



금속노동자

ilabor.org

정의로운
산업전환
특별호

전국금속노동조합

• 발행처_전국금속노동조합 • 발행인_김호규 • 전화_02-2670-9507 • 주소_서울 중구 정동 22-2 경향신문사 별관 5층 선전홍보실

YouTube



금속노조

재벌 중심·노동 배제 산업전환 멈춰! 희생과 파괴 없는 노동참여 산업전환, 금속노조가 실현할 수 있습니다.



금속노조 모든 교섭단위는 산업전환협약을 체결합니다.

기후위기 대응·정의로운 산업전환 공동결정법 제정과

산별노조할 권리보장 노조법 개정으로

산업전환협약을 법 제도로 뒷받침합니다.

금속노조는 산별노조 교섭들과 사회교섭력을 확보합니다.

금속노동자가 실천투쟁을 벌일 때가 왔습니다.

정의로운 산업전환 공동결정법 제정 10만 국민동의청원 실천!

산별노조할 권리보장 노조법 개정 10만 국민동의청원 실행!

정의로운 산업전환 체계 구축!

전국금속노동조합

지면
안내

02면 산업전환 기획 1 / 왜? 지금, 산업전환이 문제인가 03면 산업전환 기획 2 / 노동자가 참여해야 '정의로운 산업전환' 04면 산업전환 기획 3 / 금속노조 미래해법 '산업전환협약'
05면 산업전환 기획 4 / 정의로운 산업전환 공동결정법, 모든 노동자 향한다 06면 산업전환 기획 5 / 산별노조할 권리 쟁취로 산업전환 엔진 시동 07면 카드뉴스 / 산업전환협약이 뭔데?
08면 전면광고 / 19만이 설계하는 금속산별의 미래

산업전환 기획 1

왜? 지금, 산업전환이 문제인가

기술발전 · 기후위기로 기존 산업 강제퇴장 ... 전환 수혜자와 피해자는 누구?

바야흐로 기후위기의 시대. 전 세계가 탄소배출을 줄이기로 약속하고 갖은 노력 중이다. 화석연료를 이용한 발전소를 줄이고 태양광이나 풍력, 수력 같은 재생에너지 비중을 늘린다. 휘발유나 경유를 태워 동력을 만드는 내연기관 대신 배터리와 모터로 움직이는 자동차가 늘어난다. 철강업종은 석탄으로 만든 코크스 대신 수소를 환원제로 이용한 공법 개발에 전 세계가 나서고 있다. 조선업종도 친환경 선박 제조 기술 확보에 박차를 가한다. 이 과정에서 불가피하게 줄거나 사라지는 산업이 생긴다. 화력발전소를 없애면 화석연료를 생산 · 공급하는 산업이나 화력발전 설비를 생산하는 산업은 규모가 줄거나 사라진다. 내연기관 자동차가 줄어드는 만큼 엔진 부품을 만들던 공장들이 사라진다. 제철 과정에서 코크스 대신 수소를 사용하면서 석탄 공급 산업이 영향을 받는다.

새롭게 커지는 영역이 있다. 재생에너지 비중이 늘면 태양광 패널과 풍력 발전 설비 제조 산업이 커진다. 전기차가 많이 팔릴수록 배터리나 모터를 제조하는 기업의 규모와 수가 늘어난다. 이처럼 기존 산업의 일부 영역이 줄거나 없어지고 이를 새로운 산업이 채우는 과정을, 우리는 산업전환이라고 한다.

기술발전과 코로나 19 위기는 산업전환을 가속한다. 소위 4차 산업혁명이라고 부르는 데이터(Data), 네트워크(Network), 인공지능(AI) 기술을 토대로 스마트공장 구축 산업이 생긴다. 자동차 제조사는 하늘을 날거나 자율주행하는 운송 수단을 만들고, 이를 이용한 모빌리티 서비스로 사업 영역을 확장한다. 코로나 19에 따른 비대면 경제 활성화로 플랫폼 산업이 급성장한 것도 대표 사례다.

완성차는 투자 확대, 정부는 전환 지원

산업전환은 치열한 경쟁을 촉진한다. 자동차 산업이 대표 사례다. 최근 수년간 전기차 시장이 급격하게 커지면서 주요 완성차 제조사들은 치열한 경쟁을 시작했다. 빨리 전환에

성공해 시장을 선점하겠다는 투자를 급격하게 확대하고 있다.

2020년 말, 점유율 세계 1위 완성차 제조사인 폭스바겐이 5년 동안 미래차 기술에 약 100조 원을 투자하겠다는 계획을 발표했다. 2021년 초 GM이 2023년까지 30조 원, 포드는 2025년까지 32조 원을 투자하겠다고 선언했다. 현대자동차그룹은 2019년 발표한 <2025 전략>의 수정본을 2020년 말에 공개했다. 현대차는 자료를 통해 내연기관 등 기존 사업 투자를 줄이되, 전동화와 수소사업 관련 투자를 10조4천억 원에서 14조9천억 원으로 늘리겠다고 밝혔다.

각국 정부는 산업경쟁력 강화를 위한 전환 지원 정책을 쏟아내고 있다. 전기차 보조금이나 세제 혜택은 기본이다. 보호주의 정책이 늘고 있다. 2021년 1월 조 바이든 미국 대통령이 연방정부는 미국산 부품을 절반 이상 사용한 전기차만 구매하라는 ‘바이 아메리칸’ 행정명령에 서명했다. 유럽연합과 미국은 탄소배출이 많은 나라에서 들어오는 수입품에 세금을 부과하는 ‘탄소 국경세’ 도입을 추진하고 있다. 이 역시 자국 산업을 보호해 경쟁력을 강화하려는 취지다.

문재인 정부

산업전환 재벌 · 대기업과 짬짜미 ... 노동자 희생은 관심 없어

축소 · 사멸하는 산업 영역에 속한 회사들이 사업 재편을 통해 새롭게 확대하는 산업 영역으로 온전히 옮겨가면 좋겠지만, 현실에서 그리 쉬운 일이 아니다. 자금력과 기술력을 갖춘 재벌 대기업은 전환에 성공할 수 있다. 하지만 이를 갖추지 못한 중소기업은 생존을 장담할 수 없다.

