

금속산업의 노사관계 평가와 전망*

곽상신**

2020년 금속산업 노사관계는 코로나19 환경요인에 종속되었다. 코로나19는 기업의 생존에 직접 영향을 미치면서 단체교섭과 단체행동, 그리고 조직력에 이르기까지 노사관계 전반에 큰 영향을 끼쳤다. 단체교섭 일정이 지연되는 사업장이 많았고 교섭내용에서도 노조의 양보교섭이 많이 보였다. 단체교섭 전체 과정에서 공통적으로 양극화 현상이 발견되었다.

그 가운데에서도 특히 자동차부품업종이 피해가 커서 사업장 폐쇄와 정리해고, 휴업과 노동시간 단축 등의 구조조정 발생빈도가 높았으며, 임금양극화 현상이 심화되었다. 2021년 금속산업 노사관계는 쌍용차의 법정관리, 자동차부품사의 구조조정, 현대중공업의 대우조선업종 인수 합병 등 굵직한 산업구조의 재편과 신기술 변화의 환경을 맞으면서 고용안정과 소득양극화 해소의 과제를 떠안을 것으로 전망된다.

I. 머리말

2020년 금속산업 노사관계는 코로나19 환경요인에 종속되었다고 해도 과언이 아니다. 코로나19는 기업의 생존에 직접 영향을 미치면서 단체교섭과 단체행동, 그리고 조직력에 이르기까지 노사관계 전반에 큰 영향을 끼쳤다. 기업의 생존은 구조조정으로 이어지면서 노사관계가 불안했다. 상반기 들어 코로나19가 확산되면서 각국 정부의 봉쇄조치로 수출물량이 감소하고 국내 소비마저 위축되어 생산과 판매가 감소했다. 금속산업의 경우 부품사와 사내하청사의 타격이 컸다. 수출이 막히면서 생산이 중단되자 부품사를 중심으로 구조조정이 시작되었다.

구조조정은 세 가지 유형으로 나타났다. 국내 사업에서 아예 손을 떼는 유형, 감원하는 방식으로 인원을 줄이는 유형, 그리고 노동시간을 줄이거나 휴업을 선택하는 유형이었다. 구조조정

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 워크인연구소 연구실장(imksgod@gmail.com).

유형에 따라 노사관계도 다르게 나타났다. 자일대우버스나 한국계이츠와 같이 폐업 수준의 구조조정 사업장은 단체행동 위주로 노사관계가 전개되었고, 만도나 AVO카본코리아처럼 희망퇴직이 있었던 사업장은 노조의 교섭력이 작았다. 노동시간을 단축한 사업장은 노조의 교섭력이 작았지만, 노사간 차이가 상대적 크지 않았고 갈등 국면으로 번지지 않았다.

이처럼 코로나19가 노사관계 결과의 주요 영향요인으로 등장한 만큼 2020년 금속산업 노사관계 실태조사는 코로나19의 영향력을 중심으로 살펴보고자 한다. 노사관계 당사자의 조직력 추이를 들여다보고 단체교섭의 상황을 점검해 보았다. 코로나19로 휴업이 발생하거나 재택근무 등 근무형태가 바뀌면서 단체교섭 일정에도 영향을 미쳤을 것으로 추정된다. 단체교섭의 분석 대상은 한국노총 금속노련 사업장과 민주노총 금속노조를 중심으로 업종별로 정리했다. 업종마다 코로나19가 미친 강도에 차이가 있었을 것이기 때문이다. 실제로 자동차업종은 타격이 컸고, 전자업종은 코로나19의 영향을 상대적으로 덜 받았다. 이런 업종별 차이를 통해 노사관계 결과의 특징을 살펴보았다. 그 일환으로 단체교섭 내용을 코로나19의 영향을 중심으로 살펴보고, 임금인상률의 변화 추이와 체결된 단체협약 내용의 특징을 분석했다. 또 분쟁사업장을 대상으로 노사갈등의 쟁점, 기존 파업양상과의 차이점을 비교·분석했다. 마지막으로 2020년 금속산업의 노사관계 전체를 총평하면서 시사점을 도출하고, 2021년 노사관계 전망을 그려본다.

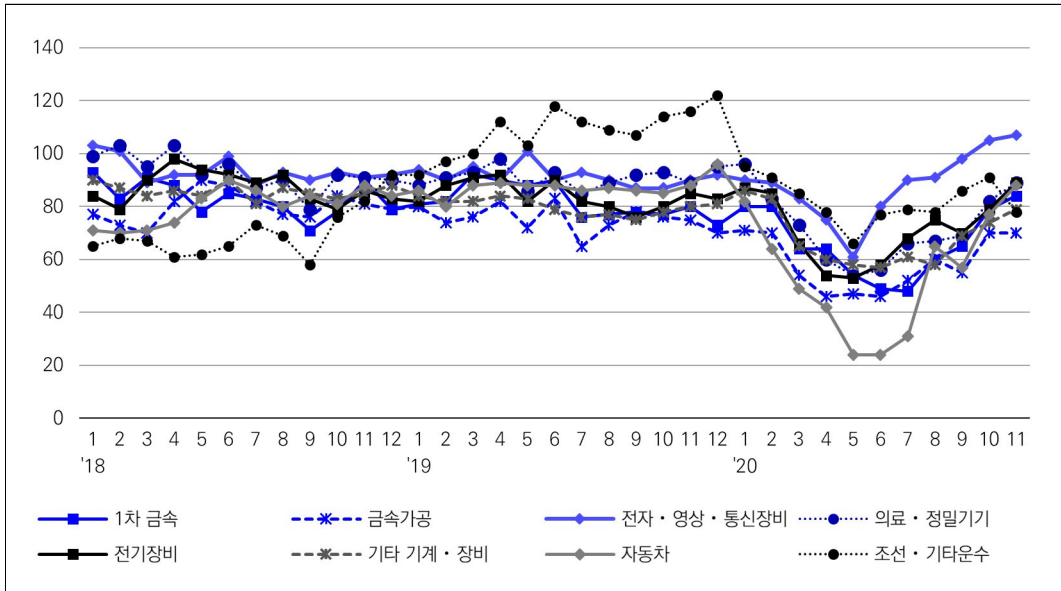
II. 금속산업 경기동향과 고용동향

1. 경기동향

한국은행이 발표하는 기업경기조사¹⁾를 살펴보면, 2020년 금속산업의 경기동향은 코로나19 영향이 뚜렷하게 나타났다. 기업경기조사 항목 중 생산실적지수²⁾를 살펴보면, 자동차업종의 충격이 가장 컸던 것으로 확인되었다. 5월과 6월의 생산실적지수가 20 초반값을 보였는데, 이는 기업들이 자동차 경기를 부정적으로 보는 의견이 많았다는 것을 의미한다. 조선업종은 2019년 들어서면서 8개 업종 중에서 생산실적지수가 가장 높은 값을 보이다가 코로나19 여파로 하락했

- 1) 기업경기조사는 질적조사로, 양적조사와 달리 조사대상기업의 경영활동에 대한 주관적인 평가와 전망을 지수화한 것이다. 따라서 그것은 변화 방향 및 변화 정도에 있어서 양적(실물)지표와 상이할 수 있다(통계청 설명자료).
- 2) 기업경기실사지수는 기업가의 경기에 대한 판단, 전망 등이 생산, 매출, 투자 등에 중대한 영향을 미치는 점을 감안하여 설문조사에 의해 수집된 정보를 바탕으로 작성된다. 지수는 0~200의 값을 가지며 100보다 클 때는 긍정적인 시각의 기업 수가 부정적 시각의 기업 수보다 많다는 의미이다(통계청 설명자료). 지수값은 [(긍정응답비율-부정응답비율)×100+100] 계산식으로 산출된다.

[그림 1] 금속산업 업종별 생산실적지수



자료 : 한국은행, 「기업경기조사」.

다. 8개 업종 중에서 생산실적지수가 가장 좋은 흐름은 전자업종이었다. 전자업종은 4월과 5월에 일시적으로 지수가 하락했지만, 6월부터 회복하기 시작했고 10월부터는 8개 업종 중에서 유일하게 100을 넘었다.

