

금속산업 노사관계 실태와 평가

곽 상 신*

1. 서 론

2015년 금속산업의 노사관계는 제조업의 경기후퇴라는 외부환경 요인이 크게 작용했다. 금속산업은 조선, 철강, 건설기계업종에서 상당한 위기를 맞았다. 특히 조선업종은 수조 원의 영업적자를 기록했고, 중소형 조선업은 폐업하거나 법정관리에 들어가는 등의 기업 구조조정을 겪었다. 기계업종에서는 전 세계의 건설기계 시장이 축소되면서 국내 기계업종도 타격을 입고 있다. 철강산업도 ‘악소리’ 내기는 마찬가지다. 중국의 저가 철강재가 세계시장을 잠식하면서 국내 철강사의 경영난이 가중되고 이에 따른 구조조정이 있었다. 그나마 위협이 약한 업종은 자동차와 전자·전기업종이다.

2015년 금속산업 노사관계는 산업 경기가 휘청거리면서 한층 불안한 모습을 보였다. 경기침체에 고용불안을 느낀 노조가 연대기구를 결성하는 형태로 나타났다. 조선업종의 9개 노조가 조선업종연대회의를 구성하는가 하면, 제조부문 5개 노조는 제조부문공동투쟁본부를 결성하면서 업종별 노조간 연대를 강화하는 모습을 보였다. 이런 와중에 정부의 노동시장 구조개선책이 발표되고, 하반기에는 국회가 노동 관련 5개 법안을 입법하려고 들면서 정부·여당과 야당 및 양대 노총과의 대립이 격화되는 양상을 보였다.

이 글에서는 지난해 금속산업 분야에서 발생한 경제적 변화와 노사관계의 실태를 파악하고자 한다. 이를 통해 노사관계의 분쟁적 요소를 사전에 차단하고 개선책을 발굴함으로써 발전된 노사관계 시스템을 지원하는 것을 목적으로 한다.

* 워크인연구소 연구실장(imksgod@gmail.com).

II. 금속산업 노사관계 당사자 현황

금속산업은 전통적인 제조업 분야다. 우리나라 경제에서 생산과 고용규모 면에서 차지하는 비중이 높다. 특히 고용 비중이 높은 만큼 노사관계에서도 국내 최대 규모의 조직력을 확보한 산업이다. 그런데 금속산업은 그 범위가 넓어서 어디까지를 금속산업으로 정의할 것인가에 대한 설명이 필요하다. 금속산업에 대한 개념을 따로 정의한 것은 없다. 일반적으로 금속을 소재로 가공하여 제품을 생산하는 산업을 금속산업의 범주로 정한다. 통계청에서 관리하는 한국표준산업분류표를 기준으로 금속산업과 관련된 업종을 살펴보면, 1차 금속 제조업, 금속가공 제조업, 전자부품 등(컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비) 제조업, 의료 등(정밀, 광학기기 및 시계) 제조업, 전기장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 운송장비업으로 분류할 수 있다.

1. 금속산업 종사자 수

금속산업의 종사자 수는 2013년 현재 2,289,967명이다. 전년보다 64,424명이 늘었다. 금속산업 종사자 수가 전산업에서 차지하는 비중은 11.9%(2012년은 12%)로 전년도와 큰 변화가 없었다. 또한, 금속산업 종사자 수가 제조업에서 차지하는 비중은 60.2%로 전년도와 큰 변화는 없었다. 이는 금속산업 종사자 수와 전산업 종사자 수가 동시에 증가했기 때문이다.

〈표 1〉 금속산업 종사자 수 및 비중(전산업 및 제조업 대비, 2006~14)

(단위 : 명, %)

연도	전산업		제조업		금속산업		
	종사자수(a)	비중	종사자수(b)	%(b/a)	종사자수(c)	%(c/a)	%(c/b)
2006	15,435,766	100.0	3,341,278	21.6	1,780,371	11.5	53.3
2007	15,943,674	100.0	3,334,889	20.9	1,932,349	12.1	57.9
2008	16,288,280	100.0	3,277,271	20.1	1,902,863	11.7	58.1
2009	16,818,015	100.0	3,269,339	19.4	1,900,309	11.3	58.1
2010	17,647,028	100.0	3,417,698	19.4	2,029,241	11.5	59.4
2011	18,093,190	100.0	3,587,482	19.8	2,147,359	11.9	59.9
2012	18,569,355	100.0	3,715,162	20.0	2,225,543	12.0	59.9
2013	19,173,474	100.0	3,802,218	19.8	2,289,967	11.9	60.2
2014	19,899,786	100.0	3,957,394	19.9	2,374,610	11.9	60.0

자료 : 통계청, 전국사업체조사 보고서, 각 연도.