기업이 전환에 실패하면 고용한 노동자들이 큰 피해를 본다. 전환을 추진하는 기업들은 고용을 보장하는 대신, 기존 일자리를 없애고 무노조 · 저임금의 질 나쁜 일자리로 새로운 산업 영역을 채우기도 한다. 결국, 시장에 맡겨두면 대규모 실직과 양극화 같은 사회 문제

가 생긴다. 그래서 정부의 산업전환 정책은 위기에 처한 기업과 노동자를 보호하는 내용을 포함해야 한다.

문재인 정부가 마련한 산업전환 정책은 이 같은 내용은 매우 약하고 재벌 · 대기업 몰아주기에 집중하고 있다. 예를 들어 2020년 10월 정부가 발표한 ‘미래자동차 확산 및 시장선점 전략’을 보면 ▲수소 관련 인프라 구축 ▲UAM · PAV 실증사업 및 규제 특례 등 사실상 현대차 맞춤형 정책이 중심이다.

반면 부품사에 대한 정책은 사실상 없다. 알아서 살아남으라는 식이다. 정부는 전체 자동차부품 기업 31%에 해당하는 2,800개가 내연기관차 전속 부품업체에 해당한다고 분류했다. 이 중 2030년까지 고작 1,000개 업체에 대해 미래차 전환을 지원하겠다는 계획을 냈다. 나머지 1,800개 업체는 사라지게 내버려 두겠다는 뜻이다.

문재인 정부 산업전환 정책이 재벌 · 대기업 중심인 이유는 정책을 사실상 재벌 · 대기업이 만들고 있기 때문이다. 단적인 예로 정부는 2021년 4월 출범한 탄소중립 산업전환 추진위원회의 민간위원을 모조리 재벌 그룹사 회장이나 대표이사에게 맡겼다. 중소 부품 · 협력기업이나 노동자의 의견은 전혀 반영할 수 없는 구조다.

문재인 정부는 2021년 2월 산업통상자원부 미래자동차산업과 과장과 범부처 자율주행기술개발혁신사업단 단장에 현대차그룹 임직원을 임명했다. 자동차산업의 미래전환 정책을 생산하는 기구의 핵심 책임자를 이 정책과 긴밀한 이해관계가 있는 재벌에게 맡긴 셈이다. 정부와 여당의 산업전환 정책은 취약 기업과 노동자의 희생을 전제한다. 아울러 재벌 · 대기업의 독점 이익을 극대화하는 전환 정책은 결국 한국의 산업경쟁력에 악영향을 준다. 금속노조는 재벌 중심 · 노동 배제 산업전환 정책을 ‘희생과 파괴 없는 노동참여 산업전환’으로 바꾸는 투쟁을 시작했다.

산업전환 기획 2

노동자가 참여해야 ‘정의로운 산업전환’

문재인 정부 재벌·대기업 중심 산업전환 정책은 ‘공정’이 아니라 ‘공허’ ...

금속노조, 공동결정법·노조법 개정 등 산별노조할 권리 쟁취로 사회 교섭력 확보한다

금속노조는 ‘정의로운 산업전환’을 요구한다. ‘정의로운 산업전환’은 1970년대 미국의 석유·화학·원자력노조(OCAW)의 지도자였던 토니 마조치(Tony Mazzocchi)가 제안한 개념이다. 환경파괴 산업을 지속가능한 산업으로 전환하는 방향을 노조가 수용하되, 이 과정에서 노동자의 일방희생을 막고 새로운 일자리로 이동할 수 있도록 교육과 생계 등을 보장하자는 주장이다.

캐나다 에너지화학노조는 마조치의 제안을 수용해 ‘정의로운 전환(Just Transition)’으로 이름 붙인 뒤 1999년 캐나다노총(CLC)의 정책에 포함했다. 2000년대 국제노총은 이를 노동운동 전략으로 공식 채택했다. 이후 국제노총의 줄기찬 요구로 2015년 유엔은 ‘정의로운 전환’을 기후변화회의의 파리기후협약 전문에 반영했다. 2015년 파리기후협약 이후, 전 세계 정부·기관들은 노동조합이 만든 개념인 ‘정의로운 산업전환’을 정책에 반영하고 있다. 한국 정부는 2019년 5월 수립한 3차 녹색성장 5개년 계획에 ‘정의로운 에너지전환’이라는 표현을 사용했다. 한국 정부는 대체로 ‘정의로운 전환’보다 ‘공정한 전환’이라는 용어를 선호한다. 최근 국회는 여야를 막론하고 탄소중립 실현이나 기후위기 대응을 위한 기본법, 특별법을 쏟아내고 있다. 이들 대부분 ‘정의로운 전환’을 명시하고 있다.

정부·정치권의 노동자·취약계층 배제 ‘산업전환’은 기만

최근 정치권이 낸 법안들은 ‘정의로운 전환’을 ‘노동자 등 취약계층의 피해를 최소화’한다거나 ‘근로자 등의 권리를 최대한 보장’하는 정도로 한정한다. 정의로운 산업전환을 구체적으로 강제할만한 문구나 체계가 법안 어디에도 없다. 한마디로 ‘노력은 하되 안 되면 어쩔 수 없다’라는 수준이다. 정부 정책 역시 공허하긴 마찬가지다. 금속노조는 문재인 정부의 산업전환 정책이 철저히 재벌 중심·노동 배제 성격을 띠고 있으며, 무엇보다 전환 정책 자체를 재벌·대기업에 맡기고 있다고 지적했다. 노동자 등 취약계층을 보호해야 할 정부가 책임을 내팽개치고 말로만 ‘정의로운’ 또는 ‘공정한’ 전환을 외치는 행태는 기만이다.

‘정의로운 산업전환’ 세 가지 방향 ...

양질의 일자리·노동안전·공공성

금속노조는 ‘전환’ 대신 ‘산업전환’이라고 명시한다. 산업(産業)은 생산 활동을 의미한다. 금속노조는 이를 통해 생산 활동의 변화 과정을 정의롭게 만드는 일에 초점을 맞춘다. 아직 한국 사회에선 다소 낯선 ‘정의로운 전환’이라는 용어의 이해를 높이기 위해서다.

