

2006년 산별교섭 평가

— 금속 및 보건산업을 중심으로 —

은 수 미*

I. 머리말

2006년 금속 및 보건의 산별교섭이 마무리되었다. 2003년부터 본격적으로 시작된 금속의 산별교섭과 2004년 산별협약 체결을 기점으로 전면화된 보건의 산별교섭은 2006년에 접어들면서 그 어느 때보다 주목받았다. 그 이유는 3~4년에 걸친 산별교섭을 통해 기업별교섭으로부터 산별교섭으로의 전환에서 나타날 수 있는 장단점이 고스란히 드러났기 때문이다. 이것은 산별교섭의 제도화 및 안정화를 위해 노사 및 노사정이 머리를 맞대어야 할 문제를 확인하고 법·제도적 지원방향을 설계하는 데 있어 기초적 자료 이상의 역할을 한다.

다음으로 금속 및 보건의 산별교섭은 2006년 6월 30일 현대자동차의 산별전환 투표 가결 이후 도미노 현상처럼 진행된 산별전환 추세와 산별교섭에 대한 요구가 노사관계의 진전으로 나아갈 수 있는 구체적 방법이 무엇인가를 시사한다. 더군다나 2000년대 이후 전면화된 노동시장 유연화와 비정규직 문제가 기업별 교섭체계를 통해 더욱 악화되고 있다는 점에서 보건 및 금속의 산별교섭은 미약하나마 해결의 실마리를 던지고 있다.

마지막으로 금속 및 보건의 산별교섭은 산별전환에 대한 과도한 기대나 과도한 우려를 넘어서서 산별전환의 비용을 노사관계 안정화의 기회로 바꾸어 낼 수 있는 방법을 부분적으로 제시한다. 특히 산별교섭 비용에 대한 우려를 어느 정도 불식시키고 산별교섭의 효과를 증폭시키기 위해 노사정이 협력해야 할 지점들을 보여준다.

이 글은 금속 및 보건의 2006년 산별교섭을 교섭 주체의 형성, 교섭 과정 및 노사분규, 주요 내용 및 쟁점 등을 중심으로 비교 검토하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 이

* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr).

글의 주요한 질문은 다음의 여섯 가지이다.

첫째, 금속 및 보건의 교섭 주체 형성 및 교섭구조에서의 특징은 무엇인가?

둘째, 금속 및 보건노조의 파업 돌입에도 불구하고 노사 자율의 협상 타결이 이루어진 원인은 어디 있는가?

셋째, 비용과 효과의 측면에서 금속 및 보건의 산별교섭이 주는 시사점은 무엇인가?

넷째, 금속 및 보건의 산별교섭은 전국적인 노사정 사회적 협의 및 산별·업종별 협의에 어떤 영향을 끼칠 것인가?

다섯째, 금속 및 보건의 산별교섭의 안정화 및 제도화 정도, 그리고 이를 위한 정책적 대응책은 무엇인가?

여섯째, 복수노조 허용과 전임자임금지금지 3년 유예가 향후 금속 및 보건의 산별교섭에 어떤 영향을 끼칠 것인가?

마지막으로 금속 및 보건의 사례만을 가지고 한국사회 산별 노사관계의 가능성을 전망하는 것은 무리한 시도임을 지적한다. 특히 금속의 경우 대기업 산별전환이 올해에 이루어짐으로써 2007년부터는 산별교섭의 주체와 구조를 다시 짜야 한다는 점에서 전형적인 사례라고 보기 어렵다. 따라서 제한적이고 조심스럽게 해석해야 할 필요가 있음을 미리 밝힌다.

II. 교섭 주체 형성과 교섭구조의 특징

1. 교섭 주체의 형성

금속 및 보건 모두 노조측은 일찌감치 교섭단을 구성하였다. 또한 금속 사용자측은 2005년 8월 금속산업사용자협의회 발기인대회에 뒤이어 9월 9일 창립총회, 2006년 4월 24일 공식적인 금속산업사용자협의회 출범을 순탄하게 치루어 2006년 산별교섭에는 87개의 사업장이 단일 사용자단체 명의로 참여하였다(표 1 참조).

하지만 보건의료 사용자측은 2006년 5월 3일 상건례가 시작될 때까지 임시 사용자대표를 구성하지 못하고 개별적으로 산별교섭에 참석하다가 2006년 5월 30일 4차 교섭에 이르러서야 특성별 대표단 형식으로 임시 사용자단체 구성을 마무리지었다(표 2, 3 참조). 하지만 이 역시도 2005년에 비하면 빠른 구성이다. 왜냐하면 2005년 보건의료 노사는 교섭 시작 후 두 달 동안 노무사 위임문제를 둘러싸고 설전을 벌이며 교섭이 정체되다가 결국 7월 6일 중앙노동위원회(이하 중노위)의 ‘노무사를 제외한 병원대표단 구성’이라는 권고안을 사용자측이 받아들인 직후 교섭대표단이 구성되었기 때문이다.

<표 1> 금속산업사용자협의회 가입 및 중앙교섭 참가 현황

지부	중앙교섭 합의사업장(총111개)				수	사용자단체 미참여 중앙교섭 불참	수
	사용자단체 참여사업장	수	합의 후 불참	수			
경기	대원산업, 대원스틸, 신한발브, 에스제이엠, 우창정기, 포레시아	8	동서공업, 삼남전자, 케피코	3	계양전기, 신흥, 동아공업, 파인로지스틱	4	
경남	동명중공업, 동양물산, 범한금속, 엠케이버팔로, 센트랄, 일진금속, 카스코, 퍼스텍, 한국산연, 한국씨티즌정밀, 한국웨스트전기, 한국주강, 화천기계, ZF삭스 코리아, STX엔진, 경남금속	16	S&T브레이크, 대흥산업, S&TC, 한국제강, 동우기계, 성산암데코, 한국공작기계	7	대림자동차, 두산엔진, 두산중공업, S&T중공업(통일), 효성	5	
경주	명성, 이너지, 아이에이치엘, 일진베어링, 전진산업, 한국펠저, 광진상공, 발레오만도	8			동진이공	1	
광주 전남	상진미크론(광주)	1	동양정산	1	현대삼호중공업	1	
구미	KEC, 코람프라스틱	2			오리온전기	1	
대구	대동공업, 동원금속, 상신브레이크, 한국게이츠	4	동협, 동협정밀, 산도브레이크, 고경산업	4	대구텍	1	
대전 충북	대한이연, 씨멘스VDO하라, 캄코	3			한라사내하청, 신일, 보쉬기전	2	
만도	만도, 김스코리아	2				0	
부산	동아스틸, 비엠금속, 한진중공업, 태평양밸브	4	대우정밀	1	대우버스, 오빌금속, 동보체인, 신신기계, 한국기전, 진흥철강, 풍산마이크로텍	7	
서울	필룩스(경기북부), 화진KDK(남부), 티센동양E/L, 한국알미늄	4	북서울서비스	1	협성메디칼, 성호전자, 하이텍알씨디, 천지산업	4	
울산	세종공업, 태성공업, 한국프랜지, 한국TRW, 한일이화, 고강알루미늄	6			세동산업	1	
인천	KM&I, 동광기연, 콜트약기, 청호전자통신, 하이메트	5	영창약기, 정원, 창성, 캐스코드, 두산인프라코어	5	롯데기공	1	
전북	일성테크(군산), 우진테크놀로지(군산), 대우상용차, 태형, 한일내장, 영창특수도장(군산)	6			한국펠저(군산), 주성기업, 영화기업, 일진기업, 한신기업, 예진기업, 신정기업, 명정기업, 광성기업, 정일테크, 현진물류, 현민기업, 에이블시스템	13	
충남	경남제약, 나스테크, 대한칼소닉, 동희, 세정, 유성기업, 모딘코리아, 잭셀발레오공조코리아, 한벨헬리콥터, 위니아만도, 엠씨트, 한국분말야금	12	두레메텍, 대성엠피씨	2	현대제철	1	
포항	경한산업, 국제강재, 대경, 동방산업, 수드케미, 진방스틸, 한국코아, 한합산업	8				0	
전체	약 2만여 명됨	87		24		42	

