

연구총서·2002 - 05

# 산별노조와 금속노동자 운동

정승국·한동균

한국노총 중앙연구원

• • •  
책머리에

이 연구는 중앙연구원과 전국금속노동조합연맹의 공동연구사업을 통해 전국금속노동조합연맹이 산별노조로 전환해 가기 위한 기본 방안을 도출하고 그 환경적인 조건을 분석하는 데 목적이 있습니다.

기업별 노동조합 조직체계와 분권화된 단체교섭 제도를 구성요소로 하는 현재의 노사관계체제가 더 이상 노동운동발전의 유효한 틀이 아니라는 점에 대해서는 폭넓은 합의가 자리잡고 있습니다. 이미 전국금융산업노동조합, 전국금속노동조합, 전국보건의료산업노동조합 등에서 기존의 기업별 조직체계에서부터 산별노조로 전환함에 따라 적지 않은 성과들을 만들어 가고 있습니다. 그토록 완강하게 보였던 기업별 노조와 기업별 교섭의 낡은 껍질들이 노동조합의 실천을 통해 서서히 깨어져 가고 있는 것입니다. 특히 민주노총 산하의 전국금속노동조합은 한국노총 산하의 전국금속노동조합연맹과 동일한 조직대상을 보유하고 있는 노동조합으로서 산별노조로 전환한 이후 교섭력과 조직력, 재정적 측면 등에서 괄목할 만한 성과를 거두고 있는 것으로 평가되고 있습니다.

따라서 정리해고, 공장 이전 등에 의해 조직력과 조직물의 축소를 경험하고 있는 전국금속노동조합연맹에서도 금속노조의 경험과 성과를 분석하여, 한계에 직면해 있는 기업별체계로부터 벗어날 수 있는 현실적인 방안을 찾기 위한 연구가 시급하다고 해야 할 것입니다.

이 연구는 크게 세 개의 소주제로 구성됩니다. 첫째는 금속노조의 산별노조 전환 경험에 대한 분석과 평가입니다. 전국금속노동조합연맹이 산별로 전환해 간다 할 때, 현실적으로 금속노조가 경험한 동일한 문제와 어려움에 봉착하게 될 것입니다. 이들을 치밀하게 분석하여 교훈을 얻는 것은 선두주자의 별금을 물지 않고 효율적으로

조직사업을 추진하는 길이 될 것입니다.

둘째는 전국금속노동조합연맹 산하 단위노조 대표자의 의식조사입니다. 전국금속노동조합연맹의 단위노조 대표자들이 산별노조로의 조직적 전환에 대해 어떻게 평가하고 있는가를 실증적으로 분석하는 것은 연맹의 사업방침을 정하는 데 필요한 기초적인 조사가 될 것입니다.

셋째는 전국금속노동조합연맹의 산별노조 추진의 경험을 평가하는 작업입니다. 지난 몇 년 전부터 추진되어 오던 전국금속노동조합연맹의 산별추진 경험을 정리하고 의미를 부여하는 것은 연맹 운동의 역사를 정리하고 새로운 과제를 떠안기 위한 시점에서 반드시 필요한 작업이 될 것입니다.

위 세 개의 작업 가운데 첫째와 둘째 작업은 노총 중앙연구원의 정승국 박사가 담당했고, 셋째 작업은 전국금속노동조합연맹의 한동균 정책기획부장이 담당했습니다.

아무쪼록 본 연구가 전국금속노동조합연맹의 산별노조 전환에 조금이나마 보탬이 되기를, 그리고 금속노동자의 실천에 관심이 있는 사람들에게 유익한 연구자료가 되기를 바랍니다. 본 연구를 진행하는 데 가장 큰 도움을 제공한 금속노조의 김승호 연구국장에게 깊은 감사를 드립니다. 그리고 본 연구에 실린 내용은 연구자들의 견해일 뿐, 한국노총의 공식적 견해와 다를 수 있음을 밝혀 둡니다.

2002년 12월

한국노동조합총연맹  
위원장 이 남 순

# 목 차

## 제 1 부 전국금속노동조합의 조직구조와 임금·단체협교섭

I. 전국금속노동조합 건설의 배경과 과정 .....	3
1. 전국금속노동조합 건설의 의의와 배경 .....	3
2. 전국금속노동조합 건설의 과정 .....	5
II. 현 황 .....	8
1. 조직 현황 .....	8
2. 조직체계 .....	10
3. 집행/의결 구조 .....	14
(1) 전국 단위 .....	14
(2) 지 부 .....	16
(3) 지 회 .....	20
4. 교섭과 체결권한, 파업권 .....	26
5. 징계권한 .....	27
6. 예산과 집행 .....	27
7. 인적 자원 .....	29
III. 임금·단체협약 교섭 .....	31
1. 준비기 .....	31
2. 요구와 방침 .....	35
3. 교섭형태와 진행과정 .....	45
4. 결 과 .....	53
IV. 결 론 .....	66

## 제 2 부 전국금속노동조합연맹 산별노조 의식 조사

I. 머리말	73
1. 문제제기	73
2. 조사방법과 개요	74
3. 조사대상자 개요	74
II. 산별노조 건설과 현실적 가능성	77
1. 산별노조 전환의 필요성과 관심	77
2. 산별노조 전환의 가능성	80
3. 전임자 임금지급금지에 대한 대책	80
4. 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인	81
5. 산별노조 전환과 연맹 개혁	83
III. 산별노조의 임금교섭과 조직	84
1. 산별노조와 임금교섭	84
2. 산별노조와 단체협약 체결	85
3. 산별노조와 교섭력	86
4. 산별노조와 간부의 변화	87
5. 산별노조와 의무금, 체크 업 시스템	87
6. 산별노조의 조직대상	89
7. 산별노조와 조직형태	89
IV. 산별건설과 노동조합활동	91
1. 임금인상자제 기타	91
2. 산별건설과 노총 각 조직의 역할	91
3. 산별건설과 노동조합운동	92
4. 산별건설과 연대활동	93

V. 맺음말 .....	96
--------------	----

### 제 3 부 전국금속노동조합연맹의 산별추진 평가와 방향

I. 서 론 .....	101
--------------	-----

II. 본 론 .....	102
---------------	-----

1. 금속노련의 조직확대·강화사업 추진경과 .....	102
-------------------------------	-----

(1) 금속노련의 산별추진위원회 구성 및 활동 .....	103
---------------------------------	-----

(2) 금속노련 산별추진 실무위원회 분과별 활동내역 .....	107
------------------------------------	-----

2. 산별노조 건설추진 활동 평가 - 무엇이 문제였던가? .....	109
---------------------------------------	-----

(1) 산별노조 건설추진이 제기된 근본원인 .....	109
-------------------------------	-----

(2) 지도부와 연맹 상근자의 의지 문제 .....	110
------------------------------	-----

(3) 시스템의 문제 .....	111
-------------------	-----

3. 금속노련 조직확대·강화사업방향의 수정 .....	114
-------------------------------	-----

(1) 제조연대 출범 및 활동 .....	114
------------------------	-----

(2) 제조연대 활동평가 .....	115
---------------------	-----

(3) 충남일반노조 설립과 활동 .....	116
-------------------------	-----

(4) 충남일반노조 활동평가 .....	117
-----------------------	-----

4. 향후 과제 - 대안은? .....	118
-----------------------	-----

(1) 지도부의 의지와 결단 .....	118
-----------------------	-----

(2) 금속노련 산별추진위원회 .....	119
------------------------	-----

(3) 지역단위 .....	119
----------------	-----

(4) 단위노조 .....	119
----------------	-----

III. 결 론 .....	121
----------------	-----

[첨부자료 1] .....	122
----------------	-----

[첨부자료 2] .....	14
[첨부자료 3] .....	15
[첨부자료 4] .....	19
[첨부자료 5] .....	14
부 록 .....	157
1. 산별노조 건설에 관한 노동조합 의식조사 .....	159
2. 금속노조 2002년 상반기 투쟁평가를 위한 조합원 설문조사 .....	12

## 표 목 차

<표 2-1> 금속노조 지부별 조합원 분포 .....	8
<표 2-2> 금속노조 규모별 지회조합원 분포 .....	9
<표 2-3> 금속산업연맹 산하 규모별 미전환 노조 현황 .....	10
<표 2-4> IG Metall 재정 배분 비율(2001년 기준) .....	82
<표 3-1> 110,000원 기준 및 조합원 의견반영에 대한 평가 .....	43
<표 3-2> 7대 요구안 인식의 우선 순위 .....	5
<표 3-3> 7대 요구안 인지 정도 .....	6
<표 3-4> 지부단위 교섭방침 인지도(2.88) .....	73
<표 3-5> 기본협약의 의의와 중요성이 전달된 정도(2.75) .....	83
<표 3-6> 집단교섭, 기본협약, 사업장단협 인지 정도 .....	3
<표 3-7> 기본협약 우선 교섭에 대한 판단 .....	4
<표 3-8> ‘요구는 동일하게, 타결은 지회별로 한다’는 결정 평가 .....	3
<표 3-9> 임단투 교육 여부와 이해정도 .....	4
<표 3-10> 지부 단위의 집단교섭 실시에 대한 평가 .....	4
<표 3-11> 집단교섭 성사를 위한 홍보와 지부 투쟁 성실 수행 여부 .....	48
<표 3-12> 집단교섭 전달의 방식 .....	9
<표 3-13> 집단교섭을 하는 데 어려움 .....	6
<표 3-14> 산별노조로서 수행해야 할 방침 평가(1) .....	15
<표 3-15> 산별노조로서 수행해야 할 방침 평가(2) .....	25
<표 3-16> 기본협약 타결현황 .....	5
<표 3-17> 금속노조가 가장 산별다운 투쟁을 했다고 생각하는 것은? .....	55
<표 3-18> 금속노조가 산별노조다운 투쟁을 못했다면? .....	5
<표 3-19> 공동투쟁과 참가 정도 .....	7
<표 3-20> 악질사업장 방침 수행 .....	5



<표 3-21> 임금인상수준, 단협수준, 기본협약에 대한 평가 .....	16
<표 3-22> 2002 임단투 평가(1) .....	36
<표 3-23> 2002 임단투 평가(2) .....	56
<표 4-1> 소속업종 .....	5
<표 4-2> 성별 .....	5
<표 4-3> 나이 .....	5
<표 4-4> 전임자수 .....	6
<표 5-1> 산별노조 전환의 필요성 .....	7
<표 5-2> 산별노조 전환에 대한 위원장의 관심 .....	7
<표 5-3> 업종별 노조위원장의 산별노조 관심도 .....	8
<표 5-4> 산별노조에 대한 위원장의 관심이 낮은 이유 .....	8
<표 5-5> 산별노조 전환에 대한 조합원의 관심 .....	9
<표 5-6> 산별노조에 대한 조합원의 관심이 낮은 이유 .....	9
<표 5-7> 전국금속노련의 산별노조 전환 시기 .....	8
<표 5-8> 전임자 임금지급금지에 대한 대책 .....	8
<표 5-9> 산별노조 전환 인식과 전임자 임금지급금지 대책 .....	8
<표 5-10> 산별노조 건설의 촉진대책 .....	8
<표 5-11> 산별노조 건설의 장애요인 .....	8
<표 5-12> 산별노조 전환과 연맹 개혁 .....	8
<표 5-13> 연맹의 내부 개혁 과제 .....	8
<표 6-1> 산별노조 전환시 임금교섭 .....	8
<표 6-2> 산별노조 전환시 단체협약 체결의 방식 .....	8
<표 6-3> 산별노조 전환시 업종 특성의 고려방식 .....	8
<표 6-4> 산별노조 전환과 교섭력 .....	8
<표 6-5> 산별노조 전환과 노조 간부의 역할 .....	8
<표 6-6> 산별노조의 조직형태와 의무금 분배(%) .....	8
<표 6-7> 산별노조의 조직형태와 체크오프 제도 .....	8
<표 6-8> 대기업노조의 기업지부 인정 여부 .....	8

<표 6-9> 산별노조의 조직형태 .....	9
<표 6-10> 임금인상자제, 생산성협조 .....	9
<표 6-11> 노총 각 조직의 역할 .....	9
<표 6-12> 산별노조와 노조활동 .....	9
<표 6-13> 산별건설과 연대활동 .....	9
<표 6-14> 각 집단별 연대성 .....	9

## 그림목차

[그림] 산별추진위원회 조직체계 .....	13
-------------------------	----

---

전국금속노동조합의 조직구조와  
임금·단체협 교섭

- I. 전국금속노동조합 건설의 배경과 과정
- II. 현 황
- III. 임금·단체협약 교섭
- IV. 결 론

# I. 전국금속노동조합 건설의 배경과 과정

## 1. 전국금속노동조합 건설의 의의와 배경

최근 들어 한국의 노동운동에서 기업별 조직체계로부터 산별 조직체계로 전환하는 움직임이 비교적 빠른 속도로 이루어지고 있다. 조합원총수 150만1,340명의 조합원 중 46만2,260명(29개 노조)이 산별노조에 가입해 있는 것으로 나타나고 있는 것이다(매일노동뉴스, 2001. 8. 23). 한국노총의 경우 2000년 12월 현재 총 94만9,193명의 조합원중 7개 노조 23만7,731명, 즉 25.05%가 산별노조에 포괄되어 있으며 민주노총의 경우에는 2001년 6월말 현재 1,291개 노조 59만 2,147명중 22개 노조 22만4,529명이 산별노조의 조합원으로 전체의 37.9%를 차지하고 있다. 서구의 노동조합이 주로 조직통합을 통해서 조직위기에 맞서고 있다면, 한국의 노동조합들은 산별노조로의 조직적 전환을 주요한 방법의 하나로 선택하고 있는 것이다.

현재 이루어지고 있는 가장 주목해야할 산별노조운동은 한국노총 산하의 전국금융산업노동조합과 민주노총 산하의 전국보건의료산업노동조합, 전국금속노동조합(이하 금속노조로 줄임)에서 진행되고 있는 산별 전환을 위한 노력일 것이다. 한국노동운동에서 이루어지고 있는 이러한 산별 전환은 노조운동에서 역사적인 의미를 가진 것으로 평가할 수 있는데, 왜냐하면 국제적으로 전개되고 있는 단체교섭과 조직구조의 분권화 추세 속에서 노조운동의 새로운 역사를 만들어 가는 노력으로, 즉 조정되지 않은(uncoordinated) 노사관계 모델로부터 조정된(coordinated) 노사관계 모델로의 이행으로 평가할 수 있기 때문이다. 이 가운데 특히 우리는 민주노총 산하 금속노조의 산별 건설 노력에 대해 각별한 주의를 기울일 필요가 있다. 네 가지 측면에서 다른 두 노조와 구별되는 금속노조의 산별 건설의

특성에 대해 정리해 보기로 하자.

첫째 한국자본주의의 주력 산업 중의 하나인 금속산업에서 산업별 노조가 건설된다는 것은 한국 자본주의와 동향과 관련하여 적지 않은 의미를 갖는다. 1980년대 이후, 자동차, 조선, 중공업, 기계금속 등을 포함하는 금속산업의 노동조합운동은 노동조합운동의 주류로서의 역할을 담당해 왔으며, 금속산업연맹은 조합원 16만여 명으로서 민주노총내의 최대의 조직을 구성하고 있다.

둘째 전국금융산업노동조합 및 전국보건의료산업노동조합이 비교적 동질적인 구성원들로 이루어져 있는 것과 달리 금속노조는 업종과 규모, 근로조건격차의 측면에서 대단히 이질적인 사업장으로 조직되어 있는 특성을 갖고 있다.

셋째 주요 대학병원이 서울에 집중되어 있기 때문에 조직집중도와 연대활동의 측면에서 뒤쳐지는 전국보건의료산업노조와 구별되는 측면을 갖고 있다. 금속산업노동조합연맹은 대규모 사업장과 중소기업 사업장이 한 지역에 고르게 분포되어 있기 때문에 연대활동의 경험을 폭넓게 축적해 왔다. 그 때문에 금속산업노동조합연맹의 연대활동의 경험을 이어받고 있는 금속노조는 단일노조로서 조직의 통일성과 조직동원의 측면에서 다른 노조와 구별되는 측면을 가지고 있다고 할 수 있다.

넷째는 전국금융산업노조가 사용자들의 별다른 이의 없이 건설된 것과 달리 금속노조의 산별 건설운동은 두산중공업 사태가 잘 보여주듯이 사용자들의 완강한 거부와 반대 속에서 전개되고 있는 것이다.

따라서 금속노조의 산별 건설 운동은 노사간의 권력관계, 노조조직내의 통일의 문제 등을 예민하게 반영하는 주제일 수밖에 없으며 이 추이를 지켜보는 것은 한국 노동운동의 전망을 그대로 파악할 수 있는 것이기도 하다. 요컨대, 조직의 규모, 업종의 특성 등의 측면에서 금속 조직의 성공적인 산별 전환 여부는 앞으로 노동운동 전체에 큰 파급효과를 미칠 것으로 보인다.

#### 4 산별노조와 금속노동자 운동

## 2. 전국금속노동조합 건설의 과정

1998년 2월 15일 출범한 금속산업연맹은 통합 첫째 바로 산별노조 건설사업을 전개했다. 연맹은 98년 하반기 ‘산별기획팀’을 구성하여 ‘금속산별노조 건설계획 시안’을 작성하였다. 1999년 3월 27일 연맹은 제4차 임시대의원대회에서 ‘2000년 10월 금속산별노조 건설’ 및 ‘금속산별노조 건설추진위원회 구성’을 조직의 방침으로 결정하였다. 제4차 임시대의원대회의 결정에 따라 산별추진위는 99년 4월 14일 제1차 회의를 통해 운영규정 및 세부사업계획안을 마련했다. 7월 21일과 22일 이틀 동안 산별 추진위 제4차 회의에서 <가칭> 금속노조 건설계획(초안)과 <가칭> 금속노조 건설을 위한 99년 하반기 사업계획(안)을 토론했던 바 있다. 그리고 8월20/21일 산별추진위원 전국수련회를 개최하여 10개 지역 53개 노조 84명이 참석하여 교육 및 토론을 한 바 있다.

1999년 9월 4일에는 연맹 제5차 임시대의원대회에서 ‘산별노조 건설계획(초안)’을 조직내 공식 토론자료로 채택했다. 10월 20일에는 민주노총 및 5개 노동단체가 참석하는 산별노조 건설 중앙공청회가 열렸으며 12월 10/11일 110개 노조 160명이 참석한 단위노조 대표자 수련회가 개최되어 산별노조에 대해 토론한 바 있다.

마침내 2000년 1월 22일 연맹 3년차 정기대의원대회에서 “연맹 소속 전 노조는 2000년 10월에 조직형태변경 규약개정을 일제히 실시하고 11월 창립대회를 개최한다. 단, 창립대의원 대회의 대의원 구성방안은 금속산별노조건설준비위원회에서 최종 결정한다”고 결의했다. 그리고 산별준비위의 구성은 연맹위원장을 준비위원장으로 하고, 각 단위노조 대표자를 준비위원으로 할 것, 조합원 1인당 5,000원의 산별노조건설 특별기금의 납부, 산별노조의 조직체계와 규약, 예산 등과 관련된 토론안 초안을 만들기 위해 산별소위원회를 구성할 것, 그 성원은 단위노조에서 파견한다는 것 등을 결정하였다.

산별노조의 조직체계와 운영방침을 준비하기 위한 산별소위원회

는 현장에서 파견된 20여명의 간부들로 구성되었다. 이들은 30여일간 상근하면서 조직, 규약, 교육방침에 대한 구체적 내용을 정리하는 임무를 맡게 되었다. (가칭)금속노조 건설계획 2차 초안은 산별소위원회에서 정리한 금속노조 조직의 구성과 운영에 관한 내용을 분명하게 보여주고 있다. 이 2차 초안에서 밝혀진 금속노조 조직의 뼈대를 간추린다면, 다음과 같은 내용이 될 것이다.

첫째 금속노조 조직구성의 방향은 지역을 근간으로 한 수직체제로의 재편이며 본조-지역본부-지부로 구성한다.

둘째 사업장 단위에는 분회 집행부를 별도로 구성하지 않고 현장위원을 20명~50명당 1명으로 구성한다. 현장위원은 지부대의원으로서의 역할을 수임하고 현장 조직활동을 수행하고 사업장 단위의 노사협의회를 담당할 수 있다.

셋째 산별교섭은 본조가, 기업별 임금·단체협약은 본조의 지휘하에 지부가 수임한다.

그러나, 서구 산별노조의 일반적인 조직체계를 염두에 둔 것처럼 보이는 이 초안이 제출되면서 금속산업연맹은 금속노조의 조직체계를 둘러싸고 격렬한 토론에 휩싸인다.

토론에서 정리된 쟁점은 크게 다음의 두 가지로 구성되어 있다. 첫째는 기업지부를 인정할 것인가 아니면 기업지부를 인정하지 않고 서구의 산별노조처럼 지역지부 중심의 조직체계를 건설할 것인가의 쟁점이다. 기업지부를 인정하자는 견해는 대체로 대공장 현장조합원의 정서를 고려하고 기업별 노조의 현실적 조건을 인정하자는 생각이라고 할 수 있다. 둘째는 현장의 자율성과 중앙집중성 가운데 어디에 강조점을 둘 것인가의 쟁점이었다. 현장의 자율성을 강조하는 측에서는 산별노조를 건설할 경우 관료화와 현장의 공동화가 필연적으로 출현할 것으로 보고 현재의 기업별 단위 노조에 기존 권한의 상당한 부분을 둘 것을 주장한 것이다. “조직의 관료화를 뿌리부터 차단하고 현장에 기초한 산별을 건설해야 한다”, ‘관료화 방지’, ‘대중적 힘은 집중하되, 노조권력은 분산’, “책임과 권한의 중

양집중 강조로 관료화 심화는 필연적일 수밖에 없다”, “책임은 현장이 지고 권한 행사만 하는 산별은 껌데기에 불과하다”와 같은 견해는 금속산업연맹의 대표적인 대공장의 분파들이 제출한 것으로서 바로 이와 같은 주장이 대기업의 노조활동가들 사이에 어떻게 확산되어 있는지를 보여주는 것이다.<sup>1)</sup> 이러한 주장은 조직의 중앙집중화를 곧바로 관료화와 연결시킨 오해와 관련되어 있겠지만, 노사정 위원회에서 민주노총이 정리해고제에 합의한 사실, 98년 현대자동차, 만도의 정리해고 반대투쟁, 99년 한라중공업 투쟁 등 단위사업장의 투쟁을 강력한 전국 공동투쟁으로 만들어내지 못했던 연맹과 민주노총 등 상급노조에 대한 불신이 팽배해 있었던 그 당시의 상황과 연관되어 있다고 할 수 있을 것이다. 이들 쟁점을 둘러싼 논란 끝에 결국 기업지부를 인정하고, 기존의 기업별 조직체계의 상당한 부분을 그대로 온존시키기로 하면서, 2000년 8월 31일 대의원대회에서는 결성시기를 2001년 2월로 연기하고 조직체계는 이원 체계로 할 것으로 결정하였다.

---

1) 노동조합 내부의 정치적 관계를 관료 대 현장노동자(rank and file)로 설정하는 이러한 견해는 작업장조직과 작업장활동 이른바 현장에 대한 낭만적 개념을 표현하고 있는 것이다(Hyman, 1989). 그리고 이러한 견해는 현장 중심의 조직구조가 노조운동의 폭넓은 비전과 이념형성의 능력을 희생하며 노조 목적에 대한 전략적 개념을 희생하는 공장 쇼비니즘(Edwards and Terry, 1988)을 산출하는 경향이 있다는 사실을 간과하고 있다. 기타 현장노조 활성화론에 대한 비판을 위해서는 박태주(2001)를 참고할 것.



## II. 현 황

### 1. 조직 현황

금속노조의 지부별 조합원 분포는 <표 2-1>과 같다. 2002년 12월 기준으로 보면, 15개 지부, 162개 지회에 총조합원수는 35,357명이다. 1개 지회당 평균 조합원수는 218명이며, 기업지부인 만도기계를 제외하고 1,000명 이상의 대공장 지회는 두산중공업, 오리온전기, 삼호중공업, INI 스틸 등 4개에 이른다. 조합원수 기준으로 보면, 경남 2, 경남1, 충남, 구미, 인천, 만도 등이 규모가 큰 지부들이다.

<표 2-1> 금속노조 지부별 조합원 분포

지부	월	10월		11월		12월	
		지회수	조합원수	지회수	조합원수	지회수	조합원수
경기		16	1,763	16	1,802	16	1,793
경남1		8	4,713	8	4,418	8	4,373
경남2		22	5,085	22	5,098	22	5,094
경주		11	1,591	11	1,591	12	1,723
구미		4	3,235	4	2,897	4	2,879
광주전남(준)		4	2,118	4	2,116	4	2,075
대구		9	1,698	9	1,698	9	1,698
대전충북		7	1,391	9	1,493	9	1,510
만도		3	2,180	3	2,177	3	2,178
부산양산		7	1,411	7	1,336	7	1,359
서울		9	1,348	9	1,348	9	1,348
울산		10	2,041	10	2,038	10	1,981
인천		17	2,375	17	2,372	17	2,402
충남		19	2,843	19	2,868	19	2,886
포항		10	1,841	10	1,839	10	1,839
지부미구성		2	89	2	89	3	219
계		158	35,722	160	35,180	162	35,357

<표 2-2>는 2002년 8월 기준으로 정리한 금속노조의 지회·조합원 분포이다. <표 2-2>를 통해서 알 수 있듯이 조합원 수가 49명 이하인 지회가 51개, 50~99명인 지회수가 38개, 100~199명인 지회수가 36개, 200~499명인 지회수가 30개, 500~999명인 지회수가 9개, 1,000명 이상인 지회수가 4개이다. 이를 통해서 알 수 있듯이 1,000명 이상의 대공장 노조는 기업지부로 조직되어 있는 만도기계를 포함하여 불과 5개만이 금속노조에 가입해 있을 뿐이다. 금속노조는 주로 중소기업의 노조원으로 구성되어 있는 것이다.

<표 2-2> 금속노조 규모별 지회·조합원 분포

지부 규모	지회수(개)	조합원수(명)
~ 49명	51	1,191
50 ~ 99	38	2,432
100 ~ 199	36	4,218
200 ~ 499	30	8,778
500 ~ 999	9	6,551
1,000 ~	4	12,841
합 계	168	36,011

출처 : 김호규(2002)

2001년 2월 8일 금속노조가 출범한 이후 금속연맹에서 금속노조로 전환한 노조는 23개 노조, 6,571명이며 부결사업장은 2002년 10월말 현재 17개 노조 42,033명이다. 산별 전환의 현황을 보면 300인 이하 노조는 6개 노조, 708명이 조직형태변경 총회에서 부결되었고, 300인 이상~1,000명 미만 노조는 4개 노조, 2,889명이 총회에서 부결되었고, 1,000명 이상 노조는 6개 노조, 37,868명이 총회에서 부결되었다.

<표 2-3>은 금속산업연맹 산하 미전환 노조의 현황이다. 이 표를 통해 알 수 있듯이 16만여 금속산업연맹 조합원 중에서 12만6천여

명의 조합원이 산별노조로의 조직형태 변경 결의를 하지 못하고 있으며 그 중에서도 특히 자동차 및 조선산업의 대기업 노조들이 87.35%를 차지하고 있어 이들이 금속노조의 발전에 결정적인 역할을 쥐고 있다는 사실을 알 수 있다.

<표 2-3> 금속산업연맹 산하 규모별 미전환 노조 현황

미전환 노조 규모	사업장수	조합원수(%)
~ 299	52	4,146
300 ~ 999	20	11,976
1,000 ~	11	110,055
계	83	126,177

그렇다면 이들 대공장 노조의 조직형태 변경에 대해 정리해 보기로 하자. 현대중공업과 대우조선 등 조선업종 6개 노조들은 2001년 6월 8일 동시총회 전술을 통해 조직형태변경결의를 시도하였으며 이들 가운데 삼호중공업과 한진중공업의 경우만 성공을 거두었다. 현대자동차, 쌍용자동차, 기아자동차 등은 실패했다. 현대자동차는 내년 임단투 시기로 조직형태 변경을 위한 조합원투표를 미루기로 결정해놓은 상태이다.

## 2. 조직체계

금속노조의 조직체계는 본조-지역지부(기업지부)-사업장 지회로 구성된다. 이러한 조직체계에서 유럽의 산별노조와 가장 크게 구별되는 점은 기업지부의 존재와 사업장 지회를 기본조직단위로 설정하고 있는 두 가지 측면일 것이다.

우선 기업지부의 문제부터 설명해 보기로 하자. 금속노조의 조직원리에 따르면 하나의 법인이라도 (지역)지부 소속이 다르면 독립지

회로 분할 편성된다. 다만 3개 시도에 걸쳐 3,000명 이상의 조합원을 가지고 있는 대공장 노조는 기업지부로 편제된다. 대공장 노조를 지역지부의 소속이 아니라 기업지부로 편제한 것은 서구 산별노조의 조직원리와 크게 구별되는 것이다. 유럽의 경우 대공장노조는 거의 예외 없이 그 노조가 위치하고 있는 지역지부의 분회에 편성되며, 해당 지역지부의 중심 사업장으로서의 역할을 수행한다. 예컨대 스웨덴의 대표적인 자동차업체인 볼보는 스웨덴 금속노조 내에서 독립적인 기업지부로서 편성되는 것이 아니라, 각각의 공장이 위치하고 있는 지역의 금속노조 지역지부의 한 지회로서 편성되는 것이다. 마찬가지로 독일의 최대 자동차업체인 폴크스바겐(VW)도 독립적인 기업지부로서 편성되는 것이 아니라, 각각의 공장이 위치하고 있는 지역의 금속노조 분회로서 편성되는 것이다.

그렇다면 서구 산별노조의 이러한 조직원리를 잘 이해하고 있었을 금속노조 추진위에서 왜 기업지부를 독자적인 조직단위로서 설정하였을까? 이것을 이해하기 위해서는 금속노조 추진위에서 기업지부의 인정을 둘러싸고 전개되어 온 논쟁의 경과를 이해할 필요가 있다.

금속노조의 건설과정을 면밀하게 지켜본 연구자에 따르면, 금속노조 준비위원회 내에서부터 조직체계를 둘러싼 격렬한 의견대립이 진행되어 왔다(임영일, 2000). 즉 지역지부를 중심으로 하되 한시적으로 기업지부를 인정하자는 의견과 지역지부를 중심조직으로 하되 대기업의 경우 공장지부로 인정하자는 의견, 그리고 지역·업종·기업별로 하부 조직의 의사에 따라 다양한 지부형태를 인정하자는 의견이 제출되어 토론의 대상이 되었다. 그러나 핵심 쟁점은 역시 조직체계를 본조-지역지부 체계로 일원화할 것인가, 대기업노조를 별도의 독립지부로 인정하여 이원화된 체계로 할 것인가의 문제라고 할 수 있을 것이다.

이러한 논쟁은 우리 노동운동에서 대기업노조가 차지하는 위상과 성격을 그대로 보여주고 있는데, 대기업노조들의 입장에서는 산별노

조로 조직재편을 해야 한다는 당위성 이면에 그것이 자기 조직, 자기 조합원들의 이익에 반할 가능성과 그것을 우려하는 현장의 정서를 고려하지 않을 수 없는 딜레마에 처해 있었던 것(임영일, 2000)이고 이러한 대기업의 현실을 고려하여 불가피하게 대기업노조들에 대하여 독립된 지부의 지위를 인정해 주지 않을 수 없었던 것이다. 결국 2000년 8월 31일 대의원대회에서는 결성시기를 2001년 2월로 연기하고 조직체계는 이원 체계로 할 것으로 결정하였다.

요컨대 기업지부의 인정 문제는 한국노동운동에서 차지하고 있는 대공장 노조의 현실을 고려한 것이며, 현재 금속노조 조직구성이 갖는 과도기적 성격을 보여주는 것이다. 그러나 다른 한편으로 대기업노조들이 산별체제 속에 포섭된다 하더라도 독립지부의 지위를 부여받는다면 사실상 산별노조는 형식화되고 내용적으로 기업별 체제가 지속된다는 것을 의미하는 것이 아닌가 하는 의문을 제기할 수 있을 것이다. 금속노조는 현재의 기형적인 조직체계가 과도기적이라고 설명하고 있지만, 기업지부가 과도기적으로 존재하는 조직단위가 아니라 상당 기간 관성을 가지고 유지될 수밖에 없을 것이라는 관측 역시 가능하다. 기업지부의 존재는 노조에 적대적인 환경 속에서 상당한 정도의 계획과 정교한 조정, 정책적 일관성, 규율을 통해 맞서나가기야 할 필요성에 직면해 있는 노조운동의 현실과 어울리지 않는 조직적 발상이라고 해야 할 것이다.<sup>2)</sup>

그 다음 중요한 특징으로 지적할 수 있는 것은 기본 조직단위를 사업장으로 설정하고 있는 점이다. 일반적으로 서구의 산별조직에서 기본적인 조직단위는 지역지부이다. 상대적으로 분권화되어 있는 조

---

2) 기업지부의 인정 문제는 계속해서 규약개정을 둘러싼 논쟁의 대상이 되고 있다. 지난해 10. 31~11. 1일 열린 6차 대의원대회에서도 일부의 대의원은 “계급적 단결과 지역지부의 활동중심을 강화”하기 위한 취지에서 규약을 개정하여 기업지부 설치와 해소에 관한 경과 규정을 신설하여 일정한 준비기간을 거쳐 기업지부를 지역지부로 편제할 것을 요구한 바 있다.

직구조를 가지고 있는 영국의 산별조직에서도 이 점에서는 예외가 아니다. 사업장조직은 기본 조직단위인 지역지부의 하위조직이며 의결기구와 집행기구를 두지 않는다. 서구의 산별노조조직에서 사업장에 노조조직을 구성한 것은, 전후 노조의 기본조직체계가 설계된 이후 어느 정도 시간이 경과한 이후의 일이었다. 작업장 중심적인 경향을 제어하고 노조의 계급적 성격을 강화하기 위한 조직적 필요 때문에 사업장에까지 노조의 조직을 두는 것은 생디칼리스트적인 경향으로 이해되었기 때문이다(Zoll, 1978). 독일금속노조에서도 전후 기본적인 조직구조를 결정한 페인(Peine) 회의에서 집행위원들은 노조의 기본적인 조직단위를 지역지부(Ortsverwaltungungen)와 지역본부(Bezirke)로 하기로 결정하였다(Miller, 1978). 프랑스 산별노조의 조직구조에서도 마찬가지이다. 프랑스의 산별노조에서 기업에 존재하는 조합지회(section syndicale)는 기업내에서 각종 조합활동을 수행하는 조직적 기반이다.<sup>3)</sup> 그러나 조합지회는 노조와 구별되는 독립적 집단의사를 대표하는 기관이 아니고 기업내에 존재하는 노조의 말단조직에 불과하다. 따라서 노조지회는 노조와의 관계에서 독립성·자율성을 갖지 않는다. 개별 기업 단위에서 해당 노조를 대표하는 자가 기업별 교섭을 담당하지만 노조지회 자체는 교섭 당사자의 지위를 갖지 않는다. 노조지회의 구성과 해산은 전적으로 본조의 결정사항에 속한다. 노조지회에 어느 정도의 독립적인 권한을 부여할 것인지 혹은 집행부 체계를 갖출 것인지는 전적으로 노조의 규약으로 정할 수 있다. 그러나 프랑스의 노조는 일반적으로 조합지부의 독립성·자율성을 허용하지 않는다(조용만, 2002).

산별조직의 이러한 기본적 구성에도 불구하고 금속노조의 기본적인 조직단위를 사업장으로 한 것은 급격하게 기업별 조직구조에서 산별 조직구조로 전환하기가 현실적으로 용이하지 않다는 점, 현장

---

3) 본문에는 조합지부라고 되어 있으나, 여기에서는 금속노조의 조직구조와 일치하기 위해 조합지회라고 고쳤음.

활성화론을 내세우는 일부 분파의 요구 등이 복합적으로 어우러져 나온 결과일 것이다.

### 3. 집행/의결 구조

#### (1) 전국 단위

조합원 총회는 조합의 최고 의결기구로서 조합원 전원으로 구성하며 지부별 지회별로 개최할 수 있다. 총회의 기능은 대부분 대의원대회로 가름할 수 있지만, 반드시 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의하여야 하는 사항은 ① 임원(위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장)의 선출 및 소환에 관한 사항 ② 산별 협약 체결에 관한 사항 ③ 조합 해산에 관한 사항 ④ 대의원대회 의결로 총회에서 의결하기로 상정한 사항 또는 조합원 5분의 1 이상이 서명으로 총회소집 요청서를 제출한 부의 사항 등이다. 총회에서 선출되는 임원 가운데 위원장, 수석부위원장, 사무총장은 동반출마로 하되, 어느 한 편이 주장이나 경향에 의해 산별노조가 좌우되지 않도록 하기 위해 부위원장은 개별적으로 출마하도록 되어 있다.

대의원대회는 총회 다음가는 최고 의결기구이며, 정기대의원대회는 연 1회 개최한다. 대의원대회는 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출된 대의원으로 구성된다. 조합 대의원의 임기는 1년으로 하며, 대의원은 지부 조합원 수에 따라 200명당 1명으로 하며 단수는 잔여조합원 101명 이상일 때 적용한다. 대의원대회의 기능은 ① 규약의 제정과 개정에 관한 사항 ② 감사의 선출 및 불신임에 관한 사항 ③ 예산심의 및 결산 승인에 관한 사항 ④ 사업계획의 수립에 관한 사항 ⑤ 단체교섭에 관한 사항 ⑥ 전국노동쟁의에 관한 사항 ⑦ 기금의 설치와 관리 처분 및 영구적립금 사용에 관한 사항 ⑧ 특별부과금 부과에 관한 사항

⑨ 상급단체 및 국제노동단체에의 가입 및 탈퇴에 관한 사항 ⑩

조합의 합병, 분할, 조직형태 변경에 관한 사항 ⑩ 상급단체 파견 대의원 선출에 관한 사항 등이다.

중앙위원회는 선출직 중앙위원과 당연직 중앙위원으로 구성된다. 임원과 지부장은 당연직 중앙위원이 된다. 선출직 중앙위원은 2000명당 1명씩 지부 대의원대회에서 선출된다. 선출직 중앙위원의 임기는 1년이며, 정기 중앙위원회는 3개월에 1회 소집된다. 중앙위원회의 기능은 ① 대의원대회 소집 요청 및 안전 상정 심의에 관한 사항 ② 제 규정의 제정과 개정에 관한 사항 ③ 대의원대회 수임사항 ④ 지도위원, 자문위원 위촉 승인에 관한 사항 ⑤ 조합 임원의 전원 유고시 직무대행 결정에 관한 사항 ⑥ 각종 위원회 구성과 위원장 임면에 관한 사항 ⑦ 단체협약 위원회 구성과 위원장 임면 동의에 관한 사항 ⑧ 징계에 관한 사항 ⑨ 규약 해석에 관한 사항 ⑩ 지부 운영규칙의 승인에 관한 사항 ⑪ 지부의 설치 및 변경에 관한 사항 ⑫ 조합 쟁의대책에 관한 사항 ⑬ 임원의 사표 수리 및 임원보궐선거에 관한 사항 ⑭ 선거관리위원회 구성에 관한 사항 ⑮ 상급단체 전임자 파견 및 소환에 관한 사항 ⑯ 예산의 전용 및 조정, 예비비 사용 의결에 관한 사항 ⑰ 쟁의기금 지출 승인에 관한 사항 ⑱ 자산의 관리 및 처분에 관한 사항 ⑲ 희생자 구제 및 신분보장 기금 지출 승인에 관한 사항 ⑳ 사무차장, 부서장 임면 동의에 관한 사항 등이다.

중앙집행위원회는 위원장, 수석부위원장, 부위원장, 사무처장, 지부장, 각종 위원회 위원장, 사무차장과 각 부서장으로 구성된다. 중앙집행위원회의 기능은 ① 대의원대회 및 중앙위원회의 결정사항 집행에 관한 사항 ② 대의원대회 및 중앙위원회의 상정안건 작성에 관한 사항 ③ 규정 해석에 관한 사항 ④ 징계에 관한 사항 ⑤ 제반 일상업무에 관한 사항 ⑥ 산하 조직의 쟁의대책에 관한 사항 등이다.

상무집행위원회는 감사를 제외한 임원, 각종 위원회 위원장, 사무차장, 부서장, 각 기구 책임자로 구성된다. 상무집행위원회의 기능은 ① 중앙집행위원회에 부의할 안전 채택 및 준비에 관한 사항 ② 중



양집행위원회로부터 위임받은 사항 ③ 부서간 업무의 조정 및 업무 집행에 대한 점검 등이다.

## (2) 지 부

산별노조의 조직원리에서 지역지부는 각별한 의미를 가지고 있다. 일반적으로 산업별 노조에서 조직, 교섭, 투쟁, 정치적 지도는 지역 지부를 중심으로 이루어지고 있다. 지역지부는 산업별 노조에서 결정된 방침을 수행하고 사업을 집행하는 기본단위이며 현장의 의견을 수렴해 노조의 방침을 결정하는 역할을 한다. 따라서 산업별 노조의 현장 장악력은 사업장 조직에 대한 직접적 장악력과 각 사업장 조직의 지부 집중으로 표현할 수 있는 것이다(김승호, 2002).

금속노조의 조직구조를 살펴 본다면, 지부의 기구는 총회, 운영위원회, 집행위원회, 대의원대회로 구성되어 있다. 총회는 지부 조합원 전원으로 구성되며 총회소집은 지부장이 필요하다고 판단한 경우 또는 지부 대의원대회의 의결 혹은 조합원 5분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 요청서를 제출하였을 시 이루어진다. 총회의 의결사항은 ① 회계감사를 제외한 지부임원 선출 및 불신임에 관한 사항 ② 지부 대의원대회에서 상정한 사항 또는 제10조 2항에 의해 상정된 사항 ③ 지부 쟁의행위 결의에 관한 사항 ④ 잠정합의안 가결 등이다.

운영위원회는 회계감사를 제외한 지부임원과 지회장으로 구성되며 그 기능은 ① 조합 중앙집행위원회 포상 및 징계결의 요청에 관한 사항 ② 조합 대의원, 지부대의원 선출을 위한 선거구 확정에 관한 사항 ③ 지부 규칙 해석에 관한 사항 ④ 지부의 특별기금 부과에 관한 사항 ⑤ 신분보장 심의와 건의에 관한 사항 ⑥ 조합 쟁의기금 요청에 관한 사항 ⑦ 지부 대의원 대회 안건 상정에 관한 사항 ⑧ 지부 교섭과 쟁의에 관한 사항 등이다.

그리고 집행위원회는 회계감사를 제외한 지부임원, 각종 위원회

대표자, 부서장으로 구성되어 있으며, 그 기능은 ① 조합의 의결 및 지시 집행에 관한 사항, ② 대의원대회와 운영위원회 수임사항 집행, ③ 각종 회의 상정할 안건 및 회의 준비 ④ 신규조합원 지도에 관한 사항 ⑤ 지부 및 지회의 쟁의에 관한 사항 ⑥ 제반 지부 업무 집행에 관한 사항 등이다.

