
회의자료

9기 2년 임시대의원대회

일시 : 2017. 03. 06(월) 09시30분 -
장소 : 삼산 근로자복지회관 1층 대강당



전국금속노동조합 울산지부

회의자료 순서

대의원대회 진행순서	3
대회사	4
격려사	6
상징마크	8
선언	9
강령	10
금속노조가	11
금속노조 울산지부 대의원 명단	12

보고자료

금속노조 2017년 투쟁방침	21
-----------------------	----

안건자료

안건1호. 울산지부 2017년 지부 집단교섭 요구안 및 투쟁방침 확정 건	93
안건2호. 기타 안건	107
안건3호. 결의문 채택 건	111

<별첨> 울산지부 규정	115
--------------------	-----

대의원대회 진행순서

1부 기념식

투쟁사업장 발언	사회자
개회선언	사회자
민중의례	사회자
내.외빈 소개 및 임원 및 지회장 소개	사회자
깃발 입장	사회자
지부장 대회사	지부장
격려사	노조임원
연대사	내외빈
금속노조가 제창	전체

2부 교육

영상	전체
금속노조 2017년 투쟁방침	전체

3부 본회의

개회선언 및 성원보고	의장
서기 및 감표위원, 사찰 지명	의장
회순통과	의장
안건토론	의장
결의문 채택 및 낭독	의장
폐회선언	의장

대 회 사

존경하는 대의원 동지들 반갑습니다.

지부장 강수열 동지들에게 뜨거운 동지애로 인사드립니다. 투쟁!

긴 겨울이 가고 새봄이 찾아오고 있습니다.

그래서인지 오늘 이 자리가 봄의 설레임과 2017년 투쟁 결의의 기운으로 가득 차 있는 듯합니다.

대의원 동지여러분!

천만명이 넘는 주권자들의 촛불혁명, 국민혁명시대입니다.

노동지옥-재벌천국 독재정권, 무소불위의 권력을 행사하던 박근혜 정권은 민중들의 힘에 의해 탄핵 당했고 박근혜 주변 부역자들이 줄줄이 구속되고 있고, 재벌총수 삼성 이재용이 구속되었습니다. 이제 헌법재판소의 인용 결정을 기다리고 있습니다. 이미 정치적으로 사형 선고를 받았습니다.

대의원 동지여러분!

우리 국민들은 이제 박근혜 정권의 퇴진을 넘어, 해방이후 묵은 70년 적폐를 청산하고 새 사회 건설을 요구하고 있습니다. 이 요구는 우리 노동자들의 요구와 다르지 않을 것입니다. 그렇기에 올해 우리 금속 노동자들이 무엇을 해야 하는지 깊게 고민해 보아야 합니다.

금속산별운동의 전망과 과제, 민주노총 정치 전략안에 대해 그 어떠한 것도 결정하지 못한 것에 대한 과제와 교훈은 무엇인지, 현장 조합원들과 토론하며 힘과 지혜를 다시금 모아가야 할 때입니다.

대의원 동지 여러분

매해마다 반복되는 사측의 경영위기론 유포가 시작 되었습니다.

그러나 올해는 예사롭지 않은 형국입니다. 현대중공업은 분사 및 구조조정을 강행하고 있고 울산지부 소속 사업장에서도 사측의 농단이 포착되고 있습니다.

물론 현재 세계경제 자체가 불황으로 접어들었고 한국경제 역시 이 속에서 자유롭지는 않습니다. 그러나 한국경제가 더욱 극단으로 가게 만든 장본인은 바로 박근혜 정권과 재벌들이었습니다. 그럼에도 또다시 경제위기의 책임을 노동자에게 전가하며 ‘양보론’ 운운하고 있습니다.

대의원 동지 여러분!

오늘 우리는 이러한 정세속에서 울산지부 2017년 투쟁 방침을 결정하기 위해 모였습니다.

단연컨대 지금 이시기를 돌파할 수 있는 투쟁의 핵심 키워드는 바로 “단결” “공동투쟁”입니다. 작년과 같은 방식의 개별적 대응만으론 자본의 발악을 이겨내기 힘듭니다.

“단결”과 “공동투쟁”을 핵심으로 2017년 투쟁방침을 결정해야 합니다.

대의원 동지여러분!

동진지회를 만들었다는 이유로 폐업을 강행하고 생존권 위협하는 사측에 맞선 민주노조 사수 단결투쟁을 해 나갑시다. 2017년 공동투쟁으로 사측의 ‘양보론’을 교섭 초기부터 공세적으로 분쇄해 나갑시다.

함께 투쟁하고 함께 승리하는 2017년을 만들어 나갑시다!

대의원 동지여러분

오늘, 대의원 동지들의 치열한 토론과 지혜를 모아주실 것을 기대하면서, 울산지부 대의원대회 결의를 바탕으로 지부장은 최선두에서 2700명 조합원들과 힘차게 투쟁하겠습니다. 투쟁!

2017년 03월 06일

전국금속노동조합 울산지부 지부장 강 수 열

격려사

박근혜 퇴진 투쟁과 2017년 임단투 승리를 위해 노력하고 계시는 지부 대의원 및 조합원 동지들께 뜨거운 투쟁의 인사를 드립니다. 투쟁!

노동자들에게 지옥과 같았던 박근혜 정권의 시대가 끝을 향해 가고 있습니다. 재벌들의 청부를 받아 진행한 노동악법 추진, 군사정권 시대로 회귀한 듯한 노동부장관의 긴급조정권 발동 발언, 민주노조를 파괴하기 위한 노조탄압은 박근혜 정권과 4천만 민중의 함께 할 수 없는 정권이라는 것을 온 몸으로 느끼며 살아온 4년 이었습니다. 박근혜정권은 이제 헌법재판소의 탄핵판결을 앞두고 있습니다. 무노조경영을 자랑하던 이재용 삼성그룹 부회장은 구속되었습니다. 민중을 억압하고 노동자들 착취하는 권력과 재벌은 반드시 그 쟁값을 치르게 될 것입니다.

2017년에도 보수세력과 자본은 경제위기 심화, 경제살리기 등의 주장을 유포하며 구조조정 불가피론, 노동자 양보론으로 경제위기 책임을 노동자들에게 전가할 것입니다. 이 속에서 재벌은 구조조정과 노동탄압을 자행 할 것이 분명합니다.

그러나 우리가 외치던 재벌개혁, 노동개악폐기, 비정규직철폐, 정리해고 반대 구호를 국민들이 광장에서 외치고 있습니다. 세상을 바꾸고 새로운 사회를 만들자는 요구가 광장을 뒤덮고 있습니다. 이제 광장의 외침에 금속노조가 응답할 차례입니다.

동지여러분!

2017년 금속노조는 박근혜를 퇴진시키고 적폐를 청산하기 위한 투쟁에 최선두에 설 것입니다. 또한 재벌개혁법, 제조업발전특별법, 노조파괴 근절 법안 등 3대 핵심 법안을 통과시키기 위한 투쟁을 힘차게 벌여나갈 계획을 세우고 있습니다.

금속노조는 지난 43차 임시대의원대회를 통해 2017년 투쟁방침을 확정했습니다. 17만 금속노조 조합원이 대의원대회에서 통과된 투쟁방침에 따라 투쟁해 나가야 합니다. 전 조합원의 단결 투쟁은 부족한 투쟁방침을 채우고 쟁취해 나갈 수 있다는 걸 금속노조의 역사가 증명하고 있습니다.

대의원 동지여러분!

대의원 동지여러분이 현장에서 조합원들과 함께 생활하며 조합원들의 이해와 요구를 받아 함께 싸워나가는 금속노조의 중심입니다. 오늘 지부대의원대회에서 치열하게 토론하고 논의해서 사업계획을 확정하고 실천해 주십시오. 새로운 세상을 만드는 길에 지부 대의원 동지들이 중심에 서주십시오.

노동자들이 새로운 세상을 만드는 역사의 중심에 설 것인지, 민주노조가 탄압받고 노동자가 억압받는 세상이 될 것인지는 오늘 모이신 대의원 동지들의 역할에 달려있습니다.

재벌개혁과 그룹사 공동교섭 성사, 박근혜 정권과 재벌체제의 적폐를 청산하기 위한 투쟁의 길에 언제나 동지여러분과 함께 투쟁 하겠습니다.

투쟁!

2017년 03월 06일
전국금속노동조합 위원장 김상구

상징마크



깃발을 움켜쥔 주먹을 기어로 받치고 있는 모습은 금속노동자의 노동과 삶에 뿌리박고 선 산별노조를 만들고 노동자가 사람답게 사는 세상을 이루기 위해 힘차게 달려 나가는 기백을 상징하고 있습니다.

흰색은 민주노조운동이 담고 있는 순수한 뜻과 열정을 뜻하며, 청색은 질푸른 우리나라 하늘과 동해바다와 같이 넓고 깊은 사랑으로 동지들을 끌어안은 통 큰 단결정신을 표현하고 있습니다.

선언

노동자는 역사의 주인이자 역사발전의 원동력이다.

우리 금속노동자는 생산의 주역으로서 금속산업 발전과 사회발전에 이바지해 왔으며, 또한 자본주의 착취와 억압 구조, 외세에 맞서 한국 노동운동의 선봉에 서서 투쟁해왔다.

우리는 선배 노동자들의 단결의 정신과 불굴의 투쟁의지를 이어받아 민주노조운동의 새로운 도약을 위해 금속노조를 힘차게 세운다.

우리 금속노동자는 인간의 존엄성과 평등한 삶을 지키기 위해 예속과 차별, 빈곤의 확산을 가져오는 신자유주의 자본의 세계화에 맞서 전 세계 노동자와 연대해 투쟁할 것이며, 이 땅의 민중, 진보세력과 굳건히 연대하여 노동자, 민중이 주인 되는 사회, 억압과 차별이 철폐된 평등사회, 남북이 하나된 통일조국 건설에 앞장설 것이다.

강 령

【조직】 우리는 임시.비정규.여성.이주노동자 등 미조직 노동자의 조직화를 위해 노력하며 차별철폐 투쟁을 통해 금속노조의 강화.확대를 위해 투쟁한다.

【노동조건】 우리는 노동시간 단축과 생활임금확보, 고용안정, 다치지 않고 일할 권리 확보 등 노동조건을 개선하기 위해 투쟁한다.

【협약】 우리는 동일노동, 동일임금의 원칙을 바탕으로 금속노동자의 권리보호와 권익향상을 위한 산별협약을 쟁취하고 노동의 소유.통제권을 확보하기 위해 투쟁한다.

【평등사회】 우리는 초국적 자본과 독점자본에 대한 규제를 강화하고, 다수의 빈곤을 기반으로 소수의 부를 보장하는 정치, 경제, 사회구조를 개혁하고 평등사회건설을 위해 투쟁한다.

【여성】 우리는 운동과 사회 전반에 퍼져있는 각종 성차별제도의 철폐와 모성보호, 여성노동자의 조직화와 양성평등의 실현을 위해 투쟁한다.

【문화】 우리는 노동과정에서 발전해온 문화전통을 이어받아 민중적이고 민족적인 문화의 확산과 이를 통한 삶의 질 향상을 위해 투쟁한다.

【환경】 우리는 환경이 소수의 전유물이 아닌 전 계급 계층이 향유하고 보호해야 할 가치를 지닌 것으로 인정하며, 자본에 의한 환경파괴를 방지하고 더 나아가 환경친화적 사회발전을 위해 투쟁한다.

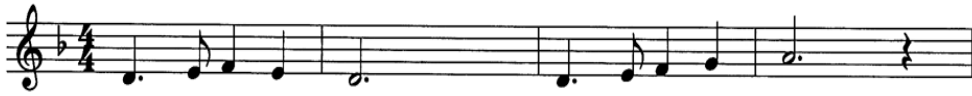
【국제연대】 우리는 전세계 노동자와 연대하여 국가간 예측과 불평등, 그 어떤 명분의 전쟁에도 반대하며, 신자유주의 타파를 위해 투쟁한다.

【정치세력화】 우리는 노동자 중심의 정치세력화가 중요함을 인식하고, 노동자.민중의 정당 강화를 통해 노동자.민중 정권 창출을 위해 투쟁한다.

【통일】 우리는 우리의 국토를 강점한 미군을 조속히 철수시키며, 자주.평화.민족대단결의 원칙에 기초해 통일조국을 건설하기 위해 투쟁한다.

금속노조가

김호철 글,곡



노 동 자 의 길 해 방 의 길 에
깃 누 를 수 록 더 욱 강 하 게



당 당한 역사의 함성이 되어 우 리 는 간 다



피로써 뭉쳐진 강철의 대오 아 금속노조여



나 가 자 성 벽을 깨고 죽음의 사 선을 넘 어
말 하 의 처불 러라 민 중의 선봉에서 서



노 동 자 없 이 해 방의 나라 기 필 코 쟁 취하 리 라
너 나 없 이 평 등한 나라 기 필 코 쟁 취하 리 라

울산지부 대의원 명단

순번	소속	이름
1	지부장	강수열
2	고강알루미늄지회	강태희
3	고강알루미늄지회	강병훈
4	고강알루미늄지회	서병준
5	고강알루미늄지회	윤현석
6	고강알루미늄지회	황대산
7	고강알루미늄지회	김선우
8	덕양산업지회	이근주
9	덕양산업지회	권혁준
10	덕양산업지회	김종목
11	덕양산업지회	황상진
12	덕양산업지회	양창석
13	덕양산업지회	권태로
14	덕양산업지회	장태철
15	덕양산업지회	신원철
16	덕양산업지회	유진식
17	덕양산업지회	정우철
18	덕양산업지회	이찬규
19	덕양산업지회	강우중
20	덕양산업지회	류양인
21	덕양산업지회	박천원
22	덕양산업지회	이봉수
23	덕양산업지회	김종학
24	덕양산업지회	공석
25	덕양산업지회	공석

순번	소속	이름
26	덕양산업지회	공석
27	덕양산업지회	공석
28	덕양산업지회	공석
29	덕양산업지회	공석
30	덕양산업지회	공석
31	덕양산업지회	공석
32	덕양산업지회	공석
33	덕양산업지회	공석
34	덕양산업지회	공석
35	세종공업지회	정영덕
36	세종공업지회	이 현
37	세종공업지회	차귀재
38	세종공업지회	박월영
39	세종공업지회	황재윤
40	세종공업지회	한영선
41	세종공업지회	김영창
42	세종공업지회	김위성
43	세종공업지회	김신규
44	세종공업지회	김운동
45	세종공업지회	이병근
46	세종공업지회	강민우
47	세종공업지회	박희승
48	세종공업지회	김진호
49	세종공업지회	박인철
50	세종공업지회	오원석

순번	소속	이름
51	세종공업지회	권오혁
52	세종공업지회	김태수
53	세종공업지회	금득용
54	세종공업지회	이수형
55	세종공업지회	정명화
56	세종공업지회	안영진
57	세종공업지회	공석
58	세종공업지회	공석
59	말레동헌필터시스템지회	김민기
60	말레동헌필터시스템지회	한영민
61	말레동헌필터시스템지회	김민수
62	말레동헌필터시스템지회	강금석
63	한국ITW울산지회	배복한
64	한국ITW울산지회	허세현
65	한국ITW울산지회	윤세용
66	한국ITW울산지회	박찬문
67	한국ITW울산지회	강경우
68	한국ITW울산지회	진용호
69	한국ITW울산지회	김상기
70	한국프랜지지회	오훈도
71	한국프랜지지회	이대영
72	한국프랜지지회	박승봉
73	한국프랜지지회	김용권
74	한국프랜지지회	김병오
75	한국프랜지지회	안계수

순번	소속	이름
76	한국프랜지지회	안병열
77	한국프랜지지회	전조환
78	한국프랜지지회	구봉수
79	한국프랜지지회	이흥기
80	한국프랜지지회	김국남
81	한국프랜지지회	이승용
82	한국프랜지지회	김삼수
83	한국프랜지지회	이달희
84	한국프랜지지회	윤진선
85	한국프랜지지회	최진호
86	한국프랜지지회	심규봉
87	한국프랜지지회	정현재
88	한온시스템사내하청지회	이기진
89	한온시스템사내하청지회	궁지수
90	한온시스템사내하청지회	윤기영
91	한온시스템사내하청지회	김태준
92	한온시스템사내하청지회	김정원
93	한온시스템사내하청지회	김학선
94	한온시스템사내하청지회	박영석
95	서연이화지회	권기보
96	서연이화지회	박찬상
97	서연이화지회	최재원
98	서연이화지회	이정훈
99	서연이화지회	박 경
100	서연이화지회	서현성

순번	소속	이름
101	서연이화지회	장병구
102	서연이화지회	손광호
103	서연이화지회	신강원
104	서연이화지회	김순홍
105	서연이화지회	박성진
106	서연이화지회	이희곤
107	서연이화지회	김영인
108	서연이화지회	장영민
109	서연이화지회	강정희
110	서연이화지회	이창만
111	서연이화지회	김대희
112	서연이화지회	이유신
113	서연이화지회	이용규
114	서연이화지회	정성훈
115	서연이화지회	권영민
116	서연이화지회	김경태
117	서연이화지회	박한용
118	서연이화지회	김효진
119	현대중공업일반직지회	우남용
120	현대중공업일반직지회	공석
121	현대중공업사내하청지회	하창민
122	현대중공업사내하청지회	김원종
123	현대중공업사내하청지회	김채삼
124	현대중공업사내하청지회	손윤성
125	현대중공업사내하청지회	이상하

전국금속노조 울산지부 9기 2년차 임시대의원대회

보고자료

금속노조 2017년 투쟁방침

보고

금속노조 2017년 투쟁방침

1. 2017년 정세

가. 객관적 정세

1) 국제 정세

① 세계경제 정세

- 2017년 세계경제 성장률 전망치는 2%대 머물고 있으며 장기 저성장은 고착화 되고 있다.
- 선진국 보호무역주의가 확산되는 가운데 미국 트럼프 정부 출범은 보호무역주의를 더욱 강화시키고 있다.
- 각국 정부는 장기화되는 저성장에 대비하여 정책기조를 양적완화에서 재정지출 확대로 전환할 것으로 전망되나, 각국 국가부채 부담으로 실제 재원은 부족한 형편이다.
- 미국은 지난해 12월 연방기금 금리를 0.25%p 인상한데 이어 올 해도 3차례에 걸친 금리인상을 단행할 것으로 예상된다. 이에 따라 다른 국가들의 경기침체 지속이 우려되고 미국으로의 자본 유입 확대에 따른 신흥국들의 자본유출 규모가 확대될 것으로 전망된다.
- 석유수출국기구(OPEC)가 하루 116.6만 배럴 감산에 합의하고 비OPEC국가들도 하루 55.8만 배럴 감산에 나서고 있으나 미국 셰일오일 생산재개로 유가 상승은 완만할 것으로 예상된다.

② 동북아 및 한반도 정세

- 미국 트럼프 정부는 동북아시아에 대한 기존 관여정책 기조를 유지하면서 군사적 요소

를 강화하는 재균형 정책을 펼 것으로 예측된다.

- 미·중간 동북아 패권경쟁은 심화될 것이다. 특히 한반도 사드배치를 둘러싸고 북·중·러와 한·미·일간의 대립이 본격화 될 것으로 전망된다.
- 동아시아에서의 패권 유지를 위한 미국의 한·미·일 삼각군사동맹 완성 노력은 미국 트럼프 당선과 박근혜 탄핵으로 변수에 직면해 있으나 기존 정책을 쉽게 바꾸지는 못할 것이다.
- 한국은 미국의 보호무역주의 강화에 따른 통상압력과 함께 방위비 분담금 증액 압박을 받을 수 있다. 뿐만 아니라 사드 배치 비용도 전가당할 가능성도 있다.
- 북한은 핵보유국 지위를 강화하는 전술을 통해 북미대화를 요구해 나갈 것으로 예측된다.
- 미국의 대북정책기조의 큰 변화는 없을 것이다.
- 한국의 권력재편과 함께 남북관계의 변화가 불가피하다. 남북경제협력의 재개가 중요 이슈로 부상할 것이다.

2) 국내 정세

① 국내경제 정세

- 우리 경제성장률은 2.2%의 낮은 수준에 머물 것이다.
- 가계부채는 위험 수위를 넘어서고 있다. 미국기준금리 인상에 따른 국내 시중금리 인상은 가계의 부채상환부담을 가중시킬 것이다.
- 수출은 여전히 정체상태며 수출 회복은 기대하기 어렵다.
- 경제성장을 이끌어온 착시효과를 일으킨 건설부문도 둔화세로 전환될 전망이다.
- ICT제조업도 해외생산 확대, 경쟁심화, 스마트폰 시장 성숙화 등으로 인해 성장세가 제약될 것이다.
- 자동차산업은 이른바 4차 산업혁명에 따른 자동차산업 재편, 미국 보호무역주의 강화 등이 주요 현안으로 부각되면서 불확실성이 높다. 특히 개별 소비세 인하 등 정부 지원 정책 종료, 국내 경기 부진 등으로 인하여 내수는 줄어든 것이다.
- 설비투자도 상승세로의 전환을 기대하기 어렵다. 미국, 중국 등의 대규모 인프라사업 진행으로 기계수요가 증가할 수 있으나 중국, 일본 제품과의 경쟁으로 큰 기대는 어렵

다.

- 철강산업은 중국 철강산업의 구조조정으로 과잉공급 문제가 일부 해소되었으나 그 후 유증과 조선, 건설 등 주요 수요산업의 불황으로 회복은 미약할 것으로 보인다.
- 2016년 실업자가 100만명(101만 2000명)을 넘어서고 15~29세 청년층 실업률도 10%로 역대 최대치를 갱신했다. 실제 체감 실업률은 통계치보다 훨씬 높다. 서비스나 건설 부문에서 받쳐줬던 고용효과도 한계에 달했다.

② 국내정치 정세

- 박근혜 탄핵소추안 가결로 대통령 직무는 정지되었으나 수많은 부역자들이 여전히 정부 요직을 유지하면서 저항하고 반격의 기회를 노리면서 사드배치 문제와 국가안보 문제를 앞세워 종북몰이 등 색깔론을 펼치며 보수세력 재집결을 모색하고 있다.
- 개헌론을 중심으로 한 3지대 세력화를 통해 보수세력의 정권연장 계획도 시도되고 있다.
- 더민주당을 비롯한 야권은 한국사회의 근본변화라는 민중의 요구를 현 제도정치권 내로 포섭하면서 정권교체를 추구하고 있다.
- 2017년 조기대선 국면에 따른 권력 재편을 전후해 경제위기 심화, 경제살리기 주장 등이 유포될 것이며 이 과정에서 구조조정 불가피론, 노동자 양보론으로 경제위기 책임을 조직 노동자에 또다시 전가할 가능성이 높다. 이 과정에서 조직노동자 대오에 대한 이데올로기 공격이 일정정도 힘을 얻을 수 있으며, 이 틈새에서 재벌은 구조조정과 노동탄압 기회를 다시 얻게 될 수도 있음을 경계해야 한다.

나. 주체적 정세와 과제

1) 전체 민중민주운동 정세와 과제

- 지난해 10월 29일 1차 촛불집회 3만여 명이 참여한 이래 매 주말 지속된 대중투쟁은 국회에서의 박근혜 탄핵소추안 가결을 이끌어 냈다. 현재 대중투쟁은 부역자 척결, 적폐청산, 재벌체제 개혁 등으로 나아가고 있다. 대중투쟁은 현재 심판 시까지 일정하게 지속될 것이며 이 대중투쟁을 한국사회의 새로운 대안적 재편을 추동해내는 동력으로 상승시켜야 한다.

- 민주노조 운동은 장기불황과 미래 불확실성에 기인한 자본의 노무비용 절감 전략에 직면해 있는 가운데 노동말살 정책 및 제도, 재벌체제, 노조책임론 및 귀족노조론 등의 이데올로기 공세에도 여전히 시달리고 있다. 민주노조 운동은 이번 박근혜 퇴진 투쟁의 연장선에서 노동말살 정책 및 제도를 완전 철폐하고 재벌체제를 개혁해야 한다. 아울러 민주노조 운동은 조직 노동자를 향한 이데올로기 공세를 극복하기 위한 자기 계획도 마련해야 한다.
- 특히 민주노조 운동은 현 노동정책 및 제도와 재벌체제를 전면 개혁하기 위한 교두보로서 대선투쟁에 적극 임해야 한다.

2) 금속노조 정세와 과제

- 금속노조는 이번 박근혜 퇴진 투쟁에 따른 조기대선 등 권력재편기를 맞아 그동안 산별노조 배제적인 노동정책을 전면 개혁할 수 있는 기회로 나아가야 한다. 이번 기회를 통해 금속노조는 노동자 간 차별을 해소하고 자본의 원하청·하도급 착취구조 개혁 및 비정규직 해소를 촉진하는 산별교섭 및 초기업단위 교섭의 의의를 대내외에 적극 쟁점화해 산별교섭 발전의 교두보를 만들어야 한다. 그리고 이는 근본적으로 재벌 개혁 투쟁과 연동해야 한다.
- 금속노조는 노조파괴 현안, 구조조정 현안, 외국인 투자기업 미래 고용전망 현안 등 내부 주요 현안 문제 해결의 단초도 마련해야 한다.
- 특히 전 세계적 장기불황 및 미래 불확실성에 기인한 자본의 노무비용절감 공세에 직면해 있는 금속노조는 임금안정성 취지의 임금체계안(고정급, 통상임금)을 자본에 요구하면서 제조업 발전전망에 대한 노조 참여 협의를 구성으로도 나아가야 한다.

2. 2017년 투쟁 목표와 과제

가. 투쟁 목표

- 1) 재벌 개혁
- 2) 노동배제 일방적 구조조정 및 노조파괴 철폐
- 3) 산별교섭 전진

나. 투쟁 과제

- 1) 임금개악 저지 및 임금안정성 쟁취
- 2) 원하청·하도급 착취구조 전면 개혁 및 비정규직 철폐
- 3) 노조 참여 제조업발전방안 논의·협약의 체제 구축
- 4) 산별교섭 법제화 쟁취 및 산별교섭 교두보 확보
- 5) 복수노조 창구단일화 제도 철폐 및 부당노동행위 근절

다. 2017년 투쟁 과제 실현방향

과제	구분	요구 개요
(1) 임금개악 저지 및 임금안정성 쟁취	대정부 투쟁	최저임금1만원 쟁취
	중앙교섭 투쟁	산별최저임금 인상
	재벌그룹사 공동투쟁	자본의 임금체계 개악안 저지 안정적 생활임금 확보를 위한 임금체계 쟁취
	지부집단교섭 투쟁	자본의 임금체계 개악안 저지
	사업장 보충교섭 투쟁	사측의 임금체계 개악안 저지
(2)	대정부 투쟁	재벌개혁 관련법 쟁취 투쟁

원하청·하도급 착취구조 전면개혁 및 비정규직 철폐	재벌그룹사 공동투쟁	원하청 및 하도급 관계 개혁 및 비정규직 정규직화 노사공동 추진기구 확보
(3) 노조 참여 제조업발전방안 논의·협업체제 구축	대정부 투쟁	제조업발전특별법 쟁취
	재벌그룹사 공동투쟁	국내투자 확대를 통한 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출 확보 자동차·철강·철도산업 발전전망 미련 추진기구 설치 확보
(4) 산별교섭 법제화 쟁취 및 산별교섭 교두보 확보	대정부 투쟁	재벌개혁 관련법 및 노동법 개정 쟁취 : 산별교섭 법제화 ·초기업단위 교섭 참여 의무화 ·재벌 등 기업집단의 사용자성 확장 ·산별협약 효력 확장 등
	중앙교섭 투쟁	산별교섭 법제화 노사공동 요구 발표
	재벌그룹사 공동투쟁	초기업 단위 교섭 추진 확보
(5) 복수노조 창구단일화 제도 철폐 및 부당노동행위 근절	대정부 투쟁	노조파괴금지 관련법 쟁취 노동법 개정안 쟁취

3. 2017년 세부 투쟁계획

가. 대정부 투쟁

1) 개요

- 아래 요구를 중심으로 3월부터 본격 전개되는 조기대선 국면 쟁점화 투쟁과 6월 이후 대선 뒤 환경에 조응하는 정치사회적 투쟁을 이어간다.