2. 고용동향

2020년 들어 금속산업의 고용은 양과 질 모두 나빠졌다고 평가할 수 있다. 2020년 상반기 금속산업 종사자 수³⁾는 2,245,986명으로 2019년 상반기 2,264,707명보다 18,721명 감소했다. 금속산업을 8개 업종별로 나누어서 살펴보면, 전년동기대비 기타운송장비업종만 유일하게 4,721명이 증가했고, 나머지 7개 업종은 모두 고용이 줄었다. 조선업종이 포함되어 있는 기타운송장비업의 경우, 2019년 통계에서는 8개 업종 중 감소폭이 가장 컸다가 2020년 통계에서는 고용이 큰 폭으로 증가했다. 고용이 큰 폭으로 감소한 업종은 자동차업종으로 전년동기대비 5,632명이 줄었다. 앞서 자동차업종은 기업경기조사에서 생산실적지수가 악화되었음을 보여주었는데, 고

3) 금속산업 종사자는 사업체노동력조사 자료이다. 사업체노동력조사 자료에서 표준산업분류표 8개 업종(1차금속, 금속가공, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계, 전기장비, 기타 기계 및 장비, 자동차 및 트레일러, 기타운송장비) 종사자를 추출했다. 고용노동부는 이 통계조사 결과를 매월, 분기, 반기, 연 단위로 공개하고 있다. 본 보고서에서는 반기별로 공개되는 자료를 사용했다.

〈표 1〉 업종별 종사자 수 변동 현황

(단위 : 명)

	2018년 상반기	2019년 상반기	2020년 상반기	변동인원	
				2018~2019	2019~2020
1차금속 ¹⁾	157,580	159,614	155,792	2,034	-3,822
금속가공제품	404,799	403,003	399,219	-1,796	-3,784
전자부품, 컴퓨터 등	396,981	401,328	396,563	4,347	-4,765
의료, 정밀, 광학기기 및 시계	124,243	126,536	125,040	2,293	-1,496
전기장비	242,515	247,747	247,673	5,232	-74
기타기계 및 장비	437,237	440,248	436,379	3,011	-3,869
자동차 및 트레일러	354,902	354,262	348,630	-640	-5,632
기타운송장비	139,659	131,969	136,690	-7,690	4,721
합 계	2,257,916	2,264,707	2,245,986	6,791	-18,721

주 : 1) 1차 금속업종은 고로, 전기로 등을 이용하여 금속광물이나 금속 스크랩 등을 1차 형태의 금속제품 또는 주물제품을 생산하는 업종으로 포스코와 현대제철 등이 해당되며, 기타운송장비업종은 조선사가 해당됨.

자료 : 통계청(KOSIS), 사업체노동력조사 재가공.

용 부문에서도 감소폭이 가장 큰 것으로 나타났다. 금속산업 종사자 수 변동 추이를 고용형태별로 살펴보면, 상용직은 감소하고 임시·일용직과 기타직이 증가한 것으로 나타났다. 2020년 상용직은 2019년보다 23,774명이 감소했는데 반해, 임시·일용직은 4,981명이 증가했고 기타직은 90명이 증가했다.

3. 임금 및 노동시간 실태

금속산업 종사자의 임금과 노동시간을 보면, 2020년 상반기 임금은 전년동기대비 155,056원 감소했다. 같은 기간 전(全)산업 임금은 19,890원 증가했고, 제조업은 105,436원 감소했다. 코로나19의 충격은 제조업과 금속산업 쪽이 전산업보다 더 크게 받은 것으로 해석된다. 임금의 연도별 추이를 보면, 제조업과 금속산업의 인상률이 전산업보다 높았다. 2011년 상반기와 2020년 상반기를 비교했을 때 전산업 임금은 37.6% 상승했는데, 금속산업 임금은 38.6% 상승했고 제조업 임금은 41.1% 상승했다. 2020년 상반기를 놓고 보았을 때, 금속산업 임금은 전산업보다 20.4% 높고 제조업보다 6.9% 높은 수준이다.

금속산업 종사자의 노동시간은 2020년 상반기 171시간으로 전년동기보다 3.7시간 줄었다. 같은 시기 전산업은 159.6시간으로 전년동기보다 2.6시간 줄었고, 제조업은 171.4시간으로 전년동기보다 3.7시간 줄었다. 노동시간의 연도별 변화 추이를 보면, 금속산업 종사자의 노동시간이 가장 큰 폭으로 줄어든 것으로 나타났다. 2011년 상반기와 2020년 상반기를 비교했을 때 금속산

〈표 2〉 전산업, 제조업, 금속산업 근로조건 실태

(단위: 원, 시간)

	임 금			노동시간		
	전산업	제조업	금속산업	전산업	제조업	금속산업
2011. 1/2	2,539,956	2,790,388	3,037,051	175.2	189.0	189.6
2012. 1/2	2,698,024	3,020,186	3,291,044	174.7	186.6	187.4
2013. 1/2	2,797,899	3,171,300	3,465,249	172.7	184.0	184.3
2014. 1/2	2,864,397	3,315,162	3,623,546	169.3	183.8	185.0
2015. 1/2	2,941,127	3,398,260	3,699,257	169.7	183.4	184.0
2016. 1/2	3,058,476	3,555,415	3,814,157	168.1	181.9	181.2
2017. 1/2	3,170,150	3,662,057	3,917,142	167.2	181.4	180.2
2018. 1/2	3,363,478	3,947,695	4,291,486	163.5	177.1	175.9
2019. 1/2	3,475,526	4,041,908	4,362,959	161.8	175.1	174.7
2020. 1/2	3,495,416	3,936,472	4,207,903	159.6	171.4	171.0

주: 금속산업 평균임금은 8개 업종의 가중평균값으로 계산되었음.
 자료: 통계청(KOSIS), 「사업체노동력조사」 각 연도.

업의 노동시간은 19시간 감소했는데, 같은 기간 전산업 노동시간은 16시간 감소했고, 제조업 노동시간은 18시간 감소했다.

III. 금속산업 노사관계 전반적 동향 개관

1. 노사관계 당사자 조직력 평가

금속산업 노사관계 당사자는 한국노총 전국금속산업노동조합연맹(이하 금속노련)과 민주노총 금속산업노동조합(이하 금속노조), 사용자는 금속산업사용자협의회(이하 금속사용자협의회)로 요약된다. 2020년 금속산업의 노동조합 조직력은 확대되었다. 금속노련의 조합원 수는 2,824명 늘었고, 금속노조는 6,327명 늘어 금속산업 노동조합 조직력을 단순하게 계산하면 14.6%이다(조합원 수/금속산업 종사자 수).

금속노련 소속 조합원 수가 증가한 데에는 금속일반노조와 삼성디스플레이노조가 상대적으로 큰 비중을 차지했다. 금속노련은 20만 조직화 사업을 추진하면서 금속일반노조를 중심으로 성과를 내고 있다. 2020년 조합원 수가 증가한 요인은 2월 신규로 조직된 삼성디스플레이노조

이다. 이 회사의 전체 직원 수는 약 2만 3,700명인데, 이 중 약 1,000여 명 정도가 조합원에 가입한 것으로 알려지고 있다.⁴⁾

금속노련 소속 사업장 중에서 최근 조직력 확대에 큰 관심을 받은 곳은 삼성전자인데, 2020년 이 회사에서의 노조 조직력 확대는 큰 성과를 거두지 못했다. 현재 삼성전자에는 4개의 복수노조가 조직되어 있는데, 이 중에서 전국삼성전자노조(네 번째 조직된 노조라서 '4노조'로 불림)가 금속노련에 가입되어 있다. 그런데 조합원 수는 4개 노조 통틀어 1,200여 명 수준으로 조직화 성과가 크지 않은 것으로 알려졌다(관계자 인터뷰). 삼성전자 전체 노동자 수가 106,877명(고용형태공시정보 3월 31일 기준)이라는 점을 고려했을 때 조직력은 매우 미약한 수준이고, 조직력이 확대되는 속도 역시 더딘 편이다.

