

금속산업의 노사관계 평가와 전망*

유 병 흥**

2021년 금속산업 노사관계, 교섭에서 나타난 주요 특징은 다음과 같다. 2021년 금속노조 교섭에서 산업전환을 제기한 것은 높이 평가할 만하나 이후 실현은 많은 과제를 안고 있다. 금속산업 최저임금이 법정 최저임금보다 90원 많은 것은 산별교섭의 취지를 살린 것이라고 보이나 전반적으로 산별교섭이 활성화되지 못한 것은 지속되고 있는 한계이다. 또한 업종별 사회적 대화 필요성이 제기되고 있는 것은 긍정적으로 평가할 만하나 아직 논의가 부족하여 앞으로 논의를 진행시킬 필요가 있다. 무노조 경영을 해왔던 삼성그룹사에서 단체교섭이 진행되고 단체협약이 체결된 것은 의미 있는 진전이다. 현대제철 비정규직 문제에서 나타나듯이 비정규직 문제, 비정규직 전환 과정에서 정규직화 방식 등을 둘러싼 논란은 앞으로도 계속될 과제이다.

I. 들어가는 말

이 글에서는 금속산업 중 노사관계에서 관심 대상이 되는 업종 중심으로 2021년도 단체교섭 요구, 과정, 결과를 살펴보고자 한다. 금속산업은 업종별로 다양하고 규모별 차이도 커서 고용, 노사관계 관련 사항을 일목요연하게 살펴보기 힘들다. 고용현황을 보면 업종, 고용형태, 연령에 따라 최근 추세가 오락가락하기 때문에 일반화하기는 어렵다. 그러나 전체적으로 제조업 전반에 걸쳐 고용정체 또는 감소가 나타나고 있고 비정규직화가 이미 진전된 상황에서 비정규직은 대체로 현상 유지 또는 증가 현상을 보이고 있다. 금속 제조업에서 2019년에 일반기계와 자동차 업종 정규직이 임금노동자 감소를 이끌었다면, 2020년에는 자동차와 자동차부품의 정규직, 철강과 반도체의 비정규직이 중심이 되어 감소세를 견인하였다. 제조업 종사자의 주축이라 할 수

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2021년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 고려대학교 노동대학원 겸임교수(yoobhong@daum.net).

있는 30~40대에서 정규직이 줄어들고 있는 것에 주목할 필요가 있는데, 한편으로는 고령화를 의미하고 다른 한편으로는 기존 비정규직 고용형태의 유지를 의미하고 있다(정경은, 2021). 이런 경향은 2021년 「사업체노동력조사」에서도 나타난다(고용노동부, 2021).

<표 1> 산업별 종사자 수 동향

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

	2020년 4월			2021년 3월			2021년 4월		
	인원	증감	증감률	인원	증감	증감률	인원	증감	증감률
전체	18,224	-365	-2.0	18,501	223	1.2	18,602	379	2.1
제조업	3,681	-56	-1.5	3,672	-46	-1.2	3,674	-7	-0.2

자료: 고용노동부, 「사업체 노동력 조사」, 각 연도

고용 관련 사항은 이 정도에 국한하고 아래에서는 2021년 단체교섭에 집중하고자 한다. 먼저 금속산업에서 산별노조로 구성된 최대 노조인 금속노조의 단체교섭 요구, 과정, 결과를 살펴본 뒤 특히 2021년에 특징적인 내용이 무엇인지를 중심으로 살펴본다(II. 금속노조 2021년 교섭 현황). 다음으로 자동차업종, 철강업종, 조선업종, 전자업종에서 나타난 주요 노사관계 관심 주제를 살펴보고(III. 업종별 주요 쟁점), 마지막으로 2021년 금속산업 교섭에서 나타난 주요 특징과 이후 전망을 살펴보려 한다(IV. 2021년 금속산업 교섭 특징과 전망).

II. 금속노조 2021년 교섭 현황

1. 노사관계 당사자

금속산업 노조들은 한국노총 금속노련과 민주노총 금속노조로 나뉘어 있으나 단체교섭 등 노사관계에서 더 많은 관심을 끌고 있는 것은 민주노총 금속노조이다. 이에 이 글에서는 주로 금속노조 2021년 교섭현황을 중심으로 살펴본다. 금속노조는 민주노총 소속 산별노조로 2001년 2월 8일 출범하였으나 오랜 기간 금속연맹과 금속노조 두 조직이 병존하는 형태가 이어지다 2006년 12월 산별통합 대의원대회를 거쳐 금속연맹은 해소하고 금속노조가 15만 명의 조합원을 갖게 되어 한국 노조 중 최대 산별노조가 되었다. 현재 조합원 수는 19만 명이고 14개 지역지부와 현대자동차지부 등 6개 기업지부로 구성되어 있다. 금속노조는 규약상 산별노조로서 금속노조 중앙이 교섭권을 갖고 있기 때문에 교섭 행위자(교섭 당사자)로서 충분한 자격이 있다. 그

러나 사용자단체는 금속노조에 견주어 교섭 행위자로서 자격이 다소 부족하다. (사)금속산업사용자협의회(이하, 금속사용자협의회)는 산별노조인 금속노조의 교섭 요구에 대응하기 위해 애초부터 사용자단체로 2005년 9월 설립되었으며, 2006년 4월 노동부로부터 법인 설립허가를 받았으나 많은 사용자를 포괄하지 못하고 있다. 또한 금속사용자협의회는 매년 회원사로부터 산별 중앙교섭과 협약 체결권에 대한 위임을 별도로 받고 있어 교섭 행위자로서 적격성은 부족한 편이다(이창근·박제성·박주영, 2019).