구분	주요 요구
재벌개혁 관련법 쟁취 투쟁	△재벌총수의 그룹지배력 축소 △범죄수익환수 △기업내부에서의 재벌견제 △대기업, 중소기업 상생협력 제도 강화 및 초과이익, 성과이익공유제 △노동3권 강화를 통한 재벌기업 견제 △검찰개혁-고위공직자비리수사처 설치
제조업발전특별법 쟁취 투쟁	△노동자 총고용 보장 원칙 정립 △노조 참여 제조산업협의체 구성 △대규모 구조조정 시 사회적 협의기구 논의 의무화 △제조산업 발전기금 조성 및 지원 △외국인 투자 심사절차 강화 등.
노조파괴금지 관련법 쟁취 투쟁	△노조파괴 사용자 처벌강화 △노조파괴 컨설팅 업체 자격박탈 및 가중처벌 △노조파괴 공모 공무원 파면 등
노동법 개정 투쟁	△산별교섭 법제화 △복수노조 창구단일화 제도 전면 개혁 △부당노동행위 사용자 처벌 강화 △상시업무 정규직 사용 원칙 확립 △원청사용자성 인정 △정규직-비정규직 동일노동-동일임금 원칙 확립
최저임금1만원 쟁취 투쟁	△법정 최저임금 1만원

2) 재벌개혁·제조업발전·노조파괴금지 쟁취 투쟁

- 관련 입법안을 공식 마련한다(진보개혁적 법률가 단체 등과 함께 추진 중)
- 관련 입법안에 대한 대외적 워크숍과 국회공청회 사업을 전개한다(~3월 초)
- 진보개혁적 국회의원 및 정당과 함께 입법을 발의한다(~3월 중순)
- 조기대선 기간 쟁점화 투쟁을 전개한다(3월 말~5월 말) : 해당시기 세부 투쟁계획 추진은 중앙집행위원회로 위임한다
 - 양대노총 재벌개혁 산별노조(연맹) 연석회의, 양대노총 제조공투본, 시민사회 단체와의 연대투쟁 확장
 - 시민사회 단체와 연계한 대선 후보 정책 검증 사업 추진(정책 협약 등 병행)
 - 캠페인 등 대국민 선전홍보 사업 강화
 - <퇴진행동> 등 지역 시민사회 단체와 연계해 광역단위별(부산, 울산, 대구, 광주, 전주, 대전, 천안, 수원, 인천, 서울) 전국 순회 결의대회 및 촛불문화제 추진.
- 대선 후 입법 환경 조성을 위한 투쟁을 전개한다(6월 이후) : 해당시기 세부 투쟁계획 추진은 중앙집행위원회로 위임한다

3) 노동법 개정 및 최저임금1만원 쟁취 투쟁

- 민주노총 차원의 투쟁방침 복무를 기본으로 한다 : 3.7 민주노총 임시대의원대회에서 해당 방침 확정 뒤 세부 계획 추진을 중앙집행위원회로 위임한다
- 노동법 개정 촉구를 위한 전국 투쟁현안 사업장단위 집중 공동투쟁을 추진한다 : 세부 투쟁계획 추진은 중앙집행위원회로 위임한다

4) 대선 투쟁

- 민주노총의 대선 방침에 복무함을 기본으로 한다 : 3.7 민주노총 임시대의원대회에서 해당 방침 확정 뒤 세부 계획 추진을 중앙집행위원회로 위임한다
- 대선 시기 박근혜 체제 적폐 청산 요구 쟁취를 위한 투쟁을 병행한다 : 세부 투쟁계획 추진은 중앙집행위원회로 위임한다.

나. 2017년 임단투

1) 개요

- 아래 주요 요구를 중심으로 4월부터 중앙교섭 개시를 시작으로 일제히 임단협 교섭에 돌입한다.

구분	주요 요구
중앙교섭 투쟁	△ 산별교섭 법제화 노사공동 요구 발표 △ 산별최저임금 인상 등
재벌그룹사 공동 투쟁	△ 안정적 생활임금 확보를 위한 임금체계 △ 국내투자 확대를 통한 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출 △ 원하청 및 하도급 관계 개혁과 비정규직 정규직화 추진기구 설치 △ 자동차·철강·철도산업 발전전망 마련 추진 기구 설치 △ 초기업 단위 교섭 추진

2) 17만 공동투쟁

- 각 교섭단위별 요구 쟁취 투쟁과 재벌개혁·제조업발전·노조파괴금지 등 대정부 투쟁을 연동한다.
- 중앙교섭투쟁·재벌그룹사공동투쟁·지부집단교섭투쟁 및 사업장보충교섭(대각선교섭)투쟁 등 각 교섭단위의 교섭 및 투쟁 시기를 일치시켜 6월 말~7월 초 시기집중 총파업 총력투쟁을 전개한다
- 이를 위해 모든 지부·지회는 3월안에 각 교섭단위 요구안 수립 및 교섭방침 수립을 위한 대의원대회(회의)를 완료하고 4월부터 본격적인 각 교섭단위별 교섭에 돌입한다
- 전국 동시다발 쟁의조정신청과 그에 따른 파업찬반투표를 6월 중하순에 완료하는 것을 기본방침으로 하여 4월 본격 교섭돌입에서부터 쟁의권 확보까지의 세부계획 추진을 중앙집행위원회로 위임한다

3) 재벌그룹사 공동투쟁 : 현대기아차그룹사 공동투쟁

* 아래 기본방침안을 기준으로 하여 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의(3.16)에서 최종 확정

가) 그룹사 공동투쟁의 취지

- 현대기아차그룹 본사 차원에서 진행되는 전국적 노무전략 극복이 금속산별운동 뿐만 아니라 사업장 단위 노조운동 전진을 위한 최우선 과제다.
- 그룹사 내의 임금과 단협 차별 등 노동조건 차등과 분할정책 전면화에 맞선 공동전선이 필요하다.
- 전세계적 장기 불황에서 기인하는 미래 불확실성에 대응하는 고용안정(촉진) 및 임금안정성 확보를 위한 노조 개입력을 높여야 한다.
- 한국사회 대표적 적폐인 재벌체제 개혁을 위해 해당 주체로서의 사회적 역할을 다 해야 한다.
- 금속산별운동의 자기 과제인 중앙교섭 발전 및 재편을 위한 과도 단계로서의 초기업단위 교섭을 촉진해야 한다.

나) 2017년 그룹사 공동투쟁의 목표

- 고용안정 및 촉진과 임금체계개악 저지 및 임금안정성 등을 확보한다
- 그룹사 내부 임금 및 단협 차별을 철폐한다
- 원하청 착취 개혁 및 비정규 철폐 토대를 구축한다
- 초기업단위 교섭 성사 교두보를 마련한다

다) 2017년 그룹사 공동투쟁 기조 및 방향

- 9기 1년차(2016년)에 진행한 현대기아차그룹사 공동요구·공동교섭·공동투쟁을 질적으로 발전시킨다.
- 현대기아차그룹사 지부 및 지회 공동투쟁은 △안정적 생활임금 확보를 위한 임금체계 △국내투자 확대를 통한 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출 등을 당면 목표로 하면서 △원하청 및 하도급 관계 개혁과 비정규직 정규직화 추진기구 설치 △자동차·철강·철도산업 발전전망 마련 추진 기구 설치 △초기업 단위 교섭 추진 등을 동시에 추진한다.

- 현대기아차그룹사 지부 및 지회 공동요구안 및 대 그룹본사 요구안을 해당 지부 및 지회 대의원대회(회의)에서 의결하여 지부 및 지회 조합원의 자기 요구로 정식화하여 대 사용자 및 대 그룹본사에 공식 제출한다.
- 현대기아차그룹사 지부 및 지회 공동투쟁을 위한 투쟁체계를 가동한다(대표자회의, 기획단회의)
- 현대기아차그룹사 지부 및 지회 공동투쟁이 금속노조 차원의 재벌체제 개혁 투쟁과 연동될 수 있도록 금속노조 방침에 복무한다.

라) 공동요구 수립 방침

- 그룹사 공동요구를 각 사업장 대의원대회 및 대의원회의에서 반드시 2017년 임단협 요구안 승인 안건으로 다루어 별도·특별요구안으로 사업장별 자체 요구안과 함께 제출되는 조합원의 자기 요구로 정립한다.
- 각 사업장 단위 대의원대회 및 대의원회의를 3월 안에 전체 완료한다

마) 공동요구 제출 방침

- 각 기업별 사용지에 동시다발 제출할 공동요구안은 4월 초에 각 사업장 단위가 공동으로 날짜를 정해 사업장 단위 보충교섭 및 대각선교섭 요구와 함께 한날 한시에 동시다발로 제출한다(세부적인 요구안 공동발송일은 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의에서 정함)
- 현대기아차그룹 본사에 제출할 공동요구안은 4월 초 금속노조 차원에서 각 사업장단위와 공동으로 현대기아차그룹 본사에 직접 제출한다(세부적인 요구안 발송일은 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의에서 정함)

바) 사업장 보충교섭 및 대각선교섭 방침

- 각 사업장 보충교섭 및 대각선교섭의 시작(상견례) 시기를 맞춘다
- 만약 개별 사용자가 조합이 제출하는 상견례에 불참할 경우라도 단체교섭 차수를 이어간다
- (세부적인 사업장 보충교섭 및 대각선 교섭 동시시기 상견례 일정은 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의에서 정함)

사) 현대기아차그룹 본사와의 직접교섭 추진방침

- 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자, 각 단위 집행간부, 각 단위 전체 교섭위원, 각 단위 전체 확대간부, 각 단위 전체 조합원 순의 그룹 본사 집단적 면담 및 대회촉구 기획을 기본으로 한다
- (구체적인 세부 방안은 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의에서 정함)
- (각 집단행동 시 금속노조 차원의 투쟁 확장 기획 수립 병행)

아) 일괄 쟁의조정신청 방침

- 금속노조 17만 일괄 쟁의조정신청 방침에 공동으로 모두 복무한다
- (구체적인 세부 시기는 6월 중하순을 목표로 기준을 잡되 금속노조 중앙집행위원회에서 추후 결정)

자) 공동파업 방침

- 금속노조 17만 공동파업 방침에 모두 복무하되, 필요시 현대기아차그룹사 지부 및 지회 차원의 추가 공동파업을 공동으로 진행한다
- (금속노조 17만 공동파업 세부 시기는 6월 말~7월초를 목표로 기준을 잡고 금속노조 중앙쟁의대책위원회에서 추후 결정. 그룹사 추가 공동파업의 경우는 그룹사 지부 및 지회 대표자회의에서 결정함)

차) 공동시기 타결방침

- 각 사업장 보충교섭 및 대간선교섭의 타결 시기를 맞춘다
- 공동요구안 관철 수준에 대해 반드시 지부 및 지회 대표자회의에서 사전에 방침으로 정한다

다. 구조조정 현안 집중지원 투쟁

* 아래 기조로 매 시기 중앙집행위원회에서 세부 계획을 수립해 집행한다.

- 사내하청 노동자들을 포함한 조선업종 노동자 총고용 보장 및 일방적인 분할·매각분사·아웃소싱 추진 철폐 철폐를 조합의 주요 기조로 한다.
- 제조업 발전 전망 마련을 촉구하는 사회적 쟁점화 사업과 병행하여 해당 구조조정 현안 사업장 단위 조합원 투쟁동력을 모아 전면적인 구조조정 전선을 조합 차원에서 구축한다.
- 조선업종의 경우 2017년 상반기 이른바 사회적 교섭 촉구 투쟁을 통해 총고용 보장을 확보하면서 개별 사업장 단위 구조조정 저지 투쟁을 조합 차원에서 집중 지원한다.

라. 노조파괴 현안 집중지원 투쟁

* 아래 기조로 매 시기 중앙집행위원회에서 세부 계획을 수립해 집행한다.

- 조기 대선시기 집중 쟁점화 투쟁계획을 수립, 집행한다.
- 집중 임단투 시기 집중 쟁점화 및 문제해결 방안을 수립, 집행한다.
- 민주노총 차원의 노동법 전면개정 투쟁에 적극 복무한다.

4. 2017년 시기별 투쟁계획 개요

* 아래 개요를 바탕으로 매시기 중앙집행위원회에서 세부 계획을 수립해 집행한다.

가. 3-4월

- 3월 중 전 조직별 대의원대회(회의) 완료로 각 교섭단위 요구안 수립 등 투쟁준비를 완료한다.
- 다양한 형식의 현장토론 및 합동수련회와 전조직적 교육선전으로 전 조합원이 투쟁방침을 공유·결의한다.
- 3월 15일(수) 중앙교섭 요구안을 금속산업사용자협의회에 발송한다
(4월 4일(화) 상견례).

- 4월 4일 중앙교섭 상견례 이후 순차적으로 지부집단교섭 및 지회보총교섭(대각선교섭)에 돌입한다. 다만, 임금인상 의제 교섭돌입 시기는 중앙집행위원회에서 정한다.
- 4월 초중순부터 재벌그룹 본사(현대기아차그룹 등)를 상대로 국내투자 제고 및 양질의 일자리 확충, 원하청·하도급 착취구조 개혁 및 비정규직 정규직화 추진과 각 업종별 미래전망 마련을 위한 노사공동 논의를 구축을 공식 요구하며 대그룹 본사를 상대로 한 단계별 투쟁에 돌입한다.
- 재벌개혁·제조업발전·노조파괴금지 관련 입법안을 공식 입법발의하고 조기대선 투쟁 국면에서 집중쟁점화한다.
- 민주노총 차원의 노동법 개정 투쟁에 적극 복무한다.
- 민주노총 대선방침에 적극 복무하며 재벌개혁·제조업발전·노조파괴금지 등의 의제전면화와 함께 박근혜 체제 적폐 청산 요구 쟁점화를 병행한다.

나. 5-6월

- 민주노총 대선방침에 적극 복무한다.
- 2017년 각 교섭단위 임단협 협상을 본격적으로 진행한다.
- 임금인상 의제 교섭 돌입 시기는 중앙집행위원회에서 정한다.
- 대 그룹본사를 상대로 단계별 상경투쟁을 진행한다.
- 쟁의조정신청과 파업찬반투표 진행(6월 중하순)으로 합법적 쟁의권을 확보한다.
- 대선 후 재벌개혁·제조업발전·노조파괴금지 관련 입법과 노동법 개정을 위한 대정부 투쟁을 강화한다.

다. 6월 말 부터

- 17만 총파업 총력투쟁을 전개한다 : 재벌개혁·제조업발전·노조파괴금지 17만 총파업
- 하계휴가 전 임단협 요구안 쟁취를 목표로 총력투쟁을 전개한다.

5. 2017년 세부요구안

가. 금속노조 대정부 요구안

1) 박근혜 체제 적폐 청산 요구

- ① 박근혜표 노동개악 청산과 원상회복
 - 노동개악 4대악법 완전폐기
 - 양대지침, 단협시정명령, 긴급조정권 폐기
 - 손배가압류 등 일체의 노조·노동탄압 중단
- ② 교섭권 제한 및 노동조합 활동 제한 악법 폐기
 - 타임오프 제도 폐기 및 노사자율 실현
 - 교섭구조 제한한 복수노조 창구단일화 제도 폐기
 - 복수노조 차별 관련 부당노동행위 제도 개정 및 처벌 강화
- ③ 재벌특혜, 불평등 체제 청산
 - 정경유착 재벌총수 구속 및 전경련 해체
 - 재벌의 범죄수익 환수 및 재벌특혜 환수

2) 대정부·대국회 제도개선 요구

- ① 재벌개혁 관련법 제정
 - 재벌총수의 그룹지배력 축소 △ 범죄수익환수
 - 기업내부에서의 재벌견제
 - 대기업, 중소기업 상생협력 제도 강화 및 초과이익, 성과이익공유제
 - 노동3권 강화를 통한 재벌기업 견제
 - 검찰개혁-고위공직자비리수사처 설치

② 제조업발전특별법 제정

- 노동자 총고용 보장 원칙 정립
- 노조 참여 제조산업협의회 구성
- 대규모 구조조정시 사회적 협의기구 논의 의무화
- 제조산업 발전기금 조성 및 지원
- 외국인 투자심사 절차 강화

③ 노조파괴금지 관련법 제정

- 노조파괴 사용주 처벌강화
- 노조파괴 컨설팅 업체 자격박탈 및 가중처벌
- 노조파괴 공모 공무원 파면

④ 노동법 제·개정

- 산별교섭, 대정부교섭, 지방정부 교섭권 보장
- 노조간 차별행위 부당노동행위 규정 및 사용자 입증, 처벌기준 강화
- 복수노조 창구단일화 제도 철폐

3) 업종별 대정부 요구

① 자동차업종 대정부 요구

1) 국내공장 발전전망과 일자리 창출

- 국내공장 투자 및 생산확대를 통한 생산,고용유지 의무화

2) 원하청 불공정 거래 해소

- 원하청 불공정 이익구조 개선을 위한 초과이윤 공유제 도입

3) 자동차산업 발전을 위한 협의회 구성

- 산업변화 및 미래형 자동차 시장확대에 따른 부품사 육성 및 고용안정 확보
- 산업변화 및 미래형 자동차 발전협의회 구성에 노조의 참여보장

- 일정규모의 구조조정시 노동자,지역사회가 참여하는 사회적 협의기구 구성의무화
- 제조업발전기금을 국내총생산의 3%가량 조성하여 자동차산업 고용보호 및 고용창출

4) 외자기업의 기술유출 및 일방적 자본철수 방지

- 외국인투자 촉진법 개정을 통한 외국자본 먹튀방지
- 공적자금이 투입된 사업장 외자도입시는‘사전고용 평가 의무화,외국인 투자심사위원회 도입 제도화’

5) 불완전 노동자 정규직화 및 차별철폐

- 생산공정의 상시근무자는 정규직 전환
- 국내 제조사 해외 진출시 노동권익 보호 의무화

② 철강업종 대정부 요구

1) 총고용 보장

- 철강산업 노동자 총고용 보장
- 정부 주도의 일방적인 철강산업 구조조정 중단

2) 철강업종 일터 개선 정부역할 제고

- 철강산업 사내하청 근로감독 강화 및 비정규직 사용제한
- 산재다발 및 산재은폐 사업장 벌칙제도 도입(또는 강화)
- 소정근로 시간은 각 사업장별 노사 자율 협의로 보장한다.

3) 철강재 수출입 지원 방안 마련

- 국산 철강재 수출품목 정부지원 방안 마련
- 해외산 저가 철강재 수입 규제 방안 마련

4) 철강산업 발전 전략 위원회 구성

- 노사정이 참여하는 철강산업 발전 전략 위원회 구성

③ 조선업종 대정부 요구

1) 노동자들에게 책임을 전가시키는 일방적 구조조정 즉시 중단과 부실경영 책임자를 처벌하라

- 현재 진행되는 노동자 책임 전가 구조조정 즉각 중단
- 부실 경영 책임자 처벌

2) 조선산업 발전을 위해 정부 정책을 전환하라

- 선박금융 확대
- 해외 해운사 국내 선박 수주시 각종 지원 정책
- 국가가 주도하는 기술 지원 정책
- 고부가가치 선박 지원 정책
- 수출입 은행 등 특수목적은행 BIS 비율 적용 제외
- RG 발급 실질적 보장(국책은행 책임성 강화)

3) 조선소 노동자 총고용 보장 및 사회 안정망 구축

- 조선소 상용직 노동자들의 총고용을 보장
- 조선소 일용직 노동자들을 위한 조선산업 교육기관의 설립 (기존 조선소 교육시설 활용 포함)
- 교육시설 노동자들 최저임금 지급
- 특별고용지원업종 대상 확대 및 기간 연장
- 조선노연 및 개별 노동조합과 사전 합의

4) 중형조선소를 살리기 위한 정책을 실시하라

- 중형조선소 일방적인 매각 및 구조조정 중단
- 중형 조선소 정부 및 지자체의 세제, 기술 지원
- 석탄운반선, 해양대 실습선, 경비정 등 공공기관 발주 교체시 중형 조선소 이용
- 선박 펀드 구성 및 수주시 중형 조선소 이용
- 자본잠식 중형 조선소도 국책과제 및 연구개발 참여범위 확대

5) 경제민주화 법안 입법하라

- 대주주의 사재 환원
- 책임 경영, 투명 경영체계 구축

- 공정거래법 개혁을 통한 자사주 부활 반대

6) 조선소 인위적 매각 합병을 중단하라

- 대우조선의 자체적 생존 전략수립

7) 정부는 금속노조-조선노연과 조선산업을 위한 업종교섭(사회적 교섭)체를 구성하고 성실하게 대화하라

- 정부와 금속노조-조선노연 조선업 협의체 구성
- 채권단(산업은행, 수출입은행)과 금속노조-조선노연간 협의체 구성

나. 중앙교섭 요구안

1) 산별교섭 법제화 요구안

- ① 조합과 사용자협의회는 산별교섭의 안착화를 위하여 사용자 규정 확대, 사용자 단체 완화, 산별 단체교섭 보장 등 법제도 개선요구를 공동으로 요구한다.

2) 금속산업최저임금 인상 요구안

- ① 회사는 금속산업 최저임금을 시급 1만원으로 한다.
- ② 회사의 제1항의 최저임금 적용 시 기존 근로조건이 저하되지 않도록 한다.
- ③ 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직, 이주노동자를 포함하며, 사내하청 노동자의 경우도 적용될 수 있도록 권고한다.
- ④ 적용기간은 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 적용한다.

3) 일터괴롭힘 금지 요구안

- ① 회사는 다음 각호의 행위를 하여서는 아니 된다.
 1. 의도와 적극성을 가지고 지속적·반복적으로 소외시키거나 괴롭히는 행위

2. 1개월 이상 업무에서 배제하는 행위
 3. 불필요하거나 과도한 업무지시를 반복하여 업무상 모욕을 주거나 저성과를 유도하는 행위
 4. 정당한 이유 없이 대기발령, 전환배치, 교육훈련 등의 인사 조치
 5. 업무수행에 관련하여 손해배상이나 가압류를 통해 경제적으로 괴롭히는 행위, 단, 고의적인 손해는 예외로 한다.
 6. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위
- ② 회사는 1항의 행위에 대한 중지를 요구하면, 즉시 노사동수의 조사위원회를 구성하여 조사를 진행하고, 7일 내에 행위중지 및 시정조치를 강구하여야 한다.
- ③ 회사는 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 다음 각 호의 조치나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
1. 행위자에 대한 징계
 2. 행위자의 배치전환 또는 피해근로자와의 업무상 분리
 3. 피해 근로자의 배치전환, 휴직, 근무 장소 변경 등 조치(피해 근로자가 요구하는 경우에 한한다)
 4. 인사노무관리를 비롯한 경영방침의 변경
- ④ 회사는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해의 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

다. 현대기아차그룹사 공동요구안

* 아래 안을 기준으로 하여 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의(3.16)에서 최종 확정

1) 안정적 생활임금 확보를 위한 임금체계안

- ① 회사는 정기상여금 및 정기적, 일률적으로 지급되는 복리후생비를 통상임금에 포함한다.
- ② 회사는 기본급, 통상수당 및 비통상수당(제수당), 정기상여금 등의 고정성 급여 총계가 민주노총 표준생계비 수준이 되도록 한다.

2) 국내투자 확대를 통한 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출안

- ① 회사는 사업장 내 비정규직을 포함한 총고용을 보장한다.
- ② 회사는 정년퇴직 등 자연감소인원에 해당하는 수만큼 정규직 신규인력을 즉각 채용한다.
- ③ 회사는 연간 신규채용 시 만 29세 이하 청년을 50% 이상 채용한다.
- ④ 회사는 위 ①~③을 촉진하기 위한 국내공장 투자 계획을 2017년 단체교섭 종료 시까지 제출한다.

- * 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출을 위한 실노동시간단축 문구 추가 예정 (2017.3.16. 대표자회의)
- * 청년일자리 창출 관련 문구의 실사구시 재구성 예정(2017.3.16. 대표자회의)
- * 국내 투자 관련 문구가 기존 공장 설비투자 확대인지 해외공장 유턴의 성격인지 명확한 상정립(안전한 일터 포함)을 통한 재구성 및 추가보완 예정(2017.3.16. 대표자회의)

3) 원하청 및 하도급 관계 개혁과 비정규직 정규직화 추진 기구 설치안

- ① 현대기아차그룹 본사는 원하청 및 하도급 관계 개혁을 위한 노사공동위원회를 그룹 본사 차원에서 구성 운영한다.
- ② 현대기아차그룹 본사는 비정규직 해소를 위한 노사공동위원회를 그룹 본사 차원에서 구성 운영한다.

4) 자동차·철강·철도산업 발전전망 마련 추진기구 설치안

현대기아차그룹 본사는 국내생산 및 투자확대를 통한 한국자동차(부품사 포함)·철강·철도 산업발전, 새로운 일자리 창출, 조합원 고용안정을 위해 노사가 참여하는 미래전략위원회를 각각 구성 운영한다.

5) 초기업 단위 교섭 추진안

회사는 내년(2018년) 단체교섭에서 현대기아차그룹사 집단교섭 및 금속노조 중앙교섭에 참석할 것을 약속한다

라. 지부집단교섭 요구안

1) 공민권 행사 보장 요구안(권고안)

① 회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.

1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
2. 국회, 법원, 노동위원회, 수사기관, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고, 신청인, 피신청인, 피의자, 피고인 등으로 출두할 때
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때. 단, 임시공휴일로 지정되지 않은 보궐선거의 경우에는 해당 선거구에 거주하는 조합원의 투표시간을 인정한다.
4. 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때

② 주야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위 훈련을 받을 때는 연장근무로 인정하며, 다음날 그 시간만큼 출근을 연기한다. 단 훈련시간이 4시간을 초과했을 때는 다음날 유급으로 본다.

③ 병역법에 의한 징병검사를 받을 때는 3일의 유급휴가를 부여한다.

마. 업종별 별도요구안

① 자동차업종 공동요구

1) 실노동시간 단축 및 안정적인 임금체계 구축

- 회사는 정기상여금 및 정기적, 일률적으로 지급되는 복리후생비를 통상임금에 포함한다.
- 회사는 기본급, 통상수당 및 비통상수당(제수당), 정기상여금등의 고정성 급여총계가 민주노총 표준생계비 수준으로 한다.
- 회사는 실노동시간 단축을 통한 근무형태 및 교대제를 개선하며 노동시간 단축에 따른 기존총액임금 보전을 전제로 기본 보전수당을 신설한다.

2) 국내공장 발전전망 수립

- 미래발전 전략위를 통한 시장변화에 맞는 적정 국내공장 물량확보 및 고용유지 전망을 확보한다.

3) 정년 및 비정규직 철폐

- 회사는 '퇴직자 노사공동위 구성위'를 통해 노사합의로 퇴직자 프로그램을 실시한다. 대상은 정년퇴직전 5년 조합원부터 대상으로 한다.
- 회사는 정년퇴직으로 발생한 결원공정에 사내비정규직을 우선적으로 채용한다.
- 회사는 정규직과 사내비정규직간의 임금,성과급의 차별을 두지 않는다.

※ 2017년 자동차 완성사 공동요구안

1. 국내공장 발전전망 수립

- 회사는 해외공장에 생산중인 차종의 동종시간 이중(교차)생산시 노사합의 한다.
- 회사는 국제기본협약 제정을 통해 해외공장 전 공장에 적용한다.

2. 노동시간 실노동시간 단축을 통한 근무형태 및 교대제를 개선하며 노동시간 단축에 따른 기존 총액임금 보전을 전제로 기본보전수당을 신설한다.

3.정년연장

- 회사는 정년을 연장하되 점차적으로 노령연금 수령연령으로 확대한다. 단, 임금인상에 따른 임금총액은 하락시키지 않는다.

4. 사회적 연대와 공정분배

- 회사는 원청과 협력업체, 원청과 사내하청간의 임금격차 해소를 위한 노사공동위를 구성한다. (노사공동위는 원청,부품사간 공동비율로 구성하며, 임금격차 해소 및 물량조정 기준마련)

5. 비정규직 철폐

- 회사는 정규직과 사내비정규직간의 임금,성과급의 차별을 두지 않는다.

② 철강업종 공동요구

1) 총고용 보장

- ① 회사는 해당사업장의 비정규직을 포함한 총고용을 보장한다.
- ② 회사는 정년퇴직 등 자연감소인원에 해당하는 인원수만큼 정규직 신규인력을 즉각 채용한다.
- ③ 회사는 해당사업장의 각 부서 및 사업부 간 전환배치 및 사업장간 전환배치를 일방적으로 실시하지 않으며 전환배치 필요시 노사 합의하여 실시한다.

2) 노동시간 및 고용창출

- ① 회사는 2018년까지 노동시간 단축을 전제로 한 5조 3교대 도입 방안을 마련하고 2019년 5조3 교대를 전면 시행한다.
- ② 회사는 부족인원을 정규직 신규인력으로 충원,채용 채용한다.

3) 외주화 금지

- ① 회사는 기존의 상시적이고 고정적인 필요업무의 정규인력 사용을 지속·유지하며 생산과정상의 간접·부수 직무 발생 시에도 정규인력 사용을 원칙으로 한다.
- ② 사내하청의 외주화를 금지한다.

4) 비정규직 차별철폐 및 원청의 사회적 책임

- ① 회사는 사업장 내에서 일하는 모든 하청 노동자들(사내하청, 재하청, 외주하청 노

동자 포함)에 대해 노동자 간 임금(성과급 포함) 및 복리후생 등 근로조건 차별이 발생하지 않고 동일하게 적용될 수 있도록 노사협의회를 개최한다.

② 회사는 하청 노동자들(사내하청, 재하청, 외주하청 노동자 포함)의 노조가입 및 활동을 이유로 한 해고 등 탄압사례 발생 하청 업체와의 계약을 해지하고 새로운 업체로 변경한다. 회사는 하청 업체 변경 시 기존 고용, 근속 및 단협(제반사항)등이 승계될 수 있도록 보장한다.

③ 회사는 하청노동자(사내하청, 재하청, 외주하청 노동자포함)의 산업재해 사고 발생 시 산보위 회의에 하청노동자 1인 참여(또는 참관)를 보장한다.

③ 조선업종 공동요구

- 1) 조선소 노동자 총고용 보장
- 2) 조합과 합의 없는 분할매각, 분사, 아웃소싱 반대

바. 임금인상 요구안

표준생계비 확보와 생활임금 보장, 소득분배 개선을 위해 기본급 인상 월 154,883원을 요구한다.(정기·호봉승급분 제외.)