자료 : 이종래(2006).

<표 2> 보건의료 산별협약 수용 및 교섭참가 현황 : 2004 ~ 2006년

특성별	2004 산별협약수용	2005산별교섭참가	2006산별교섭참가
국립대병원	9	6	5
사립대병원	24	18	23
지방의료원	28	28	27
특수목적공공병원	2	2	2
대한적십자사	19	19	22
민간중소병원	22	20	24
기타	2	0	0
전 체	104(127)	93(137)	103(120)

주 : ()안은 교섭대상 사업장임.

<표 3> 2006년 보건의료 산별교섭 대표단 현황

전국보건의료산업노동조합			보건의료산업 사용자대표단		
직책	본교섭단	축조교섭단	특성별대표	본교섭단	축조교섭단
위원장	홍명옥	이봉녕 (전북지역본부장)	국립대병원	노흥태 (충남대병원)	정승현(경상대병원총무과장)
수석부위원장	정해신			남궁성은 (가톨릭중앙의료원장)	박명수 (CMC노사협력팀장)
부위원장	김경자	추창영 (한양대의료원지부장)	사립대병원	이봉암(경희의료원장)	
"	양태경			홍승길(고대의료원장)	
"	이근선			박동춘(영남대의료원장)	
"	이미숙			윤건일(이화의료원장)	
"	이용길	유미라 (광명성애병원지부장)	최일용 (한양대의료원장)	이문형 (원주의료원장)	
사무처장	조은숙	박충건 (적십자사본부지부 사무국장)	지방의료원	이성식 (소아아동병원장)	이성식 (소아아동병원장)
강원본부장	김철용			민간중소병원	
경기본부장	조영호	조은숙 (사무처장)	이진홍 (울산동강병원사무국장)		
광전본부(비)	최권종		대한적십자사	박순필 (성남중앙병원장)	김상진 (조직혁신팀장)
대충본부장	박민숙	유지현 (서울본부장)		윤희수 (기획조정실장)	신정우 (노사협력부장)
부산본부장	박금옥		한국보훈복지의료공단	이철조 (기획이사)	
서울본부장	유지현	이주호 (정책기획실장)	원자력의학원	이수용 (원자력의학원장)	조공연 (기획조정부장)
인천본부장	유숙경			간사 : 김도철 (한양대의료원 사무부장)	
전북본부(비)	이봉녕				
충북본부(비)	유석화				
간사 : 정책기획실장	이주호				
전 체	19명	8명	전 체	14명	7명

더욱이 2006년 산별협약에서 보건노사가 2006년 말까지 사용자단체 구성을 합의함으로써 2007년 산별교섭부터는 보건도 금속처럼 단일 사용자단체로 교섭에 참여할 가능성이 높다. 따라서 교섭 주체를 형성하는데 3, 4년의 기간이 소요되긴 하지만 보건 및 금속 모두 산별교섭 구조 형성의 첫 단추를 끼웠다고 하겠다.

2. 교섭구조의 특징

다음으로 보건의 및 금속 모두 2006년 교섭구조는 2005년과 유사한 양상을 보였다. 2004

<표 4> 금속산업 지부별 집단교섭 진행 방식 : 2006년 기준

지부	참가	교섭위원	임금인상	타결절차	합의서 형태
경기	중앙교섭 사업장(8)				지부합의서(누적)
경남	중앙교섭 사업장(16)	지회교섭위원까지	일정 시점에 사업장 보충교섭으로 전환		지부 합의서 사업장 단협에는 포함되지 않음
경주	중앙교섭 참가사업장(8)	지회교섭위원까지	지부요구 의견접근 후 사업장보충교섭 - 지부 교섭에서 인준, 2004년에는 최저선 합의	임금까지 마무리 후 찬반투표 - 조인식	지부합의서 사업장 단협에 포함
광주 전남	지부교섭 못함				
구미	중앙교섭 참가사업장(2)	사: 각사별3명(6), 노: 지부임원+각사별2명	지부요구 의견접근 후 보충교섭으로 전환 - 지부교섭 인준	찬반투표 거쳐서 보충교섭 마무리되면 조인식	지부합의서
대구	중앙교섭 사업장(4)	지회교섭위원까지	지부요구 의견접근 후 보충교섭으로 전환 - 지부교섭 인준	보충교섭 마무리되는 대로 지회별 찬반투표 거쳐서 조인식	사업장 단협에 포함 (지부교섭 결과는 회의록만 남기고 사업장 전체 공동 조인식)
대전 충북	중앙교섭 사업장(3)	노사 각3명씩, 사업장 순회시 지회교섭위원 참관	지부교섭 의견접근 후 보충교섭 전환 - 지부교섭 인준	임금까지 마무리되면 지부 공동요구에 대한 찬반투표 - 조인식	지부합의서 사업장 단협에 포함
만도	중앙교섭사업장(2)				
부양	중앙교섭 사업장 + 진흥철강, 오빌 금속, 한국기전(동아스틸, 대우정밀, 매각 문제로 불참)	지회교섭위원까지	지부요구 잠정합의 후 보충교섭 전환	임금과 별개로 지부 합의서 찬반투표 - 조인식	지부합의서 사업장 단협에 포함
울산	중앙교섭사업장 + 세동산업	지회교섭위원까지	지부요구 의견접근 후 사업장 보충교섭 전환 - 지부교섭 인준	임금까지 마무리되면 타결 찬반투표 - 조인식	지부 합의서(임금은 포함 안됨)
인천	중앙교섭사업장 + 영창약기, TRW(합의서 수용확약서받고 참여 않음)	지회교섭위원까지	최저기준 합의 후 사업장 보충교섭에서 다룸.	지부요구 합의되면 임금 끝나지 않아도 찬반투표 - 조인	지부합의서(누적) 사업장 단협에는 포함되지 않음
전북	(미확인)				
충남	중앙교섭 참가 사업장(두레메텍, 대성엠펙서는 2006년 합의 수용하고 2007년부터 참여기로)	지회교섭위원까지	지부집단교섭에서 다룸 보충교섭으로 전환 - 지부교섭에서 인준	임금까지 마무리되면 타결 찬반투표 - 조인식	지부합의서 사업장단협에 포함
포항	중앙교섭 참가 사업장(8)	지회교섭위원까지	지부요구 의견접근 후 사업장 보충교섭 전환 - 지부교섭에서 인준		지부합의서 사업장단협에 포함

자료 : 이종래(2006).