그리고 대의원대회는 지부 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 선출된 대의원으로 구성되며 지회임원을 선(先)배정하고 잔여수의 대의원을 선거구별로 선출한다. 대의원대회의 기능은 ① 조합 중앙위원 선출에 관한 사항 ② 사업계획 수립에 관한 사항 ③ 지부 예산 승인 및 결산 보고에 관한 사항 ④ 분할 및 합병 건의에 관한 사항 ⑤ 특별부과금 결정에 관한 사항 ⑥ 기금 및 자산의 관리 또는 처분에 관한 사항 ⑦ 조합에서 위임한 단체협약 체결 및 개정에 관한 사항 ⑧ 조합 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항 등이다.

지부 운영위원회가 지역 사업의 1차 주체가 되면서 기업별 노조 체계에서의 대표자회의보다는 집중도나 현장의견 수렴의 절차는 강화되었다는 평가를 받고 있다. 특히 홍보사업과 교육사업의 경우 지부 단위로 많이 집중된 편이다. 홍보사업이 지부 단위로 집중되면서 사업장 단위의 홍보 선전은 많이 줄어들었다. 주된 교섭단위를 지부 단위로 하고 있으므로, 교섭속보는 특수한 상황이 아니면 해당 지부 속보로 대체해 버리고 있다. 이와 아울러 사업장 단위의 노보 발간 역시 많이 줄어들고 있다. 교육사업 역시 많이 집중된 일상활동인데, 전체 방침에 따라 조합원 교육과 교섭위원 수련회는 지부 차원에서 수행하는 것으로 되어 있다.

그러나 지부가 일상적인 부서활동 체계를 제대로 갖추지 못하고 있으면서 지부 상근구조의 개선이 가장 시급한 과제로 제출되고 있다. 지회 상근인력의 1/3 이상을 지부전임으로 확보하자는 목표가 제시되고, 지부전임 간부들에 대한 역량교육 체계화, 사무국장단 회의와 조직교육선전 등 부서별 회의의 정례화와 일상사업 체계화 등이 당면 과제로 제출되고 있다. 그리고 지부운영위원회의 확대

강화 및 지부대의원의 역할과 임무를 획기적으로 높여냄으로써 지부집행력을 강화하는 것, 지부대의원과 지회대의원을 최대한 일치시키고, 매월 지부대의원회의(간담회)를 정착시켜 현장토론과 정기교육 등을 통해 지부대의원들을 조합의 일선활동가로 정립시켜 나가는 것, 지부대의원에는 조합대의원이 필히 참석하도록 할 것, 지회의 주요 회의에 지부의 결함을 일상적으로 추진할 것 등이 지부의 발전을 위해 2002년도 금속노조 사업평가안에서 제시된 안들이다.

그러면 금속노조의 지역지부조직과 운영의 성격을 보다 분명히 파악하기 위해 해외사례를 검토해보기로 하자. 산별노조의 집중성, 평조합원의 참여와 민주주의의 정도 등에서 서구의 산별노조는 큰 다양성을 보여주고 있다. 대체로 독일과 프랑스, 이탈리아 등의 산별조직은 집중성을 강조하는 편이며, 영국의 노동조합들은 지부의 자율성, 평조합원의 참여 등을 강조하는 특징을 보여주고 있다. 그러면 중앙집중성을 강조하는 독일의 대표적인 노동조합조직인 독일금속노동조합(IG Metall)의 사례부터 살펴 보기로 하자.

독일금속노조의 조직체계는 본조-지역본부-지역지부로 구성되어 있으며 지역지부는 금속노조 조직의 최하위에 위치해 있다. 대체로 지역지부는 시·군 단위에 설치되는데 독일금속노조는 191개의 지역지부를 갖고 있으며 지역지부의 규모는 5,000~20,000명 정도이다.

독일금속노조의 프라이부르크 지부는 바덴-뷔템베르크 본부에 소속되어 있으며, 산하에 130개 기업, 11만명을 조금 넘는 조합원을 거느리고 있다. 700명 정도의 공장평의회위원, 대의원, 청년대표들이 프라이부르크 지부와 연결관계를 맺고 있다. 독일금속노조에서 지부의 역할은 전국대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회의 지시에 따라 규약의 틀 내에서 지부사무소를 운영하는 것, 기업내 노조활동을 지원하기 위해 직장위원과 간사회를 구성하는 것, 직장위원과 공장평의회 위원, 중증장애인 직장위원 등의 등록, 교육, 어드바이저, 중앙집행위원회의 노선에 따르는 노동서클의 결성, 지부 대의원대회의 개최, 금속노조 기관지인 Metall의 배포, 독일노총(DGB) 산하 다

른 노조들과 협력하여 지역 사업을 수행하는 것, 중앙집행위원회의 지시에 따라 단체협약, 임금협약을 관철시키는 것 등이다.

지부의 노조원들이 지부대의원들을 선출하며 지부대의원들이 지부의 집행위원회를 선출한다. 지부 집행위원회의 임기는 4년이다. 선출된 지부집행부 구성원들과 지역지부의 직원들은 반드시 본조 중앙집행위원회의 확인을 받아야 한다. 지부의 모든 의사결정기구들은 작업장이 아니라 구성원들의 거주지를 기초로 하여 형성된다. 지부의 어떤 전임자도 작업장 혹은 기업을 근거로 하여 임명되지 않는다(Streeck, 1984). 지부 조직은 철저하게 지역 단위(territorial units)을 기초로 구성된다. 작업장 노조대표의 모든 선거는 지부조직의 확인을 받아야 한다.

한 달에 1회의 지역집행위원회(Ortsvorstand), 1년에 4회의 대의원대회를 열고 있다. 지부는 독자적인 규정(Ortsstatut)을 가지고 있다. 그러나 지부의 규정은 본조 규약과 지부모범규정(Muster-ortsstatut)이 정한 기본적인 틀을 지켜야 한다. 전국적인 기준과 일치하는지 여부를 확인하기 위해, 지부 규정이 발효되기 전에 반드시 본조 집행부의 승인을 얻어야 한다. 만일 지부 규정이 본조의 규약과 일치하지 않을 경우, 본조는 지부 집행부를 교체하고 본조에서 임명한 전임자로 교체할 수 있는 권리를 가지고 있다.

지부 사무실에는 지부의장을 포함하여 9명의 상근 직원이 일하고 있다. 그들의 직무를 보면, 지부장, 교섭정책, 금속 및 전자산업 관리, 경제구조 정책/사무원 정책, 환경과 교통, 직장위원, 금속 및 전자산업관리/금속 및 전자 수공업, 섬유산업, 산업안전/여성정책, 교육, 공장평의회 선출, 사회정책, 금속 및 전자산업, 목재산업, 플라스틱 산업/ 청년, 직업교육, 홍보, 외국인 노동자, 금속 및 전자산업, IT 산업/커뮤니케이션, 조합원 관리/조합원 관리/조합원 관리/회계 등이다. 지부의 주된 과제는 공장평의회와 직장위원회 간사회와 연락을 취하는 것, 조합원의 노동법상, 사회법상의 상담에 응하는 것, 외국인노동자와 그 가족의 상담, 여성위원회, 청년위원회, 외국인위

원회, 고령자위원회의 주최, 월간지 Metall Lokal의 발간 등이다.

그 다음으로는 전통적으로 현장의 자율성을 강조해온 영국의 노동조합 조직구조를 살펴보기로 하자. 우리가 검토의 대상으로 선택한 것은 조합원 130여만명의 영국 최대의 노조인 Unison이다. 지방정부·대학·학교·전기·가스·상하수도·교통 등 공공서비스를 제공하는 공공 및 민간부문의 노동자들로 구성되어 있다. Unison의 조직구조는 본조-지역위원회-지역지부로 구성되어 있다. 이 조직구조에서 특징적인 것은 지부의 자율성이다. Unison의 규약에 따르면 본조의 채용직 상근간부는 회계상의 체크와 검토를 위한 목적, 그리고 쟁의시, 마지막으로 지부가 효율적으로 기능을 할 수 없는 상황을 제외하고는 지부를 방문할 수 없도록 되어 있다.

그리고 재정적 측면에서 지부의 정책적 자율성을 일부 보장해주는 노동조합 구조가 마련되어 있다. 현장활동가가 주도하는 독립적인 청원위원회가 노조내에 구성되어 있는데, 이 위원회는 중앙집행위원회로부터 완전히 독립적으로 구성되며 재정과 관련한 지부의 모든 청원을 독자적으로 조사할 권한을 갖게 된다. 그리고 재정과 관련한 지부의 청원이 사실로 확인될 경우 중앙 본조는 예정되어 있던 재정뿐 아니라 재정배분 지연에 따른 지부의 금전적 비용까지 부담하도록 되어 있다(Terry, 1996).

### (3) 지 회

지회는 “지부내의 조합원 참여와 원활한 사업집행을 고려하여 사업장 단위 혹은 몇 개의 사업장을 결합시킨 지구단위에 둘 수 있다”. 지회의 업무를 관장하기 위해 지회장이 있으며 지회의 원활한 활동을 위해 규약, 지부규정, 지부운영규칙이 정하는 바에 따라 총회, 대의원대회, 운영위원회, 집행위원회를 둘 수 있다. 서구의 산별노조에서 사업장단위의 노동조합 조직은 독자적인 규약, 의결과 집행기구를 갖고 있지 않지만, 금속노조의 각 지회들은 산별노조로 이

행한지 얼마 되지 않은 상태에서 기존의 단협과 상집구조, 대의원 조직체계를 그대로 유지하고 있다.

총회는 지회의 최고 의결기관으로 지회 조합원 전원으로 구성하며, 정기총회는 지부 대의원대회 개최 후 15일 이내에 개최한다. 총회의 주요 의결사항은 ① 지회 임원 선출 및 불신임에 관한 사항 ② 조합 및 지부에서 위임된 지회 쟁의행위 결의에 관한 사항 ③ 지회 잠정합의안 가결 ④ 지회 대의원회의에서 상정한 사항 또는 제13조 2항에 의해 상정된 사항 ⑤ 지회의 분할 합병건의에 관한 사항. 단, 지부 운영위원회의 승인을 얻어야 한다. ⑥ 지회의 규칙 제정 및 개정에 관한 사항 등이다. 단, 조합 및 지부의 의결사항에 반하는 결정을 할 수 없다.

대의원회의는 지회 총회 다음가는 의결기관으로 지부 대의원(지회 임원과 집행위원 제외)과, 지회 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의해 선출된 대의원으로 구성되며, 정기대의원회의는 지부의 대의원대회 후 15일 이내에 지회장이 소집한다.<sup>4)</sup> 대의원의 임기는 1년을 원칙으로 한다. 지부 대의원은 당연히 지회 대의원이 된다. 나머지 지회 대의원은 추가로 선출된다. 지회 대의원 선출은 조합, 지부 대의원 선거와 같이 한다.

지회 대의원회의 기능은 ① 지부 운영위원과 지회 회계감사 선출 및 지회장을 제외한 임원 유고시 임원 인준에 관한 사항 ② 지회의 사업계획 수립에 관한 사항 ③ 지회 예산 승인 및 결산 보고에 관한 사항 ④ 지회의 분할 및 합병 건의에 관한 사항 ⑤ 지회의 특별 부과금 결정에 관한 사항 ⑥ 지회의 기금 및 자산의 관리 또는 처분에 관한 사항 ⑦ 조합 및 지부에서 위임한 단체교섭에 관한 사항 ⑧ 지회 쟁의대책에 관한 사항 ⑨ 노사협의회 안건 및 대책수립에

---

4) 지회 대의원의 구성을 우선 지부대의원으로 충당하고, 나머지 대의원을 투표에 의해 선출하게 함으로써 가능한 한 지부와 지회의 조직구성을 통일시키려 한 시도는 남아공 금속노조의 조직구성에서 빌려온 것이라고 말한다(금속노조 김승호 연구국장과의 면접).

관한 사항 ⑩ 지부 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항 ⑪ 지부 대의원대회나 운영위원회 및 집행위원회에서 위임한 사항 등이다. 단, 조합 및 지부의 의결사항에 반하는 결정을 할 수 없다.

지회 운영위원회는 지회 임원과 지회 대의원회의에서 선출된 대의원으로 구성하고, 임기는 대의원 임기와 동일하게 적용한다. 지회 운영위원회의 주요 심의 기능은 ① 지회 총회(대의원회의)의 수입 사항 ② 지회 세칙 제정 및 개정에 관한 사항 ③ 지회 규칙 및 각종 세칙 해석에 관한 사항 ④ 지회 노사협의회 위원 선출에 관한 사항 ⑤ 지회 조합원 징계 및 표창 건의에 관한 사항 ⑥ 지회의 특별기금 부과에 관한 사항 ⑦ 지회 예산 목간 전용 승인 ⑧ 조합신분보장 규정에 따른 지회 조합원 신분보장 심의 및 건의에 관한 사항 ⑨ 지회장 유고시 직무대행 선임에 관한 사항 ⑩ 지회 대책위원회 및 특별위원회 구성에 관한 사항 ⑪ 기타 중요한 사항

집행위원회는 지회 임원(회계감사제외), 지회장이 임명하는 부서장으로 구성하고, 회의는 지회장이 필요하다고 인정할 때 또는 집행위원 3분의 1 이상이 요구할 때 지회장이 소집한다. 지회 집행위원회의 기능은 ① 지회 총회, 대의원회의와 운영위원회 수입사항 집행 ② 지회의 각종회의에 상정할 안건 및 회의준비 ③ 조합 및 지부의 의결 및 지시 집행 ④ 제반 지부 및 지회 업무집행 등이다.

위에서 설명한 것처럼, 서구 산별에서는 사업장조직이 의결기구와 집행기구를 갖고 있지 않다. 그러나 금속노조의 지회는 여전히 독립적인 집행-의결 기구를 보유하고 있다. 그 때문에 지회 집행부의 성향이나 의지의 정도가 금속노조의 통제에 대한 수용 여부에 큰 영향을 미친다. 기업별 노조체계의 극복과 산별노조의 조직안정은 집행부에 의해 좌우되지 않는 체계와 내용의 확보라는 점(김승호, 2002)에서 볼 때, 현재 이러한 한계는 금속노조의 과도기적 성격을 보여주는 대표적인 사례라고 할 수 있다. 금속노조 경남1지부와 경남2지부의 사례를 치밀하게 검토한 한 연구에 따르면, 기업별 노조의 관성을 극복하기 위해 필요한 것은 지부 운영위원회에서 결정된

사항이 지회 집행위원회에서 그대로 실행되는가, 그리고 지부 집행위원회가 실질적인 사업을 집행할 만큼 충분한 지도력과 전문성을 발휘하고 있는가, 기업의 틀을 넘어선 지부 대의원대회가 실질적인 의결기구로서 활성화되고 있는가 하는 점이다(조효래, 2002). 이들에 측면에 대해 어떠한 판단을 내리고 있는지 살펴 보기로 하자.

첫째 지부 운영위원회의 결정사항이 개별 지회에서 어떻게 전달되고 실천되는지는 결정적으로 지회장에게 의존한다. 지회장이 특정 사안에 대해 어떠한 태도와 방침을 가지고, 지회에 어떻게 전달하는가가 지회의 집행결과에 크게 영향을 미치고 있다. 지회장들이 지부 운영위원회의 결정과 방침을 지회에서 제대로 보고하지 않거나 지회내 회의체를 통해 집행을 보류하는 경우도 적지 않은 것으로 알려져 있다.

그리고 지부 운영위원회에서 결정된 지부의 방침이 실행되고 집행되기 위해서는 사업장 지회단위의 운영위원회와 대의원대회, 집행위원회의 논의를 거치게 되어 있기 때문에, 이 과정에서 지회의 여러 사정, 조합원의 정서, 회사의 대응, 지불능력 등 현실적 조건을 고려한 채로 지부방침의 집행을 보류하는 경우도 많은 것으로 조사되고 있다.

둘째 지부 집행위원회가 충분한 지도력과 전문성을 발휘하기 위해서는 질적 수준이 높은 전임자를 확보하여야 한다. 그러나 지부 예산에서는 전임자의 인건비가 고려되고 있지 않기 때문에 지부 집행을 책임지고 있는 전임자는 지회의 인력과견에 의존하고 있다. 그러나 현실적으로 지회의 집행체계가 그대로 작동하는 상황에서 대부분의 지회 역시 간부인력의 부족에 직면해 있기 때문에 전임자의 일정한 비율을 지부로 파견하지 않고 있으며 지부에서도 이를 강제할 수 없는 실정이다.

셋째, 지부 대의원대회는 월 1회 개최되고, 경남2 지부의 경우에는 70~80%가 참여하고 있다. 그러나 본조의 방침이 지부 운영위원회를 거쳐서 지회의 집행위원회와 대의원대회를 통해 1차적으로 결



러지기 때문에 지부대의원대회에서는 지부 현안을 놓고 집중적인 토의가 이루어지는 것이 아니라 주로 사안에 대해 공유하고 결의를 모으는 것이 주요 내용이다. 잘 모르기 때문에 토론도 없고, 지회장의 의견을 따라 표결이 이루어지는 경우가 일반적이다.

이상으로 한 연구자의 경험적 조사에 따라 지부와 지회의 관계를 검토한 결과, 지부와 지회의 이중적인 의결 및 집행체계의 존재 때문에 산별노조의 기능과 역할이 크게 장애를 입고 있다는 사실을 알 수 있었다.

그러면 폴크스바겐 볼프스부르크 공장의 노동조합 조직체계를 보기로 하자. 금속노조의 직장위원은 볼프스부르크 공장에서 약 2,400명이다. 종업원 24인당 1명의 직장위원이 선출된다. 금속노조의 조합원이면 누구든지 직장위원으로 선출될 권리를 갖는다. 직장위원은 단체협약과 공장협정에서 제공하는 조합원의 권리에 대해, 그리고 건강보호에 대한 법 규정에 대해 조합원들에게 홍보하고, 독일금속노조의 정책을 알리고, 공장평의회 선거시 독일금속노조의 후보자를 지명하는 등의 역할을 수행한다. 직장위원은 전국협약 혹은 지역협약을 통해 몇 가지 기본적인 권리를 보장받고 있다. 직장위원의 선거는 경영평의회 선거의 다음 해에 있으며 임기는 4년이고 대개 20명 정도의 조합원에 의해 1명씩 선출된다. 직장위원은 본부의 간사회의장 이외에는 노동을 면제받지 않지만, 1개월에 5시간만은 노동이 면제되어 직장위원 직무에 종사할 수 있다. 직장위원 회의는 보통 부문별 회의가 열릴 뿐 전체 회의는 드물다.

볼프스부르크 공장의 직장위원회 간사회는 1명의 간사회의장, 2명의 간사회부회장, 청년 대표, 여성 대표, 외국인 노동자 대표를 포함하여 15명으로 구성되어 있다. 간사회의 역할은 기업내에서 금속노조 조합원의 이익을 대변하고, 노조의 목적을 종업원들에게 홍보하며, 조합원들과 접촉을 강화하고, 조합원의 의견형성을 촉진시키며, 직장위원 선거를 준비하는 등의 역할을 수행한다. 직장위원회 본부 사무실은 회사측에서 제공하며 간사회의장에 대해서는 전임을 인정

하며 비서도 있다. 본부의 간사회는 종종 개최되고 매월 제2목요일에는 직장위원 간사와 경영평의회위원, 금속노조 볼프스부르크 분회 직원의 3자 모임이 개최된다. 독일 금속노조의 작업장 조직은 의사결정과 정책결정을 하는 조직이 아니며 지부조직에 대해 어드바이서의 기능만을 갖는다.

영국의 작업장 조직은 직장위원으로 구성되며 공장 차원에서는 직장위원 위원회(shop steward committee)가 구성되어 있다. 노조 업무에 많은 시간을 투자하는 선임 직장위원(convenor, senior steward)가 존재한다.

한편 노조 클럽으로 불리워지는 스웨덴 금속노조의 지부분회는 산별협약의 틀 내에서 임금, 근로시간 등에 관한 작업장협약을 체결하고, 임금체계의 도입, 이윤분배 계획, 정리해고 등에 관해 교섭한다. 그리고 클럽은 산업안전대표자를 선출하며 작업조직과 신기술의 설계, 작업환경에 영향을 행사한다. 또한 개인의 고충과 문제들을 처리한다(Kjellberg, 1998).

조합원들은 지부분회 위원회와 분회장을 선출하며 대공장의 경우에는 분회장이 상근하는 경우가 일반적이다. 분회위원들도 안전, 작업연구 등의 문제를 다루는 책임을 공식적으로 인정받고 있다. 각 부서 단위로 조직되어 있으며 부서단위 노조 책임자도 있다.

그러나 스웨덴의 공장클럽조차도 한국의 기업별 노조와 같은 세부적인 집행체계를 갖고 있지는 않다.<sup>5)</sup> 스웨덴의 공장클럽은 영국의 공장평의회보다 덜 독립적이다. 지부분회는 노조의 공식기구이며 분회장이나 위원은 전임노조 상근자와 마찬가지로 협약기간중 평화유지 의무를 진다(윤진호, 1998).

---

5) 2002년 11월, 우리가 방문한 스웨덴의 Norrtelje AB 공장의 경우, 전체 종업원 수는 290명, 조합원 수는 150명이었다. 집행부는 모두 10명이며, 지회장, 부지회장, 회계, 사무국장, 교육담당, 기타로 구성되어 있었다.

#### 4. 교섭과 체결권한, 파업권

금속노조 규약 제58조에 의하면, 단체교섭권은 조합에 있으며, 조합내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장이 된다. 그러나 현실적으로 위원장이 조합내 모든 단체교섭에 참여할 수는 없으므로 산하 조직의 교섭단위에 교섭위원회를 구성하여 교섭권을 위임할 수 있다.

그리고 조합의 대의원대회에서 결정한 전국 쟁의행위는 재적조합원 과반수 이상의 찬성으로 의결하되, 그 방식은 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의한다. 산하 조직의 교섭단위별 쟁의행위 결의는 조합 쟁의대책위원회와의 협의를 거쳐 해당 교섭단위 조합원들의 직접, 비밀, 무기명 투표로 결정한다. 조합의 산하조직은 조합의 결기관에서 결정한 쟁의관련 사항을 반드시 집행해야 한다. 중앙위원회에서 승인된 부득이한 사유에 의하지 않고 결정사항을 집행하지 않을 시 징계에 처한다.

산하 조직의 교섭단위별 쟁의행위 결의는 조합의 쟁의대책위원회와의 협의를 거쳐 해당 교섭단위 조합원들이 결정할 수 있도록 한 규정은 사실상 와일드캣 파업을 승인한 것으로서, 파업행위의 결정권한을 중앙집행위원회에 두고 파업행위에 돌입할 때 관련 산업의 경제적 상황과 파업수행에 필요한 수단의 확보 등을 고려할 것을 규정하고 있으며, 모든 상황에서 중앙집행위원회의 결정은 관련 구성원들을 구속한다고 규정하고 있는 독일금속노조의 규약과 크게 차이가 있다. 파업권을 본조에 두는 것은 중앙집중화된 노조에서 뿐만 아니라 그보다 분권화된 조직에서도 마찬가지로 확인할 수 있다. 예컨대 현장주의적 전통을 가지고 있는 영국의 산별노조인 UNISON의 규약에서도 중앙집행위원회 혹은 중앙집행위원회를 대신한 사무총장이 파업권을 갖는 것으로 규정하고 있다.

## 5. 징계권한

조합원 또는 산하조직이 선언, 강령, 규약 및 의결사항을 위반할 때, 조합의 질서를 문란하게 하거나 명예를 훼손한 때, 조합의 업무와 활동에 대해서 방해 행위를 했을 때 징계에 처한다. 징계의 내용과 절차는 상별규정에 의하되, 징계대상에 따른 징계의결은 다음과 같이 한다. 조합원은 지부운영위원회의 의결을 거쳐야 한다. 지부 임원과 지회 임원, 그리고 산하조직에 대한 징계는 중앙집행위원회의 의결을 거쳐야 한다. 징계의결권을 가지고 있는 의결기구에 징계의결 요청이 접수된 경우 3일 이내에 그 대상과 사유를 명시하여 위원장에게 보고해야 한다.

## 6. 예산과 집행

조합비는 통상임금의 1%이다. 각 지회에서 기존 조합비가 이보다 상회할 경우 지회 예산으로 한다. 기금 10%를 제외한 나머지(통상임금 1%의 90%)를 본조 30% - 지부 20% - 지회 50%의 비율로 배분한다. 기금 중 20%는 영구적립금으로, 나머지는 신분보장기금<sup>6)</sup> 40%와 파업기금 40%로 사용한다. 영구적립금은 산별교섭 쟁취 등 금속노조의 장기전략과 전 조직의 역량을 동원해야 할 투쟁을 수행하는 데 사용하는 기금으로 대의원대회의 사전결의를 통해서만 사용토록 하고 있다. 회계연도 종료 후 이월금 중 70%는 영구적립금으로 귀속된다. 그리고 신분보장기금은 조합 의결기구, 중앙집행위원회, 지부 의결기구의 결정, 지시에 의한 사항을 이행하던 중 발생한 신분상, 재산상, 기타 불이익한 피해를 입고, 중앙위원회의 의결로 지원하기로 한 조합원을 대상으로, 사망, 부상, 구속, 수배, 해고,

6) 2002년 기준으로 보면, 경상적으로 조합비에서 신분보장기금으로 적립되는 금액은 월 평균 1300여만원이나 1년차 신분보장기금 지출은 월평균 2300여만원으로 적자계정으로 운영되고 있다.

구류, 구금, 벌금, 감봉 등 신체상, 신분상, 재산상의 손실을 보상해주는 역할을 한다.

<표 2-4> IG Metall 재정 배분 비율(2001년 기준)

항 목	예산배분비율(%)
지부	32
사무국	20
유보금(reserve)	14
DGB 등 상급단체 의무금	8
법률구조 및 지원 사업	7
교육사업	6
DGB 법률구조	5
본부	5
홍보(IG Metall 기관지 등)	3

출처 : IG Metall 홈페이지

예산의 배분비율과 배분방식은 단순히 재정문제에 그치는 것이 아니라 조직체계의 성격을 그대로 반영하고 있다. 본조 30%, 지부 20%, 지회 50%로 한 것은 마치 기업지부를 인정하고 있는 조직체 계처럼 현재의 과도기적 상황을 반영한 것이다. 일반적으로 서구 산 별노조에서는 사업장 지회에 대해 조합비를 배분하지 않는다. 예컨 대 스웨덴 금속노조에서는 임금의 1.9%에 해당하는 조합비를 회사 가 지부로 보내고, 지부는 본조로 모두 보내고 본조의 교부금을 받 아 활동한다. 이때 비율은 본조 0.9%, 실업수당기금 0.4%, 지부 0.6%를 사용하며 사업장 지회에 대해서는 조합비를 배분하지 않는 다. 독일 금속노조의 경우에도 대공장의 경우에는 직접 본조에 납입 하고, 각 지역지부는 징수된 조합비를 본부에 납입하는데 그 규모에 따라 조합비 전체의 60%부터 23%까지 배분을 받는다. 조합원 3,000 명 이하의 지역지부 경우에는 조합비 전체의 60%, 조합원 17,000명 이상 되는 지부의 경우에는 23%까지의 배분을 받으며 2001년도의 지역지부 배분비율은 평균 32%였다. 1996년도 지역지부 배분비율이

28.43%였으므로(윤진호, 1998), 지난 5년 동안 약 3.5% 정도 인상된 것이다. 이러한 사실은 독일 금속노조의 자원이 한층 더 중요성을 띄고 있는 현장 수준으로 이동하고 있다는 것을 보여 주는 것이다.

조합비 배분의 방식 역시 조직체계의 성격을 반영한다. 예컨대 현장을 강조하는 일부 산별노조의 경우 조합비는 조합원의 임금으로부터 원천공제되어 지부로 납부된다. 그중 몇십%를 지부에서 자체 보유하고 나머지는 중앙으로 보내게 된다. 이러한 방식은 조합비가 일괄 납부된 후 다시 지부로 배분되는 조합비 납부 방식과는 다른 방식으로서 현장활동가들로 하여금 상급조직의 간섭 없이 지부를 운영할 수 있는 시스템으로 간주되었고 지부 단위의 의결을 거쳐 지부 조합원들이 결정하는 사업에 대한 독자적인 재정이 가능한 시스템이었다. 지부의 독자적인 재정은 많은 경우 지부단위에서 행정적 업무 처리를 위한 실무 간부진 고용을 가능하게 했으며, 또한 지부 단위의 사업과 활동을 상당한 정도로 독립적이고 자율적으로 추진할 수 있게 한 물질적 근거가 되었다(Terry, 1996).

그러나 금속노조는 조합비 배분의 방식에서 한층 더 중앙집중성을 강조하고 있다. 조합비는 체크오프 제도에 따라 회사에서 일괄 본조의 통장으로 이관된다. 이관된 조합비는 은행과 본조의 협정에 따라 배분비율대로 할당된다.

그리고 신분보장기금의 적용은 투쟁으로 인한 징계 중 해고부터 감봉까지 적용된다. 무노동무임금은 적용되지 않으며 파업기금은 20일 이상 전면 파업까지 적용된다.

## 7. 인적 자원

2002년 6월 현재, 본조의 임원은 6명이 전임으로 있고, 상집은 13명이다. 총 14개 지부에서 지부 임원을 제외한 전임간부 18명/반전임 2명이 활동하고 있다. 지부임원은 원칙적으로 전임이며, 경기지

부만 반전임이다. 나머지 지부는 전임 35명 정도이다. 그리고 각 지부별로 3~5명의 전임 임원이 존재한다. 총 75명의 전임/반전임 간부 중 현장 파견 간부는 50여명에 달한다.

발달된 서구의 산별노조에 비하면 크게 작은 편이다. 예컨대 독일 금속노조는 각종 전문가와 일반 사무직, 일반 잡급직 등 총 2,500여명의 상근직원을 고용하고 있다. 프랑크푸르트의 금속노조 본부에만 700여명의 상근직원이 있다. UAW 역시 1,000여명의 유급직원을 고용하고 있다(윤진호, 1998).

### Ⅲ. 임금·단체협약 교섭

#### 1. 준비기

금속노조는 2002년 임단투를 준비하기 위해 본조와 지부·지회까지 ‘2002 임단투 준비위원회’를 구성하였다. 전국노조의 임단투 준비위는 본조임원, 기획팀과 지부별 임단투준비위 책임자로 구성하고 지부별 임단투준비위는 지부 임원 1명, 상집 일부, 지회별 임원 1명씩으로 구성함으로써 본조에서부터 지부, 지회까지 조직적으로 임단투 준비를 할 수 있도록 체계를 갖추었다. 지부와 지회를 임단투 준비위원회에 포함시킨 것은 아래로부터의 통제와 참가를 보장하기 위해서였다. 임단투 준비위원회는 단협실태·생활실태·요구안의 조사, 구조조정사업장과 자동차부품 사업장의 임단투 준비를 위한 간담회, 12/12 노사토론회와 지부별 사용자 간담회 등을 조직, 추진하였다. 12월 12일 개최된 간담회에 50여 회사에서 담당자가 참석하였으나, 대공장 사용자의 참여가 부족하였으며, 지부별로 크게 편차가 있다는 점이 확인되었다.

2002년 임단투는 ‘기본협약 요구, 지부별 집단교섭, 통일투쟁’이라는 3대 방침 아래 추진되었다. 기본협약은 「전문」, 「협약의 적용과 사용자단체의 구성」, 「유일교섭단체」, 「협약의 유효기간」, 「조합비 등 일괄공제」로 구성되어 있다. 기본협약을 설정한 것은 집단교섭을 가능하게 하는 단일한 요구의 필요성 및 산별교섭의 전망을 열어가기 위한 필요성 때문이었다. 대체로 산별노조의 협약체계에서 기본협약은 교섭체계 전반에 걸쳐서 교섭대상과 그 일반적 보호 기준들을 제시하기 위한 것이다. 예컨대 독일 협약체계에서 기본협약에 포함되는 내용은 정규 및 단축노동시간, 시간외, 야간, 휴일노동, 임금의 계산과 종류, 질병 및 재해 보상, 휴가, 해고 통지, 교육훈련 등



이다(강신준, 2001).

UAW의 단체교섭 역시 전국 수준에서의 산업협약과 지부 수준에서의 지부협약이라는 이원적 교섭과 이원적 협약으로 구성되어 있다. 산업협약에서는 임금인상, 부가급여, 고충처리절차, 기본적 작업규칙 등을 다루며, 지부협약에서는 작업장 관리 규칙, 선임권, 직급, 산업안전 등을 다룬다(최영기·이병훈, 1995).

금속노조에서는 산별협약이 체결될 때까지 대략 다음의 경로를 밟게 될 것으로 전망하고 있다. ① 사업장 단협 체계의 정비와 내용의 통일성 확대 → ② 기본협약과 사업장 단협의 분리 → ③ 기본협약의 확대와 함께 사업장 단협의 축소 → ④ 기본협약을 중심으로 사업장 단협의 보완체계. 기본협약은 금속노조의 모든 사업장에 적용되는 협약이며, 사업장 협약은 기본협약을 바탕으로 해서, 사업장에서 이를 보충하는 협약으로 이해할 수 있다.

2002년 임단투의 핵심이었던 집단교섭·기본협약이 조합원들에게 생소하였기 때문에 힘차게 결의하기가 쉽지 않았던 점을 감안하여 임단투 준비위원회는 지부·지회 간부들의 혼란을 미리 정리하기 위하여 본조상집·지부임원 수련회를 비롯하여 지부별 확대간부수련회에 임단투준비위원들이 결합하는 등 다각도로 사업을 추진하였다.

금속노조는 2월 5일 대의원대회를 통해서 2002년 임단투 방침을 확정하였다. 노조는 2002년 임단투의 요구안으로 기본협약·집단교섭, 기본급 11만원 인상, 주5일 근무제, 고용안정보장, 비정규직 철폐, 산업안전보건, 해고자 복직 등 '7대 중심요구'를 제출하였다. 기본급 11만원 인상을 요구한 것은 지회별 임금격차를 줄이기 위해서였다. 이 액수는 2001년의 임금요구액수인 142,569원보다는 훨씬 적은 액수이다. 조합원들에게 2002년 금속노조 임금요구 110,000원(기본급 기준)의 수준에 대한 생각을 물어보았다. 조합원들은 대체로 '적정하다'에 동의하는 편이었다. 전체 응답자의 62.37%가 '적정하다'에 동의하고 있고, 22.99%가 '낮은 편이다'에 답변했다. 그리고 '너무 낮다'에는 3.35%, '높은 편이다'에 9.73%, '너무 높다'에

11.56%가 동의하고 있다. 집단별 차이를 파악하기 위해 ‘너무 높다’에 1점, ‘높은 편이다’에 2점, ‘적정하다’에 3점, ‘낮은 편이다’에 4점, ‘너무 낮다’에 5점을 부여하여 평균치 검증에 해보았다. 조합내 지위별로는 평조합원들과 본조, 지부의 대의원들보다 지부 지회의 집행위원들이 상대적으로 ‘낮은 편이다’에 더 동의했다. 근속년수별로는 10~19년 그룹에서 임금요구의 수준이 낮다는 데 가장 적극적으로 응답하고 있다. 조합원 규모별로는 100명 미만 그룹에서 상대적으로 임금요구 수준이 높다는 데 동의하고 있으며, 300~999명 그룹이 임금수준이 낮다는 데 응답하고 있다. 그러나 1,000명 이상 그룹에서는 임금수준이 높다고 응답하고 있는데, 그 이유는 이 집단에 구미의 전자업체이며 여성노동자 중심 사업장인 KEC가 포함되어 있기 때문이다.<sup>7)</sup> 지부별로는 서울, 구미, 인천, 경남1 등에서 임금수준이 낮다는 데 응답하고 있는 것으로 확인되고 있다.

노조 요구 확정 때 조합원의 의견이 잘 반영되고 있는가의 여부에 대해서는 긍정적인 답변이 많은 편이었다. ‘반영되는 편이다’와 ‘매우 그렇다’에 응답한 조합원의 비율이 ‘반영되지 않는 편이다’와 ‘전혀 아니다’에 응답한 조합원의 비율보다 더 많은 것으로 나타났으며 ‘전혀 아니다’를 1점, ‘반영되지 않는 편이다’를 2점, ‘반영되는 편이다’를 3점, ‘매우 그렇다’를 4점으로 했을 때, 평균치는 2.59점이었다. 근속년수별로 조합원 의견 반영 여부에 대한 유의미한 판단의 차이가 존재했는데, 10년 미만자의 경우 평균값이 2.62점을 기록하고 있으며, 10~19년에 해당하는 집단이 2.56점, 20년 이상자가 2.57점을 기록하고 있기 때문에 근속년수가 적을수록 금속노조 요구 확정 때, 조합원의 의견이 잘 반영되고 있다고 생각하고 있는 사실을 알 수 있다.

그리고 사업장 단위가 작을수록 조합원의 의견이 잘 반영되고 있다는 데 동의하고 있는 사실도 확인할 수 있는데, 100명 미만 사업

---

7) 1,000이상 사업장에 포함된 기업은 만도와 KEC 두 사업체이다.

<표 3-1> 110,000원 기준 및 조합원 의견반영에 대한 평가

		110,000원 수준 판단	조합원 의견 반영
전 체		3.17(6570)	2.59(6558)
노조지위별	평조합원	3.18(5660)	2.58(5639)
	전직간부	3.14(241)	22.59(242)
	지부, 지회 집행위원	2.97(280)	2.62(281)
	본조, 지부 대의원	3.18(348) ***	2.68(358)
근속년수별	10년 미만	3.14(2983)	2.62(2980)
	10 ~ 19년	3.20(3124)	2.56(3124)
	20년 이상	3.09(323) ***	2.57(317) **
조합원 규모별	100명 미만	2.96(1184)	2.70(1184)
	100 ~ 299명	3.17(2419)	2.65(2410)
	300 ~ 999명	3.32(2364)	2.51(2369)
	1000명 ~	3.00(603) ***	2.42(595) ***
지부별	경기	3.13(841)	2.67(840)
	경남1	3.07(287)	2.48(290)
	경남2	3.15(1179)	2.56(1183)
	경주	3.22(806)	2.61(791)
	구미	3.02(760)	2.41(753)
	대전충북	3.19(549)	2.66(556)
	만도	3.59(300)	2.27(304)
	부산양산	3.09(190)	2.60(189)
	서울	2.96(291)	2.75(285)
	울산	3.19(310)	2.75(315)
	인천	3.06(235)	2.61(238)
	충남	3.30(779)	2.67(771)
	포항	3.09(43) ***	2.88(43) ***

\*p < 0.05 ; \*\*p < 0.01 ; \*\*\*p < 0.001

장의 경우 평균값은 2.70인데, 규모가 클수록 평균값의 크기는 줄어들고 있다. 100 ~ 299명 사업장은 2.65점, 300 ~ 999명 사업장은 2.51점, 1000명 이상 사업장의 경우는 2.42점을 기록하고 있는 것이다.

지부별로도 유의미한 차이가 확인되고 있다. 다른 지부에 비해 상대적으로 금속노조 요구확정 때 조합원의 의견이 잘 반영되고 있다고 생각하는 지부들은 포항, 서울, 울산, 경기, 충남, 대전충북 등이었다.

## 2. 요구와 방침

금속노조 2002년 요구는 다음의 내용으로 구성되어 있다. ① 기본협약 요구 ② 임금인상 요구 ③ 고용안정보장 ④ 노동시간단축 ⑤ 비정규직 보호 요구 ⑥ 산업안전보건 요구 ⑦ 해고자 복직요구

위의 7대 요구안 가운데 조합원들이 가장 잘 알고 있는 요구사항이 무엇인지 파악해 보았다. ‘전혀 모름’에 1점, ‘잘 모름’에 2점, ‘조금 안다’에 3점, ‘잘 안다’에 4점을 부여하여 각각의 평균값을 계산해본 결과, 조사대상자 전체적으로는 7대 요구안 가운데 임

<표 3-2> 7대 요구안 인식의 우선 순위

조합원 지위	7대 요구안 인식의 우선 순위
평조합원	임금→시간단축→기본협약→고용안정→비정규보호→산업안전→해고자복직
전직간부	시간단축→임금→기본협약→고용안정→비정규보호→산업안전→해고자복직
집행위원	임금→기본협약→시간단축→고용안정→비정규보호→산업안전→해고자복직
대의원	임금→기본협약→시간단축→고용안정→비정규보호→산업안전→해고자복직

금인상 요구(3.23) → 노동시간 단축(3.16) → 기본협약 요구(3.04) → 고용안정보장(2.99) → 비정규직 보호(2.89) → 산업안전보건(2.74) → 해고자 복직요구(2.71)의 순서대로 잘 알고 있었다(괄호안의 숫자는 평균치). 그러나 구성원별로 조금씩 차이가 있는데, 조합원은 임금, 시간단축, 기본협약을 가장 잘 알고 있었으며, 전직간부는 시간단축, 임금, 기본협약을, 집행위원은 임금, 기본협약, 시간단축을, 그리고 대의원은 임금, 기본협약, 시간단축의 순서대로 가장 잘 알고 있다고 응답했다. 이를 미루어 대의원 등 간부층들이 일반 평조합원보다 본조의 방침을 더 의식하고 있다는 사실을 알 수 있다.

계층별로 금속노조의 각종 사업에 대해 인식하고 있는 정도를 파악하기 위해 기본협약 요구의 내용, 임금인상요구의 내용, 고용안정

<표 3-3> 7대 요구안 인지 정도

		7대 요구안 인지 정도
전 체		
노조지위별	평조합원	19.96(5630)
	전직간부	22.96(241)
	지부, 지회 집행위원	25.00(279)
	본조, 지부 대의원	23.96(355) ***
근속년수별	10년 미만	19.79(3113)
	10 ~ 19년	21.14(3108)
	20년 이상	21.15(315) ***
조합원 규모별	100명 미만	21.01(1173)
	100 ~ 299명	20.69(2401)
	300 ~ 999명	20.79(2370)
	1000명 ~	17.55(599) ***
지부별	경기	20.58(838)
	경남1	19.85(289)
	경남2	21.38(1175)
	경주	20.26(788)
	구미	18.27(757)
	대전충북	21.53(545)
	만도	19.32(304)
	부산양산	21.18(191)
	서울	21.74(286)
	울산	21.36(314)
	인천	20.55(235)
	충남	20.79(771)
포항	21.37(43) ***	

보장 요구의 내용, 노동시간단축 요구의 내용, 비정규직 보호 요구의 내용, 산업안전보건 요구의 내용, 해고자 복직 요구의 내용을 묶어서 '7대 요구안 인지정도'라는 변수를 만들었다. 이 변수의 최소값은 7이며, 최대값은 28이다. 이 변수와 각 항목 사이의 상관관계는 아주 높게 나왔다. '기본협약 요구의 내용'과 '임금인상요구의 내용'만 0.7610, 0.7423이며, 나머지는 0.8 이상이었다. 각 계층별 '7대 요구안 인지정도'를 분석해본 결과, 조합원 지위별로는 지부와 지회의 집행위원이 7대 요구안에 대해 가장 잘 알고 있으며, 그 다음은 본

조, 지부, 지회의 대의원이, 그리고 전직간부, 조합원 순이었다.