6. 2017년 단체교섭 방침

가. 핵심개요

- 1) 중앙교섭 유지·강화를 기본목표로 현대기아차 그룹사가 참여하는 17만 산별교섭 쟁취를 위한 교두보를 마련한다.
- 2) 중앙교섭 불참 사업장 등 대각선교섭 사업장은 조합 방침에 따라 교섭 속도 등을 전체 일정에 맞추도록 한다.
- 3) 조합은 중앙교섭 타결없이 지부·지회교섭 타결없다는 방침에 따라 교섭전술을 정한다. 다만 세부적 판단 및 전술 운영은 중집(쟁대위)에서 결정한다.
- 4) 중앙교섭 돌입 후 순차적으로 지부집단교섭을 추진한다.
- 5) 사업장단협(사업장보충교섭)은 지부집단교섭 직후 돌입할 수 있다.

나. 세부방침(타결방침 포함)

1. 모든 단체교섭권은 조합에 있으며, 조합내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장이 된다.(규약66조)
 - ▶ 금속노조 : 금속산업사용자협의회
 - ▶ 금속노조 : 지역관계사용자
 - ▶ 금속노조 : 개별사용자
 - ※ 지역지부의 경우에만 교섭권 위임 가능(지역지부 임원), 단 체결은 위원장 이름으로 한다.
2. 조합의 대의원대회를 통해 의결된 요구안은 모든 교섭의 요구안에 포함하여야 하며, 요구안은 조합의 승인을 얻어야 한다.
 - ▶ 지부요구는 조합 승인
 - ▶ 지회요구는 지부심의 후 조합 승인(실제 승인은 지역지부가 하도록 한다)
3. 단체협약이 있는 사업장의 경우 지회(사업장) 교섭 요구에는 사업장 통일 단협을 반드시 포함하며 통일단협 이하로 요구할 수 없다.
4. 기본급 인상 요구액은 조합 방침에 따르며, 상향하거나 하향할 수 없다.

5. 요구안 발송은 중앙교섭, 지부교섭, 지회(사업장)교섭 요구를 한묶음으로 하여 전조직적으로 일괄 발송하며 요구안 발송사업장 현황을 조합으로 통보한다.

※ 단, 사전·사후 발송 사업장은 조합 중앙집행위원회에서 승인 한다.

6. 교섭 돌입시기는 중앙교섭 ⇨ 지부교섭 ⇨ 사업장 보충교섭 순으로 돌입하며, 교섭요일은 중앙교섭 화요일, 지부교섭은 목요일, 지회교섭은 금요일을 기본으로 한다.

7. 임금교섭은 중앙교섭의 진전에 따라 중앙집행위원회에서 결정되기 전까지 교섭에 돌입할 수 없다.

8. 모든 조정신청은 노조위원장 이름으로 하며(규약 68조) 임단협 교섭돌입 사업장은 조합지침에 따라 일제히 조정신청에 돌입한다. 구조조정 및 현안투쟁으로 불가피하게 먼저 투쟁에 돌입해야 할 경우 중앙집행위원회의 승인을 얻도록 한다.

9. 중앙교섭 타결 없이 지부, 지회 교섭 타결 없다.

10. 모든 단체교섭을 체결하고자 할 경우 합의절차를 준수하고 조합의 승인을 득하여야 한다. (임단협 승인요청 양식)

■ 합의절차

▶ 중앙교섭 : 의견접근 ⇨ 중앙위에서 의견접근안 승인 ⇨ 잠정합의안 조합원 찬반투표 ⇨ 조인식(위원장 체결)

▶ 지부교섭 : 의견접근 ⇨ 지부 교섭단 및 지부 운영위 심의 ⇨ 중앙집행위원회 승인 ⇨ (조합원 찬반투표) ⇨ 조인식(위원장 체결)

▶ 사업장보충교섭 : 의견접근 ⇨ 지부 운영위 심의 ⇨ 조합에 승인요청서 제출(의견접근안 첨부)⇨위원장 승인 ⇨ 조합원 찬반투표 ⇨ 조합에 직인신청서 제출 ⇨ 조인식(위원장 체결) ⇨ 임단협 합의서 전문 조합에 제출

11. 임단협 승인기준은 아래의 기준에 따른다.

1) 금속노조가 체결한 산별중앙협약중 ① 제 1조 협약의 우선적용 ② 제 2조 사용자 단체 가입 ③ 제 13조 조합비 일괄공제 조항의 타결 유무 / 사업장 단체협약중 전문(금속노조), 유효기간(3월말까지, 짝수년 또는 매년)이 미흡할 경우

▶ 위 기준에 미달할 경우 미승인 처리하며 미승인 사업장 처리방안은 중앙위원회에

서 확정한다.

2) 지부요구 : 지부 판단에 따름

3) 사업장 보충교섭의 경우 기존 단체협약이 현저히 후퇴했다고 판단할 경우나 구 조조정제 합의한 경우, 무분규 문구가 포함된 경우, 임금 동결 및 임금저하를 합의한 경우, 중앙교섭 및 지부교섭 타결전 타결할 경우는 지부운영위에서 불승인 처리 후 즉각 조합에 보고하고 중앙집행위원회에서 최종 승인여부 판단.

▶지부운영위 불승인 이후 타결절차를 진행할 수 없다. 타결절차를 진행할 경우 중앙 집행위원회에서 징계위에 회부한다.

12. 불승인 사업장 중 중앙집행위원회 불승인 처리에 이의가 있을 경우 최종 중앙위원회를 통해 결정한다.

13. 모든 조인식은 승인 후 해당조합원 찬반투표를 거쳐 위원장 이름으로 체결한다.

14. 임금, 단체협약, 단체협약에 의해 규정되는 사항(고용, 임금체계 변화 등), 노조와 합의한 사항, 단체교섭에서 이월된 사항 등은 노사협의회를 통해 결정할 수 없으며 사전에 지부에 보고하고 단체교섭을 통해 결정해야 한다. (규약 73조, 지회모범규칙 37조)

15. 신규사업장의 경우 첫째 단체교섭의 경우 위 승인기준을 준용하지 않고 해당지부에서 판단하여 승인절차를 진행한다. (복수노조 사업장의 경우도 해당지부 판단하여 승인 절차 진행)

다. 교섭위원회 및 쟁의대책위원회

가) 중앙교섭단: 중앙교섭단은 기존의 조합임원, 상집간부 약간 명과 각 지부의 지부장 등 25명 내외로 구성한다.

나) 지부교섭단: 지부집단교섭은 지부교섭단을 지부대의원대회에서 별도로 구성한다.

다) 현대기아차그룹사 등 재벌그룹사 공동교섭단 : 재벌그룹사 공동교섭단 구성이 요구될 시 조합 중집에서 별도로 구성한다.

라) 쟁의대책위원회: 조합(중앙) 쟁의대책위원회는 별도로 구성하지 않고 기존 중집성원으로 구성한다.

<첨부>

2017년 금속노조 요구안 해설서

가. 금속노조 대정부 요구안

1) 박근혜 체제 적폐 청산 요구

① 박근혜표 노동개악 청산과 원상회복

- 노동개악 4대악법 완전폐기
- 양대지침, 단협시정명령, 긴급조정권 폐기
- 손배가압류 등 일체의 노조·노동탄압 중단

(1) 노동개악 4대악법 완전폐기

- 박근혜는 재벌의 뇌물을 대가로 파견노동자의 사용범위를 확대하고 기간제노동자의 사용기간을 확대하는 비정규직 확대 법안, 고용보험의 지급요건은 강화하고 지급내역은 축소하는 고용보험법, 노동시간을 연장하고 통상임금의 범위를 축소하는 근로기준법 등의 개악을 추진함.
- 양대불법지침이 사업장 내부에서는 사용자의 인사권 영역을 과도하게 확대하여 사업장 내부 규율에 대해 노동자의 개입을 차단하고 사용자 마음대로 노동자를 해고할 수 있도록 하여 유연성을 극대화 하는 것이라면, 박근혜표 노동개악은 법률을 통해 비정규직 사용을 확대함으로써 노동유연성을 확대하는 것임. 또한, 노동조건의 주요 사항인 노동시간을 연장할 뿐 아니라, 특별연장근로나 탄력적 근로시간 사용과 범위를 확대함으로써 노동력 운용에 있어서도 유연성을 확대하겠다는 것임.
- 이미 신자유주의 정책 이후 유연성 확대에 따라 노동의 불안정성이 극대화된 상황에서 박근혜표 노동개악 4법까지 추진될 경우, 장시간 노동과 저임금 경쟁, 사회적 양극화는 더욱 심화될 것이 자명함. 따라서 박근혜표 노동개악 4법은 폐기되어야 마땅하며, 노동권 보장의 관점에서 노동관계법 논의 기준이 재설정되어야 할 것임.

(2) 양대지침, 단협시정명령, 긴급조정권 폐기

- 박근혜-최순실-재벌게이트의 산물로 탄생한 박근혜표 노동개악은 헌법에 따른 노동기본권을 파괴하고 노사대등의 노동조건 결정원칙을 파괴하는 것을 핵심으로 하고 있음. 재벌대기업은 모든 사업장 내부에 노동시장 유연화를 직접 진행하기 위한 방안으로 사용자가 임의로 정한 평가기준에 따라 임금삭감 및 해고 등 인사조치를 할 수 있도록 하는 것을 핵심으로 한 △취업규칙 변경기준 완화 △해고기준의

완화 등을 요구해 왔음.

- 박근혜 정부는 재벌의 요구사항을 그대로 반영한 위헌·위법 행정지침인 ‘쉬운해고지침’ 과 ‘취업규칙 직원화지침’ 을 2016. 1. 22. 전격 발표함. 양대 불법지침은 △노동자에게 책임이 있는 정당한 이유가 있을 때만 해고 등 징벌 할 수 있게 한 근로기준법 상의 ‘해고 제한’ 원칙, △노사대등의 결정원칙을 반영하여 노동조건을 불이익하게 변경할 경우, 노동조합이나 근로자과반수의 동의를 반드시 얻도록 규정한 취업규칙불이익변경에 관한 조항을 정면으로 위반한 것임.
- 또한, 민간부문으로는 노사가 자율적으로 체결한 ‘단체협약의 시정지도’ 를 통해서 단체협약의 개악을 추진했음. 특히 불법성 여부가 불분명한 노동조합활동의 보장에 관한 단체협약과 사용자의 부당한 인사권 행사를 규제하기 위한 단체협약조차 시정지도의 대상으로 삼아 전국적으로 1,500여개 사업장을 대상으로 자율개선권고를 진행하기도 함. 특히 단체협약의 개정 의무를 발생시키는 단체협약시정명령 절차를 진행하기 위해서 전국 각 지방노동위원회에 109건에 달하는 단체협약시정명령의결요청을 행하기도 함. 이는 군사독재시절 노동조합통제 수단으로 탄생한 ‘단체협약시정명령’ 제도 시행 이후에 최대 규모로 진행된 것이기도 함.
- 박근혜표 노동개악인 ‘쉬운해고지침’, ‘취업규칙 변경 완화지침’, 단체협약시정지도지침’ 각각 쉬운해고와 노동조건 악화를 확산시키는 수단이면서, 노동조건에 관한 기준은 법률로서 정하도록 규정한 헌법 제32조를 위반하고, 노사대등의 결정원칙을 규정한 근로기준법 제4조를 무력화 하는 것으로서 즉각 폐기되어야 함.
- 긴급조정은 정부가 마음만 먹으면 모든 사업장 쟁의행위에 개입할 수 있어 직권중재와 더불어 헌법으로 보장하는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동 3권을 제한하고 노사 문제에 국가 개입을 열어 놓은 대표적인 노동악법 독소 조항임.

(3) 손해가압류 등 일체의 노조·노동탄압 중단

- 박근혜 정부 기간에만 민주노총과 소속 노동조합의 노동조합 활동(집회 등)에 대해서 국가가 손해배상을 청구한 금액은 5억 2천여만 원에 달하며, 이명박근혜정부 기간을 합산하면 20억 원을 넘어섬. 주로 노동조합의 파업이나 집회 시위를 진압하는 과정에서 발생한 경찰의 피해에 대해 형사처벌과 더불어 금전적인 손해배상청구를 병행하는 것은 노동관계법상 노동조합활동을 옥죄는 처벌조항과 쟁의행위에 따른 사용자의 영업손실에 대한 손해배상 청구와 더불어 노동조합의 정당한 활동을 탄압하는 수단으로 활용되고 있음.
- 쟁의행위는 그 자체가 기본권의 행사인 동시에 헌법적 질서에서 예정하고 있는 행위이므로 쟁의행위로 발생한 재산상 손해는 원천적으로 배상책임을 묻지 않도록 해야 함. 그러나 쟁의의 불법성을 이유로 손해배상 청구를 통해 노동조합을 탄압하고 무력화하는 사례가 증가. 특히, 노조법 제2조가 규정한 ‘노동쟁의’, 즉 “노·사간 임금·노동시간·복지·해고 기타 대우 등 노동조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”에만 쟁의행위를 인정하고 있어 정리해고, 구조조정 사안, 민영화 반대, 노동조건에 영향을 주는 정부 정책 등에 대한 쟁의행위는 목적의 정당성을 부정함으로써 사실상 대부분의 파업을 불법화하고, 이를 근거로 손해배상 청구와 징계해고를 하고 있음.
- 이명박근혜 정부 기간엔 반노동정책에 편승하여 노동조합의 존재를 위협하고 간부 및 조합원의 생존권까지 박탈할 만큼 거액의 손해배상 청구가 진행되고 있음. 더구나 노동조합만이 아니라 조합원 개인까지 손해배상 청구대상으로 하고, 노동조합활동 여부에 따라 손해배상 청구대상에서 선택적으로 제외하는 방식으로 노동조합 탈퇴를 유도하는 등 노조탄압 수단으로 악용됨. 따라서 기본적으로 노동조합의 쟁의행위에 대해서 민사상 손해배상 청구를 금지하도록 해야 하며, 손해배상 청구에 따른 가압류 또한 제한하도록 노조법이 개정되어야 함.

② 교섭권 제한 및 노동조합 활동 제한 악법 폐기

- 타임오프 제도 폐기 및 노사자율 실현
- 교섭구조 제한한 복수노조 창구단일화 제도 폐기
- 복수노조 차별 관련 부당노동행위 제도 개정 및 처벌 강화

(1) 타임오프 제도 폐기 및 노사자율 실현

- 현행 노조법은 업무시간 중 유급 노동조합 활동을 극히 제한적으로만 허용하고 있음. 노동조합의 유지와 관리에 필요한 최소 활동조차 근로시간면제제도에 따라 사업장 규모별로 정해진 상한 범위 이내로 제한되고 있음.
- 뿐만 아니라 노사간 교섭을 위해서 보장되어야 할 교섭위원의 교섭준비 및 교섭활동 시간, 노동조합업무로 인한 출장 및 회의 시간, 비전임 노동조합 간부의 활동시간 등을 유급으로 보장하는 경우 부당노동행위로 처벌하고 있음. 또한 단체협약시정명령제도를 통해서 근로시간면제기준을 초과한 단체협약을 불법으로 판단하여 강제적으로 시정토록 하고 있음.
- 노조전임자에 대한 임금지급을 법률로 금지하는 하는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해로서 외국 사례를 보더라도 기업 수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 법률로 금지한 나라는 찾기 어려움.
- 특히, 박근혜정부는 타임오프 제도를 악용한 단체협약시정명령을 광범위하게 진행함으로써 노동조합활동을 위축시켜왔음. 구체적으로 △2014년 공공기관정상화대책이란 명분으로 공공부문 노동조합활동과 조합원 복리후생에 관한 단체협약의 개약을 진행한 것 △2015년과 2016년 민간부문 전체사업장을 대상으로 진행된 단체협약시정지지도지침과 임단협지지도지침의 진행이 그 사례임. 또한 타임오프 운영실태 감독이라는 명분으로 노동조합을 사찰하는 수준으로 세부운영실태를 조사하는 것도 타임오프 제도로 인한 폐해임. 현재도 타임오프 운영실태 조사를 노동조합 탄압을 위한 자료로 삼은 단체협약 개약은 현재도 계속되고 있음.
- 따라서, 노사자치를 훼손하여 행정기관의 노사관계 개입 수단으로 활용되는 타임오프 제도는 마땅히 폐지되어야 할 것임.

(2) 교섭구조 제한한 복수노조 창구단일화 제도 폐기

- 노조법은 사업 또는 사업장내 복수의 노조가 있을 경우, 반드시 교섭창구단일화를 거치도록 하고 있음. 뿐만 아니라 사용자가 원할 경우에 한해서만 창구단일화 절차를 생략하고 자율적인 교섭을 할 수 있도록 하고 있어, 사용자가 선택적으로 노동조합과 교섭하는 길을 열어두고 있음. 이를 악용하여 노조를 차별하여 사용자 편에 있는 노동조합과만 교섭을 진행하는 등 노조탄압 수단으로 활용되기도 함.
- 창구단일화 강제제도는 그 내에 고용형태의 차이, 근로조건의 현격한 차이, 교섭관행을 고려하여 교섭단위 분리신청을 허용하고 있음. 그러나 교섭단위 분리 결정의 판단 기준이 모호하여 실제 노동위원회가 교섭단위 분리결정을 할 때에는 사용자의 의사가 중시되는 경우가 많음. 따라서 기존 교섭구조로 인해 교섭권이 제한되는 노동조합의 교섭권을 보장하기 보다는 사용자의 편의에 따라서 교섭단위를 분리하는 사례가 많음. 산별노조의 교섭권을 제약할 목적으로 사업장이 현장단위로 교섭단위분리를 악용한 플랜트 건설 사례는 대표적인 예임. 이는 근본적으로 창구단일화 강제제도로부터 파생한 문제나, 산별교섭을 제한하려는 정책방향을 반영한 것이어서 개선이 시급함.

- 창구단일화 강제제도는 교섭대표노조의 과반수 노조지위를 배타적으로 인정하는 한편, 소수노조에 대해서는 최소한의 노조활동이나 교섭권, 쟁의권이 전혀 보장되지 않음. 또한 현재 노동조합에 대한 사회적 인식과 환경은 복수노조간 조직 경쟁에서 미조직 노동자를 조직하기보다 다른 노동조합의 조합원을 빼앗아 과반수 지위를 얻는 것이 훨씬 용이함. 이로 인해 과반수노조 지위를 확보하려는 노조간 경쟁과 갈등이 더욱 심화되고 있음. 따라서 노동조합에 대한 창구단일화 강제제도는 시급히 폐기되어야 함.

(3) 복수노조 차별 관련 부당노동행위 제도 개정 및 처벌 강화

- 부당노동행위란 사용자가 당연히 준수해야 할 헌법상의 노동3권에 대한 침해 결과가 초래된 것을 의미하므로 사용자가 정당한 이유를 제시하지 못하는한 부당노동행위 확정되도록 입증책임 전환을 명문화해야 함. 또한 부당노동행위에 대한 손해배상이 처벌로 인하여 기업들이 부당노동행위를 무서워하지 않고 있는 상황에서 사법기간의 적극적인 처벌의지가 필요하고 처벌기준 상향 및 공공기간의 용역입찰이나 기업신용평가에 있어 불이익을 주는 방안등 기업에 불이익이 올 것을 예상할수 있도록 하는 방안이 필요

③ 재벌특혜, 불평등 체제 청산

- 정경유착 재벌총수 구속 및 전경련 해체
- 재벌의 범죄수익 환수 및 재벌특혜 환수

(1) 정경유착 재벌총수 구속 및 전경련 해체

- 전경련을 경유하여 박근혜 등에게 부정한 청탁을 대가로 뇌물을 공여한 삼성 이재용, 현대 정몽구 등 재벌 총수를 전원 구속, 처벌해야 함. 또한 세월호 참사, 역사교과서 국정화, 일본군 '위안부' 굴욕 합의, 노동개악에 이르기까지 재벌의 나팔수 역할을 충실히 수행하며 정경유착의 불온한 고리 역할을 수행했던 전경련을 즉각 해체하고 관련 공범들을 전원 처벌해야 함.

(2) 재벌의 범죄수익 환수 및 재벌특혜 환수

- 그동안 재벌은 노동자들의 피와 땀, 국민들의 혈세로 벌어들인 돈을 불법·편법으로 축적, 각종 이권과 특혜를 보장받기 위한 비자금으로 공공연히 활용해왔음. 이번 게이트에서 공여된 뇌물을 포함하여 삼성 이재용이 경영승계를 위해 동원한 국민연금 피해액, 삼성물산 합병으로 인해 발생한 약 3조원의 부당이익을 전부 국고로 몰수해야 함.

2) 대정부·대국회 제도개선 요구

① 재벌개혁 관련법 제정

- 재벌총수의 그룹지배력 축소 △ 범죄수익환수
- 기업내부에서의 재벌견제

- 대기업, 중소기업 상생협력 제도 강화 및 초과이익, 성과이익공유제
- 노동3권 강화를 통한 재벌기업 견제
- 검찰개혁-고위공직자비리수사처 설치

(1) 순환출자 원전 철폐

- 순환출자는 가공의결권을 생성함으로써 지배주주의 지배력을 유지 및 강화하고 경영권 승계를 위한 방법으로 활용되는 등 대기업의 경제력 집중에 따른 폐해를 유발하고 있음. 지난 19대 국회는 상호출자 제한 기업집단의 순환출자를 규제하는 법안을 발의하여, 신규 순환출자를 금지하도록 공정거래법 일부를 개정하였음. 그러나 기존 순환출자에 대해서는 그대로 허용하고 있음. 이는 기업 간 형평성에 맞지 않고, 순환출자에 관련한 법령해석에도 논란을 가져오고 있음. 따라서 기존 순환출자도 해소하여 기업 지배구조를 투명하게 함으로써 경제력 집중을 완화시킬 필요가 있음.
- 공정거래법 제9조의 2에 이어 9조의 3을 신설하여 ①, ②로 기존순환출자(2014. 7. 24. 이전에 형성한 순환출자)를 3년 이내에 해소할 것을 규정해야 함. ③은 3년 내에 해소하지 못할 경우 같은 법 제9조의 2(순환출자의 금지)를 위반한 것과 동일하게 시정조치, 과징금 부과, 해당 주식에 대한 의결권 행사 중지, 3년 이하의 징역 또는 2억원 이하의 벌금 등의 제재조치를 취할 수 있도록 규정하는 것임.

(2) 지주회사 요건 강화

- 우리나라에서 1999년 지주회사를 최초로 허용했을 때는, 경제력집중을 막기 위해 △과도한 부채를 동원한 계열사 지배의 방지를 위해 부채비율 상한 100% 규제 △문어발식 계열사 확산방지를 위해 자회사 지분 의무보유율을 비상장 50%이상, 상장 자회사 30% 이상으로 규제 및 손회사 지배금지의 규제 등의 규제 장치들을 마련해 두었음.
- 그러나 재벌그룹들의 지속적인 요구에 의해, 친기업적인 규제 완화 흐름 하에서 지주회사의 행위제한은 몇 차례 법 개정으로 대폭 완화되었으며 그 내용은 아래와 같음

- ① 1999.2 도입당시의 주요 행위제한 (i) 부채비율 상한 100%, (ii) 비상장 50%, 상장 30%의 자회사 지분을 하한, (iii) 손자회사 금지 (예외 : 사업관련성)
- ② 2004.12의 행위제한 완화: (i) 비상장 50%, 상장 30%의 손자회사 지분을 하한, (ii) 100% 부채비율 요건에 대한 유예기간 연장 (1년 → 2년)
- ③ 2007.4의 행위제한 완화: (i) 200% 부채비율 상한, (ii) 비상장 40%, 상장 20%로 자회사 및 손자회사 지분 보유를 하한 완화
- ④ 2007.8의 행위제한 완화: (i) 손자회사의 사업관련성 요건 폐지, (ii) 증손자회사 허용 (100% 지분을 요건 전제)

- 이로써 경제력 집중을 방지하고 경영의 책임성을 높이는 방안으로 추진되었던 지주회사제도는 지나치게 요건이 완화되어, 증손회사까지 지배하는 문어발식 계열사 확장이 가능하도록 되어 애초의 취지가 상실되었음. 따라서 지주회사 요건 강화를 위해 기업들 빚을 내서 계열사를 늘리는 행위를 제한하게 하고, 기존 순환출자를 해소하여 경제력집중을 완화해야 함
- 현행 공정거래법 제8조의2를 1999년 지주회사 제도가 도입되었을 때 수준으로 개정할 필요가 있음. 적어도 이스라엘 수준으로, 자회사 지분 의무보유율은 비상장회사 50%, 상장회사 30%로 높이고, 손자회

사는 금지하며, 부채비율은 100%로 환원되어야 함

(3) 계열분리명령제, 기업분할명령제

- 역사적으로 대기업집단이 눈덩이처럼 커지면, 독과점과 경제력 집중으로 독점가격을 형성하여 담합 등으로 권한을 남용하고 경쟁이 제한되어 시장질서가 파괴됨. 결국 중소기업과 자영업자들은 독립적 지위를 상실하고 재벌의 하청업체, 가맹점, 대리점으로 전락함. 이러한 구조는 원하청 공급사슬에서 불공정행위를 일상화시켜, 전체 고용의 88%를 책임지는 중소기업이 전체 순이익에서는 22%만을 분배받게 됨. 이로써 중소·하청기업 노동자들의 임금은 대기업 노동자들의 절반 수준에 불과함.
- 롯데·신세계·현대백화점 3사가 78%의 점유율 그리고 홈플러스·이마트·롯데마트 등 대형마트 3사가 53%의 점유율을 기록하고 있으며, 이동통신 KT, SK, LGT 3사는 100% 점유율로 가격을 담합하여 통신요금이 세계적으로 높고 중소·중견기업들의 신규진입이 불가능함. 자동차 시장에서는 현대차가 기아차를 인수합병하여 70%의 점유율을 가지는 독점 구조가 형성되었음.
- 이러한 트러스트(수평적), 콘체른(수직적) 기업결합으로 인한 국민경제 피해가 너무 크자 미국 등에서는 반트러스트법, 기업분리명령제 등을 도입하여 대기업집단 해체를 실행하였음. 미국 독점 통신회사 AT&T는 무선과 유선, 단거리와 장거리, 지역별 등 8개 회사로 분할되었고, 철강과 석유 독점업체들도 분리된 바 있음.
- 대기업집단의 경제력 집중을 해소하기 위하여 공정거래법을 개정하여 기업결합 추정요건을 완화하고 기업결합 해소를 위해 구조적 조치를 우선 적용하도록 해야 함.
- 아래와 같이 공정거래법 제7조 ④에서는 각 호에 해당하는 경우를 경쟁을 실질적으로 제한하는 기업결합으로 추정하고 있음.

④ 기업결합이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 것으로 추정한다.

1. 기업결합의 당사회사(제1항제5호의 경우에는 회사설립에 참여하는 모든 회사를 말한다. 이하 같다)의 시장점유율의 합계가 다음 각 목의 요건을 갖춘 경우
 - 가. 시장점유율의 합계가 시장지배적사업자의 추정요건에 해당할 것
 - 나. 시장점유율의 합계가 당해거래분야에서 제1위일 것
 - 다. 시장점유율의 합계와 시장점유율이 제2위인 회사의 시장점유율과의 차이가 그 시장점유율의 합계의 100분의 25이상일 것
2. 대규모회사가 직접 또는 특수관계인을 통하여 행한 기업결합이 다음 각목의 요건을 갖춘 경우
 - 가. 「중소기업기본법」에 의한 중소기업의 시장점유율이 3분의 2이상인 거래분야에서의 기업결합일 것
 - 나. 당해기업결합으로 100분의 50이상의 시장점유율을 가지게 될 것

- 하지만 동조 ④의 1 경우에는 각목을 모두 충족하여야만 기업결합으로 추정되므로, 그 적용범위가 지나치게 좁고 중소기업의 활동영역까지 기업결합을 통해 대규모회사가 진출하는 것에 대한 제한이 없는 실정임.
- 따라서 이를 아래와 같이 개정하여야 함.

동조 제4항 제1호 각목의 사유 중 어느 하나만 충족하는 경우에도 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 기업결합으로 추정하도록 한다.

또한 동조 ④의 2에 이어 3을 신설하여 중소기업이 시장 점유율의 2/3를 차지하는 분야뿐만 아니라 대·중소기업 상생협력에 관한 법률 제2조 제11호의 중소기업 적합업종·품목으로 지정된 분야에 대규모회사가 직접 또는 특수관계인을 통하여 진출하는 경우도 경쟁을 제한하는 기업결합으로 추정하도록 한다.

- 아울러 구조적 조치 우선적용 원칙의 확립도 아래와 같이 필요함

경쟁을 제한하는 기업결합에 대한 시정조치는 공정거래법 제16조에 있는데 크게 구조적 조치와 행태적 조치로 구분됨, 구조적 조치는 ① 당해 행위의 중지, ② 주식의 전부 또는 일부의 처분, ③ 영업의 양도와 같이 당해 기업결합 자체를 허용하지 않거나, 문제가 되는 자산이나 지식재산권의 전부 또는 일부의 매각 등 처분을 명하여 결합당사회사의 자산이나 소유구조를 변경시키는 시정조치를 말한다.