정의로운 산업전환의 ▲첫 번째 방향은 양질의 일자리 유지·창출이다. 단순히 취약계층의 피해를 최소화하는 수준으로 산업전환을 핑계 삼아 저임금의 질 나쁜 일자리를 늘리려는 자본을 막기 어렵다.

정의로운 산업전환의 ▲두 번째 방향은 노동이 기술과 조화를 이루며 자



정의로운 산업전환의 ▲첫 번째 방향은 양질의 일자리 유지·창출이다. 정의로운 산업전환의 ▲두 번째 방향은 노동이 기술과 조화를 이루며 자유롭게 일할 수 있는 산업환경 구축이다. 정의로운 산업전환의 ▲세 번째 방향은 공공성 강화다. 금속노조가 6월 1일 창원에서 2021년 7차 중앙교섭을 벌이고 있다.

유롭고 안전하게 일할 수 있는 산업환경 구축이다. 최근 플랫폼 노동자의 열악한 노동조건이 논란이다. 플랫폼 노동은 기술발전으로 늘어난 새로운 일자리가 노동자의 자유와 안전을 위협하는 대표 사례다. 따라서 기술발전 방향을 올바르게 되돌리자는 내용을 정의로운 산업전환에 담아야 한다. 정의로운 산업전환의 ▲세 번째 방향은 공공성 강화다. 기업이 이익을 독점하는 산업전환은 설사 기후위기 대응에 보탬이 된다고 하더라도 공공성을 악화해 바람직하지 않다. 산업전환은 사회보험제도를 개선하고, 노동자와 취약계층이 평등하고 공정한 사회서비스를 누리는 기회가 되어야 한다.

노동자 참여 보장과 산별노조할 권리 쟁취가 전제 조건

문재인 정부는 노동은 물론이고 위기에 처한 중소기업·협력기업의 참여를 철저히 배제한 채, 재벌·대기업이 주도하는 산업전환을 설계·집행하고 있다. 이런 현실에서 금속노조가 ‘정의로운 산업전환’을 ‘선언’한다고 해도 정부가 이걸 받아 정책 방향을 수정할 가능성은 거의 없다. 따라서 노동을 포함한 사회경제 주체들이 산업전환 정책의 수립과 이행을 위한 의사결정과정에 대등하게 참여해야 한다. 이 ‘민주주의’가 ‘정의로운 산업전환’의 가장 중요한 원칙이 되어야 한다.

한국 사회는 재벌공화국이라 불린다. 노동을 포함한 사회경제 주체들이 대등하게 참여하더라도 한국사회의 ‘기울어진 운동장’에서 노동자와 취약계층의 의견을 산업전환 정책에 제대로 반영하기란 쉽지 않다. 그렇다고 노동조합으로 뭉쳐 단체행동을 할 수도 없다. 현행 노조법과 판례는 산업전환 정책을 바꾸기 위한 쟁의행위를 불법으로 간주하고 있기 때문이다. 노조법 등 법 제도 개선으로 노동자들이 산업전환 과정에 집단 방식으로 개입할 수 있어야 한다. 이것이 ‘정의로운 산업전환’ 실현의 전제 조건이다.

산업전환 기획 3

금속노조 미래해법 ‘산업전환협약’

금속 모든 교섭단위 산업전환협약 체결 요구 … 노동자 경영 참여 확대로 산업전환 위험 완충한다

재벌중심·노동배제 산업전환은 사회 양극화를 초래하고 산업 경쟁력을 약화한다. 금속노조는 ‘희생과 파괴 없는 노동참여 산업전환’을 대안으로 제시한다.

금속노조는 정의로운 산업전환의 핵심 수단으로 모든 교섭단위(산별 중앙교섭, 지역지부 집단교섭, 사업장 대각선교섭)에서 산업전환협약 체결을 요구하고 있다. 금속노조 중앙교섭 84개 사업장, 지역지부 집단교섭(중앙교섭 사업장 제외) 53개 사업장, 대각선교섭 118개 사업장 등 모두 255개 사업장에서 산업전환협약 체결을 위해 교섭 중이다.

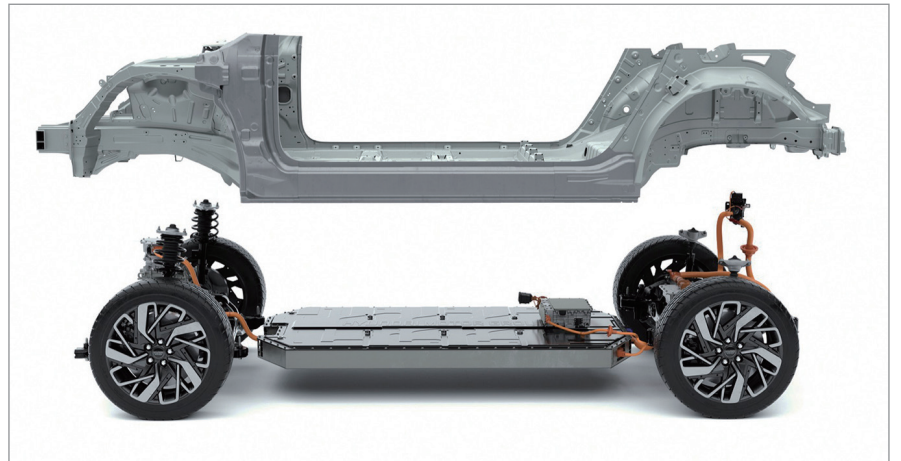
금속노조는 먼저 회사가 산업전환에 능동적으로 대응하라고 주문한다. 의외로 상당히 많은 기업이 산업전환에 대해 별다른 계획이 없다. 혁신역량이 부족하고 위기 인식이 안이한 탓이다. 회사의 미래발전을 위해서, 사회의 지속가능성을 위해서 회사가 적극적으로 기후위기 대응에 나서야 한다. 금속노조의 산업전환협약 요구는 회사의 산업전환 대응을 강제하는 효과가 있다. 금속노조는 산업전환 대응 계획을 노·사가 공동으로 결정하자고 요구한다. 산업전환 과정에서 줄어드는 일자리를 예측해 해당 노동자들에게 새로운 산업영역에 적합한 직무능력을 부여해야 하므로 노·사 공동의 직무 평가와 재배치가 필수다. 회사가 새로운 사업 영역에서 노조를 원천봉쇄하기 위해 자회사나 외주화하는 꼼수를 막아 신산업이 질 낮은 일자리로 채워지지 않도록 해야 한다.