년 산별교섭 때부터 보건의 산별 본교섭-지부별 보충교섭의 이중교섭의 형태를 취했고, 금속은 산별 본교섭-지부교섭-지회(사업장) 보충협약의 삼중교섭 형태를 띠었다. 이와 같은 교섭구조는 올해도 큰 차이가 없었으나 몇 가지 세부적인 사항에서는 변화가 있었다.

첫째, 보건의료노조는 2005년 사용자측이 요구하였던 특성별 교섭을 올해 수용하여 임금 등 몇 가지 사항에 관해서는 특성별 협의가 가능함을 교섭 초기에 밝혔다. 둘째, 금속산업의 경우 지부들의 특성을 고려한 교섭이 지부간 편차를 확대시키는 문제를 완화하기 위해 지부별 요구는 최소화하는 대신 사업장 통일 요구안을 중심으로 교섭을 추진하였다. 하지만 실질적으로는 지부별 교섭이 2005년과 뚜렷한 차이 없이 진행되어 여전히 본교섭-지부교섭-사업장교섭의 양상이었다(표 4 참조). 셋째, 금속지부 중 서울, 인천, 전북 등 일부 지부에서는 정액제의 최저임금인상률을 확정하여 지부교섭-사업장 보충협약의 형태로 임금협상을 추진하였다.

III. 산별교섭 진행 경과와 주요 쟁점

1. 산별교섭 진행 경과

금속과 보건의 산별교섭은 약 4개월 정도 소요되었으며, 금속의 경우 2003년에 비해 교섭 기간이 한 달 이상 늘어나는 양상을 보였다. 그 구체적 진행 과정을 보건 및 금속 각각으로 나누어 살펴보자.

보건의료산업의 2006년 산별교섭 진행 과정상의 가장 커다란 특징은 2006년 5월 3일부터 8월 25일 협약 가조인에 이르기까지 4개월 정도의 시간이 소요되었지만, 노조 및 사용자측이 제기한 사항들에 대해 2005년도에 비해 심도 있는 논의가 진전되면서 자율적인 협상 타결에 이른 것이다. 이 과정은 크게 세 단계로 나누어볼 수 있다. 1단계는 산별교섭을 위한 특성별 사용자단체가 구성되기까지의 시기(~5월 30일)이며 2단계는 노조의 조정신청이 이루어지기 직전까지(~8월 4일), 3단계는 중노위 사전조정제 이어 직권중재 회부 보류가 이루어진 상황에서 노사양측이 집중적인 교섭을 전개하여 자율타결을 이루기까지이다(~8월 25일).

1단계 산별교섭 진행 경과와 특징적인 사항은 첫번째로 2005년에 이어 2006년에도 사업대 대표단 구성이 가장 늦게 이루어졌다는 것이다. 두번째로 노조가 상대적으로 유연해졌으며 사용자측도 이 사실을 부분적으로 긍정하였다(표 5 참조).

다음으로 2단계는 첫째, 비록 결렬되기는 했으나 노조가 7월 말 교섭타결을 목표로

<표 5> 보건의료 산별교섭 진행 경과: 1단계

교섭	일시	장소	주요내용
1차	05/03	서울여성플라자	△250여명 참여하에 노사 상견례, △노조측 특성별 임금교섭 제안 및 2006년 요구안 및 교섭원칙 발제, △사측 경영상의 어려움 토로 및 사용자대표단 구성을 위해 산별교섭 1주 연기 제안 ▲합의사항: ① 2006년 산별교섭은 주1회 화요일 혹은 수요일 개최 ② 교섭장소는 사측대표단 구성 이전까지 노조측이 준비, 대표단 구성 후에는 병원 순번제 고려, ③ 간사 선임-노조측 이주호 실장, 사측은 2차 산별교섭시까지 선임, ④ 산별 교섭비용 노사공동분담 ⑤ 사측은 2차까지 교섭대표단 구성을 마무리하되 교섭권을 위임하지 못한 개별 사용자는 산별교섭에 직접 참가, ⑥ 차기 교섭은 5월 17일 오후 2시 개최
2차	05/17	서울여성플라자	△사용자단체 구성 여부 및 교섭권 위임 현황 확인-국립대, 민간 중소, 적십자, 원자력 및 보훈병원 대표 구성/지방공사와 사립대 개인자격 참여 ▲합의사항: ① 산별교섭 주1회 매주 수요일 오후 2시 개최, ② 교섭사회는 노사 순번제, ③ 사측 간사 선임-이성식 소화아동병원장, ④ 차기회의 중 4차는 지방 선거로 5월 30일 개최, ⑤ 차기교섭부터 산별교섭 요구안 심의
3차	05/24	백범기념관	△사립대병원을 제외한 사용자단체 구성 완료, △노조안 심의는 사립대 대표단 구성 이후로 1주 연기
4차	05/30	CCMM 빌딩	△사용자측 대표단 구성 완료, △교섭안 심의를 위해 노조측에서 구체적으로 교섭요구를 설명, 심의 자체는 연기

<표 6> 보건의료 산별교섭 진행 경과: 2단계

교섭	일시	장소	주요내용
5차	06/07	서울여성플라자	△사측 요구안 제기, 노조측은 사측안 수용 및 논의 거부, △노조측 요구안 심의는 사측 의견조율 부족으로 연기 요구, △노조측은 축소교섭 요구
1차 축조	06/14	서울여성플라자	△노조측은 6월말 7월초의 빠른 타결을 위해 심의진전 요구, △사측은 노조안 대부분을 수용하기 어렵다는 의사표명
6차	06/20	서울여성플라자	△사측은 노조안에 대해 보다 구체적인 의견을 제시, 대부분 수용하기 어렵다는 의사 재차 표명, △노조측은 사측안 수용 및 논의 재차 거부
7차	06/28	서울여성플라자	△임금, 수가, 식대 등을 중심으로 노사간 의견개진, 사측은 대부분 수용불가 입장, △사측 축소교섭 요구, △교섭 후 사립대 및 민간 중소 특성별 간담회 개최
2차 축조	07/04	한국노동연구원	△식당 직영, 주5일제 등을 둘러싼 노사간 의견개진, △노조측은 특성별 임금협의를 강력하게 주장
3차 축조	07/11	서울여성플라자	△노조측이 요구한 교섭사항 서면합의에 대해 사측은 진전된 내용이 없다는 점을 들어 거부
8차	07/13	백범기념관	△사측 간사(이성식 병원장) 사퇴, △노조요구안에 대한 사측 검토 및 수정안 발표(임금안은 제외), △노조 18, 19, 20일 마라톤교섭 요구에 대해 사측은 18일 본교섭만 우선 수용하고 추후결정 제안
9차	07/18	CCMM 빌딩	△사측 간사 선임건으로 1시간 정회(한양대 실무자로 결정), △사측 임금안 미합의 및 노조측의 경영평가자료 요구를 둘러싸고 논란
1차 실무	07/19	서울대 치과병원	△노조측 20일까지 대화를 통한 타결요구, △2005년 의견접근사항에 관해 논의
10차	07/20	CCMM 빌딩	△1차 실무교섭 내용 확인, △사측 오후 6시부터 특성별 워크숍
2차 실무	07/20	서울대 근처	△사측, 사립대병원 총액 1~1.5% 임금안 제시, △11차 교섭에서 사측 수정안 제시 합의
11차	07/26	이화의료원(목동)	△2차 실무교섭 확인 및 사측 3차 수정안 제시
3차 실무	07/27	이화의료원(목동)	△임금인상률과 방식에 대한 논의, △5대 협약안 관련 축소심의
4~5차 실무	07/28, 07/29	이화의료원(목동)	△임금 및 5대 협약안 관련 논의
6~7차 실무	07/31, 08/01	한양대 동문회관	△임금 및 사용자단체 구성 등 논의, 노사 수정안 제기
12차	08/02	서울여성플라자	△임금인상률과 사용자단체 구성 등 협약안 관련 논의, △노조 8월 3일 예정된 조정신청 본교섭 후로 연기, △4일 마라톤 실무협상 합의
8차 실무	08/04	한양대 동문회관	△하루 종일 협상하여 일부 조항 잠정합의안 도출하였으나 핵심조항 합의 안 되어 교섭결렬