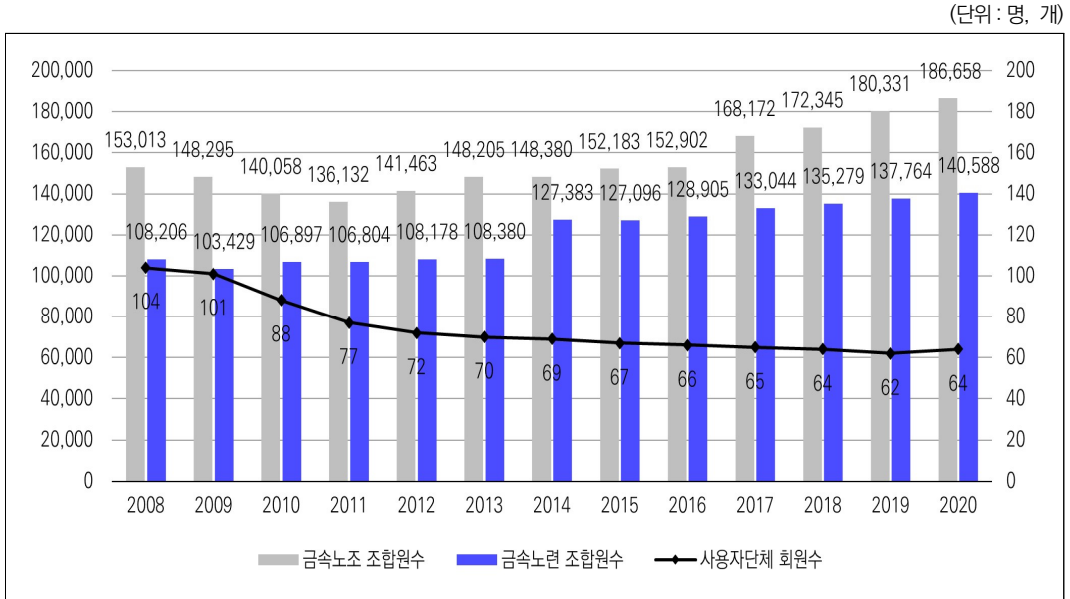
한국노총은 근래에 삼성그룹노동조합연대(이하 삼성노조연대)를 조직했다. 삼성노조연대는 일단 금속노련 소속의 전국삼성전자노조, 삼성디스플레이노조, 삼성SDI노조가 있다. 또 화학노련 소속의 삼성웰스토리노조, 공공연맹 소속의 삼성화재노조, 삼성에니카손해사정보험노조도 있다. 삼성노조연대는 삼성그룹 차원의 노무관리에 대해 공동으로 대응하고 있다.

한편 금속노조의 조합원 수는 2020년 6월 기준 186,658명으로 전년대비 약 6,327명이 증가했고, 사업장 수도 373개에서 424개로 51개 증가한 것으로 집계되었다. 금속노조 조합원 변동은 매년 꾸준히 증가하는 추세를 보여 왔고, 2020년 조합원 수는 역대 최대치를 기록했다. 금속노조 조합원 변동 추이를 2015년과 2020년 두 시기로 비교해 보면, 자동차업종과 비제조업에서 주목할 만한 특징이 나타난다. 먼저 자동차업종의 경우, 완성차 조합원 수는 감소하고 부품사 조합원 수는 증가했다. 완성차는 신규 조직이 확대되지 않고 기존 조합원이 정년퇴직 등으로 퇴사하면서 조합원 수가 감소했다고 볼 수 있다. 다음으로 비제조 부문의 조합원 수가 증가한 것도 특징으로 볼 수 있는데, 2015년과 2020년을 비교했을 때 조합원 수가 7,612명 증가했다. 비제조 부문은 자동차판매연대지회, 삼성전자서비스, 하이텔서비스, 하이엠솔루텍 등 서비스업 부문의 사업장에서 금속노조로의 가입이 증가했다.

금속노조의 조직화는 노조가 추진한 미조직 사업의 성과로 평가할 수 있다. 대체로 철강업종과 조선업종 사내하청 노동자를 대상으로 조직화가 성과를 거두고 있다. 철강업종은 포스코 사내하청사 소속 노동자를 포스코 사내하청지회로 조직하는 성과를 보였다. 조선업종은 대우조선과 삼성중공업, 성동조선 등 거제, 통영, 고성 지역의 사내하청 노동자들을 '경남지부 거통고조선하청지회'로 조직했다. 전남지역의 경우, 삼호중공업 사내하청 노동자들을 대상으로 '광주전남지부 전남서남지역지회'로 조직했다. 이로써 현대중공업지부 사내하청지회, 경남지부 거통고사내하청지회, 광주전남지부 전남서남지역지회 등 3개 지역을 중심으로 금속노조의 조선산

4) 조인스닷컴(2020), 「삼성디스플레이 노조 60% '한노총' 선택」, 2월 19일자 기사 참조.

[그림 2] 금속산업 노동조합 조합원 수 사용자단체 회원 수 현황



자료 : 금속노련 사업보고서, 금속노조 자료, 금속산업사용자협의회 자료 재정리.

업 사내하청 노동자 조직화가 성과를 내고 있다.

금속산업 사용자단체인 금속사용자협의회는 2005년 8월 30일 출범하여 2020년 15년째 금속노조와 중앙교섭을 진행하고 있다. 2020년에는 중앙교섭에 참여한 회원 수가 64개사로 전년도보다 2개 늘었다(2019년 대비 3개사가 신규로 가입했고 1개사가 빠졌음). 회원사가 늘었지만 사용자단체의 조직력이 확장되었다고 평가하기에는 아직 이른데, 이는 대체로 이러한 상황을 일시적인 현상으로 보는 시각이 많기 때문이다. 사용자단체 신규 가입은 노조의 압박의 결과이지 자발적 참여가 아니라는 분석이 지배적이다.⁵⁾

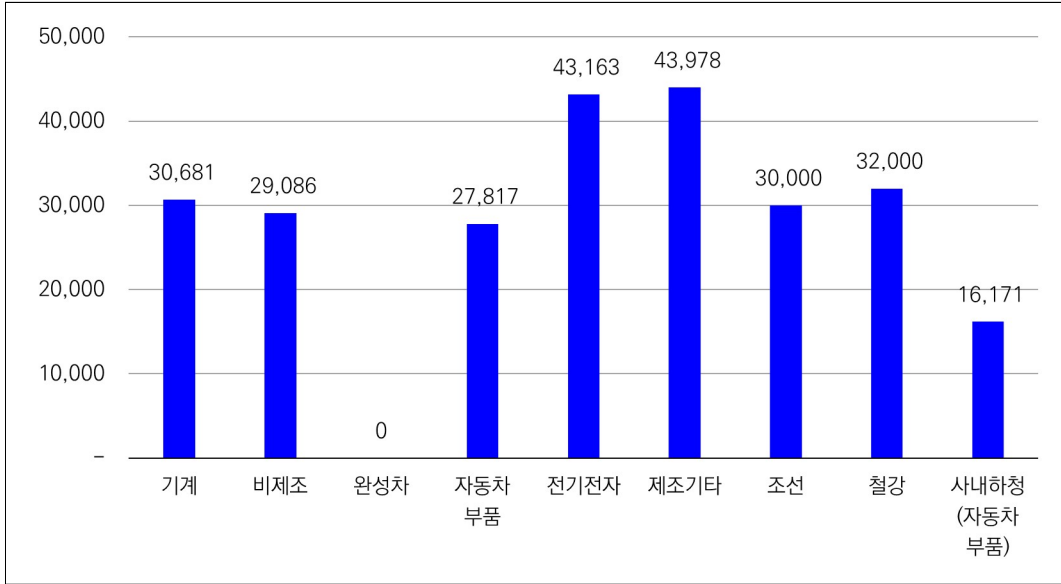
2. 임금교섭 및 결과 개관

금속노련은 소속 조직체를 대상으로 임금요구안 지침을 제시한다. 지침으로 제시된 임금요구안은 강제효력을 발생하지 않지만, 소속 사업장 노조는 지침을 준거로 임금요구안을 수립한다. 2020년에 금속노련이 요구한 임금인상 금액은 기본급 184,736원(기본급 대비 8.4%)으로 금속노조 임금요구안인 기본급 120,304원보다 높았다. 금속노련의 임금요구안이 금속노조보다 높은 이유는 임금인상의 기준이 되는 임금구성 항목이 다르기 때문이다. 금속노련은 기본급, 제수

5) 대구지역 한국계이츠는 국내공장을 폐쇄하기로 했기 때문에 회원사에서 빠질 것으로 예상된다.

[그림 3] 금속노조 업종별 기본급 인상금액

(단위: 원)



자료: 금속노조 제공 자료(2020년 10월 기준).

당, 상여금을 포함하는 고정급 기준으로 임금인상 요구안을 산출하고 금속노조는 기본급만 기준으로 임금인상 금액을 산출한다. 고정급이 기본급보다 금액이 크기 때문에 요구하는 금액도 커지게 되는 것이다.