근속년수별로는 10~19년 근속의 조합원들이 가장 잘 인지하고 있고, 10년 미만 근속자의 조합원들이 가장 덜 인식하고 있다. 지역별로는 서울→대전충북→경남2→포항→울산→부산양산→충남→경기→인천→경주→경남1→만도→구미의 순서대로 금속노조의 7대 요구안에 대해 인지하고 있었다. 그리고 100명 미만 사업장의 조합원들이 가장 잘 알고 있고, 1000명 이상 사업장의 조합원들이 가장 모르고 있었다.

2002년도 교섭에서는 기본협약과 사업장단협을 우선 교섭하고 기본협약 관철 여부에 따라 임금교섭을 병행 추진하기로 하였다. 이처럼 기본협약을 임금교섭에 앞서 배치한 것은, 그로 인해 5월말까지 2개 지회밖에 타결되지 않고 6~7월로 늘어지기는 했지만, 기본협약이 1년만에 조합의 대세를 이루고 대외적으로 금속노조의 위상을 강화하게 된 전술이었다는 평가를 받았다. 그렇다면 조합원들은 이 문제에 대해 어떻게 평가하고 있는지 살펴보기로 하자. 우선 “지회 개별교섭을 극복하고 산별교섭을 당기기 위해 지부단위 집단교섭을 하기로 한 방침의 내용에 대해 알고 있습니까?”라는 질문을 던져 보았다. 이 질문에 대해 ‘전혀 모른다’가 5.35%, ‘잘 모른다’가 22.50%, ‘어느 정도 알고 있다’가 55.40%, ‘아주 잘 알고 있다’가

<표 3-4> 지부단위 교섭방침 인지도(2.88)

전혀 모른다	잘 모른다	어느 정도 알고 있다	아주 잘 알고 있다
354(5.35)	1489(22.50)	3666(55.40)	1108(16.74)

16.74%의 찬성률을 나타내었다. 알고 있다는 긍정적인 답변이 72.14%로서 잘 모른다는 부정적 답변 27.85%보다 훨씬 우세하게 나타나고 있는 것이다.

그리고 기본협약의 의의와 중요성이 조합원들에게 잘 전달된 정

도에 대해서도 긍정적인 답변이 우세한 것으로 나타났다. ‘그런 편이다’와 ‘매우 그렇다’를 포함한 긍정적인 답변이 70.33%에 이르고 있는 것이다.

<표 3-5> 기본협약의 의의와 중요성이 전달된 정도(2.75)

전혀 아니다	아닌 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
123(3.13)	1043(26.52)	2460(62.55)	306(7.78)

위의 두 개 질문에 대해 집단별로 유의미한 차이가 존재하는지 확인해 보았다. 집단교섭 인지 정도에 대해서는 노조내 지위별로 뚜렷한 차이가 확인되었다. 지부, 지회의 집행위원이 가장 잘 인지하고 있고, 그 다음으로 본조와 지부의 대의원, 전직간부, 조합원의 순서대로 었다. 근속년수별로도 유의미한 차이가 확인되고 있는데, 10~19년 그룹에서 가장 잘 인지하고 있었으며, 10년 미만 그룹이 가장 덜 인지하고 있는 층이었다. 조합원 규모별로는 대체로 규모가 작을수록 잘 인지하는 경향을 보여주고 있다. 지부별로는 포항, 부산양산, 경기, 대전충북, 경남2, 울산 등의 순서대로 잘 인지하고 있었다.

기본협약의 의의와 중요성이 조합원들에게 잘 전달된 정도에 대해서는 노조내 지위별로는 유의미한 차이를 보여주지 않았다. 근속년수별로는 근속년수가 많을수록 잘 전달되는 경향을 보여주었으며, 조합원 규모별로는 역시 규모가 작을수록 기본협약의 의의와 중요성이 잘 전달되고 있었다. 지부별로는 인천, 울산, 부산양산, 서울, 충남, 경기, 대전충북 등의 순서대로 잘 전달되고 있었다.

다음에 “각 지회 단협을 통일시킨다는 사업장단협 통일방침에 대해 잘 알고 있습니까?”라는 질문을 던져 보았다. ‘전혀 모른다’에 1점, ‘잘 모른다’에 2점, ‘어느 정도 알고 있다’에 3점, ‘아주 잘 알고 있다’에 4점을 부여하여 평균값을 계산해 본 결과 거의 중간 점수에

<표 3-6> 집단교섭, 기본협약, 사업장단협 인지 정도

		집단교섭 인지	기본협약 인지	공장단협 통일인지
전 체		2.84(6617)	2.70(6607)	2.43(6565)
노조지위별	평조합원	2.74(5700)	2.70(5690)	2.35(5654)
	전직간부	3.27(242)	2.71(241)	2.66(240)
	지부, 지회 집행위원	3.61(280)	2.74(279)	3.18(280)
	본조, 지부 대의원	3.42(354) ***	2.76(355)	2.91(349) ***
근속년수별	10년 미만	2.73(3124)	2.67(3137)	2.38(3115)
	10 ~ 19년	2.93(3148)	2.73(3139)	2.48(3122)
	20년 이상	2.90(322) ***	2.80(324) ***	2.44(321) ***
조합원 규모별	100명 미만	2.90(1197)	2.84(1192)	2.56(1186)
	100 ~ 299명	2.90(2433)	2.76(2432)	2.49(2416)
	300 ~ 999명	2.88(2381)	2.66(2377)	2.40(2359)
	1000명 ~	2.54(606) ***	2.39(606) ***	2.07(604) ***
지부별	경기	2.95(847)	2.74(846)	2.54(840)
	경남1	2.76(289)	2.65(290)	2.47(287)
	경남2	2.93(1189)	2.73(1188)	2.52(1177)
	경주	2.89(807)	2.71(806)	2.39(804)
	구미	2.40(765)	2.44(765)	2.17(762)
	대전충북	2.95(550)	2.74(552)	2.45(548)
	만도	2.68(303)	2.47(302)	2.14(298)
	부산양산	3.00(191)	2.85(190)	2.57(190)
	서울	2.82(295)	2.84(292)	2.46(292)
	울산	2.93(316)	2.85(314)	2.55(313)
	인천	2.84(239)	2.88(239)	2.49(238)
	충남	2.85(783)	2.76(780)	2.42(773)
	포항	3.28(43) ***	2.67(43) ***	2.77(43) ***

가까운 2.43점이 나왔다. 집단별로 뚜렷한 차이가 확인되고 있는데, 지부와 지회의 집행위원, 본조와 지부의 대의원, 전직 간부, 평조합원의 순서대로 본조의 방침을 잘 알고 있었다. 근속년수별로는 10 ~ 19년 그룹이 잘 인지하고 있었으며, 10년 미만 그룹에서 가장 덜 인지하고 있었다. 조합원 규모별로는 규모가 작을수록 인지정도가 좋게 나타났다. 지부별로는 포항, 부산양산, 울산, 경기, 경남2, 인천 등의 순서대로 잘 인지하고 있었다.



<표 3-7> 기본협약 우선 교섭에 대한 판단

		임금 먼저 교섭	동시 교섭	기본협약 먼저 교섭
전 체		723(11.07)	3098(47.43)	2711(41.50)
노조지위별	평조합원	684(12.16)	2743(48.76)	2199(39.09)
	전직간부	14(5.83)	97(40.42)	129(53.75)
	지부, 지회 집행위원	4(1.44)	102(36.82)	171(61.73)
	본조, 지부 대의원	16(4.61)	132(38.04)	199(57.35) ***
근속년수별	10년 미만	304(9.79)	1577(50.81)	1223(39.40)
	10 ~ 19년	373(12.02)	1375(44.30)	1356(43.69)
	20년 이상	45(14.20)	142(44.79)	130(41.01) ***
조합원 규모별	100명 미만	91(7.73)	518(44.01)	568(48.26)
	100 ~ 299명	239(9.99)	1137(47.51)	1017(42.50)
	300 ~ 999명	323(13.70)	1012(42.92)	1023(43.38)
	1000명 ~	70(11.59)	431(71.36)	103(17.05) ***
지부별	경기	94(11.26)	377(45.15)	364(43.59)
	경남1	39(13.78)	142(50.18)	102(36.04)
	경남2	146(12.39)	557(47.28)	475(40.32)
	경주	66(8.28)	340(42.66)	391(49.06)
	구미	97(12.76)	526(69.21)	137(18.03)
	대전충북	73(13.39)	259(47.52)	213(39.08)
	만도	56(18.60)	128(42.52)	117(38.87)
	부산양산	13(6.91)	79(42.02)	96(51.06)
	서울	25(8.77)	124(43.51)	136(47.72)
	울산	22(7.19)	146(47.71)	138(45.10)
	인천	23(9.79)	104(44.26)	108(45.96)
	충남	67(8.63)	305(39.30)	404(52.06)
	포항	2(4.65)	11(25.58)	30(69.77) ***

그 다음으로, 조합원들에게 ‘집단교섭에서 기본협약을 먼저 관철하고 임금교섭 한다는 방침에 대한 평가는?’ 이라고 물어보았다. ‘기본협약과 임금을 함께 교섭해야 한다’와 ‘기본협약이 더 중요하기 때문에 당연한 것이었다’가 절반 정도를 차지하고 있었다. 조합원과 기타 간부 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 존재했다. 조합원은 동시 교섭에 동의하는 비율이 높고, 간부들은 기본협약을 먼저 관철한다는 입장에 동의하는 비율이 더 높게 나타나고 있다. 자연스러운 일이겠지만, 간부들 가운데 지부 또는 지회 집행위원들이 본조의 방

침에 더 충실한 입장을 가지고 있는 사실이 확인되고 있다. 규모별로도 뚜렷한 차이가 확인되었다. 1000명 이상 되는 대규모 사업장의 경우 17.05%의 조합원만이 기본협약을 먼저 교섭하자는 본조의 방침에 동의하는 반면, 100명 미만 사업장의 경우 48.26%의 조합원이 기본협약을 우선 교섭의 대상으로 삼은 본조의 방침에 동의하고 있는 것이다. 지역별로도 뚜렷한 차이가 확인되고 있는데, 기본협약을 먼저 교섭한다는 본조의 방침에 충실한 입장을 가지고 있는 지부를 순서대로 보면 포항, 충남, 경주, 서울, 인천 등이다. 구미의 경우 기본협약을 먼저 교섭한다는 본조의 방침에 동의한 조합원의 비율이 불과 18.03%에 지나지 않아, 구미전자의 투쟁 이후 본조의 방침에 대한 불신이 적지 않다는 사실을 알 수 있다.

다음으로 “각 지회 단협을 통일시키기로 한 사업장단협 통일방침에 대해 알고 있습니까?” 라는 질문을 던져 보았다. 이 질문에 대해 40.76%(2,676명)의 조합원들이 ‘잘 모른다’에 응답하고 있으며, 41.48%(2,723)의 조합원들이 ‘어느 정도 알고 있다’에 답변하고 있다. ‘전혀 모른다’와 ‘아주 잘 알고 있다’는 각각 11.35%, 6.41%에 이르고 있다. ‘전혀 모른다’에 1점, ‘잘 모른다’에 2점, ‘어느 정도 알고 있다’에 3점, ‘아주 잘 알고 있다’에 4점을 부여하여 평균값을 내본 결과 2.43점으로 나타나, 중간 정도의 수준에서 조금 뒤떨어지고 있는 것으로 확인되었다.

역시 다른 문항과 마찬가지로 각 지회 단협을 통일시키기로 한 사업장단협 통일방침에 대한 인식의 정도는 평조합원보다 노조 간부가 더 크게 나타났다. 근속년수별로는 10~19년 근속의 조합원이 다른 노조원보다 사업장단위 통일방침을 더 잘 알고 있는 것으로 확인되고 있다. 그리고 조합원 규모가 작을수록 사업장단협 통일방침을 잘 알고 있는 것으로 나타나고 있다. 지부별로는 포항, 부산양산, 울산, 경기, 경남2, 인천의 순서대로 잘 알고 있는 것으로 드러나고 있다.

요구는 동일하게 타결은 지회별로 한다는 결정에 대해서는, ‘요구도 타결도 지회 사정에 따라 할 수 있도록 해야 한다’는 항목과 ‘요구는 동일하게 타결은 사정에 따라’ 항목에 각각 36.30%, 33.21% 응답하고 있다. ‘요구와 타결도 동일한 방침으로 해야 한다’는 17.29%에 지나지 않았다. 그리고 ‘요구는 동일하게 타결은 사정에 따라 하지만 지회별로 타결하더라도 최저선을 정해야 한다’가 13.20%에 머무르고 있다. 이 수치를 ‘요구는 동일하게 타결은 사정에 따라’에 합산한다면 46.40%에 이른다. 산별교섭체계라면 요구와 타결을 동일하게 하는 것이 원칙이겠지만, 현실적으로 각 지회별로 지불능력의 격차가 크게 나는 점을 고려하여 2002년도 교섭에서는 요구는 동일하게, 타결은 지회별로 한다는 결정을 내린 것이다.

각 집단별로 유의미한 차이를 보여주고 있는데, 노조내 지위별로는 평조합원일수록 ‘요구도 타결도 지회 사정에 따라 할 수 있도록 해야 한다’는 데 동의하는 비율이 높게 나타나고 있다. 이 항목에 대한 평조합원의 찬성률이 37.99%인데 비해, 지부와 지회의 집행위원의 찬성률은 20.86%로 나타나고 있다. 노조 간부일수록 산별교섭체계의 원리에 대해 정확하게 이해하고 있는 것을 알 수 있다.

근속년수별로도 유의미한 차이가 확인되고 있다. 근속년수가 20년 이상 되는 중고령자일수록 ‘요구도 타결도 지회 사정에 따라 할 수 있도록 해야 한다’는 데 동의하고 있다. 조합원 규모별로도 차이를 보여주고 있다. 100명 미만의 소규모 사업장에 속하는 조합원이 ‘요구도 타결도 지회 사정에 따라 할 수 있도록 해야 한다’는 데 가장 적게 응답하고 있으며 대체로 규모가 커질수록 많이 찬성하는 경향을 보여 주고 있다. 각 지부별로도 유의미한 차이가 확인되고 있는데, 경남1과 구미, 부산양산 지부의 ‘요구도 타결도 지회 사정에 따라 할 수 있도록 해야 한다’는 항목에 대한 찬성률이 41.20%, 41.11%, 39.36%에 이르러 가장 높은 비율을 보여 주고 있다. 그리고 포항, 울산, 인천, 서울, 경주의 순서대로 낮은 찬성률을 보여 주고 있다.

<표 3-8> '요구는 동일하게, 타결은 지회별로 한다'는 결정 평가

		요구, 타결 동일	지회사정고려	타결은 지회사정	최저선 설정
전 체		1131(17.29)	2374(36.30)	2172(33.21)	863(13.20)
노조지위별	평조합원	962(17.08)	2139(37.99)	1809(32.13)	721(12.80)
	전직간부	43(17.99)	60(25.10)	97(40.59)	39(16.32)
	지부지회집행위원	43(15.47)	58(20.86)	122(43.88)	55(19.78)
	본조지부대의원	73(20.74)	100(28.41)	133(37.78)	46(13.07)***
근속년수별	10년 미만	593(19.19)	1041(33.69)	1041(33.69)	415(13.43)
	10 ~ 19년	494(15.82)	1187(38.02)	1033(33.09)	408(13.07)
	20년 이상	41(12.77)	142(44.24)	98(30.53)	40(12.46)***
조합원 규모별	100명 미만	164(13.86)	367(31.02)	461(38.97)	191(16.15)
	100 ~ 299명	442(18.41)	833(34.69)	789(32.86)	337(14.04)
	300 ~ 999명	396(16.78)	948(40.17)	730(30.93)	286(12.12)
	1000명 ~	129(21.64)	226(37.92)	192(32.21)	49(8.22) ***
지부별	경기	134(16.03)	323(38.64)	256(30.62)	123(14.71)
	경남1	28(9.86)	117(41.20)	89(31.34)	50(17.61)
	경남2	167(14.14)	460(38.95)	389(32.94)	165(13.97)
	경주	169(21.10)	261(32.58)	254(31.71)	117(14.61)
	구미	152(20.16)	310(41.11)	226(29.97)	66(8.75)
	대전충북	134(24.59)	189(34.68)	171(31.38)	51(9.36)
	만도	71(23.83)	110(36.91)	81(27.18)	36(12.08)
	부산양산	21(11.17)	74(39.36)	74(39.36)	19(10.11)
	서울	40(13.94)	90(31.36)	109(37.98)	48(16.72)
	울산	55(17.80)	81(26.21)	123(39.81)	50(16.18)
	인천	46(19.33)	64(26.89)	93(39.08)	35(14.71)
	충남	106(13.66)	286(36.86)	297(38.27)	87(11.21)
	포항	8(18.60)	9(20.93)	10(23.26)	16(37.21)***

2002년도 금속노조 임단투 방침에 대해 교육받은 적이 있는냐의 질문에 대해서는 '있다'가 80.73%로서 압도적으로 많게 나왔다. 금속노조의 임단투 방침에 대한 교육 정도와 관련하여 각 집단별로 유의미한 차이를 보여 주고 있다. '교육받은 적이 있다'에 1점, '교육받은 적이 없다'에 2점을 부여하고 그 평균치를 계산하여 아노바 검정을 실시한 결과 노조지위별로는 역시 노조간부일수록 교육을 받은 비율이 높게 나타났다. 그 다음으로 근속년수별로 보면, 10년

미만자의 교육수강률이 상대적으로 떨어지는 것으로 나타나고 있다. 조합원 규모별로 보면, 100명 미만의 중소기업 조합원이 교육을 받은 비율이 가장 높게 나타나고 있으며, 대체로 기업의 규모가 클수록 교육받은 비율이 낮게 나타나고 있다. 지역별로는 조합원 규모가 가장 작은 포항지부의 조합원이 교육받은 비율이 가장 크게 나타나고 있으며, 그 다음으로 경남2, 대전충북, 인천, 경주, 경기, 서울의 순서를 보여주고 있다.

<표 3-9> 임단투 교육 여부와 이해정도

		임단투 교육여부	교육후 이해정도
전 체		1.22(6538)	2.83(6305)
노조지위별	평균조합원	1.21(5561)	2.66(5561)
	전직간부	1.15(238)	2.94(238)
	지부, 지회 집행위원	1.05(274)	3.24(274)
	본조, 지부 대의원	1.11(348) ***	3.04(348) ***
근속년수별	10년 미만	1.23(3066)	2.77(2960)
	10 ~ 19년	1.16(3073)	2.89(3027)
	20년 이상	1.17(314) ***	2.84(311) ***
조합원 규모별	100명 미만	1.14(1173)	2.92(1170)
	100 ~ 299명	1.21(2371)	2.85(2318)
	300 ~ 999명	1.17(2329)	2.85(2265)
	1000명 ~	1.31(587) ***	2.51(552) ***
지부별	경기	1.19(830)	2.85(816)
	경남1	1.26(284)	2.81(279)
	경남2	1.15(1157)	2.85(1139)
	경주	1.18(794)	2.85(772)
	구미	1.26(741)	2.61(705)
	대전충북	1.17(541)	2.89(529)
	만도	1.20(292)	2.73(287)
	부산양산	1.23(185)	2.91(180)
	서울	1.20(286)	2.89(283)
	울산	1.53(300)	2.98(307)
	인천	1.18(238)	2.86(229)
	충남	1.22(769)	2.86(736)
	포항	1.07(43) ***	2.98(43) ***

교육을 받은 후 금속노조의 조합원들은 금속노조의 입단투 방침을 어느 정도 이해하고 있을까? 그것을 파악하기 위해 “금속노조 방침을 교육받은 후에 이해한 정도는?”이라는 질문을 던져 보았다. ‘전혀 이해 못했다’에 1점, ‘잘 이해하지 못했다’에 2점, ‘조금 이해했다’에 3점, ‘잘 이해했다’에 4점을 부여하고 그 평균값을 계산해보았다. 교육 후 이해정도의 평균값은 2.83점으로서 비교적 높은 점수를 보여주고 있다. 그런데 이 경우에도 집단별로 유의미한 차이가 확인되고 있는데, 노조내 지위별로는 지부와 지회의 집행위원, 본조와 지부의 대의원이 가장 뛰어난 이해 정도를 보여주고 있다. 근속년수별로는 10~19년에 해당하는 조합원이 가장 탁월한 이해 정도를 보여주고 있으며, 조합원 규모별로는 100명 미만인 사업장 조합원의 이해도가 가장 뛰어난 것으로 확인되고 있다. 1,000명 이상 되는 대규모 사업장의 조합원이 가장 뒤떨어진 이해력을 보여주고 있는데, 대규모 사업장의 조합원에 대한 교육홍보의 필요성을 보여주는 것이다. 그리고 지부별로는 울산, 포항, 부산양산, 서울, 대전충북 등의 순서대로 조합원의 이해 정도가 나은 것으로 나타나고 있다.

### 3. 교섭형태와 진행과정

2002년도의 경우 거의 대부분의 지부에서 집단교섭을 요구했다. 2002년 지부별 집단교섭은 기본협약 요구를 매개로 하여 대부분의 지부에서 집단교섭이 관철되었으며 사업장 80% 이상에서 기본협약이 쟁취되었다. 이 과정을 통해서 지난해에 비해 지회에 대한 지부의 관장력을 더욱 높여내고 지부별 공동투쟁을 효과적으로 전개할 수 있었고, 미흡하나마 산별협약의 기초를 확보해낼 수 있었다는 평가를 받았다. 그렇다면 조합원들은 지부별로 집단교섭을 실시한 본조의 방침에 대해 어떻게 평가하고 있는 것일까? 설문지의 ‘산별교섭을 앞당기기 위해 적절한 방침이었다’와 ‘방침도 적절했고 투쟁력을 지부로 집중시킬 수 있었다’를 묶어서 ‘적절한 방침’으로 하고,

‘지부의 조직력을 고려하지 않은 무리한 방침이었다’와 ‘오히려 전체 투쟁에 걸림돌이 된 방침이었다’를 묶어 ‘부적절한 방침’으로 해서 분석해 보았다.

분석 결과 ‘부적절한 방침’이었다고 평가한 조합원의 비율은 18.40%에 지나지 않았다. 대부분의 조합원들이 지부별로 집단교섭을 실시한 본조의 방침에 호응하고 있는 것이다. 그러나 많은 조합원들이 지부별 집단교섭에 찬성하면서도 다른 한편으로는 ‘방침은 적절했지

<표 3-10> 지부 단위의 집단교섭 실시에 대한 평가

		적절한 방침	부적절한 방침	방침적절, 지침부족
전 체		2211(34.46)	1184(18.40)	3040(47.24)
노조지위별	평조합원	1900(34.36)	1066(19.28)	2563(46.36)
	전직간부	90(37.97)	38(16.03)	109(45.99)
	지부, 지회 집행위원	85(30.36)	30(10.71)	165(58.93)
	본조, 지부 대의원	122(34.96)	39(11.17)	188(53.87) ***
근속년수별	10년 미만	1027(33.83)	476(15.68)	1533(50.49)
	10 ~ 19년	1085(35.23)	635(20.62)	1360(44.16)
	20년 이상	96(30.77)	71(22.76)	145(46.47) ***
조합원 규모별	100명 미만	464(40.42)	165(14.37)	519(45.21)
	100 ~ 299명	890(37.39)	359(15.08)	1131(47.52)
	300 ~ 999명	725(31.12)	524(22.49)	1081(46.39)
	1000명 ~	132(22.88)	136(23.57)	309(53.55) ***
지부별	경기	271(32.61)	135(16.25)	425(51.14)
	경남1	97(34.77)	48(17.20)	134(48.03)
	경남2	371(31.58)	242(20.77)	552(47.38)
	경주	316(40.10)	119(15.10)	353(44.80)
	구미	166(22.59)	185(25.17)	384(52.24)
	대전충북	194(35.86)	96(17.74)	251(46.40)
	만도	80(27.03)	83(28.04)	133(44.93)
	부산양산	55(29.73)	43(23.24)	87(47.03)
	서울	121(43.06)	52(18.51)	108(38.43)
	울산	121(39.29)	47(15.26)	140(45.45)
	인천	101(43.72)	18(7.79)	112(48.48)
	충남	305(40.56)	112(14.89)	335(44.55)
	포항	13(30.23)	4(9.30)	26(60.47) ***

만 세부적인 지침이 부족했다'는 평가를 내리고 있어, 내년도 교섭에서는 이 점에 대해 주의할 필요가 있을 것이다. 조합원 가운데 47.24%가 그런 생각을 갖고 있는 것이다. 다른 한편으로 '적절한 방침이었다'고 판단한 조합원의 비율은 34.46%에 이르고 있다. 집단별로 뚜렷한 차이가 확인되고 있는데, 노조내 지위별로는 지부와 지회의 집행위원들이 '방침은 적절했지만 세부적인 지침은 부족했다'는 평가에 가장 많이 응답하고 있으며 '부적절한 방침이었다'에 가장 적게 응답하고 있다. 근속년수별로도 유의미한 차이가 확인되고 있는데, 근속년수 10~19년 되는 조합원들이 가장 많이 '적절한 방침이었다'에 동의하고 '부적절한 방침이었다'에 가장 적게 동의한 집단이었다. 역시 다른 항목과 마찬가지로 이 항목에서도 이 집단이 노동자성이 가장 강한 집단으로 확인되고 있다. 조합원 규모별로는 100명 미만 사업장의 집단이 가장 본조의 방침에 충실한 집단으로 다시 확인되고 있다. 이 집단에서는 지부 단위의 집단교섭 실시에 대해 '적절한 방침이었다'에 40.42%의 조합원들이 동의하고 있으며 '부적절한 방침이었다'에 불과 15.68%의 조합원들만 동의하고 있다. 1,000명 이상 되는 사업장의 조합원들이 22.88%만 '적절한 방침이었다'에 찬성하고 23.57%의 조합원이 '부적절한 방침이었다'에 응답한 것과는 큰 차이를 보여주고 있다. 가장 많은 소속 조합원들이 '부적절한 방침이었다'고 판단한 지부를 순서대로 보면, 만도, 구미, 부산 양산, 경남2, 서울 등이다.

지부별 집단교섭의 진행과정이나 내용이 잘 홍보되었느냐의 질문에 대해서는 대체로 긍정적인 답변을 하고 있었다. 잘 전달받았다고 평가하는 쪽이 그렇지 않은 쪽보다 조금 많았다. '잘 전달받았다'고 생각하는 집단이 56.34%, '아주 잘 받았다'고 평가하는 그룹이 5.54%, '별로 전달받지 못했다'고 판단하는 그룹이 35.09%, '전혀 받지 않았다'고 생각하는 그룹이 2.92%에 이르고 있었다. 그리고 '전혀 받지 못했다'에 1점, '별로 전달받지 못했다'에 2점, '잘 전달받았다'에 3점, '아주 잘 받았다'에 4점을 부여하여 평균값을 내보니 2.6



<표 3-11> 집단교섭 성사를 위한 홍보와 지부 투쟁 성실 수행 여부

		집단교섭 전달여부	집단교섭 위한 지부투쟁
전 체		2.60(6538)	2.67(6502)
노조지위별	평조합원	2.56(5631)	2.67(5596)
	전직간부	2.69(238)	2.58(238)
	지부, 지회 집행위원	2.90(279)	2.73(279)
	본조, 지부 대의원	2.81(350) ***	2.71(350)
근속년수별	10년 미만	2.56(2969)	2.69(3079)
	10~19년	2.64(3112)	2.66(3099)
	20년 이상	2.64(316) ***	2.72(317)
조합원 규모별	100명 미만	2.77(1160)	2.77(1172)
	100~299명	2.66(2333)	2.73(2398)
	300~999명	2.57(2308)	2.62(2340)
	1000명~	2.17(596) ***	2.48(592) ***
지부별	경기	2.67(839)	2.69(837)
	경남1	2.51(287)	2.53(283)
	경남2	2.61(1174)	2.65(1172)
	경주	2.72(797)	2.70(795)
	구미	2.23(759)	2.45(749)
	대전충북	2.65(546)	2.75(546)
	만도	2.36(297)	2.52(295)
	부산양산	2.79(190)	2.70(186)
	서울	2.76(287)	2.89(286)
	울산	2.86(313)	2.81(312)
	인천	2.64(236)	2.73(237)
	충남	2.58(770)	2.75(761)
	포항	2.70(43) ***	2.79(43) ***

점이 나왔다. 집단별로 뚜렷한 차이가 확인되고 있는데, 노조내 지위별로는 역시 지부와 지회의 집행위원이 가장 높은 점수를 보여주고 있으며 본조와 지부(지회)의 대의원이 그 다음 점수를 기록하고 있다. 근속년수별로는 10년 미만자가 상대적으로 부정적인 입장을 표현하고 있었다. 조합원 규모별로는 역시 규모가 클수록 부정적인 판단을 하고 있다는 사실이 다시 확인되고 있다. 지부별로는 울산, 부산양산, 서울, 경주 순으로 집단교섭의 홍보에 대해 높이 평가

하고 있고, 구미, 만도, 경남1, 충남의 순서대로 낮게 평가하고 있었다.

그 다음으로 “집단교섭 성사를 위한 지부의 투쟁을 충분하게 수행했다고 생각하십니까?”라는 질문을 던져 보았다. ‘전혀 아니다’에 1점, ‘아닌 편이다’에 2점, ‘그런 편이다’에 3점, ‘매우 그렇다’에 4점을 부여하여 분석해 보았다. 이 질문에 대해서도 전체적으로는 긍정적인 응답을 보이고 있다. 노조내 지위별과 근속년수별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 그러나 조합원 규모별로는 통계적으로 유의미한 차이가 확인되었다. 조합원 규모가 클수록 집단교섭 성사를 위한 지부의 투쟁에 대해 낮은 평가를 내리고 있었다. 특히 1,000명 이상 되는 사업장의 조합원은 다른 집단과 비교해서 현격하게 낮은 평가를 내리고 있었다. 그리고 지부별로도 유의미한 차이를 볼 수 있는데, 서울, 울산, 포항, 대전충북, 충남의 순서대로 높은 점수를 주고 있고, 구미, 만도, 경남1, 경남2, 경기의 순서대로 낮은 평가를 내리고 있었다.

집단교섭의 진행과정과 내용을 전달받은 주된 방식에 대해서는 지회선전물 → 지회 내에서의 교섭보고대회 → 지부선전물 → 대의원을 통해서 → 지회에 부착한 대자보의 순서대로 나타나고 있다.

집단교섭을 하는 데 어려웠던 점에 대해서는 대체로 기업간 지불 능력의 차이, 노사간 집단교섭 경험 부족, 사용자들의 반대, 지회간 또는 지부교섭단간 의견불일치, 사용자간 의견 불일치 등을 꼽고 있었다.

<표 3-12> 집단교섭 전달의 방식

항 목	빈도(비율)
지회내에서의 교섭보고대회	1668(25.94)
지부 선전물(소식지)	1327(20.64)
지회 선전물(소식지)	1730(26.91)
지회에 부착한 대자보	545( 8.48)
대의원을 통해서	1050(16.33)
기 타	110( 1.71)

<표 3-13> 집단교섭을 하는 데 어려움

항 목	1 순위	2 순위	합 계
사용자들의 반대	27.45(1685)	1.76(108)	(14.61)1793
투쟁동력의 부재	14.45(887)	6.70(411)	(10.57)1298
기업간 지불능력의 차이	34.20(2099)	11.18(686)	(22.69)2785
2001년 교섭시 합의여부	3.65(224)	4.90(301)	( 4.3) 525
사용자간 의견 불일치	10.46(642)	13.05(801)	(11.75)1443
지회간 또는 지부교섭단간 의견불일치	6.16(378)	22.32(1370)	(14.24)1748
지부 자율성 부재	2.48(152)	6.21(381)	( 4.34) 533
노사간 집단교섭 경험 부족	1.16(71)	33.89(2080)	(17.52)2151

금속노조가 산별노조로서 적극적으로 수행해야 하는 방침에 대해서는 전체적으로 기본협약요구→ 동시조정신청과 쟁의행위투표→ 금속노조의 전국총파업→ 지부별 집단교섭→ 민주노총 차원의 방침수행→ 동일한 임금인상요구 순서대로 나타났다. 조합원들은 기본협약요구와 동시조정신청 및 쟁의행위투표 그리고 금속노조의 전국총파업을 산별노조로서 수행해야할 방침으로 가장 높게 평가하고 있는 것이다. 이 문제를 조금 더 구체적으로 살펴보기 위해 개별 항목별로 들어가 보기로 하자. 우선 기본협약요구를 보면, 노조내 지위별로 차이가 뚜렷하게 드러나고 있다. 평조합원은 기본협약요구가 산별노조에서 갖는 의미에 대해 상대적으로 낮게 평가하는 편이며, 노조의 간부일수록 기본협약요구가 갖는 의미를 적극적으로 평가하고 있었다. 근속년수별로도 통계적으로 유의미한 차이가 확인되고 있는데, 근속년수 20년 미만 되는 집단의 평가가 가장 낮게 나타나고 있다. 조합원 규모별로는 규모가 작은 노조의 조합원일수록 기본협약이 갖는 의미를 적극적으로 평가하고 있었다. 지부별로는 포항, 서울, 경기, 대전충북 순서대로 높게 평가하고 있으며, 구미, 만도, 경남 1, 경남 2의 순서대로 낮게 평가하고 있었다.

동일 임금인상요구는 산별노조로서 적극적으로 수행해야 하는 방침 가운데 꼴지를 차지하고 있는 항목이다. 이 항목 역시 집단별로

<표 3-14> 산별노조로서 수행해야 할 방침 평가(1)

		기본협약요구	동일 임금인상요구	지부별 집단교섭
전 체		3.15(6254)	2.73(6272)	2.98(6297)
노조지위별	평조합원	3.10(5408)	2.69(5423)	2.94(5416)
	전직간부	3.41(231)	3.04(233)	3.22(233)
	지부, 지회 집행위원	3.61(270)	3.02(273)	3.36(271)
	본조, 지부 대의원	3.44(343) ***	2.94(343) ***	3.20(340) ***
근속년수별	10년 미만	3.18(2864)	2.79(2872)	2.99(2871)
	10 ~ 19년	3.14(2990)	2.69(2994)	2.99(2985)
	20년 이상	3.01(311) ***	2.53(313) ***	2.83(314) **
조합원 규모별	100명 미만	3.22(1146)	2.80(1147)	3.06(1144)
	100 ~ 299명	3.17(2308)	2.80(2316)	3.04(2313)
	300 ~ 999명	3.14(2264)	2.65(2270)	2.94(2265)
	1000명 ~	2.96(573) ***	2.57(577) ***	2.70(575) ***
지부별	경기	3.22(800)	2.82(804)	3.07(802)
	경남1	3.10(277)	2.70(277)	2.97(275)
	경남2	3.14(1133)	2.72(1137)	2.96(1137)
	경주	3.19(766)	2.75(764)	3.12(765)
	구미	2.93(724)	2.54(729)	2.68(727)
	대전충북	3.22(535)	2.82(537)	2.99(535)
	만도	3.05(284)	2.53(281)	2.88(283)
	부산양산	3.19(186)	2.63(186)	2.98(183)
	서울	3.23(281)	2.96(282)	3.06(281)
	울산	3.19(301)	2.77(306)	3.01(306)
	인천	3.17(224)	2.66(225)	3.07(225)
	충남	3.20(737)	2.74(739)	3.01(735)
	포항	3.28(43) ***	2.77(43) ***	3.16(43) ***

차이가 확인되고 있는데, 평조합원이 상대적으로 낮게 평가하고 있는 편이다. 근속년수별로는 10년 미만자가 다른 집단보다 조금 더 높게 평가하고 있다. 그리고 조합원 규모별로는 100 ~ 299명, 100명 미만 그룹이 다른 집단보다 조금 더 '동일임금인상 요구'의 의미를 높게 평가하고 있었다. 지부별로는 서울, 경기, 대전충북, 울산, 포항, 경주, 충남, 경남 2, 경남 1, 인천, 부산양산, 구미, 만도의 순서대로 높게 평가하고 있었다.

<표 3-15> 산별노조로서 수행해야 할 방침 평가(2)

		동시조정신청 쟁의행위투표	금속노조 총파업	민노총방침수행
전 체		3.06(6290)	3.00(6279)	2.87(6254)
노조지위별	평조합원	3.01(5405)	2.96(5396)	2.84(5376)
	전직간부	3.38(234)	3.26(234)	3.03(232)
	지부, 지회 집행위원	3.47(272)	3.26(272)	2.98(270)
	본조, 지부 대의원	3.34(342) ***	3.32(339) ***	3.06(340) ***
근속년수별	10년 미만	3.07(2863)	3.05(2862)	2.88(2972)
	10 ~ 19년	3.07(2986)	2.97(2976)	2.86(2968)
	20년 이상	2.95(313) *	2.90(313) ***	2.86(308)
조합원 규모별	100명 미만	3.09(1143)	3.04(1140)	2.89(1135)
	100 ~ 299명	3.11(2303)	3.05(2299)	2.91(2293)
	300 ~ 999명	3.08(2269)	2.99(2267)	2.86(2254)
	1000명 ~	2.76(575) ***	2.77(573) ***	2.69(572) ***
지부별	경기	3.16(801)	3.05(800)	2.90(798)
	경남1	2.97(276)	2.93(276)	2.81(272)
	경남2	3.05(1135)	3.02(1132)	2.88(1124)
	경주	3.17(760)	3.01(759)	2.90(758)
	구미	2.74(727)	2.75(725)	2.68(723)
	대전충북	3.22(536)	3.14(533)	2.92(530)
	만도	2.94(282)	2.87(282)	2.73(281)
	부산양산	2.99(184)	3.08(183)	2.98(184)
	서울	3.18(279)	3.08(278)	2.94(278)
	울산	3.06(306)	2.96(306)	2.94(305)
	인천	2.99(225)	2.90(225)	2.80(225)
	충남	3.15(736)	3.13(737)	2.92(733)
포항	3.05(43) ***	3.05(43) ***	3.00(43) ***	

다음은 지부별 집단교섭의 의의에 대한 평가이다. 다른 항목에 비해 이 항목이 갖는 의의에 대해서는 평가가 크지 않았다. 이 항목에 대해서도 집단별로 차이가 존재한다. 노조의 간부일수록 평가가 높았으며, 근속년수별로는 20년 이상자의 인식이 낮게 나타났다. 조합원 규모별로는 역시 규모가 작을수록 평가가 좋게 나타나고 있다. 지부별로는 포항, 경주, 경기, 인천, 서울 등의 순서대로 나타나고 있다.

다음은 동시조정신청 쟁의행위투표이다. 조합원들은 이것에 대해 기본협약 다음으로 산별노조로서 실천해야 할 방침이라고 평가하고 있다. 이 항목 역시 집단별로 차이가 나타나고 있는데, 노조내 지위별로는 지부와 지회의 집행위원이 가장 높은 평가를 내리고 있으며, 근속년수별로는 20년 미만 그룹이 가장 낮은 평가를 내리고 있다. 그리고 조합원 규모별로는 규모가 작은 조합의 조합원일수록 좋은 평가를 내리고 있다. 지부별로는 대전충북, 서울, 경주, 경기, 충남의 순서대로 좋은 평가를 보이고 있다.

금속노조 총과업에 대해서 조합원들은 산별노조로서 수행해야할 실천 가운데 세 번째 정도의 비중을 두고 있다. 이것 역시 집단별로 차이가 있는데, 조합 간부일수록, 근속년수가 적을수록 그것의 의미에 대해 높게 평가하고 있었다. 조합원 규모별로는 1,000명 이상 그룹이 다른 그룹보다 낮게 평가하고 있는 점이 눈에 띈다. 지부별로는 대전충북, 충남, 부산양산, 서울, 포항, 경기, 경남2, 경주, 울산, 경남1, 인천, 만도, 구미의 순서대로 높게 평가하고 있었다.

다음으로 민주노총의 방침 수행에 대해서, 조합원들은 산별노조로서 수행해야할 방침으로서 큰 의미를 두고 있지 않았다. 집단별로 차이가 존재하는데, 지부와 지회의 집행위원이 전직간부와 본조, 지부의 대의원보다 오히려 낮게 평가하고 있는 점이 특징이다. 근속년수별로는 유의미한 차이를 보이지 않았고, 조합원 규모별로는 1,000명 이상의 대규모 지회의 조합원들이 낮게 평가하고 있었다. 그리고 지부별로는 부산양산, 울산, 서울, 대전충북, 충남, 경주, 경기, 경남2, 경남1, 인천, 만도, 구미의 순서대로 높게 평가하고 있었다.

#### 4. 결 과

2002년도 금속노조의 임단투 성과를 요약하면 다음과 같다. 우선 2003년 2월 기준으로 123개 교섭 사업장 중 108개 사업장(84.4%)에서 기본협약 합의를 이룬 성과를 지적할 수 있다.<sup>8)</sup> 그리고 2002년

<표 3-16> 기본협약 타결현황

지역	합의 사업장	미합의 사업장
경기	SJM, 대원산업, 동서공업, 맥스퍼, 대화브레이크, 창화공업, 삼남전자, 계양전기	신흥, 동아공업
경남1	성화산업, 한국웨스트전기, 한국제강, 한국산연, 대흥산업	두산중공업HSD
경남2	SKS, 센트랄, STX, 엔파코, 카스코, 한일단조, 일진금속, 한국씨티즌정밀, 세신창원, 화천기계, 퍼스텍, 동명중공업, 범한금속, 통일중공업, 경남금속, 신동광학, 동우기계	대림자동차, 효성창원
경주	발레오만도전장시스템즈, 한국펠저, 동진이공, 한국FCI, 이너지오토모티브시스템즈, 인희라이팅, 전진산업, 일진오토모티브, 광진상공	
구미	KEC, 대우프라스틱	
대구	상신브레이크, 동원금속공업, 영남금속공업, 동협, 국제정공, 한국케이즈, 갑을금속, 대동공업	
대전충북	대한이연, 캄코, 씨멘스비디오한라	로보트보수기전
만도	만도	
부산양산	동신유압, 태평양밸브, 재흥정공, 동아스티, 한국금속	진흥철강, 한진중공업, 정관지회 사업장들(5)
서울	KDK, YDC, 형계기계공업사, 필룩스, 모토조이, 동양인원실업, 일신, 삼일코리아, 마이크로 (삼보공업사 ; 퇴출)	ATK
울산	세종공업, 대덕사, 태성공업, 까라로코리아, 한일이화, 고려산업개발, 한국프렌지	트리메탈코리아
인천	창성, 플트약기, 청호전자통신, 동광기연, 아남인스트루먼트, 하이메트, 한국분말야금, 캐스코드, 고려, 영창약기, 정원엔지니어링, 코리아정공	데스크
충남	현대오토모티브, 센주리, 경남제약, 해강웬스타, 나스테크, 대한공조, 유성기업, 대한칼소닉, 한벨헬리콥터, 만도공조, 동희, 세원테크, 베스콘(신규)	
포항	한국오리베스트, 한국수드케미, 국제강재, 경한, 한국코아동광전기, 동방산업, 한합산업	INSteel, SNG
광전(준)		삼호중공업
합계	108개 사업장(84.4%)	20개 사업장

8) 아직 기본협약 합의를 이루지 못한 지회에 대해서는 세 가지 경우로 분류하여 처리했다. 첫째 지회 자체의 절대적인 조직력 약화로 인해 기본협약을 쟁취하지 못한 불가피함과 끝까지 쟁취를 위해 투쟁한 정상을 참작하여 2002년 12월 12일 제 27차 중집위원회에서 승인한 경우와, 둘째 해당 지부·지회의 노력이 더 필요하다는 점에서 ‘경고’ 처리하며, 경위서와 해당 사업장의 사업계획과 실천방안을 제출토록 한 경우와, 셋째 2003년 2월 17일 현재, 2002년 임단투에 대해 승인처리 되지 못한 사업장의 경우로 구분된다.

