금속산업 노사관계 평가와 전망*

곽 상 신**

Ⅰ. 머리말

금속산업 노사관계는 우리나라 제조업을 이끄는 힘을 가지고 있다. 그 힘은 일자리에서 나온다. 제조업의 고용규모가 하락하는 추세에 있다고 하더라도 일자리를 창출하는 능력은 여전히 제조업이 가지고 있다. 그런 점에서 금속산업 노사관계는 사회적·경제적 무게를 지니고 있다.

2017년 금속산업 노사관계 평가는 3가지 영역으로 접근하고자 한다. 첫째는 노사관계 당사자의 위상과 조직력의 변화 부분이다. 2017년 금속노조 중앙교섭에서는 금속사용자협의회의 교섭대표권을 둘러싸고 노사간에 마찰이 있었다. 게다가 금속사용자협의회 회원 수는 1개 사업장이 또 줄어서 2004년 첫 중앙교섭 이후 최저 회원 수를 경신했다. 중앙교섭 참가사업장이 해마다 줄어들면서 사용자단체의 조직력이 약화되는 모습을 보였으나 반면 노조의 조직력은 향상되었다. 현대중공업노조가 다시 금속노조로 편입되었고 사내하청 비정규직 노조의 조직화가 증가했다. 현대중공업노조는 2004년 금속노조에서 제명되었다가 12년만에 다시 친정으로 돌아왔다. 대기업 사내하청노동자의 노동조합 설립신고도 부쩍 늘었다. 현대모비스 화성공장과 아산공장에 사내하청노조가 조직되었고 금속노조에 가입했다. 전라남도 광양에서는 포스코 사내하청 회사에서 노조설립이 늘었다. 이처럼 현대중공업노조의 재가입과 사내하청노동자의 조직화가 확대되면서 금속노조 조합원은 17만 명 수준으로 늘었다.

둘째는 2017년 금속산업 대기업 사업장의 단체교섭은 유례없이 장기화하는 모습을 보였다. 현대차는 12월 19일 노사가 가까스로 합의점을 찾았지만, 조합원 찬반투표에서 잠정합의안이 부결되면서 단체교섭을 매듭짓지 못했다. 한국지엠과 현대중공업 노사는 12월 29일에 가까스

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2017년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서의 일부를 정리한 것이다.
** 워크인연구소 연구실장(imksgod@gmail.com).

로 잠정합의안을 도출했다.

셋째는 정규직과 비정규직의 조직적 갈등이다. 2017년 금속노조는 자동차판매연대노조의 가입신청을 보류했고 기아차지부는 사내하청 분회를 제명하는 결정을 내렸다. 두 사건은 단순히 정규직과 비정규직의 갈등분쟁으로만 접근할 수 없다. 기업별 교섭체계의 구조적 한계가 드러난 사건으로 볼 수 있다. 두 사건이 일어난 현대차지부와 기아차지부는 산별노조의 체계로 편제되어 있지만, 교섭형태는 여전히 기업별 교섭틀을 유지하고 있다. 이런 교섭체계에서는 정규직 노조와 비정규직 노조로 중층화된 단위조직의 이해갈등을 조정하는 것이 불가능에 가깝다. 기업별 교섭체계에 갇히게 되면 정규직과 비정규직의 문제를 기업수준에서만 인지하게 되는 오류에 빠질 수밖에 없기 때문이다. 따라서 두 사건은 정규직 노조와 비정규직 노조의 이해를 대변할 수 있는 새로운 교섭체계의 틀에 대한 과제를 던졌다고 볼 수 있다.

이와 같은 흐름을 따라서 2017년 금속산업의 노사관계를 평가하고자 한다. 제Ⅱ장에서는 금속산업의 종사자 수와 근로조건의 변화를 거시수준에서 살펴볼 것이다. 제Ⅲ장에서는 단체교섭의 내용과 결과에 대해서 살펴볼 것이다. 마지막 제Ⅳ장에서는 2017년 금속산업 노사관계 평가를 요약하고 2018년을 전망하는 내용으로 구성한다.