2. 노동조합 당사자 현황

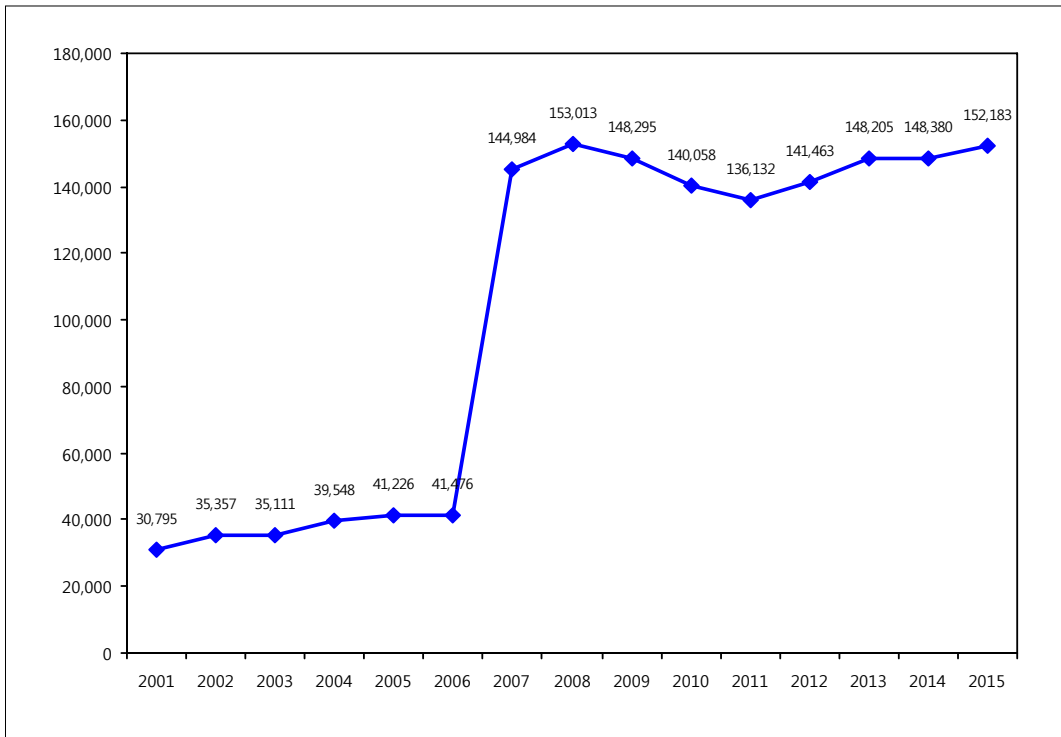
가. 전국금속노동조합

전국금속노동조합(이하 금속노조)은 최대 조직력을 가진 산별노조다. 지역 단위로 14개 지부가 있고 기업 단위로 5개(현대차, 기아차, 한국지엠, 쌍용차, 만도) 지부가 있다. 그리고 지역 지부와 기업지부에 속하지 않은 4개의 직할조직이 있다. 직할조직은 삼성전자서비스노조와 현대차울산비정규직노조, 현대차일반직노조, 강원지역지회다. 강원지역은 지역지부가 조직돼 있지 않아서 직할 조직으로 편제돼 있다. 금속노조 조직에는 특별히 관리되는 단위 노조가 있다.

금속노조의 조합원 수를 살펴보면, 2015년 10월 현재 152,183명이다. 조합원 수는 2008년을 정점으로 하락하는 추세를 보이다가 2011년을 기점으로 다시 증가하는 추세를 보이고 있다. 조합원 수가 최고 정점에 있었던 2008년의 153,013명에 불과 537명 부족할 정도로 조합원 수 상승추세가 뚜렷하게 나타나고 있다는 점이 특징이다.

[그림 1] 금속노조 조합원 수 연도별 현황

(단위 : 명)



자료 : 전국금속노동조합, 『금속노조 대의원대회 자료집(2015)』.

업종별 조합원 수 특성을 살펴보면, 완성차 조합원이 96,707명으로 전체 조합원의 63.8%를 차지했다. 다음으로 자동차부품 조합원 수가 25,276명으로 16.7%를 차지했다. 자동차 관련 업종의 비중이 80.5%로 매우 큰 비중을 차지하고 있는 점이 특징이다. 지부별 조합원 수 현황을 보면, 기업지부인 현대차지부가 48,507명으로 가장 많았고, 기아차지부가 31,127명으로 뒤를 이었다. 현대차와 기아차 조합원 수가 전체 조합원에서 차지하는 비중은 52.2%로 절반을 넘었다. 지역지부로선 경남지부가 13,928명으로 가장 많았고, 충남지부가 10,020명, 광주전남지부가 7,902명 순으로 나타났다.

금속노조 신규 사업장 중에 눈에 띄는 곳은 삼성테크윈지회와 광주자동차부품사 비정규직 지회다. 삼성테크윈지회는 조합원 규모가 1,100여 명으로 규모가 가장 크다는 점이 특징이며, 광주자동차부품사 비정규직지회는 현대위아 광주공장 사내하청업체 소속으로 8월 20일 2시간 부분파업으로 기아차 완성공장의 가동을 멈추게 하는 위력적인 파업을 전개했다는 점에서 특징적인 노조라고 볼 수 있다.