10월 현재 사업장 단체협약 타결내용을 보면, 타결된 56개 지회 중 고용안정보장 합의 39개사(원안 15, 수정 24), 비정규직 보호 합의 33개사(원안 14, 수정 19), 산업안전보건 합의 40개사(원안 16, 수정 24), 노동시간단축 합의 7개사(원안 3, 수정 4), 조합활동보장 상향 합의 23개사(원안 17, 수정 6) 등으로 나타나고 있다. 그러나 두산중공업을 포함한 대규모 사업장과 일부 지회의 이탈, 삼호중공업, 대동공업, 두산중공업 등 대공장에서 집단교섭과 산별협약이 관철되지 못했다.

이들 성과를 기반으로 하여 9월 말 사용자대표들과 ‘기본협약 교환식 및 간담회’를 가졌으며 간담회에서는 10월 구성하도록 되어 있는 노사실무협의회 구성방안과 내년 산별교섭방안 등을 논의했다. 전국노사실무위원회 1차 회의는 2002년 12월 20일(금) 오후 2시, 서울 여의도 기계회관에서 개최되었다. 사측 13개 지역 25명이 참석했으며, 노조측에서는 본조의 임원과 정책실장, 연구실장, 선전실장, 지부장 19명이 참석했다. 이날 회의에서는 노사의 참석 범위, 회의 운영의 방식, 기본협약 2조 및 5조 이행방안 등이 논의되었다.

그러면 이상의 2002년 임단투 결과에 대해 노조의 구성원들은 어떻게 평가하고 있을까?

우선 금속노조가 가장 산별다운 투쟁을 했다고 생각하는 것은 무엇인가? 라는 질문을 던져 보았다. 이 질문에 대해 구성원들의 46.23%는 금속노조가 가장 산별다운 투쟁을 했다고 생각하는 것에 대해 5월말 전국동시파업투쟁이라고 답변하고 있다. 그 다음으로 4/2 발전노조 지원 총파업 지침 수행 15.38%, 전간부 집중투쟁 13.76%,

<표 3-17> 금속노조가 가장 산별다운 투쟁을 했다고 생각하는 것은?

2/26 발전노조 지원 파업	4/2 발전노조 지원 총파업 지침 수행	전간부 집중투쟁	임단투 전진대회	5월말 전국 동시파업	전 체
12.26(736)	15.38(923)	13.76(826)	12.36(742)	46.23(2775)	6002(100.00)



임단투 전진대회 12.36%, 2/26 발전노조 지원파업 12.26% 등으로 응답하고 있다.

그 다음으로 산별노조다운 투쟁을 방해하는 원인으로 조합원들은 ‘지회의 조건과 상태를 반영하지 않은 결정’에 19.85%, ‘조합원의 참여 부족’에 16.88%, ‘각기 다른 현안문제의 발생과 일정의 차이’에 15.26%, ‘금속노조의 지도력 부재’에 11.66%, ‘지회 간부들의 자기 지회 중심적 사고’에 10.53%, ‘사측의 교섭 회피와 탄압’에 8.59%를 응답하고 있다.

<표 3-18> 금속노조가 산별노조다운 투쟁을 못했다면?

	1 순위	2 순위	합 계
금속노조의 지도력 부재	22.21(1352)	1.10(67)	11.66(1419)
지부의 지도력 부재	10.43(635)	4.75(289)	7.60(924)
지회의 조건과 상태를 반영하지 않은 결정	32.07(1952)	7.62(464)	19.85(2416)
지회간부들의 자기지회 중심적 사고	12.14(739)	8.92(543)	10.53(1282)
조합원의 참여부족	14.61(889)	19.16(1166)	16.88(2055)
사측의 교섭회피와 탄압	4.55(277)	12.62(768)	8.59(1045)
각기 다른 현안문제의 발생과 일정의 차이	3.25(198)	27.26(1659)	15.26(1857)
전반적인 투쟁준비 부족	0.72(44)	18.57(1130)	9.65(1174)
전 체	100.00(6086)	100.00(6086)	(100.00)12172

지부의 공동투쟁이 지회의 투쟁에 도움이 되었다고 생각합니까? 라는 질문에 대해서는 대체로 긍정적인 답변을 보였다. 노조 간부일 수록 적극적인 평가를 내리고 있으며, 근속년수가 낮은 10년 미만 그룹이 가장 적극적인 평가를 내리고 있었다. 조합원 규모별로는, 규모가 작을수록 적극적인 인식을 하고 있으며, 지부별로는 포항, 서울, 부산양산, 경주, 울산, 인천, 충남, 대전충북, 경기, 경남2, 경남 1, 만도, 구미의 순서대로 높은 평가를 하고 있었다.

다음으로 본조, 지부 주최의 집회나 공동투쟁에 얼마나 참가했습니까? 라는 질문에 대해서는 ‘어느 정도’ 참가한 것으로 나타났다. 집단별로 유의미한 차이를 확인할 수 있는데, 지부와 지회의 집행위

원과 본조, 지부의 대의원이 공동투쟁에 참가한 정도가 크게 나타났다.

근속년수별로는 10~19년 그룹의 참여도가 높게 나타났다. 조합원 규모별로는 역시 규모가 작을수록 공동투쟁에 참가한 정도가 높게 나타나고 있다. 지부별로는 포항, 만도, 대전충북, 충남, 서울, 경주, 경남2, 부산양산, 울산, 경기, 인천, 구미, 경남1의 순서대로 참가한 정도가 높게 나타나고 있다.

서울지부의 시그네틱스 지회, 충남의 일진아산지회, 경주의 세광

<표 3-19> 공동투쟁과 참가 정도

		지부의 공동투쟁	공동투쟁에 참가한 정도
전 체		3.23(6385)	3.05(6422)
노조지위별	평조합원	3.21(5493)	3.00(5526)
	전직간부	3.24(235)	3.16(236)
	지부, 지회 집행위원	3.40(274)	3.50(276)
	본조, 지부 대의원	3.32(347) **	3.40(347) ***
근속년수별	10년 미만	3.26(2895)	3.02(2914)
	10~19년	3.20(3046)	3.08(3063)
	20년 이상	3.20(315) *	3.02(319) ***
조합원 규모별	100명 미만	3.48(1157)	3.06(1166)
	100~299명	3.31(2341)	3.04(2355)
	300~999명	3.10(2269)	3.14(2313)
	1000명~	2.95(589) ***	2.64(588) ***
지부별	경기	3.25(817)	2.97(819)
	경남1	3.15(281)	2.55(284)
	경남2	3.21(1149)	3.12(1162)
	경주	3.38(760)	3.14(768)
	구미	2.87(746)	2.74(745)
	대전충북	3.27(544)	3.23(545)
	만도	2.92(288)	3.26(290)
	부산양산	3.38(185)	3.09(185)
	서울	3.60(288)	3.16(185)
	울산	3.32(305)	3.00(308)
	인천	3.32(224)	2.77(231)
	충남	3.28(755)	3.21(755)
	포항	3.77(43) ***	3.37(43) ***

공업, 포항의 에스엔지, 경남1의 포철고용특위, 경남전남(준)의 삼화 산업과 캐리어 하청지회가 1년에서 6년간에 걸친 장기투쟁을 전개하고 있는 사업장들이다. 이들 장기투쟁사업장의 문제를 해결하기 위해 노조는 이들을 악질사업장으로 규정하고 민주노총과 함께 집회투쟁과 노동부압박투쟁을 전개하였다. 2월 대의원대회 이후 삼화 산업 지원집회, 두산전자김천지회 지원투쟁, 시그네틱스 집회 등이 추진되었다. 임단투 파업 열기를 배경으로 5월30일 과천종합청사 앞에서 장기투쟁 사업장 해결을 촉구하는 대규모 집회가 개최되었다. 이어 1박2일간의 간부집중투쟁으로 서울의 시그네틱스와 경기의 계양전기, 부양의 정관지회, 경남2지부의 미타결 사업장에 대한 지원투쟁이 전개되었다. 이러한 악질사업장을 선정해 우선 타격투쟁을 한다는 방침에 대해 잘 수행했다고 생각하는지 물어보았다. ‘아주 잘했다’에 1점, ‘잘한 편이다’에 2점, ‘못한 편이다’에 3점, ‘전혀 못했다’에 4점을 부여하여 평균값을 내보았더니 2.25점이 나왔다. 전체적으로는 ‘잘한 편이다’에 조금 더 가까운 점수라고 할 수 있다.

노조 지위별로는 집단별로 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는데, 평조합원보다 노조 간부들이 적극적으로 평가하고 있었다. 특히 본조와 지부의 대의원들이 다른 집단들보다 더 긍정적으로 평가하고 있었다. 근속년수별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 조합원 규모별로는 1000명 이상의 대규모 사업장 조합원들의 반응이 가장 부정적인 것으로 확인되고 있다. 지부별로는 구미, 경남1, 만도, 울산 등의 순서로 부정적인 반응을 보여주고 있다.

다음으로 악질 사업장 선정 집중투쟁의 결과에 대해 어떻게 생각하느냐는 질문을 던져 보았다. ‘전혀 성과가 없었다’에 1점, ‘성과 없었다’에 2점, ‘성과 있었다’에 3점, ‘아주 성과가 많았다’에 4점을 부여하여 평균값을 내본 결과, 이 질문에 대한 조합원들의 반응은 2.57점으로 거의 중간 정도에 머물러 있었다. 역시 각 집단별로 통계적으로 유의미한 차이가 확인되고 있다. 노조내 지위별로는 노조 간부가 평조합원보다 조금 더 ‘성과 있었다’에 응답하고 있었다. 근

속년별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 조합원 규모별로는 100~299명의 그룹이 가장 높게 평가하고 있으며 1000명 이상의 그룹에서 가장 낮게 평가하고 있다. 지부별로는 울산, 포항, 인천, 대전충북, 경주, 경기, 경남2, 충남, 서울, 부산양산, 경남1, 만도, 구미의 순서대로 적극적으로 평가하고 있었다.

그렇다면 조합원들은 2002년 금속노조의 활동에 대해 어떻게 평가하고 있을까? 임금 인상 수준, 단체협약 관철 수준, 기본협약 쟁

<표 3-20> 악질사업장 방침 수행

		악질사업장 방침	악질사업장 집중투쟁
전 체		2.25(6288)	2.57(6288)
노조지위별	평조합원	2.26(5482)	2.56(5413)
	전직간부	2.23(237)	2.55(233)
	지부, 지회 집행위원	2.24(275)	2.64(276)
	본조, 지부 대의원	2.15(345) *	2.67(343) **
근속년수별	10년 미만	2.24(2885)	2.56(2842)
	10~19년	2.27(3048)	2.57(3019)
	20년 이상	2.19(317)	2.63(315)
조합원 규모별	100명 미만	2.21(1149)	2.54(1130)
	100~299명	2.19(2346)	2.67(2317)
	300~999명	2.28(2304)	2.54(2292)
	1000명~	2.51(577) ***	2.32(563) ***
지부별	경기	2.25(820)	2.65(815)
	경남1	2.38(274)	2.45(263)
	경남2	2.26(1154)	2.52(1145)
	경주	2.19(765)	2.71(761)
	구미	2.53(732)	2.32(715)
	대전충북	2.01(539)	2.72(537)
	만도	2.35(290)	2.43(288)
	부산양산	2.14(185)	2.46(180)
	서울	2.22(285)	2.49(280)
	울산	2.34(307)	2.78(300)
	인천	2.07(227)	2.76(223)
	충남	2.21(755)	2.51(752)
	포항	2.16(43) ***	2.77(43) ***

취, 지회와 지부 차원의 단결력 강화, 집행부에 대한 신뢰 등 11개 수준에서 평가해 보았다. 모든 항목이 5점 척도로 구성되어 있다. '전혀 아니다'에 1점, '아니다'에 2점, '그저 그렇다'에 3점, '그렇다'에 4점, '매우 그렇다'에 5점을 부여하여 각 집단별로 평균치 검증해 보았다.

우선 임금인상수준을 보면, 전체적으로는 3점인 평균점을 약간 상회하는 결과를 보여 주고 있다. 집단별로 유의미한 차이를 보여주고 있는데, 노조내 지위별로는 조합 간부의 평가가 평조합원보다는 약간 더 우호적인 것으로 나타나고 있다. 근속년수별로는 10년 미만 그룹의 평가가 가장 우호적이다. 그리고 조합원 규모별로는 1,000명 이상 규모 노조 조합원의 평가가 가장 좋게 나타나고 있다. 지부별로는 서울, 대전충북, 경기, 경주, 충남 등의 순서대로 임금인상 수준에 대한 평가가 좋게 나타나고 있다.

다음으로 단체협약 관철 수준을 보면, 임금인상수준보다 약간 소극적으로 평가하고 있는 편이었다. 노조내 지위별로는 지부와 지회의 집행위원, 본조와 지부의 대의원들이 적극적으로 평가하는 편이었다. 근속년수별로는 10년 미만 그룹에서 가장 평가가 좋았다. 조합원 규모별로는, 규모가 작을수록 평가가 좋게 나타나고 있다. 지부별로는 서울, 울산, 충남, 부산양산, 경주, 경기, 대전충북 등의 순서대로 단체협약 관철 수준에 대해 적극적으로 평가하고 있었다.

기본협약 쟁취의 성과에 대한 조합원들의 평가를 보면, 노조지위별로는 평조합원보다는 간부들의 평가가 더 좋게 나타나고 있었다. 근속년수별로는 통계적으로 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 조합원 규모별로는 역시 규모가 작을수록 평가가 좋게 나타나고 있다. 지부별로는 서울, 인천, 경주, 경기, 충남, 울산, 부산양산 등의 순서대로 적극적으로 평가하고 있었다.

다음으로 '금속노조가 강해야 지회가 강하다'는 진술에 대한 판단을 보면, 전체적으로는 3.63점으로서 비교적 높은 점수를 보여주고 있다. 노조내 지위별로 보면, 간부의 평가가 평조합원보다 더 크게

<표 3-21> 임금인상수준, 단협수준, 기본협약에 대한 평가

		임금인상수준	단협관철수준	기본협약쟁취	지회 강하다
전 체		3.28(6390)	3.20(6232)	3.54(6352)	3.63(6367)
노조지위별	평조합원	3.25(5499)	3.15(5357)	3.45(5288)	3.61(5477)
	전직간부	3.32(236)	3.17(219)	3.57(213)	3.83(236)
	지부, 지회 집행위원	3.53(274)	3.53(246)	3.76(238)	3.77(275)
	본조, 지부 대의원	3.49(345) ***	3.34(313) ***	3.68(315) ***	3.83(342) ***
근속년수별	10년 미만	3.33(2900)	3.21(2816)	3.47(423)	3.66(2896)
	10~19년	3.25(3047)	3.16(2921)	3.55(1346)	3.62(3032)
	20년 이상	3.20(317) ***	3.10(315) *	3.47(1067)	3.54(314) **
조합원 규모별	100명 미만	3.31(1155)	3.28(1099)	3.56(1071)	3.78(1148)
	100~299명	3.30(2337)	3.22(2262)	3.50(2210)	3.70(2330)
	300~999명	3.23(2310)	3.13(2224)	3.46(2224)	3.53(2300)
	1000명~	3.35(588) **	2.99(586) ***	3.28(582) ***	3.50(589) ***
지부별	경기	3.48(814)	3.27(775)	3.56(777)	3.71(810)
	경남1	3.08(279)	3.10(271)	3.43(271)	3.65(279)
	경남2	3.02(1157)	3.04(1142)	3.44(1100)	3.55(1154)
	경주	3.40(761)	3.28(700)	3.59(688)	3.74(756)
	구미	3.14(744)	2.87(742)	3.21(738)	3.50(745)
	대전충북	3.53(541)	3.27(533)	3.50(526)	3.63(541)
	만도	3.22(291)	2.83(274)	3.31(282)	3.35(289)
	부산양산	3.28(184)	3.29(178)	3.48(179)	3.79(185)
	서울	3.65(282)	3.51(264)	3.69(257)	3.82(276)
	울산	3.29(306)	3.38(302)	3.49(295)	3.62(305)
	인천	3.08(230)	3.25(220)	3.60(207)	3.73(230)
	충남	3.35(758)	3.35(727)	3.55(725)	3.67(754)
	포항	2.93(43) ***	3.23(43) ***	3.45(42) ***	3.65(43) ***

나타나고 있었다. 근속년수별로는 근속년수가 적을수록 평가가 좋게 나타나고 있었다. 조합원 규모별로는 역시 규모가 작을수록 평가가 좋게 나타나고 있다. 지부별로는 서울, 부산양산, 경주, 인천, 경기, 충남 등의 순서대로 적극적으로 평가하고 있었다.

그 다음으로 ‘내년에도 집단교섭 확대해야 한다’는 판단에 대해서, 조합원들은 비교적 적극적으로 인식하는 편이었다. 집단별로 보면, 노조내 지위별로는 간부들의 인식이 평조합원에 비해 적극적인 것으로 드러나고 있고, 근속년수별로는, 근속년수가 짧을수록 집단교

섭을 확대해야 한다는 데 동의하고 있다. 조합원 규모별로는 100명 미만 그룹의 인식이 가장 적극적이고, 1000명 이상 그룹의 인식이 가장 소극적이었다. 지부별로는 인천, 서울, 경주, 경남1, 경기, 포항, 부산양산, 충남, 울산, 경남2, 대전충북, 구미, 만도의 순서대로 적극적인 인식을 보여주고 있다.

2002 임단투 결과로서 '지회 차원의 단결력이 강화되었다'는 판단에 대해서는 전체적으로는 중간점을 간신히 넘는 수준을 보여주고 있었다. 노조 지위별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 근속년수별로는, 근속년수가 짧을수록 지회 차원의 단결력 강화에 동의하고 있었다. 조합원 규모별로는 300명 미만 그룹이 그 이상 그룹보다 조금 더 적극적이었다. 지부별로는 서울, 울산, 인천, 경주, 충남, 대전충북, 만도, 부산양산, 경기, 포항, 경남2, 구미, 경남1의 순서를 보여주고 있다.

2002년 임단협 결과 '지부 차원의 단결력이 강화되었다'는 판단에 대해서는 전체적으로는 '지회 차원의 단결력이 강화되었다'는 판단보다 조금 덜 적극적이어서 평균값 3.10점을 보여 주고 있다. 노조 지위별로는 별다른 차이를 보여주고 있지 않았으며, 근속년수별로는 10년 미만 그룹의 인식이 기타 그룹의 인식보다 높게 나타났다. 조합원 규모별로는, 규모가 작을수록 적극적인 인식을 보여주고 있다. 지부별로는 서울, 울산, 충남, 인천, 경주, 부산양산, 경기, 대전충북, 경남2, 포항, 만도, 경남1, 구미의 순서를 보여주고 있다.

2002년 임단투의 결과 '지회 집행부에 대한 신뢰가 커졌다'는 판단에 대해서는 전체적으로는 평균점을 간신히 넘는 수준을 보여주고 있다. 노조내 지위별로는 간부들의 인식이 평조합원들보다 적극적이었으며, 근속년수별로는 유의미한 차이를 보여주고 있지 않았다. 조합원 규모별로는, 규모가 작을수록 적극적인 인식을 하고 있었다. 지부별로는, 평균점인 3.0점을 초과하는 지부가 크기 순대로 서울, 울산, 충남, 경기, 경주, 부산양산, 대전충북으로 나타났고, 3.0점을 하회하는 지부를 보면 만도, 포항, 경남2, 경남1, 구미의 순이었다.

<표 3-22> 2002 임단투 평가(1)

		집단교섭확대	사회단결력강화	지부단결력강화	사회집행부신뢰
전 체		3.49(6345)	3.13(6339)	3.10(6332)	3.05(6342)
노조지위별	평조합원	3.45(5459)	3.13(5453)	3.09(5443)	3.04(5458)
	전직간부	3.68(233)	3.07(233)	3.09(235)	3.01(235)
	지부, 사회 집행위원	3.75(274)	3.11(275)	3.20(276)	3.18(273)
	본조, 지부 대의원	3.68(343) ***	3.11(342)	3.13(342)	3.11(340) *
근속년수별	10년 미만	3.56(2880)	3.16(2879)	3.13(2869)	3.07(2874)
	10 ~ 19년	3.45(3024)	3.11(3024)	3.07(3027)	3.04(3028)
	20년 이상	3.30(317) ***	3.07(313) *	3.07(314) *	3.00(316)
조합원 규모별	100명 미만	3.62(1139)	3.17(1144)	3.20(1140)	3.17(1136)
	100 ~ 299명	3.57(2323)	3.19(2315)	3.19(2313)	3.15(2323)
	300 ~ 999명	3.35(2298)	3.07(2297)	3.10(2298)	2.96(2300)
	1000명 ~	3.40(585) ***	3.00(583) ***	2.93(581)***	2.75(583)***
지부별	경기	3.53(805)	3.08(807)	3.12(805)	3.14(809)
	경남1	3.60(277)	2.95(279)	2.95(278)	2.86(278)
	경남2	3.45(1150)	3.05(1149)	3.03(1150)	2.90(1152)
	경주	3.63(758)	3.21(755)	3.17(758)	3.14(759)
	구미	3.31(740)	2.97(739)	2.87(736)	2.78(739)
	대전충북	3.43(541)	3.15(540)	3.12(539)	3.10(539)
	만도	3.30(289)	3.15(287)	3.00(288)	2.97(288)
	부산양산	3.50(183)	3.14(183)	3.15(183)	3.12(183)
	서울	3.66(274)	3.44(272)	3.41(271)	3.38(269)
	울산	3.46(305)	3.35(305)	3.29(304)	3.31(304)
	인천	3.67(230)	3.22(230)	3.17(229)	3.10(229)
	충남	3.48(750)	3.16(750)	3.18(748)	3.17(750)
	포항	3.51(43) ***	3.07(43) ***	3.02(43)***	2.95(43)***

2002년 임단투의 결과 ‘지부 집행부에 대한 신뢰가 커졌다’는 판단에 대해서는 전체적으로 부정적인 인식이 조금 우세하게 나타나고 있다. 평균값 2.93점을 기록하고 있는 것이다. 노조내 지위별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 근속년수별로는, 근속년수가 높을수록 적극적인 인식을 보여주고 있으며, 조합원 규모별로는, 규모가 작을수록 적극적인 인식을 보여주고 있다. 2002년 임단투 결과 소속 지부에 대한 신뢰도가 가장 큰 지역은 서울, 울산, 경주, 인천, 부산양산, 충남, 경기, 대전충북, 경남2, 경남1, 포항, 만도, 구미의



순서대로 되어 있었다.

다음 금속노조에 대한 신뢰를 보면, 전체적으로는 평균점인 3.0점을 기록하고 있었다. 집단별로 차이가 확인되고 있는데, 노조내 지위별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 근속년수별로는, 근속년수가 적은 집단이 금속노조에 대한 높은 신뢰도를 보여 주고 있었다. 조합원 규모별로는 규모가 작을수록 높은 신뢰도를 보여주고 있다. 지부별로는 금속노조에 대한 신뢰가 가장 큰 지역은 서울→부산양산→경주→인천→울산→포항→대전충북→경기→충남→경남1→경남2→구미→만도의 순서대로 되어 있다.

2002년 임단투의 결과 ‘투쟁을 통해 자신감이 커졌다’고 판단하고 있는 조합원은 크게 많지 않았다. 전체적으로 평균점인 3.0점을 겨우 넘어서고 있는 것이다. 노조 지위별로는 본조, 지부의 대의원이 적극적인 자신감을 보여주고 있었고, 근속년수별로는 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 조합원 규모별로는 1,000명 이상의 그룹이 가장 낮은 자신감을 보여주고 있으며 100~299명의 그룹이 가장 큰 자신감을 드러내고 있었다. 지부별로는 서울, 울산, 경주, 대전충북, 충남, 부산양산, 경기, 인천, 포항, 경남2, 만도, 경남1, 구미의 순서대로 투쟁을 통한 자신감을 보여주고 있다.

각각의 항목을 모두 묶어 ‘금속노조사업평가’라는 변수를 만들었다. 이 변수는 11개 항목의 합으로 구성되어 있다. 이 변수와 각 항목간의 상관관계분석을 실시한 결과 모두 0.6을 초과했다. 이 변수의 최소값은 11, 최대값은 55이다. 계층별로 유의미한 차이가 확인되고 있는데, 우선 조합원의 지위별로 보면 대체로 지부 또는 지회의 집행위원, 본조와 지부의 대의원이 상대적으로 가장 적극적으로 인식하고 있으며 일반 조합원이 상대적으로 소극적으로 평가하고 있다. 근속년수별로도 유의미한 차이가 확인되고 있다. 10년 미만의 조합원이 적극적으로 평가하는 편이며 20년 이상의 조합원이 상대적으로 소극적으로 평가하는 편이라고 할 수 있다. 조합원 규모별로는, 규모가 작을수록 뚜렷하게 금속노조의 사업에 대해 적극적인 평

<표 3-23> 2002 임단투 평가(2)

		지부집행부 신뢰	금속노조 신뢰	투쟁을 통한 자신감 증가	총 합
전 체		2.93(6257)	3.00(6334)	3.03(6331)	
노조지위별	평조합원	2.95(5449)	2.99(5447)	3.01(5443)	35.20(5278)
	전직간부	2.85(235)	2.97(235)	3.00(235)	36.04(218)
	지부, 지회 집행위원	2.99(272)	3.08(274)	3.16(273)	37.22(247)
	본조, 지부 대의원	3.01(341)	3.08(342)	3.19(343)***	36.98(317)***
근속년수별	10년 미만	2.99(2868)	3.04(2872)	3.05(2870)	35.78(2769)
	10 ~ 19년	2.93(3027)	2.97(3020)	3.02(3021)	35.20(2883)
	20년 이상	2.89(314) ***	2.93(316) **	2.95(315)	34.54(302)***
조합원 규모별	100명 미만	3.10(1134)	3.15(1133)	3.09(1134)	36.69(1080)
	100 ~ 299명	3.06(2319)	3.09(2321)	3.13(2318)	36.13(2219)
	300 ~ 999명	2.82(2297)	2.88(2298)	2.95(2295)	34.52(2192)
	1000명 ~	2.72(583) ***	2.80(582) ***	2.80(581)***	33.56(569)***
지부별	경기	3.02(807)	3.03(808)	3.06(805)	36.14(756)
	경남1	2.84(277)	2.95(277)	2.89(277)	34.42(264)
	경남2	2.84(1149)	2.94(1148)	2.94(1148)	34.33(1117)
	경주	3.11(757)	3.14(754)	3.14(755)	36.69(685)
	구미	2.67(739)	2.75(738)	2.76(740)	32.83(723)
	대전충북	2.91(539)	3.05(541)	3.13(541)	35.88(530)
	만도	2.69(288)	2.70(288)	2.93(288)	33.50(273)
	부산양산	3.04(182)	3.15(184)	3.08(183)	36.06(172)
	서울	3.33(269)	3.32(268)	3.33(269)	38.81(263)
	울산	3.19(305)	3.11(305)	3.24(305)	36.69(299)
	인천	3.06(229)	3.13(229)	3.04(228)	36.10(218)
	충남	3.04(749)	3.02(751)	3.09(750)	36.31(718)
포항	2.81(43) ***	3.09(43) ***	3.00(42)***	34.79(42)***	

가를 내리고 있었다. 금속노조의 각종 사업에 대한 평가에서 가장 적극적인 지부별로 본다면 서울→ 경주→ 충남→ 인천→ 울산 →경기 →부산 →양산 →대전충북 → 포항→ 경남1→ 경남2→ 만도→ 구미로 나타나고 있다. 구미 지부가 금속노조의 각종 사업에 대한 평가에서 가장 소극적인 이유는 오리온전기지회 구조조정 저지투쟁 과정에서 분출된 금속노조와 지부 지회간의 갈등, 저지투쟁에도 불구하고 진행된 인력 구조조정 등 때문일 것이다.

## IV. 결 론

이상의 분석 결과 금속노조의 성격을 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

첫째, 현재의 금속노조 조직구조는 본조-지역(기업)지부-지회이다. 이 조직구조에서 가장 특징적인 것은 기업지부의 존재, 지회에 의결구조와 집행체계를 유지하도록 한 것, 파업권을 본조에 둔 것이 아니라 조합의 쟁의대책위원회와의 협의를 거쳐 해당 교섭단위 조합원들이 파업을 결정할 수 있도록 한 규정 등이라고 할 수 있다. 이러한 규정은 서구의 산별노조 조직구조와 크게 다른 것으로서 조직의 집중성과 통일성, 효율성을 해치는 규정이며 산별노조의 기본적인 조직구조와 크게 거리가 있는 것이라고 할 수 있다. 실제 경남 2지역지부를 대상으로 한 경험적 연구에서도 이러한 지적을 뒷받침해주는 실증결과가 나타나고 있다. 산별노조의 조직구성에서 예외적으로 확인되는 이러한 비정상성은 기업별 조직체계에서 산별 조직체계로 점진적으로 이행할 수밖에 없는 현실적인 상황과 산별노조의 조직체계와 규약을 확정할 당시에 유행하던 현장 중심적인 논리와 상급노조에 대한 불신 등이 복합적으로 작용한 결과이다.

둘째의 특징은 중소기업 중심의 조직구성을 갖고 있다는 사실이다. 금속노조의 지회수는 162개, 총조합원수는 35,357명이다. 1개 지회당 평균 조합원수는 218명이다. 조직대상의 확대는 아직 두드러지지 않고 있다. 그리고 산별노조 건설을 위한 금속산업연맹의 조직적인 결정에도 불구하고 미전환 노조들의 산별 결의가 더디게 진행되고 있고, 금속노조와 미전환 노조 사이의 분리가 확대되고 있다. 그리고 산별 전환의 주요 목적인 비정규 노동자의 조직화는 만도지부 문막 지회의 사례를 제외하고는 거의 이루어지지 못했다

셋째 직접 민주주의적인 요소가 많이 포함되어 있다는 점이다. 각

중 의결기구에서 총회의 존재, 노조 임원의 직접 선출 등은 바로 직접 민주주의적 요소들이다. 금속노조에서는 직선제를 민주주의의 핵심 요소로 보고 있는 것이다.

넷째 대공장 조합원들이 노조활동에 통합되어 있는 정도가 다른 집단에 비해 약하다는 점이다. 금속노조내의 중요한 균열구조로 정착할 가능성이 내재되어 있다.

다섯째 지부별로 발전의 정도에 큰 편차가 있다는 사실이다.

이러한 몇 가지 한계에도 불구하고 지난 2년여 동안의 금속노조의 경험은 커다란 의미를 가지고 있다. 본조와 지부로의 예산의 집중, 홍보활동과 교육활동의 지부집중, 투쟁사업장에 대한 지속적인 지원,<sup>9)</sup> 임단투의 성과인 기본협약의 타결과 전국노사실무위원회의 구성은 기존의 기업별 체계에서는 볼 수 없었던 것으로서, 그리고 앞으로 산별 노조 발전의 구체적인 상을 보여 준다는 뜻에서 중요한 의미를 가지고 있다. 더욱이 새 정부 들어서 추진되고 있는 노사관계 정책들은 산별노조의 전환에 유리한 조건을 조성하고 있다. 그러나 결국 현재보다 더욱 진전된 형태의 산별노조의 조직과 운영은 온전히 금속노조의 올바른 정책과 실천에 달려 있다고 해야 할 것이다.

---

9) 두산중공업 쟁의는 산별노조의 예산집중 위력이 드러난 사건이었다. 두산중공업 쟁의에 신분보장기금으로 지출된 돈이 수억 원에 달하며 이것이 없었다면 두산중공업 쟁의는 패배할 수밖에 없었으리라는 것이 금속노조의 평가이다.

## 참 고 문 헌

- 강신준, 2001, 「독일 교섭체계의 발전과정과 신자유주의의 도전」, 『산업노동연구』 제7권 제1호.
- 김승호, 2002, 「금속노조 건설 및 활동」, 『노동사회연구소 토론회 자료집』.
- 김호규, 2002, 「2003년을 금속산별의 해로 만들자」, 『노동사회』 12월호.
- 박태주, 2001, 「현장으로부터 현장을 넘어: 영국 유니선(UNISON)의 상호결합 노조주의를 중심으로」, 『산업노동연구』 제7권 제1호.
- 윤진호, 1998, 『노동조합 조직체계의 동향과 정책과제』, 한국노동연구원.
- 임영일, 2000, 「노동체제 전환과 산별노조: 현황과 쟁점」, 『경제와 사회』, 2000년 겨울호.
- 조용만, 2002, 「프랑스의 산별교섭제도」, 『산별노조의 단체교섭 현황과 법적 과제에 관한 발표문』.
- 조효래, 2002, 「전국금속노조 지역지부의 조직과 운영 : 경남 1지부와 경남 2지부의 사례」, 『비판 사회학대회 발표집』.
- 최영기·이병훈, 1995, 『미국 자동차산업의 단체교섭 사례연구』, 한국노동연구원.
- Edwards P. and M. Terry, 1988, "Conclusions: Another Way Forward?" in Terry Michael and P. K. Edwards, *Shopfloor Politics and Job Controls*, Basil Blackwell.
- Hyman, 1989, *The Political Economy of Industrial Relations*, Macmillan.
- Kjellberg Anders, 1998, Sweden: Restoring the Model?, A. Ferner and R. Hyman, *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell.
- Miller, D., 1978, "Trade Union Workplace Relations in the Engineering Industry in the UK and the Federal Republic of Germany: An Analysis of the Postwar Vertrauensleute

- Policy of the German Metal-Worker's Union(1952-1977)",  
*British Journal of Industrial Relations*.
- Streeck, Wolfgang 1984, *Industrial Relations in West Germany*, St.  
Martin's Press.
- Terry Michael, 1996, "Negotiating the Government of Unison:  
Union Democracy in Theory and Practice", *British Journal  
Industrial Relations*, Vol. 34, No. 1.
- Zoll, R., 1978, "Centralization and Decentralization as Tendencies  
of Union Organizational and Bargaining Policy", Colin  
Crouch and A. Pizzorno ed., *The Resurgence of Class  
Conflict in Western Europe Since 1968*.

---

전국금속노동조합연맹 산별노조  
의식 조사

- I. 머리말
- II. 산별노조 건설과 현실적 가능성
- III. 산별노조의 임금교섭과 조직
- IV. 산별건설과 노동조합활동
- V. 맺음말

# I. 머리말

## 1. 문제제기

한국노총 중앙연구원은 1997년 11월 「산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망」이라는 제목으로 산하 연맹과 지역본부를 대상으로 하여 산별건설에 관한 조사를 한 바 있다(권혜자, 1997). 산하 연맹에는 전국금속노동조합연맹(이하 금속노련으로 줄임), 전국화학노동조합연맹, 전국자동차노동조합연맹이 포함되어 있었다. 이 조사가 이루어진 뒤 5년 정도의 시간이 흐른 지금, 한국노총의 노동조합운동은 그때와 상당히 다른 상황에 처해 있다. 그 무렵 산별노조 건설을 강제했던 가장 큰 요인 가운데 하나였던 노조전임자 임금지급금지 조치는 노사정위원회에서의 타협을 통하여 유예되었고, 한국노총 산하에는 전국금융산업노동조합이라는 산업별 노동조합이, 민주노총 산하에는 전국보건의료산업노동조합과 전국금속노동조합이라는 산업별 노동조합이 건설되었다. 그러나 금융산업노조의 산별전환에도 불구하고, 5년 전 한국노총의 일부 산별연맹의 불을 지폈던 산별노조 건설에의 열정은 이후 뚜렷하게 퇴색되었으며, 다시 그 불을 지피기에는 수월하지 않은 상태가 되어 있다. 그럼에도 불구하고 전임자 임금지급금지 유예조치는 2006년 12월말까지로 예정되어 있고, 구조조정과 비정규직 노동문제 등 더 이상 기업별 노동조합 조직체계를 통해서만 헤쳐나가기 힘든 어려운 상황이 계속되고 있다. 이러한 시점에서 전국금속노동조합연맹의 단위노조 대표자들을 대상으로 하여 ‘전국금속노련 산별노조 의식 조사’를 실시해 보았다. 이 조사는 낮은 응답률 때문에 대표성에 문제가 있음에도 불구하고, 현재의 상황에서 한국노총 산하 금속노련의 단위노조 대표자들이 산별노조의 건설문제에 대해 어떠한 의식과 태도를 갖고 있는지를 확인



할 수 있게 한다는 점에서 중요한 의의를 갖고 있다.

## 2. 조사방법과 개요

산별노조 건설에 대한 금속노련의 전망과 인식을 살펴보기 위하여 금속노련 산하 위원장들을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다. 설문지는 다음 네 개 분야의 조사내용으로 구성되어 있다.

- ① 일반 사항
- ② 산별노조 건설 노력과 현실적 가능성
- ③ 산별노조의 임금교섭과 조직
- ④ 노동조합 활동 평가

이 조사는 2002년 12월 5일부터 12월 20일까지 실시되었다. 연맹에서 산하 전 노조에게 설문지를 우편을 통하여 발송하였으며 이 가운데 113부가 회수되었다. 모집단인 금속노련 산하의 단위노조 수가 417개이므로 회수율은 27.1%로서 낮은 편이었다. 통계분석은 SAS 패키지를 이용하였다.

## 3. 조사대상자 개요

조사대상자를 보면, 전체 조사대상자 가운데 기계금속이 28.44%로서 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. 그 다음으로 전기전자 업종에 속하는 단위노조가 26.61%, 비철금속이 17.43%, 자동차업종이 15.60%에 속하고 있는 것으로 나타났다. 철강이 7개 업체인 6.42%, 조선이 3개 업체인 2.75%를 차지했다. 이러한 분포는 모집단에서 각 업종에 속하는 노동조합이 차지하는 비율과 다소 차이를 보여주고 있다.

<표 4-1> 소속업종

소속 업 종	전 체	백분율(%)	표본빈도	백분율(%)
전기전자	95	22.8	29	26.61
철강	46	11.0	7	6.42
기계금속	101	24.2	31	28.44
비철금속	33	7.9	19	17.43
조선	8	1.9	3	2.75
자동차	118	28.3	17	15.60
기타	16	3.8	3	2.75
전체	417	100.0	113	100.0

성별로는 남성 위원장이 94.39%로서 압도적으로 높은 비율을 차지하고 있었다. 여성 위원장의 비율은 5.61%에 불과했다.

<표 4-2> 성 별

성 별	전 체	백분율(%)	표본빈도	백분율(%)
남 자	412	98.8	101	94.39
여 자	5	1.2	6	5.61

연령별로 보면 40~49세 층이 51.33%로서 다수를 차지하고 있으며, 30~39세층이 31.86%로서 2위를 차지하고 있다. 50세 이상이 10.62%, 30세 미만이 7명으로서 6.19%를 차지하고 있다.

<표 4-3> 나 이

나 이	빈 도	백분율(%)
30세 미만	7	6.19
30~39	36	31.86
40~49	58	51.33
50~	12	10.62

<표 4-4> 전임자수

전임자수	1	2	3	4	5	6	7	12	16	17	22
노조수	32	35	23	7	4	1	1	1	1	1	1
비율	29.91	32.71	21.50	6.54	3.74	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93

전임자를 보면, 전임자 2명을 보유한 노조가 35개, 32.71%로서 가장 많았다. 그 다음으로는 전임자 1명을 보유한 노조가 32개, 29.91%이며, 전임자 3명을 보유한 노조가 23개, 21.50%, 전임자 4명을 보유한 노조가 7개 노조, 6.54%, 전임자 5명을 보유한 노조가 4개 노조, 3.74%를 각각 차지하고 있었다. 나머지 전임자 6명, 7명, 12명, 16명, 17명, 22명을 보유하고 있는 노조는 1개씩, 0.93%를 차지하고 있었다. 평균 전임자수는 2.79명이었다.

## Ⅱ. 산별노조 건설과 현실적 가능성

### 1. 산별노조 전환의 필요성과 관심

산별노조 전환의 필요성에 대해서는 조사대상 단위노조의 69.37%가 동의하고 있다. 불필요하다고 응답한 노조대표자 비율은 9.01%에 지나지 않았으며, ‘그저그렇다’에 응답한 대표자 비율은 18.92%에 이르고 있다. 이제 산별노조의 필요성에 대한 명분은 누구도 부인하기가 어렵게 된 것이다.

<표 5-1> 산별노조 전환의 필요성

전혀 불필요하다	불필요한 편이다	그저그렇다	필요하다	매우 필요하다	잘 모르겠다
0(0)	10(9.01)	21(18.92)	70(63.06)	7(6.31)	3(2.70)

그러나 산별노조 전환의 필요성을 인정한다고 해서 곧바로 산별노조에 대한 관심으로 연결되는 것은 아니다. 현실적으로 산별전환이 어렵다면 산별노조에 대한 관심이 줄어들 수 있는 것이다. 산별노조에 대한 노조 위원장의 관심에 대해서는 ‘보통이다’가 과반수에 가까운 찬성률을 보였다. 높은 관심을 보여주고 있는 위원장의 비율은 18.02%, 매우 높은 관심을 보여주는 위원장의 비율은 16.22%에 이르고 있으며, ‘낮은 편이다’에 응답한 위원장의 비율은 11.71%, ‘매우 낮다’에 답변한 위원장의 비율은 6.31%에 이르고 있다. 산별

<표 5-2> 산별노조 전환에 대한 위원장의 관심

매우 낮다	낮은 편이다	보통	높은 편이다	매우 높다
7(6.31)	13(11.71)	53(47.75)	20(18.02)	18(16.22)

<표 5-3> 업종별 노조위원장의 산별노조 관심도

소속 업종	빈도	평균값
전기전자	18	3.94
철강	3	3.33
기계금속	24	3.13
비철금속	17	3.35
조선	2	4.00
자동차	8	3.00
기타	1	3.00

노조에 대한 노조위원장의 관심은 연령 및 업종, 조합원 규모와 유의미한 관계를 보이지 않았다.

산별노조에 대한 위원장의 관심이 낮은 이유에 대해서는, '산별노조가 현실 가능성이 없기 때문에'가 다수인 38.10%를 차지하고 있다. 그 다음으로 '기업별 노조체제에 불만이 없기 때문'이 30.95%를 차지하고 있으며, '산별노조에 대해 잘 모르기 때문'에 11.90%의 위원장이 동의하고 있다. 그리고 상급단체에서 산별전환을 위한 노력을 하지 않기 때문에'에 9.52%의 위원장들이, '상급단체에 대한 불신 때문에'에 7.14%의 위원장들이 동의하고 있다.

