

금속산업의 노사관계 평가와 전망*

유 병 흥**

금속산업 2022년도 노사관계 평가를 위해 금속노조의 단체교섭 요구, 과정, 결과를 분석하면 금속노조의 임단협 방침, 요구안, 교섭체계는 중앙집중적인 산별노조 성격을 뚜렷하게 보여주고 있다. 그러나 금속노조가 내건 노정교섭 요구는 선언적 수준에 머물고 있으며, 현대기아차 지부·지회 공동행동이 재벌 대기업 그룹사 노조 이기주의로 나타날 가능성도 있다. 2022년 극심한 갈등을 겪은 대우조선 하청노사 갈등은 일단락되었지만, 조선후청지회가 제기한 문제는 갈등의 장을 달리하면서 지속될 것이다. 삼성전자 노사관계의 경우 과거 진행되던 노사협의회를 통한 임금교섭이라는 틀은 당분간 지속될 것으로 보인다. 무엇보다도 2022년 금속산업에서 복수노조를 둘러싼 갈등이 철강 업종을 비롯한 산업 전반에서 나타나고 있으며 이 문제는 다양한 의제에 걸쳐 지속될 것으로 보인다.

I. 들어가는 말

이 글은 금속산업 2022년도 노사관계를 단체교섭 요구, 과정, 결과를 중심으로 살펴본다. 금속노동자를 조직대상으로 하는 노동조합은 민주노총 전국금속노동조합(금속노조)과 한국노총 전국금속산업노동조합연맹(금속노련)이 있다. 금속산업의 범위는 대단히 넓고 분류도 기준에 따라 다양할 수 있으므로 금속산업 현황 일반에 대한 고찰은 생략하고, 산별노조의 교섭과 노사관계에서 관심 대상이 되는 주제와 업종을 중심으로 2022년 단체교섭을 살펴본다.

2022년도 단체교섭과 관련해서는 먼저, 금속산업에서 산별노조로 구성된 최대노조인 금속노조의 2022년 산별교섭을 살펴본다. 여기에서는 단체교섭 요구, 과정, 결과를 살펴보되 특히

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2022년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 고려대학교 노동대학원 겸임교수(yoobhong@naver.com).

2022년에 특징적인 내용이 무엇인지를 중심으로 살펴본다(II. 금속노조 2022년 교섭 현황). 다음으로, 업종별로는 자동차업종, 철강업종, 조선업종, 전자업종에서 나타난 주요 노사관계 관심 주제를 살펴본다(III. 업종별 주요 쟁점). 자동차업종은 금속산업만이 아니라 한국 제조업 전체를 통틀어서 가장 큰 규모에 속하는 완성차 교섭 경과와 결과를 중심으로 살펴본다. 철강업종은 한국노총 금속노련 소속 현대ITC노조와 민주노총 금속노조 충남지부 현대제철비정규직지회가 비정규직 고용을 둘러싼 쟁점에 대해 각각 어떻게 대응하고 있는지를 중심으로 살펴본다. 비정규직 고용형태를 둘러싼 노사 간 갈등이란 면에서 단지 해당 회사와 노조만의 문제가 아니라 다른 사례에도 참조할 여지가 있다고 보이기 때문이다. 조선업종의 경우 2022년에 격심한 분쟁을 겪은 금속노조 거제통영고성조선하청지회(아래 ‘조선하청지회’)와 회사 사이의 갈등을 중심으로 살펴본다. 전자업종의 경우 특징적인 것으로 삼성전자 단체교섭을 살펴볼 필요가 있다. 삼성전자의 경우 2021년에 단체협약을 체결한 이후 2022년에 임금협약을 체결하였는바, 그 과정, 결과와 의미를 살펴본다. 마지막으로, 고찰 내용을 요약하고 2022년 금속산업 교섭에서 나타난 주요 의미와 이후 전망을 살펴본다(IV. 2022년 금속산업 교섭 특징과 전망).

II. 금속노조 2022년 교섭 현황

1. 노사관계 당사자

금속노조는 2022년 현재 14개 지역지부와 현대자동차 지부 등 6개 기업지부로 구성되어 있고 조합원 수는 약 18만 명이다. 금속노조는 규약상 산별노조로서 금속노조 중앙이 교섭권을 갖고 있기 때문에 교섭 행위자(교섭 당사자)로서 적격성을 갖추었다. 그러나 사용자단체는 금속노조에 견주어 교섭 행위자로서 적격성은 제한적이다. 금속사용자협의회는 많은 사용자를 포괄하지 못하고 있고 매년 회원사로부터 산별 중앙교섭과 협약 체결권에 대한 위임을 별도로 받고 있어 교섭 행위자로서 적격성은 부족한 편이고, 단체교섭 이외의 노동관계 사업은 거의 발견되지 않거나 매우 미미하다(이창근·박제성·박주영, 2019).

2021년 금속노조와 금속산업사용자협의회는 금속산업노사공동위를 운영하며 회의 결과를 중앙교섭 미참가 사측에게 공지하도록 지침을 시행해서 중앙교섭의 영향력 확장을 꾀하였다. 그러나 사측이 제안한 ‘3중교섭체계 문제점 및 해결 방안’ 의제 연구가 지부집단교섭을 강화하고자 하는 노력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 노조 내부 문제 제기로 사업 추진이 중단되었다. 중앙교섭 참가 사업장은 매년 교섭 이탈과 신규 조직화가 동시에 이뤄져 일정 규모를 유

지하고 있어 중앙교섭 참가 사업장을 늘리려는 노조 계획은 큰 성과를 내지 못하고 있다. 한편 산업전환과 관련하여 금속노조와 금속산업사용자협의회가 사업장 노사를 넘어 정부가 함께하는 중층적 협의체 구성에 나설 것과 전환 위기로부터 기업과 노동자를 지원·보호할 대책 마련을 정부에 요구하기로 하여 대정부 요구를 채택한 것은 산별노조와 산별사용자단체의 역할을 잘 보여준 것으로, 산업전환을 둘러싼 노사정대화(협의)의 단초를 여는 계기가 될 수도 있을 것이다(금속노조, 2022).

