2005년 금속 산별교섭의 전개과정과 평가

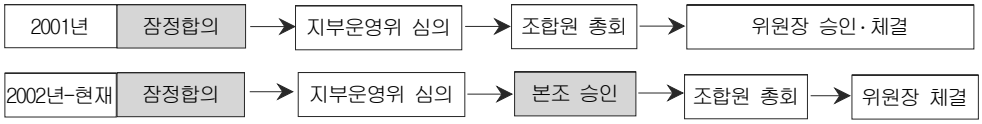
김 훈 · 주무현*

Ⅰ. 문제 제기

2001년 2월 출범한 금속노조는 기존의 기업별 교섭구조와는 다른 산업별 교섭구조를 정착시키기 위해 단체교섭의 형태와 체결과정의 변화를 추구하여 왔다. 2001년 금속노조는 '사업장 단체협약의 전문에 체결주체를 금속노조로 변경'하였다. 2002년 금속노조는 단체교섭에서 본조의 승인 규정을 추가하고, 단체협약의 체결과정을 변경하여 교섭의 중앙집중화 및 통제력을 강화하였다(그림 1 참조). 금속노조의 단체교섭에 대한 통제력은 2002년 이후 현재까지 유지되고 있다. 교섭형태는 2001년 공동·대각선교섭에서 2002년 지부별 집단교섭으로, 그리고 2003년에는 97개 사업장 사용자가 교섭권과 체결권을 위임하면서 산별 중앙교섭으로 발전하였다(그림 2 참조).

2003년 금속노조는 중앙교섭 실시에 따라 산별노조로서의 면모를 서서히 갖추기 시

〔그림 1〕 금속노조의 단체교섭 체결과정 변화



〔그림 2〕 금속노조의 교섭형태 변화

교섭형태	2001년	→	2002년	→	2003년부터 현재까지
	공동·대각선교섭		지부별 집단교섭		중앙교섭-지부집단교섭-지회보충협약

* 김훈=한국노동연구원 선임연구위원(hoonkh@kli.re.kr), 주무현=경상대학교 사회과학연구원 교수(jumuhyun@gaechuk.gsnu.ac.kr).

작했다. 금속노조는 사용자측과 함께 2002년 기본협약에 명시된 내용에 준하여 2002년 12월 20일~2003년 4월 22일에 걸쳐 노사실무협의회를 개최, 2003년 교섭원칙 및 내용과 사용자단체 구성에 대해 논의하였다. 그 결과 2003년 4월 22일 제7차 노사실무협의회에서 95개사의 위임장을 제출받은 금속노조 관계 사용자대표와 금속노조 사이에 중앙교섭을 위한 조건에 대한 합의가 이루어졌다(한국노동연구원, 2004). 2004년 금속노조는 금속산업사용자협의회와의 중앙교섭에서 손배·가압류 금지, 산별최저임금 보장, 산업공동화 대책 마련 등을 합의함으로써 전체 노동자의 입장을 대변하는 산별교섭의 지평을 열었다. 그러나 2001년부터 2004년까지 금속노조의 중앙교섭은 외형적인 발전에도 불구하고 산별교섭으로서 질적인 발전을 하였다고 볼만한 근거가 많지 않다는 평가가 다수 존재하는 것이 현실이다.

이와 같은 문제의식에 기반하여 제Ⅱ장에서는 2005년 금속 산별교섭의 전개과정을 중앙교섭과 지부교섭으로 나누어 진단하고 제Ⅲ장에서는 2005년 금속 산별교섭에 대한 평가와 함께 나름대로의 정책적 제언을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 2005년 금속 산별교섭의 전개과정

1. 금속노조의 조직연혁과 현황

2004년 12월 현재 금속노조는 15개 지부, 174개 지회, 조합원 4만여 명으로 구성되어 있다. 권역별 조합원수 비중에서 부산·경남지역이 50개 지회 12,637명으로 가장 많고, 그 다음 서울·경기지역이 47개 지회 8,141명이며, 대구·경북지역이 38개 지회 8,092명이다. 금속노조는 주로 영남권을 중심으로 형성되어 있으며, 호남권의 조직규모는 취약한 것으로 파악된다. 1970년대 이후 한국 중화학공업이 주로 동남지역 해안벨트를 중심으로 발전한 결과가 반영된 것이다. 마지막으로 지부별 조합원수 비중에서 경남지부가 29개 지회 8,165명으로 가장 크고 조직적 역량이 높은 것으로 파악된다. 대부분 지부는 조합원 규모 2,000여명을 약간 상회하거나 하회하는 비슷한 조직 역량을 가지고 있다.