<표 5-4> 산별노조에 대한 위원장의 관심이 낮은 이유

항목	빈도	%
기업별 노조체제에 불만이 없기 때문	13	30.95
산별노조에 대해 잘 모르기 때문	5	11.90
산별노조가 현실 가능성이 없기 때문	16	38.10
상급단체에서 산별전환을 위한 노력을 하지 않기 때문	4	9.52
상급단체에 대한 불신 때문	3	7.14
기타	1	2.38

단위노조의 대표자가 보기에, 산별노조 전환에 대한 조합원의 관심은 아주 낮은 편에 속했다. 높은 편에 속하는 노조는 3개밖에 되지 않았으며, 57.79%의 위원장들이 자기 노조 조합원들의 산별노조에 대한 관심이 매우 낮거나 낮은 편이라는 데 응답하고 있다.

<표 5-5> 산별노조 전환에 대한 조합원의 관심

매우 낮다	낮은 편이다	보통	높은 편이다	매우 높다
26(23.85)	37(33.94)	43(39.45)	3(2.75)	0(0.00)

그러면 산별노조에 대한 조합원의 관심이 낮은 이유에 대해 노조의 대표자들은 어떻게 이해하고 있을까? ‘산별노조가 현실 가능성이 없기 때문에’에 38.10%, ‘기업별 노조체제에 불만이 없기 때문에’에 30.95%의 노조위원장들이 동의하고 있다. 97년의 조사에서 조합원의 관심이 낮은 이유에 대해 조합원들이 산별노조에 대해 ‘잘 모르기 때문(56.2%)’을 가장 큰 이유로 들었던 것과는 크게 차이가 있다. 민주노총 산하 전국금속노동조합의 산별노조 건설 등, 금속산업 분야에서 산별노조가 널리 알려진 현실과 실제로 산별노조를 추진하기가 쉽지 않은 현실을 반영하고 있다고 생각된다.

<표 5-6> 산별노조에 대한 조합원의 관심이 낮은 이유

항 목	빈 도	%
기업별 노조체제에 불만이 없기 때문	13	30.95
산별노조에 대해 잘 모르기 때문	5	11.90
산별노조가 현실 가능성이 없기 때문	16	38.10
상급단체에서 산별전환을 위한 노력을 하지 않기 때문	4	9.52
상급단체에 대한 불신 때문	3	7.14
기타	1	2.38

## 2. 산별노조 전환의 가능성

그렇다면 상급단체인 전국금속노련의 산별노조 전환은 언제쯤 가능하리라고 판단하고 있는 것일까? 전체적으로는 2~5년 이내 가능할 것이라는 판단과 5~10년 이내 가능하리라는 판단이 우세했다. 각각의 전망이 45.05%와 41.44%를 차지하고 있는 것이다. 1년 이내 가능하리라는 의견은 하나도 없었으며, 요원하다는 판단은 13.51%에 이르고 있다. 각 업종별로, 조합원규모별로 유의미한 차이는 없었다.

이 조사결과는 1997년 조사결과에 비할 때, 조금 더 부정적이라고 할 수 있다. 1997년도의 조사에서는 '1년 이내'가 1.5%, '2~5년 이내'가 61.2%, '5~10년 이내'가 14.8%, '요원하다'가 8.8%였다.

<표 5-7> 전국금속노련의 산별노조 전환 시기

항 목	1997년 조사	전 체
1년 이내	10(1.5)	0(0.00)
2~5년 이내	41(61.2)	50(45.05)
5~10년 이내	18(26.9)	46(41.44)
요원하다	7(10.4)	15(13.51)
합 계	67(100.0)	111(100.00)

## 3. 전임자 임금지급금지에 대한 대책

<표 5-8> 전임자 임금지급금지에 대한 대책

항 목	전 체
지난번처럼 노총이 또 유예시키는 정책을 구사하여야 한다	46(42.20)
적극적으로 산별노조 체계로 조직전환을 해야 한다	55(50.46)
가만있어도 해결될 것이다	1(0.92)
모르겠다	7(6.42)
합 계	

2006년 말에 끝날 예정인 노조전임자 임금지급금지 유예조치에 대한 대비책에 대해서는 2001년도 노사정위원회에서 노총과 경총이 합의한 것처럼 ‘노총이 유예시키는 정책을 구사하여야 한다’는 응답과 ‘적극적으로 산별노조 체계로 조직전환을 해야 한다’는 응답으로 양분되었다. 유예정책을 지지하는 위원장은 42.20%, 산별노조로의 전환에 동의하는 위원장은 50.46%로 나타나고 있는 것이다. 업종, 조합원 규모, 위원장의 나이 등의 변수와의 관련 여부에 대해 분석한 결과, 각각의 집단별로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그러나 산별노조 전환의 필요성 변수 사이에는 유의미한 관련성이 확인되었다. 산별노조의 전환이 불필요하다고 생각하는 집단에서는 100%가 유예정책에 동의하고 있지만, ‘그저그렇다’는 집단에서는 80.00%가 유예정책에 동의하고 있고, ‘필요하다’고 판단하는 집단에서는 30.99%만이 유예정책에 동의하고 있는 것이다.

<표 5-9> 산별노조 전환 인식과 전임자 임금지급금지 대책

	유예 정책	산별노조 전환
불필요하다	8(100.00)	0(0.00)
그저 그렇다	16(80.00)	4(20.00)
필요하다	22(30.99)	49(69.01)

P<0.001

#### 4. 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인

금속연맹 산하 단위노조의 위원장들은 산별노조 건설의 촉진요인과 장애요인을 어떻게 파악하고 있는 것일까? 먼저 촉진요인에 대해 물어보았다. 이 질문에 대해 노조 대표자들은 ‘전임자 임금지급금지’를 산별노조의 건설을 가장 촉진하는 요인으로 선택하고 있다. 이것은 여전히 노조의 대표자들이 전임자 임금지급 금지 유예조치를 조직형태의 변경을 강제하는 가장 위협적인 요인으로 파악하고 있다는 사실을 보여주는 것이다. 두 번째 요인은 ‘동일 업종 단위노



조간의 협력체제'로 나타났다. 두 요인을 가장 대표적인 촉진요인으로 들고 있는 것은 97년 조사와 동일하다. 셋째 요인은 '기업별 교섭체제의 한계'였다.

<표 5-10> 산별노조 건설의 촉진대책

항 목	1 순위	2 순위	합 계
금속산업연맹의 산별전환	12(10.91)	8(7.27)	20(9.13)
전입자 임금지급 금지	28(25.45)	17(15.45)	45(20.55)
단위노조 해산 없이 산별노조전환 가능	9(8.18)	15(13.64)	23(10.50)
동일 업종 단위노조간의 협력체제	20(18.18)	20(18.18)	40(18.26)
업종별 사용자간의 협력체제	2(1.82)	3(2.73)	5(2.28)
동일 업종내 기업간 임금근로조건의 평준화	12(10.91)	19(17.27)	31(14.16)
노총-민주노총 계열의 공존	2(1.82)	3(2.73)	5(2.28)
기업별 교섭체제의 한계	22(20.00)	11(10.00)	33(15.07)
정규직 노동자의 고용불안	0(0.00)	10(9.09)	10(4.57)
비정규노동자의 확대	3(2.73)	4(3.64)	7(3.20)

산별건설의 장애요인으로서는 단위노조 노동조합 간부의 반발이 1순위로 꼽혔다. 두 번째 장애요인은 대기업노조의 이기주의였으며 세 번째 요인은 기업별 교섭체제의 정착이었다.

<표 5-11> 산별노조 건설의 장애요인

항 목	1 순위	2 순위	합 계
조합원의 인식부족	12(10.91)	8(7.27)	20(9.13)
단위노조 노동조합 간부의 반발	28(25.45)	17(15.45)	45(20.55)
연맹의 산별건설 노력 부족	9(8.18)	15(13.64)	23(10.50)
대기업 노조의 이기주의	20(18.18)	20(18.18)	40(18.26)
동일 업종 단위노조간의 협력체제 미비	2(1.82)	3(2.73)	5(2.28)
업종별 사용자 단체가 없음	12(10.91)	19(17.27)	31(14.16)
동일 업종내 기업간 임금근로조건의 격차	2(1.82)	3(2.73)	5(2.28)
기업별 교섭체제의 정착	22(20.00)	11(10.00)	33(15.07)
현재 산별 연맹에 대한 신뢰부족	0(0.00)	10(9.09)	10(4.57)
노총-민주노총 계열의 분열	3(2.73)	4(3.64)	7(3.20)

## 5. 산별노조 전환과 연맹 개혁

금속노조의 산별 실험이 보여주듯이 산별노조로의 조직전환은 단순히 조직형식의 변경을 훨씬 뛰어넘는 실천과 헌신, 투쟁력, 신뢰 그리고 올바른 정책능력을 필요로 한다. 그런 것들이 뒷받침되지 않은 산별 전환은 결국 실패로 귀결될 것이다. 그 때문에 현재 금속노련이 갖고 있는 역량을 한층 더 강화하지 않으면 산별 전환을 추진하기 어려운 것이다. 그런 의미에서 ‘산별노조로의 전환이 가능하기 위해서는 연맹의 개혁이 필요하다고 생각하느냐’의 질문을 던져 보았다. 이 질문에 대해 절대 다수인 91.82%가 개혁에 동의하고 있다.

<표 5-12> 산별노조 전환과 연맹 개혁

항 목	빈 도	비 율
개혁이 필요하다	101	91.82
개혁이 필요하지 않다	9	8.18

연맹의 내부 개혁 과제에 대해서는 정책력과 전문성 강화를 가장 우선적인 과제로 꼽았고, 그 다음으로 의사결정의 민주성 확보, 노조간부의 도덕성과 헌신성 제고, 사회연대사업의 강화, 예산집행의 투명성 확보 순서였다.

<표 5-13> 연맹의 내부 개혁 과제

항 목	1 순위	2 순위	합 계
정책력과 전문성 강화	72(70.59)	9(8.82)	81(40.10)
노조간부의 도덕성과 헌신성 제고	12(11.76)	20(19.61)	32(15.84)
의사결정의 민주성 확보	16(15.69)	30(29.41)	46(22.77)
예산집행의 투명성 확보	1(0.98)	11(10.78)	12(5.94)
사회연대사업의 강화	1(0.98)	30(29.41)	31(15.35)

### Ⅲ. 산별노조의 임금교섭과 조직

#### 1. 산별노조와 임금교섭

기업별 노조에서 산업별 노조로의 조직전환은 필연적으로 교섭체계 및 교섭구조의 변동을 수반한다. 현재 이루어지고 있는 기업별 임금교섭의 형태 역시 달라지지 않을 수 없다. 산별노조로 조직구조가 바뀌었음에도 불구하고 현재의 기업별 교섭이 그대로 유지된다면, 그것을 엄격한 의미에서 산별노조라고 부를 수 없을 것이다.

산별노조로 전환할 경우 현재의 기업별 수준의 임금교섭이 변화할 가능성에 대해서는 61.47%의 위원장들이 동의하고 있으며, 나머지 23.85%의 위원장들이 변하지 않을 것으로 전망하고 있다. 모르겠다는 데 응답한 위원장의 비율은 14.68%였다. 아직 산별노조에 대한 정확한 인식을 갖지 못하는 노조대표자들이 적지 않게 분포되어 있다는 사실을 알 수 있다.

산별노조 전환시 임금교섭의 형태에 대해서는 과반수의 위원장들이 업종별 교섭에 찬성하고 있다. 기업별교섭은 22.52%, 산업별 교섭은 13.51%, 지역별 교섭은 12.61%를 각각 차지하고 있다. 업종이 단위노조 대표자의 의식을 지배하는 교섭과 연대의 틀이라는 사실을 알 수 있다. 그러나 현재 금속노조의 교섭형태가 지역별 교섭인

<표 6-1> 산별노조 전환시 임금교섭

교섭 형태	전 체	전기전자	철 강	기계금속	비철금속	조 선	자동차
기업별 교섭	25(22.52)	8(27.59)	1(14.29)	7(23.33)	5(27.78)	0(0)	1(5.88)
지역별 교섭	14(12.61)	2(6.90)	1(14.29)	5(16.67)	4(22.22)	0(0)	1(5.88)
업종별 교섭	57(51.35)	17(58.62)	5(71.43)	14(46.67)	6(33.33)	3(100.0)	10(58.82)
산업별 교섭	15(13.51)	2(6.90)	0(0.0)	4(13.33)	3(16.67)	0(0)	5(29.41)
	111(100)	29(100.0)	7(100.0)	30(100.0)	18(100.0)	3(100.0)	17(100.0)

것을 미루어본다면 아직 금속노조의 교섭형태가 크게 알려져 있지 않을 가능성을 보여주고 있다. 업종별로 유의미한 차이는 확인되지 않았다.

## 2. 산별노조와 단체협약 체결

조직체계의 변경은 필연적으로 교섭구조의 변동을 가져온다. 일반적으로 산업별 조직구조하에서 단체협약의 구조는 산별 단체협약과 사업장협약으로 구성되며, 따라서 기업별 조직구조의 변경은 필수불가결하게 단체교섭 구조의 변동을 수반하지 않을 수 없다.

<표 6-2> 산별노조 전환시 단체협약 체결의 방식

교섭 형태	전 체	전기전자	철 강	기계금속	비철금속	조 선	자동차
기업별 교섭	29(26.13)	11(37.93)	2(28.57)	6(20.69)	4(22.22)	0(0)	3(17.65)
지역별 교섭	10(9.01)	1(3.45)	1(14.29)	4(13.79)	3(16.67)	0(0)	1(5.88)
업종별 교섭	47(42.34)	12(41.38)	3(42.86)	11(37.93)	7(38.89)	2(66.67)	9(52.94)
산업별 교섭	24(21.62)	5(17.24)	1(14.29)	8(27.59)	4(22.22)	1(33.33)	4(23.53)
	111(100)	29(100.0)	7(100.0)	30(100.0)	18(100.0)	3(100)	17(100.0)

산별노조 전환시 단체협약 체결의 형태에 대해서는 임금교섭의 형태와 유사한 응답을 보였다. 업종별 교섭이 42.34%, 기업별 교섭이 26.13%, 산업별 교섭이 21.62%, 지역별 교섭이 9.01%를 보여주고 있다. 임금교섭과 마찬가지로 업종별로 유의미한 차이를 보여주지 않았다.

산별노조로 전환할 경우 업종의 특성을 어떻게 고려해야 할 것인가의 질문에 대해서는 다수가 처음부터 단일 산별을 건설하고, 업종별 분과를 설치하는 안에 대해 동의하고 있다. 그 다음으로 ‘먼저 여러 업종별로 복수의 소산별노조 건설-통합 대 산별노조 건설’안에 동의하고 있다. 그러나 산별건설을 어떠한 형태로 추진할 것인가를 둘러싼 이 논쟁은 금속노조의 건설과정을 통해서 실천적으로 해결

된 상태이기 때문에 현재 시점에서 이 문제를 제기하는 의의는 크지 않다고 해야 할 것이다. 위의 질문들에 대한 답변과 마찬가지로 업종별로 유의미한 특성을 보이지 않았다.

<표 6-3> 산별노조 전환시 업종 특성의 고려방식

교섭 형태	전 체	전기전자	철 강	기계금속	비철금속	조 선	자동차
고려할 필요 없다	4(3.60)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.88)	0(0)	2(11.76)
업종별 소산별건설	3(2.70)	2(7.14)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0)	1(5.88)
소산별-통합-대산별	32(28.83)	7(25.00)	2(28.57)	11(39.29)	3(17.65)	1(33.33)	6(35.29)
산별건설-업종분과	67(60.36)	19(67.86)	5(71.43)	17(60.71)	13(76.47)	2(66.67)	8(47.06)
	106(100)	29(100.0)	7(100)	30(100)	18(100)	3(100.0)	17(100)

### 3. 산별노조와 교섭력

산별노조로 전환될 경우 단위노조의 교섭력은 어떻게 될 것인가의 질문에 대해서는 과반수 이상의 위원장들이 약화될 것으로 보고 있어 흥미롭다. 이러한 인식은 산별노조와 기업별 노조의 교섭력을 서로 배타적으로 보는 태도인데, 정확하게 이해하자면 교섭력 그 자체가 아니라 위원장의 지위와 관련된 인식인 것으로 보인다. 산별노조 하에서도 기업에 고유한 여러 문제들은 사업장 교섭의 대상이 될 것인데, 이때 기업별 노조의 교섭력이 약화될 것으로 보는 것은 온당치 않은 것이다. 공장 차원의 조직과 교섭력이 공동화되어 있는 서구의 일부 산별노조의 경우와 우리의 경우가 다른 것은 말할 나

<표 6-4> 산별노조 전환과 교섭력

	매우약화	약 화	변화없음	강 화	매우 강화	평균치
단위노조	22(19.82)	43(38.74)	18(16.22)	27(24.32)	1(0.90)	2.47
산별지역지부	3(2.73)	10(9.09)	24(21.82)	68(61.82)	5(4.55)	3.56
산별노조	1(0.91)	5(4.55)	11(10.00)	83(75.45)	10(9.09)	3.93
노총 지역본부	5(4.59)	31(28.44)	21(19.27)	48(44.04)	4(3.67)	3.11
노총 중앙	6(5.45)	22(20.00)	22(20.00)	51(46.36)	9(8.18)	3.24

위도 없다. 산별지역지부의 교섭력에 대해서는 73%의 위원장들이 강화될 것으로 보고 있지만, 변화가 없을 것이라는 응답이 23.82%, 약화될 것이라는 응답이 10%를 넘고 있어 아직 산별노조에 대한 정확한 인식을 갖지 못하는 노조대표자들이 적지 않게 분포되어 있다는 사실을 알 수 있다. 산별노조의 교섭력에 대해서는 85% 정도의 위원장들이 강화될 것으로 보고 있었다. 노총 지역본부와 노총 중앙의 교섭력에 대해서는 약간 강화될 것이라는 응답이 조금 더 많았다. 전체적으로 교섭력이 강화될 것으로 예상되는 조직단위를 나열하면 산별노조→ 산별지역지부→ 노총 중앙→ 노총지역본부→ 단위노조의 순서로 되어 있다.

#### 4. 산별노조와 간부의 변화

산별노조 전환시 노조 간부의 역할에 대해서도 교섭력에 대한 질문과 마찬가지로 산별노조 간부의 역할이 가장 강조되고 있으며, 그 다음으로 지역조직 간부, 노총간부의 역할이 강조되고 있다.

<표 6-5> 산별노조 전환과 노조 간부의 역할

	전혀아니다	아니다	그저그렇다	그렇다	매우그렇다	평균치
단위노조간부 역할강조	4(3.64)	30(27.27)	38(34.55)	32(29.09)	6(5.45)	3.05
지역조직간부 역할강조	1(0.91)	8(7.27)	26(23.64)	62(56.36)	13(11.82)	3.71
산별노조간부 역할강조	0(0)	2(1.82)	7(6.36)	76(69.09)	25(22.73)	4.08
노총간부 역할강조	2(1.82)	15(13.64)	30(27.27)	46(41.82)	17(15.45)	3.44

#### 5. 산별노조와 의무금, 체크 업 시스템

산별노조로의 전환은 예산배정의 비율 변경을 수반하지 않을 수 없다. 조직구조의 집중화는 예산의 집중화를 동반하는 것이다. 이 점에 대한 인식을 살펴 보기 위해 “산별노조로 전환될 경우 각 조직의 의무금 분배 비율이 어떠해야 한다고 생각하십니까?”라는 질

문을 던져 보았다.

산별노조로 전환될 경우 각 조직의 의무금 분배비율은 산별중앙 26.7%, 지역지부 23.7%, 사업장지회 49.1%로 나타났다. 민주노총 산하 금속노조의 의무금 분배비율인 30 : 20 : 50과 비슷하게 나타나고 있다(파업기금 제외).

‘기업별노조가 상당한 자율성을 갖는 조직형태여야 한다’고 믿는 노조대표자와 ‘가능한 한 중앙집중화된 형태’여야 한다고 믿는 노조대표자 사이에 각 조직의 의무금 분배에서, t-검정을 실시해본 결과, 지역지부의 의무금 비율을 제외하고 산별중앙과 사업장지회의 의무금 비율에서 유의미한 차이가 확인되고 있다. 전자의 경우 각 조직의 의무금 분배는 25.46 : 23.00 : 50.85인데 비해, 후자의 경우 각 조직의 의무금 분배는 29.50 : 25.16 : 45.33으로 나타나고 있는 것이다.

<표 6-6> 산별노조의 조직형태와 의무금 분배(%)

	산별중앙	P	지역지부	P	사업장지회	P
기업별 노조가 자율성을 갖는 조직형태	25.46	*	23.00		50.85	
중앙집중화된 조직형태	29.50		25.16		45.33	*

전국금속노조 및 전국금융산업노조의 사례가 보여주듯이, 산별노조인 경우 회사에서 직접 산별노조의 은행 계좌로 조합비를 송금하는 체크 오프 제도를 채택하는 것이 일반적이다. 이러한 상황을 염두에 두고 ‘산별노조로 전환할 경우 체크 오프 제도에 대해 동의하십니까?’라는 질문을 던져 보았다. 이 질문에 대해 80.73%의 노조대표자들이 동의하고 있으며 동의하지 않는 노조대표자는 19.27%에 불과했다. 이 변수와 산별노조의 조직형태 변수의 관련성을 파악하기 위해 두 개의 변수간의 카이자승 검정을 해보았다. 그 결과 집단간의 유의미한 차이가 확인되었다. 새로이 건설될 산별노조의 조직형태에서 기업별 노조가 자율성을 가져야 한다고 주장하는 집단에서는 체크오프 제도에 동의하는 비율이 71.83%, 동의하지 않는 비

율이 28.17%이지만, 서구의 산별처럼 중앙집중화되어야 한다고 생각하는 집단에서는 체크오프 제도의 도입에 찬성하는 비율이 97.37%, 찬성하지 않는 비율이 2.63%로 나타난 것이다.

<표 6-7> 산별노조의 조직형태와 체크오프 제도

산별노조	체크오프	동의한다	동의하지 않는다
기업별노조가 자율성을 가져야 한다		51(71.83)	20(28.17)
중앙집중화되어야 한다		37(97.37)	1(2.63)

P < 0.05

## 6. 산별노조의 조직대상

산별노조의 조직대상에 대해서는 비정규직까지 포함하는 방안이 62.04%로서 가장 높은 지지율을 보였다. 적어도 비정규직을 노조의 조직대상에 포함하는 방안은 폭넓은 지지를 얻고 있는 것이다. 그 다음으로 ‘정규직+비정규직+동종부문 실업자’가 15.84%, ‘정규직+비정규직+실업자와 원하는 모든 개인’이 11.11%, 정규직만에 한정하는 방안에 대해서는 10.19%의 노조대표자가 지지하고 있었다.

## 7. 산별노조와 조직형태

<표 6-8> 대기업노조의 기업지부 인정 여부

	전 체	~ 499	500 ~ 999	1000 ~
인정해야 한다	33(31.73)	25(28.41)	4(40)	4(66.67)
인정하지 말아야 한다	38(36.54)	34(38.64)	3(30)	1(16.67)
처음에 인정하지만 산별노조가 본 케도에 오른 이후 인정하지 말아야	33(31.73)	29(32.95)	3(30)	1(16.67)

산별노조로 전환될 경우 대기업 노조의 기업지부를 인정하는 방안 에 대해서는 ‘인정해야 한다’가 31.73%, ‘인정하지 말아야 한다’가 36.54%, ‘처음에 인정했다가 산별노조가 본 케도에 오르면 인정하지



말아야 한다'가 31.73%를 차지하고 있다. 조합원 규모와의 관련성을 파악하기 위해 조합원 규모를 3개의 범주로 구분하고 이것을 교차분석해 보았다. 500명 이상의 조합원 규모를 가진 노동조합의 수가 얼마 되지 않기 때문에 카이자승 검증 결과 조합원 규모의 크기에 따라 유의미한 차이를 확인할 수 없었으나, 규모가 클수록 기업지부를 '인정해야 한다'는 답변에 동의하는 비율이 커지는 현상을 확인할 수 있다. 499명 이하의 조합원을 가진 노조의 위원장들은 28.41%만이 '인정해야 한다'는 데 동의하고 있으나, 500명에서 999명 사이의 조합원을 가진 노조의 위원장들은 40%, 그리고 1000명 이상의 조합원을 가진 노조의 위원장들은 66.67%가 인정해야 한다고 주장하고 있는 것이다.

위의 기업별 지부의 인정여부와 관련되어 있는 문제인데, "귀하가 생각하는 산별노조의 조직적 형태가 기업별 노조가 상당한 자율성을 갖는 조직형태"인지, 아니면 "서구의 산별노조처럼 중앙집중화한 형태"인지에 대해서 질문을 던져보았다. 이 질문에 대해서는 64.08%가 자율성을 갖는 조직형태라고 답변하고 있었으며, 중앙집중화된 조직형태가 자신이 원하는 산별노조의 모습이라고 판단하는 노조대표자 비율은 35.92%였다. 위의 기업지부 관련 질문과 마찬가지로 500명 이상의 조합원 규모를 가진 노동조합의 수가 얼마 되지 않기 때문에 카이자승 검증 결과 조합원 규모의 크기에 따라 유의미한 차이를 확인할 수 없었으나, 규모가 클수록 자율성을 가진 조직형태에 대해 동의하는 비율이 커지는 현상을 확인할 수 있다. 499명 이하의 조합원을 가진 노조의 위원장들은 63.33%가 '자율성을 갖는 조직형태'에 대해 동의하고 있으나, 1,000명 이상의 조합원을 가진 노조의 위원장들은 83.33%가 '자율성을 갖는 조직형태'에 대해 동의하고 있는 것이다.

<표 6-9> 산별노조의 조직형태

	전 체	~ 499	500 ~ 999	1000 ~
자율성을 갖는 조직형태	66(64.08)	55(63.22)	6(60.00)	5(83.33)
중앙집중화한 조직형태	37(35.92)	32(36.78)	4(40.00)	1(16.67)

## IV. 산별건설과 노동조합활동

### 1. 임금인상자제 기타

‘기업이 어려울 경우 임금인상을 자제해야 한다’거나 ‘노동조합도 생산성 향상에 협조해야 한다’거나 ‘노동조합도 품질향상에 협조해야 한다’고 믿는 노조 대표자의 비율은 상당한 정도에 이르고 있다. ‘정말 그렇다’와 ‘그렇다’를 합한 긍정적인 답변의 비율이 각각 68.86%, 94.29%, 92.23%에 이르고 있는 것이다. 이들 긍정적인 답변에 대해 노사협조주의에 빠져 있다거나, 자본의 이데올로기에 포섭되어 있다는 해석을 하는 경우가 있는데, 노조가 생산성 향상과 품질향상에 협조한다고 해서 노사협조주의나 자본의 이데올로기에 빠져 있는 것은 아니다. 서구 노동조합운동을 예를 들어 설명한다면, 스웨덴, 독일, 이탈리아 노동조합처럼 강하고 중앙집중화된 노동조합조직을 건설하고 있는 노동조합일수록 생산과 품질향상의 문제에 협조적이다.

<표 6-10> 임금인상자제, 생산성협조

	정말그렇다	그렇다	그저그렇다	아니다	매우 아니다
기업이 어려울 경우 임금인상자제	10(9.43)	63(59.43)	17(16.04)	14(13.21)	2(1.89)
노조도 생산성 향상에 협조	37(35.24)	62(59.05)	3(2.86)	1(0.95)	2(1.90)
노조도 품질향상에 협조	36(34.95)	59(57.28)	5(4.85)	1(0.97)	2(1.94)

### 2. 산별건설과 노총 각 조직의 역할

현재 노총의 각 조직이 수행하고 있는 노동조합활동들에 대해 단위노조의 대표자들이 어떻게 평가하는지 살펴보았다. 대체로 법률구제, 교육선전, 시민운동과 연대 등의 활동을 제외하고 단위노조 >

<표 6-11> 노총 각 조직의 역할

	단위노조	산별지역본부	산별연맹	노총지역본부	노총
임금교섭	3.56	2.87	3.06	2.36	2.25
단체협약	3.40	2.76	3.0	2.39	2.26
법률구제	2.85	2.64	2.92	2.38	2.38
고용안정	3.43	2.70	2.83	2.44	2.32
조직확대	3.15	2.64	2.60	2.20	2.09
산업안전	3.0	2.73	2.98	2.40	2.49
복지후생	3.02	2.56	2.86	2.33	2.36
교육선진	2.88	2.74	3.19	2.36	2.29
시민운동과 연대	2.37	2.27	2.54	2.20	2.10

1점: 매우 불만, 2점: 약간 불만 3점: 보통 4점: 만족한 편 5점: 매우 만족

산별연맹 > 산별지역본부 > 노총지역본부 > 노총의 순서대로 만족도가 높게 나타났다.

### 3. 산별건설과 노동조합운동

노동조합운동이 앞으로 수행하여야 할 과제에 대한 질문에 대해,

<표 6-12> 산별노조와 노조활동

문항	항목	산별노조와 노조활동				P
		전체	산별노조 불필요	그저그렇다	산별노조 필요	
① 실업자 구직 지원 사업		3.75	3.90	3.60	3.80	
② 조합원의 기술기능 제고 훈련		3.94	4.30	3.90	3.92	
③ 비정규 노동자의 조직화		4.03	3.80	3.80	4.12	
④ 여성노동자의 조직률 확대		3.90	3.70	3.75	4.01	
⑤ 30인 미만 영세 사업장 노조 지원		3.99	3.60	4.00	4.08	
⑥ 재벌의 경제력 집중 완화		3.91	3.30	3.75	4.05	*
⑦ 기업의 탈법 행위 고소 고발		4.36	4.30	4.40	4.37	
⑧ 기업의 환경오염 감시 및 환경보호		4.30	4.30	4.35	4.29	
⑨ 각종 세금 및 국민연금 운영 감시		4.45	4.30	4.53	4.47	

응답자들은 대체로 필요하다는 판단을 하고 있었다. 노조대표자들이 가장 필요하다고 판단하는 항목들을 보면 각종 세금 및 국민연금 운영 감시 > 기업의 탈법 행위 고소 고발 > 기업의 환경오염 감시 및 환경보호 > 비정규 노동자의 조직화 > 30인 미만 영세 사업장 노조 지원 > 조합원의 기술·기능 제고 훈련 > 재벌의 경제력 집중 완화 > 여성 노동자의 조직률 확대 > 실업자 구직 지원 사업 순이었다. 산별노조가 필요하다고 생각하는 집단과 그렇지 않은 집단 사이에 각 항목별로 재벌의 경제력 집중 완화를 제외하고는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 그러나 전체적으로 실업자 구직 지원 사업, 조합원의 기술·기능 제고 훈련, 기업의 환경오염 감시 및 환경보호를 제외하고 산별노조가 필요하다고 판단하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 진보적인 태도를 보여주고 있었다.

#### 4. 산별건설과 연대활동

응답자들이 가장 연대를 희망하는 대상은 금속노련 산하 동일지역 노동조합과 금속노련 산하 동일업종 노동조합이었고, 가장 연대

<표 6-13> 산별건설과 연대활동

문항	항목	전체	불필요	그저그렇다	필요	P
①	금속노련 산하 동일업종 노동조합	1.91	1.89	1.95	1.80	
②	금속노련 산하 동일지역 노동조합	1.91	1.88	2.00	1.84	
③	한국노총 산하 동일지역 노동조합	2.23	2.33	2.37	2.17	
④	민주노총 산하 동일지역 노동조합	2.61	3.13	3.16	2.49	*
⑤	민주노총 산하 동일업종 노동조합	2.50	3.11	2.95	2.40	*
⑥	시민운동 단체(참여연대 등)	2.26	2.67	2.84	2.07	***
⑦	민중운동 단체(농민운동, 전국연합 등)	2.41	2.89	2.95	2.24	**
⑧	학생운동	3.00	3.11	3.26	2.88	
⑨	민주노동당	2.41	3.00	2.79	2.37	

에 소극적인 대상은 학생운동이었다. 전체적으로 연대에 동의하는 집단의 순서를 보면 다음과 같다. 금속노련 산하 동일지역 노동조합 > 금속노련 산하 동일업종 노동조합 > 한국노총 산하 동일지역 노동조합 > 시민운동 단체 > 민주노동당 > 민중운동 단체 > 민주노총 산하 동일업종 노동조합 > 민주노총 산하 동일지역 노동조합 > 학생운동.

금속노련 산하 동일업종 노동조합 및 동일지역 노동조합, 그리고 한국노총 산하 동일지역 노동조합과의 연대에 대해서는 산별노조의 필요성에 동의하지 않는 노조대표자들조차 찬성하고 있었다. 그러나 민주노총 산하 노동조합과의 연대에 대해서는 집단별로 뚜렷한 차이를 보여주고 있다. 민주노총 산하 동일지역 노동조합과의 연대에 대해서는 산별노조의 필요성을 부정하는 집단은 3.13점, ‘그저 그렇다’는 집단은 3.16점이지만, 산별노조 전환이 필요하다고 생각하는 집단은 2.49점이어서 집단간의 뚜렷한 차이를 보여주고 있었다. 그리고 민주노총 산하 동일업종과의 연대에 대해서는 산별노조의 필요성을 부정하는 집단은 3.11점, ‘그저 그렇다’는 집단은 2.95점이지만, 산별노조 전환이 필요하다고 생각하는 집단은 2.40점이었다. 시민운동 단체 및 민중운동 단체와의 연대에 대해서는 집단별로 조금 더 뚜렷한 차이를 보여주고 있다. 참여연대 등 시민운동단체와의 연대에 대해 산별노조의 필요성을 부정하는 집단은 2.67점, ‘그저 그렇다’는 집단은 2.84점, 산별노조 전환이 필요하다고 생각하는 집단은 2.07점에 이르고 있는 것이다. 민중운동 단체와의 연대에 대해서도 산별노조의 필요성을 부정하는 집단은 2.89점, ‘그저 그렇다’는 집단은 2.95점, 산별노조 전환이 필요하다고 생각하는 집단은 2.24점에 이르고 있는 것이다. 학생운동과 민주노동당과의 연대에 대해서는 공통적으로 집단간에 유의미한 차이가 확인되지 않았다. 학생운동과의 연대에 대해서는 산별노조 전환의 필요성에 대한 인식의 차이와 무관하게 소극적이며, 민주노동당과의 연대에 대해서는 산별노조 전환의 필요성에 대한 인식의 차이와 무관하게 적극적인 것으로 나타났다.

민주노총 산하 동일지역 노동조합과의 연대, 민주노총 산하 동일 업종 노동조합과의 연대, 시민운동 단체와의 연대, 민중운동 단체와의 연대, 학생운동과의 연대, 민주노동당과의 연대를 합쳐 연대성이라는 변수를 만들었다. 이 연대성의 변수와 그것을 구성하는 나머지 변수와의 상관관계를 구한 결과 0.8 이하인 학생운동과의 연대와 민주노동당과의 연대 변수를 탈락시키고 나머지 네 개의 변수를 합한 연대성이라는 변수를 확정하여 다른 변수와의 관련 여부를 분석해보았다. 이 변수의 최소값은 5.0이고, 최대값은 20.0이다. 업종, 노조 대표자의 나이, 조합원 규모와는 유의미한 차이를 확인할 수 없었다. 그러나 산별노조 전환에 대해 관심을 갖는 집단과 그렇지 않은 집단 사이에, 노조 전임자 임금지급금지 유예기간이 끝나는 2006년 말, 노총이 또 유예시키는 정책을 구사하여야 한다고 생각하는 집단과 적극적으로 산별노조로 전환함으로써 대처하여야 한다고 믿는 집단 사이에 뚜렷한 차이가 확인되고 있다. 그리고 산별노조의 조직형태에서 기업별 노조가 상당한 자율성을 갖는 조직형태를 선호하는 집단과 중앙집중화된 조직형태를 선호하는 집단 사이에서도 유의미한 차이가 확인되고 있다.

<표 6-14> 각 집단별 연대성

항 목	평균값	P
산별노조 전환에 대한 관심		
매우 낮다	13.14	***
낮은 편이다	10.50	
보통이다	10.64	
높은 편이다	8.88	
매우 높다	7.53	
노조전임자 임금지급금지 유예에 대해 노총이 또 유예시키는 정책 구사해야 산별노조 체계로 조직전환 하여야	10.897 9.18	*
산별노조의 형태		
기업별노조가 자율성을 갖는 조직형태	10.98	***
중앙집중화된 조직형태	8.38	

## V. 맺음말

이상으로 전국금속노련의 단위노조 대표자들을 대상으로 한 「전국금속노련 산별노조 의식 조사」 결과를 분석해 보았다. 전체적으로는 지난 1997년 권혜자의 조사결과보다 산별노조 건설에 대한 조금 더 비관적인 결과라고 해야 할 것이다. 이러한 조사결과를 바탕으로 해서 보다 현실적이고 실효성 있는 산별 건설 방안을 모색하는 것이 필요한 시점이라고 판단된다.

위의 조사결과 가운데 가장 주목되는 분석결과는 산별노조 전환의 필요성에 대한 인식, 산별노조 전환에 대한 위원장의 인식, 전국금속노련의 산별노조 전환 시기, 전임자 임금지급금지에 대한 대책, 산별노조 전환에 대한 연맹 개혁, 연맹의 내부 개혁 과제, 산별노조의 조직형태 등일 것이다. 금속노련에서 산별건설을 위한 준비작업을 시작한다면 이들은 귀중한 참고자료가 될 것이다.

## 참 고 문 헌

권혜자, 1998. 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』, 한국노동중앙연구원.



## 제 3 부

---

### 전국금속노동조합연맹의 산별추진 평가와 방향

- I. 서 론
- II. 본 론
- III. 결 론

# I. 서론

산별노조 건설사업을 추진할 것인가 말 것인가에 대해 솔직한 결정을 각 단위(연맹, 지역, 단위사업장)에서는 해야 할 것이다. 어정쩡한 태도는 오히려 상호 신뢰를 떨어뜨리고 열심히 하고자 하는 사람들을 맥없게 만드는 것이며, 조직적인 역량 낭비와 손실이다. 그리고 만약 산별노조 건설사업 추진을 진심으로 결의한다면, 그 결의대로 혼심의 힘을 다하여 사업을 추진해 나가야 한다. 여기에는 그 누구도 예외일 수가 없을 것이며, 미온적인 태도를 보여서는 안 된다. 반대로 산별노조 건설사업에 대해 반대의사를 밝힌다면, 그에 따라서 향후 노동정세에 따른 변화 속에서 기업별 노조체제 속에서도 어떻게 하면 살아남을 수 있을까 연구해야 한다.

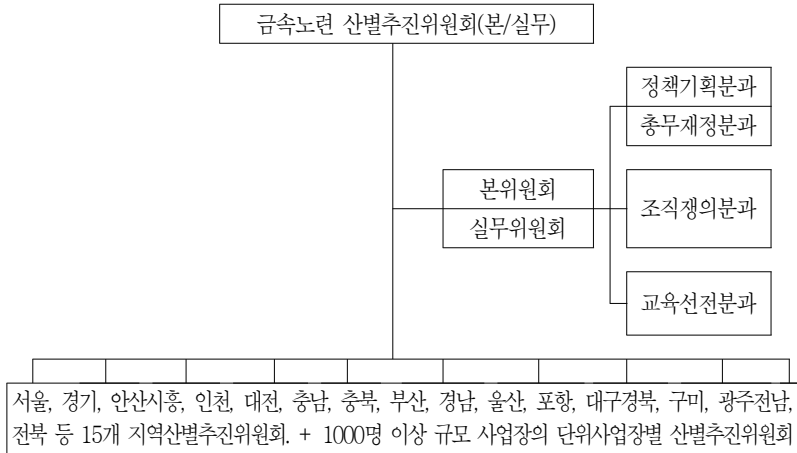
이 글은 그 동안 금속노련의 산별노조 건설추진사업에 대한 평가와 향후 방향성에 대해 공개적으로 의견을 구하고자 작성된 것이다.

## II. 본 론

### 1. 금속노련의 조직확대·강화사업 추진경과

1) 1997년	중앙위원회에서 의안으로 산별노조 건설을 공식적으로 제기
2) 2000년 2월 18일	전국대표자대회에서 산별노조 건설을 결의
3) 2000년 6월 14일	임원 및 지역의장 연석회의에서 산별추진위원회 구성(안) 의결
4) 2000년 8월	산별노조 조합원 홍보책자 ‘산별노조 이것이다.’ 발간
5) 2000년 8월 22일	산별추진위원회 교육 및 회의
6) 2000년 9-10월	15개 지역본부 산별노조건설 순회교육 실시
7) 2000년 11월 22일	산별추진위원회 실무위 워크숍에서 분과별 사업 및 집행계획 논의
8) 2001년 1월 16일	‘한국노총 제조부문노동조합연대회의’ 출범
9) 2001년 2-4월	산별추진기금 모금 운동
10) 2001년 2월 15일	‘2001 제조연대 공동 임단협 지침서’ 작성
11) 2001년 2월 28일	노동조합및노동관계조정법 개정 ‘노조전임자에 대한 임금지급 금지’를 2006년 12월 31일까지 유예
12) 2001년 2월 26일 ~ 3월 16일	‘제조연대 단체교섭위원 집체교육’ 실시
13) 2001년 3월 23일	제조연대 임투승리 전국노동조합대표자대회 개최 (쟁의행동대 구성)
14) 2001년 6월	노동관계법 책자 공동발간
15) 2001년 6-12월	‘금속산업 비정규직 노동자 조직화와 노동조건 개선’을 위한 조사연구
16) 2002년 4월 현재	노동시간 단축 등 노동정책 관련 제조연대 건의 활동(4차례)

(1) 금속노련의 산별추진위원회 구성 및 활동



[그림] 산별추진위원회 조직체계

**산별 추진위원회**

[목적]

산별추진위원회는 2001년에 산별노조 건설을 위한 제반 여건을 마련한다는 조직적 결의를 모으고, 조합원대중과 함께 하는 대중사업·조직확대사업을 통해 산별노조건설의 조직적 토대를 갖추며, 그에 필요한 각종 조사 및 정책연구사업을 통해 산별 정책을 수립하는 등 산별노조 건설에 혼신을 다해 활동한다.

[구성]

연맹의 산별추진위원회는 본위원회와 실무위원회로 나뉘어지며 그 산하에 지역별 산별추진위원회와 단위사업장별 산별추진위원회를 둘 수 있다. 연맹 산별추진위원회의 구성은 다음과 같다.

### 산별추진위원회 본위원회

임원 및 지역본부 의장으로 구성

### 산별추진위원회 실무위원회

각 지역본부 사무국장과 지역본부에서 추천하는 1인 및 1,000명이 상 사업장 노조사무국장 또는 노조에서 추천하는 1인. 단, 실무위원회는 1,000명 이하 단위사업장 및 연맹 비상임국장들도 포함하며 이후 지속적으로 확대하여 나간다.