2. 2022년 금속노조 사업

금속노조는 3월 7일 제56차 대의원대회를 열어 2022년 사업계획을 확정하였다. 금속노조는 노동정세에 대해 자동차산업에서 전기자동차의 확산, 발전산업에서 석탄발전의 퇴출 속도가 빨라지고 있다고 하여, 2021년에 이어 산업전환에 대한 문제의식을 담고 있다. 한편 이에 대응할 금속노조의 주체 정세에 대해서는, 위축된 현장을 극복하고 당면한 기후위기와 산업전환에 따른 부품사 현장의 위기 대응, 조선산업의 발전전망을 요구하는 조선업종 현장의 요구, LG·삼성 등 무노조 대기업 현장 투쟁 요구 등을 하나로 모아 전환기 제조업의 전망을 만들어야 하는 과제가 있다고 분석하고 있다. 금속노조는 이런 정세를 배경으로 2022년 사업기조로 2021년에 '정의로운 전환'을 내건 이후 이를 '노동중심 산업전환'으로 구체화하고 노정교섭을 쟁취하겠다고 내걸었다.

금속노조는 이를 축약하여 “핵심 슬로건: 노동중심 산업전환! 노정교섭 쟁취! 20만 총파업 성사!”로 잡고 있다. 금속노조가 구상하고 있는 ‘노동중심 산업전환’은 “고용안정·노동안전이 보장된 양질의 일자리를 확보하는 산업전환,” “기후정의 원칙에 따라 재벌·대기업에 책임과 의무를 부과하는 산업전환”을 의미한다. 한편 ‘노정교섭의 상’은 “노동중심 산업전환의 실현”을 목적으로 하고 “정책의 수립·집행·점검 단계까지 노동의 대등한 개입이 보장”되고 “금속 제조산업 전체뿐 아니라 업종별·지역별로도 노동의 구체적 전환기 요구를 다룰 중층적 협의 틀”을 말한다. 한편 ‘20만 총파업의 상과 기조’는 “산별교섭 임단투와 연계하되 노정교섭 쟁취라는 사회적 목표를 분명히 하는 정치투쟁이며 이를 위하여 공장을 멈추는 강력한 투쟁”으로 설정하고 있다.

금속노조는 노동중심 산업전환을 구체화하여 ‘3대 의제, 7대 요구’로 정리하고 있다. 7대 요구는 “① 전환기 총고용 보장 ② 양질의 제조업 일자리 창출 ③ 불법파견 철폐 ④ 불법 탈법 경영 승계 규제 ⑤ 중대재해처벌법 개정 ⑥ 복수노조 창구단일화 폐기, 노동법 개정 ⑦ 산별교섭 제도화”이다. 이들 요구는 2022년 사업계획으로 정리하고는 있으나 성격상 지속적으로 요구해 왔고 앞으로도 지속될 중장기 과제이다.

〈표 1〉 금속노조 2022년 3대 의제와 7대 요구

3대 의제	7대 요구
전환기 위기로부터 노동자·취약계층 보호	① 전환기 총고용 보장 ② 양질의 제조업 일자리 창출
재벌 중심 독점체제·불평등 타파	③ 불법파견 철폐 ④ 불법 탈법 경영승계 규제
일하다 죽지 않을 권리, 노조할 권리 확보	⑤ 중대재해처벌법 개정 ⑥ 복수노조 창구단일화 폐기, 노동법 개정 ⑦ 산별교섭 제도화

자료 : 금속노조(2022)를 토대로 정리.

3. 산별 교섭 방침

금속노조 2022년 산별교섭 목표에서 핵심적인 내용은 중층적 노정·노사관계 진전으로 산업정책 개입 경로 확보를 통해 고용안정과 숙련향상, 양질의 일자리를 확보한다는 것이다. 2021년에 뒤이어 사업장 울타리를 넘는 중층적 노정·노사관계를 통한 산업정책 개입 요구가 지속되고 있다.

〈표 2〉 금속노조 2022년 산별교섭 목표

- 사업장 울타리를 넘는 중층적 노정·노사관계 진전으로 산업정책 개입 경로 확보
- 전환기 구조조정 위기에 맞서 고용안정과 숙련향상, 양질의 일자리 확보
- 미래산업 가치사슬 변화에 대비한 조직 확대 기틀 마련
- 죽지 않고 건강하게 일할 권리 쟁취, 노조할 권리 쟁취

자료 : 금속노조(2022).

금속노조 2022년 교섭 기조는 “○ 새 정부 출범, 지방선거 등 정치 정세를 활용해 산업전환에 대한 노동의 중층적 개입 틀 확보, ○ 제도개선·대정부 요구와 산별교섭 요구를 연동해 제기함으로써, 임단투와 대정부투쟁의 연계성을 제고, ○ 산업·업종·지역 등 중층적 대정부 교섭을 투쟁과 긴밀히 연동해 추진, ○ 산별교섭의 핵심인 중앙교섭·지부집단교섭을 강화하며, 각종 초기업 공동교섭도 산별교섭 진전과 산업전환 개입력 확대 방향에 부합하도록 단체협약위원회와 중앙집행위원회의 조직적 조율 아래 병행 추진”으로 설정하고 있다.

금속노조 2022년 산별교섭 요구 개요는 〈표 3〉과 같다. 금속노조 조직 체계에 따라 요구도 중층적으로 설계되어 있다.

2022년 금속노조의 통일요구는 산업전환 협약 요구와 위험성 평가 요구이다. 이 중 산별전환

〈표 3〉 금속노조 2022년 임단협 요구 개요

- 통일 요구 : 산업전환협약, 위험성 평가
- 중앙교섭 요구 : 금속산업 최저임금, 비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장
- 지부집단교섭 요구 : 임금인상, 사회현대기금(권고), 기타 지부별 현안 요구
- 사업장 공동 요구 : 확대간부 교육시간 보장(필수), 산업전환·구조조정 대응(권고), 국민연금 수급과 연동한 정년퇴직(권고), 퇴직 연도 노동으로 발생한 연차휴가 수당 청구권 보장(권고), 중앙교섭 및 지부집단교섭 참가(불참사 필수), 기타 사업장별 현안 요구

자료 : 금속노조(2022).

