

금속산업 노사관계*

곽 상 신**

1. 서론

2016년 금속산업의 노사관계는 크게 2개 축을 중심으로 작동했다. 한 축은 조선업종 구조조정이었으며, 다른 한 축은 현대차그룹사 공동교섭을 중심으로 한 초기업 단위 교섭구조의 변화이다. 조선업종 구조조정은 올해 들어 본격적으로 진행되었다. 수주물량이 급감하면서 사내하청 비정규직을 중심으로 한 대량감원 사태가 발생했다. 정규직도 예외는 아니었다. 사무직과 생산직이 동시에 희망퇴직을 강요받았고, 심지어 입사 5년 차도 희망퇴직을 강요받아야 했다. 이 같은 구조조정을 둘러싸고 노동계는 조선업종노조연대(이하 조선노연)를 결성하여 조직적으로 대응했지만, 노사정 간의 대화창구는 없었다. 노사간 단체교섭은 개별 사업장 단위별로 전개되었고, 정부는 10월 말에 조선업종 구조조정 대책을 발표하는 등 조선업종 구조조정은 각개로 전개되는 모습을 보였다.

올해 금속산업 노사관계에서 시선을 끌었던 부분이 현대차그룹사 공동교섭이었다. 금속노조는 약해지는 중앙교섭에 새로운 돌파구를 찾기 위해 현대차그룹사 공동교섭을 제안했다. 현대차그룹사 공동교섭이 제기된 배경은 현대차 사용자를 초기업 단위 교섭테이블로 나오게 하려는 목적이 컸다. 현재의 중앙교섭 구조에 현대차 사용자가 참여할 가능성이 작다는 판단에서 현대차그룹사를 중심으로 교섭 단위를 구성하는 것이 현대차 사용자를 초기업 단위 교섭테이블로 끌어들이기가 유리하다는 판단이 작용한 것으로 보인다. 그러나 현대차그룹사 공동교섭은 아무런 성과를 내지 못했다. 현대차 사용자가 끝내 노조의 공동교섭 요구에 응하지 않았기 때문이다.

올해 금속산업 노사는 대형 사업장을 중심으로 굵직한 쟁점이 형성되었다. 노사간 갈등도

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2016년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서의 일부를 정리한 것이다.

** 워크인연구소 연구실장(imksgod@gmail.com).

그 어느 해보다 강력했고, 길었다. 그러면서 미래 노사관계의 새로운 변화를 예고하는 요인들이 잉태되었다고 평가할 수 있다. 현대중공업의 금속노조 재가입이 결정되었고, 초기업 단위의 새로운 교섭구조에 대한 시도는 앞으로 노사관계의 변화를 예고하고 있다. 이 글에서는 올해 금속산업 노사관계의 변화요인과 그 맥락을 짚어 보고 향후의 방향을 전망해 보기로 한다.

II. 금속산업 노사관계 당사자 현황

금속산업 노사관계 평가에 앞서 당사자 현황에 대해 간략히 살펴보겠다.

1. 금속산업 종사자 수 감소와 근로조건 후퇴

고용노동부가 생산하는 사업체노동력조사를 통해 수집한 금속산업¹⁾ 종사자 수는 2016년 상반기 기준으로 2,243,286명이다. 2015년 하반기보다 359명 감소하여 경기침체의 여파를 직접 받은 것으로 나타났다. 같은 기간 공공부문을 제외한 전체 종사자 수는 120,672명이 증가한 데

〈표 1〉 금속산업 내 업종별 종사자 수 현황

(단위 : 명)

| 시 기 | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1/2 | 2/2 | 1/2 | 2/2 | 1/2 | 2/2 | 1/2 |
| 1차금속 | 153,099 | 154,606 | 156,539 | 158,584 | 158,081 | 156,287 | 154,773 |
| 금속가공 등 | 361,106 | 365,742 | 374,489 | 384,414 | 386,211 | 388,737 | 398,309 |
| 전자부품, 컴퓨터 등 | 434,086 | 438,077 | 437,669 | 433,740 | 426,329 | 417,414 | 410,562 |
| 의료,정밀, 광학기기 등 | 97,400 | 100,122 | 102,703 | 104,614 | 104,671 | 104,066 | 104,475 |
| 전기장비 | 201,817 | 203,633 | 209,322 | 218,419 | 219,546 | 219,589 | 220,106 |
| 기타 기계장비 | 381,593 | 388,049 | 392,581 | 404,830 | 412,804 | 420,111 | 420,498 |
| 자동차 및 트레일러 | 318,352 | 325,458 | 335,967 | 344,445 | 347,561 | 353,051 | 358,089 |
| 기타운송장비 | 167,210 | 172,902 | 178,553 | 181,324 | 183,243 | 184,390 | 176,474 |
| 전 체 | 2,114,663 | 2,148,589 | 2,187,823 | 2,230,370 | 2,238,446 | 2,243,645 | 2,243,286 |

자료 : 고용노동부(2016), 「사업체노동력조사」.

1) 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.

반해서 금속산업 종사자 수는 감소했기 때문이다. 금속산업 중에서 경기침체 여파를 가장 크게 받은 업종은 기타운송장비 업종으로 7,916명이 감소했다. 기타운송업종에 조선업종이 포함된 점을 고려하면 조선업종의 구조조정 여파가 통계로 확인되고 있다.

사업체노동력조사를 이용하여 금속산업 종사자의 임금을 보면, 2016년 상반기 기준 월평균 임금은 3,845,811원이다. 전산업은 3,374,759원이고, 제조업은 3,710,129원이었다. 금속산업 종사자 임금을 전 분기와 비교하면, 금속산업 종사자의 임금이 유일하게 전 분기보다 감소한 것으로 나타났다. 금속산업 종사자의 2016년 상반기 월평균 임금은 전 분기보다 52,403원이 감소했다. 전산업과 제조업 종사자의 임금이 전 분기보다 증가한 것과는 비교된다.

