭참석 촉구 (6/28 공문발송, 7/1 임원 항의방문, 7/4임원. 집행위원 항의방문) - 7/6 2005교섭 및 총파업 방침 설명 조합원 간담회 실시, 7/8 2차 조합원 총파업(오후4h) - 7/25(월) 확대간부 상근투쟁 전개 (집행위원,대의원) -7/27(화) 05 임단협 승리 조합원 족구대회(중식시간 결승전) - 17차 교섭 7월 27일 15 : 00분 예정
범한금속	무 7/14 1차	7/20 2차 7/22 3차 7/26 4차	<p>1. 합의내용 요약</p> <ul style="list-style-type: none"> 가. 기본협약 나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 참가 다. 지부별 요구 : 없음 라. 사업장 단협 : 없음 마. 임금인상 : 기본급60,000원(정액) 타결 격려금 30만원 생산 장려금 : 통상임금100%(6월28일 기 지급) 바. 직장수당 : 2만원 인상한다. 팀장(조합원).주임수당 : 각6만원, 4원원을 2만원씩 삭감하되, 기존급여(직위수당포함)에 추가하여 지급한다. 세부적인 사항은 회의록에 기록하여 확인한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 차기교섭(4차) : 7/26 15시 <p>총회 결과 : (7월27일 실시) 총원 202명, 투표인수 : 168명, 찬성 120명(71.43%), 반대 48명(28.27%)</p>

엠케이 버팔로	무 7/22 1차	7/22 1차	<ul style="list-style-type: none"> - 상견례 - 교섭원칙 확인 : 주2회 교섭 진행 - 8월중 마무리 될수 있도록 최선을 다한다. - 사측 제시안 없음 - 차기교섭 : 7/17(수) 14시 	
센트랄	유(화/금) 4/26 1차	7/19 15차 7/26 16차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약 : 합의</p> <p>나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 참가</p> <p>다. 지부별 요구 : 없음</p> <p>라. 사업장 단협 : 학자금: 매 학기 당 30만원 지급.</p> <p>마. 임금인상 : 기본급 : 일급 2,900원(월87,000원)</p> <p>수당 : 가족수당 :5,000원(통상급)</p> <p>근속수당 :5,000원(통상급)</p> <p>성과급 : 70만원</p> <p>타결 격려금 : 70만원</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 6월27일부터 쟁대위 파업돌입 - 7월18일부터 확대간부 파업돌입 <p>총회 결과 : 가결 (7월 27일 실시)</p> <p>재적인원 264명, 참석인원 250명, 찬성 175명(70%), 반대 75명(30%)</p>
일진금속	유(화/금) 4/26,1차	7/22 16차 7/26 17차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약중앙교섭 : 합의</p> <p>나. 지부별 요구 : 임금.</p> <p>다. 사업장단협</p> <p>(1) 기본 조항</p> <p>【전 문】 : 합의</p> <p>【단체교섭】 : 합의</p> <p>【유효기간】 : 합의</p> <p>(2) 사업장단협 유효기간이 짝수년도에 맞추어졌는지 여부 : 합의</p> <p>(3) 사업장단협 장절 체계 : 통일요구에 따라 정비하도록 함 : 합의</p> <p>(4) 사업장단협 통일요구의 경우, 쟁취를 위해 최선을 다한 내용</p> <p>(5) 중앙교섭 합의사항이 훼손되지 않는지 여부 : 훼손되지 않음.</p> <p>라. 임금인상 : 기본급90,000원(정액)</p>	<p>총회 결과 : 가결</p> <p>재적조합원 : 54명, 참석조합원 : 44명 (81.5%), 찬성 : 29명(65.9%), 반대 : 15명(34.1%)</p>
카스코	무 7/14 1차	7/22 4차	<p>·잠정 합의안</p> <p>1. 임금 90,000원(호봉승급분 13,687원 포함)</p> <p>2. 성과급 150%</p> <p>3. 화의탈피 격려금 130만원</p> <p>4. 일시금 100만원</p> <p>5. 비정규직 성과급 100만원</p>	<p>총회결과 : 가결 (7/26 실시)</p> <p>총원 489명, 투표인수 453명(92.64%), 찬성 241명(53.20%), 반대 211명(46.58%), 무효 1명(0.22%)</p>

퍼스텍	유 (화./금) 4/22 1차	7/22 15차	- 임금 통상임금 35,000원 제시 이외 는 안이 없어 결렬 선언 함.	- 7/18, 19 전면(8시간) 파업
한국산연	유(화,금, 1일) 5/11 1차	7/22 11차 7/26 12차	1. 합의내용 요약 가. 기본협약 나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 참가 다. 지부별 요구 : 없음 라. 사업장 단협 : 1) 자체요구 : 간부활동시간(월8시 간, 공영시간8시간신설), 인사권(인 사재규정 제,개정시합의,의의제기 제도마련), 고용(고용안정위원회 정리 ,폐업,축소,이전 6개월전통보 위반시 24개월 추가보상/ 경영상 의 이유에 의한 해고 제한 / 양도 시 단협 고용승계)신기술도입시 노사합의, 퇴직금등 임금 채권 보 전조치,교대수당(50,000원신설),기 념일 선물비(10,000원인상) 2)통일요구안 (적정인력확보와 정원 유지/임시직사용제한과 정규직화, 사내하청노동자의 처우개선/ 성폭 력예방/ 배우자출산휴가3일/사내하 청등 비정규직노동자의 건강권보 호/뇌심혈관계질환 예방대책 마련/ 쟁의행위중신분보장, 유효기간,협 약갱신) 3) 비정규직 관련 별도요구 :비정규 직노동자 임금 정규직과 동일하게 인상 /2년이상근무 비정규직 퇴직 위로금 200,000원 마. 임금인상 : 기본급 62,000원 정액 (조합원,비정 규직), 격려금 300,000원	- 매주(수) 확대간부 출근모임 (중앙 교섭 결과보고 및 속보배포) - 7/20(수) 4시간 파업 (주간반 전원 /B반) - 7/21(목) 1시간씩 선거구별 로테이 션파업 - 7/22(금) '전조합원 뭉치는 날' 행사 주간반 6시간 파업 교대반 8시간 파업 - 잔업,특근 거부 - 총회 결과 총원 215명, 투표인수 207명 찬성 200명(96.62%) 반대 7명 (3.38%)
한국 씨티즌정밀	유(화/금) 4/26 1차	7/28 18차 7/29 19차	* 18차 교섭 - 임금 : 기본급 45,000원, 복지수당 5,000원 - 단협 : 표창, 제수당, 특별휴가비, 학자금, 조합비일괄공제(불참자처 리규칙 관련 공제) 등 쟁점 => 사측 안제시하지 않음. * 19차 교섭	- 7/22 2시간 파업 - 7/25 중식 선전전 - 7/26 2시간 파업 - 7/27 4시간파업 - 7/29 2시간 예정 - 휴가전 타결이 힘들다고 판단후 휴 가후 구체적인 투쟁계획 수립예정

한국 웨스트전기	유 4/20; 1차	722 5차	<ul style="list-style-type: none"> - 사측은 계속 단협 동결을 주장하고 있으며, 임금도 지금 현재는 동결이지만 임금은 생활급이라며 일시금을 생각하고 있는 것 같음. - 임금안에 대해 차기 교섭에서 제시하기로 했음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 물량이 없어 하기휴가 후에 2주정도 휴업을 할 계획이라고 함.
한국주강	유 (매주 화) 4/29; 1차	7/22 20차 7/26 21차 7/29 22차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약 : 합의 나. 중앙교섭, 집단교섭 : 참가 다. 사업장단협</p> <p>(1) 기본 조항</p> <p>【전 문】 : 합의 / 【단체교섭】 : 합의 / 【유효기간】 : 합의</p> <p>(2) 사업장단협 유효기간이 짝수연도에 맞추었는지 여부 : 맞추었음.</p> <p>(3) 사업장단협 장 · 절 체계 : 통일요구에 따라 정비함.</p> <p>(4) 사업장단협 동일기준안의 경우, 쟁취를 위해 최선을 다한 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 비정규직 노동자의 조합 활동 보장 ■ 임시직의 사용제한과 정규직화 ■ 사내하청 노동자의 처우개선 ■ 직장 내 성희롱과 폭행 금지 및 성폭력 예방 ■ 배우자 출산휴가 및 수유시간 ■ 근골격계 질환예방 대책 마련 ■ 사내하청 노동자의 산업안전보건 · 산재예방방지 · 노동부보고 <p>(5) 중앙교섭 합의사항이 훼손되지 않는지 여부: 훼손되지 않음.</p> <p>라. 임금인상: 65000원.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 기본급: 60,000.(정액) 2) 조합원수당: 5,000원 신설. 3) 근속수당: 통상임금에 포함.(평균 3만원) 4) 명절 귀향비 10만원→20만원. 5) 생산 장려금 300,000원.(조인식 후 지급) 6) 성과급 : 통상임금의 50%. 7) 8월 상여 지급 시 무 노동 무 임금 적용하지 않음.(28시간) <p>2. 요청사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지부운영위 심의 일시와 결과 : 2004년 8월 08일 	<ul style="list-style-type: none"> - 7월 6일 태업, 잔업, 철야, 특근, 조출 거부 준법투쟁 중 - 7월 21, 22, 23일 4H파업투쟁. - 7월 20일부터 천막농성 돌입, 출퇴근 선전투쟁. - 태업, 잔업, 철야, 특근, 조출 거부 등 준법투쟁을 무기한 타결 시 까지 전개. - 7월 25일부터 전 조합원 철농 조결합투쟁, 강도 높은 투쟁배치. <p>▷ 2005년07월29일(금) 15:00 => 잠정합의</p>

			- 지회 찬반투표 예정 일시 : 2004년 8월 10일	
화천기계	무 (특별단 체교섭)	7/25 14차	<ul style="list-style-type: none"> - 합의내용 요약 가. 기본협약: 합의 나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 참가 다. 지부별 요구: 없음 라. 사업장 단협: 없음(특별단협실시) 1. 현행 2. 조합가입을 이유로 부당노동행위를 하지 않으며 또한 조합가입을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다. 제37조(상여금) 현행 750% → 800%(06년부터 적용) 제74조(학자금 제도) 회사는 사내근로복지기금의 재원이 부족할 경우 회사 경리에서 충당하여 지급한다. ※ 사내근로복지기금 재원 증액을 회사에 요구한다. 마. 임금인상 : 기본급 72,000원 / 체수당 5,000원(가족수당 5,000원→10,000원 5인 한도) 근속수당 5,000원 / 성과급 100% 장기 근속자 포상금(2006년 시행) 10년 : 30만원→40만원 / 15년 : 40만원→70만원 / 20년 : 50만원→100만원 25년 : 200만원 / 30년 : 200만원 	<ul style="list-style-type: none"> - 7/15 전조합원 4시간 파업 - 7/19 교섭위원 철농, 이후 확대간부 포함. <p>총회결과 : 가결(7/26 실시) 총원 64명, 투표인수 60명, 찬성 46명 (76.7%), 반대 14명(23.3%)</p>
ZF삭스코리아	무 7/14 1차	7/19 2차 7/21 3차 7/22 4차 7/25 5차	<ul style="list-style-type: none"> 1. 합의내용 요약 가. 기본협약 : 합의 나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 참가 다. 지부별 요구 : 임금인상 “마” 번 참조 라. 사업장 단협 : 없음 마. 임금인상 : 기본급 81,000원(호봉포함) 타결 격려금 200만원 생산 장려 격려금 150%(상여금 기준) 비정규직 격려금 50만원 	<p>총회인준 결과 : 가결 (7/26 실시)</p> <ul style="list-style-type: none"> -총원 181명, 투표조합원수 176명, 찬성 99명(56.25%), 반대 77명 (43.75%)

STX엔진	무 7/15 1차	7/21 4차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약</p> <p>나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 참가</p> <p>다. 지부별 요구 : 없음</p> <p>라. 사업장 단협 : 없음</p> <p>마. 임금인상: 기본급95,000원(정액) 특별 타결금 180만원 격려금 100만원 성과급100%(통상급)</p> <p>바. 인원채용 : 2005년 12월말까지 정규직으로 10명 채용.</p> <p>2. 요청사항</p> <p>- 지부운영위 심의요청 일시 : 7월 25일</p> <p>- 지회 찬반투표 예정 일시 : 7월 26일 15시</p>	<p>- 7/21 2시간 파업</p> <p>- 7/22 4시간 파업</p> <p>- 7/12부터 각협의체별 조회 시작 (07:50~)</p> <p>- 교섭 다음날 출근선전전 진행</p> <p>- 7/11부터 매일 쟁의대책위원회 회의 (17:30~)</p>
마창지역금속(신동광학)	유	미정	<p>-경영위기로 지난달까지 휴업함/ 4월부터 휴업은 종료했으나 임금채 불중.</p> <p>-중앙/집단교섭 참석의사 있으나 분담금 납부에 어려움 있어 실제 결합은 힘들.</p>	05년 교섭이 사실상 못 이루어질 수도 있음.
마창지역금속(한국공작기계)	유 (매주,목)	7/15 14차	<p>- 상여금 이외의 핵심쟁점 의견 접 근됨.</p> <p>·임금 6만원 인상</p> <p>·직책수당: 조장 4만원, 반장 7만원, 직장 10만원, 기장 15만원 인상</p> <p>·산재조합원 생계보조 월10만원씩 3개월</p> <p>- 상여금 : 2006년부터 550% 지급을 별도 합의서로 합의하고 2005년에는 연말에 생산장려금으로 50% 지급하는 안에 대하여 회사측에서 7/19(화) 오전까지 답을 주기로 함.</p>	<p>- 조합원 개인 것발 제작</p> <p>- 7/19 회사측이 안을 거부할 시 출근 투쟁 돌입 예정</p> <p>- 중앙교섭, 집단교섭 참석과 관련하여 대표이사-지부임원 면담을 요구 하였으나 사측이 핑계를 대며 거부 하고 있음.</p>
마창지역금속(동우기계)	무 (매주, 화)	7/26 8차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약 : 체결</p> <p>나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 임원 서명으로 2006년부터 참가 협약</p> <p>다. 지부별 요구 : 없음</p> <p>라. 사업장 단협 : 없음</p> <p>마. 임금인상 :</p> <p>-기본급 월 61,500원(일급 2,050원)</p> <p>-성과급 200% (기본급 기준, 상반기</p>	<p>- 7월 5일(화) 10:10 8차 교섭 예정</p> <p>- 7월 9일(토)~7월 10일(일) 상반기 평가, 하반기 계획수립 전체 조합원 수련회 예정(양산 해운수련원)</p> <p>- 근골격계 산재환자 발생 : 7월 노사 협의회와 산보위 근골격계유해요인 조사 실시에 관해 협의할 계획</p> <p>- 총회</p>

			100% 하반기 100%) -저임금자 2명 일급 700원 추가 인상	
동양물산	유 4/26;1차 매주 금	7/18 14차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약 : 합의</p> <p>나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 중앙교섭 현재 참가중, 집단교섭 2006년부터 참가</p> <p>다. 지부별 요구 : 없음</p> <p>라. 사업장 단협 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 전문부분의 "정치"삽입 ■ 회사의 분할, 합병, 양도 시 고용, 근속연수승계, 단협승계, 노동조합승계에 책임진다. ■ 단체교섭의 대상 중 고용보장에 관한사항 삽입 <p>마. 임금인상 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2005년 통상대비 인상률 : 141,170원 (10.17%) ■ 기본급 91,020원 (호봉포함) ■ 추석, 구정귀향비 : 각각 200,000원 인상 ■ 생산장려금 : 300,000원 ■ 근속 20년차 종합검진 시 본인에서 부부검진으로 상향조정 ■ 복지기금 1억원 조성 (9월 1일부 시행) ■ 무노동 무임금 20시간 사측부담 (1인평균 120,000원) ■ 대학 학자금 10만원 인상 ■ 무노동 무임금 36시간 사측부담 <p>2. 요청사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 지부운영위 심의요청 : 2005년 7월 18일 05-5차 쟁대위(93차 운영위) <p>=> 심의하고 위원장 승인을 요청한다.</p>	<p>- 7/19 총회 부결</p> <p>- 무노동 무임금 20시간-> 36시간 보상으로 수정</p> <p>- 7/22 총회 59.7% 가결</p>

자료: 경남지부 내부자료, 2005. 7. 25 현재

<표 V-25> 중앙교섭 불참 사업장 단협 및 임금협상 과정

지회명	단협유무	교섭차수	교섭내용 및 쟁점사항	투쟁현황 및 계획
두산중공업	무(화/목) 4/28; 1차	7/21 24차 7/26 25차	<p>▷ 노측은 경영권 분쟁에 대한 지회의 입장을 재차 밝히고 진실을 밝힐 것과 투명경영 하라며 조합원의 요구가 관철 될 때 까지 계속 투쟁할 것을 천명하였으며 사측은 이 자리가 적절치 않으며 기자회견을 통해 지회의 입장을 충분히 밝혔고 그룹 회장 또한 기자회견을 통해서 검찰 수사에 대해 응할 것 이고 밝혀진다면 책임은 반드시 질 것 이다 라고 주장함.</p> <p>▶ 사측 주장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해고자 부분에 대해 조합의 요구에는 이해가 가나 회사는 많은 손실을 보았으며 여기에 대한 책임을 져야 하며 중앙교섭 또한 강요할 사항이 아니라고 주장. - 대화를 통해서 견해를 좁혀 나가길 바라며 투쟁이 문제 해결하는 것이 아니며 휴가전 타결의지 있었으나 분위기가 안된 것 같다고 주장. - 노측이 제안한 실권자 교섭이라는 형식에 문제가 있으며 1대1교섭이나 2대2교섭 등을 통해 내용의 접근을 하자고 주장. <p>▶ 노측주장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 휴가전 타결을 위해 실질적인 권한과 책임을 가진 사람으로 축소 한 교섭을 통해 타결을 제안 했지만 교섭이 이루어지지 않은데 대해 유감을 표명함. - 이후 교섭 또한 모든 방법을 열어 놓고 논의해서 휴가 이후에 빠르게 마무리 되었으면 한다고 주장. <p>▷ 사측의 여러 문제에 빠르게 정리하기 위해서는 사측의 의지가 중요하며 휴가 기간동안 냉각기를 통해서 휴가이후 노·사양측 모두 보다 나은 입장을 기대한다고 하며 금일교섭을 종료함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 차기 회의는 휴가 이후 8월 9일 화요일 오전10시에 개최. “끝” 	<ul style="list-style-type: none"> - 조출 선전 투쟁 및 상근자 철농 - 7/25(월)두산그룹 비자금조성에 대한 기자회견(성공적임) 1차 오전2시간 파업 - 7/25(월)오후4시간 전면파업 1차 기술연구소 (성공적임) - 7/26(수) 서울상경 투쟁 예정(두산 규탄 및 검찰청앞 집회, 기자회견) - 이후 투쟁의 강도를 높여 지회 자체적으로 주2회 게릴라 및 전면 파업 예정.