<표 2>에서 보면, 금속노조 소속 사업체의 종업원 대비 조합원의 비율은 평균 58%이고, 중위수는 62.6%였다. 금속노조 소속 단위 지회의 조직률을 4분위수에 따라 구분하여 전반적인 노조 조직률 수준이 파악되었다. 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 있을 시

기에 설립되었다. 설립시기별 평균 조직률을 보면, 과거에서 현재로 오면서 그것이 지속적으로 떨어지고 있다. 전체적으로 노조 조직률 50~70% 단위 지회가 54개(50%)로 가장 높고, 그 다음으로 25~49%가 30개(27.8%), 75% 이상이 19개(17.6%)로 금속노조 소속 사업체의 노조조직률은 대부분은 50% 이상이었다.[2)]

금속노조 소속 단위 지회를 기준으로 할 때 노조 조직률은 대체로 50% 이상을 상회하고 있다. 금속노조 단위 지회의 단체협약에 따른 노조 가입자 대상자만을 고려하여 노조 조직률을 추정하게 되면, 해당 사업체의 노조 조직률은 이보다 훨씬 높아질 것으로 예상된다. 그러나 금속노조의 조직화 영역이 금속산업 전체로 확대될 경우 사정은

〈표 1〉 금속노조 지부별 지회 및 조합원 현황

(단위 : 개, 명)

		2004년 10월		2004년 11월		2004년 12월	
권역	지부	지회	조합원	지회	조합원	지회	조합원
서울 경기	경기	18	2,265	18	2,252	18	2,262
	서울	9	1,306	9	1,422	9	1,432
	인천	15	4,787	16	4,636	16	4,636
	소계	42	8,358	43	8,310	43	8,330
부산 경남	경남	27	8,048	27	7,930	27	8,067
	부양	9	2,380	9	2,370	9	2,375
	울산	11	1,942	11	1,931	11	1,929
	소계	47	12,370	47	12,231	47	12,371
대구 경북	대구	11	2,267	11	2,149	11	2,247
	경주	12	1,840	12	1,874	12	1,882
	포항	13	1,873	13	1,869	13	1,872
	구미	3	2,153	3	2,149	3	2,122
	소계	39	8,133	39	8,041	39	8,123
	광전	5	2,306	6	2,338	6	2,341
	전북	5	747	5	790	5	791
	대충	6	1,475	7	1,778	8	1,723
	충남	22	3,485	22	3,480	22	3,520
	만도	4	2,347	4	2,349	4	2,349
전 체		170	39,221	173	39,317	174	39,548

자료 : 금속노동조합, 「정기대의원대회 회의자료」, 2004

1) 본 연구에 사용된 「2004 금속노조실태조사」는 경상대학교 사회과학연구원과 전국금속노동조합(이하, 금속노조)이 공동으로 2003년 10월 30일 현재 금속노조 165개 단위 지회의 실태를 전수 조사한 것이다. 조사기간은 2003년 12월부터 2004년 1월까지 약 2개월 동안 실시되었다. 실태조사는 금속노조가 주관하여 단위 지회에 조사지를 배포하고 회수하는 작업을 담당하였다. 조사지 배포방식의 낮은 회수율 문제를 극복하기 위한 다양한 독촉방법(follow up)이 동원되었다. 조사대상 금속노조 165개 단위 지회를 대상으로 조사지를 배포하였으나 109개 지회가 유효한 응답 결과를 보내와 유효 응답률은 66.1%이다. 보다 상세한 것은 주무현 · 이진동(2004)을 참조.