대응 요구의 핵심 내용은 노사가 공동으로 회사의 지속 가능한 미래 발전과 고용안정, 양질의 일자리 확보를 위해 투명한 경영전략을 기반으로 책임성 있는 산업전환 대응 계획을 수립하고 실행하자는 것이다. 금속산업 최저임금 핵심 요구는 금속산업 최저임금을 통상시급 10,250원과 월 통상임금 2,316,500원 중 높은 금액으로 적용하라는 것이다. 목표와 방향은 저임금 금속노동자의 생활임금 보장 및 임금 격차 해소를 통해 금속노조의 영향력을 확대하고 산별임금체계를 진전시키자는 것이다. 지부집단교섭 요구 중 핵심 내용은 월 기본급 142,300원 정액 인상이다. 또한 이와 함께 사회현대기금을 권고사항으로 제시하고 있다. 이는 해당 지역의 비정규직, 영세사업장 노동자 등 지역 미조직노동자의 권리 보호를 위한 것이다. 사업장 공동요구는 총 5개이나 이 중에서 확대간부 교육시간 보장과 중앙교섭·지부집단교섭 참가는 필수 요구사항이고 나머지는 권고 사항이다.

금속노조 2022년 임단협 요구에 대한 요구 방침 핵심 내용은 통일요구는 중앙교섭, 지부집단교섭, 사업장교섭 등 모든 교섭단위 요구안에 포함해야 하며, 단협 교섭이 있는 사업장은 사업장 공동요구 중 필수요구를 반드시 포함해야 하며, 임금인상 요구 시 조합이 정한 요구액을 하향할 수 없다는 것이다. 금속노조 2022년 교섭 방침 핵심 내용은 모든 단체교섭권은 조합에 있으며 조합 내 모든 단체교섭 대표자는 위원장이 되며 모든 교섭단위는 통일요구 쟁취를 교섭내용의 최우선에 두어야 하며, 모든 조정신청은 위원장 명의로 하며 조합 지침에 따라 일제히 조정신청에 돌입해야 한다는 것이다. 금속노조 2022년 교섭단은 조합 임원·상집간부 약간명과 지부장으로 구성되는 중앙교섭단, 지부대의원대회에서 구성하는 지부교섭단, 해당 사업장 지회·유관 지부와 협의를 거쳐 중앙집행위원회에서 교섭단을 확정하는 업종·부문별 초기업 공동교섭단으로 구성하고 조합 쟁의대책위원회는 중앙집행위원회 성원으로 구성한다. 한편 타결 방침은 “1) 중앙교섭 합의 없이 지부·지회 타결 없다. 2) 모든 단체교섭을 체결할 때는 합의 절차를 준수하고 조합 승인을 얻는다.”는 것이다. 잠정합의안에 대한 임·단협 승인은 각각 기준에 따라 불승인, 미승인, 승인으로 처리된다.

금속노조의 임단협 방침, 요구안, 교섭체계는 중앙집중적인 산별노조 성격을 뚜렷하게 보여주고 있다. 다만 요구안들은 최저기준으로 작용하기 때문에 기업지부, 지회별로 다른 지부나

지회보다 더 나은 노동조건을 확보할 수 있기 때문에 통일교섭에 따른 노동조건 통일까지는 나아가지 못하고 있다. 그럼에도 이 정도의 산별교섭 체계를 갖춘 경우는 한국 노사관계에서 드문 경우이다.

4. 교섭 진행 과정과 교섭 결과¹⁾

가. 교섭 진행 과정

금속노조는 2022년 3월 7일 대의원대회에서 사업계획을 심의 의결하면서 임단협 요구안과 교섭방침을 결정했다. 이후 교섭 진행 과정을 살펴보면 다음과 같다. 노사는 4월 12일 중앙교섭 상견례를 시작으로 2022년 임단협 교섭을 시작했고, 그 과정에서 노조는 7월 20일 '노동중심 산업전환'과 '대우조선 하청노동자 투쟁승리'를 걸고 총파업 투쟁을 진행하였고 이후 8월 7일과 24일에 2차 파업을 진행했으나 큰 규모는 아니었다. 이후 재개된 교섭을 통해 금속노사는 8월 9일 중앙교섭에서 의견접근안에 합의하고, 11월 15일 2022년 중앙교섭 조인식을 가짐으로써 2022년 임단협 중앙교섭을 마무리하였다.

〈표 4〉 금속노사 2022년 중앙교섭 진행과정

시기	주요 내용
3월 7일	금속노조 대의원대회에서 임단투 방침 등 확정
4월 12일	금속노조와 금속산업사용자협의회, 2022년도 상견례와 함께 중앙교섭 시작. 뒤이어 지역별, 사업장별 교섭 시작
6월 21일	금속노조 2022년 중앙교섭 결렬 선언
7월 1일	금속노조 중앙노동위원회에 쟁의 조정 신청
7월 8일	금속노조 쟁의행위 찬반투표 가결
7월 20일	금속노조는 쟁의권을 확보한 사업장을 중심으로 주야간조 각 6시간씩 파업. 쟁의권을 확보하지 못한 사업장은 확대간부 파업과 조합원 총회, 전 조합원 교육 등의 방식으로 파업 전개. 8월 7일과 24일 2차 파업 진행
8월 9일	금속노사 12차 중앙교섭에서 의견접근안에 합의
10월 25~27일	잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표 진행. 86.2%가 찬성하여 가결
11월 15일	금속노조 2022년 중앙교섭 조인식

자료 : 금속노조 보도자료, 금속노조뉴스, 중앙교섭 속보 등을 참조하여 정리.

1) 이 부분 내용은 금속노조 보도자료(기자회견문 포함), 금속노조뉴스, 중앙교섭 속보를 중심으로 재정리한 것이다. 세부적인 출처(○월 ○일 보도자료 등)는 밝히지 않는다.

나. 교섭 결과

교섭결과는 다음과 같다. 먼저 금속산업 최저임금과 관련하여 금속 노사는 2023년도 금속산업 최저임금을 9,710원으로 결정했는데 이는 2022년 기준 9,250원보다 460원, 4.97% 올랐으며, 2023년 법정 최저임금 9,620원보다 90원이 높다. 법정 최저임금보다 90원 많은 것은 액수의 다과를 떠나 산별교섭의 취지를 살린 것이라고 볼 수 있다. 2021년 처음 맺은 “산업전환협약”에 공적 지원을 받는 경우 노동조건의 변화는 사전에 노조와 합의하는 조항을 추가했다. 금속 노사는 현장의 산업재해 예방을 위해 위험성 평가를 보장하는 단체협약 조항을 강화하여 위험성 평가의 실행기구와 실행주기를 명시하고 노사동수가 참여하는 ‘위험성 평가 노사공동 실행위원회’를 구성하기로 했다. 비정규 노동자의 조합활동·고용보장과 관련하여 비정규직 노동자의 노동조합 활동을 보장하고, 특히 노조가입이나 활동을 이유로 비정규직의 고용이 불안해지는 일이 없도록 방지하기로 했다.