### [운영]

#### 산별추진위원회 본위원회

격월로 회의를 소집하여 진행하며, 매 시기마다 계획되어진 산별추진위원회 본위원회의 산별 건설사업의 진행상황을 집행·점검하고 의결사항을 산별추진위원회 전체회의에 상정한다.

#### 산별추진위원회 실무위원회

필요시 회의를 소집하여 진행하며, 매 시기마다 계획되어진 산별추진위원회 실무위원회의 산별 건설사업의 진행상황을 집행·점검하고 의결사항을 산별추진위원회 전체회의에 상정한다. 필요시에 실무위원은 연맹에 파견근무할 수 있다.

단, 산별추진위원회 위원장 및 실무위원회 위원장은 필요시 산별추진위원회 전체와 산별추진위원회 실무위원회를 소집할 수 있으며, 본위원회와 실무위원회에서 올라온 의결사항은 산별추진위원회 전체회의에서 의결된다.

### [사업]

이에 산별추진위원회 본위원회와 실무위원회는 다음의 각 사업들을 진행한다.

#### 산별추진위원회 본위원회

- 지역별 산별추진위원회를 건설한다.
- 지역별 공동활동(교육, 선진, 투쟁 등)을 통하여 산별노조 활동의 초석을 다진다.
- 지역내 미조직 노동자의 조직화에 힘쓴다.
- 지역내 단위사업장의 산별추진위원회 건설을 지원한다.

#### 산별추진위원회 실무위원회

##### 정책기획분과

- ① 산별노조 건설 1, 2차년도의 추진계획을 기획한다.
- ② 산별노조 건설 시안 및 건설 경로를 이후 산별추진위원회 전체회의에 상정한다.
- ③ 산별노조 건설(안)을 마련하여 2001년 5월 정기대의원대회에 상정한다.
- ④ 산별노조 정책마련을 위한 토론회 및 공청회를 기획·집행한다.
- ⑤ 향후 산별노조의 임금정책·통일단협안·교섭구조외 금속산업 관련 제반 정책을 마련한다.
- ⑥ 향후 금속산업의 발전전략을 개발한다.
- ⑦ 향후 건설될 산별노조인 금속노조(가칭)의 선언, 강령, 규약 및 지역본부 운영규정, 지부의 운영규정을 제정한다.
- ⑧ 기타 제반 산별노조 건설관련 정책기획활동을 집행한다.

##### 교육선전분과

- ① 산별노조 건설을 위한 지역별 및 단위사업장 순회교육을 계획·집행한다.
- ② 지역별 공동교육 활동, 공동노보 발행을 계획·지원한다.
- ③ 산별노조 교육교안을 제작·배포한다.

- ④ 산별노조 홍보선전 책자를 발간한다.
- ⑤ 산별노조 포스터를 제작·배포한다.
- ⑥ 산별노조 건설속보를 제작·배포한다.
- ⑦ 향후 산별노조의 핵심일꾼 및 산별노조 발기인의 교육을 계획·집행한다.
- ⑧ 기타 제반 산별노조 건설관련 교육, 홍보선전활동을 집행한다.

#### 조직쟁의분과

- ① 지역별 산별추진위원회와 단위사업장별 산별추진위원회 건설을 조직, 독려한다.
- ② 2001년 임단협 교섭권의 연맹위임을 포함하여 지역별 공동교섭, 공동투쟁을 조직화, 점검, 독려한다.
- ③ 미조직 노동자의 조직화를 위한 방안을 마련·집행한다
- ④ 향후 회원조합의 조직형태 변경을 위한 간담회를 계획·집행한다.
- ⑤ 향후 회원조합의 산별조직 형태변경을 점검, 독려한다.
- ⑥ 기타 제반 산별노조 건설관련 조직화, 쟁의활동을 집행한다.

#### 총무재정분과

- ① 산별노조 건설관련 각종 회의 및 행사를 준비한다.
- ② 산별노조 건설 추진과정에서 수반되는 비용마련(안)을 개발하고 집행한다.
- ③ 향후 산별노조의 조합비 통일 및 재정방안(안)을 마련하여 산별추진위원회 회의에 상정한다.
- ④ 기타 제반 산별노조 건설관련 총무재정활동을 집행한다.

#### 산별추진위원회 실무위원회 간사

- ① 산별추진위원회 실무위원회 위원장의 업무를 보좌하여 집행한다.

- ② 산별추진위원회 실무위원회 각 분과별 추진일정을 점검하며, 독려한다.
- ③ 산별추진위원회 실무위원회 각 분과별 추진업무 결과를 취합한다.
- ④ 기타 산별추진위원회의 제반 운영을 원활하게 하기 위한 모든 활동을 집행한다.

(2) 금속노련 산별추진 실무위원회 분과별 활동내역

정책기획분과	- 산별추진위원회 구성(안) 마련 - 산별추진위원회 전체 교육 및 회의 집행 - 15개 지역본부 산별노조건설 순회교육 집행 - 산별추진위원회 실무위원회 워크숍 집행 - ‘금속산업 비정규직 노동자 조직화와 노동조건 개선’을 위한 조사연구
교육선전분과	- 산별노조 조합원 홍보책자 발간 - 산별특보 제작(2회) - 15개 지역본부 산별노조건설 순회교육 집행 - 각 단사별 산별교육 집행
총무재정분과	- 산별추진기금 모금운동 집행
조직쟁의분과	- ×

가. 2000년 8월 22일 산별추진위원회 교육 및 회의

한국노동사회연구소의 이원보 소장 강연

- 산별노조 건설 전략과 과제 그리고 ‘60-70년대 한국의 산별노조에 대한 재조명’ 타산별 추진 노조로부터의 시사점 1
- 금융산업노조의 사례 : 금융산업노조 건설 사업 추진 현황  
금융노련 산별준비위원회 주요추진사항,  
금융산업노조 건설 추진 주요활동 경과 및 내용  
금융산업노조 선언, 강령, 규약 그리고 지역본부 및 지부 운영규정 소개



타산별 추진 노조로부터의 시사점 2

- 금속산업연맹의 사례 : 금속산별노조 건설 사업 추진 현황
  - 금속산별추진위원회의 활동과 주요사업 결과
  - 금속산별준비위원회의 활동과 주요사업 결과
  - 금속산별 건설 과정에서의 주요쟁점 소개

- 나. 2000년 9-10월 산별노조건설 15개 지역본부 순회교육 및 토론 산별노조란 무엇인가(조직 및 교섭형태 등) 소개
  - 산별노조 건설의 당위성 설명
  - 금속노련 산별노조 건설계획과 일정(안) 설명
  - 화학노련 산별노조 추진경과와 이후 방향 설명

토론과정에서 제기되는 주요핵심 질문은 산별노조가 되면 기업별 노조에서 달라지는 것은 무엇인가?, 전임자 문제 해결이 우선이 아닌가?, 기득권의 문제, 조합비, 교섭의 집중을 어떻게 할 것인가?, 지역, 업종노조를 먼저 건설하고 산별노조를 건설해야 하지 않는가? 그리고 산별노조 건설까지 시기적으로 촉박한 것이 아닌가?(교육, 홍보가 부족) 등이었다.

- 다. 2000년 11월 산별추진위원회 실무위원회 워크숍
  - 교육 1주제 - 일본노동조합의 조직형태, 이원보 한국노동사회연구소 소장
  - 교육 2주제 - 해외 금속산별노조의 운영사례, 김승호 금속산업연맹 조사통계국장
  - 교육 3주제 - 최근 기업노조의 행태와 산별노조 재편, 권혜자 노

총 중앙연구원 연구원

교육 4주제 - 금속노련의 산별노조 건설 시안/경로/상에 대한 토론, 한동균 기획차장

교육 5주제 - 지역의 산별노조 건설추진 활동, 안성환 충남금속산별 추진위원장, 김병수 세아특수강 노조위원장

산별교육 훈련 - 산별노조 교육훈련의 방법과 실제, 정문주 교육국장

교육 주제들 및 실무위원회 사업의 분과별 집행방안에 대한 분과토론

각 분과별 토론 결과발표

## 2. 산별노조 건설추진 활동 평가 - 무엇이 문제였던가?

### (1) 산별노조 건설추진이 제기된 근본원인

산별노조 건설추진이 연맹의 중요사업으로 배치된 표면적인 이유는 1997년 연맹 중앙위원회에서 단위노조의 요청에 따라 일부 지역본부에서 의안으로 제출한 것을 사업으로 채택함으로써 비롯한 것이다.

그러나 보다 깊은 내면적인 이유에 대한 분석이 필요하다. 이는 금속노련의 산별추진 사업이 연맹과 단위노조들의 주체적 자기변화의 움직임 속에서 제출된 것인가 아니면 2002년도부터 시작되는 '노조전임자임금지급금지'라는 외부적 환경에 의한 강제로 불가피하게 조직의 구조를 변화할 필요성이 발생함에 따른 것인가이다(물론 의안을 제출한 지역본부의 의중이 아니라 전체 대표자들이 이 의안을 중요사업으로 배치하고 결의하게 된 배경을 말하는 것임).

전자의 잣대로는 산별노조 건설추진과 '노조전임자임금지급금지'는 전혀 별개의 문제이나, 후자의 잣대대로라면 '노조전임자임금지

급금지'라는 외부환경이 해소되면 조직의 구조전환의 움직임 역시도 제거되는 것이다.

실제로 2001년 2월 28일에 노동조합및노동관계조정법 개정사항인 '노조전임자에 대한 임금지급 금지'가 2006년 12월 31일까지 5년간 유예된 이후 금속노련을 비롯하여 산별노조 건설을 추진 중이던 화학노련의 산별노조 건설추진 사업이 탄력을 잃거나 유예되었다.

따라서 다시금 금속노련이 산별로 가야하는 근본원인에 대한 인식의 공유가 필요하고, 공감대가 형성된다면 전조직적으로 실천할 수 있는 시스템을 형성하고 이를 작동시킬 수 있는 집행력이 담보되어야만 한다.

## (2) 지도부와 연맹 상근자의 의지 문제

작은 부분이라도 조직의 구조를 변화시키는 것은 순탄하지 않다. 하물며 기업별 노조체제에서 산별노조라는 구조전체의 작동원리를 변화시키는 것은 그다지 쉽지만은 않은 일일 것이다. 이는 재정과 교섭·쟁의권의 보유 등 집중의 문제를 현재의 골간으로 크게 유지한 소위 '무늬만 산별'의 형태를 일정기간 유지한다 해도, 일정한 조합원 수 이하의 기업단위 노조들을 지역지부형태로 편재해야 하고 이들 지역지부의 사업운동을 본조가 관할해야 하는 점 등이 그것이다.

따라서 전환된 산별노조는 어떠한 내용들을 갖고 있더라도 현재의 연맹체보다는 힘이 집결된 형태일 것이고, 그만큼의 권한에 대한 책임이 수반될 것이다. 이에 연맹의 지도부와 상근간부들은 산별노조로 전환해서 무엇을 하겠다는 확고한 신념과 의지가 있어야 하며, 이를 단위노조의 지도부들과 조합원들에게 제시하여야 한다. 이는 때로는 기존의 연맹체 시스템 하에서 자신의 권한이 많다고 생각하는 단위노조의 지도부들과 상충할 수도 있을 것이다.

문제는 기업단위의 권한을 기업단위를 초월한 지역단위 또는 업종별 단위에서의 권한으로 확대시키고자 하는 산별노조의 교섭구조

를 어떻게 만들어 가야 하는가이다.

이 역시도 기존의 기업별 교섭구조에서 산별교섭구조(지역별/업종별 교섭구조)로 만들어가는 ‘무에서 유’를 창출하는 것이므로 확고한 주체적 의지와 신념을 가져야만 사용자들(연합체)을 압박하고 정부로 하여금 법률적 제반 여건을 산별교섭에 유리하게끔 개정토록 촉구할 수 있는 것이다.

산별노조의 전환은 이렇게 지난한 과정일지언데, 산별추진의 핵심이라고 할 수 있는 연맹 지도부와 상근간부의 의지가 ‘단위노조의 반발’이나 ‘교섭구조가 없음’으로 흔들리거나 미온적으로 변화하는 것은 산별추진이 시대적 과제이며 사명이고, 이는 주변부 환경에 기인한 것이 아닌 조직의 주체적 · 발전적 변화임을 망각하는 것이며, 다분히 임시적이고 정략적인 판단에 기인함을 나타내는 것이다.

아울러 강화된 산별노조 본조의 권한과 역할만큼 산별노조를 민주적으로 운영하겠다고 하는 청사진을 보여주어야만 권한의 일부를 상부로 이전할 단위노조의 대표자들과 노조간부들을 설득할 수 있을 것이다.

### (3) 시스템의 문제

#### 가. 열악한 정책, 교육, 선전역량

현재 금속노련의 정책, 교육, 선전일꾼은 각 1인씩으로써 전국단위 6개업종을 포괄하며 전체 12만명의 조합원을 갖고 있는 금속산업의 총연합체로서는 턱없이 부족한 인원이 배치되어 있다. 물론 이나마도 다른 부서(산업안전, 국제, 조사통계 등)들을 겸직하고 있으며 매시기 벌어지는 노동현안으로 인해 전체활동을 산별노조 건설사업에만 집중할 수 없는 한계가 존재한다.

따라서 이 부분에 대한 획기적인 개선책이 존재하지 않는 한, 주어질 역량의 한계 속에서 산별추진사업을 우선 고려하여 배치하는 방법밖에는 존재하지 않는다.

#### 나. 산별추진 실무위원회 각 분과의 활동결여

열악한 연맹의 정책, 교육선전 역량을 보충하기 위하여 구상된 것이 산별추진위원회 실무위원회의 각 분과이다. 각 분과의 위원들은 산별추진 실무위원회 각 분과회의를 통해 사업계획을 수립하고 이를 집행하며, 아울러 자신이 속한 지역과 기업의 공간에서 또 다른 역할들을 수행해야 하는 ‘따로 또 같이’의 역할을 하여야 한다. 다시 말하자면 실무위원회 분과회의를 통해 연맹단위의 산별추진 각 사업(정책, 교육, 선전, 조직)들을 기획, 심의하며 이를 받아 안아 지역 및 기업단위로 확산시키는 중간의 역할을 하는 것이다.

그러나 이 중간의 역할이 잘 이루어지지 않았음은 재론의 여지가 없다. 그 원인에는 연맹상근간부 등 핵심추진주체들의 의지의 문제에서 비롯되기도 하고, 지역이나 단위노조 등 산별추진 사업들을 풀 수 있는 공간이 마련되어 있지 않았음에도 기인한다(물론 전자의 원인이 절대적임).

#### 다. 지역단위의 움직임

연맹의 산별노조 건설추진사업과 지역의 산별노조 건설 추진사업은 상호 보완의 관계이다. 초기에 왕성한 활동을 전개하였던 충남지역의 산별추진과 포항 등 일부지역의 활동들 역시도 2001년 초를 전후해서 시들해졌다.

만약 연맹의 산별추진이 힘을 잃고 있더라도 각 지역에서 단 몇 군데라도 활발한 활동들을 전개하면서 지역산별노조 건설을 위해 매진하였더라면, 그리고 그 성과와 모범이 타 지역으로 전파되었다면 하는 아쉬움이 남는다.

전체 금속노련의 산별추진위원회에서 전국단위 산별노조 건설에 관한 틀에 잡힌 일정을 못 내더라도 지역 스스로 산별노조 체제로 변화해나가면서 타 지역과 전체 금속노련 산별추진위원회를 견인했더라면 결과는 크게 달라졌을 것으로 본다.

#### 라. 단위노조의 반향

노동조합및노동관계조정법 중 ‘노조전임자에 대한 임금지급 금지’(24조 2항)의 유예를 전후하여 단위 노조 지도부의 심정에도 변화가 발생하였다. 위 법은 97년 노동법 개악시 입법처리된 것으로 5년 기간의 경과과정을 거쳐 2002년부터 발효되기로 예정되었던 것이다. 그러나 노사정 협의 과정에서 ‘노사자율로 결정할 문제’라는 노동계의 입장과 ‘대규모사업장-조합비, 소규모사업장-근로제공하면서 조합활동’이라는 경영계의 입장이 상충하면서 보완방안으로 조합원 200명당 1명의 전임자 등이 논의되다가 결국에는 ‘단위사업장의 복수노조허용’과 맞교환되어 역시 5년간 유예되었다.

상당수의 단위 노조 지도부들은 2001년 2월 노동관계법 개정 전에는 전임자임금지급 금지에 대한 강한 반발과 법개정 여부를 떠나 산별노조로 가야한다는 분위기가 어느 정도 공유되었던 듯하다. 특히 직접적으로 법개정의 영향력 하에 있는 중소규모 단위노조의 경우는 더욱 그러하였다.

그러나 동법의 발효가 5년간 유예된 이후에는 그 분위기가 당위로만 남은 듯하다. 이는 비록 길지는 않지만 5년이란 숨돌릴 시간이 확보되었기 때문이기도 할 것이며, 실제로 일부 지역의 경우 지역 산별노조 추진과정이 만만치 않았기 때문이기도 한 듯하다.

대기업노조의 경우 상반되게 ‘노조전임자 임금지급 금지’가 입법화되거나, 산별노조체제로 전환하지 않고 현재와 같이 개별 기업별 노조체제를 유지하더라도 크게 노조활동에 위협적이지 않고 충분히 단체교섭이나 노사협의를 통해 해결할 수 있을 것이라는 분위기가 있었던 듯하다.

물론 그 무엇보다도 산별노조추진위원회에서 단위노조 지도부들이 납득할 만한 안을 제시하지 못하였고, 산별노조의 내용을 충분히 알 수 있도록 교육하며, 홍보선전하지 못하였다는 점은 기본전제이다.

### 3. 금속노련 조직확대·강화사업방향의 수정

금속노련의 조직확대·강화사업 추진경과에서 볼 수 있듯이, 금속노련의 제한된 역량은 산별노조 건설추진사업이 주축한 가운데 제조연대 활동강화로 방향을 옮겨가게 되었다. 이는 산별노조 건설추진사업이 위에서 언급되었던 여러 가지 요소들로 인해 난항을 겪고 있었고, 반면에 제조연대 활동은 그 당위성에 대한 공감은 물론이고 개별사업에 있어서도 비교적 수월하게 집행되었기 때문이다.

말하자면 산별노조 건설이라는 ‘기업단위를 뛰어넘는 조직구조’로의 체제변환 작업과 제조부분 산별연맹간의 통합의 가능성까지도 바라보는 ‘조합원 30만대에 이르는 거대 산별연맹으로 가는 기초다지기’, 이 2가지 과제 모두 그 필요·당위성이 존재함에도 여건상 수월한 후자의 과제로 연맹일꾼들의 힘이 집중되게 되었던 것이다. 후자의 활동은 최근 노동시간단축에 대한 제조연대활동 등 비교적 긍정적인 평가와 반향을 불러 일으켰다고 본다.

한편 충남금속 산별노조 추진위원회의 상당수 핵심일꾼들은 2001년 초 지역일반노조운동에 대한 고민 속에서 5월 9일 노조설립신고서를 내고 ‘충남일반노조’를 건설하게 된다. 이는 산별노조 건설이 쉽지 않았던 제도(교섭 등)적인 그리고 자체 조직적 환경이 작용한 듯하다.

#### (1) 제조연대 출범 및 활동

2000년 8월 11일 · 금속-화학 양조직 공동연대활동을 도모, 제조부분의 공동연대활동 공감대 형성.
2000년 10월 23일 · 노동시간단축의 기본방향에 대해 노사정이 합의
2000년 12월 20일 · 섬유유통, 고무, 금속, 화학 사무처장을 비롯한 실무자 모임을 갖고 제조부분의 연대필요성을 논의

- 2000년 12월 27일
  - 고무, 금속, 섬유유통, 화학, 출판 5개 산별노련 대표자 모임을 개최하고 제조부문 연대 모색
- 2001년 1월 16일
  - 5개 산별노련 상근 임직원 및 지역본부 의장 등 총 50여명이 참석한 제조연대 출범선언문을 채택
- 2001년 2월 9일
  - 12.8% 임금인상 요구와 공동임투 전개 결정
- 2001년 3월 23일
  - 제조연대 강화와 2001임단투 승리를 위한 전국노동조합대표자대회 개최
- 2001년 8월 26일
  - 공익위원의 입장 발표
- 2001년 8월 27일
  - 제조연대 대표자회의 개최 및 제조연대 제1차 건의서 제출(한국노총, 노사정위, 노동부)
- 2001년 10월 5일
  - 노사정위 본회의, 노동시간 단축에 관한 합의 도출 실패
- 2001년 10월 31일
  - 한국노총 제272차 대표자회의에 제조연대 입장 천명
- 2002년 5월 7일
  - 제조연대, 노동조건 저하없는 주40시간제 쟁취를 위한 전국대표자결의대회 개최
- 2002년 9월 16일
  - 양대노총 제조부문 사무처장단 회의, 연대제안 및 투쟁 계획논의
- 2002년 9월 18일
  - 한국노총 제조연대-민주노총 금속산업연맹 근기법 저지 공동투쟁본부 결성 및 결의대회
- 2002년 10월 27일
  - 제조노동자 총력투쟁 결의대회 <5,000여명 참석>
- 2002년 11월 5일
  - 환노위 공청회 및 주40시간제 상임위 계류 결정, 근기법 개악 저지
- 2001년 - 2002년도
  - 제조연대 차원에서 현재까지 실시한 교육활동은 총 15회(1127명 참가)로 통일성, 연대성 확보

## (2) 제조연대 활동평가

제조연대의 결성취지에 충실하기 위해 노총개혁을 조직적으로 촉구해나간 것과 근로시간단축투쟁에 있어 원칙적인 입장을 견지하면



서 대정부 투쟁을 견인해 나간 투쟁의 성과는 앞으로 계속 계승해 나가야 할 성과라고 생각한다.

하지만, 중앙차원의 연대활동이 지역 및 단위노조로 확대되지 못하고 있으며 또한 중앙제조연대가 역량에 비해 과대 평가받고 있다는 점을 솔직하게 인정해야 한다. 이는 중앙제조연대가 지역제조연대 건설에 대한 지도력을 발휘하여 장기적인 활동방향 제시도 하지 못하고 있기 때문이다. 이는 정책, 교육 등 특정분과의 사업만이 활성화되어 사안별로 일들이 진행되었고, 그에 따르는 조직적인 뒷받침이 부족하여 기획과 사업이 조직화로 연결되지 않았음에 기인한다. 중앙차원 역시 초기와 달리 최근 들어 결함력이 취약해지고 있다. 그나마 근기법 개악저지투쟁을 중심으로 단결하여 활동을 전개하였으나, 2003년 투쟁을 앞두고 제조연대는 또다시 조직을 재정비하고 추슬러할 시기에 와있다고 본다.

### (3) 충남일반노조 설립과 활동

1999년 초부터 지역산별노조 추진을 위한 공동교섭을 진행하였고, 이러한 3년간의 성과를 바탕으로 2001년 금속 지역산별노조 건설을 위한 조직변경을 시도하였으나 기업단위의 벽을 뛰어넘지 못하고 의견접근 및 합의에 실패하여 지역산별 추진이 무산되었다. 따라서 이를 극복할 수 있는 대안 또는 과도적인 조직형태의 고민 속에서 2001년 5월 9일 충남일반노조가 설립되었다. 충남일반노조의 설립배경에는 또한 신규노조 특히 중소기업 사업장이 설립된 후 안정화되지 못하고 노조존재 자체가 없어지거나 활동이 유명무실화되는 상황 속에서 이들을 업종에 관계없이 포괄해야 한다는 지역노동운동의 고민이 있다.

[주요활동]

신규지부 설립 및 단협 체결

기존조직과의 통합

2001년 8월

- 태성중기 지부 정리해고자 5명에 대한 복직투쟁, 전원복직 쟁취

2001년 11월

- 한독음향 파업투쟁(14일간), 단협체결

2002년 5월

- 삼양사 정리해고 투쟁, 천막농성 및 서울 상경투쟁, 단협체결

2002년 10월 ~ 12월

- 진화기계 지부위원장 부당정직 철회 천막농성(지노위 승소), 현재까지 단협 진행 중

- 희생자 구제기금 확보를 위한 재정사업본부 운영

- 기독교성심원 지부위원장 해고 철회 투쟁 현재까지 진행 중

- 지역노조의 방향에 대한 교육

- 대선방침에 대한 교육

#### (4) 충남일반노조 활동평가

2002년 12월 현재 18개 지부에 총 조합원 수 657명으로 확대되었다. 출범한지 불과 1년반 여만에 비교적 빠르게 성장했다라고 볼 수 있을 것이다. 여기에는 충남일반노조의 집행부와 조합원들의 열정과 땀이 배어있다고 볼 수 있을 것이다. 조직의 확대뿐만 아니라 지역노조로서 조합원 전체가 소속사업장을 뛰어넘어 일체감을 갖기 시작한 것은 매우 소중한 결과이다. 특히 기업노조의 틀을 버리고 지역노조로 합류한 조합원들의 결단은 높게 평가받고 있다.

전국에 지역노조, 일반노조는 전국적으로 20여개 정도가 있다. 충남일반노조는 이들 지역, 일반노조들과 회의체(네트워크)를 구성하여 활동할 것이며 이를 통해 바다위에 떠있는 섬처럼 고립된 기업노조에 기반한 노동운동 한계를 극복하고, 노동운동에서의 지역에 기반한 전국단위의 대응을 모색하고 있다.

#### 4. 향후 과제 - 대안은?

‘지피지기’ 할 때라고 본다. 우선 크게 ‘5년간 유예된 노조전임자 임금지급금지’가 2006년 노동관계법 개정논의 시에 재유예될 가능성이 전무하다는 것이다. 이는 ‘단위사업장 복수노조금지’가 유엔산하 기구인 국제노동기구(ILO) 등 국제단체들이 결사의 자유를 반한다고 지속적으로 지적함에 따라 이 법개정시도와 맞교환되어 처리된 ‘노조전임자임금지급금지’가 재논의될 것이며, 재계 쪽에서도 ‘무노동무임금’원칙을 들고 나와 노조전임자수 축소기도를 지속적으로 할 것이기 때문이기도 하다. 따라서 재논의를 한다면 그 시발점은 5년간 유예 처리된 바로 그 ‘97년 개악법’일 것이다. 바로 그 시발점에서 논의가 시작되어 노동계가 운신의 폭이 그리 크지 않을 것으로 본다.

노조의 ‘주체적 자기혁신과 변화’라는 명백히 타당한 당위성뿐만 아니라 외부적 환경 역시도 산별노조로의 조직체제 전환을 강제하고 있음을 분명히 인식해야 한다. 금속노련의 산별노조 건설사업은 ‘당위와 선언’을 ‘현실과 실천’의 구체적 과정으로 바꿔내는 것이며, 개별 기업단위의 권한을 지역단위로 묶어 세우는 것이며, 느슨한 결사체인 연맹체제를 하나로 집중 단결된 단일노조체제로 만드는 것이다.

이러한 획기적인 전환작업에는 반드시 산별노조추진의 핵심 주체 세력인 금속노련 지도부와 연맹 상근자의 확고한 신념과 의지가 뒷받침되어야 한다. 이러한 핵심주체들의 100% 신념이 없다면 어떻게 단위노조간부들과 조합원들을 설득시키고 이해시킬 수 있을 것인가?

##### (1) 지도부의 의지와 결단

금속노련의 최고위 지도부는 산별노조 건설에 대한 확고한 의지를 대내외에 천명하여야 할 것이며, 상근간부들은 이러한 지도부의

의지를 신념을 갖고서 받아 안아야 한다.

이제까지의 금속노련의 산별노조 건설사업은 연맹단위에서는 소수의 임원과 몇몇 실무활동가들, 지역단위에서는 1-2개의 지역의장과 지역의 노조간부들만을 중심으로 이루어져 왔다는 것이 대체적인 평가이다. 따라서 산별추진 실무위원회 각 분과의 활동을 어떻게 활성화시키고 이를 지역과 각 단위사업장으로 확대해 나가는가가 향후 사업추진에 있어서 관건이라고 할 수 있다.

## (2) 금속노련 산별추진위원회

금속노련 산별추진위원회는 정기적인 회의개최로 산별 인식과 그에 기반한 사업내용을 공유하며, 이를 집행해 나가는 노력을 해야 한다. 아울러 각 지역별 그리고 대규모 사업장별 산별추진위원회를 구성하여 연맹에서 구성한 산별추진위원회의 완성도를 높여내야 한다.

아울러 산별추진위원회 실무위원회의 각 분과는 자체적인 사업을 기획하고 집행하며 이를 지역단위와 대규모 사업장의 경우 기업단위로까지 확대하는 중간매개 역할을 충실히 수행하여야 한다. 특정 분과의 활동에만 국한되어서는 안 되며 반드시 결정된 사항은 조직적으로 받아 안아지고 실행되어야 한다.

## (3) 지역단위

지역단위는 연맹 전체적인 산별노조 추진사업이 주춤할 시에는 독자적으로라도 지역산별노조를 건설하겠다는 자세로 임하여야 할 것이다.

## (4) 단위노조

단위노조는 전체 노동운동의 관점에서 소소한 권한을 과감하게 던져버리는 대국적 마음이 필요하다. 기업단위에서의 권한이 지역단

위로 보다 확대되어 발생함을 인식하여야 한다.

이는 지난 6월초에 조정을 받으러 지노위에 갔다온 한국노총 소속 기업노조 위원장의 말을 음미할 필요가 있다. ‘민주노총 금속노조인데 조정을 받으러 지회장들 10여명이 한꺼번에 왔다 갔다 하는데 되게 힘있어 보이더라.’ 특히 대기업노조는 수많은 중소기업의 노조들이 전체 노동운동판을 함께 떠받들고 있기에 본인들의 활동이 수월하고 돋보여 보인다는 것을 명심하여야 할 것이다. 입술이 없으면 이가 시린 법이다.

연맹의 대표자를 비롯하여 지역본부와 단위노조의 대표자들은 기업별 노조체제 하에서의 기득권을 과감하게 벗어버림으로써 산별노조 체제 하에서 보다 큰 권한을 획득할 수 있을 것이다.

### Ⅲ. 결 론

큰 방향성에서는 ‘제조산별’을 지향하여야 할 것이다. 이는 한국 노총의 조직발전전략인 ‘회원조직을 제조/운수/공공/금융 등으로 재편한다’는 방침과도 부합되며 제조연대에서 논의하였던 제조연대 발전프로그램 ‘지역제조연대 건설, 2005년 제조연대 사무국 건설’과도 부합되는 것이다.

아울러 제조부문 산별연맹 통합뿐만 아니라 산별노조체제로의 전환 역시도 손을 놓을 수 없는 중차대한 사안이다. 따라서 2006년 노동법개정 국면 전에라도 차근차근하게 향후 변화될 노동지형에 대한 대비태세를 갖추어야 한다. 즉, 2005년까지의 제조연맹 건설사업과 병행해서 산별노조 시대로의 전환에 대한 준비를 갖추어서 2007년에는 완전한 산별은 아니더라도 제조연맹내에 금속노조의 형태로 산별노조의 초기형태라도 갖추어야 한다고 본다. 이러한 금속노련의 선두적 활동을 통해 여타 제조부문 타산별의 변화를 견인하여서 궁극적으로 ‘제조산별’ 건설에 이바지하여야 할 것이다.

[첨부자료 1]

## 금속노련 산별노조 건설계획과 일정<sup>10)</sup>(초안)

- ① 1차년도 : 2000년 8 ~ 2001년 5월 (산별노조 준비기)
- 산별노조 건설을 위한 제반 준비를 마련하고, 조직내 대중적 공감대를 형성하는 시기
- ◆ 산별노조 추진위원회를 중앙, 지역, 단위사업장 차원까지 확대구성
  - ◆ 산별노조의 구체적인 상과 시안 및 건설경로 수립 및 확정
  - ◆ 산별노조 정책마련을 위한 토론회 및 공청회 개최
  - ◆ 산별노조 선언, 강령, 규약 및 지역본부 운영규정, 지부 운영 규정 재정
  - ◆ 산별노조 건설을 위한 지역순회 및 사업장 방문 교육
  - ◆ 공동교육 수행 및 교육교안, 공동노보, 산별노조 건설속보 발행 및 지원
  - ◆ 교섭권의 연맹위임을 통한 2001년 공동교섭 공동투쟁 전면적 실시
  - ◆ 미조직 노동자의 조직화 방안마련 및 사업 집행
  - ◆ 산별노조 조합비 통일 및 재정방안(안) 마련 등
- ② 2차년도: 2001년 5 ~ 2001년 말 (산별노조 건설기)
- 산별노조 건설을 각급 조직마다 결의, 실행하는 시기
- ◆ 전 사업장에서 산별노조 건설을 결의하기 위한 최종점검 및 규약변경

---

10) 이 초안이 다소 무리가 있을 정도로 촉박한 산별노조 건설일정을 잡고 있는 것은 2002년도 초 노동법 개악으로 '전임자임금지급금지'가 발효될 것을 가정하고 기안되었기 때문이다.

◆ 금속산별노조 출범(임시대의원대회 개최를 통해)





[첨부자료 2]

## 전국금속노동조합연맹의 산별노조 건설경로와 상(초안)

금속산별노조(가칭 : 금속노조) 건설의 원칙

### 1. 자주성·민주성의 원칙

자주성 : 지난 60~70년대의 산별노조가 가졌던 국가의 노동통제나 노동자 동원장치로서의 역할을 배격.

민주성 : 대중조직으로서의 실질적인 노조 역량강화, 민주적으로 결정된 방침에 의한 조직적 산별노조 건설.

### 2. 집중성·통일성의 원칙

집중성 : 대산별체제로의 전환에 대한 확고한 입장건지.

※ 이는 전국단위의 통일교섭형태의 확립과 기업단위 교섭형태 등 단체교섭 분권화에 대한 분명한 지양.

통일성 : (가칭)금속노조의 발전전략에 입각한 이념의 통일, 조직의 연대성 강화와 활동과 투쟁의 통일성 확보.

※ 집중성의 원칙만을 강조한 채 업종별, 지역별 특성을 무시하여 통일성을 견지하지 못한다면, 형식과 내용의 괴리현상을 초래하여 결국에는 다양성이 공존하지 못하는 껍데기 산별만을 구축(향후 산별노조에 업종별 위원회 설치와 지역본부 역할의 강화를 통해 해소).

※ 통일성만을 중시하여 업종별, 지역별 특성만을 강조하면, 강력한 산별노조 건설은 불가능하게 됨. 따라서 집중성과 통일성의 유기적 결합이 요구됨.

### 3. 대중성·지도성의 원칙

대중성 : 산별노조 건설은 기업의 사업장 단위에서부터 조합원들의 변화요구를 반영하는 것이어야 함. 그러기 위해서는 현장 조합원들에 대한 교육을 통한 의식개혁이 필요함. 산별노조 건설은 기업단위에서 지역으로 그리고 산업으로 연대의 질적 수준을 확대·고양하는 것임으로 현장 대중에 입각한 공동활동/공동투쟁은 중시되어야 함.

지도성 : 조합원 대중의 요구와 현재의 의식만을 고려한 산별노조 건설은 현실안주적이고, 기업별 노조의 틀을 크게 벗어날 수 없을 것임.

※ 따라서 산별노조 건설은 신뢰에 기반한 명확한 지도성 하에서 대중적으로 관철/동의하는 건설과정이 되어야 할 것임.

### 4. 목표지향성과 계획성의 원칙

목표지향성 : 기업별 노조체계의 극복을 통한 산별노조로의 전환은 조직적 목표 실현을 위한 목적의식적인 노력을 통해서만 달성 가능함.

계획성 : 산별노조 건설에 대한 조직적 논의와 결정에 따른 원칙, 경로, 과제 및 조직체계, 활동, 교섭구조, 조합비에 대한 구체적 방침이 결정되고 이것이 각급 조직의 동의하에 실천적으로 추진되어야 함.

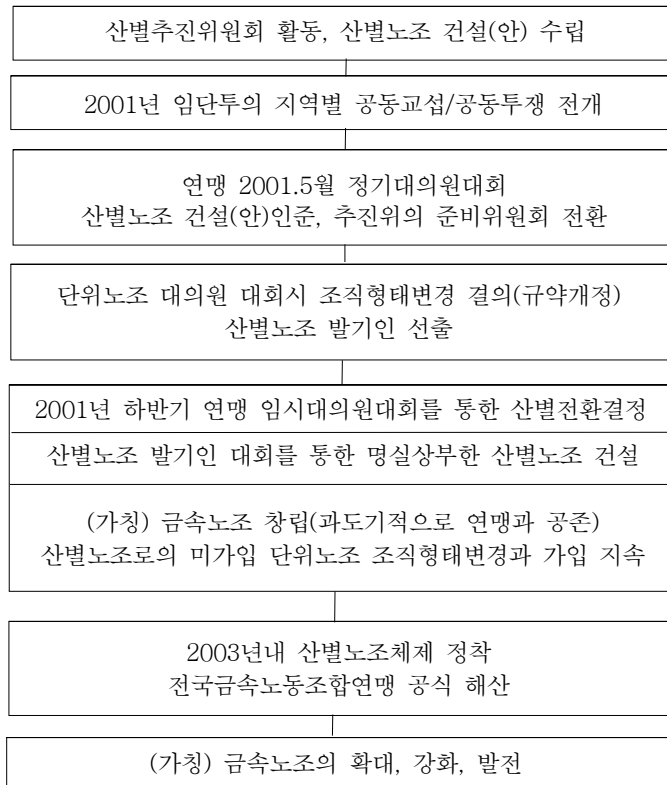
※ 물론 조직발전 계획은 추진과정에서 점검, 보완되고 때로는 불가피한 경우 수정가능.

## 금속산별노조(가칭 : 금속노조)의 건설 경로

### 기본 방향

1. 기업별 노조형태의 극복(기득권에 대한 집착 지양)
2. 조직간 연대활동 및 공동투쟁 강화(공동교육/선전, 지역별 업종별 공동교섭/투쟁)
3. 조직의 강화·확대(현장활동의 강화, 비정규직을 포함한 중소기업모사업장 노동자 조직화)
4. 산별노조 건설을 위한 제도개선투쟁 강화(노조설립신고제 폐지, 산별교섭 법제화)

### 건설경로



## 금속산별노조(가칭 : 금속노조)의 상 만들기

1. 우리가 건설하려는 금속산별노조(가칭 : 금속노조)는 조직내의 민주주의가 실현되고 중앙집중화된 사업 속에서 조직체계와 활동내용의 통일성이 담보되는 조직을 건설하여야 한다.

지난 60~70년대의 산별이 보여준 바와 같이 집중화된 힘을 오남용하여 조합원에 군림하는 산별노조를 분명히 지양하여야 한다. 이러한 산별의 관료화를 막아내기 위하여 조직내의 민주주의는 무엇보다도 중요하다. 조직내 민주주의 정착을 위하여 의결기구(조합원총회, 대의원대회, 중앙위원회)의 결의 및 투표를 통한 사업의 집행과 본조/지역본부/지부위원장과 각 사무처(국)장의 선거공영제(선거자금상한제)와 러닝메이트제에 의한 조합원 직선에 의한 선출이 필요하다. 또한 본조/지역본부/지부의 규약에 중대한 과오를 범한 임원의 소환에 대한 명기가 필요할 것이다.

중앙집중화된 사업을 집행하기 위해서 조직의 집중, 활동내용의 집중, 재정의 집중, 인력의 집중 및 확충(지역지부까지 전문인력배치) 등이 필요할 것이다. 이를 위해 교섭권과 체결권을 본조가 가지며, 조합비의 인상 및 본조 직접수납을 원칙으로 하며(소급적용하지 않는다는 전제 하에 각종 기금 역시도), 단 과도기적인 산별노조 정착기까지는 이들의 권리가 지역본부/지부/분회로 본조에서 위임의 형태로 주어질 것이다. 조합비 징수체계도 전 조합원에 대한 일괄공제방식의 체크오프가 이행되기 위한 전산화작업이 마련되기까지 경과기간을 둔다. 이를 통해 산별교섭, 제도개선을 위한 집중투쟁 등 대자본, 대정부 투쟁을 효과적으로 발휘할 수 있을 것이며, 현장문제에 대한 중앙차원의 직접대응을 통해 현장의 어려움을 극복하고, 지역별로 안정적이며 통일적인 사업집행을 통해 산별노조 체제를 공고화 할 것이며 전국적인 통일성을 기할 수 있을 것이다.

2. 우리가 건설하려는 금속산별노조(가칭 : 금속노조)는 단위사업

장인 현장에 기반한 산별노조이어야 하며, 이를 통해 조직내 민주주의 공고화와 자본의 현장무력화 시도를 저지하는 산별노조이어야 한다.

한국의 노동운동이 비약적으로 성장한 것은, 그리고 외국의 산별노조와 다른 투쟁성을 담보한 것은 바로 현장의 역동성에 기초한 것이기 때문이다. 따라서 우리의 산별노조는 한국노동운동의 장점을 계승하는 한국형 산별노조이어야 한다. 이를 위해 산별노조건설시 단위사업장별 교육/토론회/간담회를 조직하고, 현장의 조합원 한사람 한사람을 교육, 설득하는 작업들을 벌여야 할 것이다. 이는 산별노조건설의 기우로 작용하는 현장공동화 우려를 원천적으로 불식시켜야 하기 때문이다. 금속산별노조(가칭: 금속노조)는 별도의 교육훈련기관을 통하여 현장에서 활동을 벌어나갈 현장위원의 재생산과 교육을 끊임없이 벌여나가야 할 것이다. 또한 본조 차원에서 전문적인 조직활동가를 발굴, 양성하여 현장에 배치하여 전문적인 조직화 활동이 가능하게끔 하여야 할 것이며 조합원들이 겪는 일상적인 어려움을 해소하기 위한 각종 법률구제활동을 전개하여야 한다.

3. 우리가 건설하려는 금속산별노조(가칭 : 금속노조)는 연대성의 원리에 입각하여 노동자 대동단결의 원칙을 확고하게 틀어쥐어야 한다.

현재 조합의 가입대상 폭을 획기적으로 확대하여 비정규직은 물론 해고자, 금속산별노조 상근자, 금속산업에 종사한 바 있는 실업자, 금속산업에 구직을 원하는 구직자 및 관련종사자에게 노조로의 가입문호를 개방하여야 할 것이다. 즉, 조합비를 내면 조합원자격이 주어지게끔 하여야 할 것이다.

한편, 장래의 동일노동-동일임금의 원칙을 추구하기 위하여 다양한 규모와 지역간 업종간 차이를 극복하기 위한 시도를 전개하여야 할 것이다. 이는 교섭시에도 본조차원에서의 최저임금의 상향투쟁

을 통해서, 점차적으로 임금수준을 맞추는 작업들이 벌어질 것이다 (물론 지역본부와 업종협의회는 본조의 임금기준을 근거로 한 지역내, 업종내 교섭을 본조로부터 권한을 위임받아 진행할 수 있을 것이며, 지부/분회는 별도의 보충협약을 전개할 수 있음).