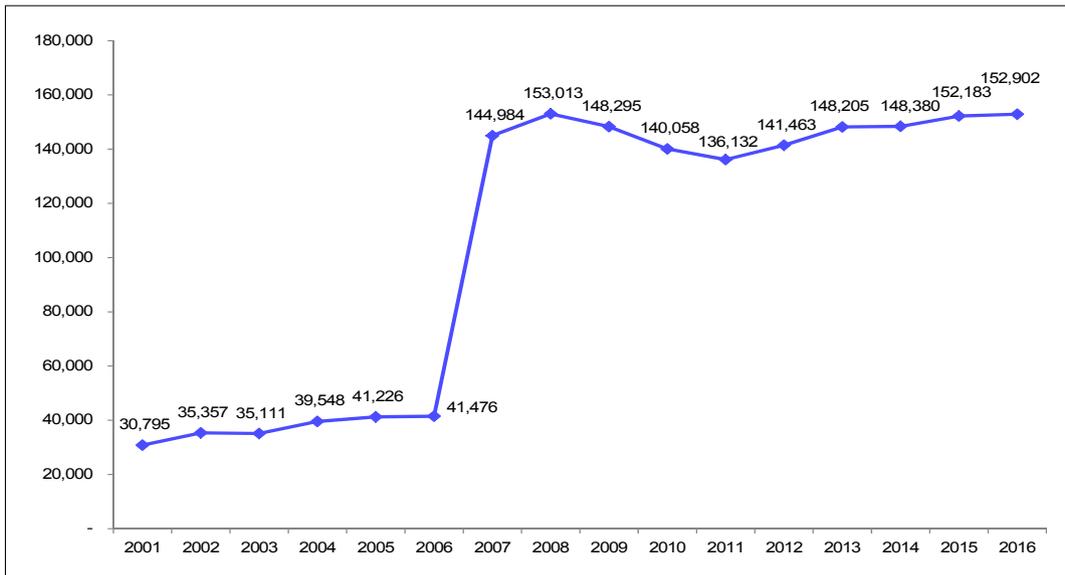
종사자 지위별로 임금변동 현황을 살펴보면, 상용직과 임시일용직의 2016년 상반기 월평균 임금은 전 분기보다 감소한 것으로 나타났다. 상용직은 42,381원이 감소했고, 임시일용직은 53,493원이 감소했다. 임시일용직의 임금수준은 상용직 대비 45.8%(2016년 상반기 기준) 수준을 보였다. 이런 수준은 최근 5년간 큰 변동이 없는 흐름을 보였다.

2. 증가하는 노동조합 조합원 수

올해 금속노조 소속 조합원 수는 152,902명(2016년 9월 기준)으로 집계되었다. 2015년 9월의 152,183명보다 719명이 증가했다. 조합원 수가 크게 변동한 것은 아니지만, 연도별 흐름으로

[그림 1] 금속노조 조합원 수 연도별 변동 현황

(단위 : 명)



보면 금속노조의 조합원 수는 증가하는 추세에 있다고 판단할 수 있다. 2008년에 153,013명으로 가장 많은 수를 기록했다가 2011년에는 136,132명까지 감소했으나 이후부터 완만한 증가세를 나타내고 있다. 올해 조합원 수는 2008년 최고 수준보다 111명 부족하며, 금속노조 출범 이후 역대 두 번째로 많은 조합원 수를 기록했다.

조합원 수 변동을 지부별로 살펴보면, 조합원 수가 증가한 지부는 현대차지부로 1,210명이 증가했다. 다음으로 충남지부가 533명, 경기지부에서 164명, 경주지부에서 137명이 증가한 것으로 나타났다. 반면에 조합원이 감소한 지부는 직할 지회에서 619명이 감소했고, 경남지부에서 461명, 부산양산지부에서 304명, 울산지부 119명이 감소한 것으로 나타났다. 조합원 수가 감소한 지부의 특징을 보면, 조선업종이 밀집된 곳이다. 경남지부 소속의 STX조선, 성동조선은 구조조정 여파로 조합원 수가 급격히 줄었고, 신아SB는 청산되었다. 부산양산지부의 조선 부품사인 S&W사의 조합원 수가 줄었다. 울산지부는 다른 지역과 달리 자동차 부품사 소속 조합원 수가 감소한 것으로 나타났다. 조선업에서 현대중공업 일반직 조합원 수는 줄었지만, 협력업체 소속의 비정규직 조합원 수는 다소 증가했다. 현대중공업에 소속된 비정규직이 증가한 것은 구조조정의 영향으로 조합원에 가입한 수가 증가한 것으로 보인다.

III. 2016년 단체교섭 실태

1. 2016년 금속노조 교섭구조 : 4중 교섭체제 시도

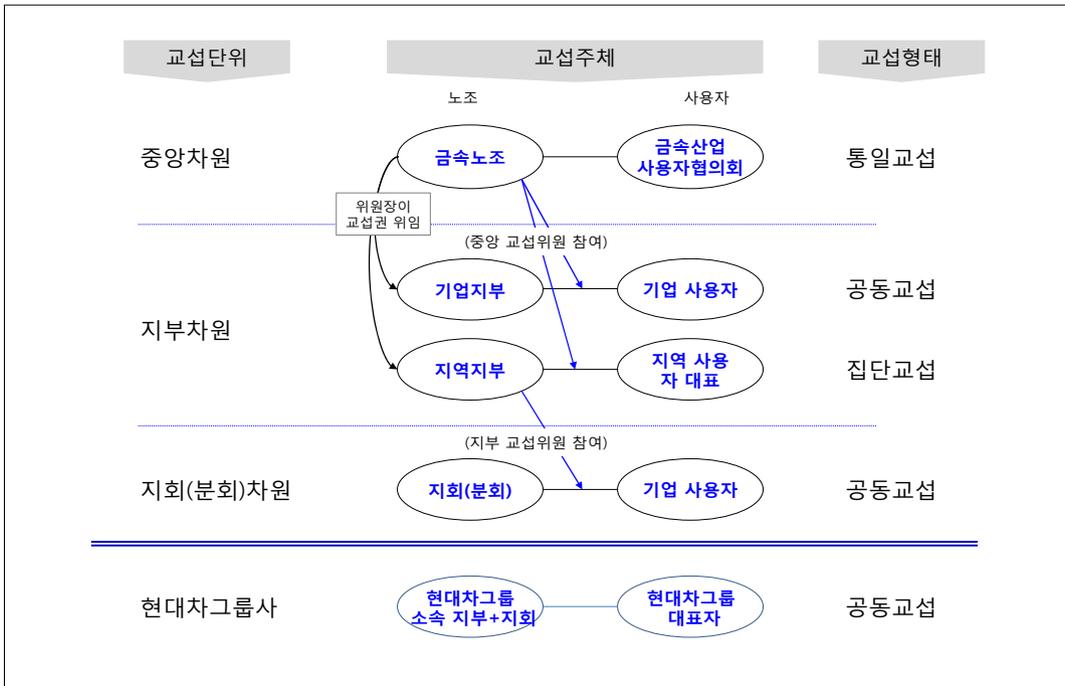
올해 금속노조 교섭형태는 현대차그룹사 공동교섭이 진행되면서 기존의 3중 교섭구조에서 '4중 교섭구조'가 만들어졌다. 현대차그룹사 공동교섭은 금속노조 내 현대차그룹사 소속의 지부와 지회가 현대차그룹사 경영진을 상대로 단체교섭을 요구하는 교섭형태를 의미한다. 현대차그룹사 공동교섭은 중앙교섭과 함께 중앙수준에서 진행되는 구조로 짜여졌다. 기존의 금속노조 중앙교섭과 현대차그룹 소속 지부와 지회가 참여하는 '현대차그룹사 공동교섭'체계를 꾸린 것이다. 교섭구조가 다층화하면서 교섭비용이 증가하는 문제가 제기될 수 있으나, 실제 현대차그룹사 소속 지부나 지회 중에서 중앙교섭이나 지역지부 집단교섭에 참여하는 곳은 단 2곳(현대아이에이치엘, 현대엠시트) 뿐이어서 중복참여 문제는 비켜갈 수 있었다.