<p>효성창원</p>	<p>무 주2회교 섭</p>	<p>7/20 11차</p>	<p>- 조합 : 일괄안 제시 요구 - 사측 : 현재 안양, 울산공장이 정리되어야 어느정도 안을 낼수 있다. 7월말까지 안을 제출하기 힘들다. 8월초가 되어야만 초안을 낼수 있다.</p>	<p>- 부서별 간담회 - 일방적 희망퇴직 저지투쟁 관련 징계위원회 결과(해고: 이승규 부지회장, 김성민 문체부장/정직2개월 : 김종환 고용부장, 정직15일 : 김평중 교육부장, 이성원 정책부장/감봉 2개월 : 임금세 여성부장, 김재규 조통부장, 박동근 대의원</p>
<p>대림자동차</p>	<p>무(화/목) 4/27; 1차</p>	<p>7/14</p>	<p>1. 합의내용 요약 가. 기본협약 : (3) 유일교섭단체, (4) 협약의 유효기간, (5) 조합비등 일괄공제 (6) 자동연장 조항 등 4개항은 원안수용 나. 조합통일요구 : 단협없음 다. 지부별 요구 : 없음 라. 사업장단협 : 단협은 없으나, 주40시간은 개정 법대로하고 조정 수당으로 임금손실분은 매년 2월 15일에 지급 받기로 함. 마. 임금인상 : 기본급 83,000원 + 급호 인상(1급 12,000원/2급 6,000원/3급 3,000원) 바. 기타합의 1)외출·조퇴시 상여금 미적용 2)각종수당 자녀제한폐지(가족수당, 학자금 적용대상자 확대) 3)위생·위험수당·조립수당 적용범위와 대상자는 임단협후 재논의 4)추석·설 귀향비:05년 추석, 06년 설은 선물비 포함 각 30만원 지급 5)소정근로시간 : 06년 단협시 재논의 6)사내하청 노동자 처우 : 범위반시 계약 파기를 포함한 거래관계를 재 검토한다. 7)근골격계유해인자 후속조치 : ①개별적 작업환경 개선은 산보위에서 개선 ②퇴사·산재자 발생시는 즉시 인원을 보충한다. ③신기중·공정 재분배시는 작업자와 협의한다. ④월 안전교육 2시간중 1시간은 근골격계 예방 교육 ⑤근골격계 예방 관리를 위해 운동처방 시스템을 운영 8)쟁의기간중 임금 : 파업은 24일간 전개하여 총 95시간 무노동무임금 적용</p>	<p>-7/14 총회 85% 가결</p>

대흥산업	무 6/10 1차	7/21 8차	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 기본급 6.5%(52,700원) - 타결 일시금 : 50만원 - 상여금 지급방식 변경(설,추석 100%/400%월할계산 매월지급-> 매월작수월 100%) - 유급휴일 연장할증 인상(150%-> 200%) <p>* 잠정합의</p>	총회인준 결과 : 가결 (7/26 실시) 총원 84명, 투표조합원수 82명, 찬성 77명(93.90%), 반대 4명(4.88%), 무효 1명(1.22%)
한국제강	유 5/13 첫교섭	7/17 15차	<p>1. 합의내용 요약</p> <p>가. 기본협약 : 미합의</p> <p>나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 2006년부터 참가하는 것으로 함.</p> <p>(1) 기본 조항</p> <p>【전 문】 : 합의</p> <p>【단체교섭】 : 합의</p> <p>【유효기간】 : 합의</p> <p>(2) 사업장단협 통일기준안의 경우, 쟁취를 위해 최선을 다한 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ 주 40시간 합의. ▲ 학자금 합의. ▲ 호봉제 합의. ▲ 병가 합의. ▲ 상여금 합의. 	총회 결과 : 가결 (7/19 실시) 총원 283명, 투표인수 271명, 찬성 177명(65%), 반대 94명(35%)
성화산업	유			
대화브레이크	유		교섭내용상의 쟁점을 떠나 노조(지부)의 관장력이 미치지 않고 있음. 사실상 사고지회임.	무쟁의 선언/ 임.단협 백지위임, 징계절차 진행중

자료: 금속노조 경남지부 내부자료, 2005

<표 V-26> 금속노조 경남지부 신규 및 현안사업장의 단협 및 임금협상 과정

지회명	단협유무	교섭차수	교섭내용 및 쟁점사항	투쟁현황 및 계획
두레금속	신규 (미체결)		단체협약 체결	- 회사 매각 관련 쟁점
마창지역금속 (성산암테크)	신규 (미체결) (매주, 화)	7/12 15차 7/19 16차 7/22 17차 7/26 18차	1. 합의내용 요약 가. 기본협약 : 체결 나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 신규 사업장으로 2006년부터 참가 다. 지부별 요구 : 없음 라. 사업장 단협: -조합 공용 활동시간 월 40시간 -조합원 교육시간 연 12시간 -조합 전임자 1명 -조합간부, 5인 이상 대량인사 조합과 합의 -경영상 이유에 의한 해고 60일전 통보 30일 전 조합과 합의 -설추석 귀향비 및 여름휴가비 각 100,000원 지급 -고등학생 자녀 등록금 2분기 분 보조 마. 임금인상 : 기본급 월 100,000원 인상 타결금 200,000원 지급	- 7월부터 태업진행 중 - 7/13(수)부터 투쟁수위를 높여 잔업거부 진행 중 - 교섭 진행상황에 따라 전면 파업 돌입 시기 결정할 계획 - 2공장 8월초 천안공차으로 이전 이야기가 나옴 - 매주 화요일 교섭위원 회의 - 매주 목요일 조합원 모임 실시 - 대표현장위원 산재사고로 부산 세일병원에 입원 치료 중 - 2005년 임단협 잠정합의안 찬반투표 결과 : 가결 (7월27일 실시) 총원 26명, 투표 20명, 찬성 19명, 반대 1명
마창지역금속 (신한정기)	신규 (미체결) (매주, 목)	6/29 9차 (6/28 조정에서 노사 조정안 수용, 6/29 미합의 사항 잠정합의)	1. 합의내용 요약 가. 기본협약 : 미합의 나. 중앙교섭, 집단교섭 참가 : 미합의 다. 지부별 요구 : 없음. 라. 사업장 단협 : -조합원 공용 활동시간 월 16시간 -조합원 교육시간 연 6시간 -조합 간부 인사 및 조합원 배치전환 본인 동의를 얻어야 함 -징계위원회 노사 동수 구성 -근속수당, 특별수당 통상급화 -설, 추석 귀향비 각 100,000원 지급 -조합원 자녀 고등학교 입학금 및 등록금 2분기 분 지원 마. 임금인상 : 기본급 55,000원 인상	- 지부운영위 심의 요청(7/4) -> 요건을 갖추지 못하여 승인요청을 하지 않고 지부에서 정리하고, 이후 미승인사업장 처리 결과에 따른다. - 총회인준 결과 : 가결 (7/4 실시) 총원 6명, 투표조합원수 6명, 찬성 5명(83.33%), 반대 1명 (16.67%)
GM대우창원 비정규직	신규 (미체결) 4/26(1차)	7/14 13차	- 7/14 교섭에서 단체협약안 제출 - 지엠대우와 6개 협력업체를 대상으로 하는 집단교섭 진행 - 지엠대우에서는 교섭에 계속해서 불참하고 있음(공문을 통해 교섭에 참여할 것을 요구하고 있음)	- 대우차노동조합 창원지부와 의 협의속에 출근선전전 및 중식집회(선전전 포함)을 진행 하공 있음

		<ul style="list-style-type: none"> - 임시협약으로 교섭을 진행하고 있으며, 1. 회사는 전국금속노동조합 경남지부 GM대우 창원비정규직지회의 자유로운 조합활동을 보장한다. (6/23) 2. 회사는 조합원들의 조합비 및 조합에서 결의하여 급여지급일 5일전까지 요청한 항목을 일괄공제하여 급여지급일 2일 이내에 공제 명세서와 함께 조합에 인도한다.(6/16) 4. 회사는 조합의 홍보활동을 보장한다. (6/23) 5. 회사는 조합과 합의하에 성실히 교섭에 임한다.(6/8) ① 매주1회 교섭을 기본으로 하며, 필요시 한번에 한해 연기할 수 있다. 단, 간사실무교섭은 유지한다. ② 교섭당일 조합 교섭위원 전원에 대한 당일 상근을 인정한다. ③ 회사는 원만한 노사관계 유지를 위해 일체의 부당노동행위를 하지 않도록 노력한다. <p>가 합의되었고, 전임자, 사무실 등의 문제가 남아 있음</p>	
서울쇼트	장투 (미체결)	- 04년 인단협 체결	- 천막농성

<표 V-25> 중앙교섭 불참 사업장 단협 및 임금협상 과정에서 종합하면 다음과 같은 몇 가지 특징이 발견된다. 첫째, 단협 및 임금협상 과정에서 교섭회수가 사업장마다 상이하고, 교섭과정에서 노사갈등이 빈번하다는 것을 알 수 있다. 둘째, 중앙교섭 불참 사업장이기 때문에 중앙교섭 참여에 관한 기본협약 합의 여부가 노사의 주요 쟁점이다. 셋째, 단협 및 임금협상에서 사용자측의 해태 또는 불성실에 의한 노사갈등이 심화되고 있음을 알 수 있다. 넷째, 앞서 언급하였던 바와 같이 형식적으로 경남지부가 주관하는 대각선교섭이 진행되고 있으나 단위 지회의 교섭위원에 의해 주도되는 측면이 강하다. 교섭과정과 교섭내용에서 중앙과 지부의 영향력이 실질적으로 미치지 않는 지회라고 볼 수 있다.

<표 V-26>는 경남지부 신규 및 현안사업장에서 단체협약 및 임금협상과정을 보여주고 있다. 이들 사업장 대부분은 최초 단체협약을 체결하거나 임금협상을 맺고 있다. 때문에 단협 및 임금협상과정에서 노사갈등이 빈번하게 전개되는 것이 특징이다. 사업장 보충협약이 대부분 노조활동과 관련되는 기본적 구성요소를 합의하는데 집중되어 있다.

VI. 결론: 2005년 금속산별교섭의 평가와 노사관계 개선 방안

1. 금속산별교섭의 노사 평가

가. 금속노조의 단체교섭에 대한 사용자측의 몇 가지 평가⁷⁷⁾

금속노조의 단체교섭에 대한 사용자측의 평가는 경남지부와 경주지부의 3개 사업체 노사관계 담당 실무자들과의 면접조사를 통해 이뤄졌다. 3개 사업체는 모두 자동차부품제조업체이면서, 자본소유형태가 상이하다. 예컨대 KASCO는 현대-기아자동차그룹과 특수관계에 있는 기업이고, ZF SACHS는 독일자본과 기술력을 바탕으로 하고 있고, 광진상공은 '전형적인' '독립적' 자본 소유형태의 자동차부품업체이다. 이와 같은 자본의 성격과 기술력 수준에 따라 금속노조와의 단체교섭에서 서로 상이한 입장을 견지하고 있었다. 예컨대 카스코와 ZF SACHS는 지부-지회교섭에서 지불능력에 대한 충분한 자신감을 보였고, 노사관계에 있어 비교적 안정적인 상태에 있었다. 반면 광진상공은 자체 기술력 보유회사임에도 불구하고 노사관계의 불안정성에 따른 국내 원청 완성차 메이커의 납품 수주 문제 발생 등에 대한 높은 우려를 표시하고 있었다.

광진상공의 C부장은 금속노조 설립 초기 사용자측 무경험이 현재 상태에 이르는 오류를 낳았다고 한다. 산별노조로의 전환 시 교섭비용이 절감될 것으로 기대되었으나 오히려 2배 이상 증가되었다. 산별협약 참여 역시 사용자측의 의지에 따른 것이 아니라 노사의 역관계에 의해 진행된 것이었다. 현 단계 3중 교섭구조는 근본적인 개선이 있어야 한다고 주장했다. 특히 원청 자동차메이커-하청 부품생산업체의 자본간 불평등관계가 유지되는 상황에서 자동차부품업종 중심의 금속노조 산별협약이 아주 취약할 것으로 예상하고 있었다. 다시 말해 원청 H자동차의 하청기업 평가제도(five star)에 의해 수주납품이 해제될 가능성은 항상 존재한다는 것이다. 예컨대 역수입(buy-back) 문제 역시 이와 같은 차원에서 접

77) 우리는 금속노조의 중앙교섭-지부교섭-지회보충협약에 대한 사용자측의 의견과 개선방안을 청취하였다. 노사관계 담당 실무자와의 면접조사는 2005년 7월 9일 경남지부 소속 사업체 KASCO P과장, ZF SACHS J부장, 같은 해 7월 21일 경주지부 소속 사업체 광진상공 C부장 등에 대해서 실시하였다.

근되어야 할 것으로 판단하였다. 그리고 주5일제 근무제 도입도 원청 H자동차가 노사협약을 체결하기 이전에 수급 부품생산업체가 먼저 체결하게 되었고, 그것이 불평등한 자본간 관계에서 불리한 요인으로 작용하는 현실이다.

광진상공 C부장은 불평등 하도급 문제와 금속노조의 산별교섭에 따른 이중적 고통이 증대하고 있다고 주장했다. 이와 같은 현실을 타개하기 위한 가장 빠른 길은 미전환 완성차 대기업 노조의 금속노조 가입과 금속연맹의 현재적 지위와 역할 변화를 통한 산별 중앙교섭 구조의 구축이 필요하다고 보았다. 그리고 지부교섭-지회보충협약은 지회차원으로 전환하고, 중앙교섭 타결이후 군별교섭과 대각선 교섭을 병행하는 것이 현실적으로 부합된다는 주장을 제기하였다. C부장은 독일식 산별노조의 구축이 현 단계 금속노조의 교섭체계를 발전시키는 방안이라는 주장했다. 특히 그는 군별교섭의 경우에도 해당 군별에 속하는 기업이 모두 참여하는 것이 아니라 10% 정도 기업만 참여하고 나머지 기업은 군별교섭을 수용하거나, 수용하지 못할 경우 대각선교섭을 진행하는 것이 바람직하다는 ‘독특한’ 견해를 제시하기도 했다.

ZF SASCH의 J부장은 중앙-지회보충협약을 통해 지부집단교섭이 제거되는 것이 바람직하다는 주장을 제기하였다. 3중 교섭구조에서 발생하는 파업 빈도 수를 줄이는 방법으로 지부교섭-지회보충협약에서 한 단계를 제거하는 방법이 필요하다는 의견을 제시하였다. 특히 그는 지회 단위의 Wild Cats 파업을 최소화해야 한다는데 논의가 집중적으로 이뤄져야 한다고 보았다. 특히 경남지부의 경우 업종 다양성과 업종 내부의 이해 차이 등으로 인해 사용자단체 내부의 의견조율에 더 곤란한 측면이 많이 생기기도 한다. 사업장 마다 다양한 조건들이 존재하기 때문에 지부집단교섭이 현실적으로 용이하지 않아 단위 지회 차원의 임금교섭이 일반화되어 있다. 요컨대 그는 3중 교섭구조의 간소화가 절대 필요하다는 주장을 거듭 반복하였다.

금속노조의 단체교섭에 대한 사용자측의 일반적 견해는 3중 교섭구조의 개선 방안으로 중앙교섭-지회교섭으로 간소화하여 교섭비용을 줄여야 한다는 주장했다. 특히 교섭비용 증가 요인 가운데 하나로 지회-보충협약 단계에서 빈번하게 발생하는 살쟁이파업이 자제되어야 한다는 의견이 개진되었다. 그리고 금속노조 설립 이후 교섭위원과 지부 상근간부의 증가 등은 교섭(노무관리)비용을 증대시키고, 산별교섭체제에 대한 사용자측의 거부감을 낳고 있다는 것이다. 금속노조 소속 자동차부품제조업은 원청 완성차 생산업체와 ‘불평등’ 관계가 유지되고 있는 한 금속노조의 ‘원만한’ 노사관계 유지가 곤란하다고 보았다. 마지막으로 산별노조체제로서 금속노조의 출현에도 불구하고 개별 단위 지회차원의 노사관

계는 과거 기업별 체제가 그대로 유지되고 있다고 본다.

나. 경주지부 활동 및 교섭에 대한 노조간부의 몇 가지 평가⁷⁸⁾

경주지부는 조직 동원력은 대체로 학연-지연 등의 동일 연고, 자동차 부품 생산업체라는 업종 동질성에서 나온다. 특히 경주지부의 조직적 결의방식이 간단하고, 응집력이 강해 조직 동원력이 높아지는 상승효과를 내고 있어 사용자측에서 불리한 측면을 많이 갖고 있는 지역이다. 금속노조 경주지부는 산별전환 과정에 현장조직의 노동운동적 관점에서 전개된 것이 아니라 자발적인 경제적 동기에 의해서 이뤄졌다. 그러나 경주지부의 토론문화 및 운동적 소양 부족으로 인한 노동운동의 장기적 발전전망을 구축하는데 있어 취약한 측면을 갖고 있다. 이와 같은 경주지부의 경직적 강화 전략과 중앙교섭의 유연화 전략이 충돌하여 발생하는 문제가 많다.

중앙-지부-지회보충협약의 축소방안이 논의되어야 한다. 사회적 의제와 임금성 문제를 처리하는 것이 가장 힘든 문제인 것으로 인식된다. 현재 중앙교섭구조에서 현장 조합원의 최대 관심사인 임금성 문제를 논의하지 못하고 있어 조합원의 이탈이 심화되고 있다. 이것 때문에 경주지부 소속 지회의 조합원 들 사이에서 금속노조에 대한 ‘불만’이 가중되고 있는 상황이다. 금속노조의 중앙교섭에서 업종별 소산별 형태로 전환되어야 할 필요가 있다. 예컨대 Buy-Back 투쟁의 실효성에 대한 논의는 이뤄지지 못했고, 하청 부품생산업체가 역수입 문제를 제기하는 것이 현실적으로 타당한 것인가에 대한 논의 부족하다.

교섭비용 측면에서 본다면, 지회차원의 임금교섭이 과거 13-14차였으나 최근 중앙교섭이후 3-4차에 의견접근이 도달하기 때문에 사용자측의 교섭비용 증대 주장은 현실적이지 못하다. 오히려 노무관리에 있어 경주지부 사용자간 정보교환과 공동대응으로 인해 비용이 축소되고 있는 형편이다. 그리고 금속노조의 중앙교섭에 의한 비용 증대 및 경영 악화 주장은 자본의 소유형태에 따라 다르게 봐야 할 필요가 있을 것이다. 예컨대 외국인 자본 소유 기업(이너지, 펠저, 발레오만도)과 완성차 생산업체와 ‘특수 관계’에 있는 기업(IHC, M Seat, 일진베어링)은 안정적 사업구조를 갖고 있어 안정적 노사관계를 쉽게 유지할 수 있다. 금속노조의 중앙-지부교섭 이후에도 기업규모별 임금격차가 중앙교섭이후 더욱 확대되고 있다. 마지막으로 임금인상이 기업규모별 격차의 고려 없이 일률적인 인상방식

78) 면담은 2005년 7월 21일 경주지부 간부 K씨와 이뤄졌다. K씨는 경주지부 집행부의 일원으로 의사결정에 대한 권한을 갖고 있는 사람이다. 이하의 내용은 K씨와의 인터뷰 내용을 요약 정리한 것이다.

(base-up)이 이뤄짐에 따라 임금격차가 더욱 확대되고 있는 것이다.

다. 경남지부 활동 및 교섭에 대한 노조간부의 몇 가지 평가⁷⁹⁾

중앙-지부-지회보충협약의 3중 교섭구조의 축소방안이 모색되어야 한다. 예컨대 중앙-지회교섭 또는 중앙-지부업종별 교섭의 2중 교섭구조로 축소하는 방안이 모색되어야 할 필요가 있다. 그것은 현재 3중 교섭구조의 비효율성에 대한 조직 내부와 외부의 비판이 높아지고 있는 형편임을 감안할 때 교섭단계 축소 방안이 조직적으로 논의되어야 할 시기라고 보았다. 특히 금속연맹 소속 '미전환' 대기업 노조의 산별 노조 전환이 실시될 경우 대규모 사업장의 중앙-지부 교섭 미참여 문제는 한꺼번에 해결될 수 있다. 다시 말해 자동차산업의 대기업 노조가 금속노조로의 조직형태가 변경되어야 중앙교섭 미참여 지회의 문제가 해소될 것이다. 무엇보다 현대자동차 노조의 산별 전환이 금속노조 중앙-지부교섭의 집중성 강화에 있어 핵심적 과제이며, 이것을 해소하기 위해 금속노조의 조직적 역량이 집중되어야 한다. 금속노조 산별 교섭 강화의 또 다른 방안으로 경영실적의 업종별 지역별 차별성을 고려하는 방안에 대한 공개적 논의가 필요하고 이뤄져야 한다는 것이다.

경남지부는 경주지부와 달리 업종 다양성, 조직규모 및 역사, 노동조건의 편차, 노동운동의 전통 등에 있어 차별적 요소가 복합적으로 작용하기 때문에 중앙교섭-지부집단교섭-지회보충협약의 교섭구조를 유지하는 것이 현실적으로 힘든 측면이 많다. 중앙교섭-지부집단교섭-지회보충협약의 교섭구조 실효성과 효율성 제고에 대한 다양한 논의가 제기되어야 한다. 예컨대 미국식 패턴교섭을 원용하여 전략적 사업장을 선정하여 금속노조의 교섭력을 집중하는 방식 등을 개발해야 한다는 것에 대해 일부 노조간부들 사이에서 토론된 적이 있었다.