이런 이유로 산업전환 계획은 노·사가 공동으로 결정해야 한다. 회사는 새로운 산업에 빠르게 적응할 기회를, 노동자는 능동적으로 새로운 산업에 걸맞은 숙련을 갖출 기회를 여는 것이다.

산업전환협약, 다섯 가지 핵심 의제

금속노조는 산업전환협약에서 노동권 보장과 산업생태계 복원을 의제로 다룬다. 금속노조가 제안한 의제는 ▲고용안정과 양질의 일자리 확보 ▲교육·훈련 ▲노동안전과 인권보호 ▲탄소배출 저감 ▲공정거래와 원·하청 상생 등 다섯 가지다. 차례대로 살펴보자.

금속노조와 회사는 ▲고용안정과 양질의 일자리 확보 방안을 공동결정한다. 산업전환은 새로운 사업 영역 진출, 핵심 사업의 다각화, 주요 거래관계 다변화 등을 포함한다. 고용안정과 일자리 확보를 위해서 이러한 산업전환에 대한 경영전략, 투자방향, 연구방향 설정에 노동자가 개입해야 한다. 산업전환으로 기존 고용이 흔들리거나, 늘어나는 일자리가 열악한 저임금 일자리여서는 안 되기 때문이다. 노조가 공동결정해 자본을 통제해야 한다. 비슷한 맥락으로 ▲교육·훈련을 강조한다. 새로운 산업은 새로운 직무능력을 요구한다. 노동자가 신산업에 걸맞은 직무능력과 숙련을 갖추야 생산 과정에 개입해 통제할 수 있다. 신기술 도입에 따른 직무변화에 노동자가 쉽게 적응할 수 있어야 회사 역시 새로운 산업생태계에서 경쟁력을 갖출 수 있다. 한편, 디지털전환으로 제품뿐 아니라 제조공정이 변한다. 전환 초기에 ▲노동안전과 노동인권을 보호하도록 설계해야 이후 적정한 노동환경을 형성할 수 있다. 신기술로 인한 노동시간·노동강도·성과측정방식 변화가 노동자의 안전을 위협하거나 인권을 침해하지 않도록 하는 노동과정 통제



금속노조는 산업전환협약에서 노동권 보장과 산업생태계 복원을 의제로 다룬다. 금속노조가 제안한 의제는 ▲고용안정과 양질의 일자리 확보 ▲교육·훈련 ▲노동안전과 인권보호 ▲탄소배출 저감 ▲공정거래와 원·하청 상생 등 다섯 가지다. 사진은 현대자동차 E-GMP 전기차 플랫폼.

가 중요하다. 금속노조는 노·사 공동 위험성 평가를 제안한다.

산업전환협약이 다루는 ▲탄소배출 저감 대책은 기후위기 대응의 핵심이다. 여전히 산업계는 탄소중립에 거부감이 강하다. 탄소중립은 이산화탄소를 배출한 만큼 이산화탄소를 흡수하는 대책을 세워 이산화탄소 배출량을 사실상 ‘0’으로 만든다는 개념이다.

생산과정에서 탄소배출을 줄일 대책을 마련하는 것은 미래 세대에 대한 책임이다. 탄소배출 감축을 생산감축과 동일시하면서 무작정 거부하는 태도를 보여서는 안 된다. 에너지 변환, 열효율 제고, 탄소포집 기술 적용 등 다양한 대책을 검토할 수 있다. ▲공정거래와 원·하청 상생 원칙은 새로운 산업생태계의 건강함 측면에서 매우 중요하다. 한국 산업생태계의 대기업 종속은 중소기업의 이익 탈취, 기술 침해, 경쟁력 약화를 초래하는 근본 원인이다. 새로운 산업생태계가 같은 오류를 반복하면 안 된다. 새로운 공급자와 수요자가 등장하는 지금, 산업전환기가 고질적인 대기업 종속과 불공정거래 문제를 해결할 적기다. 금속노조는 덧붙여 사업장 차원에서 각자 상황에 따라 사업장별 의제를 추가할 수 있도록 개방했다. 고용안정기금을 조성해 직장 내외를 아우르는 고용안정체계나 교육체계를 만들거나, 지역성을 강화해 지역사회와 유기적인 연계를 통한 안전망 구축을 시도할 수 있다.

산업전환협약 핵심 방향, 노동자 경영 참여 확대

금속노조 산업전환협약은 기업 경영전략이나 투자 방향까지 다룬다. 자본은 경영전략이나 투자전략이 자본 고유의 영역이므로 공동결정 대상이 아니라고 주장한다. 하지만 공동결정 대상은 선협으로 미리 결정할 것이 아니다. 금속노조는 구체 상황과 조건에 맞춰 작업규율이나 노동환경 같은 공동결정 영역을 투쟁으로 확보해왔다. 금속노조는 다양한 협약으로 노·사 동수 징계위 구성을 통한 인사 공동결정, 고용에 영향을 끼치는 법인 변동, 해외공장 신설, 공장 이전 등 경영상 결정에 대한 합의권을 통해 자본의 배타적 경영권을 축소하고 노동의 개입력을 확장한 역사가 있다. 금속노조가 지난해 산별 중앙협약으로 체결한 감염병 대응 조항에 공동결정 절차가 있다. 산업전환에 금속, 제조업 노·사 모두의 미래가 걸려 있다는 공동의 이해관계를 고려할 때, 산업전환 대응계획도 협약의 대상이어야 한다.