나. 전국금속산업노동조합연맹

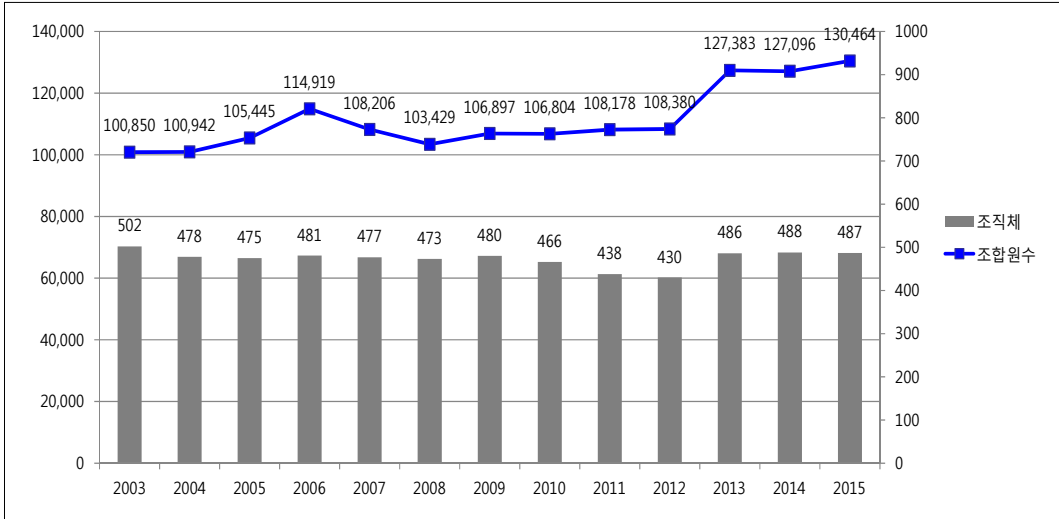
한국노총 소속 전국금속산업노동조합연맹(이하 금속노련)은 금속노조와 함께 우리나라 금속산업 노동조합의 양대 축이다. 금속노련은 금속노조와 달리 금속산업의 기업별 노조들의 연합단체이자 상급단체다. 금속노련의 조직구조를 살펴보면, 중앙조직-지역본부-개별노조 형태로 조직이 운영되고 있다. 지역본부는 16개로 지역으로 편제돼 있고 가입된 노조 수는 441개(사업체 기준)다.

조합원 수는 2015년 9월 말 현재 130,464명이다. 이는 작년보다 3,368명이 늘었다. 지역별로는 경기지역본부 소속 조합원이 40,763명으로 가장 많고, 서울지역본부 소속 조합원은 16,950명이다. 조합원이 가장 적은 지역은 대전지역본부로 410명이며, 강원지역본부가 737명으로 둘째로 조합원이 적은 지역이다. 금속노련 소속 노조를 업종별로 살펴보면, 전기전자업종의 조합원 비중이 58.3%로 가장 높고 자동차부품업이 20.9%로 나타났다.

지난해 신규로 금속노련에 가입한 사업장은 17곳이며 조합원 수는 758명이다. 기계금속 5곳, 자동차부품업종에서 5곳, 전기전자 2곳, 철강 2곳, 기타 2곳 사업장이다. 금속노련에서 이탈한 노조는 17곳인데, 이 중에서 다른 회사(모토닉)로 합병한 1곳, 탈퇴 1곳(심팩인더스트리), 폐업 1곳(하이디스), 정지 2곳(구미LG필립스, 케이티씨), 해산 9곳(한국특수공구 등), 기타 나머지 3곳이다. 노조가 해산된 곳은 조합원 수가 감소하여 노조가 없어진 경우다.

[그림 2] 금속노련 소속 조합원 수 추이

(단위 : 명)



주 : 2015년 인원은 10월 현재 조직현황 자료임.
 자료 : 전국금속산업노동조합연맹, 『금속노련 대의원대회 사업보고서』, 각 연도.