올해 현대차그룹사 공동교섭에 참여한 지부·지회는 총 17개다.²⁾ 업종별로 보면, 자동차업종

2) 현대차그룹사 공동교섭에 참여한 기업체 수는 12개이고, 지부·지회 단위는 17개다. 현대제철은 5개 지회가 공동교섭에 참여하고 있고, 현대엠시트도 2개 지회가 참여하고 있다.

(부품사 포함)과 철강업종으로 양분돼 있다. 자동차업종은 현대차와 기아차가 참여했고 부품사는 현대위아 등 7개 사업장이 참여했다. 기타 운송장비업종으로 경남지부 소속의 현대로템이 참여했다. 철강업종은 현대제철 소속 5개 지회³⁾와 현대비앤지스틸지회(경남지부), 현대종합특수강지회(포항지부)가 참여했다. 17개 사업장에 소속된 조합원 총수는 94,915명으로 전체 금속노조 조합원의 62%에 해당한다.

[그림 2] 금속노조의 4중 교섭구조 및 형태



2. 단체교섭 평가

가. 중앙교섭 : 신규는 적고 탈퇴는 증가

올해 중앙교섭은 4월 6일 교섭을 시작해서 8월 24일에 의견접근 안을 도출했다. 교섭횟수는 14차례였고, 교섭기간은 137일이었다. 올해 교섭은 작년보다 길었다. 2015년에는 10차례 교섭

3) 광주전남지부 현대제철지회, 인천지부 현대제철지회, 충남지부 현대제철지회, 충남지부 현대제철당진하이스코지회, 포항지부 현대제철지회는 같은 기업체 소속이면서 각 지역의 사업장별로 독립적인 노사관계를 맺고 있다.

을 진행했고 교섭기간은 107일이었다.

올해 중앙교섭에 참가한 사업장 수는 66개사로 지난해보다 1개사 줄었다. 경남지역 소속의 한국산연과 신아SB가 탈퇴했고, 경주지역에서 (주)금강이 새로 가입하면서 전체적으로 1개가 감소했다. 한국산연은 마산수출자유지역에 위치한 일본계 회사로 2016년 9월 30일 자로 생산직 34명을 정리해고했다. 신아SB는 2015년 11월 법원에서 파산결정이 내려졌다.

금속노조의 중앙교섭 요구안은 크게 5가지였다. ▲ 노동시간 단축 ▲ 청년고용 확대 ▲ 임금 인상 ▲ 비정규직 정규직화 ▲ 사내하청 처우개선 등이다. 올해 요구안에서 눈에 띄는 내용은 노동시간 단축과 청년고용 확대이다. 금속노조는 실노동시간이 주 52시간을 넘지 않도록 하고, 연간 노동시간도 1,800시간을 넘지 않도록 근무형태와 교대제도를 개선할 것을 제안했다. 청년고용은 신규 인력의 채용 시 50% 이상을 청년으로 고용하자는 내용이다. 중앙교섭에서 모두 6개 항의 합의가 도출됐다. 먼저 최저임금은 시급 6,600원으로 결정했다. 작년 6,140원보다 7.5% 인상된 금액이다. 그리고 2017년 최저임금 6,470원보다는 2% 높은 수준이다. 매년 금속노사는 최저임금보다 2~3% 높은 수준으로 결정하였는데, 올해 임금인상도 그 범위에서 결정됐다. 근로시간은 주 52시간을 넘지 않도록 ‘노력한다’는 선에서 합의했다. 합의안에 휴일연장 근로시간에 관해서는 구체적인 내용을 담지 못했다. 그리고 연간 노동시간을 1,800시간으로 했지만, 이를 각 사업장 노사합의로 정하도록 해서 사실상 강제적 효력을 갖기 어려운 합의라고 평가할 수 있다. 청년고용 확대를 합의한 내용은 평가할 만하다. 신규 채용 시 만 29세 미만의 청년 고용 비율을 50% 이상으로 하기로 합의했다. 이 밖에 사내하청 노동자의 처우개선과 관련하여 후생복지 제도에서 정규직과 비정규직의 차별적 요소를 폐지했다는 부분에서 성과가 있었다고 평가할 수 있겠다.

나. 기업지부교섭 : 브레이크 걸린 고임금 전략

기업지부 단체교섭을 살펴보면, 한국지엠지부는 9월 6일에 합의안을 도출하여 9월 9일 조합원 투표에서 58.9%의 찬성으로 통과했다. 현대차지부는 8월 24일에 1차 잠정합의안을 도출했으나, 8월 26일 조합원 찬반투표에서 반대표가 78%로 나와 부결됐다. 한 달 보름여 만인 10월 12일 교섭에서 2차 잠정합의안을 도출했고, 14일 조합원 찬반투표에서 58%의 찬성으로 올해 임단협을 마무리했다. 기아차지부는 매년처럼 현대차 임단협이 타결된 후에 결정됐고 타결수준도 현대차와 거의 유사한 수준에서 노사합의가 이루어졌다. 기아차 노사는 11월 2일에 잠정합의안을 도출했고 7일에 조합원 찬반투표에서 단협 59.8%, 임금 64.2%의 찬성으로 노사합의가 최종 확정되었다.