산업전환 기획 4

정의로운 산업전환 공동결정법, 모든 노동자 향한다

산업 · 업종 · 지역별 민주 산업전환위원회 설치 ... 사업장 단위 노사 공동결정 제도 도입 요구

금속노조는 '재벌 중심, 노동 배제 산업전환'을 '희생과 파괴 없는 노동참여 산업전환'으로 바꾸기 위해 모든 교섭단위에서 산업전환협약 체결을 요구하고 있다. 그러나 노동자들의 목소리를 모두 대변하려면 산업전환협약만으로 충분하지 않다. 금속노조에 가입하지 않은 노동자를 보호할 마땅한 대책이 없기 때문이다.

산업전환의 흐름에 크게 영향받는 자동차, 조선, 철강 분야에서 특히 문제가 되는 것은 2·3차 벤더 이하 중소기업 노동자다. 고용보험 데이터베이스에 따르면 2021년 4월 기준 자동차부품 산업에 속한 10,010개 사업장 중 63%인 6,322개 사업장이 10인 미만 사업장이다. 10인 이상 30인 미만 사업장도 2,098개로 21% 정도다.

최근 자동차부품산업협동조합이 시행한 자동차부품산업 인력실태조사에 따르면 10인 이상 30인 미만의 자동차 부품사 중 45.5%는 아예 연구개발 부서가 없다. 실태조사에서 제외한 10인 미만 사업장 상황은 더 열악하다. 더 큰 문제는 이들 사업장에 노동조합이 없다는 것이다. 한국 300명 이상 사업장의 노동조합 조직률은 54.8%인데, 30명 미만 사업장의 노동조합 조직률은 0.08%, 100명 미만 사업장의 조직률은 0.49%에 불과하다. 이들은 존재하지만 보이지 않는 투명인간이다. 영세사업장 노동자들은 아무런 사회 반향을 만들어 내지 못한 채 소리 없이 무너지고 있다.

모두의 공동결정법, 복잡한 문제를 푸는 통 큰 해법

산업전환 과정에서 누구도 소외시키지 않는다(No One Left Behind)는 원칙은 금속노조가 산업전환을 대하는 기본 관점이다. 금속노조에 가입해 있진 그렇지 않진 상관없다. 인류가 공동으로 마주한 문제를 해결하는 핵심 역할을 맡은 행위자는 노동자다. 모든 노동자는 과중한 피해를 받지 않을 자격이 있다. 금속노조는 노동조합 울타리 안에 있지 않더라도 산업전환 과정에서 스스로 당사자가 되어 의사결정에 개입할 수 있어야 한다고 생각한다. 금속노조가 조합원을 포괄하는 '산업전환협약'과 병행해 모든 노동자를 포괄하는 '산업전환 공동결정법'을 함께 요구하는 이유다. 금속노조는 '기술변화 및 기후위기 대응과 정의로운 산업전환을 위한 공동결정법' 국회 국민동의청원을 준비하고 있다. 법 구성 목적은 크게 두 가지다.

첫째, 산업전환 정책 결정 과정에서 노동자 등 다양한 사회경제 주체의 참여를 보장해 당사자 의견을 반영한다. 둘째, 일터에서 민주주의 의사결정 구조를 확립해 사업장이 산업전환에 대응하는 과정에서 벌어지는 다양하고 복잡한 문제를 공동 해결한다.

산업 · 업종 · 지역별 민주 산업전환위원회 설치로 사업장 울타리 넘는다 정책 결정 과정에서 당사자 참여 보장은 산업 · 업종 · 지역별로 구성하는 민주 산업전환위원회 설치를 통해서 달성한다. 정의로운 산업전환을 이루기 위해서 원 · 하청 불공정거래 해소로 공공성을 강화한 탈탄소산업 생태계 구축이 필수다. 사업장 단위 해결 방식은 한계가 분명하다. 특정 대기업의 수요독점 구조를 해체하기 위해서 해당 산업 당사자들의 숙의와 공동의 대안 마련이 필요하다.

산업 차원에서 일어나는 일자리 감소 문제 역시 특성상 사업장 수준으로 해결하기 어렵다. 지역별로 주력 산업구조가 다양하므로 고용 정책, 인력 양성 정책, 사회복지 정책 역시 지역 차원으로 수립해야 한다.

민주 산업전환위원회는 산업 · 업종 · 지역에 따라 구성을 달리한다. 산업 · 업종별 민주 산업전환위원회는 해당 산업 · 업종을 담당하는 정부 부처와 이를 대표하는 노동단체, 사용자단체, 이해관계가 있는 취약계층과 시민사회단체 위원으로 구성한다. 지역별 민주 산업전환위원회는 지자체와 지역을 대표하는 노동단체, 사용자단체, 취약계층과 시민사회단체 위원으로 구성한다. 단위 상황에 따라 고용안정 대책, 직업훈련 지원대책, 공정거래 촉진 방안 등을 수립하고 이행방안, 점검방안을 마련한다.



금속노조는 노동조합 울타리 안에 있지 않더라도 산업전환 과정에서 스스로 당사자가 되어 의사결정에 개입할 수 있어야 한다고 생각한다. 금속노조가 조합원을 포괄하는 '산업전환협약'과 병행해 모든 노동자를 포괄하는 '산업전환 공동결정법'을 함께 요구하는 이유다.

사업장 단위 공동결정 제도 도입, 현장노동자 전환 주체로 세운다

사업장에서 정의로운 산업전환은 노사 공동결정제도 도입을 통해 달성한다. 노동자와 사용자는 사업장 산업전환의 공동 주체다. 고용과 임금만 논의하겠다는 태도를 고수하면 노동자는 보호와 시혜의 대상으로, 산업전환의 객체로 전락한다. 사용자가 일방적으로 산업전환 방향과 실행계획을 수립하면 산업전환의 피해는 노동자가 지게 된다. 노동조합이 사업장 차원에서 대등한 관계를 형성할 수 있어야 희생과 파괴 없는 정의로운 산업전환이 가능하다.

사업장 전환을 위한 미래계획을 수립하는 과정에서 필연적으로 새로운 공정과 직무가 논의된다. 이에 따라 고용안정, 노동시간 단축, 직무재배치와 직무훈련, 숙련 수준, 안전한 노동환경의 구축 등 복잡한 문제가 협상 테이블에 오를 수밖에 없다. 노사 간에 미리 정보를 공유하고, 이를 바탕으로 공동의 전환을 이룰 수 있어야 한다.