이에 반하여 행태적 조치란 ① 기업결합에 따른 경쟁제한의 폐해를 방지할 수 있는 영업방식 또는 영업범위의 제한이나, ② 기타 법 위반 상태를 시정하기 위하여 필요한 조치로서 가격인상을 통제하는 등 경영활동의 조건이나 의무를 부과하는 시정조치를 말한다.

공정거래법은 제7조(기업결합의 제한), 제8조의2(지주회사 등의 행위제한 등), 제8조의3(채무보증제한 기업집단의 지주회사 설립제한), 제9조의 2(순환출자의 금지), 제10조의2(계열회사에 대한 채무보증의 금지) 등을 위반한 경우에 대한 시정조치로서 제16조 ①에서 당해 사업자 또는 위반행위자에 대해서 주식처분, 임원사임, 영업양도 등을 명할 수 있도록 규정하고 있다. 당해사업자(기업결합의 경우 결합된 당해기업)로 하여금 주식을 처분하게 하거나 영업양도 등을 하게 하는 시정조치나, 위반행위자에 대해서 임원사임 등을 하게 하는 시정조치는 구조적 조치로 사실상 계열(또는 기업)분리명령의 효과를 가진다. 문제는 동법 제16조의 시정조치의 적용대상이 매우 협소할 뿐만 아니라 시정조치의 실효성 확보를 위해서는 구조적 조치를 우선할 필요가 있는데, 이에 대한 규정이 없다는 사실이다.

시정조치의 일반원칙을 고려할 때 가장 중요한 것은 시정조치의 실효성 확보이고, 이를 위해서는 구조적 시정조치를 우선할 필요가 있다. 시정조치를 부과하는 경우에는 원칙적으로 구조적 조치를 부과하며, 행태적 조치는 구조적 조치의 효과적 이행을 보완하기 위한 차원에서 병과하여야 한다. 즉 구조적 조치가 불가능하거나 효과적이지 아니한 경우 등에는 행태적 조치만을 부과할 수 있겠지만, 기업결합으로 인한 경쟁제한성 자체가 시장구조의 변동에 의해 발생되는 것이므로 이에 대한 치유책도 원칙적으로 구조적 조치가 되어야 하는 것이다.

미국에서는 구조적 조치가 경쟁 제한적 기업결합에 대한 기본적인 시정조치 내용이 되어야 한다는 점에 대해서 이미 충분한 공감대가 형성되어 있고 다수의 법원 판결과 경쟁당국의 사건 처리를 통해 기업결합심사의 원칙으로 정착되어 있다.

(4) 공익법인 의결권 제한

- 공익법인은 원래 개인이나 기업의 이익을 사회에 환원하기 위한 사회공헌 활동의 일환으로 설립된 법인으로, 기업의 출연시 세금도 면제받는 혜택을 주고 있음. 따라서 공익재단이 보유한 자산은 공익에 이바지하려는 목적에 적합하도록 사용되어야 함. 그러나 재벌소속 공익법인들이 출연받은 계열사 주식을 처분하지 않고 계속 보유하면서 의결권을 행사하여 지배주주의 지배권 유지에 쓰이는 경우가 비일비재함.
- 따라서 상호출자제한기업집단에 속하는 회사의 재벌총수와 그 특수관계자들이 지배하는 공익법인에 대하여, 그 공익법인이 소유하는 계열사 주식에 대하여 의결권을 행사할 수 없도록 하여, 공익법인을 통한 계열사 지배력 강화를 방지하고 과도한 경제력의 집중을 억제하도록 해야 함(공정거래법 제11조 제2항 신설).

(5) 신설회사 자사주에 대한 신주 배정 금지

- 재벌그룹이 소속 회사를 분할합병을 하는 과정에서 신설회사가 분할회사가 보유하고 있던 자사주에 대하여 신주 배정을 금지하여 대주주인 재벌총수일가의 지배력 강화에 악용되지 못하도록 해야 함(더불어

어민주당 박용진 의원안 2000837)

(6) 재벌총수일가의 범죄수익 환수

- 범죄수익을 환수하지 않고 방치하면 중대범죄를 지속적으로 저지르고 싶은 유인이 존재함. 따라서 범죄수익 환수는 법과 정의가 살아 있음을 보여주는 법치국가의 기본 징표임.
- 그러나 현실에서는 범죄자의 사망, 해외도주, 공소시효 완료로 인해 형사범죄의 부가형인 몰수·추징을 하지 못하는 경우가 많음. 2014년 세월호 참사를 야기했던 청해진 해운의 실소유주 유병언의 재산 1,054억을 추징하여 피해자와 유족들에게 보상기금으로 사용하기 위해 형사소추와 범죄수익 환수가 추진되었으나, 유병언이 사망한 것으로 판명나면서 관련 재산을 환수하지 못했음. 또 전두환, 최태민, 최순실 등이 은닉한 범죄수익을 환수하는 문제도 공소시효 등 관련 제도의 미비로 시행하기 어려움.
- 유사하게 재벌총수일가가 과거 편법적인 승계 또는 일감몰아주기로 얻은 범죄수익에 대해서도 이미 공소시효가 완료되어 형사처벌을 할 수 없음.
- 예를 들어, 삼성그룹 이재용 부회장은 삼성 SDS와 그 밖에 삼성그룹 비상장 계열사의 CB(전환사채)나 BW(신주인수권부사채)를 헐값으로 인수한 후, 삼성그룹이 해당 비상장 계열사에 집중적인 일감몰아주기를 통해 주식가치를 올려 주식상장을 하여 그 시세차익을 남기거나 주식지분의 가치를 올리는 방식으로 2015년 현재 8조 2,500억원의 재산을 모았으나, 이러한 불법이득이 환수되지 못하고 있음.
- 형사처벌의 부가형인 형사적 몰수·추징 제도는 유죄판결을 전제로 하는 부가형의 성격을 가지고 있음. 사법적으로 유죄판결은 엄격한 증거를 요구하므로, 이를 근거로 범죄적인 수익을 환수하는 데는 한계가 있음.
- 따라서 형사몰수의 결함을 극복하기 위하여, 국제적으로는 기존의 형사몰수제도 외에 대물적 처분의 성격을 가진 체계적인 민사몰수제도를 도입하고 있음.
- 우리도 한계를 가지고 있는 형사몰수의 대안으로 민사몰수제도를 도입할 필요가 있음. UN 부패방지협약 제54조 제1항 C호(사망, 도주 또는 부채를 이유로 기소될 수 없거나 그 밖의 다른 적절한 경우 유죄판결 없이도 관련 재산을 몰수할 수 있는 방안의 도입을 고려해야 한다)는 민사몰수제도의 도입을 권고하고 있음. FATF(자금세탁방지 국제기구)도 2003년 개정 권고안 제3항에서 민사몰수제도 도입을 권고하였고 2012년 권고안에서는 민사몰수제도의 도입을 '의무사항'으로 규정하고 있음.
- 국제적 공조로 권고되고 있는 민사몰수제도의 도입할 필요가 있음.
- 영국은 이미 2002년 형사절차법 개정(Proceeds of Crime Act 2002)에서 제5장에 민사몰수(Civil Forfeiture)를 확대한 민사환수(Civil Recovery)제도를 도입하였고, 그 뒤 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등 연영방 국가들은 영국식의 민사몰수제도를 도입하였음.
- 미국은 보통법(Common Law)에 기초하여 형사몰수제도 외에도 민사몰수, 행정몰수 등 다양한 몰수추징 제도를 운영하여 범죄수익의 환수율이 다른 나라에 비하여 상당히 높아 범죄수익환수제도의 주요 연구대상이 되고 있고, 독일은 물건에 대한 몰수와 이익박탈 제도로 구분하고, 박탈과 몰수를 형법에 일원화하여 규정하면서 보상규정을 형법에 두고 보전절차 등은 형사소송법에 규정하고 있음.

- 이에 아래와 같이 법안을 제정해야 함

- “중대범죄수익 등의 환수 및 피해구제에 관한 법률안”을 제정한다. 이 법은 중대범죄와 관련된 범죄수익 등의 환수에 관한 절차를 규정함으로써 경제정의 실현하고, 중대범죄를 조장하는 경제적 요인을 근원적으로 제거하여 모든 사회적 폐습과 불의를 타파하고자 하는 헌법 전문의 이념을 구현함을 목적으로 한다.
- “중대범죄”란 재산상의 부정한 이익을 취득할 목적으로 범한 죄로서 범죄수익은닉의 규제 및 처벌 등에 관한 법률 제2조에 규정된 죄를 말한다.
- “중대범죄수익”이란 중대범죄에 해당하는 범죄행위에 의하여 생긴 재산 또는 그 범죄행위의 보수로 얻은 재산을 말한다.
- “중대범죄수익에서 유래한 재산”이란 중대범죄수익의 과실로 얻은 재산, 중대범죄수익의 대가로 얻은 재산 및 이들 재산의 대가로 얻은 재산, 그 밖에 중대범죄수익의 보유 또는 처분에 의하여 얻은 재산을 말한다.
- “중대범죄수익등”이란 중대범죄수익, 중대범죄수익에서 유래한 재산 및 이들 재산과 그 외의 재산이 합쳐진 재산을 말한다.
- “환수”란 국가가 중대범죄수익등을 가진 자를 상대로 행정소송법 제3조제2호의 당사자소송으로서 중대범죄수익등의 반환을 청구하는 소를 제기하고, 법원의 판결에 따라 중대범죄수익등의 반환을 집행하는 것을 말한다.
- 중대범죄수익등의 조사 및 환수에 관한 직무를 수행하기 위하여 법무부 소속하에 중대범죄수익 조사위원회를 두어 범죄수익을 환수하고, 환수한 재산은 피해자구제기금등에 사용한다.

(7) 노동자 대표의 사외이사 추천권 및 회사의 선임의무

- 경영진의 부실경영 및 위법행위에 대한 내부 감시제도가 필요하다. 경영진의 의무위반으로 회사에 중대한 손해가 발생하여, 이로 인한 피해가 구조조정, 복지 축소 등 노동자들에게 전가될 수 있음. 따라서 경영 투명성을 보장하고 회사 구성원들의 권익을 지키기 위해서 이해당사자인 노동조합(근로자대표)이 준법감시를 가장 잘 수행할 수 있는 주체임. 그러나 현행법으로는 노동조합(근로자대표)은 대표소송을 제기할 수 없으며, 사외이사 선임 등 경영참가를 통해 준법감시를 실현할 방법도 없음.
- 따라서 상법 제542조에 6항을 신설하여, 상장회사는 노동조합(또는 근로자대표)이 추천한 1인을 사외이사로 선임하여야 한다고 명시해야 함.
- 또한 노동조합 또는 회사 근로자의 과반수를 대표하는 자가 대표소송을 제기할 수 있도록 해야 함.(상법 제 403조 제1항)

(8) 주주, 노동조합 등에 대표소송 원고적격 부여

- 회사의 이사가 법령정관을 위반하여 회사에 손해를 발생시켰을 경우, 주주 1인, 노동조합이 회사를 대표하여 그 이사에 대해 손해배상을 청구하는 소송을 제기할 수 있도록 함.

(9) 중소기업의 집단교섭권 확보

- 대기업이 중소기업에게 납품단가 인하 등으로 비용을 전가하면서 양극화가 심화되고 있음. 대중소기업 사이의 불공정거래는 대기업의 수익성을 높이지만 중소기업은 투자재원과 임금지불 능력이 떨어져 노동자 사이의 임금격차도 확대시킴
- 상생법에서 성과이익공유제 등이 있으나 대기업의 선의에 의존하고 있어 한계가 명확함
- 불공정거래를 근절시키는 가장 효과적인 방법은 거래당사자인 중소기업의 대기업에 대한 교섭력을 높여 집단지치를 통하여 공정한 거래관계를 형성하는 것임
- 현행 공정거래법 제19조 제1항은 사업자가 계약·협정·결의 기타 방법을 통하여 다른 사업자와 공동으로 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의하거나 다른 사업자로 하여금 이를 행하도록 하는 행위를 “부당한 공동행위” 라고 하여 금지하고 있음. 다만 제19조 제2항에서 “중소기업의 경쟁력 제고”를 위한 경우에는 공정거래위원회의 인가를 얻어 부당공동행위를 적용하지 않을 수 있도록 하고 있으나 인가를 발급받기 위한 절차가 매우 복잡하고 까다로워, 사실상 대기업 등과의 합리적인 거래조건의 협상을 위해 공동으로 대응이 필요한 거래상 약자들이 대기업과의 집단교섭을 통하여 불공정한 거래행위를 시정하기 곤란함. 따라서 중소기업이나 협동조합이 대기업과 집단교섭을 요구하여 분쟁의 집단적 해결을 시도하는 경우 공정거래법 제19조 제1항의 부당공동행위에 해당하여 시정조치, 과징금 부과, 형사처벌의 대상이 될 수 있음.
- 이에 공정거래법 제19조 제3항을 신설하여 중소기업 및 협동조합이 대기업과의 거래에서 거래조건의 합리화와 중소기업의 경쟁력 향상을 위하여 납품단가 협상을 하거나 성과공유 및 초과이익공유를 위한 협의 등을 하는 경우 공정거래위원회의 인가를 받은 것으로 간주하여 중소기업의 대기업과의 집단교섭을 통하여 공정한 거래관계를 형성할 수 있도록 해야 함.

(10) 초과이익 공유제

- 대·중소기업간 불공정한 거래는 제조업뿐만 아니라 전산업에서 확대되고 있음. 대기업은 수익률은 좋아져도 협력 중소기업들은 원자재값 상승과 납품가격 인하로 인해 수익률이 악화되고, 결국 기발개발 투자의 여력이 줄어들어 경쟁력도 약화되는 악순환이 구조화되어 있음. 특히 하도급구조의 중층화로 인하여 불공정거래행위의 효과는 2, 3차 하청업체에서 더욱 크게 나타나고 있음.
- 현재 ‘대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률(이하 ‘상생협력법’)에서 위탁기업이 수탁기업의 목표달성을 지원하고 그 성과를 상호 공유하도록 하는 ‘성과공유제’의 근거를 마련하고 있으나, 현재 성과공유제에 참여하고 있는 기업이 240여개에 그치고 재정적 지원 또한 250여억 원 규모에 불과하여 그 실효성이 크지 않은 실정임.
- 상생협력 모델로 초과이익공유제를 법제화하여 수탁·위탁기업 간에 합의한 목표를 달성할 수 있도록 협력하고 위탁기업의 이익 중 합의한 목표를 초과한 이익을 함께 나눌 수 있도록 하고, 정부에게 성과공유제와 마찬가지로 초과이익공유제 확산 노력의무를 부과하여 성과공유제 확산 추진본부를 설치할 수 있도록 하며, 공공기관(공기업·준정부기관)에 납품하는 기업들의 경우, 초과이익공유제를 도입, 시행할 경우 입찰에 유리하거나 수의계약도 가능하도록 하며, 이익공유제 실시 유인효과를 위해 조세감면 등 인센티브를 부여하도록 할 필요가 있음.
- 성과공유제는 “수탁기업이 원가절감 등 수탁·위탁기업간에 합의한 공동 목표를 달성할 수 있도록 위탁기업을 지원하고 그 성과를 수탁·기업이 공유하는 계약모델”(상생협력법 제8조)로, 대기업의 지원으로 달성한 성과(원가절감 등)를 사전에 정해진 배분 규칙에 따라 수탁기업과 위탁기업이 공유하는 제도임.
- 2012년 금속노조와 노회찬 의원이 주최한 초과이익공유제 법제화 방안 토론회에서 발제자인 홍장표

교수(부경대 경제학부)는 상생협력법 제8조에 이익공유제를 추가하면서 “위탁기업이 수탁기업의 이익 개선 등 수탁·위탁기업 간에 합의한 목표를 달성할 수 있도록 협력하고 그 이익을 (사전에 합의한 배분규칙에 따라) 수탁·위탁기업이 공유하는 계약모델”로 정의하였고, 경제민주화네트워크(민주노동·청년유니온·참여연대·민변 등 시민노동사회단체들의 재벌개혁과 경제민주화 실현을 위한 네트워크 모임) 역시 이와 유사하게 정의하고 있음.

- 초과이익공유제와 성과공유제는 기업의 이윤을 협력사와 나눈다는 점에서는 유사하나, 성과공유제가 생산과정에서 이루어지는 데 반해 초과이익공유제는 생산과정이 끝난 후 최종 결과물에 대해 이루어진다는 점에서 차이가 있음.
- 심상정 의원이 2016. 7. 5. 대표 발의한 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 일부개정법률안(의안 번호 : 제673호)의 내용은 다음과 같음.

- 이익개선 등 수탁위탁기업 간에 합의한 목표를 달성할 수 있도록 협력하고 위탁기업의 이익 중 합의한 목표를 초과한 이익을 사전에 합의한 배분규칙에 따라 수탁·위탁기업이 공유하는 계약모델인 “초과이익공유제”의 개념을 정의함(안 제2조제12호 및 제13호 신설).
- 정부가 초과이익공유제의 확산을 위한 시책을 수립하여 추진할 수 있도록 하고, 초과이익공유제 추진을 위한 지원기관으로서 초과이익공유제 및 성과공유제 확산 추진본부를 설치할 수 있도록 함(안 제8조제1항부터 제3항까지).
- 초과이익공유제의 확산을 위하여 필요한 경우 공기업 및 준정부기관은 입찰참가자의 자격제한, 지명경쟁, 수의계약을 할 수 있도록 하는 한편, 초과이익공유제 및 성과공유제를 시행한 위탁기업에 대하여 조세를 감면할 수 있도록 근거조항을 신설(안 제8조제5항 및 제6항).

(11) 노동조합법상 근로자와 사용자 범위 확대

- 사용자를 근로계약의 ‘형식적 당사자’가 아닌 ‘실질적 사용자’도 포함되도록 함
- 사내하도급의 경우 ‘도급사업주’를 사용자로 간주함
- 사용지단체의 범위를 ‘동종업종의 이익 증진을 목적으로 설립된 단체’로 확대함
- 사용자의 정의 규정 후단에 근로계약 체결의 형식적 당사가 아니라 해도 사용자로 볼 수 있는 경우를 신설하고, 사내하도급 도급사업주의 사용자 간주 규정을 두어 사용자의 범위를 확대함(제2조 제2호 후단 신설)

(12) 복수노조 교섭창구단일화제도 폐지

- 근로자의 정의 규정에 단서로 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다는 내용을 신설하여 근로자의 범위를 확대한다(제 2조 제1호 단서 신설)

(13) 산별노조 교섭권 보장

- 2015년 말 산별 또는 초기업노조 조합원수는 1,099,020명으로 전체 노동조합 조합원 수의 56.7%를 차지하고 있음. 초기업노조 소속 조합원 수는 2005년 이후 증가하고 있으며, 초기업노조 수도 2009년 이후 계속 증가하고 있음. 그러나 산별 또는 초기업노조 조합원수가 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고 노사교섭체계가 각 기업별로 지나치게 분권화 되어 있고 산별 또는 초기업노조 교섭은 이루어지지 않고 있음. 이는 산업 또는 초기업노조의 권리를 제약하는 것이며, 기업간 격차로 인한 노동자간 불평등

을 심화시키고 있음.

- 외국의 경우 산별교섭과 단체협약 효력확장제도가 있어 미조직 노동자들까지 단체협약의 효력이 적용하는 경우가 많음. 그러나 한국의 경우 사용자단체 범위를 법령으로 매우 엄격하게 제한하여 실질적으로는 사용자단체임에도 불구하고 정관, 규약 등을 이유로 단체교섭을 회피할 수 있는 여지가 크고, 사용자가 초기업단위노조의 단체교섭에 응할 의무에 대한 법적인 근거가 부족하며, 교섭창구단일화제도는 소수노조의 노동3권 침해와 산별교섭으로의 전환을 가로막고 있음.
- 임금격차와 소득불평등 해소를 위해 노사관계 측면에서 산별 또는 초기업단위 교섭을 제도화하고 단협 효력확장제도 신설로 산별교섭이 원활하게 이루어지도록 해야 함.
- 사용자단체의 정의 규정 후단에 동종업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약 규정에도 불구하고 사용자단체로 본다는 내용을 신설하여 사용자단체의 범위를 확대해야 함(제2조 제3호 단서 신설)
- 초기업단위 노동조합이 해당 산업·지역·업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 하고, 사용자는 초기업단위노동조합이 교섭대표단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 거부할 수 없도록 하여 초기업단위 교섭이 원활하게 이루어질 수 있도록 해야 함(제29조의 2 신설)

(14) 부당노동행위 강화를 통한 사용자 규제

- ‘노조법상 근로자’의 개념과 ‘노조법상 사용자’의 개념이 확대됨에 따라 부당노동행위 규정도 그에 맞추어 정비될 필요가 있음
- 복수노조 하에서 사용자의 정당한 이유 없는 노동조합 간 차별이 다툼이 되는 경우가 많으므로 이를 부당노동행위 유형으로 별도로 명시하여 규제할 필요가 있음
- 노무제공계약의 해지 및 갱신 거부를 부당노동행위로 명문화해야 함
- 노동조합에 대한 차별적 취급을 금지하고 부당노동행위로 규정해야 함
- 누구든지 도급, 위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 부당노동행위를 조건으로 하는 것을 금지하고 노조 활동을 이유로 계약을 해지할 수 없도록 해야 함

(15) 고위공직자비리수사처 설치

- 현재 검찰제도의 가장 큰 문제는 검찰에게 수사 및 공소와 관련된 모든 권한이 집중되었다는 것임. 이렇다 보니 검찰은 현 정권과 관련된 비리사건은 수사하지 않고 덮거나, 부패행위의 당사자가 된 검사들의 비리에 대해서는 관대하다. 견제 받지 않은 권력은 썩기 마련임.
- 그간 우리시민사회는 검찰 권력을 견제하고, 고위공직자의 부패사건을 독립적으로 수사하기 위해 지난 20년간 독립적인 수사 기구인 고비처 도입을 주장해 왔다. 그러나 매번 검찰의 저항과 국회의 의지 부족으로 좌절되었음.
- 따라서 정부에 예측되어 있는 검찰로부터 독립된 기구에게 별도의 수사 및 기소를 담당하게 하는 것은 거대해진 검찰의 권력을 분배 축소하고, 수사기관이 서로를 견제할 수 있도록 하는 것으로 검찰개혁의 시작임.
- 예를 들면 2014년 불거진 정운희 비선실세의 국정개입 의혹을 보면, 박근혜 정권에 비선실세가 존재하고 이들에 의해 각종 불법 행위와 헌정질서 위반 행위가 행해지고 있다는 것을 검찰이 제대로 수사했다면 오늘날의 비정상적 상황은 없었을 것임. 그러나 검찰은 청와대가 제시한 가이드라인에 맞춰 비선실세 국정개입 사건을 청와대 문서유출 사건으로 둔갑시켜 사건을 무마했음. 그 뒤 서울중앙지검 검사장은 검찰총장으로, 서울지검 3차장은 창원지검 검사장으로, 우병우 민정비서관은 민정수석으로 각각 승진했음.

- 이와 같이 사실상 대한민국에서 사실상 치외법권 지역에 놓여 있는 판사, 검사를 포함한 고위공직자 비리를 전담해서 수사할 수 있는 부처가 반드시 필요함. 검찰조직은 그 어떤 조직보다 직무윤리와 도덕성이 요구됨.
- 대통령이나 청와대에 근무하는 1급 이상의 고위공무원들, 국회의원, 광역지방자치단체장, 장차관급 이상의 고위관료, 판검사, 고위경찰 등이 모두 고비처의 수사대상이 돼야 함. 또한 그들의 범죄와 연관된 공범들도 포함된다. 사기업이나 대통령의 친인척들이 모두 수사대상임.
- 국회의원이거나 광역자치단체장을 검찰이 수사하면 늘 정치적 시비에 휘말림. 그런데 고비처가 신설되면 그런 정치적 시비에 휘말릴 가능성이 줄어들. 독립적인 지위를 갖는 조직에서 고위공직자의 비리를 수사해야 정치적 시비에서 자유로울 수 있음. 그런 점에서는 검찰도 부담을 더는 격임. 그동안 고위공직자 관련된 범죄수사도 검찰 특수수사부서에서 독점해왔는데 그런 독점이 깨지게 되는 것임.
- 고위공직자의 범죄행위를 상시적으로 수사·기소할 수 있는 공직자비리조사처를 설치·운영하여 고위공직자의 부정부패와 권한남용을 방지하고 국민의 인권을 보장해야 함.
- 고위공직자 범위는 차관급 이상 공무원, 국회의원, 법관 및 검사(군판사 및 군검찰관 포함), 교육감, 장관급 장교, 경무관급 이상의 경찰공무원, 대통령실 비서관과 경호처 처장급 이상 공무원임
- 가족 범위는 고위공직자의 배우자, 진계존비속 및 형제자매임
- 조사처에 처장 1인과 차장 1인을 두고 처장은 정무직, 차장은 특정직공무원으로 한다. 또한 특별검사, 특별수사관, 그 외 필요한 직원을 둬야 함.

② 제조업발전특별법 제정

- 노동자 총고용 보장 원칙 정립
- 노조 참여 제조산업협의체 구성
- 대규모 구조조정시 사회적 협의기구 논의 의무화
- 제조산업 발전기금 조성 및 지원
- 외국인 투자심사 절차 강화

○ 한국 제조업의 실적 악화 및 경쟁력 악화

- 2008년 금융위기 시기를 전후하여(1999~2007/2008~2013) 한국경제의 주요 수치들을 비교해보면, 소비, 투자, 고용증가율과 경제성장률이 각각 절반 수준으로 하락하였음<소비증가율 5.6% → 2.9%, 투자증가율 5.6% → 2.0%, 고용증가율 3.0% → 2.1%, 경제성장률 4.9% → 3.2%>.
- 특히 2015년에는 자동차, 디스플레이, 철강, 가전 등 주요 품목들의 수출이 감소하면서 수출증가율이 -7.9%를 기록하였음. 무역 1조 달러 달성의 기록이 불과 5년 만에 다시 붕괴된 것임.
- 최근 한국은행의 기업경영분석을 보면, 제조업의 성장성과 수익성이 모두 악화되고 있는 추세임. 첫째, 성장성 지표를 살펴보면, 제조업의 경우 그 격차가 전 산업보다도 훨씬 커서 총자산 증가율이 2010년 11.8%에서 2014년 4.3%로 감소하였고, 매출액 증가율은 동기간 18.5%에서 -1.6%로 크게 줄어들었음. 둘째, 수익성 지표에 있어서도 제조업의 매출액 영업이익률은 동기간 6.7%에서 4.2%로, 세전 영업이익률은 7.0%에서 4.2%로 지속적으로 감소하고 있음.
- 이처럼 제조업의 실적이 악화되고 있는 것은 그동안 한국경제의 근간을 이루어왔던 수출주도성장이라는 한국식 성장모델이 그 한계에 봉착했기 때문임.

○ 한국 제조업의 구조적 문제점

- **과도하게 수출에 의존하는 경제구조** : 지난 40년간 환율조정과 단가인하를 통해 유지해 온 우리의 수출 경쟁력이 그 한계점에 도달하였고, 이를 반영하듯이 최근 우리의 수출실적은 감소추세를 보이고 있음. 특히 2008-2014년 교역조건의 악화로 실질무역손실이 발생하고 있음. 1990년대 중반 들어 하락세가 이어지던 교역조건의 변화를 반영한 실질무역이익은 2009년부터는 마이너스로 바뀌었고, 2013년에는 18.8조원(실질 GDP 대비 1.4%)의 무역손실을 기록하였음. 한편, 국외순수취 요소소득은 2010년부터 흑자로 전환되면서 2013년에는 실질 GDP의 0.9% 수준인 12.5조원에 달했으나, 여전히 실질무역손실 규모에 미치지 못하는 실정임
- **노동을 배제하는 경영** : 한국에서 노동배제의 경영이 가능한 이유는 우리에게는 유럽의 선진국들과 달리 노사 공동결정제나 사회적 합의기구가 부재하고, 또 산별노조에 대한 부정적 인식 등이 존재하기 때문임. 노동조합이 경영정보를 공유하고, 노조의 의사가 경영에 충분히 반영될 수 있을 때, 노동자와 노조가 인력개발에 기여하며 작업과정에도 책임있게 참여하게 될 것임.
- **상시적 고용불안** : 근로기준법 제24조 1항의 내용은 “사용자가 경영상 이유에 의하여 노동자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 함. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.” 라고 규정하고 있는데, 법원은 ‘긴박한 경영상의 필요’를 “장래에 올 수 있는 위기에 대처”하기 위한 경우도 포함한다고 해석하여 예방적인 정리해고도 허용하고 있음. 이에 더하여 최근 정부가 추진 중인 저성과자 일반해고 등 쉬운 해고와 금형, 용접 등 뿌리산업에 대한 파견확대 등의 정책은 구조적으로 비정규직 노동자를 양산하는 제도임. 이와 같은 노동을 배제시키는 경영은 비정규직의 증가와 장시간 노동으로 이어지고, 이는 결국 노동자의 창의성을 약화시키고 생산성을 떨어뜨림으로써 제조업의 경쟁력을 약화시키는 요인이 되고 있음.
- **외자기업의 기술유출 및 자본철수** : 하이디스와 쌍용자동차에서는 기술유출과 대규모 정리해고가 발생하였고, 일본자본인 한국산연은 현재 공장폐쇄 및 전 조합원 정리해고를 통보한 상태임. 한국GM은 매각이후 연구개발 기능을 미국 본사에 빼앗겼고, 쉐보레 브랜드차의 한국생산 중단 이후 부평 2공장, 군산공장 등은 1년째 물량이 없어 주 2-3일만 근무하고 있음. 르노삼성엔 매출액은 증가했으나 영업이익률이 감소하였는데, 이는 값비싼 르노-닛산의 부품비중 확대와 로열티, 광고판촉비 명목으로 거액의 자금이 르노본사로 이전되었기 때문임. 이와같은 외국투자기업을 통한 국내기술유출 및 무분별한 자본철수로 인한 국내제조산업의 공동화 현상은 제조업발전을 가로막는 주범으로 인식되고 있음.