2. 2021년 금속노조 교섭 정세 인식 - 산업전환을 중심으로

2021년 금속노조 교섭을 규정하는 커다란 문제의식은 산업전환과 정의로운 전환(Just Transition)에 관련된 내용이다. 흔히 '정의로운 전환'은 기후위기가 초래할 산업변화에 노동자들이 수동적·수세적 대응이 아닌 적극적·주동적 자세로 기후위기 대응에 나서되, 산업변화 과정에서 피해가 노동자들에게 전가되지 않도록 자본과 정부 역할을 강제하자는 취지로 쓰이고 있고, 국제노총의 노동운동 전략으로도 채택된 슬로건이다(ITUC, 2021).

금속노조는 2021년 정세와 관련하여 산업재편 과정이 노동조합을 배제한 채 자본과 정부 주도 아래 재벌지원을 통한 성장견인정책으로 나아가면서 △재벌 지배체제를 강화하고 △일자리의 질과 노동자의 고용을 위협하며 △노동조합의 영향력을 축소시키는 방향으로 추진되고 있어 2021년 노조의 집중적인 대응이 없으면 이후 방향도 노조 배제적인 산업재편으로 더욱 뚜렷하게 갈 것이라고 인식하고 있다. 이런 문제인식에 따라 금속노조는 산업재편 과정에서 정부·자본에 일방적으로 끌려다니지 않으려면 사업장을 뛰어넘어 산업·업종·지역 차원의 중층적 개입전략을 수립해야 하고 또한 2022년 대통령 선거와 지방선거로 이어질 세력재편기에 '산별노조할 권리 노동법 제·개정 투쟁 등' 노동기본권 확대와 산업전환 개입을 위한 정책과 제도개선을 관철시킬 수 있도록 해야 한다고 분석하고 있다.

3. 금속노조 요구안

금속노조 요구는 크게 대정부 요구와 대사용자 요구로 나누어지는데, 대사용자 요구는 다시 교섭 층위에 따라 중앙교섭 요구, 지부교섭 요구, 사업장교섭 요구 3층으로 나누어진다.

정부에 대해서는 “기술변화 및 기후위기 대응과 정의로운 산업전환을 위한 공동결정법(안)”과 “산별노조 할 권리보장 노동법 전면 제·개정”을 중심 요구로 내걸고 있다. 전자는 민주적 산업전환위원회 설치와 공동결정제도 도입이 중심이고 후자는 사용자단체 개념 확대, 교섭 의제 사항이 중심이다.

대사용자 요구안 중 통일요구는 중앙교섭, 지부집단교섭, 사업장교섭 등 모든 교섭단위 요구안에 포함되는 내용으로 2021년 금속노조 교섭에서 핵심적인 문제의식을 담은 '산업전환협약'에 대한 요구이다. 그 주요 내용은 디지털화·자동화·전동화와 기후위기에 따른 산업전환 시기 회사의 지속 가능한 미래 발전과 고용안정, 양질의 일자리 확보를 위해 투명한 경영전략을 기반으로 책임성 있는 노사 공동결정을 통한 산업전환 대응 계획의 수립, 산업전환에 따른 위기로부터 기업과 노동자를 지원·보호할 대책 마련에 대한 대정부 요구 등에 있다.

중앙교섭 요구는 기후위기 대응과 최저임금이 중심 내용이다. 먼저 기후위기와 관련해서는 ① 기후위기 대응에 노조도 책임 있게 나서겠다는 것을 사회적으로 천명함과 동시에 ② 회사의 탄소배출 저감 노력을 강제하되 ③ 이 과정이 노동자의 희생을 담보로 진행되지 않도록 하고 ④ 사회 전반적으로도 정의로운 전환이 되도록 정부가 책임을 다해야 한다는 것을 핵심내용으로 담고 있다. 중앙교섭 요구의 두 번째 주요 내용은 금속산업 최저임금 요구이다. 그 주요 내용은 금속산업 최저임금을 통상시급 10,000원과 월 통상임금 2,260,000원 중 높은 금액으로 적용하자는 것인데, 2021년에 특징적인 것은 “비정규직·이주노동자를 포함하며, 사내하청 노동자와 외주 협력사 노동자의 경우도 적용한다.”고 하여 “적용될 수 있도록 권고한다.”는 2020년도 요구와 차이를 보이는 점이다.

〈표 2〉 금속산업 최저임금 요구

【금속산업 최저임금】

- ① 회사는 금속산업 최저임금을 통상시급 10,000원과 월 통상임금 2,260,000원 중 높은 금액으로 적용한다.
- ③ 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속 사업장에 고용된 비정규직·이주노동자를 포함하며, 사내하청 노동자와 외주 협력사 노동자의 경우도 적용한다.

지부 집단교섭 요구는 임금인상 관련 내용으로 생활임금 보장, 임금 공정성 강화, 산별 임금체계 진전을 주요 목표로 월 기본급 99,000원 정액 인상을 요구하고 있다. 사업장 필수요구 중 특징적인 것으로는 감염병으로부터의 보호와 관련한 내용이다.

4. 교섭 방침과 실제 교섭 진행 과정

감염병·기후위기, 경제위기·고용위기, 자동화·전동화·디지털경제 전환 가속화, 정부·자본의 노동 배제 일방적 산업재편이라는 정세 속에서 이에 대응하기 위한 2021년 금속노조 산별 교섭 목표, 과제, 대응방향은 다음과 같다. 목표는 산업전환협약 쟁취이고 과제는 산업·업종별 의체 구성, 공동결정법 쟁취이다.