한편 금속노조 소속 사업장 중에서 단체교섭이 가능한 323개 사업장을 대상으로 2020년 임금인상 교섭이 마무리된 사업장 192개 사업장의 임금인상 결과를 집계한 결과, 평균 임금인상 금액은 29,844원이었다. 기본급이 가장 많이 오른 사업장의 인상금액은 132,500원이었고, 기본급이 동결된 사업장은 37곳(11.4%)이었다. 업종별로 보면, 제조기타업종이 43,978원, 전기전자업종이 43,163원으로 가장 높은 인상금액을 기록했고, 사내하청사(자동차부품사 소속)는 16,171원으로 가장 적은 인상금액을 보였다. 완성차 3사(현대차, 기아차, 한국지엠)는 기본급이 동결되었지만 대신 변동급으로 합의한 금액이 컸다. 현대차는 1인당 평균 830만 원을 변동급으로 합의했고, 한국지엠은 400만 원에 합의했으며, 기아차도 현대차와 비슷한 수준으로 합의했다.

종합하면, 임금교섭에서도 코로나19 영향이 나타났다고 볼 수 있는 바, 코로나19 영향을 가장 많이 받은 자동차부품업종은 임금교섭에서도 인상금액이 가장 낮았다. 반대로 코로나19 영향을 덜 받은 전기전자업종은 임금인상 수준도 높았다. 한마디로 코로나19가 임금양극화 현상을 심화했다고 평가할 수 있다. 특히 완성차와 자동차부품사 사내하청사와의 임금격차는 더욱 커진 것으로 나타났다.

IV. 주요 단체교섭 사례 분석

1. 금속노조 중앙교섭

중앙교섭은 금속노조와 금속사용자협의회 간에 진행되는 통일교섭 형태이다. 2020년 중앙교섭은 금속노조가 요구안을 수정 요구하면서 기존보다 시작일정이 늦어졌다. 첫 교섭은 4월 21일 시작하여 9월 15일에 잠정합의안을 도출했다. 잠정합의안은 조합원 86.2% 찬성으로 가결되어 최종 합의안으로 확정됐고 노사는 11월 3일 금속노조 산별 단체협약을 체결하는 조인식을 갖고 중앙교섭을 마무리했다. 2020년 교섭은 총 13차례 진행했는데, 코로나19 영향으로 교섭기간이 길어졌다. 중앙교섭은 통상 8월 중순에 끝나는데 2020년에는 8월에 코로나19 2차 유행이 확산되면서 교섭일정이 다소 연기된 9월 중순에 마무리되어 보통 때보다 한 달 정도 늘어났다. 교섭횟수는 기존과 차이가 없었다.

8차 교섭(6월 23일) 때 교섭이 결렬되었고, 노조는 중앙노동위원회 쟁의조정을 신청했으며, 쟁의행위 찬반투표에서 74.2%의 찬성으로 쟁의권을 확보했다. 중노위 조정결과는 7월 10일에 조정중지로 나와 2019년과 달리 2020년에는 파업을 진행하지 않았다. 금속노조는 매년 정세파업 성격으로 진행했는데, 2020년에는 파업을 할 만큼 노사간 쟁점이 첨예하게 대립하지 않았다.

2020년 중앙교섭에서 주목할 내용은 '고용안정위원회와 고용안정기금'에 대한 요구였다. 금속노조는 3월 12일 사용자협의회에 전달한 중앙교섭 요구안에 '고용안정위원회와 고용안정기금'을 요구하는 내용을 담았다. 그러나 이 요구안은 금속노조 중앙위원회에서 부결되었다. 고용안정기금 요구안이 부결된 배경은 코로나19 영향이 컸던 것으로 해석할 수 있다. 4차 산업혁명으로 사업장의 구조조정이 예상되면서 이에 대한 선제적인 대응차원에서 고용안정위원회와 고용안정기금을 제안한 것이었는데 코로나19가 발생하면서 경영환경이 급변하게 되자 금속노조 중앙위원회 위원들이 부담을 느낀 것으로 전해졌다(매일노동뉴스 4월 23일자 참조).

내용별 쟁점을 보면, 노동3권 보장이 노사간 가장 큰 쟁점이었다. 금속노조가 노동3권 보장을 요구한 배경은 두 가지가 있다. 하나는 정부가 ILO 기준에 맞춰 개정하려는 노조법에 대해 선제적으로 대응하기 위한 목적에서였고, 다른 하나는 산별 단체협약에 노동쟁의 조항이 없어서 쟁의와 관련한 내용을 단체협약 조항으로 보호할 필요성이 커졌기 때문이다. 노동3권 보장은 쟁의 발생 시 노동3권의 보장 범위를 단체협약 조항으로 규정하는 문제인 만큼 노사의 의견이 첨예하게 엇갈렸다. 최종 합의안 결과를 보면, 일부 노조의 요구안이 철회되거나 수정된 문항이 있지만, 전체적으로 보면 노조의 요구가 관철된 조항의 비중이 높다.

〈표 3〉 금속노조 중앙교섭 단체교섭 합의안 중 노동3권 조항

【노동쟁의 원칙】

- ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 다른 일방은 이를 거부하여서는 아니된다.
- ② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청해야 하며, 어느 일방의 신청은 무효로 간주한다.

【쟁의 중 시설이용】

회사는 쟁의행위 중 노동조합의 회사 내 일상적인 각종 시설 이용에 협조한다. 단, 세부적인 사항은 사업장 노사가 정하는 바에 따른다.

【조합원 사내활동 보장】

회사는 기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온 종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업장 내 출입과 노동조합 활동을 보장한다.

【노동쟁의와 신분보장】

- ① 회사는 노동쟁의나 쟁의행위를 방해할 목적으로 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 행위를 하지 아니한다.
- ② 회사는 쟁의기간 중 징계 및 전출 등의 인사조치를 하지 아니한다.
- ③ 회사는 쟁의행위기간 사무직 조합원들의 조합지침 수행에 대해 업무상 성과나 효율성을 이유로 일터 괴롭힘 행위를 하지 아니한다.

【신규채용 및 대체근무 금지】

- ① 회사는 쟁의기간 중 그 쟁의행위를 방해할 목적으로 신규채용을 하지 않으며, 종업원이 아닌 자를 대체하여 근무시키지 못한다.
- ② 회사는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 작업과 물량을 반출하여 외주로 돌리지 아니한다.

【불이행 책임】

- ① 회사와 노동조합은 본 협약과 본 협약에 의하여 발생하는 모든 사항에 관하여 정확한 기록을 작성하고 이를 성실히 준수, 이행할 의무를 진다.
- ② 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

자료: 금속산업사용자협의회, 「2020년 금속노사 중앙교섭 보고서」.

6개 세부 내용 중에서 쟁점이 컸던 조항은 ‘조합원 사내활동 보장’이었다. 금속노조는 요구안에서 ‘종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업 또는 사업장 내의 출입과 노동조합 활동을 보장할 것을 요구했다. 협의과정을 거치면서 이 요구안은 “기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온 종사자가 아닌 조합원 및 금속노조 간부의 사업장 내 출입과 노동조합 활동을 보장한다”로 합의했다. 요구안과 합의안의 차이는 조합원의 정의를 명확히 했다는 점이다. 합의안에서 조합원의 정의를 ‘기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온 종사자’로 규정했다. 여기서 종사자가 아닌 조합원은 해고자를 의미했다. 사용자측은 해고자의 사내 출입에 대한 거부감이 컸고, 노조로서는 정당한 권리를 주장했다. 막판까지 이 조항 문제로 협상을 벌이다가 ‘기존 노사합의 또는 관계적으로 보장해온’이라는 문구를 추가하면서 합의안을 도출했다. 이렇게 해고자의 출입은 기존 관계를 따른다는 내용을 명시적으로 합의안에 추가하는 것으로 노사간 의견이 조율

되었다.

또 다른 쟁점 중에서 특징적인 내용은 쟁의 시 손배 가압류 조항이다. 금속노조는 애초 요구 사항으로 쟁의발생 시 회사는 손배 가압류를 포함하여 불이익을 주 수 없다는 조항을 제시했다. 그러나 이 조항은 사용자측의 반대로 결국 최종 합의안에서 빠졌다. 사용자측은 쟁의기간 중 징계 또는 전출 등의 인사조치를 하지 않는다는 노조의 요구를 수용하되 손배 가압류 조항을 철회하는 안을 관철시켰다.