〈표 2〉 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
	전 체	5(4.6)	30(27.8)	54(50.0)	19(17.6)	57.75	62.57	1.8916

자료 : 경상대 사회과학연구원, 「2004 금속노조실태조사」 원시자료.

달라진다. 2002년 현재 금속산업 종업원과 생산직 노동자수가 각각 1,422천명과 958천명인 점을 감안할 때 금속노조의 조직률은 아주 미약한 수준에 불과하다.[3] 따라서 금속산업연맹 대기업 노조의 조직형태 변경이 일어나지 않을 경우 금속노조의 조직역량 증대는 당분간 기대하기 힘들 것으로 예상된다.

2. 2005년 중앙교섭

금속노조는 2004년 10월 조합원 생활실태 및 의식조사에 기초하여 요구안을 작성해 2005년 제13차 임시대의원대회에서 중앙교섭 4대 요구안과 지부교섭 요구안(사업장 단협 통일요구안 및 임금인상 요구안)을 확정하였다. 금속노조의 중앙교섭 4대 요구안은 ① 산업공동화 대책 마련과 산별 고용안정화시스템 구축, ② 전체 노동자 통상임금의 50% 수준의 산별 최저임금, ③ 비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장, ④ 우리 쌀 사용 등이다. 이에 대해 사용자측으로부터 교섭권을 위임받은 노무법인 C&B는 금속산업 사용자협의회 소속 사업체의 인사노무담당 임원 및 실무자를 대상으로 실시한 「2005년도 교섭안에 관한 설문조사」를 바탕으로 사용자측 제시안을 작성하였다.

2005년 금속노조의 중앙교섭은 처음부터 난항이 예상되었다(부록 Ⅰ 참조). 금속노조의 요구안별 쟁점사항을 간단하게 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 산별 최저임금의 산정기준을 둘러싸고 금속노조는 '전체 노동자의 통상임금 50%'를 요구하였으나 사용자측은 '금속산업 근로자의 통상임금 50%'를 제시하였다. 특히 금속노조는 산별 최저임금이 비정규직과 이주노동자에게도 확대 적용되어야 한다고 요구했으나 사용자측은 수용할 수 없다는 입장을 표명하였다. 둘째, 금속노조의 산업공동화 대책마련에 대해 사용자측은 해외공장 신설 및 증설은 경영권 사항이므로 노조와 협의사항이 아니라는 입장을 견지하였다. 그리고 사용자측은 해외법인 생산제품의 반입 금지, 해외현지 공장의 경영자료

3) 2002년 현재 금속산업 종업원과 생산직 노동자수는 「광공업통계조사보고서」 원시자료의 5인 사업체 기준에서 추산한 것이다. 금속산업 전체 노조 조직률은 금속산업연맹의 16만 명과 금속노조의 4만 명을 포함시켜 계산할 경우 이것보다 높다는 점을 지적해 두고자 한다.

열람 및 복사 요구에 반대할 뿐만 아니라 산별 연·기금 금속노사공동위원회 구성에 대해서도 반대했다. 셋째, 금속노조의 비정규 근로자의 조합활동 보장에 대해 사용자측은 '사내 하청 및 비정규 근로자의 노조 가입'을 허용한다는 원칙적인 입장을 밝혔다. 마지막으로 금속노조의 우리 쌀 사용에 대해 사용자측은 비용 상승을 우려하면서도 '사내 급식제공시 우리 쌀을 사용하도록 최대한 노력한다'는 원칙적인 입장을 제시하였다.