다. 금속노조 노정 교섭 요구 경과

금속노조는 정의로운 산업전환을 의제로 내걸면서 6월 29일 금속노조 위원장과 국무총리가 마주하는 노정교섭을 요구했다. 노동중심 산업전환 실현을 위한 금속산업 노정교섭 요구서에서는 노정교섭의 상을 “노정교섭은 ‘노동중심 산업전환의 실현’을 목적으로 하는 협의 틀”이라고 규정하고 있다. 교섭 수준과 관련해서는 ‘정보공유’나 ‘의견수렴’ 수준의 대화는 큰 의미가 없고 정책의 수립·집행·점검 단계까지 노동의 대등한 참여가 보장되는 협의 수준을 요구하고 있다. 교섭방식과 관련해서는 ‘노동중심 산업전환’을 금속산업에서 어떻게 실현할 것인지 큰 틀에서 논의하기 위해 총리실과 중앙정부 유관 부처 장으로 구성된 정부와 금속노조의 협의틀을 구성하되, 추후 업종별·지역별로도 중층적인 협의틀이 마련돼 각기 조건에 맞는 구체적인 논의가 이뤄지길 바라고 있다고 밝히고 있다. 한편 금속노조가 내세우는 노정교섭 주요 의제는 “전환기 위기로부터 노동자·취약계층 보호 방안 마련, 재벌 중심 독점체제·불평등 해소, 일하다 죽지 않을 권리, 노조할 권리 보장”이다.

정부가 이런 쟁점에 대해 노조와 협의를 하려고 할지는 의문이다. 더욱이 ‘노정교섭’이라는 상을 설정할 경우 정부가 이를 받아들이는 쉽지 않다. 더구나 실제로 노조가 이의 실현을 위해 얼마나 많은 노력을 기울이고 있는지는 의문이다. 공식 제안 이후 별다른 움직임을 보이지 않고 있고 7월 20일 금속노조 총파업 투쟁에서도 해당 시점 쟁점이 되고 있는 조선하청지회 투쟁 지원에 집중하여 다른 요구사항은 부각되지 않았다.

III. 업종별 주요 쟁점²⁾

1. 자동차 업종 2022년 임단협과 주요 쟁점

가. 자동차 업종 전환 대응 쟁점

금속노조 2022년도 자동차 업종분과 사업목표 핵심은 자동차산업이 맞이하고 있는 전기차 전환기 대응을 통해 고용을 지켜내자는 것이다. 이를 구체화하여 자동차 완성3사(기아자동차, 한국지엠, 현대자동차) 공동요구로 가칭 ‘자동차산업 정의로운 미래전환을 위한 노사정 협의체’ 구성을 내걸었다. 금속노조는 노사정 협의체에 대해 “한국 자동차산업 미래전환이 국제 경쟁력 강화만이 아니라 △완성차와 부품산업, 관련 비정규직 모두의 고용 보장과 고용 확대 △하청과 부품납품사의 동반성장 △기후위기 시대 탄소중립 실현으로 이어지도록 회사와 노조, 정부가 지혜를 모으는 자리”로 상정하고 있다. 요구 내용은 “미래차 공급사슬 국내 구축을 위한 제도 마련”, “위기 부품사 지원 강화 등 부품사 자생력을 키우는 미래차 전환 정책 수립. 원하청 불공정 거래 근절을 위한 제도 개선 및 정부의 감독·제재 강화. 부품 단가 산정 시 노무비(임률)에 부품생산 및 직무교육 비용을 포함하도록 제도 마련. 국내 외투 완성차사 미래차 생산 유도 정책 마련.”이다. 기후위기에 대응하기 위한 방안으로 미래차 전기차 전환 과정에서 노동자의 고용불안, 전환 재배치 등이 주요한 쟁점으로 부각되고 있는 상황에서 자동차 완성사 노조들이 정의로운 산업전환 실현을 위한 노정교섭을 요구한 것은 2021년에 이어 앞으로도 지속될 것으로 보인다. 그러나 노조는 현재 상태에서는 임금단체교섭을 앞두고 의례적인 노정교섭 요구를 진행하는 정도이다. 정부에 대해 참여를 요구할 뿐만 아니라 사측에 대해 협의를 구축을 완성3사노조에 더해서 관련 노조들이 공동으로 요구하여야 할 것이나 이런 움직임을 보이지 않고 있다. 노조에서 노정교섭, ‘자동차산업 정의로운 미래전환을 위한 노사정 협의체’에 의지가 있다면 실행계획을 구체화하고 이를 구체적인 행동으로 보여주어야 할 것이다.

나. 현대기아차그룹사 지부·지회 공동요구

금속노조 현대차그룹 사업장들은 5월 26일 공동투쟁 선언 기자회견을 통해 5대 공동요구안

2) 이 부분 내용은 금속노조 보도자료(기자회견문 포함), 금속노조뉴스, 중앙교섭 속보와 매일노동뉴스 등 신문기사를 중심으로 재정리한 것이다. 세부적인 출처(○월 ○○일 보도자료 등)는 밝히지 않는다.

을 제출하였다. 현대기아차그룹사 지부·지회는 격변하는 자동차산업의 전환기 고용안정을 위해 사측에 대해 5대 공동안을 제시하면서 2022년 단체교섭과정에서 새로운 노사관계 틀을 형성할 것을 요구하였다. 5대 공동안의 핵심적인 내용은 그룹사 모든 노동자에게 동일한 성과급을 지급할 것과 산업전환기 고용안정이다. 한편 금속노조는 5월 31일 기자회견, 6월 2일 서울 양재동 현대차그룹 본사 앞에서 '2022년 현대기아차그룹사 지부·지회 공동투쟁 승리'를 위한 결의대회를 통해 현대기아차 그룹 계열사 간 차별철폐와 고용안정을 요구했다. 현대기아차 지부·지회의 공동행동은 동일 그룹 내 노조 간 연대를 통한 공통 노동조건 창출이라는 긍정적인 평가를 할 수 있을 것이다. 그러나 동시에 이런 연대가 자칫 기업노조 이기주의로 비쳐지고 동일 그룹 이외 다른 노조들과의 연대에 지장을 초래할 수 있다는 우려가 있다. 동일 그룹 내 노조 간 연대가 기업 간 분절현상과 기업 간 격차가 더 심화될 수도 있다. 그럴 경우 금속노조가 추진해온 산별노조 건설을 통한 노동자 연대와 공통 노동조건 창출 이념이 상충될 수 있다.