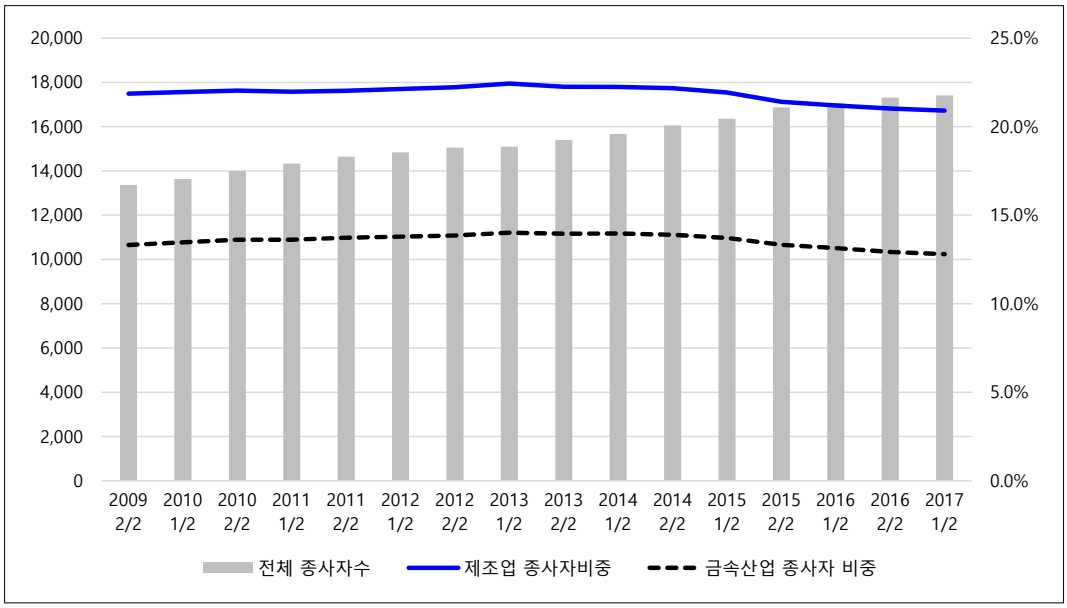
Ⅱ. 금속산업의 종사자 수 및 근로조건 실태

1. 금속산업 종사자 수

금속산업 종사자 수는 고용노동부가 조사하는 사업체노동력조사를 사용했다. 사업체노동력조사는 1인 이상 사업장 종사자 수를 집계하고 매월, 분기, 반기, 연 단위로 종사자 수를 발표한다. 본 글에서는 반기 자료를 사용했다. 2017년 전체 금속산업 종사자 수는 감소한 것으로 나타났다. 2017년 상반기 금속산업 종사자 수는 2,227,971명이다. 전분기보다 8,721명이 감소했다. 금속산업 종사자 수는 2016년부터 계속 감소세를 보였다는 점이 특징이다. 금속산업 종사자 수가 감소하면서 전산업 종사자 중에서 금속산업 종사자가 차지하는 비중도 계속 감소하는 추세를 보였다. 2017년 상반기 금속산업 종사자가 전체 종사자에서 차지하는 비중은 12.8%였다. 전분기보다 0.1%p 하락했다. 금속산업 종사자의 비중은 2013년에 14%를 기록했다가 그 이후부터는 계속 하락하는 추세를 나타냈다. 금속산업 종사자 수가 하락하는 것과 달리 전산업 종사자 수는 매년 증가하는 추세다. 2017년 상반기 전체 종사자 수는 17,410,552명으로 전년 반기보다 99,355명 증가했다. 전산업 종사자 수는 매년 꾸준히 증가하는 추세를 보였다. 전체 종사

자 수는 30.2%가 늘었다. 매년 평균 1.6%씩 증가한 것이다. 제조업 종사자 수도 매년 증가하는 추세를 보였지만, 전체 종사자 수에서 제조업이 차지하는 비중은 하락하는 추세를 보였다. 2017년 상반기 제조업 종사자 수는 3.640,693명으로 전년 하반기보다 1,477명이 증가했다. 그러나 2017년 상반기 제조업 종사자가 전체 종사자 중에서 차지하는 비중은 20.9%로 전년 반기보다 0.1%p 하락했다. 제조업 종사자 수의 증가가 전체 종사자가 늘어난 수에 미치지 못했기 때문이다. [그림 1]을 보면 전체 종사자 수는 꾸준히 상승하는 추세에 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 제조업 종사자의 비중은 2013년부터 하락하는 추세라는 것을 알 수 있다.

〔그림 1〕 전체 종사자 수, 제조업 종사자 수, 금속산업 종사자 수 추이



2. 주요 업종의 인원 현황

금속산업 노사관계를 형성하는 주요 업종인 자동차, 철강, 조선의 고용규모를 살펴보았다. 업종별 노동자 수는 매년 고용노동부가 발표하는 고용형태 공시자료에서 얻었다. 이 자료는 2014년부터 공개되고 있으며, 정규직과 기간제, 그리고 사내하청 비정규직까지 포함하고 있기 때문에 고용형태별로 변동규모를 파악하는데 유용한 정보를 제공한다.

2017년 발표된 현황을 보면, 국내 완성차 5사에 고용된 종사자 수는 총 144,292명으로 이 중에서 정규직은 124,043명이고 비정규직은 20,249명이다(표 1 참조). 고용형태별로 보면, 정규직은 증가하는 추세에 있고, 기간제노동자와 사내하청노동자가 감소하는 것으로 나타났다. 지

난 4년간 고용변동 수를 살펴보면, 자동차업종의 전체 고용규모는 1,398명이 감소했다. 현대차와 기아차, 쌍용차는 증가했으나, 한국지엠과 르노삼성차에서 큰 폭으로 줄었기 때문이다. 현대차는 지난 4년간 정규직 노동자는 5,152명이 늘었고 비정규직은 2,290명이 감소했다. 현대차가 사내하청노동자를 정규직으로 전환한 효과가 통계자료에서도 확인되고 있다. 한국지엠은 지난 4년간 정규직이 916명 줄었고 사내하청노동자는 2,315명이 줄었다. 르노삼성도 정규직은 233명이 줄었고 비정규직은 1,043명 줄었다.

조선업종 고용규모는 노조가 조직되어 있지 않은 삼성중공업까지 포함해서 분석했다. 조선 5사의 고용규모를 보면, 2017년 기준으로 137,773명이었다. 이 중에서 정규직은 49,037명이었고 비정규직은 88,736명으로 비정규직 수가 1.8배 많았다. 지난 4년간 고용변동 수를 보면, 5개사의 고용은 42,012명이 감소했다. 이 중에서 정규직은 11,810명이 감소했는데 비정규직은 30,202명이 줄었다. 고용변동이 가장 많은 곳은 현대중공업이었다. 현대중공업은 정규직이 6,106명 줄었고 비정규직은 17,843명이 줄었다. 5개사 중에서 상대적으로 고용인원이 덜 감소한 회사는 삼성중공업이었다. 삼성중공업은 정규직이 2,082명 줄었고 비정규직은 1,844명이 늘어서 순고용변동 수는 238명 감소한 것으로 나타났다.