3. 사용자 현황 : 금속산업사용자협의회

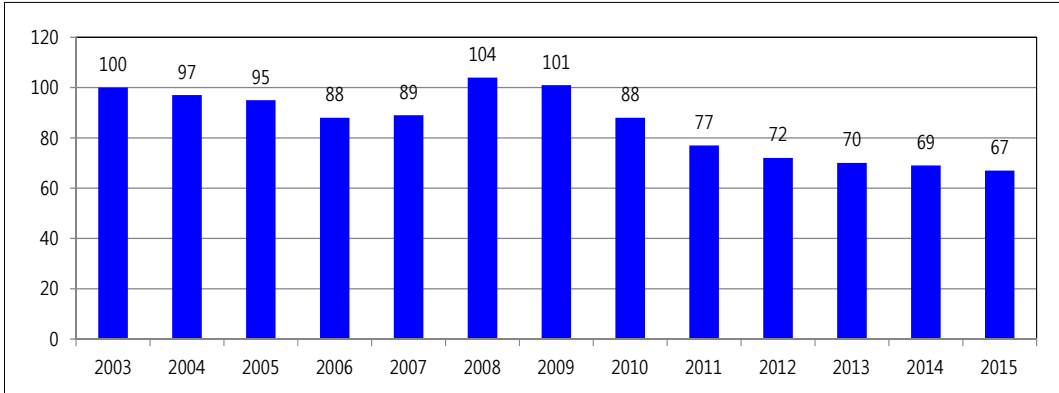
금속산업 부문에서 사용자단체를 구성하고 노조와 단체교섭을 진행하는 곳은 금속산업사용자협의회(이하 금속사용자협회). 금속사용자협회는 금속노조와 매년 정기적으로 단체교섭을 진행한다. 금속노련은 금속노조와 달리 산별노조가 아니라서 개별 회사의 사용자와 단체교섭을 하게 된다. 다만, 단위 노조에서 교섭권을 금속노련에 위임하는 경우에 사용자와 단체교섭을 한다.

금속사용자협회는 2005년 9월 창립총회를 거쳐 설립됐고, 2006년 4월에 고용노동부로부터 사단법인으로 허가를 받았다. 창립 당시 회원사는 88개였는데, 2015년 현재 67개사로 줄었다. 회원 수는 매년 줄고 있다(그림 3 참조). 최근 신규 회원사는 2012년 세진(경주)과 2014년 엠에스오토텍(경주), 명신산업(경주)뿐이다.

출범 당시 회원사에 속한 노조 조합원 수는 20,078명이었다. 이때는 현대차와 기아차 등 완성차가 금속노조에 가입하기 전이어서 당시 전체 조합원 수는 41,000명 정도였다. 당시 중앙교섭에 참여하고 있는 조합원의 비중은 전체 조합원의 50%에 해당하는 규모로 컸다. 그런데 현재 67개 회원사에 속한 노조 조합원 수는 16,778명이다. 이는 금속노조 전체 조합원 수(152,183명)의 11%에 해당하는 비중이다. 이처럼 중앙교섭에 참여하는 사업장 수가 감소하고 해당 사업장의 조합원 수도 줄면서 중앙교섭의 의미가 약화되는 양상을 보였다.

[그림 3] 금속사용자협회의 소속 회원사 추이

(단위 : 개)



자료 : 금속사용자협회 제공(2015).

Ⅲ. 2015년 금속산업 단체교섭 실태

1. 금속노조 단체교섭

가. 중앙교섭

금속노조 중앙교섭은 4월 7일 상견례를 시작하여 7월 21일 10회차 교섭에서 잠정합의안을 도출했다. 8월 25일~27일 치른 찬반투표 결과 54.46%의 찬성률로 가결되었고, 9월 1일 최종 조인식을 마쳤다.

중앙교섭의 특징은 2014년보다 교섭횟수와 교섭 기간이 짧아졌다는 점이다. 교섭횟수는 3회차가 단축됐고 교섭 기간도 36일 짧아졌다. 이렇게 단축된 이유는 교섭 의제에 대한 노사간 쟁점이 크지 않았기 때문으로 평가할 수 있다. 지난해 교섭 기간이 길어졌던 이유는 통상임금과 노동시간 단축 안을 중앙교섭 의제로 요구했기 때문이다. 그러나 금속노조가 요구한 중앙교섭 요구안은 ‘고용보장’과 ‘위험성 평가 노사공동 시행’으로 상대적으로 덜 까다로운 의제였다.

중앙교섭 내용을 보면, 금속 최저임금을 6,140원으로 합의했으며, 이 시급을 사내하청 직원까지 확대 적용하도록 했다는 점이 특징이다. 고용안정과 관련해서는 2개 항의 신설을 합의했다. 첫째는 해당 사업장의 비정규직을 포함한 총고용을 보장하되, 경영상 부득이한 경우 고용안정을 위해 최대한 노력한다고 합의했다. 둘째는 사내하청의 변경 시 고용, 근속 및 단협과

같은 제반 사항이 승계될 수 있도록 도급계약에 명시한다는 조항을 신설했다. 이 조항은 금속 사업장의 경우 사내하청 업체가 비정규직이 다수라는 점에서 사내하청 소속 직원에 대한 고용 안정성을 확보하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 위험성 평가와 관련해서도 2개 항을 신설하기로 합의했다. 첫째는 노사는 매년 위험성 평가를 공동으로 진행한다라는 내용이고, 둘째는 위험성 평가를 하는 경우 노사가 동수로 참여하고 그 인원의 회의참석이나 활동시간을 보장하는 데 합의했다.