사업장별 산업전환 대응은 전국을 보는 시야를 바탕으로 해야 한다. 기업 울타리 안에서 개별로 대응하면 산업 차원의 일관한 대응을 만들어 낼 수 없기 때문이다. 산업별 노조인 금속노조 역할이 중요한 이유다.

산업전환 기획 5

산별노조할 권리 쟁취로 산업전환 엔진 시동

산별노조 강화로 정의로운 산업전환 완성 ... 노동자, 산별노조로 모여야 정책과 대안 강화

산업전환 과정에서 금속노조 역할이 중요하다. 산업계가 산업전환에 공동대응하는 것과 마찬가지로, 노동도 중앙 단위에서 조율하는 조직대응이 필요하다. 일반적으로 초기업 교섭은 개별 자본 사이의 경쟁 방향을 노동비용 절감이 아니라 기술혁신으로 나아가게끔 유도한다. 중앙집중 초기업 교섭이 산업경쟁력을 강화하는 것이다. 특히 지금 산업전환 국면에서 이런 초기업별 교섭의 필요성이 커지고 있다.

공적 기능 수행하는 산업·업종별 협약으로 법 공백 메운다

산업·업종별 협약(이하 산별협약)은 기업별로 대응할 수 없는 산업 전체 고용안정을 실현한다. 사업장 단위 단체협약 또는 관행으로 고용안정을 강하게 보장하고 있더라도 대규모 조정국면에서 빈발하는 폐업이나 청산에 무력할 수밖에 없다. 산별노조가 산별교섭과 협약으로 산업정책, 고용정책, 노동시간, 임금, 사회안전망 등에 개입할 수 있어야 노동자의 삶과 노동을 지킬 수 있다. 산별협약은 공적 기능을 수행한다. 산별협약은 산업에 종사하는 노동자의 노동조건과 사회경제 지위에 관한 최소한의 사회 합의를 확립한다. 물론 이 역할은 기본으로 법이 담당하고 있다. 그렇지만 법은 일반·추상적이기 때문에 산업과 업종의 개별성과 구체성을 충분히 고려하기 어렵다. 이 공백을 산업·업종별 협약이 메운다. 이런 점에서 산업·업종별 협약은 사적 주체들이 체결한 것이지만, 한편으로 공적 성격이 있다.

산별협약 뒷받침하는 산별교섭 제도로 교섭력 높인다

산별협약이 본연의 공적 기능을 수행하려면 제도로 뒷받침하는 힘이 필요하다. 산별협약과 공동결정법이 교섭을 확보라면, 산별교섭 제도는 교섭력 강화에 해당한다. 금속노조는 지난 20년 동안 산별교섭 제도를 전진시키기 위해 노력했다. 이 과정에서 산별교섭 의무화, 교섭대표단 구성 의무화, 단체협약 효력확장제도 개선, 산별협약 최저기준 명시, 산별협약 우선 적용 등 다양한 의제를 제기했다. 2021년 금속노조는 산업전환 시기에 산업정책에 개입하기 위한 필수요구를 네 가지로 압축했다. ▲사용자단체 범위 확대 ▲교섭의제 확대 ▲파업권 보장 ▲교섭창구단일화제도 폐기 등이다. 이 네 가지 요구를 하나씩 살펴보자.

산별교섭 제도화 첫 번째, 사용자단체 범위 확대

금속노조는 사용자단체 범위 확대를 요구한다. 정확하게 ‘동종 업종 또는 산업의 이익증진을 목적으로 설립한 단체’, 즉 사업자단체까지 사용자단체로 규정하자는 요구다. 금속산업 관련 한국자동차산업협회, 한국자동차산업협동조합, 한국조선해양플랜트협회, 한국조선기자재공업협동조합, 한국철강협회 등이 사업자단체다.

이런 사업자단체들은 실제로 노사관계의 사용자단체처럼 각종 법령 등에 근거해 정부위원회에 참가해서 사용자의 집단 이익을 대변한다. 금속노조의 요구는 이런 현실을 반영한 것이다. 금속노조가 이들과 교섭할 수 있어야 재벌 중심의 일방 산업전환에 대한 사회 통제력을 키울 수 있다.

산별교섭 제도화 두 번째, 교섭의제 확대

금속노조는 교섭의제 확대를 요구한다. 경제·사회 지위의 향상을 교섭대상인 의제로 명시하자 것이다. 현행 노동조합법은 단체교섭 대상을 특별히 제한하지 않는다. 하지만 판례와 행정해석은 의무 교섭사항을 매우 한정하고 있다. 노조법 2조 5호 노동쟁의를 정의하는 조항에서 ‘근로조건 결정에 관한 주장의 불일치’만 인정하고 있다. 이런 해석에 따르면 임금체불이나 해고자복직, 단체협약 이행 등 이미 결정한 노동조건이나 간접으로 노동조건에 영향을 주는 산업정책, 노동정책은 교섭대상에서 빠질 수밖에 없다. 노조법 2조 노동쟁의 정의 조항이 노동쟁의 범위의 최대한계를 규정하고 있다는 기존 법률 해석은 잘못됐다. 법은 본질상 최대가 아니라 최소를 규율한다. 법 문구상 노동쟁의 정의에 해당하지 않으니 정당하지 않은 노동쟁의라는 규정은 부당하다. 산업전환 과정에서 노동자가 소외당하지 않도록 교섭의제 확대를 꼭 쟁취해야 한다.

산별교섭 제도화 세 번째, 국제기준에 맞는 파업권 보장

금속노조는 교섭의제 확대와 함께 쟁의대상 확대도 요구하고 있다. 산별교섭을 통해 산업정책을 의제로 다룬다고 해도 교섭상 불일치로 쟁의할 수 없으면 사실상 노조가 할 수 있는 것이 없기 때문이다. ILO(국제노동기구) 결사의 자유 위원회는 경제 사회 문제에 관한 파업, 동정파업, 연대파업 등을 이번에 비준한 ILO 87호 핵심협약이 보장하는 결사의 자유 범위 안에 있다고 본다. ILO 핵심협약 비준 이후에 도래할 새로운 노사관계는 국제기준에 부합해야 한다. 결국, 핵심은 노동조합의 파업권 보장이다.