적극적인 협의를 진행시켰으며 사용자측 역시 교섭에 응했다. 둘째, 2005년에 비해 5대 협약안 전반에 걸쳐 매우 심도 있는 논의가 진행되었다. 셋째, 사측의 경우 작년에 이어 올해도 특성별 병원간의 임금 및 단체협약안에 대한 의견 조율이 쉽지 않았고 특히 병원 경영여건 악화를 근거로 사측에서 임금인상의 어려움을 강력하게 개진하였다. 넷째, 민간 중소병원의 경우 직권중재에 대해 부정적 입장을 표명하였으며 일부 다른 병원에서도 이와 같은 태도를 보였다. 다섯째, 중복교섭이증쟁의 문제가 전체 교섭 과정에서 사측이 가장 우려하는 또다른 문제로 나타났다(표 6 참조).

마지막으로 3단계는 8월 5일 노조 쟁의조정 신청 접수에서부터 8월 25일 산별협약 가조인에 이르기까지의 기간으로 첫째, 하루 동안의 파업에도 불구하고 산별협약이 가조인되었다. 둘째, 8월 22일부터 25일까지의 기간 동안 자율적인 교섭타결을 위한 노동부의 지원이 두드러졌다. 노동부 및 서울지청은 노사 양측의 밤샘교섭을 지켜보면서 협상장소 제공, 협상 현장에서 노사 양측에 대한 자문 및 지원을 아끼지 않았으며 이와 같은 정부의 적극적 태도가 산별교섭에 영향을 끼친다는 사실이 두드러졌다.

<표 7> 보건의료 산별교섭 진행경과: 3단계

교섭	일시	장소	주요내용
	08/05		노조 쟁의조정 신청
	08/09		노조 기자회견(사측 교섭대책위 자료를 근거로 사측이 직권중재에 의존하고 있음을 비난, 총파업 일정 확인)
13차	08/09	서울여성 플라자	△8차 실무교섭 내용 확인 및 사측의 자율교섭 의지에 대한 노조의 불신으로 논란, △사측 실무교섭 제안에 대해 노조 책임있는 실무교섭단 구성을 제기
	08/11	중노위	△중노위 사전 조정회의
14차	08/16	CCMM 빌딩	△사측 광고(매일노동뉴스)를 둘러싼 논란 및 책임있는 사측 실무교섭단 구성 요구, △사측 실무교섭단 재구성,
	9~13차 실무교섭 08/16~08/22		△상당수 의견접근에도 불구하고 교섭결렬
	08/22	중노위	중노위 조정안 노사양측 거부, 직권중재 보류
15차	08/23	CCMM빌딩	△실무교섭 참여자 재조정
실무교섭	08/23~08/24	병협, 서부지청	△23일 총파업 전야제, 24일 오전 7시 파업 돌입, △노사 양측 수정안을 중심으로 논의, △8월 24일 자정 최종안 합의
16차	08/25	대한병협	△오전 7시 파업 종료, △산별협약 가조인식

다음으로 금속의 산별교섭은 2006년 3월 30일에 시작되어 7월 26일 잠정합의안이 타결되는 것으로 끝났으며 크게 두 단계로 나누어진다. 1단계는 3월 30일부터 6월 20일까지 이어진 9차례의 본교섭 및 노조 조정신청, 중노위의 조정안 및 권고안에 대한 노사양측 거부, 노조 파업 결의까지의 시기이다. 이 시기의 특징은 다음과 같다. 첫째, 교섭초기부터 노사양측은 사용자측의 교섭위원 자격 문제로 논란을 벌였는데 사용자들은 인사노무 실무자의 교섭위원 자격 부여를 주장했고, 노조는 임원급으로 제한하자고 주장했다. 결국 4월 25일의 4차 교섭에서야 사용자측이 노조 요구를 상당부분 수용함으로써

<표 8> 2006년 금속산업 산별교섭 진행 과정

	일시	장소	주요내용
실무1차	03/28	서울	△교섭위원 구성 및 교섭방식 등 교섭 진행방식에 대한 논의
1차	03/30	서울	△사측교섭연기 요구 : 교섭위원 구성, 순회교섭 등을 둘러싸고 공문을 통해 공방
2차	04/11	서울	△노측 교섭요구, 사측 불참
3차	04/18	서울	△노사 상견례, △교섭위원 자격문제로 논란
4차	04/25	대구	△사용자단체 인가 축하, 교섭위원 자격문제로 논란
5차	05/09	인천	△교섭위원 자격문제, 노조측 요구안 수용, △정회 이후 사용자측 퇴장
6차	05/16	대전	△노조 요구안 설명 이후 노조 퇴장, △사용자측 요구안 설명을 둘러싸고 논란
7차	05/23	수원	△사용자측 요구안 설명을 둘러싸고 논란
8차	05/30	부산	△사용자측 요구안 설명을 둘러싸고 논란, △사측, 노조안 수용 어려움 피력
	06/09		노조 조정신청
9차	06/13	서울	△사용자측 요구안 설명을 둘러싸고 논란
	06/19 ~ 20		△노조 쟁의행위투표(재적 30,418명/투표참가 26,252명/찬성 21,461명(70.6%), △06/19, 중노위 조정안 및 권고안을 노사양측 모두 거부
10차	06/20	경주	△사용자측 요구안 설명을 둘러싸고 논란
	06/21		△노조 1차 4시간 파업
11차	06/27	평택	△사용자안 요구안 설명 철회(공청회에서 다루는 것으로 합의), △노조측 요구안 대부분 거부
	06/28		△노조 2차 2시간 경고파업
12차	07/04	서울	△사측 2차 수정안 제시, △최저임금, 사내하청에 대한 논란후 교섭결렬
13차	07/06	서울	△사측 3차 수정안 제시, △합의결렬
14차	07/11	대구	△사측 4, 5차 수정안 제시, △합의결렬
축조	07/11	대구	△합의결렬
15~18차	07/13 ~ 07/21	서울	△사측 6, 7차 수정안 제시, △사내하청 처우보장 문제로 합의결렬
	07/13 ~ 07/25		집중파업(07/13, 2~8 시간 경고파업, 07/14, 1~8 시간 경고파업, 07/18, 4~6 경고 파업, 07/21 4시간 부분 파업, 07/25 6시간 경고파업)
	07/20		노조측, 전국지회장 비상결의대회 및 지부교섭 전면 중단
19차	07/26		△산별중앙교섭 잠정합의