2005년 중앙교섭에서 금속노조의 4대 요구안에 대한 협상보다 더 핵심적인 쟁점사항은 '사용자단체 구성'에 관한 것이었다. 금속노조는 「2004년 중앙교섭 잠정합의서」에서 '금속노조 관계사용자는 사용자단체로서 2005년 중앙교섭에 참여한다'는 합의사항 이행을 요구하였다. 그러나 사용자측은 현실적 여건을 감안해 중앙교섭을 진행하면서 협의하자는 주장으로 맞서면서 중앙교섭이 제대로 열리지 못했다. 이렇듯 노사공방으로 일관되던 '사용자단체 구성' 문제는 2005년 6월 14일 제10차 교섭에서 '사용자단체 구성에 관한 계획서'에 대한 합의에 도달하면서 일단락되었다. 따라서 2005년 금속 산별중앙교섭은 '사용자단체 구성 계획'에 합의하고 난 뒤 제11차 교섭부터 본격적으로 전개되어 제19차 교섭에서 잠정합의에 도달하였다. 결과적으로 사용자단체 구성에 관한 노사의 소모적 갈등을 제외하면, 중앙교섭은 불과 9차례만에 잠정합의에 도달한 것이다.

2005년 7월 26일 금속노사는 금속노조의 중앙교섭 4대 요구안에 대해 다음과 같은 잠정적인 합의안을 도출하였다(부록 Ⅰ 참조). 첫째, 금속산업 최저임금은 월 통상임금 765,060원과 통상시급 3,280원 가운데 높은 금액으로 하고, '금속산업에 고용된 비정규직·이주노동자'까지 확대 실시하며, 그 적용시기는 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지로 했다. 다만 간접고용 비정규직·이주노동자에 대한 최저임금 실행은 노사 공동으로 마련하는 것으로 정리하였다. 둘째, 해외공장 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·노동조건에 관한 사항은 60일 전에 조합과 합의하기로 했다. 금속노조가 그 계획의 수립시 '6개월 전'으로 요구한 것에서 상당부분 양보한 것으로 볼 수 있다. 그리고 사용자측은 해외공장 생산제품의 국내 반입에 따른 고용불안에 대해 조합과 협의하고, 해외공장 관련 자료의 열람 및 복사를 허용하기로 합의하였다. 이른바 '산별고용안정시스템 구축을 위한 금속노사공동위원회'가 노사동수로 구성되는데 합의하였으나 세부적인 합의안이 작성되지 않아 노사갈등의 소지가 남아 있다. 셋째, 사내하청 및 비정규 노동자와 이주노동자의 노동조합 가입 허용과 고용보장, 그리고 하청업체의 노조 설립에 따른 계약해지 금지가 합의되었으며, 불법파견 및 용역 사용금지가 합의되었다. 마지막으로 사내급식 제공시(외주·위탁업체 포함) 우리 쌀 사용 원칙에 합의하였으나, 이것의 위반에 따른 새로운 위탁업체 선정에 대해서는 노조가 양보하였다.

3. 2005년 지부교섭: 경주지부와 경남지부의 비교

금속노조는 2005년 단체교섭에 즈음하여 지부교섭의 타결방침을 세웠다. 지부교섭의 결과는 해당 지부 운영위원회에서 심의하고, 위원장의 사전승인을 받은 다음, 해당 지부·지회 조합원의 찬반투표를 거쳐 위원장이 체결한다. 이처럼 금속노조는 지부교섭의 요구사항 합의여부를 지부 자체의 판단에 위임하고 있으나 합의사항의 체결권은 갖고 있다. 지부교섭은 지부-교섭권과 본조-체결권의 이중적 의사결정구조를 특징으로 한다(그림 1 참조). 금속노조는 지부교섭의 각종 합의사항에 대해 중앙집중적 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 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. 그러나 본 연구진의 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 빈번하였다. 금속노조 내부자료에 따르면, 2005년 5월 현재 경기지부 등을 포함한 9개 지부에서 공동요구안이 제시되었으나, 경남지부를 포함한 나머지 6개 지부는 공동요구안을 제시하지 않았다. 물론 금속노조의 해당 지부가 공동요구안을 제시하지 않았다고 해서 집단적으로 교섭을 전혀 실시하지 않은 것이 아니다. 예컨대 금속노조 소속 모든 지부는 기본급 정액 127,700원의 임금인상을 요구하는 집단교섭을 공히 실시하고 있으나, 단위사업장의 지불능력과 교섭능력에 최종적으로 결정되는 것이 현실이다.