〈표 1〉 주요 업종별 고용규모 및 고용변동 현황

		현 고용규모			2014~2017 변동 현황		
		정규직	비정규직	합계	정규직	비정규직	순변동량
자동차	소계	124,043	20,249	144,292	4,512	-5,910	-1,398
	현대차	65,405	12,460	77,865	5,152	-2,290	2,862
	기아차	33,702	5,018	38,720	439	-237	202
	한국지엠	15,906	1,690	17,596	-916	-2,315	-3,231
	르노삼성	4,154	176	4,330	-233	-1,043	-1,276
	쌍용차	4,876	905	5,781	70	-25	45
조선	소계	49,037	88,736	137,773	-11,810	-30,202	-42,012
	현대중공업	20,236	24,338	44,574	-6,106	-17,843	-23,949
	삼성중공업	11,620	26,948	38,568	-2,082	1,844	-238
	대우조선	10,334	23,759	34,093	-2,495	-7,286	-9,781
	현대미포조선	3,170	5,670	8,840	-545	-4,231	-4,776
	삼호중공업	3,677	8,021	11,698	-582	-2,686	-3,268
철강	소계	27,774	27,729	55,503	106	-1,125	-1,019
	포스코	16,634	15,764	32,398	-652	-709	-1,361
	현대제철	11,140	11,965	23,105	758	-416	342

자료 : 고용형태공시사이트(www.work.go.kr/gongsi) 재정리.

국내 철강업종의 양대산맥을 이루는 BIG2사의 고용인원은 2017년 현재 55,503명으로 이 중에서 정규직은 27,774명이고 비정규직은 27,729명이다. 정규직과 비정규직 수가 거의 절반을 이루고 있다. 지난 4년간 고용변동 수를 보면, 포스코는 1,361명이 줄었는데 현대제철은 342명이 늘었다. BIG2사의 고용규모는 다소 감소했지만 그 수가 많지 않았다.

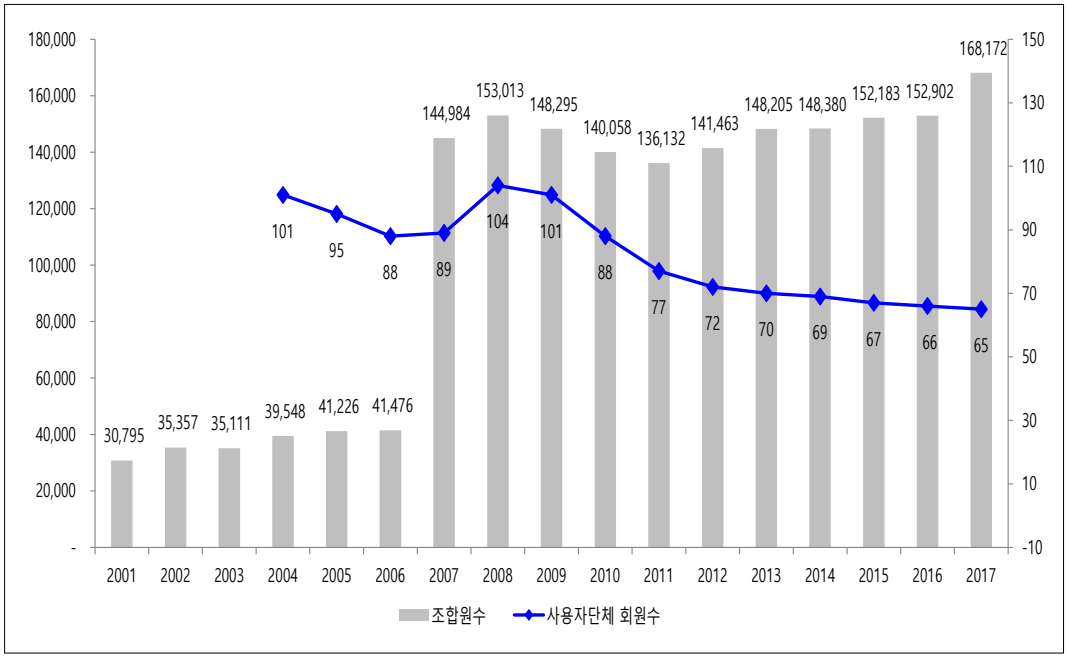
전체적으로 보면, 자동차, 조선, 철강업종에서 전반적으로 고용규모는 줄었다. 그러나 회사별로는 차이가 있었다. 자동차업종에서는 현대차와 기아차, 쌍용차의 고용은 늘었다. 조선은 5개사 모두 고용규모가 감소했다. 조선업의 불황의 여파가 고용규모에서도 그대로 드러났다. 철강도 포스코는 감소했지만 현대제철은 고용규모가 증가한 것으로 나타났다.