교섭형식과 관련된 논의는 종결되었다. 둘째, 5월 9일 5차 교섭에서부터 6월 20일 10차 교섭까지는 사용자측이 준비한 요구안을 설명하겠다고 주장하고 노조가 이를 거부하는 양상이 계속되었다.

결국 금속노조는 6월 9일 147개 사업장을 대상으로 조정신청을 하였다. 그리고 19~21 일 파업 찬반투표를 완료하여 21일 4시간 파업을 벌이기로 결정했다. 금속노조의 이런 결정에도 불구하고 6월 20일에 열린 10차 교섭에서도 노사 양측의 입장은 전혀 변화의 가능성을 보이지 않았고, 노조는 다음 날인 21일 4시간 파업을 전개했다.

2단계는 교섭결렬과 파업이 반복되다가 7월 26일 19차 본교섭에서 잠정합의가 이루어지기까지의 시기이다. 첫째, 작년과 유사하게 올해도 조정신청 및 쟁의행위 돌입 이후 본격적인 요구안 심의가 이루어진다. 6월 27일 11차 교섭에서 사용자측이 기존의 주장을 철회하면서 교섭의 실마리가 풀리고 노조요구안을 심의하나 최저임금에 대한 논란으로 결렬, 노조는 6월 28일 2차 경고파업을 벌였고 이후 교섭과 파업이 반복된다. 둘째,

7월 25일 오후 2시부터 시작하여 26일까지 이어진 19차 중앙교섭에서 노사 양측은 잠정 합의안을 도출하는 데 합의하였다.

2. 산별교섭 주요쟁점

<표 9>는 2006년 금속 및 보건 산별협약을 요약한 것이다.

<표 9> 2006년 보건 및 금속 산별협약(요약)

2006년 보건의료 산별협약	2006년 금속산업 산별협약
1. 산별기본협약 - 2006년까지 사용자단체 구성 - 산별협약 우선 및 산별노조 활동보장	1. 금속산업 최저임금 월 통상임금 832,690원과 통상시급 3,570 종 높은 금액 적용, 비정규직 및 이주노동 자까지 대상
2. 보건의료협약 - 의료산업 발전과 의료공공성강화를 위한 노사정 특별위원 회 운영 - 건강보험 상담센터 설치 - 우리농산물 사용	
3. 고용협약 - 비정규직 고용보장 및 임금, 근로조건 개선을 위해 노력	2. 신기계 도입, 공장 이전 ① 회사는 신기계 도입시 30일 전 조합 통보 ② 회사는 공장 이전시 70일 전 조합 통보 및 고용안정 및 노동조건에 관해 노조 와 합의 3. 조합활동 보장
4. 임금협약 - 사립대 4.5%, 민간 중소 3.5% 인상 - 지방의료원은 2006년 특성별 협의 반영 - 국공립병원은 지부노사가 자율결정 - 비정규직 임금인상이 정규직 임금인상을 이상이 되도록 함	
5. 노동과정 협약 - 1일 8시간, 주40시간, 주5일제 실시(토요일 휴무 및 외래진 료 최소화) - 교대근무자 근로조건 개선, 연장근로수당 지급, 생리휴가 및 보건수당 지급 - 출산과 양육의 사회적 부담 강화를 위한 노력	4. 사내하청 처우보장 직접 생산공정에 종사하는 사내하청 노동 자의 퇴직금, 연월차휴가, 생리휴가, 주휴, 법정공휴일에 대해 차별대우 금지

우선 2006년 보건의료 산별교섭 요구안은 산별 기본협약, 보건의료협약, 고용협약, 임
 금협약, 노동과정협약의 총 5가지로 구성되어 있다.

이 중 주요한 쟁점을 살펴보면 첫째, 2006년 산별교섭에서 가장 큰 쟁점은 임금인상
 률과 임금교섭 방식이었다. 임금인상률에 있어서는 노조 9.3%와 사용자 1~1.8%로 그
 차이가 현격하였다. 하지만 중노위 조정안이 사립대병원 5%, 민간 중소병원 4%, 국공립
 병원 2%로 나오면서 일단 차이를 좁힐 수 있는 기준이 마련되었다. 문제는 사립대 및
 민간 중소병원과 국공립병원 간의 임금격차였는데 산별 임금교섭이 타결되기 전 이미
 지방의료원 및 국공립 병원지부에서 임금인상률이 최대 5.5%에 이르기까지 잠정합의되
 었기 때문에 그 이하로의 합의가 어려웠다. 따라서 임금인상률은 사립대 의료원이 총액

4.5%, 민간 중소병원 총액 3.5%, 지방의료원은 특성별 협의 결과를 수용하고, 국공립병원(국립대병원, 대한적십자사, 원자력의학원, 한국보훈복지의료공단)은 지부 노사의 자율에 맡기는 방식으로 합의를 이루었다. 또한 이와 같은 합의를 이루면서 노조는 지속적으로 요구하였던 ‘+a 방식’의 임금교섭, 즉 산별 최저임금협약+규모별 혹은 성과별 지부보충협약 방식을 포기하였다. 사실 마지막 실무교섭에서도 노조는 사립대 4+a, 민간 중소 3+a를 주장하였지만 사용자측의 완강한 거부에 부딪혀 0.5%가 더해진 임금인상률에 합의하는 데 그쳤다. 노조의 결정은 사용자 역시 기업별 쟁의금지를 명문화하는 것을 포기한다는 암묵적 합의를 전제한 것이라는 점에서 노사 양측이 기업별 보충협약과 기업별 쟁의금지 모두를 산별협약안에서 명문화하지 않고 2006년 임금교섭을 타결하였음을 의미한다. 또한 이 결과 2006년 보건의료 산별협약은 최저협약이기보다는 일종의 표준협약 성격이 보다 강하다.

둘째, 사용자단체 구성은 쟁점사항이긴 했지만 2004년, 2005년에 비해 상대적으로 쉽게 합의되었고 주5일제 문제 역시 노사가 약간씩 양보하는 방식으로 타협이 이루어졌다.