〈표 3〉 2021년 금속노조 산별교섭 개요

목표	산업전환협약 쟁취
과제	산업·업종협의체 구성 공동결정법 쟁취
대응방향	노사공동결정 고용보장·양질의 일자리 확보 사회안전망 강화
당면정세	감염병·기후위기 경제위기·고용위기 자동화·전동화·디지털경제 전환 가속화 정부·자본의 노동 배제 일방적 산업재편

금속노조는 3월 2일 제54차 정기대의원대회에서 임단투 방침을 포함한 2021년도 금속노조사업계획과 예산안을 확정하고 4월 13일 금속사용자협의회와 2021년도 금속노조 중앙교섭을 시작했다. 6월 9일 현재 금속노조 교섭 현황을 살펴보면 산별 중앙교섭 84개 사업장, 지역지부 집단교섭(중앙교섭 사업장 제외) 53개 사업장, 대각선교섭 118개 사업장 등 모두 255개 사업장에서 교섭이 진행 중이다. 그런데 금속노조가 산별노조로서 교섭 집중을 위해 오랜 기간 노력해왔지만 전체 255개 사업장 중 산별중앙교섭에 참여하고 있는 사업장은 1/3인 84개 사업장이라는 점, 나머지 사업장들도 초기업 교섭에 가까운 집단교섭에 53개 사업장이 참여하고 있는 데 견주어 기업별 교섭에 가까운 대각선교섭에는 118개 사업장이 참여하고 있다는 점이 산별교섭 정착은 아직 멀다는 것을 보여주고 있다. 산별교섭이 포괄하고 있는 범위가 제한적이어서 지부교섭과 대각선교섭이 진행되고 있는 것은 금속사용자협의회 제한성과 함께 금속노조 내부 문제도 함께 작용하고 있다. 즉, 금속노조 조직화 과정에서 지역지부 중심을 표방했으나 결국 기업지부도 설치하고 있는 점, 대기업지부가 산별 중앙교섭에 적극성을 띠고 있는지의 여부 등이 그것이다.

금속노조는 7월 5~7일 전국 9만 8천여 명의 조합원을 대상으로 중앙교섭과 기업·지역지부교섭, 단위사업장 보충교섭 결렬에 따른 쟁의행위 찬반투표를 진행하여 89% 참여율에 85% 찬성

〈표 4〉 6월 9일 현재 금속노조 교섭 현황

(단위: 개)

교섭 형태	진행 사업장 숫자
산별 중앙교섭	84
지역지부 집단교섭	53
대각선교섭	118
전 체	255

으로 총파업을 가결했다. 금속노조는 이에 대해 분배정의를 요구하는 현장의 목소리가 반영된 것으로 해석했다. 7월 14일 금속노조는 시민사회단체와 '기후위기+기술변화 대응 금속노조·시민사회 정책좌담회'를 열어 의견을 교환하고 공동결정법 제정과 산별노조 할 권리 노조법 개정 입법청원운동에 시민사회가 관심을 가지고 동참해 달라고 당부했으나 결국 금속노조가 추진한 "공동결정법" 입법청원은 10만 명의 동의를 얻지 못해 폐기되었다. 2021년도 금속노조 임금단체 협약 관련 주요 일정을 정리하면 아래와 같다.

〈표 5〉 임단협 진행 경과

시기	주요 내용
3월 2일	금속노조 대의원대회에서 임단투 방침 등 확정
4월 13일	금속노조와 금속산업사용자협의회, 2021년도 상견례와 함께 중앙교섭 시작 뒤이어 지역별, 사업장별 교섭 시작
4월 28일	성우 노사, 산업전환협약과 임단협 체결. 첫 사업장 교섭 완료.
6월 9일 현재	산별 중앙교섭 84개, 지역지부 집단교섭 53개, 대각선교섭 118개 등 모두 255개 사업장 교섭 진행 중
7월 5~7일	쟁의행위 찬반 투표
7월 14일	기후위기+기술변화 대응 금속노조·시민사회 정책좌담회
8월 11일	12차 중앙교섭에서 의견 접근. 산업전환협약, 최저임금협약 잠정합의

금속 노사는 8월 11일 한국 산별노조 최초로 '산업전환협약'을 맺고 '기후위기 대응 노사 공동 선언'에 합의했다. 금속 노사는 디지털화·자동화·전동화와 기후위기에 따른 산업전환 대응 계획을 함께 수립·실행하기로 하고, 이와 관련해 ▲고용안정과 양질의 일자리 확보 ▲신기술 도입 관련 직무 교육·훈련 ▲노동안전과 인권보호 ▲기후위기 대응 ▲공정거래 등 다섯 가지 의제와 방향에 합의했다. 금속 노사는 '기후위기 대응 금속산업 노사 공동선언'을 통해 ▲탄소 배출 저감 정책이 노사 모두가 힘을 모아 신속하고 일관되게 추진할 과제임을 인식 ▲회사는 자체 운영·공정분 아니라 회사를 넘어서는 전·후방 공정 전반에 걸쳐 탄소배출을 줄이기 위한 사업환경 구축과 재원 마련 ▲사업 확장과 전환 등을 위한 투자가 기후위기를 심화하는 방향이 되지 않도록 하는 것에 합의했다. 기후위기 문제에 대해 노사가 관심을 기울여야 한다는 점, 산업전환을 이유로 노동자 해고와 실직이 아니라 일자리를 확보해야 한다고 밝힌 점, 전환과정이 정의롭게 이루어져 노동자 안전과 인권을 보호해야 한다는 점을 밝힌 것은 긍정적으로 평가할 만하다. 더 넓게는 노사교섭 의제를 좁은 의미의 노동조건만이 아니라 산업전환 정책 관련 사항에까지 넓힌 것도 긍정적으로 평가할 만하다.