3. 노동조합 조합원 수 및 사용자단체 회원 수 현황

2017년 금속노조 소속 조합원 수는 168,172명(2017년 9월 기준)으로 집계되었다. 2016년 9월보다 15,270명이 증가했다. 조합원 수가 급격히 증가한 것은 현대중공업노조가 금속노조에 가입했기 때문이다. 현대중공업의 조합원 수는 12,728명으로 전체 증가한 조합원 수의 82.9%의 비중을 차지한다. 현대중공업을 제외하고서도 지역지부별로 2,542명의 조합원 수가 순증가한 것으로 나타났다. 지부별로 조합원 수 변동 현황을 보면, 조합원이 가장 많이 증가한 지부는 현대차지부였다. 현대차지부는 871명이 늘었고 경기지부는 639명, 광주전남지부 697명, 충남지부 480명 등의 순서로 조합원이 증가한 것으로 나타났다. 반면 조합원 수가 가장 많이 감소한 지부는 기아차지부였다. 기아차지부는 전년보다 2,516명이 감소했다. 기아차지부에 속했던 비정규직지회가 이탈하면서 큰 폭으로 조합원 수가 줄었다. 기아차지부에 속했던 비정규직지회는 해당 공장이 있는 지역지부로 편입되었다. 예를 들어 광주공장에 조직되었던 비정규직지회는 광주전남지부에 편재되었다. 그러나 화성공장에 있던 비정규직지회는 현재까지 지역지부로 편제되지 못하고 미편제된 상태로 남아 있는 상태이며, 그 수는 1,471명 수준이다. 그 밖에 조합원 수가 감소한 지부는 경주지부 583명, 경남지부 360명, 한국지엠 327명이 줄었다.

2017년 중앙교섭에 참가한 사업장 수는 65개사로 2016년보다 1개사가 줄었다. 중앙교섭에 참가하는 사업장 수는 매년 감소하는 추세를 보였다. 중앙교섭단에서 이탈한 사업장은 2곳이다. 충북대전지부의 한국로버트보쉬와 전북지부의 태형 등 2곳의 사업장이 중앙교섭단에서 이탈했다. 중앙교섭에 새로 가입한 곳은 대구지부의 삼성공업이다. 2곳이 빠지고 1곳이 새로 가입하면서 결과적으로 1곳이 줄게된 것이다. 한편 대유위니아는 기존 충남지부에 소속되어 있었으나 광주전남지부로 소속이 변경되었다. 이처럼 중앙교섭의 참여사업장 수가 계속 감소하면서 중앙교섭의 위상은 떨어지는 것으로 평가할 수 있다.

〔그림 2〕 금속노조 조합원 수 및 사용자단체 회원 수 현황



자료 : 「금속노조 대의원대회 자료집」, 각 연도; 「금속노사중앙교섭 보고서」, 각 연도.

Ⅲ. 2017년 노사관계 평가

1. 중앙교섭 평가 : 교섭내용은 신선, 과정은 아쉬움

2017년 중앙교섭은 단체교섭 당사자 측면과 단체교섭 내용 측면으로 접근할 수 있다. 먼저 단체교섭 당사자 측면에서 보면, 금속노조는 사용자협의회 신쌍식 회장의 교섭대표권을 다른 사람으로 교체할 것을 요구했는데 이 문제는 사용자측 조직의 취약성을 드러내는 단면이자 결국 산별 중앙교섭의 잠재적 불안요인이라는 점을 확인하게 되었다. 금속사용자협의회측은 다른 교섭위원으로 교체하지 않고 상임이사를 맡고 있던 박근형 이사를 교섭대표자로 지명했다. 원칙대로라면 교섭위원 중에서 대표권을 위임받는 것이 자연스럽다. 그런데 박근형 상임이사를 교섭대표자로 위임한 것은 사용자협의회가 사용자단체로서 지위(status)와 정체성(identity)을 약하게 보고 있다는 것을 방증한다. 박근형 상임이사는 사용자협의회 회원사를 대표하는 지위에 있지 않다. 그는 신쌍식 회장처럼 사용자협의회 운영을 담당하는 역할을 맡고 있다. 신

쌍식 회장과 박근형 상임이사는 2006년 중앙교섭을 처음 시작할 때부터 사용자측 교섭위원으로 참여했다. 당시 신쌍식 회장은 상임부회장을 맡고 있었고 박근형 이사는 상임이사를 맡고 있었다. 이들은 공인노무사로서 사용자측의 단체교섭에 대해 법률이나 실무를 지원하는 역할을 맡고 있었다. 이때만 하더라도 사용자측 대표는 회원사 소속 대표가 맡았다. 2006년 초대 금속사용자협의회 대표는 대구 대동공업의 박○○ 공장장이었다. 2007년에는 울산의 TRW 손○○ 상무가 맡았고 2008년부터 2009년까지는 만도 자회사인 깁스코리아다이캐스팅의 임○○ 이사가 회장을 맡았다. 그런데 2010년에 사용자협의회는 회장을 선출하지 못했다. 이때 신쌍식 회장은 회장직무대행 자격으로 중앙교섭을 이끌었다. 사용자협의회는 2012년까지 회장을 선출하지 못하고 신쌍식 회장이 회장직무대행을 맡았다. 그러다가 2013년에 사용자협의회는 신쌍식 직무대행을 사용자협의회 회장으로 선출하였다. 회원사 중에서 대표를 선출하지 못하자 신쌍식 회장을 아예 회장으로 선출한 것이다. 이러한 역사적 과정을 보면, 사용자협의회는 회원사 중에서 대표를 선출하지 못할 정도로 사용자단체로서 정체성이 강하다고 평가할 수 없다. 따라서 박근형 상임이사가 교섭권을 위임받아서 중앙교섭을 진행한 것은 사용자단체의 취약한 조직력을 드러내는 한 단면으로 평가할 수 있다.