○ 제조업발전특별법의 필요성

- 제조산업에 대한 기본법인 「산업발전법」은 ‘제조업, 제조업의 경쟁력 강화와 밀접하게 관련되는 서비스업’에 대한 경쟁력강화와 지속가능한 산업발전을 목표로 하고 있으나, 유럽의 선진국들과 달리 모든 시책을 정부(산업통상자원부장관)가 주도하도록 하여 노사 공동결정제나 사회적 합의기구가 부재함으로 인해 노동현장의 주체인 노동자들의 의사가 반영되지 못하고 있고 이는 정책집행에서의 걸림돌로 작용되고 있음.
- 또한 기업의 구조조정에 초점을 맞추고 있으나, 제조산업은 내수기반 확충과 일자리 창출을 동시에 견인하여 우리 경제의 지속가능한 성장을 뒷받침할 핵심 산업 분야로서 지속가능한 제조산업의 발전을 위해서는 고용안정을 통한 내수 진작, 그에 따른 기업의 투자와 고용의 확대를 촉진하는 방안이 모색되어야 함. 따라서 고용안정을 위한 구조조정 예방과 구조조정시 노동자와 지역사회가 참여하는 사회적협의기구의 구성을 의무화하도록 할 필요가 있음.
- 제조업에서의 양질의 일자리 창출은 우리 경제의 성패를 좌우하는 중요한 사항으로서, 고용안정 및 일자리 창출을 위한 제조업발전기금을 조정하여 긴급하게 자금이 필요한 회사나 생계의 위험에 놓인 노

동자들의 권익을 보호하고, 적극적인 일자리 창출에 나서는 기업을 지원하고 새로운 분야의 개척과 연구개발 등에 필요한 재원을 지원함과 동시에 각종 세제지원을 통해 일자리 창출을 유인하여 기업의 사회적 책임을 하도록 함.

- 「외국인투자촉진법」은 외국자본의 투자촉진을 목적으로 하고 있고 외투자본에 대한 적절한 규제방안이 없음. 제조업 분야의 외국투자자본에 대한 사전심사, 사후감독을 통해 국내기술과 노동자들의 고용을 보호해야 함.
- 따라서 「산업발전법」을 기본법으로 하되, 기본법에서 담고 있지 못하는 제조산업 협의체 등의 구성 및 운영, 고용안정을 위한 구조조정 예방과 노동자와 지역사회가 참여하는 사회적 협의기구의 구성 및 운영, 고용보호와 일자리 창출을 유인하기 위한 기금 및 세제지원, 외투자본에 대한 적절한 규제 등에 대하여는 제조업발전특별법으로 규율하고자 함.

(1) 노동조합이 참여하는 제조산업협의체 구성

- 제조산업협의체는 제조산업 전반에 대한 정책 활동을 위한 상부로서의 협의체이며, 각 부문별 업종협의체는 자동차, 철강, 기계금속, 조선, 전자, 전기, 석유화학, 항공 등 업종 단위의 협의체로서 해당 업종과 관련된 산업정책에 대한 활동을 하기 위한 협의체임.
- 관련 중앙행정기관, 사용자단체, 사용자협회, 연합단체 및 산업별 노동조합으로 구성되어 제조산업에 대한 주요 사업정책 방향을 논의, 결정하고 이를 집행하게 됨. 제조산업협의체는 국내투자확대 및 고용보호, 고용창출을 위해 국내투자기업 지원정책의 기본방향, 임금·고용·소득보장을 위한 경영여건조성방안, 실노동시간 단축방안, 제조산업 분야 인력 양성 및 전문성 강화방안, 제조산업 연구개발 촉진방안, 지역 제조업 육성방안, 투자유치를 위한 지방자치단체의 권한 강화방안, 기업의 구조조정시 근로자의 고용보호방안, 구조조정시 생계유지 및 구직 프로그램 지원방안, 실업자·노인빈곤층 등에 대한 복지지원방안, 제조업발전을 위한 사회간접자본 투자방안, 그 밖에 국내투자확대 및 고용보호, 고용창출을 위하여 대통령령으로 정하는 사항에 대한 정책과 계획을 수립토록 하고, 부문별 업종협의체는 해당 업종과 관련한 산업발전 및 고용보호 정책 및 계획을 수립하고 이를 위한 협의·토론, 공동조사 및 연구사업 등을 수행하도록 함.
- 참고로 독일 연방정부는 기후변화, 자원부족, 경제의 디지털화, 인구변화 등을 독일산업에 대한 심각한 도전으로 판단하고 2015년 3월 ‘산업의 미래(Future of Industry)’라는 협의체를 구성하였음. 이 협의체는 연방경제장관, 독일산업연맹(BDI) 회장, 독일금속노조(IG Metall) 위원장을 발기인으로 하여 구성되었고, 8개의 사용자단체와 3개의 노조단체가 참여하고 있음.
- 제조산업협의체는 협의체의 업무수행을 위해 사무처를 두고, 안전의 사전 심의와 전문적인 심의를 위하여 15인 이내의 전문위원을 둬. 정책과 계획에 대한 사전 검토 및 제조산업협의체, 업종협의체의 의결 사항에 대한 집행을 위하여 산업통상자원부에 전담부서를 두어 제조산업협의체 및 업종협의체를 보조하도록 함.
- 협의체가 정책수립을 위해 필요한 경우 관계 중앙행정기관, 지방자치단체, 관련 교육·연구 기관과 국가연구개발 사업에 참여하는 법인 또는 단체, 제조업을 영위하는 사용자, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관에게 자료제출이나 의견진술 등을 요청할 수 있고, 이 경우 자료제출이나 의견진술을 요청받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따르도록 하고, 제조산업 관련 계획 및 정책의 수립과 시행을 위하여 실태조사를 할 수 있도록 하고 실태조사를 위한 자료제출이나 의견진술에 응하도록 함.
- 관계 중앙행정기관의 장은 정책의 추진실적을 점검하여 그 결과를 매 분기별 제조산업협의체 및 부문별 업종협의체에 제출하도록 하고, 제조산업협의체 및 부문별 업종협의체는 심의·의결사항의 원활한 추진을 위하여 필요한 경우에는 관계 중앙행정기관의 장이나 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사에게 점검 결과를 반영한 개선의견을 통보할 수 있고, 이 경우 시·도지사 등은

개선의견에 대한 추진실적을 점검하여 그 결과를 제조선업협업체 및 부문별 업종협업체에 제출하도록 하고 집행의 실효성을 확보하고, 법령 제개정이 필요한 사항에 대하여는 제조선업협업체는 제조선업과 관련된 법령 제정 및 개정에 관한 의견을 관련 국가기관에 제시하여 입법정책에 반영될 수 있도록 함.

(2) 대규모 구조조정시 사회적 협의기구를 통한 논의 의무화

- 제조선업의 사용자가 근로기준법 제24조 4항, 동법 시행령 제10조에서 정한 일정 규모 이상의 정리해고(상시 근로자 99명 이하의 경우 10명 이상, 100명 이상 999명 이하인 경우 10퍼센트, 1,000명 이상인 경우 100명 이상)의 경우, 노동자와 지역사회가 참여하는 사회적협의기구의 구성을 의무화하고, 사회적협의기구를 통해 구조조정의 실시여부 및 방법, 절차 등이 이행되도록 함. 또한 이 경우 해고회피의 노력을 자산의 매각, 임원의 급여 삭감, 신규채용 중단, 근로시간 단축, 업무조정 등으로 구체화하여 해고는 최후의 수단임을 명시함.
- 대규모 정리해고시에 사용자는 협의기구 구성원들에게 정리해고의 경영상 필요, 해고를 피하기 위한 노력, 해고대상자의 수와 종류, 선정기준에 관한 자료를 정리해고일의 100일 전에 사회적 협의기구 주체들에게 교부하도록 하고, 협의 중에도 제출하도록 하여, 정리해고에 관한 실질적인 협의가 가능하도록 함. 또한 사회적 협의기구를 통한 정리해고의 요건과 협의절차 등을 위반한 경우 정리해고의 효력이 인정되지 않음을 명시하여 성실하고 적극적인 협의를 촉진시킴.
- 대통령이 정하는 일정 규모 이상의 정리해고의 경우 정리해고가 적법하더라도 해고된 근로자의 전직을 위한 직업훈련 계획과 그 기간 동안의 임금의 지원, 우선재고용계획 등 재취업 지원계획을 수립하여 고용노동부장관의 승인을 얻도록 하고, 승인을 받지 않은 경우 정리해고의 정당성을 부정하도록 함.

(3) 제조선업발전기금 조성 및 지원

- 정부는 제조업발전, 고용보호 및 고용창출을 위한 제조업발전기금을 국내총생산의 3% 가량(약 40-50조 원 가량) 조성하고, 산업통상자원부장관은 이를 위한 법령의 제정 및 개정 등 필요한 조치를 이행함.
- 금융위기를 극복하기 위해 미국은 2009년 ‘미국 경기부양법’을 만들었는데, 그 주요내용은 약 8,000억 달러(약 880조 원) 규모의 예산을 확보하여 향후 10년 동안 2019년까지 경제회복과 일자리 창출 및 보존 등에 투입하는 것이었음. 하지만 실제로는 2009년 이후 2~3년간 집중적으로 집행되었음. 이 예산규모는 미국 GDP의 5.5%에 달했음.¹⁾ 구체적으로 재정지출의 형태로 보건, 노동, 교육, 주거, 교통, 에너지 등 사회간접자본에 투자되었으며, 그 규모는 약 5,000억 달러로 전체예산의 2/3를 차지하였음. 나머지 1/3은 노동자 및 기업에 대한 감세, 주택이나 자동차 구입에 대한 혜택 제공 등의 형태로 사용되었으며, 이후 이 예산의 규모는 조정을 통해 2011년 8,400억 달러로 증액되었음.
- 이 경기부양책은 약 490만개의 일자리를 만들어 낸 것으로 조사되었음. 미국 의회예산국은 2009년 4분기에 약 210만 개, 2010년 1분기에 약 280만개의 일자리를 창출했다고 분석하였음. 백악관 경제자문위

1) 이하 제조선업의 변화와 제조업발전특별법(김성혁, 조성복, 장석우) 부분 발췌

원회는 2009년 5월에 작성한 평가보고서에서 경기부양책에 따른 전체 고용창출효과는 약 680만 명에 이를 것으로 추정하였음.

- 아래는 미국 경기부양법(American Recovery and Reinvestment Act) 개요임(자료: 한국노동연구원 2014, 주요 선진국의 고용영향평가 사례조사연구)

- 2009년 2월 제정
- 예산규모: 7,879억 달러
- 주요목표: 일자리 보존 및 창출, 경기회복 증대
- 효과: 약 490만개 일자리 창출

- 이와 같은 대규모 경기부양책에도 그 효과가 빠르게 나타나지 않자, 오바마 대통령은 2011년 9월 긴급하게 ‘미국 일자리 법안’을 발의하였음. 이 법안의 주요내용은 약 4,500억 달러(약 500조원) 규모의 예산을 확보하여 노동자 및 중소기업의 사회보장제을 인하(6.2% →3.1%), 경찰, 소방관 등 고용보장 및 신규창출과 학교, 도로, 철도, 공항 등 사회간접자본에 대한 투자, 구직활성화 프로그램 등을 지원하는 것임. 그러나 이 법안이 공화당의 반대에 직면하자, 2015년 오바마 행정부는 예산안을 통한 우회적 방식으로 경기부양책을 실행하고 있음. 아래는 미국 일자리 법안(American Jobs Acts) 개요임(자료: 김종민(2011), 미국일자리 법안 AJA, 그리고 강원도, 강원발전연구원)

- 2011년 발의
- 예산규모: 4,470억 달러
- 주요목표: 노동자 및 중소기업의 사회보장제 인하, 사회간접자본에 대한 투자, 구직 프로그램 지원 등

- 산업통상자원부장관은 투자확대, 고용창출과 고용보호기업에 대하여 필요한 자금의 보조, 융자 또는 출연 등을 지원을 할 수 있도록 하고, 연구개발활동지원, 능력개발 및 고용안정 지원 등 제반 자금지원 방안을 수립하고, 제조산업협의체에서 심의·의결하여 집행토록 함으로써 바람직한 기업경영을 촉진시키고, 구조조정에 따른 노동자의 재취업 현황, 가계경제의 상황을 지속적으로 조사하여 생계의 위험에 놓인 노동자들의 권익보호를 위한 자금지원 방안을 수립하여 기금을 통한 근로자의 생계보호조치를 하도록 함.

(4) 외국인 투자심사절차 강화

- 외국인투자촉진법은 일부 투자제한사유를 규정하고 있으나, 국가의 안전과 공공질서 유지에 지장을 주는 경우, 국민의 보건위생 또는 환경보전에 해를 끼치거나 미풍양속에 현저히 어긋나는 경우 및 대한민국의 법령을 위반하는 경우 외에는 외국인투자를 제한할 수 없도록 하고 있음. 쌍용자동차, 한국GM, 르노삼성, 하이디스, 한국산연 등 위 제한사유에 해당하지 않는 외자기업의 경우에도, 기술유출, 생산물량 축소, 연구개발기능 해외 이전, 공장폐쇄, 대규모 정리해고 등으로 노동자들의 고용안정을 저해하고 노동기본권 실현에 심각한 지장을 주고 있는 것이 현실임.
- 미국의 엑슨플리오법(Exon-Florio Amendment) 등 영국, 프랑스, 일본, 캐나다, 호주 등이 자국 경제보호를 이유로 외국인투자를 제한할 수 있는 법적 근거를 두고 있음.
- 따라서 국민경제의 건전한 발전에 중대한 지장을 주는 경우를 외국인투자 제한사유로 추가 규정하고 외국자본의 유입단계에서 각 제한사유 해당여부를 제조산업협의체에서 심사토록 하여 투자단계에서 올바른 투자가 이루어지도록 하고, 외국인투자자가 노동자의 고용안정에 중대한 지장을 초래하는 등 일정

한 사유에 해당하는 경우 제조선업협약체의 심의에 따라 5년 이내의 범위에서 「외국인투자촉진법」에 따른 지원을 제한할 수 있고 이미 지원한 내용에 대해 전부 또는 일부를 환수할 수 있도록 함.

③ 노조파괴근절 관련법 제정

- 노조파괴 사용주 처벌강화
- 노조파괴 컨설팅 업체 자격박탈 및 가중처벌
- 노조파괴 공모 공무원 파면

(1) 노조파괴 사용주 처벌강화

- 노조파괴는 단순한 부당노동행위가 아니라 노동3권을 부정하는 반헌법적적 행위임. 이에 노조파괴를 자행한 사용주에 대해서는 실형을 기본으로 하는 등 처벌기준 상향 및 공공기간의 용역입찰이나 기업신용평가에 있어 불이익을 주는 방안등 기업에 불이익이 올 것을 예상할 수 있도록 하는 방안이 필요

(2) 노조파괴 컨설팅 업체 자격박탈 및 가중처벌

- 노무컨설팅을 전문으로 하는 노무법인이나 대형 법무법인은 ‘노동자 퇴출 프로그램’의 기획과 법률적 자문을 하여 사업장마다 박근혜표 노동계약 도입을 부추겼으며 ‘갑질해고’를 확대해옴. 뿐만 아니라 갑을오토텍 Q-P시나리오와 같이 노조파괴의 기획부터 실행까지 이르는 과정을 설계하고 지원하기도 해왔음.
- 박근혜표 노동계약은 박근혜-최순실-재벌게이트의 결과물이지만, 불법정책의 이행을 지원한 노무사나 대형로펌 등의 불법행위 지원 역시 정당화 될 수 없으며 책임을 물어야 할 대상임. 노동관계법에 따른 노동자의 권리를 보호해야하고, 노사관계를 규율하는 법률의 이행을 지원해야할 노무사 등이 노동관계법 위반행위를 앞장서서 기획하고 지원하는 것을 차단하기 위해서도 노무사의 자격을 규율하는 공인노무사법 등 제도의 개선으로 강력한 규제가 진행되어야 함.

(3) 노조파괴 공모 공무원 파면

- 노조파괴를 공모한 근로감독관 및 공무원에 대해서는 대한민국 헌법정신을 부정한 것으로 판단하고 파면 및 향후 공무원으로 재임용할 수 없도록 강력한 조치가 필요

④ 노동법 제·개정

- 산별교섭, 대정부교섭, 지방정부 교섭권 보장
- 노조간 차별행위 부당노동행위 규정 및 사용자 입증, 처벌기준 강화
- 복수노조 창구단일화 제도 철폐

(1) 산별교섭, 대정부교섭, 지방정부 교섭권 보장

- 노조법상 창구단일화 강제제도는 교섭단위를 사업 또는 사업장 단위로만 제한하고 있음. 따라서 산별노조의 교섭권이나 산별의 지역단위 지부와의 교섭, 지역별 집단 교섭 등 노동조건 개선을 위한 다양한 형태의 교섭 필요성과 요구를 제한하고 있음. 따라서 산별단위 조직이 확대된 노동조합 현실을 왜곡하여 사업 또는 사업장 단위의 교섭구조를 고집하는 교섭창구단일화 강제제도는 즉시 폐기되어야 함.
- 노동조합의 산별전환율은 지속적인 상승세를 보이고 있음. 민주노총의 경우 교섭구조를 사업 또는 사업장단위로 제한한 창구단일화 강제제도 도입 이전인 2010년과 비교하더라도 산별전환율이 10% 가까이 증가할 정도로 산별조직화는 확대되고 있음. 그러나 지속적인 산별전환을 증가에도 불구하고 현 노사교섭구조는 지나치게 사업장을 중심으로 분화되어 있음. 이는 산별노조의 안정적인 발전을 저해하는 것뿐만 아니라 노동조건 격차 극복 등 산별교섭의 본질적 목적 실현을 저해하는 요소로 작용하고 있음.
- 그러나 현행제도는 산별단위의 교섭을 보장하는 사용자단체의 구성 의무라든지, 사용자단체의 교섭의무를 규율하지 않아 사실상 산별교섭이 보장되지 않고 있음. 이는 창구단일화 강제를 통해 사업이나 사업장단위로 제한하는 것과 연관되기도 한 것이나 현행 산별교섭 상황을 고려한다면, 오히려 산별단위의 교섭을 활성화하기 위한 제도적 보완이 시급함.

(2) 노조 간 차별행위 부당노동행위 규정 및 사용자 입증, 처벌기준 강화

- 부당노동행위란 사용자가 당연히 준수해야 할 헌법상의 노동3권에 대한 침해 결과가 초래된 것을 의미하므로 사용자가 정당한 이유를 제시하지 못하는 한 부당노동행위 확증되도록 입증책임 전환을 명문화해야 함. 또한 부당노동행위에 대한 솜방망이 처벌로 인하여 기업들이 부당노동행위를 무서워하지 않고 있는 상황에서 사법기간의 적극적인 처벌의지가 필요하고 처벌기준 상향 및 공공기간의 용역입찰이나 기업신용평가에 있어 불이익을 주는 방안등 기업에 불이익이 올 것을 예상할 수 있도록 하는 방안이 필요.

(3) 복수노조 창구단일화 제도 철폐

- 노조법은 사업 또는 사업장내 복수의 노조가 있을 경우, 반드시 교섭창구단일화를 거치도록 하고 있음. 뿐만 아니라 사용자가 원할 경우에 한해서만 창구단일화 절차를 생략하고 자율적인 교섭을 할 수 있도록 하고 있어, 사용자가 선택적으로 노동조합과 교섭하는 길을 열어두고 있음. 이를 악용하여 노조를 차별하여 사용자 편에 있는 노동조합과만 교섭을 진행하는 등 노조탄압 수단으로 활용되기도 함.
- 창구단일화 강제제도는 그 내에 고용형태의 차이, 근로조건 격차의 현격한 차이, 교섭관행을 고려하여 교섭단위 분리신청을 허용하고 있음. 그러나 교섭단위 분리 결정의 판단 기준이 모호하여 실제 노동위원회가 교섭단위 분리결정을 할 때에는 사용자의 의사가 중시되는 경우가 많음. 따라서 기존 교섭구조로 인해 교섭권이 제한되는 노동조합의 교섭권을 보장하기 보다는 사용자의 편익에 따라서 교섭단위를 분리하는 사례가 많음. 산별노조의 교섭권을 제약할 목적으로 사업장이 현장단위로 교섭단위분리를 악용한 플랜트 건설 사례는 대표적인 예임. 이는 근본적으로 창구단일화 강제제도로부터 파생한 문제나, 산별교섭을 제한하려는 정책방향을 반영한 것이어서 개선이 시급함.
- 창구단일화 강제제도는 교섭대표노조의 과반수 노조지위를 배타적으로 인정하는 한편, 소수노조에 대해서는 최소한의 노조활동이나 교섭권, 쟁의권이 전혀 보장되지 않음. 또한 현재 노동조합에 대한 사회적 인식과 환경은 복수노조 간 조직 경쟁에서 미조직 노동자를 조직하기보다 다른 노동조합의 조합원을 빼앗아 과반수 지위를 얻는 것이 훨씬 용이함. 이로 인해 과반수노조 지위를 확보하려는 노조 간 경쟁과 갈등이 더욱 심화되고 있음. 따라서 노동조합에 대한 창구단일화 강제제도는 시급히 폐기되어야 함.

3) 자동차업종 대정부 요구

1) 국내공장 발전전망과 일자리 창출

- 국내공장 투자 및 생산확대를 통한 생산,고용유지 의무화

2) 원하청 불공정 거래 해소

- 원하청 불공정 이익구조 개선을 위한 초과이윤 공유제 도입

3) 자동차산업 발전을 위한 협의체 구성

- 산업변화 및 미래형 자동차 시장확대에 따른 부품사 육성 및 고용안정 확보
- 산업변화 및 미래형 자동차 발전협의체 구성에 노조의 참여보장
- 일정규모의 구조조정시 노동자,지역사회가 참여하는 사회적 협의기구 구성의무화
- 제조업발전기금을 국내총생산의 3%기량 조성하여 자동차산업 고용보호 및 고용창출

4) 외자기업의 기술유출 및 일방적 자본철수 방지

- 외국인투자 촉진법 개정을 통한 외국자본 먹튀방지
- 공적자금이 투입된 사업장 외자도입시는‘사전고용 평가 의무화,외국인 투자심사위원회 도입 제도화’

5) 불완전 노동자 정규직화 및 차별철폐

- 생산공정의 상시근무자는 정규직 전환
- 국내 제조사 해외 진출시 노동권익 보호 의무화

(1) 국내공장 발전전망과 일자리 창출

- 계속되는 해외공장 진출로 국내공장 공동화가 심화되고 있다. 현대차는 65%, 기아차는 50%에 육박하고 부품사의 동반진출로 인한 국내생산 및 일자리는 정체되고 있음. 트럼프 당선으로 인한 미국투자 및 증산은 필연적으로 국내공장 물량축소 및 일자리 정체로 이어질것이 뻔하기에 국가적인 대책수립이 요구됨. 국내공장 고용유지와 신규고용 창출을 위해서는 국내공장 생산에 대한 일정한 투자계획을 국가가 정책적으로 받쳐줘야 함.

국내 완성업체 국내/해외 생산현황(2015~2016년, 단위: 대)				
구분	2015년		2016년	
	국내	해외	국내	해외
현대	1,858,395 (37.6%)	3,089,434(62.4%)	1,679,906(34.5%)	3,185,596(65.4%)

기아	1,718,467 (56.5%)	1,322,183(43.5%)	1,556,845(51.5%)	1,467,191(48.5%)
한국지엠	614,808		579,745	
쌍용	145,633		155,600	
르노삼성	205,059		243,965	
대우버스	3,080		3,106	
타타대우	10,515		9,342	
합계	4,555,957		4,228,509	

표는 2016년 12월 산업동향/ 한국자동차공업협회 자료인용

(2) 원하청 불공정 거래해소

- 대기업과 부품사간 합의한 이윤을 초과하는 기업에 대해서는 초과이윤을 함께 나누는 제도임. 이익을 독식하는 기업의 일정정도 이익을 세금으로 회수하는 제도로써, 매년 영업이익의 일정비율을 부품사 및 노동자에게 이익을 공유하는 기금조성, 출연기업은 배분금액의 일정비율을 세액공제로 보상해줌.

(3) 자동차산업 발전을 위한 협의체 구성

- 전반적인 산업의 침체 및 제4차 산업기술변화에 따른 준비를 위해서는 노조의 참여를 통한 미래를 위한 다양한 준비가 필요함. 자동차산업 발전협의체는 정부, 사용자단체, 금속노조 참여를 전제로 구성하여 구체적인 의제설정 논의 진행함.
- 2015년 3월 독일의 ‘산업의 미래’ 라는 협의체 구성. 기후변화, 자원부족,경제의 디질탈화,인구의 변화에 대응하기 위해 연방경제장관, 독일산업연맹회장, 독일금속노조이 참여하고 있다. 협의체에서는 <해외공장 확대에 따른 국내공장 대책수립, 미래전자차등 산업구조조정에 따른 노동의 참여보장, 부품사 육성 및 미래발전전망 확보, 대규모 구조조정시 사회적 협의기구통한 논의 의무화, 제조산업발전기금 조성 및 지원, 외국인 투자심사절차 강화등> 전반에 대해 논의가능
- <제조업발전기금>은 약 40~50조원(GDP 3%내외)기금조성을 통해 향후 기업들의 선제적 구조조정과 그에 따른 노동자들의 고용유지, 재교육, 재배치, 일자리 창출등의 재원으로 활용함.

(4) 외자기업의 기술유출 및 일방적 자본철수 방지

- <외국자본 먹튀방지>를 위해서는 기술유출, 자본철수 기업에 대한 제재와 해당노동자의 구제방안을 마련해야 함. 정부(지자체포함) 및 해당 노동자와 합의하지 않는 외자기업의 일방적인 자본철수에 대해 <그동안 지원비용 환수, 해고노동자 보상금 지급의무화, 재훈련,재취업 대책제공> 제재방안 마련
- <외국인 투자심사위원회 도입 제도화>를 위해서는 외국자본의 유입단계에서 <자산처분,경영권 변동,합병등에 대해 거부권 행사 가능> 도입해야 함.

(5) 불완전 노동자 정규직화 및 차별철폐

- <노동의 고용형태 공시제 결과> 300인이상 제조업체 노동자 157만명중 비정규직이 44만명(28.1%)이다. 300~500인 기업은 11.4%, 10,000명인 기업은 33.1%차지. 양극화해소 및 노동자의 실질임금 상승을 위해서는 비정규직의 정규직화가 핵심임.

4) 철강업종 대정부 요구

1) 총고용 보장

- 철강산업 노동자 총고용 보장
- 정부 주도의 일방적인 철강산업 구조조정 중단

2) 철강업종 일터 개선 정부역할 제고

- 철강산업 사내하청 근로감독 강화 및 비정규직 사용제한
- 산재다발 및 산재은폐 사업장 벌칙제도 도입(또는 강화)
- 소정근로 시간은 각 사업장별 노사 자율 협의로 보장한다.

3) 철강재 수출입 지원 방안 마련

- 국산 철강재 수출품목 정부지원 방안 마련
- 해외산 저가 철강재 수입 규제 방안 마련

4) 철강산업 발전 전략 위원회 구성

- 노사정이 참여하는 철강산업 발전 전략 위원회 구성

1) 총고용 보장

- 구조조정 촉진법(일명 ‘원샷법’)을 통해 철강산업을 기업구조조정 1순위로 지목하고 정부주도의 일방적인 철강산업 구조조정을 진행하려고 함.
- 일부 가격경쟁력이 낮은 설비에 대한 구조조정 압력이 심화 될 것으로 예상되며 세계적인 불황이 지속되면서 철강산업의 고용이 정체되거나 축소될 가능성이 높음
- 단기적인 수급불균형을 이유로 정부주도의 구조조정을 중단하고 장기적인 노동시장 전반에 대한 교육훈련 및 숙련향상을 위한 투자에 정부가 적극적인 역할을 할 수 있도록 촉구함.