셋째, 정규직의 고용안정 및 비정규직의 정규직화, 고용보장, 사유제한 등도 쟁점이었으나 비정규직의 고용보장에 사용자측이 노력한다는 수준에서 합의되었다. 하지만 비정규 관련 사항이 최소화되었다는 것은 정규-비정규 임금격차와 관련하여 논란의 소지가 있다. 물론 보건의료노조는 2005년 3월 10일 보건의료노조 정기대의원대회에서 ‘비정규직 노동자 조직화와 병의원노동자 조직화’를 주요 사업으로 설정하여 병의원 노동자 조직화를 위한 시범 지역본부를 운영하여 왔으며, 2006년에는 병의원 노동자 조직화 원년을 선포하고 그 일환으로 병의원 노동자에 대한 근로조건 실태조사를 실시하였다. 또 2006년 병의원 노동자 조직사업을 핵심사업의 하나로 설정하여, 2006년 4월 7일 임시대의원대회에서 미조직된 병의원 노동자와 관련하여 쟁취해야 할 4대 요구를 결정, 산별교섭과 별도로 진행하고 있다. 또한 민주노총 차원의 비정규 기금모금에서도 보건의료노조는 납부율 70.5%로 수위를 차지하고 있다.

넷째, 합의사항에는 명기되지 않았으나 가장 큰 쟁점 중의 하나가 사용자측이 요구한 중복교섭 및 이중쟁의 금지조항 명문화이다. 내년 교섭에서 다시 이 문제가 제기될 가능성이 있고 산별교섭의 안정을 위해서도 교섭구조의 문제는 전면적으로 검토할 필요가 있음을 노사 양측이 인정하고 있다는 점에서 직접적인 교섭 대상이 아니라 하더라도 노사양측이 머리를 맞댈 필요가 있는 쟁점으로 떠올랐다.

다른 한편 금속산별교섭의 쟁점은 합의 내용과 관련해서는 금속산업 최저임금 및 사내하청 처우개선이 가장 큰 이견을 보인 사항이었다. 더불어 2005년에 이어 2006년에도 사용자측 요구안 제시를 둘러싸고 갈등이 일어났다. 하지만 금속산업은 임금 및 주요 근로조건에 관한 협상이 여전히 지부 및 사업장 수준에서 이루어지기 때문에 보건의료

해 쟁점이 크지 않은 편이다. 물론 금속사용자단체도 삼중교섭을 이중교섭으로 줄일 것을 초기에 요구하기는 하였으나 노사간의 갈등으로까지 비화하지는 않았다. 다만 2007년 금속이 산별 본교섭에서 임금협약을 처리하려 할 경우 다양한 쟁점이 예견된다. 금속은 산별 최저협약+보충협약의 틀을 선호할 것으로 보이는데 이때 양 협약의 관계에서부터 보충협약의 기준 및 방식, 특히 임금에서 보충협약의 기준, 본교섭에서의 요구사항 및 요구수준 등이 우선적인 쟁점사항이 될 수 있다.

IV. 산별교섭 평가와 정책대안

1. 산별교섭 평가

가. 자율협상 타결 원인과 향후 전망

2006년 금속 및 보건의 노조의 쟁의행위 돌입이 있긴 하였으나 자율적 협상타결이 이루어졌다. 특히 보건의 2006년 산별교섭이 시작되었을 때만 해도 교섭에 대한 전망이 매우 불투명하였다. 2005년 산별교섭이 직권중재 회부 → 강제중재로 끝나고 중재안에 대한 사용자측의 반발이 매우 심하였던 것이 노사간의 관계에 부정적 영향을 끼쳤고, 2005년 4월 서울대병원 등 7개 사업장이 보건의료노조를 탈퇴하고 8월부터 탈퇴사업장 대표자회의를 시작하다가 2006년 2월 9일 전국병원노조협의회(이하 병노협)로 공식 출범함으로써 보건의료산업계에 두 개의 복수노조가 공존하게 된 것이 보건의료노조의 영향력을 약화시키는 결과를 낳았기 때문이다.¹⁾

그럼에도 불구하고 자율적 협상타결이 이루어진 것은 첫째, 외부적 환경변화가 하나의 원인이다. 2006년 4월 금속산업 사용자단체가 구성되고 6월 30일 현대자동차 산별전환 투표 가결을 시작으로 전면화된 산별전환의 흐름, 업종별 혹은 산별 협의에 대한 정부일각에서의 긍정적인 태도 등이 보건 및 금속의 노사에 직·간접적으로 긍정적 영향을 끼친 것으로 보인다. 둘째, 산별교섭에 대한 사용자측의 우려가 점차 줄어들었다는

1) 전국병원노동조합협의회(병노협)는 2006년 9월 1일 산업별 노조로 전환하고 의료연대노동조합으로 공식 출범했다. 의료연대노조에는 강원대병원지부노조, 경북대병원노조, 서울대병원지부노조, 서울대병원지부노조 간병인분회, 경상대병원노조, 동국대병원노조, 동아대병원노조, 울산대병원노조, 제주지역의료노동조합(제주대병원지부노조, 제주의료원지부노조, 서귀포의료원지부, 제주한마음병원지부), 청구성심병원지부노조, 충북대병원지부노조, 한동대 선린병원노조 등 15개 사업장 6,200여 명의 조합원이 참여했다.

사실도 주효했다. 보건사용자측은 지난 2년간의 산별교섭 결과 최소한 임금에 있어서는 교섭비용 절감 효과가 있으며 노사분규건수도 줄어들었음을 부분적으로 인정하였다. 반면 금속의 경우 사용자측의 우려는 여전하지만 사업장별 조직적 힘을 통해 강제한 면이 더 크다. 셋째, 직권중재에 대한 노사 특히 사용자측의 의존도가 낮아졌다는 것이 필수 공익사업으로 분류되는 보건에는 긍정적 영향을 끼쳤다. 2005년 직권중재 결과 상대적으로 불이익을 많이 받은 병원 사용자들을 중심으로 자율협상에 대한 의지가 높아진 것이 그 예이다.

사실 금속산업 교섭이 자율적으로 타결되리라는 것은 교섭 초기부터 짐쳐졌다. 우선 금속산업은 임금교섭은 여전히 사업장 차원에서 이루어지며 특별한 쟁점이 없고 대기업 산별전환에 따라 2007년 금속 산별교섭에 대한 새로운 준비가 필요하다는 사실이 2006년 산별교섭의 중요성을 떨어뜨린 면이 있다. 그런데 보건산업의 경우 2006년 자율타결에 따라 2007년에도 자율타결의 가능성이 높아졌다면 금속산업의 경우는 2007년에 교섭 의제와 교섭구조를 새롭게 짜서 교섭을 시작해야 한다는 점에서 자율타결의 가능성은 오히려 불투명하다.

나. 비용과 효과의 측면에서 본 금속 및 보건 산별교섭

금속 및 보건의 산별교섭은 산별교섭에 대한 논란과 관련하여 몇 가지 시사점을 던져 준다.

첫째, 노사분규의 측면에서 현재의 기업별교섭보다 산별교섭이 보다 많은 비용을 발생시키리라고 단언하기 어렵다. 오히려 보건의 경우 2004년 13일간 산별 전체 파업, 2005년 3일간 산별 파업, 2006년 1일간 산별 파업으로 산별 파업 및 개별 파업 모두가 줄어들었다. 반면 금속은 산별 파업은 부분 파업으로 한정되어 있으나 개별 파업은 증가하는 양상을 보인다. 하지만 이것을 산별 효과라고만 보기 어려우며 특히 금속산업에서 비정규 장기분규가 급증하고 있다는 점을 고려할 때 기업별교섭과 산별교섭의 분규 효과는 큰 차이가 없다고 할 것이다.