사용자협의회 대표자 교체 문제는 노조측으로서도 딜레마다. 사용자를 압박하는 것이 중앙교섭을 더 취약하게 만들 수 있기 때문이다. 노조는 교섭대표자의 교체를 요구하지만, 현재 사용자협의회의 조직력 상태라면 차기 회장을 선출하는 일이 간단하지 않을 수 있다. 사용자협의회 내부에서 차기 회장을 선출하지 못할 가능성도 있다. 이렇게 되면 사용자협의회는 단체교섭을 위한 임의단체 수준에 머물 수밖에 없다. 당장 노사공동위원회를 구성해야 하는데 여전히 교섭대표권 문제가 해결되지 못한 상태로 남아있으면 공동위원회 사업에 차질이 생긴다. 박근형 상임이사가 교섭대표자 지위를 계속 맡을 수 있지만, 이는 사용자협의회 조직의 의사결정 구조의 불안정성을 계속 안고 가는 문제가 있다. 교섭대표권자가 실질적인 권한을 가지지 못한 상태에서 교섭권만 위임받을 경우 형식적인 대표자 지위만 갖게 된다. 이런 경우 조직의 의사결정은 매우 형식적이고 수동적인 수준에 그칠 가능성이 크다. 이런 점에서 보면, 노사 어느 한쪽의 조직력이 불안할 경우에는 중앙교섭력 자체가 힘을 발휘하지 못하는 결과로 이어질 수 있다는 것을 시사한다. 산별교섭의 성공은 사용자의 안정적인 지위를 확보하는 것에 달려있다고 볼 수 있다. 지금처럼 금속사용자협의회의 지위가 불안정한 상태에서는 노조의 위상도 떨어지게 된다. 따라서 금속노조는 노조의 교섭력을 강화하면서도 사용자의 지위를 지원하는 투트랙(two track)의 전략을 구사할 필요가 있다.

단체교섭 내용 면에서는 두 가지를 성과로 평가할 수 있다. 첫째는 산별교섭에 관해 노사가 공동으로 제도개선 방안을 도출하기로 합의했다는 점이다. 노사가 산별교섭과 관련한 제도개선을 공동으로 마련했다는 것만으로도 평가받을 만하다. 비록 낮은 수준의 합의라고 평가할

수 있지만, 지금까지 이 정도 수준에서도 산별교섭에 대해 노사는 합의점을 찾지 못했다. 다만, 미진한 부분은 중앙교섭 합의에도 불구하고 사용자측 교섭대표권 문제 때문에 노사공동위원회 구성이 늦어지고 있다는 점이다. 당초 노사공동위원회를 9월 말까지 구성하기로 했으나 사용자측은 임기가 끝나기 때문에 실효성이 없다고 판단하여 구성을 미뤘다. 노조도 집행부 선거가 있어서 마찬가지 사정으로 교섭단 구성이 연기되었다. 두 번째는 중앙교섭의 의제가 임금이나 노동시간과 같은 전통적인 영역을 벗어나 새로운 노동조건에 부합한 의제를 선정했다는 것이다. 중앙교섭에서 다룬 일터 괴롭힘 방지는 그런 점에서 성과로 평가할 수 있다. 일터 괴롭힘 금지는 교섭 의제로는 무게감이 덜하다고 평가할 수 있겠지만 사회적 파급력 측면에서는 작지 않은 의제다. 최근 들어서 직장 내 상사의 괴롭힘이나 부당한 업무지시로 인한 문제가 사회적 문제로 등장하는 사례가 많다. 직장 내 괴롭힘 문제가 노동자의 인권을 보호하고 진전하는 데 기여할 것으로 평가된다. 더불어 이 문제는 산별교섭 차원에서 이와 같은 의제가 확산되어 산별의제로 들어올 수 있다면, 앞으로 산별단위 수준에서 다룰 수 있는 의제를 더욱 확장시킬 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

2. 기업지부 단체교섭 평가 : 치킨게임과 교섭의 장기화

금속노조 기업지부의 2017년 단체교섭은 장기화했다는 것이 가장 큰 특징이다. 단체교섭이 장기화하는 요인은 임금과 구조조정이었으며, 노조 집행부의 리더십 교체도 일정한 영향을 미쳤다고 평가할 수 있다. 임금 때문에 단체교섭이 늦어지는 곳은 현대차지부와 기아차지부다. 특히 현대차지부가 임금협상이 늦어지면서 기아차를 비롯해 현대기아차그룹사에 소속된 전 사업장의 임금교섭이 늦어지고 있다. 현대차 노사는 임금수준을 놓고 노사간 입장차이가 좁혀지지 않고 있다가 12월 19일에 잠정합의안을 도출했는데 조합원 찬반투표에서 부결되었다. 부결된 기저에는 임금인상 수준에 대한 조합원의 불만이 깔려있다고 평가할 수 있다. 현대차지부의 단체교섭에서 임금인상 부분에 대해서는 노사의 입장차이가 분명하게 드러났다. 회사는 8월에 제시했던 인상안에 대해서 추가안을 내놓지 않고 있다가 최종안에서도 작년 수준에 미치지 못하는 안을 제시했다. 노사가 잠정합의한 안은 작년 교섭의 75% 수준이다. 새로 당선된 하부영 집행부는 임금을 양보하는 대신 정규직 신규채용을 교섭성과로 얻고자 했다. 잠정합의안을 보면, 2021년까지 사내하청과 촉탁직으로 근무하는 비정규직 3,500명을 정규직으로 채용한다는 내용을 담고 있다. 잠정합의안은 정규직 전환범위를 확대함으로써 기존보다 진전된 성과를 이끌어냈다고 평가할 수 있다. 그런데도 잠정합의안이 부결된 것은 조합원이 임금인상만을 기준으로 협상 결과를 평가한 측면이 강했다고 할 수 있다. 이와 같은 결과는 대기업 노사관계가 여전히 경제적 실리주의에 매몰된 교섭틀에서 벗어나지 못하고 있다는 것을 방증한다.