현재와 같이 160여개 지회 가운데 중앙교섭에 참여하는 지회는 100개에도 미치지 못한다. 이런 상황에서 금속노조의 중앙-지부교섭이 산별협약으로 기능하고 있으며, 금속노조의 중앙-지부교섭 전략이 궁극적으로 노동운동의 올바른 노선인가에 대한 논쟁은 본격적으로 전개되어야 할 필요가 있다. 이른바 집중투쟁 형식에 관한 논의가 진행될 경우, 금속노조의 노사관계는 전혀 다른 형태로 변화될 가능성이 높다. 일부 소수의견이기 때문에 현

79) 면담조사는 2005년 4월 19일, 7월 15일 두 차례 경남지부 간부 K씨에 대해서 이뤄졌다. K씨는 경남지부 집행부의 일원으로 의사결정에 대한 권한을 갖고 있다. 이하의 내용은 K씨와의 인터뷰 내용을 요약 정리한 것이다.

재화되기는 힘들겠지만, 금속노조 위원장 선거가 본격화될 경우 지난 2년 동안 산별교섭에서 불거진 다양한 문제점들이 공식적인 의제로 논의될 가능성도 없지 않다.

중앙-지회보충협약으로의 교섭구조 전환에 대한 현실적 근거 등이 다양한 차원에서 제기되고 있다. 그것은 교섭의 비효율성과 노동운동의 발전이라는 측면에서 논의되어야 할 것이다. 우선 교섭의 비효율성은 중앙(지부)단위 사용자단체구성에 대한 사용자의 교섭 거부태도에서 비롯된 것이다. 그러나 그것은 쟁의와 압박밖에 없는 상태에서 사용자가 교섭에 마지못해 참여하는 형국이기 때문에 그와 같은 현상은 더욱 심화될 것이다. 그리고 교섭단위와 교섭위원수 문제 역시 조정되어야 할 과제인 것은 분명하다. 예컨대 현재 지부집단교섭에 170-80여명의 교섭위원이 참여하고 있는데, 이것은 교섭이 아니라 집회 수준이다. 따라서 노사간 교섭을 위한 분위기가 형성되지 못하고, 역사적으로 볼 때 과거와 같이 일부 노조간부의 부정행위 또는 어용성이 문제될 이유도 없는 상황에서 너무 많은 교섭위원이 참여하고 있다. 그렇다면, 실제 교섭에 참여하지 않은 교섭위원은 전임인정 시간 동안 교섭의 효율성을 제고시킬 수 있는 방안에 집중해야 하는 방법 등을 모색해야 할 것이다.

교섭요구안의 경우, 지부집단교섭에서 통일요구안이 제시되고 있으나 사업장 단위에서 일관된 요구안이라고 할 만한 부분이 많지 않다. 현재와 같은 교섭구조에서 중앙교섭의 요구안-지회보충협약의 요구안을 매개할만한 지부집단교섭-공동의제설정이 그다지 많지 않다. 그렇다면, 지부는 하위지회의 교섭활동을 통제할 수 있는 권한만 보유하면 될 것으로 판단된다. 예컨대 지회-보충협약의 합의안을 지부운영위에서 조정하고, 지역단위에서 조정할 수 있는 부분을 찾아가야 할 것이다. 지부단위 공동의제는 기금조성 및 공동센터구축 등과 같은 지방자치단체와 함께 할 수 있는 부분을 찾아야 할 것으로 보고 있었다.

금속연맹 소속의 미전환 사업장 문제는 금속노조의 위기 및 노동운동 위기의 핵심적 측면으로 간주하고 있었다. 이들 미전환 사업장의 부족한 동원력(mobilities)을 금속노조 지회단위에서 보완하고 있기 때문에 중앙지침을 수용해 나가는 것이 쉽지 않고 금속노조 조합원의 누적된 투쟁 피로도도 노동운동 위기로 전환될 가능성이 높다. 이런 측면에서 금속노조의 선택과 집중 투쟁이 필요한 시기라는 논의가 제기되고 있다.

2. 중앙교섭에 대한 전반적 평가

2005년 금속 산별 중앙교섭은 노사가 난항을 겪고 있던 '사용자단체구성'에 합의하면서

비교적 ‘순조롭게’ 전개되었다. 2005년 7월 26일 제19차 중앙교섭의 잠정합의안은 8월 10일에서 12일까지 사흘 동안 실시된 조합원 찬반투표에서 86.5%라는 압도적인 찬성률로서 가결되었다.⁸⁰⁾ 중앙교섭의 잠정합의안에 대한 조합원의 만족도가 상대적으로 높았고, 모두 4차례에 걸친 파업이 전개되었으나 파업일수가 그다지 많지 않아 비교적 안정적인 단체교섭이 전개되었다고 볼 수 있다. 하지만 2005년 금속 산업별 중앙교섭에 대한 평가는 합의내용, 교섭구조 및 교섭비용 등 다양한 차원에서 이뤄져야 할 것으로 본다.

가. 중앙교섭 4대 요구안

금속 산별 중앙교섭의 합의내용에 대한 평가는 ‘중앙교섭 4대 요구안의 합의내용’과 ‘사용자단체구성’ 합의로 구분해서 볼 수 있을 것이다. 우선 중앙교섭 4대 요구안의 합의내용에 대해서 다음과 같은 평가가 가능할 것이다. 첫째, 산업공동화 관련 대책에서 금속노조는 경영참여 범위 및 시기를 양보하는 대신 비정규직·이주노동자의 산별최저임금과 노조활동보장에 대한 사용자측의 양보를 얻어내었다. 산별협약에서 양보교섭이 부분적으로 정착되는 관행이 만들어진 것으로 보인다. 둘째, 금속산업 최저임금수준이 합의되고, 그것이 비정규직·이주노동자에게 확대 적용되어 중앙교섭의 산별협약 기능이 정착되고 있다. 셋째, ‘우리 쌀 사용’에 관한 합의는 노사협상이 사회적 역할을 방기하지 않는다는 상징적 효과와 경제적 효과를 낳을 것으로 기대된다. 이것은 금속노조의 ‘노동자·농민의 연대’전략을 넘어서는 기업의 사회적 역할 분담이라는 측면에서 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다. 전체적으로 볼 때 금속노조의 중앙교섭은 산별협약으로서 자리를 잡아가고 있으나 그것의 사회·경제적 구속력과 파급효과(spill-over effect)에 대한 의문은 여전히 남아 있다. 예컨대 산별 최저임금수준에 대한 금속노사가 합의하였으나, 이것이 적용될 정규직 조직노동자의 비중이 높지 않고, 비정규직 및 이주노동자에 대한 적용 확대와 관련되는 실행방안이 구체화되지 못했다. 그리고 산업공동화 대책이 중앙교섭에서 합의되었으나 금속노조 소속 사업체가 대부분 자동차부품생산의 중소기업이기 때문에 완성차생산업체와의 불평등한 원-하청관계가 구조적으로 극복되지 않는 한 실효성에 대한 의문이 제기되지 않을 수 없다.

80) 잠정합의안 조합원 찬반투표는 2005년 중앙교섭 참 사업장 재직 조합원 21,662명 가운데 17,627명(81.3%)이 참여하여 찬성 15,252표(86.5%), 반대 2,259(12.8%)로 가결되었다(금속노조 내부자료). 2004년 중앙교섭 잠정합의안에 대해 찬성률은 86.7%였다.

나. 사용자단체 구성의 합의

금속노사의 사용자단체구성에 대한 합의는 한국 노사관계의 지형을 변화시키는데 있어 하나의 계기를 제공하였다는 것이다. 즉 금속노사는 ‘2005년 중앙교섭 조인식 때까지 법인 등록된 사용자단체 명의로 (잠정합의안을) 체결한다’⁸¹⁾는 확인서를 교환함으로써 ‘사용자단체 구성’에 대한 최종적 합의에 도달했다. 이것은 다음과 같은 의미와 과제를 갖고 있다고 볼 수 있을 것이다. 첫째, 한국 노사관계에서 산업별 교섭구조의 완성이라는 하나의 중요한 사례가 만들어졌다. 2001년 출범한 금속노조는 2005년 중앙교섭에서 사용자단체 구성 문제를 해결함으로써 산업별 교섭구조를 외연적으로 완성하게 되었다. 그리고 중앙교섭의 산별협약이 사용자단체의 법적 지위에 의해서 ‘강제적으로’ 적용될 것으로 기대된다. 이론적으로는 중앙교섭의 합의사항이 사용자단체에 소속되어 있는 개별 사업체에 의해 거부되지 않을 것이다.

둘째, 사용자단체의 구성은 단체교섭의 방식에 있어 새로운 변화를 의미한다. 이미 알려져 있는 바와 같이 금속노조와 보건의료노조의 교섭은 사용자측으로 위임받은 법적 대리인이 ‘교섭대표’의 역할을 수행하고 있다. 2005년까지 금속 산별 중앙교섭에서 사용자측의 ‘위임방식’이 노사갈등의 주요 원인으로 작용하였다. 그러나 2006년부터 금속산업 사용자단체와 그 대표가 교섭당사자로서 법적 지위를 갖게 되어 노사관계의 안정화에 기여할 것으로 기대된다. 이런 측면에서 금속산업 사용자단체 구성은 형식적으로 기업별 노조체제를 넘어 산업별 교섭체제로 전환할 수 ‘선형적·법률적’ 기준으로 작용할 가능성이 높다.

셋째, ‘최종적’ 합의가 실현되기 위해서는 사용자단체 구성에 대한 업종별·기업규모별 이해관계가 내부적으로 조정되고 합의되어야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 금속산업 내부의 업종별·기업규모별 격차구조가 다양하게 존재하지만, 금속노조의 ‘조직화된’ 산업영역과 조직률은 아주 협소하거나 낮다. 이것은 한편에서 금속노조의 산별 교섭력을 약화시키는 근본적 요인으로 작용하고, 다른 한편에서 사용자단체에게 ‘보호막’으로 작용할 가능성이 높다. 금속노조 소속 사업체의 업종 다양성은 금속산업 사용자단체의 내부적 조직결속력을 약화시키는 요인으로 작용할 뿐만 아니라 특정 업종 및 사업체의 ‘이탈’을 가속화시키는 원심력으로 작용하게 될 것이다. 때문에 금속노조는 산별협약의 교섭규모와 적용범위를 최소화하거나 제약하는 전략을 모색해야 할 것이다.

81) 괄호 ()안의 ‘잠정합의안’은 ‘사용자단체 구성에 관한 합의서’에 포함되지 않았으나, 연구자가 독자의 이해를 돕기 위해 임의적으로 삽입한 것임을 지적해둔다.

금속산업 사용자단체가 구성되어 그 역할과 기능이 구체화되어감에 따라 금속노조는 사용자단체 규모와 산별협약 적용 확대를 위한 장기적 전략을 조직적으로 수립해야만 할 것이다. 물론 금속연맹 대기업 노조의 조직형태전환이 중요한 과제가 될 수밖에 없을 것이다. 뿐만 아니라 금속산업 사용자단체 역시 산업별 경쟁규칙 형성에 따른 자발적인 경쟁전략을 탐색하지 않으면 안 될 것이다.

다. 교섭구조와 교섭비용

금속노조의 3중 교섭구조가 2중 교섭구조로 발전할 수 있을 것인가에 대한 ‘회의론’과 교섭구조의 ‘축소론’이 제기되고 있다. 금속노조의 교섭구조에 대한 기존 논의는 주로 중앙교섭을 중심으로 전개되어 중앙교섭-지부교섭-지회보충협약의 메커니즘에 대한 체계적인 이해가 부족했다. 경남지부와 경주지부의 사례연구에서 확인되었듯이 업종 다양성과 노사관계의 기업별 성격에 따라 중앙교섭-지부교섭의 ‘집중화(centralization)와 분권화(decentralization)’이라는 차별화된 현상이 나타나고 있다. 경주지부는 업종 동질성(자동차 부품산업)으로 인해 중앙교섭-지부교섭의 연결구조가 강화되는 ‘집중화’ 현상을 보여준다. 반면 경남지부는 업종 다양성과 노사관계의 기업별 성격에 의해 중앙교섭-지부교섭의 연결구조가 약화되는 ‘분권화’ 현상을 경험하고 있다. 중앙교섭-지부교섭의 분권화 현상은 중앙교섭이 자동차부품업종을 중심으로 전개될 경우 더욱 심화될 것으로 전망된다. 이와 같은 ‘분권화’ 현상은 금속노조가 지향하는 중앙교섭-지부교섭의 2중 교섭구조(two-tier bargaining structure) 구축에 대한 전망을 불투명하게 한다. 대기업 노조의 기득권 유지와 사용자의 기업별 노조주의가 서로 맞물려 있는 한 중앙교섭-지부교섭의 ‘분권화’ 현상은 더욱 심화될 것이다.

3. 노사관계의 개선방안

가. 사용자단체의 법적 지위 확보 방안 모색

사용자단체와 관련하여 살펴보면 우선적으로 금속노조의 상대방으로 정관을 가진 조직체가 결성되었다는 데에 큰 의의를 지닌다. 그러나 노동법, 판례와 행정해석 등에서는 그 구성목적이 노동조합과 단체교섭 및 협약을 체결하는 것을 목적으로 설립되고, 또는 구성

원들에 대한 통제권, 교섭권, 체결권을 가지는 단체라고 규정하고 있다. 이러한 기준에 비추어 본다면 정관에 금속노조와의 단체교섭을 목적으로 정하지 않고 있다는 점과 조직에서 회원들의 탈퇴에 대한 제재나 규제를 충분히 밝히지 않고 있다는 점에서 법상 사용자단체라기보다는 협의체적인 성격이 강하다. 다만 사업의 내용으로 금속노조와의 단체교섭을 정하고 있어 그나마 사용자단체성을 띄고 있으며 사용자들이 구체적인 내용을 채워가면서 변화될 수 있으리라 판단되나, 이후 금속노조가 교섭결과의 구속력에 대한 문제제기를 할 경우 다시 쟁점으로 부각될 소지가 있다. 따라서 사용자단체의 법적 지위가 실질적으로 확보될 수 있는 방안이 모색되어야 하겠다.

나. 금속연맹 미전환 노조의 산별전환 방법 모색

금속노조의 3중 교섭구조의 비효율성에 대한 내외부적 비판이 증가하면서 교섭단계 축소 방안이 논의되고 있다. 금속연맹 소속 '미전환' 대기업 노조의 산별 노조 전환이 실시될 경우 대규모 사업장의 중앙-지부교섭 미참여 문제가 비교적 쉽게 해결되면서 산별체제로 발전할 수 있는 조건이 한층 더 성숙될 것으로 기대된다. 예컨대 현대자동차 노동조합의 산별 전환은 금속산별 중앙-지부교섭의 집중성 강화에 있어 핵심적 과제이다. 특히 2007년 복수노조 허용을 앞두고 통합적 산별노조건설은 한국 노동조합운동의 미래와 결합되어 있다. 금속노조는 복수노조 허용에 대비해 금속노조 가입 자격을 개별 조합원 단위로 하는 조직사업 방안을 2006년부터 수립할 계획에 있다. 일부 대기업 노조의 기득권 유지와 집단이기주의가 복수노조 허용에 따른 산별전환 계기를 약화시킬 요인으로 작용하고 있지만, 기존 기업별 노조의 산별노조로의 조직형태변경이 비교적 빠른 속도로 진행될 것이라고 본다. 금속노조와 금속산업연맹은 대기업 노조의 산별 전환에 조직적 역량을 집중할 것이다. 이와 같은 산별노조로의 전환에 대한 사용자단체의 준비 상태는 여전히 미비하고 안일한 상태에 놓여 있다고 본다. 앞서 사용자측 노무담당 실무자의 의견에서 확인되었던 바와 같이 금속노조의 산별체제 강화에 대응한 장기적 전략 모색이 요구되는 상황이다.

다. 교섭구조의 개선과 교섭비용 절감 방안 모색

중앙교섭-지부교섭-지회보충협약에서 지부교섭의 역할은 약화되면서 교섭권은 강화되는 현상이 발생하고, 교섭비용(지부의 추가 전임자 인건비 분담과 교섭기간의 장기화 등)이

증가하면서 교섭구조 축소 논의가 제기되고 있다. 그것은 중앙교섭이 사회적 의제와 임금성 문제를 동시에 처리하지 못하기 때문이다. 중앙교섭이 현장 조합원의 최대 관심사인 임금성 문제를 논의하지 못하고 있어 조합원의 이탈이 심화되고 내부적으로 불만이 가중되고 있는 상황이다. 이미 금속노조 내부에서 3중 교섭구조로 인한 교섭 및 투쟁 기간의 장기화와 노조간부의 피로도 누적에 따른 중앙교섭-사업장교섭의 2중 교섭구조로 전환하자는 주장이 제기되고 있다. 그럼에도 불구하고 금속노조는 사업장을 넘어선 중앙교섭-지부교섭의 2중 교섭체제로 발전해야 한다는 입장을 유지하고 있다. 즉 중앙교섭-지부교섭의 2중 교섭구조에서 짝수 년도는 지부교섭에서 각 사업장의 단협을 금속노조 통일단협으로 집중하고, 홀수 년도에는 임금을 중심으로 하는 교섭 및 투쟁을 전개하자는 것이다. 이때 중앙교섭은 산별 고용안정 시스템의 구축, 비정규차별폐지, 임금직급체계의 개편 등 전략적 요구를 중심으로 전개한다는 것이다. 교섭구조의 합리적 개선방향은 금속노사의 자율적 선택을 바탕으로 해야 할 것이지만, 대산별 노조 내부에서 업종별 교섭을 실시하고, 사업장 단위에서 협의하는 독일식 산별 협약모델이 참조될 것으로 보인다.

본 연구는 앞서 임금협약의 기업별 교섭체계에서 중앙교섭체제로 발전하는 과정에서 ‘중간적 가교’ 또는 ‘매개고리’가 필요하다고 보았다. 다시 말해 우리는 중앙교섭과 집단교섭의 합리적 연결구조를 모색해야 한다는 점을 지적했다. 금속노조 중앙교섭에 대한 자동차업종과 비자동차업종 사용자측의 상이한 태도는 산별노조의 집중성 및 효율성을 크게 약화시킨다. 중앙교섭의 하위 교섭구조로서 지역·업종별 협약구조는 기업별 교섭과 산별 중앙교섭을 이어주는 가교로서 기능할 수 있다. 금속노사가 중앙교섭이라는 산별교섭체제를 근간을 유지하면서 세부적인 교섭의제 및 교섭대상에 따라 지역·업종별 교섭체제로 ‘하향’ 이전하는 방법을 모색할 필요가 있다.

교섭비용 절감 문제는 교섭체계의 개선과 분리될 수 없는 것이지만 독자적으로 주요한 현안으로 떠오르고 있다. 직접적 교섭비용 절감 방안으로 제기되고 있는 전임자 및 교섭위원 축소 문제에 대해 살펴보도록 하자. 중앙-지부교섭이 금속노조의 조합원 대비 전임자 수가 국내외 (산별)노조와 비교하였을 때 상대적으로 많은 것으로 나왔다. 금속노조 설립 이후 교섭비용이 증가하였다고 주장하는 사용자측의 입장에서 볼 때 유급전임자가 증가할 경우 교섭비용부담 증가에 따른 불만이 제기되지 않을 수 없다. 그리고 사용자측은 노조측 교섭위원 수가 많아 단체교섭이 원활하게 진행되지 않고, ‘근로손실일수’가 늘어나 비용부담이 높아졌다고 주장한다. 노조측 역시 단체교섭 시기 교섭위원 ‘과다’ 참석에 따른 비효율성을 일부 인정하고 있다. 금속부문 노사는 전임자임금지급문제와 축소문제, 교섭위원

활용의 효율성 제고에 대한 합리적인 방안을 찾아야 한다는데 대해 공통된 인식을 갖고 있다. 원칙적인 측면에서 현행 전임자제도는 기업별 노조체제의 관행에서 기인하는 것이다. 때문에 산별노조체제 구축을 위한 구체적 방안 모색에 있어 금속노조는 전임자 임금지급문제와 교섭위원 축소에 대한 나름의 방안을 갖고 있지 않을 경우 사용자측으로부터 지속적인 공격을 받게 될 것이다.