둘째, 교섭구조에 있어서는 중장기적으로 산별교섭이 기업별교섭보다 비용을 줄일 것으로 보인다. 왜냐하면 현재 기업별교섭이 70% 이하로 줄어들고 있으며, 기업별교섭조차도 전형적인 기업별교섭 외에 지역·업종·산별노조가 개입하는 대각선교섭이 늘어나고 있다. 이외에도 산별교섭, 지역집단교섭, 업종교섭이 증가하고 있어 다원적 교섭구조에 따른 비용 증가가 불가피하다. 이와 같은 추세는 노동시장 유연화 및 고용불안정, 비정규직 증가라는 노동시장 환경변화를 기존의 폐쇄적 기업별교섭이 포괄하지 못해서 발생한다. 이렇게 다원적 교섭구조가 기업별교섭의 한계로 인해 나타나는 양상이라면,

그에 비해 산별교섭은 중장기적으로 이들 다원적 교섭구조를 포괄할 가능성이 높다. 또한 보건 및 금속의 경우 노사단체가 구성되어 대표권이 위임되면 교섭비용이 줄어들 수 있다. 물론 교섭이 중복될 경우 생기는 비용은 당분간 존재하겠지만 이 역시 중장기적으로 점차 축소되는 방향으로 나아갈 가능성이 존재한다.

셋째, 보건 및 금속 산별교섭에서도 나타나듯이 최근 들어 고용안정, 비정규직 문제해결, 금속 및 보건의료 산업정책 관련 의제들이 급증하고 있다. 하지만 이것을 기업별교섭에서는 다루기 어려우며 산별·업종별 공통의 관점에서 접근해야 한다는 점에서 최소한의 의제의 측면에서는 산별교섭이 비용절약적이다.

넷째, 조직형태의 경우에서도 이미 민주노총 및 한국노총 사업장의 초기업별 노조가 증가하고 있고 2007년이 되면 전체 조합원의 70% 이상이 초기업별 노조에 소속될 것으로 보인다. 따라서 초기업별 노조에 걸맞는 교섭구조의 형성이 중장기적으로는 비용절약적일 수밖에 없다.

2. 산별교섭 안정화를 위한 정책대안

산별전환 비용을 축소하고 산별교섭의 안정화를 위해서는 노사정 모두의 협력이 필요하다.

첫째, 사용자단체의 구성 및 교섭구조의 단일화 등 교섭구조의 안정화를 위해 노사 모두가 노력해야 한다. 금속의 경우 대기업의 산별전환에 따라 노사 단체 모두 재구성되어야 하며 보건의료는 2006년 말까지 사용자단체 구성을 남겨두고 있다. 따라서 노사 단체 구성을 위한 노조 및 사용자단체 내부의 조율과 협의, 인적·물적 자원의 적극적 활용이 필요하다. 또한 특정 집단의 이해를 넘어서서 산별 노사관계의 안정화라는 측면에서 접근해야 할 것이다.

더불어 교섭구조의 단일화 역시 해결해야 할 과제 중의 하나이다. 외국의 경우에도 기업특성별 보충교섭은 일반적이라는 점에서 산별 본교섭-지역 혹은 지회 단위의 보충교섭이라는 이중교섭구조는 중장기적으로 커다란 문제가 되지 않는다는 것이다. 하지만 금속의 경우 현재 삼중교섭구조를 적절하게 줄여나가야 할 필요가 있으며 새롭게 산별노조에 가입한 대기업을 포괄하는 방식이 매우 중요하다. 왜냐하면 산별교섭에의 대기업 참여여부가 지배적인 교섭구조를 결정짓기 때문이다. 일반적으로 대기업 노사는 기업의 특수성을 적극적으로 반영할 수 있는 방법에 보다 초점을 맞추며 중소기업 노사는 지역 혹은 업종 교섭에 보다 초점을 맞춘다. 따라서 산별교섭의 집중성을 높이는 것을 장기적인 방향으로 가져가되 노사양측의 현실적인 조건에 맞추어 과도기적 단계를 설계하는 것이 필요하다. 다른 한편 기업별 지부가 독자적 쟁의권을 갖는 것은 산별교섭의 영향

력 확대 및 비용절약을 위해서도 바뀌어야 한다.

둘째, 적절한 산별교섭 의제 개발이 필요하다. 기업별 교섭과 달리 산별교섭은 기업특수적인 임금인상 및 근로조건 개선, 복리후생 확충이 중심적 의제가 되기 어렵다. 따라서 산별의 표준적인 임금 및 근로조건, 산업정책 및 산업내 노동시장 정책 등과 관련된 의제를 개발하고 산업 차원의 노사협력에 기여할 수 있는 산별 의제를 개발해야 한다. 또한 기업 수준에서의 노사상생을 위한 지원 역시 필요하다. 특히 보건에 비해 금속은 여전히 임금교섭을 사업장 차원에서 진행하고 있으며 지부교섭은 사업장 교섭의제의 총합이라는 형태를 띠고 있다는 점에서 교섭 의제개발이 더욱 시급하다.

우선 임금과 관련해서는 산별 최저협약+보충협약 방식과 산별 표준협약 방식이 모두 시도되었으나 현재까지 보건은 산별 표준협약의 형태로 노사간 합의가 이루어졌고 그 결과 대기업 정규직 노동자들의 불만이 증가될 소지가 있다. 이 문제를 어떻게 해결하는가가 중요한 과제로 남겨진다.

또한 앞에서도 언급하였듯이 금속은 산별 최저협약+보충협약을 초기부터 선호할 것으로 예상된다. 이때 보충협약 방식은 성과급에 따른 배분이 합리적일 수 있으나 적절한 방식에 대한 합의는 별도로 필요하다.

다음으로 임금 외의 문제 예를 들어 교육, 숙련, 승진체계, 교대제 등 노동 과정에 대한 의제개발이 이루어져야 한다. 이를 위해서는 산별 차원의 노사정 협의 및 전문가 중심의 의제개발이 적절할 것이다.

셋째, 산별 수준의 노사정 협의가 요구된다. 산별 수준의 노사정 협의는 모든 초기기업별 의제가 산별교섭에 집중되는 부담을 줄이는 데 효과적이다. 합의하기 어려운 문제를 산별 노사정 협의로 넘겨 노사정 및 전문가들의 집중적인 검토를 하고 합의 가능한 수준을 찾는 것은 향후 교섭의 안정화에 도움이 된다.

넷째, 산별 내 노동시장 동질화 방안이 모색되어야 한다. 기업별 노사관계의 전통과 세계화의 효과로 인해 1997년 이후 산업내 기업 규모간, 고용형태간 격차가 상당히 크다. 이와 같은 격차는 한편으로 사용자 내부의 조율을 어렵게 하고 다른 한편 노사간 단일한 산별 의제를 합의하는 것을 방해한다. 따라서 이 격차를 줄여 산업 내 동질성을 확보하는 것은 산별교섭의 안정화와 비용절감을 위한 선행조건이라 할 것이다.