중앙교섭의 내용을 평가하면, 사내하청 직원들의 고용안정과 근로조건을 강화했다는 점이 두드러진다. 중앙교섭에서 사내하청 직원들에게도 중앙교섭 시급을 적용하도록 했다. 물론 노사가 합의한 문구에는 ‘적용하도록 노력한다’고 표현돼 있지만, 금속 최저임금을 사내하청 직원까지 적용대상을 확장한 것은 의미 있는 결과로 평가할 수 있다. 사내하청 회사가 다른 업체로 바뀌더라도 이들의 고용이나 근속연수가 승계될 수 있도록 한 내용도 사내하청 직원의 고용안정에 도움이 될 것으로 보인다. 하지만 이번 중앙교섭에서 짚어야 할 부분은 중앙교섭 의제로 상정된 ‘생산공정 및 상시업무 정규직화’ 부분은 수년째 중앙교섭 의제로 올라왔다가 노조가 철회한 내용이다. 이 요구안은 2010년부터 노조가 매년 중앙교섭 요구안으로 제시했지만, 매년 이 안은 협상 과정에서 노조가 철회하는 방식으로 마무리됐다. 지난해도 이 안은 같은 방식을 반복했다. 이런 결과는 평가의 양면성을 가진다. 이 의제가 그만큼 비중이 크다는 것으로 평가할 수 있는 반면에 다른 의제의 교환수단으로 이용된다는 점이다.

나. 지역지부 단체교섭

지역지부에서 요구한 단체협약 요구안의 특징을 살펴보면, 가장 많이 요구된 안은 ‘취업규칙 개정 절차’에 관한 내용이었다. 이는 고용노동부가 주요 시책으로 취업규칙 변경의 기준과 절차를 개선하겠다는 내용을 발표한 데 따른 노조의 대응책이라고 볼 수 있다. 단체교섭에서 취업규칙 변경과 관련한 내용을 요구한 지부는 5개 지부였다. 이 중에서 4개 지부에서 노사합의가 성사된 것으로 나타났다. 합의 내용을 살펴보면, 회사가 취업규칙을 변경하고자 할 때는 기존 합의를 훼손해서는 안 된다는 내용과 불이익 변경 시 개별동의로 개정하지 않는다는 내용을 담고 있다.

지역지부에서 체결한 단체협약 중에 특색 있는 내용은 경기지부의 사회공헌기금과 경남지부의 사회연대기금 내용이다. 그리고 울산지부가 통상임금과 관련하여 합의를 끌어낸 점도 다른 지부와 차별성 있는 내용이다. 경기지부는 단체협약에 사회공헌기금 조항을 신설했다. 내용은 “회사는 경영여건에 따라 사회적 책무와 지역사회 발전을 위해 사회적 소외계층 지원활동을 각사별로 자율적으로 실시한다”고 명기했다. 경남지부는 구체적 합의를 끌어냈다. 지회 규모별로 1,000원 또는 2,000원의 사회연대기금을 급여에서 공제하기로 했다. 사회연대기금의 사

용처에 대해서는 현재 공식적으로 확정되지 않은 상태다. 노조는 비정규직 조직화 사업이나 중소기업 조합원에 대한 복지사업 등 다양한 방안을 고려 중이다.

2. 금속노련 임금교섭 결과

금속노련 사업장의 임단협 실태에 대해서 살펴보자. 산하 단위 노조에 매년 임금요구안과 단체협약 개정 지침을 내려보낸다. 금속노련은 임금요구안으로 전년보다 8% 인상된 130,682원의 인상안을 제시했다. 개별 사업장 단위로 전개한 교섭결과를 살펴보면, 평균 임금인상률은 4.48%였고, 타결된 임금액은 평균 66,470원으로 조사됐다.

금속노련 사업장의 임금피크제 현황을 살펴본 결과, 임금피크제를 시행 중인 사업장은 38개였으며, 시행예정인 곳은 8곳으로 나타났다. 금속노련이 산하 사업장 117곳을 대상으로 임금피크제를 조사한 결과다. 임금피크제 유형을 보면, 기존 정년이 끝나는 시점부터 정년을 연장하면서 임금을 삭감하는 유형이 49%로 가장 많았으며, 정년이 도래하는 시점 이전 나이부터 임금을 삭감하는 유형은 26%였다. 그리고 정년이 끝난 후 계약직이나 축탁직 형태로 재고용하면서 임금을 삭감하는 유형이 25%로 나타났다. 금속노련 사업장 중에서 2015년 10월 현재까지 통상임금과 관련하여 노사간 협의가 진행 중인 사업장은 모두 54개 사업장이었고, 이 중에서 노사합의가 마무리된 사업장은 45개 사업장으로 나타났다. 합의한 방식의 유형을 보면, 상여금 전체를 통상임금으로 인정한 유형과 일부만 인정한 유형, 그리고 도입 시기를 전면적으로 도입한 유형과 단계적으로 도입한 유형으로 구분되었다. 금속노련 사업장 중에 임금교섭으로 주목 받은 사업장은 SK하이닉스다. SK하이닉스는 임단협에서 ‘상생협력 임금공유 프로그램 협약’을 체결했다. 노사가 임금인상분의 10%를 협력업체 직원들의 근로조건을 개선하는 데 지원하겠다는 내용이다. 원청과 하청기업 간의 근로조건 격차가 점점 확대되는 현실에서 이 같은 내용은 사회적으로 긍정적인 평가를 받았다.