또한 금속노사는 금속산업 최저임금을 통상시급 9,250원과 월 통상임금 2,090,500원 중 높은 금액으로 적용하기로 했는데, 이는 2021년 금속산업 최저임금보다 5.11%(450원) 높고 2022년 법정 최저임금인 9,160원보다 90원 많은 금액이다. 나아가 적용대상에 '관계사 노동자'를 새롭

게 포함했다. 법정 최저임금보다 90원 많은 것은 액수의 다과를 떠나 산별교섭의 취지를 살린 것이라고 보인다. 그리고 내용이 포괄적이어서 누구를 대상으로 할지 논란의 여지가 있기는 하나 적용대상에 '관계사 노동자'를 포함한 것은 정규직 노동자만이 아니라 비정규직, 하청, 이주 노동자 등 다양한 취약노동자 계층과 집단에도 확대 적용할 수 있다는 점에서 역시 긍정적으로 평가할 만하다.

〈표 6〉 금속노조·금속산업사용자협의회 중앙교섭 타결 주요 내용

	내 용
산업전환협약	기후위기 대응 노사 공동선언 - 고용안정과 양질의 일자리 확보 - 신기술 도입 관련 직무 교육·훈련 - 노동안전과 인권보호 - 기후위기 대응 - 공정거래
금속산업 최저임금	통상시급 9,250원과 월 통상임금 2,090,500원 중 높은 금액 적용 적용대상에 '관계사 노동자' 포함

III. 업종별 주요 쟁점

1. 자동차산업 정의로운 미래전환 협의체 구성 제안

금속노조는 다음과 같은 문제점을 제기한다. 바로, 자동차산업 전환과정과 관련한 전환 시나리오의 불분명함, 위기기업과 노동자를 위한 실효성 있는 대책의 부족, 질 나쁜 일자리 확산의 우려, 부품사의 원청에 대해 더욱 강화될 종속성, 그리고 산업정책이 산업 미래가 아닌 기업 미래, 특히 재벌대기업 미래에 집중돼있는 데다 노동조합이 배제되어 있다는 점(더불어민주당·금속노조, 2021) 등이다. 이런 문제점을 보완 또는 수정하기 위해 금속노조는 정부에 대해 “자동차산업 정의로운 미래전환 협의체” 구성을 제안하고 있다. 그 주요 내용은 노사정 3주체가 모여 자동차산업의 정의로운 미래전환 계획을 논의하는 틀을 만들자는 것으로 〈표 7〉과 같다.

이런 제안이 필요한 이유를 금속노조는 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 자동차산업에서 일어나고 있는 근본적이고도 빠른 미래전환은 노사정 주체 간 대화를 필요로 하고 있다. 둘째, 미래전환을 논하기 이전에 각 기업별로 이미 현재화된 많은 쟁점들이 있어 이에 대한 논의가

〈표 7〉 자동차산업의 정의로운 미래전환을 위한 노사정 협의체 구성 요구

- 상황 인식
 - 현재 정부와 현대·기아차 자본 주도로 진행되고 있는 한국 자동차산업의 재편은 △양질의 일자리를 줄이고 △고용 불안을 야기하며 △노조의 영향력을 축소하면서 △재벌 지배력과 원·하청 종속성을 강화하는 방향으로 가고 있음.
- 부작용을 줄이려면 자동차산업의 정의로운 미래 전환이 필요
 - 전환을 계획·집행·점검하는 과정에서 노동을 포함한 사회경제적 주체들의 대등한 참여를 보장하는 '틀'을 만드는 것이 필요함.
- 협의체 구성(안)
 - 노(금속노조와 완성3사 지부)/사(완성3사 사측+부품사 대표)/정(산업부, 노동부 등) 3주체가 모여 자동차산업의 정의로운 미래전환 계획을 논의하는 틀
- 협의틀 논의 의제(예시)
 - 독과점 폐해를 막고 국내 전체 자동차/부품사 고용을 보호하기 위한 대책
 - 신규채용 확대, 정년 연장 등 양질의 일자리 유지·확충을 위한 방안
 - 노동력 이·전직 시 필요한 교육·훈련 시스템 구축 방안
 - 외투 완성사의 폐해 축소와 국내 미래차 시장 발전 이바지 방안 모색 정책
 - 부품협력사의 미래차전환 지원 강화 방안

필요하다. 셋째, 이제까지 자동차산업 정책은 승용차 중심으로만 정책 방향이 수립되어 오는 바람에 상대적으로 소외된 상용차 산업의 부활과 미래전환을 위한 논의의 장이 필요하고, 특히 이와 관련해서는 기후위기, 산업전환에 대한 중앙정부 차원의 노정 협의와 함께 상용차 생산이 집중된 지역을 중심으로 지역별 노정 협의를 할 필요가 있다. 위와 같은 문제를 논의하기 위한 장으로서 “자동차산업 정의로운 미래전환 협의체” 구성 제안은 의미 있을 것으로 보인다. 이런 제안은 정부와 사용자의 동의가 있어야 하므로 쉽게 이루어질 수도 없고 또한 구성된다고 해도 구성 주체들 간에 합의점을 찾기도 쉽지 않을 것이므로 중장기적으로 논의할 과제이다. 그럼에도 개별 기업단위를 넘어서서 산업(업종)단위에서 논의 구조를 만들려는 시도, 미래전환 과제를 내건 점, 노사정 공동으로 대화를 통해 논의하려는 시도는 의미있게 평가할 만하다.

2. 철강 업종 - 현대제철 비정규직 문제를 중심으로

철강업종과 관련하여 2021년 노사관계에서 눈에 띄는 것은 현대제철 비정규직 문제를 둘러싼 논쟁이다. 작게는 한 회사의 고용형태와 관련한 문제처럼 보이지만 실제로 많은 금속산업 대기업들이 비정규직 문제로 분쟁을 겪고 있다는 점을 고려한다면 다른 기업 노사관계에서도 참조할 만한 사례이다.