우선 현재의 연공급을 직무급으로 전환하는 임금구조 개편을 적극적으로 추진할 필요가 있다. 이와 같은 임금구조 개편은 고용안정성을 높이는 한편 노동유연성을 확대하는 안정성과 유연성의 결합 모델이라는 점에서 산업 전체적으로도 매우 필요하다. 또한 고용형태별, 즉 정규직과 비정규직 간의 격차를 줄이고 비정규직의 정규직화를 위해서도 유리하며 사용자의 입장에서는 기존과 유사한 비용으로 헌신적이고 숙련도가 높은 정규직을 고용할 수 있는 이점이 발생한다.

다음으로 산업 차원의 숙련 및 교육훈련 프로그램을 개발하고 이것을 노사가 공동으로 관리함으로써 기업간 이동을 원활하게 하고 기업 내부적인 비용을 줄이며 숙련된 노동력을 적절하게 확보하는 것이 필요하다. 또한 비정규직 및 취약한 근로계층의 임금 및 근로조건 개선을 위한 연기금의 조성도 적극적으로 고려할 필요가 있다. 이것은 기업의 지불능력 격차에 따른 갈등을 대폭적으로 줄일 수 있는 방법이기도 하다.

다섯째, 산별교섭 안정화를 위한 법·제도적 지원방안을 모색해야 한다. 산별교섭 안정화를 위한 법·제도적 개선방향은 소극적 개선과 적극적 개선의 두 가지 차원에서 검토될 필요가 있다. 소극적 개선조치로는 ① 사용자단체의 성실교섭과 관련하여 현행의 부당노동행위 제도가 산별교섭의 경우에도 적용될 수 있는지 여부, ② 산별노조의 기업별지부에서의 노조활동 자유보장, ③ 산별 전임자 문제, ④ 실업자 및 해고자의 노조가입 허용, ⑤ 개별 가입한 근로자의 파업권 인정 및 파업 찬반투표의 범위 등이 있다.

다른 한편 적극적 개선조치로는 ① 산별협약의 효력확장제도 문제, ② 산별 및 기업별 수준의 교섭창구단일화 문제, ③ 산별협약과 지부협약의 충돌문제, ④ 산별노조에 대한 사용자측의 대항권 신설, ⑤ 기업별 지부의 독립성 제한(별도의 신고 및 교섭권 불허 등) 문제 등이 있다. 소극적 개선조치를 우선적으로 하되 노사합의 정도에 따라 그 수위를 올려가면서 산별 노사관계를 안정화시키는 것이 필요하다.

IV. 맺음말

금속 및 보건의 산별교섭은 비록 수년에 불과하지만 기업별교섭으로부터 산별교섭으로 전환에서 나타날 수 있는 각종 문제들의 맹아를 보여주고 있다. 또한 금속 및 보건의 산별교섭 안정화 정도는 여타 산업의 산별교섭에도 영향을 줄 수밖에 없다. 2006년 뿐만 아니라 2007년 금속 및 보건의 산별교섭이 여전히 중요한 관찰 및 연구 대상이 될 수밖에 없는 이유도 여기에 있다.

복수노조 허용 및 전임자 임금지급금지가 3년 유예된 것은 산별 노사관계로의 전환에 긍정적 영향을 주지는 않을 것이다. 왜냐하면 전임자 임금이 현행대로 유지된다면 대기업 노사의 경우 굳이 산별에 적극적으로 참여할 이유가 없기 때문이다. 그럼에도 불구하고 중소기업 그리고 취약계층을 중심으로 한 2007년 산별교섭 요구는 증가할 것이다. 왜냐하면 비정규직 등 기존의 기업별 노사관계에서 배제된 사회적 취약계층의 분류가 2007년에 접어들면 더 거세질 가능성이 있고 이것을 해결할 수 있는 방법 중의 하나가 산별교섭이기 때문이다. 다음으로 산별노조에 가입하는 조합원이 많아지면 많아질수록

또한 산별교섭에 대한 노조 지도부의 의지가 확고하면 확고할수록 산별교섭에 대한 요구도 증폭된다. 세 번째로 공공부문을 중심으로 다양한 형태의 집단적 교섭이 늘어나고 있기 때문이다. 특히 공공부문은 임금 및 근로조건에 있어 업종별로 동질성이 높기 때문에 집단교섭이 민간부문보다 용이하고 비용절약적이다. 네 번째로 사용자 및 정부에서 산별교섭에 대한 긍정적 인식이 이전 시기보다 커질 수밖에 없기 때문이다. 금속에 이어 보건 사용자단체 구성이 이루어진다면 여타 산업 사용자들에게도 영향을 줄 수밖에 없다. 또한 정부는 공공부문에서 직접 사용자로서 행동해야 한다는 점에서 산별교섭을 거부하고 있을 수만은 없다. 따라서 산별교섭을 둘러싸고 추상적이고 이론적 논란을 벌이기보다는 노사관계 환경의 변화를 적극적으로 인정하고 비용절약적 산별교섭의 정착을 위한 생산적 고민을 하는 것이 바람직하다.

기업별 노사관계로부터 산별 노사관계로의 전환은 노사 양측 모두에게 유리한 지점을 찾아낼 때 가장 효과적으로 이루어질 것이다. 이를 위해서는 노사 모두 또한 노동 내부(정규, 비정규직간)에서의 양보가 필수적임이 이미 나타나고 있다. 만약 경영계가 현재와 같은 비용절약적인 구조조정에만 계속 기댄다면, 또 대기업 정규직 노조가 스스로의 이해보장에만 머문다면 산별전환이 이루어졌다 해서 교섭구조가 바뀌리라는 보장이 없다. 말을 시냇가로 끌고 갈 수는 있어도 말에게 억지로 물을 먹일 수는 없기 때문이다.

때문에 지금 가장 중요한 것은 기업의 사회적 책임의식과 노동계의 리더십이다. 특히 노조간부들이 대기업 정규직의 이해에 편승하고 그를 통해 실리를 취하는 것 이상을 하지 못할 때, 혁신적 리더십을 형성하지 못할 때 산별 노사관계의 정착은 일장춘몽으로 끝날 수 있다. **[11]**

<참고문헌>

금속산업사용자협의회(2006), 「금속산업중앙교섭 뉴스」, 제1~19차.
 은수미(2005), 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가: 보건의료부문』, 노동부 보고서.
 _____(2006), 「비용과 효과의 측면에서 본 산별 노사관계」, 한국노동연구원 산별정책토론회 자료집.
 이종래(2006), 『2006년 금속산업 산별교섭 평가』, 미발간 보고서.
 전국금속노동조합(2006), 『중앙교섭속보』, 제1~9호.
 전국보건의료산업노동조합(2006), 「노동쟁의조정신청서 및 참고자료」.
 중앙노동위원회(2006), 보도자료.
 특성별병원대표단(2006), 「산별교섭 NEWS」, 제1~16호.