기아차의 단체교섭도 현대차와 마찬가지 맥락에서 볼 수 있다. 기아차에서도 통상임금 문제가 불거진 경제적 이해관계의 충돌이 계속 이어지고 있는 것이다. 이처럼 현대차지부가 임금교섭에 매몰되면서 사회적 가치가 큰 비정규직 특별채용의 성과가 빛을 잃는 모습을 보였다. 대기업 노사관계의 이런 모습은 사회적인 고립을 초래할 가능성이 크다. 임금수준의 격차가 커지는 결과를 낳을 수 있기 때문이다. 따라서 대기업 노사관계가 사회적 가치를 실현하는 의제에 관심을 갖지 않으면 사회적 고립에 처할 수 있다는 점에 현대차지부와 기아차지부가 귀를 기울일 필요가 있다.

한국지엠과 현대중공업은 기업구조조정이 단체교섭 발목을 잡았다. 그나마 다행스럽게도 두 회사는 12월 29일에 가까스로 잠정합의안을 도출했다. 현대중공업은 조선산업에 불어닥친 불황의 여파를 헤쳐나오지 못하고 있다. 노사가 2017년에 보여준 교섭은 마치 치킨게임을 보는 듯하다. 노사는 양보 없는 교섭을 계속했다. 기업이 처한 경영환경이 악화했을 때 노사는 전략적 선택을 하게 된다. 경영진은 조직을 재편하고 인적자원을 구조조정 하게 된다. 이런 패턴은 보편화되어 있는 방법으로 위기일 때 기업은 이 전략의 범위에서 움직인다. 현대중공업 회사도 분사, 임금삭감, 휴업, 배치전환 등과 같은 전통적인 방법을 사용했다. 현대중공업은 기존 사업부를 6개로 쪼개서 분사시켰다. 20% 임금삭감을 제안했고 일거리가 없는 직원들은 순환휴직을 하고 있다. 이런 과정에서 노사는 계속 갈등을 일으켰다. 노조는 구조조정과 임금삭감을 반대하며 회사를 압박했다. 노조는 금속노조에 다시 가입하는 결정까지 하게 된다. 노사가 각자의 전략을 선택하는 과정에서 양보는 없었다. 노사에게 양보는 곧 겁쟁이(chicken)로 비치는 것을 두려워하는 것처럼 보인다. 한국지엠도 구조조정이 단체교섭을 더디게 만들었다. 한국지엠도 현대중공업처럼 순환휴업과 비정규직 해고 등의 방법으로 구조조정을 단행했다. 그러나 한국지엠은 현대중공업과 달리 글로벌 기업이라는 조건이 노조의 대응력을 무디게 만들었다. 글로벌 수준에서 결정되는 과정에 노조가 직접 개입할 수 없다는 점이 노조로서는 약점으로 꼽힌다. 한국지엠은 노사관계 당사자의 취약한 리더십도 단체교섭의 장기화의 원인이다. 노조는 8월에 새로 취임한 CEO 카젬에 대한 경계심이 큰데 이는 카젬의 경력이 구조조정 전문가로 알려졌기 때문이다. 노사의 불신은 사소한 통역사 사건조차 큰 사건으로 비화시키기도 했다. 어찌 보면 사소한 사건인데도 노사가 매우 민감하게 반응한 결과였다. 그만큼 신뢰의 정도가 낮다는 것을 보여주는 상징적인 사건이라고 볼 수 있다.

이처럼 2017년 금속노조 기업지부가 보여준 단체교섭은 그야말로 치킨게임을 연상케 했다. 임금에서도, 구조조정에서도 노사는 한치의 양보도 없었다. 치킨게임을 피하는 방법은 게임 참여자가 겁쟁이라는 소리를 피할 수 있는 명분이다. 명분은 위기를 탈출할 모델을 노사가 함께 만들어내는 것인데, 금속노조 기업지부 사업장은 노사 새로운 모델을 만드는 데 실패했다. 이것은 우리나라 대기업 노사관계의 위기와도 무관하지 않다고 평가할 수 있다.

3. 정규직과 비정규직의 조직적 갈등구조

2017년 금속산업 노사관계에서 빠트릴 수 없는 사건은 노조활동을 둘러싼 정규직과 비정규직의 조직적 갈등이다. 자동차판매연대노조의 금속노조 가입이 성사되지 못하는 일이 벌어졌고 기아차지부는 비정규직지회를 조직에서 제명하는 결정을 내렸다. 판매연대노조와 현대차판매위원회는 경제적 이해가 충돌하는 관계다. 우리나라 자동차판매 조직은 직영점과 대리점으로 양분되어 있는데, 자동차 판매시장을 두고 직영점에 소속된 정규직 노동자와 대리점에 소속된 판매노동자가 충돌하는 것이다. 특수고용형태의 대리점 판매노동자는 2015년에 '전국자동차판매연대노조'를 결성한 후 2016년 5월 23일에 금속노조 가입을 결정하였다. 그러자 금속노조 중앙위원회는 판매연대노조의 금속노조 가입을 계속 보류했다. 2017년 3월 2일 금속노조 임시대의원대회에서도 격론을 벌였으나 가입은 성사되지 않았다.