단체교섭 결과를 보면, 한국지엠의 임단협은 비교적 노조에 긍정적인 것으로 평가되고 있다.

일단 임금인상이 다른 완성차보다 높은 수준을 보였다. 기본급이 8만 원으로 인상되었고, 성과급도 1,200만 원 수준으로 높았다. 한국지엠은 주간연속 2교대제를 2018년 6월에 시행하기로 합의한 것도 특징이며, 특히 생산협의회와 미래발전협의회를 구성한 것도 한국지엠의 경영 환경이 반영된 특징으로 평가할 만하다. 또한, 생산물량이 부족하여 노동시간이 단축되거나 계획 정지(일시 휴업)가 될 경우 ‘생계안정프로그램’을 도입하기로 합의했다. 이 프로그램에 따라 일시휴업을 하게 되면 평균임금의 70%에서 80%를 보장받게 된다.

현대차지부와 기아차지부의 임금교섭 특징은 임금인상 폭이 평년보다 낮았다는 점과 임금 인상 방식에서도 이중임금제 성격이 포함되어 있다는 점이다. 임금협상에서 현대차지부와 기아차지부는 기본급을 72,000원 인상했는데 전년보다 13,000원 낮은 금액이다. 임금인상 방식도 기본급 인상과 동시에 특별승호를 인상하는 방식을 일부 적용했다. 특별승호 방식이란, 재직자의 호봉을 1호봉 올려주는 방식이다. 이런 방식은 기본급 전체를 일괄인상(base-up)한 방식이 아니라 재직 조합원의 호봉을 인상하는 방식이기 때문에 신입사원에게는 불리한 방식이다. 이 방식은 신입사원의 고임금화를 억제하는 효과를 기대할 수 있다. 기아차지부는 올해도 현대차를 따라 하는 결과를 보였다. 다만, 사회공헌기금으로 20억 원을 출연하기로 한 점과 노사 대표가 공동으로 참여하는 ‘미래발전위원회’를 구성하여 전기차 출시 등과 같은 지속적인 성장동력을 찾는 데 노사가 공동으로 노력하기로 했다는 점이 현대차와 차별화된 내용이었다.

다. 지역지부 집단교섭

지역지부 교섭은 10월 현재 마무리된 것으로 집계되고 있다. 14개 지역지부 중에서 지역집단교섭을 하지 않은 인천지부, 광주전남지부, 구미지부 3곳을 제외한 11개 지부가 집단교섭을 마무리한 것으로 나타났다. 교섭일정을 보면, 올해 중앙교섭과 비슷한 일정으로 진행되었다. 경기지부를 제외한 나머지 지역지부는 4월 초에 교섭을 시작해서 6월 30일에 조정신청을 진행했고 8월 말에 교섭을 마무리했다. 경기지부가 9월 29일까지 19차례 교섭을 진행해 가장 오래 끌었다.

지역지부 집단교섭은 임금과 단체협약을 동시에 다루는 곳이 있는가 하면, 임금은 지회보충교섭으로 넘기고 지역지부는 단체협약만 다루는 곳이 있다. 올해 지역지부에서 임금을 다루지 않는 지부는 대구지부, 경남지부, 울산지부다. 지역지부에서 임금교섭을 하더라도 지역지부 단 위에서 임금협약을 체결하는 것은 아니다. 임금협약은 개별 사업장별로 체결되며, 임금결정 수준도 개별 사업장마다 다르다. 대표적인 곳이 경기지부와 경주지부, 대전충북지부, 포항지부이다.

올해 지역지부 교섭내용을 살펴보면, ▲ 지역지부 노조 간부들의 조합 활동 보장시간이 확보

된 점(서울지부, 경기지부, 대전충북지부, 부산양산지부 등 4곳), ▲ 취업규칙 변경을 노사합의로 정한다는 내용(대전충북지부, 포항지부, 전북지부, 경남지부, 울산지부, 부산양산지부 등 6곳) ▲ 개인정보 조항 신설(충남지부, 대구지부, 포항지부 등 3곳), ▲ 임금체계 개편시 노사합의(전북지부, 대구지부, 울산지부 등 3곳), ▲ 저성과자 일방해고 금지(대전충북지부, 포항지부, 울산지부 등 3곳) 등을 특징으로 들 수 있다. 또한 경남지부는 지난해 이어 올해도 사회연대기금을 조성하기로 노사가 합의한 것이 특징이고, 또한 정년퇴직자를 대상으로 교육프로그램을 도입한 것도 경남지부에서만 나타난 내용이었다.

라. 현대차그룹사 공동교섭

금속노조가 현대차그룹사 공동교섭을 제기한 것은 금속노조의 산별교섭체계를 강화하기 위한 전략적 선택이라고 볼 수 있다. 금속노조는 중앙교섭에 참여하는 기업이 해마다 감소하면서 교섭력이 약화되는 상황을 우려한 것으로 분석되고 있다.⁴⁾ 금속노조 중앙교섭에 참여한 사용자는 2014년 69개사에서 2015년에는 67개사로 감소했다. 이렇게 중앙교섭 참여 기업이 감소하자 금속노조는 최대 조합원 수를 가진 현대차를 중앙교섭에 참여시킬 방안이 필요했다. 박유기 현대차지부장은 언론과의 인터뷰에서 아래와 같이 말했다.⁵⁾

“금속노조 산별중앙교섭이 갈수록 힘이 빠지는 상황이다. 노조 조합원 15만 명 중 9만 명이 현대차그룹사 소속인데, 그룹사 소속 16개 지부지회 중 14곳이 중앙교섭에 불참하고 있다. 산별교섭 법제화가 안 된 상태다 보니 해당 기업 사용자의 산별교섭 참여를 강제할 방법이 없다. 이런 상황에서 노조는 업종별 교섭이나 그룹사별 교섭 같은 초기업 단위 교섭들이 필요하다고 판단했다. 일단 교섭의 장을 여는 것이 중요하다고 봤다. 논쟁과 토론 끝에 현실적 실험을 해 보자는 결론을 내렸다.”