〈표 3〉 경남지부와 경주지부의 업종별 분포현황

자료출처	경상대 사회과학연구원 (2004.1.31)						금속노조임금 실태조사 (2005.1.27)	
	자동차부품	기계제조	제1차 금속	조립금속	전기전자	기타	자동차	비자동차
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)	-
금속노조	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 1>과 동일.

연구자들은 금속노조의 지부 집단교섭에 대한 체계적인 이해를 위해 경남지부와 경주지부의 사례를 비교분석하였다. 우선 경남지부는 업종 분포가 다양하고(표 3 참조), 두산중공업, 효성중공업, 통일중공업, 대림자동차 등과 같은 금속노조의 핵심적 전략사업장이 중앙(지부)교섭에 참여하고 있지 않는다는 특징을 갖고 있다. 이와 같은 현실 때문에 경남지부는 2004년 중앙교섭 합의사업장을 '집단교섭군', '집단교섭 불참사업장 교섭군'으로 구분하고, '집단교섭군'과 '집단교섭 불참사업장 교섭군'에서 '사업장 보충교섭군'으로 다시 편성하고 있다. 이때 사업장 보충교섭군은 지부가 단위사업장과 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 3 참조). 경주지부는 경남지부와 달리 '단일교섭군'을 편성하면서도 단위지회별 임금타결 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.

<표 4>에서 경주지부는 공동요구안을 제출하였으나 경남지부는 그렇지 않다. 그러나 공동요구안 제출여부가 경남지부와 경주지부의 집단교섭 실시여부를 판단하는 주요 기준으로 작용할 수 없다. 예컨대 2004년 경남지부는 이른바 '지부 추가 전임' 공동요구안을 제출하여 관철시켰고, 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.

〈표 4〉 경주지부와 경남지부의 공동요구안 내용

지부	공동요구안	교섭결과
경주지부	(가) 협약의 유효기간 8개지회 협약의 유효기간은 2006년 3월 31일까지로 한다. (나) 시협 직선 임원 추가전임 인정 ① 금속노조 경주지역 관계사는 조합원이 민주노총 경주시협의회 직선 임원으로 선출되었을시 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).	합의
경남지부	없음	

자료 : 금속노조(2005b).

Ⅲ. 평가와 전망

2005년 금속 산별중앙교섭은 노사가 난항을 겪고 있던 '사용자단체 구성'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.[4] 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.

금속 산별중앙교섭의 합의내용에 대한 평가는 '중앙교섭 4대 요구안의 합의내용'과 '사용자단체 구성' 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 산별 최저임금과 노조활동 보장에 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 대해 금속노사가 합의하였으나, 이것이 적용될 정규직 조직노동자의 비중이 높지 않고, 비정규직 및 이주노동자에 대한 적용확대와 관련되는 실행방안이 구체화되지 못했다. 그리고 산업공동화 대책이 중앙교섭에서 합의되었으나 금속노조 소속 사업체가 대부분 자동차부품생산의 중소기

4) 잠정합의안 조합원 찬반투표는 2005년 중앙교섭 참여사업장 재적조합원 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.

업이기 때문에 완성차 생산업체와의 불평등한 원-하청관계가 구조적으로 극복되지 않는 한 실효성에 대한 의문이 제기되지 않을 수 없다.

그리고 금속노사의 사용자단체 구성에 대한 합의는 한국 노사관계의 지형을 변화시키는데 있어 하나의 계기를 제공하였다는 점에서 큰 의의를 갖는다. 금속노사는 '2005년 중앙교섭 조인식 때까지 법인등록된 사용자단체 명의로 (잠정합의안을) 체결한다'[5]는 확인서를 교환함으로 '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 산별중앙교섭에서 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 있는 '선험적·법률적' 기준으로 작용할 가능성이 높다.

셋째, '최종적' 합의가 실현되기 위해서는 사용자단체 구성에 대한 업종별·기업규모별 이해관계가 내부적으로 조정되고 합의되어야 한다. 금속산업의 경우 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 교섭단위와 적용범위를 적정화하는 전략을 모색해야 할 것이다.