현대제철은 사내하청 노동자가 많고 이들에 대한 차별 문제로 오랜 분쟁을 겪어 왔으며, 현대제철비정규직지회는 2016년부터 회사를 상대로 근로자지위확인소송을 진행 중이었다. 노조는

소속 노동자와 사내하청 노동자 사이에 임금·복지 등에서 차별이 발생함은 물론, 그 격차 범위가 너무 커 이 문제의 단계적 해소를 위한 ‘차별시정에 대한 로드맵’ 제시를 누차 요구하면서, 노조의 최종 목표는 ‘차별을 종식하는 유일한 길은 정규직 전환’임을 밝힌 바 있다.

2021년 2월 10일 고용노동부 대전지방고용노동청은 현대제철 당진공장에 대해서 전체 50개사 중 5개사를 대상으로 2018년 11월 12일~2019년 2월 18일까지 실시한 1차 근로감독 결과에 따라 4개사 7개 공정 749명에 대해 2021년 3월 22일까지 직접고용하라는 시정명령을 내렸다. 이에 대해 금속노조가 현대제철 당진공장에 대한 고용노동부 조사결과를 인정할 수 없으며, 정확한 실태 파악을 위한 고용노동부의 올바른 추가조사와 제대로 된 시정명령을 요구하면서 분쟁이 격화했다. 노조에서는 현대제철 당진제철소의 전체공정이 철강 생산·납품 계획 등을 정점으로 각 공정이 유기적으로 연계되는 연속흐름의 특성이 있어서 작업량, 작업순서, 작업종류, 작업속도, 작업시간, 작업방법, 작업계획 등 각 공정별로 완전히 독립적인 업무가 이루어지는 것이 불가능하다고 주장했다. 노조는 또한 사내협력업체 소속 노동자들이 현대제철의 지휘·명령을 받아 회사를 위해 일하는 파견노동자에 해당한다고 주장하면서 모든 사내하청 노동자의 정규직 직접 채용을 요구하였다.

현대제철은 2021년 7월 7일 당진·인천·포항 사업장별로 계열사를 설립하고 사내하청 노동자 7천여 명을 채용하기로 결정했다. 노동조건과 관련한 내용은 정규직 대비 80% 수준으로 임금을 조정하고, 위로금 1천만 원을 지급하되 채용조건으로 불법파견 소송 포기와 부제소에 동의한다는 것이었다. 현대제철의 결정에 대해 한국노총 금속노련은 협력업체 계열사 전환에 환영하면서 세부적인 노동조건 협의를 위한 사전협상을 요구했다. 그러나 금속노조 현대제철비정규직지회는 이에 대해 명백한 사내하청 불법파견 범죄행위의 책임을 피하려고 법이 명령하는 직접고용 대신 자회사 전환을 통해 범망만 비껴가는 정책이라고 비판하면서, 사내하청 노동자 7천여 명 직고용 정규직화만이 옳은 길이라고 요구하며 분쟁을 이어갔다. 현대제철은 7월 19일부터 26일까지 채용자 모집 절차에 들어가 7월 30~31일 자회사 모집대상 32개 업체 중 14개 업체를 대상으로 8월 31일부로 도급계약과 고용관계 종료 통보를 진행했고, 9월 1일 자회사인 현대 ITC를 출범시켰다. 출범 이후 현대ITC는 9월 9~15일 두 번째 기술직 경력사원 공개채용을 진행하였는데 입사 조건으로 근로자 지위확인 소송 제기자에게 소송 취하와 부제소 합의서 작성을 요구하였다. 이에 맞서 노조에서는 지회 조합원 2,500여 명이 자회사에 지원하지 않고 8월 23일부터 파업을 진행하였으며, 당진공장 사내하청 노동자 3,228명이 근로자 지위확인 소송을 제기하였다.

이런 과정을 거쳐 현대제철 원·하청 노사는 10월 13일 공장 정상화에 대한 합의서를 작성하였는데 주요 내용은 ‘2020년 단체협약 특별합의에 따라 협력사 인원조정이 필요한 경우 전환배치와 전적을 통해 고용을 보장한다.’는 것이다. 이는 사내하청업체가 바뀌더라도 전적과 전환배

치료 사내하청 노동자의 고용을 보장한다는 의미이다. 그러나 사내하청 노동자 고용 문제가 완전히 해소된 것은 아니어서 법원에 제기한 근로자 지위확인 소송판결에 따라 현대제철 사내하청 노동자 불법파견 문제는 다시 수면 위로 떠오를 수 있는 상황이다. 현대제철 비정규직 관련 분쟁 일지를 2021년을 중심으로 정리하면 <표 8>과 같다.

<표 8> 현대제철 비정규직 관련 분쟁 일지

시기	주요 내용
1월	고용노동부, 현대제철 사내하청 노동자들의 차별적 처우를 개선하기 위해 '노무관리지도' 실시
2월 10일	대전지방고용노동청, 현대제철 순천공장·당진공장에 대한 불법파견 시정명령
3월 22일	4개 하청사 담당 7개 공정 749명에 대한 직접 고용 시정 지시 기한 → 4월 26일로 한 달 연장
7월 7일	현대제철 당진·인천·포항 사업장별로 계열사(현대ITC)를 설립하고 사내하청 노동자 7천여 명을 채용하기로 결정
7월 19~26일	현대ITC 채용자 모집 절차
7월 26일	'현대제철 자회사 반대! 비정규직 철폐! 직접고용 쟁취! 금속노조 대책위원회' 구성
8월 23일	현대제철비정규직지회 파업 진행. 사내하청 노동자 3,228명 근로자 지위확인 소송 제기
9월 1일	현대제철 자회사 현대ITC 출범
9월 9~15일	현대ITC 경력사원 공개채용 진행. 입사조건으로 근로자 지위확인 소송 취하와 부제소 합의서 작성 요구
9월 16일	대전지방고용노동청, 현대제철 산업안전보건법 위반 혐의 기획감독 진행의사 밝힘
10월 13일	공장 정상화에 대한 합의서 작성: '2020년 단체협약 특별합의에 따라 협력사 인원조정이 필요한 경우 전환 배치와 전적을 통해 고용을 보장한다.'