라. 중앙교섭의 '현실적' 의제설정

금속노조는 단기적으로 실현 가능한 요구안보다 단위사업장에서 이미 논란이 되고 있던 교섭의제를 산별 중앙교섭의 장으로 끌어들이어 사회적 파급력을 높이고자 한다. 예컨대 금속노조는 해외공장 건설과 부품 역수입(buy-back) 관련 조항을 일부 양보하면서 비정규직 관련 문제에 대한 사용자측의 양보를 받아내었다. 산별최저임금에 대한 수용, 최저임금 적용대상의 확대, 산별차원의 고용안정 시스템을 만들어 가기 위한 합의 사항을 이끌어 내기도 하였다. 그러나 산별 최저임금이 적용될 정규직 조직노동자 비중이 낮고, 그것의 비정규직 및 이주노동자에 대한 적용 확대와 관련되는 실행방안이 구체화되지 못했다. 산업공동화에 대한 산별협약이 체결되었지만, 금속노조 소속 사업체가 대부분 자동차부품제조의 중소기업으로 완성차생산업체와의 원-하청관계에 있기 때문에 그것의 실효성에 대한 의문이 제기된다. 때문에 금속노조의 중앙교섭 요구안이 현실적 의미를 갖고 사회적 파급효과를 높이는 교섭의제로 발전되어야 할 필요가 있다.

마. 중앙교섭의 집중화 강화 방안 모색

경남지부와 경주지부의 사례연구에서 확인되었듯이 업종 다양성과 노사관계의 기업별 성격에 따라 중앙교섭-지부교섭의 '집중화(centralization)와 분권화(decentralization)'이라는 차별화된 현상이 나타나고 있다. 금속노조는 산별 고용안정 시스템의 구축, 비정규노동차별의 폐지, 임금직급체계개편 등을 중앙교섭의 전략적 요구안으로 설정하고 있다. 금속노조는 주로 중소기업으로 구성되어 있으며, 원청-하청의 불평등 계약관계에 노출되어 있다. 때문에 전략적 요구안들이 산별협약으로 노사합의에 도달하더라도 법·제도적 장치에 의해 적용을 보장받지 못할 경우 실효성을 갖지 못한다. 산별협약의 적용범위와 실효성 한계는 중앙교섭의 분권화 경향을 강화시키고 단위 지회의 이탈현상을 촉진할 수 있다. 중앙교

섭의 집중화 강화 방안은 금속노조의 조직 발전전략만으로 해소될 수 없는 한계를 갖고 있다. 따라서 금속노조 소속 사업체의 산업 다양성과 수익성 구조의 차별화에 비롯된 중앙교섭의 분권화 현상을 해소하기 위한 금속산업 전반에 걸친 표준협약안이 구체적으로 개발되어야 할 필요가 있을 것이다.

<부록>

<표> 금속부문 중앙교섭 참가사업장 변화현황

지부	2003년 참여 사업장		2004년 참여 사업장		2005년 참여 사업장	
경기	SJM,대원산업,동서공업,창화공업,삼남전자,포레시아,대원스틸	7	/SJM,대원산업,동서공업,창화공업,삼남전자,포레시아,대원스틸/우창정기	8	동일	8
경남	경남금속, SKS,엔파코, 한일단조,한국제강,세신창원,통일중공업, 동우기계,대흥산업/신동광학,,카스코,센트랄,웨스트전기,범한금속,퍼스텍,STX엔진,씨티즌정밀,화천기계,일진금속,동명중공업, 한국산연/	21	신동광학,골드밸브,세신버팔로/카스코,센트랄,웨스트전기,한국산연,동명중공업,범한금속,퍼스텍,STX엔진,씨티즌정밀,화천기계,일진금속,한국주강/ZF삭스코리아	16	카스코,,센트랄,웨스트전기,한국산연,동명중공업,범한금속,퍼스텍,STX엔진,씨티즌정밀, 화천기계,ZF삭스코리아,일진금속,한국주강/엠케이버팔로,동양물산기업	15
경주	한국FCI,일진오토모티브/광진상공,동진이공,발레오만도전장시스템스코리아,이너지오토모티브시스템즈,전진산업,한국펠저,인회라이팅,/	9	인회라이팅,동진이공,/광진상공,발레오만도전장시스템스코리아,이너지오토모티브시스템즈,전진산업, 한국펠저/명성, 아이에이치엘,일진베어링	10	광진상공,발레오만도전장시스템스코리아,이너지오토모티브시스템즈,아이에이치엘,일진베어링,전진산업,한국펠저,명성	8
구미	/대우프라스틱,KEC/	2	코람프라스틱,KEC	2	코람프라스틱,KEC	2
대구	동협정밀 영남금속, 갑을금속/상신브레이크, 동원금속공업, 한국계이츠, 동협, 대동공업/	8	동협/상신브레이크, 동원금속공업, 한국계이츠, 대동공업/ 현대금속,	6	한국계이츠,상신브레이크,동원금속공업,대동공업,현대금속	5
만도	/만도/	1	/만도/집스코리아	2	만도,집스코리아	2
부양	동신유압/태평양밸브, 동아스틸/	3	/동아스틸, 태평양밸브, /한진중공업, 대우정밀, 비엠금속	5	한진중공업,비엠금속,대우정밀,태평양밸브,동아스틸	5
서울	YDC/ KDK,필룩스, 모토조이, 마이크로, 삼일코리아, 동양EL,한국알미늄/	8	모 토 조 이 , 마 이 크 로./KDK,필룩스, 삼일코리아, 동양EL,한국알미늄/	7	티센크루프동양EL,화진KDK,신한발브,한국알미늄,필룩스/북서울서비스	6

지부	2003년 참여 사업장		2004년 참여 사업장		2005년 참여 사업장	
울산	/대덕사, 까라로코리아,고려산업개발,한일이화,세종공업,태성공업,한국프랜지/	7	대덕사, 까라로코리아, 고려산업개발/한일이화, 세종공업,태성공업,한국프랜지/	7	한일이화,세종공업,태성공업, 한국프랜지/ 한국 TRW,	5
인천	아남인스트루먼트/창성,콜트악기,청호전자통신,동광기연,한국분말야금,고려,영창악기,하이메트, 다이모스/	10	다이모스/창성,콜트악기,청호전자통신,동광기연, 한국분말야금,고려,영창악기,하이메트,정원엔지니어링	10	창성,콜트악기,청호전자통신,동광기연, 한국분말야금,고려,영창악기,하이메트,정원엔지니어링	9
전남					상진미크론	1
전북			대우상용차, 태형	2	대우상용차, 태형/한일내장,일성테크,우진,영창	6
충남	센추리/현대오토모티브,경남제약, 대한공조, 대한칼소닉,동희,유성기업,해강웬스타,,위니아만도,나스테크,한벨헬리콥타,다이모스, /	12	현대오토모티브,해강웬스타,베스콘,세원테크/대한칼소닉,동희,유성기업,위니아만도,나스테크,한벨헬리콥타,경남제약,세정,/젝셀발레오공조,	13	젝셀발레오공조,대한칼소닉,동희,유성기업,위니아만도,나스테크,한벨헬리콥타,경남제약,세정,/엠시트,모던코리아,다이모스	12
대전 충북	/대한이연,감코,씨멘스브이디오한라/	3	/대한이연,감코,씨멘스브이디오한라/	3	대한이연,감코,씨멘스브이디오한라	3
포항	한국오리베스트/동방산업,국제강재,한국코아,한국수드케미,경한,한합산업,진방철강,동광정기/	9	동광정기, 세종ENG/동방산업,국제강재,한국코아, 한국수드케미,경한,한합산업,진방철강,대경 /	10	동방산업,국제강재,한국코아, 한국수드케미,경한,한합산업,진방철강,대경	8
합계		100		101		95

※출처: 2003년 금속산업노사교섭실태분석 및 발전방안연구, 2004년 노동부, 2005 조정신청자료에서 발췌
재구성

참여사업장 명단: 다음해 중앙교섭 탈퇴한 회사/작년에 이어 참여하는 회사/ 올해 추가된 회사

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 노사공동요구

- 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 실행 방안은 노사가 공동으로 마련한다.
- ② 금속노조 관계사용자는 중소기업 고용세액 공제제도의 신설 등 세제지원 확대, 사업주 부담 4대 보험료를 5년간 50~30% 차등감면, 설비투자자금 지원과 신규채용 노동자 인건비의 50% 지원, 생산성 향상 기반조성 장려금 지급 등 영세사업장 지원대책을 노·사 공동으로 정부에 요구한다.

다. 금속산업 구조조정 및 산업공동화 대책마련

[구조조정] 금속노조 관계사용자는 분할·합병·매각 및 분사시 60일 전에 조합에 통보하고, 조합원의 고용안정·노동조건과 관련된 사항은 조합과 협의하여 추진한다.

[적정인원] 금속노조 관계사용자는 자연감소시 적정인원을 유지하며, 배치전환 시 해당 조합원과 충분히 사전 협의하고 문제발생시 조합과 협의하며, 공장간 이동시에는 본인의 동의를 구하여 실시한다.

[별도법인]

- ① 금속노조 관계사용자는 별도법인 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 협의한다.
- 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 노사공동으로 연구팀을 구성한다.
- ② 금속노조 관계사용자는 연구개발비를 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.
- ③ 금속노조 관계사용자는 협력업체와의 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 갱신하고, 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 사용자단체로써 2005년 중앙교섭에 참여한다.
- ③ 기존 사업장 단협이 본 협약을 상회할 경우 이를 저하할 수 없다.

2004년 7월 6일

전국금속노동조합 위원장 김창한 금속산업사용자협의회 대표 심중두
(이하 각 지역 대표 생략)

참고문헌

- 금속노조, “금속노조조직과 교섭, 협약발전전망”
- 금속산업사용자협의회, 2004, “2004년 금속노사 중앙교섭 분석 및 평가” 금속산업사용자협의회
- 김성희 외, 2004, 「대형노사분규 심층연구: 2003년 산업별 사례분석」, 한국노동교육원
- 김재훈·이종래, 2004, 『노동조합의 조직과 리더십: 금속노조의 사례』, 한울아카데미
- 김승호, 2002, “산별노조 1년을 돌아본다”, 『노동사회』 통권65호, 한국노동사회연구소
- 김승호, 2003, “금속산별교섭의 평가와 전망” 한국노동사회연구소 노동포럼 발표문
- 김태현, 2003, “산별노조운동의 현단계”, 『노동사회』 75호, 한국노동사회연구소
- 김훈·김성훈, 2003, “금속노조 산별교섭내용분석과 향후전망”, 노동부
- 노진귀, 2005, “대산별주의 산별화의 사례연구: 금속산업노조를 중심으로”
- 박용규, 2000, “경주금속노동조합출범”, 『노동사회』 44호, 한국노동사회연구소
- 박태주, 2002, “산업별 단체교섭에 대한 단상”, 『노동사회』 67호, 한국노동사회연구소
- 영남노동운동연구소 편, 2000, 「금속산업연맹 산별교섭정책 연구사업 보고서」, 영남노동연구소
- 윤진호, 1998, 「노동조합 조직체계의 동향과 정책과제」, 한국노동연구원
- 이주희, 2004, 「산별교섭의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원
- 임영일 외, 1994, 『산별노조론』, 미래사
- 임영일, 1998, “산별노조 조직화의 쟁점과 과제”, 『산업노동연구』 제4권 제2호, 한국산업노동학회
- 임영일, 2000, “노동체제의 전환과 산별노조: 현황과 쟁점”, 『경제와 사회』 제48호
- 임영일, 2004, “시장자유주의적 노동체제에서 사회통합 가능한가”, 『노동사회』 88호, 한국노동사회연구소
- 정일부, 2003, “금속노조 산별교섭의 의미와 과제”, 『노동사회』 78호, 한국노동사회연구소
- 정일부, 2004, “금속노조 2004년 중앙교섭합의까지의 과정과 의미, 전망”
- 정일부, 2005, “2005 중앙교섭의 경과와 평가” 『노동사회』 9월호, 한국노동사회연구소
- 정진상·김재훈·이종래, 2003, 『금속노동자의 생활과 의식』, 한울아카데미

정진상·주무현·이진동, 2003, 『금속노동조합과 금속노조 지도자』, 한울아카데미

조효래, 2004, “산별노조들의 조직운영과 민주주의: 전국금속노조, 보건의료노조, 금융산업
노조의 비교”, 『산업노동연구』 제10권 제1호, 한국산업노동학회

주무현·이진동, 2004, 『금속노동조합의 노동과 교섭』, 한울아카데미

최영기 외, 2001, 「1987년 이후 한국의 노동운동」, 한국노동연구원

최성수, 1999, 「주요선진제국 사용자단체에 관한 비교연구와 한국에의 시사점」, 전국경인
연합회 연구조사자료, 99-19, 9쪽

한국노동연구원, 2004, 「금속산업 노사관계 실태분석 및 발전방안 연구」, 노동부

Bamber, Greg and Russell Lansbury (eds), 1998, *International and Comparative
Employment Relations: a Study of Industrialized Market Economics*, Allen &
Unwin Australia Pty, Ltd

Bean. R, 1989, *The Comparative Industrial Relation*, Routeledge

Crouch, Collin and Franz Traxier (eds), 1995, *Organized Industrial Relations in
Europe: What Future?*, Aldershot

Freeman, Richard and James Medoff, 1991. *What Do Union Do?*(국역: 박영기, 『노동조
합의 참모습』, 비봉출판사)

Katz, Harry and Thomas Kochan, 2000, *An Introduction to Collective Bargaining &
Industrial Relations*, Irwin McGraw-Hill

[보론] 제조업 공동화와 노사 상생적 대응 방향

1. 문제의 제기

전 세계 경제가 ‘글로벌 자본주의’(global capitalism) 시스템으로 통합되어가는 추세가 가속화 되면서 제조업 분야에서도 국가와 지역들 사이의 치열한 경쟁이 격화되어가고 있다. 제조업은 지난 수 십 년의 기간 동안 대한민국의 수출 경제와 경제 성장을 견인해 온 거의 유일한 마차와 같았다. 한국 제조업은 세계 시장에서 가격과 품질에서 높은 경쟁력을 유지해 왔으며, 산업 구조의 급속한 고도화 물결을 선도해 온 대표 산업이었다. 한국은 제조업을 기반으로 기술과 자본을 축적해 왔으며, 한국의 대표적 제조 기업들은 그 동안 축적한 뛰어난 ‘생산 기술’과 ‘경영 노하우’를 바탕으로 글로벌 기업들로 세계 시장에서 그들의 브랜드 가치를 빠른 속도로 향상시켜 왔다.

포춘지의 보도에 따르면 2004년 현재 전 세계 500대 기업에 포함된 한국 기업들은 모두 11개이며 이 중 6개 업체가 제조업체들이었을 뿐 아니라, 이들 제조업체들은 대부분 양호한 성장세를 유지하고 있었다. 나머지 5개 기업들 도 그 본질에서는 자신의 생존 기반을 제조업에 의존하고 있는 제조 및 무역 관련 서비스 업체들임을 알 수 있다. 미래 서비스 산업에 대한 관심이 크게 증가하고 있음에도 불구하고 제조업은 여전히 한국 경제의 가장 큰 주춧돌이며, 버팀목이라는 사실을 부인할 수 없는 것이다.⁸²⁾ 제조업의 대다수 대기업들은 결코 단독으로 오늘의 현재 위치를 획득할 수 없었다. 그들이 성공하기 위해서는 무수한 숫자의 중소기업들이 그들의 경쟁력을 뒷받침해야 한다. 글로벌 마켓에서 현대차의 성공은 엄밀히 말해 완성차 업체와 함께 수많은 부품을 함께 생산하는 협력업체, 연관업체, 하청업체들이 함께 만들어 내는 종합적 경쟁력이며 그 브랜드 가치이고, 이들 기업체들에 종사하는 종업원, 관리자, 경영자 등 주요 이해 당사자들의 노력이 만들어 낸 결과로 볼 수 있다. 이러한 모든 사실은 세계 경제의 글로벌화 과정에서 가장 치열한 경쟁에 노출되어 있는 제조업과 관련 산업의 경쟁력을 지속적으로 유지·강화하지 않고서 한국 경제와

82) 500대 기업에 포함된 국내 기업 11개사는 삼성전자·현대자동차·LG전자·SK·삼성생명·포스코·한국전력·한화·KT·삼성물산·SK네트웍스이다.

고용의 미래를 논하는 것은 원천적으로 불가능하다는 것을 의미한다.

그러나 최근 수 년 동안 한국경제 전반에 걸쳐 제조업의 위기를 둘러싼 우려가 점증하고 있다. 한국의 제조업 생산, 고용, 수출 등과 관련된 각종 통계 지표들이 제조업의 전반적 침체와 공동화를 확정적으로 보여 주는가에 대해서는 많은 논란이 존재하는 것이 사실이며, 제조업의 활발한 해외 진출이 미치는 영향에 대해서도 활발한 논의가 전개되고 있다(노사정위원회 제조업발전특별위원회, 2005). 그러나 적어도 노동집약적 중소 제조업 부문에서 고용 규모가 전반적으로 감소하고, 관련 제조업체들의 해외 이전이 빠른 속도로 진행되고 있다는 사실을 부인할 수는 없다. 또한 한국의 제조업을 주도해 온 주요 기업들의 글로벌화가 빠른 속도로 진행되면서 핵심 생산 부문의 해외 이전 역시 가속화하고 있는 것이 사실이다.

한국보다 일찍 제조업 공동화를 경험한 선진국들의 경험을 볼 때 제조업의 해외 이전은 여러 가지 다양한 요인들의 복합적 상호 작용의 결과로 이해 될 수 있다. 이러한 요인들은 기본적으로 국내에서 발생하는 ‘푸시 요인’(push factors)과 해외로부터 발생하는 ‘풀 요인’(pull factors)들로 분류할 수 있으며, 제조업의 공동화는 두 부문에서 발생하는 요인들이 상호 상승효과를 가지화할 때 본격화되는 것으로 판단할 수 있다. 그러나 산업 공동화가 국내의 산업 발전과 고용에 미치는 영향, 효과, 방향은 해당 국가나 지역, 혹은 기업의 이해 당사자들이 어떠한 방식으로 그들의 고용과 산업의 미래를 타협할 수 있는가에 따라 큰 차이를 만들어내는 것으로 판단된다(Weber, 1995; Kochan and Osterman, 1994; Turner, 1991; Blinder ed., 1990).

아시아 국가들 중 노사 대결과 갈등이 심각하고, 제조업의 상대적 인건비 부담이 높을 뿐 아니라 노동시장이 계층적으로 경직화 된 한국의 경우 제조업의 경쟁력과 고용 수준이 인근 국가들의 성장과 더불어 크게 위협받고 있다는 사실을 부인할 수 없을 것이다. 외국의 경험을 볼 때 국내의 노사 갈등과 대결이 심각하고, 노사관계가 악화될 경우 해당 산업 부문의 해외 이전이 상대적으로 빠른 속도로 이루어졌던 현실을 감안할 때 노사 불신의 심화는 제조업 공동화를 촉진할 가능성이 높을 것이다. 이러한 상황에서 한국이 제조업의 경쟁력을 유지, 향상시키고, 양질의 고용을 창출하기 위한 전략을 도출하여 이를 발전시키는 것은 노사의 생존을 가늠하는 핵심 현안이 되고 있는 것이다. 본 연구의 주된 목적은 노사가 함께 발전하는 상생의 전략이 제조업 공동화의 위협에 대처하는 유일한 전략이라는 문제의식 하에서 제조업 공동화의 현 상황을 진단하고, 이 문제를 둘러싼 노사의 인식을 검토한 다음, 외국의 대응에 대한 검토와 더불어, 한국적 상황에서 노사에 적합한 상생

적 대응의 방향을 모색해 보는 데 있다.