금속산업 사용자단체가 구성되어 그 역할과 기능이 구체화되어감에 따라 금속노조는 사용자단체 규모와 산별협약 적용확대를 위한 장기적 전략을 조직적으로 수립해야만 할

---

5) 괄호 안의 '잠정합의안'은 '사용자단체 구성에 관한 합의서'에 포함되지 않았으나, 연구자가 독자의 이해를 돕기 위해 임의적으로 삽입한 것임을 지적해둔다.

것이다. 물론 금속연맹 대기업 노조의 조직형태 전환이 중요한 과제가 될 수밖에 없을 것이다. 뿐만 아니라 금속산업 사용자단체 역시 산업별 경쟁규칙 형성에 따른 자발적인 경쟁전략을 탐색하지 않으면 안될 것이다.

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)'라는 차별화된 현상이 나타나고 있다. 경주지부는 업종 동질성(자동차부품생산업)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.

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 현장조합원의 최대 관심사인 임금성 문제를 논의하지 못하고 있어 조합원의 이탈이 심화되고 내부적으로 불만이 가중되고 있는 상황이다. 교섭구조의 축소 방향은 금속노사의 자율적 선택을 바탕으로 해야 하며, 대산별 노조 내부에서 업종별 교섭을 실시하고, 사업장 단위에서 협의하는 독일식 산별 협약모델이 참조될 것으로 보인다.

<참고문헌>

금속노조(2005a),「제13차 임시대의원대회」, 금속노조 회의자료.
_____(2005b),「중앙교섭단 자료집」, 금속노조 내부자료.
김성희 외(2004),「대형노사분규 심층연구: 2003년 산업별 사례분석」, 한국노동교육원.

김재훈・이종래(2004),『노동조합의 조직과 리더십: 금속노조의 사례』, 한울아카데미.
김승호(2002),「산별노조 1년을 돌아본다」,『노동사회』 통권 65호, 한국노동사회연구소.
_____(2003),「금속산별교섭의 평가와 전망」, 한국노동사회연구소 노동포럼 발표문.
김태현(2003),「산별노조운동의 현단계」,『노동사회』 75호, 한국노동사회연구소.
박용규(2000),「경주금속노동조합 출범」,『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.
_____(2000),「노동체제의 전환과 산별노조: 현황과 쟁점」,『경제와 사회』 제48호.
_____(2004),「시장자유주의적 노동체제에서 사회통합 가능한가」,『노동사회』 88호, 한국노동사회연구소.
정일부(2003),「금속노조 산별교섭의 의미와 과제」,『노동사회』 78호, 한국노동사회연구소.
정진상・김재훈・이종래(2003),『금속노동자의 생활과 의식』, 한울아카데미.
정진상・주무현・이진동(2003),『금속노동조합과 금속노조 지도자』, 한울아카데미.
조효래(2004),「산별노조들의 조직운영과 민주주의: 전국금속노조, 보건의료노조, 금융산업노조의 비교」,『산업노동연구』 제10권 제1호, 한국산업노동학회.
주무현・이진동(2004),『금속노동조합의 노동과 교섭』, 한울아카데미.
최영기 외(2001),『1987년 이후 한국의 노동운동』, 한국노동연구원.
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.
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,『노동조합의 참모습』, 비봉출판사).
Katz, Harry and Thomas Kochan(2000), *An Introduction to Collective Bargaining & Industrial Relations,* Irwin McGraw-Hill.