판매연대노조와 기아차 사내하청분회 사례는 산별노조의 조직체계의 민주성과 교섭체계의 불안정성 관점에서 접근할 수 있다. 산별노조 조직체계로 보면, 노동조합 정치의 민주주의 원리가 미숙하게 작동했다고 볼 수 있다. 기아차지부는 사내하청분회가 독자적인 의사결정을 했다는 이유로 제명까지 시켰다. 그런데 정작 기아차지부도 상급단체인 금속노조 중앙집행부의 권유를 수용하지 않았고 노조 내부 규약도 어겼다. 금속노조 규약은 1사 1노조 원칙을 명시하고 있다(제44조). 그런 점에서 보면, 기아차지부는 자기모순에 빠지는 모습을 보였다. 판매연대노조의 금속노조 가입을 미룬 사건도 민주주의 관점에서 보면, 소수자가 배제되는 한계를 드러냈다. 금속노조는 판매연대노조와 현대차판매위원회의 이해관계 충돌을 조정하는데 실패했고 결국 다수의 원리가 적용되는 결과를 낳았다. 판매연대노조의 문제를 다수의 힘으로 움직이는 시장의 작동원리로 접근했다는 것은 노동조합의 정체성이나 역사성에 역행하는 결정이다. '노동권 보호'는 다수의 원리로 결정할 수 없는 기본권의 관점으로 인식해야 한다. 그것이 노동조합의 정체성이기 때문이다.

두 사건을 교섭체계의 관점에서 평가한다면, 기아차 사내하청 사례와 판매연대노조 사례는 '무늬만 산별'이라는 기존의 비판을 실증하는 것이라고 볼 수 있다. 전통적인 교섭체계의 관점에서 본다면, 두 사례는 노조의 조직력을 강화하는 효과로 나타나야 한다. 공동의 사용자를 대상으로 공동교섭이라는 틀을 통해서 노동자의 권리와 이익을 보호할 수 있기 때문이다. 그런데 두 사례는 조직 내부의 갈등으로 다수의 이익만 극대화하는 효과만 얻었다. 원인을 여러 가지 관점으로 접근할 수 있겠으나 기본적 관점으로 본다면 노조활동에 대한 기업지부의 인식은 여전히 기업별 교섭체계를 벗어나지 못하고 있다는 점에서 볼 수 있다. 게다가 원하청 관계의 기업지배구조가 노사관계의 위계적 질서를 고착화시킨 현대기아차 노사관계의 특수성까지 작용했다. 그런 점에서 이번 두 사례는 향후 산별노조를 지향하는 금속노조에 큰 과제를 던졌다

고 볼 수 있다.

Ⅳ. 2018년 금속산업 노사관계 전망과 과제

2018년 금속산업 노사관계는 산별교섭 법제화가 중심에 놓일 것으로 보인다. 금속산업 노사는 2017년 중앙교섭에서 산별교섭 법제화를 위한 제도개선안을 노사가 공동으로 만들어서 정부에 제안하기로 합의한 바 있다. 노사는 산별교섭 법제화는 현행 노조법 2조에서 정하고 있는 사용자단체의 기준요건을 완화하는 것과 초기업 수준에서 사용자단체의 구성과 교섭을 강제하는 제도가 필요하다고 인식하고 있다. 2018년에는 노사가 공동위원회를 구성하는 것을 시작으로 산별교섭 관련 제도개선 사항에 대해 본격적인 연구와 협의가 진행될 것으로 보인다. 지금까지 중앙교섭에서 합의된 내용은 흐지부지되는 경향을 보였는데 2017년 산별교섭 법제화 관련 합의는 강한 동력이 실릴 것으로 전망된다. 새로 당선된 김호규 집행부가 산별조직 발전에 역량을 집중한다는 전략을 세우고 있기 때문이다. 김호규 집행부는 당선되자마자 산별전략위원회를 구성했고 12월 4일 정기대의원대회 결정으로 예산과 인력을 지원받을 수 있게 되었다. 산별전략위원회는 3개 분과를 두어 분야별로 전문 정책을 생산한다는 계획을 세운 상태다. 해당 분야에서 전문 연구자와 노조활동가들로 조직을 꾸렸다. 산별전략위원회는 산별조직을 강화하기 위해 인적, 물적 자원을 집중하고 있다. 이처럼 김호규 집행부는 내부 자원을 산별조직 강화에 집중적으로 배치함으로써 2018년 금속산업 노사관계를 주도할 것으로 전망된다.

금속노조는 먼저 중앙교섭에 대기업의 참여를 압박할 가능성이 크다. 현재 기업지부로 편제된 대기업 사업장을 중앙교섭에 끌어들이려는 노력을 시도할 것이다. 이 과정에서 금속노조가 대기업의 중앙교섭을 어떤 방식으로 끌어갈지가 주목된다. 지금까지 기업지부 집단은 금속노조의 압박에도 배타적인 태도를 보여왔다. 사용자가 중앙교섭에 나서질 않은 것은 법적인 구속력이 없다는 점과 산별교섭의 장점을 인식하지 않고 있다는 것이다. 게다가 기업지부도 중앙교섭보다는 현재의 기업별 교섭을 선호하기 때문에 대기업 노사를 중앙교섭으로 유인하는 노력은 실패로 돌아갈 수밖에 없었다. 그런데 2018년은 다른 변수가 생겼다는 점에 주목할 필요가 있다. 문재인 정부의 등장이다. 문재인 정부는 사회적 대화를 강조하고 산별교섭 법제화도 추진하겠다고 말하고 있다. 따라서 2018년에는 사회적 대화의 방식과 내용이 구체적으로 모습을 드러낼 것으로 보인다. 문재인 정부의 사회적 대화 정책은 우리나라식 기업별 교섭의 한계에 대한 문제의식에서 출발하고 있다는 점에서 금속노조의 산별교섭 전략과 큰 틀에서 맥을 같이