다. 자동차완성 3사 임단협 경과

자동차완성 3사 임단협 경과는 다음과 같다. 금속노조 현대자동차지부는 2021년 산업전환에 따른 미래협약을 체결한 데 이어 2022년에는 사측에 노사정 협의체 참여를 요구했다. 현대자동차 노사는 5월 10일 상견례를 시작으로 2022년 임금협약 체결을 위한 교섭에 들어갔다. 지부 주요 요구는 '자동차산업 정의로운 미래전환을 위한 노사정 협의체' 참여와 숙련 재고용제 폐지, 연령별 국민연금 수급과 연계한 정년연장이다. 현대자동차 노사는 7월 12일 16차 교섭에서 기본급 9만 8,000원 인상 등 임금협상 잠정합의안을 이끌어냈다. 특히 주목할 내용으로 노사가 미래 자동차산업 환경에 대응하고, 국내공장의 미래 비전 제시와 직원 고용안정 확보를 위해 국내 전기차 전용공장 신설과 기존 노후 생산라인을 단계적으로 재건축하는 방안을 골자로 하는 '국내공장 미래 투자 관련 특별 합의'에 도달한 것을 들 수 있다. 이 합의는 노사가 교섭을 통해 좁은 의미의 노동조건, 특히 임금에만 국한하지 않고 투자를 통한 고용 창출(유지 포함), 미래 산업 환경에 대한 대응을 다루고 있다는 점에서 의미가 있다. 이로써 현대차 노사는 4년 연속 무분규 합의에 이르렀다. 한편 기아자동차지부는 5월 10일 지부 대의원대회에서 임단협 요구안을 확정하였는데 기아차지부 핵심 요구안은 호봉승급분을 제외한 기본급 16만 5,200원 인상과 영업이익 30% 성과급 지급, 미래 자동차 산업 관련 국내공장 신설·신규투자 등 고용안정 관련 요구이다. 8월 31일 기아 노사는 10차 본교섭에서 기본급 10만 8,000원 인상, 단체협약 32개 조항 개정과 1개 조항 신설에 잠정합의하였으나 이후 실시된 조합원 찬반투표에서 임금협상안만 통과되고 단체협상안은 부결돼 양측이 재협상을 벌인 이후 2년 연속 무분규로 타결하였다. 한국지엠 임단협은 6월 23일 상견례를 시작으로 임단협에 돌입하였다. 한국지엠 노사는 이

후 18차례의 교섭을 거쳐 9월 2일 기본급 5만 5,000원(호봉승급분 포함) 인상, 타결 일시금 500만 원을 포함해 총 730만 원 상당의 임금 지급에 합의하여 최종 타결되었다.

2. 철강업종 2022년 노사관계

철강업종 2022년 노사관계에서 최대 쟁점은 과거 수년간 지속되어온 현대제철비정규직 문제를 둘러싼 갈등의 지속이었다. 비정규직 문제를 둘러싼 갈등 끝에 현대제철은 2021년 7월 7일 당진·인천·포항 사업장별로 계열사를 설립하고 사내하청 노동자 7천여 명을 채용하기로 결정했다. 현대ITC는 현대제철이 100% 출자한 자회사로 한다는 것이었다. 노동조건과 관련해서 임금은 정규직 대비 80% 수준으로 조정하고, 위로금 1천만 원을 지급하되 불법파견 소송 포기와 부제소에 동의한 사람에 한해 채용한다는 조건이었다. 현대제철의 이러한 결정에 대해 한국노총 금속노련은 협력업체를 계열사로 전환하는 것을 환영하고 현대ITC노동조합을 설립하였다. 그러나 민주노총 금속노조 충남지부 현대제철비정규직지회(비정규직지회)는 이에 대해 법이 명령하는 직접고용 대신 자회사 전환을 통해 법망만 비껴가는 정책이라고 비판하면서 사내하청 노동자 직고용 정규직화를 요구하여 분쟁이 지속되었다.

현대제철의 당진공장 내 생산시스템에서 불법파견에 해당하는 업체는 40개 업체 5,300여 명이었고 비정규직 노조는 현대제철비정규직지회 단일노조로 조직되어 있었다. 그러나 2021년 초부터 자회사 입사를 원하는 노동자들 사이에서 비정규직지회의 견해에 반대하는 여론이 형성되기 시작했고 이를 모아서 2021년 5월 24일 한국노총 현대제철 당진공장 노동조합(현재 현대ITC노동조합) 설립신고를 하였다. 2021년 9월 1일 현대ITC 입사와 동시에 현대ITC노조는 사측에 교섭을 요구했고 이후 노조가입률이 급격히 증가하여 12월 말 교섭 종료 시 1,400명에 달했고 2022년 3월 과반노조에 달한 이후 2,000여 명 선을 유지하고 있다. 한편 2021년 12월 27일 임단협이 종료되었다. 금속노조 인천지부와 포항지부는 현대ISC(인천)지회와 현대IMC(포항)지회 설립을 승인하였고, 현대ITC 노사교섭 시 현대ISC는 금속노조에서 별도교섭을 진행하였는데 그 내용은 대체로 ITC교섭 결과를 수용한 것이다. 금속노련 현대ITC노조는 비정규직의 자회사 전환에 동의하고 자회사 내에서 노조를 건설하여 사측과 교섭을 통해 노동조건을 개선하는 방식과 사내하청노동자 직고용 정규직화 요구 방식 중 전자를 택했고 실제 성과를 내고 있다. 다만, 전환을 한 지 오래되지 않았기 때문에 현재 현대제철 80% 수준인 자회사 임금이 앞으로 얼마나 격차를 줄일지는 지켜보아야겠지만 적어도 현재까지는 의미 있는 노동조건개선을 이루어냈다고 할 수 있다. 2022년 임금협상은 늦어지고 있어 2023년 상반기에 가야 타결될 것으로 예상하고 있다.