IV. 2015년 금속산업 노사관계 평가

1. 금속산업 대표업종의 경기침체와 구조조정

2015년은 금속산업을 대표하는 업종마다 경기침체 현상이 두드러지게 나타난 해였다. 노사관계는 그 여파를 직접 받았으며, 불안요인으로 작용했다. 불황의 여파로 가장 큰 타격을 입은

업종은 조선업종이었다. 국내 대형조선 3사가 수조 원에 달하는 영업적자를 기록했는데, 이 때문에 대규모 사업 구조조정이 진행됐다. 인력 구조조정은 생산직까지는 직접 영향을 미치지 않았으나, 사무직과 임원을 중심으로 인적 구조조정이 있었다. 현대중공업은 연초에 과장급 이상 사무직을 대상으로 희망퇴직 신청을 받았고 1,000여 명이 이상이 퇴사한 것으로 알려졌다. 대우조선해양도 대규모 적자가 발생하여 조직개편과 인적 구조조정이 진행됐다. 임원을 절반으로 줄이고 사무직도 부장급 이상 400여 명을 대상으로 희망퇴직 신청을 받았다. 생산직에 대해서는 구조조정이 없었으나, 협력업체에서 구조조정이 있었다. 대형조선사와 함께 중소형 조선사의 경영난도 한층 가중되는 현상으로 나타났다. 성동조선은 운영자금을 확보하지 못한 상태로 자금압박을 받고 있고, 신아SB는 11월 27일 결국 법원으로부터 파산선고가 내려졌다. 노조는 조선업종의 경기침체와 구조조정 상황에서 조선업종연대회의를 결성해서 공동 대응에 나섰다. 연대회의에는 국내 조선사 중 대표적인 회사가 모두 참여하고 있다. 현대중공업노조, 대우조선해양노조, 현대미포조선노조 그리고 삼성중공업노동자협의회까지 참여하고 있으며, 금속노조 조선업종분과위원회 소속 5개 사업장(성동조선, 신아SB, 한진중공업, 현대삼호중공업, STX조선) 등 모두 9개 노조가 참여하고 있다. 조선업종연대회의는 조직력의 외연을 확대했다는 점에서 긍정적인 평가를 받고 있다. 삼성중공업노동자협의회와 현대중공업노조가 참여함으로써 업종과 지역 단위에서 노조의 교섭력을 확대할 수 있었다.

철강산업, 건설기계산업도 불황이 계속 이어지고 있다. 포스코의 생산량이 감소하면서 협력업체로 파급되고 있다. 포스코는 계열사를 매각하거나 청산하는 절차를 진행했다. 포스코특수강을 세아그룹에 매각했고 포스하이알은 법정관리 상태이며, 포스코플랜텍은 워크아웃에 들어갔다. 현대제철과 동국제강도 사정은 마찬가지다. 그런데 철강업종 노동조합의 움직임은 조선업종처럼 활발하지 않다. 철강업종의 노조는 한국노총과 민주노총 사업장으로 흩어져 있어서 연대활동 경험이 부족한 점을 이유로 들 수 있다.

2. 조합원 수의 증가와 중앙교섭의 약화

금속산업의 조합원 수가 금속노조는 3,803명이 늘었고 금속노련은 3,368명이 늘었다. 그런데 조합원 수는 증가했지만, 조직력이 강화된 것으로 평가할 수 없는 처지다. 이유는 금속노조 중앙교섭에 참여하는 사업장이 계속 줄고 있기 때문이다. 금속노조 중앙교섭에 참여한 사업장은 작년보다 2개 사업장이 줄었다. 2010년 이후 금속노조 중앙교섭에 참가한 신규 사업장은 2곳에 불과하다. 중앙교섭의 실효성 문제도 개선되지 않고 있다. 최저임금 요구안이 민주노총 방침에 따라 1만 원으로 제시됐지만, 실제 타결된 금액은 6,140원이었다. 법정 최저임금과의 격차도 벌리지 못했다. 법정 최저임금 6,030원과 110원 차이인데 작년에는 130원이었다. 결국, 금속 최

저임금의 수준도 중앙교섭에서 의미 있는 결과를 도출하지 못했다. 게다가 비정규직 요구안도 교섭과정에서 노조가 철회했다. 5년째 같은 현상이 반복되는 것이다. 중앙교섭에서 새로운 의제를 발굴하고 접근하는 데 그만큼 취약하다는 점을 보여주었다. 결과적으로, 중앙교섭은 사용자가 참여를 계속 피하는 상황이고, 그렇다고 사용자를 유인할 수 있는 노조의 조직력이 강하지도 못한 실정이 이어지고 있다고 평가할 수 있다.