2. 자동차업종 사례

전술하였듯이, 자동차업종은 2020년에 코로나19 피해가 가장 컸던 곳인데, 단체교섭은 사업장 경영사정에 따라 극과극의 모습을 보였다. 현대차의 단체교섭은 짧고 굵게 마무리되었다. 한국지엠은 2차 잠정합의안까지 가야했고, 기아차는 임금문제로 노사간 견해 차이가 커서 파업까지 진행했다. 부품사와 사내하청사는 구조조정 사업장이 다수 발생했고, 양보교섭도 상대적으로 많았다.

현대차 단체교섭은 8월 13일 시작해서 9월 21일 잠정합의안을 도출했는데, 이는 39일만에 타결된 것이다. 임금은 기본급을 동결했으나 자동 호봉상승분이 있어 평균 28,414원의 인상효과가 있었다. 임금교섭은 기본급보다 성과급 비중이 높았다. 성과급 150%, 코로나극복격려금 120만 원, 품질격려금 명목의 우리사주 10주, 재래시장 상품권 20만 원 등 전체 보상금액을 더하면 1인당 평균 8,301,946원의 인상효과가 있었다(현대차지부신문, 9월 22일자 참조).

현대차 단체교섭은 노사 모두 실리적인 교섭을 진행했다고 평가할 수 있다. 노조로서는 기본급을 동결했지만, 성과급으로 예전 수준만큼 보상을 받았다. 코로나19로 자동차업종 전반이 경영위기를 맞은 상황이었지만 보상 수준은 높았다. 회사로서는 단시간에 교섭을 마무리하면서 노사관계로 인한 경영부담 요인을 제거할 수 있었다. 또 노사 모두 특별합의문을 채택하여 신기술 도입에 따른 경영환경 변화에도 노사가 적극 협력하여 대처하기로 합의함으로써 신뢰를 쌓았다는 점에서 긍정적인 평가를 받았다.

그러나 기본급을 동결한 합의내용 때문에 현대차지부는 금속노조지부로부터 불신임을 받았다. 금속노조는 개별 사업장 단위에서 임금을 동결하는 경우 합의안을 불승인하는 절차를 거치며 합의안이 개선되지 않으면 징계까지 내릴 수 있다. 금속노조는 현대차지부가 기본급을 동결함으로써 현대그룹 자동차부품사의 임금까지 연동해서 동결되는 부작용으로 이어졌다고 판단했다. 그런 이유로 2020년 연말까지 현대차지부의 잠정합의안을 최종 승인하지 않은 상태에 있다. 금속노조는 단체교섭이 마무리되는 시점에서 현대차지부의 승인 문제를 재논의할 예정이다.

기아차 단체교섭은 현대차와 정반대 방향으로 진행되었다. 기아차는 현대차와 달리 11월과

12월에 4시간 부분파업이 있었고, 교섭을 시작한지 4개월여만인 12월 22일에 가까스로 잠정합의안을 도출했다. 쟁점은 임금 부문으로, 기아차지부는 연장근로 30분에 대해서 임금보전을 요구했고 사측이 이를 거부하면서 노사 양측 주장이 완강하게 맞섰다. 그간 기아차는 주간연속2교대를 이행하는 과정에서 하루 30분씩 연장근로를 하는 단계를 거쳤다. 그 과정에서 상여금이 통상임금으로 인정되는 법원의 판결이 있었다. 통상임금이 상승하면 연장근로수당이 자연스럽게 인상된다. 그래서 사측은 30분 연장근로시간을 없앴다. 반면, 기아차와 달리 현대차의 경우, 노동시간 단축과정에서 생산성과 임금을 교환하는 방식으로 합의되었다. 그리고 5분의 연장근로를 없애지 않았다. 현대차와 차이가 발생하자 기아차지부는 현대차와 형평성을 맞춰달라고 요구하고 나섰다. 결국 기아차 노사는 연장근로 30분에 대해 임금을 보전하는 것으로 합의안을 도출했다. 다만, 합의내용은 현대차와 형평성을 맞췄다.

한국지엠은 2019년에 이어 2020년에도 단체교섭이 길어졌다. 2019년 단체교섭은 2020년까지 이어졌고 4월 15일 타결되었다. 2020년 단체교섭은 7월 22일부터 시작했는데 11월 25일에 1차 잠정합의안이 도출되었으나 조합원 찬반투표에서 부결되었고, 12월 10일 2차 잠정합의안이 최종 타결되어 교섭을 마무리했다. 기본급은 동결했고 성과급 400만 원과 조립라인 조합원에게 지급하는 TC수당 1만 원을 인상했다. 주요 쟁점은 부평 2공장에 글로벌 GM으로부터 차종을 배정받을 것인지 여부였다. 부평 1공장은 1억 9천만 달러 투자를 약속한 것에 반해 2공장은 노사가 미래발전위원회를 구성하여 발전방안을 논의하기로 하는 선에서 합의안을 도출했다(경인일보 11월 26일자 참조).

르노삼성차는 국내 자동차업종 중에서 경영실적이 가장 저조했고 노사관계도 불안했다. 이 회사의 2020년 10월까지 수출량은 1만 8,355대로 7만 5,933대를 기록했던 지난해 같은 기간보다 75.8% 감소했다. 이는 지난해 1월부터 10월까지 총 5만 7,383대를 기록했던 닛산 로그(NISSAN ROGUE)의 생산이 종료되었기 때문이다. 노사관계도 갈등 국면이 계속되었다. 르노삼성은 복수노조 사업장으로, 이 회사에는 금속노조 르노삼성지회와 기업노조가 결성되어 있다. 2020년 기업노조가 금속노조로 전환하기로 추진했으나, 조합원 찬반투표에서 60.7%가 전환에 찬성했지만 가결 정족수 2/3를 충족하지 못해 끝내 부결되었다. 앞으로 르노삼성은 생산차종 확보, 고용, 그리고 노사관계 현안까지 놓여 있는 상황을 노사가 어떻게 뚫고 나갈지가 주요 관심사다.

쌍용차는 지속되는 적자상태에서 자금난을 버티지 못하고 12월 21일 법정관리를 신청하는 상황을 맞았다. 회사의 경영위기가 발생하자 국내 완성차 중에서 가장 먼저 임·단협을 마무리하고 노조가 회사 살리기에 협력하는 태도를 보였다. 대주주 마힌드라는 국내공장 투자를 중단하고 새로운 투자자를 물색하다가 외국계 금융사에서 차입금과 산업은행 대출금을 상환하지 못해 결국 법정관리를 신청하게 된 것이다. 쌍용차도 복수노조 사업장으로 현재, 기업노조가 다수

노조 지위를 확보하고 있는 가운데 쌍용차지부는 2009년 쌍용차 사태 때 해고되었다가 최근 몇 년 사이에 복직한 조합원들로 구성되어 있다. 쌍용차는 법정관리 이후 구조조정 진행 여부, 정부의 지원책, 대주주 마힌드라의 선택 등에 따라 노사관계가 숨가쁘게 전개될 것으로 전망된다. 향후 법정관리 상황에서 쌍용차지부가 목소리를 높일 가능성이 있다.

다음으로 자일대우버스의 경우, 애초에 베트남으로 공장을 이전하겠다고 했으나 노조의 반대로 무산되었고 최근 사업을 축소하는 계획으로 희망퇴직 등을 추진한 바 있다. 회사는 10월 4일 355명을 해고했는데, 울산지방노동위원회는 12월 4일 이에 대해 부당해고로 판정했다(금속노조 신문 12월 4일자). 이번 지노위 판정은 향후 중노위와 법원까지 법정 다툼이 계속 이어질 수 있어서 자일대우버스 노사관계는 당분간 갈등 국면이 계속 이어질 것으로 전망된다.

끝으로 자동차부품사 노사관계의 경우, 구조조정이 주요 쟁점으로 전개되었다. 만도, AVO카본코리아, 한국게이츠, 서진캠협력사 등에서 구조조정에 따른 고용불안이 노사관계의 쟁점으로 불거졌다. 만도는 구조조정을 하면서 조합원을 대상으로 희망퇴직이 진행되었고, AVO카본코리아도 생산직을 해고했다가 최근 지노위로부터 부당해고 판정을 받았다. 한국게이츠는 6월 26일에 대구공장을 폐쇄하기로 결정하고 생산시설을 중국 공장으로 이전하기로 결정했다. 전체 직원 147명 중 희망퇴직을 거부한 조합원 24명이 남아서 고용보장을 요구하고 있고, 나머지 조합원은 희망퇴직을 선택한 상태다. 최근 법원은 회사가 낸 조합원의 공장출입을 금지하는 가처분 신청을 받아들이면서 노사간 충돌이 발생하기도 했다. 남은 조합원은 회사 앞에서 계속 농성을 진행하고 있다. 이처럼 자동차부품사는 코로나19의 영향과 기술변화 등으로 구조조정이 빠르게 진행되면서 해당 사업장을 중심으로 노사갈등이 이어질 것으로 전망된다.