〈부록 1〉 2005년 금속노사 요구안(제시안)과 잠정합의안

<금속노조 요구안>	<금속산업사용자협의회 제시안>	<금속노사 잠정합의안>
1. 산별최저임금, 전체 노동자의 통상임금 50% 보장 【금속산업 최저임금】① 금속노조 관계사용자는 전체 노동자의 통상임금 50%를 금속산업의 최저임금으로 보장한다. ② 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로서 금속사업장에 고용된 비정규직·이주노동자를 포함하며, 적용기간은 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지로 한다.	1. 산별최저임금, 전체 노동자의 통상임금 50% 보장 【금속산업 최저임금】① 금속노조 관계사용자는 금속산업 최저임금을 전체 금속산업 근로자 통상임금의 50%가 되도록 노력한다. ② 제1항에 의한 적용대상은 금속산업에 종사하는 근로자로 한다.	1. 금속산업 최저임금 【금속산업 최저임금】① 금속산업 사용자는 최저임금으로 월 통상임금 765,060원과 통상시급 3,280원 중 높은 금액으로 적용한다. ② 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직·이주노동자를 포함하며, 적용기간은 2005년 9월 1일부터 2006년 8월 31일까지 한다. 다만, 금속사업장에 간접 고용된 비정규직·이주노동자의 경우 동 최저임금과 동일하게 적용하는 것을 원칙으로 하고, 그 실행방안은 노사가 공동으로 마련한다.
2. 산업공동화 대책마련과 산별고용안정시스템 구축 【해외공장】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 요청시 즉각 열람·복사할 수 있고 관계사용자는 경영계획을 설명한다. 【산별 연·기금 금속노사공동위원회】 ① 관계사용자는 현행 퇴직금제도를 유지하며, 노사합의 없이 이를 변경할 수 없다. ② 금속노조와 관계사용자는 산별고용보험 및 산별퇴직연금 도입을 위한 금속노사공동위원회(이하 산별연·기금위원회)를 노사동수로 설치한다.	2. 산업공동화 대책마련 【해외공장】① 관계사용자는 해외공장 신설·증설시 계획수립 즉시 조합에 통보·협의하고, 조합원의 고용안정·근로조건에 관한 사항은 6개월 전에 조합과 협의한다. ② 관계사용자는 연구개발비 비중을 높이고 국내투자를 확대한다.	2. 산업공동화 대책 마련과 산별고용안정시스템 구축 【해외공장】① 금속산업 사용자는 해외공장 신설계획 수립시 조합에 통보·협의하고, 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 열람·복사할 수 있고 금속산업 사용자는 경영계획을 설명한다. 다만, 회사의 기밀에 관한 사항은 보안을 유지해야 한다. 【산별고용안정시스템 구축】 ① 금속산업 사용자는 현행 퇴직금제도를 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.

〈부록 1〉의 계속

<금속노조 요구안>	<금속산업사용자협의회 제시안>	<금속노사 잠정합의안>
③ 금속노조와 관계사용자는 중앙교섭 합의 직후 한달 안에 산별연·기금위원회를 구성하고, 산별연·기금의 도입과 운영에 관한 실행방안을 조속한 시일 안에 마련하여 실행한다.		③ 제2항의 위원회의 구성과 운영에 관한 사항은 노사공동으로 마련하고, 위원회는 산업공동화 대책과 재취업 훈련 등 조합원의 고용안정에 관한 사항을 우선적으로 논의한다.
3. 비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장 【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】 ① 금속노조 관계사용자는 사내하청 및 비정규직 노동자와 이주노동자의 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. ② 노조에 가입한 비정규 노동자 및 사내하청 업체와의 계약·재계약은 조합과 합의한다.	3. 비정규 근로자의 조합활동 【비정규 근로자의 조합활동】 관계사용자는 사내 하청 및 비정규 근로자와 이주근로자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다.	3. 비정규 노동자의 조합활동 보장 【비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장】 ① 금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주노동자의 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 용역사용 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 생산물량을 외주 또는 하도급으로 전환하고자 하는 경우 조합원의 고용안정, 노동조건에 관한 사항은 60일전에 조합에 통보하고 합의하여 추진한다.
4. 우리 쌀 사용 【우리 쌀 사용】 금속노조 관계사용자는 사내 급식제공시 우리 쌀을 사용한다. 외주·위탁업체가 우리 쌀 사용을 위반할 경우, 회사는 위탁계약을 30일 이내로 해지하고 노사합의를 통해 새로운 위탁업체를 선정하여야 한다.	4. 우리 쌀 사용 【우리 쌀 사용】 관계사용자는 사내 급식제공시 우리 쌀을 사용하도록 최대한 노력한다.	4. 우리 쌀 사용 【우리 쌀 사용】 금속산업 사용자는 사내 급식제공시(외주·위탁업체 포함) 우리 쌀을 사용한다.