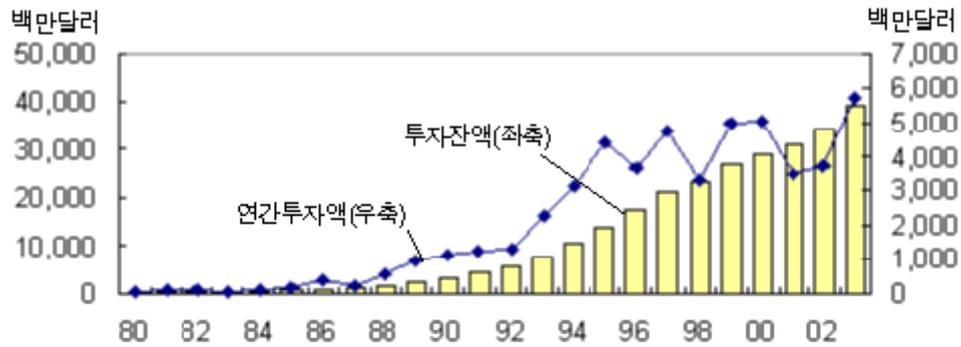
2. 제조업 공동화의 현실

가. 해외 진출 현황과 추이

2003년 말 현재 우리나라 기업들의 전체 해외 투자 규모는 누계로 18,869건 432억 달러이며, 이중 비제조업투자가 7,159건, 203억 달러이고, 제조업 투자가 11,710건, 229억 달러로 제조업이 전체 해외 투자건수와 투자 규모에서 각각 62.0%와 53.0%를 차지하여 절반 이상의 비중을 차지하고 있음을 보여 준다(산업자원부 산업정책과, 2003). 한국 기업들의 해외 투자는 90년대 초반까지 주로 경공업 중심에서 중화학공업으로 확장되는 추세였으나, 97년 외환위기를 겪으면서 일시적으로 주춤하였다. 그러나 외환위기 이후 다시 증가하여 2000년대에 진입하면서 대기업과 중소기업, 경공업과 중공업을 포함한 산업 전반에 걸쳐 전면적 확대 양상을 보여주고 있다.

한국 기업의 해외 직접투자는 2000년대에 들어서면서 더욱 가속화되는 양상을 보여주고 있다. 90년대 초반 한국 기업의 해외 직접투자 잔액은 명목 GDP의 1%대에 머물러 미미한 수준이었지만, 90년대 중반부터 GDP의 2%대로 진입하였다. 외환위기를 전후한 시기에 해외 투자는 일시적으로 주춤하였지만, 곧 상승세를 타기 시작하여 2002년에 들어서면 GDP의 6.5%에 달하는 놀라운 규모로 성장하였다(노광표 외, 2004). 그러나 이러한 제조업의 해외 투자 규모를 선진국들과 비교하면 한국은 여전히 상대적으로 매우 낮은 수준에 있음을 보여준다. 2000년 현재 한국 제조업의 해외 투자는 EU(40.1%), 미국(13.2%), 대만(15.9%) 등에 비해 상당히 낮은 수준에 있다(전경련, 2003). 이러한 사실은 한국 제조업의 해외 투자는 앞으로도 계속 증가할 가능성이 매우 높다는 것을 말해 준다.

〈표 1〉 해외직접투자 증가추이



구 분	1기	2기	3기	4기
기 간	1968~1987	1988~1992	1993~1996	1997~현재
주요대상	임업 및 광업	경공업	중공업	전부문에서 활발
정책기조	억제, 제한적 허용	점진적 확대	활성화	전면적 자유화
기 타	수출지향형 발전전략	가격경쟁력 상실 노동집약 산업중심	기술우위 산업으로 확대	국가 역할 축소 자본이동의 자유

자료: 한국수출입은행 해외투자통계.

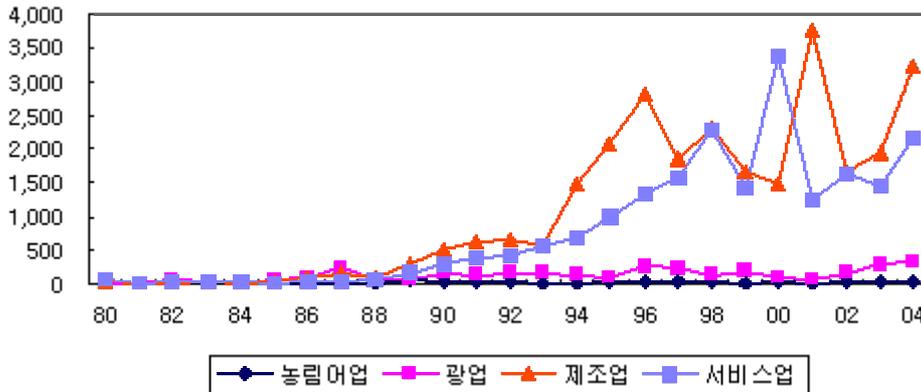
출처: 노광표 외, 2004

주: 한국의 경우 한국수출입은행, 해외투자통계연보상의 자료임

해외 직접투자의 추이를 산업별로 보면, 90년대 이후 꾸준한 증가세를 보여주고 있으며, 2002년에 주춤해졌다가, 2003년 이후 다시 증가하고 있으며, 구성비도 점차 높아지고 있다. 농림어업과 광업 부문의 투자는 정체되어 있는 반면 제조업과 서비스업의 해외 직접투자는 기본적으로 동일한 패턴을 보여주고 있어서 양자가 긴밀한 상호 연관성을 지니고 있음을 보여준다. 특히 2003년 이후에는 제조업을 중심으로 중국으로의 투자가 69.8%로 크게 증가하여 특정 지역으로의 집중이 심화되고 있다(노광표 외, 2004).

[그림 1] 산업별 해외직접투자 추이

(단위: 백만 달러)



출처 : 노광표 외, 2004

해외 투자를 기업 규모를 중심으로 보면, 2002년까지는 대기업의 투자비율이 높았으나 2003년의 경우 중소기업의 투자비율이 57.6%로, 처음으로 대기업을 앞질렀고, 이러한 추세는 당분간 이어질 가능성이 높다. 중소기업중앙회의 조사에 의하면 조사기업 375개사 중 30.7%가 생산시설을 해외로 이전할 계획이라고 밝혔으며, 이미 생산시설을 해외로 이전한 업체도 7.2%에 달했다. 기업은행의 2002년 말 조사에 의하면 해외로 진출한 중소기업을 국가별로 보면 중국지역이 가장 많다. 중국으로 진출의 특징을 보면 약 50%가 조선족 채용, 지리적 근접성 등으로 생산비용 절감이 용이한 산동, 동북3성, 천진 등 발해만에 집중되어 있다(금속노조, 2004).

<표 2> 대기업과 중소기업의 해외투자 비교

(백만불, 비중 % ; 실행기준)

구분	'90	'95	'00	'01	'02	'03.1-9
전체	485	2,049	1,430	3,749	1,540	1,033
대기업	368 (75.9)	1,530 (74.7)	945 (66.1)	3,117 (84.7)	745 (48.4)	377 (36.5)
중소기업	117 (24.1)	508 (24.8)	445 (31.1)	578 (15.4)	704 (45.7)	596 (57.6)
기타	-	11 (0.5)	40 (2.8)	54 (1.4)	91 (5.9)	61 (5.9)

출처 : 산업자원부 산업정책과, 2003

기업들의 투자 행태를 기업 규모에 따라 살펴보면 일정한 특징들을 파악할 수 있다. 대기업들의 경우 해외 직접투자를 확대시켜 오는 가운데 투자 건수보다는 투자 금액을 조정하는 방식으로 경영 여건 변화에 따라 신축적인 투자 전략을 취하는 반면, 중소기업들의 경우에는 해외 직접투자 대열에의 합류 여부가 중요한 의미를 지니는 것으로 판단된다. 대기업의 해외직접투자는 세계적 경쟁 환경 하에서 추진되는 시장 개척, 위험 관리, 분업 망 구축 등의 목적이 강한 반면, 중소기업의 해외직접투자는 저임금 활용을 위한 생산시설 '이전'의 성격이 강하다(노광표 외, 2004). 또한 중소기업의 해외직접투자의 증가는 국내고용환경의 악화와 직접 연계되는 현상으로서 우려를 낳고 있다.

제조업 해외 투자를 업종별로 보면, 초기에는 신발, 섬유·의복 등 경공업 위주로 진행되어 오다가 최근 들어 전자통신, 조립금속, 기계장비 등 중화학공업으로 빠르게 확산되는 추세에 있다. 특히, 중국 등 저가 가전제품의 국내시장 침투가 본격화되고 있는 전자통신 장비업의 경우 제조업 해외 투자에서 차지하는 비중이 90년 7.1%에서 01년 33.6%로 크게 상승하였다(노광표 외, 2004).

제조업의 해외 직접투자가 본격화되기 전인 86년에서 92년 사이에는 섬유·의복 부문의 해외이전이 가장 활발하게 추진됐다. 섬유·의복에 이어 완구류, 전자통신장비, 석유화학, 신발·가죽 등의 해외이전도 빠르게 추진되었다. 제조업 해외직접투자의 중심축이 중화학공업 부문으로 이전되기 시작한 90년대 중반에는 전자통신 분야의 해외이전이 단연 두드러졌다. 전자통신장비 분야와 함께 기계장비, 수송장비 등의 해외이전도 빠른 속도로 증가했다. 섬유·의복과 신발·가죽 등 경공업 부문은 건수 면에서는 여전히 높은 비중을 차지했지만, 상대적 비중은 전보다 감소하였다.

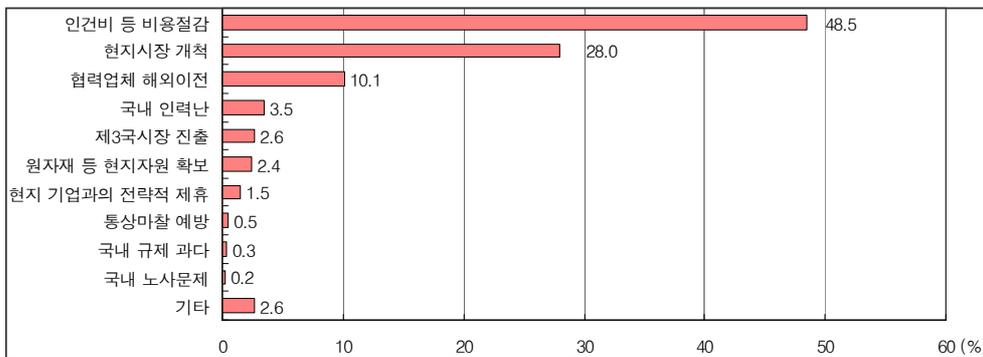
97년의 외환·금융위기 이후에는 이러한 추세가 더욱 심화되었다. 전자통신장비 분야의 비중은 41.1%로 확대됐고(금액기준), 석유화학, 기계장비, 수송기계 등의 비중도 확대되었다. 반면 섬유·의복, 신발·가죽을 위시한 경공업 부문의 비중은 더욱 축소되었다. 2004년 말 전자통신장비 분야의 해외직접투자 잔액은 68억 4,794만 달러로 전체 대비 32.5%를 차지하고 있다. 다음은 수송기계(25억 2,382만 달러), 섬유·의복(24억 2,162만 달러), 석유화학(19억 5,236만 달러), 기계장비(18억 5,949만 달러) 순이다. 건수 면에서는 섬유·의복 분야에서 가장 많은 해외직접투자가 행해졌고(2,938건), 전자통신장비(2,220건)가 그 뒤를 이었다(노광표 외, 2004).

투자 대상 국가별로 제조업의 해외 투자 추이를 보면, 우리나라 기업의 해외투자는 점차 중국으로 집중되는 현상을 보이고 있으며, 특히 제조업은 중국을 비롯한 아시아 지역이 높

은 비중을 보여준다. 2004년 무렵까지 중국은 해외 투자 건수의 47.9%로 단연 1위를 차지하고 있으며, 투자 금액으로는 미국의 26.3%에 이어 21.9%로 2위를 점유하고 있어서 한국 기업의 해외 진출은 사실상 중국과 미국에 집중되어 있음을 보여준다.

산업자원부의 조사에 따르면 기업들이 해외로 진출하는 가장 큰 사유는 인건비 등 비용절감으로 전체의 48.5%를 차지하고 있다. 다음으로는 현지시장 개척이 28%, 협력업체 해외이전으로 인한 해외진출이 10.1%, 인력난이 3.5% 순이다. 이것을 기업규모별로 분석하면, 대기업의 경우 현지시장 개척이 54.6%인 반면, 중소기업은 인건비 등 비용절감이 51.2%로 중소기업의 경우 시장 개척보다는 인건비 절감을 위해 해외로 나가는 경우가 많은 편이다(산업자원부, 2003).

[그림 2] 해외진출 사유



자료 : 산업자원부 산업정책과 2003.

<표 3> 기업규모별 해외진출 사유

중소기업	대기업
① 인건비 등 비용절감(51.2%)	① 현지시장 개척(50.7%)
② 현지시장 개척(24.3%)	② 인건비 등 비용절감(37%)
③ 협력업체 해외이전(12%)	③ 제3국시장 진출(2.7%)
④ 인력난(5.3%)	④ 현지자원 확보(2.7%)
⑤ 제3국시장 진출(2.4%)	⑤ 현지기업과 전략적 제휴(1.4%)

자료 : 해외제조업 투자실상 및 실태조사 결과 분석(산업자원부 산업정책과 2003.11.26)

한국 기업들의 해외 투자 추세를 보면 최근 들어 경공업 뿐 아니라 중화학공업과 첨단 산업을 포함한 산업으로 확장되는 추세를 보이고 있으며, 경쟁 국가들에 비해 상대적으로 낮은 해외 진출 상황을 감안할 때 앞으로도 이러한 추세는 상당 기간 동안 지속될 것으로

판단된다. 이러한 현상에 대해 전경련에서는 제조업 공동화 압력이 가중될 가능성이 높다고 지적한다(전경련, 2003). 그러나 한국 제조업의 해외 투자 증가는 첨단 제품과 중간재 수출의 확대, 부품 산업의 발전 등 새로운 수요 창출의 기회도 동시에 제공하고 있기 때문에 적어도 단기적으로는 선진국에서 관찰되는 바와 같은 급격한 산업 공동화로 이어질 가능성은 크지 않다는 견해가 더 많은 것이 사실이다.

노동계 내에서도 국내투자 감소와 해외투자 증가로 제조업의 공동화 현상이 심화되고 있다는 주장과 제조업의 노동생산성 저하와 해외직접투자 증가로 제조업 전반의 공동화를 야기하고 있다는 주장의 실증적 증거에 대한 이견이 존재한다. 한편, 산자부를 비롯한 정부에서는 제조업의 GDP 비중이 높은 반면, 해외투자규모나 해외매출 비율이 낮고, 무역흑자 유발 등 해외투자의 선순환 효과 등을 고려할 때 공동화가 본격 진행되었다고 볼 수 없다는 입장을 갖고 있다(노사정위원회 제조업발전특별위원회, 2005; 대한상공회의소, 2003; 박현준, 2003; 산업자원부, 2003).

그러나 더 중요한 것은 현재의 상황 보다 향후의 전망이다. 이 점에서는 상당한 수준의 고용 이전 가능성이 현실적으로 존재함을 부인할 수 없다. 이와 관련하여 2003년 중소기업협동조합중앙회의 조사에 따르면, 조사대상의 1/3에 달하는 중소기업체들이 해외이전에 대한 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다(중소기업협동조합중앙회, 2003). 또한 이전 계획을 갖고 있는 업체들의 이전 시기는 1~2년 이내가 61.7%로 가장 많았는데 이것은 앞으로 빠른 시일 내에 해외진출 업체들이 늘어날 것임을 시사하고 있다.

산업자원부의 조사에 따르면, 향후 5년간 해외투자의 확대 속도가 더욱 빨라지는 가운데, 국내공장의 폐쇄 내지 축소, 고용의 감소, 현지로부터의 역수입 증가 등 부정적 영향이 크게 나타날 수 있는 것으로 조사되고 있다. 5년내 국내공장을 폐쇄·축소하겠다는 응답이 41.8%(각각 8.1%, 33.7%)나 되고, 해외 현지법인의 생산을 확대 하겠다는 응답이 79.1%로 매우 높게 나타났다. 또한, 원부자재의 한국으로부터 조달은 줄이고(35.9%), 현지제품을 역으로 한국에 수출하겠다는 기업의 비중(40.5%)이 높게 나타남으로서 제조업공동화에 대한 부작용의 우려가 높아지고 있다(산업자원부, 2003).

산업자원부의 조사에 따르면 해외 진출 한국 기업들은 해외 진출 후에도 국내공장을 유지하는 경우가 대부분이라고 분석하고 있다. 해외진출 후 국내공장을 폐쇄하는 경우는 12.3%에 불과한데, 신발·섬유 등의 경우 폐쇄 비중이 높은 반면 수송기계 등은 대부분 국내공장을 유지하고 있는 것으로 확인되고 있다. 한편, 2003년 1~9월의 경우 공장폐쇄는 4%에 불과했다(산업자원부, 2003). 산업자원부 조사에 의하면 2000년 이후 해외투자가 국

내 모기업에 미친 영향을 분석해 보면 국내생산이 늘어난 경우가 36.9%로 축소 내지 중단된 경우(21.1%)보다 많다. 업종별로는 전자통신의 생산 확대가 48.6%로 가장 높았고, 그 다음이 수송기계인 것으로 나타나고 있다(산업자원부, 2003).

지금까지 제조업을 중심으로 해외 투자 추이와 특징에 대한 분석을 종합해 볼 때 몇 가지 점에서 중요한 특징들을 요약할 수 있다.

첫 번째로 해외 이전 단계의 측면에서 한국 제조업의 해외 투자는 이에 본격적인 해외 생산의 시대로 접어드는 초기 단계에 있음을 확인할 수 있다.

두 번째로 해외 이전 동기의 측면을 보면 한국 제조업의 해외 투자는 대기업과 중소기업 간에 상당한 차별성을 드러내고 있다. 중소기업들은 생산 비용 절감을 위한 단독 진출이 주된 흐름을 구성하는 반면, 대기업들은 시장 개척과 생산 시스템의 경쟁력 강화를 위한 전략이 주된 동기가 되고 있음을 보여준다. 그러나 현실적으로 해외 진출 한국 기업들의 현지 진출 동기는 한 두 가지 요인들에 의해 결정되는 것으로 보기는 어려우며, 실제로는 다양한 동기들이 복합적으로 작용하였다.

세 번째로 지역적으로는 중국을 중심으로 제조업 투자가 집중되는 경향을 보여주고 있으며, 이에 따라 특정 국가나 지역에 대한 의존도가 증가함으로써 발생하는 ‘컨츄리 리스크’가 증가하는 양상을 보여주고 있다.

네 번째로 제조 기업들의 해외 진출이 고용에 미치는 영향은 복합적 양상을 나타내고 있으며, 고용 감소 측면과 고용 확대 측면의 두 효과 중에 어떠한 효과가 지배적이라고 결론을 내리기에는 시기상조임을 보여준다. 다만 제조업 해외 투자가 계속 증가 추세에 있음을 감안할 때 제조업 공동화가 고용에 미치는 긍정적 영향을 극대화하기 위한 체계적인 노력이 노사의 공감대를 기반으로 추진될 수 있다면 제조업의 해외 이전에 대한 막연한 두려움은 충분히 극복할 수 있는 가능성을 열어 놓고 있다고 판단된다.

나. 해외 진출 유형

제조업의 해외 진출은 그 동기와 내용이 대단히 다양하고 복잡적이기 때문에 특정한 단일 요인으로 환원하기 어렵다. 그러나 기존의 해외 진출 사례들을 종합해 볼 때 세 가지 정도의 해외 진출 유형을 구분할 수 있을 것으로 보인다.

해외 진출 유형의 첫 번째 유형은 대기업 중심으로 자체 분업 구조를 유지하면서 새로운 시장 개척을 위해 해외로 진출하는 경우이며, 이는 주로 ‘대기업과 중소기업의 동반 진

출' 형태로 나타난다. 대기업과 중소기업이 긴밀한 계열 관계를 형성하고 동반 진출을 추진해 온 대표적 업종은 자동차산업이다. 생산 시스템의 특성상 모기업과 핵심 협력 기업의 긴밀한 협력과 효율적 분업이 필수적으로 요구되는 자동차산업에서는 최종 조립 업체의 단독 진출이나 핵심 부품 기업들의 협조가 없는 단순 조립 생산 중심의 현지 진출은 대부분 실패한 것으로 판단된다. 반면 모기업과 핵심 부품 업체들이 처음부터 긴밀한 협력 관계를 형성하고 장기적 관점에서 현지 시장 개척을 위한 체계적 진출 전략을 추구한 경우 현대자동차의 인도나 중국 공장이 보여주는 것처럼 커다란 성과를 거두고 있는 것을 볼 수 있다. 현대차의 해외 진출 성공은 노조가 해외로부터 부품 역수입, 이른바 '역수입'(buy back) 문제를 거론함에도 불구하고, 이 문제가 노사의 첨예한 갈등 사안으로 등장하지 않고 있는 이유를 상당한 부분 설명해주고 있다. 실제로 현대차의 경우 지난 수년간 진행된 극도의 내수 부진에도 불구하고 사상 최고 수준에 달하는 경영 실적을 올리고 있는 데에는 해외 시장 진출 전략의 성공이 그 배경에 자리하고 있는 것이다.