산별교섭 제도화 네 번째, 기업별 교섭 강제하는 교섭창구단일화제도 폐기

산별교섭 노사관계에서 가장 어울리지 않는 제도는 교섭창구 단일화다. 교섭창구 단일화는 조직형태와 상관없이 교섭을 사업장 단위에서 진행하도록 강제한다. 교섭창구 단일화 제도를 유지하면 복수노조 사업장에서 산별교섭이 기능하지 못한다. 산별협약의 장점이 전혀 작동하지 않는 것이다. 교섭창구 단일화 제도 폐기를 통해 금속노조의 산업정책 개입의 효과가 복수노조 사업장에 미칠 수 있도록 해야 한다. 금속노조는 산업전환 과정에서 어떤 노동자도 소외하지 않을 것이다.

친재벌·노동배제 산업전환 정책 폐기와 정의로운 산업전환·노조할 권리 쟁취를 향해

다섯 번의 글을 통해 산업전환의 문제점과 금속노조가 밝히는 ‘희생과 파괴 없는 노동참여 산업전환’의 모습, 이를 달성하기 위한 수단으로서 산업전환협약, 공동결정법, 산별교섭 제도화를 살펴봤다.

산업전환기 노동조합이 누구를 대표하면서 어떤 책임감으로 사회에 기여할 것인지 치열하게 고민한 결과다. 금속노조는 산업전환의 격랑에서 재벌독점 산업생태계를 해체하고, 노동자 권리를 확장하기 위해 전진을 멈추지 않을 것이다. 금속노조는 미래를 향한 엔진에 시동을 걸었다.

산업전환협약이 뭔데?

2021년
금속노조
통일요구안

노동자의
미래는
노동자가
만들어야 합니다

쟁취하자!
산업전환협약
두들! 뚝!

'19만이 설계하는 금속산별의 미래'

산업전환협약? 그게 뭔데?

기후위기와 **코로나19**를 계기로 산업전환 속도가 빨라지고 있습니다. 정부는 지난해 '한국판 뉴딜 종합계획'을 발표하면서 산업재편 정책을 펼치고, 이에 발맞춰 자본도 미래 산업에 대한 투자를 확대하고 있습니다.

문제는 정부와 자본이 산업전환을 ▲**재벌 지배력 강화** ▲**일자리 질과 노동자의 고용을 위협** ▲**노동조합 영향력 축소** 등으로 진행한다는 점입니다.

금속노조가 이같은 산업전환 과정에서 자본과 정부를 상대로 '**개입력을 확보**'해 내용을 '**정의롭게**' 바꾸기 위한 장치가 바로 '**산업전환협약**'입니다.

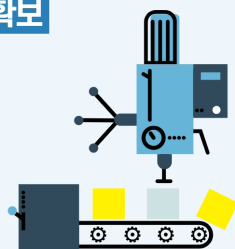
요구합니다

첫째, 산업전환 대응 계획을 수립해야 합니다. 노동자의 고용뿐 아니라 회사의 미래를 위해서라도 기술발전과 기후위기가 촉진하고 있는 산업전환 위기에 능동적으로 대응해야 합니다.

둘째, 이때 자본이 마음대로 하면 안 됩니다. 노조와 함께 '공동결정'해야 합니다. 노조를 피해 자회사를 설립하거나 외주화하는 자본 주도 산업전환은 용납할 수 없습니다.

금속노조는 산업전환 시기에 노동조합과 회사가 공동결정할 미래의 계획과 방향을 다음과 같이 제시합니다

1. 고용안정과 양질의 일자리 확보
2. 교육과 훈련
3. 노동안전과 인권보호
4. 기후위기 대응
5. 공정거래



고용안정과 양질의 일자리 확보

산업전환과 산업융합·복합에 따른 사업재편과 투자가 고용불안을 야기하거나 저임금의 불안정한 일자리를 늘리는 방향으로 가지 않도록 한다.

교육과 훈련

신기술 도입에 따른 직무변화에 노동자가 적응할 수 있도록 교육·훈련 시스템을 구축함으로써 고용안정과 경쟁력을 확보한다.

노동안전과 인권보호

신기술 적용으로 인한 노동 시간·강도·방식과 성과측정 방식의 변화가 노동자의 안전을 위협하거나 인권을 침해하지 않도록 하며, 이를 위한 위험성 평가를 공동으로 시행한다.

기후위기 대응

기후위기 대응에 노사가 함께 노력하며, 탄소배출 저감을 위한 대책을 공동으로 마련한다.

공정거래

산업전환에 따른 가치사슬 재편 과정에서 원·하청이 동반 성장할 수 있는 상생구조를 마련한다.

정부는 그럼 뭘 해?

노동조합과 회사는 산업전환에 효과적으로 대응하기 위해 사업장 노·사를 넘어 **정부와 함께하는 산업·업종·지역별 협의체** 구성에 적극 나서며, 산업전환에 따른 **위기로부터 기업과 노동자를 지원·보호할 대책 마련을 정부에 요구**한다. (산업전환은 사업장 차원에서 효과적으로 대응할 수 없기 때문. 금속노조는 올해 산업전환위원회 구성을 걸고 '공동결정법' 입법운동을 펼칠 예정. 이처럼 정부와 지자체를 산업전환 논의 테이블에 끌어냈을 때 회사 참석을 강제하자는 취지.)