2) 철강업종 일터 개선 정부역할 제고

- 2015년을 기준으로 현대제철의 사내하청 노동자비율이 정규직 대비 100%가 넘는 수준임
- 철강산업의 특성상 산재사고는 중대재해로 발생되는 경우가 많으며 지속적인 특별근로감독에도 중대재해가 지속되는 것은 형식적 근로감독과 원청사업자에 대한 제재가 솜방망이 처벌로 그치기 때문임.
- 근로자 지위 확인 소송을 통해 원청업체의 불법파견 소송에서 법원은 노동자들의 승소를 결정했으나 사측은 현재 사내하청 노동자들의 정규직 전환에 미온적인 상태임.
- 정부의 지속적인 확인을 통해 법원의 판결을 이행하고 있지 않은 사업장에 대한 처벌과 중대재해 발생

을 막기위한 정부의 지속적인 대책을 촉구함

3) 철강재 수출입 지원 방안 마련

- 중국 정부의 강력한 구조조정 및 감산 정책은 세계철강 시장에 긍정적인 요인으로 작용할 것임.
- 그러나 보호무역주의 확산과 중국의 고속 성장이 멈추면서 각국은 수입규제를 본격화 할 것으로 예상됨.
- 국산 철강재 수출시 판매지 국가의 덤핑규제 등으로 인한 제약이 잇따르고 있음.
- 대형 일관제철소의 경우 원자재 수입 비용을 중간재 판매비용으로 중 소형 제강업체에 전가시키는 경향이 있음.
- 대표적인 장치산업인 철강산업이 각국의 보호무역주의 확산속에서 정부의 지원이 진행되지 않으면 세계 철강 시장에서 도태될 가능성이 높음. 이를 바탕으로 수입 철강재에 대한 정부규제와 국내 철강산업 발전을 위한 정부지원책을 촉구할 필요성이 있음.

4) 철강산업 발전 전략 위원회 구성

- 정부의 일방적인 철강산업 구조조정 정책을 중단하고 노사정 참여로 철강산업 발전 전략 위원회 구성
- 미국 트럼프 대통령의 보호무역주의 강화와 세계적인 저성장 속에서 4차 산업혁명과 국내 철강산업 전반에 관한 논의기구가 필요함을 제기.
- 발전 전략위원회 구성으로 철강산업 발전정책 및 고용정책을 포괄하는 논의를 진행

5) 조선업종 대정부 요구

1) 노동자들에게 책임을 전가시키는 일방적 구조조정 즉시 중단과 부실경영 책임자를 처벌하라

- 현재 진행되는 노동자 책임 전가 구조조정 즉각 중단
- 부실 경영 책임자 처벌

2) 조선산업 발전을 위해 정부 정책을 전환하라

- 선박금융 확대
- 해외 해운사 국내 선박 수주시 각종 지원 정책
- 국가가 주도하는 기술 지원 정책
- 고부가가치 선박 지원 정책
- 수출입 은행 등 특수목적은행 BIS 비율 적용 제외
- RG 발급 실질적 보장(국책은행 책임성 강화)

3) 조선소 노동자 총고용 보장 및 사회 안정망 구축

- 조선소 상용직 노동자들의 총고용을 보장
 - 조선소 일용직 노동자들을 위한 조선산업 교육기관의 설립 (기존 조선소 교육시설 활용 포함)
 - 교육시설 노동자들 최저임금 지급
 - 특별고용지원업종 대상 확대 및 기간 연장
 - 조선노연 및 개별 노동조합과 사전 합의
- 4) 중형조선소를 살리기 위한 정책을 실시하라**
- 중형조선소 일방적인 매각 및 구조조정 중단
 - 중형 조선소 정부 및 지자체의 세제, 기술 지원
 - 석탄운반선, 해양대 실습선, 경비정 등 공공기관 발주 교체시 중형 조선소 이용
 - 선박 펀드 구성 및 수주시 중형 조선소 이용
 - 자본잠식 중형 조선소도 국책과제 및 연구개발 참여범위 확대
- 5) 경제민주화 법안 입법하라**
- 대주주의 사재 환원
 - 책임 경영, 투명 경영체계 구축
 - 공정거래법 개혁을 통한 자사주 부활 반대
- 6) 조선소 인위적 매각 합병을 중단하라**
- 대우조선의 자체적 생존 전략수립
- 7) 정부는 금속노조-조선노연과 조선산업을 위한 업종교섭(사회적 교섭)체를 구성하고 성실하게 대화하라**
- 정부와 금속노조-조선노연 조선업 협의체 구성
 - 채권단(산업은행, 수출입은행)과 금속노조-조선노연간 협의체 구성

- 해설서 작성 중

나. 중앙교섭 요구안

1) 산별교섭 법제화 요구안

① 조합과 사용자협의회는 산별교섭의 정착화를 위하여 사용자 규정 확대, 사용자 단체 완화, 산별 단체교섭 보장 등 법제도 개선요구를 공동으로 요구한다.

- 노동조합의 산별전환율은 지속적인 상승세를 보이고 있음. 민주노총의 경우 교섭구조를 사업 또는 사업장단위로 제한한 창구단일화 강제제도 도입 이전인 2010년과 비교하더라도 산별전환율이 10% 가까이 증가할 정도로 산별조직화는 확대되고 있음. 그러나 지속적인 산별전환을 증가에도 불구하고 현 노사 교섭구조는 지나치게 사업장을 중심으로 분화되어 있음. 이는 산별노조의 안정적인 발전을 저해하는 것뿐만 아니라 노동조건 격차 극복 등 산별교섭의 본질적 목적 실현을 저해하는 요소로 작용하고 있음.
- 그러나 현행제도는 산별단위의 교섭을 보장하는 사용자단체의 구성 의무라든지, 사용자단체의 교섭의무를 규율하지 않아 사실상 산별교섭이 보장되지 않고 있음. 이는 창구단일화 강제를 통해 사업이나 사업장단위로 제한하는 것과 연관되기도 한 것이나 현행 산별교섭 상황을 고려한다면, 오히려 산별단위의 교섭을 활성화하기 위한 제도적 보완이 시급함.
- 금속산업사용자협의회는 경우 노조법 제2조 제3호 “구성원인 사용자에 대한 조정 또는 규제 할수 있는 권한”의 요건을 갖춘 사용자단체에 해당하지 않아 매년 회원사로부터 산별중앙교섭 체결권에 대한 위임을 별도로 받고 있는 상황임. 이에 사용자협의회가 수임단체의 성격에 머무르지 않고 노조법상의 사용자단체가 되기 위한 입법이 필요함.

2) 금속산업최저임금 인상 요구안

- ① 회사는 금속산업 최저임금을 시급 1만원으로 한다.
- ② 회사의 제1항의 최저임금 적용 시 기존 근로조건이 저하되지 않도록 한다.
- ③ 적용대상은 금속산업에 종사하는 노동자로 금속사업장에 고용된 비정규직, 이주노동자를 포함하며, 사내하청 노동자의 경우도 적용될 수 있도록 권고한다.
- ④ 적용기간은 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 적용한다.

- 민주노총 최저임금 1만원 요구에 따라 금속노조도 올해도 동일하게 최저임금 1만원 인상을 요구.
- 최저임금은 ‘저임금 노동자의 삶의 질을 개선하고 노동력의 질을 향상하기 위해’ 도입되었음. 최저임금은 시장에서 결정되는 임금과 다르게 국가가 정책적으로 저임금 노동자와 그 가족의 생활안정을 보장하기 위해 정하는 ‘정책 임금’임.
- 최저임금은 해당 시기 사회·경제적 조건을 감안하여, ‘저임금 계층 일소’, ‘임금격차 해소’, ‘소득분배구조 개선’이라는 목표를 충분히 반영하여 결정해야 함. 유엔사회권위원회와 국제노동기구(ILO)에서도 최저임금은 ‘노동자 및 그 가족의 생활안정’을 목적으로 해야 한다고 권고하고 있음.

- 최저임금제도의 목적이 ‘인간다운 생활보장’이라는 점을 감안하면, ‘노동자와 그 가족의 생계비’를 주요하게 반영해야 하는 것이 적절함. 그러나 2017년 최저임금인 시급 6,470원, 월급 1,352,230원(주 40시간 기준)은 민주노총 2017년 비혼 단신 1인 가구 생계비(2,550,483원)에도 못 미치는 수준임. 금속산업 최저임금 또한 2017년 통상시급 6,600원, 월 통상임금 1,691,600원중 높은 금액으로 적용하게 되어 있는바 1인 표준생계비에 미치지 못하고 있음.
- 더욱이 최저임금 수준이 ‘노동자 및 그 가족의 생계비’, 즉 비혼 단신가구가 아니라 2인 ~ 3인 가구의 생계비를 기준으로 하면 턱 없이 부족함. 2최저임금 시급 1만원은 2인 ~ 3인 가구의 생계비를 감당하기 위한 최소한의 수준임.
- 근로자가구의 가구원 수별 분위수별 실태생계비(2015년)(단위: 원, %)

구분	전체		1인 가구		2인 가구		3인 가구		4인 가구	
	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률	생계비	증감률
평균	3,003,147	-1.5	1,686,405	6.3	2,707,573	-1.3	3,437,488	2.2	4,055,062	1.1
10%	1,167,720	1.1	682,790	0.7	1,310,309	1.2	1,766,976	1.5	2,775,250	-0.2
50%	2,634,689	-4.1	1,555,033	11.8	2,418,243	-1.3	3,013,199	-1.6	3,602,724	0.1
90%	5,304,058	-0.9	2,755,850	1.1	4,516,104	-5.8	5,351,386	-1.6	6,550,808	7.0

자료) 비혼 단신근로자 실태생계비 분석(최저임금위원회 연구용역, 2016)

- 가구원 중 소득자 수 비율(근로자 가구, 가계동향조사)

시점	전체 가구원 수별 비율(%)						가구원 중 소득자 수 비율(%)						
	합계	1인	2인	3인	4인	5인이상	합계	0인	1인	2인	3인	4인	5인이상
2014	100	15.65	21.51	24.63	30.27	7.94	100	-	57.63	35.85	5.42	1.07	0.04
2015	100	17.94	21.72	24.25	29.23	6.86	100	-	57.56	35.99	5.10	1.33	0.02

자료) 통계청 가계동향조사

- * 가계동향조사(통계청) 결과 중 근로자가구를 대상으로 산출한 결과임
- * 근로자 가구: 가구주 직업이 임금근로자인 경우
- * 가구원 중 소득자 수: 가구원 중 종사상 지위가 취업자(근로자, 자영업자)인 경우

- 최저임금이 인상되면, 소비지출을 촉진하여 구조적인 저성장 국면을 극복하는 계기가 될 수 있음. 또한 경영계는 최저임금 인상으로 ‘자영업자의 몰락’이라는 부작용이 나타날 것이라고 하나 이는 침소봉대에 불과함. 중소기업의 매출감소의 주요 원인은 최저임금 인상으로 인한 인건비 상승이 아닌 과당경쟁과 대기업과의 불공정 거래임. 중소기업의 안정적인 사업운영을 위해서는 최저임금노동자의 임금을 인상하여 지출을 증대하고 이것이 매출 상승으로 이어지도록 하는 것이 바람직함.
- 최저임금 인상은 최저임금제도의 목적과 취지인 ‘임금노동자에 대한 최소한의 물질적 생활을 보장하는 수준’ 달성 필요성을 넘어, ‘경제위기로 인해 발생한 고용감소와 실업증가, 소득불평등 심화를 극복할 수 있는 해법’으로 제시되고 있음. 따라서 한국에서도 최저임금 인상으로 ‘소득불평등을 개선하고, 경제위기를 극복할 수 있는 계기 점’이 되도록 1만원으로의 최저임금 대폭인상이 반드시 필요함.

3) 일터 괴롭힘 금지 요구안

① 회사는 다음 각호의 행위를 하여서는 아니된다.

1. 의도와 적극성을 가지고 지속적·반복적으로 소외시키거나 괴롭히는 행위
2. 1개월 이상 업무에서 배제하는 행위
3. 불필요하거나 과도한 업무지시를 반복하여 업무상 모욕을 주거나 저성과를 유도하는 행위
4. 정당한 이유 없이 대기발령, 전환배치, 교육훈련 등의 인사 조치
5. 업무수행에 관련하여 손해배상이나 기압류를 통해 경제적으로 괴롭히는 행위, 단, 고의적인 손해는 예외로 한다.
6. 그 밖에 근로자의 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 인격을 침해하는 행위

② 회사는 1항의 행위에 대한 중지를 요구하면, 즉시 노사동수의 조사위원회를 구성하여 조사를 진행하고, 7일 내에 행위중지 및 시정조치를 강구하여야 한다.

③ 회사는 직장 내 괴롭힘 발생이 확인된 경우 다음 각 호의 조치나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

1. 행위자에 대한 징계
2. 행위자의 배치전환 또는 피해근로자와의 업무상 분리
3. 피해 근로자의 배치전환, 휴직, 근무 장소 변경 등 조치(피해 근로자가 요구하는 경우에 한한다)
4. 인사노무관리를 비롯한 경영방침의 변경

④ 회사는 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해의 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

- 최근 성과주의를 명목으로 이와 연동된 가학적 노무관리, 부당노동행위의 방편이나 정리해고를 우회하는 선제적 구조조정 수단으로 직장내 괴롭힘이 활용되는 사례가 다수 보고되고 있는 바, 이를 방지할 수 있는 단협안이 시급히 마련하여야 함.
- 헌법상 근로권 보장에 따라 국가는 노동자의 고용 증진에 노력할 의무를 부담하는 동시에 이미 근로관계를 형성하고 있는 노동자들의 일할 환경에 관한 권리도 보장할 의무가 있음. 근로관계를 형성하고 있는 노동자들은 근로관계 중에 근로계약의 상대방인 사용자에게 인간의 존엄성을 유지하기에 걸맞은 대우(노동조건)를 요구할 수 있는 권리가 있음. 그 자체가 목적이든 아니든 노동조건을 악화시키는 반복된 행동을 통해 노동자의 권리와 존엄을 침해하거나, 그의 신체적, 정신적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 만들기 쉬운 상태로 만드는 사업장 내 행위와 일체의 경영방식은 규제되어야 함.
- 전체 종업원에 대한 경영 전략의 성질을 띠는 제도적 괴롭힘이나 법정 해고절차의 회피를 목적으로 기획되는 직업적 괴롭힘의 경우 생산성 향상을 위한 경영전략과 관련되며, 구조조정, 기업합병, 경영방침 변경과 맞물려 전개될 수 있음. 최근 성과주의를 강화하는 방향으로 인사노무관리가 변화됨에 따라 노동자들 간의 경쟁이 강화되고, 왜곡된 관계가 출현될 가능성이 높음. 정부의 저성과자 일반해고 도입

정책은 성과관리라는 명목하에 이루어지고 있는 직장 내 괴롭힘을 오히려 가속화되고 조장할 우려, 노동자의 인격과 건강에 미치는 영향은 간과되고 있음.

- 유럽을 중심으로 해외에서는 1990년 초반부터 노동자의 인격과 정신건강을 반드시 보호해야 할 영역으로 보고, ‘직장 내 괴롭힘’을 금지하는 다양한 규제를 마련하였고, 일본도 지난 2012년 ‘직장 내 괴롭힘 금지 가이드라인’을 제정하였음. 우리나라에서도 2월 2일 노동부장관이 비인격적인 인력운용을 근절하기 위해 상반기중에 직장내 괴롭힘 근절을 위한 권고안을 마련할 계획이라고 밝힌바 있음.

다. 현대기아차그룹사 공동요구안

* 아래 안을 기준으로 하여 현대기아차그룹사 지부 및 지회 대표자회의(3.16)에서 최종 확정

1) 안정적 생활임금 확보를 위한 임금체계안

- ① 회사는 정기상여금 및 정기적, 일률적으로 지급되는 복리후생비를 통상임금에 포함한다.
 - ② 회사는 기본급, 통상수당 및 비통상수당(제수당), 정기상여금 등의 고정성 급여 총계가 민주노총 표준생계비 수준이 되도록 한다.

- 고정급이란 기본급+통상수당+비통상수당+상여금 등을 말함
- 대체적으로 시간외임금, 연월차수당, 일시/성과급 제외한 고정급 수준은 임금총액대비 60~70% 비중을 나타냄
- 이 같은 고정급 수준은 민주노총 표준생계비 4인가구 대비 80~85% 수준임
- 대체적으로 고정급 수준은 통계청 발표 도시 4인가구 가계수지 대비 90% 수준임
- 대부분의 사업장은 소정근로시간 초과에 따른 추가임금과 성과급 등에 의존성이 높음
- 이는 경기하락(장기불황) 등 외부환경 변화에 대비한 소정근로시간 기준 고정급 비중을 확대하기 위한 교섭 전략이 우선적으로 필요하다는 것을 시사함
- 특히 완성차의 경우 수당제도가 상당히 많은데 이 수당 제도 중 많은 분포가 이미 통상임금화 돼 있기도 함
- 전반적으로 기본급 비중이 낮고, 상여금 및 초과근로수당의 비중이 높아 순수한 의미에서의 고정급 비중은 낮은 상황임. 특히 상여금의 통상임금 미포함 사업장의 경우 임금의 고정성은 더 취약함. 즉 상여금의 기본급화에 따라 사업장별로 많은 격차가 존재함
- 이에 기본급, 통상수당 및 비통상수당(제수당), 정기상여금 등의 고정성 급여가 민주노총 표준생계비 수준이 되어야 한다는 요구를 제출하면서, 이후 고정급 수준의 임금총액대비 비중을 계속 높이는 단계적 목표를 설정함
- (추후 사업장별 최근현황 세부 조사통계 결과를 포함한 해설안을 요구안 제출시까지 마련함)

2) 국내투자 확대를 통한 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출안

- ① 회사는 사업장 내 비정규직을 포함한 총고용을 보장한다.
- ② 회사는 정년퇴직 등 자연감소인원에 해당하는 수만큼 정규직 신규인력을 즉각 채용한다.
- ③ 회사는 연간 신규채용 시 만 29세 이하 청년을 50% 이상 채용한다.
- ④ 회사는 위 ①~③을 촉진하기 위한 국내공장 투자 계획안을 2017년 단체교섭 종료시까지 제출한다.

- 박근혜 정부 시기의 원샷법 통과 등으로 인해 기업의 선제적 구조조정이 이전보다 손쉬워진 조건에서 노동자 고용을 위협하는 공격이 자행될 경우 1차 피해자가 사업장 내 비정규직일 것임. 이에 비정규직 포함 전체 총고용 보장 원칙을 확립할 필요가 있음
- 정년퇴직자가 늘고 있고 이로 인한 인원 결원규모가 점점 커지고 있음. 자본은 이 틈을 노려 각 사업장 단체협약에도 불구하고 비정규직 사용 및 외주화 시도와 조합원들의 높은 노동강도를 요구를 병행하는 등 다양한 방식의 현안 파행을 거듭하고 있음. 이 같은 자본의 행태에 대응해 자연감소 인원 수만큼의 정규직 신규인력 즉각 채용을 분명한 노사관행으로 공동으로 정립함
- 현재 비공식 청년실업률은 이미 20%를 넘고 있음. 그나마 청년 취업자는 대부분 비정규직 일자리에 불과함. 이에 만 29세 이하 청년노동자를 영업이익률 상승률과 전년도 인력분포를 감안해 채용 시 청년 일자리를 의식적으로 창출하는 역할을 기업측에 적극적으로 요구함. 이를 통한 기업의 최소한의 사회적 책임을 촉구함.
- 그룹의 각 기업별 국내투자율이 해마다 줄거나 정체돼 있음. 이런 가운데 그룹 차원의 막대한 금액의 한전부지 매입이나 미국투자 소식은 국내투자에 따른 일자리 창출을 바라는 수많은 예비노동자와 실업자들을 실망시키는 사례임. 이에 최소한 총고용을 보장하고 자연감소인원 수만큼이라고 신규인력을 즉각채용하면서 청년노동자를 고용으로 흡수하기 위해서라도 각 기업은 적극적인 국내공장 투자 계획안을 제출해야 함.
- (추후 사업장별 최근현황(정년퇴직 추이, 국내투자 최근 추이, 해외투자 최근 추이) 세부 조사통계 결과를 포함한 해설안을 요구안 제출시까지지 마련함)
- 청년실업 해소 및 양질의 일자리 창출을 위한 실노동시간단축 문구 추가 예정(2017.3.16. 대표자회의)
- 청년일자리 창출 관련 문구의 실사구시 재구성 예정(2017.3.16. 대표자회의)
- 국내 투자 관련 문구가 기존 공장 설비투자 확대인지 해외공장 유턴의 성격인지 명확한 상 정립(안전한 일터 포함)을 통한 재구성 및 추가보완 예정(2017.3.16. 대표자회의)

3) 원하청 및 하도급 관계 개혁과 비정규직 정규직화 추진기구 설치안

- ① 현대기아차그룹 본사는 원하청 및 하도급 관계 개혁을 위한 노사공동위원회를 그룹 본사 차원에서 구성 운영한다.
- ② 현대기아차그룹 본사는 비정규직 해소를 위한 노사공동위원회를 그룹 본사 차원에서 구성 운영한다.

- 원청의 일방적 단가 인하(일명 단가 후려치기)는 원하청 간의 대표적 불공정 거래 악행임. 원칙적으로는 납품단가가 원자재가 및 물가 등의 변동에 연동하는 체제가 되어야 마땅함. 하청기업의 실질임금에 직접 영향을 미치는 물가상승률도 납품단가에 반영되어야 함. 하청기업의 기술개발에 따른 원청기업 성과 발생의 경우도 일종의 성과공유제로 하청기업에 보상되어야 함. 하지만 이 같은 납품단가 조정에 있어서의 원청의 권한이 막대하다는 게 문제임. 하청 관계 하의 기업(들)의 노사가 함께 납품단가 조정을 위한 평등한 권리를 행사할 수 있도록 하기 위해 그룹 본사 차원의 개혁의지가 필수임. 이에 원하청 및 하도급 관계 개혁을 위해 이해당사자인 금속노조 단위가 포함되는 노사공동위원회를 그룹본사에 제안함
- 사내 생산공정 및 상시 업무에 대한 하도급을 제한하면서 직접고용, 정규직을 사용하는 것이 마땅함. 이는 최근까지 잇따랐던 각종 불법파견-정규직화 취지 판결에서도 강력히 시사하고 있음. 따라서 이미 생산공정 및 상시업무에 사용하고 있는 사내하청노동자를 정규직으로 전환해야 함이 마땅함. 특히 신설공장, 해외공장 생산공정 모두를 비정규직으로 사용하는 기존 고용관행의 개혁도 필요함. 이 같은 사내하청 노동자의 정규직 전환과 신설 및 해외공장 비정규직 사용 기존 관행의 개혁을 위해 그룹 본사 차원의 개혁의지가 필수임. 이에 사업장별 비정규직 해소를 위한 투쟁과는 별도로 그룹 본사를 상대로 이것의 본격 추진을 위한 노사공동위원회를 제안함
- 이 같은 원하청 및 하도급 관계 개혁과 비정규직 해소는 한국 사회의 대표적 적폐인 재벌 체제 개혁 투쟁의 일환이기도 함
- (추후 현대기아차 협력사(부품사) 현황 및 비정규직 고용현황 등의 세부 조사통계 결과를 포함한 해설안을 요구안 제출시까지 마련함)

4) 자동차·철강·철도산업 발전전망 마련 추진 기구 설치안

현대기아차그룹 본사는 국내생산 및 투자확대를 통한 한국자동차(부품사 포함)·철강·철도 산업발전, 새로운 일자리 창출, 조합원 고용안정을 위해 노사가 참여하는 미래 전략위원회를 각각 구성 운영한다.

- 양질의 일자리 창출을 촉진하는 국내공장 투자 제고를 위해서는 그룹 본사 차원의 결단이 필수임. 이는 위 2) 요구안을 현실화 하기 위한 핵심방안이기도 함
- 이른바 미래자동차에 대한 지속적 투자 및 성장 발전전망은 국내 노동자의 고용안정 및 일자리 창출방안과 병행해 대책이 마련돼야 함. 철강산업과 철도산업 발전전망 역시 마찬가지임
- 이는 2016년 공동요구안과 동일함

5) 초기업 단위 교섭 추진안

회사는 내년(2018년) 단체교섭에서 현대기아차그룹사 집단교섭 및 금속노조 중앙교섭에 참석할 것을 약속한다

- 현대기아차그룹사 집단교섭은 현대기아차그룹사 지부·지회가 각 사용자들과 집단적으로 행하는 교섭임
- 물론 각 사업장마다 임금과 노동조건이 당연히 다르므로 각 사업장의 모든 임단협 요구안을 죄다 집단교섭에서 다룰 수는 없지만 같은 현대기아차그룹사로서의 공통적 요구와 사업장별로 서로 다른 임단협 요구안을 분리해 앞의 것을 집단교섭에서 노사가 집단적으로 다루어 합의를 도출해보자는 것이 집단교섭의 취지임.
- 이로써 그룹 계열사 간의 임금과 단협 차별을 최소화하기 위한 기준을 우선 수립한 뒤 사업장별로는 단위 사업장별 차이를 반영한 교섭을 보충하여 진행하자는 것이 집단교섭의 취지이기도 함
- 그룹 계열사 집단교섭 성사는 금속산업별운동의 자기 과제인 중앙교섭 발전 및 재편을 위한 과도 단계로서의 성격을 분명히 함
- 집단교섭이 이뤄질 경우 그 집단교섭의 의제는 △임금인상 기준 △임금체계 기준 △고용 △실노동시간 기준 △작업장 인원편성 및 노동강도 기준 등(이상 예시)일 수 있음

라. 지부집단교섭 요구안

1) 공민권 행사 보장 요구안(권고안)

① 회사는 조합원이 다음 각호의 사항을 수행하기 위하여 필요한 시간 또는 일수를 청구하면 이를 거부하지 못하며, 이로 인해 근무하지 못한 시간 또는 일수는 근무한 것으로 간주한다.

1. 예비군 훈련, 민방위 훈련, 기타 각종 병역의무를 수행할 때
2. 국회, 법원, 노동위원회, 수사기관, 기타 공공기관에 증인, 참고인, 피고, 원고, 신청인, 피신청인, 피의자, 피고인 등으로 출두할 때
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때. 단, 임시공휴일로 지정되지 않은 보궐선거의 경우에는 해당 선거구에 거주하는 조합원의 투표시간을 인정한다.

4. 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때

② 주야간 근무를 마치고 예비군 훈련 또는 민방위 훈련을 받을 때는 연장근무로 인정하며, 다음날 그 시간만큼 출근을 연기한다. 단 훈련시간이 4시간을 초과했을 때는 다음날 유급으로 쉰다.

③ 병역법에 의한 징병검사를 받을 때는 3일의 유급휴가를 부여한다.

- 사업장마다 공민권행사와 관련하여 단체협약에 규정되어 있는 곳이 많이 있음. 그러나 국회나 노동위원회에 증인 및 참고인으로 출두할 경우에 대한 조항이나 보컬선거와 관련해서는 별도 조항이 마련되어 있지 않은 경우가 많음. 이에 세부적인 단협안이 필요함.

마. 업종별 별도요구안

1) 자동차업종 공동요구

1) 실노동시간 단축 및 안정적인 임금체계 구축

- 회사는 정기상여금 및 정기적, 일률적으로 지급되는 복리후생비를 통상임금에 포함한다.
- 회사는 기본급, 통상수당 및 비통상수당(제수당), 정기상여금등의 고정성 급여총계가 민주노총 표준생계비 수준으로 한다.
- 회사는 실노동시간 단축을 통한 근무형태 및 교대제를 개선하며 노동시간 단축에 따른 기존총액임금 보전을 전제로 기본 보전수당을 신설한다.

2) 국내공장 발전전망 수립

- 미래발전 전략위를 통한 시장변화에 맞는 적정 국내공장 물량확보 및 고용유지 전망을 확보한다.

3) 정년 및 비정규직 철폐

- 회사는 '퇴직자 노사공동위 구성위'를 통해 노사합의로 퇴직자 프로그램을 실시한다. 대상은 정년퇴직전 5년 조합원부터 대상으로 한다.
- 회사는 정년퇴직으로 발생한 결원공정에 사내비정규직을 우선적으로 채용한다.
- 회사는 정규직과 사내비정규직간의 임금,성과급의 차별을 두지 않는다.

(1) 실노동시간 단축 및 안정적인 임금체계 구축

- 대부분의 사업장에서 통상임금 소송이 여전히 진행중임. 통상임금 소송은 단순히 임금을 올리는 문제가 아니라 임금체계 개편을 통해 안정적인 생활임금을 확보하는 투쟁임.
- 통상임금 소송과 적용에 맞서 자본은 신임금체계 개편을 통해 연공급 임금체계를 직무,성과에 따른 임금체계 개편을 시도하고 있음. 자본의 신임금체계 개편의도는 '통상임금 소송의 불확실성 해소' '신입사원 이중임금제 실현' '비용중립성을 통해 장기근속자 임금 삭감' '직무/성과에 따른 임금 적용을 통한 임금통제' 의도를 드러냈음.

- 미래의 불확실성은 ‘자동차산업 발전전망’ 과 연계를 통한 안정적인 생활임금 확보임. 노동시간 단축, 초과근로시간 단축, 일시성과급의 개편을 통해 안정적인 생활임금을 확보하는 것이 시급함.