3. 현대차그룹사의 노사관계 지배력 강화

금속노조 조합원 수 중에서 현대차그룹에 속한 조합원 비중이 61%다. 이렇게 현대차그룹의 비중이 큰 만큼 노사관계에 미치는 영향도 정비례했다. 2015년은 현대차 단체교섭이 늦어지면서 금속노조 소속 사업장의 임단협 전체가 지연되는 결과를 낳았다. 현대차 단체교섭에서 짚어야 할 지점은 현대차의 노사관계가 현대차그룹 전체의 노사관계에 미치는 지배력이 커졌다는 점이다. 현대차 노사가 교섭에 실패하자 그룹 계열사 소속 사업장 전체가 단체교섭이 지연됐다. 유일하게 먼저 타결된 곳이 충남지부 소속의 현대다이모스다. 현대차 단체교섭이 지연되는 바람에 현대제철 경영진은 현대차와 교섭일정을 맞추기 위해 노조와의 단체교섭을 회피하는 방식으로 임했다. 그러자 현대제철 5개 지회(당진, 포항, 인천, 당진(하), 광주전남)가 이에 항의하는 성명서까지 발표하는 등 대립하는 양상을 보였다. 이처럼 그룹사의 모기업에 해당하는 현대자동차의 노사관계가 그룹사 전체 계열사의 노사관계까지 지배하는 결과를 초래함으로써 노사관계의 자율성이 침해되는 결과를 낳았다.

4. 강성노조의 당선

2015년에 치러진 노조선거 결과를 보면, 강성으로 분류된 후보들이 당선됐다. 국내 완성차 4사의 노조 선거에서 모두 강성파로 분류된 후보가 당선됐다. 금속노조 소속 현대차의 박유기 지부장, 기아차의 김성락 지부장, 한국지엠의 고남권 지부장이 모두 강성이다. 금속노조 소속은 아니지만, 쌍용차노조도 회사 내에서는 강성으로 분류된 홍봉석 위원장이 집행부를 이끌고 있다. 현대중공업도 강성 성향의 백형록 위원장이 이끌고 있다. 게다가 금속노련 김만재 위원장도 금속노조와 연대활동을 강조하는 행보를 보이는 한국노총 내 강성파로 분류된다. 노조 선거를 평가할 때, 기업이 경영위기를 맞으면 조합원은 강성을 표방하는 후보를 지지한다는 것이 일반적인 분석이다. 그런 점에서 보면 노조 선거 결과는 기업의 경영상태가 상당히 반영된 결과라고 설명할 수 있다. 조선업의 경우 심각한 경영난에 처해 있고, 한국지엠과 쌍용자동차도 물량이 감소하면서 조합원의 고용이 불안한 상태가 이어지고 있다. 그러나 현대차와 기아

차 선거는 다른 관점으로 접근해야 한다. 현대차와 기아차는 조선업종이나 한국지엠처럼 고용 불안에 대한 문제는 없었다. 그런데도 강성집행부를 선택한 배경은 통상임금 문제를 둘러싸고 기존 노조와 회사에 대한 불만이 컸기 때문이라는 분석이 설득력을 얻고 있다.

5. 노사간, 노조간 임금연대 시도

2015년 금속산업 노사관계에서 나타난 특징은 임금격차를 줄이기 위한 노사합의가 다수 있었다는 점이다. 임금연대의 대표적인 사례가 SK하이닉스의 임금공유제다. 원청의 노사가 임금인상분의 10%씩을 협력업체 소속 직원의 근로조건을 개선하는 데 사용하기로 한 합의는 여론의 호응을 얻었다. 노조간 임금연대의 대표적인 사례는 금속노조 경남지부의 사회연대임금이다. 사회적으로 부각되지는 않았지만, 금속노조 경남지부가 사용자와 체결한 단체협약에 사회연대기금을 출연하기로 합의했다. 노조가 사회적 연대활동에 참여할 수 있는 좋은 사례로 평가할 수 있다. 이 밖에 금속노조 경기지부의 사회공헌기금 출연과 한국지엠이 10억 원의 사회연대기금을 출연한 것도 평가할 만하다. 다만, 한국지엠은 회사 측만 출연기금을 부담한다는 점에서 다소 빛이 바랜 측면이 있다.

이처럼 기업 단위 내부에서, 혹은 지역 단위에서 임금연대의 형태가 다양하게 시도되고 있다는 점은 임금격차를 해소하는 노력이라는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 기업 내부적으로는 원청과 하청 간의 임금격차가 심화하는 상황이고, 지역 단위에서도 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 벌어지고 있는 현실이다. SK하이닉스나 금속노조 경남지부, 한국지엠지부가 단체교섭을 통해 임금연대 정책을 시도한 것이, 앞으로 대기업을 중심으로 이루어질 노사간 임금연대 정책의 방향에도 적지 않은 영향을 미칠 것으로 보인다.