조합비의 징수에 있어서도 원칙적으로 조합원수에 비례한 통상임금기준의 정률제를 추구하여야 할 것이다. 투쟁에 있어서도 본조의 총회를 통한 산별과업결의시 전체조합원의 통일/집중투쟁이 전개될 것이다.

### 금속산별노조(가칭 : 금속노조) 건설시 쟁점사항

#### 조직체계

- ① 본조 : 정책과 사업방향을 기획, 집행하는 산별노조의 센터
  - 임금, 고용, 노동시간, 제도 등 제반 노동관련 정책 개선을 위한 정책마련과 실천
  - 산별교섭, 집단적 노사관계 등 현안에 대한 대자본, 대정부 중앙집중투쟁
  - 산업별 전국총파업 조직화
  - 조합원 의식향상과 지위향상에 관한 사업
  - 사회개혁투쟁 및 정치투쟁
- ② 지역본부 : 본조의 방침에 따른 지역내 제반 실천사업의 총괄 집행(광역단위로 설치)
  - 현장에 대한 교육 및 조직확대·강화사업
  - 제반 지역실천사업 및 타지역과의 연대사업 전개
- ③ 지부 : 광역내에 2-3개로 공동투쟁이 가능한 단위로 묶어서 건설.
  - 산별노조가 정착될 때까지 현장의 교섭, 투쟁, 일상실천사업을 총괄집행.
  - 기업별 임단투의 존속시까지 이를 수임하며 조직확대

- 강화사업을 수행하는 기본단위
- 사업장 분회(향후 현장위원)에 대한 교육을 담당함.

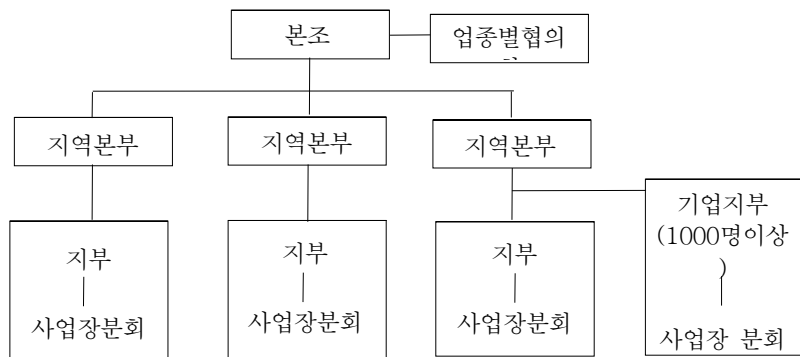
④ 분회 : 산별노조의 최소단위

- 사업장내의 일상활동을 담당.
- 즉, 부당노동행위에 대한 대응, 산재, 노사협의회, 조합원 고충상담 등의 일상적인 사업을 집행. 그러나 중장기적으로 분회장의 임무는 현장위원 대표에게로 전화.

⑤ 현장위원 : 사업장 단위의 현안을 책임짐

- 향후 사업장 분회가 소멸시 사업장 단위로 선출하여 현장조직가, 지부대의원의 역할을 담당함.

<금속산별노조(가칭 : 금속노조)의 조직체계>



단, 산별노조체제가 정착되면 지부산하 사업장분회는 자동해소하고 현장위원으로 전화한다. 일정한 기간 경과 후 산별체제가 확립되면 기업지부 및 산하 사업장분회의 해소를 결정한다.

**단체교섭**

산별교섭의 궁극적인 목표는 동일노동·동일임금의 산업내 관철이다. 그러나 수십년 간 지속되어 기업별 교섭 속에서 기업규모, 업

종별, 고용형태별, 성별 임금격차는 단시일 내에 해결할 수 없는 것이다. 따라서 당분간의 기업별 교섭에서 산업별 교섭으로 전화하는 과정으로 진행될 것이다. 즉 연맹/지역본부로의 교섭권 위임을 통한 대각선교섭과 지역을 중심으로 한 공동교섭, 업종협의회를 중심으로 한 업종별 교섭, 집중교섭, 통일교섭, 중앙교섭의 형태의 단계적 과정을 밟아야 할 것이다(대각선교섭 → 지역공동교섭/업종별교섭 → 집중교섭 → 통일교섭 → 중앙산별교섭).

향후 산별교섭의 틀이 확립된다면, 본조차원에서는 임금수준, 노동조건, 임금체계와 인사제도, 고용안정 등의 의제를 다루게 될 것이며, 사업장분회 차원에서는 세부적인 노동조건, 작업장의 상황, 복지, 성과급을 비롯한 제수당 문제 등의 의제를 다루게 될 것이다.

즉, 본조는 정부·사용자단체와 임금협약(임금인상액 또는 인상을 정하는 협약), 임금직급체계(임금격차, 직급체계 등에 관한 협약), 고용협약(노동시간, 계약체결 등 고용안정을 비롯한 임금 이외의 노동조건을 포괄하는 협약), 금속산업관련 정책(금속산업에 미치는 전체적인 정책 등에 관한 협약)을 다루게 될 것이며, 지역본부는 지역의 광역 자치단체와 지역의 사용자단체와 해당 지역내의 특성을 반영한 위와 유사한 협약을 체결할 것이다. 물론 이는 본조가 체결한 협약을 가이드라인으로 하여 지역의 특성을 반영한 것이어야만 한다. 지부와 사업장분회는 본조와 지역본부의 지침하에 산하 사업장 및 해당 사업장의 특성에 맞는 작업장 협약을 체결하여야 한다. 이러한 작업장 협약은 보충협약의 성격을 갖는다.

### **교섭 및 체결, 결렬시 투쟁의 세부사항**

산별노조 정착기까지 지부장(지역지부/기업지부)이 본조위원장으로로부터 교섭권과 체결권을 위임받을 시, 반드시 교섭체결 전에 지방본부를 경유하여 본조 위원장에게 사전보고하고, 조정신청 또는 쟁의행위가 진행된 사업장분회를 포함한 지부는 타결전에 본조위원장이 승인을 득해야 한다. 또한 해소전까지 지부산하 사업장분회 역시



동일한 경로를 통하여 교섭권의 위임 후 교섭 및 체결의 과정을 갖는다.

본조가 전국단위 투쟁을 결정할 시 중앙위원회 이상의 결의를 거치며, 광역 지역 또는 지역지부/기업지부 차원의 투쟁을 결정할 시 지역본부 및 지부의 의견을 청취/존중하여 본조위원장이 결정하되 조합원 1천명 이상의 지부는 투쟁시 본조 중앙집행위원회의 의결을 통해 결정한다.

위임된 교섭결렬시 이루어지는 조정신청 및 쟁의행위는 수임받은 자가 본조에 사전보고 후 관련 법령과 규약에 의거해 절차를 밟아 진행한다. 단, 지부의 조정신청 및 쟁의행위에 대하여(지역지부 사업장분회는 일정경과시까지) 본조는 정당한 이유가 있을 때 의결기구를 통해 직권으로 관련된 지시를 내리며, 수임받은 자는 이에 따라야 한다.

### **조합비 및 기금**

본조에서 조합비를 직접 공제 받아 이를 정해진 배분비율에 따라 지역본부 및 지부에 교부금으로 영달하는 것을 원칙으로 한다. 단, 조합비 원천징수를 위한 조합징수시스템이 도입되기 전까지는 현재의 방식을 유지한다.

조합비 교부비율, 조합비 인상원칙, 각종 투쟁기금의 본조 집중원칙에 대해서는 추후 정책기획분과와 총무재정분과의 협의하에 안을 작성하여 산별추진위에 제출한다. 이를 위해서 본조, 지역본부, 지부까지의 전문인력의 임금과 각 단위사업장에서의 각종 교육 및 복지사업의 규모에 대한 실사가 필요하다.

[참고] ① 보건의료산업노조 조합비 교부비율(본조 50%, 지부 50%)

조합비 기준(통상임금의 1%)

② 전국화학노동조합연맹 조합비 교부비율(본조 40%, 지부 60%)

조합비 기준(통상임금의 1.5%)

각종 기금 : 투쟁기금 등 각종기금과 기업별 재정사업 등도 산별 노조 차원으로 적립원칙(단, 소급적용하지는 않음)

조합비 인상 및 각종기금의 본조적립의 근거:

조합비를 인상하고 각종기금과 함께 본조에 집중함으로써, 실질적인 산별노조의 운영체계에 적합한 활동의 수행과 인원의 확충을 위함. 돈과 함께 교육/선전/법률/복지사업을 본조에 올림으로써 보다 전문적이고 양질의 서비스를 받을 수 있을 것이며, 기금의 적립으로 산별노조의 위력인 중앙교섭과 전국적 투쟁 및 파업의 효과를 달성할 것임.

[부표]

	산별노조 건설기 (~ 2001년 하반기)	산별노조 정착기 (2002 ~ 2003)	산별노조 확립기 (2004 ~ )
본조	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산별추진위 구성 및 연맹단위 사업집행(정책/교육/선전/산별전환조직화)</li> <li>· 미조직노동자 조직화도대 마련</li> <li>· 공동교섭/투쟁의 지도</li> <li>· 산별중앙교섭 법제화 투쟁</li> <li>· 지역/업종별 집단교섭시도</li> <li>· 사업장별 대각선교섭병행</li> <li>· 산별노조정책에 대한 기초작업수행</li> <li>· 업종별 협의회 활성화 유도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산별미가입노조 가입유도 및 완결시 연맹 해산</li> <li>· 기존 지역본부 및 단위사업장 사업의 수임.</li> <li>· 산별노조정책임금, 고용 복지 등 각종 협약 및 교섭구조 마련</li> <li>· 단체교섭위원회 구성(본조/지역본부/지부의 일정 비율로)</li> <li>· 통일교섭 추진 및 중앙교섭시도 조직화인자 양성 및 배출</li> <li>· 현장위원(전단사대의원) 교육 및 역량강화</li> <li>· 미조직 노동자조직화 실행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 명실상부한 산별노조 건설</li> <li>· 임금/고용/복지 등 명실상부한 산별협약 체결</li> <li>· 사회/정치투쟁 및 쟁취</li> <li>· 산별노조로서의 사회적/정치적 위상 제고</li> <li>· 비정규직을 포함한 미조직노동자 조직화로 조합원배가(최소 '20만 조합원' 확보)</li> </ul>

	산별노조 건설기 (~ 2001년 하반기)	산별노조 정착기 (2002 ~ 2003)	산별노조 확립기 (2004 ~ )	
지역 본부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 미조직노동자 조직화도대 마련(지역내 비정규노동자를 포함한 미조직노동자 상황보고)</li> <li>· 공동교섭/투쟁의 실행</li> <li>· 지역/업종별 집단교섭시도</li> <li>· 사업장별 대각선교섭병행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기존 지역본부 및 단위사업장 사업의 수입.</li> <li>· 단체교섭위원회 구성(본조/지역본부/지부의 일정 비율로)</li> <li>· 통일교섭 추진 및 지역내 사업자군과의 지역중앙교섭 시도</li> <li>· 현장위원(전단사대의원) 교육 및 역량강화</li> <li>· 미조직 노동자조직화 실행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 명실상부한 광역지역 내 산별협약 쟁취 및 체결</li> <li>· 광역지역내 사회/정치투쟁 및 쟁취</li> <li>· 광역지역내 사회적/정치적 위상 제고</li> </ul>	
지역지부 / 기업지부	<p>[기업지부]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 초기업단위 사업집행(공동교육/인근기업, 동종업종기업에 대한 연대투쟁)</li> <li>· 단위사업장 산별추진위 활동</li> <li>· 산별전환 규약변경결의</li> <li>· 비정규직 노동자 조합가입 인정을 위한 규약변경 및 단체협상안으로의 상정</li> <li>· 기업내 교육/복지사업 등 예산 및 결산 연맹통보</li> <li>· 조합비 거출현황 연맹통보</li> <li>· 지역/업종별 집단교섭수행</li> <li>· 사업장별 대각선교섭병행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기존 사업장사업의 수입</li> <li>· 단체교섭위원회 구성(본조/지역본부/지부/단위사업장분회의 일정 비율로)</li> <li>· 통일교섭 추진 및 지부내 사업자군과의 지역교섭시도</li> <li>· 지부내 보충협약 수행</li> <li>· 현장위원(전단사대의원) 배치 및 역량강화</li> <li>· 미조직 노동자조직화 실행</li> <li>· 단위사업장분회의 고충처리 담당</li> <li>· 기업지부해산 및 지역지부 편입의결</li> <li>· 지부사업장 분회 해산</li> <li>· 기업사업장분회 해산의결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지역내 산별협약 쟁취 및 체결</li> <li>· 지역내 사회/정치투쟁 및 쟁취</li> <li>· 지역내 사회적/정치적 위상 제고</li> </ul>	<p>존립</p> <p>○/ △</p>
지부/ 기업 사업장 분회	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 초기업단위 사업집행( )</li> <li>· 사업장내 조합원 산별교육</li> <li>· 산별전환 규약변경 결의</li> <li>· 비정규직 노동자 조합가입 인정을 위한 규약변경 및 단체협상안으로의 상정</li> <li>· 기업내 교육/복지사업 등 예산 및 결산 연맹통보</li> <li>· 조합비 거출현황 연맹통보</li> <li>· 지역/업종별 집단교섭수행</li> <li>· 사업장별 대각선교섭병행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 단위사업장 사업 집행</li> <li>· 현장위원(전단사대의원) 역량강화 및 활동전개 : 조직화, 고충처리 등등</li> <li>· 분회내 보충협약 수행</li> <li>· 사업장내 비정규직 노동자 조직화, 미조직 조직화</li> <li>· 지부사업장 분회 해산</li> <li>· 기업사업장분회 해산의결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 현장위원 및 현장 활동 강화</li> </ul>	<p>존립</p> <p>×/ △</p>

[첨부자료 3]

## 산별추진위원회 실무위원회 워크숍에서 무엇이 논의되었나?

이번 연맹의 산별추진위원회 실무위원회 워크숍은 크게 산별노조 건설을 위한 지역순회교육에서 요청되었던 외국의 산별노조 경험 즉, 일본의 산별노조 건설의 실패사례와 유럽산별노조의 운영사례에 대한 교육과 금속노련의 산별노조 건설시안/경로/상에 대하여 각기 교육 및 토론의 순으로 진행되었다. 여기서는 이번 워크숍에서 실제적으로 활발한 토론이 전개되었던 금속노련의 산별노조 건설시안과 각 산별추진위원회 실무위원회 산하 분과의 계획 그리고 금속산별노조의 상을 그릴 때 논쟁이 되었던 부분들을 중심으로 토론내용을 소개하고자 한다.

### ▷ 금속산별 건설시기

우선 연맹에서 2001년 하반기를 산별노조의 건설 시안으로 제시하였다. 이는 2002년 복수노조 및 전임자임금지급금지의 시대도래와 을 하반기에 전개되는 구조조정의 과정 속에서 더 이상 산별노조 전환의 역사적 소명을 지체할 수 없다는 판단에 기초하여 작성된 것이었다. 그러나 이러한 절박성에도 불구하고 실질적 주체인 연맹과 지역본부, 단위사업장의 준비정도에는 많은 부분 미흡함과 부족함이 있음이 지적되었다. 그러함에도 대다수 참석자들이 시기상의 필요성과 대의를 인정하여 2001년 하반기로 금속산별노조의 시안을 잡았다. 그리고 추후 진행과정을 지켜보면서 시안연장의 가능성을 두기로 하였다.

### ▷ 조직형태변경

산별노조로의 전환은 단위사업장의 60% 이상이 조직형태변경에 실제로 찬성할 경우를 목표로 삼았는데 이에 대한 논쟁도 상당수

제기되었다. 우선 많은 실무위원들이 남아있는 산별노조 건설시안의 촉박함에 비해 산별전환율(60%이상)이 높다는 지적을 하였다. 하지만 산별노조로 가야 한다는 대의명분 아래 최대한 전환결의를 위해 노력하기로 하였다. 그러나 그에 미치지 못할 경우 공식의결기구를 통해 강행 혹은 시안연기 등 제반사항을 다시 논의하기로 하였다. 또한 건설과정에서는 ‘대산별로의 원칙’을 공유하였다. 그러나 불가피하게 연맹보다 산별노조 건설이 빠르게 진행되는 지역은 그대로 산별노조를 띄어내고 추후에 노조의 규약변경을 통해 대산별로 가입하기로 하였다.

결국 이번 워크숍에서는 연맹이 제시한 시안대로 최선을 다하여 산별추진사업을 진행하고 이후 의결기구를 통하여 평가, 수정하는 것으로 마무리되었다. 한편 산별추진 과정에서 현재 가장 중요하고 시급한 사업과제로는 각 15개 지역본부의 지역 산별추진위원회의 구성과 지역별 공동투쟁/교섭 등의 계획수립이 제기되었다.

#### ▷ 산별추진위원회 실무위원회 각 분과별 사업 제안내용

정책기획분과 한동균 실무위원은 정책기획분과 실무위원의 보강과 각 지역 및 단위사업장의 실태파악에 역점을 둔 산별정책 역량의 강화계획을 제시하였고, 교육선전분과의 정문주 실무위원은 전국 15개 시도본부와 주요사업장의 1인 이상의 교육주체를 선정하고, 교육담당 주체의 단련과 혁신을 통한 교육소위원회를 제시하였다. 교육선전분과의 박현미 실무위원은 지역별 선전네트워크를 구성하여 지역별 선전활동 실태를 파악하고 지역별 공동노보 및 공동선전활동을 제안하였다. 조직쟁의분과의 김홍룡 실무위원은 내년 임투를 공동교섭/투쟁을 통해 힘있게 전개하기 위하여 연맹임원이 위원장이 되고, 본인이 간사의 역할을, 연맹 조사통계국장이 실무단위로 결합한 임투준비위원회 구성을 제안하였다. 같은 분과의 김정완 실무위원은 산별추진과정에서 대표자들의 결의가 가장 중요하므로 이들의 결의를 받아내기 위하여 모든 단사의 대의원대회 일정에 맞추어 연

맹의 상근/비상근임원들과 전국을 순회하면서 간담회를 개최하겠다는 뜻을 밝혔다. 또한 산별로의 조직사업만을 위한 조직소위원회의 구성을 제안하였다.

▷금속산별 노조 건설과정에서 제기되는 쟁점

금속산별노조의 상과 관련된 쟁점에 있어서 본조와 지부의 권한, 조직체계, 조합비 및 각종 기금의 징수, 조직확대방안, 산별노조 추진기금의 모금 등이 심층 토론되었다.

우선 개략적인 분위기를 소개한다면, 지금까지 산별추진과 관련된 금속노련의 현주소를 적시하고, 과욕을 부리지 말고 실천가능한 것부터 차근차근 준비를 하자는 데 워크숍에 참석한 실무위원들이 합의하였다. 구체적인 부분에 들어가서는 산별노조 전환시의 기우들을 많이 언급하였다.

- 권한의 본조 집중 / 많은 권한이 본조로 귀속됨으로써 갖게 되는 우려가 있었는데 이것은 실제로 산별노조로 전환되었다고 해도, 일시에 본조위원장이 산하 430여 노조의 교섭과 체결을 전부 관장할 수 없으므로 당분간은 현체계가 유지될 것으로 전망하였다.
- 현장공동화 / 현장의 공동화에 대한 우려는 기우일 뿐이고 산별전환과정에서 현장을 강화하는 다양한 사업의 전개와 현장에 기초한 한국형 산별노조의 건설을 통해서 그 부분을 없앨 수 있도록 금속산별노조의 상을 만들기로 의견을 모았다.
- 조직체계 / 본조-광역지역본부-지부-분회(1안), 본조-지부-분회(2안)를 전체회의에 상정하여 제시, 의결토록 하기로 하였다. 한편 기업지부의 인정은 어느 정도의 공감대가 형성되었는데 그 기준에 대해서는 역시 정책기획분과의 점검/토론을 거쳐 산별추진위원회 전체회의에서 의논하기로 하였다. 또한 산별노조 확립시 기업지부를 해소하는 규정을 두는 것을 전체회의에 의

안으로 상정하기로 하였다.

- 조합비 및 기금 / 조합비는 상향평준화와 본조로의 집중원칙이 공히 합의되었으며 교부비율에 대해서는 향후 전체 단위사업장의 사업에 대한 실태파악과 인력확충 및 그와 관련 비용을 고려하여 정하여서 전체회의에 상정하기로 하였다.
- 조직확대방안 / 조직확대를 위해서는 내년 임투시 단체협약에서 비정규직의 권리보호 및 정규직화를 핵심 요구사항으로 삼아서 강도 높게 추진하여야 할 것으로 합의가 되었다. 이와 관련, 산별추진위원회 간사이기도 한 이진우 실무위원은 연맹의 조직강화특위의 활동과 유기적 결합 하에 비정규직을 포함한 미조직노동자의 조직화에 적극적인 활동을 펼쳐나가겠다고 결의하였다.
- 산별추진기금의 필요성에는 원칙적으로 전원 동의를 하였으며 추후 사업계획에 기반한 모금액 제시후 전체회의를 통해서 결의하는 것으로 하였다.

## 금속노련 산별노조 건설추진에 관한 현장의 소리

- ▷ 노조대표자 및 간부의 산별추진의지
- 위기 의식을 전혀 못 느끼고 있다고 생각한다. 어찌되었거나 현장에서는 산별노조 필요성에 대하여 공감을 하고 있다고 본다. 상급단체에서 리더십을 발휘하여 강력하게 밀고 나가야 한다. 강력한 추진이 필요하다.(충북지역 토론회 2000. 9-10월)
  - 산별노조 건설에 대하여 대표자들은 의지를 가지고 있는가?(충남지역 토론회 2000. 9-10월)
  - 수뇌부들이 먼저 자기 기득권을 포기하지 않으면서 단위노조 위원장들의 기득권만 맞출 수 있는가?  
(대전지역 토론회 2000. 9-10월)
  - 산별 건설의 걸림돌로써 단위사업장 노조위원장의 기득권이 논의되는데 이는 산별노조의 온전한 완성을 위해 어쩔 수 없이 희생하여야 하는 부분이 아닌가? 이는 불가피한 것이고 대의를 위해서는 어쩔 수 없는 것이다. 따라서 기업노조에서는 기득권에 연연하지 말아야 하며, 연맹에서는 이를 눈치보지 않아야 한다고 본다.(울산지역 토론회 2000. 9-10월)
  - 구체적인 논의를 하기에는 한계가 있고, 산별노조 건설은 일단은 결단의 문제라고 생각한다. 또한 여기 모인 산별추진위원회 실무위원간에도 의식편차가 심하고, 기업별 의식에 많이 젖어 있는 것이 사실이다. 결단을 애기한 김에 말하겠는데, 산별추진위원회 위원장님의 확실한 의지표명과 솔선이 가장 필요하며 우선이라고 생각된다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
  - 산별노조 건설의 확고한 의지가 가장 중요하다. 특히 연맹위원장을 비롯한 지역본부위원장 그리고 대기업단위사업장을 비롯한 단위사업장위원장의 확고한 의지를 추구하고 결의하게끔 하



여야 할 것이다. 물론 연맹, 지역본부, 단위사업장의 간부들 역시도 그러하다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

▷ 산별건설 시안

- 대표자들이 사실 잘 모르는 것이 많다. 홍보가 안되었다. 장기적으로 산별노조 건설을 찬성한다. 천차만별인 우리나라의 실정에서 보면 전국적으로 근무조건이 평준화되어 있는 독일과 비교할 수는 없다. 책에서 보면 임금 및 근로조건보다는 사회복지 등 사회적 이슈에 대하여 교섭한다고 하는데 그것도 어느 정도 수준이 비슷할 때 가능한 이야기이다. 너무 급하게 서두르지 말자. 1년 더 늦는다고 잘못될 것은 없다.  
(구미지역 토론회 2000. 9-10월)
- 상급단체에서는 의욕이 큰 것 같은데 단위노조에서는 심각성을 모르고 있고 우리 단체에서는 뭉치고 배우려는 의지가 있어야 하는데 참여도가 상당히 낮다. 너무 의욕만 앞세워 현장 정서와는 달리 상급단체만 앞서가지 않도록 해주시기를 바란다.  
(대구지역 토론회 2000. 9-10월)
- 짧은 기간 내에 산별 추진을 하려고 하여서 현실성이 결여된 듯하며, 힘든 면이 있는 듯하다.(울산지역 토론회 2000. 9-10월)
- 연맹에서 제시한 2001년 말의 시안이 과연 가능할 것인가?  
솔직히 장담할 수 없다. 실제로 추진주체의 역량과 준비정도에 따라 시안이 탄력적으로 달라질 수 있을 것이다.  
(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 산별전환율의 기준이 60%라고 한다면 2001년말까지는 너무 어려운 것이 아닌가?  
실제로 공투에 역점을 맞추어 순차적으로 건설되어야 한다고 보았을 때, 너무 무리가 아닌가 한다.  
(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 위에서 논의된 것은 바로 우리의 현주소가 아닌가? 일단은 연

맹의 시안대로 진행을 한번 해보고 이후 의결기구를 통해서 평가를 통해 수정해 보자.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 2001년말이라는 기간은 자의적 기간이라기보다는 역사적인 부분이 아닌가? 따라서 산별노조 건설시안을 그 기간으로 설정하고 그 기간동안에 실질적으로 사업을 구상, 실천하여서 강제할 수 있도록 해보자.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 산별건설의 시안은 2002년 이전으로 하자. 다소 유동성을 갖지만 이를 명기하지 않음으로써 강제성을 갖도록 하자.  
(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 산별노조 건설 역시 단지 기간을 연장한다고 되는 것이 아니라고 본다. 지금부터라도 다소 시간이 걸리더라도 착실히 준비해서 추진하여야 한다고 본다.(2001. 1-2월 현장토론회)

#### ▷ 산별노조 건설 추진방법

- 공동교섭 한번 해본 경험도 없이 무슨 산별노조를 만든다는 것인가. 연맹의 상근자를 지역에 파견해서라도 역량 강화를 해야 한다.(충남지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별노조 건설에 대한 당위론적이며 총론적인 접근보다는 구체적인 접근이 필요하다.
- 한국노총은 산별노조 건설에 대한 활동과 계획이 있는가? 연맹 차원의 접근도 중요하지만 전산업단위에서의 분위기 조성과 활동이 동시에 있어야 한다.
- 산별노조 건설은 한국노총, 민주노총에 관계없이 동종산업의 조직된 노동자가 공동으로 추진할 때 그 본래의 의미를 갖는다. 연맹의 산별노조 추진 역시 민주노총 산하 해당 연맹과 공동으로 추진되어야 한다. 이에 대한 연맹의 입장은?  
(경남지역 토론회 2000. 9-10월)
- 금융노조는 단일업종이나 우리 금속은 다양한 업종이 섞여있다. 따라서 우선 1차적으로 공동교섭·투쟁을 벌여서 같은 업

종끼리의 연대성을 강화해서 교섭구조를 만드는 노력을 하면서 산별로 나아가는 것이 좋지 않은가 생각한다. 또한 산별노조 건설이 진정으로 현 시기의 노동운동의 과제이고 노동자에게 필수적인 문제라면 산별추진을 위한 기금을 거출해서 차근차근 하게 진행시켜야 할 것이다.(2001. 1-2월 현장토론회)

- 현재 진행되고 있는 산별노조건설 추진사업의 주된 추진목적은 무엇인가가 명확해져야 되지 않는가?(2001. 1-2월 현장토론회)
- 산별추진은 위에서 아래로 진행되는 것보다는 아래에서 위로 즉, 현장에 기반한 사업진행이었으면 한다.  
(2001. 1-2월 현장토론회)
- 상당수 많은 단사 위원장들이 이미 자신의 결론을 내렸을 것이라고 본다. 이것이 산별관련 교육과 토론회의 참석률이 저조한 이유일 수도 있다고 본다. 그러나 이러한 부분까지도 연맹에서는 방법적 대안을 연구하여야 한다고 본다. 개인적으로는 전체 단위사업장이 산별로 100%가 갈 것이라고 보지 않는다. 따라서 다수가 산별로 가는 방안과 몇몇의 단사가 산별로 가는 방안 등의 두 가지의 방안을 동시에 고민하고 연구하여야 한다고 본다. 일부만이 산별로 간다고 해서 전체의 산별노조 추진사업을 포기한다면 일부만 보고 전체를 놓치는 우를 범하게 될 것이다.(2001. 1-2월 현장토론회)

▷ 산별추진의 정책·교육·홍보 강화

- 진행상황을 단위사업장에서 곧바로 알 수 있도록 특보, 산별건설속보 등 선전홍보활동이 뒷받침되어야...  
(경기지역 토론회 2000. 9-10월)
- 정책기획역량이 강화되어야 한다. 현장 활동가들 수준에서 접근하지 못하는 문제는 전문가 집단을 구성해서 지원해야 할 줄로 생각한다. 외부 전문가를 정책기획분과에 포괄하는 계획이 있기를 희망한다.(경기지역 토론회 2000. 9-10월)

- 산별노조에 대하여 교육을 해야 하는데 인원이 적은 사업장 경우는 역량상 어려운 경우가 많으므로 교육횟수를 대폭 늘렸으면 좋겠다. 교육받을 기회를 많이 만들어야 한다. 위원장들이 참고로 할 수 있는 효과적인 교육자료를 만들어 배포해야 한다.(충북지역 토론회 2000. 9-10월)
- 인식의 편차가 심하므로 각자가 산별노조에 대하여 공부를 하여야 할 것으로 본다. 또한 연맹에서도 자료를 잘 정리하고 근거를 명확히 제시하고 시안을 포함하여 제출하여야 할 것이다. 조합비 및 기금 그리고 추진기금 역시도 그러하다.  
(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 현재의 산별추진 사업은 위원장들 중심으로 대다수의 조합원이 잘 모르는 채 진행되고 있다. 또한 산별에 관하여 모든 단사의 위원장들이 다 아는 것도 아니다.(2001. 1-2월 현장토론회)
- 산별노조로 전환시 그 전에 단위사업장의 규약변경을 한다고 하는데, 지금 이 자리에 모인 사람들 역시도 산별전환시 권한의 변경여부에 대해서 잘 모른다. 충분히 단위노조 대표자들이 숙지를 해야 조합원들에게 설명할 수 있을 것이고 그러할 시안이 규약변경이 가능할 것이 아닌가?(2001. 1-2월 현장토론회)
- 산별추진의 총론에는 전적으로 찬성하며 공감한다. 그러나 각론에서는 더 다루어야 할 부분이 많다. 2002년 복수노조가 허용될 것이며, 산별전환을 위한 조직전환 결의시 현장에서는 찬반투표를 진행할 것이다. 만약 금융노조에서도 보았듯이 2002년 복수노조가 출현해서 연맹의 산별추진이 맘에 안 들어 연맹을 탈퇴하는 노조의 경우가 발생하면 어떻게 할 것인가? 따라서 각론의 정책연구가 보다 풍부하게 요구되어진다.  
(2001. 1-2월 현장토론회).
- 대의원대회에서 산별전환시 부딪히게 되는 문제에 대한 해결책, 방침 등을 나와야 할 것이다. 단사위원장들에게 이들 문제에 대한 해결책이 제시되어야만 많은 사업장에서 조직형태 변

경이 결의되리라고 본다.(2001. 1-2월 현장토론회)

▷ 현장활동강화 및 조합원 서비스

- 산별노조 체계에서는 상당부분의 재정과 권한이 상급단체인 연맹으로 위임이 되는 데, 이는 다른 측면에서는 현장의 활동이 위축되는 게 아닌가에 대한 의문이 든다.  
(서울지역 토론회 2000. 9-10월)
- 현재와 같은 추세로 가면 조직의 열세를 극복할 수 없다는 점은 인정한다. 현재 단위노조에서도 조합원들이 교육, 집회에 참여가 저조하고 이를 유도하기가 어려운데 지금의 문제점들이 산별노조로 가면 해결이 되는 것인가? 산별노조로 가면 조직동원의 강제성, 조직동원이 되는 것인가. 실질적인 현장강화가 있어야지 수치상 확대에 불과한 것이 아닌가?  
(안산지역 토론회 2000. 9-10월)
- 60-70년대와 같은 산별노조로 가서는 안 된다. 과거 산별노조는 산별노조라고 하지만 상부는 힘이 강하고 교섭은 기업별로 진행되었다. 현장조직은 힘이 없고 노조 본부만 힘이 강했다. 현재 추진하는 산별 체제에서 현장활동 강화는 어떻게 할 것인가?(충남지역 토론회 2000. 9-10월)
- 기업별에서 산별로 전환을 하더라도 하부조직이 뒷받침이 안되면 무너지는 것은 마찬가지라고 생각한다.  
(대전지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별노조로 가는 것에 대해서는 동의를 하지만 구체적인 사안에 들어가면 많은 혼란이 야기되고 있다. 의무금을 산별노조에 상향하여 올릴 경우 말단 단위 노조에서 현장 활동을 어떻게 할 수 있을 것인가?(부산지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별노조 전환시 체결권을 본조에 주므로 단사의 위원장 즉 현장대의원은 어떤 방식으로 조합원의 고충처리를 할 것인가?  
(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 산별노조로 전환하는 것은 단지 기업별노조가 멎는 것만은 아니라 양적으로 확대되어서 질적으로 향상되는 것이다. 현장에서 대표자들이 단순히 조합원의 고충처리만을 하는 것이 아니라 현장에서는 대표자들이 발로 뛰는 것이고 지역본부와 본조는 이러한 현장단위의 든든한 백으로 존재하는 것이다. 유럽의 산별노조와 한국의 노조는 상황이 매우 다르다. 따라서 현장공동화에 대한 우려는 미리 가질 필요는 없다.

(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 산별로 가면 권한이 본조로 집중된다. 단사에서는 고충처리, 복지 등을 담당하게 된다. 사실상 고충처리, 복지에서도 임단투 시기에 풀어지는 것인데, 산별전환시 단사가 분회로 대표자는 현장위원으로 된다. 산별로 전환하면 교섭권과 쟁의권이 없는 분회의 현장위원들이 과연 조합원들을 위한 고충처리를 얼마나 할 수 있을까 우려된다. 따라서 구체적인 문제들까지도 산별노조 건설안에 자세히 마련되어야 한다.(2001. 1-2월 현장토론회)
- 지금 무엇보다 중요한 것은 현장의 노동자들이 피부로 느끼는 현장의 관리이다. 산별전환시 현장의 강화방안은 무엇인가?  
(2001. 1-2월 현장토론회)

▷ ‘전임자임금지급금지’ 및 ‘단위사업장내 복수노조허용’ 대비

- 2002년 전임자 임금지급이 금지가 되고, 복수노조시대가 도래하면 기업별노조의 체계에서는 노조의 존립자체가 크게 위협을 받는다. 특히 인천지역과 같이 중소기업노조의 경우는 이러한 문제가 더욱 심각하게 받아들여진다. 산별노조 건설은 거스를 수 없는 추세이면서 대의이다. 사실 대부분의 노조간부들은 산별노조건설의 필요성을 전적으로 인정한다.

(인천지역 토론회 2000. 9-10월)

- 복수노조시대가 출현하게 되면 산별노조 추진이 힘을 받기 힘들다. 단위노조가 오합지졸상태에서 힘있는 결의가 나올 수 없

기 때문이다. 산별노조 추진시한은 최소한 2001년내에 달성되어야 한다.(경기지역 토론회 2000. 9-10월)

- 2002년도 전임자 문제와 결부시켜 산별노조를 한다고 하는데 산별노조를 만들려고 전임자 문제를 해결하지 않으려 하는 것이 아닌가? 전임자 문제가 시급한데 급하게 산별을 추진한다고 될 것인가 만약 산별노조도 안되고 전임자 문제도 해결이 안되면 그때야말로 정말 노동운동은 끝장나는 게 아닌가?
- 산별노조를 하기 위한 가장 빠른 길은 전임자 문제를 해결하는 것이다. 전임자 문제가 해결되지 않으면 어떠한 이야기도 되지 않는다. 예를 들어 이런 돈 들여서 교육을 하는 것보다 향후 투쟁에 힘을 보태달라고 하는 것이 좋다.
- 산별노조 교육을 하는 것보다는 전임자 문제에 대하여 교육을 해야 한다. 안되면 1년, 3년이라도 유예라도 해야 한다. ‘노조 전임자 문제 및 산별노조’라는 식으로 교육을 해야 한다.
- 산별에 대해서는 대 원칙에서는 찬성을 합니다. 조속한 시일 내에 산별의 토대를 만드시고 노총이 전임자 문제에 대하여 너무 무관심한 것이 아니냐?(대전지역 토론회 2000. 9-10월)
- 이제까지 전임자 문제를 해결하지 못하고 포기하도록 하고 상급단체에서 산별노조를 만들려고 하는 것이 아닌지 하는 우려가 있다.(광주지역 토론회 2000. 9-10월)
- 전임자 문제를 해결 못한 상태에서 산별노조에 대하여 이야기를 하는 것에 대하여 많은 단위노조 대표자들이 불만이 크고 아예 들으려 하지도 않는다.(대구지역 토론회 2000. 9-10월)
- 2002년부터 복수 노조가 허용된다. 산별노조도 힘을 하나로 뭉치자는 것인데 복수노조가 허용되면 힘의 분산이 예견되는데 이를 해결할 방법이 있는가?(포항지역 토론회 2000. 9-10월)
- 2002년 후 전임자임금지급금지가 시행되고, 복수노조가 단위사업장까지 확대되면, 현재의 6,500여 개의 기업별노조 중 살아남을 수 있는 노조가 과연 얼마나 될 것인가? 따라서 이들 문제

에 대한 근본적 해결을 병행하여서 산별노조 건설이 추진되어야 한다.(울산지역 토론회 2000. 9-10월)

▷ 산별건설시의 쟁점사항 1 - 조직체계(조직구성확대, 기업지부, 대기업의 기득권 문제)

- 환상만 갖고 시작하는 산별노조는 분명히 문제가 있다. 예를 들자면 비정규직, 실업자까지 포괄한다는데 과연 가능한 이야기인가?
- 대기업노조의 기득권 유지가 관건이다.  
(경기지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별노조 건설은 바람직하다고 생각한다. 기업별 노조 대표자들이 기득권에 대하여 불안을 느끼는 점들이 해소되어야만 장애물이 극복된다고 생각한다. 보다 더 자세한 설명이 있어야 한다. 산별노조 자체에 대하여 반대할 위원장은 없다고 본다.  
(안산지역 토론회 2000. 9-10월)
- 2000년 4월 산별노조를 건설한다고 했는데 기업별노조가 남아 있는 경우 문제점과 그 극복 대안이 있는 것인가?  
(충북지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별의 단점은 이야기하지 않고 장점만 이야기한다면 설득하려고 하는 것이 아닌가. 단위노조 대표자도 조합원들로부터 선출된 대표자들인데 기득권을 포기하면서 교섭권도 없는 대표자가 무슨 필요가 있으며 책임은 무엇인가?
- 가장 중요한 것은 큰 조직의 배려가 필요하고 한국형 산별 체제라고 하셨는데 단사의 지부장의 역할을 조정하여 기업별 노조의 권한을 보장하는 형식으로 규약을 만들 수는 없는 것인가?  
(구미지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별노조 규약이 생긴다면 단사별로 규약이 제각각인데 그런 부분에 대해서는 어떻게 처리를 해야하는지에 대해서 설명해 달라. 분명히 해야 한다. 현재 결정이 안된 것인지, 기업별 노



조 규약이 없어지는 것인지...

- 산별 추진할 때 2002년 2월까지라고 했는데 만약 그때까지 산별노조에 가입 안하고 그대로 기업별 노조를 유지하겠다고 하면 어떻게 되는 것인가?(전북지역 토론회 2000. 9-10월)
- 화학과 금속이 산별노조 설립시 전환기준을 60%선으로 보는 것 같은데 조직의 20%만 전환결의를 한다면 어떻게 할 것인가?(광주지역 토론회 2000. 9-10월)
- 조직형태 변경만을 하여 산별노조로 가는 것과 완전한 유럽식 산별노조로 가는 것에 대하여 언급하였는데, 전자는 현재의 기업별 노조체계와 크게 다르지 않은 듯하여서 산별 추진의 의미가 크게 약화된 듯하다. 지역본부의 역할이 강화된다고 하였는데 그러할 시 단체교섭의 권한을 크게 지역으로 이양하여야 하지 않는가?(울산지역 토론회 2000. 9-10월)
- 추진하는 것에 대하여 정확하게 알아야 한다. 산별노조로 가면 이후 단위노조 대표자들의 역할은 어떻게 되는 것인지 명확히 해달라.(부산지역 토론회 2000. 9-10월)
- 산별로 전환시 단위사업장 간부들의 역할이 변한다는데 자세한 사항을 알려달라. 산별로 가더라도 일시에 해소하기에는 무리가 있다. 현장위원 역시 조합원들이 선출한다. 단위사업장 간부의 역할은 본조의 방침에 대한 설명, 조합원의 고충처리 및 지역본부의 대의원과 단사예의 상근의 역할을 한다. 그러함에도 불구하고 결정권의 본조위임으로 결정의 역할이 없다. 따라서 당분간은 권한도 일정 정도 갖고 있으면서, 권한을 상부로 위임해가는 과정으로 가야한다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 기업별 지부인정의 필요성이 있는가? 그리고 그 가이드 라인은? 전국보건의료산업노조는 기업별지부를 인정하였다. 금속산업도 단체교섭과 맞물려 있으므로 기업별지부를 인정하였다. 가이드라인은 일정 정도 산하 지부를 가지고 있는 기업과 일정 정도의 노조원을 가지고 있는 기업들의 판단에 맡겨야 할 것이

다. 원칙으로는 인정이 불가능하나, 한국의 기업별체계가 너무 공고하고 단체교섭시 각 기업의 단체교섭을 전부 담보할 수 없기 때문에 어느 정도 고려가 되기도 하여야 할지도 모른다. 이는 핵심적인 문제이기도 하다. 원칙과 현실 사이에서 결단과 양보가 병행되어야 한다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 기업지부의 인정은 이미 많은 사례에서 볼 수 있듯이 현실적으로 인정하여야 하지 않는가? 그 기준은 심사숙고 하여야 할 것이다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 조직체계에 관해서 지역지부와 기업지부가 상호병존하는데 만약 이들 두 지역/기업지부가 상호협조적이라면 문제가 없는데 만약 이들이 서로 의견차이가 다르다면 어떻게 해야 할 것인가에 대한 고려가 필요하다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 기업지부의 인정은 한시적 경과규정을 두어서 궁극적으로는 해소하여야 한다. 왜냐하면 해소가 안될 경우 해당지역을 그 기업지부가 장악할 우려가 있기 때문이다.  
(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

▷ 산별건설시의 쟁점사항 2 - 권한의 문제(교섭·쟁의·체결)

- 공동교섭 한 번 해본 경험도 없이 무슨 산별노조를 만든다는 것인가. 연맹의 상근자를 지역에 파견을 해서라도 역량 강화를 해야 한다.(충남지역 토론회 2000. 9-10월)
- 우리나라와 일본만 기업별 노조이고 유럽은 산별노조라 했는데 그렇다면 그런 나라에서 사업장간에 격차가 있을 텐데 임금 교섭은 어떻게 하는가?(전북지역 토론회 2000. 9-10월)
- 임금격차가 상당히 큰데 어떻게 이를 해소할 것인가? 지역별로 사용자 단체가 구성이 되어야하고 본부별로 교섭대표가 구성이 되어야 한다. 그렇지 않으면 대각선 교섭을 해야 하는데 어떻게 감당할 것인가?(광주지역 토론회 2000. 9-10월)
- 업종별 자료는 나오는데 지역별 자료가 없다. 지역별 통계 자

료 등을 내려줄 수는 없는가? 지역별 임금 격차는 없는가?