3. 철강업종 사례

2020년 철강업종의 노사관계를 포스코와 현대제철을 중심으로 살펴보겠다. 포스코는 코로나 여파로 생산물량이 감소하면서 일부 공정에서 휴업을 진행하는 등 현안이 발생하여 노조가 회사측에 임금결정을 위임하였다. 상반기에 코로나19 여파로 단체교섭을 진행하지 못하다가 8월 13일 노조가 임금요구안을 회사측에 서면으로 전달했고, 8월 19일 회사측은 임금결정안을 노조에 통보했다. 사측이 통보한 결과는 기본급 동결(자동 호봉상승분 별도)과 격려금으로 전통시장 상품권(50만 원 상당)을 지급하는 내용이었다. 그리고 직무 차등보상을 강화하는 명목으로 직무 환계수당을 2만 원 인상했다(현 직무환계수당은 10만 원). 회사 제시안은 여기에서 인위적인 구조조정을 하지 않고 고용안정을 유지하는 내용도 포함하고 있었다. 노조는 8월 31일 이 내용을 조합원 찬반투표에 부쳤고, 찬성률 93.4%(조합원 수 6,474명)로 사측의 제시안을 수용하는 쪽으로 통과되었다. 이 같은 결정에 대해 제2노조인 금속노조 포스코지회는 반발했지만, 소수노조

지위 때문에 단체교섭에 그다지 영향력을 발휘하지 못했다.

다음으로 현대제철은 2020년에 임금개편과 임·단협을 동시에 진행하는 등 숨가쁜 한해를 보냈다. 노사는 임금개편위원회(이하 '임개위')를 구성하여 현대차와 기아차에 이어 상여금의 통상임금 문제에 대해 노사협의를 진행했다. 임개위를 통한 단체교섭을 통해 5월 8일에 최종 합의안을 도출했다. 그러나 찬반투표에서 조합원 75%가 반대하여 부결이 되고 말았다. 임개위 합의안이 부결된 배경에는 조합원들의 불만 정서가 크게 작용했다. 조합원들은 기아차처럼 법원에서 승소가 확실한데도 현대차와 기아차보다 불리한 결과를 도출한 노사합의안이 만족스럽지 않다고 판단했다. 가장 큰 불만은 상여금의 정률 부분을 정액으로 변경한 것이었다. 이렇게 하면 상여금의 자동인상분이 반영되지 않기 때문에 미래 임금에서 노동자들이 손해를 입게 된다. 부결 이후 대책을 놓고 노조 내부에서 의견이 일치하지 않아 단체교섭의 타결이 지연되고 있다.

한편 현대제철은 그간 2019년부터 당진, 인천, 포항, 순천, 냉연 등 5개 지회가 공동으로 교섭을 진행했는데, 임금 관련 협의에 있어서는 당진지회와 나머지 지회 간에 의견차이를 보였다. 결국 5개 지회는 단체교섭은 공동으로 진행하되, 임금제도개선위원회의 운영은 각 사업장별로 진행하기로 합의했다. 5개 지회마다 이해관계가 복잡하니 이해관계자 단위를 분리해서 교섭의 수월성을 높이려는 선택이었다.

4. 조선업종 사례

2020년에 조선업종 단체교섭은 전반적으로 길어졌다. 현대중공업은 몇 년째 정상적인 노사관계가 형성되지 않은 채 불안정하게 단체교섭이 진행되었고 대우조선과 현대미포조선도 단체교섭이 길어졌다. 삼호중공업은 12월 말 현재까지 단체교섭을 마무리하지 못하고 있다.

현대중공업 노사는 2019년 단체교섭도 마무리하지 못한 상태에서 2020년 단체교섭을 11월 3일에서나 시작했다. 2019년과 2020년 단체교섭을 따로 진행하다가 11월 24일부터 2019년 교섭과 2020년 교섭을 통합해서 진행했다. 사실 현대중공업 단체교섭은 몇 년째 비정상적으로 계속되고 있다. 조선업종의 불황시점부터 노사갈등 국면을 맞았다가 한국해양조선으로 물적 분할을 하는 과정을 겪으면서 또 한차례 내홍을 겪게 되었다. 물적분할 과정에서 노조 집행부의 물리적 충돌이 발생해 회사측은 4명을 해고하고 90억 원대의 손해배상을 청구했다. 손해배상과 해고자 문제를 완전히 해결할 것을 요구하는 노조와 이를 수용하지 못하는 사측이 팽팽하게 맞서면서 갈등은 계속되고 있다.

대우조선의 경우, 12월 9일 42차 교섭에서 가까스로 잠정합의안을 도출했고, 11일 조합원 찬반투표에서 59.5%가 찬성하여 합의안이 최종 가결되었다. 단체교섭이 길어진 배경은 코로나19 영향이 컸다. 대우조선은 산업은행의 관리를 받고 있는데, 코로나19의 여파로 노조의 요구와

사측의 의견 간에 큰 차이를 보였다. 결국 노사는 42차 교섭에서 기본급을 동결하는 대신 자기계발비로 월 2시간분의 금액을 지급하는 것에 합의했다. 자기계발비는 고정급으로 지급되며, 금액으로 환산하면 평균 월 17,138원의 인상효과가 있다.⁶⁾ 변동급으로는 격려금 250만 원과 경영성과급 100%를 합의했다. 이밖에 40년 장기근속자에게 5일간 휴가를 부여하고, 신규인력도 100명을 고용하기로 합의했다.

국내 대형 조선사 중에서는 삼성중공업이 2020년 임금교섭에서 가장 먼저 타결을 보았다. 9월에 교섭이 마무리되었는데, 그 내용을 보면, 기본급을 동결하고 일시금 100만 원과 격려금 50만 원을 지급하기로 노사가 합의했다. 법정관리를 벗어난 성동조선은 11월 중순 60여 명의 무급휴직자가 복직하는 등 경영이 점차 회복되면서 고용도 확대되고 있다. 그러나 경영상태는 완전히 정상화되지 못했고 무급휴직자 중 복직을 기다리는 인원도 여전히 300여 명에 달하고 있다. 성동지회는 2021년 1월 1일부터 무급휴직자 전원이 복직해야 한다고 주장하고 있는 상태다(오마이뉴스 11월 10일자). 현대미포조선과 한진중공업도 기본급을 동결하고 격려금 200만 원을 지급하기로 합의했다. 현대삼호중공업은 12월 말 현재 단체교섭이 계속되고 있고, STX조선은 인수합병 협상이 진행 중에 있다.

사내하청사의 경우, 대우조선 사내하청사인 명천과 현대중공업에서 분사한 현대건설기계 사내하청사인 서진이엔지에서 정리해고 문제가 발생했다. 명천은 해고자 3명을 ‘거제형조선업고용유지모델’을 통해 고용을 유지하기로 합의했다. 명천 사례는 거제시청과 명천 사측, 금속노조 대우조선지회, 거통고조선하청지회 등 지역 단위 노사정 협의를 통해 대안을 찾았다는 점에서 특징적이었다.

5. 전자 업종 사례

전자업종은 코로나19 영향을 상대적으로 덜 받은 업종이었고 노사관계도 원만하게 전개되었다. 특히 삼성전자는 역사상 처음으로 노사가 단체교섭을 시작했다. 이재용 삼성전자 부회장이 노동3권을 존중하겠다는 발표가 있으면서 단체교섭도 탄력을 받았다. 현재 삼성전자는 4개의 복수노조(전국삼성전자노동조합, 삼성전자사무직노조, 무선네트워크사업부, 삼성전자노조동행)가 조직되어 있는데, 그 중에서 전국삼성전자노조(이하 전국삼성노조)의 규모가 가장 크다. 전국삼성노조는 한국노총 금속노련을 상급단체로 하고 있다. 4개의 복수노조들은 9월 사측과 공동교섭을하기로 결정했다. 교섭위원을 총 10명으로 구성하기로 했는데, 전국삼성노조에서 7명, 나머지 3개 노조에서 각 1명씩 참여했다. 교섭대표는 전국삼성노조 위원장이 맡고 있고(한경닷컴

6) 노조 발간 투쟁속보, 12월 10자 257호 참조.