대기업과 중소기업의 동반 현지 진출의 경우 기업의 해외 진출은 국내 생산이나 고용의 감소효과보다는 도리어 현지 시장과 생산 확대에 의한 핵심 부품 수요 증가 등 생산과 고용 유발 효과가 훨씬 큰 것을 볼 수 있다. 체계적 해외 동반 진출은 상당한 기간 동안 해외 현지로부터 주요 핵심 부품의 수요를 창출함으로써 국내 고용과 생산을 유지하는 데에도 긍정적 효과를 발휘한다. 한 예로 GM대우의 경우 상하이GM으로부터의 조립 생산 수요가 없었다면 국내 수요만으로 현 수준의 고용을 유지하는 것은 거의 불가능하다는 것을 보여준다. GM의 중국 시장 성공은 한국의 GM대우에 대해 연구개발 투자 뿐 아니라 기존 공장의 가동률 증가 등 새로운 수요를 자극함으로써 효율적인 국제 분업과 시장 진출 전략의 긍정적 효과를 만들어내는 데 기여하고 있음을 보여준다. 노조 역시 상당한 기간 동안 생산과 고용의 안정적 기반을 유지하는 데 협력해 옴으로써 성공적인 국제적 분업 체제를 지탱하는 데 중요한 역할을 수행하였음을 보여준다.

GM 대우가 모회사인 GM의 세계 전략의 일환으로 중국을 통해 한국 공장의 시너지 효과를 극대화시킨 사례라면, 현대기아차는 부품 협력업체들과의 현지 동반 진출을 통해 모기업과 핵심 부품 기업들 간의 동반 진출 네트워크를 효과적으로 활용하여 모기업과 부품업체의 수급 안정을 도모해 온 사례로 평가된다. 현대기아차는 90년대 중반부터 주요 협력업체들과 해외 시장 동반 진출 사업을 적극적으로 추진해 왔다. 인도, 중국, 미국 등에서 현지 생산 체제를 확립하는 과정에서 국내에서 오랜 기간 축적된 기업들 간의 생산 협력 네트워크 체제를 그대로 옮기는 전략을 구사하였다. 이러한 현대기아차의 전략은 보다 값

싼 부품을 찾아 익명의 공급자들로부터 부품을 획득하는 구미 기업들의 글로벌 아웃소싱 전략과 상당한 차별성을 지니는 것이었다. 현대기아차는 국내에서 모기업과 협력기업들 간에 축적, 발전시킨 생산 부문의 신뢰 관계를 현지 진출 시에도 그대로 적용하여 핵심 부품 업체들과의 동반 세계화 전략을 취하였다. 이와 같은 동반 세계화 전략은 인도, 중국, 미국 등지에서 동일한 패턴으로 나타난다. 모기업과 핵심 부품 업체들과 신뢰에 기반을 둔 동반 진출 전략은 현지에서 부품의 품질을 높은 수준으로 유지하는 데 크게 기여한 것으로 평가 된다. 국내에서 성장하여 품질과 기술력을 인정받은 부품 기업들과의 현지 동반 진출을 통해 장기간의 협력 관계가 요구되는 자동차 생산 체제를 조기에 안정화 시키고, 높은 품질 수준을 달성할 수 있었던 것이다.

또한 모기업과 부품기업들은 이러한 협력적 동반 진출을 통해 극심한 내수 부진 상황에도 불구하고, 세계적 메이커로 성장하는 데 필요한 규모의 경제를 해외 시장에서 개발함으로써 국내 생산과 해외 생산의 적절한 밸런스를 유지하는 데 기여할 수 있었다. 만일 한국 자동차산업이 외환위기 이후 적극적인 해외 진출을 도모하지 않았다면 한국 자동차산업은 오늘날 극심한 내수 부진과 출혈 경쟁으로 엄청난 위협에 처했을 것으로 판단된다. 그러나 적절한 동반 진출 전략은 국내 고용을 감소시키는 고용 감소 효과보다는 해외 생산과 국내 생산의 위험 분산과 두 시장 간 제품의 호환성을 증대함으로써 국내의 유희 설비를 활용하고, 핵심 부품의 수출 증가를 통해 자동차산업의 국내 생산 기반과 제품 개발 능력을 유지, 향상시키는 데 크게 기여한 것으로 판단된다.

제조업 해외 진출의 두 번째 유형은 기업의 ‘확장된 분업’ 형태로 진행되는 대기업 중심의 공장 이전이다. 이러한 해외 진출은 주로 국내에서 생산하던 제품의 가격 경쟁력이 약화되면서 이와 동시에 진출 대상국 시장으로의 본격 진출을 위해 제조 설비와 고용을 해외로 이전하는 형태로 나타난다. 확장된 분업 체제의 전형적인 사례로 우리는 전자산업을 들 수 있다. 전자산업에서 이루어진 대기업의 해외 진출은 주로 연구개발 부문과 첨단 제품 등을 국내에 유지하면서 단순조립 부문을 해외로 이전하는 형태로 진행되었다. 이러한 진출은 대기업 중심의 동반 진출처럼 대기업들을 중심으로 이루어지지만, 부품업체들과의 동반 진출보다는 경쟁력을 상실하였거나 취약한 생산 부문을 분업의 공간적 확장의 형태로 해외로 이전한다는 점에서 일정한 차별성을 보여주고 있다.

기업의 조직 구조가 글로벌화 하면서 기업 기능의 내부 분화가 활발하게 전개되는 것은 대부분의 국가들에서 공통적으로 관찰 가능한 현상이다. 한국의 주요 제조업체들도 현지 진출을 도모하면서 국내에 연구개발, 관리 및 조정, 첨단 제품 생산, 핵심 생산 라인 등만

을 남겨놓은 채 여타 하위 공정 및 관리 부문을 해외로 활발히 이전시키는 전략을 태하고 있다. 이러한 양상은 특히 전자산업 부문에서 두드러지게 나타난다. 그 예로 LG, 삼성 등 주요 전자 메이커들은 이미 생산 기술의 표준화되고 기술이 노출된 가전 부문을 비롯한 대부분의 범용 제품 생산 라인들을 중국으로 이전하였으며, 여타 중견 기업체들 또한 연구 개발과 생산 기능을 한국과 중국으로 이원화시켜가고 있다.

기업의 분업 체제를 세계적 규모로 확장시키는 이러한 전략이 국내 전자산업에 어떠한 영향을 미쳤는가를 파악하는 것은 매우 신중한 평가를 요한다. 그러나 국내의 저부가가치 생산 부문의 해외 이전과 동시에 국내의 첨단 고부가가치 생산 부문이 이를 대체하고, 기술혁신과 연구개발 투자를 통해 지속적으로 역동적 성장이 이루어질 수 있다면, 국내의 저부가가치 생산 라인을 해외로 이전하는 것이 기업의 경쟁력과 고용의 질 향상에 부정적 영향을 미쳤다고 볼 수만은 없다. 전체적으로 볼 때 국내 전자산업에서 진행된 생산 라인의 해외 이전은 주로 노동집약적 저부가치 부문에 집중되었던 것이 사실이며, 기업들 역시 최근까지는 첨단 핵심 기술 분야의 해외 이전에 대해서는 극도로 신중한 입장을 견지해 왔다(삼성경제연구소, 2003). 그러나 최근들어 전자산업 분야에서는 반도체, LCD, 휴대폰 등 국내의 핵심 생산 부문에서도 중국 등으로 해외 이전 조짐이 강화되는 경향을 보이고 있음을 볼 때, 이러한 상황이 어느 정도까지 유지 가능한지는 여전히 노사의 중요한 관심사가 될 수밖에 없다.

제조업 해외 진출의 세 번째 유형은 제품의 가격 경쟁력 유지를 위해 주로 단독으로 저임금 지역을 향해 발 빠르게 움직이는 전략이다. 이러한 전략에 의존하는 기업들은 가격 경쟁 전략을 취할 수밖에 없기 때문에 노동 비용에 극히 민감하다. 낮은 인건비가 경쟁력의 핵심 요소이기 때문에 저임금 노동력을 찾아 끊임없이 이동하는 것이 이러한 기업들의 생존 전략이다. 우리는 이러한 형태의 해외 이전 유형을 ‘막다른 길’ 전략으로 규정할 수 있다. 지난 수년간 해외로 이전한 중소 제조업체들의 상당한 규모는 이러한 유형에 가까웠던 것으로 판단된다. 원가 절감을 위한 해외 이전이 한국에서 본격화되기 시작한 것은 90년대에 들어서면서 부터로 볼 수 있다. 이 시기에 이미 섬유, 신발, 전자산업 등 노동집약적 경공업 제품의 생산은 동남아 등지로 대거 빠져나갔다. 과거 한국의 저임금을 활용하여 제품을 OEM 방식으로 제품을 생산하던 하청 생산 부문에서도 대규모 생산 거점 이동 현상이 나타난 바 있다.

이러한 현상은 중소 제조업 부문에서 특히 두드러지게 나타나고 있다. 제품의 고부가가치화에 실패하고 독자적 기술력과 브랜드 가치를 만들어내지 못하거나 하청 생산에 의존

해 온 기업들의 활발한 해외 진출은 국내 중소기업 부문의 고용 감소를 필연적으로 야기할 수밖에 없지만, 국내 노동시장과 임금수준, 인적자원의 수급 체계는 이제 더 이상 이러한 기업들이 경쟁력을 유지할 수 없는 환경으로 변하고 말았다. 한국의 노동시장에서 더 이상 제조 부문의 저임금 노동력을 찾기 어렵고, 한국이 고임금 경제로 전환되면서 저임금 하청 생산 기업들이 대거 외국으로 빠져나가는 현상은 글로벌 시장 경제의 가혹한 경쟁의 실상을 그대로 보여주는 장면의 일부였던 것이다. 그러한 점에서 ‘막다른 길’ 전략은 글로벌 자본주의 시대의 불가피한 현실의 일부로 이해될 수도 있다.

3. 제조업 공동화를 둘러싼 노사의 인식

가. 현상에 대한 우려

제조업의 공동화를 바라보는 시각은 산업계와 경영계 간에 상당한 차이가 존재하지만, 양자 모두 급속한 산업 공동화의 부정적 영향을 우려하는 것은 마찬가지로 볼 수 있다. 산업계에서는 제조업의 해외 이전이 일정한 부분 불가피하다는 것을 인정하면서도 지나치게 빠른 해외 이전은 제조업의 기반 기술 유출, 기술 혁신 정체, 숙련 노동 상실 등을 초래하고, 결국 국내 생산과 고용을 위축시킬 수 있다는 것을 공감한다. 산업 공동화는 연구개발, 마케팅, 금융 및 제조 관련 서비스 경쟁력이 취약한 지역 경제에 상대적으로 큰 타격을 미칠 수 있다고 본다. 제조업 생산의 해외 이전은 단순히 생산 시설의 이전에만 그치지 않고, 궁극적으로는 생산과 서비스의 기반 자체를 해외로 이전하고, 강력한 해외 경쟁자를 육성함으로써 산업 전체의 실질적 공동화로 이어질 수 있다는 데 산업계 역시 인식을 공유하고 있는 것이다(전국경제인연합회, 2003; 상공회의소, 2003).

제조업의 공동화에 대한 우려감은 노동 측에서 더 강하다. 노동계 역시 산업 공동화로 인한 중소기업 도산 등 지역경제에 대한 부정적 영향을 크게 우려하고 있다. 노조의 입장에서 가장 우려하는 것은 제조 기반의 해외 이전이 궁극적으로 해외로부터의 ‘역수입’(buy back)을 증가시키고, 국내 고용을 축소시키면서 심각한 고용 불안을 야기할 것으로 판단한다. 노조의 우려감은 여기에 그치지 않는다. 공장의 해외 이전이 국내에서 노조의 조직 기반을 위협하고, 교섭력을 약화시키는 지렛대로 활용될 경우 노사관계에 대한 잠재적 악영향은 더욱 커질 것으로 판단하는 것이다(한국노총, 2004; 노광표 외, 2004; 민주노총, 2005).

이와 같은 노조의 우려는 이미 오래 전부터 현재화 된 것으로 볼 수 있다. 제조업의 경

우 80년대 후반부터 일부 업종의 공동화가 빠른 속도로 진행되었고, 면방, 신발, 화섬 등 노동집약적 경공업 부문에서는 급속한 산업구조 조정과 고용 축소 이후 노조의 상대적 지위 역시 크게 하락하는 모습을 보여주었던 것이다. 이와 같은 이유 때문에 제조업의 공동화는 노사 모두에게 적지 않은 우려와 동시에 당사자들의 존재 조건 자체에 대한 심각한 위협으로 간주되고 있는 것이다.

〈표 4〉 제조업의 해외 이전에 대한 노사의 시각 비교

항목	노동측	경영측
현실 진단	공동화로 인한 중소 제조업 고용 불안, 지역경제 침체, 역수입 증가 등으로 국내 고용 감소 초래	지나치게 빠른 해외 이전은 산업공동화의 위험성 초래. 제조업의 기술 축적과 혁신 저해, 산업 경쟁력 약화 초래
원인 진단	생산 비용 절감, 모듈화, 하청화, 다단계화, 저임금 저효율 생산 체제에 대한 대안 부재, 기업의 글로벌 아웃소싱 편승	대립적 노사관계와 노동시장의 유연성 부족 생산성을 상회하는 높은 임금 인상 과도한 규제와 지가
대응 기초	노동자를 경영의 파트너로 인정 산업·기술 경쟁력 향상을 위한 종합적 대응 숙련노동력 육성 등 기술 교육 강화 고부가가치 분야 생산 확대와 노동자 전환 배치 인력 양성 시스템 구축에 노조의 참여 인정	시장 친화적 경제 환경 조성 산업구조 고도화 불법 노사분규 근절 노동시장 유연성 제고 생산성 범위 내 임금 인상 규제 완화
단기 대응	해외공장 신증설시 고용 안정, 노동 조건 관련 사항 6개월 전 통보, 합의 해외 투자 계획 등 투명한 정보 공유 해외공장 신증설시 노사 합의, 해외공장 부품 역수입 금지 산업공동화 대응을 위한 노사 공동 연구회 수립 연구개발 확대, 국내 투자 확대 외국자본에 대한 특혜 규제	산업평화 정착과 생산성 향상 범위 내 임금 인상 비정규직, 파견근로제 등 노동시간 유연성 제고 규제 완화 및 자유로운 기업 활동 보장 산업구조 고도화 노력에 협력

자료: 금속노조, 「제조업 공동화 관련 금속노조 2004년 중앙교섭 요구안」

전국경제인연합회, 2003. 『우리나라 제조업의 해외이전 동향과 대응과제』.

나. 공동화의 원인 인식

제조업의 공동화에 대한 노사의 우려가 점증하고 있지만, 그 원인에 대한 인식은 노사 간에 상당한 편차를 보여주고 있다. 사측은 제조업의 공동화가 경쟁국들에 비해 상대적으로

로 높은 노동 비용과 경직적 노동시장, 그리고 대립적 노사관계에 크게 기인하는 것으로 파악한다. 노사관계나 노동시장 요인과 더불어 높은 지가, 과도한 규제, 물류비용, 조세 부담 등도 제조업의 공동화를 촉진하는 주요한 요인이 된다고 주장한다. 이러한 요인들이 사측이 판단하는 주요 푸시 요인들이라면, 소비 시장 확보나 우회 수출 등은 사측이 판단하는 주요 풀 요인이 되고 있는 것이다.

이에 반해 노측은 산업 공동화가 사측이 주장하는 것 보다는 훨씬 깊은 노사관계와 비용 절감 측면의 동기들에 의해 주로 발생한다고 본다. 구조 조정과 경비 절감을 위한 한계 기업들의 생산기지 이전, 모기업 기업들의 모듈화, 하청의 다단계화, 산업 수급 구조 변화 등으로 인한 복합적 요인들이 산업구조 전반의 공동화를 야기하고 있다고 보는 것이다. 노측은 이러한 요인들 중에서 특히 기업의 경쟁력 약화에 따른 구조조정의 위기를 손쉽게 타개하기 위한 전략의 일환으로 전개되는 생산 기지 이전이 국내의 노사관계를 악화시키고 고용 파괴를 야기하는 것은 물론, 노사관계가 취약한 저임금 한계산업 중심의 해외 이전은 개별 기업들 뿐 아니라 국가적 수준에서 한국의 이미지를 악화시키고 있다고 판단한다.

다. 대응 방안 인식

제조업 공동화에 대한 노사의 인식은 대응 방향에서 일정한 차별성을 보여주고 있다. 산업계에서는 제조업 공동화 극복의 대안으로 시장 친화적 경제 환경 조성, 산업구조 고도화 노력, 산업 평화 정착, 노동시장의 유연성 제고, 생산성 이내 임금 인상, 규제 완화 등을 주장하며, 이는 공동화의 원인에 대한 사측의 진단을 통해 도출되는 연한 논리적 귀결로 볼 수 있다(전경련, 2003). 사측은 특히 산업평화 정착과 생산성 범위 내 임금 인상 정착을 유도하기 위해 노사분규에 대한 엄정한 법적 대처, 파견근로자 정리해고 규제 완화 등 노동시장 유연성 제고를 강력히 요구하고 있어서 산업공동화가 근본적으로 대립적 노사관계와 경직된 노동시장 관행에 기인하는 것으로 판단하고 있음을 보여준다. 다른 한 편 사측에서는 기존 제조업의 경쟁력 강화를 위한 민관 합동 산업 혁신 전략 제시와 경쟁력을 상실한 한계산업의 구조조정 촉진 등을 대응 방안으로 제시한다(대한상공회의소, 2002).

노측의 대안은 사측의 입장과 일정한 차별성과 공통성을 동시에 보여주고 있다. 우선 노측은 산업공동화의 극복을 위해 노동자들을 노사 협력의 파트너로 완전히 인정하는 것이 중요하다고 주장한다. 이러한 파트너십의 기반 위에서 제조업의 기술 경쟁력 향상 노

력, 노동자들의 숙련 향상을 위한 체계적인 계획과 교육 훈련, 고부가가치 고용의 확대 등이 필요하다는 주장과 더불어 이러한 모든 과정, 특히 지역 수준에서 공단의 공동화 등을 막고 지방경제의 활성화를 위해 노조가 인적자원 양성 시스템의 핵심 주체로 참여할 것을 요구한다. 새로운 산업을 육성하기 위한 노사정의 노력과 더불어 기존 산업의 경쟁력 향상을 위한 ‘발전적 구조조정’ 노력 지원, 국내에 남아 기술력 향상을 통한 경쟁력 향상을 지향하는 기업들에 대한 지원 강화, 해외 진출 추진 기업들에 대한 ‘노동자 교육·훈련 기금’ 요구 등을 주장하고 있다.

금속노조에서는 2004년 교섭부터 제조업 공동화를 방지하기 위한 구체적인 단체교섭 요구안을 마련하여 이를 관철하기 위해 노력해 왔다. ‘해외공장·별도법인 신·증설시 조합에 대한 통보 및 협의’, ‘고용안정과 노동조건 관련 사항 6개월 전 협의’, ‘해외공장 신설·확대시 노사협의’, ‘해외법인 생산 제품의 국내 반입 금지’(역수입 금지) 등과 같은 규제 조항들을 통해 무분별한 공장 해외 이전과 산업공동화 방지 노력을 구체화시키고 있다. 산업공동화 방지를 위한 장기적 대응의 일환으로 노조에서는 노사공동 연구팀 구성, 연구 개발 투자 확대, 협력업체에 대한 납품단가 보장 등을 함께 요구하여 산업공동화에 대한 본격적인 대응 전략을 추진하기 시작하였다(금속노조, 2004).