(포항지역 토론회 2000. 9-10월)

- 산별노조로 가더라도 결국은 기업은 개별 기업인데 기업별로 영업성과가 다를 것인데 전체 공동 투쟁이 될 것인가? 방법론에 대하여 세밀하게 제시해야 한다. 일단 가보자는 것은 바보들이 하는 것이다. 산별노조로 갔을 경우에도 임·단협과 맞물려 교섭을 하고 파업을 하더라도 지금의 기업별 노조 체제처럼 가능한 조직만 파업을 하게되는 것이 아닌가?

(지역 토론회 2000. 9-10월)

- 단체교섭에 관해서는 대각선교섭, 공동교섭, 집단교섭 또는 이들이 중복되어 나타나기도 한다. 창조적으로 교섭구조를 창출하여야 한다. 모든 가능성을 염두에 두고 부작용이 있을지언정 일단은 과감한 실행을 하여 보고 문제점을 보완해 나가자. 일단 틀을 만들고 내용을 보완하자. 형식이 내용을 규정하기도 하는 것이다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 금속산별노조는 지역단위에서 산하조직을 묶어서 공동교섭을 할 수 있을 것이고, 이러한 공동교섭 틀은 여럿이 될 것이다. 각 지역단위의 교섭담당자와 본조에서의 위원장 이하 교섭역량이 있는 자가 같이 할 수 있을 것이다. 그 외 본조에서의 임명된 자, 현장단위에서의 선출 교섭위원 그리고 노총연구원 연구위원같은 전문가가 결합된 복합/체계적인 교섭단이 꾸려질 수도 있을 것이다. 교섭위원회에서 제출한 안건은 중앙위원회에서 토론 및 결정을 할 수 있을 것이다. 법적으로 본조의 위원장이 교섭권, 체결권을 갖는데, 교섭결과와 관련된 인준은 조합원 총회에서 다루어 결정함을 원칙으로 하는 것이 바람직할 것이다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)
- 쟁의행위시 각 단사의 상황이 다른데, 이러한 독자적 쟁의행위에 독자적 집행을 인정할 것인가? 이에 대한 정답은 없다. 현장의 정서를 반영하는 것이 필요하다고 본다. 하부단위가 교섭

및 체결권을 갖자는 의견이 있는데 이는 기존의 관례와 틀 그  
리고 산별 본조에 대한 불신 등이 그 요소이다. 원칙은 집중의  
원칙과 가이드라인의 적정선 내의 고수 등이 그 원칙이 될 수  
있을 것이다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 권한에 대해서 언급하자면 본조로 권한이 있는데 과연 본조의  
위원장이 430개 노조의 교섭권을 다 행사할 수 있을까? 개인적  
판단으로는 권한이 대폭 위임의 형태로 하부단위에서 권한을  
실질적으로 행사할 수 있을 것이다.

(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 권한문제도 서구 산별의 경우 본조차원의 가이드라인을 가지고  
각 현장에서는 보충협약 등을 체결한다. 따라서 권한상실은 기  
우에 불과한 것이다.(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 연맹에서는 내년 임단투에서 공동교섭/투쟁을 벌여나가면서  
산별추진의 자신감과 확신을 회복하는 것이 필요하다.

(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 금융, 택시는 단일업종이다. 따라서 우리 금속과는 달리 산별전  
환이 쉬웠을 것이다.(2001. 1-2월 현장토론회)

- 산별교섭구조가 만들어져야 산별체제가 완전해지지 않겠는가?  
현재 우리는 체제전환을 통해서 집중교섭을 만들려고 하나 쉽  
지만은 않은 듯하다. 사용자단체 역시도 집중교섭을 할 수 있  
는 구조가 준비되어야 한다고 본다.(2001. 1-2월 현장토론회)

▷ 산별건설시의 쟁점사항 3 - 조합비 및 각종기금(예산의 거출,  
배분 등)

- 조합비는 어떻게 할 것인가? 조합비 문제를 해결하지 못하고  
산별노조로 갈 수는 없다고 본다. 적립금 문제는 어떻게 할 것  
인가?
- 그래서 논리적으로 안 맞는 것이 산별노조 전환시 의무금이 상  
향이 될 경우 산별노조추진이 어려울 것이 아닌가?

(전북지역 토론회 2000. 9-10월)

- 의무금을 산별노조에 상향하여 올릴 경우 말단 단위 노조에서 현장 활동을 어떻게 할 수 있을 것인가?

(부산지역 토론회 2000. 9-10월)

- 조합비의 징수는 연맹산하 전 조합의 실태를 파악해서 1, 2안(복수 안)을 정하여서 산별추진위원회 전체회의에 상정하였으면 좋겠다. 또한 징수방향도 본조 집중 후 산하교부(1안), 현체제(2안)을 전체회의에 상정하자. 교부비율 역시 전체회의에 제시 상정하자. 적립금은 소급하지 않는 것으로 하고, 향후 산별노조 건설시 각종 기금은 본조에서 적립하자.

(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 산별노조 건설시 회사에서 산별본조로 직접 조합비를 통장에 넣는 일괄공제(check off) 방식을 취하자.

(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 조합비 배분에서 많은 부분 본조로 집중되는데 기존 단사에서 사업에 집행되던 예산금액이 있다. 단사의 사업을 줄이자는 건가? 이러한 문제는 어떻게 보는가?(2001. 1-2월 현장토론회)

▷ 산별노조의 민주적 운영(불신 및 관료화의 우려)

- 60-70년대 산별노조가 비민주적으로 운영되었다고 하는데 산별노조의 전환을 인정하지만 가장 큰 문제점은 지도부가 얼마나 민주적이고 관료적인 행태를 막을 것인가가 문제가 된다.
- 관료화의 문제가 중요한 문제점 중의 하나인 것은 사실이다. 그러나 관료화의 문제 때문에 산별노조의 장점을 무시하고 산별노조 건설을 반대할 수는 없는 것이다. 관료화는 해결해야 할 문제이지 판단의 전제가 되어서는 안 된다. 관료화도 추상적인 논의가 아니라 구체적으로 이야기해야 한다. 건설과정에서 적절한 역할과 권한의 분담이 있어야 한다. 관료화는 위계질서(상의하달)와 무사안일로 볼 수 있는데 무사안일은 오히려 기업별 노

조 대표가 더 심할 수도 있다.(충북지역 토론회 2000. 9-10월)

- 산별전환시 조합비가 본조로 집중이 될 터인데 대략 전체조합비의 40%정도가 본조로 갈 것으로 본다. 재정집중과 권한의 집중뿐만 아니라 한국의 가부장적인 풍토가 노조에도 남아있다고 보는데 관료화의 우려를 지울 수 없다.(2001. 1-2월 현장토론회)

▷ 조직 확대방안

- 산별노조건설은 단지 조직체계만을 바꾸는 것이 아니다. 조직공간을 바꾸는 것뿐만 아니라 조직의 확대도 병행되어야 할 것이다. 기업별 노조체계 하에서는 조직가입이 용이하지 않았던 중소기업사업장의 노동자들도 산별 노조체제하에서는 비교적 조직화가 용이할 것이며, 따라서 산별노조 건설과 조직확대는 병행되어서 사고되어야 할 것이다.(인천지역 토론회 2000. 9-10월)
- 조직확대방안에 대해서 논의가 안되었는데 이 부분도 산별추진과정에서 매우 중요하다.

실제로 금속사업장에도 비정규직 노동자가 대다수의 사업장에 존재하며, 이들의 임금 및 고용조건은 매우 열악하다. 따라서 단체협약에서 이들의 권리보호 및 정규직화를 핵심 요구사항으로 삼아서 강도 높게 추진하여야 할 것이다.

(2000. 11. 22 실무위원회 워크숍)

- 노동조합의 활동이 대국민신뢰를 회복해야 한다. 이러한 국민의 지지가 없는 노조활동은 고립될 것이다. 대국민은 차지하더라도 비정규직 노동자를 포괄하여야 할 것이다.

(2001. 1-2월 현장토론회)

- 산별전환의 당위성은 전적으로 인정한다. 현재 노조조직률이 약 10% 정도이다. 그렇다면 90%의 노동자가 노조의 테두리 밖에 벗어나 있지 않은가? 따라서 힘을 모으기 위해서 이들에 대한 조직화 계획과 노력이 절실히 필요하다.

(2001. 1-2월 현장토론회)

[첨부자료 5]

## 금속노련 충남지역본부 산별노조 추진 경과

충남금속 산별노조 추진위원회

### 1. 취 지

4-5년 걸친 지역의 연대투쟁의 경험과 지난 2년 동안 추진했던 공동교섭·공동투쟁의 성과를 모아 미래의 노동조합을 준비하고, 노동위기를 극복하기 위한 지역적 추동이다. 전국적 차원의 노동상황은 우리의 요구를 수용하지 못하여, 주체적으로 준비해 나가기 위한 활동의 일환으로 산별노조 건설추진위원회를 98년 11월3일 충남금속대표자세미나에서 구성하였다.

### 2. 추진방향

① 금속연맹이 진행하고 있는 산별노조건설의 방향과 목적이 동일하다.

- 전국단위 조직에 있어 상당한 장애와 시간적 어려움이 충분히 예상되는바 충남지역이 산별노조건설 논의를 주도적으로 확대하고 실천함으로써 내용을 보강하고 산별노조건설을 앞당기며 건설 이후 그 내용을 풍부하고 확고히 하기 위한 선도적 실천을 위해 충남지역금속노동조합을 설립하고자 한다.

- 지역노조의 출범과 더불어 지역 내 모든 신규노조 결성은 기업별 노조가 아니라 지역산별노조로 확대해 나갈 것이다. 즉 처음부터 충남금속지역노동조합원으로 노동자성을 갖도록 결합해 나갈 것이다.

- 기업의 규모와 정규직, 비정규직의 구분 없는 조직

## ② 산별노조에서 지역조직의 필요성과 지역산별노조

산별노조 건설에는 지역조직의 역할과 기능이 매우 중요하다. 산별노조 건설에서 가장 우려되는 것은 단지 기업별 노조의 규약을 변경해서 전국적으로 구조만 개편하는 것이다. 이러한 폐단을 사전에 차단하여 실제적인 산별노조 기능을 하기 위해서 전국적인 구조만 개편하는 것이 아니라 지역조직의 기능과 역할에 대한 준비가 절대적이다. 산별노조 체제에 걸 맞는 제도 미비(사용자단체 구성한계)로 대 사용자 교섭 및 기업지부의 투쟁과 조직확대의 핵심이며 특히 복수노조시대에 현장조직의 유지, 강화를 위한 다양한 활동에서 지역조직의 역할은 무엇보다 중요하다.

충남지역은 비록 조직규모가 작기는 하여도 노총 내에서 모범적 활동을 벌여왔고 조합원과 노조대표자의 신뢰를 쌓아왔다. 기업별노조의 한계에도 불구하고 꾸준히 벌여온 연대투쟁과 간부교류 및 교육, 중간부수련회 등을 통해 노동자연대성을 충분히 확보한 결과이다. 예컨대 충남지역에서 할 수 있는 정도가 전국단위 산별노조건설을 위한 노력의 성과를 가늠할 수 있는 잣대가 될 것이란 조심스런 전망을 해 본다.

### 3. 추진위원회 활동

- ① 추진위원 : 한성실업 노조위원장, 경신전선 노조위원장, 수산정밀 노조위원장, 화승공조 노조위원장, 동일알루미늄 노조위원장, 진로산업 노조위원장, 동양철관 노조위원장, 충남노총 기획국장
- ② 회의활동 : 격주 수요일(15시) 2000년 9월부터 11월1일까지 5회
- ③ 활동사항
  - 규약과 규정의 초안작성(완료)
  - 간부교육 초안 확정 및 교육진행- 11월10일부로 추진사업장



교육(완료)

- 산별노조 추진위원회 대표자 설명회(11/15, 대상: 단위노조 대표자 및 간부)

④ 향후 추진일정

- 교육완료 : 12월말까지 금속본부산하 전노조 교육
- 홍보지 및 홍보벽보 : 2000년 12월초 배포
- 산별노조추진위에서 준비위로 전환 2001년 1월 초
- 금속노조준비위사업장 합동간부 수련회
- 각 사업장 규약변경 : 2001년 1월 중순부터 2월 말
- 충남금속노조 설립 : 2001년 2월 말
- 금속노조임금요구안 발송 및 사업주 간담회 : 3월 중순
- 금속노조 조합원 총회 및 임단협승리결의대회 : 4월 초

#### 4. 전 망

산별노조 건설은 분명 의식적이고 자발적인 참여가 있을 때에만 그 실현 가능성을 높일 수 있다. 충남지역 내에서도 여전히 산별노조에 대해 부정적인 대표자와 간부들이 있고 또 경제적 어려움으로 소극적인 입장으로 선회하는 문제도 여전히 있고, 산별노조가 우리의 산적한 문제를 해결해 주는 만능조직도 아니다. 그러나 앞으로 전개될 노동상황에 효과적으로 대처할, 생존을 위한 마지막 선택일 수밖에 없다는 것이다. 산별노조를 성공시킨 타 연맹에서 그 답을 충분히 얻을 수 있을 것이다.

충남지역내 선도적인 대표자들과 조합원의 선택은 2001년 초에 분명 가시화 되어 충남지역금속노동조합의 탄생으로 여러분 앞에 또 다른 성공사례를 보고할 수 있기를 조심스럽게 전망해 본다.

## 부 록

1. 산별 노조 건설에 관한 노동조합 의식조사
2. 금속노조 2002년 상반기 투쟁평가를 위한 조합원 설문조사

## 산별 노조 건설에 관한 노동조합 의식조사

동지여러분

안녕하십니까?

현재 노동조합의 활동이 매우 어려운 조건에 처해 있습니다.

현재의 악조건을 타파할 수 있는 대안으로서

우리 연맹에서는 산별 노조체제로의 조직 전환을 시도하고 있습니다.

이에 연맹에서는 단위 노동조합을 대상으로

산별노조에 관한 의식조사를 실시하고자 합니다.

이 설문조사를 통해 산별 노조로의 전환경로, 과정, 교섭 형태에 이르기까지

단위노조의 견해를 종합함으로써,

이후 연맹의 산별 노조 건설에 중요한 지침으로 삼고자 합니다.

조합활동에 매우 바쁘시더라도

이 조사의 중요성을 생각하셔서

한 문항도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

귀 노조의 건투를 빕니다.

2002. 12.

전국금속노동조합연맹

Tel. 02-864-2901-2 Fax. 02-864-0475

한국노동조합총연맹중앙연구원 Tel. 02-715-2094 Fax. 02-715-2091

### ▶▷▶ 응답시 유의사항◀◀◀

- ▶ 가능한 한 위원장이 기입해 주시거나 적어도 감수를 부탁드립니다.
- ▶ 이 조사는 12월 5일부터 12월 18일까지입니다. 12월 18일까지 연맹으로 보내주시시오.
- ▶ □칸 안에 해당 번호를 기입해 주십시오.
- ▶ 본 조사의 익명성은 철저히 보장되며 연구결과 이외에는 공개되지 않습니다.
- ▶ 이 설문지의 문항들은 응답에 다소 시간이 걸릴 수 있으나, 조사의 중요성을 생각하셔서 한 문항도 빠짐없이 기입해 주시기 바랍니다.

일 반 사 항

1. 귀 노조가 소속되어 있는 업종은?

- ① 전기전자      ② 철강      ③ 기계금속      ④ 비철금속  
 ⑤ 조선      ⑥ 자동차      ⑦ 기타

2. 전체 사원수 및 조합원 총수는 몇 명입니까?

	전 체	남 자	여 자
총조합원수	명	명	명
총사원수	명	명	명

3. 귀 노동조합 위원장의 나이는 어떻게 됩니까?

만   세

4. 귀 노동조합 위원장의 성별은 어떻게 됩니까?

- ① 남자      ② 여자

5. 귀 노동조합의 전임자에 대해서 말씀해 주십시오.

전임 총   명      반전임 총   명

산별 노조 건설 노력과 현실적 가능성

1. 귀하는 산별 노조 전환의 필요성에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 불필요하다    ② 불필요한 편이다    ③ 그저 그렇다  
④ 필요하다            ⑤ 매우 필요하다    ⑥ 잘 모르겠다

2. 산별 노조 전환에 대한 귀하의 관심은 어떻습니까?

- ① 매우 낮다    -> 2-1번 문항으로    ② 낮은 편    -> 2-1번 문항으로  
③ 보통        -> 3번 문항으로    ④ 높은 편        -> 3번 문항으로  
⑤ 매우 높다    -> 3번 문항으로

2-1. 산별 노조에 대한 귀하의 관심이 낮은 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 현재의 기업별 노조 체제에 큰 불만이 없기 때문에  
② 산별 노조에 대해서 잘 모르기 때문에  
③ 산별 노조가 현실 가능성이 없다고 생각하기 때문에  
④ 상급단체에서 산별전환을 위한 노력을 기울이지 않고 있기  
때문에  
⑤ 상급단체에 대한 불신 때문에  
⑥ 기타

3. 산별 노조 전환에 대한 노조 조합원의 관심은 어떻습니까?

- ① 매우 낮다    -> 3-1번 문항으로    ② 낮은 편    -> 3-1번 문항으로  
③ 보통        -> 4번 문항으로    ④ 높은 편        -> 4번 문항으로  
⑤ 매우 높다    -> 4번 문항으로

3-1. 산별 노조에 대한 조합원의 관심이 낮은 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 현재의 기업별 노조 체제에 큰 불만이 없기 때문에
- ② 산별 노조에 대해서 잘 모르기 때문에
- ③ 산별 노조가 현실 가능성이 없다고 생각하기 때문에
- ④ 조합원 교육 등 상급단체에서 산별전환을 위한 노력을 기울이지 않고 있기 때문에
- ⑤ 노동조합 자체에 대한 무관심 때문에
- ⑥ 상급단체에 대한 불신 때문에
- ⑦ 기타

4. 귀하는 전국금속노련의 산별 노조 전환이 **언제쯤** 가능하리라고 생각하십니까?

- ① 1년 이내 ② 2~5년 이내 ③ 5~10년 이내 ④ 요원하다

5. 2006년 말이면 노조전임자 임금 불지급 유예기간이 끝납니다. 이 문제에 대해 어떻게 대비하는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 지난번처럼 노총이 또 유예시키는 정책을 구사해야 한다
- ② 적극적으로 산별노조 체계로 조직전환을 해야 한다
- ③ 가만있어도 해결될 것이다
- ④ 모르겠다

6. 금속연맹이 산별노조로 전환한다면, 일단 '전환 노조'와 '미전환 노조'로 구별될 것입니다. 상당한 기간 동안 금속연맹은 산별노조와 미전환노조의 동거 체제로 운영될 것입니다. 이때 귀 노조는 어떤 선택을 하시겠습니까?

- ① 처음부터 산별노조에 가입하고 싶다

- ② 처음에는 미전환노조편에 서 있다가 추이를 보고 다시 판단 하겠다
- ③ 계속해서 미전환노조로 남겠다

7. 귀하는 산별노조로 전환할 경우 다음의 사항들이 어떻게 될 것이라고 생각하십니까?

	매우축소	축소	변화없음	확대	매우확대	잘모름
산별노조 교섭력	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
기업별 임금격차	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
산별노조정책전문성	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
산별노조 재정	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
산별노조전임자수	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
집회 시 동원능력	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
노동자 정치세력화	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
파업위협 및 효과	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
조합원수	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....
파업기금	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	⑥.....

8. 현재 산별 노조 건설을 **촉진하는 요인**은 무엇입니까?

1순위  2순위  3순위

- ① 민주노총산하 금속산업연맹의 산별노조 전환
- ② 몇 년 후 예상되는 회사의 전임자 임금 지급 금지
- ③ 단위 노조를 해산하지 않고 산별노조로의 전환이 가능한 점
- ④ 동일 업종 단위노조간의 협력체제
- ⑤ 업종별 사용자간의 협력체제
- ⑥ 동일 업종내 기업간 임금 근로조건의 평준화
- ⑦ 노총-민주노총계열의 공존
- ⑧ 기업별 교섭체제의 한계

- ⑨ 정규직 노동자의 고용불안
- ⑩ 비정규 노동자의 확대

9. 현재 산별 노조 건설의 **장애 요인**은 무엇입니까?

1순위  2순위  3순위

- ① 조합원의 인식 부족
- ② 단위노조 노동조합 간부의 반발
- ③ 연맹의 산별건설 노력 부족
- ④ 대기업 노조의 이기주의
- ⑤ 동일 업종 단위노조간의 협력체제 미비
- ⑥ 업종별 사용자 단체가 없음
- ⑦ 동일 업종내 기업간 임금·근로조건의 격차
- ⑧ 기업별 교섭체제의 정착
- ⑨ 현재 산별 연맹에 대한 신뢰부족
- ⑩ 노총-민노총계열의 분열

10. 산별노조로의 전환이 가능하기 위해서는 연맹의 개혁이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 개혁이 필요하다 .....설문 11로 가시오.
- ② 개혁이 필요하지 않다 ..... 설문 다음 장으로 가시오

11. 연맹의 내부 개혁이 필요하다면 가장 시급한 과제 두 개만 우선 순위대로 응답해 주십시오.

- ① 정책력과 전문성 강화                      1순위  2순위
- ② 노조간부의 도덕성과 헌신성 제고
- ③ 의사결정의 민주성 확보
- ④ 예산집행의 투명성 확보



⑤ 사회연대사업의 강화

⑥ 기타

★★★ 동지의 약간의 인내심이 민주적인 의사결정의  
밑거름이 될 수 있습니다. ★★★

★★★ 힘드시더라도 조금만 더 힘을 내 주십시오. ★★★

산별 노조의 임금 교섭과 조직

1. 산별 노조로 전환할 경우 현재의 기업별 수준의 임금교섭이 변화  
하겠습니까?

- ① 그렇다                      ② 아니다                      ③ 모르겠다

2. 산별 노조 전환시 **임금 교섭**은 주로 어떠한 형태여야 한다고 생  
각하십니까?

- ① 기업별 교섭                  ② 지역별 교섭                  ③ 업종별 교섭  
④ 산업별 교섭                  ⑤ 기타                              ⑥ 잘 모르겠다

3. 산별 노조 전환시 **단체협약 체결**은 주로 어떠한 형태여야 합니까?

- ① 기업별 교섭                  ② 지역별 교섭                  ③ 업종별 교섭  
④ 산업별 교섭                  ⑤ 기타                              ⑥ 잘 모르겠다

4. 산별노조로 전환할 경우, 귀 연맹에 소속된 여러 업종(전기전자,  
철강 등)의 특성은 어떻게 고려되어야 합니까?

- ① 고려할 필요가 없다
- ② 여러 업종 별로 복수의 소 산별 노조 건설
- ③ 먼저 여러 업종별로 복수의 소 산별노조 건설-통합-대 산별 노조 건설
- ④ 처음부터 단일 산별 노조를 건설하고, 업종별 분과를 설치
- ⑤ 잘 모르겠다

5. 산별 노조로 전환할 경우 다음 조직의 교섭력은 어떻게 될 것입니까?

	매우약화	약화	변화없음	강화	매우강화	
단위노조	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
산별 지역(본)지부	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
산별 노조	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
노총 지역본(지)부	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
노총 중앙	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>

6. 산별노조 전환시 노조간부의 변화에 대한 질문입니다.

	전혀아니다	아니다	그저그렇다	그렇다	매우그렇다	
단위 노조 간부의 역할이 강조될 것	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
지역 조직 간부의 역할이 강조될 것	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
산별 노조 간부의 역할이 강조될 것	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>
노총 간부의 역할이 강조될 것	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	<input type="text"/>

7. 산별노조로 전환될 경우 각 조직의 의무금 분배 비율이 어떠해야 한다고 생각하십니까? (참고로 말씀드리면, 민주노총 산하 금속산업노조의 경우 산별중앙과 지역지부, 사업장지회의 의무금 분배 비율이 30: 20: 50입니다. \*과업기금 적립 제외. 그리고 서구 산별

인 경우 사업장지회의 의무금 분배는 없습니다.   
산별 중앙 ( )%, 지역지부 ( )%, 사업장지회 ( )%

8. 산별노조로 전환할 경우, 대기업 노조의 기업지부를 인정하는 방  
안에 대해 어떻게 생각하십니까? (참고로 말씀드리면 서구 산별  
에서는 인정하지 않으며, 금속산업노조에서는 조합원 3,000명 이  
상일 경우 기업지부의 설립을 인정하고 있습니다).

- ① 인정해야 한다
- ② 인정하지 말아야 한다
- ③ 처음에 인정했다가 산별노조가 본 궤도에 오르면 인정하지  
말아야 한다)

9. 귀하는 산별 노조의 **조직 대상**이 다음 중 어디까지라고 생각하  
십니까?

- ① 정규직
- ② 정규직+ 비정규직
- ③ 정규직+ 비정규직+ 동종부문 실업자
- ④ 정규직+ 비정규직+ 실업자와 원하는 모든 개인
- ⑤ 잘 모르겠다

10. 산별노조인 경우 회사에서 직접 산별노조의 은행 계좌로 조합비  
를 송금하는 체크 오프 제도를 채택하는 것이 일반적입니다. 귀  
하는 산별노조로 전환할 경우 이러한 체크 오프 제도에 대해 동  
의하십니까?

- ① 동의한다
- ② 동의하지 않는다

11. 귀하가 생각하는 산별노조는 어떠한 형태입니까?

- ① 기업별 노조가 상당한 자율성을 갖는 조직형태여야 한다.

② 서구의 산별노조처럼 가능한 한 중앙집중화하여야 한다.

12. 지난 3년간 귀 노조의 조합원수는 어떻습니까?

- ① 확대되고 있다 -> 9-1번 문항으로 ② 변함이 없다 -> 다음 장 1번 문항으로  
③ 감소하고 있다 -> 9-2번 문항으로 ④ 잘 모른다 -> 다음 장 1번 문항으로

12-1. 귀 노조의 조합원수가 확대된 가장 중요한 원인은 무엇입니까?

- ① 타 회사의 흡수 통합으로   
② 신규채용의 확대로  
③ 조합원 범위를 확대하였기 때문  
④ 노조의 조직 확대 노력으로

12-1-1. 귀 노조에서 새로 확대된 조합원은 주로 어떤 노동자입니까?

- ① 정규직 남성                      ② 정규직 여성   
③ 비정규직 남성                    ④ 비정규직 여성

12-2. 귀 노조의 조합원수가 축소된 가장 중요한 원인은 무엇입니까?

- ① 회사 일부의 이전이나 분할 때문에   
② 회사의 명예퇴직 등 조기퇴직 장려로  
③ 정리해고 때문에  
④ 조합원의 정년, 퇴사 등 자연감소 때문에  
⑤ 조합원의 제명으로  
⑥ 기타

12-2-1. 귀 노조에서 축소된 조합원은 주로 어떤 노동자입니까?

- ① 정규직 남성                      ② 정규직 여성  
③ 비정규직 남성                    ④ 비정규직 여성

♥♥♥ 여기까지 오시는 데 수고가 많으셨습니다. ♥♥♥

♥♥♥ 이제 얼마 남지 않았습니다. ♥♥♥

노동조합 활동 평가

1. 다음과 같은 의견에 대해 어떻게 생각하십니까? 각 문항에 각각 그 정도를 표시(✓)해 주십시오.

보기: ① 정말 그렇다. ② 그렇다. ③ 그저 그렇다. ④ 아니다 ⑤ 매우 아니다

항 목	문 항				
	①	②	③	④	⑤
① 기업이 어려울 경우 임금인상을 자제해야 한다					
② 노동조합도 생산성 향상에 협조해야 한다					
③ 노동조합도 품질향상에 협조해야 한다					
④ 정부는 기업인들의 이익만을 옹호한다					
⑤ 내 직장의 노사관계는 협조적이다					

2. 다음은 노총 각 조직의 역할과 평가에 관한 질문입니다.  
지난 1년간 노총 각 조직이 다음의 역할을 어느 정도 수행했다고 평가하십니까?

<보기>

- ① 매우 불만 ② 약간 불만 ③ 보통 ④ 만족한 편  
⑤ 매우 만족 ⑥ 해당조직의 역할이 아니다 ⑦ 잘 모름

	단위노조	산별 지역(본)지부	산별 연맹	노총 지역(본)지부	노총
임금교섭					
단체 협약					
법률 규제					
고용 안정					
조직 확대					
산업 안전					
복지 후생					
교육 선진					
시민운동 등과의 연대					

3. 노동조합운동이 앞으로 다음과 같은 활동을 **수행할 필요**가 있다고 생각하십니까?

	매우 불필요	불필요	그저 그렇다	필요	매우 필요	
·실업자 구직 지원 사업	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·조합원의 기술기능 재고 훈련	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·비정규 노동자의 조직화	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·여성 노동자의 조직률 확대	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·30인 미만 영세 사업장 노조 지원	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·재벌의 경제력 집중 완화	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·기업의 탈법 행위 고소 고발	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·기업의 환경오염 감시 및 환경보호	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	
·각종 세금 및 국민연금 운영 감시	①.....	②.....	③.....	④.....	⑤.....	

4. 다음과 같은 조직 또는 단체와의 연대사업 또는 공동사업에 대한 의견은 어떻습니까? 문항에 각각 그 정도를 표시(✓)해 주십시오.

보기: ① 적극 동의 ② 동의 ③ 그저 그렇다 ④ 반대 ⑤ 적극 반대

문 항	①	②	③	④	⑤
① 금속노련 산하 동일업종 노동조합					
② 금속노련 산하 동일지역 노동조합					
③ 한국노총 산하 동일지역 노동조합					
④ 민주노총 산하 동일지역 노동조합					
⑤ 민주노총 산하 동일업종 노동조합					
⑥ 시민운동 단체 (참여연대 등)					
⑦ 민중운동 단체 (농민운동, 전국연합 등)					
⑧ 학생운동					
⑨ 민주노동당					

●○● 고생하셨습니다.●○●

한 문항도 빠짐없이 응답해 주셔서 정말 감사합니다.

귀 노조의 무궁한 발전을 기원합니다.

금속노조 2002년 상반기 투쟁평가를 위한 조합원 설문조사

금속노조는 2002년 사업과 투쟁에 대한 조합원 평가사업을 실시합니다. 여러분의 의견 하나 하나는 이후 금속노조의 사업과 방침을 정하는데 유용한 밑거름이 될 것입니다. 여러분의 솔직하고 충실한 답변을 바랍니다.

( ) 지부 ( ) 지회

※ 해당되는 번호를 오른쪽 □안에 써주십시오.

**1. 일반사항**

1. 동지의 직책은? 
  
 ① 조합원                                  ② 전직간부
   
 ③ 지부 또는 지회 집행위원      ④ 본조, 지부(지회)대의원

2. 동지의 근속년수는?(6개월 이상은 반올림)        년

**2. 요구와 방침에 대하여**

3. 금속노조 2002년 7대 요구안에 대해 알고 있는 정도는 어떻습니까?

	전혀 모름    잘 모름    조금 안다    잘 안다				
	①	②	③	④	
1) 기본협약 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>
2) 임금인상 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>
3) 고용안정보장 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>
4) 노동시간단축 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>
5) 비정규직 보호 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>
6) 산업안전보건 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>
7) 해고자 복직 요구의 내용	①	②	③	④	... <input type="checkbox"/>



4. 금속노조 요구확정 때 조합원의 의견이 잘 반영되고 있다고 생각하십니까?
- ① 전혀 아니다                      ② 반영되지 않는편이다  
 ③ 반영되는 편이다                ④ 매우 그렇다
5. 지회 개별교섭을 극복하고 산별교섭을 당기기 위해 지부단위 집단교섭을하기로 한 방침의 내용에 대해 알고 있습니까?
- ① 전혀 모른다                      ② 잘 모른다  
 ③ 어느정도 알고 있다            ④ 아주 잘 알고 있다
6. 기본협약의 의의와 중요성이 조합원들에게 잘 전달되었다고 생각하십니까?
- ① 전혀 아니다 ② 아닌편이다 ③ 그런편이다 ④ 매우 그렇다
7. 집단교섭에서 기본협약을 먼저 관철하고 임금교섭한다는 방침에 대한 평가는?
- ① 임금을 먼저 교섭해야 했다  
 ② 기본협약과 임금을 함께 교섭해야 했다  
 ③ 기본협약이 더 중요하기 때문에 당연한 것이었다
8. 다음의 의견 중 동지의 생각에 가까운 것을 골라주십시오. 지부별 집단교섭에서 기본협약을 먼저 관철하고 임금교섭한다는 방침은
- ① 교섭이 내용있게 진행되지 못하고 조합원의 관심과 투쟁열기를 북돋지 못했다  
 ② 지회별 임금인상에만 매달리지 않고 지부별 교섭과 투쟁강화에 도움이 되었다

9. 2002년 금속노조 임금요구 110,000원(기본급 기준)의 수준에 대한

생각은?

- ① 너무 높다      ② 높은 편이다      ③ 적정하다  
④ 낮은편이다      ⑤ 너무 낮다

10. 요구는 동일하게 타결은 지회별로 한다는 결정에 대해 어떻게

생각하십니까?

- ① 요구도 타결도 동일한 방침으로 해야 한다  
② 요구도 타결도 지회사정에 따라 할 수 있도록 해야 한다  
③ 요구는 동일하게 타결은 사정에 따라 하는 것이 현실적이다  
④ 지회별로 타결하더라도 최저선을 정해야 한다

11. 2002년 금속노조 임단투 방침에 대해 교육받은 적이 있습니까?

① 있다      ② 없다

12. 금속노조 방침을 교육받은 후에 이해한 정도는?

- ① 전혀 이해 못했다      ② 잘 이해 못했다  
③ 조금 이해했다      ④ 잘 이해했다

13. 각 지회 단협을 통일시킨다는 사업장단협 통일방침에 대해 알고  
있습니까?

- ① 전혀 모른다      ② 잘 모른다  
③ 어느정도 알고 있다      ④ 아주 잘 알고 있다

14. 지부별로 집단교섭을 실시한다는 방침에 대한 평가는?

- ① 산별교섭을 앞당기기 위해 적절한 방침이었다

- ② 지부의 조직력을 고려하지 않은 무리한 방침이었다
- ③ 방침은 적절했으나 교섭과정에 대한 구체적 지침이 부족했다
- ④ 방침도 적절했고, 투쟁력을 지부로 집중시킬 수 있었다
- ⑤ 오히려 전체 투쟁에 걸림돌이 된 방침이었다

15. 지부별 집단교섭의 진행과정이나 내용을 잘 전달받았습니까?

- ① 전혀 받지 못했다      ② 별로 전달받지 못했다        
 ③ 잘 전달받았다          ④ 아주 잘 받았다

15-1. 집단교섭의 진행과정과 내용을 전달받은 주된 방식은 어떤 것이었습니까?     

- ① 지회 내에서의 교섭보고대회
- ② 지부 선전물(소식지)
- ③ 지회 선전물(소식지)
- ④ 지회에 부착한 대자보
- ⑤ 대의원을 통해서
- ⑥ 기타 (                  )

16. 집단교섭 성사를 위한 지부의 투쟁을 충분하게 수행했다고 생각하십니까?     

- ① 전혀 아니다    ② 아ନ편이다    ③ 그런편이다    ④ 매우 그렇다

17. 집단교섭을 하는데 어려웠던 점 2가지를 고른다면?     

- ① 사용자들의 반대
- ② 투쟁동력의 부재
- ③ 기업간 지불능력의 차이
- ④ 2001년 교섭시 집단교섭 합의여부

- ⑤ 사용자간 의견 불일치
- ⑥ 지회간 또는 지부교섭단간 의견 불일치
- ⑦ 지부 자율성 부재
- ⑧ 노사간 집단교섭 경험 부족

18. 다음 각각의 방침은 “금속노조가 산별노조로서 적극적으로 수행해야 하는 방침이다”는 의견에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다 ①	아닌 편이다 ②	그런 편이다 ③	매우 그렇다 ④	...	
1) 기본협약 요구	①	②	③	④	...	<input type="text"/>
2) 동일한 임금인상 요구	①	②	③	④	...	<input type="text"/>
3) 지부별 집단교섭	①	②	③	④	...	<input type="text"/>
4) 동시 조정신청과 쟁의행위투표	①	②	③	④	...	<input type="text"/>
5) 금속노조의 전국총파업	①	②	③	④	...	<input type="text"/>
6) 민주노총 차원의 방침 수행	①	②	③	④	...	<input type="text"/>

### 3. 투쟁과 관련하여

19. 금속노조가 가장 산별노조다운 투쟁을 했다고 생각하는 것은 무엇입니까?

- ① 2/26 발전노조 지원 파업
- ② 4/2 발전노조 지원 총파업 지침 수행
- ③ 전간부 집중투쟁
- ④ 임단투 전진대회
- ⑤ 5월말 전국 동시파업 투쟁

20. 금속노조가 산별노조다운 투쟁을 못했다면 그 이유 2가지는?

- ① 금속노조의 지도력 부재
- ② 지부의 지도력 부재
- ③ 지회의 조건과 상태를 반영하지 않은 결정
- ④ 지회간부들의 자가지회 중심적 사고
- ⑤ 조합원의 참여부족
- ⑥ 사측의 교섭회피와 탄압
- ⑦ 각기 다른 현안문제(구조조정/임단투)의 발생과 일정의 차이
- ⑧ 전반적인 투쟁준비 부족

21. 지부의 공동투쟁이 지회의 투쟁에 도움이 되었다고 생각합니까?

- ① 전혀 아니다    ② 아닌편이다    ③ 그저그렇다
- ④ 그런편이다    ⑤ 매우 그렇다

22. 본조, 지부 주최의 집회나 공동투쟁에 얼마나 참가했습니까?

- ① 전혀 하지 않았다    ② 거의 하지 않았다
- ③ 어느정도 참가했다    ④ 거의 참가했다

23. 교섭을 회피하거나 탄압을 일삼는 사업장에 대해 각 지부별로 ‘악질사업장을 선정해 우선 타격투쟁을 한다’는 방침을 잘 수행했다고 생각하십니까?

- ① 아주 잘했다    ② 잘한편이다    ③ 못한편이다    ④ 전혀 못했다

24. 악질 사업장 선정 집중투쟁의 결과에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 성과가 없었다    ② 성과없었다
- ③ 성과 있었다    ④ 아주 성과가 많았다

25. 파업문화지원단의 공연이 우리의 투쟁에 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아넨편이다 ③ 그런 편이다 ④ 매우 그렇다

#### 4. 2002임단투의 성과와 결과에 대하여

26. 다음 각각의 항목에 대한 견해는?

	전혀 아니다	아니다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다	
	①	②	③	④	⑤	
1) 임금인상 수준은 성과있었다	①	②	③	④	⑤	...
2) 단체협약 관철수준은 성과있었다	①	②	③	④	⑤	...
3) 기본협약 쟁취는 소중한 성과다	①	②	③	④	⑤	...
4) 금속노조가 강해야 지회가 강하다	①	②	③	④	⑤	...
5) 내년에도 집단교섭을 확대해야한다	①	②	③	④	⑤	...
6) 지회 차원의 단결력 강화되었다	①	②	③	④	⑤	...
7) 지부 차원의 단결력 강화되었다	①	②	③	④	⑤	...
8) 지회 집행부에 대한 신뢰 커졌다	①	②	③	④	⑤	...
9) 지부 집행부에 대한 신뢰 커졌다	①	②	③	④	⑤	...
10) 금속노조에 대한 신뢰 증가했다	①	②	③	④	⑤	...
11) 투쟁을 통해 자신감이 커졌다	①	②	③	④	⑤	...

#### 5. 금속노조 소식과 활동

27. 지부 임원(또는 본조임원)의 현장순회에 대한 평가는?

- ① 현장순회하는 것을 모른다  
 ② 형식적이고 도움이 안된다  
 ③ 금속노조가 우리 노조라는 것을 느낀다

28. 금속노조의 투쟁이나 활동에 대해 어느 정도 듣고 계십니까?

- ① 자주 듣는다                      ② 가끔 듣는다                        
③ 잘 못듣는다                      ④ 전혀 못듣는다

29. 금속노조의 투쟁과 활동에 대해 듣는 방법 중 가장 많은 것부터?

- ① 금속노조 신문이나 금속노조통신                        
② 지부의 소식지  
③ 지회 집행부를 통해서  
④ 지회 대의원을 통해서  
⑤ 지회의 기관지/소식지/속보 등  
⑥ 주변동료를 통해서  
⑦ 금속노조 홈페이지(인터넷)

## 6. 금속노조 사업에 대한 생각

30. 다음의 금속노조 사업중 잘했다고 생각하는 것과 잘못했다고 생각하는 것 2가지를 골라주십시오.

- ① 지회의 임단투 지원  
② 구조조정 및 탄압 지회 투쟁지원  
③ 조직력 강화활동  
④ 홍보선전활동  
⑤ 지회 간부 및 조합원 교육  
⑥ 지부차원의 공동투쟁  
⑦ 각종 정책자료 및 근거자료 제공  
⑧ 연맹과 민주노총 방침 수행(투쟁)  
⑨ 비정규직, 미조직노동자 조직

-1. 잘했다고 생각하는 것

--	--

-2. 잘 못했다고 생각하는 것

--	--

31. 금속노조강화를 위해 우선 필요하다고 생각하는 것 2가지는?

--	--

- ① 본조, 지부의 상근인력 확보
- ② 사업과 투쟁을 위한 예산확보
- ③ 비정규직 미조직노동자 조직
- ④ 연맹 산하 노조의 산별노조 합류
- ⑤ 조합원 인식변화
- ⑥ 지회간부의 인식변화
- ⑦ 간부 조합원에 대한 교육
- ⑧ 조직의 결정을 지키는 풍토
- ⑨ 기타 (    )

수고하셨습니다.

여러분의 한마디가 금속노조를 키우는 훌륭한 거름이 될 것입니다.  
금속노조, 주변 동료, 또는 회사에 하고 싶은 이야기가 있으면 써주  
십시오.

---

---

---



[저자 약력]

• 정 승 국

- 성균관대 법학과
- 성균관대 사회학 박사
- 대우경제연구소 연구위원
- 노총중앙연구원 연구조정실장

• 한 동 균

- 숭실대 대학원 노동경제학 석사
- 전국금속노동조합연맹 정책기획부장

연구총서·2002-05

---

**산별노조와 금속노동자 운동**

---

2002년 12월 21일	인 쇄
2002년 12월 31일	발 행
발 행 인	이 남 순
발 행 처 주 소	한국노동조합총연맹 서울시 용산구 청암동 168-24 (代) 02-715-0898
등 록	81. 8. 21 (13-31호)
인 쇄	(주)성문티디피 (代) 02-2268-0520

---

가격 : 7,000원