컴 9월 12일자), 금속노련 김만재 위원장도 교섭위원으로 참여한다. 삼성전자 사측은 노사관계 자문그룹을 구성하여 단체교섭을 비롯하여 노사관계 정책 전반에 대해 기업 외부 집단의 목소리를 반영하는 것으로 알려지고 있다(동아닷컴 6월 5일자). 한편 삼성전자는 임금교섭을 노조와 단체교섭에서 다루지 않는 특징이 있다. 임금협상은 노사협의회와 진행해 2.5% 인상을 합의했다. 이와 관련하여 노조는 임금도 노조와의 단체교섭을 통해 결정해야 한다는 입장이다. 그런 점에서 보면, 삼성전자의 노사관계는 아직은 불안정한 상태로 보인다.

LG전자는 2020년 가장 먼저 임금교섭을 타결했으며, 임금은 3.8% 인상하기로 합의했다. LG디스플레이도 임금을 1.9% 인상하는 것으로 합의했다. LG그룹사의 임금교섭은 통상 12월에 시작하는데 코로나19가 발생하자 조기에 임금교섭을 마무리했다.

SK하이닉스는 복수노조 사업장으로 기술사무직노조와 전임직(생산직)노조가 별도로 조직되어 있다. 기술사무직노조는 민주노총 화학섬유식품노조 소속이며, 기술사무직지회는 2018년 9월에 설립되었다. 전임직노조는 경기도 이천공장과 충북 청주공장에 각각 조직되어 있고, 두 노조 모두 한국노총 금속노련을 상급단체로 하고 있다. 단체교섭은 기술사무직의 경우, 개별교섭으로 진행하고 이천공장 노조와 청주공장 노조는 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 공동교섭단을 꾸려 진행한다. 기술사무직노조는 인상률 3.7%로 합의했고, 생산직노조의 임금교섭은 잠정합의안이 부결되는 과정을 한 차례 겪으면서 11월 말에 최종 타결되었다. 잠정합의안이 도출되었을 때 이천공장과 청주공장은 별도로 찬반투표를 진행했는데, 2020년 청주공장에서는 가결되었으나 이천공장에서는 부결되어 추가 교섭이 진행되었다. 잠정합의안에 대한 불만은 임금수준이 삼성전자보다 낮다는 점에 기인한다(일요신문 12월 4일자 참조⁷⁾). 초과이익배분금(PS)의 수준이 경영실적에 비해 낮다는 점도 잠정합의안 부결의 또 다른 배경이었다. 이천공장은 이렇게 한 차례 부결 파동을 겪은 후 결국 복지포인트를 추가로 70만포인트 증액하고 PS도 2020년 실적을 집계한 후 재협약하기로 하는 내용으로 가결하여 단체교섭을 마무리했다.

V. 종합평가 및 전망

1. 종합평가

2020년 금속산업 노사관계는 코로나19 여파가 고용과 단체교섭에 직접적인 영향을 미치는

7) 일요신문 12월 4일자, 「'임단협 갈등 재연' SK하이닉스 33년 무분규 전통 깨지나」 참조.

것으로 실태조사에서 파악되었다. 단체교섭 일정이 지연되는 사업장이 많았고 교섭내용에서도 노조의 양보교섭이 많이 보였다. 단체교섭 전체 과정에서 나타난 공통적인 현상은 양극화 현상이 발견되었다는 점이다.

첫째, 금속산업의 경기동향을 보면, 자동차업종과 조선업종은 경기가 급격히 침체되었다가 빠르게 회복하는 모습을 보였고, 전자업종은 반도체 수요 증가로 코로나19 영향을 상대적으로 적게 받았다.

둘째, 2020년 상반기 금속산업 고용자 수는 감소하는 것으로 나타났다. 고용형태별로 보면, 상용직의 감소폭이 컸고, 임시·일용직은 소폭 증가했다. 업종별로 보면, 조선업종을 빼고 전 업종에서 고용이 감소한 것으로 조사되었다.

셋째, 노사관계 당사자의 조직력을 보면, 금속노련, 금속노조 모두 조직력이 확대한 것으로 파악되었다. 금속노조는 약 6천여 명 증가했고, 금속노련도 삼성디스플레이, 삼성SDI 등 삼성그룹 계열사에 노조가 조직되면서 조합원 수가 증가했다. 금속노조의 경우에는 비제조 분야에서 조합원 수가 크게 증가하고 있는 점이 특징이다.

넷째, 2020년 단체교섭은 코로나 여파를 받은 업종과 받지 않는 업종 간에 양극화 현상이 나타났다. 타격이 컸던 자동차업종, 철강업종은 비교적 교섭이 빨리 타결되었고, 영향을 상대적으로 적게 받은 조선업종과 전자업종은 교섭이 길어졌다. 현대차와 기아차는 8월에 시작했고 한국지엠도 7월에 시작했다. 교섭기간을 보면 아주 짧게 끝내거나 길어지는 양극화 현상이 나타났다. 현대차는 39일만에 단체교섭을 마무리했고, 포스코는 임금교섭을 사측에 위임하면서 교섭 없이 짧은 기간에 임금교섭을 마무리했다.

단체교섭 기간은 코로나19 영향 외 임금개편의 영향도 크게 받았다. 기아차와 현대제철은 임금개편 때문에 단체교섭이 길어졌는데, 노조 내부의 경제적 이해관계가 복잡해지면서 그렇게 된 측면도 있다. 조선업종은 현대중공업, 대우조선, 현대미포조선, 삼호중공업 등의 사업장에서 단체교섭이 길어졌고, 전자업종의 경우, SK하이닉스도 잠정합의안이 부결되는 과정을 거치면서 교섭이 길어지기도 했다.

다섯째, 단체교섭 내용을 보면, 금속노조 중앙교섭은 코로나19 관련 협약을 체결한 점이 특징이다. 단체협약 내용은 감염병에 대해 노사가 공동매뉴얼을 만들고 공동으로 예방대책을 수립하는 것을 담고 있다. 확진자 발생 시 정상근무로 인정하여 임금을 보장하도록 했고 가족 확진자에 대해서도 가족돌봄을 위한 휴가도 사용할 수 있도록 했다. 쟁의 시 노동3권을 보장한 단협안도 주목을 끈다. 노조는 정부의 노조법 개정에 대비하여 쟁의발생 시 노동조합의 활동을 단체협약으로 보호받으려 했다. 쟁의 시 해고된 조합원이나 금속노조 간부가 사업장을 방문하거나 시설을 이용할 수 있도록 했고, 인사이동도 하지 못하도록 했으며, 대체인력도 채용하지 못하도록 했다.

임금교섭은 양극화 현상이 두드러지게 나타났다. 전반적으로 기본급이 동결되는 사업장이 많았다. 다만, 사업장 규모와 업종에 따라 변동급 부문에서 양극화 현상이 나타났다. 현대차의 경우, 기본급은 동결했지만 성과급 등 변동급에서 1인당 평균 약 830만 원을 보상받았다. 기아차도 비슷한 수준으로 합의했고, 한국지엠도 성과급 400만 원 보상을 합의했다. 반면 포스코는 재래시장 상품권 50만 원이 보상의 전부였다. 전자업종은 가전제품 수요와 반도체 수요가 증가하면서 경기가 좋았던 탓에 임금인상률도 상대적으로 높았다. 삼성전자 2.5%, LG전자 3.8%, SK하이닉스 3%대의 임금인상률을 보였다.

여섯째, 노조의 전략은 임금을 양보하되 고용안정을 택하는 경향이 두드러지게 나타났다. 기아차나 현대제철 같이 통상임금 문제가 남아 있는 몇 군데 사업장을 제외하면, 2020년 임금교섭에서 대다수의 노조는 기본급을 동결하면서 그 반대급부로 고용안정협약을 체결했다. 특히 코로나19의 타격이 큰 업종이나 사업장에서 이런 현상이 두드러졌다. 전술하였듯이 포스코의 경우 기본급도 동결하고 성과급도 재래시장 상품권 50만 원이 전부였으나, 대신 회사측이 고용을 유지하기로 하는 제안을 제시해 노조가 이를 수용했다.