V. 2016년 전망과 과제

2016년 금속산업의 노사관계는 정부와 여당의 노동법 개정의 입법결과에 따라 유동적인 상황을 맞을 것으로 보인다. 상황에 따라서 노사관계가 노정관계로 전환될 가능성이 크다. 노조는 제조공투본 활동을 통해 조직적 연대의 경험을 쌓았다는 점에서 조직력이 강해졌다고 평가할 수 있다. 그리고 완성차노조와 현대중공업, 대우조선해양 등 대형 사업장 선거에서 강성으로 분류되는 집행부가 대거 당선된 점도 노조의 전략에 영향을 미칠 것으로 보인다.

2016년 노사관계에서 불안요인으로 작용할 변수는 경제상황이다. 침체한 경기가 2016년에 회복될 가능성은 크지 않다. 특히 우려되는 것은 조선산업의 비정규직 문제다. 해양플랜트 부

문의 물량이 감소하면서 이쪽에 고용된 비정규직의 구조조정이 불가피할 전망이다. 다음으로 현대차그룹의 임금체제도 노사관계에 미치는 중요한 변수가 될 전망이다. 현대차 노사는 통상 임금과 임금체계 개편을 2016년 단체교섭 사항으로 연기했다. 따라서 임금체계 개편 문제를 둘러싼 현대차그룹의 노사관계는 계속해서 갈등적 국면이 이어질 것으로 전망된다. 호봉제, 임금피크제 도입, 그리고 평가제도 등 임금체계 개편 방향이 어떻게 잡힐지에 따라 현대차그룹 전체는 물론 금속산업 전반으로 영향이 미칠 것으로 보인다. 자동차업종의 주간연속2교대도 노사관계에 영향을 미칠 가능성이 크다. 현대차가 8+8형태로 근무형태를 변경했기 때문에 그 여파가 부품사까지 영향을 미칠 것이다. 그리고 이 영향은 노동시간 단축 문제와 맞물려서 제조업 전반으로 확대될 가능성이 크다.

2016년 금속 노사관계의 과제와 관련해서는 제조업의 경쟁력과 구조조정에 대한 노사간 공동 대응체제를 구축할 필요가 있다는 점을 지적하고자 한다. 지난해 조선경기가 하락하면서 지역 경기의 침체로 이어졌다. 조선업종이 밀집한 거제와 통영, 고성은 고용위기와 함께 지역 경제의 침체를 맞았다. 중앙정부나 지자체 차원에서 막대한 지원금을 쏟아부었지만, 개선 효과는 나타나지 않았다. 구조조정은 조선업종에만 해당하는 것이 아니다. 앞에서 살펴보았듯이, 자동차와 전자업종은 상대적으로 양호한 상태일 뿐, 철강, 조선, 기계는 대규모 구조조정이 불가피할 것으로 보인다. 이처럼 업종별로 예상되는 구조조정에 대해 노사정 단위에서 논의기구를 설치하여 공동 대응하고 협력할 필요가 있다. 노사정 논의기구를 통해 구조조정과 고용안정 문제를 풀어내는 것이 사회적 갈등을 줄일 방안인 것으로 보인다. 당장 구조조정이 필요한 사업장을 기업 차원에 맡겨 두면 오히려 갈등이 장기화할 우려가 있다. 이런 문제를 업종별 차원으로 논의수준을 격상시킨다면 기업 단위 갈등을 줄일 수 있을 것이다. 논의기구는 경제사회발전노사정위원회의 업종별위원회체계에 마련하는 것이 현실적인 방안이 될 것으로 보인다. 참여 주체의 경우 노조는 현재 제조공투본에 참여하고 있는 노조로 하면 되고 사용자는 업종별 사용자단체로 하며, 정부는 산업통상자원부와 고용노동부 등으로 구성할 수 있다. 또한 업종별 고용문제를 해결하기 위한 고용노동부의 행정적 지원이 강화되어야 한다. 고용노동부는 올해 업종별로 특별고용지원제도를 도입하기로 한 정책도 했으나 아직 정책의 구체성이 없는 상태다. 업종별로 정규직과 비정규직 전체의 고용문제를 실질적으로 지원할 수 있는 제도로 발전시켜야 한다.

복수노조 사업장에 대한 지속적인 감독과 제도적인 개선방안을 찾는 것도 과제다. 복수노조가 시행된 이후 복수노조가 상급단체에 가입된 경우는 조직 간 경쟁을 하지 않기로 하는 등의 암묵적인 합의가 있는 곳이 많다. 문제는 다수노조를 압박할 목적으로 사용자가 개입해서 조직하는 기업노조다. 과거 상신브레이크나 발레오만도 등을 시작으로 SJM이나 유성기업 등에서, 그리고 2015년에는 갑을오토텍 등과 같은 유형으로 그 형태가 진화하고 있다. 이런 사업장에서는 회사

가 부당노동행위와 같은 방법을 통해 노사갈등을 부추기는 사례가 발생하고 있는 만큼 복수노조 사업장에 대해서는 당국이 적극적으로 개입해서 근로감독을 강화할 필요가 있다. **KL**