이와 달리 금속노조는 이제까지 지속해온 바와 같이 현대제철 사내하청 노동자들의 직고용

정규직화를 중심으로 한 요구를 내걸고 있다. 금속노조는 현대제철 순천·당진공장은 모두 노동부의 직접고용 시정명령이 나왔고, 순천공장의 다수 사내하청 노동자는 2심까지 끝내고 대법원에서 정규직 전환 확정판결을 기다리고 있는 중이라는 것을 근거로 △자회사 이적 강요 중단 △법원과 노동부 판단에 맞게 정규직화 △노동안전 확보 △비정규직 차별시정 △노조활동 방해가 목적인 사측의 명예훼손 가치분 소송 취하 △원하청 직접교섭을 요구하였다. 한편 2022년 12월 1일 인천지방법원은 현대제철을 피고로 진행된 근로자지위확인 1, 2차 소송 원고 923명 중 9명은 현대제철의 근로자 지위에 있음을 확인(고용의제)하고, 나머지 914명에게 고용의 의사를 표시(고용의무)할 것을 판결했다. 이에 대해 금속노조 충남지부 현대제철 비정규직지회는 이를 현대제철의 불법파견 행위를 확인하는 판결이며 이는 2018년 고용노동부의 특별근로감독에 이어 현대제철의 생산업무를 담당하는 사내하청 노동자는 정규직임을 확인하는 것이라고 평가하였다. 그러나 사측이 금속노조 현대제철비정규직지회들의 직고용정규직화 요구나 원청과 직접교섭요구를 받아들이기는 쉽지 않아 보인다. 이미 앞에서 살펴본 바와 같이 사측은 현대ITC 등 자회사를 통한 정규직 전환을 한 후 해당 노조와 단체교섭을 진행하면서, 현대제철 비정규직지회의 현대제철과 직접교섭 요구에 대해서는 사용자가 아니라 하여 교섭을 거부하고 있기 때문이다. 또한 대법원 판결을 통한 해결은 상당한 시간이 걸릴 것이므로 언제일지를 기약하기 어려운 상황이다.

3. 조선업종 2022년 노사관계 주요 쟁점

2022년 조선업종 노사관계에서 가장 큰 쟁점이 되었던 것은 대우조선해양 하청노동자 파업을 둘러싼 갈등이었다. 금속노조 거제통영고성조선하청지회(조선하청지회)는 대우조선해양의 사내 하도급 업체 중 22개 업체와 단체교섭을 진행해 왔다. 조선하청지회는 “하청노동자 저임금을 강요하는 원-하청 불공정 거래와 원하청 착취에 대한 근본 대책 필요, 다단계 하도급 금지, 하청노동자 노동조합 권리 보장과 노동조합법의 사용자 개념 확대를 통한 원청 조선소와 단체교섭 보장”을 내걸었다. 조선하청지회는 하청사가 모인 대우조선하청협의회에 교섭을 요구하였지만, 교섭은 열리지 않고 있는 상태에서 조선하청지회 간부가 스스로를 가둔 채 끝장투쟁을 하면서 사태는 더욱 악화되었다. 갈등이 심화되면서 정부가 조선하청지회의 선박 점거를 불법으로 규정하면서도 점거를 중단하면 교섭을 적극 지원하겠다는 입장을 밝히면서 노사 교섭이 이루어져 7월 22일 △임금인상 4.5% △파업에 따른 민·형사상 면책 계속 협의 △폐업, 폐업 예정 업체 노동자 내용상 고용 승계 등에 합의했다.

그러나 조선산업 전반의 하청 노사관계 문제는 여전히 숙제로 남아 있다. 금속노조가 노동자들의 노동3권, 특히 파업권을 무력화시키는 손배가압류를 금지하는 법안인 ‘노란봉투법’을 국

제 노동기준에 맞게 만들고, 노조법 제2조를 개정해 진짜 사장인 원청 사용자책임에 대한 법적 회를 요구할 것을 밝힘에 따라 조선회청지회가 제기한 문제는 갈등의 장을 달리하면서 지속될 것이다.

정부는 대우조선해양 하청노조 파업은 단지 1개 사업장 문제를 넘어서서 산업 전반의 문제라는 인식에 따라 10월 19일 '조선업 격차해소 및 구조개선 대책'을 발표했다. 후속조치로 조선업의 이중구조 등 문제를 개선하기 위해 조선업계 주요 5개 원청업체 등이 모인 '조선업 상생협의체'가 2022년 11월 9일 출범했다. 상생협의체는 2023년 2월까지 '조선업 원하청 상생협력 실천협약'을 체결할 예정이다. '조선업 상생협의체' 출범과 활동은 원하청 문제와 관련하여 개별 회사 차원을 넘어서서 조선산업 전반의 문제를 정부, 조선업체, 전문가들이 공동으로 참여하여 논의를 한다는 점에서 긍정적인 평가를 할 만하다. 다만, 중요한 이해당사자 중 하나인 노조가 참여하지 않고 있어 논의 과정, 논의 과제 선정은 물론 도출된 결과에 대해 노조에서 선뜻 받아들일지 의문이라는 점에서 한계를 갖는다.

4. 전자업종 : 삼성전자 단체협약

삼성전자는 오랜 기간 무노조 경영방침을 이어왔으나 2018년 5월 삼성전자사무직노조(1노조)가 설립된 후, 2018년 6월 삼성전자구미지부노조(2노조)·삼성전자노조동행(3노조) 설립, 2019년 11월 한국노총 산하 전국삼성전자노조(4노조) 설립으로 이어졌다. 4개 노조 중 한국노총 금속노련 소속 전국삼성전자노조(4노조) 조합원이 4,500여 명으로 대부분을 차지하고 있다(금속노련, 2021). 2020년 5월 이재용 부회장 대국민 사과에서 '무노조 경영 폐기'를 천명한 이후 2020년 11월 첫 노사 상견례가 이루어졌고, 2021년 8월 창사 52년 만에 첫 노사 단체협약을 체결하였다. 2021년 노사 단체협약은 무노조 경영을 해 왔던 삼성그룹사에서 단체교섭과 체결이 이루어진 의미 있는 진전이라고 할 수 있었다. 그러나 임금교섭은 별도로 남아 있었다.