라. 2005년 제조업 공동화를 둘러싼 노사 교섭

2000년대에 들어서면서 제조업 공동화 문제가 노사의 핵심 교섭 현안으로 부각되면서 이에 대한 노사의 교섭 노력도 본격화되어 가기 시작하였다. 2004년은 노사 교섭은 제조업 공동화에 대한 노사의 인식과 대응 전략 등이 본격적으로 교섭 테이블에서 논의되기 시작한 해라고 한다면, 2005년은 이 문제를 둘러싼 교섭이 노사관계의 핵심 쟁점 중 하나로 부각되면서 구체적인 내용을 갖고 생산 현장에서 교섭 현안으로 등장한 시기로 볼 수 있다.

2005년에 들어서 제조업 공동화와 관련된 노사의 쟁점은 민주노총 산하 금속노조의 산별교섭과 현대기아자동차의 역수입 지침을 둘러싼 갈등으로 나타난다. 산별노조를 지향해 온 금속노조는 설립 이후 3년째 산별교섭을 시도해 왔고, 2005년도 산별교섭도 4월 12일부터 7월 19일까지 진행되었다.

2005년 산별교섭에서 노조의 4대 요구사항은 △산업공동화 대책 마련과 산별고용 안정 시스템 구축 △산별 최저임금, 전체 노동자 통상임금의 50% 보장 △비정규 노동자의 노조

활동과 고용 보장 △사내급식 우리 쌀 사용이었다. 금속노조가 제기한 4대 요구사항의 상당부분은 조기에 타결이 되었으나, 노사의 핵심 갈등 현안은 산업공동화와 관련된 부분이었다. 금속노조의 산업공동화 대책에 대한 요구사항은 다음과 같다.

- ① 관계사용자는 해외공장 신설, 증설시 계획수립 즉시 조합에 통보, 협의하고 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항은 6개월 전에 조합과 합의한다.
- ② 관계사용자는 노사합의 없이 해외공장을 신설, 확대할 수 없고, 해외법인에서 생산한 제품을 국내로 반입할 수 없다.
- ③ 관계사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대한다.
- ④ 조합이 해외공장 관련자료 요청 시 즉시 열람, 복사할 수 있고, 관계사용자는 경영계획을 설명한다.

이 중 핵심적으로 갈등을 겪었던 부분은 역수입 문제를 제기한 두 번째 요구 사항이었다. 사용자측에서는 “노조가 제시한 ‘역수입 금지’를 수용하느니 차라리 폐업하고 다른 회사를 차려서라도 모기업과의 관계를 지속시키는 것이 낫다는 판단을 하고 있다”며 강한 반대의 입장을 밝혔다. 이에 금속노조는 17차 교섭에서 “금속산업 사용자는 해외공장 생산 제품을 국내로 반입 시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고, 그 계획을 사전에 조합과 협의하고, 고용문제 발생 시 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의 한다”는 수정안을 제시하게 된다. 그러나 사용자측은 “국내공장 생산제품과 동일한 해외공장 생산제품”이라는 단서조항을 주장하면서 밤샘 마라톤교섭을 진행했던 17차 교섭에서도 합의점을 도출하지 못했다.

금속노조는 “애초 해외공장과 관련한 안을 만들었을 때 역수입 자체를 금지하는 조항을 요구했으나 조합원의 고용과 노동조건 악화를 야기하지 않는 선에서 양보한 것”이라며 “‘국내공장 생산제품과 동일한 해외공장 생산제품’이라고 못 박을 경우 사용자들이 이를 악용해 얼마든지 조합원들의 고용과 노동조건을 위협할 수 있기 때문에 위 문구는 삭제돼야 한다”고 강하게 반대 입장을 표명했다. 결국, 노조의 강한 반발에 사용자측에서 18차 교섭을 통해 노조의 요구를 수용함으로써 극적 타결이 이루어졌으며, 이 때 합의된 문안은 다음과 같다.

- ① 금속산업 사용자는 해외공장 신설계획 수립 시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용

안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의한다.

② 금속산업 사용자는 해외공장에서 생산한 제품을 국내로 반입 시 조합원의 고용불안을 초래하지 않도록 하고 그 계획을 사전에 조합과 협의한다. 다만, 조합원의 고용과 노동조건에 관해서는 조합과 합의한다.

③ 금속산업 사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대하도록 노력한다.

④ 조합이 해외공장 관련자료 요청 시 열람·복사 할 수 있고 금속산업 사용자는 경영계획을 설명한다. 다만, 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다.

금속노조의 교섭과정에서 나타난 갈등은 금속노조 소속 사업장들이 주로 완성차에 부품을 공급하는 부품하청업체로서, 단가 절감을 위한 모기업의 역수입 요구에 종속될 수밖에 없는 상황에서 비롯된 것이었다. 완성차 업체들은 부품단가의 절감을 위해 하청업체들에게 해외법인 설립과 역수입 방식의 도입을 강하게 압박하고 있는데, 이러한 문제가 쟁점화된 것은 2005년 초반에 현대기아차의 역수입 지침 때문이었다.

현대-기아차 그룹은 2005년 1월에 두 차례 열렸던 분야별 부품사와의 회의에서 '04년 중국 역수입 도입현황 점검 및 05년 도입금액 확대방안 협의'를 진행하였고, 05년 중국도입 목표금액을 해당품목 매출액의 40%로 설정하고, 전사적으로 추진하여 목표금액을 반드시 달성할 것을 강력히 주문하였다. 또한 부품업체가 중국에 생산시설을 두고 있지 않을 경우, 2005년도 안에 중국공장을 설립할 것을 주문하고 있으며, 이에 따르지 않을 경우 이후 신차개발을 할 때 업체선정에서 불이익을 주겠다고 하였다.

현대-기아차 그룹이 역수입을 강력하게 추진하는 필요성으로는 원가절감 효과와, 05년 중국사업의 원활한 전개를 위해 상대적으로 중국 도입금액 확대를 꾀고 있으며, 노조측에서는 후자의 경우, 정몽구 회장이 중국에 북경현대자동차를 설립(2002년 10월)하면서 당시 중국 정부에 1조원 투자를 약속한 바 있는데, 현대-기아차가 독자적으로 1조원을 조달하기 어려워 부품업체를 총동원하는 것이라고 추측하고 있다(금속연맹·금속노련, 2005).

노동계는 현대-기아차의 지침에 대하여 강력하게 반발하면서, 민주노총 금속연맹과 한국노총 금속노련이 연대하여 4월에 '산업공동화 저지, 원·하청 불공정거래 근절, 현대기아차 그룹 역수입 지침 백지화를 위한 양 노총 금속노동자 수련회'를 개최하고, 공동 집회와 간부과업을 진행하면서 현대-기아차그룹의 역수입 지침에 대한 반대운동에 적극 나섰다.

노동계는 역수입의 문제를 지적하면서, 산업공동화 촉발, 심각한 고용불안 야기, 자동차 부품사 대규모 구조조정과 도산사태 초래, 신중 원·하청 불공정거래가 나타날 것이라고

우려하고 있다. 그러나 현대-기아차 그룹에서 역수입 지침의 존재를 부인함으로써 일단 표면상으로는 이 문제를 둘러싼 갈등이 잠복기에 접어 든 상황이다. 그럼에도 불구하고, 금속노조 교섭과정에서 나타났듯이, 부품업체의 역수입을 완성차 업체에서 요구하고 있는 것은 사실인 것으로 보인다.

제조업 공동화를 둘러싼 노사 교섭을 통해 볼 때 2005년의 산별 교섭은 몇 가지 주목할 점들을 보여주고 있다.

첫 번째로 2005년 상반기 자동차산업에서의 노사 교섭 과정에서 볼 수 있듯이 완제품과 부품 전반에 걸쳐 해외 생산이 확대되면서 글로벌 경쟁 차원에서 원가 절감을 추구하는 기업 측의 필요와 노동계의 고용 안정 요구는 앞으로 노사 교섭의 핵심 현안으로 등장할 것으로 보인다. 산업 공동화를 둘러싼 노사의 교섭은 주로 해외 공장으로부터의 역수입 문제를 둘러싸고 표면화 될 것으로 보이지만, 그 이면에는 글로벌 경쟁의 시대에 제조업의 경쟁력과 고용 안정을 어떠한 방식으로 조정해야 할 것인가에 대한 더 큰 의제가 자리 잡고 있다.

두 번째로 2005년의 산별 교섭은 노사 대립 구조 속에서도 산업별 교섭을 통해 공장의 해외 이전과 투자, 해외로부터의 역수입 문제 등에 대한 구체적 현안에 대해 노사가 보다 진전된 내용의 교섭을 통해 현실적 타협점에 도달할 수 있다는 가능성을 보여주고 있다. 올해의 경우 노사의 타협 내용은 주로 해외 공장 신증설, 부품 역수입, 연구개발 투자 등의 문제를 중심으로 상당히 제한적으로 이루어졌다. 그러나 노사의 타협과 교섭을 통해 공장의 해외 이전 문제에 대한 노사의 진지한 교섭 노력이 진전을 이루었다는 것은 향후 보다 큰 구도 속에서 제조업 경쟁력 향상과 고용 안정 문제에 대한 포괄적 의제 설정과 사회적 교섭으로 이어질 수 있는 실마리가 마련되었다는 점에서 중요한 의미를 지니는 것으로 판단된다.

4. 세계적 경쟁과 노사의 대응: 외국의 경험

가. 글로벌화와 노사관계

세계 경제의 글로벌화와 경쟁이 격화되는 상황에서 산업 공동화에 대처하고 산업의 경쟁력을 강화하기 위해 노사가 합심하여 대응하는 것은 대단히 어려운 작업으로 인식되어 왔다. 특히 자유주의 시장경제의 논리를 최우선의 가치로 설정하는 '신자유주

의'(neo-liberalism)적 논리가 세계 경제의 지배적 가치로 등장하는 상황에서 노사의 긴밀한 협력과 조정된 행동을 요구하는 협력적 대응 전략의 효과에 대해서도 상당한 의문이 제기되어 온 것이 사실이다. 실제로 한국보다 훨씬 이전부터 격심한 제조업 공동화를 경험했던 영국이나 미국 등 영·미계 산업 국가들의 경우 새로운 경쟁 환경에서 살아남기 위한 전략은 노사협력과 상생의 교섭보다는 거의 전적으로 시장의 선택이나 경영계의 일방적 판단에 의해 주도되어 왔으며, 이러한 국가들의 경우 국내의 대립적 노사관계는 제조업의 공동화를 더욱 촉진하는 요소로 작용했던 것으로 보인다.

공장의 해외 이전, 고용 조정, 작업조직의 재편 등과 같은 문제들은 오늘날의 세계 경제 환경 속에서 언제고, 어디서고, 얼마든지 일어날 수 있는 보편적 현실의 일부가 되었다. 여기에서 우리의 주된 관심은 이러한 현실에도 불구하고 어째서 특정 국가, 지역, 혹은 기업들은 산업 공동화의 압력을 극복하면서 지속적으로 제조업의 경쟁력을 향상·보존하는 반면 다른 지역이나 국가들에서는 제조업의 공동화가 가속화되고 경쟁력을 상실하여 결국은 그들이 애써 축적한 숙련, 기술, 지식, 인적자본을 해외의 경쟁자들에게 넘겨주게 되는가, 이러한 차이는 노사관계 측면에서 볼 때 어떠한 요인들과 깊은 연관성을 맺고 있는가를 밝히는 데 있다.

경쟁의 격화와 세계 시장의 글로벌화가 기업의 노사관계에 전반적으로 어떠한 영향을 미치는가에 대한 종합적 판단의 근거를 제공할 수 있는 연구 결과는 아직 나오지 않고 있다. 그러나 일찍부터 세계적 경쟁에 더 강하게 노출된 제조업의 산업 부문들에 대한 연구들에 따르면 자동차나 철강 산업을 포함하여 국제 경쟁에의 노출 정도가 높을수록 노사협력의 필요성은 더 커지는 것으로 나타나고 있다. 반면 경쟁으로부터 거리가 있는 국내 독점 산업들일수록 노사협력과 상생 구조를 강화하기 위한 혁신 노력이나 관행의 확산은 더디게 이루어지는 것으로 나타나고 있다(Kochan, and Osterman, 1994). 기존의 연구 결과에 비추어 볼 때 세계적 경쟁에의 노출은 해당 기업들로 하여금 생존을 위한 노사 상생 노력을 촉진하는 환경을 제공하는 것으로 판단할 수 있을 것이다. 그러나 노사 상생 노력을 촉진하는 이러한 요인들이 개별 국가나 산업 부문 등에서 구체적으로 현실화되는 방식은 해당 국가나 산업이 처한 노사관계의 제도적 성격과 내용에 따라 큰 차별성을 보이는 것처럼 보인다.

나. 노사관계와 산업공동화

여기에서 우리가 판별할 수 있는 첫 번째 유형은 노사 대립과 갈등의 상황이 매우 심각했던 국가들에서 진행되었던 제조업 공동화의 현실이다. 이러한 국가들의 대표적 사례들은 신자유주의 이념에 충실했던 영국이나 미국 등 신자유주의 국가들에서 나타난 제조업의 해외 급속한 해외 이전 현상이었다. 그 대표적인 사례가 영국의 산업공동화로 볼 수 있다. 대처 정부의 등장과 더불어 신자유주의 정책을 적극적으로 추진해 왔던 영국의 경우 국내의 대립적 노사관계는 제조업 부문의 주요 산업과 핵심 기업들을 거의 대부분 해외로 이전시키거나 국내의 생산 기반을 소멸시켜 온 것을 볼 수 있다. 영국 자동차산업의 쇠퇴를 반드시 노사관계 측면에서 설명할 수는 없지만, 국가적 차원에서 열악하고 대립적인 노사 환경은 영국 제조업의 몰락을 재촉한 요인의 하나임에는 분명했던 것으로 판단된다.

정도의 차이는 있지만, 이러한 현상은 미국 자동차산업에서도 어느 정도 사실로 확인할 수 있다(Katz, 1985). 80년대 초반까지 세계 자동차산업을 주도해 온 미국의 자동차산업에서는 노사 대립 상황이 개선되지 못하면서 ‘빅 스리’ 중심의 독점적 생산 체제가 서서히 와해되어가는 현상을 보여주었다. 비록 80년대 후반부터 90년대 후반까지 일시적으로 대립적 노사관계를 개선하려는 노력이 노사 양측에서 진지하게 이루어지고, 상당한 정도로 혁신적 실험이 진행되고, 성공적인 경영 전략이 결합되면서 미국 자동차산업은 90년대의 장기 호황을 맞이하기도 했지만, 결국 대립적 노사관계의 한계를 근본적으로 벗어나지 못하고 산업의 주도권을 일본을 비롯한 해외 경쟁자들에게 서서히 넘겨주는 모습을 보여주고 있다. 산업과 기술의 주도권이 해외 경쟁자들에게 이전되는 과정에서 회사의 전략은 노사 상생의 협력적 대응보다는 생산 입지를 저임금 지역으로 이전하고, 해외 산업 거점을 적극적으로 개척하는 데 초점이 두어지고 있었다. 미국 자동차 메이커들은 자연히 국내의 생산과 고용 거점을 강화하기 위한 노력에 관심을 기울이기 어려웠고, 이러한 상황이 지속되면서 제조 분야의 거점을 유지하는 것이 점점 더 힘겨운 과제로 등장하고 있는 것으로 보인다.

미국의 학계와 산업계 내부에서도 산업의 공동화를 저지하고, 제조업을 되살리기 위해 노사 협력을 강화해야 한다는 목소리는 지속적으로 존재해 왔으며, GM, 포드, 크라이슬러 등에서는 UAW와 공동으로 새로운 차원의 노사 협력 체제 구축을 위한 심도 깊은 사회적 실험과 진지한 노력이 경주되어 온 것이 사실이다. 그러나 이러한 노력은 여전히 미국의 산업계와 노동계를 주도해 온 대결적 노사 문화에 밀려 주도적 지위를 확보하는 데 실패

한 것으로 판단된다. 기업들은 그들의 가격 경쟁력을 유지하고, 이윤 확보를 위해 적극적인 해외 진출을 지속해 왔고, 국내에서는 전통적 생산 거점보다는 인건비가 상대적으로 싼 지역들로 제조 기지를 계속 이전하면서, 이러한 정책을 대립적 노사관계에서 노조를 굴복시키는 ‘지렛대’로 활용하여 노조의 굴복이나 공장의 해외 이전 중 하나의 선택을 강요하는 이른바 ‘양자 택일’(whipsawing) 전략이 활용되어 온 것이다(Cowie, 1999). 그러나 결과적으로 이러한 전략은 국내의 고용 기반을 유지하는 것 뿐 아니라 노사관계 환경 개선 측면에서도 기업에 별다른 이익이 되지 못한 채, 산업공동화를 촉진시켜 온 것으로 볼 수 있다.

대결적 노사관계가 산업공동화를 촉진한다면 상생적 노사관계는 제조업의 공동화를 일정한 부분 저지, 혹은 지연시키면서 국내의 고용 기반을 유지하는 데 상당한 부분 기여하는 것으로 판단된다. 특히 국가, 산업, 혹은 기업 수준에서 노조의 대표성이 인정되고, 노사의 참여 하에 산업이나 기업의 경쟁력 향상을 위한 ‘참여적 교섭’이 일정한 수준 제도화 된 국가들의 경우 이러한 격화되는 국제적 경쟁은 노사 협력의 필요성을 더욱 강화함으로써 노사 공동의 대응 노력을 촉진하고 산업 경쟁력을 향상시키는 데 기여하는 경우를 볼 수 있다.

대표성을 지닌 강력한 노조와 사용자의 긴밀한 교섭과 협력을 추구하면서 산업 경쟁력 강화를 위한 다층적 노력을 기울여 온 대표적인 산업의 사례로 우리는 독일의 자동차산업을 들 수 있다. 독일의 자동차산업은 극심한 세계적 경쟁과 몇 차례에 걸친 경쟁자들의 심각한 도전에도 불구하고 여전히 품질과 디자인 부문에서 세계 자동차산업의 선도적 지위를 유지해 왔을 뿐 아니라 국내의 고용 기반을 약화시키지 않으면서도 활발한 세계화를 통해 세계적 경쟁 환경에서 적절히 대응하는 모습을 보여주었다. 독일 자동차산업이 보여주는 이처럼 인상적인 결과는 그 동안 축적된 노사의 긴밀한 협력과 참여 없이는 설명되기 힘든 것으로 보인다(Turner, 1991; Wever, 1995).

독일 자동차산업에서 노사는 모두 확고한 제도적 지위를 유지하고 있고, 고용과 투자 등 본질적 문제들에 대해 상당한 부분 서로 접근하기 힘든 차이를 유지하고 있다. 그러나 이러한 차이에도 불구하고 경쟁력 향상을 통한 노사의 상호 이익 실현과 국내 생산 기반 및 고용의 유지라는 목표에 대해서는 노사 모두 상당히 깊은 수준에서 이해를 공유하고 있는 것으로 보인다. 바로 이러한 이해 공유의 토대 외에서 노동자들의 숙련과 지식 향상을 위한 꾸준한 투자, 품질 향상을 위한 노력, 기술과 디자인 개선을 위한 국내 투자가 높은 인건비에도 불구하고 지속적으로 이루어지고 있기 때문에 독일 자동차산업은 세계화 된 경

쟁 구도 속에서도 국내의 핵심 생산 기반을 유지할 수 있었던 것으로 판단된다.

독일 역시 산업구조 조정과 제조업 공동화의 위기에 직면하여 지속적으로 탈산업화가 진행되고 있지만, 이러한 과정은 핵심 제조 부문에서의 경쟁력이 유지되는 가운데 매우 점진적으로 이루어지고 있다. 또한 비용 절감을 위한 해외 투자가 전체 투자에서 가장 중요한 비중을 차지하는 것은 사실이지만, 단지 비용 측면의 이유 때문에 해외 투자보다는 대개 세계 시장 개척을 위한 동기가 항상 함께 결합되어 있는 것을 볼 수 있다. 또한 생산지의 해외 이전이 진행되는 경우에도 독일의 국내 공장이 폐쇄되는 경우는 그리 많지 않다. 이러한 것들이 미국식 구조 조정과 독일식 해외 이전 방식의 차이를 만들어내고 있다. 기업의 해외 이전 전략을 추진함에 있어서 노조와의 긴밀한 협력을 통해 국내 기술과 산업 발전의 핵심 축을 유지하고, 해외의 산업 생산 네트워크를 확장함으로써 국내 부문과 해외 부문의 시너지 효과를 유지하는 데 노사가 많은 노력을 기울여 왔음을 보여준다(한국노총, 2004).