그런데 기존의 중앙교섭 구조에 바로 참여하도록 유도하는 것은 이질성이 크기 때문에 사용자가 중앙교섭에 참여할 가능성이 작다고 봤다. 그래서 금속노조 내에서 조합원 규모를 최대로 포괄할 수 있는 현대차그룹사 단위로 교섭단위를 묶는 것이 현대차 경영진을 교섭테이블로 나오게 할 방안이라고 판단한 것이다⁶⁾. 금속노조는 현대차그룹사 공동교섭을 통해 현대차를 금속노조 교섭테이블로 나오게 한 후 이를 산별 중앙교섭으로 발전시킨다는 전략이었다.

4) 금속노조 발행 신문 『금속노동자』 3월 8일자 2면 참조.

5) 매일노동뉴스 3월 14일자(인터넷판), 『박유기 금속노조 현대자동차지부장, “현대차그룹사 공동교섭, 현충원 복귀 아니다”』 기사 내용.

6) 매일노동뉴스 3월 7일자(인터넷판), 『금속노조 ‘현대차그룹사 공동교섭’ 산별운동에 독일까 악일까』 기사 참조.

그룹사 공동교섭은 대기업 중심의 교섭구조를 고착화할 것이라는 비판과 현실적으로 교섭력을 확보하는 방안이 될 수 있다는 조건부 찬성론이 충돌했다. 올해 그룹사 공동교섭은 기존 중앙교섭이 약화되는 현실을 극복하는 새로운 교섭구조를 시도했다는 점에서는 평가를 받았지만, 교섭성과는 내놓지 못했다. 사용자가 그룹사 공동교섭에 응하지 않았기 때문이다. 결과적으로 올해 그룹사 공동교섭은 실패했다.

4월 19일부터 6월 21일까지 노조 측 공동교섭단이 7차례에 걸쳐 그룹사 경영진을 상대로 공동교섭에 응할 것을 요구했으나, 경영진은 전혀 응하지 않았다. 경영진이 교섭에 응하지 않은 데다 8월 24일 현대차지부의 1차 임금협상 잠정안이 부결된 이후 공동교섭 요구는 제기되지 않았다. 현대차 지부가 사업장의 단체교섭에 집중하면서 그룹사 공동교섭에 교섭 역량을 분산할 수 없는 처지가 되었기 때문이다. 이런 이유로 올해 처음 진행된 현대차그룹사 공동교섭은 동력이 떨어졌다. 그렇더라도 그룹사 공동교섭의 불씨가 완전히 꺼진 것은 아니다. 현대차그룹사 소속 사업장 단위는 사용자를 상대로 한 공동교섭 요구는 중단되었지만, 개별 사업장 단위에서 발생하는 현안 문제에 대해서는 공동으로 대응하는 활동을 계속하고 있다. 이들은 ‘그룹사 대표자회의’를 정기적으로 개최하여 개별 사업장에서 진행되고 있는 임단협 내용을 공유하고 있다. 대표자회의는 올해 2월 12일 첫 모임을 갖고 공동교섭 방침을 정했다. 이후 공동교섭의 교섭위원을 선정하는 문제와 공동요구안을 확정하는 등의 실질적인 의결기구 역할을 맡았다. 그룹사 대표자회의는 10월 중순까지 총 15차례 모임을 이어가고 있다. 대표자회의는 앞으로도 정기적으로 개최되는 것으로 예정되어 있으며, 2017년 그룹사 공동교섭의 방향에 관한 윤곽이 그려질 것으로 보인다.

Ⅳ. 금속산업 노사관계 평가와 전망

1. 늘어나는 조합원 수와 감소하는 중앙교섭 참여자 수

올해 금속노조 노사관계의 주체적 상황을 보면, 조합원 수는 증가했지만 중앙교섭에 참가한 사용자 수는 감소했다. 조합원 수는 전년보다 719명이 증가했다. 역대 조합원 수와 비교하면 최고치를 기록했던 2008년의 153,013명에 근접한 수준을 보였다. 금속노조 소속 사업장의 변동 현황을 보더라도 금속노조를 탈퇴하거나 해산하는 사업장보다는 신규로 가입하는 사업장의 수가 많았다. 경기침체 등의 이유로 노조를 해산한 사업장은 8곳이었지만, 신규로 가입한 곳은 13개 사업장이었다. 여기다 12월에 현대중공업노조가 금속노조 가입을 결정하였기 때문에 금

속노조 조합원 수는 약 17만 명에 이를 것으로 추정된다.

금속노조의 조합원 수는 증가했지만, 중앙교섭의 확대로 이어지지 못하고 있다. 신규 가입 사업장 중에서 중앙교섭에 참가한 단위는 없기 때문이다. 사정이 이렇다 보니 금속노조의 중앙교섭은 해마다 지위를 상실하고 있다. 올해 중앙교섭에 참가한 사업장은 전년보다 1개 사업장이 또 감소한 66개였다. 경주지역에 (주)금강이 신규로 중앙교섭에 가입했지만, 2개 사업장은 탈퇴했다. 탈퇴한 사업장 중 한 곳은 경영난을 겪으면서 노사간 갈등이 커진 곳이고 다른 한 곳은 회사가 청산된 곳이다. 앞으로 경제 사정이 어려워질 경우 중앙교섭에 참가하는 사업장보다 탈퇴하는 사업장 수가 많아질 수 있어 중앙교섭의 위상은 더욱 약화될 가능성이 클 전망이다.