	기본급	제수당	상여금	기타	고정급	시간외	연월차	성과급	변동급	총계
현대차	2,175,144	581,421	2,010,479	251,912	5,018,955	1,178,372	358,027	1,637,141	3,173,540	8,192,495
	26.5%	7.10%	24.54%	3.06%	61.2%	14.38%	4.37%	19.98%	38.73%	100%
기아차	2,203,850	647,225	2,329,064	53,145	5,233,283	1,025,451	491,335	1,415,671	2,932,458	8,165,741
	27.0%	7.9%	28.5%	0.7%	64.1%	12.6%	6.0%	17.3%	35.9%	100%
한국지엠	2,157,743	355,257	1,943,391	24,625	4,481,016	1,152,133	573,837	916,667	2,642,637	7,123,652
	30.3%	5.0%	27.3%	0.3%	62.9%	16.2%	8.1%	12.9%	37.1%	100%

※현대차지부(2015년 기술직평균,근속21,79년/연령 47,57세),기아차지부(2016년 기술직 평균 근속 20,4세/임금인상분 반영), 한국지엠지부(2015년 기술직 평균/근속 22,8년)

(2) 국내공장 발전전망 수립

- 현대기아차는 현대모비스를 중심으로 핵심모듈부품의 기술개발 및 납품, 생산체계를 준비중이며, 미래전 지차 시장판매 변화시(증가시) 기존 완성사와 부품사간의 납품체계 변화는 불가피할 수밖에 없음.
- 국내공장은 해외공장 생산물량 증가와 갈수록 확산되는 미래형 전지차 생산확대로 인해 중,장기적인 전 망확보가 시급함. 완성사 및 1차 핵심부품사는 미래발전전략위 및 노사협의구조에서, 부품사는 현재 자동차산업 침체국면과 미래전지차 시장변화를 준비하기 위한 단사차원을 뛰어넘어서 지부집단 교섭공간 또는 지역적 차원에서 대안마련에 나서야 함.

(3) 정년 및 비정규직 철폐

- 대부분의 금속노조 사업장에서 고령화로 인한 정년퇴직자가 갈수록 늘어나고 있음. 향후 10년안에 현대 차 1만 5천명, 기아차 9천명, 한국지엠 4천5백명이 예상됨. 그리고 대부분의 사업장의 고령화가 심각하 다. 이로 인해 발생하는 정년퇴직자 사회진출에 대한 준비, 퇴직자들에 대한 사회정치적 공동체 구성에 대한 고민을 시작해야 함.
- 또한, 많은 사업장에서 정년퇴직자로 인한 결원시 외주화, 합리화라는 이유로 신규고용을 창출하지 않고 비정규직 고용확대를 시도하고 있음. 단협에 의거하여 적정규모의 공장유지와 인원을 유지했을 때 지 역과 결합한 국내공장 발전전망, 지역공동체 발전도 도모할 수 있음.
- 자동차산업의 물량감소, 경기침체등으로 노사관계도 사측의 공세가 심할 것임. 이런 때일수록 사업장내 에서 정규직과 비정규직간의 차별을 반대하고 단결을 통해 어려움을 극복하기 위한 노력이 필요함.

※ 2017년 완성사 공동요구안

1. 국내공장 발전전망 수립

- 회사는 해외공장에 생산중인 차종의 동종사간 이중(교차)생산시 노사합의 한다.
- 회사는 국제기본협약 제정을 통해 해외공장 전 공장에 적용한다.

2. 노동시간 실효노동시간 단축을 통한 근무형태 및 교대제를 개선하며 노동시간 단축에 따른 기존 총액임금 보전을 전제로 기본보전수당을 신설한다.

3.정년연장

- 회사는 정년을 연장하되 점차적으로 노령연금 수령연령으로 확대한다. 단, 임금인상에 따른 임금총액은 하락시키지 않는다.

4. 사회적 연대와 공정분배

- 회사는 원청과 협력업체, 원청과 사내하청간의 임금격차 해소를 위한 노사공동위를 구성한다. (노사공동위는 원청,부품사간 공동비율로 구성하며, 임금격차 해소 및 물량 조정 기준마련)

5. 비정규직 철폐

- 회사는 정규직과 사내비정규직간의 임금,성과급의 차별을 두지 않는다.

- 해설서 작성 중

2) 철강업종 공동요구

1) 총고용 보장

- ① 회사는 해당사업장의 비정규직을 포함한 총고용을 보장한다.
- ② 회사는 정년퇴직 등 자연감소인원에 해당하는 인원수만큼 정규직 신규인력을 즉각 채용한다.
- ③ 회사는 해당사업장의 각 부서 및 사업부 간 전환배치 및 사업장간 전환배치를 일방적으로 실시하지 않으며 전환배치 필요시 노사 합의하여 실시한다.

2) 노동시간 및 고용창출

- ① 회사는 2018년까지 노동시간 단축을 전제로 한 5조 3교대 도입 방안을 마련하고

2019년 5조3 교대를 전면 시행한다.

② 회사는 부족인원을 정규직 신규인력으로 충원,채용 채용한다.

3) 외주화 금지

① 회사는 기존의 상시적이고 고정적인 필요업무의 정규인력 사용을 지속·유지하며 생산과정상의 간접·부수 직무 발생 시에도 정규인력 사용을 원칙으로 한다.

② 사내하청의 외주화를 금지한다.

4) 비정규직 차별철폐 및 원청의 사회적 책임

① 회사는 사업장 내에서 일하는 모든 하청 노동자들(사내하청, 재하청, 외주하청 노동자 포함)에 대해 노동자 간 임금(성과급 포함) 및 복리후생 등 근로조건 차별이 발생하지 않고 동일하게 적용될 수 있도록 노사협의회를 개최한다.

② 회사는 하청 노동자들(사내하청, 재하청, 외주하청 노동자 포함)의 노조가입 및 활동을 이유로 한 해고 등 탄압사례 발생 하청 업체와의 계약을 해지하고 새로운 업체로 변경한다. 회사는 하청 업체 변경 시 기존 고용, 근속 및 단협(제반사항)등이 승계될 수 있도록 보장한다.

③ 회사는 하청노동자(사내하청, 재하청, 외주하청 노동자포함)의 산업재해 사고 발생 시 산보위 회의에 하청노동자 1인 참여(또는 참관)를 보장한다.

(1) 총고용 보장

- 정부주도의 철강산업 구조조정이 본격화 될 것으로 예상됨. 비정규직과 노후설비 폐쇄등을 포함한 모든 구조조정에서 철강산업 노동자들의 총고용을 보장할 것을 요구.
- 철강 사업장 단제협약은 ‘결원이 발생했을 경우 부족인원을 충원’ 하도록 되어 있으나 매해 노사협 의회를 별도로 진행하고 있음.
- ‘결원이 발생했을 경우 해당 인원수만큼 정규직 즉각 채용’ 으로 강화함
- 각 부서 및 사업부간 및 사업장간 전환배치 등을 악용한 정규인력 축소 및 외주화를 제약하기 위함

(2) 노동시간 및 고용창출

- 2020년까지 노사합의로 5조 3교대 근무형태를 도입하기로 되어 있음.
- 5조 3교대와 관련하여 2018년까지 사측의 도입방안 마련을 요구하고 시행시기를 앞당길 것을 요구.
- 5조 3교대 도입으로 실노동시간을 단축하고 정규직 신규인력 채용을 요구

(3) 외주화 금지

- 세계경기 불황과 정부주도의 구조조정을 이유로 사측은 공정의 외주화 및 사내하청화를 추진하고 있음.

- 신규투자에 따라 신설되는 공정에 대한 신규인력투입도 사측은 비정규직 사용을 시도하고 있음
- 사업장별 각 공정과 신규채용에서 정규직 사용 원칙을 분명히 요구함.

(4) 비정규직 차별철폐 및 원청의 사회적 책임

- 현대제철의 경우 사내하청의 비율이 이미 100%를 넘고 있는 상황임.
- 정규직 조합원과 하청 노동자들의 차이와 격차를 줄이고 하청노동자들의 노조활동을 제대로 보장받고, 하청노동자들의 고용이 보호받을수 있도록 해야 함.
- 사내하청노동자의 산재사고 발생시 원청사의 책임을 분명히 제기하기 위해 산보위 회의에 하청노동자가 참여(참관)할수 있도록 명문화 함.

3) 조선업종 공동요구

- 1) 조선소 노동자 총고용 보장
- 2) 조합과 합의 없는 분할매각, 분사, 아웃소싱 반대

- 해설서 작성 중

바. 임금인상 요구안

표준생계비 확보와 생활임금 보장, 소득분배 개선을 위해 기본급 인상 월 154,883원을 요구한다.(정가·호봉승급분 제외.)

2017년 노조 기본급 인상 근거는, 42차 정기대의원대회 조합대의원 설문조사 결과, 2017년 민주노총 표준생계비에 근거한 2017년 경제성장률(예상), 물가상승률(예상), 노동소득분배율 등을 감안한 7% 등을 감안하였다.

1) 조합 대의원 설문조사 결과에 대한 근거

1) 2016년 42차 정기대의원대회에서 실시한 조합대의원 설문조사에서 다음과 같은 결과가 나왔다. 아래 결과에 따라 중위수(가장 많은 수치)인 15만대를 임금인상 근거로 제시한다.

2017년 임금인상요구안에 대한 응답을 살펴보면…… 대의원들은 평균적으로 금속노조는 “기본급 월평균 16.57만 원(호봉·자동승급분 제외) 인상을 2017년 임금요구안으로 제시해야 합니다.”라고 응답했다. 그리고 중위수와 가장 많은 응답은 15만원이었다.

지역지부와 기업지부별 조합대원의 응답을 비교해 보면 지역지부의 경우 평균 15.30만원이라고 응답했고, 기업지부의 경우 평균 18.27만원이라고 응답해서 차이를 보였다. 다만 두 지부 모두 중위수는 15만원이었다

2) 2017년 전망치 예상

물가상승률, 경제성장률은 2017년 경제성장률 2.6%(OECD 추산), 물가상승률 1.8%(한국은행 전망) 등과 노동소득분배율 2.6% 개선을 등을 고려해 7.0% 인상율을 기준으로 한다.

그 중 노동소득분배율 개선율은 2015년 노동소득분배율 62.9%(한국은행)임을 고려해 2017년 64.5% 노동소득분배율 개선을 목표를 둠.

※ 참고 : 주요 선진국 노동소득분배율 추이표(자료 :OECD)

	노동소득분배율(Labour Income Share (Real ULC))						
주요국	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
독일	0.67	0.65	0.66	0.70	0.68	0.68	0.69
미국	0.65	0.65	0.66	0.65	0.64	0.64	
스웨덴	0.65	0.66	0.66	0.67	0.65	0.64	0.65
영국	0.68	0.68	0.68	0.70	0.70	0.70	0.70
일본	0.60	0.59	0.60	0.61	0.59	0.61	
5개국평균	0.65	0.65	0.65	0.67	0.65	0.65	0.68

3) 2017년 민주노총 표준생계비

민주노총 표준생계비 설문조사에서, 금속노조 조합원들만 해당되는 설문조사 결과는 아래와 같다. 부양가족은 평균 3.6명이었으며 이들 노동자들에 대한 임금에 대한 현황은 아래와 같았다.

분류	기본급	제수당	월할상여금	월초과근로	총합
세부금액	221만	67만8천	163만	119만	
구성항목비율	48.9%	15.0%	36.1%		452만

노조는 초과근무없는 안정적, 고정적 생활임금 확보를 목표로 기본급 인상을 근거로 삼는다.

한편, 올해 2017년 민주노총 표준생계비는 1인가구 증가 등 시대적 흐름에 따라 가구규모에 대해 아래와 같이 조정했다.

〈표〉 표준생계비 기준 가구구성

	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구Ⅰ	4인 가구Ⅱ	4인 가구Ⅲ
2016년 모델	남자(28세), 여자(25세)	가구주 31세 배우자 28세	가구주 36세 배우자 33세 여아 4세	가구주 40세 배우자 37세 여아 8세(초) 남아 6세(유)	가구주 45세 배우자 42세 여아 13세(중) 남아 11세(초)	가구주 49세 배우자 46세 여아 17세(고) 남아 15세(중)
2017년 모델	성인 1인 26세-29세	가구주 31세 배우자 28세	가구주 37세 배우자 34세 여아 6세(유)	가구주 42세 배우자 39세 여아 11세(초) 남아 9세(초)	가구주 47세 배우자 44세 여아 17세(고) 남아 14세(중)	가구주 52세 배우자 49세 여아 21세(대) 남아 19세(고)

이에 노조는 고령화 등 조합원들의 평균연령이 45세(2015년 전체 조합원 평균연령)를 넘어서는 것을 감안해 평균 부양가족 3.6명에 해당하는 4인가구의 유형을 4인 가구Ⅱ로 변경한 후 3.6인에 해당하는 표준생계비를 추산했다.

민주노총 표준생계비에 따르면 각 가구규모별 표준생계비는 아래와 같다.

〈표〉 2017년 가구규모별 표준생계비

(단위: 원)

비목	단신가구			2인가구	3인가구	4인가구 (I)	4인가구 (II)	4인가구 (III)
		단신남성	단신여성					
식료품 및 비주류음료비	196,211	217,086	175,335	420,782	527,004	744,997	791,955	793,129
주류 및 담배비	134,982	168,732	101,232	179,964	179,964	179,964	179,964	179,964
의류 및 신발비	102,014	94,711	109,318	218,194	247,035	280,718	321,787	330,136
주거·수도·광열비	709,693	709,693	709,693	1,164,225	1,219,016	1,374,046	1,374,046	1,374,046
가정용품 및 가사서비스비	75,525	74,363	76,688	124,889	193,232	216,328	216,846	216,846
보건비	199,976	197,336	202,616	396,202	598,818	792,404	792,404	792,404
교통비	85,200	85,200	85,200	450,852	521,457	521,457	636,657	636,657
통신비	131,000	131,000	131,000	191,000	231,000	236,000	236,000	236,000
오락 및 문화비	296,098	296,098	296,098	325,725	316,075	333,692	334,859	334,859
교육비	25,330	25,330	25,330	24,748	169,993	357,743	589,084	1,173,166
음식·숙박비	235,275	235,275	235,275	350,275	425,275	516,941	575,565	759,179
기타 상품 및 서비스비	71,614	51,907	91,322	178,330	199,883	217,190	227,894	221,579
12개 비목 합계	2,262,919	2,286,731	2,239,106	4,025,185	4,828,751	5,771,481	6,277,062	7,047,966
조세공과금	287,564	290,527	284,602	639,988	709,441	861,443	995,130	1,223,803
2017년 표준생계비	2,550,483	2,577,257	2,523,709	4,665,173	5,538,192	6,632,925	7,272,191	8,271,769

이를 근거로 4인가구Ⅱ에 해당하는 3.6인에 해당하는 표준생계비는 아래와 같은 계산을 통해 다음과 같다. 3.6인 가구 = (7,272,191*3.6)/4인가구 = 6,544,972원.

이에 기본급 요구율 7%에 해당하는 표준생계비는 3.6인의 경우, 4,836,734원이며 기본급인상액은 154,833원이다.

총족률	표준생계비	임금평균인상액	기본급인상액	요구율
100%	6,544,972	2,024,972	990,211	44.8%
73.9%	4,836,734	316,734	154,883	7.0%

※참고 : 노조의 연도별 임금요구안 (2007-2016년, 2017년 예정)

년도	표준생계비 충족률	기본급 요구액	요구율	임금인상요구기준
2007	70.60%	128,805원	9.16%	민주노총이 표준생계비의 70.5%에 해당하는 인상률 9.0%, 즉 126,631원을 요구. 이는 최저수준의 요구안인 만큼 금속노조는 이를 상회하는 9.16%를 기본급 인상률로 채택함
2008	81.20%	134,690원	8.00%	예상 경제성장률 4.7% + 물가인상률 3.3%
2009	82.90%	87,709원	4.90%	예상 물가인상률 3.0% + 노동소득분배개선을 1.9%
2010	77.50%	130,730원	8.30%	현실적인 요구수준과 타결액수 등을 고려하여 표준생계비의 77.50%인 기본급 130,730원 인상을 요구
2011	71.95%	150,611원	9.00%	예상 경제성장률 4.3%, 물가인상률(상반기) 3.7%, 노동소득분배개선을 2.0%을 고려함
2012	72.84%	151,696원	8.70%	예상 물가인상률 3.3%, 노동소득분배개선치 1.7%(2010년 노동소득분배개선을 3.4%), 예상 경제성장률 3.7%을 고려
2013	73.32%	130,498원	7.10%	예상 물가인상률 2.5%, 노동소득분배개선치 1.8%(2011년 노동소득분배개선을 3.6%), 예상 경제성장률 2.8%, 전년도 임금타결현황 등을 고려
2014	77.07%	159,614원	8.36%	예상 물가인상률 2.3%, 노동소득분배개선치 2.26%(2012년 노동소득분배개선을 2.9%), 예상 경제성장률 3.8% 등 고려
2015	79.73%	159,900원	8.07%	예상 물가인상률 1.9%, 피용자보수개선을 3.1%(2014 노동소득분배개선을 2.26%), 예상 경제성장률 3.4% 등 고려
2016	74.08%	152,051원	7.50%	경제성장률(예상) 3.0 + 물가상승률(예상) 1.4 + 08 ‘~12’ 년 피용자1인당보수개선을 3.1 = 7.5%
2017 (예정)	73.9%	154,883원	7.0%	경제성장률(예상) 2.6%, 물가상승률(예상) 1.8%, 노동소득분배개선을(2.6%) 고려

○ 따라서 표준생계비 73.9%의 온전한 확보를 위하여 2017년 기본급인상액으로 월 154,883원을 요구한다.

전국금속노동조합 울산지부 9기 2년차 임시대의원대회

상 정 안 건

안건 1호. 2017년 지부집단 요구안 및 투쟁방침 확정 건

안건 2호. 기타안건

안건 3호. 결의문 채택 건

안건 1 17년 지부집단교섭 요구안 및 투쟁방침 확정 건

의결주문

- ① 제출된 '2017년 지부집단교섭 요구안 및 투쟁방침 확정'건을 심의하여 의결해 주십시오

2017년 울산지부

지부집단교섭 요구안 및 투쟁방침(안)

1. 정세

1) 경제정세

- 세계경제 성장률 전망치 2%대 우리경제 성장률 2.2%의 낮은 수준으로 장기 저성장 고착화 국면이고, 미국 트럼프 출범으로 보호무역주의를 강화시키고 있다
- 미국의 금리 인상정책에 따라 우리경제에 치명적인 영향이 있을 전망이다.
- 사드배치 강행으로 인한 중국의 경제제재 조치로 한국경제는 심각한 타격을 입을 것이다.
- 자동차사업은 이른바 4차 산업혁명에 따른 자동차산업 재편, 미국 보호무역주의 강화 등이 주요 현안으로 부각되면서 불확실성이 높다. 특히 개별 소비세 인하 등 정부 지원 정책 종료, 국내경기 부진 등으로 인하여 내수는 줄어들 것이다.

2) 정치정세

- 박근혜 탄핵 국면으로 조기대선이 가시화 되는 가운데, 마지막까지 수구보수세력들이 정세반전, 재집결을 모색하고 있다.
- 더민주당을 비롯한 야권은 대중투쟁 요구를 대폭 수용하면서도 한국사회의 근본변화라는 민중의 요구를 현 제도정치권 내로 포섭하면서 정권교체를 추진하고 있다.
- 2017년 조직대선 국면에 따른 권력 재편을 전후해 경제위기 심화, 경제살리기 주장 등이 유포될 것이며 이 과정에서 구조조정의 불가피론, 노동자 양보론으로 경제위기 책임을 노동자에게 전가할 가능성이 높다.

3) 울산지부 2017년 단체교섭을 둘러싼 정세와 과제

- 경제위기 저성장 구조에 따른 2017년 단체교섭이 수세적으로 몰릴 가능성이 조성 되고 있고, 특히 자동차 산업의 구조개편에 따른 공세로 임금인상 억제와 구조조정, 노동자 양보론 등의 이데올로기 공세가 강화 될 것이다.
- 올해 현대자동차지부는 울산지부와 달리 단체협약이 있는 점과 현대자동차 자본의 임금체계 개편 단체협약 개악 공세가 예상 되는 조건에서 임금만 있는 울산지부와 임단협 마무리 시점이 일치되지 않을 공산이 높은 조건에서, 울산지부 임금교섭에 대한 주동적인 대책이 요구되고 있다.
- 울산지부 주체적인 조건은 선거가 있는 해임을 감안한다면 교섭을 주동적으로 끌고 나가지 못할시, 선거 국면과 맞물려 수세적이며 현장 투쟁력과 단결력을 담보하기 어려운 조건이 조성될 가능성이 존재한다. 또한 현대자동차지부 교섭이 장기화 될 경우 상당기간 표류할 가능성도 고려해야 할 지점이다.
- 작년과 같이 각 지회별 개별적인 대응과 교섭 전술로 주동적인 교섭력을 확보하기 어려우며 각개 격파 될 위험성이 상존하고 있어 울산지부 전체 사업장의 공동전선 공동대응으로 돌파해야 할 필요성이 제기되고 있다.
- 작년 임금 인상 가본급 타결률은 60,000원에서 70,000원 사이로 형성되고 있어 대동소이하고 사업장 규모나 경영실적에 따른 차이는 성과금 지급 차이로 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있다.
- 성과금 등 변동급여 비중이 높은 비정상적인 임금체계를 고정급 비중을 높이는 방향으로 전환하려면 기본급 인상을 중심에 둔 방향으로 전환해야 하며 개별적으로 해결될 수 없는 조건에서 공동대응 공동전선을 통해 해결해 나가야 할 필요성이 제기되고 있다.
- 공동전선 공동대응의 전제는 교섭 전술을 집단교섭 형식으로 완강하게 밀고 가야 된다. 개별교섭 중심에서는 공동전선 공동대응이 현실적으로 불가능하기 때문이다.

- 따라서 지부집단교섭에서 실질임금 가이드라인을 결정하고 사업장 보충교섭을 병행하는 교섭과 투쟁전술을 가져가야 한다.

2. 목표

- 2017년 금속노조의 투쟁 목표 실현
- 공동전선 공동대응으로 임금교섭 돌파
- 울산지부 조직력 강화
- 사업장 현안 해결 및 구조조정 분쇄

3. 방향

- 17만 공동투쟁 성사를 위해 조합의 방침을 사수하고 2017년 임단투 승리와 금속노조 강화에 적극 복무한다
- 대정부투쟁(재벌개혁, 노동법 개정 및 최저임금1만원 쟁취, 대선투쟁승리)을 총력으로 전개한다.
- 공동전선 공동투쟁으로 임단투를 성과적으로 마무리하여 울산지부 조직력을 강화한다.
- 집단교섭 임금교섭에 대한 충분한 해설, 정치선전 사업으로 조합원이 주동적으로 나설수 있도록 한다.

4. 울산지부 집단교섭 형식 및 방침

1) 울산지부 집단교섭 형식

☐ 임금

- 임금(기본급)은 금속노조 임금인상 내용을 기본 원칙으로 한다.

☐ 교섭군

- 단일 교섭군으로 한다.

□ 교섭 일정

- 중앙교섭 : 주 1회 진행
- 울산지부 집단교섭 : 주 1회 진행

□ 교섭위원

- 지부집단교섭 위원은 지부 교섭대표(지부임원 + 지회교섭위원)로 구성한다.

2) 울산지부 집단교섭 방침

- 교섭장소는 사업장을 순회한다.
- 지회 보충교섭 돌입 시기는 지부운영위(지부 쟁대위)에서 결정한다.
- 지부 집단교섭, 지회 보충교섭은 중앙지침에 철저하게 복무하며, 지회 현안 투쟁 발생 시 지부중심으로 총력 대응한다.
- 중앙교섭과 지부 집단교섭 타결 없이 지회별 타결은 없다.

5. 미참여 사업장 대각선 교섭

- 조합의 일치성을 높이기 위해 미참여 사업장은 울산지부 관장 아래 대각선 교섭을 진행한다.
- 지부 집단교섭 불참 사업장은 지부 교섭단(지부 임원+지회 교섭단)을 구성하여 지회별 대각선 교섭을 진행한다.

6. 투쟁계획

1) 대정부 투쟁: 금속노조의 방침에 따라 적극 복무

- ① 재벌개혁특별법 및 제조산업발전특별법 등 2대 특별법 쟁취 투쟁
- ② 노동법 개정 및 최저임금 1만원 쟁취 투쟁
- ③ 대선투쟁

2) 2017년 울산지부 임단투

① 금속노조 임단투 기본개요

구분	주요 요구
중앙교섭 투쟁	△ 산별교섭 법제화 노사공동 요구 발표 △ 산별최저임금 인상 등
재벌 그룹사 공동투쟁	△ 임금안정성 취지 임금체계안 △ 국내투자 제고 및 양질의 일자리 창출 △ 원하청·하도급 착취구조 개혁 및 비정규직 정규직화 추진을 위한 노사공동 논의를 △ 산업 및 업종별 미래전망 마련을 위한 노사공동 논의를 △ 2018년(내년) 그룹사 집단교섭 참여 약속 등
지부집단교섭 투쟁	△ 임금안정성 취지 임금체계안

② 울산지부 임단투 기본개요

구 분	주요 요구
지부집단교섭 투쟁	△ 임금실질 가이드라인
사업장보충교섭 투쟁	△ 임금 , 기타 보충협약 등

③ 울산지부 임단투 교섭 방침

- 집단교섭 요구를 최소화 하되, 임금인상에 대한 요구를 중심으로 투쟁전개
- 실질임금 가이드라인(기본급)은 지부집단교섭에서 결정한다. 단, 실질임금 가이드라인(기본급)이 정리되기 전에는 지회 보충교섭 의견일치는 할 수 없다.
- 지부는 지부 집단교섭에서 실질임금 가이드라인(기본급)을 결정한다는 방침에 따라 교섭전술을 정한다, 다만, 세부적 판단 및 전술운영은 지부 운영

위(쟁대위)에서 결정한다.

- 타결 시점을 휴가 전으로 분명히 하고, 투쟁계획 교섭계획 수립
- 지부집단교섭을 중심으로 대각선교섭, 사업장보충교섭 병행 등 다양한 교섭 전술 구사하되, 사업장보충교섭 돌입 시기는 지부 운영위(쟁대위)에서 결정한다.

④ 울산지부 임단투 투쟁 방침

- 집단교섭을 중심으로 공동투쟁을 진행한다.
- 사업장의 상황을 고려하여 부분전술 등 다양한 전술을 구사한다.
- 미타결 사업장에 대한 지부집중 투쟁으로 돌파한다.
- 경영위기 양보론, 임금억제 정책, 구조조정 등에 대해 교섭 초기부터 공세적인 투쟁으로 분쇄한다.

⑤ 시기별 투쟁계획

구 분	시 기	투쟁전술	비 고
준비기	3월~4월	▶ 투쟁방침 결의(3.6 임시대대) ▶ 지회별 투쟁방침 공유(4월~ 순회간담회) ▶ 전 조합 임단투 교육(4월~5월) ▶ 집단교섭 돌입(4월 중순~)	대선투쟁 재벌개혁 노동법 최저임금1만원
교섭기	5월~6월	▶ 전 조합원 임단투 교육(4월~5월) ▶ 확대간부 임단투 승리 결의대회(5월) ▶ 지회별 임단투 순회 출정식(5월~6월) ▶ 조정신청(6월) ▶ 사업장 보충교섭 교섭 등 돌입(6월)	대선투쟁 재벌개혁 노동법 최저임금1만원
총력 투쟁	7월~	▶ 전 조합원 임단투 출정식 및 전진대회 ▶ 총파업을 포함한 총력투쟁 ▶ 휴가전 타결	
마무리	8월~	▶ 미타결 사업장 지부 집중투쟁	

⑥ 2017년 투쟁 기획단 운영

- 필요성: 공동전선, 공동투쟁의 복잡한 교섭과 투쟁을 원활하게 하기 위함
- 구성: 지부임원 2인, 지회장 약간명

⑦ 기타

- 단체교섭 방침, 세부방침(타결방침 포함), 교섭형식 등은 노조의 방침에 따른다.

※ 참고사항 참조

7. 지부집단교섭 요구안

(1) 임금인상 요구안

표준생계비 확보와 생활임금 보장, 소득분배 개선을 위해 기본급 인상 월 154,883원을 요구한다.(정기.호봉승급분 제외. 원단위절사)

2017년 노조 기본급 인상 근거는, 42차 정기대의원대회 조합대의원 설문조사 결과, 2017년 민주노총 표준생계비에 근거한 2017년 경제성장률(예상), 물가상승률(예상), 노동소득분배율 등을 감안한 7% 등을 감안하였다.

1) 조합 대의원 설문조사 결과에 대한 근거

- 2016년 42차 정기대의원대회에서 실시한 조합대의원 설문조사에서 다음과 같은 결과가 나왔다. 아래 결과에 따라 중위수(가장 많은 수치)인 15만대를 임금인상 근거로 제시한다.

2017년 임금인상요구안에 대한 응답을 살펴보면…… 대의원들은 평균적으로 금속노조는 “기본급 월평균 16.57만 원(호봉.자동승급분 제외) 인상을 2017년 임금요구안으로 제시해야 합니다.”라고 응답했다. 그리고 중위수와 가장 많은 응답은 15만원이었다. 지역지부와 기업지부별 조합대의원의 응답을 비교해 보면 지역지부의 경우 평균 15.30만원이라고 응답했고, 기업지부의 경우 평균 18.27만원이라고 응답해서 차이를 보였다. 다만 두 지부 모두 중위수는 15만원이었다

2) 2017년 전망치 예상

물가상승률, 경제성장률은 2017년 경제성장률 2.6%(OECD 추산), 물가상승률 1.8%(한국은행 전망) 등과 노동소득분배율 2.6% 개선을 등을 고려해 7.0% 인상율을 기준으로 한다.