금속노련 삼성그룹노동조합연대(이하 금속삼성연대)는 2022년 2월 8일 '2022년 임금 인상 및 제도개선 요구안'을 발표하고 공동교섭 방침을 밝혔다. 특히 금속삼성연대는 "무노조경영 포기의 시금석은 노사협의회가 아닌 노동조합과 교섭하는 것"이라고 요구하였다. 한편 삼성전자 노사는 2021년 10월부터 2021년 임금협상을 시작했다. 그러나 이와 별도로 2022년 4월 29일 삼성전자 노사협의회가 2022년 평균 임금 인상률 9%(기본인상률 5%, 성과인상률 평균 4%)에 최종 합의했다. 삼성전자는 매년 노사협의회를 통해 임금인상률을 정해 왔다. 삼성전자 사측은 노조에 가입하지 않은 96%의 임직원에게 대한 임금 협의를 노조와의 협상 때문에 더 늦추기는 어려운 상황이라며 노사협의회를 통한 임금협상의 불가피성을 내세우고 있다. 이에 대해 노조 공동교섭단은 삼성전자가 노사협의회와 임금을 정하는 방식으로 단체교섭권을 가진 노조와의

임금협상을 사실상 무시하고 있다며 반발하였다. 삼성전자 노사는 2022년 8월 8일 10개월간의 교섭 끝에 임금협상에 최종 합의를 이뤘다. 임금협상의 핵심인 임금인상률은 기존에 노사협의회에서 정한 수준을 그대로 따랐다. 삼성전자가 노조와 임금협약을 체결한 것은 창사 53년 만에 처음이라는 점에서 삼성전자 노사관계에서 큰 획을 긋는 사건이라 할 수 있다. 그러나 결정된 임금인상률이 실제로는 노사협의회에서 결정된 것을 사후적으로 인정한 것이라는 점에서 그 의미가 반감된다. 노조가 강하게 거부하였으나 결국 임금교섭을 제대로 진행하지 못하고 노사협의회 결정 사항을 받아들인 이유에 대해서는 여러 가지 분석이 나오고 있다. 가장 큰 이유는 노조조직률 문제이다. 삼성전자노조 조합원 수는 정확하게 알려져 있지 않으나 대략 5,000명 수준으로 전체 직원 대비 가입률 4%로 추산된다. 가입률 4% 정도로는 노조가 전체 직원을 대표한다고 보기 어렵고 따라서 교섭 요구가 힘을 받을 수 없다.

삼성전자노조는 노사협의회를 통한 임금 협의를 넘어서서 노사 간에 결정하는 임금교섭을 위해 다양한 노력을 기울이겠지만, 이런 노력과는 별개로 조직률 제고, 다양한 직능·직군의 목소리 반영, 다른 노조나 시민단체와의 연대와 호응이라는 근본적인 문제를 해결하지 못한다면 별다른 진전을 보지 못할 것으로 보인다. 2018년 이후 무노조 삼성전자에서 노조설립, 2021년 창립 이래 최초의 단체협약, 2022년 창립 이래 최초의 임금협약은 삼성전자 노사관계에서 뚜렷한 성과로 볼 수 있다. 그러나 임금교섭이 정상적으로 노사 간에 이루어진 것이 아니라 노사협의회에서 결정한 것을 수용하는 형태라는 점에서 '노사협의회라는 벽'을 깨지는 못한 것으로 볼 수 있다.

IV. 2022년 금속산업 교섭 특징과 전망

여기에서는 금속산업 2022년도 단체교섭 요구, 과정, 결과를 중심으로 살펴보았다. 주요 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 금속노조의 입단협 방침, 요구안, 교섭체계는 중앙집중적인 산별노조 성격을 뚜렷하게 보여주고 있다. 다만 요구안들은 최저기준으로 작용하기 때문에 기업지부, 지회별로 다른 지부나 지회보다 더 나은 노동조건을 확보할 수 있기 때문에 통일교섭에 따른 노동조건 통일까지는 나아가지 못하고 있다. 그럼에도 이 정도의 산별교섭 체계를 갖춘 경우는 한국 노사관계에서 드문 경우이다. 금속산업 최저임금이 법정 최저임금보다 90원 많은 것은 액수의 다과를 떠나 산별교섭의 취지를 살린 것이라고 볼 수 있다. 금속노사가 2021년 처음 맺은 "산업전환협약"을 지속적으로 이어가고 있는 것도 노사가 공동으로 산업전환에 대응한다는 점에서 긍정적으로

평가할 만하다. 금속노사가 이런 성과를 앞으로 얼마나 지켜나가면서 발전시킬 것인가 주목할 필요가 있다.

둘째, 금속노조는 산업전환을 둘러싼 쟁점을 논의하기 위해 노정교섭을 요구하고 있는데 그 실행의지가 의심스럽다. 산업전환을 둘러싸고 노정 간에 다양한 쟁점이 나타날 수 있다는 점에서 노조가 정의로운 산업전환을 의제로 내걸면서 정부와 협의를 요구하는 것은 노조가 내걸 만한 요구로 보인다. 그러나 실제로 노조가 이의 실현을 위해 얼마나 많은 노력을 기울이고 있는지는 의문이다. 노조에서 노정교섭, '자동차산업 정의로운 미래전환을 위한 노사정 협의체'에 의지가 있다면 실행계획을 구체화하고 이를 구체적인 행동으로 보여주어야 할 것이다. 2022년까지만 해도 문제제기 수준에 머물렀다고 할 수 있으나 2023년 이후에도 같은 행보를 보인다면 실행의지를 의심받을 수 있을 것이다.

셋째, 현대기아차 지부·지회 공동행동은 동일 그룹 내 노조 간 연대를 통한 공통 노동조건 창출이라는 긍정적인 평가를 할 수 있을 것이다. 이런 교섭이 이루어진다면 노조(지부, 지회)들은 그룹사 경영방침에 공동으로 대응하고 같거나 비슷한 노동조건을 확보해서 그룹사 노동자 간 형평성을 확보할 수 있을 것이다. 그러나 이럴 경우 그룹사 안에서는 형평성이 확보될 수 있을지 몰라도 그룹사 이외 노조들과의 관계에서는 분단 현상과 노동조건 격차 심화 현상이 나타날 수 있고 기업별노조 이기주의에서 확장된 형태인 그룹사 노조 이기주의로 나타날 가능성도 있다. 그렇다면 금속노조가 추구하는 산별노조 연대와는 어떻게 조화시킬 수 있을지 의문이다. 단지 현대기아차 지부·지회 수준이 아니라 금속노조 차원에서 이에 대한 내부토론과 방침 결정이 필요한 상황이다.