일곱째, 코로나19로 인하여 사내하청 비정규직을 중심으로 고용불안이 발생했다. 금속노련 자료에 따르면, 자동차부품사의 경우 재계약을 하지 않는 방법으로 사내하청 고용관계가 해체되었다. 일부 사내하청 노동자들의 경우 고용유지지원금제도의 사각지대에 처하기도 했다. 원청이 고용유지지원금을 받고도 사내하청은 재계약을 회피하는 사례가 있었다. 심지어 일부 사내하청업체들은 고용보험도 가입하지 않아서 해당 업체 노동자들은 고용유지지원금이나 실업수당조차 받지 못하는 취약성이 발견되기도 했다.

여덟째, 자동차업종이 위기 업종으로 부각되었다. 기업구조조정이나 경영위기가 심각한 곳들이 나타났다. 쌍용자동차는 경영난을 겪다가 결국 12월에 법정관리를 신청했다. 르노삼성도 생산물량 감소에 따른 고용불안 상태가 계속되고 있다. 한국계이츠, 서진캠협력사, 자일대우버스는 구조조정을 진행했다. 자동차업종 구조조정의 특징은 코로나19의 영향보다는 기술변화에 따른 전략적인 측면이 크지만, 코로나19 사태와 결합되면서 고용불안 심리가 더욱 더 넓게 파급되는 부정적 효과가 나타났다.

아홉째, 코로나19는 역설적으로 노조 효과에 긍정적으로 작용했다. 노조가 결성된 사업장은 비교적 고용과 임금을 유지했다고 볼 수 있다. 일각에서는 비록 임금인상 수준은 낮았지만 대신 고용안정을 보장받는 성과를 거두었는데, 이는 사실상 노동조합의 효과로 볼 수 있다. 코로나19 확산으로 국민경제 전체가 둔화되고 위기 상황을 맞았는데, 노동조합 조합원 수는 증가한 것으로 보고되었다. 금속노련이나 금속노조 모두 조합원 수와 조직체 수가 늘었다. 전반적으로 경제가 위축될수록 노동조합의 효과가 발휘되는 보편적 논리가 작동했다고 평가할 수 있다.

2. 전망

2021년 금속산업 노사관계도 코로나19 요인과 연동해서 전망할 수 있다. 첫째, 코로나19가 진정국면으로 전환될 경우 소비심리가 살아나면서 생산이 점차 회복되는 국면을 맞을 것이다. 코로나19 백신 접종과 치료제가 개발이 상반기에 이루어진다면 실물경기의 회복속도는 빨라질 수 있다. 그렇게 되면 노조의 기대치가 높아지면서 2020년의 양보교섭 전략을 공세적으로 전환할 여지가 있다. 2020년 양보교섭이 컸던 사업장을 중심으로 회복심리가 작동할 가능성이 크다.

둘째, 외국계 완성차 3사의 경우 노사관계 불안요인이 팽만해 있어 우려를 자아내는 상황이다. 먼저 쌍용차 경우, 법정관리 신청 후 구조조정 문제가 발생할 가능성이 있다. 회사는 법원에 법정관리를 신청하면서 자율구조조정지원(Autonomous Restructuring Support : ARS) 프로그램을 동시에 신청했다. 자율프로그램 지원제는 법원의 회생절차가 진행되는 동안 채권자와 채무자가 사적으로 구조조정을 통해 회생방안을 찾을 수 있도록 하는 제도이다. 채무자인 대주주 마힌드라와 채권자인 금융권 간에 회생방안에 담긴 구조조정안의 내용에 따라 노사간 충돌이 불가피할 수 있다. 다음으로 르노삼성차나 한국지엠에도 불안요인들이 내재해 작동하고 있다. 전자의 경우, 글로벌 르노측에서 신규 차종을 배정하지 않았을 때 부산공장의 가동률이 떨어질 수 있고, 노동조합도 임금이나 고용보장을 이슈로 강경노선을 택할 가능성이 크다. 노조 선거에서 새로 당선된 위원장은 금속노조 가입을 재추진할 가능성도 있다. 노사갈등이 예상될 경우 사회적 대화기구를 적극적으로 가동할 필요가 있어 보인다.

셋째, 조선업종의 경우, 빅뱅 성사 여부가 노사관계의 지형을 바꿀 여지가 있다. 조선업종은 현재 노사관계도 불안정하고 지배구조의 불확실성도 여전히 큰 상태이다. 한국조선해양의 대우조선 합병 승인과정이 국가별로 심사 중에 있는 상태인데, 코로나 때문에 심사가 지연되면서 아직 노사관계 이슈로 떠오르지는 않았다. 2021년에 코로나19가 진정되면 합병승인 문제가 노사관계 이슈로 등장할 가능성이 크다. 금속노조 대우조선지회는 여전히 한국조선해양으로의 합병을 반대하는 입장이다. 합병이 승인되면 구조조정 문제로 이어질 가능성도 있어서 노사관계의 불안정성이 커질 수 있다.

넷째, 노조법 개정안이 시행되면서 노조 조직화, 단체교섭 구조, 노동조합 활동의 변화가 예상된다. 개정된 노조법은 해고자의 노조 가입을 허용하고 있어서 노조 조직화가 유리할 수 있다. 교섭방식의 선택에 있어서 중앙정부나 지방자치단체의 노력 의무를 규정한 조항도 효과를 기대할 수 있다. 단체협약 유효기간을 3년으로 연장할 수 있도록 했기 때문에 사용자는 이를 적극적으로 요구할 가능성이 크다. 파업 시 비조합원이 파업에 참여하지 않고 노동을 계속할 때 이를 방해하는 정의행위를 하지 못하도록 한 개정안의 영향도 주목된다. 이처럼 개정된 노조법은 단체교섭의 구조와 내용, 그리고 노조활동에 있어 일정한 변화를 가져올 수 있다. 또 노동

시간 단축, 탄력근로제 단위기간 확대 등도 노사관계에 영향을 끼칠 가능성이 크다.

다섯째, 2021년은 노동조합 리더십 교체시기로 금속노련 위원장과 금속노조 위원장 선거가 있다. 금속노련 김만재 위원장은 3선에 도전할 가능성이 있고, 금속노조 김호규 위원장은 현장으로 복귀할 가능성이 크다. 리더십 변화시기에 노조활동은 조직화에 집중될 가능성이 크며, 금속노련과 금속노조 모두 노조 조직화에 성과를 내고 있다. 금속노련은 일반노조를 설립해서 소규모 사업장을 조직하는데 성과를 올렸고, 금속노조 역시 역대 최대 조합원 수를 조직하는 성과를 올려 노조 조직력은 당분간 계속 상승할 것으로 보인다. 노조법이 개정되면서 노동조합 활동에 대한 규제가 일정하게 풀렸고, 기술변화에 따른 산업재편이 진행되면서 노조 조직화를 통한 대응이 확대될 것으로 전망된다. **KL**

[참고문헌]

금속사용자협의회(2020), 『2020년 금속노자 중앙교섭 보고서』.

전국금속노동조합연맹(2020), 『2020년 임금지침』.

경인일보, 「한국지엠 노사 '임단협 잠정합의'... 기아차노조는 협상결렬 부분파업」, 2020년 11월 26일.

동아닷컴, 「삼성, 계열사 7곳에 '노사관계 자문그룹」, 2020년 6월 5일 .

매일노동뉴스, 「금속노조 중앙교섭 핵심요구안까지 바꾼 코로나19」, 2020년 4월 23일.

아시아경제, 「삼성전자·디스플레이, 올해 임금 2.5% 인상... 임금피크제 개선」, 2020년 3월 27일.

오마이뉴스, 「성동조선 28개월 무급휴직 끝나가는데 변한 게 없다」, 2020년 11월 10일.

일요신문, 「'임단협 갈등 재연' SK하이닉스 33년 무분규 전통 깨지나」, 2020년 12월 4일.

조인스닷컴, 「삼성디스플레이 노조 60% 한노총 선택」, 2020년 2월 19일.

한경닷컴, 「삼성전자 노조 단일화... 사측에 공동교섭 신청」, 2020년 9월 12일.

전국금속노조 홈페이지(www.metalunion.kr)

전국금속노조 현대차지부 홈페이지(www.hmwu.or.kr)

전국금속노조 경남지부 대우조선지회 홈페이지(www.dswu.or.kr)