19만이 설계하는 금속산별의 미래

산업전환협약 등 2021년 산별교섭 요구



하나. 통일요구

산업전환협약

1. 전국금속노동조합과 회사는 디지털화·자동화·전동화 및 기후위기에 따른 산업전환 시기 회사의 지속 가능한 미래 발전과 노동자 고용안정, 양질의 일자리 확보를 위해 투명한 경영전략을 기반으로 책임성 있는 노사 공동결정을 통해 산업전환 대응 계획을 함께 설계한다.
2. 산업전환 시기 조합과 회사가 공동결정할 미래 계획의 의제와 방향은 아래와 같다.
 - ① 고용안정·양질의 일자리 확보 : 산업전환과 산업융합·복합에 따른 사업재편과 투자가 고용불안을 야기하거나, 저임금 불안정한 일자리를 늘리는 방향이 되지 않도록 한다.
 - ② 교육·훈련 : 신기술 도입에 따른 직무변화에 노동자가 적응할 수 있도록 교육·훈련 시스템을 구축함으로써 고용안정과 경쟁력을 확보한다.
 - ③ 노동안전과 인권보호 : 신기술 적용으로 인한 노동시간·강도·방식과 성과 측정 방식의 변화가 노동자의 안전을 위협하거나 인권을 침해하지 않도록 하며, 이를 위한 위험성 평가를 공동으로 진행한다.
 - ④ 기후위기 대응 : 기후위기 대응에 노사가 함께 노력하며, 탄소배출 저감을 위한 대책을 공동으로 마련한다.
 - ⑤ 공정거래 : 산업전환에 따른 가치사슬 재편 과정에서 원·하청이 동반 성장할 수 있는 상생구조를 마련한다.
3. 조합과 회사는 산업전환대응 구체 계획을 공동으로 결정·집행·점검할 체계와 운영방안을 2021년 말까지 결정해 2022년 상반기부터 가동한다.
4. 조합과 (사용자협의회)·회사는 산업전환에 효과적으로 대응하기 위해 사업장 노사를 넘어 정부가 함께하는 산업·업종·지역별 협의체 구성에 적극 나서며, 산업전환에 따른 위기로부터 기업과 노동자를 지원·보호할 대책 마련을 정부에 요구한다.

둘. 임금인상 요구

1. 월 기본급 99,000원 정액 인상 (정기·호봉승급분 제외)

- 생활임금 보장·노동소득 분배구조 개선.
- 기본급 인상 금액에 각종 임금항목 조정에 따른 월평균 고정급 조정 효과 합의를 병기.
- 고정급은 연장노동, 업무·경영 성과와 무관하게 고정 지급하는 임금항목의 합.
- 금속 산별 임금체계 진전.

셋. 중앙교섭 요구

1. 기후위기대응 금속산업 노·사 공동선언

전국금속노동조합과 금속산업사용자협의회는 기후위기 문제가 돌이킬 수 없는 재앙을 가져온다는 심각성에 공감하며 인류의 생존과 생명 안전을 우선으로 책임 있게 대응하기 위해 다음과 같이 선언한다.

- 기후위기 대응을 위한 탄소배출 저감 정책은 국제, 국가 차원뿐 아니라 노사 모두가 힘을 모으는 가운데 신속하고 일관되게 추진할 과제임을 분명히 인식한다.
- 회사는 자체 운영·공정뿐 아니라 회사를 넘어서는 전·후방 공정 전반에 걸쳐 탄소배출을 줄이기 위한 사업환경 구축 및 재원 마련에 나서며, 노사는 이를 공동으로 논의·집행·점검한다.
- 회사는 사업 확장과 전환 등을 위한 투자가 기후위기를 심화하는 방향이 되지 않도록 하며, 이를 위해 노조와 함께 탄소배출 중감효과를 사전 검토한다.
- 노사는 탄소배출 저감을 위한 사업환경 구축 시 ▲사내하청·비정규직을 포함한 전체 노동자의 고용보장 ▲공정·기술 개편 대응 교육훈련과정 마련 ▲안전하고 쾌적한 노동 환경 구축 ▲기후변화에 따른 고위험 작업군 우선 보호 등의 대책을 함께 수립한다.
- 노사는 탄소중립환경 구축을 위한 산업재편이 일방의 희생으로 이루어져서는 안 된다는 원칙에 공감하며, 정부와 지자체에 기후위기 취약계층 보호방안, 산업전환 과정에서 쇠락하는 지역·업종의 노동자·사업주 지원과 보상책 수립을 함께 요구한다.

2. 금속산업 최저임금 통상시급 1만 원 또는 월 통상임금 2,260,000원 중 높은 금액

- 저임금 비정규직 금속노동자의 생활임금 보장과 임금 격차 해소.
- 미조직 금속산업 노동자 조직화와 금속노조 영향력 확대.
- 금속 산별 임금체계 진전.
- 비정규직, 이주노동자, 사내하청, 외주 협력사(사외하청) 노동자 적용.

넷. 타결방침

1. 통일요구 합의 없이 지부·지회 타결 없다.

- 통일요구 합의 없이 중앙교섭 합의 전 타결 불가.
- 통일요구 합의한 경우 전국 파업 등 조합 투쟁지침 복무 결의를 전제로 중집 승인 후 의견접근 가능.

2. 모든 단체교섭 체결할 때 합의절차 준수, 조합 승인을 얻는다.

- 모든 임금·단체협약 위원장 명의 체결.
- 교섭단위별 합의는 아래 절차를 따른다.
 - ▲ 중앙교섭 : 의견접근 ⇒ 중앙위원회 의견접근안 승인 ⇒ 조합원 찬반투표 ⇒ 조인식
 - ▲ 지부교섭 : 의견접근 ⇒ 지부교섭단·지부운영위 심의 ⇒ 중집 승인 ⇒ 조합원 찬반투표 ⇒ 조인식
 - ▲ 사업장보충교섭 : 의견접근 ⇒ 지부운영위 심의 ⇒ 조합 승인요청서 제출(교섭·합의 경과, 의견접근안, 지부운영위 심의 일시와 결과, 찬반투표 예정일 적시) ⇒ 위원장 승인 ⇒ 조합원 찬반투표 ⇒ 조합 직인신청서 제출 ⇒ 조인식 ⇒ 임단협 합의서 전문 조합 제출·DB System 등록
- ▲임금·단체협약에 관한 사항 ▲단협 규정 사항(고용, 임금체계 변화 등) ▲노조와 합의한 사항 ▲단체교섭에서 이월한 사항은 노사협의회를 통해 결정할 수 없음(규약 73조, 지회모범규칙 38조).
- 사전에 지부에 보고하고 단체교섭을 통해 결정해야 하며, 협상의 명칭과 무관하게 단체교섭으로 간주해 위 합의 절차 준수.