3. 조선업종 2021년 주요 쟁점

2021년 조선업종 노사관계에서 주목할 만한 쟁점 중 하나는 인력 수급 문제이다. 자본집약적이면서 동시에 숙련노동집약적인 조선산업에서는 인력의 안정적인 수급이 중요한데, 2015년 16만~19만 명을 정점으로 2019년 10만 명 정도로 거의 반 토막이 났다가 최근 고용 규모나 향후 동향에서 다소 회복 징후들이 나타나고 있다. 이 과정에서 하청노동 의존에 따른 숙련 미형성과 정규직 축소에 따른 숙련노동 유출 등 많은 문제가 나타나고 있다. 더욱 큰 문제는 어느 때는 과잉 인력, 어느 때는 과소 인력 등 모순되는 양상이 반복적으로 나타나고 있다는 점이다. 조선산업 관련 노조들은 이 같은 인력 수급 문제를 기업단위 노조(지부, 지회)가 담당하기에는 어려움이 있어서 조선업종노조연대(조선노연)를 구성하여 공동대응하고 있다. 조선노연은 금속노조에 속한 현대중공업지부, 경남지부 대우조선지회 등이 조선산업 정책과 현안에 공동대응하기 위해 만든 상설연대기구이다. 현재와 같이 조선산업 노동자가 꾸준히 감소하며, 정규직이 줄고 비정규직이 늘고 추세 속에서는 한국 조선산업 경쟁력의 주요 기반이었던 조선소 노동자들의

숙련을 더 이상 기대하기 어렵다는 것이 조선노연의 주장이다. 조선노연은 문제 해결을 위해 “조선소 노동시장은 정규직 노동자 위주로 전면 재편되어야 한다.”는 요구를 내걸고 있다. 이와 달리 9월 9일 산업부와 고용노동부, 해양수산부, 그리고 금융위가 공동으로 ‘K-조선 재도약 전략’(이하, ‘전략’)을 발표했다. ‘전략’에서는 13년 만의 최대 수주량에 걸맞는 ▲생산역량의 확보와 ▲친환경 스마트화된 선박으로의 패러다임 전환, 그리고 ▲산업 생태계 전반의 경쟁력 강화를 내걸고 있고 세부적으로 교육훈련을 통한 고용유지, 재고용 인센티브와 퇴직 인력의 활용을 통한 인력 유지, 신규 채용 장려와 근로여건 개선, 외국인 노동자 수의 탄력적 확대 조정 등을 대안으로 제시하고 있다. 2021년 하반기 현재 조선업종에서 수주가 늘어나고 조선 재도약 기미가 보이고 있다는 데 대해서, 또한 재도약을 위해서는 인력 수급을 안정화시켜야 한다는 데 대해서 노사정 모두 인식을 같이하고 있다. 그러나 경쟁력 강화를 위해 ‘전략’에서 제시한 안과 조선노연이 제시하고 있는 불법 다단계 하도급 폐지, 정규직 노동자 신규 채용 사이에는 커다란 간극이 존재한다. 무엇보다 이런 견해 차이를 함께 논의할 자리가 마련되지 않고 있다. 이후 노사정 모두에게 주어진 과제는 이런 인식 차이를 줄이기 위한 토론 자리(노사정이 함께하는 조선업종 인력수급 협의 모임)를 마련하고 공동 인식을 토대로 세부 방안을 함께 마련하는 것으로 보인다.

4. 전자업종 : 삼성전자 단체협약

삼성전자를 포함한 삼성그룹은 오랜 기간 무노조 경영을 추구해왔고 그에 따라 노조가 없다가 최근 들어 노조가 설립되기 시작했다. 하지만 노조가 설립된 이후에도 많은 논쟁이 벌어지며 교섭이 쉽게 진행되지 않고 있다. 2021년에는 삼성그룹 안에서 큰 비중을 차지하고 있는 삼성전자의 단체교섭이 체결되었는데, 이는 노사관계라는 측면에서 상대적으로 무풍지대로 있던 전자업종에서 새로운 변화를 가져올 수 있다는 점에서 흥미로운 사례이다. 2020년 시작되어 2021년 8월 12일 체결된 삼성전자 단체교섭에는 삼성전자사무직노동조합(1노조), 삼성전자구미지부노동조합(2노조), 삼성전자노동조합(3노조), 전국삼성전자노동조합(4노조) 등 4개 노조가 참가하였

〈표 9〉 삼성전자 내 노동조합 현황

노동조합명	삼성전자사무직노동조합 (1노조)	삼성전자구미지부노동조합 (2노조)	삼성전자노동조합 (3노조)	전국삼성전자노동조합 (4노조)
설립시기	2018년 5월	2018년 8월	2018년 8월	2019년 11월
상급단체	없음	없음	없음	한국노총
조합원 구성 (예상)	한국총괄(영업)	네트워크사업부	한국총괄(영업)	반도체, 가전, 네트워크사업부

다. 이들 중 4노조만 상급단체를 한국노총 금속연맹으로 하고 있다.

단체교섭에 이르기까지 경과를 살펴보면 많은 우여곡절이 있었다. 그중에는 4개에 이르는 노조 각각의 설립시점이 달라서 오는 문제도 있었는데, 가령 사측이 일부 노조와 개별교섭에 동의한 이후 새로 설립된 노조가 새로운 단체교섭을 신청하는 경우가 그러했다(표 10 참조).