2. 그룹사 공동교섭으로 등장한 구원투수의 실패

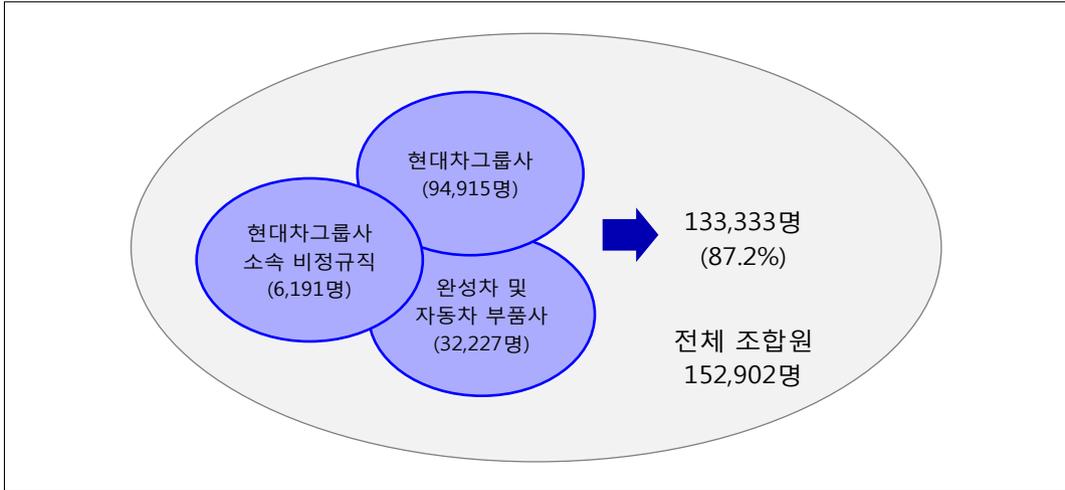
올해 금속산업 노사관계는 그룹사 공동교섭이라는 새로운 교섭형태가 등장했다는 점이다. 금속노조 중앙 차원에서 현대차그룹 공동교섭이 제안되었고, 금속노조 경남지부 단위에서는 두산그룹 공동교섭이 제안됐다. 결과적으로 금속노조에서 제안한 그룹사 공동교섭은 사용자의 불참으로 교섭결과를 얻지 못했지만, 기존의 중앙교섭에만 매몰됐던 초기업 단위 교섭형태에 새로운 돌파구를 만들어냈다는 점은 평가받을 만하다.

금속노조에서 그룹사 공동교섭이 시도된 것은 2건이었다. 현대차그룹사 공동교섭과 두산그룹사 공동교섭이다. 현대차그룹사 공동교섭이 금속노조 중앙 수준에서 진행되었다면, 두산그룹사 공동교섭은 경남지부에 소속된 3개 지회(두산중공업지회, 두산엔진지회, 두산메카텍지회)가 시도했다. 금속노조 경남지부와 두산그룹 계열사인 3개 지회는 두산그룹에 공동교섭을 요구했으나, 두산그룹 경영진이 아무런 반응을 보이지 않음으로써 실효를 거두지 못했다.

현대차그룹사 공동교섭은 현대차그룹이 금속노조 내에서 차지하는 비중으로 보면, 파급효과를 클 수밖에 없다. 현대차그룹은 철강업종과 완성차 및 부품사까지 포괄하고 있어서 자동차를 중심으로 수직계열화와 수평계열화되어 있는 구조를 띠고 있다. 자동차업종과 철강업종의 원청과 부품사, 그리고 비정규직까지 포괄하면, 현대차그룹사가 금속노조에서 차지하는 직접 비중은 66.1% 수준이다. 현대차그룹사에 소속된 조합원은 94,915명이고 이들 회사에 속해 있는 비정규직 조합원 수는 6,191명이다. 게다가 금속노조 내에서 한국지엠차, 르노삼성차, 그리고 자동차부품사까지 고려하면, 현대차그룹사의 직·간접 비중은 87.2%로 확대된다. 현대차그룹사에 직접 혹은 간접으로 포함되는 조합원의 수를 고려하면, 현대차그룹사 공동교섭은 금속노조 내부에서는 초기업 단위 교섭의 효과를 발휘했다고 평가할 수 있다.

현대차그룹사 공동교섭의 효과를 살펴보면, 그룹사 소속의 금속노조 지부와 지회 17개의 연대활동이 강화됐다는 점이다. 17개 사업장 대표자는 공식적으로 ‘대표자회의’체계를 갖추고

[그림 3] 금속노조 내 현대차그룹사 소속 조합원의 비중



주 : 금속노조(2015), 『자동차부품사 현황과 납품체계 연구보고서』와 금속노조 조합원 현황 자료를 이용하여 재구성하였음.

공동요구안부터 시기별 사업방향 등을 잡아냈다. 이런 조직체계가 금속노조의 조직력을 높인 것으로 평가된다. 올해 금속노조 주최로 4차례 총파업이 전개되었는데, 파업에 참여한 현대차그룹사 소속 조합원의 수가 크게 늘었다. 파업참여 사업장 수와 참여 인원이 증가한 것은 금속노조에서 지부 단위 조합원 수로는 가장 많은 현대차지부와 기아차지부가 참여한 효과가 컸다. 7월 22일 1차 파업에 84,800명이 참가했으며, 8월 12일 2차 파업에는 98,000명, 8월 17일 3차 파업에는 93,000명, 8월 19일 4차 파업에는 91,000명이 참가했다. 이처럼 금속노조가 주도한 파업에 현대차그룹사 소속 지부와 지회 단위가 꾸준히 참여하면서 금속노조의 교섭력은 커질 수 있었다.

또한, 현대차그룹사 공동교섭은 그룹사 내 소규모 단위의 사업장의 노조 대표자에게 긍정적인 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 교섭력이 약한 소규모 단위 사업장으로서 현대차그룹사 공동교섭단 자체가 사업장 단위의 단체교섭에 ‘우산’ 역할을 했다는 것이다. 이는 현대차그룹사 노무관리가 매우 수직계열화되어 있는 현실에서 그룹사 공동교섭은 원하청 간의 근로조건 격차를 완화하는 데 긍정적인 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 게다가 소규모 사업장의 노조대표자에게는 ‘심리적인 보호막’으로 작용한 것으로 보인다.

현대차그룹사 공동교섭은 일정한 성과가 있었음에도 결과적으로 아무런 산출물(output)을 내놓지 못했다. 사용자를 초기업 단위 교섭테이블로 나오게 하는 시도는 결국 실패로 끝을 맺었다. 사용자가 교섭에 응하지 않을 것은 충분히 예견된 상태에서 노조는 조직력을 통해서 사용자를 유인하려는 전략을 구상한 것으로 보인다. 그러나 이런 전략은 현대차그룹 사용자에게 압력으로 작용하지 못하였다. 현대차그룹 사용자로서는 공동교섭에 응하는 것보다 개별 사업

장 단위로 관리하는 것이 노무관리 측면에서는 효율적이라고 판단했을 가능성이 크다. 지금까지 교섭 관행은 현대차 노사가 패턴교섭을 하고 나머지 회사가 이를 따라가는 방식을 취해 왔다. 이런 상황에서 사용자로서는 현대차 교섭에만 집중하면 되지 굳이 공동교섭에 나서야 하는 필요성을 느낄 이유가 없을 것이다. 현대차그룹사 공동교섭에 사용자가 나오게 하기 위해서는 올해보다 더 큰 조직적인 압력이 있거나 사회 제도가 바뀌어야 할 것으로 보인다.