넷째, 2022년은 지난 수년간 격심한 갈등을 겪은 현대제철비정규직 문제에 대한 두 가지 해법이 노조 전략으로 제시되었다. 즉 한편에서 한국노총 금속노련 현대ITC 노동조합이 자회사 전환에 동의하고 자회사 내에서 노조를 건설하여 사측과 교섭을 통해 노동조건을 개선하는 방식을 선택하였다면, 다른 한편에서 민주노총 금속노조 충남지부현대제철비정규직지회는 사내 하청노동자 직고용 정규직화 요구를 지속하고 있는 가운데 어느 방식이 더 유효한 방식이 될지 시험대에 올랐다. 현대ITC노조는 비정규직의 자회사 전환에 동의하고 사측과 교섭을 통해 노동조건을 개선하는 방식을 택했고 현재까지는 의미 있는 노동조건개선을 이루어냈다. 금속노조 현대제철비정규직지회들의 직고용 정규직화 요구나 원청과의 직접교섭요구를 사측이 받아들이는 것이 쉽지 않아 보인다. 사측은 현대ITC 등 자회사를 통한 정규직 전환을 한 후 해당 노조와 단체교섭을 진행하고 있고 직접교섭 요구에 대해서는 사용자가 아니라 하여 교섭을 거부하고 있기 때문이다. 또한 대법원 판결을 통한 해결은 상당한 시간이 걸릴 것이므로 언제일지를 기약하기 어려운 상황이다. 자회사 전환에 동의하고 자회사 내에서 노조를 건설하여 사측과 교섭을 통해 노동조건을 개선하는 방식과 사내하청노동자 직고용 정규직화 요구 방식은 단지 이

사례에 국한되는 것이라고 할 수 없고 다른 사례에서도 논쟁이 이루어질 수 있는 사항이다. 노·사·정 모두 현대제철비정규직 문제에 대한 두 가지 해법의 진행경과를 주목해서 살펴볼 필요가 있다.

다섯째, 2022년 극심한 갈등을 겪은 대우조선 하청노사 갈등은 일단락되었지만 조선후청지회가 제기한 문제는 갈등의 장을 달리하면서 지속될 것이다. 금속노조와 '대우조선해양 사내협력사 협의회'가 집단교섭 방식으로 합의를 이끌어낸 것이 하청업체 노사 문제 논의 틀을 만들어가는 데 변화계기가 될 수 있을지 지켜볼 필요가 있다. 그러나 원청 노조가 금속노조 탈퇴안을 총회 찬반투표에 부치고, 노노 갈등이 나타난 것은 이후 노조가 풀어야 할 과제로 등장하고 있다. 또한 정부가 파업 타결 직후 “불법점거 과정에서 발생한 위법행위에 대해서는 법과 원칙에 따라 대응할 것”이라고 밝히고 대우조선 하청노사가 파업 피해에 대한 민·형사상 면책을 매듭짓지 못해 민사상 손해배상 등 쟁점은 여전히 남아 있다. 한편 금속노조는 노동자들의 노동3권, 특히 파업권을 무력화시키는 손배가압류를 금지하는 '노란봉투법'을 국제 노동기준에 맞게 만들고, 노조법 제2조를 개정해 진짜 사장인 원청 사용자책임에 대한 법제화를 요구할 것을 밝힘에 따라 조선후청지회가 제기한 문제는 갈등의 장을 달리하면서 지속될 것이다. '조선업 상생협약체' 출범과 활동은 원하청 문제와 관련하여 개별 회사 차원을 넘어서서 조선산업 전반의 문제를 정부, 조선업체, 전문가들이 공동으로 참여하여 논의를 한다는 점에서 긍정적인 평가를 할 만하다. 다만, 중요한 이해당사자 중 하나인 노조가 참여하지 않고 있어 논의 과정, 논의 과제 선정은 물론 도출된 결과에 대해 노조에서 선뜻 받아들일지 의문이라는 점에서 한계를 갖는다. 2023년 협약체 활동 결과가 가시화되는 시점에서 또 한 번의 논쟁이 예상된다.

여섯째, 2022년 삼성전자 노사관계 특징을 보면 노조의 등장에도 불구하고 과거 진행되던 노사협의회를 통한 임금교섭이라는 틀은 당분간 지속될 것으로 보인다. 삼성전자노조는 노사협의회를 통한 임금 협의를 넘어서서 노사 간에 결정하는 임금교섭을 위해 다양한 노력을 기울이겠지만, 이런 노력과는 별개로 조직을 제고, 다양한 직능·직군의 목소리 반영, 다른 노조나 시민단체와의 연대와 호응이라는 근본적인 문제를 해결하지 못한다면 별다른 진전을 보지 못할 것으로 보인다. 이는 결국 노조가 삼성 무노조 경영의 큰 틀은 깨지 못한 상황이라고 평가할 수 있다. 2022년 말 현재 이런 상황에 큰 변화가 예상되지는 않고 있다.

일곱째, 복수노조 관련 의제가 곳곳에서 나타나고 있고 이 문제는 다양한 의제에 걸쳐 오랜 기간에 걸쳐 지속될 것으로 보인다. 현대제철비정규직 문제와 관련해서 한국노총 금속노련 현대ITC 노동조합과 민주노총 금속노조 충남지부현대제철비정규직지회는 그 해결방안을 놓고 각각 다른 접근법을 택하고 있다. 앞으로 복수노조는 단지 노조 간 조직경쟁만이 아니라 구체적인 요구 내용과 요구 관철 방식을 둘러싸고 나타날 것이다. 또한 대우조선해양 하청 분쟁과정에서 원청노조 일부에서 금속노조 탈퇴 요구를 내걸고 투표를 진행하여 노조 분열 움직임을

보여준 사례나 4개 노조가 연합하여 교섭에 참가하고 있는 삼성전자 사례 역시 복수노조와 관련한 사례로 볼 수 있다. 이런 의제는 성격상 '해결' 또는 '종료'가 쉽지 않고 다양한 의제에 걸쳐 지속적으로 전개될 것이다. 이와 관련하여 노조가 어떻게 대응할지, 또한 사측에서 이에 어떻게 대응할지는 지속적인 과제로 등장할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

금속노련(2021), 삼성전자노동조합 단체교섭관련 개요, 내부자료.

금속노조(2022), 금속노조 제56차 대의원대회 회의자료.

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

〈보도자료, 기자회견문, 노조뉴스, 신문기사 자료〉

금속노련 간부 면담(2022. 11. 1. 14시 연맹회의실) 자료와 내부자료.

금속노조(지부, 지회 포함) 기자회견문(보도자료), 금속노조뉴스, 중앙교섭 속보.

매일노동뉴스 등 다수 신문기사 참조(세부사항 생략).