〈표 10〉 단체교섭 경과

- 2018. 2. : 1노조 설립(1노조 설립 이전 노조 및 체결된 단체협약 없었음)
- 2018. 8. : 2, 3노조 순차 설립
- 2018. 10. : 1, 3노조에서 교섭을 요구하여 회사는 교섭창구 단일화 절차를 하면서 1, 3노조와의 개별교섭에 동의함
- 2019. 11. : 4노조(한국노총 전국삼성전자노조) 설립
- 2020. 4. : 4노조가 회사에 교섭을 요구(※ 기본협약안 포함)
- 2020. 5. : 사측이 4노조와 개별교섭을 할 수 있는지 노동부에 질의
- 2020. 6. : 4노조는 1, 3노조가 개별교섭 중인 「2019년 임금 및 단체협약 요구안」 및 「2020년 임금 및 복리후생 교섭 요구서」와 구별되는 새로운 요구안건으로서 「2020년 단체협약 요구안」 및 「2021년 임금 및 복리후생」으로 다시 교섭요구
- 2020. 8. : 사측은 1, 2, 3노조로부터 교섭창구 단일화 절차를 다시 진행하는 것에 동의한다는 내용의 합의서를 받으면 교섭할 수 있음에 동의
- 2020. 9. : 4노조는 사측에 1, 2, 3노조의 동의를 전달하면서 교섭창구 단일화 절차 진행, 4노조를 교섭대표노조로 한 공동교섭단(10명)을 구성하여 회사에 통보
- 2020. 11. 3. : 한국노총 6층 대회의실에서 단체교섭 상견례 실시

삼성전자 4개 노조가 참여한 공동교섭단과 사측 상견례는 2020년 11월 3일에 이루어졌다. 공동교섭단은 금속노련 산하 전국삼성전자노조(4노조)와 상급단체가 없는 삼성전자사무직노조(1노조)·삼성전자구미지부노조(2노조)·삼성전자노조(3노조)로 구성돼 있다. 이는 그동안 무노조 경영을 고수해 왔던 삼성전자 노사관계에서 노조가 공동교섭단을 구성하여 사측과 가진 첫 단체교섭이었다. 삼성전자의 경우 2020년 3월 노사협의회를 통해 임금인상을 한 바 있고 다른 삼성 계열사에서도 노사협의회를 통한 임금인상 시도가 2021년도에도 지속되었다. 5월 6일 전국삼성전자노조·삼성디스플레이노조·삼성웰스토리노조·삼성화재노조·삼성화재에너지손해사정노조·삼성SDI울산노조·삼성생명직원노조·삼성에스원참여노조·스테코노조 등 한국노총 소속 9개 삼성그룹 노조로 구성된 금속노련 삼성그룹노동조합연대(금속삼성연대)는 ‘2021 임단투 승리 결의대회’를 열고 “대화와 협상을 통해 공정한 보상체계를 구축하려 했지만 아직도 회사가 노사협의회를 통해 노조를 배제하고 노동기본권을 부정하는 구태가 반복되고 있다.”고 주장하였다. 삼성전자 노사는 7월 30일 2021년 단체협약 95개 조항에 잠정합의해 조합원 찬반투표를 마친 이후 8월 12일 협약을 체결했다. 합의안에는 노조 사무실 보장, 노조 상근자 근로시간 면제(타임오프) 등 노조활동 보장, 회사가 매년 3월 1일부로 임금을 인상하며 임금인상 기준

은 임금교섭으로 결정한다는 임금 조정 조항 등 95개 조항으로 이루어졌다. 삼성전자 노사는 2021년 12월 현재 임금교섭을 진행 중이다. 금속삼성연대는 2021년 2월 기본인상률 6.8% 인상과 성과급 제도 개선 등 공동요구안을 제시한 바 있다. 노조 임금·복리후생 요구안은 ▲직원 계약 연봉 1,000만 원 일괄 인상 ▲1인당 약 107만 원의 자사주 및 1인당 350만 원의 코로나19 격려금 지급 ▲매년 영업이익 25% 성과급 지급 등으로 삼성전자가 3월 사내 자율기구인 노사협의회와 협상을 통해 발표한 올해 총 7.5%의 임금 인상안을 넘어서는 수준이다. 최근 몇 년간 삼성전자를 비롯한 삼성그룹 계열사에 노조가 설립되고 단체교섭이 이루어지고 있는 것은 무노조 삼성에서 벗어나는 의미 있는 진전이다.

IV. 2021년 금속산업 교섭 특징과 전망

2021년 금속산업 노사 관계와 교섭에서 나타난 주요 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 2021년 금속노조 교섭에서 산업전환, 정의로운 전환(Just Transition)을 제기한 것은 높이 평가할 만하다. 2021년 금속노조가 기후위기 문제에 대해 노사가 관심을 기울여야 한다는 점, 산업전환을 이유로 노동자 해고와 실직이 아니라 일자리를 확보해야 한다고 밝힌 점, 전환과정이 정의롭게 이루어져 노동자 안전과 인권을 보호해야 한다는 점을 교섭 요구안으로 내세운 것은 긍정적으로 평가할 만하다. 더 넓게는 노사교섭의제를 좁은 의미의 노동조건만이 아니라 산업전환 정책 관련사항까지 넓힌 것에 대해 높은 평가를 내릴 만하다. 이런 선례를 토대로 다른 산업정책과 관련해서도 노사가 교섭을 진행할 수 있는 여지를 만든 것은 중장기적으로 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