그 중 노동소득분배율 개선율은 2015년 노동소득분배율 62.9%(한국은행)임을 고려해 2017년 64.5% 노동소득분배율 개선을 목표를 둠.

※참고 : 주요 선진국 노동소득분배율 추이표(자료 :OECD)

	노동소득분배율(Labour Income Share (Real ULC))						
주요국	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
독일	0.67	0.65	0.66	0.70	0.68	0.68	0.69
미국	0.65	0.65	0.66	0.65	0.64	0.64	
스웨덴	0.65	0.66	0.66	0.67	0.65	0.64	0.65
영국	0.68	0.68	0.68	0.70	0.70	0.70	0.70
일본	0.60	0.59	0.60	0.61	0.59	0.61	
5개국평균	0.65	0.65	0.65	0.67	0.65	0.65	0.68

3) 2017년 민주노총 표준생계비

민주노총 표준생계비 설문조사에서, 금속노조 조합원들만 해당되는 설문조사 결과는 아래와 같다. 부양가족은 평균 3.6명이었으며 이들 노동자들에 대한 임금에 대한 현황은 아래와 같았다.

분류	기본급	제수당	월할상여금	월초과근로	총합
세부금액	221만	67만8천	163만	119만	
구성항목비율	48.9%	15.0%	36.1%		452만

노조는 초과 근무없는 안정적, 고정적 생활임금 확보를 목표로 기본급 인상을 근거로 삼는다.

한편, 올해 2017년 민주노총 표준생계비는 1인가구 증가 등 시대적 흐름에 따라 가구규모에 대해 아래와 같이 조정했다.

〈표〉 표준생계비 기준 가구구성

	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 I	4인 가구 II	4인 가구III
2016년 모델	남자(28세) 여자(25세)	가구주 31세 배우자 28세	가구주 36세 배우자 33세 여아 4세	가구주 40세 배우자 37세 여아 8세(초) 남아 6세(유)	가구주 45세 배우자 42세 여아 13세(중) 남아 11세(초)	가구주 49세 배우자 46세 여아 17세(고) 남아 15세(중)
2017년 모델	성인 1인 26세-29세	가구주 31세 배우자 28세	가구주 37세 배우자 34세 여아 6세(유)	가구주 42세 배우자 39세 여아 11세(초) 남아 9세(초)	가구주 47세 배우자 44세 여아 17세(고) 남아 14세(중)	가구주 52세 배우자 49세 여아 21세(대) 남아 19세(고)

이에 노조는 고령화 등 조합원들의 평균연령이 45세(2015년 전체 조합원 평균연령)를 넘어서는 것을 감안해 평균 부양가족 3.6명에 해당하는 4인가구의 유형을 4인 가구Ⅱ로 변경한 후 3.6인에 해당하는 표준생계비를 추산했다.

민주노총 표준생계비에 따르면 각 가구규모별 표준생계비는 아래와 같다.

〈표〉 2017년 가구규모별 표준생계비

(단위: 원)

비목	단신가구			2인가구	3인가구	4인가구 (I)	4인가구 (II)	4인가구 (III)
		단신남성	단신여성					
식료품 및 비주류음료비	196,211	217,086	175,335	420,782	527,004	744,997	791,955	793,129
주류 및 담배비	134,982	168,732	101,232	179,964	179,964	179,964	179,964	179,964
의류 및 신발비	102,014	94,711	109,318	218,194	247,035	280,718	321,787	330,136
주거·수도·광열비	709,693	709,693	709,693	1,164,225	1,219,016	1,374,046	1,374,046	1,374,046
가정용품 및 가사서비스비	75,525	74,363	76,688	124,889	193,232	216,328	216,846	216,846
보건비	199,976	197,336	202,616	396,202	598,818	792,404	792,404	792,404
교통비	85,200	85,200	85,200	450,852	521,457	521,457	636,657	636,657
통신비	131,000	131,000	131,000	191,000	231,000	236,000	236,000	236,000
오락 및 문화비	296,098	296,098	296,098	325,725	316,075	333,692	334,859	334,859
교육비	25,330	25,330	25,330	24,748	169,993	357,743	589,084	1,173,166
음식·숙박비	235,275	235,275	235,275	350,275	425,275	516,941	575,565	759,179
기타 상품 및 서비스비	71,614	51,907	91,322	178,330	199,883	217,190	227,894	221,579
12개 비목 합계	2,262,919	2,286,731	2,239,106	4,025,185	4,828,751	5,771,481	6,277,062	7,047,966
조세공과금	287,564	290,527	284,602	639,988	709,441	861,443	995,130	1,223,803
2017년 표준생계비	2,550,483	2,577,257	2,523,709	4,665,173	5,538,192	6,632,925	7,272,191	8,271,769

이를 근거로 4인가구Ⅱ에 해당하는 3.6인에 해당하는 표준생계비는 아래와 같은 계산을 통해 다음과 같다.

3.6인 가구 = (7,272,191*3.6)/ 4인가구 = 6,544,972원.

이에 기본급 요구율 7%에 해당하는 표준생계비는 3.6인의 경우, 4,836,734원이며 기본급인상액은 154,833원이다.

총족률	표준생계비	임금평균인상액	기본급인상액	요구율
100%	6,544,972	2,024,972	990,211	44.8%
73.9%	4,836,734	316,734	154,883	7.0%

※참고 : 노조의 연도별 임금요구안 (2007-2016년, 2017년 예정)

년도	표준생계비 총족률	기본급 요구액	요구율	임금인상요구기준
2007	70.60%	128,805원	9.16%	민주노총이 표준생계비의 70.5%에 해당하는 인상을 9.0%, 즉 126,631원을 요구. 이는 최저수준의 요구인인 만큼 금속노조는 이를 상회하는 9.16%를 기본급 인상률로 채택함
2008	81.20%	134,690원	8.00%	예상 경제성장률 4.7% + 물가인상률 3.3%
2009	82.90%	87,709원	4.90%	예상 물가인상률 3.0% + 노동소득분배개선율 1.9%
2010	77.50%	130,730원	8.30%	현실적인 요구수준과 타결액수 등을 고려하여 표준생계비의 77.50%인 기본급 130,730원 인상을 요구
2011	71.95%	150,611원	9.00%	예상 경제성장률 4.3%, 물가인상률(상반기) 3.7%, 노동소득분배개선율 2.0%을 고려함
2012	72.84%	151,696원	8.70%	예상 물가인상률 3.3%, 노동소득분배개선치 1.7%(2010년 노동소득분배개선을 3.4%), 예상 경제성장률 3.7%을 고려
2013	73.32%	130,498원	7.10%	예상 물가인상률 2.5%, 노동소득분배개선치 1.8%(2011년 노동소득분배개선을 3.6%), 예상 경제성장률 2.8%, 전년도 임금타결현황 등을 고려
2014	77.07%	159,614원	8.36%	예상 물가인상률 2.3%, 노동소득분배개선치 2.26%(2012년 노동소득분배개선을 2.9%), 예상 경제성장률 3.8% 등 고려
2015	79.73%	159,900원	8.07%	예상 물가인상률 1.9%, 피용자보수개선을 3.1%(2014 노동소득분배개선을 2.26%), 예상 경제성장률 3.4% 등 고려
2016	74.08%	152,051원	7.50%	경제성장률(예상) 3.0 + 물가상승률(예상) 1.4 + 08'~12'년 피용자1인당보수개선을 3.1 = 7.5%
2017 (예정)	73.9%	154,883원	7.0%	경제성장률(예상) 2.6%, 물가상승률(예상) 1.8%, 노동소득분배개선을 (2.6%) 고려

○ 따라서 표준생계비 73.9%의 온전한 확보를 위하여 2017년 기본급인상액으로 월 154,883원을 요구한다.

※ 참고) 2017년 단체교섭 세부방침(타결방침 포함)

1. 모든 단체교섭권은 조합에 있으며, 조합내 모든 단체교섭의 대표자는 위원장이 된다. (규약66조)

- 금속노조 : 금속산업사용자협의회
- 금속노조 : 지역관계사용자
- 금속노조 : 개별사용자

※ 지역지부의 경우에만 교섭권 위임 가능(지역지부 임원), 단 체결은 위원장 이름으로 한다.

2. 조합의 대의원대회를 통해 의결된 요구안은 모든 교섭의 요구안에 포함하여야 하며, 요구안은 조합의 승인을 얻어야 한다.

- 지부요구는 조합 승인
- 지회요구는 지부심의 후 조합 승인(실제 승인은 지역지부가 하도록 한다)

3. 단체협약이 있는 사업장의 경우 지회(사업장) 교섭 요구에는 사업장 통일 단협을 반드시 포함하며 통일 단협 이하로 요구할 수 없다.

4. 기본급 인상 요구액은 조합 방침에 따르며, 상향하거나 하향할 수 없다.

5. 요구안 발송은 중앙교섭, 지부교섭, 지회(사업장)교섭 요구를 한묶음으로 하여 전조직적으로 일괄 발송하며 요구안 발송사업장 현황을 조합으로 통보한다.

※ 단, 사전·사후 발송 사업장은 조합 중앙집행위원회에서 승인 한다.

6. 교섭 돌입시기는 중앙교섭 ⇨ 지부교섭 ⇨ 사업장 보충교섭 순으로 돌입하며, 교섭요일은 중앙교섭 화요일, 지부교섭은 목요일, 지회교섭은 금요일을 기본으로 한다.

7. 임금교섭은 중앙교섭의 진전에 따라 중앙집행위원회에서 결정되기 전까지 교섭에 돌입할 수 없다.

8. 모든 조정신청은 노조위원장 이름으로 하며(규약 68조) 임단협 교섭돌입 사업장은 조합지침에 따라 일제히 조정신청에 돌입한다. 구조조정 및 현안투쟁으로 불가피하게 먼저 투쟁에 돌입해야 할 경우 중앙집행위원회의 승인을 얻도록 한다.

9. 중앙교섭 타결 없이 지부, 지회 교섭 타결 없다.

10. 모든 단체교섭을 체결하고자 할 경우 합의절차를 준수하고 조합의 승인을 득하여야 한다. (임단협 승인요청 양식)

■ 합의절차

▸ 중앙교섭 : 의견접근 ⇨ 중앙위에서 의견접근안 승인 ⇨ 잠정합의안 조합원 찬반투표 ⇨ 조인식(위원장 체결)

▸ 지부교섭 : 의견접근 ⇨ 지부 교섭단 및 지부 운영위 심의 ⇨ 중앙집행위원회 승인 ⇨ (조합원 찬반투표) ⇨ 조인식(위원장 체결)

▸ 사업장보충교섭 : 의견접근 ⇨ 지부 운영위 심의 ⇨ 조합에 승인요청서 제출 (의견접근안 첨부)⇨위원장 승인 ⇨ 조합원 찬반투표 ⇨ 조합에 직인신청서 제출 ⇨ 조인식(위원장 체결) ⇨ 임단협 합의서 전문 조합에 제출

11. 임단협 승인기준은 아래의 기준에 따른다.

1) 금속노조가 체결한 산별중앙협약중 ① 제 1조 협약의 우선적용 ② 제 2조 사용자 단체 가입 ③ 제 13조 조합비 일괄공제 조항의 타결 유무 / 사업장 단체협약중 전문(금속노조), 유효기간(3월말까지, 짝수년 또는 매년)이 미흡할 경우

▸ 위 기준에 미달할 경우 미승인 처리하며 미승인 사업장 처리방안은 중앙위원회에서 확정한다.

2) 지부요구 : 지부 판단에 따름

3) 사업장 보충교섭의 경우 기존 단체협약이 현저히 후퇴했다고 판단할 경우나 구조조정에 합의한 경우, 무분규 문구가 포함된 경우, 임금 동결 및 임금저하를 합의한 경우, 중앙교섭 및 지부교섭 타결전 타결할 경우는 지부운영위에서 불승인 처리후 즉각 조합에 보고하고 중앙집행위원회에서 최종 승인여부 판단.

▸ 지부운영위 불승인 이후 타결절차를 진행할 수 없다. 타결절차를 진행할 경우 중앙집행위원회에서 징계위에 회부한다.

12. 불승인 사업장 중 중앙집행위원회 불승인 처리에 이의가 있을 경우 최종 중앙위원회를 통해 결정한다.

13. 모든 조인식은 승인 후 해당조합원 찬반투표를 거쳐 위원장 이름으로 체결한다.

14. 임금, 단체협약, 단체협약에 의해 규정되는 사항(고용, 임금체계 변화 등), 노조와 합의한 사항, 단체교섭에서 이월된 사항 등은 노사협의회를 통해 결정할 수 없으며 사전에 지부에 보고하고 단체교섭을 통해 결정해야 한다. (규약 73조, 지회모범규칙 37조)

15. 신규사업장의 경우 첫째 단체교섭의 경우 위 승인기준을 준용하지 않고 해당지부에서 판단하여 승인절차를 진행한다.(복수노조 사업장의 경우도 해당지부 판단하여 승인절차 진행)

의결주문

기타안건을 심의해 주십시오

의결주문

제출된 결의문을 채택하여 주십시오

결 의 문

천만명이 넘는 주권자들의 촛불혁명, 국민혁명시대에 돌입했다.

노동지옥-재벌천국 독재정권, 무소불위의 권력을 행사하던 박근혜 정권은 민중들의 힘에 의해 탄핵 당했고 그 부역자들은 줄줄이 구속되고 있다.

이제 헌법재판소의 인용 결정만을 남은 박근혜 정권은 이미 정치적 사형 선고가 내려졌다.

그럼에도 불구하고 박근혜 정권은 국민간 분열을 책동하며 친일친미 매국행위를 계속하고 있고 재벌들은 노동자 탄압의 강도를 높이고 있다.

민주노조를 세웠다는 이유로 회사를 폐업하고 경영권 이양을 위한 위기설을 유포하며 노동자들의 생존권을 위협하고 있다. 대한민국의 사회, 경제를 망가뜨린 범죄자들이 그 책임을 국민, 노동자들에게 떠넘기고 있는 것이다.

우리 국민들은 이제 박근혜 정권 퇴진을 넘어 70년 친일적폐 청산, 새시대 건설을 요구하고 있다. 이 요구는 바로 우리 노동자들의 요구이기도 하다.

이 요구에 대한 답, 박근혜 퇴진을 넘어 적폐청산을 해내는 것, 이것이 바로 올해 우리 금속노동자가 시작해야 할 투쟁의 과제이다.

이를 위해 우리는 다음과 같이 결의한다.

하나, 민주노조 말살, 노동자 생존권 박탈하는 정권과 자본에 맞선 2700 울산지부 공동투쟁을 진행할 것을 결의한다.

하나, 재벌개혁 제조업 발전 및 노조파괴금지 쟁취를 위한 17만 금속노조 총력투쟁에 적극 복무할 것을 결의한다.

하나, 박근혜정권 퇴진을 넘어 70년 친일적폐세력 청산을 위한 국민대항쟁에 적극 나설 것을 결의한다.

2017년 03월 06일

울산지부 임시대의원대회 참가자 일동

참고자료

울산지부 규정

울산지부 규정

제정:2001년 3월 6일

개정:2001년 11월 30일

개정:2008년 3월 3일

개정:2016년 12월 5일

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 전국금속노동조합(이하 조합) 규약 제31조와 제47조에 의거하여 조합의 합리적 운영과 조직강화를 도모하며, 조합의 제반 문제를 보다 신속하고 효율적으로 처리하기 위해 지부의 기능과 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(명칭) 전국금속노동조합 울산지부라 한다.

제3조(사무소) 울산지부의 사무소는 전국민주노동조합 총연맹 울산지역본부 사무실내에 두도록 한다.

제4조(설치) 울산지부는 지역지부로서 울산광역시내 노동자를 대상으로 한다.

제5조(활동) 지부는 조합의 사업과 목적을 위해 활동한다.

1. 규약에 명시된 목적과 사업을 수행하기 위한 활동
2. 전국대의원대회, 중앙위원회, 중앙집행위원회 또는 지부 총회, 대의원대회의 의결사항 집행
3. 조합, 산하 지회와 유기적인 관계를 통한 조합활동의 활성화, 조직강화, 투쟁력 강화 활동
4. 지부 단위의 특수한 사정을 반영해 수행해야 할 활동

제2장 조직

제6조(구성)

1. 지부는 울산지역내의 금속노동자로서 금속노조에 가입한자로 구성한다.
2. 사업장단위 지회는 사업장이 위치하고 있는 지역지부 소속으로 한다. 단, 사업장 단위 이하의 단위(영업소, 사업소 등) 혹은 독자지회로서의 기능을 하기 어렵다고 판단되는 지회 이하의 단위는 조직형태변경 결의 이전의 본조 소속으로 할 수 있다.

3장 권리와 의무

제7조(권리) 지부 조합원은 조합 규약 제11조에서 정한 권리를 지부에서도 행사할 수 있으며, 규약과 지부 규정에 의하지 않고는 그 권리를 제한받지 않는다.

제8조(의무) 지부 조합원의 의무는 다음과 같다.

1. 지부의 각종회의 및 활동에 참가할 의무
2. 지부의 총회(대의원대회)에서 의결된 특별부과금을 납부할 의무

제4장 기구 및 회의

제9조(기구) 지부에는 다음의 기구를 둘 수 있다.

1. 총회
2. 대의원대회
3. 운영위원회
4. 집행위원회
5. 선거관리위원회
6. 감사위원회
7. 기타 규약에 규정된 위원회를 둘 수 있다.

제1절 총회

제10조(구성 및 소집)

1. 총회는 지부 조합원 전원으로 구성한다.
2. 총회소집은 지부장이 필요하다고 판단되는 경우 또는 지부 대의원대회의 의결 혹은 조합원 5분의 1이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 요청서를 제출하였을 시 3일 이내에 소집공고를 하여야 한다.
3. 위원장이 필요하다고 판단할 경우 위원장이 소집한다. 단, 이때 회의의 의장은 위원장 또는 위원장이 지명한 자가 된다.
4. 2항의 규정에도 불구하고 기간내 지부장이 총회를 소집하지 않을 때에는 위원장이 소집권자를 지명할 수 있다.

제11조(소집공고) 총회 소집공고는 대회일로부터 10일전에 회의 장소와 회의에 부의할 사항을 제시하여 공고하여야 하며, 공고사항은 변경하고자 할 경우에는 3일간의 공고기간을 두어야 한다. 단, 긴급

을 요할 경우에는 7일 이내에 소집할 수 있다.

제12조(의결사항) 의결사항은 다음과 같다.

1. 지부임원 선출 및 탄핵에 관한 사항
2. 지부 대의원대회에서 상정한 사항 또는 제10조 2항에 의해 상정된 사항
3. 지부 쟁의행위 결의에 관한 사항
4. 잠정합의안 가결

제2절 대의원대회

제13조(구성 및 소집) 대의원대회는 다음과 같다.

1. 대의원대회는 지부 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의해 선출된 대의원으로 구성한다. 단, 지회단위 조합원의 직선에 의해 선출된 지회장은 당연직 대의원이 된다.
2. 정기대의원대회는 조합 정기 대의원 대회 후 30일 이내에 지부장이 소집한다.
3. 임시대의원대회는 지부장이 필요하다고 인정될 때 또는 다음 각 호에 해당되는 소집요청이 있을 경우, 지부장은 소집요청서를 받은 날로부터 3일 이내에 소집공고를 해야 한다.
 - 1) 운영위원회의 의결이 있을 때
 - 2) 대의원의 3분의1 이상이 회의에 부의할 사항을 명기한 소집요청서를 제출받았을 때
 - 3) 전회의 규정에도 불구하고 기간내 지부장이 대의원대회를 소집하지 않을 때에는 위원장이 소집권자를 지명할 수 있다.
4. 위원장이 필요하다고 판단할 경우 위원장이 소집한다.

제14조(소집공고) 대의원대회 소집공고는 총회소집공고에 준한다.

제15조(임기)

1. 대의원의 임기는 1년을 원칙으로 한다. 단, 차기 대의원 선출일 전일까지로 한다.
2. 보궐선거로 당선된 대의원의 임기는 전임자 잔여임기로 한다.

제16조(대의원 배정기준) 대의원 배정기준은 다음과 같다.

1. 대의원 배정은 지회별로 조합원 20명당 1명을 선출하고 단수 11명을 적용한다.
2. 지회 임원과 지회 집행위원을 제외하고 지부대의원은 당연히 지회대의원이 된다.

제17조(대의원 소환) 지부 대의원의 소환은 해당 선출단위 조합원 3분의 1이상의 요청으로 발의되고, 지부장은 발의 접수 후 10일 이내에 해당 선출단위에서 투표를 실시하여, 조합원 과반수의 참석과 참석조합원 3분의 2이상의 찬성으로 해임된다.

제18조(대의원대회 기능) 대의원대회 기능은 다음과 같다.

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. 지부 쟁의대책에 관한 사항
9. 조합 의결기관에 상정할 의안채택에 관한 사항
10. 조합 대의원대회나 중앙위원회 및 중앙집행위원회에서 위임한 사항
11. 기타 중요한 사항

제3절 운영위원회

제19조(구성) 운영위원회는 다음 각호로 구성한다.

1. 지부임원
2. 지회장
3. 1항, 2항을 최소범위로 하고 지부 대의원대회 의결에 따라 인원을 추가 선출할 수 있다.

제20조(소집) 회의는 정기회의와 임시회의로 하되 지부장이 필요하다고 인정할 때 또는 운영위원 3분의 1이상이 요구할 때 소집한다.

제21조(기능) 운영위원회의 기능은 다음과 같다.

1. 조합 중앙집행위원회 포상 및 징계결의 요청에 관한 사항
2. 조합 대의원, 지부대의원 선출을 위한 선거구 확정에 관한 사항
3. 지부 규칙해석에 관한 사항의 1차 기관이 된다.)
4. 지부의 특별기금 부과에 관한 사항을 다룬다.
5. 신분보장 심의와 건의에 관한 사항
6. 조합 쟁의기금 요청에 관한 사항
7. 지부 대의원대회 안건 상정에 관한 사항
8. 지부 교섭과 쟁의에 관한 사항
9. 지회의 설치, 분할, 합병에 관한 사항
10. 기타 중요한 사항

제4절 집행위원회

제22조(구성) 집행위원회는 임원, 각종위원회 대표자, 부서장으로 구성하고, 그 임무는 별도로 정하는 처무규칙에 의한다.

제23조(소집) 회의는 정기회의와 임시회의로 하되, 지부장이 필요하다고 인정할 때 또는 집행위원 3분의 1이상이 요구할 때 소집한다.

제24조(기능) 집행위원회의 기능은 다음과 같다.

1. 조합의 의결 및 지시 집행에 관한 사항
2. 대의원대회와 운영위원회 수임사항 집행
3. 각종회의 상정할 안건 및 회의준비
4. 신규조합원 지도에 관한 사항
5. 지부 및 지회의 쟁의에 관한 사항
6. 제반 지부 업무집행에 관한 사항
7. 기타 지부 업무집행에 필요한 사항
8. 상벌건의에 관한 사항

제5절 감사위원회

제25조(감사위원회)

1. 지부 감사위원회는 지부대의원대회에서 대의원의 직접, 비밀, 무기명투표로 선출된 5인 이내의 감사위원으로 구성한다.
2. 지부 감사위원회는 분기별로 감사를 실시하며, 지부 및 지회 감사를 총괄하고 별도로 규정한 바에 따른다.
3. 감사위원회는 대의원 5분의 1 이상의 감사요청이 있을 때는 지체 없이 감사를 실시해야 한다.
4. 분기별 감사결과를 지부운영위원회에 보고하며 최종승인은 지부 대의원대회에서 한다.
5. 지회에 5인 이내의 감사를 둘 수 있으나, 지회감사는 지부감사와 타 지회 선임감사, 해당 지회의 감사가 공동으로 감사를 실시한다.

제6절 선거관리위원회

제26조(선거관리위원회)

1. 지부선거관리위원회는 중앙선거관리위원회의 지도감독을 받아 지부의 선거를 관리한다.

2. 지부선거관리위원회는 운영위원회에서 선출한 7인 이내로 구성하고, 지부선거관리위원회 위원장은 선관위원 중 호선한다.
3. 지부 선거관리위원회의 운영 및 각종 선거에 관한 사항은 선거관리규정과 선거관리규칙에 따른다.

제5장 임원

제27조(임원) 지부에는 다음 임원을 둔다.

1. 지부장
2. 수석 부지부장
3. 부지부장 2명
4. 사무국장

제28조(임무) 지부 임원의 임무는 다음과 같다.

1. 지부장
 - 1) 지부를 대표하고 제반업무를 총괄한다.
 - 2) 공문서 및 제 증명서의 서명인이 된다.
 - 3) 각종회의를 소집하고 의장이 된다.
 - 4) 지부 조정신청 발생 및 쟁의행위에 관한 심의요청
 - 5) 지부 재정의 집행권자가 된다.
 - 6) 지부 사무국 각부.차장의 임면 제청권을 갖는다.
 - 7) 각종 출판물의 발행인이 된다.
2. 수석부지부장
지부장을 보좌하며, 지부장 유고시 지부장의 임무를 대행한다.
3. 부지부장
지부장을 보좌하며, 지부장과 수석부지부장 유고시 지부장의 임무를 대행한다.
4. 사무국장
 - 1) 지부장의 지시를 받아 지부의 제반업무를 관장한다.
 - 2) 예산을 집행하고 기금, 자산 및 현금을 관장한다.
 - 3) 각종회의의 자료를 작성할 책임과 질의에 응하며 업무에 대하여 보고한다.
 - 4) 감사에 응한다.

제29조(선출) 지부 임원 중 지부장-수석부지부장-사무국장, 부지부장 선출은 지부 조합원의 직접, 비밀, 무기명투표에 의하여 재적조합원 과반수 투표와 참석한 조합원의 과반수 득표에 의한다.

제30조(임원의 보궐선거)

1. 지부임원 전원 유고 시에 그 잔여임기가 1년 이상일 경우 가능한 신속히 임원을 보선해야 하며, 그 기간까지의 직무대행 선임은 운영위원회에서 결정한다.

2. 보선된 임원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다.
3. 유고된 임원의 잔여임기가 1년 미만일 때는 보선을 하지 않고 직무대행을 선임한다.

제31조(임기) 임원의 임기는 2년으로 한다.

단, 10기 임원 임기는 2017년 10월 1일 부터 2019년 12월 31일로 한다.

제32조(임원의 탄핵)

- ① 임원은 그 직무수행에 있어서 조합의 강령, 규약, 지부의 운영규정을 위반하였을 때는 각 선출기간의 의결을 거쳐 탄핵할 수 있다.
- ② 탄핵소추는 선출기관 성원 조합원 3분의 1이상의 요청으로 발의되고 선출기관 성원 과반수 참석과 참석자 3분의 2이상 찬성으로 탄핵된다.

제6장 단체교섭과 쟁의

제33조(단체교섭) 지부의 단체교섭은 전국대의원대회의 의결을 거친 사항에 합치하는 범위 내에서 할 수 있으며 지부장은 위원장의 위임을 받아 지부단위 교섭의 교섭권과 협약 체결권을 갖는다.

제34조(단체협약의 체결) 지부의 단체협약은 위원장의 승인을 받은 뒤 지부 총회를 거쳐 위원장이 체결한다.

제35조(쟁의) 지부에서 쟁의가 발생한 경우 지부 운영위원회의 의결에 의해 쟁의대책위원회를 구성할 수 있다.

제7장 재정 및 기타

제36조(재정) 지부의 재정은 조합의 교부금과 지부 기부금, 특별부과금, 기타 사업수익 및 잡수익으로 충당한다.

제37조(징계) 조합원이 각종 의결사항 및 규정을 위반하였을 때는 지부 운영위원회의 심의를 거쳐 중앙집행위원회에 보고하고 조합 규약 제75조에 의거 처리한다.

제38 조(회계연도) 조합의 회계연도에 따른다.

부칙

제1조(통상관례) 본 규정에 미비된 사항은 조합 규약 및 통상관례에 따른다.

제2조(지부운영규칙) 지부는 조합의 규약과 이 규정의 범위 내에서 지부운영에 관한 지부운영규칙을 제정할 수 있다. 단, 중앙위원회의 승인을 받아야 한다.

제3조(시행) 본 규정은 통과된 날로부터 시행한다.

제4조(경과조치)

1. 이 규정은 신설되는 지역지부에 우선 적용된다. 기존의 기업단위 노조가 지부로 전환하는 경우는 규약을 우선 적용하고, 1년간의 유예기간을 두고 조합 규약과 지부 모범규정에 반하는 내용을 개정하도록 한다.
2. 지회장의 중앙위원 배정
 - 조합원수가 10,000명 이상인 지회의 경우 지회장을 중앙위원으로 우선 배정한다.
3. 지회운영규칙
 - 지회운영규칙은 규약과 지부규정, 지부운영규칙의 범위 내에서 지회 자율적으로 제정한다.
 - 단, 규약과 지부규정, 지부운영규칙에 위배되는 지회운영규칙사항은 무효로 하고 규약과 지부규정, 지부운영규칙, 지회운영규칙 순으로 적용한다.
4. 지부 대의원 배정기준
 - 규정 제16조는 지회 규칙 제정 시부터 적용하는 것으로 한다.
 - 지부 대의원의 배정은 '지부 대의원 수 확정을 위한 배정기준'에 따른 대의원 총수의 범위 내에서 지부 운영규칙으로 세부 배분 기준을 정할 수 있다.