올해 현대차그룹사 공동교섭에서 지적될 문제는 비정규직 노조를 배제했다는 점이다. 그룹사 공동교섭 대표자회의에 사업장 단위나 지역 단위로 활동하고 있는 비정규직 노조가 참여하지 못하고 있다. 현대차그룹사 공동교섭은 ‘강자들만의 리그(혹은 그들만의 리그)’로 비판 받았는데, 현대차그룹사 소속의 비정규직 노조를 배제한 것은 이러한 비판의 근거가 되기도 했다.

3. 노조가 배제된 조선업종 구조조정

올해 금속산업의 최대 이슈는 조선업종의 구조조정이었다. 노동조합은 ‘조선업종노동연대’(이하 조선노연)를 발족하여 공동대응에 나섰다. 조선노연에는 9개 사업장의 노조 대표자가 참여했다. 9개 사업장 중에는 금속노조에 소속된 4개 지회와 대우조선, 현대미포조선, 현대중공업노조, 삼성중공업노동자협의회로 구성됐다. 조선노연이 금속노조와 공동사업을 전개하는 상황인데도 현대중공업노조와 삼성중공업노동자협의회가 참여한 것은 업종 단위 노동조합의 연대활동 경험이 매우 확장되었다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

조선노연은 정부와 경영진의 구조조정에 공동으로 대응하기 위해 결성됐다. 매월 정기적으로 대표자회의를 갖고, 개별 사업장의 정보를 공유하고, 토론회, 간부 수련회, 정부나 개별 사업장 단위의 구조조정에 대해 공동으로 대응하는 활동을 전개했다. 하지만 조선노연은 뚜렷한 한계도 보였다. 국내 조선사업장을 망라하는 조직력을 갖춘 연대기구였지만, 구조조정이 개별 사업장 단위로 전개되는 상황에서 연대기구 활동은 한계를 가질 수밖에 없는 구조적 한계를 노출했다. 또한, 정부는 조선업종 구조조정안⁸⁾을 발표하는 과정에 노조의 참여를 배제함으로써 거시 수준의 노사정 정책협의기구는 실현되지 못했다.

이러한 한계에도 불구하고 조선노연은 조직력을 꾸준히 강화해나갈 것으로 전망된다. 특히 현대중공업 노조가 금속노조에 재가입하기로 결정하면서 조선노연의 향후 활동방향도 변화를 예고하고 있다. 현대중공업 노조는 지난 12월 20일부터 22일까지 금속노조 가입안을 두고 조합

7) 고려대 노동문제연구소 박태주 연구교수가 2016년 3월 7일자 매일노동뉴스와 인터뷰한 기사에서 등장한 표현이다.

8) 10월 31일 관계부처합동으로 발표한 ‘조선산업 경쟁력 강화방안’ 참조.

원 찬반투표를 실시한 결과 76.3%의 찬성을 얻었다. 이 결과 금속노조의 조직력이 확대되는 것은 물론이거니와 금속노조 내에서 조선업종의 교섭력도 커질 전망이다. 그동안 금속노조와 연대 형식으로 활동하던 대우조선노조가 금속노조에 가입할 가능성도 예상해 볼 수 있다. 대우조선노조가 금속노조에 가입하지 않더라도 현대중공업노조와의 공동활동 범위와 수위는 확대될 가능성이 크다.

4. 단체행동의 급증

올해 금속노조의 노사관계에서 특징적인 점은 단체행동 건수가 급증했다는 점이다. 올해는 금속노조 차원에서도 네 번이나 전면 파업을 전개했고 개별 단위 사업장에서는 자동차업종과 조선업종에서 집중적으로 발생했다. 중앙 단위에서 전개한 파업은 정부에서 추진했던 양대 지침에 반대하는 내용이었고, 개별 사업장 단위에서는 임단협 갈등과 구조조정이 원인이었다. 현대차지부는 22차례 파업을 진행한 것으로 나타났고, 기아차지부는 21차례 파업을 벌였다. 특히 현대차지부는 올해 전면파업까지 벌였다. 비록 하루 전면파업이었지만 12년만에 이루어진 것이다. 현대차 파업이 증가한 이유는 1차 잠정합의안이 조합원 찬반투표를 통과하지 못했던 것에 있다. 1차 잠정합의안에 대해서 조합원의 78%가 반대하자 현대차지부는 파업을 통해 교섭력을 높이는 전략을 선택했다. 현대차 파업이 길어지면서 고용노동부 장관이 ‘긴급조정권’을 언급하는 상황까지 초래했다. 결과적으로 긴급조정권을 발동하지 않았지만, 올해 현대차지부는 근래 들어 최장기간의 파업이 진행된 해를 보냈다.

현대중공업을 비롯한 조선업종에서도 파업이 길었다. 조선업종에서는 대우조선, STX조선, 삼성중공업, 현대중공업에서 파업이 전개됐다. STX조선은 8차례 파업이 있었고, 삼성중공업은 2차례 파업이 있었다. 대우조선노조에서도 부분파업이 11차례 있었다.⁹⁾ 그러나 4시간짜리 파업으로 그 수위는 높지 않았다. 현대중공업은 이들 사업장과는 사정이 달랐다. 현대중공업노조는 총 40차례나 파업을 벌였고, 12월 중에도 파업이 계속 이어지고 있다. 파업수위도 높았다. 4시간 부분파업이 많긴 했지만, 7시간짜리 전면파업도 9차례나 벌였다. 현대중공업노조가 파업을 계속 벌이는 것은 올해 단체교섭에서 노사간 갈등이 커졌기 때문이다. 게다가 회사가 구조조정을 계속 추진함으로써 노사간 갈등이 이어지면서 파업이 장기간 계속되고 있다.

올해 벌어진 파업의 양상을 보면, 과거처럼 대규모로 군중이 동원되는 파업과는 다른 모습이었다. 파업을 하더라도 4시간 부분파업이었고, 전면파업을 하더라도 부서가 돌아가면서 파업을 하는 모습도 나타났다. 대우조선의 경우 조기퇴근이나 가두리파업을 벌였다. 가두리파업은 식당을 점거하여 소규모로 파업을 벌이는 것을 말한다. 조선소는 사업장이 넓어서 한 장소

9) 대우조선 관계자 인터뷰.