둘째, 그러나 정의로운 전환 관련 문제제기가 의미 있는 것과는 별개로 이후 실현되기까지는 많은 과제를 안고 있다. 금속산업 노사가 이번 중앙교섭에서 한국 산별노조 최초로 '산업전환협약'을 맺고 '기후위기 대응 노사 공동선언'에 합의한 것은 의미 있는 일이지만 추상 수준이 높은 원론적인 내용이라서 이후 세부적인 논의를 통해 구체화할 필요가 있다. 중앙교섭에서 지속적으로 세부적인 내용을 논의하며 합의에 이르는 한편, 기업단위에서도 세부 내용에 대한 논의와 합의에 이르는 등 이중 접근을 통해 구체화해야 할 것이다. 또한 금속노조가 추진한 '공동결정법' 입법청원은 10만 명의 동의를 얻지 못해 폐기되었는데 해당 입법내용의 타당성은 별론으로 하더라도 청원 내용이 시민들은 물론 조합원으로부터도 동의를 얻지 못하고 있다는 점을 시사하고 있다. 그 실현을 위해서는 앞으로 지속적인 노력이 필요할 것이다. 2021년 금속노조 연간 사업과 단체교섭을 통해 정의로운 전환 문제를 제기하고 의제화한 것만큼은 의미 있다고 평가

할 만하나, 실제로 개별 기업 수준까지 이 문제를 확산시키는 것은 이후 과제로 남아 있다.

셋째, 금속산업 최저임금이 법정 최저임금보다 90원 많은 것은 액수의 다과를 떠나 산별교섭의 취지를 살린 것이라고 보인다. 또한 적용대상에 '관계사 노동자'를 포함한 것은 내용이 포괄적이어서 누구를 대상으로 할지 논란의 여지가 있기는 하나, 정규직 노동자만이 아니라 비정규직, 하청, 이주노동자 등 다양한 취약노동자 계층, 집단에도 확대 적용할 수 있어서 역시 긍정적으로 평가할 만하다. 그러나 산별 교섭의 이런 긍정적인 효과에도 불구하고 전반적으로 산별교섭이 활성화되지 못한 것, 더구나 이런 현상이 2021년에 국한된 것이 아니라 오랜 기간 지속되고 있고 나아가지 못하고 있는 것은 커다란 한계이다. 금속산업 노사 또는 금속노조가 산별교섭을 어떻게 정착시켜야 할지에 대해 추가적인 고민과 노력이 필요한 상황이다. 2021년 정의로운 전환과 같이 기업 수준을 뛰어넘는 새로운 의제 제기, 금속산업 최저임금 합의는 이런 노력에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 보인다.

넷째, 업종별 사회적 대화 필요성이 제기되고 있는데 이를 구체화할 필요가 있다. 자동차 업종에서 “자동차산업 정의로운 미래전환 협의체” 구성 요구와 조선업종 인력수급 문제를 둘러싼 사회적 대화 요구는 업종 차원의 사회적 대화 요구로서 앞으로 지속적인 논의가 필요할 것이다. 사회적 대화를 전국 수준에서만 진행할 것이 아니라 산업·업종 수준, 지역수준에서 진행할 필요가 있는데 전자에 대해서는 많은 논의가 이루어져 왔으나 후자에 대해서는 앞으로 논의를 더 진행시킬 필요가 있다.

다섯째, 2021년은 그동안 무노조 경영을 해온 삼성그룹에서 단체교섭과 체결이 이루어진 진전의 해였다. 최근 몇 년간 삼성전자를 비롯한 그룹 계열사에 노조가 설립되고 단체교섭이 이루어지고 있는 것은 무노조 삼성에서 벗어나는 큰 의미 있는 진전이다. 다만 노조 간 연대를 그룹 차원으로 진행할지 그와 함께 산업·업종별로 진행할지 논의가 필요하고, 임금협상 방식을 지금과 같은 노사협의회 논의가 아닌 단체교섭으로 일원화하는 문제도 정리할 필요가 있다. 또한 단체교섭 내용을 놓고 볼 때 아직은 새로운 내용보다 기존 노동조건 확인 정도에 그치고 있어 이후 추가 보완이 필요하다는 과제가 남아 있다. 그런 한계 또는 이후 과제가 있다고 하더라도 2021년은 무노조 삼성에 커다란 변화를 가져온 의미 있는 해로 평가할 만하다.

여섯째, 현대제철 비정규직 문제에서 나타나듯이 비정규직 문제, 비정규직 전환 과정에서 정규직화 방식 등을 둘러싼 논란은 앞으로도 계속될 과제이다. 이는 2021년에 국한하지 않는 장기 과제로 남아 있다. **KLI**

[참고문헌]

고용노동부(2021), 「2021년 사업체노동력조사」.

더불어민주당·금속노조(2021), 『자동차산업의 정의로운 전환을 위한 정책토론회』 자료집.

안재원·오민규·이문호·황현일(2021), 『전환기 자동차산업 대안 모색 연구』, 민주노총 정책 연구원.

이창근·박제성·박주영(2019), 『사업자단체의 '사용자단체'성 연구』, 민주노총 정책연구원.

전국금속노동조합(2021), 제54차 정기대의원대회 회의자료.

정경은(2021), 『2019~20년 업종별 임금노동자 증감현황: 고용형태와 연령을 중심으로』, 민주 노동연구원.

정경은·이창근·이한진·정경윤·허인·오상봉·박종식(2020), 『산업변화와 노동조합의 대응: 평가와 전망 1』, 민주노동연구원.

참여연대(2021), 『현대중공업-대우조선 기업결합, 왜 문제인가』 토론회 자료집.

한국노총 금속노련(2021), 「삼성전자노동조합 단체교섭 관련 개요」, 내부자료.

한국노총 금속노련 보도자료.

ITUC, 한국노총 번역(2021), 「일자리 창출: 정부의 역할 - Just Jobs」 캠페인 개요.