하고 있다고 볼 수 있다. 만약 문재인 정부가 산별교섭의 법제화를 사회적 대화의 의제로 다루게 된다면, 기업지부 사업장을 중앙교섭으로 끌어들이려는 금속노조에 힘이 실릴 것이다. 물론 당장 대기업 사업장에서 중앙교섭에 참여할 가능성은 적다. 금속노조 역시 현재의 조직 역량이나 준비 정도로는 중앙교섭을 진행하기 어려울 것이다. 그렇지만 금속노조는 장기적 관점에서 중앙교섭에 대한 기둥을 만들 수 있다. 그 과정에서 대기업 사업장의 조건과 상태를 확인하는 기회로 활용할 수 있을 것이다. 내부적으로 산별전략위원회를 통해 산별조직의 기반을 잡아내고 외부적으로 산별교섭에 대한 여론을 형성하면서 장기적으로 산별조직의 큰 그림을 그려나갈 것으로 본다.

2018년이 산별교섭 법제화에 유리한 환경과 내부 조건이 갖춰졌더라도 금속노조는 내부적으로 강한 리더십을 발휘해야 하는 과제를 안고 있다. 금속노조 내부를 보면, 곳곳에 산별조직 확대를 가로막는 조직적인 벽이 존재한다. 지난 가을에 새로 당선된 기아차지부는 산별조직에 대한 반감을 선거과정에서 드러낸 바 있다. 기아차지부는 사내하청분회를 조직에서 분리시킬 만큼 산별조직에 대한 인식이 강하지 않다는 것을 확인할 수 있었다. 현대차지부도 사정은 비슷하다. 현대차지부는 판매연대노조의 금속노조 가입을 주도적으로 반대한 바 있다. 금속노조도 이런 과정에서 산별조직 다운 리더십을 발휘하지 못했다. 이처럼 산별조직화의 확대와 이에 대한 저항이 서로 부딪히면서 2018년 노조 내부에서 갈등이 일어날 가능성이 크다. 따라서 새로운 집행부가 내부 갈등을 얼마나 효과적으로 조정하는 리더십을 발휘하느냐에 따라 산별조직 확대 전략의 성공여부가 판가름날 것으로 보인다.

금속사용자협의회도 산별교섭에 대한 방어적 전략에서 적극적 전략으로 전환할 필요가 있다. 지금까지 사용자단체에 가입한 회원사는 노조의 압박 효과 때문이었다고 평가할 수 있다. 노조의 압박이 약한 사업장은 사용자단체를 탈퇴하는 것이 보통이다. 사용자협의회를 탈퇴하는 회원사는 해마다 늘어나고 있다. 2008년 104개사까지 증가했던 회원사는 2017년 65개사만 남았다. 사용자단체의 위상을 높이기 위해서 금속사용자협의회는 조직을 과감하게 혁신하는 방안을 검토할 필요가 있다. 예를 들면, 사용자협의회 대표자를 회원사 중에서 선출하는 방안을 적극적으로 검토할 수 있다고 본다. 회원사 중에서 대표자를 선출되는 것이 사용자단체의 권위를 높이게 된다. 사용자협의회가 산별교섭 당사자로서 교섭력을 확보하려면 대표자의 권위부터 높이는 것이 필요하다.

금속산업 노사가 2018년에 본격적으로 산별교섭 법제화를 준비한다고 봤을 때 고용노동부를 비롯한 정부 차원에서도 초기업단위 교섭에 대비하는 범정부 차원의 준비가 필요할 것으로 보인다. 산별교섭 법제화 문제는 금속노조뿐만 아니라 보건산업, 공공운수산업, 금융산업 등에서도 주요한 의제로 등장할 가능성이 크다. 초기업단위 노조가 민주노총을 중심으로 노사정위원회의 사회적 대화를 지렛대 삼아 정부를 압박해 들어올 수 있다. 이럴 경우 정부는 사회적

대화에서 다룰 내용을 사전에 정리하고 실태를 파악해서 산별교섭을 지원하는 역할을 해야 한다. 창구단일화 문제라든지 사용자단체의 교섭지위권 확보, 그리고 산별노조의 교섭단위 구성 등 초기업단위 교섭의 장애요인에 대해 정부의 안을 만들어내고 이것을 사회적 대화의 틀에서 만들어 나간다면 거시수준에서 안정된 노사관계를 정착시켜 나갈 수 있을 것으로 기대된다. KLI

[참고문헌]

금속산업사용자협의회(2017), 2017년 금속노사중앙교섭 보고서.
전국금속노동조합(2017), 43차 임시대의원대회 자료집.
_____(2017), 44차 정기 대의원대회 자료집.

고용형태공시사이트(www.work.go.kr/gongsi).
전국금속노동조합(www.kmwu.kr).
전국금속노조 현대차지부(www.hmwu.or.kr).
전국금속노조 기아차지부(www.kmwu.or.kr).
전국금속노조 한국지엠지부(www.gmno.or.kr).
전국금속노조 현대중공업지부(www.hhiun.or.kr).