에 조합원이 모이는 것이 어렵다. 그래서 일정하게 거점을 잡아서 파업을 벌이게 되는데 이를 가두리파업이라고 부른다. 이처럼 파업이 부분적으로 진행되는 것은 심각한 경영난을 겪고 있는 상황에서 전면파업을 전개하는 것이 노사 모두에게 실익이 되지 않는다는 판단이 작용했기 때문이다.

V. 2017년 금속산업 노사관계 전망

2017년 금속산업의 노사관계는 크게 두 가지 축으로 구분해서 전망해 볼 수 있다. 노사관계의 제도 측면에서 초기업 단위의 교섭형태를 중심으로 노조 측의 공세가 더욱 강해질 것으로 전망된다. 금속노조는 올해 진행했던 현대차그룹사 공동교섭을 2017년에도 계속 추진할 가능성이 크다. 최종 결정은 2017년 2월로 예정된 임시 대의원대회에서 내려지겠지만, 현재 금속노조 내부에서는 내년 사업으로 계속 이어가는 것으로 의견이 모인 상태다. 금속노조가 올해는 손에 잡히는 결과물을 낳지 못했지만, 내년에는 좀 더 구체적인 성과에 초점을 맞추는 전략을 구상할 가능성이 크다. 그리고 올해 연대활동의 경험을 통해 내부 주체의 역량도 축적할 수 있었다. 특히 2017년 상황은 환경적 변수도 초기업 단위에 대한 관심을 확장시키는 데 유리할 것으로 보인다. 대통령 선거를 앞두고 노동계가 정치과정에 개입할 가능성도 크기 때문이다. 이 과정에서 노동계는 초기업 단위의 교섭을 어렵게 하는 법제도 개선안을 만들어 정치권에 제안할 수 있다. 노동계로서는 대통령 선거의 공간을 놓칠 이유가 없다. 초기업 단위 교섭을 요구하는 노동계는 단지 요구안을 만들어서 정치권에 제안하는 수준에 그치는 것이 아니라 구체적인 사업을 통해 사용자를 압박하는 전략을 펼칠 것으로 보인다. 현대차그룹사 공동교섭이라는 틀에 사용자의 참여를 올해보다는 강하게 압박하는 전술을 구사할 가능성이 크다.

따라서 정부로서는 초기업 단위의 교섭형태에 대한 연구와 제도개선에 정책 역량을 집중할 필요가 있다. 지금까지 정부는 초기업 단위 교섭에 대해서는 대체로 소극적인 태도를 보여 왔다. 하지만 현실적으로 보면 초기업 단위로 활동하는 노동조합의 수가 증가하고 있고 노사관계 역시 초기업 단위 차원에서 형성되는 사례가 증가하고 있다는 점을 고려한다면, 정부가 이런 흐름을 소극적으로 버려둘 수 없는 상황에 직면했다고 볼 수 있다. 그런 만큼 초기업 단위에 대한 실태조사와 우리나라 실정에 맞는 제도에 대한 연구작업이 적극적으로 추진될 필요가 있다.

다음으로 현대차의 통상임금이 노사관계에 미칠 파장이 클 것으로 전망되며, 이에 대한 대비도 필요하다. 현대차 노사는 올해 단체교섭에서 상여금의 통상임금 문제와 관련하여 2017년 2월까지 노사합의안을 도출하기로 합의한 바 있다. 현대차 노사는 2015년 임단협에서 상여금

을 통상임금화하는 방안에 대해서 상당한 의견접근을 이루었으나, 집행부가 교체되면서 올해 임단협에서 재협상하게 되었다. 현대차지부는 통상임금 문제와 관련하여 개별 사업장 단위의 문제로 보지 않고 금속노조 차원에서도 접근할 필요성을 제기하며 연구작업도 진행한 바 있다. 이는 현대차 통상임금 문제가 현대차그룹사를 비롯하여 업계에 미칠 파장이 클 수 있다는 것을 의미한다. 그만큼 현대차의 통상임금 문제는 금속산업 사업장에서는 관심을 가질 수밖에 없는 사항이다. 현대차 통상임금 문제는 단순한 통상임금의 문제로만 좁게 봐서는 안 된다. 현대차 통상임금 문제는 노동시간 단축과 연월차휴일 및 수당 문제, 그리고 연공급 임금체계 문제와 연결시켜 봐야 한다. 현대차 노사가 통상임금 협상에서 합의점을 찾지 못하는 쟁점 중 하나는 통상임금이 인상되었을 때 이와 연동해서 인상되는 임금항목의 수준을 조정하는 문제였다. 예를 들면, 통상임금이 인상되면 연월차수당이 크게 인상된다. 연월차수당은 통상임금을 기초로 계산되기 때문이다. 그런데 현대차 조합원은 연월차휴일을 사용하는 날이 매우 적다. 조합원 평균 30일 정도의 연월차 휴일을 보유하고 있는 셈이다. 이렇게 연월차휴일수가 많다는 것은 그만큼 노동시간이 길다는 것을 의미한다. 만약 통상임금이 인상되면 연월차휴일을 사용하는 빈도는 더욱 낮을 것으로 예상할 수 있다. 연월차휴일 수를 강제로 조정하지 않으면 노동시간 단축은 그만큼 힘들어질 수밖에 없다. 따라서 정부와 노사는 통상임금 문제를 노동시간 단축으로 접근하는 관점이 필요하다. 정부는 통상임금을 폭넓게 인정하되, 노동시간을 단축하는 방향으로 제도를 개선하는 방안을 제시할 필요가 있다. 예를 들면, 연월차를 줄이면서 노동시간을 단축하는 사업장에 대해서 임금감소에 따른 보전방안도 지원해 볼 만하다. **[KL]**

[참고문헌]

고용노동부(2016), 「사업체노동력조사」.

매일노동뉴스, 3월 7일자(인터넷판), 「금속노조 ‘현대차그룹사 공동교섭’ 산별운동에 독일까 약일까」.

_____, 3월 14일자(인터넷판), 「현대차그룹사 공동교섭, 현충련 복귀 아니다」.

전국금속산업노동조합(2015), 「자동차부품사 현황과 납품체계 연구보고서」.

_____(2016), 「42차 정기대의원대회」.

정부부처합동(2016), 「조선산업 경쟁력 강화방안」.