독일의 경험과는 일정한 차별성을 보여주고 있지만, 일본 자동차산업에서도 이와 유사한 상생적 대응 노력을 엿볼 수 있다. 일본의 산업공동화는 플라자 합의 이후 급격한 엔고가 진행되면서 본격적으로 진행되었고, 90년대의 경기 침체가 장기화 하면서 산업공동화는 더욱 가속화 되었다. 80년대 후반부터 90년대에 이르는 기간 동안 일본의 산업공동화는 예상보다 훨씬 빠르게 진행되어 한 때 통제하기 힘든 상황에 도달하여 해외 생산의 확대가 국내 생산의 확대를 초래하는 선순환 고리가 파괴되고, 중소기업들이 도산하면서 지역경제 위축을 가속화시켰다고 볼 정도로 커다란 쟁점으로 부각된 바 있다(한국노총, 2004).

제조업 공동화가 날로 심각해지자 일본에서도 제조업 경쟁력 강화와 산업 경쟁력 향상을 위한 본격적인 노력이 일본 정부와 산업계를 중심으로 전개되기 시작하였다. 정부는 기업의 생산 네트워크를 국내에 유지하기 위한 직업훈련 강화, 구조 조정 촉진, 산·학·관이 유기적으로 연결된 산업 클러스터 형성 등 산업 환경 조성에 노력하는 한편 기업들은 유연 생산체제를 더욱 고도화 하여 생산 기술의 경쟁력 유지를 위해 노력하는 한편 기업의 기술력과 브랜드 능력 강화를 위한 다양한 노력을 경주해 하고, 신제품 개발 등을 추진할 때 부품 계열 기업들과의 긴밀한 협력 체제를 더욱 강화시키는 협력 네트워크 체제를 강화해 왔다. 특히 도요다, 혼다 등과 같은 일본 자동차산업의 선도 기업들은 활발한 해외 투자에도 불구하고 여전히 일본 국내에서 강력한 생산 기반을 유지하고 있음을 보여준다. 또한 핵심 부품 업체들 역시 이들 모기업들과 깊은 신뢰 관계를 형성하면서 끊임없이 신기술과 시장을 선도하고 있다. 일본 업체들은 해외에 진출하는 경우에도 계열 기업체들과

긴밀한 상호 협력 체제를 유지하면서 동반 진출을 꾀한다는 점에서 상생에 대한 그들의 의지가 대단히 강하다는 것을 잘 보여준다(Liker, 2004). 이와 같은 노력의 결과 최근에는 산업 공동화 현상이 상대적으로 둔화되고 국내 공장 신증설이 증가하는 경향을 보이고 있다.

대결적 노사관계와 신자유주의적 시장 논리에 충실한 영국이나 미국의 노사관계와 산업 공동화의 상황, 그리고 노사 참여에 의한 협력적이고 협의적 대응을 중시해 온 독일이나 일본식 대응의 상황을 한국과 비교해 볼 때 한국의 노사관계는 확실히 대립적 상황에 더 가까운 것처럼 보인다. 국내 노사관계가 대립적 구도 하에 계속 악화될 경우 결국 악화되는 노사관계 환경은 기업체의 해외 이전을 촉진하는 요인으로 그 힘을 발휘할 가능성이 더 크다.

한국의 제조업이 처한 현재의 상황을 종합해 볼 때 가까운 기간 내에 국내에서 핵심 노동력과 숙련 및 생산 기반을 유지하면서 노동과 자본의 공간적 재배분이 보다 원활하게 수행되기 위해서는 산업과 업종 수준에서 노사의 상생을 위한 구체적인 노력이 반드시 필요하다고 판단된다. 이러한 노력이 우리에게 절실한 이유는 이미 저임금 부문 뿐 아니라 경쟁력 있는 제조 부문에서도 제조업 교용의 해외 이전이 더욱 빠른 속도로 가속화 할 조짐을 곳곳에서 보여주고 있기 때문일 것이다.

5. 노사 상생적 대응의 방향

가. 제조업 발전과 노사의 미래를 위한 상생 협약 추진

제조업 공동화에 대한 노사의 대응은 기본적으로 노사 상생의 전략적 구도를 지향할 수밖에 없다. 한국처럼 일본이나 중국과 같은 동북아 지역의 강력한 경쟁자들에 대응하면서 지속적으로 경쟁 우위를 구현하기 위해서는 산업구조의 고도화를 위한 노사의 협력이 필수적으로 요구된다. 특별히 한국에서 이러한 노력이 요구되는 가장 큰 이유는 한국적 노사관계의 정치경제적 맥락 때문이다. 한국의 노사는 일본과 비교할 때 훨씬 대결적이며, 중국과 비교할 때 훨씬 대등하다. 특히 제조업의 대기업 부문에서 한국 노사관계의 특성이 두드러지고 있다.

문제는 대결적 노사관계 기업들 중 상당수가 한국의 제조업을 선도하는 주력 기업에 포함하고 있다는 점이다. 노사관계가 협력적인 경우 산업구조의 고도화를 통한 제조업의 발

전 노력은 상당한 장애에 직면할 가능성이 높다. 이러한 우려감은 자동차산업 등 일부 제조업 사업장들 뿐 아니라 2005년 금속산업 교섭에서도 일정한 부분 현재화 된 것이 사실이다. 그러나 장기적 측면에서 볼 때 산업구조의 고도화는 제조업의 생존 기반을 유지하고, 고용을 지키기 위한 노사의 유일한 전략적 대안이라는 것에 대해 노사 상생의 협약을 추진해야만 한다.

노사관계가 노사 일방에 의해 더 이상 주도되지 않는 민주적 노사관계의 맥락에서 산업구조 고도화에 대한 노사 상생 협약은 더욱 중요하다. 제조업 경쟁력 향상을 위한 협약 구도 없이 노사 일방에 의해 제조업 공동화가 주도된 미국이나 영국의 경험을 독일이나 일본의 노사 협력적 대응을 통한 제조업 발전의 경험과 비교해 볼 때 한국 제조업의 생존과 발전을 위해서는 노사의 협력과 참여를 통해 산업구조 고도화를 적극적으로 추진하는 것에 대한 사회적 협약의 필요성이 더욱 두드러지고 있다.

미국이나 영국의 경우 제조업에 결정적으로 의존하지 않으면서도 서비스 부문에서의 활발한 고용 창출을 통해 공동화로 인한 사회적 비용의 상당한 부분을 흡수할 수 있었다. 그러나 서비스 부문에서 강력한 경쟁력을 지닌 이들 국가들과는 달리 한국은 제조업 부문에서 강력한 경쟁력을 지켜야만 고용과 소득을 높일 수 있는 제약 조건을 안고 있다. 미국이나 영국은 제조업 부문의 경쟁력 약화로 인한 고용의 위기를 서비스 부문의 경쟁력 강화와 첨단 기술 중심 생산 체제 구축을 통해 타개할 수 있었고, 바로 그러한 이유 때문에 제조업의 약화가 사회 전반의 고용 위기를 초래하지 않았다. 그러나 한국 기업들이 미국이나 영국 정도의 강력한 ‘소프트 파워’(soft power)를 유지하고 있다거나, 그들의 규칙을 전세계 시장으로 확장시킬 수 있는 힘을 보유하고 있다고 한다면, 제조업의 발전은 한국사회에서 고용의 미래를 결정할 가장 중요한 변수이며, 우리 경제의 목줄이 아닐 수 없다. 이러한 점에서 볼 때 제조업의 고도화와 경쟁력 향상을 위한 노사 상생 협약의 추진은 한국의 노사관계 뿐 아니라 산업과 고용의 미래에 결정적으로 큰 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인으로 간주되어야 할 것이다.

나. 인적자원과 고용의 질 향상을 위한 노사 공동 노력

시간과 공간의 제약을 효과적으로 뛰어 넘어 자원과 설비, 정보와 노하우가 빠른 속도로 이동하는 글로벌 경쟁 체제 하에서 지역, 국가, 기업이 지속적인 변영의 토대를 지킬 수 있는 가장 중요한 원동력은 궁극적으로 인적자원의 질을 향상시키는 것에서 찾을 수밖에

없다. 제조업의 공동화가 진행되면서 노사 양측은 자신들의 관점에서 그들의 이익을 지키기 위해 제조업 공동화를 저지하기 위한 방안들을 활발히 제시해 왔다. 그러나 노사 양측의 제안들은 고용의 토대를 지키기 위한 본질적 노력에 논의를 집중하기보다는 그들의 단기적 이익 실현을 위한 지렛대로 활용하기 위한 단기적 처방 이상의 의미를 지니기 어려운 것으로 보인다.

기업들이 주장하는 시장 중심적 규제 완화, 산업평화를 위한 엄격한 법집행, 혹은 노조측이 주장하는 역수입 금지나 해외 공장 신증설 관련 사전 합의 등과 같은 정책들은 제조업 공동화 방지를 위한 근원적 대응으로 보기 어렵다. 이러한 대응으로 제조업의 공동화를 효과적으로 방지한 사례는 찾아보기 힘들며, 도리어 노사관계의 대립을 조장하고 산업공동화를 촉진할 위험성마저 내포하고 있다. 또한 당장의 실리를 획득하기 위한 단순한 논리로 국민 경제, 기업, 노동자의 상생 발전을 위한 효과적인 전략을 발견하기도 힘든 것처럼 보인다.

글로벌 경쟁 체제 하에서 노사의 상생 기반을 지키고, 제조업의 번영과 고용의 질 향상을 위해서 노사가 지금 당장 지혜를 모으고 협력을 추구해야 할 가장 중요한 부분은 인적 자원과 고용의 질 향상을 위한 노사 공동의 노력이며, 국가는 이러한 노력들을 적극 지원해야 한다. 국가와 기업, 개인의 발전에 정보, 지식, 숙련의 중요성이 더욱 부각되는 상황에서 양질의 고용을 국내에 유지하고, 그 기회를 확대할 수 있는 가장 중요한 수단은 인적 자원의 질을 향상시키는 것이기 때문이다. 인적자원의 질 향상은 기업들로 하여금 과격한 구조 조정이 아닌 기업 내, 혹은 기업 간 분업의 공간적 확장과 협력이라는 보다 온건한 수단을 선택토록 유도함으로써 진출국과 본국의 공생적 협력과 분업을 촉진하는 수단이 될 수 있다.

인적자원의 질 향상은 국내 기업의 해외 진출을 통한 시너지 효과를 창출하는 것 뿐 아니라 해외 기업의 국내 진출을 촉진하는 이중의 효과를 만들어낼 수 있다. 연구 개발, 핵심 기술, 선도적 제품 생산과 관련된 핵심적 노하우와 소프트웨어는 결국 그러한 요소들을 능동적으로 체화하고, 발전시킬 수 있는 능력을 지닌 사람에 의해 유지되며, 이러한 인적 자원의 육성 기반이 국내에 존재하는 한 제조업은 여전히 경제 발전을 선도하는 역동적 산업의 일부로 그 역할을 다할 수 있다. 이와 같은 제조업의 역동성을 지켜내기 위해서는 노사 공동의 참여와 적극적인 노력이 요구되고 있는 것이다.

다. 제조업 발전을 위한 업종별 노사정 협의체 추진

앞서의 논의를 통해 지적된 것처럼 제조업의 공동화는 모든 제조업의 공동화는 모든 산업과 부문에 걸쳐 동일한 방식으로 일어나지 않고 있음을 보여준다. 지난 수년에 걸쳐 동북아를 중심으로 전개된 한국 제조업의 해외 이전 전략은 진출 방식에 따라 낮은 인건비를 추구하는 ‘막다른 골목길’(dead-end), ‘대기업의 자체 분업 체제 확산’, ‘대기업과 중소기업의 동반 진출’ 등 다양한 양태를 보여주고 있으며, 기업들의 진출 동기 또한 ‘인건비 절감’, ‘시장 개척’, ‘기술 습득’ 등으로 다양하게 분포한다는 것을 알 수 있다. 제조업의 해외 진출과 이전 동기가 다양한 만큼 이 문제에 대한 논의 단위 역시 제조업 내에서도 업종별로 차별화되어야 하며 할 것으로 보인다.

산업과 업종에 따른 차별적 대응의 필요성을 인정할 경우 제조업 공동화 방지와 산업 발전을 위한 업종별 협의 기구 역시 다원적 형태를 지녀야 할 것으로 보인다. 제조업 공동화를 전반적으로 다루는 상위 기구와 더불어 업종별 협의체 조직이 추진되어야 하는 이유도 여기에 있다. 단기적 측면에서 볼 때 제조업의 해외 이전으로 인한 공동화 효과가 집중적으로 나타나는 부문은 생산 비용 절감을 위해 저임금만을 추구하는 한계산업 및 연관 업종이다. 노동집약적 저임금 부문에서의 공장 해외 이전은 매우 빠른 속도로 진행되어 왔을 뿐 아니라 이에 대한 정책적 대응 역시 별다른 효과를 보지 못하고 있는 것이 사실이다.

이러한 산업들의 경우 국내에서도 노조의 교섭력이 취약한 이유 때문에 노조 역시 고용의 이전을 적극적으로 저지할 능력을 상실한 상태에 있다. 기술과 경영 노하우를 확보하지 못한 한계 기업들은 이미 오래 전부터 중국이나 동남아 등지로 생산 기지를 이동해 왔다. 문제는 이렇게 진출한 기업들의 경우 진출국 현지에서도 또 다른 저임금 경쟁자들과 치열한 비용 경쟁에 돌입할 수밖에 없는 비극적 상황에 있다. 결국 비용 절감과 저임금 노동력을 확보하기 위한 중소기업들의 해외 진출 전략은 막다른 골목에서 막을 내릴 수밖에 없는 것이다.

이러한 문제들을 극복하고 국내 산업의 발전과 해외 시장 확보라는 전략적 목표 속에서 국내 부분에서 일정한 기술력을 확보하고 장기적 시각에서 대기업들과 동반 진출한 기업들의 경우 체계적이고 치밀한 해외 진출은 국내의 생산과 고용에 대해서도 매우 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있으며, 상생을 위한 노사의 협약이 성립할 수 있는 여지를 열어 놓고 있다. 문제는 이러한 가능성들을 보다 구체적으로 전개시키고, 노사의 공동

번영을 현실화할 수 있는 노사의 진지한 대화와 타협의 노력이다. 제조업 발전을 위한 업종별 노사정 협의체가 요구되는 것은 바로 이러한 이유 때문이다.

라. 소프트 경쟁력 강화

한국 제조업의 활발한 국외 진출은 기본적인 양면성을 지니고 있다. 글로벌 경쟁의 틈새에서 생존을 모색해야 하는 기업들의 입장에서 볼 때 세계적 경쟁력을 지닌 기업들의 해외 진출은 기업의 장기적 생존을 위해 불가피한 선택으로 볼 수 있다. 한국보다 훨씬 일찍부터 글로벌 생산 체제를 구축해 온 외국 기업들의 해외 진출 경험을 통해 볼 때 세계를 무대로 생산 기반을 구축하고 시장을 기척하는 것은 기업의 생존을 위한 불가피한 선택으로 인정되어야 한다.

문제는 이러한 선택이 지향하는 궁극적 목적에 대해 노사의 비전과 인식의 공유 작업이 여전히 불완전한 것에 한국 제조업의 세계화 전략이 안고 있는 근본적인 한계가 도사리고 있는 듯이 보인다. 비용 절감을 위한 저임금 노동력을 찾아 막다른 골목까지 이동하는 한계기업들의 어려움을 볼 때 본국과 진출국의 공존과 상생의 전망을 찾는 것은 사실상 불가능하다. 그러나 이보다 더 큰 문제는 장기적 관점에서 글로벌 기업으로 성장해야 하는 한국 기업들조차 여전히 당장 살아야 한다는 생존의 압박 속에서 보다 높은 수준의 노사관계와 인적자원 육성 전략을 발전시키지 못한 상태에서 해외 진출을 추진하고 있다는 점이다.

선진국의 성공한 외국 기업들과 세계화의 초기 단계에 있는 한국 기업들이 보여주는 이러한 차이는 본질적으로 '소프트 파워'의 격차로부터 발생하는 것으로 볼 수 있다. 해외 현지 공장에서 한국 기업들이 보여주는 취약한 노무관리, 인사 관행, 고용 정책 등은 이들 기업들이 80년대 후반 이후 한국에서 경험한 혹독한 노사 갈등의 경험으로부터 별다른 교훈과 학습을 축적하지 못했다는 것을 시사하고 있다. 그러나 한국 노사관계의 대립적 현실을 방치한 채 외국에서도 과거와 같은 노사 관행을 복제하는 낮은 수준의 노사관계 관리 수준으로 진출국에서의 장기적 성공에 대한 보장을 원하는 것은 무리라고 규정할 수밖에 없다.

한국의 제조 기업들이 글로벌 자본주의의 경쟁 무대에서 강력한 경쟁력을 유지하고, 세계적 경쟁력을 지닌 기업들로 한 단계 상승하기 위해서는 생산의 효율성 뿐 아니라 고도의 소프트 노하우를 겸비한 문화적 진출 전략을 추구해야 하며, 노사 문화의 혁신은 그러한 전략에서 핵심적인 부분을 차지할 수밖에 없다.

참고자료

- 강승호. 2004. 「한국, 대만, 일본의 산업공동화 연구」.
- 노광표, 정원호, 황선웅. 2004. 『제조업공동화와 노동조합의 대응』, 한국노총 중앙연구원.
- 금속노조산업공동화연구팀. 2004. 『공장의 해외진출로 인한 제조업공동화 현황과 노동조합의 대응』.
- 금속노조연맹. 2004. 『제조업공동화 관련 금속노조 2004년 중앙교섭 요구안』.
- _____. 2005a. 『금속노조 2005년 투쟁방침』.
- _____. 2005b. 「산업공동화 저지, 원하청불공정거래 근절, 현대기아차그룹 역수입 지킴 백지화를 위한 양노총 금속노동자 수련회 자료집」.
- 김주환. 2004. 「화학섬유산업 공동화와 과제」, 섬유산업 공동화의 현황과 대응방향 토론회 자료.
- 노사정위원회 제조업발전특별위원회. 2005. 『제조업발전특별위원회 관련 논의 자료집』.
- 대한상공회의소. 2003. 「제조업 공동화 현황과 대응 방안」
- _____. 2002. 「제조업 경쟁력 강화를 위한 8대 과제」.
- 민주노총. 2005. 『2005년 민주노총 요구와 과제』.
- 박현준. 2003. 「우리나라 탈산업화 현황과 대응방안」 금융연구원.
- 산업자원부. 2003. 「해외 제조업 투자 실상 및 실태조사 결과 분석」.
- _____. 2004. 「우리나라의 탈공업화 현황과 대책」.
- _____. 2003. 「제조업 공동화 논의와 대응방안」.
- 삼성경제연구소. 2003. 『제조업 공동화 가속과 대응방안』.
- 신현수남장근. 2004. 「기업실태조사를 통해서 본 한국 제조업의 현황 분석」.
- 이지평. 2002. 「제조업 공동화와 기업의 대응」.
- 전국경제인연합회. 2003. 『우리나라 제조업의 해외이전 동향과 대응과제』.
- 정문주. 2005a. 「제조업공동화와 노동조합운동의 대응」.
- _____. 2005b. 「금속노조 2005년 중앙교섭 갱신 요구」.

하병기. 2005. 「제조업 공동화론의 논의 및 내용 평가」.
하병기, 오준병. 2003. 『한국경제의 탈공업화 현황과 평가』.
한국노총 중앙연구원. 2004. 『제조업공동화와 노동조합의 대응』.

Blinder, Alan S. ed.. 1990. Paying for Productivity: A Loot at Evidence, Washington:
Brookings.

Cowie, Jefferson. 1999. Capital Moves: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor,
New York: The New Press.

Katz, Harry. 1985. Shifting Gears, Cambridge: MIT Press.

Kochan, Thomas. 1994. The Mutual Gains Enterprise, Cambridge: Harvard Univ. Press.

Liker, Jeffrey. 2004. The Toyota Way, New York: McGraw-Hill.

Turner, Lowell. 1991. Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of
Labor Unions, Ithaca: Cornell Univ. Press.

Weber, Kristen. 1995. Negotiating Competitiveness, Cambridge: Harvard Univ. Press.

Weber and Turner. 1995. The Comparative Political Economy of Industrial Relations,
Wisconsin: IRRA Series.